

# 第Ⅰ部

## 労働経済の推移と特徴



# 第 I 部

## 労働経済の推移と特徴

2016年度の日本経済は、好循環が広がりつつある中で、企業収益の拡大や雇用環境の改善等の持ち直しの動きを示しており、おおむね緩やかな回復基調が続いている。

このような動きの中、雇用情勢は、完全失業率は2016年度平均で3.0%と1994年度以来22年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率も2016年度平均で1.39倍と1990年度以来26年ぶりの高い水準となるなど、着実に改善が進んだ。また、賃金についても、一般労働者の所定内給与が増加したことにより、名目賃金が2014年度以降3年連続で増加するなど、雇用・所得環境の改善がみられた。

ここでは、このような2016年度における雇用・賃金や一般経済の動きを概観する。

# 第 1 章

## 一般経済の動向

2016 年度の日本経済は、好循環が広がりつつある中で、企業収益の拡大や雇用環境の改善等の持ち直しの動きを示しており、おおむね緩やかな回復基調が続いている。

本章では、このような一般経済の動向をみていく。

### 第 1 節 一般経済の動向

#### ●緩やかな回復基調が続く

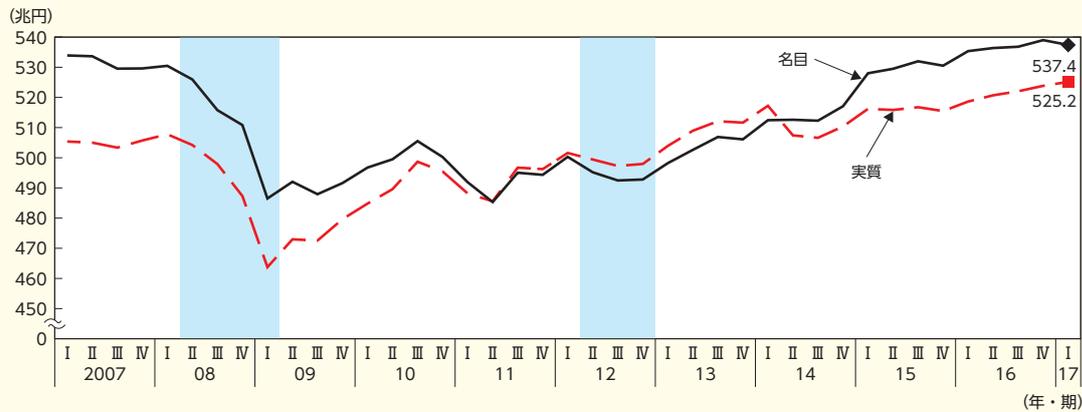
第 1-(1)-1 図により、2016 年の GDP の推移をみると、実質 GDP、名目 GDP ともに増加傾向で推移している。実質 GDP は 2015 年 10～12 月期に 2 四半期ぶりにマイナス成長となったが、2016 年 1～3 月期以降は 5 四半期連続でプラス成長となっており、直近の 2017 年 1～3 月期の実質 GDP は 525.2 兆円となった。

第 1-(1)-2 図により、実質 GDP 成長率を需要項目別にみてみよう。2016 年の実質経済成長率は民間最終消費支出が 3 年ぶりにプラスに転じ、2012 年以降 5 年連続のプラス成長となった中で、需要項目別にみると、民間最終消費支出は、2016 年は堅調に推移しており、寄与度としては小さいものの 2013 年以来初めてプラスに寄与した。また、純輸出については、アジア向け電子部品・デバイス等を中心に輸出が持ち直しており、2016 年 7～9 月期以降上昇に寄与した。

次に四半期ごとに寄与度をみてみると 2016 年 1～3 月期は、在庫投資がマイナスに寄与したものの、民間最終消費支出や輸出がプラスに寄与したことから 2 四半期ぶりにプラス成長となった。同年 4～6 月期には、住宅投資、設備投資等がプラスに寄与したことにより引き続きプラス成長となった。その後、同年 7～9 月期は、在庫が調整されたことから在庫変動がマイナスに寄与した一方で、純輸出がプラスに寄与したことでプラス成長となり、続く同年 10～12 月期は純輸出の寄与によりプラス成長となった。また、2017 年 1～3 月期は民間最終消費支出がプラスに寄与したことにより、2016 年 1～3 月期以降 5 四半期連続でプラス成長となった。

第1-(1)-1図 名目・実質 GDP の推移

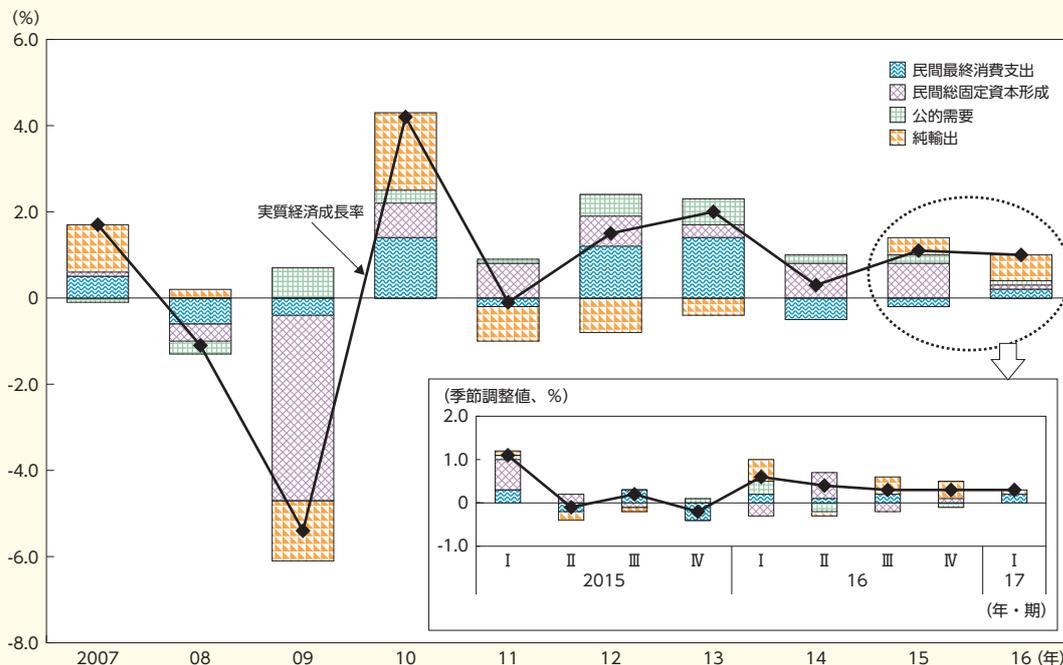
○ 実質 GDP の動きをみると、2015年10～12月期に2四半期ぶりにマイナス成長となったが、2016年1～3月期以降5四半期連続でプラス成長となっており、2017年1～3月期には、525.2兆円となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2017年1～3月期2次速報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 名目 GDP、実質 GDP はともに季節調整値。  
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第1-(1)-2図 実質 GDP 成長率の寄与度分解

○ 2016年の実質 GDP 成長率を寄与度分解すると、民間最終消費支出が3年ぶりにプラスに転じ、2012年以降5年連続のプラス成長となった。また、四半期別にみると、2016年1～3月期以降、2017年1～3月期まで5四半期連続でプラス成長となっている。

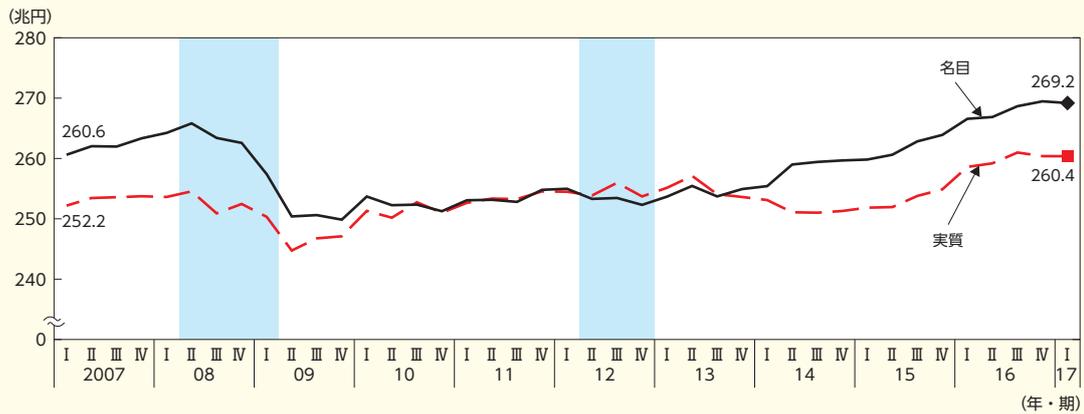


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2017年1～3月期2次速報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 純輸出 = 輸出 - 輸入  
 2) 民間総固定資本形成 = 民間住宅 + 民間企業設備 + 民間在庫変動  
 3) 公的需要 = 政府最終消費支出 + 公的固定資本形成 + 公的在庫変動  
 4) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産(支出側)の伸び率は必ずしも一致しない。

また、第 1-(1)-3 図により雇用者報酬の推移をみると、実質雇用者報酬は 2014 年 10~12 月期から 2016 年 7~9 月期まで 8 四半期連続で増加した後に減少に転じ、2017 年 1~3 月期には 260.4 兆円となった。

第 1-(1)-3 図 雇用者報酬の推移

○ 実質雇用者報酬の動きをみると、2014 年 10~12 月期から 2016 年 7~9 月期まで 8 四半期連続で増加した後に減少に転じ、2017 年 1~3 月期には 260.4 兆円となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2017 年 1~3 月期 2 次速報) をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 名目 GDP、実質 GDP はともに季節調整値。

2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

## 第2節 企業の動向

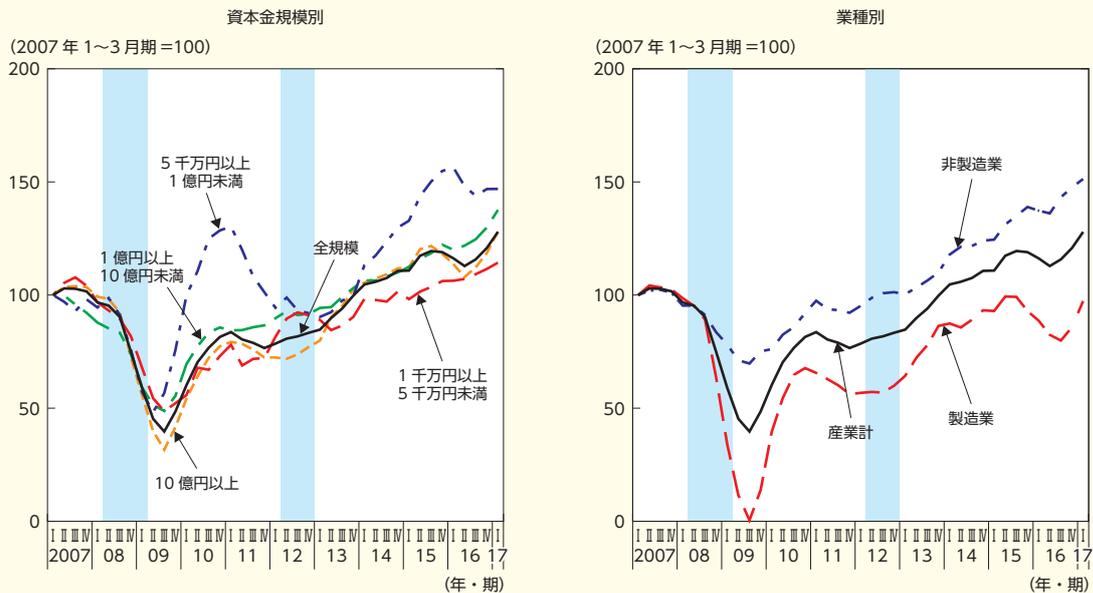
### ●非製造業を中心に経常利益は改善傾向

続いて、経済全体が緩やかに改善する中で企業活動の動向がどのようになっているかをみてみよう。まず、第1-(1)-4図により、業種別・資本金規模別の2016年の経常利益をみていく。全体では、2015年10～12月期以降3四半期連続で減少していたが、2016年7～9月期以降は増加を続けている。資本金別にみると、1,000万円以上5,000万円未満と1億円以上10億円未満の企業は2016年に一貫して増加傾向で推移している中で、2015年4～6月期以降減少傾向で推移していた10億円以上が2016年7～9月期に増加に転じたことで、同期には全ての企業規模で経常利益の増加がみられた。

また、業種別にみると、製造業は、2015年4～6月期まで増加傾向で推移した後、2016年7～9月期まで4四半期連続で減少していたが、2016年10～12月期に増加に転じた。非製造業は、増加傾向で推移している中で2016年1～3月期に減少に転じたが、2016年7～9月期以降は再び増加している。

第1-(1)-4図 業種別・資本金規模別経常利益の推移

○ 2016年の経常利益は、非製造業を中心に改善している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 原数値を後方4四半期移動平均し、2007年1～3月期を100として指数化したもの。  
2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

● 上昇に転じた企業の業況判断

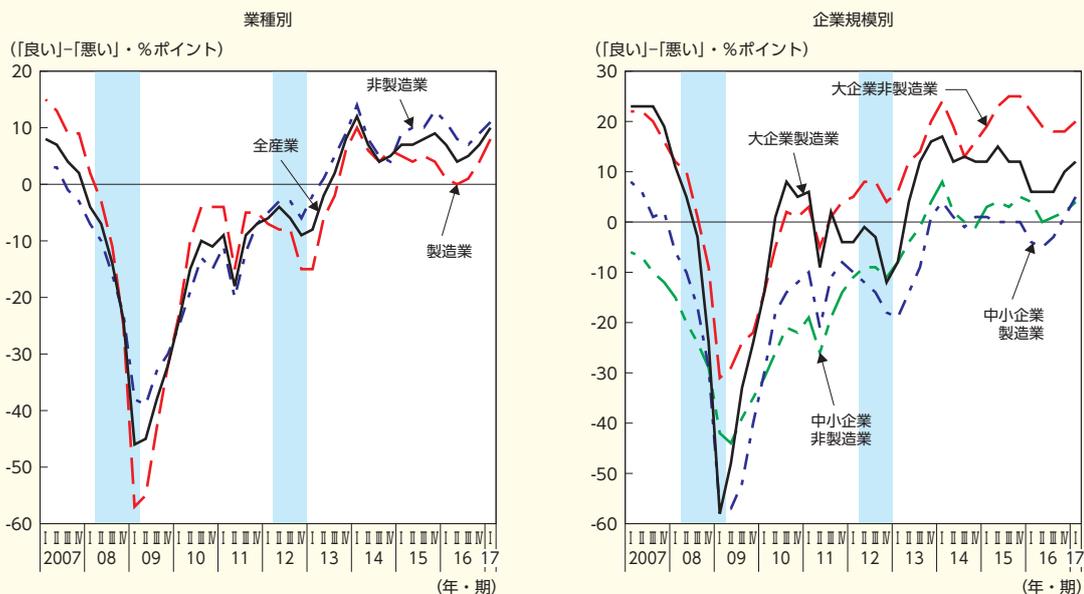
次に、第 1-(1)-5 図により、企業の業況判断について確認してみよう。業種別にみると、製造業の業況判断 D.I. は、2016 年 4～6 月期まで低下傾向で推移していたが、同年 7～9 月期に上昇に転じ、2017 年 1～3 月期まで 3 四半期連続で上昇している。また、非製造業については、2016 年 7～9 月期まで低下傾向が続いていたが、2016 年 10～12 月期には上昇に転じた。

企業規模別にみると、製造業の大企業は 2016 年 7～9 月期まで低下傾向で推移していたが、2016 年 10～12 月期に上昇に転じ、また、製造業の中小企業は 2016 年 10～12 月に 7 四半期ぶりにプラスに転じた。

このように、製造業、非製造業ともに大企業、中小企業ともに業況判断が上向いている。

第 1-(1)-5 図 業種別・企業規模別業況判断 D.I. の推移

- 業況判断をみると、製造業、非製造業は 2016 年 4～6 月期、同年 7～9 月期まで低下傾向で推移していたが、それぞれ同年 7～9 月期、同年 10～12 月期に上昇に転じ、それ以降 2017 年 1～3 月期まで上昇傾向で推移している。
- 企業規模別にみると、製造業の大企業は低下傾向で推移していたが 2016 年 10～12 月期に上昇に転じ、製造業の中小企業は 2016 年 10～12 月で 7 四半期ぶりにプラスに転じた。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。

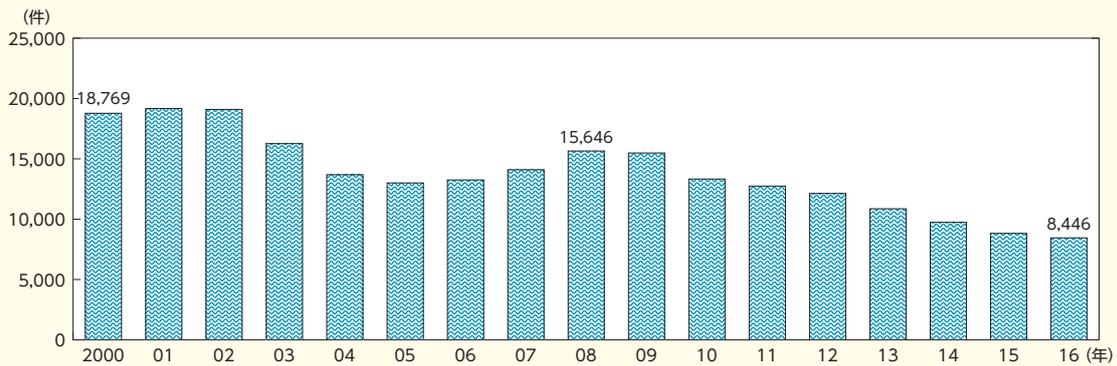
2) 業況判断 D.I. については、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における 3 月調査の値を 1～3 月期の値、6 月調査の値を 4～6 月期の値、9 月調査の値を 7～9 月期の値、12 月調査の値を 10～12 月期の値としている。

### ●減少を続けている企業倒産

最後に、企業の倒産件数についてみていこう。第1-(1)-6図により、(株)東京商工リサーチ調べによる倒産件数の推移をみると、リーマンショックの影響を受けた2008年に15,646件に達した以降減少が続いており、2016年で8,446件と、8年連続の減少となった。また、帝国データバンク「全国企業倒産集計」によると、2016年度は上場企業の倒産は1990年度以来26年ぶりに0件となった。

第1-(1)-6図 倒産件数の推移

○ 景気が緩やかな回復基調にある中で倒産件数は減少を続けており、2016年で8,446件となった。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

## 第 2 章

# 雇用・失業情勢の動向

緩やかな景気回復基調が続く中で、完全失業率は 2016 年度平均で 3.0% と 1994 年度以来 22 年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は 2016 年度平均で 1.39 倍と 1990 年度以来 26 年ぶりの高水準となるなど、雇用情勢は改善が続いている。本章では、このような 2016 年度の雇用・失業等の動向についてみていく。

## 第 1 節 雇用情勢の概況

### ●雇用情勢は改善を続けており、失業率の低下・求人倍率の上昇は継続

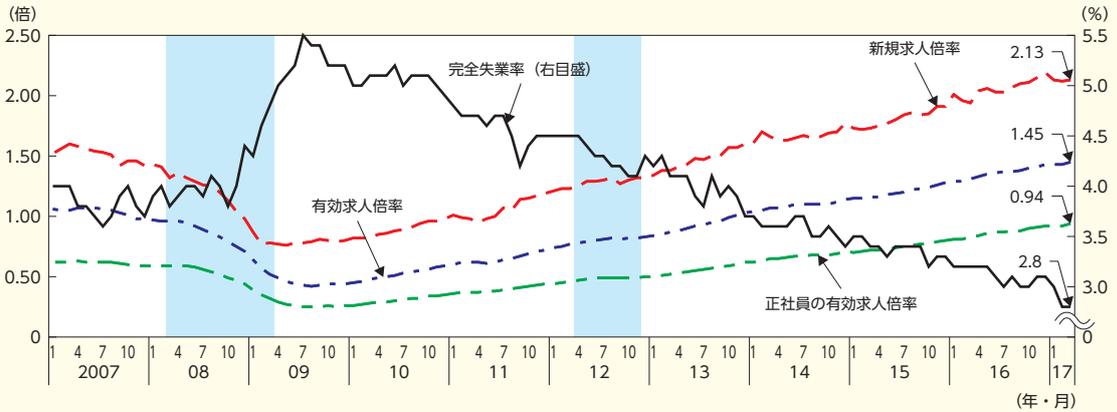
景気の回復を受けて雇用情勢の改善が続いているが、その状況を概観しよう。

第 1-(2)-1 図により、完全失業率と有効求人倍率等の推移をみていくと、完全失業率は 2009 年 6 月を山として低下を続けており、2017 年 2 月には 2.8% と 1994 年 6 月以来 22 年 8 か月ぶりの低い水準に改善した。2016 年度の動きを詳細にみていくと、2016 年 1 月から 5 月まで 3.2% のまま横ばいで推移した後、同年 6 月から 2017 年 1 月まで 3.0~3.1% の間で推移し、2017 年 2 月には 2.8% まで低下した。

一方、有効求人倍率は 2009 年 8 月を谷として上昇を続けており、2017 年 3 月には 1.45 倍と 1990 年 11 月以来 26 年 4 か月ぶりの高い水準となった。また、新規求人倍率は 2016 年 12 月には 2.19 倍と 1973 年 11 月以来 43 年 1 か月ぶりの高い水準となったほか、正社員の有効求人倍率は 2017 年 3 月に 0.94 倍となり、統計を取り始めた 2004 年 11 月以降、過去最高の水準となった。2016 年度の動きを詳細にみていくと、有効求人倍率は 2016 年 4 月の 1.33 倍から上昇を続けており、2017 年 3 月には前年から 0.14 ポイント上昇して 1.45 倍となった。新規求人倍率については、同年 7 月の 2.03 倍から同年 12 月まで上昇を続けて 2.19 倍となった後、2017 年 1 月以降は低下して 2 月には 2.12 倍となったが、3 月は 2.13 倍と引き続き高い水準となっている。

第1-(2)-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

○ 雇用情勢は着実に改善が進んでおり、完全失業率は、2017年2月には2.8%と1994年6月以来22年8か月ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は、2017年3月には1.45倍と1990年11月以来26年4か月ぶりの水準となった。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) データは季節調整値。
- 2) 2011年3月から8月までの期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(新基準)を用いた。
- 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

## 第2節 失業の動向

### ●若年者を中心として完全失業者数が減少したことにより、完全失業率は低下

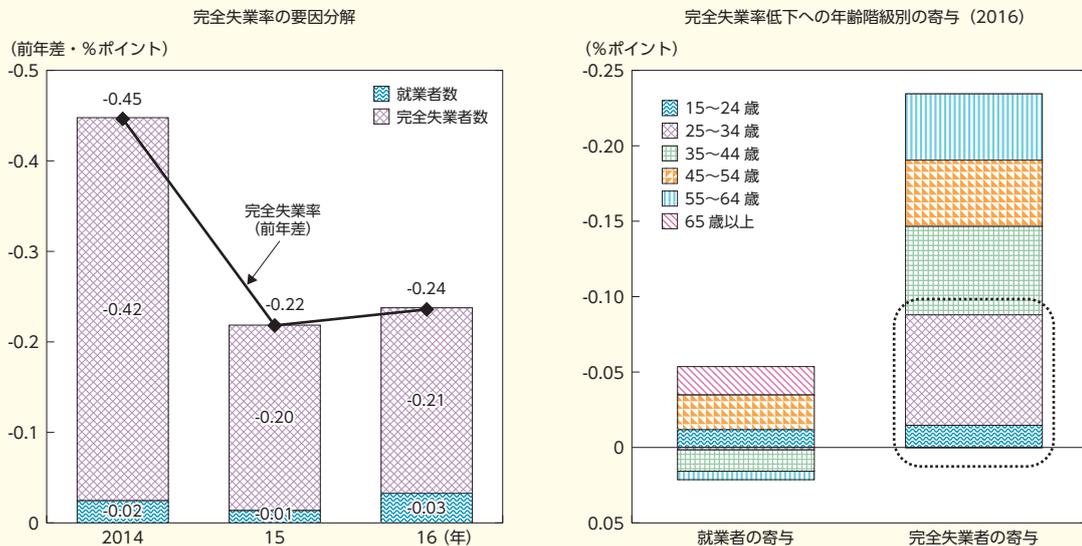
雇用情勢の概観により、全体の完全失業率は低下を続けている状況にあることが分かった。ここでは、完全失業率の低下の要因について年齢階級別にみていくとともに、地域別の完全失業率の状況をみていく。

まず、第1-(2)-2図により、完全失業率が低下した理由について要因分解<sup>1</sup>を行うと、完全失業者数の減少による効果が大きく寄与する傾向が続いており、35歳未満の若年者を中心に、65歳未満の全ての年齢階級で完全失業者数の減少が完全失業率の低下に寄与している。また、2016年では、ここ3年では就業者数の増加の寄与が最も大きく、2016年の状況を年齢階級別にみると、45～54歳の壮年層や65歳以上の高齢者の寄与が大きくなっている。

次に、第1-(2)-3図により、年齢階級別の完全失業率の推移をみていくと、全ての年齢階級で完全失業率の改善がみられ、完全失業率の水準が5.1%、4.3%と比較的高い15～24歳、25～34歳では、前年から0.4%ポイント低下、同0.3%ポイント低下と改善していることが分かる。

#### 第1-(2)-2図 完全失業率の要因分解

- 完全失業者数の減少と就業者数の増加により、完全失業率の低下が進んでいる。完全失業率低下への年齢階級別の寄与をみると、34歳未満の若年者を中心として、65歳未満の全ての年齢階級で完全失業者数の減少が寄与している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

