

令和4年度中小企業実態調査委託費
(賃金構造基本統計調査等に関する
再編加工に係る委託事業)
報告書

令和5年3月
株式会社 アリス

目次

1 事業目的	4
2 事業概要	4
3 事業内容（各統計の集計結果）	5
3-1 賃金構造基本統計調査	5
3-2 賃金引上げ等の実態に関する調査	30
3-3 科学技術研究調査	34
4 まとめ	37

1 事業目的

中小企業政策の企画立案及び 2023 年版中小企業白書・小規模企業白書の作成、中小企業における給与支給額の推移・時間当たりの労働生産性、賃金の改定状況の実態、及び研究開発の実施と業績の関係等を把握することを目的に、賃金構造基本統計調査等の再編加工を行った。

2 事業概要

本事業は上記の事業目的を達成するため、以下の統計の再編加工及び分析を行った。

- (1) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
- (2) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」
- (3) 総務省「科学技術研究調査」

3 事業内容（各統計の集計結果）

本章の3-1節においては、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、1994年から2021年にかけての所定内給与額の推移を集計し、その傾向を確認、背景について考察した。続く3-2節では、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」を用いて、2001年から2021年にかけての一人当たりの平均賃金の改定率の推移を集計し、その傾向を確認、背景について考察した。最後の3-3節では、総務省「科学技術研究調査」を用いて、1999年から2021年にかけての研究開発費、研究者の数、売上高に占める研究開発費の比率の推移を集計し、その傾向を確認、背景について考察した。

3-1 賃金構造基本統計調査

本節では、まず1994年から2021年の「(1) 従業員規模別の所定内給与額の傾向」では、大企業、中小企業、小規模事業者の所定内給与額の推移について集計を行い、ターニングポイントとなった年次について考察した。続く「(2) 所定内給与額でみた従業員数の分布（従業員規模別）」では、所定内給与額に対応する従業員の分布状況を集計し、所定内給与額が最高額や最低額に達した年次等を比較することで、従業者の分布状況を確認した。さらに、「(3) 業種別規模別所定内給与額の推移」では、上記の(1)と(2)の結果を踏まえ、どの業種の所定内給与額が、業種全体の所定内給与額の動き大きく影響を与えたかについて考察した。

(1) 従業員規模別の所定内給与額の傾向

図表3-1-1は、全産業における1994年から2021年にかけての所定内給与額の推移を企業規模別に表したものである。この図からは、大企業、中小企業、小規模事業者における所定内給与額の上昇・下降の傾向は、最高額、最低額に達する時期は多少ずれるものの、ほぼ同じ傾向を示していると読み取れる。また、大企業、中小企業の所定内給与額は、共に1994年から2001年にかけて上昇傾向にあり、2001年に上げ止まりとなった。2002年以降、大企業の場合は、2009年まで下降傾向を示し、2009年に一旦下げ止まったかに見えたが、その後上昇と下降を繰り返し、2013年には対象期間における最低額に至ることになった。2014年からは上昇傾向を示し、2019年には、2009年以降の最高額に達したものの、2020年から2021年にかけては、2019年の額を下回ることとなった。続いて、中小企業の2002年以降の所定内給与額の傾向に関しては、大企業の場合と同じく2009年に1994年以降の最低額に達するまで下降傾向を示したが、その後、2010年から上昇傾向を示し、2019年には、2009年以降の期間における最高額に達した。その後は、2020年と2021年には再び2019年の数値を下回ることとなった。また、小規模事業者の場合は、1994年から2000年に至るまで上昇傾向を示し、2000年には、1994年から2000年の期間における最高額に達した。その後、2001年から2009年までは、下降傾向を示し、2009年には、2011年以降の最低額に達することとなった。その後は、多少の上下があるものの、一貫して上昇傾向を示し、2021年には、2010年以降の最高額に達した。

これらの傾向に、我が国の経済社会の状況を重ね合わせてみると、2009年においては、中小企業、小規模事業者の所定内給与額が共に最低額を示し、大企業の所定内給与額は急な落ち込みを

示した（大企業の場合は、2013 年において所定内給与額の最低額を示すこととなった）。この年は、リーマン・ショックと重なる時期であることから、所定内給与額がその影響を受けている可能性があることが考えられる。また、大企業や中小企業の所定内給与額が2020年から2021年にかけて下降していることが読み取れる。この時期は、新型コロナウイルス感染症の流行の時期と重なることから、所定内給与額がその影響を受けている可能性が考えられる。

参考までに、分析対象の期間における業種ごとの所定給与額の推移を「図表 3-1-2」から「図表 3-1-17」に示した。ここでの分析対象期間は、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業においては、2004 年から 2021 年とし、鉱業、採石業、砂利採取業、サービス業（他に分類されないもの）においては、2009 年から 2021 年とした。それらの業種以外は、1994 年から 2021 年とした。

注 1)

