

短観の調査項目見直し方針

—— ご意見のお願い ——

2025 年 9 月

日 本 銀 行

調 査 統 計 局

目次

1. 短観の見直しとその基本的な考え方
2. 「賃金改定率」導入の背景
3. 予備調査を踏まえた項目見直し方針
4. 「賃金改定率」の調査設計の検討過程
5. 廃止項目
6. 今後のスケジュール

1. 短観の見直しとその基本的な考え方

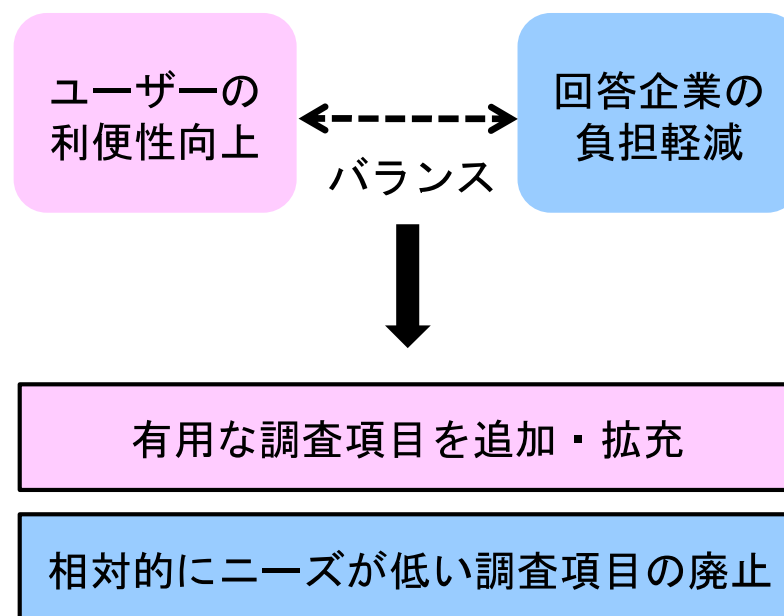
- 短観は全国の民間企業約9,000社を対象とするビジネス・サーベイであり、マクロの経済動向を把握する有用な統計として、幅広いユーザーが利用している。
- 経済動向を適切に把握するために必要な調査項目を拡充するなど、これまで累次にわたる見直しを実施。その際、ユーザーの利便性と、企業の回答負担のバランスを考慮し、相対的にニーズの低い調査項目の廃止等も行ってきた。

最近の主な見直し

2014年3月	「物価見通し」の調査開始
2017年3月	「研究開発費」の調査開始
2020年3月	「海外関連項目」の調査開始

(注) 各タイミングで調査項目の一部廃止等を実施。

見直しに際しての基本的な考え方



2. 「賃金改定率」導入の背景

- 今回の見直しでは、「賃金改定率」を短観の調査項目に新設する方針。
- 短観で賃金動向の調査を行えば、既存統計を補完する有益なデータを提供できる可能性。賃金の予測値に関する調査が可能である点や、他の調査項目（判断項目や年度計画等）と整合的な形で賃金動向を調査できる点も有益。

短観で賃金調査を行うことのメリット

速報性	1 か月の調査期間の後、速やかに公表される。
調査の信頼性	中小企業を含む全国の企業を調査対象とし、高い回収率を有する。
予測調査の可能性	先行きの賃金の予測（計画）に関する調査も可能。
調査項目間の整合性	他の調査項目（判断項目や年度計画等）と組み合わせて賃金動向の分析が可能。

3－1．予備調査における主な検討事項

- 調査に際しては、項目の定義や回答形式について、複数の候補が考えられる。
- 効果的な調査方法を確認するため、2024年9月と2025年6月の2回にわたり、予備調査を実施。それぞれ約1,500社の短観調査先に協力を依頼した。
- 項目定義や回答形式等が異なる複数の調査表パターンを作成し、回答率に違いが生じるかを検討。また、フィージビリティに関するヒアリング等を実施。

