

JILPT 調査シリーズ

No. 262

2026年2月

人への投資と企業戦略に関するパネル調査 (JILPT 企業パネル調査)(第3回)

—企業の賃上げに着目して—

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



JILPT 調査シリーズ No.262

2026年2月

人への投資と企業戦略に関する
パネル調査（JILPT 企業パネル調査）
（第3回）

—企業の賃上げに着目して—

ま え が き

人口減少が進む中で持続的な経済成長を実現するためには労働生産性の向上と労働参加率の向上が不可欠である。そのためには、企業による「人への投資」の拡充や、「働き方改革」をはじめとする人材マネジメントの改革、また、デジタルトランスフォーメーション（DX）の深化等の取組が重要であり、政府には、そうした企業の取組を促進する労働政策が求められている。

当機構では、こうした労働政策の検討に資するため、企業における「人への投資」をはじめとする人材戦略の変化が経営や労働市場にどのような影響を及ぼしていくのかを継続的に把握することを目的として、同一の調査対象企業に対して連続して調査を行う「パネル調査」の形式により、企業アンケート調査を 2022 年度から年 1 回実施している。本調査シリーズは、そのうち、2024 年度に実施した第 3 回目の調査の集計結果をとりまとめたものである。加えて、近年の物価上昇等の中で特に注目されている企業の賃上げに係る状況等に着目し、これまでの調査で得られた結果を踏まえて整理・分析を行っている。

今後、本調査によるパネルデータについて、更なる分析を進めることとしている。

本調査に回答いただいた企業の方々には、この場を借りて改めて感謝申し上げたい。また、本調査のために立ち上げた「社会・経済の構造変化に対応した企業の人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼす影響に関する研究会」の有識者委員の皆様にも感謝申し上げたい。

本調査が、「人への投資」をはじめとする労働政策をめぐる今後の議論に資することができれば幸いである。

2026 年 2 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

執筆担当者

氏名	所属	担当
上村 有輝 <small>うえむら ゆうき</small>	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章～第3章 (文章執筆)
山口 哲司 <small>やまぐち てつじ</small>	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー	第1章～第3章 (図表作成)
何 芳 <small>か ほう</small>	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第4章

※調査の実施に当たっては、奥田栄二調査部長^{おくだえいじ}に調査会社との調整をはじめとするご尽力をいただいた。また、田上皓大研究員^{たがみこうた}には、調査の実施・集計、調査シリーズ作成等の全体にわたりご助言をいただいた。さらに、高橋陽子主任研究員^{たかはしやうこ}には、第3章の経営・財務状況等に係る指標の算出等についてご助言をいただいた。

社会・経済の構造変化に対応した企業の人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼす影響に関する研究会 委員（2025年12月時点）

外部有識者（五十音順）

井上 考二	日本政策金融公庫総合研究所 主席研究員
梅崎 修	法政大学キャリアデザイン学部 教授
大湾 秀雄	早稲田大学政治経済学術院 教授
鳴下 響	早稲田大学大学院教育学研究科修士課程2年
児玉 直美	明治学院大学経済学部 教授
瀬戸 健太郎	関西大学社会学部社会システムデザイン専攻助教
福田 皓	拓殖大学政経学部助教
前田 一步	聖心女子大学現代教養学部 専任講師
三輪 哲	立教大学社会学部 教授
山本 勲	慶應義塾大学商学部 教授【座長】
與那覇 優棋	慶應義塾大学大学院商学研究科修士課程1年

JILPT

樋口 美雄	労働政策研究・研修機構 顧問
上村 有輝	労働政策研究・研修機構 統括研究員
奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 調査部長
高橋 陽子	労働政策研究・研修機構 主任研究員
何 芳	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
田上 皓大	労働政策研究・研修機構 研究員
山口 哲司	労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー

目 次

【本調査で明らかになったこと】	1
第1章 調査の概要	9
1. 調査の概要	9
(1) 調査の趣旨	9
(2) 調査の名称	9
(3) 調査方法と調査対象	9
(4) 調査期間	10
(5) 有効回収数	10
(6) 集計の方法	11
2. 回答企業、労働者等の属性	13
(1) 回答企業の属性と復元前・後における相違	13
(2) 回答企業と脱落企業の属性の相違	14
(3) 従業員の属性等	18
第2章 調査結果の概要	20
1. 人材の過不足の状況	20
(1) 従業員の過不足の状況	20
(2) 職種・人材別の過不足の状況	22
(3) 人材確保のために重視している取組	27
2. 人材マネジメント	30
(1) 人材マネジメントに関する取組	30
(2) 働き方や人材育成に関する制度の実施状況	36
3. 人材育成・教育訓練	39
(1) 人材育成のための研修の受講者の割合	39
(2) 人材育成のための研修の受講者一人当たり年間受講時間	42
(3) 能力開発費の状況	45
4. デジタル技術（AI 等）の活用	48
(1) 活用しているデジタル技術	48
(2) AI を活用したデジタル技術の導入状況	51
5. 従業員の満足度、ワークエンゲージメント、健康に関する取組	53
(1) 従業員の満足度・ワークエンゲージメントの把握	53
(2) 従業員の健康状況の把握	55

(3) 従業員の健康状態	57
6. 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策（人権デューディリジェンス）	61
7. 新型コロナウイルス感染症の影響	63
8. 在宅勤務（テレワーク）	65
(1) 在宅勤務制度の導入状況	65
(2) 在宅勤務制度の活用状況	69
(3) 在宅勤務制度の活用の頻度	74
9. 副業・兼業	84
10. 従業員の独立開業支援	86
(1) 従業員の独立支援の有無	86
(2) 従業員の独立支援の内容	87
(3) この1年間に独立した従業員の有無	87
11. 労使コミュニケーション	89
12. 男女の賃金の差異	91
第3章 賃上げに係る状況	93
1. 賃上げの実施等の状況	93
(1) 賃上げ実施の有無	93
(2) 賃上げの取組の内容等	100
(3) 平均的な賃上げ率の水準等	113
(4) 政府の賃上げ促進対策の活用状況	125
2. 人材育成・教育訓練、経営・財務状況等と賃上げの実施状況との関係	128
(1) 人材育成・教育訓練の実施状況と賃上げの実施状況との関係	128
(2) デジタル技術の導入状況と賃上げの実施状況との関係	135
(3) 労働組合の有無と賃上げの実施状況との関係	137
(4) 経営・財務状況等に係る指標と賃上げの実施状況との関係	139
【参考】2.（4）に掲載した経営・財務状況等に係る指標の基本情報	166
第4章 人への投資と賃上げ行動	174
第1節 はじめに	174
第2節 先行研究のサーベイ	175
第3節 利用するデータ	176
1. データの構造	176
2. 注目変数の作成	176

第4節 実証分析	180
1. 分析手法	180
2. 説明変数の定義	182
3. 推定結果	184
第5節 結論	194
参考文献	196
付表	197
付属資料	201
資料1 調査票	202
資料1-1 中小企業調査（9月調査）ウェブ調査画面	203
資料1-2 中小企業調査（10月調査）ウェブ調査画面	217
資料1-3 中小企業調査プルダウン選択肢一覧	235
資料1-4 大企業調査郵送調査票	240
資料2 付属統計表	252
資料2-1 【中小企業調査】付属統計表① 復元前の集計結果（第3回調査） ..	253
資料2-2 【中小企業調査】付属統計表② 復元後の集計結果（第3回調査） ..	302
資料2-3 【大企業調査】付属統計表① 復元前の集計結果（第3回調査） ..	351
資料2-4 【大企業調査】付属統計表② 復元後の集計結果（第3回調査） ..	400

【本調査で明らかになったこと】

＜第2章 調査結果の概要関係＞※第1回調査と第3回調査の2時点間の変化

(1) 人材の過不足と人材確保のために重視している取組について

- 中小企業、大企業ともに引き続き従業員の人手不足感が強い状況が続いており、正社員と非正社員の別でみると、正社員の人手不足感の方が引き続きより強い状況が続いている。デジタル化を担う人材や、現場の技能職・サービス職・販売職をはじめとして、引き続き、人手不足感が強い状況にある。〔第2章 1. (1)(2)〕
- 人材確保のために重視している取組(1位)については、中小企業、大企業ともに「求人募集時の賃金を引き上げる」で上昇幅が最も大きい。〔第2章 1. (3)〕

(2) 人材マネジメントについて

- 雇用管理に関する項目では、中小企業では非正社員の「様々なハラスメントに対する防止対策」、「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」等で、大企業では非正社員の「従業員のメンタルヘルスの向上」等で取組の進展がみられる。人材マネジメントに関する項目では、大企業では正社員の「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」、「定期的な面談とフィードバックの実施」、「職種別賃金の導入」等で取組の進展がみられる。人材育成については、大企業において非正社員を中心に人材育成の取組の進展がみられるが、中小企業での取組の進展は小幅にとどまっている。〔第2章 2. (1)〕

(3) 人材育成・教育訓練について

- 人材育成のための研修の受講者の割合については、引き続き大企業の方が高く、企業規模による取組格差はみられるものの、中小企業、大企業ともに全体として受講者割合は概ね増加傾向にある。〔第2章 3. (1)〕
- 人材育成のための研修の受講者一人当たり年間受講時間については、中小企業、大企業ともに研修を実施していなかった企業が比較的短期間の研修を行う動きや、1日未満や2日未満など比較的短期間の研修を行っていた企業が受講日数を増加させる動きなどが確認できる。〔第2章 3. (2)〕

(4) デジタル技術の活用について

- デジタル技術の活用状況については、引き続き大企業の方が中小企業よりも活用に積極的であり、取組格差が拡大していることがうかがえる。〔第2章 4. (1)〕
- AIを活用したデジタル技術の導入や検討の状況については、中小企業、大企業ともに進展がみられるが、導入状況だけでなく、将来的な認識についても格差が拡大していることがうかがえる。〔第2章 4. (2)〕

(5) 従業員の満足度、ワークエンゲージメント、健康に関する取組について

- 従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況については、中小企業での取組は停滞気味である一方で、大企業では取組の進展がみられる。
〔第2章5.(1)〕
- 従業員の健康状況の把握については、中小企業、大企業ともに進展がみられる。
〔第2章5.(2)〕

(6) 在宅勤務（テレワーク）、副業・兼業、従業員の独立開業支援について

- 在宅勤務（テレワーク）の制度の導入状況について、中小企業では、大きな変化はみられないが、大企業では、「導入していない」の割合が上昇している。コロナ禍の期間において一旦導入していた在宅勤務制度が廃止されている可能性がある。〔第2章8.(1)〕
- 中小企業、大企業ともに、副業・兼業を認める企業が増加傾向にあることがうかがえる。
〔第2章9.(1)〕
- 従業員の独立開業に対する支援の有無については、中小企業、大企業ともにほぼ横ばいの動きとなっており、大きな変動はみられない。〔第2章10.(1)〕

<第3章 賃上げに係る状況関係>

(1) 賃上げ実施の有無、取組の内容

- 第1回調査と第3回調査の2時点間の変化をみると、中小企業、大企業ともに「賃上げ実施あり」の企業が拡大している。〔第3章1.(1)〕
- 賃上げの取組の具体的な内容については、中小企業・大企業ともに「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」の実施割合が比較的大きく上昇している。〔第3章1.(2)ア〕
- 賃上げの取組の具体的な内容について、「ベースアップ」・「定期昇給」・「賞与（一時金）の増額」の組み合わせに着目すると、該当企業数の割合上位は、中小企業では第1回調査で「定期昇給のみ（29.3%）」・「定期昇給＋賞与増額（16.0%）」・「定期昇給・ベア・賞与増額いずれもなし（14.2%）」の順であったものが、第3回調査では「定期昇給のみ（19.6%）」・「ベースアップ＋定期昇給（19.2%）」・「ベースアップ＋定期昇給＋賞与増額（17.4%）」の順へと変化している。大企業では、第1回調査で「定期昇給のみ（35.7%）」・「ベースアップ＋定期昇給（18.1%）」・「定期昇給＋賞与増額（18.1%）」の順であったものが、第3回調査では「ベースアップ＋定期昇給（39.0%）」・「ベースアップ＋定期昇給＋賞与増額（27.5%）」・「定期昇給のみ（19.8%）」の順へと変化している。〔第3章1.(2)イ〕
- 特に「ベースアップ」に着目して、第1回調査と第3回調査の2時点間で実施状況の変化をみると、中小企業では「連続してベアあり（26.0%）」・「直近ベアあり（28.0%）」・「直近ベアなし（9.3%）」・「連続してベアなし（36.7%）」、大企業では

「連続してベアあり（33.5%）」・「直近ベアあり（38.5%）」・「直近ベアなし（5.5%）」・「連続してベアなし（22.5%）」となっている。〔第3章1.(2)イ〕

(2) 平均的な賃上げ率の水準等

- 正社員の過去1年間の平均的な賃上げ率（2022、23、24年度の3年度分）について、いずれの年度も回答のあった企業について年度毎に平均的な賃上げ率の水準をみると、中小企業では「5%以上計」の区分の割合が2022年度：20.7%、2023年度：30.3%、2024年度：42.3%と毎年度10%ポイント程度の上昇がみられ、中央値及び平均値も年度を経るごとに上昇している。大企業についても、「5%以上計」の区分の割合が2022年度：3.5%、2023年度：13.0%、2024年度：28.4%と毎年度10%ポイント程度の上昇がみられ、中央値及び平均値も年度を経るごとに上昇している。中小企業、大企業のいずれも、過去3年度において、賃上げ率は上昇傾向にあり、賃上げ率の分布は高水準の方向にシフトしていることがうかがえる。〔第3章1.(3)ア〕
- 回答結果から、2022年度～24年度までの3年間のトータルの賃上げ率の水準を試算して階層別の割合上位を整理すると、中小企業では「8～10%未満」（17.3%）・「10～12%未満」（15.6%）・「15～20%未満」（13.4%）の順、大企業では「8～10%未満」（18.5%）・「12～15%未満」（16.1%）・「10～12%未満」（14.2%）の順となっている。〔第3章1.(3)ア〕

また、2022年度と24年度の平均的な賃上げ率の水準の差を比較して、賃上げの勢い（上昇（加速）、維持、下降（減速）の別）を確認すると、中小企業では「上昇（加速）」（55.0%）、「維持」（37.8%）、「下降（減速）」（7.2%）、大企業では「上昇（加速）」（75.2%）、「維持」（14.2%）、「下降（減速）」（10.6%）となっている。〔第3章1.(3)イ〕

- ベースアップの実施の有無と平均的な賃上げ率の水準についてみると、中小企業、大企業いずれも、2024年度の「ベアあり」企業の方が当該年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。中小企業では、「ベアなし」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的にやや大きい傾向がみられる。また、賃上げの勢いについては、中小企業、大企業いずれも、「ベアあり」企業の方が「上昇」の割合が高くなっている。ベースアップの実施について第1回調査と第3回調査の2時点間の変化別でみると、中小企業、大企業いずれも、「直近ベア無し」・「連続してベア無し」企業と比べて「連続してベアあり」・「直近ベアあり」企業で賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、賃上げの勢いについては「直近ベアあり」企業で、「上昇」の割合が最も高くなっている。〔第3章1.(3)ウ〕

(3) 賃上げ促進策の活用状況

- 政府の賃上げ促進策の活用状況（2023 年度・復元後データ）について、中小企業では、何らかの賃上げ促進対策を活用した企業は全体の 3 割程度であり、具体的には「賃上げ促進税制」（15.5%）、「ものづくり補助金などの補助金」（12.2%）、「キャリアアップ助成金」（8.2%）、「業務改善助成金」（3.8%）、「人材開発支援助成金などのリスキリングに関する支援策」（2.5%）等の順となっている。大企業では、何らかの賃上げ促進対策を活用した企業は全体の 4 割程度であり、具体的には「賃上げ促進税制」（21.8%）、「キャリアアップ助成金」（9.9%）、「人材開発支援助成金などのリスキリングに関する支援策」（5.5%）、「ものづくり補助金などの補助金」（5.1%）等の順となっている。
〔第 3 章 1. (4)〕

(4) 人材育成・教育訓練の実施、デジタル技術の導入、労働組合の有無と賃上げの実施状況（クロス集計）

- 「計画的・系統的な OJT 実施の有無(2022 年)」や「企業内外で行う Off-JT 実施の有無(2022 年)」と「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、中小企業、大企業ともに、「実施あり」の企業の方が「なし」の企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。〔第 3 章 2. (1)ア・イ〕
- 「現金給与総額に占める能力開発費率（2022 年度）」と「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、中小企業では現金給与総額に占める能力開発費率が「1%超～」（上から一番目の区分）の企業で、大企業では「0.5%超～1%以下」（上から二番目の区分）の企業で、他の区分の企業より賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ただし、現金給与総額に占める能力開発費率が高い企業ほどその後の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある等といった一貫した傾向はみられない。
〔第 3 章 2. (1)ウ〕
- 「AI を活用したデジタル技術の導入状況(2023 年)」と「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、中小企業、大企業ともに、「すでに導入している + 何らかのアクションを起こしている」企業で、「将来的に検討したい」・「将来的にも導入を検討する見込みはない」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。〔第 3 章 2. (2)〕
- 「労働組合の有無（2022 年）」と「賃上げの実施状況（2022 年度、2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、中小企業、大企業ともに、いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が「労働組合なし」企業よりも賃上げ率のばらつきが相対的にやや小さく、中央値付近の区分の分布が厚い傾向がみられ、賃上げ率の「1%未満」区分（一番下の区分）の構成割合が低くなっている。また、「労働組合あり」企業・「労働組合なし」企業ともに、2022 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトして

いる傾向がみられるが、中央値・平均値や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「労働組合あり」企業の方が相対的に大きくなっている。なお、大企業では、2024年度については、中央値・平均値、「5%以上計」区分の構成割合のいずれも、「労働組合あり」企業が「労働組合なし」企業を上回っている。ベースアップについては、中小企業、大企業ともに、いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が、ベースアップの「実施あり」割合が高くなっている。〔第3章2.(3)〕

(5) 経営・財務状況等に係る指標と賃上げの実施状況（クロス集計）

（経営・財務状況等に係る指標（2023年度）の水準（上位・下位）別）

- 「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」及び「売上高（営業収益）営業利益率」については、中小企業、大企業ともに、2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度（2023年度）及び翌年度（2024年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「上位」企業の方が翌年度（2024年度）の賃上げ率の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「下位」企業との差が開く傾向もみられる。中小企業では、いずれの年度でも「上位」企業よりも「下位」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向もみられる。〔第3章2.(4)ア・イ・エ〕
- 「従業員一人当たりの売上高（営業収益）」については、中小企業、大企業ともに2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度（2023年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。大企業では、先ほどの利益に関する3指標と同様で、「上位」の企業の方が翌年度（2024年度）の賃上げ率の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「下位」企業との差が開く傾向もみられるが、中小企業ではそうした傾向はみられない。〔第3章2.(4)ウ〕
- 「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性）」については、中小企業、大企業ともに、2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度（2023年度）及び翌年度（2024年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。〔第3章2.(4)オ〕
- 「付加価値額に対しての人件費（給与総額）割合（労働分配率）」については、中小企業、大企業ともに、2023年度の水準が「下位」の企業の方が「上位」の企業よりも、当該年度（2023年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。中小企業では、「下位」の企業の方が翌年度（2024年度）の賃上げ率の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「上位」企業との差が開く傾向もみられる。〔第3章2.(4)カ〕
- ベースアップの実施状況との関係については、中小企業、大企業ともに「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」、「従業員一人当たりの付加価値額

（労働生産性）」等で、2023 年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の実施割合が概ね高い傾向がみられる。また、「付加価値額に対しての人件費（給与総額）割合（労働分配率）」については、「下位」企業の方が、実施割合が概ね高い傾向がみられる。〔第3章2.(4)ア・イ・オ・カ〕

（経営・財務状況等に係る指標の2019年度から2023年度変化（増加・減少）別）

- 「従業員一人当たりの営業利益」及び「従業員一人当たりの経常利益」については、中小企業では、2019年度から2023年度の変化で「増加」した企業の方が「減少」した企業よりも2024年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、中小企業では、「増加」企業よりも「減少」企業の方が、いずれの年度でも賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向もみられる。一方、大企業では、2023年度・2024年度のいずれも、「増加」企業の方が「減少」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられるとともに、「増加」企業の方が、2024年度の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「減少」企業との差が開く傾向もみられる。〔第3章2.(4)ア・イ〕
- 「従業員一人当たりの売上高（営業収益）」については、大企業で、先ほどの利益に関する2指標と同様に、2023年度・2024年度のいずれも、「増加」企業の方が「減少」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にあり、2024年度にさらに差が開く傾向もみられるが、中小企業ではそうした傾向はみられない。〔第3章2.(4)ウ〕
- 「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性）」については、中小企業では、「増加」企業の方が「減少」企業よりも、2023年度・2024年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。〔第3章2.(4)エ〕
- 「付加価値額に対しての人件費（給与総額）割合（労働分配率）」については、中小企業では、「減少」企業の方が「増加」企業に比べて2024年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。〔第3章2.(4)カ〕
- ベースアップの実施状況との関係については、中小企業では、2023年度・2024年度のいずれも、「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」等で2019年度から2023年度の変化で「増加」した企業の方が「減少」企業に比べて実施割合が高い傾向がみられる。〔第3章2.(4)ア・イ〕

<第4章 人への投資と賃上げ行動関係>

- 人材育成が(1)企業の賃上げ実施の有無、(2)賃上げを実施した企業における賃上げ手段(定期昇給・ベースアップ・賞与(一時金)の増額)、(3)賃上げ率にどのように関連しているのかを、プロビットモデル、多変量プロビットモデル、ヘックマン2段階推定を用いて実証的に検証。
- 賃上げ実施の有無に関するプロビットモデルの推定結果からは、前年度に人材育成に積極的に取り組んでいる企業ほど、翌年度に賃上げを実施する可能性が概して高いことが示された。とりわけ、企業内外で実施されるOFF-JTの有無、能力開発費支出の有無、研修受講者比率、一人当たり年間研修時間といった指標は、多くの推定で賃上げ実施確率を有意に押し上げている。一方で、デジタル技術の利用については、利用の有無・利用項目数ともに賃上げ実施との明確な関連は確認されなかった。これらの結果は、人材育成を制度的・財政的に位置づけ、一定の対象範囲と時間を確保している企業ほど、賃上げ行動に踏み切りやすい可能性を示唆する。〔第4章第4節3.(1)〕
- 賃上げを実施した企業を対象にした、賃上げ手段の選択に関する多変量プロビットモデルの推定結果からは、人材育成が「どの手段で賃上げを行うか」にも関係していることが示された。計画的・系統的なOJTはベースアップと賞与増額の選択確率を押し上げる一方、定期昇給には統計的に有意な関係が確認されない。能力開発費の支出の有無は、定期昇給・ベースアップ・賞与増額のいずれの選択確率も高めるが、支出強度(現金給与総額に対する比率)の上昇は、とくにベースアップの選択と結び付いており、恒常的な賃金水準の底上げとして成果を還元する傾向がうかがえる。研修受講者比率や一人当たり年間研修時間についても、多くのカテゴリーで3つの賃上げ手段の選択に対して正の関係が観察され、研修の対象範囲と集中度の双方が賃上げの「メニュー選択」に反映されていることが確認された。他方、デジタル技術については、利用ダミーが賞与増額の選択に対して負である一方、利用項目数はベースアップおよび賞与増額の選択に対して正の関係を示しており、デジタル化の進展が賃上げ手段の構成に与える影響は一様でない。〔第4章第4節3.(2)〕
- ヘックマン2段階推定を用いた賃上げ率の分析からは、人材育成投資の「強度」と「広がり」が賃上げ幅の拡大と関連していることが示された。計画的・系統的OJTや能力開発費比率(対数)は、賃上げ率に対して正で統計的に有意な関係を示した。また、研修受講者比率や一人当たり年間研修時間についても、一定以上の水準(たとえば受講者比率60~80%、年間研修日数4~6日未満や10日以上)にある企業で賃上げ率が高い傾向が確認された。すなわち、人材育成に対する継続的かつ集中的な投資は、賃上げの実施有無だけでなく、その引き上げ幅とも結び付く可能性がある。他方で、デジタル技術については、利用ダミーが賃上げ率に対して負の関係を示す一方、利用項目数は正の関係を示しており、デジタル化は賃上げ率の押し上げに寄与しうる側面と、コスト削減や

業務自動化を通じて賃上げを抑制し得る側面の双方を持つことが示唆される。

〔第4章第4節3.(3)〕

- 企業属性や外部環境に関するコントロール変数の結果からは、賃上げ実施確率と賃上げ率のいずれにおいても、労働組合の存在が概して正の関係を持つことが確認された。加えて、従業員規模が大きい企業ほど賃上げを実施しやすい一方で、賃上げ率については、賃上げ実施企業に限定し他の属性を統制した条件付きの比較では、規模が大きい企業で相対的に低い傾向が観察される。〔第4章第4節3.〕
- これらの結果は、持続的な実質賃金の改善に向けて、「人への投資」を通じた生産性向上と賃上げを一体的に捉える必要性を示唆している。とりわけ、中小企業を含めた能力開発費の支出、研修機会の拡大、計画的・系統的なOJTの実施といった人材育成の基盤整備は、賃上げの実施と水準の双方に関係し得る重要な要素である。〔第4章第5節〕

第1章 調査の概要

1. 調査の概要

(1)調査の趣旨

本調査は、企業における「人への投資」をはじめとする人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼしていく影響について継続的に把握することを目的とした、企業を対象としたアンケート調査であり、同一の調査対象に対して（調査対象企業を固定して）連続して調査を行う「パネル調査」の形式により毎年度1回実施している。本調査は、当機構の中期計画期間（第5期）に当たる2022年度～2026年度における研究として計画し、今後、更なる分析を進める予定であるが、今般、第3回調査の集計結果の概要等について調査シリーズとして公表するものである。

(2)調査の名称

名称：「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」

通称： JILPT 企業パネル調査

略称： JILLS-e

(Japan Institute for Labour Policy and Training Longitudinal Survey of enterprises)

※ 略称には「-e」を付すことにより、「仕事と生活、健康に関する調査」（JILPT 個人パネル調査）（略称：JILLS-i）と区別している。

(3)調査方法と調査対象

本調査は、①中小企業を対象とした調査（以下「中小企業調査」という。）及び②大企業を対象とした調査（以下「大企業調査」という。）の異なる方法の二つの調査により構成している¹。

① 中小企業調査

中小企業調査の対象は、(株)帝国データバンクのウェブモニター調査の対象として登録のある企業のうち、従業員300人以下規模の企業（以下「モニター企業」という。）であり、第3回調査では、第1回調査又は第2回調査（継続企業調査又は追加企業調査）のいずれか

¹ 第1回調査の詳細は、「人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第1回）」JILPT 調査シリーズ No.232（2023年10月）、第2回調査の詳細は、「人への投資と企業戦略に関するパネル調査（JILPT 企業パネル調査）（第2回）」JILPT 調査シリーズ No.249（2025年2月）を参照されたい。なお、第1回調査では、中小企業調査は、(株)帝国データバンクのウェブモニター調査の対象となる企業として登録している企業（モニター企業）のうち従業員300人以下の企業（2022年8月末時点で11,690社）を、大企業調査は、(株)帝国データバンクの企業財務データベースに登録のある企業のうち従業員301人以上規模の企業から無作為抽出した企業（5,000社）を、それぞれ対象としていた。

一方又は両方に回答した企業 4,087 社（2024 年 8 月末時点）²を対象とした。

調査方法は、ウェブ調査（ウェブ画面上での記入回答方式）とした。調査内容については、同社の 1 回のウェブモニター調査で行える設問数の制約から、設問を 9 月調査、10 月調査の 2 回の調査に振り分けて実施した。なお、振り分けた設問以外に、企業概要について問う設問（フェイス設問）については、9 月調査と 10 月調査で共通とし、9 月調査に回答した企業は 9 月調査において、10 月調査のみ回答した企業は 10 月調査において回答を依頼している。

② 大企業調査

大企業調査の対象は、(株) 帝国データバンクの企業財務データベースに登録のある企業のうち、従業員 301 人以上規模の企業（以下「DB 登録企業」という。）であり、第 3 回調査では、第 1 回調査又は第 2 回調査（継続企業調査又は追加企業調査）のいずれか一方又は両方に回答した企業 1,017 社³を対象とした。

調査方法は、郵送法による配付・回収とし、ウェブ上での回答も可能とした。

なお、調査項目については、①中小企業調査と②大企業調査とで概ね共通としているが、一部の設問では回答の形式が異なる。

また、上記のとおり、①中小企業調査と②大企業調査とでは、調査対象、調査方法等が異なるため、第 1 回調査及び第 2 回調査に引き続き、第 1 章～第 3 章及び付属統計表での集計に際しては両調査を合わせた集計は行っていない。調査結果の解釈においても、この点について留意が必要である。

(4)調査期間

①中小企業調査

9 月調査 : 2024 年 9 月 2 日～11 日（調査時点：2024 年 8 月末現在）

10 月調査 : 2024 年 10 月 1 日～16 日（調査時点：2024 年 8 月末現在）

②大企業調査

2024 年 9 月 20 日～10 月 18 日（調査時点：2024 年 8 月末現在）

(5)有効回収数

中小企業調査及び大企業調査における配信・配布数及び有効回収数等は、次のとおりである。

² 第 1 回調査又は第 2 回調査（継続企業調査又は追加企業調査）のいずれか一方又は両方に回答した企業 4,238 社から、第 2 回調査から第 3 回調査の間にモニター企業から脱退した 151 社を除いた数。

³ 第 1 回調査又は第 2 回調査（継続企業調査又は追加企業調査）のいずれか一方又は両方に回答した企業 1,026 社から、第 2 回調査から第 3 回調査の間に DB 登録企業から脱退した 9 社を除いた数。

①中小企業調査⁴

配信数 4,087 社 有効回収数 2,321 社（有効回収率 56.8%）

（内訳）

9月調査企業：配信数 4,087 社 有効回収数 2,031 社（有効回収率 49.7%）

10月調査企業：配信数 4,087 社 有効回収数 1,608 社（有効回収率 39.3%）

（参考）

9月調査、10月調査の両方に回答した企業数 1,318 社（有効回収率 32.2%）

9月調査のみ回答した企業数 713 社、10月調査のみ回答した企業数 290 社

②大企業調査⁵

配布数 1,017 社 有効回収数 354 社（有効回収率 34.8%）

（6）集計の方法

第2章以降の図表では、特に記載の無い限り、基本的には復元前のデータを用いて集計した結果を用いて整理している。また、付属統計表では、第3回調査の結果について、復元前・復元後の両集計結果を掲載している。

復元集計は、総務省「令和3年経済センサス活動調査」による企業数に基づき、企業規模（従業員1～99人以下、100～299人以下、300人以上の3区分）、産業（建設、製造、運輸、情報通信、卸売・小売、サービス、その他—の7区分）、地域（北海道・東北、関東・甲信、北陸・東海、近畿、中国・四国・九州・沖縄の5区分）ごとに復元倍率（ウェイト値（図表1-1-1））を算出し、これを用いて行った。このうち、企業規模については、調査前の時点⁶でデータベースにより把握していた従業員数と、調査時点で調査により回答として得られた従業員数とが、その間の増減等により異なる場合があるが、復元倍率は、調査前の時点の従業員数に基づく企業規模により算出した。これにより、企業規模に関しては中小企業調査では2区分（1～99人以下、100～299人以下）により復元する一方、大企業調査では1区分（300人以上）のみが該当するため企業規模に関しては復元していない。参考までに、復元倍率の算出に用いた「令和3年経済センサス活動調査」による企業数を図表1-1-2として示しているので参照されたい。

⁴ 第1回調査から第3回調査までの回答状況を整理すると、以下のとおり。

- ・第1回回答（A又はB調査）→第2回回答（継続企業調査）→第3回回答（9月又は10月調査）：1,402社
- ・第1回回答（A又はB調査）→第3回回答（9月又は10月調査）：2,013社
- ・第1回回答（A又はB調査）→第2回回答（継続企業調査）：1,841社
- ・第2回回答（継続企業調査又は追加企業調査）→第3回回答（9月又は10月調査）：1,710社

⁵ 第1回調査から第3回調査までの回答状況を整理すると、以下のとおり。

- ・第1回回答→第2回回答（継続企業調査）→第3回回答：124社
- ・第1回回答→第3回回答：192社
- ・第1回回答→第2回回答（継続企業調査）：221社
- ・第2回回答（継続企業調査又は追加企業調査）→第3回回答：286社

⁶ 中小企業調査では2024年8月時点、大企業調査では2024年9月時点の（株）帝国データバンク保有のデータベースの情報に基づく。

なお、調査内容、集計結果の詳細については、巻末の付属資料（調査票、付属統計表）を参照されたい。

図表 1-1-1 復元倍率(ウェイト値)

企業規模（3区分）			地域（5区分）				
			北海道・東北	関東・甲信	北陸・東海	近畿	中国・四国・九州・沖縄
1～99人	産業7分類	建設	0.699	1.304	1.426	0.948	1.582
		製造	0.695	0.607	0.774	0.602	0.563
		運輸	0.823	0.877	0.700	1.240	1.015
		情報通信	1.873	0.526	0.497	0.410	0.343
		卸売・小売	0.783	0.745	1.008	0.698	0.881
		サービス	1.639	2.069	2.204	2.026	2.444
		その他	2.614	2.969	3.185	3.353	3.080
100～299人	産業7分類	建設	0.279	0.102	0.090	0.055	0.103
		製造	0.099	0.160	0.115	0.096	0.136
		運輸	0.117	0.216	0.196	0.143	0.256
		情報通信	0.133	0.123	1.000	0.133	0.094
		卸売・小売	0.190	0.162	0.209	0.162	0.240
		サービス	0.304	0.361	0.743	0.762	0.467
		その他	–	0.439	0.207	0.077	0.169
300人以上	産業7分類	建設	0.091	0.342	0.901	0.485	0.243
		製造	0.785	1.419	0.780	0.777	0.660
		運輸	0.376	1.114	0.402	0.899	1.021
		情報通信	0.182	1.647	0.324	0.692	0.426
		卸売・小売	0.784	1.746	0.846	1.568	0.701
		サービス	0.714	1.797	1.130	1.667	0.941
		その他	1.000	1.485	0.468	–	2.281

図表 1-1-2（参考）令和3年経済センサス活動調査の企業規模別・産業別・地域別企業数

		全体		中小企業（1～299人）		大企業（300人以上）	
		n	%	n	%	n	%
	合計	1,777,291	100.0	1,761,771	100.0	15,520	100.0
企業規模 （3区分）	1～99人	1,726,714	97.2	–	–	–	–
	100～299人	35,057	2.0	–	–	–	–
	300人以上	15,520	0.9	–	–	–	–
産業 （7区分）	建設	313,981	17.7	313,402	17.8	579	3.7
	製造	239,057	13.5	235,274	13.4	3,783	24.4
	運輸	56,146	3.2	54,940	3.1	1,206	7.8
	情報通信	53,150	3.0	52,250	3.0	900	5.8
	卸売・小売	410,172	23.1	406,879	23.1	3,293	21.2
	サービス	428,277	24.1	423,370	24.0	4,907	31.6
	その他	276,508	15.6	275,656	15.6	852	5.5
地域 （5区分）	北海道・東北	187,574	10.6	186,533	10.6	1,041	6.7
	関東・甲信	684,872	38.5	677,101	38.4	7,771	50.1
	北陸・東海	287,165	16.2	284,898	16.2	2,267	14.6
	近畿	280,080	15.8	277,641	15.8	2,439	15.7
	中国・四国・九州・沖縄	337,600	19.0	335,598	19.0	2,002	12.9

2. 回答企業、労働者等の属性

ここでは、回答企業等の属性について、図表 1-2-1（中小企業調査）及び図表 1-2-2（大企業調査）によりみていく。(1)では、第 3 回調査回答企業について属性を概観した上で、復元前及び復元後の属性（企業規模、主な産業、地域の各区分）の変動について確認する。これは、復元により、どういった属性の企業の調査結果に相対的にウェイトが置かれているかを確認するものである。

続いて、(2)にて、脱落企業について、第 3 回調査回答企業と属性（企業規模、産業、地域の各区分）に違いがあるかを確認する。これは、一般に、パネル調査により得られるデータについては、回答主体の脱落により偏りが生じる可能性があることから、概観しておくものである。脱落企業の情報については、図表 1-2-1（中小企業調査）及び図表 1-2-2（大企業調査）のとおり、第 3 回調査の「配信（配布）企業のうち未回収数」をベースにして整理を行い、本文の説明も当該数をもとに記載している。図表では、参考情報として、「第 2 回までの継続回答企業の脱落数」、「第 1 回回答、第 3 回未回答の企業数」についても併せて掲載している⁷。なお、第 2 章、第 3 章の集計で登場する「第 1 回調査及び第 3 回調査の両方に回答した企業」、「第 3 回調査で平均的な賃上げ率（正社員）について、2022 年度・2023 年度・2024 年度の 3 年度すべて回答のあった企業」についても、その属性を確認できるよう、図表 1-2-3・図表 1-2-4 で復元前及び復元後の情報を掲載している。

その上で、(3)では、第 1 回調査及び第 3 回調査の両方に回答した企業の労働者の属性について、企業概要に関する設問の結果に基づく図表 1-2-5 により概観し、公的統計のデータと比較しておく。これにより、本調査の回答企業において一般の企業と比べて労働者の属性に偏りがあるかをみておく。

(1)回答企業の属性と復元前・後における相違

まず、第 3 回調査の回答企業の属性についてみておく。以下では、中小企業調査については図表 1-2-1 の「第 3 回回答企業」の欄を、大企業調査については図表 1-2-2 の「第 3 回回答企業」の欄を参照されたい。

ア 企業規模区分

第 3 回調査の回答企業の企業規模区分について、中小企業調査では、復元倍率の算出に用いた調査前時点のデータによりみると、1～99 人規模が 89.0%（復元後 97.9%）、100～299

⁷ 各項目については、それぞれ以下のとおり。

- ・「配信（配布）企業のうち未回収数」：第 3 回調査の調査対象企業（中小企業調査 4,087 社、大企業調査 1,017 社）のうち、第 3 回調査で回答がなかった企業の数。
- ・「第 2 回までの継続回答企業の脱落数」：第 1 回調査及び第 2 回調査のいずれも回答のあった企業（中小企業調査 1,841 社、大企業調査 221 社）のうち、第 3 回調査で回答がなかった企業の数。
- ・「第 1 回回答、第 3 回未回答の企業数」：第 1 回調査で回答のあった企業（第 2 回調査の回答の有無は問わない。中小企業調査 3,644 社、大企業調査 442 社）のうち、第 3 回調査で回答がなかった企業の数。

人規模が11.0%（復元後2.1%）となっている。復元前後の相違についていえば、復元集計を「令和3年経済センサス活動調査」の従業員1人以上の企業数に基づいて行っており、小規模企業の割合が高いため、復元倍率において1～99人規模の小規模企業のウェイトが相対的に高くなっているものであり、第1回調査及び第2回調査に引き続き、留意が必要である。

大企業調査では、規模について復元は行っておらず、300人以上規模が100%であるが、参考までに、復元には用いていない、より細かい区分でみると、300～499人規模が51.1%、500～999人規模が32.2%、1,000人以上規模が16.7%となっている。

イ 主な産業区分

第3回調査の回答企業の主な産業区分について、中小企業調査では、卸売・小売業が30.5%（復元後23.1%）、製造業が24.4%（復元後13.3%）、建設業が16.0%（復元後17.8%）、サービス業が12.6%（復元後24.0%）などとなっている。大企業調査では、製造業が26.0%（復元後24.5%）、サービス業が22.9%（復元後31.8%）、卸売・小売業が18.1%（復元後21.4%）、建設業が11.9%（復元後3.8%）などとなっている。復元前後の相違については主な産業区分により様々である。

ウ 地域区分

第3回調査の回答企業の地域区分について、中小企業調査では、関東・甲信が38.5%（復元後38.4%）、近畿が17.8%（復元後15.7%）、中国・四国・九州・沖縄が17.2%（復元後19.0%）、北陸・東海が14.9%（復元後16.2%）、北海道・東北が11.7%（復元後10.6%）となっている。大企業調査では、関東・甲信が36.2%（復元後50.4%）、北陸・東海が19.5%（復元後14.7%）、中国・四国・九州・沖縄が17.5%（復元後13.0%）、近畿が14.1%（復元後15.1%）、北海道・東北が12.7%（復元後6.7%）となっている。復元前後の相違については地域区分により様々である。

(2)回答企業と脱落企業の属性の相違

続いて、第3回調査の回答企業と脱落企業との間の属性の相違についてみておく。

ア 企業規模区分

第3回調査の回答企業と脱落企業の企業規模区分について、中小企業調査では、復元倍率の算出に用いた調査前時点のデータによりみると、1～99人規模が回答企業で89.0%、脱落企業で87.9%、100～299人規模が回答企業で11.0%、脱落企業で12.1%となっている。大企業調査では、復元に用いた規模区分では全ての企業が300人以上規模であるが、参考までに、復元には用いていない、より細かい区分でみると、300～499人規模が回答企業で

51.1%、脱落企業で 45.2%、500～999 人規模が回答企業で 32.2%、脱落企業で 30.8%、1,000 人以上規模が回答企業で 16.7%、脱落企業で 24.0%となっている。

イ 主な産業区分

第 3 回調査の回答企業と脱落企業の主な産業区分について、中小企業調査では、卸売・小売業が回答企業で 30.5%、脱落企業で 28.8%、製造業が回答企業で 24.4%、脱落企業で 23.5%、建設業が回答企業で 16.0%、脱落企業で 17.0%、サービス業が回答企業で 12.6%、脱落企業で 12.7%などとなっている。大企業調査では、製造業が回答企業で 26.0%、脱落企業で 26.8%、サービス業が回答企業で 22.9%、脱落企業で 22.6%、卸売・小売業が、回答企業で 18.1%、脱落企業で 22.8%、建設業が回答企業で 11.9%、脱落企業で 10.4%などとなっている。

ウ 地域区分

第 3 回調査の回答企業と脱落企業の地域区分について、中小企業調査では、関東・甲信が回答企業で 38.5%、脱落企業で 37.6%、近畿が回答企業で 17.8%、脱落企業で 15.9%、中国・四国・九州・沖縄が回答企業で 17.2%、脱落企業で 18.8%、北陸・東海が回答企業で 14.9%、脱落企業で 16.0%、北海道・東北が回答企業で 11.7%、脱落企業で 11.7%となっている。大企業調査では、関東・甲信が回答企業で 36.2%、脱落企業で 43.6%、北陸・東海が回答企業で 19.5%、脱落企業で 16.1%、中国・四国・九州・沖縄が回答企業で 17.5%、脱落企業で 17.9%、近畿が回答企業で 14.1%、脱落企業で 15.2%、北海道・東北が回答企業で 12.7%、脱落企業で 7.1%となっている。

図表 1-2-1 回答企業の属性(中小企業調査)

		中小企業調査									
		第3回回答企業					脱落企業(復元前)				
		復元前		復元後		配布企業のうち未回収数		第2回までの継続回答企業の脱落数		第1回回答、第3回未回答の企業数	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	合計	2,321	100.0	2,323	100.0	1,766	100.0	439	100.0	1,631	100.0
企業規模 (3区分)	1~99人	2,065	89.0	2,275	97.9	1,553	87.9	377	85.9	1,434	87.9
	100~299人	256	11.0	48	2.1	213	12.1	62	14.1	197	12.1
	300人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
産業 (7区分)	建設	372	16.0	413	17.8	300	17.0	87	19.8	281	17.2
	製造	566	24.4	310	13.3	415	23.5	104	23.7	396	24.3
	運輸	99	4.3	72	3.1	70	4.0	18	4.1	71	4.4
	情報通信	156	6.7	71	3.0	114	6.5	29	6.6	105	6.4
	卸売・小売	709	30.5	536	23.1	509	28.8	119	27.1	452	27.7
	サービス	292	12.6	558	24.0	224	12.7	55	12.5	194	11.9
	その他	127	5.5	363	15.6	134	7.6	27	6.2	132	8.1
地域 (5区分)	北海道・東北	271	11.7	246	10.6	207	11.7	56	12.8	207	12.7
	関東・甲信	894	38.5	892	38.4	664	37.6	157	35.8	600	36.8
	北陸・東海	345	14.9	377	16.2	282	16.0	77	17.5	267	16.4
	近畿	412	17.8	366	15.7	281	15.9	67	15.3	254	15.6
	中国・四国・九州・沖縄	399	17.2	442	19.0	332	18.8	82	18.7	303	18.6

図表 1-2-2 回答企業の属性(大企業調査)

		大企業調査									
		第3回回答企業					脱落企業(復元前)				
		復元前		復元後		配布企業のうち未回収数		第2回までの継続回答企業の脱落数		第1回回答、第3回未回答の企業数	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	合計	354	100.0	352	100.0	663	100.0	97	100.0	250	100.0
企業規模 (3区分)	1~99人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100~299人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	300人以上	354	100.0	352	100.0	663	100.0	97	100.0	250	100.0
	300~499人(参考)	181	51.1	170	48.4	300	45.2	53	54.6	122	48.8
	500~999人(参考)	114	32.2	117	33.3	204	30.8	26	26.8	78	31.2
	1000人以上(参考)	59	16.7	64	18.3	159	24.0	18	18.6	50	20.0
産業 (7区分)	建設	42	11.9	13	3.8	69	10.4	11	11.3	24	9.6
	製造	92	26.0	86	24.5	178	26.8	27	27.8	62	24.8
	運輸	37	10.5	28	7.8	59	8.9	6	6.2	13	5.2
	情報通信	24	6.8	21	5.8	27	4.1	6	6.2	19	7.6
	卸売・小売	64	18.1	75	21.4	151	22.8	22	22.7	60	24.0
	サービス	81	22.9	112	31.8	150	22.6	22	22.7	57	22.8
	その他	14	4.0	17	4.8	29	4.4	3	3.1	15	6.0
地域 (5区分)	北海道・東北	45	12.7	24	6.7	47	7.1	12	12.4	25	10.0
	関東・甲信	128	36.2	177	50.4	289	43.6	36	37.1	105	42.0
	北陸・東海	69	19.5	52	14.7	107	16.1	22	22.7	43	17.2
	近畿	50	14.1	53	15.1	101	15.2	13	13.4	36	14.4
	中国・四国・九州・沖縄	62	17.5	46	13.0	119	17.9	14	14.4	41	16.4

図表 1-2-3 企業の属性(第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業)

		中小企業調査 (第1回・第3回調査両方回答)				大企業調査 (第1回・第3回調査両方回答)			
		復元前		復元後		復元前		復元後	
		n	%	n	%	n	%	n	%
合計		2,013	100.0	1,997	100.0	192	100.0	183	100.0
企業規模 (3区分)	1~99人	1,795	89.2	1,956	98.0	-	-	-	-
	100~299人	218	10.8	41	2.0	-	-	-	-
	300人以上	-	-	-	-	192	100.0	183	100.0
	300~499人(参考)	-	-	-	-	104	54.2	93	50.9
	500~999人(参考)	-	-	-	-	64	33.3	64	35.1
	1000人以上(参考)	-	-	-	-	24	12.5	26	14.0
産業 (7区分)	建設	335	16.6	371	18.6	25	13.0	8	4.5
	製造	500	24.8	275	13.8	52	27.1	49	26.6
	運輸	87	4.3	64	3.2	19	9.9	14	7.9
	情報通信	140	7.0	64	3.2	11	5.7	9	5.0
	卸売・小売	602	29.9	456	22.8	38	19.8	43	23.6
	サービス	241	12.0	458	22.9	38	19.8	49	26.6
	その他	108	5.4	309	15.5	9	4.7	11	5.8
地域 (5区分)	北海道・東北	234	11.6	213	10.7	28	14.6	17	9.1
	関東・甲信	780	38.7	761	38.1	65	33.9	85	46.7
	北陸・東海	297	14.8	324	16.2	40	20.8	30	16.3
	近畿	352	17.5	313	15.7	28	14.6	27	14.8
	中国・四国・九州・沖縄	350	17.4	384	19.3	31	16.1	24	13.1

図表 1-2-4 企業の属性(第3回調査で平均的な賃上げ率(正社員)について、2022年度・2023年度・2024年度の3年度すべて回答のあった企業)

		中小企業調査 (第3回調査で賃上げ率(正社員)を3年度分すべて回答した企業)				大企業調査 (第3回調査で賃上げ率(正社員)を3年度分すべて回答した企業)			
		復元前		復元後		復元前		復元後	
		n	%	n	%	n	%	n	%
合計		1,883	100.0	1,827	100.0	254	100.0	244	100.0
企業規模 (3区分)	1~99人	1,654	87.8	1,784	97.7	-	-	-	-
	100~299人	229	12.2	42	2.3	-	-	-	-
	300人以上	-	-	-	-	254	100.0	244	100.0
	300~499人(参考)	-	-	-	-	131	51.6	120	49.0
	500~999人(参考)	-	-	-	-	84	33.1	85	34.9
	1000人以上(参考)	-	-	-	-	39	15.4	39	16.0
産業 (7区分)	建設	301	16.0	330	18.0	30	11.8	9	3.9
	製造	472	25.1	254	13.9	72	28.3	68	27.8
	運輸	78	4.1	56	3.1	30	11.8	22	9.0
	情報通信	130	6.9	59	3.2	19	7.5	16	6.7
	卸売・小売	584	31.0	439	24.0	41	16.1	49	20.1
	サービス	227	12.1	434	23.7	54	21.3	70	28.6
	その他	91	4.8	256	14.0	8	3.1	9	3.8
地域 (5区分)	北海道・東北	221	11.7	194	10.6	33	13.0	18	7.2
	関東・甲信	734	39.0	719	39.3	86	33.9	117	48.0
	北陸・東海	278	14.8	297	16.3	52	20.5	39	15.8
	近畿	342	18.2	287	15.7	35	13.8	36	14.9
	中国・四国・九州・沖縄	308	16.4	330	18.1	48	18.9	34	14.1

(3)従業員の属性等

企業概要に関する設問の回答に基づき従業員の属性や労働条件等について概観する（図表 1-2-5）。ここでは、第 1 回調査及び第 3 回調査の両方に回答した回答企業の各調査時点における回答をそれぞれ単純平均しており、復元等を行っていない。また、参考として各項目に概ね対応する公的統計のデータと比較することで一般的な企業と大きな相違がないかについてみておく（図表 1-2-6）。

ア 正社員に占める女性の割合

まず、正社員に占める女性の割合については、回答企業で単純平均すると、中小企業調査では 25.8%（第 1 回調査時点 26.3%）、大企業調査では 24.9%（第 1 回調査時点 24.2%）となっている。ただし、中小企業調査では、いずれも女性の割合を 1 割刻みの区分（下限は「0」、上限は「10 割程度」）で尋ねており、その回答結果を平均している。なお、大企業調査では、「正社員数」及び「うち女性の人数」から算出している。公的統計と比較すると、雇用均等基本調査では令和 6 年度で 27.6%、令和 4 年度で 26.9%であり、概ね同様の割合となっている。

イ 正社員の平均年齢

正社員の平均年齢については、回答企業で単純平均すると、中小企業調査では 45.1 歳（第 1 回調査時点 44.3 歳）、大企業調査では 42.1 歳（第 1 回調査時点 41.9 歳）となっている。ただし、中小企業調査では、平均年齢を 5 歳刻みの区分（下限は「19 歳未満」、上限は「65 歳以上」）で尋ねているため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。なお、大企業調査では、数値記載により尋ねている。公的統計と比較すると、令和 6 年度賃金構造基本統計調査では 42.9 歳などとなっており、概ね同様の水準となっている。

ウ 正社員の平均勤続年数

正社員の平均勤続年数については、回答企業で単純平均すると、中小企業調査では 14.4 年（第 1 回調査時点 14.0 年）、大企業調査では 14.3 年（第 1 回調査時点 14.3 年）となっている。ただし、中小企業調査では、平均勤続年数を主に 2 年刻みの区分（下限は「3 年未満」、上限は「30 年以上」）で尋ねているため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。なお、大企業調査では、数値記載により尋ねている。公的統計と比較すると、令和 6 年度賃金構造基本統計調査では 12.8 年などとなっており、概ね同様の水準となっている。

エ 正社員の平均年間給与

正社員の平均年間給与については、回答企業で単純平均すると、中小企業調査では 441.8 万円（第 1 回調査時点 432.2 万円）、大企業調査では 527.0 万円（第 1 回調査時点 522.8 万

円)となっている。ただし、第1回調査の大企業調査では、数値記載により尋ねたものの、第1回調査の中小企業調査では概ね100万円刻みの区分にて、第3回調査(中小企業調査、大企業調査の両方)では、概ね50万円刻みの区分にて尋ねたため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。公的統計については、図表1-2-6のとおりであり、統計調査により異なるものの、いずれの規模においてもさほど大きな乖離はみられない。

オ 正社員の年間総労働時間

正社員の年間総労働時間については、回答企業で単純平均すると、中小企業調査では1,938.2時間(第1回調査時点1,924.0時間)、大企業調査では2,032.9時間(第1回調査時点1,985.2時間)となっている。ただし、第1回調査においては、中小企業調査、大企業調査ともに、数値での記載を求めていたが、第3回調査においては、両調査ともに概ね50~100時間刻みの区分にて尋ねたため、各区分の中央値を回答とみなして平均している。

図表1-2-5 従業員の属性等(平均値)

	中小企業調査			大企業調査		
	第1回	第3回	n	第1回	第3回	n
正社員に占める女性の割合(%)	26.3	25.8	1,957	24.2	24.9	173
正社員の平均年齢(歳)	44.3	45.1	1,933	41.9	42.1	174
正社員の平均勤続年数(年)	14.0	14.4	1,856	14.3	14.3	168
正社員の平均年間給与(万円)	432.2	441.8	1,489	522.8	527.0	125
正社員の年間総労働時間(時間)	1924.0	1938.2	1,452	1985.2	2032.9	140

図表1-2-6 (参考)従業員の属性等(平均値)に係る公的統計のデータ

	参考値		出典	調査対象
	①令和4年度	②令和6年度		
正社員に占める女性の割合(%)	26.9	27.6	①令和4年度雇用均等基本調査 ②令和6年度雇用均等基本調査	常用労働者10人以上の民営企業
正社員の平均年間給与(万円)※1				
全体	531	565		
うち大企業(常用労働者1,000人以上)	645	669		
うち中企業(100~999人)	515	552	①令和4年度賃金構造基本統計調査	常用労働者5人以上の民営事業所・ 常用労働者10人以上の公営事業所
うち小企業(10~99人)	440	465	②令和6年度賃金構造基本統計調査	
正社員の平均年齢(歳)	42.6	42.9		
正社員の平均勤続年数(年)	12.8	12.8		
平均年間給与(万円)				
全体(正社員のみ)	523	-		
全体(正社員以外含む)	458	-		
うち従業員数30人以上の事業所	478	-		
うち従業員数10~29人の事業所	425	-	①令和4年分民間給与実態統計調査	給与所得者1人以上を含む民営事業所
うち従業員数10人未満の事業所	371	-		
平均年齢(歳)※2	47	-		
平均勤続年数(年)※2	12.7	-		
正社員の年間総労働時間(時間)※3	1,948	1,946	①令和4年毎月勤労統計調査 ②令和6年毎月勤労統計調査	常用労働者5人以上の事業所

※1：参考値は、「きまって支給する現金給与額」を12倍し、「年間賞与その他特別給与額」を加えたものである。

※2：参考値は、正社員以外を含めた数値である。

※3：参考値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

第2章 調査結果の概要

第3回調査の結果の概要についてみていく。本章では、特に記載の無い限り、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業について単純集計した結果を用い、第1回調査時点と第3回調査時点の2時点間での比較を行う形で整理している。なお、付属資料の付属統計表には、第3回調査の結果について単純集計した結果とともに、第1章1.(6)に記した方法で復元集計した結果を掲載している。

1. 人材の過不足の状況

(1) 従業員の過不足の状況

人材の過不足の状況についてみていく（図表2-1-1（中小企業）、図表2-1-2（大企業））。

従業員全体の過不足の状況については、中小企業調査によると、「不足」と「やや不足」の合計（以下「不足計」という。）は、第1回の55.5%から55.1%と、「過剰」と「やや過剰」の合計（以下「過剰計」という。）は、第1回の7.7%から8.1%と、いずれもほぼ横ばいとなっている。「過剰計」から「不足計」を差し引いた「過不足」は、▲47.8%ポイントから▲47.0%ポイントとほぼ変わらず、引き続き、人手不足感の強い状況にある。大企業調査によると、「不足計」は、第1回の66.9%から71.7%とやや増加し、「過剰計」は、第1回の5.4%から4.3%とやや低下した。「過不足」は、▲61.5%ポイントから▲67.4%ポイントと6%ポイント程度低下しており、大企業では人手不足感が強まっている。

正社員の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は第1回の53.9%から55.5%とやや上昇し、「過剰計」は前回の7.1%から6.8%とほぼ横ばいとなっている。

「過不足」は、▲46.8%ポイントから▲48.7%ポイントとマイナス幅が2%ポイント程度拡大しており、中小企業では、引き続き、正社員の不足感が強い状況にある。大企業調査によると、「不足計」は第1回の66.3%から72.2%と増加し、「過剰計」は前回の5.3%から3.2%とやや低下した。「過不足」は、▲61.0%ポイントから▲69.0%ポイントとマイナス幅が8%ポイント拡大しており、大企業では正社員の不足感が強まっている。

非正社員の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は第1回の29.9%から26.7%とやや低下、「過剰計」は第1回の6.7%から7.1%とほぼ横ばいとなっている。

「過不足」は、▲23.2%ポイントから▲19.6%ポイントとマイナス幅が4%ポイント程度縮小したものの、引き続き、非正社員の不足感がある。大企業調査によると、「不足計」は第1回の34.1%から33.0%とやや低下、「過剰計」は第1回の10.1%から7.3%とやや低下した。

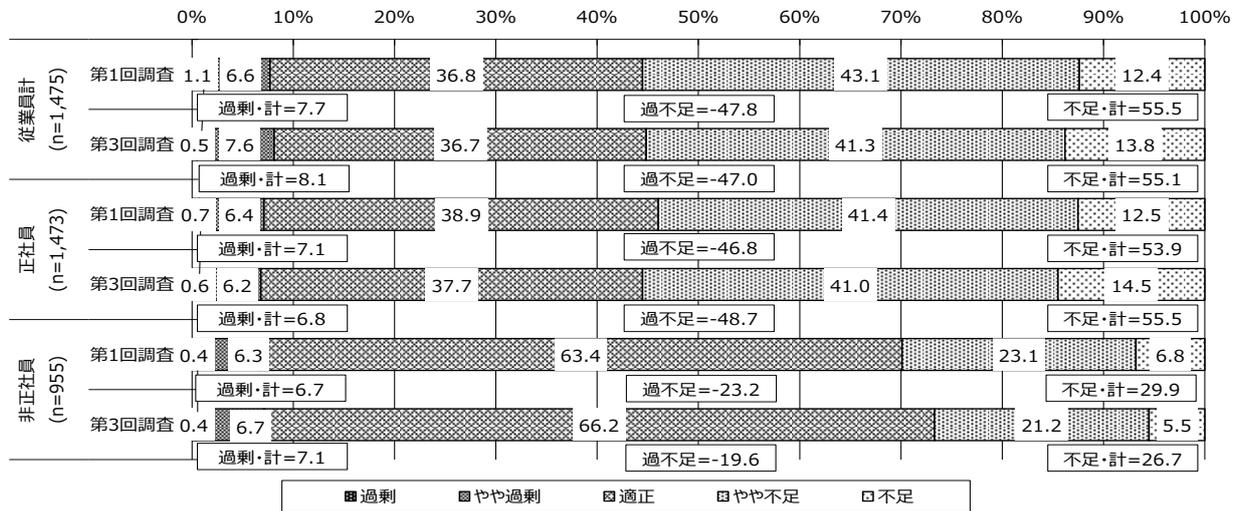
「過不足」は、▲24.0%ポイントから▲25.7%ポイントとマイナス幅が2%ポイント程度拡大しており、引き続き、非正社員の不足感がある。

総じてみると、中小企業、大企業ともに引き続き従業員の人手不足感が強い状況が続いており、正社員と非正社員の別でみると、正社員の手不足感の方が引き続きより強い状況が

続いているといえる。

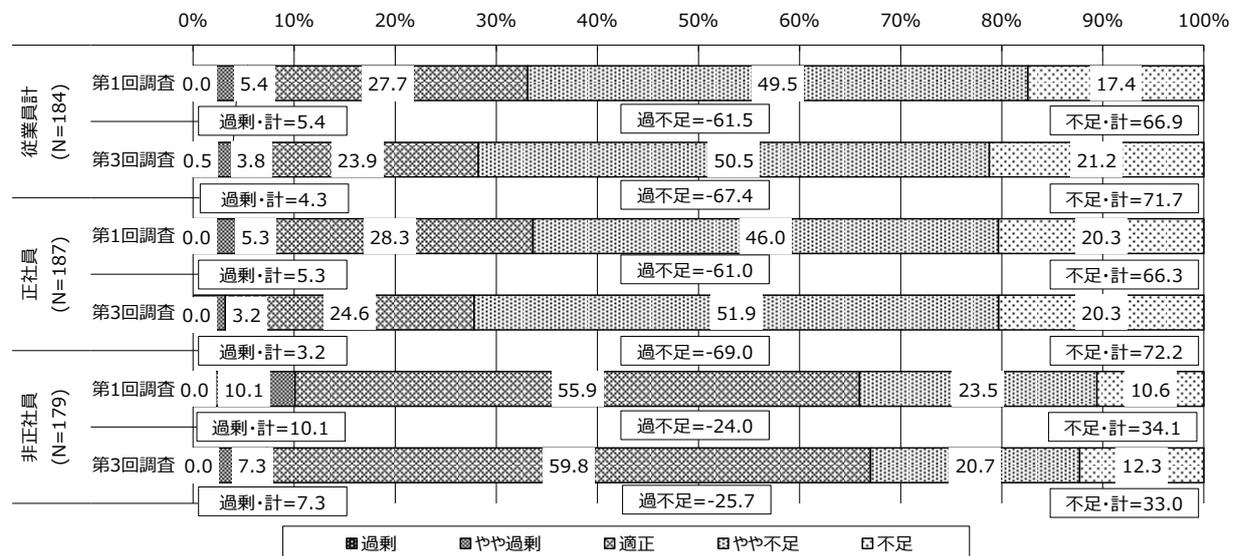
図表 2-1-1 従業員の過不足状況(中小企業)

中小企業



図表 2-1-2 従業員の過不足状況(大企業)

大企業



(2)職種・人材別の過不足の状況

職種・人材別の過不足の状況をみていく（図表 2-1-3（中小企業）、図表 2-1-4（大企業））。

経営人材の過不足の状況については、中小企業調査によると、「不足計」は、第1回の40.1%から41.5%とやや上昇し、「過剰計」は、第1回の2.0%から2.8%とほぼ横ばいとなっている。「過剰計」から「不足計」を差し引いた「過不足」は、▲38.1%ポイントから▲38.7%ポイントとほぼ変わらず、中小企業の経営人材の不足感は引き続き強い状況にある。大企業調査によると、「不足計」は、第1回の45.2%から37.4%と低下し、「過剰計」は、第1回の0.6%から2.8%とやや上昇した。「過不足」は、▲44.6%ポイントから▲34.6%ポイントと、10%ポイント程度マイナス幅が縮小したものの、大企業でも経営人材の不足感が引き続き強い状況にある。

中間管理職の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は第1回の45.1%から43.5%とやや低下し、「過剰計」は前回の5.0%から5.4%とやや上昇した。「過不足」は、▲40.1%ポイントから▲38.1%ポイントとマイナス幅が2%ポイント程度縮小したものの、中小企業の中間管理職の不足感は引き続き強い状況にある。大企業調査によると、「不足計」は第1回の42.6%から47.7%と上昇した一方、「過剰計」は第1回の18.1%から12.0%と低下した。「過不足」は、▲24.5ポイントから▲35.7ポイントと、マイナス幅が11%ポイント程度拡大しており、大企業で中間管理職の不足感が強まっている。

デジタル化を担う人材の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は第1回の72.1%から71.2%とほぼ横ばいであり、「過剰計」は第1回の0.3%から0.7%とほぼ横ばいとなっている。「過不足」は、▲71.8%ポイントから▲70.5%ポイントとほぼ変わらず、中小企業のデジタル化を担う人材の不足感は引き続き強い状況にある。大企業調査によると、「不足計」は第1回の77.7%から81.2%とやや上昇し、「過剰計」は0.0%と横ばいとなっている。「過不足」は、▲77.7%ポイントから▲81.2%ポイントとマイナス幅は4%ポイント程度拡大しており、大企業でデジタル化を担う人材の不足感が強まっている。

事務職の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は第1回の21.5%から23.7%にやや上昇し、「過剰計」は第1回の9.9%から8.8%とほぼ横ばいとなっている。「過不足」は、▲11.6%ポイントから▲14.9%ポイントとマイナス幅が3%ポイント程度拡大しており、中小企業の事務職の不足感は強まっている。大企業調査によると、「不足計」は第1回の28.2%から27.7%とやや低下し、「過剰計」は第1回の11.4%から9.7%とやや低下した。「過不足」は、▲16.8%ポイントから▲18.0%ポイントと、マイナス幅が1%ポイント程度拡大しており、大企業で引き続き事務職の不足感がある。

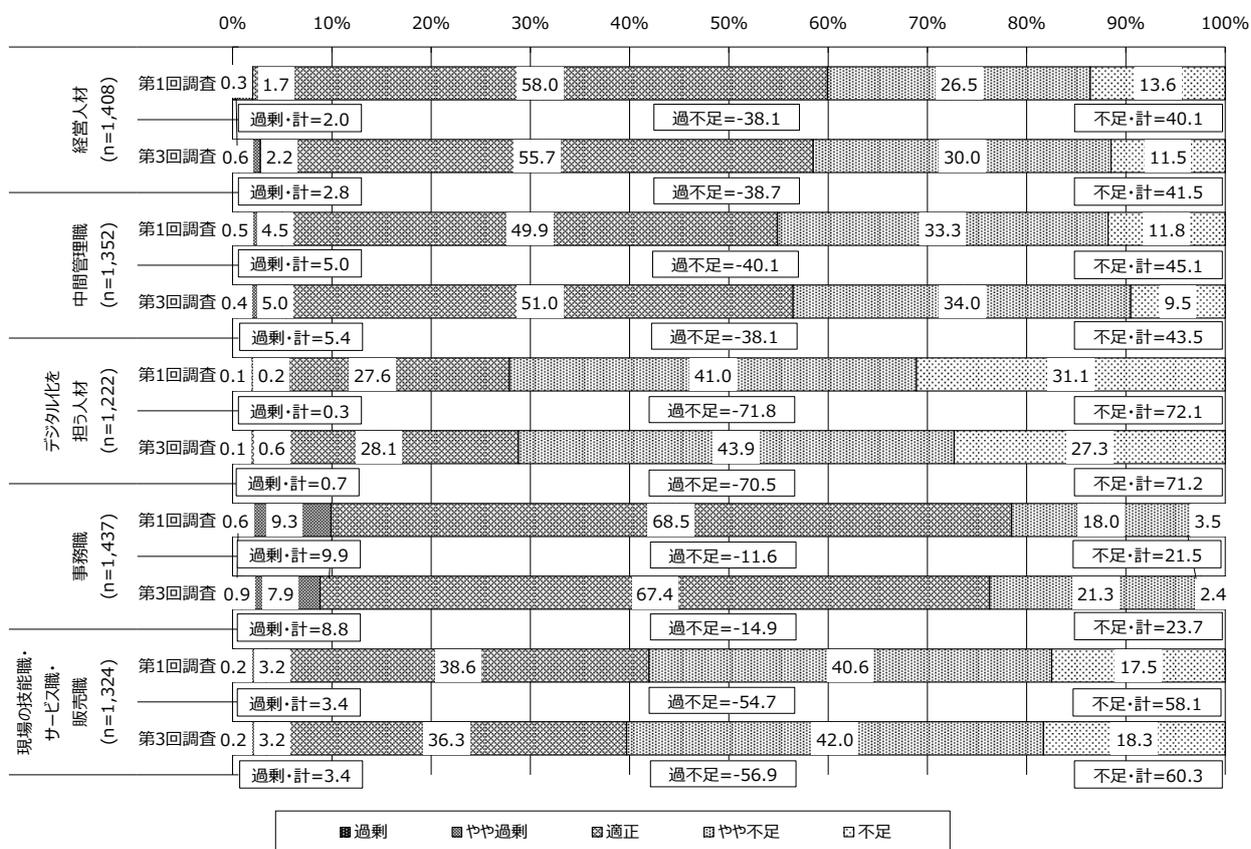
現場の技能職・サービス職・販売職の過不足状況については、中小企業調査によると、「不足計」は第1回の58.1%から60.3%にやや上昇し、「過剰計」は3.4%と横ばいとなっている。「過不足」は、▲54.7%ポイントから▲56.9%ポイントとマイナス幅が2%ポイント程度拡大しており、中小企業の現場の職種の不足感は強まっている。大企業調査によると、「不足

計」は前回の72.9%から83.1%と上昇し、「過剰計」は第1回の2.4%から1.2%とやや低下した。「過不足」は、▲70.5%ポイントから▲81.9%ポイントと、マイナス幅が11%ポイント程度拡大しており、大企業でも現場の職種の不足感が強まっている。

中小企業調査、大企業調査を総じてみると、デジタル化を担う人材や、現場の技能職・サービス職・販売職をはじめとして、引き続き、人手不足感が強い状況にある。

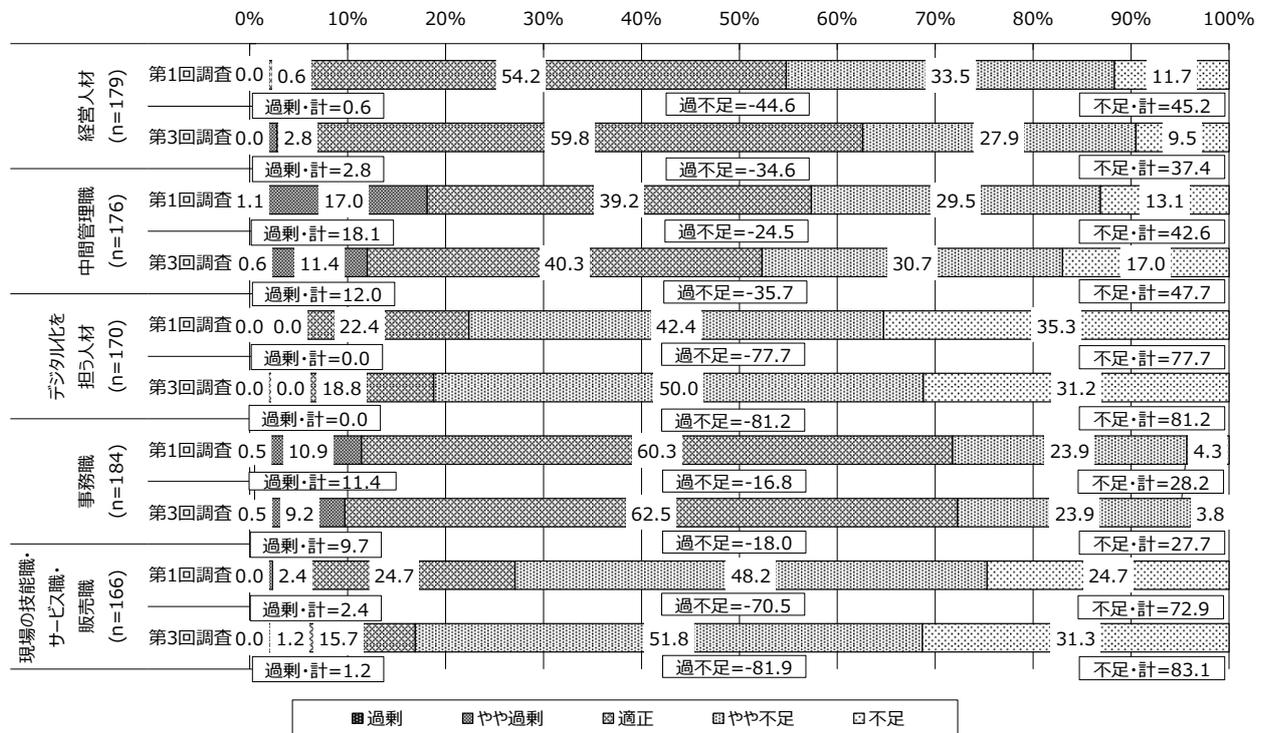
図表 2-1-3 職種・人材別の過不足状況(中小企業)

中小企業



図表 2-1-4 職種・人材別の過不足状況(大企業)

大企業



次に人員・人材の過不足についてどのような状況かを複数回答で尋ねた雇用人員（人手）の状況についてみていく（図表 2-1-5（中小企業）、図表 2-1-6（大企業））。

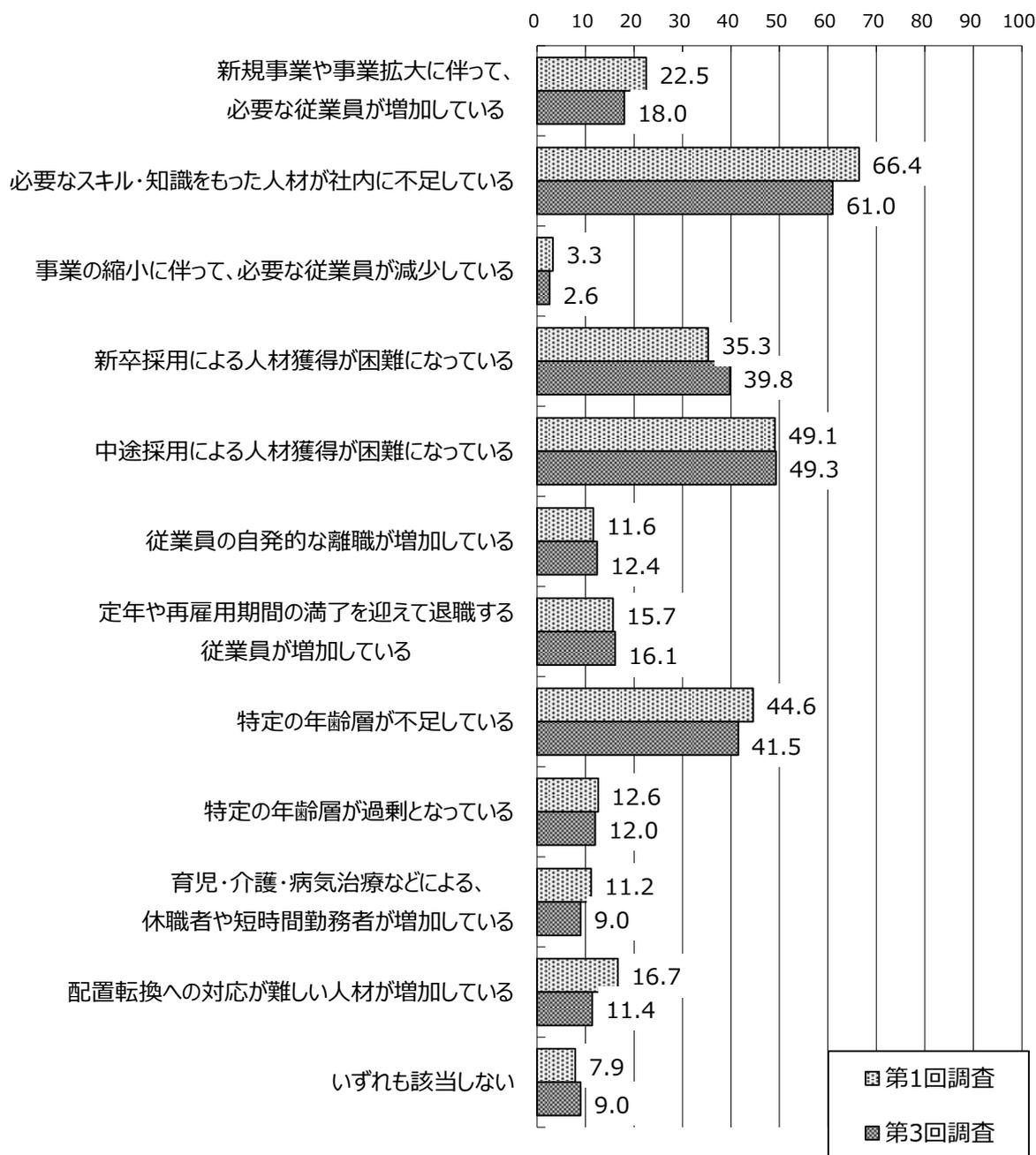
第 1 回調査からの変動幅が相対的に大きかったものとして 4%ポイント以上の変動幅のものを中心にみていくと、中小企業調査では、「新卒採用による人材獲得が困難になっている」（第 1 回比+4.5%ポイント）で 4%ポイント以上の上昇がみられる一方で、「必要なスキル・知識をもった人材が社内に不足している」（▲5.4%ポイント）、「配置転換への対応が難しい人材が増加している」（▲5.3%ポイント）、「新規事業や事業拡大に伴って、必要な従業員が増加している」（▲4.5%ポイント）では、4%ポイント以上の低下がみられる。

大企業調査では、「新卒採用による人材獲得が困難になっている」（+15.6%ポイント）、「中途採用による人材獲得が困難になっている」（+4.2%ポイント）で 4%ポイント以上の上昇がみられる一方で、「従業員の自発的な離職が増加している」（▲9.9%ポイント）、「新規事業や事業拡大に伴って、必要な従業員が増加している」（▲7.8%ポイント）、「特定の年齢層が過剰となっている」（▲7.2%ポイント）、「育児・介護・病気治療などによる、休職者や短時間勤務者が増加している」（▲5.7%ポイント）では、4%ポイント以上の低下がみられる。

中小企業調査、大企業調査に共通して、新卒採用による人材獲得の困難性の高まりがみられる。一方で、新規事業や事業拡大に伴う必要な従業員の増加については低下している。

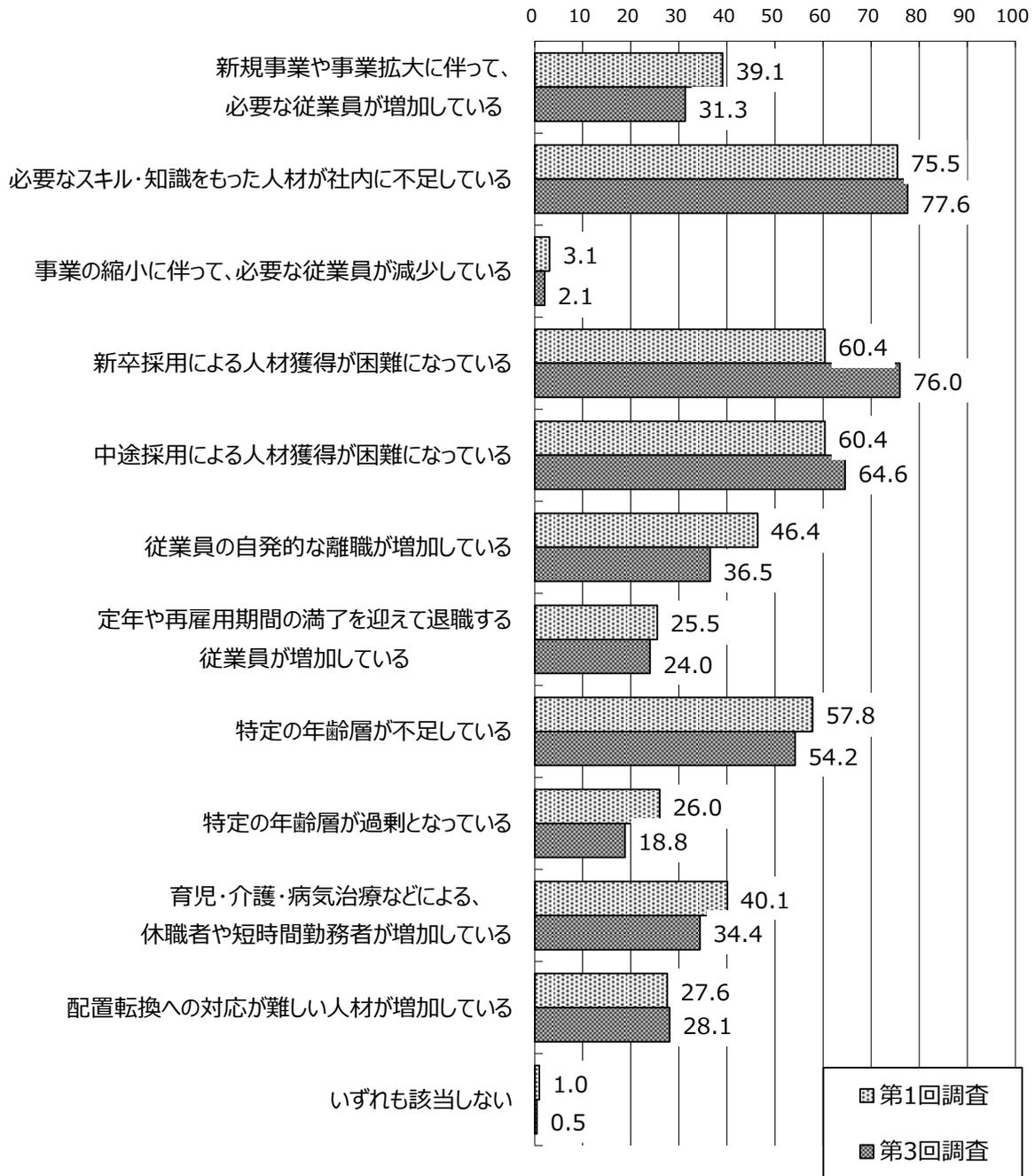
図表 2-1-5 雇用人員(人手)の状況(中小企業)

中小企業 (n=1,488)



図表 2-1-6 雇用人員(人手)の状況(大企業)

大企業 (n=192)

