



最近の企業動向等に関する 実態調査



- 1 現在直面している経営課題
- 2 賃金引上げの動向
- 3 兼業・副業の現状
- 4 兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因

令和2年2月

衆議院調査局
経済産業調査室

調 査 要 領

【実態調査について】

衆議院調査局経済産業調査室では、経済産業委員会における各種立法活動に資するべく、現在直面している経営課題などについて、株式会社帝国データバンクの「TDB景気動向調査」を活用した企業へのアンケート調査を実施した。

「TDB景気動向調査」とは、国内景気の実態把握を主目的として各業界の企業活動全般に関する調査項目について全国約2万社を対象にインターネットを活用して毎月実施されている統計調査である。

本実態調査は、委託契約により当調査室が考案した質問を毎年度11月の「TDB景気動向調査」に追加設定し、企業より回答を得て、当室で独自に分析を行うものであり、今回で17回目となる。

【質問項目】

- 1) 現在直面している経営課題
- 2) 賃金引上げの動向
- 3) 兼業・副業の現状
- 4) 兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因

【調査実施期間】

令和元年11月18日～30日

【調査対象企業数】

2万3,678社

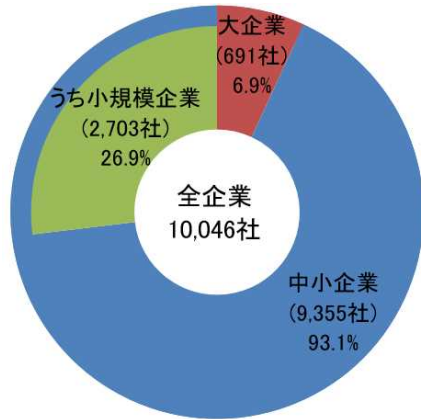
【有効回答企業数】

10,046社（回答率42.4%）

(注) 「TDB景気動向調査」の調査先企業は、全国全業種、全規模を対象としているが、調査協力の承諾が得られた企業が調査先となっていること等から、個人事業者等の小規模の企業数が少ないことに加え、製造業、卸売業の比率が高く、逆に運輸業、小売業、不動産業の比率が低い等の偏差がある。

回答企業の属性

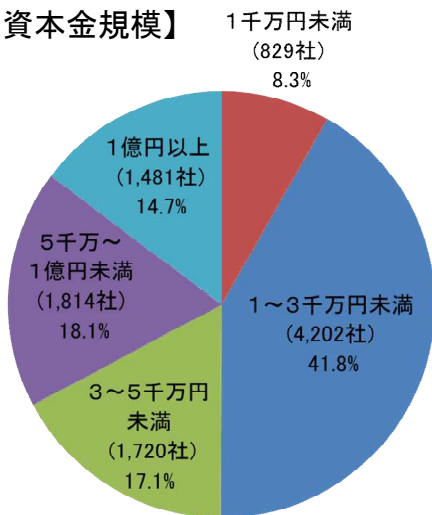
【企業規模】



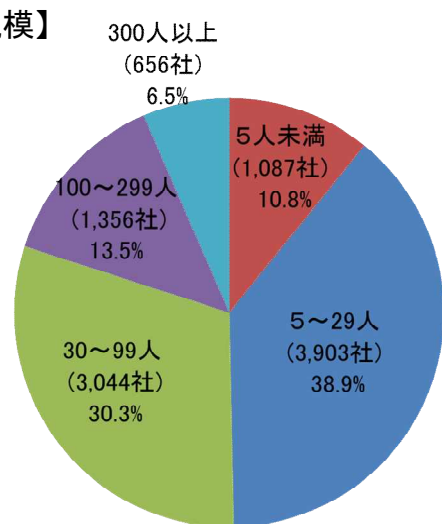
(注) 本報告書の中での企業規模の分類は、中小企業基本法(第2条第1項及び第5項)に基づく。ただし、分析において「中小企業」からは「小規模企業」を除いている。

業種	中小企業 (下記のいずれかを満たすこと)		うち小規模企業
	資本金	常時雇用する 従業員	常時雇用する 従業員
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	20人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③サービス業	5000万円以下	100人以下	5人以下
④小売業	5000万円以下	50人以下	5人以下

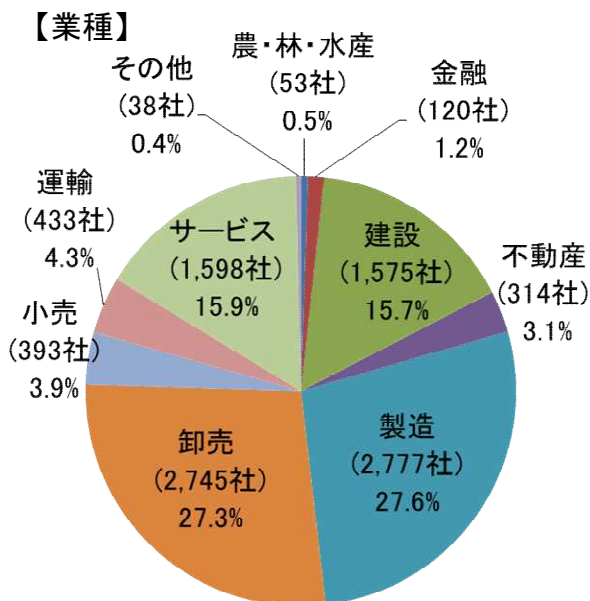
【資本金規模】



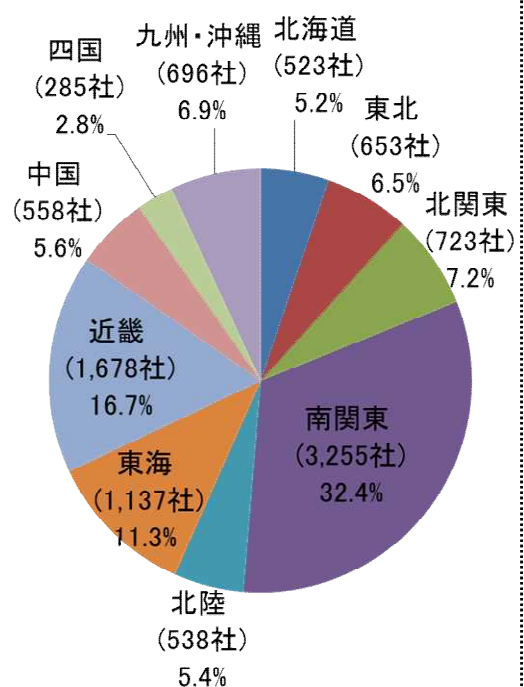
【従業員規模】



【業種】



【地域】





調査結果の概要

設問1 現在直面している経営課題 (p. 7~)

- ・ 回答割合が高い順に、「人手不足」(42.7%)、「売上高の低迷(民間需要の減退による)」(32.2%)、「働き方改革への対応」(28.0%)となった。
- ・ 昨年度と比較して増加した主な項目は、「売上高の低迷(民間需要の減退による)」(7.3%ポイント増)、「働き方改革への対応」(5.7%ポイント増)、「人件費の上昇」(4.1%ポイント増)と、回答割合の上位の項目が大きく増加する結果となった。特に「売上高の低迷(民間需要の減退による)」は、昨年度までは減少傾向にあったが、今回の調査では増加に転じた。
- ・ 一方、「原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」(19.1%)は、昨年度の31.6%から大きく減少した。
- ・ 「消費税率引上げに伴う事務負担感の増大」(2.3%)は、昨年度(「消費税率引上げへの対応」として調査)と比較すると大きく減少した。

設問2 賃金引上げの動向 (p. 17~)

- ・ 何らかの形で今後賃金を引上げる予定がある旨回答した企業の割合は、全体の74.7%だった。なお、過去6年間の調査において、企業の賃金引上げ傾向が継続していることが明らかとなった(2018年度調査:74.6%、2017年度調査:74.4%、2016年度調査:69.7%、2015年度調査:62.3%、2014年度調査:58.0%)。
- ・ もっとも、何らかの形で今後賃金を引上げる予定がある旨回答した企業の割合の伸びは鈍化しており、過去3年間はほぼ横ばいの状況にあるといえる。
- ・ 賃金引上げの方法として、「定期昇給を実施する」は、割合の伸びは鈍化しているものの、過去6年間にわたり増加傾向を維持している。一方、昨年度と比較して、「ベースアップを行う」は0.4%ポイント減、「賞与・一時金の新設・増額を行う」は3.4%ポイント減となった。
- ・ 「賃金等を引上げる予定はない」(12.7%)は、昨年度までは回答割合が年々減少していたが、今回の調査では過去6年間の調査において初めて前年度を上回る結果となった。
- ・ 賃金を引上げない理由については、「自社の業績が低迷しているため」及び「景気見通しが不透明なため」との回答割合が半数を超えた。

設問3 兼業・副業の現状 (p. 34～)

- ・「現在認めていないが、将来的には分からない」との回答割合が34.9%と最も高く、次いで、「積極的ではないが容認している」(23.4%)、「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」(22.4%)の順となった。
- ・現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業(「積極的に推進している」、「積極的ではないが容認している」及び「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」の合計)の割合は、企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなった(大企業:21.6%、中小企業:32.6%、小規模企業:39.9%)。
- ・「積極的に推進している」との回答割合はいずれの業種でも低位であるが、「積極的ではないが容認している」とする企業の割合は、サービス業(30.2%)や製造業(25.3%)で高くなった。

設問4-1 兼業・副業の効果 (p. 38～)

- ・「従業員の収入増につながる」との回答割合が44.3%と最も高くなった。次いで、「分からない」(19.7%)、「効果はない」(19.4%)の順となった。
- ・「従業員の定着率向上・人材確保につながる」(13.1%)、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」(12.9%)、「従業員のモチベーション向上につながる」(12.9%)、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」(12.6%)とする回答割合は、概ね同水準となった。
- ・大企業では、「従業員の収入増につながる」(44.9%)に次いで、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」(24.7%)、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」(20.1%)、「分からない」(19.4%)の順になった。
- ・他方、中小企業・小規模企業では、「従業員の収入増につながる」(中小企業:44.9%、小規模企業:42.5%)に次いで、「効果はない」(中小企業:19.7%、小規模企業:20.6%)、「分からない」(中小企業:19.5%、小規模企業:20.2%)の順になった。
- ・いずれの業種でも、「従業員の収入増につながる」との回答割合が最も高くなった。次いで、多くの業種で、「分からない」や「効果はない」との回答割合が高くなったが、金融業やサービス業などでは、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」(金融業:20.0%、サービス業:15.3%)、「従業員のモチベーション向上につながる」(金融業:23.3%、サービス業:17.5%)、

「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」（金融業：28.3%、サービス業：18.3%）等との回答割合が相対的に高くなった。

設問4-2 兼業・副業の懸念事項／制約要因 (p. 43～)

- ・「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が50.9%と最も高く半数を超えた。次いで、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」（39.1%）、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（35.7%）の順となった。他方、「懸念される事項／制約要因はない」との回答割合は2.6%となった。
- ・いずれの企業規模でも、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が最も高くなった（大企業：53.0%、中小企業：54.2%、小規模企業：42.2%）。次いで、中小企業・小規模企業では、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」（中小企業：40.3%、小規模企業：36.3%）、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（中小企業：38.2%、小規模企業：27.6%）の順になった。
- ・いずれの業種でも、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が最も高くなっており、特に、運輸業（67.2%）や農・林・水産業（58.5%）で高くなった。一方、不動産業（36.0%）や金融業（42.5%）では相対的に低くなった。

**補論1：「兼業・副業の現状」と「兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因」
との関係** (p. 49～)

補論2：「兼業・副業の現状」と「現在直面している経営課題」との関係 (p. 57～)

補論3：「兼業・副業の現状」と「賃金引上げの動向」との関係 (p. 58～)



設問 1 現在直面している経営課題

現在直面している経営課題として大きなものを、下記より最大3つまで選択してください。（複数回答、最大3つまで）

※現在直面している経営課題がない場合は、末尾の選択肢「特にない」を選択してください。

- 売上高の低迷（民間需要の減退による）
- 売上高の低迷（公的需要の減退による）
- 取引先からの受注減（為替変動による）
- 取引先からの受注減（国際情勢（米中貿易摩擦等）の不透明感による）
- 原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇
- 資金繰り（商品開発、設備投資等経営の強化のため）
- 資金繰り（運転資金等経営の安定のため）
- 人件費の上昇
- 人手不足
- 熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足
- 働き方改革への対応
- 生産能力（設備）の不足・老朽化
- 新商品・サービスの開発
- 営業・販売体制の強化、販路拡大
- 事業の承継
- 海外への事業展開
- 海外事業の縮小・撤退
- 消費税率引上げに伴う事務負担感の増大
- その他
- 特にない

(1) 全企業

(※) 昨年度との比較に関する言及に関し、昨年度と本年度では、項目の文言・内容が変更されているものがあり、また、新たに追加した項目がある。よって、単純比較が必ずしも妥当でない可能性はあるものの、この1年の傾向を把握するとの観点から、類似の項目を比較する等可能な限りの分析を試みている。(以下、同様)

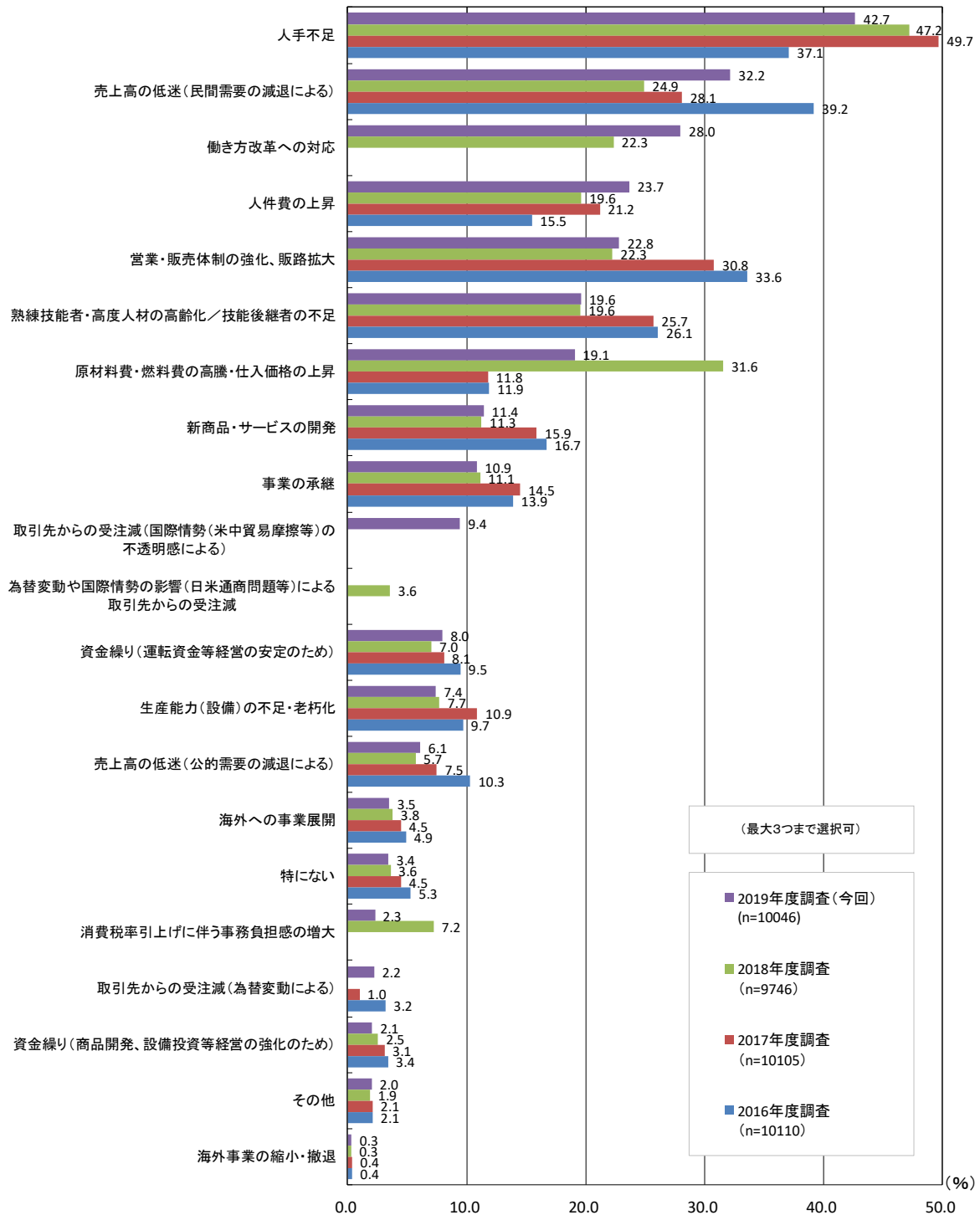
- ・ 回答割合が高い順に、「人手不足」(42.7%)、「売上高の低迷(民間需要の減退による)」(32.2%)、「働き方改革への対応」(28.0%)となった。
- ・ 「人手不足」は、2017年度調査の49.7%をピークとして減少傾向にあるものの、他の項目と比べると突出して高く、依然として経営課題の念頭にあることが窺える。
- ・ 昨年度と比較して増加した主な項目は、「売上高の低迷(民間需要の減退による)」(7.3%ポイント増)、「働き方改革への対応」(5.7%ポイント増)、「人件費の上昇¹」(4.1%ポイント増)と、回答割合の上位の項目が大きく増加する結果となった。特に「売上高の低迷(民間需要の減退による)」は、昨年度までは減少傾向にあったが、今回の調査では増加に転じた。
- ・ 一方、「原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇²」(19.1%)は、昨年度の31.6%から大きく減少した。
- ・ 「消費税率引上げに伴う事務負担感の増大」(2.3%)は、昨年度(「消費税率引上げへの対応」として調査)と比較すると大きく減少した。
- ・ 昨年度調査で「為替変動や国際情勢の影響(日米通商問題等)による取引先からの受注減」(3.6%)としていた項目を、今年度は「取引先からの受注減(国際情勢(米中貿易摩擦等)の不透明感による)」と「取引先からの受注減(為替変動による)」³に分割して調査したところ、それぞれ9.4%、2.2%であった。

¹ 「人件費の上昇」は、2018年度調査までは「人件費の高騰」として項目を立てていた。

² 「原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」は、2017年度調査以前は「為替変動による原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」として項目を立てていた。

