

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

2017年度の日本経済は、企業収益や雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が広がる中、緩やかに回復している。

こうした中、雇用環境は、完全失業率が2017年度平均で2.7%と1993年度以来24年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率が2017年度平均で1.54倍と1973年度以来44年ぶりの高い水準となった。加えて、正社員有効求人倍率が、2004年度に集計を開始して以来、初めて1倍を超える水準となるなど、着実に改善が進んでいる。また、所得環境をみると、一般労働者の所定内給与、特別給与が増加したことに加えて、パートタイム労働者比率のマイナス寄与が弱まったことなどにより、名目賃金が2014年度以降、4年連続で増加するなど、緩やかに改善している。

ここでは、2017年度における一般経済や雇用・賃金に関する動向を概観していく。

第1章

一般経済の動向

2017年度の日本経済は、企業収益や雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が広がる中、緩やかに回復している。

本章では、このような一般経済の動向を概観していく。

第1節 一般経済の動向

●雇用・所得環境の改善が続く中、緩やかに回復している

第1-(1)-1図により、2017年のGDPの推移をみると、名目GDP・実質GDPとともに、増加傾向で推移している。名目GDPは、2016年10-12月期から2017年10-12月期まで、5四半期連続でプラス成長となっていたが、直近の2018年1-3月期において年率換算で549兆円となり、6四半期ぶりにマイナス成長となった。実質GDPは、2016年1-3月期から2017年10-12月期まで8四半期連続でプラス成長となっていたが、直近の2018年1-3月期において年率換算で534兆円と9四半期ぶりにマイナス成長となった。

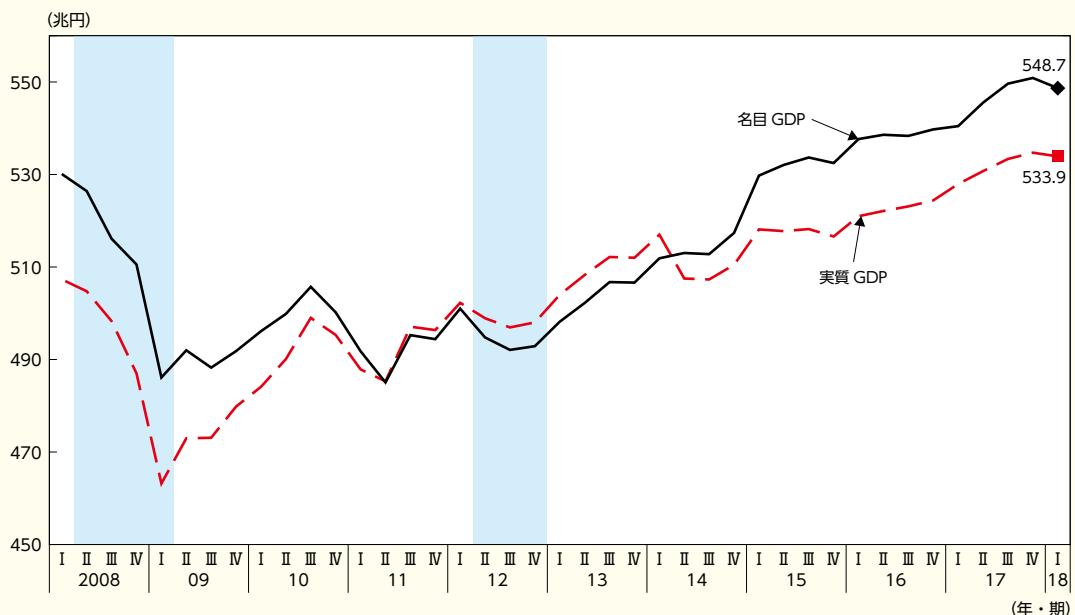
第1-(1)-2図により、実質GDP成長率を需要項目別にみると、2017年は全項目がプラスに寄与しており、2012年以降6年連続でプラス成長となった。特に、需要項目別にみると、民間最終消費支出や純輸出が大きくプラスに寄与している。

次に、四半期ごとに寄与度をみると、2017年1-3月期には、輸入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プラス成長となり、同年4-6月期には、個人消費や設備投資が順調に増加し、民間最終消費支出、公的需要がプラスに寄与したことで引き続きプラス成長となった。同年7-9月期には、台風や長雨といった天候不順が、外食などの個人消費に一時的な影響を与えたこともあり、内需は横ばい圏内の動きとなったが、海外経済が緩やかに回復する中、アジア、米国向けの輸出が増加したことなどから、外需がプラスに寄与し、総じてみるとプラス成長となった。さらに、同年10-12月期には、雇用・所得環境の改善に伴い、個人消費が前期比プラスとなり、企業収益が過去最高を更新する中、設備投資が5四半期連続の前期比プラスとなったことにより民需が増加し、総じてみるとプラス成長となった。最後に、2018年1-3月期には、外需がプラスに寄与したものの、天候不順による野菜価格の上昇やスマートフォン需要の反動減などにより個人消費がマイナスとなるなど、民需がマイナスに寄与し、9四半期ぶりのマイナス成長となった。

第1-(1)-1図

名目・実質GDPの推移

- 2016年1-3月期以降、実質GDPは8四半期連続でプラス成長となっていたが、2018年1-3月期において9四半期ぶりのマイナス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」（2018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

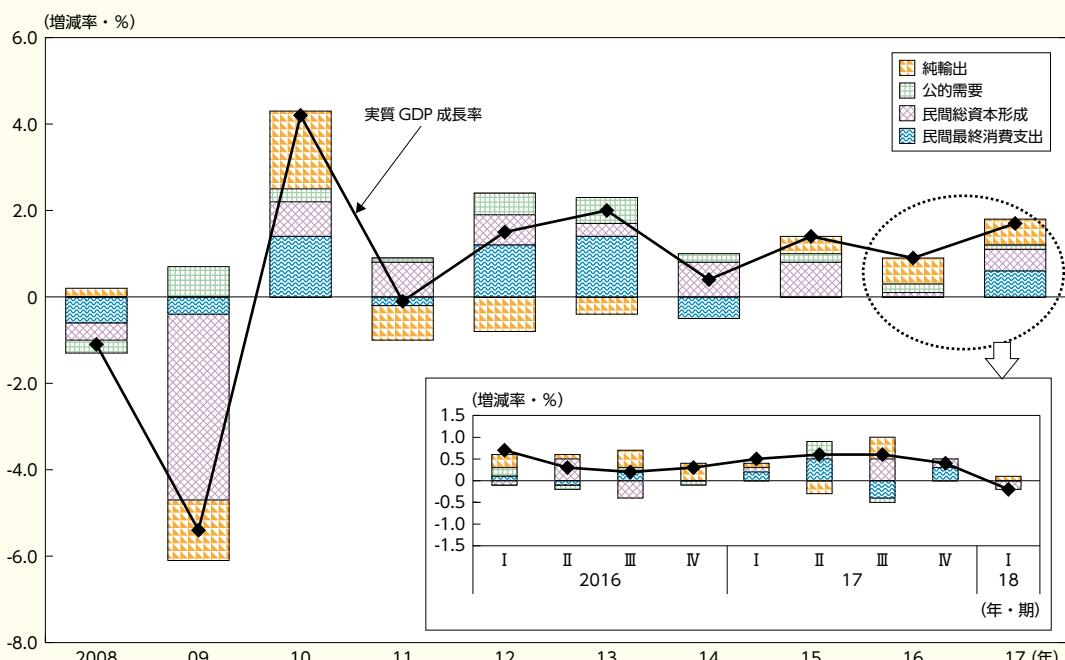
（注） 1) 名目GDP、実質GDPともに季節調整値を示している。

2) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

第1-(1)-2図

実質GDP成長率の寄与度分解

- 2017年の実質GDP成長率は民間最終消費支出や純輸出がプラスに寄与しており、2012年以降6年連続でプラス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」（2018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) 民間総資本形成=民間住宅+民間企業設備+民間在庫変動

3) 需要項目別の分解は、各項目の寄与度の合計と国内総生産（支出側）の伸び率が必ずしも一致しない。

4) 右下図は季節調整値を示している。

第2節 企業の動向

●中小企業も含めて企業の業況判断は改善している

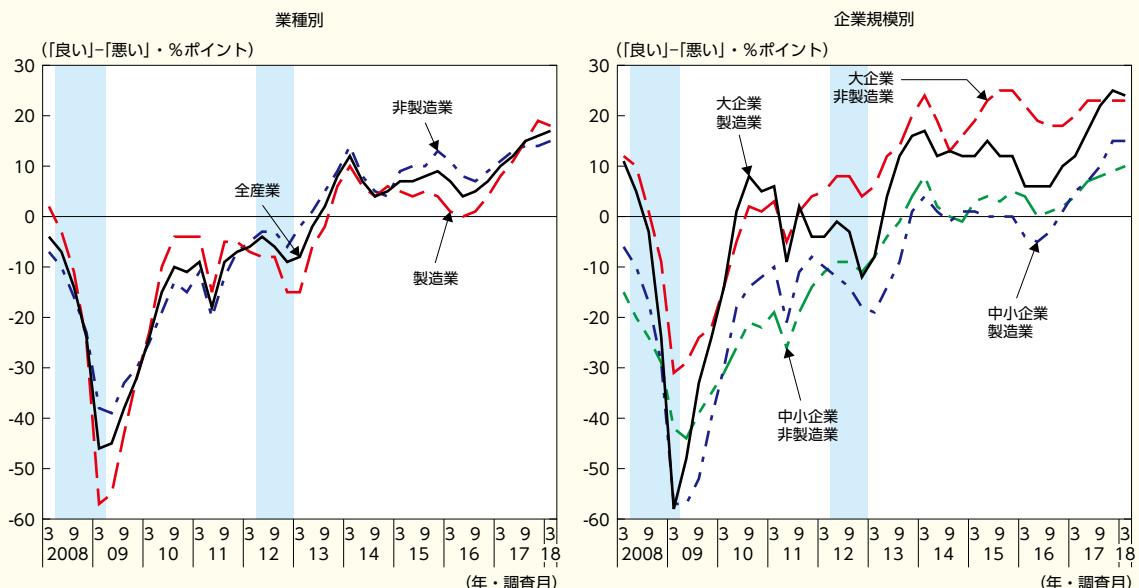
日本経済が緩やかに回復する中、企業活動をめぐる動向を概観していく。まず、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(以下「短観」という。)により、企業の業況判断について確認していく。第1-(1)-3図により、業種別に業況判断D.I.をみると、製造業では2016年9月調査以降、非製造業では2016年12月調査以降、改善が続いていることが分かる。

また、企業規模別にみると、非製造業の大企業では、2017年6月調査以降、横ばいで推移しているものの、高水準を維持しており、製造業の大企業、中小企業では改善が続いている。

このように、日本経済が緩やかに回復する中、企業の業況判断も上向いている。

第1-(1)-3図 業種別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移

- 業況判断をみると、製造業、非製造業ともに改善が続いている。
- 企業規模別にみると、高止まりしている非製造業の大企業を除き、改善が続いている。



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) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

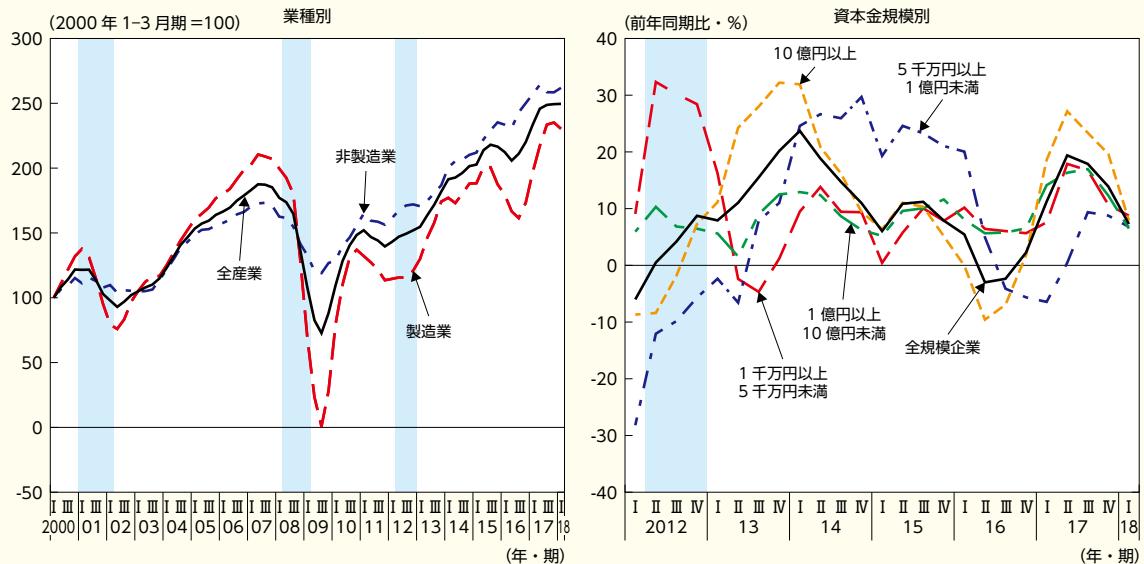
●全ての資本金規模において、経常利益は増加している

続いて、中小企業も含めて企業の業況判断が改善している中、経常利益の動きを概観していく。第1-(1)-4図により、業種別に経常利益をみると、製造業では、2016年10-12月期から2017年10-12月期まで5四半期連続で増加している一方で、非製造業では2016年7-9月期から2017年4-6月期まで4四半期連続で増加したが、2017年7-9月期以降横ばいで推移している。また、資本金別にみると、2017年は全ての資本金規模で経常利益が前年よりも増加しており、特に資本金10億円以上の企業で大きく増加がみられた。

第1-(1)-4図

業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移

- 製造業では、2016年10－12月期から2017年10－12月期まで5四半期連続で増加している一方で、非製造業では、2017年7－9月期以降横ばいで推移している。
- 2017年は全ての資本金規模で経常利益が前年よりも増加しており、特に資本金10億円以上の企業で大きく増加している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) 左図は季節調整値を後方4四半期移動平均し、2000年1-3月期を100として指数化した。

右図は原数値の前年同期比を算出し、後方4四半期移動平均した。

2) 金融業、保険業は含まれていない。

3) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

- 大企業の労働分配率は、足下では緩やかに低下しているものの、中期的にみるとおおむね横ばい圏内で推移しており、2016年の第Ⅱ四半期以降、2002年から2007年の景気拡大局面における同期より高い水準となっている

企業収益が増加している中、労働分配率がどのように推移しているのか確認していく。労働分配率は、分母である付加価値、特に営業利益が景気感応的であるのに対して、分子である人件費が変動しにくいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面において上昇するといった特徴のある指標となっている。

なお、以下で長期的な動向について整理していくが、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、この間の産業構造の変化が労働分配率の変動に影響を及ぼしている可能性があることに留意が必要である。また、統計上は、内閣府「国民経済計算」と財務省「法人企業統計調査」により労働分配率の算出が可能であるが、各々の統計によって水準やトレンドが異なることから、統計の特性を踏まえ、一定の幅をもってみる必要がある。

まず、第1-(1)-5図¹により、2013年以降の景気拡大局面における動向をみると、2012年の景気後退局面において上昇した労働分配率の水準と比較し、全ての資本金規模において労働分配率は低い水準となっている。また、資本金規模別にトレンドをみると、2013年以降下傾向にあるところが多いものの、大企業（資本金10億円以上）では、2014年以降下げ止まりの兆しもみられる。

1 ここでは、資本金規模別の動向について着目し分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」により算出した労働分配率を用いている。

次に、第1-(1)-6図により、前述した労働分配率の特徴を踏まえ、1987年から1991年（Ⅰ期）、2002年から2006年（Ⅱ期）、2013年以降（Ⅲ期）の景気拡大局面に着目し、資本金規模別の動向について、より詳細にみていく。

まず、全規模企業におけるトレンドをみると、Ⅰ期・Ⅱ期ともに、景気拡大局面に入った直後の労働分配率は低下しているが、その後、Ⅰ期では上昇に転じており、Ⅱ期では下げ止まり横ばい圏内で推移している。他方、Ⅲ期におけるトレンドをみると、2016年前半に円高等の影響により企業収益が低下したことなどから労働分配率は横ばい圏内で推移したが、その後は緩やかに低下している。ただし、足下では下げ止まりに転じる可能性もうかがえる。

資本金規模別にトレンドをみると、大企業（資本金10億円以上）では、Ⅱ期において低下傾向が続いたのとは対照的に、足下では緩やかに低下しているものの、中期的にみると、おおむね横ばい圏内で推移しており、2016年第Ⅱ四半期以降、Ⅱ期より高い水準となっている。

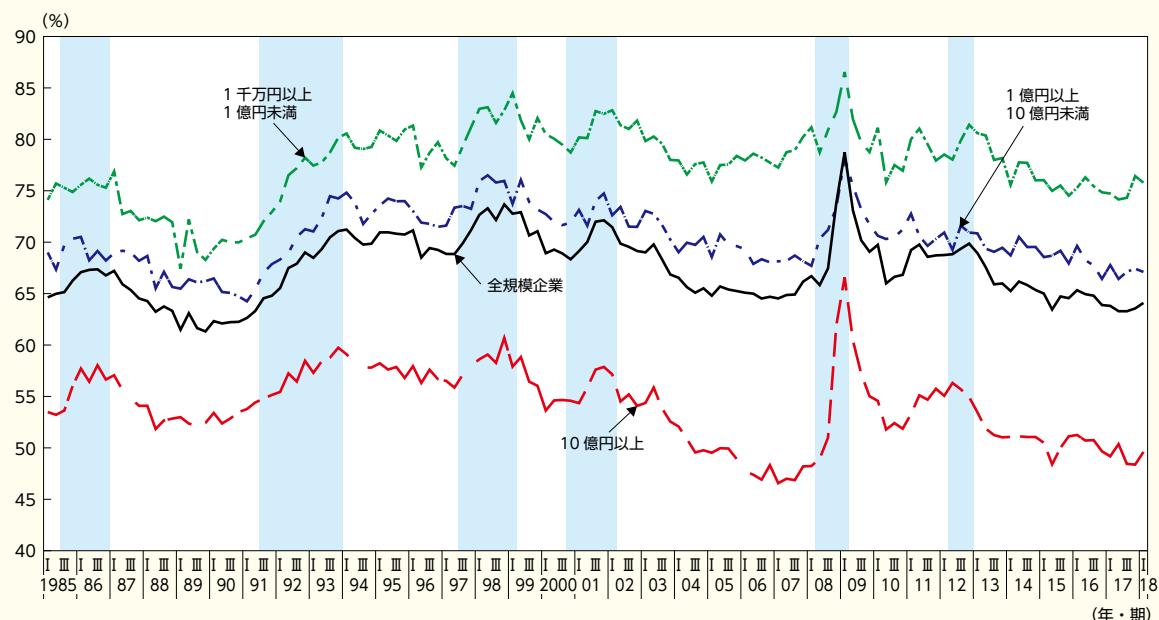
次に、中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）では、Ⅱ期より労働分配率の低下幅は小さいものの、緩やかな低下傾向で推移しており、期間を通じてⅡ期より低い水準となっている。