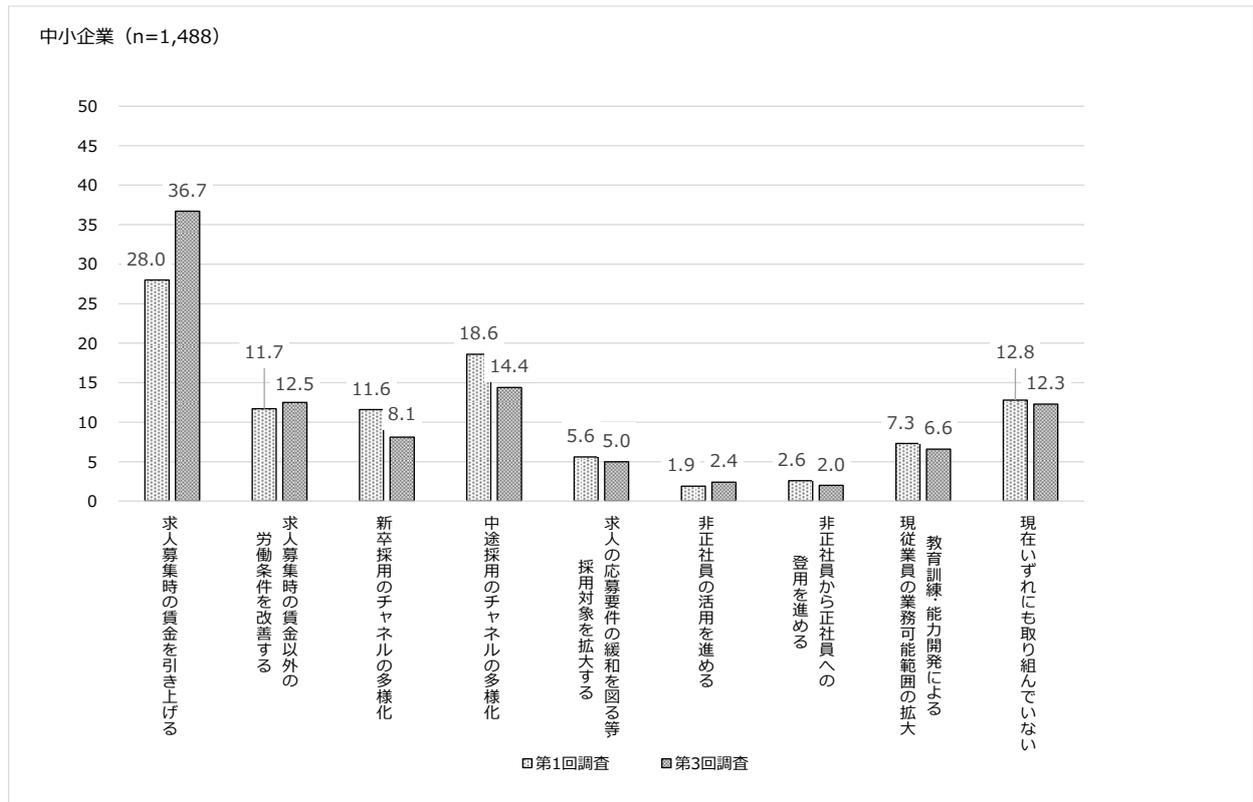


(3)人材確保のために重視している取組

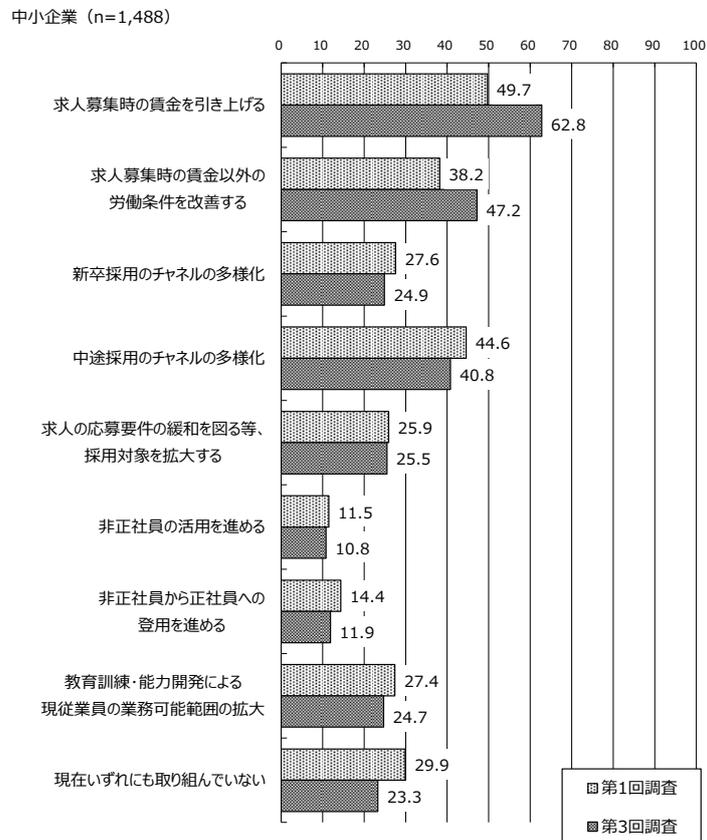
人材確保のために重視している取組の上位3位までについてみていく（図表2-1-7・2-1-8（中小企業）、図表2-1-9・2-1-10（大企業））。第1回調査からの変動幅が相対的に大きかったものとして5%ポイント以上の変動幅のものを中心にみていくと、中小企業調査では、第1位（最も重視している取組）においては、「求人募集時の賃金を引き上げる」（第1回比+8.7%ポイント）で5%ポイント以上の上昇がみられる。3位以内にあげられた取組においては、「求人募集時の賃金を引き上げる」（+13.1%ポイント）、「求人募集時の賃金以外の労働条件を改善する」（+9.0%ポイント）で5%ポイント以上の上昇がみられる一方で、「現在いずれにも取り組んでいない」（▲6.6%ポイント）で5%ポイント以上の低下がみられる。

大企業調査では、第1位（最も重視している取組）においては、「求人募集時の賃金を引き上げる」（+16.0%ポイント）で5%ポイント以上の上昇がみられる一方で「教育訓練・能力開発による現従業員の業務可能範囲の拡大」（▲5.3%ポイント）で5%ポイント以上の低下がみられる。3位以内にあげられた取組においては、「求人募集時の賃金を引き上げる」（+19.7%ポイント）、「求人募集時の賃金以外の労働条件を改善する」（14.4%ポイント）で5%ポイント以上の上昇がみられる一方で、「教育訓練・能力開発による現従業員の業務可能範囲の拡大」（▲17.0%ポイント）、「非正社員から正社員への登用を進める」（▲8.0%ポイント）、「現在いずれにも取り組んでいない」（▲5.4%ポイント）で5%ポイント以上の低下がみられる。

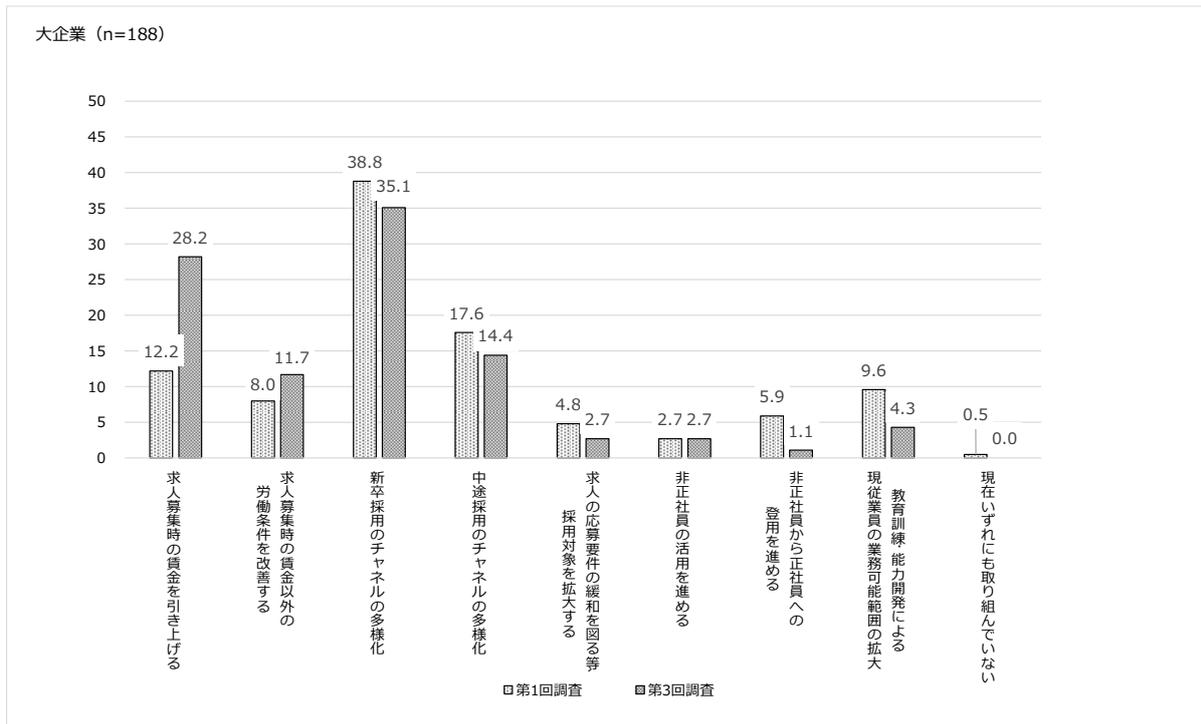
図表 2-1-7 人材確保のために重視している取組(1位、SA)(中小企業)



図表 2-1-8 人材確保のために重視している取組(1位から3位の MA)(中小企業)

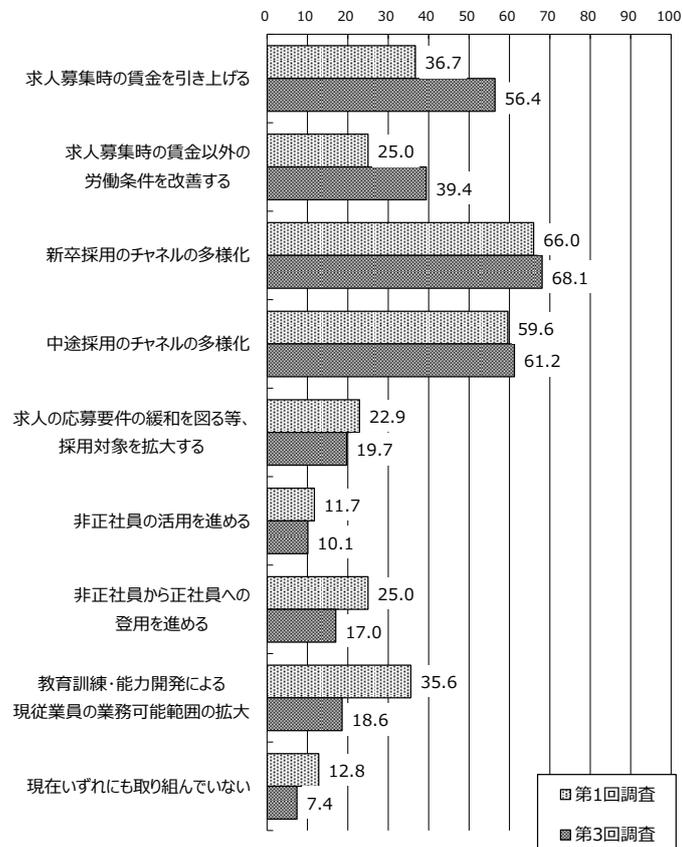


図表 2-1-9 人材確保のために重視している取組(1位、SA)(大企業)



図表 2-1-10 人材確保のために重視している取組(1位から3位の MA)(大企業)

大企業 (n=188)



2. 人材マネジメント

(1) 人材マネジメントに関する取組

人材マネジメントに関する取組の実施状況について「雇用管理」「人材マネジメント」「人材育成」の3ブロックごとにみていく（図表 2-2-1（中小企業・正社員）、図表 2-2-2（中小企業・非正社員）、図表 2-2-3（大企業・正社員）、図表 2-2-4（大企業・非正社員））。

ア 「雇用管理」の6項目

まず、「雇用管理」として分類した6項目の取組について、第1回調査からの変動幅が相対的に大きかったものとして、3%ポイント以上の変動幅のものを中心にみていく。

中小企業調査によると、正社員では、「職場における安全衛生対策の強化」（第1回比▲3.0%ポイント）において3%ポイント以上の幅での取組の後退がみられる。「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」（+2.5%ポイント）は小幅ながら取組の進展がみられる。非正社員では、「様々なハラスメントに対する防止対策」（+4.5%ポイント）、「仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援」（+3.7%ポイント）の2項目において3%ポイント以上の幅で取組の進展がみられる。

大企業調査によると、正社員では、「長時間労働の防止策」（▲4.1%ポイント）、「職場における安全衛生対策の強化」（▲3.2%ポイント）の2項目において、3%ポイント以上の幅で取組の後退がみられる。非正社員では、「従業員のメンタルヘルスの向上」（+4.4%）において、3%ポイント以上の幅で取組の進展がみられる。一方で、「職場における安全衛生対策の強化」（▲3.3%ポイント）は3%ポイント以上の幅で取組の後退がみられる。

大企業の取組割合が中小企業に比べて高い傾向は変わらなかった。

イ 「人材マネジメント」の8項目

次に、「人材マネジメント」として分類した8項目の取組について同様にみていく。

中小企業調査によれば、正社員では、「優秀な人材の積極的な登用・抜擢」（▲6.5%ポイント）、「業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大」（▲3.2%ポイント）の2項目において、3%ポイント以上の幅で取組の後退がみられる。非正社員では、3%ポイント以上の変動はみられないが、「優秀な人材の積極的な登用・抜擢」（+2.3%ポイント）、「職種別賃金の導入」（+2.2%ポイント）は小幅ながら取組の進展がみられる。

大企業調査によると、正社員では、「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」（+6.3%ポイント）、「定期的な面談とフィードバックの実施」（+4.7%ポイント）、「職種別賃金の導入」（+3.7%ポイント）の3項目において、3%ポイント以上の幅で取組の進展がみられる。一方で、「優秀な人材の積極的な登用・抜擢」（▲8.4%ポイント）において、3%ポイント以上の幅で取組の後退がみられる。非正社員では、「企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力」（+4.9%ポイント）において、3%ポイント以上の幅で取組の進

展がみられる。一方で、「優秀な人材の積極的な登用・抜擢」(▲4.4%ポイント)において、3%ポイント以上の幅で取組の後退がみられる。

なお、「職務記述書の導入」についてみると、中小企業調査の正社員で 8.5% (▲1.1%ポイント)、非正社員で 3.3% (▲0.1%ポイント)、大企業調査の正社員で 13.0% (▲1.6%ポイント)、非正社員で 6.6% (▲0.5%ポイント) とあまり進展はみられない。

ウ 「人材育成」の 6 項目

つづいて、「人材育成」として分類した 6 項目の取組について同様にみていく。

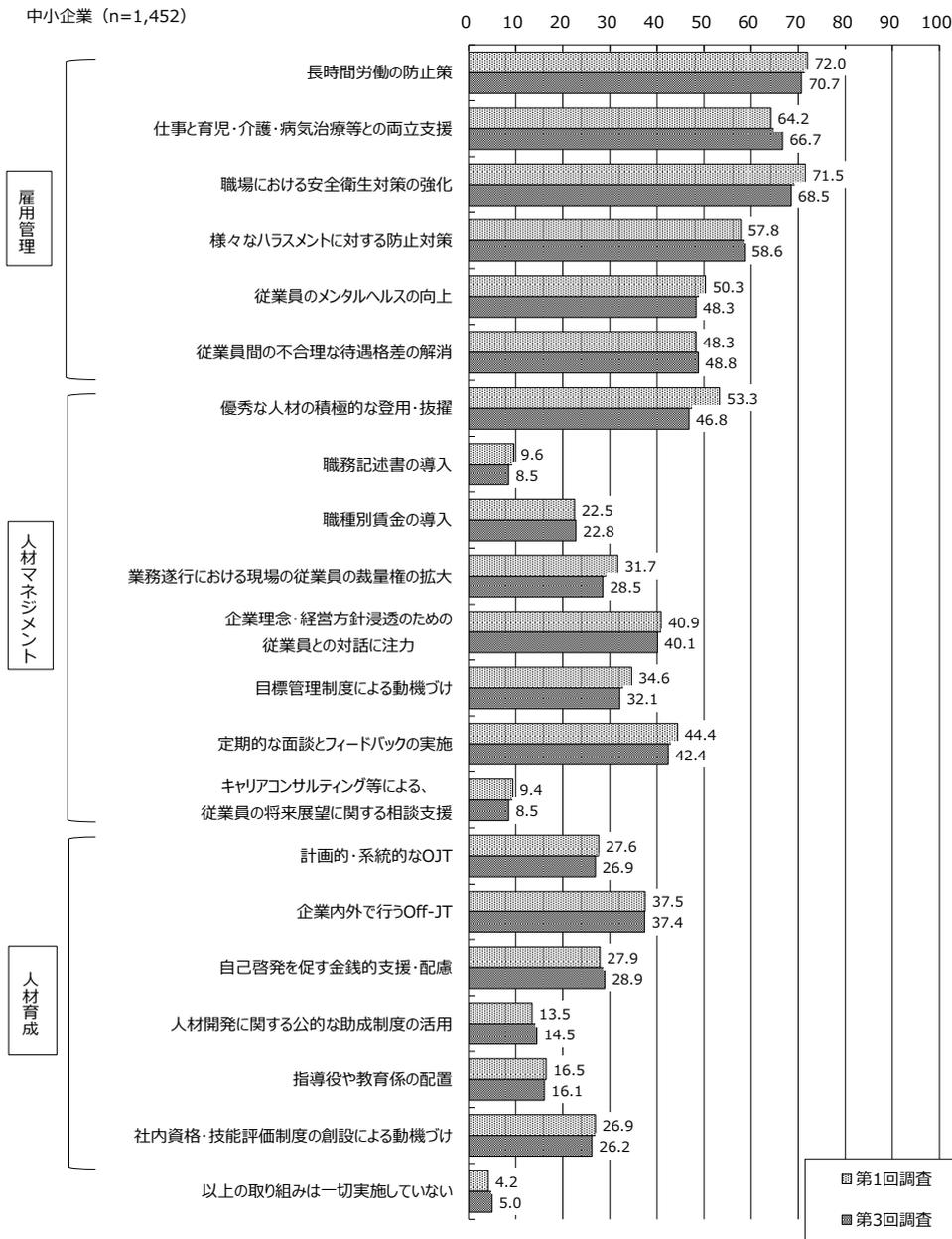
中小企業調査では、正社員、非正社員ともに、3%ポイント以上の幅で変動のあった取組はなく、いずれも小幅な動きとなっている。

大企業調査の正社員では、「企業内外で行う Off-JT」(+7.8%ポイント)、「指導役や教育係の配置」(+3.6%ポイント)の 2 項目において、3%ポイント以上の幅で取組の進展がみられる。一方で、「社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ」(▲3.6%ポイント)、「自己啓発を促す金銭的支援・配慮」(▲3.1%ポイント)の 2 項目において、3%ポイント以上の幅で取組の後退がみられる。非正社員では、「計画的・系統的な OJT」(+8.7%ポイント)、「企業内外で行う Off-JT」(+7.1%ポイント)、「自己啓発を促す金銭的支援・配慮」(+3.3%ポイント)の 3 項目において、3%ポイント以上の幅で進展がみられる。

このように、大企業において非正社員を中心に人材育成の取組の進展がみられるが、それに比べると中小企業での人材育成の取組の進展は小幅なものにとどまった。

ここで特に、人材育成において重要な取組である OJT と Off-JT について確認しておく。「計画的・系統的な OJT」の取組割合は、中小企業調査の正社員で 26.9% (▲0.7%ポイント)、非正社員で 13.2% (▲0.4%ポイント)、大企業調査の正社員で 69.8% (+1.6%ポイント)、非正社員で 42.6% (+8.7%ポイント)となっている。また、「企業内外で行う Off-JT」の取組割合は、中小企業調査の正社員で 37.4% (▲0.1%ポイント)、非正社員で 13.4% (+2.7%ポイント)、大企業調査の正社員で 81.8% (+7.8%ポイント)、非正社員で 37.2% (+7.1%ポイント)となっている。OJT、Off-JT ともに、大企業の方が進展の幅が相対的に大きく、取組格差が拡大しているといえる。

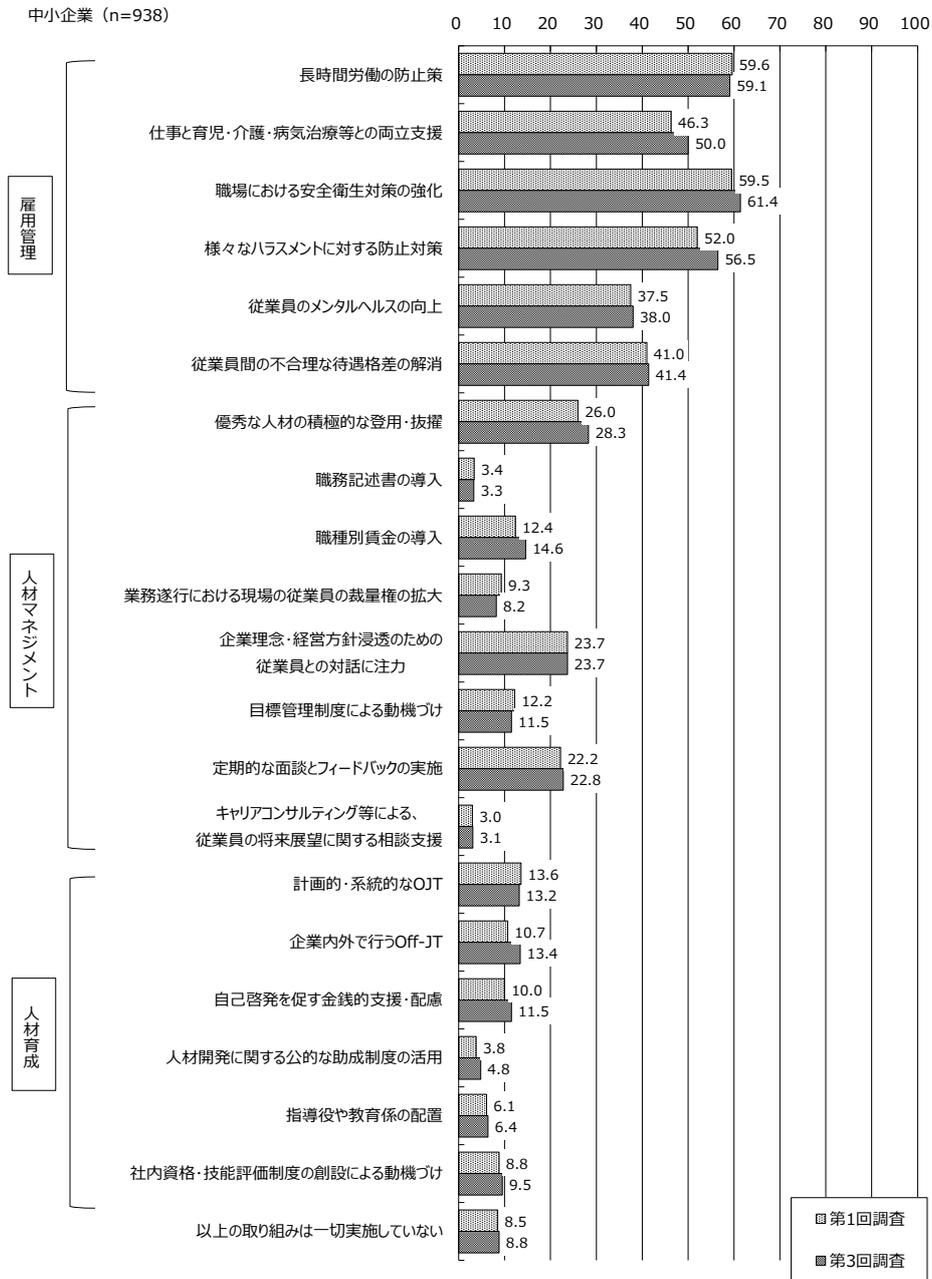
図表 2-2-1 人材マネジメントに関する取組の実施状況(中小企業・正社員)



※「該当者がいない（そもそも正社員がいない）」と回答した企業を除いたうえで集計。

取組	第1回調査 (%)	第3回調査 (%)	変化%
長時間労働の防止策	72.0	70.7	-1.3
仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	64.2	66.7	2.5
職場における安全衛生対策の強化	71.5	68.5	-3.0
様々なハラスメントに対する防止対策	57.8	58.6	0.8
従業員のメンタルヘルスの向上	50.3	48.3	-2.0
従業員間の不合理な待遇格差の解消	48.3	48.8	0.5
優秀な人材の積極的な登用・抜擢	53.3	46.8	-6.5
職務記述書の導入	9.6	8.5	-1.1
職種別賃金の導入	22.5	22.8	0.3
業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	31.7	28.5	-3.2
企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	40.9	40.1	-0.8
目標管理制度による動機づけ	34.6	32.1	-2.5
定期的な面談とフィードバックの実施	44.4	42.4	-2.0
キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	9.4	8.5	-0.9
計画的・系統的なOJT	27.6	26.9	-0.7
企業内外で行うOff-JT	37.5	37.4	-0.1
自己啓発を促す金銭的支援・配慮	27.9	28.9	1.0
人材開発に関する公的な助成制度の活用	13.5	14.5	1.0
指導役や教育係の配置	16.5	16.1	-0.4
社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	26.9	26.2	-0.7
以上の取り組みは一切実施していない	4.2	5.0	0.8

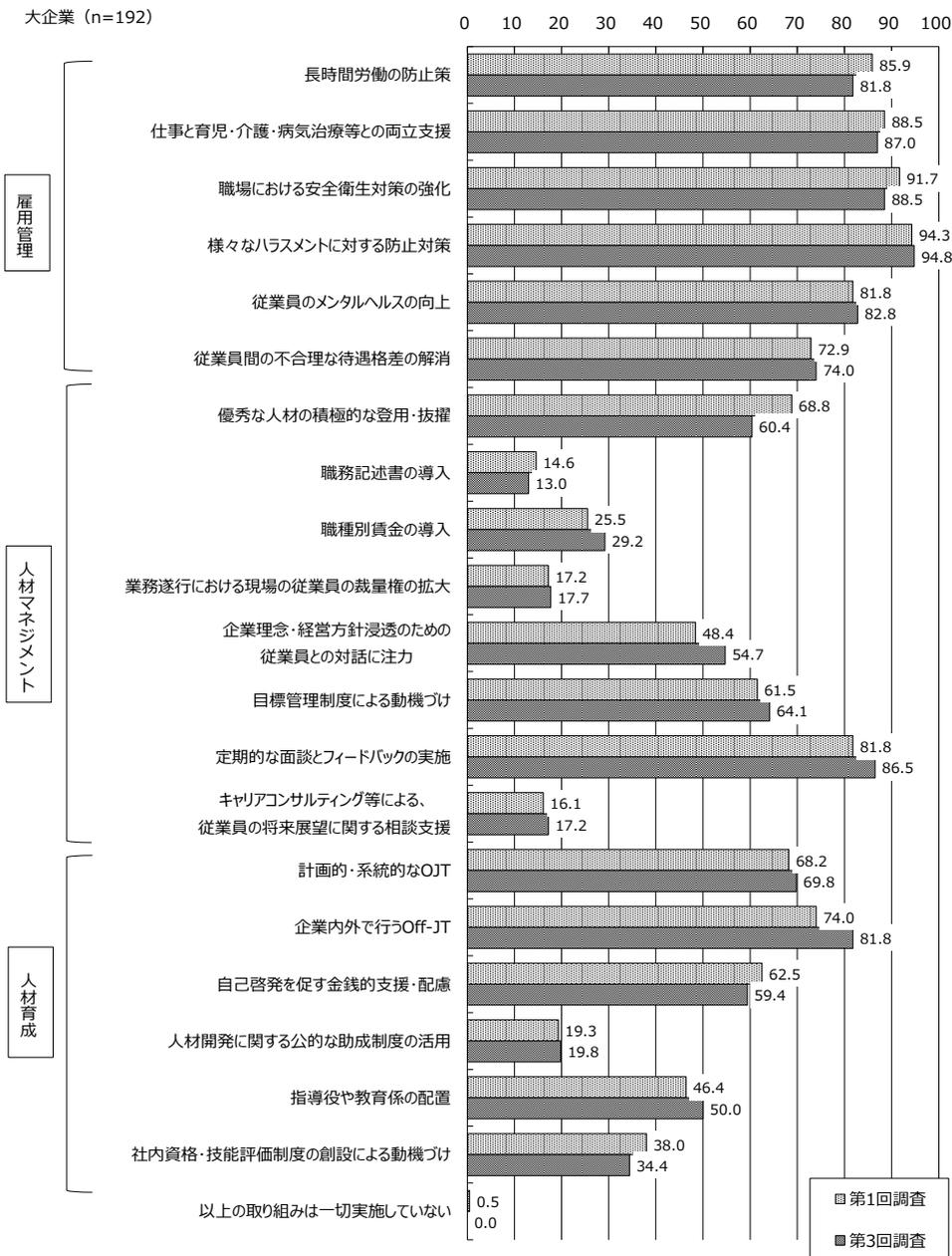
図表 2-2-2 人材マネジメントに関する取組の実施状況(中小企業・非正社員)



※「該当者がいない(そもそも非正社員がいない)」と回答した企業を除いたうえで集計。

変化%	長時間労働の防止策	仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	職場における安全衛生対策の強化	様々なハラスメントに対する防止対策	従業員のメンタルヘルスの向上	従業員間の不合理な待遇格差の解消	優秀な人材の積極的な登用・抜擢	職務記述書の導入	職種別賃金の導入	業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	目標管理制度による動機づけ	定期的な面談とフィードバックの実施	キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	計画的・系統的なOJT	企業内外で行うOff-JT	自己啓発を促す金銭的支援・配慮	人材開発に関する公的な助成制度の活用	指導役や教育係の配置	社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	以上	の	取	り	組	み	は	一	切	実	施	し		
-0.5	3.7	1.9	4.5	0.5	0.4	2.3	-0.1	2.2	-1.1	0.0	-0.7	0.6	0.1	-0.4	2.7	1.5	1.0	0.3	0.7	0.3														

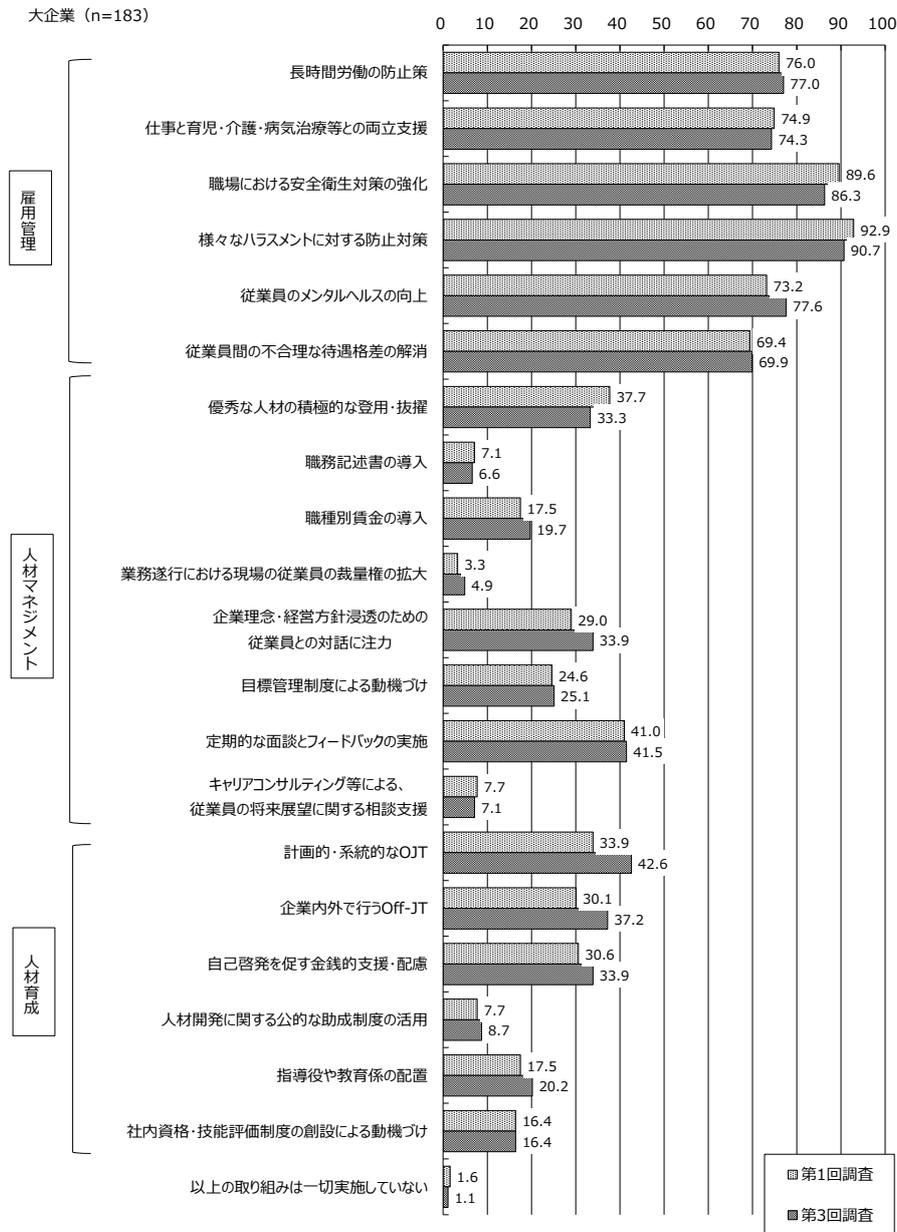
図表 2-2-3 人材マネジメントに関する取組の実施状況(大企業・正社員)



※「該当者がいない(そもそも正社員がいない)」と回答した企業を除いたうえで集計。

取組	変化%
長時間労働の防止策	-4.1
仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	-1.5
職場における安全衛生対策の強化	-3.2
様々なハラスメントに対する防止対策	0.5
従業員のメンタルヘルスの向上	1.0
従業員間の不合理な待遇格差の解消	1.1
優秀な人材の積極的な登用・抜擢	-8.4
職務記述書の導入	-1.6
職種別賃金の導入	3.7
業務遂行における現場の従業員の裁量権の拡大	0.5
企業理念・経営方針浸透のための従業員との対話に注力	6.3
目標管理制度による動機づけ	2.6
定期的な面談とフィードバックの実施	4.7
キャリアコンサルティング等による、従業員の将来展望に関する相談支援	1.1
計画的・系統的なOJT	1.6
企業内外で行うOff-JT	7.8
自己啓発を促す金銭的支援・配慮	-3.1
人材開発に関する公的な助成制度の活用	0.5
指導役や教育係の配置	3.6
社内資格・技能評価制度の創設による動機づけ	-3.6
以上の取り組みは一切実施していない	-0.5

図表 2-2-4 人材マネジメントに関する取組の実施状況(大企業・非正社員)



※「該当者がいない（そもそも非正社員がいない）」と回答した企業を除いたうえで集計。

変化%	長時間労働の防止策	仕事と育児・介護・病気治療等との両立支援	強化	職場における安全衛生対策の	様々なハラスメントに対する	上	従業員のメンタルヘルスの向	の	従業員間の不合理な待遇格差	優秀な人材の積極的な登用・	職務記述書の導入	職種別賃金の導入	業務遂行における現場の従業	め	企業理念・経営方針浸透のた	目標管理制度による動機づけ	定期的な面談とフィードバック	に関する相談支援	キャリアコンサルティング等	計画的・系統的なOJT	企業内外で行うOff-JT	自己啓発を促す金銭的支援・	制度の活用	人材開発に関する公的な助成	指導役や教育係の配置	社内資格・技能評価制度の創	設	て
	1.0	-0.6	-3.3	-2.2	4.4	0.5	-4.4	-0.5	2.2	1.6	4.9	0.5	0.5	-0.6	8.7	7.1	3.3	1.0	2.7	0.0	-0.5							

(2)働き方や人材育成に関する制度の実施状況

働き方や人材育成に関する制度の実施状況についてみていく（図表 2-2-5（中小企業）、図表 2-2-6（大企業））。

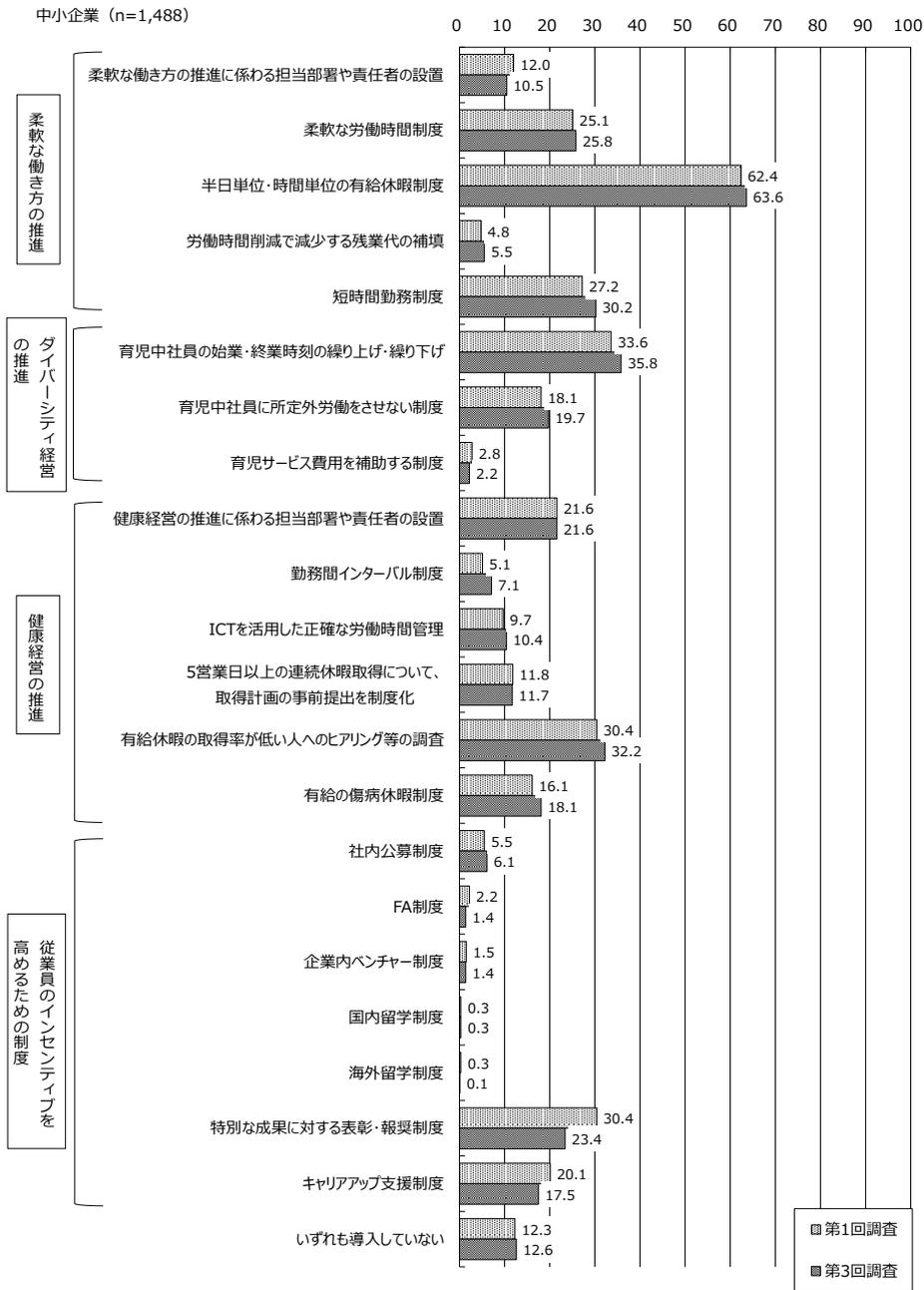
「柔軟な働き方の推進」として分類した 5 項目の制度について、第 1 回調査からの変動幅が相対的に大きかったものとして、3%ポイント以上の変動幅のものを中心にみていく。中小企業調査では「短時間勤務制度」（第 1 回比+3.0%ポイント）において、大企業調査では「半日単位・時間単位の有給休暇制度」（+3.6%ポイント）において、3%ポイント以上の進展がみられる。

「ダイバーシティ経営の推進」として分類した、育児中の社員への支援のための 3 項目の制度について同様にみると、中小企業調査、大企業調査ともに、3%ポイント以上の変動のある項目はなかった。中小企業調査では、「育児中社員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（+2.2%ポイント）、「育児中社員に所定外労働をさせない制度」（+1.6%ポイント）の 2 項目において、大企業調査では 3 項目すべて（+2.1%ポイント）で小幅ながら進展がみられる。

「健康経営の推進」として分類した 6 項目の制度について同様にみると、中小企業調査では 3%ポイント以上の変動のある項目はなかった。「勤務間インターバル制度」（+2.0%ポイント）、「有給の傷病休暇制度」（+2.0%ポイント）等で、小幅ながら進展がみられる。大企業調査では「健康経営の推進に係わる担当部署や責任者の設置」（+6.2%ポイント）、「有給休暇の取得率が低い人へのヒアリング等の調査」（+3.1%ポイント）、の 2 項目において、3%ポイント以上の進展がみられる。一方で、「5 営業日以上連続休暇取得について、取得計画の事前提出を制度化」（▲6.7%ポイント）において、3%ポイント以上の変動幅で縮小がみられる。

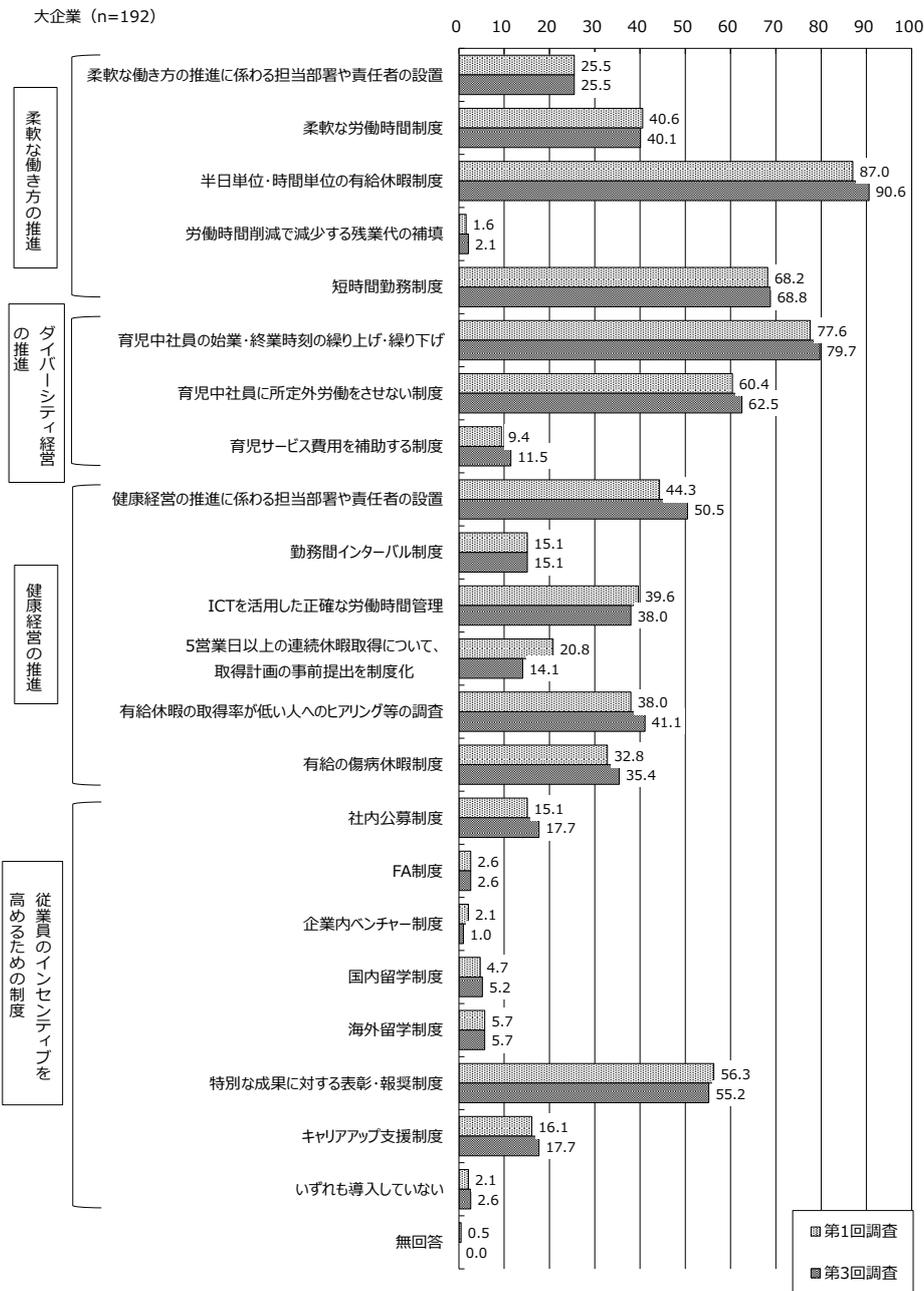
「従業員のインセンティブを高めるための制度」として分類した 7 項目の制度について同様にみると、中小企業調査では、3%ポイント以上の進展があったものはなく、他方で「特別な成果に対する表彰・報奨制度」（▲7.0%ポイント）などにおいて制度の縮小がみられる。大企業調査でも、3%ポイント以上の進展があったものはなく、小幅な動きとなった。

図表 2-2-5 働き方や人材育成に関する制度の実施状況(中小企業)



項目	変化%
柔軟な働き方の推進に係わる担当部署や責任者の設置	-1.5
柔軟な労働時間制度	0.7
半日単位・時間単位の有給休暇制度	1.2
労働時間削減で減少する残業代の補填	0.7
短時間勤務制度	3.0
育児中社員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	2.2
育児中社員に所定外労働をさせない制度	1.6
育児サービス費用を補助する制度	-0.6
健康経営の推進に係わる担当部署や責任者の設置	0.0
勤務間インターバル制度	2.0
ICTを活用した正確な労働時間管理	0.7
5営業日以上連続休暇取得について、取得計画の事前提出を制度化	-0.1
有給休暇の取得率が低い人へのヒアリング等の調査	1.8
有給の傷病休暇制度	2.0
社内公募制度	0.6
FA制度	-0.8
企業内ベンチャー制度	-0.1
国内留学制度	0.0
海外留学制度	-0.2
特別な成果に対する表彰・報奨制度	-7.0
キャリアアップ支援制度	-2.6
いずれも導入していない	0.3

図表 2-2-6 働き方や人材育成に関する制度の実施状況(大企業)



調査項目	第1回調査 (%)	第3回調査 (%)	変化%
柔軟な働き方の推進に係わる担当部署や責任者の設置	25.5	25.5	0.0
柔軟な労働時間制度	40.6	40.1	-0.5
半日単位・時間単位の有給休暇制度	87.0	90.6	3.6
労働時間削減で減少する残業代の補填	1.6	2.1	0.5
短時間勤務制度	68.2	68.8	0.6
育児中社員の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	77.6	79.7	2.1
育児中社員に所定外労働をさせない制度	60.4	62.5	2.1
育児サービス費用を補助する制度	9.4	11.5	2.1
健康経営の推進に係わる担当部署や責任者の設置	44.3	50.5	6.2
勤務間インターバル制度	15.1	15.1	0.0
ICTを活用した正確な労働時間管理	39.6	38.0	-1.6
5営業日以上連続休暇取得について、取得計画の事前提出を制度化	20.8	14.1	-6.7
有給休暇の取得率が低い人へのヒアリング等の調査	38.0	41.1	3.1
有給の傷病休暇制度	32.8	35.4	2.6
社内公募制度	15.1	17.7	2.6
FA制度	2.6	2.6	0.0
企業内ベンチャー制度	2.1	1.0	-1.1
国内留学制度	4.7	5.2	0.5
海外留学制度	5.7	5.7	0.0
特別な成果に対する表彰・報奨制度	56.3	55.2	-1.1
キャリアアップ支援制度	16.1	17.7	1.6
いずれも導入していない	2.1	2.6	0.5
無回答	0.5	0.0	-0.5

3. 人材育成・教育訓練

人材育成のための研修（Off-JT）⁸の実施状況や、各企業が支出した能力開発費の状況についてみていく。

(1) 人材育成のための研修の受講者の割合

従業員全体に占める研修受講者の割合をみていく（図表 2-3-1・2-3-2（中小企業）、図表 2-3-3・2-3-4（大企業））。

中小企業調査では、第1回調査よりも「研修は実施していない」（第1回比▲2.5%ポイント）、「20%未満」（▲3.1%ポイント）の割合が低下し、「20～40%未満」（+1.7%ポイント）、「40～60%未満」（+1.2%ポイント）、「60～80%未満」（+1.7%ポイント）、「80%以上」（+0.9%ポイント）の割合が上昇している。遷移表⁹をみると、個々の企業の動きは様々であるものの、全体としては、受講者割合の分布には上昇方向へのシフトがみられ、概ね増加傾向にあることがうかがえる。

大企業調査では、第1回調査よりも「研修は実施していない」（▲2.8%ポイント）、「20%未満」（▲14.1%ポイント）の割合が低下し、「20～40%未満」（+5.7%ポイント）、「40～60%未満」（+7.1%ポイント）、「60～80%未満」（+2.8%ポイント）、「80%以上」（+1.4%ポイント）の割合が上昇している。遷移表をみると、個々の企業の動きは様々ではあるものの、全体としては、受講者割合の分布には上昇方向へのシフトがみられ、概ね増加傾向にあることがうかがえる。

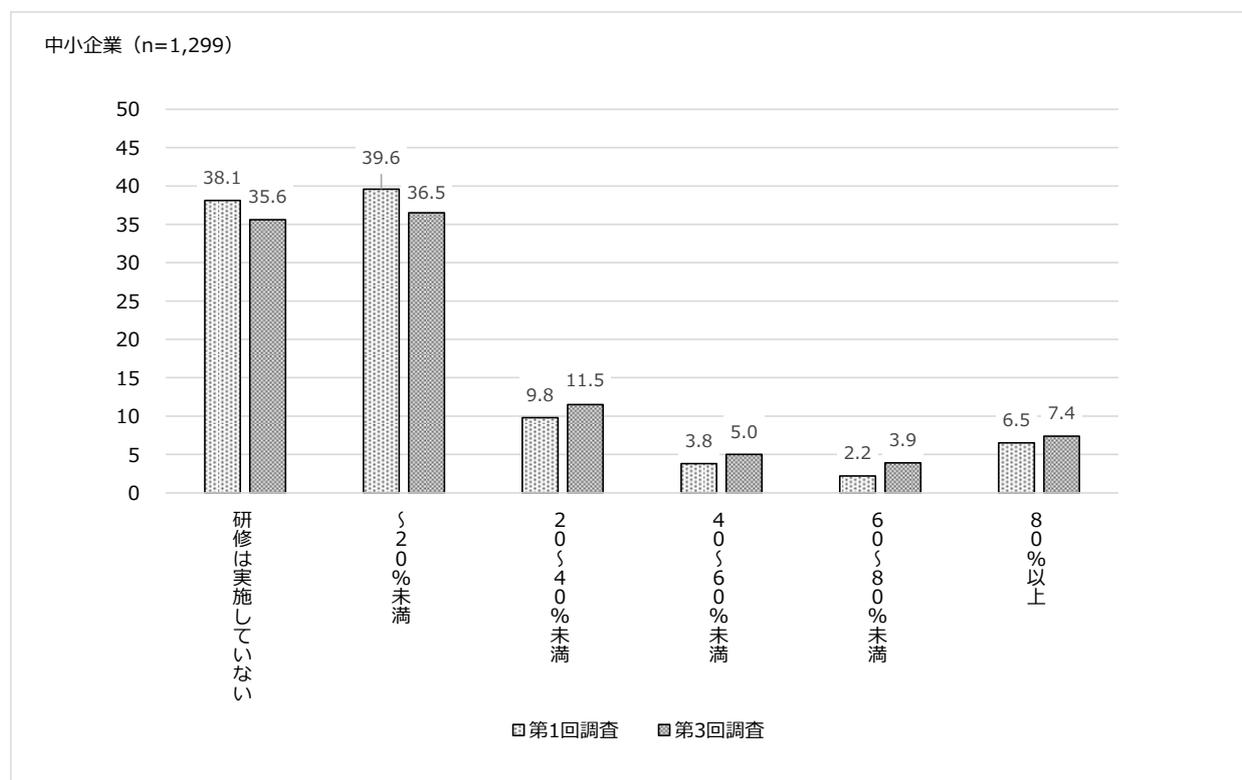
受講者割合自体は、引き続き大企業の方が高く、企業規模による取組格差はみられるものの、中小企業、大企業ともに全体として受講者割合は概ね増加傾向にあることが分かる。

⁸ 人材育成のための研修に関しては、調査票において次のように説明している。

「※ここでの「人材育成に関する研修」とは、貴社の人材育成に資する目的で、貴社の従業員を対象として、業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいい、例えば、社内で実施する教育訓練（労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施する教育訓練（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）を含みます。」

⁹ 以下では、第1回調査の各回答企業が第3回調査においていずれの回答をしたか、回答の移り変わりを示した表を「遷移表」と称している。

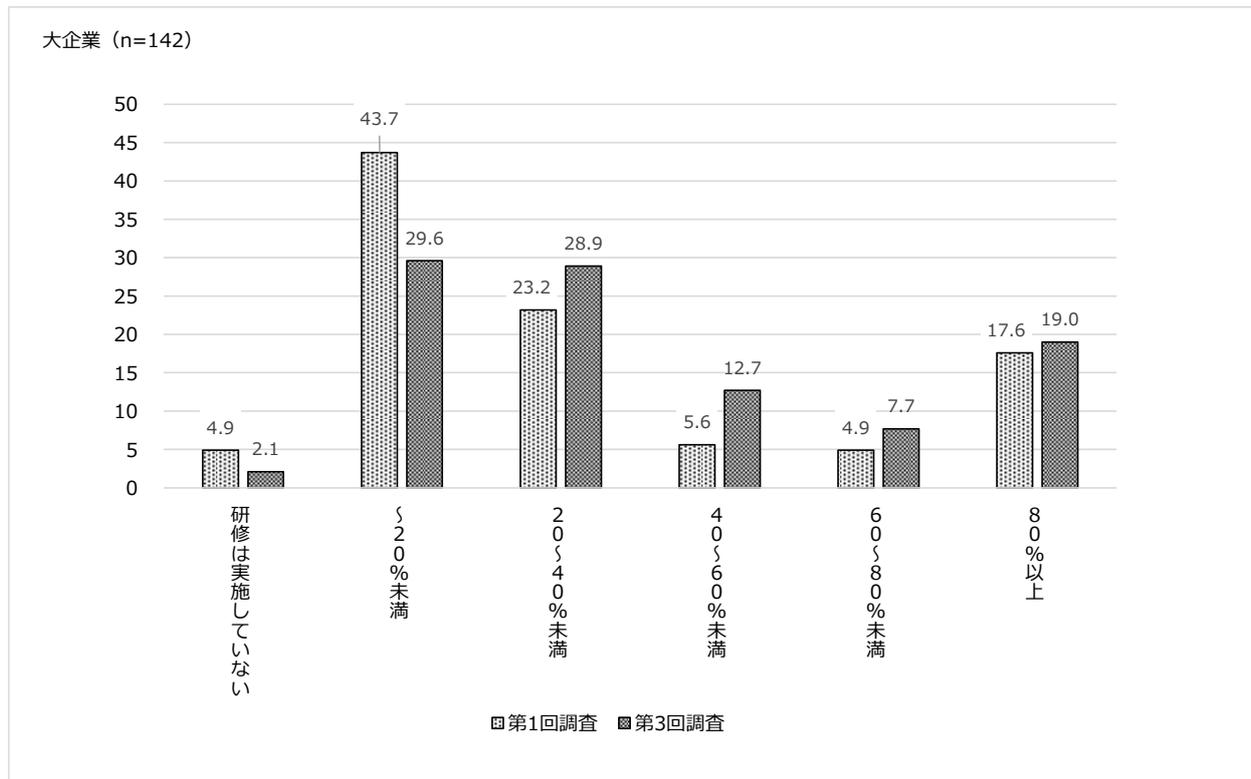
図表 2-3-1 人材育成のための研修の受講者の割合(中小企業)



図表 2-3-2 人材育成のための研修の受講者の割合(中小企業)遷移表

		第3回調査						
		研修は実施していない	~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上	合計(n)
第1回調査	研修は実施していない	67.1%	23.2%	3.2%	2.2%	1.0%	3.2%	495
	~20%未満	18.6%	54.8%	15.7%	5.0%	2.1%	3.7%	515
	20~40%未満	15.7%	31.5%	25.2%	9.4%	7.9%	10.2%	127
	40~60%未満	14.0%	28.0%	20.0%	10.0%	16.0%	12.0%	50
	60~80%未満	7.1%	25.0%	10.7%	21.4%	17.9%	17.9%	28
	80%以上	7.1%	19.0%	9.5%	6.0%	14.3%	44.0%	84

図表 2-3-3 人材育成のための研修の受講者の割合(大企業)



図表 2-3-4 人材育成のための研修の受講者の割合(大企業)遷移表

		第3回調査						
		研修は実施していない	~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60~80%未満	80%以上	合計(n)
第1回調査	研修は実施していない	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7
	~20%未満	1.6%	32.3%	37.1%	9.7%	4.8%	14.5%	62
	20~40%未満	0.0%	27.3%	33.3%	18.2%	9.1%	12.1%	33
	40~60%未満	0.0%	25.0%	12.5%	25.0%	12.5%	25.0%	8
	60~80%未満	0.0%	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%	7
	80%以上	0.0%	20.0%	12.0%	12.0%	8.0%	48.0%	25

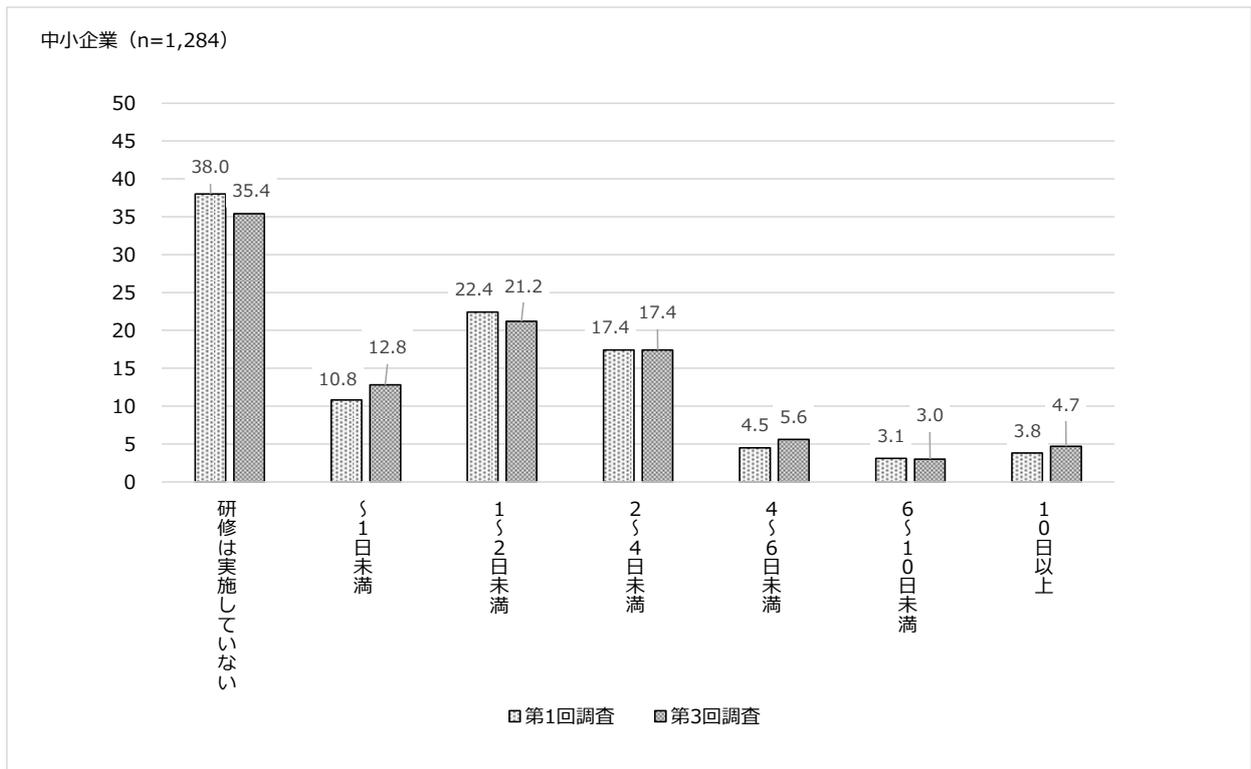
(2)人材育成のための研修の受講者一人当たり年間受講時間

受講者一人当たり年間受講時間を見ていく（図表 2-3-5・2-3-6（中小企業）、図表 2-3-7・2-3-8（大企業））。

中小企業調査では、「研修は実施していない」（第 1 前回比▲2.6%ポイント）、「1～2 日未満」（▲1.2%ポイント）、「6～10 日未満」（▲0.1%ポイント）の割合が低下し、「1 日未満」（+2.0%ポイント）、「4～6 日未満」（+1.1%ポイント）などで割合が増加している。遷移表をみると個々の企業の動きは様々であるが、研修を実施していなかった企業が比較的短期間の研修を行う動きや、1 日未満や 2 日未満など比較的短期間の研修を行っていた企業が受講日数を増加させる動きなどが確認できる。

大企業調査では、「研修は実施していない」（▲3.3%ポイント）、「1 日未満」（▲0.8%ポイント）の割合が低下し、「1～2 日未満」（+3.2%ポイント）、「2～4 日未満」（+2.4%ポイント）、「4～6 日未満」（+2.4%ポイント）で割合が上昇している。ただし、「6～10 日未満」（▲1.7%ポイント）、「10 日以上」（▲2.5%ポイント）も低下している。遷移表をみると、個々の企業の動きは様々であるものの、研修を実施していなかった企業が比較的短期間の研修を行う動きや、1 日未満や 2 日未満など比較的短期間の研修を行っていた企業が受講日数を増加させる動きなどが確認できる。

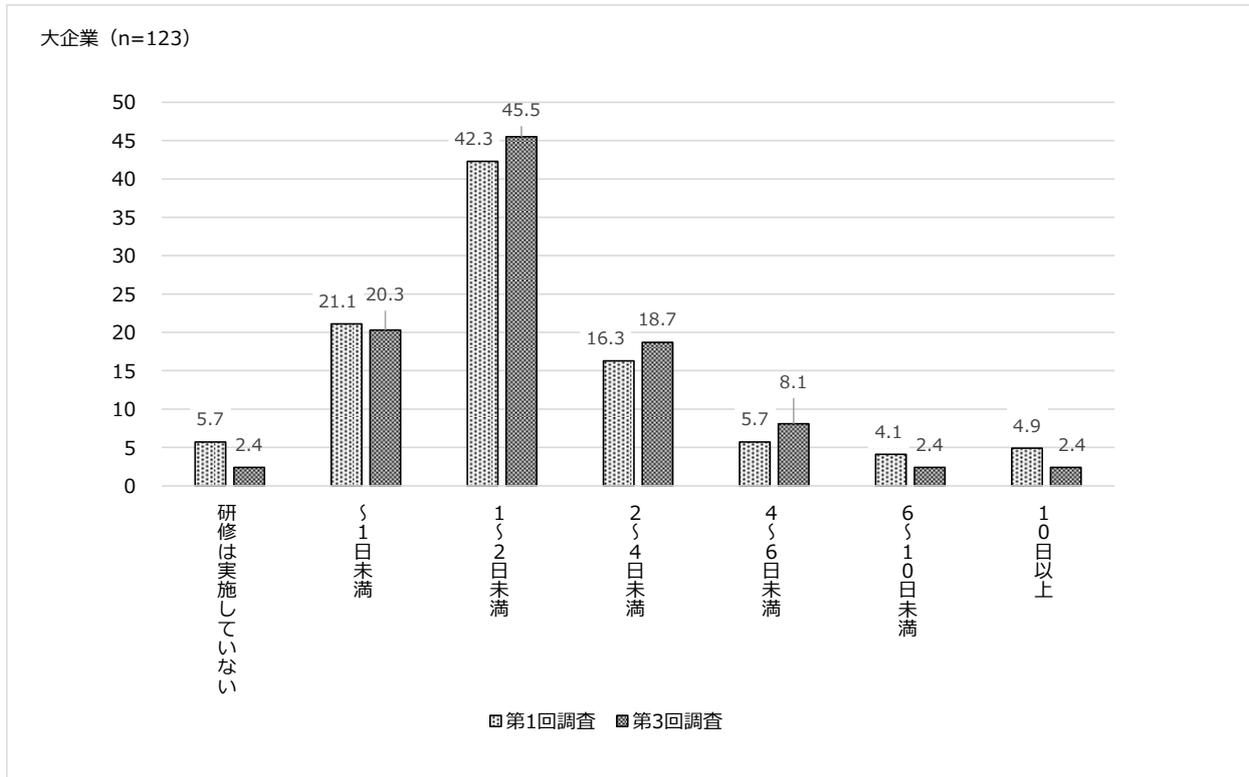
図表 2-3-5 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(中小企業)



図表 2-3-6 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(中小企業)遷移表

		第3回調査							
		研修は実施していない	~1日未満	1~2日未満	2~4日未満	4~6日未満	6~10日未満	10日以上	合計(n)
第1回調査	研修は実施していない	67.2%	9.4%	11.5%	5.7%	3.1%	1.4%	1.6%	488
	~1日未満	20.1%	32.4%	26.6%	12.9%	2.2%	2.9%	2.9%	139
	1~2日未満	15.0%	15.0%	33.4%	24.7%	5.2%	3.1%	3.5%	287
	2~4日未満	17.0%	7.2%	30.0%	27.4%	9.4%	4.5%	4.5%	223
	4~6日未満	17.2%	8.6%	17.2%	29.3%	13.8%	8.6%	5.2%	58
	6~10日未満	7.5%	15.0%	10.0%	35.0%	20.0%	2.5%	10.0%	40
	10日以上	8.2%	6.1%	4.1%	28.6%	4.1%	6.1%	42.9%	49

図表 2-3-7 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(大企業)



図表 2-3-8 人材育成のための研修の受講者一人当たりの年間研修時間(大企業)遷移表

		第3回調査							
		研修は実施していない	~1日未満	1~2日未満	2~4日未満	4~6日未満	6~10日未満	10日以上	合計(n)
第1回調査	研修は実施していない	28.6%	57.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7
	~1日未満	0.0%	23.1%	69.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	26
	1~2日未満	1.9%	26.9%	42.3%	13.5%	11.5%	1.9%	1.9%	52
	2~4日未満	0.0%	5.0%	45.0%	30.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20
	4~6日未満	0.0%	0.0%	42.9%	28.6%	0.0%	28.6%	0.0%	7
	6~10日未満	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5
	10日以上	0.0%	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	6

(3)能力開発費の状況

2023年度に各企業が支出した能力開発費¹⁰の状況を見ていく（図表 2-3-9）。第1回調査では、能力開発費と現金給与総額との比率を尋ねる設問としていたところ、第2回調査からは、回答の妥当性を確認できるよう、能力開発費の総額と、現金給与総額¹¹（全従業員分の総計）とをそれぞれ金額で尋ねることとし、現金給与総額に対する能力開発費の比率を算出している¹²。

ここでは第2回調査及び第3回調査の両方に回答した企業について単純集計した結果を用い、2時点間での比較を行う。

現金給与総額に対する能力開発費の比率は、中小企業調査では、「0(ゼロ)」(前回比▲1.6%ポイント)、「0.1超~0.5%」(▲0.4%ポイント)、「0.5超~1%」(▲1.2%ポイント)の割合が低下し、「1超~2%」(+3.3%ポイント)、「3超~5%」(+0.4%ポイント)、「10超~20%」(0.8%ポイント)で割合が増加している。ただし、「20超」(▲1.2%ポイント)は低下している。遷移表をみると個々の企業の動きは様々である。

大企業調査では、「0(ゼロ)」(前回比▲2.0%ポイント)、「0.1超~0.5%」(▲14.3%ポイント)等で割合が低下し、「0.5超~1%」(+12.3%ポイント)、「1超~2%」(+4.1%ポイント)等で割合が増加している。ただし、nが二桁と小さいことに留意が必要である。

¹⁰ 「能力開発費」については、調査票において次のように説明している。

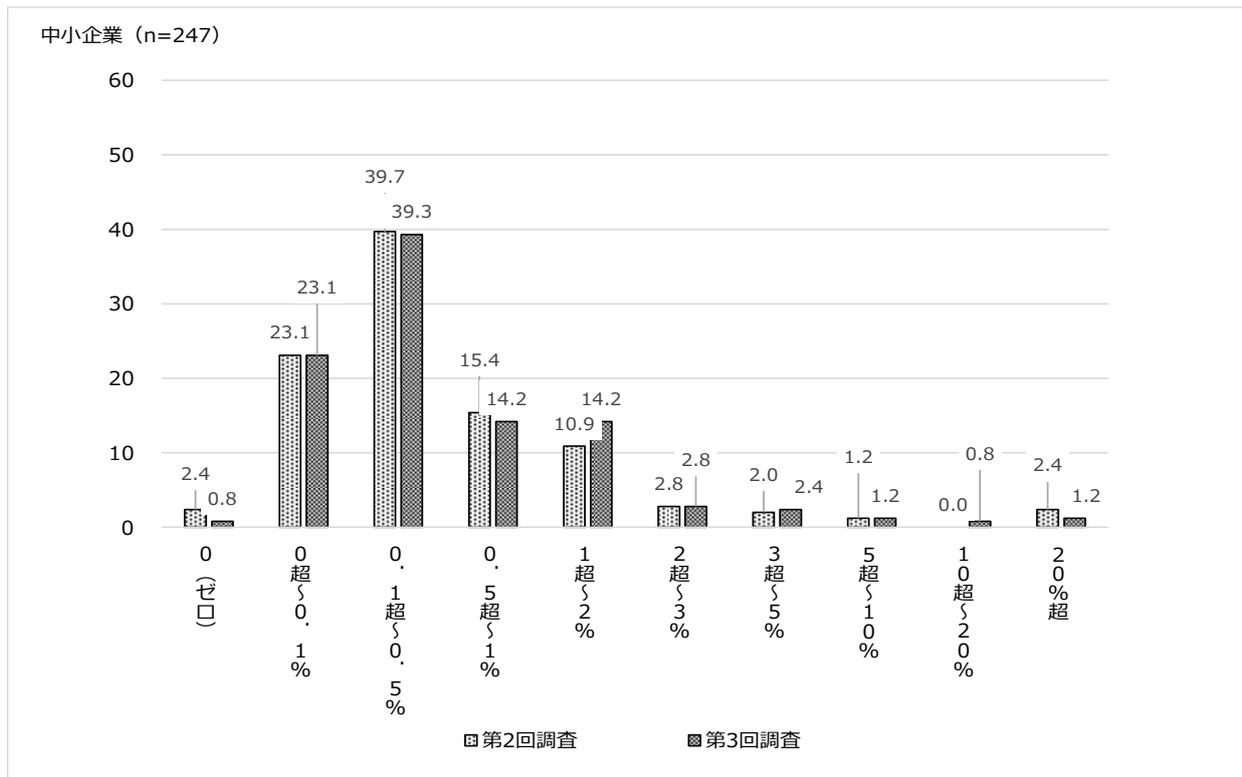
「※ここでの「能力開発費」とは、OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））や自己啓発支援のために支出した費用のことです。」

¹¹ 「現金給与総額」については、調査票において次のように説明している。

「※ここでの「現金給与総額」とは、賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うものの総額（全従業員分の総計）のことです。」

¹² 第1回調査と比率の算出方法が異なるため、本項では、第1回調査との比較をしていない。

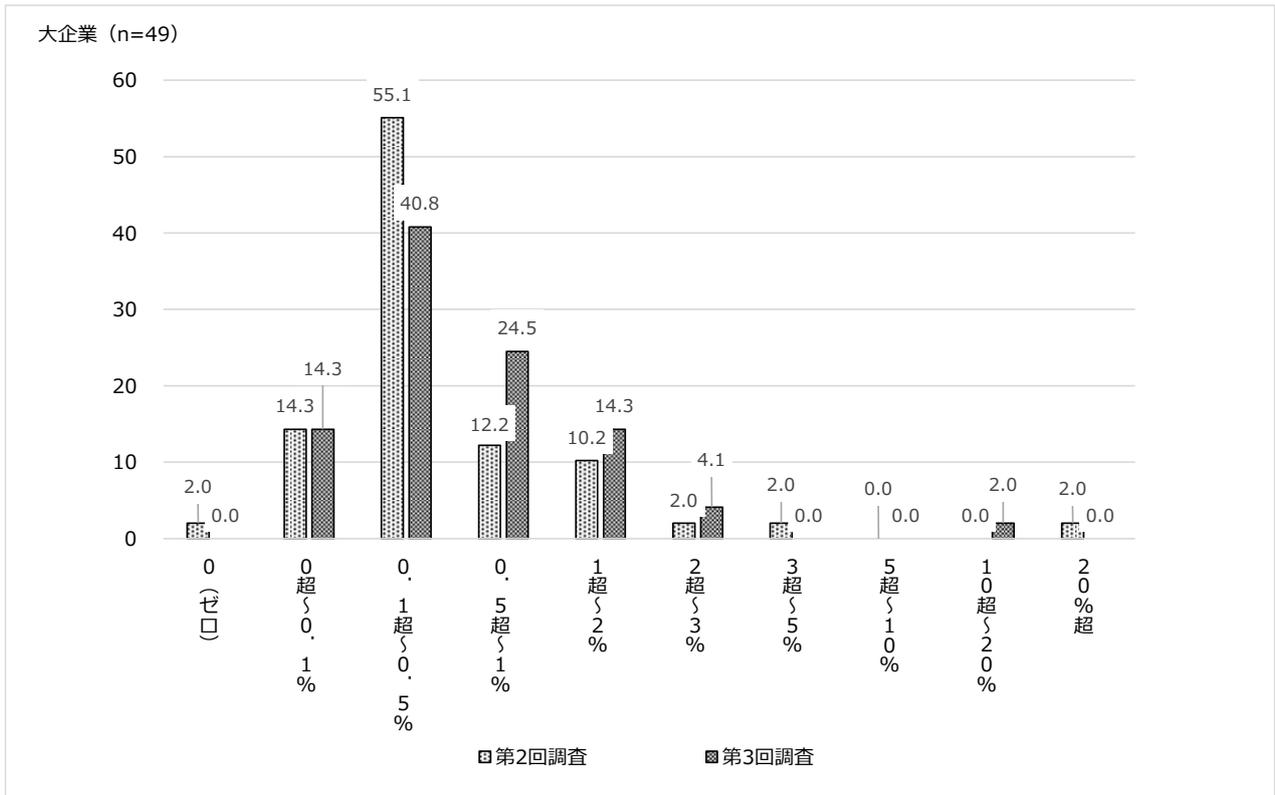
図表 2-3-9 能力開発費と現金給与総額との比率(中小企業)



図表 2-3-10 能力開発費と現金給与総額との比率(中小企業)遷移表

	第3回調査										合計(n)
	0 (ゼロ)	0超~0.1%	0.1超~0.5%	0.5超~1%	1超~2%	2超~3%	3超~5%	5超~10%	10超~20%	20%超	
0 (ゼロ)	16.7%	16.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
0超~0.1%	0.0%	45.6%	35.1%	8.8%	7.0%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	57
0.1超~0.5%	0.0%	22.4%	51.0%	13.3%	5.1%	3.1%	1.0%	2.0%	1.0%	1.0%	98
0.5超~1%	2.6%	15.8%	42.1%	18.4%	13.2%	5.3%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	38
第2回調査 1超~2%	0.0%	7.4%	7.4%	29.6%	48.1%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27
2超~3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	42.9%	0.0%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	7
3超~5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	5
5超~10%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
20%超	0.0%	0.0%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	6

図表 2-3-11 能力開発費と現金給与総額との比率(大企業)



図表 2-3-12 能力開発費と現金給与総額との比率(大企業)遷移表

		第3回調査						
		0超~0.1%	0.1超~0.5%	0.5超~1%	1超~2%	2超~3%	10超~20%	合計(n)
第2回調査	0 (ゼロ)	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
	0超~0.1%	28.6%	42.9%	0.0%	14.3%	14.3%	0.0%	7
	0.1超~0.5%	18.5%	55.6%	14.8%	11.1%	0.0%	0.0%	27
	0.5超~1%	0.0%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6
	1超~2%	0.0%	0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	5
	2超~3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
	3超~5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
	20%超	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1

4. デジタル技術(AI 等)の活用

(1)活用しているデジタル技術

デジタル技術の活用状況についてみていく（図表 2-4-1（中小企業）、図表 2-4-2（大企業））。

中小企業調査によると、第1回調査から活用割合が上昇した項目は、「クラウドを活用した社内の情報共有」（第1回比+7.4%ポイント）、「統合基幹業務システム」（+4.3%ポイント）、「Web ミーティングツール」（+2.5%ポイント）、「社内 SNS」（+2.4%ポイント）などとなっている。他方で、「上記以外のデジタル技術」（▲6.3%ポイント）¹³、「いずれのデジタル技術も利用していない」（▲2.8%ポイント）等で割合の低下がみられる。

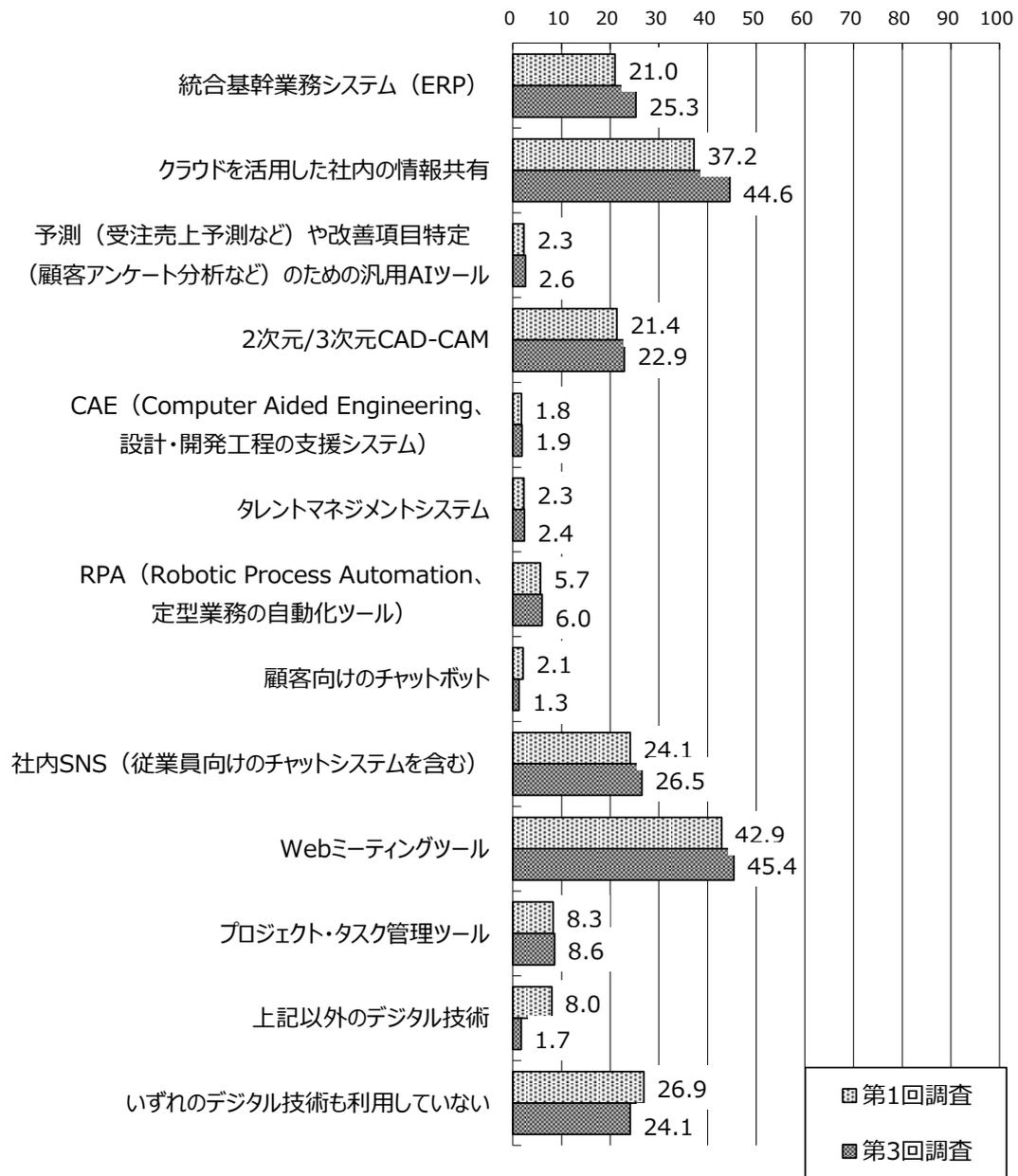
大企業調査では、第1回調査から活用割合が上昇した項目をみると、「クラウドを活用した社内の情報共有」（+11.9%ポイント）、「タレントマネジメントシステム」（+11.3%ポイント）、「社内 SNS」（+10.2%ポイント）、「プロジェクト・タスク管理ツール」（+8.1%ポイント）、「予測や改善項目特定のための汎用 AI ツール」（+3.7%ポイント）、「2次元／3次元 CAD-CAM」（+3.2%ポイント）、「統合基幹業務システム」（+3.2%ポイント）において活用割合の上昇がみられる。他方で「上記以外のデジタル技術」（▲9.7%ポイント）、「いずれのデジタル技術も利用していない」（▲3.2%ポイント）等で割合の低下がみられる。