以下の企業規模の分類は、中小企業基本法の定義に基づき設定した。また、本節に続く 3-2 節、3-3 節においても同じとする。

1) 大企業の定義

①製造業、建設業、運輸業、その他の業種（下記の②と③を除く）

企業全体の常用労働者の数が 300 人超である企業

②サービス業、卸売業、飲食業

企業全体の常用労働者の数が 100 人超である企業

③小売業

企業全体の常用労働者の数が 50 人超である企業

2) 中小企業の定義

上掲の大企業以外の企業

3) 小規模事業者

中小企業のうち、下記に該当する企業。

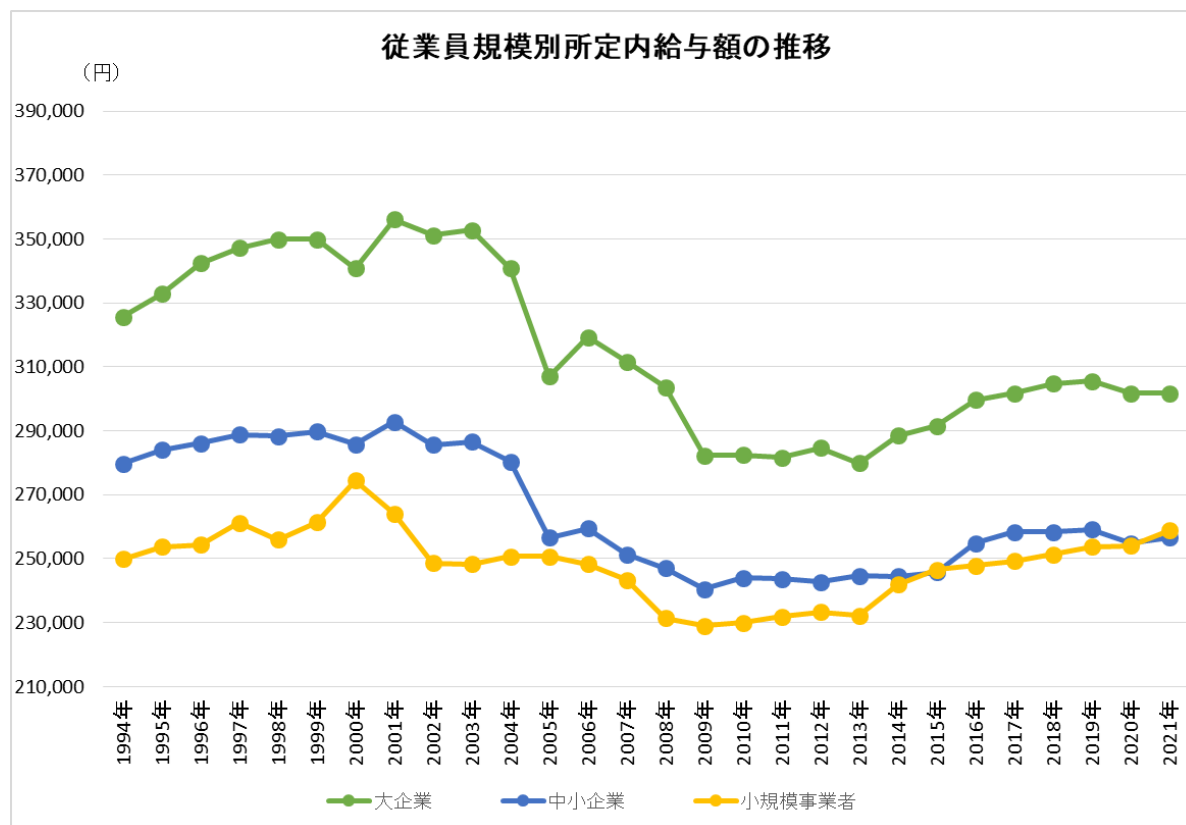
①製造業、建設業、運輸業、その他の業種（下記の②を除く）

企業全体の常用労働者の数が 20 人以下である企業

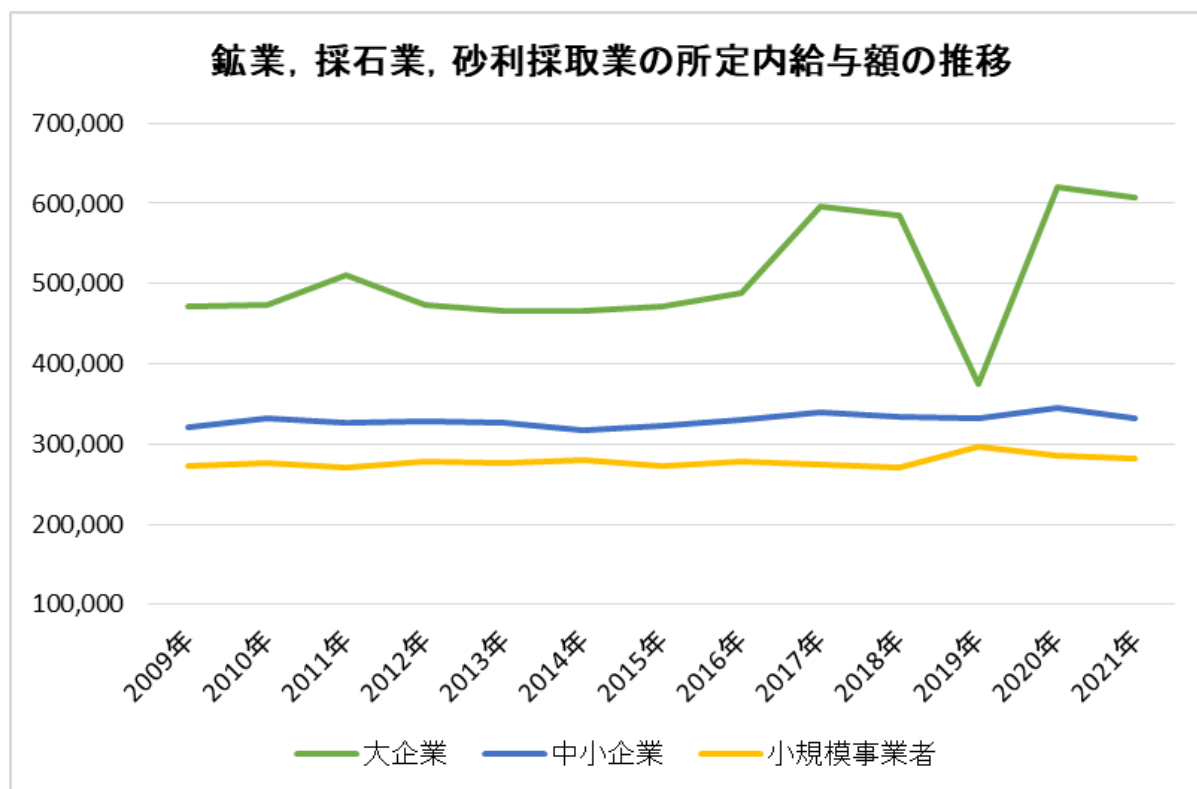
②サービス業、卸売業、飲食業、小売業

企業全体の常用労働者の数が 5 人以下である企業

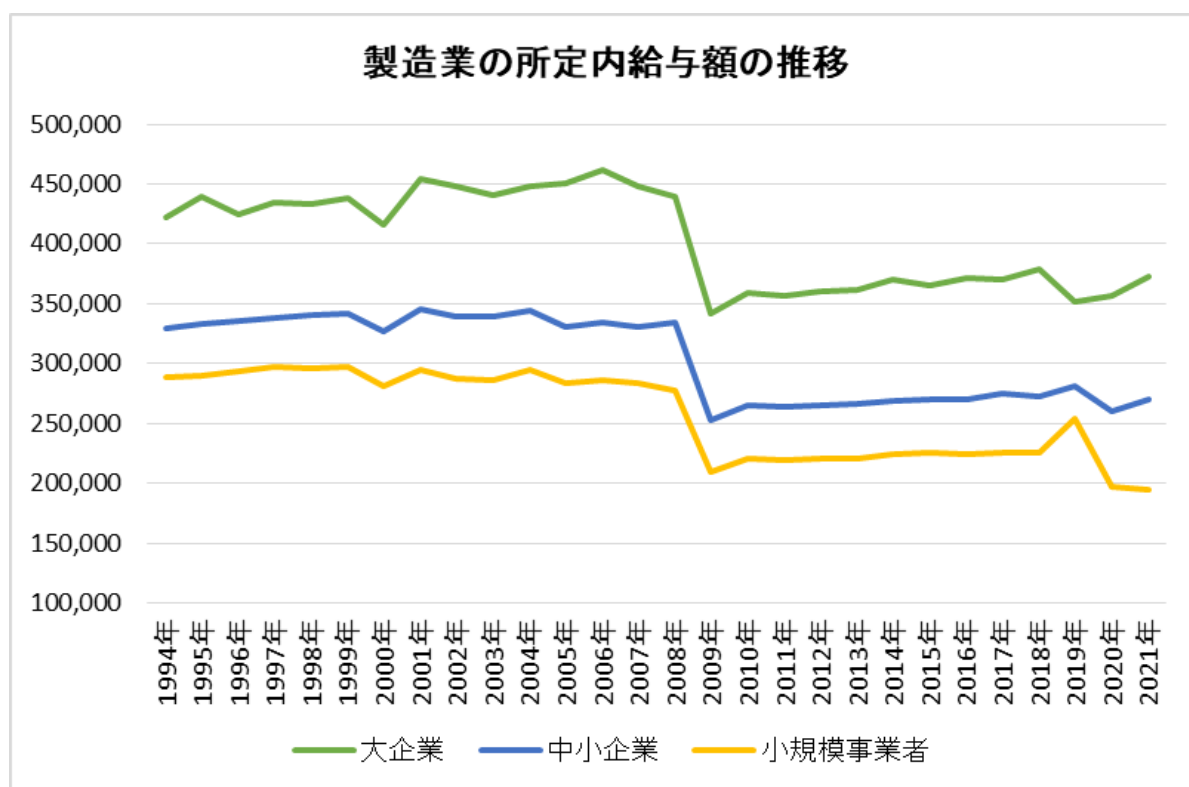
<図表 3-1-1>



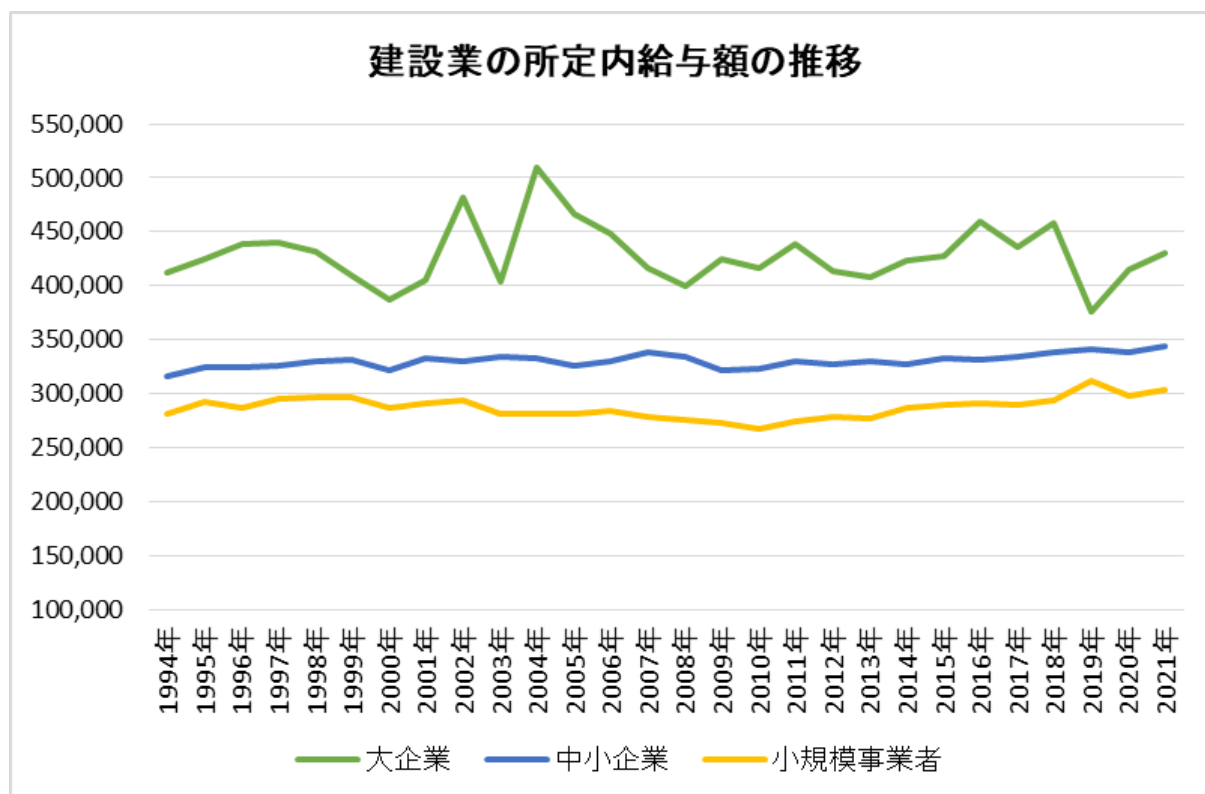
<図表 3-1-2>



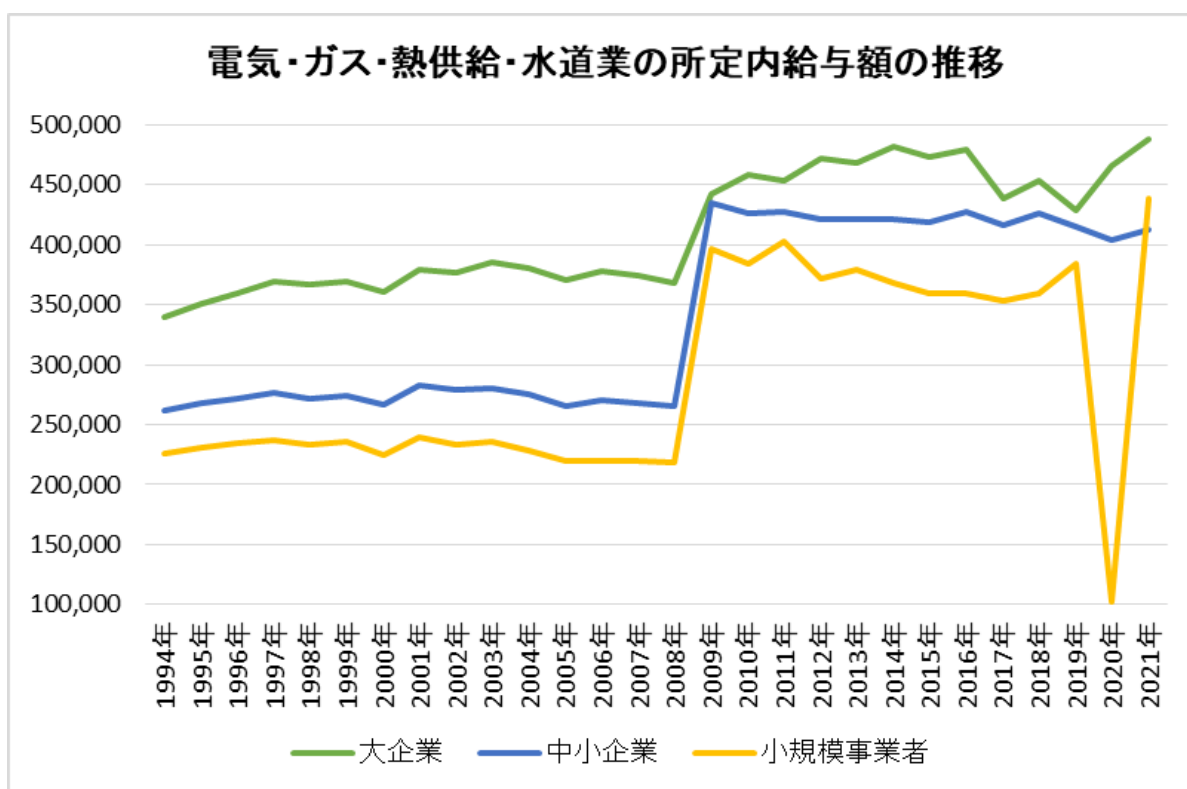
<図表 3-1-3>



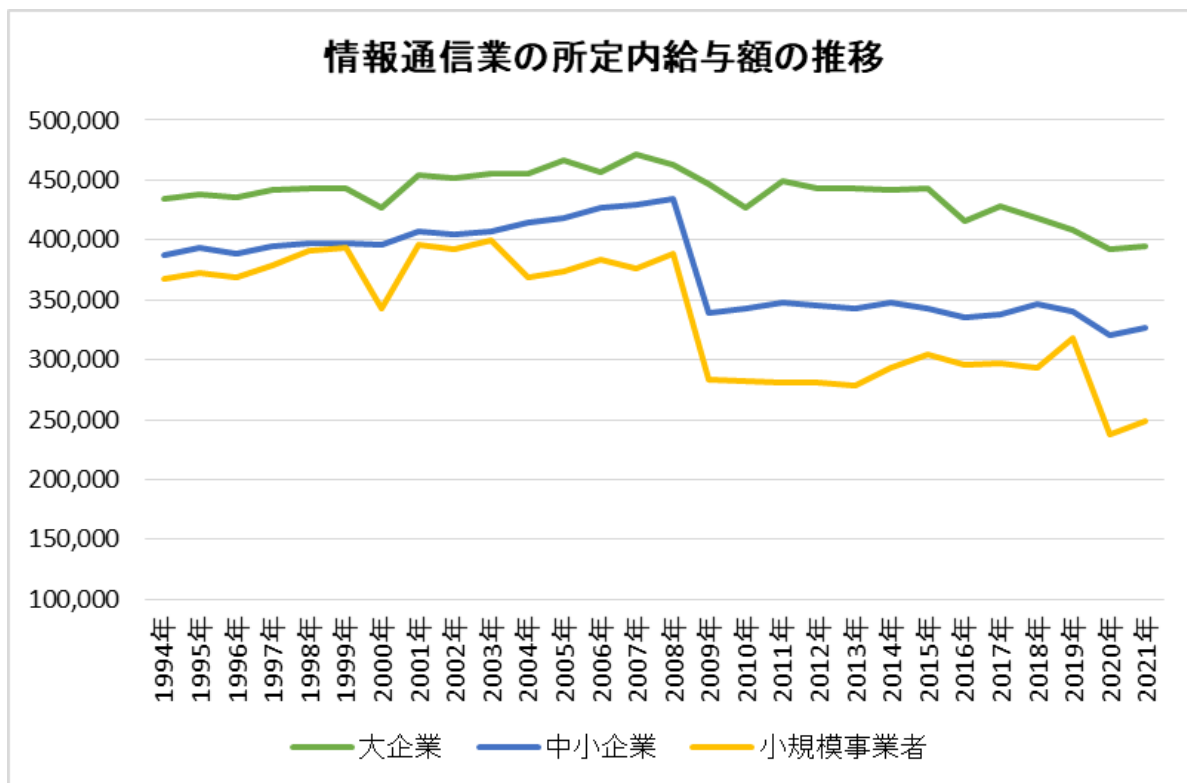
<図表 3-1-4>



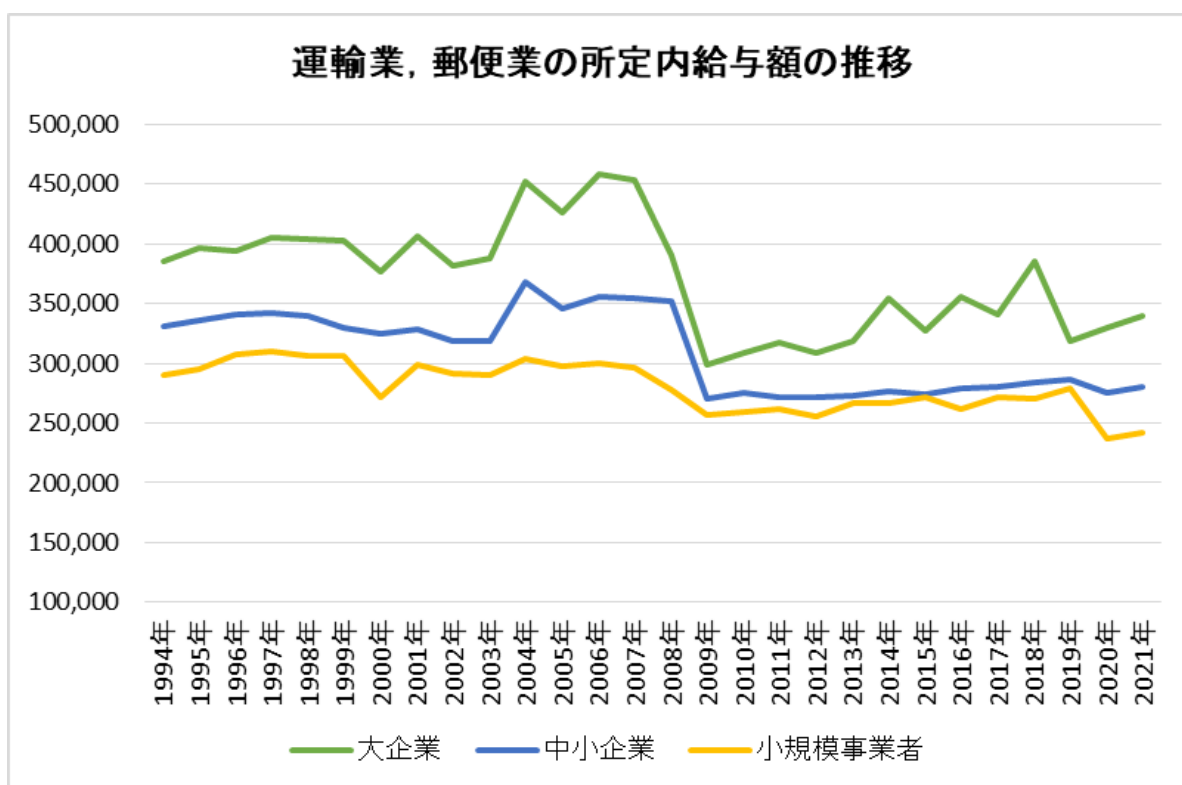
