

調査の目的

「経済の好循環」実現に向けた施策の一環として、春闘妥結結果等を踏まえた企業の賃上げ動向等を把握するため、平成26年から調査を実施。

調査の概要

大手企業調査

- 調査対象：東証一部上場企業2,001社
- 回答企業数：364社
- 公表方法：

集計結果に加え、個社の賃上げ状況（定昇・ベア・賞与・手当など）を公表。

中小企業調査

- 調査対象：中小企業30,000社
- 回答企業数：8,310社
- 公表方法：

集計結果のみ公表。
調査自体記名は任意。

平成29年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」結果（経済産業省実施）

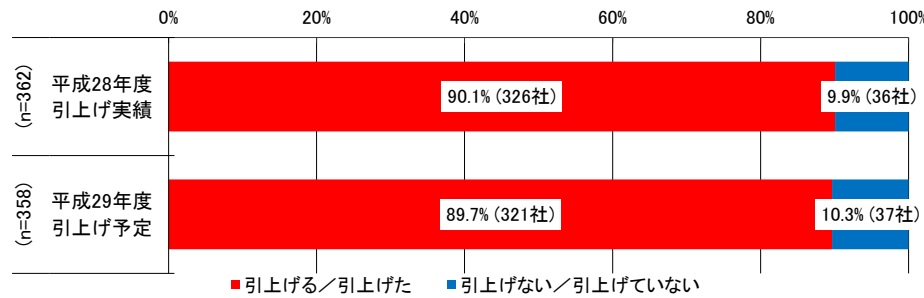
大企業

※東証一部上場企業2,001社に調査票を送り、364社（**回答率**18.2%）から回答を得た。

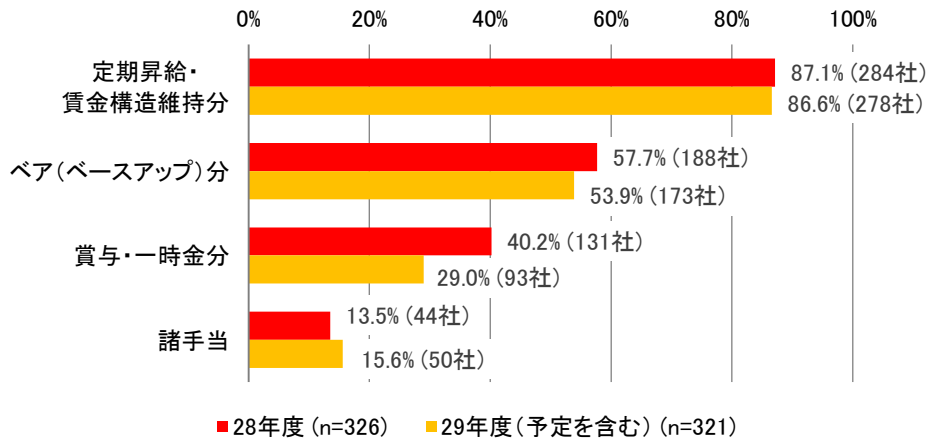
平成29年10月23日時点

- 回答企業のうち、今年度賃金の引上げを実施した企業の割合は89.7%となり、昨年に続き多くの企業で賃上げが実施された。また、賃金を上げた企業のうち、今年度にベースアップを実施している企業は53.9%と、半数以上の企業がベースアップを実施した。
- また、多くの企業において、「子育て・介護等、家庭環境やライフステージを重視した賃金配分」が実施されるなど、「メリハリの効いた賃上げ」が実施された。