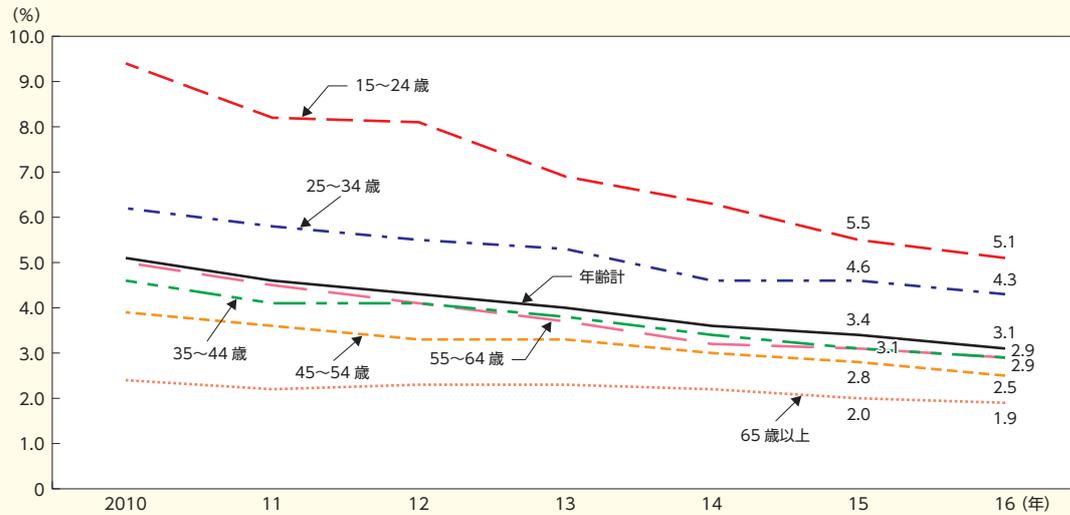
(注) 右図は、完全失業率の前年差を要因分解したもの。計算式は下記のとおり。

$$\Delta u = \sum_{i=1}^6 \frac{-U}{(E+U)^2} \Delta E_i + \sum_{i=1}^6 \frac{E}{(E+U)^2} \Delta U_i \quad (u: \text{完全失業率}, U: \text{完全失業者数}, E: \text{就業者数}, i: \text{年齢階級})$$

1 完全失業率の低下は基本的には完全失業者数の減少によりもたらされるが、就業者数が増加することによっても、完全失業率は低下する。

## 第1-(2)-3図 年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 全ての年齢階級で完全失業率は低下傾向で推移しており、足下の2016年でも全ての年齢階級で低下している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

### ●南関東、近畿、九州などでは完全失業者数の減少とともに労働参加が進む

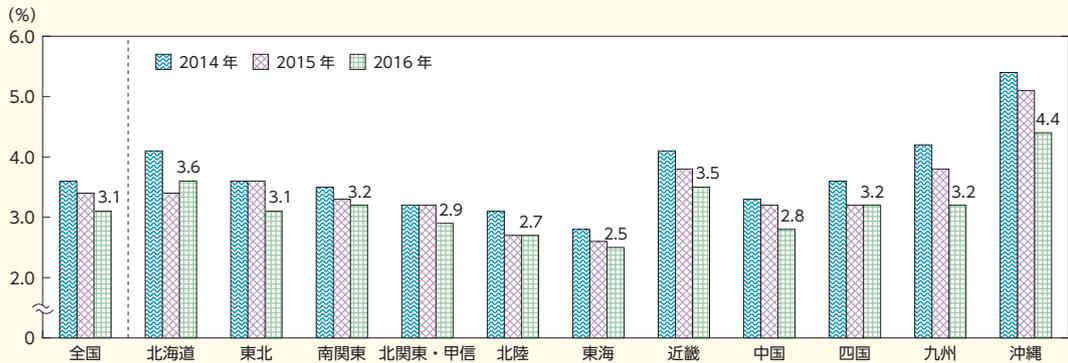
続いて、地域別の完全失業率の状況を見ていく。第1-(2)-4図は、完全失業率の推移を地域別に示したものである。まず、各地域の完全失業率の状況について、各年における地域別の完全失業率が最も高い地域（沖縄を除く）に注目してみると、2014年は九州4.2%、2015年は近畿・九州3.8%、2016年は北海道3.6%となっており、各年における最も高い地域の完全失業率の水準も着実に改善した。

次に、前年と比較した2016年における各地域の改善状況に注目してみると、東北と九州における改善幅が大きく、東北は2015年の3.6%から2016年には3.1%まで、九州は2015年の3.8%から2016年には3.2%まで改善している。

また、完全失業率に関して地域ごとにどのような特性が表れているかをみるために、第1-(2)-5図により、地域別に完全失業者数・労働力人口の3年間の変化をみると、完全失業者数の減少は全ての地域で見られる中で、南関東、近畿、九州・沖縄では、完全失業者数が大きく減少するとともに、労働力人口の増加が見られる。

第1-(2)-4図 地域別にみた完全失業率の推移

○ 緩やかな景気回復をうけて、北海道を除く全ての地域ブロックにおいて完全失業率の低下がみられる。



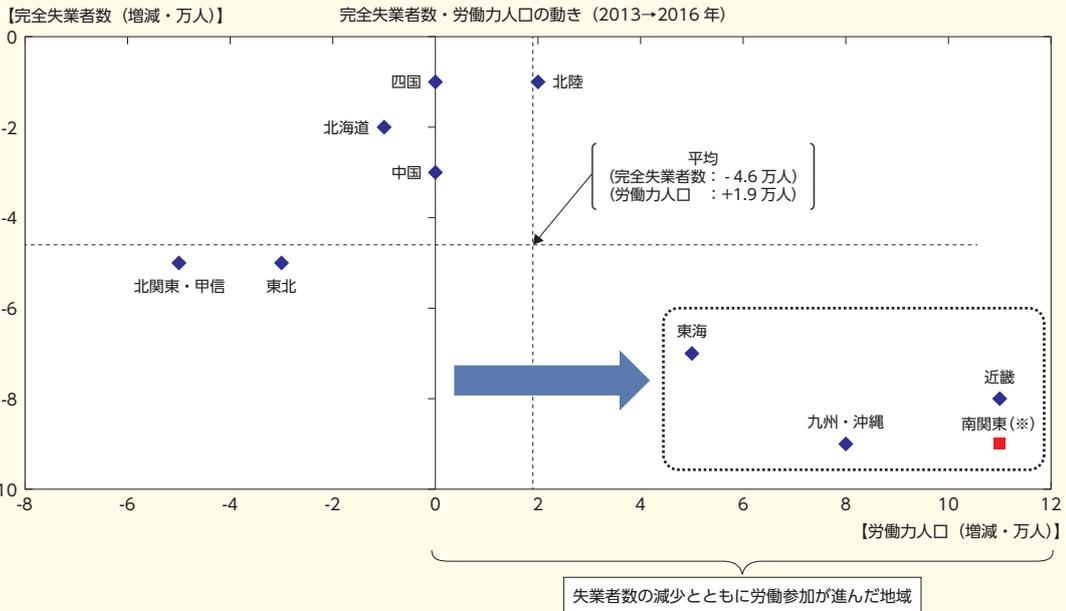
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 各ブロックの構成は以下のとおり。

- 北海道 北海道
- 東北 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
- 南関東 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
- 北関東・甲信 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
- 北陸 新潟県、富山県、石川県、福井県
- 東海 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
- 近畿 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
- 中国 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
- 四国 徳島県、香川県、愛媛県、高知県
- 九州 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県
- 沖縄 沖縄県

第1-(2)-5図 地域別にみた完全失業者数・労働力人口の動き

○ 地域別に完全失業者数・労働力人口の動きをみると、全ての地域で完全失業者数は減少している中で、南関東、近畿、東海、九州・沖縄では労働参加が進んだことにより労働力人口が増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 地域区分は第1-(2)-4図(注)を参照。

2) 南関東は労働力人口が59万人増加し、完全失業者数が14万人減少。なお、図中の平均値は南関東を除いたもの。

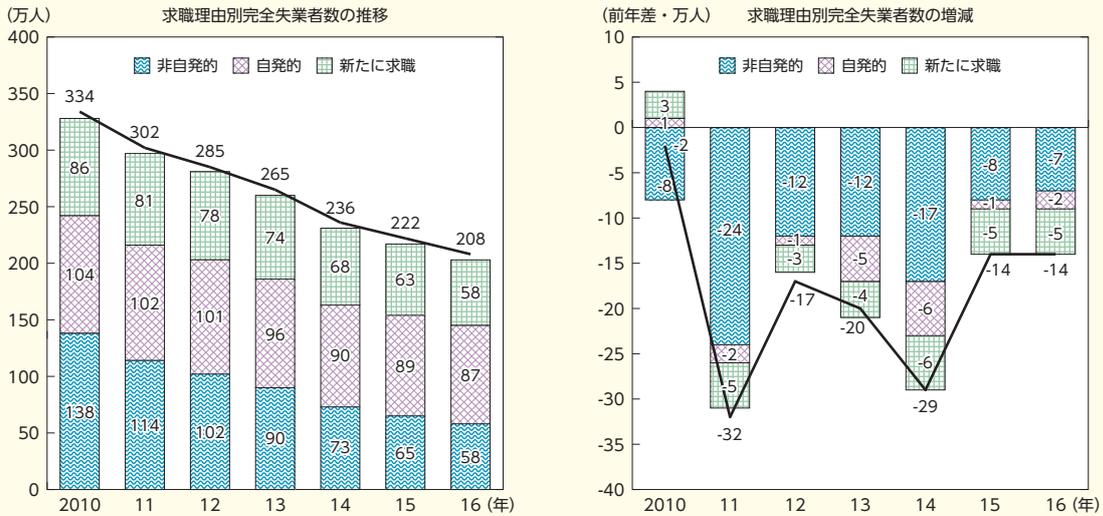
●長期失業者数は横ばい

続いて、求職理由別の完全失業者数や探している雇用形態別の完全失業者数の推移をみていこう。第1-(2)-6図の左図により、求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2016年は非自発的失業が前年と比較して7万人減、自発的な失業が同3万人減、新たに求職することによる失業が同5万人減と非自発的失業の減少幅が最も大きい。

次に、長期失業者の動向をみていこう。第1-(2)-7図は、探している仕事の形態別に完全失業者総数と失業期間が1年以上である長期失業者の動向を示している。まず、左図で全体の内訳をみると、最も割合の大きい「正規の職員・従業員」を探している完全失業者は大幅に減少しており、2016年では、リーマンショック後の2009年と比較すると85万人減、前年と比較すると8万人減の103万人となっている。次に、失業期間に着目すると、全体では前年と比較して14万人減の204万人となっているのに対し、失業期間が1年以上である長期失業者については、2016年は2010年と比較して43万人の減少となっており、前年から横ばいの76万人となっている。

第1-(2)-6図 求職理由別完全失業者数の推移

○ 完全失業者全体の減少に伴い非自発的失業者数も減少傾向で推移しているが、完全失業者数が少なくなることによりその減少幅は縮小。

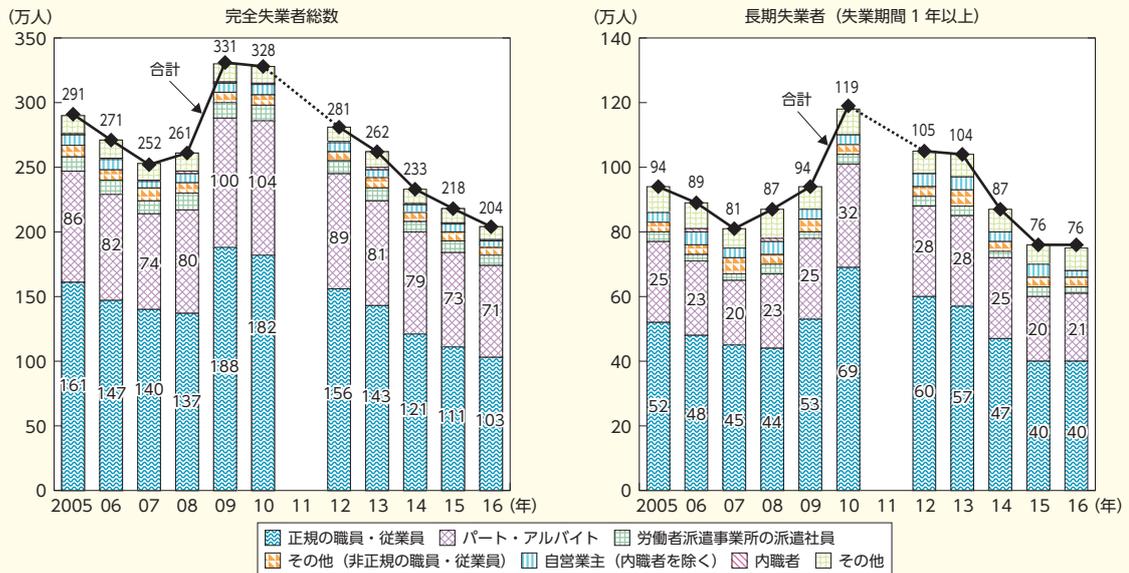


資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 棒グラフについては、各万人単位に四捨五入した離職理由別完全失業者数を足し上げているため、内訳の合計は完全失業者数の総数の推移を表した折れ線グラフの数値と必ずしも一致しない。

第 1-(2)-7 図 探している仕事の形態別完全失業者数の推移

- 2012 年以降、完全失業者総数と失業期間が 1 年以上である長期失業者は減少傾向にある。
- 探している仕事の形態別にみると、2016 年は正規の職員・従業員の仕事につきたいという者は 8 万人の減少となった。



## 第3節 人手の過不足感の状況

### ●特に非製造業で人手不足が進行しており、全体的にバブル期に次ぐ不足感

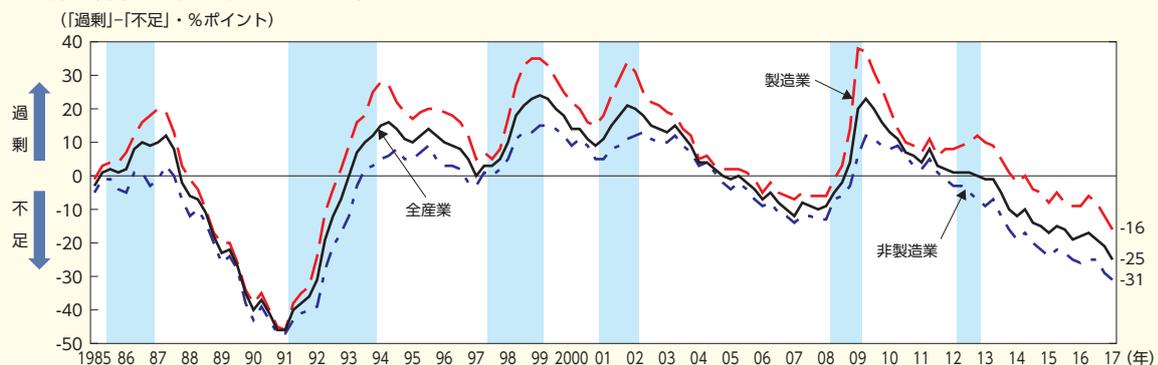
続いて、企業側の労働需要について詳細にみるために、まずは企業における人手の過不足感の状況について確認していく。

まず、人手の過不足感について概観する。第1-(2)-8図では、人手の過不足感を表す指標として、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)の雇用人員判断D.I.<sup>2</sup>の推移を示している。ここでは、雇用人員判断D.I.がプラスであることは、人手が過剰と考えている企業の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合の方が高いことを示している。

今回の景気回復局面における人手不足の状況を把握するため、長期の雇用人員判断D.I.の推移をみると、人手不足感は2010年以降強まり続けている中で、直近の2017年1～3月の雇用人員判断D.I.は全産業・製造業・非製造業いずれも前年より低下しており、1992年1～3月期以来25年ぶりの人手不足感となっていることが分かる。

第1-(2)-8図 雇用人員判断D.I.の推移

- 産業別に雇用人員判断D.I.をみると、全産業、製造業、非製造業はいずれも不足感が高まっており、特に非製造業の不足感が高くなっている。



2 本文中においては、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の3月調査を1～3月期、6月調査を4～6月期、9月調査を7～9月期、12月調査を10～12月期としている。

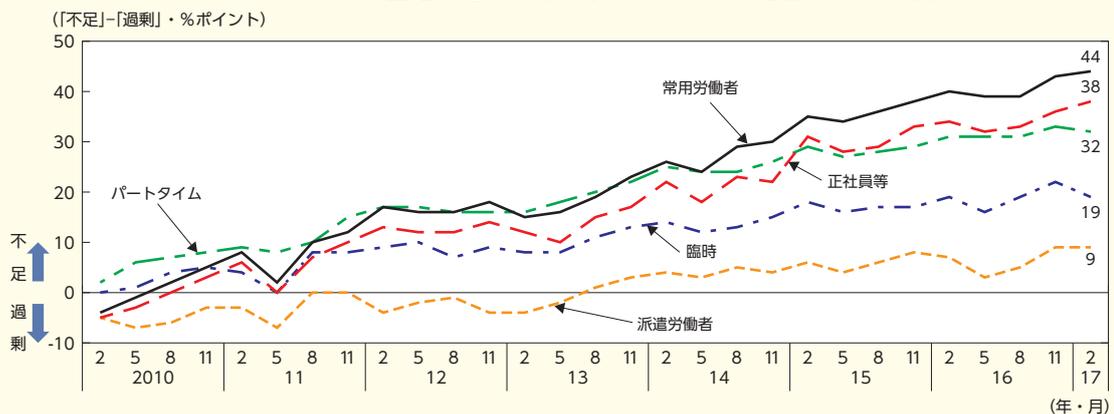
●引き続き「正社員等」において不足感が強まっている

次に、第 1-(2)-9 図により、厚生労働省「労働経済動向調査」の雇用形態別<sup>3</sup>にみた労働者の過不足判断 D.I. の推移をみていく。なお、ここでは、先述の日本銀行「全国企業短期経済観測調査」とは逆に、労働者の過不足判断 D.I. がプラスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が過剰であると考えている企業の割合が高いことを示していることに注意が必要である。全体的に人手不足感が強まっている中で、「派遣労働者」と比較して「常用労働者」の不足感が高まっている。

次に、「常用労働者」のなかでどの雇用形態で不足感が強まっているかをみていくと、「正社員等」が「臨時」より不足感が強い傾向が継続している中で、2015 年 1～3 月期で「正社員等」の不足感が「パートタイム」を超えて以降、9 期連続で「正社員等」の不足感が「パートタイム」の不足感を上回っており、「正社員等」において深刻な人手不足の状況にあることが分かる。

第 1-(2)-9 図 雇用形態別にみた労働者過不足判断 D.I.

○ 雇用形態別にみると、臨時と比較して正社員・パートタイムが不足と感じる事業所が増加している中で、2015 年 2 月調査以降では正社員等の不足感がパートタイムを上回っている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者をいい、「正社員等」「臨時」「パートタイム」を含み、「派遣労働者」は含まない。  
 2) 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。  
 3) 「臨時」とは、1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、「パートタイム」は除く。  
 4) 「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

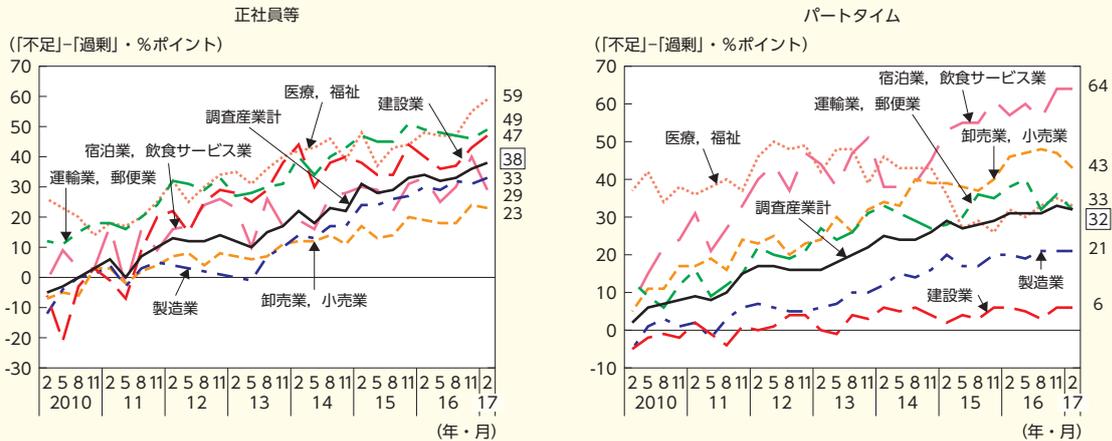
3 厚生労働省「労働経済動向調査」において、「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者を指し、「正社員等」「臨時」「パートタイム」を含み、「派遣労働者」を除く。「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。「臨時」とは、1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、「パートタイム」は除く。「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

●正社員等では「建設業」「製造業」、パートでは「宿泊業、飲食サービス業」で不足感が強まっており、「医療、福祉」は特に正社員等で不足感が強い

最後に、雇用形態別に産業別の状況を見ていこう。第1-(2)-10図では、正社員等とパートタイムの主要産業における労働者の過不足判断D.I.<sup>4</sup>の推移を示している。雇用形態間で比較すると、パートタイムでは「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」で不足感が高くなっている一方で、正社員等ではあらゆる産業で不足感が強まり続けている。また、2016年1～3月期以降の最近の動きをみると、パートタイムでは「宿泊業、飲食サービス業」で強まっており、正社員等では、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「建設業」で不足感が高く、特に「医療、福祉」については、2015年1～3月期に不足感がパートタイムを上回って以降、増加傾向で推移している。

第1-(2)-10図 産業別にみた労働者過不足判断D.I.

○ 産業別に足下の過不足状況をみると、正社員等では医療、福祉や建設業、パートタイムでは宿泊業、飲食サービス業の不足感が強まっている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。  
 2) 「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

4 ここでは、厚生労働省「労働経済動向調査」の2月調査を1～3月期、5月調査を4～6月期、8月調査を7～9月期、11月調査を10～12月期としている。

## 第4節 求人・求職の動き

### ● 求人の増加、求職者の減少が進み求人倍率は上昇

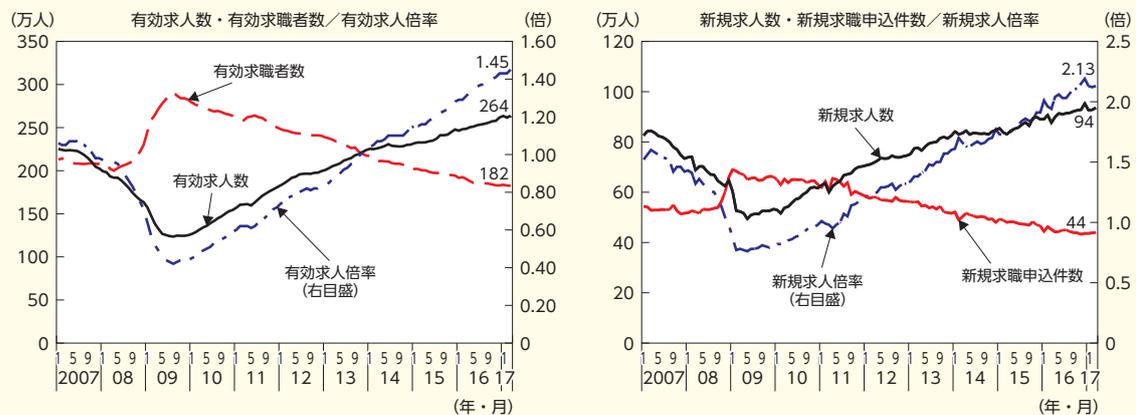
これまで、失業率の低下とともに労働参加が進んでいることや、正社員等を中心に人手不足感が強まっていることをみてきた。それでは、このような労働需給の状況を踏まえて、求人・求職の動きについてみていこう。

第1-(2)-11図により、労働需給を示す主な指標である有効求人倍率、有効求職者数、有効求人数と、新規求人倍率、新規求職申込件数、新規求人数についてみていく。これらの指標の推移をみると、まず、有効求人倍率・新規求人倍率はともに上昇を続けており、2017年3月には有効求人倍率が1.45倍、新規求人倍率は2.13倍まで上昇した。

需要側・供給側それぞれの動きをみていくと、労働需要を表す有効求人数、新規求人数は共に増加を続けており、2016年3月から2017年3月にかけて有効求人数は15万人増加して264万人になり、新規求人数は6万人増加して94万人になった。一方、労働供給を表す有効求職者数、新規求職申込件数については減少傾向で推移しており、2016年3月から2017年3月を比較にかけて有効求職者数は約8万人減少して約182万人になり、新規求職申込件数は1万人減少して44万人になった。

第1-(2)-11図 求人・求職に関する主な指標の動き

○ 雇用情勢の改善を受けて、有効求人数・新規求人数ともに増加しており、新規求人数についてはリーマンショック前の水準まで回復した。また、有効求職者数・新規求職申込件数は減少している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

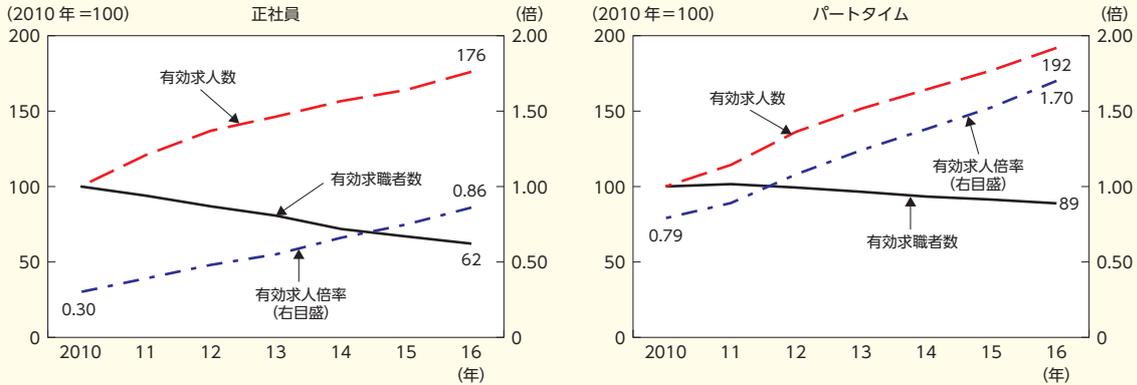
### ● 正社員・パートタイムともに有効求人倍率が上昇し、正社員は有効求職者数の減少が進む

求人・求職の状況を詳細にみるために、雇用形態に着目して求人と求職の動きをみてみよう。第1-(2)-12図により、雇用形態別の求人・求職に関する指標の動きをみると、正社員・パートタイムともに有効求人数は増加、有効求職者数は減少して有効求人倍率は上昇を続けており、2016年の状況を見ると正社員が0.86倍、パートタイムが1.70倍となっている。

次に、有効求職者数の2016年の状況を見ると、パートタイムでは前年差20万人減の720万人、正社員では同115万人減の1,493万人となっており、正社員で有効求職者数が大きく減少している。

第1-(2)-12図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き

○ 雇用形態別に指標の動きをみると、正社員・パートタイムともに有効求職者数の減少、有効求人数の増加による有効求人倍率の上昇が続いているが、正社員はパートタイムと比較して有効求職者数が大きく減少している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

