

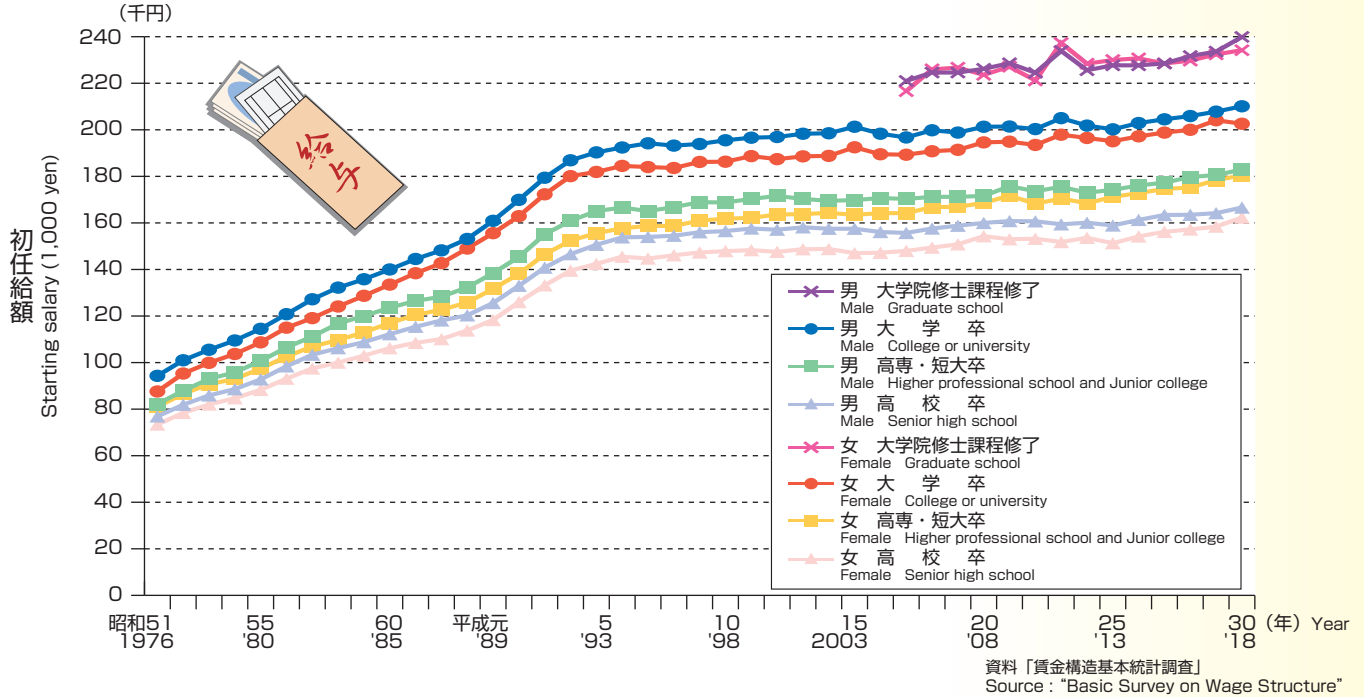
就職 Employment

◇大学卒の初任給は、男性は21万100円、女性は20万2,600円

Starting salary of university graduate is 210,100 yen for male, 202,600 yen for female

性・学歴別新規学卒者の初任給額の年次推移（産業計）－昭和51～平成30年－

Trends in starting salary for new graduates by sex and school career (Industries covered), 1976–2018