デジタル技術に関しては、前回調査においても総じて大企業の方で活用割合が高かったが、引き続き大企業の方が中小企業よりも活用に積極的であり、大企業と中小企業との取組格差が拡大していることがうかがえる。

¹³ 「上記以外のデジタル技術」について、第1回調査においては、中小企業調査、大企業調査ともに、自由記載欄を設けていなかったため、実際にどのような技術かは確認できない。

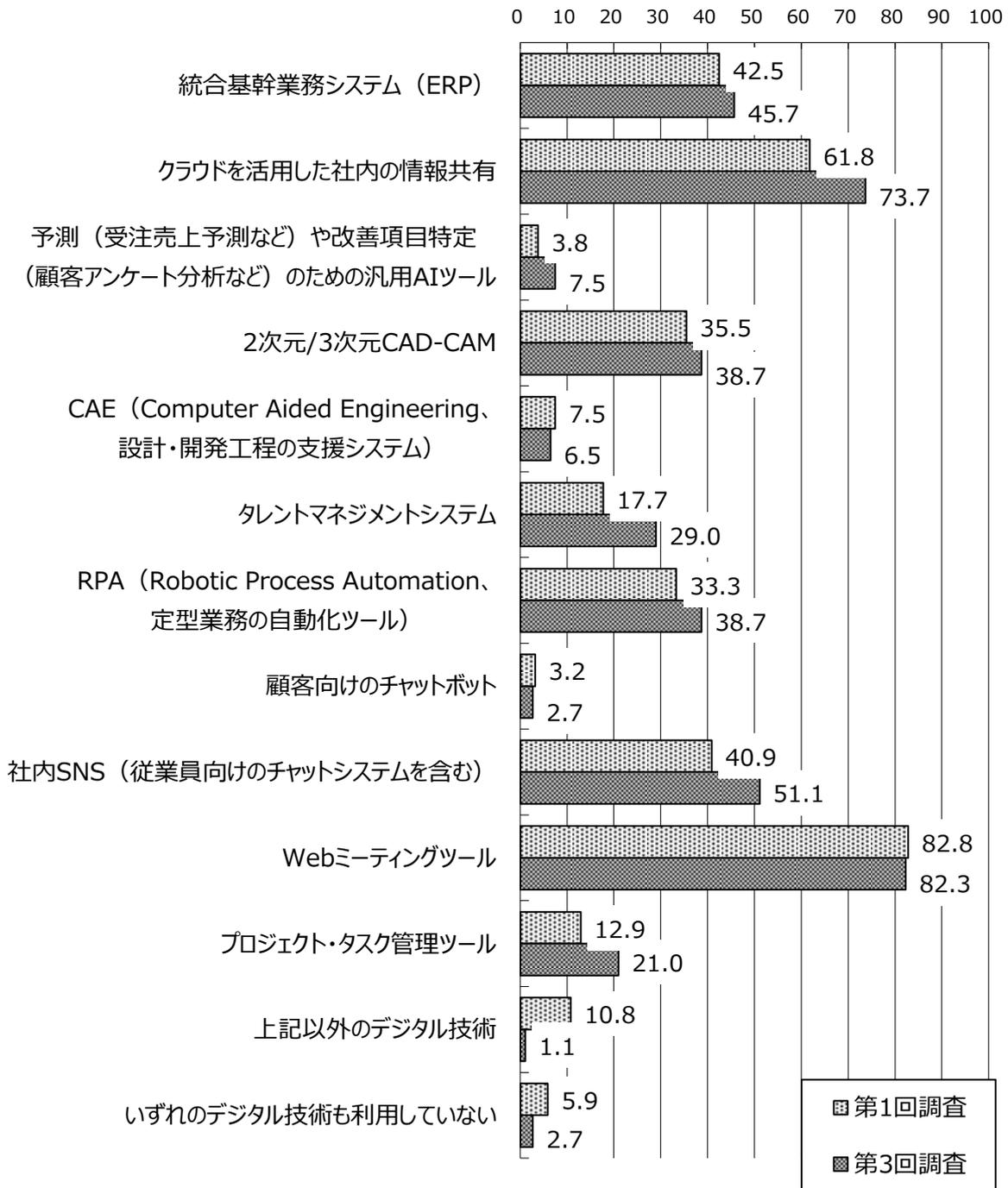
図表 2-4-1 デジタル技術の活用状況(中小企業)

中小企業 (n=1,286)



図表 2-4-2 デジタル技術の活用状況(大企業)

大企業 (n=186)



(2) AI を活用したデジタル技術の導入状況

AI を活用したデジタル技術の導入や検討の状況についてみていく（図表 2-4-3（中小企業）、図表 2-4-4（大企業））。

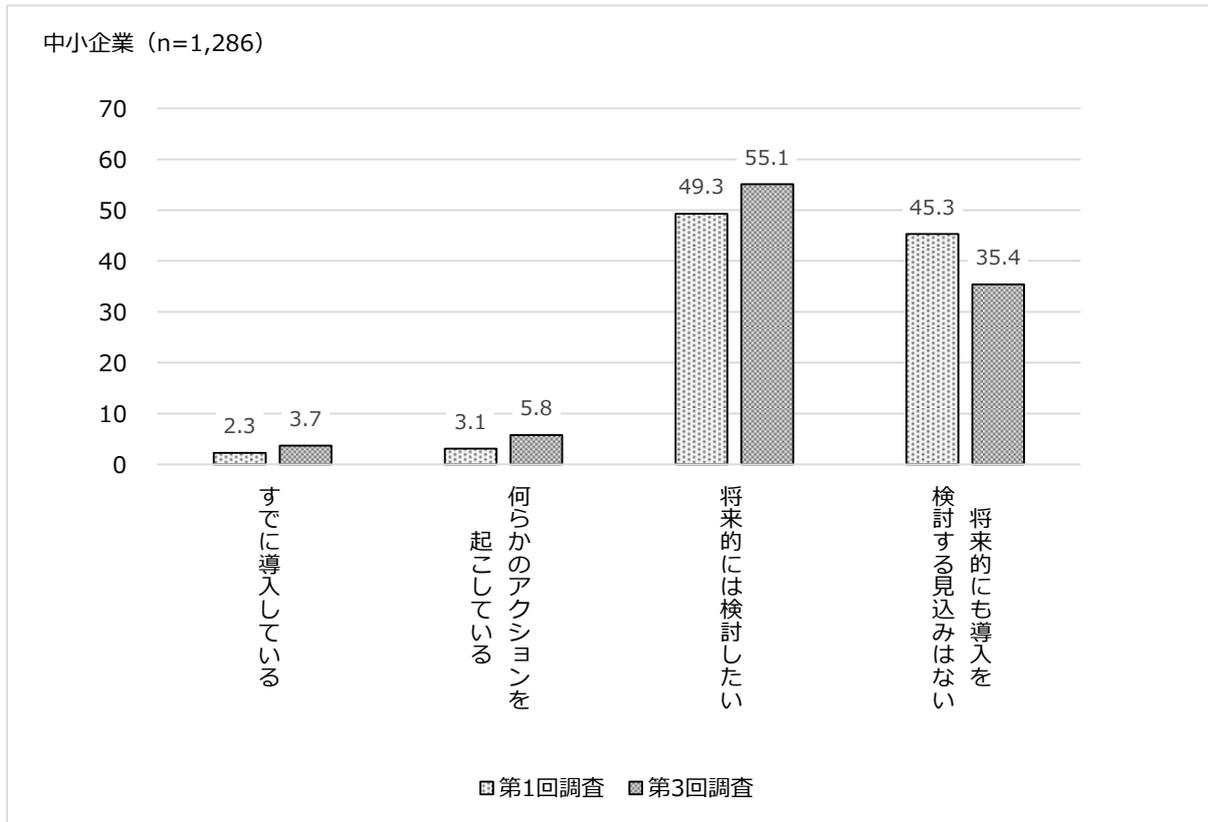
中小企業調査では、「すでに導入している」（3.7%、前回比+1.4%ポイント）¹⁴、「何らかのアクションを起こしている」（5.8%、+2.7%ポイント）がやや上昇し、二つの選択肢の合計「導入計」は、9.5%（+4.1%ポイント）である。「将来的には検討したい」（55.1%、+5.8%ポイント）は上昇し、「将来的にも導入を検討する見込みはない」（35.4%、▲9.9%ポイント）は減少しており、将来的な導入には前向きな企業が増えたものの、調査対象の中小企業では、4割弱で依然として消極的な姿勢がみられる。

大企業調査では、「すでに導入している」（19.4%、+14.0%ポイント）、「何らかのアクションを起こしている」（16.1%、+8.0%ポイント）が増加し、二つの選択肢の合計「導入計」は、35.5%（+22.0%ポイント）と導入が進んでいる。また、「将来的には検討したい」（51.1%、▲1.1%ポイント）はやや低下し、「将来的にも導入を検討する見込みはない」（13.4%、▲21.0%ポイント）は比較的大きく低下している。

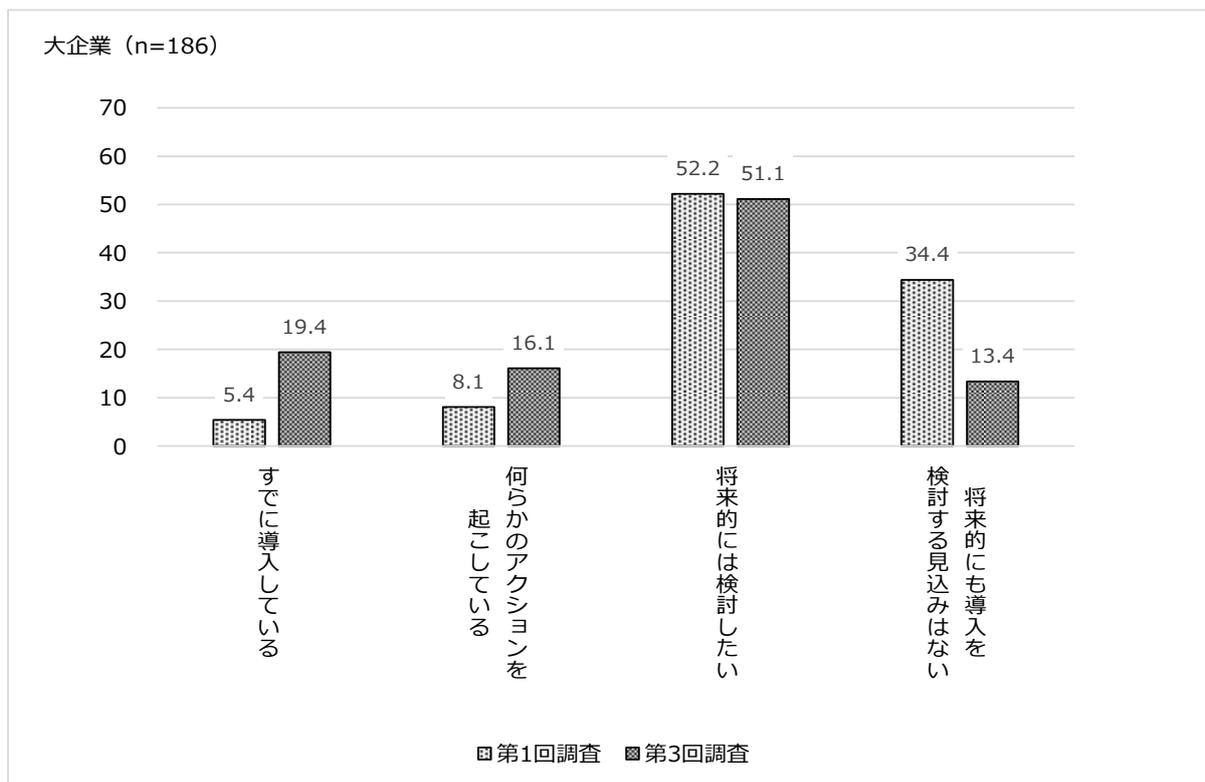
このように、AI を活用したデジタル技術の導入に関しては、大企業、中小企業ともに進展がみられるが、導入状況だけでなく、将来的な認識についても格差が拡大していることがうかがえる。

¹⁴ 本項以降においては、第1回調査からの変動のみならず第3回調査での水準自体にも言及するため、（ ）内に第3回調査での割合（%）及び第1回調査からの変動（%ポイント）を列挙している箇所があることに留意されたい。

図表 2-4-3 AI を活用したデジタル技術の導入状況(中小企業)



図表 2-4-4 AI を活用したデジタル技術の導入状況(大企業)



5. 従業員の満足度、ワークエンゲージメント、健康に関する取組

従業員の満足度やワークエンゲージメントに関する調査の実施状況や、健康状況の把握の取組についてみていく。

(1) 従業員の満足度・ワークエンゲージメントの把握

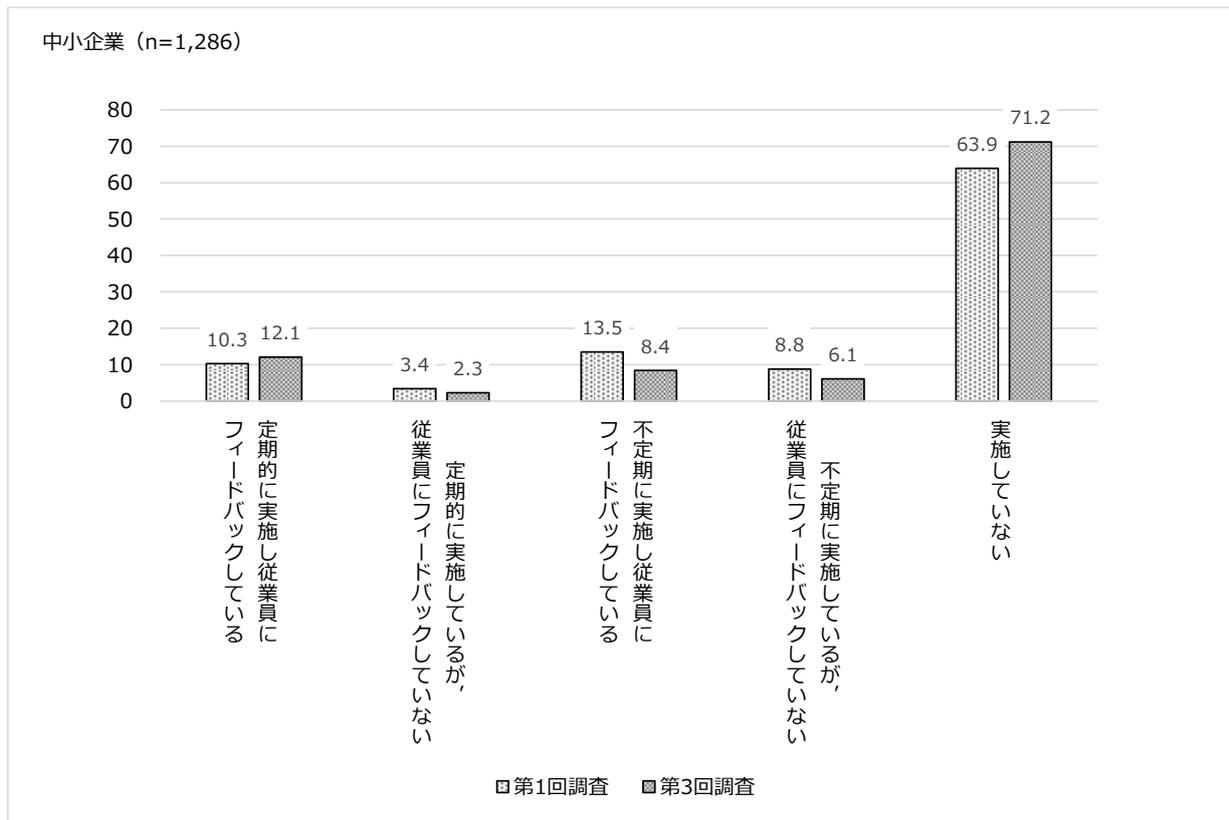
従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況についてみていく（図表 2-5-1（中小企業）、図表 2-5-2（大企業））。

中小企業調査では、「実施していない」（71.2%、前回比+7.3%ポイント）の割合が上昇し、実施企業の割合は 3 割弱程度となっている。頻度や従業員へのフィードバックについては、「定期的を実施し、従業員にフィードバックしている」（12.1%、+1.8%ポイント）がやや上昇し、「不定期に実施し従業員にフィードバックしている」（8.4%、▲5.1%ポイント）は低下、「不定期に実施しているが、従業員にフィードバックしていない」（6.1%、▲2.7%ポイント）がやや低下した。調査対象の中小企業での取組は停滞気味である。

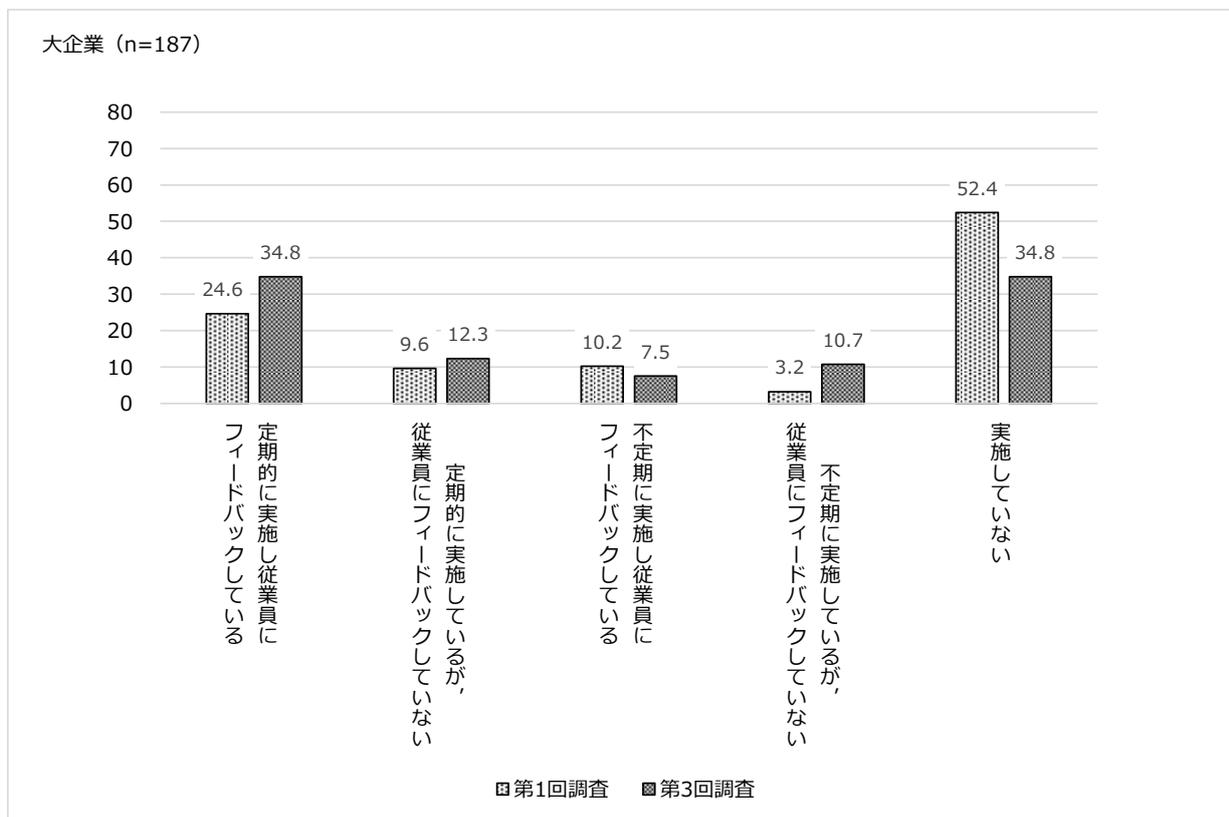
大企業調査では、「実施していない」（34.8%、▲17.6%ポイント）の割合が低下し、実施企業の割合は 6 割程度となっている。頻度や従業員へのフィードバックについては、「定期的を実施し、従業員にフィードバックしている」（34.8%、+10.2%ポイント）、「不定期に実施しているが、従業員にフィードバックしていない」（10.7%、+7.5%ポイント）が上昇し、「定期的を実施しているが、従業員にフィードバックしていない」（12.3%、+2.7%ポイント）がやや上昇した。「不定期に実施し従業員にフィードバックしている」（7.5%、▲2.7%ポイント）はやや低下した。調査対象の大企業では取組の進展がみられる。

前回調査でも、総じて大企業の方が取組に積極的であるが、大企業と中小企業における取組の格差が拡大していることがうかがえる。

図表 2-5-1 従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況(中小企業)



図表 2-5-2 従業員の満足度・ワークエンゲージメントに関する調査の実施状況(大企業)



(2) 従業員の健康状況の把握

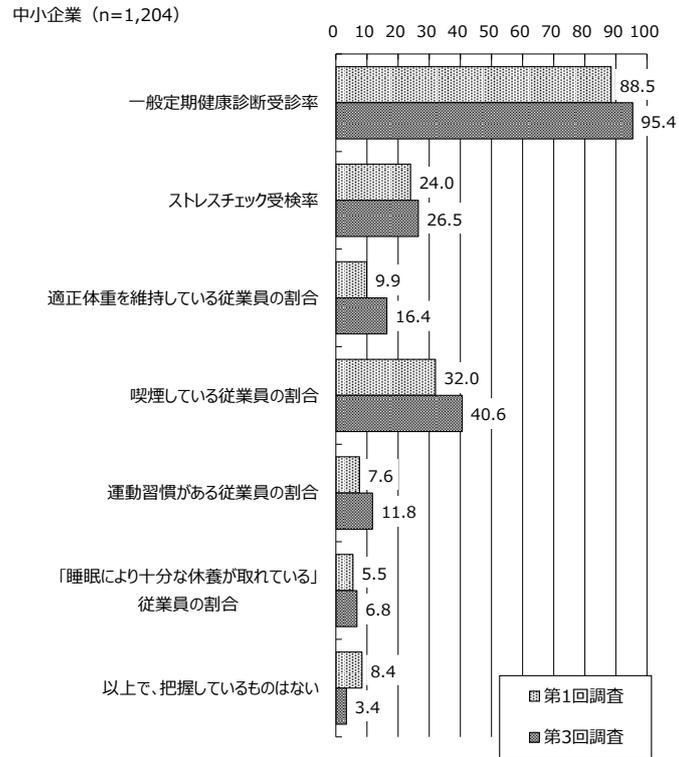
従業員の健康に関するデータの把握状況についてみていく（図表 2-5-3（中小企業）、図表 2-5-4（大企業））。

中小企業調査では、「以上で、把握しているものはない」（3.4%、前回比▲5.0%ポイント）の割合が低下した一方、「一般定期健康診断受診率」（95.4%、+6.9%ポイント）、「適正体重を維持している従業員の割合」（16.4%、+6.5%ポイント）、「喫煙している従業員の割合」（40.6%、+8.6%ポイント）の割合が上昇したほか、「ストレスチェック受検率」（26.5%、+2.5%ポイント）、「運動習慣がある従業員の割合」（11.8%、+4.2%ポイント）、「「睡眠により十分な休養が取れている」従業員の割合」（6.8%、+1.3%ポイント）の割合がやや上昇した。

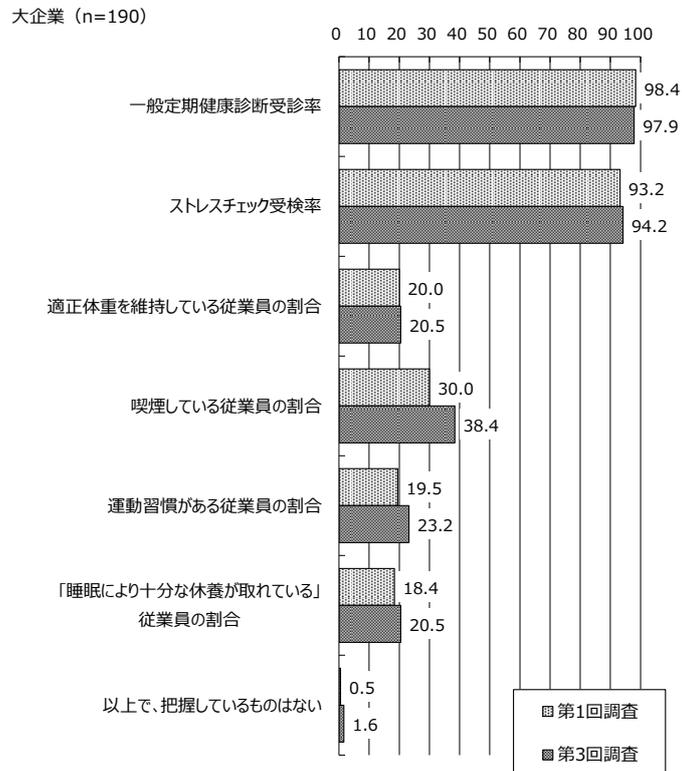
大企業調査では、「以上で、把握しているものはない」（1.6%、+1.1%ポイント）の割合はほぼ横ばい、「一般定期健康診断受診率」（97.9%、▲0.5%ポイント）、「ストレスチェック受検率」（94.2%、+1.0%ポイント）の割合は引き続き 100%に近い。そのほかの項目では、「喫煙している従業員の割合」（38.4%、+8.4%ポイント）の割合が上昇したほか、「運動習慣がある従業員の割合」（23.2%、+3.7%ポイント）、「「睡眠により十分な休養が取れている」従業員の割合」（20.5%、+2.1%ポイント）、で割合がやや上昇していた。

調査対象の企業では、中小企業、大企業ともに、健康状況の把握の取組に関して進展がみられる。

図表 2-5-3 従業員の健康状況の把握(中小企業)



図表 2-5-4 従業員の健康状況の把握(大企業)



(3)従業員の健康状態

企業が把握している従業員の健康に関するデータについて実際にどの程度の水準であったかについてみていく（図表 2-5-5（中小企業：第 3 回）、図表 2-5-6（中小企業：第 1 回）、図表 2-5-7（大企業：第 3 回）、図表 2-5-8（大企業：第 1 回））。ただし、一般健康診断受診率、ストレスチェック受検率、中小企業調査の喫煙している従業員の割合を除いて、n が二桁と小さいことに留意が必要である。

ア 一般健康診断受診率

「一般健康診断受診率」については、中小企業調査では、「10 割」（81.6%、前回比+2.3%ポイント）をピークとする傾向は変わらない。大企業調査でも、同様に「10 割」（74.6%、+0.6%ポイント）をピークとする傾向は変わらない。

イ ストレスチェック受検率

「ストレスチェック受検率」については、中小企業調査では、「10 割」（62.3%、±0.0%ポイント）をピークとする傾向は変わらず、「9 割」（21.0%、+0.8%ポイント）がやや上昇、「8 割」（5.4%、▲2.0%ポイント）がやや低下している。大企業調査では、「10 割」（43.3%、±0.0%ポイント）、「9 割」（29.3%、▲4.2%ポイント）、「8 割」（17.1%、+3.7%ポイント）等となっている。

ウ 適正体重を維持している従業員の割合

「適正体重を維持している従業員の割合」については、中小企業調査では、「10 割」（17.4%、±0.0%ポイント）が横ばい、「7 割」（19.6%、+8.7%ポイント）などが上昇している。大企業調査では、「10 割」（0.0%、▲18.2%ポイント）などで割合が低下した一方、「7 割」（36.4%、+18.2%ポイント）などで割合が上昇している。

エ 喫煙している従業員の割合

「喫煙している従業員の割合」については、中小企業調査では、第 1 回で分布の厚かった 1 割から 3 割までの変化をみると、「1 割」（19.5%、±0.0%ポイント）は横ばい、「2 割」（21.0%、+2.3%ポイント）、「3 割」（18.4%、+1.5%ポイント）はやや上昇している。なお、「10 割」（15.7%、+3.0%ポイント）についても上昇している。

大企業調査では、「1 割」（8.8%、+5.9%ポイント）や第 1 回で分布の厚かった「3 割」（41.2%、+11.8%ポイント）が上昇している一方で、「2 割」（14.7%、▲5.9%ポイント）、「4 割」（14.7%、▲2.9）などは低下している。

オ 運動習慣がある従業員の割合

「運動習慣がある従業員の割合」については、中小企業調査では、前回分布の厚かった 1 割から 5 割までの変化をみると、「1 割」(5.6%、▲8.3%ポイント)、「2 割」(16.7%、+2.8%ポイント)、「3 割」(19.4%、+2.7%ポイント)、「4 割」(13.9%、▲2.8%ポイント)、「5 割」(11.1%、▲5.6%ポイント)と変化し、「6 割」(8.3%、+5.5%ポイント)、「9 割」(5.6%、+2.8%ポイント)等で割合が上昇している。

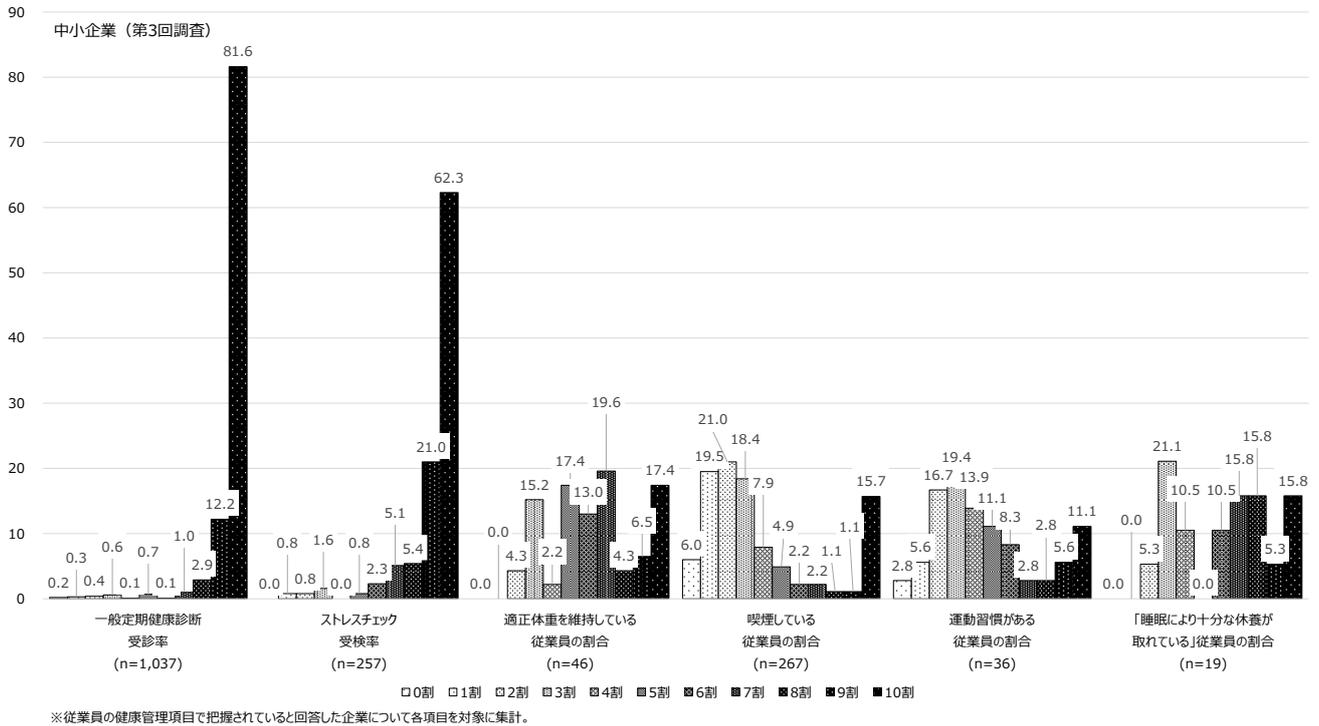
大企業調査では、「2 割」(20.0%、▲20.0%ポイント)、「5 割」(13.3%、▲6.7%ポイント)、「8 割」(0.0%、▲13.3%ポイント)の割合が低下している一方で、「3 割」(26.7%、+13.4%ポイント)、「4 割」(13.3%、+13.3%ポイント)、「6 割」(20.0%、+13.3%ポイント)の割合は上昇している。

カ 睡眠により十分な休養が取れている従業員の割合

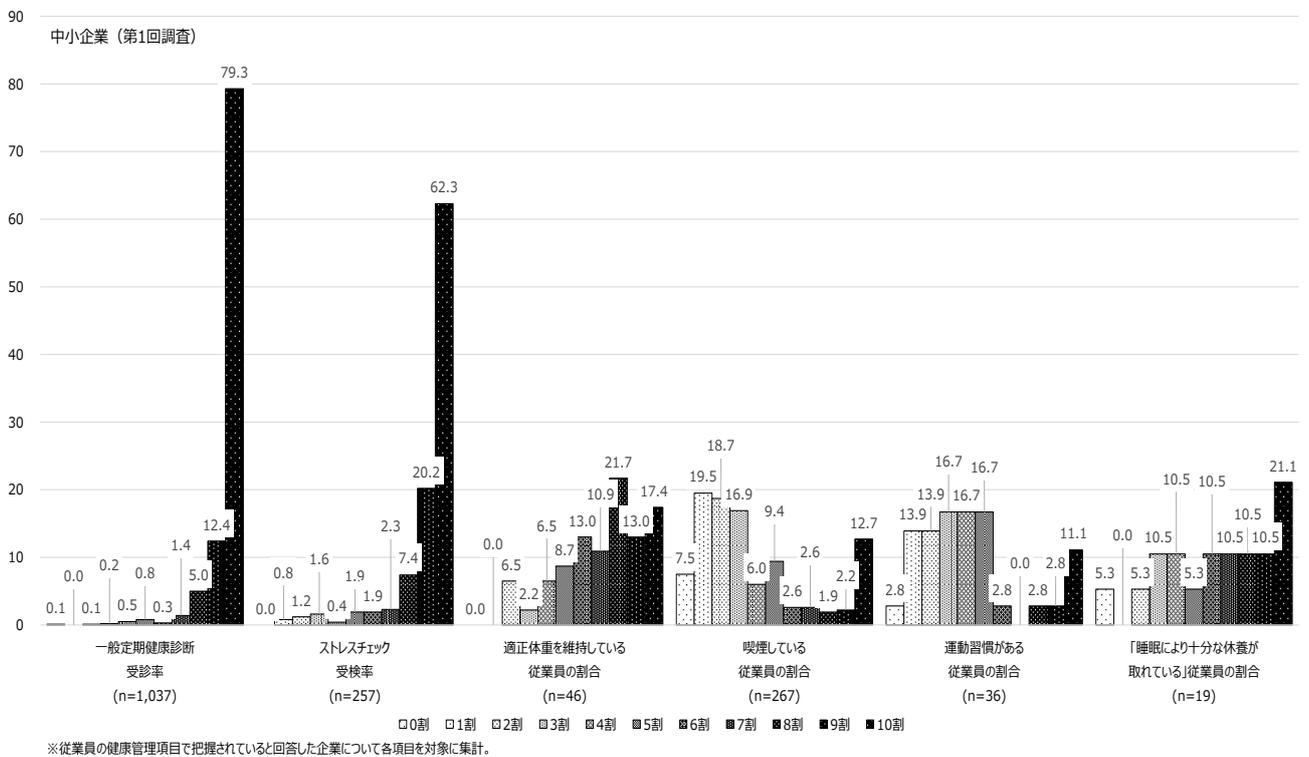
「睡眠により十分な休養が取れている従業員の割合」については、中小企業調査では、前回ピークだった「10 割」(15.8%、▲5.3%ポイント)の割合等が低下し、「3 割」(21.1%、+10.6%ポイント)、「7 割」(15.8%、+5.3%ポイント)、「8 割」(15.8%、+5.3%ポイント)では上昇がみられる。

大企業調査では、「10 割」(0.0%、▲9.1%ポイント)、「9 割」(0.0%、▲9.1%ポイント)、「7 割」(0.0%、▲27.3%ポイント)などで低下がみられる。

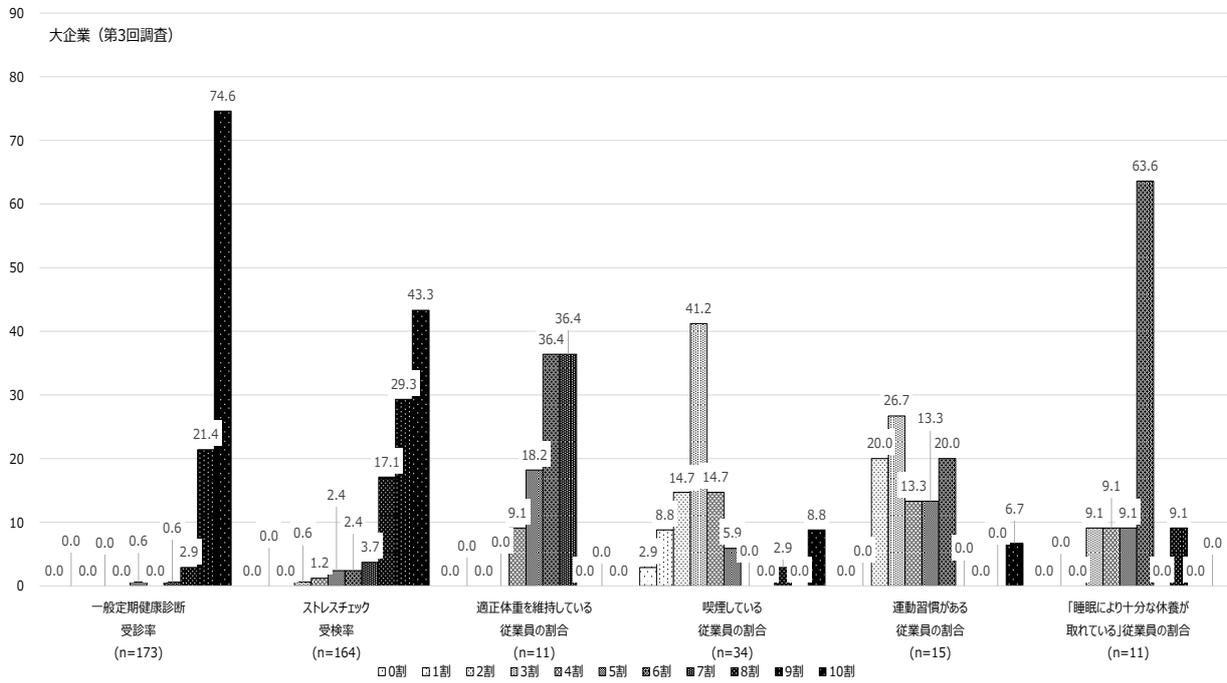
図表 2-5-5 従業員の健康状態(中小企業(第3回))



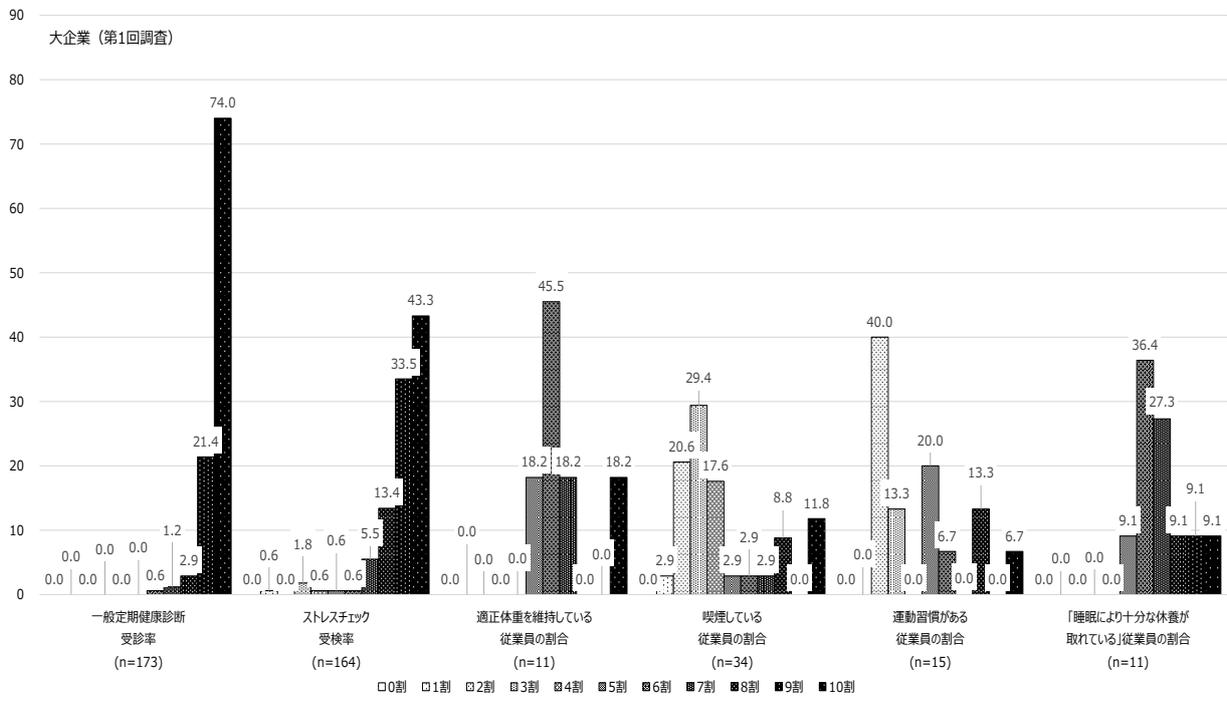
図表 2-5-6 従業員の健康状態(中小企業(第1回))



図表 2-5-7 従業員の健康状態(大企業(第3回))



図表 2-5-8 従業員の健康状態(大企業(第1回))



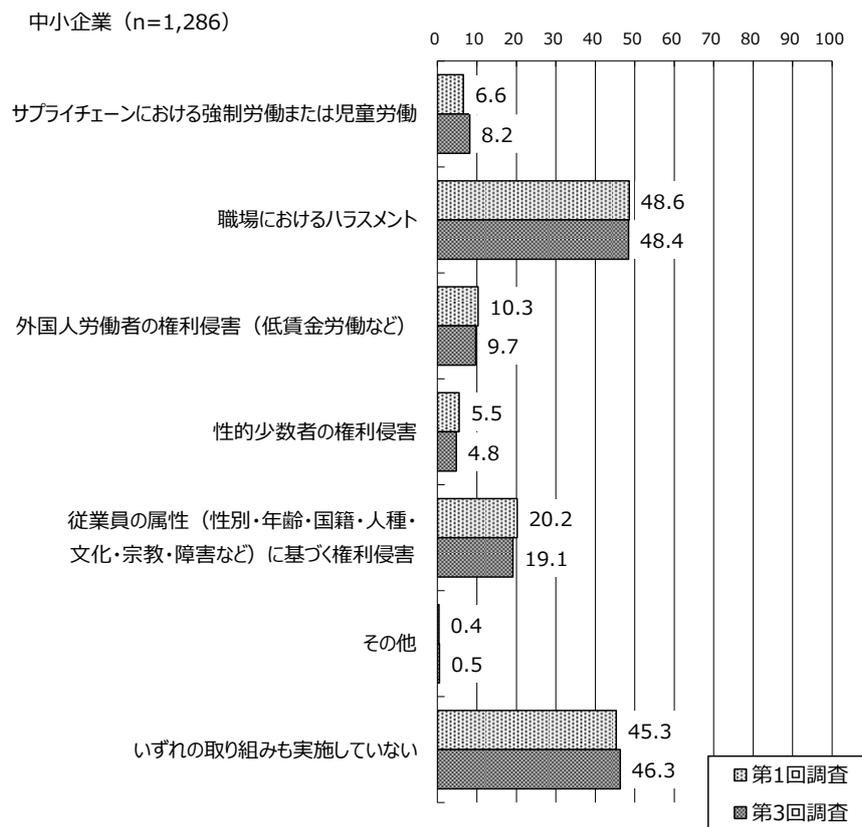
6. 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)

人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)として、具体的な対策を講じているかを尋ねた結果について、第1回調査からの変動幅が相対的に大きかったものとして、3%ポイント以上の変動幅のものを中心にみていく。(図表 2-6-1 (中小企業)、図表 2-6-2 (大企業))。

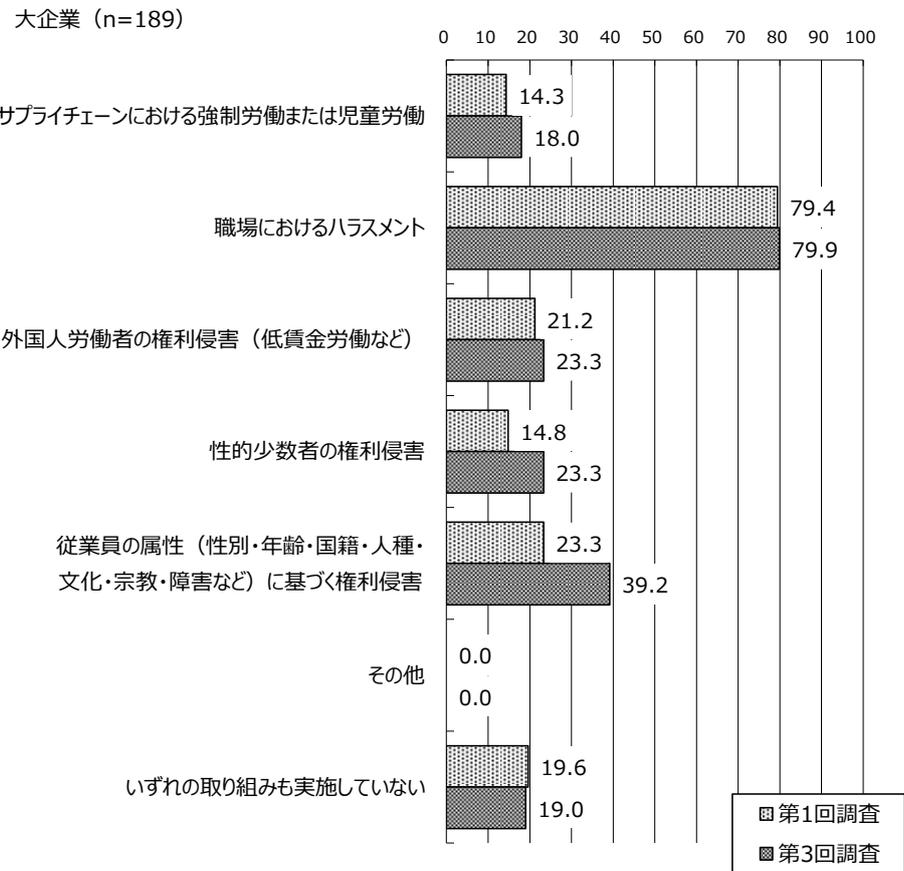
中小企業調査では、3%ポイント以上の幅で変動のあった対策はなく、いずれも小幅な動きとなっている。

大企業調査では、「従業員の属性に基づく権利侵害」(39.2%、+15.9%ポイント)、「性的少数者の権利侵害」(23.3%、+8.5%ポイント)、「サプライチェーンにおける強制労働または児童労働」(18.0%、+3.7%ポイント)等の対策において進展がみられる。

図表 2-6-1 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)(中小企業)



図表 2-6-2 人権侵害に関わるリスクを評価し、管理するための対策(人権デューディリジェンス)(大企業)



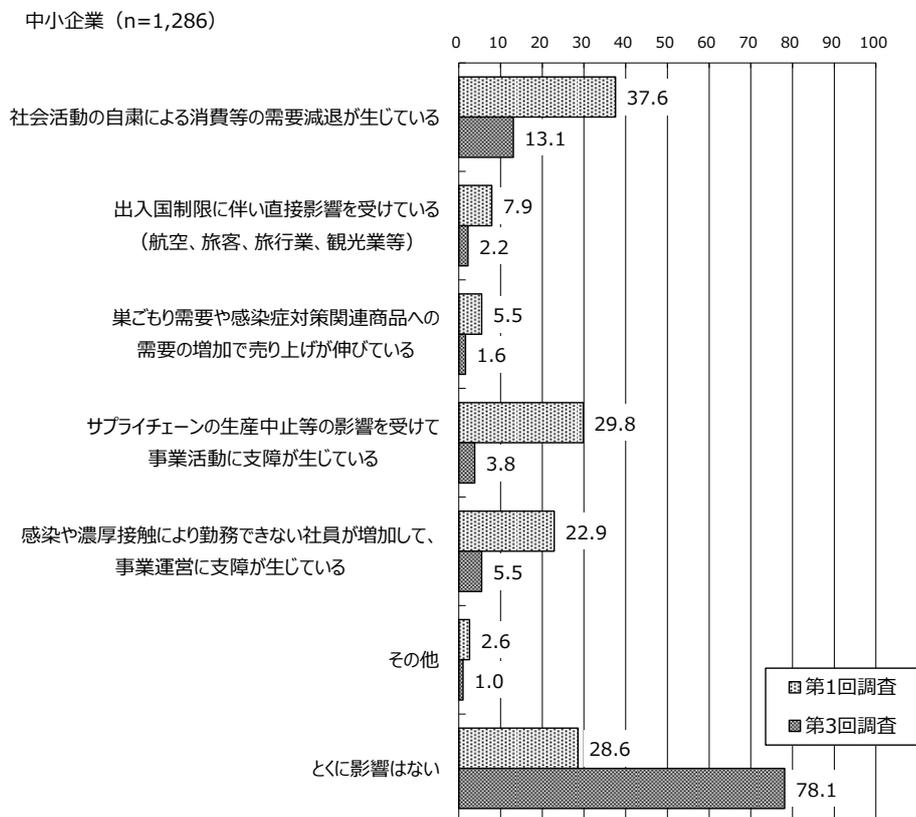
7. 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響についてみていく（図表 2-7-1（中小企業）、図表 2-7-2（大企業））。

中小企業調査では、「とくに影響はない」（78.1%、第1回比+49.5%ポイント）が8割近くとなった。影響について、具体的には「社会活動の自粛による消費等の需要減退が生じている」（13.1%、▲24.5%ポイント）、「感染や濃厚接触により勤務できない社員が増加して、事業運営に支障が生じている」（5.5%、▲17.4%ポイント）、「サプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じている」（3.8%、▲26.0%ポイント）などとなったが、いずれの項目も低下している。

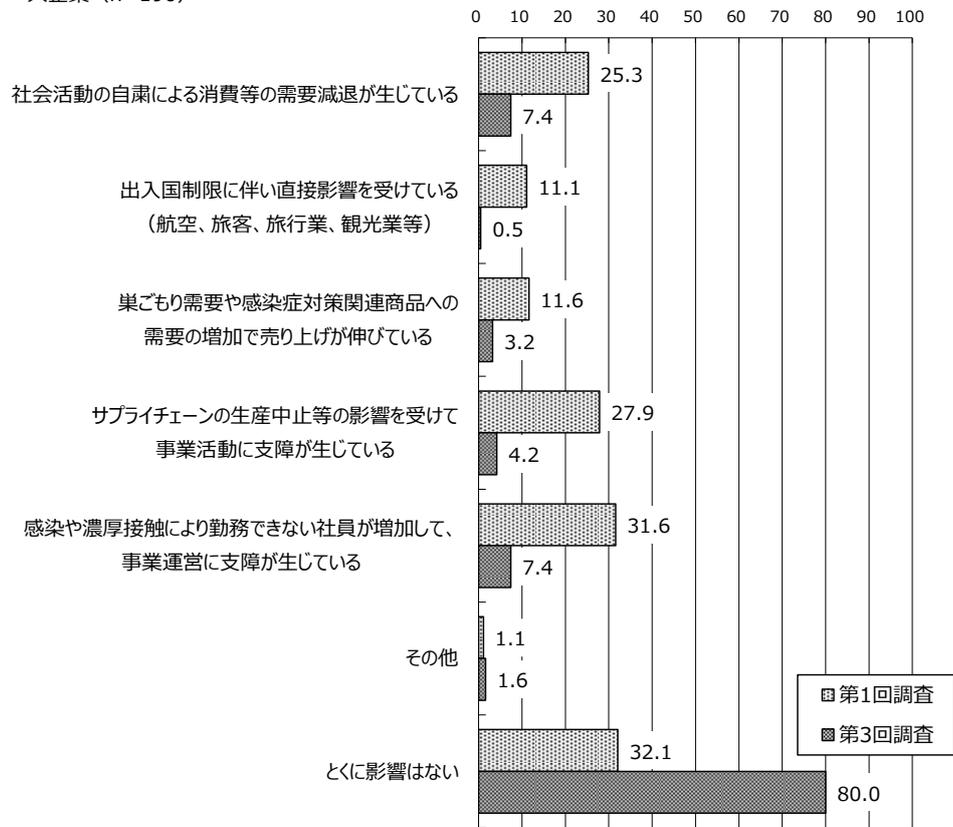
大企業調査でも、「とくに影響はない」（80.0%、+47.9%ポイント）が8割となった。影響について、具体的には「社会活動の自粛による消費等の需要減退が生じている」（7.4%、▲17.9%ポイント）、「感染や濃厚接触により勤務できない社員が増加して、事業運営に支障が生じている」（7.4%、▲24.2%ポイント）、「サプライチェーンの生産中止等の影響を受けて事業活動に支障が生じている」（4.2%、▲23.7%ポイント）などとなった。「その他」（1.6%、+0.5%ポイント）がほぼ横ばいの動きである以外は、いずれの項目も低下している。

図表 2-7-1 新型コロナウイルス感染症の影響(中小企業)



図表 2-7-2 新型コロナウイルス感染症の影響(大企業)

大企業 (n=190)



8. 在宅勤務(テレワーク)

在宅勤務(テレワーク)の実施状況に関し、制度の導入の状況、適用対象となる従業員のうち実際に活用している従業員の割合、実際にテレワークを活用している従業員がテレワークを活用している頻度についてみていく。

(1)在宅勤務制度の導入状況

在宅勤務(テレワーク)の制度の導入状況についてみていく(図表 2-8-1(中小企業)、図表 2-8-2(大企業))。

中小企業調査では、「導入していない」(64.3%、第1回比+0.1%ポイント)、「全社員に対して導入している」(8.9%、+0.3%ポイント)、「職種別など一部の従業員に対して導入している」(26.7%、▲0.5%ポイント)といずれもほぼ横ばいであり、大きな変動はみられない。

大企業調査では、「導入していない」(46.0%、+8.0%ポイント)の割合が目立って上昇しており、一方で「職種別など一部の従業員に対して導入している」(34.8%、▲6.9%ポイント)が低下、「全社員に対して導入している」(19.3%、▲1.0%ポイント)はやや低下している。

調査対象の中小企業では、変化が小さかった一方、調査対象の大企業では、コロナ禍の期間において一旦導入していた在宅勤務制度が廃止されている可能性がある。

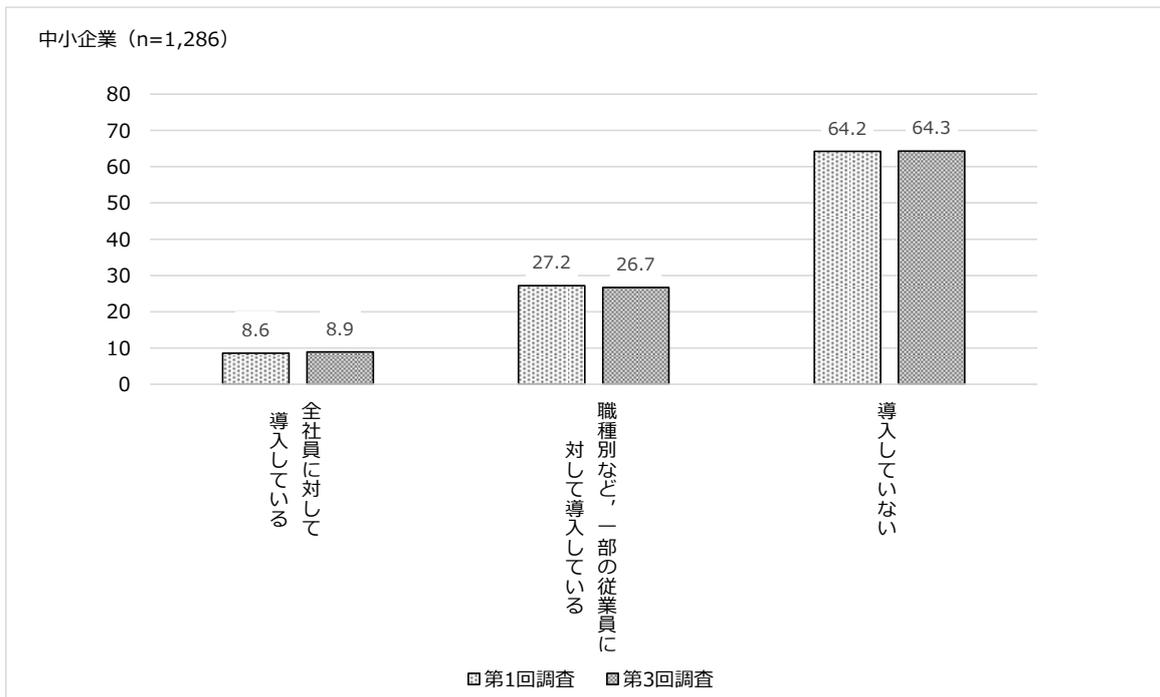
(主な産業別、地域別の分析)

ここで特に¹⁵、主な産業のうち代表的な4産業について、前回調査からの変化をみると(図表 2-8-3)、中小企業調査ではいずれの産業でも大幅な変化はみられない。大企業調査では、「製造業」で「導入していない」が上昇(+20.0%ポイント)した。「情報通信業」では「職種別など一部の従業員に対して導入している」が低下(▲30%ポイント)し、「導入していない」「全社員に対して導入している」がともに上昇(+10%ポイント、+20%ポイント)するなどの変化がみられる。また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると(図表 2-8-4)、中小企業調査ではいずれもあまり変化はみられないが、大企業調査では「関東・甲信」で「全社員に対して導入している」が低下(▲9.5%ポイント)し、「職種別など一部の従業員に対して導入している」がと上昇(+7.9%ポイント)しており、在宅勤務の対象となる従業員の範囲を一部に絞っている様子が見受けられる。

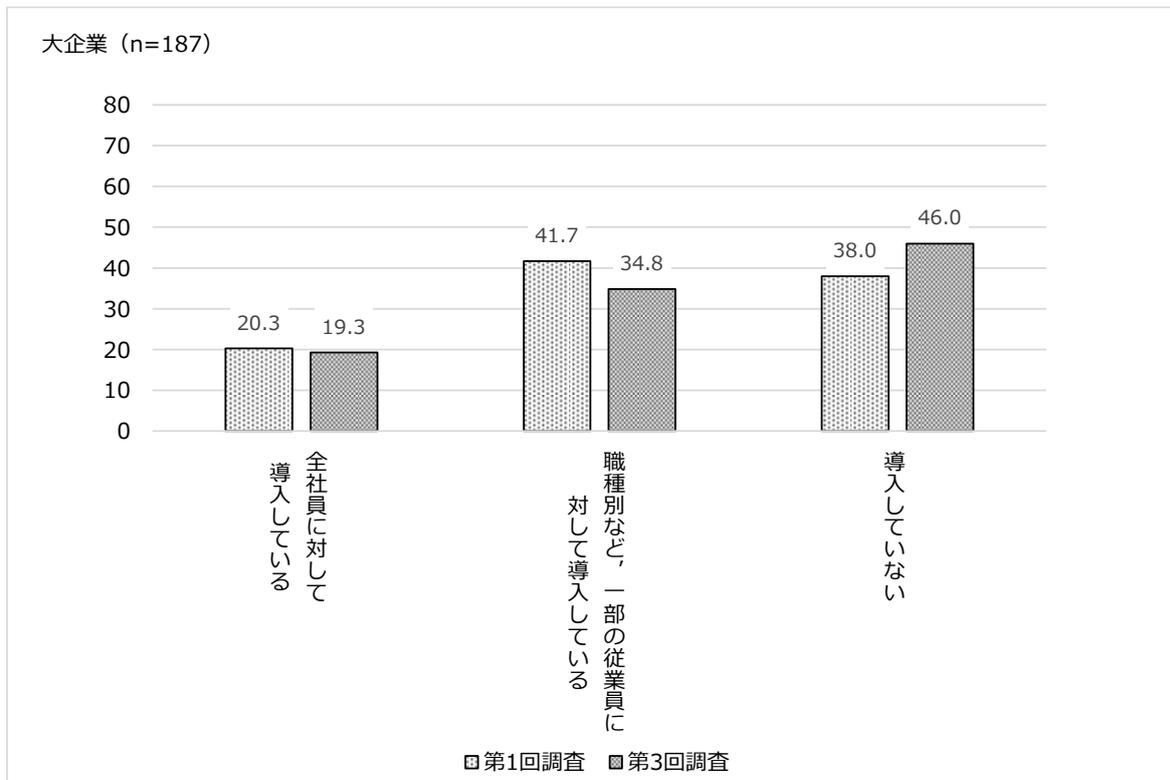
ただし、大企業調査はいずれもnが二桁と小さいことに留意を要する。

¹⁵ 以下、在宅勤務(テレワーク)制度の各項目においては、主な産業別については、nの相対的に多い「製造業」「情報通信業」「卸売・小売業」「サービス業」の4産業について、また、地域別については、首都圏を含む「関東・甲信」を都市圏の代表例として、「中国・四国・九州・沖縄」を地方圏の代表例として、前回調査からの変化についてみていく。

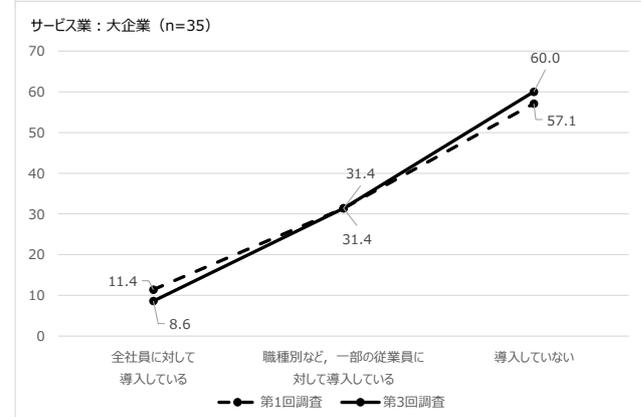
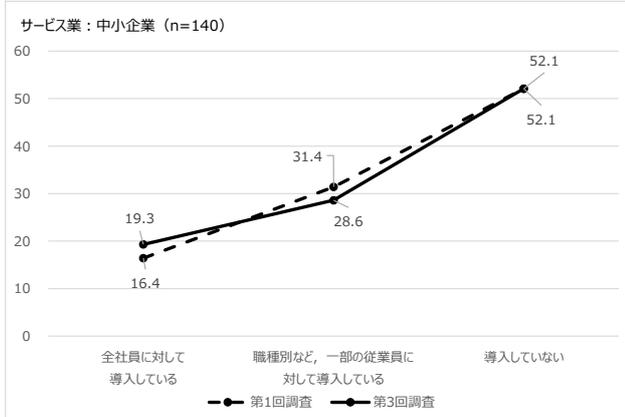
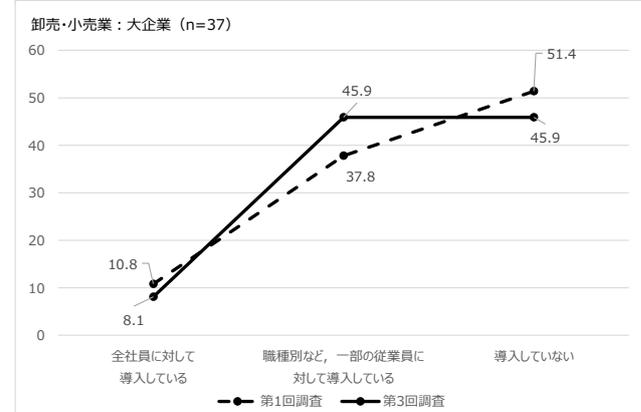
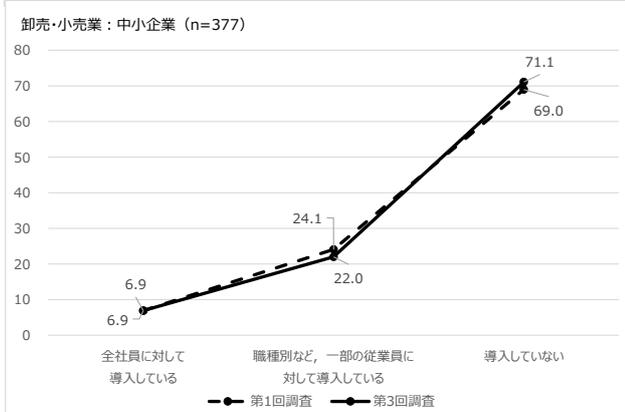
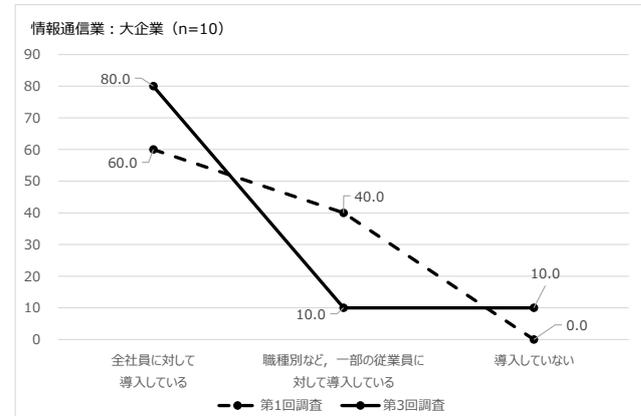
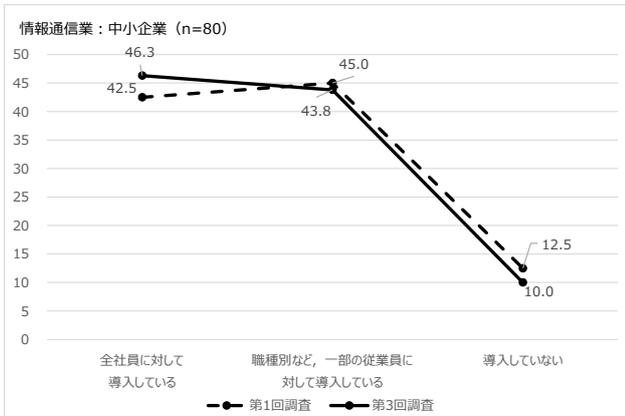
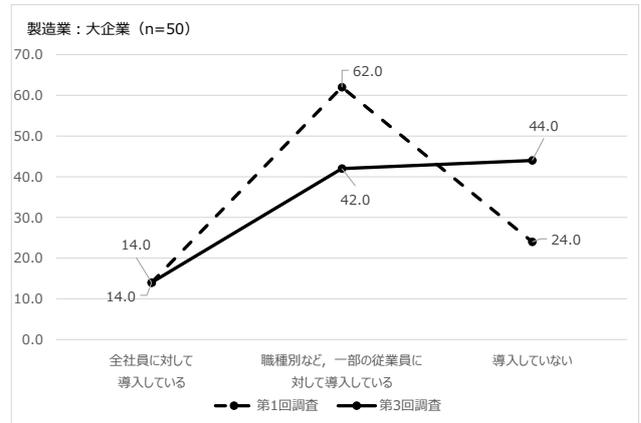
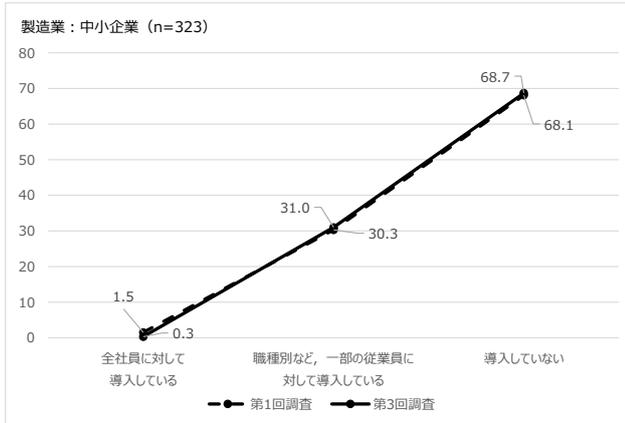
図表 2-8-1 在宅勤務制度の導入状況(中小企業)



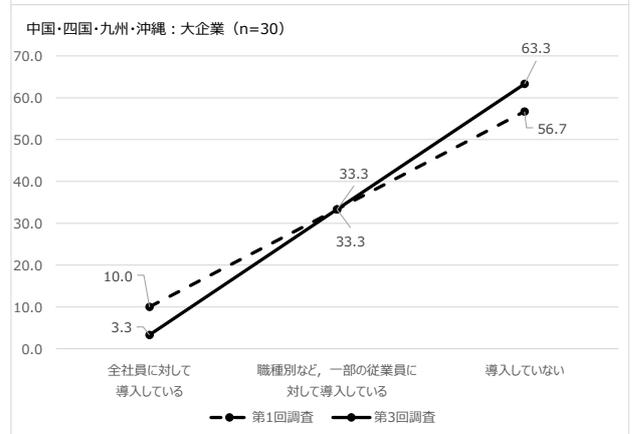
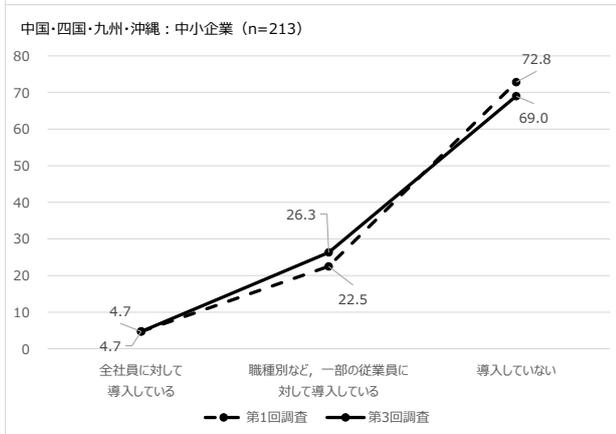
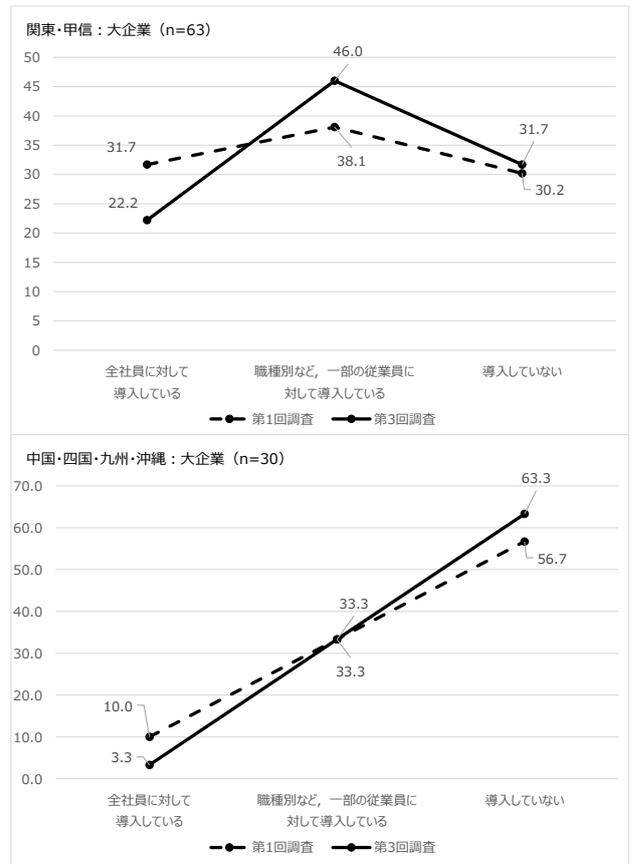
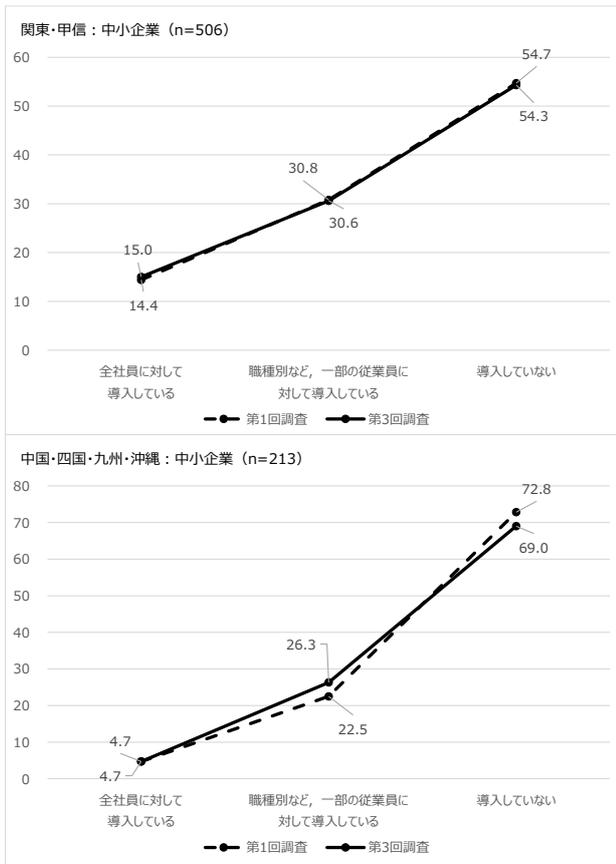
図表 2-8-2 在宅勤務制度の導入状況(大企業)



図表 2-8-3 在宅勤務制度の導入状況の変化(主な産業別(一部))



図表 2-8-4 在宅勤務制度の導入状況の変化(地域別(一部))



(2)在宅勤務制度の活用状況

在宅勤務（テレワーク）制度に関し、適用対象となる従業員のうち、実際に制度を活用した従業員の割合についてみていく（図表 2-8-5・2-8-6（中小企業）、図表 2-8-7・2-8-8（大企業））。

中小企業調査では、「活用していない」（5.4%、第1回比▲4.9%ポイント）、「約1～2割」（18.5%、▲4.9%ポイント）の割合が低下し、「約7～8割」（5.7%、▲1.9%ポイント）がやや低下した一方、「1割未満」（36.7%、+8.4%ポイント）が上昇しているほか、「9割以上」（15.5%、+2.2%ポイント）がやや上昇している。遷移表によると、個々の企業の動きは様々であり、例えば、「活用なし」から「1割未満」等に転じる企業や、「約5～6割」・「約7～8割」から「9割以上」に転じる企業など活用した従業員の割合が上昇に転じた企業がある一方で、第1回調査時よりも低位の活用割合の区分に転じている企業も一定数みられる。

大企業調査では、「約1～2割」（24.4%、+2.2%ポイント）、「約7～8割」（6.7%、+1.1%ポイント）がやや上昇した一方で、「1割未満」（36.7%、▲6.6%ポイント）、「約5～6割」（4.4%、▲4.5%ポイント）の割合が低下している。「活用していない¹⁶」は7.8%となっている。

（主な産業別、地域別の分析）

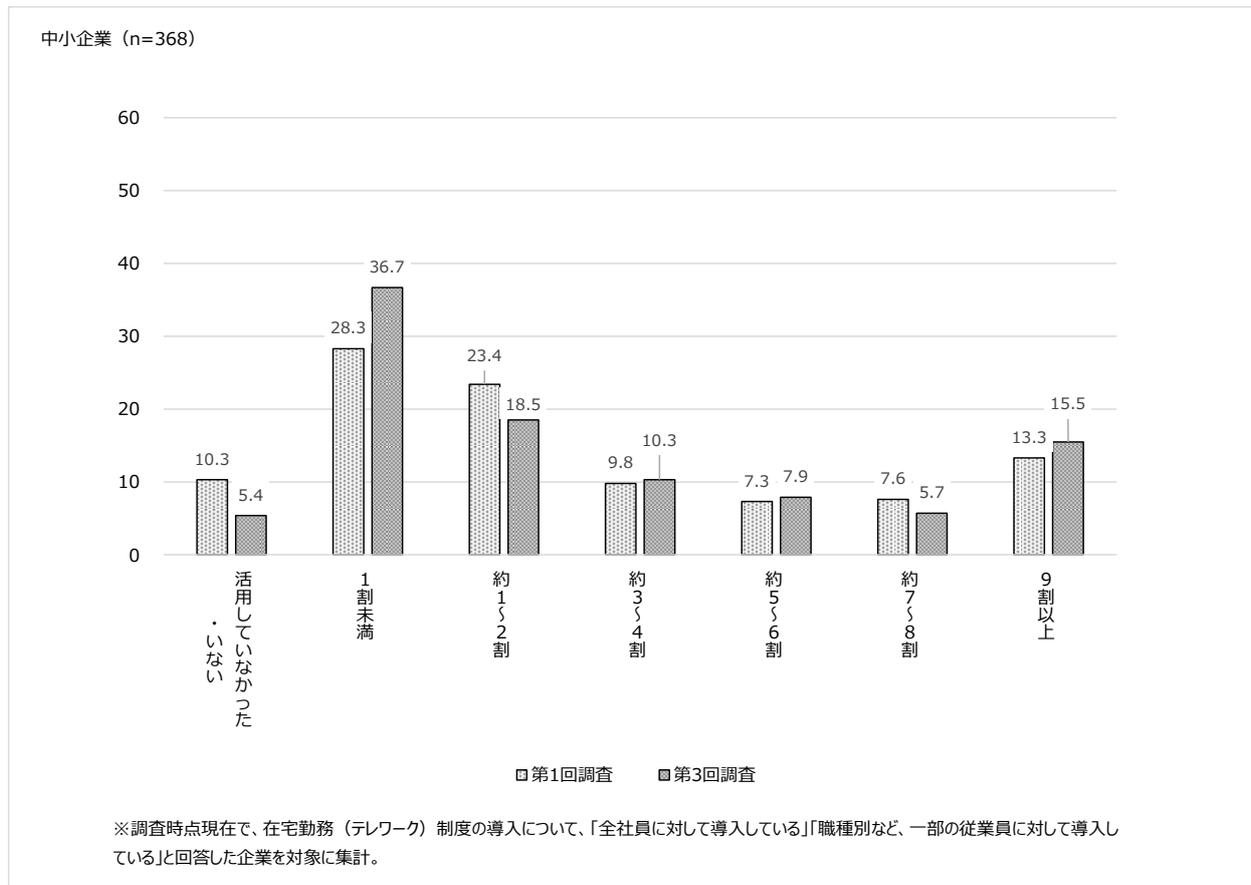
ここで特に、主な産業のうち代表的な4産業について、第1回調査からの変化をみると（図表 2-8-9）、中小企業調査では、いずれの産業でも「活用なし」の割合が低下し、「1割未満」等の割合が上昇する動きがみられる。また、「情報通信業」「卸売・小売業」「製造業」では、「9割以上」の割合も上昇する動きがみられる。ただし、製造業では「約7～8割」等で、「情報通信業」では、「約7～8割」「約5～6割」等で、「卸売・小売業」では「約3～4割」等で、「サービス業」では「約1～2割」等でそれぞれ低下の動きがみられる。

大企業調査では、nが小さいことに留意を要する。

また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると（図表 2-8-10）、中小企業調査では、いずれにおいても「活用なし」は低下し、「1割未満」が上昇しており、「関東・甲信」では「9割以上」やや上昇している。大企業調査では、nが小さいことに留意を要する。

¹⁶「活用していない」は大企業調査では第2回調査から選択肢として追加したものであり、第1回調査では当該選択肢はないことに留意が必要。

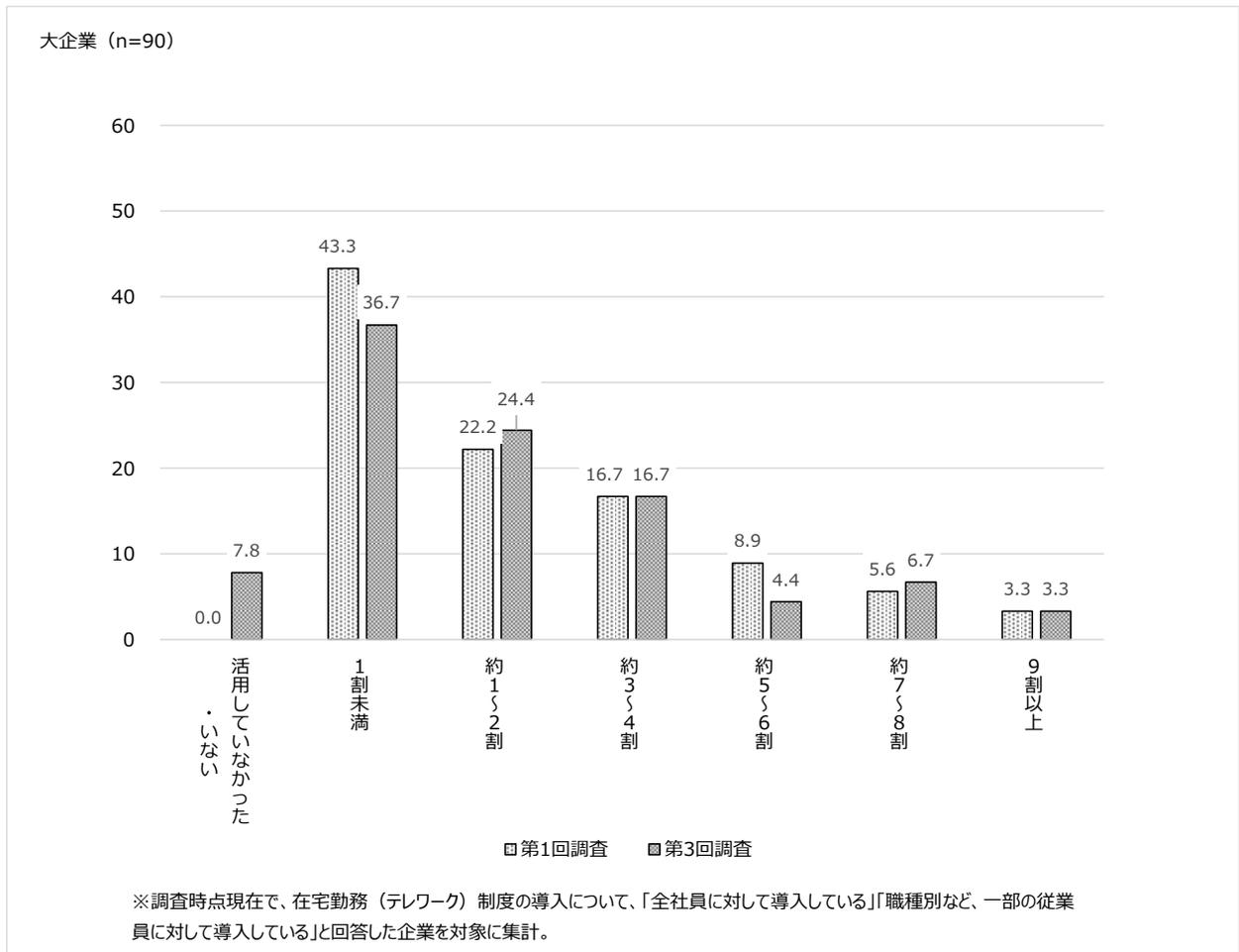
図表 2-8-5 在宅勤務制度の活用状況(中小企業)



