資料3

雇用の質

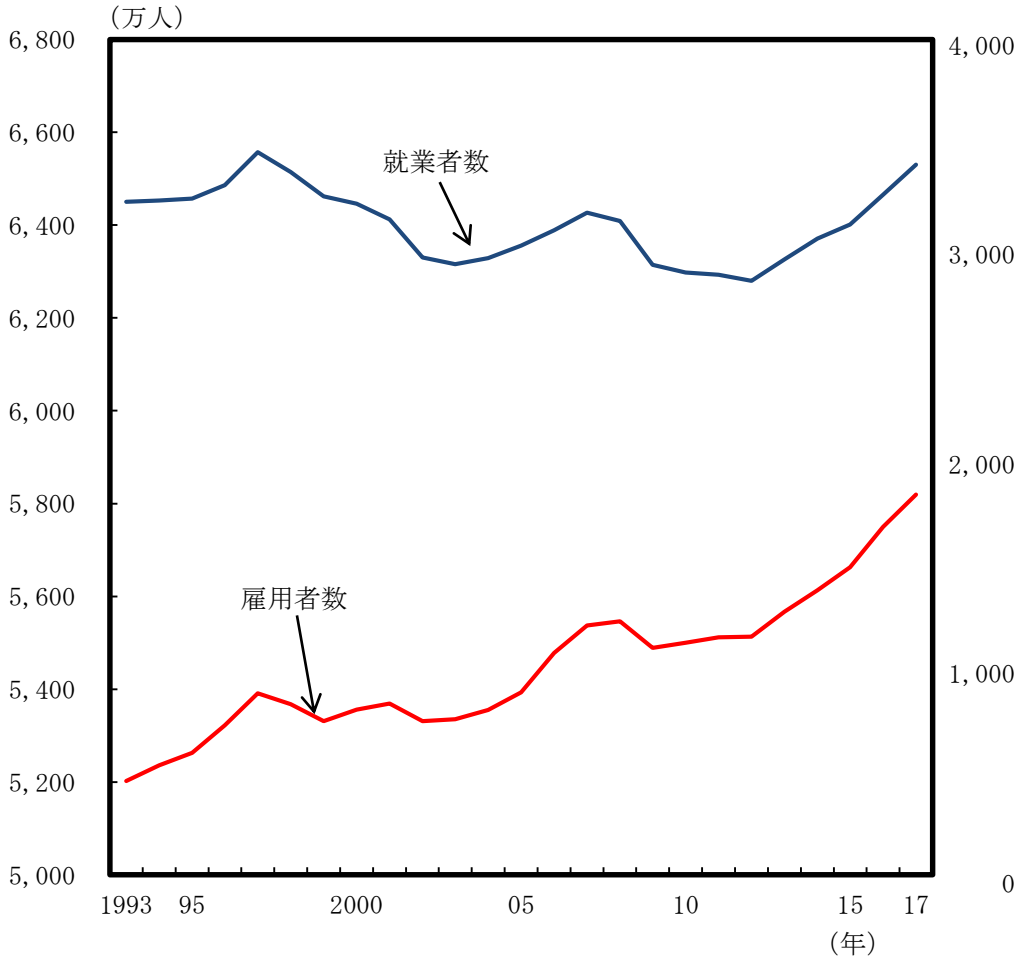
平成30年９月19日
厚生労働省職業安定局

我が国の労働供給の現状

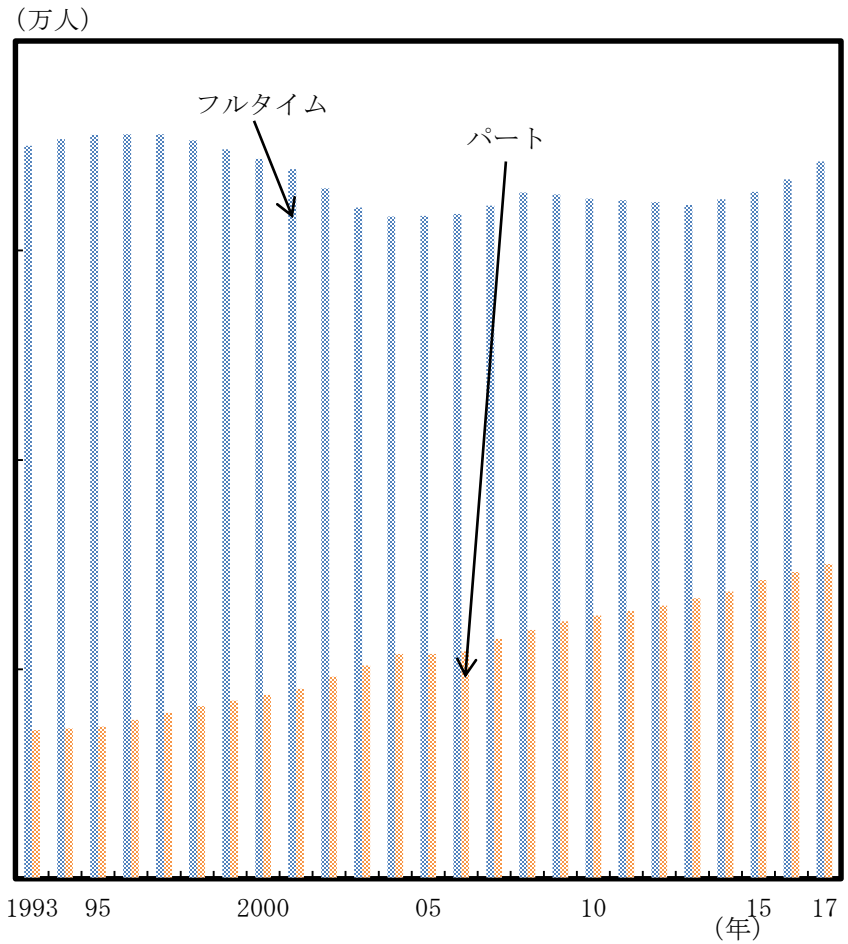
我が国の雇用者数の推移

○　1993年からみると、雇用者数は増加傾向で推移。
○　ただし、雇用者のうち、フルタイムは足元では増加しているものの、長期的には減少傾向で推移。一方で、パートタイムは大きく増加。

就業者・雇用者数の推移



雇用者数の推移（フルタイム・パート別）



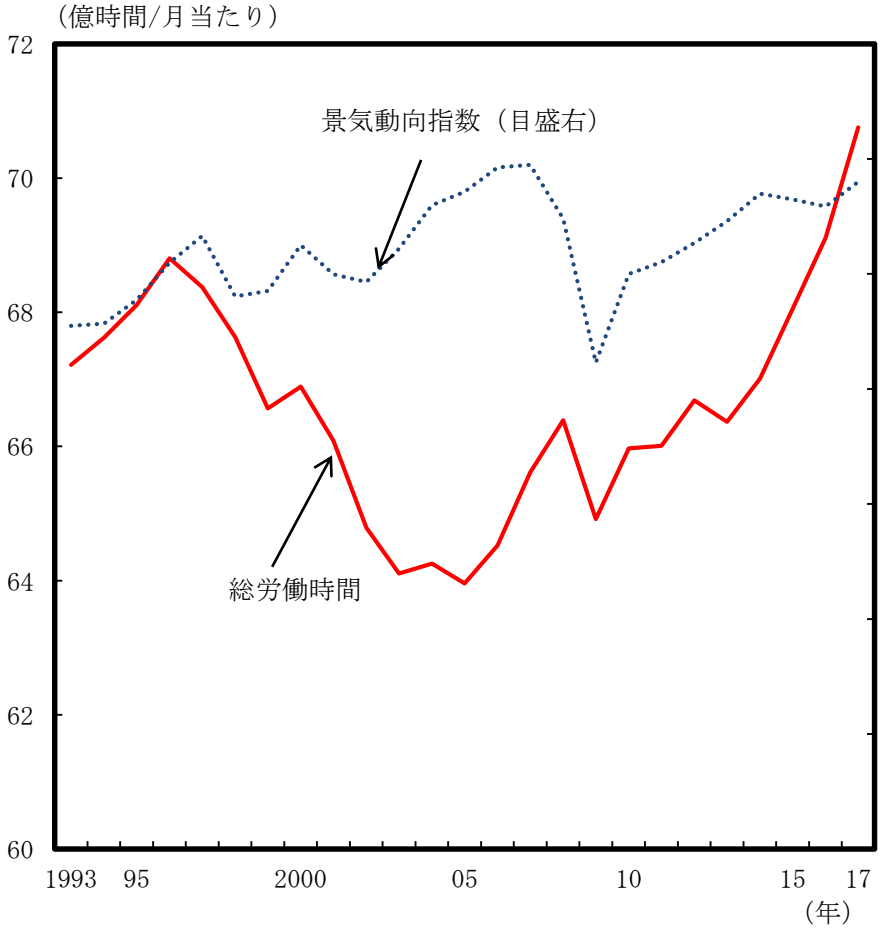
（備考）１．総務省「労働力調査」（左図）、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（右図）により作成。
２．右図における雇用者（フルタイム、パート別）は、５人以上事業所における常用労働者をさす。

我が国の労働供給

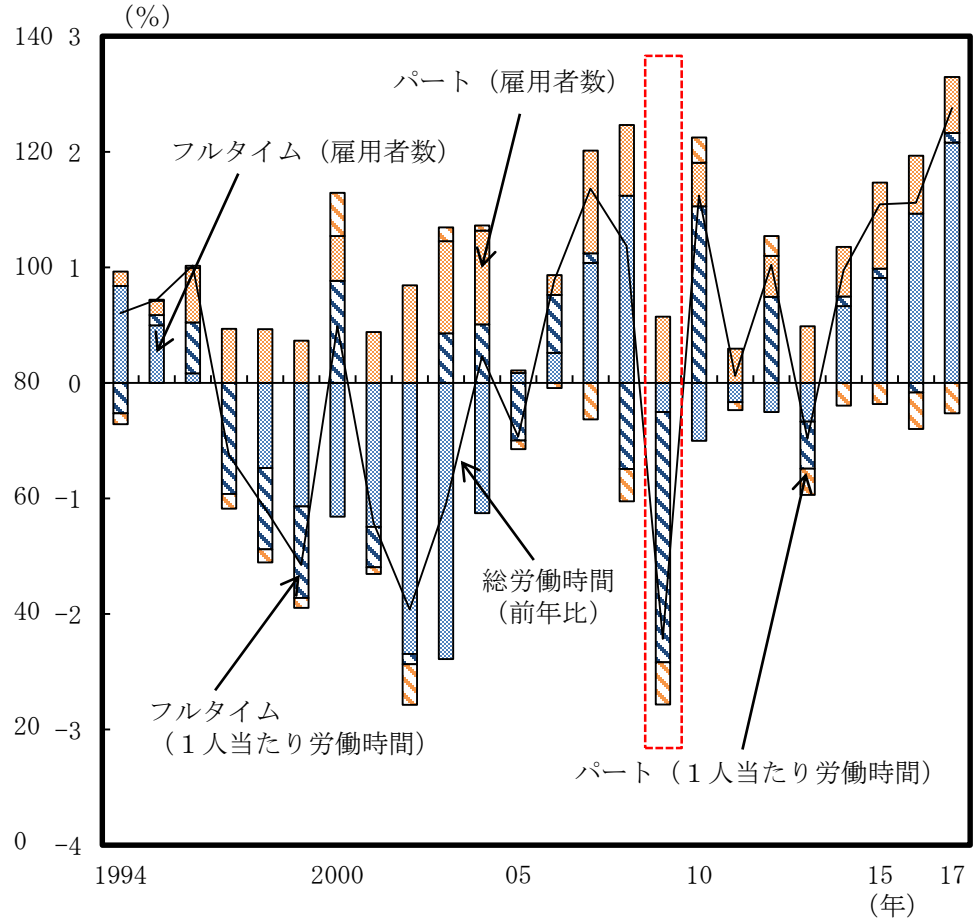
○　総労働時間（雇用者数×労働時間）でみると、2000年代中頃を除き概ね景気と連動しており、雇用者数ほどは増加していない。

○　総労働時間の動きをフルタイム・パート別の雇用者数と労働時間で要因分解すると、パートの雇用者数は一貫して増加している一方で、フルタイムは雇用者数・労働時間ともに変動が大きい。特にフルタイムの労働時間はリーマンショック時に大きく減少。

