令和2年度 企業の雇用状況等に関する調査研究 報告書

令和3年3月

☆類東京商互リサーチ

目 次

第1	草 事業概要	1
第2	章 労働政策と企業の賃金動向の分析	3
1	労働市場の現状	3
	企業の賃金動向	
2	正未の貝立劉问	/
第3	章 上場企業調査(一次調査)	12
	回答企業属性	
	「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績・利用見込みについて	
3	人員計画について	17
4	給与等について	21
5	教育訓練について	37
6	労務費用について	40
7	売上高水準について	41
8	労働時間について	42
9	リモート勤務について	43
第4:	章 上場企業調査(二次調査)	48
1	回答企業属性	48
2	令和3年度税制改正について	50
3	新卒採用・中途採用について	51
4	春闘について	54
5	教育訓練について	65
6	その他	67
第5	章 中小企業調査	69
1	回答企業属性	69
2	給与・賃金の引上げ状況	73
3	最低賃金引上げの影響	88
4	所得拡大促進税制の利用状況	89
5	働き方改革に関する状況	100
6	新型コロナウイルスの影響について	108
7	国の支援施策の利用状況・企業の成長について	112
第6	章 調査結果から得られた示唆	116
J		
1	賃上げ状況の分析	116
2	新型コロナウイルス感染拡大による影響	127

第7章	資料編		131
上場1	企業向け調査①) 用語定義等	131
上場(企業向け調査①	〕 調査票	133
上場(企業向け調査②)	145
中小1	P業向け調査	用語定義等	153
中小红	P業向け調査	調査票	155

第1章 事業概要

1 調査目的

2020 年 9 月まで続いた安倍政権における経済政策の一つであるアベノミクスにより、過去最高水準の企業収益や、労働市場の改善など、我が国の経済状況は好転しつつあった。しかしながら足下では、新型コロナウイルスによる世界経済の下振れリスクや企業の経営環境の悪化も深刻化していた。こうした情勢の中で、いかにして企業における雇用の維持や事業の継続、そして経済構造の転換を見据えた人材の育成を下支えしていくかが、喫緊の政策課題となっている。

本事業では、このような観点を踏まえ、ウィズコロナ・ポストコロナ時代に求められる企業の雇用・働き 方の在り方や人材育成の在り方等に係る政策検討を進めていくことを目的に、企業の賃金動向や雇用状況等 に係るアンケート調査を実施・分析し、本報告書にその結果をまとめた。

2 調査方法

郵送調査と WEB 調査の併用

3 調査実施期間

【上場企業向け調査】

令和2年8月31日~9月25日(一次調査) 令和3年2月26日~3月12日(二次調査)

【中小企業向け調査】

令和2年8月31日~9月25日

4 調査対象及び有効回答率

【上場企業向け調査】

調査対象企業は、株式会社東京商工リサーチの所有する TSR 企業情報ファイルから、東証上場企業 (一部、二部、マザーズ、JASDAQ スタンダード、JASDAQ グロース、Tokyo Pro Market) を抽出した。

	調査対象数	有効回答数	有効回答率
一次調査	3, 690	323	8.8%
二次調査	3, 725	436	11.7%

【中小企業向け調査】

調査対象企業は、株式会社東京商工リサーチの所有する TSR 企業情報ファイルから、平成 28 年経済センサス活動調査における業種別、従業員数別及び都道府県別の分布を参考に、全体で 30,000 社を配分し、抽出した。

調査対象数	有効回答数	有効回答率
30,000	5, 802	19.3%

5 調査実施機関

株式会社東京商工リサーチ

6 調査主幹

経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 中小企業庁 事業環境部 企画課

7 調査報告書の読み方及び注意事項

- ○報告書本文中の比率はすべて百分率 (%) で表し、小数点第 2 位以下を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が 100.0%にならない場合がある。
- ○複数回答の設問は、回答が2つ以上あり得るため、構成比の合計が100%を上回る場合がある。
- ○図表中の「N」(Number of cases の略) とは設問に対する回答件数の総数を示しており、回答者の構成比(%)を算出するための基数である。

第2章 労働政策と企業の賃金動向の分析

1 労働市場の現状

2007 年以降の有効求人倍率は、リーマンショック後の 2009 年に 0.4 倍程度まで落ち込んだ後、回復傾向にあった。2018 年から 2019 年末までは 1.6 倍程度で推移していたが、2020 年には一時的に 1.0 倍近くまで低下した。完全失業率は 2009 年に 5.5%まで上昇した後、緩やかに低下を続けていたが、2020 年に入り一時的に上昇に転じ 3%を超えた。いずれも 2020 年末から 2021 年にかけて元の水準に戻る動きはみられるものの、新型コロナウイルス感染拡大による業況悪化の影響もあり大幅な雇用調整が発生している。ただし、リーマンショックの影響で労働市場が悪化した 2009 年と比較すると、調整幅はこれまでのところ小さくなっている。

2020年1月から2021年1月における両指標の推移を月次でみると、有効求人倍率は1月から5月まで低下、同様に完全失業率は上昇していたが、7月以降はいずれもほぼ横ばいで推移している。

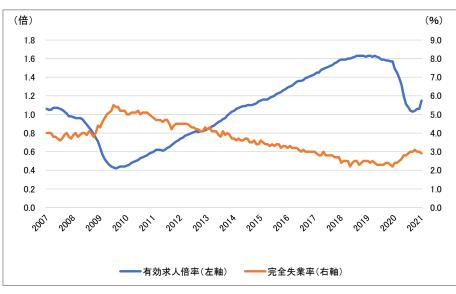
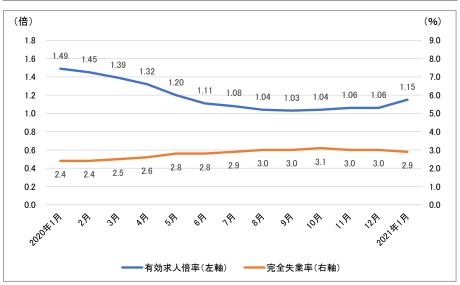


図 1 労働需給の推移



出典:総務省統計局「労働力調査」及び厚生労働省「一般職業紹介状況」より東京商工リサーチ作成

※有効求人倍率:ハローワークで扱った月間有効求人数を月間有効求職者数で割ったもの

※完全失業率: 労働力人口(就業者+完全失業者)に占める完全失業者の割合

2007 年以降の人員 DI の推移を企業規模別にみると、2009 年までは人手過剰感が強まり、2009 年にピークを迎えた。その後、人手過剰感は解消し、2013 年以降は大企業、中堅・中小企業ともに人手不足傾向にあった。特に中堅・中小企業での人手不足感は年々強くなっていた。しかし、2020 年はすべての企業規模において急激に人手不足感が弱まった。

同様に中小企業の人員 DI の推移を業種別にみると、2009 年から 2019 年まではすべての業種で人手不足感が強まる傾向がみられた。特に建設業とサービス業の人手不足感が顕著となっていたが、2020 年はすべての業種で人手不足感が大きく弱まった。

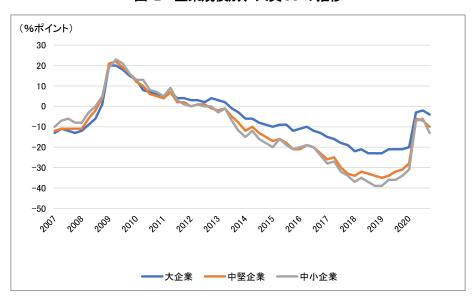


図 2 企業規模別、人員 DI の推移

出典:日本銀行「全国短観」(https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/mtshtml/co_q_6.html) を加工して東京商工リサーチ作成 ※大企業: 常用雇用者数 1,000 人以上、中堅企業:常用雇用者数 300~999 人、中小企業: 常用雇用者数 50~299 人

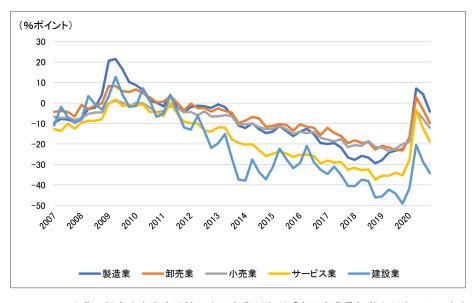


図 3 業種別、中小企業の人員 DI の推移

出典:信金中央金庫地域・中小企業研究所「中小企業景気動向調査」より東京商工リサーチ作成

正規の職員・従業員数の推移について 2014 年の第 1 四半期を基準にみると、どの業種も増減を繰り返しているものの、2019 年までは卸売業,小売業及び宿泊業,飲食サービス業では増加傾向にあり、建設業と製造業では横ばいであった。直近では 2020 年 10~12 月期平均で就業者数が 6689 万人と前年比で 73 万人減となっており、特に宿泊業,飲食サービス業では減少幅が大きくなっている。

同様に非正規の職員・従業員数の推移について 2014 年の第 1 四半期を基準にみると、2019 年までは建設業を除いた業種で増減を繰り返しながらも増加傾向にあったが、2020 年は全業種で落ち込んだ。卸売業,小売業及び建設業は 2019 年半ばの水準まで回復がみられるが、製造業及び宿泊業,飲食サービス業では 2019年の水準まで回復していない。

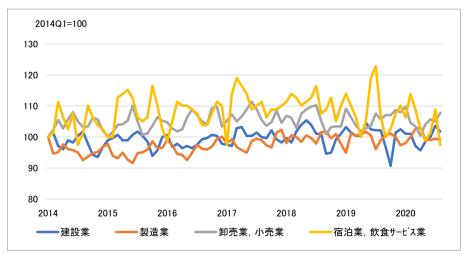


図 4 産業別、正規の職員・従業員数の推移

出典:総務省統計局「労働力調査」より東京商工リサーチ作成

※業種は日本標準産業分類に基づく

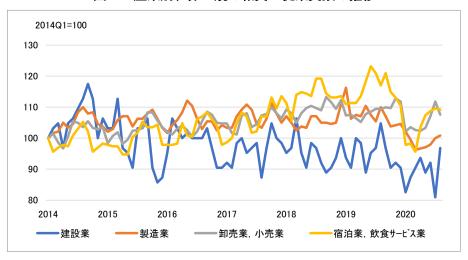


図 5 産業別、非正規の職員・従業員数の推移

出典:総務省統計局「労働力調査」より東京商工リサーチ作成

※業種は日本標準産業分類に基づく

2007 年以降の従業員数別の賃上げ率の推移をみると、2009 年にすべての企業規模で大きく落ち込んだ後、 2010 年には回復がみられ、2011 年から 2014 年まではすべての企業規模で上昇傾向にあった。2015 年には 1,000 人以上の規模の企業で一度賃上げ率が落ち込んだものの、2016 年以降再び緩やかな上昇傾向にあった が、2020年はすべての企業規模で低下した。

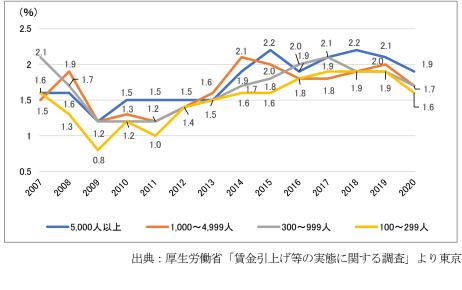


図 6 従業員数別、賃上げ率の推移

出典:厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

令和2年における賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素を企業規模別にみると、すべての企業規模 で「企業の業績」が最も高く4割弱から5割強となっており、突出している。次いで、100~299人では「雇 用の維持」、その他の企業規模では「労働力の確保・定着」が高くなっている。

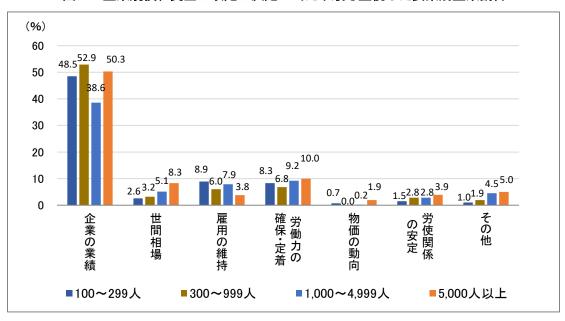


図 7 企業規模、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合

出典:厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

2 企業の賃金動向

2007 年以降の給与総額・平均給与の推移をみると、2009 年に大きく落ち込んだ後は、2012 年及び 2016 年 に平均給与の一時的な減少がみられたものの、いずれも増加傾向にある。2019 年の給与総額は 231 兆 6,046 億円で前年(223 兆 5,483 億円) と比べ 8 兆 563 億円の増加、平均給与は約 388 万円で前年(約 372 万円)と比べ約 16 万円の増加であった。



図 8 給与総額・平均給与

出典:国税庁「民間給与実態統計調査」より東京商工リサーチ作成

※給与総額:民間の事業所が年間に支払った給与の総額

※平均給与:給与支給総額を給与所得者数の年間平均で除したもの

2007 年以降の春季労使交渉における妥結額及び増減率について、2014 年以降は比較的高い水準で推移しており、大手企業は2018 年、中小企業は2019 年に最も高い水準となった。しかし、大手企業では2019 年以降、中小企業では2020 年に妥結額が減少している。特に大手企業では2020 年の落ち込みが大きく、妥結額は1,104 円の減少、増減率にすると0.31 ポイントの低下となっている。



図 9 春季労使交渉・大手企業妥結結果

出典:日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」より東京商工リサーチ作成 ※妥結額:定期昇給を含む賃上げ額



図 10 春季労使交渉・中小企業妥結結果

出典:日本経済団体連合会「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)」より東京商工リサーチ作成 ※妥結額:定期昇給を含む賃上げ額 2007 年以降の大手企業の夏季賞与・年末賞与の推移をみると、2009 年に大きく落ち込んだ後、2012 年以降は概ね増加傾向にあり、夏季賞与は2018 年、年末賞与は2019 年に最も高い水準であった。しかし、夏季賞与は2019 年から減少傾向がみられ、年末賞与は2020 年に急激に減少した。ただし、2009 年時の落ち込みと比べると、2020 年の前年からの減少幅は少なかった。

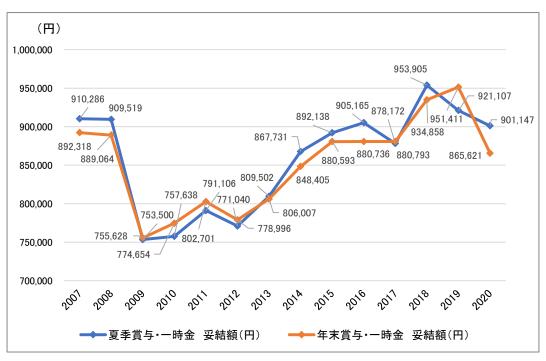


図 11 夏季賞与·一時金/年末賞与·一時金大手企業妥結結果

出典:日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」「年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」より 東京商工リサーチ作成 2007年以降の春闘における賃上額・賃上率をみると、2015年に最も高い水準となり、その後は2019年にかけて緩やかに回復していた。2020年の春闘では賃上げの流れは継続しているものの、2019年と比べると賃上額・賃上率ともに大きく低下した。

過去 10 年間の中小賃上額・中小賃上率をみると、2015 年まで上昇傾向にあり、2016 年と 2017 年は 2015 年の水準に満たなかったものの、2018 年には最も高い水準となった。2019 年以降は賃上額・賃上率ともに上昇幅が縮小している。



図 12 春季生活闘争回答集計(平均賃金方式)賃上額・賃上率

出典:日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※賃上額:平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上額 ※賃上率:平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上率



図 13 春季生活闘争回答集計(平均賃金方式)中小賃上額・中小賃上率

出典:日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※中小賃上額:賃上げ分が明確に分かる中小組合(組合員数300人未満)の賃上額 ※中小賃上率:賃上げ分が明確に分かる中小組合(組合員数300人未満)の賃上率 2013年以降の春闘における非正規・パートの平均時給及び月給の引上げ率をみると、2015年からは比較的高い水準で推移しており、2020年には大きく上昇した。2019年から2020年にかけて平均時給は約33円の増加、月給の引上げ率は1.06ポイントの上昇となっている。



図 14 春季生活闘争回答集計(非正規・パート)

出典:日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

2007 年以降の民間主要企業の春季賃上げ要求に対する妥結結果の推移について、妥結額、賃上げ率ともに 2015 年が最も高い水準となった。直近では 2019 年から低下傾向となっている。2020 年の妥結額は 6,286 円で、前年 (6,790 円) に比べ 504 円の減少となった。賃上げ率は 2.00%で、前年 (2.18%) に比べ 0.18 ポイントの低下となった。



図 15 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況

出典:厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」より東京商工リサーチ作成

※妥結額:原則として定期昇給込みの平均賃上げ額を用いたが、一部に年齢ポイント (30 歳、35 歳など) での妥結額

(定期昇給込みの賃上げ額) を含んでいる

※賃上げ率:現行ベース(交渉前の平均賃金)に対する賃上げ率

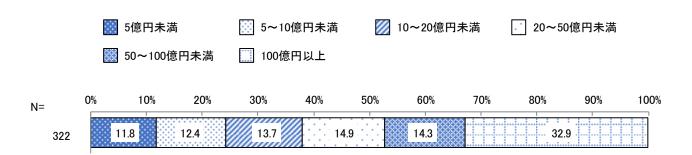
第3章 上場企業調査(一次調査)

1 回答企業属性

(1) 資本金

問1(1) 貴社の資本金を記入してください。

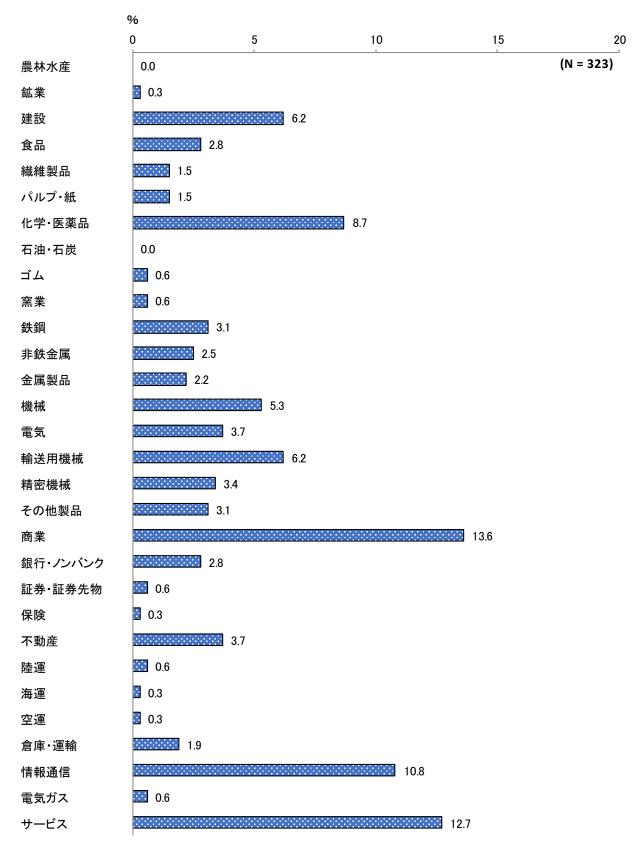
回答企業の資本金は次のとおり。『100億円以上』が3割を超えている。



(2)業種

問1(2) 貴社の業種を選択してください。【○は1つ】

回答企業の業種は「商業」が 13.6% と最も高く、次いで「サービス」が 12.7%、「情報通信」が 10.8% となっている。



(3) 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における売上総額・税引き前当期純利益総額・課税所得税額・法人納税額

問2 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における、売上総額・税引き前当期純利益総額・課税所得税額・法人納税額をそれぞれお答えください。

平成29年度から令和元年度にかけての売上総額・税引き前当期純利益総額・課税所得税額・法人納税額については次のとおり。

売上総額については、平均値、中央値ともに令和元年度が最も高くなっているものの、税引き前当期純利益総額・課税所得税額については、平成29年度及び30年度に比べ、令和元年度は減少している。

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均值	中央値	標準偏差
売上総額	H29	300	289,600.3	46,986.0	702,581.3
	H30	305	293,210.5	47,720.0	711,381.3
	R1	305	345,463.2	47,913.0	1,407,094.9
税引き前当期純利益総額	H29	294	21,140.0	2,338.5	56,749.4
	H30	299	21,569.3	2,224.0	56,396.6
	R1	299	14,308.5	1,923.0	49,336.7
課税所得税額	H29	236	12,503.7	1,397.0	38,666.5
	H30	237	11,295.5	1,218.0	32,075.4
	R1	234	7,994.7	1,167.5	27,180.7
法人納税額	H29	260	3,073.4	458.0	8,593.7
	H30	260	3,088.6	370.0	9,414.4
	R1	257	2,684.6	368.0	9,158.6

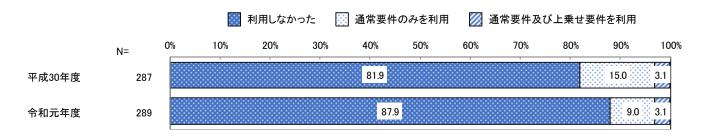
2 「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績・利用見込みについて

(1) 令和元年度及び平成30年度における「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績

問3 令和元年度及び平成30年度における、「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績をそれぞれお答えください。【○はそれぞれ1つ】

平成30年度における「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績について、「利用しなかった」が81.9%と8割を超えている。「通常要件のみを利用」「通常要件及び上乗せ要件を利用」はそれぞれ15.0%、3.1%となっており、『利用する(計)』は18.1%となっている。

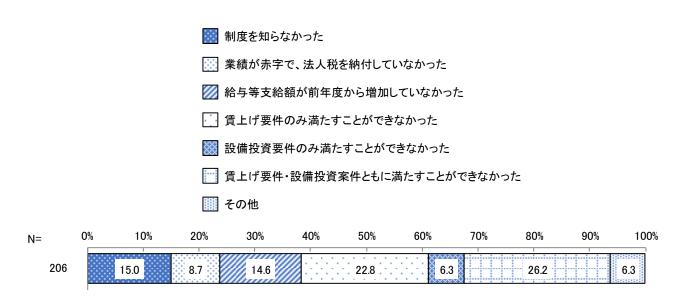
令和元年度も「利用しなかった」が87.9%と最も高く、次いで「通常要件のみを利用」が9.0%、「通常要件及び上乗せ要件を利用」が3.1%となっている。平成30年度と比較すると「利用しなかった」は6.0ポイント増加している。



(2) 本税制を利用しなかった理由

問4 <u>問3で両年度とも「1.利用しなかった」と回答された方に伺います。</u>本税制を利用しなかった 理由をお答えください。【○は1つ】

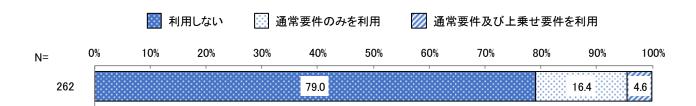
令和元年度及び平成30年度に「賃上げ・生産性向上のための税制」を利用しなかった理由について、「賃上げ要件・設備投資案件ともに満たすことができなかった」が26.2%と最も高く、次いで「賃上げ要件のみ満たすことができなかった」が22.8%、「制度を知らなかった」が15.0%となっている。



(3) 令和2年度における本税制の利用予定

問5 令和2年度における**本税制の利用予定(上乗せ要件の活用の有無も含めて)**をお答えください。 【○は1つ】

令和 2 年度における「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用予定について、「利用しない」が 79.0% と最も高い。「通常要件のみを利用」「通常要件及び上乗せ要件を利用」はそれぞれ 16.4%、4.6%となって おり、『利用する (計)』は 21.0%となっている。



3 人員計画について

(1) 令和2年度、令和元年度及び平成30年度における労働者数

問6 令和2年度、令和元年度及び平成30年度における、全労働者数、常用労働者数、非常用労働者数及び継続雇用者数をそれぞれお答えください。

平成30年度から令和2年度にかけての全労働者数、常用労働者数、非常用労働者数及び継続雇用者数については次のとおり。

全労働者数及び常用労働者数については、平均値、中央値ともに微増している。

(単位:人)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
全労働者数	H30	305	2,922.3	795.0	6,907.1
	R1	309	2,929.2	800.0	6,963.1
	R2	303	2,974.8	806.0	7,033.0
常用労働者数	H30	299	2,428.2	651.0	6,128.3
	R1	303	2,451.7	664.0	6,254.7
	R2	298	2,491.1	645.5	6,287.5
非常用労働者数	H30	295	521.5	74.0	1,550.4
	R1	297	504.0	72.0	1,447.6
	R2	292	511.6	71.5	1,575.0
継続雇用者数	H30	135	2,231.5	912.0	4,676.8
	R1	140	2,221.0	822.5	5,008.5
	R2	135	1,842.7	799.0	3,173.5

(2) 令和3年度における人員数の増減予定率

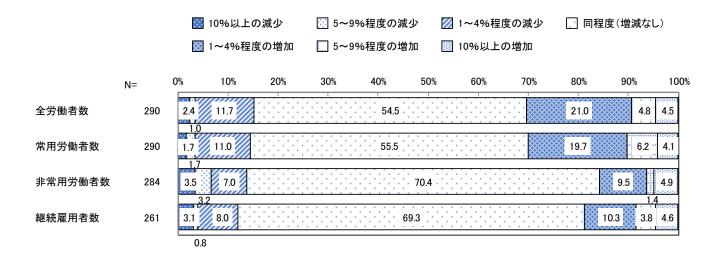
問7 令和3年度における全労働者数、常用労働者数、非常用労働者数及び継続雇用者数について、 令和2年度と比較した場合の増減予定率をそれぞれお答えください。

【①~④について○はそれぞれ1つ】

令和3年度における人員数の増減予定率について、全労働者数では「同程度(増減なし)」が54.5%と最も高く、次いで「1~4%程度の増加」が21.0%、「1~4%程度の減少」が11.7%となっている。

常用労働者数では、「同程度(増減なし)」が55.5%と最も高く、次いで「1~4%程度の増加」が19.7%、「1~4%程度の減少」が11.0%となっている。他の労働者と比較すると「1~4%程度の増加」の割合が高い。 非常用労働者数では、「同程度(増減なし)」が70.4%と最も高く、次いで「1~4%程度の増加」が9.5%、「1~4%程度の減少」が7.0%となっている。

継続雇用者数では、「同程度(増減なし)」が69.3%と最も高く、次いで「1~4%程度の増加」が10.3%、「1~4%程度の減少」が8.0%となっている。

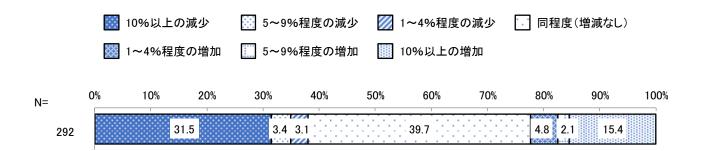


(3) 令和2年度における新卒採用予定者数の増減予定率

問8 令和2年度における新卒採用予定者数(令和3年度入社予定人数)について、令和元年度における新卒採用実績者数(令和2年度に入社した人数)と比較した場合の増減率をお答えください。【○は1つ】

令和2年度における新卒採用予定者数の増減予定率について、「同程度(増減なし)」が39.7%と最も高く、次いで「10%以上の減少」が31.5%、「10%以上の増加」が15.4%となっている。

『減少(計)』は38.0%、『増加(計)』は22.3%となっている。



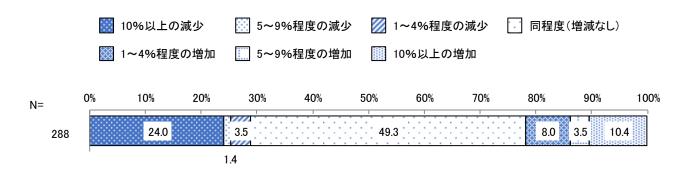
(4) 令和2年度における中途・経験者採用予定者数の増減予定率

問9 令和2年度における中途・経験者採用予定者数及び IT 関連業務※に従事する中途・経験者採用予定者 数について、令和元年度入社人数と比較した場合の増減率を、それぞれお答えください。

【①、②について〇はそれぞれ1つ】

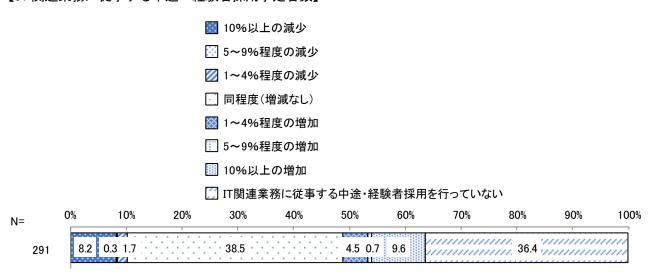
令和2年度における中途・経験者採用予定者数の増減予定率について、「同程度(増減なし)」が49.3%と最も高く、次いで「10%以上の減少」が24.0%、「10%以上の増加」が10.4%となっている。『減少(計)』は28.9%、『増加(計)』は21.9%となっている。

【中途·経験者採用予定者数】



令和2年度におけるIT 関連業務に従事する中途・経験者採用予定者数の増減予定率は、「同程度(増減なし)」が38.5%と最も高く、次いで「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない」が36.4%、「10%以上の増加」が9.6%となっている。『減少(計)』は10.2%、『増加(計)』は14.8%となっており、『増加(計)』が『減少(計)』を上回っている。

【IT 関連業務に従事する中途・経験者採用予定者数】

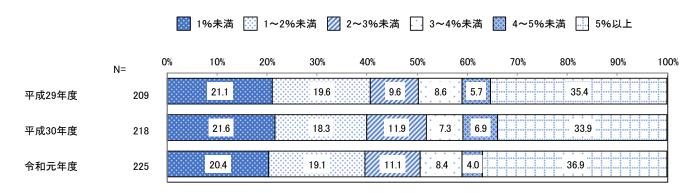


(5) 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における中途・経験者採用比率及びIT関連 業務に従事する中途・経験者採用比率

問10 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における、中途・経験者採用比率及びIT関連業務**1に従事する中途・経験者採用比率をそれぞれお答えください。

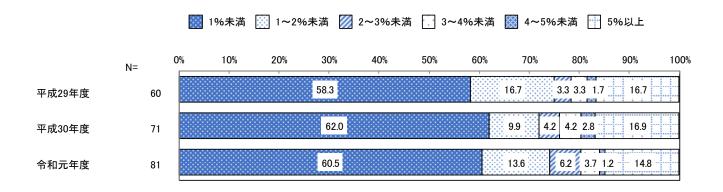
平成29年度から令和元年度にかけての中途・経験者採用比率については、いずれの年度も「5%以上」の割合が最も高く、3割台となっている。

【中途・経験者採用比率】



平成29年度から令和元年度にかけてのIT関連業務に従事する中途・経験者採用比率については、いずれの年度も「1%未満」が6割前後を占めている。

【IT関連業務に従事する中途・経験者採用比率】



4 給与等について

(1) 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における給与等支給総額

問 11 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者のそれぞれに対する給与等支給総額をお答えください。

平成29年度から令和元年度にかけての雇用形態別の給与等支給総額については次のとおり。

(単位:百万円)

項目名	雇用形態	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
給与等支給総額	全労働者	H29	243	90,965.6	3,029.6	1,163,322.0
		H30	248	100,660.1	3,072.6	1,310,310.1
		R1	254	107,638.8	3,207.4	1,439,124.5
	常用労働者	H29	215	30,200.0	2,697.2	275,546.2
		H30	219	47,476.8	2,848.6	520,247.9
		R1	226	45,717.5	3,016.2	499,615.4
	非常用労働者	H29	199	71,808.4	153.3	1,000,323.5
		H30	204	64,545.3	165.2	905,984.6
		R1	212	73,828.1	181.8	1,059,871.0
	継続雇用者	H29	110	13,113.8	3,076.5	41,480.2
		H30	113	13,238.8	2,993.4	41,090.8
		R1	117	13,462.1	3,160.9	40,760.1

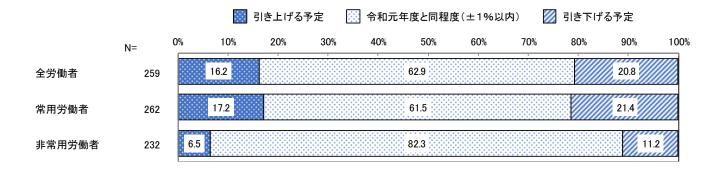
(2) 令和2年度における1人当たりの平均年収(賞与・一時金含む)の引上げ状況

問12 令和2年度における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均年収 (賞与・一時金を含む)について、令和元年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定額をお答えください。【①~③について○はそれぞれ1つ】

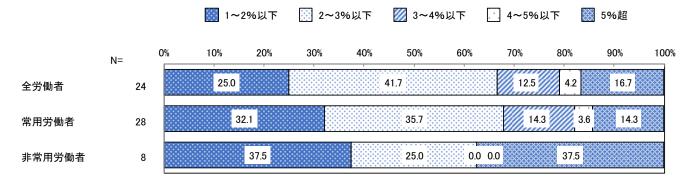
令和2年度における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均年収については、常用労働者では「令和元年度と同程度(±1%以内)」が6割強だった一方、非常用労働者では8割強となっている。常用労働者、非常用労働者ともに、「引き上げる予定」が「引き下げる予定」を下回った。

増加予定率及び増加予定額について回答があった企業の分布をみると、常用労働者では「1~2%以下」及び「2~3%以下」がともに3割台となり、『150,000円未満(計)』が半数近くを占めている。

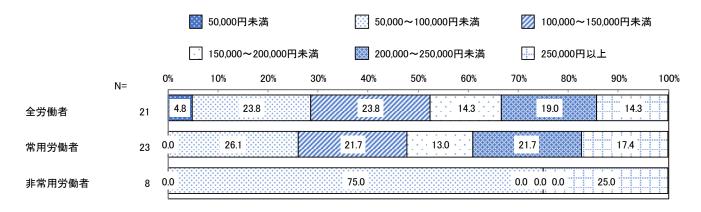
減少予定率及び減少予定額については、「5%以上」が常用労働者で43.3%、非常用労働者で61.5%に上っており、「500,000円以上」がともに3割となっている。



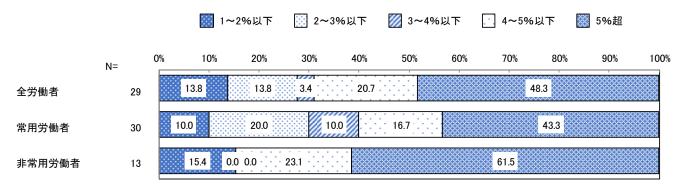
【増加予定率】



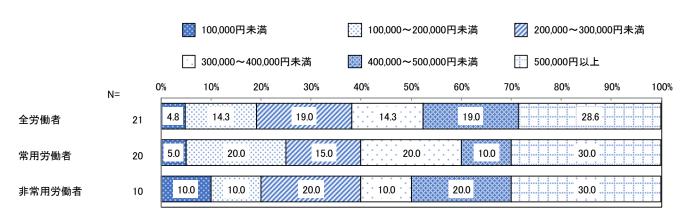
【増加予定額】



【減少予定率】



【減少予定額】

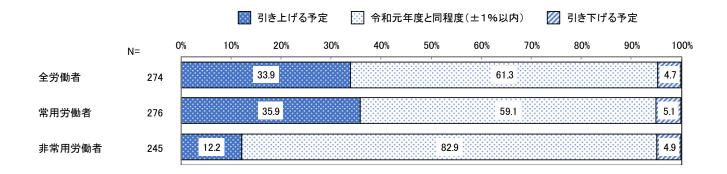


(3) 令和2年度における1人当たりの平均月収の引上げ状況

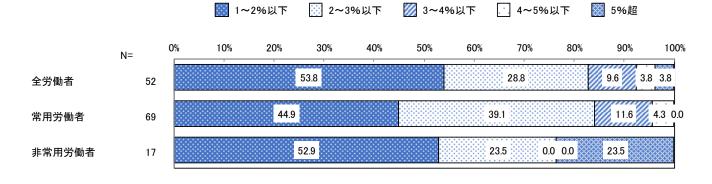
問 13 令和 2 年度における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの 1 人当たりの平均月収 (賞与・一時金を除く月例賃金ベース) について、令和元年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定 額をそれぞれお答えください。【①~③について○はそれぞれ1つ】