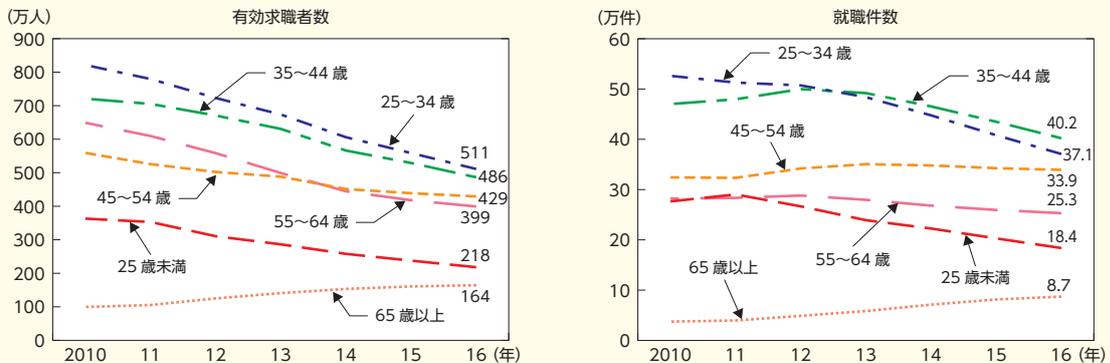
- (注) 1) 「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。  
 2) 正社員の有効求職者数はパートタイムを除く常用労働者数。  
 3) 正社員・パートタイムの有効求職者数は前年差115万人減の1493万人、同20万人減の720万人となった。正社員・パートタイムの有効求人数は前年差88万人増の1290万人、同96万人増の1223万人となった。

● 現役世代の求職者数の減少が進む中、高齢者の求職者数は増加

続いて、年齢階級に着目してみよう。第1-(2)-13図により、年齢階級別にみた有効求職者数の推移をみていくと、2014年以降65歳未満の全ての年齢階級で有効求職者数・就職件数の減少がみられる中、65歳以上の高齢者では、就職件数の増加とともに有効求職者数の増加が続いており、2015年から2016年にかけて有効求職者数は4万人増加して164万人、就職件数は約5,000件増加して8.7万件となった。

第1-(2)-13図 年齢階級別にみた有効求職者数・就職件数の推移

○ 求職者数の推移を年齢別にみると、労働力人口減少下にある25～44歳、55～64歳は求職者数の減少とともに就職件数も減少している一方で、就職件数が増加している45～54歳は求職者数は横ばい。65歳以上の高齢者は、就職件数が増加する中で求職者数も増加している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

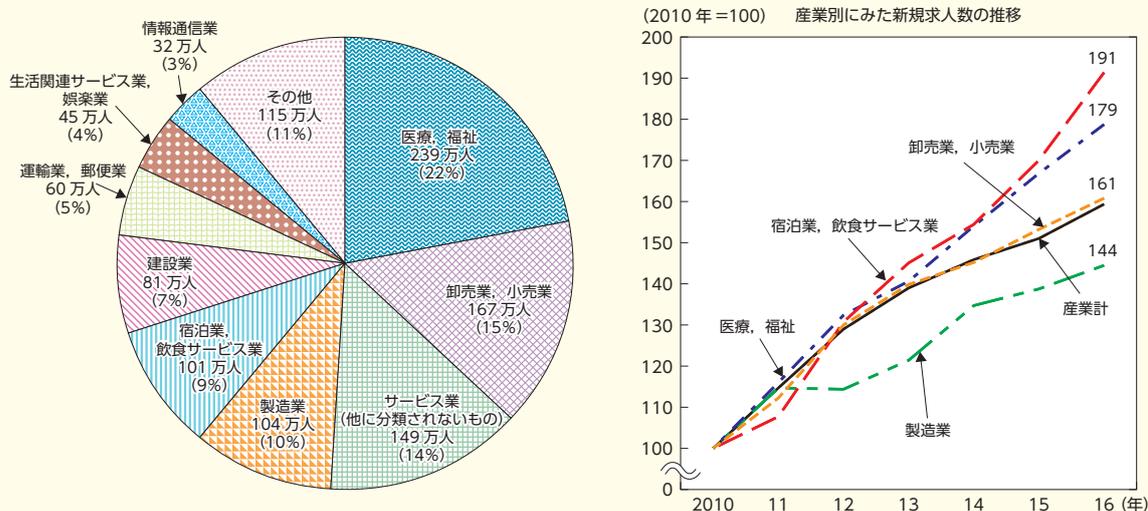
● 「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」の産業で新規求人数の伸びがみられる

それでは、この求人の増加がどのような産業において生じているのか、産業別の新規求人数の動きをみていく。第1-(2)-14図で、産業別の新規求人数の推移をみると、新規求人数は全体的に増加しており、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」において伸びが大きい。

そこで、第1-(2)-15図により、産業別の新規求人数について最近の動きをみてみると、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「製造業」の4つの産業でそれぞれ前年から16万人増、同11万人増、同8万人増、同4万人増と大きく増加した。また、「建設業」「情報通信業」は2015年には新規求人数は減少していたが2016年に同4万人増、同6,000人増と増加に転じており、全ての産業で新規求人数が増加していることが分かる。

第1-(2)-14図 産業別にみた新規求人数の推移

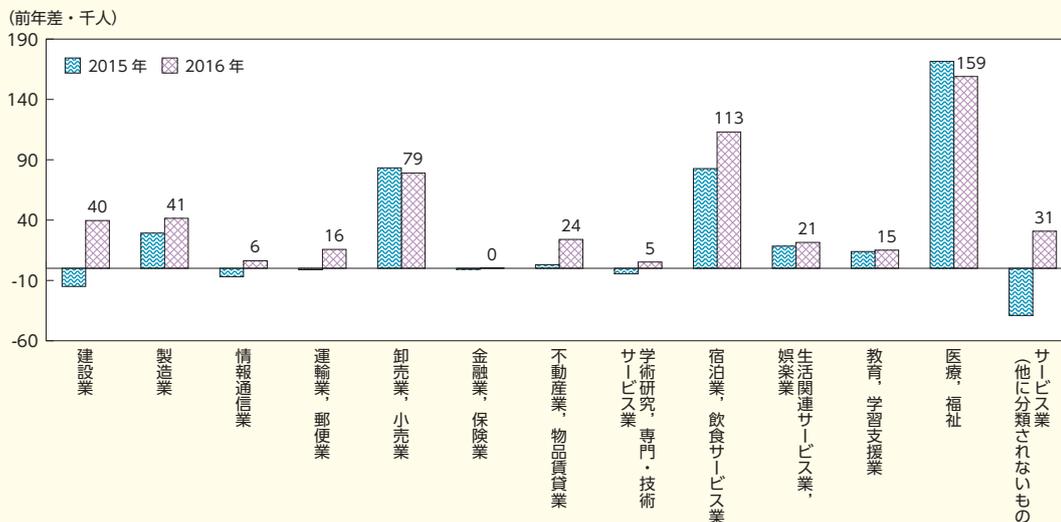
- 産業全体で新規求人数が増加する中、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」などの産業は全体と比較して新規求人数の増加幅が大きい。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第1-(2)-15図 産業別にみた新規求人数の動き

- 産業別の2016年における新規求人数の伸びをみると、医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業、製造業で増加を続けている中で、建設業や情報通信業では増加に転じている。



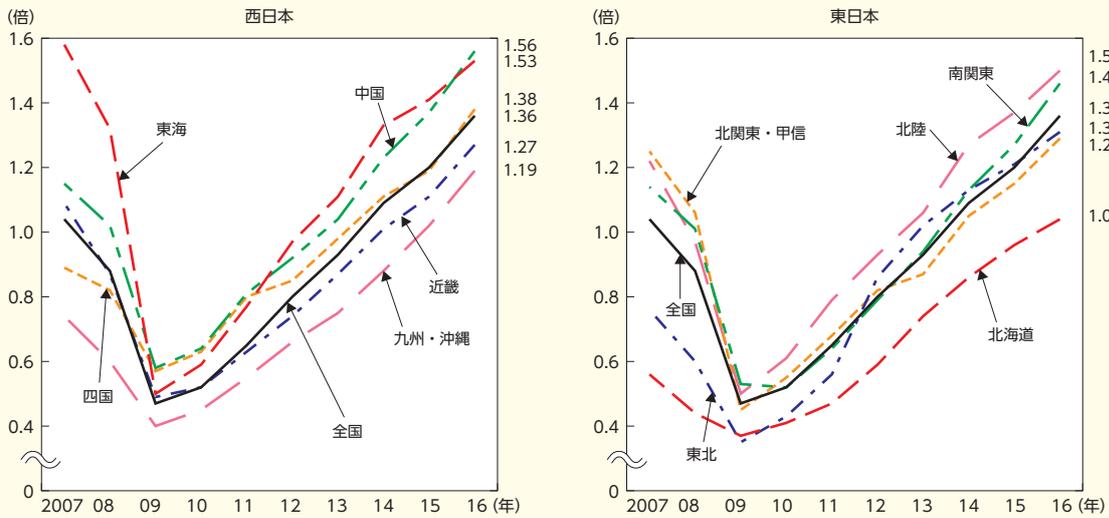
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●全ての地域で有効求人倍率が上昇

次に、地域の状況についてみていこう。第1-(2)-16図により、受理地別の地域別有効求人倍率の推移をみると、有効求人倍率が比較的低い北海道で前年差0.08ポイント増の1.04倍、九州で同0.17ポイント増の1.19倍に上昇するなど全ての地域で上昇し、1倍を超える水準となった。また、都道府県別でも、2016年6月に沖縄県の有効求人倍率が1.00倍となり、就業地別・受理地別ともに全ての都道府県で有効求人倍率が1倍を超える水準となった<sup>5</sup>。全ての地域・都道府県で有効求人倍率が1倍を超えたのは、統計を取り始めた1963年1月以降初めてである（付1-(2)-1図）。

第1-(2)-16図 地域ブロック別有効求人倍率の推移

○ 緩やかな景気回復をうけて、全ての地域において有効求人倍率は改善している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 各ブロックの構成は以下のとおり。

- 北海道 北海道
- 東北 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
- 南関東 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
- 北関東・甲信 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
- 北陸 新潟県、富山県、石川県、福井県
- 東海 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県
- 近畿 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県
- 中国 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県
- 四国 徳島県、香川県、愛媛県、高知県
- 九州・沖縄 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

5 就業地別の有効求人倍率については、2016年3月に沖縄県の有効求人倍率が1.00倍となり、12か月連続で全ての都道府県で1倍を超える水準となっている。

●職業間の新規求人倍率の格差が残る中、全ての職業で新規求人倍率が上昇

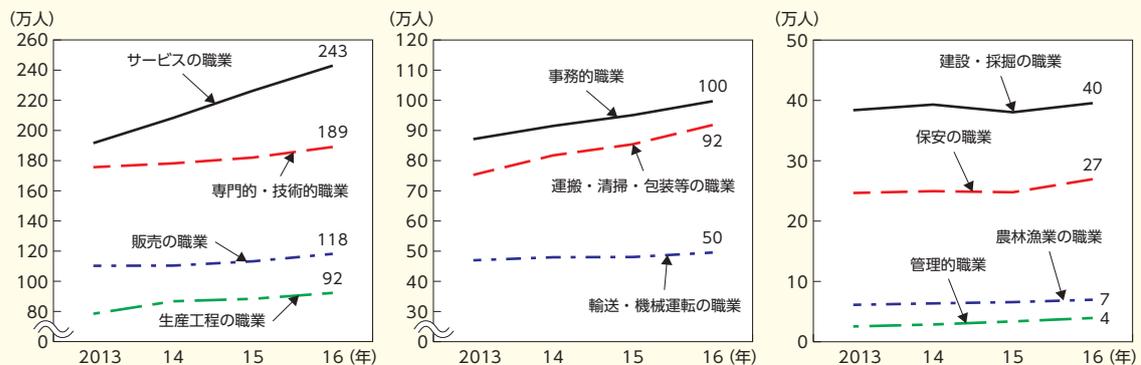
続いて、職業に着目して、求人と求職の状況をみていこう。まず、第1-(2)-17図により、職業別の新規求人数の推移をみていくと、「サービスの職業」「専門的・技術的職業」「販売の職業」などを中心に、全ての職業で新規求人数は増加している。

次に、第1-(2)-18図により、新規求人倍率を職業間で比較すると、「事務的職業」の新規求人倍率が0.67倍と求職超過の状態にある<sup>6</sup>一方、「サービスの職業」「販売の職業」「輸送・機械運転の職業」では同3.87倍、2.59倍、2.51倍と求人超過の状態にあり、職業による新規求人倍率の差異が大きいことが分かる。さらに、新規求人倍率が比較的高い職業で、新規求人倍率が更に大きく伸びている。なお、求人賃金をみると、新規求人倍率との関係はみられず、賃金以外の要因で新規求人倍率の格差が生じている可能性が考えられる。

そこで、第1-(2)-19図で職業別にみた新規求人数・新規求職者数の全体に占める割合をみると、「事務的職業」は新規求人数に占める割合が10.4%となっている一方で、新規求職者数に占める割合が28.3%と高く、サービスの職業は新規求人数に占める割合が25.3%となっている一方で新規求職者数に占める割合が12.0%と低くなっており、新規求人数が多い職業と新規求職者数が多い職業で乖離がみられる。また、事務的な職業は25～34歳の若年層で新規求職者の比率が高くなっている。

第1-(2)-17図 職業別にみた新規求人数の推移

○ 「サービスの職業」「専門的・技術的職業」「販売の職業」などを中心に、全ての職業で新規求人数は増加傾向で推移している。



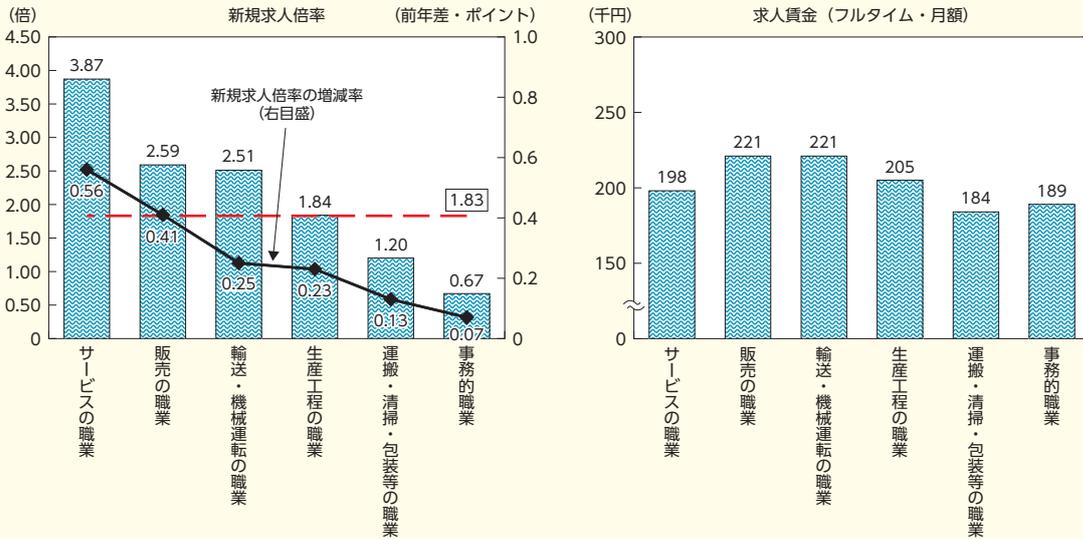
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 厚生労働省編職業分類(2011年改定)による。

6 ここでは、求人倍率が1倍を超える状態を求職者数が求人数に満たない状態として「求人超過」といい、求人倍率が1倍を下回る状態を求職者数が求人数を上回る状態として「求職超過」という。

第1-(2)-18図 職業別に見た新規求人倍率と求人賃金

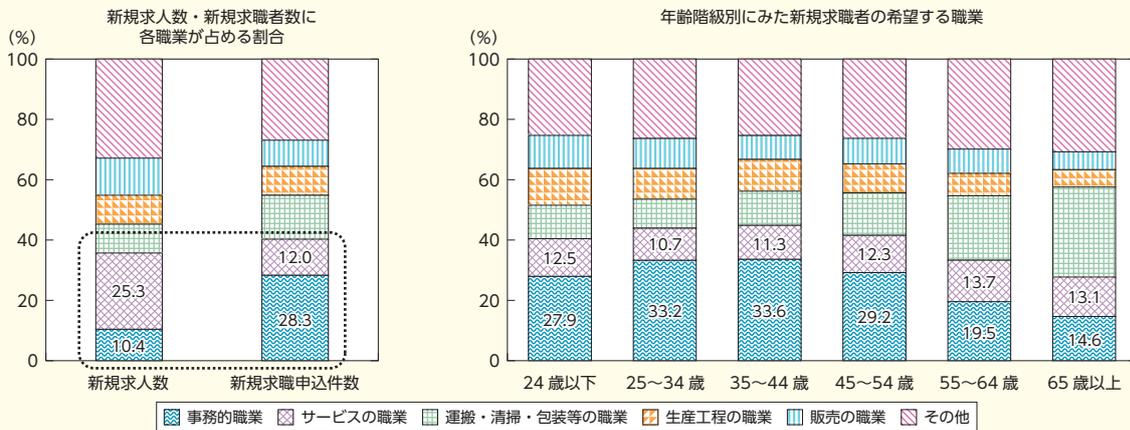
○ 職業別の新規求人倍率をみると、「サービスの職業」「販売の職業」など新規求人倍率が高い職業でさらに新規求人倍率が伸びている。求人賃金をみると、職業によって大きな差はみられない。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 厚生労働省編職業分類 (2011年改定) による。

第1-(2)-19図 職業別に見た新規求人数・新規求職者数の全体に占める割合

○ 事務的職業は、新規求人数に占める割合が10.4%となっている一方で、新規求職者数に占める割合が28.3%と高く、サービスの職業は新規求人数に占める割合が25.3%となっている一方で新規求職者数に占める割合が12.0%と低くなっている。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 厚生労働省編職業分類 (2011年改定) による。

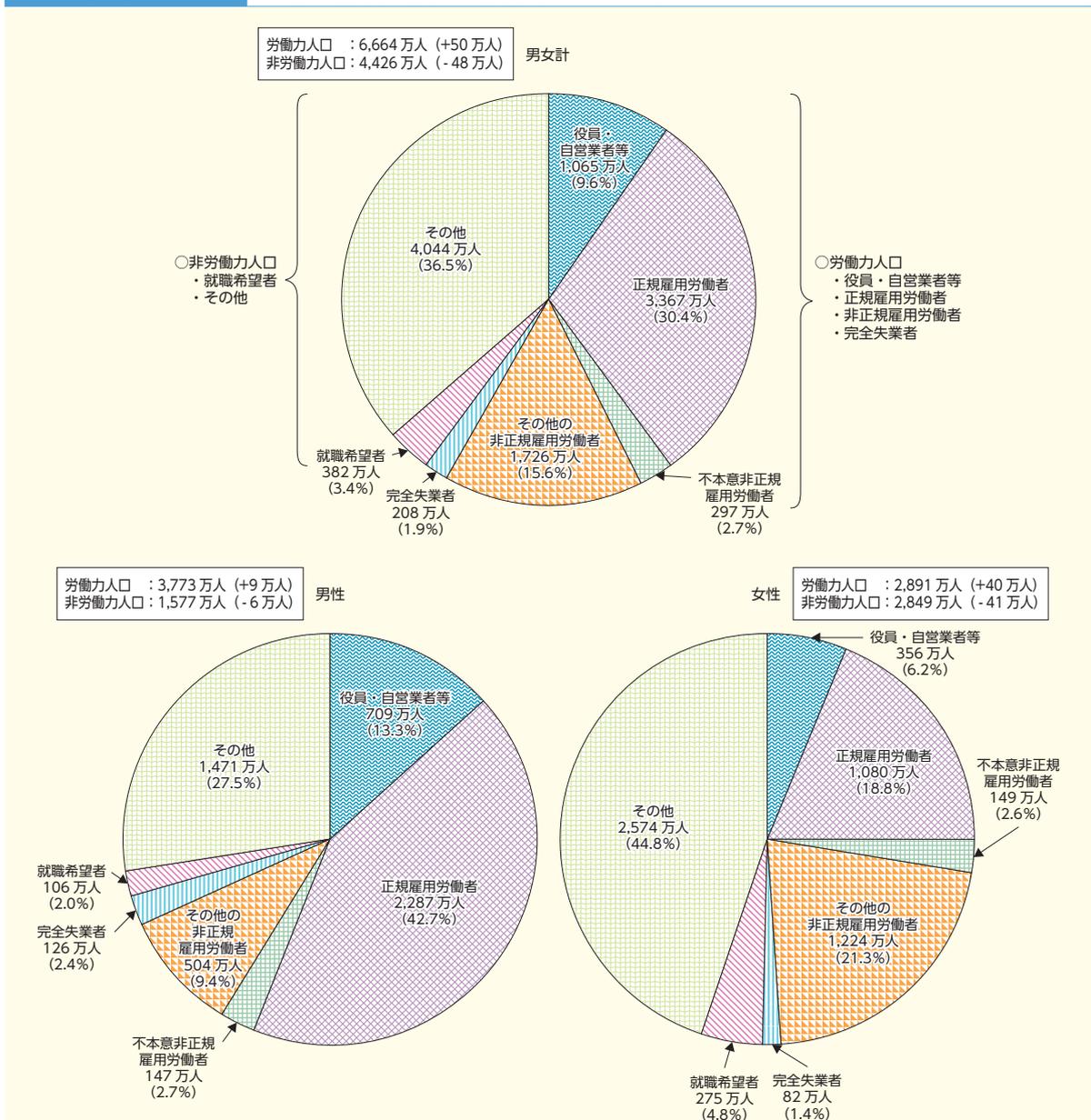
## 第5節 就業者・雇用者の動き

### ●男女とも労働参加が進んだ

ここまで、失業の動向、企業における人手の過不足感、求人・求職の動きについて確認してきた。次に、就業者・雇用者の動きをみていこう。

まず、日本の労働情勢の概観についてみていこう。第1-(2)-20図は、2016年の労働情勢について、その内訳を示したものである。15歳以上人口の男女計の内訳をみると、労働力人

第1-(2)-20図 日本の労働情勢の概観（2016年）



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) データについては、2016年平均の値を使用。
  - 2) 不本意非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規労働者は、非正規雇用労働者から不本意非正規雇用労働者を差し引いたものとして算出。
  - 3) 役員・自営業者等は労働力人口より役員を除いた雇用者と完全失業者を差し引いたものとして算出。
  - 4) その他については、非労働力人口より就職希望者を差し引いたものとして算出。

口が前年から50万人増の6,664万人、非労働力人口が同48万人減の4,426万人となっている。また、男女別にみると男性は労働力人口が同9万人増の3,773万人、非労働力人口が同6万人減の1,577万人となっている一方、女性でも労働力人口が同40万人増の2,891万人、非労働力人口が同41万人減の2,849万人となっており、女性を中心に男女とも労働参加が進んでいることが分かる。なお、女性については、1998年以来18年ぶりに労働力人口が非労働力人口を上回り過半数となった。また、労働力人口のうち完全失業者は208万人、不本意非正規雇用労働者は297万人となっており、非労働力人口のうち就業希望者は382万人となっている。

就業希望者について男女別にみると、男性は106万人（非労働力人口の7%）である一方で、女性では275万人（同10%）となっており、女性の労働参加が進んでいる中で、現在は就職活動等を行っていないが、就業を希望する女性が男性の2倍以上いることが分かる。

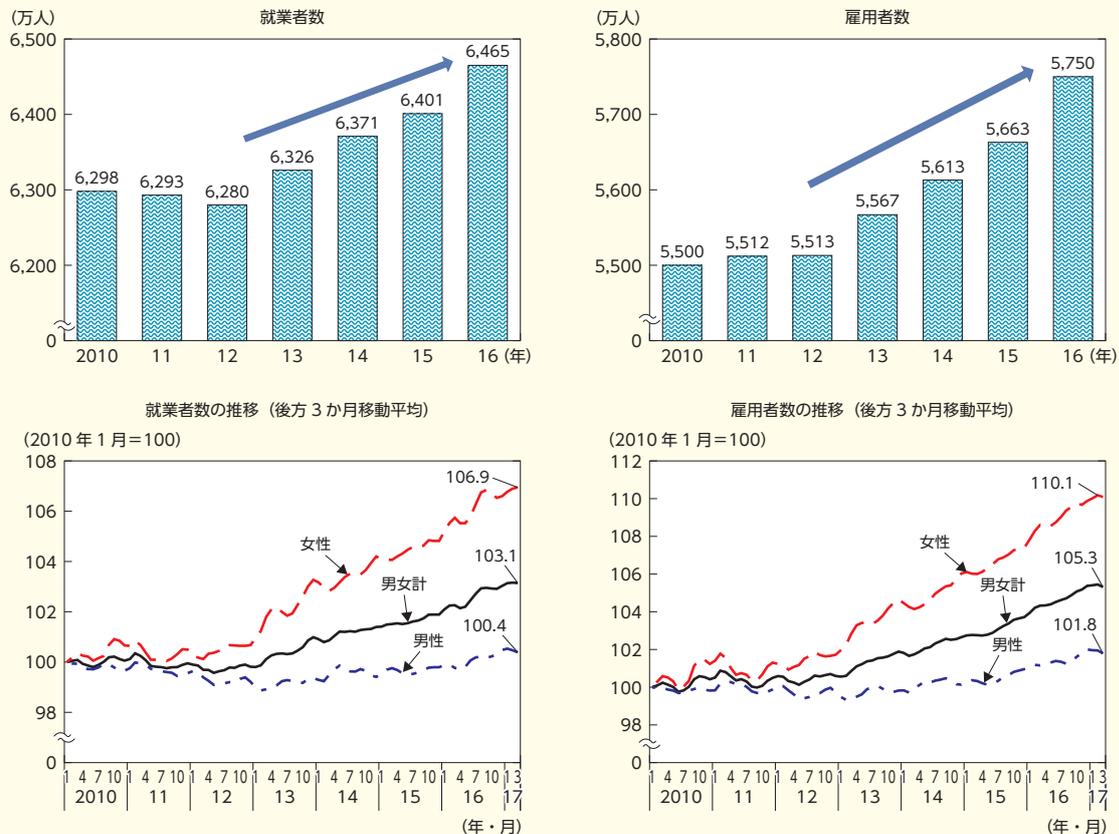
●女性を中心に就業者数・雇用者数が増加

続いて、第1-(2)-21図により、就業者数・雇用者数の推移をみていくと、全体の就業者数・雇用者数はともに2012年以降着実に増加してきており、2016年については、就業者数は前年から64万人増の6,465万人、雇用者数は同87万人増の5,750万人となった。

次に、男女別の就業者数・雇用者数の伸びについてみてみる。2010年1月を100とした場

第1-(2)-21図 就業者数・雇用者数の推移

○ 2016年は就業者数は前年から64万人増の6,465万人、雇用者数は同87万人増の5,750万人となった。男女別に2010年以降の伸びをみると、男女とも就業者数・雇用者数は増加しており、特に女性において伸びが大きい。