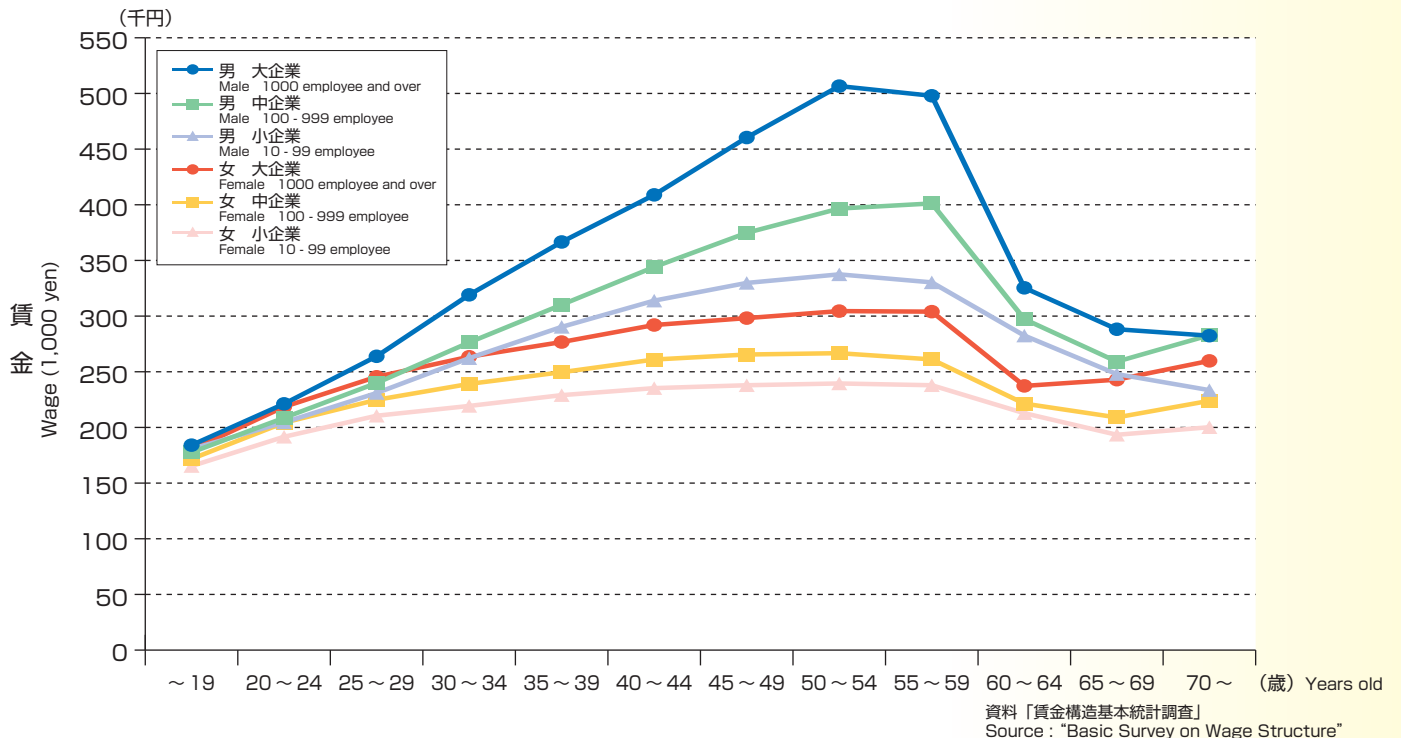


◇大企業の賃金ピークは男女ともに50～54歳

Wage of large enterprises peaks at age 50 to 54 for both male and female

性・年齢階級・企業規模別賃金（産業計）－平成30年－

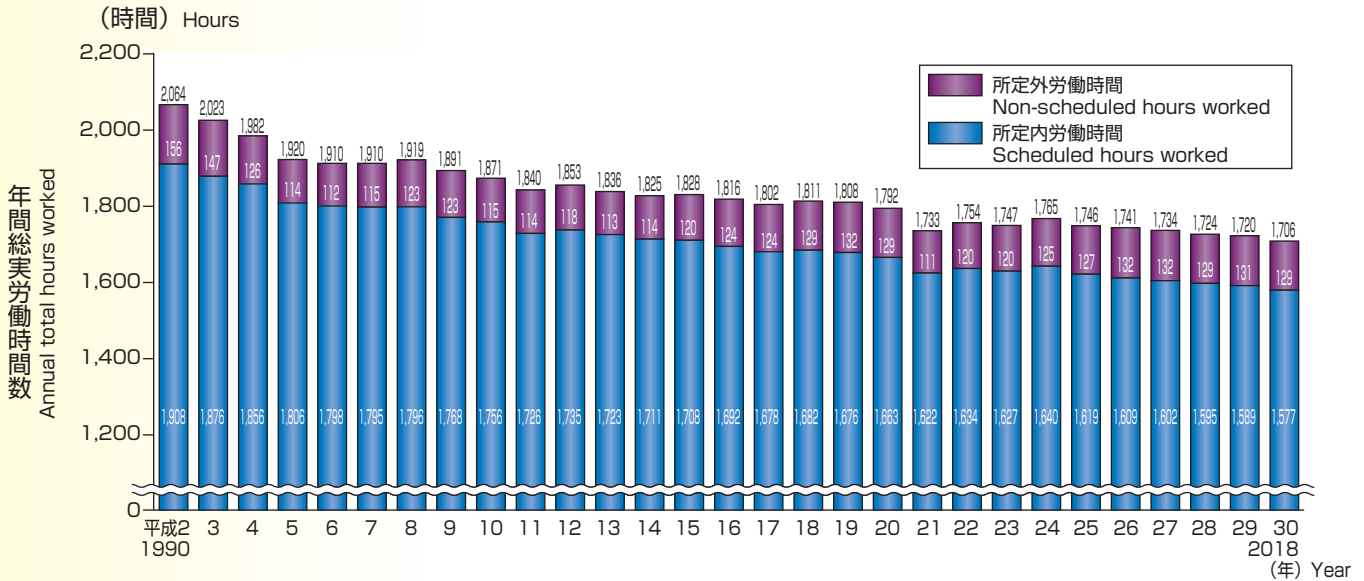
Wages by sex, age group and size of enterprise (Industries covered), 2018



◇年間労働時間は1,706時間

Annual total hours worked are 1,706 hours

年間総実労働時間の年次推移（調査産業計）－平成2～30年－
Trends in annual total hours worked (Industries covered), 1990–2018