さらに、中小企業（資本金1千万円以上1億円未満）では、Ⅰ期・Ⅱ期ともに、景気拡大局面に入った直後の労働分配率は低下し、その後、Ⅰ期では緩やかな上昇に、Ⅱ期では下げ止まり横ばい圏内の推移に転じていることが分かる。他方、Ⅲ期におけるトレンドをみると、趨勢的に緩やかな低下傾向が続いているが、足下において下げ止まるかどうか、引き続き注視が必要な状況にある。

労働分配率の分子である人件費は、雇用者にとっては消費の源泉でもあることから、経済の好循環の更なる拡大につなげるためにも、労使間で利益等の適切な配分について総合的に話し合っていくことが重要である。

第1-(1)-5図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

○ 2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) データは独自で作成した季節調整値（後方3四半期移動平均）を使用している。

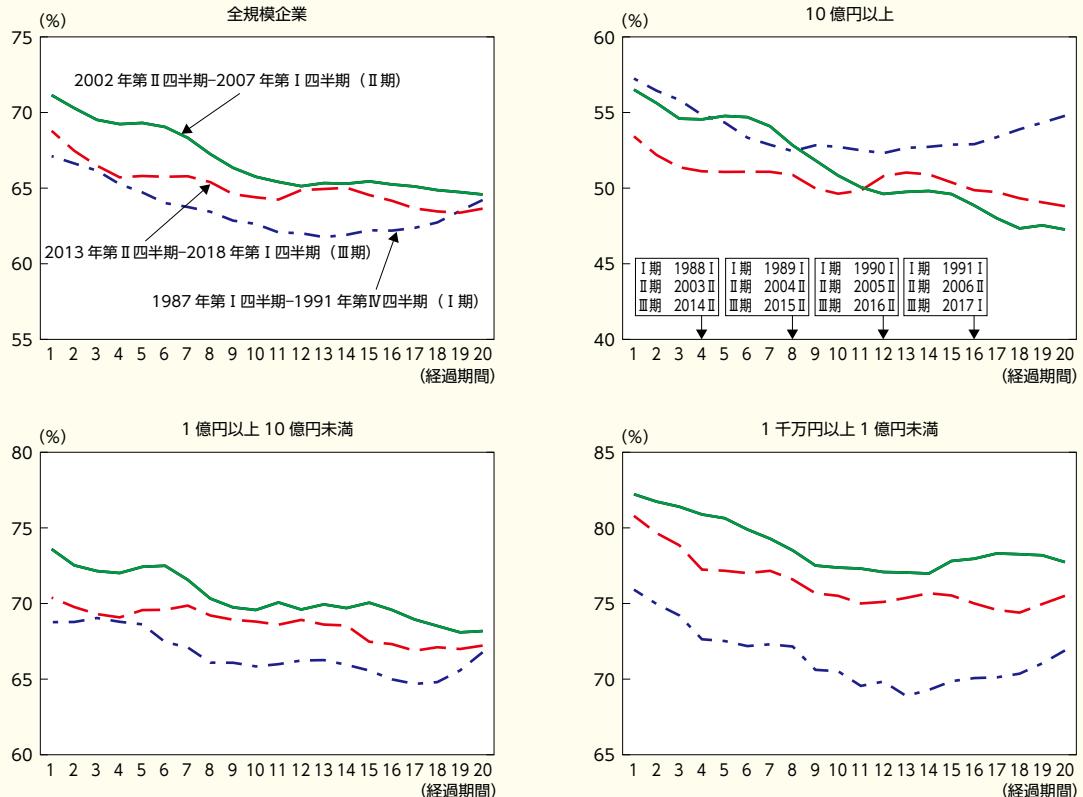
2) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費、付加価値額 = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額

3) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

第1-(1)-6図

景気拡大局面における労働分配率の比較

- 直近の景気拡大局面における全規模企業の労働分配率は、1987年から1991年の景気拡大局面における同時期の同値と比較すると、おおむね高い水準で推移している。
- 直近の景気拡大局面における「資本金10億円以上」の大企業の労働分配率は、2002年から2006年の景気拡大局面における同時期の同値と比較すると、2016年第Ⅱ四半期以降、その水準が上回っている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) データは独自で作成した季節調整値（後方3四半期移動平均）を使用している。
 2) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費、付加価値額 = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額

●不足感の高まりに伴い、設備投資は緩やかに増加している

企業の業況判断が上向いている中、設備投資の動きについて第1-(1)-7図により確認していく。まず、短観における生産・営業用設備判断D.I.を業種別にみると、製造業では2017年9月調査より過剰感が不足感に転じており、非製造業では2013年9月調査以降不足感が続いている。企業において設備投資の不足感が高まっている中、財務省「法人企業統計調査」により、ソフトウェアを除く設備投資の推移をみると、製造業・非製造業ともに、設備投資は緩やかに増加している。

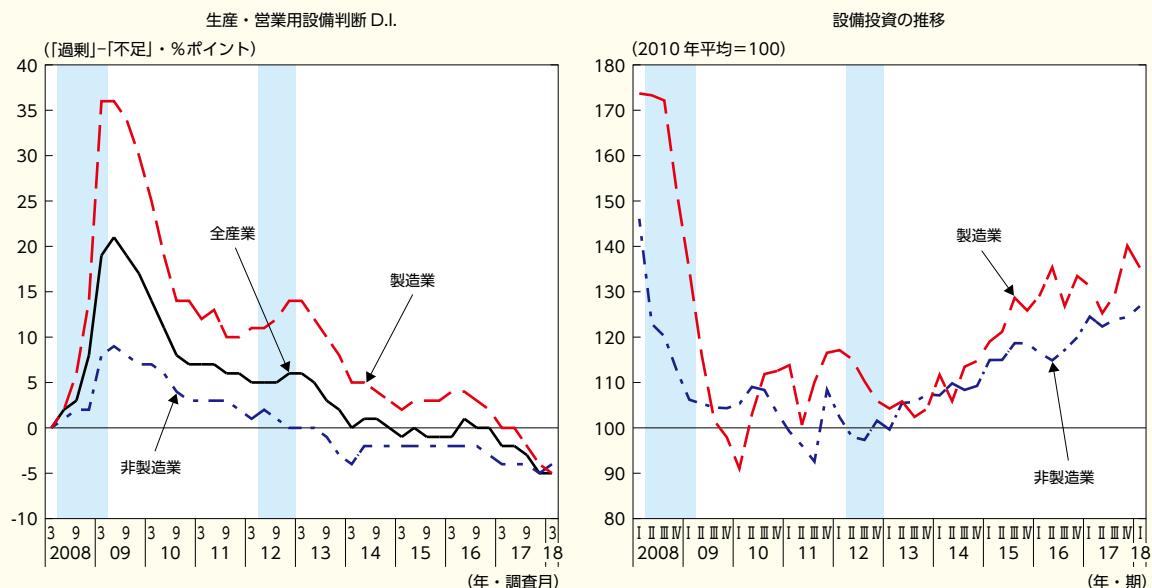
●企業倒産は減少を続けているが、「求人難型」の倒産件数はやや増加している

最後に、企業の倒産件数の動向について、第1-(1)-8図により確認していこう。(株)東京商工リサーチの調査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年に増加したが、2009年以降は減少が続いているが、2017年で8,405件と9年連続の減少となった。

他方、2017年の人手不足関連倒産件数の状況をみると、「後継者難」型が最も多くなっているが、「求人難」型における倒産件数がやや増加した。

第1-(1)-7図 設備投資の推移

- 生産・営業用設備の不足感が続いている。設備投資の推移は、製造業・非製造業とともに、緩やかに増加している。

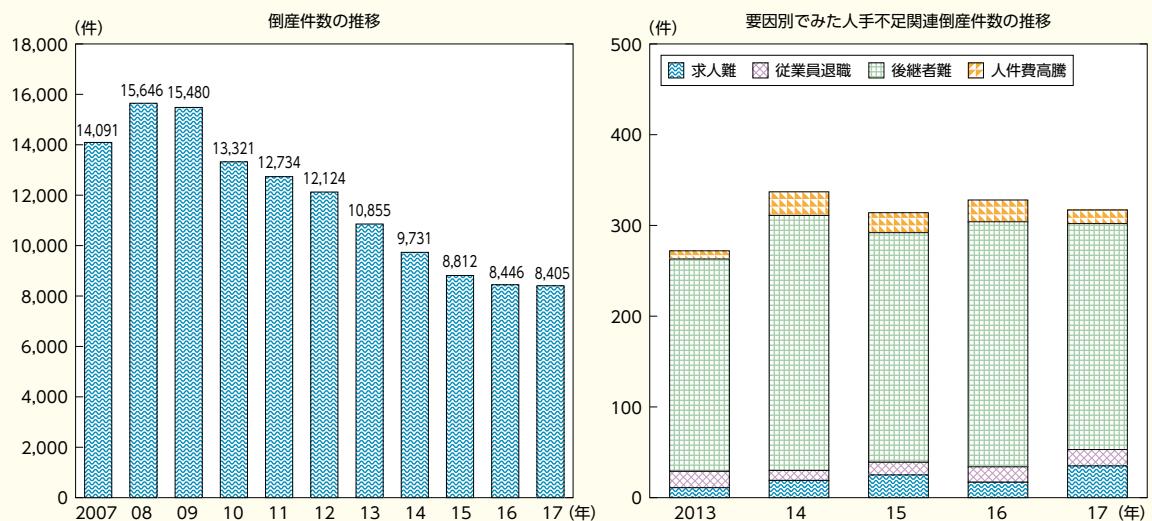


資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) シャドー部分は景気後退期を示している。
 - 2) 設備投資額は季節調整値であり、ソフトウェアを除いている。
 - 3) 2018年1-3月期における設備投資額は、10.8兆円（構成比は製造業が35.4%、非製造業が64.6%）となっている。ただし、内閣府「国民経済計算」において公表されている設備投資額の水準と比較すると、一定の差が生じることにも留意が必要である。

第1-(1)-8図 倒産企業の状況

- 倒産件数は2009年以降減少が続いている。ただし、このうち人手不足関連倒産について要因別でみると、「後継者難」型が大半を占める中、「求人難」型における倒産件数がやや増加している。



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

日本経済が緩やかに回復する中、完全失業率は2017年度平均で2.7%と1993年度以来24年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は2017年度平均で1.54倍と1973年度以来44年ぶりの高水準となるなど、雇用情勢は着実に改善している。

本章では、このような2017年度の雇用・失業などの動向についてみていく。

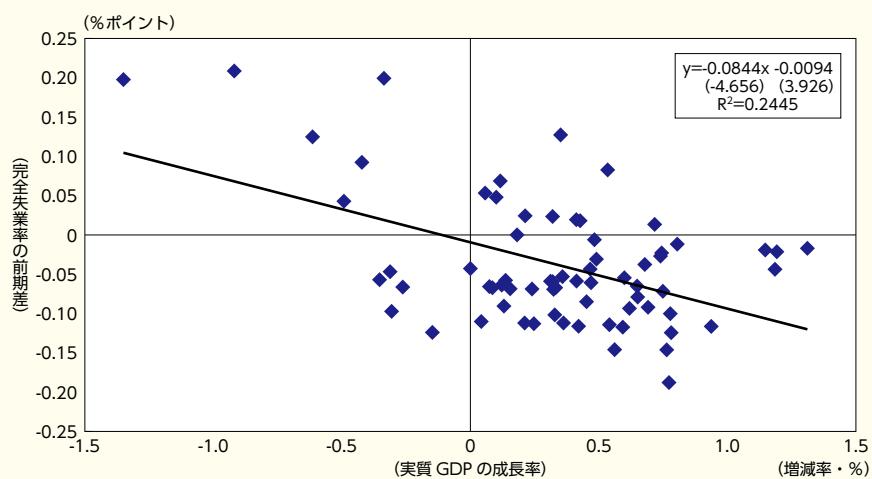
第1節 雇用情勢の概況

● 実質GDP成長率が上昇するほど完全失業率は低下する関係がみられる

まず、第1章で概観した一般経済の動向と雇用情勢との関係性について確認していく。実質GDPの変化と完全失業率の変化との間には、オーケンの法則と呼ばれる負の相関が成り立つことが知られている。そこで、第1-(2)-1図により、我が国における2000年以降の状況について確認すると、実質GDP成長率が上昇するほど完全失業率が低下するといった負の相関を確認することができる。すなわち、左記にみたように、実質GDPが8四半期連続で上昇するなど、日本経済が緩やかに回復していることが、完全失業率の低下など雇用情勢の改善につながっていくことが分かる。

第1-(2)-1図 経済成長と完全失業率との関係性（オーケンの法則）

○ 実質GDP成長率が上昇するほど完全失業率が低下するといった負の関係がみられる。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

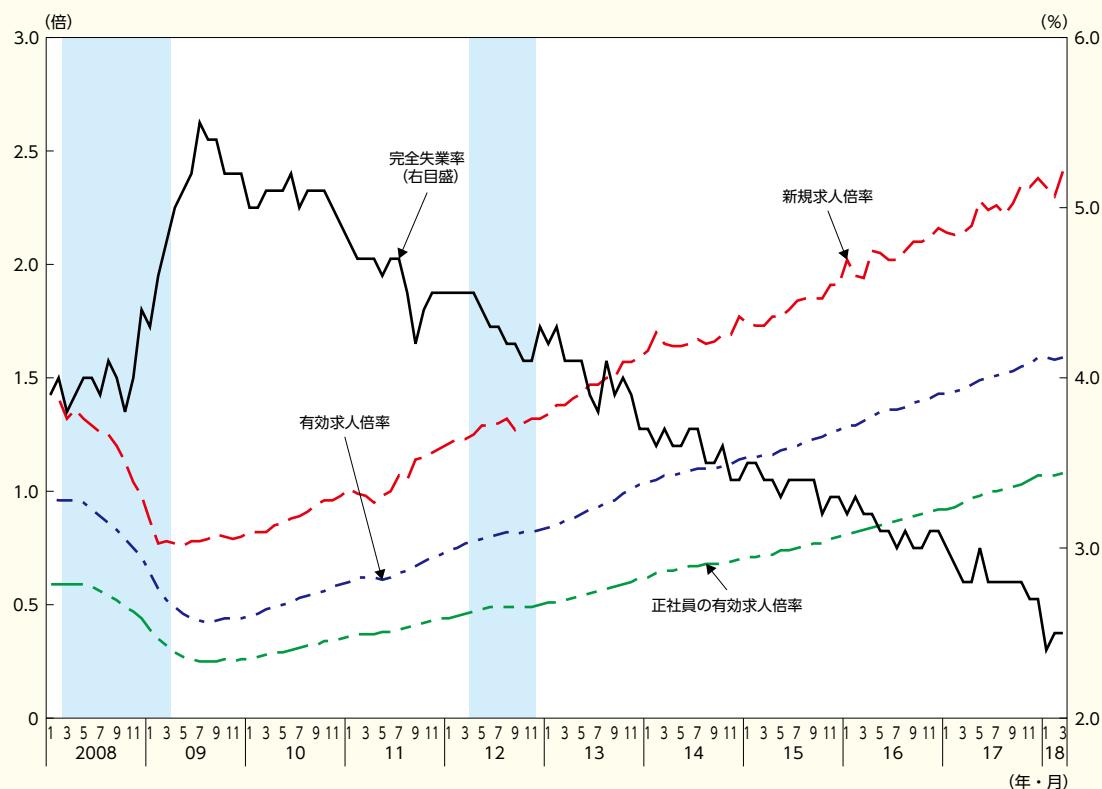
- (注)
- 1) 2000年以降の四半期ごとの実質GDPの成長率と完全失業率の前期差の関係について、後方3四半期移動平均の数値を活用して示したもの。
 - 2) 時差相関を推計すると、完全失業率の前月差に対して1期前の実質GDP成長率の相関が高いことから、図の数値は実質GDP成長率に1期ラグをとっている。
 - 3) 推計式の括弧内はt値を示している。
 - 4) 図中では2009年4-9月期と2011年7-9月期の数値は異常値として除外して算出している。

- 正社員有効求人倍率が1倍を超える水準まで改善するなど、雇用情勢は着実に改善している
次に、2017年度の雇用情勢について概観していく。

第1-(2)-2図により、完全失業率と有効求人倍率等の動向をみると、完全失業率は2009年7月を山として低下傾向にあり、2018年3月には2.5%と1993年8月以来24年7か月ぶりの低い水準にまで改善した。有効求人倍率は2009年8月を谷として上昇傾向にあり、2018年3月には1.59倍と1974年1月以来44年2か月ぶりの高い水準となった。また、新規求人倍率は2018年3月には2.41倍と比較可能な昭和38年1月以降で最も高い水準となった。また、正社員有効求人倍率は2017年8月に1倍を超える水準となった後、直近2018年3月に1.08倍となり、2004年度に集計を開始して以来、過去最高の水準となった。

第1-(2)-2図 完全失業率と有効求人倍率の推移

- 2018年3月の完全失業率は、1993年8月以来24年7か月ぶりの低い水準まで改善した。
- 2018年3月の有効求人倍率は、1974年1月以来44年2か月ぶりの高い水準となった。



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（基本集計）」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) データは季節調整値を示している。
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
値を用いた。
3) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

コラム1-1

失業率の国際比較について

我が国の雇用情勢は着実に改善し、完全失業率は低下傾向にあるが、ここでは国際比較でみた我が国の失業率の状況について確認していく。

コラム1-1図により、OECD主要国の動向を比較すると、2017年の年齢計のOECD平均は5.8%となる中、我が国は2.8%と3%ポイント低い水準にあり、OECD主要国と比較しても最も低い水準となっている。2008年以降の各国の推移をみると、リーマンショック等の影響により、失業率は一時的に上昇したが、その後は低下している。ただし、イタリアとフランスでは相対的に改善が遅れている。

