



# **BOJ** *Reports & Research Papers*

2026年4月

## 「全国企業短期経済観測調査」の見直しに関する最終案

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。

## 1. はじめに

日本銀行では、昨年9月に、全国企業短期経済観測調査（以下、短観）における調査項目の見直し方針<sup>1</sup>（以下、見直し方針）を公表し、広く皆様のご意見を募集しました。「見直し方針」では、①経済・物価情勢の分析に際して有用性が高い賃金に関する調査項目の新設と、②相対的に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）の廃止を提案しました。

この「見直し方針」に対しては、学識経験者、エコノミスト、経済団体等、約30先の皆様から、貴重なご意見を頂戴しました。ご意見をお寄せ頂いた皆様には厚く御礼申し上げます（ご意見を頂いた方々の一覧を、別紙に掲載しています）。

本稿では、頂いたご意見を紹介するとともに、それらを踏まえた調査項目見直しの最終案をお示しします。なお、頂いたご意見は総じて肯定的なものが多かったことから、本稿で示す最終案は、概ね「見直し方針」に沿ったものとなっています。

日本銀行では今後、本最終案の実現に向けて作業を進め、2027年前半を目途に調査を開始したいと考えております。調査開始時期につきましては、確定次第、速やかにお知らせします。

## 2. 頂いたご意見と最終案における対応方針

### 2—1 賃金に関する調査項目の新設

#### （1）見直しの骨子

経済・物価の現状や先行きの分析に際し、マクロ的な視点で企業の賃金設定スタンスを的確に把握することは、きわめて重要です。昨年9月に「見直し方針」を公表して以降、短観に賃金に関する調査項目を新設することについては、幅広い方々から肯定的なご意見を頂きました。この点を踏まえ、「見直し方針」に沿って、賃金に関する調査項目を新設することとします。

---

<sup>1</sup> [『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―](#)（2025年9月9日、日本銀行調査統計局）。

具体的な調査設計は、「見直し方針」(概要は下記表)において示した通りです。すなわち、全国短観および金融機関調査の全ての調査対象企業を対象に、「正社員の1人当たり所定内給与の前年比」について、前年度の実績(6月調査のみ)、当年度の計画・実績見込み(6月調査・12月調査)、翌年度の予測(12月調査のみ)を対象とする調査を行う方針です。

＜「見直し方針」で提案した新設項目の概要＞

調査項目の定義	所定内給与の前年比(正社員1人当たり)
調査時期 対象年度	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
回答形式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レンジ選択形式(「企業の物価見通し」と同様)</li> <li>・選択肢は「前年比▲4%程度以下」～「前年比+10%程度以上」の15個の選択肢(1%刻み)</li> <li>※「回答不可(わからない)」の選択肢は用意しない</li> </ul>
公表形式	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1社1票の単純平均値および有効回答社数(業種×規模、金融機関の業態別)</li> <li>・選択肢別社数構成比(製・非製×規模、金融機関計)</li> </ul>

なお、以下でお示しする最終案においては、「調査項目の名称」および「公表形式」について、頂いたご要望・ご提案を受け、「見直し方針」から一部変更しています。詳細は、以下でご説明します。

## (2) 調査項目の定義について

### (頂いたご意見)

調査項目の定義を「正社員の1人当たり所定内給与」とすることについては、多くの統計ユーザーのニーズを満たしているほか、調査のフィージビリティ面でも問題がない点で、多くの方から肯定的なご意見を頂きました。

調査対象を正社員に絞ることについては、賃金動向を的確に把握するうえで有効とのご意見を多く頂きました<sup>2</sup>。その理由として、雇用者全体を調査対象とした場合には、性質（採用マーケット）が大きく異なる正社員（正規雇用者）と非正社員（非正規雇用者）の構成比の変動が平均賃金に大きな影響を与え、賃金動向の解釈が難しくなるとの指摘が聞かれました<sup>3</sup>。

▽ 賃金動向を調査する際、雇用者全体を調査対象にすると、人員数の変動が大きい非正規雇用者が含まれることで回答負担が高まるため、調査対象を「正社員」に限定するのは妥当である。

▽ 日本では、正社員と非正社員で、賃金動向が大きく異なっている。正社員のみを調査する手法は、労働者の属性をコントロールすることにより、安定した数値が得られるため、賃金動向を適切に把握する観点から有益である。

