

第2部 2026 White Paper on Small and Medium Enterprises in Japan

「強い中小企業」に向けた 「稼ぐ力」の強化





第2部 「強い中小企業」に向けた「稼ぐ力」の強化

第1部では、中小企業を取り巻く外部環境等について概観した。

中小企業においては、春季労使交渉における賃上げ率上昇や最低賃金の引上げが進む中、現金給与額は増加傾向で推移している。中小企業の賃上げは、日本経済の成長にとって極めて重要であり、実質賃金プラスの定着に向け、持続的な賃上げを実現することが必要である。一方で、中小企業の労働分配率が既に8割近い水準にあることを踏まえれば、最低賃金を含む賃上げを継続的に行うためには、中小企業が「稼ぐ力」を高め、賃上げ原資を確保することが必要となる。

また、労働供給制約社会が到来し、人材の確保が一層困難になる可能性が高い我が国においては、中小企業の人手不足が今後更に深刻化するおそれがある。したがって、中小企業がこうした人手不足を乗り越えて、生産力・供給力を維持・強化していくことも、併せて必要といえる。

こうした課題に加え、デフレ・ゼロ金利環境からインフレ・金利のある時代への移行といった、まさに経営環境の転換期において、現状維持は最大のリスクであるといえるだろう。中小企業は、短期的な損益を追うのではなく、長期的な視点で事業構造・組織構造を再構築していく「戦略」を持った経営に転換し、「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要である。

「稼ぐ力」とはすなわち、付加価値を生み出す力であり、労働供給制約社会の中で、労働投入量の減少が見込まれる我が国においては、付加価値額を維持・増加させるためには、労働投入量当たりのパフォーマンスを示す「労働生産性」の向上が不可欠である。労働生産性を向上させる上で、リスクをとって、成長投資や新たな成長分野への挑戦、M&Aによる事業構造・組織構造の組替えといった取組が有効となる。

また、地域に根ざし、現場現業型でスピード感のある中小企業にとって、AI トランスフォーメーション¹ (AX) を加速させることは、人手不足を乗り越えて、飛躍的成長を実現するチャンスとなる。

¹ 内閣府「人工知能基本計画（令和7年12月23日閣議決定）」では、AI トランスフォーメーションについて、「AI を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること」と定義している。

②そのため、付加価値額を維持・増加させるためには、**労働生産性の向上が必要**。

$$\text{付加価値額} = \text{労働投入量} \times \text{労働生産性}$$

①労働供給制約社会が到来。
今後さらに**労働投入量の減少**が見込まれる。

上記の点を踏まえ、第2部では、中小企業における労働生産性の状況を詳細に確認するとともに、これを高めるために有効と考えられる取組を分析する。あわせて、足下の入職者の動向や人材確保・活用に向けた取組の分析を行う。分析に当たっては、公的統計のほか、中小企業を対象としたアンケート「令和7年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査²」等を用いた。

なお、本白書における「労働生産性」とは、従業員一人当たりが生み出す付加価値額（付加価値額÷従業員数）を指し、以降の集計・分析において特段の注釈や脚注がない場合はこの定義を用いる。また、以降、企業の投資行動等に注目するため、第1部において算出したものと異なり、付加価値額に減価償却費を加えて算出しており、詳細な定義は各図表の注釈等に示す。

第1章では、公的統計を用いて、中小企業の労働生産性の状況について確認する。第2章では、中小企業の労働生産性の向上に向けて、付加価値額の増加（分子）と、労働投入量の最適化（分母）に要因分解し、それぞれに重要と考えられる取組について確認する。第3章では、足下の人手不足が深刻化する中、人材確保に向けて重要と考えられる取組について確認する。

また、【コラム2-1-1】では、データ取得の制約を踏まえた上で、中小企業の時間当たり労働生産性（付加価値額÷総労働時間）の算出を試みた。

²（株）帝国データバンク「令和7年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」：（株）帝国データバンクが2025年11月から12月にかけて、以下の事業者を対象に実施したWebアンケート調査。全国50,000社の中小企業【有効回答数12,289社、回収率24.6%】※調査を進める中で判明した大企業74社を除いた中小企業12,215社について分析を行った。

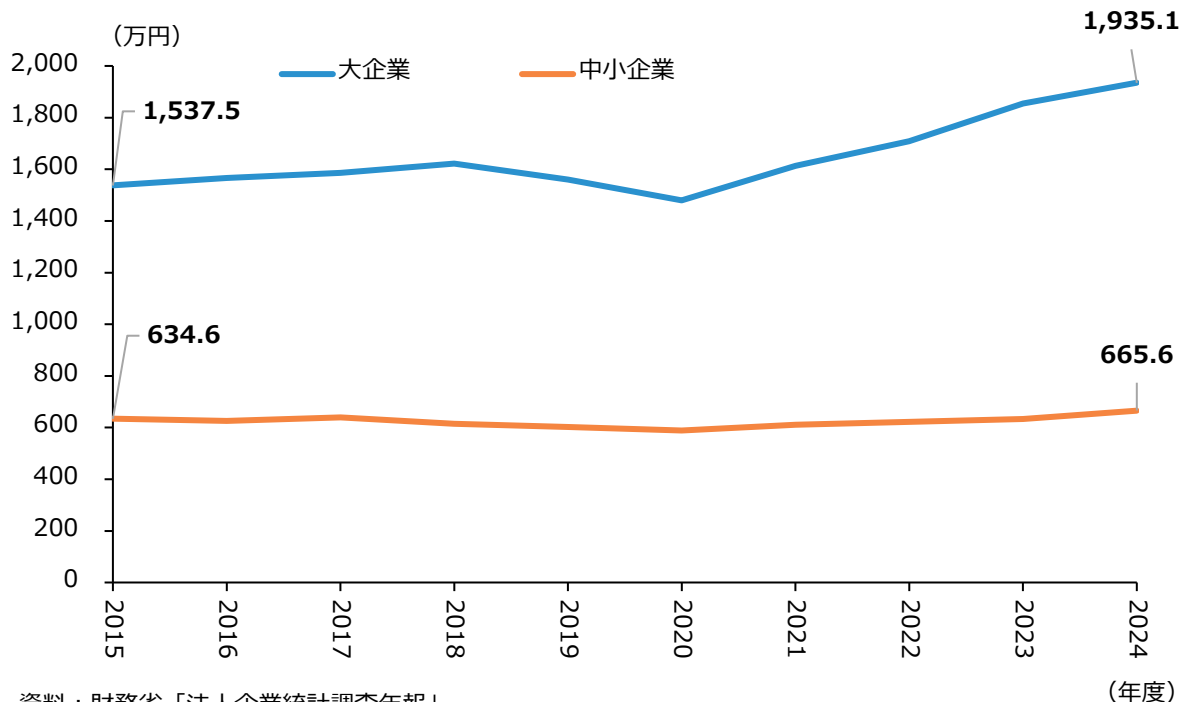
第1章 中小企業の労働生産性の状況

はじめに、財務省「法人企業統計調査³」、経済産業省「企業活動基本調査⁴」を用いて、我が国の中小企業の労働生産性の状況について分析を行う。

まず、改めて我が国の企業規模別の労働生産性の状況を確認する。第2-1-1図は、企業規模別の労働生産性の推移を見たものである。前述のとおり付加価値額に減価償却費を含めて算出しているため、第1部で確認した数値より水準が高くなっているが、足下10年間において、「大企業」の労働生産性は上昇傾向にある一方、「中小企業」の労働生産性は若干上昇傾向にあるが、おおむね横ばいで、伸び悩んでいる様子が見て取れる。

