

令和4年度
企業の雇用状況等に関する調査研究
報告書

令和5年3月

 株式会社 東京商互リサーチ

目 次

第1章 事業概要	1
1 調査目的	1
2 調査方法	1
3 調査実施期間	1
4 調査対象及び有効回答率	1
5 調査実施機関	2
6 調査主幹	2
7 調査報告書の読み方及び注意事項	2
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
2 企業の賃金動向	7
第3章 上場企業調査	12
1 回答企業属性	12
(1) 資本金	12
(2) 業種	13
2 「人材確保等促進税制」「賃上げ促進税制」の利用実績・見込みについて	14
(1) 令和3年度の間における人材確保等促進税制の利用実績	14
(2) 人材確保等促進税制を利用しなかった理由	14
(3) 令和4年度における賃上げ促進税制の利用実績	15
(4) 賃上げ促進税制を適用する際のマルチステークホルダー方針の公表状況	15
(5) 賃上げ促進税制を利用しない理由	16
3 人員計画について	17
(1) 雇用形態	17
(2) 令和2年度～令和5年度における全労働者数、常用労働者数、継続雇用者数	18
(3) 令和2年度～令和5年度における新卒採用者数、中途・経験者採用者数、離退職者数	19
4 給与等について	20
(1) 賃金水準の決定にあたっての主な対応方針	20
(2) 1人あたりの平均年収の増減見込み	21
(3) 1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率及び引き上げ額の見込み	22
(4) 平均年収の引上げ方法	22
(5) 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）の増減見込み	23
(6) 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）の増加予定率	24
(7) 休業中の従業員に支払う諸手当	25
(8) 退職給付制度（退職一時金及び退職年金）について	25
(9) 算定基礎額	26
(10) 退職一時金制度の見直し	27
(11) 退職年金制度の見直し	28
5 教育訓練について	29

(1) 令和2年度～令和4年度における教育訓練費.....	29
(2) 教育訓練費総額の増減予定率.....	30
第4章 中小企業調査	31
1 回答企業属性	31
(1) 資本金.....	31
(2) 従業員数.....	32
(3) 事業分野.....	33
2 賃金動向・雇用状況について	35
(1) 令和3年度及び令和4年度の賃金の1人平均賃金の引上げ状況.....	35
(2) 1人平均賃金の引上げ率・額.....	37
(3) 正社員の賃金引上げ方法.....	40
(4) 賃金引上げ方法別の引上げ率・額.....	41
(5) 賃金を引き上げなかった理由.....	44
3 令和3年度における中小企業向け所得拡大促進税制の利用状況	47
(1) 令和3年度の間を開始した事業年度における法人税の納税状況.....	47
(2) 令和3年度の間を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.....	47
(3) 令和2年度及び令和3年度の給与総額.....	48
(4) 給与総額の増加に与えた要素.....	48
(5) 令和3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.....	49
(6) 令和3年度に所得拡大促進税制を利用しなかった理由.....	50
(7) 令和3年度の間を開始した事業年度における給与総額.....	50
(8) 当年度の給与増加額について法人税から一部を控除できる制度があった場合の対応.....	51
4 令和4年度における中小企業向け賃上げ促進税制の利用状況	52
(1) 令和4年度の間を開始する事業年度における法人税の納税状況.....	52
(2) 令和4年度の間を開始する事業年度における賃上げ促進税制の利用見込み.....	52
(3) 給与総額の増加の達成方法（見込み）.....	53
(4) 令和4年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由.....	55
(5) 令和4年度に賃上げ促進税制を利用しない理由.....	56
(6) 令和4年度の間を開始する事業年度における給与総額.....	56
(7) 当年度の給与増加額について法人税から一部を控除できる制度があった場合の対応.....	57
(8) 賃上げ促進税制の制度内容について.....	58
(9) 賃上げ促進税制を利用するにあたり、どのような内容があると利用したいと思うか.....	59
5 最低賃金引上げ・社会保障の適用拡大の影響	60
(1) 最低賃金引上げの影響.....	60
(2) 社会保険の適用拡大の影響.....	61
(3) 人件費に関する方針.....	63
(4) 人件費を抑える取り組み.....	63
(5) コスト削減や価格転嫁などの取り組み.....	64
6 休業中の従業員に支払う諸手当について	65
7 退職給付制度（退職一時金及び退職年金）について	66
(1) 退職給付制度（退職一時金及び退職年金）について.....	66
(2) 算定基礎額.....	67

(3) 退職一時金制度の見直し	68
(4) 退職年金制度の見直し	69

第1章 事業概要

1 調査目的

経済がコロナ禍から次第に回復していることなどを背景として令和4年春闘における賃上げ率は、企業全体では2.07%、大企業では2.09%、中小企業では1.96%となり、企業全体としては3年ぶりに2%を上回る水準となった。

その一方で、足下では、エネルギー価格や物価の高騰が継続しており、賃上げが物価の上昇に追いついていないという指摘もある。エネルギーや原材料の高騰により企業も厳しい状況ではあるが、引き続き賃上げのモメンタムの維持が重要である。

こうした観点から、コロナ禍における雇用状況やポストコロナを見据えた企業の人材戦略の在り方等に関する実態や、人材確保等促進税制や所得拡大促進税制、賃上げ促進税制等の雇用・人材に係る既存施策の活用状況や政策効果の実態を広く把握するため、企業の雇用者数の推移や賃上げの状況といった雇用状況等に関す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

WEB調査

調査対象企業の各社にIDとパスワードを郵送にて配布し、専用のWEBアンケートフォームにログインして回答する方式とした。

3 調査実施期間

【上場企業向け調査】

令和5年2月28日～3月16日

【中小企業向け調査】

令和5年2月8日～3月1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
3,851	314	8.2%

【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	5,109	17.0%

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 産業人材課

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。

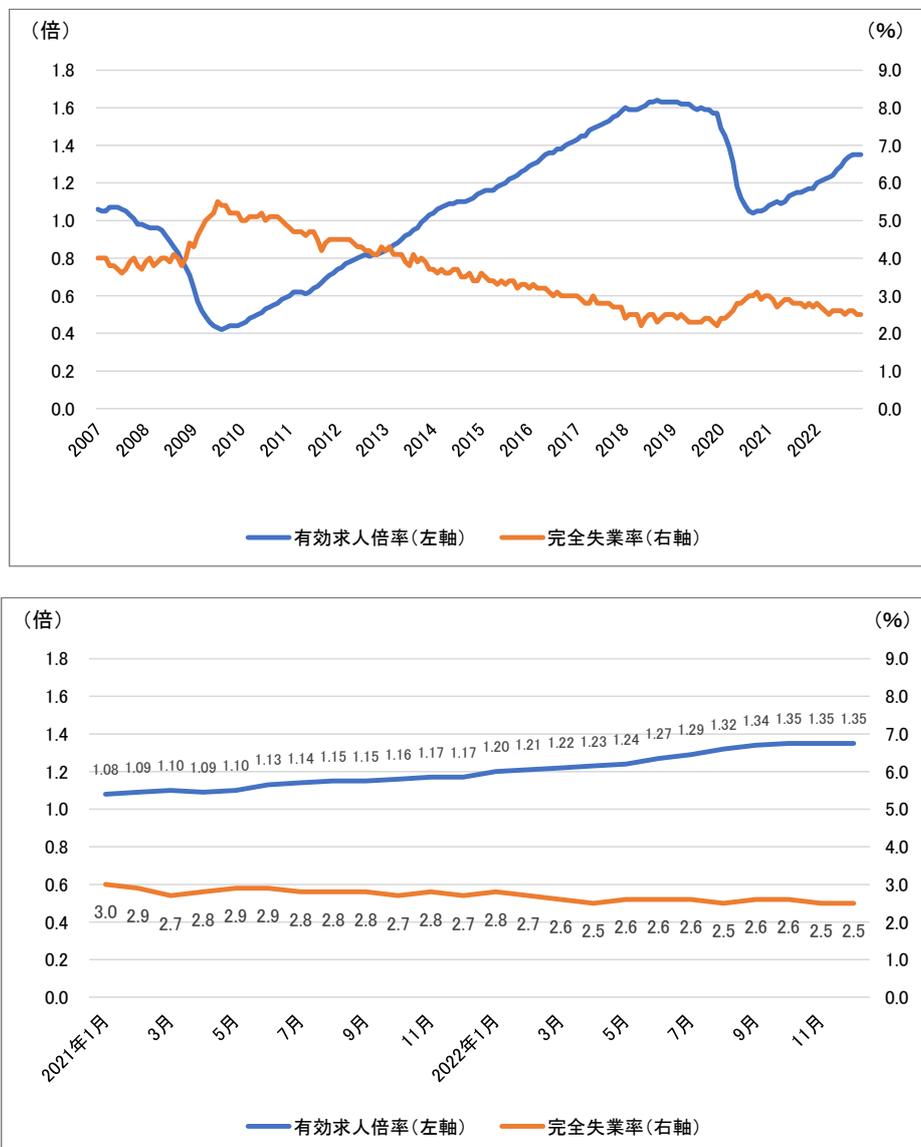
第2章 労働政策と企業の賃金動向の分析

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倍程度まで急激に落ち込んだのち、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、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた2020年にはおよそ1.0倍まで低下。2021年以降は再び持ち直しており、直近の2022年末には1.4倍近くまで回復している。

完全失業率は2009年に5.5%まで上昇した後、緩やかな低下が続いていたが、2020年に入り上昇に転じ、一時的に3.0%を超えた。その後、2021年以降は緩やかに低下し、直近の2022年末には2.5%程度と、コロナ禍前の水準まで持ち直している。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、新型コロナウイルス感染拡大に伴う完全失業率の上昇幅は小さく抑えられていたことがわかる。

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職人数を月間有効求職者数で割ったもの

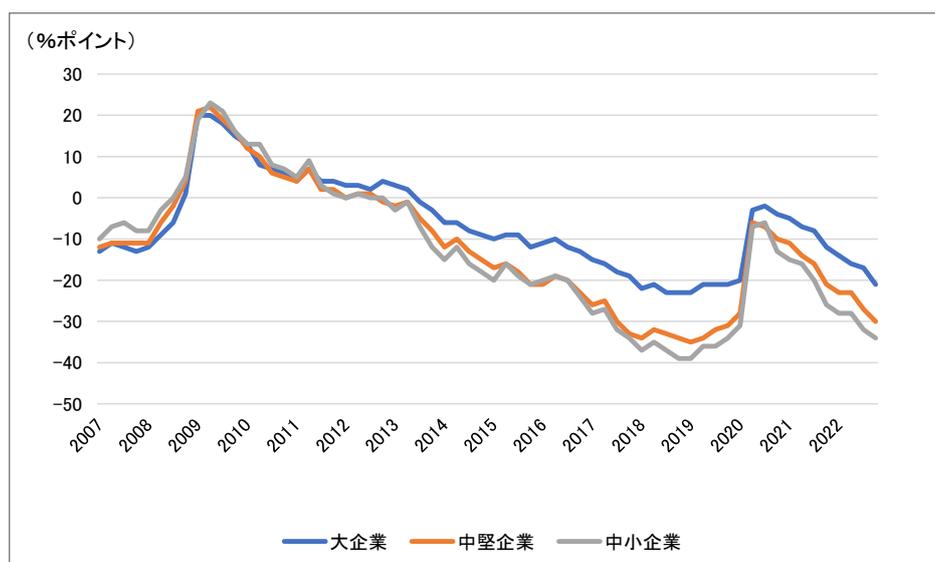
※完全失業率：労働力人口（就業者＋完全失業者）に占める完全失業者の割合

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。

2020年にすべての企業規模において急激に人手不足感が解消したものの、2021年以降は再び人手不足感が強まっている。特に中堅企業と中小企業で人手不足感が強い。

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、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。その後、2020年にはすべての業種で人手不足感が大きく緩和し、製造業や卸売業では人手過剰に転じた。しかしながら、この傾向は一時的であり、2021年以降は再び人手不足感が強まっている。特に建設業における人手不足感が強い。

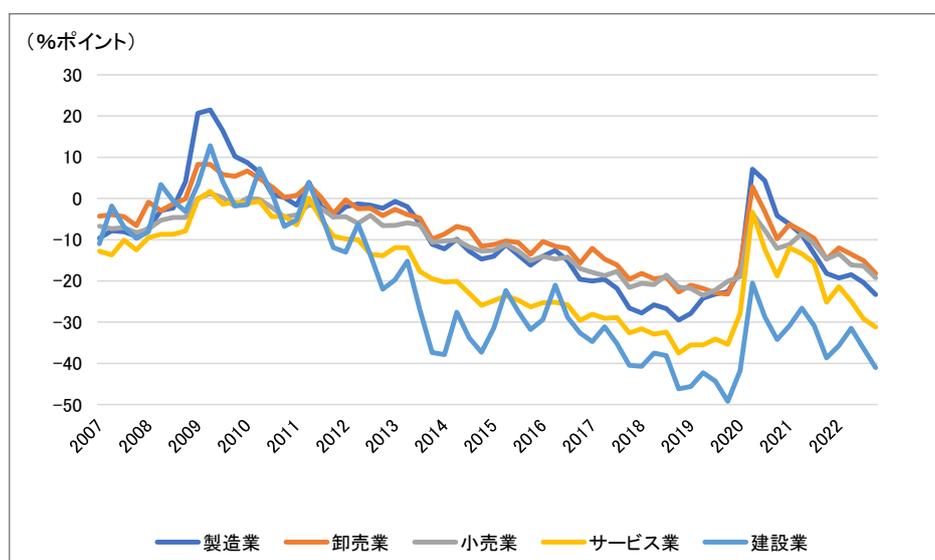
図2 企業規模別、人員DIの推移



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

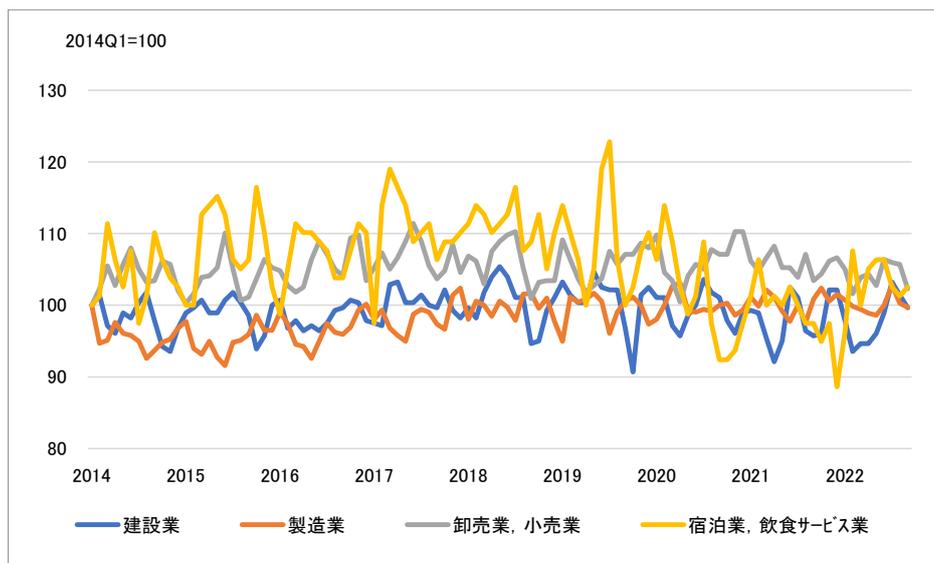


出典：信金中央金庫地域・中小企業研究所「中小企業景気動向調査」より東京商工リサーチ作成

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、小売業と宿泊業、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。宿泊業、飲食サービス業は、2020 年に減少傾向に転じたのち、2022 年に入りやや持ち直しているものの、いまだコロナ禍前の水準までは回復していない。

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。以降、卸売業・小売業はコロナ禍前の水準まで回復しているものの、製造業及び宿泊業、飲食サービス業は概ね横ばい、建設業はさらなる減少傾向が続いている。

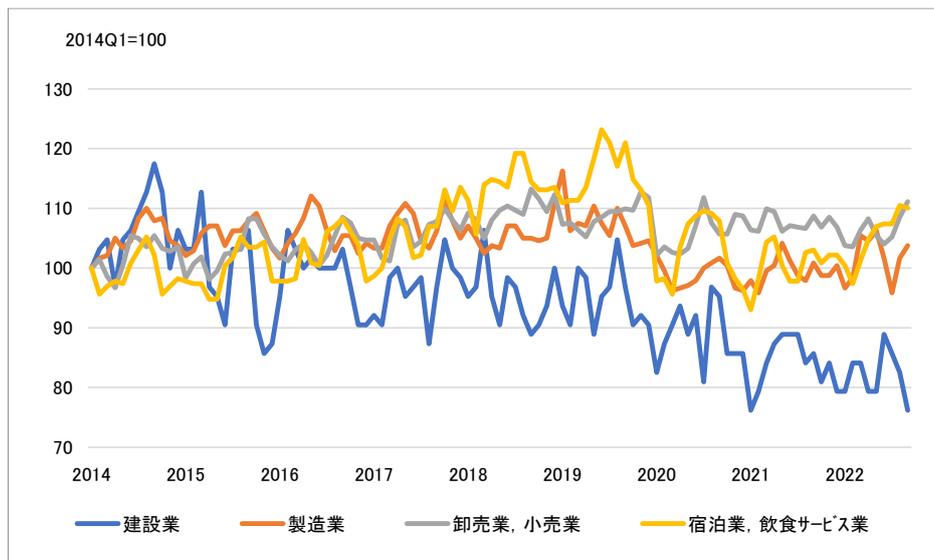
図 4 産業別、正規の職員・従業員数の推移



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

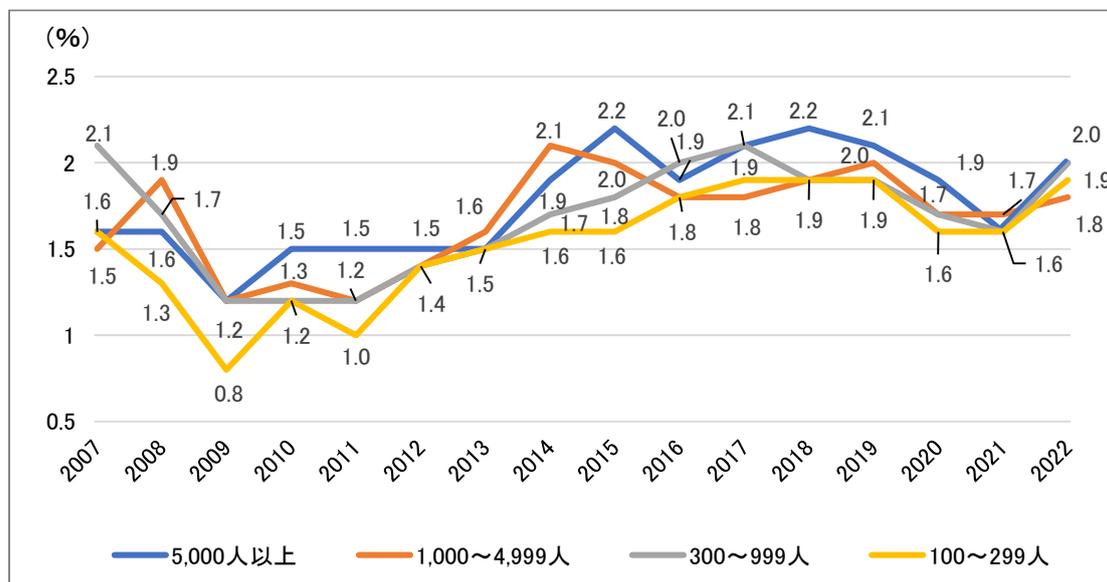


出典：総務省統計局「労働力調査」より東京商工リサーチ作成

※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のち、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。その後はほぼ横ばいの推移となっていたが、2020年はすべての企業規模で再び低下。2021年も同水準であったが、2022年はすべての企業規模で上昇に転じている。

図6 従業員数別、賃上げ率の推移

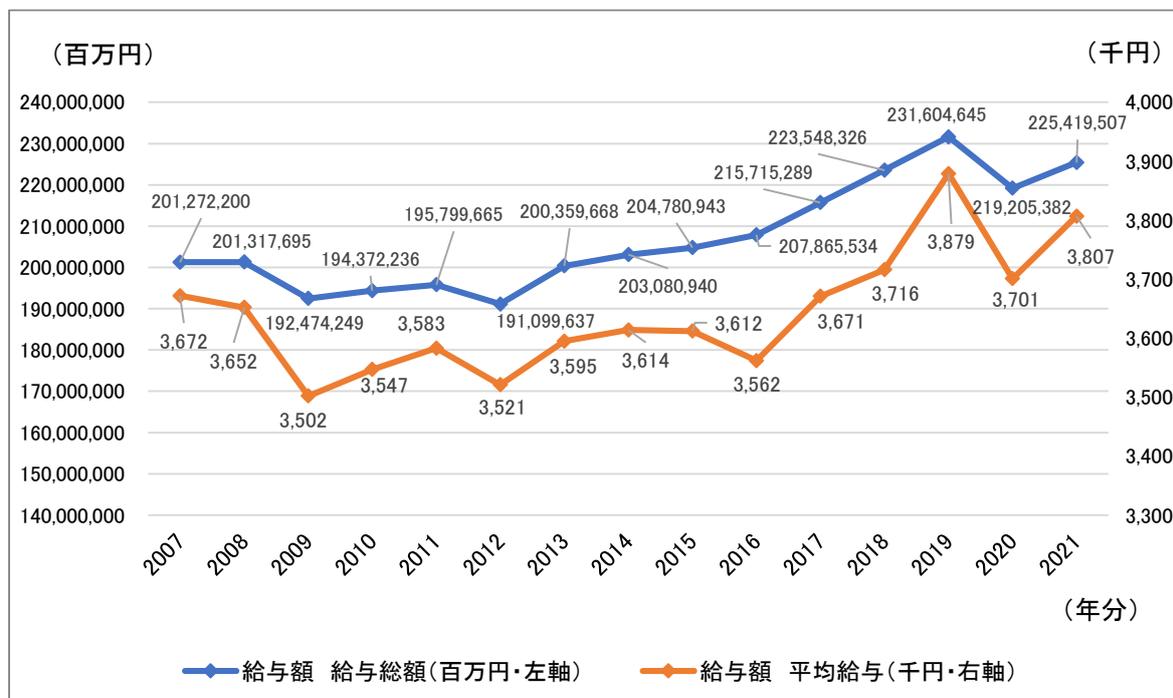


出典：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

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、ともに2009年に減少したのち、2012年及び2016年（平均給与のみ）に一時的な減少がみられたものの、増加基調の推移が続いてきた。2020年は給与総額・平均給与ともに再び大きく減少したが、2021年には持ち直している。

図7 給与総額・平均給与



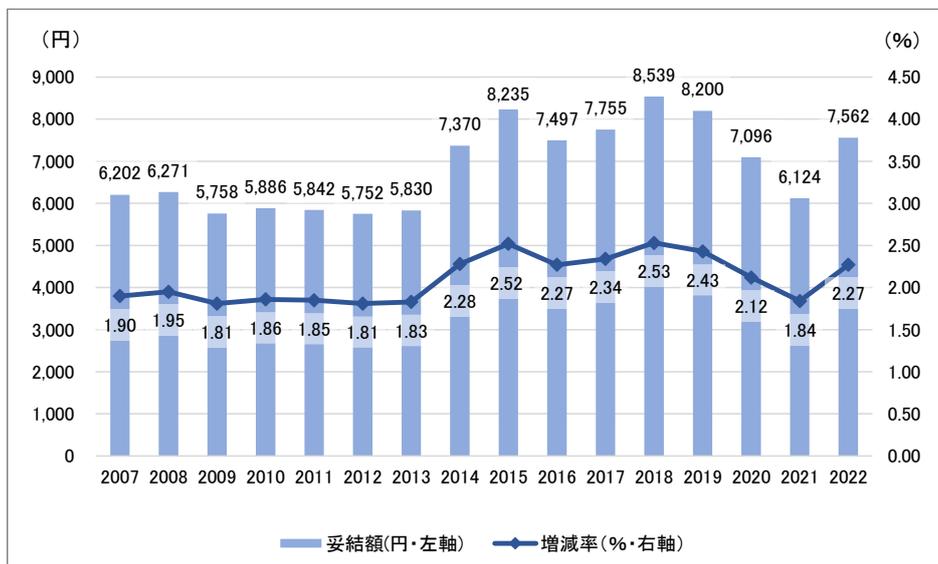
出典：国税庁「民間給与実態統計調査」より東京商工リサーチ作成

※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

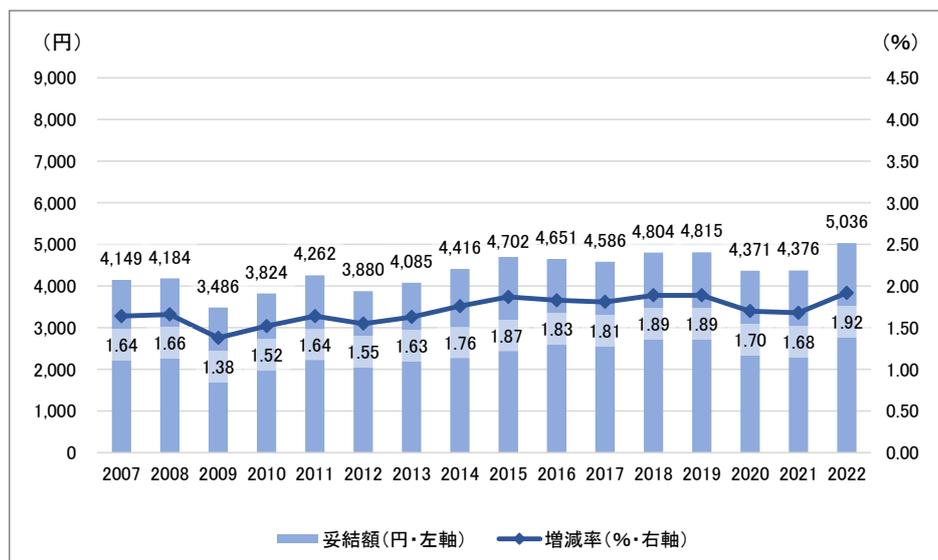
2007年以降の春季労使交渉における妥結額及び増減率について、2014年から2019年までは比較的高い水準で推移してきた。しかしながら、大手企業、中小企業ともに2020年は妥結額が大きく減少。大手企業は2021年も減少が続いたが、2022年は大きく増加し、増減率も2.27%と回復している。一方、中小企業は大企業ほどの振れ幅はなく、2021年は2020年と同水準となったが、大企業と同様に2022年には回復し、妥結額は5,000円を突破した。

