

実地視察票

(使用者側用)

資料番号

No. 6-2

令和元年 月 日

事業場名	所在地	対応者役職氏名																								
事業の概要 (主な製品名・事業の内容)		労働者数 男 名、女 名、計 名 〔内パート労働者数 男 名、女 名、計 名〕																								
1 経営の状況について (1) 現況 売上状況 増加・やや増加・不変・やや減少・減少 利益状況 増加・やや増加・不変・やや減少・減少 その理由 () (2) 今後の見通し 売上状況 増加・やや増加・不変・やや減少・減少 利益状況 増加・やや増加・不変・やや減少・減少 その理由 ()																										
2 定期昇給について (※裏面を参照してください。) 今年の状況 <input type="checkbox"/> 実施 <input type="checkbox"/> 凍結																										
3 ベースアップ (賃上げ) について (※裏面を参照してください。) (1) 過去の状況 <input type="checkbox"/> 毎年 月に実施している <input type="checkbox"/> 毎年は実施していない (2) 今年の状況 <input type="checkbox"/> 月に実施した (平均 %) <input type="checkbox"/> 月実施の予定 (平均 %) <input type="checkbox"/> 未実施 <input type="checkbox"/> 今年は賃下げを実施した ・ 月に実施した (平均 %, その他) ・ 月実施の予定 (平均 %, その他) (3) 賃上げ (又は賃下げ) に当たっての主な考慮事項は何ですか。 (複数回答可) ① 同業他社の賃金相場、② 周辺事業場の賃金相場、③ 物価、④ 生計費、⑤ 支払能力、⑥ 最低賃金、⑦ 労使関係 ⑧ その他 ()																										
4 労働者の状況について (低い者3名程度をご記入ください。) (通勤・家族・精皆勤手当及び時間外・休日・深夜労働手当を除いた金額を記入してください。)																										
<table border="1"><thead><tr><th>労働者</th><th>性別</th><th>年齢</th><th>経験年数</th><th>職種</th><th>賃金額</th></tr></thead><tbody><tr><td>A</td><td>男・女</td><td>歳</td><td>年 月</td><td></td><td>時間額・日額・月額 円</td></tr><tr><td>B</td><td>男・女</td><td>歳</td><td>年 月</td><td></td><td>時間額・日額・月額 円</td></tr><tr><td>C</td><td>男・女</td><td>歳</td><td>年 月</td><td></td><td>時間額・日額・月額 円</td></tr></tbody></table>			労働者	性別	年齢	経験年数	職種	賃金額	A	男・女	歳	年 月		時間額・日額・月額 円	B	男・女	歳	年 月		時間額・日額・月額 円	C	男・女	歳	年 月		時間額・日額・月額 円
労働者	性別	年齢	経験年数	職種	賃金額																					
A	男・女	歳	年 月		時間額・日額・月額 円																					
B	男・女	歳	年 月		時間額・日額・月額 円																					
C	男・女	歳	年 月		時間額・日額・月額 円																					
5 貴社の賃金水準について、どのように思いますか。 (1) 地域の他の産業に比べて (高い・普通・低い) (2) 地域の同業他社と比べて (高い・普通・低い) (3) 地域の企業規模と比べて (高い・普通・低い)																										
6 最低賃金についての意見など (1) 現行最低賃金の改定に関する意見 (最低賃金は毎年、一般企業の賃金水準等を参考に、特に中小企業の賃金改定状況を調査のうえ改正されております。) () (2) 適当と思われる最低賃金額について (最低賃金額は、企業規模・業種・年齢・職種等にかかわらず、全ての労働者に最低賃金以上の賃金を支払わなければならないことを、法律で義務付けるものです。) 適当と考える金額: 日額 円 時間額 円 その理由 ()																										
7 その他意見・要望などありましたらご記入ください。 ()																										

「定期昇給」と「ベースアップ」の違いについて

1 「定期昇給」とは

労働協約あるいは賃金規程などにあらかじめ一定期日に若しくは一定期日を経た後に昇給することが定められており、それに基づいて行われる昇給をいいます。

一般的には、年功序列賃金など年齢や勤続年数を重ねるごとに、賃金の一定額（基本給など）が自動的に増える仕組みのことです。

2 「ベースアップ」とは

賃金規程などに定められている基本給表の金額を全て上方に書き換え、全体の賃金水準を上げることがをいいます。

従って、企業側からすれば、ベースアップをすると総人件費が底上げされることとなります。

(注) 定期昇給が制度化されていない（賃金規程などに明示されていない）場合でも両者の区別は明確で、

- ① 「定期昇給」は、労働者の職務能力の向上に応じて賃金増額を行い、併せて年齢の上昇に伴う生計費の増加を補う意味をもっており、一方、
- ② 「ベースアップ」は、労働者の生活水準の維持あるいは更にその向上を図る意味で行われる賃金増額をいいます。