



BOJ *Reports & Research Papers*

2025年9月

「全国企業短期経済観測調査」の見直し方針 — ご意見のお願い —

日本銀行調査統計局

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行調査統計局までご相談ください。

転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

本件の対外公表は
2025年9月9日（火）15時

2025年9月9日
日本銀行調査統計局

「全国企業短期経済観測調査」の見直し方針

— ご意見のお願い —

日本銀行では、現在、「全国企業短期経済観測調査」（短観）の見直しを検討しています。

これまで、日本銀行は、短観をより良い統計とするべく、累次にわたる見直しを実施してきており、最近では、2020年3月に調査項目の大幅な見直しを行いました。その後も、調査にご協力頂く企業の回答負担の軽減を図りつつ、金融経済構造の変化に対応した的確な統計を提供する観点から、さらなる見直しの余地がないか、不断に検討してまいりました。今般、調査項目として、「賃金改定率」を新設する一方、「製商品在庫水準」および「製商品流通在庫水準」を廃止する方針について、広く皆様からのご意見を募集することとしました。

つきましては、以下の「見直し方針」をご一読のうえ、ご意見・ご提案がありましたら、2025年10月31日（金）までに、下記までお寄せ頂きますようお願い致します。日本銀行では、頂いたご意見等を踏まえて、最終的な見直しの内容を決定し、後日、公表したいと考えております。

なお、最終的な見直し内容を公表する際には、皆様から頂戴したご意見等についても、あわせてご紹介する可能性があります。匿名をご希望の方は、ご意見等をお寄せ頂く際に、その旨をお書き添え下さい。

日本銀行 調査統計局 経済統計課 企業統計グループ

- ① 郵送：〒103-8660 東京都中央区日本橋本石町2-1-1
- ② 電子メール：post.rsd5@boj.or.jp
(件名「短観の見直し方針に関する件」)

1. はじめに

日本銀行では、**全国の企業動向を的確に把握し、金融政策の適切な運営に資することを目的に「全国企業短期経済観測調査」**（以下、短観）を実施しています。短観は、業況等の現状・先行きに関する判断、事業計画に関する実績・予測、物価の見通しなど、企業活動全般に関する項目について、四半期ごとに調査を実施するビジネス・サーベイ（企業活動の実態調査）です。短観は国内外で**最も歴史の古いビジネス・サーベイのひとつ**で、その歴史を遡ると、1957年に主要企業524社を対象に「主要企業短期経済観測調査」として調査を開始し、その後の対象企業拡充を経て、現在は全国の民間企業約9,000社を対象に調査を行っています。毎回の調査期間は約1か月で調査最終日の翌営業日に結果を公表するため、**最新の企業動向をタイムリーに提供できる点**が特長のひとつとなっています。景気との連動性の高さから、短観は、日本銀行の景気判断の重要な材料となっているほか、国内の経済動向を把握する有用な統計として、幅広いユーザーにご利用頂いています。

多様な調査項目、長い歴史、速報性に加えて、短観の大きな特長として、調査対象企業のご協力もあって**非常に高い回答率を実現できている**ことが挙げられます¹。この点は短観の統計精度の維持に大きく寄与しており、**信頼性の高さや利便性の向上**につながっていると考えています。同時に、日本銀行としては、統計法の基本理念を尊重し、公的統計である短観の調査実施に際して**調査対象企業の回答負担をできる限り軽減**する観点から、調査の効率化に向けて不断に取り組んでいく必要があると考えています²。

こうした考え方にに基づき、日本銀行では、これまでも、金融経済構造の変化に対応して、景気や企業の動向を適切に把握するために必要な調査項目を拡充する一方で、ユーザーのニーズが乏しくなった項目や他の統計と重複する項目に

¹ 従前より概ね99%以上を維持しており、最近の回答率は、2025年3月99.0%、2025年6月99.2%となっています。

² 統計法（平成十九年法律第五十三号）第三条の2において「公的統計は、適切かつ合理的な方法により、かつ、中立性及び信頼性が確保されるように作成されなければならない」と規定されています。また、「公的統計の整備に関する基本的な計画（第IV期基本計画）」（2023年3月閣議決定）では、「報告者の負担軽減・抑制に常に留意することが重要」と掲げられています。

については可能な限り廃止してきました。最近では、2020年に「海外での事業活動」に関する調査項目を新設する一方で、営業利益や投資項目の年度上期・下期別の調査を廃止することにより、企業の回答負担の軽減を図ってきました。

その後も、日本銀行では、企業動向の的確な把握という調査目的に照らし、ユーザーの利便性と企業の回答負担のバランスに配慮した統計を作成すべく、さらなる短観の見直しを検討してきました。今回の「見直し方針」では、**経済・物価情勢の分析に際して有用性が高いと考えられる調査項目として、「賃金改定率」の新設を行う方針**です。同時に、**相対的にユーザーのニーズが低いと思われる調査項目（製商品在庫水準判断・製商品流通在庫水準判断）の廃止**によって、企業の回答負担の軽減を図りたいと考えています。以下では、具体的な見直しの内容について、詳しく説明します。

2. 調査項目の新設

2—1 「賃金改定率」の調査項目の概要

（1）調査項目新設の背景

近年のわが国では、過去対比で高めの賃上げが実現しています。日本労働組合総連合会（連合）³によると2025年度の平均賃上げ率は5.25%となり、2年連続で5%を上回りました。厚生労働省の毎月勤労統計調査をみても、所定内給与の前年比（一般労働者、共通事業所ベース）は高まってきており、2024年4月以降は2.0~3.0%程度で推移しています。過去数十年と比べてインフレ率が大きく上昇したことや、幅広い業種で人手不足感が強まったことなどが、最近の賃金上昇の背景となっているとみられます。

こうした変化が生じるもとで、経済・物価の現状や先行きの分析に際し、企業の賃金設定スタンスを的確に把握することの重要性は、これまで以上に高まっていると考えられます。その際、大企業だけではなく、雇用者のうち多くを占め

³ 「2025年春闘 第7回（最終）回答集計」（連合、2025年7月3日）におけるベースアップと定期昇給を合わせた平均賃上げ率。

る中小企業における賃金の動向も、できる限りの確に把握する必要があります。また、賃金の実績を確認することに加えて、先行きの賃金動向に関する見込みを把握するニーズもあると思われます。