<図表 3-1-5>



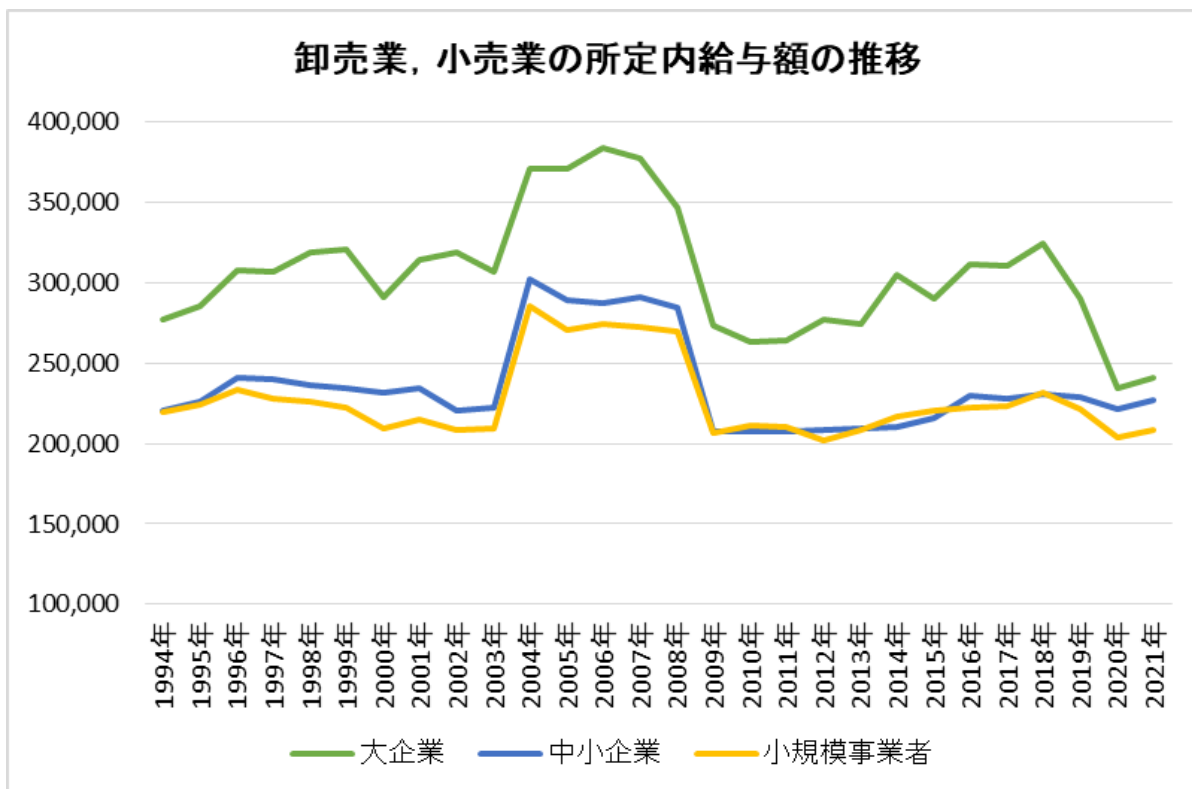
<図表 3-1-6>



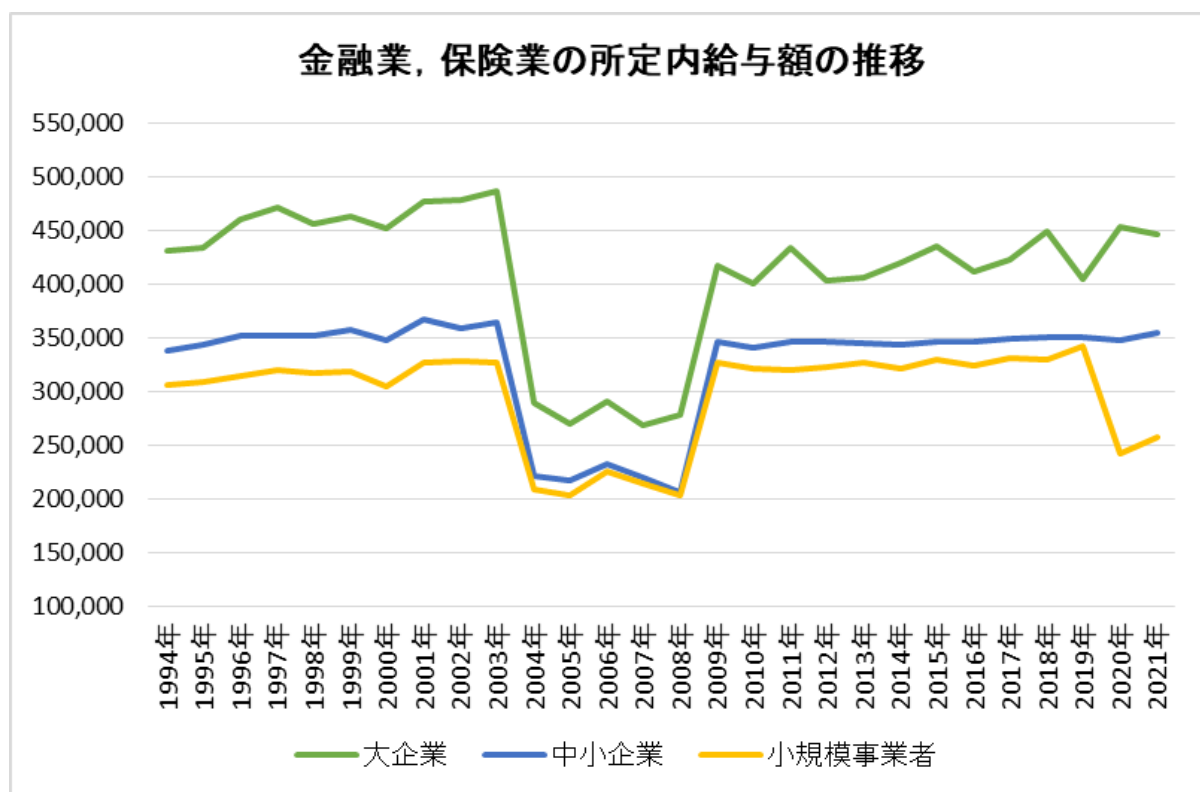
<図表 3-1-7>



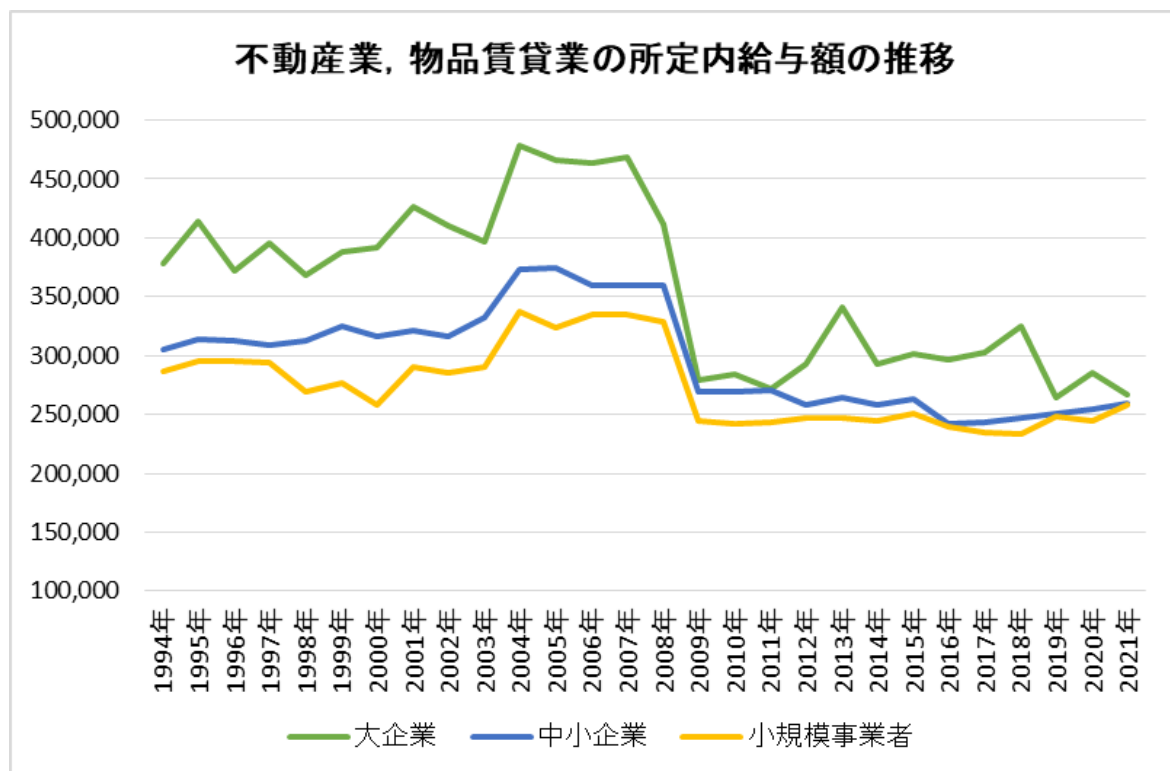
<図表 3-1-8>



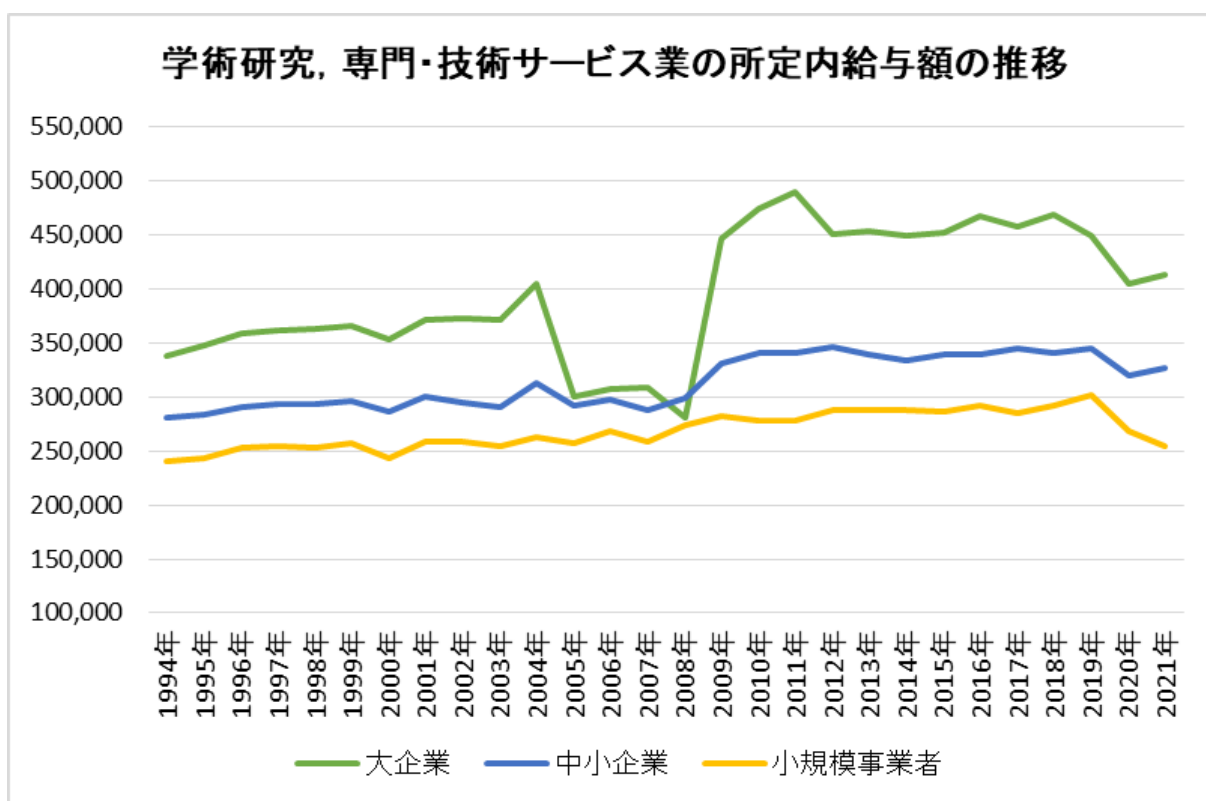
<図表 3-1-9>



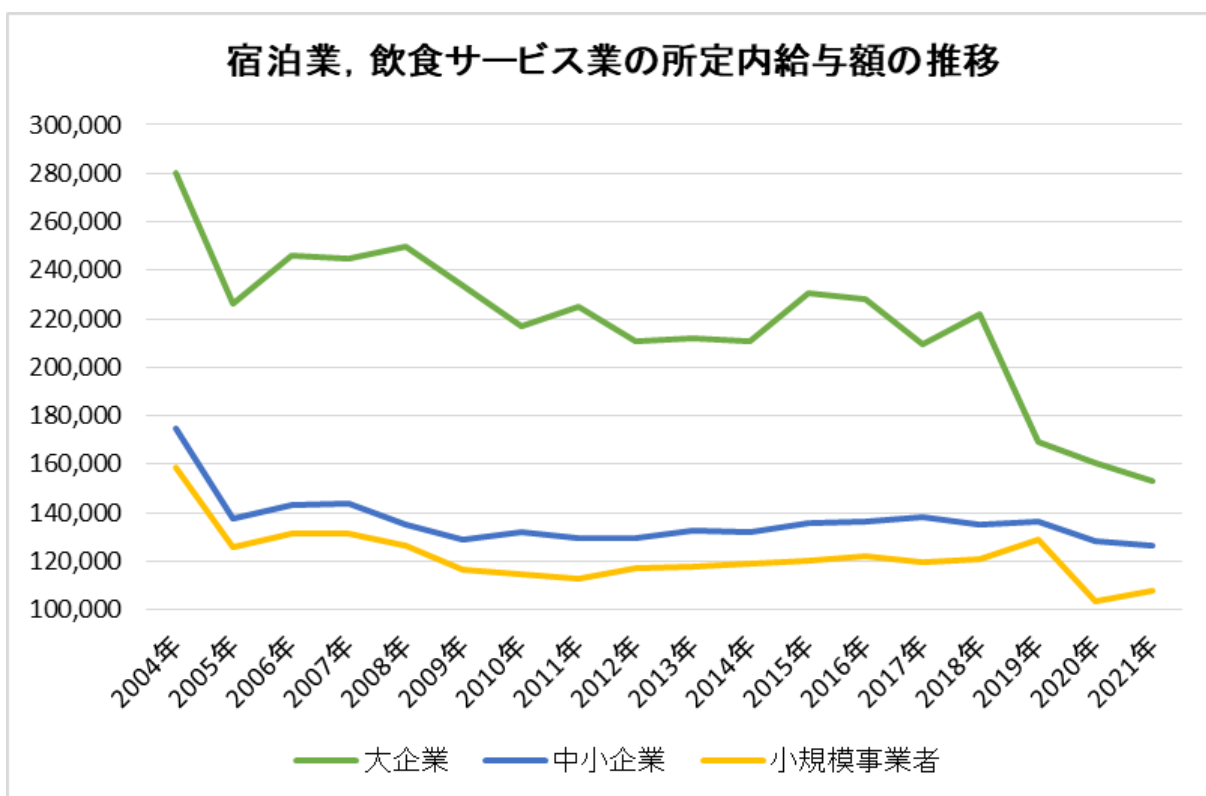
<図表 3-1-10>



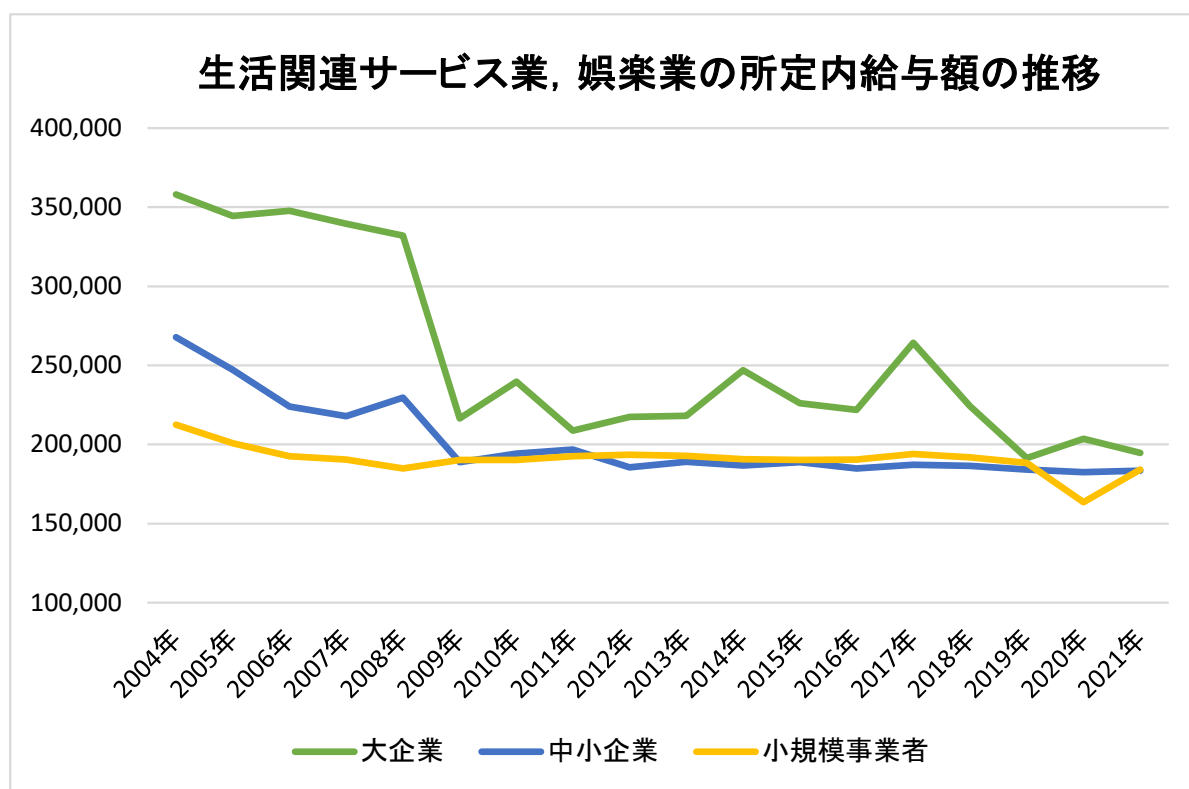
<図表 3-1-11>



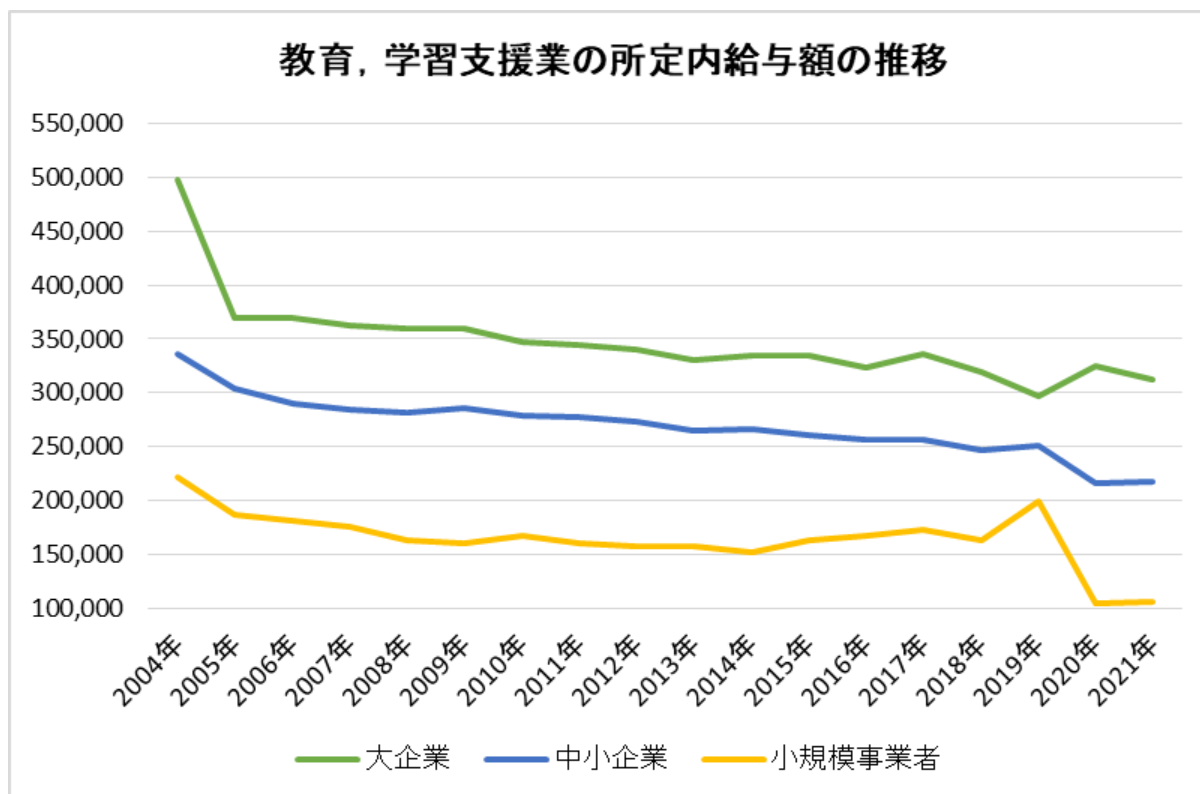
<図表 3-1-12>



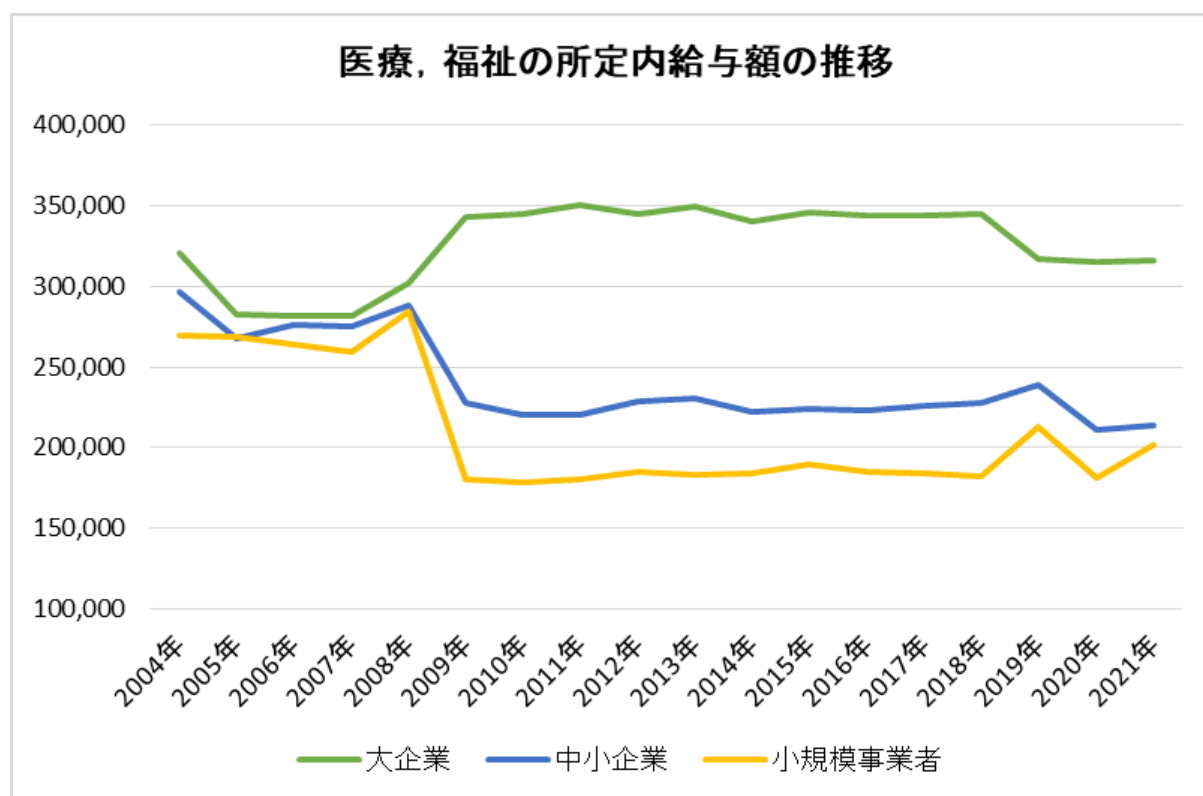
<図表 3-1-13>



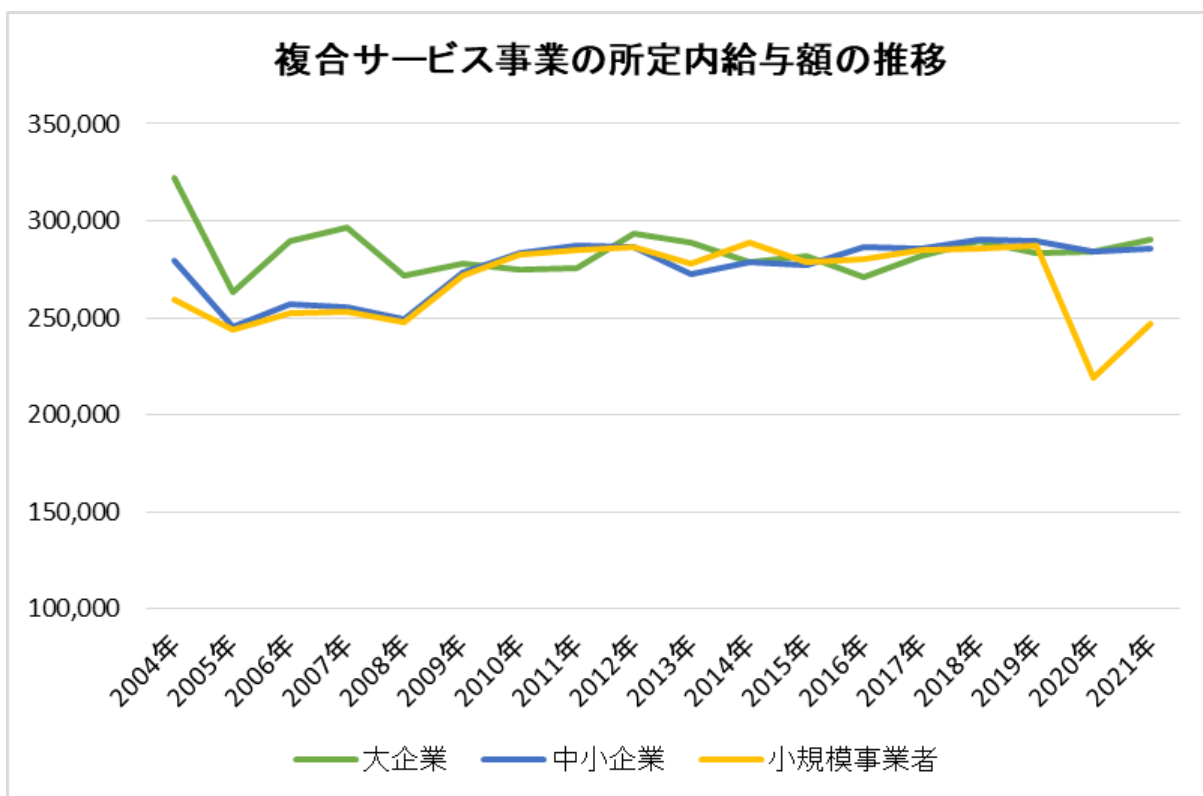
<図表 3-1-14>



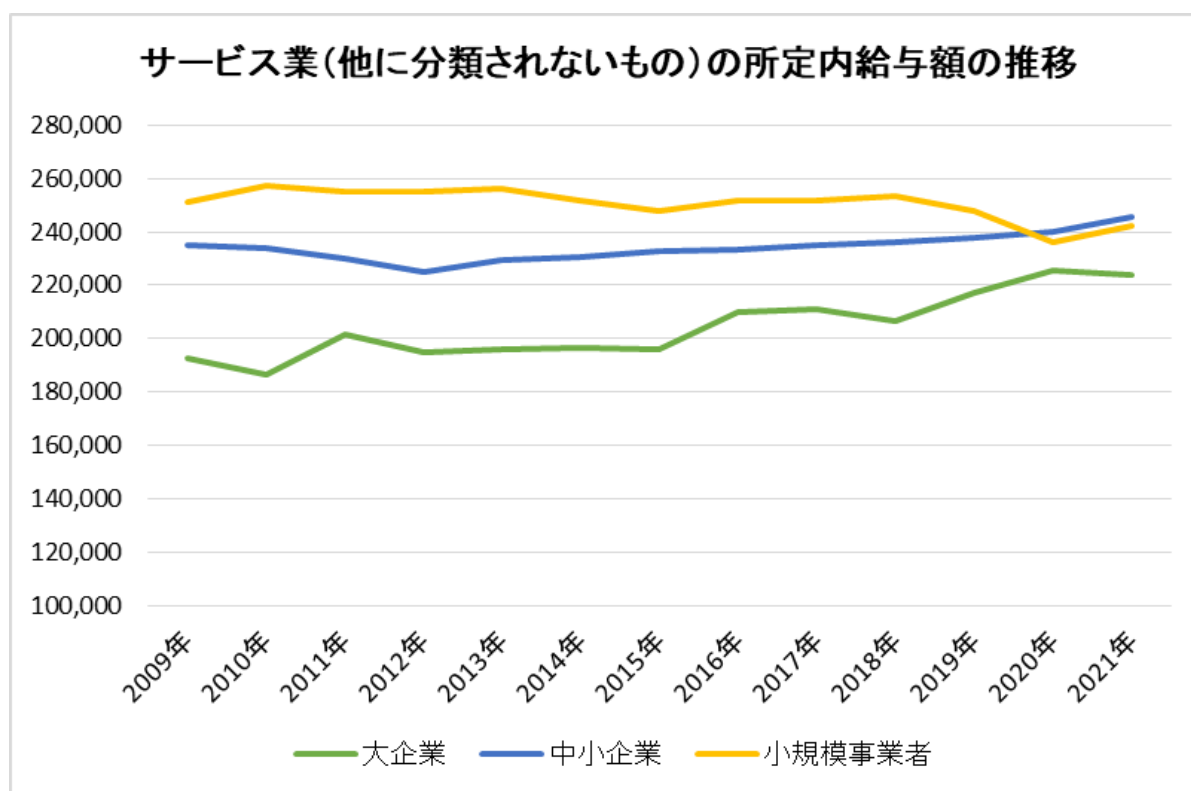
<図表 3-1-15>



<図表 3-1-16>



<図表 3-1-17>



（２）所定内給与額にみた従業員数の分布（従業員規模別）