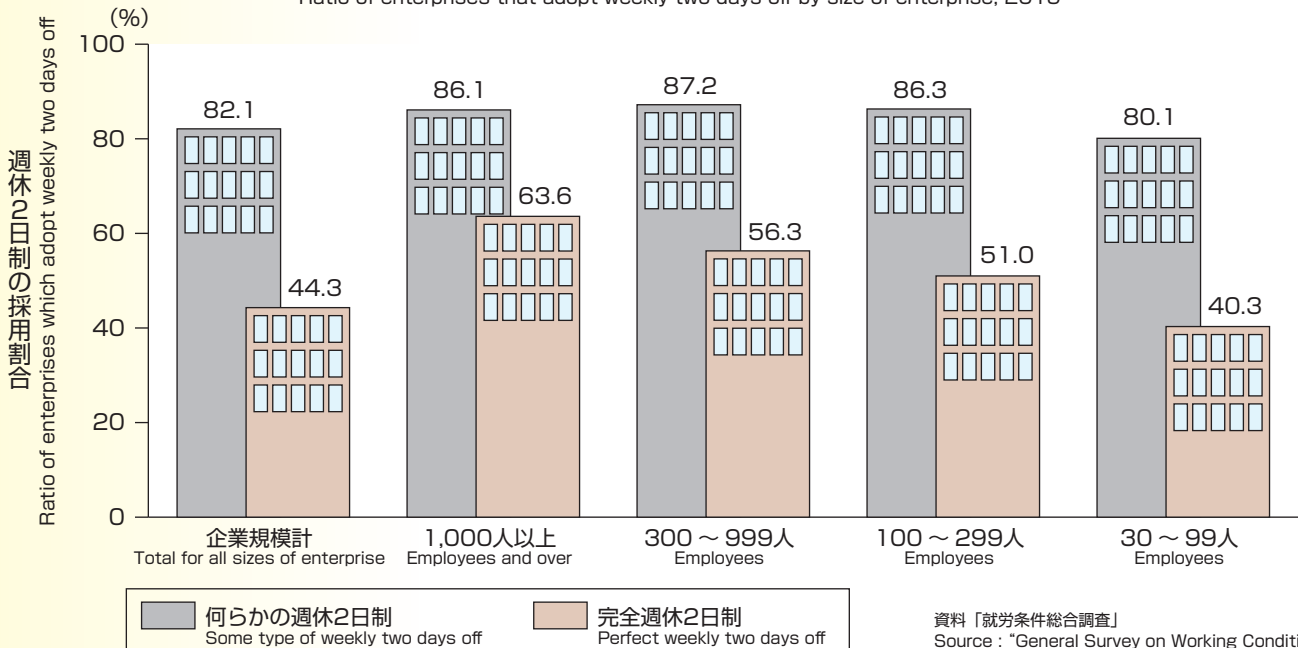
- 注1)：常用労働者5人以上の事業所。
 2)：「所定内労働時間数」は事業所の労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻間の実労働時間数のごとであり、「所定外労働時間数」は、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数のごとである。
 3)：総実労働時間及び所定内労働時間は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
 4)：所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。
 5)：平成24年以降の数値は東京都の「500人以上規模の事業所」について復元して再集計した値（再集計値）、平成23年以前は従来公表してきた値（従来の公表値）より求めた。なお、平成16年から平成23年までの数値は、東京都の「500人以上規模の事業所」について復元が行われていないものであることに注意。
- Note 1. Establishments with 5 regular employees or more.
 2. "Scheduled hours worked": actual number of hours worked between starting and ending hours of employment determined by the work regulations of the establishment
 "Non-scheduled hours worked": actual number of hours worked except "Scheduled hours worked" (e.g. early morning work, overtime work or work on a day off).
 3. Total hours worked and scheduled hours worked are calculated by multiplying the annual monthly average by 12 and rounding to the nearest whole number.
 4. Non-scheduled hours worked is calculated by subtracting scheduled hours worked from total hours worked.
 5. Values of 2012 and after bases on values recounted with replacement of "establishments with 500 or more employees" of Tokyo (recounted data) while values of 2011 and before bases on values that had been published in the conventional manner (published data in the past). Note that values from 2004 to 2011 are values without replacement of "establishments with 500 or more employees" of Tokyo.

資料「毎月勤労統計調査」
Source: "Monthly Labour Survey"

◇約8割の企業で何らかの週休2日制採用

About 80% of enterprises adopt some type of weekly two days off

企業規模別にみた週休2日制の採用割合－平成31年－
Ratio of enterprises that adopt weekly two days off by size of enterprise, 2019



資料「就労条件総合調査」
Source: "General Survey on Working Conditions"