この点、短観は、わが国の産業構造や企業規模の構成を考慮した標本調査であり、中小企業を含む約 9,000 社の企業を対象としているほか、約 1 か月間の調査期間後、直ちに結果が公表される高い速報性を有しています。こうした特長をもつ短観において、適切な調査設計のもとで賃金動向を調査すれば、既存の賃金関連統計の補完的な位置づけとして有益な情報を提供し得ると考えられます（図表 1）。また、短観では、他の調査項目（判断項目や年度計画など）と整合的なかたちで賃金動向を調査できるため、例えばユーザーが収益計画を踏まえて賃金動向を分析する際などにも、有益なデータを提供できる可能性があります。こうした点を踏まえ、今回の調査項目の見直しにおいて、「賃金改定率」を調査項目として新設する方針です⁴。

なお、短観では、かつて類似の項目として「人件費」の調査を行っていましたが、同項目を含む「費用項目」全体としての注目度が他の調査項目対比で低下していたことや、同項目の回答率の低下等を踏まえ、2014 年に廃止した経緯があります。企業の収益構造を把握する上で費用項目の調査の意義は大きかったものの、企業会計における開示項目とは必ずしも整合的ではなかったため、回答負担が大きいとの声が聞かれていました。今回新設する「賃金改定率」については、こうした経緯を踏まえ、多くの企業が算出している所定内給与をベースとした調査設計（詳細は後述）とすることにより、企業の回答負担の軽減を図っています。

（２）「賃金改定率」の調査設計

「賃金改定率」の調査を開始するにあたっては、回答企業にとっての賃金関連情報の秘匿性の高さや回答負担の重さを考慮しつつ、わが国の賃金動向を把握

⁴ なお、賃金に関する調査項目の追加は、統計ユーザーの有用性向上に資するものとして、従前より本行外部からもご要望を頂いていました。詳細は日本銀行「『全国企業短期経済観測調査』の見直しに関する最終案」（2016 年 12 月）をご参照ください。

する観点で適切な調査設計を行う必要があります。今般、これまでの項目見直しと同様に、調査項目の定義や回答形式、調査時期等について予備調査を通じた検証を行った結果、以下の要領で調査を行いたいと考えています。

「賃金改定率」の調査設計概要	
対象	全国短観および金融機関調査の調査対象企業
定義	正社員1人当たりの所定内給与の改定率（前年比） ⁵
回答形式	レンジ選択形式（「企業の物価見通し」と同様） ※「前年比▲4%程度以下」から「同+10%程度以上」までの15個の選択肢（1%刻み）から選択
調査時期	6月短観：前年度の実績、当年度の計画 12月短観：当年度の実績見込み、翌年度の予測
集計・公表様式	全国短観は企業規模および業種による区分別、金融機関調査は業態による区分別に算出した平均値、有効回答社数および選択肢別社数構成比を「概要」や「全容」等に掲載

2—2 「賃金改定率」の調査設計の検討過程

賃金の動向を捉えるための調査項目としては、ベースアップ率（以下、「ベア率」）や定期昇給率（以下、「定昇率」）、所定内給与など様々な定義が考えられるほか、回答形式も数値記入方式や選択肢方式など、多様な調査設計が想定されます。また、賃金の先行きを、フィージビリティや回答負担を考慮した上で、将来のどの時点まで調査すべきかについても、先験的には判断が困難です。

そこで、日本銀行では、2024年9月および2025年6月に、約1,500社⁶の調

⁵ 「所定内給与」は、定められている給与のうち、超過労働給与以外のものを指します（基本給のほか、諸手当を含む）。

⁶ 予備調査の対象は、第1回は全国短観の調査対象企業から1,470社、第2回は第1回と同一企

査対象企業に対して、定例の短観調査と並行して予備調査へのご協力を依頼しました。具体的には、第1回予備調査では定義や回答形式などの組み合わせが異なる複数の調査表パターンを用意したうえで、回答状況等のパターン間比較を行ったほか、賃金改定率に関する情報について、企業が回答可能となるタイミング等の確認を行いました。加えて、回答の負担感等に関してもご意見を頂き、調査目的と企業の回答負担のバランスに配慮しながら、調査項目の定義や回答形式等の調査設計の大枠を固めました。その後、第2回予備調査では、第1回予備調査の結果を踏まえて調査項目の定義を所定内給与、回答形式をレンジ選択形式とした上で、所定内給与を1人当たりベースで調査することのフィージビリティ、「回答不可（わからない、回答できない）」の選択肢を設けることによる調査結果への影響等について確認を行いました。第1回、第2回予備調査の概要と調査表パターンについては、(図表2)～(図表4)をご参照ください。以下では、予備調査結果を踏まえた調査設計の検討過程を説明します。

(1) 調査対象

調査対象は、日本の産業構造（規模・業種）を適切に反映する観点から、「全国短観」および「金融機関調査」の全ての調査対象企業とすることが望ましいと考えられます。当該対象企業の一部に対して予備調査を実施した結果、2回の予備調査ともに7割強の企業から調査表を回収し、業種別の回収率の偏りは特段確認されませんでした。このほか、第2回予備調査で調査対象企業における労働組合組織率を調査したところ、全規模で35%⁷、中小企業で16%となり、短観の調査先は、中小企業を中心に、労働組合を持たない企業も十分にカバーしていることが確認されました。

なお、「持株会社等に関する調査」の調査対象企業については、所定内給与の算出対象となる雇用者数が他業種対比で少なく、調査の意義が限られると判断し、対象外とする方針です。

業に金融機関調査の調査対象企業70社を加えた1,540先としました。

⁷ 予備調査における企業規模毎の組合組織率を全国短観の標本数で換算した推計値。

(2) 調査項目の定義

賃金改定率の定義を適切に設定するため、候補として考えられる「ベア率」、「ベア率＋定昇率」、「所定内給与の改定率（総額）」、「所定内給与の改定率（1人当たり）」について、予備調査における回答状況の比較を行いました。なお、回答状況の比較に際して、本稿での「回収率」、「有効回答率」、「実質有効回答率」の定義は以下のとおりです。

回収率	調査対象企業のうち、調査表が回収された割合
有効回答率	調査対象企業のうち、調査表が回収され、回答があった割合（設問毎に算出）
実質有効回答率 （「回答不可」の選択肢がある場合）	調査対象企業のうち、調査表が回収され、「回答不可」以外の回答があった割合（設問毎に算出）