<第2-1-1図>

労働生産性の推移（企業規模別、減価償却費含む）



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

(注) 1.ここでの大企業とは資本金10億円以上の企業、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

2.金融業、保険業は含まれていない。

3.労働生産性は「従業員一人当たり付加価値額」、付加価値額=営業純益(営業利益-支払利息等)+人件費+減価償却費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課。

³ 財務省「法人企業統計調査」は、法人企業を対象とした標本調査である。本調査の概要は、財務省のホームページを参照のこと。

<https://www.mof.go.jp/pri/reference/ssc/index.htm>

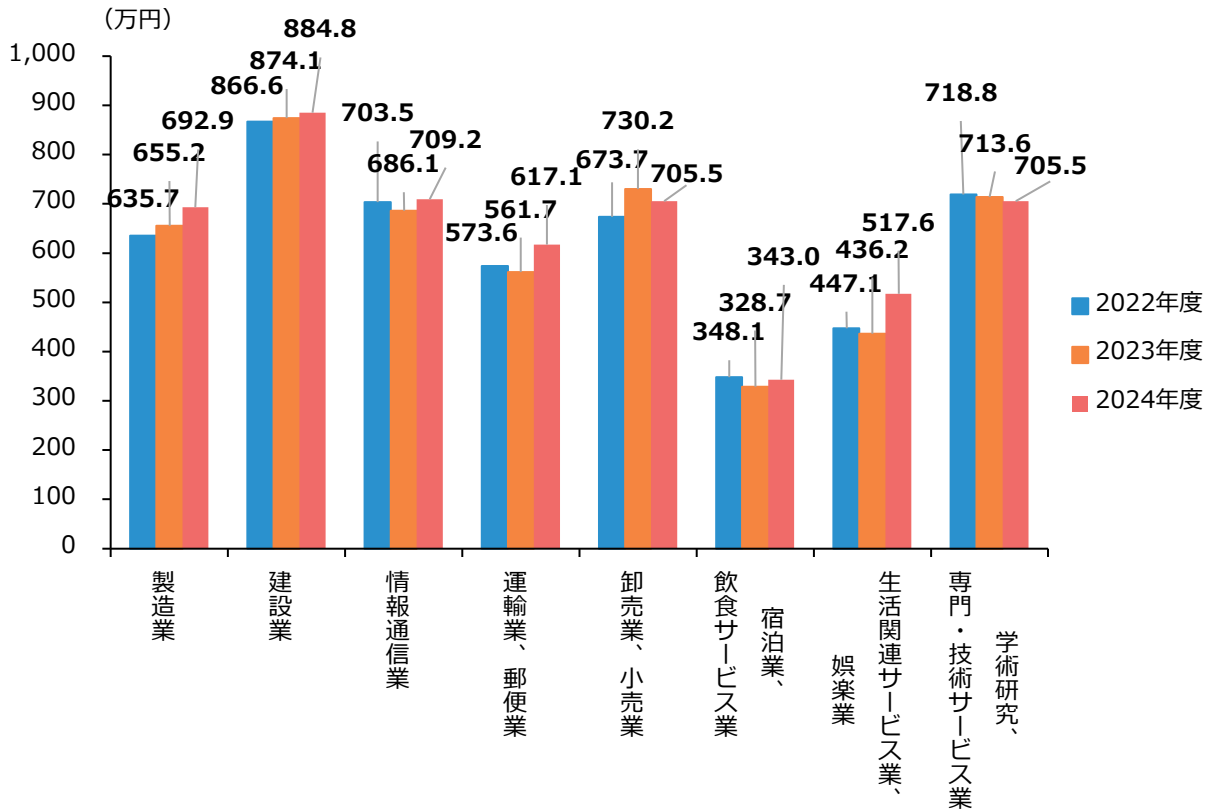
⁴ 経済産業省「企業活動基本調査」は、従業者50人以上かつ資本金又は出資金3,000万円以上の企業を対象とした全数調査である。本調査の概要は、経済産業省のホームページを参照のこと。

<https://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/index.html>

第2-1-2図は、業種別に中小企業の労働生産性の推移を見たものである。これを見ると、業種ごとにばらつきが存在していることが分かる。「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」では、他の業種と比べて労働生産性が低い水準であることが分かる。

<第2-1-2図>

中小企業における労働生産性の推移（業種別、減価償却費含む）



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

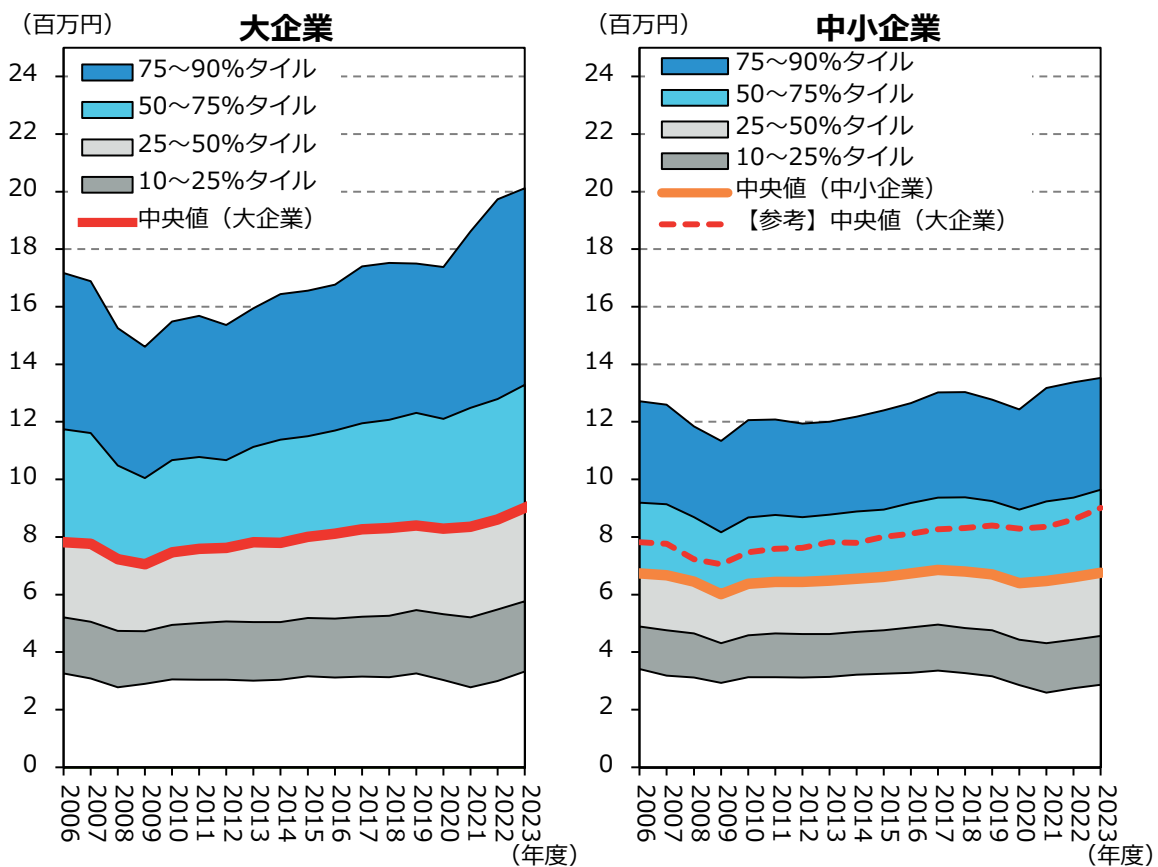
(注) 1.ここでの中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