³ 2017年度調査以前は「為替変動による取引先からの受注減」として項目を立てていた。

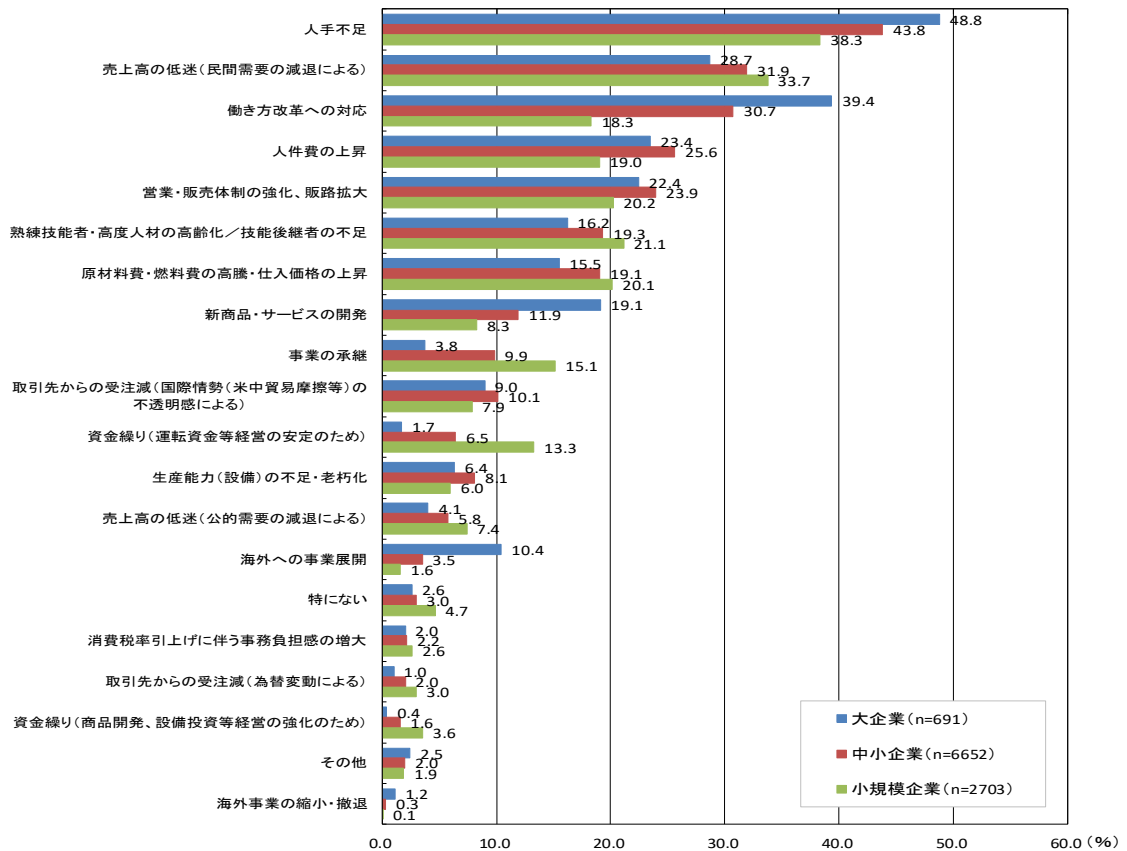
図表1 現在直面している経営課題（全企業・調査年度別）



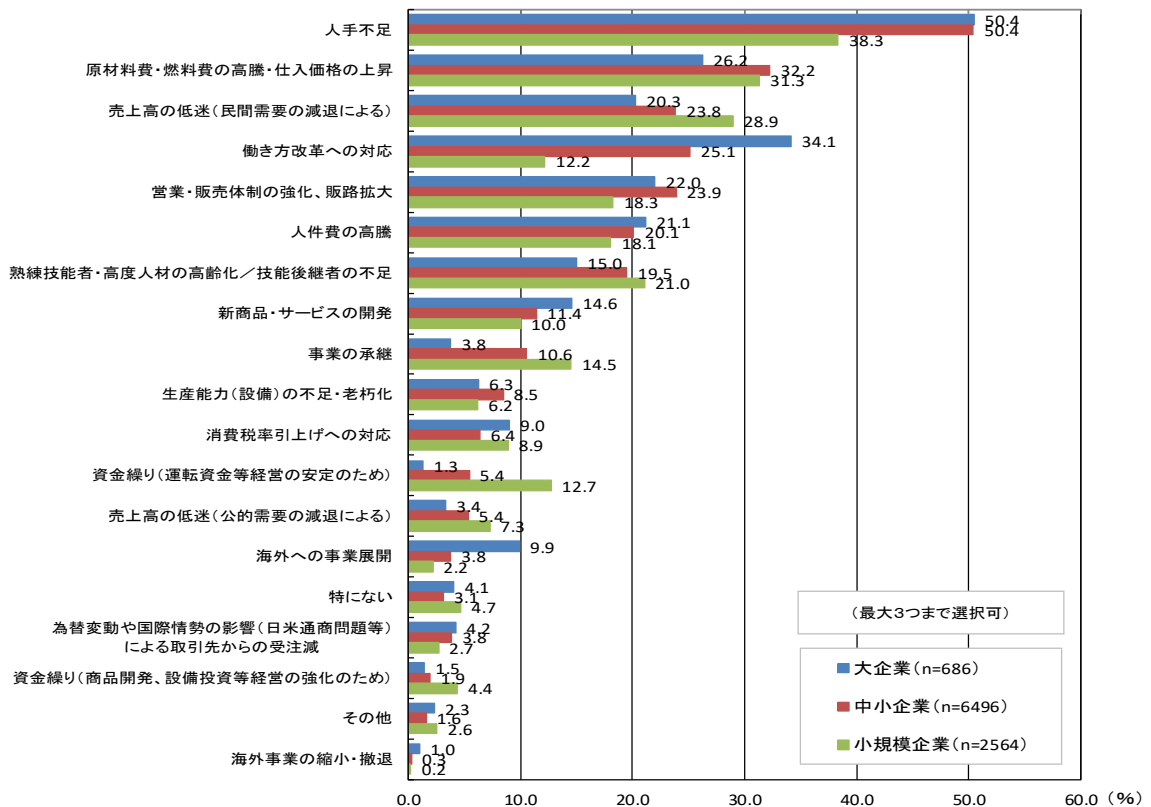
(2) 企業規模別

- ・ いずれの企業規模においても「人手不足」との回答割合が最も高くなった（大企業：48.8%、中小企業：43.8%、小規模企業：38.3%）。
- ・ 企業規模が大きくなるほど回答割合が高くなった項目は、「人手不足」の他、「働き方改革への対応」（大企業：39.4%、中小企業：30.7%、小規模企業：18.3%）、「新商品・サービスの開発」（大企業：19.1%、中小企業：11.9%、小規模企業：8.3%）、「海外への事業展開」（大企業：10.4%、中小企業：3.5%、小規模企業：1.6%）、「海外事業の縮小・撤退」（大企業：1.2%、中小企業：0.3%、小規模企業：0.1%）であった。
- ・ 一方、企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなった主な項目は、「売上高の低迷（民間需要の減退による）」（大企業：28.7%、中小企業：31.9%、小規模企業：33.7%）、「熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足」（大企業：16.2%、中小企業：19.3%、小規模企業：21.1%）、「原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」（大企業：15.5%、中小企業：19.1%、小規模企業：20.1%）、「事業の承継」（大企業：3.8%、中小企業：9.9%、小規模企業：15.1%）、「資金繰り（運転資金等経営の安定のため）」（大企業：1.7%、中小企業：6.5%、小規模企業：13.3%）等であった。企業規模が小さくなるほど多岐にわたる経営課題を抱えている状況にある。
- ・ 昨年度と比較すると、「売上高の低迷（民間需要の減退による）」及び「働き方改革への対応」が、いずれの企業規模においても大きく増加した。

図表2 現在直面している経営課題（企業規模別）



(参考) 昨年度の調査結果



(3) 業種別

- ・「人手不足」については、建設業（65.7%）及び運輸業（64.4%）が特に高い数値を示しており、問題の深刻さが窺える。一方、製造業（29.7%）は、昨年度の42.8%から13.1%ポイント減となった。
- ・「売上高の低迷（民間需要の減退による）」については、小売業（50.6%）が昨年度の41.6%から9.0%ポイント増、卸売業（39.9%）が昨年度の32.0%から7.9%ポイント増となるなど、2019年10月に実施された消費税率引上げの影響を少なからず受けた可能性が窺える。また、製造業（38.2%）も、昨年度の24.8%から13.4%ポイント増と大きく増加した。
- ・「働き方改革への対応」については、全ての業種で昨年度より増加しており、運輸業（43.2%）及び建設業（36.7%）で特に高くなった。
- ・「人件費の上昇」については、運輸業（45.3%）が昨年度の35.6%から9.7%ポイント増、小売業（37.2%）が昨年度の30.6%から6.6%ポイント増となるなど、大きく増加した。
- ・「熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足」については、昨年度と同様、建設業で回答割合が高く、4割超となった。
- ・「原材料費・燃料費の高騰・仕入れ価格の上昇」については、「その他」を除く全ての業種で昨年度より減少した。
- ・「事業の承継」については、どの業種も概ね昨年度と同水準だが、不動産業（16.6%）が相対的に高くなっている。
- ・「取引先からの受注減（国際情勢（米中貿易摩擦等）の不透明感による）」については、製造業（19.8%）が、他の業種に比べて特に高い回答割合を示している。

図表3 現在直面している経営課題（業種別）

	農・林・水産 (n=53)	金融 (n=120)	建設 (n=1575)	不動産 (n=314)	製造 (n=2777)	卸売 (n=2745)	小売 (n=393)	運輸 (n=433)	サービス (n=1598)	その他 (n=38)	全業種 (n=10046)
人手不足	47.2	40.8	65.7	31.8	29.7	32.9	47.6	64.4	54.8	23.7	42.7
売上高の低迷(民間需要の減退による)	22.6	25.8	19.0	27.1	38.2	39.9	50.6	17.3	22.9	21.1	32.2
働き方改革への対応	32.1	21.7	36.7	16.2	23.9	24.3	28.5	43.2	31.4	18.4	28.0
人件費の上昇	30.2	11.7	21.1	15.3	20.7	20.4	37.2	45.3	30.5	13.2	23.7
営業・販売体制の強化、販路拡大	13.2	21.7	11.5	22.6	18.3	35.6	25.7	9.7	23.3	15.8	22.8
熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足	26.4	10.8	41.2	9.9	21.8	10.9	7.9	13.2	16.6	13.2	19.6
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	28.3	7.5	16.4	15.0	26.8	19.3	13.7	28.9	8.2	15.8	19.1
新商品・サービスの開発	7.5	16.7	3.1	10.5	12.9	14.2	8.1	3.5	15.5	7.9	11.4
事業の承継	9.4	5.8	13.7	16.6	8.4	11.8	8.4	9.0	11.2	10.5	10.9
取引先からの受注減(国際情勢(米中貿易摩擦等)の不透明感による)	0.0	3.3	2.3	1.9	19.8	9.6	1.3	6.7	3.3	7.9	9.4
資金繰り(運転資金等経営の安定のため)	3.8	4.2	6.9	11.8	8.2	8.1	10.9	6.9	7.8	5.3	8.0
生産能力(設備)の不足・老朽化	11.3	4.2	3.2	7.0	15.4	4.6	4.1	4.8	4.3	10.5	7.4
売上高の低迷(公的需要の減退による)	5.7	3.3	11.0	1.3	4.9	6.8	3.8	2.5	4.8	7.9	6.1
海外への事業展開	0.0	2.5	1.3	1.9	5.1	3.9	1.8	2.3	3.4	0.0	3.5
特になし	5.7	13.3	2.9	10.8	2.4	3.4	2.5	2.1	3.6	23.7	3.4
消費税率引上げに伴う事務負担感の増大	5.7	5.0	2.0	4.5	1.4	2.6	4.3	0.9	2.8	0.0	2.3
取引先からの受注減(為替変動による)	0.0	0.0	1.4	1.0	3.3	2.8	0.3	1.4	1.4	2.6	2.2
資金繰り(商品開発、設備投資等経営の強化のため)	3.8	0.8	1.5	2.2	2.3	2.0	1.8	1.2	2.4	2.6	2.1
その他	1.9	6.7	1.3	3.2	1.5	2.2	1.5	2.8	2.7	2.6	2.0
海外事業の縮小・撤退	0.0	0.8	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.2	0.0	0.3

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

(参考) 昨年度の調査結果

	農・林・水産 (n=52)	金融 (n=115)	建設 (n=1448)	不動産 (n=294)	製造 (n=2759)	卸売 (n=2712)	小売 (n=385)	運輸 (n=410)	サービス (n=1532)	その他 (n=39)	全業種 (n=9746)
人手不足	38.5	37.4	63.5	31.3	42.8	35.7	53.2	68.0	57.4	43.6	47.2
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	42.3	8.7	25.1	17.0	44.9	33.7	22.6	50.0	11.7	15.4	31.6
売上高の低迷(民間需要の減退による)	23.1	29.6	14.4	23.5	24.8	32.0	41.6	14.1	21.0	33.3	24.9
働き方改革への対応	25.0	20.9	30.2	11.6	19.8	19.2	21.3	35.4	24.2	12.8	22.3
営業・販売体制の強化、販路拡大	17.3	23.5	12.3	21.8	17.3	34.4	23.9	12.4	21.6	17.9	22.3
人件費の高騰	26.9	9.6	19.5	14.6	16.9	16.4	30.6	35.6	25.1	10.3	19.6
熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足	19.2	8.7	39.9	11.6	24.3	11.0	8.6	10.5	14.5	20.5	19.6
新商品・サービスの開発	7.7	10.4	3.4	10.9	12.5	13.6	7.0	2.9	15.9	12.8	11.3
事業の承継	7.7	9.6	13.8	13.6	9.5	11.9	9.4	8.0	11.2	5.1	11.1
生産能力(設備)の不足・老朽化	26.9	5.2	2.8	5.1	16.6	4.5	3.9	5.4	3.9	2.6	7.7
消費税率引上げへの対応	5.8	9.6	7.2	14.3	4.6	8.2	16.1	3.4	7.8	5.1	7.2
資金繰り(運転資金等経営の安定のため)	1.9	3.5	6.4	13.3	5.7	7.6	10.4	4.6	8.2	2.6	7.0
売上高の低迷(公的需要の減退による)	7.7	2.6	13.1	2.0	4.4	5.5	3.6	0.7	4.2	10.3	5.7
海外への事業展開	3.8	4.3	1.3	1.4	4.8	5.1	1.3	3.4	3.1	5.1	3.8
特になし	1.9	12.2	2.3	12.9	2.5	4.0	2.1	2.0	4.3	10.3	3.6
為替変動や国際情勢の影響(日米通商問題等)による取引先からの受注減	1.9	2.6	0.9	1.7	5.2	5.5	0.8	2.9	1.0	2.6	3.6
資金繰り(商品開発、設備投資等経営の強化のため)	1.9	0.0	1.2	3.7	3.4	2.0	2.9	0.5	3.8	2.6	2.5
その他	3.8	4.3	1.7	3.4	1.7	2.0	1.6	1.2	2.0	2.6	1.9
海外事業の縮小・撤退	0.0	0.0	0.3	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3

(4) 地域別

- ・「人手不足」については、中国地域を除く全ての地域において昨年度より減少したが、依然として高い水準にある。また、九州・沖縄(48.9%)及び中国(48.6%)など高い地域と、近畿(39.2%)及び北関東(38.7%)など低い地域との間で、10%ポイント前後の差が生じた。
- ・「売上高の低迷(民間需要の減退による)」については、いずれの地域においても昨年度より増加した。また、昨年度は大きな地域差が見られなかったが、今年度は最高値の東北(36.8%)と最低値の北海道(25.2%)とで11.6%ポイントの差が生じた。
- ・「働き方改革への対応」については、いずれの地域においても昨年度より増加した。
- ・「原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇」については、いずれの地域においても昨年度より減少した。
- ・「取引先からの受注減(国際情勢(米中貿易摩擦等)の不透明感による)」については、北関東(14.4%)など4地域で10%超であった一方で、北海道は1.3%と、大きな地域差が見られた。

図表4 現在直面している経営課題（地域別）

	北海道 (n=523)	東北 (n=653)	北関東 (n=723)	南関東 (n=3255)	北陸 (n=538)	東海 (n=1137)	近畿 (n=1678)	中国 (n=558)	四国 (n=285)	九州・沖縄 (n=696)	全地域 (n=10046)
人手不足	47.4	44.4	38.7	42.4	42.8	40.7	39.2	48.6	44.9	48.9	42.7
売上高の低迷(民間需要の減退による)	25.2	36.8	34.0	31.9	33.1	34.3	33.1	30.8	29.1	28.4	32.2
働き方改革への対応	31.9	31.1	29.7	24.8	31.4	29.4	27.0	30.1	29.8	30.5	28.0
人件費の上昇	34.8	23.9	22.7	23.2	20.3	24.6	21.2	21.3	23.5	27.4	23.7
営業・販売体制の強化、販路拡大	17.4	20.2	22.1	24.1	24.5	23.7	22.8	23.1	25.3	20.4	22.8
熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足	21.4	21.4	21.6	17.8	23.4	19.8	18.4	19.9	20.0	22.3	19.6
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	28.3	21.0	20.5	15.9	20.4	19.3	20.1	19.7	22.8	18.4	19.1
新商品・サービスの開発	5.9	6.4	9.3	13.8	9.1	9.8	14.3	11.5	13.3	8.6	11.4
事業の承継	12.0	10.7	10.5	11.5	9.7	10.2	10.8	10.8	9.8	10.1	10.9
取引先からの受注減(国際情勢(米中貿易摩擦等)の不透明感による)	1.3	6.7	14.4	8.9	11.5	12.2	12.3	9.0	4.6	4.9	9.4
資金繰り(運転資金等経営の安定のため)	4.0	9.2	10.4	8.9	6.1	7.2	7.4	7.7	5.6	8.0	8.0
生産能力(設備)の不足・老朽化	8.0	7.0	9.0	6.3	9.9	8.4	7.0	11.3	8.4	4.9	7.4
売上高の低迷(公的需要の減退による)	11.9	10.7	6.6	4.8	9.3	3.9	4.9	6.5	7.0	6.3	6.1
海外への事業展開	0.6	1.5	2.4	4.6	3.3	3.2	4.9	2.7	2.5	1.9	3.5
特になし	2.3	3.7	3.5	4.2	2.0	2.8	3.0	2.7	3.5	4.0	3.4
消費税率引上げに伴う事務負担感の増大	2.3	3.1	2.9	2.1	0.9	2.7	2.3	1.8	3.2	2.4	2.3
取引先からの受注減(為替変動による)	1.5	1.8	2.5	2.0	2.2	3.4	2.4	2.0	1.4	2.2	2.2
資金繰り(商品開発、設備投資等経営の強化のため)	0.6	2.0	2.6	2.2	2.6	2.6	1.7	0.7	1.8	2.6	2.1
その他	1.7	1.4	1.7	2.7	2.0	2.4	1.5	0.9	1.1	2.2	2.0
海外事業の縮小・撤退	0.0	0.0	0.1	0.4	0.0	0.7	0.5	0.0	0.0	0.1	0.3

(注) 最大3つまで選択可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

(参考) 昨年度の調査結果

	北海道 (n=509)	東北 (n=624)	北関東 (n=721)	南関東 (n=3170)	北陸 (n=537)	東海 (n=1055)	近畿 (n=1606)	中国 (n=540)	四国 (n=281)	九州・沖縄 (n=703)	全地域 (n=9746)
人手不足	51.5	51.6	47.7	43.7	47.9	49.2	48.0	48.1	46.6	50.1	47.2
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	38.5	32.4	37.2	26.2	34.6	33.6	33.6	34.3	36.7	30.2	31.6
売上高の低迷(民間需要の減退による)	24.4	27.4	25.4	25.8	27.6	23.3	24.3	25.2	23.5	20.8	24.9
働き方改革への対応	26.5	23.9	25.4	19.5	25.5	23.1	21.7	25.7	23.5	22.6	22.3
営業・販売体制の強化、販路拡大	18.5	21.6	20.1	24.8	22.2	20.9	22.5	22.8	18.1	19.2	22.3
人件費の高騰	23.0	20.5	19.7	18.6	17.1	19.5	19.9	19.1	14.9	24.9	19.6
熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足	19.3	21.8	20.9	18.0	22.3	20.9	18.1	19.6	19.6	22.5	19.6
新商品・サービスの開発	8.3	5.9	8.9	13.5	10.6	11.2	11.6	10.2	13.5	10.2	11.3
事業の承継	11.6	9.9	10.7	12.5	10.8	10.5	9.8	11.1	12.5	9.7	11.1
生産能力(設備)の不足・老朽化	7.1	6.3	8.9	6.6	10.8	9.4	8.0	8.0	8.5	7.5	7.7
消費税率引上げへの対応	8.3	8.0	6.5	8.2	6.1	6.4	5.7	7.6	8.9	6.8	7.2
資金繰り(運転資金等経営の安定のため)	5.9	7.1	9.8	8.1	3.7	6.2	6.3	6.9	5.3	6.8	7.0
売上高の低迷(公的需要の減退による)	9.8	9.8	6.7	4.0	9.7	4.1	3.9	7.6	5.7	8.0	5.7
海外への事業展開	0.2	0.8	2.5	4.7	2.4	3.8	5.7	3.1	4.6	3.1	3.8
特になし	3.1	4.3	2.1	4.4	3.5	3.1	2.9	1.7	5.0	4.3	3.6
為替変動や国際情勢の影響(日米通商問題等)による取引先からの受注減	0.2	2.1	3.6	3.7	2.8	4.1	5.9	3.1	2.5	2.1	3.6
資金繰り(商品開発、設備投資等経営の強化のため)	1.0	2.6	3.2	3.2	1.5	2.7	2.2	1.5	2.5	2.0	2.5
その他	1.0	1.8	2.2	1.8	1.1	2.4	2.2	1.3	3.2	1.7	1.9
海外事業の縮小・撤退	0.2	0.0	0.4	0.3	0.2	0.4	0.4	0.6	0.0	0.3	0.3



設問2 賃金引上げの動向

貴社における今後の賃金引上げ予定の有無とその理由についてお伺いします。

【設問2-1】今後の賃金引上げの予定についてお聞かせください。

当てはまるものを下記よりすべて選択してください。（複数回答可）

※賃金等を引上げる予定があるが実施手段が未定の場合は、少しでも可能性があるものを選択してください。

※賃金等を引上げる予定がない場合は、選択肢「賃金等を引上げる予定はない」を選択してください。

- 定期昇給を実施する
- ベースアップを行う
- 賞与・一時金の新設・増額を行う
- 手当の新設・増額を行う
- 賃金等を引上げる予定はない
- 分からない

【設問2-2】その理由は何ですか。

当てはまるものを下記よりすべて選択してください。（複数回答可）

<賃金等を引上げる予定のある方>

- 従業員の待遇改善のため
- 自社の業績向上分を従業員に還元するため
- 人材の確保のため
- 物価の動向に合わせるため
- 同業他社の賃金動向に合わせるため
- その他