本節においては、前節の「（１）従業員規模別の所定内給与額の傾向」にて考察した結果を踏まえ、1994年から2021年にかけて所定内給与額の動きのターニングポイントとなった年次（2000年、2001年、2009年）や直近の2021年において、所定内給与額ごとの従業員数の分布状況について集計を行い、その結果について考察した。また、比較する目的で、考察対象期間の最初の年次である1994年の分布も示す。

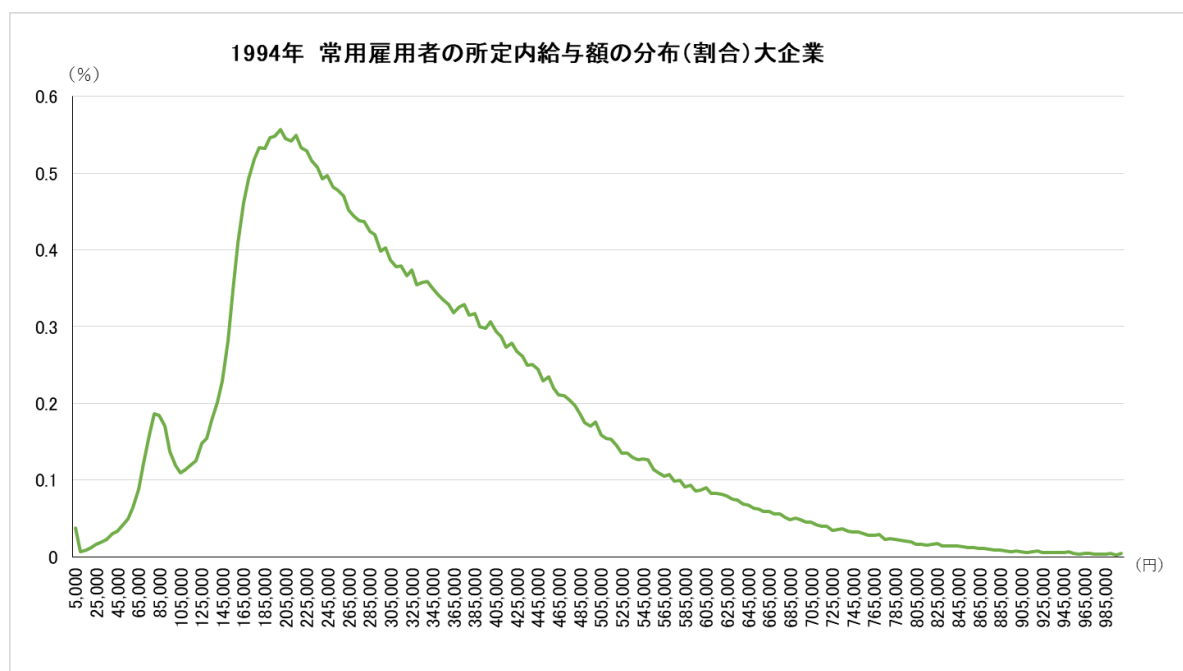
① 1994年から2021年にかけてターニングポイントとなった年次における所定内給与額ごとの従業員の分布状況の比較（大企業の場合）

ここでは、大企業の1994年、2001年、2013年、2021年における所定内給与額ごとの従業員の分布状況を比較する。また、参考のために2002年、2014年の図表も掲載している。

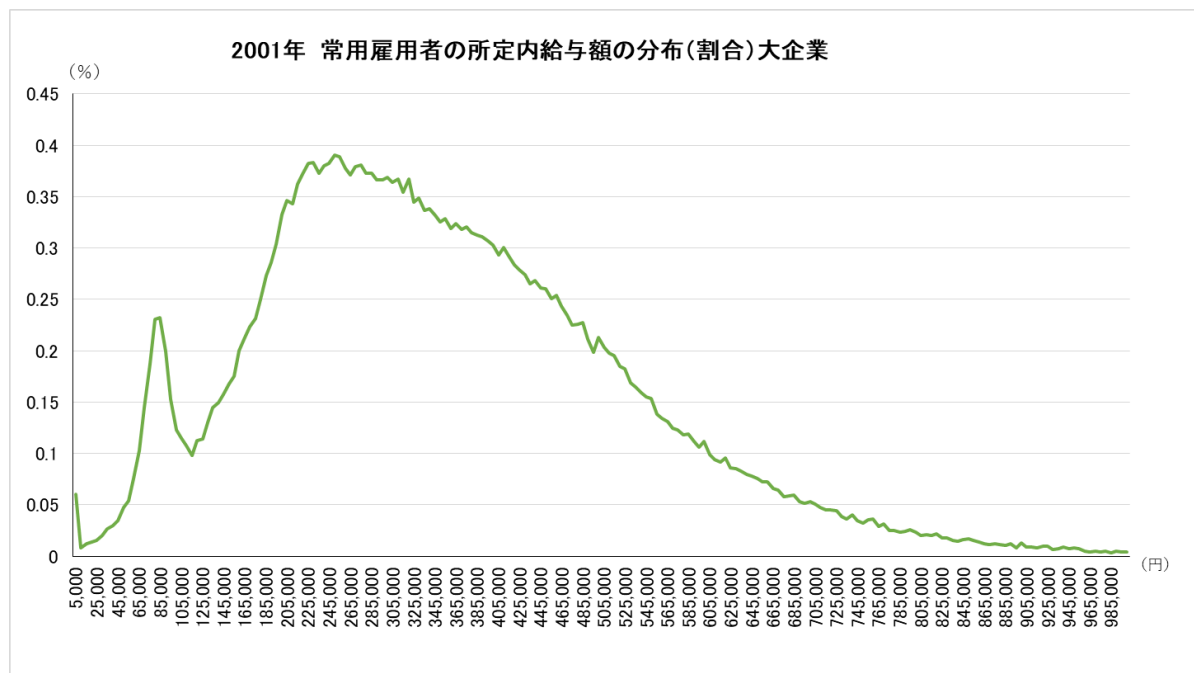
（ア）大企業に関する比較分析（1994年と2001年の比較）

以下の図表3-1-18と図表3-1-19は大企業の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-18>



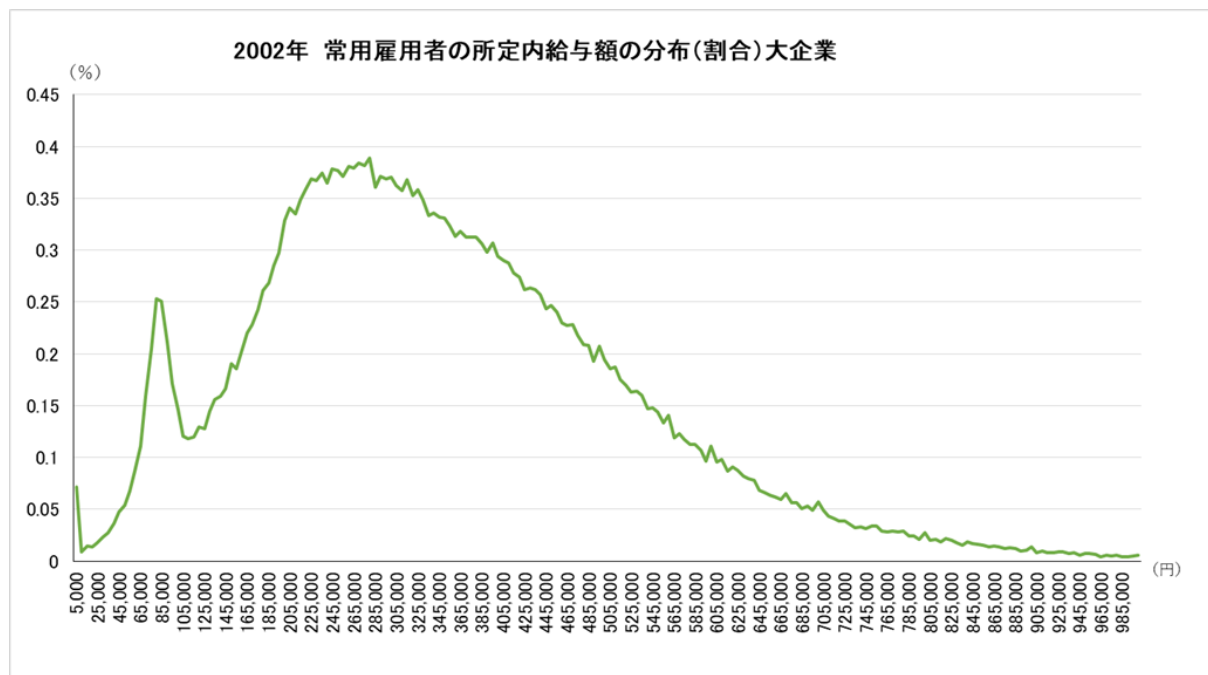
<図表 3-1-19>



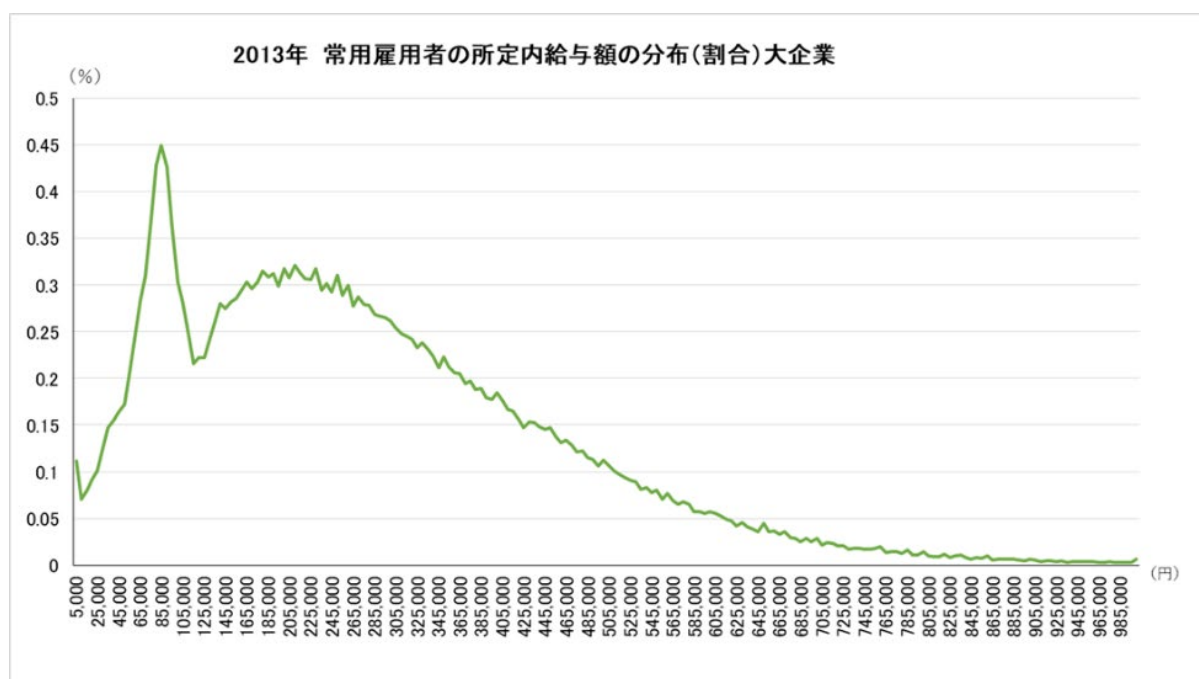
(イ) 大企業に関する比較分析 (2002 年と 2013 年の比較)

以下の図表 3-1-20 と図表 3-1-21 は大企業の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-20>