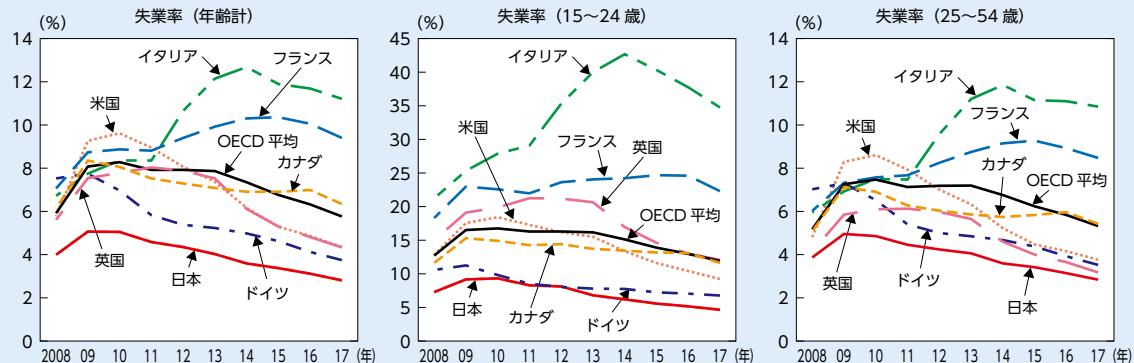
年齢別にみると、2017年の15~24歳のOECD平均は11.9%、25~54歳のOECD平均は5.3%となっており、若年失業率は他の年齢層と比べて高い水準にあり、例えば、イタリアの15~24歳の失業率は34.8%、フランスでは22.3%となっている。そうした中、我が国は2017年における15~24歳の失業率は4.7%と、OECD主要国の中で最も低い水準にある。

我が国における15~24歳の若年失業率が低い水準にあるのは、若年層の雇用環境が改善していることに加え、新卒一括採用等といった我が国の雇用慣行による影響があるものと考えられる。

なお、25~54歳の失業率をみると、各国とも若年層とくらべて水準はおおむね低くなっているが、我が国は2017年の水準は2.8%と、同様にOECD主要国の中で最も低くなっている。

コラム1-1図 失業率の国際比較

- OECD主要国と比較し、日本は15~24歳、25~54歳のいずれでも失業率は低い水準にある。



資料出所 OECD.stat 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節 失業の動向

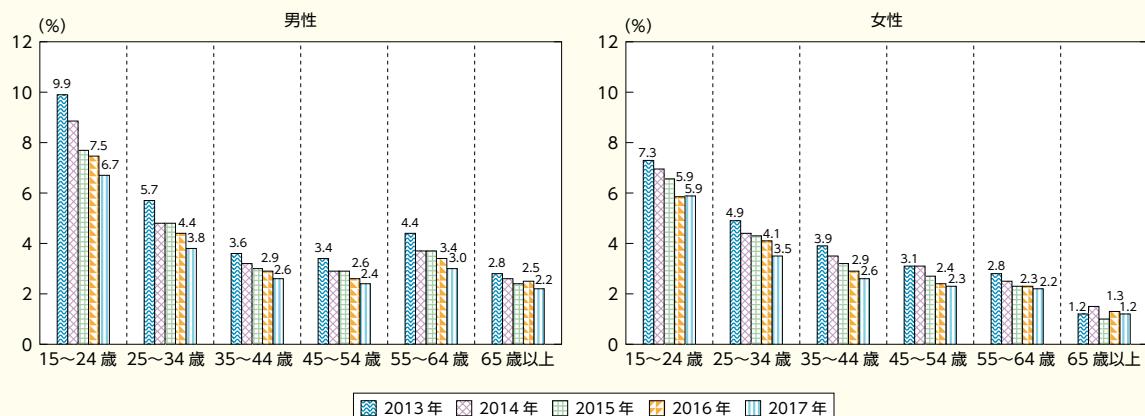
●若年層を中心に完全失業率は低下している

2017年度においても完全失業率が低下傾向にあることを確認したが、ここでは失業の動向についてより詳細にみていく。

まず、第1-(2)-3図により、年齢別に失業の動向をみていく。年齢階級別に完全失業率を概観すると、2013年以降、各年齢階級において完全失業率はおおむね低下傾向にある。2017年の動向をみると、女性の「15~24歳」では、既卒未就職者の新規の求職者が微増したことから完全失業率が横ばいとなったが、男女ともに若年層において大きく低下している。特に、男性では、2016年と比較し、「15~24歳」において0.8%ポイント、「25~34歳」において0.6%ポイントと、低下幅が大きい。

第1-(2)-3図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 2017年をみると、男性では「15~24歳」「25~34歳」、女性では「25~34歳」において大きく低下している。



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）15~24歳は既卒未就職者の値を示している。

●若年層においても非自発的な失業は減少している

続いて、第1-(2)-4図により、年齢階級別及び求職理由別に完全失業者数の動向を概観すると、2013年以降、「65歳以上」を除く各年齢階級において非自発的な理由による完全失業者は減少傾向にあり、その減少幅は各年齢階級とも約5割程度となっている。

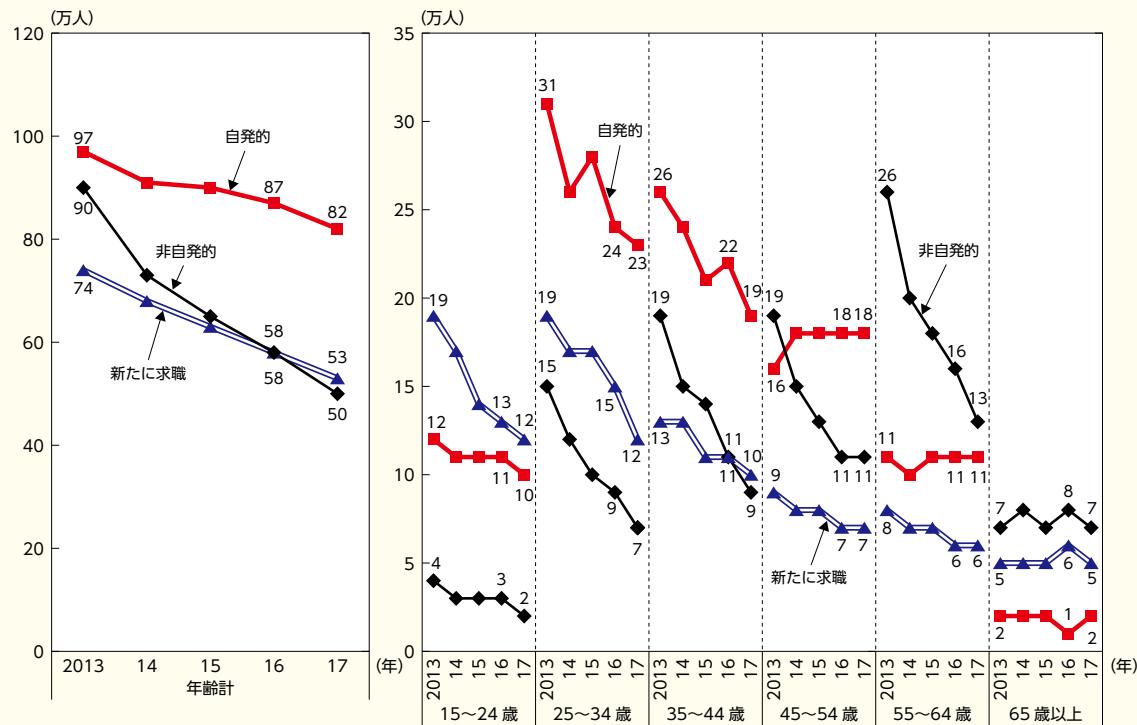
また、自発的な理由による完全失業者については、2013年以降、45歳以上においておおむね横ばい圏内で推移している一方で、15~44歳において減少傾向にある。

次に、2017年における求職理由別の完全失業者の動向をみると、非自発的な理由による者については、「45~54歳」では横ばいとなったが、その他の年齢階級ではいずれも減少した。

また、自発的な理由による完全失業者については、2016年と比較し、相対的に水準の高い「25~34歳」において1万人減少し、「35~44歳」においても3万人減少した。また、「15~24歳」においては、2014年から2016年にかけて横ばいで推移していたが、2016年から2017年にかけて1万人減少した。

第1-(2)-4図 年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

- 非自発的な理由による完全失業者は、「45～54歳」では横ばいとなったが、その他の年齢階級ではいずれも減少した。



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

●短期失業者だけでなく、長期失業者も減少傾向にある

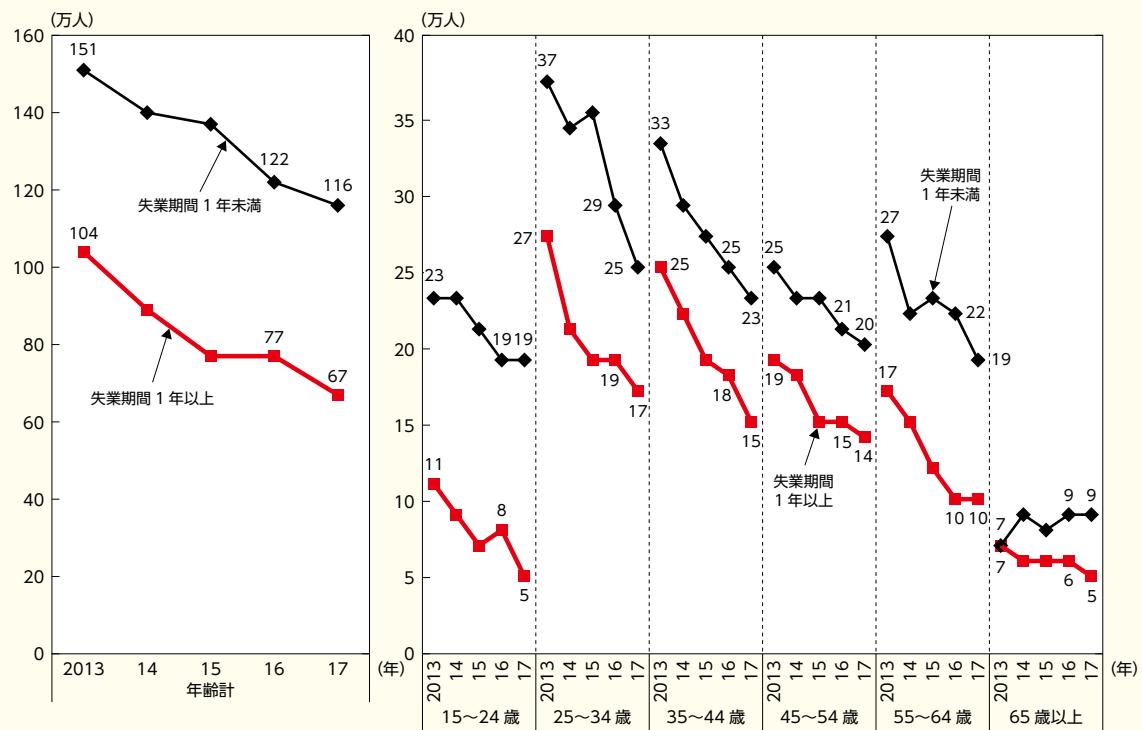
最後に、第1-(2)-5図により、年齢階級別及び失業期間別に完全失業者数の動向を概観すると、2013年以降、各年齢階級において失業期間1年以上の完全失業者（以下「長期失業者」という。）は減少傾向にある。また、失業期間1年未満の完全失業者（以下「短期失業者」という。）についても、「65歳以上」を除き、おおむね減少傾向にある。

次に、2017年の動向をみると、「55～64歳」の長期失業者と「15～24歳」「65歳以上」の短期失業者で横ばいとなったが、その他の年齢階級においては、いずれも2016年から減少しており、特に短期失業者では「25～34歳」において4万人の減少、長期失業者では「15～24歳」「35～44歳」において3万人の減少となっており、減少幅が大きい。

第1-(2)-5図

年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

- 2017年の短期失業者の動向をみると、「15~24歳」「65歳以上」では横ばいとなつたが、その他の年齢階級ではいずれも減少した。



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3節 求人・求職の動向

●求人の増加、求職者の減少が進み、求人倍率は引き続き改善している

ここでは、求人・求職の動向について、より詳細にみていく。

第1-(2)-6図により、労働需給の状況を示す指標である有効求人倍率、有効求職者数、有効求人数、新規求人倍率、新規求職申込件数、新規求人数の動向について概観する。

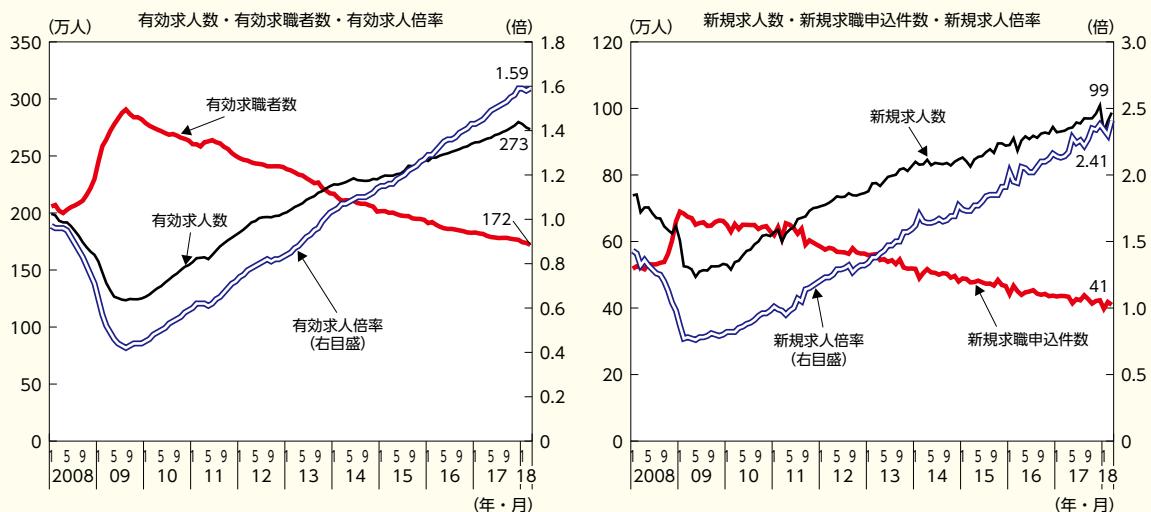
まず、有効求人倍率、新規求人倍率については、2017年においても上昇傾向にあり、2018年3月には有効求人倍率が1.59倍、新規求人倍率は2.41倍にまで上昇した。

なお、新規求人倍率は比較可能な昭和38年1月以降で最高の水準となった。

次に、労働需要を示す有効求人数、新規求人数については、2017年においても増加傾向にあり、2017年3月から2018年3月にかけて有効求人数は9.7万人増加し273.4万人となり、新規求人数は5.4万人増加し98.7万人となった。一方で、労働供給を示す有効求職者数、新規求職申込件数については、2017年においても減少傾向にあり、2017年3月から2018年3月にかけて有効求職者数は9.6万人減少し172.0万人となり、新規求職申込件数は2.6万人減少し41.0万人となった。

第1-(2)-6図 求人・求職に関する指標の動向

- 有効求人数、新規求人数は増加、有効求職者数、新規求職申込件数は減少しており、有効求人倍率、新規求人倍率は引き続き上昇傾向にある。



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) データは季節調整値を示している。

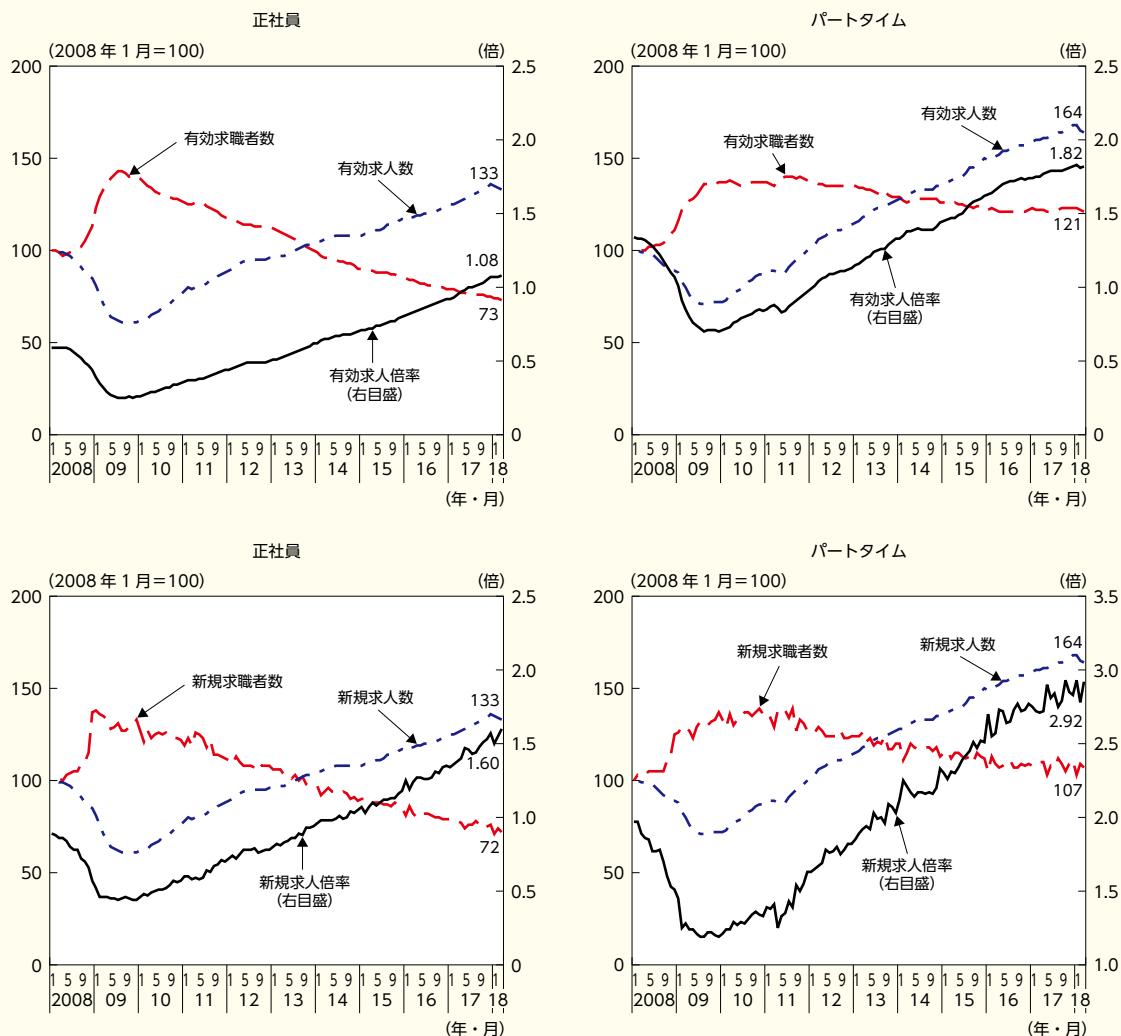
●正社員の新規求人数がはじめて40万人を超える等、労働需要が高まっている

次に、雇用形態別に求人・求職の動きをみていく。第1-(2)-7図により、雇用形態別の求人・求職に関する指標の動向をみると、2017年において、正社員、パートタイムとともに有効求人数、新規求人数は増加傾向が続いている。また、有効求職者数、新規求職者数は減少傾向が続いている。特に、正社員では、有効求人数が3年連続100万人を超える水準となり、新規求人数が、2004年度に集計を開始して以来、はじめて40万人を超える水準となる等、労働需要が高まっている。