2.労働生産性は「従業員一人当たり付加価値額」、付加価値額=営業純益(営業利益-支払利息等)+人件費+減価償却費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課。

第2-1-3図は、企業規模別、労働生産性パーセントタイル（%タイル）⁵別に、労働生産性の推移を見たものである。これを見ると、「大企業」、「中小企業」共に労働生産性の水準にばらつきが存在することが見て取れる。また、「中小企業」のうち労働生産性が「75～90%タイル」に位置する企業群は、「大企業」の中央値を超えていることから、「大企業」と遜色ない労働生産性を有する「中小企業」が一定程度存在することが分かる。

<第2-1-3図>

労働生産性の推移（企業規模別、労働生産性%タイル別）



資料：経済産業省「企業活動基本調査」再編加工

(注) 1. 中小企業と大企業の分類は、中小企業基本法上の定義に基づく。

2. 労働生産性 = 付加価値額 ÷ 従業者数。付加価値額 = 売上高 - 営業費用・売上原価 - 営業費用・販売費及び一般管理費 + 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。

3. 「労働生産性%タイル」の詳細については、脚注を参照。

4. 外れ値を除くため、最小値近傍の0～10%タイル、最大値近傍の90～100%タイルは表示していない。

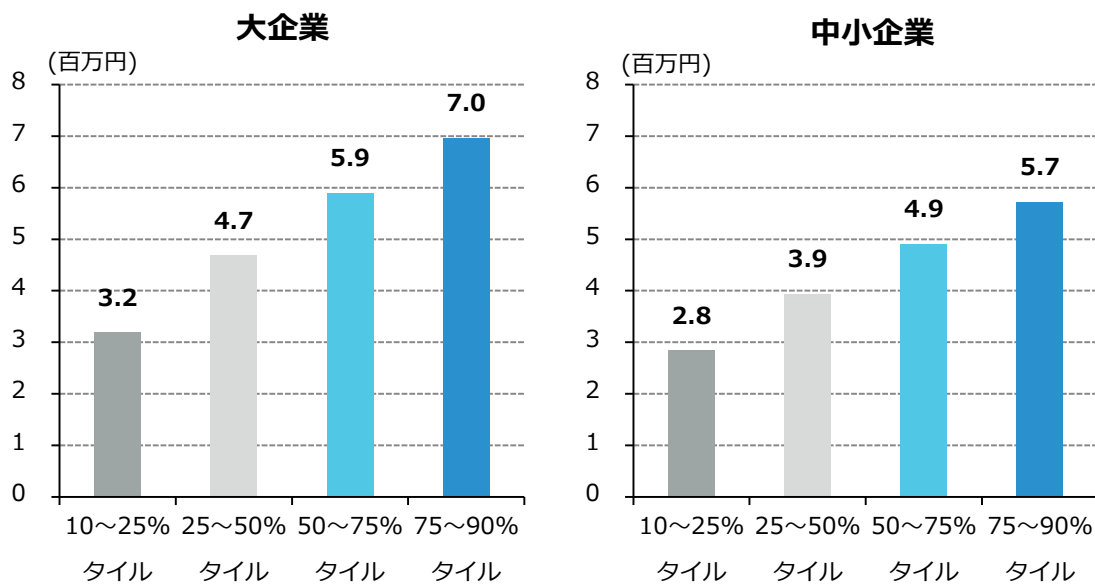
⁵ 企業規模別に各社の労働生産性を算出した上で、それぞれの企業規模で労働生産性の数値が低い順に並べたもの。例えば、中小企業の中央値の場合、中小企業の労働生産性を低い順に並べちょうど中間に位置する企業の値、75～90%タイルの場合、中小企業の労働生産性を低い順に並べ75～90%に位置する企業群を示す。以降、本章における「労働生産性%タイル」は同様の定義とする。

次に、労働生産性と賃金の関係を確認していく。

第2-1-4図は、企業規模別、2023年度の労働生産性%タイル別に従業員一人当たり賃金を見たものである。これを見ると、労働生産性が高い企業群ほど、従業員一人当たり賃金も高い傾向にあることが分かる。また、「中小企業」のうち労働生産性の高い企業群（「75～90%タイル」）は、「大企業」の「50～75%タイル」に近い賃金水準にあることが見て取れる。

<第2-1-4図>

従業員一人当たり賃金（企業規模別、2023年度の労働生産性%タイル別）



資料：経済産業省「企業活動基本調査」（2024年調査（2023年度実績））再編加工

（注）1. 中小企業と大企業の分類は、中小企業基本法上の定義に基づく。

2. 労働生産性＝付加価値額÷従業員数。付加価値額＝売上高－営業費用・売上原価－営業費用・販売費及び一般管理費＋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。

3. 「労働生産性%タイル」の詳細については、第2-1-3図の脚注を参照。外れ値を除くため、最小値近傍の0～10%タイル、最大値近傍の90～100%タイルは表示していない。