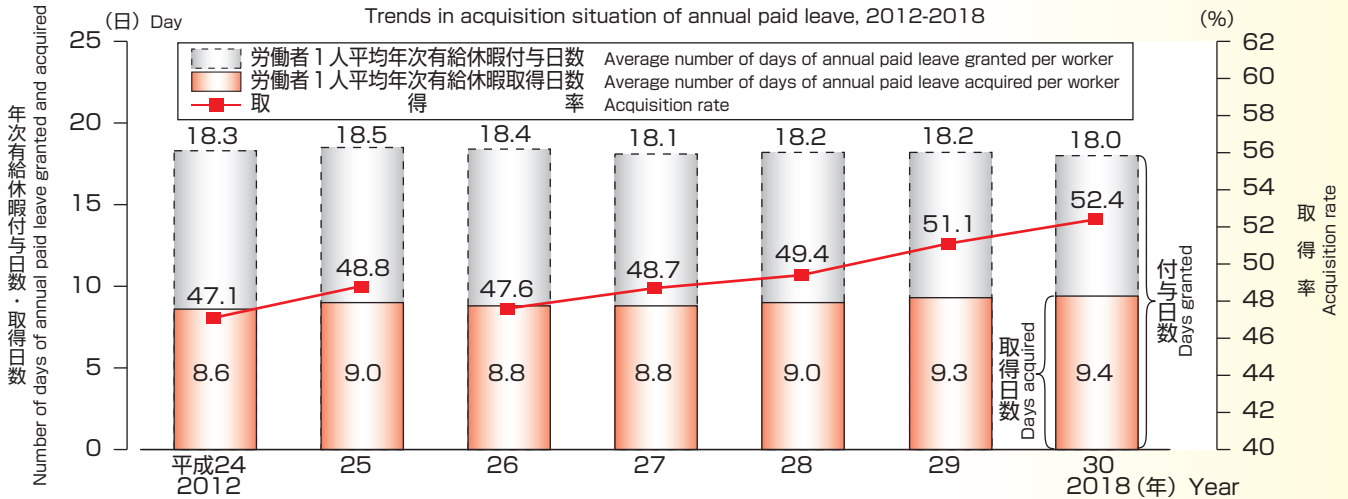
就職 Employment

◇年次有給休暇の取得率は5割程度

Acquisition rate of annual paid leave is around 50%

年次有給休暇の取得状況の年次推移 - 平成24～30年 -

Trends in acquisition situation of annual paid leave, 2012-2018



- 注1)：調査期日は、翌年1月1日現在
 2)：「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 3)：「取得率」は、取得日数/付与日数×100(%)である。
 4)：平成26年調査以前は調査対象を「複合サービス事業」を含まない15大産業だったが、平成27年調査より「複合サービス事業」を含む16大産業を対象としている。
- Note 1. The survey is conducted as of January 1st of the next year.
 2. "Days granted" exclude carry-forwarded days from previous year.
 3. "Acquisition rate" : Total days acquired / Total days granted x 100
 4. Until the previous year 2014, this survey has covered private company organization in 15 principal industries not including "compound services". Since the survey of 2015, it covered private company in 16 principal industries which include "compound services".

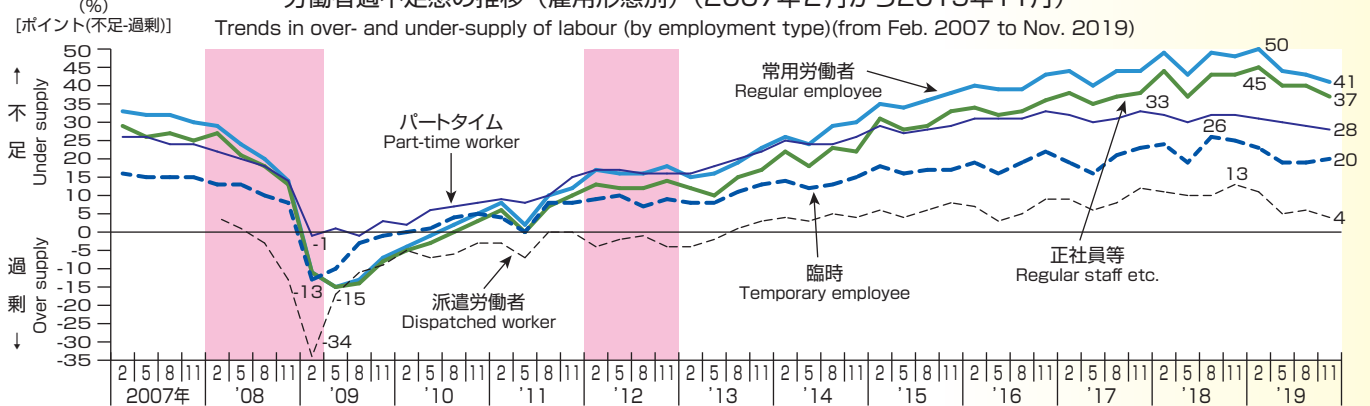
資料「就労条件総合調査」
 Source : "General Survey on Working Conditions"

◇2013年8月以降、全ての雇用形態において人手不足感が強くなっている

Sense of under-supply of labour is getting stronger in all employment type since August 2013

労働者過不足感の推移 (雇用形態別) (2007年2月から2019年11月)

Trends in over- and under-supply of labour (by employment type)(from Feb. 2007 to Nov. 2019)



- 注1)：労働者過不足感とは、「労働者過不足判断D.I.」で表され、「労働者過不足判断D.I.」とは、調査時点において、労働者が「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。この判断D.I.がプラスであれば、人手不足と感じている事業所が多いことを示す。
 2)：「常用労働者」については、2007年11月調査以前は「全労働者」として調査しており、一部調査対象が異なるため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
 3)：「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
 *「常用」…雇用期間を定めずに雇用されている者をいう。パートタイムは除く。
 *「正社員等」…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う。パートタイムは除く。
 4)：「派遣労働者」については、2008年2月から調査を開始した。
 5)：2008年11月調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、2009年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
 6)：無回答を除いた集計による。
 7)：網掛け部分は内閣府の景気基準日付(四半期基準日付)による景気後退期を示す。