総労働時間の推移



総労働時間の要因分解

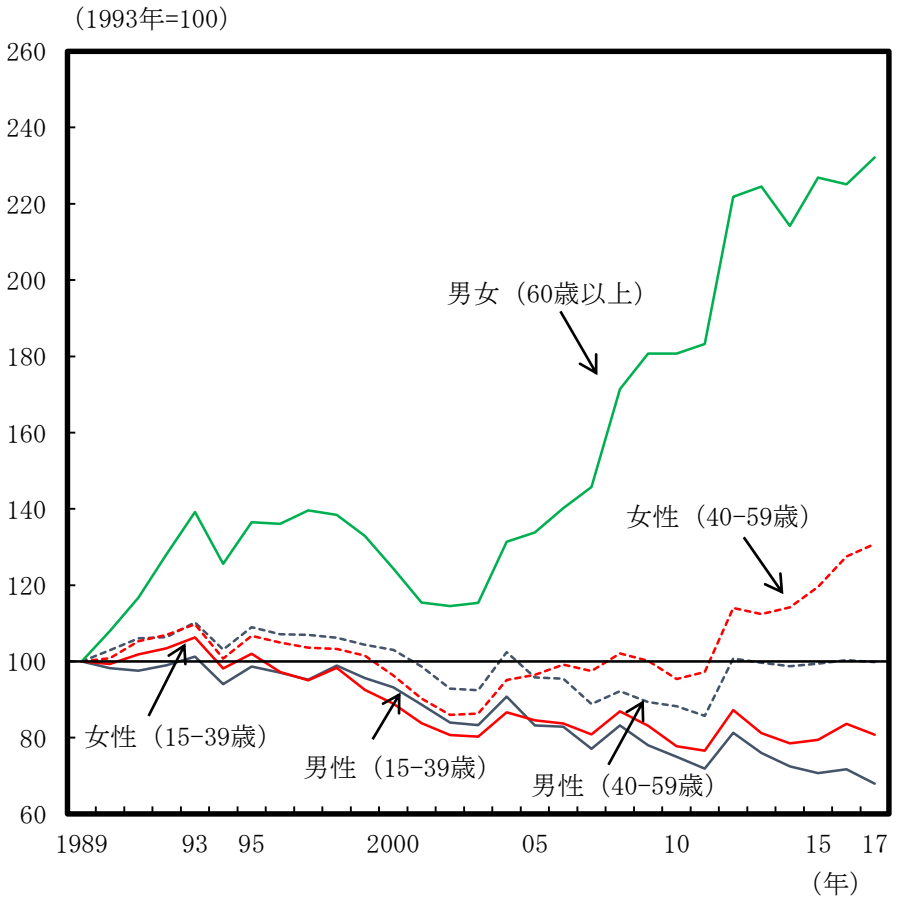


（備考）厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。ここでいう雇用者は、５人以上事業所における常用労働者をさす。

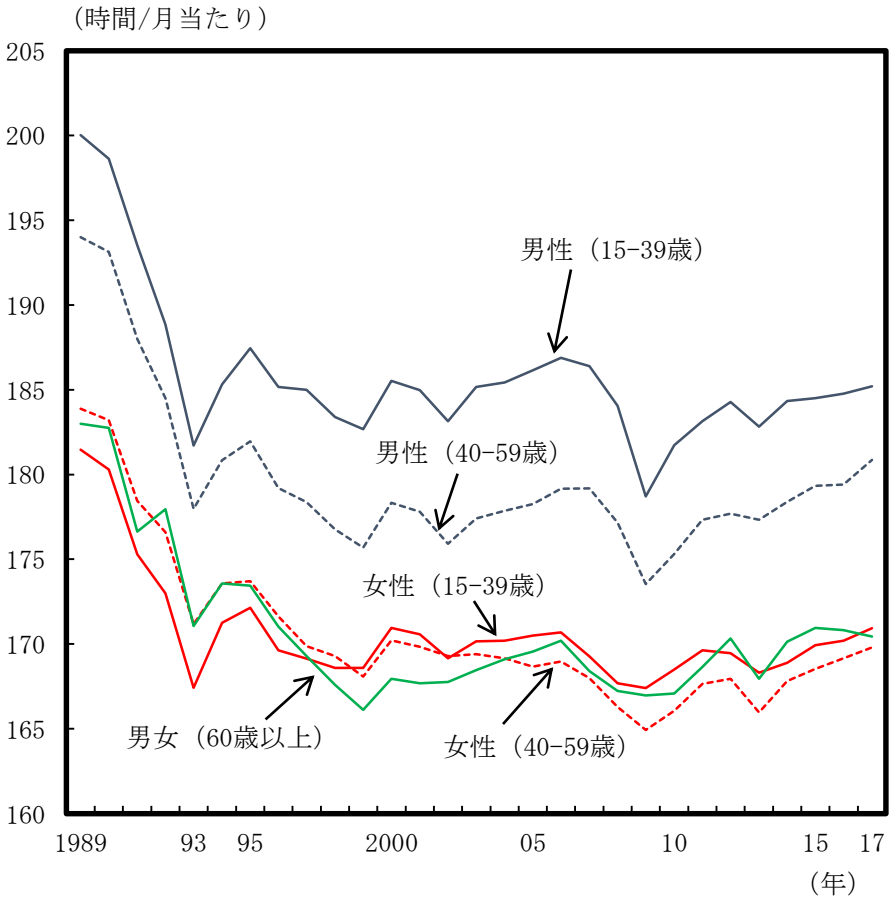
フルタイムの労働供給の推移

○　フルタイムについてみると、男女（60歳以上）と女性（40-59歳）が昨今の雇用者数の増加をけん引。
○　労働時間については、足元ではむしろ増加傾向。同じフルタイムであっても、性別や年齢によって、そもそもの労働時間の水準が大きく異なっている。

雇用者数の推移



フルタイムの労働時間の推移

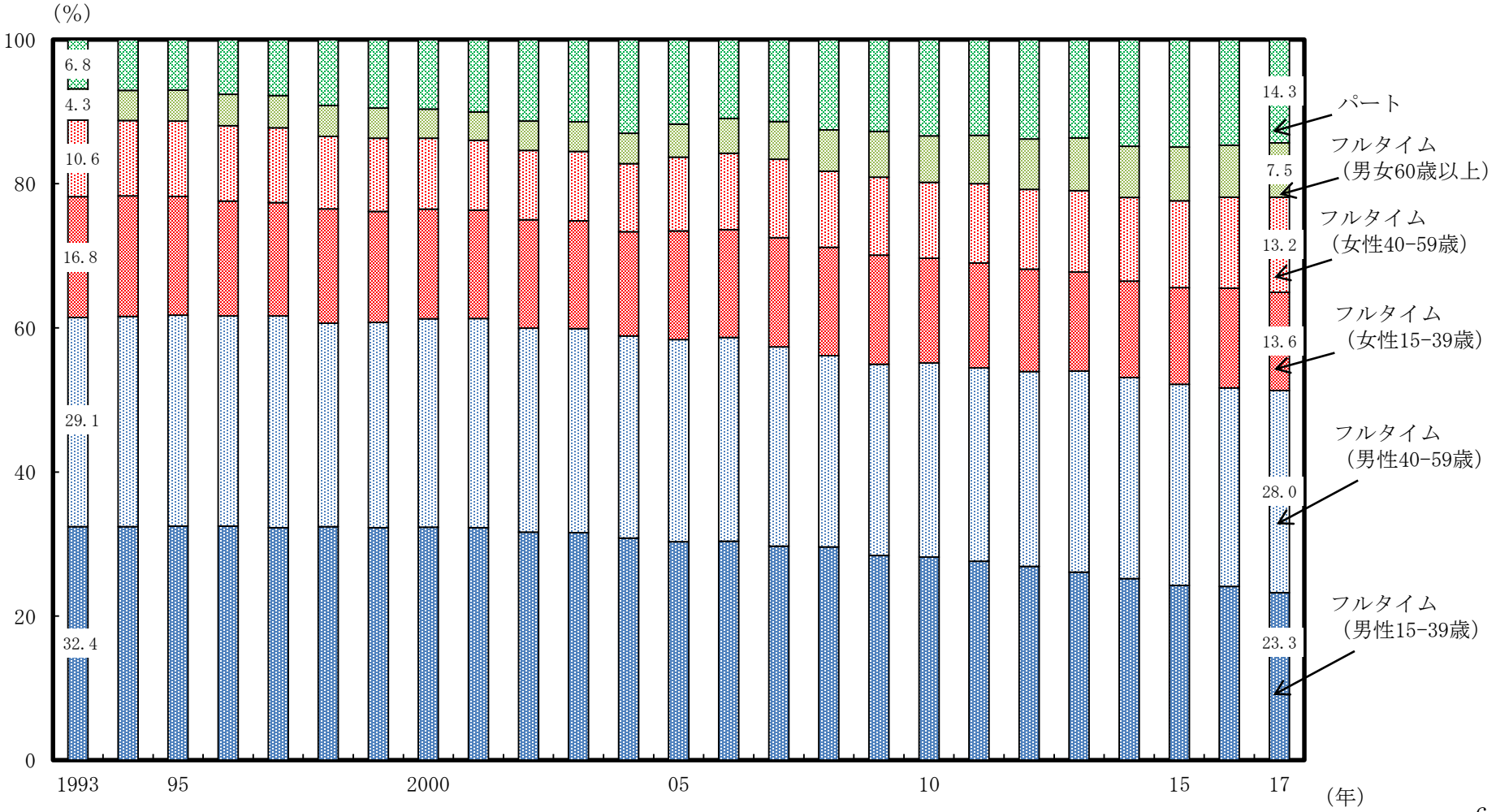


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

労働供給の担い手の変化

○　総労働時間について、その構成比をみると、日本型雇用の中核を担ってきたフルタイムの男性がここ20年間で10%ポイントほど減少しており、特に15-39歳において顕著である。一方、40-59歳の女性や60歳以上の割合が上昇している。