4. グラフの色分けについては、第2-1-3図と同様。

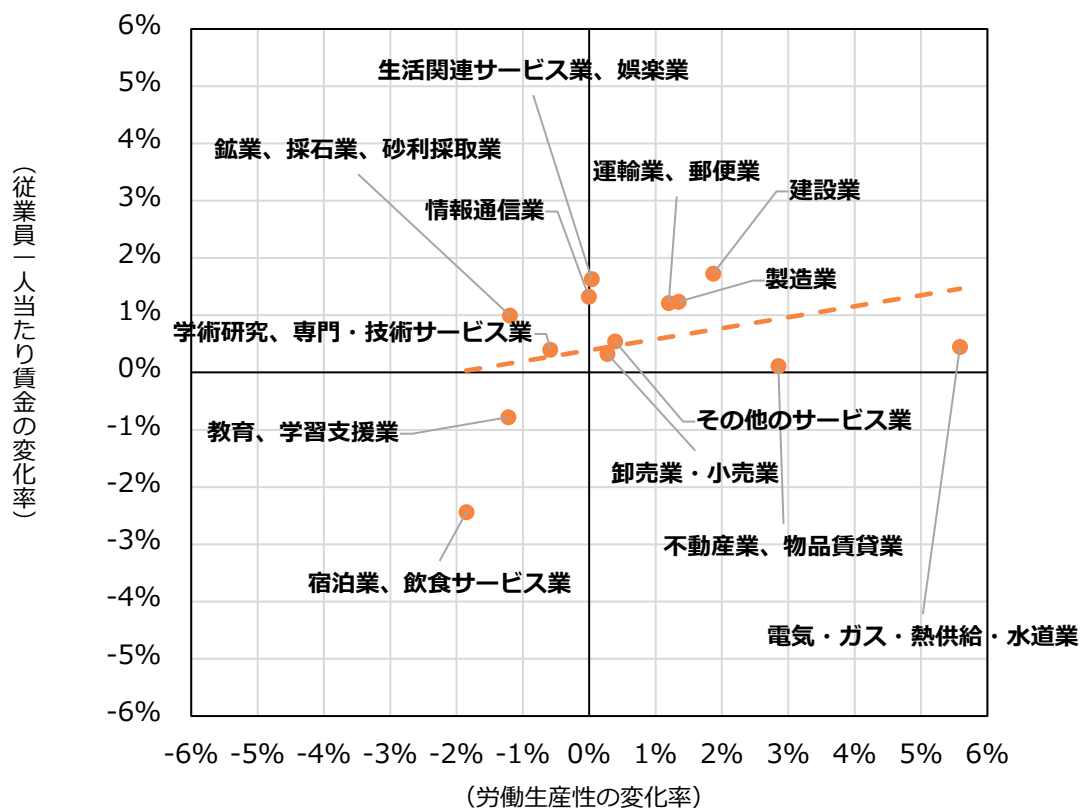
5. それぞれのタイルに属する企業の平均値を算出。

6. ここでの「賃金」とは、常時従業員に係る給与総額を指し、賞与を含み、退職金は含まない。

第2-1-5図は、業種別に、2015年度～2024年度の10年間における中小企業の労働生産性と賃金の変化率の関係を見たものである。これを見ると、業種別にばらつきが存在するものの、労働生産性が上昇している業種は、賃金も上昇している傾向にあることが見て取れる。

<第2-1-5図>

中小企業の労働生産性と賃金の変化率（2015年度～2024年度の変化率）



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

(注) 1. ここでの中小企業とは、資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

2. 労働生産性は「従業員一人当たり付加価値額」、付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費＋減価償却費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課。

3. 従業員一人当たり賃金は、従業員給与、従業員賞与の合計を期中平均従業員数で除して算出。

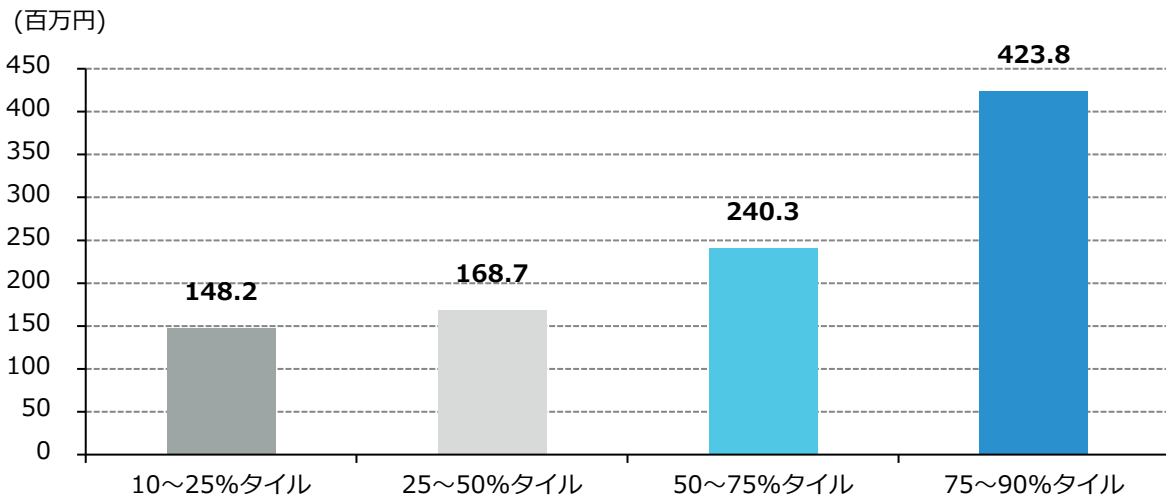
4. 2015年度から2024年度の変化率を幾何平均により算出。

ここからは、2023年度の労働生産性%タイル別に、投資行動等の特徴を確認する。

第2-1-6図は、2023年度の中小企業の労働生産性%タイル別に、一社当たり有形固定資産当期取得額を見たものである。これを見ると、労働生産性が高い企業群ほど、有形固定資産当期取得額が大きい傾向にあり、活発に設備投資が行われている様子が見て取れる。

<第2-1-6図>

一社当たり有形固定資産当期取得額（中小企業、2023年度の労働生産性%タイル別）



資料：経済産業省「企業活動基本調査」（2024年調査（2023年度実績））再編加工

（注）1. 中小企業のカテゴリは、中小企業基本法上の定義に基づく。

2. 労働生産性 = 付加価値額 ÷ 従業員数。付加価値額 = 売上高 - 営業費用・売上原価 - 営業費用・販売費及び一般管理費 + 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。

3. 「労働生産性%タイル」の詳細については、第2-1-3図の脚注を参照。外れ値を除くため、最小値近傍の0~10%タイル、最大値近傍の90~100%タイルは表示していない。

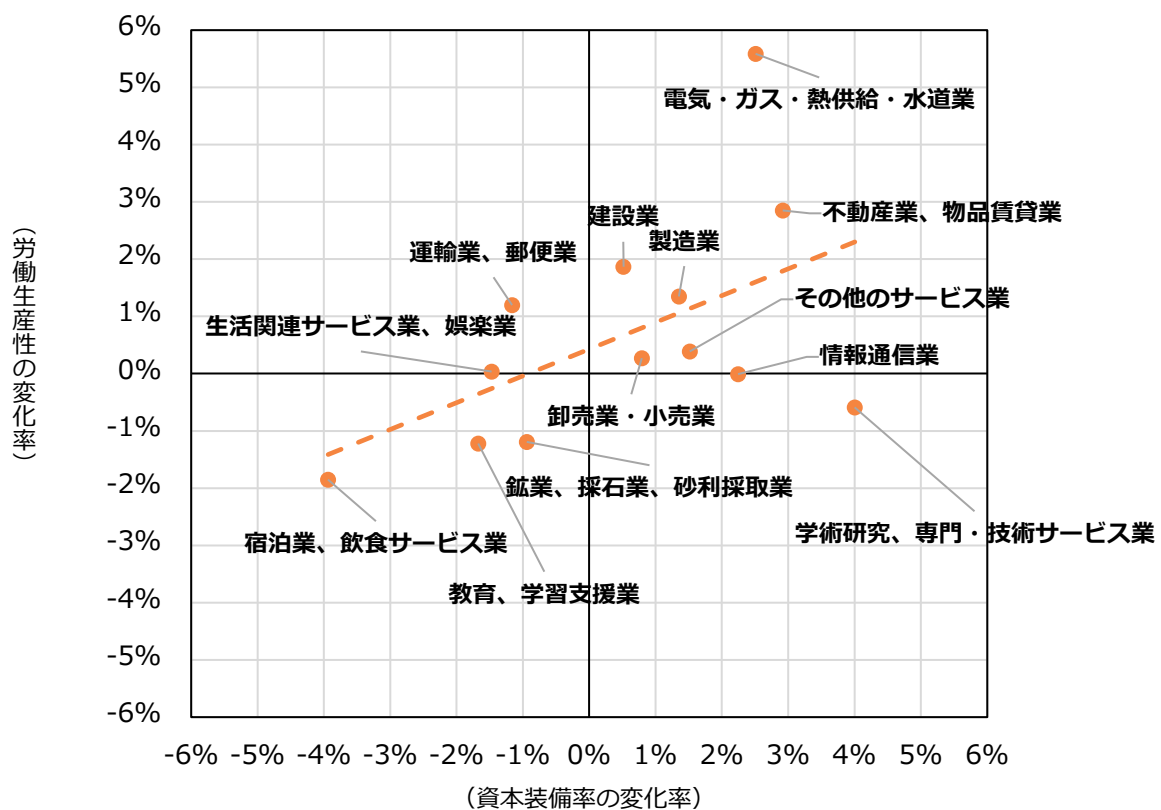
4. グラフの色分けについては、第2-1-3図と同様。

5. それぞれのタイルに属する企業の平均値を算出。

前図の単年度での有形固定資産当期取得額（フロー）と労働生産性の分析に関連し、これまでの投資の蓄積である有形固定資産の保有残高（ストック）と労働生産性について分析を行う。第2-1-7図は、業種別に2015年度～2024年度の10年間における中小企業の資本装備率⁶と労働生産性の変化率の関係を見たものである。これを見ると、業種別にばらつきが存在するものの、資本装備率が上昇している業種は、労働生産性も上昇している傾向にあることが見て取れる。

