



調査報告

I T エンジニアの労働実態調査2024 情報労連

労働調査協議会では、労働組合を中心にさまざまな調査の委託を受け、企画・立案、集計、分析などに協力させていただいております。調査は、実施組織による職場や組織の実態把握、また、方針立案のための資料とするために実施されていますが、同時に、調査における問いの立て方、対象へのアプローチの仕方等には、他の組織が調査を検討するさいの参考になることも多くあります。『労働調査』では、これまで11・12月号の特集「労調協の仕事、この1年」のなかで、委託を受けた調査結果の概要や調査実施組織担当者の声をご紹介してきましたが、本号からの隔月化にあわせ、各号で取り上げていきます。

本号では情報労連が2024年5～9月にかけて情報サービス産業の企業を対象に実施した「I T エンジニアの労働実態調査2024」を取り上げます。

調査実施の概要

1. 調査の目的

情報労連は、情報サービス産業の健全な発展、I T エンジニアにふさわしい労働条件の実現に向けて、情報サービス産業における労働の実態を把握するため、「I T エンジニアの労働実態調査」を実施している。31回目となる今回の調査では、賃金や労働時間といった基本項目に加え、取引関係、人材の確保と育成について設問している。

2. 調査の方法

企業の人事担当者などを対象としたW e b アンケート
(186社が回答、正社員1人の企業を除く185社を集計)

3. 調査の実施期間

2024年5～9月

目次

調査結果の概要

第1章 集計企業の構成

第2章 労務構成

第3章 年齢ポイント賃金の水準

第4章 一時金

第5章 年収ベースでみた賃金

第6章 初任給

第7章 賃金引き上げ

第8章 労働時間

第9章 取引関係をめぐる現状と課題

第10章 人材の確保と育成

付 録 情報サービス業の賃金水準

第9章 取引関係をめぐる現状と課題

本調査においても明らかになっているように、多数の企業が賃上げを実施し、また、初任給の引き上げを行っている。賃上げ、初任給の引き上げのためには、その原資を確保するための価格転嫁は重要な要素であり、価格転嫁なしに賃上げ、初任給の引き上げをすれば、企業の経営に歪みが生じかねない。他方、情報サービス産業においては多重下請構造の問題も指摘されてきた。本章では取引の形態について確認をしたのちに、受託費用や価格等の改定の状況、価格改定を進める上での課題を取り上げる。

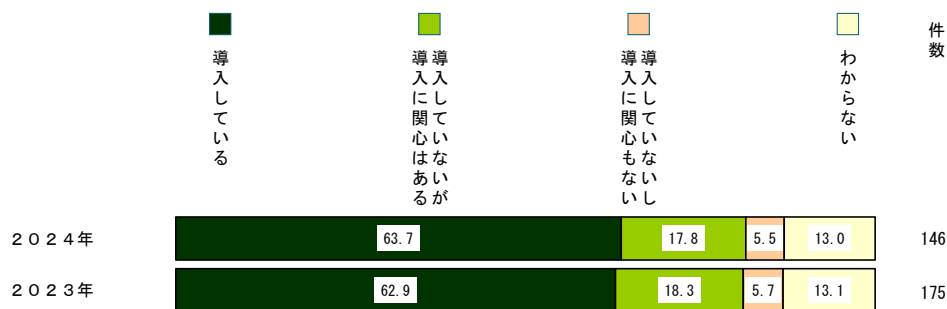
3. 契約の形態や取引先との関係性

(3) ウォーターフォール型以外の開発手法

アジャイル、プロトタイピング、反復型（スパイラル）、DevOps、マイクロサービスなどのウォーターフォール型以外の開発手法の導入状況についてたずねた。

「導入している」は63.7%である。さらに、導入していない企業でも「導入していないが導入に関心はある」が17.8%と関心をもっている企業も少なくない。そのほかは「導入していないし導入に関心もない」が5.5%、「わからない」が13.0%である（第9－7図）。