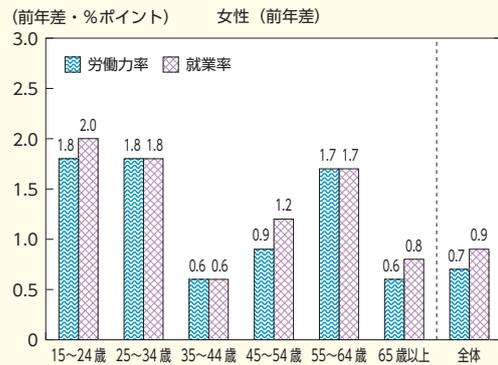
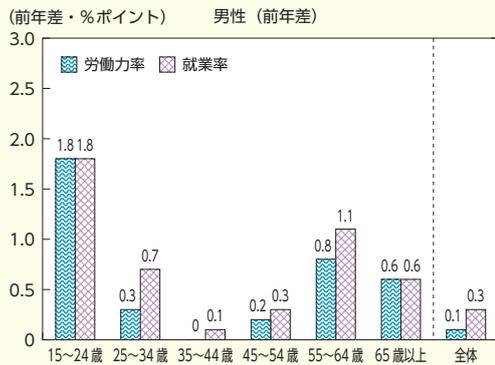
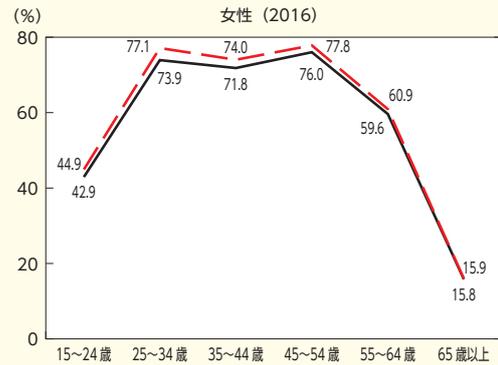
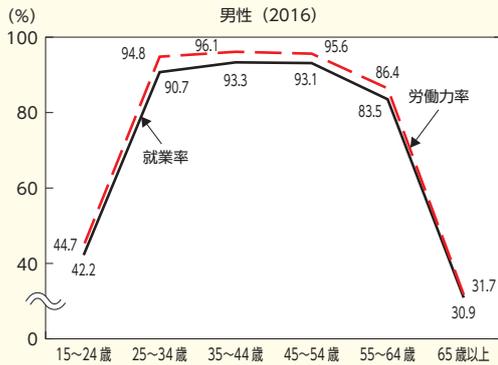
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 就業者数の伸び、雇用者数の伸びについては、月次の季節調整値を後方3か月移動平均した値を使用している。  
 2) 就業者数、雇用者数の2011年の値は、補完推計値（新基準）を使用している。

合の就業者数と雇用者数の伸びをみると、就業者・雇用者ともに増加傾向で推移している中で、男女とも就業者より雇用者の伸びが大きくなっている。また、男女別でみると、就業者数と雇用者数ともに女性の伸びが顕著となっており、特に雇用者数が大きく増加している。

また、第1-(2)-22図により、就業率の動きをみていくと、2016年の就業率は前年と比較して男性が0.3%ポイント上昇、女性が同0.9%ポイント上昇と、女性を中心に男女とも全ての年齢階級で労働参加が進んでいる。

第1-(2)-22図 年齢階級別にみた労働力率・就業率

- 前年と比較すると、特に女性において就業率が増加している。また、全ての年齢階級で労働力率の増加を就業率の増加が上回っている。



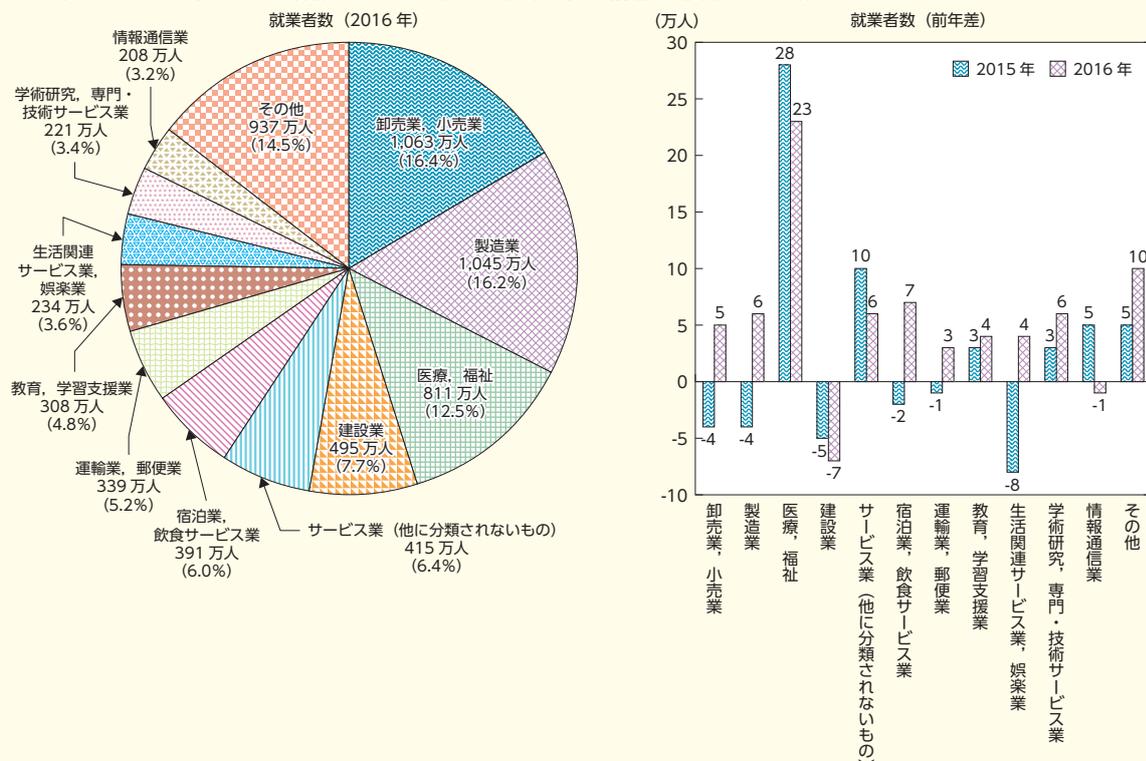
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

● 2016年は「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」で就業者が増加

また、2016年の就業者の動きについて、産業別にみていこう。第1-(2)-23図の左図では、2016年平均の産業別就業者を示している。「卸売業、小売業」「製造業」「医療、福祉」の順番で就業者数が大きく、全体に占める割合は16.4%、16.2%、12.5%となっている。右図において、2016年の前年からの就業者の増減についてみると、「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」で、前年差23万人増、同7万人増、同6万人増、同5万人増と増加し、「建設業」「情報通信業」では同7万人減、同1万人減と減少している。

第1-(2)-23図 産業別にみた就業者数の動き

○ 2016年の就業者数の前年差を産業別にみると、医療、福祉、製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業などで増加している中で、建設業、情報通信業では減少。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) データは15歳以上の就業者数。産業分類は、第12回改定の産業分類による。  
 2) 左図において、「その他」は、産業大分類のうち「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「複合サービス事業」「公務 (他に分類されるものを除く)」「分類不能の産業」を合わせたもの。

## コラム 1-1 リーマンショック前の水準と比較した就業参加の状況

少子高齢化の進行により、人口減少が見込まれる中で、緩やかな景気回復などを背景として労働需要は高まり続けており、今後とも、希望する方の労働参加を進めていくことが重要な課題と考えられる。

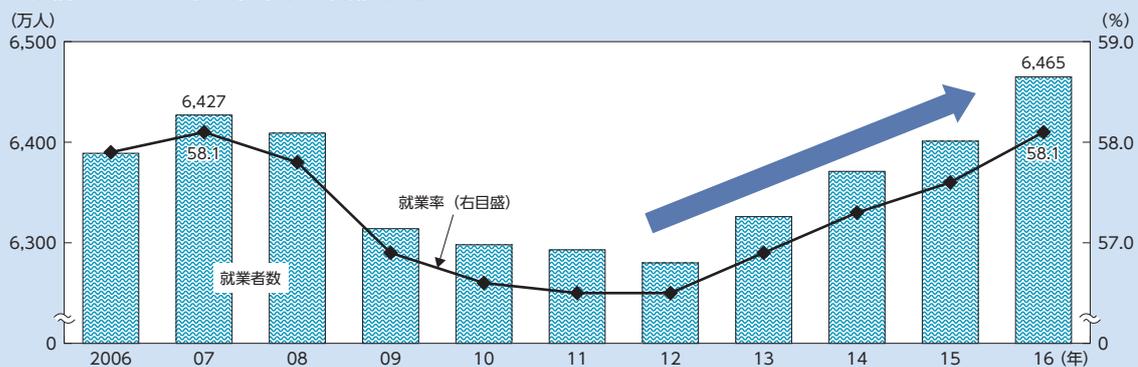
そこで、我が国における就業参加の状況について、コラム 1-1-①図により、10年前からの就業者数・就業率の推移をみると、リーマンショックの影響などにより就業率は2008年以降2011年まで低下を続けていたが、2013年以降、緩やかな景気回復基調の中で増加に転じ、2016年には、リーマンショック直前の2007年の水準と比較して、就業者数は当時から38万人増の6,465万人、就業率は同水準の58.1%まで回復したことが分かる。

次に、コラム 1-1-②図により、2007年から2016年にかけての就業率の変化を年齢階級別にみていくと、男性は、15~24歳、55歳以上で就業率が高まった一方で、35~44歳の就業率が0.7%低下<sup>7</sup>し、年齢構成の高齢化の影響で全体として2.2%ポイントの低下となった。また、女性では、全ての年齢階級で就業率が上昇しており、特に子育て世代の25~44歳や、55~64歳の高年齢層の上昇幅が大きくなっている。

なお、「『日本再興戦略』改訂2016」（平成28年6月2日閣議決定）では、成果目標（KPI）として女性や高齢者の活躍を推進し、2020年に25~44歳の女性の就業率を77%（2016年：73%）、60~64歳の就業率を67%（2016年：64%）とすることを目標としている。

コラム 1-1-①図 就業率・就業者数の推移

- 2013年以降、就業率・就業者数ともに増加を続けており、就業率は2016年にリーマンショック前の2007年の水準まで回復した。

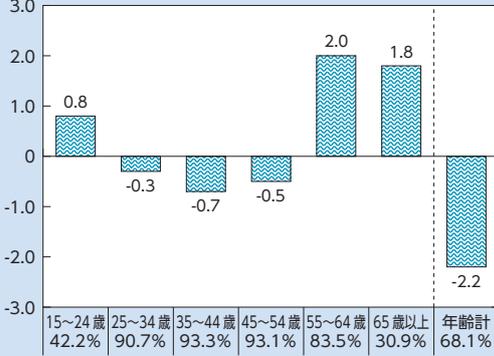


7 男性の35~44歳の就業率は、1992年の96.8%を山として低下傾向で推移しており、2016年には1992年と比較して3.5%ポイント低下して93.3%となった。

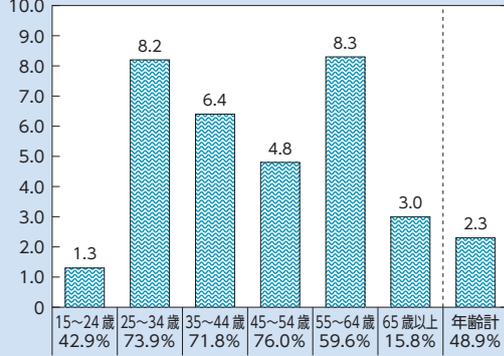
コラム1-1-②図 年齢階級別にみた就業率の変化（2007年→2016年）

○ 男女の就業率の変化をみると、15～24歳、55歳以上では男女とも就業率が上昇している中で、男性では25～54歳で低下している一方、女性では子育て世代に当たる25～44歳で大きく上昇している。

(増減率・%) 就業率（男性・2007年→2016年）



(増減率・%) 就業率（女性・2007年→2016年）



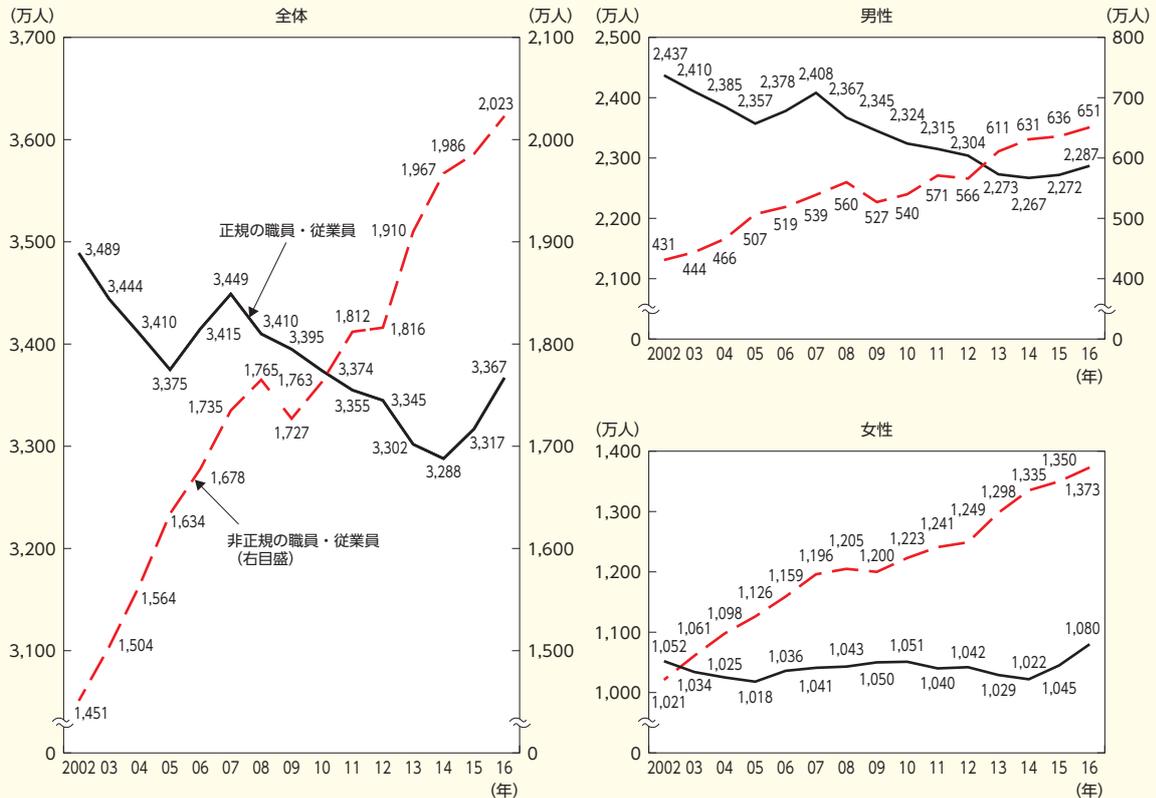
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 各年齢階級の数値は2016年の就業率の増減率(%)を指す。

●男女ともに正規雇用労働者の増加幅が非正規雇用労働者を上回る

続いて、雇用形態別に雇用者数の動きをみていく。第1-(2)-24図で、男女別・雇用形態別に雇用者数の推移をみると、2016年の正規雇用労働者は、前年の増加幅を上回る50万人の増加となり、非正規雇用労働者よりも増加が進んでいる状況にある。

第1-(2)-24図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

○ 雇用形態別に雇用者数の推移をみると、男性・女性ともに足下で正規雇用労働者が増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

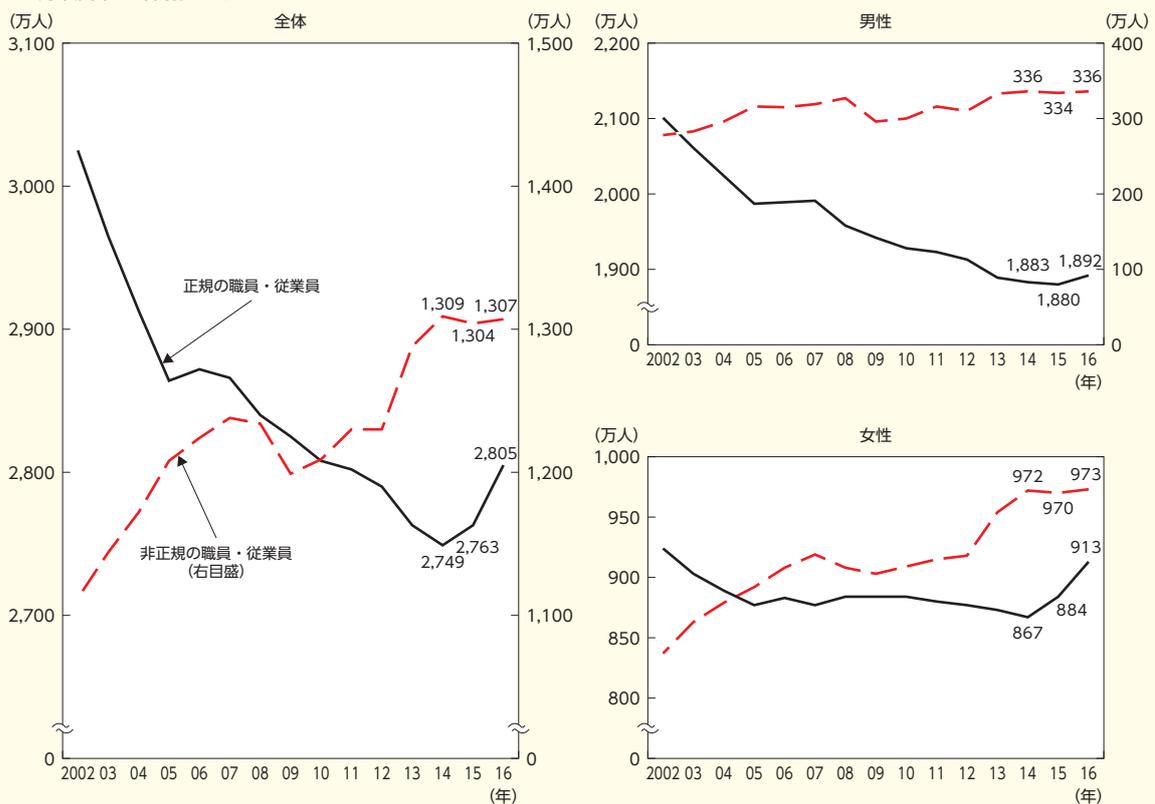
男女別にみると、非正規雇用労働者は2013年以降増加を続けている一方、減少を続けている正規雇用労働者が2015年以降に増加に転じるという動きは男女両方でみられることが分かる。男性の正規雇用労働者は前年差15万人増の2,287万人、女性は同35万人増の1,080万人となっており、特に就業参加が進んでいる女性において、正規雇用労働者が増加している。

また、第1-(2)-25図により55歳未満に限ってみると、2014年以降非正規雇用労働者が横ばいとなる中で正規雇用労働者が増加している。

そこで、こうした動きはどの年齢層によるものなのか、正規雇用労働者・非正規雇用労働者の増減をみていこう。第1-(2)-26図は、正規雇用労働者・非正規雇用労働者の前年差について、男女別・年齢階級別にみたものであるが、女性の25～44歳の正規雇用労働者は前年差9万人増となっており、正規雇用労働者として働く者が増えていることが分かる。また、15～24歳の若年層は、男性で前年差5万人増、女性で同7万人増と男女とも正規雇用労働者として就職する者が増えている。さらに、45～54歳の正規雇用労働者の動きをみると、男性では同21万人増、女性では同13万人増となっている。

第1-(2)-25図 雇用形態別にみた雇用者数の推移（55歳未満）

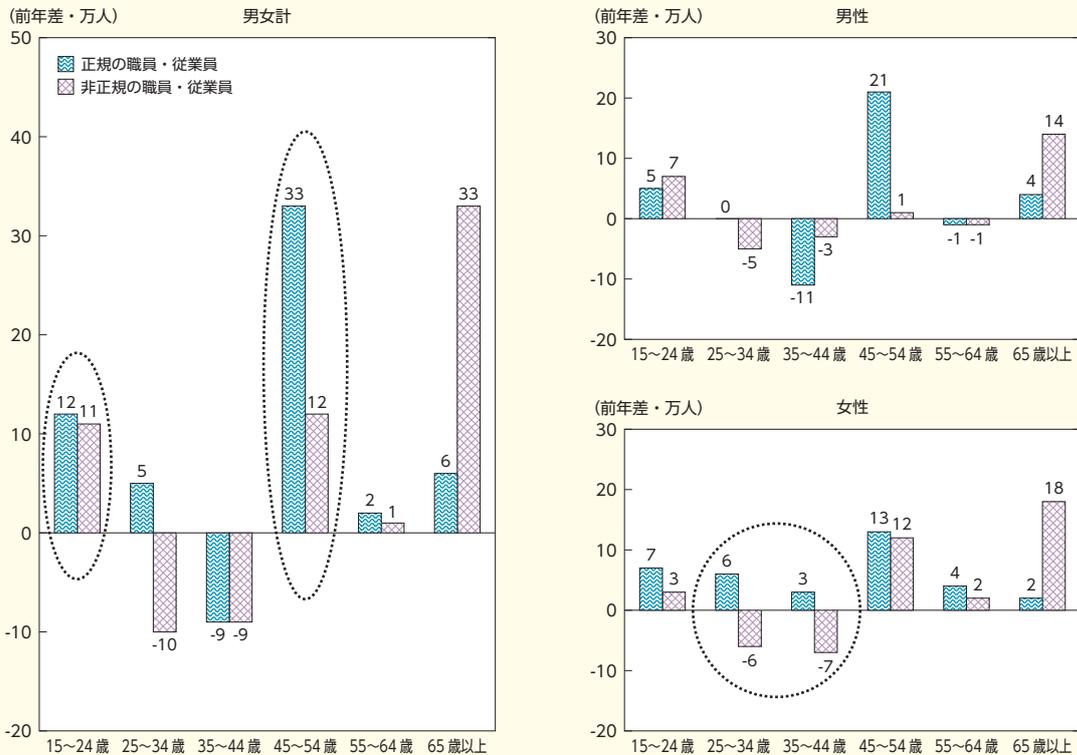
○ 55歳未満の動きをみると、2014年以降非正規雇用労働者は横ばいとなっている中で、正規雇用労働者が増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第1-(2)-26図 年齢階級別にみた雇用形態別雇用者数の動き

○ 年齢階級別に雇用者数の増減をみると、男女計では35～44歳、65歳以上を除いて正規雇用労働者が非正規雇用労働者より増加幅が大きく、15～24歳・45～54歳で正規雇用労働者の増加幅が大きい。また、女性では25～44歳で正規雇用労働者が増加。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

コラム1-2 高齢者の就業状況

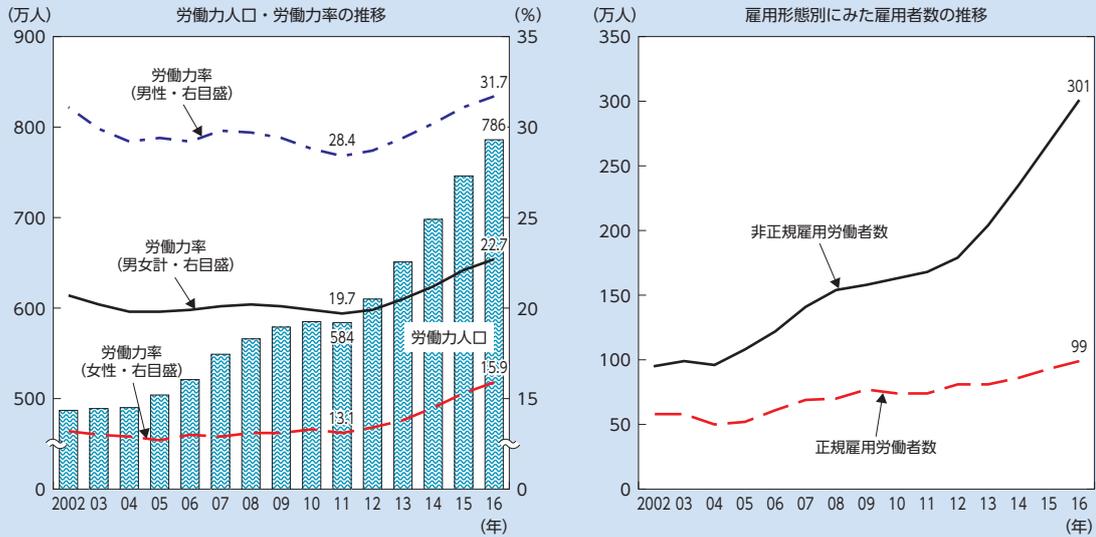
近年、65歳以上の高齢者の労働参加が進んでいるが、ここで高齢者の就業状況をみていこう。

まず、コラム1-2-①図により、65歳以上の高齢者の就労状況の推移をみると、労働力人口は2002年以降増加傾向で推移している中で、2012年から男女とも労働力人口比率も上昇していることが分かる。次に、雇用形態別の雇用者数をみると、非正規雇用労働者の増加に加えて、正規雇用労働者も緩やかに増加しており、2016年には前年差6万人増の99万人となっている。

そこで、コラム1-2-②図により、高齢者の雇用者数を職業別にみていくと、最も多いのは「運搬・清掃・包装等従事者」の78万人で、「サービス職業従事者」「事務従事者」と続いており、直近3年間の動きをみると、雇用者数の多い職業で更に雇用者数が増加していることが分かる。