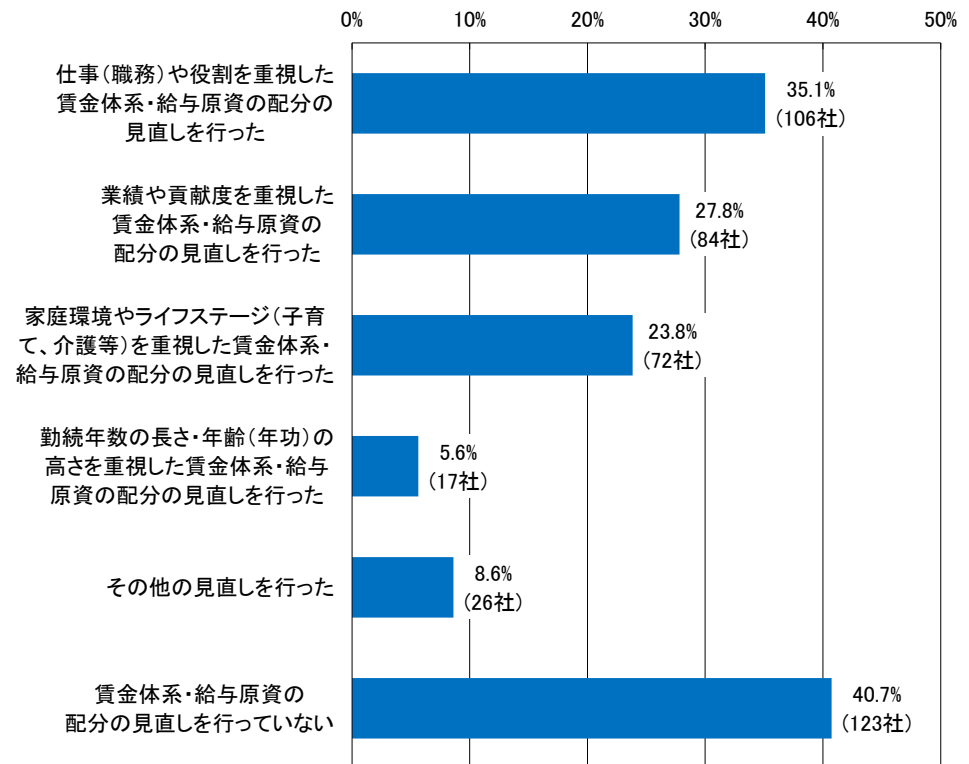
回答企業に占める賃上げ企業の割合 (n=364)



賃上げ実施企業における賃金の引上げ方法



賃金体系や給与原資の配分を見直す際に重視した要素 (n=304)