<第2-1-7図>

中小企業の資本装備率と労働生産性の関係（2015年度～2024年度の変化率）



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

(注) 1.ここでの中小企業とは、資本金1千万円以上1億円未満の企業とする。

2. 労働生産性は「従業員一人当たり付加価値額」、付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費＋減価償却費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課。

3. 資本装備率は、「従業員一人当たり有形固定資産」。

4. 2015年度から2024年度の変化率を幾何平均により算出。

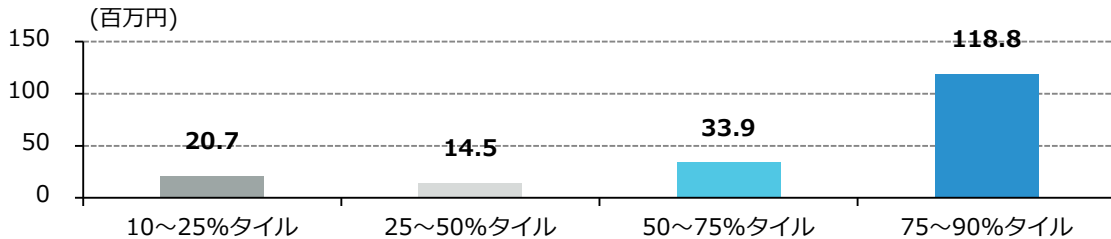
⁶ 資本装備率とは、有形固定資産を従業員数で除したものであり、従業員一人当たりの設備等の保有状況を示す。一般に、この指標が高いと、生産現場等における機械化が進んでいることを示す。

次に、設備以外への投資行動等を確認する。第2-1-8図は、2023年度の中小企業の労働生産性%タイル別に、一社当たり研究開発費、従業員一人当たり能力開発費、一社当たり直接輸出額を見たものである。これを見ると、労働生産性が高い企業群は、研究開発費、従業員の能力開発費、直接輸出額が大きい傾向にあることが分かる⁷。

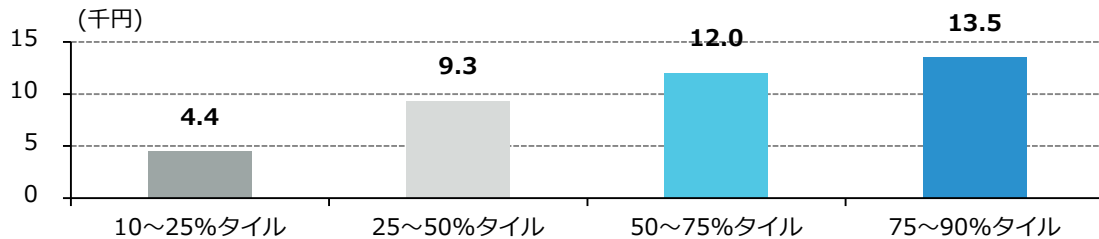
<第2-1-8図>

一社当たり研究開発費、従業員一人当たり能力開発費、一社当たり直接輸出額（中小企業、2023年度の労働生産性%タイル別）

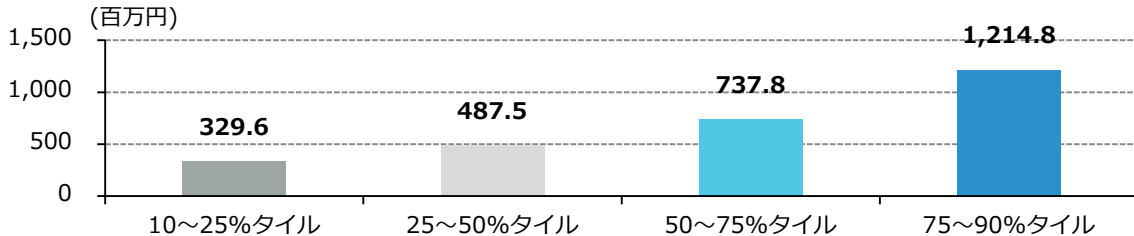
(1) 一社当たり研究開発費



(2) 従業員一人当たり能力開発費



(3) 一社当たり直接輸出額



資料：経済産業省「企業活動基本調査」（2024年調査（2023年度実績））再編加工

(注) 1. 中小企業のカテゴリは、中小企業基本法上の定義に基づく。

2. 労働生産性 = 付加価値額 ÷ 従業員数。付加価値額 = 売上高 - 営業費用・売上原価 - 営業費用・販売費及び一般管理費 + 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。

3. 「労働生産性%タイル」の詳細については、第2-1-3図の脚注を参照。外れ値を除くため、最小値近傍の0~10%タイル、最大値近傍の90~100%タイルは表示していない。

4. グラフの色分けについては、第2-1-3図と同様。

5. それぞれのタイルに属する企業の平均値を算出。

6. ここでの研究開発費とは、「自社研究開発費」と「委託研究開発費」の合計。

7. ここでの能力開発費とは、講師・指導員経費、教材費、外部施設使用料、研修参加費及び研修委託費、大学への派遣・留学関連費用、大学・大学院等への自費留学にあたっての授業料の助成等を指す。

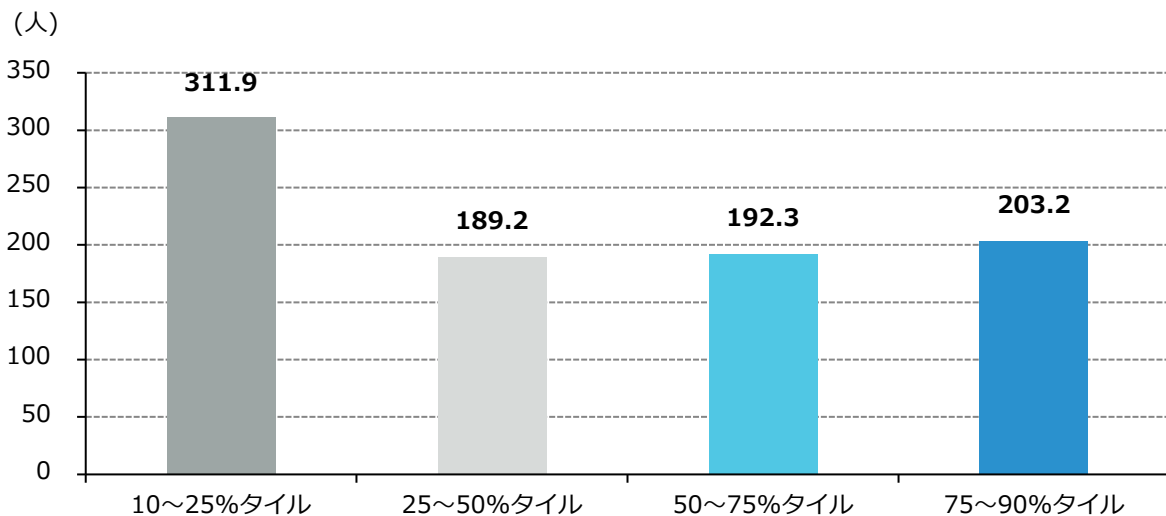
8. ここでの直接輸出額とは、自社名義で通関手続きを行ったモノの輸出額を指す。

⁷ 森川（2018a）、Morikawa（2021）では、経済産業省「企業活動基本調査」の能力開発費を用いた分析を行い、教育訓練投資は、企業の生産性に対して正の寄与をしていることを指摘している。