	候補
調査項目	ベア率 / ベア率＋定昇率 / 所定内給与の改定率
集計範囲	正社員 / 雇用者
回答対象年度	前年度 / 当年度 / 翌年度 / 1・3・5年後
回答形式	レンジ選択（前年比の水準を複数の選択肢から選択） / 数値記入（前年比の水準を数値で回答） / 三択（賃上げ率が前年を上回る・前年並み・下回る）

3－2．項目見直し方針

- 予備調査の結果を踏まえ、今次項目見直しは、以下の方針で進めることとしたい（検討過程は後段でご説明）。

新設項目	調査項目	・ 所定内給与の改定率（正社員１人当たり）
	調査対象	・ 全国短観および金融機関調査の対象先
	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、翌年度予測
	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」～「＋１０％程度以上」の１５個の選択肢（１％刻み）から選択 ※「回答不可（わからない）」の選択肢は用意しない
廃止項目		・ 製商品在庫水準 ・ 製商品流通在庫水準

3-3. 調査表イメージ

- 賃金改定率の調査表イメージは以下のとおり。
- 実際の調査では、別途、記入要領等を整備して調査先に配付。

貴社の正社員1人当たりの平均所定内給与の前年比に関して、前年度の実績と当年度の計画に最も近いものを、以下の選択肢（1～15）の中から選んで太枠内にご入力ください。

- ・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。
- ・貴社の単独決算ベースでご回答ください。
- ・定義に依らない回答をされた場合には、〈ご意見・ご要望など〉に事由をご記入ください。

前年度（2024年度）	
当年度（2025年度）	

＜選択肢＞

- | | | |
|---------|----------|---------------|
| 1. 前年比 | +10%程度以上 | (+9.5%以上) |
| 2. 前年比 | +9%程度 | (+8.5%～+9.4%) |
| 3. 前年比 | +8%程度 | (+7.5%～+8.4%) |
| 4. 前年比 | +7%程度 | (+6.5%～+7.4%) |
| 5. 前年比 | +6%程度 | (+5.5%～+6.4%) |
| 6. 前年比 | +5%程度 | (+4.5%～+5.4%) |
| 7. 前年比 | +4%程度 | (+3.5%～+4.4%) |
| 8. 前年比 | +3%程度 | (+2.5%～+3.4%) |
| 9. 前年比 | +2%程度 | (+1.5%～+2.4%) |
| 10. 前年比 | +1%程度 | (+0.5%～+1.4%) |
| 11. 前年比 | 0%程度 | (-0.5%～+0.4%) |
| 12. 前年比 | -1%程度 | (-1.5%～-0.6%) |
| 13. 前年比 | -2%程度 | (-2.5%～-1.6%) |
| 14. 前年比 | -3%程度 | (-3.5%～-2.6%) |
| 15. 前年比 | -4%程度以下 | (-3.6%以下) |