令和2年度における1人当たりの平均月収の引上げ状況について、全労働者では「令和元年度と同程度(±1%以内)」が61.3%と最も高く、「引き上げる予定」は33.9%、「引き下げる予定」は4.7%となっている。雇用形態別にみると、常用労働者、非常用労働者ともに「令和元年度と同程度(±1%以内)」が過半数を占めているものの、非常用労働者の「令和元年度と同程度(±1%以内)」の割合は常用労働者を20ポイント以上上回っており、一方常用労働者の「引き上げる予定」は非常用労働者を20ポイント以上上回っている。増加予定率及び増加予定額について回答があった企業の分布をみると、常用労働者では「1~2%以下」が44.9%と最も高く、「4,000~6,000円未満」が3割強となっている。

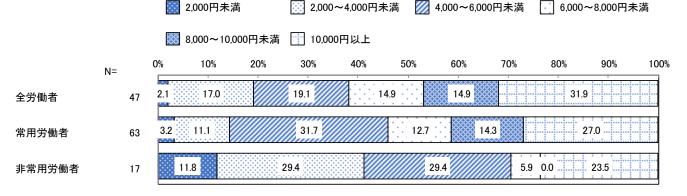
回答数が少ない点に留意は必要だが、減少予定率及び減少予定額について回答があった企業の分布をみると、常用労働者、非常用労働者ともに「5%超」が最も高くなっている。



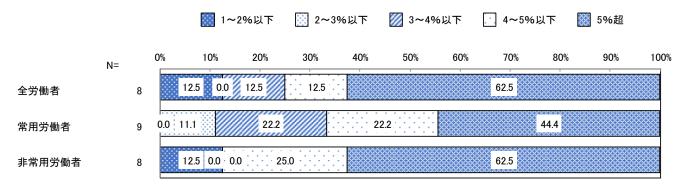
【増加予定率】



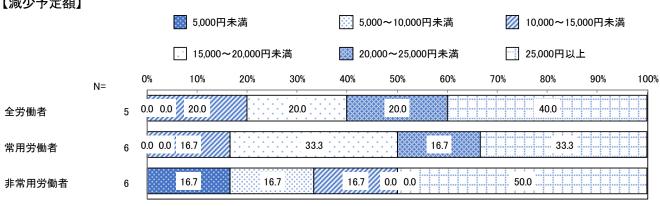
【増加予定額】



【減少予定率】



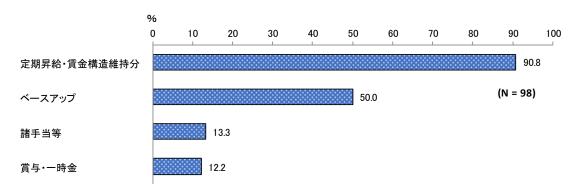
【減少予定額】



(4) 月例給与の引上げ方法

問 14 <u>問 13 で②常用労働者の平均月収を「1. 引き上げる予定」と回答された方に伺います。</u>引上げ方法について、お答えください。【複数回答可】

月例給与の引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が90.8%と最も高く、次いで「ベースアップ」が50.0%、「諸手当等」が13.3%となっている。

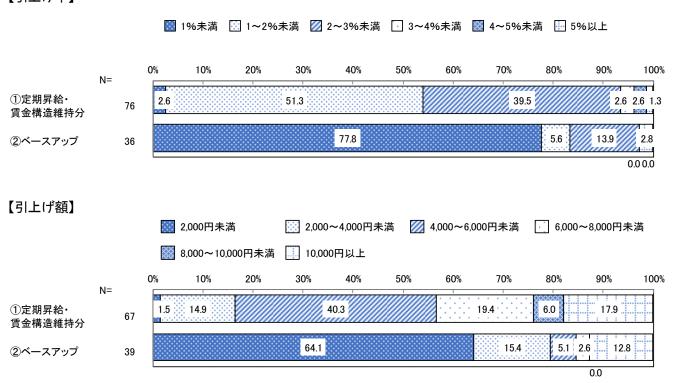


(5) 定期昇給・賃金構造維持分の引上げ率・額

問 15 <u>問 14 で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」または「2. ベースアップ」と回答された方に伺います。</u> 引上げ率及び引上げ額をお答えください。

定期昇給・賃金構造維持分では引上げ率「1~2%未満」が51.3%と半数を超え、金額は「4,000~6,000円未満」が40.3%で最も高い。ベースアップでは引上げ率「1%未満」が77.8%と8割弱に上り、金額は「2,000円未満」が64.1%で最も高くなっている。

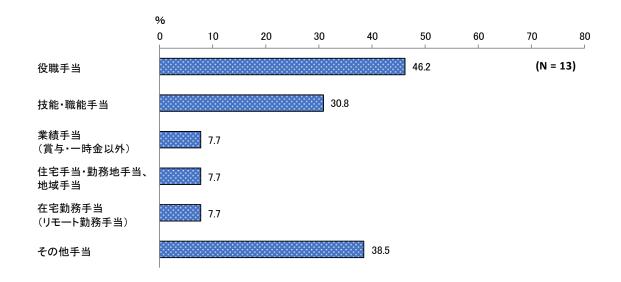
【引上げ率】



(6) 手当の種類

問 16 <u>問 14 で「4. 諸手当等」と回答された方に伺います。</u>手当の分類について、お答えください。 【複数回答可】

手当の種類について、「役職手当」が 46.2%と最も高く、「その他手当」を除くと、次いで「技能・職能手当」が 30.8%となっている。



(7) 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における1人当たりの夏季賞与・一時金額

問 17 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者それぞれの**1人当たりの夏季賞与・一時金額**をそれぞれお答えください。

平成 29 年度から令和元年度にかけての雇用形態別の 1 人当たりの夏季賞与・一時金額については次のとおり。

全労働者及び常用労働者では、平成30年度に比べ令和元年度の平均値及び中央値は横ばいか、わずかに減少している。一方、非常用労働者では微増が続いている。

(単位:千円)

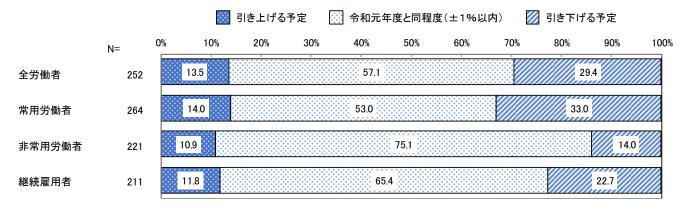
項目名	雇用形態	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
夏季賞与·一時金額	全労働者	H29	213	656.5	650.0	419.8
		H30	213	688.3	670.0	467.4
		R1	217	683.5	670.0	454.2
	常用労働者	H29	222	731.8	695.0	439.3
		H30	222	766.8	730.0	483.1
		R1	225	755.4	730.0	462.1
	非常用労働者	H29	192	225.0	140.0	287.1
		H30	192	237.7	125.0	343.8
		R1	195	245.7	130.0	343.0
	継続雇用者	H29	165	503.0	450.0	461.7
		H30	166	532.4	450.0	514.9
		R1	169	521.8	460.0	483.1

(8) 令和2年度における1人当たりの夏季賞与・一時金の引上げ状況

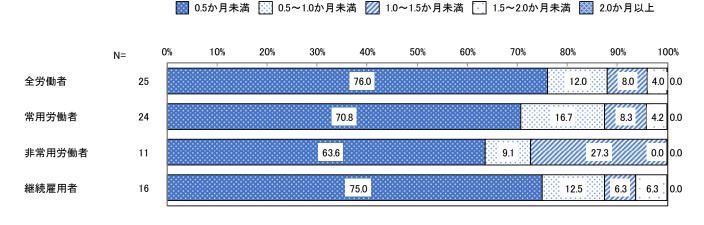
問 18 令和 2 年度における全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者それぞれの 1 人当たりの **夏季賞与・一時金額**について、令和元年度と比較した場合の増減月数及び増減額をそれぞれお答えください。【①~④について○はそれぞれ1つ】

令和2年度における1人当たりの夏季賞与・一時金の引上げ状況について、全労働者では「令和元年度と同程度(±1%以内)」が57.1%と最も高く、「引き上げる予定」は13.5%、「引き下げる予定」は29.4%となっている。

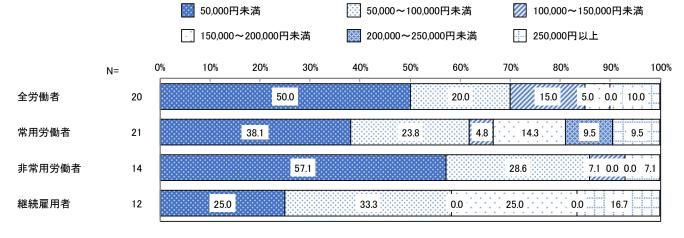
雇用形態別にみると、常用労働者、非常用労働者、継続雇用者のいずれも「令和元年度と同程度(±1%以内)」が過半数を占めているが、常用労働者では「引き下げる予定」が33.3%と比較的高くなっている。



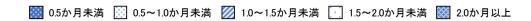
【夏季・増加月数】

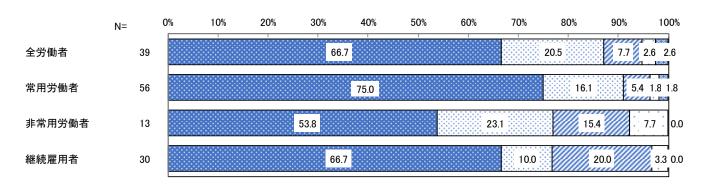


【夏季・増加額】

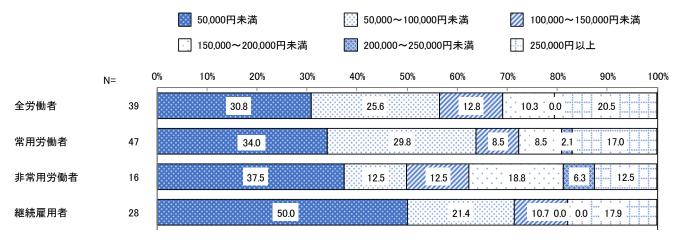


【夏季・減少月数】





【夏季・減少額】



(9) 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における1人当たりの冬季賞与・一時金額

問 19 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者それぞれの 1 人当たりの冬季賞与・一時金額をそれぞれお答えください。

平成 29 年度から令和元年度にかけての雇用形態別の 1 人当たりの冬季賞与・一時金額については次のとおり。

全労働者及び常用労働者では、夏季賞与同様、平成30年度に比べ令和元年度の平均値及び中央値は横ばいか、わずかに減少している。一方、非常用労働者では平均値は増加が続いている。

(単位:千円)

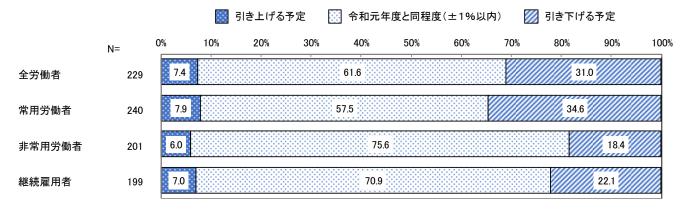
項目名	雇用形態	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
冬季賞与·一時金額	全労働者	H29	212	674.4	675.0	408.3
		H30	213	687.4	710.0	414.2
		R1	216	681.9	690.0	388.2
	常用労働者	H29	217	749.6	730.0	428.0
		H30	218	758.6	750.0	433.7
		R1	220	748.0	750.0	409.8
	非常用労働者	H29	186	205.4	130.0	253.2
		H30	187	223.9	150.0	274.8
		R1	189	231.1	150.0	282.2
	継続雇用者	H29	160	529.6	480.0	464.5
		H30	162	523.5	500.0	430.6
		R1	164	507.4	470.0	401.5

(10) 令和2年度における1人当たりの冬季賞与・一時金の引上げ状況

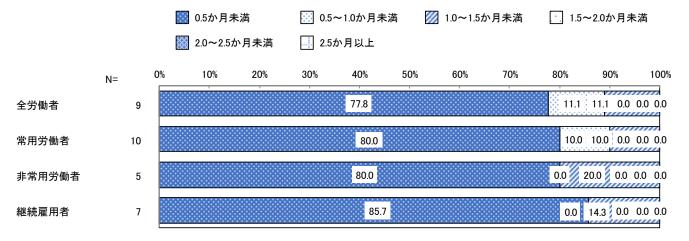
問20 令和2年度における全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者それぞれの**1人当たりの冬季賞与・一時金予定額**について、令和元年度と比較した場合の増減予定月数及び増減予定額をそれぞれお答えください。【①~④について○はそれぞれ1つ】

令和 2 年度における 1 人当たりの冬季賞与・一時金の引上げ状況について、全労働者では「令和元年度と同程度($\pm 1\%$ 以内)」が 61.6%と最も高く、「引き上げる予定」は 7.4%、「引き下げる予定」は 31.0%となっている。

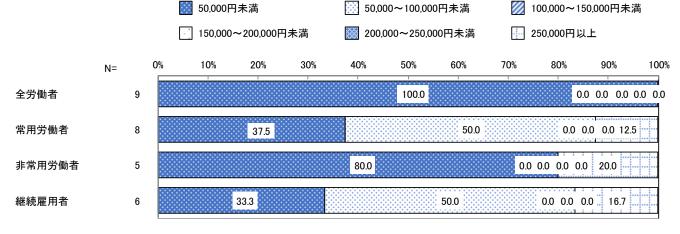
雇用形態別にみると、常用労働者、非常用労働者、継続雇用者のいずれも「令和元年度と同程度(±1%以内)」が過半数を占めているが、常用労働者では「引き下げる予定」が34.6%と比較的高くなっている。



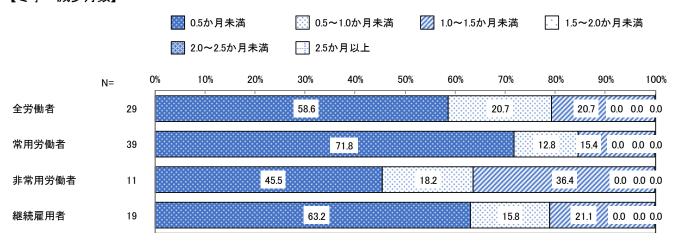
【冬季・増加月数】



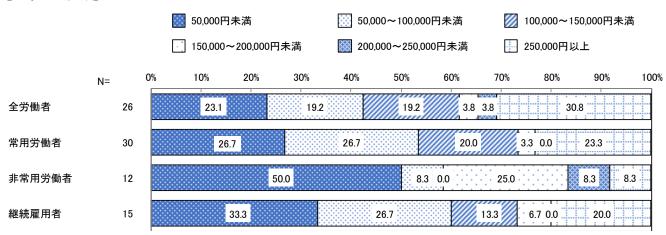
【冬季・増加額】



【冬季・減少月数】



【冬季・減少額】



(11) 令和2年度、令和元年度及び平成30年度における新卒採用者初任給額

問21 令和2年度、令和元年度及び平成30年度における、新卒採用者の初任給額をお答えください。

平成30年度から令和2年度にかけての新卒採用者の初任給額については次のとおり。

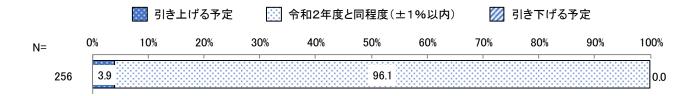
(単位:円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
新卒採用者の初任給額	H30	263	213,665.5	212,000.0	17,737.0
	R1	265	215,509.2	213,500.0	18,238.5
	R2	268	217,422.5	215,000.0	18,183.3

(12) 令和3年度における新卒採用者初任給額の引上げ予定

問 22 令和3年度における新卒採用者の初任給額について、令和2年度と比較した場合の増減予定率及び 増減予定額をそれぞれお答えください。【○は1つ】

令和3年度における新卒採用者初任給額の引上げ予定について、「令和2年度と同程度(±1%以内)」が96.1%と最も高く、「引き上げる予定」は3.9%、「引き下げる予定」は0.0%となっている。

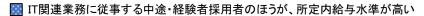


(13) 令和元年度における IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者の所定内給与について

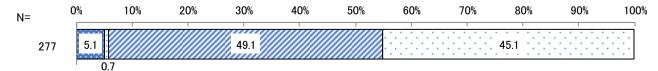
問23(1) 令和元年度における IT 関連業務**「に従事する中途・経験者採用者を、中途・経験者採用者全体と比べた場合、1人当たりの所定内給与**2について、当てはまる番号をお答えください。 【○は1つ】

令和元年度における IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者の所定内給与を中途・経験者採用者全体と 比べた場合について、「所定内給与水準に違いはない(同水準(±1%以内)である)」が 49.1%と半数近く に上っている。「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が高い」は 5.1%、「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が低い」は 0.7%となった。

なお、「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない」が 45.1%となっている。



- ☑ IT関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が低い
- ☑ 所定内給与水準に違いはない(同水準(±1%以内)である)
- □ IT関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない



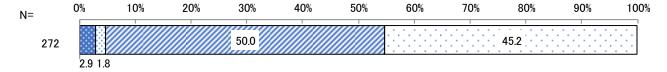
問 23(2) 令和元年度における IT 関連業務** に従事する中途・経験者採用者を IT 関連業務に従事する 常用労働者(プロパー社員)と比べた場合、1人当たりの所定内給与**2について、当てはまる番号をお答えください。【○は1つ】

令和元年度における IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者の所定内給与を IT 関連業務に従事する常用労働者(プロパー社員)と比べた場合について、「所定内給与水準に違いはない(同水準(±1%以内)である)」が 50.0%と半数を占めている。「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が高い」は 2.9%、「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が低い」は 1.8%となった。

なお、「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない」が 45.2%となっている。



- IT関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が低い
- □ IT関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない



(14) 令和2年度における中途・経験者採用者の1人当たりの所定内給与の引上げ状況

問24 令和2年度における①中途・経験者採用者及び②IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者のそれぞれ1人当たりの所定内給与について、令和元年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定額を、それぞれお答えください。【①、②について○はそれぞれ1つ】

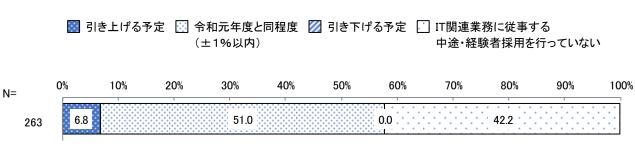
令和2年度における中途・経験者採用者の所定内給与を令和元年度と比べた場合について、「令和元年度と同程度 ($\pm 1\%$ 以内)」が92.8%と大半を占めており、「引き上げる予定」は6.8%、「引き下げる予定」は0.4%となっている。

IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者については「令和元年度と同程度(±1%以内)」が51.0%と半数を超え、「引き上げる予定」は6.8%、「引き下げる予定」は0.0%となっている。なお、「IT 関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない」が42.2%と4割を超えている。

【中途·経験者採用者】



【IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者】



5 教育訓練について

(1) 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における教育訓練費

問 25 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、教育訓練費総額及び全労働者 1 人当たりの 平均年間教育訓練費額をそれぞれお答えください。

平成 29 年度から令和元年度にかけての教育訓練費総額及び全労働者 1 人当たりの平均年間教育訓練費額 については次のとおり。

(単位:円)

項目名	年度	回答数	平均值	中央値	標準偏差
教育訓練費総額	H29	230	199,109,987	15,830,000	750,170,004
	H30	234	216,036,162	17,485,000	784,045,023
	R1	238	215,932,479	18,055,000	814,618,078
全労働者1人当たりの	H29	219	82,853	30,000	188,128
平均年間教育訓練費額	H30	223	78,835	30,000	179,123
	R1	227	75,332	30,000	168,205

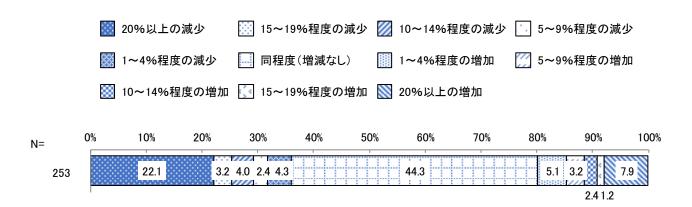
(2) 令和2年度における教育訓練費について

問26 令和2年度における教育訓練費総額及び全労働者1人当たりの平均年間教育訓練費額について、 令和元年度と比較した場合の増減予定率をそれぞれお答えください。【①、②について〇はそれぞれ1つ】

【教育訓練費総額】

「同程度(増減なし)」が44.3%と最も高く、次いで「20%以上の減少」が22.1%、「20%以上の増加」が7.9%となっている。

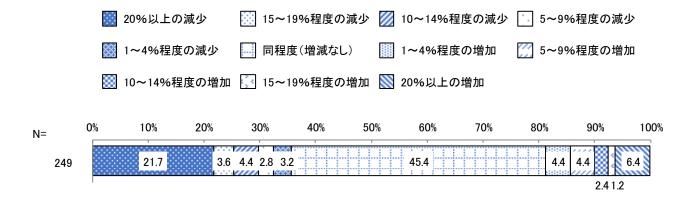
『増加(計)』は19.8%、『減少(計)』は36.0%となっている。



【全労働者1人当たりの平均年間教育訓練費額】

「同程度(増減なし)」が45.4%と最も高く、次いで「20%以上の減少」が21.7%、「20%以上の増加」が6.4%となっている。

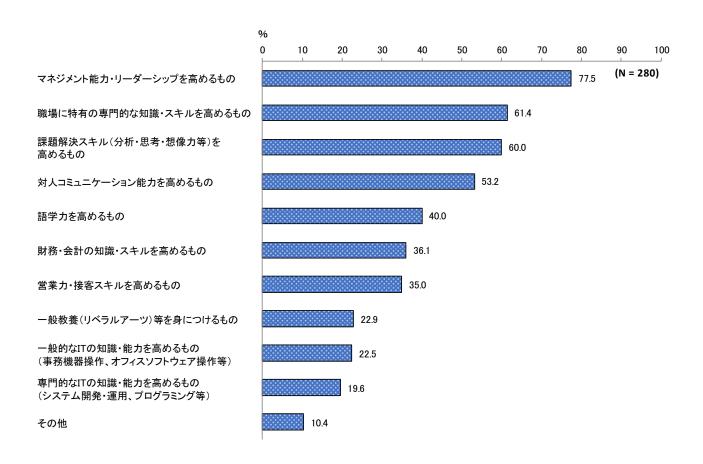
『増加(計)』は18.8%、『減少(計)』は35.7%となっている。



(3) 令和2年度における実施する教育訓練の内容

問27 令和2年度における教育訓練について、実施する教育訓練の内容をお答えください。【複数回答可】

令和 2 年度に実施する教育訓練の内容について、「マネジメント能力・リーダーシップを高めるもの」が 77.5%と最も高く、次いで「職場に特有の専門的な知識・スキルを高めるもの」が 61.4%、「課題解決スキル (分析・思考・想像力等) を高めるもの」が 60.0%となっている。



6 労務費用について

(1) 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における労働費用総額

問28 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における、労働費用総額をそれぞれお答えください。

平成29年度から令和元年度にかけての雇用形態別の労働費用総額については次のとおり。

(単位:百万円)

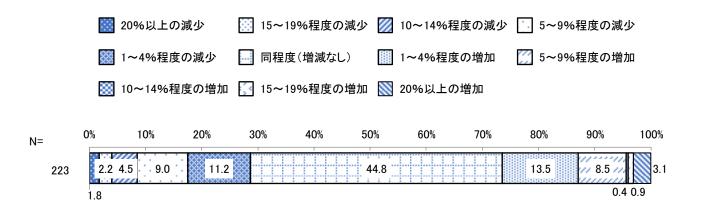
項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
労働費用総額	H29	217	23,528.9	3,700.0	65,574.6
	H30	221	22,937.7	3,616.6	65,408.5
	R1	222	23,278.8	3,592.0	64,641.8

(2) 令和2年度における労働費用総額の増減予定率

問 29 令和2年度における労働費用総額について、令和元年度と比較した場合の増減予定率をお答えください。【〇は1つ】

令和2年度における労働費用総額の増減予定率について、「同程度(増減なし)」が44.8%と最も高く、次いで「 $1\sim4\%$ 程度の増加」が13.5%、「 $1\sim4\%$ 程度の減少」が11.2%となっている。

『増加(計)』は26.4%、『減少(計)』は28.7%となっている。



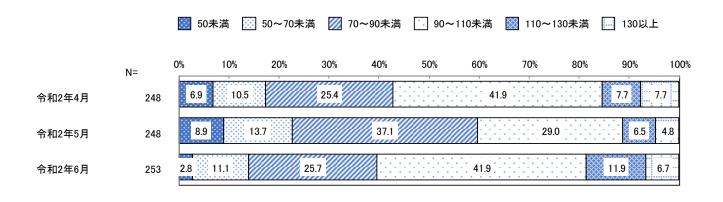
7 売上高水準について

(1)令和2年6月、5月及び4月の売上高水準

問30 令和2年6月、5月及び4月の売上高について、前年(令和元年)同月の売上高を「100」とした場合の水準をそれぞれお答えください。

令和 2 年 4~6 月にかけての売上高の水準については、4 月では「90~110 未満」が 41.9%、5 月では「70~90 未満」が 37.1%、6 月では「90~110 未満」が 41.9%とそれぞれ最も高い。

緊急事態宣言が発令されていた4月及び5月では、「50未満」がそれぞれ6.9%、8.9%と比較的高い。



8 労働時間について

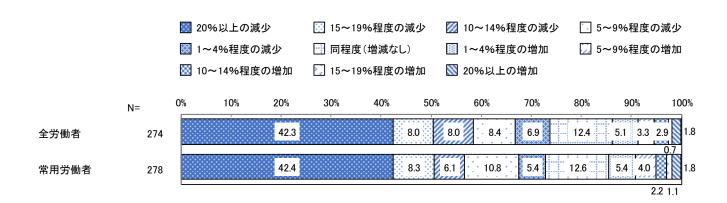
(1) 令和2年4~6月の1人当たり平均時間外労働(残業)時間の増減率

問31 全労働者及び常用労働者1人当たりの3か月平均時間外労働(残業)時間について、令和元年 4~6月と比較した令和2年4~6月の増減率をそれぞれお答えください。

【①、②について〇はそれぞれ1つ】

令和2年4~6月の1人当たり平均時間外労働(残業)時間の増減率について、全労働者では「20%以上の減少」が42.3%と最も高く、次いで「同程度(増減なし)」が12.4%、「5~9%程度の減少」が8.4%となっている。なお、『増加(計)』は13.8%、『減少(計)』は73.6%となった。

常用労働者では、「20%以上の減少」が 42.4%と最も高く、次いで「同程度(増減なし)」が 12.6%、「5~9%程度の減少」が 10.8%となっている。全労働者と比較すると「5~9%程度の減少」の割合が高くなっている。なお、『増加(計)』は 14.5%、『減少(計)』は 73.0%となった。



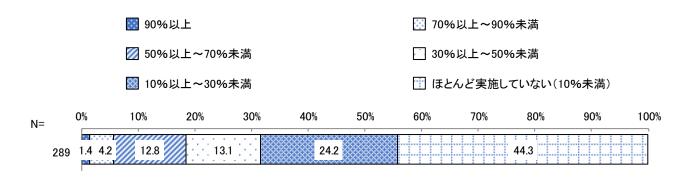
9 リモート勤務について

(1) 令和2年7月におけるリモート勤務の実施について

問32 令和2年7月における一部の現業職*を除く全労働者の1か月当たりの<u>総労働時間に占めるリモート</u> <u>勤務の実施時間割合、当該割合の前年同月比(令和元年7月比)増減率、今後の継続見込み</u>について、それぞれお答えください。【○はそれぞれ1つ】

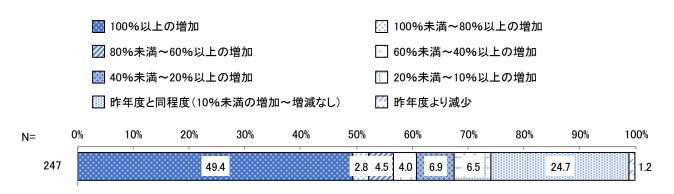
① 総労働時間に占めるリモート勤務の実施時間割合

「ほとんど実施していない(10%未満)」が44.3%と最も高く、次いで「10%以上~30%未満」が24.2%、「30%以上~50%未満」が13.1%となっている。



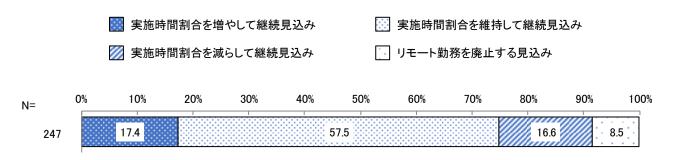
② 対前年同月比増減率

「100%以上の増加」が49.4%と最も高く、次いで「昨年度と同程度(10%未満の増加〜増減なし)」が24.7%、「40%未満〜20%以上の増加」が6.9%となっている。



③ 今後の継続見込み

「実施時間割合を維持して継続見込み」が 57.5%と最も高く、次いで「実施時間割合を増やして継続見込み」が 17.4%、「実施時間割合を減らして継続見込み」が 16.6%となっている。



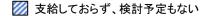
(2) 令和2年7月における在宅勤務手当(リモート勤務手当)支給の有無

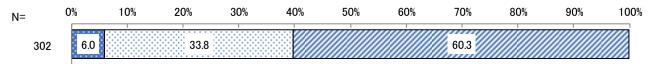
問33 令和2年7月時点における在宅勤務手当(リモート勤務手当)について、支給の有無をお答えください。【〇は1つ】

令和2年7月時点における在宅勤務手当(リモート勤務手当)支給の有無について、「支給しておらず、検討予定もない」が60.3%と最も高く、次いで「支給していないが、支給を検討中または検討予定である」が33.8%、「支給している」が6.0%となっている。



支給していないが、支給を検討中または検討予定である



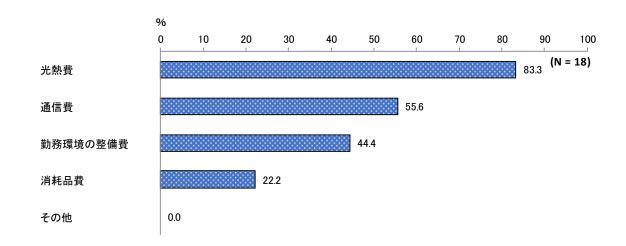


(3) 在宅勤務手当(リモート勤務手当)の対象、支給方法及び支給内容

問 34 <u>問 33 で「1. 支給している」と回答された方に伺います。</u>支給している手当の対象、支給方法及び支給 内容をそれぞれお答えください。

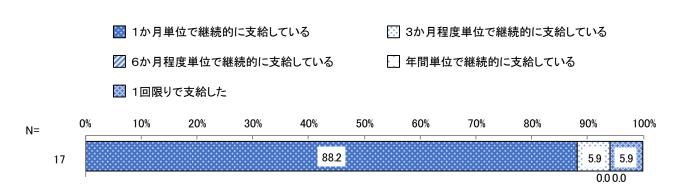
【手当の対象】

「光熱費」が83.3%と最も高く、次いで「通信費」が55.6%、「勤務環境の整備費」が44.4%となっている。



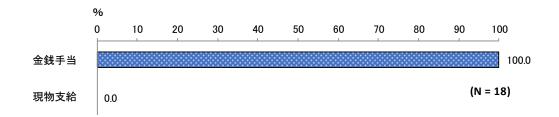
【支給方法】

「1か月単位で継続的に支給している」が88.2%と最も高く、次いで「3か月程度単位で継続的に支給している」及び「1回限りで支給した」が5.9%となっている。



【支給内容】

「金銭手当」は100.0%、「現物支給」は0.0%であった。

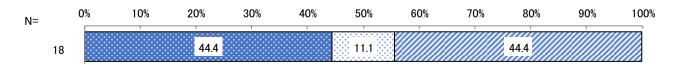


(4) 通勤手当の支給状況

問 35 <u>問 33 で「1.支給している」と回答された方に伺います。</u>通勤手当の支給状況についてお答えください。【〇は1つ】

通勤手当の支給状況について、「通勤手当も満額支給した上で、在宅勤務手当を支給している」及び「通勤 手当の支給を全額止めて在宅勤務手当を支給している」が 44.4%、「通勤手当の支給額を一定率減らした上 で、在宅勤務手当を支給している」が 11.1%となっている。

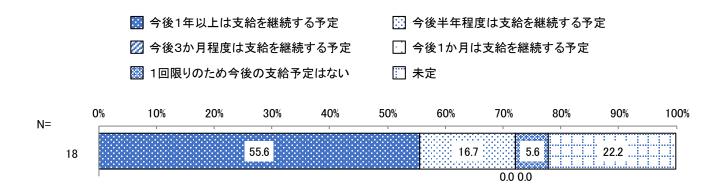
- 🔯 通勤手当も満額支給した上で、在宅勤務手当を支給している
- 通勤手当の支給額を一定率減らした上で、在宅勤務手当を支給している
- ☑ 通勤手当の支給を全額止めて在宅勤務手当を支給している



(5) 在宅勤務手当(リモートワーク勤務手当)の今後の支給継続予定

問 36 <u>問 33 で「1. 支給している」と回答された方に伺います。</u>在宅勤務手当(リモートワーク勤務手当)の 今後の支給継続予定についてお答えください。【〇は1つ】

在宅勤務手当(リモートワーク勤務手当)の今後の支給継続予定について、「今後1年以上は支給を継続する予定」が55.6%と最も高く、次いで「未定」が22.2%、「今後半年程度は支給を継続する予定」が16.7%となっている。

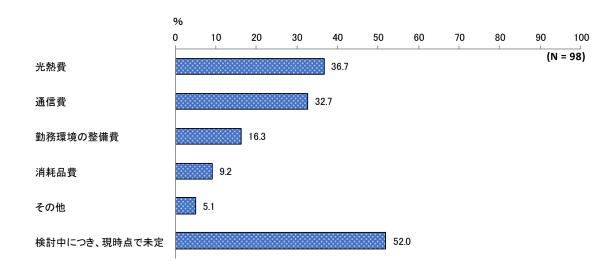


(6) 支給を検討している手当の対象、支給方法及び支給内容

問37 <u>問33で「2.支給していないが、支給を検討中または検討予定である」と回答された方に伺います。</u> 支給を検討されている手当の対象、支給方法及び支給内容をそれぞれお答えください。

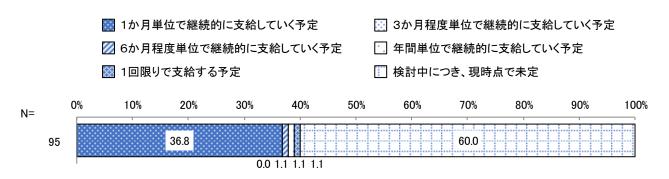
【手当の対象】

「検討中につき、現時点で未定」が 52.0% と最も高く、次いで「光熱費」が 36.7%、「通信費」が 32.7% となっている。



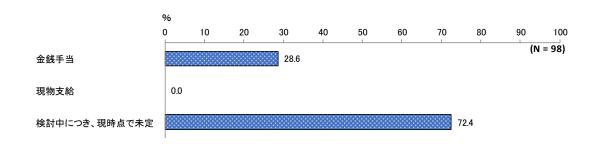
【支給方法】

「検討中につき、現時点で未定」が60.0%と最も高く、次いで「1か月単位で継続的に支給していく予定」が36.8%となっている。



【支給内容】

「検討中につき、現時点で未定」が72.4%と最も高く、次いで「金銭手当」が28.6%となっている。



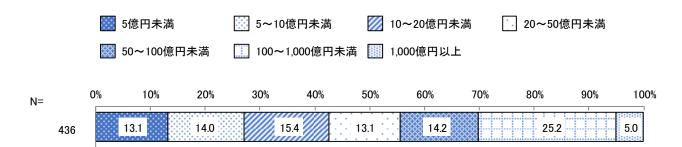
第4章 上場企業調査(二次調査)