第1回予備調査の結果をみると、「ベア率」や「ベア率＋定昇率」については、特に先行き（翌年度⁸）に関する実質有効回答率が、大企業を中心に低水準に止まりました⁹（図表5（1））。9月時点で翌年度の予測を調査することの難しさも影響したと考えられますが、調査対象企業からは「労働組合との妥結前にベア率について回答することは、機密保持の観点から難しい」、「いわゆる賃金テーブルが存在せず、ベアと定昇を分けて議論していない」、「職務・成果に応じた昇給制度や年俸制度を採用しているため『ベア率＋定昇率』という形では回答できない」などの声が聞かれました¹⁰。これに対し、所定内給与については、多くの企業が算出していることもあり、回答が難しいとの声は限定的でした。これらの結

⁸ 便宜的に、第1回予備調査におけるレンジ選択形式の「1年後」の回答を三択形式の「翌年度」と合わせて実質有効回答率を算出しています。

⁹ 中小企業ではベア率について相応の回答率がみられましたが、「ベアという制度がないためゼロ%と回答する」とする先もみられ、正確な回答を得ることは難しいことが示唆されました。

¹⁰ ベア率については、「自社」ではなく「業界」のベア率の見通し（自社の賃金を決めるうえで参照している競合他社における賃金の見通し）を調査するパターンも試しましたが、回答率に大きな変化はなく、想定する範囲を「自社」から「業界」に変更しても回答が容易になるわけではないことが確認されました（「ベア率＋定昇率」についても同様）。

果を踏まえ、調査項目の定義は「1人当たり所定内給与」とすることが適当と判断しました¹¹。

雇用形態でみた所定内給与の対象範囲については、「正社員」と「雇用者」のパターンに調査表を分けて実質有効回答率を比較しましたが、顕著な差は確認されませんでした。もっとも、調査対象企業からは「雇用者全体での算出が難しく、正社員ベースでしか回答できない」等の声も多く聞かれたため、「**正社員**」を対象範囲とすることとしました。より具体的には、原則として、各年度で在籍する正社員の数（新入社員や退職者等を含む）を分母として「1人当たり所定内給与」を算出した上で、その前年比変化率を回答して頂く方針です¹²。

また、先行きについては、「**翌年度**」を調査対象とする方針です。第1回予備調査では、「1年後」「3年後」および「5年後」の賃金改定率に関する調査も実施しましたが、「3年後」以降については「1年後」と比べて実質有効回答率が低く、特に大企業の実質有効回答率は3割以下にとどまりました（図表5（2））。また、調査対象企業からは「3年より長期の賃金見通しについて根拠を持って回答することは難しい」との声が多く聞かれました。これらの結果を踏まえ、「3年後」や「5年後」については、統計の信頼性が十分に確保されない可能性が高いと判断しました。その上で、短観調査月から起算して1年後の所定内給与の前年比を調査するよりも、年度単位での回答の方が容易と考えられるため、先行きの回答対象期間は「**翌年度**」とすることとしました。

（3）回答形式

（ア）回答形式のタイプ

回答形式については、上記（2）を踏まえ、「所定内給与」を調査することを

¹¹ 第2回予備調査では、所定内給与について「総額」と「1人当たり」のフィージビリティも比較しましたが、ユーザーニーズがより高いと考えられる「1人当たり」で調査したパターンでも、実質有効回答率の低下は確認されませんでした。

¹² 賃金改定の前後ともに在籍している正社員（新入社員や退職者等を除く）について、所定内給与の平均変化率を調査する場合、定昇がある企業では、定昇の効果が前年比を押し上げることとなります。

前提に、予備調査の結果を用いて検討を行いました。回答形式の候補は、①「レンジ選択形式」（「企業の物価見通し」と同様に、所定内給与の前年比を複数の選択肢から回答）、②「数値記入形式」（所定内給与の前年比を小数点以下も含め自由記入）、③「三択形式」（判断項目と同様に、所定内給与の改定率が「前年度を上回る」・「前年度並み」・「前年度を下回る」の三択）の3種類としました。より具体的には、第1回予備調査（2024年9月）において、実績値に近い値が回答可能と考えられる当年度については「レンジ選択形式」と「数値記入形式」での調査を行い、精緻な回答が難しいと考えられる翌年度については「レンジ選択形式」と「三択形式」での調査を行いました。

検討の結果、回答形式としては、「レンジ選択形式」を採用する方針としました。まず、当年度についての予備調査結果をみると、「レンジ選択形式」、「数値記入形式」ともに有効回答率は7～8割程度となり、大きな差はみられませんでした（図表5（3））。その上で、「数値記入形式」では回答値が整数値に偏る傾向がみられ、小数点以下の情報がもたらす追加的な情報量は限定的であることが示唆されました。次に、翌年度についての結果をみると、「レンジ選択形式」と「三択形式」の実質有効回答率は、いずれも4～6割程度となり¹³、顕著な差はみられませんでした（図表5（3））。実査可能性に大きな違いがないことを前提とすれば、定量的な情報を得られる「レンジ選択形式」を採用した方が、ユーザーにとっての利便性は高いと考えられます。以上の議論を踏まえ、「レンジ選択形式」が、得られる情報量と回答負担等のバランスの観点から、最適な調査方式であると判断しました。

（イ）選択肢の範囲

レンジ選択形式における選択肢の下限・上限については、集計値の歪みを回避する観点から、回答の分布を的確に捉えられる幅を確保する必要性がある一方、選択肢が多すぎると、調査表の視認性低下による回答負担の増大につながる可能性があります。第2回予備調査に際しては、これらの点を考慮しつつ、過去数

¹³ 便宜的に、第1回予備調査における「1年後」のレンジ選択形式と、「翌年度」の三択形式の結果を比較しています。

十年間における所定内給与の推移を踏まえて、①下限を「前年比▲4%程度以下」、上限を「前年比+8%程度以上」とするパターン(13個の選択肢から選択)と、②下限を「前年比▲4%程度以下」、上限を「前年比+10%程度以上」とするパターン(15個の選択肢から選択)の2種類の調査表を用意しました。