第1-(2)-7図

雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向

- 正社員・パートタイムとともに、有効求人倍率、新規求人倍率は上昇傾向にある。



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

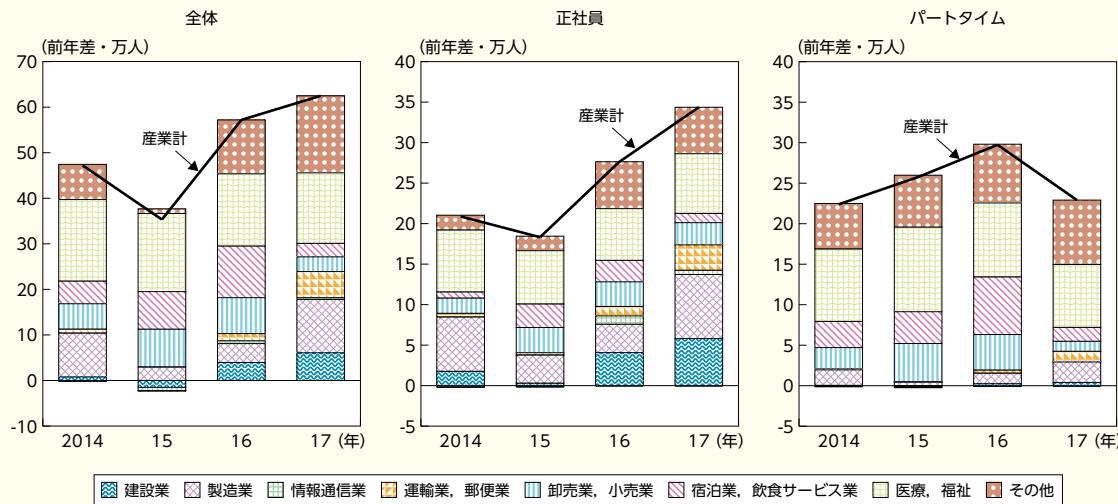
- (注)
- 1) 「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。
 - 2) グラフは季節調整値を示している。正社員の有効求職者数・新規求職者数はパートタイムを除く常用労働者数の値を指す。
 - 3) 2017年の正社員・パートタイムの有効求職者数は前年差91万人減の1,402万人、同6万人増の726万人となった。また、2017年の正社員・パートタイムの有効求人人数は前年差105万人増の1,305万人、同72万人増の1,295万人となった。

●正社員では「製造業」「運輸業、郵便業」「建設業」における新規求人数の増加幅が拡大した

これまで、労働需要を示す求人数が大きく増加していることを確認したが、こうした求人の動向について、より詳細に確認していく。まず、第1-(2)-8図により、産業別及び雇用形態別に新規求人数の前年差の動向をみると、2016年から2017年にかけて、パートタイムの新規求人数の増加幅が縮小する一方で、正社員の新規求人数の増加幅が拡大しており、産業計でみた増加幅も拡大している。また、産業別に正社員の2016年から2017年にかけての動向をみると、「医療、福祉」が引き続き高い増加幅を維持しており、「製造業」「運輸業、郵便業」「建設業」において増加幅が拡大している。産業別にパートタイムの2016年から2017年にかけての動向をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」において増加幅が縮小したが、「医療、福祉」において引き続き高い増加幅を維持していることが分かる。

第1-(2)-8図 産業別にみた新規求人数の推移

- 正社員では、「製造業」「運輸業、郵便業」「建設業」において、新規求人数の増加幅が拡大している。



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

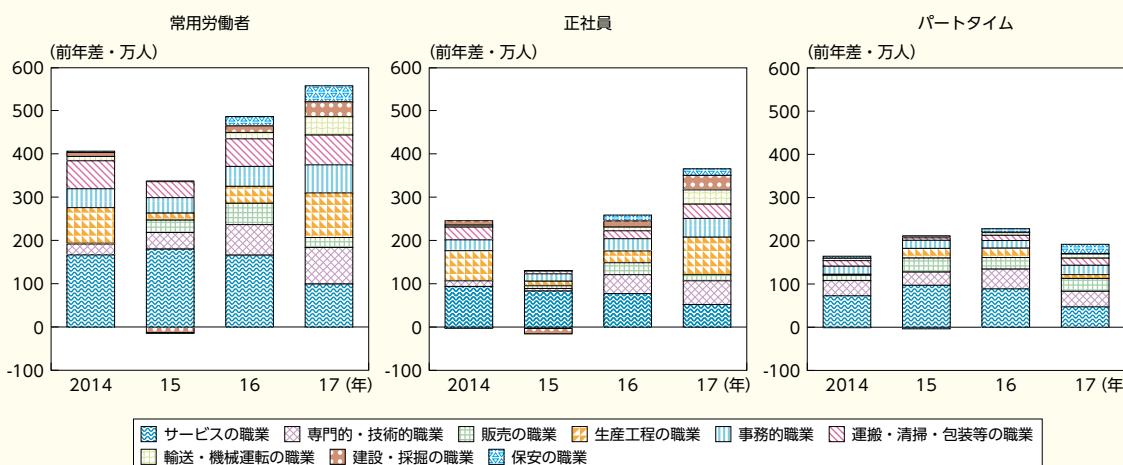
(注) 2017年第Ⅳ四半期時点の産業別新規求人数について、産業計は288.8万人、建設業は21.4万人、製造業は29.5万人、情報通信業は8.0万人、運輸業、郵便業は16.6万人、卸売業、小売業は42.1万人、宿泊業、飲食サービス業は25.5万人、医療、福祉は64.9万人となっている。

●正社員では「専門的・技術的職業」「事務的職業」「生産工程の職業」における新規求人数の増加幅が拡大している

続いて、第1-(2)-9図により、職業別に新規求人数の動向をみると、2016年から2017年にかけて、常用労働者では、全ての職業において新規求人数は増加しており、特に「専門的・技術的職業」「事務的職業」「生産工程の職業」における増加幅が拡大している。また、正社員やパートタイムでも、全ての職業において新規求人数は増加しており、特に正社員で「専門的・技術的職業」「事務的職業」「生産工程の職業」における増加幅が拡大している。さらに、パートタイムでは「事務的職業」における増加幅が拡大している。

第1-(2)-9図 職業別にみた新規求人数の推移

- 正社員では、「専門的・技術的職業」「事務的職業」「生産工程の職業」において、新規求人数の増加幅が拡大している。



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) 厚生労働省編職業分類(2011年改定)による。
2)「農林漁業の職業」「管理的職業」は変動幅が小さいため割愛している。

●職業間ミスマッチ指標は、正社員では低下傾向にある一方で、常用的パートタイムでは上昇傾向にある

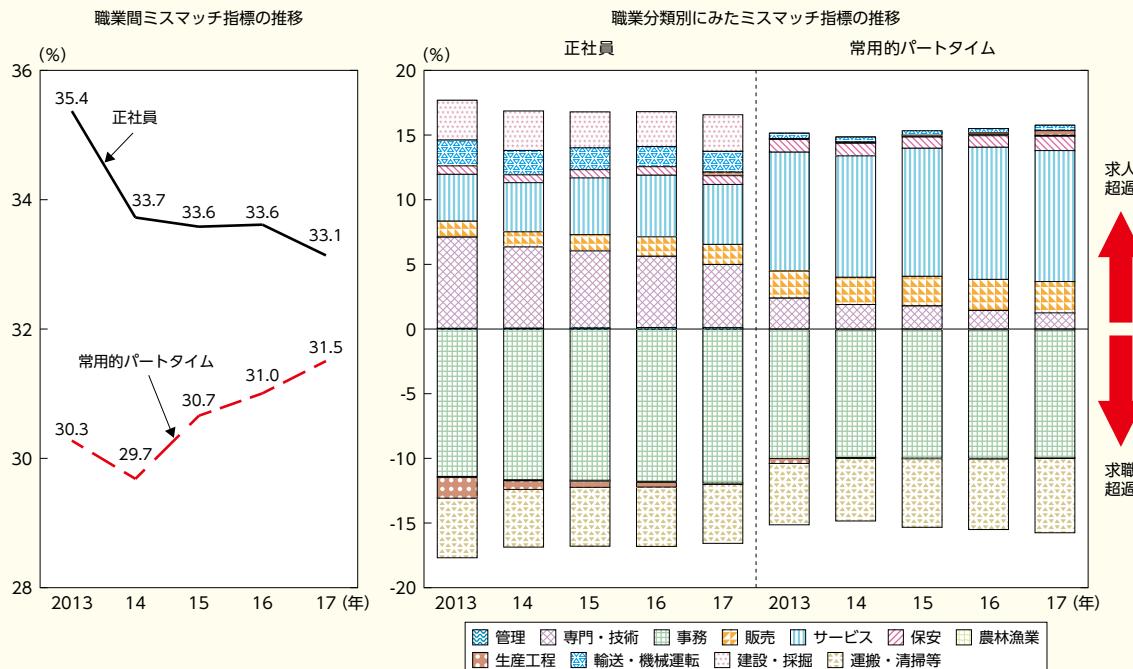
これまで確認してきたように、労働需給の引き締まりが進む中、更なる雇用環境の改善を実現するためには、現在生じている様々な求人・求職者間のミスマッチを解消していく必要がある。そこで、ここでは職業によるミスマッチの問題に着目し、第1-(2)-10図により、正社員と常用的パートタイム別に「職業間ミスマッチ指標²」の動向を確認していく。

2013年以降の職業間ミスマッチ指標の動向をみると、正社員については低下傾向となっている一方で、常用的パートタイムについては拡大傾向となっている。そこで、職業間ミスマッチの動向をより詳細に確認するため、求人超過によるミスマッチと求職超過によるミスマッチのどちらが生じているか峻別しながら、職業分類ごとの状況を整理していく。

まず、正社員では、「サービスの職業」「販売の職業」において求人超過によるミスマッチが拡大しているが、「専門的・技術的職業」において求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでおり、総じてみると、求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでいる。また、「事務的職業」において求職超過によるミスマッチが拡大しているが、「生産工程の職業」が求職超過から求人超過に転じたことにより、総じてみると、求職超過によるミスマッチも解消方向に進んでいる。

第1-(2)-10図 職業間ミスマッチ指標の推移

- 正社員では低下傾向にある一方で、常用的パートタイムでは上昇傾向となっている。



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) 1) 右図は、職業大分類の各職業についてそれぞれミスマッチ指標を算出した。なお、有効求職者数は職業が「分類不能」の者を除いた上で算出している。

2) 正社員は、「有効求人（正社員）シェア」 - 「有効求職（常用（除パート））シェア」により算出している。

- 2 「職業間ミスマッチ指標」とは、職業間における求人、求職の分布の差を見るものであり、指標が大きくなるにつれて、職業間における求人、求職の分布の差が大きいことを示している。

職業間ミスマッチ指標の計算式は以下のとおり。

$$1/2 \times \sum |u_i - v_i| \times 100. \quad u_i = U_i/U \quad v_i = V_i/V$$

Uは有効求職数、Vは有効求人数を示す。iは正社員、常用的パートタイムを示す。

次に、常用的パートタイムでは、「専門的・技術的職業」における求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでいるものの、「サービスの職業」「販売の職業」「生産工程の職業」における求人超過によるミスマッチが拡大しており、総じてみると、求人超過によるミスマッチが拡大している。また、「事務的職業」「運搬・清掃等の職業」では求職超過によるミスマッチも拡大していることが確認できる。

●パート労働者における状況をみると、男性では「販売の職業」「生産工程の職業」の構成比の低下が大きく、女性では「販売の職業」「サービスの職業」の構成比の低下が大きい

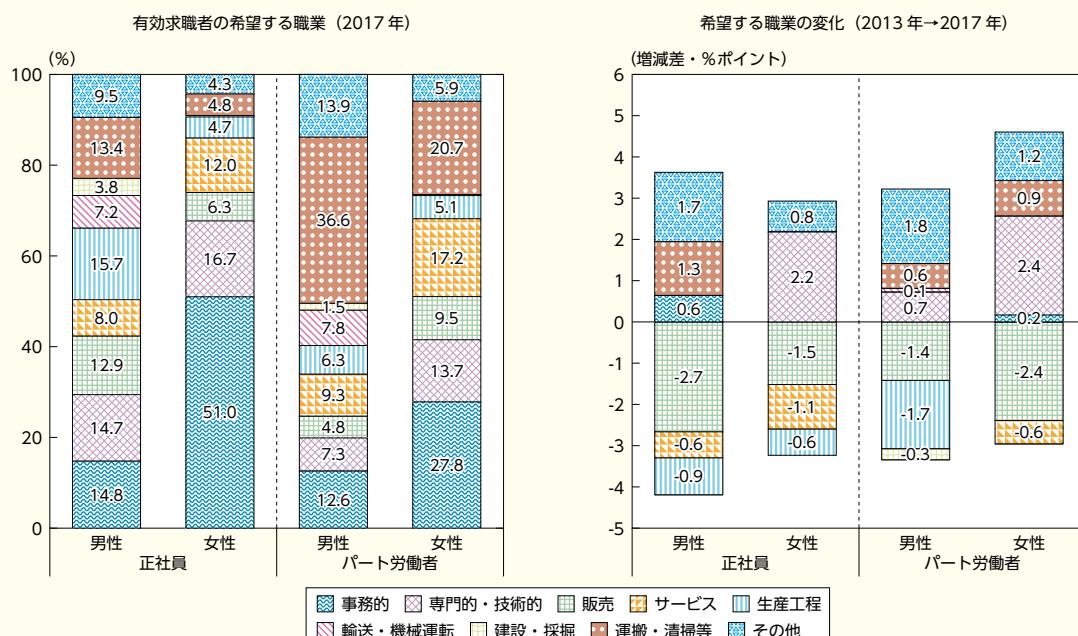
職業間のミスマッチ指標をみると、正社員では職業によるミスマッチは解消方向に進んでいたが、常用的パートタイムでは拡大方向に進んでいることが確認できた。そこで、有効求職者がどのような職業を希望しているのか、男女別及び雇用形態別に状況を確認していく。

第1-(2)-11図により、2017年の状況をみると、男性の正社員では「生産工程の職業」の希望者の割合が最も高くなっているが、職業間での差が比較的小さくなっている。また、男性のパート労働者では「運搬・清掃等の職業」の希望者の割合が最も高くなっているが、同様に職業間での差が比較的小さくなっている。他方、女性では、正社員・パート労働者ともに「事務的な職業」の希望者の割合が高くなっている（正社員：51.0%、パート労働者：27.8%）、「専門的・技術的な職業」「サービスの職業」についても、男性より割合が高くなっている。

さらに、2013年から2017年にかけて希望する職業にどのような変化が生じているのか確認してみると、求人超過となっていた「サービスの職業」「販売の職業」では、男性パート労働者を除き、構成比が低下している一方で、求人超過によるミスマッチが解消方向に進んでいる

第1-(2)-11図 男女別にみた有効求職者の希望する職業

- 2013年から2017年への変化をみると、男性パート労働者では「販売の職業」「生産工程の職業」、女性パート労働者では「販売の職業」「サービスの職業」の構成比の低下が大きい。



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

(注) 1) 右図は2013年から2017年にかけての構成比の変化幅（%ポイント）を指す。

2) 右図は増減差が0.5%未満の職業は割愛している。

「専門的・技術的な職業」では、男性正社員を除き、構成比が上昇していることが分かる。

特に、パート労働者における状況をみると、男性では「販売の職業」「生産工程の職業」の構成比の低下が大きく、女性では「販売の職業」「サービスの職業」の構成比の低下が大きいことが分かる。

第4節 就業者・雇用者の動向

● 非労働力人口が減少し、女性を中心に労働参加が進んでいる

これまで、失業の動向及び求人・求職の動向について確認してきたが、次に就業者・雇用者の動向について概観していく。

まず、我が国の労働力の概況について整理していく。第1-(2)-12図は、2017年の労働力の状況を示したものであり、15歳以上が減少している中、内訳をみると、労働力人口は前年から47万人増加し6,711万人、非労働力人口は同50万人減少し4,376万人となっている。また、労働力人口のうち完全失業者数は同18万人減少し190万人、不本意非正規雇用労働者は同24万人減少し273万人となっており、非労働力人口のうち就業希望者は同13万人減少し369万人となっている。

また、男女別にみると、男性は労働力人口が同2万人増加し3,775万人、非労働力人口が同3万人減少し1,574万人となっている一方で、女性は労働力人口が同45万人増加し2,936万人、非労働力人口が同46万人減少し2,803万人となっており、女性を中心に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2016年より2年続いて労働力人口が非労働力人口を上回る状況となつた³。男女別に就職希望者をみると、男性は107万人である一方で、女性では262万人となっており、現在は就職活動などを行っていないが就業を希望する女性は、男性の2倍を越える水準であることが分かる。

● 就業者数、雇用者数は増加傾向にある一方で、自営業者・家族従業者数は減少傾向にある

続いて、第1-(2)-13図により、就業者数、雇用者数、自営業主・家族従業者数の推移をみると、就業者数、雇用者数ともに2012年以降から増加傾向にあり、2017年は就業者数が前年から65万人増加し6,530万人、雇用者数が同69万人増加し5,819万人となった。また、人口に占める就業者の割合である就業率の状況をみると、2017年は58.8%と前年よりも0.7%ポイント上昇した。他方、自営業主・家族従業者数は趨勢的に減少傾向にあり⁴、2017年は679万人となり、700万人を下回った。