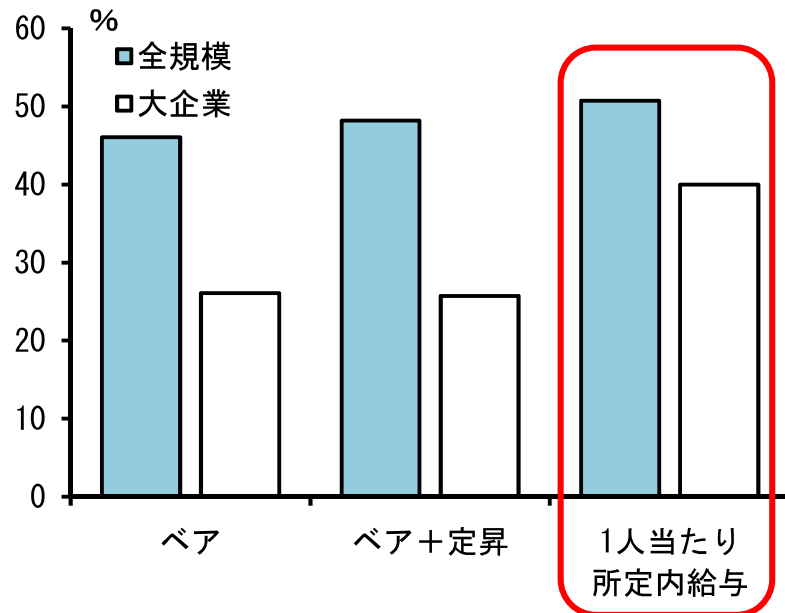
4. 「賃金改定率」の調査設計の検討過程

- 4－1. 調査項目：ベア（＋定昇） vs. 所定内給与
- 4－2. 先行きの調査期間
- 4－3. 選択肢の形式
- 4－4. 調査時期と回答対象年度
- 4－5. 集計・公表様式

4-1. 調査項目：ベア（＋定昇） vs. 所定内給与

- 「ベア」を含む回答（先行き）は、大企業を中心に十分な回答率の確保が困難であったため、相対的に回答率が高い**所定内給与（正社員1人当たり）**を採用。
 - 調査先からは、ベア（＋定昇）について「機密保持の観点から労組との妥結前の回答は不可」、「職務・成果に応じた昇給制度や年俸制のため定義と整合的な回答が不可」との声が聞かれた。

「2025年度予測」の実質有効回答率
(2024年9月時点)



(注) 実質有効回答率＝「分からない」を除いた有効回答数／予備調査対象先数×100。

(参考) 関連用語の定義

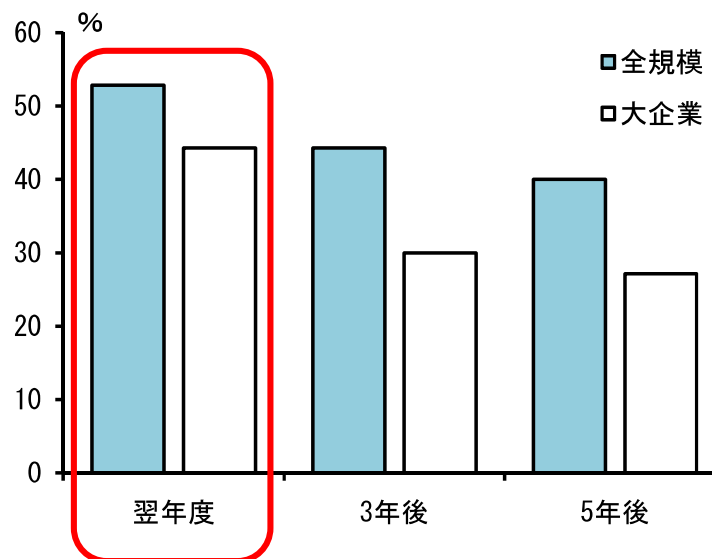
項目	定義
所定内給与	定められている給与のうち、超過労働給与以外のもの。 基本給のほか、諸手当を含む。
ベースアップ (ベア)	賃金表(年齢、職能などにより定められた表)の改定により、賃金水準を引き上げること。 また、代表的な正社員における基本給の改定率をイメージしたもの。
定期昇給 (定昇)	予め労働協約、就業規則等で定められた制度に従って、一定の時期に毎年増額すること。

(注) 予備調査表より抜粋。賃金関連の公的統計(厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」など)と定義を合わせている。

4-2. 先行きの調査期間

- 3年後・5年後の調査は回答率が低く、信頼性が十分に確保されない可能性が高いため、見通し期間は「**翌年度**」のみが適当と判断。
 - 調査先からは「3・5年後は根拠を持って答えられない」との声が多く聞かれた。

先行きの実質有効回答率
(2024年9月時点)