最後に従業者数について確認する。第2-1-9図は、2023年度の中小企業の労働生産性%タイ尔別に、一社当たり従業者数を見たものである。これを見ると、労働生産性が低い企業群が最も従業者数が多いことが見て取れる。このことから、労働生産性が高い企業群では、従業者規模は一概に大きいとはいえないことが示唆される。

<第2-1-9図>

一社当たり従業者数（中小企業、2023年度の労働生産性%タイ尔別）



資料：経済産業省「企業活動基本調査」（2024年調査（2023年度実績））再編加工

（注）1. 中小企業の分類は、中小企業基本法上の定義に基づく。

2. 労働生産性 = 付加価値額 ÷ 従業者数。付加価値額 = 売上高 - 営業費用・売上原価 - 営業費用・販売費及び一般管理費 + 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。

3. 「労働生産性%タイ尔」の詳細については、第2-1-3図の脚注を参照。外れ値を除くため、最小値近傍の0~10%タイ尔、最大値近傍の90~100%タイ尔は表示していない。

4. グラフの色分けについては、第2-1-3図と同様。

5. それぞれのタイ尔に属する企業の平均値を算出。

【コラム 2-1-1 中小企業の時間当たり労働生産性の試算】

1. 分析の背景・目的

中小企業の労働生産性の分析に当たっては、付加価値額を労働者数で除した「一人当たり労働生産性」を用いることが多い。一方で、先行研究⁸でも指摘しているとおり、労働者数及び付加価値額が同じ企業であっても、例えば片方の企業では残業が多く、もう一方の企業ではほとんど残業がない場合のように、両者の総労働時間が異なる場合には、両者の労働生産性は異なる。したがって、中小企業の労働生産性を把握するに当たっては、一人当たり労働生産性に加え、付加価値額を総労働時間で除した「時間当たり労働生産性」を分析することも重要と考えられる。

一方で、公的統計の調査項目には、一定の制約が存在することから、単一の公的統計を用いて時間当たり労働生産性を算出することは困難である。例えば、我が国における企業活動に関する主要な公的統計（総務省・経済産業省「経済センサス - 活動調査」、財務省「法人企業統計調査」、経済産業省「企業活動基本調査」、中小企業庁「中小企業実態基本調査」）では、労働者の労働時間を調査しておらず、また、労働及び雇用に関する主要な公的統計（総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」）では、企業の付加価値額の算出に必要な情報を調査していない。

こうした状況を踏まえ、本コラムでは、一定の仮定を置くことを前提としつつ、中小企業の時間当たり労働生産性を可能な限り正確に明らかにすることを目的に、先行研究や様々なデータ取得の制約を確認した上で、複数の公的統計を用いて、中小企業の時間当たり労働生産性の推移の算出を試みた。

2. 先行研究の紹介と中小企業の時間当たり労働生産性の試算方法の検討

一般的に、時間当たり労働生産性は以下の計算式で算出できる。

$$\text{時間当たり労働生産性} = \text{付加価値額} \div \text{総労働時間（全労働者の労働時間の総和）}$$

この点を踏まえ、まずは、時間当たり労働生産性に関する先行研究を確認しつつ、中小企業の時間当たり労働生産性の推移の算出可能性を検討する。

先行研究①

（公財）日本生産性本部⁹では、内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、我が国全体における時間当たり名目労働生産性の推移を算出しており、その中で、2024年度は「現行基準のGDPをもとに計算で

⁸ 宮川（2018）

⁹ （公財）日本生産性本部（2025）

きる 1994 年度以降で最も高くなっている」と指摘している。本算出方法をベースに企業規模別に分解することを検討したが、「国民経済計算」は算出方法の特性上、企業規模別に再集計することはできず、また、「毎月勤労統計調査」については利用可能なデータの制約から企業規模別の再集計ができず、中小企業の時間当たり労働生産性を算出することは困難であった。

先行研究②

中小企業白書（2018）¹⁰では、経済産業省「企業活動基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データを用いて、企業規模別、業種別、単年度の時間当たり労働生産性を試算し、中小企業のそれが大企業より低いことを指摘している。なお、本算出方法で用いられている「企業活動基本調査」は、従業者数 50 人以上かつ資本金又は出資金 3,000 万円以上の企業を対象とした調査であり、比較的規模の小さい中小企業が捕捉できていないことに加え、「建設業」、「運輸業、郵便業」といった業種が調査対象外である点については留意が必要である¹¹。また、同白書では、中小企業庁「中小企業実態基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データを用いて、中小企業における、業種別、単年度の時間当たり労働生産性を試算しており、『「企業活動基本調査」の調査対象外となる規模の小さい企業の労働生産性が相対的に低い』ことを指摘している。

先行研究③

経済産業省¹²では、中小企業庁「中小企業実態基本調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて中小企業における、業種別、単年度の時間当たり労働生産性を試算し、非製造業（小売業、宿泊業、飲食店）の時間当たり労働生産性は低い傾向にあることを指摘している。本算出方法では、「毎月勤労統計調査」において前述した制約が存在しており、労働時間について企業規模間の差異は考慮されていない点に留意が必要である。

このほか、付加価値額に総務省・経済産業省「経済センサス - 活動調査」、財務省「法人企業統計調査」を用いることも検討できる。「経済センサス - 活動調査」は5年に1度の調査となっており毎年の推移を示せないことに留意が必要である。また、「法人企業統計調査」は利用可能なデータに制約があり、中小企業基本法に基づく中小企業の資本金規模に即した付加価値額の再集計が困難であった。

¹⁰ 2018 年版中小企業白書第 1 部第 3 章。

¹¹ 2025 年版中小企業白書付属統計資料 1 表（産業別規模別企業数）では、2021 年 6 月時点の「建設業」、「運輸業、郵便業」の中小企業数は、全体の中小企業数（非一次産業）の約 14.6% を占める。

¹² 経済産業省（2021）

このように、先行研究等を確認すると、複数の公的統計を用いることで、中小企業の時間当たり労働生産性を試算できる可能性がある一方で、それぞれの公的統計におけるデータの制約に留意する必要があることが確認できた。