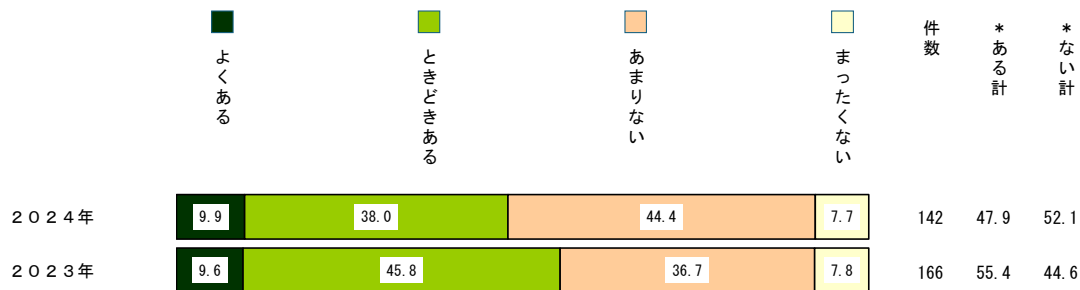
第9－7図 ウォーターフォール型以外の開発手法の導入の有無と関心の有無



（４）新たなビジネスモデルを顧客とともに考えること

顧客企業でもDXが進展する中で、情報サービス企業には顧客とともに新たなビジネスモデルを考えることも求められてくるだろう。受託案件のなかで顧客とともに新たなビジネスモデルを考えることの有無をたずねると、「よくある」は9.9%と少なく、「ときどきある」（38.0%）をあわせても半数である（第9－8図）。

第9－8図 受託案件について、新たなビジネスモデルを顧客とともに考えることの有無

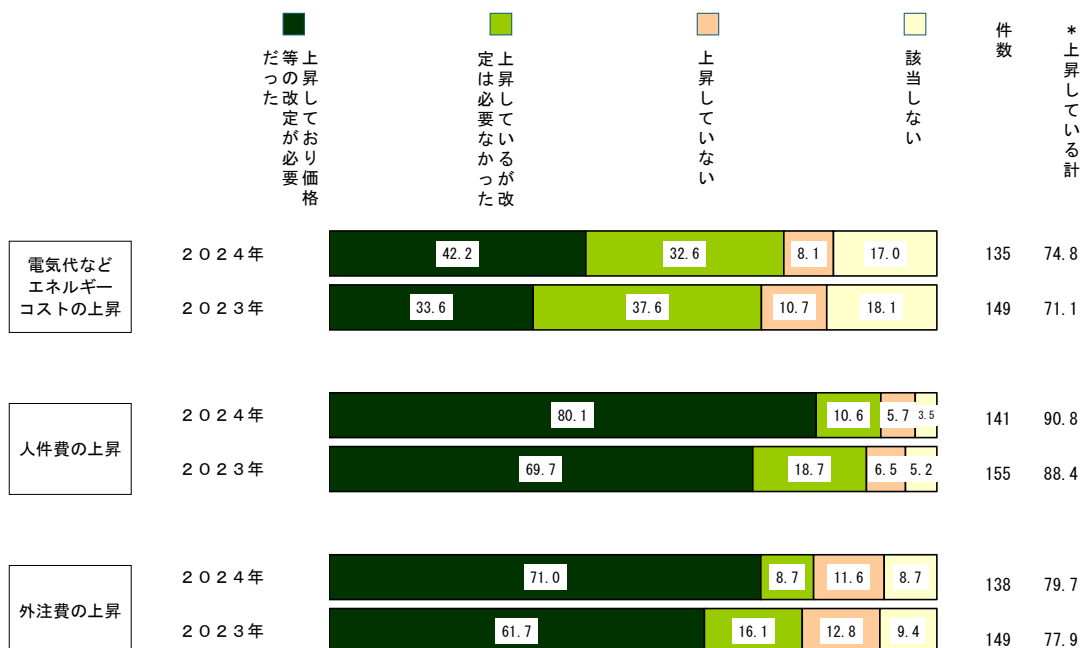


4. 受託費用や価格等の設定

（１）受託費用や価格等の改定の必要性

〔電気代などエネルギーコスト〕、〔人件費〕、〔外注費〕についてこの1年間の変化をたずねると、＜上昇している＞（上昇していて価格等の改定が「必要だった」と「上昇しているが、改定は必要なかった」の計）比率は、いずれの項目も7～9割と多数を占める。そのうち、価格等の改定が「必要だった」は、〔電気代などエネルギーコストの上昇〕で42.2%、〔人件費の上昇〕で80.1%、〔外注費の上昇〕で71.0%となっている。〔人件費の上昇〕、〔外注費の上昇〕に対応するために価格改定を必要としていた企業が多い。2023年調査と比べても価格等の改定が必要となっている企業が一層多くなっている（第9－10図）。