コラム1-2-①図 65歳以上の高齢者の就労状況の推移

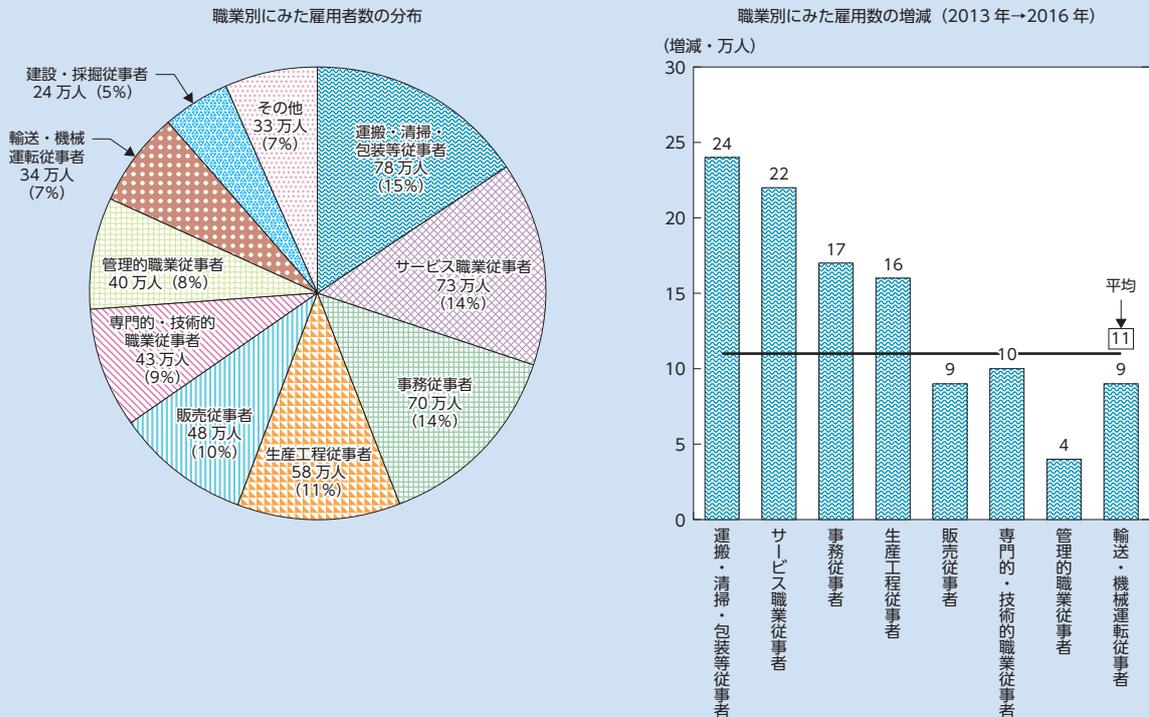
○ 65歳以上の高齢者に着目すると、労働力人口は増加を続けており、2012年以降は男女ともに労働力人口比率が高まっている状況にある。また、雇用形態別にみると正規雇用者数も増加傾向で推移しており、2016年は2013年と比較して18万人増加した。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

コラム1-2-②図 65歳以上の高齢者が就いている職業の動き

○ 職業別の雇用者数をみると、「運搬・清掃・包装等従事者」「サービス職業従事者」「事務従事者」が多い。直近3年間の動きをみると、雇用者数が多い職業で更に雇用者数が増えていることが分かる。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

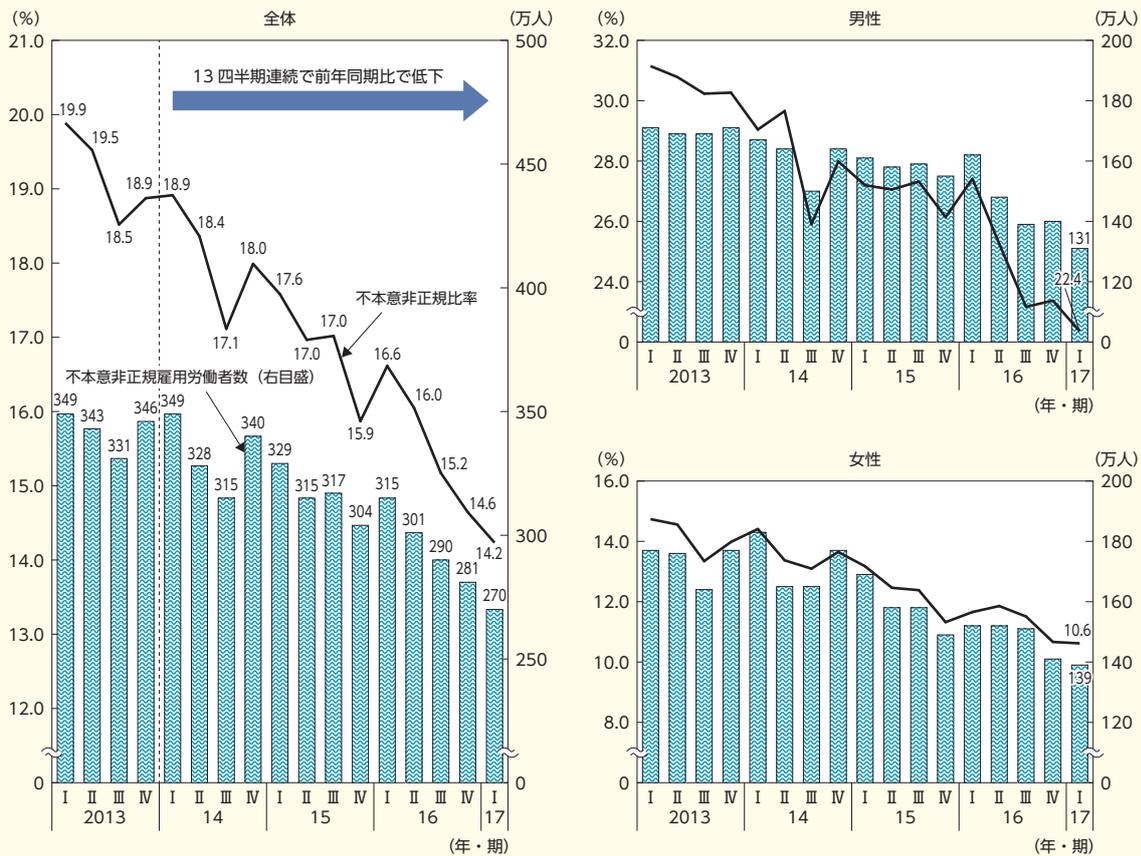
●不本意非正規雇用労働者の割合は前年同期比でみて13四半期連続で低下

次に、非正規雇用労働者の就業に対する意識に着目して、不本意に非正規雇用を選択している者の動向や正規雇用への転換の状況、非正規雇用を選択している理由などについてみていく。ここでは、まず第1-(2)-27図により、非正規雇用労働者として働いている理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者（以下「不本意非正規雇用労働者」という。）の人数と、非正規雇用労働者全体に占める割合をみていこう。

前年同期比でみると、2013年第1～3月期以降13四半期連続で低下しており、2016年1～3月期から2017年1～3月期にかけて2.4%ポイント低下して14.2%（270万人）となっている。また、男女間で比較すると、男性の方が女性より不本意非正規雇用労働者の割合は高い傾向にあるが、男性を中心に低下を続けており、2017年1～3月期では男性では前年同期と比較して5.1%ポイント低下して22.4%（131万人）、女性では同1.1%ポイント低下して10.6%（139万人）となっている。

第1-(2)-27図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 不本意非正規雇用労働者の割合は男女とも低下傾向で推移しており、男女計及び女性は2014年1～3月期以降13四半期連続で低下している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規割合」は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

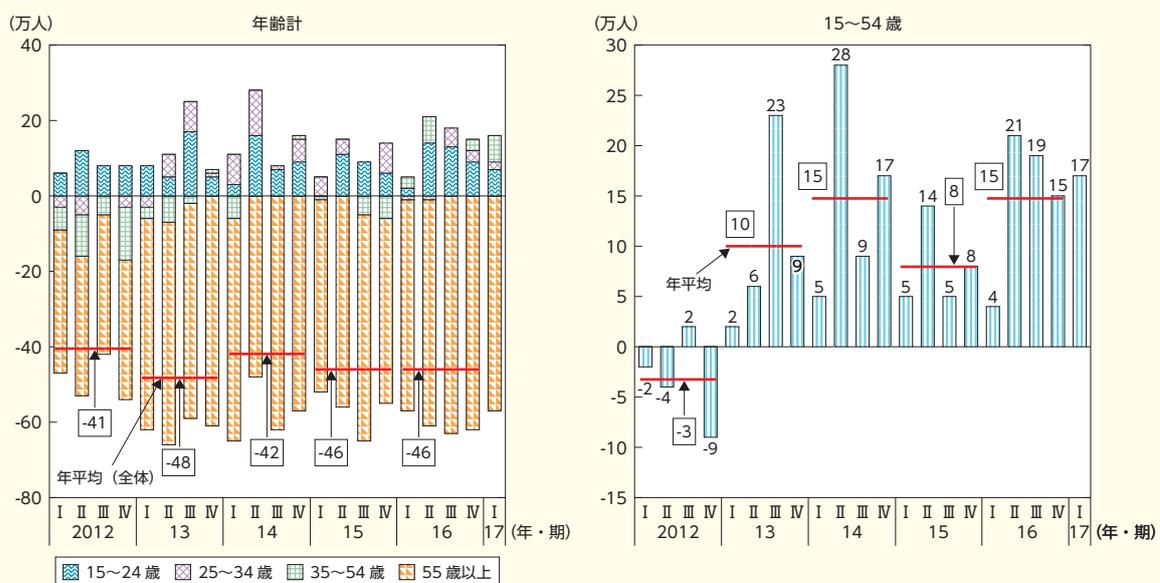
● 15～54 歳の正規転換は 17 四半期連続でプラスを継続

第 1-(2)-28 図は、過去 3 年間に離職を行った者のうち、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数（以下「正規転換を行った者の人数」という。）を示したものである。左図により全年齢における推移をみると、特に 60 歳以上の高齢者において正規雇用労働者としての仕事を離職した後に非正規雇用労働者として再雇用される者が多いことなどの影響により、55 歳以上では「正規雇用から非正規雇用へ転換した者の数」が「非正規雇用から正規雇用へ転換した者の数」を上回っていることから、年齢計では正規転換を行った者の人数は減少を続けており、2016 年平均は前年と同水準で 46 万人マイナスの状況にある。

次に、右図により、15～54 歳に限定した正規転換を行った者の人数の推移をみると、2017 年 1～3 月期は前年同月差 13 万人増の 17 万人となっており、2013 年 1～3 月期以降、17 四半期連続でプラスを継続している。

第 1-(2)-28 図 非正規雇用から正規雇用への転換

○ 55 歳未満で正規転換を行った者の人数は、2013 年 1～3 月期以降 17 四半期連続でプラスとなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 「非正規から正規へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去 3 年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規から非正規へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去 3 年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指し、ここで「正規転換を行った者の人数」とは、「非正規から正規へ転換した者」から「正規から非正規へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。  
 2) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

● 男女とも自分の都合に合わせて働きたいため非正規を選択するという者が増加し、女性では家事・育児・介護等と両立しやすいという者が増加

続いて、非正規雇用労働者の就業に対する意識についてみていこう。第 1-(2)-29 図により、男女別に非正規雇用を選択している理由の推移（後方 4 四半期移動平均）をみると、男性では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という者が増加しており、2017 年 1～3 月期では前年同期差で 8 万人増加して 150 万人（25.2%）となっている。また、「家計の補助・学費等

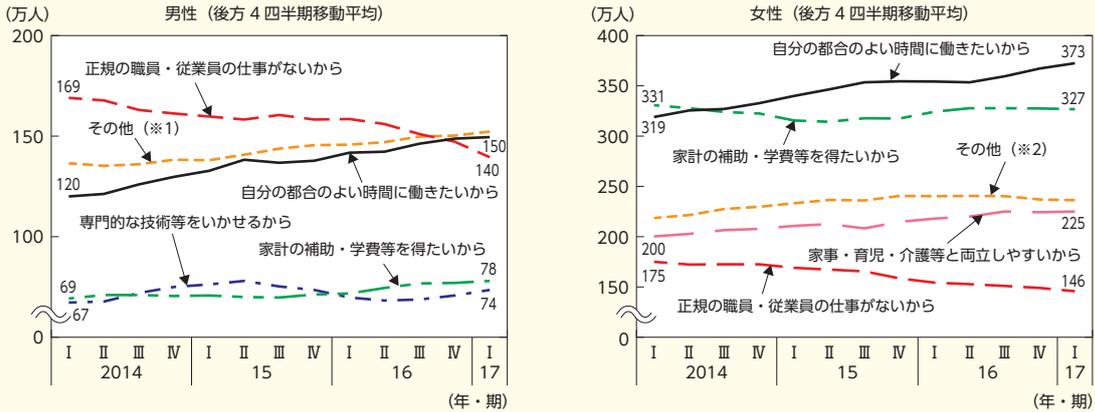
を得たいから」という者も同6万人増加して78万人（13.2%）となっている。

また、女性では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という者が同19万人増加して373万人（28.5%）となり、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という者が同7万人増加して225万人（17.2%）となっている。

次に、第1-(2)-30図により、年齢階級別に非正規雇用を選択している理由の動きをみて

第1-(2)-29図 非正規雇用を選択している理由別非正規雇用者数の推移

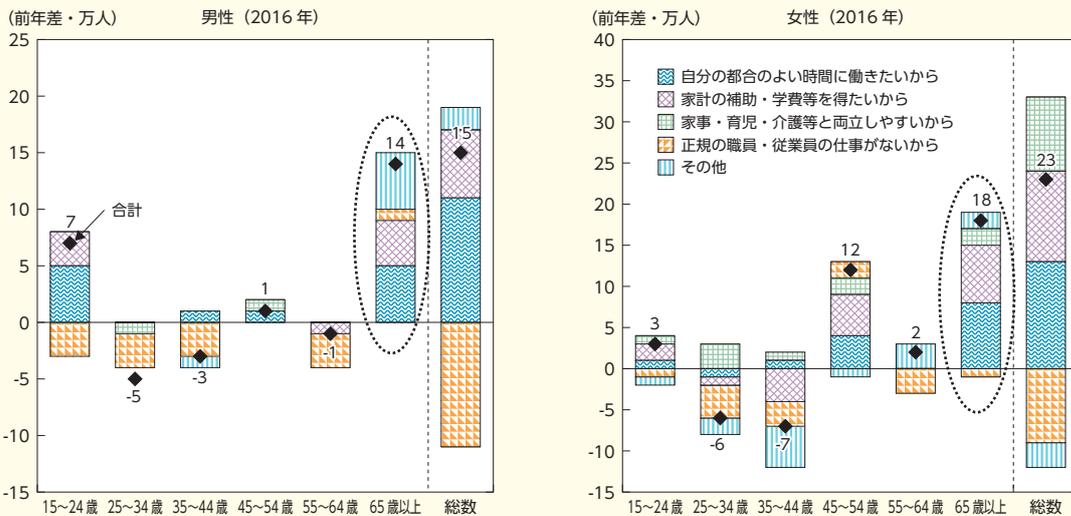
○ 非正規雇用を選択している理由別に非正規雇用者数の推移をみると、男女ともに不本意非正規が減少する中で自分の都合のよい時間に働きたいという者が増えている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 現職の雇用形態についている理由を回答した非正規の職員・従業員に占める各回答の割合を示したもの。  
 2) その他については、現職の雇用形態についている理由として、  
 男性（※1）：「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」「その他」を選択した者の合計  
 女性（※2）：「通勤時間が短いから」「専門的な技能等をいかせるから」「その他」を選択した者の合計

第1-(2)-30図 年齢階級別にみた非正規雇用を選択している理由の動き

○ 非正規を選択する理由の増減をみると、25歳以上の女性で家事・育児等と両立しやすいという理由の者が増加。また、65歳以上の高齢者において、自分の都合のよい時間に働きたいという者や家計の補助等を得たいという者が増加。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 現職の雇用形態についている理由について回答した者の合計は、非正規の職員・従業員の総数と必ずしも一致しない。  
 2) その他については、現職の雇用形態についている理由として、「通勤時間が短いから」「専門的な技能等をいかせるから」「その他」を選択した者の合計

いこう。男性では45～54歳と65歳以上を除いて不本意非正規雇用労働者は前年差で減少しており、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という者は55～64歳を除いた25歳以上の全ての年齢階層で増加している。また、65歳以上では、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家計の補助・学費等を得たいから」という者が増加している。

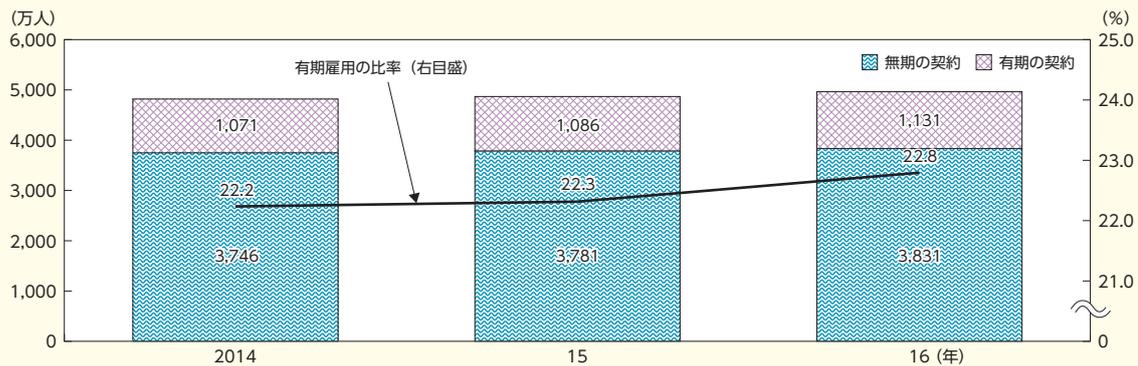
●高齢者を中心に有期雇用者が増加

雇用契約期間別の雇用者の動向をみていこう。第1-(2)-31図により、雇用契約期間別に一般常用雇用者数の増減をみると、無期雇用者・有期雇用者ともに増加しており、有期雇用者の比率が上昇している。

また、第1-(2)-32図により、性・年齢別に有期雇用者数の推移をみると、60歳未満、60歳以上ともに有期雇用者数の増加がみられるが、60歳以上の高齢者で有期雇用の比率の上昇幅が大きくなっている。

第1-(2)-31図 雇用契約期間別にみた一般常用雇用者数の動き

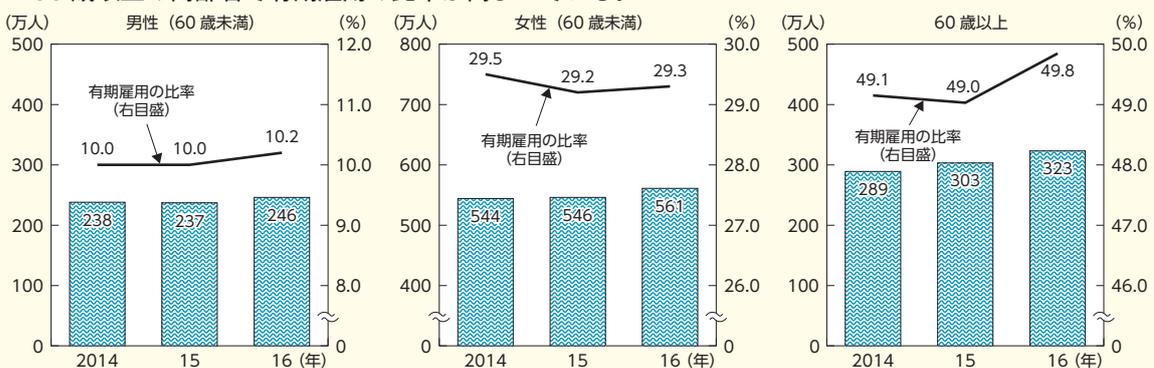
○ 雇用契約期間別に一般常用雇用者数の増減をみると、無期雇用者・有期雇用者ともに増加しており、役員を除く一般常用雇用者のうち有期雇用者の比率は上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 「無期の契約」は雇用契約期間の定めがない者を指し、「有期の契約」は雇用契約期間が1年を超える者を指す。  
 また、有期雇用の比率は役員を除く一般常用雇用者数のうち、有期の契約の者が占める割合を指す。

第1-(2)-32図 有期雇用者数の推移

○ 性別・年齢別に有期雇用者数をみると、60歳未満、60歳以上ともに有期雇用者数の増加がみられ、60歳以上の高齢者で有期雇用の比率が高まっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 有期雇用の比率は役員を除く一般常用雇用者数のうち、有期の契約の者が占める割合を指す。

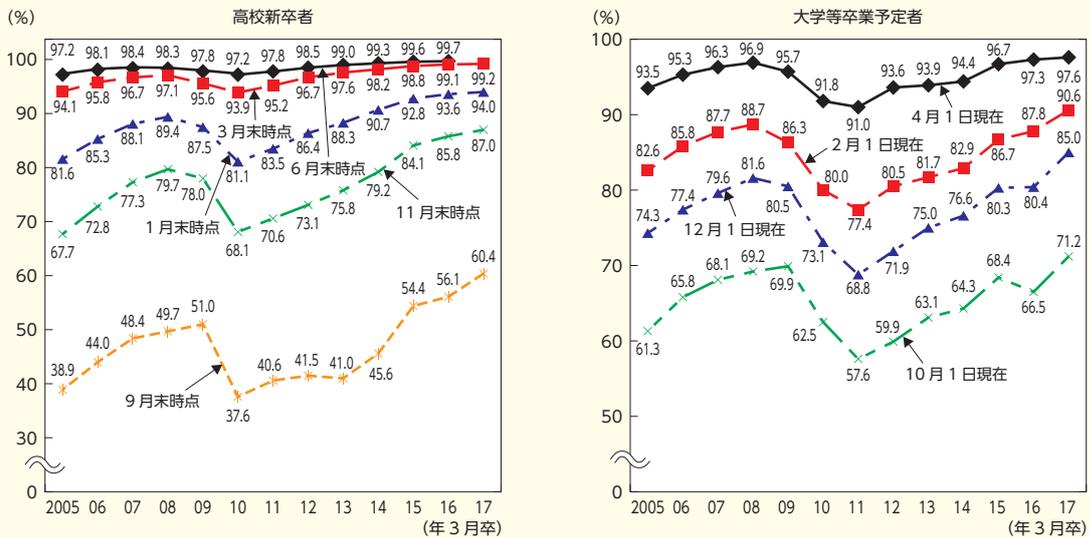
●大学卒業予定者の内定率は97.6%と1997年の調査開始以来過去最高の水準

ここからは、若年層の就業状況として、新卒者の就職（内定）率の推移や、フリーター・若年無業者の動向をみていこう。

まず、新卒の動きについてみていく。第1-(2)-33図では高校新卒者、大学等卒業予定者の就職内定率の推移を示している。高校新卒者について3月末現在の就職内定率の推移をみていくと、2010年3月卒の93.9%を底として、2011年以降は改善を続けており、2017年3月卒の就職内定率は前年同期比0.1%ポイント上昇して99.2%と、1993年3月卒以来24年ぶりの水準となった。また大学等卒業予定者の4月1日現在の就職内定率の推移をみると、2011年3月卒の91.0%を底として、2012年以降改善を続けており、2017年3月卒の就職内定率は前年同期比0.3%ポイント上昇して97.6%と1997年の調査開始以降で過去最高の水準となった。

第1-(2)-33図 就職（内定）率の推移

- 2017年3月卒の高校生の3月末現在の就職内定率は99.2%で、前年度より0.1ポイント上昇。
- 2017年3月卒予定の大学生の4月1日現在の就職内定率は97.6%で、前年同期比0.3ポイント上昇。



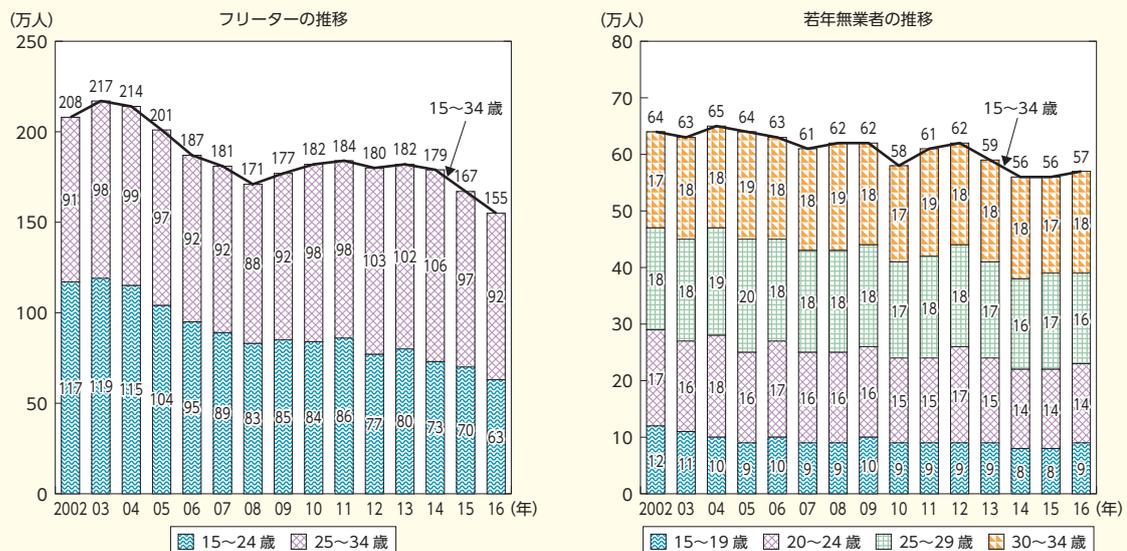
資料出所 厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

●フリーターは前年から 12 万人減、若年無業者は前年から 1 万人増

続いて、第 1-(2)-34 図により、フリーター・若年無業者の推移をみてみよう。左図のとおり、フリーターは 2014 年以降減少を続けており、2016 年は前年差 12 万人減の 155 万人となった。内訳としては 25～34 歳が同 5 万人、15～24 歳では同 7 万人の減少となっている。また、若年無業者についてみると、2016 年は 25～29 歳が前年差 1 万人減となった一方で、15～19 歳、30～34 歳で同 1 万人増加し、全体で同 1 万人増の 57 万人となったが、長期的には横ばいで推移している<sup>8</sup>。

第 1-(2)-34 図 フリーター、若年無業者の推移

○ 若年の就業者が増加する中で、フリーターは前年差 8 万人減の 155 万人となっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) フリーターは、15～34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計としている。  
 ・雇用者のうち「パート・アルバイト」の者  
 ・完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者  
 ・非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者  
 2) 若年無業者は、15～34 歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者としている。  
 3) フリーター、若年無業者について、2005 年から 2011 年までの数値は、2010 年国勢調査の確定人口に基づく推計人口に切替え集計した値であり、2011 年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

8 フリーター等の非正規雇用労働者については、2016年3月から施行された新卒者に向けた職場情報の提供を始めとして、わかものハローワークの充実や、学び直しの支援、効果的な訓練機会の提供等を通じ、マッチングの向上や正規雇用化を促進するなどの取組を実施している。