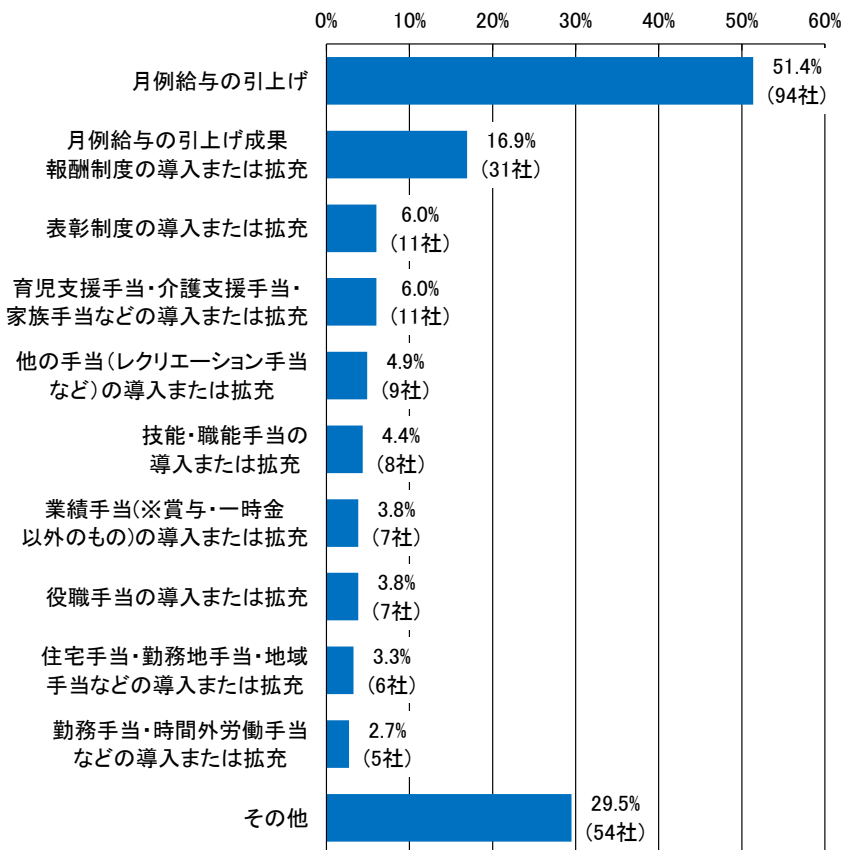


平成29年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」結果（経済産業省実施）

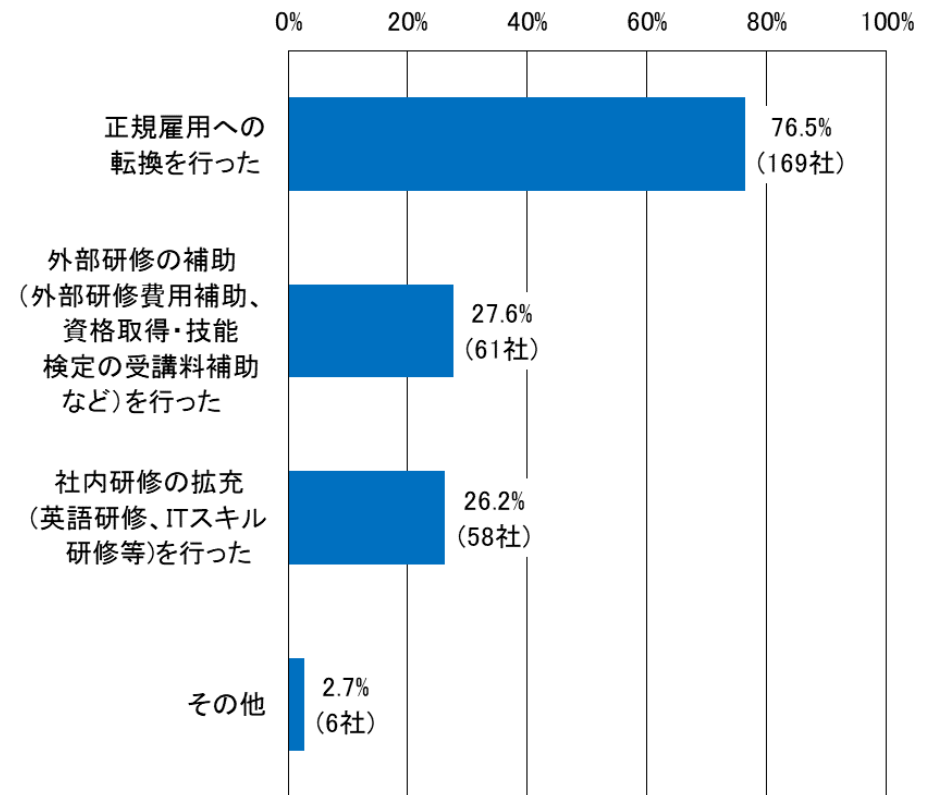
大企業

- 多くの企業において、「非正規雇用労働者の処遇改善」が行われた。具体的には、月例給与の引上げを実施した企業は半数以上であり、「育児・介護支援手当・家族手当」などを導入・拡充した企業も一定数みられた。
- 非正規雇用労働者のキャリアアップ支援についても、「正規雇用への転換を行った」と回答した企業が最も多く、「外部研修の補助」、「社内研修の拡充（英語研修、ITスキル研修等）の実施」が続いた。
- 総じて、非正規雇用労働者においても、「賃上げ」、「キャリアアップ支援」が実現するなど、「底上げ」、「格差是正」が実現した。

非正規雇用労働者の処遇改善の具体的内容 (n=183)



非正規雇用労働者のキャリアアップ支援の具体的内容 (n=221)