第9－10図 この1年間での受託費用や価格等の改定の必要性

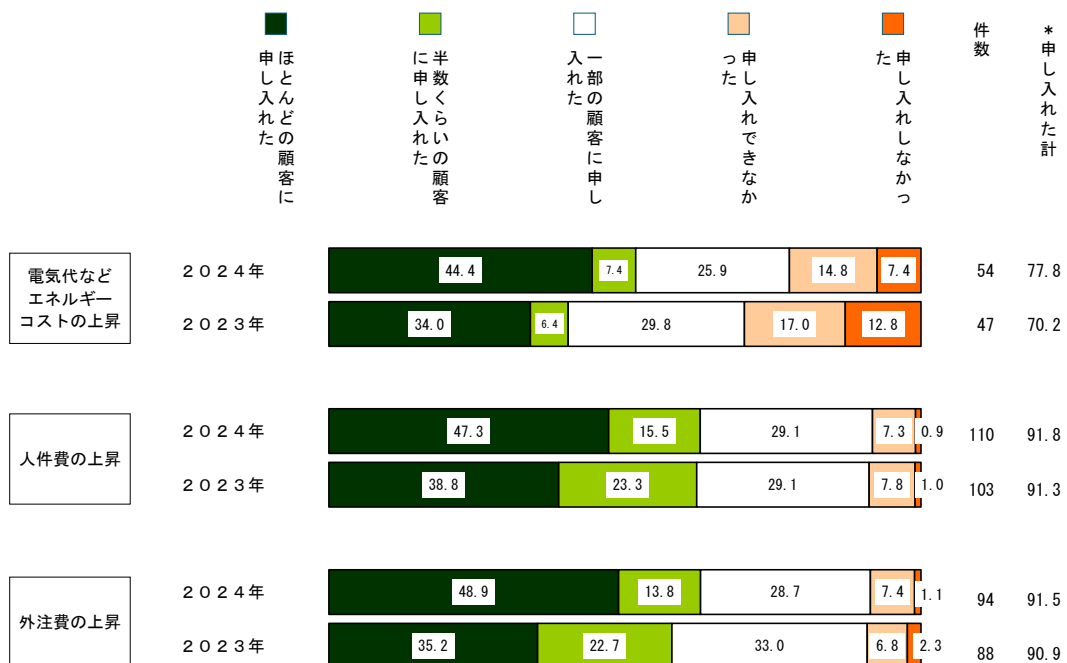


（２）受託費用や価格等の改定の申し入れ

受託費用や価格等の改定が必要だったとする企業について改定を＜申し入れた＞（「ほとんどの顧客に申し入れた」「半数くらいの顧客に申し入れた」「一部の顧客に申し入れた」の計）の比率をみると、[電気代などのエネルギーコスト]、[人件費]、[外注費] でいずれも 8～9 割を占める。申し入れた顧客の範囲について「ほとんどの顧客に申し入れた」は 4～5 割で、＜申し入れた＞ケースの半数前後にとどまる（第 9－11 図）。

2023 年調査と比べるといずれの項目も「ほとんどの顧客に申し入れた」が増えている。この間、適正な取引慣行に向けて、わずかだが改定の申し入れが進んでいる状況が伺える。しかし、一方で、＜申し入れなかった（できなかった）＞が 1 割前後あり、これは 2023 年調査と比べても減っていない。

第 9－11 図 受託費用、価格等の改定の申し入れ（受託費用や価格等の改定が「必要だった」企業）



第 9－10 表は、契約の形態や取引先との関係別にみた受託費用や価格改定等の改定の申し入れ状況をみている。多段階契約の割合が多い企業や新たなビジネスモデルを顧客とともに考えることがある企業では、いずれの項目も＜申し入れた＞がほとんどであり、＜申し入れなかった（できなかった）＞は相対的に少ない。

工程ごとに業務・契約の見直しが反映できる多段階契約を導入していたり、顧客と新たなビジネスモデルを議論できるような企業は、価格設定の場において相対的に交渉しやすい環境にあると考えられる。

第9-10表 受託費用、価格等の改定の申し入れ
 ([電気代などのエネルギーコスト]、[人件費]、[外注費] それぞれについて価格等の改定が「必要だった」企業)

		電気代などエネルギーコストの上昇			人件費の上昇			外注費の上昇		
		* 申し入れた計	(* 申し入れなかった) 計	件数	* 申し入れた計	(* 申し入れなかった) 計	件数	* 申し入れた計	(* 申し入れなかった) 計	件数
	2024年	77.8	22.2	54	91.8	8.2	110	91.5	8.5	94
多段階契約・一括契約の割合	* 多段階契約が半分以上	85.7	14.3	28	98.3	1.7	59	96.4	3.6	56
	* 一括契約が多い	66.7	33.3	21	85.0	15.0	40	83.9	16.1	31
ウォーターフォール型以外の開発手法	導入している	82.4	17.6	34	95.7	4.3	70	92.3	7.7	65
	* 導入していない	66.7	33.3	15	83.3	16.7	30	86.4	13.6	22
新たなビジネスモデルを顧客とともに考えること	* ある	89.7	10.3	29	96.2	3.8	52	92.2	7.8	51
	* ない	60.0	40.0	20	87.5	12.5	48	89.2	10.8	37