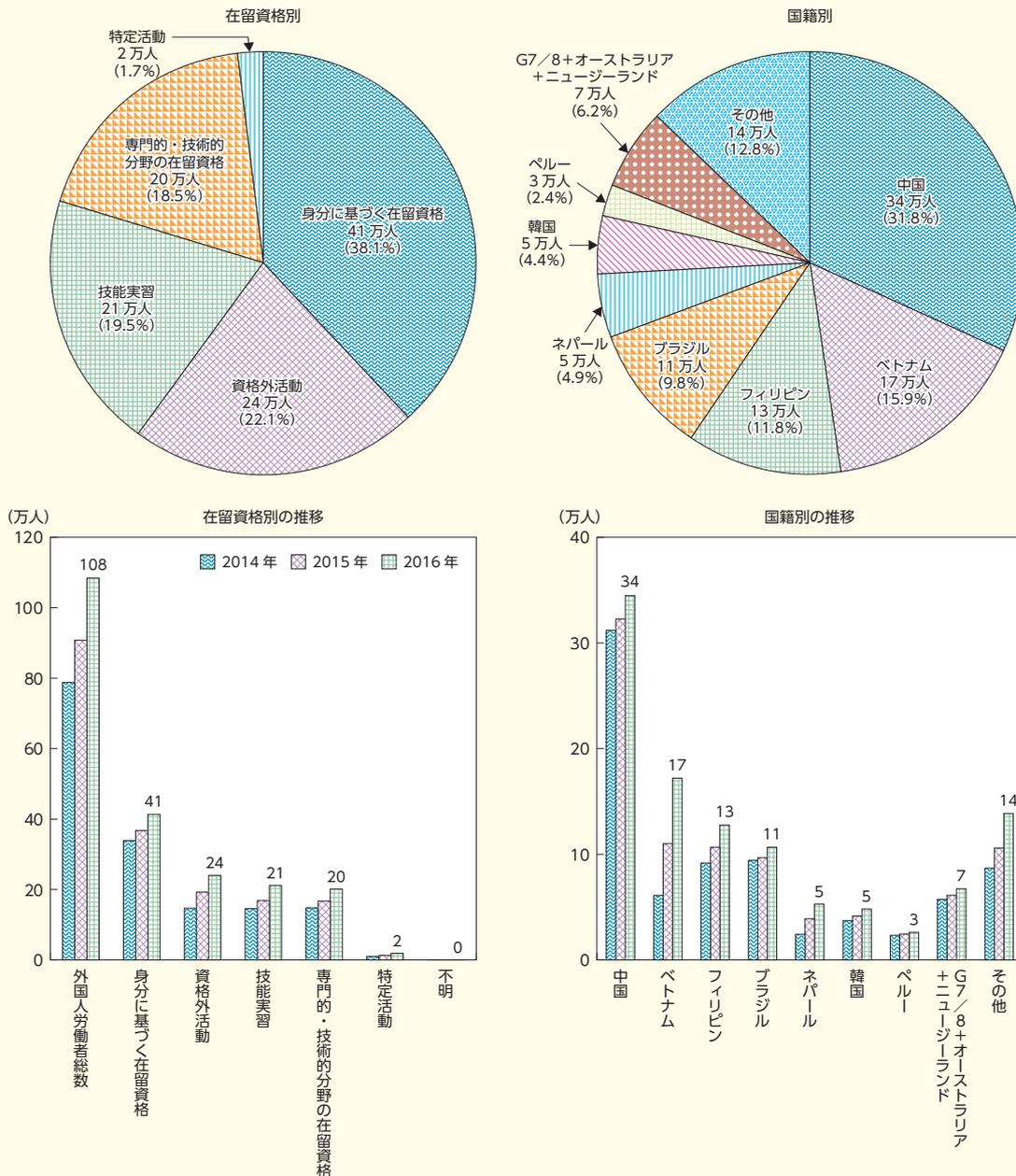
## 第6節 外国人雇用の動向

### ●外国人労働者数は約108万人。届出義務化以来、過去最高を更新

日本で働く外国人労働者数をみると、2016年10月末では前年差で19.4%増の108万人となり、2007年に外国人雇用状況届出を義務化して以降、過去最高を更新し、初めて100万人を超えた。第1-(2)-35図にあるように、いずれの在留資格においても外国人労働者は増加しており、「専門的・技術的分野の在留資格」が20万人、「身分に基づく在留資格」が41万人、

第1-(2)-35図 外国人労働者の概観

○ 2016年10月末の外国人労働者数は前年差約18万人増の約108万人となり、2007年に届出が義務化されて以来過去最高を更新。



資料出所 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

「技能実習」が21万人、「資格外活動」が24万人となっている。

次に、国籍別でみると、中国が34万人と最も多いが、近年では東南アジア諸国出身の外国人労働者の増加が進んでおり、ベトナムが17万人、フィリピンが13万人と続いている。

さらに、「専門的・技術的分野の在留資格」に着目すると、国籍別では中国が41.9%の8.4万人、韓国が10.4%の2万人となっており、約2分の1をこの2か国が占めている。産業別に見ると、情報通信業が16.7%の3.4万人、製造業が15.4%の3.1万人となっている。

## 第7節 障害者雇用の動向

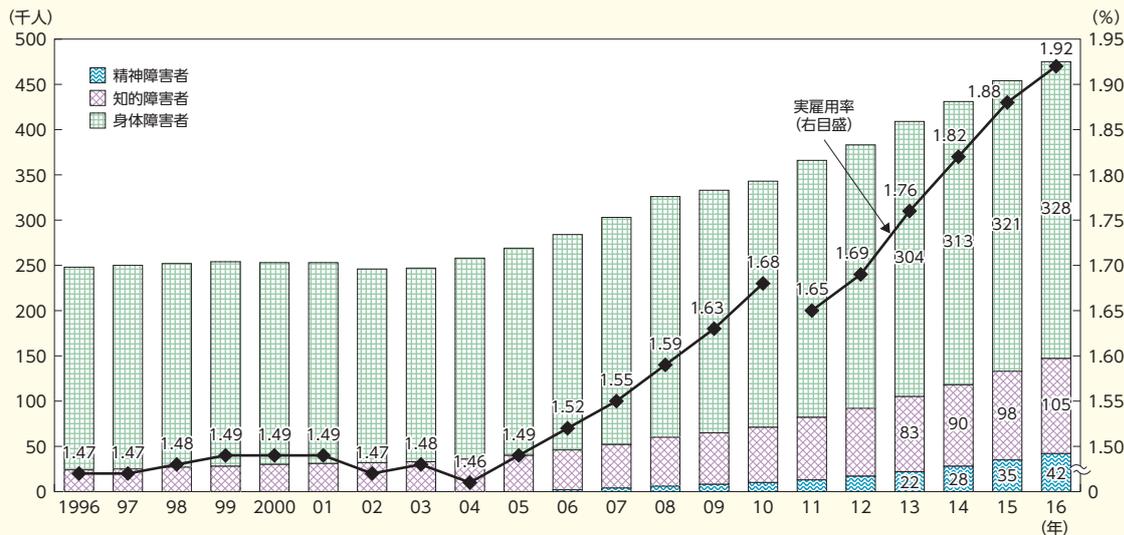
### ●障害者の雇用者数は13年連続で過去最高

第1-(2)-36図で、障害者の雇用状況についてみていこう。2016年6月1日現在の障害者の雇用者数は47万人と、前年比で4.7%の増加となり、13年連続で過去最高となったほか、実雇用率についても、1.92%と前年比0.04%ポイントの上昇となり、5年連続で過去最高となった。前年比で増加率をみると身体障害者は2.1%、知的障害者は7.2%、精神障害者は21.3%となっており、精神障害者の伸び率が特に大きくなった。

法定雇用率達成企業の割合は、法定雇用率達成企業の割合は、50～100人未満が45.7%（前年は44.7%）、100～300人未満が52.2%（同50.2%）、300～500人未満が44.8%（同44.0%）、500～1,000人未満が48.1%（同44.6%）、1,000人以上が58.9%（同55.0%）となり、全ての規模の区分で前年より増加した。

第1-(2)-36図 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

○ 2016年の雇用障害者数は、13年連続で過去最高を更新した。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年は50人以上規模の企業）についての集計である。

2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

2006年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

2011年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

精神障害者である短時間労働者（精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年4月以降は2.0%となっている。

4) 2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、2011年以降と2010年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況である。

# 第 3 章

## 賃金の動向

経済の好循環を継続するために賃金の引上げが重要と位置づけられる中、2016年度の名目賃金は2014年度以降3年連続の増加となり、3年連続で2割以上の企業がベースアップを実施している。デフレから脱却し、経済の好循環を実現するためにも賃金は重要な役割を担っており、賃金の動向に注目が集まっている。

本章においては、近年の賃金の動向や、賃金上昇に大きな役割を担う春季労使交渉の動きについてみていく。

### 第 1 節 賃金の動向

#### ●一般労働者の所定内給与の寄与により、名目賃金は3年連続で増加

賃金の動向について概観していこう。名目賃金<sup>9</sup>の動きとして、第1-(3)-1図では、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の額である現金給与総額の動きを、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者に分けて示している。

就業形態別の名目賃金は、月額でみて、2016年度は就業形態計で31.5万円、一般労働者41.2万円、パートタイム労働者は9.8万円となっており、就業形態計では3年連続増加、一般労働者では4年連続の増加となった。

このような名目賃金の改善の要因について確認していこう。第1-(3)-2図では、現金給与総額の増減率を一般労働者の所定内給与の寄与、一般労働者の所定外給与の寄与、一般労働者の特別給与の寄与、パートタイム労働者の現金給与総額の寄与及びパートタイム労働者比率の寄与の5つの要因に分解している。まず2016年度の名目賃金の動きをみると、パートタイム労働者比率の上昇による影響はあったものの、一般労働者の所定内給与や特別給与の増加の寄与により、結果として2016年度の名目賃金は3年連続で前年と比較して増加していることが分かる。なお、名目賃金の推移を月次でみていくと、一般労働者の所定内給与は2014年5月より34か月連続で増加に寄与していたが、2017年3月には横ばいとなっている。

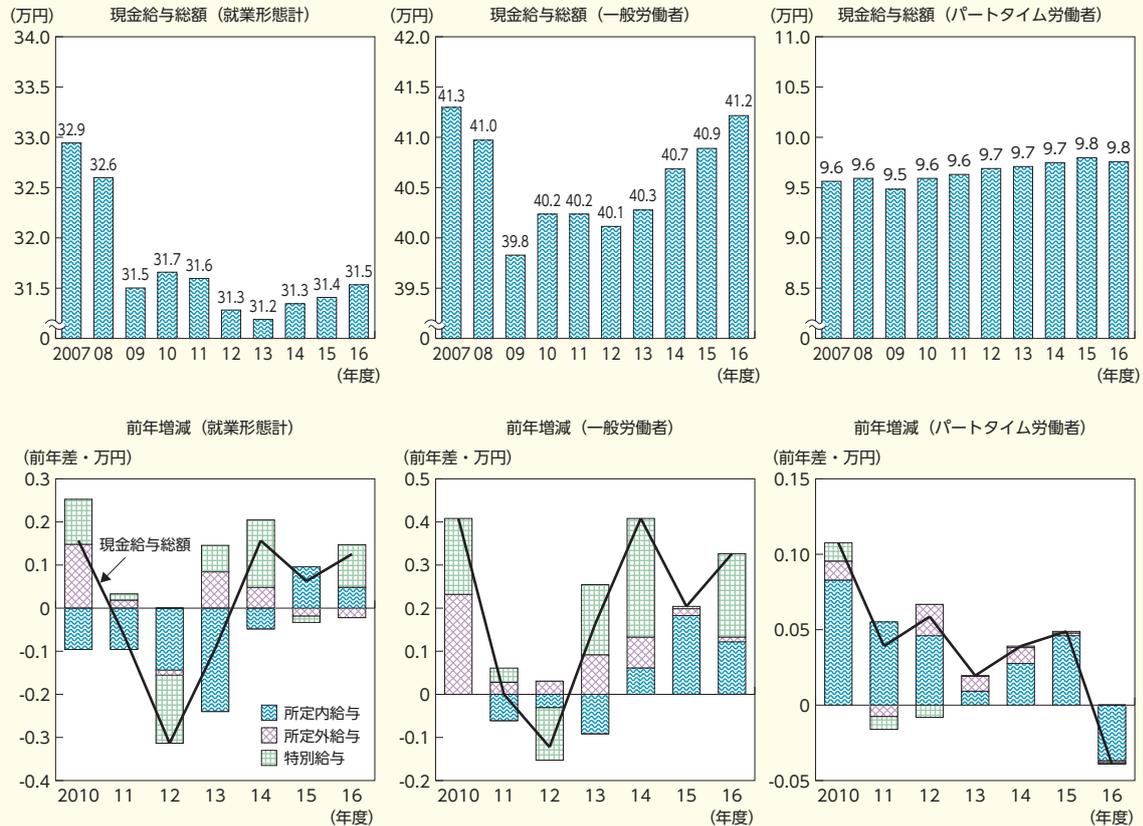
続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況についてみていこう。第1-(3)-3図では、実質賃金の動きについて名目賃金と物価の要因に分解して示している。まず、就業形態計の実質賃金の推移をみると、物価の寄与が弱まった中で名目賃金が増加したことにより、2016年は2011年以来5年ぶりに増加に転じた。2015年以降の実質賃金の状況をみると、2015年6月には夏季賞与の減少の影響もあり前年比で大きくマイナスとなったものの、同年7月には増加に転じ、2016年2月から9月にかけて増加傾向で推移したが、物価の上昇により同年10月以降はおおむね横ばいで推移し、2017年3月には減少している。また、一般労働者の実質賃金

9 「毎月勤労統計調査」のデータを用いた値については、公表されている指数にそれぞれの基準数値（2015年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。

をみると、2015年7月から2016年12月にかけて増加していたが、物価の寄与により2017年1月には減少に転じている。

第1-(3)-1図 就業形態別にみた現金給与総額の推移

○ 2016年度は就業形態計・一般労働者ともに所定内給与の増加に伴い賃金が増加したが、就業形態計ではまだリーマンショック前の水準には回復していない。

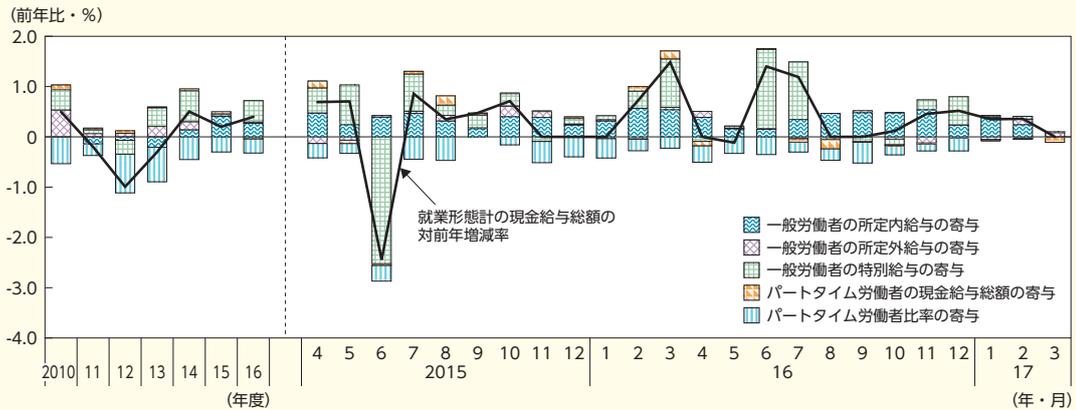


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
- 2) 指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2015年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
- 3) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

第1-(3)-2図 現金給与総額の増減要因の推移

○ 2016年度は、一般労働者の所定内給与の増加が名目の就業形態計の現金給与総額の増加へ寄与している。

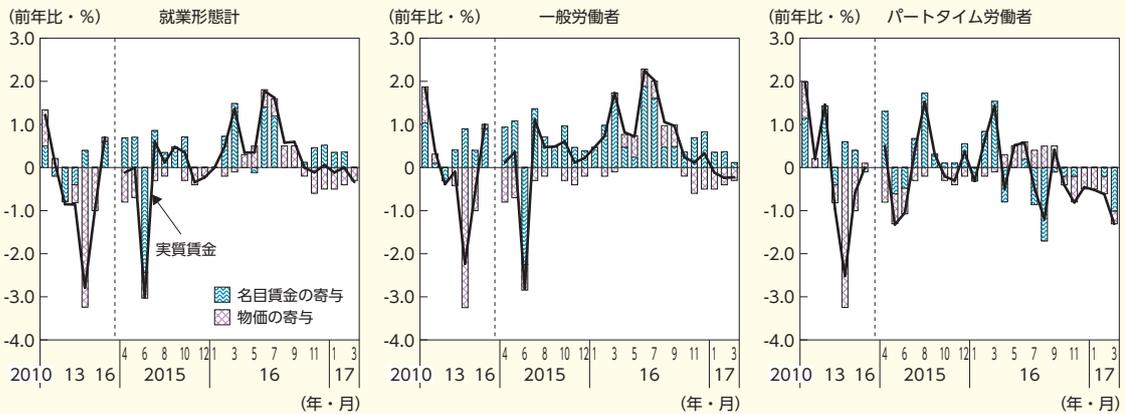


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
  - 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
  - 3) 指数(定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2015年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
  - 4) 所定外給与 = 定期給与 - 所定内給与、特別給与 = 現金給与総額 - 定期給与として算出。

第1-(3)-3図 実質賃金の増減要因の推移

○ 就業形態計の実質賃金は、2016年は名目賃金の増加により2011年以来4年ぶりに増加に転じた。また、一般労働者の実質賃金は2016年12月まで増加傾向で推移していたが、物価の寄与により2017年1月に減少に転じている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
  - 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者の実質賃金は、それぞれの名目の現金給与総額指数を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除して算出している。

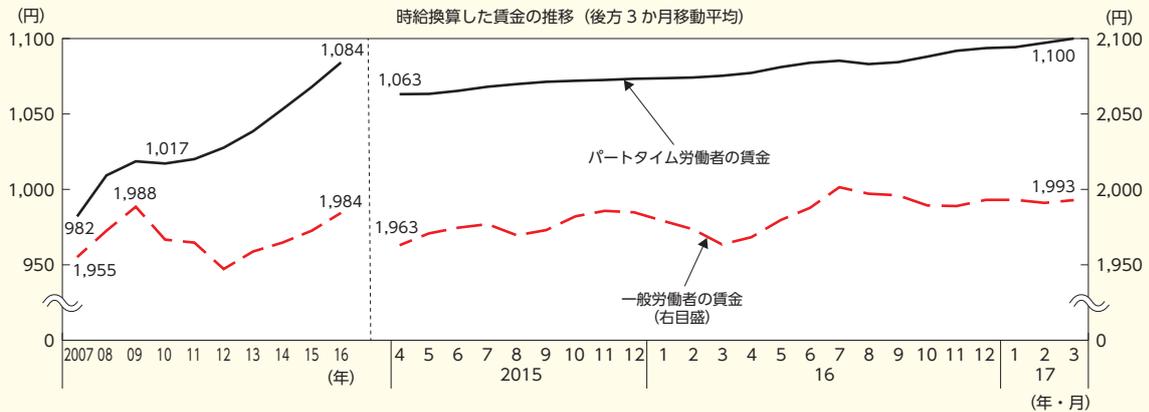
●パートタイムの時給は上昇を継続し、過去最高の水準を更新

第1-(3)-4図により、一般労働者・パートタイム労働者の時給換算した賃金の推移をみると、パートタイム労働者の時給は2011年以降増加を続けており、2016年には2010年と比較して67円増の1,084円となり、直近の2017年3月には1,100円となった。これは、毎月勤労統計調査でパートタイム労働者の賃金の把握を始めた24年間で最高の水準となっている。また、一般労働者の時給をみると2013年以降緩やかに増加している。

また、第1-(3)-5図により、パートタイム労働者の性・年齢別の賃金・労働時間の推移をみると、パートタイム労働者全体の時給が上昇傾向で推移する中で労働時間は減少傾向で推移している。年齢別にみると、2010年から2016年にかけて、60歳未満の層の労働時間の減少率が大きくなっているが、2015年から2016年にかけてみると年齢別にみた労働時間の減少率は同程度となっている。

第1-(3)-4図 時給換算した賃金の推移

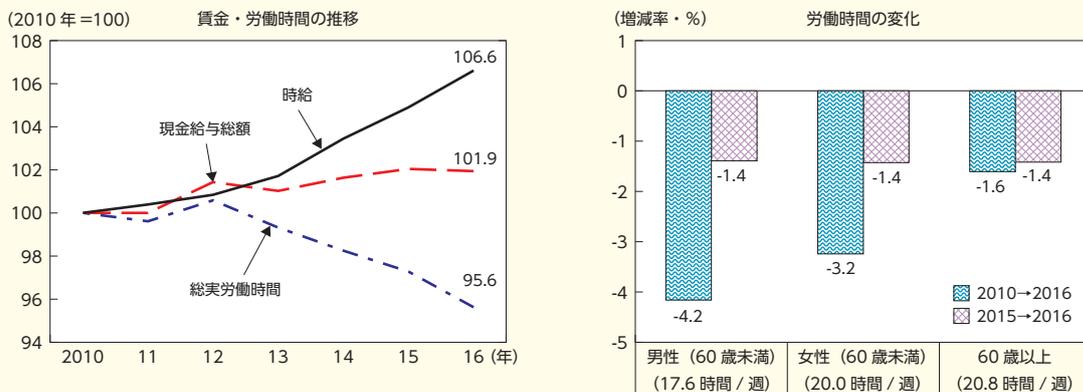
○ パートタイム労働者の時給は増加傾向で推移しており、2017年3月の時給は1,100円となっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 系列は季節調整値の後方3か月平均。  
 2) 時給は、所定内給与を所定内労働時間で除している。

第1-(3)-5図 パートタイム労働者の賃金・労働時間の推移

○ パートタイム労働者の賃金・労働時間の推移をみると、時給が上昇する一方で労働時間が減少。また、現役の男女、高齢者ともに労働時間は減少。



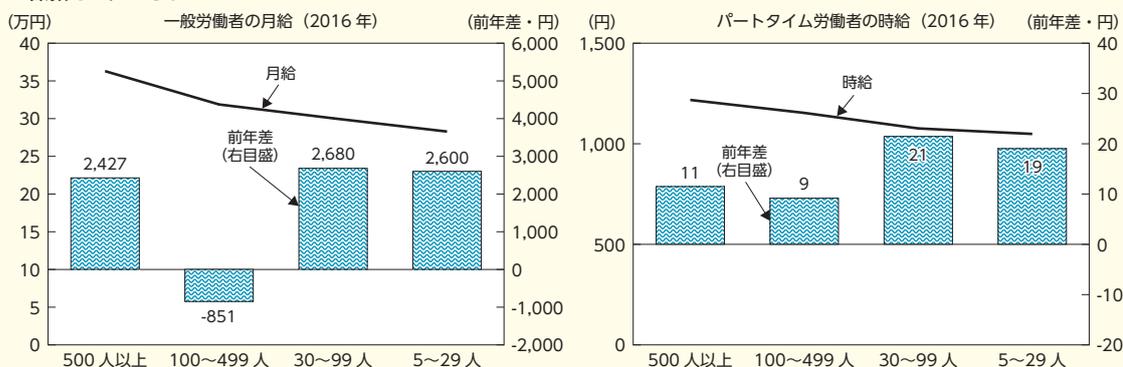
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 労働時間は1日当たり所定内実労働時間数に実労働日数を乗じた月単位のもの。右図下部の数値は、2016年における平均的な週の労働時間を指す。

●中小規模の事業所を中心に賃金が増加

続いて、第1-(3)-6図により、事業所規模別の一般労働者・パートタイム労働者の賃金をみると、一般労働者の所定内給与は、500人以上の大規模の事業所や、100人未満の中小規模の事業所で増加しており、賃金水準が比較的低い30~99人、30人未満の中小規模の事業所で前年差2,680円増、同2,600円増と比較的大きく増加している。また、パートタイム労働者では、全ての規模で時給が増加している中で、100人以上の大きい規模の事業所よりそれ未満の中小規模の事業所で時給が増加している。

第1-(3)-6図 事業所規模別にみた賃金の動き

○ 事業所規模別に賃金の動きをみると、一般労働者では500人以上の大規模と100人未満の中小規模で月給が増加している。パートタイム労働者をみると、100人未満の中小規模で時給が大きく増加している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より労働政策担当参事官室にて作成

(注) 一般労働者の月給は所定内給与を指す。パートタイム労働者の時給は所定内給与を所定内労働時間で除したものを指す。

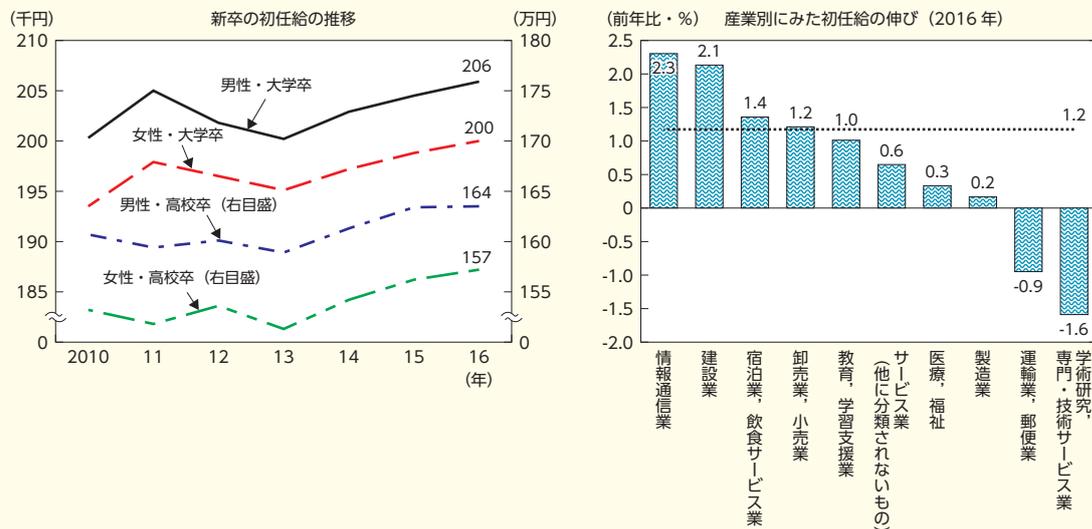
●初任給は大学卒・高校卒ともに増加し、1976年の調査開始以来、最高の水準に

最後に、こうした企業の賃金増加の動きが初任給にどのようにつながっているかをみていこう。第1-(3)-7図により、学歴別・産業別の初任給の動きを示している。前述のとおり、若年者の雇用情勢は改善を続けており、若年者の賃金が上昇傾向にある中で、左図により学歴別の初任給の状況を見ると、高校卒・大学卒はともに2014年以降増加を続けており、2016年は男性の大学卒が2011年の水準を上回ったことによって、高校卒・大学卒では男女とも1976年の調査開始以降で最も高い水準となった。