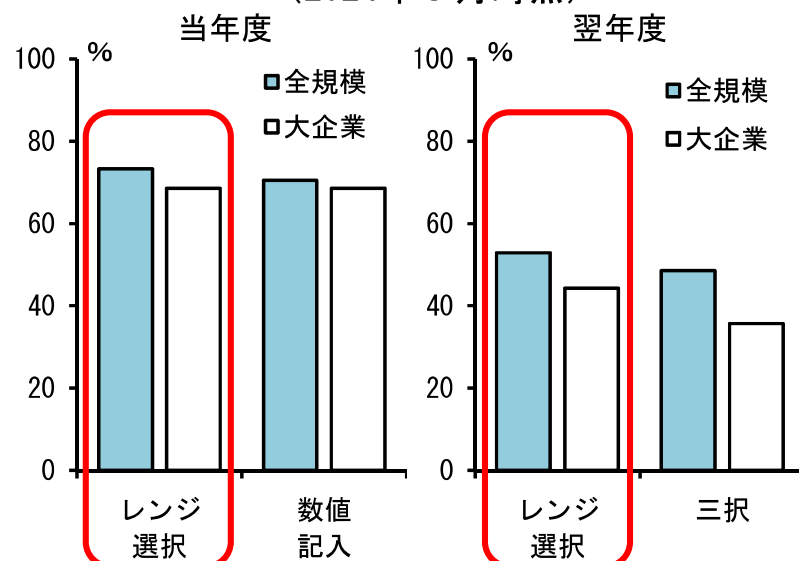


(注) 1. 実質有効回答率 = 「分からない」を除いた有効回答数 / 予備調査対象先数 × 100。
2. 対象は1人当たりの所定内給与。

4－3．選択肢の形式

- 定量的な情報を得られ、回答負担も限定的と考えられる「レンジ選択」を採用。
 - 当年度について、「レンジ選択」と「数値記入」の回答率は同程度。ただし、無回答企業への回答依頼の際には、「レンジ選択」の方が回答を得られやすいと判断。
 - 「レンジ選択」と「三択」の比較では、定量的情報が得られる「レンジ選択」の方が有益と判断（翌年度について調査した結果、回答率は同程度）。
- 過去数十年間における所定内給与の推移等を踏まえて、選択肢の上限は「前年比＋10%程度以上」、下限は「前年比▲4%程度以下」とする。

回答形式別の実質有効回答率
(2024年9月時点)



(注) 実質有効回答率＝「分からない」を除いた有効回答数／予備調査対象先数×100。

(参考) 選択肢イメージ

レンジ選択形式

- ア. 前年比＋10%程度以上 (+9.5%以上)
- イ. 前年比＋9%程度 (+8.5%～+9.4%)
- ...
- シ. 前年比－3%程度 (－3.5%～－2.6%)
- ス. 前年比－4%程度以下 (－3.6%以下)

三択形式

賃上げ率を前年度と比較してご回答ください。
※賃金水準を前年と比較する質問ではありません

- ア. 前年度を上回る
- イ. 前年度並み
- ウ. 前年度を下回る

4－4．調査時期と回答対象年度

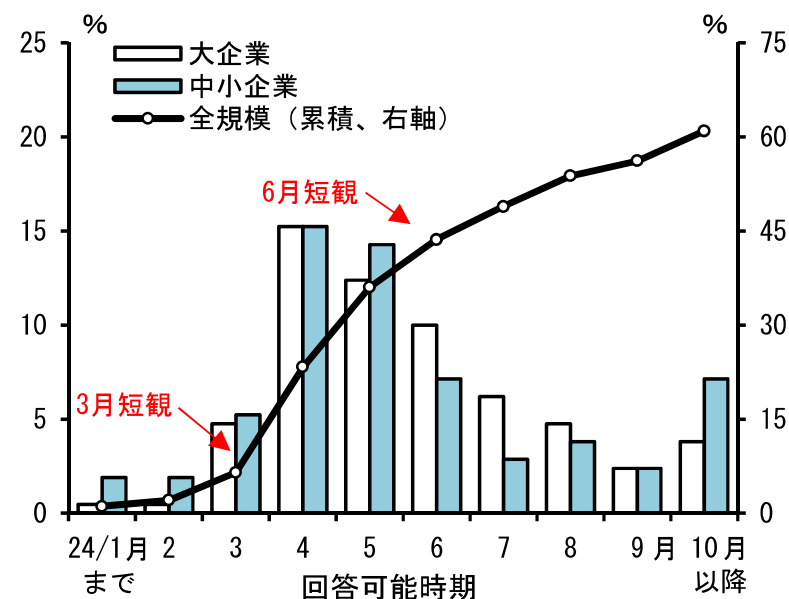
- 企業の回答負担に配慮し、**調査頻度は年2回（6月、12月）**とする。
- ひとつの年度の計数について、調査は4回実施（例えば2025年度計数は、①2024年12月、②2025年6月、③2025年12月、④2026年6月に調査）。
 - 6月短観の「当年度計画」では、半数程度の先が回答可能であり、相応の精度が確保される見込み。