※下線数字は「2024年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2024年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2024年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

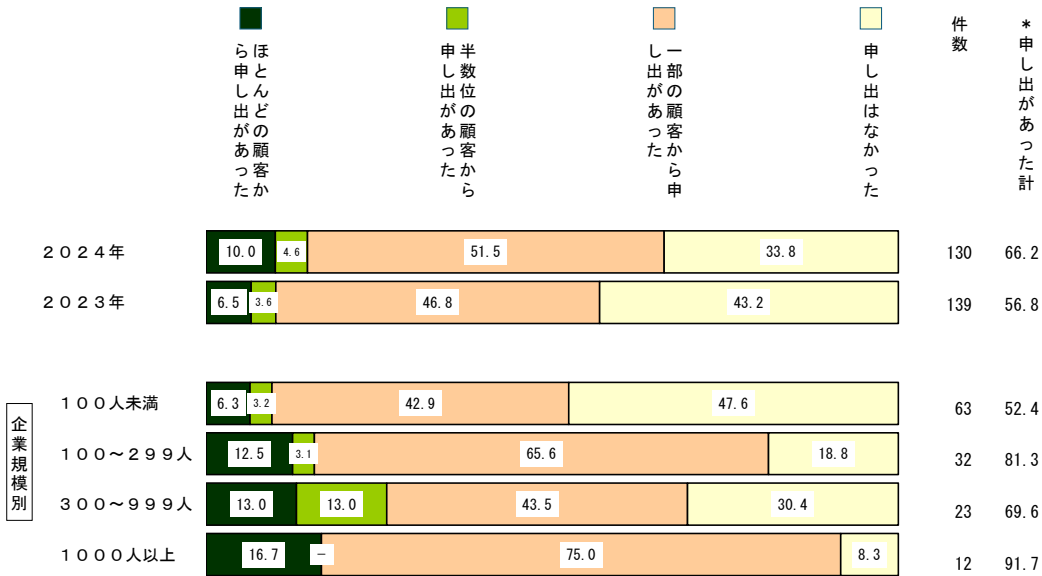
(3) 顧客からの受託費用や価格等の改定の申し出

顧客からの改定の申し出の有無は、＜申し出があった＞（66.2％）が7割近くを占めるが、申し出た顧客の程度としては「一部の顧客」がほとんどで、「ほとんどの顧客」や「半数くらいの顧客」は少数である（第9-12図）。

2023年調査と比べると、＜申し出があった＞が増えている。先にみたように、この間、顧客に対して申し入れを行った企業も増えており、受発注の双方から価格改定について交渉できるような取引関係の拡がりを確認できる。

＜申し出があった＞は、企業規模の小さい企業で少なく、100人未満では52.4％にとどまる。

第9-12図 受託費用、価格等について、顧客から改定の申し出の有無



（４）受託費用や価格等の改定結果への評価

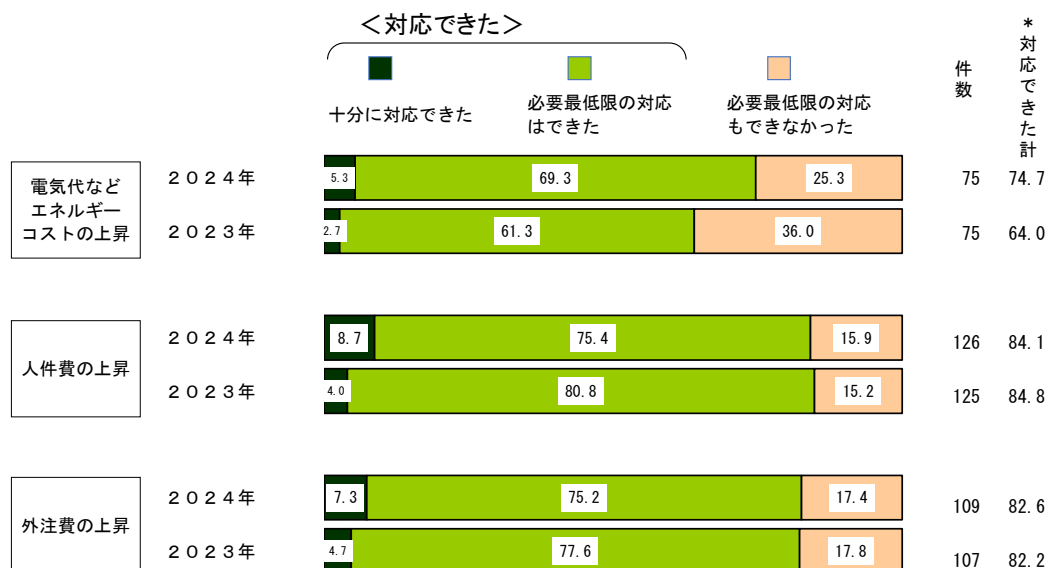
受託費用、価格等の改定結果についてどのように評価しているかたずねたところ、＜対応できた＞は〔人件費の上昇〕（78.5%）、〔外注費の上昇〕（68.2%）で7～8割を占めるが、その内訳としては「必要最低限の対応はできた」がほとんどで、「十分に対応できた」は1割にも満たない（第9－13図）。