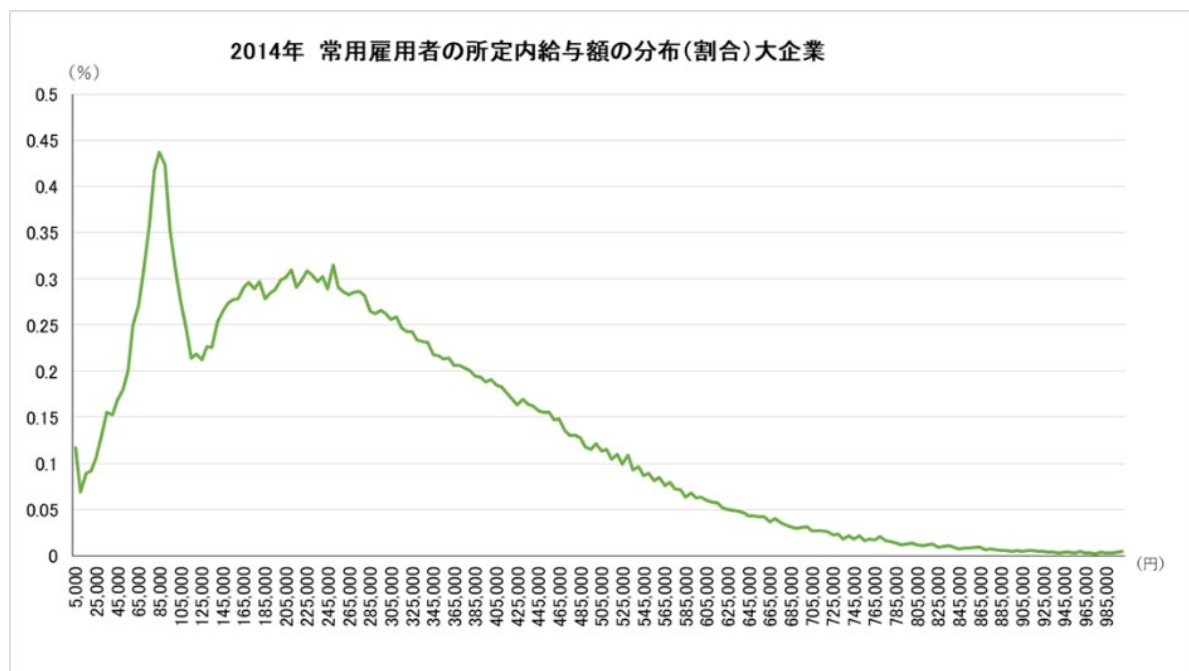
<図表 3-1-21>



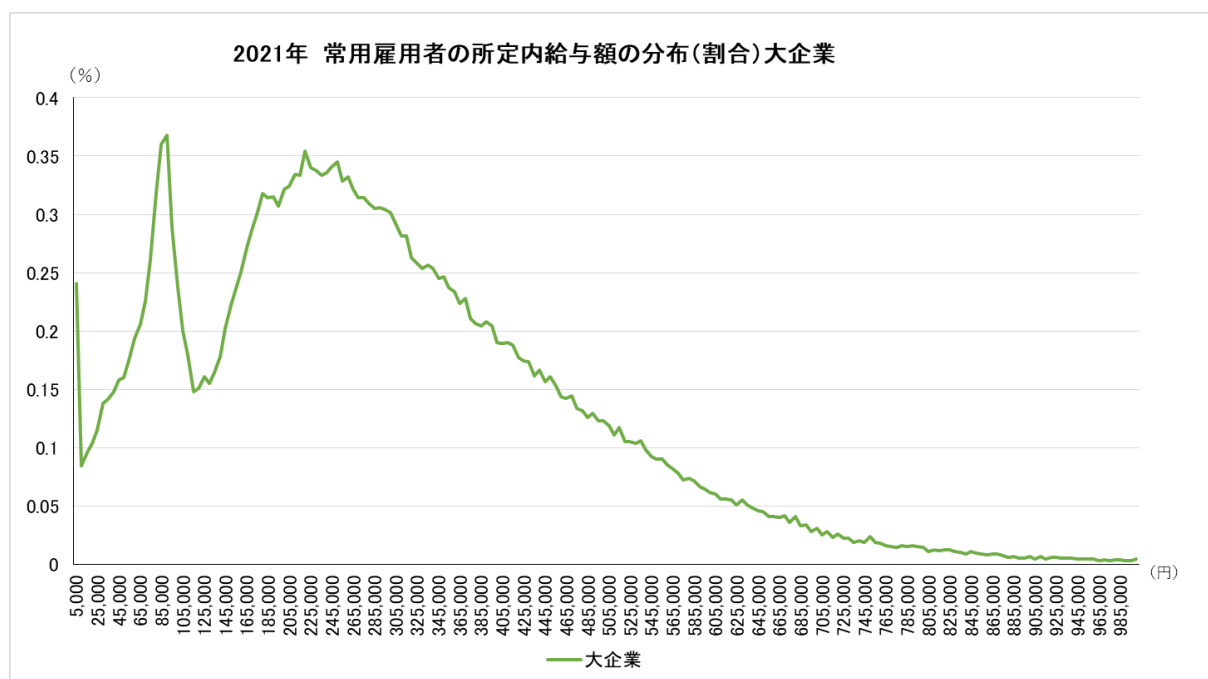
(ウ) 大企業に関する比較分析 (2014 年と 2021 年の比較)

以下の図表 3-1-22 と図表 3-1-23 は所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。また、参考までに、所定内給与額及び時間当たり所定内給与額について、2021 年における大企業内における相対度数を基に作成したのが図表 3-1-24 と図表 3-1-25 である。また、大企業の時間当たり所定内給与額の分布状況を、全企業における相対度数で表現したのが図表 3-1-26 である。

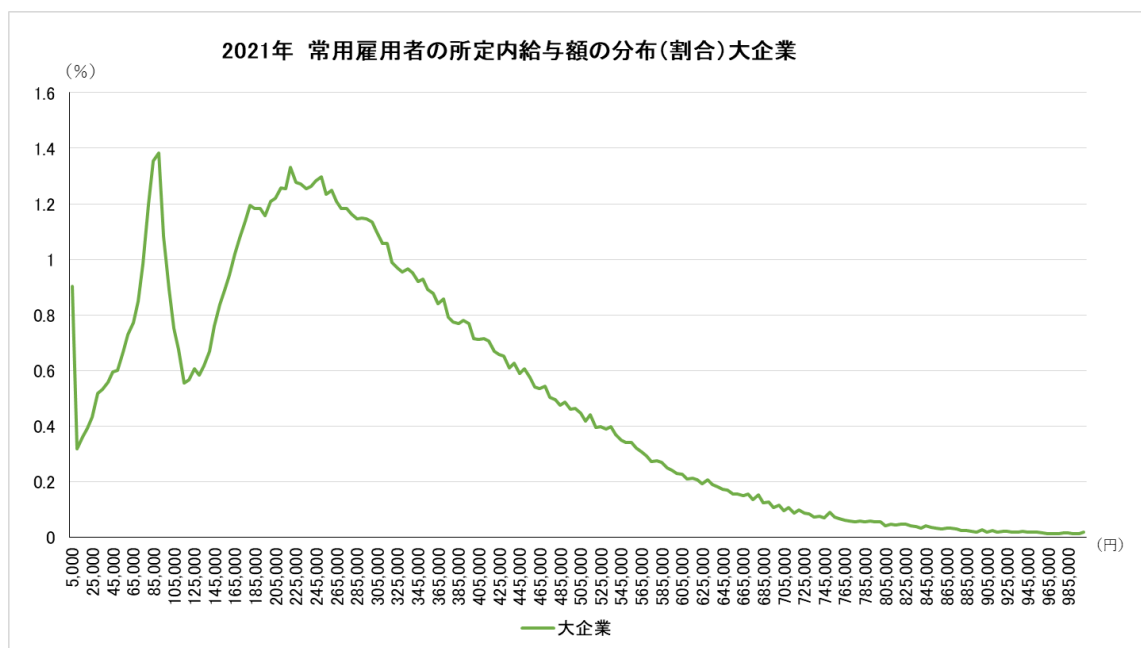
<図表 3-1-22>



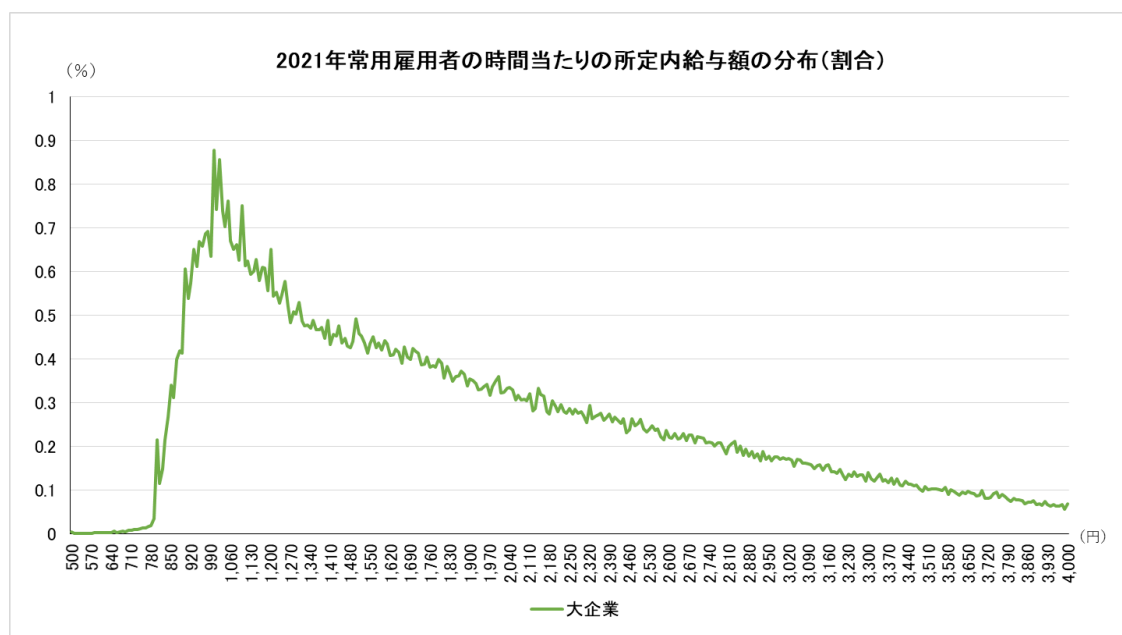
<図表 3-1-23>



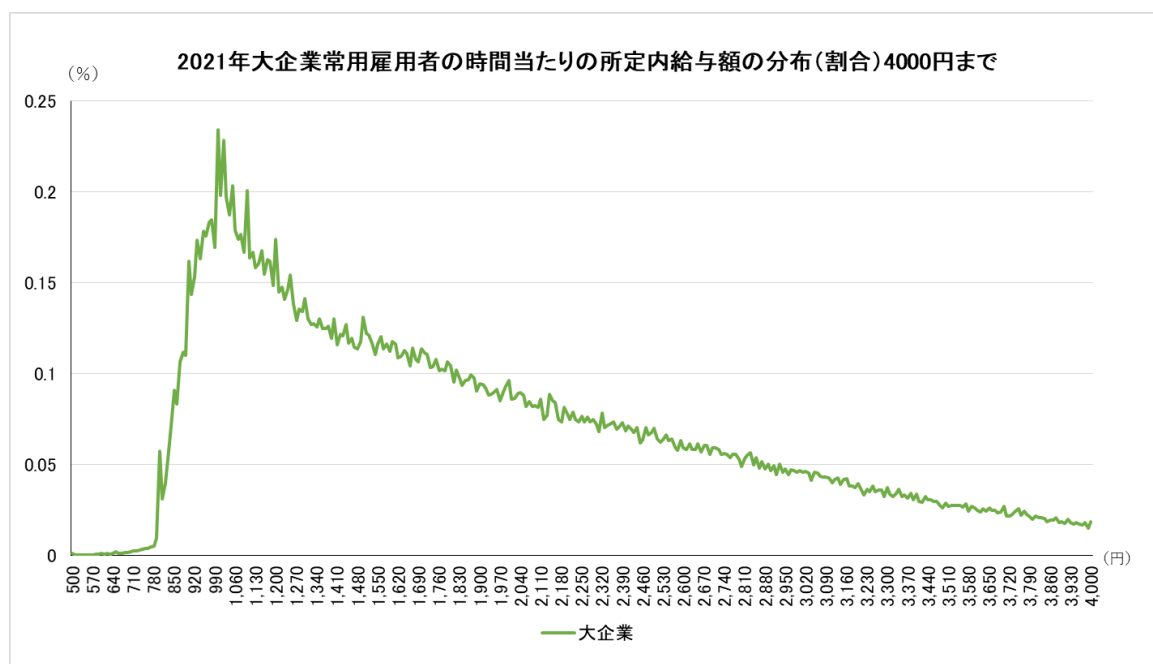
<図表 3-1-24>



<図表 3-1-25>



<図表 3-1-26>



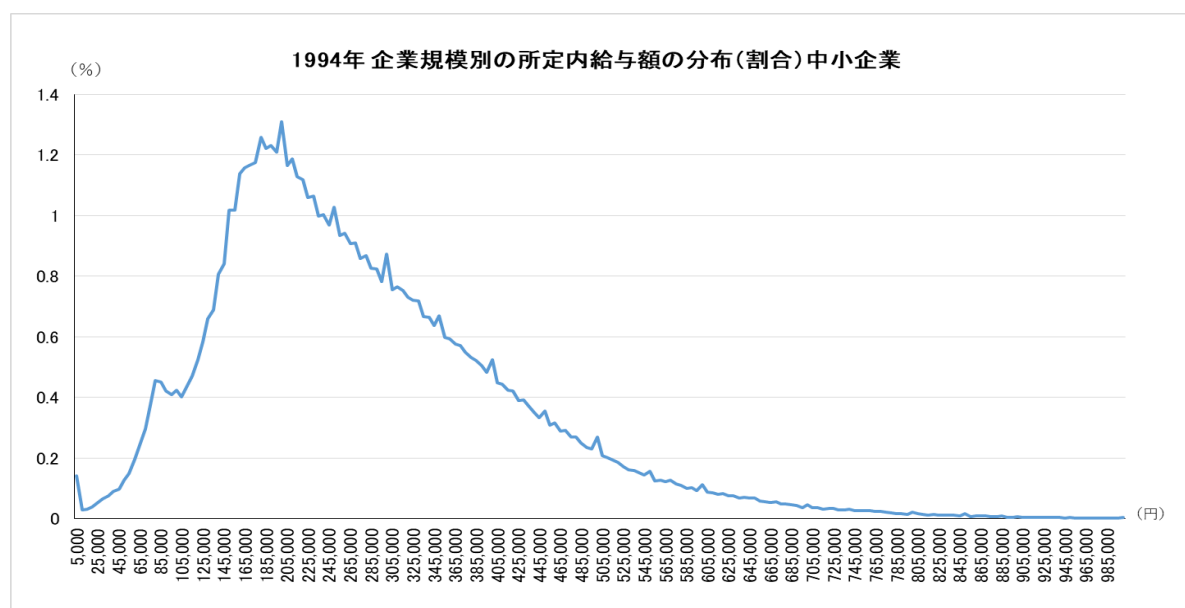
② 1994 年から 2021 年にかけてターニングポイントとなった年次における所定内給与額ごとの従業員の分布状況の比較（中小企業の場合）

ここでは、中小企業について、1994 年と 2001 年、2009 年、2021 年における所定内給与額ごとの従業員の分布状況を比較する。また、参考のために 2002 年、2010 年の図表も掲載している。

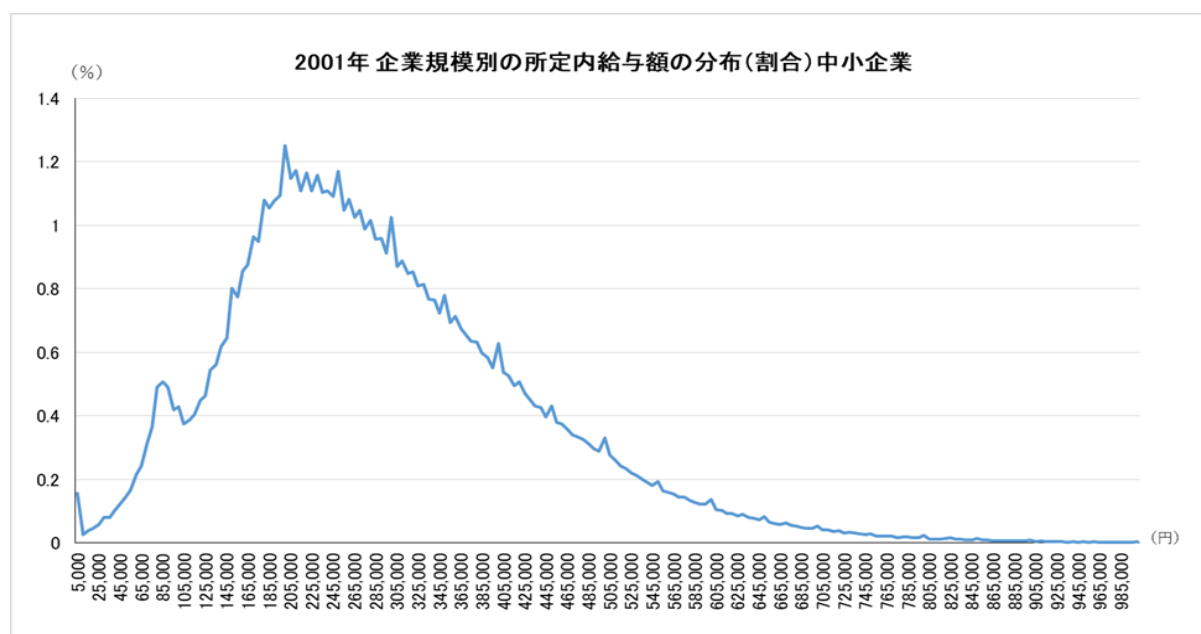
（ア）中小企業に関する比較分析（1994 年と 2001 年の比較）

以下の図表 3-1-27 と図表 3-1-28 は所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-27>



<図表 3-1-28>



(イ) 中小企業に関する比較分析 (2002 年と 2009 年の比較)

以下の図表 3-1-29 と図表 3-1-30 は 2002 年と 2009 年の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-29>