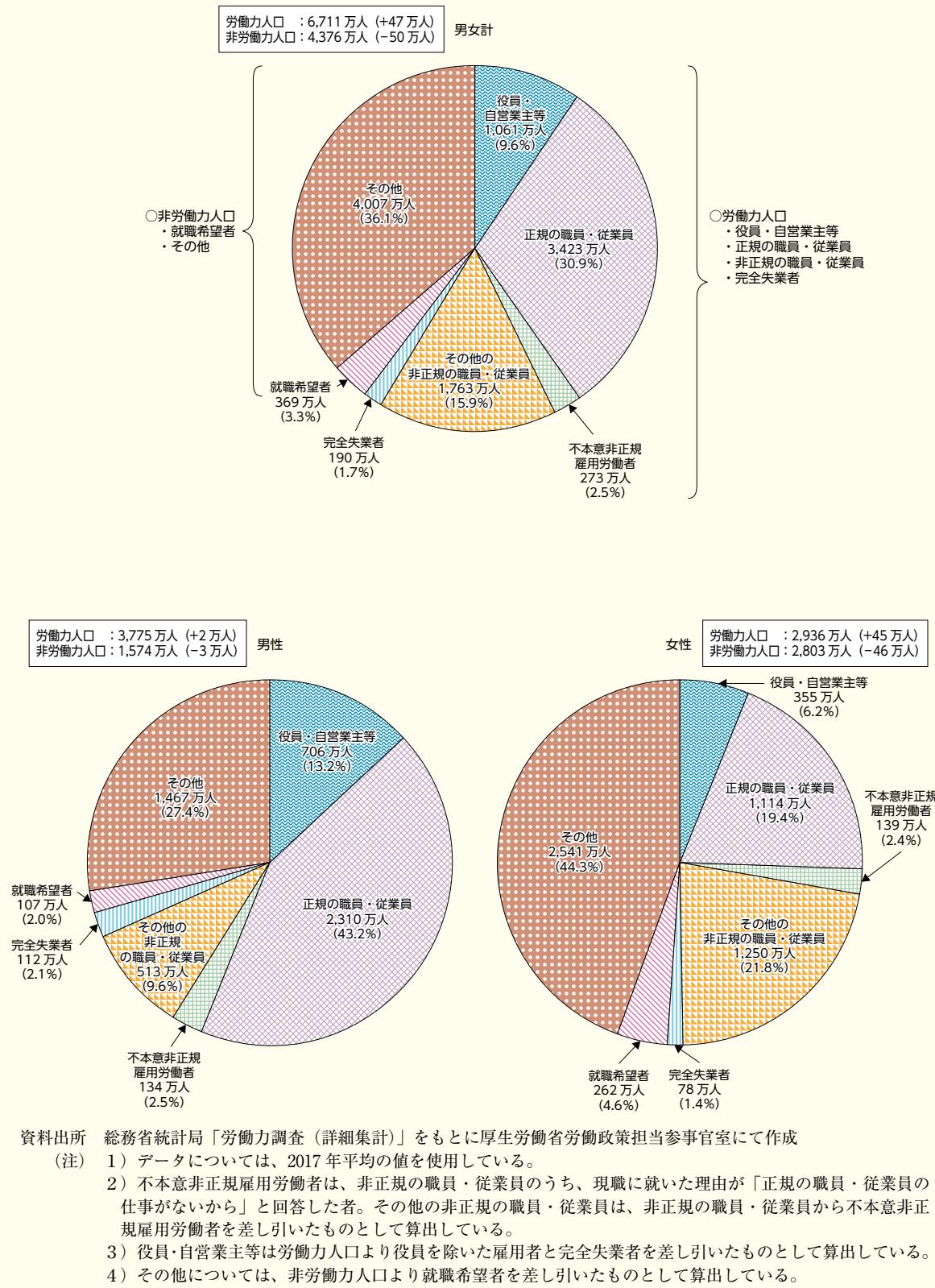
次に、第1-(2)-14図により、男女別及び年齢階級別に就業者数、雇用者数の推移をみていく。まず、男性では、2013年以降、「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇用者数ともに減少傾向にある一方で、「45～54歳」「65歳以上」では増加傾向にある。次に、女性では、「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇用者数ともに横ばい圏内で推移している一方で、男性と同様に「45～54歳」「65歳以上」では増加傾向にあることが分かる。

3 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、女性では、2015年において労働力人口が2,851万人、非労働力人口が2,890万人であったが、2016年において労働力人口が2,891万人、非労働力人口が2,849万人となり、前者が後者を上回った。

4 神林龍（2018）「正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題」（慶應義塾大学出版会）は、日本の労働市場の全体像を描写するため、1980年代から2010年代初頭までの日本の労働市場の長期的な動向を分析している。その中で、正社員が就業者に占める割合を保持する一方で、非正社員の就業者の割合は、90年代以降上昇を続け、その鍵を握ったのが、自営部門を中心としたインフォーマル・セクターの縮小であったことを指摘している。雇用者数の増加には、こうした要因も影響しているものと考えられる。

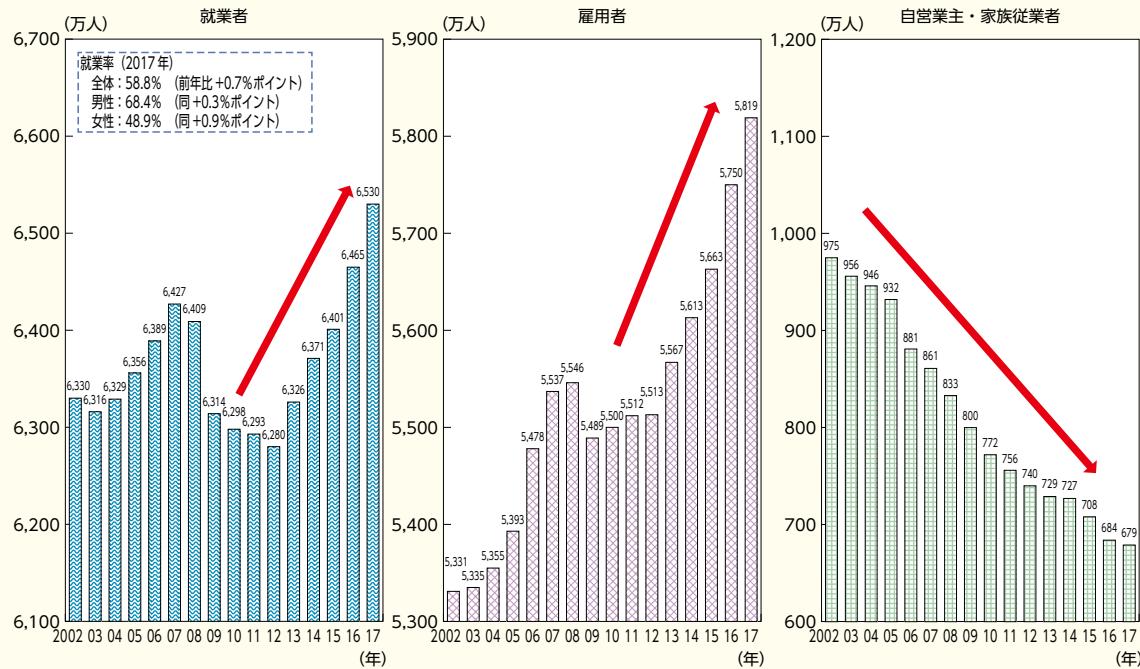
第1-(2)-12図 我が国の労働力の概況（2017年）

○ 非労働力人口が減少し、女性を中心に労働参加が進んでいる。



第1-(2)-13図 就業形態別にみた労働者数の推移

- 就業者数・雇用者数とともに2012年以降増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数は趨勢的に減少傾向にある。

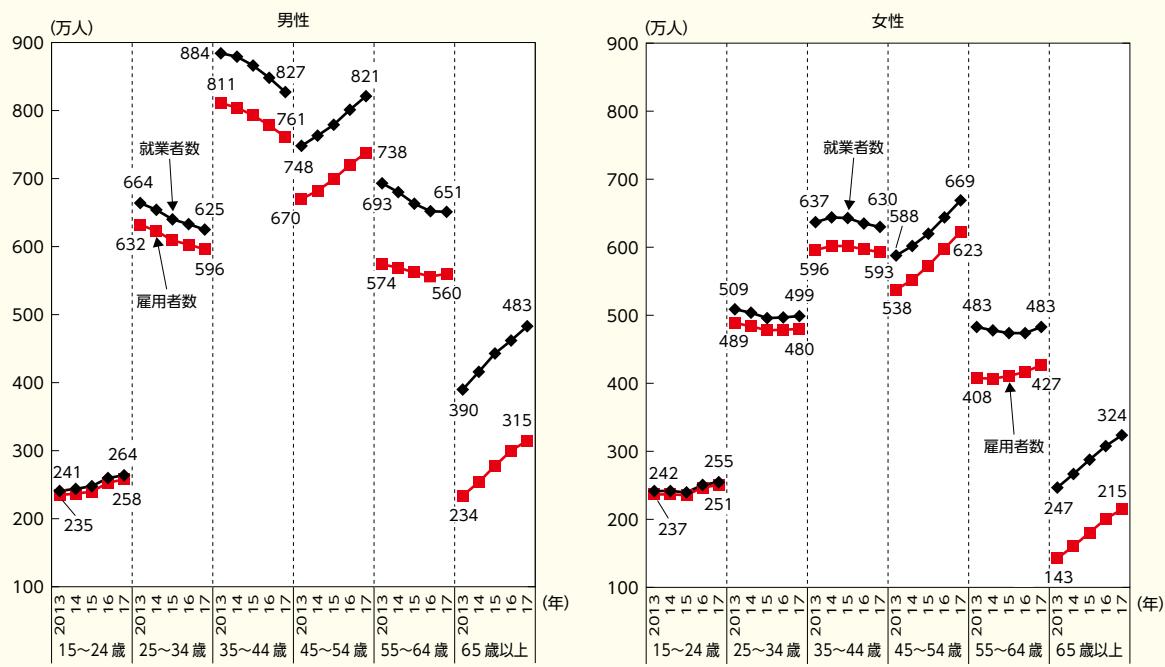


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 就業者数、雇用者数、自営業主・家族従業者数の2011年の値は、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）を使用している。

第1-(2)-14図 年齢階級別にみた就業者数・雇用者数

- 男性では、2013年以降「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇用者数ともに減少傾向にある一方で、「45～54歳」「65歳以上」では増加傾向にある。
- 女性では、「25～34歳」「35～44歳」において就業者数、雇用者数ともに横ばい圏内で推移している一方で、男性と同様に「45～54歳」「65歳以上」では増加傾向にある。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」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

休廃業・解散企業の状況について

自営業主・家族従事者数が減少傾向で推移していることを踏まえ、その動向に影響を与える休廃業・解散した企業の状況について整理していく。

コラム1-2図の左図は、(株)東京商工リサーチの調査による休廃業・解散企業件数の推移を示している。単年の増減はあるものの、2008年以降増加傾向で推移しており、2008年と比較すると、2017年は3,437件増加し、28,142件となっている。

次に、コラム1-2図の中図により、休廃業・解散企業の経営者の年齢について確認していく。2008年以降、「40歳以下」「50歳台」では、趨勢的に低下傾向で推移しており、2012年以降、「60歳台」においても低下傾向にある。他方、「70歳以上」では、2008年以降、増加傾向で推移している。

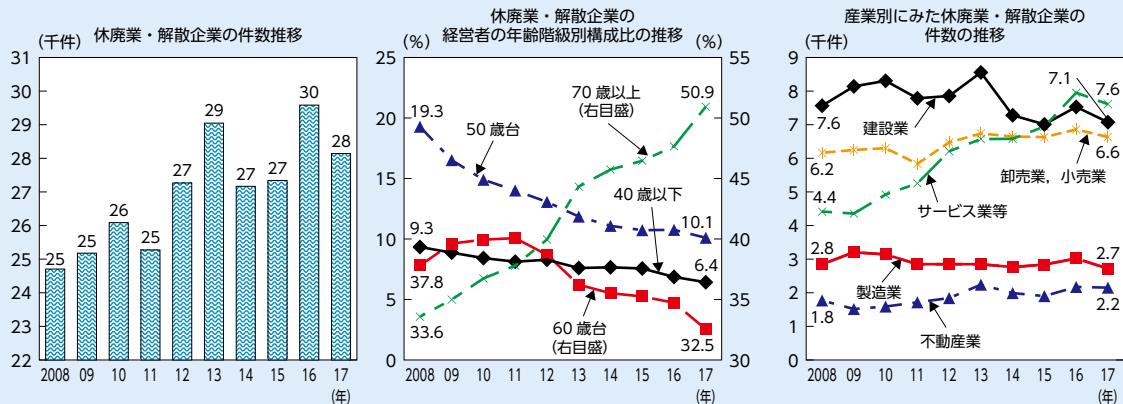
2017年の水準をみると、「70歳以上」が50.9%と最も高く、半数を占めている。次いで、「60歳台」「50歳台」「40歳以下」の順で水準が低くなっている。

企業の経営者の平均年齢が2009年の59.6歳から2017年には61.5歳に上昇し、経営者の高齢化が進む中、休廃業・解散の増加についても、経営者の高齢化が大きな要因となっているものと考えられる。

また、コラム1-2図の右図により、産業別にみると、建設業における休廃業・解散企業件数が高い水準にある中、2016年にはサービス業における同件数がそれを上回っており、2008年の4,413件から2017年には7,609件にまで増加した。

コラム1-2図 休廃業・解散企業の状況

- 2017年における休廃業・解散企業は、前年から減少したが、趨勢的には上昇傾向で推移している。
- 休廃業・解散企業の経営者の年齢は、2017年には60歳以上が80%を超える水準となった。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」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) 経営者の平均年齢は2009年時点で59.57歳、2017年時点で61.45歳となっている。
 - 2) 右図では、件数が1,000件未満である「農・林・漁・鉱業」「金融・保険業」「運輸業」「情報通信業」は割愛している。
 - 3) 右図の「サービス業等」にはサービス業に加えて、官公庁等が含まれている。

●男女ともに正規雇用労働者が大きく増加している

続いて、第1-(2)-15図により、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、非正規の職員・従業員（以下「非正規雇用労働者」という。）の数は趨勢的に増加傾向にあり、2015年以降からは正規の職員・従業員（以下「正規雇用労働者」という。）の数も増加傾向にある。

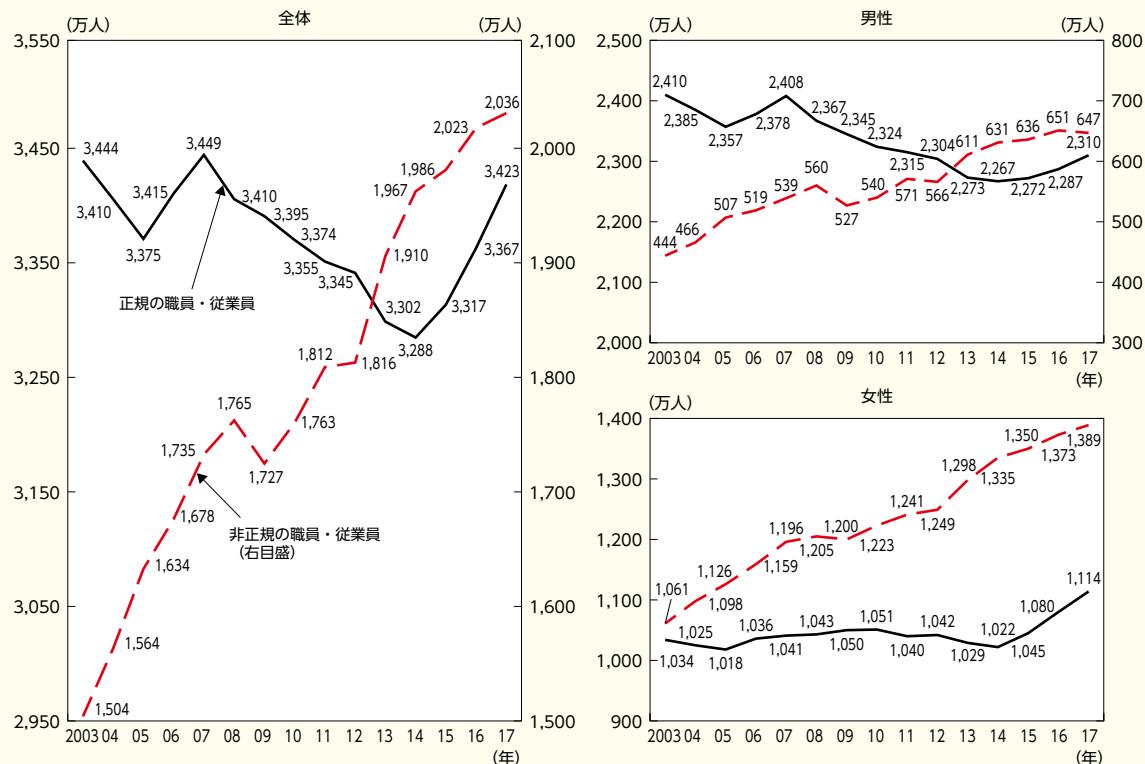
2017年の正規雇用労働者は、前年から56万人増加し3,423万人となり、前年の増加幅である50万人を上回った一方で、非正規雇用労働者は同13万人増加し2,036万人と前年の増加幅である37万人を下回り、正規雇用労働者数の増加幅は3年連続で非正規雇用労働者数の増加幅を上回った。

男女別にみると、非正規雇用労働者は男女ともに、引き続き増加傾向にあるが、減少傾向が続いている正規雇用労働者においても、2015年以降、男女ともに増加に転じていることが分かる。2017年の状況をみると、男性の正規雇用労働者は前年差23万人増加し2,310万人、女性は同34万人増加し1,114万人となっており、男女ともに正規雇用労働者が大きく増加している。

なお、15～54歳に限った上で、雇用形態別に男女計の雇用者数の推移をみると、非正規雇用労働者では2014年以降横ばい圏内で推移している一方で、正規雇用労働者では増加傾向にある。2017年の正規雇用労働者は、同36万人増加し2,841万人となっており、そのうち女性が同29万人増加と大きく寄与している（付1-(2)-1図）。

第1-(2)-15図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

○ 非正規の職員・従業員の数は、リーマンショックの影響等によって2009年に一時的に減少したものの、趨勢的に増加傾向にあり、正規の職員・従業員の数は2015年以降増加傾向にある。