○　パートが担う割合は、1993年と比べ、2017年では２倍以上に上昇。

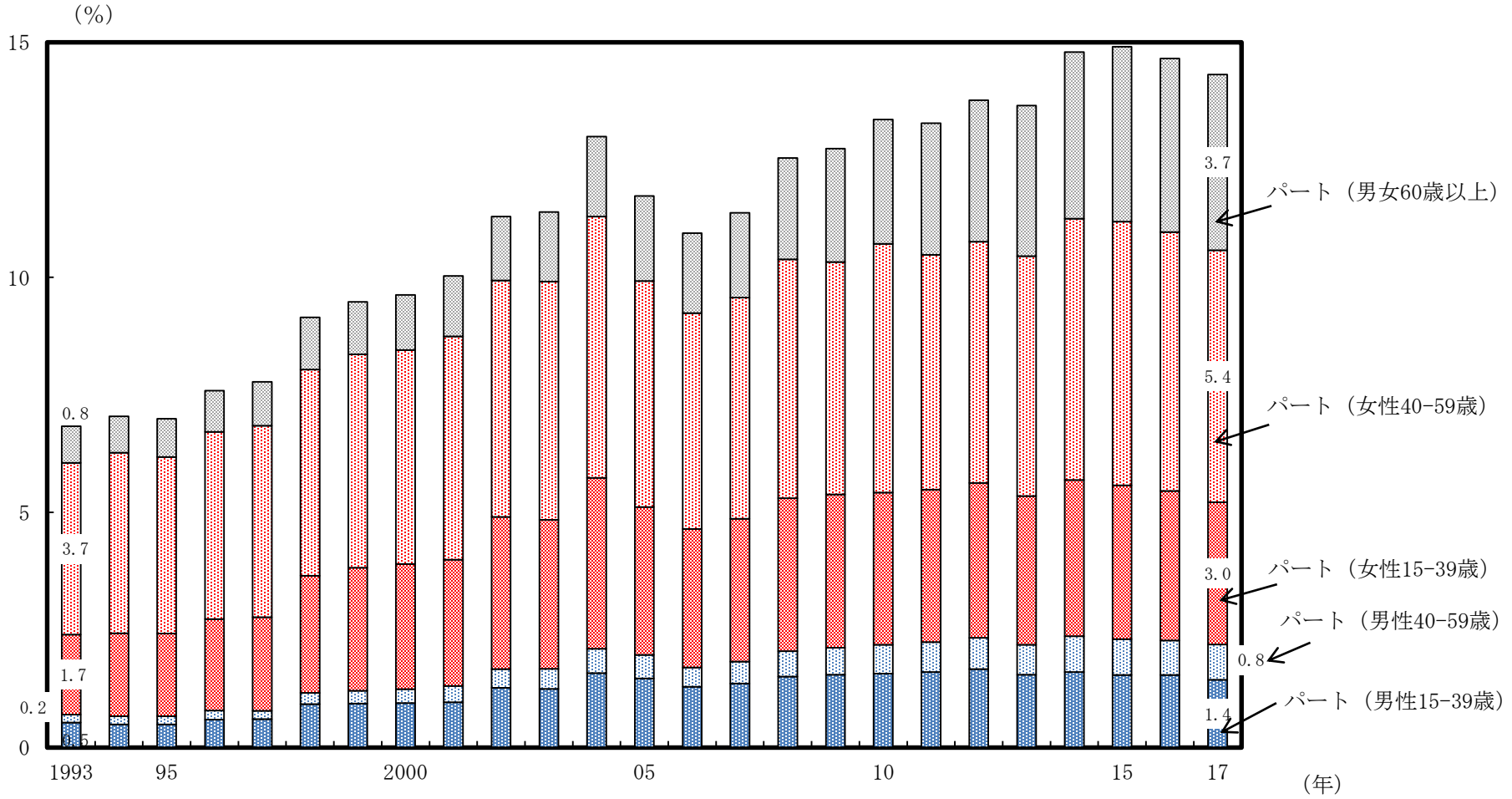


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

（参考）パートの担い手の変化

○　総労働時間の構成比が大きく上昇しているパートについて、その内訳をみると、60歳以上や40-59歳の女性による寄与が大きい。

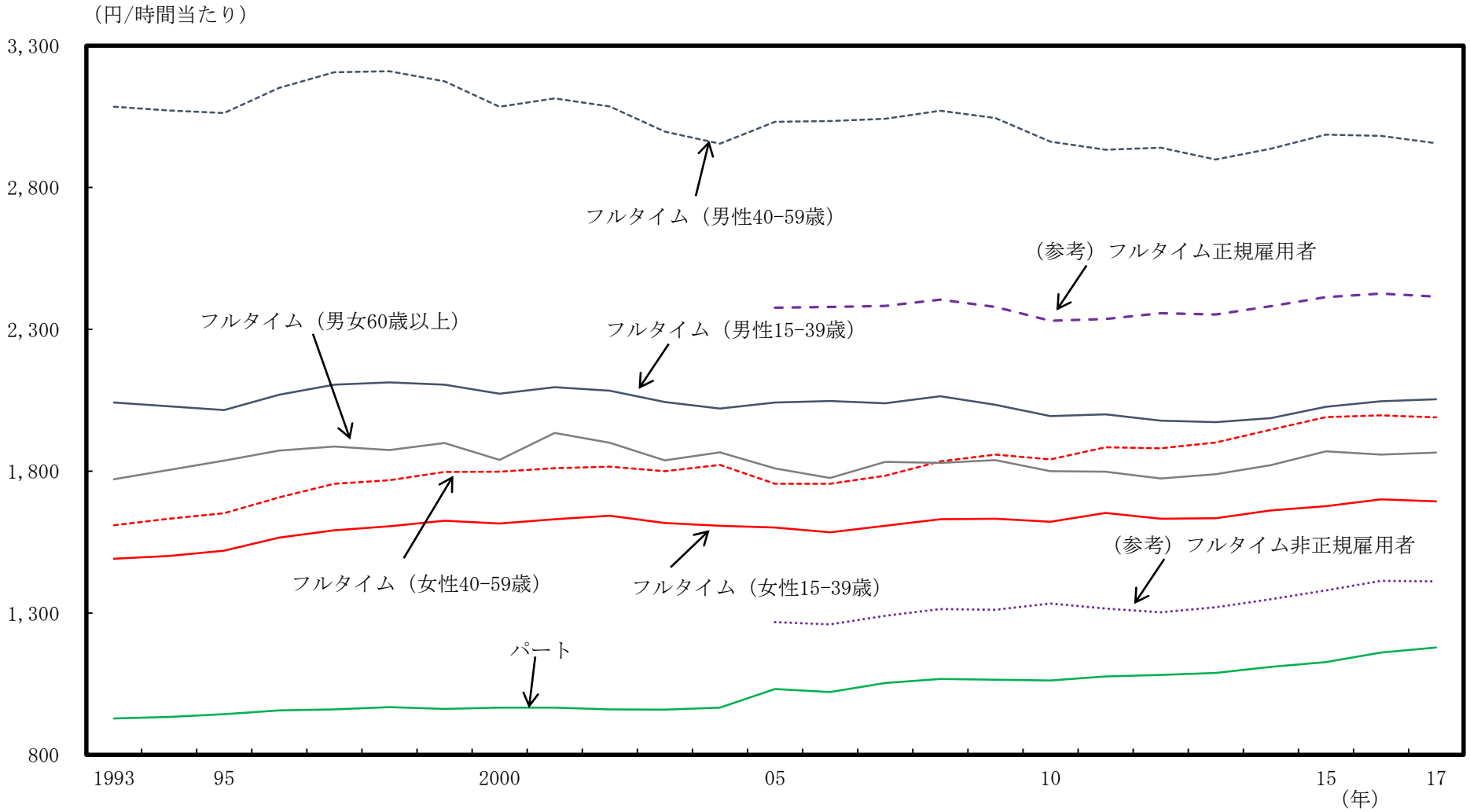
パートの担い手の割合



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

時給の変化

○　性別・年齢別・就業形態別の時給の格差は依然として存在しているものの、特に女性とパートでは時給の上昇が認められる。



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。調査年６月の現金給与総額（所定内給与＋所定外給与）を12倍したものに特別給与を加えたものを総労働時間（所定内労働時間＋所定外労働時間）を12倍したもので除して算出。

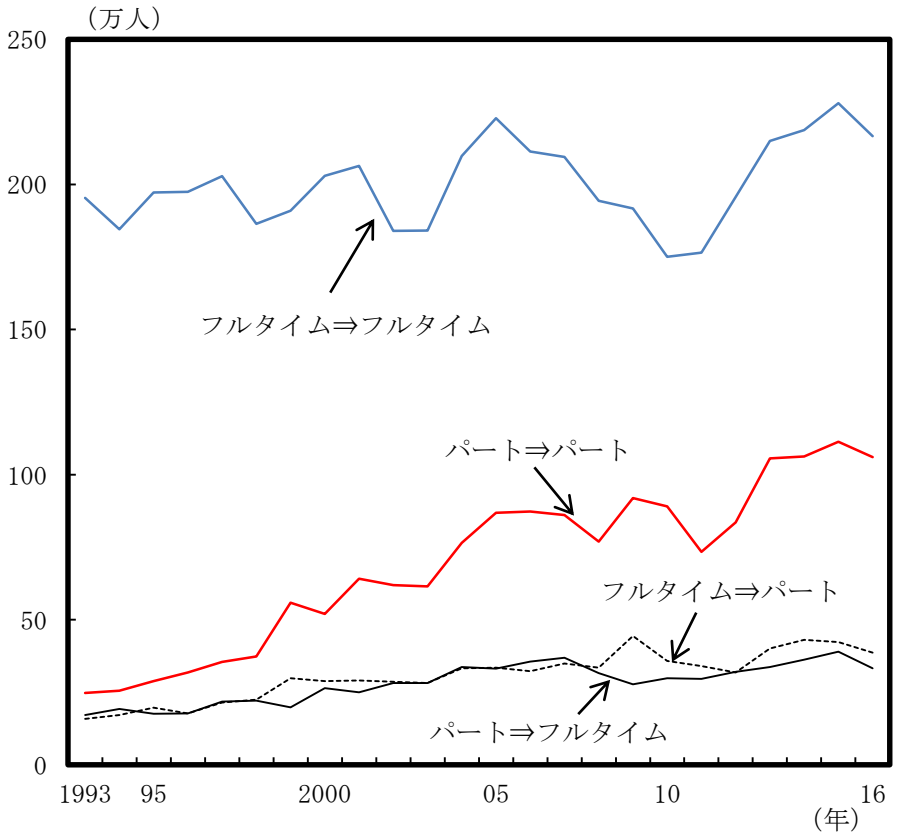
労働移動や未活用労働力の現状

就業形態間の労働移動

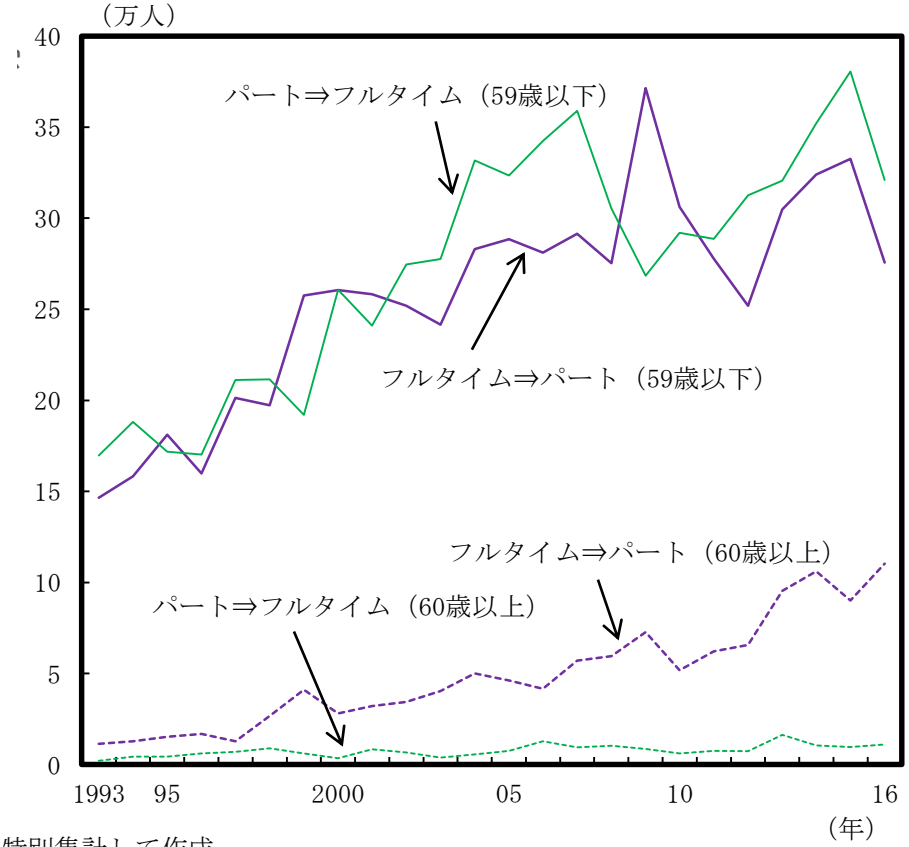
○　就業形態間の労働移動の状況をみると、フルタイム⇒フルタイム（前職がフルタイムで、フルタイムの仕事に転職した者）や、パート⇒パートが近年増加傾向。

○　近年、フルタイム⇒パートが、パート⇒フルタイムを上回っているが、この背景は60歳以上の定年者が増えたことであり、59歳以下でみれば、近年では、パート⇒フルタイムが、フルタイム⇒パートを上回って推移している。

就業形態間の労働移動



フルタイム・パート間の年齢別転職入職者数



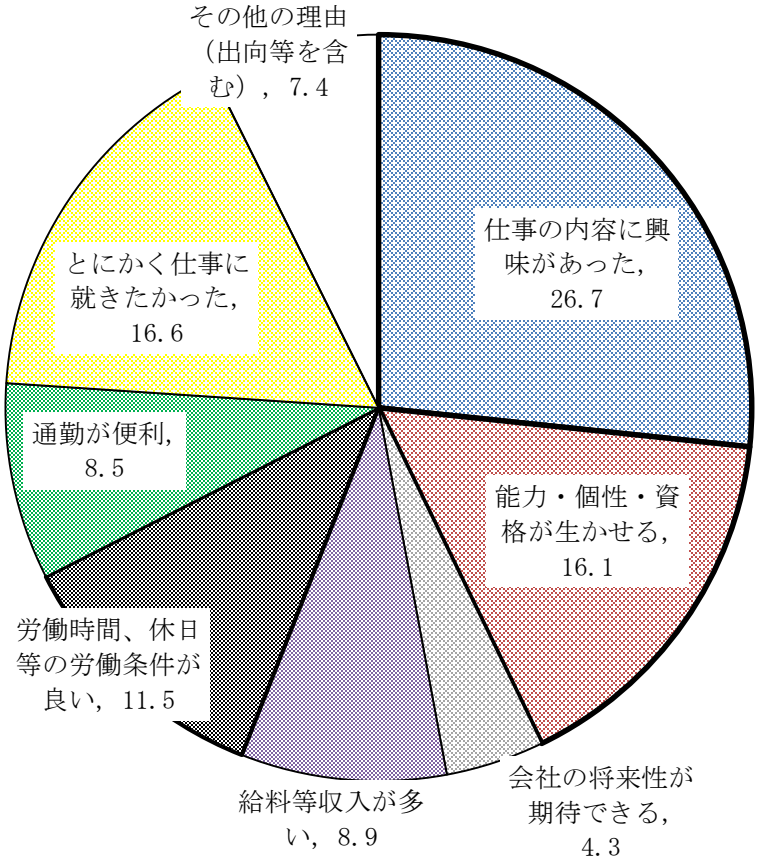
（備考）１．厚生労働省「雇用動向調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
２．すべて前職が自営業を除く転職入職者であり、調査時点で公営事業所に属する者を除く。入職者とは、調査対象期間中に、事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除く。なお、同一事業所において、継続雇用等、就業形態が変わった者は転職入職者に算入されるが、厳密にこうした者を区分することは出来ない。