その結果、上限を「前年比+8%程度以上」としたパターンでは上限値の「+8%程度以上」と回答した企業の数がやや多く、「前年比+10%程度以上」を上限とする方が、回答分布の裾野までを的確に捉える可能性が高いことが分かりました。他方、「前年比+10%」より高い数値の選択肢を加えることは、調査表の視認性低下の問題が大きくなることから、選択肢の上限は「前年比+10%程度以上」とする方針です。なお、レンジの刻み幅については、調査対象企業の定義誤認や混乱等を回避する観点から、同様の調査形式としている「企業の物価見通し」と揃えて「1%刻み」としています。

(ウ)「回答不可」を示す選択肢の有無

第2回予備調査では、レンジ選択形式の選択肢について「回答不可(わからない、回答できない)」を示す選択肢の有無が回収率等に与える影響について確認を行いました。これは、「回答不可」の選択肢を明示的に用意することで回答負担が軽減され、調査表の回収率が向上する可能性を検証するためでした。

もともと、結果としては、「回答不可」の選択肢を用意したパターンにおいて回収率が高まる傾向はみられませんでした。また、「回答不可」の選択肢を設けないパターンにおいて、調査対象企業から回答不可の場合の対処法等に関する照会や意見等が増加する傾向もみられませんでした。これらのことから、「回答不可」の選択肢による回答負担の軽減効果は限定的と判断し、「回答不可」の選択肢は設けないこととしています。

なお、より長期の見通しを調査する既存調査項目の「企業の物価見通し」(1・3・5年後の販売価格や物価全般の見通しを調査)については、「分からない」という選択肢や、イメージを持っていない場合の選択肢を用意しています。この点、賃金改定率については、翌年度までの見通しのみを調査することから、こう

した選択肢を用意する必要性は相対的に低いと考えています。

(4) 調査時期

賃金の動向をタイムリーに把握していく観点からは、なるべく高い頻度で調査を行うことが望ましい一方、調査対象企業の回答負担等にも十分配慮する必要があります。年度単位で改定されることの多い正社員の所定内賃金の動向について、頻繁に調査を行えば、得られるメリットに対し、回答負担増のデメリットの方が大きくなると考えられます。

こうした点を踏まえ、賃金改定率の調査は年2回（6月および12月）とし、ひとつの年度の計数につき、4回の調査を行う方針です。すなわち、T年度の賃金改定率については、T-1年12月短観で「翌年度の予測」として初回調査を行った後、T年6月短観で「当年度の計画」、T年12月短観で「当年度の実績見込み」を、T+1年6月短観で「前年度の実績」を調査します。これにより、毎年度の賃金改定率の足取り（修正パターン）を確認することが可能となるため、賃金動向を的確に把握する上で有意義であると考えられます。なお、短観では、既存の雇用関連項目である「新卒者採用状況」の調査を6月と12月に実施しています。賃金改定率の調査タイミングの設定に際しては、雇用関連項目の調査タイミングを揃えることによるメリット（人事部署の回答負担軽減や、ユーザーにとっての利便性）も意識しています。

第1回予備調査（2024年9月）では、賃金関連情報に関して企業が回答可能となる時期を確認しました。具体的には、2024年度の賃金改定率について、回答可能となる最も早いタイミングを選択肢から回答して頂きました。この結果から、2024年度の「所定内給与の前年比」について2024年3月短観時点で回答可能であるとする企業は1割以下に止まるものの、2024年6月短観では5割程度まで上昇し、2024年9月短観にかけては上昇幅が緩やかになることが分かりました（図表6）。また、中小企業では、回答可能となる時期を2024年12月短観以降とする先も多いことが示されました。この結果を踏まえると、6月短観の「当年度の計画」では、相応に高い統計精度が期待できるほか、12月短観の「当

年度の実績見込み」では中小企業を含めて精度が高まると考えられます。なお、初回調査となる12月短観の「翌年度の予測」において、どの程度の精度が得られるかについては、実際の調査でデータを蓄積し、修正パターンを確認しつつ見極めていくことが必要と考えています¹⁴。

(5) 集計・公表形式

現時点で想定している集計・公表形式は以下の表のとおりです。賃金の平均的な改定率については、「企業の物価見通し」と同様、各選択肢の値（例えば、「+10%程度以上」であれば「+10%」、「+5%程度」であれば「+5%」）を選択肢別社数構成比で加重平均した値を公表する予定です。なお、企業規模と業種の組合せによっては調査対象企業が少なく、詳細な回答分布の開示が個社の特定に繋がるおそれがあるため、選択肢別社数構成比に関しては、企業規模別かつ業種別、金融機関の業態別に細分化した形での公表は行わない方針としています。

公表資料	公表形式
「概要」 (公表1日目)	・企業規模別、製造業・非製造業別の平均値（選択肢の構成比でウェイト付けした加重平均値）
「全容」 (公表2日目)	・企業規模別、業種別の平均値（同上）および有効回答社数 ・企業規模別、製造業・非製造業別の選択肢別社数構成比 ※他の項目と同様に「時系列統計データ検索サイト」でも上記全てをダウンロード可能

(6) 回答負担の軽減に向けた対応

予備調査では、調査対象企業のご協力もあって、今後の調査実施に支障はないと考えられる回答率を達成出来ましたが、「賃金改定率」の回答にかかる困難や

¹⁴ この点、第1回予備調査（9月短観時に実施）において、「翌年度」の実質有効回答率は5割程度であったことを踏まえると、12月短観の「翌年度予測」でも、十分な回答数が得られる可能性は高いと考えています。

負担の増加等についても様々なご意見を頂戴しました。例えば、「翌年度の見直しについては、組合員ベースでしか答えられず、定義に沿うことが出来ない」といった**調査項目定義との乖離**や、「他の調査項目とは異なり賃金は人事部署の管轄であることから、社内での調整コストが増加し、回答の遅延や未回答が生じ得る」との**回答負担増加や回答可能性低下**への懸念の声が聞かれています。

日本銀行としては、こうしたご意見を踏まえ、調査対象企業の実情に配慮しながら調査項目の定義等に関して一定の幅を持った回答を受け付けるほか、回答が困難な場合には一部空欄での調査表提出をお願いするなど、ケースバイケースで柔軟に対応することで回答負担の軽減を図りつつ、回収率・回答率の維持に向けた工夫を行い、統計の信頼性確保にも努めていく方針です。