1 回答企業属性

(1) 資本金

問1(1) 貴社の資本金を記入してください。

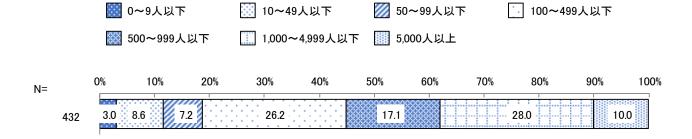
回答企業の資本金は次のとおり。『100億円以上』が3割を超えている。



(2) 全労働者

問1(2) 貴社の全労働者数を記入してください。

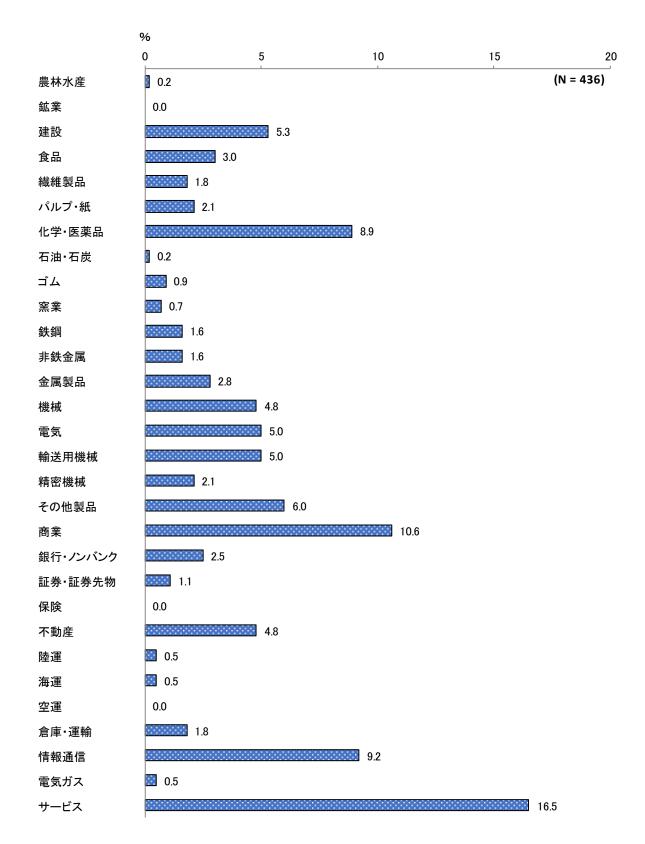
回答企業の労働者数は次のとおり。『1,000人未満』は6割強、『1,000人以上』は4割弱となっている。



(3)業種

問1(3) 貴社の業種を選択してください。【○は1つ】

回答企業の業種は「サービス」が 16.5% と最も高く、次いで「商業」が 10.6%、「情報通信」が 9.2% となっている。

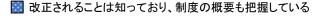


2 令和3年度税制改正について

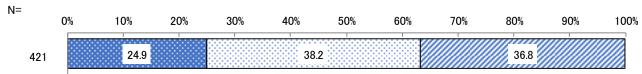
(1)「人材確保等促進税制」の認知状況

問2 現行の「賃上げ・生産性向上のための税制」は、令和3年度税制改正において、「人材確保等促進税制」へと見直しが行われる予定です。この点の認知状況についてお答えください。【〇は1つ】

「人材確保等促進税制」の認知状況について、「改正されることは知っているが、制度の概要までは把握していない」が38.2%と最も高く、次いで「改正されることは知らなかった(調査票に同封のパンフレットを見て初めて知った)」が36.8%、「改正されることは知っており、制度の概要も把握している」が24.9%となっている。



- ☑ 改正されることは知っているが、制度の概要までは把握していない
- ☑ 改正されることは知らなかった(調査票に同封のパンフレットを見て初めて知った)



(2)「人材確保等促進税制」の利用見込み

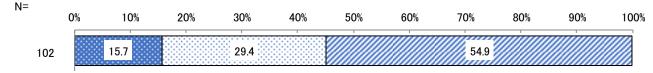
問3 <u>問2で「1.改正されることは知っており、制度の概要も把握している」と回答された方に伺います。</u> 利用見込みについて、お答えください。【〇は1つ】

「人材確保等促進税制」の利用見込みについて、「要件を概ね満たせる見込みであり、法人税が発生する場合には(黒字であれば)、利用する予定」が15.7%、「要件を満たすことが難しいため、利用しない予定」が29.4%、「現時点では不明」が54.9%となっている。

🔯 要件を概ね満たせる見込みであり、法人税が発生する場合には(黒字であれば)、利用する予定

☑ 要件を満たすことが難しいため、利用しない予定

☑ 現時点では不明



3 新卒採用・中途採用について

(1) 令和元年度、令和2年度及び令和3年度における新卒採用者数

問4 令和元年度(令和2年度入社)、令和2年度(令和3年度入社予定)及び令和3年度(令和4年度入 社予定)の新卒採用者数をお答えください。

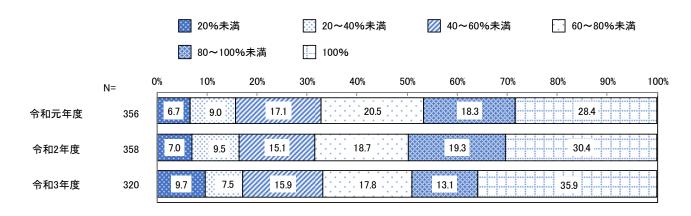
回答のあった企業の新卒採用者及び新卒採用者に占める大卒・院卒者の人数は次のとおり。

令和3年度は過去2年度と比較して採用数が減少している一方、新卒採用に占める大卒・院卒の割合は「100%」が増加しており、令和3年度では35.9%に上っている。

(単位:人)

項目	1名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
新卒採用者数		R1	424	55.00	19.00	118.78
		R2	427	50.00	16.00	110.33
		R3	397	38.00	12.00	82.45
	うち、大卒・院卒者	R1	412	35.37	13.00	72.82
		R2	414	31.79	11.00	64.52
		R3	374	22.90	8.00	44.56

【新卒採用に占める大卒・院卒の割合】



(2) 令和元年度、令和2年度及び令和3年度における中途採用者数

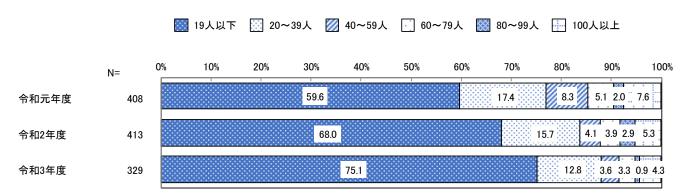
問5 令和元年度、令和2年度及び令和3年度の中途採用者数をお答えください。

回答のあった企業の中途採用者及び中途採用者に占める役員、管理職、それ以外の人数は次のとおり。 令和3年度は過去2年度と比較して採用数が減少しており、「19人以下」が75.1%を占めている。

(単位:人)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
中途採用者数	R1	408	40.00	13.00	145.87
	R2	413	32.00	10.00	101.83
	R3	329	21.00	5.00	59.00
うち、役員	R1	306	0.29	0.00	0.70
	R2	309	0.39	0.00	0.87
	R3	240	0.08	0.00	0.31
うち、管理職	R1	333	2.00	1.00	4.58
	R2	329	1.84	1.00	3.92
	R3	251	0.70	0.00	1.39
うち、それ以外	R1	373	37.83	10.00	149.90
	R2	375	28.90	8.00	102.08
	R3	284	17.81	3.00	59.25

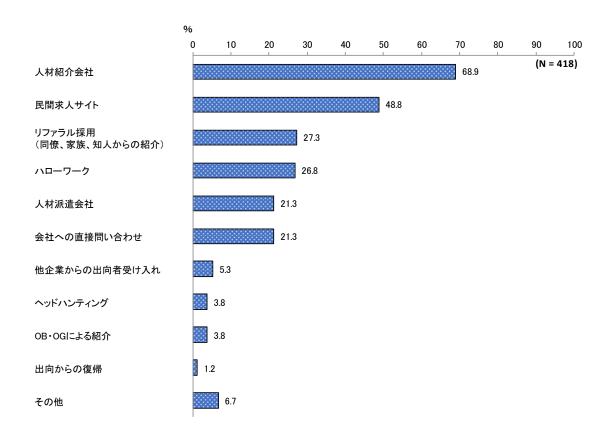
【中途採用者数別の割合】



(3) 令和元年度及び令和2年度における中途採用者の主な入職経路

問6 令和元年度及び令和2年度における中途採用者の主な入職経路について、割合の高い上位3つまでお答えください。【複数回答可】

令和元年度及び令和 2 年度における中途採用者の主な入職経路について、「人材紹介会社」が 68.9%と最も高く、次いで「民間求人サイト」が 48.8%、「リファラル採用(同僚、家族、知人からの紹介)」が 27.3% となっている。



4 春闘について

(1) 令和元年春闘及び令和2年春闘における1人当たりの平均年収の引上げ結果

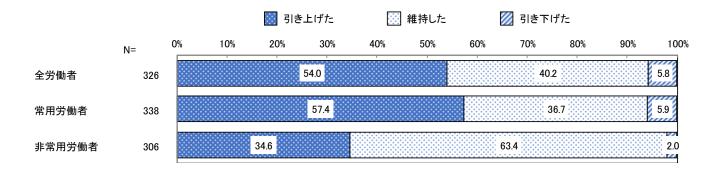
問7 令和元年春闘及び令和2年春闘を経て、全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均年収(賞与・一時金を含む)の引上げ結果についてお答えください。【①~③について〇はそれぞれ1つ】

令和元年春闘を経た1人当たりの平均月収の引上げ結果について、全労働者では「引き上げた」が54.0% と最も高く、「維持した」は40.2%、「引き下げた」は5.8%となっている。雇用形態別にみると、常用労働者では「引き上げた」が57.4%となっているが、非常用労働者では34.6%となっている。。

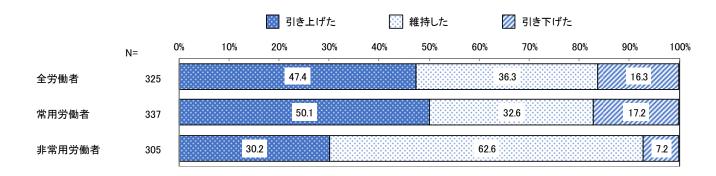
令和2年春闘を経た1人当たりの平均月収の引上げ結果について、全労働者では「引き上げた」が47.4% と最も高く、「維持した」は36.3%、「引き下げた」は16.3%となっている。雇用形態別にみると、常用労働者では「引き上げた」が50.1%となっているが、非常用労働者では約3割となっている。

年度間で比較をすると、常用労働者、非常用労働者ともに、令和元年度から令和2年度にかけて「引き上げた」の割合が減少している。

【令和元年春闘を経た1人当たりの平均月収の引上げ結果】



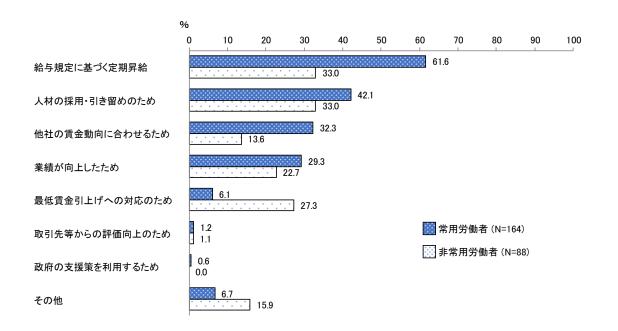
【令和2年春闘を経た1人当たりの平均月収の引上げ結果】



(2) 令和2年春闘における平均年収を引き上げた理由

問8 <u>問7で令和2年春闘を経て、②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1.引き上げた」と回</u>答された方に伺います。引き上げた理由について、お答えください。【複数回答可】

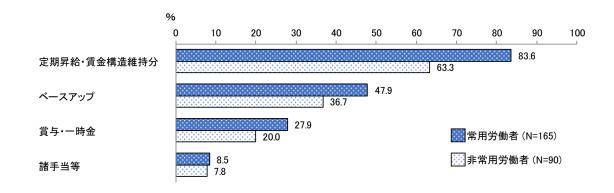
平均年収を引き上げた理由については、常用労働者では「給与規定に基づく定期昇給」が61.6%と最も高く、非常用労働者では「人材の採用・引き留めのため」及び「給与規定に基づく定期昇給」が33.0%と最も高くなっている。非常用労働者の「最低賃金引上げへの対応のため」は27.3%となっており、常用労働者を20ポイント以上上回っている。



(3) 令和2年春闘における平均年収の引上げ方法

問9 <u>問7で令和2年春闘を経て、②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げた」と回答</u>された方に伺います。引上げ方法について、お答えください。【複数回答可】

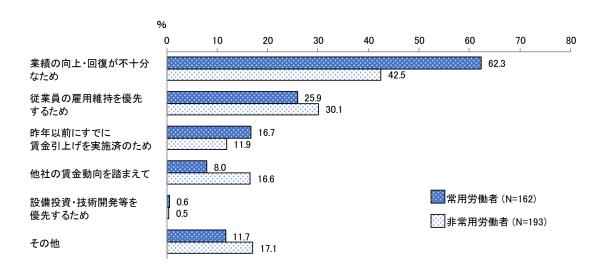
平均年収の引上げ方法について、常用労働者、非常用労働者ともに「定期昇給・賃金構造維持分」が最も高く、常用労働者では83.6%、非常用労働者では63.3%となっている。次いで、常用労働者、非常用労働者ともに「ベースアップ」、「賞与・一時金」と続いている。



(4) 令和2年春闘において賃金(平均年収)の引上げを行わなかった理由

問10 <u>問7で令和2年春闘の②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「2.維持した」又は「3.引き下げた」と回答された方に伺います。</u>賃金(平均年収)の引上げを行わなかった理由について、お答えください。【複数回答可】

賃金の引上げを行わなかった理由については、常用労働者、非常用労働者ともに「業績の向上・回復が不十分なため」が最も高く、常用労働者では62.3%、非常用労働者では42.5%となっている。次いで、常用労働者では「従業員の雇用維持を優先するため」、「昨年以前にすでに賃金引上げを実施済のため」と続いている。非常用労働者では「従業員の雇用維持を優先するため」、「他社の賃金動向を踏まえて」となっている。

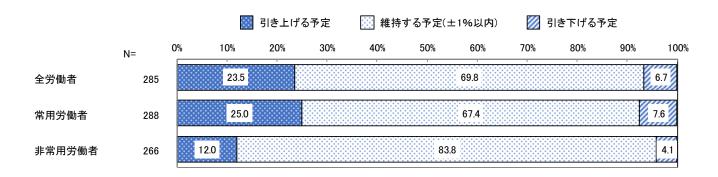


(5) 令和3年春闘における1人当たりの平均年収の引上げ見込

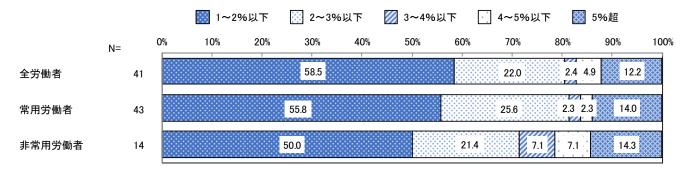
問11 令和3年春闘における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの**1人当たりの平均年収** (**賞与・一時金を含む)の引上げ見込**について、令和2年春闘と比較した場合の増減予定率及び増減予定 額をお答えください。【①~③について○はそれぞれ1つ】

令和3年春闘における1人当たりの平均年収の引上げ見込について、全労働者では「維持する予定 ($\pm 1\%$ 以内)」が69.8%と最も高く、「引き上げる予定」は23.5%、「引き下げる予定」は6.7%となっている。

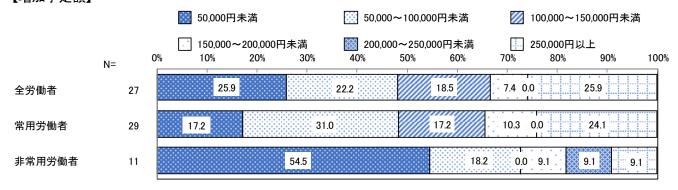
雇用形態別にみると、常用労働者、非常用労働者ともに「維持する予定(±1%以内)」が最も高く、非常用労働者では8割以上を占めている。「引き上げる予定」は常用労働者で25.0%に上った一方、非常用労働者では12.0%にとどまっている。



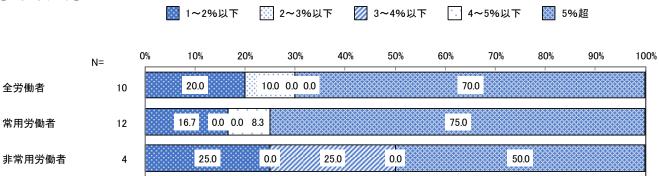
【増加予定率】



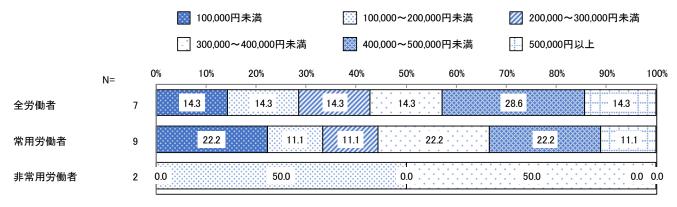
【増加予定額】



【減少予定率】



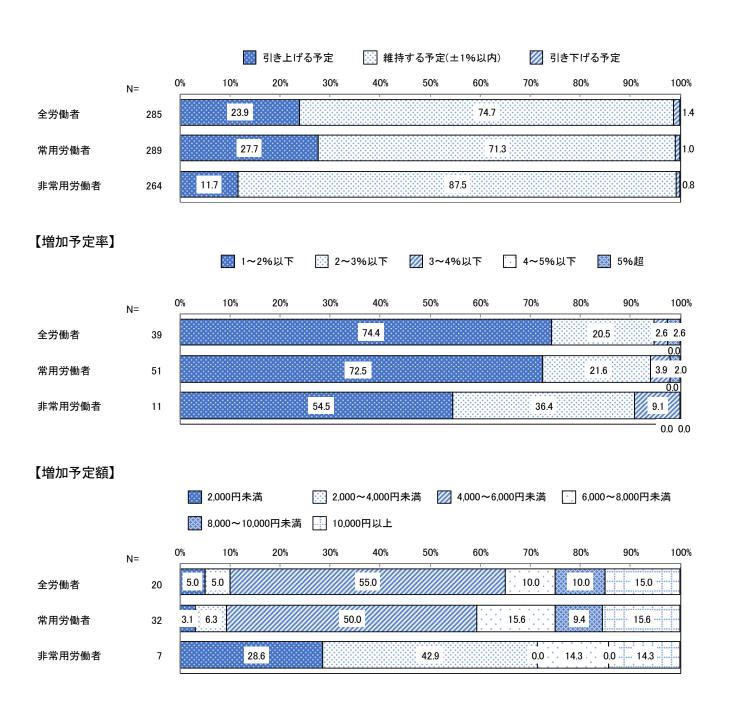
【減少予定額】



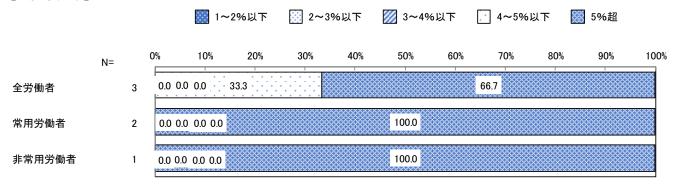
(6) 令和3年春闘における1人当たりの平均月収の引上げ見込

問12 令和3年春闘における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均月収 (賞与・一時金を除く月例賃金ベース)の引上げ見込について、令和2年春闘と比較した場合の増減予定 率及び増減予定額をそれぞれお答えください。【①~③について○はそれぞれ1つ】

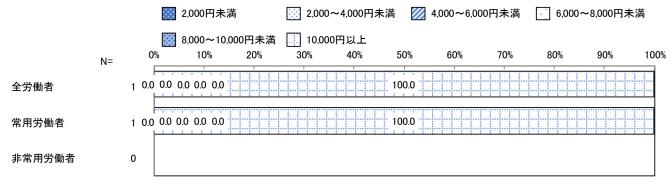
令和3年春闘における1人当たりの平均月収の引上げ見込について、全労働者では「維持する予定(±1%以内)」が74.7%と最も高く、「引き上げる予定」は23.9%、「引き下げる予定」は1.4%となっている。 雇用形態別にみると、常用労働者、非常用労働者ともに「維持する予定(±1%以内)」が7割以上を占めている。「引き上げる予定」は常用労働者で27.7%に上った一方、非常用労働者では11.7%にとどまっている。



【減少予定率】



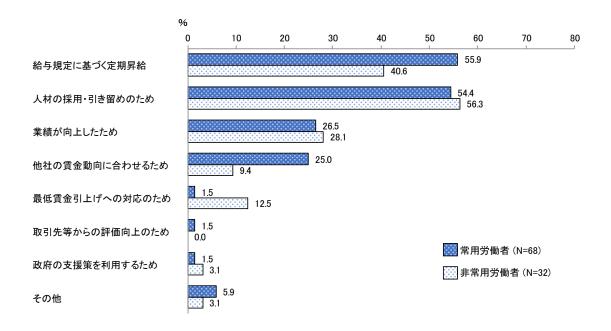
【減少予定額】



(7) 平均年収引上げ予定の理由

問 13 <u>問 11 で②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げる予定」と回答された方に伺</u>います。引上げ予定の理由について、お答えください。【複数回答可】

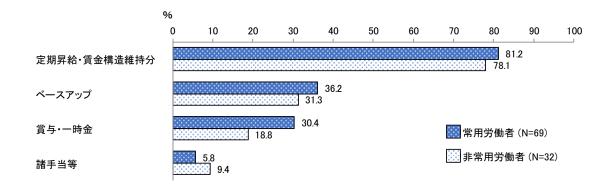
引上げ予定の理由について、常用労働者では「給与規定に基づく定期昇給」が55.9%と最も高く、非常用労働者では「人材の採用・引き留めのため」が56.3%と最も高くなっている。次いで、常用労働者では「人材の採用・引き留めのため」、「業績が向上したため」と続いている。非常用労働者では「「給与規定に基づく定期昇給」、「業績が向上したため」となっている。常用労働者の「他社の賃金動向に合わせるため」は25.0%となっており、非常用労働者を15ポイント以上上回っている。一方、非常用労働者の「最低賃金引上げへの対応のため」は12.5%となっており、常用労働者を10ポイント以上上回っている。



(8) 平均年収の引上げ方法

問 14 <u>問 11 で②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げる予定」と回答された方に伺います。</u>引上げ方法について、お答えください。【複数回答可】

平均年収の引上げ方法について、常用労働者、非常用労働者ともに「定期昇給・賃金構造維持分」が最も高く、常用労働者では81.2%、非常用労働者では78.1%となっている。次いで、常用労働者、非常用労働者ともに「ベースアップ」、「賞与・一時金」と続いている。



(9) 引上げ率及び引上げ額

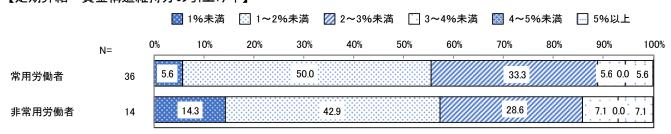
問 15 <u>問 14 で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」「2. ベースアップ」「3. 賞与・一時金」と回答された方に伺</u> います。引上げ率及び引上げ額をお答えください。

定期昇給・賃金構造維持分では常用労働者、非常用労働者ともに引上げ率「1~2%未満」が最も高く、金額は「10,000円以上」が最も高い。

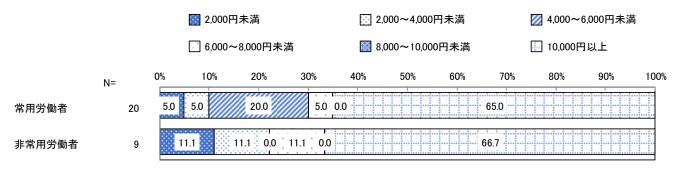
ベースアップでは常用労働者、非常用労働者ともに引上げ率「1%未満」が最も高い。金額は、常用労働者は「2,000円未満」、「8,000~10,000円未満」、「10,000円以上」がそれぞれ28.6%(2件)、非常用労働者は「2,000円未満」が66.7%(2件)で最も高い。

賞与・一時金では常用労働者は引上げ率「1%未満」及び「5%以上」がともに33.3%(3件)で最も高くなっている。非常用労働者は引上げ率「1%未満」、「3~4%未満」、「5%以上」がそれぞれ33.3%(1件)となっている。金額は常用労働者、非常用労働者ともに「50,000円未満」が最も高くなっている。

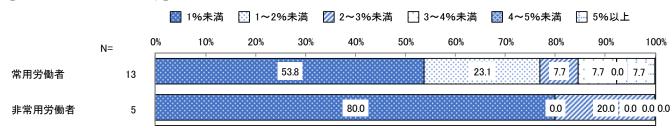
【定期昇給・賃金構造維持分の引上げ率】



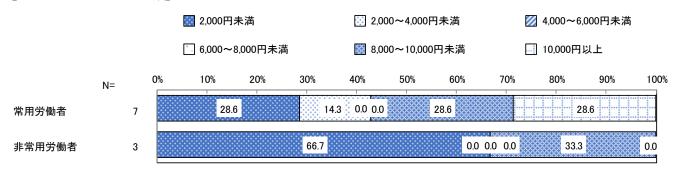
【定期昇給・賃金構造維持分の引上げ額】



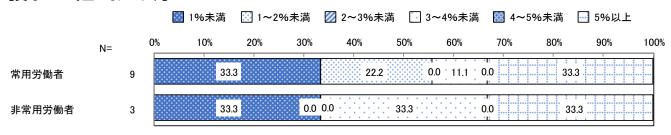
【ベースアップの引上げ率】



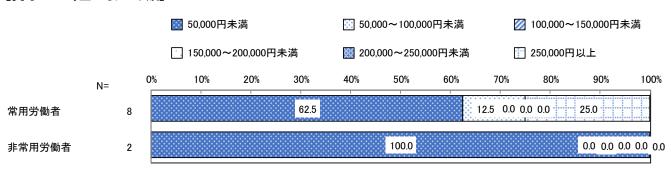
【ベースアップの引上げ額】



【賞与・一時金の引上げ率】



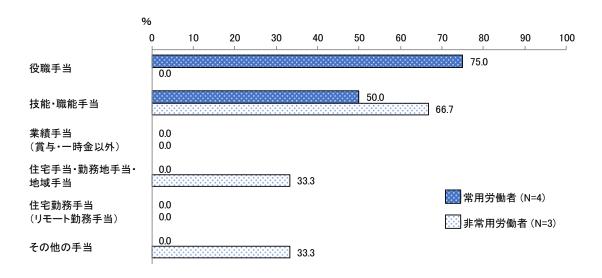
【賞与・一時金の引上げ額】



(10) 手当の分類

問16 問14で「4.諸手当等」と回答された方に伺います。手当の分類について、お答えください。

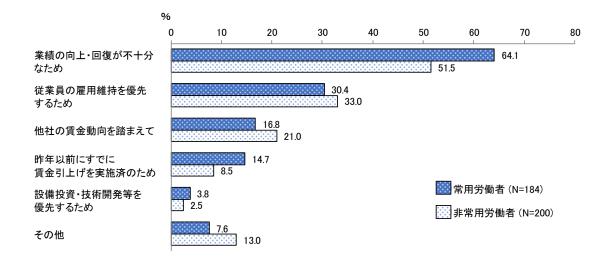
手当の分類について、常用労働者では「役職手当」が 75.0% (3 件) と最も高く、次いで「技能・職能手当」が 50.0% (2 件) となっている。非常用労働者では「技能・職能手当」が 66.7% (2 件) と最も高く、次いで「住宅手当・勤務地手当・地域手当」及び「その他の手当」がそれぞれ 33.3% (1 件) となっている。



(11) 賃金(平均年収) 引上げを行わない予定の理由

問 17 <u>問 11 で②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「2. 維持する予定」と回答された方に伺い</u>ます。賃金(平均年収)の引上げを行わない予定の理由について、お答えください。【複数回答可】

賃金の引上げを行わない予定の理由について、常用労働者、非常用労働者ともに「業績の向上・回復が不十分なため」が最も高く、常用労働者では64.1%、非常用労働者では51.5%となっている。次いで、常用労働者、非常用労働者ともに「従業員の雇用維持を優先するため」、「他社の賃金動向を踏まえて」と続いている。



5 教育訓練について

(1) 令和元年度、令和2年度及び令和3年度における教育訓練費総額及び全労働者1人当たりの平均年間教育訓練費額

問 18 令和元年度、令和 2 年度及び令和 3 年度における、教育訓練費総額及び全労働者 1 人当たりの平均年間教育訓練費額をそれぞれお答えください。

令和元年度から令和3年度にかけての教育訓練費総額及び全労働者1人当たりの平均年間教育訓練費額については次のとおり。

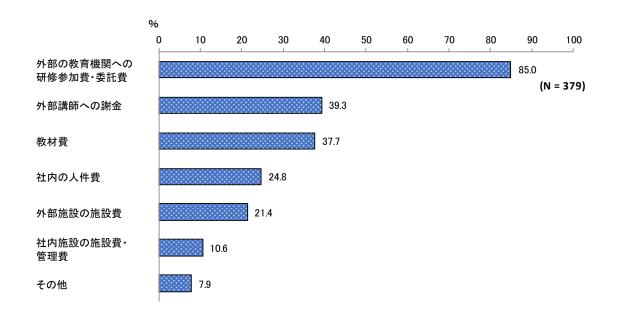
(単位:円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費総額	R1	333	100,114,574	13,200,000	377,552,638
	R2	324	71,998,677	8,247,278	322,882,751
	R3	300	61,912,675	12,000,000	163,412,810
全労働者1人当たりの	R1	310	39,132	20,000	73,862
平均年間教育訓練費額	R2	300	30,468	15,034	56,653
	R3	278	38,308	20,000	63,578

(2)教育訓練費の内訳

問19 教育訓練費の内訳について、割合の高い上位3つまでお答えください。【複数回答可】

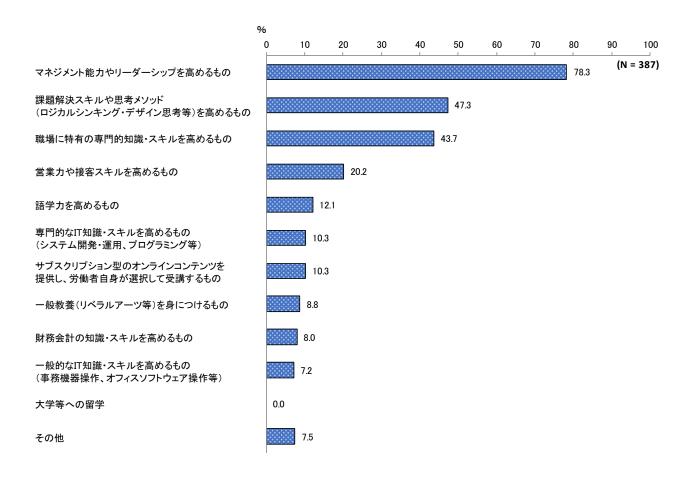
教育訓練費の内訳について、「外部の教育機関への研修参加費・委託費」が85.0%と最も高く、次いで「外部講師への謝金」が39.3%、「教材費」が37.7%となっている。



(3) 令和3年度に実施予定の教育訓練について重視する内容

問20 令和3年度に実施予定の教育訓練について、より重視する内容を3つまでお答えください。 【複数回答可】

令和 3 年度に実施予定の教育訓練においてより重視する内容は、「マネジメント能力やリーダーシップを高めるもの」が 78.3%と最も高く、次いで「課題解決スキルや思考メソッド(ロジカルシンキング・デザイン思考等)を高めるもの」が 47.3%、「職場に特有の専門的知識・スキルを高めるもの」が 43.7%となっている。



6 その他

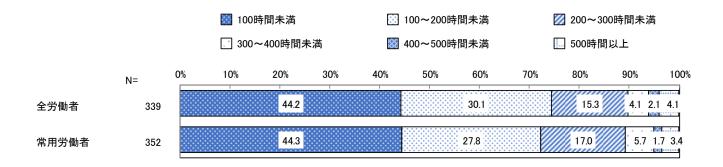
(1) 令和2年の1年間における1人当たりの平均時間外労働(残業)時間

問21(1) 令和2年の1年間(令和2年1月~令和2年12月)における全労働者及び常用労働者1人当 たりの平均時間外労働(残業)時間をお答えください。

令和2年の1年間における全労働者及び常用労働者1人当たりの平均時間外労働(残業)時間は次のとおり。全労働者、常用労働者ともに「100時間未満」が最も多く、中央値はともに110時間強となっている。

(単位:時間/年)

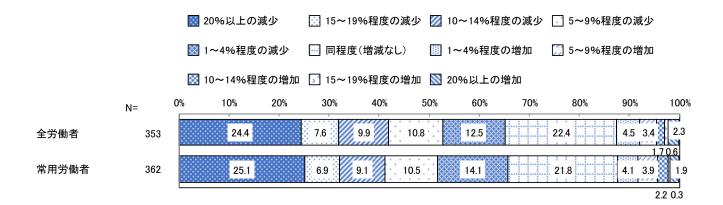
項目名	雇用形態	回答数	平均值	中央値	標準偏差
時間外労働(残業)時間	全労働者	346	364.00	113.40	3,354.36
	常用労働者	361	311.00	116.00	2,808.99



(2) 令和元年と比較した場合の増減率

問21(2) (1)で回答された令和2年の1人当たりの平均時間外労働(残業)時間を、令和元年の1年間(令和元年(平成31年)1月~令和元年12月)と比較した場合の増減率をそれぞれお答えください。 【①、②について○はそれぞれ1つ】

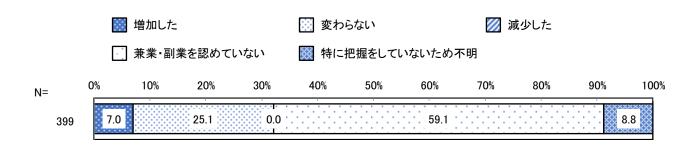
全労働者では「20%以上の減少」が24.4%と最も高く、次いで「同程度(増減なし)」が22.4%、「1~4%程度の減少」が12.5%となっている。『増加(計)』は12.5%、『減少(計)』は65.2%となっている。常用労働者では「20%以上の減少」が25.1%と最も高く、次いで「同程度(増減なし)」が21.8%、「1~4%程度の減少」が14.1%となっている。『増加(計)』は12.4%、『減少(計)』は65.7%となっている。



(3) 兼業・副業に従事する雇用者の割合

問22 コロナ禍においてテレワークの普及を始めとした労働者の働き方に一定の変化が生じている中、 貴社における兼業・副業(雇用×業務委託、雇用×雇用、等の類型は問わない)に従事する雇用者の割合 は、令和元年度と令和2年度を比較してどのように変化したか、お答えください。【〇は1つ】

「兼業・副業を認めていない」が59.1%と最も高い。次いで「変わらない」が25.1%、「特に把握をしていないため不明」が8.8%となっており、「増加した」は7.0%となった。



第5章 中小企業調査

1 回答企業属性

(1) 資本金

問1(1) 貴社の資本金を記入してください。

回答企業の資本金は、「5,000 万円以下」が 56.8%と最も高く、次いで「5,000 万円超 1 億円以下」が 16.2%、「3 億円以上」が 15.0%となっている。

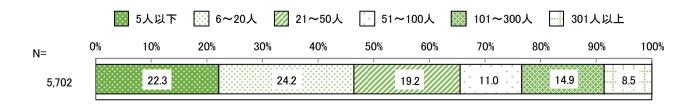


(2) 従業員数

問1(2) 貴社の従業員数、正社員数、非正社員数を記入してください。※令和2年7月末時点

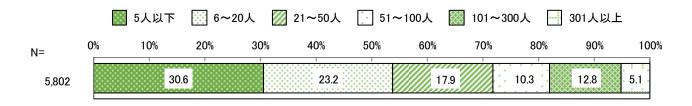
【従業員数】

「6~20人」が24.2%と最も高く、次いで「5人以下」が22.3%、「21~50人」が19.2%となっている。



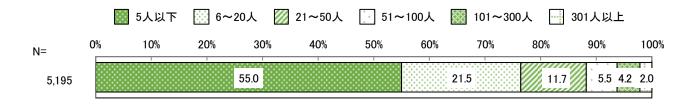
【正社員数】

「5人以下」が30.6%と最も高く、次いで「6~20人」が23.2%、「21~50人」が17.9%となっている。



【非正社員数】

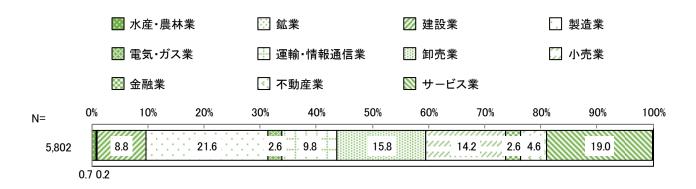
「5人以下」が55.0%と最も高く、次いで「6~20人」が21.5%、「21~50人」が11.7%となっている。