図8 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

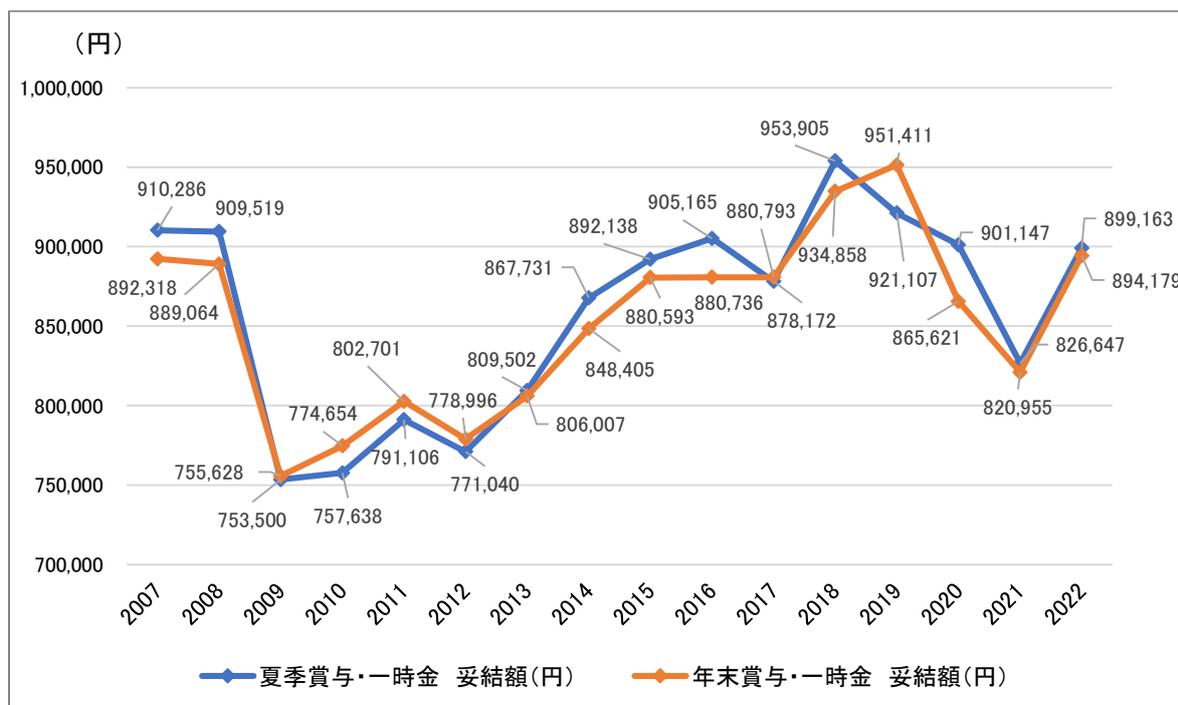
図9 春季労使交渉・中小企業妥結結果



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のち、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年に最も高い水準となった。その後、夏季賞与は2019年から、年末賞与は2020年から急激に減少し、2021年まで減少が続いた。直近の2022年は夏季賞与、年末賞与ともに増加に転じており、夏季賞与は2020年と同水準、年末賞与は2020年を上回る水準まで回復している。

図 10 夏季賞与・一時金/年末賞与・一時金大手企業妥結結果

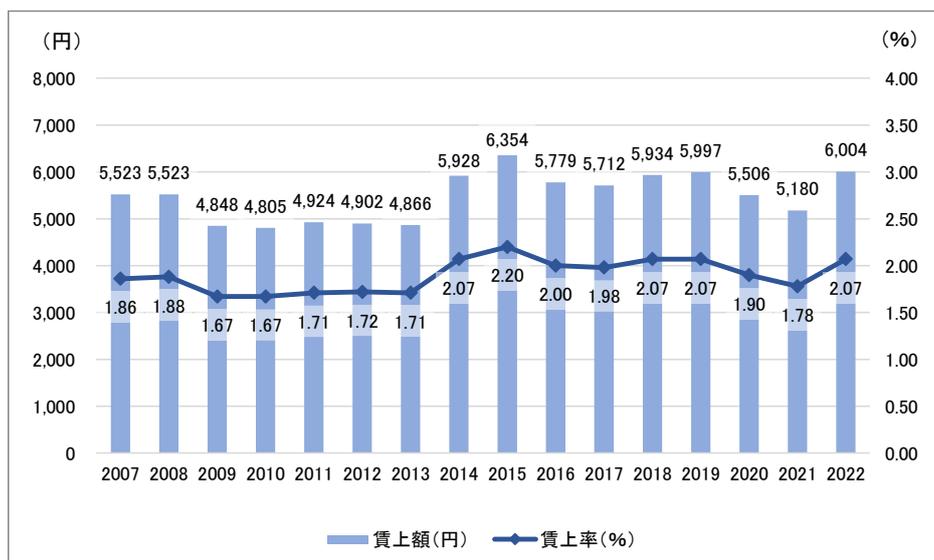


出典：日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」「年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」より東京商工リサーチ作成

2007年以降の春闘における賃上額・賃上率をみると、2015年をピークとし、以降、2019年までの上昇幅はほぼ横ばいで推移。その後、2020年、2021年と上昇幅は縮小していたが、直近の2022年は2021年と比べると賃上額・賃上率ともに上昇幅は大きく拡大した。

2011年以降の中小賃上額・中小賃上率をみると、2018年に最も高い水準となって以降は賃上額・賃上率ともに上昇幅が縮小していたが、2022年は賃上額・賃上率ともに上昇幅は大きく拡大した。賃上額は2011年以降で最も高い水準となっている。

図 11 春季生活闘争回答集計（平均賃金方式）賃上額・賃上率

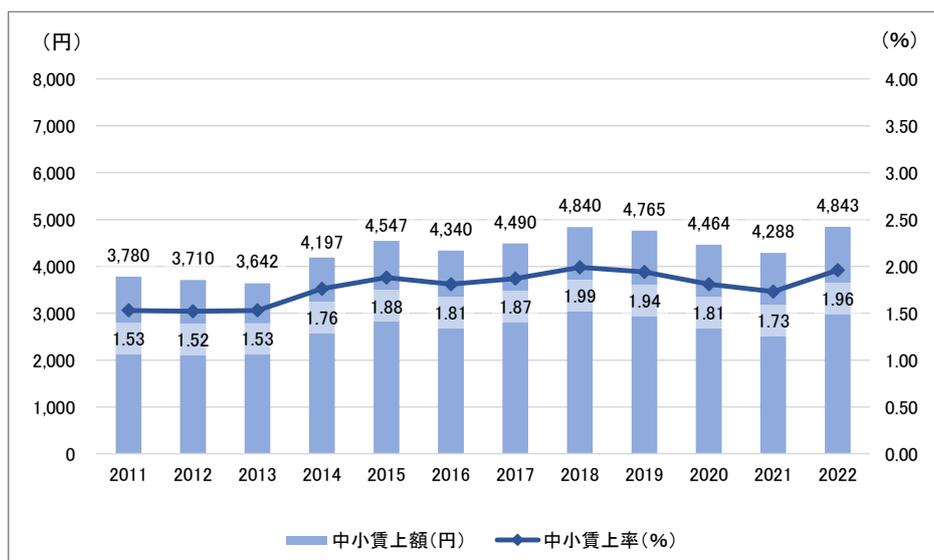


出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※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 12 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



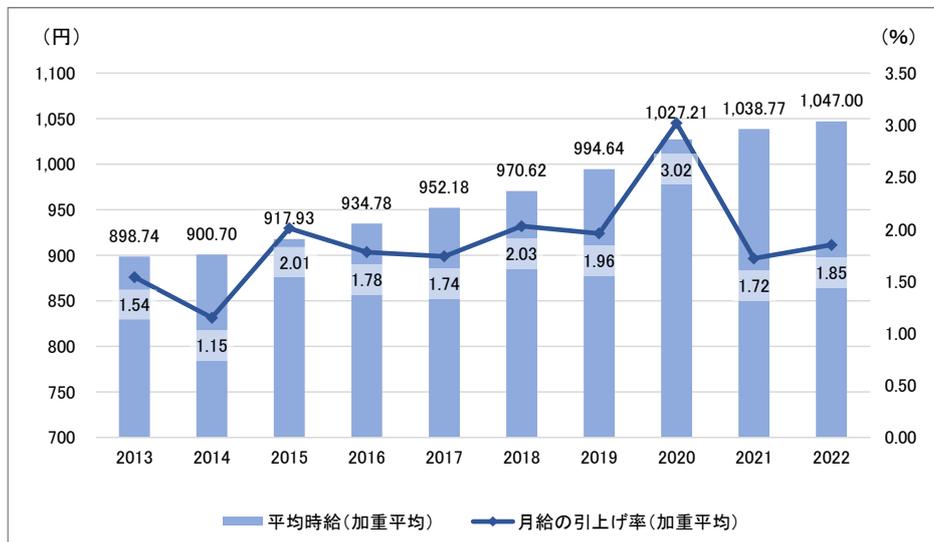
出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※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。平均時給については2021年以降も引き続き上昇しているものの、月給の引上げ率は2021年に1.72%まで低下（前年比1.3ポイント減）。2022年も1.85%とほぼ同水準で推移している。

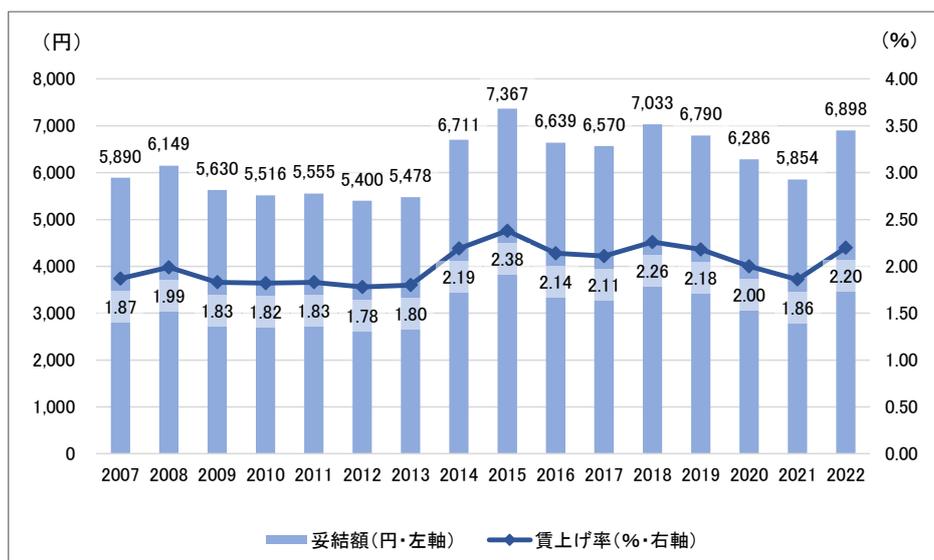
図 13 春季生活闘争回答集計（非正規・パート）



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ていた。直近では2018年をピークに2021年まで低下傾向となっていたが、2022年は妥結額、賃上げ率ともに上昇に転じており、妥結額は6,898円（前年比1,044円増）、賃上げ率は2.20%（前年比0.34ポイント増）となった。

図 14 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

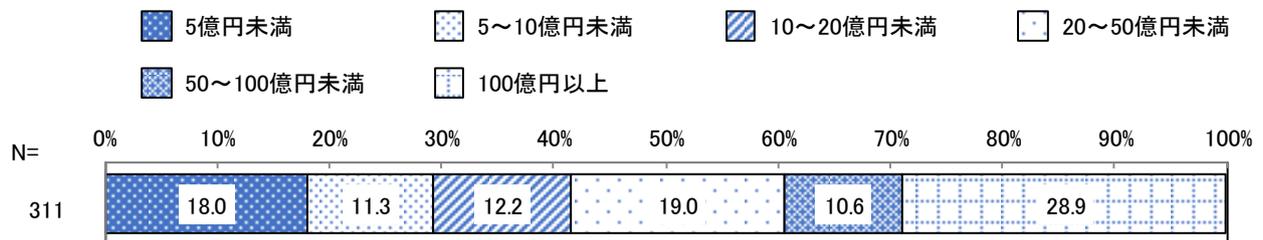
1 回答企業属性

(1) 資本金

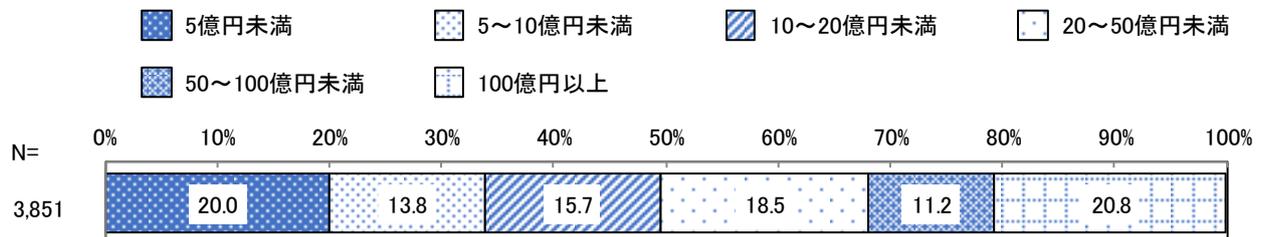
回答企業の資本金は、「100億円以上」が28.9%と最も高く、次いで「20～50億円未満」が19.0%、「5億円未満」が18.0%となっている。

調査対象企業全体の資本金をみると、「100億円以上」が20.8%、次いで「5億円未満」が20.0%、「20～50億円未満」が18.5%となっている。

【回答企業の資本金】



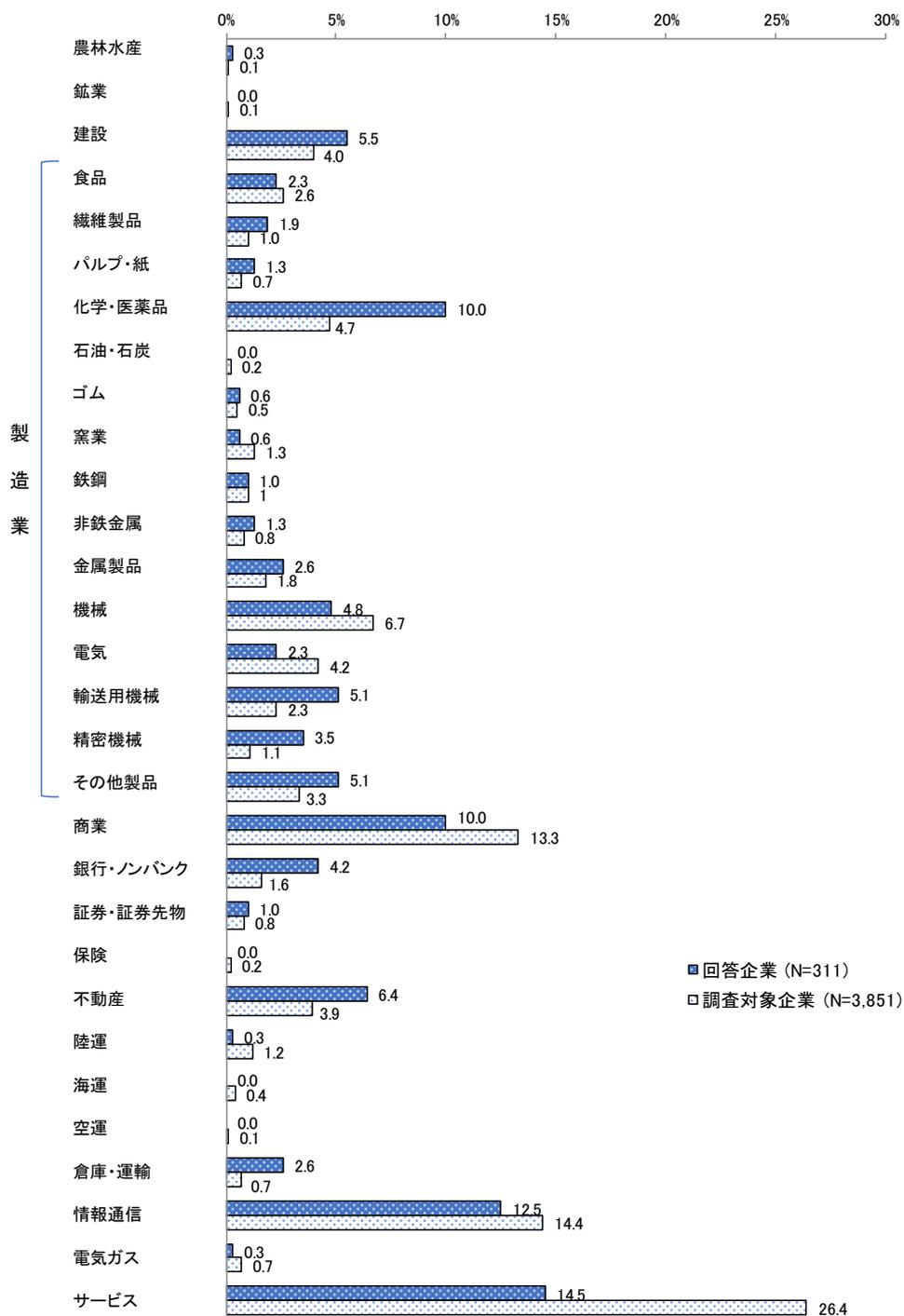
【参考：調査対象企業全体の資本金】



(2) 業種

回答企業の業種は「サービス」が14.5%と最も高く、次いで「情報通信」が12.5%、「化学・医薬品」及び「商業」が10.0%となっている。

調査対象企業全体の業種をみると、「サービス」が26.4%と最も高く、次いで「情報通信」が14.4%、「商業」が13.3%と続いている。

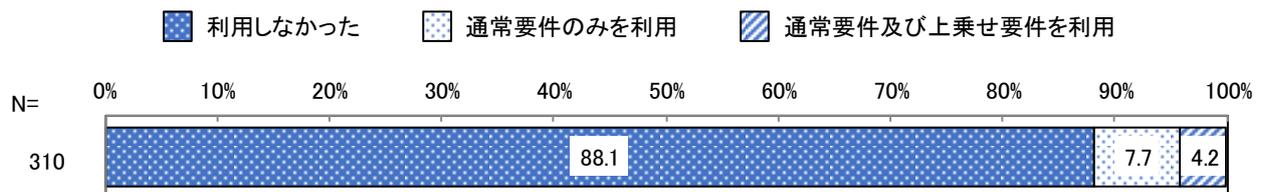


※製造業については、「食品」から「その他製品」のうち該当する事業分野を選択する方式とした。

2 「人材確保等促進税制」「賃上げ促進税制」の利用実績・見込み について

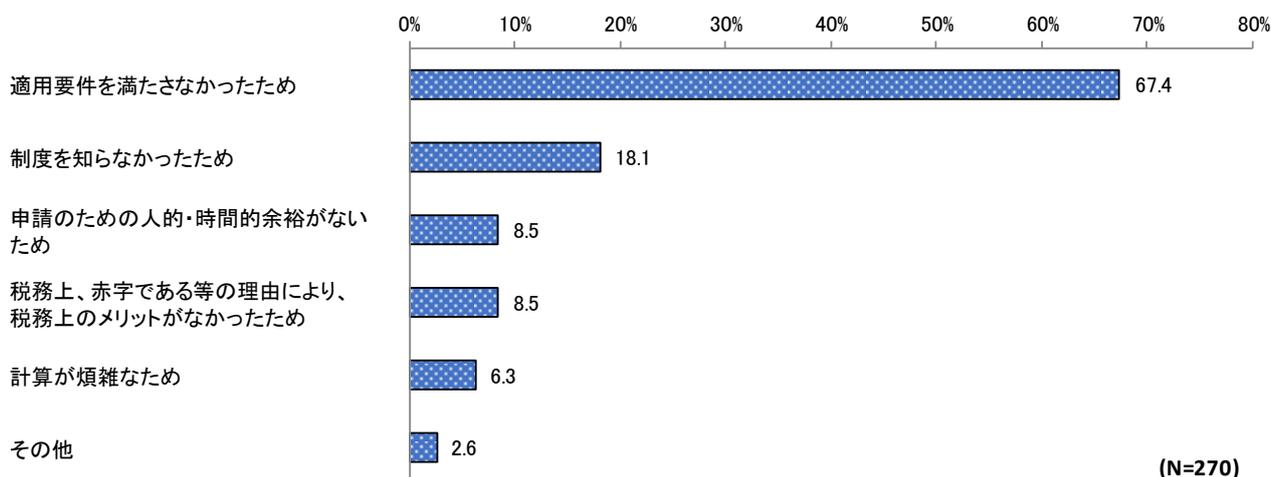
(1) 令和3年度の間における人材確保等促進税制の利用実績

令和3年度における「人材確保等促進税制」の利用実績について、「利用しなかった」が88.1%と最も高く、次いで「通常要件のみを利用」が7.7%、「通常要件及び上乗せ要件を利用」が4.2%となっており、『利用した(計)』は11.9%となっている。



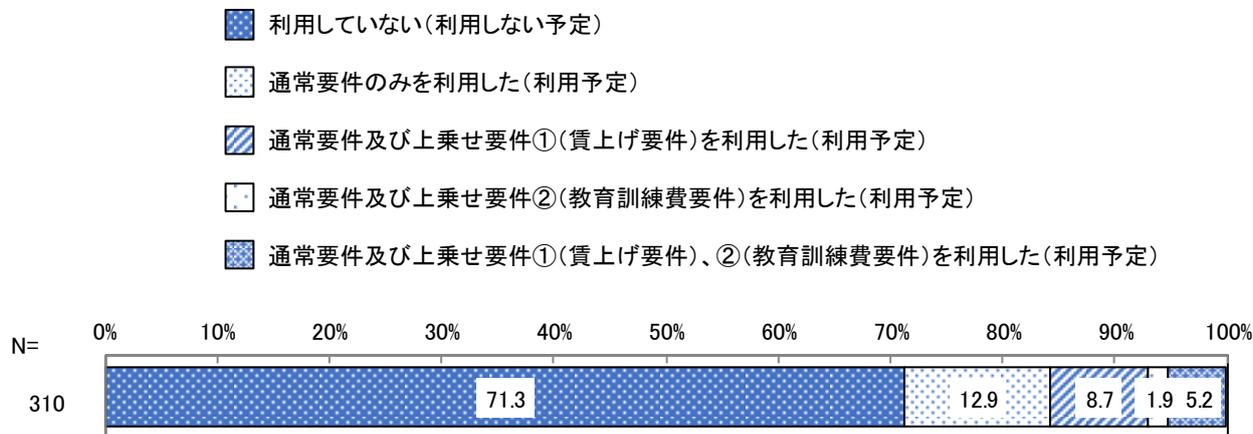
(2) 人材確保等促進税制を利用しなかった理由

令和3年度に人材確保等促進税制を利用しなかった理由については、「適用要件を満たさなかったため」が67.4%と最も高く、次いで「制度を知らなかったため」が18.1%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」及び「税務上、赤字である等の理由により、税務上のメリットがなかったため」が8.5%となっている。



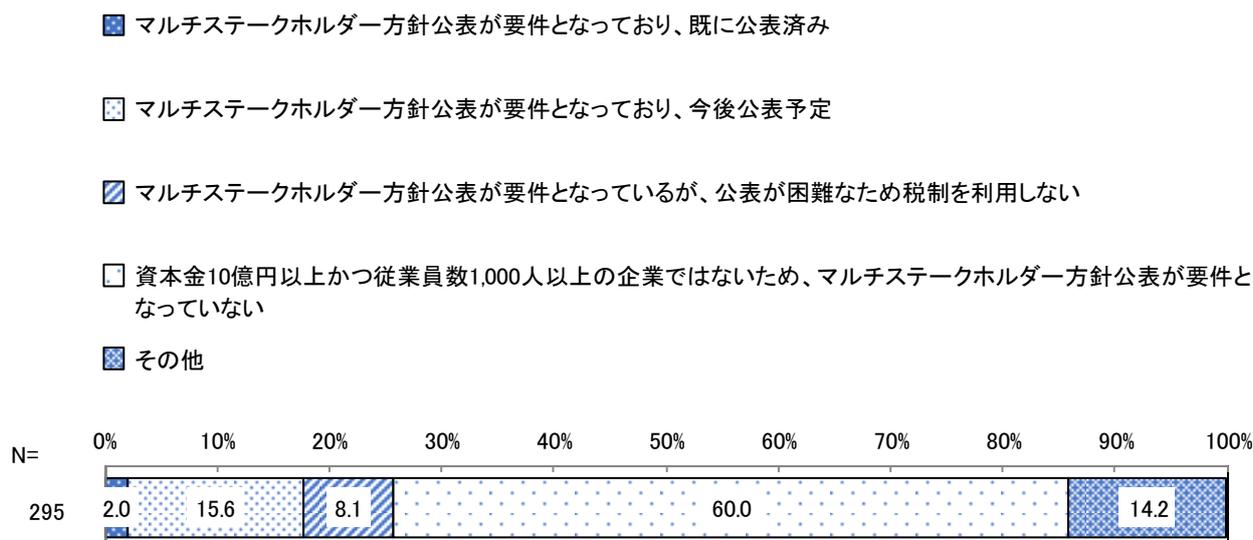
(3) 令和4年度における賃上げ促進税制の利用実績

令和4年度における「賃上げ促進税制」の利用実績（予定含む）については、「利用していない（利用しない予定）」が71.3%と最も高く、次いで「通常要件のみを利用した（利用予定）」が12.9%、「通常要件及び上乗せ要件①（賃上げ要件）を利用した（利用予定）」が8.7%となっている。