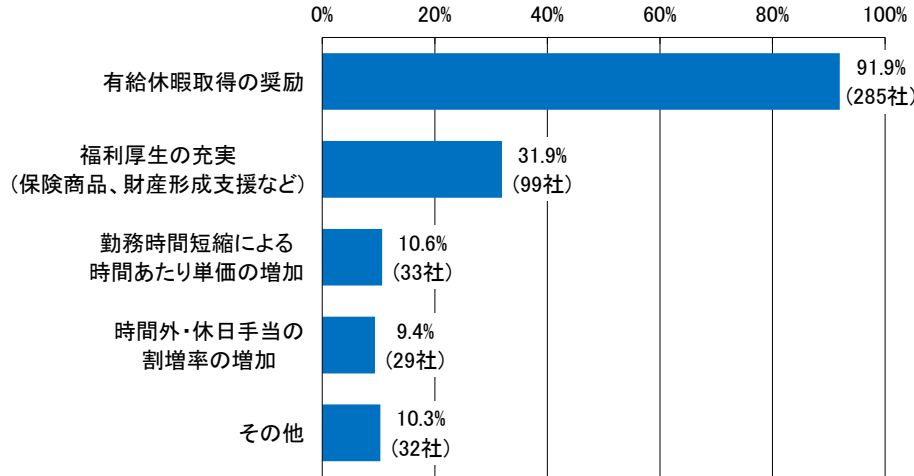


平成29年「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」結果（経済産業省実施）

大企業

○実質賃金の引上げにつながる取組としては、「有給休暇所得の奨励」が最も多く、「福利厚生の充実」、「勤務時間短縮による時間あたり単価の増加」などが続いた。

実質賃金の引上げにつながる具体的取組 (n=310)



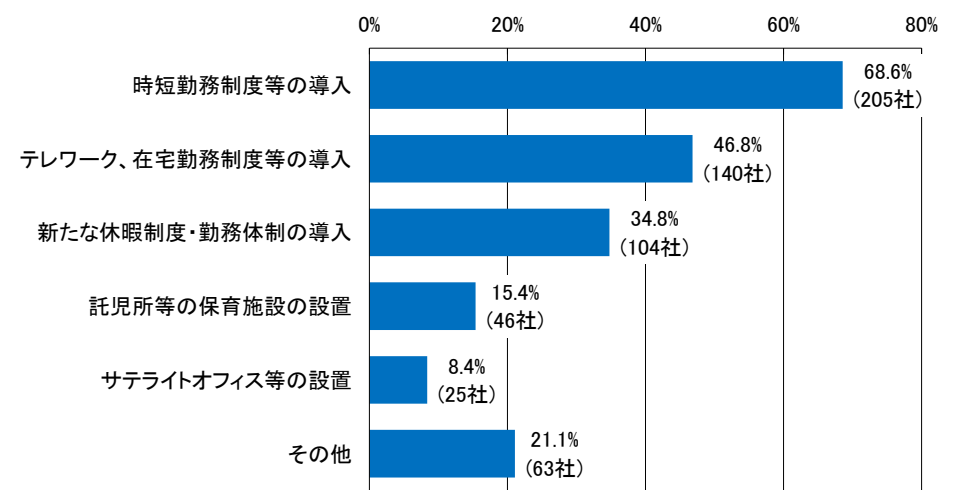
実質賃金の引上げにつながる取組例

業種等	具体的な取組
ガラス・土石製品	賞与制度見直し(賞与算定期間中の育児・介護休業取得者に対し、最低補償額を支給)
機械	コアタイム制、在宅勤務制の導入。社内託児所の設置
保険業	65歳定年制度導入 最長70歳まで働ける嘱託継続雇用制度導入 地域別乗率導入(首都圏10%賃上げ)

大企業

○働き方の多様化につながる取組としては、「時短勤務制度の導入」が最も多く、「テレワーク、在宅勤務制度等の導入」、「託児所等の保育施設の設置」などもあがった。

働き方の多様化につながる具体的取組 (n=299)



働き方の多様化につながる取組例

業種等	具体的な取組
建設業	アニバーサリー休暇、子ども休暇等、取得しやすいように名称を付した年休の導入と取得の奨励 男性の育児休暇取得の奨励
建設業	直近10年間の残存有給休暇を介護、育児、子の看護休暇に使用できる制度
銀行業	企画業務型裁量労働制
輸送用機器	2017年度より働きがい追求を主とした部署・委員会を立上げ