3. 調査項目の一部廃止

短観の見直しにおいては、従前より、調査項目の新設に合わせて、調査対象企業の回答負担が過大とならないよう、既存の調査項目の廃止も検討・実施してきました。今回の「見直し方針」でも、同様の観点から**相対的にユーザーのニーズが低い調査項目の廃止**について検討を行いました。

現行の短観では「判断項目」、「年度計画」、「企業の物価見通し」、「新卒者採用状況」、「海外関連項目」という幅広い内容を調査しています。今般、ユーザーの関心の高さや調査対象企業の回答負担、統計重複の有無等を確認し、各項目の調査継続の必要性を改めて検討しました。その結果、「判断項目」のうち、「**製商品在庫水準**」および「**製商品流通在庫水準**」については**調査を廃止**する方針としています。その考え方は以下のとおりです。

在庫水準関連の項目については、他の判断項目と比べて注目度が低く、ユーザーの利用ニーズが低いとみられることに加え、経済産業省の鉱工業指数や、財務省の法人企業統計調査において在庫に関する類似のデータが公表されており、代替的な計数の入手が可能です(図表7)。加えて、一部の調査対象企業からは、「在庫水準関連の調査項目は、業況判断や年度計画等と所管部署が異なり、部署間での確認負担が大きい」との声や、「在庫を持たない受注生産のため判断が難

しい」といった声も聞かれていました。こうした点を踏まえ、「製商品在庫水準」および「製商品流通在庫水準」については、今般の見直しにおいて調査を廃止することが適当であると判断しました。

4. おわりに

本稿では、短観の調査項目の見直し内容とその背景となる考え方をご説明しました。これらについて、**広く皆様からのご意見・ご提案を募集します**。今後、皆様から頂いたご意見等を踏まえながら、見直しの最終案を作成し、再度公表したいと考えております。

今回の「見直し方針」を踏まえた新しい調査の開始時期は、頂いたご意見等の内容のほか、システム開発に要する期間等を踏まえて確定していく必要がありますが、現時点では、**調査項目の新設および廃止は2027年前半**に実施する予定です。

国内外の経済・産業構造が不断に変化する中、経済を映し出す鏡である統計も常に見直しを行い、その有用性を高めていくことが求められます。今後とも、短観が、わが国企業の活動を的確に表す統計としての役割を十分に果たしていくためには、平素より調査にご協力頂いている企業の皆様や、ユーザーの皆様からのご意見・ご提案を頂戴することが大変重要と考えておりますので、宜しく願い申し上げます。

以 上

既存の賃金関連統計

	春季生活闘争 要求・回答 集計結果 (日本労働組 合総連合会)	賃金引上げ等 の実態に 関する調査 (厚生労働 省)	賃金事情等 総合調査 (厚生労働 省)	毎月勤労統計 調査 (厚生労働 省)	賃金構造基本 統計調査 (厚生労働 省)	民間給与実態 統計調査 (国税庁)
調査対象	日本労働組合 総連合会に属 する組合	常用労働者 100人以上を 雇用する民营 企業	資本金5億円 以上かつ労働 者1,000人以 上の企業	常用労働者5 人以上を雇用 する事業所	常用労働者5 人以上を雇用 する事業所お よび常用労働 者を10人以上 雇用する公 営事業所	源泉徴収義務 者(民間事業 所に限る)
中小企業を 広くカバー	△(組合があ る企業のみ)	×	×	○	○	○
調査項目	定昇相当込み 賃上げ計 うち賃上げ分 (定昇相当除 く)等	所定内賃金の 改定率 ベアの実施有 無等	労働者1人平 均の賃金改定 率 (うちベース アップ分)等	所定内給与等	所定内給与 (6月分)等	平均給与等
賃金の先行き	○	○	○	×	×	×
調査方法	有意抽出(加 盟組合)	標本抽出	有意抽出	従業員500人 以上は全数調 査、500人未 満は標本抽出	標本抽出	標本抽出
調査時期 (公表時期)	3月~7月で 計7回 (集計当日~ 3営業日以 内)	7月下旬~ 8月上旬 (11月頃)	8月~9月 (翌4~5 月)	毎月 (翌々月)	7月 (12月末~ 翌1月頃に速 報、翌3月頃 に全項目公 表)	翌年1月~ 2月 (翌年9月 頃)

調査項目の見直しにかかる予備調査の概要

	第 1 回		第 2 回
調査時期	2024 年 9 月調査		2025 年 6 月調査
調査対象企業	全国短観の調査対象企業から抽出した 1,470 社		第 1 回予備調査と同一企業および金融機関調査の調査対象企業 70 社 (計 1,540 社)
調査項目定義	「ベア率・定昇率」または「所定内給与」(※所定内給与については「1人当たり」および「総額」)		「1人当たり所定内給与」または「所定内給与総額」
回答対象範囲 (雇用形態)	「正社員」または「雇用者」		「正社員」
回答対象期間	現時点	「当年度」	「前年度の実績」および「当年度の計画」
	将来	「翌年度の見通し」または「1・3・5年後の予測」	
回答形式	現時点	「レンジ選択形式」(選択肢: 前年比▲4%~+8%)または「数値記入形式」	「レンジ選択形式」(選択肢: ▲4%~+10%)または「レンジ選択形式」(選択肢: ▲4%~+8%) ※パターン毎に「回答不可」の選択肢の有無等も検証
	将来	「レンジ選択形式」(選択肢: 前年比▲4%~+8%)または「三択」	

第1回予備調査の調査表パターン

①当年度の賃上げ率

ベア率 および ベア率+定昇率		所定内給与総額 および 1人当たり所定内給与	
正社員		雇用者	正社員
レンジ選択形式	数値記入形式	レンジ選択形式	数値記入形式