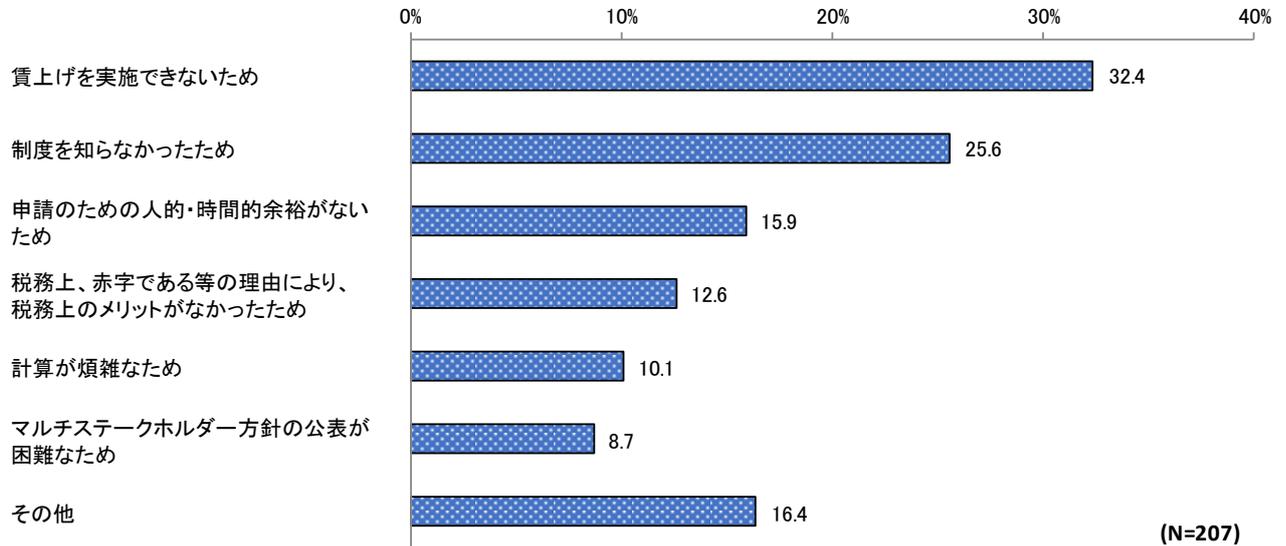
(4) 賃上げ促進税制を適用する際のマルチステークホルダー方針の公表状況

マルチステークホルダー方針の公表状況については、「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業ではないため、マルチステークホルダー方針公表が要件となっていない」が60.0%と最も高く、次いで「マルチステークホルダー方針公表が要件となっており、今後公表予定」が15.6%、「マルチステークホルダー方針公表が要件となっているが、公表が困難なため税制を利用しない」が8.1%となっている。なお、「その他」が14.2%となっている。



(5) 賃上げ促進税制を利用しない理由

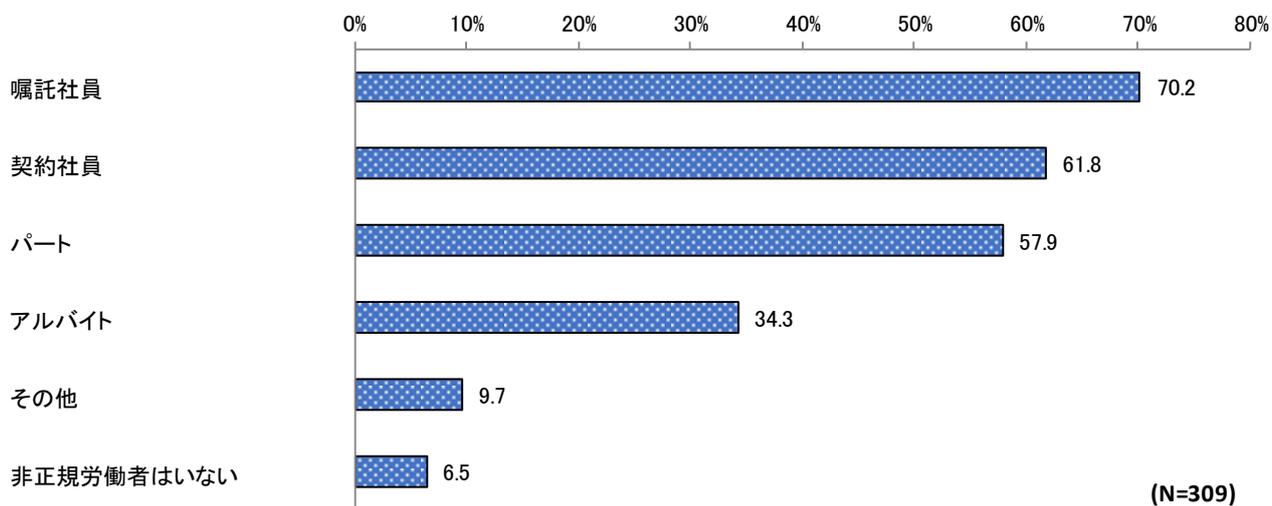
令和4年度に賃上げ促進税制を利用しない理由について、「賃上げを実施できないため」が32.4%と最も高く、次いで「制度を知らなかったため」が25.6%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が15.9%となっている。なお、「その他」が16.4%となっている。



3 人員計画について

(1) 雇用形態

非正規労働者の雇用形態については、「嘱託社員」が70.2%と最も高く、次いで「契約社員」が61.8%、「パート」が57.9%となっている。



(2) 令和2年度～令和5年度における全労働者数、常用労働者数、継続雇用者数

令和2年度から令和5年度における全労働者数、常用労働者数、継続雇用者数については次のとおり。
全ての労働者区分において、平均値、中央値が減少傾向にある。

(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	R5	211	1,568.7	361.0	3,582.4
	R4	246	2,201.0	655.5	4,918.1
	R3	244	2,434.3	671.0	5,398.8
	R2	240	2,528.2	692.0	5,584.6
常用労働者数	R5	208	1,164.0	289.5	2,401.2
	R4	239	1,697.3	477.0	3,830.3
	R3	239	1,890.4	521.0	4,298.5
	R2	234	1,968.9	548.0	4,423.8
継続雇用者数	R5	167	888.0	104.0	2,157.5
	R4	187	1,311.0	136.0	2,867.7
	R3	191	1,473.7	141.0	3,459.8
	R2	186	1,525.0	144.0	3,536.0
非正規労働者数	R5	188	258.3	40.5	693.3
	R4	224	353.7	67.0	1,023.2
	R3	225	580.3	73.0	3,208.9
	R2	221	651.6	78.0	3,428.2

※「継続雇用者」とは、前事業年度及び適用年度のすべ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すべ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く）を指す。

(3) 令和2年度～令和5年度における新卒採用者数、中途・経験者採用者数、離退職者数

令和2年度から令和5年度における新卒採用者数、中途・経験者採用者数、離退職者数については、次のとおり。

新卒採用者数、中途・経験者採用者数、離退職者数いずれも、平均値は減少傾向にある。新卒採用者数については、中央値は横ばいとなっている。

(単位:人)

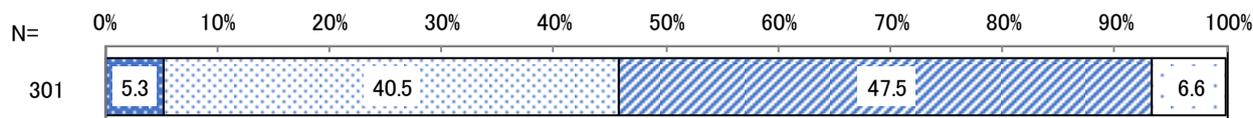
項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
新卒採用者数	R5	232	46.2	15.0	101.8
	R4	247	50.7	14.0	105.2
	R3	242	52.6	15.0	110.3
	R2	241	63.7	17.0	146.7
中途・経験者採用者数	R5	182	31.6	4.0	114.1
	R4	235	36.9	14.0	88.9
	R3	238	33.4	11.0	93.3
	R2	234	31.4	9.5	75.9
離退職者数	R5	170	50.1	3.0	181.2
	R4	232	79.0	28.0	182.0
	R3	235	105.3	29.0	249.9
	R2	232	99.3	26.0	224.2

4 給与等について

(1) 賃金水準の決定にあたっての主な対応方針

賃金水準の決定にあたっての貴社の主な対応方針については、「人事評価の結果を反映した昇給や、柔軟な賃金運用を行うことを優先し、その結果、人件費総額が増加した場合でも受け入れる方針を取っている」が47.5%と最も高く、次いで「売上や収益の見通しから逆算して、許容可能な人件費総額を決定する方針を取っている」が40.5%、「売上や収益の見通しなどにかかわらず、人件費総額を一定の範囲に抑える方針を取っている」が5.3%となっている。なお、「その他」が6.6%となっている。

- 売上や収益の見通しなどにかかわらず、人件費総額を一定の範囲に抑える方針を取っている
- 売上や収益の見通しから逆算して、許容可能な人件費総額を決定する方針を取っている
- 人事評価の結果を反映した昇給や、柔軟な賃金運用を行うことを優先し、その結果、人件費総額が増加した場合でも受け入れる方針を取っている
- その他



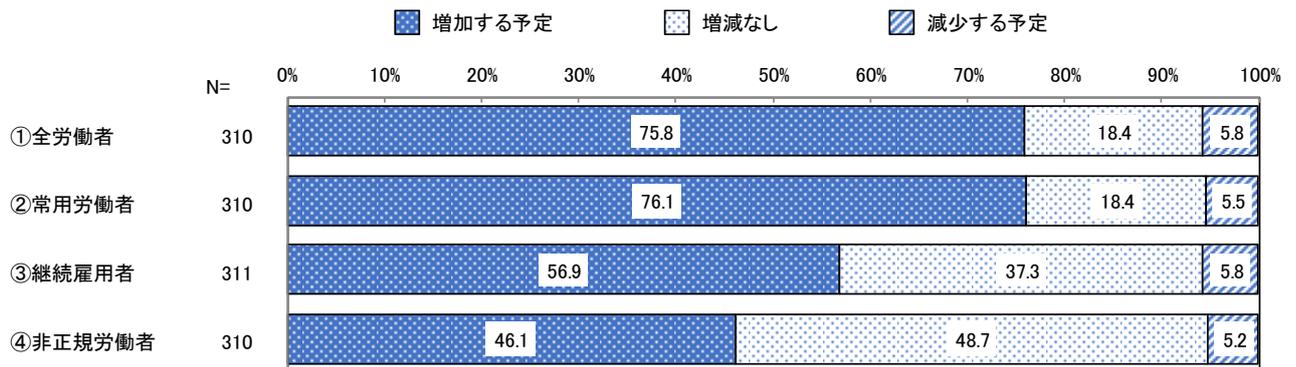
(2) 1人あたりの平均年収の増減見込み

1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）について、令和3年度と比較した場合の増減見込みは、全労働者では「増加する予定」が75.8%と最も高く、次いで「増減なし」が18.4%、「減少する予定」が5.8%となっている。

常用労働者では、「増加する予定」が76.1%と最も高く、次いで「増減なし」が18.4%、「減少する予定」が5.5%となっている。

継続雇用者では、「増加する予定」が56.9%と最も高く、次いで「増減なし」が37.3%、「減少する予定」が5.8%となっている。

非正規労働者では、「増減なし」が48.7%と最も高く、次いで「増加する予定」が46.1%、「減少する予定」が5.2%となっている。



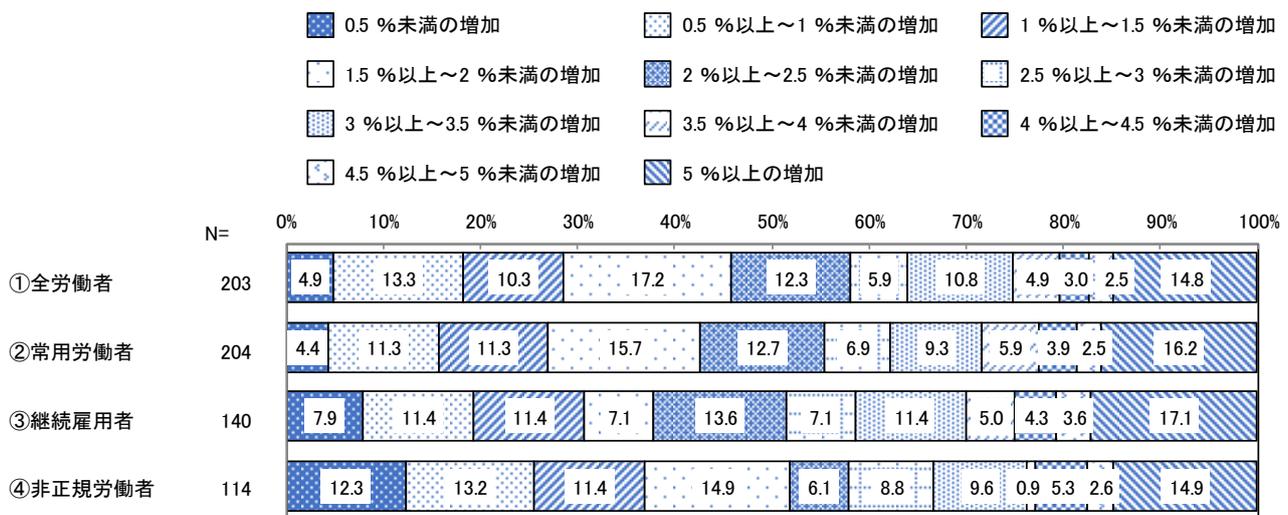
(3) 1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率及び引き上げ額の見込み

1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）について、令和3年度と比較した場合の引上げ率及び引き上げ額の見込みは、全労働者では「1.5%以上～2%未満の増加」が17.2%と最も高く、次いで「5%以上の増加」が14.8%、「0.5%以上～1%未満の増加」が13.3%となっている。

常用労働者では、「5%以上の増加」が16.2%と最も高く、次いで「1.5%以上～2%未満の増加」が15.7%、「2%以上～2.5%未満の増加」が12.7%となっている。

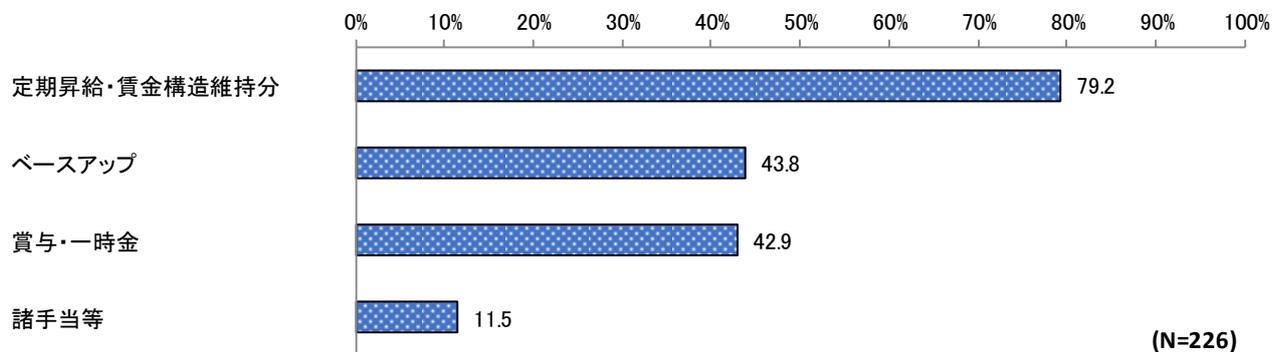
継続雇用者では、「5%以上の増加」が17.1%と最も高く、次いで「2%以上～2.5%未満の増加」が13.6%、「0.5%以上～1%未満の増加」「1%以上～1.5%未満の増加」「3%以上～3.5%未満の増加」がいずれも11.4%となっている。

非正規労働者では、「1.5%以上～2%未満の増加」及び「5%以上の増加」が14.9%と最も高く、次いで「0.5%以上～1%未満の増加」が13.2%となっている。



(4) 平均年収の引上げ方法

平均年収の引上げ方法については、「定期昇給・賃金構造維持分」が79.2%と最も高く、次いで「ベースアップ」が43.8%、「賞与・一時金」が42.9%となっている。



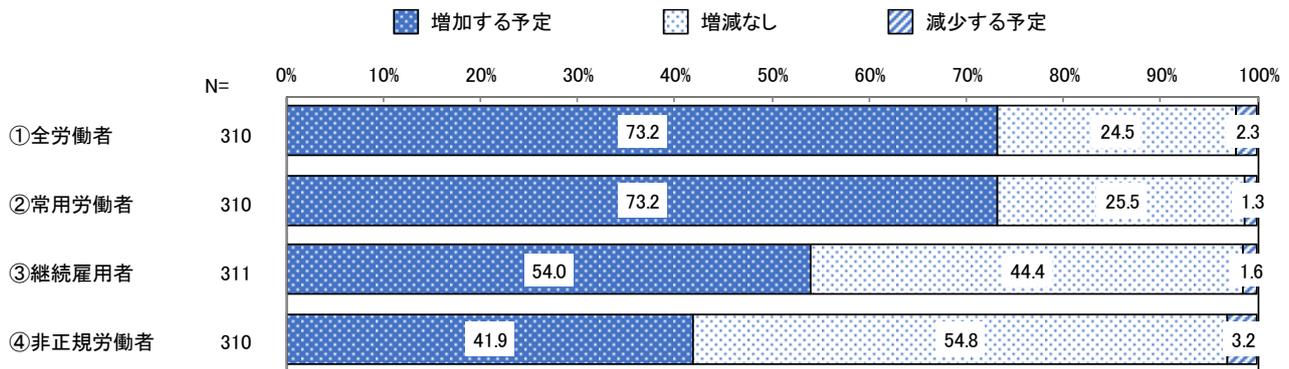
(5) 1人当たりの平均月収（賞与・一時金を除く月例賃金ベース）の増減見込み

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3年度と比較した場合の増減見込みは、全労働者では、「増加する予定」が73.2%と最も高く、次いで「増減なし」が24.5%、「減少する予定」が2.3%となっている。

常用労働者では、「増加する予定」が73.2%と最も高く、次いで「増減なし」が25.5%、「減少する予定」が1.3%となっている。

継続雇用者では、「増加する予定」が54.0%と最も高く、次いで「増減なし」が44.4%、「減少する予定」が1.6%となっている。

非正規労働者では、「増減なし」が54.8%と最も高く、次いで「増加する予定」が41.9%、「減少する予定」が3.2%となっている。



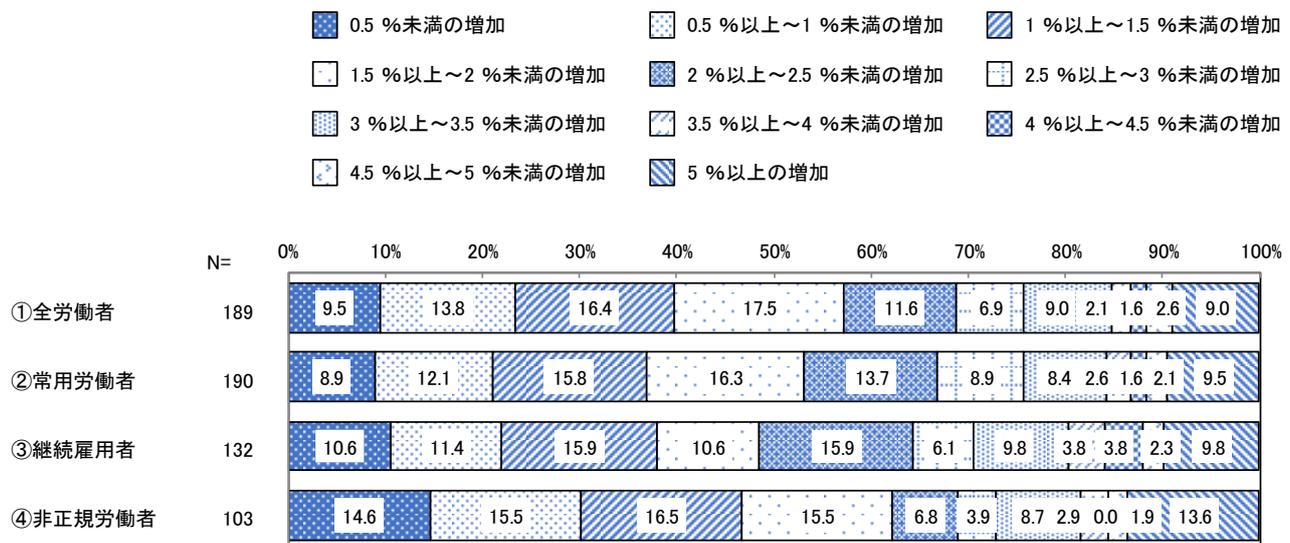
(6) 1人当たりの平均月収（賞与・一時金を除く月例賃金ベース）の増加予定率

令和4年度における1人当たりの平均月収（賞与・一時金含む）について、令和3年度と比較した場合の増加予定率は、全労働者では、「1.5%以上～2%未満の増加」が17.5%と最も高く、次いで「1%以上～1.5%未満の増加」が16.4%、「0.5%以上～1%未満の増加」が13.8%となっている。

常用労働者では、「1.5%以上～2%未満の増加」が16.3%と最も高く、次いで「1%以上～1.5%未満の増加」が15.8%、「2%以上～2.5%未満の増加」が13.7%となっている。

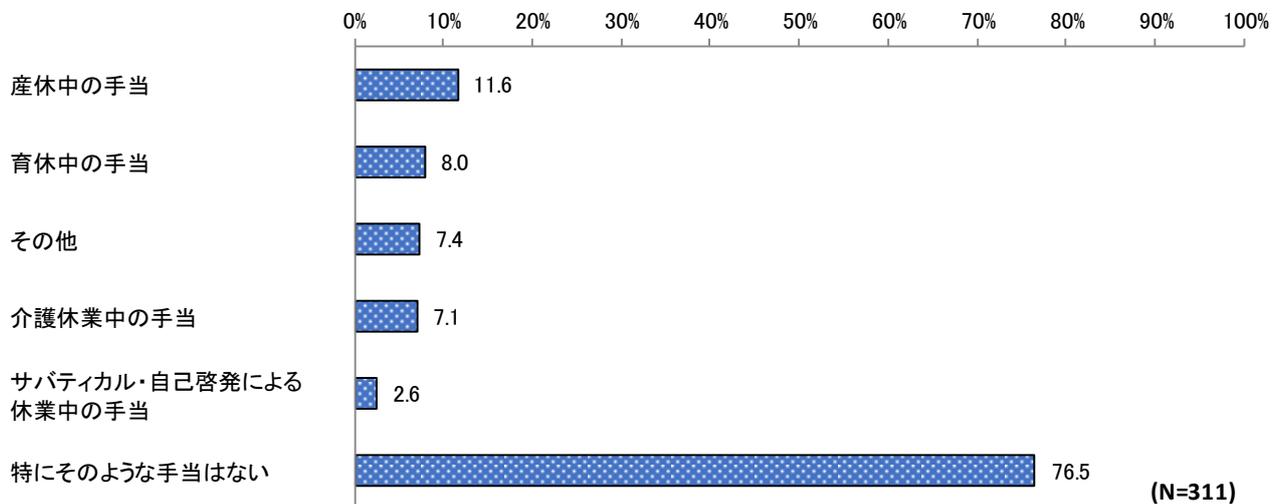
継続雇用者では、「1%以上～1.5%未満の増加」及び「2%以上～2.5%未満の増加」が15.9%と最も高く、次いで「0.5%以上～1%未満の増加」が11.4%となっている。

非正規労働者では、「1%以上～1.5%未満の増加」が16.5%と最も高く、次いで「0.5%以上～1%未満の増加」及び「1.5%以上～2%未満の増加」が15.5%となっている。