図表 2-8-6 在宅勤務制度の活用状況(中小企業)遷移表

		第3回調査							
		活用なし	1割未満	約1～2割	約3～4割	約5～6割	約7～8割	9割以上	合計(n)
第1回調査	活用なし	21.1%	63.2%	7.9%	2.6%	2.6%	0.0%	2.6%	38
	1割未満	7.7%	62.5%	17.3%	5.8%	1.0%	1.0%	4.8%	104
	約1～2割	3.5%	34.9%	31.4%	8.1%	10.5%	5.8%	5.8%	86
	約3～4割	0.0%	22.2%	16.7%	25.0%	13.9%	16.7%	5.6%	36
	約5～6割	0.0%	11.1%	22.2%	29.6%	18.5%	0.0%	18.5%	27
	約7～8割	0.0%	10.7%	3.6%	10.7%	7.1%	25.0%	42.9%	28
	9割以上	2.0%	4.1%	14.3%	8.2%	12.2%	4.1%	55.1%	49

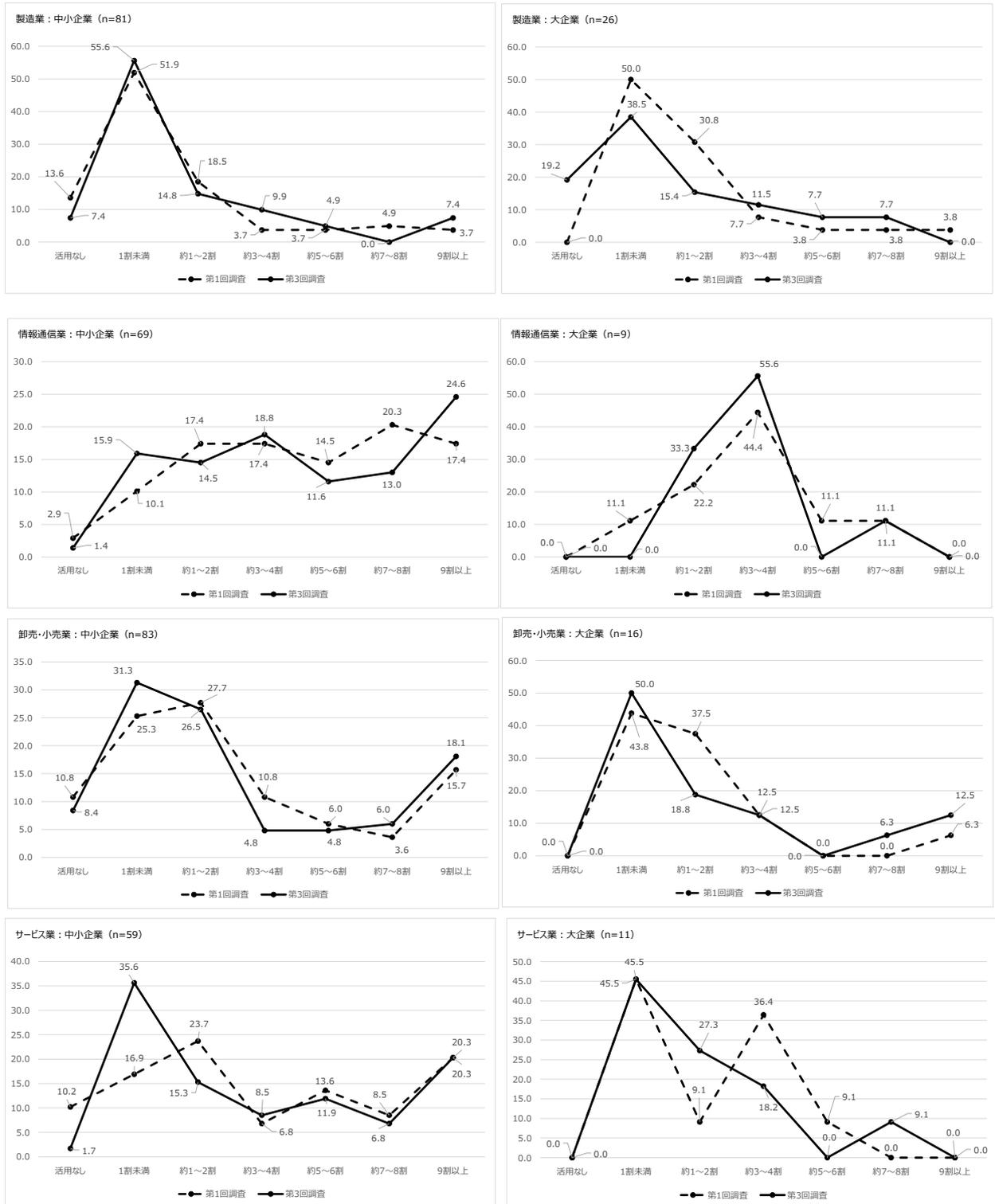
図表 2-8-7 在宅勤務制度の活用状況(大企業)



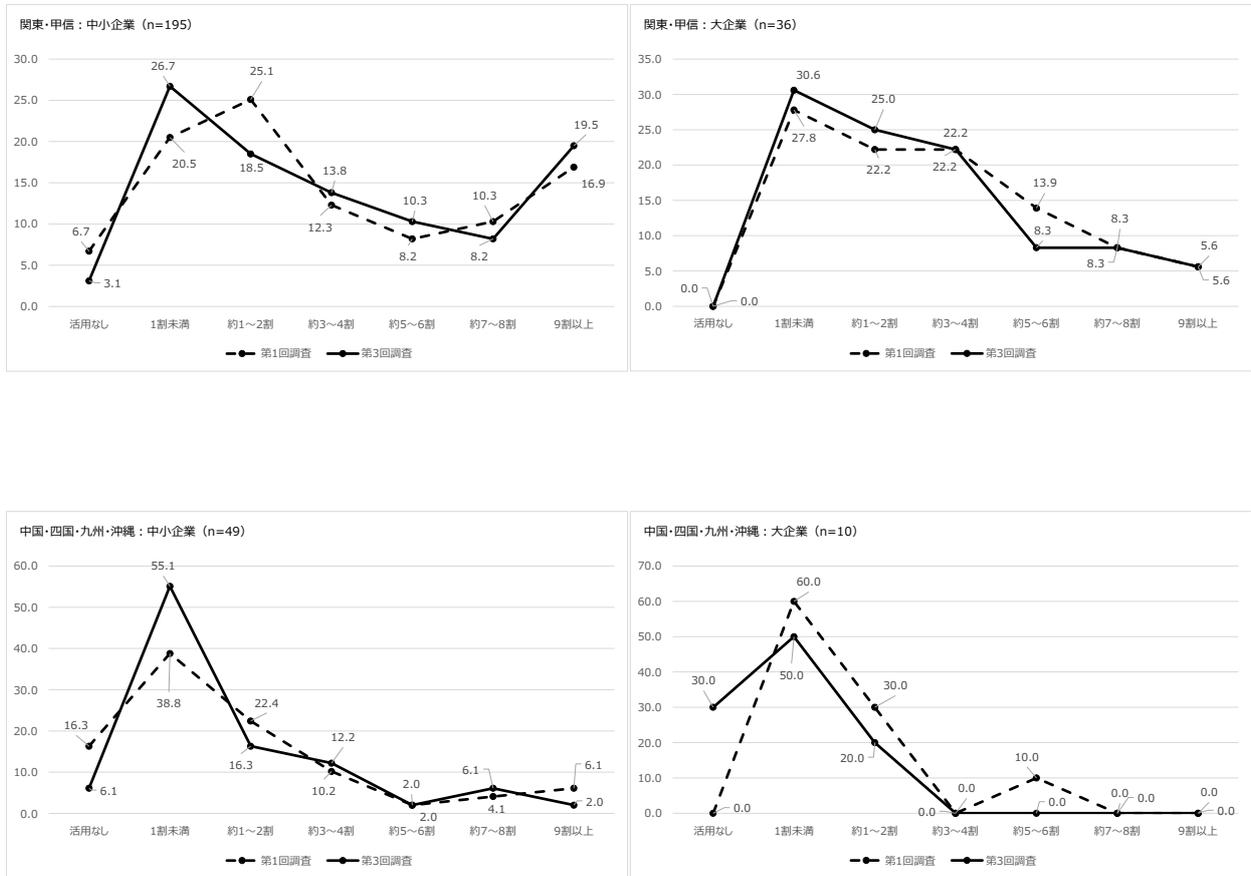
図表 2-8-8 在宅勤務制度の活用状況(大企業)遷移表

		第3回調査							
		活用なし	1割未満	約1～2割	約3～4割	約5～6割	約7～8割	9割以上	合計(n)
第1回調査	1割未満	17.9%	61.5%	17.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	39
	約1～2割	0.0%	40.0%	30.0%	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	20
	約3～4割	0.0%	6.7%	33.3%	33.3%	13.3%	13.3%	0.0%	15
	約5～6割	0.0%	0.0%	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	0.0%	8
	約7～8割	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5
	9割以上	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	3

図表 2-8-9 在宅勤務制度の活用状況の変化(主な産業別(一部))



図表 2-8-10 在宅勤務制度の活用状況の変化(地域別(一部))



(3)在宅勤務制度の活用の頻度

ア 実際の活用頻度

在宅勤務（テレワーク）制度を実際に活用している従業員が平均的にみて週に何日程度、在宅勤務（テレワーク）を活用しているか（実際の活用頻度）についてみていく（図表 2-8-11、2-8-12（中小企業）、図表 2-8-15、2-8-16（大企業））。

中小企業調査では、「0 日」（16.8%、第 1 回比+6.7%ポイント）の割合が上昇したほか、「週 4 日」（11.1%、+1.6%ポイント）がやや上昇した。他方で、「週 3 日」（11.7%、▲4.3%ポイント）で低下、「週 2 日」（16.8%、▲1.7%ポイント）、「週 5 日以上」（14.7%、▲2.7%ポイント）でやや低下しており、全体としてみると、実際の活用頻度は低下傾向がうかがえる。

大企業調査では、「週 1 日」（42.0%、+2.5%ポイント）が最頻値であり、前回よりも割合がやや上昇した一方で、「週 2 日」（28.4%、▲11.1%ポイント）、「週 3 日」（9.9%、▲2.4%ポイント）、等の割合は低下した。また、「0 日」（13.6%、第 1 回は選択肢なし）も 1 割程度を占めた¹⁷。全体としてみると、実際の活用頻度は低下傾向がうかがえる。

（主な産業別、地域別の分析）

ここで特に、主な 4 産業について、第 1 回調査からの分布の変化をみると（図表 2-8-19、2-8-20）、中小企業調査では、いずれの産業も「0 日」が上昇している。また、「情報通信業」を除き、「週 1 日」が最も割合が高くなっている。産業により「週 4 日」や「週 5 日以上」の上昇もみられる。大企業調査では、n が小さいことに留意を要する。

また、地域別として「関東・甲信」と「中国・四国・九州・沖縄」について同様にみると（図表 2-8-20）、中小企業調査では、「中国・四国・九州・沖縄」で「0 日」「週 1 日」の上昇が目立った。大企業調査では、n が小さいことに留意を要する。

イ 最適な活用頻度

在宅勤務（テレワーク）の活用の頻度に関して、調査対象企業が、生産性やウェルビーイング（満足度やメンタルヘルスなど）の観点から、どの程度の頻度が最適であると考えているか（最適活用頻度）についてみていく（図表 2-8-13、2-8-14（中小企業）、図表 2-8-17、2-8-18（大企業））。

中小企業調査では、第 1 回調査で割合が最も高かった「週 2 日」（23.6%、第 1 回比▲4.7%ポイント）や、「週 3 日」（12.8%、▲6.2%ポイント）、「週 4 日」（9.0%、▲2.7%ポイント）の割合が低下した一方、「0 日」（16.6%、+6.3%ポイント）、「週 1 日」（27.7%、+6.2%ポイント）の割合が上昇した。また、「週 5 日以上」（10.3%、+1.1%ポイント）は微増した。最

¹⁷「活用していない・活用しない（0日）」は、大企業調査では第 2 回調査から選択肢として追加したものであり、第 1 回調査では当該選択肢はないことに留意が必要。

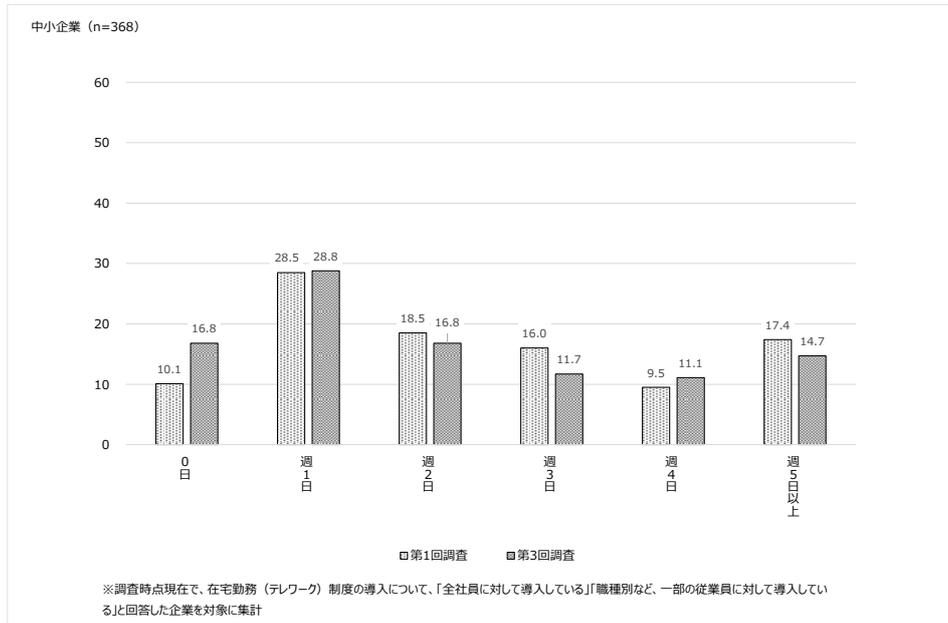
適活用頻度は、最頻値が「週1日」となり、全体としてみると低下傾向がうかがえる。

大企業調査では、第1回調査で割合が最も高かった「週2日」(36.0%、▲16.3%ポイント)や「週3日」(9.3%、▲8.1%ポイント)の割合が低下した一方、「0日」(17.4%、+9.3%ポイント)、「週1日」(33.7%、+13.9%ポイント)の割合が上昇した。また、「週4日」(2.3%、+1.1%ポイント)は微増した。最適活用頻度は、依然として週2日が最頻値ではあるものの、全体としてみると低下傾向がうかがえる。

(主な産業別、地域別の分析)

ここで特に、主な4産業について、前回調査からの変化をみると(図表2-8-21、2-8-22)、中小企業調査では、「卸売・小売業」、「サービス業」で「週5日以上」が上昇しているものの、各産業で「0日」が上昇したほか、「製造業」「卸売・小売業」で最頻値が「週2日」から「週1日」にシフトするなど、最適活用頻度は低下傾向がうかがえる。大企業調査では、nが小さいことに留意を要するが、各産業とも概ね最適活用頻度の低下傾向がうかがえる。地域別については、図表2-8-22のとおり。大企業調査では、nが小さいことに留意を要する。

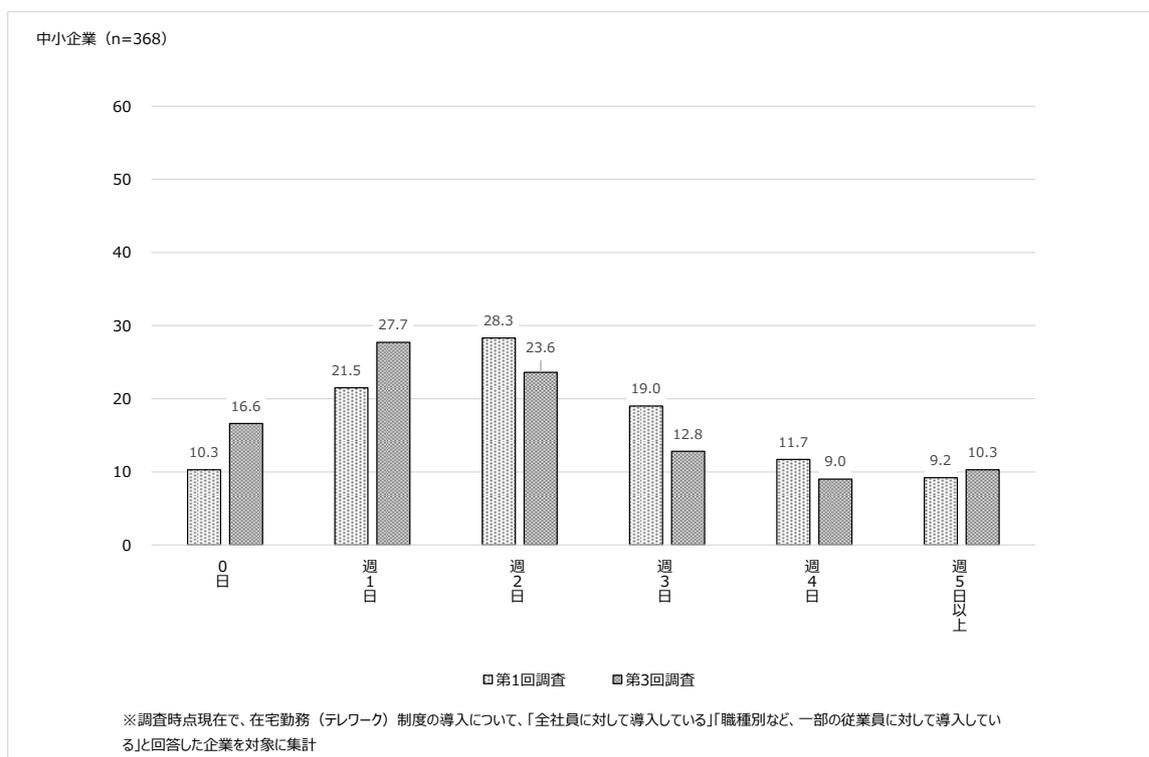
図表 2-8-11 在宅勤務制度の活用の頻度・現在(中小企業)



図表 2-8-12 在宅勤務制度の活用の頻度・現在(中小企業)遷移表

		第3回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	0日	54.1%	32.4%	5.4%	0.0%	2.7%	5.4%	37
	週1日	21.9%	52.4%	13.3%	3.8%	4.8%	3.8%	105
	週2日	11.8%	32.4%	36.8%	10.3%	2.9%	5.9%	68
	週3日	8.5%	22.0%	18.6%	25.4%	16.9%	8.5%	59
	週4日	8.6%	0.0%	20.0%	22.9%	34.3%	14.3%	35
	週5日以上	4.7%	6.3%	4.7%	14.1%	17.2%	53.1%	64

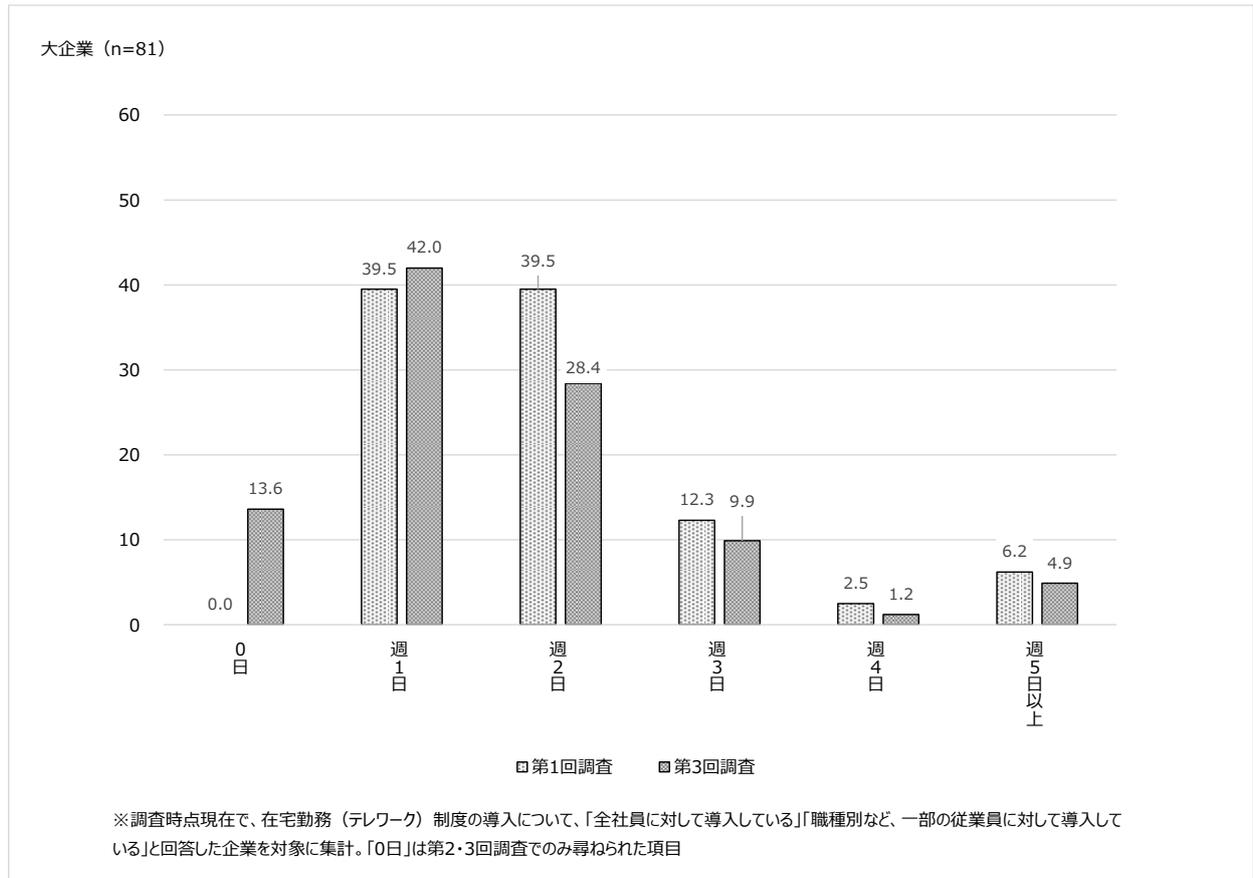
図表 2-8-13 在宅勤務制度の活用の頻度・最適な頻度(中小企業)



図表 2-8-14 在宅勤務制度の活用の頻度・最適な頻度(中小企業)遷移表

		第3回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	0日	42.1%	31.6%	13.2%	2.6%	7.9%	2.6%	38
	週1日	19.0%	59.5%	16.5%	2.5%	1.3%	1.3%	79
	週2日	16.3%	30.8%	34.6%	11.5%	3.8%	2.9%	104
	週3日	10.0%	12.9%	31.4%	27.1%	8.6%	10.0%	70
	週4日	11.6%	0.0%	18.6%	18.6%	39.5%	11.6%	43
	週5日以上	2.9%	5.9%	8.8%	14.7%	5.9%	61.8%	34

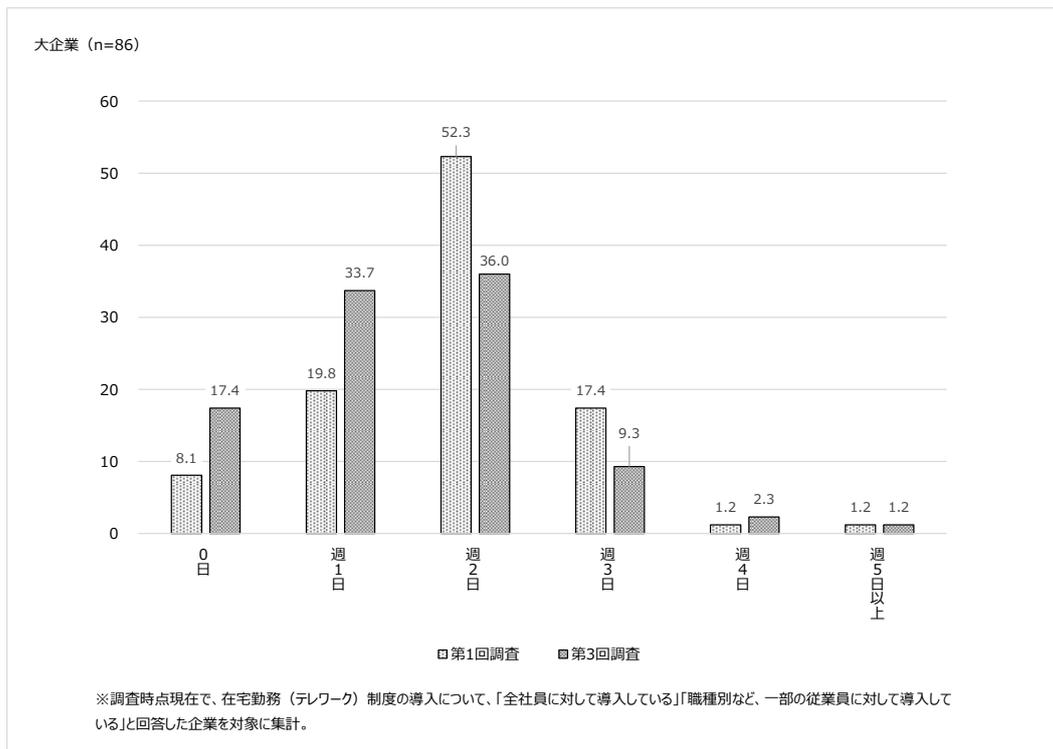
図表 2-8-15 在宅勤務制度の活用の頻度・現在(大企業)



図表 2-8-16 在宅勤務制度の活用の頻度・現在(大企業)遷移表

	第3回調査						合計(n)
	0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	
週1日	18.8%	46.9%	25.0%	3.1%	0.0%	6.3%	32
週2日	9.4%	46.9%	37.5%	6.3%	0.0%	0.0%	32
第1回調査 週3日	20.0%	20.0%	30.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10
週4日	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	2
週5日以上	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	5

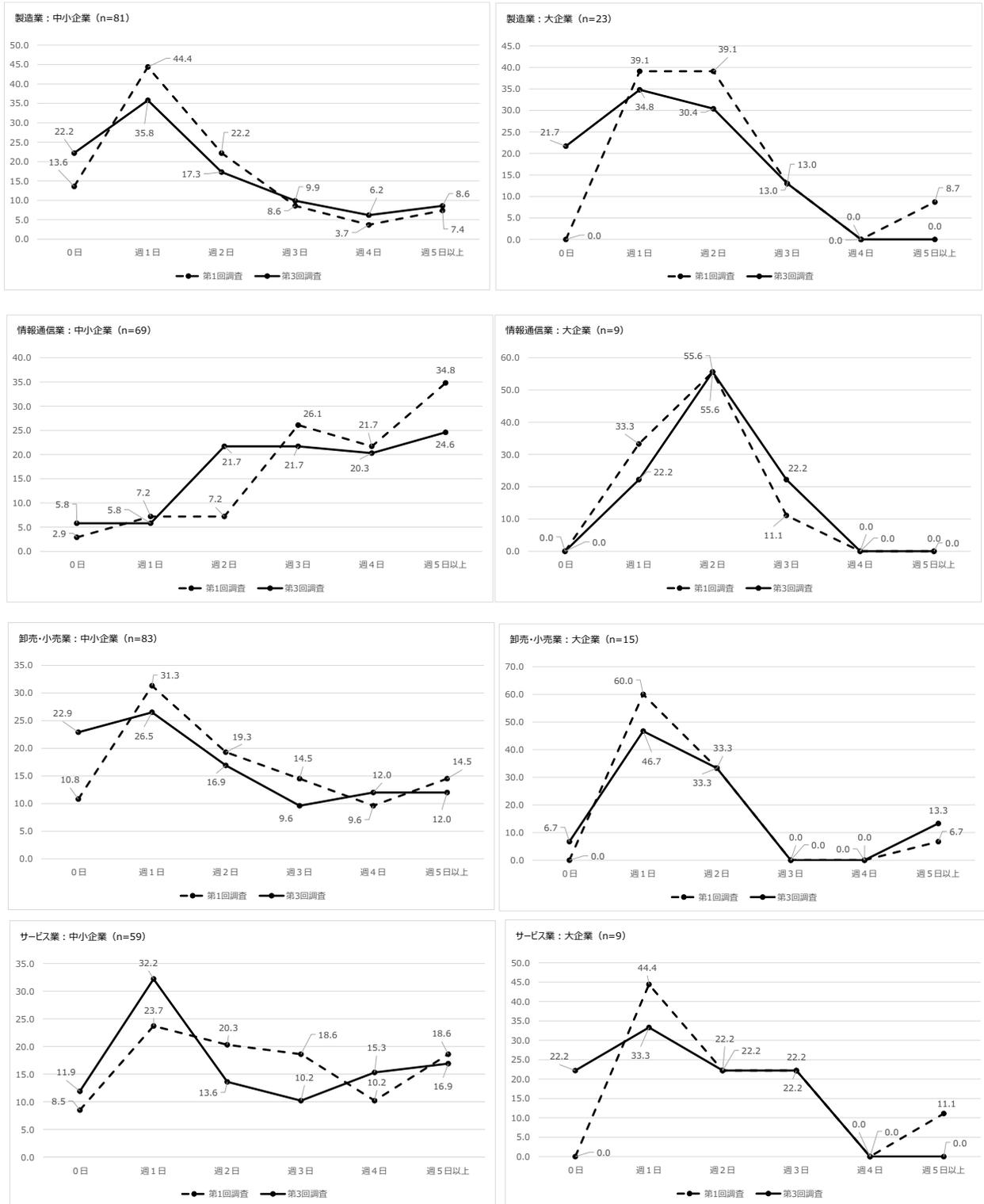
図表 2-8-17 在宅勤務制度の活用の頻度・最適な頻度(大企業)



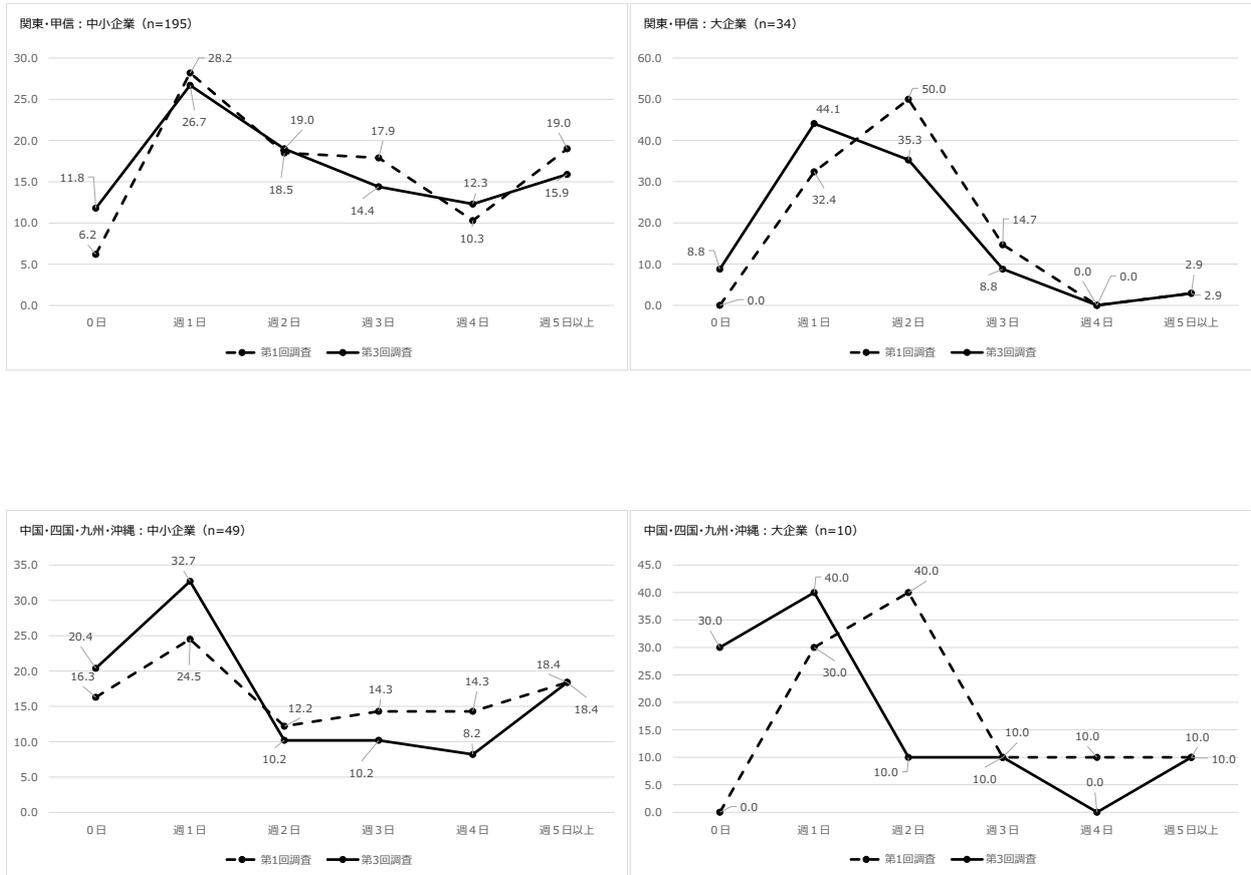
図表 2-8-18 在宅勤務制度の活用の頻度・最適な頻度(大企業)遷移表

		第3回調査						
		0日	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日以上	合計(n)
第1回調査	0日	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	7
	週1日	23.5%	47.1%	17.6%	11.8%	0.0%	0.0%	17
	週2日	11.1%	31.1%	51.1%	6.7%	0.0%	0.0%	45
	週3日	6.7%	33.3%	33.3%	13.3%	6.7%	6.7%	15
	週4日	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
	週5日以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1

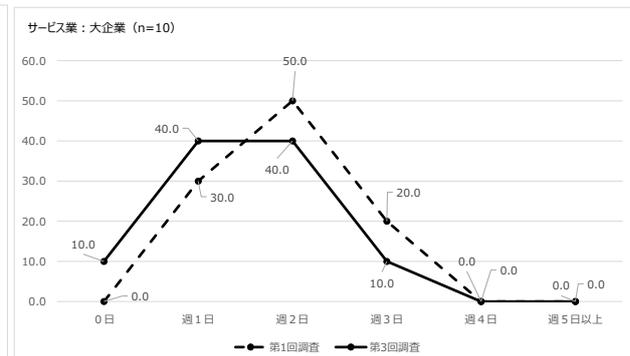
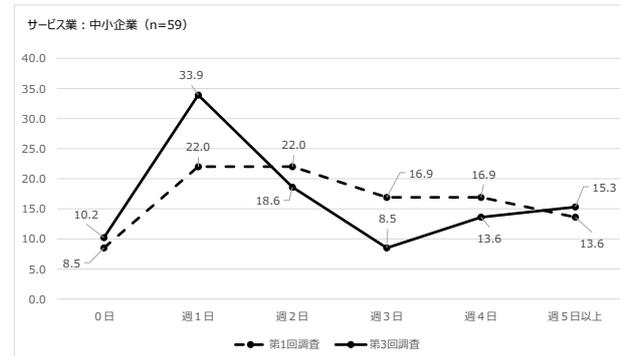
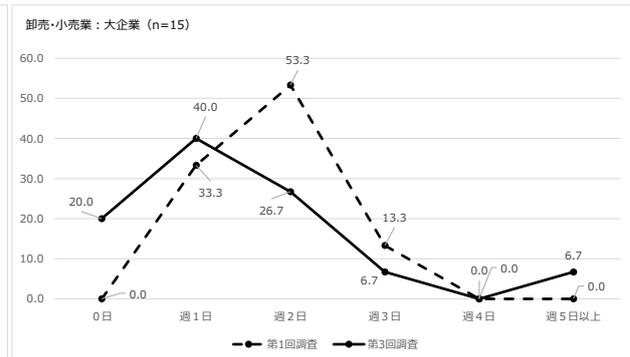
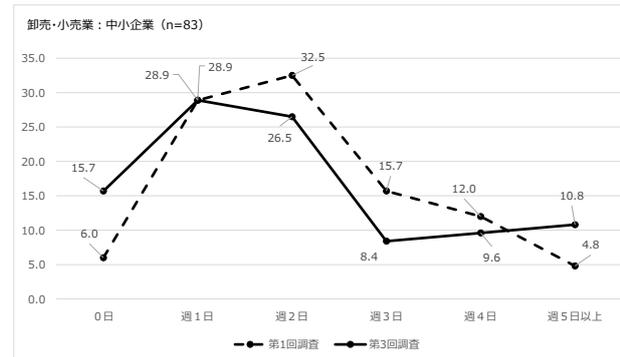
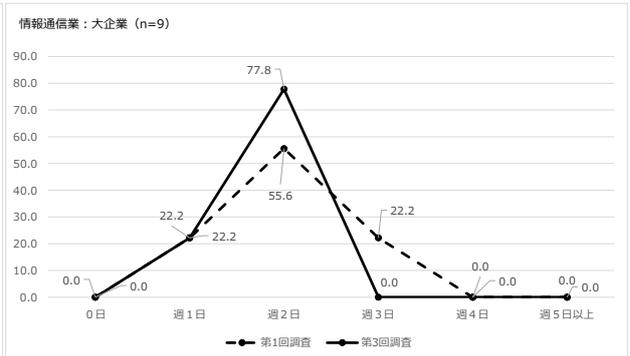
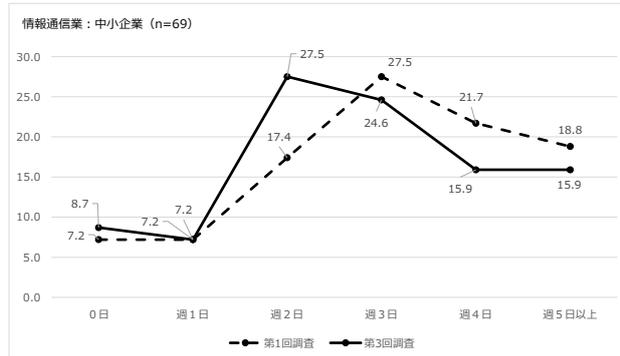
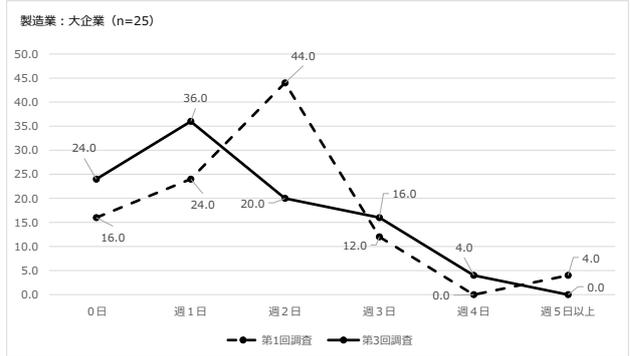
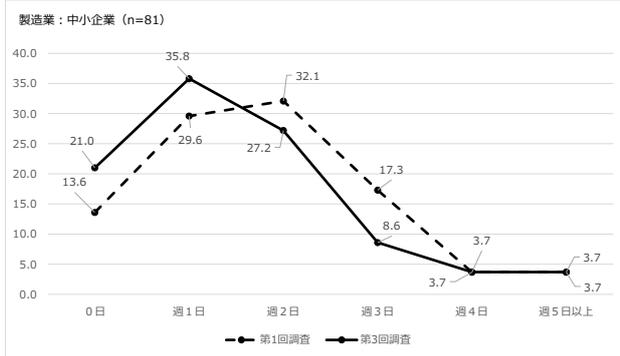
図表 2-8-19 在宅勤務制度の活用の頻度(現在・主な産業別(一部))



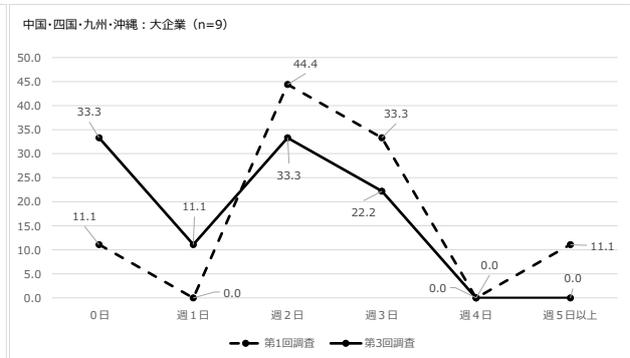
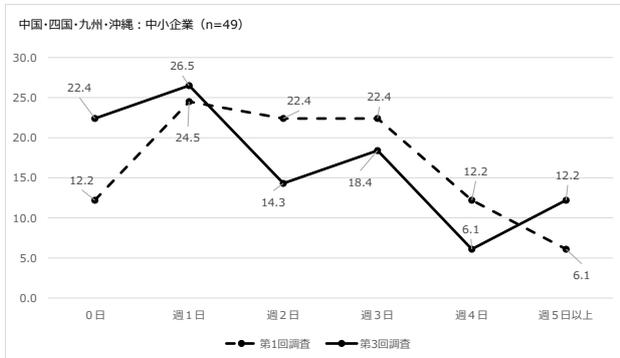
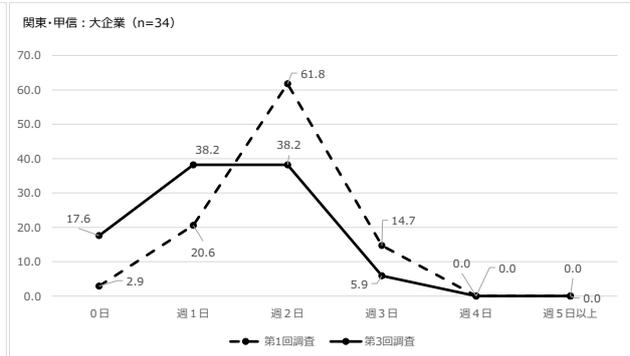
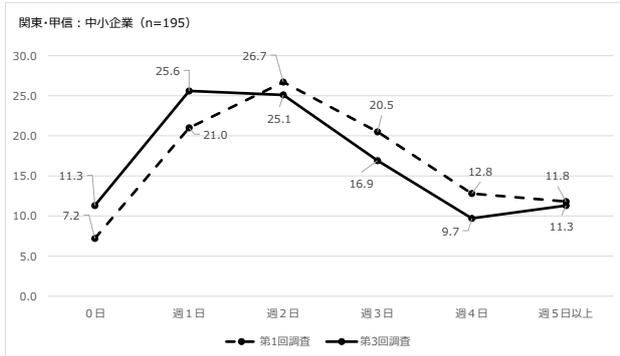
図表 2-8-20 在宅勤務制度の活用の頻度(現在・地域別(一部))



図表 2-8-21 在宅勤務制度の活用の頻度(最適な頻度・主な産業別(一部))



図表 2-8-22 在宅勤務制度の活用の頻度(最適な頻度・地域別(一部))



9. 副業・兼業

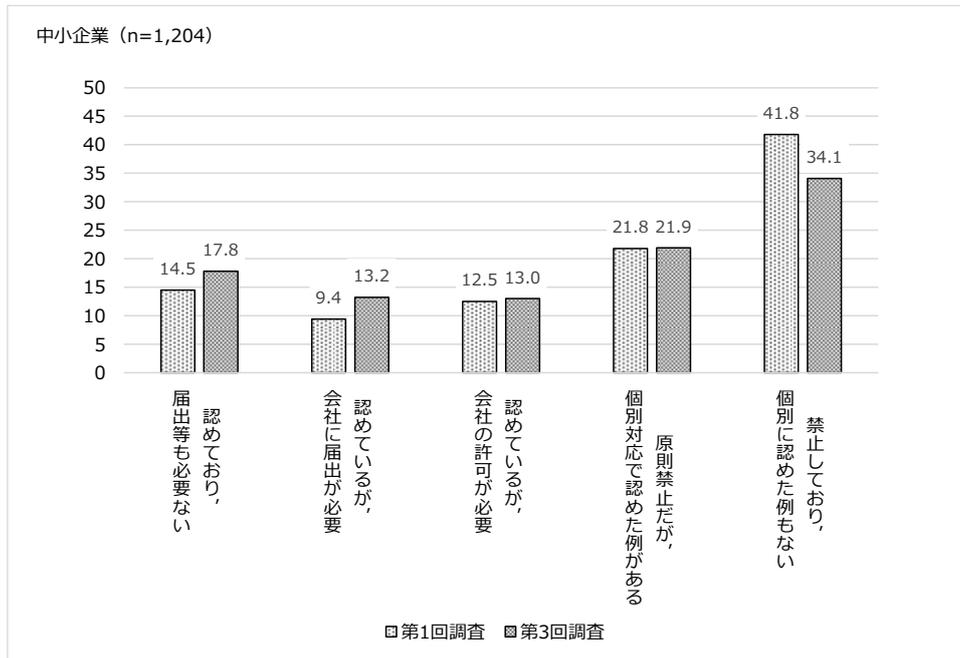
副業・兼業に関する就業規則等における取扱いについてみていく（図表 2-9-1（中小企業）、図表 2-9-2（大企業））。

中小企業調査では、「禁止しており、個別に認めた例もない」（34.1%、第1回比▲7.7%ポイント）が最も多いものの、割合は低下した。一方で、「認めており、届出等も必要ない」（17.8%、+3.3%ポイント）、「認めているが、会社に届出が必要」（13.2%、+3.8%ポイント）等の割合がやや上昇しており、副業・兼業を認める企業が増加傾向にあることがうかがえる。

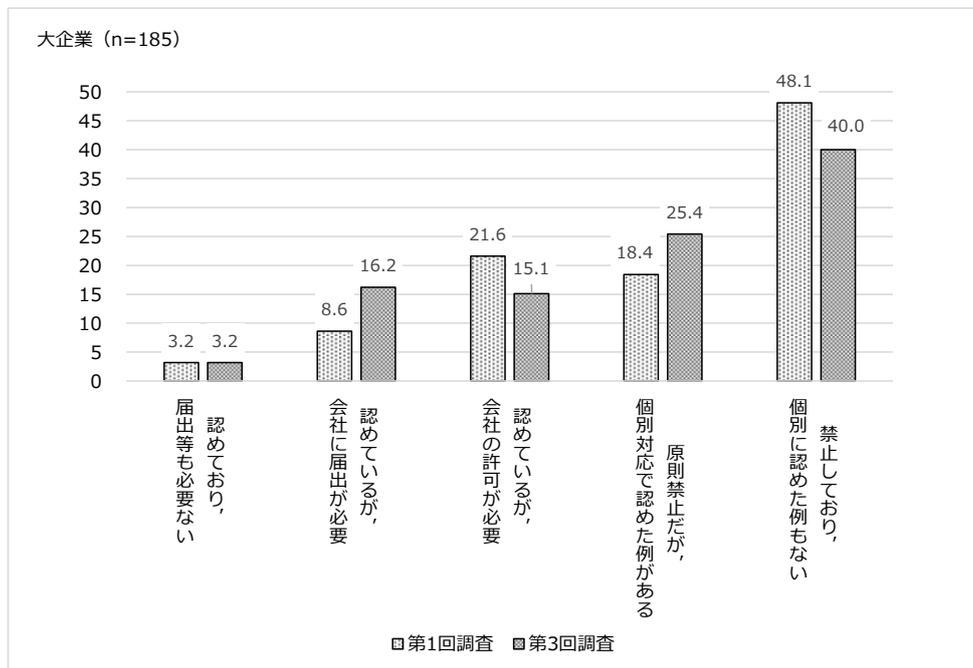
大企業調査では、「禁止しており、個別に認めた例もない」（40.0%、▲8.1%ポイント）が引き続き最多ではあるが割合は低下し、「認めているが、会社の許可が必要」（15.1%、▲6.5%ポイント）についても割合が低下した。一方で、「認めているが、会社に届出が必要」（16.2%、+7.6%ポイント）、「原則禁止だが、個別対応で認めた例がある」（25.4%、+7.0%ポイント）で上昇がみられる。

調査対象の中小企業及び大企業では、いずれも副業・兼業を認める企業が増加傾向にあることがうかがえる。

図表 2-9-1 就業規則等における副業・兼業の取扱い(中小企業)



図表 2-9-2 就業規則等における副業・兼業の取扱い(大企業)

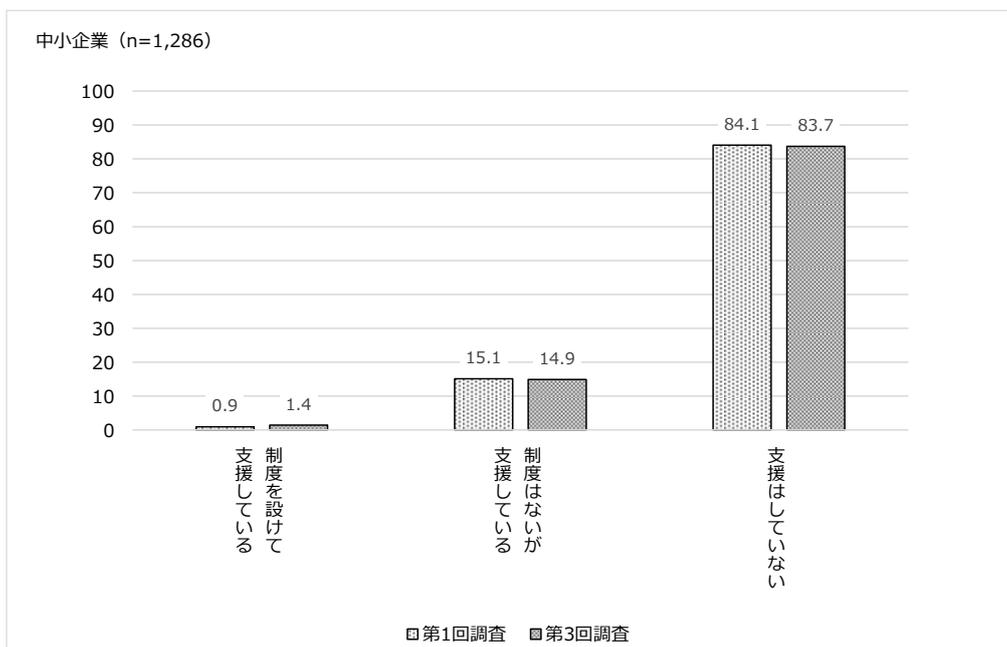


10. 従業員の独立開業支援

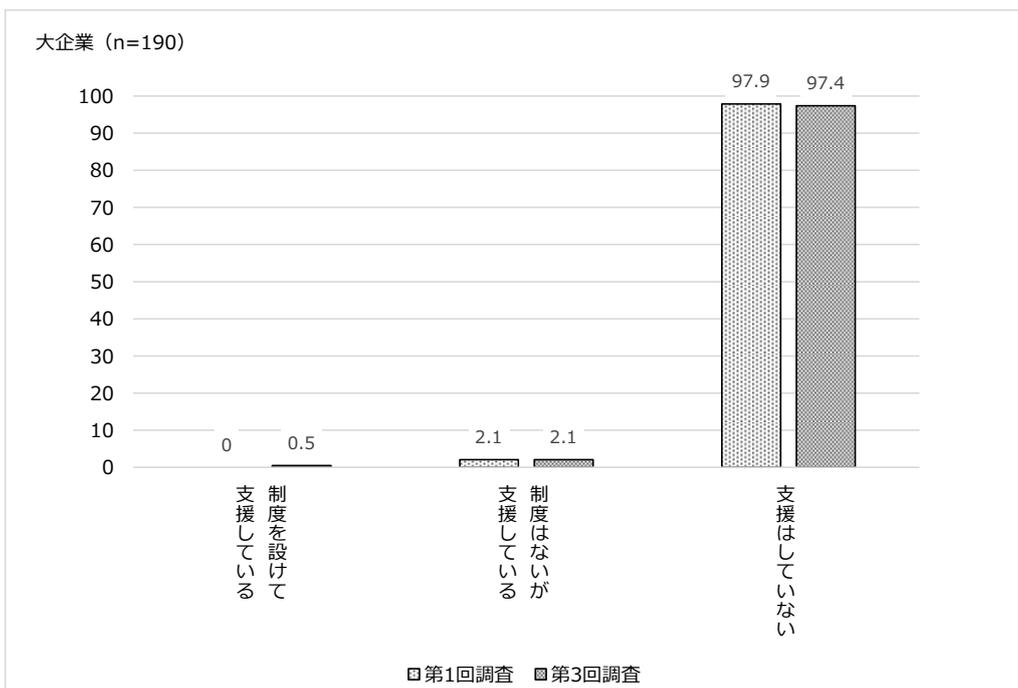
(1) 従業員の独立支援の有無

従業員の独立開業に対する支援の有無についてみていく。(図表 2-10-1 (中小企業)、図表 2-10-2 (大企業))。中小企業調査、大企業調査とも、ほぼ横ばいの動きとなっており、大きな変動はみられない。調査対象の企業においては、引き続き大企業では独立支援の取組は非常に低調であり、中小企業でも2割弱程度の割合となっている。

図表 2-10-1 従業員の独立の支援の有無(中小企業)



図表 2-10-2 従業員の独立の支援の有無(大企業)

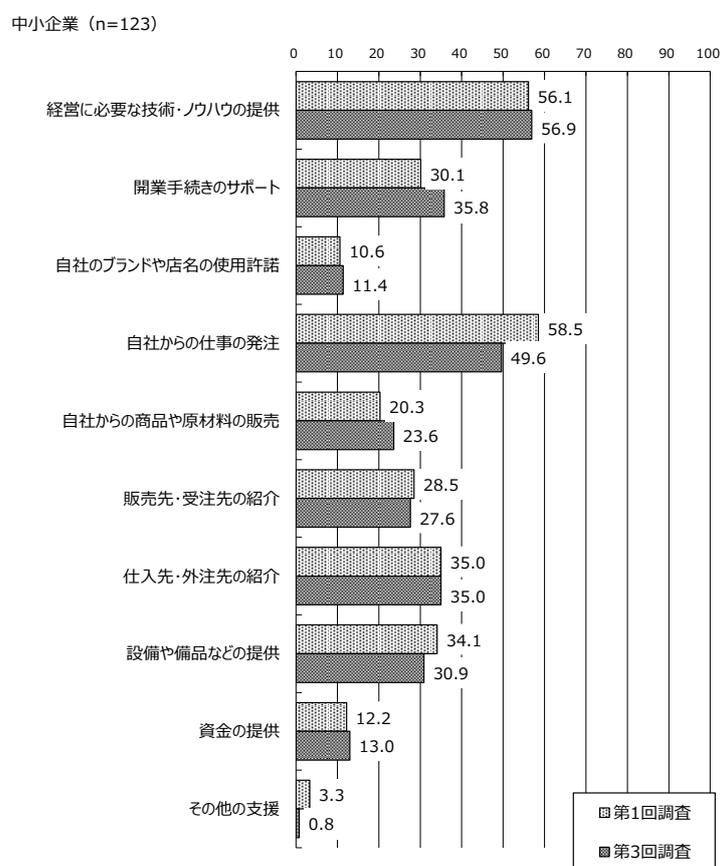


(2) 従業員の独立支援の内容

従業員の独立支援の内容についてみていく。(図表 2-10-3 (中小企業)、図表 2-10-4 (大企業))。

中小企業調査では、第 1 回調査で、割合が最も高かった「自社からの仕事の発注」(49.6%、第 1 回比▲8.9%ポイント)などの割合が低下した一方で、「開業手続きのサポート」(35.8%、+5.7%ポイント)などで上昇がみられる。なお、大企業は n (n=2) が小さいため、掲載していない。

図表 2-10-3 従業員の独立支援の内容(中小企業)(MA)

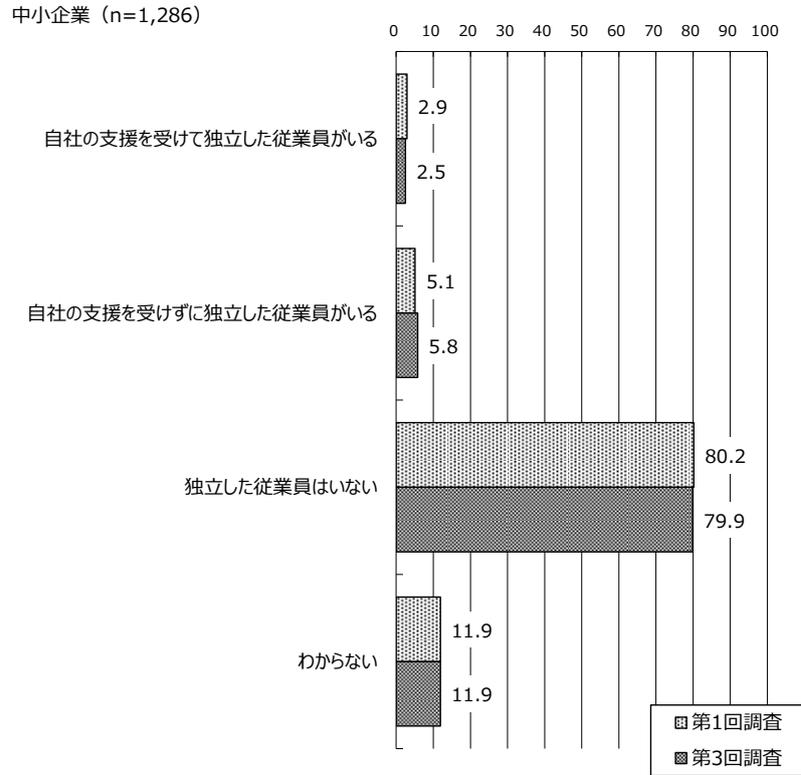


(3) この 1 年間に独立した従業員の有無

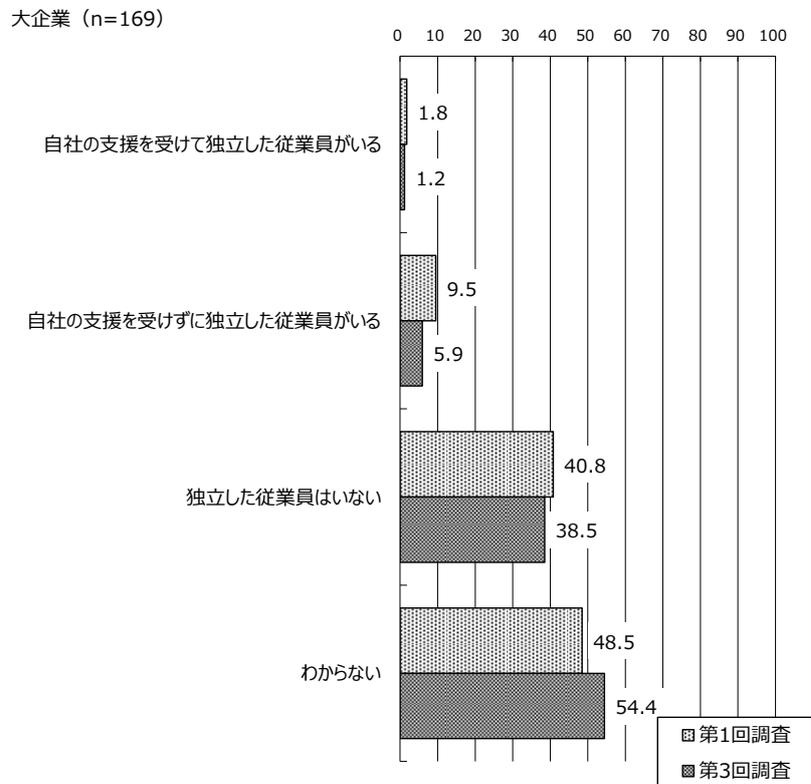
この 1 年間に独立した従業員の有無についてみていく。(図表 2-10-4 (中小企業)、図表 2-10-5 (大企業))。

中小企業調査では、ほぼ横ばいの動きとなっており、大きな変動はみられない。大企業調査では、「わからない」(54.4%、第 1 回比+5.9%ポイント)が上昇し、「自社の支援を受けずに独立した従業員がいる」(5.9%、▲3.6%ポイント)、「独立した従業員はいない」(38.5%、▲2.3%ポイント)がともにやや低下した。

図表 2-10-4 この1年間に独立した従業員の有無(中小企業)



図表 2-10-5 この1年間に独立した従業員の有無(大企業)



11. 労使コミュニケーション

労使コミュニケーションの状況についてみていく（図表 2-11-1（中小企業）、図表 2-11-2（大企業））。

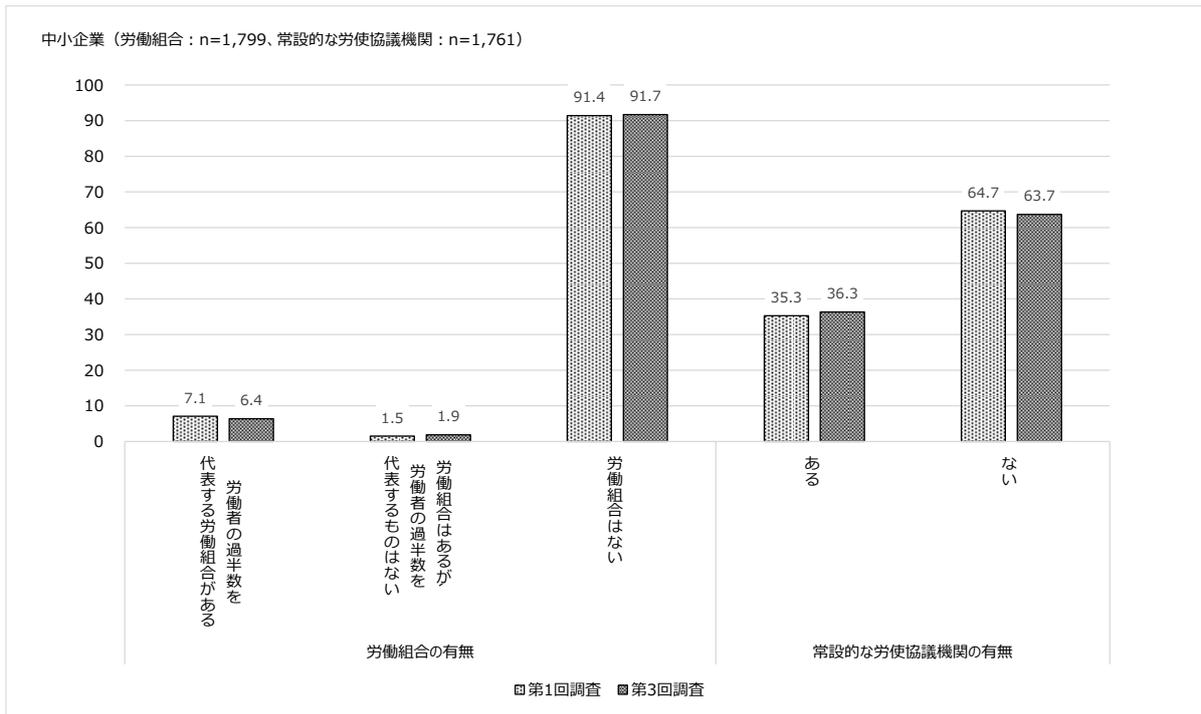
中小企業調査では、労働組合の有無について、「労働組合はない」（91.7%、前回比+0.3%ポイント）が微増、「労働者の過半数を代表する労働組合がある」（6.4%、▲0.7%ポイント）が微減、「労働組合はあるが、労働者の過半数を代表するものはない」（1.9%、+0.4%ポイント）が微増したが、概ね変動はなかった。

常設的な労使協議機関の有無については、「ある」（36.3%、+1.0%ポイント）がやや上昇し、「ない」（63.7%、▲1.0%ポイント）がやや減少したが、概ね変動はなかった。

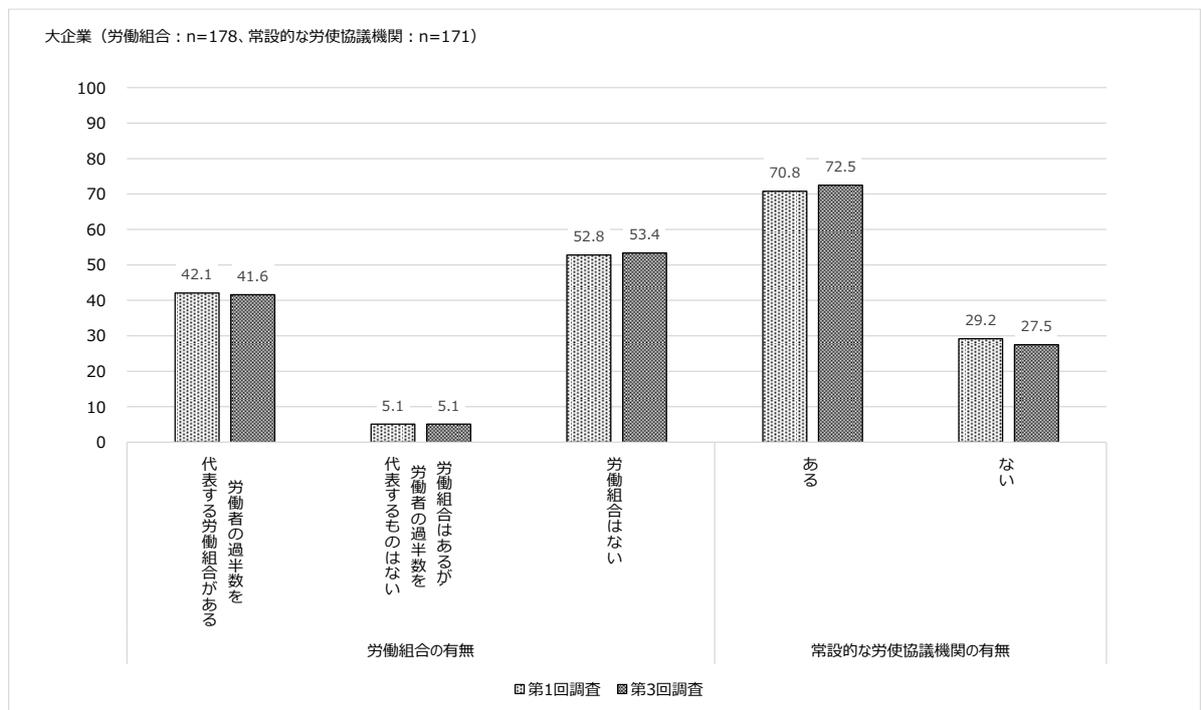
大企業調査では、労働組合の有無について、「労働者の過半数を代表する労働組合がある」（41.6%、▲0.5%ポイント）が微減し、「労働組合はあるが、労働者の過半数を代表するものはない」（5.1%、±0.0%ポイント）は変化がなく、「労働組合はない」（53.4%、+0.6%ポイント）が微増したが、概ね変動はなかった。

常設的な労使協議機関の有無については、「ある」（72.5%、+1.7%ポイント）がやや上昇し、「ない」（27.5%、▲1.7%ポイント）がやや減少したが、概ね変動はなかった。

図表 2-11-1 労働組合・労使協議機関の有無(中小企業)



図表 2-11-2 労働組合・労使協議機関の有無(大企業)



12. 男女の賃金の差異

男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）について、第3回調査回答企業の2023年度の状況をみていく（図表2-12-1（中小企業）、図表2-12-2（大企業））。なお、本項では、復元後のデータにて集計を行っている。

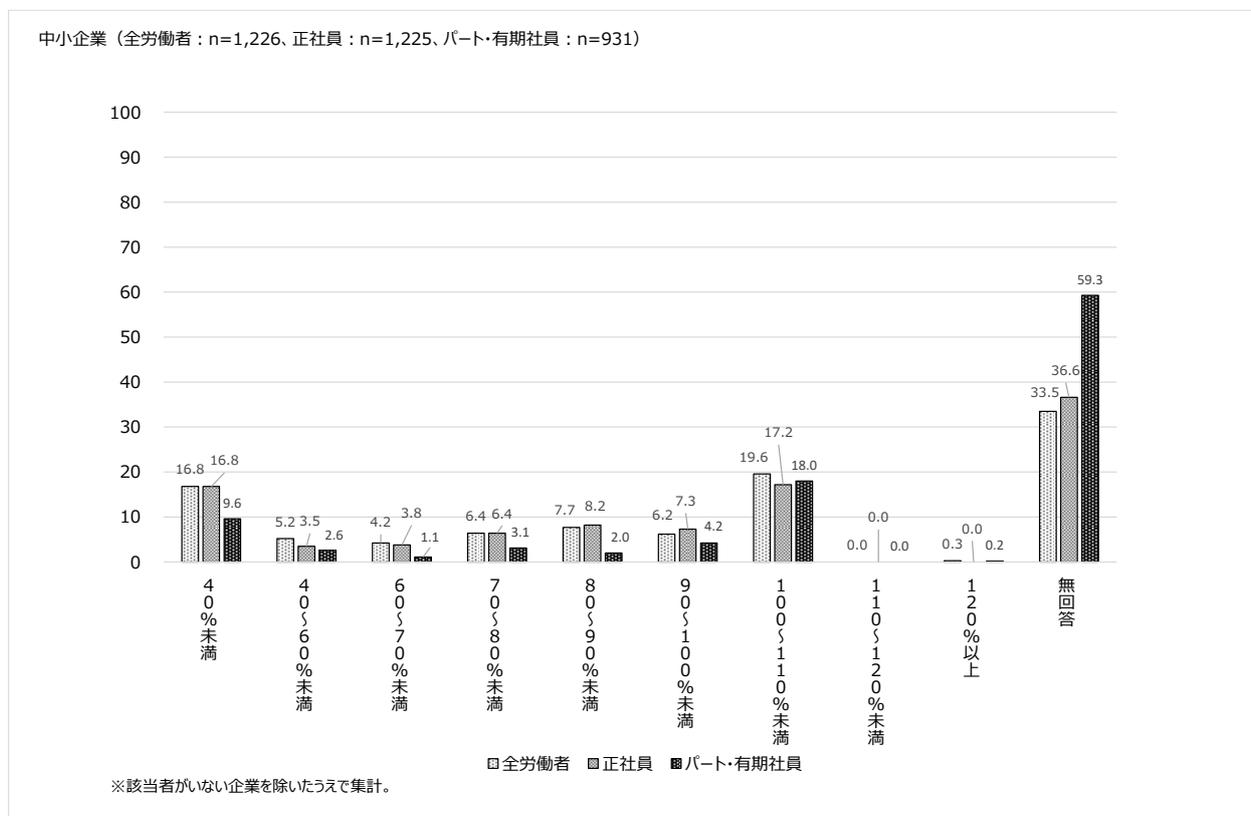
階層別に割合上位3位をみると、中小企業の「正社員」では、①「100～110%未満」（17.2%）、②「40%未満」（16.8%）、③「80～90%未満」（8.2%）となっている。「パート・有期社員」では、①「100～110%未満」（18.0%）、②「40%未満」（9.6%）、③「90～100%未満」（4.2%）となっている。中小企業では、「正社員」「パート・有期社員」とともに、賃金差異の低い区分と高い区分にそれぞれピークがみられる。

大企業の「正社員」では、①「70～80%未満」（32.0%）、②「60～70%未満」（18.4%）、③「80～90%未満」（12.0%）となっている。「パート・有期社員」では、①「40～60%未満」（14.2%）、②「70～80%未満」（13.5%）、③「60～70%未満」（11.7%）となっている。

大企業では、「正社員」で、「70～80%未満」をピークにして、60～90%未満の区分に全体の6割程度が集中している。

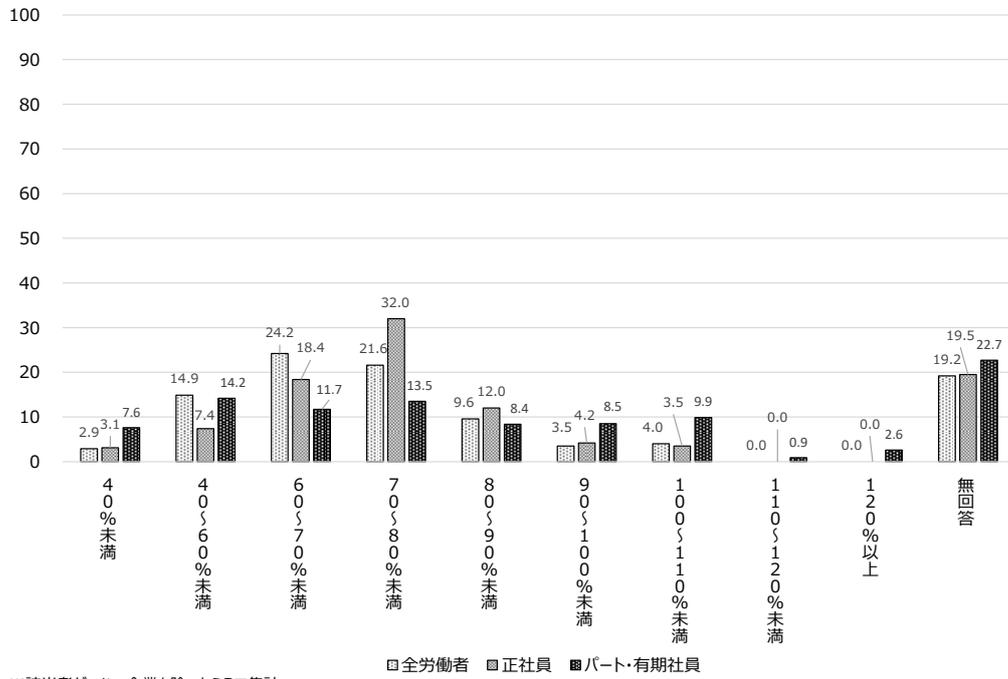
なお、中小企業、大企業ともに、無回答企業が一定割合あることに留意が必要である。

図表 2-12-1 男女の賃金の差異・中小企業(復元後)



図表 2-12-2 男女の賃金の差異・大企業(復元後)

大企業 (全労働者 : n=341、正社員 : n=339、パート・有期社員 : n=334)



第3章 賃上げに係る状況

JILPT 企業パネル調査では、第 1 回調査から継続して、企業の賃上げの取組の実施状況について尋ねている。また、第 3 回調査では、新たに、従業員の過去 1 年間の平均的な賃上げ率（2022 年度、2023 年度、2024 年度の 3 年度分）についても尋ねたところである。

賃上げについては、近年の物価上昇等の中で特に注目されているところであり¹⁸、本章では、調査で把握できた企業の賃上げの取組内容の変化や平均的な賃上げ率の水準等に着目して整理を行うとともに、企業の人材育成・教育訓練の実施状況、経営・財務状況等と賃上げの実施状況との関係を整理、分析する。

1. 賃上げの実施等の状況

(1) 賃上げ実施の有無

賃上げ実施の有無について、ここでは、「賃上げの取組の実施状況」を問う質問で、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目¹⁹を選択した企業を「賃上げ実施あり」、「いずれも実施していない」を選択した企業を「賃上げ実施なし」として整理している。なお、無回答の企業は n から除いている。

中小企業について、第 1 回調査、第 2 回調査及び第 3 回調査の各回の回答企業をそれぞれ単純集計する形で賃上げ実施の有無についてみていく。

全体計（図表 3-1-1）では、第 1 回調査時点（2022 年度）で「賃上げ実施あり」が 85.9%、第 2 回調査時点（2023 年度）では 89.2%、第 3 回調査時点（2024 年度）では 91.2%と上昇しており、過去 3 年度で何らかの賃上げの取組を実施する企業が拡大した。

企業規模別（図表 3-1-2）でみると、いずれの調査時点でも「1～99 人」に比べて「100～299 人」の方が「賃上げ実施あり」の割合が高い。

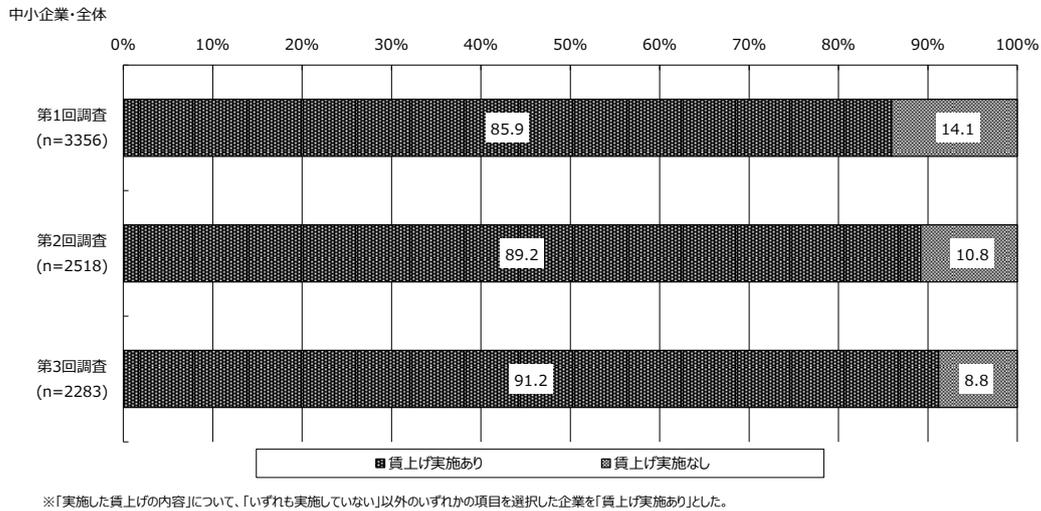
産業別（図表 3-1-3）では、製造業、情報通信業がいずれの調査時点でも全体計に比べて

¹⁸ 「経済財政運営と改革の基本方針 2022」（令和 4 年 6 月 7 日閣議決定）では、「自律的な経済成長の実現」に向け「人への投資」を拡大することにより、次なる成長の機会を生み出すことが不可欠である」等の考えの下「働く人への分配を強化する賃上げを推進する」としている。また、「物価が上昇している」中、「賃上げの流れをサプライチェーン内の適切な分配を通じて中小企業に広げ、全国各地での賃上げ機運の一層の拡大を図る」とし、具体的には、「中堅・中小企業の活力向上につながる事業再構築・生産性向上等の支援を通じて賃上げの原資となる付加価値の増大を図るとともに、適切な価格転嫁が行われる環境の整備に取り組むほか、抜本的に拡充した賃上げ促進税制の活用促進、賃上げを行った企業からの優先的な政府調達等に取り組み、地域の中小企業も含めた賃上げを推進する」等としている。また、「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（令和 5 年 6 月 16 日閣議決定）では、「高い賃金上昇を持続的なものとするべく、リ・スキリングによる能力向上の支援など三位一体の労働市場改革を実行し、構造的賃上げの実現を通じた賃金と物価の好循環へつなげる」等としている。さらに、「経済財政運営と改革の基本方針 2024」（令和 6 年 6 月 21 日閣議決定）では、「本年の春季労使交渉では、1991 年以来 33 年ぶりの高水準の賃上げが実現」する中で、「春季労使交渉における力強い賃上げの流れを中小企業・地方経済等春季労使交渉以外の分野でも実現し、物価上昇を上回る賃金上昇を達成し、定着させる」等としている。

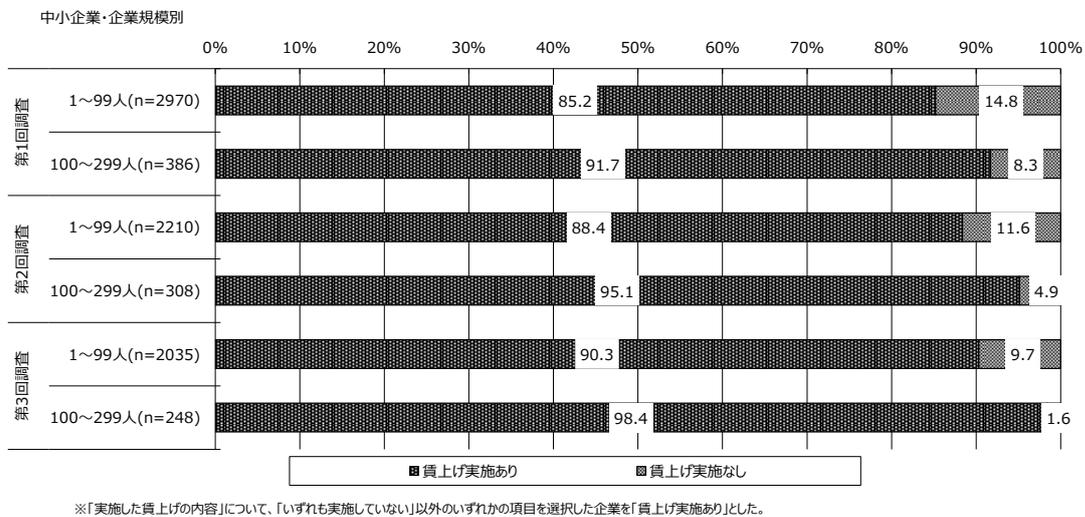
¹⁹ 具体的には、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）の増額」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」、「非正規雇用・パート労働者の昇給」、「その他」のいずれか。なお、「非正規雇用・パート労働者の昇給」、「その他」は、第 2 回調査及び第 3 回調査でのみ尋ねた項目である。