Note 1. Over- and under-supply of labour is expressed in "D.I. for supply of labour judgement", and "D.I. for supply of labour judgement" is the percentage of establishments that responded labour force is "under-supply" minus those that responded it is "over-supply" as of the survey date. If this judgement D.I. is positive it means that there are more establishments that feel the labour force is under supplied.
 2. For the Nov. 2007 survey and before "Regular employee" was surveyed as "All workers", and as the survey coverage is partially different the figure does not strictly connect with the figures of the Feb. 2008 survey and after.
 3. For the Nov. 2007 survey and before "Regular staff etc." was surveyed as "Regular", hence the figure does not strictly connect with the figures of the Feb. 2008 survey and after.
 * "Regular": A person employed with no defined period. Part-time workers are excluded.
 * "Regular staff etc.": A person employed with no defined period or a person employed for a defined period which exceeds 1 month. Part-time workers are excluded.
 4. "Dispatched worker" was surveyed from Feb. 2008.
 5. Since figures of the Nov. 2008 survey and before does not include "Medical, health care and welfare", it does not strictly connect with the figures of the Feb. 2009 survey and after.
 6. "No response" was excluded from the tabulation.
 7. The shaded area are the economic recession period according to the economic reference date (quarterly reference date) set by the Cabinet Office.

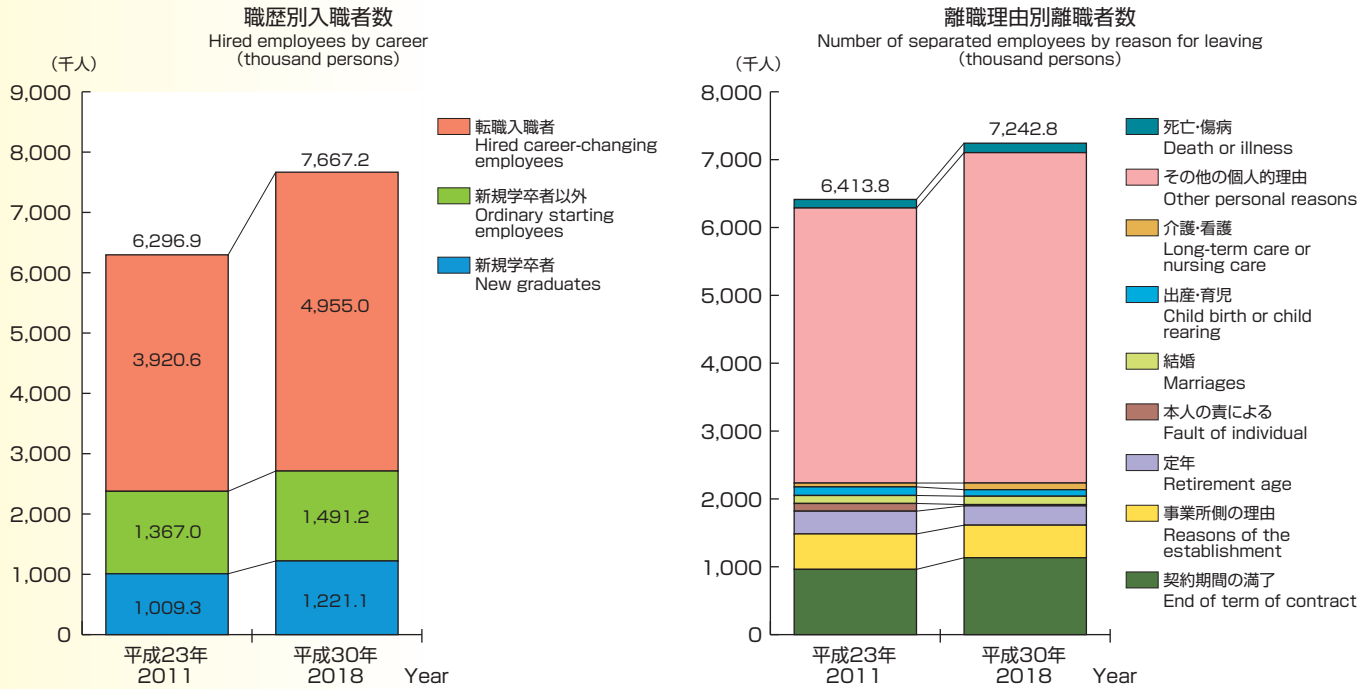
資料「労働経済動向調査」
 Source : "Survey on Labour Economy Trend"

◇入職者数は7,667.2千人、離職者数は7,242.8千人

Number of hired employees was 7,667.2 thousand persons, number of separated employees was 7,242.8 thousand persons

職歴別入職者数及び離職理由別離職者数（計）（平成23年・平成30年）

Number of hired employees by career and number of separated employees by reason for leaving (total)(2011, 2018)



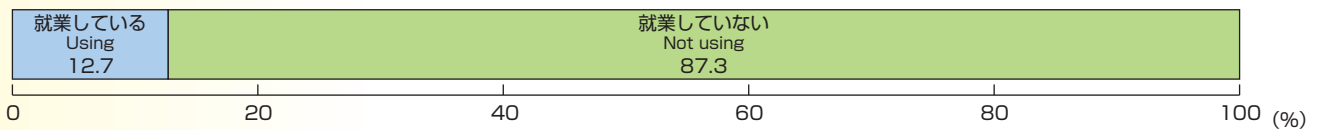
資料「雇用動向調査」
Source: "Survey on Employment Trends"

◇派遣労働者を就業させる理由は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」が最も多い

The most common reason for using dispatched workers was because they can smoothly secure necessary manpower for vacant post etc.