労働移動の背景

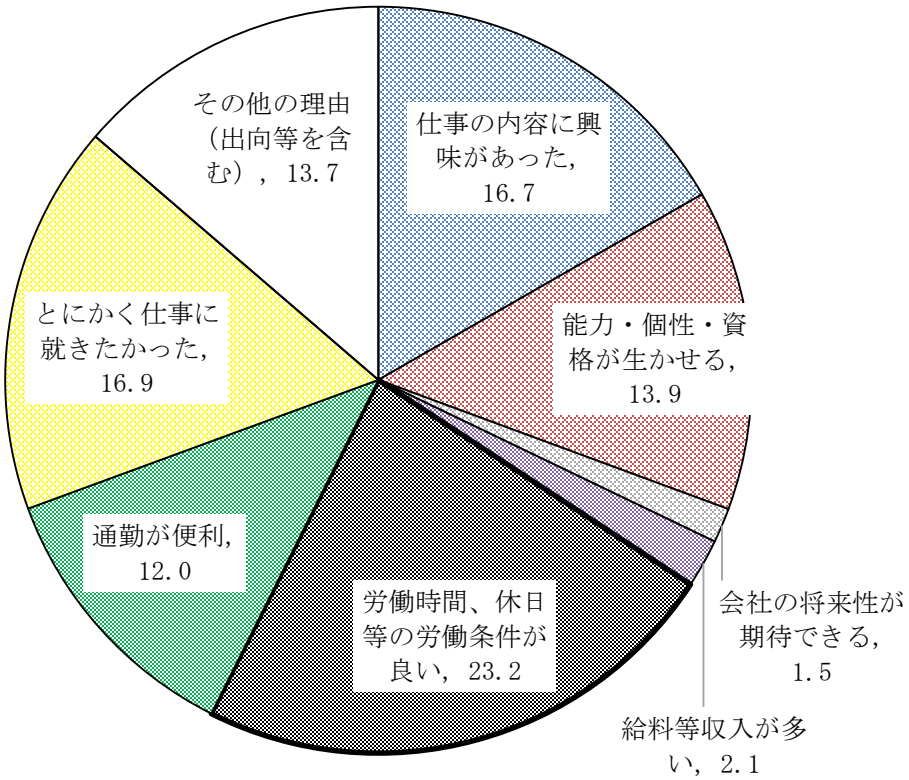
○　パート⇒フルタイムに転職した者のうち、現職を選択した理由をみると、最も高い割合は「仕事の内容に興味があった」や「能力・個性・資格が生かせる」であり、仕事へのやりがいから、フルタイムへ転職している傾向がみてとれる。

○　一方、フルタイム⇒パートをみると、「労働時間、休日等の労働条件が良い」が最も高い割合となっている。

パート⇒フルタイムの現職を選択した理由



フルタイム⇒パートの現職を選択した理由



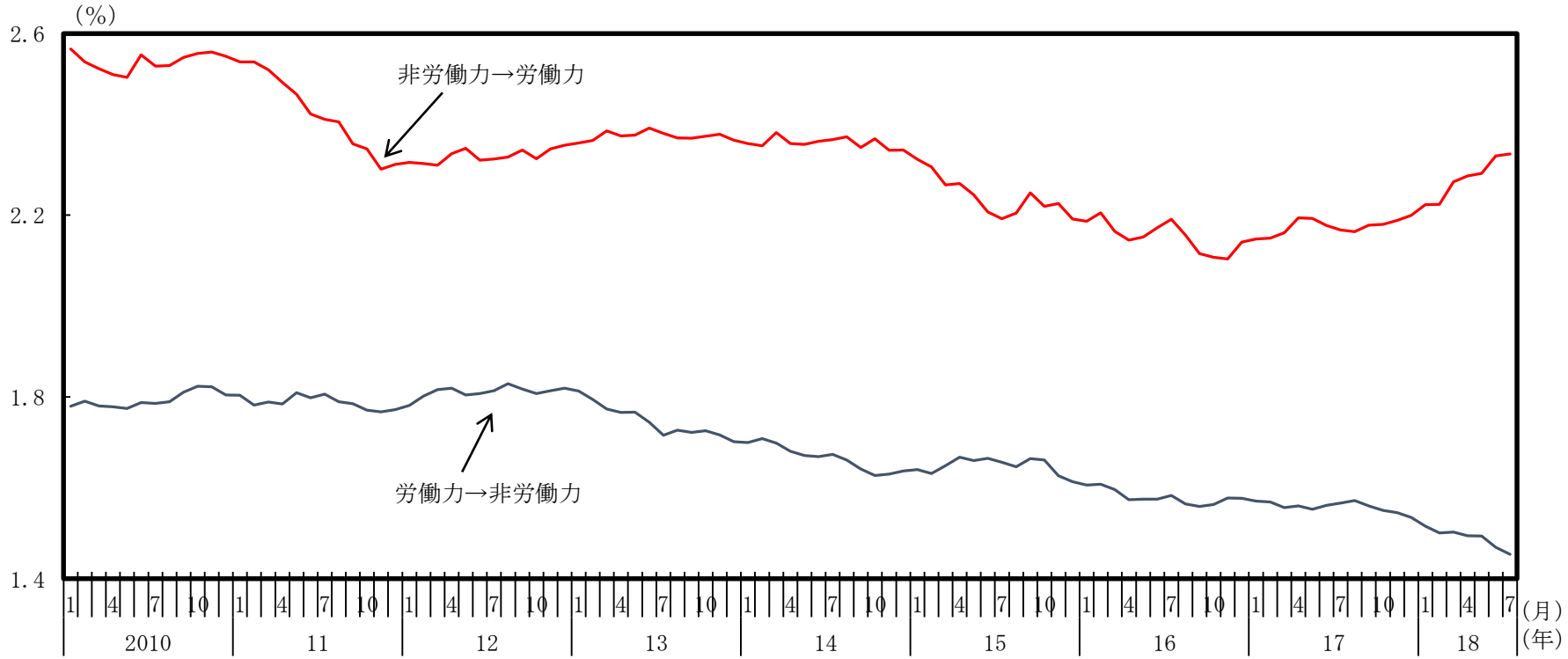
（備考）１．厚生労働省「雇用動向調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。すべて2016年の値。
２．すべて前職が自営業を除く転職入職者であり、調査時点で公営事業所に属する者を除く。

労働状態間の移動

○　2013年以降、「労働力状態→非労働状態」と移行する割合が低下することで、全体の就業者数は増加傾向で推移。

○　「非労働力状態→労働力状態」の割合が、長期的には低下傾向で推移してきた中、2017年以降では、その割合が大きく上昇している。

労働状態間の移動



（備考）１．総務省「労働力調査」により作成。
２．推移割合の算出は下記の通り。

$$推移割合＝\frac{t月のフローデータ（12ヵ月累計値）}{t-1月のストックデータ（12ヵ月累計値）}$$

$$例：非労働力⇒労働力の推移割合＝\frac{t月の非労働力⇒労働力への移行者（12ヵ月累計値）}{t-1月の非労働力人口（12ヵ月累計値）}$$

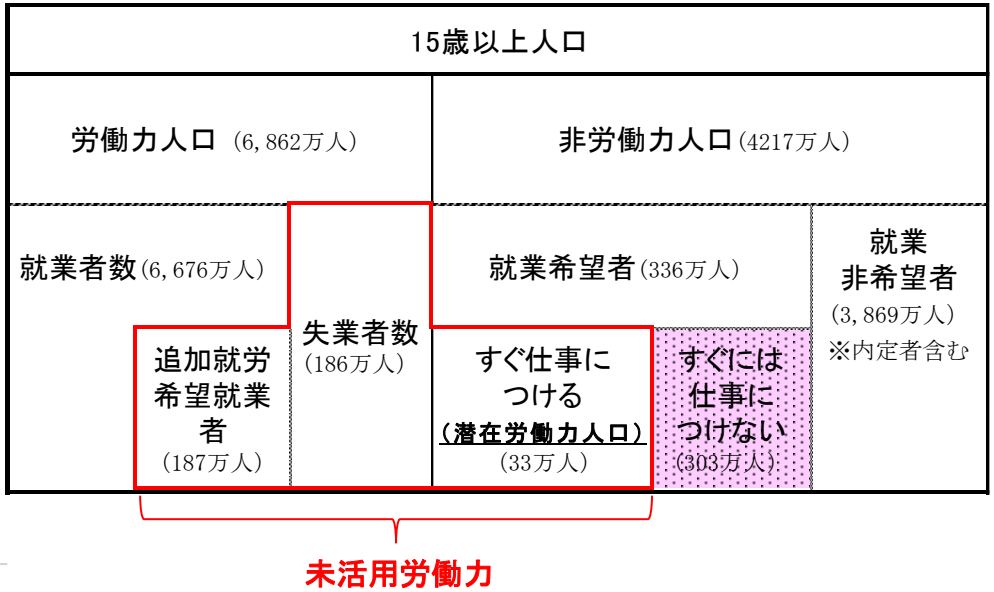
未活用労働力の状況

○　総務省が本年より公表を始めた未活用労働力についてみると、我が国では2018年４－６月期において、約400万人の未活用労働力が存在。ただし、未活用労働力が「労働力人口と潜在労働力人口」に占める割合（LU4）を各国比較すると、日本は低い状況。