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

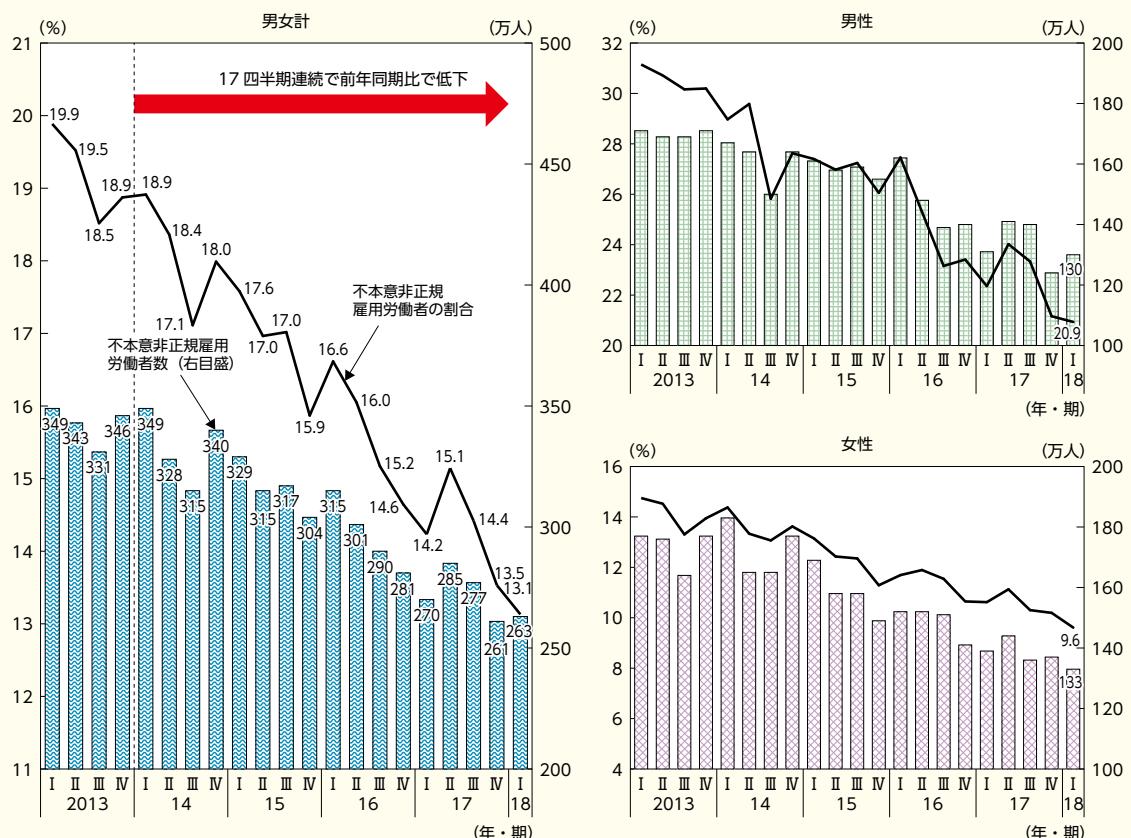
●不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移している

次に、非正規雇用労働者に着目し、不本意非正規雇用労働者の動向を確認していく。

第1-(2)-16図により、男女計でみると、2014年以降、不本意非正規雇用労働者の割合は17四半期連続で前年同期比で低下しており、2017年1-3月期から2018年1-3月期にかけて1.1%ポイント低下し、13.1%となっている。また、男女別でみると、男性は女性よりも不本意非正規雇用労働者の割合が高水準で推移しているものの、不本意非正規労働者数の水準でみると、直近の2018年1-3月期において130万人（前年同期差1万人減少）と女性の133万人（同6万人減少）を下回った。

第1-(2)-16図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 2013年以降、不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移している。



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)「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態(非正規雇用労働者)に就いた主な理由が「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、「不本意非正規雇用労働者の割合」は、現職の雇用形態に就いた主な理由別内訳の合計に占める割合を示している。

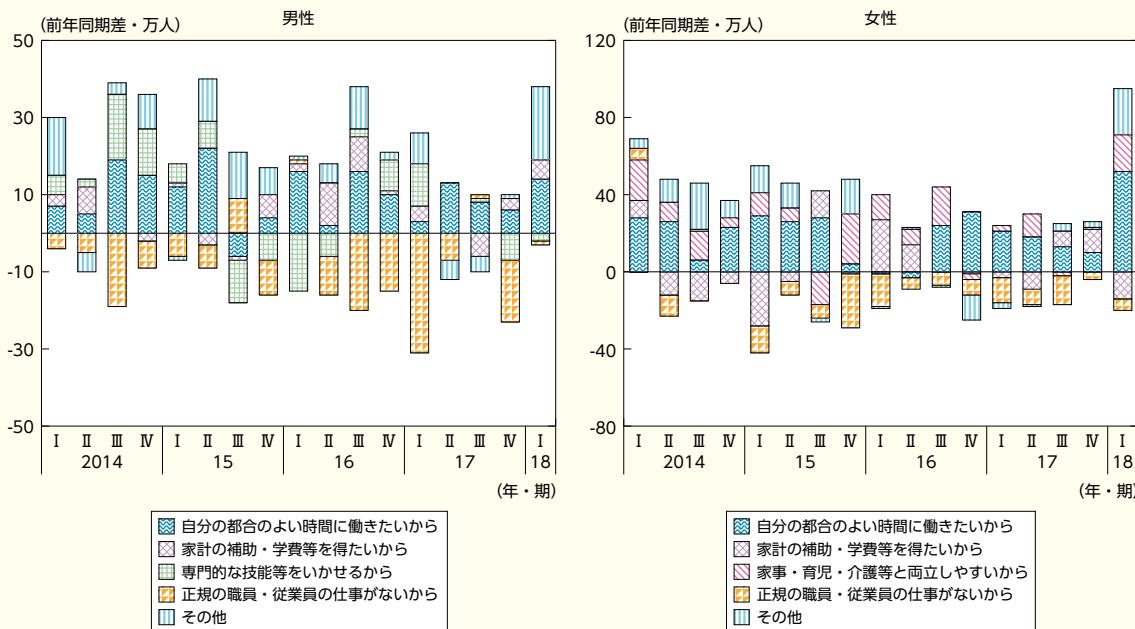
●男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少を続けている中、自分の都合に合わせて働きたいという理由から、非正規を選択する者が増加している

不本意非正規雇用労働者の割合が低下傾向で推移していることを確認したが、それでは、現在、非正規の職に就いている労働者は、どのような理由で非正規を選択しているのか整理していく。

第1-(2)-17図により、男女別に非正規の職を選択している理由の推移をみると、「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いる。男性では2018年1-3月期で

第1-(2)-17図 非正規を選択している理由別にみた非正規雇用労働者の動向

- 男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少する一方で、「自分の都合のよい時間に働きたい」という者が増加している。



172万人（前年同期差14万人増加）となった一方で、女性では427万人（同52万人増加）と、女性における増加幅が大きくなっていることが分かる。また、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という者については、女性で246万人（同19万人増加）と前年よりも増加した。

●非正規の働き方は、男女ともに65歳以上において増加している

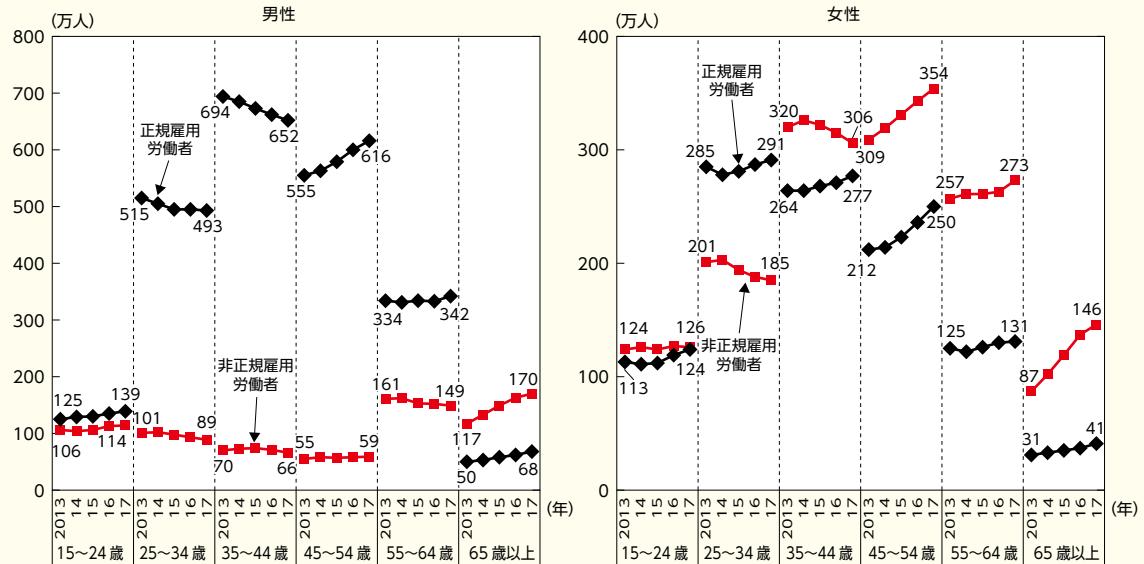
非正規を選択している理由をみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたい」といった理由から非正規を選択する労働者が増加傾向にあり、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由を挙げる労働者が増加傾向にあることを確認した。それでは、どのような年齢階級において非正規雇用労働者が増加しているのか確認していく。

第1-(2)-18図により、男女別、年齢階級別及び雇用形態別に雇用者数の動向をみると、非正規雇用労働者については、2013年以降、男女ともに「65歳以上」で大きく増加しているが、これは、定年退職後も継続雇用等により、自分の都合のよい時間で、また、家計補助の目的などで非正規によって働き続ける高齢者が増加していることが一因となっていると考えられる。また、女性では「45~54歳」や「55~64歳」においても、増加傾向にあることが分かる。

次に、正規雇用労働者の動きをみると、2013年以降、男女ともに「15~24歳」「45~54歳」「65歳以上」で増加している。また、女性の「25~34歳」「35~44歳」の状況をみると、非正規雇用労働者は減少傾向にある一方で、正規雇用労働者は増加傾向にあり、この年齢階級においては正規雇用労働者として働く女性が増加していることが分かる。

第1-(2)-18図 年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者数の動向

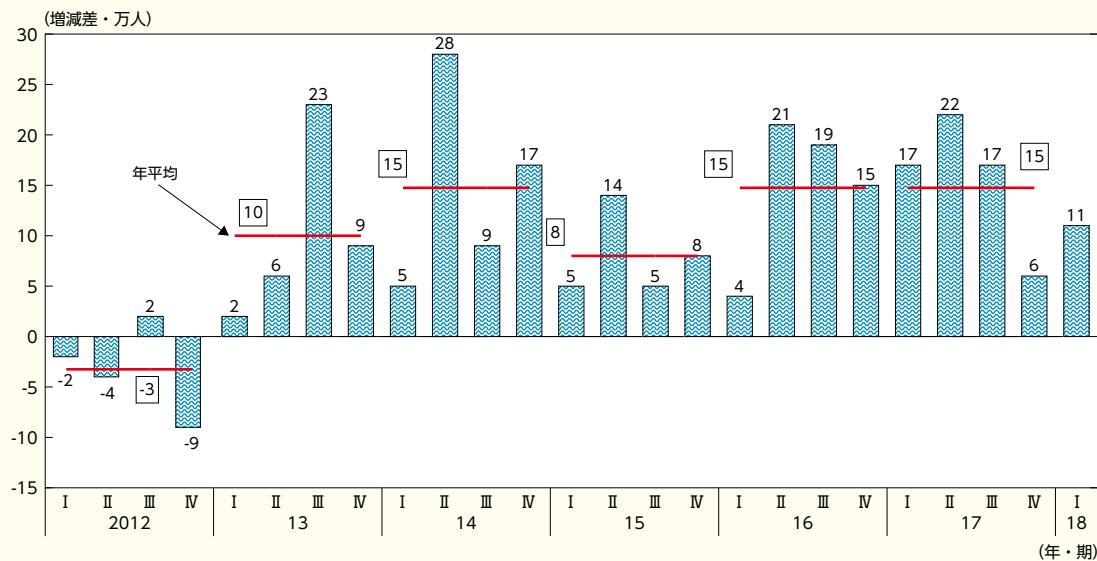
- 2013年以降、非正規雇用労働者は、男女ともに「65歳以上」で大きく増加しており、また、正規雇用労働者は、男女ともに「15~24歳」「45~54歳」「65歳以上」で増加している。



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)-19図 非正規雇用から正規雇用への転換に関する動向

- 15~54歳で正規転換を行った者の人数は、5年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) 図における対象は、15~54歳としている。
 - 3) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各年の値の平均値が年平均の値と一致しない場合もあることに留意が必要である。

● 15～54歳において、正規転換は引き続き増加している

第1-(2)-19図では、15～54歳の層において、過去3年間に離職した者の中「非正規から正規へ転換した者」の人数から「正規から非正規へ転換した者」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。

まず、15～54歳の層における正規転換を行った者の人数をみると、年平均では2013年以降5年連続でプラスとなっている。2017年は前年と同数の15万人となっており、2018年1～3月期では11万人となっている。

なお、第Ⅱ部4章において詳細は後述するが、厚生労働省「平成27年転職者実態調査」により、非正社員から正社員に転換した者が、現在の勤め先を選んだ理由をみると、「自分の技能・能力が活かせる」「仕事の内容・職種に満足」が多くなっており、さらに「労働条件（賃金以外）がよい」といった理由を挙げる者も多くなっている。

● 製造業、非製造業ともに人手不足感が高まっており、バブル期に次ぐ水準となっている

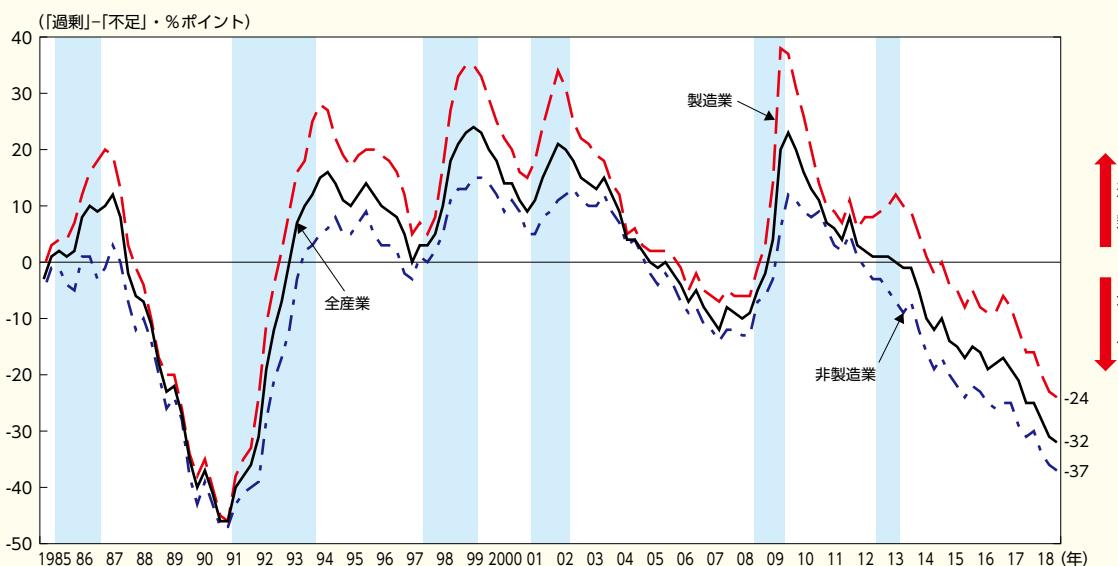
これまで、失業、求人・求職及び就業者・雇用者の動向について概観し、雇用環境が着実に改善していることを確認してきた。こうした中、就職（内定）率の推移をみても、高校新卒者、大学新卒者とともに非常に高い水準で推移している（付1-(2)-2図）。

他方、少子高齢化による労働供給制約下にある我が国では、日本経済の緩やかな改善にともない、企業において人手不足感が高まっている。そこで、ここからは企業の人手不足感の状況について概観していく。

まず、第1-(2)-20図により、短観の雇用人員判断D.I.の推移をみていく。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。

第1-(2)-20図 雇用人員判断D.I.の推移

- 全産業では、2013年に過剰感から不足感に転じた後、人手不足感は趨勢的に高まっている。
- 2018年3月調査の雇用人員判断D.I.は、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっている。



全産業の推移をみると、2013年に過剰から不足に転じた後、人手不足感は趨勢的に高まっており、直近の2018年3月調査の雇用人員判断D.I.は、全産業・製造業・非製造業のいずれもバブル期に次ぐ人手不足感となっており、1992年3月調査以来26年ぶりの水準となっている。

●「正社員等」では「製造業」における人手不足感の高まりが特に深刻であり、「パートタイム」では「生活関連サービス業・娯楽業」で人手不足感が高まっている

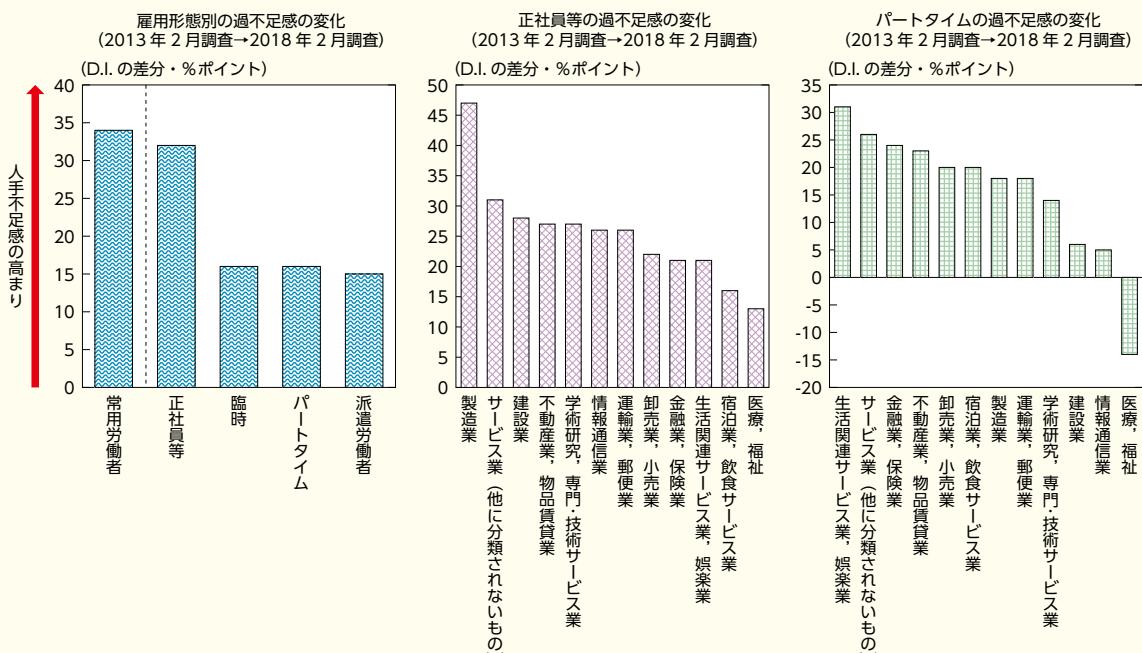
それでは、具体的にどのような雇用形態や産業において、人手不足感が高まっているのだろうか。第1-(2)-21図は、厚生労働省「労働経済動向調査」の雇用形態別及び産業別にみた労働者の過不足判断D.I.について、短観の全産業において過剰から不足に転じた2013年と直近の人手不足感を比較することで、人手不足感の高まりの状況を示している。過不足判断D.I.がプラスであることは、人手が不足と考えている事業所の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が過剰と考えている事業所の割合が高いことを示している。

まず、「常用労働者」の中でどのような雇用形態において人手不足感が高まっているかみると、「正社員等」の人手不足感の高まりが、「臨時」「パートタイム」「派遣労働者」の人手不足感の高まりを上回っており、「正社員等」において人手不足感の高まりが深刻であることが分かる。

次に、「正社員等」と「パートタイム」において、それぞれどのような産業において人手不

第1-(2)-21図 雇用形態別、産業別にみた労働者過不足判断D.I.