〔電気代などエネルギーコストの上昇〕は、そもそも「該当しない」が4割みられるが、＜対応できた＞（43.1%）が4割で、そのうちのほぼすべてが「必要最低限の対応はできた」である。

「該当しない」を除いた比率をみると、＜対応できた＞は〔人件費の上昇〕（84.1%）、〔外注費の上昇〕（82.6%）が8割、〔電気代等エネルギーコストの上昇〕（74.7%）が7割である。2023年調査と比べると〔電気代などエネルギーコストの上昇〕は＜対応できた＞が増えているが、〔人件費〕、〔外注費〕についてはほとんど変わらない。

第9－13表より、企業規模別にみても＜対応できた＞が「必要最低限の対応もできなかった」を上回る点は共通しているが、300人未満の規模の企業では各項目の＜対応できた＞が相対的に少ない。

第9－13図 受託費用、価格等の改定結果についての評価（回答のうち「該当しない」を除いた比率）



第9－13表 受託費用、価格等の改定結果についての評価（「該当しない」を除く比率）

	電気代などエネルギーコストの上昇			人件費の上昇			外注費の上昇		
	* 対応できた計	必要最低限の対応もできなかった	件数	* 対応できた計	必要最低限の対応もできなかった	件数	* 対応できた計	必要最低限の対応もできなかった	件数
2024年	74.7	25.3	75	84.1	15.9	126	82.6	17.4	109
企業規模別									
100人未満	66.7	33.3	30	81.0	19.0	58	77.3	22.7	44
100～299人	63.6	36.4	22	81.3	18.8	32	75.9	24.1	29
300～999人	93.8	6.3	16	87.0	13.0	23	91.3	8.7	23
1000人以上	100.0	...	7	100.0	...	13	100.0	...	13

※下線数字は「2024年」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2024年」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2024年」より15ポイント以上多いことを示す

※件数20以下なら網掛等非表示

（５）人件費上昇への対応状況と初任給の引き上げ、賃上げとの関係

人件費の上昇に対応するための価格改定について最低限の対応もできなかったという企業が２割近くある。第６章 初任給、第７章 賃金引き上げにおいて、初任給の引き上げや賃上げの実施状況を取り上げているが、価格等の改定のための対応状況との関係を確認しておこう。なお、初任給の引き上げ等の状況は企業規模により異なるので、ここでは300人未満の規模に限定して分析している。

①対応状況と初任給引き上げとの関係

「2023年４月採用において引き上げ」、「2024年４月採用において引き上げ」をあわせた＜引き上げた＞は、人件費の上昇に対応した〔価格改定ができた企業〕（最低限の対応を含む）が67.2%、〔最低限の対応もできなかった企業〕は43.5%である。価格転嫁の状況は初任給の引き上げに明らかに影響している（第９－14表）。

第９－14表 人件費上昇に対応した価格改定の有無と新卒採用者の初任給引き上げ（複数選択）

	に2 お0 い2 て3 引年 き4 上月 げ採 用	に2 お0 い2 て4 引年 き4 上月 げ採 用	引 き 上 げ た	し 今 て 後 い 引 き 上 げ を 予 定	引 き 上 げ た 十 予 定	予 引 上 げ し て は い な く 今 後 も	件 数
企業規模300人未満計	41.0	39.0	61.9	22.9	79.0	21.0	105
人件費上昇に対応できた（必要最低限の対応を含む）	43.8	45.3	67.2	23.4	84.4	15.6	64
最低限の対応もできなかった	21.7	26.1	43.5	13.0	56.5	43.5	23

※下線数字は「企業規模300人未満計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「企業規模300人未満計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「企業規模300人未満計」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