所定内給与を調査する点については、企業の賃金設定スタンスを知るうえで適切との指摘が多く聞かれました。他方で、1人当たり所定内給与の前年比には従業員の年齢などの構成変化が影響しうることに留意すべきというご意見や、そうした構成変化の影響を除去するため、労働者の属性を特定した調査を行うべきとのご提案も頂きました。このほか、一部の方からは、ベースアップ（ベア）率の調査を希望する声や、賃金動向の全体像をより包括的に明らかにする観点から、賞与や労働時間についても調査してほしいとのご意見も聞かれました。

▽ ベア概念がない企業も一部存在するなかで、所定内給与は基本的に全ての企業が回答可能な数字であり、諸手当も含まれることから、賃金の基調的な動きを調査するのに適している。

▽ 1人当たりの所定内給与の前年比は、従業員の男女比や年齢構成比の変化、高スキルの転職者の流入などにも影響を受けて変動する点に留意する必要がある。

▽ 労働者の年齢などの属性を特定して調査するなど、構成比の変化の影響を除去できる調査手法を採用するのも一案ではないか。

▽ 正社員の賞与は給与全体に対して相応のウエイトを占めているほか、企業は賞

---

<sup>2</sup> 「正社員」とは、各社で「正社員」、「正職員」として処遇されている人を指し、通常、期間の定めなく雇用されている労働者がこれに該当します。なお、役員や家族従業者についても、一般の労働者と同じ給与規則または同じ基準で給与が算定されている場合は、正社員に含めることを想定しています。

<sup>3</sup> ▽印で示した文章は、「見直し方針」に対して寄せられた主なコメントです（以下同様）。

与と所定内給与の構成を変化させる形で賃金を設定する場合もある。賃金動向をよりの確に把握するためには、賞与も調査項目に加えた方がよいのではないかと。

▽ ベア率については、一般の統計ユーザーはもちろん、社会的な関心も高いことから、調査対象とするのが望ましい。

▽ 働き方改革の進展に伴う労働時間の減少の影響を捉える観点から、賃金に加えて労働時間も調査してはどうか。

### (最終案における対応方針)

調査項目の定義については多くの方々からご賛同を頂きましたので、「見直し方針」の通り、「正社員の1人当たり所定内給与」を調査することとします。より具体的には、各年度で在籍する正社員について「1人当たり所定内給与」を算出したうえで、その前年比を回答して頂く方針です<sup>4</sup>。なお、調査表には所定内給与の定義について「毎月きまって支給する給与のうち、超過労働給与（時間外勤務手当等）以外のもので、賞与等の特別給与は含まない」と注記します。

一部の方々からご意見を頂いたように、構成比の変動の影響を避ける調査手法として、労働者の年齢などの属性を特定したうえで、賃金の変化を調査する方法も考えられます。こうした調査を行えば、労働者の構成変化の影響を受けない「品質調整済み賃金」としては、有用なデータが得られる可能性があります。しかし、上記の手法でマクロ的な賃金動向を把握するためには、幅広い属性の労働者について賃金情報を調査する必要性が生じ、企業の回答負担が著しく高まることとなります。また、賃金を属性別にクロスセクションで分析したい統計ユーザー向けには、賃金構造基本統計調査等の既存統計が存在しています。

こうした点を踏まえ、今回の見直しでは、マクロ的な賃金動向を把握するための代表的な指標を検討した結果、「1人当たり所定内給与」が適切な調査項目であると判断しました。

賞与や労働時間などの調査に関するご要望も頂きましたが、これらについては、

---

<sup>4</sup> 新年度と前年度にまたがって在籍している正社員（新入社員や退職者等を除く）に限って、所定内給与の平均変化率を調査する場合、定期昇給（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になります。これに対し、短観では、新入社員や退職者等を含め、各年度に在籍する正社員のベースで回答頂くことを想定しているため、実質的に、定昇相当分を除いた前年比を調査することになります。

回答負担の増加は抑制すべきという考え方を踏まえ、調査の実施は見送ります<sup>5</sup>。また、ベア率について、実査の観点で難しさがあった点は、「見直し方針」で述べた通りです。

### (3) 調査項目の名称について

#### (頂いたご意見)

「見直し方針」で用いていた「賃金改定率」という名称については、賃金テーブルの改定など労使交渉の結果を想起させる用語であり、「1人当たり所定内給与の前年比」を調査する際には必ずしも適切ではない、とのご意見が寄せられました。