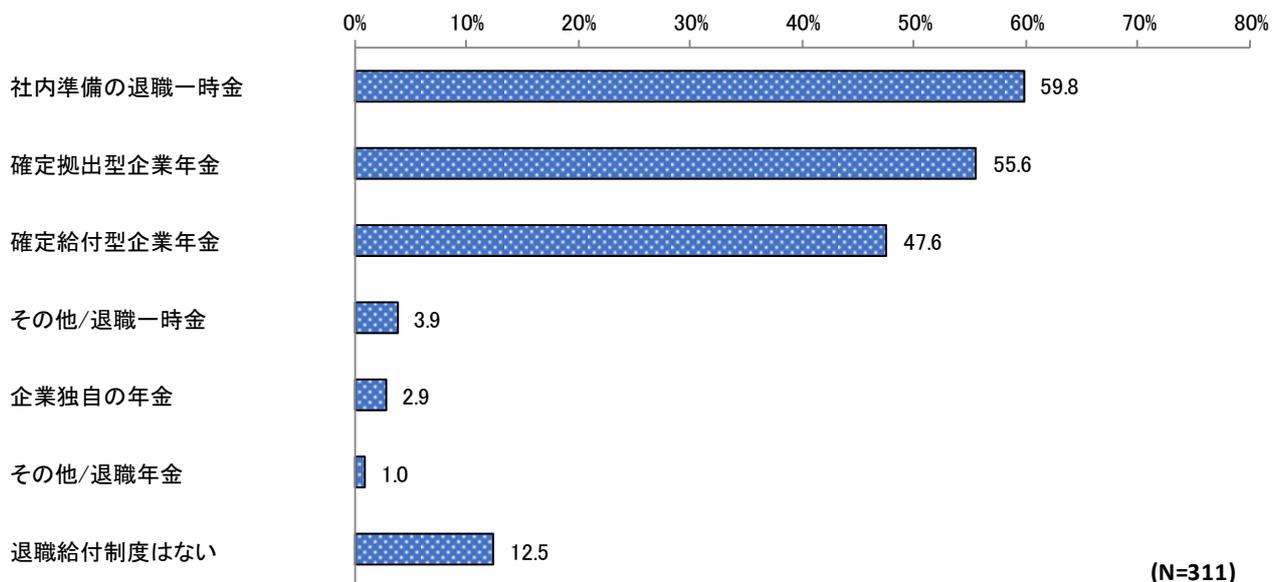
(7) 休業中の従業員に支払う諸手当

休業中の従業員に対し国等からの支給とは別に支給している手当については、「特にそのような手当はない」が76.5%と最も高く、次いで「産休中の手当」が11.6%、「育休中の手当」が8.0%となっている。



(8) 退職給付制度（退職一時金及び退職年金）について

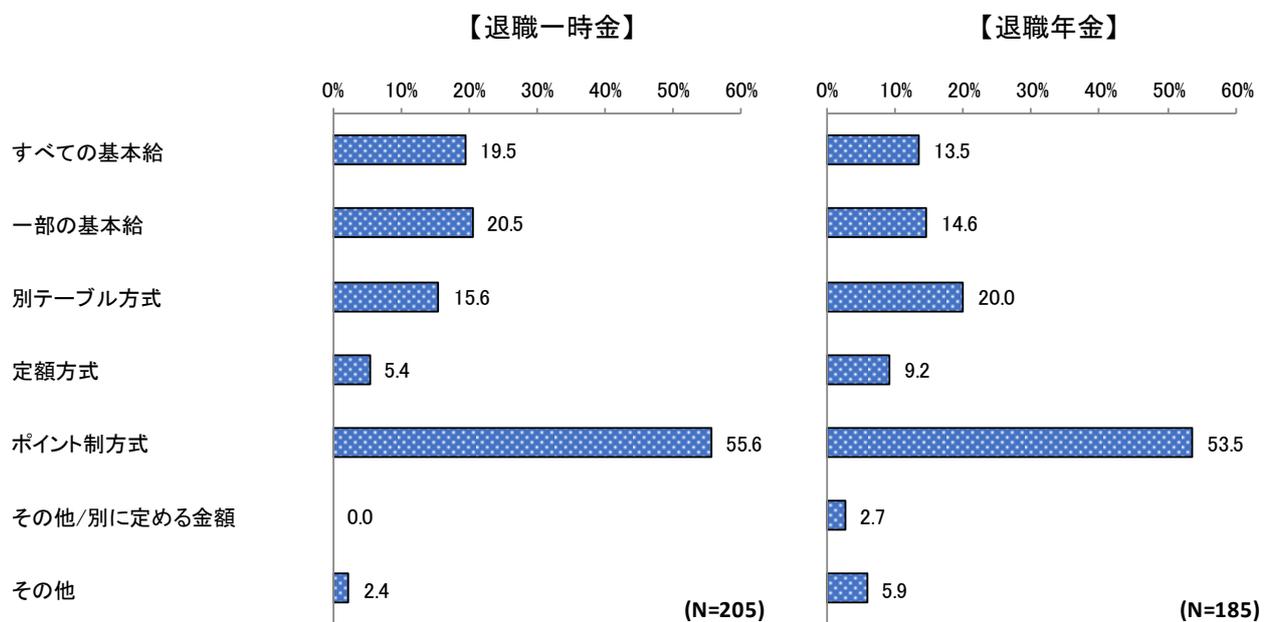
退職給付制度（退職一時金・退職年金）制度については、「社内準備の退職一時金」が59.8%と最も高く、次いで「確定拠出型企業年金」が55.6%、「確定給付型企業年金」が47.6%となっている。



(9) 算定基礎額

退職一時金の算定基礎額に用いているものについては、「ポイント制方式」が 55.6%と最も高く、次いで「一部の基本給」が 20.5%、「すべての基本給」が 19.5%となっている。

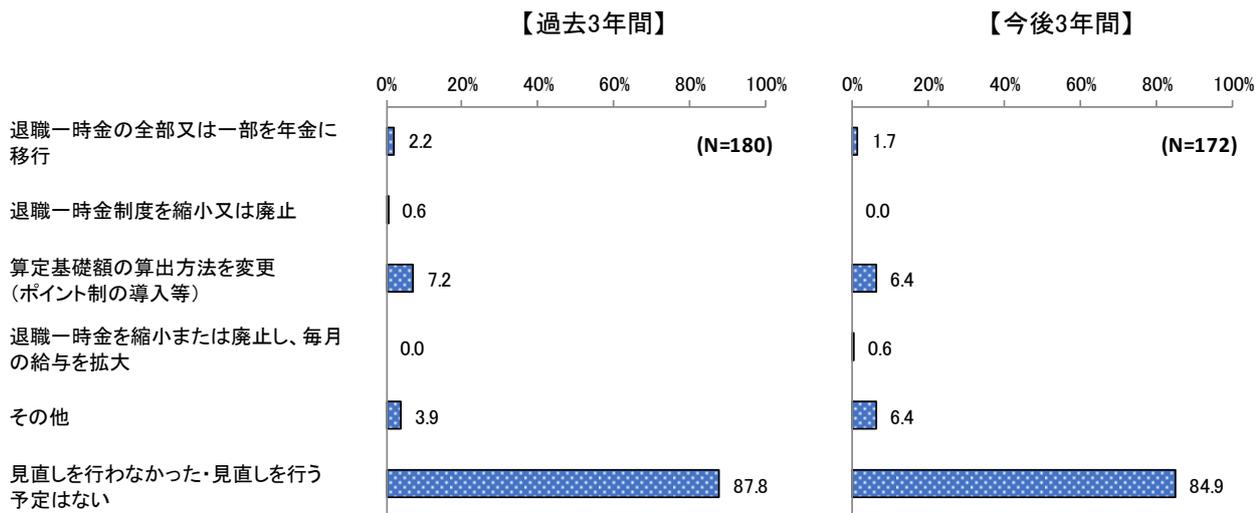
退職年金制度の算定基礎額に用いているものについては、「ポイント制方式」が 53.5%と最も高く、次いで「別テーブル方式」が 20.0%、「一部の基本給」が 14.6%となっている。



(10) 退職一時金制度の見直し

過去3年間（令和2～4年度）における退職一時金制度の見直しについては、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が87.8%と最も高く、次いで「算定基礎額の算出方法を変更（ポイント制の導入等）」が7.2%、「退職一時金の全部または一部を年金に移行」が2.2%となっている。なお、「その他」が3.9%となっている。

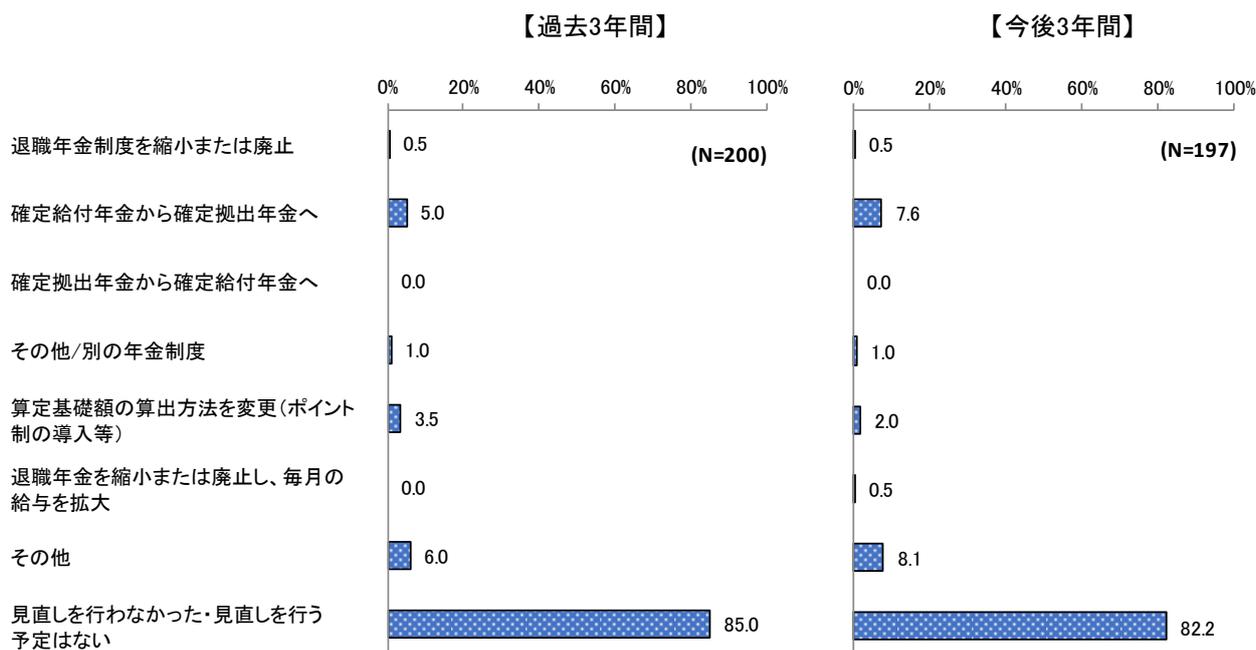
今後3年間（令和5～7年度）に見直しの予定については、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が84.9%と最も高く、次いで「算定基礎額の算出方法を変更（ポイント制の導入等）」及び「その他」が6.4%、「退職一時金の全部または一部を年金に移行」が1.7%となっている。



(11) 退職年金制度の見直し

過去3年間（令和2～4年度）における退職年金制度の見直しについては、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が85.0%と最も高く、次いで「確定給付年金から確定拠出年金へ」が5.0%、「算定基礎額の算出方法を変更（ポイント制の導入等）」が3.5%となっている。なお、「その他」が6.0%となっている。

今後3年間（令和5～7年度）に見直しの予定については、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が82.2%と最も高く、次いで「確定給付年金から確定拠出年金へ」が7.6%、「算定基礎額の算出方法を変更（ポイント制の導入等）」が2.0%となっている。なお、「その他」が8.1%となっている。



5 教育訓練について

(1) 令和2年度～令和4年度における教育訓練費

令和2年度から令和4年度における教育訓練費総額については次のとおり。
平均値は年々増加傾向にあるが、中央値は横ばいで推移している。

(単位:百万円)

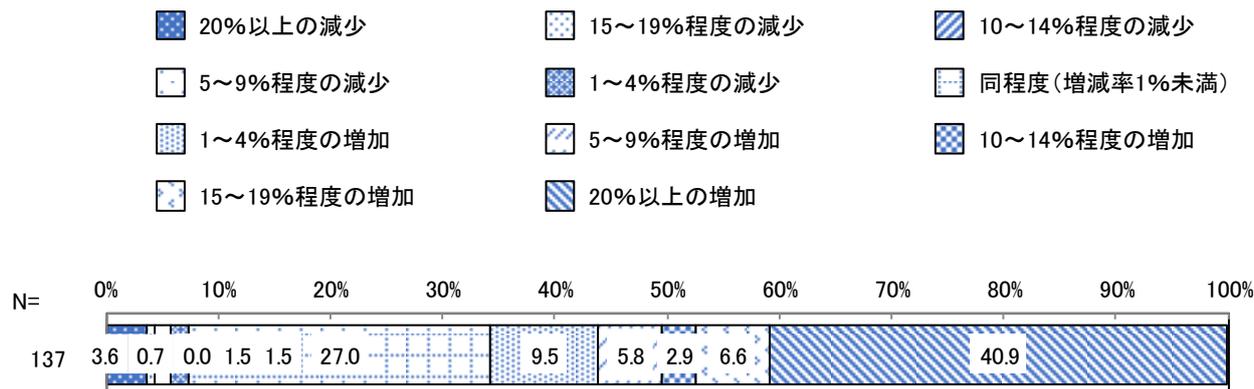
項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費総額	R4	183	126.6	11.0	382.9
	R3	189	113.8	13.0	333.9
	R2	187	104.5	11.0	311.0

(2) 教育訓練費総額の増減予定率

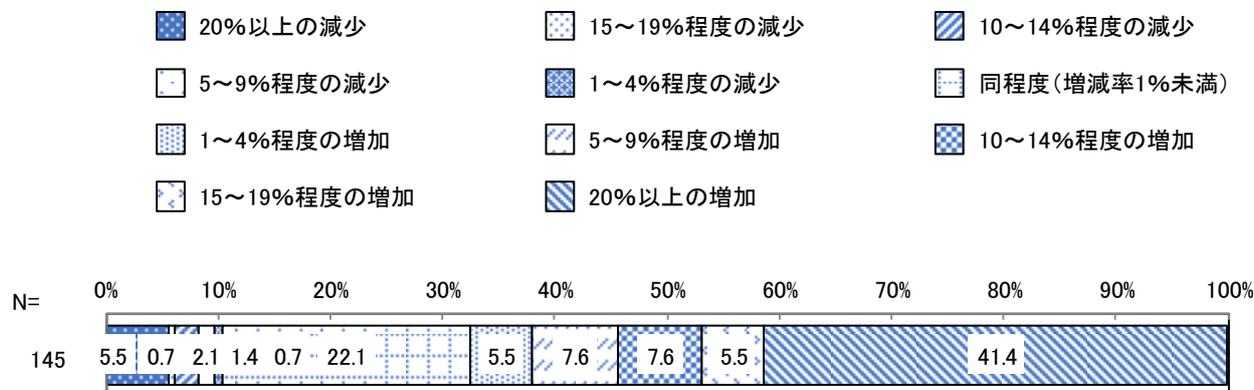
前年度と比較した令和4年度における教育訓練費の増減予定率については、「20%以上の増加」が40.9%と最も高く、次いで「同程度(増減率1%未満)」が27.0%、「1~4%程度の増加」が9.5%となっている。

同じく令和3年度における教育訓練費の増減率については、「20%以上の増加」が41.4%と最も高く、次いで「同程度(増減率1%未満)」が22.1%、「5~9%程度の増加」及び「10~14%程度の増加」が7.6%となっている。

【令和4年度 教育訓練費増減予定率】



【令和3年度 教育訓練費増減率】



第4章 中小企業調査

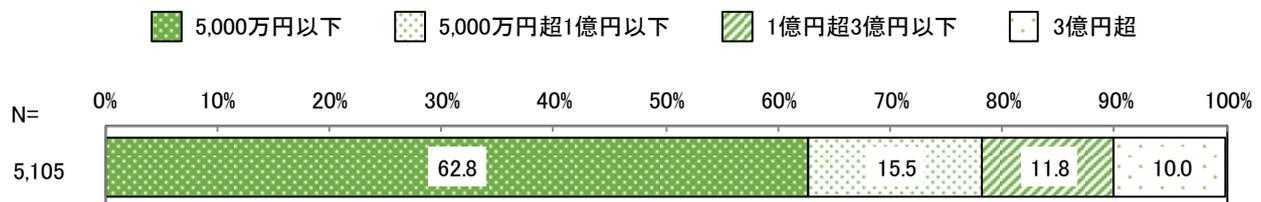
1 回答企業属性

(1) 資本金

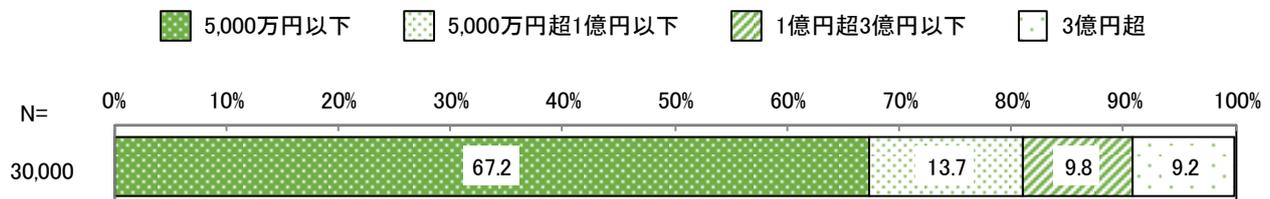
回答企業の資本金は、「5,000万円以下」が62.8%と最も高く、次いで「5,000万円超1億円以下」が15.5%、「1億円超3億円以下」が11.8%となっている。

経済センサスの分布を参考に抽出した調査対象企業全体の資本金をみると、「5,000万円以下」が67.2%と最も高く、次いで「5,000万円超1億円以下」が13.7%、「1億円超3億円以下」が9.8%となっている。

【回答企業の資本金】



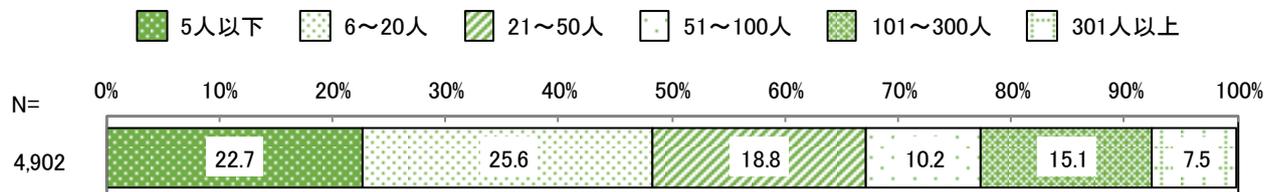
【参考：調査対象企業全体の資本金】



(2) 従業員数

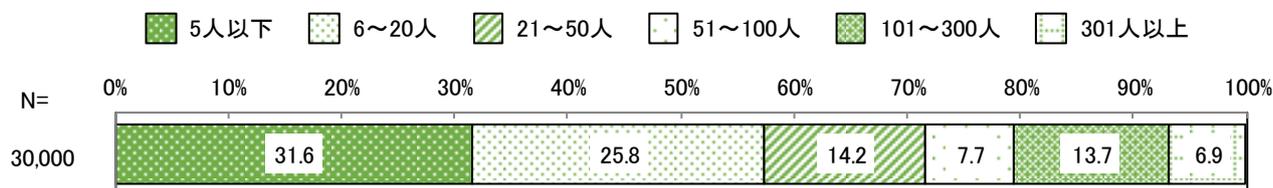
【従業員数】

従業員数について、「6～20人」が25.6%と最も高く、次いで「5人以下」が22.7%、「21～50人」が18.8%となっている。



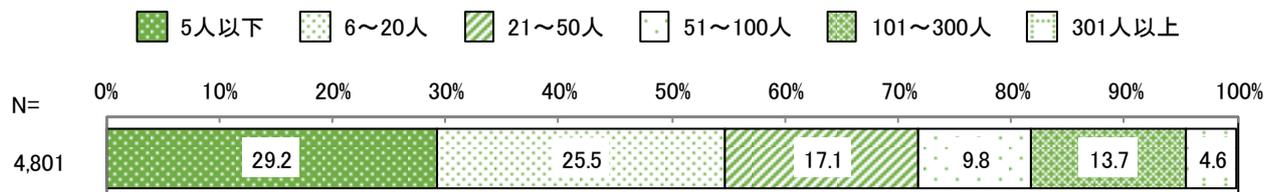
【参考】

経済センサスの分布を参考に抽出した調査対象企業全体の正社員数は次のとおり。



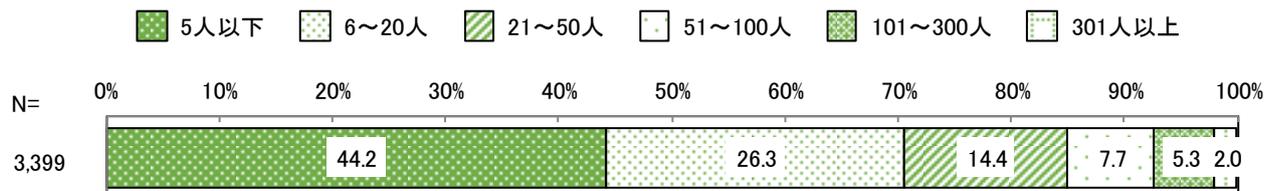
【正社員数】

正社員数について、「5人以下」が29.2%と最も高く、次いで「6～20人」が25.5%、「21～50人」が17.1%となっている。



【非正社員数】

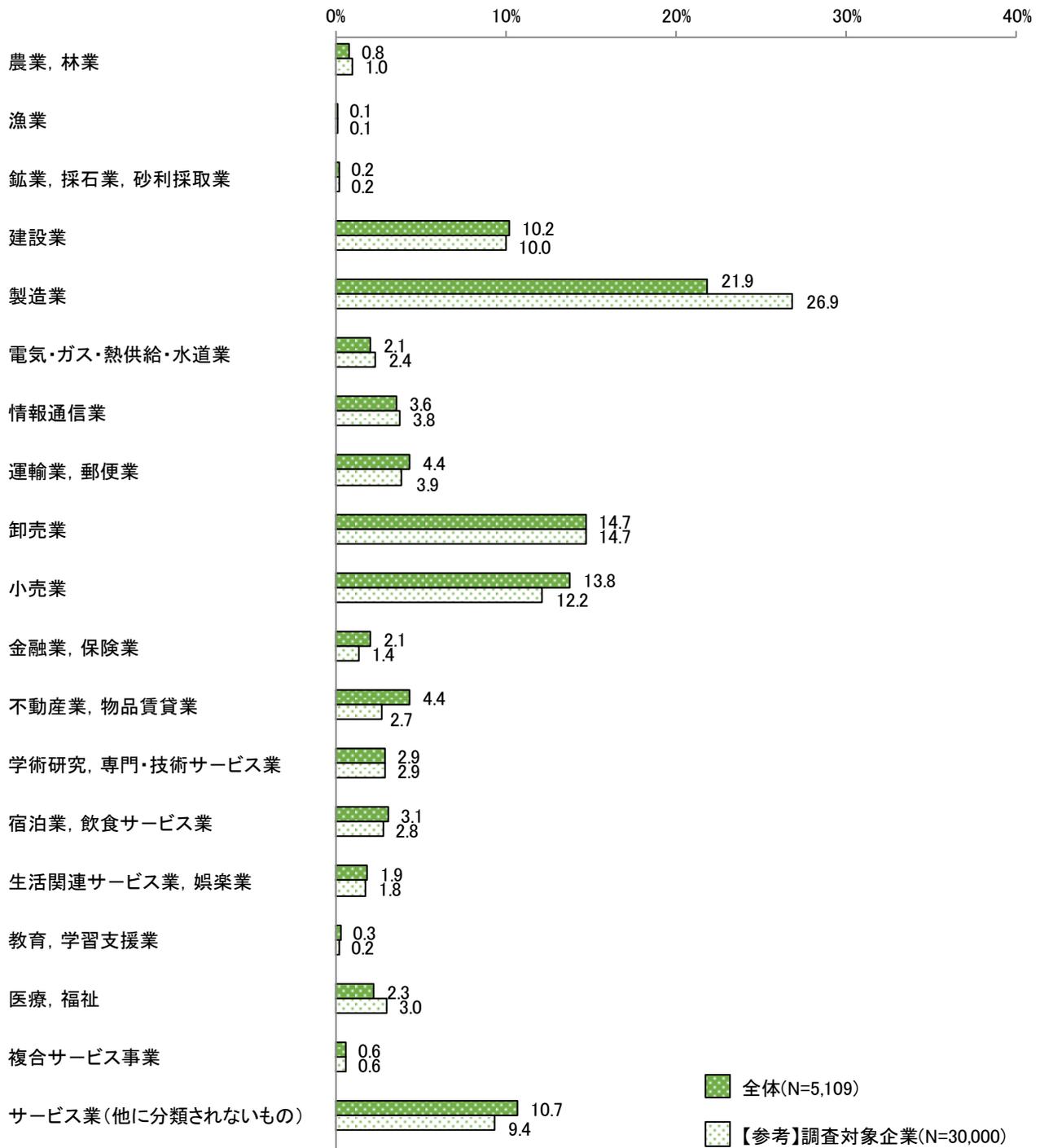
非正社員数について、「5人以下」が44.2%と最も高く、次いで「6～20人」が26.3%、「21～50人」が14.4%となっている。