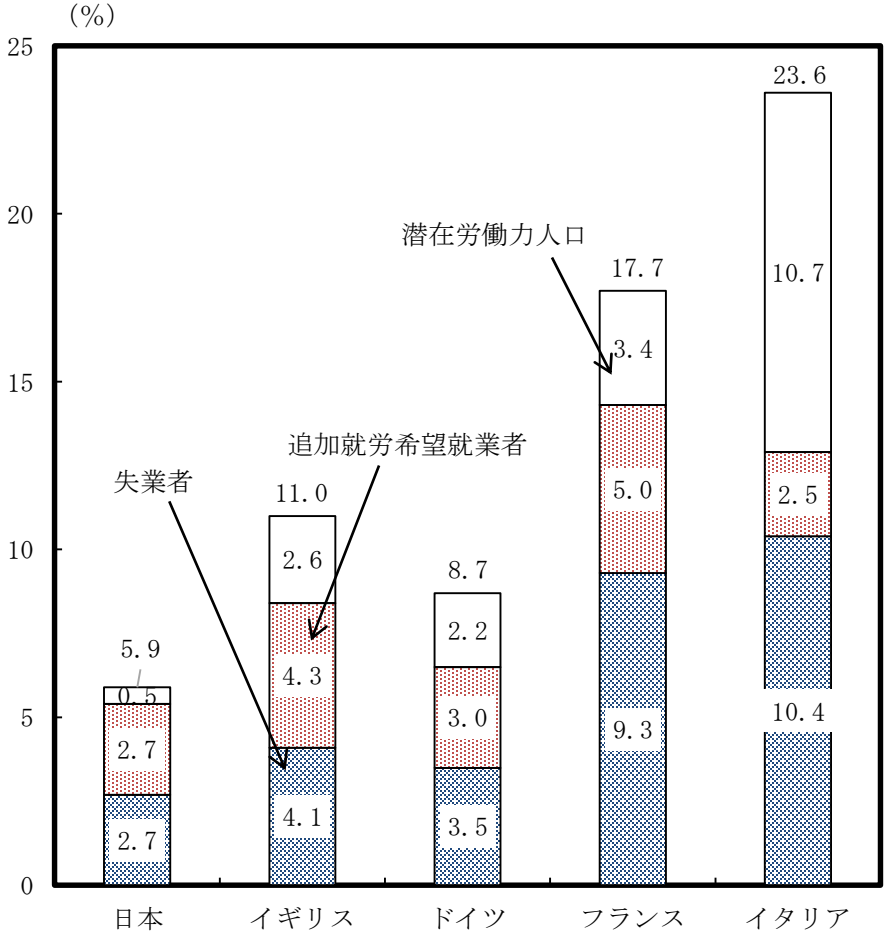
未活用労働力の定義

未活用労働力＝追加就労希望就業者＋失業者＋潜在労働力人口

※追加就業希望者：仕事を追加したい就業者
　潜在労働力人口：非労働力の就業希望者のうち、すぐに仕事につける者



未活用動労指標の内訳（国際比較）



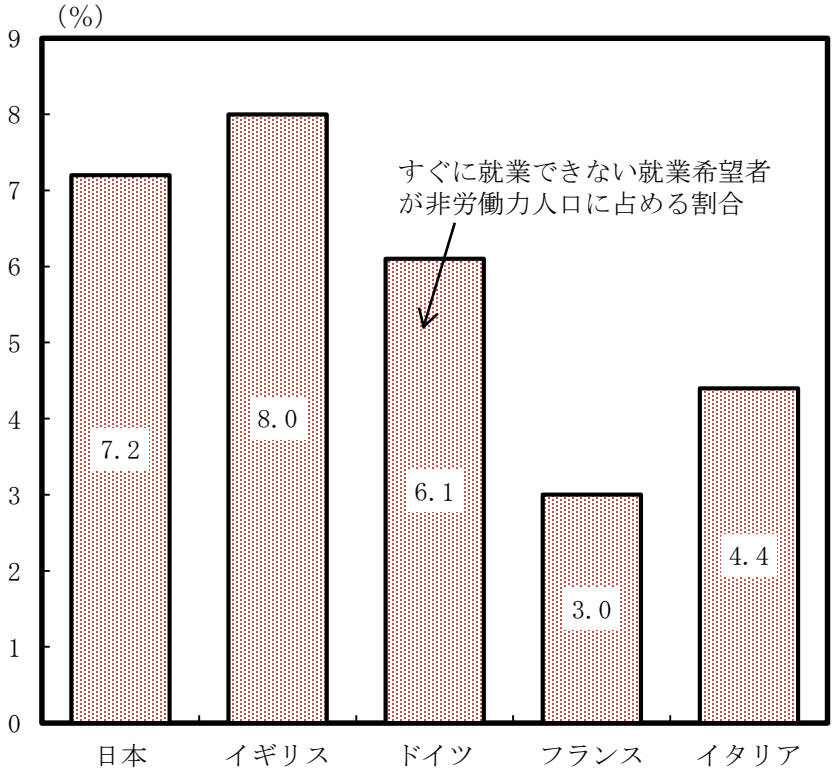
（備考）総務省「労働力調査」、「未活用労働指標の国際比較」（労働力調査ミニトピックNo.20）により作成。

就業希望者の状況

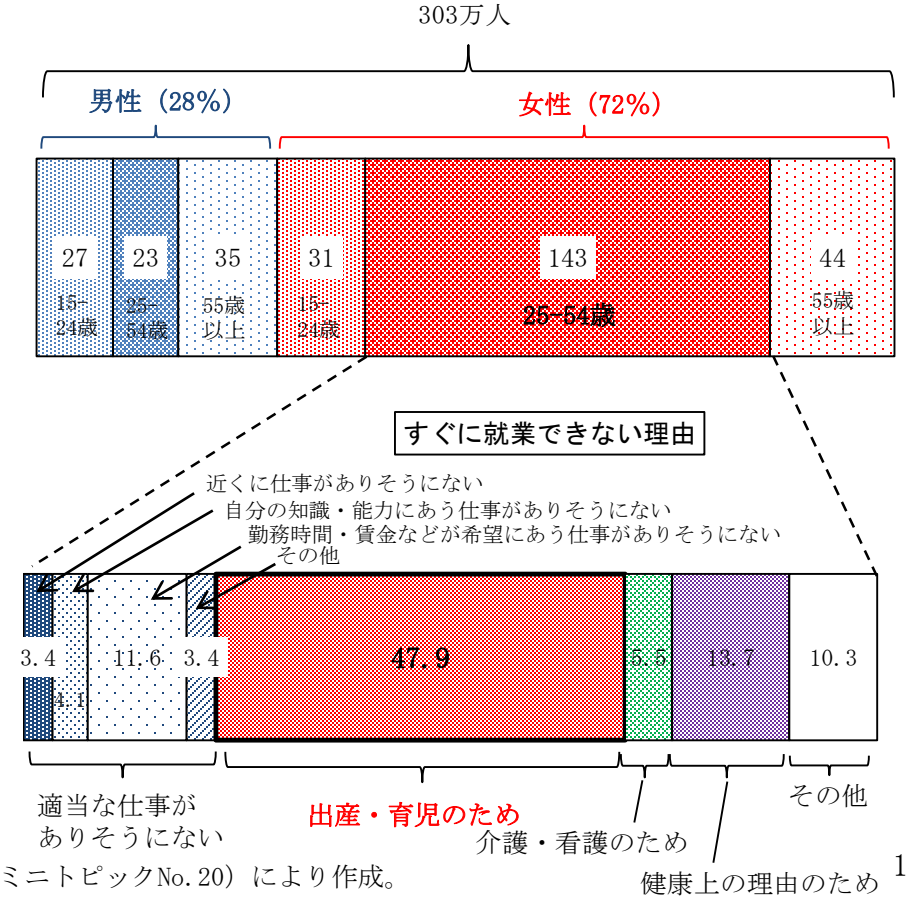
○　「すぐに就業できない」就業希望者が、非労働力人口に占める割合をみると、我が国は、イギリスに次ぐ水準であり諸外国と比べて高い。

○　すぐに就業できない者のうち、７割が女性であり、その多くは25-54歳である。25-54歳の女性について、「すぐに就業できない」理由をみると、「出産・育児のため」が47.9%を占める。

「すぐに就業できない」就業希望者が
非労働力人口に占める割合（国際比較）



就業希望（すぐに就業できない）者の内訳



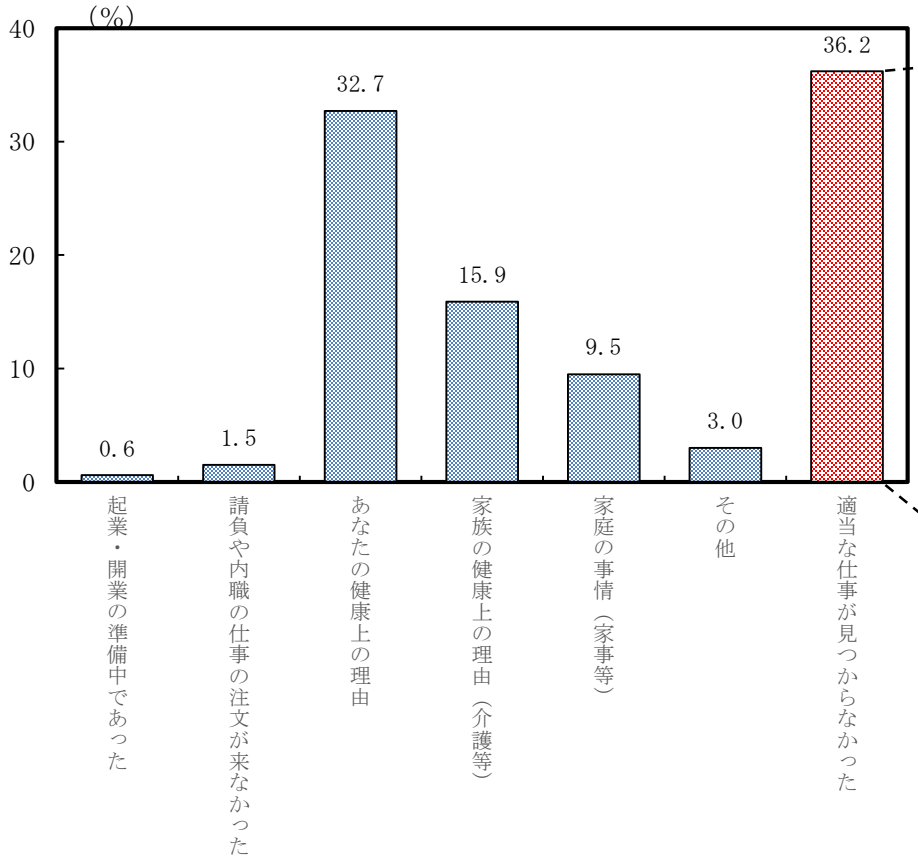
（備考）総務省「労働力調査」、「未活用労働指標の国際比較」（労働力調査ミニトピックNo.20）により作成。

就業を希望しつつ、就業しなかった理由（60～69歳）

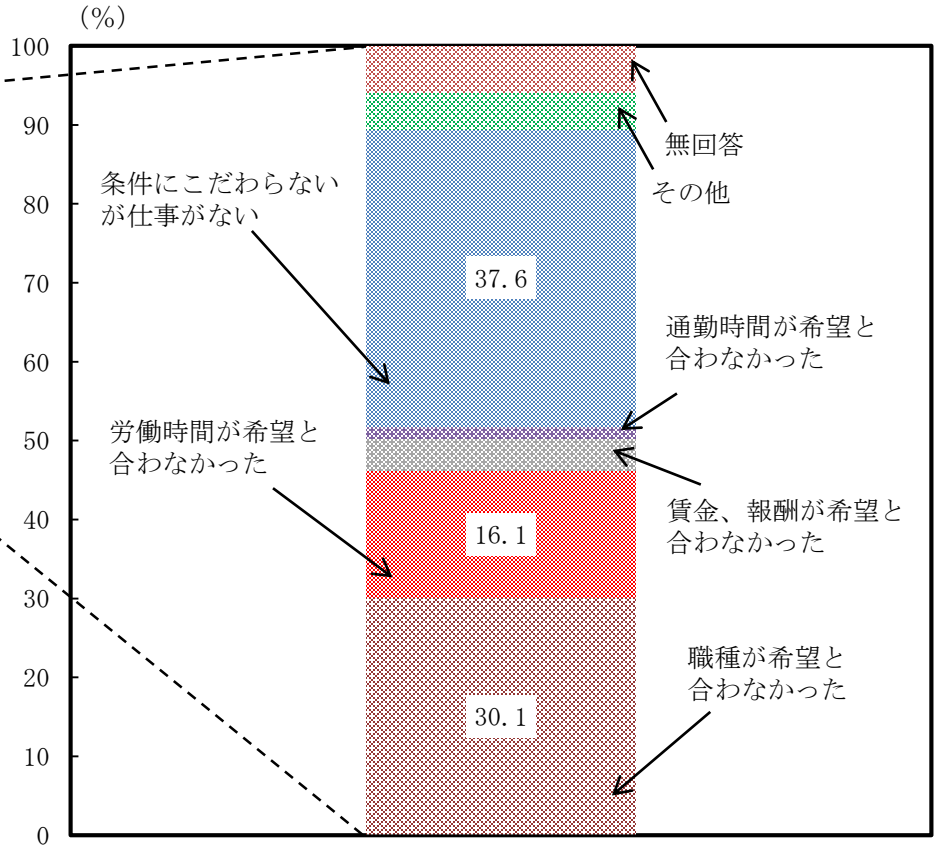
○　60～69歳の者について、「就業を希望しつつ就業しなかった理由」をみると、「適当な仕事が見つからなかったため」が最も割合が高い。

○　「適当な仕事が見つからなかったため」の内訳をみると、「条件にこだわらないが仕事がない」、「職種が希望に合わなかった」、「労働時間が希望と合わなかった」等の割合が高く、依然としてミスマッチが存在。