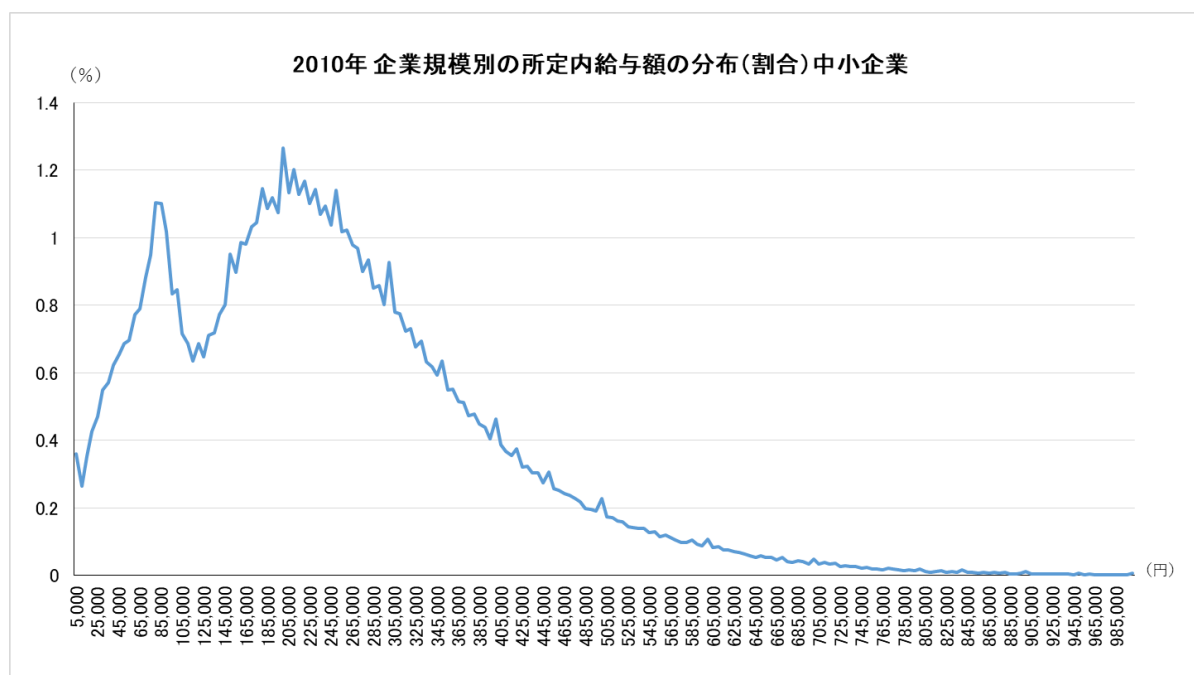
<図表 3-1-30>



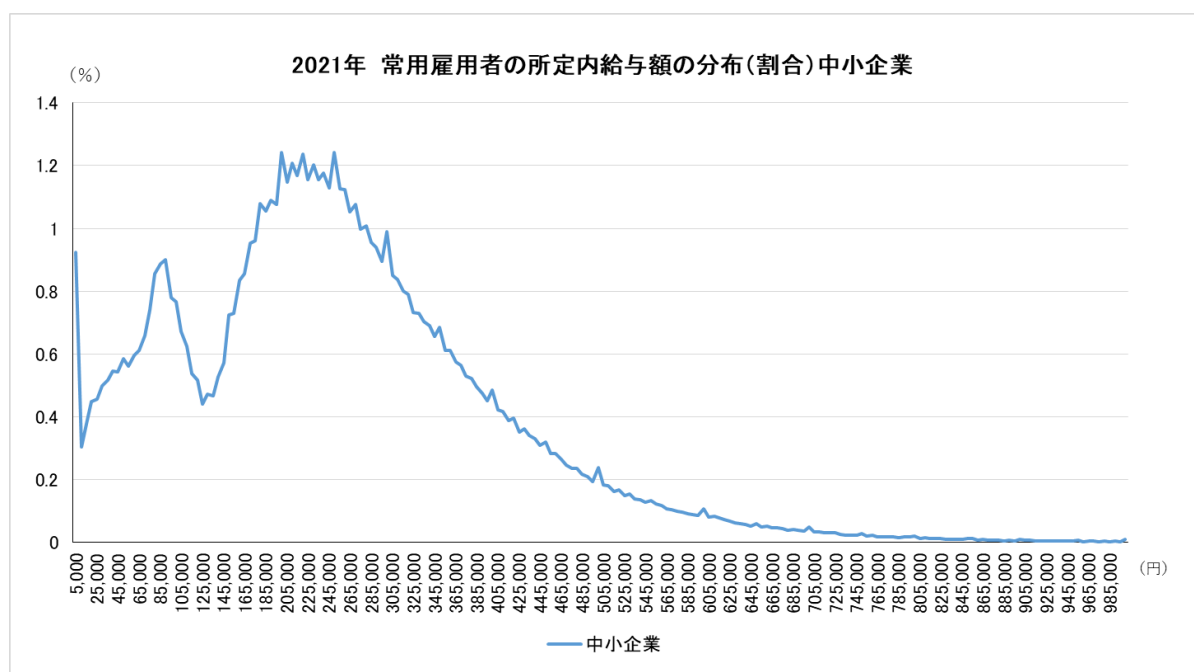
(ウ) 中小企業に関する比較分析 (2010 年と 2021 年の比較)

以下の図表 3-1-31 と図表 3-1-32 は中小企業の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。また、参考までに、図表 3-1-33 と図表 3-1-34 では、2021 年の所定内給与額及び時間当たり所定内給与額について、中小企業内における相対度数を基に示している。また、中小企業の時間当たり所定内給与額の分布状況を、全企業における相対度数で表現したものが図表 3-1-35 である。

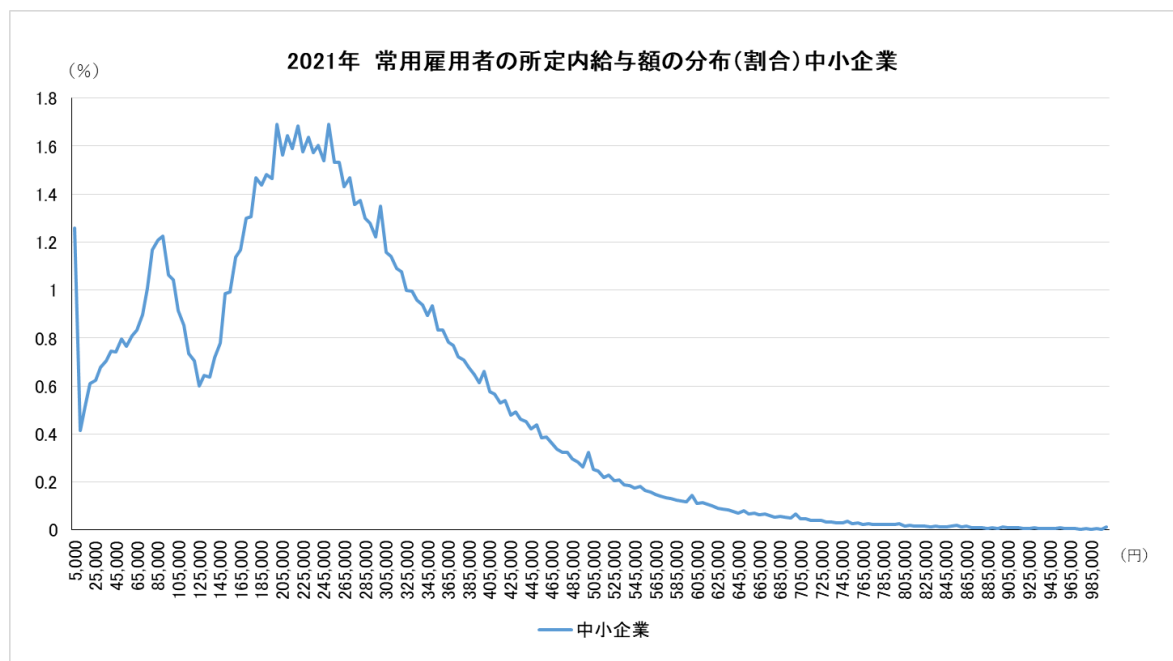
<図表 3-1-31>



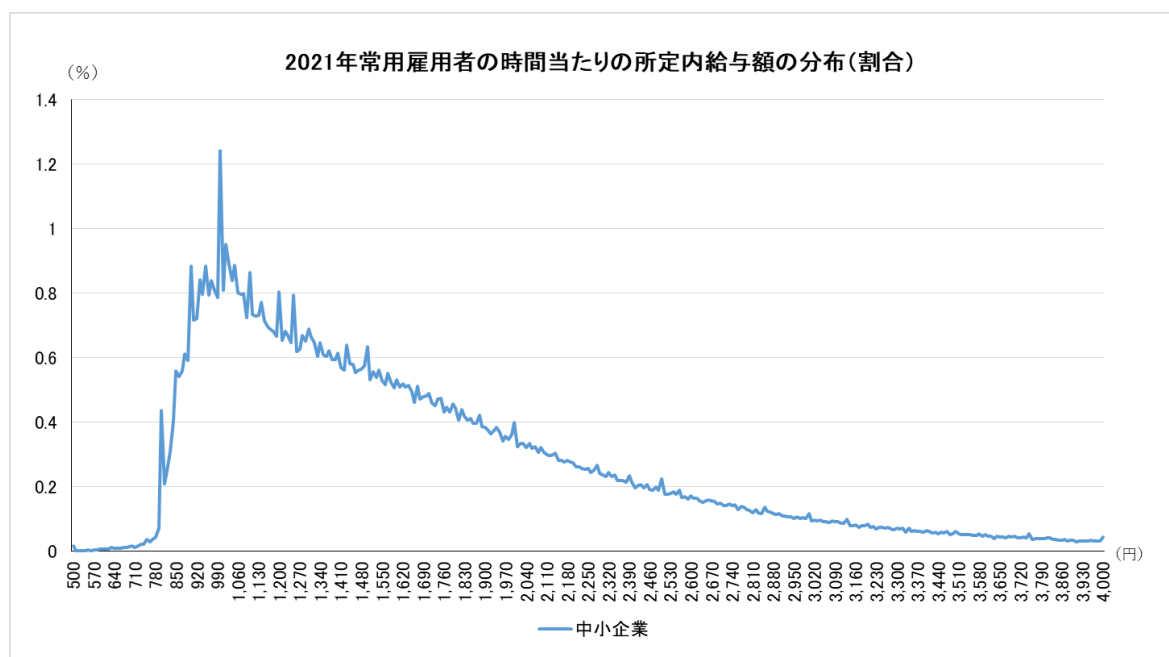
<図表 3-1-32>



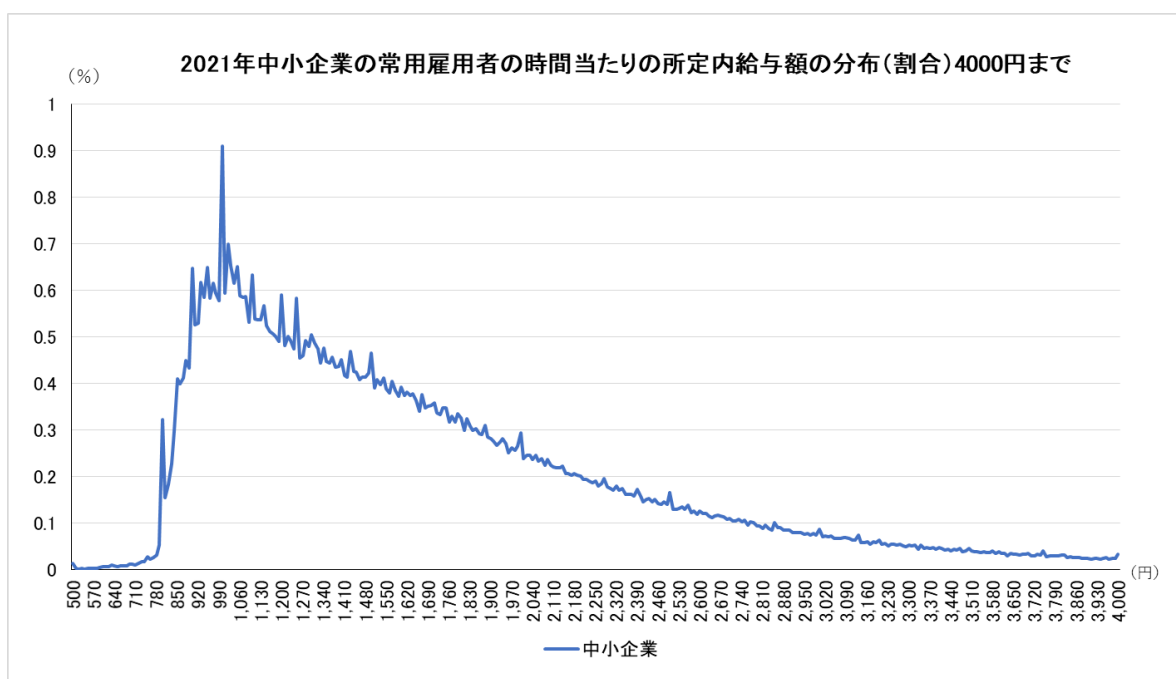
<図表 3-1-33>



<図表 3-1-34>



<図表 3-1-35>



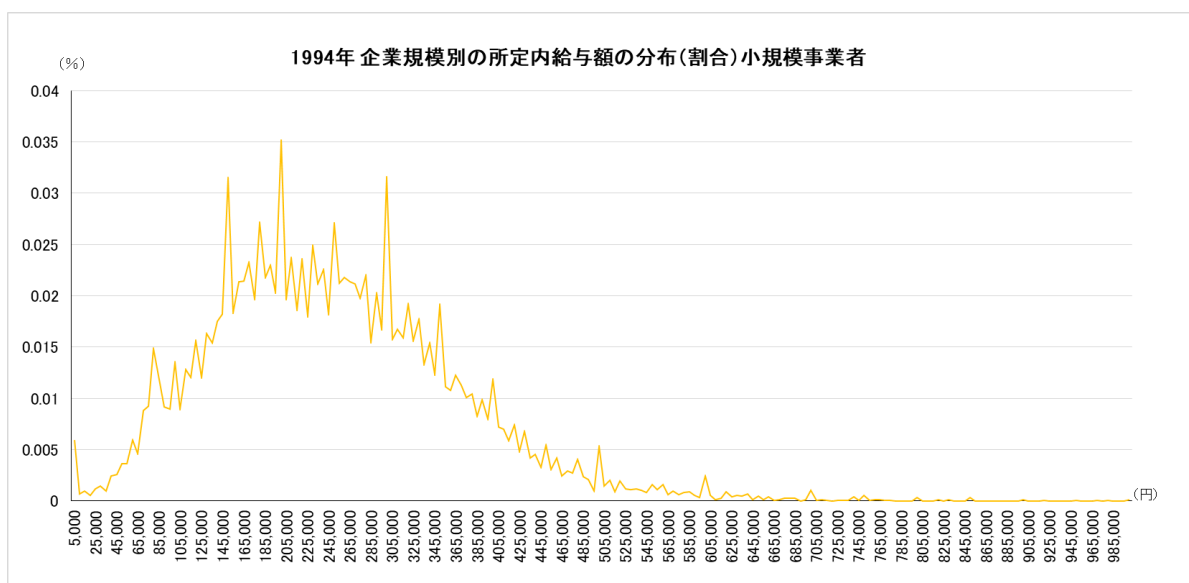
③ 1994年から2021年にかけてターニングポイントとなった年次における所定内給与額ごとの従業員の分布状況の比較（小規模事業者の場合）

ここでは、1994年と2000年、2009年、2021年における小規模事業者の所定内給与額ごとの従業員の分布状況を比較する。また、参考のために2001年、2010年の図表も掲載している。

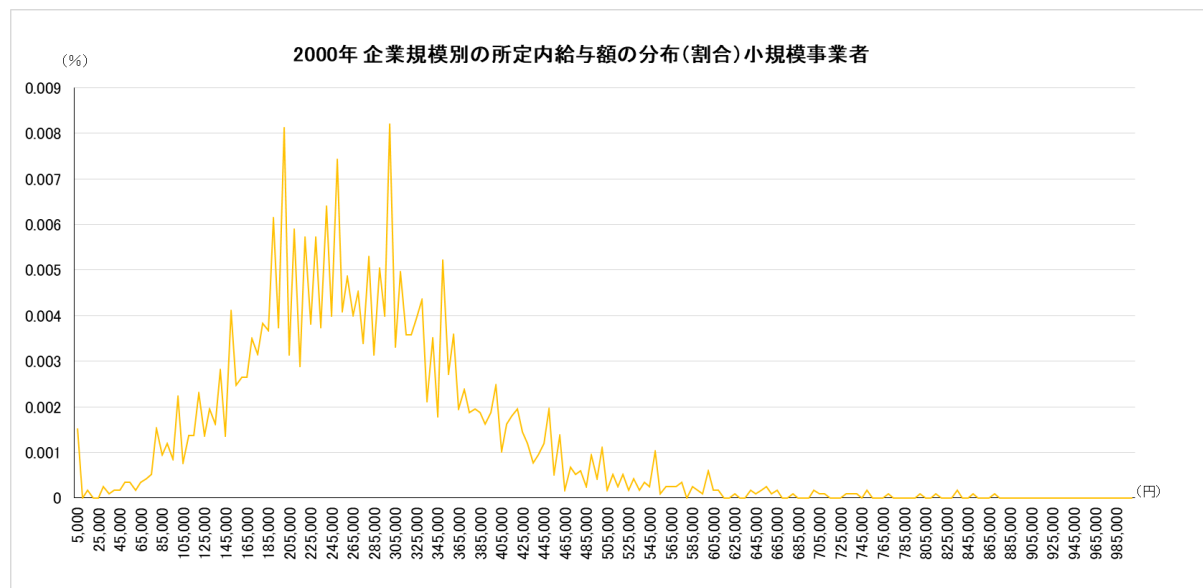
(ア) 小規模事業者に関する比較分析（1994年と2000年の比較）

以下の図表 3-1-36 と図表 3-1-37 は、小規模事業者の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-36>