調査時期と回答対象年度の関係

	調査時期							
	...	2024年		2025年		2026年		...
		6月	12月	6月	12月	6月	12月	
2024年度	...	当年度計画	当年度実績見込み	前年度実績				
2025年度			翌年度予測	当年度計画	当年度実績見込み	前年度実績		
2026年度					翌年度予測	当年度計画	当年度実績見込み	...

各年度の賃金改定率について、予測値から実績にかけた足取りを確認可能

2024年度計画の回答可能時期（社数分布）



（注）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）。

4－5．集計・公表様式

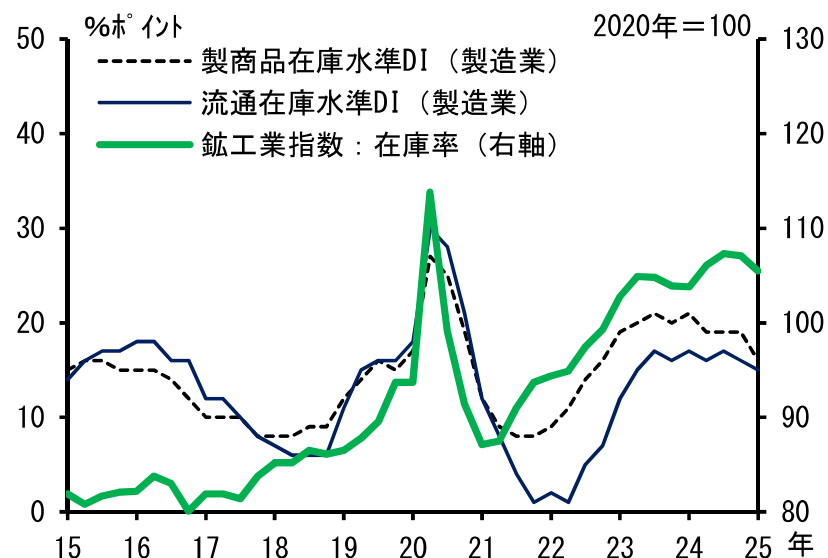
- 「企業の物価見通し」と同様に、「概要」や「全容」等において平均値および選択肢別社数構成比を公表することを想定。
 - ただし、個別業種レベルでは、選択肢別社数構成比は公表しない方針（選択肢の個数が多いもとで、調査対象企業数が少ない業種・規模について詳細な分布を開示すれば、個社の特定に繋がるおそれがあるため）。

公表資料	公表形式・区分
概要	・ 平均値 （製・非製×規模、全規模全産業、金融機関計）
要旨	
全容	・ 平均値（業種×規模、金融機関の業態別） ・ 有効回答社数（同上） ・ 選択肢別社数構成比 （製・非製×規模、金融機関計）
時系列データ 検索サイト	