②対応状況と賃上げとの関係

賃上げを「実施した」は、人件費の上昇に対応した〔価格改定ができた企業〕（最低限の対応を含む）が81.9%、〔最低限の対応もできなかった企業〕が68.0%である。初任給の引き上げと同様に価格改定の状況が影響している（第９－15表）。

対応できなかった企業でも初任給を引き上げた、賃上げを実施したという企業はある。ただし、価格転嫁をとまなわない初任給の引き上げ、賃上げの実施は経営に歪みをもたらしかねない。賃上げの流れを定着させていくためには価格転嫁できる取引関係としていくことが不可欠である。

第９－15表 人件費上昇に対応した価格改定の有無と賃上げ（４月から７月）の実施

	実 施 し た	が 実 施 し て い な い	* 実 施 十 予 定 計	（ 予 定 し て い な い ）	実 施 し て い な い （ 予 定 し て い な い ）	賃 上 げ し て い た （ 予 定 し て い た ）	件 数
企業規模300人未満計	80.9	5.2	86.1	13.9	...	...	115
人件費上昇に対応できた（必要最低限の対応を含む）	81.9	6.9	88.9	11.1	...	...	72
最低限の対応もできなかった	68.0	4.0	72.0	28.0	...	...	25

※下線数字は「企業規模300人未満計」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「企業規模300人未満計」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

第10章 人材の確保と育成

情報サービス産業は知識集約型の産業であり、人材の確保と育成は産業、企業の将来を左右する。人材の不足は情報サービス産業が長く直面してきた課題であるが、企業の人材ニーズは若手エンジニアに集中し、ベテランエンジニアを十分に活用しきれていない実態も本調査では取り上げてきた。

人材不足が日本社会全体の問題として顕在化するなかで、情報サービス産業において、この産業で働く魅力を向上させ、人材の確保、そして、育成を進めることはより重要な課題となっている。今回の調査では、エンジニアの採用・活用に関する方針、人材不足・人材育成の現状を確認するとともに、採用難、離職といった動きが企業の経営にどのような影響を与えつつあるのか設問している。

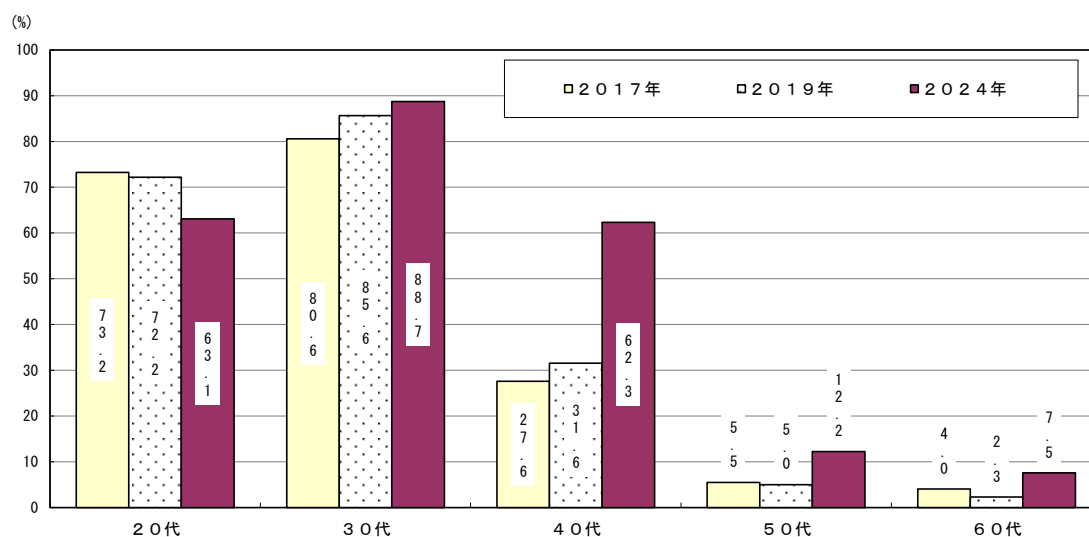
2. 年齢別にみたエンジニアの過不足状況

3割の企業が予定どおりの採用をできていない。採用における困難はエンジニアの不足につながるが、今回の調査ではエンジニアの年代別に人材の過不足状況をたずねている。

「不足」とする企業が最も多いのは30代（88.7%）で、20代（63.1%）、40代（62.3%）についても「不足」とする企業が6割を占める。他方、50代、60代の「不足」（それぞれ12.2%、7.5%）は多くない（第10－2図）。