「賃上げ実施あり」の割合が高い傾向がみられる。

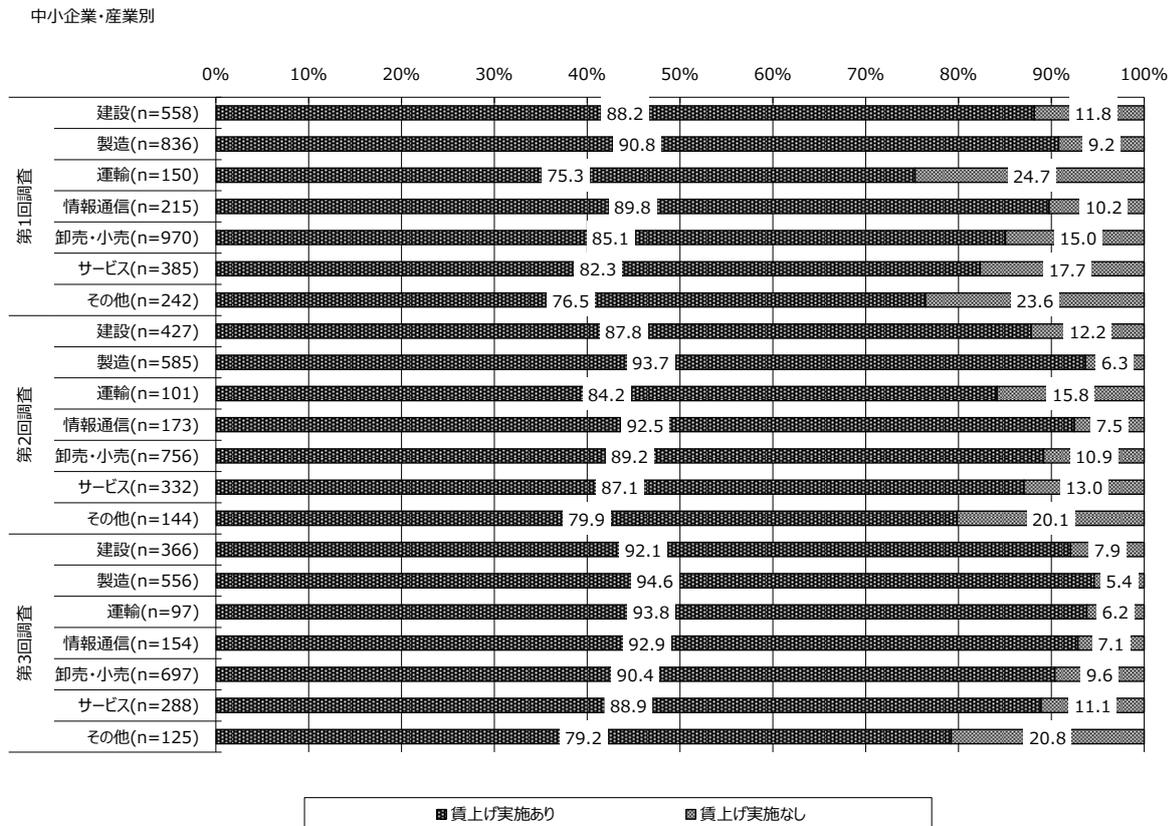
図表 3-1-1 賃上げ実施の有無(中小企業・全体計)



図表 3-1-2 賃上げ実施の有無(中小企業・規模別)



図表 3-1-3 賃上げ実施の有無(中小企業・産業別)



※「実施した賃上げの内容」について、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目を選択した企業を「賃上げ実施あり」とした。

次に、中小企業について、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業に絞って、単純集計した結果を用いる形で、賃上げ実施の有無について2時点間の変化をみていく。

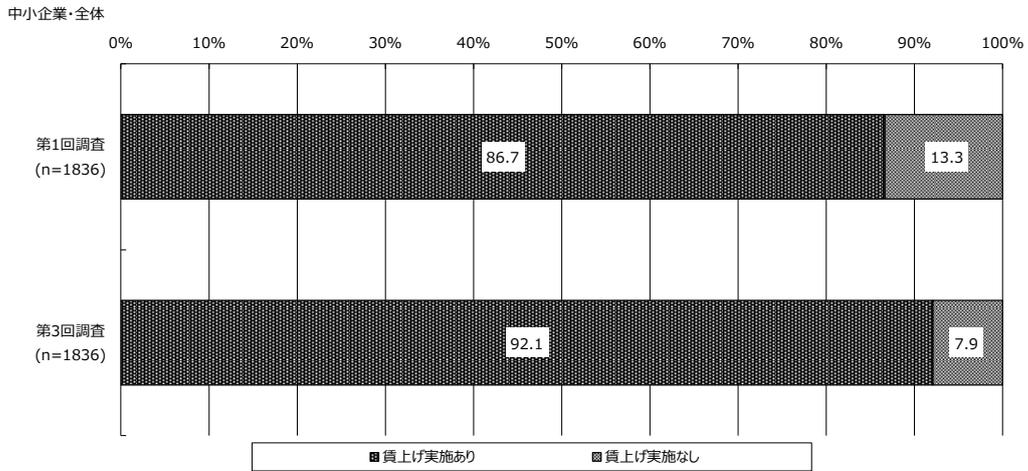
全体計(図表3-1-4)では、第1回調査時点で「賃上げ実施あり」が86.7%だったのに対し、第3回調査時点では92.1%と上昇しており、賃上げの取組を実施する企業が拡大した。

企業規模別(図表3-1-5)で見ると、いずれの調査時点でも「1~99人」に比べて「100~299人」の方が「賃上げ実施あり」の割合が高い。第1回調査と第3回調査の2時点で、「賃上げ実施あり」の割合の変化をみると、「1~99人」で+5.4%ポイント、「100~299人」で+5.4%ポイント上昇している。

産業別(図表3-1-6)では、いずれの産業でも第1回調査時点より第3回調査時点の方が、「賃上げ実施あり」の割合が上昇している。建設業、製造業及び情報通信業がいずれの調査時点でも全体計に比べて「賃上げ実施あり」の割合が高い傾向がみられる²⁰。

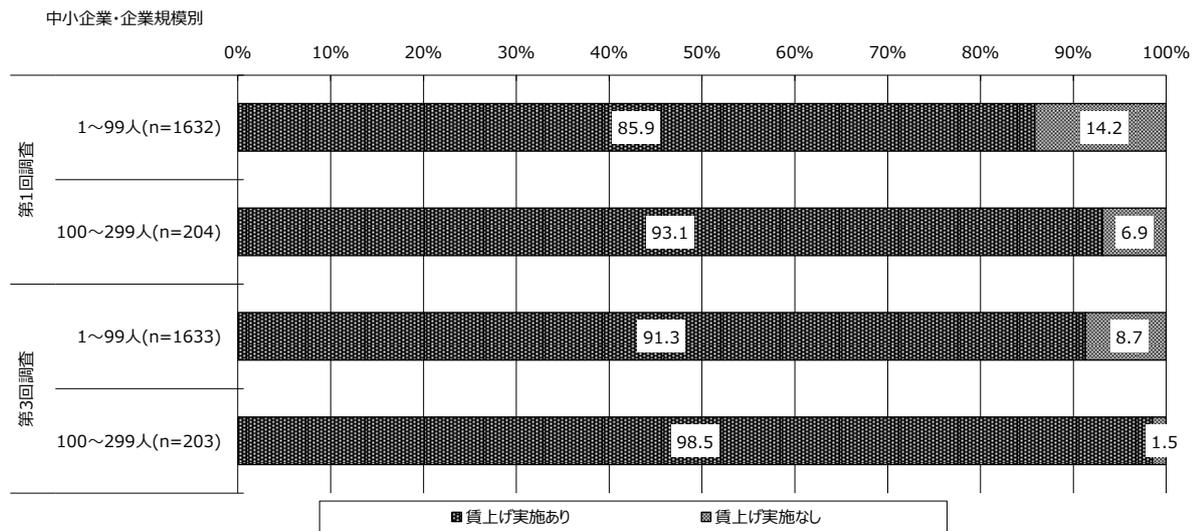
²⁰ 調査時点により産業分類が異なる企業があることから、各時点の産業別のnが異なっている。

図表 3-1-4 賃上げ実施の有無(中小企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業)



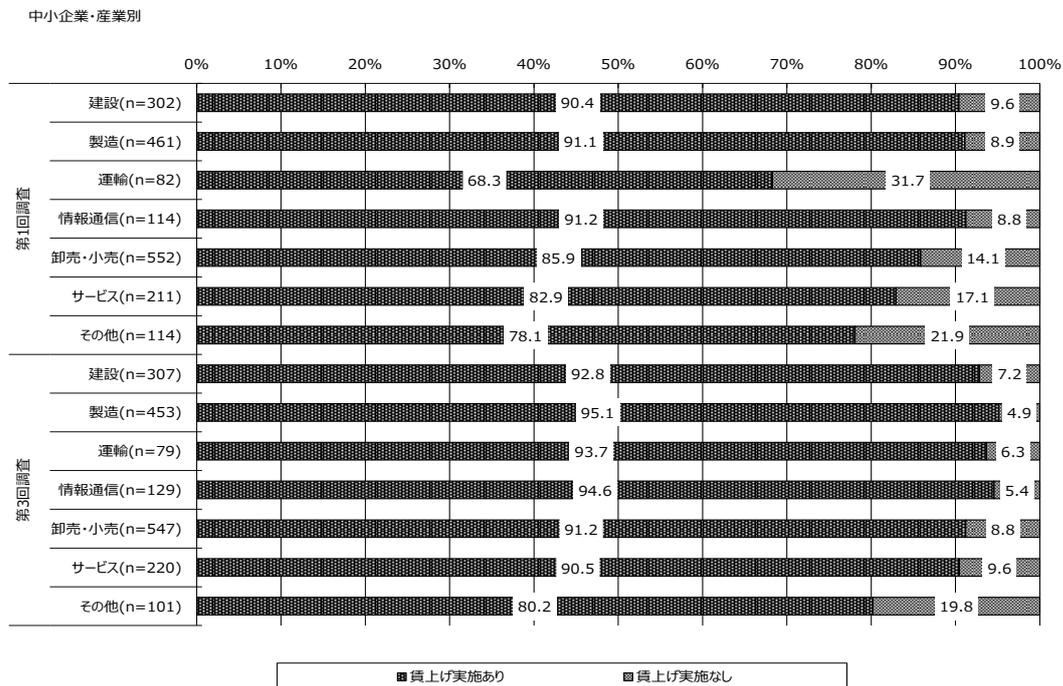
※「実施した賃上げの内容」について、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目を選択した企業を「賃上げ実施あり」とした。

図表 3-1-5 賃上げ実施の有無(中小企業・規模別・第1回及び3回継続回答企業)



※「実施した賃上げの内容」について、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目を選択した企業を「賃上げ実施あり」とした。

図表 3-1-6 賃上げ実施の有無(中小企業・産業別・第1回及び3回継続回答企業)



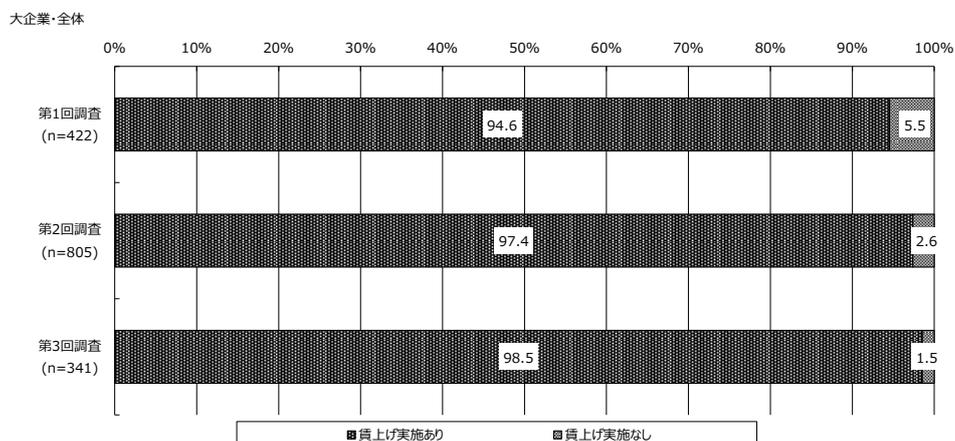
※「実施した賃上げの内容」について、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目を選択した企業を「賃上げ実施あり」とした。

大企業について、第1回調査、第2回調査及び第3回調査の各回の回答企業をそれぞれ単純集計する形で賃上げ実施の有無についてみていく。

全体計(図表 3-1-7)では、いずれの調査時点でも「賃上げ実施あり」が9割を超えている。過去3年度で何らかの賃上げの取組を実施する企業が拡大した。

産業別(図表 3-1-8)では、一部の産業でnが小さいことに留意を要するが、製造業がいずれの調査時点でも全体計に比べて「賃上げ実施あり」の割合が高い傾向がみられる。

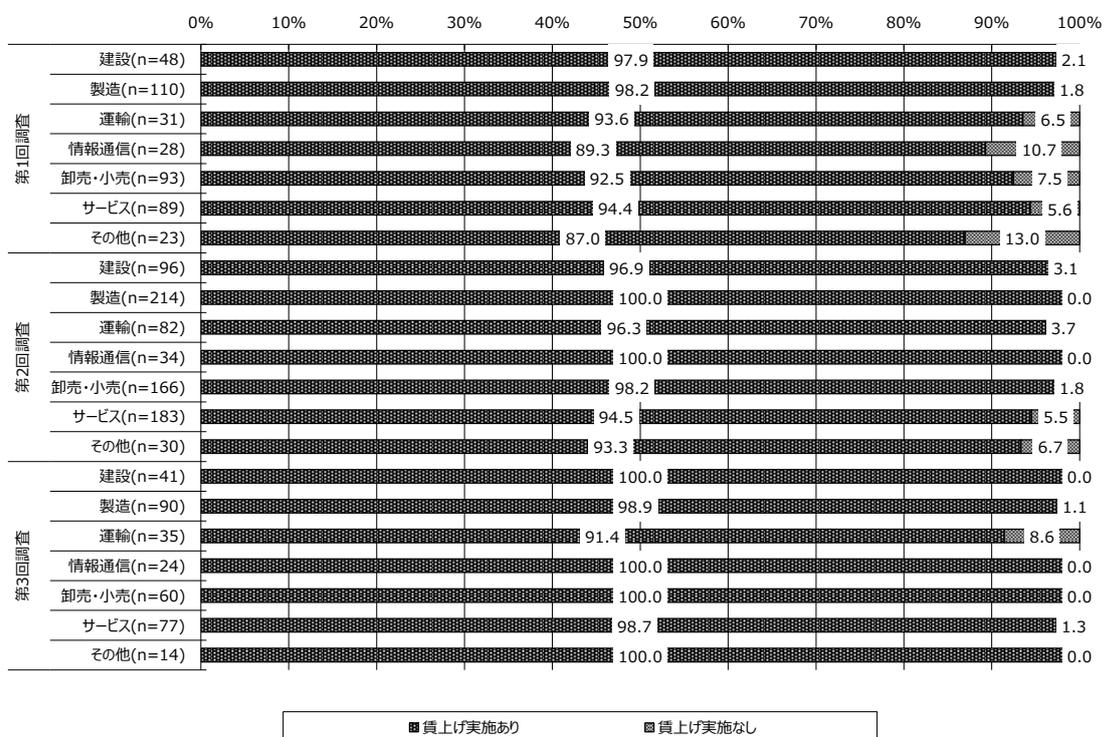
図表 3-1-7 賃上げ実施の有無(大企業・全体計)



※「実施した賃上げの内容」について、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目を選択した企業を「賃上げ実施あり」とした。

図表 3-1-8 賃上げ実施の有無(大企業・産業別)

大企業・産業別

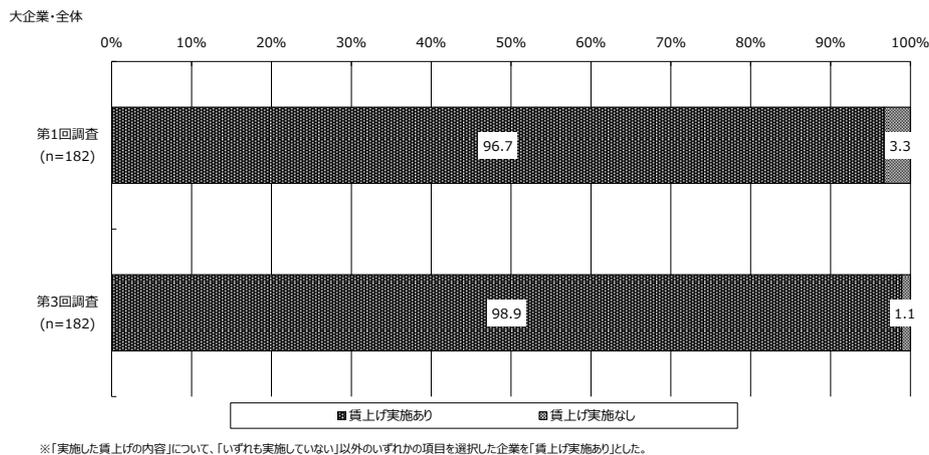


※「実施した賃上げの内容」について、「いずれも実施していない」以外のいずれかの項目を選択した企業を「賃上げ実施あり」とした。

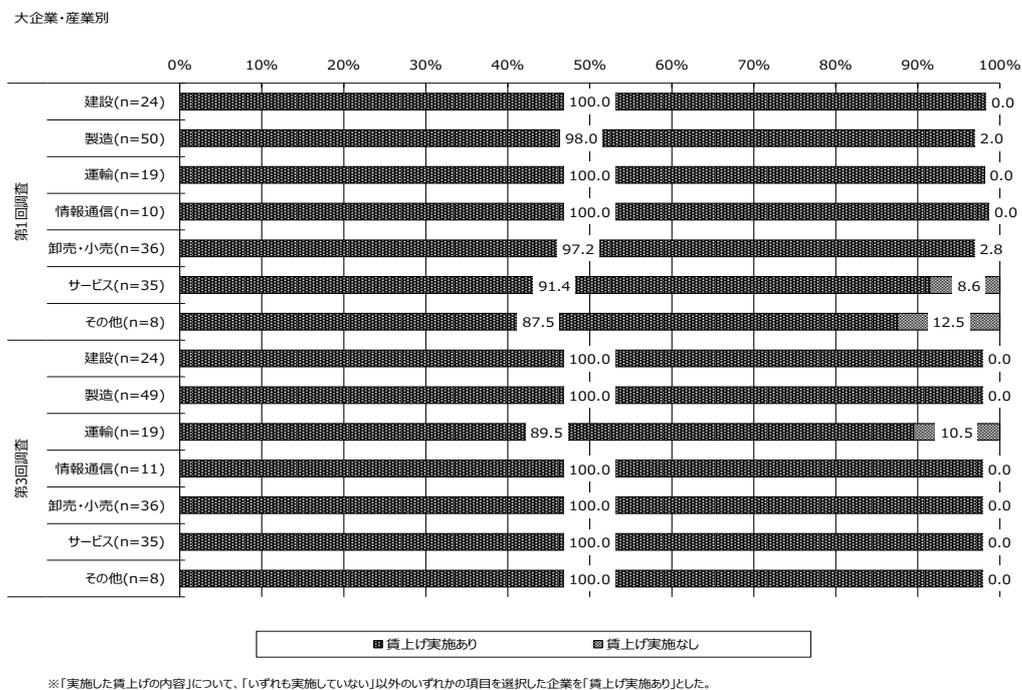
次に、大企業について、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業に絞って、単純集計した結果を用いる形で、賃上げ実施の有無について2時点間の変化をみていく。

全体計（図表3-1-9）では、第1回調査時点で「賃上げ実施あり」が96.7%だったのに対し、第3回調査時点では98.9%と上昇しており、賃上げの取組を実施する企業が拡大した。なお、産業別（図表3-1-10）は多くの産業でnが小さいことに留意を要する²¹。

図表 3-1-9 賃上げ実施の有無(大企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業)



図表 3-1-10 賃上げ実施の有無(大企業・産業別・第1回及び3回継続回答企業)



²¹ 調査時点により産業分類が異なる企業があることから、各時点の産業別のnが異なっている。

(2)賃上げの取組の内容等

ア 賃上げの取組の内容

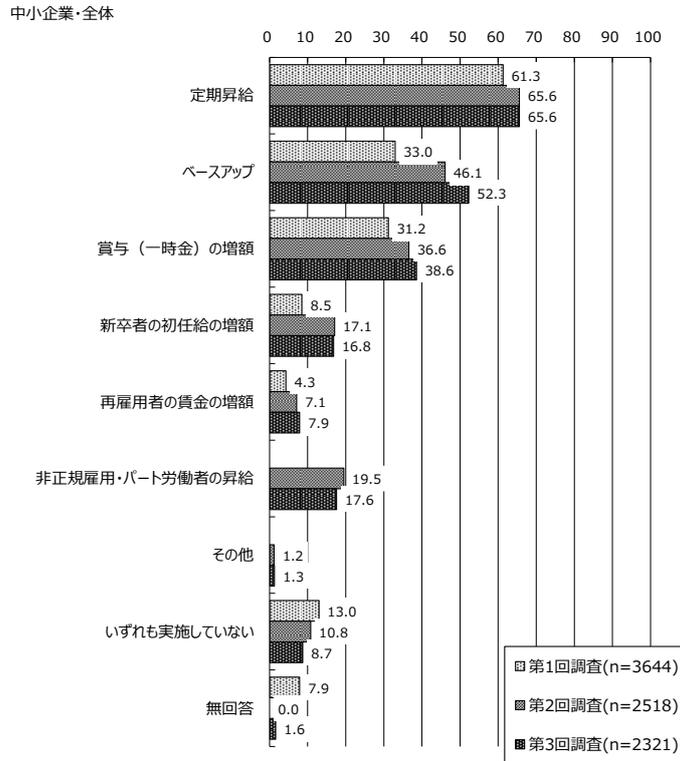
中小企業について、第1回調査、第2回調査及び第3回調査の各回の回答企業をそれぞれ単純集計する形で、賃上げの取組の具体的な内容を見ていく。

全体計（図表 3-1-11）のとおり、「ベースアップ」、「賞与（一時金）の増額」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」の各取組で、第1回調査時点から第3回調査時点にかけて、実施割合が概ね拡大傾向にある。実施割合の上位3位は、いずれの調査時点でも「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）の増額」の順となっており、「定期昇給」は6割台、「賞与（一時金）の増額」は3割台で推移し、「ベースアップ」は3割台から5割台に上昇している。

企業規模別（図表 3-1-12）にみると、「1～99人」、「100～299人」のいずれも、第1回調査時点から第3回調査時点にかけて取組の実施割合が概ね拡大傾向にあるのは変わらないが、「1～99人」に比べて「100～299人」の方が、第2回調査時点の「その他」を除き、いずれの取組も実施割合が高い傾向がみられる。例えば、第3回調査時点でみると、「定期昇給」で15.8%ポイント、「ベースアップ」で10.6%ポイント、「賞与（一時金）の増額」で4.9%ポイント、「新卒者の初任給の増額」で25.0%ポイント、「再雇用者の賃金の増額」で12.3%ポイント、「非正規雇用・パート労働者の昇給」で11.3%ポイントの開きがみられる。

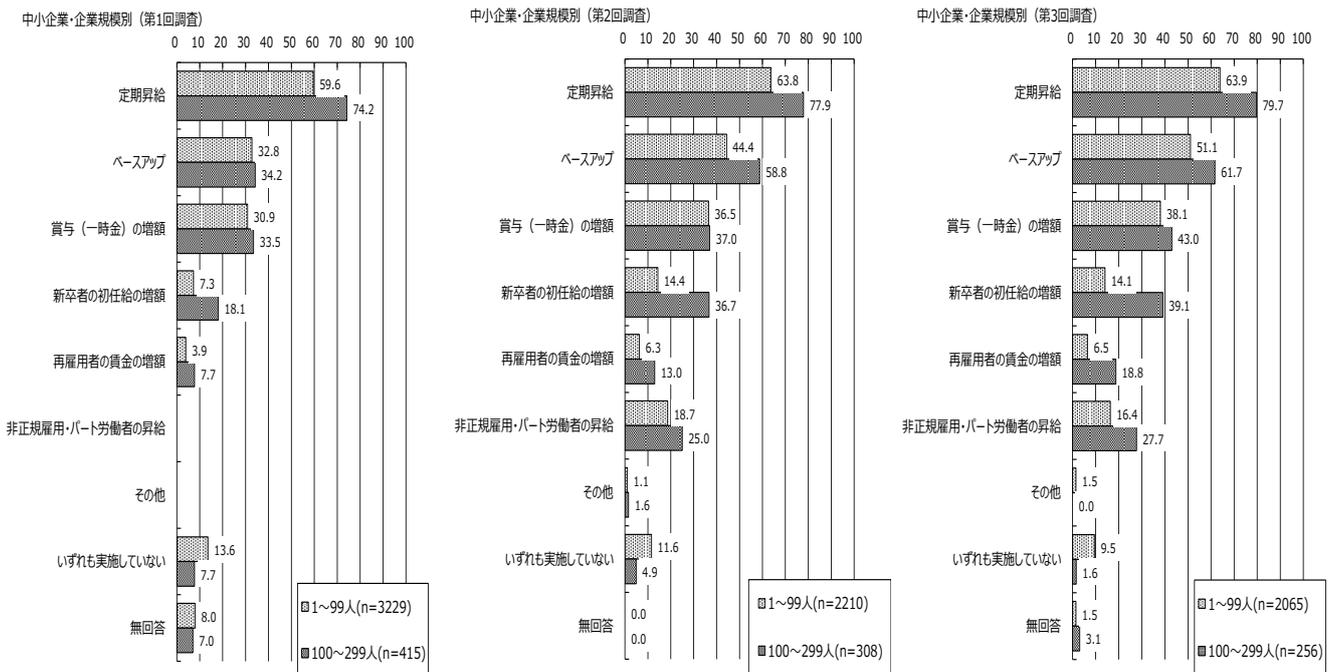
産業別（図表 3-1-13）にみると、産業毎に実施割合の水準に差がみられる。取組内容毎に実施割合が全体計より高い業種をみると、第3回調査時点で、「定期昇給」では情報通信業及び製造業、「ベースアップ」では運輸業、製造業及び情報通信業、「賞与（一時金）の増額」では運輸業、建設業及び情報通信業となっている。また、例えば「定期昇給」でみると、最大の情報通信業（73.1%）と最小のその他（52.0%）や運輸業（56.6%）とでは、約16～20%ポイント以上の差がみられる。

図表 3-1-11 賃上げの取組の内容(中小企業・全体計)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

図表 3-1-12 賃上げの取組の内容(中小企業・規模別)



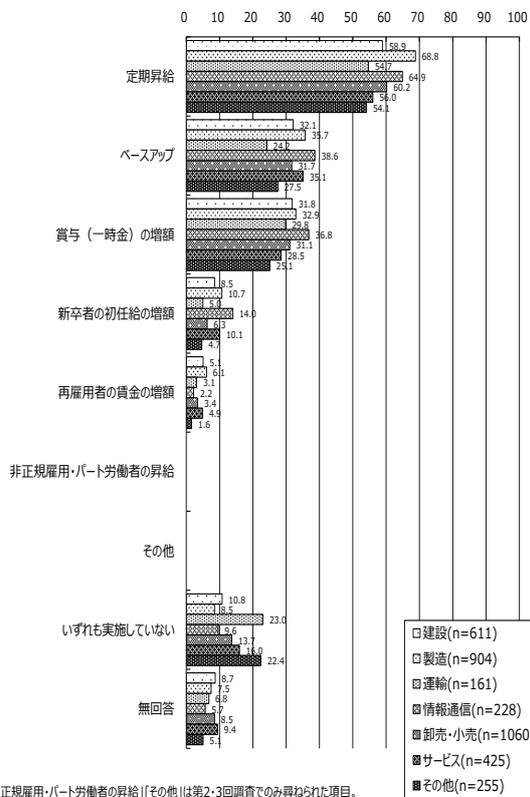
※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

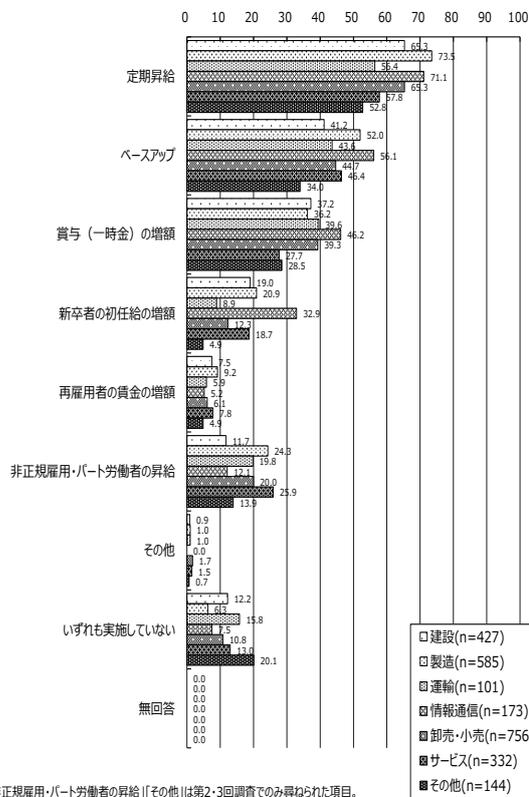
※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

図表 3-1-13 賃上げの取組の内容(中小企業・産業別)

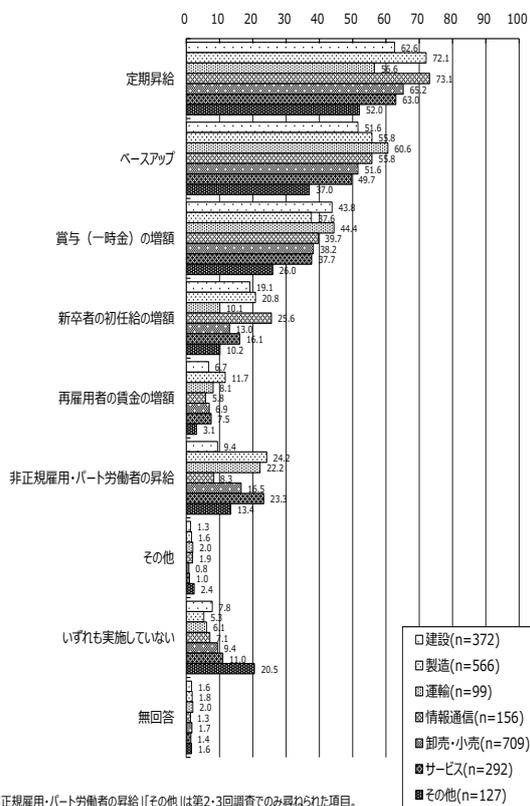
中小企業・産業別 (第1回調査)



中小企業・産業別 (第2回調査)



中小企業・産業別 (第3回調査)



次に、中小企業について、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業に絞って、単純集計した結果を用いる形で、賃上げの取組の具体的な内容の2時点間の変化をみていく。

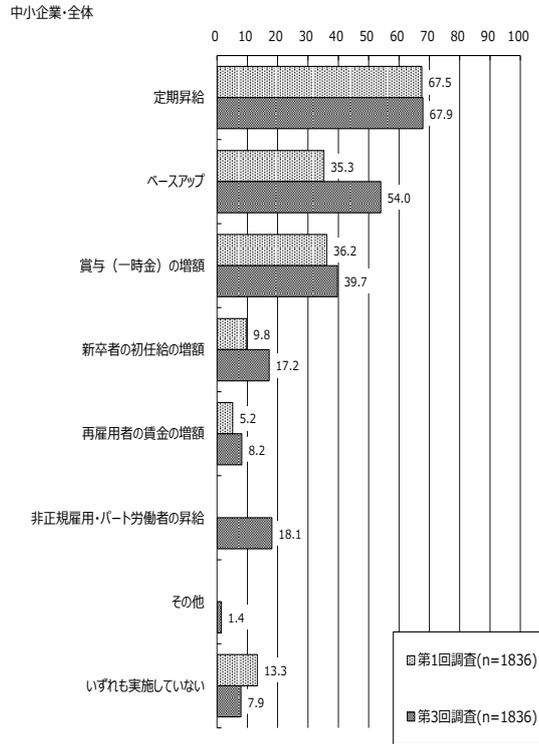
全体計（図表3-1-14）で、各取組の第3回調査時点の実施割合と第1回調査時点からの変化をみると、「ベースアップ」（54.0%、+18.7%ポイント）、「賞与（一時金）の増額」（39.7%、+3.5%ポイント）、「新卒者の初任給の増額」（17.2%、+7.4%ポイント）、「再雇用者の賃金の増額」（8.2%、+3.0%ポイント）で実施が拡大している。特に「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」の実施割合が比較的大きく上昇し、「ベースアップ」は対象企業の5割程度、「新卒者の初任給の増額」も2割程度で実施されている。

企業規模別（図表3-1-15）にみると、「1～99人」、「100～299人」とともに、第1回調査時点より第3回調査時点の方が、「その他」を除いて、いずれの取組も実施が拡大している。また、「1～99人」に比べて「100～299人」の方が、「その他」を除くいずれの取組も実施割合が高い傾向がみられ、第1回調査時点よりも第3回調査時点の方が両者の差が拡大している。

産業別（図表3-1-16）で、主要な取組内容別に、実施割合の上位3位の業種とその2時点間の変化をみると、例えば「定期昇給」では、第1回調査時点で①製造業（73.8%）、②情報通信業（71.9%）、③建設業（67.5%）の順、第3回調査時点で①情報通信業（76.0%）、②製造業（74.6%）、③卸売・小売業（67.6%）の順となっている。「ベースアップ」では、第1回調査時点で①情報通信業（41.2%）、②製造業（39.3%）、サービス業（35.5%）の順、第3回調査時点では①運輸業（64.6%）、②情報通信業（59.7%）、③製造業（57.8%）の順となっている。「賞与（一時金）の増額」では、第1回調査時点で①情報通信業（43.9%）、②製造業（38.0%）、サービス業（37.9%）の順、第3回調査時点では①建設業（45.6%）、①運輸業（45.6%）、③情報通信業（42.6%）の順となっている²²。

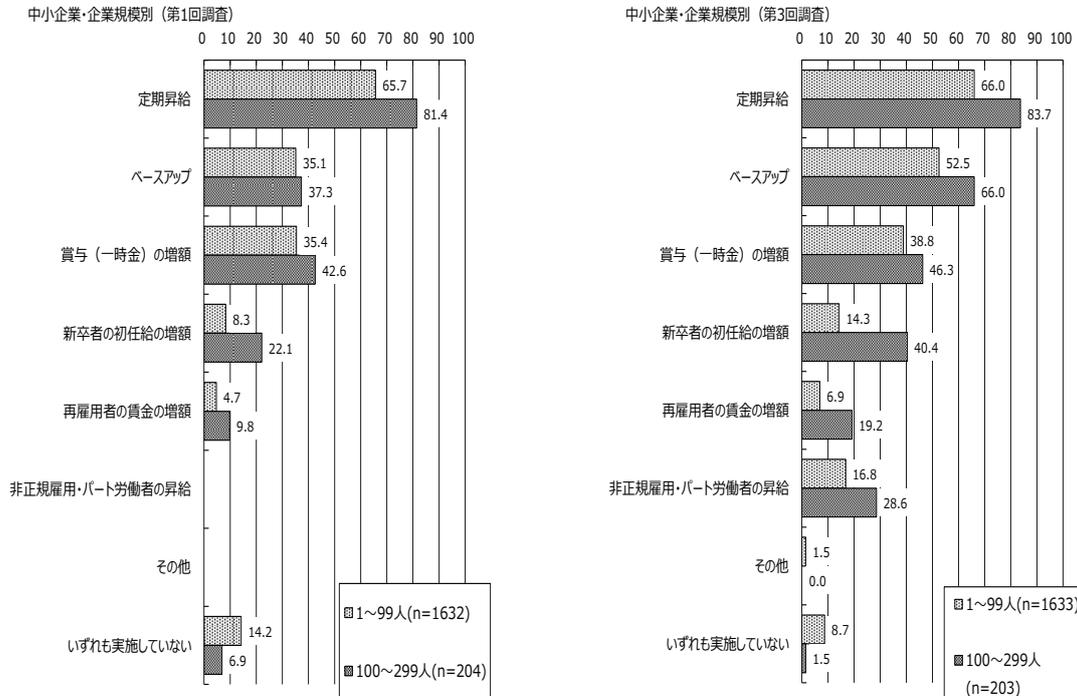
²² 調査時点により産業分類が異なる企業があることから、各時点の産業別のnが異なっている。

図表 3-1-14 賃上げの取組の内容(中小企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

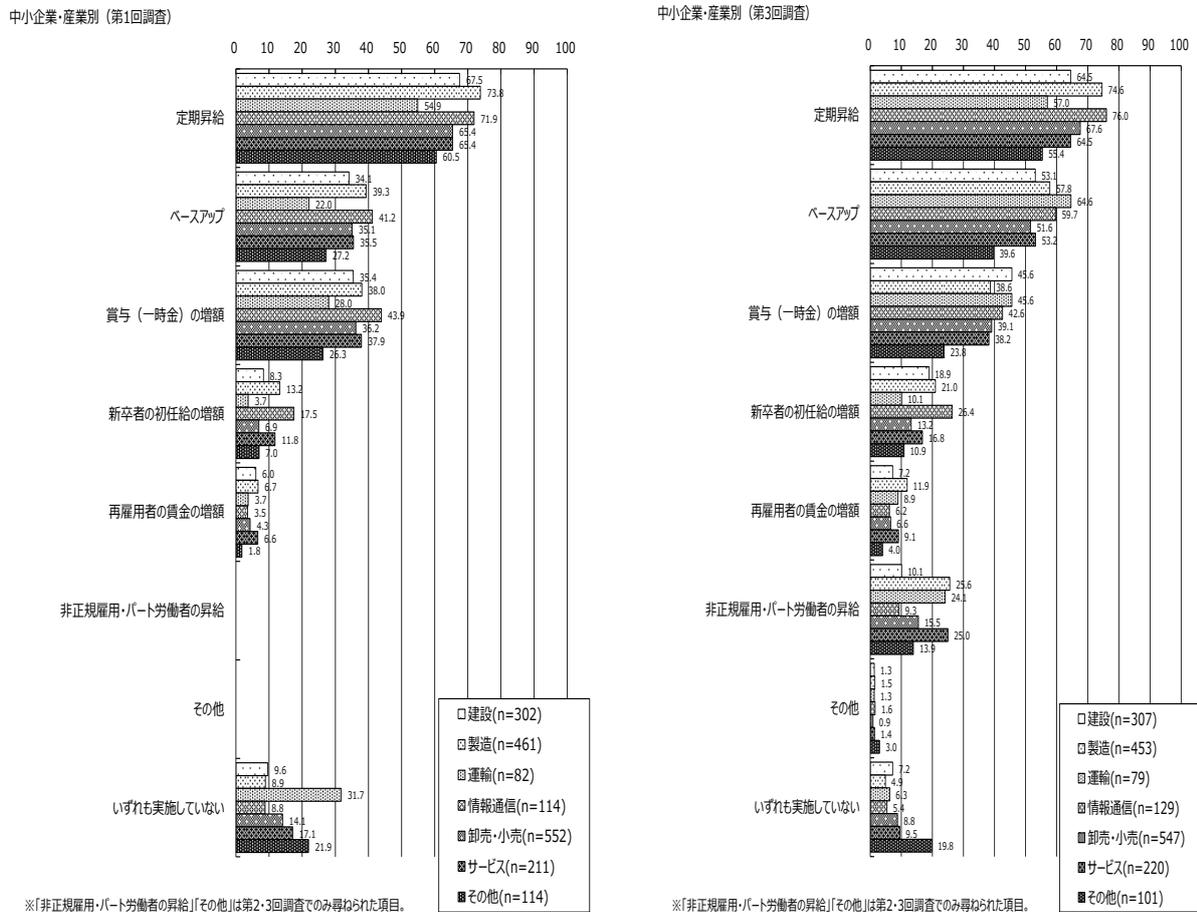
図表 3-1-15 賃上げの取組の内容(中小企業・規模別・第1回及び3回継続回答企業)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

図表 3-1-16 賃上げの取組の内容(中小企業・産業別・第1回及び3回継続回答企業)



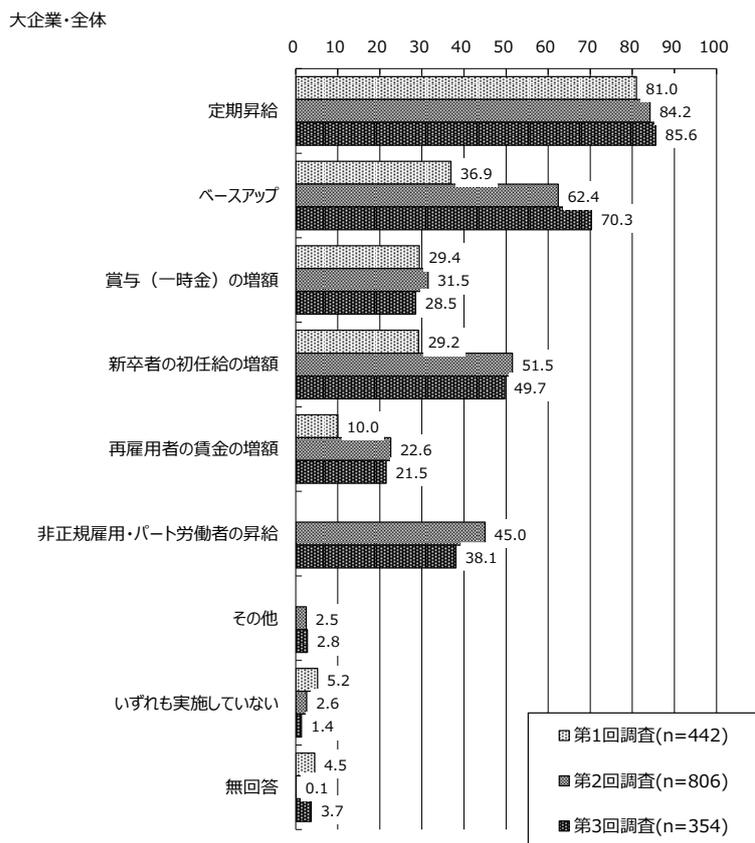
大企業について、第1回調査、第2回調査及び第3回調査の各回の回答企業をそれぞれ単純集計する形で、賃上げの取組の具体的な内容をみていく。

全体計(図表 3-1-17)のとおりに、「定期昇給」、「ベースアップ」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」で第1回調査時点から第3回調査時点にかけて、実施割合が概ね拡大傾向にある。実施割合の上位は、いずれの調査時点でも「定期昇給」が1位、「ベースアップ」が2位の順となっており、「定期昇給」は8割台、「ベースアップ」は3割台から7割台に上昇している。第3位は第1回調査時点では「賞与(一時金)の増額」であったが、第2回及び第3回調査時点では「新卒者の初任給の増額」となっている。「賞与(一時金)の増額」は約3割でほぼ横ばいの動き、「新卒者の初任給の増額」は約3割から約5割に上昇している。

産業別(図表 3-1-18)にみると、一部の産業でnが小さいことに留意を要するが、実施割合の水準に差がみられる。取組内容毎に実施割合が全体計より高い業種をみると、第3回調査時点で、「定期昇給」では建設業、製造業、卸売・小売業、サービス業及びその他、「ベースアップ」では情報通信業、建設業、製造業及びその他、「賞与(一時金)の増額」ではその

他、製造業、建設業及び運輸業、「新卒者の初任給の増額」では製造業、建設業、情報通信業及び卸売・小売業となっている。また、例えば「定期昇給」でみると、最大の建設業（90.5%）と最小の情報通信業（70.8%）では、約20%ポイントの差がみられる。

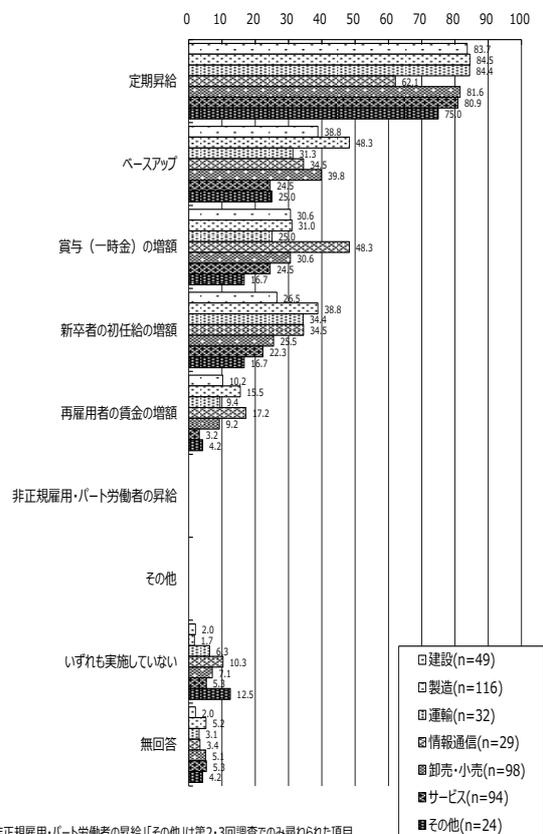
図表 3-1-17 賃上げの取組の内容(大企業・全体計)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

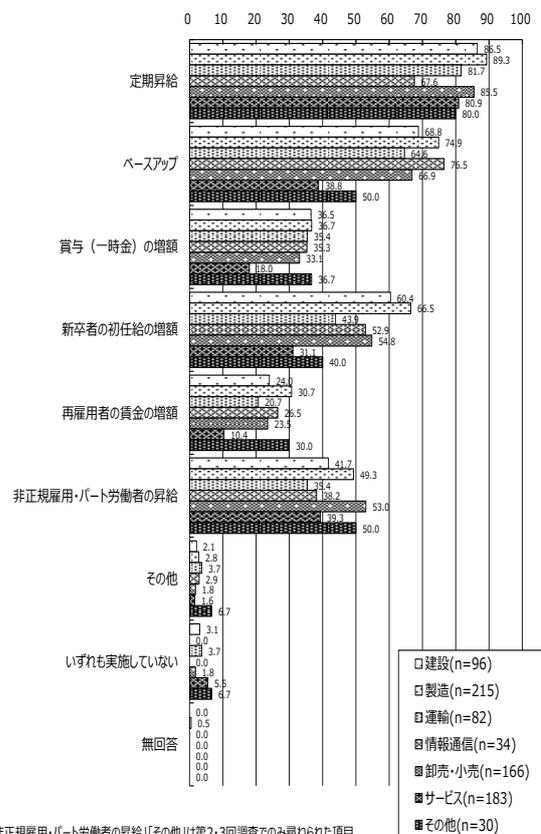
図表 3-1-18 賃上げの取組の内容(大企業・産業別)

大企業・産業別 (第1回調査)



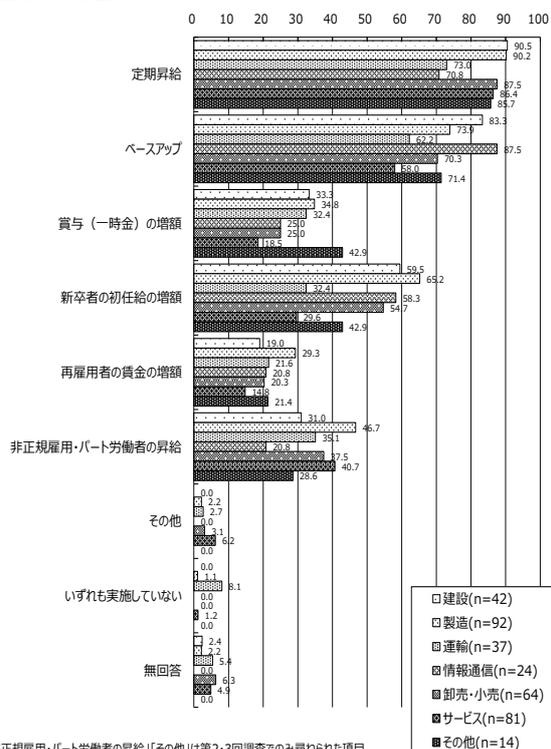
※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

大企業・産業別 (第2回調査)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

大企業・産業別 (第3回調査)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

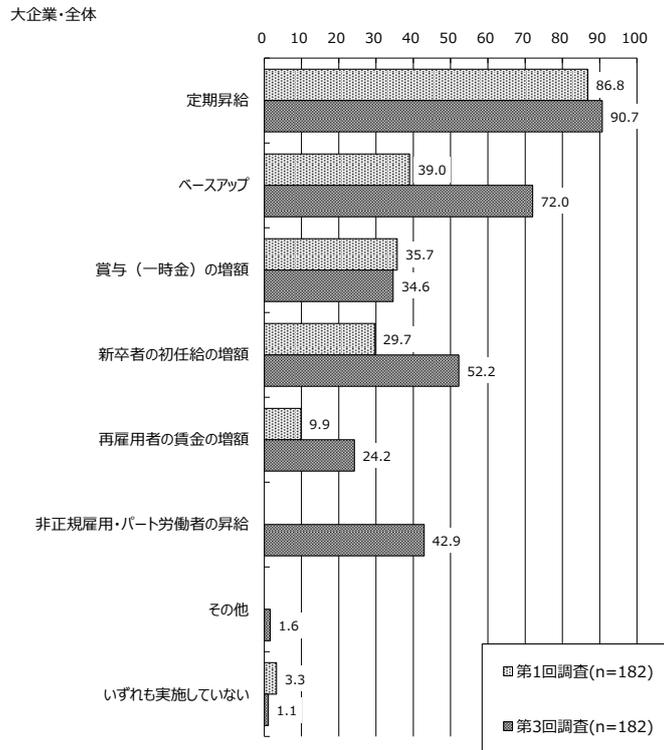
次に、大企業について、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業に絞って、単純集計した結果を用いる形で、賃上げの取組の具体的な内容の2時点間の変化をみていく。

全体計（図表3-1-19）で、各取組の第3回調査時点の実施割合と第1回調査時点からの変化をみると、「定期昇給」（90.7%、+3.9%ポイント）、「ベースアップ」（72.0%、+33.0%ポイント）、「新卒者の初任給の増額」（52.2%、+22.5%ポイント）、「再雇用者の賃金の増額」（24.2%、+14.3%ポイント）、「賞与（一時金）の増額」（34.6%、▲1.1%ポイント）、となっている。特に、「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」の実施割合が比較的大きく上昇し、「ベースアップ」では対象企業の7割程度、「新卒者の初任給の増額」は5割程度で実施されている。また、「非正規雇用・パート労働者の昇給（第2回調査から追加した選択肢）」も4割程度の企業で実施されている。

産業別（図表3-1-20）については、nが小さいことに留意を要するが、主要な取組内容別に、実施割合の上位3位の業種とその2時点間の変化をみると、例えば「定期昇給」では、第1回調査時点で①運輸（94.7%）、②卸売・小売（91.7%）、③製造（88.0%）の順、第3回調査時点で①建設（100%）、②製造（95.9%）、③卸売・小売（91.7%）の順となっている。「ベースアップ」では、第1回調査時点で①情報通信（50.0%）、②製造（46.0%）、建設（45.8%）の順、第3回調査時点では①情報通信（90.9%）、②建設（83.3%）、③製造（75.5%）の順となっている。「賞与（一時金）の増額」では、第1回調査時点で①情報通信（60.0%）、②卸売・小売（47.2%）、サービス（34.3%）の順、第3回調査時点では①運輸（52.6%）、②その他（50.0%）、③建設（37.5%）の順となっている²³。

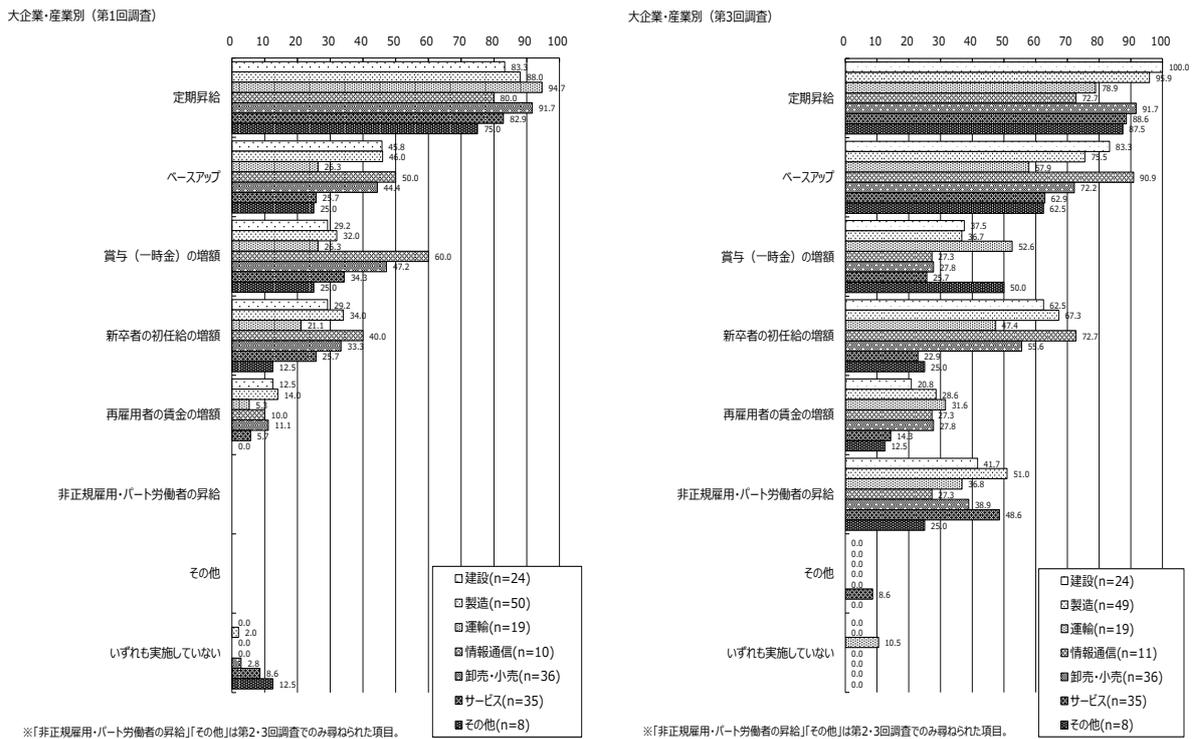
²³ 調査時点により産業分類が異なる企業があることから、各時点の産業別のnが異なっている。

図表 3-1-19 賃上げの取組の内容(大企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

図表 3-1-20 賃上げの取組の内容(大企業・産業別・第1回及び3回継続回答企業)



※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

※「非正規雇用・パート労働者の昇給」「その他」は第2・3回調査でのみ尋ねられた項目。

イ ベースアップ等の実施状況

中小企業について、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業に絞って、単純集計した結果を用いる形で、ベースアップ等の実施状況についてみていく。

賃上げの取組について、「ベースアップ」、「定期昇給」、「賞与（一時金）の増額」の取組の組み合わせに着目して、2時点間の変化をみると（図表3-1-21）、組み合わせの該当企業数の割合上位3位は、第1回調査時点では「⑤定期昇給のみ（29.3%）」、「⑦定期昇給+賞与増額（16.0%）」、「⑧上記以外（定期昇給、ベア、賞与増額いずれもなし）（14.2%）」であったが、第3回調査時点では、「⑤定期昇給のみ（19.6%）」、「②ベースアップ+定期昇給（19.2%）」、「④ベースアップ+定期昇給+賞与増額（17.4%）」と変化している。ベースアップを含む組み合わせ（①～④）は、「②ベースアップ+定期昇給」で+8.3%ポイント、「④ベースアップ+定期昇給+賞与増額」で+6.1%ポイントとなるなど、第1回調査時点より第3回調査時点の方がいずれも割合が上昇している。

次に、特に「ベースアップ」に着目して、第1回調査時点と第3回調査時点の2時点間で実施状況の変化をみると、全体計（図表3-1-22）では、2時点ともベースアップありを意味する「連続してベアあり」は26.0%、第3回調査でベースアップなしからありに転じたことを意味する「直近ベアあり」は28.0%、第3回調査でベースアップありからなしに転じたことを意味する「直近ベアなし」は9.3%、2時点ともベースアップがなかったことを意味する「連続してベアなし」は36.7%となっている。

規模別（図表3-1-23）でみると、「1～99人」に比べて「100人～299人」の方が「連続してベアあり」、「直近ベアあり」の割合が高い。また、産業別（図表3-1-23）でみると、「連続してベアあり」では、全体計（26.0%）と比べて情報通信業（31.0%）及び製造業（30.9%）で割合が高く、「直近ベアあり」では、全体計（28.0%）と比べて運輸業（44.3%）、情報通信業（28.7%）及びサービス業（28.2%）での割合が高くなっている。

図表3-1-21 「ベースアップ」、「定期昇給」、「賞与（一時金）の増額」の実施状況の組み合わせの変化

（中小企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業）

		第1回調査時点 (2022年度)		第3回調査時点 (2024年度)	
		n数	%	n数	%
ベアあり	①ベースアップのみ（ベアありー②③④）	174	9.5	205	11.2
	②ベースアップ+定期昇給	200	10.9	353	19.2
	③ベースアップ+賞与増額	67	3.7	114	6.2
	④ベースアップ+定期昇給+賞与増額	208	11.3	320	17.4
ベアなし	⑤定期昇給のみ（ベアなし、賞与増額なし）	537	29.3	359	19.6
	⑥賞与増額のみ（定期昇給なし、ベアなし）	96	5.2	79	4.3
	⑦定期昇給+賞与増額（ベアなし）	294	16.0	215	11.7
	⑧上記以外（定期昇給、ベア、賞与増額いずれもなし）	260	14.2	191	10.4
	計	1836	100	1836	100

図表 3-1-22 ベースアップの実施状況の変化(中小企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業)

	第1回調査時点 (2022年度)	第3回調査時点 (2024年度)		
			n数	%
連続してベアあり	ベースアップあり	ベースアップあり	478	26.0
直近ベアあり	ベースアップなし	ベースアップあり	514	28.0
直近ベアなし	ベースアップあり	ベースアップなし	171	9.3
連続してベアなし	ベースアップなし	ベースアップなし	673	36.7
計	—	—	1836	100

図表 3-1-23 ベースアップの実施状況の変化(中小企業・規模別・産業別・第1回及び3回継続回答企業)

	サン プル	連続してベアあり		直近ベアあり		直近ベアなし		連続してベアなし	
		数	%	数	%	数	%	数	%
合計	1836	478	26.0	514	28.0	171	9.3	673	36.7
1~99人	1633	412	25.2	446	27.3	162	9.9	613	37.5
100~299人	203	66	32.5	68	33.5	9	4.4	60	29.6
建設業	307	77	25.1	86	28.0	27	8.8	117	38.1
製造業	453	140	30.9	122	26.9	38	8.4	153	33.8
運輸業	79	16	20.3	35	44.3	1	1.3	27	34.2
情報通信業	129	40	31.0	37	28.7	14	10.9	38	29.5
卸売業/小売業	547	133	24.3	149	27.2	59	10.8	206	37.7
サービス業	220	55	25.0	62	28.2	25	11.4	78	35.5
その他	101	17	16.8	23	22.8	7	6.9	54	53.5

大企業について、第1回調査及び第3回調査の両方に回答した企業に絞って、単純集計した結果を用いる形で、ベースアップ等の実施状況についてみていく。なお、一部の区分でnが小さいことに留意を要する。

賃上げの取組について、「ベースアップ」、「定期昇給」、「賞与(一時金)の増額」の実施状況の組み合わせに着目して、2時点間の変化をみると(図表3-1-24)、組み合わせの該当企業数の割合上位3位は、第1回調査時点では「⑤定期昇給のみ(35.7%)」、「②ベースアップ+定期昇給(18.1%)」、「⑦定期昇給+賞与増額(18.1%)」であったが、第3回調査時点では、「②ベースアップ+定期昇給(39.0%)」、「④ベースアップ+定期昇給+賞与増額(27.5%)」、「⑤定期昇給のみ(19.8%)」と変化している。ベースアップを含む組み合わせ(①~④)は、「②ベースアップ+定期昇給」で+20.9%ポイント、「④ベースアップ+定期昇給+賞与増額」で+12.7%ポイントと、第1回調査時点より第3回調査時点の方が、割合が上昇している。

次に、特に「ベースアップ」に着目して、第1回調査時点と第3回調査時点の2時点間で実施状況の変化をみると、全体計(図表3-1-25)では、「連続してベアあり」は33.5%、「直近ベアあり」は38.5%、「直近ベアなし」は5.5%、「連続してベアなし」は22.5%となっている。

産業別（図表 3-1-26）でみると、「連続してベアあり」では、全体計（33.5%）と比べて、情報通信業（45.5%）、建設業（41.7%）、卸売・小売業（38.9%）及び製造業（38.8%）で割合が高く、「直近ベアあり」では、全体計（38.5%）と比べて、その他（50.0%）、情報通信業（45.5%）、建設業（41.7%）及びサービス業（40.0%）で割合が高くなっている。

図表 3-1-24 「ベースアップ」、「定期昇給」、「賞与（一時金）の増額」の実施状況の組み合わせの変化
（大企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業）

		第1回調査時点 (2022年度)		第3回調査時点 (2024年度)	
		n数	%	n数	%
ベアあり	①ベースアップのみ（ベアあり-②③④）	9	5.0	8	4.4
	②ベースアップ+定期昇給	33	18.1	71	39.0
	③ベースアップ+賞与増額	2	1.1	2	1.1
	④ベースアップ+定期昇給+賞与増額	27	14.8	50	27.5
ベアなし	⑤定期昇給のみ（ベアなし、賞与増額なし）	65	35.7	36	19.8
	⑥賞与増額のみ（定期昇給なし、ベアなし）	3	1.7	3	1.7
	⑦定期昇給+賞与増額（ベアなし）	33	18.1	8	4.4
	⑧上記以外（定期昇給、ベア、賞与増額いずれもなし）	10	5.5	4	2.2
	計	182	100	182	100

図表 3-1-25 ベースアップの実施状況の変化(大企業・全体計・第1回及び3回継続回答企業)

	第1回調査時点 (2022年度)		第3回調査時点 (2024年度)	
	n数	%	n数	%
連続してベアあり	ベースアップあり	ベースアップあり	61	33.5
直近ベアあり	ベースアップなし	ベースアップあり	70	38.5
直近ベアなし	ベースアップあり	ベースアップなし	10	5.5
連続してベアなし	ベースアップなし	ベースアップなし	41	22.5
計	—	—	182	100

図表 3-1-26 ベースアップの実施状況の変化(大企業・産業別・第1回及び3回継続回答企業)

	サン ブル	連続してベアあり		直近ベアあり		直近ベアなし		連続してベアなし	
		数	%	数	%	数	%	数	%
合計	182	61	33.5	70	38.5	10	5.5	41	22.5
建設業	24	10	41.7	10	41.7	1	4.2	3	12.5
製造業	49	19	38.8	18	36.7	4	8.2	8	16.3
運輸業	19	4	21.1	7	36.8	1	5.3	7	36.8
情報通信業	11	5	45.5	5	45.5	0	0.0	1	9.1
卸売業/小売業	36	14	38.9	12	33.3	2	5.6	8	22.2
サービス業	35	8	22.9	14	40.0	1	2.9	12	34.3
その他	8	1	12.5	4	50.0	1	12.5	2	25.0

(3) 平均的な賃上げ率の水準等

第3回調査では、従業員の過去1年間の平均的な賃上げ率（2022年度、2023年度、2024年度の3年度分）について回答を得た²⁴。ここでは特に正社員の賃上げ率の水準や分布の変化、賃上げの勢い等についてみていく。なお、ここでの賃上げ率は、定期昇給、ベースアップの総計でみた月給の平均的な賃上げ率を意味する。

ア 平均的な賃上げ率の水準

(2022年度、2023年度及び2024年度の平均的な賃上げ率)

中小企業調査で得られた平均的な賃上げ率の水準について、各年度の回答結果を階層別（無回答を含めて15階層別）に単純集計した結果により割合上位3位をみると（図表3-1-27）、2022年度は①「3～4%未満」（22.0%）、②「2～3%未満」（19.1%）、③「0～1%未満」（16.1%）、2023年度は①「3～4%未満」（22.8%）、②「5～6%未満」（19.1%）、③「2～3%未満」（15.2%）、2024年度は①「5～6%未満」（25.3%）、②「3～4%未満」（20.4%）、③「2～3%未満」（11.5%）となっており、割合上位の区分が高水準の方向にシフトしている。「4～5%未満」以上の区分は年度が進むたびにそれぞれ割合が概ね上昇しており、賃上げ率の上昇傾向がみてとれる。なお、各年度において無回答企業が約5%～9%あることに留意を要する。

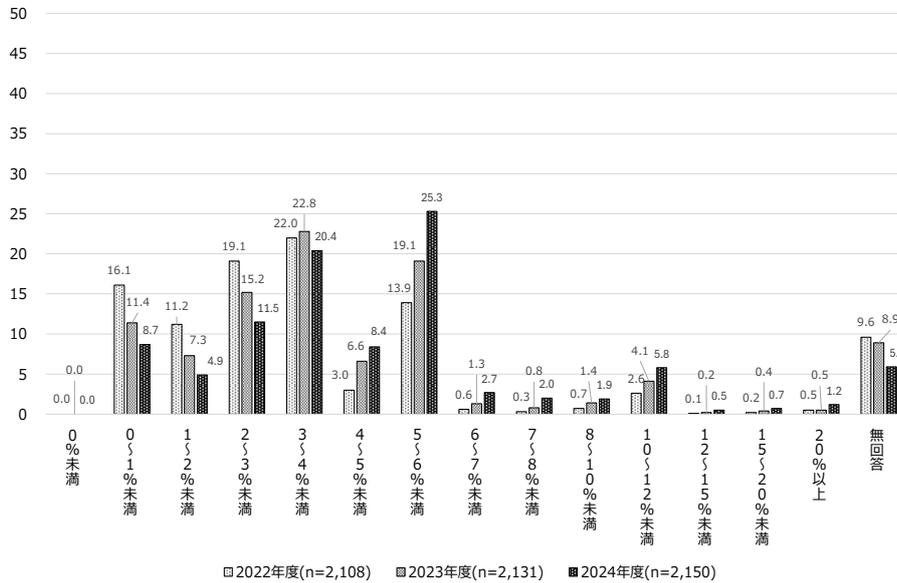
なお、参考として、復元後のデータで集計した結果により割合上位3位をみると（図表3-1-28）、2022年度は①「3～4%未満」（20.7%）、②「0～1%未満」（18.3%）、③「2～3%未満」（16.8%）、2023年度は①「3～4%未満」（21.6%）、②「5～6%未満」（19.6%）、③「2～3%未満」（14.0%）、2024年度は①「5～6%未満」（25.4%）、②「3～4%未満」（19.9%）、③「2～3%未満」（11.0%）となっており、割合上位の区分が高水準の方向にシフトしている。「4～5%未満」以上の区分は年度が進むたびにそれぞれ割合が概ね上昇しており、賃上げ率の上昇傾向がみてとれ、先ほどの単純集計による集計と概ね同様の傾向がみられる。なお、各年度において無回答企業が約6%～10%あることに留意を要する。

²⁴ 調査票では次のように設問している。「貴社における今年度（2024年度）の賃上げの状況（予定を含む）をお聞きします。以下の従業員の過去1年間の平均的な賃上げ率（小数第2位を四捨五入）はどのくらいですか（正社員の場合、定期昇給、ベースアップの総計でみた月給の平均的な賃上げ率。パート・アルバイトの場合、時給でみた平均的な賃上げ率）。同様に、前年度（2023年度）、前々年度（2022年度）における賃上げの状況についてもお答えください。（該当者がいない場合は、該当欄に「-」と記載してください。）」

なお、パート・アルバイト分の結果については、付属統計表参照。

図表 3-1-27 過去一年間の平均的な賃上げ率(2022 年度、2023 年度、2024 年度)
(中小企業・正社員)

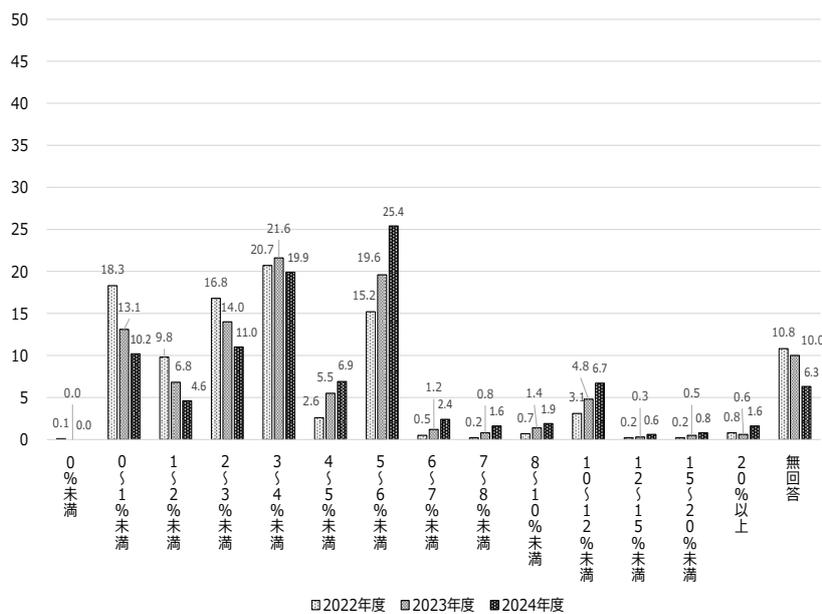
中小企業・正社員



※該当者がいない企業を除いたうえで集計。

図表 3-1-28 (参考)過去一年間の平均的な賃上げ率(2022 年度、2023 年度、2024 年度)
(中小企業・正社員)(復元後)

中小企業、正社員 (2022年度 : n=2,075、2023年度 : n=2,096、2024年度 : n=2,110)



※該当者がいない企業を除いたうえで集計。

次に、中小企業調査で得られた平均的な賃上げ率の水準について、2022年度、2023年度及び2024年度のいずれの年度についても回答のあった企業に絞って単純集計した結果についてみていく（図表 3-1-29）。無回答を除いて4階層別に単純集計した結果に着目すると、全体計（合計）では、4階層別の「5%以上計」の区分の割合は、2022年度が20.7%、2023年度が30.3%、2024年度が42.3%と毎年度10%ポイント程度の上昇がみられる。「1%未満」の区分の割合は2022年度が18.0%、2023年度が12.9%、2024年度が9.5%と年度を経るごとに低下している。また、中央値及び平均値はいずれも年度を経るごとに上昇している。調査対象企業では、過去3年度において賃上げ率は上昇傾向にあり賃上げ率の分布は高水準の方向にシフトしていることがうかがえる。

規模別では、「1～99人」、「100人～299人」のいずれも全体計（合計）と同様、過去3年度における賃上げ率は上昇傾向にある。「100人～299人」よりも「1～99人」の方が「5%以上計」の区分の割合や平均値が高いが、「1～99人」は「1%未満」の区分の割合も高い。中央値は2022年度を除きほぼ同水準である。

産業別では、賃上げ率の水準の違いはあるものの、いずれも全体計（合計）と同様、過去3年度における賃上げ率は上昇傾向にある。いずれの年度も情報通信業の中央値が全体計（合計）と比べて高くなっている。

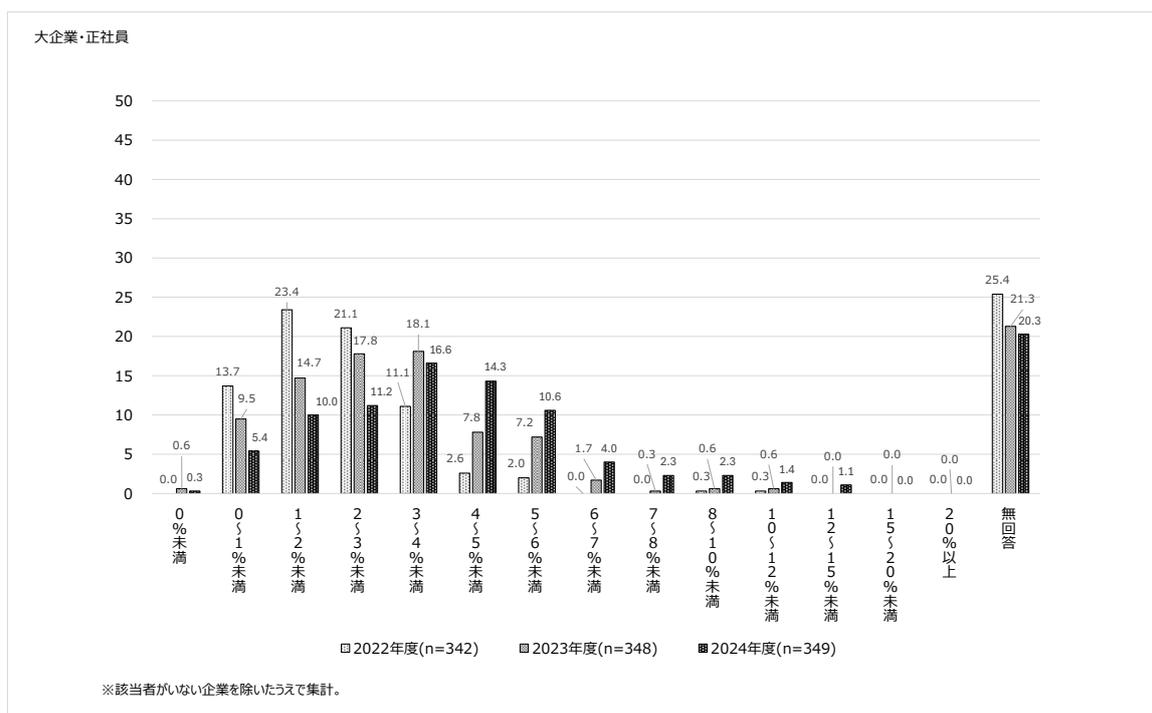
図表 3-1-29 過去一年間の平均的な賃上げ率(14階層別、4階層別、中央値・平均値・標準偏差)
(中小企業・正社員・3年度すべて回答あり企業)

中小企業	サンプル数	年度	14階層別 (無回答を除く)														4階層別 (無回答を除く)				中央値・平均値・標準偏差 (無回答を除く)					
			0%未満	0%~1%未満	1%~2%未満	2%~3%未満	3%~4%未満	4%~5%未満	5%~6%未満	6%~7%未満	7%~8%未満	8%~10%未満	10%~12%未満	12%~15%未満	15%以上	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差				
合計	1883	2022年度	N	1	338	234	396	463	62	290	12	7	14	51	3	3	9	339	630	525	389	2.5	2.8	3.4		
		%	0.1	18.0	12.4	21.0	24.6	3.3	15.4	0.6	0.4	0.7	2.7	0.2	0.2	0.5	18.0	33.5	27.9	20.7						
		2023年度	N	1	241	151	313	470	137	390	26	18	30	83	5	8	10	242	464	607	570	3.0	3.5	3.9		
		%	0.1	12.8	8.0	16.6	25.0	7.3	20.7	1.4	1.0	1.6	4.4	0.3	0.4	0.5	12.9	24.6	32.2	30.3						
2024年度	N	1	178	103	225	405	174	503	55	42	39	109	11	14	24	179	328	579	797	4.0	4.4	5.0				
%	0.1	9.5	5.5	12.0	21.5	9.2	26.7	2.9	2.2	2.1	5.8	0.6	0.7	1.3	9.5	17.4	30.8	42.3								
【企業規模別】																										
1~99人	1654	2022年度	N	1	308	187	333	407	55	266	12	6	13	51	3	3	9	309	520	462	363	2.8	2.9	3.6		
		%	0.1	18.6	11.3	20.1	24.6	3.3	16.1	0.7	0.4	0.8	3.1	0.2	0.2	0.5	18.7	31.4	27.9	22.0						
		2023年度	N	1	219	125	270	414	109	349	22	17	26	79	5	8	10	220	395	523	516	3.0	3.6	4.1		
		%	0.1	13.2	7.6	16.3	25.0	6.6	21.1	1.3	1.0	1.6	4.8	0.3	0.5	0.6	13.3	23.9	31.6	31.2						
2024年度	N	1	168	87	195	366	140	443	46	34	33	106	9	12	24	169	282	496	707	4.0	4.4	5.3				
%	0.1	10.2	5.3	11.8	21.5	8.5	26.8	2.8	2.1	2.0	6.4	0.5	0.7	1.5	10.2	17.1	30.0	42.7								
100~299人	229	2022年度	N	0	30	47	63	56	7	24	0	1	1	0	0	0	0	30	110	63	26	2.0	2.3	1.5		
		%	0.0	13.1	20.5	27.5	24.5	3.1	10.5	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.1	48.0	27.5	11.4					
		2023年度	N	0	22	26	43	56	28	41	4	1	4	4	0	0	0	22	69	84	54	3.0	3.1	1.9		
		%	0.0	9.6	11.4	18.8	24.5	12.2	17.9	1.8	0.4	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	9.6	30.1	36.7	23.6					
2024年度	N	0	10	16	30	49	34	60	9	8	6	3	2	2	0	10	46	83	90	4.0	4.1	2.3				
%	0.0	4.4	7.0	13.1	21.4	14.9	26.2	3.9	3.5	2.6	1.3	0.9	0.9	0.0	4.4	20.1	36.2	39.3								
【産業分類別】																										
建設業	301	2022年度	N	0	56	45	54	69	6	44	3	2	3	16	0	2	1	56	99	75	71	2.0	3.0	3.1		
		%	0.0	18.6	15.0	17.9	22.9	2.0	14.6	1.0	0.7	1.0	5.3	0.0	0.7	0.3	18.6	32.9	24.9	23.6						
		2023年度	N	0	43	36	48	61	20	55	6	1	5	23	0	0	3	43	84	81	93	3.0	3.5	3.3		
		%	0.0	14.3	12.0	16.0	20.3	6.6	18.3	2.0	0.3	1.7	7.6	0.0	0.0	1.0	14.3	27.9	26.9	30.9						
2024年度	N	0	28	23	31	58	22	81	5	9	9	27	1	4	3	28	54	80	139	4.0	4.5	3.6				
%	0.0	9.3	7.6	10.3	19.3	7.3	26.9	1.7	3.0	3.0	9.0	0.3	1.3	1.0	9.3	17.9	26.6	46.2								
製造業	472	2022年度	N	0	59	71	113	135	16	67	4	2	2	2	1	0	0	59	184	151	78	2.5	2.6	1.7		
		%	0.0	12.5	15.0	23.9	28.6	3.4	14.2	0.9	0.4	0.4	0.4	0.2	0.0	0.0	0.0	12.5	39.0	32.0	16.5					
		2023年度	N	0	36	48	86	135	42	96	7	6	6	7	2	0	1	36	134	177	125	3.0	3.3	2.1		
		%	0.0	7.6	10.2	18.2	28.6	8.9	20.3	1.5	1.3	1.3	1.5	0.4	0.0	0.2	7.6	28.4	37.5	26.5						
2024年度	N	1	33	32	63	114	51	127	16	15	7	12	0	1	0	34	95	165	178	3.5	3.7	2.1				
%	0.2	7.0	6.8	13.4	24.2	10.8	26.9	3.4	3.2	1.5	2.5	0.0	0.2	0.0	7.2	20.1	35.0	37.7								
運輸業	78	2022年度	N	0	23	9	24	10	1	9	0	0	0	2	0	0	0	23	33	11	11	2.0	2.1	2.0		
		%	0.0	29.5	11.5	30.8	12.8	1.3	11.5	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	29.5	42.3	14.1	14.1					
		2023年度	N	0	19	7	18	13	4	11	1	0	0	5	0	0	0	19	25	17	17	2.0	2.7	2.6		
		%	0.0	24.4	9.0	23.1	16.7	5.1	14.1	1.3	0.0	0.0	6.4	0.0	0.0	0.0	0.0	24.4	32.1	21.8	21.8					
2024年度	N	0	7	6	12	11	8	18	3	2	1	8	1	0	1	7	18	19	34	4.0	4.4	3.4				
%	0.0	9.0	7.7	15.4	14.1	10.3	23.1	3.9	2.6	1.3	10.3	1.3	0.0	1.3	9.0	23.1	24.4	43.6								
情報通信業	130	2022年度	N	0	18	14	20	34	10	27	1	2	1	3	0	0	0	18	34	44	34	3.0	3.0	2.1		
		%	0.0	13.9	10.8	15.4	26.2	7.7	20.8	0.8	1.5	0.8	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	13.9	26.2	33.9	26.2					
		2023年度	N	0	16	8	11	28	14	37	3	1	3	9	0	0	0	16	19	42	53	4.0	3.9	2.5		
		%	0.0	12.3	6.2	8.5	21.5	10.8	28.5	2.3	0.8	2.3	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	12.3	14.6	32.3	40.8					
2024年度	N	0	11	7	8	24	16	36	8	2	2	12	2	0	2	11	15	40	64	4.6	5.3	8.7				
%	0.0	8.5	5.4	6.2	18.5	12.3	27.7	6.2	1.5	1.5	9.2	1.5	0.0	1.5	8.5	11.5	30.8	49.2								
卸売業/小売業	584	2022年度	N	0	103	63	134	145	21	83	4	1	6	19	1	1	3	103	197	166	118	2.5	3.0	4.4		
		%	0.0	17.6	10.8	23.0	24.8	3.6	14.2	0.7	0.2	1.0	3.3	0.2	0.2	0.5	17.6	33.7	28.4	20.2						
		2023年度	N	1	71	33	104	163	39	115	5	8	11	23	2	5	4	72	137	202	173	3.0	3.7	4.7		
		%	0.2	12.2	5.7	17.8	27.9	6.7	19.7	0.9	1.4	1.9	3.9	0.3	0.9	0.7	12.3	23.5	34.6	29.6						
2024年度	N	0	59	23	75	131	56	152	15	11	13	29	3	7	10	59	98	187	240	4.0	4.5	5.6				
%	0.0	10.1	3.9	12.8	22.4	9.6	26.0	2.6	1.9	2.2	5.0	0.5	1.2	1.7	10.1	16.8	32.0	41.1								
サービス業	227	2022年度	N	0	49	25	41	54	6	37	0	0	2	7	1	0	5	49	66	60	52	2.5	3.2	4.5		
		%	0.0	21.6	11.0	18.1	23.8	2.6	16.3	0.0	0.0	0.9	3.1	0.4	0.0	2.2	21.6	29.1	26.4	22.9						
		2023年度	N	0	30	13	38	52	15	55	3	1	3	11	1	3	2	30	51	67	79	3.0	4.0	5.9		
		%	0.0	13.2	5.7	16.7	22.9	6.6	24.2	1.3	0.4	1.3	4.9	0.4	1.3	0.9	13.2	22.5	29.5	34.8						
2024年度	N	0	20	10	29	48	14	64	8	3	5	15	4	1	6	20	39	62	106	4.0	5.1	6.9				
%	0.0	8.8	4.4	12.8	21.2	6.2	28.2	3.5	1.3	2.2	6.6	1.8	0.4	2.6	8.8	17.2	27.3	46.7								
その他	91	2022年度	N	1	30	7	10	16	2	23	0	0	0	2	0	0	0	31	17	18	25	2.0	2.4	2.3		
		%	1.1	33.0	7.7	11.0	17.6	2.2	25.3	0.0	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	34.1	18.7	19.8	27.5						
		2023年度	N	0	26	6	8	18	3	21	1	1	2	5	0	0	0	26	14	21	30	3.0	3.0	2.7		
		%	0.0	28.6	6.6	8.8	19.8	3.3	23.1	1.1	1.1	2.2	5.5	0.0	0.0	0.0	28.6	15.4	23.1	33.0						
2024年度	N	0	20	2	7	19	7	25	0	0	2	6	0	1	2	20	9	26	36	3.0	4.0	3.8				
%	0.0	22.0	2.2	7.7	20.9	7.7	27.5	0.0	0.0																	