平成29年「中小企業の雇用状況に関する調査」結果（経済産業省実施）

中小企業

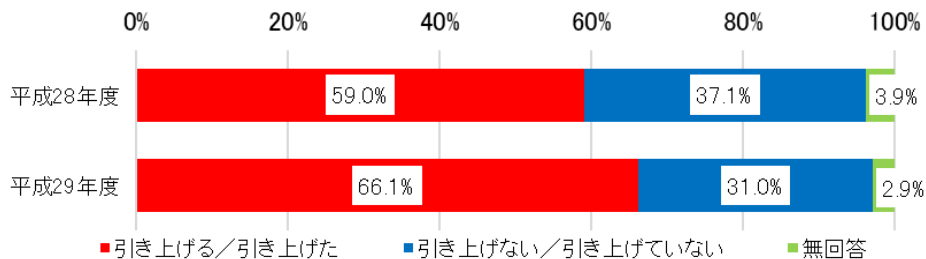
※中小企業30,000社に調査票を送り、8,310社（**回答率27.7%**）から回答を得た。

○今年度賃金の引上げを実施した企業の割合は、正社員で66.1%、非正規社員で36.5%となり、昨年度より増加。

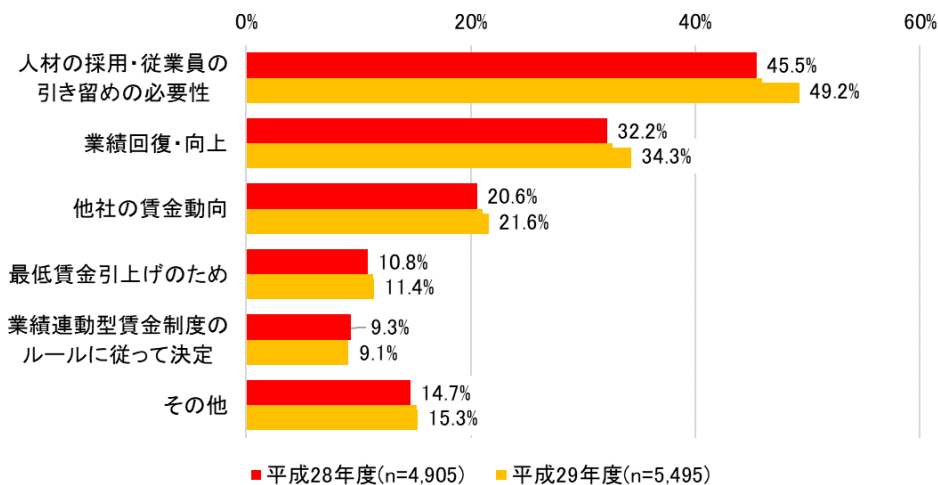
○賃金を上げた企業の引上げ理由のうち、最も多かったものは、正社員、非正規社員ともに「人材の採用・従業員の引き留めの必要性」であったが、非正規社員では、「最低賃金引上げのため」が次いで多かった。

正社員

回答企業に占める賃上げ企業の割合 (n=8,310)