設問内容

24年度のベア率およびベア率+定昇率		24年度の所定内給与改定率		
貴社のベア率およびベア率+定昇率に関して、以下の設問にご回答ください。		貴社の所定内給与に関して、以下の設問にご回答ください。		
24年度における正社員のベア率+定昇率は [] うちベア率分は [] 1. +8%程度以上 2. +7%程度 (略) 12. -3%程度 13. -4%程度以下 ※パート等を含まずにご回答ください。 ※ベースダウンの場合はマイナスでご回答下さい。	24年度における正社員のベア率+定昇率は []% うちベア率分は []% ※パート等を含まずにご回答ください。 ※ベースダウンの場合はマイナスでご回答下さい。	24年度における正社員の所定内給与総額の改定率は [] 24年度における正社員1人当たりの所定内給与改定率は [] 1. +8%程度以上 2. +7%程度 3. +6%程度 4. +5%程度 5. +4%程度 6. +3%程度 7. +2%程度 8. +1%程度 9. 0%程度 10. -1%程度 11. -2%程度 12. -3%程度 13. -4%程度以下 ※パート等を含まずにご回答ください。	24年度における雇用者の所定内給与総額の改定率は [] 24年度における雇用者1人当たりの所定内給与改定率は [] 1. +8%程度以上 2. +7%程度 3. +6%程度 4. +5%程度 5. +4%程度 6. +3%程度 7. +2%程度 8. +1%程度 9. 0%程度 10. -1%程度 11. -2%程度 12. -3%程度 13. -4%程度以下	24年度における正社員の所定内給与総額の改定率は []% 24年度における正社員1人当たりの所定内給与改定率は []% ※パート等を含まずにご回答ください。

②賃上げ率の回答可能時期

全群で共通		
貴社において、24年度の賃上げ率を初めて回答可能となる時期について、以下の選択肢から1つお選びください。		
1. 23年11月末まで	5. 24年3月後半～4月前半	9. 24年7月後半～8月前半
2. 23年12月～24年1月前半	6. 24年4月後半～5月前半	10. 24年8月後半～9月前半
3. 24年1月後半～2月前半	7. 24年5月後半～6月前半	11. 24年9月後半以降
4. 24年2月後半～3月前半	8. 24年6月後半～7月前半	12. わからない

③賃上げ率の見通し

ベア率 および		ベア率+定昇率		所定内給与総額 および		1人当たり所定内給与	
正社員				雇用者		正社員	
自社	業界 ^(注)	自社	業界 ^(注)	自社			
レンジ選択形式 (1・3・5年後)		三択形式		三択形式		レンジ選択形式 (1・3・5年後)	

設問内容

ベア率およびベア率+定昇率の見通し		所定内給与改定率の見通し			
1年後、3年後、5年後のベア率およびベア率+定昇率(いずれも前年比)に関する見通しに最も近いものを、以下の選択肢の中から選んでご記入ください。	貴社の25年度のベア率およびベア率+定昇率に関して、24年度と比べた見通しに最も近いものを、以下の選択肢の中から選んでご記入ください。	貴社の25年度の所定内給与改定率に関して、24年度と比べた見通しに最も近いものを、以下の選択肢の中から選んでご記入ください。		貴社の1年後、3年後、5年後の所定内給与改定率(いずれも前年比)に関する見通しに最も近いものを、以下の選択肢の中から選んでご記入ください。	
正社員のベア率+定昇率 1年後は [] 3年後は [] 5年後は [] うちベア率分 1年後は [] 3年後は [] 5年後は [] 1. +8%程度以上 2. +7%程度 3. +6%程度 4. +5%程度 5. +4%程度 6. +3%程度 7. +2%程度 8. +1%程度 9. 0%程度 10. -1%程度 11. -2%程度 12. -3%程度 13. -4%程度以下 14. わからない ※パート等を含まずにご回答ください。 ※ベースダウンの場合はマイナスでご回答下さい。	正社員のベア率+定昇率 [] うちベア率分 [] 1. 24年度を上回る 2. 24年度並み 3. 24年度を下回る ※回答が難しい場合 上記設問への回答が初めて可能となる時期について、以下からお選びください。 4. 24年11月末まで 5. 24年12月～25年3月前半 6. 25年3月後半～6月前半 7. 25年6月後半以降 ※パート等を含まずにご回答ください。	正社員の所定内給与総額の改定率 [] 正社員1人当たりの所定内給与改定率 [] 1. 24年度を上回る 2. 24年度並み 3. 24年度を下回る ※回答が難しい場合 上記設問への回答が初めて可能となる時期について、以下からお選びください。 4. 24年11月末まで 5. 24年12月～25年3月前半 6. 25年3月後半～6月前半 7. 25年6月後半以降 ※パート等を含まずにご回答ください。	雇用者の所定内給与総額の改定率 [] 正社員1人当たりの所定内給与改定率 [] 1. 24年度を上回る 2. 24年度並み 3. 24年度を下回る ※回答が難しい場合 上記設問への回答が初めて可能となる時期について、以下からお選びください。 4. 24年11月末まで 5. 24年12月～25年3月前半 6. 25年3月後半～6月前半 7. 25年6月後半以降 ※パート等を含まずにご回答ください。	正社員の所定内給与総額の改定率 1年後は [] 3年後は [] 5年後は [] 正社員1人当たりの所定内率給与改定率 1年後は [] 3年後は [] 5年後は [] 1. +8%程度以上 2. +7%程度 3. +6%程度 4. +5%程度 5. +4%程度 6. +3%程度 7. +2%程度 8. +1%程度 9. 0%程度 10. -1%程度 11. -2%程度 12. -3%程度 13. -4%程度以下 14. わからない ※パート等を含まずにご回答ください。	