▽ 賃金「改定率」という名称は、賃金テーブルの改定や、ベア率などの労使交渉の結果を想起させる。「1人当たり所定内給与の前年比」の調査を的確に表現する用語ではないため、名称を再検討すべき。

#### (最終案における対応方針)

頂いたご意見を踏まえ、調査項目名として、「賃金改定率」という用語は使用しないこととします。集計値については、誤解の生じないように、「**正社員1人当たりの所定内給与（前年比の平均）**」と表記します。

### (4) 調査時期・対象年度について

#### (頂いたご意見)

調査時期については、3月・9月短観でも調査を行ってほしいとの要望も一部で聞かれましたが、企業の回答負担に配慮しつつ、賃金動向を的確に捉える観点から、6月短観と12月短観での調査は適切であるとのご意見を多く頂きました。また、3年後・5年後の見通しも有益な情報となりうるとの見解も一部で聞かれ

---

<sup>5</sup> 一部の方からコメントを頂いた通り、企業は、所定内給与と賞与の割合を変化させる形で賃金を設定する場合があります。こうした賃金設定行動の変化は、今回の調査設計では捉えることができないため、調査結果を解釈するうえでの留意点として意識する必要があります。

ましたが、調査のフィージビリティを踏まえて予測期間は翌年度のみとすることについて、強い反対意見は聞かれませんでした。

- ▽ 6月短観では、中小企業を含め、4～6月の賃金改定の情報を含む有益なデータが得られる可能性がある。また、12月短観で調査する翌年度予測は、春季労使交渉が本格化する前に予測値を得ることができる点で、有益な情報である。
- ▽ 当年度計画値の調査時期については、6月短観対比で回答率が低くなる点を考慮しても、労使交渉の最中である3月短観の方が、統計ユーザーからのニーズが高いのではないか。
- ▽ 3年後や5年後の賃金に関する見通しは、調査が難しいことは理解したが、中央銀行にとって有益な情報を含んでいる可能性がある。

12月短観における翌年度予測については、調査の意義が大きいとの声を多く頂戴した一方、計数の解釈等について丁寧な説明が必要とのご意見も頂きました。

- ▽ 短観で賃金の先行き見通しを調査することは画期的で有意義。
- ▽ 12月短観の時期は、翌年度の賃金を考えるうえではまだ不確実性の高い時期と考えられる。こうした時期に調査した集計値の特性や解釈の仕方については、丁寧な説明が必要である。

#### (最終案における対応方針)

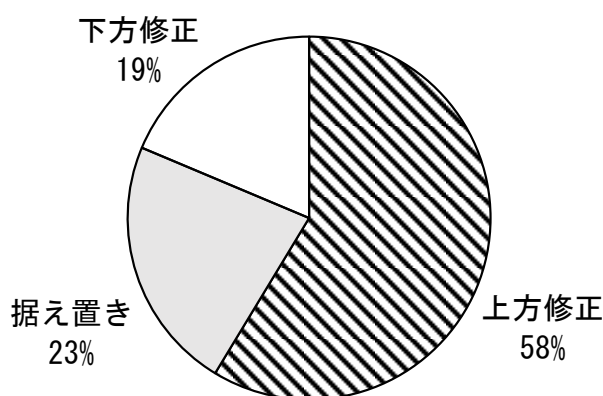
調査時期と対象年度については、多くの方々からご賛同を頂きましたので、「見直し方針」の通りとします。ひとつの年度の所定内給与については、前年度の12月短観、当年度の6月短観と12月短観、翌年度の6月短観と、4回にわたり調査を行うこととなります。

有識者の方からご意見を頂いたように、調査時期によって、集計結果がどのような特性をもつかは、日本銀行としても、重要なポイントと考えています。特に、前年12月時点で調査する翌年度予測については、一般的には労使の交渉を反映する前の数値である（使用者側である企業による予測値である）点に留意が必要です。その時点での数字を適切に評価するためには、データを蓄積することにより、前年の12月短観から翌年の6月短観にかけて、どのような「修正パターン」

が存在するか、確認していく必要があると考えられます<sup>6</sup>。

所定内給与の修正パターンについて、現時点で利用可能なデータは限られていますが、ここでは、2024年9月と2025年6月に実施した予備調査のデータを用いて、2025年度計数の修正状況を確認しました<sup>7</sup>（図表1）。その結果、2024年9月から2025年6月にかけては、据え置きとした（レンジ選択において、同じ選択肢を選択した）企業は23%にとどまり、回答を上方修正した企業が過半数（58%）を占めていました。