<賃金等を引上げる予定のない方>

- 景気見通しが不透明なため
- 自社の業績が低迷しているため
- 原材料費の高騰により、利益が圧迫されているため
- 設備投資を優先するため
- 製品・技術等開発、新事業展開（海外進出含む）のため
- 同業他社の賃金動向を見て必要がないと判断したため
- その他

(1) 賃金引き上げの動向

①全企業

<図表5について>

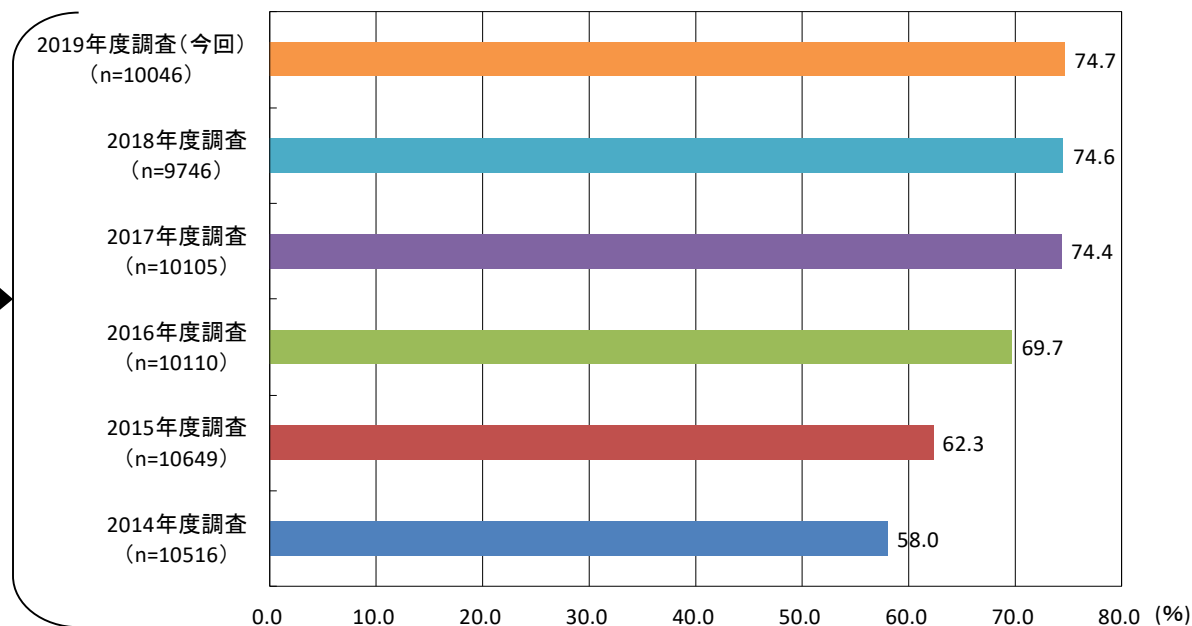
- ・ 何らかの形で今後賃金を引き上げる予定がある旨回答した企業⁴の割合は、全体の74.7%だった。なお、過去6年間の調査において、企業の賃金引き上げ傾向が継続していることが明らかとなった(2018年度調査:74.6%、2017年度調査:74.4%、2016年度調査:69.7%、2015年度調査:62.3%、2014年度調査:58.0%)。
- ・ もっとも、何らかの形で今後賃金を引き上げる予定がある旨回答した企業の割合の伸びは鈍化しており、過去3年間はほぼ横ばいの状況にあるといえる(2019年度調査:0.1%ポイント増、2018年度調査:0.2%ポイント増、2017年度調査:4.7%ポイント増、2016年度調査:7.4%ポイント増、2015年度調査:4.3%ポイント増)。

<図表6について>

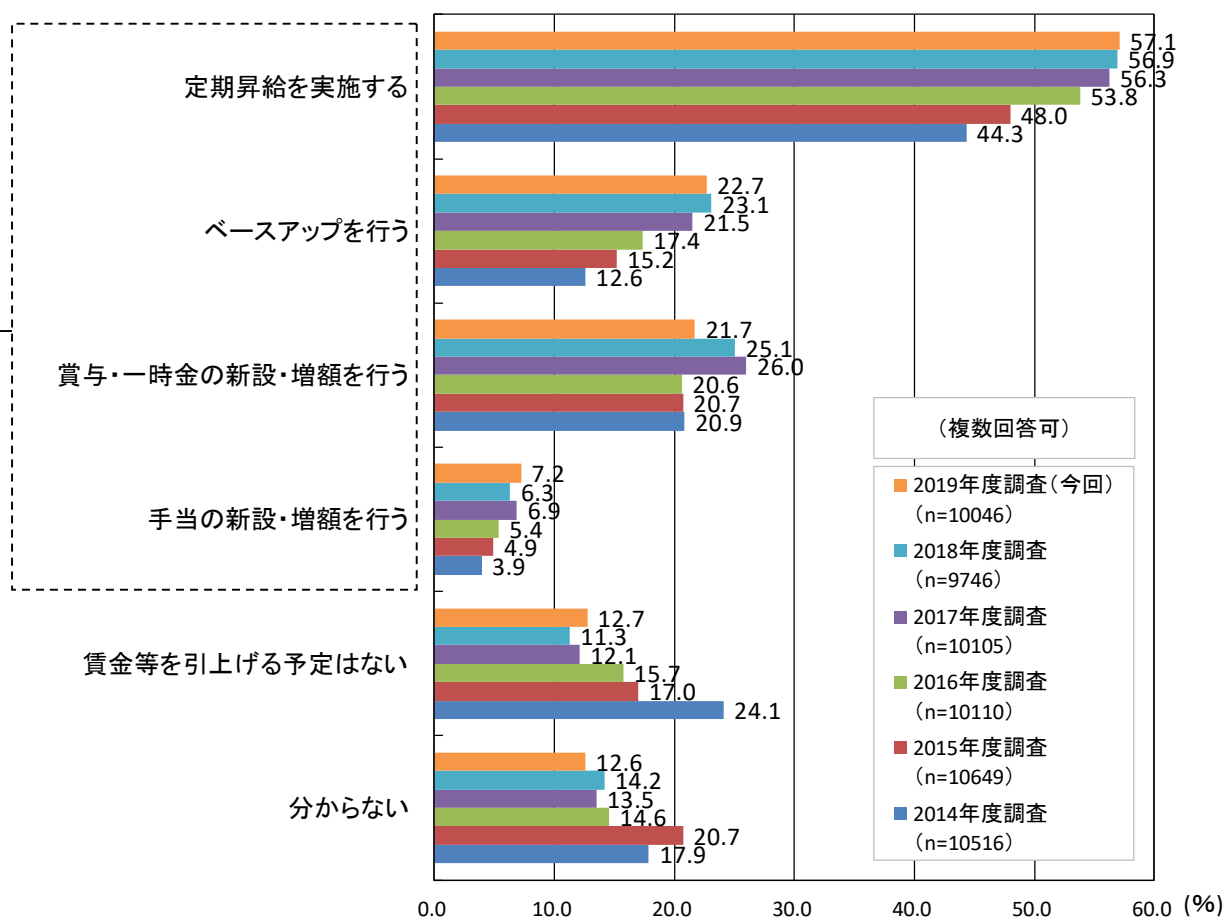
- ・ 賃金引き上げの具体的な方法としては、「定期昇給を実施する」(57.1%)との回答割合が最も高く、以下「ベースアップを行う」(22.7%)、「賞与・一時金の新設・増額を行う」(21.7%)、「手当の新設・増額を行う」(7.2%)の順となっている。
- ・ 「定期昇給を実施する」は、割合の伸びは鈍化しているものの、過去6年間にわたり増加傾向を維持している。
- ・ 一方、昨年度と比較して、「ベースアップを行う」は0.4%ポイント減、「賞与・一時金の新設・増額を行う」は3.4%ポイント減となった。
- ・ 「賃金等を引き上げる予定はない」(12.7%)は、昨年度までは回答割合が年々減少していたが、今回の調査では過去6年間の調査において初めて前年度を上回る結果となった。

⁴ 全企業数から「賃金等を引き上げる予定はない」及び「分からない」を除いた企業数。

図表5 何らかの形で今後賃金を上げる予定がある旨回答した企業の割合(全企業・調査年度別)



図表6 賃金引き上げの動向(全企業・調査年度別)



②企業規模別

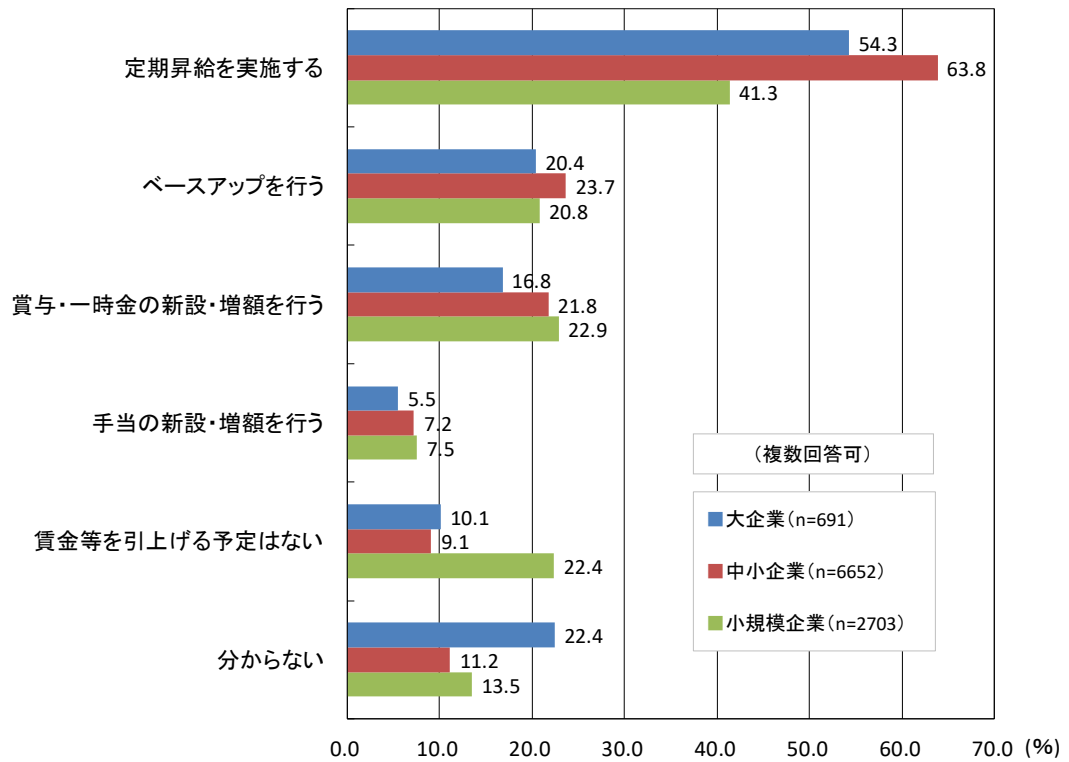
<図表7について>

- ・「定期昇給を実施する」は、いずれの企業規模においても最も回答割合が高くなったが、小規模企業の回答割合は半数に満たなかった（大企業：54.3%、中小企業：63.8%、小規模企業：41.3%）。
- ・「ベースアップを行う」（大企業：20.4%、中小企業：23.7%、小規模企業：20.8%）及び「賞与・一時金の新設・増額を行う」（大企業：16.8%、中小企業：21.8%、小規模企業：22.9%）は、大企業の回答割合が最も低くなった。
- ・「賃金等を引上げる予定はない」（大企業：10.1%、中小企業：9.1%、小規模企業：22.4%）は、小規模企業の回答割合が大企業及び中小企業よりも10%ポイント以上高くなっており、小規模企業の経営環境が厳しい現状が窺える。

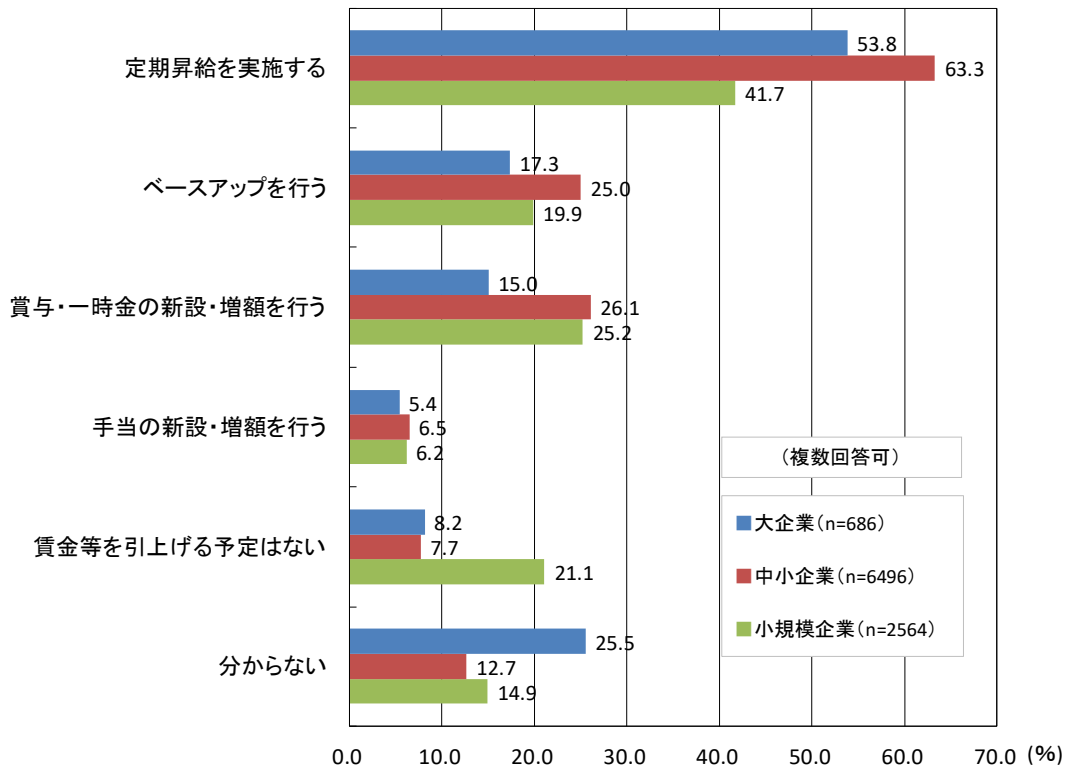
<図表8について>

- ・過去6年間の調査で、いずれの企業規模においても、「賃金等を引上げる予定はない」は昨年度までは概ね減少傾向にあったが、今回の調査では増加に転じている。
- ・「ベースアップを行う」は、中小企業の回答割合は減少したものの、大企業及び小規模企業は、過去6年間の調査において最も高い回答割合であった。

図表7 賃金引き上げの動向（企業規模別）

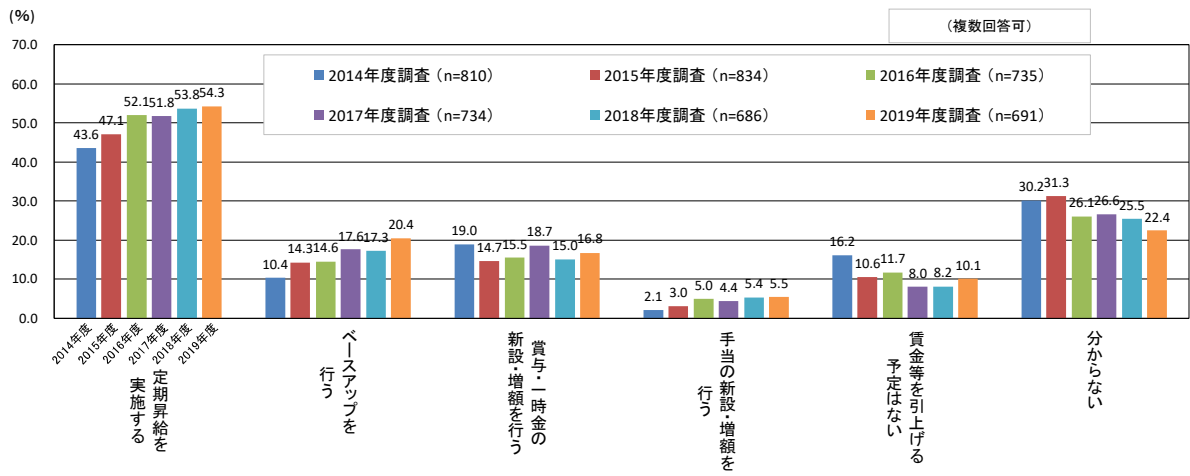


(参考) 昨年度の調査結果

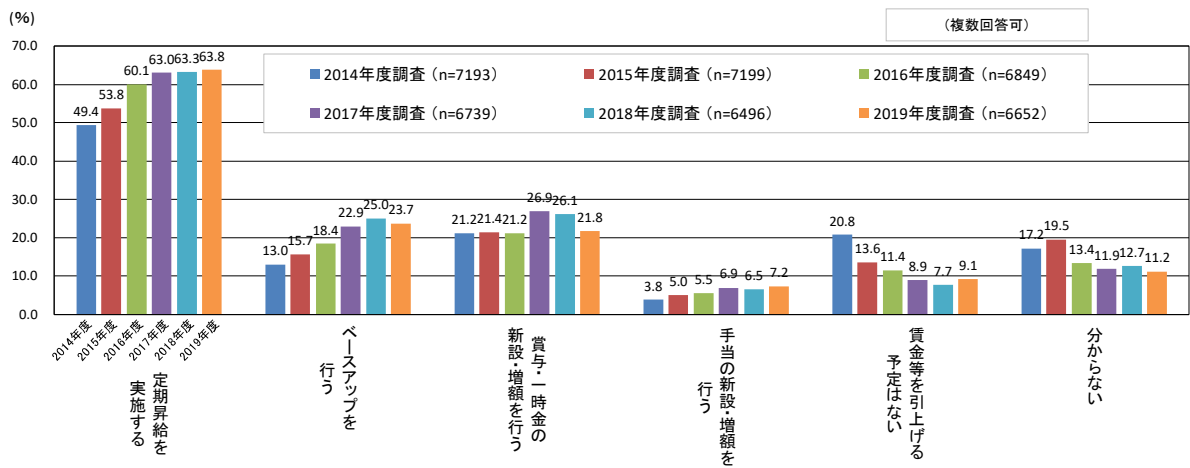


図表8 賃金引上げの動向（企業規模別）（過去6年間分の調査結果の比較）

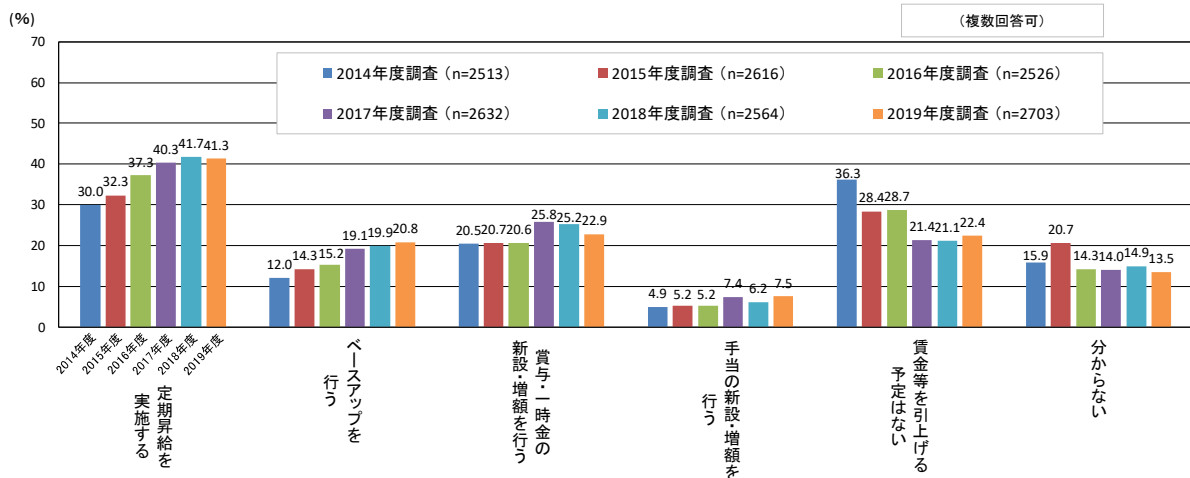
大企業



中小企業



小規模企業



③業種別

- ・「定期昇給を実施する」は、農・林・水産業で73.6%、製造業で64.0%となった一方、金融業（34.2%）や不動産業（40.1%）では、回答割合が相対的に低位にとどまっており、業種によって大きな差が生じた。
- ・「ベースアップを行う」及び「賞与・一時金の新設・増額を行う」は、建設業及び運輸業で相対的に高くなった。
- ・「賃金等を上げる予定はない」は、不動産業（24.5%）や金融業（20.0%）で相対的に高くなった。