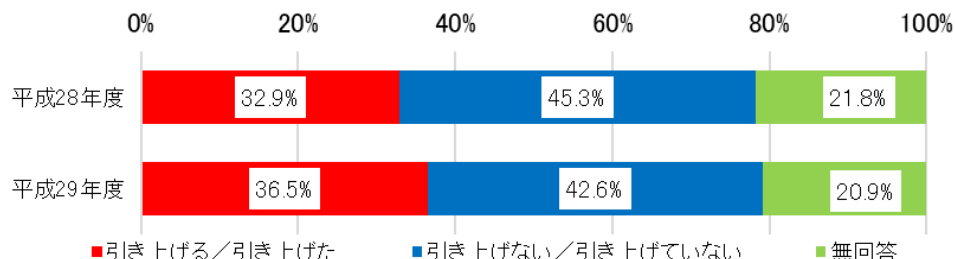


賃上げ実施企業における賃金の引上げ理由

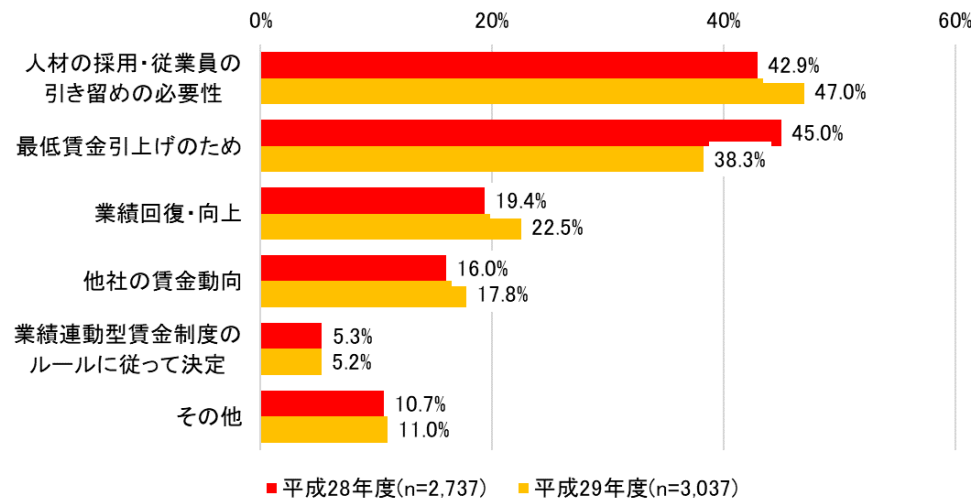


非正規社員

回答企業に占める賃上げ企業の割合 (n=8,310)