同様の設問は2017年調査、2019年調査でも設定しているが、30代を「不足」とする企業が最も多いことは変わらない。変化しているのは40代で、「不足」とする企業が大幅に増えている。逆に、20代での「不足」はやや減少している。30代が最も不足していることに変わりはないが、その前後の年齢層をみると、不足は20代から40代へのシフトしている。

第10－3図 エンジニアの年代別の過不足状況（「不足」の比率）



8. 採用難、離職などの人材不足が経営に与える影響

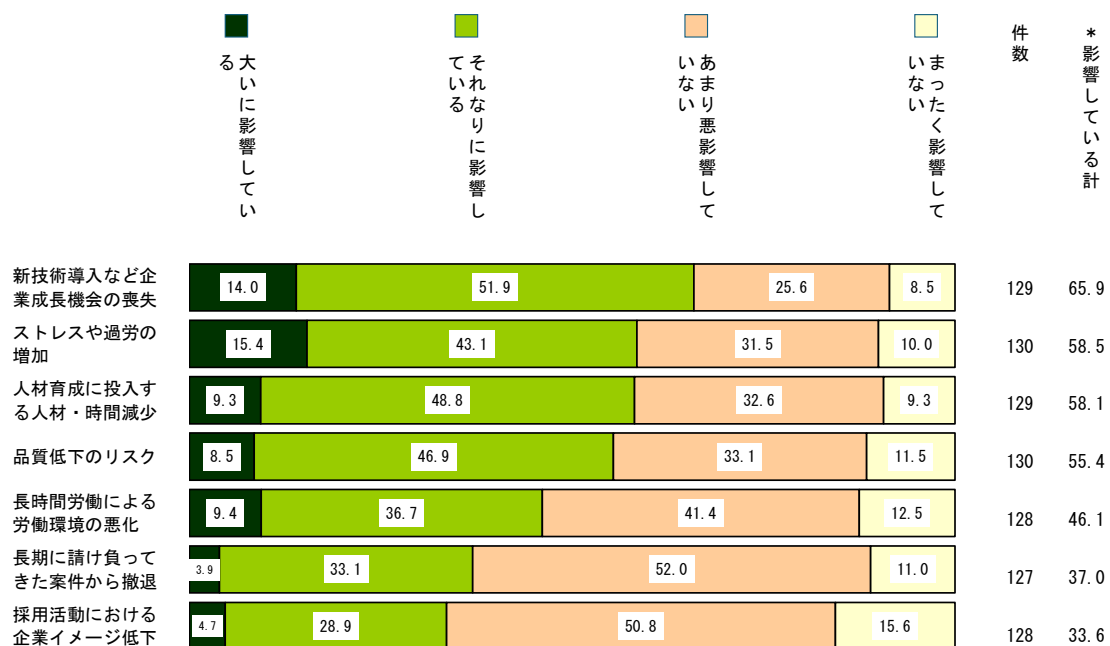
予定どおりに採用できない企業があり、また、30代を中心に人材が不足している企業が多い。今回の調査では人材不足が経営にどのような影響を与えているのか、第10－11図にあげる7つの項目を取り上げて、影響の有無をたずねている。

「大いに影響している」と「それなりに影響している」をあわせて＜影響している＞の比率をみると、最も多いのは「新技術の導入など企業としての成長機会の喪失」（65.9%）であり、「ストレスや過労の増加」（58.5%）、「人材育成に投入できる人材・時間の減少」（58.1%）、「品質低下のリスク」（55.4%）も半数強の企業が影響を意識している。

人材不足は企業の今後の成長（新技術の導入、人材育成）に影を落とすだけでなく、従業員の過労、そして、企業としての信頼毀損に直結しかねない品質低下への影響も危惧されている。人材不足は企業の成長のみならず、存続にも影響を与えかねない深刻な課題となっている。

これ以外についても「長時間労働によるさらなる労働環境の悪化」（46.1%）、「長期的に請け負ってきた案件からの撤退」（37.0%）、「採用活動における企業イメージの低下」（33.6%）について3～5割の企業が＜影響している＞と回答している。

第10－11図 採用難、離職などの人材不足が経営に与える影響



「ITエンジニアの労働実態調査2024」を実施して

情報産業労働組合連合会 政策局部長 齋藤 久子^{さいとう ひさこ}

【調査の背景（問題意識と目的）】

情報サービス産業は、あらゆる産業における企業活動や社会基盤を支える重要な産業であり、とりわけ昨今では、生成AIやデータ利活用の高度化などにより社会のデジタル化が急速に進展する中、先端的なIT・デジタル技術を活用し、新たな価値の創造と社会的課題の解決をめざす「DX推進」の先導役としての役割発揮と貢献が求められている。一方、慢性的な人材不足やメンタルヘルス不調による休業者の多さ、多重下請構造下における下請企業へのしわ寄せなど、取引慣行の課題も指摘されている。情報労連では、情報サービス産業が健全に発展し、魅力ある産業となっていくために労働組合として何をすべきかを検討し、情報サービス政策の立案につなげることを目的として、毎年「ITエンジニアの労働実態調査」（2024年で31回目）を実施しているところである。