- 雇用形態別にみると、「正社員等」において人手不足感の高まりが強い。
- 正社員等では「製造業」における人手不足感の高まりが特に強くなっており、パートタイムでは「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス（他に分類されないもの）」における人手不足感が特に強い。



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、雇用期間を定めないで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。
 - 3) 過不足感のD.I.は、「過剰」 - 「不足」で算出している。
 - 4) 2015年2月調査から、会社以外の法人（信用金庫、一般財団法人、病院等）も調査対象とした。特に「医療、福祉」において会社以外の法人が調査対象事業所に占める割合（2015年2月調査時）は91.0%であり、2014年11月以前の調査結果と比較する際には注意を要する。

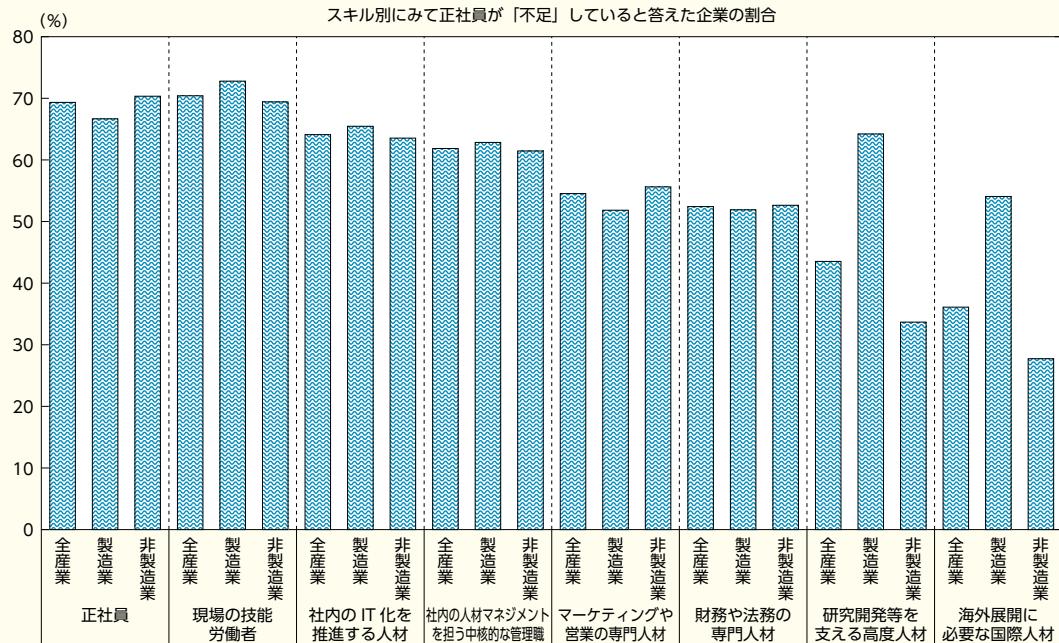
足感が高まっているのか確認すると、「正社員等」では「製造業」における人手不足感の高まりが特に深刻となっており、その他に「サービス（他に分類されないもの）」「建設業」における人手不足感の高まりが強い。「パートタイム」では、「生活関連サービス業、娯楽業」「サービス（他に分類されないもの）」における人手不足感の高まりが強いことが分かる。ただし、2018年2月調査の数値をみると、人手不足感を示すD.I.の水準が最も高いのは「宿泊業、飲食サービス業」となっており、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」が高い状況となっている。

● 「現場の技能労働者」「社内のIT化を推進する人材」「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」の人手不足感が高い

続いて、人手不足感が高まっている正社員に着目し、企業側で具体的にどのようなスキルを持った人材のニーズが高いのかみていく。第1-(2)-22図により、産業別及びスキル別に正社員の人手不足感を概観すると、全産業では「現場の技能労働者」「社内のIT化を推進する人材」「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」の人手不足感が高いことが分かる。他方、「海外展開に必要な国際人材」「研究開発等を支える高度人材」の人手不足感は、製造業では高いものの、全産業では相対的に低い水準となっている。ただし、グローバルな経済活動・イノベーション活動を重視する企業においては、製造業を中心に、これらの人材の人手不足感が高い状況にある（付1-(2)-3図）。

第1-(2)-22図 産業別・スキル別にみた正社員の人手不足感について

- 全産業では「現場の技能労働者」「社内のIT化を推進する人材」「社内の人材マネジメントを担う中核的な管理職」において人手不足感が高い。
- 「海外展開に必要な国際人材」「研究開発等を支える高度人材」の人手不足感は、製造業で高い。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査票）」(2018年)の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 各人材について「大いに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「大いに不足」と回答した企業について集計した。

2)「不足」とは、「大いに不足」「やや不足」を合わせた。「不足」の比率の分母は、各人材の総計となっている。

●人手不足感の高まりとともに、賃金等の労働条件の改善や省力化投資の意向が高まる

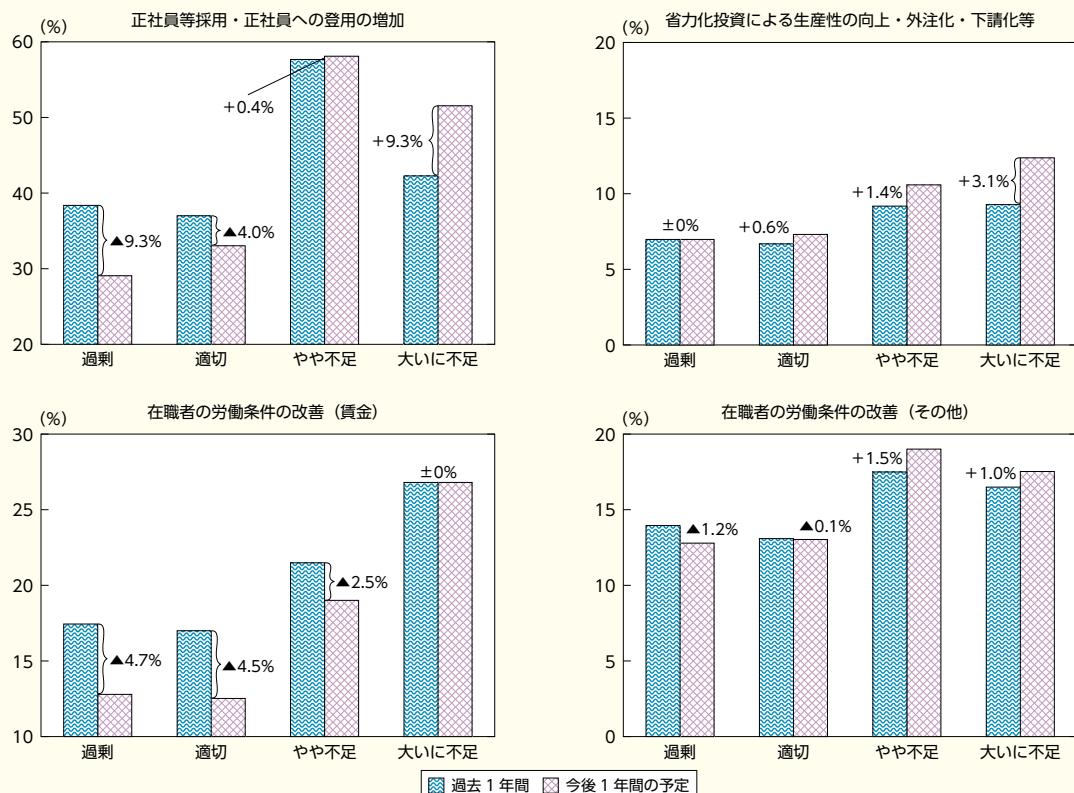
次に、人手不足感の高まりに応じた事業所⁵側の対処策について、その取組内容を確認していく。第1-(2)-23図は、労働者の過不足感について「過剰」「適切」「やや不足」「大いに不足」と回答した事業所に峻別し、それぞれの人手不足に対する対処策に関する「過去1年間に実施した対処策」と「今後1年間に実施を予定している対処策」に着目し整理していく。「過去1年間に実施した対処策」を比較のベースとし、今後1年間においてどのような取組を実施する予定なのか、今後の意向をより詳細に分析していく。

まずは、労働者の過不足感の程度と「正社員等の採用・正社員への登用の増加」との関係性をみると、人手不足感に関して「大いに不足」と回答した事業所の方が、「適切」と回答した事業所と比較し、今後、本対処策を講じる意向が強いことが分かる。さらに、労働者の過不足感の程度と「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化」との関係性をみると、人手不足感の高まりとともに、今後、本対処策を講じる意向が高まることが確認できる。

一方、労働者の過不足感の程度と「在職者の労働条件の改善（賃金）」との関係性をみると、賃金については対処策を講じる事業所割合の水準が、人手不足感の程度に応じて高まっていく

第1-(2)-23図 人手不足の程度と対処策の関係

- 人手不足の程度が深刻な企業ほど、今後1年間、「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」を講じる意向が強い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査（2016年8月）」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注)
- 1) 労働者の過不足感について「大いに過剰」「やや過剰」「適切」「やや不足」「大いに不足」と回答した事業所における実施した対処方法別事業所割合を示している。
 - 2) 図において、労働者の過不足感の「過剰」は、「大いに過剰」「やや過剰」を合わせた。
 - 3) 在職者の労働条件の改善（その他）とは、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実などを指す。

5 事業所を調査対象としたデータを活用しているため、ここでは事業所について議論している。

ものの、今後の意向については、本対処策を講じる意向が高まっておらず、労働者が「不足」又は「大いに不足」と回答したにもかかわらず、今後1年間に本対処策の実施を予定している事業所の割合が低下するという傾向もある。加えて、所定労働時間の削減等といったその他の労働条件の改善については、人手不足感の高まりに応じて、今後、当該対処策を講じる意向が高まる傾向にあるものの、他の対処策を比較すると、その上昇幅は小さくなっている。

実際にハローワークに提出された求人について求人条件別に充足率の状況をみると、完全週休二日制の求人はそうでない求人と比べて充足率が2.1%ポイント高く、時間外労働の無い求人は所定外労働時間が週30時間以上の求人と比べて充足率が8.5%ポイント高い等、求人情報内に示された労働条件により充足率に違いがみられる（付1-(2)-4図）。

今後、人材を確保するためには、労働条件の改善にも積極的に取り組んでいくことが重要だと考えられる。

●無期雇用者は男性の「15～34歳」「55歳以上」、女性の「35～54歳」において増加幅が拡大している

次に、雇用契約期間別に雇用者の動向をみていく。第1-(2)-24図により、雇用契約期間別に一般常用雇用者数の推移をみると、無期雇用者、有期雇用者ともに増加しており、2017年では無期雇用者は前年より56万人増加し3,901万人、有期雇用者は同21万人増加し1,157万人となっており、増減数では2015年以降、無期雇用者が有期雇用者を上回っている。

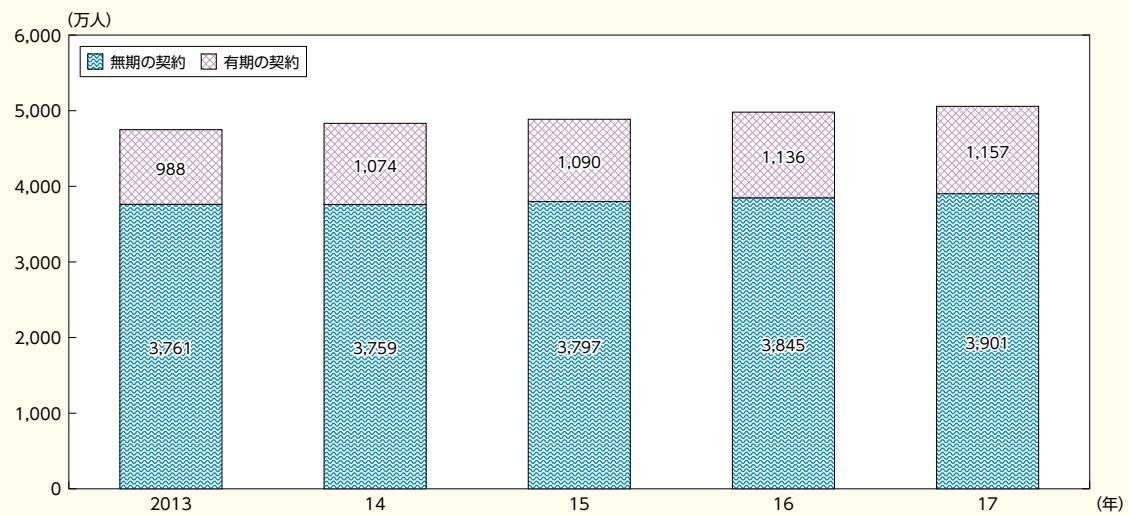
雇用契約期間別に雇用者の動向を詳細にみるために、第1-(2)-25図により、性別及び年齢階級別に無期雇用者、有期雇用者の増減をみていく。2017年をみると、無期雇用者は、男性では「15～34歳」「55歳以上」、女性では「35～54歳」において増加幅が拡大している一方で、有期雇用者は男性の「35～54歳」を除き、全ての年齢階級において増加幅が縮小していることが分かる。

また、第1-(2)-26図により、雇用契約期間別に有期雇用者の状況をみると、2018年2月時点⁶の有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が29%と最も高くなっている、「1年超から3年以下」が同15%、「5年超」が同12%となっている。性別でみると、「6か月以下」では、男性が15%である一方で、女性が21%と相対的に多くなっている。他方、「5年超」では、女性が8%である一方で、男性が17%と相対的に多くなっていることが分かる。

6 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」は、多様化する雇用・失業の実態をより的確に把握するため、2018年1月分から調査事項の変更を行い、雇用契約期間について「定めがない」「1か月未満」「1か月以上3か月以下」「（雇用契約期間の定めがあるか）わからない」等のように調査項目を変更した。ここで記載したデータは、集計を開始して間もないこともあり、季節性を除去していない原数値によるものであることから、一定の幅をもってみる必要がある。

第1-(2)-24図 雇用契約期間別にみた雇用者数の動向

- 無期雇用者、有期雇用者ともに増加しており、増減数をみると2015年以降、無期雇用者が有期雇用者を上回っている。

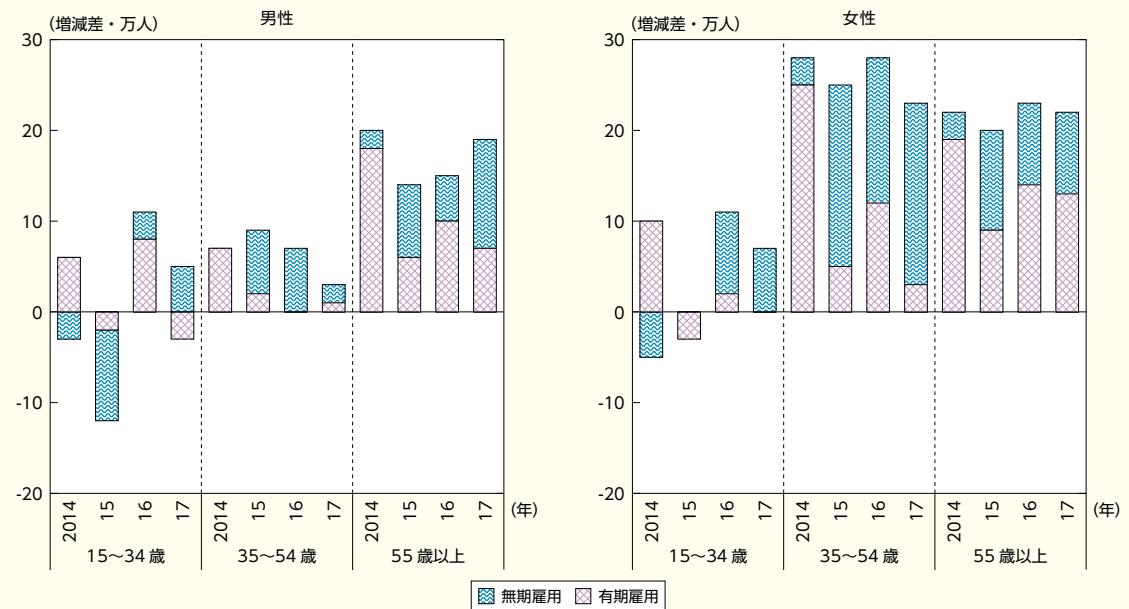


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 「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)-25図 性別・年齢階級別にみた無期・有期雇用者数の増減

- 無期雇用者は男性の「15～34歳」「55歳以上」、女性の「35～54歳」で増加幅が拡大している。
- 有期雇用者は男性の「15～34歳」を除き、全ての年齢階級で増加幅が縮小している。