就業を希望しつつ、就業しなかった理由（60歳以上）



「適当な仕事が見つからなかった」の内訳

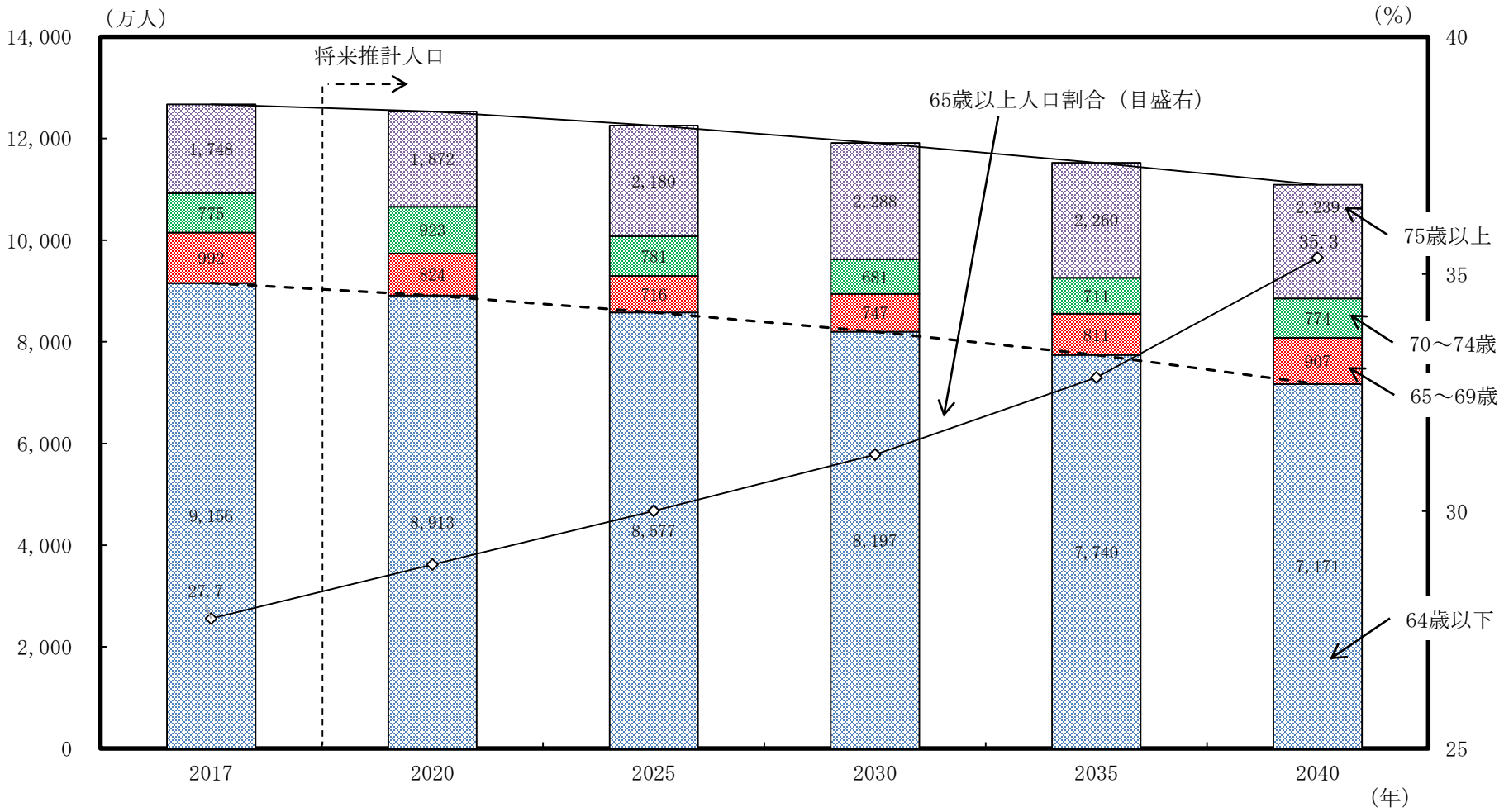


「適当な仕事が見つからなかった」の内訳

（備考）１．独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」により作成。
２．調査は、2014年７～８月において、60～69歳の男女5,000人を対象に実施されたもの（有効回収率は64.9%）

将来の人口の推移

○　2040年は、団塊ジュニア世代が65歳になり始め、65歳以上人口がピークを迎えることが想定される。



（備考）総務省「人口推計」、国立社会保障人口問題研究所「将来人口推計」により作成。

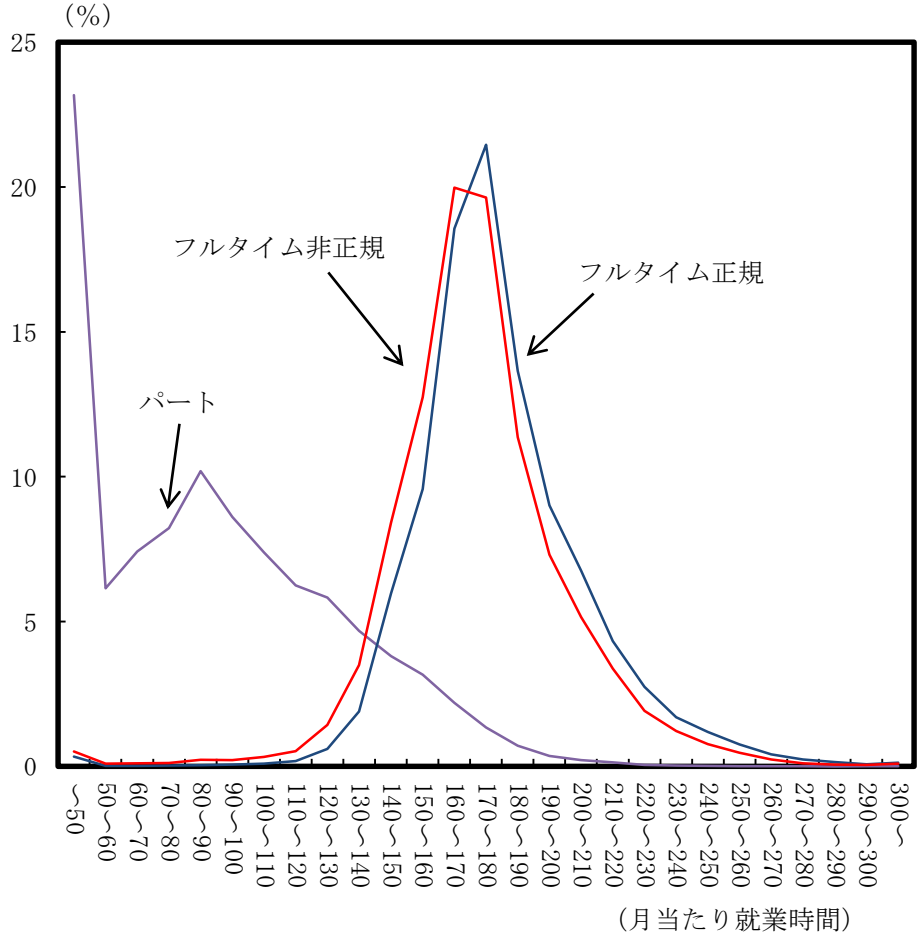
雇用の質の改善に向けた課題

①労働時間

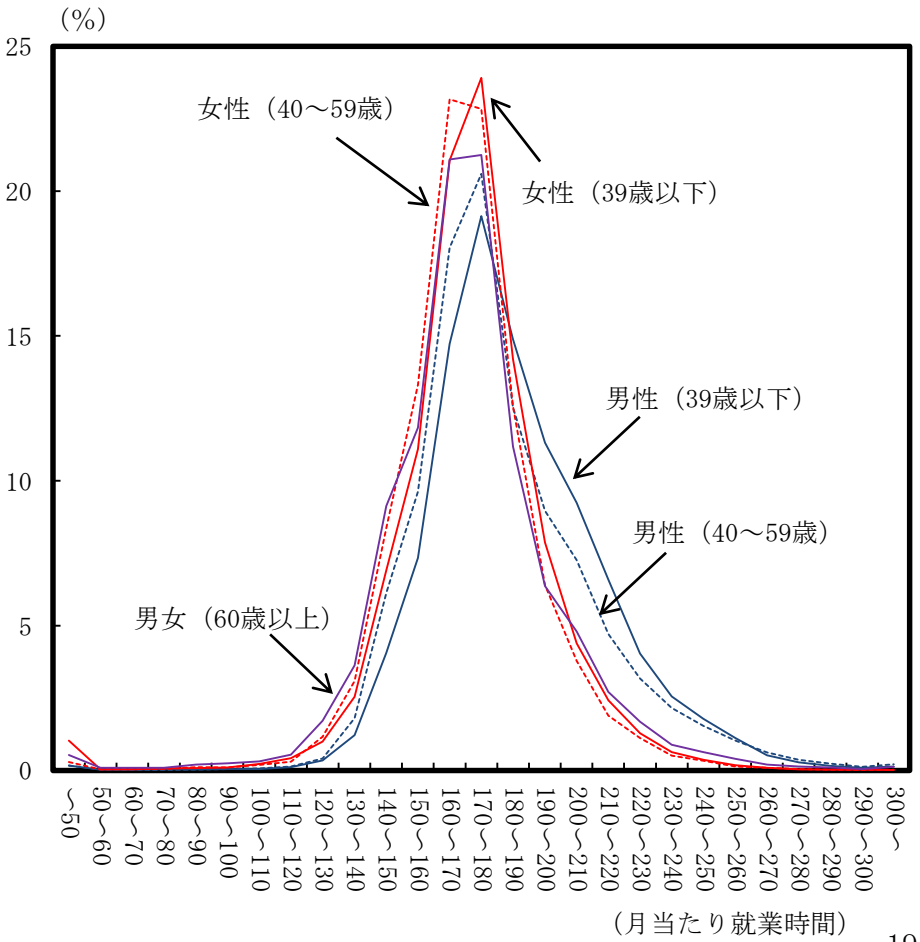
労働時間分布

○　雇用形態別に労働時間分布をみると、フルタイムとパートでは大きく異なる。フルタイムでは、正規も非正規も労働時間は月間160時間程度が最も多く、多様性は見られない。
○　フルタイムの中で、性別・年齢別にみると、男性において比較的長い労働時間に属する者の割合が高い他、ほとんど違いは見られない。