図表9 賃金引き上げの動向（業種別）

	農・林・水産 (n=53)	金融 (n=120)	建設 (n=1575)	不動産 (n=314)	製造 (n=2777)	卸売 (n=2745)	小売 (n=393)	運輸 (n=433)	サービス (n=1598)	その他 (n=38)	全業種 (n=10046)
定期昇給を実施する	73.6	34.2	54.2	40.1	64.0	57.2	52.4	48.7	56.1	42.1	57.1
ベースアップを行う	11.3	16.7	26.2	15.9	22.5	20.2	21.6	29.1	24.7	10.5	22.7
賞与・一時金の新設・増額を行う	13.2	13.3	33.3	13.1	18.6	18.9	14.5	29.8	23.4	0.0	21.7
手当の新設・増額を行う	13.2	2.5	10.6	6.7	5.5	5.1	7.9	14.8	8.5	2.6	7.2
賃金等を上げる予定はない	5.7	20.0	10.1	24.5	10.4	14.5	14.8	12.0	13.1	31.6	12.7
分からない	11.3	28.3	10.7	15.3	12.1	13.3	14.5	9.5	12.4	21.1	12.6

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

（参考）昨年度の調査結果

	農・林・水産 (n=52)	金融 (n=115)	建設 (n=1448)	不動産 (n=294)	製造 (n=2759)	卸売 (n=2712)	小売 (n=385)	運輸 (n=410)	サービス (n=1532)	その他 (n=39)	全業種 (n=9746)
定期昇給を実施する	73.1	37.4	55.3	36.7	63.2	57.7	53.5	47.6	54.4	43.6	56.9
ベースアップを行う	11.5	13.0	25.4	17.7	24.8	21.2	20.8	27.1	23.2	15.4	23.1
賞与・一時金の新設・増額を行う	17.3	11.3	31.5	16.3	26.2	23.7	16.6	30.7	23.3	12.8	25.1
手当の新設・増額を行う	7.7	4.3	9.7	4.4	5.1	4.2	9.1	12.9	7.2	0.0	6.3
賃金等を上げる予定はない	3.8	23.5	9.7	20.4	8.2	12.6	14.3	12.7	12.1	28.2	11.3
分からない	13.5	26.1	12.4	22.4	13.6	13.9	16.4	12.7	14.6	23.1	14.2

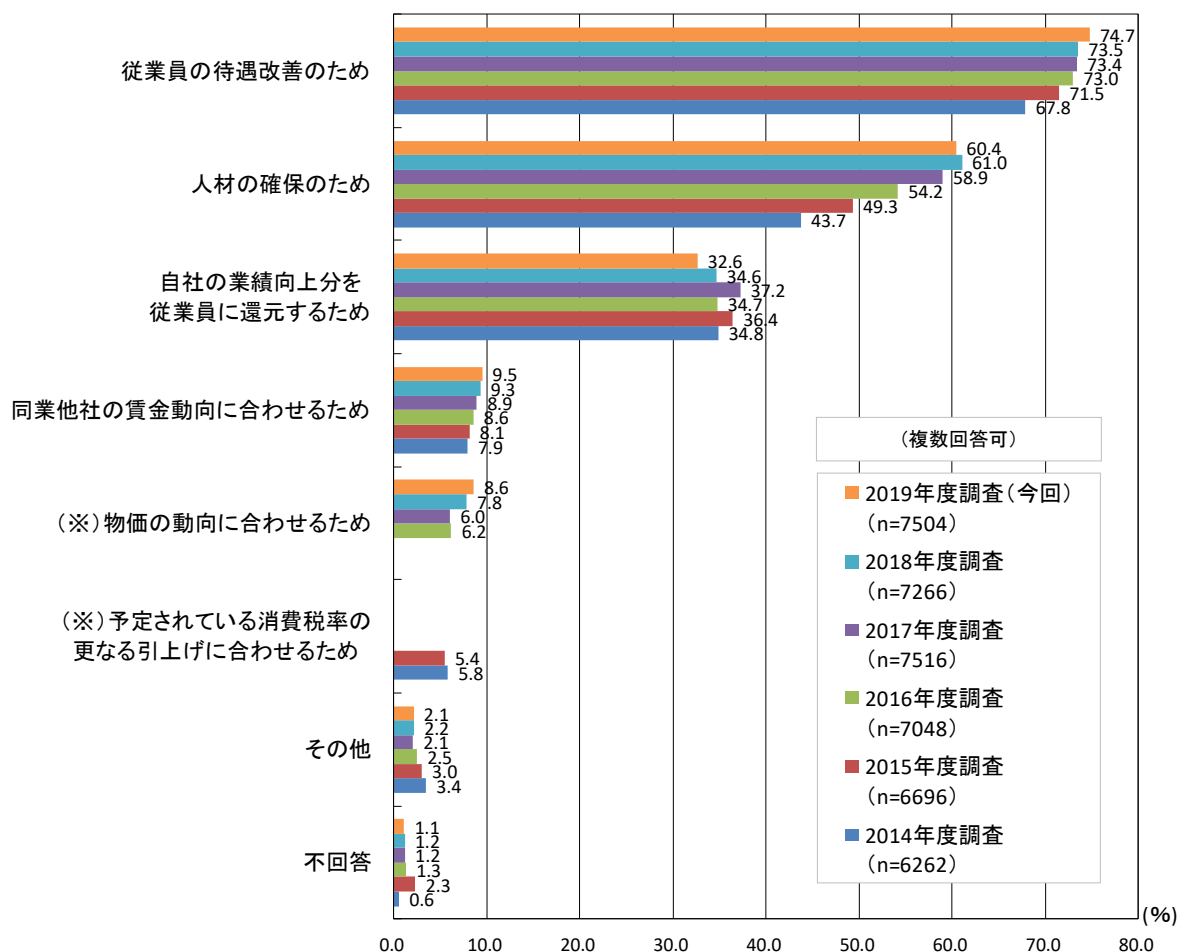
(2-1) 賃金を上げる理由

①全企業

(※) 回答項目の文言が一部変更されているため、比較できないものがある(2016年度調査から、2014年度及び2015年度調査の「予定されている消費税率の更なる引上げに合わせるため」との質問項目がなくなり「物価の動向に合わせるため」との回答項目が加わった)。

- ・ 過去5年間分の調査結果と同様に、「従業員の待遇改善のため」(74.7%)とする回答割合が最も高かった。
- ・ 次いで回答割合が高かったのは、「人材の確保のため」(60.4%)であった。当該項目は人手不足の深刻化を背景に高い伸び率で推移してきたが、今回の調査では調査開始以降初めて減少に転じた。もっとも、2014年度調査と比べると16.7%ポイント高く、依然として高水準を維持している。

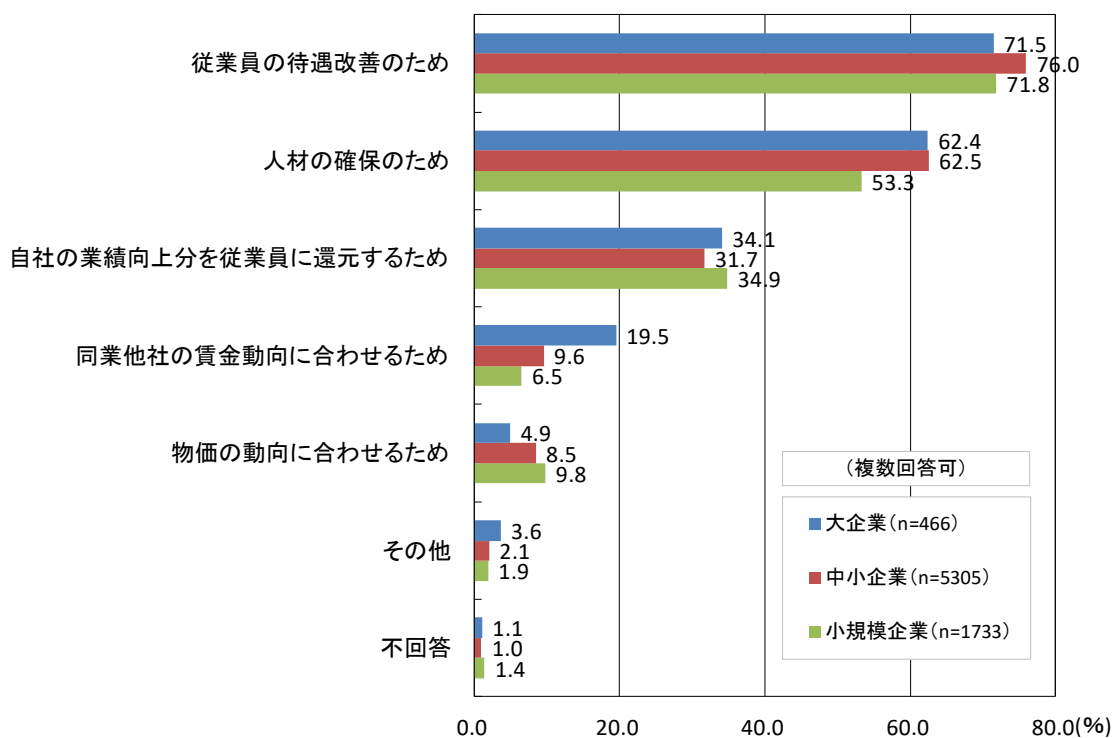
図表 10 賃金を上げる理由(全企業・調査年度別)



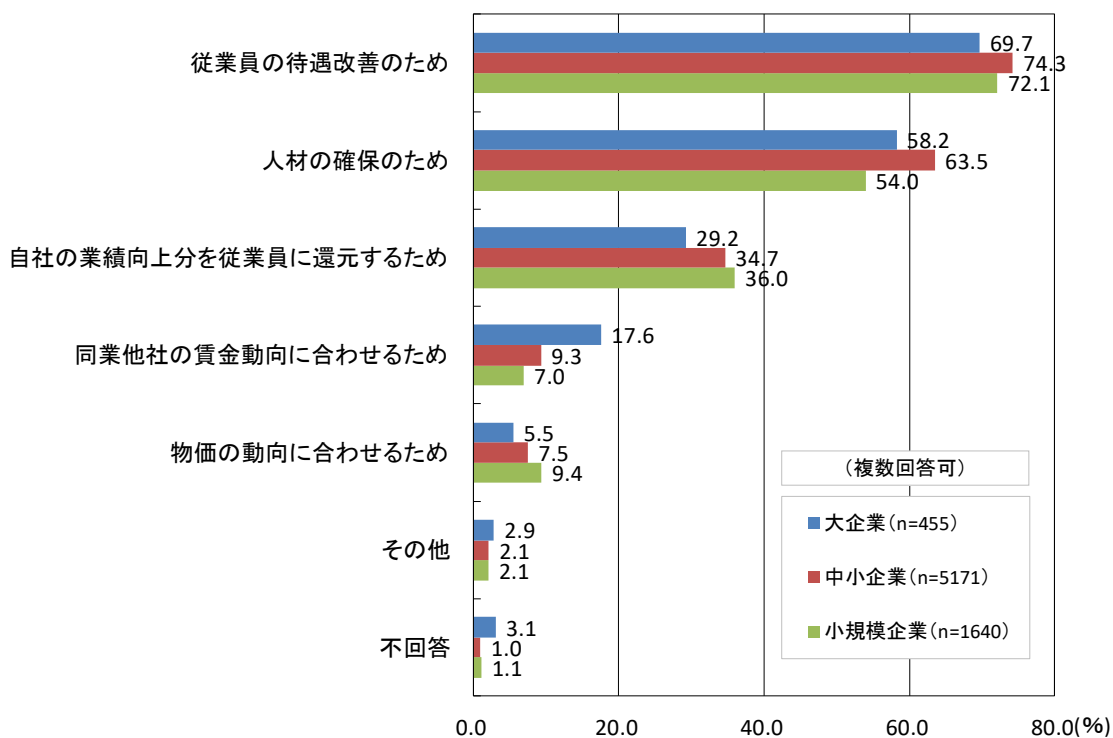
②企業規模別

- ・「従業員の待遇改善のため」（大企業：71.5%、中小企業：76.0%、小規模企業：71.8%）及び「人材の確保のため」（大企業：62.4%、中小企業：62.5%、小規模企業：53.3%）は、いずれの企業規模においても回答割合が高くなった。
- ・「自社の業績向上分を従業員に還元するため」（大企業：34.1%、中小企業：31.7%、小規模企業：34.9%）は、昨年度の調査結果（大企業：29.2%、中小企業：34.7%、小規模企業：36.0%）と比較すると、大企業の回答割合が増加した一方、中小企業及び小規模企業では減少した。
- ・「物価の動向に合わせるため」（大企業：4.9%、中小企業：8.5%、小規模企業：9.8%）は、企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなった。
- ・他方、「同業他社の賃金動向に合わせるため」（大企業：19.5%、中小企業：9.6%、小規模企業：6.5%）は、企業規模が大きくなるほど回答割合も高くなっており、大企業と小規模企業で13%ポイント回答割合に差が生じた。

図表 11 賃金を上げる理由（企業規模別）



（参考）昨年度の調査結果



③業種別

- ・「従業員の待遇改善のため」は、最も回答割合が低い不動産業でも 67.2%に上るなど、いずれの業種においても回答割合が高くなった。
- ・人手不足が深刻化する中、「人材の確保のため」は、金融業（59.7%）、不動産業（46.0%）、運輸業（75.0%）などの業種で回答割合が昨年度と比べて増加したが、とりわけ運輸業は高い水準になった。
- ・「自社の業績向上分を従業員に還元するため」は、建設業（40.0%）やサービス業（36.8%）で高い水準となった。

図表 12 賃金を上げる理由（業種別）

	農・林・水産 (n=44)	金融 (n=62)	建設 (n=1248)	不動産 (n=189)	製造 (n=2152)	卸売 (n=1982)	小売 (n=278)	運輸 (n=340)	サービス (n=1191)	その他 (n=18)	全業種 (n=7504)
従業員の待遇改善のため	75.0	69.4	74.5	67.2	75.7	74.2	74.8	75.6	75.5	72.2	74.7
人材の確保のため	56.8	59.7	67.3	46.0	60.6	52.4	64.7	75.0	63.6	55.6	60.4
自社の業績向上分を従業員に還元するため	18.2	19.4	40.0	33.3	29.4	31.4	24.5	28.5	36.8	27.8	32.6
同業他社の賃金動向に合わせるため	11.4	4.8	10.1	4.2	9.9	7.8	12.9	14.1	9.8	5.6	9.5
物価の動向に合わせるため	6.8	1.6	9.3	7.9	8.7	9.1	5.0	11.2	7.4	0.0	8.6
その他	6.8	3.2	1.8	3.7	2.0	2.2	1.8	0.9	2.5	0.0	2.1
不回答	6.8	1.6	0.8	2.6	0.9	1.1	0.7	1.2	1.6	0.0	1.1

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

（参考）昨年度の調査結果

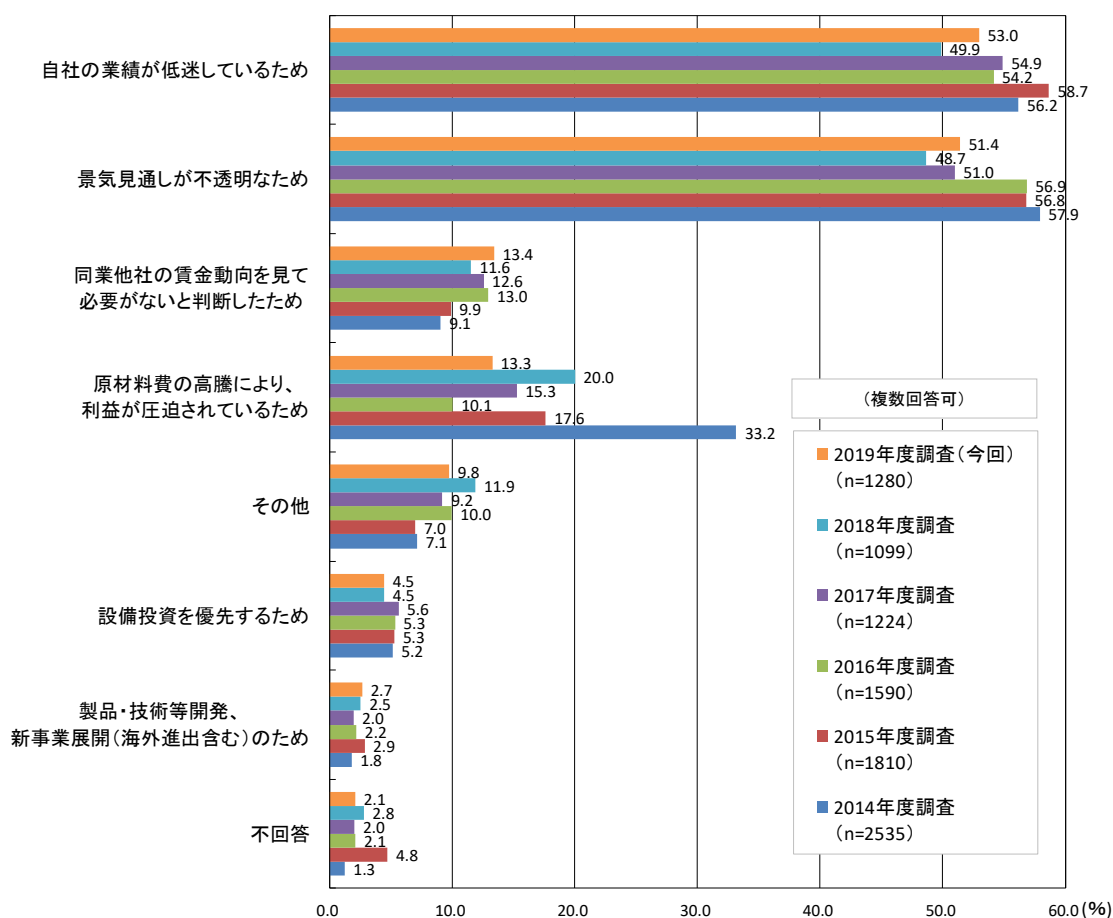
	農・林・水産 (n=43)	金融 (n=58)	建設 (n=1127)	不動産 (n=168)	製造 (n=2160)	卸売 (n=1994)	小売 (n=267)	運輸 (n=306)	サービス (n=1124)	その他 (n=19)	全業種 (n=7266)
従業員の待遇改善のため	65.1	67.2	72.2	69.6	74.4	73.1	76.0	77.8	73.1	68.4	73.5
人材の確保のため	60.5	51.7	67.4	44.0	62.4	53.3	67.8	72.9	64.1	47.4	61.0
自社の業績向上分を従業員に還元するため	14.0	24.1	40.7	35.7	35.1	35.1	23.2	29.1	32.5	10.5	34.6
同業他社の賃金動向に合わせるため	11.6	5.2	11.0	4.2	9.6	6.8	12.7	11.4	10.6	21.1	9.3
物価の動向に合わせるため	9.3	1.7	10.0	6.5	7.7	7.7	7.9	7.8	6.4	10.5	7.8
その他	2.3	1.7	1.4	2.4	2.2	2.3	3.4	2.0	2.6	0.0	2.2
不回答	4.7	3.4	1.0	1.2	1.3	1.0	0.4	1.0	1.3	0.0	1.2

(2-2) 賃金を上げない理由

①全企業

- ・「賃金等を上げる予定はない」企業の賃金を上げない理由を見ると、「自社の業績が低迷しているため」(53.0%)が最も高い回答割合となった。
- ・過去5年間分の調査結果と同様に、上位2項目は、「自社の業績が低迷しているため」(53.0%)及び「景気見通しが不透明なため」(51.4%)であった。いずれも昨年度は50%を割り込んだが、今回の調査では再び増加に転じた。
- ・一方、「原材料費の高騰により、利益が圧迫されているため」は、昨年度(20.0%)から回答割合が6.7%ポイント減少し、13.3%となった。当該項目は調査年度によって大きなばらつきが見られ、為替相場や原油価格の推移など原材料費の価格動向が企業経営に与える影響については、引き続き注視が必要であろう。