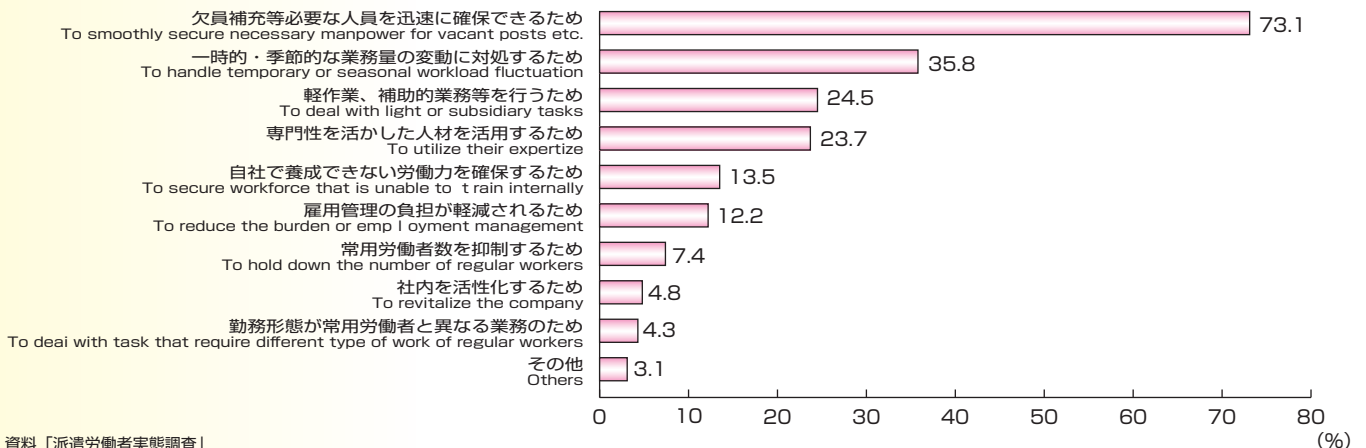
派遣労働者の就業の有無別事業所割合 -平成29年-

Distribution of establishments, by using of dispatched workers, 2017



派遣労働者を就業させる理由別事業所数の割合（複数回答3つまで） （派遣労働者が就業している事業所計=100）

Distribution of establishments, by the reason for using dispatched workers (multiple answers up to 3)
(Establishments with dispatched workers = 100)



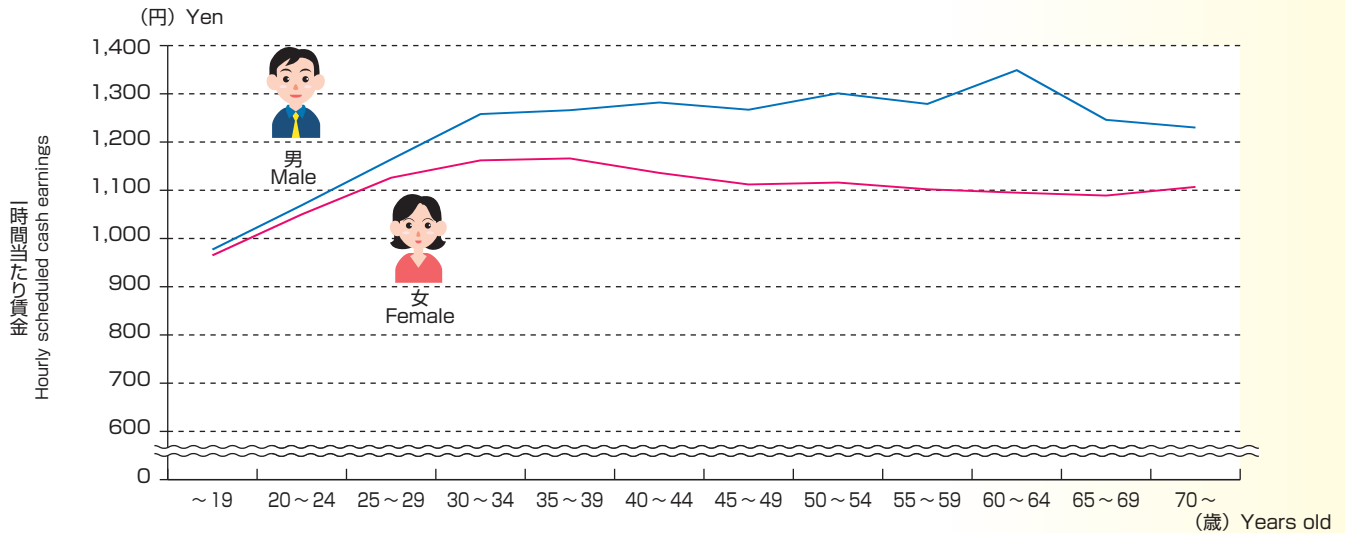
資料「派遣労働者実態調査」
Source: "General Survey on Dispatched Workers"

就職 Employment

◇短時間労働者の賃金のピークは女性は35～39歳で1,166円、男性は60～64歳で1,349円

The peak of wages of part-time workers is 1,166 yen at 35-39 years old for women, and 1,349 yen at 60-64 years old for men

短時間労働者の性・年齢階級別1時間あたり賃金（産業計、企業規模計）—平成30年—
Hourly wages for part-time workers by sex, and age group (Industries covered, total for all sizes of enterprise), 2018