労働時間分布（雇用形態別）



フルタイムの労働時間分布（性別年齢別）

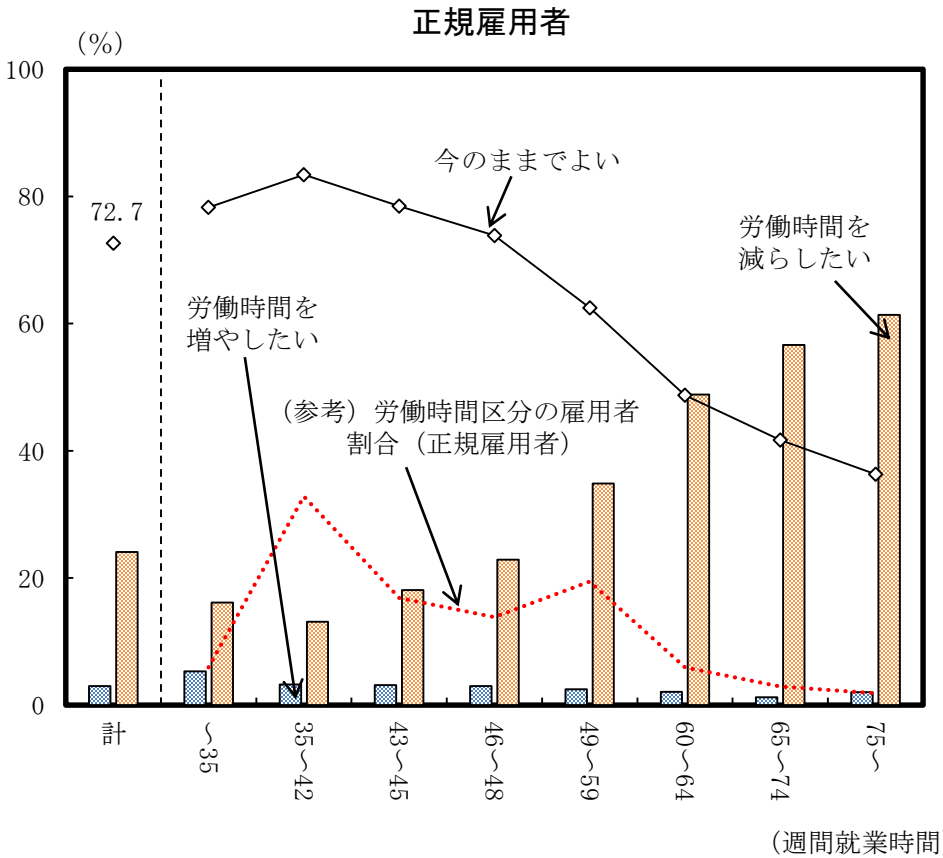


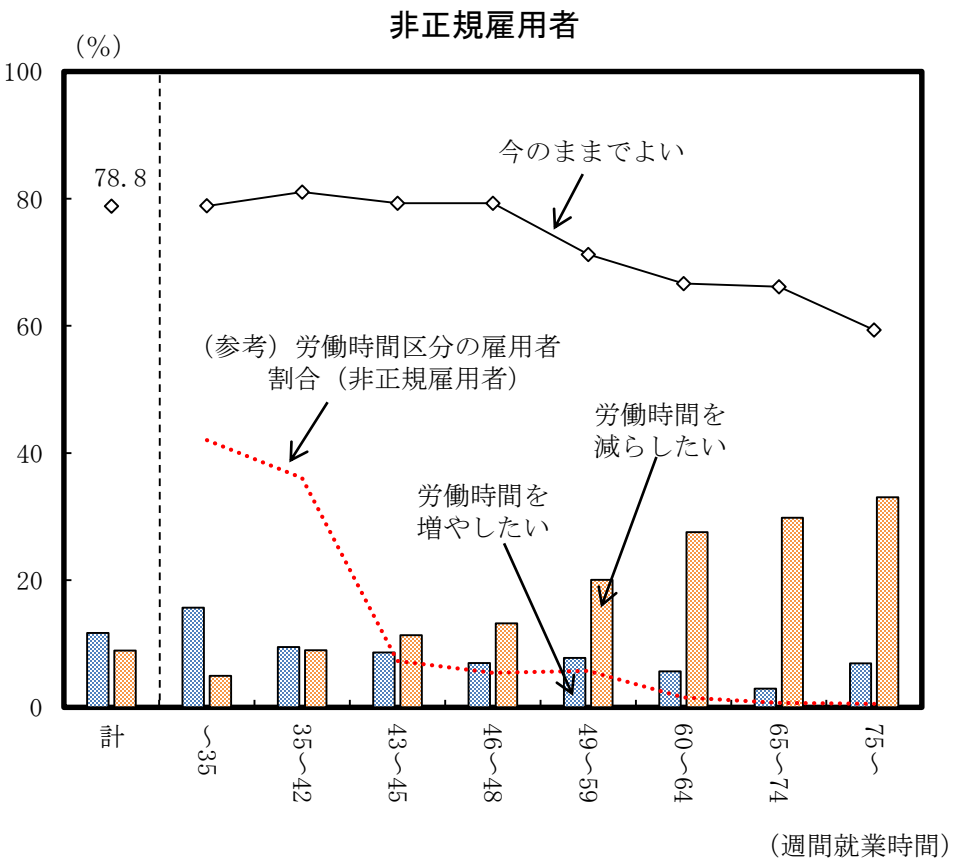
（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

労働時間の希望

○　正規雇用者・非正規雇用者ともに、継続就業希望者では、７割程度の者は、労働時間を「今のままでよい」と考えている。

○　ただし、非正規雇用者と比べ、正規雇用では、就業時間が延びるほど、「労働時間を減らしたい」と考える者の割合が大きく上昇し、週60時間以上では、「今のままでよい」と考える者の割合よりも高くなる。



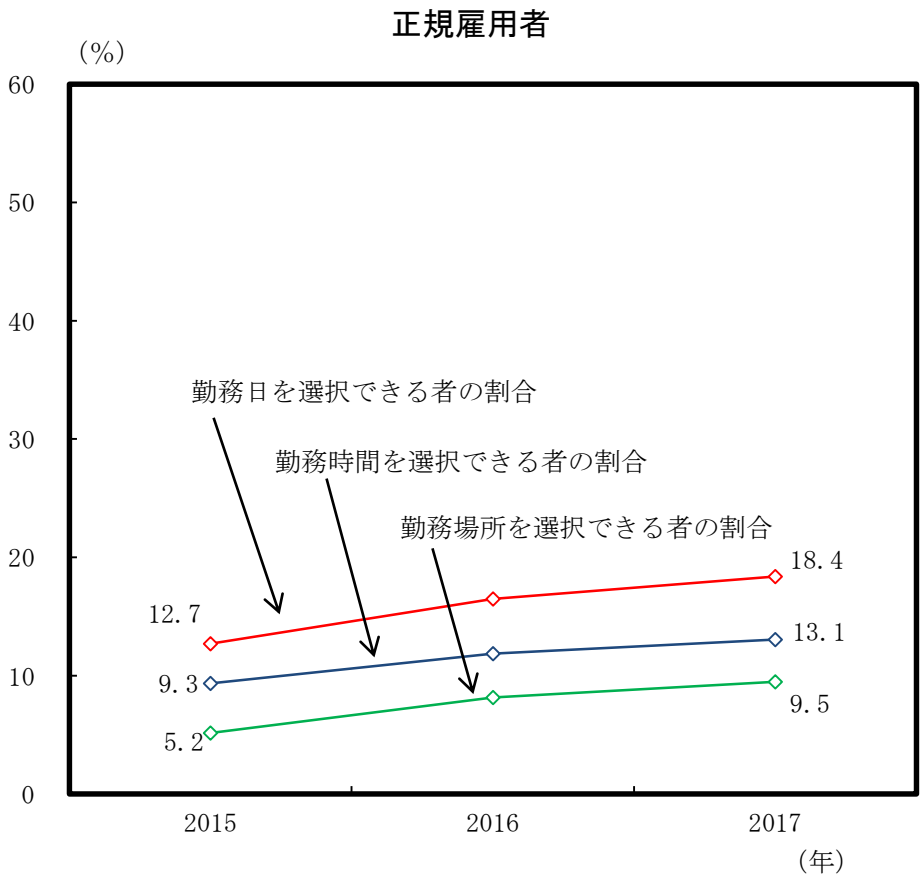


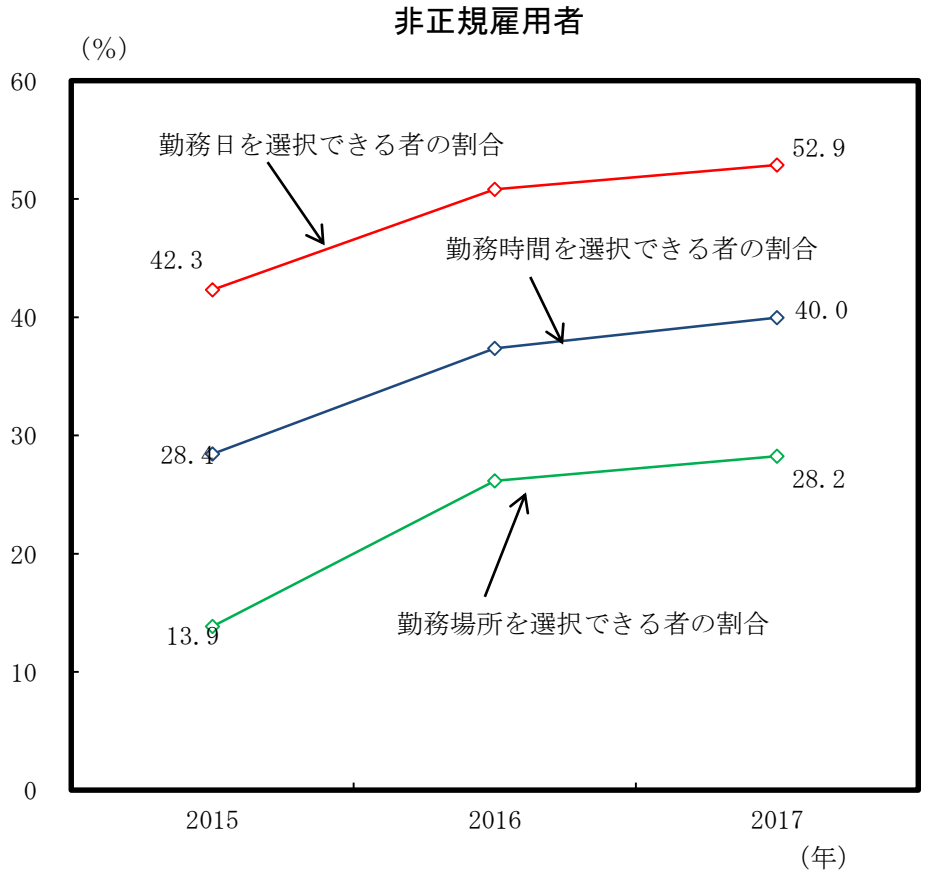
（備考）１．総務省「就業構造基本統計調査」により作成。すべて2017年の値。
２．ここでいう正規雇用者・非正規雇用者とは、年間の就業日数が200日以上であって、継続就業希望者（現在就いている仕事を今後も続けていきたいと思っている者のうち、「追加就業希望者」（現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者に該当しない者をいう。）を除いた者）に限る。
３．各労働時間区分における「労働時間を増やしたい」「今のままでよい」「労働時間を減らしたい」の割合は合計すると100%となる。

②柔軟な働き方

（参考）柔軟な働き方を選択できる者の割合

○　柔軟な働き方を選択できる者（勤務日、時間、場所を選択できる者）の割合をみると、正規・非正規ともに上昇傾向。
○　ただし、非正規雇用者に比べて、正規雇用者では、働き方の柔軟性が低い。



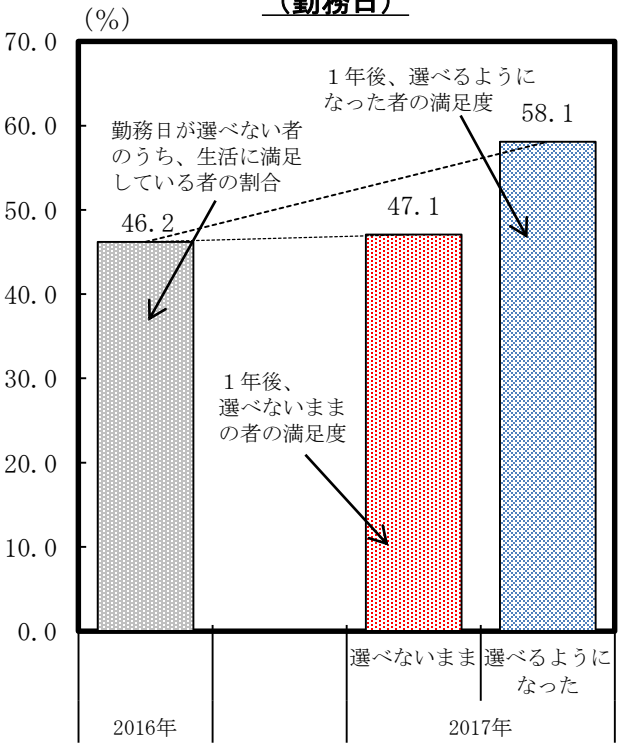


（備考）１．リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
なお、集計に当たっては、ウェイトバック値（X16,X17,X18）を用いている。
２．勤務日・時間・場所が選べるとは、それぞれ、調査の前年12月時点（調査はそれぞれ2016～18年に実施）において、「勤務日・時間・場所を自由に選ぶことが出来た」という質問に対し、「あてはまる」「どちらかというとあてはまる」と答えた者をさす。