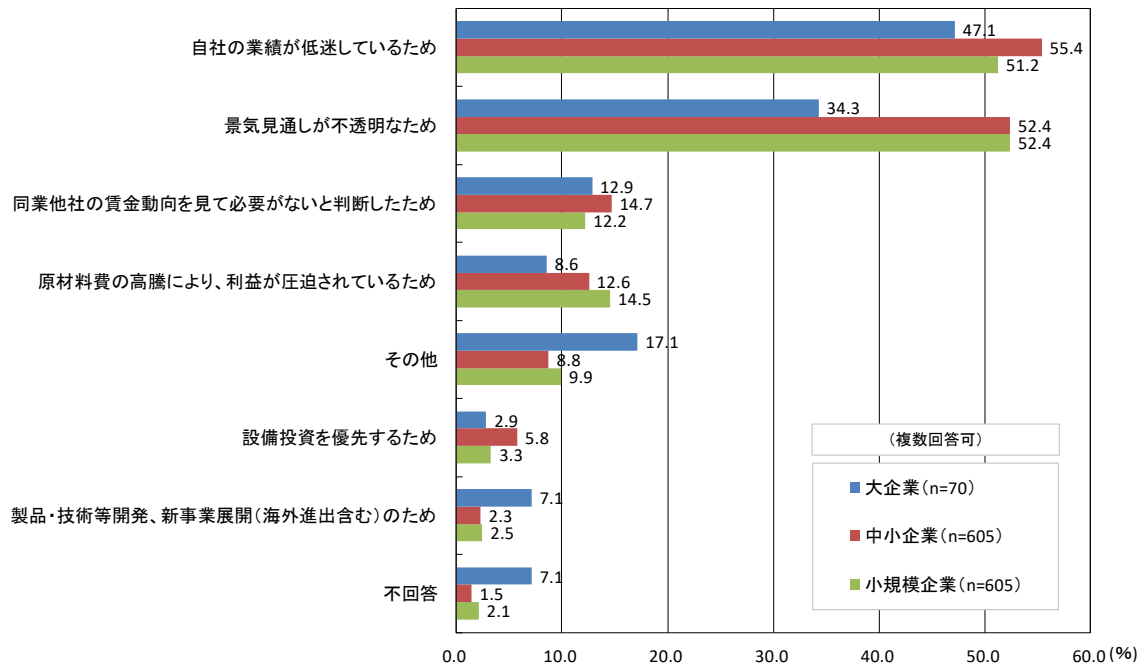
図表 13 賃金を上げない理由(全企業・調査年度別)



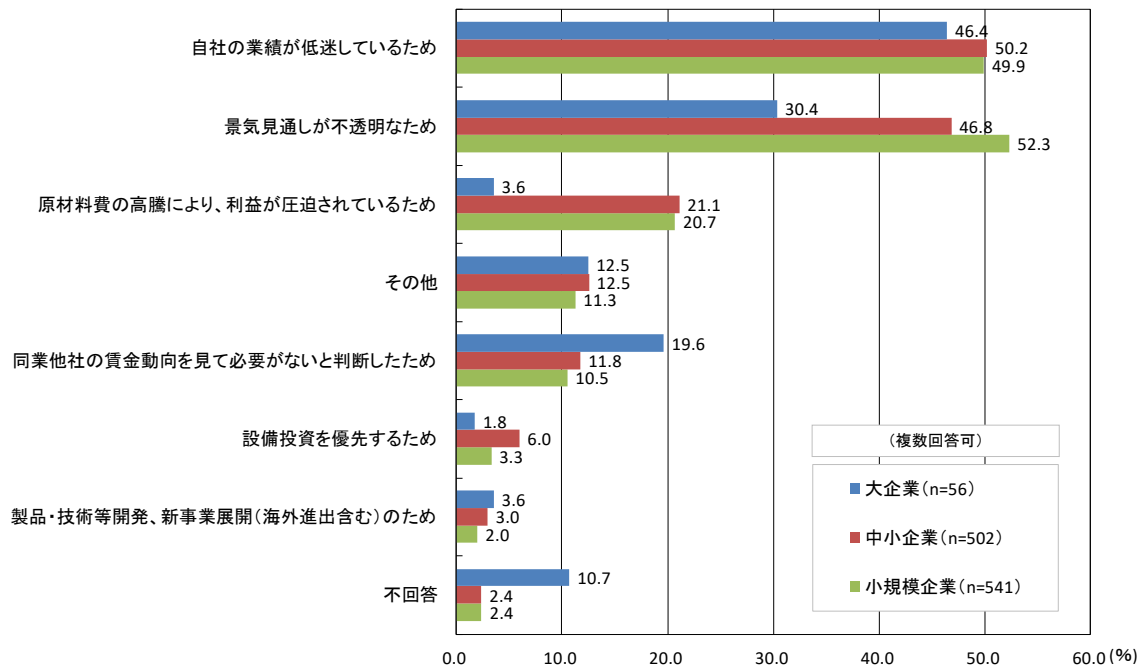
②企業規模別

- ・「自社の業績が低迷しているため」（大企業：47.1%、中小企業：55.4%、小規模企業：51.2%）は、いずれの企業規模においても昨年度より増加しており、高い水準となった。
- ・「景気見通しが不透明なため」（大企業：34.3%、中小企業：52.4%、小規模企業：52.4%）は、大企業に比べ、中小企業及び小規模企業の回答割合が高くなった。
- ・「原材料費の高騰により、利益が圧迫されているため」（大企業：8.6%、中小企業：12.6%、小規模企業：14.5%）についても、大企業に比べ、中小企業及び小規模企業の回答割合が高くなった。もっとも、昨年度と比較すると、その差は縮小している。

図表 14 賃金を上げない理由（企業規模別）



（参考）昨年度の調査結果



③業種別

- ・「自社の業績が低迷しているため」は、小売業が69.0%となった一方、建設業（36.5%）や不動産業（37.7%）では30%台となるなど、業種によって回答割合に大きな差が生じた。
また、製造業（61.8%）において昨年度（53.3%）から8.5%ポイント増加している。
- ・「景気見通しが不透明なため」は、建設業（61.0%）で特に高くなった。また、不動産業（46.8%）は昨年度（33.3%）から13.5%ポイント増加しており、景気見通しの不透明感が高まっていることが窺える。

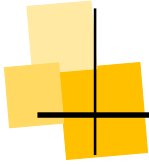
図表 15 賃金を上げない理由（業種別）

	(%)										
	農・林・水産 (n=3)	金融 (n=24)	建設 (n=159)	不動産 (n=77)	製造 (n=288)	卸売 (n=398)	小売 (n=58)	運輸 (n=52)	サービス (n=209)	その他 (n=12)	全業種 (n=1280)
自社の業績が低迷しているため	100.0	45.8	36.5	37.7	61.8	58.3	69.0	50.0	46.4	33.3	53.0
景気見通しが不透明なため	0.0	37.5	61.0	46.8	51.4	51.8	51.7	48.1	49.3	33.3	51.4
同業他社の賃金動向を見て必要がないと判断したため	0.0	4.2	19.5	16.9	12.2	10.3	10.3	25.0	14.4	16.7	13.4
原材料費の高騰により、利益が圧迫されているため	33.3	8.3	10.7	6.5	20.8	12.3	10.3	21.2	8.6	8.3	13.3
その他	0.0	25.0	9.4	13.0	4.9	10.1	10.3	7.7	12.9	25.0	9.8
設備投資を優先するため	0.0	4.2	2.5	2.6	6.6	4.8	5.2	1.9	3.8	0.0	4.5
製品・技術等開発、新事業展開(海外進出含む)のため	0.0	12.5	1.9	0.0	2.8	2.5	3.4	0.0	3.8	0.0	2.7
不回答	0.0	0.0	1.9	3.9	2.4	1.5	1.7	0.0	3.3	0.0	2.1

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

(参考) 昨年度の調査結果

	(%)										
	農・林・水産 (n=2)	金融 (n=27)	建設 (n=141)	不動産 (n=60)	製造 (n=225)	卸売 (n=341)	小売 (n=55)	運輸 (n=52)	サービス (n=185)	その他 (n=11)	全業種 (n=1099)
自社の業績が低迷しているため	50.0	40.7	36.9	35.0	53.3	54.3	72.7	48.1	47.0	54.5	49.9
景気見通しが不透明なため	50.0	37.0	58.2	33.3	49.8	50.7	45.5	42.3	47.6	18.2	48.7
原材料費の高騰により、利益が圧迫されているため	50.0	7.4	19.9	5.0	33.3	21.4	16.4	26.9	8.1	0.0	20.0
その他	0.0	18.5	12.1	23.3	8.9	10.9	7.3	11.5	12.4	45.5	11.9
同業他社の賃金動向を見て必要がないと判断したため	0.0	11.1	16.3	20.0	9.3	8.2	7.3	19.2	14.1	0.0	11.6
設備投資を優先するため	0.0	3.7	1.4	10.0	8.9	2.6	3.6	5.8	3.2	0.0	4.5
製品・技術等開発、新事業展開(海外進出含む)のため	0.0	7.4	0.0	1.7	4.4	2.6	0.0	0.0	2.7	9.1	2.5
不回答	0.0	14.8	4.3	6.7	1.8	1.5	5.5	3.8	1.6	0.0	2.8



設問3 兼業・副業の現状

従業員の兼業・副業についてお伺いします。

※兼業・副業とは、主な仕事以外についている仕事を指します。

【設問3】貴社では、従業員の兼業・副業を認めていますか。

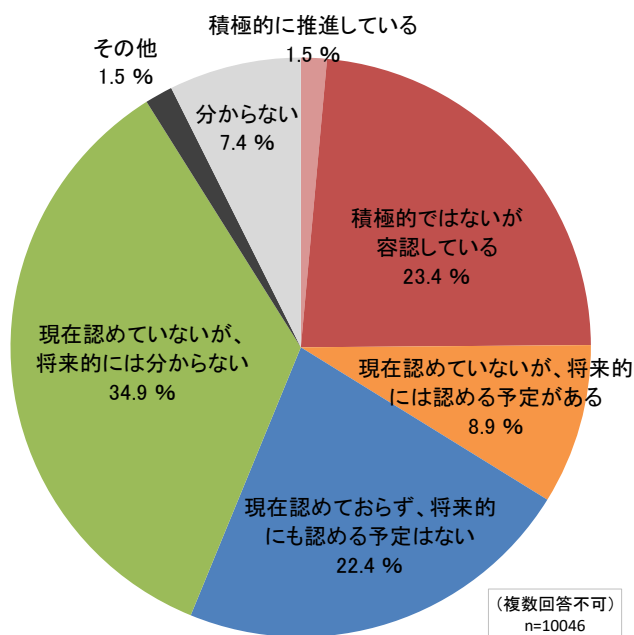
下記より1つだけ選択してください。

- 積極的に推進している
- 積極的ではないが容認している
- 現在認めていないが、将来的には認める予定がある
- 現在認めておらず、将来的にも認める予定はない
- 現在認めていないが、将来的には分からない
- その他
- 分からない

(1) 全企業

- ・「現在認めていないが、将来的には分からない」との回答割合が34.9%と最も高く、次いで、「積極的ではないが容認している」(23.4%)、「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」(22.4%)の順となった。
- ・現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業(「積極的に推進している」(1.5%)、「積極的ではないが容認している」(23.4%)、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」(8.9%)の合計)の割合は33.8%に上る。

図表 16 兼業・副業の現状(全企業)

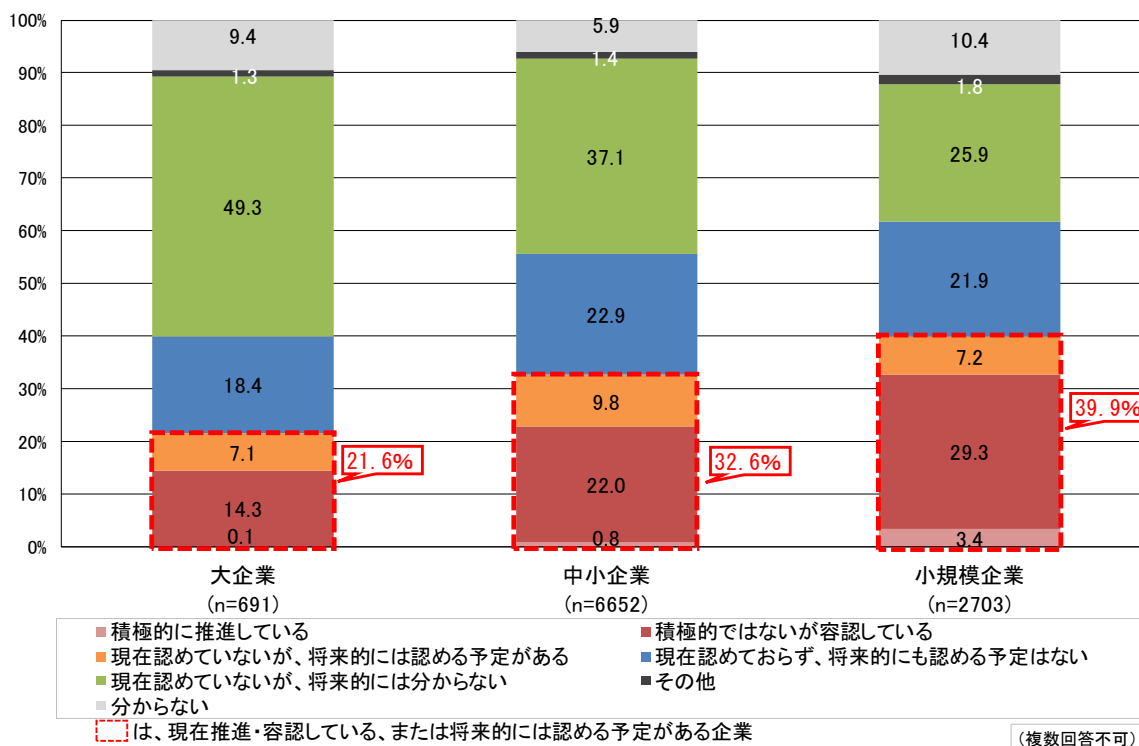


(注) 構成比の合計は、四捨五入の関係で100%にならない場合がある。

(2) 企業規模別

- ・大企業及び中小企業では、「現在認めていないが、将来的には分からない」（大企業：49.3%、中小企業：37.1%）との回答割合が最も高く、次いで、「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」（大企業：18.4%、中小企業：22.9%）、「積極的ではないが容認している」（大企業：14.3%、中小企業：22.0%）の順となった。
- ・一方、小規模企業では、「積極的ではないが容認している」（29.3%）、「現在認めていないが、将来的には分からない」（25.9%）、「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」（21.9%）の順となった。
- ・「積極的に推進している」との回答割合はいずれの企業規模でも低位にとどまったが、大企業では0.1%となった一方で、小規模企業では3.4%に上り、相対的に見ると大きな差が生じた。
- ・現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業（「積極的に推進している」、「積極的ではないが容認している」及び「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」の合計）の割合は、企業規模が小さくなるほど回答割合が高くなった（大企業：21.6%、中小企業：32.6%、小規模企業：39.9%）。

図表 17 兼業・副業の現状(企業規模別)

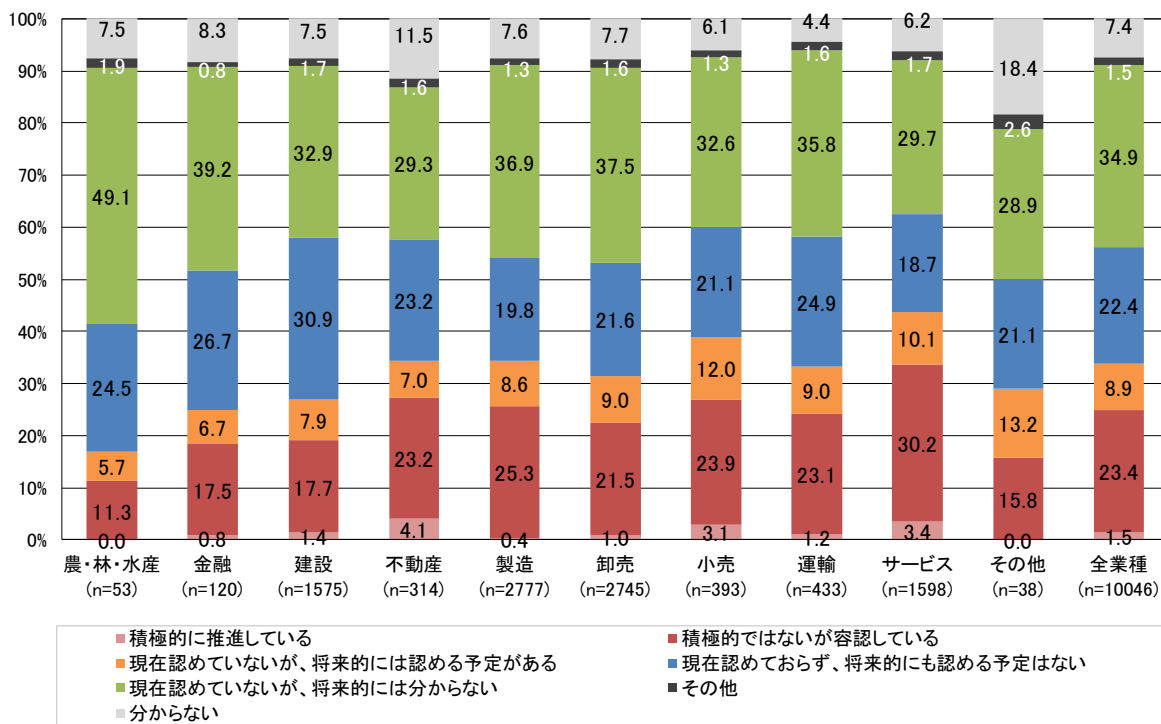


(注) 構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。

(3) 業種別

- ・「積極的に推進している」との回答割合はいずれの業種でも低位であるが、「積極的ではないが容認している」とする企業の割合は、サービス業（30.2%）や製造業（25.3%）で高くなった。また、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」とする企業の割合は、小売業（12.0%）やサービス業（10.1%）で高くなった。
- ・「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」との回答割合は、建設業（30.9%）や金融業（26.7%）、運輸業（24.9%）で高くなった。
- ・他方、「現在認めていないが、将来的には分からない」との回答割合は、農・林・水産業（49.1%）や金融業（39.2%）、卸売業（37.5%）、製造業（36.9%）などで高くなった。
- ・業種の特性などにより、兼業・副業の捉え方には差があることが窺える。

図表 18 兼業・副業の現状(業種別)



(複数回答不可)

(注) 構成比の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。



設問4 兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因

【設問4-1】兼業・副業を推進した場合に得られる効果について、どのようにお考えになりますか。

当てはまるものを下記より最大3つまで選択してください。（複数回答可）

※兼業・副業を推進している方は推進することによって得られる効果を、推進していない方は推進すると仮定した場合に得られる効果について、お答えください。

※効果がないとお考えの場合は、選択肢「効果はない」のみを選択してください。

※分からない場合は、選択肢「分からない」のみを選択してください。

- 従業員の収入増につながる
- 従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある
- 従業員のモチベーション向上につながる
- 従業員の定着率向上・人材確保につながる
- シニアのセカンドキャリア開拓につながる
- 社外の人脈形成につながる
- 自社のイノベーションの創出・新事業の促進につながる
- 企業イメージの向上につながる
- 効果はない
- その他
- 分からない

【設問 4－2】兼業・副業を推進した場合に懸念される事項／制約要因について、どのようにお考えになりますか。

当てはまるものを下記より最大3つまで選択してください。（複数回答可）

※兼業・副業を推進している方は推進することによって懸念される事項／制約要因を、推進していない方は推進すると仮定した場合に懸念される事項／制約要因について、お答えください。