3. 分析の概要

前述の算出方法や留意点、統計データの制約を踏まえ、中小企業の時間当たり労働生産性の推移の試算に当たって使用する統計の検討を行った。

付加価値額（分子）については、中小企業庁「中小企業実態基本調査」のデータを採用することとした。①「経済センサス - 活動調査」とは異なり、毎年の推移を示せること、②「企業活動基本調査」とは異なり、幅広い規模・業種を調査対象としていること、③「法人企業統計調査」とは異なり、中小企業基本法の定義に基づく中小企業の実態に近い付加価値額を算出可能であることから、当該統計を用いることとした。

総労働時間（分母）については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータを採用することとした。「毎月勤労統計調査」ではデータの制約上、企業規模別の再集計ができなかったが、「賃金構造基本統計調査」では、個票データを用いて企業規模別の再集計が可能であったことから、当該統計を用いることとした。

なお、本分析は複数の公的統計を用いて試算したものであり、統計間の定義等を可能な限り近づけたものの、両者を完全に一致させることは困難なため、分析結果については含みをもって確認する必要があることに留意されたい。

本分析で用いる定義は以下のとおり。

【分子（付加価値額）】	中小企業庁「中小企業実態基本調査」
規模	・ 中小企業基本法に基づく中小企業のうち、従業員数6人以上の法人企業。
業種	・ 中小企業実態基本調査が対象としている全業種。 建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）
付加価値額	・ 2021年度～2024年度 付加価値額＝営業利益＋（売上原価のうち労務費、動産・不動産賃借料、減価償却費）＋（販売費及び一般管理費のうち人件費、動産・不動産賃借料、減価償却費、租税公課） （2024年度は速報値（2026年2月26日公表）を使用） ・ 2015年度～2020年度 付加価値額＝営業利益＋（売上原価のうち労務費、減価償却費）＋（販売費及び一般管理費のうち人件費、地代家賃、減価償却費、租税公課）

【分母（総労働時間）】	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 中小企業庁「中小企業実態基本調査」
規模	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金構造基本統計調査 卸売業、小売業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）については企業全体の常用労働者数が5～99人以下の企業。 建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、不動産業、物品賃貸業については企業全体の常用労働者数が5～299人以下の企業。 ・中小企業実態基本調査 分子（付加価値額）の定義と同様。
業種	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金構造基本統計調査及び中小企業実態基本調査 建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）
総労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金構造基本統計調査で全体及び業種別の労働者一人当たり平均年間労働時間（年間労働時間÷労働者数）を算出し、これに中小企業実態基本調査の全体及び業種別の労働者数を乗じることによって算出。両統計の労働者数のかい離の補正を行っている。 ・賃金構造基本統計調査における「労働者」とは、「常用労働者」と「臨時労働者」を指す。「労働時間」とは、「所定内実労働時間数」と「超過実労働時間数」を指す。 ・中小企業実態基本調査における「労働者」とは、「常用雇用者」、「臨時雇用者」、「派遣従業者」を指す¹³。

4. 分析結果

ここからは、「3. 分析の概要」の定義に基づき統計データの個票等を用いて中小企業の時間当たり労働生産性を試算した結果を示す。

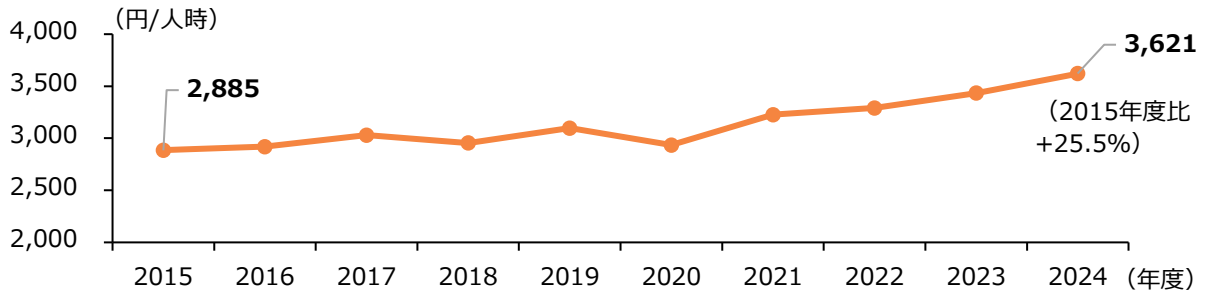
コラム 2-1-1①図は、直近10年間の中小企業の時間当たり労働生産性の推移を見たものである。前述のとおり、中小企業の一人当たり労働生産性は、おおむね横ばいの傾向で推移しているが¹⁴、時間当たり労働生産性で見ると、直近10年間において上昇傾向で推移していることが見て取れる。2015年度と比較して、2024年度では、25.5%上昇していることが分かる¹⁵。

¹³ 出向役員を含むため、「他社からの出向従業者」を除いて算出している。

¹⁴ 本書第2部第1章第2-1-1図「労働生産性の推移（企業規模別、減価償却費含む）」を参照。

¹⁵ 本書「本文を読む前に（凡例）」で示しているとおり、名目値を用いていることに留意する必要がある。

<コラム 2-1-1①図 中小企業における時間当たり労働生産性の推移>

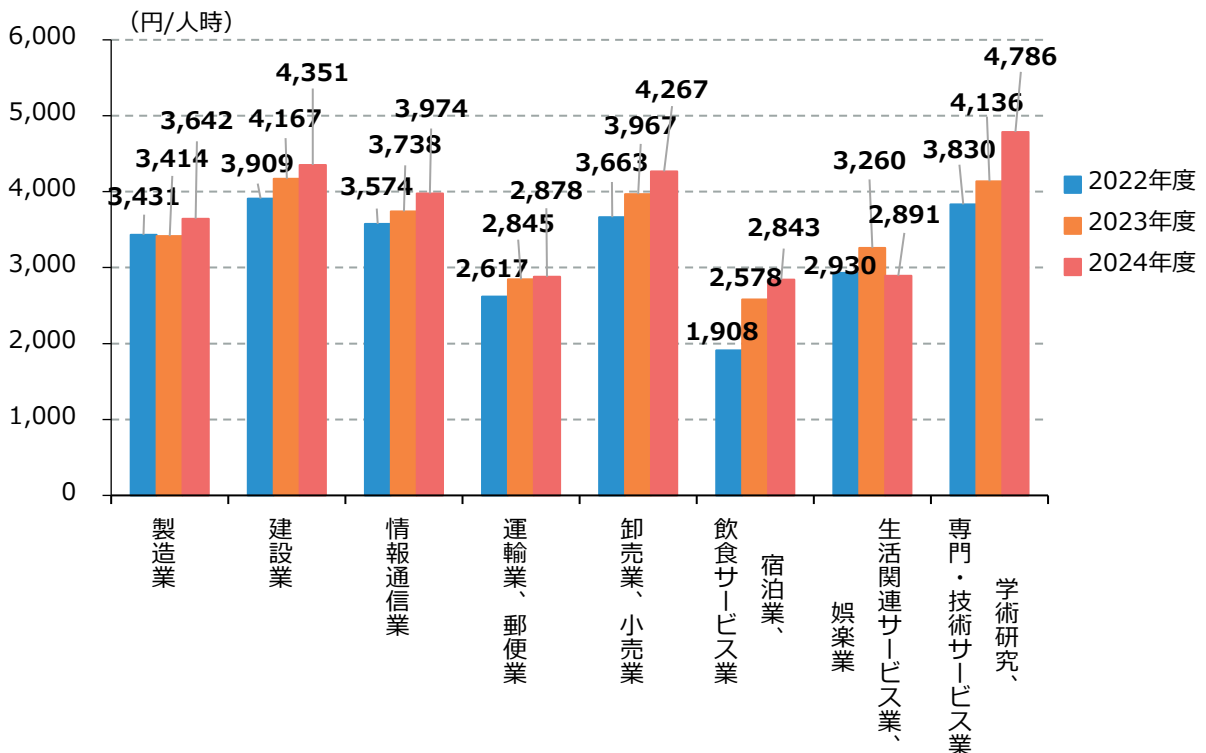


資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

(注) 「時間当たり労働生産性」の算出方法は、コラム2-1-1「3. 分析の概要」を参照。

次に、業種別に中小企業の時間当たり労働生産性の推移を見ると、直近3年間では多くの業種において上昇傾向で推移しており、とりわけ「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「学術研究、専門・技術サービス業」において、伸びが大きいことが見て取れる（コラム 2-1-1②図）。