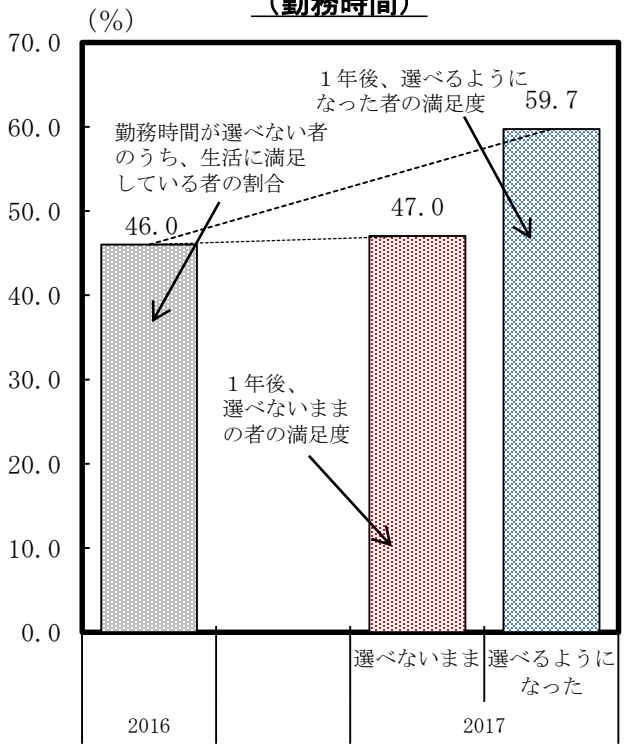
（参考）正規雇用者の柔軟な働き方と生活の満足度の関係

○　正規雇用者について、勤務場所・時間・場所全てにおいて、自らで選択できるという裁量が与えられると、生活の満足度が改善する可能性がある。

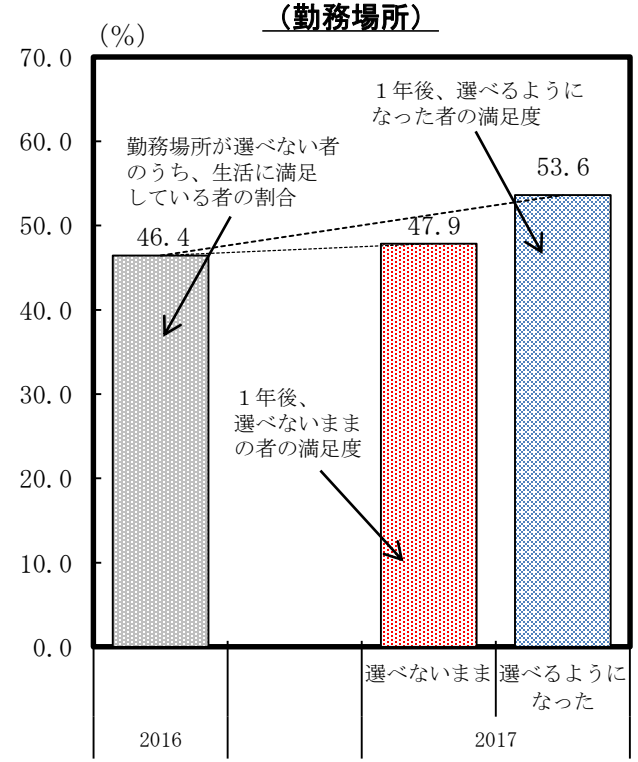
生活に満足している者の割合の変化
（勤務日）



生活に満足している者の割合の変化
（勤務時間）



生活に満足している者の割合の変化
（勤務場所）

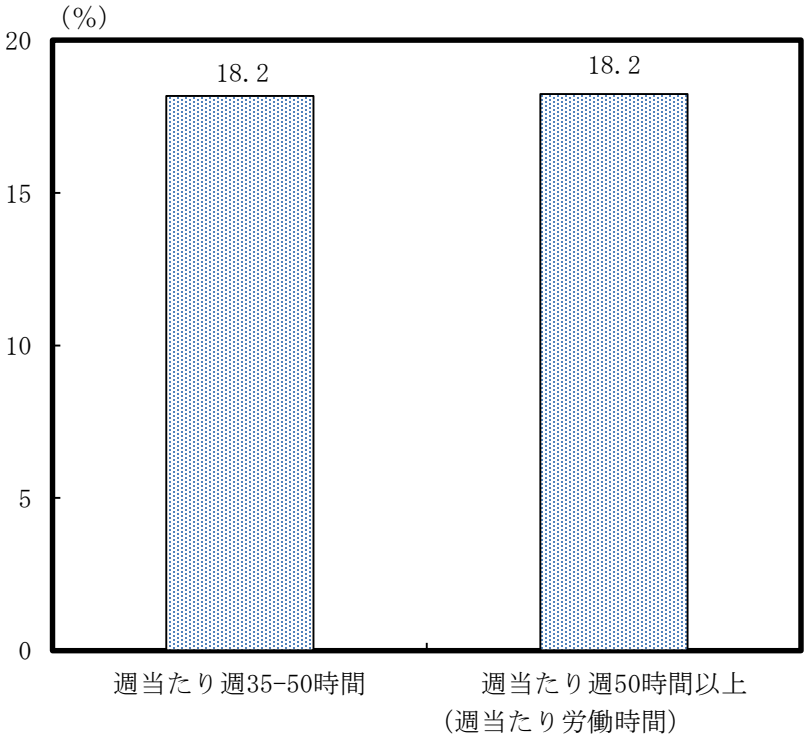


（備考）１．リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
なお、集計に当たっては、ウェイトバック値（X18_P17）を用いている。
２．勤務日・時間・場所が選べるとは、それぞれ、調査の前年12月時点（調査はそれぞれ2016～18年に実施）において、「勤務日・時間・場所を自由に選ぶことが出来た」という質問に対し、「あてはまる」「どちらかというとあてはまる」と答えた者をさす。選べないとは、「どちらかというとあてはまらない」「あてはまらない」と答えた者をさす。なお、2017・18年調査では、質問が「勤務日・時間・場所を選ぶことが出来た」と若干変更されていることに留意。
３．2017年・18年ともに正社員である者のみを抽出し、勤務日・時間・場所について、それぞれ、「１年後選べないままの者のうち、生活に満足している者の割合」と、「１年後選べるようになった者のうち、生活に満足している者の割合」を比較している。

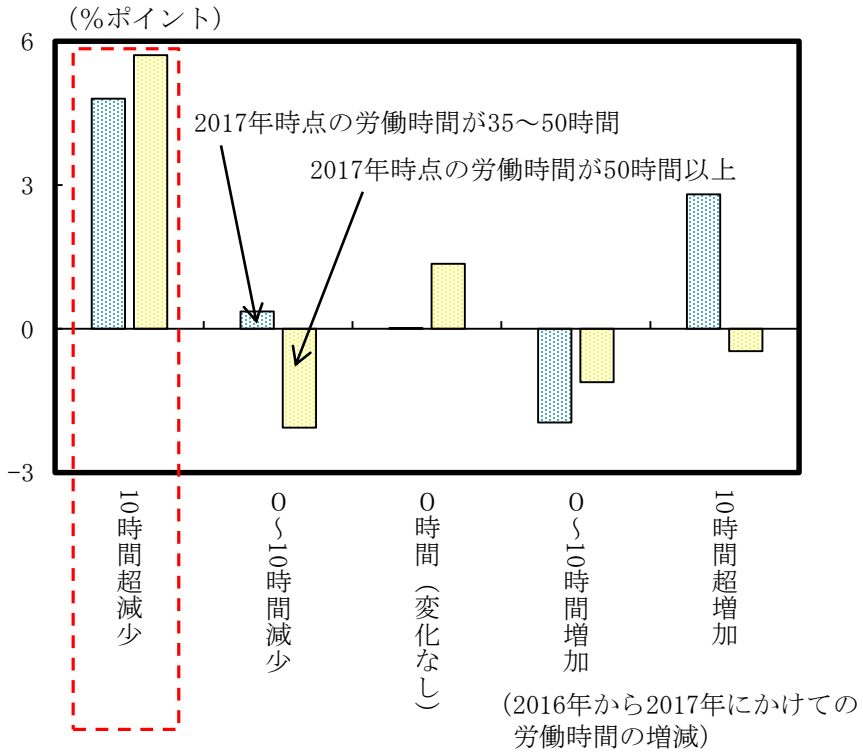
（参考）労働時間と学習活動の関係

○　「学習活動を行った者」の割合は、週当たり労働時間の長短ではあまり差はない。
○　ただし、週当たり労働時間の変化と、「学習活動を行った者」の割合の変化を確認すると、10時間以上労働時間が減少した者では、労働時間の長短に関わらず、「学習活動を行った者」の割合が大きく増加している。

「学習活動を行った者」の割合（2017年）



１年間の労働時間の増減ごとの「学習活動を行った者」の割合の変化

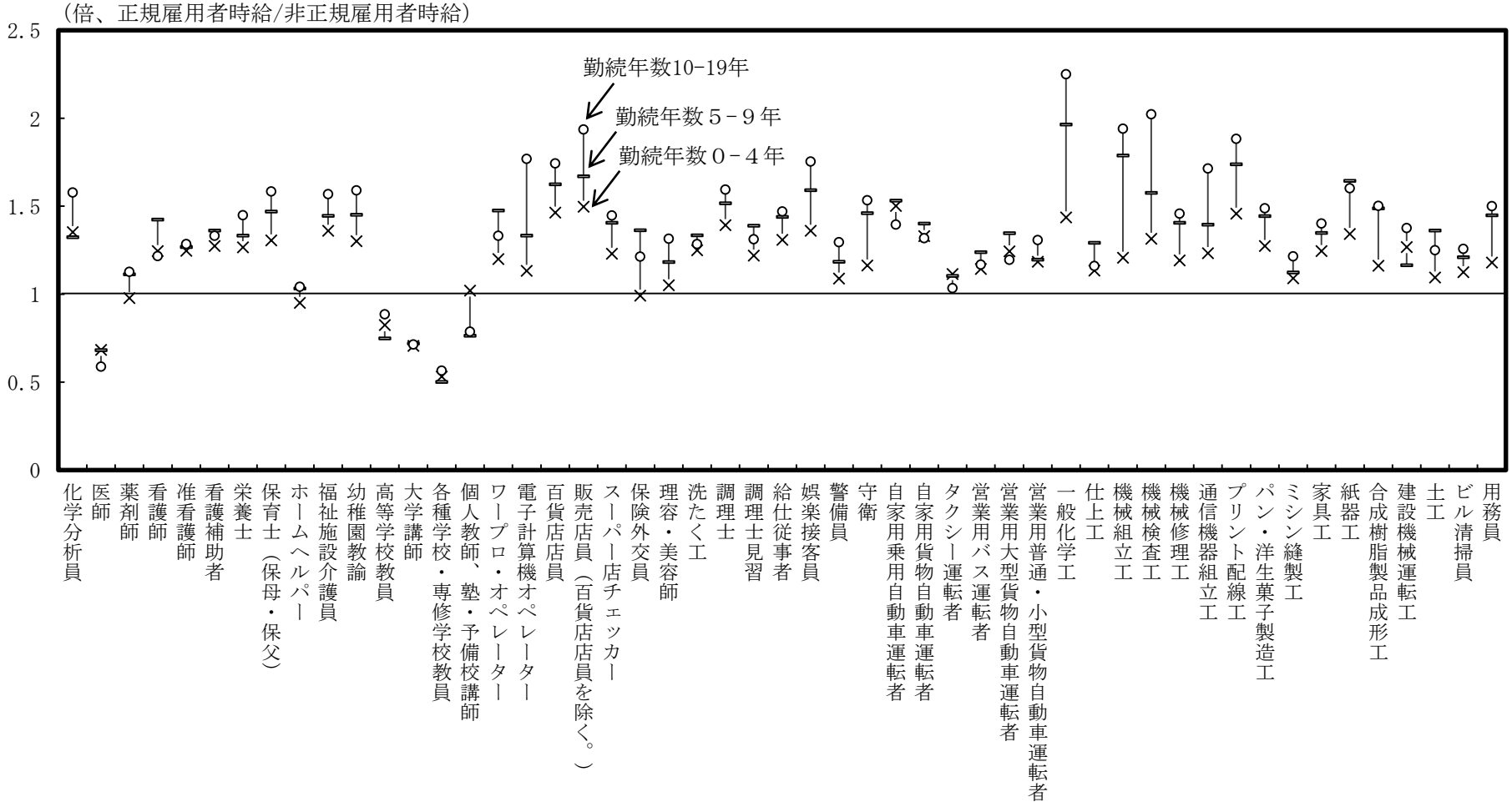


（備考）１．リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票情報を、職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
なお、集計に当たっては、ウェイトバック値（X18_P17）を用いている。
２．調査の前年12月時点（調査は2017年、18年に実施）における正規雇用の者であって、継続サンプルのみを抽出している。また、「学習活動を行った者」とは、それぞれ前年１年間において、「学校に通った」「単発の講座、セミナー、勉強会に参加した」「通信教育を受けた」「eラーニングを受けた」のどれかに該当する者をさす。
３．労働時間とは、調査の前年12月時点における、平均的な１週間の総労働時間をさす。
４．2016年時点において上記の学習活動を行っていない者のうち、2017年に行うようになった者の割合は、2017年時点の週間就業時間が35-50時間では9.7%、50時間以上では9.3%程度。

③公正な評価・処遇

正規・非正規の賃金格差

○　職種別・勤続年数別に正規・非正規の賃金格差を確認すると、
・医師や大学講師等を除くほぼ全ての職業で、正規の賃金が非正規より高く、
・その賃金格差は、勤続年数を経るごとに拡大する
傾向がみてとれる。



（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2017年）における個票情報を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。
２．それぞれ勤続年数別にみてもサンプル数が50を超える51職種を抽出したもの。