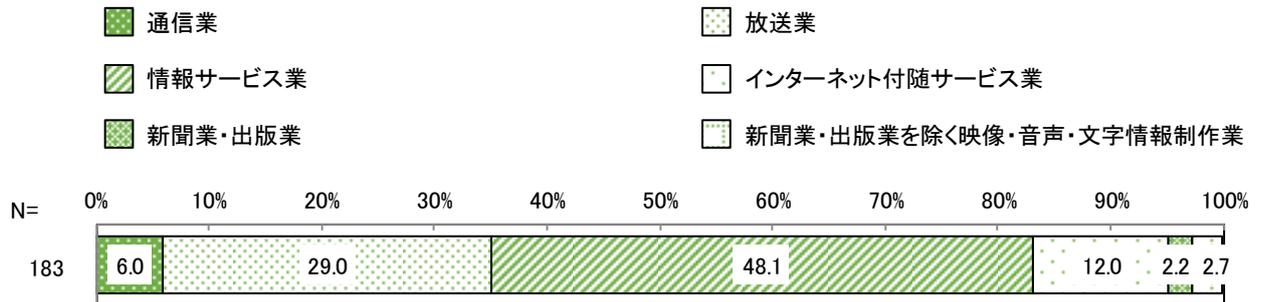
(3) 事業分野

回答企業の事業分野は、「製造業」が 21.9%と最も高く、次いで「卸売業」が 14.7%、「小売業」が 13.8%となっている。

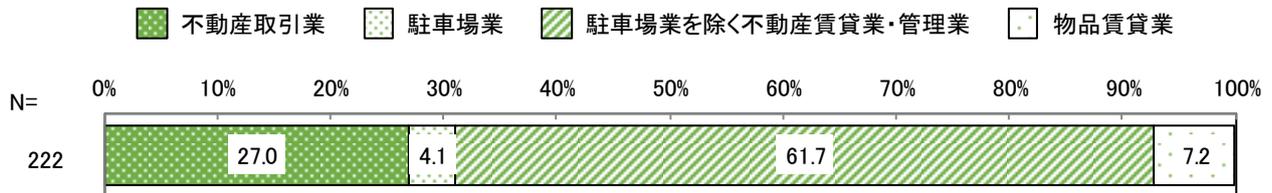
また、経済センサスの分布を参考に抽出した調査対象企業全体でみると、「製造業」が 26.9%と最も高く、次いで「卸売業」が 14.7%、「小売業」が 12.2%となっている。



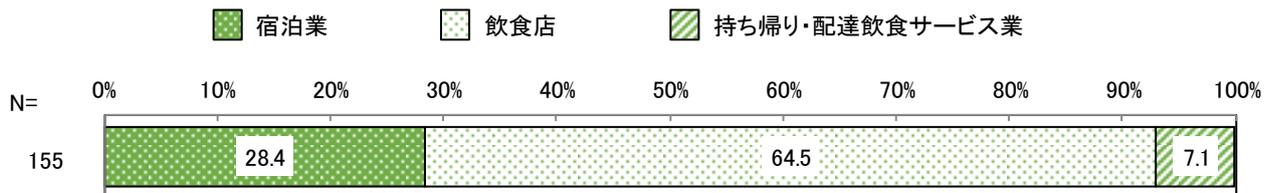
情報通信業の事業分野について、「情報サービス業」が48.1%と最も高く、次いで「放送業」が29.0%、「インターネット付随サービス業」が12.0%となっている。



不動産業、物品賃貸業の事業分野について、「駐車場業を除く不動産賃貸業・管理業」が61.7%と最も高く、次いで「不動産取引業」が27.0%、「物品賃貸業」が7.2%となっている。



宿泊業、飲食サービス業の事業分野について、「飲食店」が64.5%と最も高く、次いで「宿泊業」が28.4%、「持ち帰り・配達飲食サービス業」が7.1%となっている。



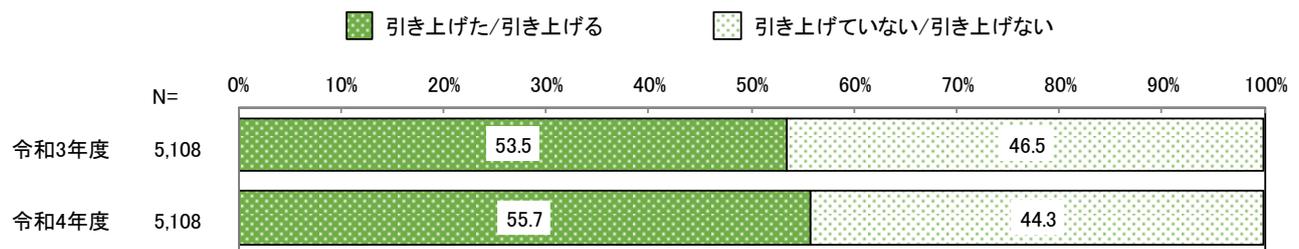
2 賃金動向・雇用状況について

(1) 令和3年度及び令和4年度の賃金の1人平均賃金の引上げ状況

【従業員全体】

令和3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53.5%、「引き上げていない」は46.5%であった。

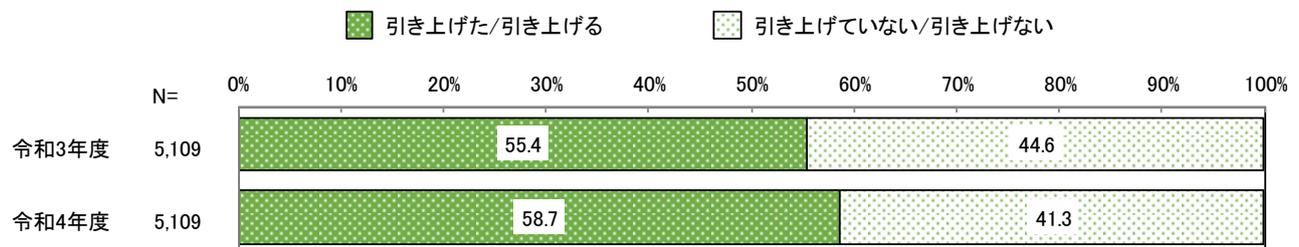
令和4年度の見込については、「引き上げる」は55.7%、「引き上げない」は44.3%であった。令和3年度と比較すると「引き上げた/引き上げる」は2.2ポイント増加している。



【正社員】

令和3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55.4%、「引き上げていない」は44.6%であった。

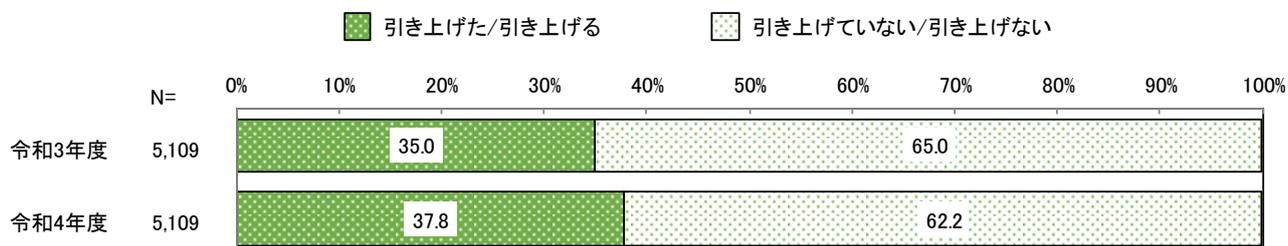
令和4年度の見込については、「引き上げる」は58.7%、「引き上げない」は41.3%であった。令和3年度と比較すると「引き上げた/引き上げる」は3.3ポイント増加している。



【非正社員】

令和3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35.0%、「引き上げていない」は65.0%であった。

令和4年度の見込については、「引き上げる」は37.8%、「引き上げない」は62.2%であった。令和3年度と比較すると「引き上げた/引き上げる」は2.8ポイント増加している。



正社員と非正社員ともに、令和4年度は令和3年度と比較して「引き上げる」がやや増加している。正社員では「引き上げる」が5割半ばに上っている一方で、非正社員では3割半ばとなっており、雇用形態による差がみられた。

(2) 1人平均賃金の引上げ率・額

従業員全体、正社員、非正社員それぞれにおける1人平均賃金の引上げ率及び引上げ額については次のとおり。

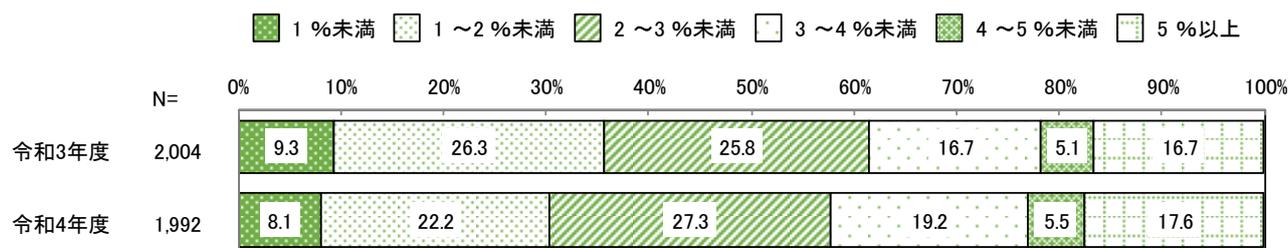
従業員全体では、令和3年度は「1～2%未満」が最も高く、令和4年度は「2～3%未満」が最も高かった。引上げ率3%以上の割合をみると、令和4年度は42.3%となり、令和3年度の38.5%と比較すると3.8ポイント増加している。

引上げ額は令和3年度、令和4年度ともに「5,000円未満」「5,000～10,000円未満」「25,000円以上」が比較的高く、それぞれ3割前後となっている。

【従業員全体・引上げ率】

令和3年度の従業員全体における1人平均賃金の引上げ率について、「1～2%未満」が26.3%と最も高く、次いで「2～3%未満」が25.8%、「3～4%未満」及び「5%以上」が16.7%となっている。

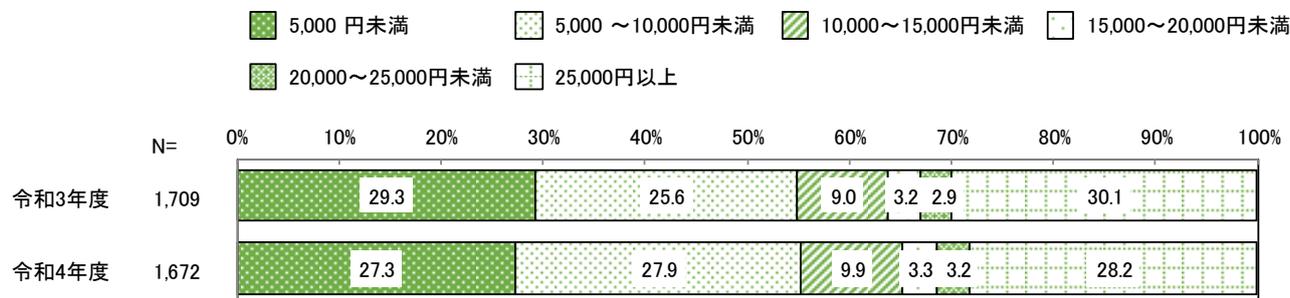
令和4年度の見込については、「2～3%未満」が27.3%と最も高く、次いで「1～2%未満」が22.2%、「3～4%未満」が19.2%となっている。



【従業員全体・引上げ額】

令和3年度の従業員全体における1人平均賃金の引上げ額について、「25,000円以上」が30.1%と最も高く、次いで「5,000円未満」が29.3%、「5,000～10,000円未満」が25.6%となっている。

令和4年度の見込については、「25,000円以上」が28.2%と最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が27.9%、「5,000円未満」が27.3%となっている。



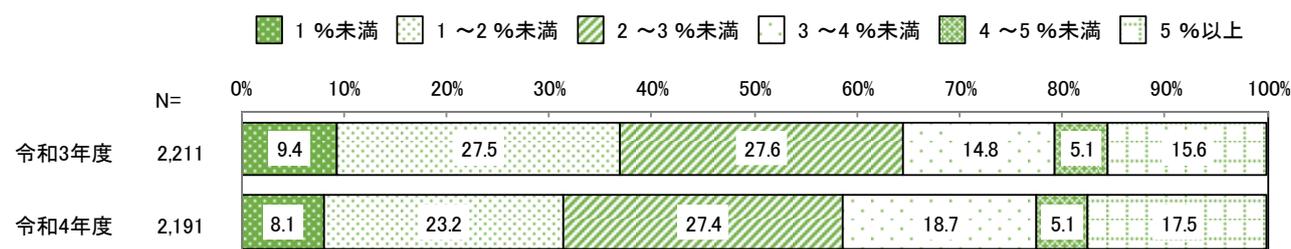
正社員では、令和3年度、令和4年度ともに「2～3%未満」が最も高く、令和3年度は27.6%、令和4年度は27.4%となっている。引上げ率3%以上の割合をみると、令和4年度は41.3%となり、令和3年度の35.5%と比較すると5.8ポイント増加している。

引上げ額については、令和3年度は「5,000円未満」、令和4年度は「5,000～10,000円未満」が最も高く、3割前後となっている。

【正社員・引上げ率】

令和3年度の正社員における1人平均賃金の引上げ率について、「2～3%未満」が27.6%と最も高く、次いで「1～2%未満」が27.5%、「5%以上」が15.6%となっている。

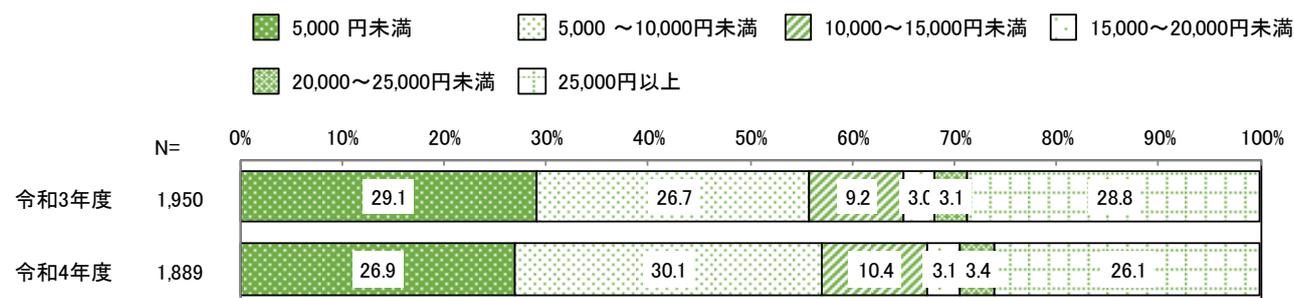
令和4年度の見込については、「2～3%未満」が27.4%と最も高く、次いで「1～2%未満」が23.2%、「3～4%未満」が18.7%となっている。



【正社員・引上げ額】

令和3年度の正社員における1人平均賃金の引上げ額について、「5,000円未満」が29.1%と最も高く、次いで「25,000円以上」が28.8%、「5,000～10,000円未満」が26.7%となっている。

令和4年度の見込については、「5,000～10,000円未満」が30.1%と最も高く、次いで「5,000円未満」が26.9%、「25,000円以上」が26.1%となっている。



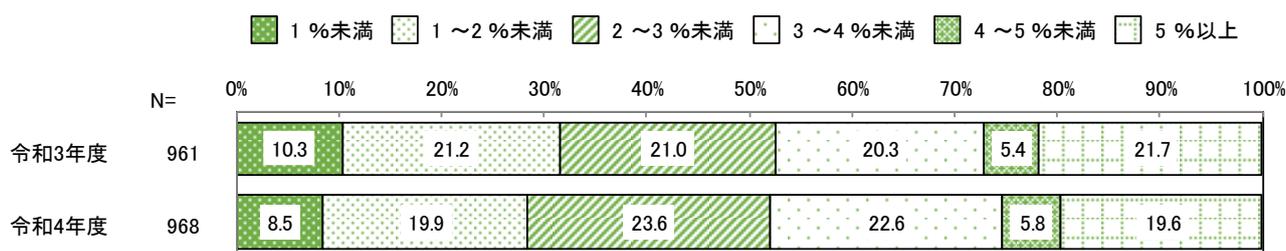
非正社員では、令和3年度は「5%以上」、令和4年度は「2~3%未満」が最も高くなっている。引上げ率3%以上の割合をみると、令和3年度は47.4%、令和4年度は48.0%となっており、差はみられなかった。

引上げ額は令和3年度、令和4年度ともに「5,000円未満」が最も高く、3割半ばとなっている。

【非正社員・引上げ率】

令和3年度における1人平均賃金の非正社員の引上げ率について、「5%以上」が21.7%と最も高く、次いで「1~2%未満」が21.2%、「2~3%未満」が21.0%となっている。

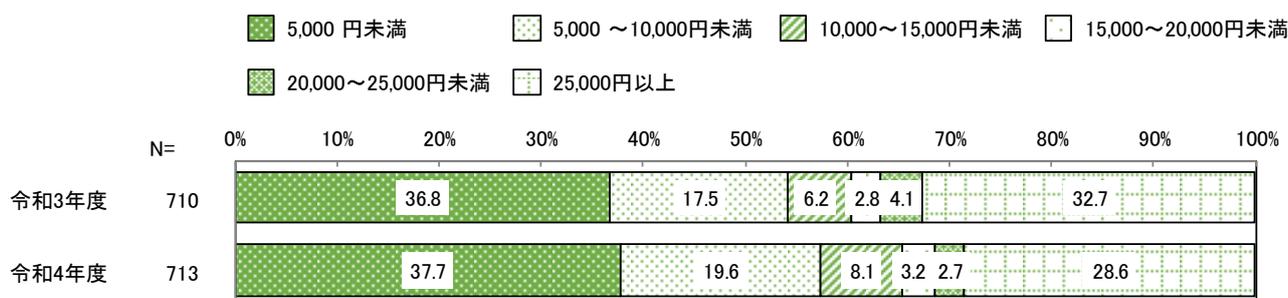
令和4年度の見込については、「2~3%未満」が23.6%と最も高く、次いで「3~4%未満」が22.6%、「1~2%未満」が19.9%となっている。



【非正社員・引上げ額】

令和3年度における1人平均賃金の非正社員の引上げ額について、「5,000円未満」が36.8%と最も高く、次いで「25,000円以上」が32.7%、「5,000~10,000円未満」が17.5%となっている。

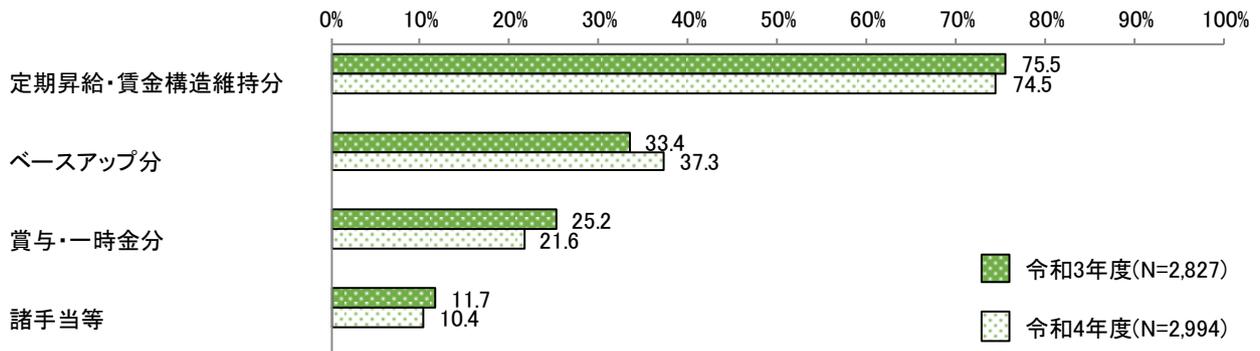
令和4年度の見込については、「5,000円未満」が37.7%と最も高く、次いで「25,000円以上」が28.6%、「5,000~10,000円未満」が19.6%となっている。



(3) 正社員の賃金引上げ方法

令和3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75.5%と最も高く、次いで「ベースアップ分」が33.4%、「賞与・一時金分」が25.2%となっている。

令和4年度は、「定期昇給・賃金構造維持分」が74.5%と最も高く、次いで「ベースアップ分」が37.3%、「賞与・一時金分」が21.6%となっている。令和3年度と比較すると「ベースアップ分」は3.9ポイント増加し、「賞与・一時金分」は3.6ポイント減少している。

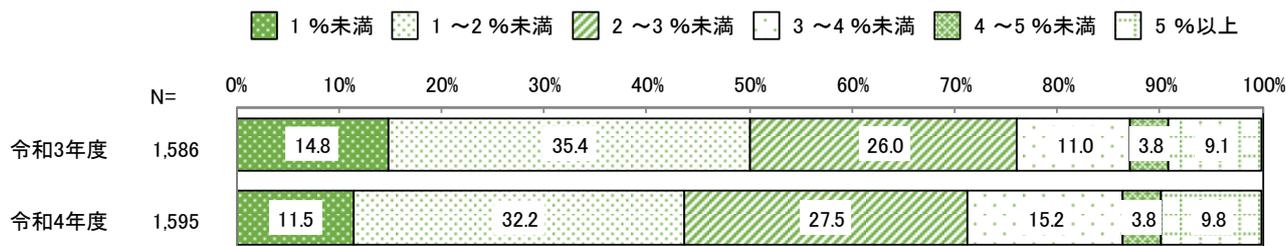


(4) 賃金引上げ方法別の引上げ率・額

【定期昇給・賃金構造維持分の引上げ率】

令和3年度の定期昇給・賃金構造維持分の引上げ率について、「1～2%未満」が35.4%と最も高く、次いで「2～3%未満」が26.0%、「1%未満」が14.8%となっている。

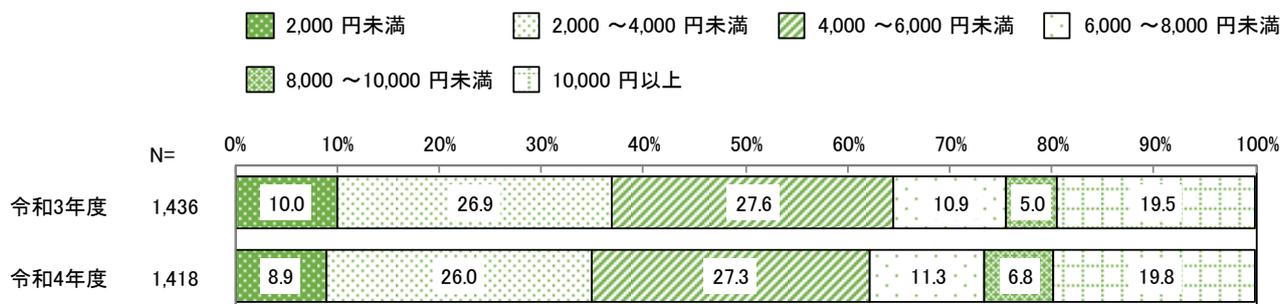
令和4年度の見込については、「1～2%未満」が32.2%と最も高く、次いで「2～3%未満」が27.5%、「3～4%未満」が15.2%となっている。



【定期昇給・賃金構造維持分の引上げ額】

令和3年度の定期昇給・賃金構造維持分の引上げ額について、「4,000～6,000円未満」が27.6%と最も高く、次いで「2,000～4,000円未満」が26.9%、「10,000円以上」が19.5%となっている。

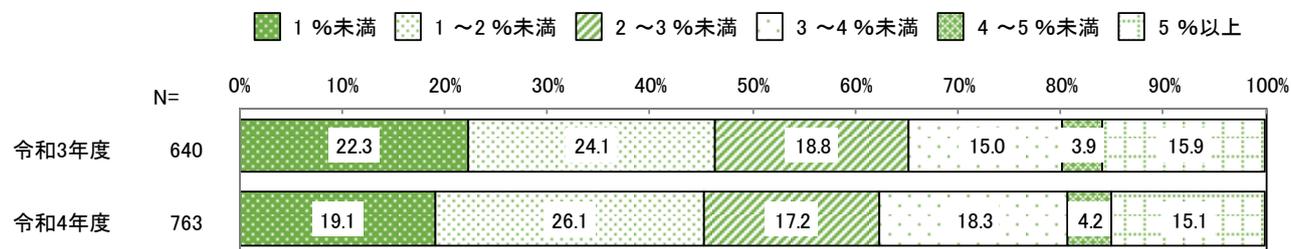
令和4年度の見込については、「4,000～6,000円未満」が27.3%と最も高く、次いで「2,000～4,000円未満」が26.0%、「10,000円以上」が19.8%となっている。



【ベースアップの引上げ率】

令和3年度のベースアップの引上げ率について、「1～2%未満」が24.1%と最も高く、次いで「1%未満」が22.3%、「2～3%未満」が18.8%となっている。

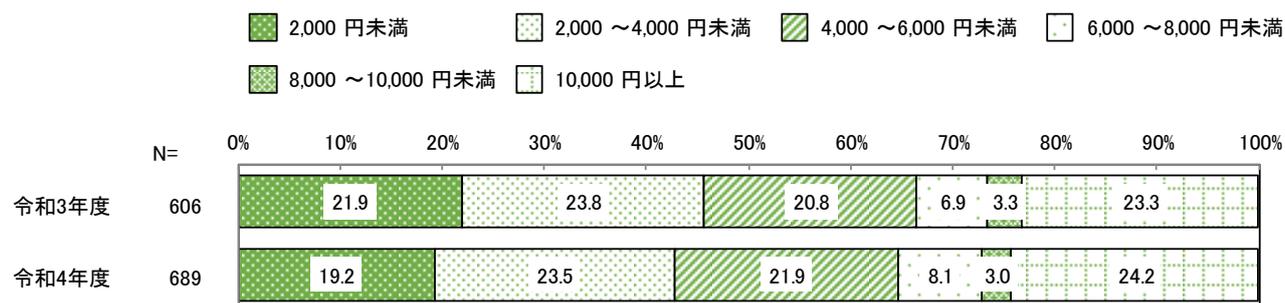
令和4年度の見込については、「1～2%未満」が26.1%と最も高く、次いで「1%未満」が19.1%、「3～4%未満」が18.3%となっている。