※懸念される事項／制約要因がない場合は、選択肢「懸念される事項／制約要因はない」のみを選択してください。

※分からない場合は、選択肢「分からない」のみを選択してください。

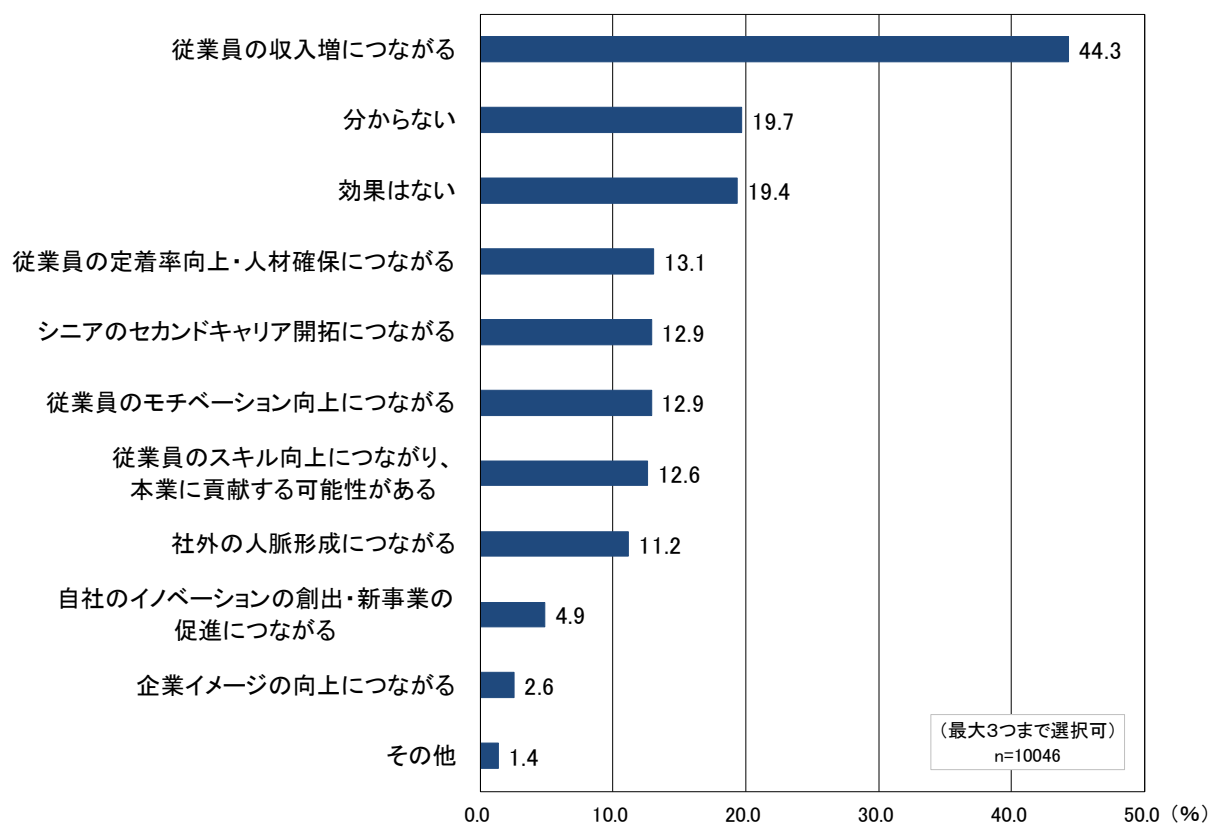
- 兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい
- 従業員の長時間労働・過重労働を助長する
- 労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する
- 人材流出につながる
- 営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる
- 自社のイノベーションの創出・新事業促進の機会喪失につながる
- 自社の信用や企業イメージを傷つけるリスクがある
- 本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる
- 懸念される事項／制約要因はない
- その他
- 分からない

(1) 兼業・副業の効果

①全企業

- ・「従業員の収入増につながる」との回答割合が44.3%と最も高くなった。次いで、「分からない」(19.7%)、「効果はない」(19.4%)の順となった。
- ・「従業員の定着率向上・人材確保につながる」(13.1%)、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」(12.9%)、「従業員のモチベーション向上につながる」(12.9%)、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」(12.6%)とする回答割合は、概ね同水準となった。

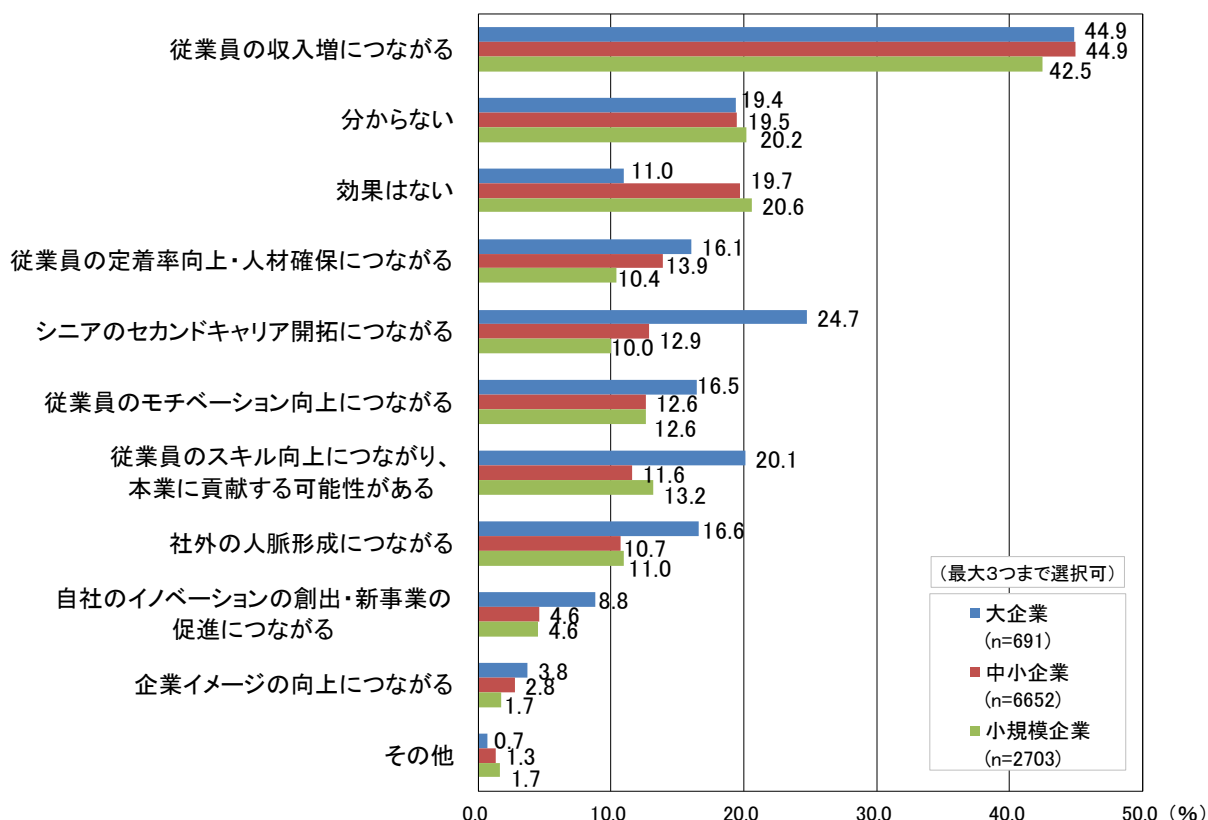
図表 19 兼業・副業の効果 (全企業)



②企業規模別

- ・ いずれの企業規模でも、「従業員の収入増につながる」との回答割合が突出して高くなった（大企業：44.9%、中小企業：44.9%、小規模企業：42.5%）。
- ・ 大企業では、「従業員の収入増につながる」に次いで、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」（24.7%）、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」（20.1%）、「分からない」（19.4%）の順になった。大企業では、中小企業・小規模企業に比べて、「効果はない」との回答割合が低く、具体的な効果に関する項目の多くで高い回答割合を示しており、兼業・副業について肯定的な評価をしていることが窺える。
- ・ 他方、中小企業・小規模企業では、「従業員の収入増につながる」に次いで、「効果はない」（中小企業：19.7%、小規模企業：20.6%）、「分からない」（中小企業：19.5%、小規模企業：20.2%）の順になった。

図表 20 兼業・副業の効果（企業規模別）



③業種別

- ・ いずれの業種でも、「従業員の収入増につながる」との回答割合が最も高くなった。次いで、金融業、サービス業や不動産業等を除き、「分からない」や「効果はない」との回答割合が高くなった。特に、「効果はない」との回答割合は、建設業（24.8%）や農・林・水産業（20.8%）で相対的に高くなった。
- ・ 具体的な効果に関する項目の回答割合を業種別にみると、例えば、金融業、不動産業やサービス業では、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」（金融業：20.0%、不動産業：14.3%、サービス業：15.3%）、「従業員のモチベーション向上につながる」（金融業：23.3%、不動産業：17.2%、サービス業：17.5%）、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」（金融業：28.3%、不動産業：16.9%、サービス業：18.3%）、「社外の人脈形成につながる」（金融業：21.7%、不動産業：13.7%、サービス業：13.8%）との回答割合が相対的に高くなった。
- ・ また、小売業、運輸業やサービス業では、「従業員の定着率向上・人材確保につながる」（小売業：14.8%、運輸業：16.6%、サービス業：15.3%）との回答割合が相対的に高くなっており、人手不足や人件費の上昇などの直面する経営課題との関連も窺える（p. 13 図表 3「現在直面している経営課題（業種別）」参照）。

図表 21 兼業・副業の効果（業種別）

	農・林・水産 (n=53)	金融 (n=120)	建設 (n=1575)	不動産 (n=314)	製造 (n=2777)	卸売 (n=2745)	小売 (n=393)	運輸 (n=433)	サービス (n=1598)	その他 (n=38)	全業種 (n=10046)
従業員の収入増につながる	32.1	35.8	38.2	41.7	47.1	42.6	48.6	49.0	47.5	39.5	44.3
分からない	24.5	17.5	21.4	22.9	19.9	22.1	16.3	17.8	14.3	13.2	19.7
効果はない	20.8	14.2	24.8	13.7	19.3	19.0	18.1	19.9	16.5	18.4	19.4
従業員の定着率向上・人材確保につながる	11.3	9.2	11.9	9.9	13.9	11.5	14.8	16.6	15.3	7.9	13.1
シニアのセカンドキャリア開拓につながる	11.3	20.0	11.2	14.3	13.1	12.3	11.7	10.6	15.3	21.1	12.9
従業員のモチベーション向上につながる	9.4	23.3	12.2	17.2	11.0	11.9	12.5	11.3	17.5	13.2	12.9
従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある	9.4	28.3	9.8	16.9	10.2	12.5	15.0	8.8	18.3	21.1	12.6
社外の人脈形成につながる	13.2	21.7	10.7	13.7	9.7	10.6	12.2	9.0	13.8	31.6	11.2
自社のイノベーションの創出・新事業の促進につながる	7.5	9.2	4.4	7.0	3.7	5.2	3.8	2.5	6.8	10.5	4.9
企業イメージの向上につながる	3.8	1.7	3.0	1.9	2.5	2.1	2.8	2.5	3.3	0.0	2.6
その他	0.0	0.0	1.1	1.6	1.3	1.6	0.8	2.1	1.5	2.6	1.4

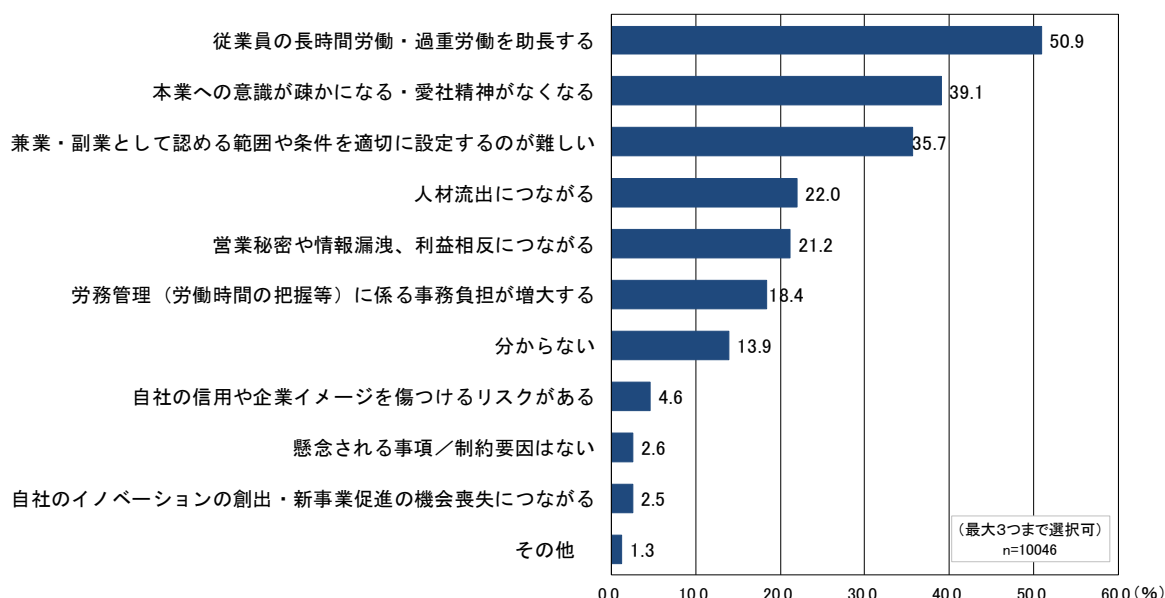
(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

(2) 兼業・副業の懸念事項／制約要因

①全企業

- ・「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が50.9%と最も高く半数を超えた。次いで、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」(39.1%)、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」(35.7%)の順となった。
- ・また、「人材流出につながる」(22.0%)、「営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる」(21.2%)、「労務管理(労働時間の把握等)に係る事務負担⁵が増大する」(18.4%)となった。
- ・他方、「懸念される事項／制約要因はない」との回答割合は2.6%となった。

図表 22 兼業・副業の懸念事項／制約要因（全企業）



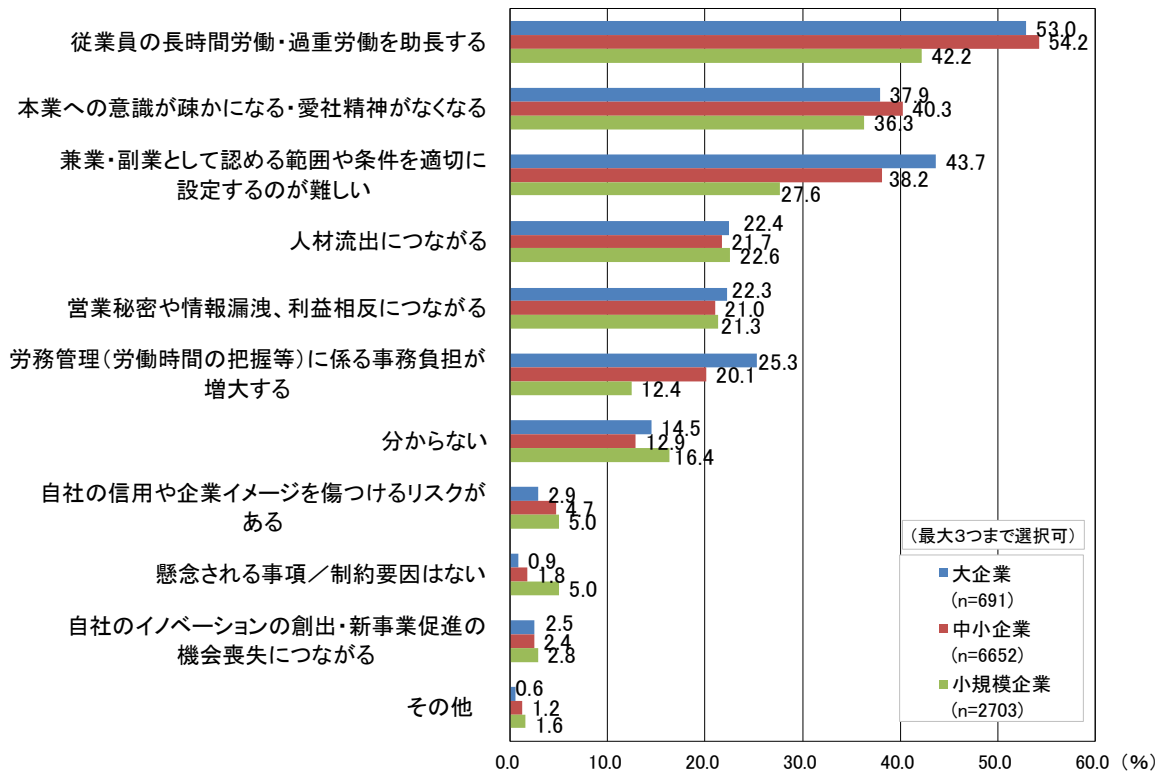
⁵ 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月)では、「労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合には、労働時間に関する規定の適用について通算するとされていることに留意する必要がある。また、労働時間や健康の状態を把握するためにも、副業・兼業の内容等を労働者に申請・届出させることが望ましい。」としているが、就業時間の把握について、「使用者は、労働者が労働基準法の労働時間に関する規定が適用される副業・兼業をしている場合、労働者からの自己申告により副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。」としている。

また、労災保険について、「事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。」としている。雇用保険については、「同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となる。」としている。厚生年金保険及び健康保険については、「社会保険(厚生年金保険及び健康保険)の適用要件は、事業所毎に判断するため、(中略)同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付(健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付)することとなる。」としている。

②企業規模別

- ・ いずれの企業規模でも、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が最も高くなった（大企業：53.0%、中小企業：54.2%、小規模企業：42.2%）。次いで、大企業では、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（43.7%）、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」（37.9%）の順になり、これに対し、中小企業・小規模企業では、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」（中小企業：40.3%、小規模企業：36.3%）、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（中小企業：38.2%、小規模企業：27.6%）の順になった。
- ・ 「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（大企業：43.7%、中小企業：38.2%、小規模企業：27.6%）や「労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する」（大企業：25.3%、中小企業：20.1%、小規模企業：12.4%）は、企業規模が大きくなるほど回答割合が高くなり、大企業と小規模企業で差が大きく開いた。
- ・ 「人材流出につながる」（大企業：22.4%、中小企業：21.7%、小規模企業：22.6%）や「営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる」（大企業：22.3%、中小企業：21.0%、小規模企業：21.3%）は、企業規模間で大きな差は見られなかった。
- ・ 「懸念される事項／制約要因はない」（大企業：0.9%、中小企業：1.8%、小規模企業：5.0%）との回答割合は低位だったものの、企業規模が小さくなるほど回答割合は高くなった。

図表 23 兼業・副業の懸念事項／制約要因（企業規模別）



③業種別

- ・ いずれの業種でも、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が最も高くなっており、特に、運輸業（67.2%）や農・林・水産業（58.5%）で高くなった。一方、不動産業（36.0%）や金融業（42.5%）では相対的に低くなった。
- ・ 運輸業では、次いで、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」（35.1%）、「労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する」（33.3%）の順となった。
- ・ 金融業では、次いで、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（40.8%）、「営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる」（30.8%）の順となった。
- ・ 多くの業種では、次いで、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」や「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」の順となった。
- ・ そのほか、「人材流出につながる」との回答割合は農・林・水産業（28.3%）や建設業（27.2%）等で相対的に高くなるなど、業種による特徴も窺える。
- ・ いずれの業種でも、「懸念される事項／制約要因はない」との回答割合は低位だった。

図表 24 兼業・副業の懸念事項／制約要因（業種別）

	農・林・水産 (n=53)	金融 (n=120)	建設 (n=1575)	不動産 (n=314)	製造 (n=2777)	卸売 (n=2745)	小売 (n=393)	運輸 (n=433)	サービス (n=1598)	その他 (n=38)	全業種 (n=10046)
従業員の長時間労働・過重労働を助長する	58.5	42.5	52.3	36.0	53.7	46.8	49.9	67.2	51.2	44.7	50.9
本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる	37.7	29.2	40.2	35.7	40.3	38.9	40.2	35.1	38.2	36.8	39.1
兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい	30.2	40.8	31.2	33.8	37.5	35.9	37.9	32.3	37.7	23.7	35.7
人材流出につながる	28.3	12.5	27.2	20.4	21.2	19.7	23.2	24.7	22.0	18.4	22.0
営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる	20.8	30.8	19.3	23.6	19.7	21.7	20.9	12.7	25.9	26.3	21.2
労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する	20.8	18.3	17.1	11.8	19.7	16.2	14.8	33.3	19.1	26.3	18.4
分からない	18.9	14.2	14.6	16.2	14.2	15.7	12.0	11.3	10.5	13.2	13.9
自社の信用や企業イメージを傷つけるリスクがある	5.7	9.2	5.9	6.1	3.6	4.5	5.6	3.9	4.6	7.9	4.6
懸念される事項／制約要因はない	0.0	0.8	2.4	5.1	2.2	2.8	2.3	0.9	3.3	2.6	2.6
自社のイノベーションの創出・新事業促進の機会喪失につながる	1.9	2.5	2.6	2.2	2.5	2.6	2.0	0.5	3.1	7.9	2.5
その他	1.9	0.0	1.2	2.5	1.3	1.2	1.0	1.6	1.4	0.0	1.3