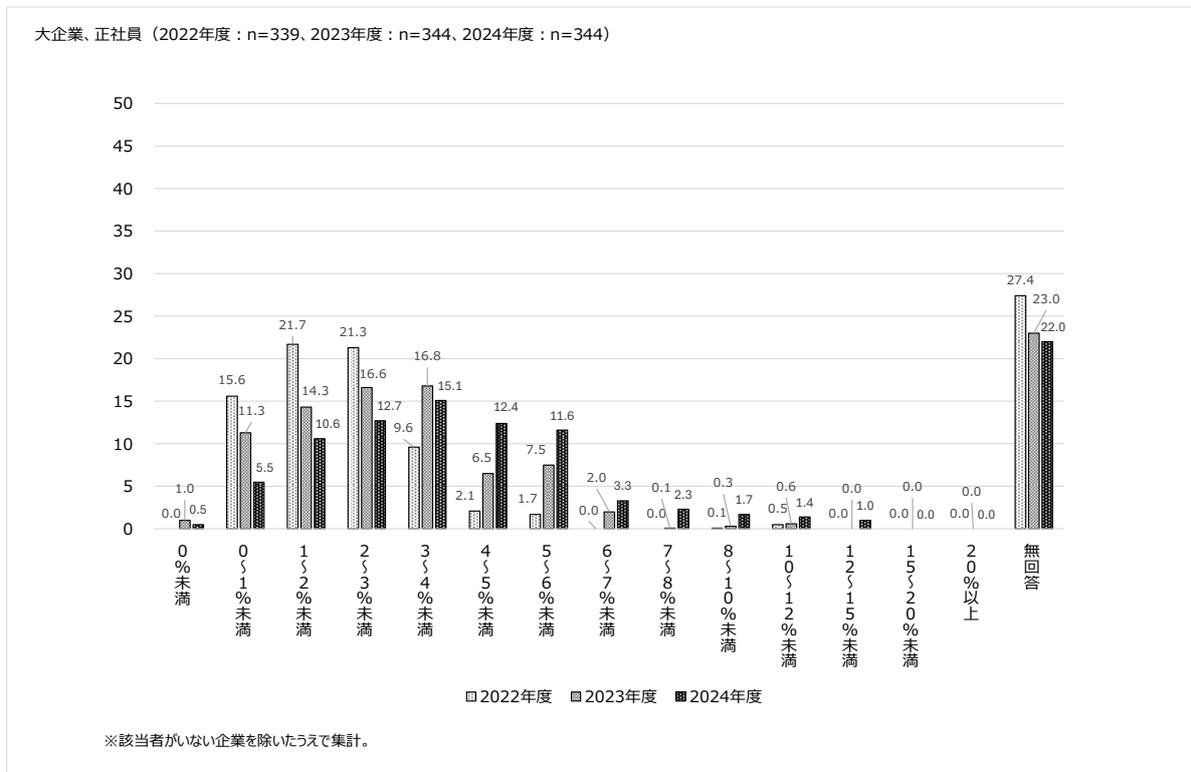
次に大企業調査で得られた平均的な賃上げ率の水準について、各年度の回答結果を階層別（無回答を含めて15階層別）に単純集計した結果により割合上位3位をみると（図表3-1-30）、2022年度は①「1～2%未満」（23.4%）、②「2～3%未満」（21.1%）、③「0～1%未満」（13.7%）、2023年度は①「3～4%未満」（18.1%）、②「2～3%未満」（17.8%）、③「1～2%未満」（14.7%）、2024年度は①「3～4%未満」（16.6%）、②「4～5%未満」（14.3%）、③「2～3%未満」（11.2%）となっており、割合上位の区分が高水準の方向にシフトしている。「4～5%未満」以上の区分は年度が進むたびにそれぞれ割合が概ね上昇しており、賃上げ率の上昇傾向がみてとれる。なお、各年度において無回答企業が約20%～25%あり、中小企業調査よりも無回答企業の割合が高いことに留意を要する。

なお、参考として、復元後のデータで集計した結果により割合上位3位をみると（図表3-1-31）、2022年度は①「1～2%未満」（21.7%）、②「2～3%未満」（21.3%）、③「0～1%未満」（15.6%）、2023年度は①「3～4%未満」（16.8%）、②「2～3%未満」（16.6%）、③「1～2%未満」（14.3%）、2024年度は①「3～4%未満」（15.1%）、②「2～3%未満」（12.7%）、③「4～5%未満」（12.4%）となっており、割合上位の区分が高水準の方向にシフトしている。「4～5%未満」以上の区分は年度が進むたびにそれぞれ割合が概ね上昇しており、賃上げ率の上昇傾向がみてとれ、先ほどの単純集計による集計と概ね同様の傾向がみられる。なお、各年度において無回答企業が約20%～27%あり、中小企業調査よりも無回答企業の割合が高いことに留意を要する。

図表 3-1-30 過去一年間の平均的な賃上げ率(2022年度、2023年度、2024年度)
(大企業・正社員)



図表 3-1-31 (参考)過去一年間の平均的な賃上げ率(2022 年度、2023 年度、2024 年度)
(大企業・正社員)(復元後)



大企業調査で得られた平均的な賃上げ率の水準について、2022 年度、2023 年度及び 2024 年度のいずれの年度についても回答のあった企業に絞って単純集計した結果についてみていく(図表 3-1-32)。無回答を除いて 4 階層別に単純集計した結果に着目すると、全体計(合計)では、4 階層別の「5%以上計」の区分の割合は、2022 年度が 3.5%、2023 年度が 13.0%、2024 年度が 28.4%と毎年度 10%ポイント程度の上昇がみられる。「1%未満」の区分の割合は 2022 年度が 18.5%、2023 年度が 13.4%、2024 年度が 7.5%と年度を経るごとに低下している。また、中央値及び平均値はいずれも年度を経るごとに上昇している。調査対象企業では、過去 3 年度において賃上げ率は上昇傾向にあり賃上げ率の分布は高水準の方向にシフトしていることがうかがえる。

産業別では、賃上げ率の水準の違いはあるものの、概ね、過去 3 年度における賃上げ率は上昇傾向にある。一部の産業で n が小さいことに留意を要する。

(3年間トータルの賃上げ率)

次に、2022年度、2023年度及び2024年度の平均的な賃上げ率の回答から、2022年度～2024年度までの3年間のトータルの賃上げ率の水準を試算²⁵して整理する。

中小企業についてみると(図表3-1-33)、全体計(合計)で14階層別の割合上位3位は、①「8～10%未満」(17.3%)、②「10～12%未満」(15.6%)、③「15～20%未満」(13.4%)の順であり、中央値は9.3%、平均値は11.6%となっている。産業別では、情報通信業が全体計の中央値を、サービス業、情報通信業及び卸売・小売業が全体計の平均値をそれぞれ上回っている。

図表3-1-33 2022年度、23年度、24年度の3年間トータルの賃上げ率

(中小企業・正社員・3年度すべて回答あり企業)

	サ ン プ ル 数	年 度	0 % 未 満	0 % 未 満	1 % 未 満	2 % 未 満	3 % 未 満	4 % 未 満	5 % 未 満	6 % 未 満	7 % 未 満	8 % 未 満	1 0 % 未 満	1 2 % 未 満	1 5 % 未 満	2 0 % 未 満	無 回 答	中 央 値 (%)	平 均 値 (%)	標 準 偏 差	
																					N
合 計	1883	3年トータル	N 0	0.0	132 7.0	10 0.5	12 0.6	90 4.8	49 2.6	87 4.6	136 7.2	127 6.7	326 17.3	293 15.6	205 10.9	253 13.4	163 8.7	0 0.0	9.3	11.6	17.6
【企業規模別】																					
1～99人	1654	3年トータル	N 0	0.0	125 7.6	9 0.5	9 0.5	75 4.5	43 2.6	75 4.5	119 7.2	109 6.6	282 17.1	250 15.1	172 10.4	232 14.0	154 9.3	0 0.0	9.3	11.8	18.6
100～299人	229	3年トータル	N 0	0.0	7 3.1	1 0.4	3 1.3	15 6.6	6 2.6	12 5.2	17 7.4	18 7.9	44 19.2	43 18.8	33 14.4	21 9.2	9 3.9	0 0.0	9.3	9.8	5.2
【産業分類別】																					
建設業	301	3年トータル	N 0	0.0	19 6.3	3 1.0	1 0.3	19 6.3	11 3.7	16 5.3	24 8.0	18 6.0	45 15.0	42 14.0	23 7.6	46 15.3	34 11.3	0 0.0	9.3	11.6	10.6
製造業	472	3年トータル	N 0	0.0	20 4.2	3 0.6	2 0.4	25 5.3	13 2.8	24 5.1	32 6.8	43 9.1	87 18.4	80 17.0	70 14.8	56 11.9	17 3.6	0 0.0	9.3	10.0	5.3
運輸業	78	3年トータル	N 0	0.0	5 6.4	0 0.0	2 2.6	6 7.7	3 3.9	5 6.4	8 10.3	6 7.7	10 12.8	13 16.7	9 11.5	5 6.4	6 7.7	0 0.0	9.2	9.5	6.8
情報通信業	130	3年トータル	N 0	0.0	10 7.7	0 0.0	0 0.0	5 3.9	1 0.8	7 5.4	2 1.5	4 3.1	18 13.9	20 15.4	27 20.8	21 16.2	15 11.5	0 0.0	11.4	12.8	10.9
卸売業/小売業	584	3年トータル	N 0	0.0	46 7.9	3 0.5	3 0.5	24 4.1	14 2.4	18 3.1	48 8.2	39 6.7	109 18.7	99 17.0	50 8.6	73 12.5	58 9.9	0 0.0	9.3	12.2	24.2
サービス業	227	3年トータル	N 0	0.0	13 5.7	1 0.4	2 0.9	9 4.0	5 2.2	13 5.7	18 7.9	14 6.2	44 19.4	27 11.9	19 8.4	37 16.3	25 11.0	0 0.0	9.3	13.7	26.8
その他	91	3年トータル	N 0	0.0	19 20.9	0 0.0	2 2.2	2 2.2	2 2.2	4 4.4	4 4.4	3 3.3	13 14.3	12 13.2	7 7.7	15 16.5	8 8.8	0 0.0	9.3	9.8	8.1

²⁵ ここでは、例えば、2022年度3%、2023年度5%、2024年度6%と回答した企業であれば、3年間トータルの賃上げ率は $\{(1+0.03) \times (1+0.05) \times (1+0.06) - 1\} \times 100 = 14.639$ として算出している。

大企業についてみると（図表 3-1-34）、全体計（合計）で 14 階層別の割合上位 3 位は、①「8～10%未満」（18.5%）、②「12～15%未満」（16.1%）、③「10～12%未満」（14.2%）の順であり、中央値は 9.0%、平均値は 8.8%となっている。産業別では、情報通信業、その他、建設業、製造業及び卸売・小売業が全体計の中央値を、情報通信業、製造業、建設業、その他及び卸売・小売業が全体計の平均値をそれぞれ上回っている。ただし、一部の産業で n が小さいことに留意を要する。

図表 3-1-34 2022 年度、23 年度、24 年度の 3 年間トータルの賃上げ率
（大企業・正社員・3 年度すべて回答あり企業）

	サ ン プ ル 数	年 度	0 % 未 満	0	1	2	3	4	5	6	7	8	1	1	1	2	無 回 答	中 央 値 （ % ）	平 均 値 （ % ）	標 準 偏 差
				1	2	3	4	5	6	7	8	0	2	5	0					
合 計	254	3年トータル	N % 0.4	10 3.9	4 1.6	8 3.2	15 5.9	16 6.3	13 5.1	19 7.5	24 9.5	47 18.5	36 14.2	41 16.1	16 6.3	4 1.6	0 0.0	9.0	8.8	4.5
【産業分類別】																				
建設業	30	3年トータル	N % 0.0	1 3.3	1 3.3	0 0.0	2 6.7	1 3.3	1 3.3	1 3.3	0 0.0	7 23.3	6 20.0	8 26.7	2 6.7	0 0.0	0 0.0	10.2	10.0	4.6
製造業	72	3年トータル	N % 0.0	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 5.6	3 4.2	8 11.1	6 8.3	16 22.2	13 18.1	14 19.4	6 8.3	1 1.4	0 0.0	9.6	10.1	3.9
運輸業	30	3年トータル	N % 0.0	4 13.3	1 3.3	0 0.0	4 13.3	2 6.7	1 3.3	1 3.3	7 23.3	3 10.0	2 6.7	4 13.3	1 3.3	0 0.0	0 0.0	7.1	6.8	4.6
情報通信業	19	3年トータル	N % 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.3	0 0.0	1 5.3	1 5.3	1 5.3	3 15.8	4 21.1	6 31.6	1 5.3	1 5.3	0 0.0	11.4	11.0	4.0
卸売業/小売業	41	3年トータル	N % 2.4	0 0.0	2 4.9	1 2.4	0 0.0	2 4.9	1 2.4	4 9.8	5 12.2	10 24.4	6 14.6	5 12.2	3 7.3	1 2.4	0 0.0	9.2	9.2	4.4
サービス業	54	3年トータル	N % 0.0	3 5.6	0 0.0	7 13.0	7 13.0	7 13.0	5 9.3	4 7.4	5 9.3	8 14.8	3 5.6	3 5.6	1 1.9	1 1.9	0 0.0	5.5	6.3	4.0
その他	8	3年トータル	N % 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	1 12.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	10.6	9.6	6.1

イ 賃上げの勢い(2022年度と2024年度の賃上げ率の水準の差の比較)

2022年度と2024年度の平均的な賃上げ率の水準の差を比較することにより、賃上げの勢い(上昇(加速)、維持、下降(減速)の別)を確認する²⁶。

中小企業についてみると(図表3-1-35)、全体計(合計)では、「上昇(加速)」が55.0%、「維持」が37.8%、「下降(減速)」が7.2%であり、規模別では、「100~299人」の方が「1~99人」よりも「上昇(加速)」の割合が大きい。また産業別では、運輸業、製造業、情報通信業及び建設業で「上昇(加速)」の割合が全体計(合計)での割合を上回っている。

図表3-1-35 賃上げの勢い(中小企業・正社員・3年度すべて回答あり企業)

	サンプル数		平均的な賃上げ率の水準の変化(2022年度→2024年度)		
			上昇	維持	下降
合計	1883	N	1036	712	135
		%	55.0	37.8	7.2
【企業規模別】					
1~99人	1654	N	868	660	126
		%	52.5	39.9	7.6
100~299人	229	N	168	52	9
		%	73.4	22.7	3.9
【産業分類別】					
建設業	301	N	167	118	16
		%	55.5	39.2	5.3
製造業	472	N	277	143	52
		%	58.7	30.3	11.0
運輸業	78	N	49	26	3
		%	62.8	33.3	3.9
情報通信業	130	N	74	48	8
		%	56.9	36.9	6.2
卸売業/小売業	584	N	312	235	37
		%	53.4	40.2	6.3
サービス業	227	N	119	92	16
		%	52.4	40.5	7.1
その他	91	N	38	50	3
		%	41.8	55.0	3.3

次に大企業についてみると(図表3-1-36)、全体計(合計)では、「上昇(加速)」が75.2%、「維持」が14.2%、「下降(減速)」が10.6%であり、産業別では、製造業及び卸売・小売業で「上昇(加速)」の割合が全体計(合計)での割合を上回っている。ただし、一部の産業でnが小さいことに留意を要する。

図表3-1-36 賃上げの勢い(大企業・正社員・3年度すべて回答あり企業)

	サンプル数		平均的な賃上げ率の水準の変化(2022年度→2024年度)		
			上昇	維持	下降
合計	254	N	191	36	27
		%	75.2	14.2	10.6
【産業分類別】					
建設業	30	N	21	4	5
		%	70.0	13.3	16.7
製造業	72	N	61	5	6
		%	84.7	6.9	8.3
運輸業	30	N	21	9	0
		%	70.0	30.0	0.0
情報通信業	19	N	14	3	2
		%	73.7	15.8	10.5
卸売業/小売業	41	N	31	4	6
		%	75.6	9.8	14.6
サービス業	54	N	37	10	7
		%	68.5	18.5	13.0
その他	8	N	6	1	1
		%	75.0	12.5	12.5

²⁶ ここでは、例えば、賃上げ率が、5% (2022) → 6% (2024) であれば「上昇(加速)」、5% (2022) → 5% (2024) であれば「維持」、5% (2022) → 4% (2024) であれば「下降(減速)」と表現する。

ウ ベースアップの有無と平均的な賃上げ率等

中小企業について、ベースアップの実施の有無と平均的な賃上げ率の水準等との関係についてみていく（図表 3-1-37）。

2024 年度の「ベアあり」企業と「ベアなし」企業を比べると、平均的な賃上げ率の水準については、「ベアあり」企業の方が同年度の中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「ベアあり」企業に比べて「ベアなし」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的にやや大きい傾向²⁷がみられる。さらに、賃上げの勢いについては、「ベアあり」企業の方が「上昇」の割合が高くなっている。

ベースアップの実施の 2 時点間の変化別でみると、平均的な賃上げ率の水準については、「直近ベアなし」企業や「連続してベアなし」企業と比べて、「連続してベアあり」企業及び「直近ベアあり」企業で 2024 年度の中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。平均値・「5%以上計」区分の構成割合は「直近ベアあり」企業が最も高くなっている。また賃上げの勢いについては、「直近ベアあり」企業で、「上昇」の割合が最も高くなっている。

図表 3-1-37 ベースアップと平均的な賃上げ率等(中小企業・正社員)

	サンプル数	平均的な賃上げ率（水準）							賃上げの勢い		
		2024年度							賃上げ率の2時点間の水準差 (2022年度→2024年度)		
		1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差	上昇	維持	下降
【ベアの有無(w3(2024年度))】											
合計(全体)	1869	9.4	17.5	30.9	42.2	4.0	4.4	5.0	55.1	37.8	7.1
w3(2024) ベアあり	1060	1.8	12.8	32.9	52.5	5.0	5.1	4.5	68.3	26.9	4.8
w3(2024) ベアなし	809	19.4	23.6	28.3	28.7	3.0	3.5	5.5	37.7	52.2	10.1
【ベアの有無の2時点変化(w1(2022年度)→w3(2024年度))】											
合計(全体)	1525	8.7	17.6	31.2	42.6	4.0	4.3	4.1	55.8	37.1	7.2
連続してベアあり	433	1.6	13.4	33.3	51.7	5.0	4.9	3.3	65.4	28.4	6.2
直近ベアあり	443	2.0	11.7	33.0	53.3	5.0	5.0	3.7	72.7	23.9	3.4
直近ベアなし	126	17.5	19.1	27.0	36.5	3.0	4.0	5.2	31.8	53.2	15.1
連続してベアなし	523	18.2	25.6	28.9	27.3	3.0	3.3	4.4	39.4	51.4	9.2

²⁷ ここでは、変動係数(CV)の大小を用いて分布の相対的な散らばりを比較している。変動係数(Coefficient of Variation: CV)は、標準偏差を平均値で除した指標(CV=標準偏差÷平均値)であり、平均値の水準差を調整したうえでデータの相対的な変動性を比較するために用いられる。一般に、ある企業群のCVが他の企業群に比べて明確に大きい(小さい)場合、その企業群の賃上げ率の分布は相対的に広がり(小さい)と判断できる。

次に大企業について、ベースアップの実施の有無と平均的な賃上げ率の水準等との関係についてみていく（図表 3-1-38）。

2024 年度の「ベアあり」企業と「ベアなし」企業を比べると、平均的な賃上げ率の水準については、「ベアあり」企業の方が同年度の中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また賃上げの勢いについては、「ベアあり」企業の方が「上昇」の割合が高くなっている。

ベースアップの実施の 2 時点間の変化別でみると、平均的な賃上げ率の水準については、「直近ベアなし」企業や「連続してベアなし」企業と比べて、「連続してベアあり」企業及び「直近ベアあり」企業で、2024 年度の中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。中央値・平均値・「5%以上計」区分の構成割合のいずれも「連続してベアあり」企業が最も高くなっている。また、企業賃上げの勢いについては、「直近ベアあり」企業で、「上昇」の割合が最も高くなっている。

図表 3-1-38 ベースアップと平均的な賃上げ率等(大企業・正社員)

	サンプル数	平均的な賃上げ率（水準）							賃上げの勢い			
		2024年度							賃上げ率の2時点間の水準差 (2022年度→2024年度)			
		1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値（%）	平均値（%）	標準偏差	上昇	維持	下降	
【ベアの有無(w3(2024年度))】												
合計（全体）	254	7.5	26.8	37.4	28.4	3.6	3.8	2.5	75.2	14.2	10.6	
w3（2024）ベアあり	184	2.2	20.7	41.9	35.3	4.0	4.4	2.4	86.4	6.5	7.1	
w3（2024）ベアなし	70	21.4	42.9	25.7	10.0	2.0	2.2	1.7	45.7	34.3	20.0	
【ベアの有無の2時点変化（w1(2022年度)→w3(2024年度)）】												
合計（全体）	137	8.8	21.9	38.0	31.4	3.9	3.9	2.4	75.9	15.3	8.8	
連続してベアあり	42	0.0	9.5	45.2	45.2	4.7	5.1	2.4	83.3	7.1	9.5	
直近ベアあり	56	1.8	21.4	41.1	35.7	4.0	4.3	2.2	92.9	7.1	0.0	
直近ベアなし	8	25.0	37.5	25.0	12.5	1.6	2.1	1.8	25.0	25.0	50.0	
連続してベアなし	31	29.0	35.5	25.8	9.7	2.0	2.1	1.7	48.4	38.7	12.9	

(4) 政府の賃上げ促進対策の活用状況

第 3 回調査では、政府の賃上げ促進策の活用実績（2023 年度及び 2022 年度以前）について回答を得た。ここでは、復元後のデータに基づいて活用状況をみていく。

中小企業についてみると（図表 3-1-39）、「賃上げに関する支援策で特に利用しているものはない」が 2023 年度は 68.1%、2022 年度以前は 65.8%と 7 割程度であり、何らかの賃上げ促進対策を活用した企業は全体の 3 割程度となっている。

活用企業割合が多かった順に具体的にみていくと、2023 年度では、「賃上げ促進税制」（15.5%）、「ものづくり補助金、小規模事業者持続化補助金、IT 導入支援補助金、事業承継・引継ぎ補助金、中小企業省力化投資補助金、中堅・中小企業の成長投資補助金などの補助金」（以下「ものづくり補助金などの補助金」という。）（12.2%）、「キャリアアップ助成金」（8.2%）、「業務改善助成金」（3.8%）、「人材開発支援助成金などのリスクリングに関する支援策」（2.5%）等の順となっている。2022 年度以前では、「ものづくり補助金などの補助金」（15.4%）、「賃上げ促進税制」（14.6%）、「キャリアアップ助成金」（10.7%）、「業務改善助成金」（2.9%）、「よろず支援拠点、下請けかけこみ寺、働き方改革支援センター等の公的機関における相談支援」（2.8%）等の順となっている。

図表3-1-39 政府の賃上げ促進対策で活用したもの・中小企業・クロス・(復元後)

■ 2023 年度

	サンプル数	賃上げ促進税制	業務改善助成金	キャリアアップ助成金	ものづくり補助金などの補助金	企業活力強化貸付	寺、よろず支援拠点、相談支援センター等のみ公	人材開発支援助成金などのリスク	地方自治体による支援策	その他	賃上げに関する支援策で特に利用し	無回答
合計	1604	249 15.5	61 3.8	131 8.2	196 12.2	15 0.9	34 2.1	40 2.5	19 1.2	5 0.3	1093 68.1	0 0.0
【企業規模別】												
1~99人	1571	240 15.3	59 3.8	126 8.0	189 12.0	14 0.9	33 2.1	38 2.4	19 1.2	5 0.3	1076 68.5	0 0.0
100~299人	33	9 27.8	1 4.4	5 15.7	7 21.5	0 1.1	1 4.3	2 5.1	0 0.3	0 0.6	17 51.3	0 0.0
【産業分類別】												
建設業	300	57 18.9	13 4.2	32 10.7	27 8.9	4 1.3	3 1.1	9 3.1	1 0.5	1 0.4	198 66.1	0 0.0
製造業	211	38 18.1	9 4.2	18 8.6	48 22.7	3 1.5	10 4.6	9 4.1	4 1.9	0 0.0	122 57.6	0 0.0
運輸業	45	9 20.8	3 6.5	3 7.3	5 10.2	1 2.1	1 1.5	3 6.5	1 1.5	1 2.0	29 63.7	0 0.0
情報通信業	52	10 19.2	0 0.0	13 25.3	5 10.0	0 0.0	0 0.7	1 2.7	1 1.7	0 0.0	30 57.3	0 0.0
卸売業/小売業	369	49 13.3	12 3.3	16 4.4	40 10.7	2 0.5	6 1.6	6 1.5	3 0.8	1 0.3	264 71.7	0 0.0
サービス業	386	53 13.7	21 5.5	36 9.2	44 11.3	2 0.5	9 2.3	9 2.3	9 2.4	2 0.4	267 69.2	0 0.0
その他	241	33 13.6	3 1.2	12 5.2	28 11.6	3 1.2	6 2.3	3 1.3	0 0.0	0 0.0	183 76.0	0 0.0
【地域別】												
北海道・東北	179	22 12.4	5 3.0	14 7.5	15 8.4	1 0.4	7 3.6	3 1.7	5 2.7	2 0.9	123 68.6	0 0.0
関東・甲信	616	81 13.1	18 2.9	37 6.0	69 11.3	6 0.9	15 2.4	11 1.8	7 1.2	1 0.2	447 72.7	0 0.0
東海・北陸	248	52 20.9	13 5.1	30 12.0	33 13.5	4 1.6	7 2.6	12 4.7	3 1.2	2 0.8	153 61.9	0 0.0
近畿	264	43 16.2	10 3.9	23 8.8	43 16.3	4 1.6	3 1.2	6 2.1	3 1.1	0 0.0	173 65.5	0 0.0
中国・四国・九州・沖縄	297	52 17.3	14 4.8	28 9.3	35 11.7	0 0.1	3 1.1	8 2.9	2 0.6	0 0.0	196 66.1	0 0.0

■ 2022年度以前

	サ ン プ ル 数	賃 上 げ 促 進 税 制	業 務 改 善 助 成 金	キ ャ リ ア ア ッ プ 助 成 金	の 省 事 成 長 投 資 補 助 金 な ど の 堅 固 な 支 援 策	統 制 補 助 金 な ど の 支 援 策	も の づ く り 補 助 金 な ど の 支 援 策	企 業 活 力 強 化 貸 付	的 機 関 に お き お け る 支 援 策	寺 よ ろ ず 支 援 策	ン 人 材 開 発 支 援 策	地 方 自 治 体 に よ る 支 援 策	そ の 他	賃 上 げ に 関 する 支 援 策 で 特 に 利 用 し て い る も の は な い	無 回 答
合 計	1604	234 14.6	47 2.9	171 10.7	247 15.4	15 1.0	45 2.8	29 1.8	20 1.2	8 0.5	1056 65.8	0 0.0			
【企業規模別】															
1～99人	1571	225 14.3	46 2.9	166 10.5	240 15.3	15 1.0	44 2.8	28 1.8	20 1.3	7 0.5	1039 66.1	0 0.0			
100～299人	33	8 25.6	1 3.2	5 16.3	7 20.5	0 0.5	1 3.2	1 4.1	0 0.3	0 0.6	17 51.8	0 0.0			
【産業分類別】															
建設業	300	55 18.4	12 3.9	46 15.5	39 13.1	3 0.9	8 2.8	10 3.4	1 0.5	3 0.9	184 61.2	0 0.0			
製造業	211	41 19.7	8 3.6	21 10.0	65 30.9	2 0.9	8 4.0	3 1.6	5 2.5	2 1.0	107 50.8	0 0.0			
運輸業	45	8 17.1	1 2.7	1 16	9 19.6	0 0.0	1 1.8	1 2.2	0 0.0	0 0.4	31 67.5	0 0.0			
情報通信業	52	7 14.2	1 1.7	16 30.4	8 15.3	0 0.0	1 1.3	1 1.6	1 1.7	0 0.0	28 53.6	0 0.0			
卸売業/小売業	369	44 11.9	8 2.1	21 5.8	48 13.0	6 1.5	11 3.0	7 2.0	3 0.8	1 0.3	266 72.1	0 0.0			
サービス業	386	51 13.1	15 3.8	47 12.2	59 15.3	2 0.5	11 2.7	6 1.7	9 2.4	2 0.4	251 65.1	0 0.0			
その他	241	27 11.3	3 1.2	18 7.5	18 7.5	3 1.2	6 2.3	0 0.1	0 0.0	0 0.0	189 78.6	0 0.0			
【地域別】															
北海道・東北	179	20 11.0	4 2.2	20 11.1	21 11.8	0 0.0	12 6.6	5 2.6	5 2.7	2 1.3	118 65.9	0 0.0			
関東・甲信	616	84 13.6	17 2.8	62 10.0	104 16.9	8 1.3	16 2.7	8 1.4	8 1.3	3 0.5	411 66.8	0 0.0			
東海・北陸	248	44 17.9	12 4.9	29 11.7	49 19.7	3 1.3	8 3.4	9 3.7	2 0.9	2 0.8	153 61.9	0 0.0			
近畿	264	48 18.3	8 3.0	33 12.5	42 16.1	4 1.5	6 2.2	1 0.5	3 1.3	0 0.0	168 63.6	0 0.0			
中国・四国・九州・沖縄	297	38 12.8	6 1.9	27 9.2	30 10.2	0 0.0	3 1.0	6 2.0	6 0.6	0 0.0	205 68.9	0 0.0			

次に大企業についてみると（図表 3-1-40）、「賃上げに関する支援策で特に利用しているものはない」が2023年度は53.5%、2022年度以前は56.1%と5割台であり、何らかの賃上げ促進対策を活用した企業は全体の4割程度となっている。

活用企業割合が多かった順に具体的にみていくと、2023年度では、「賃上げ促進税制」（21.8%）、「キャリアアップ助成金」（9.9%）、「人材開発支援助成金などのリスクリングに関する支援策」（5.5%）、「ものづくり補助金などの補助金」（5.1%）、「その他²⁸」（3.9%）等の順となっている。2022年度以前では、「賃上げ促進税制」（19.3%）、「キャリアアップ助成金」（10.7%）、「ものづくり補助金などの補助金」（6.5%）、「その他」（3.3%）、「人材開発支援助成金などのリスクリングに関する支援策」（2.9%）等の順となっている。

²⁸ その他の自由記述では、「介護職員等処遇改善加算の取得」、「診療報酬改定」等の記載があった。

2. 人材育成・教育訓練、経営・財務状況等と賃上げの実施状況との関係

調査回答企業の人材育成・教育訓練の実施状況、経営・財務状況等と賃上げの実施状況との関係を見ていく。2. (1)～(4)では、賃上げの実施状況については、正社員の平均的な賃上げ率の水準（4 階層別の構成割合及び中央値・平均値・標準偏差）とベースアップの有無に着目して整理する²⁹。なお、図表の一部の区分で n が小さいことに留意が必要である。

(1)人材育成・教育訓練の実施状況と賃上げの実施状況との関係

ア 計画的・系統的な OJT 実施の有無別

JILPT 企業パネル調査（第 1 回）で回答を得た「計画的・系統的な OJT 実施の有無(2022 年)」と「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、クロス集計の結果を見ていく。

中小企業については（図表 3-2-1）、計画的・系統的な OJT 実施「あり」の企業と「なし」の企業で、いずれの年度も平均的な賃上げ率の中央値に差はみられないが、「あり」の企業の方が「なし」の企業よりも平均値や 4 階層別のうち「3～5%未満」、「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も計画的・系統的な OJT 実施「あり」の企業の方が「なし」の企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-1 計画的・系統的な OJT 実施の有無と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)	
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量				実施あり	実施なし		実施あり	実施なし
		1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2022年】計画的・系統的なOJT実施の有無（第1回調査）																					
合計（全体）	1349	12.1	25.1	32.0	30.9	3.0	3.5	3.7	9.0	18.2	30.2	42.7	4.0	4.4	4.2	1009	49.6	50.5	1340	57.5	42.5
あり	374	6.7	24.1	34.2	35.0	3.0	3.8	2.6	5.1	19.5	31.6	43.9	4.0	4.5	3.5	284	60.9	39.1	371	63.3	36.7
なし	975	14.2	25.4	31.1	29.3	3.0	3.4	4.0	10.5	17.6	29.6	42.3	4.0	4.3	4.5	725	45.1	54.9	969	55.2	44.8

次に、大企業については（図表 3-2-2）、計画的・系統的な OJT 実施「あり」の企業の方が、「なし」の企業より、いずれの年度も中央値・平均値が高く、4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられ

²⁹ 平均的な賃上げ率の水準について、第 3 回調査で 2022 年度、2023 年度、2024 年度のいずれの年度についても回答のあった企業に絞って集計した結果を用いている。また、ベースアップの有無については、当該企業のうち「賃上げの取組の実施状況」について回答のあった企業に絞って集計した結果を用いている。なお、ベースアップの有無については、2023 年度は第 2 回調査、2024 年度は第 3 回調査の「賃上げの取組の実施状況」の回答結果を用いており、年度ごとにサンプル構成が異なることに留意が必要である。

る。ベースアップの有無については、いずれの年度も計画的・系統的な OJT 実施「あり」の企業の方が「なし」の企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-2 計画的・系統的な OJT 実施の有無と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)	
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量				実施あり	実施なし		実施あり	実施なし
		1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2022年】計画的・系統的なOJT実施の有無 (第1回調査)																					
合計 (全体)	140	13.6	37.9	32.1	16.4	2.8	2.8	1.9	8.6	22.1	37.1	32.1	3.9	3.9	2.4	92	65.2	34.8	140	72.1	27.9
あり	100	12.0	37.0	34.0	17.0	3.0	2.9	1.9	7.0	22.0	34.0	37.0	4.0	4.2	2.5	69	69.6	30.4	100	75.0	25.0
なし	40	17.5	40.0	27.5	15.0	2.1	2.4	1.7	12.5	22.5	45.0	20.0	3.0	3.3	2.2	23	52.2	47.8	40	65.0	35.0

イ 企業内外で行う Off-JT 実施の有無別

JILPT 企業パネル調査 (第 1 回) で回答を得た「企業内外で行う Off-JT 実施の有無(2022 年)」と「賃上げの実施状況 (2023 年度及び 2024 年度)」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業については (図表 3-2-3)、企業内外で行う Off-JT 実施「あり」の企業と「なし」の企業で、いずれの年度も平均的な賃上げ率の中央値には差がみられないが、「あり」の企業の方が「なし」の企業よりも平均値や 4 階層別のうち「3~5%未満」区分の構成割合が高く、「1%未満」区分の構成割合は低くなっている。また、「5%以上」区分の構成割合は、2023 年度は「なし」の企業の方がやや高いが、2024 年度は「あり」の企業の方が高くなっている。全体を踏まえると、企業内外で行う Off-JT 実施「あり」の企業の方が、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も企業内外で行う Off-JT 実施「あり」の企業の方が「なし」の企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-3 企業内外で行う Off-JT 実施の有無と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)	
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量				実施あり	実施なし		実施あり	実施なし
		1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2022年】企業内外で行うOff-JT実施の有無 (第1回調査)																					
合計 (全体)	1349	12.1	25.1	32.0	30.9	3.0	3.5	3.7	9.0	18.2	30.2	42.7	4.0	4.4	4.2	1009	49.6	50.5	1340	57.5	42.5
あり	520	9.6	25.0	35.8	29.6	3.0	3.6	2.7	6.7	17.3	30.8	45.2	4.0	4.4	3.2	408	57.6	42.4	516	60.7	39.3
なし	829	13.6	25.1	29.6	31.7	3.0	3.5	4.2	10.4	18.7	29.8	41.1	4.0	4.3	4.7	601	44.1	55.9	824	55.5	44.5

次に、大企業については（図表 3-2-4）、企業内外で行う Off-JT 実施「あり」の企業の方が「なし」の企業より、いずれの年度も中央値・平均値が高く、4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も企業内外で行う Off-JT 実施「あり」の企業の方が「なし」の企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-4 企業内外で行う Off-JT 実施の有無と賃上げの実施状況・大企業

	サ ン プ ル 数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							サ ン プ ル 数	【2023年度】		サ ン プ ル 数	【2024年度】	
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量				ベースアップ有無 (%)			ベースアップ有無 (%)	
		1 % 未 満	1 % 未 満	3 % 未 満	5 % 未 満	中 央 値 (%)	平 均 値 (%)	標 準 偏 差	1 % 未 満	1 % 未 満	3 % 未 満	5 % 未 満	中 央 値 (%)	平 均 値 (%)	標 準 偏 差		実 施 あ り	実 施 な し		実 施 あ り	実 施 な し
【2022年】企業内外で行う Off-JT 実施の有無 (第1回調査)																					
合計 (全体)	140	13.6	37.9	32.1	16.4	2.8	2.8	1.9	8.6	22.1	37.1	32.1	3.9	3.9	2.4	92	65.2	34.8	140	72.1	27.9
あり	104	14.4	35.6	30.8	19.2	3.0	2.9	2.0	9.6	19.2	37.5	33.7	4.0	4.1	2.6	68	70.6	29.4	104	74.0	26.0
なし	36	11.1	44.4	36.1	8.3	2.3	2.5	1.5	5.6	30.6	36.1	27.8	3.5	3.5	1.8	24	50.0	50.0	36	66.7	33.3

ウ 現金給与総額に占める能力開発費率別

JILPT 企業パネル調査（第 2 回）で回答を得た「現金給与総額に占める能力開発費率³⁰（2022 年度）」と「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業については（図表 3-2-5）、いずれの年度も、現金給与総額に占める能力開発費率が「1%超～」の企業で、平均的な賃上げ率の中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高くなっており、他の区分の企業より賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、2023 年度は「1%超～」の企業で「実施あり」の割合が最も高くなっている。ただし、現金給与総額に占める能力開発費率が高い企業ほどその後（翌年度、翌々年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある等といった一貫した傾向はみられない。

³⁰ 「能力開発費」については、調査票において次のように説明している。

「※ここでの「能力開発費」とは、OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）や自己啓発支援のために支出した費用のことです。」

また、「現金給与総額」については、調査票において次のように説明している。

「※ここでの「現金給与総額」とは、賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うものの総額（全従業員分の総計）のことです。」

図表 3-2-5 現金給与総額に占める能力開発費率と賃上げの実施状況・中小企業

サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
	4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		サンプル数	実施あり	実施なし	
	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差							
【2022年度】現金給与総額に占める能力開発費率 (第2回調査)																					
合計 (全体)	529	10.0	24.4	34.8	30.8	3.0	3.5	2.6	7.4	16.3	30.4	45.9	4.0	4.3	3.0	529	56.9	43.1	524	64.5	35.5
0	14	14.3	42.9	28.6	14.3	2.0	2.7	2.5	14.3	35.7	14.3	35.7	2.8	3.4	2.8	14	57.1	42.9	14	71.4	28.6
0.1%以下	121	7.4	31.4	43.8	17.4	3.0	3.1	1.9	1.7	19.0	36.4	43.0	4.0	4.2	2.5	121	49.6	50.4	118	61.9	38.1
0.1%超～0.5%以下	193	8.8	24.9	33.7	32.6	3.0	3.6	2.2	6.7	20.2	30.1	43.0	4.0	4.2	2.5	193	57.0	43.0	193	65.8	34.2
0.5%超～1%以下	93	10.8	30.1	26.9	32.3	3.0	3.4	2.5	10.8	14.0	30.1	45.2	4.0	4.0	2.5	93	59.1	40.9	93	68.8	31.2
1%超～	108	13.9	8.3	34.3	43.5	4.0	4.2	3.8	11.1	5.6	26.9	56.5	5.0	5.3	4.5	108	63.0	37.0	106	60.4	39.6

次に、大企業については（図表 3-2-6）、いずれの年度も、現金給与総額に占める能力開発費率が「0.5%超～1%以下」の企業で、平均的な賃上げ率の中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高くなっており、他の区分の企業より賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無についても、いずれの年度も「0.5%超～1%以下」の企業で「実施あり」の割合が最も高くなっている。ただし、現金給与総額に占める能力開発費率が高い企業ほどその後（翌年度、翌々年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある等といった一貫した傾向はみられない。

図表 3-2-6 現金給与総額に占める能力開発費率と賃上げの実施状況・大企業

サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
	4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		サンプル数	実施あり	実施なし	
	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差							
【2022年度】現金給与総額に占める能力開発費率 (第2回調査)																					
合計 (全体)	126	11.1	37.3	37.3	14.3	3.0	2.9	1.8	5.6	27.0	38.1	29.4	3.6	4.0	2.6	126	69.1	31.0	126	73.0	27.0
0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
0.1%以下	28	7.1	60.7	17.9	14.3	2.0	2.5	1.5	0.0	39.3	35.7	25.0	3.3	3.8	2.2	28	64.3	35.7	28	78.6	21.4
0.1%超～0.5%以下	54	9.3	33.3	42.6	14.8	3.0	3.1	1.8	3.7	33.3	38.9	24.1	3.0	3.4	1.9	54	68.5	31.5	54	63.0	37.0
0.5%超～1%以下	22	13.6	22.7	40.9	22.7	3.1	3.2	2.0	4.6	9.1	40.9	45.5	4.5	5.2	2.9	22	77.3	22.7	22	95.5	4.6
1%超～	22	18.2	31.8	45.5	4.6	2.6	2.8	2.0	18.2	13.6	36.4	31.8	4.0	4.5	3.8	22	68.2	31.8	22	68.2	31.8

エ 人材育成のための研修の受講者の割合別

JILPT 企業パネル調査（第1回）で回答を得た「人材育成のための研修の受講者の割合（2021年度）」と「賃上げの実施状況（2022年度及び2023年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業については（図表 3-2-7）、いずれの年度も、受講者の割合が「60%以上」の企業で、平均的な賃上げ率の平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高いが、中央値については、2022年度は他の区分よりも低く、2023年度は他の区分と同水準となっている。人材育成のための研修の受講者の割合が高い企業ほどその後（翌年度、翌々年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある等といった一貫した傾向はみられない。ベースアップの有無については、2022年度は「20～60%未満」の企業で、2023年度は「60%以上」の企業で、「実施あり」の割合が最も高くなっている。

図表 3-2-7 人材育成のための研修の受講者の割合と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2022年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】平均的な賃上げ率							【2022年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		サンプル数	実施あり	実施なし
		1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2021年度】人材育成のための研修の受講者の割合（第1回調査）																					
合計（全体）	1547	16.9	34.1	27.5	21.5	2.5	2.9	3.0	12.0	25.1	32.1	30.9	3.0	3.5	3.6	1461	36.8	63.2	1094	49.8	50.2
研修は実施していない	529	23.4	30.1	22.7	23.8	2.0	2.8	3.4	17.2	27.2	23.6	32.0	3.0	3.4	3.9	486	29.8	70.2	359	39.6	60.5
～20%未満	638	13.0	36.5	30.7	19.8	3.0	2.8	2.8	9.4	24.8	37.6	28.2	3.0	3.5	3.8	615	40.3	59.7	465	52.0	48.0
20～60%未満	225	14.2	34.7	32.0	19.1	3.0	2.8	2.7	9.3	21.3	37.8	31.6	3.0	3.6	2.8	216	40.7	59.3	160	58.1	41.9
60%以上	155	14.2	36.8	24.5	24.5	2.6	3.0	2.8	8.4	24.5	29.7	37.4	3.0	3.8	2.7	144	39.6	60.4	110	61.8	38.2

次に、大企業については（図表 3-2-8）、いずれの年度も、受講者の割合が「20～60%未満」の企業で、平均的な賃上げ率の中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高くなっている。人材育成のための研修の受講者の割合が高い企業ほどその後（翌年度、翌々年度）の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある等といった一貫した傾向はみられない。

図表 3-2-8 人材育成のための研修の受講者の割合と賃上げの実施状況・大企業・クロス

	サンプル数	【2022年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】平均的な賃上げ率							【2022年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		サンプル数	実施あり	実施なし
		1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%～3%未満	3%～5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2021年度】人材育成のための研修の受講者の割合（第1回調査）																					
合計（全体）	113	15.9	57.5	22.1	4.4	2.0	2.1	1.2	9.7	38.9	32.7	18.6	3.0	3.0	1.9	113	36.3	63.7	73	63.0	37.0
研修は実施していない	7	28.6	57.1	14.3	0.0	1.8	1.5	1.1	28.6	28.6	42.9	0.0	2.1	1.9	1.5	7	57.1	42.9	6	33.3	66.7
～20%未満	54	16.7	55.6	22.2	5.6	1.9	2.0	1.3	11.1	33.3	37.0	18.5	3.0	2.9	1.9	54	31.5	68.5	34	70.6	29.4
20～60%未満	32	15.6	56.3	21.9	6.3	2.0	2.3	1.3	9.4	37.5	25.0	28.1	3.0	3.3	2.1	32	37.5	62.5	22	63.6	36.4
60%以上	20	10.0	65.0	25.0	0.0	2.0	2.2	1.1	0.0	60.0	30.0	10.0	2.5	2.9	1.4	20	40.0	60.0	11	54.6	45.5

オ 人材育成に関する研修の受講者一人当たりの年間研修時間別

JILPT 企業パネル調査（第1回）で回答を得た「人材育成に関する研修の受講者一人当たりの年間研修時間³¹（2021年度）」と「賃上げの実施状況（2022年度及び2023年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業については（図表 3-2-9）、いずれの年度も、年間研修時間「4日以上」の企業で、平均的な賃上げ率の中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高くなっており、他の年間研修時間の区分の企業より賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ただし、年間研修時間が多い企業ほど賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある等といった一貫した傾向はみられない。ベースアップの有無については、2022年度は「4日以上」の企業で、2023年度は「1~4日未満」の企業で、「実施あり」の割合が最も高くなっている。

図表 3-2-9 人材育成に関する研修の受講者一人当たりの年間研修時間と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2022年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】平均的な賃上げ率							【2022年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		サンプル数	実施あり	実施なし
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2021年度】人材育成に関する研修の受講者一人当たりの年間研修時間（第1回調査）																					
合計（全体）	1531	16.9	34.2	27.4	21.5	2.5	2.9	3.0	12.1	25.2	31.9	30.9	3.0	3.5	3.6	1444	37.1	63.0	1082	49.5	50.5
研修は実施していない	524	23.5	30.0	22.7	23.9	2.0	2.8	3.4	17.8	26.7	23.7	31.9	3.0	3.5	3.9	480	29.8	70.2	359	39.0	61.0
~1日未満	175	12.0	46.3	26.3	15.4	2.0	2.5	1.7	9.1	32.6	34.9	23.4	3.0	3.1	2.0	164	35.4	64.6	124	53.2	46.8
1~4日未満	621	14.0	35.6	30.8	19.7	3.0	2.8	2.3	9.5	24.2	37.2	29.2	3.0	3.5	2.4	596	39.6	60.4	454	55.5	44.5
4日以上	211	13.3	30.8	29.9	26.1	3.0	3.3	4.3	8.1	18.0	34.1	39.8	3.5	4.4	6.0	204	48.0	52.0	145	53.8	46.2

³¹ 調査票では、「前年度（2021年度）の貴社での人材育成に関する研修の受講者一人当たりの年間研修時間（日数換算で）はどれくらいですか。時間数で把握されている場合は、1日=8時間で換算してください」としており、「研修は実施していない」、「~1日未満」、「1~2日未満」、「2~4日未満」、「4~6日未満」、「6~10日未満」、「10日以上」、「わからない」から1つ選択することとしている。

(2) デジタル技術の導入状況と賃上げの実施状況との関係

JILPT 企業パネル調査（第 2 回）で回答を得た「AI を活用したデジタル技術の導入状況（2023 年）」と「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業については（図表 3-2-11）、いずれの年度も「すでに導入している＋何らかのアクションを起こしている」企業で、平均的な賃上げ率の中央値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高くなっており、「将来的には検討したい」、「将来的にも導入を検討する見込みはない」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「すでに導入している＋何らかのアクションを起こしている」、「将来的には検討したい」企業の方が「将来的にも導入を検討する見込みはない」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-11 AI を活用したデジタル技術の導入状況と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2023年】AIを活用したデジタル技術の導入状況（第2回調査）																					
合計（全体）	1399	12.7	25.0	32.4	30.0	3.0	3.5	4.0	10.0	17.6	31.1	41.3	4.0	4.4	5.3	1399	50.1	49.9	1389	55.8	44.2
すでに導入している＋何らかのアクションを起こしている	100	10.0	16.0	30.0	44.0	4.0	3.9	2.4	9.0	14.0	20.0	57.0	5.0	4.3	2.4	100	53.0	47.0	100	54.0	46.0
将来的には検討したい	809	11.4	25.5	36.1	27.1	3.0	3.4	3.8	8.4	18.2	32.4	41.0	4.0	4.5	5.7	809	53.5	46.5	803	59.0	41.0
将来的にも導入を検討する見込みはない	490	15.5	25.9	26.7	31.8	3.0	3.6	4.6	12.9	17.4	31.2	38.6	3.0	4.2	5.2	490	43.9	56.1	486	50.8	49.2

次に、大企業については（図表 3-2-12）、いずれの年度も、「すでに導入している＋何らかのアクションを起こしている」企業で、平均的な賃上げ率の中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が最も高くなっており、「将来的には検討したい」、「将来的にも導入を検討する見込みはない」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「すでに導入している＋何らかのアクションを起こしている」企業で「実施あり」の割合が最も高くなっている。

図表 3-2-12 AI を活用したデジタル技術の導入状況と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)	
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量				実施あり	実施なし		実施あり	実施なし
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【2023年】AIを活用したデジタル技術の導入状況（第2回調査）																					
合計（全体）	204	11.8	40.7	35.3	12.3	2.7	2.8	1.8	6.4	29.4	36.3	27.9	3.5	3.8	2.5	204	62.3	37.8	204	73.0	27.0
すでに導入している+何らかのアクションを起こしている	46	6.5	37.0	37.0	19.6	3.3	3.5	2.1	2.2	17.4	45.7	34.8	4.0	4.6	2.7	46	78.3	21.7	46	84.8	15.2
将来的には検討したい	111	10.8	42.3	34.2	12.6	2.7	2.7	1.7	7.2	29.7	34.2	28.8	3.3	3.8	2.5	111	62.2	37.8	111	69.4	30.6
将来的にも導入を検討する見込みはない	47	19.2	40.4	36.2	4.3	2.2	2.2	1.4	8.5	40.4	31.9	19.2	3.0	3.2	2.3	47	46.8	53.2	47	70.2	29.8

(3)労働組合の有無と賃上げの実施状況との関係

JILPT 企業パネル調査（第1回）で回答を得た「労働組合の有無（2022年）」と「賃上げの実施状況（2022年度、2023年度及び2024年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業については（図表 3-2-13）、いずれの年度も「労働組合なし」企業の方が「労働組合あり」企業より、平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっている。中央値については、2022年度は「労働組合なし」企業の方が「労働組合あり」企業より、高かったが、2023年度及び2024年度は同水準となっている。いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が「労働組合なし」企業よりも賃上げ率のばらつきが相対的にやや小さく³²、中央値付近の区分の分布が厚い傾向がみられ、賃上げ率の低水準区分である「1%未満」区分の構成割合が低くなっている。また、「労働組合あり」企業、「労働組合なし」企業ともに、2022年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「労働組合あり」企業の方が相対的に大きくなっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-13 労働組合の有無と賃上げの実施状況・中小企業

サンプル数	【2022年度】平均的な賃上げ率									【2023年度】平均的な賃上げ率						【2024年度】平均的な賃上げ率						
	4階層別 (%)				要約統計量					4階層別 (%)			要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量		
	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	
【2022年】労働組合の有無（第1回調査）																						
合計（全体）	1614	17.2	34.1	27.5	21.3	2.5	2.8	3.0	12.2	24.8	32.3	30.7	3.0	3.5	3.6	9.1	17.7	30.5	42.8	4.0	4.3	4.0
労働組合あり	136	9.6	49.3	30.2	11.0	2.0	2.4	1.5	8.1	33.1	41.2	17.7	3.0	3.1	2.0	5.9	17.7	39.0	37.5	4.0	4.1	2.5
労働組合なし	1478	17.9	32.7	27.2	22.3	2.6	2.9	3.1	12.6	24.0	31.5	31.9	3.0	3.6	3.7	9.3	17.7	29.7	43.2	4.0	4.3	4.1
サンプル数	【2022年度】ベースアップ有無 (%)			サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)			サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)													
	実施あり	実施なし	実施あり		実施なし	実施あり	実施なし															
【2022年】労働組合の有無（第1回調査）																						
合計（全体）	1522	36.6	63.4	1139	49.5	50.5	1603	57.3	42.7													
労働組合あり	125	38.4	61.6	102	55.9	44.1	136	67.7	32.4													
労働組合なし	1397	36.4	63.6	1037	48.9	51.1	1467	56.4	43.6													

³² ここでは、変動係数（CV）の大小を用いて分布の相対的な散らばりを比較している。変動係数（Coefficient of Variation: CV）は、標準偏差を平均値で除した指標（CV=標準偏差÷平均値）であり、平均値の水準差を調整したうえでデータの相対的な変動性を比較するために用いられる。一般に、ある企業群のCVが他の企業群に比べて明確に大きい（小さい）場合、その企業群の賃上げ率の分布は相対的に広がり大きい（小さい）と判断できる。

次に、大企業については（図表 3-2-14）、2022 年度については「労働組合なし」企業の方が「労働組合あり」企業よりも平均値、4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高く、2023 年度についても「労働組合なし」企業の方が中央値、「5%以上計」区分の構成割合が高くなっているが、2024 年度は、「労働組合あり」企業の方が中央値・平均値、「5%以上計」区分の構成割合のいずれも「労働組合なし」企業を上回っている。また、いずれの年度も、「労働組合あり」企業の方が「労働組合なし」企業よりも賃上げ率のばらつきが相対的にやや小さく、中央値付近の区分の分布が厚い傾向がみられ、賃上げ率の低水準区分である「1%未満」区分の構成割合が低くなっている。また、「労働組合あり」企業、「労働組合なし」企業ともに、2022 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「労働組合あり」企業の方が相対的に大きくなっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「労働組合あり」企業の方が「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-14 労働組合の有無と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2022年度】平均的な賃上げ率						【2023年度】平均的な賃上げ率						【2024年度】平均的な賃上げ率								
		4階層別 (%)				要約統計量		4階層別 (%)				要約統計量		4階層別 (%)				要約統計量				
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差
【2022年】労働組合の有無（第1回調査）																						
合計（全体）	137	19.0	57.7	19.7	3.7	2.0	1.9	1.2	13.1	38.7	32.9	15.3	2.8	2.8	1.8	8.8	21.9	38.0	31.4	3.9	3.9	2.4
労働組合あり	66	12.1	72.7	13.6	1.5	2.0	1.9	1.0	6.1	47.0	36.4	10.6	2.7	2.9	1.7	4.6	19.7	43.9	31.8	4.0	4.3	2.5
労働組合なし	71	25.4	43.7	25.4	5.6	2.0	2.0	1.4	19.7	31.0	29.6	19.7	2.8	2.6	1.9	12.7	23.9	32.4	31.0	3.0	3.6	2.4

	サンプル数	【2022年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)	
		実施あり	実施なし		実施あり	実施なし		実施あり	実施なし
		【2022年】労働組合の有無（第1回調査）							
合計（全体）	137	36.5	63.5	89	64.0	36.0	137	71.5	28.5
労働組合あり	66	43.9	56.1	42	73.8	26.2	66	81.8	18.2
労働組合なし	71	29.6	70.4	47	55.3	44.7	71	62.0	38.0

(4) 経営・財務状況等に係る指標と賃上げの実施状況との関係

企業が賃上げの実施を判断する理由については様々なものが考えられるが、業績の向上（低迷）もその重要な要素の一つであると考えられる³³。一方で、昨今では、特に中小企業等において、十分な業績改善等を伴わない防衛的な賃上げがみられるといった指摘もある³⁴。そこで、本項では、企業業績と賃上げの実施状況との間でどのような関係が確認できるかについてみていく。具体的には、本調査研究において調査結果データに接続する形で得た財務データ（帝国データバンク COSMOS 1³⁵。以下「財務データ」という。）を用いることにより、調査回答企業の経営・財務状況等に係る指標を算出し、経営・財務状況等に係る指標の相対的な水準や変化の別と賃上げの実施状況とをクロス集計³⁶することにより、両者の関係を整理する。なお、企業の賃上げ行動は、短期的な収益状況に加え、生産性水準、コスト構造、成長性、財務的な余力など、複数の要因が相互に影響し合って形成されることが考えられる。このため、単一の指標だけでは企業行動の一側面しか把握できない可能性がある。本節では、営業利益や経常利益、売上高、生産性指標、労働分配率など複数の経営・財務指標³⁷を用いて企業の状況を多面的に把握し、賃上げとの関連を検証する。

³³ 「企業の賃金決定に係る調査」JILPT 調査シリーズ No.236（2024年2月）では、2022年に賃上げを実施した企業の「賃上げを実施した理由」について、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が67.9%と最も高く、次いで、「最低賃金の引上げに対応するため」が46.7%、「社員の定着・人員不足の解消のため」が41.5%、「業績（収益）の向上」が19.9%などとしている。また、賃上げを実施していない企業の「賃上げを実施しない理由」については、「業績（収益）の低迷」が70.0%と最も高いなどとしている。さらに、「2022年の賃金改定の決定の際に、最も重視した要素」としては、「企業の業績」が37.9%と最も高く、次いで、「労働力の確保・定着」が21.4%、「雇用の維持」が15.3%などとしている。加えて、売上総額、営業利益、経常利益、労働生産性の各項目のいずれにおいても、3年前と比べて「増加」した企業の方が「減少」「ほぼ横ばい」企業に比べて「ベースアップ実施」「賞与（一時金）の増額」の実施割合が高くなっているなどとしている。

³⁴ 日本銀行「地域経済報告-さくらレポート-（別冊シリーズ）」（2024年7月12日）では、「世の中全体で賃上げの動きが広がるも、経営維持のための人材確保・係留を優先し、業績改善や賃上げ原資の確保が十分でない中でも「防衛的」に賃上げを実施するとする企業も相応にみられる」としている。

³⁵ 本調査研究では、JILPT 企業パネル調査の回答企業の回答と財務データを接続することにより、企業の人材戦略の変化が経営や労働市場に及ぼす影響等についての分析を行うこととしている。財務データは、（株）帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース（企業単独財務ファイル、製造原価明細ファイル）」から得られたデータを用いている。

³⁶ 第3回調査で2022年度、2023年度及び2024年度のいずれの年度についても正社員の平均的な賃上げ率の水準について回答のあった企業かつ財務データにより経営・財務状況等に係る指標の算出に必要な情報が確認できる企業に絞って集計している。また、ベースアップの有無については、当該企業のうち「賃上げの取組の実施状況」について回答のあった企業に絞って集計した結果を用いている。なお、ベースアップの有無について、2023年度は第2回調査、2024年度は第3回調査の「賃上げの取組の実施状況」の回答結果を用いており、年度ごとにサンプル構成が異なることに留意が必要である。

³⁷ 本節では、2019年度から2023年度の各経営指標の変化を算出するにあたり、実質化は行っていない。企業は複数の事業を営む場合が多く、企業レベルで一義的に適用できるデフレーターを設定することが困難であることから、本分析では名目値を用いた増減比較としている。

ア 従業員一人当たりの営業利益

財務データにより算出した「従業員一人当たりの営業利益³⁸⁾」と JILPT 企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業について、2023 年度の「従業員一人当たりの営業利益」の上位・下位グループ別³⁹⁾に当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-15 の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「上位」企業よりも「下位」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向⁴⁰⁾がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、2023 年度には両方で差がなかった中央値について 2024 年度は「上位」企業で上昇して両者に差が生じており、「5%以上計」区分の構成割合の増加幅についても「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

中小企業について、「従業員一人当たりの営業利益」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-15 の②）、2023 年度については、「増加」企業の方が「減少」企業よりも 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっている。2024 年度については、「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、いずれの年度も「増加」企業よりも「減少」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

³⁸⁾ ここでは、「営業利益÷従業員数」で算出している。営業利益は、(株)帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース（企業単独財務ファイル）」の項目名「営業利益」をいう。なお、従業員数は(株)帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース（企業単独財務ファイル）」で得られる当該企業の従業員数を用いている。

³⁹⁾ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023 年度の各企業の「従業員一人当たりの営業利益」について全体を数値順に並べた上で、上位 1/3 の企業を「上位」グループ、中央の 1/3 を「中位」グループ、下位 1/3 を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

⁴⁰⁾ 本分析では、変動係数（CV）の大小を用いて分布の相対的な散らばりを比較している。変動係数（Coefficient of Variation: CV）は、標準偏差を平均値で除した指標（CV=標準偏差÷平均値）であり、平均値の水準差を調整したうえでデータの相対的な変動性を比較するために用いられる。一般に、ある企業群の CV が他の企業群に比べて明確に大きい場合、その企業群の賃上げ率の分布は相対的に広がり大きいと判断できる。本節では、CV の差が概ね 2 倍以上である場合に、分布の相対的なばらつきに明確な違いが認められるものとして「ばらつきが相対的に大きい傾向がある」と記述している。

図表 3-2-15 従業員一人当たりの営業利益と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		サンプル数	実施あり	実施なし
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	1105	10.1	26.2	34.3	29.5	3.0	3.7	4.4	7.5	16.8	33.2	42.4	4.0	4.5	4.9	826	50.6	49.4	1099	58.0	42.0
上位	368	6.5	21.5	35.9	36.1	3.0	4.1	3.1	4.6	12.8	32.9	49.7	4.9	4.8	3.5	269	53.9	46.1	367	64.0	36.0
中位	368	6.8	25.5	36.7	31.0	3.0	3.5	2.3	4.9	15.2	34.2	45.7	4.0	4.6	3.2	283	52.7	47.4	364	59.9	40.1
下位	369	16.8	31.4	30.4	21.4	3.0	3.4	6.6	13.0	22.5	32.5	32.0	3.0	4.1	7.1	274	45.3	54.7	368	50.0	50.0
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	955	9.6	26.7	35.5	28.2	3.0	3.6	4.6	7.0	16.0	35.0	42.0	4.0	4.5	5.0	719	51.9	48.1	949	58.8	41.2
増加 (プラス)	498	8.4	25.1	33.9	32.5	3.0	3.6	2.6	6.6	13.5	34.3	45.6	4.0	4.6	3.3	384	54.2	45.8	496	61.1	38.9
減少 (マイナス)	457	10.9	28.5	37.2	23.4	3.0	3.7	6.0	7.4	18.8	35.7	38.1	3.8	4.4	6.3	335	49.3	50.8	453	56.3	43.7

次に大企業について、2023年度の「従業員一人当たりの営業利益」の上位・下位グループ別に当該年度（2023年度）及び翌年度（2024年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-16 の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「従業員一人当たりの営業利益」の中長期の変化（2019年度から2023年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に2023年度及び翌年度（2024年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-16 の②）、2023年度については、「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「3~5%未満」区分の構成割合が高く、2024年度については中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、いずれの年度も「増加」企業の方が賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「増加」、「減少」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「増加」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。

図表 3-2-16 従業員一人当たりの営業利益と賃上げの実施状況・大企業

	サ ン プ ル 数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】		【2024年度】			
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			ベースアップ有無 (%)		ベースアップ有無 (%)			
		1	1	3	5	中	平	標	1	1	3	5	中	平	標	サ ン プ ル 数	実 施 あ り	実 施 な し	サ ン プ ル 数	実 施 あ り	実 施 な し
		%	%	%	%	央	均	準	%	%	%	%	央	均	準						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	215	10.7	38.1	37.7	13.5	3.0	2.9	1.8	7.4	22.8	40.0	29.8	3.9	3.9	2.5	173	64.7	35.3	215	74.9	25.1
上位	71	7.0	23.9	46.5	22.5	3.1	3.6	2.1	5.6	14.1	36.6	43.7	4.3	4.7	2.9	59	71.2	28.8	71	76.1	23.9
中位	72	11.1	37.5	38.9	12.5	3.0	2.9	1.6	6.9	19.4	41.7	31.9	4.0	4.0	2.2	55	74.6	25.5	72	79.2	20.8
下位	72	13.9	52.8	27.8	5.6	2.0	2.3	1.3	9.7	34.7	41.7	13.9	3.0	3.1	1.9	59	49.2	50.9	72	69.4	30.6
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	213	10.8	37.6	38.0	13.6	3.0	2.9	1.8	7.5	22.5	39.9	30.1	3.9	4.0	2.5	171	64.3	35.7	213	74.7	25.4
増加 (プラス)	118	9.3	36.4	40.7	13.6	3.0	3.0	1.7	6.8	22.9	34.8	35.6	4.0	4.2	2.8	96	64.6	35.4	118	73.7	26.3
減少 (マイナス)	95	12.6	39.0	34.7	13.7	2.9	2.9	1.8	8.4	22.1	46.3	23.2	3.2	3.6	2.0	75	64.0	36.0	95	75.8	24.2

イ 従業員一人当たりの経常利益

財務データにより算出した「従業員一人当たりの経常利益⁴¹⁾」と JILPT 企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業について、2023 年度の「従業員一人当たりの経常利益」の上位・下位グループ別⁴²⁾に当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-17 の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「上位」企業よりも「下位」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

中小企業について、「従業員一人当たりの経常利益」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-17 の②）、2023 年度については、「増加」企業の方が「減少」企業よりも 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっている。2024 年度は「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「増加」企業よりも「減少」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

⁴¹⁾ ここでは、「経常利益÷従業員数」で算出している。経常利益は、(株)帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース（企業単独財務ファイル）」の項目名「経常利益」をいう。なお、従業員数は(株)帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース（企業単独財務ファイル）」で得られる当該企業の従業員数を用いている。

⁴²⁾ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023 年度の各企業の「従業員一人当たりの経常利益」について全体を数値順に並べた上で、上位 1/3 の企業を「上位」グループ、中央の 1/3 を「中位」グループ、下位 1/3 を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

図表 3-2-17 従業員一人当たりの経常利益と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						サンプル数
【①2023年度】																					
合計 (全体)	1105	10.1	26.2	34.3	29.5	3.0	3.7	4.4	7.5	16.8	33.2	42.4	4.0	4.5	4.9	826	50.6	49.4	1099	58.0	42.0
上位	368	5.4	19.6	36.7	38.3	3.9	4.1	2.8	4.1	12.5	31.8	51.6	5.0	4.9	3.3	262	55.3	44.7	367	64.0	36.0
中位	368	8.2	27.7	36.4	27.7	3.0	3.5	2.8	5.7	14.1	37.0	43.2	4.0	4.5	3.4	287	54.4	45.6	364	62.6	37.4
下位	369	16.5	31.2	29.8	22.5	3.0	3.4	6.6	12.7	23.9	30.9	32.5	3.0	4.1	7.0	277	42.2	57.8	368	47.3	52.7
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	955	9.6	26.7	35.5	28.2	3.0	3.6	4.6	7.0	16.0	35.0	42.0	4.0	4.5	5.0	719	51.9	48.1	949	58.8	41.2
増加 (プラス)	539	8.2	25.1	34.9	31.9	3.0	3.6	2.6	6.3	13.4	34.1	46.2	4.0	4.5	3.2	418	53.4	46.7	536	61.2	38.8
減少 (マイナス)	416	11.5	28.9	36.3	23.3	3.0	3.7	6.2	7.9	19.5	36.1	36.5	3.5	4.4	6.6	301	49.8	50.2	413	55.7	44.3

次に大企業について、2023年度の「従業員一人当たりの経常利益」の上位・下位グループ別に当該年度（2023年度）及び翌年度（2024年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-18 の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「従業員一人当たりの経常利益」の中長期の変化（2019年度から2023年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に2023年度及び翌年度（2024年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-18 の②）、2023年度・2024年度のいずれの年度も、「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「増加」、「減少」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「増加」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。

図表 3-2-18 従業員一人当たりの経常利益と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	215	10.7	38.1	37.7	13.5	3.0	2.9	1.8	7.4	22.8	40.0	29.8	3.9	3.9	2.5	173	64.7	35.3	215	74.9	25.1
上位	71	7.0	25.4	46.5	21.1	3.0	3.5	2.1	5.6	19.7	31.0	43.7	4.2	4.6	3.0	58	69.0	31.0	71	71.8	28.2
中位	72	6.9	36.1	40.3	16.7	3.0	3.2	1.5	4.2	18.1	47.2	30.6	4.0	4.2	2.1	56	80.4	19.6	72	81.9	18.1
下位	72	18.1	52.8	26.4	2.8	2.0	2.0	1.2	12.5	30.6	41.7	15.3	3.0	3.1	2.0	59	45.8	54.2	72	70.8	29.2
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	213	10.8	37.6	38.0	13.6	3.0	2.9	1.8	7.5	22.5	39.9	30.1	3.9	4.0	2.5	171	64.3	35.7	213	74.7	25.4
増加 (プラス)	129	10.1	36.4	39.5	14.0	3.0	2.9	1.7	7.0	21.7	36.4	34.9	4.0	4.3	2.8	102	63.7	36.3	129	74.4	25.6
減少 (マイナス)	84	11.9	39.3	35.7	13.1	2.9	2.9	1.9	8.3	23.8	45.2	22.6	3.1	3.4	1.8	69	65.2	34.8	84	75.0	25.0

ウ 従業員一人当たりの売上高(営業収益)

財務データにより算出した「従業員一人当たりの売上高(営業収益)⁴³」とJILPT企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況(2023年度及び2024年度)」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業について、2023年度の「従業員一人当たりの売上高(営業収益)」の上位・下位グループ別⁴⁴に当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表3-2-19の①)、いずれの年度も「上位」企業と「下位」企業で中央値に差はみられないが、2023年度は「上位」企業の方が「下位」企業よりも平均値が高く、4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合も高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。一方で、2024年度は平均値、4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合のいずれも「下位」企業の方が高くなっている。ベースアップの有無については、2023年度は「上位」企業と「下位」企業で「実施あり」の割合がほぼ同水準⁴⁵となっている。2024年度は、「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

⁴³ ここでは、「営業収益÷従業員数」で算出している。営業収益は、(株)帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース(企業単独財務ファイル)」の「営業収益」をいう。具体的には、売上高、商品売上高、製品売上高、関係会社売上高、その他売上高、完成工事高、関係会社完成工事高、営業収入・受入手数料、関係会社営業収入、その他営業収入、その他営業収益、受託販売収入、旅行取扱高、売上値引・戻り高(△)、売上割戻高(△)の合計金額。なお、従業員数は(株)帝国データバンク COSMOS 1「企業財務データベース(企業単独財務ファイル)」で得られる当該企業の従業員数を用いている。

⁴⁴ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023年度の各企業の「従業員一人当たりの売上高(営業収益)」について全体を数値順に並べた上で、上位1/3の企業を「上位」グループ、中央の1/3を「中位」グループ、下位1/3を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

⁴⁵ ここでは、ベースアップについて、実施ありの割合の差が概ね1%未満の場合について、ほぼ同水準と判断した。以下同じ。

中小企業について、「従業員一人当たりの売上高（営業収益）」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-19 の②）、いずれの年度も「増加」企業と「減少」企業で中央値に差はみられないが、平均値は「減少」企業の方が高く、4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合は「増加」企業の方が高くなっている。また、「増加」企業よりも「減少」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向がみられる。ベースアップの有無については、2023 年度は「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-19 従業員一人当たりの売上高(営業収益)と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)			【2024年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1 %	1 %	3 %	5 %	中央 値 (%)	平均 値 (%)	標準 偏差	1 %	1 %	3 %	5 %	中央 値 (%)	平均 値 (%)	標準 偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	1105	10.1	26.2	34.3	29.5	3.0	3.7	4.4	7.5	16.8	33.2	42.4	4.0	4.5	4.9	826	50.6	49.4	1,099	58.0	42.0
上位	368	8.7	24.5	37.5	29.4	3.0	3.7	3.6	7.9	16.0	32.9	43.2	4.0	4.4	3.8	256	49.6	50.4	367	59.1	40.9
中位	368	8.7	26.4	34.0	31.0	3.0	3.8	4.9	7.1	16.6	35.6	40.8	4.0	4.6	5.6	282	52.5	47.5	365	59.2	40.8
下位	369	12.7	27.6	31.4	28.2	3.0	3.5	4.7	7.6	17.9	31.2	43.4	4.0	4.5	5.1	288	49.7	50.4	367	55.6	44.4
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	955	9.6	26.7	35.5	28.2	3.0	3.6	4.6	7.0	16.0	35.0	42.0	4.0	4.5	5.0	719	51.9	48.1	949	58.8	41.2
増加 (プラス)	555	8.1	27.2	34.4	30.3	3.0	3.6	2.6	5.6	15.9	35.5	43.1	4.0	4.4	3.0	430	53.3	46.7	551	57.7	42.3
減少 (マイナス)	400	11.8	26.0	37.0	25.3	3.0	3.8	6.4	9.0	16.3	34.3	40.5	4.0	4.6	6.8	289	49.8	50.2	398	60.3	39.7

次に大企業について、2023 年度の「従業員一人当たりの売上高（営業収益）」の上位・下位グループ別に当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-20 の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「従業員一人当たりの売上高（営業収益）」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-20 の②）、2023 年度・2024 年度のいずれの年度も、「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値・平均値や 4

階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「増加」、「減少」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「増加」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-20 従業員一人当たりの売上高(営業収益)と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率									【2024年度】平均的な賃上げ率									【2023年度】ベースアップ有無 (%)		【2024年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量					4階層別 (%)				要約統計量					実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし
		1%	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	サンプル数	実施あり	実施なし						
【①2023年度】																								
合計 (全体)	215	10.7	38.1	37.7	13.5	3.0	2.9	1.8	7.4	22.8	40.0	29.8	3.9	3.9	2.5	173	64.7	35.3	215	74.9	25.1			
上位	71	7.0	29.6	42.3	21.1	3.0	3.4	1.9	5.6	15.5	38.0	40.9	4.1	4.5	2.9	57	79.0	21.1	71	84.5	15.5			
中位	72	6.9	40.3	38.9	13.9	3.0	3.1	1.7	5.6	22.2	44.4	27.8	4.0	4.1	2.2	58	60.3	39.7	72	70.8	29.2			
下位	72	18.1	44.4	31.9	5.6	2.2	2.3	1.5	11.1	30.6	37.5	20.8	3.1	3.3	2.2	58	55.2	44.8	72	69.4	30.6			
【②変化 (差) 2019年度-2023年度】																								
合計 (全体)	213	10.8	37.6	38.0	13.6	3.0	2.9	1.8	7.5	22.5	39.9	30.1	3.9	4.0	2.5	171	64.3	35.7	213	74.7	25.4			
増加 (プラス)	126	11.1	32.5	42.1	14.3	3.0	3.0	1.7	7.1	17.5	40.5	34.9	4.0	4.2	2.6	101	70.3	29.7	126	78.6	21.4			
減少 (マイナス)	87	10.3	44.8	32.2	12.6	2.5	2.8	1.8	8.1	29.9	39.1	23.0	3.0	3.5	2.3	70	55.7	44.3	87	69.0	31.0			

エ 売上高(営業収益)営業利益率

財務データにより算出した「売上高(営業収益)営業利益率⁴⁶⁾」とJILPT企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況(2023年度及び2024年度)」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業について、2023年度の「売上高(営業収益)営業利益率」の上位・下位グループ別⁴⁷⁾に当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表 3-2-21 の①)、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「上位」企業よりも「下位」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられる

⁴⁶⁾ ここでは、「営業利益÷営業収益×100」で算出している。

⁴⁷⁾ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023年度の各企業の「売上高(営業収益)営業利益率」について全体を数値順に並べた上で、上位1/3の企業を「上位」グループ、中央の1/3を「中位」グループ、下位1/3を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

が、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

中小企業について、「売上高（営業収益）営業利益率」の中長期の変化（2019年度から2023年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に2023年度及び翌年度（2024年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表3-2-21の②）、いずれの年度も「増加」企業と「減少」企業で中央値に差はみられないが、2023年度は4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合は「増加」企業の方が「減少」企業よりも高く、平均値は「減少」企業の方が高くなっている。一方で、2024年度は平均値、4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合のいずれも「増加」企業の方が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。なお、いずれの年度でも、「増加」企業よりも「減少」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-21 売上高(営業収益)営業利益率と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無(%)			【2024年度】ベースアップ有無(%)		
		4階層別(%)				要約統計量			4階層別(%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計(全体)	1106	10.1	26.1	34.3	29.5	3.0	3.7	4.4	7.5	16.9	33.2	42.4	4.0	4.5	4.9	827	50.5	49.5	1100	57.9	42.1
上位	368	5.7	20.4	35.1	38.9	3.9	4.2	3.2	3.0	12.2	32.9	51.9	5.0	5.1	3.8	274	55.8	44.2	366	64.8	35.3
中位	369	8.4	26.6	37.4	27.6	3.0	3.3	2.2	6.8	15.5	34.2	43.6	4.0	4.2	2.7	284	50.0	50.0	366	59.6	40.4
下位	369	16.3	31.4	30.4	22.0	3.0	3.5	6.6	12.7	23.0	32.5	31.7	3.0	4.1	7.1	269	45.7	54.3	368	49.5	50.5
【②変化(差) 2019年度-2023年度】																					
合計(全体)	958	9.7	26.6	35.4	28.3	3.0	3.7	4.6	7.0	16.1	34.9	42.1	4.0	4.5	5.0	721	51.9	48.1	952	58.8	41.2
増加(プラス)	486	8.9	25.5	34.6	31.1	3.0	3.6	2.6	6.8	13.0	35.2	45.1	4.0	4.5	3.3	374	55.1	44.9	484	62.6	37.4
減少(マイナス)	472	10.6	27.8	36.2	25.4	3.0	3.7	5.9	7.2	19.3	34.5	39.0	4.0	4.4	6.3	347	48.4	51.6	468	54.9	45.1

次に大企業について、2023年度の「売上高（営業収益）営業利益率」の上位・下位グループ別に当該年度（2023年度）及び翌年度（2024年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表3-2-22の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「上位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、2023年度は「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「売上高（営業収益）営業利益率」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-22 の②）、2023 年度は「増加」企業と「減少」企業で中央値に差は無いものの、「減少」企業の方が「増加」企業よりも平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっている。2024 年度は「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値・平均値や「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「減少」企業の方が「増加」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-22 売上高(営業収益)営業利益率と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし		実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	215	10.7	38.1	37.7	13.5	3.0	2.9	1.8	7.4	22.8	40.0	29.8	3.9	3.9	2.5	173	64.7	35.3	215	74.9	25.1
上位	71	11.3	29.6	36.6	22.5	3.0	3.5	2.3	7.0	18.3	31.0	43.7	4.2	4.5	2.8	56	69.6	30.4	71	70.4	29.6
中位	72	9.7	29.2	48.6	12.5	3.0	2.9	1.4	6.9	18.1	44.4	30.6	4.0	4.1	2.4	56	73.2	26.8	72	80.6	19.4
下位	72	11.1	55.6	27.8	5.6	2.1	2.3	1.2	8.3	31.9	44.4	15.3	3.0	3.2	2.0	61	52.5	47.5	72	73.6	26.4
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	213	10.8	37.6	38.0	13.6	3.0	2.9	1.8	7.5	22.5	39.9	30.1	3.9	4.0	2.5	171	64.3	35.7	213	74.7	25.4
増加 (プラス)	118	10.2	37.3	40.7	11.9	3.0	2.9	1.7	7.6	22.0	37.3	33.1	4.0	4.2	2.8	95	63.2	36.8	118	72.9	27.1
減少 (マイナス)	95	11.6	37.9	34.7	15.8	3.0	3.0	1.9	7.4	23.2	43.2	26.3	3.6	3.7	2.0	76	65.8	34.2	95	76.8	23.2

オ 従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性)

①従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン A)

財務データにより算出した「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン A）⁴⁸」と JILPT 企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況（2023 年度及び 2024 年度）」との関係について、クロス集計の結果をみていく。なお、付加価値額の算出に係る制約から、中小企業・大企業ともに他の指標よりも n が小さくなっていることに留意が必要である（これを踏まえ、異なる算出方法（算出パターン B）による算出も試みている。）。