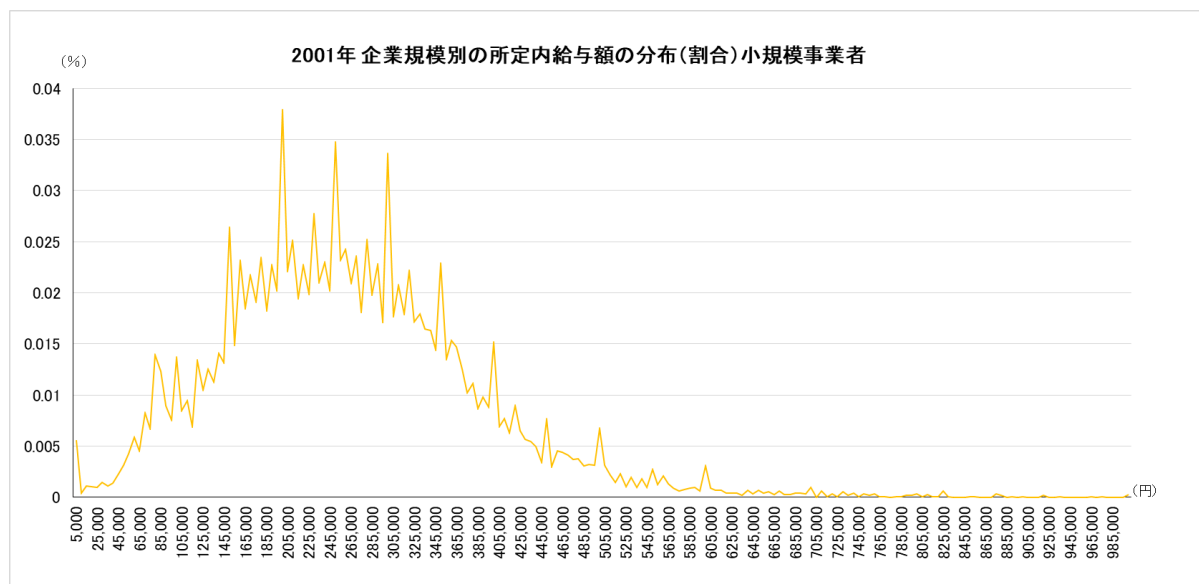
<図表 3-1-37>



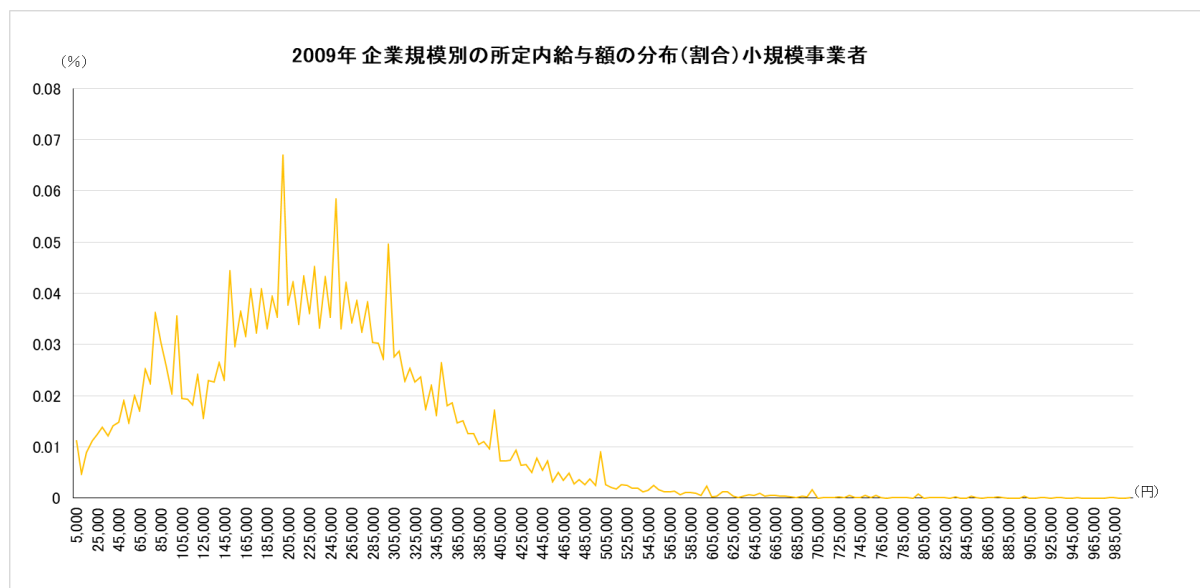
(イ) 小規模事業者に関する比較分析 (2001 年と 2009 年の比較)

以下の図表 3-1-38 と図表 3-1-39 は、小規模事業者の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-38>



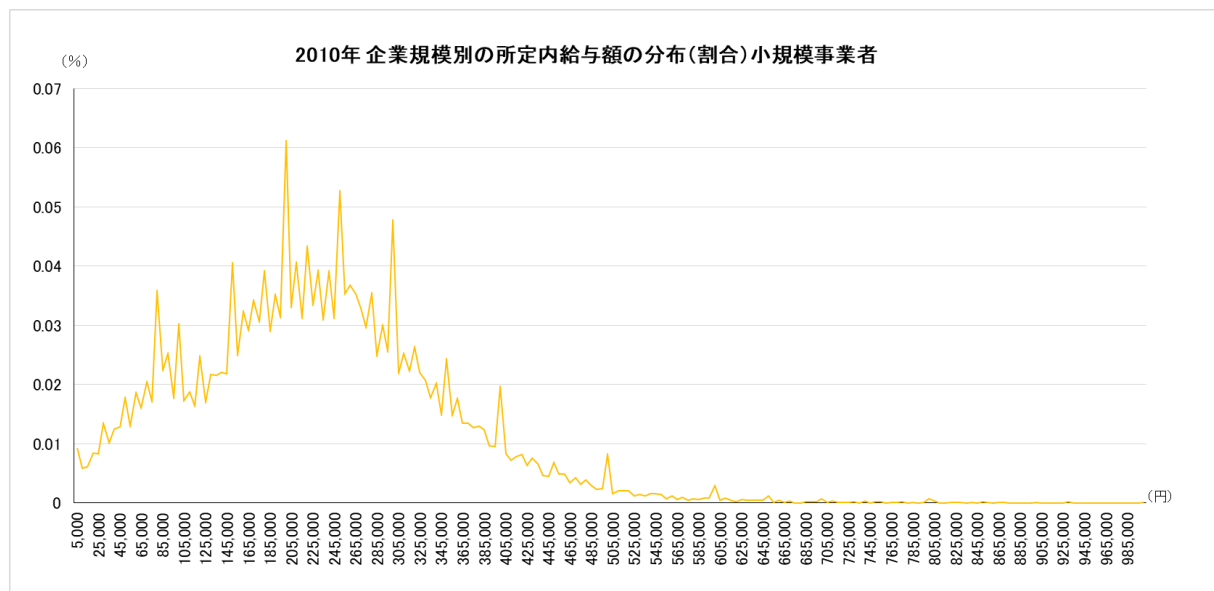
<図表 3-1-39>



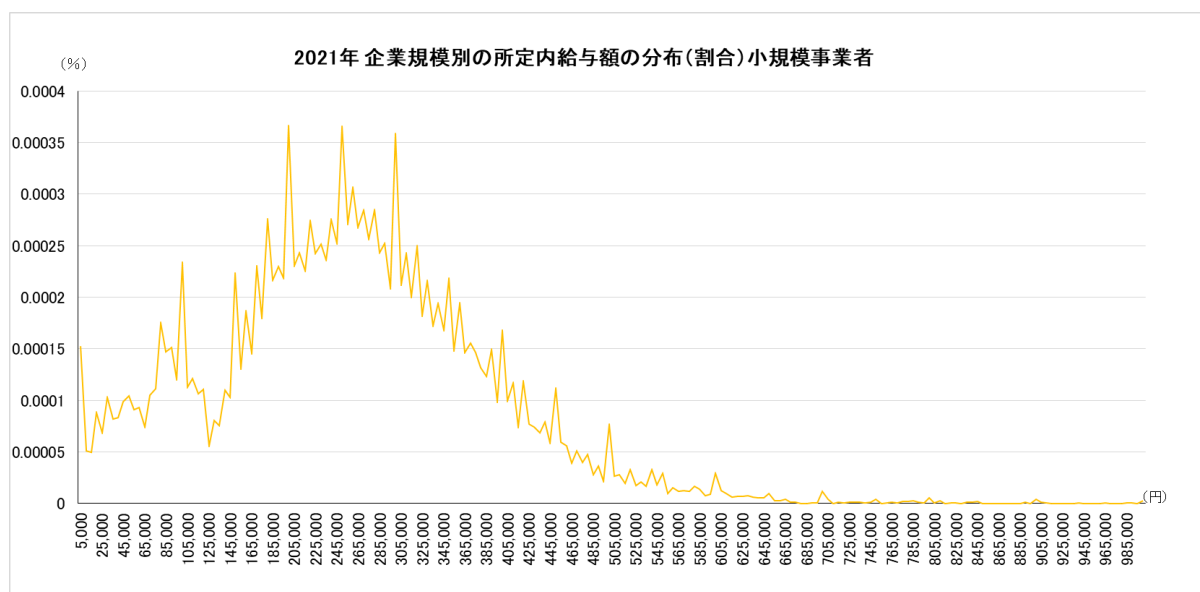
(ウ) 小規模事業に関する比較分析 (2010 年と 2021 年の比較)

以下の図表 3-1-40 と図表 3-1-41 は、小規模事業者の所定内給与額ごとの分布状況を相対度数にて表現したものである。

<図表 3-1-40>



<図表 3-1-41>



3-2 賃金引上げ等の実態に関する調査

本節では、前節での考察対象となった1994年から2021年までの間に、外生的なショック（リーマン・ショックや新型コロナウイルス感染症拡大等）がどの業種の賃金に最も影響を及ぼしたか、という課題について賃金引上げ（一人当たり平均賃金の改定率）の観点から考察した結果について記述する。データの制約により考察対象期間は、2001年から2021年となるが、ここでも2001年と2009年及び、2021年を考察の対象期間とする業種ごとに集計し、背景について考察する（従業員規模別といった条件は設けない）。

注1）本節での業種区分については、以下のとおり14業種となる。

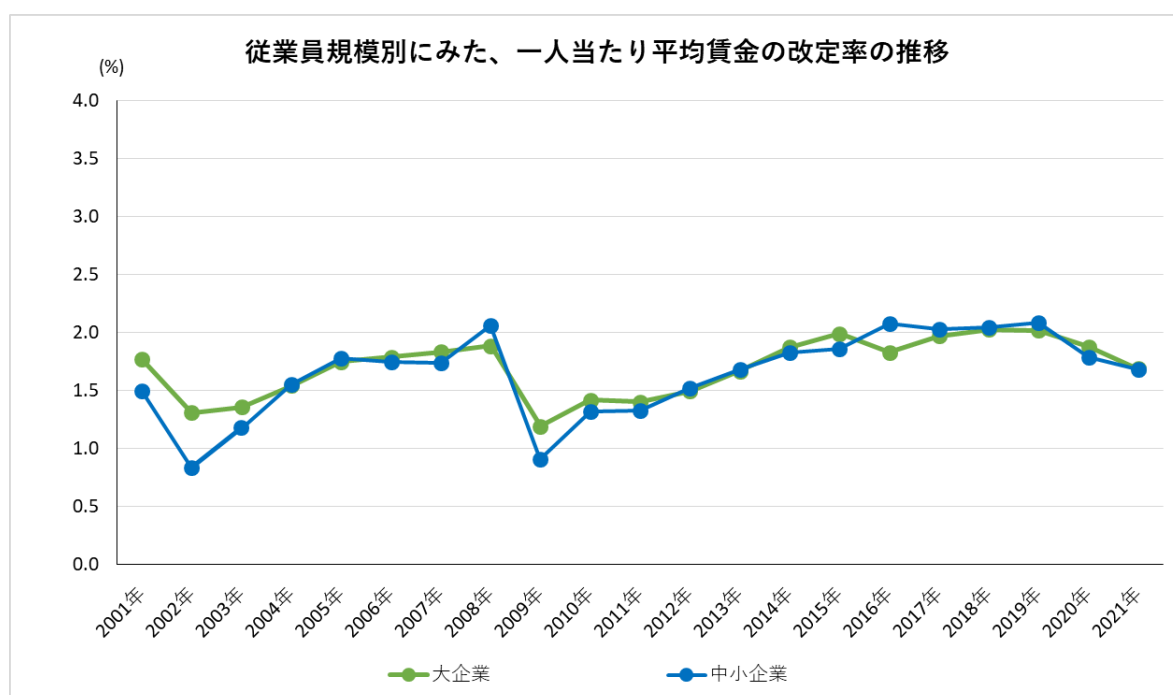
<表3-2-1 業種区分>

	業種区分
1	鉱業, 採石業, 砂利採取業
2	建設業
3	製造業
4	電気・ガス・熱供給・水道業
5	情報通信業
6	運輸業, 郵便業
7	卸売業, 小売業
8	金融業, 保険業
9	不動産業, 物品賃貸業
10	学術研究, 専門・技術サービス業
11	宿泊業, 飲食サービス業
12	生活関連サービス業, 娯楽業
13	教育, 学習支援業
14	医療, 福祉

(1) 従業員規模別にみた、一人当たり平均賃金の改定率の推移（2001年から2021年）

一人当たりの平均賃金改定率について2001年から2021年までの21年間の推移を集計したグラフが以下の図表3-2-1である。グラフをみると、大企業と中小企業はほとんど同じ動きを示していることが分かる。2003年から2008年にかけて上昇傾向を示した一人当たり平均賃金の改定率に関しては、2008年に大企業と中小企業共にピークに達しており、翌年の2009年には共に2003年以降のボトムとなっている（考察対象期間としている2001年から2021年における、一人当たり平均賃金の改定率が最低値となった年については、中小企業の場合は2002年、大企業の場合は2009年）。その後、共に緩やかな上昇傾向を示しつつも、2019年から2021年まで下降する傾向を示している。

<図表 3-2-1>

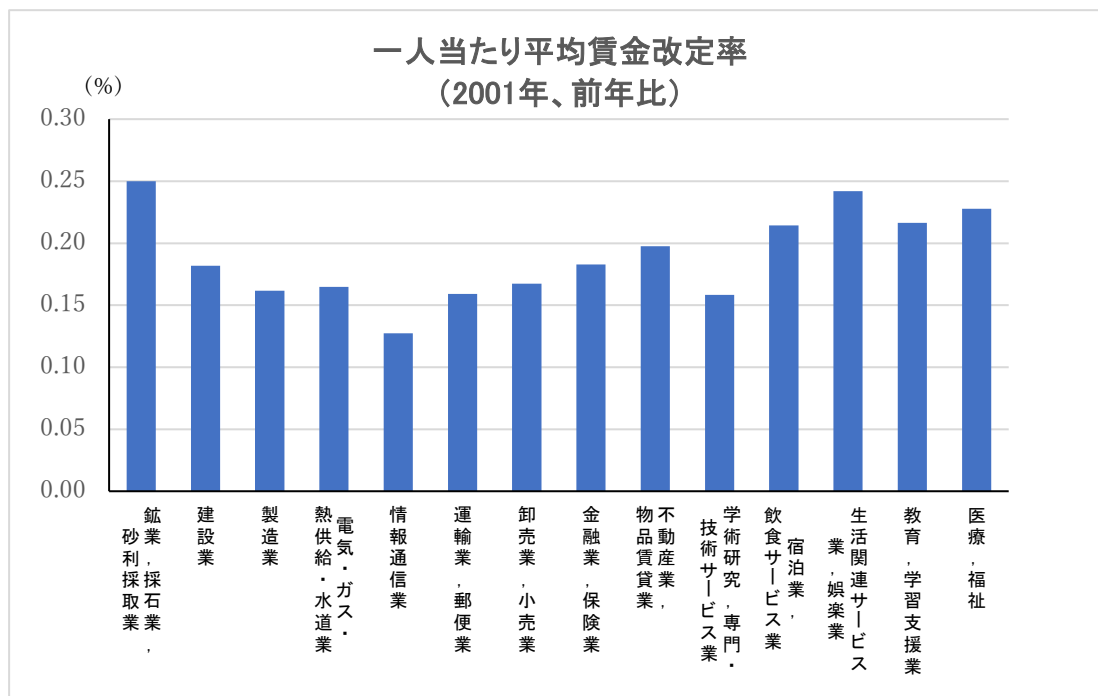


(2) 2001年と2009年との比較

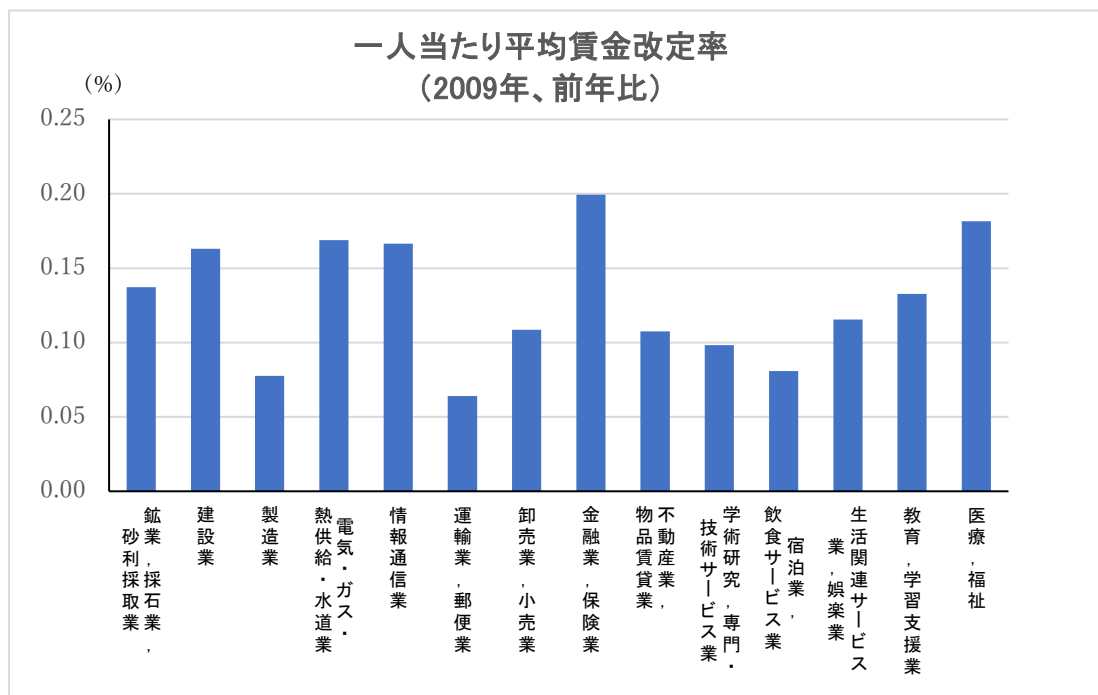
前節での考察では、2001年において、大企業、中小企業の所定内給与の平均額は、1994年以降において過去最高額に達しており、小規模事業者に関しては、2000年を除けば、2001年には、1994年以降の最高額に達していることが分かる。