5. 廃止項目

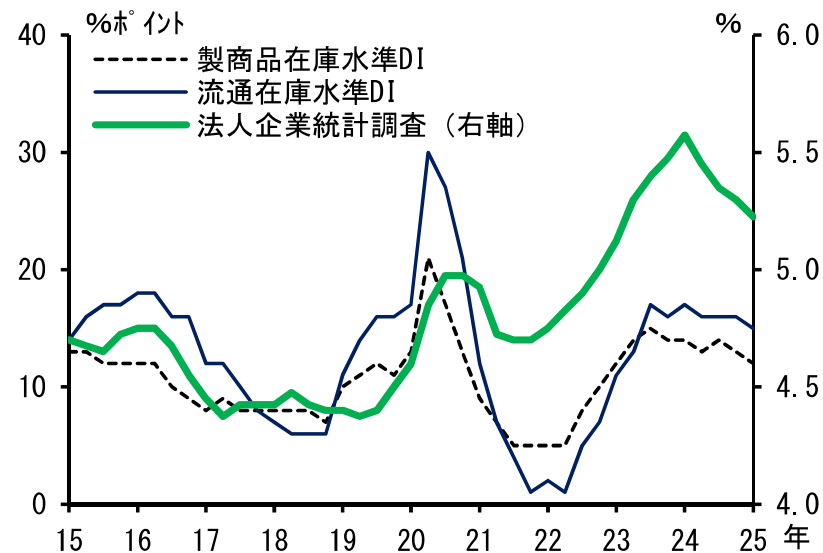
- 企業の回答負担軽減を企図して、2つの判断項目（製商品在庫水準・製商品流通在庫水準）を廃止予定。
- 同項目は、①相対的にユーザーのニーズが少なく、②他統計（鉱工業指数や、法人企業統計調査）での類似情報が入手可能。

在庫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

在庫DIと法人企業統計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

6. 今後のスケジュール

- 調査論文「短観の見直し方針」に関してパブリックコメントを募集。
- 頂いたご意見等を踏まえた検討内容を「最終案」として公表予定。
- 見直し後の調査開始は2027年前半を予定。

	調査項目の見直しに関するスケジュール
2025年	▪ 「短観の見直し方針」の公表（9/9日） ▪ パブリックコメントの募集（～10月末） ▪ システム改修（～2026年末）
2026年	▪ 「最終案」の公表
2027年	▪ 調査項目の見直しを反映した調査開始（2027年前半）

(参考①) 第1回予備調査の確認内容

- 調査項目や回答形式等の異なる7つの調査群を設け、それぞれのフィージビリティを比較。
- 回収率は全群平均で78.0%（最低75.7%、最高81.0%）。

	1 群	2 群	3 群	4 群	5 群	6 群	7 群
調査項目	「ベア率」および「ベア率＋定昇率」				所定内給与の改定率 「総額」および「1人当たり」		
集計範囲	正社員					雇用者	正社員
当年度の賃上げ率							
回答形式	レンジ選択			数値記入	レンジ選択		数値記入
先行きの見通し（注2）							
回答形式	レンジ選択 （1・3・5年後）		三択 （翌年度）			レンジ 選択	

（注）1. 2024年9月短観と並行してオンライン調査により実施。

2. 「先行きの見通し」については、2群と4群で「業界」、それ以外の群で「自社」の回答フィージビリティを確認した。

(参考②) 第2回予備調査の確認内容

- 第1回予備調査と同様、7つの調査群を設け、複数の調査項目の定義や選択肢のパターンの組み合わせについて、フィージビリティを比較。
- 全ての調査群において、集計範囲は正社員とし、前年度（2024年度）実績および当年度（2025年度）の計画を聴取。
- 回収率は全群平均で75.5%（最低70.9%、最高80.0%）。