【調査結果に対するコメント】

ここでは、特徴的な結果が出た項目について取り上げたい。

① 企業規模間格差が大きい価格転嫁の状況

物価上昇やコスト増加の影響で、適正な価格転嫁が求められる中、本調査では、エネルギー費、人件費、外注費のいずれも8割前後の企業が「上昇した」と回答し、とりわけ、人件費については8割超が「改定が必要だった」としている。実際に価格改定を申し入れた企業も8～9割にのぼるが、「ほとんどの顧客に申し入れた」企業は半数程度にとどまるとともに、小規模企業では申し入れを「しなかった・できなかった」割合が高く、サプライチェーン全体での取引適正化の浸透には課題が残されている状況にある。また、顧客側からの価格改定の申し出も増加傾向にあるものの、この傾向は大企業に偏っており、企業規模間の格差は依然として大きいことが示された。さらに、価格転嫁の結果について、「必要最低限の対応はできた」が大半で、「十分に対応できた」は1割に満たない。特に従業員300人未満の企業では、「最低限の対応もできなかった」とする割合が高く、経営圧迫が生じている厳しい実態が浮かび上がる結果となった。

② 価格転嫁が初任給や賃上げに与える影響

調査結果からは、こうした価格転嫁の成否が初任給や賃上げの実施とも相関関係にあることや、価格転嫁を伴わずとも賃上げ等を実施している企業が一定数あることが明らかとなっている。人件費上昇に対して価格改定を実施できた企業における初任給引き上げ率は67.2%、賃上げ実施率は81.9%であるのに対し、対応できなかった企業ではそれぞれ43.5%、68.0%にとどまっている。（300人未満の規模に限定して分析）

初任給の引き上げや賃上げの実施は人材を惹きつける大きな要素となる一方、価格転嫁を伴わない賃上げ等は、企業経営に歪みをもたらしかねない。継続的な賃上げの流れをしっかりと根付かせていくためには、サプライチェーン全体での適正な価格転嫁の実現が不可欠であり、産業全体をあげて浸

透させる取り組みが急務となっている。

③ 年齢別に見たエンジニア不足の課題

I Tエンジニアの過不足状況について年代別にたずねた結果、「不足」と回答した企業が最も多かったのは30代で88.7%にのぼり、次いで20代が63.1%、40代が62.3%となっている。2019年の同様の調査結果と比較すると、30代の人材が最も不足している傾向は変わらないが、特に40代においては「不足」とする企業が倍増するなど顕著な変化が見られ、プロジェクトの中心的役割等を担う人材の確保が困難になっている状況がうかがえる。中堅人材の不足は、若手エンジニアの育成機会の減少にもつながりかねず、企業、産業の持続的な発展に向け、中長期視点での人材確保・育成が求められる。

【最後に・・・】

本調査は、情報サービス企業における現場実態を可視化し、企業規模別や産業構造上の課題を浮き彫りにする貴重なデータとして、政策提言や産業課題の解決を後押しする上で大きな意義を持つ。情報労連としても、調査結果等を足掛かりに、情報サービス産業で働く労働者にふさわしい労働条件・労働環境の整備はもとより、サプライチェーン全体での価格転嫁や取引適正化に向けた取り組みを推進していきたい。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料6,600円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題	2024年1月号	組織拡大のこれから
2月号	勤労者の生活の現状と課題	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
3月号	労働時間 上限規制への対応	3月号	介護離職ゼロをめざして
4月号	貧困・セーフティーネット	4月号	外国人労働者政策のこれから
5月号	ビジネスと人権	5月号	賃金が上がる社会への転換
6月号	ハラスメントのない社会へ	6月号	学校現場における働き方改革
7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題	7月号	ヨーロッパにおける最近の労働事情
8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－	8月号	治療と仕事の両立
9月号	労働者協同組合という働き方	9月号	男女間賃金格差解消のために
10月号	労働組合における政治活動の取り組み	10月号	リスキリングの最前線
11月・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年	11月・12月号	I. 自然災害と労働組合の取り組み II. 労調協の仕事、この1年
		2025年1月号	フリーランスと労働組合
		2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
		3月号	アジアにおける最近の労働事情