賃上げ実施企業における賃金の引上げ理由



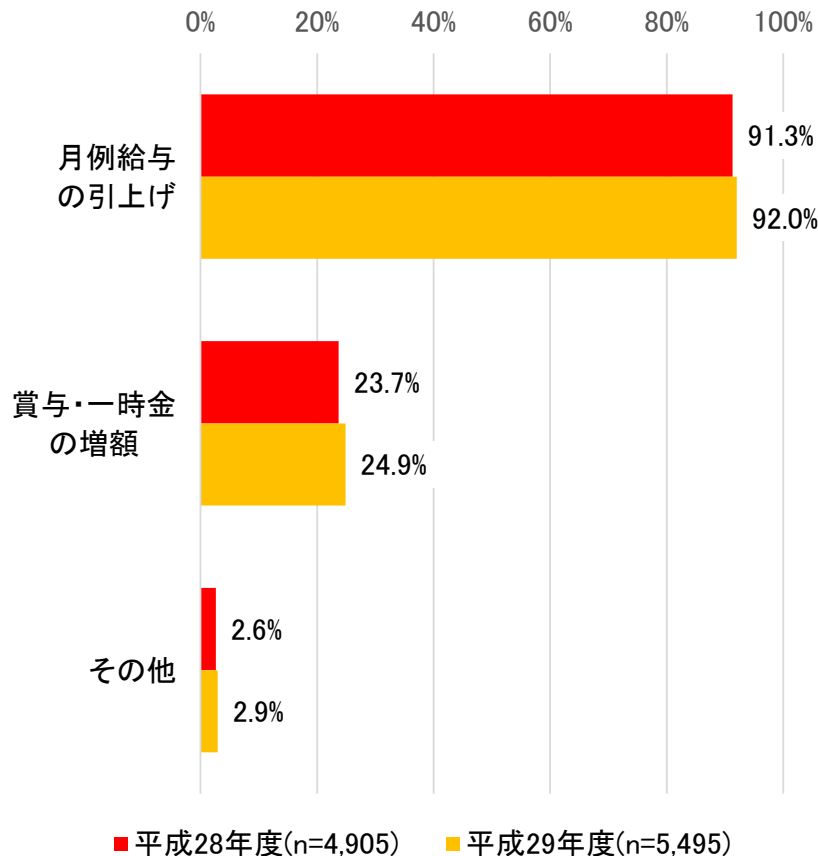
平成29年「中小企業の雇用状況に関する調査」結果（経済産業省実施）

中小企業

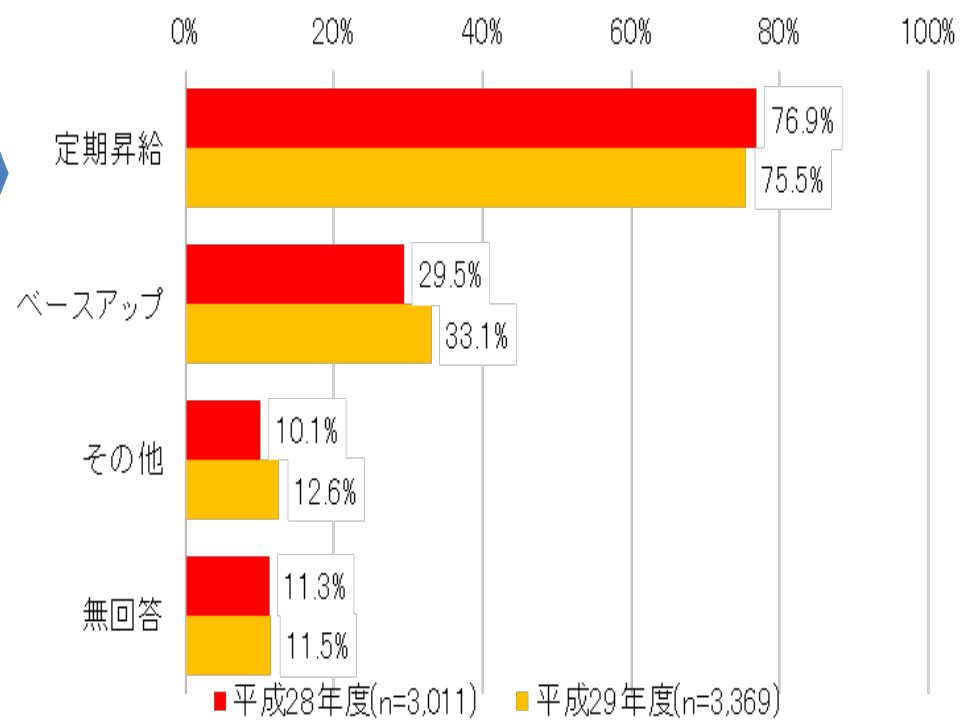
※中小企業30,000社に調査票を送り、8,310社（**回答率27.7%**）から回答を得た。

- 賃金を上げた企業のうち、平成29年度に月例給与を上げた企業は92.0%、賞与・一時金を増額した企業は24.9%ととなり、いずれも昨年度より増加。
- 月例給与を引き上げた企業のうち、ベースアップを行った企業も昨年よりも増加した。

賃上げ実施企業における賃金の上げ方法



月例給与の引上げ方法



※ 月例給与を引き上げた企業のうち、約3割の企業において賃金表等を含む賃金規定がないと回答。そのような場合、「定期昇給」、「ベースアップ」等の区分が困難なため、本グラフは、賃金表等を含む賃金規定がない企業を除いたもの。