(3) 事業分野

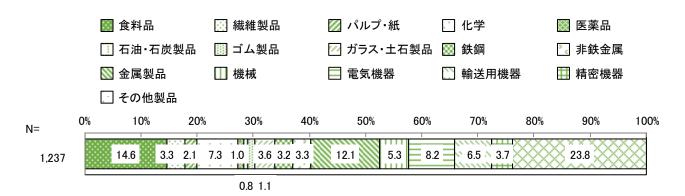
問1(3) 貴社の事業分野を選択してください。【○は1つ】

「製造業」が21.6%と最も高く、次いで「サービス業」が19.0%、「卸売業」が15.8%となっている。



【製造業の内訳】

「その他製品」が23.8%と最も高く、次いで「食料品」が14.6%、「金属製品」が12.1%となっている。



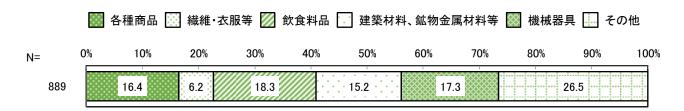
【運輸・情報通信業の内訳】

「情報・通信業」が 45.1% と最も高く、次いで「陸運業」が 31.2%、「倉庫・運輸関連」が 19.7% となっている。



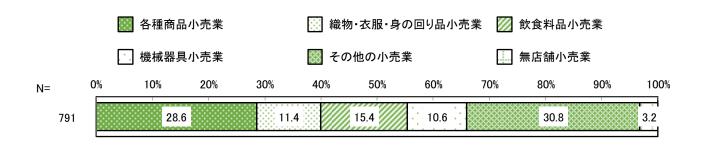
【卸売業の内訳】

「その他」が 26.5%と最も高く、次いで「飲食料品」が 18.3%、「機械器具」が 17.3%となっている。



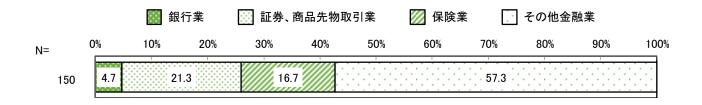
【小売業の内訳】

「その他の小売業」が 30.8%と最も高く、次いで「各種商品小売業」が 28.6%、「飲食料品小売業」が 15.4%となっている。



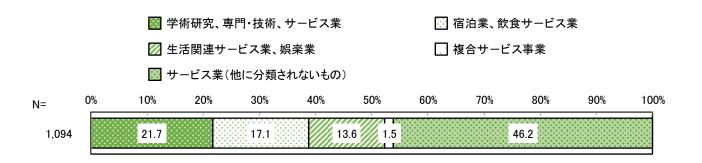
【金融業の内訳】

「その他金融業」が 57.3% と最も高く、次いで「証券、商品先物取引業」が 21.3%、「保険業」が 16.7% となっている。



【サービス業の内訳】

「サービス業 (他に分類されないもの)」が 46.2% と最も高く、次いで「学術研究、専門・技術、サービス業」が 21.7%、「宿泊業、飲食サービス業」が 17.1% となっている。



2 給与・賃金の引上げ状況

(1) 平成30年度、令和元年度及び令和2年度(見込み)の給与総額

問2 平成30年度、令和元年度及び令和2年度(見込み)の給与総額についてお答えください。

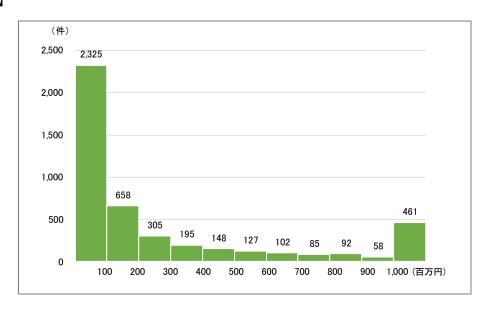
平成30年度から令和2年度にかけての給与総額については次のとおり。

(単位:円)

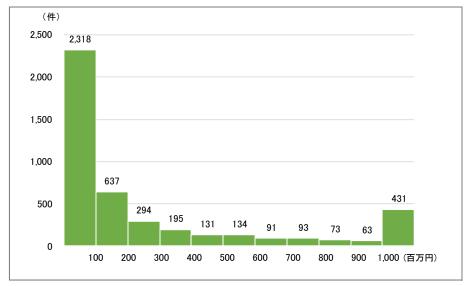
項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
給与総額	H30	4,490	374,653,744	94,475,074	954,661,102
	R1	4,556	368,392,567	94,824,000	740,599,696
	R2	4,460	352,855,272	90,000,000	707,814,436

直近の令和元年度の実績及び令和2年度の見込みは次のとおり。いずれの年度も、給与総額1億円以下が 最も多くなっている。

【令和元年度】



【令和2年度(見込み)】



(2) 令和元年度、令和2年度の1人平均賃金の引上げ状況

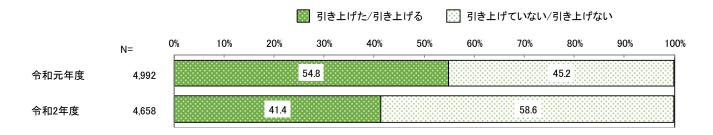
問3(1) 令和元年度の従業員全体、正社員、非正社員の1人平均賃金の引上げ状況(実績)についてお答えください。【①~③についてそれぞれ○は1つ】

問4(1) 令和2年度の従業員全体、正社員、非正社員の1人平均賃金の引上げ状況(見込み)について、 該当する番号すべてに○をつけてください。【①~③それぞれ○は1つ】

【従業員全体】

令和元年度の従業員全体の1人平均賃金の引上げ実績について、「引き上げた」は54.8%、「引き上げていない」は45.2%であった。

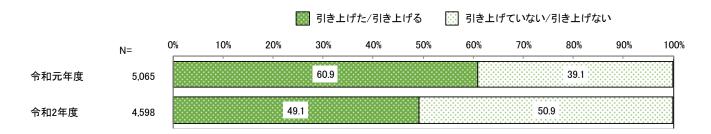
令和2年度の見込については、「引き上げる」は41.4%、「引き上げない」は58.6%であった。令和元年度と比較すると「引き上げた/引き上げる」は13.4ポイント減少している。



【正社員】

令和元年度の正社員の1人平均賃金の引上げ実績について、「引き上げた」は60.9%、「引き上げていない」は39.1%であった。

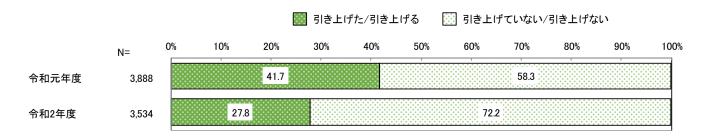
令和2年度の見込については、「引き上げる」は49.1%、「引き上げない」は50.9%であった。令和元年度と比較すると「引き上げた/引き上げる」は11.8ポイント減少している。



【非正社員】

令和元年度の非正社員の1人平均賃金の引上げ実績について、「引き上げた」は41.7%、「引き上げていない」は58.3%であった。

令和2年度の見込については、「引き上げる」は27.8%、「引き上げない」は72.2%であった。令和元年度と比較すると「引き上げた/引き上げる」は13.9ポイント減少している。



正社員と非正社員ともに、令和 2 年度は令和元年度と比較して「引き上げる」が大きく減少しているが、 正社員では「引き上げる」が5割近くに上っている一方で、非正社員では3割弱まで落ち込んでいる。

(3) 1人平均賃金の引上げ率・額

問3(2) <u>問3(1)で「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の1人平均賃金について、平成30年度と比較した場合の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

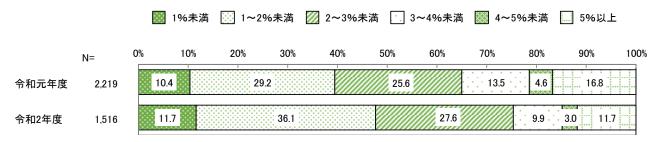
問4(2) <u>問4(1)で「1. 引き上げる」と回答された方に伺います。</u>令和2年度の1人平均賃金について、令和元年度と比較した場合の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

従業員全体、正社員、非正社員それぞれの引上げ率及び引上げ額については次のとおり。

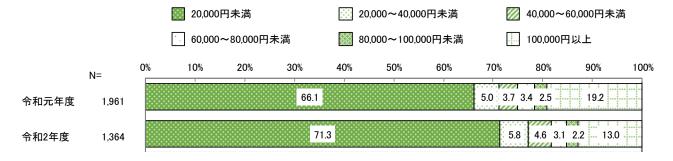
従業員全体では、令和元年度、令和2年度ともに引上げ率「1~2%未満」が最も高く、令和元年度は29.2%、令和2年度は36.1%と6.9ポイント増加した。『3%未満(計)』『3%以上(計)』でみると、『3%未満(計)』は6割半ばから7割半ばに増加した一方、『3%以上(計)』は3割半ばから2割半ばに減少している。

引上げ額は令和元年度、令和 2 年度ともに「20,000 円未満」が最も高く、66.1%から 71.3%に 5.2 ポイント増加している。

【従業員全体・引上げ率】



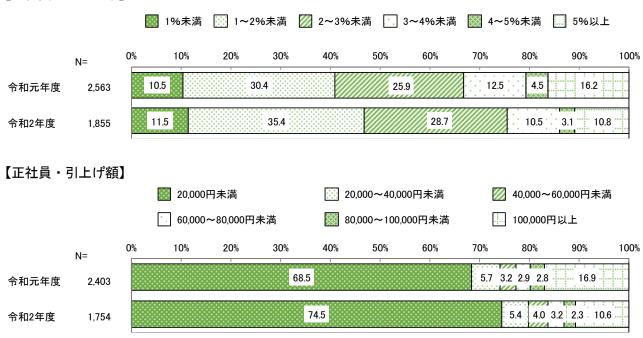
【従業員全体・引上げ額】



正社員では、従業員全体同様、令和元年度、令和2年度ともに「1~2%未満」が最も高く、令和元年度は30.4%、令和2年度は35.4%と5.0ポイント増加した。『3%未満(計)』『3%以上(計)』でみると、『3%未満(計)』は6割半ばから7割半ばに増加した一方、『3%以上(計)』は3割半ばから2割半ばに減少し、特に「5%以上」は5.4ポイント減少した。

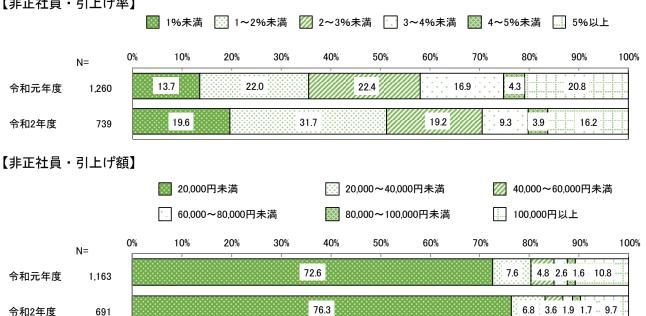
引上げ額は令和元年度、令和 2 年度ともに「20,000 円未満」が最も高く、68.5%から 74.5%に 6.0 ポイント増加している。

【正社員・引上げ率】



非正社員では、令和元年度は「2~3%未満」が22.4%、令和2年度は「1~2%未満」が31.7%で最も高くなっている。『3%未満(計)』『3%以上(計)』でみると、『3%未満(計)』は6割弱から約7割に増加した一方、『3%以上(計)』は4割強から約3割に減少し、特に「3~4%未満」は7.6ポイント減少した。 引上げ額は令和元年度、令和2年度ともに「20,000円未満」が7割台となっている。

【非正社員・引上げ率】



(4)賃金の引上げ理由

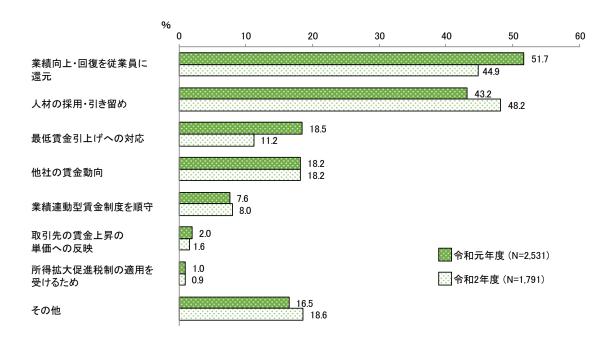
問3 (3) <u>問3 (1) で「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に賃金を引き上げた 理由について、該当する番号すべてに \bigcirc をつけてください。【① \bigcirc ②それぞれ複数回答可】

問4(3) <u>問4(1)で「1. 引き上げる」と回答された方に伺います。</u>令和2年度に賃金を引き上げる 理由について、該当する番号すべてに \bigcirc をつけてください。【① \sim ③それぞれ複数回答可】

【従業員全体】

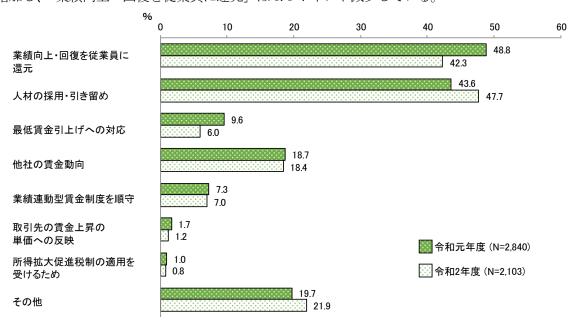
令和元年度に従業員全体の賃金を引き上げた理由について、「業績向上・回復を従業員に還元」が 51.7% と最も高く、次いで「人材の採用・引き留め」が 43.2%、「最低賃金引上げへの対応」が 18.5%となっている。

令和2年度は、「人材の採用・引き留め」が48.2%と最も高く、次いで「業績向上・回復を従業員に還元」が44.9%、「他社の賃金動向」が18.2%となっている。令和元年度と比較すると「人材の採用・引き留め」は5.0ポイント増加した一方、「業績向上・回復を従業員に還元」は6.8ポイント、「最低賃金引上げへの対応」は7.3ポイントそれぞれ減少している。



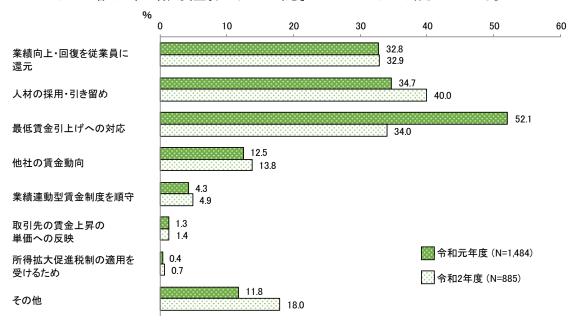
【正社員】

令和元年度に正社員の賃金を引き上げた理由について、「業績向上・回復を従業員に還元」が 48.8%と最も高く、次いで「人材の採用・引き留め」が 43.6%、「他社の賃金動向」が 18.7%となっている。令和 2 年度は、「人材の採用・引き留め」が 47.7%と最も高く、次いで「業績向上・回復を従業員に還元」が 42.3%、「他社の賃金動向」が 18.4%となっている。令和元年度と比較すると「人材の採用・引き留め」は 4.1 ポイント増加し、「業績向上・回復を従業員に還元」は 6.5 ポイント減少している。



【非正社員】

令和元年度に非正社員の賃金を引き上げた理由について、「最低賃金引上げへの対応」が 52.1%と最も高く、次いで「人材の採用・引き留め」が 34.7%、「業績向上・回復を従業員に還元」が 32.8%となっている。令和2年度は、「人材の採用・引き留め」が 40.0%と最も高く、次いで「最低賃金引上げへの対応」が 34.0%、「業績向上・回復を従業員に還元」が 32.9%となっている。令和元年度と比較すると「人材の採用・引き留め」は 5.3 ポイント増加し、「最低賃金引上げへの対応」は 18.1 ポイント減少している。



正社員と非正社員の引上げ理由を比較すると、いずれの年度でも「業績向上・回復を従業員に還元」は正 社員が非正社員を10ポイント前後上回っている一方、「最低賃金引上げへの対応」は非正社員において圧倒 的に高くなっている。

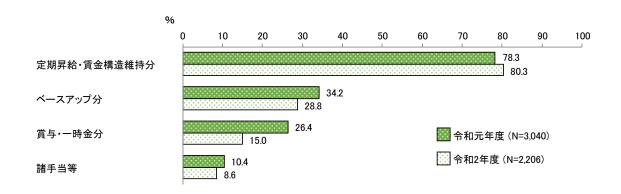
(5) 正社員の賃金引上げ方法

問3(4) <u>問3(1)で②正社員の賃金を「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の正社員の賃金引上げ方法について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

問4(4) <u>問4(1)で②正社員の賃金を「1. 引き上げる」と回答された方に伺います。</u>令和2年度の正社員の賃金引上げ方法について、該当する番号すべてに○をつけてください。【複数回答可】

令和元年度の正社員の賃金引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が 78.3%と最も高く、次いで「ベースアップ分」が 34.2%、「賞与・一時金分」が 26.4%となっている。

令和2年度は、「定期昇給・賃金構造維持分」が80.3%と最も高く、次いで「ベースアップ分」が28.8%、「賞与・一時金分」が15.0%となっている。令和元年度と比較すると「定期昇給・賃金構造維持分」は2.0ポイント増加した一方、「ベースアップ分」5.4ポイント、「賞与・一時金分」は11.4ポイント減少している。



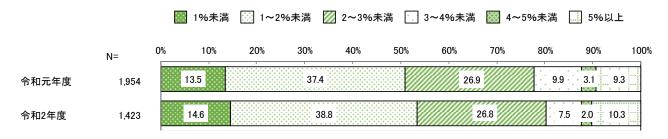
(6) 賃金引上げ方法別の引上げ率・額

問3(5) <u>問3(4)で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」、「2. ベースアップ分」、「3. 賞与・一時金分」と回答された方に伺います。</u>回答いただいた賃金引上げ方法について、平成30年度と比較した場合の令和元年度の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

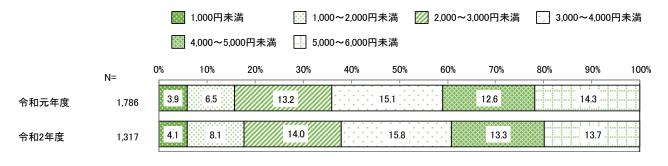
問4(5) <u>問4(4)で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」、「2. ベースアップ分」、「3. 賞与・一時金分」と回答された方に伺います。</u>回答いただいた賃金引上げ方法について、令和元年度と比較した場合の令和2年度の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

賃金引上げ方法別の引上げ率・額については次のとおり。

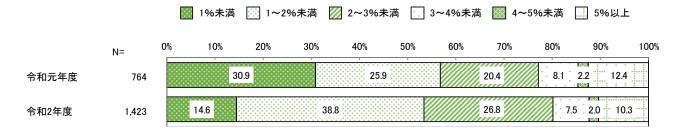
【定期昇給・賃金構造維持分の引上げ率】



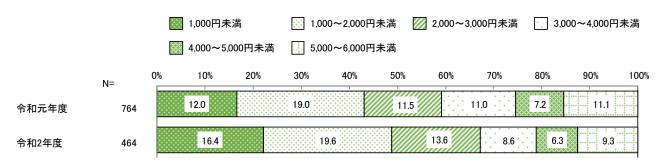
【定期昇給・賃金構造維持分の引上げ額】



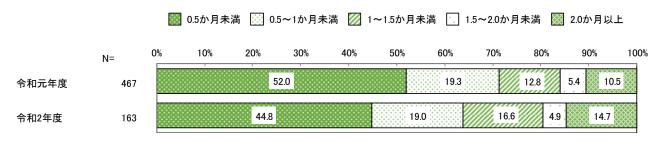
【ベースアップの引上げ率】



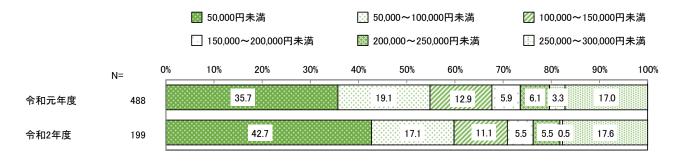
【ベースアップの引上げ額】



【賞与・一時金分の引上げ月数】



【賞与・一時金分の引上げ額】



(7) 諸手当等の種類と引上げ額

問3(6) <u>問3(4)で「4. 諸手当等」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に引き上げた「諸手当等」について、該当する番号すべてに〇をつけてください。また、該当する諸手当等について、月間引上げ額(若しくは1か月あたり)をお答えください。【複数回答可】

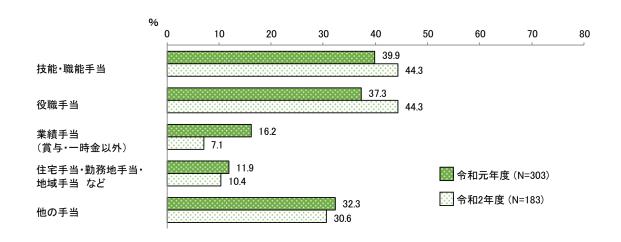
なお、『月間引上げ額』は賃上げ対象外の労働者を含む全正社員数にて割って算出ください。

問4(6) <u>問4(4)で「4.諸手当等」と回答された方に伺います。</u>令和2年度に引上げ予定の「諸手当等」について、該当する番号すべてに〇をつけてください。また、該当する諸手当等について、月間引上げ額(若しくは1か月あたり)をお答えください。【複数回答可】

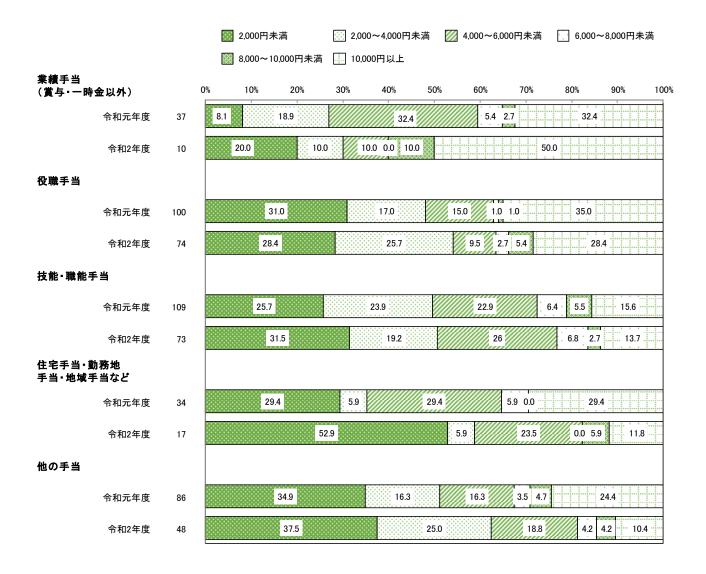
なお、『月間引上げ額』は賃上げ対象外の労働者を含む全正社員数にて割って算出ください。

令和元年度に引き上げた「諸手当等」の種類は、「技能・職能手当」が39.9%と最も高く、次いで「役職手当」が37.3%、「業績手当」が16.2%となっている。

令和2年度は、「役職手当」及び「技能・職能手当」が44.3%と最も高く、次いで「住宅手当・勤務地手当・地域手当 など」が10.4%となっている。令和元年度と比較すると「役職手当」は7.0ポイント、「技能・職能手当」は4.4ポイント増加した一方、「業績手当」は9.1ポイント減少している。



各手当の月間引上げ額は次のとおり。



(8)賃金を引き上げなかった理由

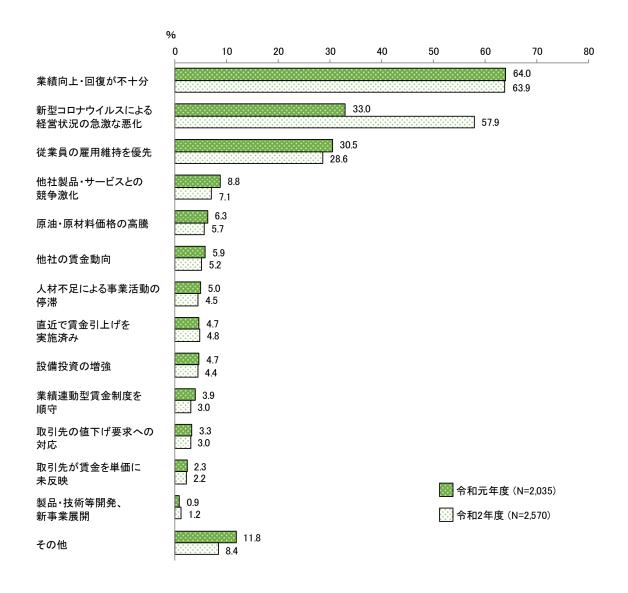
問3 (7) <u>問3 (1)で「2. 引き上げていない」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に賃金を引き 上げなかった理由について、該当する番号すべてに○をつけてください。【複数回答可】

問4 (7) <u>問4 (1) で「2. 引き上げない」と回答された方に伺います。</u>令和2年度に賃金を引き上げなかった理由について、該当する番号すべてに \bigcirc をつけてください。【 \bigcirc ~ \bigcirc それぞれ複数回答可】

【従業員全体】

令和元年度に従業員全体の賃金を引き上げなかった理由について、「業績向上・回復が不十分」が 64.0% と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が 33.0%、「従業員の雇用維持を優先」が 30.5%となっている。

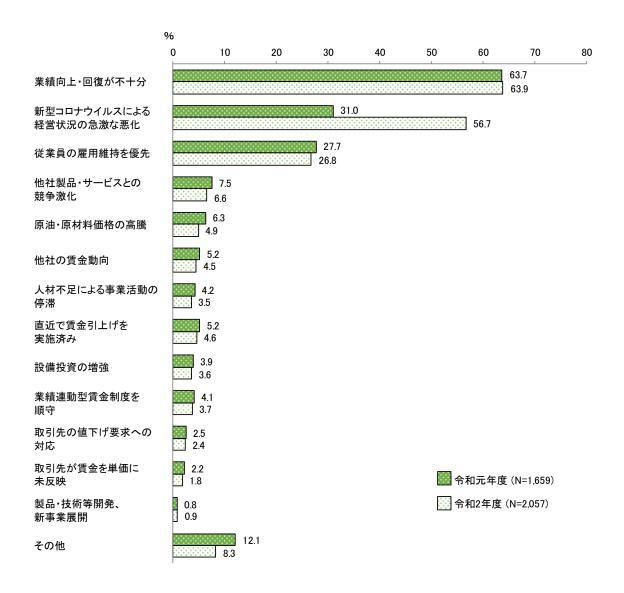
令和2年度も上位3項目は変わらず「業績向上・回復が不十分」が63.9%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が57.9%、「従業員の雇用維持を優先」が28.6%となっているが、令和元年度と比較すると「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が24.9 ポイント増加している。



【正社員】

令和元年度に正社員の賃金を引き上げなかった理由について、「業績向上・回復が不十分」が 63.7%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が 31.0%、「従業員の雇用維持を優先」が 27.7%となっている。

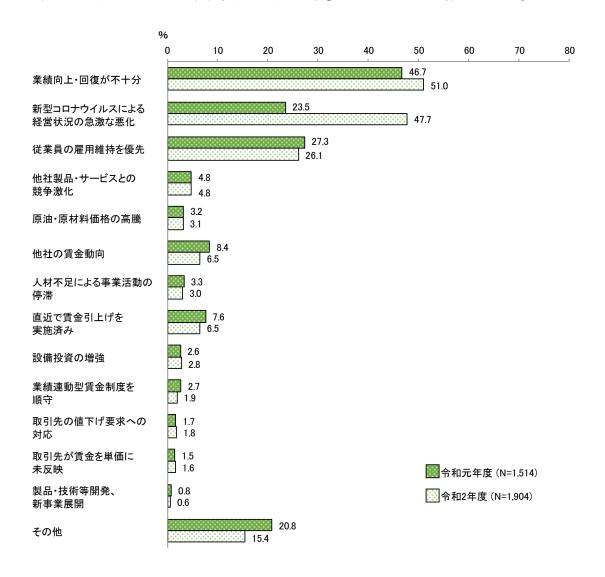
令和2年度は、「業績向上・回復が不十分」が63.9%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が56.7%、「従業員の雇用維持を優先」が26.8%となっている。令和元年度と比較すると「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が25.7ポイント増加している。



【非正社員】

令和元年度に非正社員の賃金を引き上げなかった理由について、「業績向上・回復が不十分」が 46.7% と最も高く、次いで「従業員の雇用維持を優先」が 27.3%、「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が 23.5% となっている。

令和2年度は、「業績向上・回復が不十分」が51.0%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が47.7%、「従業員の雇用維持を優先」が26.1%となっている。令和元年度と比較すると「新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化」が24.2ポイント増加している。



3 最低賃金引上げの影響

(1) 令和元年10月/令和2年10月の最低賃金引上げの影響

問5 令和元年 10 月の最低賃金引上げの影響をお答えください。また、併せて賃金を引き上げた人数及び 金額をお答えください。【複数回答可】

※ 対象者の平均引上げ額は、引上げ分のみ、及び時間給換算額を入力ください。

問6 令和2年10月の最低賃金引上げの影響をお答えください。また、併せて賃金を引き上げる人数及び 金額をお答えください。【複数回答可】

※ 対象者の平均引上げ額は、引上げ分のみ、及び時間給換算額を入力ください。

令和元年10月の最低賃金引上げの影響について、「影響なし」が69.5%と最も高く、次いで「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げた非正社員が存在」が19.4%、「賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金水準を考慮して賃金を引き上げた非正社員が存在」が6.2%となっている。

令和2年10月の最低賃金引上げの影響について、「影響なし」が87.8%と最も高く、次いで「賃金が改定 後水準を下回るため、賃金を引き上げた非正社員が存在」が4.9%、「賃金は改定後水準を下回らないが、最 低賃金引上げに伴い、賃金水準を考慮して賃金を引き上げた非正社員が存在」が3.5%となっている。

令和元年 10 月の最低賃金引上げで何らかの影響があったと回答した企業の割合は 3 割近くに上った一方、令和 2 年 10 月は 1 割強にとどまっている。特に「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げた非正社員が存在」は令和元年 10 月の影響ありは 19.4%と 2 割近くに上ったものの、令和 2 年 10 月の影響ありは 4.9%と、14.5 ポイント減少している。

賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げた正社員が存在

賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた非正社員が存在

賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた外国人技能実習生が存在

賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた特定技能外国人労働者が存在

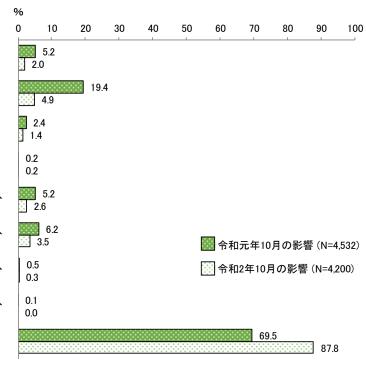
賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、 賃金水準を考慮して賃金を引き上げた正社員が存在

賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、 賃金水準を考慮して賃金を引き上げた非正社員が存在

賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、 賃金を引き上げた外国人技能実習生が存在

賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、 賃金を引き上げた特定技能外国人労働者が存在

影響なし



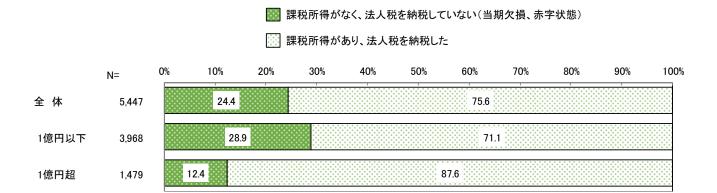
4 所得拡大促進税制の利用状況

(1) 法人税の納付状況

問7 貴社の「平成29年4月~平成30年3月」の間に開始した事業年度における法人税の納税状況についてお答えください。【○は1つ】

「平成29年4月~平成30年3月」の間に開始した事業年度における法人税の納税状況について、「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期欠損、赤字状態)」は24.4%、「課税所得があり、法人税を納税した」は75.6%であった。

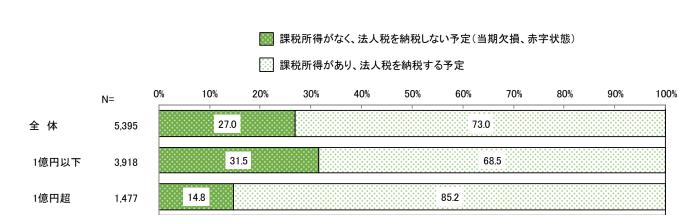
「1億円以下」では、「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期欠損、赤字状態)」は28.9%、「課税所得があり、法人税を納税した」は71.1%であった。「1億円超」では、「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期欠損、赤字状態)」は12.4%、「課税所得があり、法人税を納税した」は87.6%であった。



問8 貴社の「平成30年4月~平成31年3月」の間に開始した事業年度における法人税の納税状況についてお答えください。【○は1つ】

「平成30年4月~平成31年3月」の間に開始した事業年度における法人税の納税状況について、「課税所得がなく、法人税を納税しない予定(当期欠損、赤字状態)」は27.0%、「課税所得があり、法人税を納税する予定」は73.0%であった。

「1億円以下」では、「課税所得がなく、法人税を納税しない予定(当期欠損、赤字状態)」は31.5%、「課税所得があり、法人税を納税する予定」は68.5%であった。「1億円超」では、「課税所得がなく、法人税を納税しない予定(当期欠損、赤字状態)」は14.8%、「課税所得があり、法人税を納税する予定」は85.2%であった。



(2) 所得拡大促進税制の利用状況

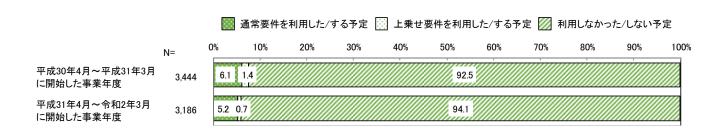
※問9と問10は資本金1億円以下の企業に絞って集計をしている。

問9(1) 貴社の「平成30年4月~平成31年3月」の間に開始した事業年度における所得拡大促進税制の利用状況についてお答えください。【○は1つ】

問10(1) 貴社の「平成31年4月~令和2年3月」の間に開始した事業年度における所得拡大促進税制の利用状況(見込みを含む)についてお答えください。【〇は1つ】

「平成30年4月~平成31年3月」の間に開始した事業年度における所得拡大促進税制の利用状況については、「利用しなかった」が92.5%と9割を超えている。「通常要件を利用した」「上乗せ要件を利用した」はそれぞれ6.1%、1.4%となっており、『利用した(計)』は7.5%となっている。

「平成 31 年 4 月~令和 2 年 3 月」についても、「利用しなかった/しない予定」が 94.1% と 9 割を超えている。「通常要件を利用した/する予定」「上乗せ要件を利用した/する予定」がそれぞれ 5.2%、0.7% となっており、『利用した/する予定(計)』は 5.9% となっている。「平成 30 年 4 月~平成 31 年 3 月」と比較すると、「利用しなかった/しない予定」が 1.6 ポイント増加している。



(3) 継続雇用者給与等支給総額について

問9(2) <u>問9(1)で「1.通常要件を利用した」または「2.上乗せ要件を利用した」と回答された方に伺います。</u> 平成30年度の継続雇用者給与等支給額及び平成29年度の継続雇用者比較給与等支給額をお答えください。

問 10(2) <u>問 10(1)で「1. 通常要件を利用した/する予定」または「2. 上乗せ要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の継続雇用者給与等支給額及び平成 30 年度の継続雇用者比較給与等支給額をお答えください。

所得拡大促進税制を利用した企業における継続雇用者給与等支給額及び継続雇用者比較給与等支給額は 次のとおり。

【平成30年度に始まる事業年度において所得拡大促進税制を利用した企業】

(単位:円)

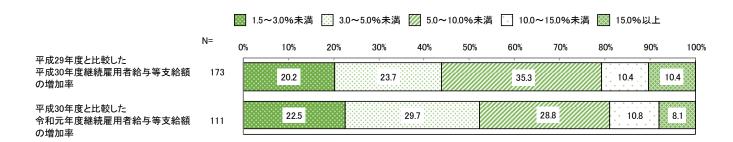
年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
平成29年度	173	629,980,926	232,833,176	1,039,268,585
平成30年度	173	665,817,153	276,939,421	1,090,055,643