また、右図により産業別の動きをみると、「情報通信業」「建設業」「宿泊業, 飲食サービス業」「卸売業, 小売業」などの産業において初任給の増加がみられた。

第1-(3)-7図 初任給の推移

○ 新卒の初任給の推移をみると、2013年以降上昇傾向を続けており大学卒の男性が2011年の水準を上回った。産業別にみると、専門性の求められる情報通信業のほか、建設業など人手不足感が高い産業において初任給の上昇がみられた。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より労働政策担当参事官室にて作成

## 第2節 春季労使交渉について

### ●労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢を示す

続いて、賃上げを中心として関心が高まっている2017年の春季労使交渉の動きについて労働者側、使用者側の双方からみていこう。

まず、労働者側の動きからみていこう。日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、2017年春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じて「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」を目指すとしている。

2017年春季生活闘争方針の要求項目としては、「賃上げ要求」「規模間格差の是正」「非正規労働者の労働条件改善」等があげられている。

「賃上げ要求」については、月例賃金の改善にこだわるとした上で、「賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みを強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」としている。

次に「規模間格差の是正」については、「都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」をクリアにすることをめざす」としており、具体的には、中小共闘方針において、「連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含め、総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める」としている。

また、「非正規労働者の労働条件改善」については、「公務職場を含め雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす」としている。

このような労働者側の動きに対して、使用側はどのような動きをとったのだろうか。

2016年11月16日に開催された第3回「働き方改革実現会議」では、内閣総理大臣から、経済の好循環を力強く継続するための鍵は賃上げであり、2016年との同水準の賃上げと4年連続のベースアップの実施を求めるという発言があり、（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）の会長は、賃金引上げのモメンタムを継続するため、総理の発言を踏まえて春季労使交渉における基本スタンスを決定したいという考えを示した。

経団連が2017年1月に公表した「2017年版経営労働政策特別委員会報告－人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上」（以下「経労委報告」という。）では、春季労使交渉における基本スタンスとして、「経済の好循環を力強く回すという社会的要請も考慮しながら、収益が拡大した企業に対し、「年収ベースの賃金引上げ」について前向きな検討を呼びかけてきた」と賃金の引上げに対して前向きな姿勢を示しているものの、「経済の好循環を回すエンジンとなるはずの個人消費の拡大にはなかなか結びついていない」としている。

また、ベースアップについて、「全社員を対象に定率または定額で水準を引き上げる全体的な実施に限らず、消費性向の高い子育て世代支援や、組織への貢献が大きい優秀層などへの重点的な実施のほか、若年社員や女性社員の定着とモチベーションの向上の観点からの実施など、さまざまな方法がある」としており、経済の好循環を力強く回すことを重要視している。

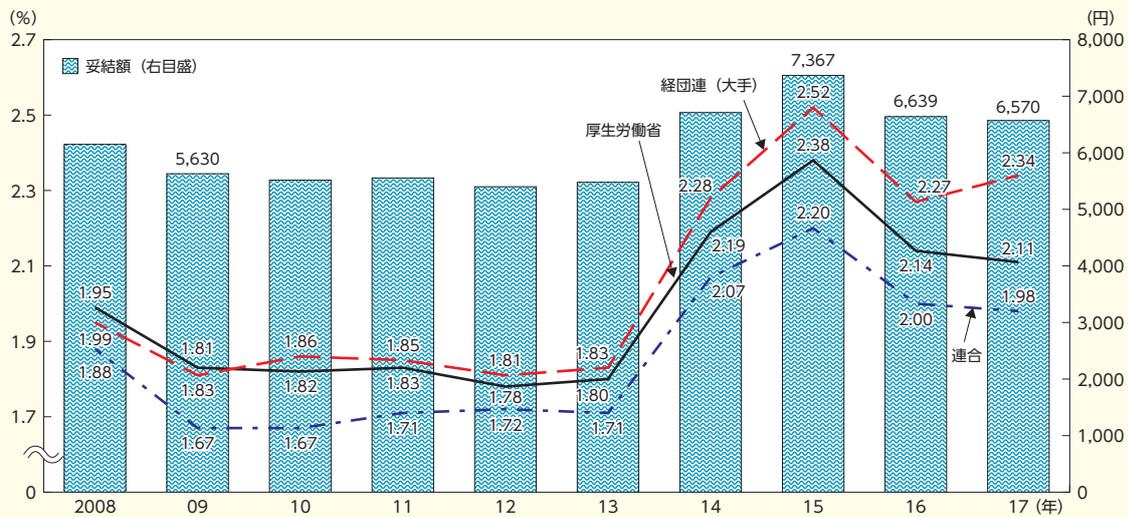
● 2017年春季労使交渉では、4年連続で賃上げの動き

2017年の春季労使交渉の概要についてみていこう。

第1-(3)-8図において、賃上げ集計結果をみると、2017年の春季労使交渉は、経団連では2.34%、連合では1.98%との賃上げ率が発表された。連合は2014年、2015年、2016年の賃上げ率（経団連：2014年2.28%、2015年2.52%、2016年2.27%／連合：2014年2.07%、2015年2.20%、2016年2.00%）よりも低い水準であったものの、2013年よりも高い水準の賃上げ率となり、経団連・連合ともに4年連続で賃上げの動きがみられた。

第1-(3)-8図 賃上げ集計結果

○ 2017年の妥結額は6,570円、賃上げ率は2.11%となっており、4年連続で2%以上の賃上げを継続。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)(最終集計)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」

- (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。  
 2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。  
 3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

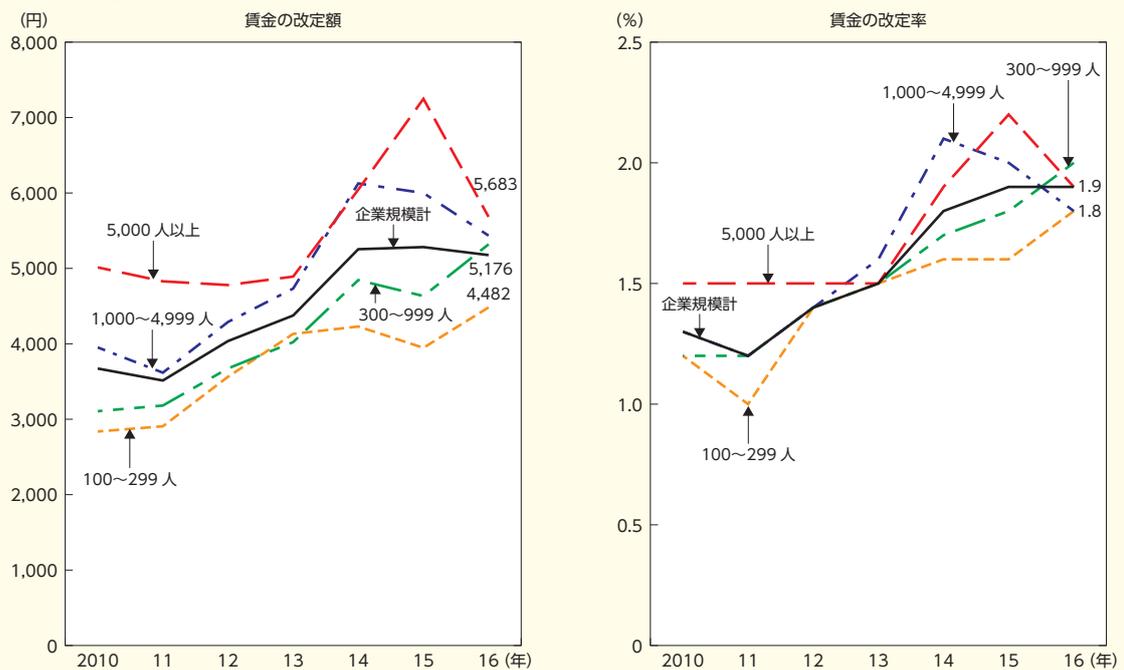
●中小規模の事業所で賃金の引上げ額が増加

上記のような春季労使交渉での結果を受けて、一人当たりの平均賃金がどのように変化したか、「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」「改定を行った企業の割合」「ベースアップの状況」についてみていこう。

初めに、第1-(3)-9図で、一人当たりの平均賃金の改定額・改定率についてみていこう。2016年の企業規模計の改定額は5,176円、改定率は1.9%となっており、5,000円を上回る高い水準となっているが、前年より増加幅は縮小した。次に、企業規模に注目し、左図において賃金の改定額をみていくと、2016年の賃金改定額は5,000人以上規模で5,683円、1,000～4,999人規模で5,434円と大規模の企業では増加幅が縮小したものの、300～999人規模で5,319円、100～299人規模で4,482円と中小規模の企業では増加している。また、右図により改定率に注目してみると、5,000人以上規模で1.9%、1,000～4,999人規模で1.8%、300～999人規模で2.0%、100～299人規模で1.8%となっており、中小規模の企業の改定率が引き上がったことにより、企業規模間の差異が縮小していることが分かる。

第1-(3)-9図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2016年の1人当たり平均賃金の改定額（予定を含む）は5,176円で、改定率は前年と同じ1.9%となった。



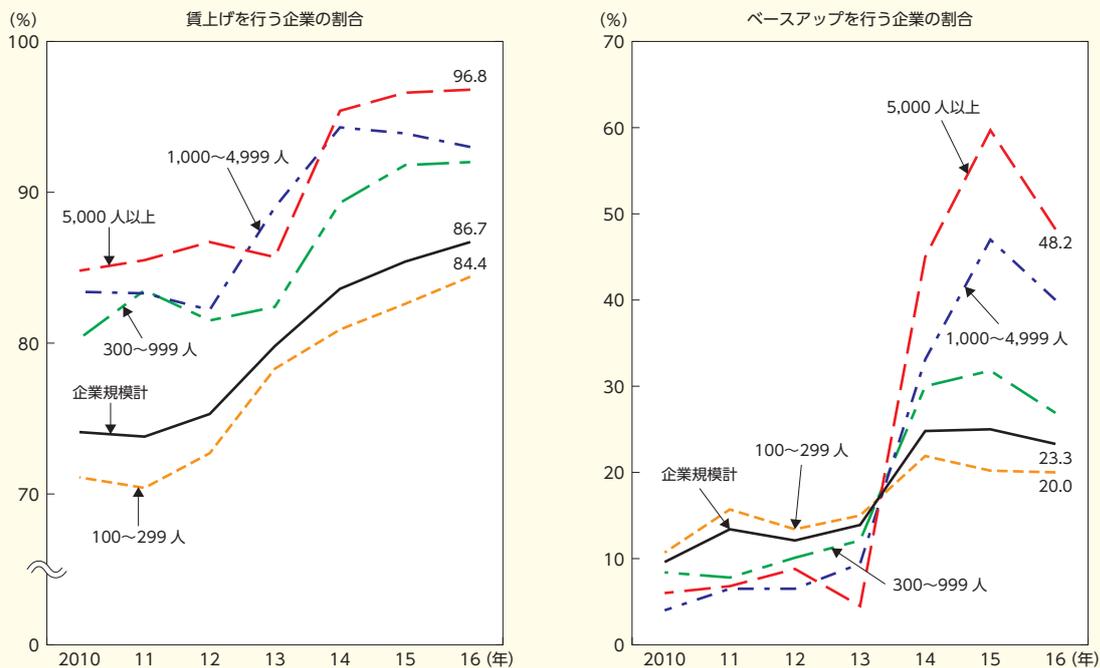
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したものである。

次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合について、第1-(3)-10図の左図で確認していこう。企業規模計では、2016年は前年より1.3%ポイント高い86.7%の企業が賃金の引上げを行っており、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新している。企業規模別にみると、5,000人以上の企業では、96.8%の企業が賃金引上げを行っている一方で、100~299人の企業では84.4%に留まるなど大規模の企業と中小規模の企業での賃上げの企業割合についてはいまだ差がみられるものの、特に中小規模の企業において賃金の引上げを行っている企業の割合は増加がみられる。

最後に、ベースアップの実施状況についても確認していこう。第1-(3)-10図の右図では、企業規模別にベースアップを実施した企業の割合の推移を示している。企業規模計でみると、2016年は23.3%となっており、実施率は前年より低くなっているものの、3年連続で2割以上の企業がベースアップを達成している状況にある。また、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほどベースアップを行った割合は高くなっているが、前年と比較すると規模が大きい事業所ほどベースアップを実施した企業の割合は縮小しており、5,000人以上は前年差11.5%ポイント減の48.2%となっている。

第1-(3)-10図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

○ 2016年は86.7%の企業が賃上げを実施し、前年より多くの企業が賃上げを行う傾向が継続。ベースアップは2014年以降3年連続で2割以上の企業で実施されているが、実施割合は前年より低下した。



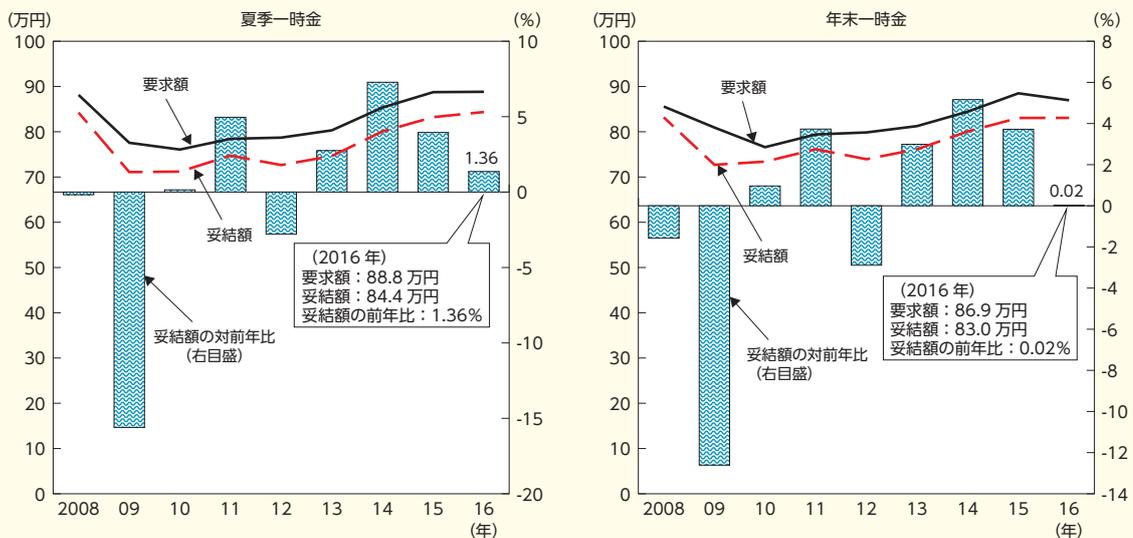
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 左図は、調査時点(各年8月)において、年内に1人当たり平均賃金を引上げた、又は引上げる予定と回答した企業の割合。  
 2) 右図は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。

● 2016年の夏季一時金は前年比1.36%増、年末一時金は前年比0.02%増

続いて、夏季・年末一時金妥結状況について、第1-(3)-11図で確認していこう。2016年の夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると一時金の妥結額は、夏季一時金、年末一時金ともに2009年に落ち込んだ後、増加傾向で推移し、2016年の夏季一時金は84.4万円、年末一時金は83.0万円となっている。妥結額の前年比でみると、2016年の夏季一時金は前年比1.36%増、年末一時金は同0.02%増となっており、前年の伸びよりも低い水準となったものの、4年連続でプラスとなっている。

第1-(3)-11図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 2016年は、夏季一時金の前年比は1.36%増、年末一時金の前年比は0.02%増となった。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業（加重平均）。  
 2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額である。

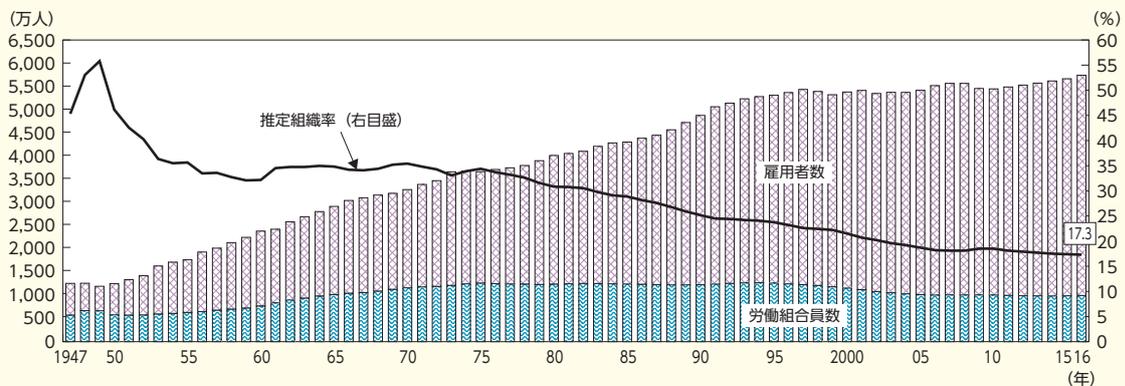
### ●パートタイム労働者の組合員は増加

最後に、春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況についても確認していこう。第1-(3)-12図により労働組合の組織状況をみると、2016年の単一労働組合の労働組合員数は994万人となっており、労働組合数は、前年から301組合減少して24,682組合となった。

推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、1995年以降は労働組合員数が減少したことにより、長期的に低下傾向で推移してきた。2009年には労働組合員数の増加により一時的に上昇したものの、2016年は17.3%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。一方で、パートタイム労働者の労働組合員数は前年差11万人増の113万人となり、全体の労働組合員数に占める割合は、前年より1%ポイント上昇し11.4%となった。

第1-(3)-12図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2016年の労働組合の推定組織率は、17.3%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合（ただし、1947年から1952年までは単位労働組合）に関する表の数値である。  
単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。  
単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。  
単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
- 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省労働政策担当参事官室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。
- 4) 雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。

## コラム1-3 2000年代以降の賃金の動向について

2000年代以降の賃金の動向について、経済情勢や社会構造の長期的な変化が与えた影響がどのようなものかを分析する。2000年代以降の変化として、グローバル化の進展など経済状況の変化に伴う企業行動の変化や、人口構成の変化や働き方の多様化による社会構造の変化などがあげられるが、まずは経済状況の変化と賃金との関係についてみていこう。

2000年代以降の賃金の動向として、コラム1-3-①左図によりマンアワーベースの労働生産性と賃金の推移をみると、2000年代にかけて労働生産性が上昇する中で賃金が横ばいとなったことで、労働生産性と賃金の伸びに乖離が生まれており、2010年以降をみると、労働生産性と比較して賃金の伸びは緩やかとなっており、両者の乖離がさらに拡大していることが分かる。

2010年以降、労働生産性と賃金の乖離が拡大している理由の一つとして、経済状況の変化に伴う企業の利益処分の変化の影響が考えられる。中図をみると、2000年以降景気が悪化した時期に人件費が下がらない一方で、景気回復期に人件費が上がらず横ばい傾向となっていることが分かる。こうした中、2010年以降営業利益が増加する中で人件費の伸びが抑えられ、労働生産性と賃金の乖離の一つの要因となっていることが示唆される<sup>10</sup>。

さらに、右図により労働投入量の動向をみると、マンアワーベースの労働投入量が過去の景気回復局面（2002～2007年）と比較して大きく減少している。これは過去の景気回復局面と比較して労働時間の減少幅が大きくなっていることが要因であるが、これも労働生産性と賃金の乖離が拡大している一因となっている。この背景としては、働き方の多様化による女性や高齢者の労働参加が進んだことなどの就業構造の変化による影響が考えられるが、今回は、こうした就業構造の変化が賃金に与えた影響についてみていこう。

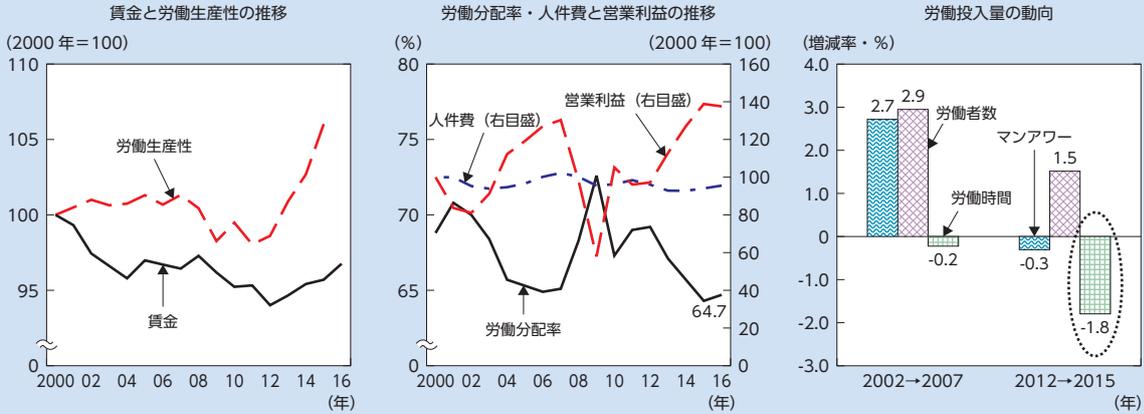
コラム1-3-②図により、就業形態別の賃金や労働者の構成の変化が賃金の変動に与えた効果をみると、2000年代以降、①一般・パートの構成比が変化したことや、②一般労働者の賃金が引き下がったことが、賃金の引下げに影響していることが分かる。以下、この2つの要因についてみていこう。

まず、①パートタイム労働者の構成比が賃金の押し下げに働いた理由としては、働き方の多様化により女性や高齢者を中心にパートタイム労働者が増加したことが影響していると考えられる。そこで、コラム1-3-③左図をみると、パートタイム労働者比率は上昇を続けており、構成比をみると女性と高齢者でパートタイム労働者全体の約4分の3を占めていることが分かる。次に、コラム1-3-④図によりパートタイム労働者比率の変動に対する性年齢別の影響をみると、2000年代後半では女性と高齢者がパートタイム労働者の比率の上昇に与える寄与が大きくなっている。一方で、右図で2013年以降の状況をみると、高齢者の労働参加による寄与が強まっている中で女性の寄与がなくなっており、近年では就業形態の変化による賃金の押し下げへの影響は弱まっていることが分かる。

10 「平成27年版労働経済の分析」では、労働生産性の上昇が賃金上昇につながらなかった理由として、①企業の利益処分の変化による影響に加えて、②交易条件の悪化による影響、③非正規雇用の増加による影響、④賃金決定プロセスや労使の交渉力の変化による影響という4つの仮説について検証している。

コラム1-3-①図 賃金と労働生産性・営業利益・労働投入量との関係

○ 賃金と労働生産性との乖離が拡大している理由として、景気悪化に合わせて人件費が下がらない一方で、景気回復期に人件費が上がらず横ばいのまま抑えられている中で、過去の景気回復局面と比較して労働時間の減少が進んだことによりマンアワーが減少していることの影響が考えられる。

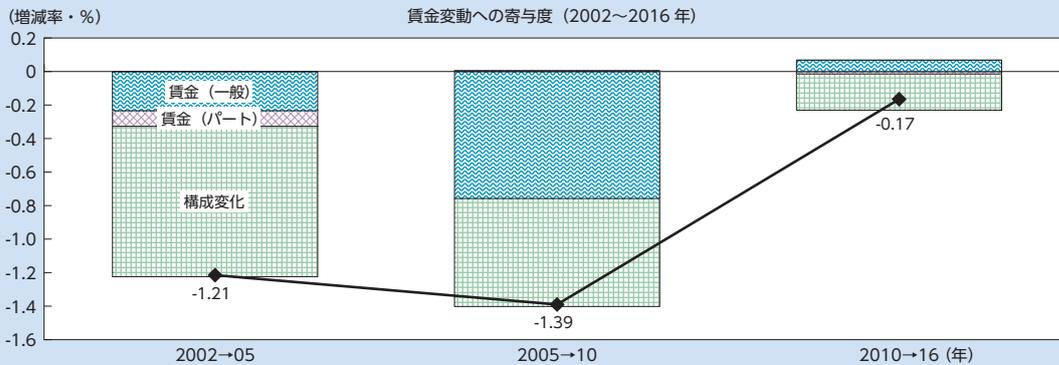


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図の労働生産性は就業者数に総実労働時間を掛け合わせたマンアワーベースの名目GDP、賃金は労働時間1時間当たりの名目雇者報酬を指す。  
2) 右図のマンアワーは就業者数に総実労働時間を掛け合わせたものを指す。

コラム1-3-②図 就業形態別にみた賃金増減の推移

○ 賃金変動への影響を就業形態別にみると、2000年代は一般労働者の賃金の減少と就業形態の変化が影響を与えていることが分かる。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 賃金は、現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で割り戻して実質化したもの。左図は前年増減率の平均値を示す。

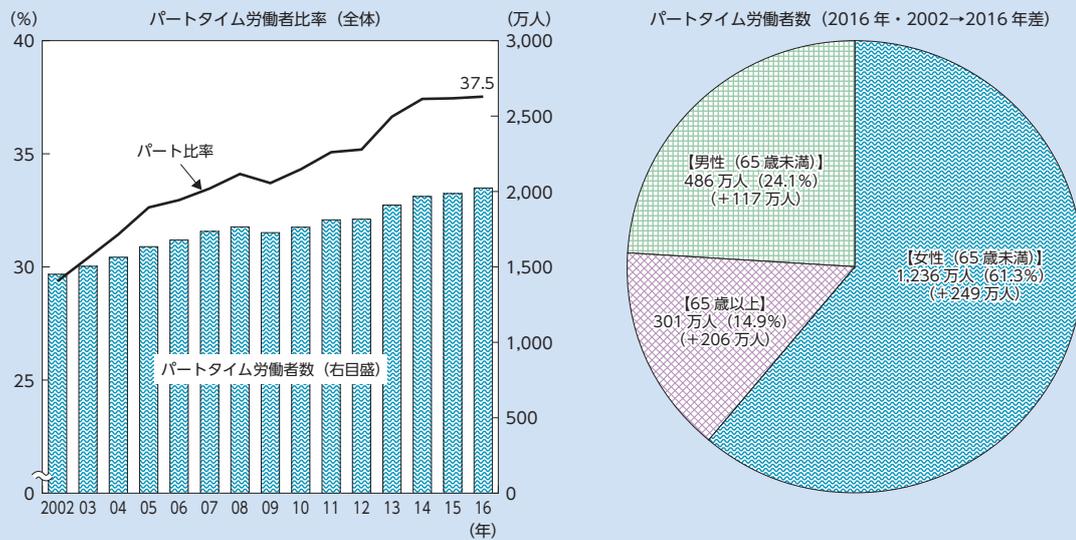
2) 各年の実質賃金の差について要因分解したもの。要因分解の式は下記のとおり。

$$\frac{\Delta w}{w} = \frac{r}{w} \cdot \Delta W_p + \frac{1-r}{w} \cdot \Delta W_f + \frac{W_p - W_f}{w} \cdot \Delta r$$