（図表1）予備調査における2025年度予測の修正状況  
（2024年9月→2025年6月）



（注）2回の予備調査に継続回答した75先が対象

上記の修正状況は、予備調査における少数のサンプルから得られた1回限りの結果であり、今後も同様の修正パターンが現れるとは限らない点には十分な留意が必要です。また、実際の調査では、9月ではなく12月に調査を行うため、9月に実施した予備調査結果とも特性が異なる可能性があります。いずれにせよ、所定内給与に関する回答値の特性については、現時点では不明な点が多く、結果を適切に解釈するためには、今後のデータを蓄積して修正パターンを見極めていく必要があります。

<sup>6</sup> 例えば設備投資については、明確な修正パターンが存在しています。この点については、日本銀行ホームページの『短観（全国企業短期経済観測調査）』のFAQ等をご覧ください。

<sup>7</sup> 予備調査において、「1人当たり所定内給与の前年比」をレンジ選択方式で調査した企業群（詳細は「見直し方針」論文参照）において、2回の予備調査に継続回答した75先を対象としています。

## (5) 回答形式について

### (頂いたご意見)

「回答形式」については、回答負担の軽減に資する現実的な調査方法として、レンジ選択形式の採用を妥当とするご意見が多かった一方で、精度を高めるために、選択肢のレンジの刻み幅をより細かくするべきとのご意見も頂きました。また、現在設定している選択肢の上限・下限や刻み幅が、経済情勢の変化などによって、将来的には適切でなくなる可能性についてのご指摘も頂きました。

- ▽ レンジ選択方式の採用は、回答負担の軽減に資する点で納得できる。選択肢も十分に細かいため、分析上も有用。
- ▽ レンジ選択方式の選択肢について、1%刻みは粗いのではないか。変動率が小さくなった局面では、0.1、0.2%の差が大きな意味を持ち得るため、より正確な数値を得るためにも、刻み幅を細かくすることを検討すべきではないか。
- ▽ 今後、賃金は上下方向いずれにも変動する可能性があるが、その場合には、選択肢のレンジの上限・下限を変更する必要があるのではないかと。

また、「回答不可」の選択肢を設けない方針について、同選択肢が、賃金動向の不確実性を測る指標として有益となりうるとうのご指摘も一部から頂きました。

- ▽ 翌年度の賃金の見通しについて根拠に基づいた回答が難しい企業は、「回答不可」の選択肢が無い場合、当年度と同じ選択肢を選ぶなど不正確な回答をする可能性がある。「回答不可」の選択肢を設ければそうした回答を抑制できるほか、「回答不可」の割合を確認することで賃金動向の不確実性を把握できるのではないかと。

### (最終案における対応方針)

回答形式については、多くの方々からのご賛同を得られましたので、レンジ選択形式を採用します。また、選択肢の刻み幅（1%刻み）と上限（+10%程度以上）および下限（▲4%程度以下）についても、「見直し方針」の通りとします。

選択肢の刻み幅については、刻み幅をより細かくすべきではないかとのご提案を受けて、追加的な検討を行いました。利用したのは、予備調査において、数値

記入形式で回答を頂いた調査群のデータ（145 先）です<sup>8</sup>。各企業の数値回答を、レンジ選択形式であればどの選択肢に該当したかという形で換算することにより、0.5%刻みと1%刻みの2つのケースについて、平均値を算出しました。その結果、刻み幅の違いによる平均値の差は0.1%未満となり、選択肢の刻み幅を精緻化することのメリットは必ずしも大きくないことが示されました。他方で、刻み幅を細分化した場合は、選択肢の数が増加することに伴うデメリット（回答企業にとっての煩雑さ）も考えられます。以上を踏まえ、刻み幅は、「見直し方針」で示した通り、1%刻みとすることとしました。

選択肢の上限および下限についても、「見直し方針」通りとしますが、今後の賃金動向次第で的確な調査が困難となる場合には、見直しを検討する方針です。例えば、賃金上昇率が高水準となった局面では、上限・下限ともに引き上げた方が、的確な調査が可能になると考えられます。同様に、選択肢の刻み幅を、将来的に変更することも可能です。選択肢の変更については、それが調査対象企業や統計ユーザーの混乱を招く可能性にも十分に留意したうえで、経済情勢の変化を考慮して、検討していく方針です。