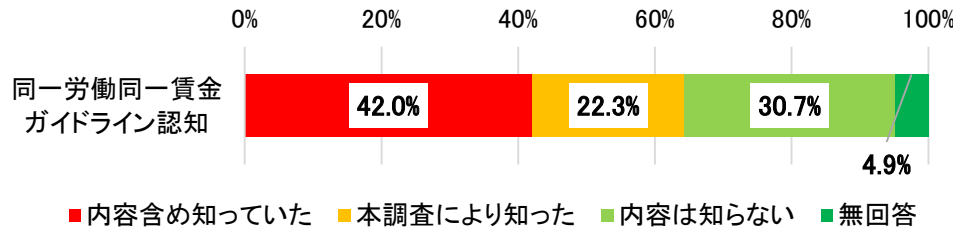
平成29年「中小企業の雇用状況に関する調査」結果（経済産業省実施）

中小企業

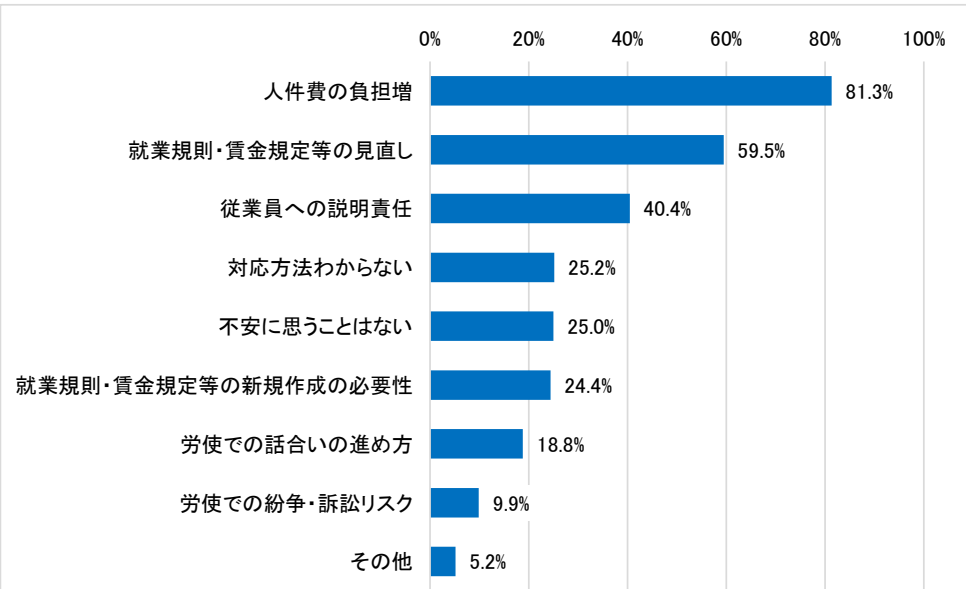
※中小企業30,000社に調査票を送り、8,310社（**回答率27.7%**）から回答を得た。

- 同一労働同一賃金ガイドライン(案)について、本調査以前から「内容を含め知っていた」企業は42.0%にとどまった。懸念材料として多かったのは「人件費の負担増」や「就業規則・賃金規定等の見直し」であった。
- 長時間労働の新たな上限規制については、本調査以前から「内容を含め知っていた」企業は47.1%にとどまった。「本調査によって内容を知った」企業も含め、「新たな上限にかかる長時間労働なし」と「対応できる見込み」としたのは83.0%であった。また、対応が困難な企業の理由としては、「人員不足」が最も多かった。

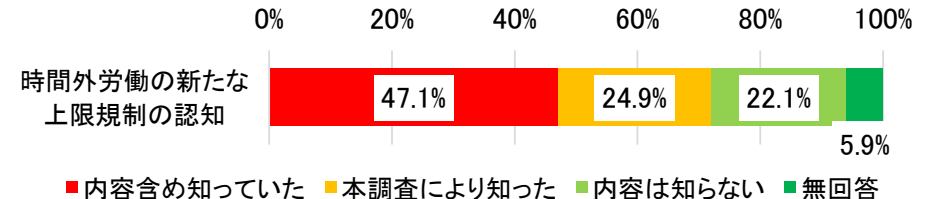
同一労働同一賃金ガイドライン(案)の認知 (n=8,310)



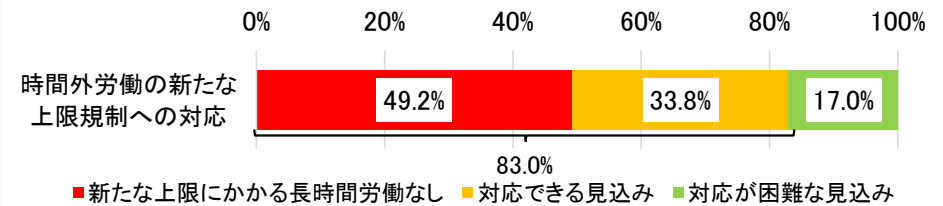
同一労働同一賃金ガイドライン(案)への対応に関する懸念材料について (n=3,489)



時間外労働の新たな上限規制の認知 (n=8,310)



時間外労働の新たな上限規制への対応 (n=5,940)



時間外労働の新たな上限規制への対応困難な理由 (n=1,020)