(w: 賃金, r: パートタイム労働者の比率, f= 一般労働者, p= パートタイム労働者)

コラム1-3-③図 パートタイム労働者比率の推移

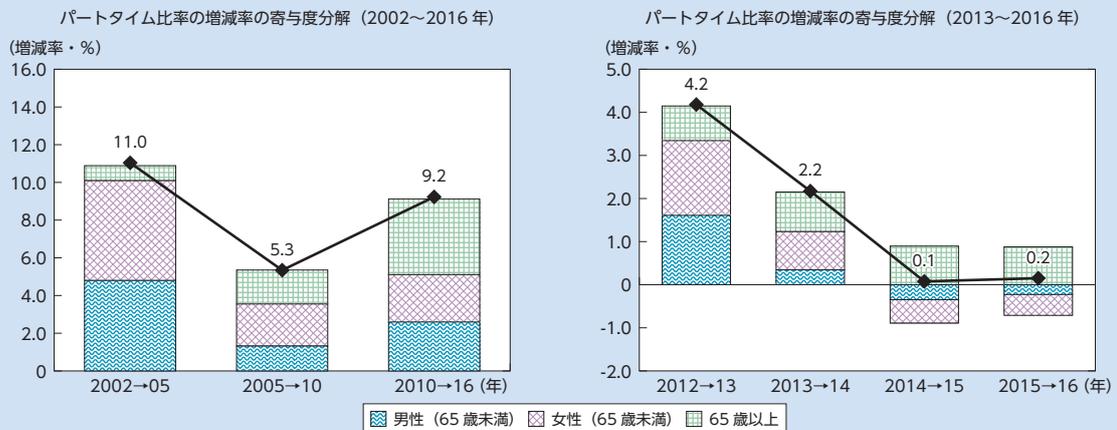
○ パートタイム労働者の比率の推移をみると、主に女性・高齢者でパートタイム労働者が増加していることにより、労働者全体におけるパートタイム労働者の比率は上昇。



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) パートタイム比率は「役員を除く雇用者」に占める「非正規の職員・従業員」の比率を指す。

コラム1-3-④図 パートタイム比率の増減に対する寄与度分解

○ 女性・高齢者の労働参加がパート比率の上昇に大きく寄与している中で、直近では、高齢者がパート比率の上昇に寄与しているが、全体のパート比率の上昇幅は縮小。



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) パートタイム比率は「非正規の職員・従業員」の比率を指す。左図は各時点間の増減率を示す。  
 2) 各年のパートタイム比率の差について要因分解したもの。要因分解式は下記のとおりで、各者のパートタイム労働者比率と労働者数の変化を合計したものを示す。

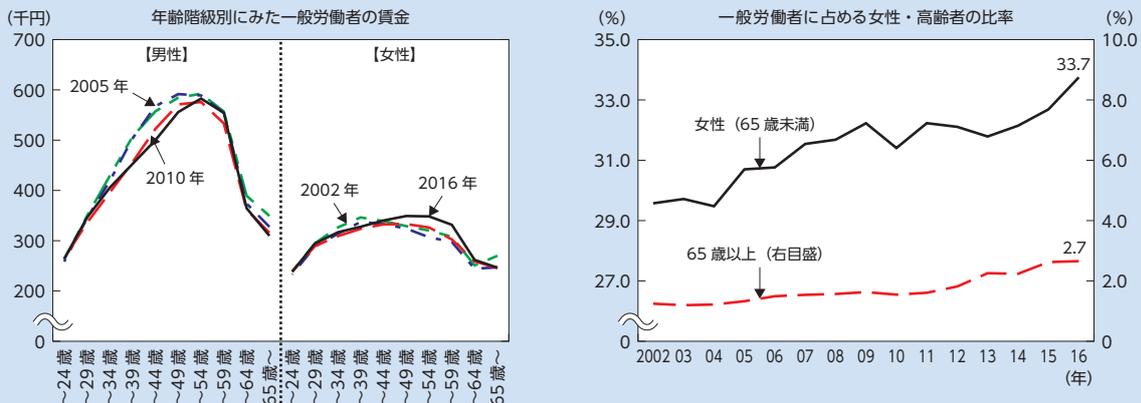
$$\frac{\Delta r}{r} = \frac{L_m}{L \cdot r} \cdot \Delta r_m + \frac{L_f}{L \cdot r} \cdot \Delta r_f + \frac{L_o}{L \cdot r} \cdot \Delta r_o + \frac{L_f(r_m - r_f) + L_o(r_m - r_o)}{L^2 \cdot r} \cdot \Delta L_m + \frac{L_m(r_f - r_m) + L_o(r_f - r_o)}{L^2 \cdot r} \cdot \Delta L_f + \frac{L_m(r_o - r_m) + L_f(r_o - r_f)}{L^2 \cdot r} \cdot \Delta L_o$$

( $r$ : パートタイム労働者比率、 $L$ : 労働者数、 $m$ =男性 (65歳未満)、 $f$ =女性 (65歳未満)、 $o$ =65歳以上)

一方、②一般労働者の賃金が引き下がった理由としては、賃金構造が変化したことにより男性の賃金が引き下がったことや、比較的賃金水準が低い女性や高齢者の労働参加が進んだことによる影響が考えられる。そこで、コラム1-3-⑤図により、一般労働者の賃金水準や構成の変化を性・年齢別にみると、男性の35～54歳の壮年層の賃金の減少幅が2000年代以降大きくなっていること、女性・高齢者が一般労働者に占める比率が高まっていることが分かる。次に、コラム1-3-⑥図により性・年齢別の賃金水準や構成の変化が一般労働者の賃金に与えた効果をみると、女性と高齢者の構成比の高まりが賃金の押し下げに寄与している中で、男性の賃金減少は2000年代後半では全体の賃金の押し下げに大きく寄与していた一方で、2010年以降は賃金の上昇に寄与しており、男性の賃金の状況が一般労働者の賃金の動向に大きく影響していることが分かる。そこで、男性の賃金の動きを年齢別にみると、壮年層・高齢層では景気悪化に伴い賃金が大きく下落し、現在は過去の景気回復局面と比較して賃金の伸びが抑えられている一方で、若年層では過去と比較して賃金が大きく伸びており、これが近年になって男性の賃金の上昇に寄与していることが考えられる（付1-(3)-1図）。

コラム1-3-⑤図 一般労働者の賃金水準、女性・高齢者の比率

- 一般労働者の賃金水準の変化をみると、男性では40歳台の壮年層の賃金水準が引き下がっている。また、一般労働者の構成をみると、比較的賃金水準が低い女性・高齢者が占める比率が上昇している。

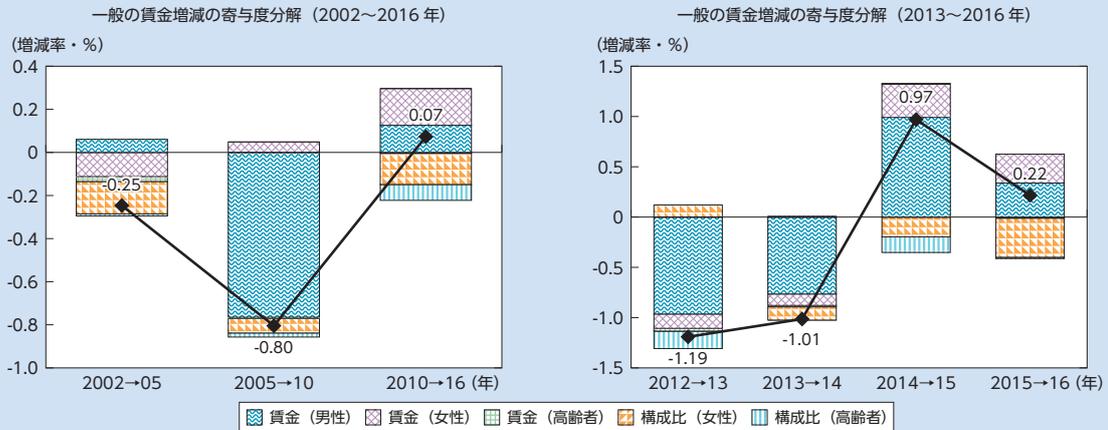


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 賃金は、現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で割り戻して実質化したもの。

コラム1-3-⑥図 一般労働者の賃金の増減に対する寄与度分解

○ 一般労働者の賃金変動を寄与度分解すると、2000年代後半は男性の賃金減少や女性比率の高まりにより賃金が減少。2010年以降は、女性・高齢者の比率の高まりが賃金の押し下げに寄与している一方で、男性・女性の賃金は増加に寄与している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で割り戻して実質化したもの。左図は前年増減率の平均値を示す。

2) 左図は、各年の実質賃金の差について要因分解したもの。要因分解の式は下記のとおり。

$$\frac{\Delta w}{w} = \frac{rf}{w} \cdot \Delta wf + \frac{ro}{w} \cdot \Delta wo + \frac{1-(rf-ro)}{w} \cdot \Delta wm + \frac{wf-wm}{w} \cdot \Delta rf + \frac{wo-wm}{w} \cdot \Delta ro$$

(w: 賃金、r: 構成比、m=男性(65歳未満)、f=女性(65歳未満)、o=65歳以上)

これらから、2000年代以降賃金の伸びが弱い理由として、

- ①景気悪化期に人件費が下がらない一方で、景気回復期にも人件費が上がらず一定の水準に抑えられていること
- ②女性や高齢者の労働参加が進んだことにより、比較的賃金水準が低いパートタイム労働者の構成が高まったこと
- ③就業構造が変化する中で、一般労働者の男性、特に壮年層の賃金が減少したことが分かった。

また、2012年以降の現在の景気回復局面の中でも、

- ①営業利益が増加する中で人件費が依然として変化していないこと
- ②女性のパートタイム比率が低下する一方で、高齢者が依然としてパートタイム比率の上昇に寄与していること
- ③壮年層の一般労働者の男性の賃金が過去の景気回復期と比べて伸びが抑えられており、過去の水準に戻っていないこと

により、賃金の伸びが抑えられていることが分かった。

# 第4章

## 物価・消費の動向

経済の好循環を継続させていくためには、企業収益の拡大を賃金上昇や雇用拡大につなげていき、消費の拡大に結び付けることが重要である中で、消費の動向をみると、消費総合指数は緩やかながら上昇傾向で推移しており、雇用・所得環境が改善する中で持ち直しがみられる。

そこで、本章では、このような2016年度の物価と消費の動向についてみていく。

### 第1節 消費者物価の動向

#### ●生鮮食品及びエネルギーを除く総合は緩やかに上昇

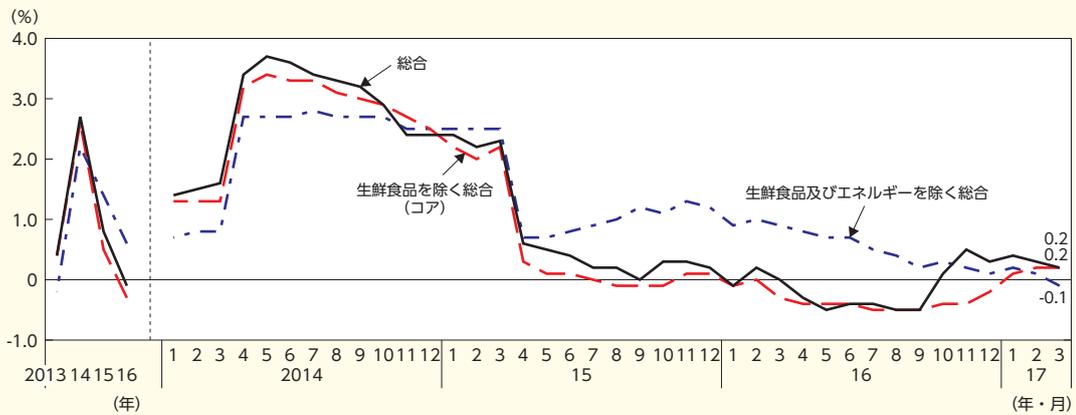
物価の状況について、まず最終需要財の価格の動きを表す消費者物価指数の推移をみていく。第1-(4)-1図により、「総合」「生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）」「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」に分けて消費者物価指数の推移をみると、「総合」については、2014年4月の消費税率引上げに伴う上昇分が剥落した2015年4月以降は、前年同月比0%台で推移していた。その後、円高傾向に伴う輸入財の価格の押し下げやエネルギー価格の低下等による物価の低下が進み、2016年4月には前年同月比がマイナスに転じたが、2016年10月以降は天候不順の影響による生鮮食品の値上がりや原油等の値上がりを受け、プラスとなっている。

一方、「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」は、2016年に入ってから引き続き緩やかな上昇を続けていたが、2016年後半は前年同月比0%近傍と横ばいの動きとなっている。

そこで、2016年平均の消費者物価指数を10大費目別の前年比でみると、生鮮食品や外食の価格上昇を受けて「食料」「被服及び履物」などで上昇した一方、「交通・通信」「光熱・水道」などは低下した（付1-(4)-1表）。

第 1-(4)-1 図 消費者物価指数の推移

○ 「総合」では、円高傾向に伴う輸入材の価格の押し下げやエネルギー価格の低下等により 2016 年 4 月以降はマイナスで推移していたが、生鮮食品の高騰を受けて同年 10 月にはプラスに転じた。「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」は上昇傾向で推移していたが、2015 年 11 月以降は上昇幅が縮小し、2017 年 3 月にマイナスに転じた。



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) グラフの値は前年同月比。

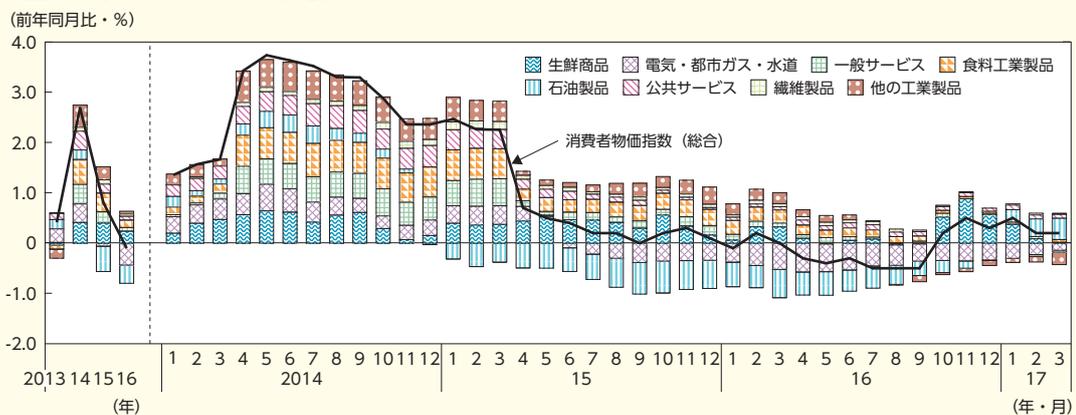
● 物価は石油製品などの価格下落を受け低下していたが、生鮮商品の価格上昇によりプラスに転じた

次に、1-(4)-2 図により、消費者物価（総合）の前年同月からの変動に対し、どのような品目の財・サービスが影響を与えたのかをみてみる。「生鮮商品」は、消費者物価の上昇への寄与が続いており、2016 年 10 月以降は天候不順の影響等により寄与度の上昇がみられる。また、「食料工業製品」や「一般サービス」は寄与度が弱まっているものの、プラスで推移している。

一方で、「石油製品」や、「電気・都市ガス・水道」はマイナスに寄与していたが、「石油製品」は原油価格の値上がりを受けて 2016 年 12 月にプラスに転じた。

第 1-(4)-2 図 消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度

○ 物価は、石油製品の価格低下等により低下傾向で推移していたが、2016 年 10 月には生鮮商品等の上昇によりプラスに転じた。



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室作成

## 第2節 消費の動向

### ●収入が回復に転じた一方で、消費は低調で推移

続いて、個人の経済活動の状況として、消費がどのように推移しているかをみていく。第1-(4)-3図では、二人以上の世帯のうち勤労者世帯における名目の消費支出と実収入の推移を示している。まず、実収入の推移をみると、景気の回復に伴い実収入も回復傾向にあり、2015年7月には、直近で最も水準の高かった2010年10月の水準を超えた。その後、2015年の夏期賞与の減少により落ち込みもみられたものの、同年12月以降に再び回復に転じ、足下では持ち直しの動きがみられる。

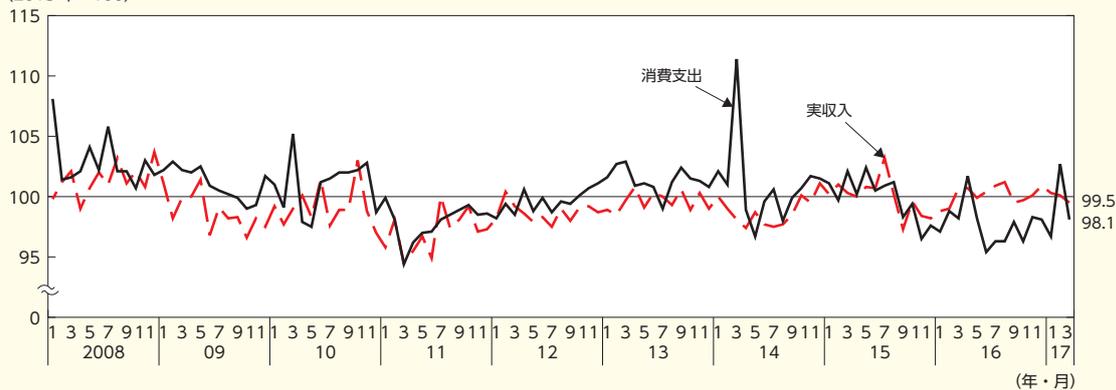
次に、同図において消費支出の推移をみると、消費税率引き上げの影響により2014年3月から5月にかけて駆け込み需要による増加とその反動減による大幅な減少がみられたが、その後は回復に転じ、2015年春頃まで増加傾向で推移した。その後、2015年8月まではおおむね横ばいで推移していたが、実収入の減少がみられた同年9月以降は減少傾向に転じ、2016年に入ってから、実収入が回復する中で消費は伸び悩み、2016年6月以降は2015年を100とした指数でみて消費と実収入の動向に乖離がみられた。

また、品目別に名目での前年からの増減率をみると、電気代などの「光熱・水道」や自動車等関係費などの「交通・通信」が減少した中で、「保健医療」が3年ぶりに増加に転じたが、全体では前年比1.8%減と減少幅が拡大した（付1-(4)-2表）。

第1-(4)-3図 勤労者世帯の消費支出と実収入の推移

- 消費支出は2015年9月以降は減少傾向に転じ、足下では回復傾向で推移している実収入との乖離が生じている。

(2015年=100)



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の名目、季節調整値。

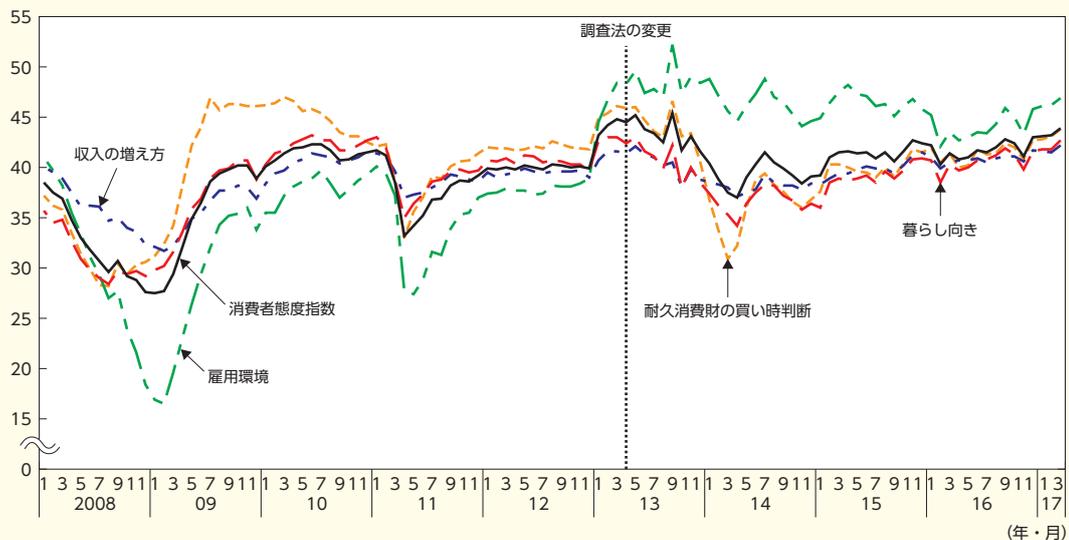
●消費者マインドは持ち直しの動きがみられる

消費の動向については、所得以外の要因である消費者のマインドの影響も受ける。そこで、第1-(4)-4図により、消費者態度指数の推移をみていこう。消費者態度指数は、2014年4月の消費税率引上げ時を底としていったん回復の動きをみせた後、2016年に入ってからは、消費者マインドには足踏みがみられたが、その後は持ち直しの動きがみられた。

また、項目別に2016年の推移をみると、「雇用環境」は比較的高水準で推移している中、「暮らし向き」も緩やかな上昇傾向で推移した。

第1-(4)-4図 消費者態度指数の推移

○ 雇用環境は高水準を続けている中で、暮らし向きや収入の増え方は緩やかな上昇傾向で推移。



資料出所 内閣府「消費動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 二人以上の世帯、季節調整値。

2) 消費者態度指数の作成方法は以下のとおり。

- ① 「暮らし向き」「収入の増え方」「雇用環境」「耐久消費財の買い時判断」の4項目について、今後半年間の見通しについて5段階評価で回答を求める。
- ② 5段階評価のそれぞれ「良くなる・大きくなる」に(+1)、「やや良くなる・やや大きくなる」に(+0.75)、「変わらない」に(+0.5)、「やや悪くなる・やや小さくなる」に(+0.25)、「悪くなる・小さくなる」に(0)の点数を与え、これに各回答区分のそれぞれの構成比(%)を乗じ、乗じた結果を合計して、項目ごとに消費者意識指標(原数値)を算出する。
- ③ 4項目の消費者意識指標(原数値)それぞれについて季節調整値を算出し、それらを単純平均して消費者態度指数(季節調整値)を算出する。

3) 2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。

●消費総合指数は緩やかに上昇

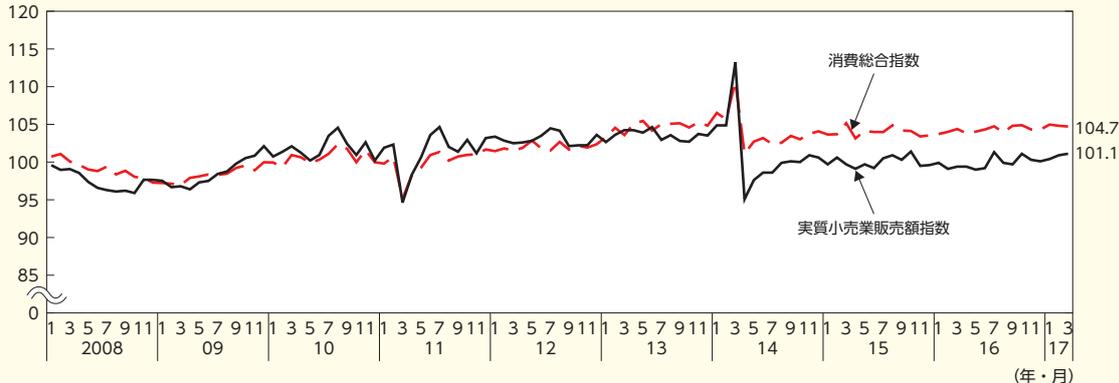
次に、消費者以外の面にも着目して消費の動向についてみていくために、第1-(4)-5図により、需要側と供給側の要因を包括的にまとめた消費総合指数と、販売側の状況を示す実質小売業販売額指数についてみていこう。まず、実質小売業販売額指数をみると、2014年3月までは消費総合指数と同様の動きを示していたが、2014年4月の落ち込みが大きく、同年5月に回復に転じた後は横ばいで推移しており、2016年には前年比0.6%減少と2013年の水準まで回復していない状況にある。

そこで、消費総合指数をみると、2014年4月には消費税率引上げによる駆け込み需要の反動でいったん低下したが、その後は緩やかながら上昇傾向で推移していることが分かる。

第1-(4)-5図 消費総合指数・実質小売業販売額指数の推移

○ 消費総合指数は緩やかに上昇している。

(消費総合指数：2011年=100/実質小売業販売額指数：2015年=100)



資料出所 内閣府「消費総合指数」、総務省統計局「消費者物価指数」及び経済産業省「商業動態統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 数値は、季節調整済指数。
- 2) 実質小売業販売額指数については、消費者物価指数(財)を用いて実質化。

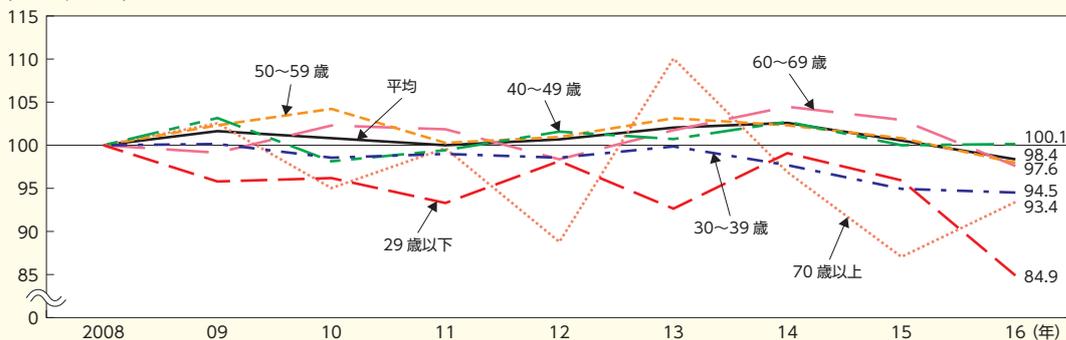
● 若年層は消費性向が低下傾向で推移

最後に、第1-(4)-6図により、二人以上の世帯のうち勤労者世帯における世帯主の年齢階級の平均消費性向をみていこう。2008年の水準と比較すると、40歳台の壮年層を除く全ての年齢階級で平均消費性向は低下しており、70歳以上の高齢者を除くと、40歳未満の若い層は消費性向が低くなっており、特に30歳未満の若年者については消費性向が大きく低下していることが分かる。また、2016年の状況を見ると、70歳以上の高齢者は前年から上昇している中で、30歳未満の若年者が低下している。

第1-(4)-6図 世帯主の年齢階級別平均消費性向の推移

○ 40歳以上の中高年層と比較して、若年層では平均消費性向が低下傾向で推移している。

(2008年=100)



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。