【平成31年度・令和元年度に始まる事業年度において所得拡大促進税制を利用した/する予定の企業】

(単位:円)

年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
平成30年度	111	447,596,623	197,023,258	615,592,421
令和元年度	111	478,367,262	232,537,526	657,939,330

【継続雇用者給与等支給額の増加率】



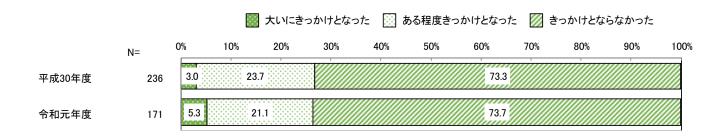
(4) 所得拡大促進税制が賃上げ実施に与えた影響

問9(3) <u>問9(1)で「1. 通常要件を利用した」または「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方</u>に伺います。所得拡大促進税制が、平成30年度の賃上げ実施に与えた影響をお答えください。【〇は1つ】

問 10(3) <u>問 10(1)で「1. 通常要件を利用した/する予定」または「2. 上乗せ要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、令和元年度の賃上げ実施に与えた影響をお答えください。【〇は1つ】

所得拡大促進税制が平成30年度の賃上げ実施に与えた影響について、「きっかけとならなかった」が73.3%と7割を超えている。「大いにきっかけとなった」「ある程度きっかけとなった」はそれぞれ3.0%、23.7%となり、『きっかけとなった(計)』は26.7%となっている。

令和元年度も、「きっかけとならなかった」は 73.7% と前年度とほぼ変わらない。「大いにきっかけとなった」「ある程度きっかけとなった」はそれぞれ 5.3%、21.1% となり、『きっかけとなった (計)』は 26.4% となっている。平成 30 年度と比較すると、『きっかけとなった (計)』はほぼ変わらないものの、「大いにきっかけとなった」は 2.3 ポイント増加している。



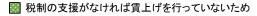
(5) 所得拡大促進税制が賃上げのきっかけになった理由

問9(4) <u>問9(3)で「1.大いにきっかけとなった」または「2.ある程度きっかけとなった」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、平成30年度の賃上げ実施のきっかけになった理由をお答えください。【〇は1つ】

問 10(4) <u>問 10(3)で「1.大いにきっかけとなった」または「2.ある程度きっかけとなった」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、令和元年度の賃上げ実施のきっかけになった理由をお答えください。【〇は1つ】

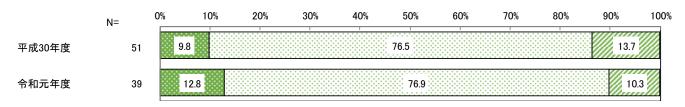
所得拡大促進税制が、平成 30 年度の賃上げ実施のきっかけになった理由について、「税制の支援により、 当初の想定以上の賃上げに踏み切れたため」が 76.5%、「税制の支援がなければ賃上げを行っていないため」 が 9.8%となっている。

令和元年度も、「税制の支援により、当初の想定以上の賃上げに踏み切れたため」が 76.9%、「税制の支援 がなければ賃上げを行っていないため」が 12.8%と前年度と大きな変化はないが、平成 30 年度と比較する と、「税制の支援がなければ賃上げを行っていないため」は 3.0 ポイント増加している。



○ 税制の支援により、当初の想定以上の賃上げに踏み切れたため

∅ その他



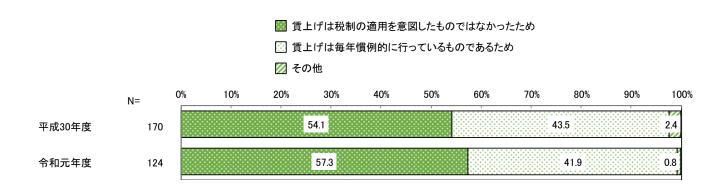
(6) 所得拡大促進税制が賃上げのきっかけとならなかった理由

問9(5) <u>問9(3)で「3. きっかけとならなかった」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、平成30年度の賃上げ実施のきっかけとならなかった理由をお答えください。【〇は1つ】

問10(5) <u>問10(3)で「3. きっかけとならなかった」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、令和元年度の賃上げ実施のきっかけとならなかった理由をお答えください。【〇は1つ】

所得拡大促進税制が、平成30年度の賃上げ実施のきっかけとならなかった理由について、「賃上げは税制の適用を意図したものではなかったため」が54.1%と半数を超え、「賃上げは毎年慣例的に行っているものであるため」が43.5%となっている。

令和元年度も、「賃上げは税制の適用を意図したものではなかったため」が57.3%と半数を超え、「賃上げは毎年慣例的に行っているものであるため」が41.9%と前年度と大きな変化はないが、平成30年度と比較すると、「賃上げは税制の適用を意図したものではなかったため」は3.2ポイント増加している。



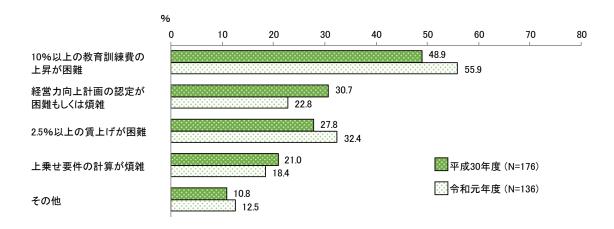
(7) 所得拡大促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由

問9(6) <u>問9(1)で「1.通常要件を利用した」と回答された方に伺います。</u>平成30年度に所得拡大 促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由について、該当する番号すべてに〇をつけてください。 【複数回答可】

問10(6) <u>問10(1)で「1.通常要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に所得拡大促進税制の上乗せ要件を利用しない理由について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

平成30年度に所得拡大促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由について、「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」が48.9%と最も高く、次いで「経営力向上計画の認定が困難もしくは煩雑」が30.7%、「2.5%以上の賃上げが困難」が27.8%となっている。

令和元年度は、「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」が55.9%と最も高く、次いで「2.5%以上の賃上げが困難」が32.4%、「経営力向上計画の認定が困難もしくは煩雑」が22.8%となっている。平成30年度と比較すると、「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」は7.0ポイント、「2.5%以上の賃上げが困難」は4.6ポイントそれぞれ増加している。



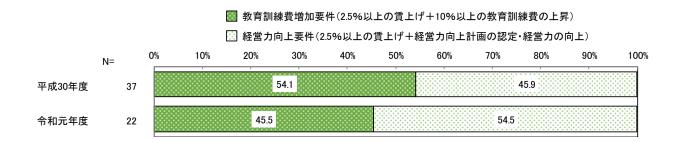
(8) 所得拡大促進税制の上乗せ要件

問9(7) <u>問9(1)で「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方に伺います。</u>平成30年度に利用した所得拡大促進税制の上乗せ要件をお答えください。【〇は1つ】

問 10 (7) <u>問 10 (1) で「2. 上乗せ要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年 度に利用する所得拡大促進税制の上乗せ要件をお答えください。【〇は1つ】

平成30年度に利用した所得拡大促進税制の上乗せ要件について、「教育訓練費増加要件(2.5%以上の賃上 げ+10%以上の教育訓練費の上昇)」は54.1%、「経営力向上要件(2.5%以上の賃上げ+経営力向上計画の 認定・経営力の向上)」は45.9%であった。

令和元年度は、「教育訓練費増加要件 (2.5%以上の賃上げ+10%以上の教育訓練費の上昇)」は 45.5%、「経営力向上要件 (2.5%以上の賃上げ+経営力向上計画の認定・経営力の向上)」は 54.5%であった。平成 30 年度と比較すると、「教育訓練費増加要件 (2.5%以上の賃上げ+10%以上の教育訓練費の上昇)」は 8.6%減少している。



(9)教育訓練費について

問9(8) <u>問9(7)で「1. 教育訓練費増加要件」と回答された方に伺います。</u>平成30年度の教育訓練費及び平成29年度の比較教育訓練費をお答えください。

問 10(8) <u>問 10(7)で「1. 教育訓練費増加要件」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の教育訓練 費及び平成 30 年度の比較教育訓練費をお答えください。

所得拡大促進税制の教育訓練費増加要件を利用した企業における教育訓練費及び比較教育訓練費は次のとおり。

【平成30年度に始まる事業年度において所得拡大促進税制の教育訓練費増加要件を利用した企業】

(単位:円)

年度	回答数	平均值	中央値	標準偏差
平成29年度	19	2,270,141	696,229	4,166,274
平成30年度	19	3,347,838	1,300,500	4,985,335

【平成31年度・令和元年度に始まる事業年度において所得拡大促進税制の教育訓練費増加要件を利用した/する予定の企業】

(単位:円)

年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
平成30年度	10	1,397,154	1,254,105	1,279,443
令和元年度	10	2,648,177	2,355,998	2,354,686

【教育訓練費の増加率】



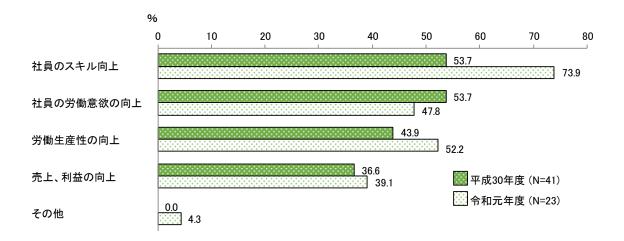
(10)経営力向上や教育訓練の推進の取組みによる成果について

問9(9) <u>問9(1)で「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方に伺います。</u>貴社の経営力の向上や、教育訓練の推進の取組みによる成果について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

問10(9) <u>問10(1)で「2.上乗せ要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>貴社の経営力の向上や、教育訓練の推進の取組みによる成果について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

平成30年度の経営力の向上や、教育訓練の推進の取組みによる成果について、「社員のスキル向上」及び「社員の労働意欲の向上」が53.7%と最も高く、次いで「労働生産性の向上」が43.9%、「売上、利益の向上」が36.6%となっている。

令和元年度は、「社員のスキル向上」が73.9%と最も高く、次いで「労働生産性の向上」が52.2%、「社員の労働意欲の向上」が47.8%、「売上、利益の向上」が39.1%となっている。平成30年度と比較すると、「社員のスキル向上」は20.2ポイント、「労働生産性の向上」も8.3ポイントそれぞれ増加している。



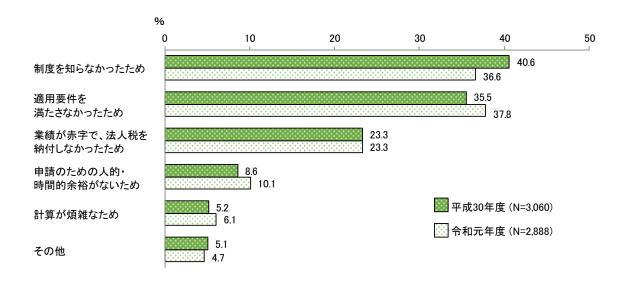
(11) 所得拡大促進税制を利用しなかった理由

問9(10) <u>問9(1)で「3.利用しなかった」と回答された方に伺います。</u>平成30年度に所得拡大促進 税制を利用しなかった理由について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

問 10 (10) <u>問 10 (1) で「3. 利用しなかった/しない予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に 所得拡大促進税制を利用しない理由について、該当する番号すべてに○をつけてください。【複数回答可】

平成30年度に所得拡大促進税制を利用しなかった理由について、「制度を知らなかったため」が40.6%と最も高く、次いで「適用要件を満たさなかったため」が35.5%、「業績が赤字で、法人税を納付しなかったため」が23.3%となっている。

令和元年度は、「適用要件を満たさなかったため」が 37.8%と最も高く、次いで「制度を知らなかったため」が 36.6%、「業績が赤字で、法人税を納付しなかったため」が 23.3%となっている。平成 30 年度と比較すると、「制度を知らなかったため」は 4.0 ポイント減少し、周知が進んでいることがうかがえる。また、「申請のための人的・時間的余裕がないため」「計算が煩雑なため」なども一定数おり、申請手続きが税制利用の障壁になっているケースがあることも推察される。

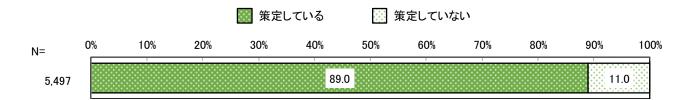


5 働き方改革に関する状況

(1) 就業規則の策定状況

問12 貴社の就業規則の策定状況をお答えください。【○は1つ】

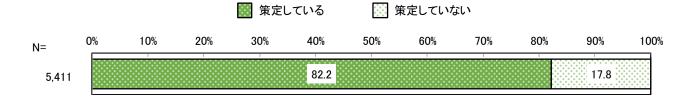
就業規則の策定状況について、「策定している」は89.0%、「策定していない」は11.0%であった。



(2) 賃金規定の策定状況

問13 貴社の賃金規定の策定状況をお答えください。【○は1つ】

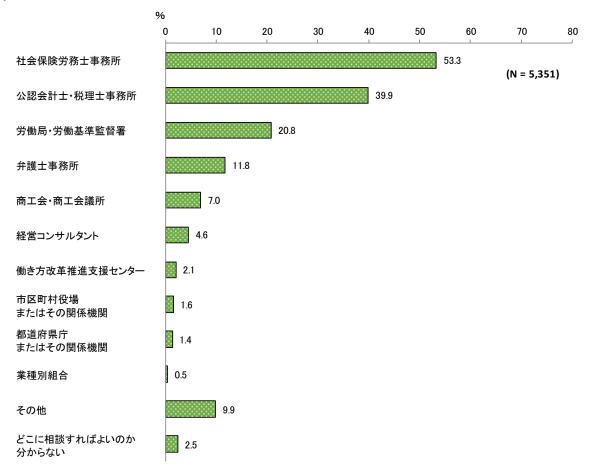
賃金規定の策定状況について、「策定している」は82.2%、「策定していない」は17.8%であった。



(3) 就業規則や賃金規定の策定・見直しに当たっての相談先

問 14 就業規則や賃金規定の策定・見直しに当たって、該当する相談先があればお答えください。 【複数回答可】

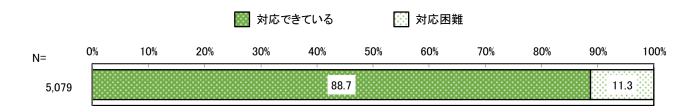
就業規則や賃金規定の策定・見直しに当たっての相談先について、「社会保険労務士事務所」が 53.3% と最も高く、次いで「公認会計士・税理士事務所」が 39.9%、「労働局・労働基準監督署」が 20.8% となっている。



(4)時間外労働の新たな上限規制の対応可否

問15(1) 時間外労働の新たな上限規制の対応可否についてお答えください。【○は1つ】

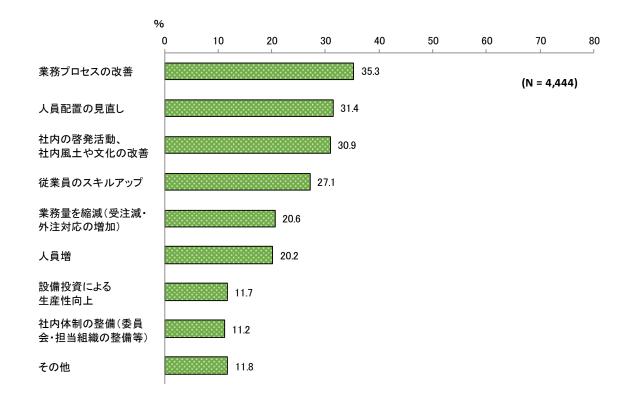
時間外労働の新たな上限規制の対応可否について、「対応できている」は88.7%、「対応困難」は11.3%であった。



(5) 上限規制への対応方法

問 15(2) <u>問 15(1)で「1.対応できている」と回答された方に伺います。</u>上限規制への対応方法をお答えください。【複数回答可】

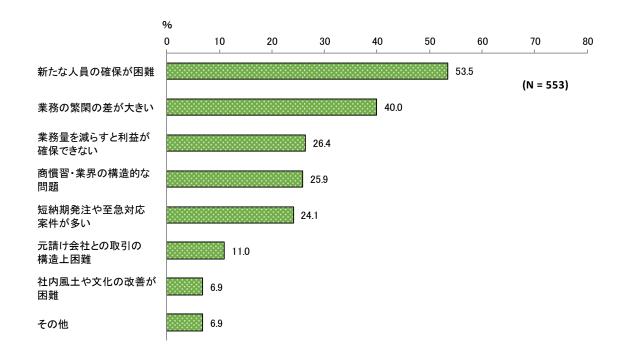
時間外労働の新たな上限規制の対応方法について、「業務プロセスの改善」が 35.3%と最も高く、次いで「人員配置の見直し」が 31.4%、「社内の啓発活動、社内風土や文化の改善」が 30.9%となっている。



(6) 上限規制への対応が困難な理由

問 15 (3) <u>問 15 (1)で「2.対応困難」と回答された方に伺います。</u>上限規制への対応が困難な理由を お答えください。【複数回答可】

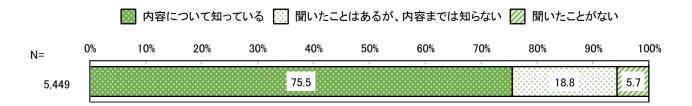
時間外労働の新たな上限規制の対応が困難な理由については、「新たな人員の確保が困難」が 53.5%と最も高く、次いで「業務の繁閑の差が大きい」が 40.0%、「業務量を減らすと利益が確保できない」が 26.4% となっている。



(7) 同一労働同一賃金の導入を知っているか

問 17 同一労働同一賃金の導入についてご存知かお答えください。【○は1つ】

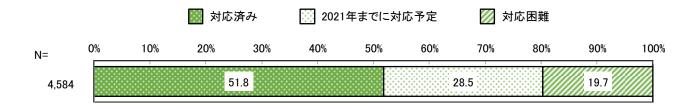
同一労働同一賃金については、「内容について知っている」が 75.5%と最も高く、次いで「聞いたことはあるが、内容までは知らない」が 18.8%、「聞いたことがない」が 5.7%となっている。



(8) 同一労働同一賃金への対応可否

問 18(1) 同一労働同一賃金への対応可否についてお答えください。【○は1つ】

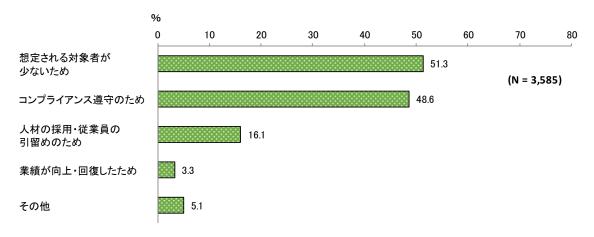
同一労働同一賃金への対応可否について、「対応済み」が 51.8% と最も高く、次いで「2021 年までに対応 予定」が 28.5%、「対応困難」が 19.7% となっている。



(9) 同一労働同一賃金に対応可能な理由

問 18(2) <u>問 18(1)で「1.対応済み」または「2.2021年までに対応予定」と回答された方に伺いま</u>す。同一労働同一賃金に対応可能な理由をお答えください。【複数回答可】

同一労働同一賃金に対応可能な理由について、「想定される対象者が少ないため」が 51.3%と最も高く、次いで「コンプライアンス遵守のため」が 48.6%、「人材の採用・従業員の引留めのため」が 16.1%となっている。

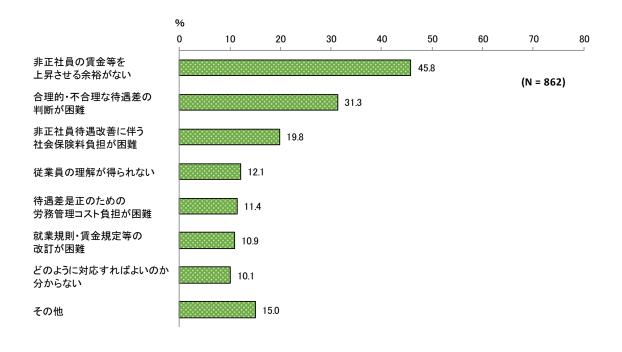


(10) 同一労働同一賃金に対応困難な理由

問 18(3) <u>問 18(1)で「3.対応困難」と回答された方に伺います。</u>同一労働同一賃金に対応困難な理由をお答えください。【複数回答可】

同一労働同一賃金に対応困難な理由について、「非正社員の賃金等を上昇させる余裕がない」が 45.8% と 最も高く、次いで「合理的・不合理な待遇差の判断が困難」が 31.3%、「非正社員待遇改善に伴う社会保険料負担が困難」が 19.8%となっている。

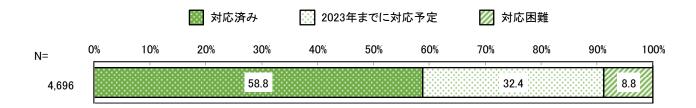
なお、「どのように対応すればよいのか分からない」は10.1%となっている。



(11) 割増賃金での支払いへの対応可否

問20(1) 割増賃金での支払いへの対応可否についてお答えください。【〇は1つ】

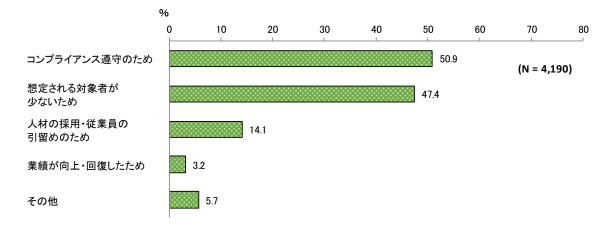
割増賃金での支払いへの対応可否について、「対応済み」が 58.8%と最も高く、「2023 年までに対応予定」は 32.4%、「対応困難」は 8.8%となっている。



(12) 割増賃金での支払いに対応可能な理由

問20(2) <u>問20(1)で「1.対応済み」または「2.2023年までに対応予定」と回答された方に伺います。</u>割増賃金での支払いに対応可能な理由をお答えください。【複数回答可】

割増賃金での支払いに対応可能な理由について、「コンプライアンス遵守のため」が 50.9%と最も高く、 次いで「想定される対象者が少ないため」が 47.4%、「人材の採用・従業員の引留めのため」が 14.1%となって いる。

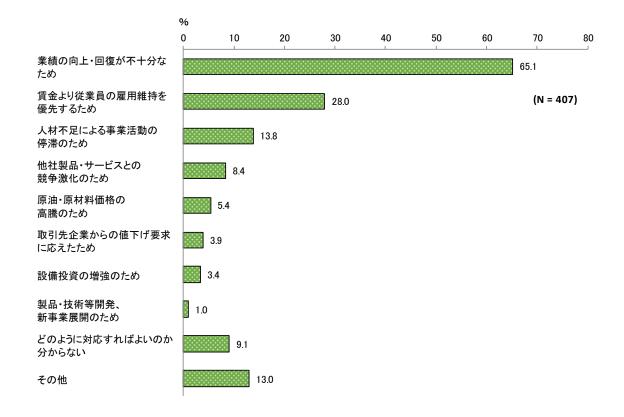


(13) 割増賃金での支払いに対応困難な理由

問 20 (3) <u>問 20 (1) で「3. 対応困難」と回答された方に伺います。</u>割増賃金での支払いに対応困難な 理由をお答えください。【複数回答可】

割増賃金での支払いに対応困難な理由について、「業績の向上・回復が不十分なため」が 65.1%と最も高く、次いで「賃金より従業員の雇用維持を優先するため」が 28.0%、「人材不足による事業活動の停滞のため」が 13.8%となっている。

なお、「どのように対応すればよいのか分からない」は9.1%と1割弱に上っている。



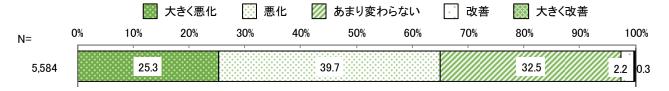
6 新型コロナウイルスの影響について

(1) 新型コロナウイルスの影響下における、現在の経営状況

問23 新型コロナウイルスの影響下における、現在の貴社の経営状況についてお答えください。【〇は1つ】

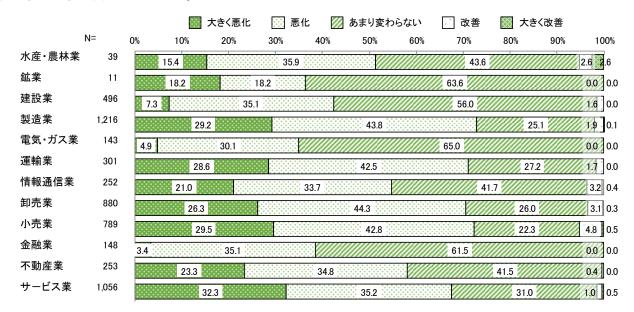
新型コロナウイルスの影響下における経営状況について、「悪化」が 39.7%と最も高く、次いで「あまり変わらない」が 32.5%、「大きく悪化」が 25.3%となっている。

『悪化(計)』は65.0%と半数を超えた一方、『改善(計)』は2.5%となっている。



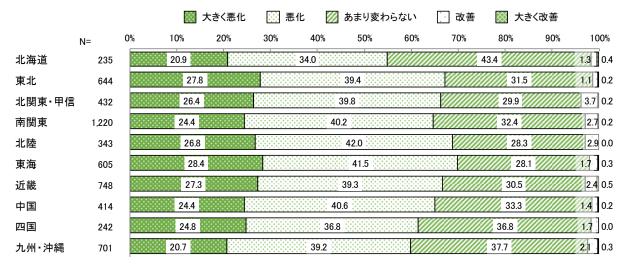
【業種別】

問 1 の回答をもとにした業種別でみると、製造業、運輸業、卸売業、小売業、サービス業で『悪化』が 7 割前後と比較的高くなっている。



【地域別】

地域別でみると、すべての地域で『悪化』が半数を超えており、特に北陸、東海で 7 割弱に上っている。



【参考:都道府県別】

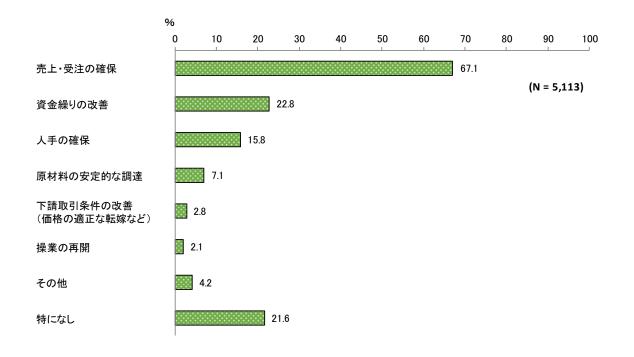
			88	大きく悪化	悪化	t 🎆	あまり変わ	らない	改善	▒ 大き	く改善	
	N=	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
全 体	5,584		25.3			39	.7			32.5		2.2 0.3
北海道	235		20.9			34.0				43.4		1.3 0.4
青森県	113		27.4	1			38.9			32.7		0.9 0.0
岩手県	121		28.	9			39.7			28.9		2.5 0.0
宮城県	116		25.9			34.5				37.9		0.9
秋田県	79		25.3			38.0)			36.7		0.0 0.0
山形県	100		3	1.0			43.0			///////////////////////////////////////	4.0	2.0 0.0
福島県	115		27.8	3			42.6			/////// 29	0.6	0.0
茨城県	105		21.9			41.0				30.5		6.7 0.0
栃木県	73		26.0			35.6				37.0		1.4 0.0
群馬県	77		3	1.2			44.2				23.4	1.3 0.0
埼玉県	111		27.9	9			41.4			26.1		4.5 0.0
千葉県	114		27.2				46.5				4.6	1.8 0.0
東京都	815		23.3			39.4				34.1		2.8 0.4
神奈川県	180		25.6			39			V///////	33.3		1.7 0.0
新潟県	145		25.5				12.1			28.3		4.1 0.0
富山県	79		24.1				46.8			27	******	1.3 0.0
石川県	63			34.9			34.9			30	.2	0.0 0.0
福井県	56		25.0	<u> </u>		4	2.9		- V/////	26.8		5.4 0.0
山梨県	38		28				50.0	0	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,		15.8	2.6 2.6
長野県	139		26.6		300000000000000000000000000000000000000	36.		······································		33.1		4.3 0.0
岐阜県	86	0000000		32.6			34.9		<u> </u>	30.2		2.3 0.0
静岡県	169		26.0	0			43.2		- V////	28.4		1.8 0.6
愛知県	263	20000000	28.				42.6 41.4			27	.0 //////	1.1 0.4 2.3 0.0
三重県	87	0000000	27.6	38.2	888888888		29.1			28.7 28.7 32.7		0.0 0.0
滋賀県	55			35.8		· 5000000000 50000000000000000000000000	29.1	5 333333	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	32.7	70000	3.3 0.0
京都府	120 306		25.2	33.0		39		.5	V///////	32.7		1.6 0.7
大阪府 兵庫県	216		22.7	1888		43.				29.6		3.7 0.9
奈良県	28	3000000	28.	6			42.9			25 (3.6 0.0
和歌山県	23		26.1			26.1				47.8		0.0 0.0
鳥取県	51		21.6	888			9.0			,,,,,,,,,	0.4	0.0 0.0
島根県	72		29	.2		30.	6			36.1		2.8 1.4
岡山県	83		25.3				1.0			32.5		1.2 0.0
広島県	147		25.9				11.5			31.3		1.4 0.0
山口県	61		16.4			42.6				39.3		1.6 0.0
徳島県	35		20.0			40.0				37.1		2.9 0.0
香川県	63		30	0.2		30	.2			39.7		0.0 0.0
愛媛県	93		22.6			41.9				33.3		2.2 0.0
高知県	51		25.5			33.3		////		39.2		2.0 0.0
福岡県	193		18.1			41.5				37.8		1.6 1.0
佐賀県	45		20.0		33	3.3				44.4		2.2 0.0
長崎県	62		17.7			45.2				37.1		0.0 0.0
熊本県	92		20.7	- 8888		43.5				32.6		3.3 0.0
大分県	76		26.3				43.4			30	.3 //////	0.0
宮崎県	72		22.2	888		33.3				41.7		2.8 0.0
鹿児島県	91		23.1	- 38		36.3				38.5		2.2 0.0
沖縄県	70		20.0		31.	4			42.9			5.7 0.0

(2) 新型コロナウイルスの影響に対する現在の経営課題

問 24 新型コロナウイルスの影響に対する現在の経営課題について、該当する番号すべてに〇をつけてください。また、経営課題に対する現在の取組みや今後の取組み方針があればご記入ください。

新型コロナウイルスの影響に対する経営課題について、「売上・受注の確保」が 67.1%と最も高く、次いで「資金繰りの改善」が 22.8%、「人手の確保」が 15.8%となっている。

なお、「特になし」は21.6%と2割強となった。

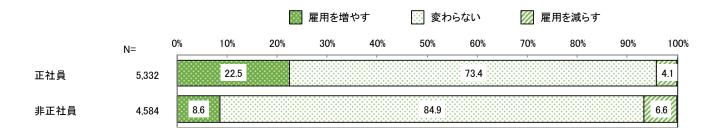


(3) 新型コロナウイルスの影響を踏まえた令和3年度の人員計画の見込み

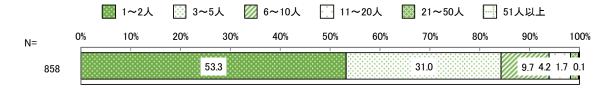
問 25. 新型コロナウイルスの影響を踏まえた令和 3 年度の人員計画の見込みについてお答えください。 また、増減数についてもお答えください。【①、②それぞれ〇は 1 つ】

正社員の新型コロナウイルスの影響を踏まえた令和 3 年度の人員計画見込みについて、「変わらない」が 73.4%と最も高く、「雇用を増やす」は 22.5%、「雇用を減らす」は 4.1%となっている。

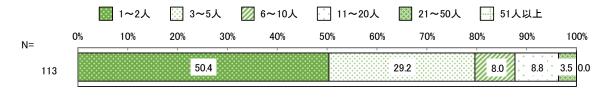
非正社員は、「変わらない」が84.9%と最も高く、「雇用を増やす」は8.6%、「雇用を減らす」は6.6%となっている。



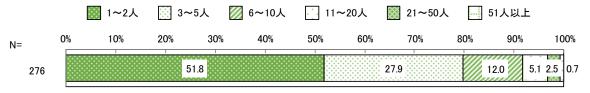
【正社員・増員数】



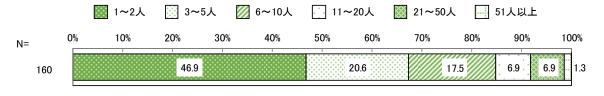
【正社員・減員数】



【非正社員・増員数】



【非正社員・減員数】

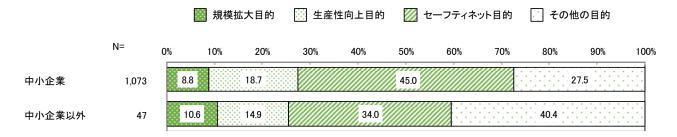


7 国の支援施策の利用状況・企業の成長について

(1) 直近2年の間に実際に活用した国の支援施策

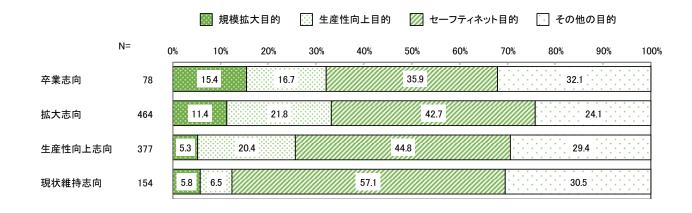
問27 貴社が直近2年の間に実際に活用した国の支援施策について、活用目的別にお答えください。 ※できるだけ具体的な施策名を記載ください。

直近 2 年の間に実際に活用した国の支援施策について中小企業法上の中小企業に該当する企業としない企業でみると、中小企業では「セーフティネット目的」が 4 割半ばを占め最も高く、「その他の目的」を除くと、次いで「生産性向上目的」が 2 割弱、「規模拡大目的」が 1 割弱となっている。中小企業以外では「その他の目的」を除くと「セーフティネット目的」が 3 割半ばとなっており、中小企業と比べるとその割合が比較的小さい。



【中小企業の成長意向別】

中小企業の回答を問 28 (1) の成長意向とクロス集計すると、「中堅企業・大企業となるため、規模の拡大・ 生産性の向上を目指したい」(卒業志向) と回答した企業では「規模拡大目的」が 15.4%と比較的高くなって おり、「中小企業に留まり、成長にこだわらず現状の状態を維持したい」(現状維持志向) と回答した企業で は「セーフティネット目的」が 57.1%と高くなっている。



具体的に挙げられた回答の中で特に回答の多かった支援策は次のとおり。

規模拡大目的: ものづくり補助金、小規模事業者持続化補助金

生産性向上目的: ものづくり補助金、経営力向上計画、 I T導入補助金

セーフティネット目的: 雇用調整助成金、持続化給付金、セーフティネット4号、新型コロナウイルス

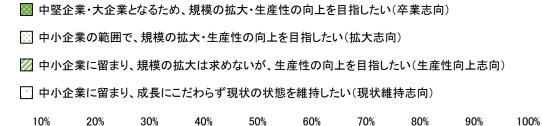
感染症特別貸付

その他目的: 雇用調整助成金、持続化給付金

(2) 成長意向について

問 28(1) <u>現在、中小企業基本法上の中小企業者に該当する方にお伺いします。</u>貴社の成長意向について、当てはまるものをお答えください。【○は1つ】

中小企業法上における中小企業者に該当する企業の成長意向について、「中小企業の範囲で、規模の拡大・生産性の向上を目指したい(拡大志向)」が 40.2%と最も高く、次いで「中小企業に留まり、規模の拡大は求めないが、生産性の向上を目指したい(生産性向上志向)」が 31.6%、「中小企業に留まり、成長にこだわらず現状の状態を維持したい(現状維持志向)」が 21.8%、「中堅企業・大企業となるため、規模の拡大・生産性の向上を目指したい(卒業志向)」が 6.5%となっている。

