

<本調査における用語定義等>

【労働者の区分について】

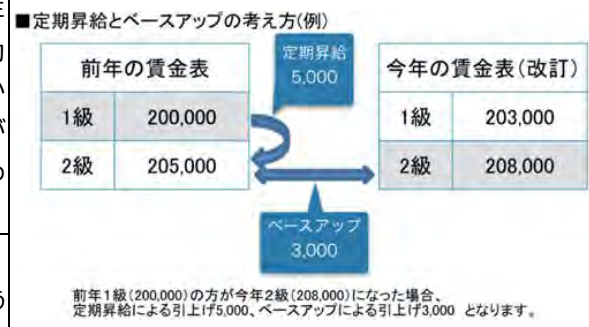
正社員	貴社で雇用している労働者のうち、身分・処遇等で「正社員・正職員」としている労働者で、原則として以下のいずれも満たす者を指します（役員や事業主の家族は含みません）。 （１）定年以外に労働契約の期間の定めがない （２）所定労働時間がフルタイムである
非正社員	貴社で雇用している労働者のうち、身分・処遇等で「正社員・正職員としていない」労働者です（役員や事業主の家族は含みません）。「パートタイム労働者」や「有期契約フルタイム労働者」等が該当します。 なお、直接雇用でない派遣労働者（派遣元企業から受け入れている労働者）は含みません。

【給与について】

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

【賃金及び引上げ方法について】

1人平均賃金	月例給与（諸手当、福利厚生等を含みます）、賞与・一時金の1年間の合計を、常用労働者の数で割ったものをいいます。
1人平均賃金の引上げ額	当該年度の1人平均賃金－前年度の1人平均賃金
1人平均賃金の引上げ率	$(\text{当該年度の1人平均賃金} \div \text{前年度の1人平均賃金}) - 1$
定期昇給・賃金構造維持分	あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを指します。年齢、勤続年数による自動昇給等のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含まれます。
ベースアップ分	賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能等により賃金がどのように定まっているかを表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げること指します。
賞与・一時金分	定期昇給・賃金構造維持分、ベースアップ分によって増加する分（賞与・一時金の算定に使用する基本給が増加したことにより、それに連動して増加する分）を除く賞与・一時金の昨年度からの増額を指します。
諸手当	能率手当、生産手当、役割手当、特殊勤務手当、技術手当、家族手当、扶養手当、通勤手当、住宅手当、その他の手当等を指します。なお、慶弔手当等の特別手当は、ここでいう「諸手当」には含まれません。
所定内給与	決まって支給される給与のうち、時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与を除いた給与です。



**【賃上げ促進税制について】**

欠損金の繰越控除	事業年度開始の日の前 10 年以内に開始した事業年度において生じた欠損金額（所得の金額の計算上損金の額が益金の額を超える場合に生じた金額）を当事業年度の所得の計算上損金に算入することを指します。欠損金の繰越控除により課税所得がゼロの場合、法人税は課税されません。
教育訓練費	国内雇用者の職務に必要な技術や知識を習得、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものです。具体的には、法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などを指します。 教育訓練中に従業員に支払った給与や、教育訓練を受ける従業員に支給する交通費・旅費、自社の研修施設の取得費・維持管理費は含まれません。