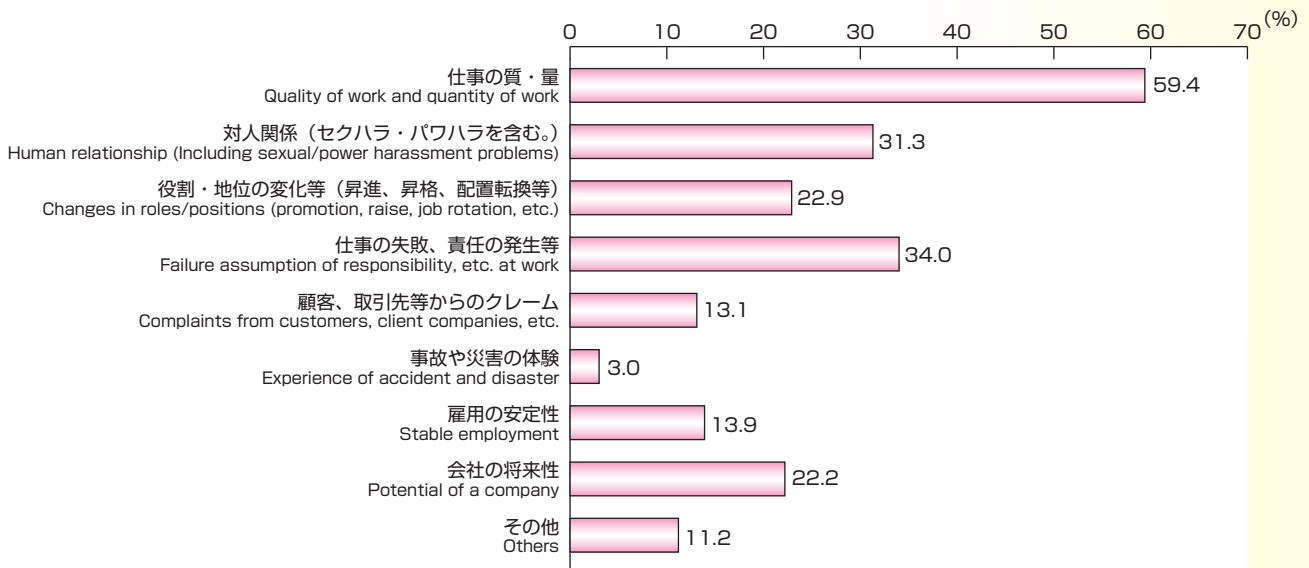
資料「賃金構造基本統計調査」
Source: "Basic Survey on Wage Structure"

◇ストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内）は「仕事の質・量」が59.4%と最も多い

"Quality of work and quantity of work" was the most frequently selected cause of stress (major ones up to 3) at 59.4%

現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスとなっていると感じている事柄（主なもの3つ以内）—平成30年—
(強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者=100%)

Issues on current job or occupational life that is felt as causing strong stress (major ones up to 3), 2018
(Number of workers with an issue causing strong stress = 100)

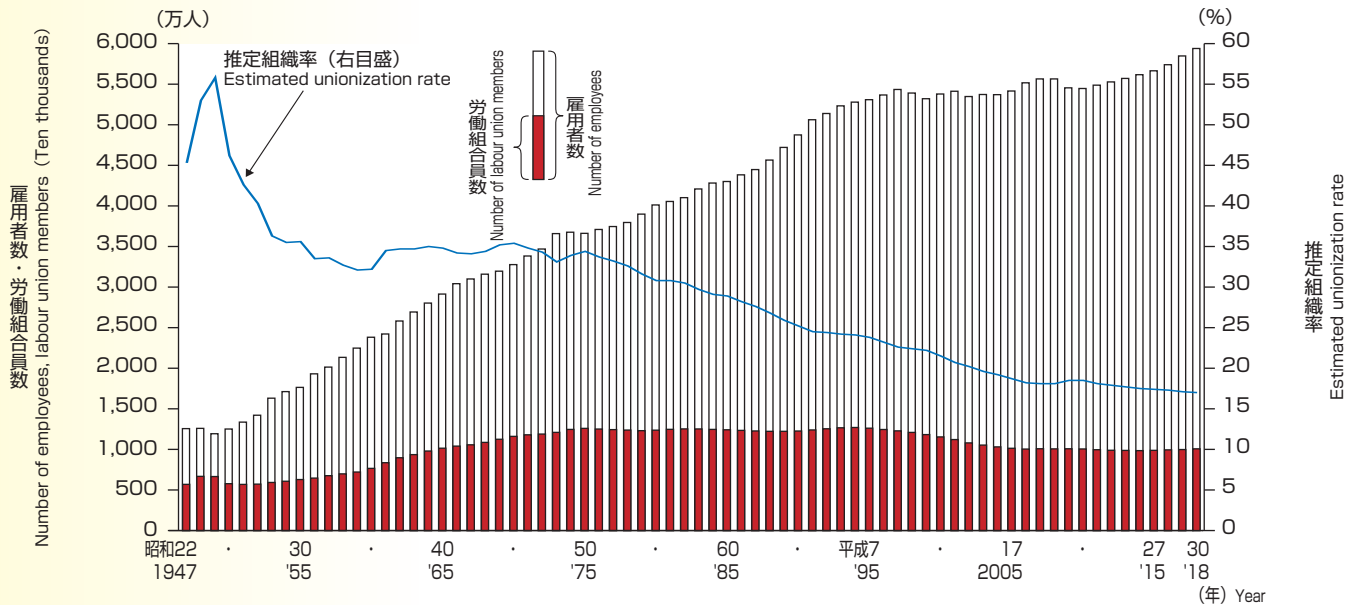


資料「労働安全衛生調査（実態調査）」
Source: "Survey on Industrial Safety and Health (actual condition survey)"