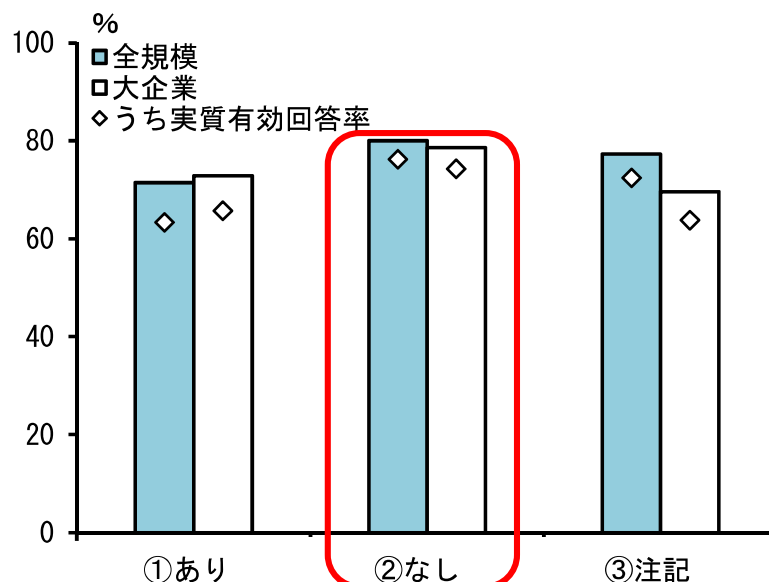
	1 群	2 群	3 群	4 群	5 群	6 群	7 群
調査項目	1 人当たり所定内給与の改定率				所定内給与総額の改定率		1 人当たり所定内給与の改定率
選択肢のレンジ	▲ 4 % 以下 ～ + 10 % 以上						▲ 4 % 以下 ～ + 8 % 以上
回答不可の 選択肢	有	前年度：無 当年度：有	無	注記	有	無	前年度：無 当年度：有

- (注) 1. 2025年6月短観と並行してオンライン調査により実施。
2. 表内の「注記」は、数値回答が出来ない場合は「該当なし」を回答可能である旨を調査表に注記する形式。

(参考③) 「回答不可」の選択肢の有無に関する検討

- 「回答不可」の選択肢については、①あり（選択肢に明記）、②なし（設けない）、③注記（注意事項の中に記載）の3パターンで検証し、実質有効回答率が最も高い②を採用。
 - ②のパターンでも回収率は低下せず、「回答不可」を設けないことによる調査負担増の程度は限定的と判断。

回答不可の有無別の回収率



(注) 実質有効回答率 = 「分からない」を除いた有効回答数 / 予備調査対象先数 × 100。

(参考) 調査表イメージ

〜〜以下の選択肢からお選びください。

<留意点>

・ 回答できない場合は、「99」（該当なし）をお選びください

注記

1. 前年比+10%程度以上（+9.5%以上）

...

15. 前年比-4%程度以下（-3.6%以下）

16. 回答できない

あり

(参考④) 予備調査先の労働組合組織率

- 予備調査先における労働組合の有無を調査したところ、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た。

調査先の組合組織率

企業規模	組合組織率 (%)
大企業	76.6
中堅企業	42.6
中小企業	16.3
全規模 (推計)	35.5
参考：全国 (労働組合基礎調査)	16.3

(注) 1. 全規模は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. 短観は企業数ベース、労働組合基礎調査は雇用者ベース。

(出所) 厚生労働省

(参考⑤) 現行の短観の調査項目

1. 判断項目		2. 年度計画
◎業況 ◎国内での製商品・サービス需給 ◎海外での製商品需給 ○製商品在庫水準 ○製商品の流通在庫水準 ◎生産・営業用設備 ◎雇用人員	○資金繰り ○金融機関の貸出態度 ◎借入金利水準 ◎CPの発行環境 ◎販売価格 ◎仕入価格	売上高 うち輸出 為替レート（円／ドル） 為替レート（円／ユーロ） 経常利益 当期純利益 設備投資額 うち土地投資額 ソフトウェア投資額 研究開発投資額
◎：最近/先行き ○：最近のみ		
3. 物価見通し	4. 新卒者採用状況	5. 海外関連項目
販売価格の見通し 物価全般の見通し 1・3・5年後	新卒採用者数	連結売上高 うち海外売上高 連結経常利益 連結設備投資額 うち海外での設備投資額

(注) 1. 「1. 判断項目」の「CPの発行環境」は大企業のうち過去2年間にCP残高がある場合または現在CP発行を検討している場合のみ対象。

2. 「4. 新卒者採用状況」は6月短観、12月短観のみ調査。

3. 「5. 海外関連項目」は大企業のうち連結企業グループ最上位の親会社のみ対象。