【ベースアップの引上げ額】

令和3年度のベースアップの引上げ額について、「2,000～4,000円未満」が23.8%と最も高く、次いで「10,000円以上」が23.3%、「2,000円未満」が21.9%となっている。

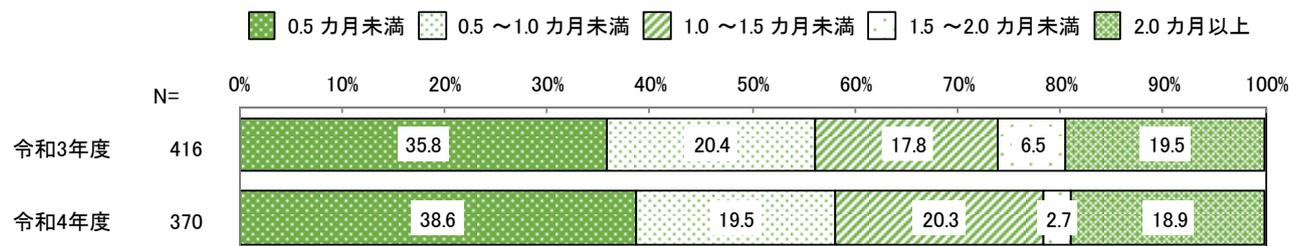
令和4年度の見込については、「10,000円以上」が24.2%と最も高く、次いで「2,000～4,000円未満」が23.5%、「4,000～6,000円未満」が21.9%となっている。



【賞与・一時金分の引上げ月数】

令和3年度の賞与・一時金分の引上げ月数について、「0.5カ月未満」が35.8%と最も高く、次いで「0.5～1.0カ月未満」が20.4%、「2.0カ月以上」が19.5%となっている。

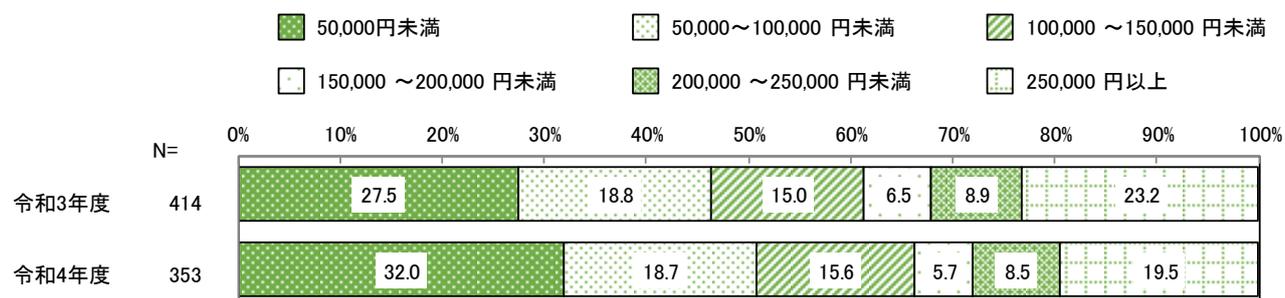
令和4年度の見込については、「0.5カ月未満」が38.6%と最も高く、次いで「1.0～1.5カ月未満」が20.3%、「0.5～1.0カ月未満」が19.5%となっている。



【賞与・一時金分の引上げ額】

令和3年度の賞与・一時金分の引上げ額について、「50,000円未満」が27.5%と最も高く、次いで「250,000円以上」が23.2%、「50,000～100,000円未満」が18.8%となっている。

令和4年度の見込については、「50,000円未満」が32.0%と最も高く、次いで「250,000円以上」が19.5%、「50,000～100,000円未満」が18.7%となっている。

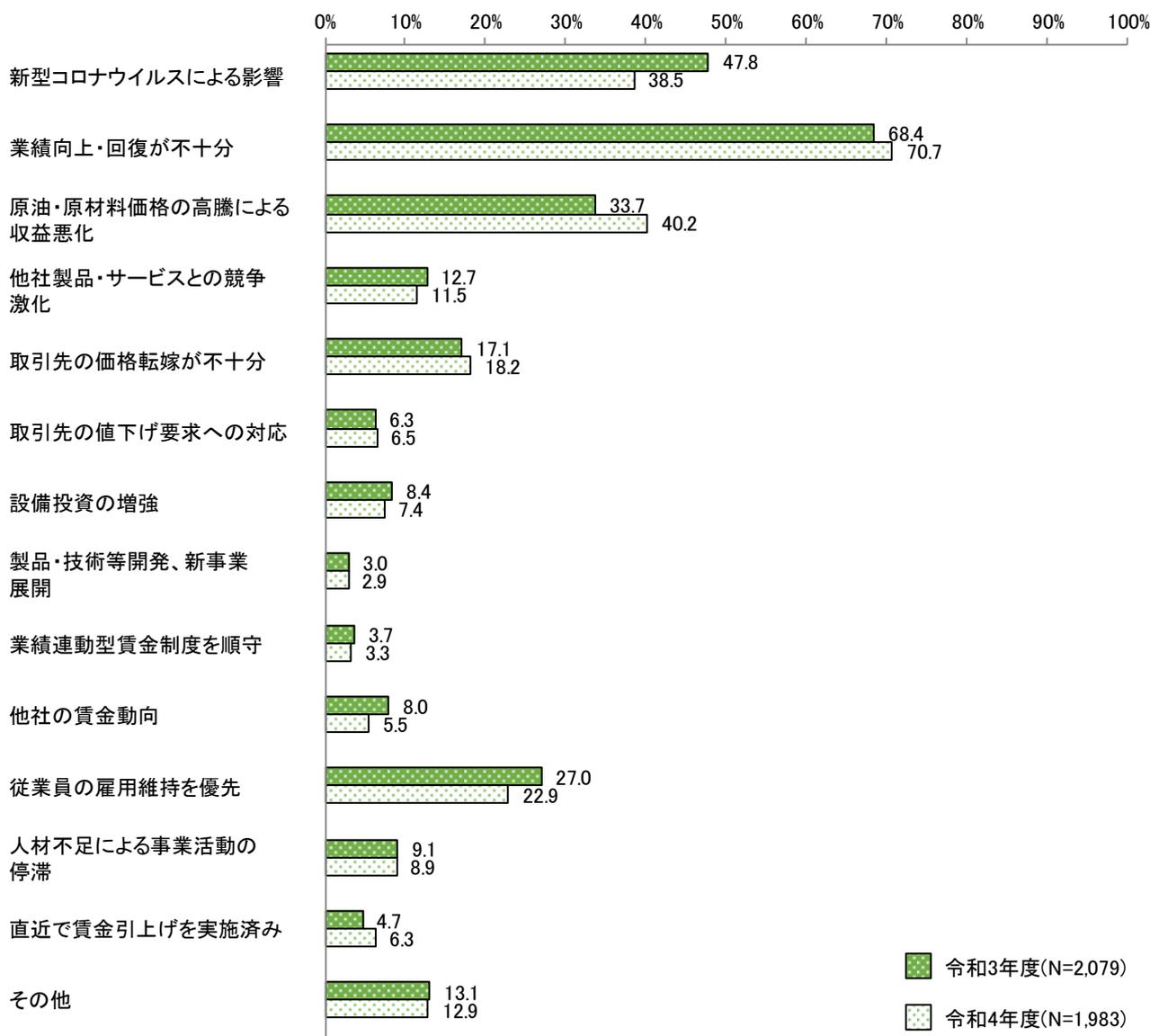


(5) 賃金を引き上げなかった理由

【従業員全体】

令和3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68.4%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる影響」が47.8%、「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」が33.7%となっている。

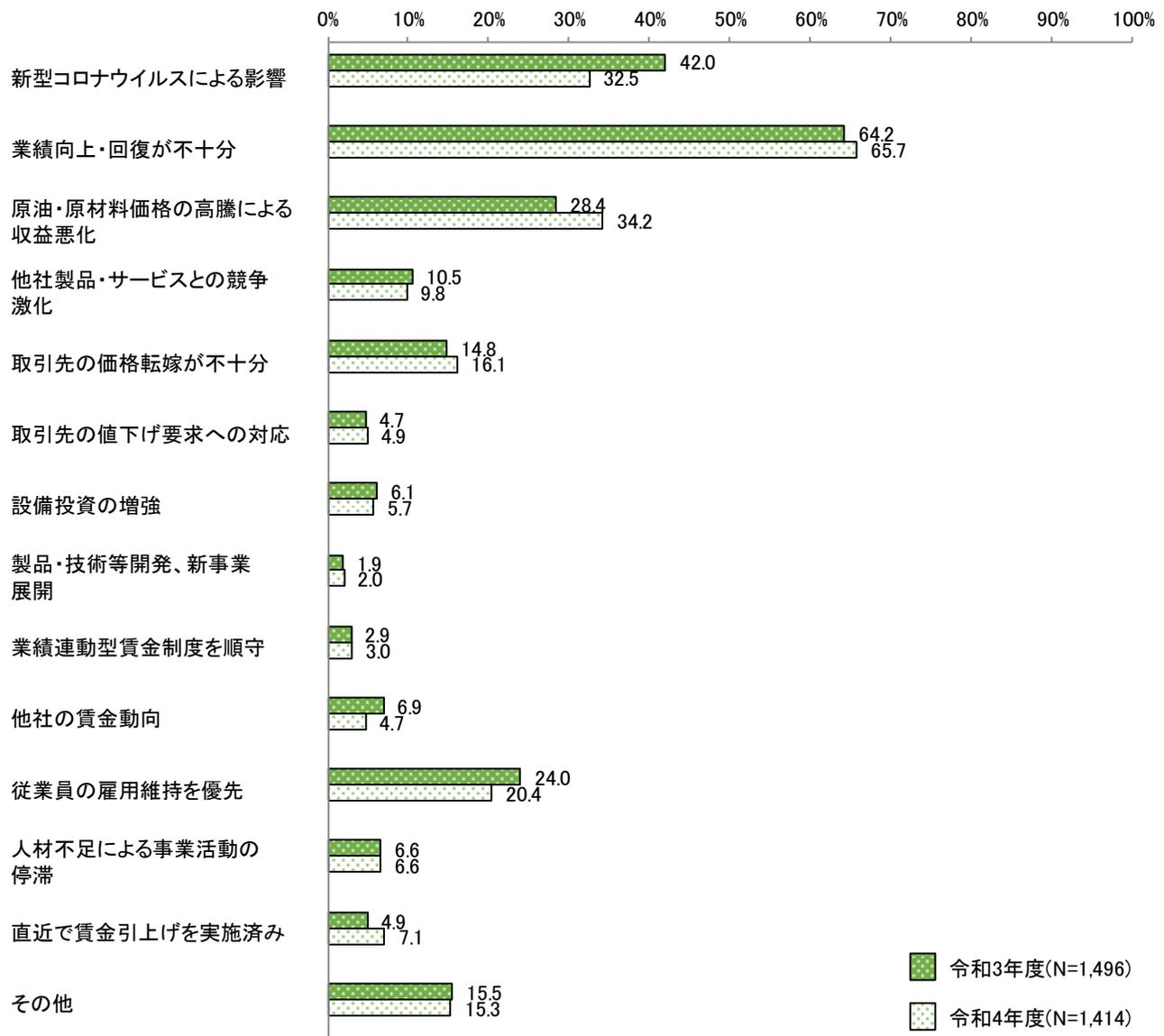
令和4年度は、「業績向上・回復が不十分」が70.7%と最も高く、次いで「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」が40.2%、「新型コロナウイルスによる影響」が38.5%となっている。令和3年度と比較すると「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」は6.5ポイント増加している一方、「新型コロナウイルスによる影響」は9.3ポイント、「従業員の雇用維持を優先」は4.1ポイント減少している。



【正社員】

令和3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64.2%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる影響」が42.0%、「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」が28.4%となっている。

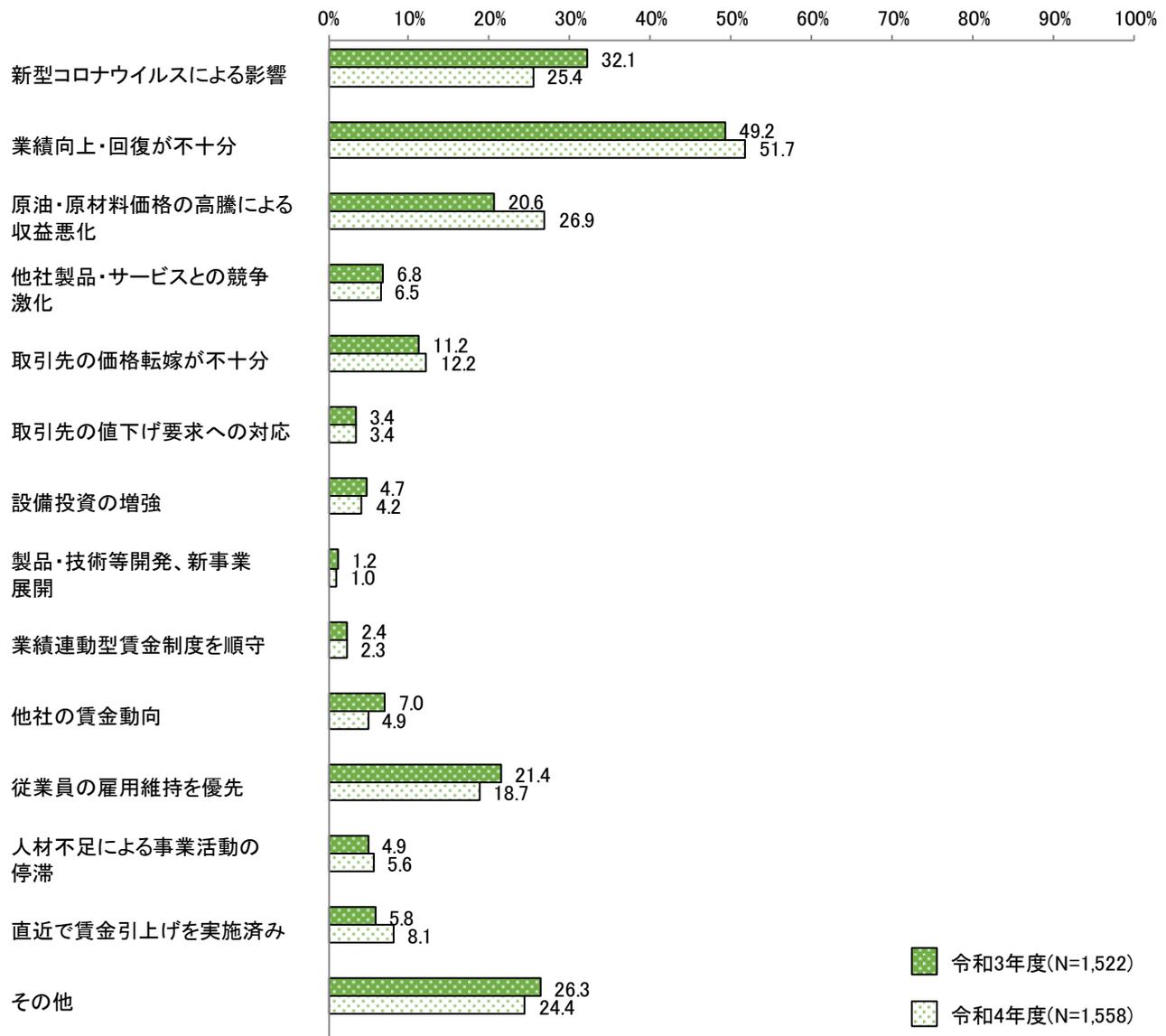
令和4年度は、「業績向上・回復が不十分」が65.7%と最も高く、次いで「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」が34.2%、「新型コロナウイルスによる影響」が32.5%となっている。令和3年度と比較すると「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」は5.8ポイント増加し、「新型コロナウイルスによる影響」は9.5ポイント、「従業員の雇用維持を優先」は3.6ポイント減少している。



【非正社員】

令和3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49.2%と最も高く、次いで「新型コロナウイルスによる影響」が32.1%、「その他」が26.3%となっている。

令和4年度は、「業績向上・回復が不十分」が51.7%と最も高く、次いで「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」が26.9%、「新型コロナウイルスによる影響」が25.4%となっている。令和3年度と比較すると「原油・原材料価格の高騰による収益悪化」は6.3ポイント増加し、「新型コロナウイルスによる影響」は6.7ポイント減少している。

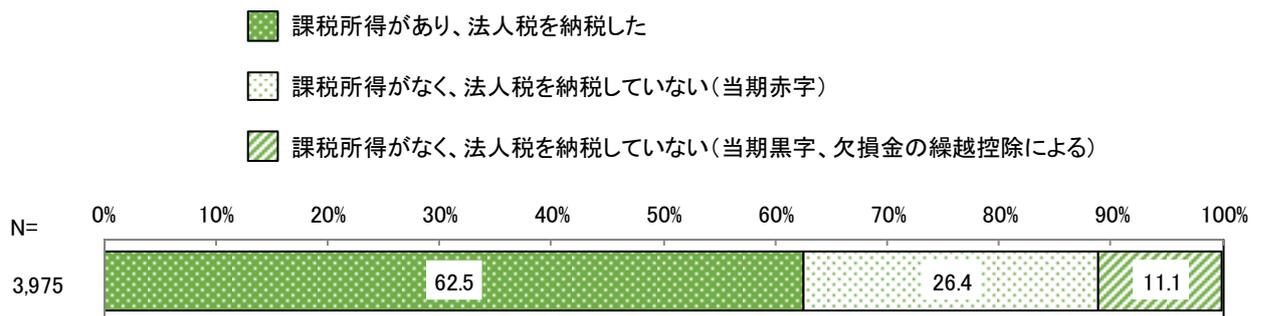


3 令和3年度における中小企業向け所得拡大促進税制の利用状況

※「3 令和3年度における中小企業向け所得拡大促進税制の利用状況」と「4 令和4年度における中小企業向け賃上げ促進税制の利用状況」は資本金1億円以下の企業を調査対象としている。

(1) 令和3年度の間を開始した事業年度における法人税の納税状況

令和3年度の法人税の納税状況について、「課税所得があり、法人税を納税した」が62.5%と最も高く、次いで「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期赤字)」が26.4%、「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期黒字、欠損金の繰越控除による)」が11.1%となっている。



(2) 令和3年度の間を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

令和3年度の所得拡大促進税制の利用状況について、「利用しなかった」が73.8%と最も高く、次いで「通常要件のみ利用した」が23.4%、「通常要件・上乗せ要件を利用した」が2.9%となっている。



(3) 令和2年度及び令和3年度の給与総額

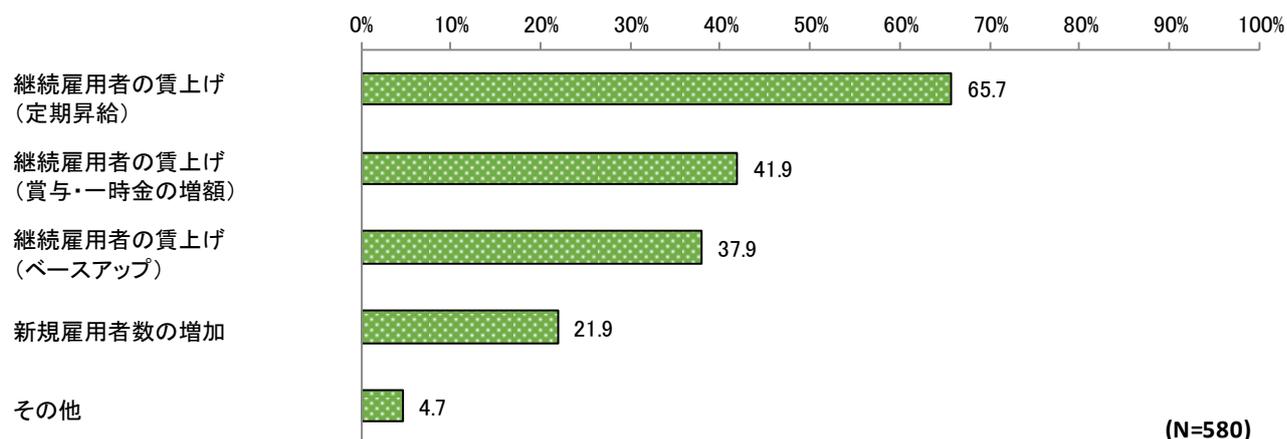
令和2年度の給与総額及び令和3年度の給与総額については次のとおり。

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
給与総額	R3	408	341.9	124.3	530.8
給与総額	R2	405	326.5	119.0	502.0

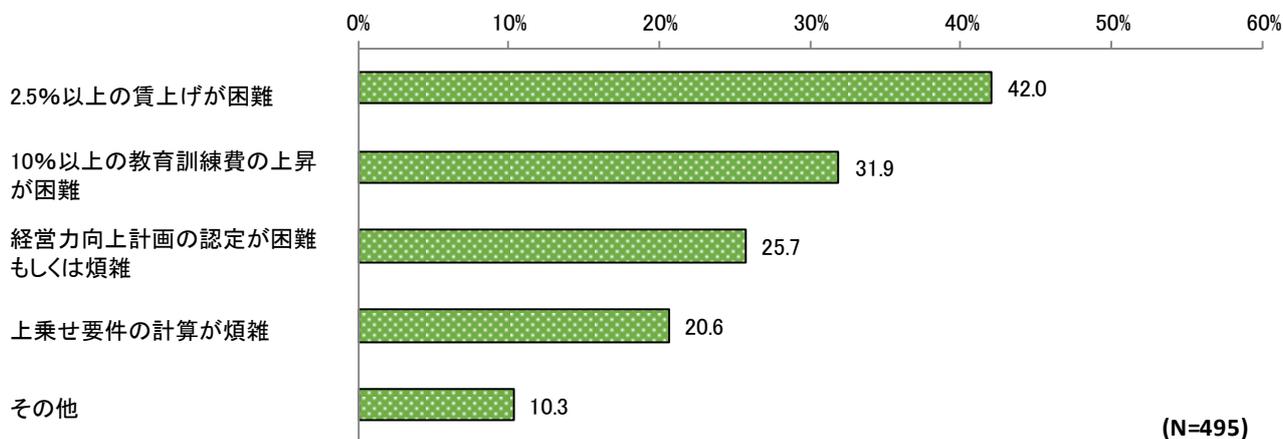
(4) 給与総額の増加に与えた要素

所得拡大促進税制が給与総額の増加に影響を与えた要素について、「継続雇用者の賃上げ(定期昇給)」が65.7%と最も高く、次いで「継続雇用者の賃上げ(賞与・一時金の増額)」が41.9%、「継続雇用者の賃上げ(ベースアップ)」が37.9%となっている。



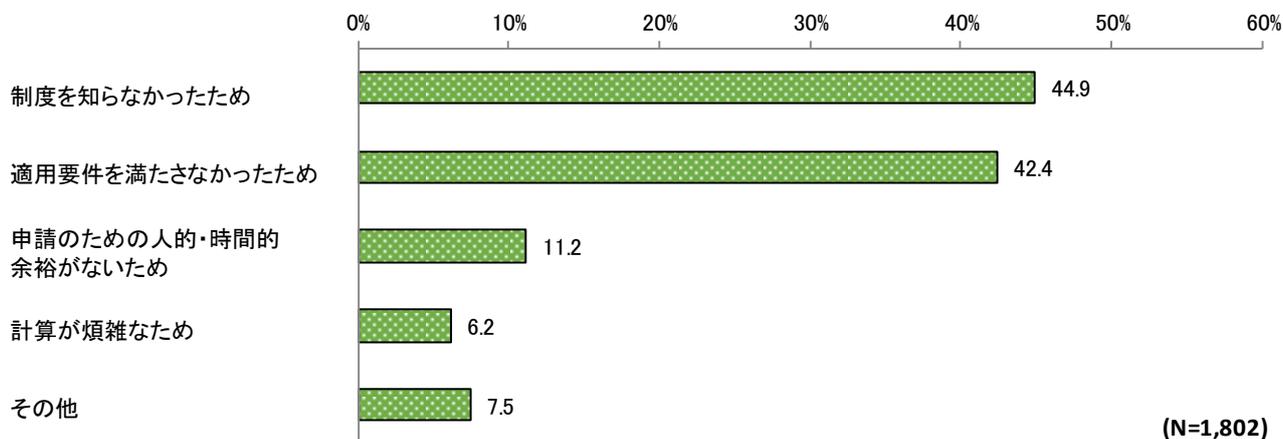
(5) 令和3年度に所得拡大促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由

令和3年度に所得拡大促進税制の通常要件を利用したが、上乗せ要件を利用しなかった理由について、「2.5%以上の賃上げが困難」が42.0%と最も高く、次いで「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」が31.9%、「経営力向上計画の認定が困難もしくは煩雑」が25.7%となっている。



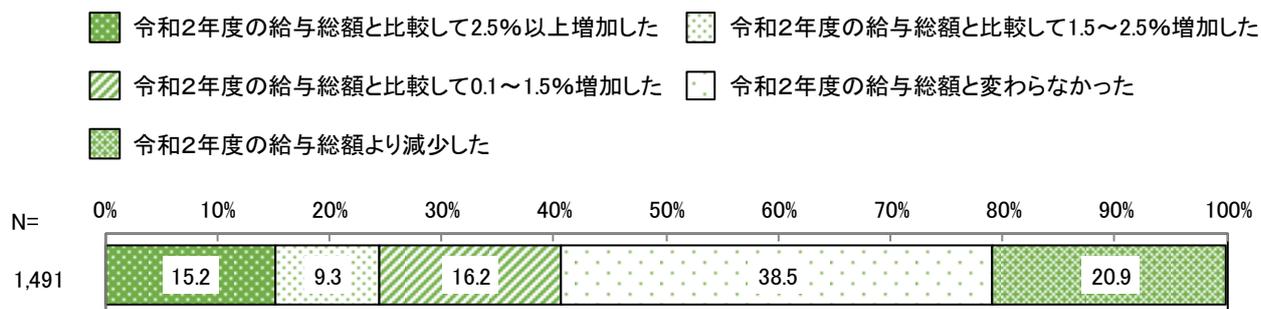
(6) 令和3年度に所得拡大促進税制を利用しなかった理由

令和3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44.9%と最も高く、次いで「適用要件を満たさなかったため」が42.4%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が11.2%となっている。