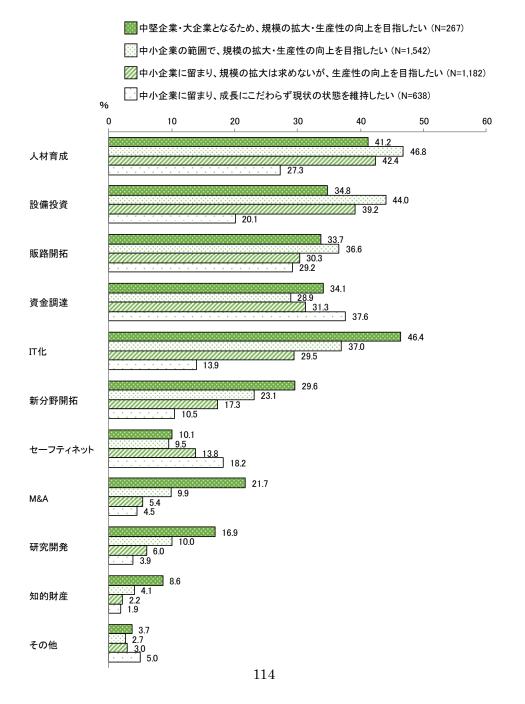


(3) 成長の後押しとなる国の支援施策

問 28(2) 問 28(1)でお答えいただいた選択肢について、どのような国の支援施策が、その達成の後 押しになると考えますか。該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

「中堅企業・大企業となるため、規模の拡大・生産性の向上を目指したい」(卒業志向)と回答した企業では、「IT 化」が46.4%と最も高く、次いで「人材育成」も41.2%と4割を超えている。「中小企業の範囲で、規模の拡大・生産性の向上を目指したい」(拡大志向)及び「中小企業に留まり、規模の拡大は求めないが、生産性の向上を目指したい」(生産性向上志向)と回答した企業では、ともに「人材育成」「設備投資」が約4割から4割半ばで上位2項目となっている。「中小企業に留まり、成長にこだわらず現状の状態を維持したい」(現状維持志向)と回答した企業では「資金調達」が3割半ば、「販路開拓」が3割弱で上位2項目となっている。

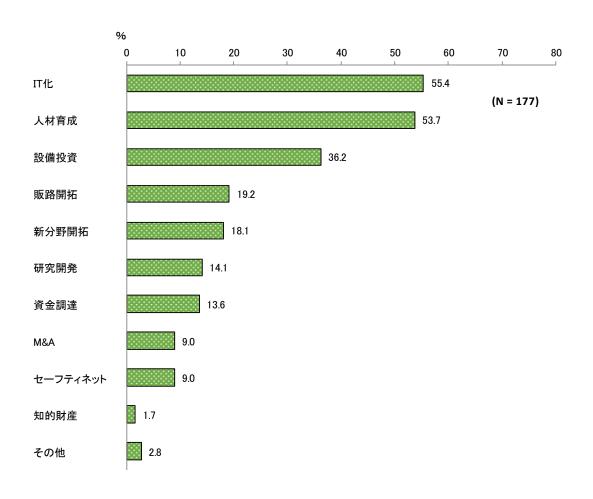
中堅企業・大企業を目指す卒業志向では、「IT 化」「新分野開拓」「M&A」「研究開発」「知的財産」といった 支援施策を求める割合が他の企業に比べて高くなっている。特に「M&A」は他の企業と比べて 10 ポイント以上高く なっている。拡大・生産性向上志向では「人材育成」「設備投資」などが比較的高い。現状維持志向の企業では「資 金調達」「セーフティネット」への関心が高くなっており、その他の項目では比較的低い傾向がみられる。



(4) 規模の拡大や生産性の向上を通じた成長に不足している国の支援施策

問29 現在、中小企業基本法上の中小企業者に該当しない方にお伺いします。 貴社が、規模の拡大や生産性の向上を通じた成長を続けるためには、どのような国の支援施策が不足していると考えますか。該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

中小企業法上における中小企業者に該当しない企業の中で、規模の拡大や生産性の向上を通じた成長に不足している国の支援施策については、「IT化」「人材育成」がそれぞれ55.4%、53.7%と5割を超え、次いで「設備投資」が36.2%となっている。



第6章 調査結果から得られた示唆

1 賃上げ状況の分析

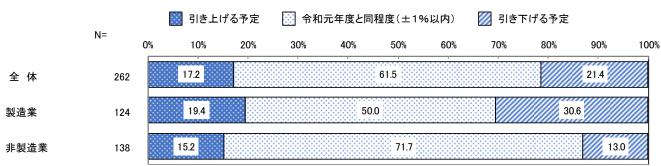
企業の賃上げ状況について、設問間クロス集計により分析を行った。なお、上場企業については一次調査 の結果をもとに集計をしている。

(1)業種・企業規模別の賃上げ状況

【上場企業】

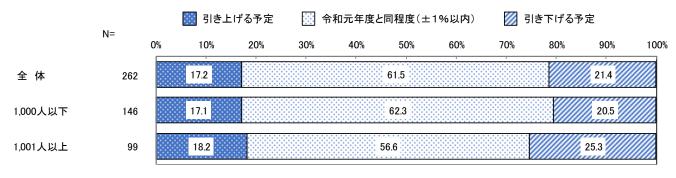
令和2年度の常用労働者1人当たりの平均年収(賞与・一時金含む)の引上げ見込みを業種別にみると、「引き上げる予定」は製造業で19.4%、非製造業で15.2%となった一方、「引き下げる予定」は製造業で30.6%、非製造業で13.0%となっており、いずれも製造業が非製造業を4.2ポイント、17.6ポイントそれぞれ上回っている。非製造業では71.7%の企業が「令和元年度と同程度(±1%以内)」と回答しており、製造業と比べて21.7ポイント高い。このことから、製造業の方が1%超の増減が見込まれる企業が多く賃金の変動が大きいことがわかる。

《業種別》



企業規模別にみると、「引き上げる予定」は 1,000 人以下で 17.1%、1,001 人以上で 18.2%といずれも 2 割弱にとどまっており、企業規模による差はみられなかった。一方、「引き下げる予定」は 1,000 人以下で 20.5%、1,001 人以上で 25.3%といずれの規模でも「引き上げる予定」を上回っている。1,001 人以上の企業の方が 1%超の増減が見込まれる企業が多いものの、企業規模にかかわらず増減率 1%以内の企業が過半数を占めている。

《企業規模別》

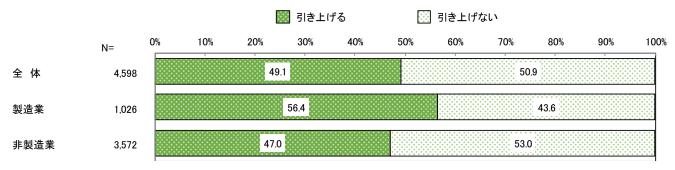


【中小企業】

令和 2 年度の 1 人平均賃金の引上げ状況 (見込) を業種別にみると、「引き上げる」は製造業で 56.4% となっており、非製造業の 47.0% と比べて 9.4 ポイント高くなっている。

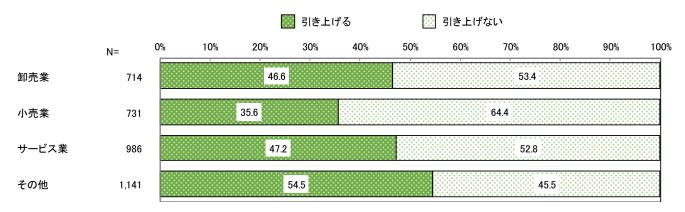
非製造業の内訳をみると、「引き上げる」はその他で 54.5%と最も高くなっており、唯一半数を超えている。一方、小売業では 35.6% と他の業種に比べて低くなっている。

《業種別》



※1人平均賃金:月例給与(諸手当、福利厚生等を含む)、賞与・一時金の1年間の合計を、常用労働者の数で割ったもの。

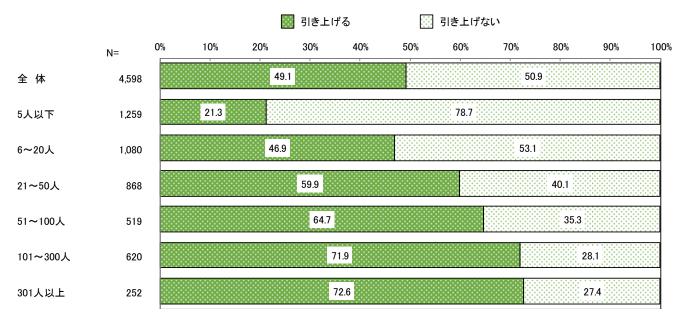
《非製造業の内訳》



※非製造業の分類方法は中小企業基本法の分類に従っている。「サービス業」には「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業」などが含まれている。「その他」には「建設業」「運輸業」「不動産業」などが含まれている。

企業規模別にみると、「引き上げる」と回答した割合は企業規模が大きくなるにつれて高くなっている。「引き上げる」の割合が最も低い5人以下では21.3%であるのに対し、最も高い301人以上では72.6%となっており、大きな差がみられた。

《企業規模別》

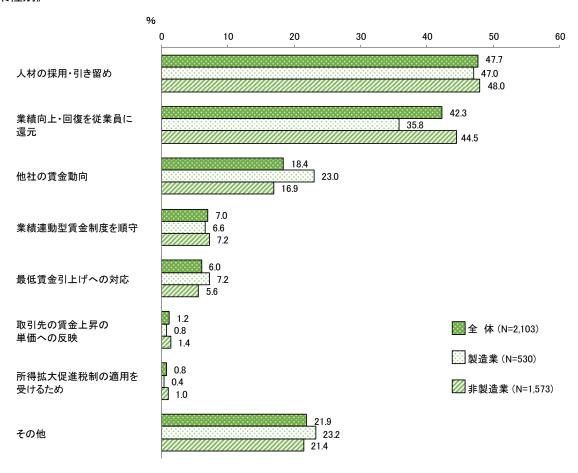


(2) 中小企業における業種・企業規模別、正社員の賃金を引き上げる理由

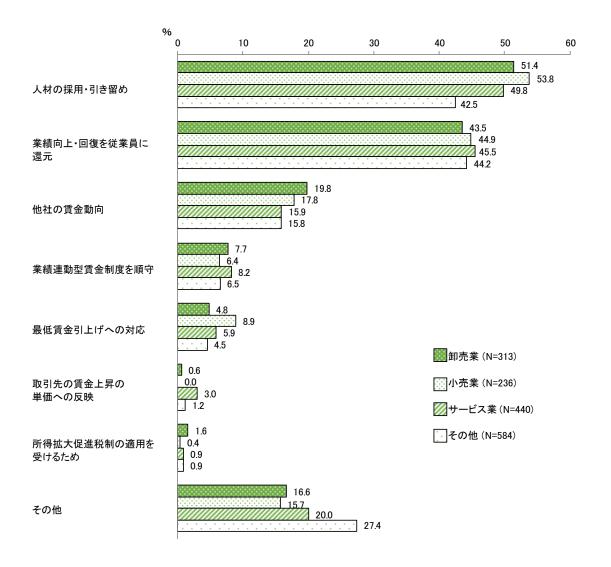
令和2年度に正社員の賃金を引き上げる理由を業種別にみると、製造業、非製造業ともに「人材の採用・引き留め」が最も高く、5割弱となっている。「業績向上・回復を従業員に還元」は非製造業で44.5%となっており、製造業と比べて8.7ポイント高くなっている。一方、「他社の賃金動向」は製造業で23.0%となっており、非製造業と比べて6.1ポイント高くなっている。

非製造業の内訳をみると、その他を除いたすべての業種で「人材の採用・引き留め」が最も高く、5 割前後となっている。その他では「業績向上・回復を従業員に還元」が44.2%と最も高く、次いで「人材の採用・引き留め」が42.5%となっている。このことから、業種にかかわらず多くの企業において、賃金引上げが人材確保策の一つとなっていることがうかがえる。

《業種別》

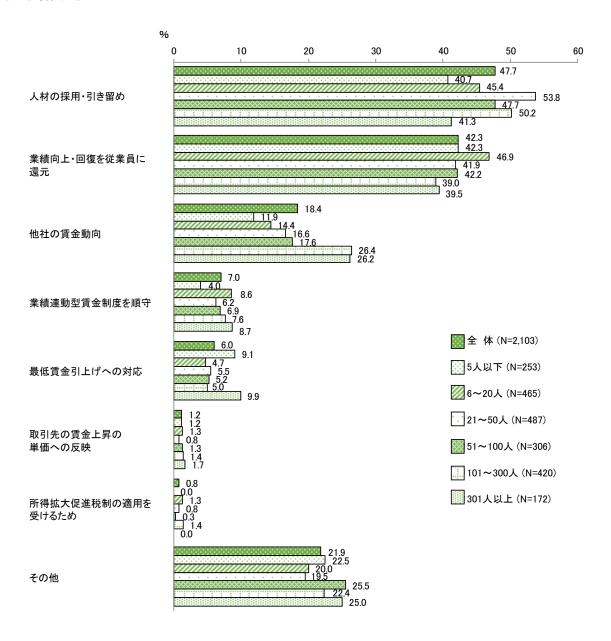


《非製造業の内訳》



令和2年度に正社員の賃金を引き上げる理由を企業規模別にみると、20人以下では「業績向上・回復を従業員に還元」が最も高くなっている。21人以上では「人材の採用・引き留め」が最も高く、特に21~50人では53.8%と半数を超えている。3番目に高い「他社の賃金動向」は、101人以上で2割半ばとなっており、100人以下と比べて高くなっている。

《企業規模別》

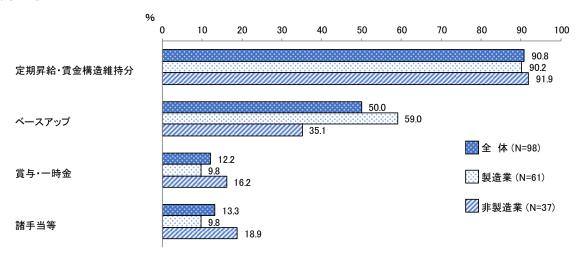


(3)業種・企業規模別の賃金引上げ方法

【上場企業】

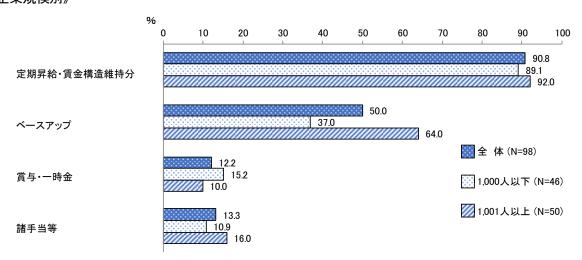
令和2年度における常用労働者の賃金引上げ方法を業種別にみると、製造業、非製造業ともに「定期昇給・賃金構造維持分」が9割以上となっている。「ベースアップ」は製造業で59.0%となっており、非製造業の35.1%と比べて23.9ポイント高くなっている。

《業種別》



企業規模別にみると、いずれの企業規模でも「定期昇給・賃金構造維持分」が最も高く、9割前後となっている。「ベースアップ」の割合は、1,000人以下では37.0%、1,001人以上では64.0%となっており、企業規模によって大きな差がみられた。

《企業規模別》

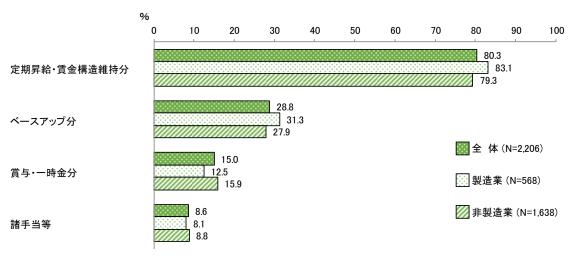


【中小企業】

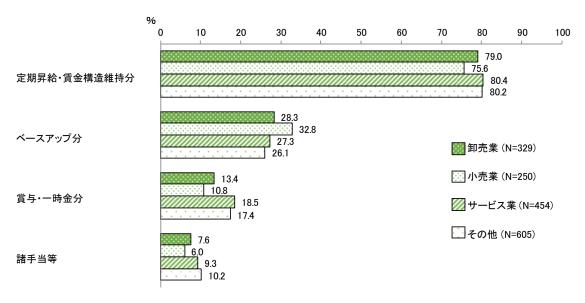
令和2年度における正社員の賃金引上げ方法を業種別にみると、業種による差はなく、製造業、非製造業ともに「定期昇給・賃金構造維持分」が8割前後と最も高くなっている。

非製造業の内訳をみても、すべての業種で「定期昇給・賃金構造維持分」が最も高くなっている。「賞与・ 一時金分」の割合はサービス業とその他で2割弱となっており、他の業種と比べてやや高くなっている。

《業種別》

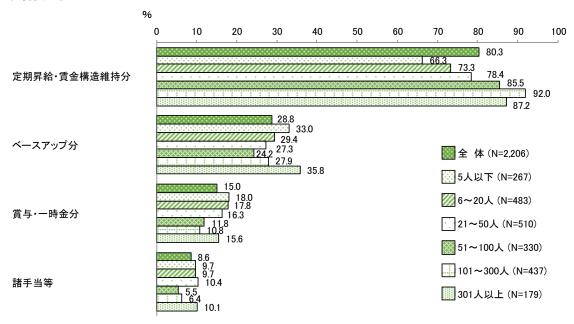


《非製造業の内訳》



企業規模別にみると、すべての企業規模で「定期昇給・賃金構造維持分」が最も高くなっているが、その割合は企業規模が大きくなるにつれ高い水準となっている。最も低い 5 人以下では 66.3%であるのに対し、最も高い 101~300 人では 92.0%となっており、大きな差がみられた。

《企業規模別》



(4) 中小企業における就業規則・賃金規定の策定状況と賃金引上げ状況について

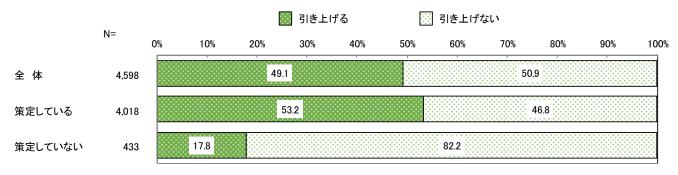
令和2年度の1人平均賃金の引上げ状況(見込)を就業規則の策定状況別にみると、策定している企業では「引き上げる」が53.2%であるのに対し、策定していない企業では17.8%にとどまっている。

同様に賃金規定の策定状況別にみると、策定している企業では「引き上げる」が 54.6%であるのに対し、 策定していない企業では 25.1%にとどまっている。

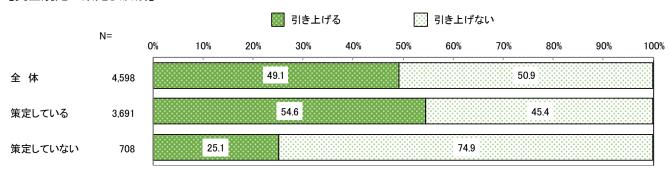
就業規則や賃金規定を策定している企業の方が、法令遵守意識や賃金体系への理解が高いことから、賃金の引上げにつながっているものと推察される。

ただし、労働基準法の定めにより常時 10 人以上の労働者を使用する場合は就業規則(賃金関係の事項を含む)を作成しなければならないことから、「策定していない」との回答は 10 人未満の企業に限られていることとなる。そのため、就業規則や賃金規定の策定状況による違いだけではなく、企業規模による影響が含まれている点にも留意する必要がある。

【就業規則の策定状況別】



【賃金規定の策定状況別】

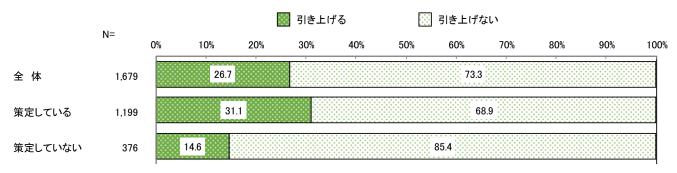


従業員数が 10 人未満であっても就業規則や賃金規定を定めている企業はあるため、従業員数 10 人未満の企業に絞って集計を行った。

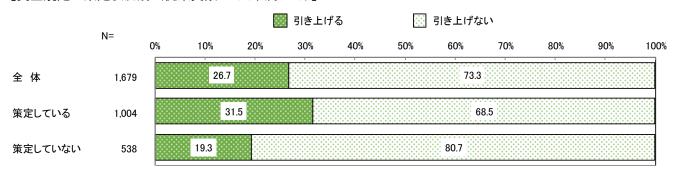
「引き上げる」は、就業規則や賃金規定を策定している企業ではいずれも約3割となっている。一方、策定していない企業では「引き上げる」はいずれも1割台にとどまっており、就業規則や賃金規定の策定状況による差がみられた。

このことから、賃金の引上げ状況には、企業規模だけではなく経営者の経営理念を具現化したものともいえる就業規則や賃金規定の策定状況による差も影響していることがうかがえる。

【就業規則の策定状況別(従業員数10人未満のみ)】



【賃金規定の策定状況別(従業員数10人未満のみ)】



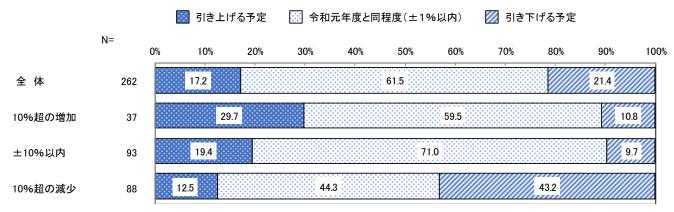
2 新型コロナウイルス感染拡大による影響

(1) 新型コロナウイルス感染拡大による賃金引上げへの影響

【上場企業】

令和2年度の常用労働者1人当たりの平均年収(賞与・一時金含む)の引上げ見込みを、令和2年6月の売上高水準(前年同月比)別にみると、売上高水準が高くなるほど「引き上げる予定」の割合も高くなっており、売上高水準が10%超増加した企業では29.7%と最も高くなっている。一方、「引き下げる予定」の割合は売上高水準が低くなるにつれて高くなっており、10%超減少した企業では43.2%となっている。

このことから、企業業績悪化が賃金引上げに大きな影響を与えていることがわかる。業績悪化の要因については断定できないが、背景として新型コロナウイルス感染拡大による影響があることが推察される。

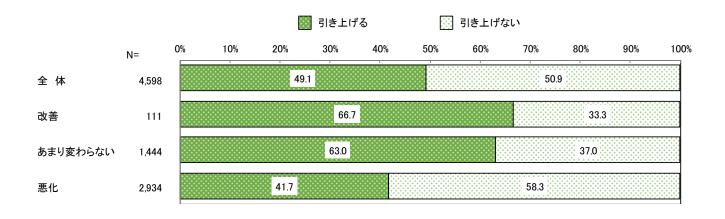


※令和2年6月の売上高水準は、新型コロナウイルス感染拡大以外の変動要因も含んだものである。

【中小企業】

令和2年度の1人平均賃金の引上げ状況(見込)を新型コロナウイルスの影響下における経営状況別にみると、「あまり変わらない」及び「改善」では6割以上が「引き上げる」と回答したのに対し、「悪化」では4割強にとどまっている。

新型コロナウイルス感染拡大による業績の変化が賃金引上げに大きな影響を及ぼしていることが明らかとなっている。



(2) 新型コロナウイルス感染拡大による中小企業の人員計画への影響

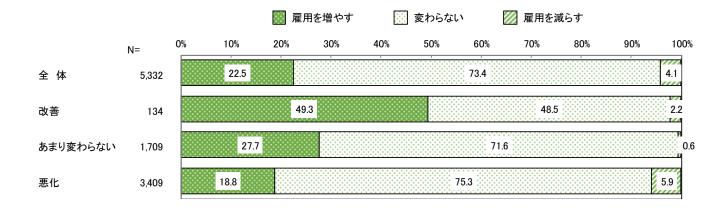
新型コロナウイルスの感染拡大の影響を踏まえた令和3年度の人員計画の見込みを、新型コロナウイルスの影響下における経営状況別に集計した。

正社員の人員計画については、経営状況が「改善」の企業では49.3%が「雇用を増やす」と回答したのに対し、「あまり変わらない」では27.7%、「悪化」では18.8%にとどまっている。

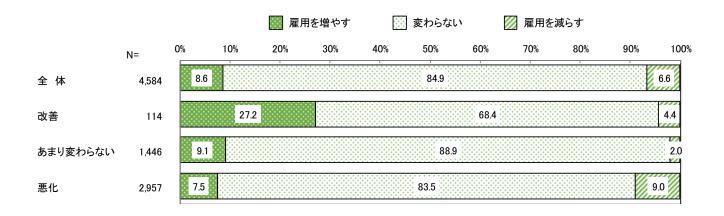
非正社員の人員計画についても、経営状況が「改善」の企業では27.2%が「雇用を増やす」と回答したのに対し、「あまり変わらない」及び「悪化」では1割未満にとどまっている。

このことから、新型コロナウイルス感染拡大による業績の変化が雇用計画にも影響を及ぼしていることがわかる。経営状況が良好な企業ほど正社員、非正社員ともに「雇用を増やす」の割合が高く、特に正社員の雇用を増やすと考えている企業が多い。一方、経営状況が「悪化」の企業では「雇用を減らす」の割合が高く、正社員については 5.9%、非正社員については 9.0%となっており、経営状況が悪い企業においては特に非正社員の雇用への影響が大きい。

【正社員】



【非正社員】



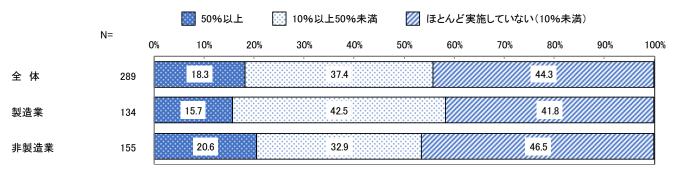
(3) 上場企業におけるリモート勤務の実施状況

新型コロナウイルスの感染拡大により在宅勤務等のリモート勤務を実施する企業が増加した。ここではどのような企業がリモート勤務を実施しているかを分析するため、令和2年7月における全労働者の1か月当たりの総労働時間に占めるリモート勤務の実施時間割合を業種別及び企業規模別に集計した。

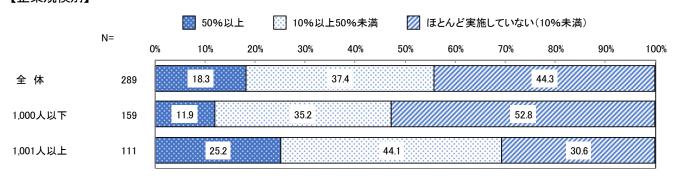
業種別にみると、リモート勤務を10%以上実施した企業の割合は、製造業、非製造業ともに5割台と大きな差はみられなかった。製造業では「10%以上50%未満」及び「ほとんど実施していない(10%未満)」がともに4割強であり、非製造業では「ほとんど実施していない(10%未満)」が46.5%と最も高くなっている。非製造業では「ほとんど実施していない(10%未満)」及び「50%以上」が製造業よりも約5ポイント高くなっており、非製造業のなかでも業種による差があるものとみられる。

企業規模別にみると、1,001 人以上の企業でリモート勤務の実施割合が高くなっている。10%以上実施した企業の割合は1,000 人以下で47.1%であるのに対し、1,001 人以上では69.3%となっている。さらに「50%以上」は1,001 人以上の企業で25.2%となっており、1,000 人以下と比べて13.3ポイント高くなっている。一方、1,000 人以下の企業では「ほとんど実施していない(10%未満)」が52.8%と半数以上を占めている。

【業種別】



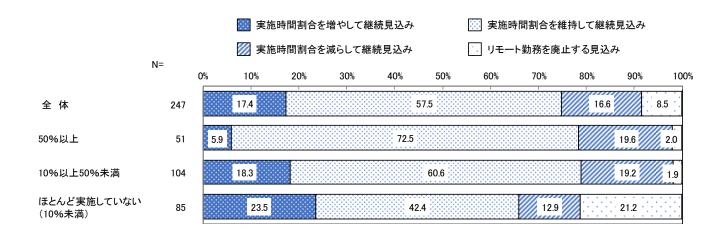
【企業規模別】



さらに、今後のリモート勤務の継続見込みについて、令和2年7月における総労働時間に占めるリモート 勤務の実施割合別に集計を行った。

リモート勤務の実施割合が 10%以上の企業では 9 割以上が今後も継続見込みと回答している。実施割合が 50%以上の企業では「実施時間割合を維持して継続見込み」が 7 割以上を占めている。実施割合が 50%未満の企業では、実施割合が低くなるほど「実施時間割合を増やして継続見込み」の割合が高くなっている。

ただし、実施割合が10%未満の企業では「リモート勤務を廃止する見込み」が21.2%と突出して高くなっていることから、社会情勢への対応として一時的にリモート勤務を取り入れている企業もあるとみられる。



上場企業向け調査① 用語定義等

経済産業省委託調査

<本調査における用語定義等>

※調査票と照らし合わせてご回答ください。

《調食票と照らし合わせ(ご回合 全労働者	常用労働者と非常用労働者を含めた、賃金台帳に記載される労働者全員を指しま
	 す。但し、理事、取締役等の役員は除きます。
	│ │雇用期間を定めず雇用されている労働者を指します。日雇労働者や季節労働者等
	雇用期間に定めのある労働者、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労
	働者は除きます。但し、理事、取締役等の役員は除き、管理監督者は含みます。
	 雇用期間を定めて雇用されている労働者を指します。日雇労働者や季節労働者等
	雇用期間に定めのある労働者、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労
	一角者等が含まれます。
	前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けており、前事業年
	度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であった者(高
	年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象者は除きます)を指します。
	全労働者のうち、工場のライン業務や店舗での対面販売等の一部の現業職を除く職
	種についており、主たる勤務場所が、自社オフィスやサテライトオフィス、コワーキングス
	ペース、自宅等である者を指します。
 IT 関連業務に従事する常用	常用労働者のうち、情報処理・通信に携わる人材として、システムコンサルタント・設
労働者	計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につく者を指
731231	します。
	・・・・ 学校教育法に基づく高校、高専・短大、大学を卒業した者又は大学院修士研修過
	程を修了し修士号を取得した者若しくは取得見込みの者を指します。ただし、大学医
	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	さー・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	│ │ 新卒採用者以外の、他の企業に就職していた者、農業等自営業を行っていた者、
	・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	 勤務延長制度により、再雇用または勤務延長された者を除きます。
 IT 関連業務に従事する中途・	ーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーーー
経験者採用者	 ント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につ
	 〈者を指します。
—————————————————————————————————————	
IT 関連業務に従事する中途・	 常用労働者数に占めるIT 関連業務に従事する中途・経験者採用者数の割合を指
経験者採用比率	します。
給与等支給総額	│ │俸給・給料・賃金・歳費・賞与・一時金及び諸手当等の、給与所得となるものの総
	額を指します。退職金等の給与所得とならないものは除きます。
 1 人平均賃金の引上げ	定期昇給・賃金構造維持、ベースアップ等の改定により、労働者の1人当たりの平
	・ロー・・ロー・・ロー・・ロー・ロー・ロー・ロー・ロー・ロー・ロー・ロー・ロー・

定期昇給·賃金構造維持分	あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた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指します。年齢、勤続年数による自動昇給等のほ						
	かに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合						
	も含まれます。	空間見給レベー	スプップの書き 女(例)				
ベースアップ分	賃金表(学歴、年齢、勤続年数、	■定期昇給とベースアップの考え方(例) 賃金表(学歴、年齢、勤続年数、 前年の賃金表 5000 今年の賃					
	職務、職能等により賃金がどのように	1級 20	00,000	1級	203,000		
	定まっているかを表にしたもの)の改	2級 20	05,000	2級	208,000		
	定により賃金水準を引き上げることを		ペースアップ				
	指します。	80 0F 1 48 (000)	3,000	to belle			
賞与·一時金分	定期昇給・賃金構造維持分、ベースア	ッフ分によっ	って増加する分を関	新上げ1000 余く買-5	となります。 ラ・一時金		
	の昨年度からの増額を指します。						
諸手当	能率手当、生産手当、役割手当、特殊	朱勤務手当	当、技術手当、家	族手当	4、扶養手		
	当、通勤手当、住宅手当、在宅勤務引	手当(リモ・	ート勤務手当)そ	の他の)手当等を		
	指します。なお、慶弔手当等の特別手当	当は除きます	す。				
在宅勤務手当(リモート勤務	在宅勤務の実施にあたって必要となる通	信費や光	熱費等についての	雇用者	負担を軽		
手当)	減するために支給される金銭手当や現物	勿支給のこと	とを指します。				
リモート勤務	サテライトオフィスやコワーキングスペース、	自宅等の目	自社オフィス以外の	場所で	で業務にあ		
	たることを指します。						
初任給	通常の所定労働時間、日数を勤務した	新卒採用	者の入社年6月2	分の所	定内給与		
	額(所定内労働時間に対して支払われ	いる賃金でも	あって、基本給のほ	お諸号	F当が含ま		
	れますが、超過労働給与額は除きます。)から通菫	動手当を除いたもの	つを指し	<i>、</i> ます。		
労働費用	現金給与、法定福利費、法定外福利	費、現物給	合与、退職金等の	費用、	教育訓練		
	費等の、使用者が労働者を雇用すること	とによって生	ずる一切の費用	(企業	負担分)		
	を指します。						

- 「賃上げ・生産性向上のための税制」の概要については、下記の経済産業省ホームページをご確認ください。 https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html
- 設問上における「通常要件」とは、賃上げ要件(継続雇用者給与等支給額が前事業年度比で3%以上増加)及び設備投資要件(国内設備投資額が償却費総額の9.5割以上)の双方を指し、「上乗せ要件」とは、教育訓練費要件(教育訓練費が過去2年平均比で20%以上増加)を指します。(なお、「国内設備投資額」「教育訓練費」等の定義については、上記の経済産業省ホームページをご確認ください。)

上場企業向け調査① 調査票

令和2年度「企業の賃金動向・雇用状況等に係るアンケート調査」

1. 基礎情報

問1(1). 貴社の資本金を記入してください。

資本金

問1(2). 貴社の業種を選択してください。【〇は1つ】

1.	農林水産	2.	鉱業	3.	建設				
<%									
4.	食品	5.	繊維製品	6.	パルプ・紙				
7.	化学・医薬品	8.	石油・石炭	9.	ゴム				
10.	窯業	11.	鉄鋼	12.	非鉄金属				
13.	金属製品	14.	機械	15.	電気				
16.	輸送用機械	17.	精密機械	18.	その他製品				
19.	商業	20.	銀行・ノンバンク	21.	証券・証券先物				
22.	保険	23.	不動産	24.	陸運				
25.	海運	26.	空運	27.	倉庫・運輸				
28.	情報通信	29.	電気ガス	30.	サービス				

問2. 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における、売上総額・税引き前当期純利益総額・課税所得税額・法人納税額をそれぞれお答えください。

	売上総額	税引き前 当期純利益総額	課税所得税額	法人納税額
令和元年度	百万円	百万円	百万円	百万円
平成 30 年度	百万円	百万円	百万円	百万円
平成 29 年度	百万円	百万円	百万円	百万円

2. 「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績・利用見込みについて

問3. 令和元年度及び平成30年度における、「賃上げ・生産性向上のための税制」の利用実績をそれぞれお答えください。【○はそれぞれ1つ】

令和元年度	1. 利用しなかった	2. 通常要件のみを利用	3. 通常要件及び上乗せ要件を利用
平成 30 年度	1. 利用しなかった	2. 通常要件のみを利用	3. 通常要件及び上乗せ要件を利用

問4. <u>問3で両年度とも「1. 利用しなかった」と回答された方に伺います。</u>本税制を利用しなかった 理由をお答えください。【○は1つ】

- 1. 制度を知らなかった
- 2. 業績が赤字で、法人税を納付していなかった
- 3. 給与等支給額が前年度から増加していなかった
- 4. 賃上げ要件のみ満たすことができなかった
- 5. 設備投資要件のみ満たすことができなかった
- 6. 賃上げ要件・設備投資案件ともに満たすことができなかった
- 7. その他(

問5. 令和2年度における**本税制の利用予定(上乗せ要件の活用の有無も含めて)**をお答えください。 【〇は1つ】

1. 利用しない **2.** 通常要件のみを利用

3. 通常要件及び上乗せ要件を利用

3. 人員計画について

問6. 令和2年度、令和元年度及び平成30年度における、全労働者数、常用労働者数、非常用労働者数及び 継続雇用者数をそれぞれお答えください。

	全労働者数	常用労働者数	非常用労働者数	継続雇用者数
令和2年度	人	人	人	人
令和元年度	人	人	人	人
平成 30 年度	人	人	人	人

問7. 令和3年度における全労働者数、常用労働者数、非常用労働者数及び継続雇用者数について、 令和2年度と比較した場合の増減予定率をそれぞれお答えください。

【①~④について○はそれぞれ1つ】

		令和2年度と比較した、令和3年度の雇用者数の増減予定率							
	10%以上	5~9%	1~4%	同程度	1~4%	5~9%	10%以上		
	の減少	程度の減少	程度の減少	(増減なし)	程度の増加	程度の増加	の増加		
①全労働者数	1	2	3	4	5	6	7		
②常用労働者数	1	2	3	4	5	6	7		
③非常用労働者数	1	2	3	4	5	6	7		
④継続雇用者数	1	2	3	4	5	6	7		