<コラム 2-1-1②図 中小企業における時間当たり労働生産性の推移（業種別）>

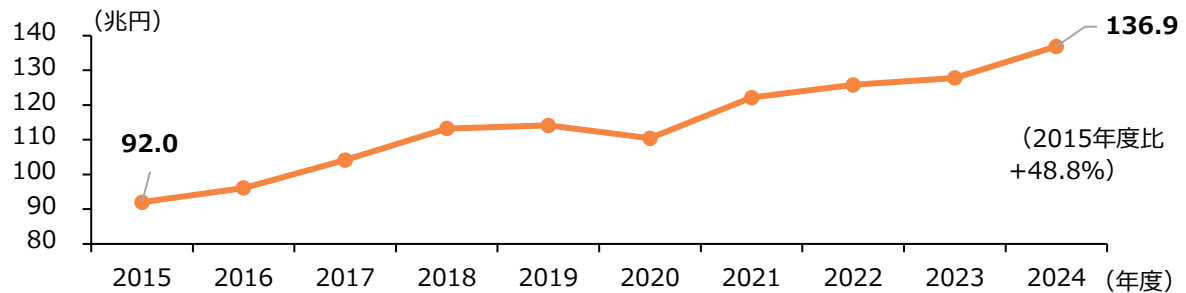


資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

(注) 「時間当たり労働生産性」の算出方法は、コラム2-1-1「3. 分析の概要」を参照。

次に、これらの結果の要因を分析していく。まず、分子の付加価値額について、中小企業における推移を見ると、増加傾向にあることが分かる。また、一社当たりの付加価値額を見ると、2020年度以降、増加傾向にあることが分かる（コラム2-1-1③、④図）。

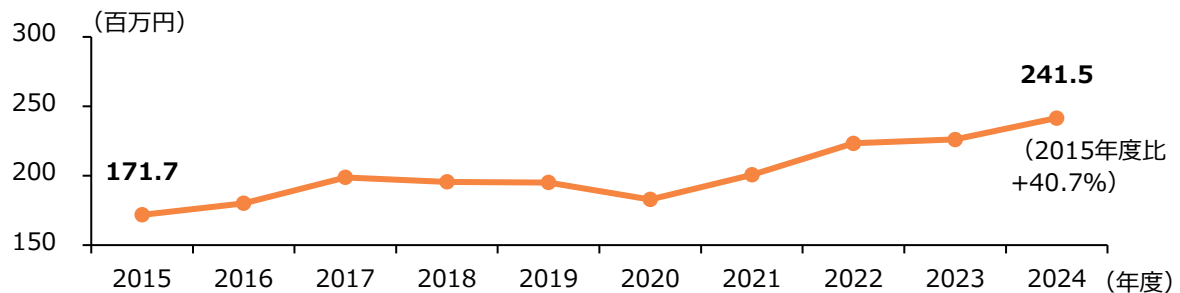
<コラム2-1-1③図 中小企業の付加価値額の推移>



資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」

(注) 中小企業の付加価値額の算出方法は、コラム2-1-1「3. 分析の概要」を参照。

<コラム2-1-1④図 中小企業の一社当たり付加価値額の推移>

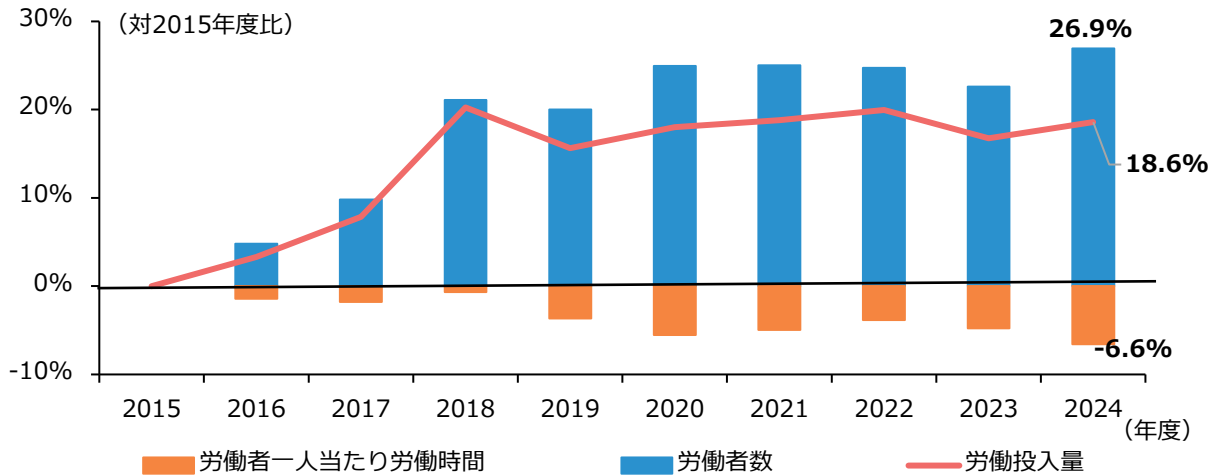


資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」

(注) 中小企業の付加価値額の算出方法は、コラム2-1-1「3. 分析の概要」を参照。

次に分母の労働投入量（総労働時間）について確認する（コラム2-1-1⑤図）。労働者数は2015年度～2018年度にかけて増加傾向にあり、その後横ばいで推移している。一方で、労働者一人当たりの労働時間は2019年度以降、長期的には減少傾向にあることが分かる。その結果、これらを掛け合わせた労働投入量（総労働時間）は2015年度～2018年度にかけて増加傾向にあり、その後横ばいで推移しているが、先に示した付加価値額の増加率を下回っていることが分かる。

＜コラム 2-1-1⑤図 中小企業の労働投入量変化の要因分解＞



資料：中小企業庁「中小企業実態基本調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

(注) 中小企業の労働投入量（総労働時間）の算出方法は、コラム2-1-1「3. 分析の概要」を参照。

ここまでの分析を踏まえると、直近10年間で、中小企業の時間当たり労働生産性が上昇傾向で推移している要因は、労働投入量（総労働時間）の増加を上回るペースで付加価値額を増加させていることと考えられる。

5. まとめ

本コラムでは、一定の仮定を置き、中小企業の時間当たり労働生産性の推移を試算した。直近10年間では、中小企業の時間当たり労働生産性は、一人当たり労働生産性に比べて上昇傾向にあることが分かった。あわせて、その要因を分析したところ、中小企業は労働投入量（総労働時間）の増加を上回るペースで付加価値額を増加させている様子が見て取れた。