なお、「回答不可」の選択肢を設けない方針についても、「見直し方針」通りとします。実際の調査では、回答が難しい場合は空欄として頂く旨を記入要領等に注記することで、不正確な回答を抑制できるほか、不確実性を捉える指標としては、有効回答社数が参考になると考えられます。

## （6）集計方法について

### （頂いたご意見）

集計方式については、複数の方々から、1社1票の単純平均値だけでなく、正社員数等でウェイトづけした加重平均値の公表を検討すべきとのご意見を頂戴しました。

▽ 1社1票の単純平均による集計値では、企業ごとの社員数のばらつきを考慮で

---

<sup>8</sup> 第1回予備調査では、レンジ選択形式のほか、数値を記入する形式での調査も行いました。詳細は「見直し方針」論文を参照。

きないため、実態と乖離する可能性がある。常用雇用者数や正社員数による加重平均値を公表することが望ましいのではないかと。

### (最終案における対応方針)

集計方法に関しては、加重平均値に対するニーズは一定数聞かれたものの、調査設計の単純化や、企業の回答負担の観点から、加重平均値の公表は見送り、「見直し方針」の通り単純平均値を公表することとします。

所定内給与の前年比について、加重平均値を正確に算出するためには、ウェイトとして、各企業に対し、「正社員に対する所定内給与の支払総額」を併せて調査する必要がありますが、こうした調査方法を採用した場合には、企業の回答負担が大きく高まることとなります<sup>9</sup>。今回の短観の賃金項目の調査に際しては、設問を1問（1人当たり所定内給与の前年比）に絞ったうえで、レンジ選択形式を用いることによって、回答負担の軽減を図ることを優先しています。

上記の理由から、公表値は、各企業から回答を得た1人当たり所定内給与の前年比を単純平均したものとします。単純平均値での公表は、既存の調査項目である「企業の物価見通し」と同様です。なお、業種や企業規模による賃金動向の違いを把握したい統計ユーザーは、業種別・企業規模別の公表値を参照することで、特定の業種・企業規模の賃金動向をフォローすることができるほか、それぞれのニーズに応じて、他統計などを用いた適宜のウェイトで業種・企業規模別の計数を加重平均することも可能です<sup>10</sup>。

## (7) 公表形式について

### (頂いたご意見)

公表形式については、「見直し方針」において、選択肢別社数構成比の公表を製造業・非製造業別のみとしていた点について、より詳細な業種別での公表を求め

---

<sup>9</sup> ウェイトとしては、「正社員数」を用いても大きな問題はないと考えられますが、追加的な回答負担がかかることは同様です。

<sup>10</sup> 限られたサンプル数ではありますが、予備調査の結果と法人企業統計（財務省）の業種別データを組み合わせて加重平均値を試算したところ、単純平均値との間で顕著な乖離は認められませんでした。

るご意見が寄せられました。

- ▽ 詳細な分析を可能とする観点から、選択肢別社数構成比が業種別で公表されることが望ましい。集計単位を粗くした状態でも構わないので、業種別のデータは公表すべきである。
- ▽ 選択肢別社数構成比を規模別・業種別に公表する場合に秘匿性が懸念される点は理解するが、ヒストグラムではなく補完曲線を用いたり、数%ごとに集計単位を粗くすることによって公表できないか。

#### (最終案における対応方針)

頂いたご意見を踏まえ、選択肢別社数構成比については、「見直し方針」で提示した製造業・非製造業別の区分に加え、「全規模合計」については詳細な業種別の計数も公表することとします<sup>11</sup>。企業規模別かつ業種別の選択肢別社数構成比については、「見直し方針」で述べた通り、企業規模と業種の組み合わせによっては母集団企業や調査対象企業が少なく、回答分布の開示が個社の特定につながるリスクがあるため、公表は行わない方針です。その一方で、規模別に細分化しなければ、詳細な業種別に回答分布を開示しても、こうしたリスクは低いと判断しました。

## 2—2 調査項目の一部廃止

#### (見直し方針の骨子)

「見直し方針」では、短観の各調査項目について、統計ユーザーの利用頻度や重複統計の有無、回答負担の重さ等を確認し、「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」を廃止する方針をお示ししました。