問8. 令和2年度における新卒採用予定者数(令和3年度入社予定人数)について、令和元年度における新卒採用実績者数(令和2年度に入社した人数)と比較した場合の増減率をお答えください。

【○は1つ】

1. 10%以上の減少

2. 5~9%程度の減少

3. 1~4%程度の減少

4. 同程度(増減なし)

5. 1~4%程度の増加

6.5~9%程度の増加

7. 10%以上の増加

問9. 令和2年度における中途・経験者採用予定者数及び IT 関連業務*に従事する中途・経験者採用予定者 数について、令和元年度入社人数と比較した場合の増減率を、それぞれお答えください。

【①、②について○はそれぞれ1つ】

		今 和元年日	チント較しか	<u>た</u> 、令和2年	ま使の由途	·	日子定去粉	
				- 、 〒4日21 生事する中途				
	10%以上の減少		1 4 %程度の減少 1 8 4 %程度の減少	三事 9 同程度(増減なし)	s: 	*用 5 ~ 9 %程度の増加	の 10 %以上の 増加	経験者採用を行っていない
①中途·経験者 採用予定者数	1	2	3	4	5	6	7	
②IT 関連業務に 従事する 中途・経験者 採用予定者数	1	2	3	4	5	6	7	8

[※]IT 関連業務に従事する者とは、情報処理・通信に携わる人材として、システムコンサルタント・設計者、 ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につく者を指します。

問 10. 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、中途・経験者採用比率及び IT 関連業務**に従事する中途・経験者採用比率をそれぞれお答えください。

	中途・経験者採用比率 ^{※2}	IT 関連業務に従事する 中途・経験者採用比率 ^{※3}
令和元年度	%	%
平成 30 年度	%	%
平成 29 年度	%	%

^{※1} IT 関連業務に従事する者とは、情報処理・通信に携わる人材として、システムコンサルタント・ 設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につく者を指します。

4. 給与等について

問 11. 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続 雇用者のそれぞれに対する給与等支給総額をお答えください。

	給与等支給総額							
	全労働者	常用労働者	非常用労働者	継続雇用者				
令和元年度	万円	万円	万円	万円				
平成 30 年度	万円	万円	万円	万円				
平成 29 年度	万円	万円	万円	万円				

^{※2、※3}ともに、それぞれの年度の常用労働者数を分母として、比率を算出してください。

問12. 令和2年度における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均年収(賞与・一時金を含む)について、令和元年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定額をお答えください。

【①~③について〇はそれぞれ1つ】

	1 人当たりの平均 年収 (賞与・一時金を含む)				
	引き上げる 予定	引き下げる 予定			
①全労働者	1	2	3		
②常用労働者	1	2	3		
③非常用労働者	1	2	3		

1または3の場合		1または3の場合	
増減予定率 ^{※1}		 増減予定額 ^{※2}	
増	%	増	円
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円

- ※1 引上げまたは引下げ分のみ入力ください(誤:102.4%→正:2.4%、誤:98.8%→正:1.2%)。
- ※2 引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問 13. 令和 2 年度における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの 1 人当たりの平均月収(賞与・一時金を除く月例賃金ベース) について、令和元年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定額をそれぞれお答えください。【①~③について〇はそれぞれ1つ】

	1 人当たりの平均 月収				
	(賞与・一時金を除く月例賃金ベース)				
	引き上げる	引き上げる 令和元年度と 引き下げる			
	予定	予定 同程度			
	(±1%以内)				
①全労働者	1	2	3		
②常用労働者	1	2 3			
③非常用労働者	1	2	3		

1または3の場合 増減予定率 ^{※1}		-	3の場合 テ定額 ^{※2}
	%		円
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円

- ※1 引上げまたは引下げ分のみ入力ください(誤:102.4%→正:2.4%、誤:98.8%→正:1.2%)。
- ※2 引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問 14. <u>問 13 で②常用労働者の平均月収を「1. 引き上げる予定」と回答された方に伺います。</u>引上げ方法について、お答えください。【複数回答可】

1. 定期昇給·賃金構造維持分 2. ベースアップ 3. 賞与·一時金 4. 諸手当等

問 15. <u>問 14 で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」または「2. ベースアップ」と回答された方に伺います。</u> 引上げ率及び引上げ額をお答えください。

	引上げ率**1	引上げ額※2
①定期昇給·賃金構造維持分	%	円
②ベースアップ	%	円

- ※1 引上げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%)。
- ※2 引上げ分のみ入力ください。

問16. 問14で「4. 諸手当等」と回答された方に伺います。手当の分類について、お答えください。

【複数回答可】

1. 業績手当(賞与·一時金以外)

2. 役職手当

3. 技能·職能手当

4. 住宅手当·勤務地手当、地域手当

5. 在宅勤務手当(リモート勤務手当)

6. その他手当

問 17. 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続 雇用者それぞれの 1 人当たりの夏季賞与・一時金額をそれぞれお答えください。

	1 人当たりの夏季賞与・一時金額				
	全労働者常用労働者非常用労働者継続雇用者				
令和元年度	万円	万円	万円	万円	
平成 30 年度	万円	万円	万円	万円	
平成 29 年度	万円	万円	万円	万円	

問 18. 令和 2 年度における全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者それぞれの 1 人当たりの夏季賞与・一時金額について、令和元年度と比較した場合の増減月数及び増減額をそれぞれお答えください。

【①~④について○はそれぞれ1つ】

	令和元年度と比較した 1 人当たりの夏季賞与・一時金額			
	引き上げる 予定	令和元年度と 同程度 (±1%以内)	引き下げる 予定	
①全労働者	1	2	3	
②常用労働者	1	2	3	
③非常用労働者	1	2	3	
④継続雇用者	1	2	3	

	<u>は3の場合</u> 減月数 ^{※1}	<u>1 </u>	<u>たは3の場合</u> 増減額 ^{※2}
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円

※1、※2 ともに引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問19. 令和元年度、平成30年度及び平成29年度における、全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続 雇用者それぞれの1人当たりの冬季賞与・一時金額をそれぞれお答えください。

	1 人当たりの冬季賞与・一時金額				
	全労働者常用労働者非常用労働者継続雇用者				
令和元年度	万円	万円	万円	万円	
平成 30 年度	万円	万円	万円	万円	
平成 29 年度	万円	万円	万円	万円	

問20. 令和2年度における全労働者、常用労働者、非常用労働者及び継続雇用者それぞれの**1人当たりの冬季賞与・一時金予定額**について、令和元年度と比較した場合の増減予定月数及び増減予定額をそれぞれお答えください。【①~④について○はそれぞれ1つ】

	令和元年度と比較した 1 人当たりの冬季賞与・一時金予定額				
	引き上げる 令和元年度と 引き下げる 予定 同程度 予定 (±1%以内)				
①全労働者	1	2	3		
②常用労働者	1	3			
③非常用労働者	1	2	3		
④継続雇用者	1	2	3		

1または3の場合		1または3の場合	
増減	増減予定月数 ^{※1}		予定額※2
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円
増	か月分	増	円
減	か月分	減	円

問21. 令和2年度、令和元年度及び平成30年度における、新卒採用者の初任給額をお答えください。

	新卒採用者の初任給額	
令和2年度		円
令和元年度		円
平成 30 年度		円

^{※1、※2}ともに引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問22. 令和3年度における新卒採用者の初任給額について、令和2年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定額をそれぞれお答えください。【○は1つ】

令和2年度と比較した 令和3年度の新卒採用者の初任給額			
引き上げる 予定	令和2年度と 同程度 (±1%以内)	引き下げる 予定	
1	2	3	

<u>1または3</u> 増減予定		<u>1 または</u> 増減予	
増	%	増	円
減	%	減	円

- ※1 引上げまたは引下げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%、誤:98.8%⇒正:1.2%)。
- ※2 引上げまたは引下げ分のみ入力ください。
- 問23(1). 令和元年度における IT 関連業務**Iに従事する中途・経験者採用者を、中途・経験者採用者全体と比べた場合、1人当たりの所定内給与**2について、当てはまる番号をお答えください。

【〇は1つ】

- IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者と中途・経験者採用者全体を比べた場合:
- 1. || 「関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が高い→【 %高い】
- 2. | ↑ 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が低い→ 【 %低い】
- 3. 所定内給与水準に違いはない(同水準(±1%以内)である)
- 4. || 関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない
- ※1 IT 関連業務に従事する者とは、情報処理・通信に携わる人材として、システムコンサルタント・ 設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につく者を指します。
- ※2 所定内給与とは、決まって支給される給与のうち、時間外手当等、所定の労働時間を超える労働に 対して支給される給与を除いた給与です。
- 問 23 (2). 令和元年度における IT 関連業務**「に従事する中途・経験者採用者を IT 関連業務に従事する常用労働者(プロパー社員)と比べた場合、1人当たりの所定内給与**2 について、当てはまる番号をお答えください。【〇は1つ】
 - <u>IT関連業務に従事する中途・経験者採用者と同業務に従事する常用労働者(プロパー社員)</u>を比べた場合:
 - 1. IT 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が高い→【 %高い】
 - 2. | ↑ 関連業務に従事する中途・経験者採用者のほうが、所定内給与水準が低い→【 %低い】
 - 3. 所定内給与水準に違いはない(同水準(±1%以内)である)
 - 4. IT 関連業務に従事する中途・経験者採用を行っていない
 - ※1 IT 関連業務に従事する者とは、情報処理・通信に携わる人材として、システムコンサルタント・ 設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につく者を指します。
 - ※2 所定内給与とは、決まって支給される給与のうち、時間外手当等、所定の労働時間を超える労働に 対して支給される給与を除いた給与です。

問24. 令和2年度における①中途・経験者採用者及び②IT 関連業務**に従事する中途・経験者採用者のそれぞれ1人当たりの所定内給与**2について、令和元年度と比較した場合の増減予定率及び増減予定額を、それぞれお答えください。【①、②について○はそれぞれ1つ】

	令和元年度と比較した			
	1 人当たりの 所定内給与			
	引き上げる	令和元年度	引き下げる	IT 関連業務
	予定	と同程度	予定	に従事する
		(±1%以内)		中途・経験
				者採用を
				行っていない
①中途·経験者 採用者	1	2	3	
②IT 関連業務 に従事する 中途・経験者 採用者	1	2	3	4

<u>1または3の</u> 増減予定≥		<u>1 または3</u> 増減予5	
増	%	増	田
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円

^{※1} IT 関連業務に従事する者とは、情報処理・通信に携わる人材として、システムコンサルタント・ 設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理・通信技術者といった職種につく者を指します。

5. 教育訓練について

問 25. 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、教育訓練費総額及び全労働者 1 人当たりの 平均年間教育訓練費額をそれぞれお答えください。

	教育訓練費総額	全労働者1人当たりの 平均年間教育訓練費額
令和元年度	万円	万円
平成 30 年度	万円	万円
平成 29 年度	万円	万円

^{※2} 所定内給与とは、決まって支給される給与のうち、時間外手当等、所定の労働時間を超える労働に 対して支給される給与を除いた給与です。

^{※3} 引上げまたは引下げ分のみ入力ください(誤:102.4%→正:2.4%、誤:98.8%→正:1.2%)。

^{※4} 引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問26. 令和2年度における教育訓練費総額及び全労働者1人当たりの平均年間教育訓練費額について、令和 元年度と比較した場合の増減予定率をそれぞれお答えください。

【①、②について○はそれぞれ1つ】

		令和元年度と比較した増減予定率									
	20 %以上の減少	15~19%程度の減少	10~14%程度の減少	5~9%程度の減少	1~4%程度の減少	同程度(増減なし)	1~4%程度の増加	5~9%程度の増加	10~14%程度の増加	15~19%程度の増加	20 %以上の増加
①令和2年度の 教育訓練費総額	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
②令和2年度の 全労働者1人当たり の平均年間教育訓 練費額	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問27. 令和2年度における教育訓練について、実施する教育訓練の内容をお答えください。

【複数回答可】

)

- 1. マネジメント能力・リーダーシップを高めるもの
- 2. 課題解決スキル (分析・思考・想像力等) を高めるもの
- 3. 営業力・接客スキルを高めるもの
- 4. 対人コミュニケーション能力を高めるもの
- 5. 一般的な IT の知識・能力を高めるもの(事務機器操作、オフィスソフトウェア操作等)
- 6. 専門的な IT の知識・能力を高めるもの(システム開発・運用、プログラミング等)
- 7. 職場に特有の専門的な知識・スキルを高めるもの
- 8. 語学力を高めるもの
- 9. 財務・会計の知識・スキルを高めるもの
- 10. 一般教養(リベラルアーツ)等を身につけるもの
- 11. その他(

6. 労務費用について

問 28. 令和元年度、平成 30 年度及び平成 29 年度における、労働費用総額をそれぞれお答えください。

	労働費用総額
令和元年度	万円
平成 30 年度	万円
平成 29 年度	万円

問29. 令和2年度における労働費用総額について、令和元年度と比較した場合の増減予定率をお答えください。【〇は1つ】

		令和元年度と比較した増減予定率									
	20 %以上の減少	15~19%程度の減少	10~14%程度の減少	5~9%程度の減少	1~4%程度の減少	同程度(増減なし)	1~4%程度の増加	5~9%程度の増加	10~14%程度の増加	15~19%程度の増加	20%以上の増加
令和2年度の 労働費用総額	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

7. その他について

問30. 令和2年6月、5月及び4月の売上高について、前年(令和元年)同月の売上高を「100」とした場合の水準をそれぞれお答えください。

	前年(令和元年)同月の売上高を 「100」とした場合の売上高水準
令和2年6月	
令和2年5月	
令和2年4月	

※回答例:前年同月と比べて売上高が80%だった場合、「80」とお答えください。

問31.全労働者及び常用労働者1人当たりの3か月平均時間外労働(残業)時間について、令和元年 4~6月と比較した令和2年4~6月の増減率をそれぞれお答えください。

【①、②について〇はそれぞれ1つ】

		令和元年4~6月と比較した 令和2年4~6月の 1人当たり3か月平均時間外労働(残業)時間									
	20 %以上の減少	15~19%程度の減少	10~14%程度の減少	5~9%程度の減少	1 ~ 4 %程度の減少	同程度(増減なし)	1~4%程度の増加	5 ~ 9 %程度の増加	10~14%程度の増加	15~19%程度の増加	20 %以上の増加
①全労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
②常用労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問32. 令和2年7月における一部の現業職*を除く全労働者の1か月当たりの<u>総労働時間に占めるリモート動務の実施時間割合、当該割合の前年同月比(令和元年7月比)増減率、今後の継続見込み</u>について、それぞれお答えください。【○はそれぞれ1つ】

①総労働時間に占める	1. 90%以上 2. 70%以上~90%未満 3. 50%以上~70%未満
リモート勤務の実施	4. 30%以上~50%未満 5. 10%以上~30%未満
時間割合	6. ほとんど実施していない(10%未満)
	1. 100%以上の増加 2. 100%未満~80%以上の増加
	3. 80%未満~60%以上の増加 4. 60%未満~40%以上の増加
②対前年同月比増減率	5. 40%未満~20%以上の増加 6. 20%未満~10%以上の増加
	7. 昨年度と同程度(10%未満の増加~増減なし)
	8. 昨年度より減少
	1. 実施時間割合を増やして継続見込み
③今後の継続見込み	2. 実施時間割合を維持して継続見込み
シュダ小型が比が	3. 実施時間割合を減らして継続見込み
	4. リモート勤務を廃止する見込み

[※]一部の現業職を除く全労働者とは、全労働者のうち、工場のライン業務や店舗での対面販売等の一部の現業職を除く を除く職種についており、主たる勤務場所が、自社オフィスやサテライトオフィス、コワーキングスペース、 自宅等である者を指します。

問33. 令和2年7月時点における在宅勤務手当(リモート勤務手当)について、支給の有無をお答えください。【〇は1つ】

- 1. 支給している
- 2. 支給していないが、支給を検討中または検討予定である
- 3. 支給しておらず、検討予定もない

問 34. <u>問 33 で「1. 支給している」と回答された方に伺います。</u>支給している手当の対象、支給方法及び支給 内容をそれぞれお答えください。

①手当の対象(何を対象 とした手当か) 【複数回答可】	1. 勤務環境の整備費 2. 通信費 3. 光熱費 5. その他(4. 消耗品費)
②支給方法 【○は1つ】	 1. 1か月単位で継続的に支給している 2. 3か月程度単位で継続的に支給している 3. 6か月程度単位で継続的に支給している 4. 年間単位で継続的に支給している 5. 1回限りで支給した 	
③支給内容 【複数回答可】	1. 金銭手当(金額:1回1人当たり 2. 現物支給(内容:	円)

問 35. <u>問 33 で「1. 支給している」と回答された方に伺います。</u>通勤手当の支給状況についてお答えください。 【〇は1つ】

- 1. 通勤手当も満額支給した上で、在宅勤務手当を支給している
- 2. 通勤手当の支給額を一定率減らした上で、在宅勤務手当を支給している
- 3. 通勤手当の支給を全額止めて在宅勤務手当を支給している

問36. <u>問33 で「1. 支給している」と回答された方に伺います。</u>在宅勤務手当(リモートワーク勤務手当)の 今後の支給継続予定についてお答えください。【〇は1つ】

- 1. 今後1年以上は支給を継続する予定
- 2. 今後半年程度は支給を継続する予定
- 3. 今後3か月程度は支給を継続する予定
- 4. 今後1か月は支給を継続する予定
- 5. 1回限りのため今後の支給予定はない
- 6. 未定

問 37. <u>問 33 で「2. 支給していないが、支給を検討中または検討予定である」と回答された方に伺います。</u>支給を検討されている手当の対象、支給方法及び支給内容をそれぞれお答えください。

	1多、文帕刀仏及い文帕内台でで100台でくたとい	•
①手当の対象(何を対象	1. 勤務環境の整備費 2. 通信費 3. 光熱費	4. 消耗品費
とした手当か)	5. その他()
【複数回答可】	6. 検討中につき、現時点で未定	
	1. 1か月単位で継続的に支給していく予定	
	2. 3か月程度単位で継続的に支給していく予定	
②支給方法	3. 6か月程度単位で継続的に支給していく予定	
【○は1つ】	4. 年間単位で継続的に支給していく予定	
	5. 1回限りで支給する予定	
	6. 検討中につき、現時点で未定	
③支給内容	1. 金銭手当(金額:1回1人当たり	円)
③文稿內谷 【複数回答可】	2. 現物支給(内容:)
【後	3. 検討中につき、現時点で未定	

■回答者様について

ご回答内容を確認させて頂く場合があるため、ご回答者様についてご記入ください。

会社名	
お名前	
所属部署名	
役職	
電話番号	
Email	

質問は以上です。ご多忙のところ調査にご協力頂きまして、誠に有難うございました。

上場企業向け調査②

令和2年度「企業の賃金動向・雇用状況等に係るアンケート調査」

1. 基礎情報

問1(1). 貴社の資本金を記入してください。

問1(2). 貴社の全労働者数を記入してください。

全労働者

※ 全労働者: 常用労働者と非常用労働者を含めた、賃金台帳に記載される労働者全員を指します。ただし、 理事、取締役等の役員は除きます。

問1(3). 貴社の業種を選択してください。【〇は1つ】

1.	農林水産	2.	鉱業	3.	建設
<>	 (製造業の方は、4~18 の中から)	お選	びください>		
4.	食品	5.	繊維製品	6.	パルプ・紙
7.	化学·医薬品	8.	石油・石炭	9.	ゴム
10.	窯業	11.	鉄鋼	12.	非鉄金属
13.	金属製品	14.	機械	15.	電気
16.	輸送用機械	17.	精密機械	18.	その他製品
19.	商業	20.	銀行・ノンバンク	21.	証券・証券先物
22.	保険	23.	不動産	24.	陸運
25.	海運	26.	空運	27.	倉庫・運輸
28.	情報通信	29.	電気ガス	30.	サービス

2. 令和3年度税制改正について

- 問2.現行の「賃上げ・生産性向上のための税制」は、令和3年度税制改正において、「人材確保等促進税制」へと見直しが行われる予定です。この点の認知状況についてお答えください。【〇は1つ】
 - 1. 改正されることは知っており、制度の概要も把握している
 - 2. 改正されることは知っているが、制度の概要までは把握していない
 - 3. 改正されることは知らなかった(調査票に同封のパンフレットを見て初めて知った)
 - ※ 人材確保等促進税制の概要は、調査票に同封のパンフレット又は経済産業省ホームページ (https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/26fykaisei/jinzaikakuhoto sokushinzeisei20210104.pdf)をご確認ください。
- 問3. <u>問2で「1. 改正されることは知っており、制度の概要も把握している」と回答された方に伺います</u>。 利用見込みについて、お答えください。【〇は1つ】
 - 1. 要件を概ね満たせる見込みであり、法人税が発生する場合には(黒字であれば)、利用する予定
 - 2. 要件を満たすことが難しいため、利用しない予定
 - 3. 現時点では不明

3. 新卒採用・中途採用について

問4. 令和元年度(令和2年度入社)、令和2年度(令和3年度入社予定)及び令和3年度(令和4年度入社予定)の新卒採用者数をお答えください。

	新卒採用者数	うち、大卒・院卒者
令和3年度		
(予定)	人	人
令和2年度	人	人 人
令和元年度	人	人

- ※1 新卒採用者:学校教育法に基づく高校、高専・短大、大学を卒業した者又は大学院修士課程を修了し修士号を取得した者若しくは取得見込みの者を指します。ただし、大学医学部及び歯学部、専修学校、各種学校、職業能力開発施設等を卒業した者は除きます。
- ※2 大卒・院卒者:学校教育法に基づく大学を卒業した者又は大学院修士課程を修了し修士号を取得した 者若しくは取得見込みの者を指します。ただし、大学医学部及び歯学部を卒業した者は除きます。

問5. 令和元年度、令和2年度及び令和3年度の中途採用者数をお答えください。

	中途採用者数	うち、役員	うち、管理職	うち、それ以外
令和3年度				
(予定)	人	人	人	人
令和2年度	人	<u>ل</u>	人	人
令和元年度	人	人	人	

- ※1 中途採用者数:新卒採用者以外の、他の企業に就職していた者、農業等自営業を行っていた者、家事に 従事していた者等を指します。常用労働者・非常用労働者の別や、職種は問いません。ただし、再雇用 制度または勤務延長制度により、再雇用または勤務延長された者を除きます。
- ※2 役員:取締役・会計参与・監査役・執行役・理事・監事等を指します。(執行役員は除く)
- ※3 管理職:執行役員・部長級・課長級を指します。

問 6. 令和元年度及び令和 2 年度における中途採用者の主な入職経路について、割合の高い上位 3 つまでお答えください。【複数回答可】

1. 民間求人サイト	2. 人材派遣会社
3. 人材紹介会社	4. ハローワーク
5. 会社への直接問い合わせ	6. ヘッドハンティング
7. リファラル採用(同僚、家族、知人からの紹介)	8 . OB・OGによる紹介
9. 他企業からの出向者受け入れ	10. 出向からの復帰
11. その他()

4. 春闘について

問7. 令和元年春闘及び令和2年春闘を経て、全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均年収(賞与・一時金を含む)の引上げ結果についてお答えください。【①~③について〇はそれぞれ1つ】

	①全労働者		②常用労働者		③非常用労働者				
	1. 引き	2. 維持	3. 引き	1. 引き	2. 維持	3. 引き	1. 引き	2. 維持	3. 引き
	上げた	した	下げた	上げた	した	下げた	上げた	した	下げた
令和2年	1	2	3	1	2	3	1	2	3
春闘	'	۷	0	'	۷	O	'	۷	0
令和元年	1	2	3	1	2	3	1	2	3
春闘		2	S		2	3		2	3

- ※1 常用労働者:雇用期間を定めず雇用されている労働者を指します。日雇労働者や季節労働者等雇用期間に定めのある労働者、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労働者は除きます。ただし、理事、取締役等の役員は除き、管理監督者は含みます。
- ※2 非常用労働者:雇用期間を定めて雇用されている労働者を指します。日雇労働者や季節労働者等雇用期間に定めのある労働者、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労働者等が含まれます。

問8. <u>問7で令和2年春闘を経て、②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げた」と回</u>答された方に伺います。引き上げた理由について、お答えください。【複数回答可】

THE PROPERTY OF THE PROPERTY O					
@# II # #	1. 人材の採用・引き留めのため	2. 業績が向上したため			
	3. 他社の賃金動向に合わせるため	4. 最低賃金引上げへの対応のため			
②常用労働者 	5. 取引先等からの評価向上のため	6. 給与規定に基づく定期昇給			
	7. 政府の支援策を利用するため	8. その他()		
	1. 人材の採用・引き留めのため	2. 業績が向上したため			
③非常用労働者	3. 他社の賃金動向に合わせるため	4. 最低賃金引上げへの対応のため			
	5. 取引先等からの評価向上のため	6. 給与規定に基づく定期昇給			
	7. 政府の支援策を利用するため	8. その他()		

問9. <u>問7で令和2年春闘を経て、②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>引上げ方法について、お答えください。【複数回答可】

②常用兴趣者	1. 定期昇給·賃金構造維持分	2. ベースアップ
②常用労働者 	3. 賞与·一時金	4. 諸手当等
②非常用兴趣者	1. 定期昇給·賃金構造維持分	2. ベースアップ
③非常用労働者 	3. 賞与‧一時金	4. 諸手当等

- ※1 定期昇給・賃金構造維持分:あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた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指します。年齢、勤続年数による自動昇給等のほかに、 能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含まれます。
- ※2 ベースアップ:賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務、職能等により賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げることを指します。
- ※3 賞与・一時金: 定期昇給・賃金構造維持分、ベースアップ分によって増加する分を除く賞与・一時金の 昨年度からの増額を指します。
- ※4 諸手当等: 能率手当、生産手当、役割手当、特殊勤務手当、技術手当、家族手当、扶養手当、通勤手当、 住宅手当、在宅勤務手当(リモート勤務手当)、その他の手当等を指します。なお、慶弔手当等の特別 手当は除きます。

問10. <u>問7で令和2年春闘の②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「2. 維持した」又は「3. 引き下げた」と回答された方に伺います。</u>賃金(平均年収)の引上げを行わなかった理由について、お答えください。【複数回答可】

	1. 業績の向上・回復が不十分なため	
	2. 従業員の雇用維持を優先するため	
②当用兴趣去	3. 昨年以前にすでに賃金引上げを実施済のため	
②常用労働者	4. 他社の賃金動向を踏まえて	
	5. 設備投資・技術開発等を優先するため	
	6. その他()
	1. 業績の向上・回復が不十分なため	
	2. 従業員の雇用維持を優先するため	
 ③非常用労働者	3. 昨年以前にすでに賃金引上げを実施済のため	
②非市用力関右	4. 他社の賃金動向を踏まえて	
	5. 設備投資・技術開発等を優先するため	
	6. その他()

問 11. 令和3年春闘における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均年収 (賞与・一時金を含む)の引上げ見込について、令和2年春闘と比較した場合の増減予定率及び増減予定 額をお答えください。【①~③について○はそれぞれ1つ】

		1 人当たりの平均 年収 (賞与・一時金を含む)			
	引き上げる 予定	維持する予定 (±1%以内)	引き下げる 予定		
①全労働者	1	2	3		
②常用労働者	1	2	3		
③非常用労働者	1	2	3		

1または3の場合		<u>1または</u>	3の場合
増減予定率 ^{※1}		増減予	·定額 ^{※2}
(年収ベース)		(年収へ	ベース)
増	%	増	円
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円
増	%	増	円
減	%	減	円

^{※1} 引上げまたは引下げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%、誤:98.8%⇒正:1.2%)。

^{※2} 引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問 12. 令和3年春闘における全労働者、常用労働者及び非常用労働者それぞれの1人当たりの平均月収 (賞与・一時金を除く月例賃金ベース)の引上げ見込について、令和2年春闘と比較した場合の増減予定 率及び増減予定額をそれぞれお答えください。【①~③について〇はそれぞれ1つ】

	1 人当たりの平均 月収 (賞与・一時金を除く月例賃金ベース)			
	引き上げる 予定	維持する予定 (±1%以内)	引き下げる 予定	
①全労働者	1	2	3	
②常用労働者	1	2	3	
③非常用労働者	1	2	3	

1または3の場合		1 または 3 の場合	
増減予定率 ^{※1}		増減予定額 ^{※2}	
(月収ベース)		(月収~	(ス)
増	%	増	円
減	%	 減	円
増	%	増	円
 減	%	i 減	円
増	%	増	円
減	%	減	円

^{※1} 引上げまたは引下げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%、誤:98.8%⇒正:1.2%)。

問 13. <u>問 11 で②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げる予定」と回答された方に伺</u>います。引上げ予定の理由について、お答えください。【複数回答可】

	1. 人材の採用・引き留めのため	2. 業績が向上したため
	3. 他社の賃金動向に合わせるため	4. 最低賃金引上げへの対応のため
②常用労働者	5. 取引先等からの評価向上のため	6. 給与規定に基づく定期昇給
	7. 政府の支援策を利用するため	
	8. その他()
	1. 人材の採用・引き留めのため	2. 業績が向上したため
	3. 他社の賃金動向に合わせるため	4. 最低賃金引上げへの対応のため
③非常用労働者	5. 取引先等からの評価向上のため	6. 給与規定に基づく定期昇給
	7. 政府の支援策を利用するため	
	8. その他()

問 14. <u>問 11 で②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「1. 引き上げる予定」と回答された方に伺います。</u>引上げ方法について、お答えください。【複数回答可】

②常田光樹 孝	1. 定期昇給·賃金構造維持分	2. ベースアップ
②常用労働者 	3. 賞与·一時金	4. 諸手当等
②北党田兴樹老	1. 定期昇給·賃金構造維持分	2. ベースアップ
③非常用労働者	3. 賞与·一時金	4. 諸手当等

^{※2} 引上げまたは引下げ分のみ入力ください。

問 15. <u>問 14 で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」「2. ベースアップ」「3. 賞与・一時金」と回答された方に</u> <u>伺います。</u>引上げ率及び引上げ額をお答えください。

		引上げ率(予定)**1	引上げ額(予定)※2
		(年収ベース)	(年収ベース)
	定期昇給・賃金構造維持分	%	円
②常用労働者	ベースアップ	%	円
	賞与・一時金	%	円
	定期昇給・賃金構造維持分	%	円
③非常用労働者	ベースアップ	%	円
	賞与・一時金	%	円

- ※1 引上げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%)。
- ※2 引上げ分のみ入力ください。

問16. 問14で「4.諸手当等」と回答された方に伺います。手当の分類について、お答えください。

【複数回答可】

	1. 業績手当(賞与·一時金以外)	2. 役職手当
◎ ₩□₩₽₩	3. 技能·職能手当	4. 住宅手当·勤務地手当·地域手当
②常用労働者 	5. 住宅勤務手当(リモート勤務手当)	
	6. その他の手当()
	1. 業績手当(賞与·一時金以外)	2. 役職手当
③非常用労働者	3. 技能·職能手当	4. 住宅手当·勤務地手当·地域手当
	5. 住宅勤務手当(リモート勤務手当)	
	6. その他の手当()

問 17. <u>問 11 で②常用労働者及び③非常用労働者の平均年収を「2. 維持する予定」と回答された方に伺います。</u>賃金(平均年収)の引上げを行わない予定の理由について、お答えください。【複数回答可】

	1. 業績の向上・回復が不十分なため			
②常用労働者	2. 従業員の雇用維持を優先するため			
	3. 昨年以前にすでに賃金引上げを実施済のため			
②市用力側有 	4. 他社の賃金動向を踏まえて			
	5. 設備投資・技術開発等を優先するため			
	6. その他()		
	1. 業績の向上・回復が不十分なため			
	2. 従業員の雇用維持を優先するため			
 ③非常用労働者	3. 昨年以前にすでに賃金引上げを実施済のため			
少 非币用力 侧 有	4. 他社の賃金動向を踏まえて			
	5. 設備投資・技術開発等を優先するため			
	6. その他()		

5. 教育訓練について

問18. 令和元年度、令和2年度及び令和3年度における、教育訓練費総額及び全労働者1人当たりの平均 年間教育訓練費額をそれぞれお答えください。

	教育訓練費総額	全労働者1人当たりの 平均年間教育訓練費額
令和3年度		
(予定)	PI	円
令和2年度	PI PI	円
令和元年度	PI	円

[※] 教育訓練費:貴社において、教育訓練費、研修費、教育費、その他人材育成に要する費用として計上されている費用の額をご記入いただく形で問題ございません。

問 19. 教育訓練費の内訳について、割合の高い上位3つまでお答えください。【複数回答可】

1.	外部の教育機関への研修参加費・委託費	2.	外部講師への謝金
3.	社内の人件費	4.	教材費
5.	外部施設の施設費	6.	社内施設の施設費・管理費

)

0 全和2年年に史佐孝皇の教査訓练について、トル香畑ナチ中家も2つまでも答うとださい。『佐粉

問 20. 令和3年度に実施予定の教育訓練について、より重視する内容を3つまでお答えください。【複数 回答可】

- 1. マネジメント能力やリーダーシップを高めるもの
- 2. 課題解決スキルや思考メソッド(ロジカルシンキング・デザイン思考等)を高めるもの
- 3. 営業力や接客スキルを高めるもの
- 4. 一般的な IT 知識・スキルを高めるもの(事務機器操作、オフィスソフトウェア操作等)
- 5. 専門的な IT 知識・スキルを高めるもの (システム開発・運用、プログラミング等)
- 6. 職場に特有の専門的知識・スキルを高めるもの
- 7. 語学力を高めるもの

7. その他(

- 8. 財務会計の知識・スキルを高めるもの
- 9. 一般教養(リベラルアーツ等)を身につけるもの
- 10. サブスクリプション型のオンラインコンテンツを提供し、労働者自身が選択して受講するもの
- 11. 大学等への留学
- 12. その他(

6. その他

問 21. (1) 令和 2 年の 1 年間(令和 2 年 1 月~令和 2 年 12 月)における全労働者及び常用労働者 1 人当たりの平均時間外労働(残業)時間をお答えください。

①全労働者	②常用労働者
時間/年	時間/年

(2)(1)で回答された令和2年の1人当たりの平均時間外労働(残業)時間を、令和元年の1年間(令和元年(平成31年)1月~令和元年12月)と比較した場合の増減率をそれぞれお答えください。【①、②について○はそれぞれ1つ】

	令和元年と比較した 令和2年の 1人当たり平均時間外労働(残業)時間										
	20 %以上の減少	15~19%程度の減少	10~14%程度の減少	5~9%程度の減少	1 ~ 4 %程度の減少	同程度(増減なし)	1 ~ 4 %程度の増加	5~9%程度の増加	10~14%程度の増加	15~19%程度の増加	20 %以上の増加
①全労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
②常用労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問22. コロナ禍においてテレワークの普及を始めとした労働者の働き方に一定の変化が生じている中、貴社における兼業・副業(雇用×業務委託、雇用×雇用、等の類型は問わない)に従事する雇用者の割合は、令和元年度と令和2年度を比較してどのように変化したか、お答えください。【○は1つ】

1. 増加した

2. 変わらない

3. 減少した

4. 兼業・副業を認めていない

5. 特に把握をしていないため不明

■回答者様について

ご回答内容を確認させていただく場合があるため、ご回答者様についてご記入ください。

会社名	
お名前	
所属部署名	
役職	
電話番号	
Email	

質問は以上です。ご多忙のところ調査にご協力いただきまして、誠に有難うございました。

中小企業向け調査 用語定義等

中小企業庁委託調査

<本調査における用語定義等>

※調査票と照らし合わせてご回答ください。

【労働者の区分について】

正社員	貴社で雇用している労働者のうち、身分・処遇等で「正社員・正職員」としている労働者で、原則として以下のいずれも満たす者を指します(役員や事業主の家族は含みません)。 (1) 定年以外に労働契約の期間の定めがない (2) 所定労働時間がフルタイムである
非正社員	貴社で雇用している労働者のうち、身分・処遇等で「正社員・正職員としていない」労働者です(役員や事業主の家族は含みません)。「パートタイム労働者」や「有期契約フルタイム労働者」等が該当します。 なお、直接雇用でない派遣労働者(派遣元企業から受け入れている労働者)は含みません。