（注）複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

（参考：「その他」の自由記入欄について）

※「設問3 兼業・副業の現状」、「設問4-1 兼業・副業の効果」及び「設問4-2 兼業・副業の懸念事項／制約要因」では、「その他」を選択した企業を対象とした自由記入欄を設けている。以下では、そこへ寄せられた主な内容を掲げる⁶。

【「設問3 兼業・副業の現状」について「その他」自由記入欄へ寄せられた主な回答】

- ・たとえば定年後再雇用社員に対して、コンサルティング業務、技術業務などの副業は認める場合もある。（中小企業／卸売業）
- ・労働時間の規制が強すぎて副業で働かせられないが、働きたい人が多いので会社は関知しない形で規制しない。（中小企業／運輸業）
- ・閑散期には認めている。（中小企業／製造業）
- ・社会保険の問題がある。当社では給料の20%までの副業は自由。しかし、それ以上の収入があるならば、社会保険の負担を他者と検討する。政府はそういったことも早く決めてほしい。（大企業／卸売業）
- ・一部、農業、漁業を兼業する従業員については季節的に認めている。（小規模企業／卸売業）

【「設問4-1 兼業・副業の効果」について「その他」自由記入欄へ寄せられた主な回答】

- ・多様な人材の確保につながる。（大企業／建設業）
- ・家業（農業含めて）がある者に副業として家業を認めておけば、中堅以降ポストがなくなってくると家業に専念とあって退職しやすいだろう。会社で能力発揮していた者はそのまま残っていてくれる傾向にあり（慰留する場合もある）、人材調整が可能となる。（小規模企業／不動産業）
- ・「何時から何時まで勤務する」というように勤務時間が明確になることで生産性の向上につながる。（中小企業／運輸業）
- ・残業代の削減（中小企業／卸売業）

⁶ 自由記入の表現はできる限り原文のまま記載しているが、一部、原文の趣旨を損ねない範囲において修正しているところがある。

【設問４－２「兼業・副業の懸念事項／制約要因」について「その他」自由記入欄へ寄せられた主な回答】

- ・トラック運転手が、過労運転で交通事故を起こした場合、会社として社会的制裁を受け、今まで築き上げた信用と信頼を一瞬で失墜する。（中小企業／運輸業）
- ・社会保険料の負担についてのルールがないことが公平性を欠くのではないか。（中小企業／製造業）
- ・年末調整を自社で行うには副業の管理をしなければならず、限界があると思われる。申告に間違いがあった場合も当社の責任になる可能性があるため、難しいと思われる。（中小企業／製造業）
- ・副業による長時間労働により疲労やメンタル不調になった場合、原因を特定することが難しい。本業側からは「所定労働時間を越える副業に原因がある」となるし、副業先からは「体調不良は主業でストレスがかかったから」ともなる。（中小企業／卸売業）
- ・労災事故が発生した場合、その事象の原因や要因がどの会社にもどの程度の責任が及ぶのか判別の困難が懸念される。（中小企業／建設業）
- ・業界によって、影響の出方が違うと思う。一律に議論すべきではない。（小規模企業／建設業）

(補論1：「兼業・副業の現状」と「兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因」
との関係)

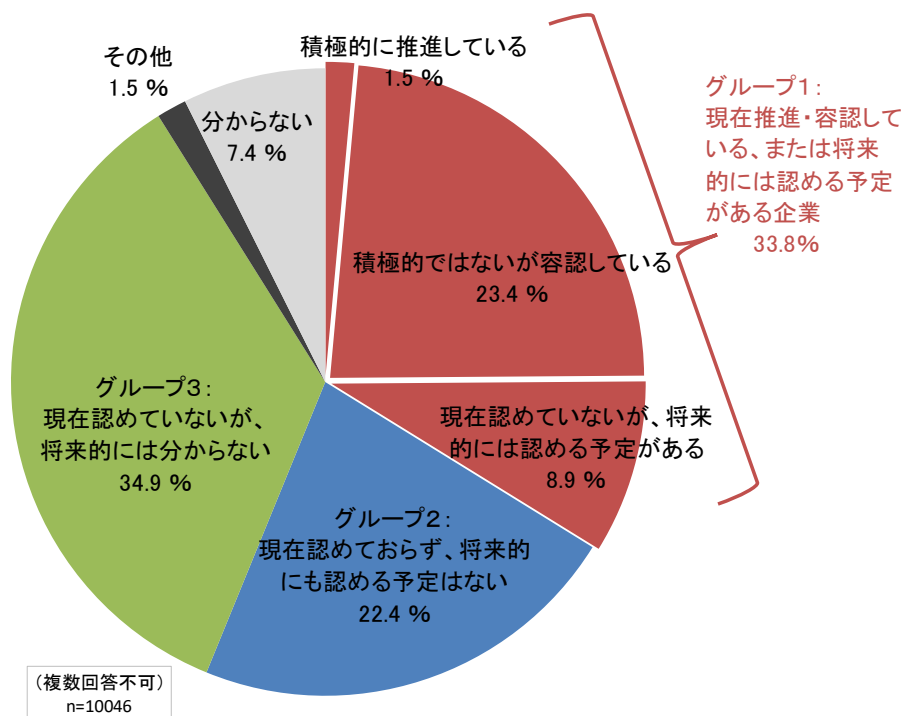
※以下では、設問3「兼業・副業の現状」の回答に基づき、以下のグループ1～3に分類した上で、それぞれのグループの「兼業副業の効果及び懸念事項／制約要因」を分析した。兼業・副業についての考え方・対応の違いが、「兼業副業の効果及び懸念事項／制約要因」に関係するのか、その差異や特徴を概観しようとするものである。

グループ1：「現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業」（「積極的に推進している」、「積極的ではないが容認している」、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」のいずれかに回答した企業の合計）

グループ2：「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない企業」（「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」と回答した企業）

グループ3：「現在認めていないが、将来的には分からない企業」（「現在認めていないが、将来的には分からない」と回答した企業）

図表 25 兼業・副業の現状(全企業)



(1-1) グループごとの分析 (全企業)

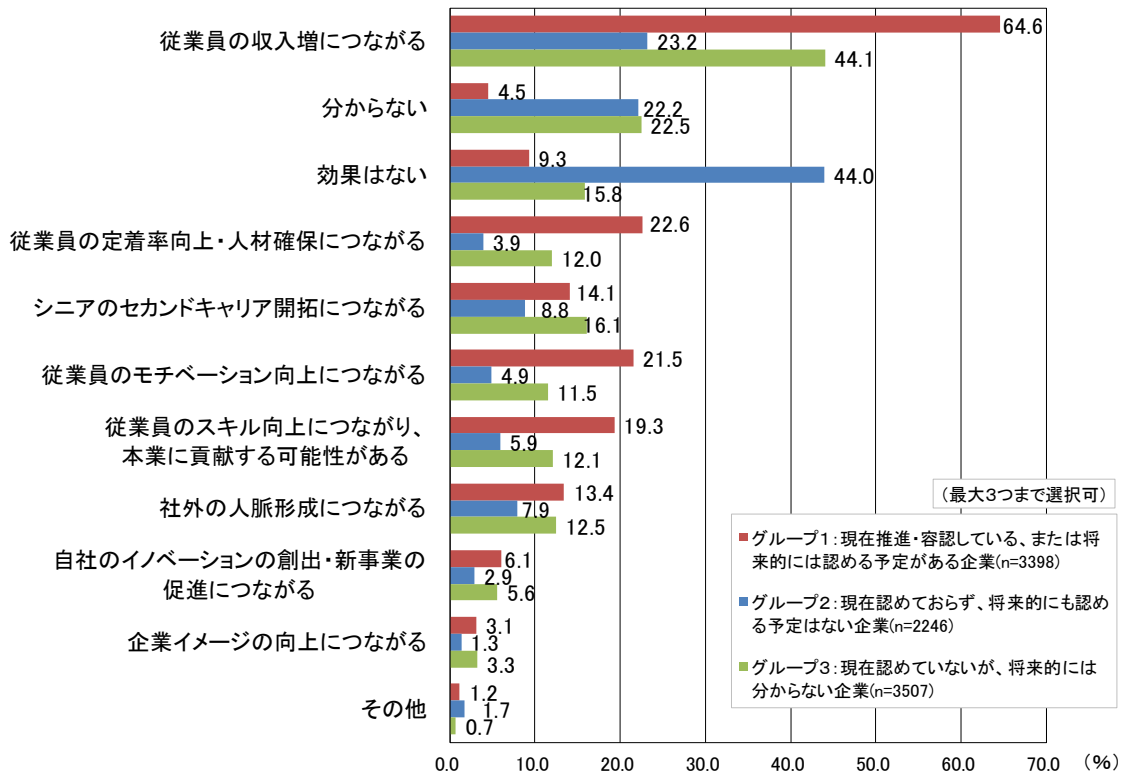
<図表 26 について>

- ・兼業・副業の効果については、「グループ1：現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業」では、「従業員の収入増につながる」(64.6%)との回答割合が突出して高く、次いで、「従業員の定着率向上・人材確保につながる」(22.6%)となった。
- ・「グループ2：現在認めておらず、将来的にも認める予定はない企業」では、「効果はない」(44.0%)との回答割合が最も高く、次いで、「従業員の収入増につながる」(23.2%)となった。
- ・「グループ3：現在認めていないが、将来的には分からない企業」では、「従業員の収入増につながる」(44.1%)との回答割合が最も高く、次いで、「分からない」(22.5%)となった。

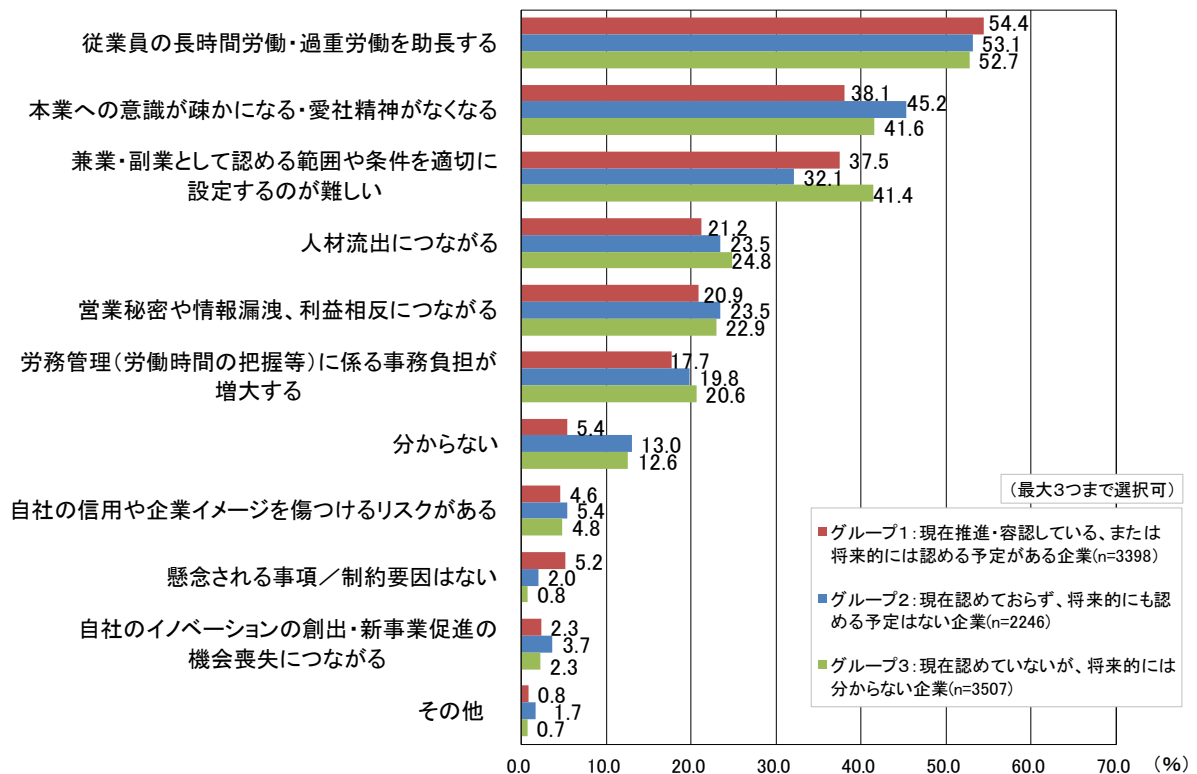
<図表 27 について>

- ・兼業・副業の懸念事項／制約要因については、いずれのグループにおいても、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が最も高く(グループ1：54.4%、グループ2：53.1%、グループ3：52.7%)、次いで、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」(グループ1：38.1%、グループ2：45.2%、グループ3：41.6%)となった。
- ・以上のように、兼業・副業の効果については、グループごとの特徴に大きな違い(「従業員の収入増につながる」、「分からない」、「従業員の定着率向上・人材確保につながる」等)が見られたが、兼業・副業の懸念事項／制約要因については、グループごとの特徴にそれほど大きな違いは見られず、共通していることが窺える。

図表 26 兼業・副業の効果(グループごと)



図表 27 兼業・副業の懸念事項／制約要因(グループごと)



※以下では、前述のグループ1のみに着目し、選択肢それぞれの「兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因」を分析した。兼業・副業を同じ様に容認するグループの中でも、「積極的（推進）か否か」「導入済か予定なのか」等の違いが「兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因」にどのような関連があるのかを分析した。

（1－2）グループ1のみの分析

<図表 28 について>

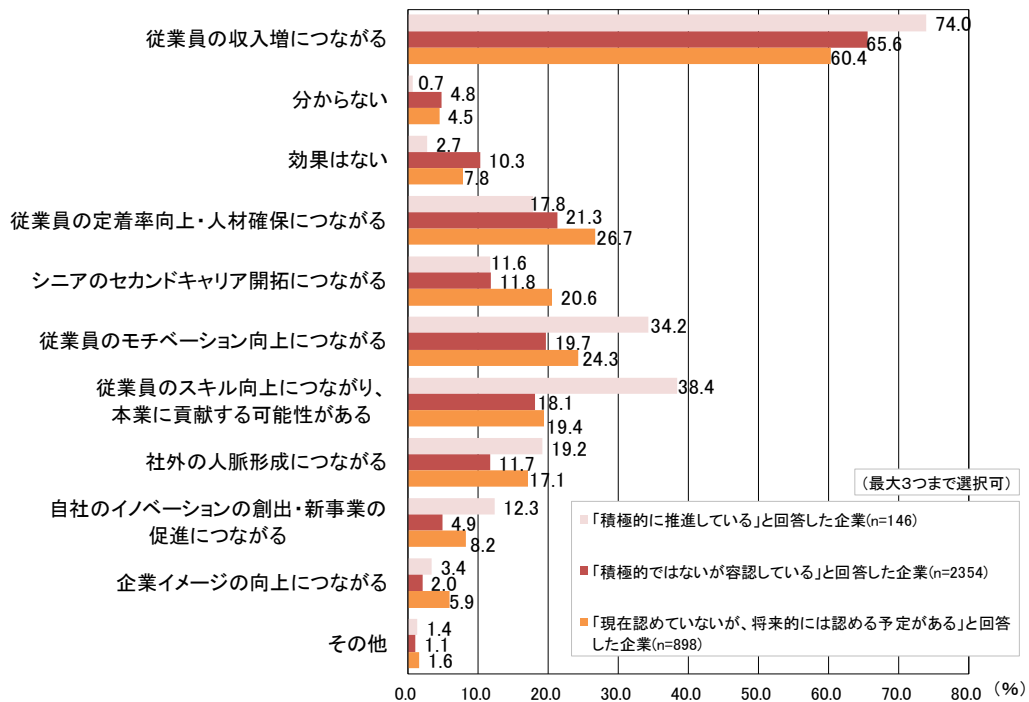
- ・兼業・副業の効果については、いずれの企業においても「従業員の収入増につながる」との回答割合が突出して高かった。
- ・「積極的に推進している」企業では、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」（38.4%）や「従業員のモチベーション向上につながる」（34.2%）との回答割合が、他の企業に比して高かった。一方、「積極的ではないが容認している」企業では、「効果はない」（10.3%）や「分からない」（4.8%）との割合が相対的に高く、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」企業では、「従業員の定着率向上・人材確保につながる」（26.7%）や「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」（20.6%）との割合が相対的に高かった。
- ・「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」（「積極的に推進している」企業：11.6%、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」企業：20.6%）、「従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある」（「積極的に推進している」企業：38.4%、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」企業：19.4%）のように、「積極的に推進している」企業と「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」企業の回答割合に相対的に大きな開きが生じている項目もある。

<図表 29 について>

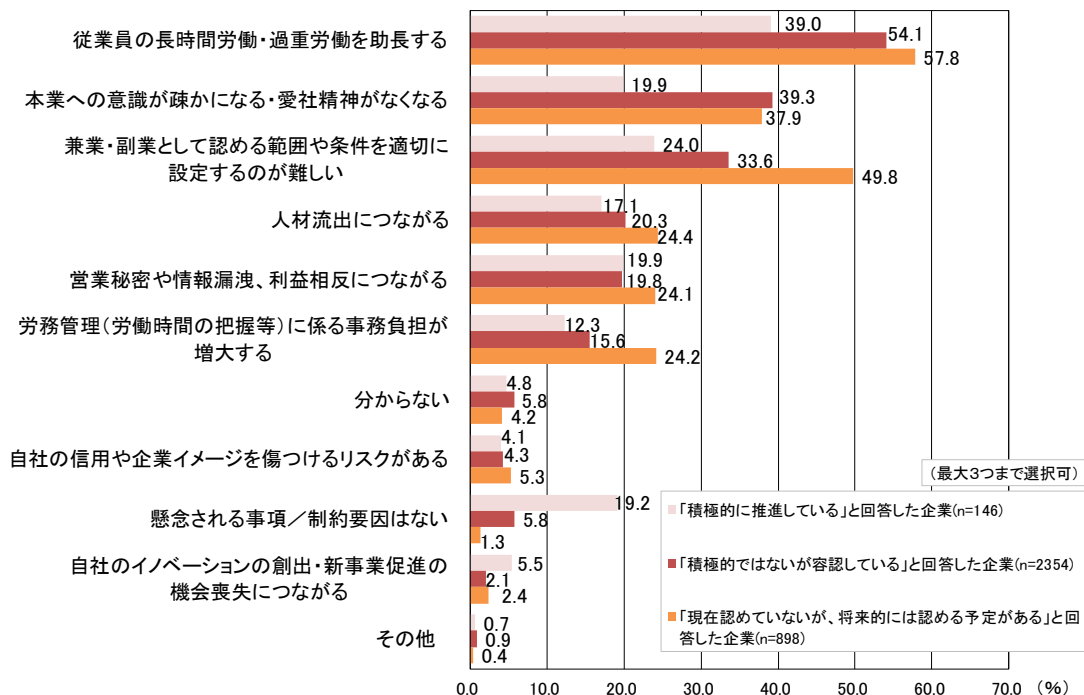
- ・兼業・副業の懸念事項／制約要因については、いずれの企業においても、「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」との回答割合が高かった。
- ・「積極的に推進している」企業では、特段「懸念される事項／制約要因はない」（19.2%）とする割合が高い一方、「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」企業では、既に導入している企業に比べて、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（49.8%）や「労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する」（24.2%）との回答割合が高く、兼業・副業を容認するに当たり労働契約上の位置付け等に関する不安が窺える。これら

の企業には、こうした不安に応える明確な指針・ガイドラインが必要であるといえる。また、兼業・副業について、その態様や従業員のニーズは多様であることから、細かな成功事例を多数提供することで、従業員、経営者双方の不安感を薄めることも可能となるのではないかとと思われる。

図表 28 兼業・副業の効果(グループ1のみ)



図表 29 兼業・副業の懸念事項／制約要因(グループ1のみ)



※以下では、「兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因」には、企業規模別にどのような差異があるのかを分析した。

(2) グループごとの分析（企業規模別）

＜「グループ1：現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業」の企業規模別について＞

- ・兼業・副業の効果について、中小企業・小規模企業では、「従業員の収入増につながる」（中小企業：65.5%、小規模企業：64.2%）との回答割合が相対的に高かった。一方、大企業では、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」（30.9%）などの回答割合が相対的に高かった⁷。
- ・兼業・副業の懸念事項／制約要因について、小規模企業では、「懸念される事項／制約要因はない」（9.3%）との回答割合が相対的に高かった。

図表 30 兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因(グループ1・企業規模別)