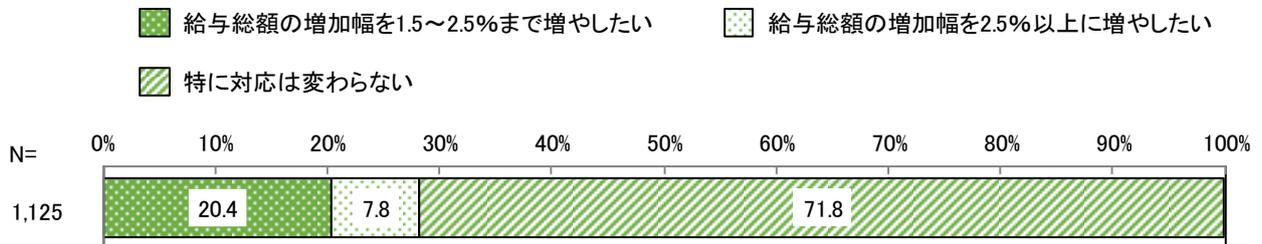
(7) 令和3年度の間を開始した事業年度における給与総額

令和3年度の間を開始した事業年度における給与総額について、「令和2年度の給与総額と変わらなかった」が38.5%と最も高く、次いで「令和2年度の給与総額より減少した」が20.9%、「令和2年度の給与総額と比較して0.1~1.5%増加した」が16.2%となっている。



(8) 当年度の給与増加額について法人税から一部を控除できる制度があった場合の対応

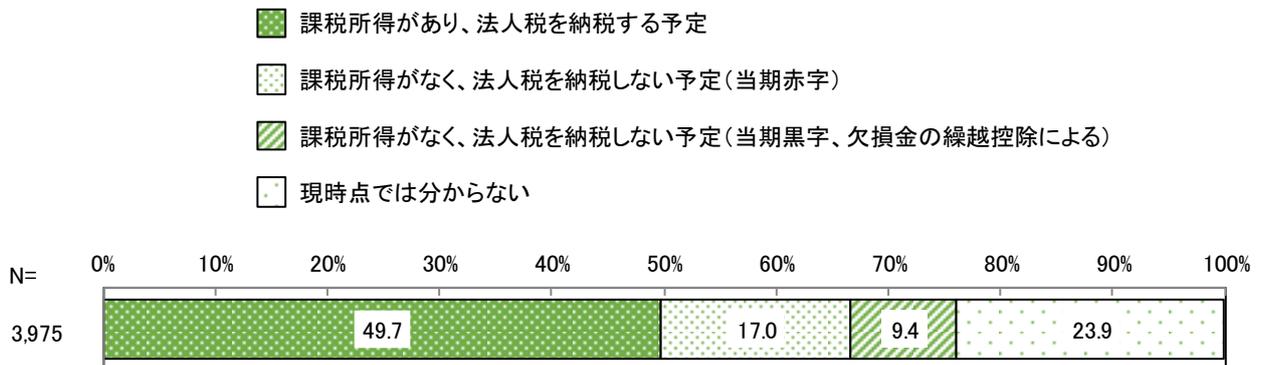
当年度の給与増加額で、法人税から控除できる制度があった場合の対応について、「特に対応は変わらない」が71.8%と最も高く、次いで「給与総額の増加幅を1.5~2.5%まで増やしたい」が20.4%、「給与総額の増加幅を2.5%以上に増やしたい」が7.8%となっている。



4 令和4年度における中小企業向け賃上げ促進税制の利用状況

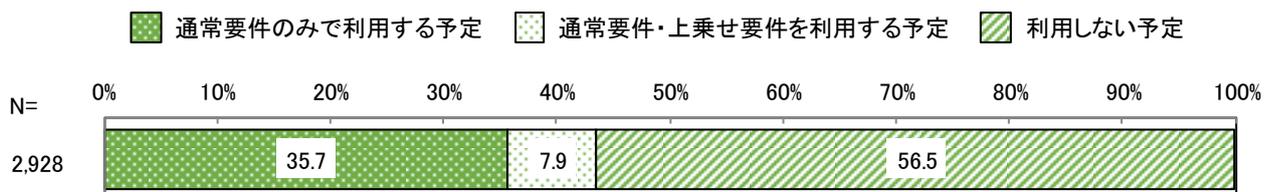
(1) 令和4年度の間を開始する事業年度における法人税の納税状況

令和4年度の間を開始した事業年度における法人税の納税予定について、「課税所得があり、法人税を納税する予定」が49.7%と最も高く、次いで「現時点では分からない」が23.9%、「課税所得がなく、法人税を納税しない予定（当期赤字）」が17.0%となっている。



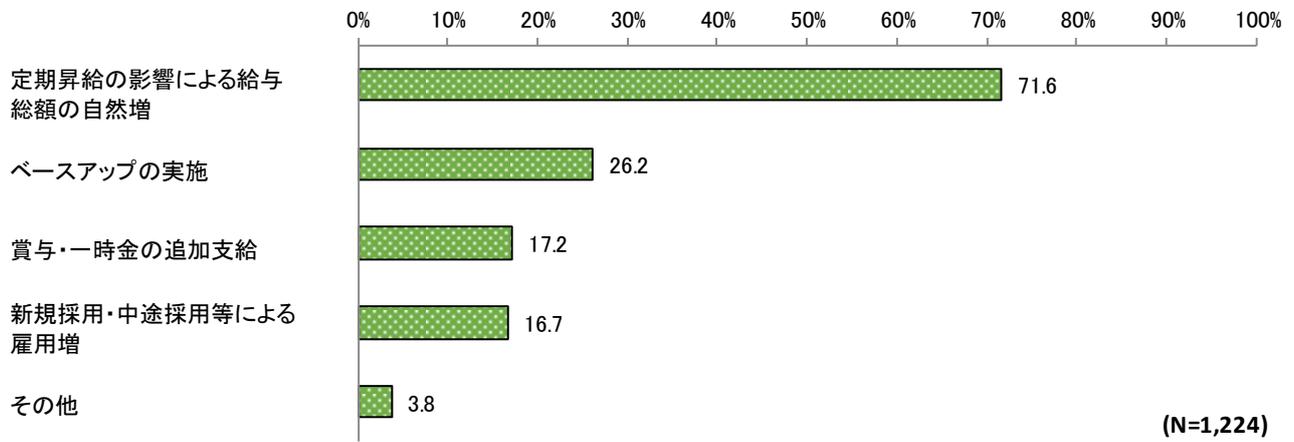
(2) 令和4年度の間を開始する事業年度における賃上げ促進税制の利用見込み

令和4年度に開始した事業年度における賃上げ促進税制の利用見込みについて、「利用しない予定」が56.5%と最も高く、次いで「通常要件のみで利用する予定」が35.7%、「通常要件・上乗せ要件を利用する予定」が7.9%となっている。



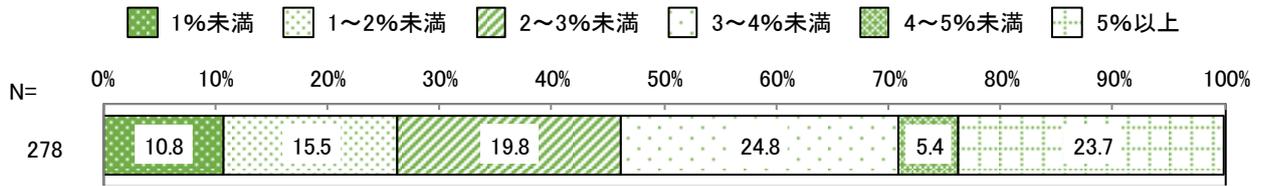
(3) 給与総額の増加の達成方法（見込み）

給与総額の増加の達成方法について、「定期昇給の影響による給与総額の自然増」が71.6%と最も高く、次いで「ベースアップの実施」が26.2%、「賞与・一時金の追加支給」が17.2%となっている。



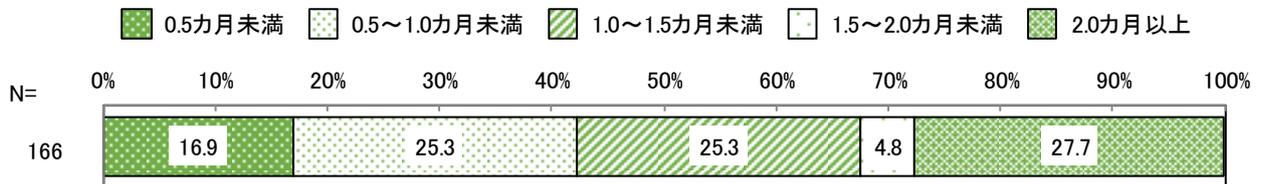
【ベースアップ率】

「3～4%未満」が24.8%と最も高く、次いで「5%以上」が23.7%、「2～3%未満」が19.8%となっている。



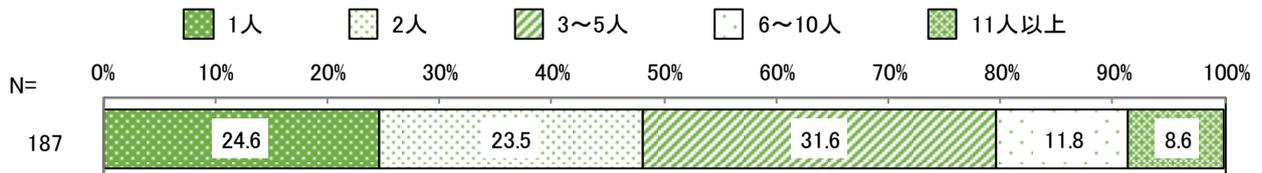
【賞与・一時金の追加支給】

「2.0 カ月以上」が27.7%と最も高く、次いで「0.5～1.0 カ月未満」及び「1.0～1.5 カ月未満」が25.3%となっている。



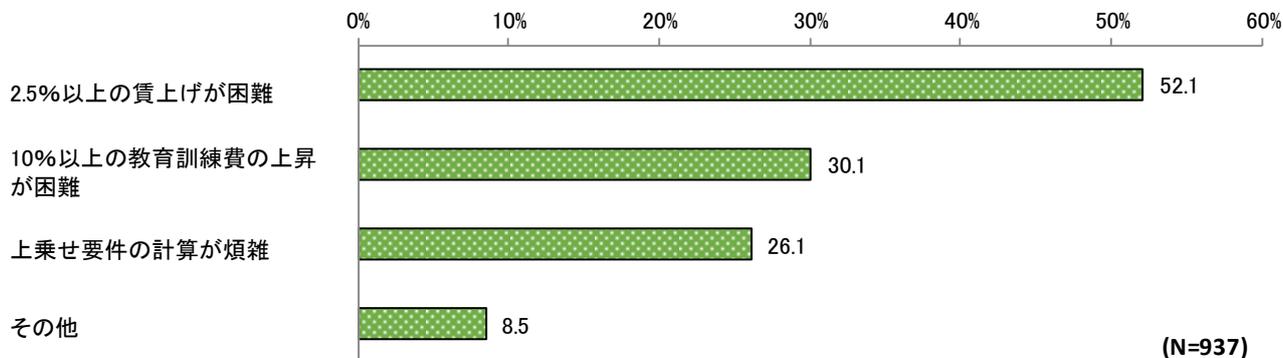
【新規採用・中途採用等の雇用】

「3～5人」が31.6%と最も高く、次いで「1人」が24.6%、「2人」が23.5%となっている。



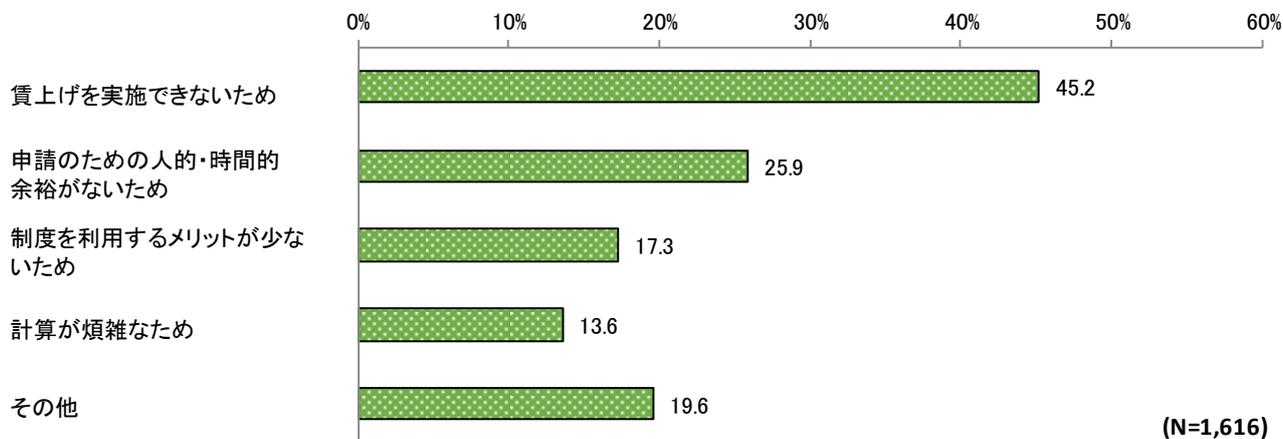
(4) 令和4年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由

令和4年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由について、「2.5%以上の賃上げが困難」が52.1%と最も高く、次いで「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」が30.1%、「上乗せ要件の計算が煩雑」が26.1%となっている。



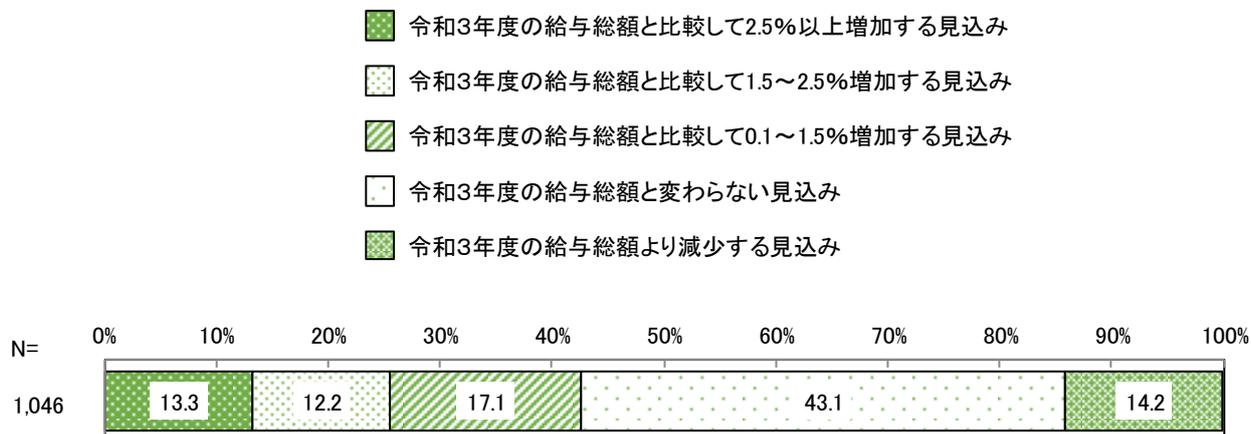
(5) 令和4年度に賃上げ促進税制を利用しない理由

令和4年度に賃上げ促進税制を利用しない理由について、「賃上げを実施できないため」が45.2%と最も高く、次いで「申請のための人的・時間的余裕がないため」が25.9%、「その他」が19.6%となっている。



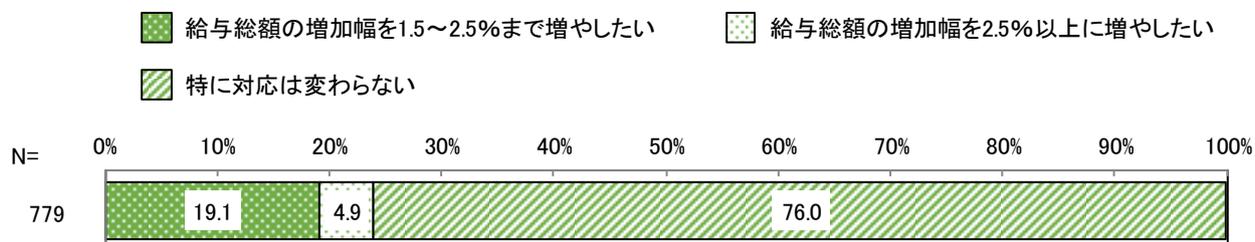
(6) 令和4年度の間を開始する事業年度における給与総額

令和4年度に開始する事業年度における給与総額について、「令和3年度の給与総額と変わらない見込み」が43.1%と最も高く、次いで「令和3年度の給与総額と比較して0.1~1.5%増加する見込み」が17.1%、「令和3年度の給与総額より減少する見込み」が14.2%となっている。



(7) 当年度の給与増加額について法人税から一部を控除できる制度があった場合の対応

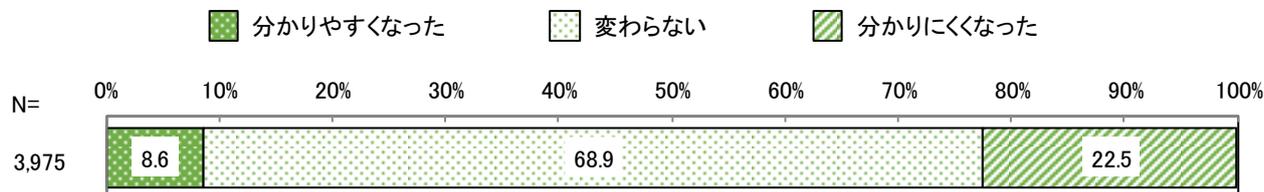
当年度の給与増加額で翌年度以降に発生する法人税から控除できる制度がある場合の対応について、「特に対応は変わらない」が76.0%と最も高く、次いで「給与総額の増加幅を1.5~2.5%まで増やしたい」が19.1%、「給与総額の増加幅を2.5%以上に増やしたい」が4.9%となっている。



(8) 賃上げ促進税制の制度内容について

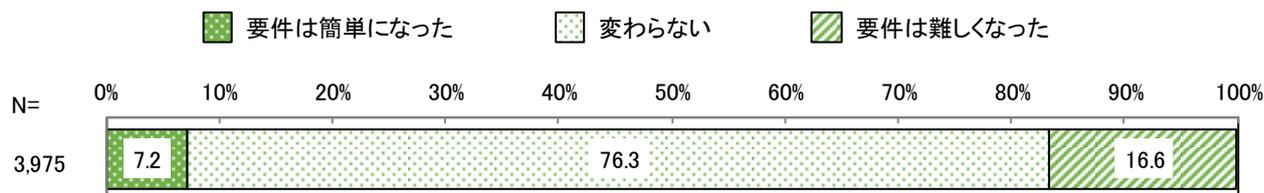
【制度の分かりやすさ】

「変わらない」が68.9%と最も高く、次いで「分かりにくくなった」が22.5%、「分かりやすくなった」が8.6%となっている。



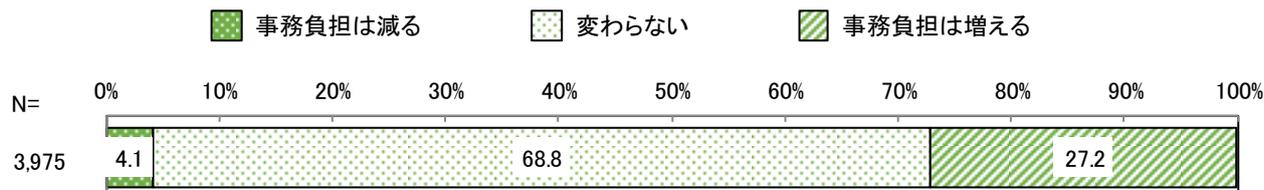
【要件達成の難易度】

「変わらない」が76.3%と最も高く、次いで「要件は難しくなった」が16.6%、「要件は簡単になった」が7.2%となっている。



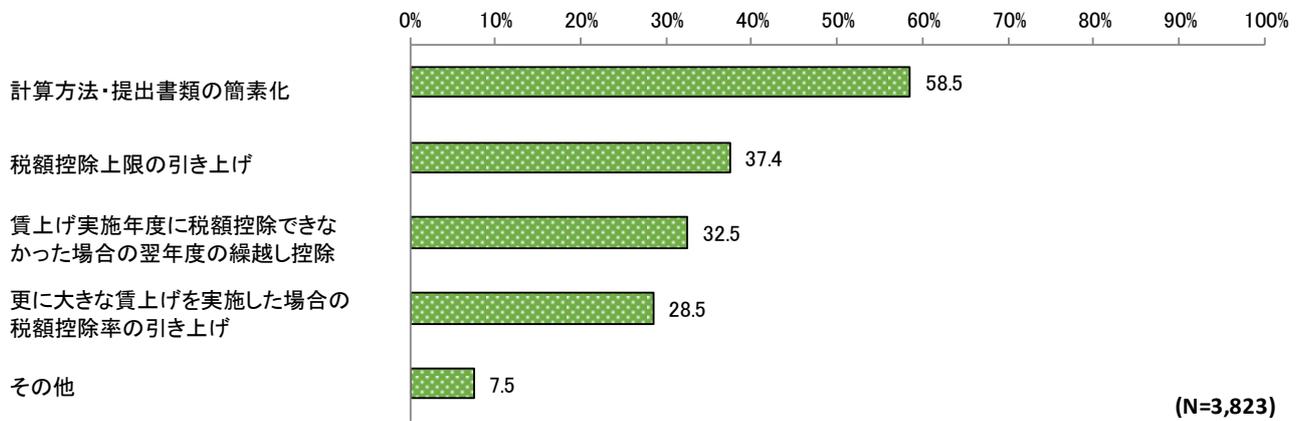
【税制に係る事務負担の量】

「変わらない」が68.8%と最も高く、次いで「事務負担は増える」が27.2%、「事務負担は減る」が4.1%となっている。



(9) 賃上げ促進税制を利用するにあたり、どのような内容があると利用したいと思うか

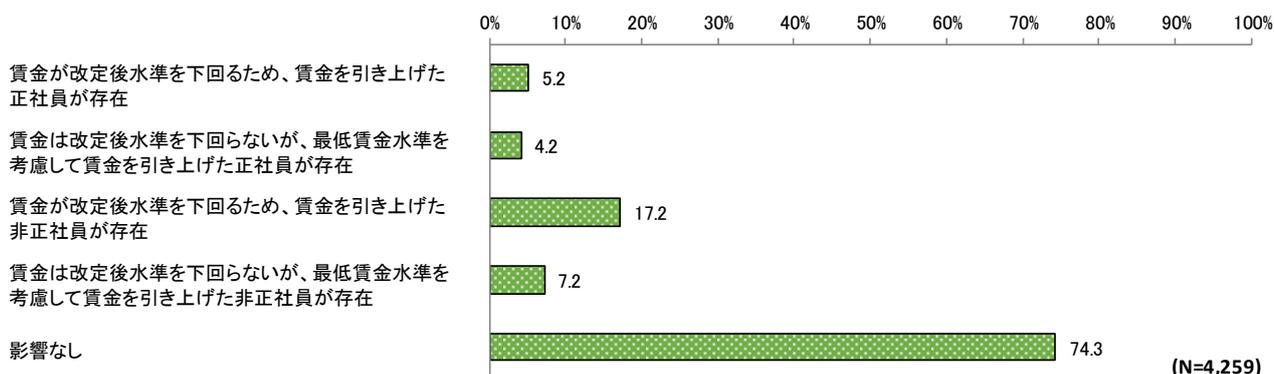
賃上げ促進税制を利用したくなる内容について、「計算方法・提出書類の簡素化」が58.5%と最も高く、次いで「税額控除上限の引き上げ」が37.4%、「賃上げ実施年度に税額控除できなかった場合の翌年度の繰越し控除」が32.5%となっている。



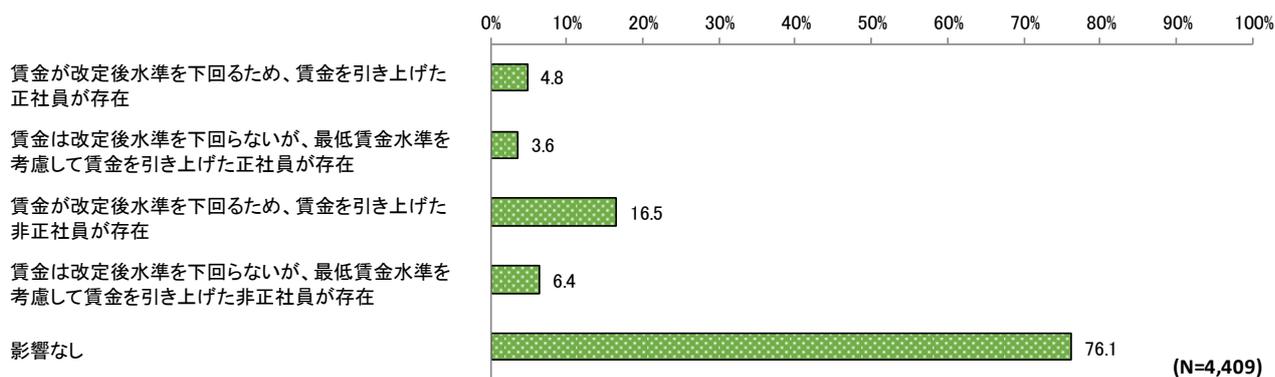
5 最低賃金引上げ・社会保障の適用拡大の影響

(1) 最低賃金引上げの影響

令和3年10月に引き上げられた最低賃金の影響について、「影響なし」が74.3%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17.2%、「賃金は改定後水準を下回らないが、最低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7.2%となっている。