中小企業について、2023 年度の「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン A）」の上位・下位グループ別⁴⁹に当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-23 の①）、いずれの年度も「上位」企業と「下位」企業で中央値に差はみられないが、「上位」企業の方が「下位」企業よりも平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなってきている。

中小企業について、「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン A）」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-23 の②）、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「増加」、「減少」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「増加」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。

⁴⁸ ここでは、経済産業省企業活動基本調査における定義を参考に、従業員一人当たりの付加価値額を示す指標として「付加価値額÷従業員数」で算出することとし、付加価値額の定義も同調査の定義を参考に「付加価値額＝営業利益＋給与総額＋減価償却費＋福利厚生費＋動産・不動産賃借料＋租税公課」としている。いわゆる加算方式による算出であり、算出パターン A では、COSMOS 1「企業財務データベース」の企業単独財務ファイル、製造原価明細ファイルから付加価値額の構成項目に対応する項目をそれぞれ足し上げて算出している。具体的には、企業単独財務ファイルのうち「営業利益」、販売費及び一般管理費の内訳として確認できる費用の項目である「役員報酬」、「給料手当」、「役員賞与」、「賞与」、「雑給・販売員給与」、「役員賞与引当金繰入額」、「賞与引当金繰入額」、「減価償却費」、「退職金・退職給与」、「退職給与引当金繰入額」、「退職給付費用」、「退職給付引当金繰入額」、「法定福利費」、「福利厚生費」、「賃借料・地代家賃」、「租税公課」を、製造原価明細ファイルのうち「労務費計」、「減価償却費」、「賃借料」、「租税公課」をそれぞれ用いて算出している。なお、厳密に集計するため、売上原価が 1 以上の企業で製造原価明細が確認できない企業については集計から除外していること等から、他の指標と比べて n が小さい。

⁴⁹ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023 年度の各企業の「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン A）」について全体を数値順に並べた上で、上位 1/3 の企業を「上位」グループ、中央の 1/3 を「中位」グループ、下位 1/3 を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

図表 3-2-23 従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン A)と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率						【2024年度】平均的な賃上げ率						サンプル数	【2023年度】ベースアップ有無(%)		サンプル数	【2024年度】ベースアップ有無(%)			
		4階層別(%)				要約統計量		4階層別(%)				要約統計量			実施あり	実施なし		実施あり	実施なし		
		1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値(%)							平均値(%)	標準偏差
【①2023年度】																					
合計(全体)	385	9.9	29.1	35.3	25.7	3.0	3.2	2.1	6.5	17.1	34.3	42.1	4.0	4.0	2.5	289	48.8	51.2	381	57.2	42.8
上位	128	6.3	25.8	38.3	29.7	3.0	3.5	2.1	3.9	14.8	37.5	43.8	4.0	4.4	2.4	93	50.5	49.5	127	61.4	38.6
中位	128	11.7	34.4	31.3	22.7	3.0	3.0	2.2	8.6	21.1	28.9	41.4	3.8	3.7	2.3	99	50.5	49.5	126	54.0	46.0
下位	129	11.6	27.1	36.4	24.8	3.0	3.1	2.1	7.0	15.5	36.4	41.1	4.0	4.0	2.7	97	45.4	54.6	128	56.3	43.8
【②変化(差) 2019年度-2023年度】																					
合計(全体)	307	10.1	29.3	36.2	24.4	3.0	3.1	2.1	6.2	16.3	36.5	41.0	4.0	4.0	2.4	232	49.6	50.4	304	55.9	44.1
増加(プラス)	155	7.7	29.0	36.8	26.5	3.0	3.2	2.0	4.5	12.9	35.5	47.1	4.1	4.2	2.3	120	46.7	53.3	153	52.3	47.7
減少(マイナス)	152	12.5	29.6	35.5	22.4	3.0	3.1	2.2	7.9	19.7	37.5	34.9	3.8	3.8	2.5	112	52.7	47.3	151	59.6	40.4

次に大企業について、2023年度の「従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン A)」の上位・下位グループ別に当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表 3-2-24 の①)、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン A)」の中長期の変化(2019年度から2023年度の変化(差))について「増加」または「減少」で区分。)別に2023年度及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表 3-2-24 の②)、2023年度は「減少」企業の方が「増加」企業よりも中央値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっている。「増加」、「減少」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「増加」企業の方が相対的に大きくなっている。ベースアップの有無については、2024年度で「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-24 従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン A)と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%	1%以上	3%以上	5%以上	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%	1%以上	3%以上	5%以上	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	42	4.8	26.2	42.9	26.2	3.5	3.7	1.9	4.8	14.3	38.1	42.9	4.8	5.1	3.1	35	62.9	37.1	42	76.2	23.8
上位	14	0.0	14.3	57.1	28.6	3.9	4.5	2.2	0.0	21.4	28.6	50.0	4.9	5.4	2.7	11	81.8	18.2	14	78.6	21.4
中位	14	7.1	21.4	28.6	42.9	4.1	3.7	1.5	7.1	7.1	50.0	35.7	4.7	4.9	3.6	12	66.7	33.3	14	78.6	21.4
下位	14	7.1	42.9	42.9	7.1	3.1	2.8	1.4	7.1	14.3	35.7	42.9	4.8	4.9	3.1	12	41.7	58.3	14	71.4	28.6
【②変化 (差) 2019年度 - 2023年度】																					
合計 (全体)	34	5.9	23.5	44.1	26.5	3.5	3.6	1.6	5.9	14.7	38.2	41.2	4.7	4.8	2.8	28	60.7	39.3	34	73.5	26.5
増加 (プラス)	24	4.2	25.0	45.8	25.0	3.5	3.6	1.6	4.2	20.8	33.3	41.7	4.7	4.9	3.1	20	60.0	40.0	24	75.0	25.0
減少 (マイナス)	10	10.0	20.0	40.0	30.0	3.7	3.3	1.8	10.0	0.0	50.0	40.0	4.8	4.3	2.0	8	62.5	37.5	10	70.0	30.0

②従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターンB)

財務データにより算出した「従業員一人当たりの付加価値額 (労働生産性・算出パターン B⁵⁰)」と JILPT 企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況 (2023 年度及び 2024 年度)」との関係について、クロス集計の結果をみていく。

中小企業について、2023 年度の「従業員一人当たりの付加価値額 (労働生産性・算出パターン B)」の上位・下位グループ別⁵¹に当該年度 (2023 年度) 及び翌年度 (2024 年度) の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると (図表 3-2-25 の①)、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

中小企業について、「従業員一人当たりの付加価値額 (労働生産性・算出パターン B)」の

⁵⁰ ここでは、経済産業省企業活動基本調査における定義を参考に、従業員一人当たりの付加価値額を示す指標として「付加価値額÷従業員数」で算出することとし、付加価値額の定義も同調査の定義を参考に、「付加価値額＝営業利益＋給与総額＋減価償却費＋福利厚生費＋動産・不動産賃借料＋租税公課」としている。いわゆる加算方式による算出であるが、算出パターン B では、算出パターン A とは異なり、COSMOS 1「企業財務データベース」の企業単独財務ファイルで把握できる項目のみを考慮することとし、付加価値額の構成項目に対応する項目を足し上げて算出している。具体的には、企業単独財務ファイルのうち「営業利益」、販売費及び一般管理費の内訳として確認できる費用の項目である「役員報酬」、「給料手当」、「役員賞与」、「賞与」、「雑給・販売員給与」、「役員賞与引当金繰入額」、「賞与引当金繰入額」、「減価償却費」、「退職金・退職給与」、「退職給与引当金繰入額」、「退職給付費用」、「退職給付引当金繰入額」、「法定福利費」、「福利厚生費」、「賃借料・地代家賃」、「租税公課」を用いて算出している。

⁵¹ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023 年度の各企業の「従業員一人当たりの付加価値額 (労働生産性・算出パターン B)」について全体を数値順に並べた上で、上位 1/3 の企業を「上位」グループ、中央の 1/3 を「中位」グループ、下位 1/3 を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-25 の②）、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、2023 年度は「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-25 従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン B）と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)			【2024年度】ベースアップ有無 (%)		
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	935	9.7	26.1	33.7	30.5	3.0	3.7	4.7	7.4	16.6	32.8	43.2	4.0	4.5	5.1	702	50.9	49.2	929	57.5	42.5
上位	311	8.0	24.4	29.6	37.9	3.0	4.2	5.3	7.4	13.8	28.3	50.5	5.0	5.0	5.6	231	51.1	48.9	310	57.7	42.3
中位	312	9.9	23.4	36.9	29.8	3.0	3.7	3.8	7.4	16.7	35.9	40.1	4.0	4.4	4.0	227	52.0	48.0	311	59.5	40.5
下位	312	11.2	30.5	34.6	23.7	3.0	3.3	4.9	7.4	19.2	34.3	39.1	3.4	4.2	5.6	244	49.6	50.4	308	55.2	44.8
【②変化 (差) 2019年度-2023年度】																					
合計 (全体)	776	9.8	27.2	34.0	29.0	3.0	3.7	4.9	7.0	16.2	33.6	43.2	4.0	4.5	5.3	589	51.3	48.7	770	57.4	42.6
増加 (プラス)	411	8.3	26.0	32.4	33.3	3.0	3.8	4.6	6.3	13.6	35.0	45.0	4.0	4.7	4.9	322	51.9	48.1	409	55.8	44.3
減少 (マイナス)	365	11.5	28.5	35.9	24.1	3.0	3.5	5.2	7.7	19.2	32.1	41.1	4.0	4.4	5.8	267	50.6	49.4	361	59.3	40.7

次に大企業について、2023 年度の「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン B）」の上位・下位グループ別に当該年度（2023 年度）及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-26 の①）、いずれの年度も「上位」企業の方が「下位」企業よりも中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「上位」企業の方が相対的に大きくなっている。ベースアップの有無については、2023 年度において「上位」企業の方が「下位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「従業員一人当たりの付加価値額（労働生産性・算出パターン B）」の中長期の変化（2019 年度から 2023 年度の変化（差）について「増加」または「減少」で区分。）別に 2023 年度及び翌年度（2024 年度）の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると（図表 3-2-26 の②）、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「増加」、「減少」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が

賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、中央値・平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については、「増加」企業の方が相対的に大きくなっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-26 従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン B)と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無 (%)		【2024年度】ベースアップ有無 (%)			
		4階層別 (%)				要約統計量			4階層別 (%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値 (%)	平均値 (%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計 (全体)	140	9.3	33.6	40.7	16.4	3.0	3.1	1.8	7.1	19.3	38.6	35.0	4.0	4.2	2.6	111	67.6	32.4	140	77.1	22.9
上位	46	4.4	28.3	47.8	19.6	3.1	3.5	1.8	4.4	19.6	37.0	39.1	4.3	4.4	2.6	35	74.3	25.7	46	76.1	23.9
中位	47	6.4	36.2	38.3	19.2	3.0	3.3	1.9	4.3	17.0	38.3	40.4	4.7	4.6	2.6	41	65.9	34.2	47	76.6	23.4
下位	47	17.0	36.2	36.2	10.6	2.2	2.5	1.6	12.8	21.3	40.4	25.5	3.8	3.7	2.7	35	62.9	37.1	47	78.7	21.3
【②変化 (差) 2019年度-2023年度】																					
合計 (全体)	127	10.2	32.3	41.7	15.8	3.0	3.1	1.7	7.9	18.9	37.8	35.4	4.0	4.2	2.6	100	65.0	35.0	127	75.6	24.4
増加 (プラス)	77	7.8	27.3	46.8	18.2	3.2	3.3	1.6	6.5	13.0	37.7	42.9	4.3	4.6	2.8	60	66.7	33.3	77	76.6	23.4
減少 (マイナス)	50	14.0	40.0	34.0	12.0	2.8	2.8	1.8	10.0	28.0	38.0	24.0	3.6	3.6	2.3	40	62.5	37.5	50	74.0	26.0

カ 付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率)

①付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)

財務データにより算出した「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)⁵²」と JILPT 企業パネル調査で回答を得た「賃上げの実施状況(2023年度及び2024年度)」との関係について、クロス集計の結果をみていく。なお、付加価値額の算出に係る制約から、中小企業・大企業ともに他の指標よりも n が小さくなっていることに留意が必要である(これを踏まえ、異なる算出方法(算出パターン B)による算出も試みている。)

中小企業について、2023年度の「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)」の上位・下位グループ別⁵³に当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表3-2-27の①)、いずれの年度も「下位」企業の方が「上位」企業よりも平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。「上位」、「下位」企業ともに、2023年度よりも2024年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、2023年度には両方で差がなかった中央値について2024年度は「下位」企業で上昇して両者に差が生じており、平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅についても「下位」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「下位」企業の方が「上位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

中小企業について、「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)」の中長期の変化(2019年度から2023年度の変化(差))について「増加」または「減少」で区分。)別に2023年度及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表3-2-27の②)、いずれの年度も「減少」企業の方が「増加」企業よりも平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相

⁵² ここでは、経済産業省企業活動基本調査における定義を参考に、「給与総額÷付加価値額×100」で算出している。付加価値額に対しての人件費を示す指標であり、企業が新たに生み出した価値のうちどれだけ人件費に分配されたかを示す指標である。付加価値額の定義も同調査の定義を参考に、「付加価値額=営業利益+給与総額+減価償却費+福利厚生費+動産・不動産賃借料+租税公課」としている。いわゆる加算方式による算出であり、算出パターン A では、COSMOS 1「企業財務データベース」の企業単独財務ファイル、製造原価明細ファイルから付加価値額の構成項目に対応する項目をそれぞれ足し上げて算出している。具体的には、企業単独財務ファイルのうち「営業利益」、販売費及び一般管理費の内訳として確認できる費用の項目である「役員報酬」、「給料手当」、「役員賞与」、「賞与」、「雑給・販売員給与」、「役員賞与引当金繰入額」、「賞与引当金繰入額」、「減価償却費」、「退職金・退職給与」、「退職給与引当金繰入額」、「退職給付費用」、「退職給付引当金繰入額」、「法定福利費」、「福利厚生費」、「賃借料・地代家賃」、「租税公課」を、製造原価明細ファイルのうち「労務費計」、「減価償却費」、「賃借料」、「租税公課」をそれぞれ用いて算出している。なお、より厳密に集計するため、売上原価が1以上の企業で製造原価明細が確認できない企業については集計から除外していることから、他の指標と比べて n が小さい。

⁵³ ここでは、企業の相対的なパフォーマンスの水準別に比較を行う目的で、2023年度の各企業の「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)」について全体を数値順に並べた上で、上位1/3の企業を「上位」グループ、中央の1/3を「中位」グループ、下位1/3を「下位」グループとして分類し、主に「上位」企業グループと「下位」企業グループに着目して考察している。

対的に高い水準にある傾向がみられる。「増加」、「減少」企業ともに、2023 年度よりも 2024 年度の方が賃上げ率の分布が高水準の方向にシフトしている傾向がみられるが、平均値の増加幅や「5%以上計」区分の構成割合の増加幅については「減少」企業の方が相対的に大きく、両者の差が広がっている。ベースアップの有無については、いずれの年度も「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-27 付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)と賃上げの実施状況・中小企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率									【2024年度】平均的な賃上げ率									【2023年度】ベースアップ有無(%)			【2024年度】ベースアップ有無(%)		
		4階層別(%)				要約統計量					4階層別(%)				要約統計量					実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差	1%未満	1%~3%未満	3%~5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差	サンプル数									
【①2023年度】																									
合計(全体)	385	9.9	29.1	35.3	25.7	3.0	3.2	2.1	6.5	17.1	34.3	42.1	4.0	4.0	2.5	289	48.8	51.2	381	57.2	42.8				
上位	128	10.2	37.5	32.0	20.3	3.0	2.9	2.0	9.4	27.3	35.2	28.1	3.0	3.2	1.9	100	48.0	52.0	128	46.9	53.1				
中位	128	13.3	21.9	37.5	27.3	3.0	3.2	2.2	6.3	9.4	33.6	50.8	5.0	4.5	2.6	94	47.9	52.1	125	60.8	39.2				
下位	129	6.2	27.9	36.4	29.5	3.0	3.5	2.2	3.9	14.7	34.1	47.3	4.6	4.5	2.6	95	50.5	49.5	128	64.1	35.9				
【②変化(差) 2019年度-2023年度】																									
合計(全体)	307	10.1	29.3	36.2	24.4	3.0	3.1	2.1	6.2	16.3	36.5	41.0	4.0	4.0	2.4	232	49.6	50.4	304	55.9	44.1				
増加(プラス)	172	11.6	28.5	37.8	22.1	3.0	3.1	2.2	6.4	19.2	37.2	37.2	4.0	3.8	2.2	123	54.5	45.5	170	59.4	40.6				
減少(マイナス)	135	8.2	30.4	34.1	27.4	3.0	3.2	2.1	5.9	12.6	35.6	45.9	4.0	4.3	2.6	109	44.0	56.0	134	51.5	48.5				

次に大企業について、2023 年度の「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)」の上位・下位グループ別に当該年度(2023 年度)及び翌年度(2024 年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表 3-2-28 の①)、2023 年度は「下位」企業の方が「上位」企業よりも中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。2024 年度は「下位」企業と「上位」企業で「5%以上計」区分の構成割合が同水準になっている。ベースアップの有無については、2023 年度は「下位」企業の方が「上位」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

大企業について、「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)」の中長期の変化(2019年度から2023年度の変化(差))について「増加」または「減少」で区分。)別に2023年度及び翌年度(2024年度)の正社員の平均的な賃上げ率の水準をみると(図表 3-2-28 の②)、2023年度は「減少」企業の方が「増加」企業よりも中央値・平均値が高くなっているが、「5%以上計」区分の構成割合は、「増加」企業の方が高くなっている。2024年度は中央値・平均値や4階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合のいずれも、「増加」企業の方が高くなって高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、いずれの年度も「減少」企業の方が「増加」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

みると（図表 3-2-30 の②）、2024 年度は「増加」企業よりも「減少」企業の方が中央値・平均値や 4 階層別のうち「5%以上計」区分の構成割合が高くなっており、賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。ベースアップの有無については、2023 年度で「増加」企業の方が「減少」企業よりも「実施あり」の割合が高くなっている。

図表 3-2-30 付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターン B)と賃上げの実施状況・大企業

	サンプル数	【2023年度】平均的な賃上げ率							【2024年度】平均的な賃上げ率							【2023年度】ベースアップ有無(%)			【2024年度】ベースアップ有無(%)		
		4階層別(%)				要約統計量			4階層別(%)				要約統計量			実施あり	実施なし	サンプル数	実施あり	実施なし	
		1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差	1%未満	1%以上3%未満	3%以上5%未満	5%以上計	中央値(%)	平均値(%)	標準偏差						
【①2023年度】																					
合計(全体)	140	9.3	33.6	40.7	16.4	3.0	3.1	1.8	7.1	19.3	38.6	35.0	4.0	4.2	2.6	111	67.6	32.4	140	77.1	22.9
上位	46	6.5	50.0	37.0	6.5	2.7	2.7	1.2	6.5	32.6	39.1	21.7	3.0	3.6	2.4	37	62.2	37.8	46	73.9	26.1
中位	47	14.9	27.7	40.4	17.0	3.0	2.9	1.8	8.5	12.8	36.2	42.6	4.7	4.3	2.5	38	71.1	29.0	47	76.6	23.4
下位	47	6.4	23.4	44.7	25.5	3.5	3.8	2.1	6.4	12.8	40.4	40.4	4.3	4.8	2.9	36	69.4	30.6	47	80.9	19.2
【②変化(差) 2019年度-2023年度】																					
合計(全体)	123	10.6	32.5	40.7	16.3	3.0	3.1	1.8	8.1	18.7	36.6	36.6	4.0	4.2	2.7	96	65.6	34.4	123	75.6	24.4
増加(プラス)	61	13.1	32.8	36.1	18.0	3.0	3.0	1.9	9.8	19.7	39.3	31.2	4.0	4.0	2.5	44	68.2	31.8	61	75.4	24.6
減少(マイナス)	62	8.1	32.3	45.2	14.5	3.0	3.2	1.6	6.5	17.7	33.9	41.9	4.5	4.4	2.8	52	63.5	36.5	62	75.8	24.2

キ 小括(ア～キのクロス集計でみられる主な傾向の整理)

(経営・財務状況等に係る指標(2023年度)の水準(上位・下位)別)

- 経営・財務状況等に係る指標のうち「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」及び「売上高(営業収益)営業利益率」については、中小企業(図表 3-2-31)、大企業(図表 3-2-32)ともに、2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、「上位」企業の方が翌年度(2024年度)の賃上げ率の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「下位」企業との差が開く傾向もみられる。中小企業では、いずれの年度でも「上位」企業よりも「下位」企業の方が賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向もみられる。
- 「従業員一人当たりの売上高(営業収益)」については、中小企業、大企業ともに2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度(2023年度)の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。大企業では、先ほどの利益に関する3指標と同様で、「上位」の企業の方が翌年度(2024年度)の賃上げ率の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「下位」企業との差が開く傾向もみられるが、中小企業ではそうした傾向はみられない。
- 「従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性)」については、中小企業、大企業ともに、A・Bいずれの算出方法でも、2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも、当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。
- 「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率)」については、中小企業、大企業ともに、A・Bいずれの算出方法でも、2023年度の水準が「下位」の企業の方が「上位」の企業よりも、当該年度(2023年度)の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。中小企業では、「下位」の企業の方が翌年度(2024年度)の賃上げ率の中央値や5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「上位」企業との差が開く傾向もみられる⁵⁶。
- なお、ベースアップの実施状況⁵⁷との関係については、中小企業、大企業ともに「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」、「従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性)」等で、2023年度の水準が「上位」の企業の方が「下位」の企業よりも当該年度(2023年度)及び翌年度(2024年度)の実施割合が概ね高い傾向がみられる。また、「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率)」について

⁵⁶ 例えば、2025年版「中小企業白書」では「中小企業の労働分配率は既に8割近く、更なる賃上げ余力も厳しい状況である」等とされている。

⁵⁷ ベースアップの有無について、2023年度は第2回調査、2024年度は第3回調査の「賃上げの取組の実施状況」の回答結果を用いており、年度ごとにサンプル構成が異なることに留意が必要である。

は、「下位」企業の方が、実施割合が概ね高い傾向がみられる。

(経営・財務状況等に係る指標の 2019 年度から 2023 年度変化(差)(増加・減少)別)

- 経営・財務状況等に係る指標のうち、「従業員一人当たりの営業利益」及び「従業員一人当たりの経常利益」については、中小企業(図表 3-2-33)では、2019 年度から 2023 年度の変化で「増加」した企業の方が「減少」した企業よりも 2024 年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。また、中小企業では、いずれの年度でも「増加」企業よりも「減少」企業の方が、賃上げ率のばらつきが相対的に大きい傾向もみられる。一方、大企業(図表 3-2-34)では、2023 年度・2024 年度のいずれも、「増加」企業の方が「減少」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられるとともに、「増加」企業の方が、2024 年度の中央値や 5%以上区分の割合の増加幅が相対的に大きく、「減少」企業との差が開く傾向もみられる。
- 「従業員一人当たりの売上高(営業収益)」については、大企業で、先ほどの利益に関する 2 指標と同様に、2023 年度・2024 年度のいずれも、「増加」企業の方が「減少」企業よりも賃上げ率の分布が相対的に高い水準にあり、2024 年度にさらに差が開く傾向もみられるが、中小企業ではそうした傾向はみられない。
- 「従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性)」については、中小企業では算出方法 A・B のいずれでも、大企業では算出方法 B で、「増加」企業の方が「減少」企業よりも、2023 年度・2024 年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。
- 「付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率)」については、中小企業では算出方法 A・B のいずれでも、「減少」企業の方が「増加」企業に比べて、2024 年度の賃上げ率の分布が相対的に高い水準にある傾向がみられる。
- なお、ベースアップの実施状況との関係については、中小企業では、2023 年度・2024 年度のいずれも、「従業員一人当たりの営業利益」、「従業員一人当たりの経常利益」等で 2019 年度から 2023 年度の変化で「増加」した企業の方が「減少」企業に比べて実施割合が高い傾向がみられる。

図表 3-2-31 経営・財務状況等に係る指標(2023年度)の水準(上位・下位)別(○上位・●下位比較)

で見られる主な傾向・中小企業

	2023年度水準別 (上位・下位)	2023年度			2024年度		
		平均的な賃上げ率		ベア実施	平均的な賃上げ率		ベア実施
		水準	ばらつき		水準	ばらつき	
ア	一人当たりの 営業利益	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	●「下位」の方が相対的に大きい	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	●「下位」の方が相対的に大きい	○「上位」の方が実施あり割合が高い
イ	一人当たりの 経常利益	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	●「下位」の方が相対的に大きい	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	●「下位」の方が相対的に大きい	○「上位」の方が実施あり割合が高い
ウ	一人当たりの 売上高(営業収益)	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	—	—	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
エ	売上高(営業収益) 営業利益率	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	●「下位」の方が相対的に大きい	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	●「下位」の方が相対的に大きい	○「上位」の方が実施あり割合が高い
オ①	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性A>	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
オ②	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性B>	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
カ①	付加価値額に 対しての件費 (給与総額)割合 <労働分配率A>	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある ●「下位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い
カ②	付加価値額に 対しての件費 (給与総額)割合 <労働分配率B>	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある ●「下位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い

図表 3-2-32 経営・財務状況等に係る指標(2023年度)の水準(上位・下位)別(○上位・●下位比較)

で見られる主な傾向・大企業

	2023年度水準別 (上位・下位)	2023年度			2024年度		
		平均的な賃上げ率		ベア実施	平均的な賃上げ率		ベア実施
		水準	ばらつき		水準	ばらつき	
ア	一人当たりの 営業利益	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
イ	一人当たりの 経常利益	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
ウ	一人当たりの 売上高(営業収益)	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
エ	売上高(営業収益) 営業利益率	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が中央値・平均値や5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い
オ①	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性A>	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い
オ②	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性B>	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	○「上位」の方が実施あり割合が高い	○「上位」の方が分布が相対的に高い水準にある ○「上位」の方が5%以上区分の割合の前年度からの増加幅が相対的に大きい	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い
カ①	付加価値額に 対しての件数費 (給与総額)割合 <労働分配率A>	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い	—	—	—
カ②	付加価値額に 対しての件数費 (給与総額)割合 <労働分配率B>	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い	●「下位」の方が分布が相対的に高い水準にある	—	●「下位」の方が実施あり割合が高い

図表 3-2-33 経営・財務状況等に係る指標の 2019 年度から 2023 年度変化別(○増加・●減少比較)

でみられる主な傾向・中小企業

	2019～23年度 の変化別 (増加・減少)	2023年度			2024年度		
		平均的な賃上げ率		ベア実施	平均的な賃上げ率		ベア実施
		水準	ばらつき		水準	ばらつき	
ア	一人当たりの 営業利益 ※変化(差)	—	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
イ	一人当たりの 経常利益 ※変化(差)	—	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
ウ	一人当たりの 売上高(営業収益) ※変化率(伸び率)	—	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	—	●「減少」の方が相 対的に大きい	●「減少」の方が実 施あり割合が高い
エ	売上高(営業収益) 営業利益率 ※変化(差)	—	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	●「減少」の方が相 対的に大きい	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
オ ①	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性A> ※変化率(伸び率)	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある ○「増加」の方が中 央値・平均値や5%以 上区分の割合の前年 度からの増加幅が相 対的に大きい	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い
オ ②	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性B> ※変化率(伸び率)	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い
カ ①	付加価値額に 対しての人件費 (給与総額)割合 <労働分配率A> ※変化(差)	●「減少」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	●「減少」の方が分 布が相対的に高い水 準にある ●「減少」の方が平 均値や5%以上区分 の割合の前年度から の増加幅が相対的に 大きい	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
カ ②	付加価値額に 対しての人件費 (給与総額)割合 <労働分配率B> ※変化(差)	—	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	●「減少」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い

図表 3-2-34 経営・財務状況等に係る指標の 2019 年度から 2023 年度変化別(○増加・●減少比較)

でみられる主な傾向・大企業

	2019～23年度 の変化別 (増加・減少)	2023年度			2024年度		
		平均的な賃上げ率		ベア実施	平均的な賃上げ率		ベア実施
		水準	ばらつき		水準	ばらつき	
ア	一人当たりの 営業利益 ※変化(差)	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	—	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある ○「増加」の方が中 央値・平均値や5%以 上区分の割合の前年 度からの増加幅が相 対的に大きい	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い
イ	一人当たりの 経常利益 ※変化(差)	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある ○「増加」の方が中 央値・平均値や5%以 上区分の割合の前年 度からの増加幅が相 対的に大きい	—	—
ウ	一人当たりの 売上高(営業収益) ※変化(差)	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある ○「増加」の方が中 央値・平均値や5%以 上区分の割合の前年 度からの増加幅が相 対的に大きい	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
エ	売上高(営業収益) 営業利益率 ※変化(差)	—	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い
オ ①	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性A> ※変化(差)	—	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い	—	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
オ ②	一人当たりの 付加価値額 <労働生産性B> ※変化(差)	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある ○「増加」の方が中 央値・平均値や5%以 上区分の割合の前年 度からの増加幅が相 対的に大きい	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い
カ ①	付加価値額に 対しての件数費 (給与総額)割合 <労働分配率A> ※変化(差)	—	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い	○「増加」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	●「減少」の方が実 施あり割合が高い
カ ②	付加価値額に 対しての件数費 (給与総額)割合 <労働分配率B> ※変化(差)	—	—	○「増加」の方が実 施あり割合が高い	●「減少」の方が分 布が相対的に高い水 準にある	—	—

【参考】2.(4)に掲載した経営・財務状況等に係る指標の基本情報

ア 従業員一人当たりの営業利益(千円)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	1198	792.0	2623.9	21101.3	138.5	2209.9	251	984.4	2016.7	3901.5	332.8	2528.8
	2022年度	1176	778.0	2376.2	13306.1	66.8	2379.1	233	1235.4	2394.8	5324.2	270.8	2582.4
	2023年度	1105	916.1	2975.6	29193.8	84.0	2450.1	215	1324.2	2703.3	5229.5	347.8	3274.6
	変化(差)：2022-23年度	1048	82.6	628.1	17791.2	-713.3	962.3	211	56.6	161.6	1806.9	-327.7	626.3
	変化(差)：2019-23年度	955	64.4	439.1	9386.1	-859.7	1187.3	213	91.7	469.1	2435.2	-448.5	935.0
【産業分類別】													
建設業	2019年度	243	1155.1	2140.4	3194.4	269.5	2951.9	30	3500.7	3695.0	2449.5	1899.8	5180.2
	2022年度	226	864.5	1656.1	3553.7	75.1	2626.8	28	1985.3	2700.7	2249.9	1487.0	3434.0
	2023年度	208	935.6	1707.3	3943.1	96.8	2682.3	25	2890.3	3439.3	2602.0	2041.7	4193.4
	変化(差)：2022-23年度	192	123.2	56.9	3054.4	-1109.4	1101.2	25	520.6	633.9	981.6	297.1	1323.4
	変化(差)：2019-23年度	181	-224.0	-501.3	2934.4	-1838.4	887.7	25	-324.5	-573.2	1872.4	-1523.6	755.1
製造業	2019年度	325	660.2	1698.8	6710.5	117.7	1745.9	71	1158.1	2141.0	5578.4	87.3	2649.2
	2022年度	320	661.6	1449.7	6312.5	-19.3	1769.3	69	1503.5	3070.0	7218.5	232.1	3835.9
	2023年度	301	683.3	1452.6	6684.4	-46.5	1908.7	68	1697.6	3270.0	6643.2	427.5	4143.4
	変化(差)：2022-23年度	291	-39.9	-46.8	2209.3	-741.3	836.8	67	3.0	133.4	2167.6	-882.8	1009.7
	変化(差)：2019-23年度	275	-79.6	-295.4	6747.5	-1062.8	875.7	67	641.0	995.7	2823.3	-572.4	1949.6
運輸業	2019年度	52	538.9	1513.9	3342.0	49.7	1269.9	30	715.8	1122.8	1278.4	285.8	1747.7
	2022年度	47	445.1	1092.0	2886.2	38.6	1201.2	28	497.3	774.1	1211.5	108.4	1427.3
	2023年度	43	587.0	967.8	3534.5	30.4	2099.4	25	552.1	1005.5	1232.6	149.7	1921.8
	変化(差)：2022-23年度	42	144.4	129.6	2156.7	-95.0	848.9	25	20.3	248.4	718.1	-113.9	441.0
	変化(差)：2019-23年度	39	-20.5	-240.6	3062.2	-689.4	1023.3	25	-68.0	-105.0	977.8	-448.5	139.5
情報通信業	2019年度	69	405.8	1227.7	3745.9	76.4	1102.2	19	1096.4	1685.9	1820.0	804.0	2066.1
	2022年度	78	458.5	1280.5	2902.6	104.6	1287.9	19	1384.2	2462.9	2662.5	857.3	4246.4
	2023年度	73	570.6	1289.7	2890.9	178.0	1272.3	17	1591.7	2911.0	2852.8	1116.7	3406.7
	変化(差)：2022-23年度	68	-26.8	-60.7	1471.1	-510.6	362.0	17	142.2	169.3	649.2	-112.8	377.2
	変化(差)：2019-23年度	51	10.9	-176.5	2350.5	-318.4	634.9	17	548.3	1144.2	1524.6	279.6	1340.6
卸売業/小売業	2019年度	367	825.5	1732.5	5315.2	137.1	2270.4	40	1244.5	1829.7	1910.6	696.8	2356.8
	2022年度	366	951.9	2130.9	5225.4	109.3	2825.5	39	1312.7	2092.3	2483.1	566.8	2738.6
	2023年度	347	1123.4	1902.3	3986.3	93.2	2860.4	38	1243.6	2189.5	2691.2	464.0	3308.9
	変化(差)：2022-23年度	335	122.9	52.6	2856.6	-723.6	1020.4	37	-5.5	106.1	1635.4	-444.6	854.5
	変化(差)：2019-23年度	306	285.1	638.0	3210.7	-517.0	1468.6	37	106.4	330.0	1616.1	-380.0	1673.3
サービス業	2019年度	100	512.9	8349.8	69532.2	18.5	1481.8	53	385.4	861.0	2096.5	58.5	644.5
	2022年度	97	736.3	5417.2	38253.3	157.4	1962.7	43	270.8	723.4	1304.4	61.4	806.9
	2023年度	91	961.4	12420.3	98692.6	154.6	2254.0	36	243.9	776.8	1567.4	26.8	974.7
	変化(差)：2022-23年度	84	94.4	7252.9	61777.5	-488.4	1088.6	34	-56.4	-89.4	933.3	-313.2	134.0
	変化(差)：2019-23年度	71	356.7	4249.7	29557.5	-438.8	2289.5	36	-60.8	-370.7	1468.1	-388.0	129.8
その他	2019年度	42	2201.2	10404.5	21397.3	1372.8	9086.4	8	2844.0	7351.0	8973.1	742.7	14147.7
	2022年度	42	4307.7	11896.0	29515.5	1393.9	10951.2	7	2745.7	12766.3	15487.2	1632.0	31414.1
	2023年度	42	4697.6	13562.8	25377.7	1506.0	17616.2	6	12660.9	14510.8	14993.6	987.0	27472.4
	変化(差)：2022-23年度	36	462.0	911.3	11137.3	-1082.1	3933.1	6	-434.6	-111.2	6320.1	-1245.2	1371.9
	変化(差)：2019-23年度	32	1884.2	3522.9	10465.9	-1079.9	4019.8	6	5093.8	5306.8	6150.7	-370.7	9454.1

イ 従業員一人当たりの経常利益(千円)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	1198	940.3	2754.3	21071.5	238.5	2432.8	251	1177.1	2281.6	4075.0	409.8	2894.5
	2022年度	1176	1057.4	2735.8	13765.1	266.0	2835.6	233	1563.3	2860.3	5460.3	485.8	3237.7
	2023年度	1105	1214.8	3384.1	32428.2	283.9	2945.7	215	1678.7	3687.1	9397.5	568.7	4180.7
	変化(差)：2022-23年度	1048	58.6	705.5	20444.7	-742.5	927.0	211	110.6	502.3	4976.1	-312.6	700.8
	変化(差)：2019-23年度	955	201.4	777.8	12638.1	-665.4	1406.0	213	205.3	1163.3	5941.2	-327.2	1225.5
【産業分類別】													
建設業	2019年度	243	1442.7	2357.2	3178.7	442.9	3283.2	30	3667.3	3983.0	2462.2	2205.5	5389.3
	2022年度	226	1213.6	2035.7	3530.5	292.0	2945.0	28	2486.4	3043.7	2250.4	1831.3	3856.1
	2023年度	208	1237.8	2127.6	3836.5	333.4	3361.8	25	3032.9	3738.6	2656.4	2401.5	4504.5
	変化(差)：2022-23年度	192	133.0	105.7	3098.2	-1121.2	1059.2	25	499.0	599.6	1016.1	239.1	996.9
	変化(差)：2019-23年度	181	-109.5	-300.7	2805.6	-1605.1	842.7	25	-31.7	-513.5	1858.6	-1611.7	612.4
製造業	2019年度	325	819.8	1871.5	6965.7	167.7	1917.9	71	1462.9	2691.9	5899.7	256.2	3190.8
	2022年度	320	911.4	1958.3	7221.3	239.3	2222.4	69	2414.9	4169.8	7433.3	671.5	5410.7
	2023年度	301	939.3	1924.0	7528.4	215.1	2273.5	68	3108.3	5460.2	14729.4	1361.1	5746.5
	変化(差)：2022-23年度	291	-14.7	-86.1	2446.3	-759.0	827.9	67	293.4	1208.7	8481.1	-766.8	1211.1
	変化(差)：2019-23年度	275	117.0	-28.4	6609.0	-759.6	984.8	67	790.7	2628.8	9533.5	-115.1	2755.5
運輸業	2019年度	52	686.9	1846.8	3939.9	179.1	1624.4	30	682.4	1207.2	1283.6	452.0	1976.8
	2022年度	47	621.2	1794.0	3743.5	136.2	1732.3	28	612.7	1004.3	1271.1	210.4	1831.7
	2023年度	43	632.8	1565.3	2257.9	155.8	2641.4	25	924.5	1199.8	1298.8	289.6	1792.3
	変化(差)：2022-23年度	42	145.1	40.6	2369.7	-69.1	672.2	25	11.6	208.5	765.5	-114.6	495.2
	変化(差)：2019-23年度	39	15.6	-353.3	3727.4	-612.1	1077.2	25	-0.1	-6.1	968.5	-355.5	205.3
情報通信業	2019年度	69	423.0	1122.0	3716.1	119.4	995.2	19	1114.7	1867.0	1758.2	883.2	2091.4
	2022年度	78	498.6	1294.5	2847.7	152.6	1488.8	19	1349.6	2524.8	2616.0	950.1	4229.6
	2023年度	73	548.4	1386.0	3195.9	229.3	1291.3	17	1589.6	2930.3	2876.8	1113.9	3393.7
	変化(差)：2022-23年度	68	24.5	35.5	1313.5	-548.2	400.7	17	110.8	176.8	658.1	-126.0	364.2
	変化(差)：2019-23年度	51	70.9	30.4	1887.6	-260.8	702.8	17	503.6	1012.6	1474.3	263.6	1089.9
卸売業/小売業	2019年度	367	1009.1	2047.3	5817.5	282.7	2638.7	40	1285.0	2058.9	2033.4	822.9	2734.7
	2022年度	366	1380.8	2739.9	5613.2	366.0	3344.7	39	1563.3	2336.8	2580.5	811.2	2858.5
	2023年度	347	1470.1	2575.1	4169.2	389.5	3465.4	38	1439.8	2504.4	2968.2	727.0	3454.4
	変化(差)：2022-23年度	335	116.8	162.9	2520.6	-758.5	1024.5	37	18.1	164.7	1794.5	-738.1	815.9
	変化(差)：2019-23年度	306	473.9	999.2	3282.5	-397.2	1705.8	37	131.9	395.0	1769.6	-287.9	1484.5
サービス業	2019年度	100	780.3	8636.7	69539.3	112.2	2211.7	53	344.3	901.0	2132.9	61.9	735.2
	2022年度	97	975.6	6218.1	40912.5	264.1	2258.8	43	370.6	811.9	1266.9	215.5	847.8
	2023年度	91	1068.3	13952.6	110698.4	315.4	2366.6	36	272.3	1798.6	6114.6	81.2	1045.6
	変化(差)：2022-23年度	84	46.5	7998.8	71411.6	-595.9	715.1	34	-45.0	-86.1	948.1	-309.8	175.1
	変化(差)：2019-23年度	71	465.5	5822.3	43058.0	-482.1	2195.9	36	-77.1	585.0	4367.1	-300.0	199.7
その他	2019年度	42	2111.1	7860.7	19254.3	825.9	7657.9	8	3042.5	7533.1	9083.6	980.3	13724.7
	2022年度	42	3333.2	8078.6	25593.8	854.5	8117.8	7	3598.7	13054.0	15271.6	1763.1	32252.4
	2023年度	42	4648.8	9190.1	20869.9	1608.3	9409.7	6	12767.1	14705.5	14818.1	1252.0	26558.0
	変化(差)：2022-23年度	36	604.9	376.7	9934.1	-1070.8	3348.8	6	-95.7	-230.2	6395.3	-2346.7	1552.4
	変化(差)：2019-23年度	32	1481.5	3065.4	9436.8	-312.6	4132.1	6	4935.6	5294.0	5987.0	-178.5	9261.7

ウ 従業員一人当たりの売上高(営業収益)(千円)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	1198	34494.0	62253.0	147394.1	19689.1	64950.0	251	33320.5	48420.9	49878.0	15808.6	63479.6
	2022年度	1176	35490.2	63774.3	168971.0	19502.2	67712.3	233	36823.0	50112.0	50049.5	18819.8	66677.9
	2023年度	1105	36921.5	65441.1	160595.5	20797.9	68675.1	215	40184.5	55312.8	55346.8	21339.1	72953.7
	変化(差):2022-23年度	1048	686.9	1373.6	30773.5	-2449.0	4834.8	211	962.0	2407.8	9101.0	-525.5	4249.3
	変化(差):2019-23年度	955	1099.7	2844.7	38483.6	-3945.3	8147.4	213	822.3	3057.1	21503.9	-1507.1	5737.2
【産業分類別】													
建設業	2019年度	243	39724.6	47798.2	34553.5	22632.6	61025.6	30	64130.6	79058.1	57094.9	47756.4	104337.9
	2022年度	226	38409.6	48679.1	40100.9	21621.3	65602.4	28	60244.8	66550.3	32969.8	41742.5	83662.0
	2023年度	208	40810.3	51824.4	41517.3	23226.9	64989.2	25	72953.7	78740.7	38747.0	53375.9	102537.0
	変化(差):2022-23年度	192	1086.8	2016.1	23402.4	-3891.3	6761.7	25	10953.2	8591.2	11398.3	2144.1	17225.3
	変化(差):2019-23年度	181	330.2	2301.0	25024.2	-9067.7	8413.7	25	2488.5	1493.0	11910.6	-5898.2	7658.2
製造業	2019年度	325	24118.5	45536.6	243068.9	18682.6	37656.4	71	42737.1	49629.0	28439.3	30849.8	67288.7
	2022年度	320	25131.1	48428.2	290642.1	17965.7	37761.4	69	42686.6	56707.7	32760.7	32970.8	69787.0
	2023年度	301	25772.9	47930.9	270580.5	18489.4	38856.5	68	48209.4	57296.6	33117.3	33915.5	74501.7
	変化(差):2022-23年度	291	396.9	-1749.6	30894.4	-2237.5	2702.6	67	931.5	317.1	6474.1	-3235.4	3898.7
	変化(差):2019-23年度	275	691.7	174.0	41333.5	-2280.3	4763.5	67	2993.4	5598.6	16576.9	-1841.0	7072.2
運輸業	2019年度	52	21010.3	39448.5	75580.4	14096.4	33523.9	30	25963.0	30412.2	22136.3	15811.5	35390.4
	2022年度	47	20505.0	31698.9	38735.9	14055.0	38040.6	28	24235.6	30034.4	20453.3	16637.5	40229.8
	2023年度	43	20676.2	27625.0	23027.0	14860.0	34978.8	25	27267.6	31998.6	21007.8	20030.0	40724.7
	変化(差):2022-23年度	42	162.8	185.6	3161.5	-1099.5	1906.1	25	315.4	751.1	2422.0	-207.8	1449.2
	変化(差):2019-23年度	39	1904.4	-1070.4	9403.6	-1800.4	3108.3	25	-513.8	-277.1	3600.7	-1918.4	595.1
情報通信業	2019年度	69	12455.1	17409.7	14006.3	9809.2	17151.2	19	16487.4	19974.6	10874.6	14799.7	20901.7
	2022年度	78	12515.1	17384.7	13062.0	9719.0	19475.1	19	18819.8	22363.1	12084.7	13863.3	25490.0
	2023年度	73	13551.0	18220.6	12284.0	10581.5	21468.3	17	19054.0	24067.6	15282.1	14837.3	22153.8
	変化(差):2022-23年度	68	478.6	55.9	4085.3	-996.6	1533.9	17	1092.9	1899.5	3633.1	-257.1	1932.6
	変化(差):2019-23年度	51	404.0	53.7	6463.9	-2990.2	3447.0	17	1644.7	4896.0	10297.9	740.1	3680.7
卸売業/小売業	2019年度	367	66889.0	98911.1	99537.1	39746.2	110691.0	40	62381.9	83836.2	71447.3	37863.6	96084.7
	2022年度	366	69050.3	103263.7	105826.2	40069.7	114889.5	39	63324.5	81210.2	75758.1	31544.8	100052.7
	2023年度	347	70281.8	102273.4	97526.3	42538.5	124538.3	38	64289.5	86067.1	83464.6	33990.1	98673.3
	変化(差):2022-23年度	335	1286.7	1262.8	22094.8	-4317.1	8180.4	37	1567.3	3691.9	14402.6	-817.6	6372.9
	変化(差):2019-23年度	306	2028.4	6605.0	45359.1	-5470.6	15304.7	37	-117.6	-981.2	40154.4	-5338.4	9705.3
サービス業	2019年度	100	20869.0	42456.0	106776.2	14151.3	36324.8	53	11201.6	16987.9	25268.3	8996.2	15003.1
	2022年度	97	20053.8	35727.0	55731.0	12383.3	36490.3	43	11768.6	17159.7	20079.0	8967.0	17303.1
	2023年度	91	22455.6	45035.1	109962.8	13091.9	38331.4	36	12960.2	20587.2	25372.8	9779.8	21892.6
	変化(差):2022-23年度	84	460.8	7886.4	64619.9	-515.0	3452.6	34	376.4	361.4	4042.1	-171.5	1150.0
	変化(差):2019-23年度	71	979.8	1210.9	12549.2	-1870.8	5627.1	36	561.8	173.7	6004.1	-282.6	2451.8
その他	2019年度	42	59092.9	103956.1	121053.5	24917.0	121317.2	8	56668.5	89070.9	87060.2	37677.1	123789.8
	2022年度	42	58222.1	104623.8	131666.7	32463.7	127032.0	7	67947.9	110410.9	118374.2	37159.2	186528.1
	2023年度	42	66365.4	119064.4	135733.3	40533.8	149727.9	6	93714.4	134461.5	134382.8	38245.8	199117.8
	変化(差):2022-23年度	36	4129.0	12902.7	50001.4	-1340.8	10676.1	6	8410.6	12009.0	14645.3	1086.6	27864.6
	変化(差):2019-23年度	32	7721.7	5758.0	76249.8	-3367.9	19133.4	6	20006.6	32079.5	40963.9	3717.5	43066.2

工 売上高(営業収益)営業利益率(%)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	1202	2.2	3.0	8.2	0.4	5.7	251	3.2	3.9	5.7	1.1	6.2
	2022年度	1178	2.3	2.2	11.9	0.2	5.4	233	3.3	4.4	6.2	1.1	6.5
	2023年度	1106	2.2	3.1	7.5	0.2	5.7	215	3.4	4.4	5.5	1.2	6.6
	変化(差)：2022-23年度	1049	0.1	0.6	6.2	-1.6	2.1	211	0.0	-0.1	2.6	-1.4	1.2
	変化(差)：2019-23年度	958	0.0	0.0	7.7	-2.3	2.5	213	0.2	0.4	4.3	-1.2	1.7
【産業分類別】													
建設業	2019年度	243	3.4	3.8	5.4	0.8	6.7	30	5.1	5.4	3.5	2.9	7.3
	2022年度	226	2.9	2.3	7.6	0.2	5.7	28	3.7	4.3	3.2	2.1	5.4
	2023年度	208	2.4	2.7	6.0	0.3	6.5	25	5.1	4.5	2.2	2.8	6.3
	変化(差)：2022-23年度	192	0.2	0.6	7.3	-2.6	2.5	25	0.5	0.5	1.2	-0.2	1.2
	変化(差)：2019-23年度	181	-0.6	-1.2	6.5	-4.1	1.6	25	-0.9	-0.8	2.7	-2.5	0.5
製造業	2019年度	325	2.6	3.1	7.6	0.4	6.3	71	2.5	3.0	7.8	0.2	5.6
	2022年度	320	2.3	1.9	8.1	-0.1	6.1	69	3.1	4.9	7.3	0.8	7.6
	2023年度	301	2.5	2.5	7.0	-0.2	6.3	68	3.4	5.0	6.6	1.6	7.6
	変化(差)：2022-23年度	291	-0.1	0.6	7.0	-2.5	2.8	67	0.2	0.0	3.4	-1.9	1.8
	変化(差)：2019-23年度	275	-0.6	-0.3	9.4	-3.8	2.7	67	1.2	1.8	5.6	-1.2	3.7
運輸業	2019年度	52	2.4	3.4	4.9	0.3	5.0	30	3.4	3.5	4.5	1.1	6.0
	2022年度	47	2.3	2.5	5.5	0.2	5.3	28	2.3	1.8	6.1	0.6	5.1
	2023年度	43	2.7	3.8	8.3	0.1	9.4	25	2.2	2.9	4.0	0.9	4.7
	変化(差)：2022-23年度	42	0.9	1.4	5.3	-0.4	3.6	25	0.0	0.6	1.6	-0.3	1.1
	変化(差)：2019-23年度	39	-0.1	0.6	7.5	-2.9	3.8	25	-0.1	-0.7	2.6	-1.7	0.5
情報通信業	2019年度	70	3.5	4.7	9.2	0.5	8.1	19	7.4	8.2	6.0	5.0	10.7
	2022年度	78	3.3	5.5	9.2	0.8	8.6	19	9.1	10.3	7.5	6.0	12.7
	2023年度	73	4.2	5.8	9.9	1.5	7.8	17	9.6	11.2	6.0	7.6	13.7
	変化(差)：2022-23年度	68	-0.4	0.2	5.6	-2.2	2.3	17	0.0	0.0	2.2	-0.9	1.5
	変化(差)：2019-23年度	51	0.0	0.6	7.0	-3.3	3.6	17	1.6	2.7	3.7	0.7	3.5
卸売業/小売業	2019年度	370	1.3	1.4	7.4	0.2	3.0	40	2.1	2.4	1.8	1.3	2.8
	2022年度	368	1.4	0.5	16.4	0.1	3.3	39	2.4	2.4	2.6	1.0	4.3
	2023年度	348	1.6	1.5	4.6	0.1	3.5	38	2.0	2.1	2.5	1.2	3.8
	変化(差)：2022-23年度	336	0.1	0.3	4.6	-1.1	1.2	37	0.0	-0.3	1.9	-1.2	1.0
	変化(差)：2019-23年度	309	0.3	-0.1	5.5	-0.8	1.8	37	0.1	-0.1	2.0	-0.8	1.2
サービス業	2019年度	100	2.3	3.2	14.8	0.1	6.6	53	3.5	3.5	4.6	0.4	5.6
	2022年度	97	3.9	4.9	12.7	0.7	8.4	43	2.3	3.4	5.0	0.6	6.5
	2023年度	91	4.3	6.4	12.6	0.8	9.0	36	1.9	2.6	4.2	0.2	5.1
	変化(差)：2022-23年度	84	0.6	1.4	6.1	-1.6	3.8	34	-0.3	-0.9	2.5	-2.2	0.8
	変化(差)：2019-23年度	71	0.9	2.5	9.9	-1.7	5.1	36	-0.6	-1.3	3.7	-3.5	0.5
その他	2019年度	42	6.1	7.3	9.8	2.4	11.3	8	7.1	6.9	6.2	1.2	10.4
	2022年度	42	7.1	6.4	13.4	1.9	13.9	7	10.8	11.1	7.4	4.3	17.8
	2023年度	42	7.1	9.4	9.7	1.9	13.6	6	10.0	10.9	8.5	4.7	16.5
	変化(差)：2022-23年度	36	0.3	1.6	8.3	-1.1	2.7	6	-1.5	-1.3	3.2	-3.4	0.1
	変化(差)：2019-23年度	32	1.0	3.1	9.2	-1.5	4.3	6	2.0	3.1	5.6	-0.7	5.8

オ 従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性)

①従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターン A)(千円)

	年 度	中小企業						大企業					
		サ ン プ ル 数	中 央 値	平 均 値	標 準 偏 差	第 一 四 分 位 数	第 三 四 分 位 数	サ ン プ ル 数	中 央 値	平 均 値	標 準 偏 差	第 一 四 分 位 数	第 三 四 分 位 数
合計	2019年度	401	9002.9	10021.4	4686.8	6774.0	12045.2	45	11574.3	12765.3	8290.9	7992.8	14377.3
	2022年度	413	8699.7	10148.6	5538.4	6680.1	11788.9	45	12022.0	13303.8	9699.3	8841.1	15826.9
	2023年度	385	8570.2	10280.3	6257.3	6923.1	11898.2	42	12975.3	14314.1	9374.0	9692.1	15436.8
	変化(差):2022-23年度	354	149.7	212.2	4089.9	-955.6	1102.7	41	246.8	200.1	1995.5	-805.7	1037.2
	変化(差):2019-23年度	307	7.7	-11.2	4714.0	-1207.2	1462.6	34	423.6	1021.7	2363.1	-236.7	1649.8
【産業分類別】													
建設業	2019年度	134	10713.1	11433.4	4793.4	7588.1	14886.2	12	13662.8	15742.0	5575.6	12501.2	18296.4
	2022年度	147	9739.2	11350.0	6446.4	7100.8	13997.6	13	13308.3	14081.5	4051.4	12040.2	14483.3
	2023年度	132	9517.3	11834.1	8452.6	7366.7	13779.6	13	14287.0	15331.6	5219.7	12920.7	15344.5
	変化(差):2022-23年度	116	396.2	638.6	6155.9	-1301.5	1565.5	13	1007.9	1250.1	1730.7	246.8	2030.7
	変化(差):2019-23年度	93	8.9	-8.4	6410.5	-2374.0	1489.2	11	421.5	303.9	1940.7	-905.9	1649.8
製造業	2019年度	225	8494.4	9069.0	3866.7	6434.0	10510.7	22	10592.5	13551.4	10244.2	8117.3	15094.4
	2022年度	230	8409.3	9197.8	4146.9	6542.7	10957.3	20	12251.7	16117.3	13049.6	8871.9	17166.3
	2023年度	219	8467.6	9219.8	3929.4	6709.5	11287.7	18	14214.7	17267.2	12177.6	10068.2	18671.7
	変化(差):2022-23年度	206	55.7	-21.2	2630.4	-920.2	1017.2	17	-870.6	-700.6	2410.6	-1911.8	808.0
	変化(差):2019-23年度	184	0.4	-4.9	3312.6	-1060.0	1441.1	14	891.2	2447.6	2640.5	340.7	4827.3
運輸業	2019年度	37	8528.4	9603.2	5434.5	6732.2	10780.3	11	6598.0	7945.5	3214.0	5840.1	11574.3
	2022年度	32	8128.9	9950.4	5700.0	6466.9	9946.0	11	6284.6	7039.8	3205.3	4248.0	9441.2
	2023年度	29	8431.1	9718.0	4140.8	6825.1	10667.6	10	6918.0	7409.3	3342.1	4407.4	10058.2
	変化(差):2022-23年度	28	351.5	229.7	1827.2	-36.1	817.6	10	294.0	271.1	378.4	-0.4	617.0
	変化(差):2019-23年度	27	23.0	-393.2	4429.9	-1001.1	1395.5	9	41.3	-318.8	842.0	-724.4	115.2
情報通信業	2019年度	3	15349.0	20697.6	14176.7	9973.3	36770.6	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	2	21306.7	21306.7	10395.3	13956.2	28657.3	1	15826.9	15826.9	0.0	15826.9	15826.9
	2023年度	2	20261.0	20261.0	11779.8	11931.5	28590.5	1	16977.6	16977.6	0.0	16977.6	16977.6
	変化(差):2022-23年度	2	-1045.7	-1045.7	1384.5	-2024.7	-66.8	1	1150.7	1150.7	0.0	1150.7	1150.7
	変化(差):2019-23年度	2	-5798.8	-5798.8	3367.6	-8180.1	-3417.5	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売業/小売業	2019年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	1	7281.6	7281.6	0.0	7281.6	7281.6	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023年度	2	7053.5	7053.5	265.1	6866.0	7240.9	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2022-23年度	1	-40.6	-40.6	0.0	-40.6	-40.6	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2019-23年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	2019年度	1	8797.3	8797.3	0.0	8797.3	8797.3	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2022-23年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2019-23年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	2019年度	1	19772.6	19772.6	0.0	19772.6	19772.6	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	1	39102.3	39102.3	0.0	39102.3	39102.3	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023年度	1	40224.9	40224.9	0.0	40224.9	40224.9	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2022-23年度	1	1122.6	1122.6	0.0	1122.6	1122.6	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2019-23年度	1	20452.3	20452.3	0.0	20452.3	20452.3	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

オ 従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性)

②従業員一人当たりの付加価値額(労働生産性・算出パターンB)(千円)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	1039	6184.3	9035.8	29209.4	3195.8	9434.7	164	5200.6	6830.0	7279.1	2111.4	8994.2
	2022年度	1016	6318.9	8522.8	17040.1	3181.9	10137.0	147	5018.6	6902.7	7760.5	2505.2	9271.0
	2023年度	935	6525.2	8922.6	17532.4	3389.6	10510.5	140	6060.7	7817.3	8132.2	3125.0	9290.1
	変化(差):2022-23年度	862	140.9	305.4	3589.6	-696.7	1230.2	130	137.5	4.9	1941.4	-383.3	722.8
	変化(差):2019-23年度	776	154.5	636.4	9508.6	-1132.2	1678.0	127	300.6	831.0	3530.5	-405.3	1570.4
【産業分類別】													
建設業	2019年度	232	5843.4	6714.1	4438.5	3191.2	9162.8	21	6808.7	8982.5	9572.6	4604.2	10048.3
	2022年度	219	5741.7	6948.1	5306.4	3169.9	9081.0	16	6004.9	6390.3	2808.2	4677.8	7325.0
	2023年度	196	5492.5	7409.6	7072.4	3134.5	8712.2	16	6436.2	6910.6	2929.6	5468.8	7842.5
	変化(差):2022-23年度	180	185.3	547.6	4430.9	-1111.1	1399.2	16	659.1	520.3	1646.9	182.5	1700.4
	変化(差):2019-23年度	165	82.0	314.5	4386.8	-1994.3	1786.8	15	315.0	160.5	2164.4	-646.0	1620.9
製造業	2019年度	281	3778.5	5057.1	9174.7	2233.1	5712.3	49	4075.1	6002.1	8320.9	1843.0	7437.9
	2022年度	282	3420.6	4483.6	4296.3	1905.7	5819.2	48	4985.8	7316.0	9680.7	3034.9	10043.2
	2023年度	261	3625.3	4482.1	3740.1	2132.8	5929.6	44	5951.3	7699.7	9336.0	3831.8	8687.3
	変化(差):2022-23年度	250	-52.2	12.2	2440.7	-718.5	897.2	43	-308.8	-112.8	2529.4	-1911.8	1060.1
	変化(差):2019-23年度	231	-186.2	-751.0	9262.1	-1338.5	866.7	40	595.4	1012.2	3510.6	-527.3	2952.2
運輸業	2019年度	48	2901.7	4326.0	4534.9	1337.3	5353.9	19	2150.2	3418.2	3375.5	1217.6	4625.3
	2022年度	42	2290.3	4864.0	6073.1	1122.6	5799.9	18	2467.9	2972.2	3108.3	1002.2	3392.2
	2023年度	36	2223.9	4680.6	5813.7	1182.0	5470.5	17	3421.4	5163.6	7354.9	1474.7	4397.3
	変化(差):2022-23年度	35	235.9	444.8	1322.1	-49.5	912.1	16	102.6	210.9	377.4	-92.4	510.4
	変化(差):2019-23年度	34	242.4	432.0	2632.6	-563.4	1064.5	15	-228.0	-283.1	774.6	-724.8	86.0
情報通信業	2019年度	56	6190.4	6224.9	4980.6	2639.4	8045.0	12	3212.3	4418.6	3443.0	2264.3	4551.1
	2022年度	59	6537.0	6856.4	4202.5	4182.9	8863.0	13	3518.8	5025.9	4247.9	2390.9	5766.1
	2023年度	55	6697.3	7507.8	4820.5	4358.9	9016.8	11	4247.7	5848.2	4544.6	2800.5	7588.5
	変化(差):2022-23年度	46	31.7	103.4	1402.3	-482.7	668.6	11	346.2	350.1	418.1	164.4	539.4
	変化(差):2019-23年度	34	-12.2	-246.4	2854.7	-1066.5	987.5	10	741.1	1290.1	1350.0	645.7	1891.6
卸売業/小売業	2019年度	302	8648.0	10538.8	10227.3	6194.3	11987.5	27	9065.4	10994.7	6295.2	6795.3	15851.6
	2022年度	301	8724.9	10762.3	8530.4	6364.6	12327.3	24	9695.2	10942.1	4721.3	7626.6	13335.3
	2023年度	279	9343.5	10829.6	6582.4	6610.6	12987.3	24	9786.7	11611.5	5848.4	6869.4	16289.4
	変化(差):2022-23年度	258	247.7	349.3	3001.7	-635.6	1385.9	20	418.5	266.3	1668.4	-118.4	1107.7
	変化(差):2019-23年度	233	694.3	1106.4	4366.6	-971.2	2147.8	21	560.2	581.9	2681.2	-148.3	2280.4
サービス業	2019年度	83	7743.4	19160.2	91563.1	4029.9	10744.7	30	4823.4	5161.4	4502.7	1040.3	7915.4
	2022年度	76	6723.5	9221.4	7999.9	4075.0	12478.3	24	3014.9	4846.5	5941.3	1352.6	6682.0
	2023年度	70	8357.3	10228.1	8587.3	5397.2	11420.4	24	4115.3	6736.9	8987.3	1423.0	7571.1
	変化(差):2022-23年度	62	173.7	825.1	3160.7	-368.2	2017.0	20	10.6	-222.7	1190.8	-364.7	144.1
	変化(差):2019-23年度	50	436.0	1401.9	4715.1	-366.6	2252.5	22	57.8	1608.9	5620.7	-193.5	486.8
その他	2019年度	37	12321.8	29193.9	53948.6	6776.9	20304.0	6	8934.1	11284.7	9316.6	5852.8	15632.4
	2022年度	37	14960.6	35785.1	78051.2	10012.8	26807.8	4	7738.1	15882.3	21700.5	2050.6	29714.0
	2023年度	38	17576.0	36886.7	76570.8	10972.3	31625.0	4	6730.1	13149.0	17664.0	1271.6	25026.3
	変化(差):2022-23年度	31	957.5	2.1	9948.4	-2161.6	5836.3	4	-1008.1	-2733.3	4236.4	-5314.8	-151.8
	変化(差):2019-23年度	29	2710.8	9697.0	36946.5	-1228.7	6872.4	4	389.4	1593.2	6989.3	-2964.2	6150.6

カ 付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率)

①付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンA)(%)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	401	70.3	69.5	15.9	60.2	78.0	45	61.7	61.3	16.6	53.1	71.1
	2022年度	413	71.1	85.6	260.0	60.4	80.7	45	63.8	58.1	20.0	47.7	72.0
	2023年度	385	70.5	71.4	17.2	61.4	81.5	42	62.1	55.8	19.3	41.1	68.1
	変化(差):2022-23年度	354	0.3	-1.5	25.6	-6.0	6.4	41	-0.8	-0.2	4.6	-2.3	0.9
	変化(差):2019-23年度	307	0.9	1.9	16.0	-5.6	9.4	34	-0.8	-0.8	6.4	-4.9	2.1
【産業分類別】													
建設業	2019年度	134	66.8	67.3	17.2	53.8	77.5	12	60.5	60.9	9.6	56.6	67.4
	2022年度	147	69.8	106.6	433.9	57.6	79.9	13	66.6	65.8	8.5	61.9	72.2
	2023年度	132	70.0	69.5	16.5	57.5	80.7	13	64.4	63.9	10.0	59.1	68.8
	変化(差):2022-23年度	116	-0.8	-1.3	17.6	-10.1	7.6	13	-2.3	-2.0	4.7	-3.4	-0.8
	変化(差):2019-23年度	93	1.2	2.4	17.7	-5.7	11.5	11	-0.5	1.6	8.7	-4.9	4.5
製造業	2019年度	225	72.0	71.7	15.1	63.1	79.2	22	61.1	61.1	18.5	53.1	74.2
	2022年度	230	71.8	75.2	32.8	62.6	81.6	20	60.2	55.3	19.9	41.2	70.2
	2023年度	219	71.6	73.4	17.8	62.9	83.5	18	58.5	52.0	17.2	40.3	64.9
	変化(差):2022-23年度	206	0.8	-1.7	30.8	-5.5	6.8	17	0.5	1.4	5.3	-1.3	2.4
	変化(差):2019-23年度	184	1.0	1.7	16.0	-5.2	9.0	14	-4.1	-3.9	5.1	-5.6	-0.7
運輸業	2019年度	37	69.2	67.3	11.3	63.0	73.9	11	69.3	62.3	19.7	49.5	74.6
	2022年度	32	70.5	68.3	15.7	59.2	80.4	11	68.7	57.6	26.3	42.7	74.9
	2023年度	29	70.5	68.0	11.6	57.2	77.3	10	61.6	55.6	27.4	37.5	74.0
	変化(差):2022-23年度	28	-1.5	-1.7	7.9	-4.0	1.6	10	-0.4	-0.6	2.3	-1.9	0.4
	変化(差):2019-23年度	27	0.4	1.1	9.3	-5.8	6.0	9	0.6	1.2	2.3	-0.2	2.7
情報通信業	2019年度	3	55.4	48.4	23.1	22.5	67.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	2	51.6	51.6	30.4	30.1	73.1	1	22.3	22.3	0.0	22.3	22.3
	2023年度	2	52.9	52.9	30.2	31.5	74.2	1	20.8	20.8	0.0	20.8	20.8
	変化(差):2022-23年度	2	1.3	1.3	0.2	1.1	1.4	1	-1.4	-1.4	0.0	-1.4	-1.4
	変化(差):2019-23年度	2	8.0	8.0	1.4	7.0	9.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売業/小売業	2019年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	1	55.0	55.0	0.0	55.0	55.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023年度	2	66.4	66.4	16.6	54.6	78.1	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2022-23年度	1	-0.4	-0.4	0.0	-0.4	-0.4	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2019-23年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	2019年度	1	49.4	49.4	0.0	49.4	49.4	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2022-23年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2019-23年度	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	2019年度	1	43.1	43.1	0.0	43.1	43.1	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2022年度	1	26.0	26.0	0.0	26.0	26.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	2023年度	1	27.2	27.2	0.0	27.2	27.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2022-23年度	1	1.2	1.2	0.0	1.2	1.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	変化(差):2019-23年度	1	-15.9	-15.9	0.0	-15.9	-15.9	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

カ 付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率)

②付加価値額に対しての人件費(給与総額)割合(労働分配率・算出パターンB)(%)

	年度	中小企業						大企業					
		サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数	サンプル数	中央値	平均値	標準偏差	第一四分位数	第三四分位数
合計	2019年度	1043	58.0	56.1	199.8	43.7	70.1	164	45.7	45.8	35.2	27.7	63.8
	2022年度	1018	58.6	55.6	201.1	41.4	71.0	147	45.3	45.1	26.4	26.4	61.6
	2023年度	936	57.6	60.6	75.7	41.5	71.2	140	45.5	46.0	28.6	28.2	61.5
	変化(差):2022-23年度	863	-0.2	1.8	224.1	-7.5	7.0	130	0.0	0.0	20.7	-3.6	3.3
	変化(差):2019-23年度	778	-0.4	-2.2	121.0	-9.7	9.5	127	0.0	0.0	27.3	-5.9	5.2
【産業分類別】													
建設業	2019年度	232	49.9	29.9	380.6	36.1	65.0	21	32.6	35.9	16.7	23.4	46.9
	2022年度	219	54.0	63.0	150.6	37.4	68.1	16	40.4	39.0	15.7	27.2	48.1
	2023年度	196	52.3	58.0	52.4	37.6	71.3	16	33.4	36.1	14.8	26.2	44.3
	変化(差):2022-23年度	180	-0.5	-10.0	155.5	-10.6	11.1	16	-2.6	-2.8	6.8	-8.5	-0.6
	変化(差):2019-23年度	165	1.7	1.6	59.7	-8.2	15.4	15	-0.9	-0.7	13.0	-8.6	7.3
製造業	2019年度	281	56.6	69.4	163.3	41.0	69.9	49	44.4	44.9	55.2	24.1	64.7
	2022年度	282	57.7	55.6	165.9	38.9	74.5	48	44.5	42.4	32.2	19.5	60.2
	2023年度	261	56.3	66.3	128.8	39.9	72.1	44	44.9	42.5	38.9	16.4	59.0
	変化(差):2022-23年度	250	0.2	5.3	195.0	-11.8	12.8	43	0.7	0.7	34.9	-5.4	2.7
	変化(差):2019-23年度	231	1.1	-3.8	211.9	-10.3	17.7	40	-1.6	-3.9	43.6	-14.1	7.0
運輸業	2019年度	48	53.8	53.4	27.6	37.1	62.2	19	28.6	33.3	22.8	16.7	51.7
	2022年度	42	51.0	-54.0	748.3	35.2	63.5	18	33.3	35.7	25.9	16.3	56.7
	2023年度	36	48.1	62.2	58.2	32.3	64.8	17	38.7	38.0	24.0	16.4	58.9
	変化(差):2022-23年度	35	-2.9	136.2	870.4	-6.8	2.5	16	-0.1	-1.8	7.7	-3.2	1.3
	変化(差):2019-23年度	34	0.2	8.8	63.4	-6.9	15.9	15	3.3	2.8	8.8	-2.7	5.3
情報通信業	2019年度	57	68.6	63.4	24.4	46.8	73.1	12	38.6	38.6	8.5	30.8	46.1
	2022年度	59	66.1	62.7	17.4	56.2	71.4	13	41.3	36.0	14.1	34.1	43.0
	2023年度	55	64.2	62.4	18.7	53.1	74.6	11	39.3	36.6	9.1	28.3	42.9
	変化(差):2022-23年度	46	0.6	0.5	9.3	-2.9	5.1	11	-1.5	-2.3	5.4	-6.5	2.4
	変化(差):2019-23年度	34	1.1	2.0	16.5	-4.0	8.7	10	-2.9	-4.1	4.4	-6.6	-0.8
卸売業/小売業	2019年度	305	63.8	61.8	25.2	53.2	71.6	27	58.7	56.1	16.9	44.3	65.8
	2022年度	303	62.3	61.3	79.2	51.3	73.0	24	61.2	59.4	17.3	48.2	67.7
	2023年度	280	62.6	60.5	31.7	51.0	70.7	24	61.8	60.4	17.1	45.7	70.7
	変化(差):2022-23年度	259	-0.1	-4.9	47.8	-5.2	5.2	20	0.1	-0.1	7.0	-3.3	4.1
	変化(差):2019-23年度	235	-2.3	-3.2	24.3	-9.1	5.0	21	1.6	4.2	17.5	-3.7	5.0
サービス業	2019年度	83	64.3	65.2	42.9	48.9	76.1	30	61.2	56.7	23.9	42.6	72.2
	2022年度	76	58.8	76.7	198.1	41.7	68.4	24	53.6	56.0	24.1	37.3	71.3
	2023年度	70	53.0	54.7	27.3	39.0	69.8	24	56.9	57.6	23.6	39.4	74.3
	変化(差):2022-23年度	62	-0.8	-25.1	199.0	-7.6	3.2	20	1.2	2.4	6.0	-2.0	4.9
	変化(差):2019-23年度	50	-1.9	-12.4	54.2	-15.7	4.1	22	4.4	4.9	18.8	1.0	11.8
その他	2019年度	37	48.9	45.3	21.6	29.1	58.3	6	45.3	40.4	26.8	18.5	64.8
	2022年度	37	38.3	33.6	39.6	24.7	50.7	4	17.8	21.4	21.5	5.5	37.2
	2023年度	38	39.6	42.6	22.8	27.9	57.4	4	26.5	26.6	24.0	7.1	46.1
	変化(差):2022-23年度	31	-0.9	3.5	24.6	-4.2	7.0	4	3.4	5.2	6.2	1.6	8.9
	変化(差):2019-23年度	29	-3.3	-1.6	28.3	-13.4	3.7	4	-2.1	-7.7	15.0	-17.0	1.6

第4章 人への投資と賃上げ行動

第1節 はじめに

日本では、長らく消費者物価指数（CPI）がゼロ近傍にとどまるデフレ・ゼロインフレ状態が続いてきた。しかし、2021 年後半以降、輸入物価の上昇や円安、エネルギー・食料価格の高騰などを背景に物価上昇圧力が強まり、2022 年春以降は日銀が掲げる「物価安定の目標」2%を上回る局面が続いている。こうした物価上昇に伴い家計の負担感が高まり、賃金動向への関心も一層強まっている。日本労働組合総連合会（連合）の集計によれば、春季生活闘争における賃上げ率は、2023 年に 3.58%、2024 年に 5.10%へと上昇し、2025 年には 5.25%⁵⁸と高水準に達したと報告されている。もっとも、名目賃金が上昇している一方で、物価上昇が家計の実質購買力を圧迫し、実質賃金の改善はなお途上であるとの指摘も多い。さらに、物価上昇の持続性を左右する要因として、期待インフレ率の動学、すなわち経済主体の予想形成がどのように変化し、それが将来の賃金や価格設定行動にどう波及するかという点にも注目が集まっている（Fukuda and Soma, 2025）。

こうした外部環境の変化への対応に加え、持続的な実質賃金の改善には、生産性向上を伴う賃上げ、すなわち企業内部における人材育成・職業訓練・スキル形成を通じた付加価値創出能力の向上が不可欠である。人への投資の重要性は広く認識されている一方で、ミクロデータをを用いて企業の人材育成と賃上げ行動の関係を捉えた分析は、なお十分に蓄積されていない。本稿はこうした空白を埋めることを目的とし、企業の人材育成と賃上げのメカニズムに着目して、人への投資が企業の賃上げ行動にどのように関連しているのかを検討する。

具体的には、労働政策研究・研修機構が実施した企業パネル調査「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」（以下、「JILPT 企業パネル調査」という）を用いて、人への投資が（1）企業の賃上げ実施の有無、（2）賃上げを実施した場合の手段（定期昇給、ベースアップ、賞与（一時金）の増額など）、（3）賃上げ率にどのように関連しているのかを検証する。

この三側面からの分析により、第一に、賃上げを行う企業と行わない企業が並存するなかで、人材育成投資が賃上げ実施の有無をどの程度説明し得るのかを明らかにし、マクロ統計だけでは把握しにくい企業間格差のメカニズムを検討する。第二に、人材育成投資と賃上げ手段の選択との関連を分析することで、企業が人への投資の成果を、長期的な基本給の引き上げとして還元するのか、それとも賞与等の変動的な報酬として配分するのかといった賃金制度運用の違いを描き出す。第三に、人材育成投資と賃上げ率の関係を定量的に推計することで、人材投資が賃上げ原資の拡大および実際の賃金引き上げの幅にどの程度結びつくのか

⁵⁸ 賃上げ率は、集計組合員数による加重平均である。データ出所は、日本労働組合総連合会（連合）「春季生活闘争 要求集計・回答集計結果」（平均賃金方式）である。また、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によれば、資本金 10 億円以上かつ従業員 1,000 人以上で労働組合のある企業（民間主要企業）を対象とした、現行ベース（交渉前の平均賃金）に対する賃上げ率は、2023 年に 3.60%、2024 年に 5.33%、2025 年に 5.52%である。（厚生労働省 HP https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59573.html 閲覧日：2025 年 12 月 7 日）

を示し、企業の人事戦略および人材投資促進策の評価に対して実証的な基礎を与える。

本章の構成は以下のとおりである。第 2 節では、人材育成と賃上げの関係に関する先行研究を概観する。第 3 節では、用いるデータの概要と変数の作成方法を述べ、クロス集計により現状を把握する。第 4 節では、人への投資と賃上げのメカニズムを実証的に検証する。第 5 節では、主な知見を整理し、本章の結論を示す。

第2節 先行研究のサーベイ

以下では、人材育成と賃金決定・賃上げ行動の関連について、理論・実証の主要知見を整理し、本研究の位置づけを明確にする。

まず理論面では、Acemoglu and Pischke (1999) は、一般訓練であっても企業が費用負担する誘因が生じうる理論的条件を明確化した。完全競争・完全情報の下では、一般訓練の便益は労働者に帰着し企業は負担しないというベッカー型の命題が導かれる。これに対し、同論文は労働市場の不完全性がもたらす賃金圧縮 (wage compression) や情報の非対称性を導入することで、企業が訓練の一部リターンを回収し得ることを示す。とりわけ、最低賃金・内部労働市場・交渉力の偏在などに起因する賃金の硬直性・圧縮が存在すると、訓練による生産性上昇が賃金に完全には転嫁されず、その差分 (レント) が企業に残り得るため、一般訓練でも企業負担が合理化される。したがって、訓練投資と賃金決定は独立ではなく、制度的・組織的環境を介して賃上げ行動と結びつくという含意が導かれる。

実証研究の蓄積も、訓練が賃金・成果に及ぼす影響を支持しつつ、その表れ方に産業・制度・規模の異質性があることを示してきた。Bartel (1995) は米国大企業の社内データにより、選抜を厳密に補正した後もフォーマル訓練が賃金成長と職務パフォーマンスを改善することを示した。Black, Noel, and Wang (1999) は、企業・事業所規模が OJT (訓練) の量と構成に与える影響を分析し、フォーマル訓練に伴う固定費が規模の拡大により 1 人当たりで逡減することに加え、上司ではなく同僚が担うインフォーマル訓練⁵⁹が活用されやすいことを通じて、「訓練の規模の経済」が生じ得ると指摘した。こうしたメカニズムは、訓練の厚みや勤続に伴う賃金成長を押し上げ得ることを示唆する。

一方、日本の企業パネルに基づく Morikawa (2021) は、Off-JT の蓄積が生産性と賃金の双方を押し上げること、特にサービス業で効果が大きいことを示し、訓練の便益が労使で分有される可能性を示した。さらに、銀行業を対象とする Jones, Kalmi, and Kauhanen (2012) は、一般訓練・企業特制的訓練を区別しつつ、賃金には一貫した正効果が表れる一方、企業パフォーマンス (コスト・利益) への効果は集計レベルでは限定的であることを示した。以上より、訓練の賃金面での効果は相対的に頑健である一方、その表れ方 (固定的賃金の底上

⁵⁹ 本章の「同僚が担うインフォーマル訓練」とは、Black et al. (1999) の informal coworker-provided training を指し、上司ではない同僚が通常業務の時間を割いて、個別指導や追加的監督といった形で提供する訓練をいう。

げか、変動的配分か) や企業成果への可視化の度合いは、制度・規模・産業に依存して変化し得ることが示唆される。

本章は、これらの理論・実証を踏まえ、日本企業を対象とする JILPT 企業パネル調査を用いて、人材育成が賃上げ行動に結び付く具体的な経路を、(1) 賃上げ実施の有無、(2) 賃上げ手段の選択、(3) 賃上げ率の三側面から体系的に検証する点に新規性がある。とりわけ、(1) 人材育成が賃金水準の恒常的引上げ(定期昇給・ベースアップ)と成果の変動的配分(賞与増額)のいずれを通じて反映されるのかという手段別メカニズム、(2) 企業規模・労働組合の有無・産業等による異質性、(3) 近年のデジタル技術利用との補完・代替関係を横断的に評価する。日本特有の賃金制度のもとで、「どの企業で」、「どの賃上げ手段を通じて」、「どの程度の賃上げが生じるのか」を明らかにすることが、本研究の主な貢献である。

第3節 利用するデータ

1. データの構造

分析では、JILPT 企業パネル調査の第1回～第3回調査の個票データを用いる。同調査は、2022 年から実施されており、同一企業を継続的に追跡するパネルデータとして、企業の人材育成および賃上げ行動の時系列的な変化を把握できる。

同調査は、調査会社のモニター企業を対象にした「中小企業調査」と同社の企業財務データベース登録企業を対象にした「大企業調査」に分けて実施されているが、本章では両調査を統合したデータを用いる⁶⁰。なお、従業員規模については調査区分にかかわらず、調査で把握した総従業員数に基づいて再分類した。

2. 注目変数の作成

(1) 賃上げ関連変数

本稿では賃上げの分析において、(1) 賃上げ実施の有無、(2) 賃上げを実施した場合の手段、(3) 賃上げ率の3点に着目する。

賃上げ実施の有無と実施手段は、調査の次の質問を用いて作成する。「質問(A): 貴社では、今年度において以下の賃上げを実施しましたか(今後の実施予定も含みます)」。この質問は複数回答形式であり、選択肢は「①定期昇給」、「②ベースアップ」、「③賞与(一時金)の増額」、「④新卒者の初任給の増額」、「⑤再雇用者の賃金の増額」、「⑥非正規雇用・パート労働者の昇給」、「⑦その他」、「⑧いずれも実施していない」の8項目である。