グループ1:現在推進・容認している、または将来的には認める予定がある企業(n=3398)									
◇効果◇ (%)	大企業 (n=149)	中小企業 (n=2171)	小規模企業 (n=1078)	全企業 (n=3398)	◆懸念事項／制約要因◆ (%)	大企業 (n=149)	中小企業 (n=2171)	小規模企業 (n=1078)	全企業 (n=3398)
従業員の収入増につながる	55.0	65.5	64.2	64.6	従業員の長時間労働・過重労働を助長する	57.0	58.8	45.3	54.4
分からない	3.4	4.8	4.2	4.5	本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる	40.9	40.0	33.7	38.1
効果はない	4.0	9.7	9.3	9.3	兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい	49.7	40.6	29.5	37.5
従業員の定着率向上・人材確保につながる	31.5	24.5	17.5	22.6	人材流出につながる	17.4	21.0	22.2	21.2
シニアのセカンドキャリア開拓につながる	30.9	14.2	11.7	14.1	営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる	26.2	20.3	21.3	20.9
従業員のモチベーション向上につながる	28.2	21.0	21.7	21.5	労務管理(労働時間の把握等)に係る事務負担が増大する	28.2	19.8	12.2	17.7
従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある	30.9	17.0	22.3	19.3	分からない	4.0	5.0	6.3	5.4
社外の人脈形成につながる	12.8	13.0	14.4	13.4	自社の信用や企業イメージを傷つけるリスクがある	2.7	4.5	5.0	4.6
自社のイノベーションの創出・新事業の促進につながる	9.4	6.1	5.7	6.1	懸念される事項／制約要因はない	0.7	3.5	9.3	5.2
企業イメージの向上につながる	5.4	3.5	2.1	3.1	自社のイノベーションの創出・新事業促進の機会喪失につながる	4.0	1.8	3.2	2.3
その他	1.3	1.2	1.2	1.2	その他	0.7	0.8	0.8	0.8

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

⁷ 経済産業省は兼業・副業希望を含む大企業の中堅人材が地方の中小企業・ベンチャーで活躍することを支援する事業を実施する。（「地方での兼業後押し 大企業の中堅クラス 人材流動性高める 経産省」『日刊工業新聞』（2020.1.29））。

<「グループ2：現在認めておらず、将来的にも認める予定はない企業」の企業規模別について>

- ・兼業・副業の効果については、とりわけ、中小企業・小規模企業で、「効果はない」（中小企業：43.4%、小規模企業：48.4%）との回答割合が高くなった。
- ・兼業・副業の懸念事項／制約要因については、いずれの企業規模でも回答割合上位2項目（「従業員の長時間労働・過重労働を助長する」、「本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる」）は同じになった。中小企業では、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（34.7%）が高く、小規模企業では、「人材流出につながる」（25.5%）、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（24.3%）、「営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる」（23.1%）が同程度となった。

図表 31 兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因(グループ2・企業規模別)

グループ2:現在認めておらず、将来的にも認める予定はない企業(n=2246)									
◇効果◇	大企業 (n=127)	中小企業 (n=1526)	小規模企業 (n=593)	全企業 (n=2246)	◆懸念事項／制約要因◆	大企業 (n=127)	中小企業 (n=1526)	小規模企業 (n=593)	全企業 (n=2246)
(%)					(%)				
従業員の収入増につながる	26.0	25.4	17.0	23.2	従業員の長時間労働・過重労働を助長する	53.5	56.0	45.5	53.1
分からない	24.4	21.6	23.3	22.2	本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる	49.6	44.0	47.6	45.2
効果はない	29.9	43.4	48.4	44.0	兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい	37.8	34.7	24.3	32.1
従業員の定着率向上・人材確保につながる	10.2	3.9	2.5	3.9	人材流出につながる	22.8	22.7	25.5	23.5
シニアのセカンドキャリア開拓につながる	17.3	9.6	5.1	8.8	営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる	21.3	23.8	23.1	23.5
従業員のモチベーション向上につながる	6.3	5.2	3.9	4.9	労務管理(労働時間の把握等)に係る事務負担が増大する	26.0	21.9	13.2	19.8
従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある	13.4	5.1	6.4	5.9	分からない	11.0	13.0	13.3	13.0
社外の人脈形成につながる	20.5	7.5	6.1	7.9	自社の信用や企業イメージを傷つけるリスクがある	3.9	5.4	5.7	5.4
自社のイノベーションの創出・新事業の促進につながる	6.3	2.7	2.7	2.9	懸念される事項／制約要因はない	3.1	1.6	2.7	2.0
企業イメージの向上につながる	4.7	1.2	0.8	1.3	自社のイノベーションの創出・新事業促進の機会喪失につながる	2.4	3.5	4.6	3.7
その他	0.0	1.6	2.4	1.7	その他	0.0	1.6	2.4	1.7

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

<「グループ3：現在認めていないが、将来的には分からない企業」の企業規模別について>

- ・兼業・副業の効果については、いずれの企業規模においても、「従業員の収入増につながる」との回答割合が最も高い（大企業：51.0%、中小企業：43.4%、小規模企業：42.9%）。大企業では、「シニアのセカンドキャリア開拓につながる」（26.4%）との回答割合が相対的に高かったが、中小企業・小規模企業では、「効

果はない」との回答割合が高くなった（大企業：7.9%、中小企業：16.0%、小規模企業：19.1%）。

- ・兼業・副業の懸念事項／制約要因については、企業規模による特段大きな違いは見られなかったが、小規模企業では、「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」（34.5%）や「労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する」（14.8%）が相対的に低かった。

図表 32 兼業・副業の効果及び懸念事項／制約要因(グループ3・企業規模別)

グループ3: 現在認めていないが、将来的には分からない企業(n=3507)

◇効果◇ (%)	大企業 (n=341)	中小企業 (n=2465)	小規模企業 (n=701)	全企業 (n=3507)	◆懸念事項／制約要因◆ (%)	大企業 (n=341)	中小企業 (n=2465)	小規模企業 (n=701)	全企業 (n=3507)
従業員の収入増につながる	51.0	43.4	42.9	44.1	従業員の長時間労働・過重労働を助長する	56.9	54.3	45.2	52.7
分からない	17.9	23.3	21.7	22.5	本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる	37.0	42.4	41.1	41.6
効果はない	7.9	16.0	19.1	15.8	兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい	47.2	42.6	34.5	41.4
従業員の定着率向上・人材確保につながる	14.4	12.4	9.4	12.0	人材流出につながる	25.5	24.1	27.1	24.8
シニアのセカンドキャリア開拓につながる	26.4	15.2	14.0	16.1	営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる	23.2	22.4	24.5	22.9
従業員のモチベーション向上につながる	15.8	11.2	10.3	11.5	労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する	26.7	21.4	14.8	20.6
従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある	19.9	11.8	9.3	12.1	分からない	12.6	11.9	14.8	12.6
社外の人脈形成につながる	17.9	11.8	12.0	12.5	自社の信用や企業イメージを傷つけるリスクがある	2.9	4.9	5.4	4.8
自社のイノベーションの創出・新事業の促進につながる	10.0	5.0	5.7	5.6	懸念される事項／制約要因はない	0.0	0.6	1.9	0.8
企業イメージの向上につながる	2.9	3.5	2.6	3.3	自社のイノベーションの創出・新事業促進の機会喪失につながる	2.1	2.5	1.4	2.3
その他	0.3	0.7	1.1	0.7	その他	0.6	0.6	0.9	0.7

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

- ・兼業・副業による効果や懸念事項・制約要因を企業規模別にみても、小規模企業においては、グループ1では、「懸念される事項／制約要因はない」とする回答割合が、大企業・中小企業より高く、グループ3において「兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい」が低い割合になっている、またいずれのグループにおいても「労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する」が大企業・中小企業に比べて低い割合になっており、企業側にとって相対的に不安要素となっていないことから、兼業・副業には柔軟に対応できる可能性が高いことが窺える。

（補論2：「兼業・副業の現状」と「現在直面している経営課題」との関係）

※以下では、設問3「兼業・副業の現状」の回答により、設問1「現在直面している経営課題」に差異・特徴があるかを概観する。

- ・兼業・副業を「積極的に推進している」企業では、他の回答と比較すると、「資金繰り（商品開発、設備投資等経営の強化のため）」（7.5%）、「資金繰り（運転資金等経営の安定のため）」（17.1%）とする回答の割合が高い。
- ・現在兼業・副業を認めていない企業（「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」、「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」、「現在認めていないが、将来的には分からない」）の経営課題は、「人手不足」、「売上高の低迷（民間需要の減退による）」、「働き方改革への対応」に集中している。

図表33 「兼業・副業の現状」と「現在直面している経営課題」（全企業）

	積極的に推進している (n=146)	積極的にではないが容認している (n=2354)	現在認めていないが、将来的には認める予定がある (n=898)	現在認めておらず、将来的にも認める予定はない (n=2246)	現在認めていないが、将来的には分からない (n=3507)	その他 (n=155)	分からない (n=740)	計 (n=10046)
人手不足	32.2%	39.3%	45.3%	47.3%	43.3%	36.1%	36.6%	42.7%
売上高の低迷（民間需要の減退による）	25.3%	36.3%	32.4%	29.0%	32.4%	30.3%	29.1%	32.2%
働き方改革への対応	14.4%	25.1%	31.3%	31.4%	29.0%	31.6%	20.1%	28.0%
人件費の上昇	17.1%	27.5%	26.6%	23.9%	21.8%	23.2%	18.0%	23.7%
営業・販売体制の強化、販路拡大	24.7%	21.4%	24.5%	22.4%	24.9%	19.4%	17.2%	22.8%
熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足	13.7%	17.6%	18.4%	22.0%	20.7%	21.9%	15.8%	19.6%
原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇	21.2%	19.0%	20.0%	18.3%	19.7%	19.4%	17.2%	19.1%
新商品・サービスの開発	14.4%	11.5%	14.9%	10.4%	11.7%	12.3%	8.5%	11.4%
事業の承継	7.5%	10.7%	10.9%	12.3%	10.8%	15.5%	7.0%	10.9%
取引先からの受注減（国際情勢（米中貿易摩擦等）の不透明感による）	4.1%	11.2%	9.0%	8.4%	10.0%	7.1%	6.6%	9.4%
資金繰り（運転資金等経営の安定のため）	17.1%	10.8%	8.8%	5.4%	7.3%	11.6%	6.2%	8.0%
生産能力（設備）の不足・老朽化	4.8%	7.6%	7.1%	6.4%	8.6%	5.8%	5.7%	7.4%
売上高の低迷（公的需要の減退による）	4.8%	5.6%	5.6%	6.7%	6.2%	4.5%	6.9%	6.1%
海外への事業展開	3.4%	3.7%	2.9%	2.6%	4.2%	3.2%	3.1%	3.5%
特になし	4.8%	2.5%	1.9%	2.8%	2.5%	1.9%	14.5%	3.4%
消費税率引上げに伴う事務負担感の増大	3.4%	2.6%	2.7%	2.1%	2.0%	3.2%	2.4%	2.3%
取引先からの受注減（為替変動による）	3.4%	2.8%	2.2%	1.9%	1.9%	1.9%	2.7%	2.2%
資金繰り（商品開発、設備投資等経営の強化のため）	7.5%	2.7%	2.7%	1.2%	1.9%	1.9%	1.5%	2.1%
その他	1.4%	1.9%	1.3%	2.1%	1.7%	11.6%	2.8%	2.0%
海外事業の縮小・撤退	0.0%	0.3%	0.3%	0.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%

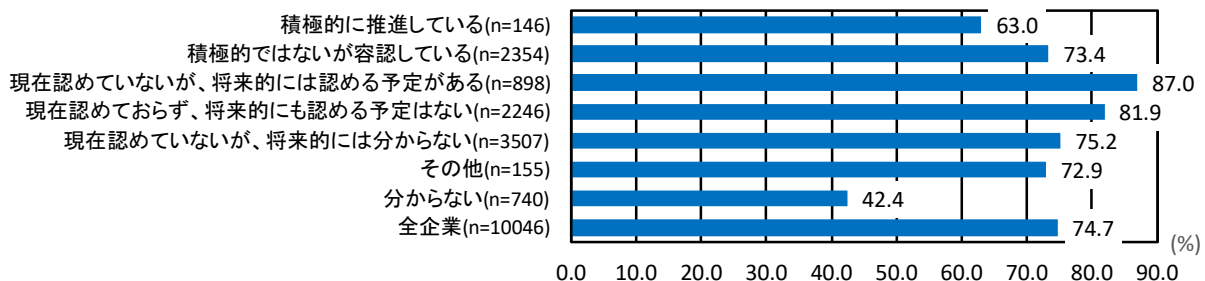
（注）複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

(補論3：「兼業・副業の現状」と「賃金引き上げの動向」との関係)

※以下では、設問3「兼業・副業の現状」の回答結果により、設問2「賃金引き上げの動向」に差異・特徴があるかを概観する。

- ・兼業・副業を「積極的に推進している」企業では、何らかの形で今後賃金を上げる予定がある旨回答した企業⁸の割合が63%と相対的に低く、また「賃金等を上げる予定はない」とする回答の割合が24%と高い。
- ・現在、兼業・副業を認めていない企業（「現在認めていないが、将来的には認める予定がある」、「現在認めておらず、将来的にも認める予定はない」、「現在認めていないが、将来的には分からない」）は、何らかの形で今後賃金を上げる予定がある旨回答した企業の割合が相対的に高い。一方、「賃金等を上げる予定はない」との回答は低位にとどまっている。

図表34 何らかの形で今後賃金を上げる予定がある旨回答した企業の割合
(兼業・副業の状況別・全企業)



図表35 「兼業・副業の現状」と「賃金引き上げの動向」(全企業)

	積極的に推進している (n=146)	積極的ではないが容認している (n=2354)	現在認めていないが、将来的には認める予定がある (n=898)	現在認めておらず、将来的にも認める予定はない (n=2246)	現在認めていないが、将来的には分からない (n=3507)	その他 (n=155)	分からない (n=740)	計 (n=10046)
定期昇給を実施する	31.5%	52.9%	65.0%	63.4%	60.2%	50.3%	33.4%	57.1%
ベースアップを行う	18.5%	24.1%	26.5%	25.8%	21.6%	18.7%	10.7%	22.7%
賞与・一時金の新設・増額を行う	19.9%	21.3%	26.6%	26.1%	20.2%	23.9%	10.8%	21.7%
手当の新設・増額を行う	8.9%	8.4%	8.4%	7.6%	6.4%	11.0%	3.5%	7.2%
賃金等を上げる予定はない	24.0%	17.5%	10.1%	10.2%	11.4%	12.3%	12.6%	12.7%
分からない	13.0%	9.1%	2.9%	7.8%	13.4%	14.8%	45.0%	12.6%

(注) 複数回答可。赤・白・青のグラデーションにより値の大小を表している（濃い赤色が最大の値、濃い青色が最小の値）。

⁸ 前掲注4参照。

下記設問は、衆議院経済産業調査室からの受託調査(6問)です。
 これは政策への反映等を目的としたものであり、回答内容は統計的に処理されます。
 TDB景気動向調査と同様、個別データが公開されることはありません。

【Q6_1】 現在直面している経営課題として大きなものを、下記より**最大3つまで**選択してください。(複数回答可)
 ※現在直面している経営課題がない場合は、末尾の選択肢「**特にない**」を選択してください。

- 売上高の低迷（民間需要の減退による）
- 売上高の低迷（公的需要の減退による）
- 取引先からの受注減（為替変動による）
- 取引先からの受注減（国際情勢（米中貿易摩擦等）の不透明感による）
- 原材料費・燃料費の高騰・仕入価格の上昇
- 資金繰り（商品開発、設備投資等経営の強化のため）
- 資金繰り（運転資金等経営の安定のため）
- 人件費の上昇
- 人手不足
- 熟練技能者・高度人材の高齢化／技能後継者の不足
- 働き方改革への対応
- 生産能力（設備）の不足・老朽化
- 新商品・サービスの開発
- 営業・販売体制の強化、販路拡大
- 事業の承継
- 海外への事業展開
- 海外事業の縮小・撤退
- 消費税率引上げに伴う事務負担感の増大
- その他※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角300文字まで、未記入可）

特にない

【Q6_2】 貴社における今後の賃金引上げ予定の有無とその理由についてお伺いします。

【Q6_2_1】 今後の賃金引上げの予定についてお聞かせください。
 当てはまるものを下記より**すべて**選択してください。(複数回答可)
 ※賃金等を上げる予定があるが実施手段が未定の場合は、少しでも可能性があるものを選択してください。
 ※賃金等を上げる予定がない場合は、選択肢「**賃金等を上げる予定はない**」を選択してください。

- 定期昇給を実施する
- ベースアップを行う
- 賞与・一時金の新設・増額を行う
- 手当の新設・増額を行う
- 賃金等を上げる予定はない
- 分からない

【Q6_2_2】 その理由は何ですか？
 当てはまるものを下記より**すべて**選択してください。(複数回答可)

<賃金等を上げる予定のある方>

- 従業員の待遇改善のため
- 自社の業績向上分を従業員に還元するため
- 人材の確保のため
- 物価の動向に合わせるため
- 同業他社の賃金動向に合わせるため
-

その他

<賃金等を上げる予定のない方>

- 景気見通しが不透明なため
- 自社の業績が低迷しているため
- 原材料費の高騰により、利益が圧迫されているため
- 設備投資を優先するため
- 製品・技術等開発、新事業展開（海外進出含む）のため
- 同業他社の賃金動向を見て必要がないと判断したため
- その他

【Q6_3】 従業員の兼業・副業についてお伺いします。
※兼業・副業とは、主な仕事以外についている仕事を指します。

【Q6_3_1】 貴社では、従業員の兼業・副業を認めていますか？
下記より**1つだけ**選択してください。

- 積極的に推進している
- 積極的ではないが容認している
- 現在認めていないが、将来的には認める予定がある
- 現在認めておらず、将来的にも認める予定はない
- 現在認めていないが、将来的には分からない
- その他※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角300文字まで、未記入可）

- 分からない

【Q6_3_2_1】 兼業・副業を推進した場合に得られる効果について、どのようにお考えになりますか？
当てはまるものを下記より**最大3つまで**選択してください。（複数回答可）
※兼業・副業を推進している方は推進することによって得られる効果を、推進していない方は推進すると仮定した場合に得られる効果について、お答えください。
※効果がないとお考えの場合は、選択肢「**効果はない**」のみを選択してください。
※分からない場合は、選択肢「**分からない**」のみを選択してください。

- 従業員の収入増につながる
- 従業員のスキル向上につながり、本業に貢献する可能性がある
- 従業員のモチベーション向上につながる
- 従業員の定着率向上・人材確保につながる
- シニアのセカンドキャリア開拓につながる
- 社外の人脈形成につながる
- 自社のイノベーションの創出・新事業の促進につながる
- 企業イメージの向上につながる
- 効果はない
- その他※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角300文字まで、未記入可）

- 分からない

【Q6_3_2_2】 兼業・副業を推進した場合に懸念される事項/制約要因について、どのようにお考えになりますか？
当てはまるものを下記より**最大3つまで**選択してください。（複数回答可）
※兼業・副業を推進している方は推進することによって懸念される事項/制約要因を、推進していない方は推進すると仮定した場合に懸念される事項/制約要因について、お答えください。
※懸念される事項/制約要因がない場合は、選択肢「**懸念される事項/制約要因はない**」のみを選択してください。
※分からない場合は、選択肢「**分からない**」のみを選択してください。

- 兼業・副業として認める範囲や条件を適切に設定するのが難しい
- 従業員の長時間労働・過重労働を助長する
- 労務管理（労働時間の把握等）に係る事務負担が増大する

- 人材流出につながる
- 営業秘密や情報漏洩、利益相反につながる
- 自社のイノベーションの創出・新事業促進の機会喪失につながる
- 自社の信用や企業イメージを傷つけるリスクがある
- 本業への意識が疎かになる・愛社精神がなくなる
- 懸念される事項／制約要因はない
- その他 ※下の自由記入欄へのご記入をお願いします（全角300文字まで、未記入可）

- 分からない

表示されているメッセージ・ご回答内容をご確認のうえ、[次へ]ボタンを押して下さい。

（あとから回答を訂正することは出来ません）

次へ

最近の企業動向等に関する実態調査

令和2年2月

編集・発行 衆議院調査局経済産業調査室
(第一議員会館地下3階)

TEL (3581) 6662

○本報告書は令和2年1月31日時点で収集可能なデータをもとに作成されています。

○本報告書を転載する場合には、事前に衆議院調査局経済産業調査室へ連絡を願います。