#### (頂いたご意見)

上記の廃止方針に関して、他統計による代替が可能であるため統計ユーザーの利便性を大きく損なうことなく企業の回答負担の軽減につながる点について、多

---

<sup>11</sup> 「金融機関」についても、業態別の選択肢別社数構成比を公表します。

くの方々からご理解を頂きました。

- ▽ 他の統計で代替できるため、廃止しても問題ない。
- ▽ 在庫に関するデータとしては利用ニーズが低いため、廃止には反対しない。
- ▽ 賃金項目の新設があるもとの企業の回答負担への配慮も必要であり、他の項目と比較したうえで、在庫関連の項目を廃止することは妥当。

他方、在庫に関する統計を充実させることが望ましいとする観点から、廃止は残念であるとのことご意見も頂きました。

- ▽ 日本において、在庫に関する統計は十分整備されているとは言えないと考えており、在庫関連項目の廃止は残念である。

#### **(最終案における対応方針)**

今回、廃止を提案している調査項目についても、一部の方々から継続を求めるご意見が寄せられた点は、重く受け止めています。しかしながら、統計の作成に際して、回答頂く企業の調査負担に配慮することは重要であり、日本銀行としては、賃金に関する新たな調査をお願いするにあたり、既存項目の一部廃止はやむを得ないものと考えています。今般、統計ユーザーの方々から幅広くご意見を伺う中で、多くの方々からご賛同を頂いたことを踏まえ、「見直し方針」の通り、「製商品在庫水準判断」、および「製商品流通在庫水準判断」については、廃止することとします。

### 3. 調査項目見直しに関する最終案

「見直し方針」に対して頂戴したご意見を踏まえ、必要な方針変更を加えた最終案の内容は、以下の通りです。

<b>新設項目</b>	
調査項目	… 所定内給与の前年比（正社員1人当たり）
対象期間	… 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
調査対象	… 全国短観および金融機関調査の全ての調査対象企業
<p>回答形式：レンジ選択形式</p> <p>【選択肢】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 前年比 +10%程度以上 （+9.5%以上）</li> <li>2. 前年比 +9%程度 （+8.5%～+9.4%）</li> <li>3. 前年比 +8%程度 （+7.5%～+8.4%）</li> <li>4. 前年比 +7%程度 （+6.5%～+7.4%）</li> <li>5. 前年比 +6%程度 （+5.5%～+6.4%）</li> <li>6. 前年比 +5%程度 （+4.5%～+5.4%）</li> <li>7. 前年比 +4%程度 （+3.5%～+4.4%）</li> <li>8. 前年比 +3%程度 （+2.5%～+3.4%）</li> <li>9. 前年比 +2%程度 （+1.5%～+2.4%）</li> <li>10. 前年比 +1%程度 （+0.5%～+1.4%）</li> <li>11. 前年比 0%程度 （-0.5%～+0.4%）</li> <li>12. 前年比 -1%程度 （-1.5%～-0.6%）</li> <li>13. 前年比 -2%程度 （-2.5%～-1.6%）</li> <li>14. 前年比 -3%程度 （-3.5%～-2.6%）</li> <li>15. 前年比 -4%程度以下 （-3.6%以下）</li> </ol>	
<p>集計・公表区分</p> <p>&lt;概要（公表1日目）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業規模別、製造業・非製造業別および金融機関の平均値（1社1票の単純平均値）</li> </ul> <p>&lt;全容（公表2日目）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業規模別・業種別の平均値（同上）および有効回答社数</li> <li>・企業規模別、製造業・非製造業別の選択肢別社数構成比</li> <li>・業種別・金融機関の業態別の選択肢別社数構成比（全規模のみ）</li> </ul>	
<b>廃止項目</b>	
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」	

#### 4. 短観における賃金調査と既存の賃金関連統計

「見直し方針」でも述べた通り、短観における賃金調査は、既存の賃金関連統計を補完するかたちで、有益な情報を提供し得るものと考えています。今回お寄せ頂いたご意見では、短観での賃金調査の導入について、わが国の賃金統計の充実に資する点で歓迎する声が多く聞かれました。他方で、「短観における賃金調査と既存の賃金統計の違いや使用方法について、丁寧に説明してほしい」とのご意見も多く寄せられました。