⁶⁰ 本章で両調査を統合して用いるのは、企業規模の広いレンジを確保し、人材育成と賃上げ行動の関係を一貫した枠組みで検証するとともに、年次×産業×規模で細分化した推定の精度を確保するためである。もっとも、両調査は抽出枠が異なるため、統合データは母集団企業分布を必ずしも代表せず、母集団に比して大企業が相対的に厚い可能性がある。したがって、記述統計の水準解釈には留意を要する。

ア 賃上げ実施の有無

本章では、質問（A）で①～⑦のいずれかを選択した場合を 1、⑧「いずれも実施していない」を 0 とする賃上げ実施ダミー変数を作成する。図表 4-3-1 は、この賃上げ実施割合を年次・従業員規模⁶¹・産業別に集計したものである。

まず、従業員規模別にみると、サンプルは全体として従業員数 300 人以下の企業が多数を占め、301 人以上の大企業のサンプル数は相対的に少ない。2023 年調査では新規サンプルを追加しているため、サンプル数が最も多い。賃上げ実施割合は、いずれの従業員規模でも新しい年次ほど高い。従業員規模別には、「500 人以上」の企業で賃上げ実施割合が最も高く、「20 人以下」の企業で最も低い。300 人以下の企業では、規模が大きいほど賃上げ実施割合が高まる傾向が確認できる。301 人以上の企業でも、「500 人以上」の企業の賃上げ実施割合は「301～499 人」の企業を上回る。なお、「101～300 人」と「301～499 人」の企業を比較すると、2023 年は後者が高い一方、2022 年と 2024 年は前者が高い。

次に、産業別にみると、いずれの産業でも 2022 年～2024 年の 3 年間で賃上げ実施割合が上昇しており、とりわけ運輸業の上昇が顕著である。産業間では、製造業および情報通信業の賃上げ実施割合が一貫して高く、3 年間を通じて毎年 9 割を超えている。他方、その他の産業は相対的に低いが、運輸業は 2022 年に 75.0%と低水準であったものの、2023 年に 89.6%、2024 年に 93.4%へと大きく上昇している。

図表 4-3-1 年次・従業員規模・産業別賃上げ実施割合

	2022年		2023年		2024年		
	割合 (%)	サンプルサイズ	割合 (%)	サンプルサイズ	割合 (%)	サンプルサイズ	
従業員規模	0～20人	78.1	1,013	82.6	1,016	82.7	802
	21～100人	90.7	1,122	93.5	1,067	97.2	889
	101～300人	93.5	369	94.0	382	98.5	269
	301～499人	92.4	211	97.3	332	96.3	164
	500人以上	94.8	249	97.7	478	99.0	191
	合計	87.2	2,964	91.2	3,275	92.4	2,315
業種	建設業	89.0	490	89.5	523	92.8	360
	製造業	92.5	737	95.4	799	95.6	570
	運輸業	75.0	144	89.6	183	93.4	122
	情報通信業	90.3	185	93.7	207	94.3	158
	卸売・小売業	85.6	843	90.8	922	91.5	672
	サービス業	86.3	380	89.7	515	91.3	332
	その他	76.8	203	82.2	174	80.6	124
	合計	87.2	2,982	91.2	3,323	92.4	2,338

イ 賃上げ実施の手段

日本の賃金制度は長期雇用を前提とした定期昇給による年功的な賃金カーブに、ベースアップや賞与を組み合わせる点に特徴がある。多くの企業は等級・号俸の賃金表に沿って、勤

⁶¹ 本節の集計は有効回答に基づく。「中小企業調査」では従業員規模に「わからない」「無回答」の選択肢が設けられており、これらを除外しているため、規模別集計のサンプル数は相対的に少ない。

続や評価に応じて号俸を上げる定期昇給で月例賃金を段階的に引き上げる。一方、ベースアップは賃金表の水準自体を底上げするものであり、将来の定期昇給や賞与にも波及するため、恒常的なコスト増を伴う。賞与は月例賃金と切り離された柔軟な調整手段であり、企業は定期昇給・ベースアップ・賞与増額の配分を通じて、賃上げの規模と持続性を選択している。

本章では、賃金上げ実施の有無に加えて、賃上げを実施した企業における賃上げ手段にも着目する。質問（A）の①～③は賃上げの「手段」、④～⑥は賃上げの「対象者」を主として把握する項目である。そこで本章では、賃上げ手段として、「①定期昇給」、「②ベースアップ」、「③賞与（一時金）の増額」の3項目の実施の有無に注目する。

なお、①～③のいずれにも○を付さず、④～⑦のいずれかに○を付した企業は、3年間の調査データをプールした賃上げ実施企業全体（7,789社）のうち2.1%（166社）である。これらは賃上げ実施企業に占める割合が小さいことに加え、①～③のいずれにも該当しないため、本章における賃上げ手段の分析からは除外する。さらに、調査票では①～④について「主に正社員を対象とした場合に○をつけてください」との注記があることから、上記166社には非正規雇用者など、正社員以外に焦点を当てた賃上げが一定程度含まれる可能性がある。

図表4-3-2は、上記の166社を除外した賃上げ実施企業を対象に、「①定期昇給」、「②ベースアップ」、「③賞与（一時金）の増額」の実施割合を、年次・従業員規模・産業別に示したものである。まず、年次別にみると、2022～2024年を通じて、「定期昇給」を実施する企業の割合が最も高く、2022年80.9%、2023年79.0%、2024年の78.1%と、おおむね8割前後で推移している。これに対し、「ベースアップ」を実施する企業の割合は、2022年41.1%から2023年56.5%、2024年62.2%へと大きく上昇している。「賞与（一時金）の増額」を実施する企業の割合も、2022年38.1%、2023年39.9%、2024年41.8%と、緩やかな上昇傾向がみられる。

次に、3年間をプールしたデータで従業員規模別の違いをみると、「定期昇給」と「ベースアップ」は、従業員規模が大きいほど実施割合が高い傾向が確認される。一方、「賞与（一時金）の増額」は、21人以上の企業では規模が大きいほど実施割合が低い傾向がみられ、21～100人の企業で43.1%であるのに対し、500人以上の企業では32.6%となっている。

最後に、産業別の違いに着目すると、「定期昇給」の実施割合は製造業（83.5%）でもっとも高く、サービス業（79.1%）や卸売・小売業（78.9%）が続く一方、建設業（76.8%）やその他の産業（75.0%）は相対的に低い。「ベースアップ」は、情報通信業（57.6%）、製造業（56.1%）、運輸業（55.4%）で高い一方、その他の産業（43.3%）や建設業（50.7%）では低めである。「賞与（一時金）の増額」は情報通信業（44.2%）、運輸業（42.4%）、建設業（41.8%）、卸売・小売業（41.5%）で高く、サービス業（34.0%）およびその他の産業（36.1%）は相対的に低い。

図表 4-3-2 年次・従業員規模・産業・手段別実施割合(%)

		実施割合 (%)			サンプルサイズ
		定期昇給	ベースアップ	賞与（一時金）の増額	
年次	2022年	80.9	41.1	38.1	2,571
	2023年	79.0	56.5	39.9	2,948
	2024年	78.1	62.2	41.8	2,104
	合計	79.4	52.9	39.8	7,623
従業員規模	0～20人	67.5	47.9	40.8	2,230
	21～100人	81.2	51.6	43.1	2,826
	101～300人	85.8	54.6	37.7	957
	301～499人	88.0	60.2	35.5	659
	500人以上	89.6	61.6	32.6	875
	合計	79.3	52.8	39.8	7,547
産業	建設業	76.8	50.7	41.8	1,214
	製造業	83.5	56.1	39.0	1,953
	運輸業	77.7	55.4	42.4	377
	情報通信業	77.2	57.6	44.2	505
	卸売・小売業	78.9	52.1	41.5	2,132
	サービス業	79.1	51.3	34.0	1,054
	その他	75.0	43.3	36.1	388
	合計	79.4	52.9	39.8	7,623

ウ 賃上げ率

賃上げ率については、2024年調査において、正社員（月給）とパート・アルバイト（時給）に区分し、遡って2022～2024年度の各年度における年間平均を遡及的に尋ねている。正社員については、定期昇給とベースアップを合計した月給の平均的な賃上げ率を把握している。したがって、賞与（一時金）の増額等は含まれない。

企業の人材育成は主として正社員を対象に実施されること、また本調査においても賃上げ項目の一部に「主に正社員を対象とした場合」との注記が付されていることから、本章第4節の実証分析では、正社員（月給）の賃上げ率に焦点を当てる。

(2)人材育成関連変数

本章の分析では、(1)前年度計画的・系統的なOJTおよび企業内外で行うOFF-JTの実施の有無、(2)前年度の能力開発費⁶²支出有無および前年度現金給与総額⁶³に対する能力開発費比率⁶⁴の対数値、(3)前年度の研修受講者比率（カテゴリー）、(4)前年度一人あたりの年間研修時間（カテゴリー）の4つの指標に着目し、人材育成と賃上げの関係性を考察する。これらに加えて、デジタル技術の利用状況と企業の賃上げ行動の関係についても検証する。

デジタル技術について、調査票では12項目の技術ごとに利用の有無を尋ねている。本章で

⁶² 「能力開発費」とは、OFF-JT（業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修））や自己啓発支援のために支出した費用を指す。

⁶³ 「現金給与総額」とは、賃金・給与・手当・賞与など名称を問わず、労働の対価として使用者が労働者に通貨で支払うものの総額（全従業員分の総計）を指す。

⁶⁴ 前年度の現金給与総額に対する能力開発費の比率は、2022年調査のみ直接質問で取得している。本章では、2023年・2024年分については、前年度の能力開発費の実績額と前年度の現金給与総額から該当比率を算出した。なお、推定結果の解釈を容易にするため、当該比率に1を加えたうえで対数化 $\log(1+\text{比率})$ して用いた。

はこの回答に基づき、デジタル技術の利用ダミー（いずれか1項目でも利用している=1）と、利用項目数を用いた利用度指標（利用項目数の対数値）⁶⁵を作成する。デジタル技術の活用は、業務プロセスの効率化や製品・サービスの高付加価値化を通じて企業の生産性向上に寄与し得るため、その成果が従業員の賃金や処遇にどの程度反映されているのかを併せて検証する。

なお、デジタル技術の利用は、賃上げと補完的に作用し得る一方で、代替的な関係を持ち得る点にも留意が必要である。第1に、導入目的が人件費削減や業務の自動化に偏る場合、生産性向上の果実が賃金として分配されず、利潤や投資余力の拡大として内部化される可能性がある。この場合、デジタル技術の利用度が高い企業ほど、賃上げの実施や賃上げ率が抑制されるという代替関係が生じ得る。第2に、デジタル化により一部の職務・タスクが機械やシステムに代替されると、当該職種の労働需要や労働者の交渉力が低下し、賃上げ圧力が弱まることも考えられる。以上より、デジタル技術は、人材育成や高スキル人材への処遇改善を通じて賃金を押し上げる方向と、コスト削減や労働代替を通じて賃上げを抑制する方向の双方に作用し得るため、その純効果は理論的に一義的ではない。

第4節 実証分析

1. 分析手法

本章では、企業の賃上げ行動を次の3側面から捉える。(1)当該年度に賃上げを実施したかどうか、(2)賃上げを実施した企業がどの賃上げ手段を用いたか、(3)賃上げを行った企業における賃上げ率、である。いずれのモデルにおいても、説明変数として企業の人材育成行動（前年度の人材育成指標）と、企業属性・環境を表すコントロール変数を用いる。

企業*i*の年度*t*における賃上げ実施ダミーを W_{it} （賃上げあり=1、なし=0）とし、賃上げ手段ごとのダミーを D_{jit} （ $j=1$:定期昇給、 $j=2$:ベースアップ、 $j=3$:賞与（一時金）の増額）と定義する。また、賃上げ率を r_{it} とする。

(1)賃上げ実施有無の決定(プロビットモデル)

まず、企業が当該年度にいずれかの賃上げを実施するかどうかを、次のプロビットモデルで推定する。

$$W_{it}^* = \alpha + \beta' HRD_{i,t-1} + \gamma' X_{it} + \mu_{s(i)}t + \delta_{s(i)} + \lambda_t + \rho_{b(i)} + u_{it}, \quad (1)$$
$$W_{it} = 1[W_{it}^* > 0].$$

ここで、 $HRD_{i,t-1}$ は前年度の人材育成行動指標ベクトル、 X_{it} は組合の有無、企業規模、外

⁶⁵ デジタル技術の利用項目数は0を取り得るため、1を加えたうえで対数化 $\log(1+\text{利用項目数})$ して用いた。

資比率 0%ダミー、正社員の平均年齢などのコントロール変数ベクトルである。 $s(i)$ は産業、 $b(i)$ は地域ブロック⁶⁶を表し、 $\delta_{s(i)}$ は産業ダミー、 λ_t は年次ダミー、 $\rho_{b(i)}$ は地域ブロックダミーである。また、 $\mu_{s(i)t}$ は産業別線形トレンドを表し、産業ごとに異なる時間傾向をコントロールする。誤差項 u_{it} は平均0、分散1の正規分布に従うと仮定する。

(2)賃上げ手段の選択(多変量プロビットモデル)

次に、賃上げを実施した企業 ($W_{it} = 1$)⁶⁷を対象に、どの賃上げ手段を用いたかを3つの二値変数で同時にモデル化する。定期昇給 ($j = 1$)、ベースアップ ($j = 2$)、賞与増 ($j = 3$)について、以下の多変量プロビットモデルを想定する。

$$D_{jit}^* = \alpha + \beta_j' HRD_{i,t-1} + \gamma' X_{it} + \mu_{s(i)t} + \delta_{s(i)} + \lambda_t + \rho_{b(i)} + \varepsilon_{jit}, \quad j = 1, 2, 3 \quad (2)$$

$$D_{jit} = 1[D_{jit}^* > 0], \quad j = 1, 2, 3$$

ここで、 $HRD_{i,t-1}$ および X_{it} は式(1)と同様の説明変数集合であり、係数は賃上げ手段ごとに異なることを許す。誤差項($\varepsilon_{1it}, \varepsilon_{2it}, \varepsilon_{3it}$)は平均0・分散1の三変量正規分布に従い、その共分散行列($\rho_{12}, \rho_{13}, \rho_{23}$)を自由に推定する(多変量プロビットモデル)⁶⁸。これにより、(1)定期昇給・ベースアップ・賞与増の選択が相互に独立でない可能性(未観測要因の相関)を明示的に扱えること、(2)各手段の方程式を同時推定することで、誤差相関が存在する場合には単独プロビットを個別に推計する場合に比べて推定の効率性が向上し得ること、また誤差相関($\rho_{12}, \rho_{13}, \rho_{23}$)の有無と大きさを統計的に検定できるという利点がある。

(3)賃上げ率の決定(ヘックマン2段階推定)

賃上げ率 r_{it} は、賃上げを実施した企業についてのみ観測されるため、賃上げ実施の選択と賃上げ率の決定が関連している場合、単純なOLS推定は選択バイアスを含む可能性がある。本章では、Heckman(1979)の2段階推定法を用いて、この選択バイアスを補正する。

まず、賃上げ実施の選択方程式を次のように定式化する。第3節で述べたとおり、「JILPT企業パネル調査」では本章の焦点である正社員の賃上げ率を、定期昇給とベースアップを合

⁶⁶ 地域ブロックについては、都道府県情報に基づき、北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州・沖縄の8ブロックに区分した。

⁶⁷ 第3節で述べたように、質問(A)において①～③のいずれにも○を付さず、④～⑦のいずれかに○を付した企業は166社であった。これらは賃上げ実施企業に占める割合が小さいことに加え、①～③のいずれにも該当しないため、本章における賃上げ手段の分析からは除外する。

⁶⁸ 推定にはStataのmvprobitコマンドを用い、賃上げを実施した企業($W_{it} = 1$)に限定した三方程式のプロビットモデルを同時推定する。多変量プロビットはcmpコマンドによっても推定可能であるが、本稿では(1)従属変数がすべて二値であり、(2)関心が手段別の係数と誤差相関(ρ)の推定にあるため、標準的な多変量プロビットに特化したmvprobitを採用した。cmpは混合型(mixed process)や再帰的構造を持つモデル等への拡張性が高いものの、本稿の分析ではそれらの拡張を必要としないためである。なお、推定はシミュレーションに基づくため、数値精度を確保する目的でdraws(500)を用い、乱数シードをseed(12345)に固定した。

計した月例賃金の平均的賃上げ率として把握している。したがって、賃上げ率に関するヘックマン 2 段階推定では、選択変数を「定期昇給またはベースアップを実施した企業=1、それ以外=0」と定義する⁶⁹。

$$W_{it}^* = \alpha + \beta'HRD_{i,t-1} + \gamma'X_{it} + \mu_{s(i)}t + \delta_{s(i)} + \lambda_t + \rho_{b(i)} + u_{it}, \quad (3a)$$

$$W_{it} = 1[W_{it}^* > 0]$$

次に、賃上げ率の推定式を

$$r_{it} = \theta_0 + \theta'HRD_{i,t-1} + \phi'X_{it} + \eta IMR_{it} + \mu'_{s(i)}t + \delta'_{s(i)} + \lambda'_t + \rho'_{b(i)} + \varepsilon_{it}, \quad \text{for } W_{it} = 1 \quad (3b)$$

とおく。ここで、 IMR_{it} は式(3a)の推定結果から計算される逆ミルズ比であり、選択方程式の誤差項 u_{it} と賃上げ率方程式の誤差項 ε_{it} の相関を補正する役割を持つ。係数 η が有意であれば、賃上げ率方程式に選択バイアスが存在していたことを示唆する。

なお、本章では第1段階の賃上げ実施の選択方程式と第2段階の賃上げ率方程式に同じ説明変数集合を含め、排除制約(選択方程式のみに含まれる変数)は課していない。そのため、識別はプロビットの非線形性と誤差項の分布仮定に依拠している。排除変数を用いる場合に比べ識別は相対的に弱いものの、説明変数の恣意的な除外によるバイアスを避ける観点から、両方程式で対称的に扱うことを重視した。

2. 説明変数の定義

(1) 人材育成行動指標

本章の主たる関心は、前年度の人材育成行動が翌年度の賃上げ行動に与える影響である。そのため、人材育成に関する説明変数はすべて前年度($t-1$)の値を用いる。具体的には、以下の5つの指標をそれぞれ一つずつモデルに投入する。

① 計画的・系統的なOJT/OFF-JTの実施有無

前年度において、企業が計画的・系統的なOJTや、企業内外で実施されるOFF-JT(集合研修や外部研修等)を実施していたかを示すダミー変数である(実施あり=1、なし=0)。人材育成の「制度的・組織的な取り組み」の有無を捉える。

② 能力開発費支出の有無および能力開発費比率

前年度に教育訓練費・研修費等の能力開発費支出があったかどうかのダミー変数(支出あり=1、なし=0)と、前年度の現金給与総額に対する能力開発費支出額の比率(%)を用いる。後者は、人件費に対する人材投資の強度を表す連続変数である。

⁶⁹ なお、式(1)と式(3a)の W_{it} は目的変数の定義が異なる。式(1)の W_{it} は「何らかの賃上げの実施」を、式(3a)の W_{it} は「定期昇給またはベースアップ」を表す。

③研修受講者比率（カテゴリー）

前年度に何らかの研修を受講した従業員の比率を複数カテゴリーに区分した指標である（実施なし、20%未満、20-40%未満、40-60%未満、60-80%未満、80%以上等）。レファレンスグループを「実施なし」とし、それ以外をダミー変数としてモデルに投入することで、「どの程度の従業員が人材育成の対象となっているか」を捉える。

④一人あたり年間研修時間（カテゴリー）

前年度における受講者一人あたり年間研修時間（日数）を複数カテゴリーに区分した指標である（実施なし、1日未満、1～2日未満、2～4日未満、4～6日未満、6～10日未満、10日以上）。「実施なし」をレファレンスグループとし、他のカテゴリーのダミーを投入することで、人材育成の集中的な取り組みの有無を把握する。

⑤デジタル技術の利用ダミーおよび利用項目数

前年度に統合基幹業務システム（ERP）やクラウドによる情報共有等のデジタル技術を利用していたかを示すダミー変数と、利用しているデジタル技術の項目数を表す連続変数を用いる⁷⁰。企業のデジタル化の程度を表す指標である。

これらの指標は、人材育成の側面が相互に重なり合う可能性が高いため、推定では各指標を一つずつ投入する。なお、②～④の能力開発費支出の有無および能力開発費比率、研修受講者比率、一人あたり年間研修時間については、調査票で前年度の状況を直接尋ねている。一方、①の計画的・系統的なOJT/OFF-JTの実施有無と⑤のデジタル技術の利用ダミーおよび利用項目数については、前年調査の情報を用いている。このため、推定に用いるサンプルサイズはモデルにより異なっている。

(2) その他のコントロール変数

その他の説明変数として、企業属性および外部環境を表す以下の変数を用いる。従業員規模ダミーは総従業員数に基づき作成し、従業員規模の違いをコントロールする。組合ダミー⁷¹は、労働組合の存在が賃上げの実施や手段、賃上げ率に与える影響をコントロールするための変数である。外資比率 0%ダミーは、外資系企業と非外資系企業の賃金・人材育成行動の違いを考慮する。正社員の平均年齢およびその二乗値は、年齢構成の違いによる賃金水準・賃上げ行動への非線形な影響を許容する。産業ダミーは産業固有の賃金水準や人材育成慣行の違いを、年次ダミーはマクロ景気や制度変更など全企業共通の年次ショックをコントロールする。産業別線形トレンドは、産業ごとに異なる中長期的な賃金・人材育成の変化パターンを捉えるために導入する。地域ブロックダミーは、地域経済や労働市場環境の違いを考慮するための変数である。

⁷⁰ 項目数については0も観測されるため、 $\log(\text{項目数}+1)$ を用いる。

⁷¹ 本章の分析で用いる組合ダミーは、「労働者の過半数を代表する労働組合ある」または「労働組合はあるが、労働者の過半数を代表するものではない」企業を1、「労働組合はない」企業を0と定義した。

さらにロバストネスチェックとして、賃上げ実施有無の分析では、前年度の従業員不足ダミーを追加したモデルも推定する。前年度従業員不足ダミーは、労働需給の逼迫が賃上げ行動と人材育成投資の双方に与える影響を考慮するためのものである。ただし、従業員不足が人材育成の結果である可能性もあるため、メインモデルでは用いず、追加分析に位置づける。

3. 推定結果

(1) 人材育成と賃上げ実施の有無

本節では、人材育成と賃上げ実施の有無の関係をプロビットモデルで推定する。図表 4-4-1 に平均限界効果 (AME: average marginal effects) を、付表 4-付-2 に係数推定値を示す。A1~A10 は、人材育成指標を 1 つずつ投入した結果であり、A1・A3・A5・A7・A9 はメインモデル、A2・A4・A6・A8⁷²・A10 がこれに前年度の従業員不足ダミーを加えたロバストネスモデルである。AME は、各説明変数が 0 から 1 (またはレファレンスグループから当該カテゴリー) に変化したときの賃上げ実施確率の変化 (%ポイント) をサンプルで平均したものである。分析に用いるサンプルの記述統計、変数の区分、レファレンスグループの設定は付表 4-付-1 にまとめた。

まず、人材育成のうち OJT・OFF-JT に着目すると、計画的・系統的な OJT の有無は統計的に有意な効果を示さない一方で、企業内外で実施される OFF-JT の有無は賃上げ実施確率を有意に押し上げている (A1・A2)。OFF-JT を実施している企業では、実施していない企業に比べて賃上げを行う確率が 4.2%ポイント高く、職場外の体系的な研修に取り組む企業ほど賃上げ行動に積極的であることが示唆される。

能力開発費に関する結果をみると (A3・A4)、能力開発費の支出ダミーは約 5~6%ポイント程度の正の有意な効果を持ち、何らかの教育訓練費を支出している企業は賃上げを行う可能性が高い。一方で、現金給与総額に対する能力開発費比率 (対数) は統計的に有意ではなく、支出額の強度 (比率) よりも、支出の有無そのものが賃上げ実施と結び付いていることが示唆される。

研修受講者比率についても概ね整合的な結果が得られている (A5~A6)。いずれのカテゴリーもレファレンスグループ (実施なし) に比べて係数は正であり、多くのカテゴリーで統計的に有意である。すなわち、研修に参加する従業員の割合が一定程度確保されている企業ほど賃上げを実施しやすい。一方で、限界効果の大きさは受講者比率の上昇に伴って単調に増加するわけではなく、例えば 60%~80%未満の区分で比較的大きいなど、必ずしも単調な関係にはなっていない。

一人当たり年間研修時間については、レファレンスグループ (実施なし) に比べて、A7 で

⁷² A8 の推定では、企業規模「500人以上」の観測が稀少である、または同カテゴリーが賃上げの実施有無を (準) 完全に予測した可能性があるため、Stata により当該ダミーが推定から自動的に除外された。したがって、結果の解釈は「500人以上」を除く規模層に限られる。

はすべての区分で係数が正で統計的に有意である。前年度の従業員不足をコントロールしたA8でも、「10日以上」を除き、各区分は正で統計的に有意である。限界効果の大きさはおおむね7~10%ポイント程度に達しており、研修時間が一定程度確保されている企業ほど賃上げを実施する可能性が高いことが示される。

デジタル技術の利用に関しては(A9・A10)、デジタル技術利用ダミーおよび利用項目数(利用度指標)のいずれも統計的に有意な効果は確認できない。本章の分析では、業務推進上のデジタル化と賃上げ行動との間に明確な関連はみいだせない。

従業員不足ダミーやその他のコントロール変数も概ね想定される符号を示している。前年度に従業員不足を報告した企業では、賃上げ実施確率が2~3%ポイント高く、人手不足が賃上げを促す要因となっている。また、従業員規模や組合の有無など、多くの企業属性は統計的に有意であり、大企業や組合を有する企業ほど賃上げを実施しやすいことが確認できる。

従業員不足ダミーを追加した偶数列においても、人材育成指標の係数の符号や有意性は大きく変化しておらず、これらの結果は労働需給をコントロールした上でも概ね頑健である。総じて、前年度に人材育成に積極的に取り組んでいる企業ほど、翌年度に賃上げを実施する確率が高いことが示されている。

図表 4-4-1 推定結果：人材育成と賃上げ実施の有無(プロビットモデル、限界効果)

被説明変数：1 = 賃上げ実施	OJT-OFF-JT		能力開発費の支出		受講者比率		年間研修時間		デジタル技術の利用	
	A1 限界効果	A2 限界効果	A3 限界効果	A4 限界効果	A5 限界効果	A6 限界効果	A7 限界効果	A8 限界効果	A9 限界効果	A10 限界効果
前年度計画的・系統的なOJT	0.0166 (0.0120)	0.0159 (0.0120)								
前年度企業内外で行うOff-JT	0.0420*** (0.0109)	0.0417*** (0.0109)								
前年度能力開発費支出ありダミー			0.0606*** (0.0119)	0.0504*** (0.0148)						
前年度ln給与総額に対する能力開発費の比率(%)			-0.0117 (0.00802)	-0.00634 (0.0173)						
前年度研修の受講者比率 (ref.=実施なし)										
～20%未満					0.0734*** (0.00938)	0.0666*** (0.0121)				
20～40%未満					0.0815*** (0.0144)	0.0764*** (0.0182)				
40～60%未満					0.0590*** (0.0180)	0.0371* (0.0210)				
60～80%未満					0.129*** (0.0305)	0.122*** (0.0436)				
80%以上					0.0894*** (0.0169)	0.0478*** (0.0184)				
前年度一人当たりの年間研修時間 (ref.=実施なし)										
～1日未満							0.0889*** (0.0133)	0.0714*** (0.0160)		
1～2日未満							0.0770*** (0.0107)	0.0745*** (0.0140)		
2～4日未満							0.0860*** (0.0128)	0.0834*** (0.0166)		
4～6日未満							0.103*** (0.0204)	0.0606** (0.0237)		
6～10日未満							0.0728*** (0.0241)	0.0960** (0.0473)		
10日以上							0.0594*** (0.0209)	0.0250 (0.0217)		
前年度デジタル技術の利用ダミー									0.0151 (0.0197)	0.0133 (0.0198)
前年度lnデジタル技術の利用項目数									0.0131 (0.0162)	0.0146 (0.0164)
前年度従業員不足ダミー		0.0295*** (0.00923)		0.0206** (0.00990)		0.0273*** (0.00950)		0.0263*** (0.00953)		0.0308*** (0.00962)
組合ありダミー	0.0433* (0.0230)	0.0449* (0.0229)	0.0414** (0.0196)	0.0401 (0.0246)	0.0344** (0.0167)	0.0465** (0.0220)	0.0303* (0.0168)	0.0481** (0.0232)	0.0407* (0.0227)	0.0422* (0.0227)
従業員規模 (ref.=0～20人)										
21～100人	0.0615*** (0.0113)	0.0586*** (0.0112)	0.0592*** (0.0102)	0.0540*** (0.0116)	0.0456*** (0.00974)	0.0510*** (0.0116)	0.0449*** (0.00979)	0.0479*** (0.0115)	0.0692*** (0.0117)	0.0661*** (0.0115)
101～300人	0.0813*** (0.0198)	0.0766*** (0.0196)	0.0657*** (0.0161)	0.0671*** (0.0191)	0.0471*** (0.0156)	0.0579*** (0.0189)	0.0467*** (0.0156)	0.0506*** (0.0189)	0.0867*** (0.0200)	0.0810*** (0.0198)
301～499人	0.0585** (0.0261)	0.0547** (0.0262)	0.0721*** (0.0216)	0.0880** (0.0349)	0.0523*** (0.0201)	0.0556** (0.0263)	0.0465** (0.0207)	0.0578* (0.0308)	0.0704*** (0.0260)	0.0664** (0.0261)
500人以上	0.115*** (0.0353)	0.105*** (0.0351)	0.0959*** (0.0264)	0.0931*** (0.0352)	0.0795*** (0.0245)	0.0832*** (0.0339)	0.0763*** (0.0246)	0.108*** (0.0412)	0.123*** (0.0353)	0.113*** (0.0351)
外資比率0%	0.00660 (0.0209)	0.00940 (0.0209)	0.0170 (0.0189)	0.0179 (0.0197)	-0.00178 (0.0184)	0.00619 (0.0204)	0.00450 (0.0183)	0.0100 (0.0203)	0.0113 (0.0210)	0.0138 (0.0211)
正社員の平均年齢	0.00808 (0.00599)	0.00741 (0.00594)	0.00676 (0.00552)	-0.000126 (0.00689)	0.00964* (0.00539)	0.000869 (0.00656)	0.00850 (0.00542)	0.000581 (0.00645)	0.00611 (0.00623)	0.00573 (0.00616)
正社員の平均年齢の二乗	0.000132** (6.28e-05)	0.000123** (6.22e-05)	0.000131** (5.79e-05)	-3.98e-05 (7.19e-05)	0.000160** (5.63e-05)	-4.96e-05 (6.85e-05)	0.000150** (5.67e-05)	-4.86e-05 (6.73e-05)	-0.000108* (6.56e-05)	-0.000102 (6.47e-05)
産業 (ref.=製造業)										
建設業	-0.00425 (0.0396)	-0.0132 (0.0392)	0.0188 (0.0190)	0.00847 (0.0419)	0.00735 (0.0169)	-0.00369 (0.0394)	0.00605 (0.0171)	-0.00217 (0.0405)	0.0223 (0.0417)	0.0139 (0.0412)
運輸業	-0.0336 (0.0495)	-0.0314 (0.0499)	-0.107*** (0.0230)	-0.0733 (0.0562)	-0.103*** (0.0204)	-0.0505 (0.0598)	-0.108*** (0.0207)	-0.0540 (0.0594)	-0.0214 (0.0542)	-0.0204 (0.0554)
情報通信業	-0.00264 (0.0599)	-0.00956 (0.0589)	-0.0178 (0.0249)	-0.0183 (0.0606)	-0.00289 (0.0247)	-0.00876 (0.0574)	-0.0108 (0.0241)	-0.00604 (0.0594)	0.00318 (0.0613)	-0.000606 (0.0601)
卸売・小売業	-0.0222 (0.0351)	-0.0209 (0.0350)	-0.0162 (0.0166)	-0.0121 (0.0387)	-0.0168 (0.0146)	-0.00440 (0.0356)	-0.0157 (0.0147)	0.00293 (0.0365)	-0.0220 (0.0362)	-0.0188 (0.0360)
サービス業	-0.00873 (0.0438)	-0.0111 (0.0439)	-0.0352* (0.0193)	0.00118 (0.0521)	-0.0325* (0.0169)	-0.0156 (0.0450)	-0.0307* (0.0171)	-0.00315 (0.0454)	-0.00396 (0.0454)	-0.00474 (0.0457)
その他	-0.0458 (0.0517)	-0.0383 (0.0510)	-0.0595*** (0.0224)	-0.0227 (0.0567)	-0.0408** (0.0203)	-0.0158 (0.0523)	-0.0427** (0.0206)	-0.0100 (0.0517)	-0.0617 (0.0555)	-0.0511 (0.0551)
サンプルサイズ	3,242	3,242	5,138	2,664	6,072	2,907	5,951	2,849	3,038	3,038

注：1)すべての推計には、年次ダミー、産業別トレンドおよび地域ブロックダミーを含めている。2)括弧内は企業IDでクラスタリングした標準誤差である。3)*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で統計的に有意であることを示す。

(2)人材育成と賃上げ手段

本節では、賃上げを実施した企業を対象に、賃上げ手段（定期昇給・ベースアップ・賞与増額）の選択を分析する。各手段の実施有無を表す3つの二値変数を同時にモデル化し、手段間の誤差相関を考慮した多変量プロビットモデルにより推定を行う。図表 4-4-2 に係数推定結果および手段間の誤差相関（ ρ ）を、付表 4-付-4 に記述統計量を示す⁷³。

まず、計画的・系統的な OJT の実施は、ベースアップおよび賞与増額の方程式において正で統計的に有意である一方、定期昇給については統計的に有意ではない。企業内外で実施される OFF-JT については、いずれの手段に対しても係数が統計的に有意ではなく、OFF-JT の実施が賃上げ手段の選択と有意に関連するとは確認されなかった⁷⁴。

能力開発費については、支出の有無ダミーがいずれの手段に対しても正で統計的に有意である。他方、「現金給与総額に対する能力開発費比率（対数）」は、定期昇給の方程式で負で有意、ベースアップの方程式では正で有意であり、賞与増額の方程式では負の符号であるものの統計的に有意ではない。すなわち、能力開発費の支出そのものは3手段いずれとも正に関連する一方で、支出強度（比率）が高い企業ほどベースアップと結びつきやすく、定期昇給とは相対的に結びつきにくい可能性を示唆する。

研修受講者比率については、レファレンスグループ（実施なし）に比べ、定期昇給では、40～60%未満および60～80%未満の区分が有意ではないものの、それ以外の多くの区分で係数は正であり、ベースアップ・賞与増額については概ね正で統計的に有意である。すなわち、研修参加者の割合が一定程度高い企業ほど、ベースアップや賞与増額を選択する傾向が示される。ただし、係数の大きさから、受講者比率が高まるほど各手段の選択が一様に強まるといった単調な関係は必ずしも確認されない。

一人当たり年間研修時間については、定期昇給の方程式では、「1～2日未満」の区分のみが正で統計的に有意である。ベースアップの方程式では、「6～10日未満」を除く多くの区分で正で統計的に有意である。賞与増額の方程式では、1日以上の各区分はいずれも正で統計的に有意であり、研修時間が長い企業ほど賞与増額と結びつきやすいことが示唆される。

デジタル技術の利用については、利用ダミーは賞与増額の方程式で負で統計的に有意である一方、利用項目数（利用度指標）はベースアップおよび賞与増額の方程式で正で統計的に有意である。したがって、デジタル技術の利用は、導入の有無（利用ダミー）と利用の深度（利用項目数）で異なる関連を示しており、利用度が高い企業ほどベースアップと賞与増額と結びつく可能性が示される⁷⁵。

⁷³ 本節の推定は賃上げ実施企業に限定しており、係数は当該手段を選択する確率との関連を表す。なお、3手段は併用もあり得るため、係数が負であることは他の手段への代替を必ずしも意味しない（どの組合せに確率に移るかは他手段の推定結果に依存する）。

⁷⁴ なお(1)の分析では、OFF-JT 実施企業において賃上げ実施確率が相対的に高いことが示されている。本節の推定は賃上げ実施企業に限定した分析であるため、両者を踏まえると、OFF-JT は賃上げ実施の意思決定には関係し得る一方、実施企業の内部における賃上げ手段の選択には必ずしも有意な影響を及ぼさない可能性がある。

⁷⁵ なお(1)の分析では、企業における業務推進のデジタル化と賃上げ行動（賃上げ実施の有無）との統計的に

その他の説明変数については、労働組合の存在が定期昇給およびベースアップの方程式で正に有意である。従業員規模が大きいほど定期昇給の選択と正に関連する一方、賞与増額については規模が大きい企業で負の係数がみられる。産業ダミーについては、レファレンスグループの製造業と比較した差は一部で統計的に有意であるが、全体としては有意な差が限定的であり、解釈には慎重を要する。

最後に、選択肢間の誤差相関を表す相関係数 $\rho_{21}, \rho_{31}, \rho_{32}$ に着目すると、すべての推定において ρ_{21} と ρ_{31} が負で統計的に有意である。これは、観測されない要因を考慮しても、定期昇給とベースアップ、定期昇給と賞与増額の実施傾向の間に負の誤差相関があることを意味し、両者が同時に選択されにくい可能性を示唆している。

有意な関連は確認できない。一方、本節は賃上げ実施企業に限定した手段選択の分析であり、デジタル技術の利用度（利用項目数）がベースアップおよび賞与増額の選択と正に関連するという結果は、デジタル化が賃上げの「実施の有無」よりも「実施方法」に関わる可能性を示唆する。

(3)人材育成と賃上げ率

本節では、人材育成と賃上げ率（正社員・月給）の関係について、Heckman（1979）の2段階推定を行う。賃上げ率は「定期昇給とベースアップを合計した月例賃金の平均的な賃上げ率」として把握されており、定期昇給またはベースアップを実施した企業についてのみ観測される。このため、賃上げ実施の選択と賃上げ率の決定が関連している場合、賃上げ実施企業に限定した単純な OLS 推定は選択バイアスを含む可能性がある。そこで本章では、まず第1段階として、定期昇給またはベースアップの実施有無をプロビットモデルで推定し（図表 4-4-4）、その推定結果に基づく補正項（逆ミルズ比）を考慮して第2段階の賃上げ率方程式を推定する（図表 4-4-3）。付表 4-付-4 に記述統計量を示す。

モデル適合に関わるパラメータに着目すると、 athrho が統計的に有意であり、賃上げ実施（選択方程式）と賃上げ率（結果方程式）の誤差項の間に相関があることが示唆される⁷⁶。したがって、賃上げ実施企業に限定した単純な OLS 推定では選択バイアスが生じ得るため、本章でサンプル選択を考慮することの計量的な妥当性が裏づけられる。

ア 推定結果:人材育成と賃上げ率

以下では、図表 4-4-3 に基づき、賃上げ率の決定要因を整理する。まず、人材育成指標について次の特徴が確認できる。

第1に、計画的・系統的 OJT は正で統計的に有意（C1）であり、職場内訓練を計画的・系統的に実施している企業ほど賃上げ率が高い傾向が示される。他方、OFF-JT の有無は統計的に有意ではない。

第2に、能力開発費については、「前年度現金給与総額に対する能力開発費比率（対数）」が正で有意（C2）であり、支出強度（比率）が賃上げ率と正に関連している。一方、能力開発費の支出有無ダミー（C2）は有意ではなく、「支出の有無」よりも「支出強度（比率）」の方が重要である可能性が示唆される。

第3に、研修受講者比率については、「60～80%未満」ダミーのみが正で統計的に有意であり（C3）、他の区分は有意でない。研修対象の一定の広がり賃上げ率と結び付く可能性は示唆されるものの、効果は単調ではなく区分に依存しているため、解釈には慎重を要する。

第4に、一人当たり年間研修時間については、低～中位の区分では有意でない一方で、「4～6日未満」および「10日以上」ダミーが正で統計的に有意であり（C4）、一定以上の研修時間の確保が賃上げ率と関連していることが示唆される。

第5に、デジタル技術については、利用ダミーが負で有意である一方、利用項目数は正で有意（C5）である。導入の有無（浅い利用を含む）と利用の深度（利用項目数）で関連が異

⁷⁶ athrho は「選択方程式と結果方程式の未観測要因の相関」を、 Insignia は「結果方程式の誤差の大きさ（標準偏差）」を表す指標である。二段階法で追加される逆ミルズ比（IMR）の係数は、この相関と誤差分散に依存しており、 athrho が統計的に有意であれば、選択バイアスを補正する必要性が裏づけられる。

なる点は、デジタル化の効果が一様ではない可能性を示している。

次に、その他のコントロール変数について、組合ありダミーはC1、C2、C4、C5で正に有意であり、組合の存在が賃上げ率と正に関連している。従業員規模ダミーは、レファレンスグループである20人以下に比べて、21人以上の各区分で負に有意であり、規模の大きい企業ほど賃上げ率が低い傾向が示される。外資比率0%ダミーはC1・C4で負に有意であり、完全な日本企業では賃上げ率が低い傾向がみられる。正社員の平均年齢はC1～C5のすべての推定で負に有意であり、年齢の二乗値は一部の推定で正に有意であることから、平均年齢と賃上げ率との関係は単調ではなく、年齢の上昇に伴う負の効果が次第に緩和される可能性が示唆される。産業別には、レファレンスグループである製造業に比べ、情報通信業やサービス業で賃上げ率が高く、運輸業の賃上げ率が低い。

イ 推定結果:賃上げ実施(定期昇給またはベースアップ)の選択

以下では、図表4-4-4に基づき、賃上げ実施(定期昇給またはベースアップ)の決定要因を検討する。人材育成指標は総じて、賃上げ実施と正に関連する結果が得られている。計画的・系統的OJTは正で統計的に有意であり(D1)、OFF-JTも正で統計的に有意である(D1)。能力開発費については、支出の有無ダミーが正で有意であり(D2)、能力開発費を支出している企業ほど賃上げを実施しやすい傾向が示される。研修受講者比率は各区分で明確に正で有意であり(D3)、対象範囲が広いほど賃上げ実施と結びつきやすい。一人当たり年間研修時間の各区分ダミーも正で統計的に有意である(D4)。一方、デジタル技術の利用ダミーおよび利用項目数はいずれも有意ではなく、賃上げ実施との明確な関連は確認されなかった(D5)⁷⁷。

その他の説明変数では、組合ありダミーはすべての推定で正に有意である。従業員規模については、D1の「301～499人」区分を除き、多くの区分で正に有意であり、規模の大きい企業ほど賃上げを実施しやすい傾向が示される。

⁷⁷ 既述のとおり、(1)の分析では企業における業務推進のデジタル化と賃上げ実施の有無との統計的に有意な関連は確認されていない。本節の結果も、デジタル技術の利用(有無)および利用項目数が賃上げ実施(定期昇給またはベースアップ)の判断と明確な相関を示さない点で整合的である。他方、(2)の手段選択の分析では、賃上げ実施企業に限定した条件付き推定において、デジタル技術の利用度(利用項目数)がベースアップおよび賞与増額の選択と正に関連しており、デジタル化は賃上げの「実施の有無」よりも「実施方法」に関与する可能性が示唆される。

図表 4-4-3 推定結果:人材育成と賃上げ率の関係(ハックマン 2 段階推定:第 2 段階)

	OJT・OFF-JT	能力開発費の支出	受講者比率	年間研修時間	デジタル技術の利用
	C1	C2	C3	C4	C5
被説明変数: ln賃上げ率	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
前年度計画的・系統的なOJT	0.0768** (0.0343)				
前年度企業内外で行うOff-JT	0.0294 (0.0343)				
前年度能力開発費支出ありダミー		-0.0161 (0.0343)			
前年度ln給与総額に対する能力開発費の比率(%)		0.136*** (0.0268)			
前年度研修の受講者比率 (ref.=実施なし) ～20%未満			0.0353 (0.0412)		
20～40%未満			0.0644 (0.0491)		
40～60%未満			0.0494 (0.0591)		
60～80%未満			0.142** (0.0623)		
80%以上			0.0813 (0.0519)		
前年度一人当たりの年間研修時間 (ref.=実施なし) ～1日未満				-0.0110 (0.0480)	
1～2日未満				0.0466 (0.0435)	
2～4日未満				0.0513 (0.0461)	
4～6日未満				0.101* (0.0543)	
6～10日未満				0.117 (0.0738)	
10日以上				0.152** (0.0684)	
前年度デジタル技術の利用ダミー					-0.105* (0.0611)
前年度lnデジタル技術の利用項目数					0.113*** (0.0433)
組合ありダミー	0.107** (0.0476)	0.0754* (0.0429)	0.0654 (0.0420)	0.0722* (0.0423)	0.104** (0.0487)
従業員規模 (ref.=0～20人)					
21～100人	-0.126*** (0.0442)	-0.0828** (0.0382)	-0.102*** (0.0380)	-0.0984*** (0.0381)	-0.120*** (0.0427)
101～300人	-0.171** (0.0703)	-0.173** (0.0688)	-0.207*** (0.0676)	-0.197*** (0.0688)	-0.173*** (0.0658)
301～499人	-0.277*** (0.0718)	-0.250*** (0.0652)	-0.275*** (0.0626)	-0.298*** (0.0646)	-0.277*** (0.0696)
500人以上	-0.248*** (0.0836)	-0.248*** (0.0619)	-0.303*** (0.0626)	-0.282*** (0.0649)	-0.233*** (0.0822)
外資比率0%	-0.135** (0.0669)	-0.0959 (0.0783)	-0.116 (0.0721)	-0.136* (0.0727)	-0.108 (0.0688)
正社員の平均年齢	-0.0504* (0.0259)	-0.0562** (0.0252)	-0.0721*** (0.0243)	-0.0714*** (0.0242)	-0.0446* (0.0260)
正社員の平均年齢の二乗	0.000463 (0.000299)	0.000545* (0.000290)	0.000718*** (0.000278)	0.000711** (0.000277)	0.000394 (0.000300)
産業 (ref.=製造業)					
建設業	-0.0751 (0.119)	0.0224 (0.0814)	0.0605 (0.0725)	0.0612 (0.0730)	-0.0845 (0.126)
運輸業	-0.0539 (0.177)	-0.158 (0.0995)	-0.183** (0.0836)	-0.165* (0.0873)	-0.112 (0.182)
情報通信業	0.448*** (0.134)	0.155* (0.0868)	0.150* (0.0807)	0.134 (0.0824)	0.369*** (0.142)
卸売・小売業	0.157 (0.0969)	0.0881 (0.0583)	0.0805 (0.0525)	0.0861 (0.0535)	0.0591 (0.104)
サービス業	0.342** (0.135)	0.0761 (0.0756)	0.0877 (0.0697)	0.112* (0.0681)	0.244* (0.143)
その他	0.0220 (0.198)	0.0753 (0.112)	0.0640 (0.103)	0.0862 (0.103)	0.00472 (0.229)
athrho	0.0920*** (0.0333)	0.111*** (0.0313)	0.0955*** (0.0288)	0.0937*** (0.0289)	0.0990*** (0.0313)
Insigma	-0.437*** (0.0472)	-0.445*** (0.0451)	-0.438*** (0.0417)	-0.434*** (0.0421)	-0.437*** (0.0487)
定数項	2.739*** (0.559)	2.354*** (0.546)	2.809*** (0.525)	2.800*** (0.523)	2.610*** (0.559)
うち、賃上げ実施企業のサンプルサイズ	2,130	2,841	3,206	3,144	2,058
全標本のサンプルサイズ	2,589	3,618	4,140	4,076	2,479

注:1)すべての推計には、年次ダミー、産業別トレンドおよび地域ブロックダミーを含めている。2)括弧内は企業 ID でクラスタリングした標準誤差である。3)*、**、***はそれぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 4-4-4 推定結果：人材育成と賃上げ率の関係(ハックマン 2 段階推定：第 1 段階)

被説明変数：	OJT・OFF-JT	能力開発費の支出	受講者比率	年間研修時間	デジタル技術の利用
	D1	D2	D3	D4	D5
1=定期昇給またはベースアップ実施	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
前年度計画的・系統的なOJT	0.216*** (0.0826)				
前年度企業内外で行うOff-JT	0.320*** (0.0779)				
前年度能力開発費支出ありダミー		0.435*** (0.0761)			
前年度ln給与総額に対する能力開発費の比率(%)		-0.0377 (0.0566)			
前年度研修の受講者比率 (ref.=実施なし)					
～20%未満			0.501*** (0.0627)		
20～40%未満			0.593*** (0.0942)		
40～60%未満			0.331*** (0.119)		
60～80%未満			0.762*** (0.170)		
80%以上			0.534*** (0.112)		
前年度一人当たりの年間研修時間 (ref.=実施なし)					
～1日未満				0.479*** (0.0850)	
1～2日未満				0.594*** (0.0743)	
2～4日未満				0.565*** (0.0844)	
4～6日未満				0.611*** (0.121)	
6～10日未満				0.364** (0.144)	
10日以上				0.373*** (0.136)	
前年度デジタル技術の利用ダミー					0.0822 (0.143)
前年度lnデジタル技術の利用項目数					0.123 (0.112)
組合ありダミー	0.561*** (0.156)	0.401*** (0.119)	0.356*** (0.108)	0.347*** (0.108)	0.550*** (0.159)
従業員規模 (ref.=0～20人)					
21～100人	0.505*** (0.0847)	0.415*** (0.0732)	0.352*** (0.0693)	0.347*** (0.0693)	0.560*** (0.0866)
101～300人	0.549*** (0.131)	0.547*** (0.115)	0.426*** (0.109)	0.403*** (0.109)	0.662*** (0.134)
301～499人	0.241 (0.172)	0.383*** (0.141)	0.286** (0.131)	0.283** (0.134)	0.358** (0.173)
500人以上	0.626*** (0.226)	0.456*** (0.159)	0.455*** (0.152)	0.417*** (0.152)	0.767*** (0.232)
外資比率 0 %	0.106 (0.154)	0.0701 (0.135)	0.0591 (0.127)	0.0663 (0.125)	0.100 (0.156)
正社員の平均年齢	0.140*** (0.0460)	0.127*** (0.0383)	0.151*** (0.0377)	0.143*** (0.0372)	0.135*** (0.0479)
正社員の平均年齢の二乗	-0.00193*** (0.000495)	-0.00183*** (0.000411)	-0.00206*** (0.000407)	-0.00198*** (0.000402)	-0.00188*** (0.000515)
産業 (ref.=製造業)					
建設業	-0.157 (0.290)	-0.0636 (0.136)	-0.144 (0.122)	-0.149 (0.122)	0.00146 (0.299)
運輸業	-0.715* (0.411)	-0.728*** (0.185)	-0.725*** (0.158)	-0.774*** (0.160)	-0.437 (0.460)
情報通信業	0.0507 (0.443)	-0.0998 (0.186)	-0.158 (0.175)	-0.191 (0.172)	-0.0928 (0.449)
卸売・小売業	-0.214 (0.259)	-0.0678 (0.119)	-0.127 (0.105)	-0.129 (0.105)	-0.102 (0.269)
サービス業	-0.133 (0.316)	-0.308** (0.143)	-0.268** (0.129)	-0.227* (0.130)	-0.0298 (0.337)
その他	-0.872** (0.416)	-0.644*** (0.180)	-0.543*** (0.167)	-0.553*** (0.168)	-0.543 (0.429)
定数項	-1.938* (1.085)	-1.995** (0.898)	-2.596*** (0.880)	-2.422*** (0.869)	-1.843 (1.122)
うち、賃上げ実施企業のサンプルサイズ	2,130	2,841	3,206	3,144	2,058
全標本のサンプルサイズ	2,589	3,618	4,140	4,076	2,479

注：1)すべての推計には、年次ダミー、産業別トレンドおよび地域ブロックダミーを含めている。2)括弧内は企業 ID でクラスタリングした標準誤差である。3)*、**、***はそれぞれ 10%、5%、1%水準で統計的に有意であることを示す。

第5節 結論

本章では、「JILPT 企業パネル調査」の個票データを用いて、人材育成が(1)企業の賃上げ実施の有無、(2)賃上げを実施した企業における賃上げ手段(定期昇給・ベースアップ・賞与(一時金)の増額)、(3)賃上げ率にどのように関連しているのかを、プロビットモデル、多変量プロビットモデル、ヘックマン2段階推定を用いて実証的に検証した。

第1に、賃上げ実施の有無に関するプロビットモデルの推定結果からは、前年度に人材育成に積極的に取り組んでいる企業ほど、翌年度に賃上げを実施する可能性が概して高いことが示された。とりわけ、企業内外で実施されるOFF-JTの有無、能力開発費支出の有無、研修受講者比率、一人当たり年間研修時間といった指標は、多くの推定で賃上げ実施確率を有意に押し上げている。一方で、デジタル技術の利用については、利用の有無・利用項目数ともに賃上げ実施との明確な関連は確認されなかった。これらの結果は、人材育成を制度的・財政的に位置づけ、一定の対象範囲と時間を確保している企業ほど、賃上げ行動に踏み切りやすい可能性を示唆する。

第2に、賃上げを実施した企業を対象にした、賃上げ手段の選択に関する多変量プロビットモデルの推定結果からは、人材育成が「どの手段で賃上げを行うか」にも関係していることが示された。計画的・系統的なOJTはベースアップと賞与増額の選択確率を押し上げる一方、定期昇給には統計的に有意な関係が確認されない。能力開発費の支出の有無は、定期昇給・ベースアップ・賞与増額のいずれの選択確率も高めるが、支出強度(現金給与総額に対する比率)の上昇は、とくにベースアップの選択と結び付いており、恒常的な賃金水準の底上げとして成果を還元する傾向がうかがえる。研修受講者比率や一人当たり年間研修時間についても、多くのカテゴリーで3つの賃上げ手段の選択に対して正の関係が観察され、研修の対象範囲と集中度の双方が賃上げの「メニュー選択」に反映されていることが確認された。他方、デジタル技術については、利用ダミーが賞与増額の選択に対して負である一方、利用項目数はベースアップおよび賞与増額の選択に対して正の関係を示しており、デジタル化の進展が賃上げ手段の構成に与える影響は一様でない。

第3に、ヘックマン2段階推定を用いた賃上げ率の分析からは、人材育成投資の「強度」と「広がり」が賃上げ幅の拡大と関連していることが示された。計画的・系統的OJTや能力開発費比率(対数)は、賃上げ率に対して正で統計的に有意な関係を示した。また、研修受講者比率や一人当たり年間研修時間についても、一定以上の水準(たとえば受講者比率60~80%、年間研修日数4~6日未満や10日以上)にある企業で賃上げ率が高い傾向が確認された。すなわち、人材育成に対する継続的かつ集中的な投資は、賃上げの実施有無だけでなく、その引き上げ幅とも結び付く可能性がある。他方で、デジタル技術については、利用ダミーが賃上げ率に対して負の関係を示す一方、利用項目数は正の関係を示しており、デジタル化は賃上げ率の押し上げに寄与しうる側面と、コスト削減や業務自動化を通じて賃上げを抑制

し得る側面の双方を持つことが示唆される⁷⁸。

また、企業属性や外部環境に関するコントロール変数の結果からは、賃上げ実施確率と賃上げ率のいずれにおいても、労働組合の存在が概して正の関係を持つことが確認された。加えて、従業員規模が大きい企業ほど賃上げを実施しやすい一方で、賃上げ率については、賃上げ実施企業に限定し他の属性を統制した条件付きの比較では、規模が大きい企業で相対的に低い傾向が観察される。また、完全な日本企業（外資比率 0%）や平均年齢の高い企業では、賃上げ率が低い傾向がみられる。

本章の結果は、持続的な実質賃金の改善に向けて、「人への投資」を通じた生産性向上と賃上げを一体的に捉える必要性を示唆している⁷⁹。とりわけ、中小企業を含めた能力開発費の支出、研修機会の拡大、計画的・系統的な OJT の実施といった人材育成の基盤整備は、賃上げの実施と水準の双方に関係し得る重要な要素である。さらに、デジタル技術の導入支援にあたっては、単なる業務効率化にとどまらず、人材育成やスキル高度化と組み合わせることで、デジタル化の成果が賃金や処遇の改善として従業員にも還元されやすい環境整備が求められる。

一方で、本章の分析にはいくつかの限界もある。第 1 に、人材育成指標はいずれも企業レベルで把握されており、職種や職務内容ごとの異質性、個々の労働者のスキル形成と賃金軌道の関係までは分析できていない。第 2 に、人材育成と賃上げの間には逆方向の因果関係（賃上げ余力がある企業ほど人材育成に投資する等）や同時決定の可能性が残る。本章では主として前年度の人材育成指標を用いることで一定の時間順序を与えているが、外生的ショックを用いた厳密な因果推計には至っていない。

これらの限界を踏まえると、今後の課題としては、職種別・スキル別の異質性や非正規雇用を含む賃金分配構造への影響を明らかにすることなどが挙げられる。本章で示した企業レベルのエビデンスは、物価・賃金・雇用を巡るマクロ政策と、企業の人事・人材戦略をつなぐ基礎的知見として、今後の議論の出発点となることが期待される。

⁷⁸ 賃上げ率に関するデジタル技術の効果の二面性（利用ダミーは負、利用項目数は正）という整理は、賃上げ実施の有無と賃上げ手段に関する推定結果の解釈にも援用できる。すなわち、賃上げ実施の有無に関する分析では、デジタル技術の導入の有無が賃上げ実施判断と必ずしも明確に結び付かない一方、賃上げ手段の分析では、賃上げ実施企業に限定した条件付き推定において、デジタル技術の利用度（利用項目数）がベースアップや賞与増額の選択と正に関連する結果が得られている。したがって、デジタル化は一律に賃上げを促進/抑制するというよりも、導入の目的や活用の深度に応じて、賃上げの実施判断や実施方法に異なる形で作用する可能性がある。

⁷⁹ 本章の推定は、生産性指標（例：労働生産性や TFP）の変化を直接分析するものではなく、人材育成投資やデジタル活用と賃上げ行動の関連に焦点を当てている。したがって、ここでいう生産性向上は、人材育成が賃上げを後押しする際の背景メカニズムとして位置づけている。

参考文献

- Acemoglu, D., & Pischke, J. S. (1999). Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. *The Economic Journal*, 109(453), 112-142.
- Bartel, A. P. (1995). Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database. *Journal of Labor Economics*, 13(3), 401-425.
- Black, D. A., Noel, B. J., & Wang, Z. (1999). On-the-Job Training, Establishment Size, and Firm Size: Evidence for Economies of Scale in the Production of Human Capital. *Southern Economic Journal*, 66(1), 82-100.
- Dearden, L., Reed, H., & Van Reenen, J. (2006). The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 68(4), 397-421.
- Fukuda, S. I., & Soma, N. (2025). The Evolution of Inflation Expectations in Japan. *Asian Economic Policy Review*, 20, 207-217.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.
- Jones, D. C., Kalmi, P., & Kauhanen, A. (2012). The effects of general and firm-specific training on wages and performance: evidence from banking. *Oxford Economic Papers*, 64(1), 151-175.
- Morikawa, M. (2021). Employer-provided training and productivity: Evidence from a panel of Japanese Firms. *Journal of the Japanese and International Economies*, 61, 101150.

付表

付表 4-付-1 記述統計量：人材育成と賃上げ実施の有無

変数名	OJT・OFF-JT		能力開発費の支出				受講者比率				年間研修時間				デジタル技術の利用	
	A1-A2		A3		A4		A5		A6		A7		A8		A9-A10	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1=賃上げ実施	0.924	0.265	0.906	0.292	0.927	0.260	0.904	0.295	0.925	0.263	0.902	0.297	0.925	0.264	0.925	0.264
前年度計画的・系統的なOJT	0.355	0.479														
前年度企業内外で行うOff-JT	0.467	0.499														
前年度能力開発費支出ありダミー			0.516	0.500	0.456	0.498										
前年度In給と総額に対する能力開発費の比率(%)			0.405	0.675	0.197	0.398										
前年度研修の受講者比率																
実施なし (ref.)							0.302	0.459	0.281	0.450						
～20%未満							0.379	0.485	0.361	0.480						
20～40%未満							0.137	0.343	0.151	0.358						
40～60%未満							0.057	0.232	0.065	0.247						
60～80%未満							0.036	0.186	0.042	0.201						
80%以上							0.090	0.286	0.100	0.300						
前年度一人当たりの年間研修時間																
実施なし (ref.)											0.307	0.461	0.283	0.450		
～1日未満											0.131	0.337	0.140	0.347		
1～2日未満											0.249	0.432	0.258	0.438		
2～4日未満											0.175	0.380	0.180	0.384		
4～6日未満											0.064	0.245	0.063	0.243		
6～10日未満											0.034	0.182	0.034	0.182		
10日以上											0.040	0.196	0.042	0.200		
前年度デジタル技術利用ダミー															0.782	0.413
前年度Inデジタル技術の利用項目数	0.894	0.646													0.954	0.623
従業員不足ダミー	0.593	0.491			0.598	0.490			0.590	0.492			0.591	0.492	0.591	0.492
組合ありダミー	0.133	0.340	0.141	0.348	0.137	0.344	0.140	0.347	0.142	0.349	0.136	0.343	0.139	0.346	0.136	0.343
従業員規模																
0～20人 (ref.)	0.330	0.470	0.342	0.474	0.336	0.473	0.340	0.474	0.332	0.471	0.346	0.476	0.338	0.473	0.325	0.468
21～100人	0.392	0.488	0.380	0.485	0.386	0.487	0.379	0.485	0.381	0.486	0.382	0.486	0.385	0.487	0.391	0.488
101～300人	0.135	0.342	0.124	0.330	0.126	0.332	0.127	0.333	0.129	0.336	0.127	0.333	0.129	0.335	0.136	0.342
301～499人	0.070	0.255	0.075	0.263	0.075	0.263	0.075	0.263	0.076	0.266	0.069	0.254	0.071	0.257	0.072	0.258
500人以上	0.073	0.260	0.078	0.269	0.078	0.268	0.080	0.271	0.081	0.273	0.076	0.265	0.077	0.266	0.076	0.266
外資比率0%	0.945	0.228	0.947	0.224	0.946	0.226	0.945	0.228	0.946	0.225	0.944	0.229	0.945	0.228	0.944	0.231
正社員の平均年齢	44.402	6.438	44.245	6.526	44.518	6.434	44.191	6.454	44.441	6.395	44.240	6.494	44.488	6.429	44.336	6.406
正社員の平均年齢の二乗	2012.9	591.5	2000.2	598.8	2023.3	591.8	1994.5	591.6	2015.9	586.8	1999.4	595.9	2020.5	590.7	2006.7	587.4
産業																
建設業	0.170	0.376	0.166	0.372	0.172	0.377	0.163	0.369	0.166	0.373	0.163	0.369	0.167	0.373	0.169	0.375
製造業 (ref.)	0.249	0.432	0.243	0.429	0.243	0.429	0.249	0.432	0.248	0.432	0.248	0.432	0.247	0.431	0.255	0.436
運輸業	0.048	0.215	0.049	0.217	0.049	0.215	0.049	0.216	0.050	0.217	0.049	0.216	0.049	0.217	0.048	0.214
情報通信業	0.069	0.254	0.069	0.254	0.071	0.257	0.066	0.249	0.067	0.251	0.065	0.247	0.066	0.248	0.070	0.256
卸売・小売業	0.280	0.449	0.281	0.449	0.281	0.449	0.284	0.451	0.286	0.452	0.289	0.453	0.291	0.454	0.275	0.447
サービス業	0.132	0.339	0.135	0.341	0.136	0.342	0.131	0.338	0.132	0.339	0.129	0.335	0.128	0.334	0.133	0.339
その他	0.052	0.222	0.056	0.230	0.049	0.216	0.058	0.233	0.050	0.218	0.058	0.234	0.052	0.221	0.050	0.217
地域ブロック																
北海道	0.059	0.236	0.059	0.235	0.058	0.234	0.057	0.232	0.058	0.234	0.057	0.232	0.058	0.234	0.058	0.233
東北	0.071	0.256	0.070	0.256	0.076	0.265	0.070	0.255	0.073	0.259	0.069	0.254	0.071	0.257	0.070	0.256
関東 (ref.)	0.339	0.473	0.336	0.472	0.331	0.471	0.337	0.473	0.335	0.472	0.338	0.473	0.335	0.472	0.341	0.474
中部	0.184	0.387	0.182	0.386	0.185	0.388	0.184	0.387	0.186	0.389	0.184	0.387	0.186	0.389	0.185	0.389
近畿	0.174	0.379	0.182	0.386	0.178	0.382	0.178	0.383	0.175	0.380	0.178	0.382	0.177	0.381	0.173	0.378
中国	0.071	0.257	0.064	0.245	0.067	0.250	0.067	0.250	0.071	0.256	0.066	0.248	0.070	0.255	0.071	0.258
四国	0.029	0.167	0.033	0.177	0.031	0.174	0.032	0.176	0.030	0.170	0.032	0.177	0.031	0.172	0.029	0.167
九州・沖縄	0.075	0.263	0.073	0.261	0.073	0.261	0.076	0.264	0.073	0.261	0.076	0.265	0.074	0.261	0.072	0.259
年次																
2022年	0.000	0.000	0.390	0.488	0.000	0.000	0.436	0.496	0.000	0.000	0.437	0.496	0.000	0.000	0.000	0.000
2023年	0.524	0.499	0.361	0.480	0.538	0.499	0.343	0.475	0.557	0.497	0.342	0.475	0.557	0.497	0.493	0.500
2024年	0.476	0.499	0.249	0.433	0.462	0.499	0.221	0.415	0.443	0.497	0.221	0.415	0.443	0.497	0.507	0.500
サンプルサイズ	3,242		5,138		2,664		6,072		2,907		5,951		2,849		3,038	

付表 4-付-2 人材育成と賃上げ実施の有無(プロビットモデル、係数値の結果)

	OJT・OFF-JT		能力開発費の支出		受講者比率		年間研修時間		デジタル技術の利用	
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
被説明変数 1 = 賃上げ実施	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値	係数値
前年度計画的・系統的なOJT	0.138 (0.1000)	0.133 (0.101)								
前年度企業内外で行うOff-JT	0.349*** (0.0890)	0.349*** (0.0896)								
前年度能力開発費支出ありダミー			0.426*** (0.0823)	0.426*** (0.124)						
前年度In給与総額に対する能力開発費支出			-0.0819 (0.0562)	-0.0536 (0.146)						
前年度研修の受講者比率 (ref.=実施なし)										
～20%未満					0.515*** (0.0648)	0.574*** (0.102)				
20～40%未満					0.572*** (0.100)	0.658*** (0.155)				
40～60%未満					0.414*** (0.127)	0.320* (0.181)				
60～80%未満					0.906*** (0.215)	1.050*** (0.374)				
80%以上					0.627*** (0.118)	0.412*** (0.158)				
前年度一人当たりの年間研修時間 (ref.=実施なし)										
～1日未満							0.617*** (0.0916)	0.623*** (0.137)		
1～2日未満							0.534*** (0.0734)	0.651*** (0.122)		
2～4日未満							0.597*** (0.0878)	0.729*** (0.142)		
4～6日未満							0.712*** (0.142)	0.529** (0.207)		
6～10日未満							0.505*** (0.166)	0.838** (0.414)		
10日以上							0.412*** (0.144)	0.218 (0.190)		
前年度デジタル技術の利用ダミー									0.127 (0.164)	0.112 (0.166)
前年度Inデジタル技術の利用項目数									0.109 (0.136)	0.123 (0.138)
前年度従業員不足ダミー		0.246*** (0.0777)		0.174** (0.0840)		0.235*** (0.0818)		0.230*** (0.0834)		0.259*** (0.0816)
組合ありダミー	0.360* (0.190)	0.376** (0.191)	0.291** (0.139)	0.339 (0.207)	0.242** (0.117)	0.401** (0.188)	0.210* (0.116)	0.420** (0.202)	0.340* (0.189)	0.355* (0.190)
従業員規模 (ref.=0～20人)										
21～100人	0.511*** (0.0928)	0.490*** (0.0928)	0.416*** (0.0716)	0.456*** (0.0970)	0.320*** (0.0680)	0.439*** (0.0992)	0.312*** (0.0679)	0.418*** (0.0996)	0.578*** (0.0964)	0.556*** (0.0963)
101～300人	0.676*** (0.161)	0.640*** (0.161)	0.461*** (0.112)	0.568*** (0.158)	0.330*** (0.109)	0.499*** (0.161)	0.324*** (0.108)	0.442*** (0.163)	0.724*** (0.163)	0.680*** (0.163)
301～499人	0.487** (0.217)	0.458** (0.218)	0.506*** (0.150)	0.744** (0.294)	0.367*** (0.140)	0.479** (0.226)	0.323** (0.143)	0.505* (0.269)	0.588*** (0.216)	0.558** (0.218)
500人以上	0.953*** (0.289)	0.876*** (0.290)	0.673*** (0.183)	0.787*** (0.295)	0.558*** (0.170)	0.717** (0.290)	0.530*** (0.169)	0.940*** (0.355)	1.030*** (0.290)	0.946*** (0.290)
外資比率 0%	0.0549 (0.174)	0.0787 (0.175)	0.119 (0.133)	0.151 (0.167)	-0.0125 (0.129)	0.0533 (0.176)	0.0313 (0.127)	0.0874 (0.178)	0.0941 (0.175)	0.116 (0.177)
正社員の平均年齢	0.0672 (0.0501)	0.0619 (0.0499)	0.0475 (0.0388)	-0.00107 (0.0583)	0.0676* (0.0379)	0.00749 (0.0565)	0.0590 (0.0377)	0.00508 (0.0564)	0.0510 (0.0521)	0.0482 (0.0519)
正社員の平均年齢の二乗	-0.00110** (0.000526)	-0.00103** (0.000525)	-0.000918** (0.000408)	-0.000336 (0.000609)	-0.00112*** (0.000397)	-0.000427 (0.000592)	-0.00104*** (0.000395)	-0.000424 (0.000590)	-0.000906* (0.000550)	-0.000859 (0.000547)
産業 (ref.=製造業)										
建設業	-0.0354 (0.329)	-0.111 (0.328)	0.132 (0.134)	0.0716 (0.354)	0.0516 (0.119)	-0.0318 (0.340)	0.0420 (0.118)	-0.0190 (0.354)	0.186 (0.348)	0.117 (0.347)
運輸業	-0.279 (0.411)	-0.263 (0.417)	-0.753*** (0.161)	-0.620 (0.475)	-0.722*** (0.143)	-0.435 (0.515)	-0.750*** (0.144)	-0.471 (0.520)	-0.179 (0.453)	-0.172 (0.465)
情報通信業	-0.0219 (0.498)	-0.0800 (0.492)	-0.125 (0.175)	-0.154 (0.513)	-0.0203 (0.173)	-0.0755 (0.494)	-0.0753 (0.167)	-0.0528 (0.519)	0.0266 (0.512)	-0.00509 (0.505)
卸売・小売業	-0.184 (0.292)	-0.175 (0.293)	-0.114 (0.117)	-0.102 (0.327)	-0.118 (0.102)	-0.0379 (0.307)	-0.109 (0.102)	0.0256 (0.319)	-0.184 (0.302)	-0.158 (0.302)
サービス業	-0.0726 (0.364)	-0.0932 (0.367)	-0.247* (0.136)	0.00994 (0.440)	-0.228* (0.119)	-0.134 (0.388)	-0.213* (0.119)	-0.0275 (0.401)	-0.0331 (0.379)	-0.0399 (0.384)
その他	-0.381 (0.429)	-0.320 (0.426)	-0.418*** (0.157)	-0.192 (0.480)	-0.286** (0.143)	-0.136 (0.451)	-0.296** (0.143)	-0.0876 (0.452)	-0.515 (0.463)	-0.430 (0.462)
定数項	0.0851 (1.201)	0.0696 (1.196)	0.456 (0.925)	1.549 (1.385)	0.0549 (0.904)	1.216 (1.348)	0.235 (0.901)	1.314 (1.344)	0.328 (1.238)	0.241 (1.233)
サンプルサイズ	3,242	3,242	5,138	2,664	6,072	2,907	5,951	2,849	3,038	3,038

注:1)すべての推計には、年次ダミー、産業トレンドおよび地域ブロックダミーを含めている。2)括弧内は企業IDでクラスタリングした標準誤差である。3)*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で統計的に有意であることを示す。

付表 4-付-3 記述統計量：人材育成と賃上げ手段の分析用

変数名	OJT・OFF-JT		能力開発費の支出		受講者比率		年間研修時間		デジタル技術の利用	
	B1		B2		B3		B4		B5	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1=定期昇給	0.785	0.411	0.800	0.400	0.798	0.401	0.795	0.403	0.788	0.409
1=ベースアップ	0.587	0.492	0.525	0.499	0.511	0.500	0.510	0.500	0.598	0.490
1=賞与増	0.422	0.494	0.408	0.491	0.403	0.491	0.407	0.491	0.418	0.493
前年度計画的・系統的なOJT	0.376	0.485								
前年度企業内外で行うOff-JT	0.496	0.500								
前年度能力開発費支出ありダミー			0.544	0.498						
前年度ln給与と総額に対する能力開発費の比率(%)			0.414	0.670						
前年度研修の受講者比率										
実施なし (ref.)					0.266	0.442				
～20%未満					0.395	0.489				
20～40%未満					0.146	0.353				
40～60%未満					0.059	0.236				
60～80%未満					0.039	0.195				
80%以上					0.095	0.293				
前年度一人当たりの年間研修時間										
実施なし (ref.)							0.269	0.444		
～1日未満							0.135	0.342		
1～2日未満							0.262	0.440		
2～4日未満							0.187	0.390		
4～6日未満							0.068	0.252		
6～10日未満							0.036	0.187		
10日以上							0.041	0.198		
前年度デジタル技術利用ダミー									0.799	0.401
前年度lnデジタル技術の利用項目数									0.984	0.617
組合ありダミー	0.144	0.352	0.152	0.360	0.152	0.359	0.147	0.355	0.147	0.354
従業員規模										
0～20人 (ref.)	0.298	0.457	0.309	0.462	0.308	0.462	0.315	0.464	0.292	0.455
21～100人	0.404	0.491	0.394	0.489	0.391	0.488	0.395	0.489	0.405	0.491
101～300人	0.143	0.350	0.132	0.339	0.134	0.341	0.135	0.341	0.144	0.351
301～499人	0.074	0.262	0.079	0.270	0.079	0.270	0.073	0.260	0.076	0.265
500人以上	0.080	0.271	0.085	0.279	0.087	0.282	0.082	0.275	0.084	0.277
外資比率0%	0.946	0.227	0.947	0.224	0.944	0.229	0.944	0.230	0.945	0.229
正社員の平均年齢	43.928	6.047	43.715	6.108	43.674	6.045	43.710	6.082	43.880	6.021
正社員の平均年齢の二乗	1966.2	546.1	1948.3	549.6	1943.9	543.5	1947.5	547.3	1961.7	543.1
産業										
建設業	0.171	0.376	0.169	0.375	0.166	0.372	0.166	0.372	0.171	0.376
製造業 (ref.)	0.256	0.436	0.255	0.436	0.259	0.438	0.259	0.438	0.261	0.440
運輸業	0.048	0.213	0.046	0.209	0.046	0.209	0.046	0.209	0.048	0.214
情報通信業	0.072	0.259	0.073	0.260	0.069	0.254	0.068	0.251	0.074	0.262
卸売・小売業	0.277	0.448	0.277	0.448	0.281	0.449	0.285	0.452	0.272	0.445
サービス業	0.130	0.336	0.132	0.339	0.128	0.334	0.125	0.331	0.131	0.337
その他	0.046	0.210	0.048	0.214	0.051	0.221	0.052	0.221	0.043	0.204
地域ブロック										
北海道	0.061	0.239	0.060	0.238	0.059	0.235	0.059	0.236	0.059	0.236
東北	0.071	0.256	0.070	0.256	0.070	0.255	0.069	0.253	0.071	0.256
関東 (ref.)	0.331	0.471	0.330	0.470	0.333	0.471	0.335	0.472	0.333	0.472
中部	0.189	0.391	0.186	0.389	0.186	0.389	0.186	0.389	0.191	0.393
近畿	0.173	0.378	0.184	0.388	0.179	0.384	0.179	0.383	0.172	0.377
中国	0.074	0.262	0.066	0.248	0.070	0.255	0.068	0.252	0.075	0.263
四国	0.028	0.166	0.031	0.174	0.031	0.173	0.031	0.174	0.028	0.166
九州・沖縄	0.074	0.261	0.072	0.258	0.073	0.260	0.073	0.260	0.071	0.257
年次										
2022年	0.000	0.000	0.382	0.486	0.428	0.495	0.428	0.495	0.000	0.000
2023年	0.522	0.500	0.363	0.481	0.346	0.476	0.346	0.476	0.491	0.500
2024年	0.478	0.500	0.255	0.436	0.226	0.418	0.226	0.418	0.509	0.500
サンプルサイズ	2,930		4,558		5,383		5,263		2,750	

付表 4-付-4 記述統計量：人材育成と賃上げ率の分析用

変数名	OJT・OFF-JT		能力開発費の支出		受講者比率		年間研修時間		デジタル技術のりよう	
	C1・D1		C2・D2		C3・D3		C4・D4		C5・D5	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
1=定期昇給またはベースアップ	0.823	0.382	0.785	0.411	0.774	0.418	0.771	0.420	0.830	0.376
ln賃上げ率	1.231	0.665	1.137	0.672	1.131	0.674	1.134	0.677	1.230	0.665
前年度計画的・系統的なOJT	0.351	0.477								
前年度企業内外で行うOff-JT	0.466	0.499								
前年度能力開発費支出ありダミー			0.503	0.500						
前年度ln給与総額に対する能力開発費の比率(%)			0.355	0.621						
前年度研修の受講者比率										
実施なし (ref.)					0.309	0.462				
～20%未満					0.377	0.485				
20～40%未満					0.138	0.345				
40～60%未満					0.055	0.228				
60～80%未満					0.035	0.183				
80%以上					0.086	0.281				
前年度一人当たりの年間研修時間										
実施なし (ref.)							0.314	0.464		
～1日未満							0.132	0.338		
1～2日未満							0.249	0.432		
2～4日未満							0.171	0.376		
4～6日未満							0.061	0.239		
6～10日未満							0.034	0.182		
10日以上							0.040	0.197		
前年度デジタル技術利用ダミー									0.777	0.416
前年度lnデジタル技術の利用項目数									0.948	0.624
組合ありダミー	0.126	0.332	0.135	0.342	0.134	0.341	0.132	0.338	0.127	0.334
従業員規模										
0～20人 (ref.)	0.333	0.471	0.347	0.476	0.346	0.476	0.352	0.478	0.330	0.470
21～100人	0.397	0.489	0.379	0.485	0.382	0.486	0.383	0.486	0.395	0.489
101～300人	0.139	0.346	0.128	0.334	0.128	0.334	0.127	0.333	0.142	0.349
301～499人	0.067	0.250	0.075	0.264	0.074	0.261	0.070	0.255	0.067	0.251
500人以上	0.064	0.245	0.070	0.256	0.071	0.256	0.067	0.250	0.066	0.248
外資比率 0 %	0.944	0.230	0.947	0.224	0.946	0.226	0.945	0.228	0.944	0.230
正社員の平均年齢	44.548	6.528	44.498	6.618	44.489	6.574	44.546	6.607	44.494	6.498
正社員の平均年齢の二乗	2027.1	602.4	2023.9	611.8	2022.5	607.1	2028.0	610.8	2021.9	598.4
産業										
建設業	0.166	0.372	0.159	0.366	0.157	0.364	0.157	0.364	0.166	0.372
製造業 (ref.)	0.248	0.432	0.241	0.428	0.247	0.431	0.245	0.430	0.254	0.435
運輸業	0.049	0.216	0.052	0.223	0.054	0.225	0.053	0.225	0.049	0.216
情報通信業	0.067	0.250	0.069	0.254	0.068	0.252	0.067	0.250	0.067	0.251
卸売・小売業	0.290	0.454	0.293	0.455	0.294	0.456	0.298	0.458	0.286	0.452
サービス業	0.132	0.339	0.135	0.342	0.131	0.337	0.129	0.335	0.132	0.338
その他	0.047	0.212	0.050	0.218	0.050	0.217	0.051	0.219	0.046	0.209
地域ブロック										
北海道	0.059	0.236	0.062	0.241	0.058	0.233	0.058	0.234	0.057	0.232
東北	0.071	0.258	0.071	0.256	0.069	0.253	0.068	0.251	0.072	0.258
関東 (ref.)	0.344	0.475	0.337	0.473	0.339	0.473	0.340	0.474	0.346	0.476
中部	0.175	0.380	0.173	0.378	0.177	0.382	0.177	0.381	0.177	0.382
近畿	0.178	0.383	0.185	0.389	0.180	0.385	0.181	0.385	0.176	0.381
中国	0.071	0.256	0.068	0.252	0.069	0.254	0.068	0.252	0.071	0.257
四国	0.029	0.169	0.033	0.179	0.033	0.178	0.033	0.179	0.029	0.167
九州・沖縄	0.072	0.258	0.071	0.257	0.075	0.264	0.076	0.264	0.071	0.258
年次										
2022年	0.000	0.000	0.296	0.457	0.335	0.472	0.337	0.473	0.000	0.000
2023年	0.440	0.496	0.370	0.483	0.360	0.480	0.358	0.480	0.415	0.493
2024年	0.560	0.496	0.334	0.472	0.306	0.461	0.304	0.460	0.585	0.493
うち、賃上げ率のサンプルサイズ	2,130		2,841		3,206		3,144		2,058	
全標本のサンプルサイズ	2,589		3,618		4,140		4,076		2,479	