つづいて、図表3-2-2では、2001年における、前年比の一人当たり平均賃金改定率の推移について集計したものである。この図表が示すように、2001年には、全14業種の内、13業種において前年比0.15%以上の賃金上昇があったと考えられる。また、2009年における、前年比の一人当たり平均賃金改定率の推移について見たものが図表3-2-3である。これを見ると、全ての規模の企業における平均の所定内給与額が1994年以降の最低額となった2009年においては、前年比0.15%以上の上昇となった業種は、14業種の内、5業種となっており、4業種においては0.1%未満の上昇率であった。

<図表 3-2-2>



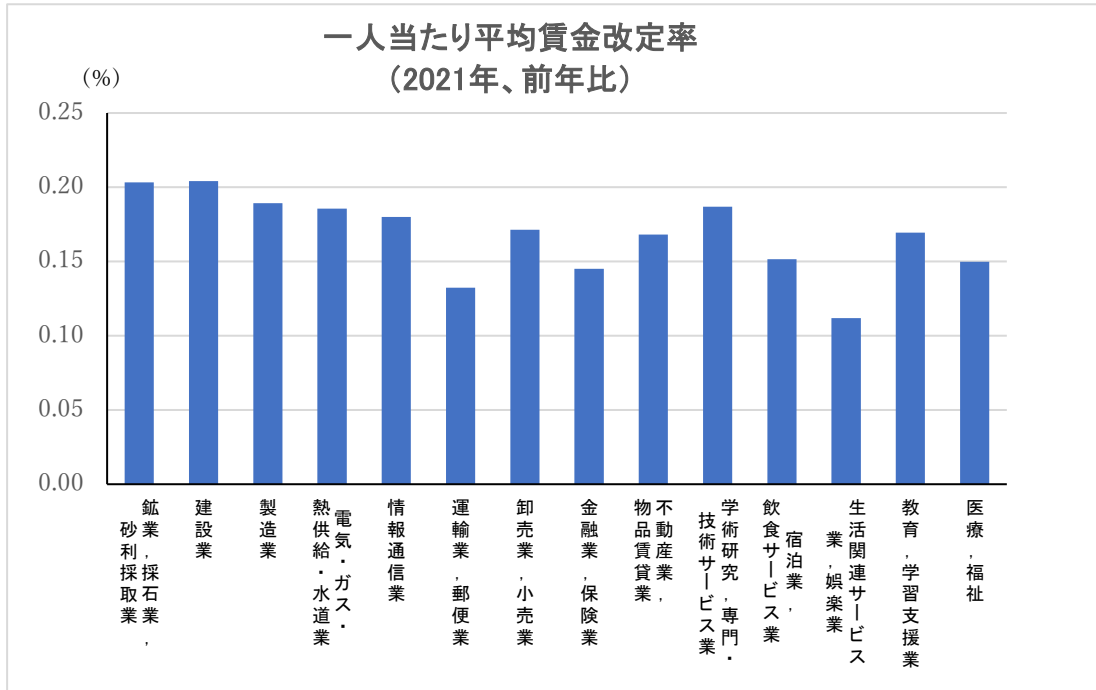
<図表 3-2-3>



(2) 2021 年に関する考察

図表 3-2-4 は、2021 年における、前年比の一人当たり賃金改定率の推移を見たものである。これを見ると、全ての業種において前年比 0.1% 超えとなっており、14 業種の内、11 業種が 0.15% 以上の上昇率を示している。また、上昇率だけをとってみると 2001 年の水準までに回復している。

<図表 3-2-4>

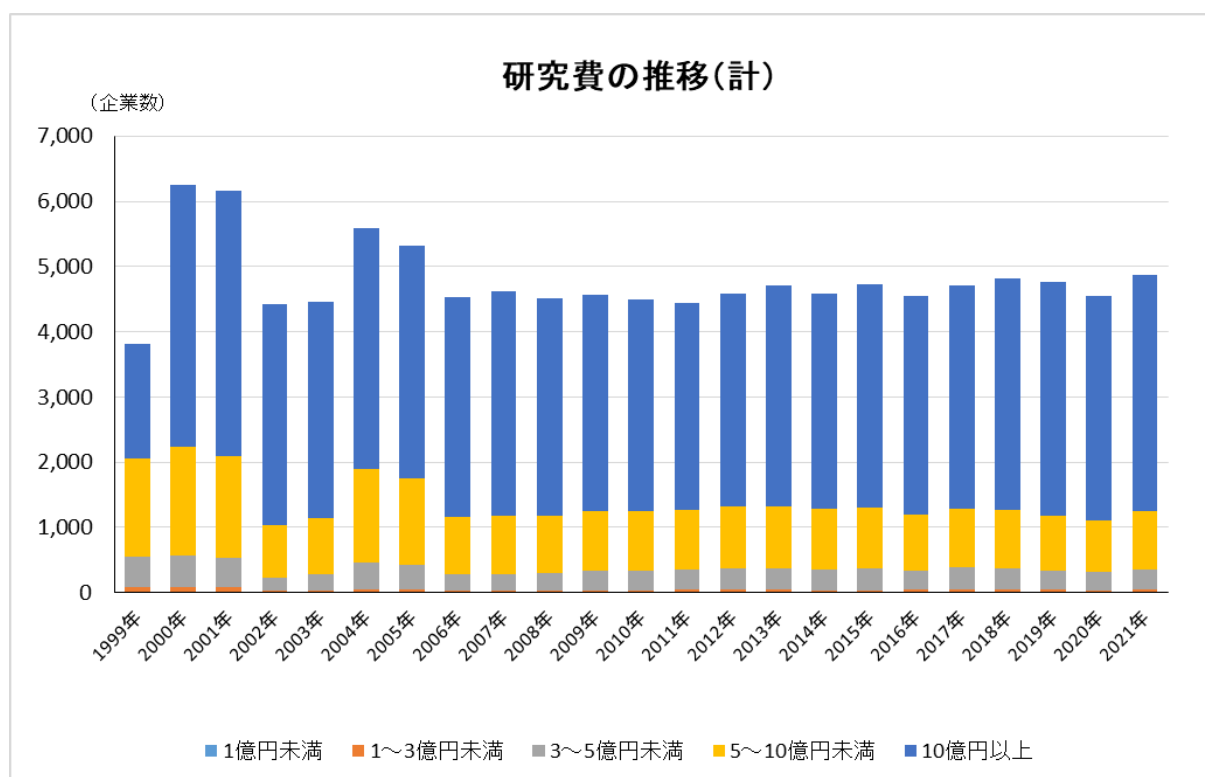


3-3 科学技術研究調査

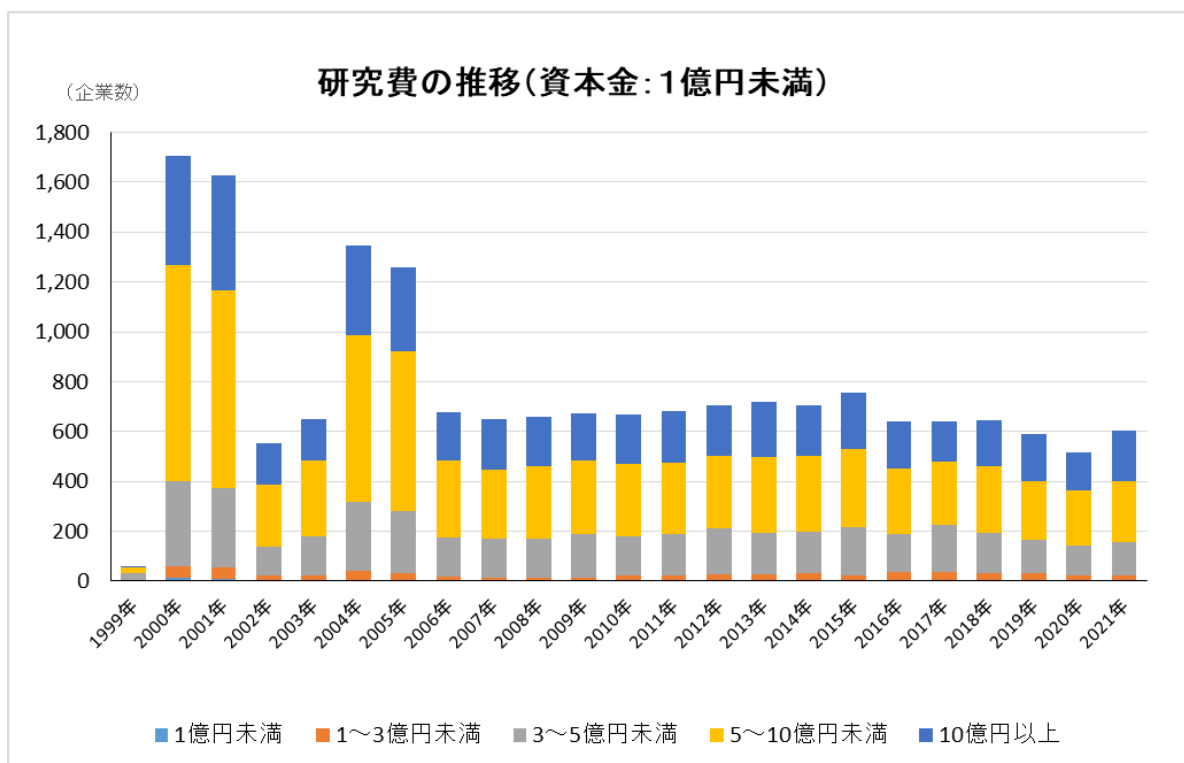
本項では、総務省「科学技術研究調査」を用いて、技術・知識の蓄積をもたらし、企業の成長において重要な研究開発活動に伴う投資となる研究開発費の1999年から2021年までの推移を集計することで、研究開発費を支出している企業数といった側面から考察した。

図表3-3-1では、全企業についての研究開発費の推移を示しており、大企業、中小企業、小規模企業についてそれぞれ図表3-3-2、3-3-3、3-3-4で示している。以下の図表3-3-1において示すように、全企業においては、2000年に研究開発を行っている企業数はピークに達し、その後においては、若干の増減を繰り返しているものの、2006年から2021年まで顕著な変化がみられない。このことは、研究開発を行っている企業の多くが資本金3億円以上の企業であり、調査対象となった企業数の多くを占めること、また、図表3-3-4が示すように、それらの企業数は、2000年から2021年の間に顕著な変化が見られないことに起因するものと考えられる。企業規模別に研究開発費の金額は、図表3-3-3と図表3-3-4が示すとおり、資本金1億円以上の企業においては、10億円以上が大半を占め、図表3-3-2が示すとおり、資本金1億円未満の企業においては、5億円から10億円未満が大半を占めることとなっている。従って、我が国における研究開発費の多くは、資本金1億円以上の企業が占めていることが分かる。また、研究開発の活動においては、リーマン・ショックを含む2009年や、新型コロナウイルス感染症の拡大が起こった2020年から2021年も大きな変化がないことから、これらの外生的な影響を受けにくい可能性が考えられる。

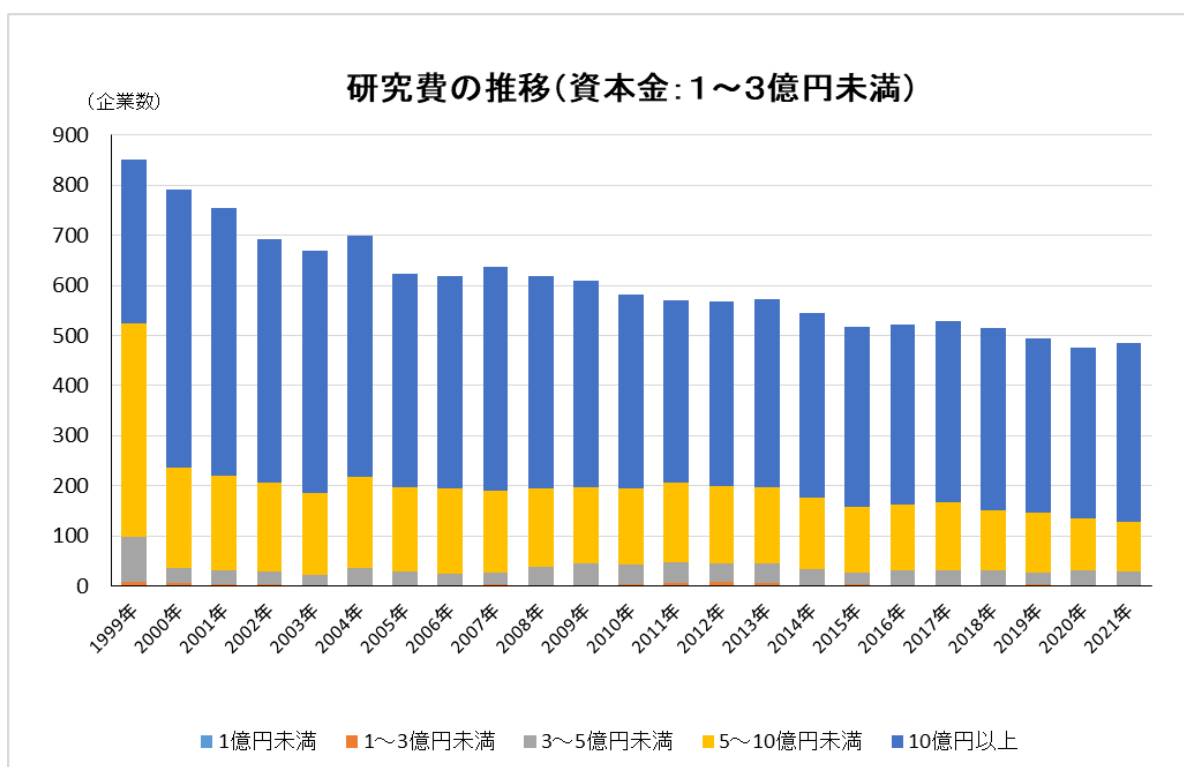
<図表3-3-1>



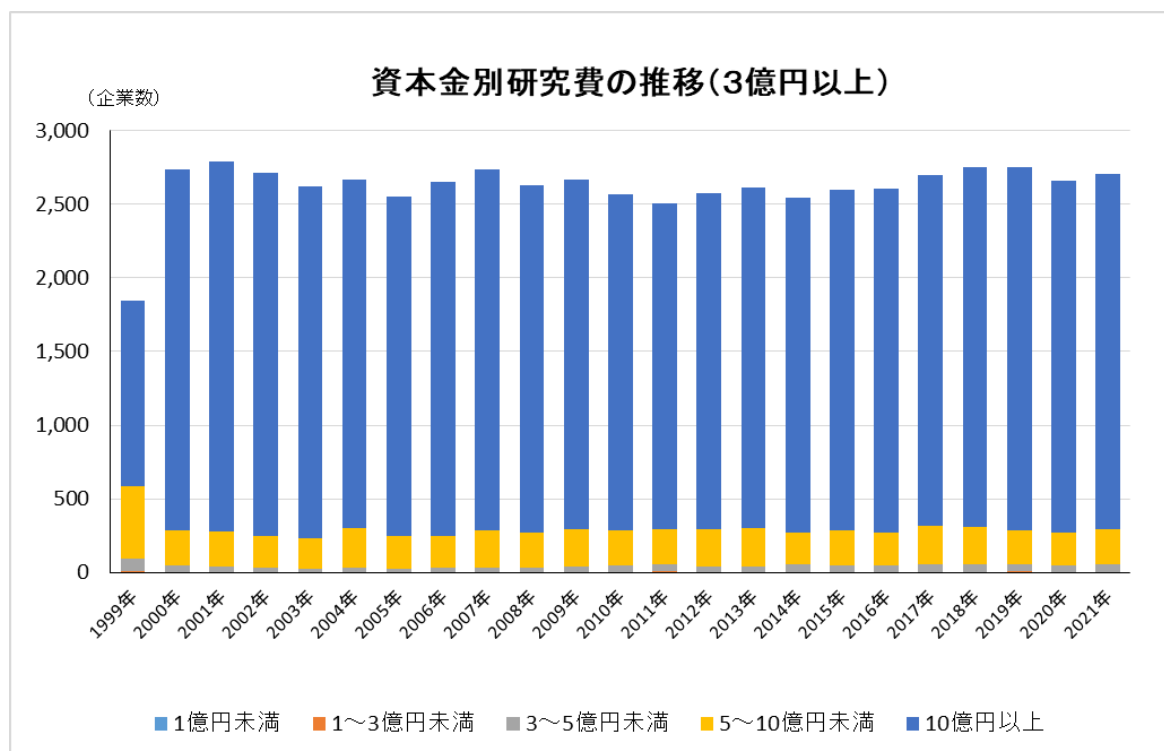
<図表 3-3-2>



<図表 3-3-3>



<図表 3-3-4>



4 まとめ

ここまで、1994 年以降の所定内給与額と一人当たり賃金の改定率の推移と 1999 年以降の研究開発費の推移について考察してきた。各統計の分析結果については、以下のとおりとなっている。

<賃金構造基本統計調査>

平均の所定内給与額の推移に関して全体的な傾向としては、2000 年から 2001 年にかけて全ての企業規模でピークに達し、その後、下降傾向を示し、リーマン・ショックの影響を受けた 2009 年においては、中小企業、小規模事業者の所定内給与額が共に最低額を示し、大企業の所定内給与額は急な落ち込みを示した（大企業の場合は、2013 年において所定内給与額の最低額を示すこととなった）。その後、上昇・下降を繰り返しつつも 2021 年までに至る期間では上昇傾向を示している。なお、新型コロナウイルス感染症の拡大が起こった 2020 年から 2021 年にかけては、所定内給与額は、大きな変動は示さなかった。

<賃金引上げ等の実態に関する調査>

一人当たり賃金の改定率に関しても、所定内給与額の変化とほとんど変わらない動きを示しており、業種ごとにおいても、賃金構造基本統計調査で集計した所定内給与額の変化に伴った動きを業種全体において示している。

<科学技術研究調査>

また、企業による研究開発活動については、大企業を中心に行われており全体的には、2000 年にピークに達し、その後、2021 年に至るまで減少しつつもあまり顕著な動きは見られなかった。