◇労働組合推定組織率は17.0% Estimated unionization rate is 17.0%

雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移 - 昭和22～平成30年 -

Trends in the number of employees, labour union members, and an estimated unionization rate, 1947-2018



資料「労働組合基礎調査」
Source: "Basic Survey on Labour Unions"

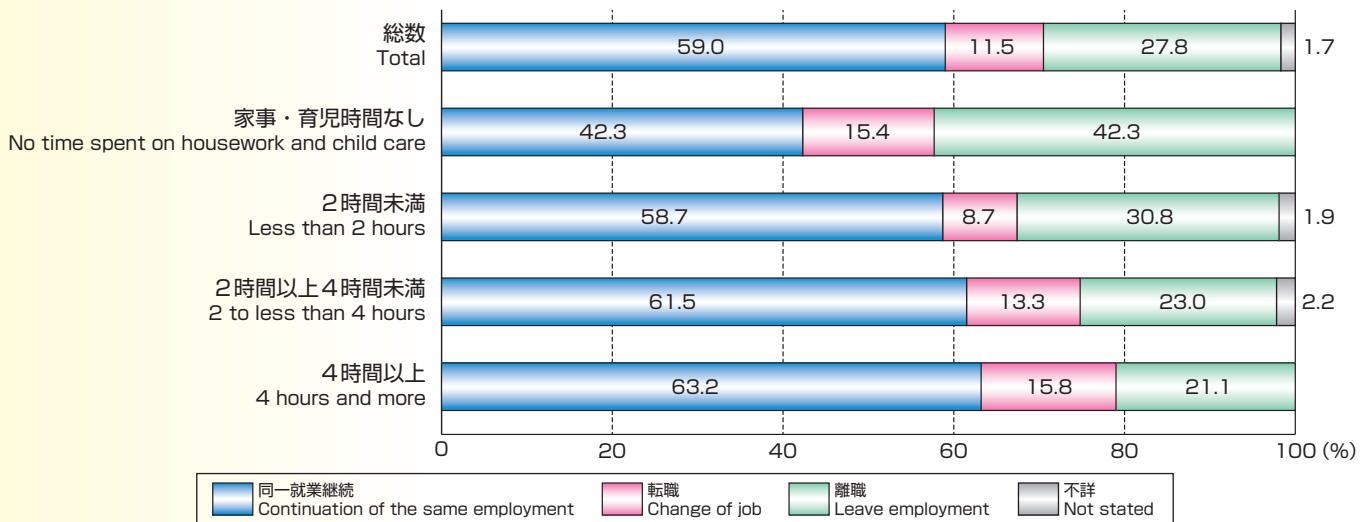
- 注1) : 各年6月末現在
 2) : 昭和22年は「労働組合調査」、昭和23～57年は「労働組合基本調査」、昭和58年以降は「労働組合基礎調査」の数値である。
 3) : 推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実地している「労働力調査」の雇用者数（6月分の前数値）で除して計算している。
- Note 1. As of June 30, each year
 2. The figures are based on "Survey on Labour Unions" for 1947, "Basic survey on Labour Unions (Roudou-kumiai Kihon Chosa)" from 1948 to 1982, and "Basic survey on Labour Unions (Roudou-kumiai Kiso Chosa)" for 1983 and onwards.
 3. The result derived by dividing the number of union members identified by this survey by the number of employees based on the "Labour Force Survey" which is implemented by the Statistics Bureau of the Ministry

◇夫の平日の家事・育児時間が長いほど出産後の妻の「同一就業継続」の割合が高い

Percentage of wives "continuing the same job" is higher when time of husbands spent on housework and child care during week days is longer

この5年間に子どもが生まれた夫婦の出産後の夫の平日の家事・育児時間別にみた出産後の妻の就業状況 - 平成29年 -

Employment conditions of wives after childbirth by time of husbands spent on housework and child care during week days after childbirth among couples that had a childbirth in the past five years, 2017



資料「第6回 21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
Source: "The 6th Longitudinal Survey of Adults in the 21st Century (2012 cohort)"

- 注1) : 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの5年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
 ①第1回から第6回まで双方が回答した夫婦
 ②第1回に独身で第5回までの間に結婚し、第6回まで回答した夫婦
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回の「女性票」の対象者
 2) : 5年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- Note 1. Tabulation is made on couples living together that had a childbirth in the past five years and meets either of the condition ① or ② below, and condition ③.
 ①Both of the couples responded from the 1st survey to the 6th survey.
 ②Couples that were single at the time of the 1st survey, married after that until the 5th survey, and responded from then to the 6th survey.
 ③The wife had job before childbirth and was a subject of the "Female questionnaire" of the 1st survey.
 2. In case there were more than two childbirths over the last five years, the data of the youngest child were aggregated.