(注) 当該パターンでは、業界の見通しとして、自社の賃金を決めるうえで参照している競合他社における賃金の見通しをイメージした回答を依頼しました。

第 2 回予備調査の調査表パターン

1人当たり所定内給与	所定内給与総額	1人当たり所定内給与	1人当たり所定内給与	所定内給与総額	1人当たり所定内給与
正社員					
レンジ選択形式					

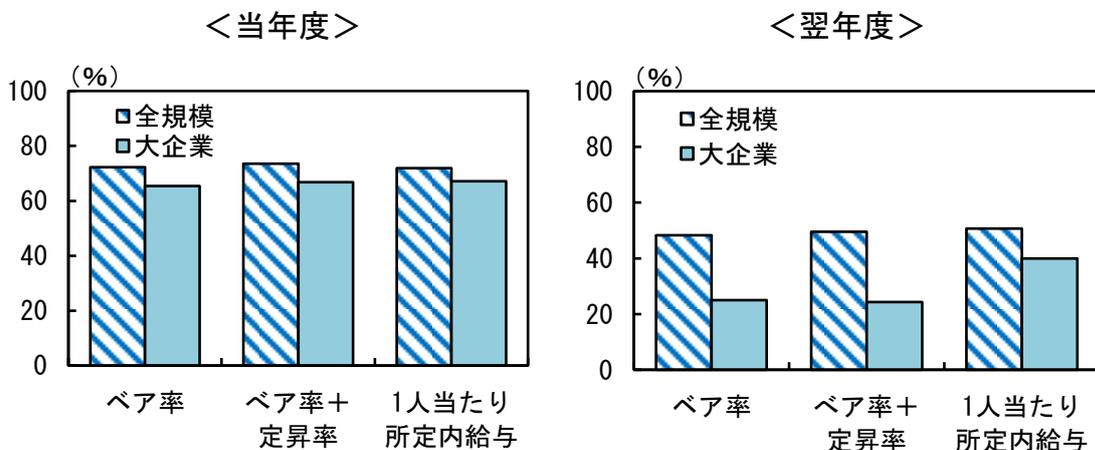
設問内容

(1) 前年度 (2024 年度) の実績				
(2) 当年度 (2025 年度) の計画				
前年比	前年比	前年比	前年比	前年比
1. +10%程度以上	1. +10%程度以上	1. +10%程度以上	1. +10%程度以上	1. +8%程度以上
2. +9%程度	2. +9%程度	2. +9%程度	2. +9%程度	2. +7%程度
3. +8%程度	3. +8%程度	3. +8%程度	3. +8%程度	3. +6%程度
4. +7%程度	4. +7%程度	4. +7%程度	4. +7%程度	4. +5%程度
5. +6%程度	5. +6%程度	5. +6%程度	5. +6%程度	5. +4%程度
6. +5%程度	6. +5%程度	6. +5%程度	6. +5%程度	6. +3%程度
7. +4%程度	7. +4%程度	7. +4%程度	7. +4%程度	7. +2%程度
8. +3%程度	8. +3%程度	8. +3%程度	8. +3%程度	8. +1%程度
9. +2%程度	9. +2%程度	9. +2%程度	9. +2%程度	9. 0%程度
10. +1%程度	10. +1%程度	10. +1%程度	10. +1%程度	10. -1%程度
11. 0%程度	11. 0%程度	11. 0%程度	11. 0%程度	11. -2%程度
12. -1%程度	12. -1%程度	12. -1%程度	12. -1%程度	12. -3%程度
13. -2%程度	13. -2%程度	13. -2%程度	13. -2%程度	13. -4%程度以下
14. -3%程度	14. -3%程度	14. -3%程度	14. -3%程度	14. 回答できない ^(注)
15. -4%程度以下	15. -4%程度以下	15. -4%程度以下	15. -4%程度以下	
16. 回答できない	16. 回答できない ^(注)			
※正社員（パートタイム労働者でない労働者）の平均的な賃金改定率をご回答ください。	※正社員（パートタイム労働者でない労働者）の平均的な賃金改定率をご回答ください。 ※選択肢 16 は、当年度のみ選択可能です。	※正社員（パートタイム労働者でない労働者）の平均的な賃金改定率をご回答ください。	※正社員（パートタイム労働者でない労働者）の平均的な賃金改定率をご回答ください。 ※回答できない場合は、「99」（該当なし）をお選びください。	※正社員（パートタイム労働者でない労働者）の平均的な賃金改定率をご回答ください。 ※選択肢 14 は、当年度のみ選択可能です。

(注) 当該調査表パターンでは「回答できない」の選択肢を「(2) 当年度 (2025 年度) の計画」のみ表示。

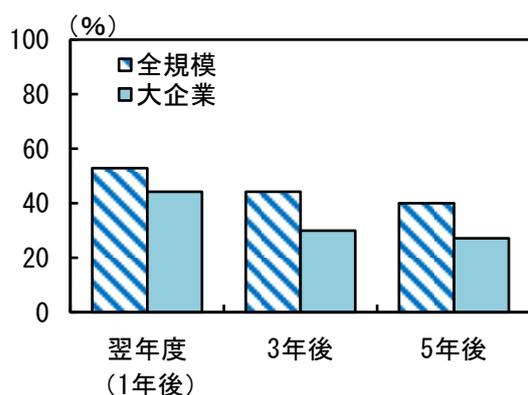
予備調査における実質有効回答率

(1) 調査項目の定義別の実質有効回答率



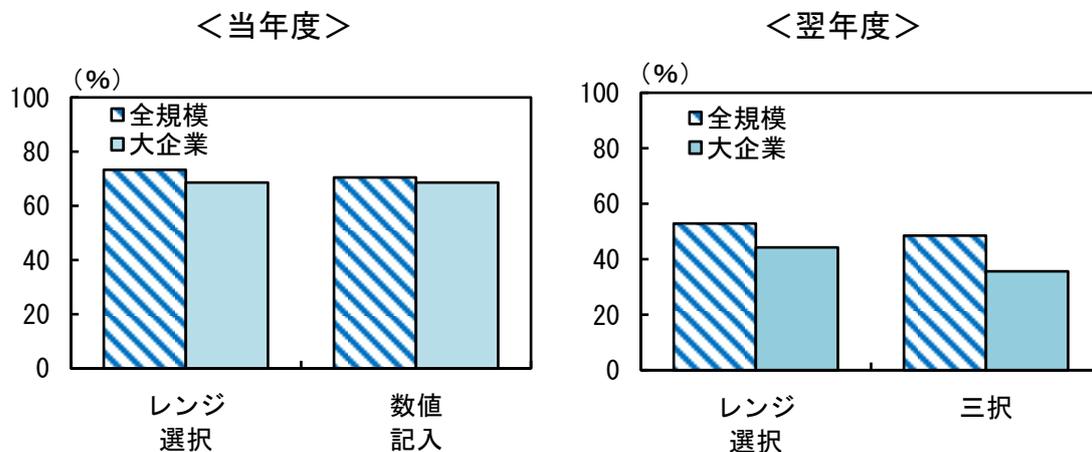
(注) 第1回予備調査(2024年9月)における自社の賃金(正社員ベース)の調査結果。