【給与について】

給与総額	貴社で雇用している労働者(役員や事業主の家族は含みません)に対して支払う俸給・給
	料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与(給与所得となる給与)の1年
	間の総額をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、該当しません。

【賃金及び引上げ方法について】

年数による自動昇給等のはかに、能 力、業績評価に基づく昇給があり、 1級 200,000 1級 203,000	174		
●者の数で割ったものをいいます。時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当や、慶可当等は含みません。 所定内給与 決まって支給される給与のうち、時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜可等、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与を除いた給与です。 定期昇給・賃金構造維 持分 あらかじめ労働協約、就業規則等 で定められた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 額することを指します。年齢、勤続 年数による自動昇給等のほかに、能 力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている 場合も含まれます。 ベースアップ分 賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務・職能等により賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の 改定により賃金水準を引き上げることを指します。 賞与・一時金分 で期昇給・賃金構造維持分、ベースアップ分によって増加する分(賞与・一時金の算り使用する基本給が増加したことにより、それに連動して増加する分)を除く賞与・一時金の年度からの増額を指します。	賃金規定	力などに基づく賃金表等(企業によって	
等、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与を除いた給与です。	1人平均賃金	働者の数で割ったものをいいます。時間	
持分 で定められた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 額することを指します。年齢、勤続 年数による自動昇給等のほかに、能 力、業績評価に基づく昇給があり、 毎年時期を定めて査定を行っている 場合も含まれます。	所定内給与		
 ベースアップ分 賃金表(学歴、年齢、勤続年数、 職務、職能等により賃金がどのよう に定まっているかを表にしたもの)の 改定により賃金水準を引き上げることを指します。 賞与・一時金分 定期昇給・賃金構造維持分、ベースアップ分によって増加する分(賞与・一時金の算)を使用する基本給が増加したことにより、それに連動して増加する分)を除く賞与・一時金の年度からの増額を指します。 	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	で定められた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 額することを指します。年齢、勤続 年数による自動昇給等のほかに、能 力、業績評価に基づく昇給があり、 毎年時期を定めて査定を行っている	前年の賃金表 定期昇給 5,000 1級 200,000 2級 205,000 2級 208,000
使用する基本給が増加したことにより、それに連動して増加する分)を除く賞与・一時金の 年度からの増額を指します。	ベースアップ分	職務、職能等により賃金がどのよう に定まっているかを表にしたもの)の 改定により賃金水準を引き上げるこ	3,000
諸手当とは、は本手当、生産手当、役割手当、特殊勤務手当、技術手当、家族手当、扶養手当、	賞与・一時金分	使用する基本給が増加したことにより、そ	
動手当、住宅手当、その他の手当等を指します。なお、慶弔手当等の特別手当は、ここう「諸手当」には含まれません。	諸手当	勤手当、住宅手当、その他の手当等を	

【外国人技能実習制度及び働き方改革に関する制度・政策等について】

外国人技能実習制度	開発途上国等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として、開発途上国等の外国人を日本で一定期間(最長5年間)受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度です。
外国人技能実習生	外国人技能実習制度に基づき、企業等の実習実施者と雇用契約を結び、技能等の修得・ 習熟・熟達に向けた実習を行っている者です。
在留資格「特定技能」	深刻な人手不足に対応すべく、生産性向上や国内人材の確保のための取組みを行ってもなお人材確保が困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人向けに 2019 年 4 月に創設された在留資格です。
特定技能外国人労働者	「特定技能」の在留資格で滞在し、受入れ期間の企業等と雇用契約を結び、業務に従事する外国人労働者です。
働き方改革関連法	労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。 詳しくは、厚生労働省ウェブサイトをご参照ください。 厚生労働省ホームページ> 政策について> 分野別の政策一覧> 雇用・労働> 労働政策全般> 「働き方改革」の実現に向けて URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html
時間外労働の上限規制	大企業は 2019 年 4 月から、中小企業は 2020 年 4 月から、残業時間の上限が、原則として月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合でも、月 100 時間、複数月平均 80 時間、年 720 時間を超えることができなくなるものです。
同一労働同一賃金	大企業は 2020 年 4 月から、中小企業は 2021 年 4 月から、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。
時間外労働の割増賃金 率での支払い猶予廃止	中小企業には、1か月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を払う義務を猶予されていたものが、2023年4月からはその猶予が廃止され、同義務が中小企業にも適用されるものです。

中小企業向け調査 調査票

令和2年度「企業の賃金動向・雇用状況等に係るアンケート調査 |

1. 基礎情報

問1(1). 貴社の資本金を記入してくだ	問し	冏	出し (日). 青社	(/))資本:	分配に入	こして	< T-	さい
----------------------	----	---	-------	-------	---------	------	-----	------	----

資本金	万円

問1 (2). 貴社の従業員数、正社員数、非正社員数を記入してください。※令和2年7月末時点

従業員数	人
正社員数	人
非正社員数	人

問1 (3). 貴社の事業分野を選択してください。【〇は1つ】

- 1. 水産・農林業
- 2. 鉱業
- 3. 建設業 4. 製造業
- 5. 電気・ガス業
- 6. 運輸・情報通信業 7. 卸売業 8. 小売業 9. 金融業 10. 不動産業 11. サービス業

問1(4).問1(3)で「4.製造業」を選択した場合、事業分野を選択してください。【〇は1つ】

- 1. 食料品
- 2. 繊維製品
- 3. パルプ・紙 4. 化学

- 5. 医薬品
- 6. 石油·石炭製品
- 7. ゴム製品
- **8.** ガラス・土石製品

- 9. 鉄鋼
- 10. 非鉄金属
- 11. 金属製品
- 12. 機械

- 13. 電気機器 14. 輸送用機器
- 15. 精密機器
- 16. その他製品

問1(5).問1(3)で「6.運輸・情報通信業」を選択した場合、事業分野を選択してください。

【()は1つ】

- 1. 陸運業
- 2. 海運業
- 3. 空運業 4. 倉庫·運輸関連
- 5. 情報·通信業

問1(6).問1(3)で「7.卸売業」を選択した場合、事業分野を選択してください。【〇は1つ】

1. 各種商品

- 2. 繊維·衣服等
- 3. 飲食料品

- 4. 建築材料、鉱物金属材料等
- 5. 機械器具
- 6. その他

問1 (7). <u>問1 (3) で「8. 小売業」を選択した場合</u>、事業分野を選択してください。【〇は1つ】

- 1. 各種商品小売業
 - 2. 織物・衣服・身の回り品小売業
- 3. 飲食料品小売業

- **4.** 機械器具小売業 **5.** その他の小売業

6. 無店舗小売業

問1(8). 問1(3)で「9. 金融業」を選択した場合、事業分野を選択してください。【〇は1つ】

- 1. 銀行業
- 2. 証券、商品先物取引業 3. 保険業
- 4. その他金融業

問1(9).<u>問1(3)で「11.サービス業」を選択した場合</u>、事業分野を選択してください。【〇は1つ】

- 1. 学術研究、専門・技術、サービス業 2. 宿泊業、飲食サービス業 3. 生活関連サービス業、娯楽業
- **4.** 複合サービス事業
- **5.** サービス業(他に分類されないもの)

2. 給与・賃金の引上げ状況

◆給与総額について

問2. 平成30年度、令和元年度及び令和2年度(見込み)の給与総額についてお答えください。

平成 30 年度	円
令和元年度	円
令和2年度(見込み)	円

◆令和元年度の賃金の引上げ状況(実績)について

問3 (1). 令和元年度の従業員全体、正社員、非正社員の1人平均賃金の引上げ状況(実績)についてお答えください。【①~③についてそれぞれ○は1つ】

①従業員全体	1. 引き上げた	2. 引き上げていない
②正社員	1. 引き上げた	2. 引き上げていない
③非正社員	1. 引き上げた	2. 引き上げていない

問3 (2). <u>問3 (1)で「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の1人平均賃金について、平成30年度と比較した場合の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

	引上げ率(%)※1	引上げ額(円)※2
①従業員全体	%	円
②正社員	%	円
③非正社員	%	円

^{※1} 引上げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%)。

問3 (3). <u>問3 (1) で「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に賃金を引き上げた 理由について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【①~③それぞれ複数回答可】

		* * * * * * * * * * * * * * * * * * * *	
	①従業員全体	②正社員	③非正社員
業績向上・回復を従業員に還元	1	1	1
人材の採用・引き留め	2	2	2
取引先の賃金上昇の単価への反映	3	3	3
他社の賃金動向	4	4	4
最低賃金引上げへの対応	5	5	5
業績連動型賃金制度を順守	6	6	6
所得拡大促進税制の適用を受けるため	7	7	7
その他(8	8	8

問3(4). <u>問3(1)で②正社員の賃金を「1. 引き上げた」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の正社員の賃金引上げ方法について、該当する番号すべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. 定期昇給·賃金構造維持分 2. ベースアップ分 3. 賞与·一時金分 4. 諸手当等

^{※2} 引上げ分のみ入力ください。

問3(5). <u>問3(4)で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」、「2. ベースアップ分」、「3. 賞与・一時金分」と回答された方に伺います。</u>回答いただいた賃金引上げ方法について、平成30年度と比較した場合の令和元年度の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

	引上げ率(%)/引上げ月数(カ月) _※	引上げ額(円)※2	
①定期昇給・賃金構造維持分	%	月額	円
②ベースアップ分	%	月額	円
③賞与・一時金分	カ月	年額	円

^{※1} 引上げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%)。月例の所定内給与を基準に算定してください。 ①②は、引上げ率を入力ください。③は、引上げ月数を入力ください。

問3(6). <u>問3(4)で「4. 諸手当等」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に引き上げた「諸手当等」について、該当する番号すべてに〇をつけてください。また、該当する諸手当等について、月間引上げ額(若しくは1か月あたり)をお答えください。【複数回答可】

なお、『月間引上げ額』は賃上げ対象外の労働者を含む全正社員数にて割って算出ください。

1.	業績手当(賞与・一時金以外)	→【月間引上げ額:	円】
2.	役職手当	→【月間引上げ額:	円】
3.	技能・職能手当	→【月間引上げ額:	円】
4.	住宅手当・勤務地手当・地域手当 など	→【月間引上げ額:	円】
5.	他の手当	→【月間引上げ額:	円】

問3 (7). <u>問3 (1)で「2. 引き上げていない」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に賃金を引き上げなかった理由について、該当する番号すべてに \bigcirc をつけてください。【複数回答可】

	①従業員全体	②正社員	③非正社員
新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化	1	1	1
業績向上・回復が不十分	2	2	2
原油・原材料価格の高騰	3	3	3
他社製品・サービスとの競争激化	4	4	4
取引先が賃金を単価に未反映	5	5	5
取引先の値下げ要求への対応	6	6	6
設備投資の増強	7	7	7
製品・技術等開発、新事業展開	8	8	8
業績連動型賃金制度を順守	9	9	9
他社の賃金動向	10	10	10
従業員の雇用維持を優先	11	11	11
人材不足による事業活動の停滞	12	12	12
直近で賃金引上げを実施済み	13	13	13
その他(14	14	14

^{※2} 引上げ分のみ入力ください。①②は、月額を入力ください。③は、年額を入力ください。

◆令和2年度の賃金の引上げ状況(見込)について

問4(1). 令和2年度の従業員全体、正社員、非正社員の1人平均賃金の引上げ状況(見込み)について、該当する番号すべてに○をつけてください。【①~③それぞれ○は1つ】

①従業員全体	1. 引き上げる	2. 引き上げない	
②正社員	1. 引き上げる	2. 引き上げない	
③非正社員	1. 引き上げる	2. 引き上げない	

問4(2). <u>問4(1)で「1. 引き上げる」と回答された方に伺います。</u>令和2年度の1人平均賃金について、令和元年度と比較した場合の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

	引上げ率(%)※1	引上げ額(円)※2
①従業員全体	%	円
②正社員	%	円
③非正社員	%	円

- ※1 引上げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%)。
- ※2 引上げ分のみ入力ください。

問4 (3). <u>問4 (1) で「1. 引き上げる」と回答された方に伺います。</u>令和2年度に賃金を引き上げる 理由について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【①~③それぞれ複数回答可】

	①従業員全体	②正社員	③非正社員
業績向上・回復を従業員に還元	1	1	1
人材の採用・引き留め	2	2	2
取引先の賃金上昇の単価への反映	3	3	3
他社の賃金動向	4	4	4
最低賃金引上げへの対応	5	5	5
業績連動型賃金制度を順守	6	6	6
所得拡大促進税制の適用を受けるため	7	7	7
その他()	8	8	8

問4(4). <u>問4(1)で②正社員の賃金を「1. 引き上げる」と回答された方に伺います。</u>令和2年度の正 社員の賃金引上げ方法について、該当する番号すべてに〇をつけてください。【複数回答可】

1. 定期昇給·賃金構造維持分 2. ベースアップ分 3. 賞与·一時金分 4. 諸手当等

問4(5). <u>問4(4)で「1. 定期昇給・賃金構造維持分」、「2. ベースアップ分」、「3. 賞与・一時金分」と回答された方に伺います。</u>回答いただいた賃金引上げ方法について、令和元年度と比較した場合の令和2年度の引上げ率及び引上げ額をお答えください。

	引上げ率(%)/引上げ月数(カ月) _※	引上げ額(円)※2	
①定期昇給・賃金構造維持分	%	月額	田
②ベースアップ分	%	月額	円
③賞与・一時金分	カ月	年額	円

- ※1 引上げ分のみ入力ください(誤:102.4%⇒正:2.4%)。月例の所定内給与を基準に算定してください。 ①②は、引上げ率を入力ください。③は、引上げ月数を入力ください。
- ※2 引上げ分のみ入力ください。①②は、月額を入力ください。③は、年額を入力ください。

問4(6). <u>問4(4)で「4. 諸手当等」と回答された方に伺います。</u>令和2年度に引上げ予定の「諸手当等」について、該当する番号すべてに〇をつけてください。また、該当する諸手当等について、月間引上げ額(若しくは1か月あたり)をお答えください。【複数回答可】

なお、『月間引上げ額』は賃上げ対象外の労働者を含む全正社員数にて割って算出ください。

1.	業績手当(賞与・一時金以外)	→【月間引上げ額:	円】
2.	役職手当	→【月間引上げ額:	円】
3.	技能・職能手当	→【月間引上げ額:	円】
4.	住宅手当・勤務地手当・地域手当 など	→【月間引上げ額:	円】
5.	他の手当	→【月間引上げ額:	円】

問4 (7). <u>問4 (1) で「2. 引き上げない」と回答された方に伺います。</u>令和2年度に賃金を引き上げなかった理由について、該当する番号すべてに \bigcirc をつけてください。【① \bigcirc ②それぞれ複数回答可】

	①従業員全体	②正社員	③非正社員
新型コロナウイルスによる経営状況の急激な悪化	1	1	1
業績向上・回復が不十分	2	2	2
原油・原材料価格の高騰	3	3	3
他社製品・サービスとの競争激化	4	4	4
取引先が賃金を単価に未反映	5	5	5
取引先の値下げ要求への対応	6	6	6
設備投資の増強	7	7	7
製品・技術等開発、新事業展開	8	8	8
業績連動型賃金制度を順守	9	9	9
他社の賃金動向	10	10	10
従業員の雇用維持を優先	11	11	11
人材不足による事業活動の停滞	12	12	12
直近で賃金引上げを実施済み	13	13	13
その他()	14	14	14

3. 最低賃金引上げの影響

問5. 令和元年10月の最低賃金引上げの影響をお答えください。また、併せて賃金を引き上げた人数及び金額をお答えください。【複数回答可】

※ 対象者の平均引上げ額は、引上げ分のみ、及び時間給換算額を入力ください。

	選択肢【複数回答可】	賃金を引き上げた人数	対象者の平均引上げ額※
1.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた 正社員 が存在	正社員【 】名中、 】名が対象	PI
2.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた 非正社員 が存在		Н
3.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた 外国人技能実習 生が存在	外国人技能実習生【 】名中、 【 】名が対象	Ħ
4.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げた 特定技能外国人 労働者 が存在	特定技能外国人労働者【 】名中、 【 】名が対象	Ħ
5.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金水準を考慮して賃金を引き上げた 正社員が存在	正社員【 】名中、	円
6.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金水準を考慮して賃金を引き上げた 非正社員が存在		Н
7.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金を引き上げた 外国人技能実習生 が存在		Н
8.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金を引き上げた 特定技能外国人労働者 が存在		Ħ
9.	影響なし		

問6. 令和2年10月の最低賃金引上げの影響をお答えください。また、併せて賃金を引き上げる人数及び金額をお答えください。【複数回答可】

※ 対象者の平均引上げ額は、引上げ分のみ、及び時間給換算額を入力ください。

	選択肢【複数回答可】	賃金を引き上げた人数	対象者の平均引上げ額※
1.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げる 正社員 が存在		PA
2.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げる 非正社員 が存在		Н
3.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げる 外国人技能実習 生が存在	外国人技能実習生【 】名中、 【 】名が対象	Ħ
4.	賃金が改定後水準を下回るため、 賃金を引き上げる 特定技能外国人 労働者 が存在	特定技能外国人労働者【 】名中、 【 】名が対象	円
5.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金水準を考慮して賃金を引き上げる 正社員が存在		Н
6.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金水準を考慮して賃金を引き上げる 非正社員が存在	非正社員【 】名中、	Ħ
7.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金を引き上げる 外国人技能実習生 が存在	外国人技能実習生【 】名中、	Ħ
8.	賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金引上げに伴い、賃金を引き上げる 特定技能外国人労働者 が存在	特定技能外国人労働者【 】名中、 【 】名が対象	Р
9.	影響なし		

4. 所得拡大促進税制の利用状況

◆法人税の納税状況について

- 問7. 貴社の「平成29年4月~平成30年3月」の間に開始した事業年度における法人税の納税状況につい てお答えください。【○は1つ】
 - 1. 課税所得がなく、法人税を納税していない(当期欠損、赤字状態)
 - 2. 課税所得があり、法人税を納税した
- 問8. 貴社の「平成30年4月~平成31年3月」の間に開始した事業年度における法人税の納税状況(予定 含む)についてお答えください。【○は1つ】
 - 1. 課税所得がなく、法人税を納税しない予定(当期欠損、赤字状態)
 - 2. 課税所得があり、法人税を納税する予定

◆平成30年度の間に開始した事業年度における税制利用状況について

- 問9 (1). 貴社の「平成30年4月~平成31年3月」の間に開始した事業年度における所得拡大促進税制の 利用状況についてお答えください。【〇は1つ】

 - 1. 通常要件を利用した **2.** 上乗せ要件を利用した
- 3. 利用しなかった
- 問9(2). 問9(1)で「1. 通常要件を利用した」または「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方 に伺います。平成30年度の継続雇用者給与等支給額及び平成29年度の継続雇用者比較給与等支給額を お答えください。

平成 30 年度	継続雇用者給与等支給額	円
平成 29 年度	継続雇用者比較給与等支給額	円

- 問9(3). 問9(1)で「1. 通常要件を利用した」または「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方に <u>伺います。</u>所得拡大促進税制が、平成 30 年度の賃上げ実施に与えた影響をお答えください。【〇は1つ】

 - 1. 大いにきっかけとなった 2. ある程度きっかけとなった 3. きっかけとならなかった

)

- 問9 (4). 問9 (3) で「1. 大いにきっかけとなった」または「2. ある程度きっかけとなった」と回答さ れた方に伺います。所得拡大促進税制が、平成30年度の賃上げ実施のきっかけになった理由をお答えくだ さい。【〇は1つ】
 - 1. 税制の支援がなければ賃上げを行っていないため
 - 2. 税制の支援により、当初の想定以上の賃上げに踏み切れたため
 - 3. その他(
- 問9(5). 問9(3)で「3. きっかけとならなかった」と回答された方に伺います。所得拡大促進税制が、 平成 30 年度の賃上げ実施のきっかけとならなかった理由をお答えください。【〇は1つ】
 - 1. 賃上げは税制の適用を意図したものではなかったため
 - 2. 賃上げは毎年慣例的に行っているものであるため
 - 3. その他(

問9(6). <u>問9(1)で「1. 通常要件を利用した」と回答された方に伺います。</u>平成30年度に所得拡大促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由について、該当する番号すべてに〇をつけてください。

【複数回答可】

1. 2.5%以上の賃上げが困難	2. 10%以上の教育訓練費の上昇が困難
3. 経営力向上計画の認定が困難もしくは煩雑	4. 上乗せ要件の計算が煩雑
5. その他()

- 問9(7). <u>問9(1)で「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方に伺います。</u>平成30年度に利用した 所得拡大促進税制の上乗せ要件をお答えください。【〇は1つ】
 - 1. 教育訓練費増加要件(2.5%以上の賃上げ+10%以上の教育訓練費の上昇)
 - 2. 経営力向上要件(2.5%以上の賃上げ+経営力向上計画の認定・経営力の向上)
- 問9(8). <u>問9(7)で「1. 教育訓練費増加要件」と回答された方に伺います。</u>平成30年度の教育訓練費 及び平成29年度の比較教育訓練費をお答えください。

平成 30 年度	教育訓練費	円
平成 29 年度	比較教育訓練費	円

問9(9). <u>問9(1)で「2. 上乗せ要件を利用した」と回答された方に伺います。</u>貴社の経営力の向上や、 教育訓練の推進の取組みによる成果について、該当する番号すべてに○をつけてください。【複数回答可】

1. 社員の労働意欲の向上	2. 社員のスキル向上	3. 労働生産性の向上	
4. 売上、利益の向上	5. その他()

- 問9 (10). <u>問9 (1) で「3. 利用しなかった」と回答された方に伺います。</u>平成30 年度に所得拡大促進税制を利用しなかった理由について、該当する番号すべてに○をつけてください。【複数回答可】
 - 1. 制度を知らなかったため
 - 2. 業績が赤字で、法人税を納付しなかったため
 - 3. 適用要件を満たさなかったため
 - 4. 計算が煩雑なため
 - 5. 申請のための人的・時間的余裕がないため
 - 6. その他(

◆平成31年度及び令和元年度の間に開始した事業年度における税制利用状況について

- 問10(1). 貴社の「平成31年4月~令和元年3月」の間に開始した事業年度における所得拡大促進税制の利用状況(見込みを含む)についてお答えください。【〇は1つ】
 - 1. 通常要件を利用した/する予定
 - 2. 上乗せ要件を利用した/する予定
 - 3. 利用しなかった/しない予定

問10(2). <u>問10(1)で「1. 通常要件を利用した/する予定」または「2. 上乗せ要件を利用した/する</u> <u>予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の継続雇用者給与等支給額及び平成30年度の継続雇用者 比較給与等支給額をお答えください。

令和元年度 継続雇用者給与等支給額	円
平成 30 年度 継続雇用者比較給与等支給額	円

問 10 (3). <u>問 10 (1) で「1. 通常要件を利用した/する予定」または「2. 上乗せ要件を利用した/する</u> <u>予定」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、令和元年度の賃上げ実施に与えた影響をお答え ください。【〇は1つ】

- 1. 大いにきっかけとなった
- 2. ある程度きっかけとなった
- 3. きっかけとならなかった
- 問10(4). <u>問10(3)で「1.大いにきっかけとなった」または「2.ある程度きっかけとなった」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、令和元年度の賃上げ実施のきっかけになった理由をお答えください。【〇は1つ】
 - 1. 税制の支援がなければ賃上げを行っていないため
 - 2. 税制の支援により、当初の想定以上の賃上げに踏み切れたため
 - 3. その他(
- 問 10(5). <u>問 10(3) で「3. きっかけとならなかった」と回答された方に伺います。</u>所得拡大促進税制が、 令和元年度の賃上げ実施のきっかけとならなかった理由をお答えください。【〇は 1 つ】
 - 1. 賃上げは税制の適用を意図したものではなかったため
 - 2. 賃上げは毎年慣例的に行っているものであるため
 - 3. その他(
- 問 10 (6). <u>問 10 (1) で「1. 通常要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年度に

所得拡大促進税制の上乗せ要件を利用しない理由について、該当する番号すべてに○をつけてください。

【複数回答可】

)

1. 2.5%以上の賃上げが困難

- 2. 10%以上の教育訓練費の上昇が困難
- 3. 経営力向上計画の認定が困難もしくは煩雑
- 4. 上乗せ要件の計算が煩雑

- 5. その他(
- 問 10 (7). <u>問 10 (1) で「2. 上乗せ要件を利用した/する予定」と回答された方に伺います。</u>令和元年度 に利用する所得拡大促進税制の上乗せ要件をお答えください。【〇は1つ】
 - 1. 教育訓練費増加要件(2.5%以上の賃上げ+10%以上の教育訓練費の上昇)
 - 2. 経営力向上要件(2.5%以上の賃上げ+経営力向上計画の認定・経営力の向上)
- 問10(8). <u>問10(7)で「1. 教育訓練費増加要件」と回答された方に伺います。</u>令和元年度の教育訓練費 及び平成30年度の比較教育訓練費をお答えください。

令和元年度 教育訓練費	円
平成 30 年度 比較教育訓練費	円

問 10 (9). <u>問 10 (1)で「2. 上乗せ要件を利用した/する予定」と回答され</u>	<u> 1た方に伺います。</u> 貴社の経営
力の向上や、教育訓練の推進の取組みによる成果について、該当する番号す	·べてに○をつけてください。
	【複数回答可】
1. 社員の労働意欲の向上 2. 社員のスキル向上 3. 労働生産性の	か向上
4. 売上、利益の向上 5. その他()
問 10 (10). <u>問 10 (1)で「3. 利用しなかった/しない予定」と回答された力</u> 得拡大促進税制を利用しない理由について、該当する番号すべてに〇をつけ	
1. 制度を知らなかったため	
2. 業績が赤字で、法人税を納付しなかったため	
3. 適用要件を満たさなかったため	
4. 計算が煩雑なため	
5. 申請のための人的・時間的余裕がないため	
6. その他()
問 11. その他、所得拡大促進税制についてご意見があればご記入ください。	
5. 働き方改革に関する状況	
◆就業規則・賃金規定の状況について	
問 12. 貴社の就業規則の策定状況をお答えください。【○は1つ】	
1. 策定している 2. 策定していない	
問 13. 貴社の賃金規定の策定状況をお答えください。【○は1つ】	
1. 策定している 2. 策定していない	

問 14. 就業規則や賃金規定の策定・見直しに当たって、該当する相談先があればお答えください。【複数回答可】

1. 働き方改革推進支援センター 2. 弁護士事務所 3. 社会保険労務士事務所

4. 公認会計士・税理士事務所 5. 経営コンサルタント

6. 商工会·商工会議所

7. 業種別組合

8. 労働局・労働基準監督署 9. 都道府県庁またはその関係機関

10. 市区町村役場またはその関係機関 11. その他(

12. どこに相談すればよいのか分からない

◆時間外労働の上限規制に関する状況(2020年4月~)について

問	15 (1).	時間	外党	動の	新た	な上	限規制の対	†応可否に	ついて	お答え	ください	. [()は1	つ】		
					_		_										

問 15(2). 問 15(1)で「1. 対応できている」と回答された方に伺います。上限規制への対応方法をお答 えください。【複数回答可】

- 1. 人員増
- 2. 人員配置の見直し 3. 業務量を縮減(受注減・外注対応の増加)

- 4. 業務プロセスの改善 5. 従業員のスキルアップ 6. 社内の啓発活動、社内風土や文化の改善
- 7. 社内体制の整備(委員会・担当組織の整備等) 8. 設備投資による生産性向上

9. その他(

問 15(3). 問 15(1)で「2. 対応困難」と回答された方に伺います。上限規制への対応が困難な理由をお

答えください。【複数回答可】

- 1. 新たな人員の確保が困難
- 2. 短納期発注や至急対応案件が多い
 - 3. 業務の繁閑の差が大きい

)

- 4. 商慣習・業界の構造的な問題 5. 業務量を減らすと利益が確保できない
- 6. 社内風土や文化の改善が困難 7. 元請け会社との取引の構造上困難

8. その他(

問 16.	時間外労働の上限規制に対応するために必要なことや、	ご要望があればご記入ください。

◆同一労働同一賃金に関する状況(2021年4月~)について

問 17. 同一労働同一賃金の導入についてご存知かお答えください。【○は1つ】

- **1.** 内容について知っている **2.** 聞いたことはあるが、内容までは知らない
- 3. 聞いたことがない

問 18 (1). 同一労働同一賃金への対応可否についてお答えください。【○は1つ】

- 1. 対応済み 2. 2021 年までに対応予定 3. 対応困難

問 18 (2). 問 18 (1) で「1. 対応済み」または「2. 2021 年までに対応予定」と回答された方に伺います。 同一労働同一賃金に対応可能な理由をお答えください。【複数回答可】

- 1. 業績が向上・回復したため 2. 人材の採用・従業員の引留めのため
- 3. 想定される対象者が少ないため
- **4.** コンプライアンス遵守のため

5. その他(

			<u> たナ</u>	っに伺います <u>。</u> 同一労働同一賃金に対応困難な理	⊉由
を 「		らえください。【複数回答可】 			
		非正社員の賃金等を上昇させる余裕がない	,		
		非正社員待遇改善に伴う社会保険料負担が困難			
		就業規則・賃金規定等の改訂が困難			
		待遇差是正のための労務管理コスト負担が困難			
		合理的・不合理な待遇差の判断が困難			
		従業員の理解が得られない			
		どのように対応すればよいのか分からない			
	8.	その他()
問 19	9. F	司一労働同一賃金に対応するために必要なこ <i>と</i>	とや、	ご要望があればご記入ください。	
		3 35 150 1 3 2 1 2 1 3 2 2 2 3 3	<u>- ' '</u>	ZIII OJING IOJING	
				<u>廃止に関する状況(2023 年 4 月~)について</u>	
問 20		1). 割増賃金での支払いへの対応可否につい			
	1.	対応済み 2. 2023 年までに対応予定	3.	対応困難	
問 20) (2	2). <u>問20(1)で「1. 対応済み」または「2.</u>	2023	3年までに対応予定」と回答された方に伺います	Γ。
割	増貨	賃金での支払いに対応可能な理由をお答えくた	ごさい	·。【複数回答可】	
	1.	業績が向上・回復したため 2. 人材	材の抗	採用・従業員の引留めのため	
	3.	想定される対象者が少ないため 4. コン	ンプラ	ライアンス遵守のため	
	5.	その他()
問 20) (;	3). <u>問 20(1)で「3. 対応困難」と回答され</u>	たけ	<u>「に伺います。</u> 割増賃金での支払いに対応困難な	よ理
由	をお	3答えください。【複数回答可】			
	1.	業績の向上・回復が不十分なため	2.	原油・原材料価格の高騰のため	
	3.	他社製品・サービスとの競争激化のため	4.	取引先企業からの値下げ要求に応えたため	
	5.	設備投資の増強のため	6.	製品・技術等開発、新事業展開のため	
	7.	賃金より従業員の雇用維持を優先するため	8.	人材不足による事業活動の停滞のため	
	9.	どのように対応すればよいのか分からない			
	10.	その他()
問 21	1. 될	引増賃金での支払いに対応するために必要なこ	_ _とも	b、ご要望があればご記入ください。	
				7. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2.	

4	7.0	1401	私七十	- J/- #	に関す	- 7 De	· 40 7.	1	
4	ァセの	カルクノ1	動さん	7以里	しい 美り タ	വെ	ぱかり	につり	ι ι

②非正社員

問 22.	この他にも貴社の働き方改革に関する取組みや	・、働き方改革!	こ関するこ	゛意見・ご要望がる	あればご記入
くた	きさい。				
6.	新型コロナウイルスの影響について				
	新型コロナウイルスの影響下における、現在の貴				Oは1つ】
1	1. 大きく悪化 2. 悪化 3. あまり変わ	らない 4.	改善	5. 大きく改善	
問 24.	新型コロナウイルスの影響に対する現在の経営	課題について、	該当する	番号すべてに○	をつけてくだ
さい	ゝ 。また、経営課題に対する現在の取組みや今後	の取組み方針が	バあればご	記入ください。	
		_		【複	数回答可】
	現在の経営課題【複数回答可】	課題に対す	「る現在の」	取組み・今後の取る	組み方針
	+ 1 7 2 0 7 10				
1.	売上・受注の確保				
2.	操業の再開				
	次人织儿本儿关				
3.	資金繰りの改善				
4.	原材料の安定的な調達				
5.	下請取引条件の改善(価格の適正な転嫁など)				
6.	人手の確保				
	7.00				
7.	その他(
	44				
8.	特になし				
問 25.	新型コロナウイルスの影響を踏まえた令和3年	度の人員計画	の見込みに	ついてお答えく	ださい。
		7 1- 201-011-1	_ 1		

また、増減数についてもお答えください。【①、②それぞれ○は1つ】 **2.** 変わらない ①正社員 1. 雇用を増やす 3. 雇用を減らす 増減数(見込)(1. 雇用を増やす 2. 変わらない 3. 雇用を減らす 増減数(見込)(

貴社が直近2年	∈の間に実際に活用した国の支援施策について、活用目的別にお答	えください。
きるだけ具体的	な施策名を記載ください。	
規模拡大目的		
生産性向上目的		
マーフティネット 目的		
	目的【	
	施策名【	
その他の目的	目的【	
	施策名【	
	目的【	
	施策名【	

問26. 新型コロナウイルスをきっかけとして、勤務制度・ルールに変化があればご記入ください。

当てはまるものをお答えください。【○は1つ】 1. 中堅企業・大企業となるため、規模の拡大・生産性の向上を目指したい

- 2. 中小企業の範囲で、規模の拡大・生産性の向上を目指したい
- 3. 中小企業に留まり、規模の拡大は求めないが、生産性の向上を目指したい
- 4. 中小企業に留まり、成長にこだわらず現状の状態を維持したい

<中小企業基本法における中小企業者の範囲>※下記のいずれか(資本金または従業員数)を満たすこと

業種	中小企業者							
米 住	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員の数						
①製造業、建設業、運輸業、その他の業種(②~④を除く)	3億円以下	300人以下						
②卸売業	1億円以下	100人以下						
③サービス業	5,000万円以下	100人以下						
④小売業	5,000万円以下	50人以下						

問28(2).	問 28(1) で	お答えいたか	だいた選	択肢につい	いて、ど	のような国	国の支援施	策が、	その達成の	の後押
しになる	と考えます	トか。	該当する番	号すべて	に○をつ	けてくた	ごさい。【衤	复数回答可			
1. 販	路開拓	2.	新分野開拓	3.	設備投資	4.	IT 化	5.	資金語	調達	
6. 人	材育成	7.	知的財産	8.	M&A	9.	研究開発	10.	セーフ	7ティネッ	
11. そ	の他()
問 29. 現在	、中小企業	業基本	法上の中小	企業者1	こ該当しな	い方に	お伺いしま	<u>す。</u> 貴社	が、規	模の拡大や	や生産性
の向上を	通じた成長	長を続	計るために	は、どの	りような国	の支援が	拖策が不足	している	と考え	ますか。記	亥当する
番号すべ	てに〇をつ	つけて	ください。	【複数回	答可】						
1. 販	路開拓	2.	新分野開拓	3.	設備投資	4.	IT 化	5.	資金語	調達	
6. 人	材育成	7.	知的財産	8.	M&A	9.	研究開発	10.	セーフ	7ティネッ	\
11. そ	の他()
8. 7 0	他中小企	業施	策について								
問 30. 中小	・企業施策!	こ関す	よるご意見が	あれば 。	ご記入くた	ごさい 。					
■回答者様	について										
ご回答内容	を確認させ	せて頂	く場合があ	るため、	内容につ	いて説明	月可能なご	担当者様(こついて	てご記入く	ださい
会社名											
お名前											
所属部	署名										
役職											
毒红巫											
電話番	5										
Email											
Liliaiii											

質問は以上です。ご多忙のところ調査にご協力頂きまして、誠に有難うございました。

令和2年度企業の雇用状況等に関する調査研究 報 告 書

> 令和3年3月 株式会社東京商工リサーチ