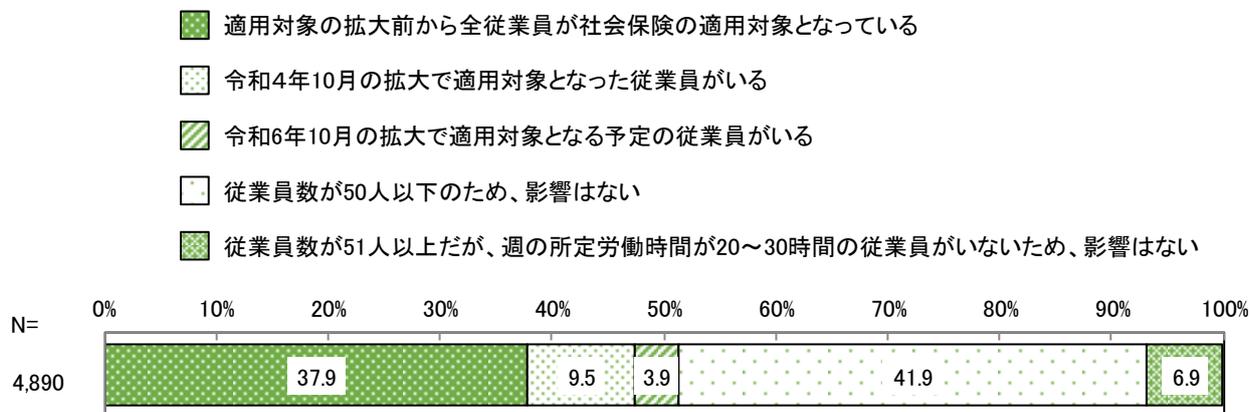


令和4年10月に引き上げられた最低賃金の影響について、「影響なし」が76.1%と最も高く、次いで「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げた非正社員が存在」が16.5%、「賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金水準を考慮して賃金を引き上げた非正社員が存在」が6.4%となっている。



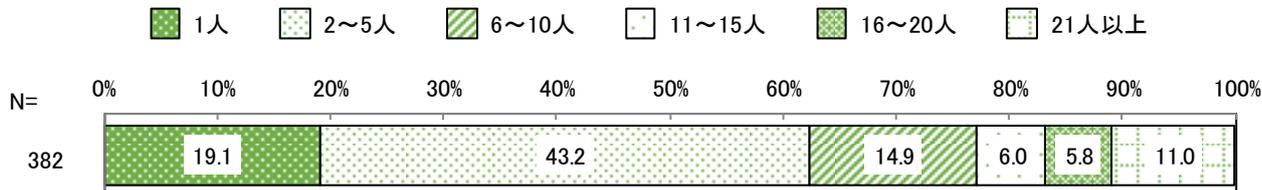
(2) 社会保険の適用拡大の影響

社会保険の適用拡大による影響について、「従業員数が50人以下のため、影響はない」が41.9%と最も高く、次いで「適用対象の拡大前から全従業員が社会保険の適用対象となっている」が37.9%、「令和4年10月の拡大で適用対象となった従業員がいる」が9.5%、「令和6年10月の拡大で適用対象となる予定の従業員がいる」が3.9%となっている。



【令和4年10月から適用対象となった従業員の人数】

「2~5人」が43.2%と最も高く、次いで「1人」が19.1%、「6~10人」が14.9%となっている。



【社会保険料の増加額】

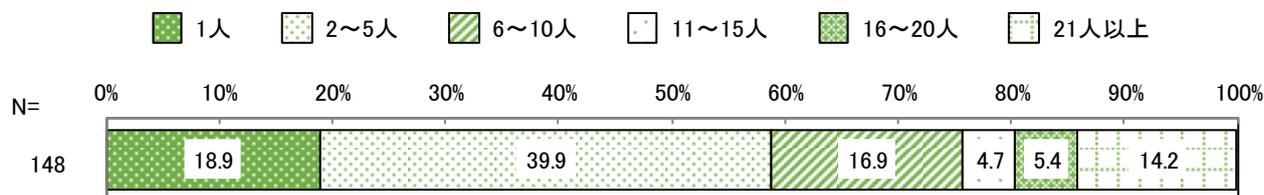
社会保険料の増加額については次のとおり。

(単位: 万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
社会保険料の増加額 (1年あたりの総額)	216	195.4	80.4	299.5

【令和6年10月から適用対象となる従業員の人数】

「2～5人」が39.9%と最も高く、次いで「1人」が18.9%、「6～10人」が16.9%となっている。



【適用対象となる従業員の人数】

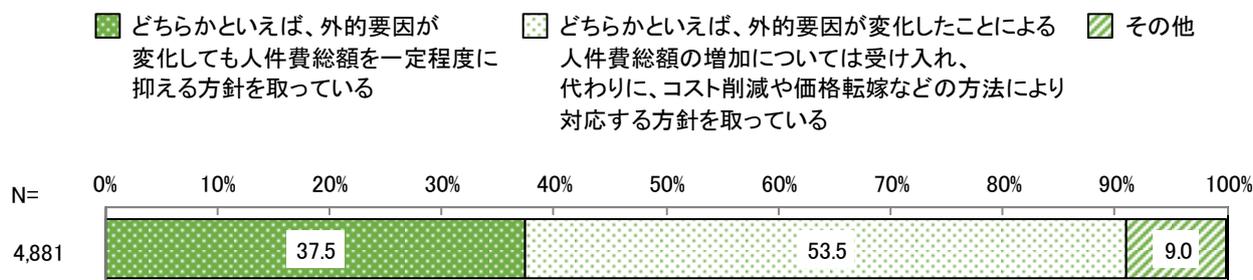
社会保険料の増加額の見込みについては次のとおり。

(単位:万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
社会保険料の増加額 (1年あたりの総額)	70	220.8	79.3	369.8

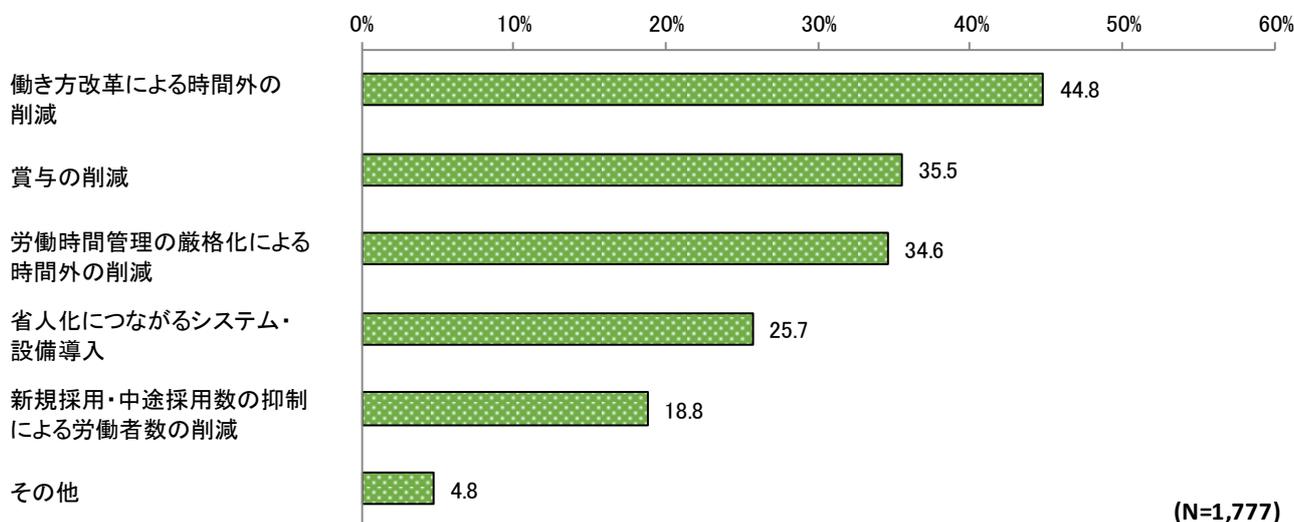
(3) 人件費に関する方針

外的要因により人件費が増加した場合の対応方針については、「どちらかといえば、外的要因が変化したことによる人件費総額の増加については受け入れ、代わりに、コスト削減や価格転嫁などの方法により対応する方針を取っている」が53.5%と最も高く、次いで「どちらかといえば、外的要因が変化しても人件費総額を一定程度に抑える方針を取っている」が37.5%、「その他」が9.0%となっている。



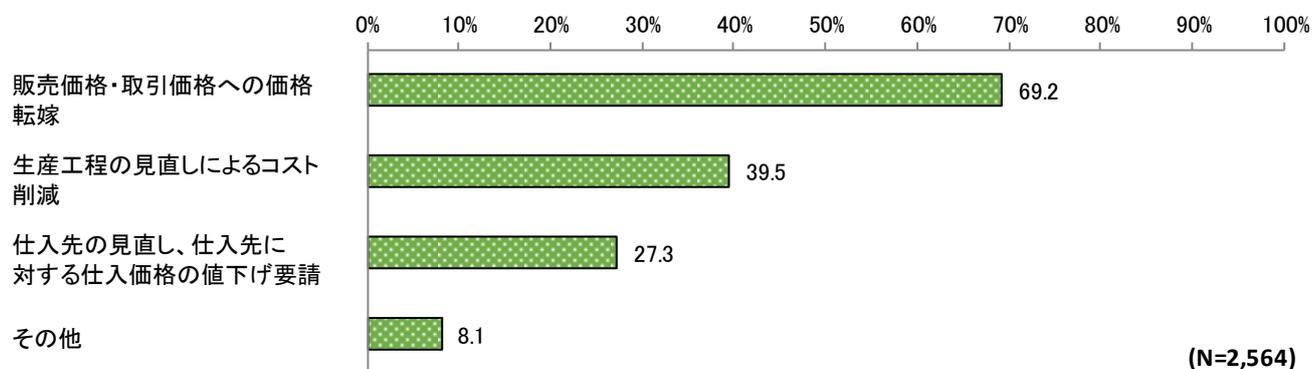
(4) 人件費を抑える取り組み

人件費を抑える取り組みについては、「働き方改革による時間外の削減」が44.8%と最も高く、次いで「賞与の削減」が35.5%、「労働時間管理の厳格化による時間外の削減」が34.6%となっている。



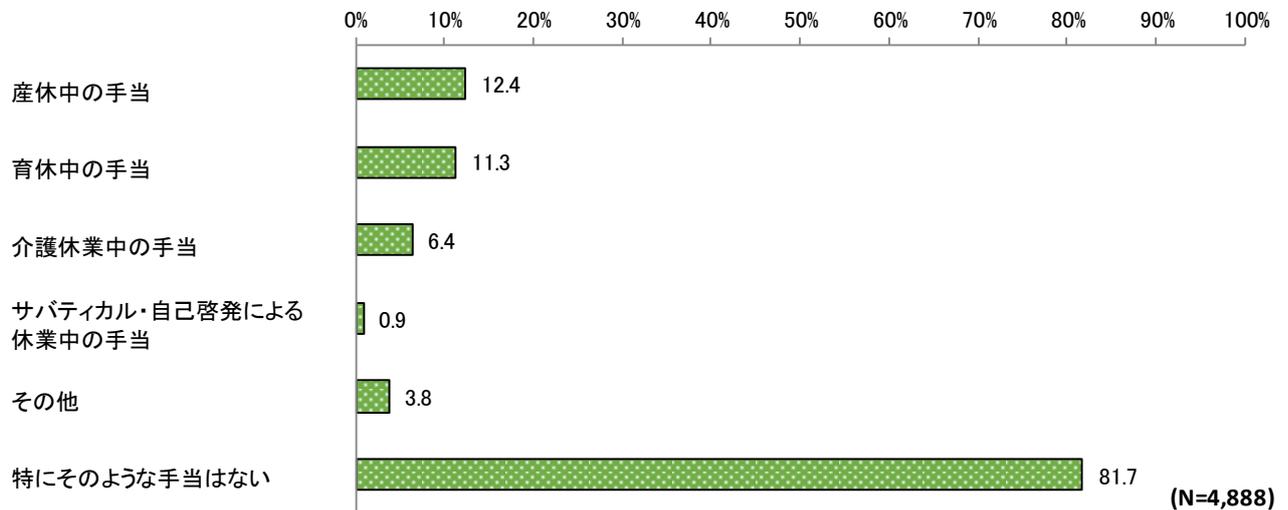
(5) コスト削減や価格転嫁などの取り組み

コスト削減や価格転嫁などの取り組みについては、「販売価格・取引価格への価格転嫁」が 69.2%と最も高く、次いで「生産工程の見直しによるコスト削減」が 39.5%、「仕入先の見直し、仕入先に対する仕入価格の値下げ要請」が 27.3%となっている。



6 休業中の従業員に支払う諸手当について

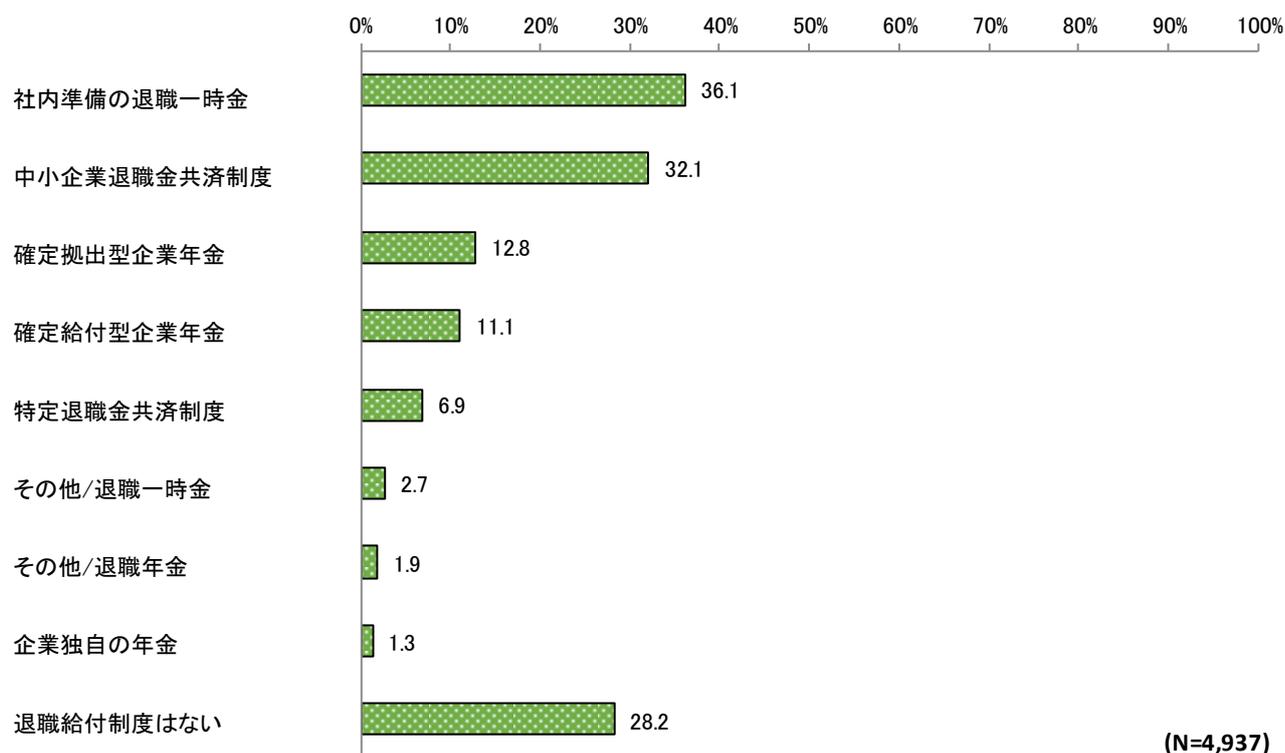
休業中の従業員に対して、企業として支給されている手当について、「特にそのような手当はない」が81.7%と最も高く、次いで「産休中の手当」が12.4%、「育休中の手当」が11.3%となっている。



7 退職給付制度（退職一時金及び退職年金）について

（1）退職給付制度（退職一時金及び退職年金）について

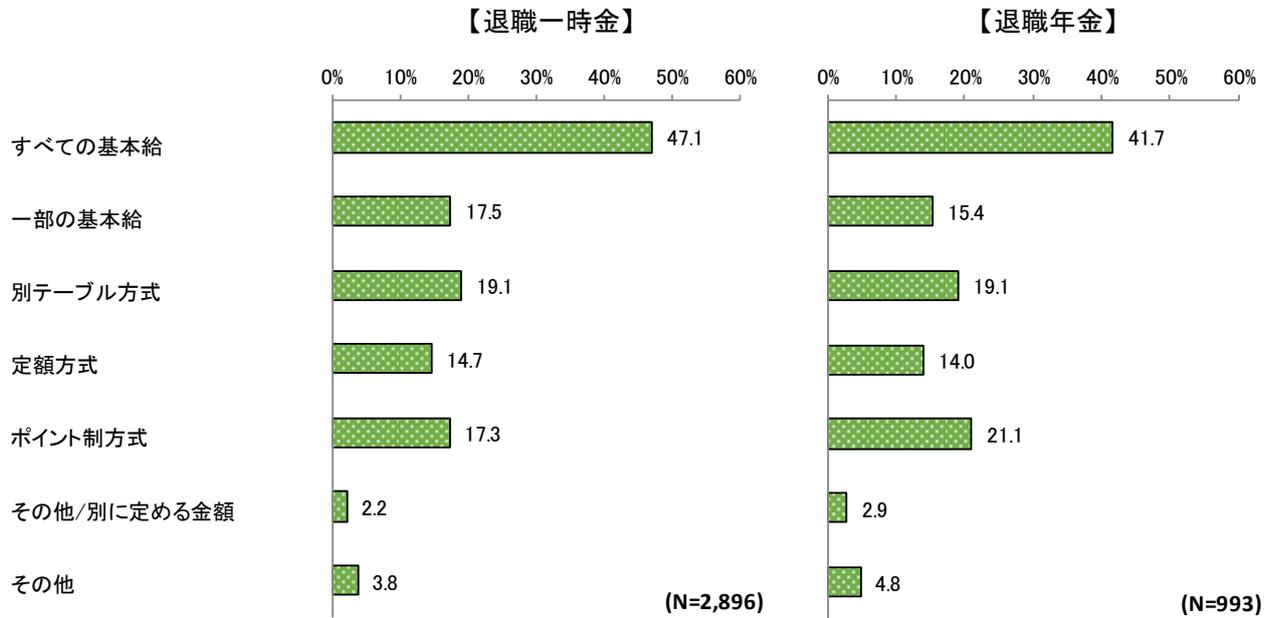
退職給付制度について、「社内準備の退職一時金」が 36.1%と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度」が 32.1%、「退職給付制度はない」が 28.2%となっている。



(2) 算定基礎額

退職一時金制度の算定基礎額に用いているものについては、「すべての基本給」が47.1%と最も高く、次いで「別テーブル方式」が19.1%、「一部の基本給」が17.5%となっている。

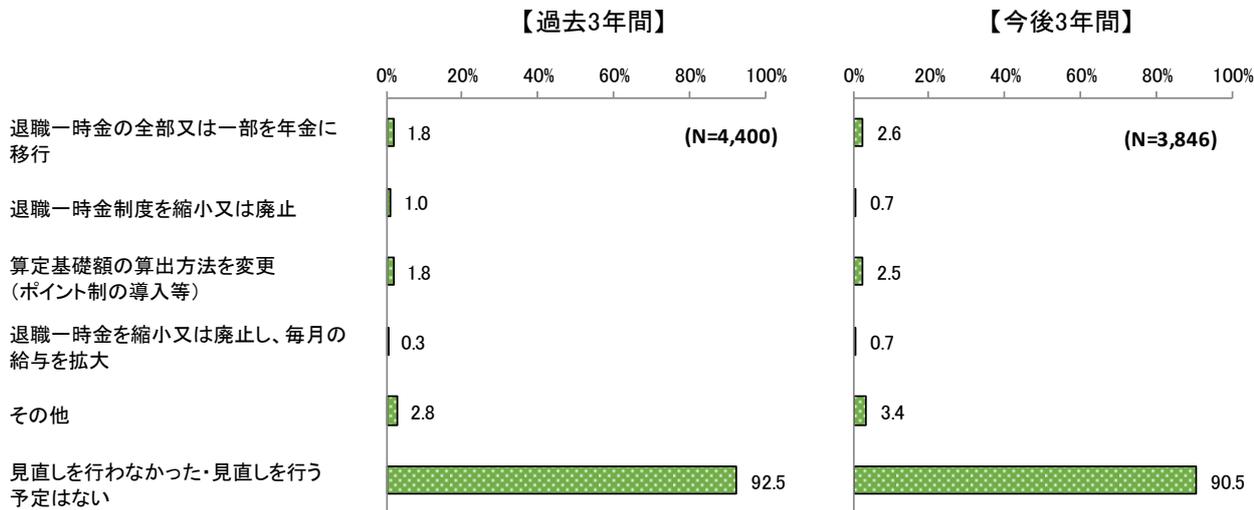
退職年金制度の算定基礎額に用いているものについては、「すべての基本給」が41.7%と最も高く、次いで「ポイント制方式」が21.1%、「別テーブル方式」が19.1%となっている。



(3) 退職一時金制度の見直し

過去3年間の退職一時金制度の見直しについて、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が92.5%と最も高く、次いで「その他」が2.8%、「退職一時金の全部又は一部を年金に移行」及び「算定基礎額の算出方法を変更（ポイント制の導入等）」が1.8%となっている。

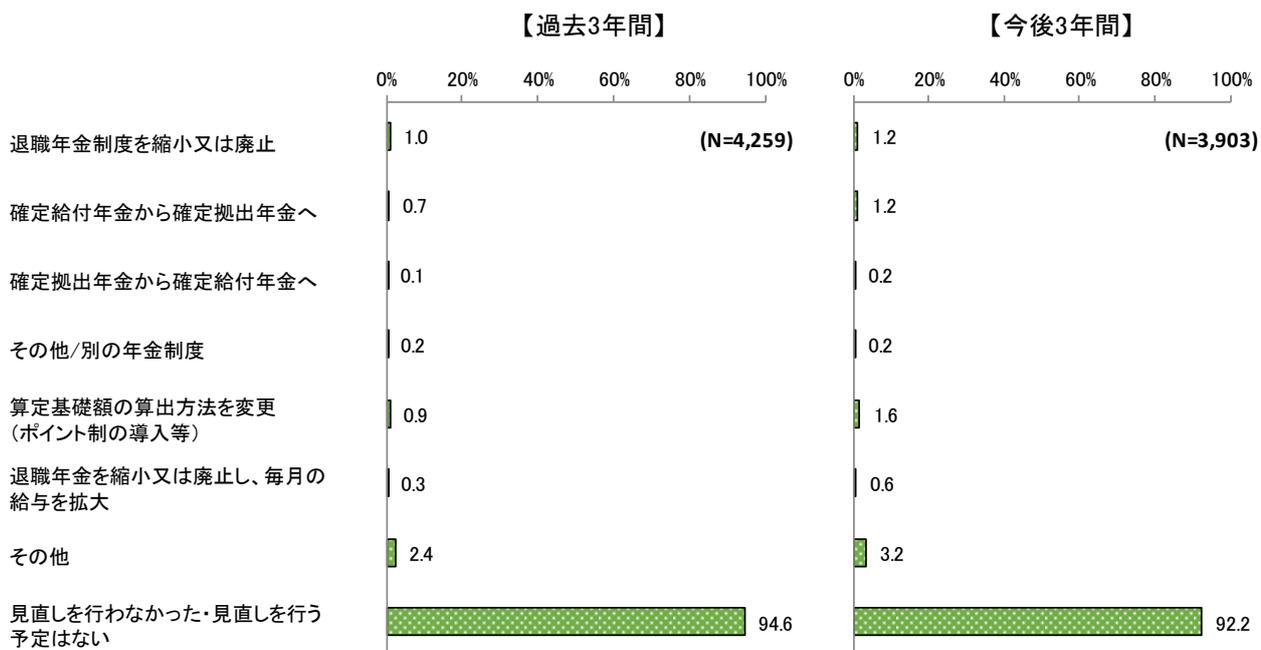
今後3年間の退職一時金制度の見直し予定について、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が90.5%と最も高く、次いで「その他」が3.4%、「退職一時金の全部又は一部を年金に移行」が2.6%となっている。



(4) 退職年金制度の見直し

過去3年間の退職年金制度の見直しについて、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が94.6%と最も高く、次いで「その他」が2.4%、「退職年金制度を縮小又は廃止」が1.0%となっている。

今後3年間の退職年金制度の見直し予定について、「見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない」が92.2%と最も高く、次いで「その他」が3.2%、「算定基礎額の算出方法を変更（ポイント制の導入等）」が1.6%となっている。



令和4年度企業の雇用状況等に関する調査研究
報告書

令和5年3月
株式会社東京商工リサーチ