(2) 予測期間別の実質有効回答率



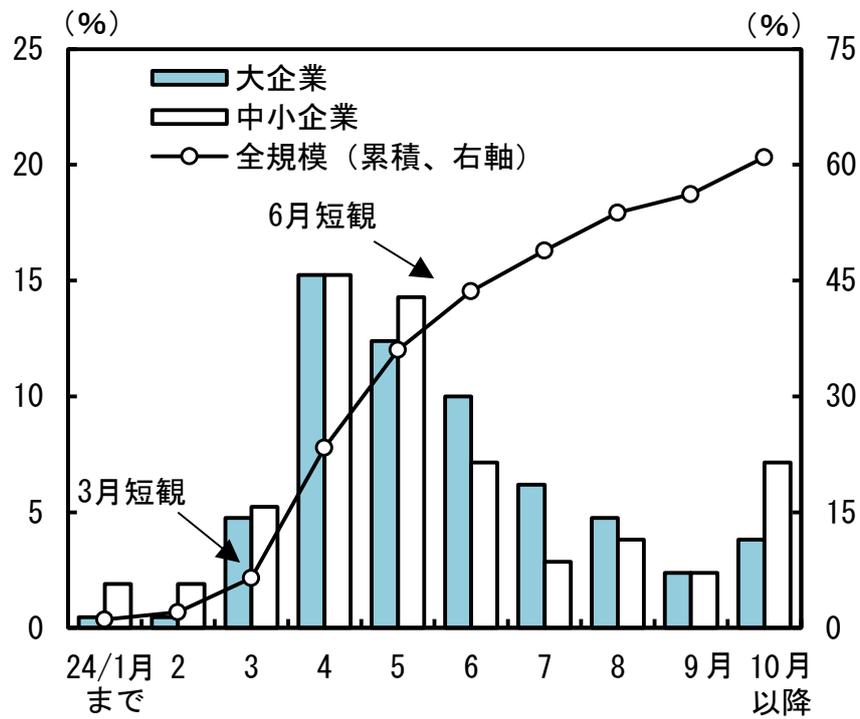
(注) 第1回予備調査(2024年9月)におけるレンジ選択形式(1人当たり所定内給与)の調査結果。

(3) 回答形式別の実質有効回答率



(注) 第1回予備調査(2024年9月)における1人当たり所定内給与(正社員ベース)に関する調査結果。

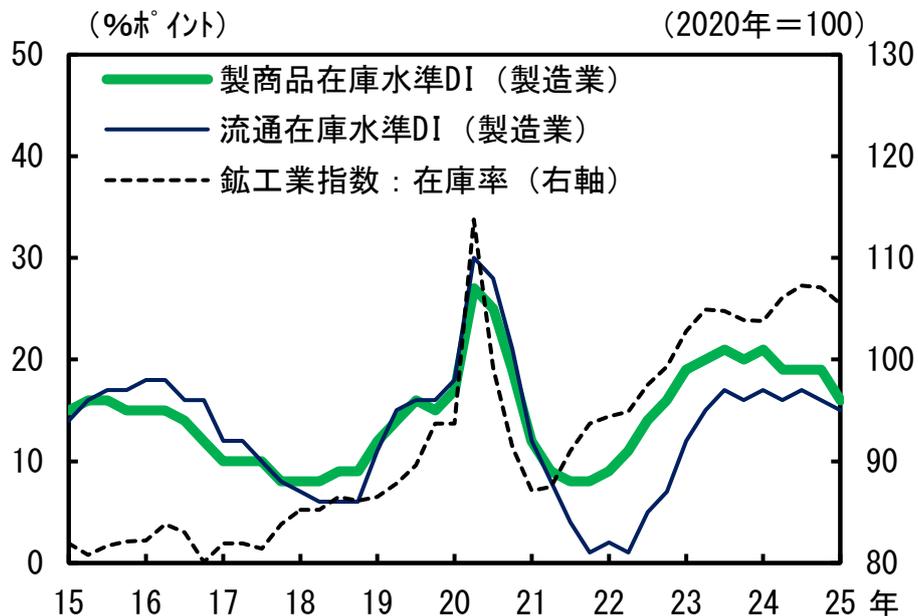
2024 年度計画の回答可能時期別に見た社数分布



(注) 第1回予備調査の結果。回答可能時期の各月は、前月後半から当月前半を指す(例:「9月」は選択肢「2024年の8月後半～9月前半」を示す。「10月以降」には9月後半を含む)。選択肢の詳細は図表3②参照。

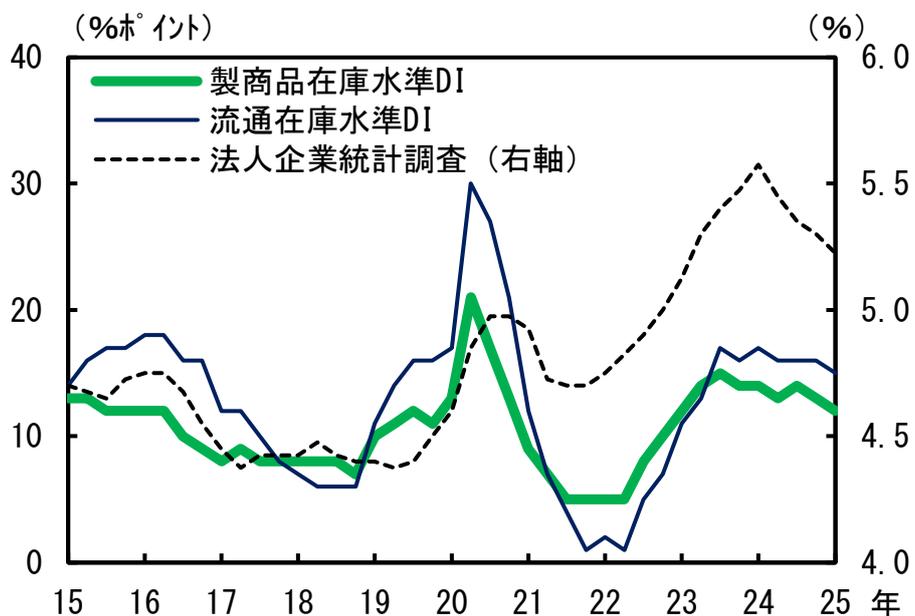
廃止項目の検討

(1) 在庫水準DIと鉱工業指数における在庫率



(注) 鉱工業指数の対象は鉱工業総合。在庫率は在庫量/出荷量。
(出所) 経済産業省、日本銀行

(2) 在庫水準DIと法人企業統計調査における製商品在庫率



(注) 製商品在庫率は後方4四半期移動平均。
(出所) 財務省、日本銀行