こうしたご意見を踏まえ、図表2では、既存の主要な賃金統計と短観の賃金調査について、特徴を整理しています。統計ユーザーは、それぞれの目的に応じて、各種の統計を使用していくことで、的確な分析を行うことができると考えられます。例えば、月次で賃金動向を確認したい場合や、所定外給与や賞与を含めて賃金動向を網羅的に把握したい場合、統計ユーザーは、毎月勤労統計から情報を得ることができます。男女、年齢、勤続年数や学歴など属性別の動向は、賃金構造基本統計で確認することが可能です。一方で、賃金変化率の予測値を利用したい場合や、所定内給与の変動の背景を、業況や雇用の過不足状況、経常利益、物価見通しの変化などの観点から分析したい場合には、これらの項目を調査している短観のデータを用いることが一つの選択肢になると考えられます。

(図表2) 短観の賃金項目と他統計との調査設計における主な相違点  
(2026年4月時点)

	短観 (日本銀行)	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)	賃金引上げ等の 実態に関する調査 (厚生労働省)
主な 調査項目	所定内給与の前年比	きまって支給する給与 所定内給与 特別給与 労働時間 等	きまって支給する給与 所定内給与 年間賞与 労働時間 等	所定内賃金の改定率 ベアの実施有無 等
調査のカバ レッジ	資本金2千万円以上の 民間企業 および 雇用者数10名以上の 民間金融機関	常用労働者5人以上の 事業所	常用労働者5人以上の 民営事業所 および 常用労働者10人以上の 公営事業所	常用労働者100人以上 の民営企業
調査 対象数	約10,000社	約33,000事業所	約80,000事業所	約3,600社
賃金調査の 対象となる 労働者	正社員	一般労働者 パートタイム労働者	一般労働者 短時間労働者 臨時労働者	常用労働者(期間の定 めない者)
賃金調査の 対象期間	各年度の賃金	各月の賃金	6月分の賃金および 年間賞与	改定前後の賃金変化
賃金調査の 頻度 (時期)	年2回 (6月・12月)	毎月	年1回 (7月)	年1回 (7月下旬～8月上旬)

## 5. おわりに

本稿でお示しした、短観の調査項目の見直しについての最終案は、多くの方々から寄せられたご意見・ご提案を踏まえて、日本銀行で再検討を行ったうえで決定したものです。ご協力を賜りました皆様には、改めて御礼申し上げます。全てのご意見・ご提案に応えることはできませんでしたが、いずれのご意見も非常に貴重なものと受け止めております。日本銀行としては、皆様からのご意見も踏まえて、今後とも短観の改善を図るべく検討を重ねて参りたいと考えております。

以上

## ご意見を頂戴した方々のお名前と団体名一覧

【個人：五十音順、敬称略】※所属はパブリックコメント募集時点

青木 浩介 (東京大学大学院 経済学研究科 教授)  
上野 有子 (一橋大学大学院 経済学研究科 教授)  
宇南山 卓 (京都大学 経済研究所 経済情報解析研究部門 教授)  
太田 智之 (みずほリサーチ&テクノロジーズ 調査部 チーフエコノミスト)  
川口 大司 (東京大学大学院 経済学研究科 教授)  
黒田 祥子 (早稲田大学教育・総合科学学術院 教授)  
玄田 有史 (東京大学比較現代経済部門 教授)  
河野 龍太郎 (BNP パリバ証券 経済調査本部長 チーフエコノミスト)  
小山 賢太郎 (ドイツ証券 調査部長 チーフエコノミスト)  
小玉 祐一 (明治安田総研 チーフエコノミスト)  
西郷 浩 (早稲田大学政治経済学術院 政治経済学部 教授)  
清水 千弘 (一橋大学大学院 ソーシャル・データサイエンス研究科 教授)  
白塚 重典 (慶應義塾大学 経済学部 教授)  
末廣 徹 (大和証券 エクイティ調査部 チーフエコノミスト)  
西岡 慎一 (日本総研 調査部 主席研究員)  
服部 直樹 (みずほリサーチ&テクノロジーズ シニア日本経済エコノミスト)  
肥後 雅博 (東京大学大学院 経済学研究科 教授)  
福田 慎一 (東京大学大学院 経済学研究科 教授)  
宮寄 浩 (伊藤忠総研 マクロ経済センター 主席研究員)  
元山 斉 (青山学院大学 経済学部 教授)  
山本 勲 (慶應義塾大学 商学部 教授)  
矢嶋 康次 (ニッセイ基礎研究所 総合政策研究部 専務理事)

【団体：五十音順】

大阪商工会議所  
関西経済連合会  
中部経済連合会  
名古屋商工会議所  
日本経済団体連合会  
日本商工会議所  
日本労働組合総連合会