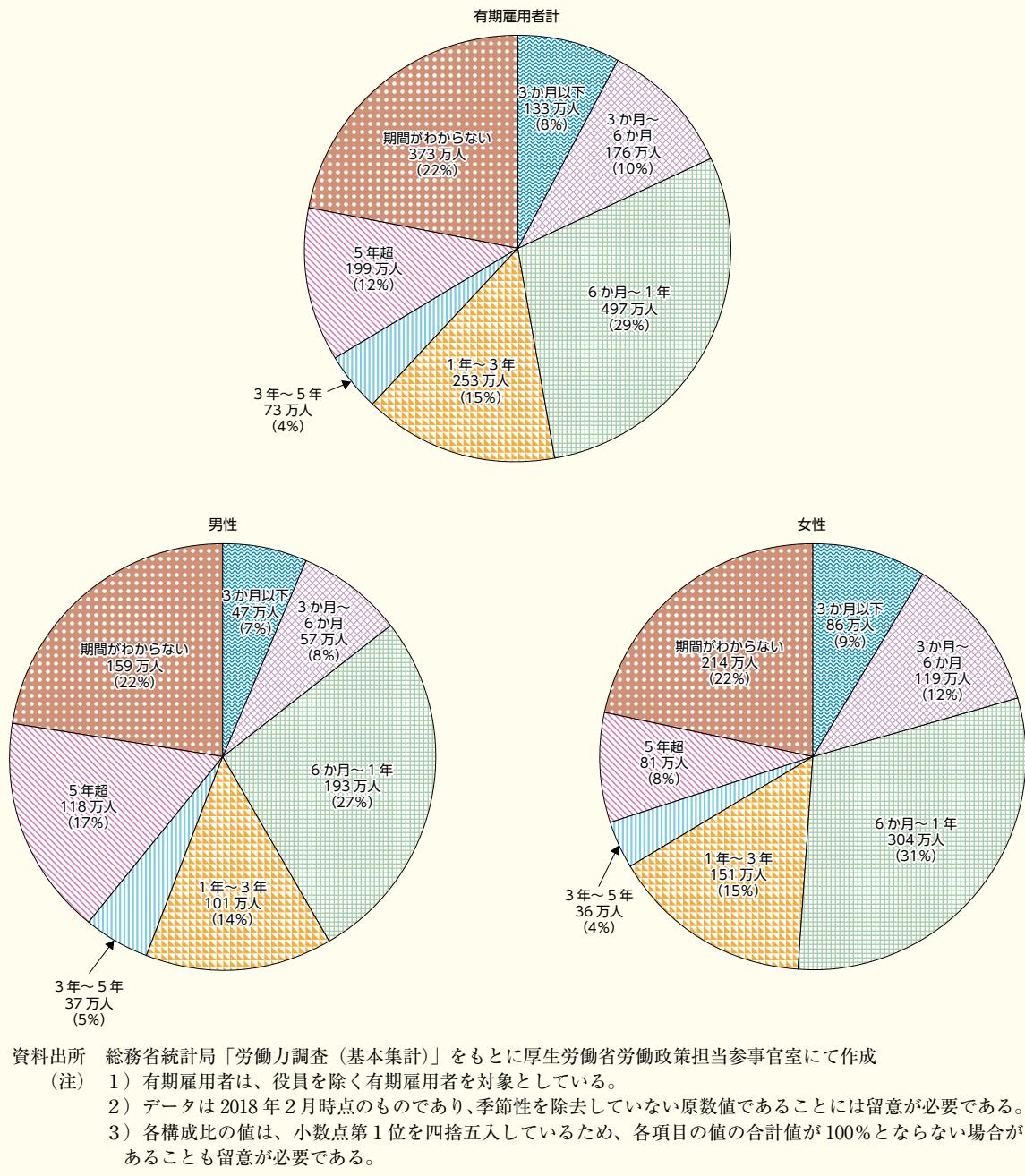


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 有期雇用者は、雇用契約期間が1年を超える者を示している。

第1-(2)-26図 有期雇用者の雇用契約期間の内訳

- 有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が最も高くなっている。

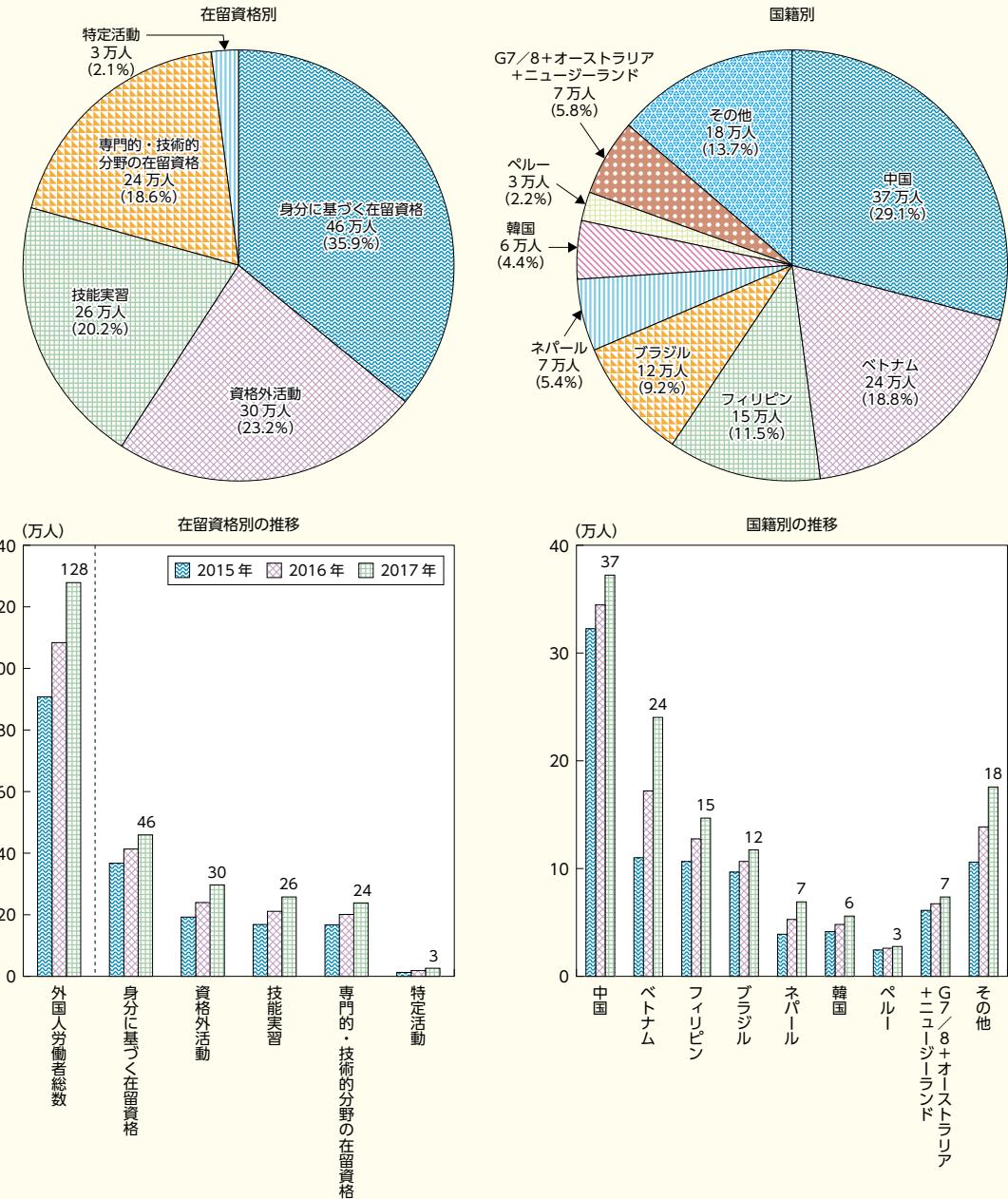


●外国人労働者数は届出義務化以来、過去最高を更新し128万人となった

日本で働く外国人労働者数をみると、2017年10月末では前年差で19万人増の128万人となり、2007年に外国人雇用状況届出を義務化して以降、過去最高を更新した。第1-(2)-27図により、在留資格別にみると、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、「身分に基づく在留資格」が46万人、「資格外活動」が30万人、「技能実習」が26万人、「専門的・技術的分野の在留資格」が24万人となっている。また、国籍別でみると、中国が最も多く37万人となっているが、近年ではベトナムが大きく増加しており、前年より7万人増の24万となっている。

第1-(2)-27図 外国人労働者の概況について

- 2017年10月末の外国人労働者数は約128万人となり、2007年に届出が義務化されて以来過去最高を更新した。
- 在留資格別にみると、いずれの在留資格においても外国人労働者は増加している。



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
 (注) 各構成人数は、小数点第1位を四捨五入しているため、各項目の合計値が総数と一致しない場合があることに留意が必要である。

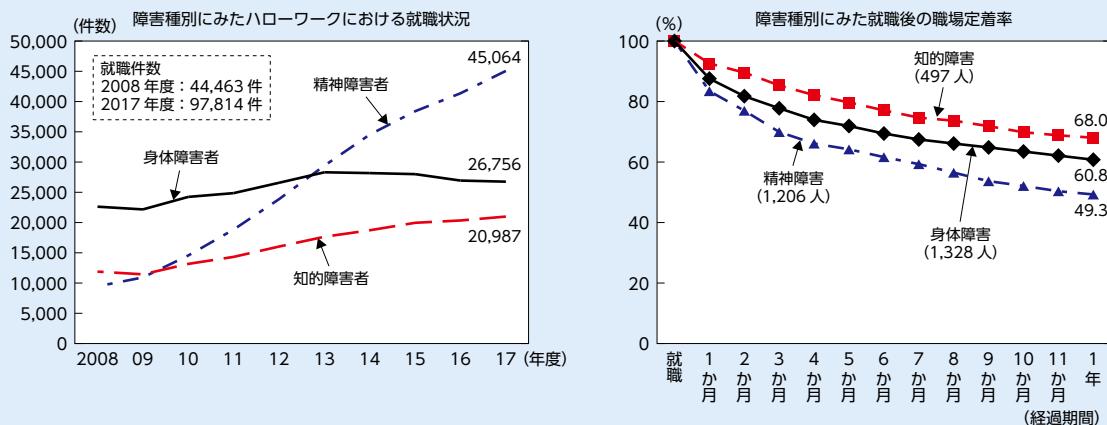
コラム1-3

障害者雇用の促進に向けた職場定着の取組について

企業においても障害者雇用が積極的に行われているが、ハローワークにおける就職状況について障害種別にみてみよう。コラム1-3-①図の左図により、障害者の就職件数をみると、ハローワークにおける就職件数は増加しており、2017年度では97,814件となっている。また、障害種別に推移をみると、2008年時点では身体障害者が最も多い22,623件（構成割合：50.9%）となっていたが、近年では精神障害者の就職が大幅に増加しており、2017年時点では45,064件（構成割合：46.1%）と最も多くなっている。次に、障害種別にみた就職後の定着状況についてコラム1-3-①図の右図により確認すると、就職件数が最も増えている精神障害者の定着率が他の障害と比べて低く、1年経過すると定着率が49.3%まで低下しており、精神障害者の職場への定着が課題となっている状況がうかがえる。

コラム1-3-①図 ハローワークにおける障害者の就職・定着状況

- 近年では精神障害者の就職が大きく増加している。
- 職場定着率について障害種別にみると、精神障害者は他の障害と比べて低い傾向にあり、経過期間が1年となると半数が離職していることが分かる。



資料出所 左図は、厚生労働省「平成29年度 障害者の職業紹介状況等」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

右図は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

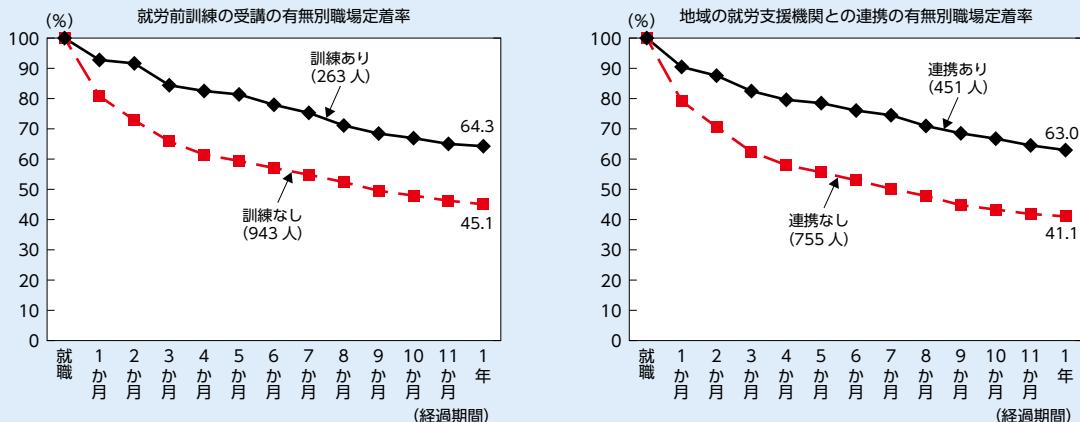
(注)「その他の障害者」については、割愛している。

現在、精神障害者の職場定着の改善に向けて様々な取組が行われているが、こうした取組の効果について、ここでは就労前の訓練と障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関による支援に着目して、取組の効果をみていく。コラム1-3-②図により、精神障害者について、取組実施有無別で職場定着率をみると、就労前訓練を受講している場合は経過期間1年時点でも未受講よりも19.2%ポイント高い64.3%となっており、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援を行った場合は、そうでない場合と比較すると21.9%ポイント高い63.0%となっており、これらの支援を行うことによる定着率の向上が認められる。

2018年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象に追加され、法定雇用率も引き上げられた中、精神障害者が職場でいきいきと働き続けられる環境の実現に向けて、上記のような取組等を更に推進していくことが重要となる。

コラム1-3-②図 精神障害者における就労前訓練、地域の就労支援機関の活用の効果

- 就労前訓練、地域の就労支援機関との連携を実施すると、未実施に比べて職場定着率は大きく改善する可能性が示唆される。



資料出所 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」(2017年)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1-4

地域ブロック別にみた雇用情勢の概況について

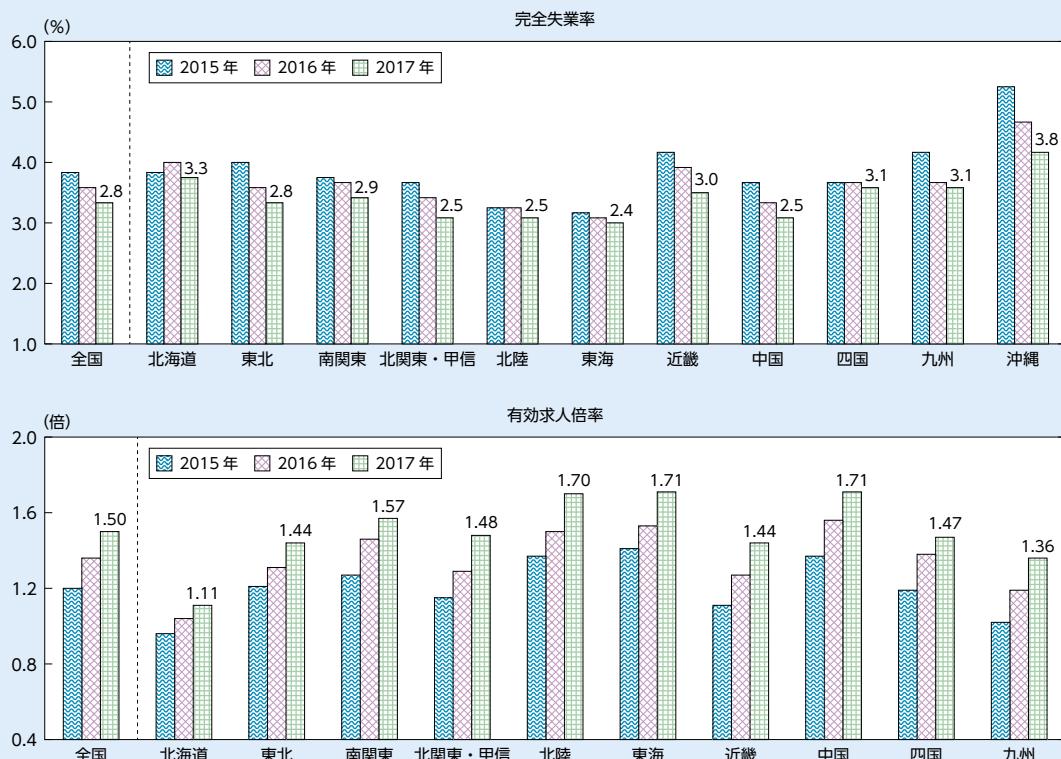
コラム1-4-①図で、地域ブロック別の完全失業率、有効求人倍率の推移をみていこう。はじめに、直近2017年の完全失業率をみると、全国平均の2.8%よりも低い地域は北関東・甲信、北陸、東海、中国となっており、東海は最も低い2.4%となっている。また、2016年と比べてみると、全ての地域ブロックにおいて完全失業率は低下している。

次に、2017年の地域ブロック別有効求人倍率をみると、全国平均の1.50倍よりも高い地域は南関東、北陸、東海、中国となっており、東海、中国は1.71倍と高い水準となっている。また、2015年から2017年にかけての変化をみると、中国、九州で0.34ポイント、北関東・甲信、北陸、近畿で0.33ポイント上昇しているなど、全ての地域ブロックにおいて有効求人倍率は上昇している。

このように、地域ブロック別にみても、雇用情勢は着実に改善が進んでいることが分かる。

コラム1-4-①図 地域ブロック別にみた完全失業率・有効求人倍率の推移

- 全ての地域ブロックにおいて完全失業率の低下、有効求人倍率の上昇がみられた。



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（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

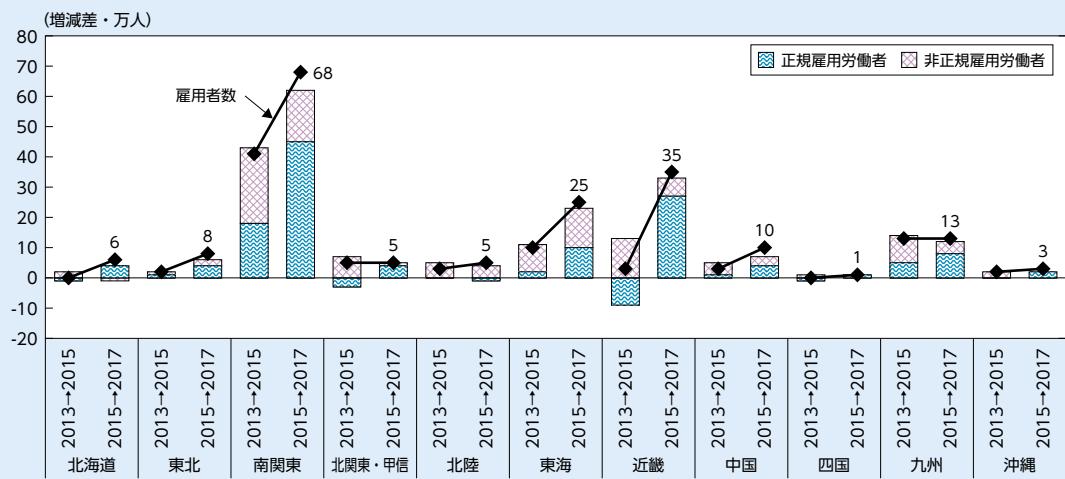
(注) 各地域ブロックの構成は以下のとおり。なお、有効求人倍率については九州に沖縄県を含む。

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

最後に、地域ブロック別に雇用者数の動向をみていく。コラム1-4-②図では、2013年から2015年、2015年から2017年の雇用者数の増減を示しており、雇用者の内訳として正規雇用労働者、非正規雇用労働者を積み上げている。2015年から2017年はほぼ全ての地域ブロックにおいて雇用者数は増加しており、南関東、東海、近畿では2013年から2015年と比べると、増減幅が大きく拡大していることが分かる。また、雇用形態別にみると、北陸を除く地域ブロックにおいて正規雇用労働者の増加幅が拡大している一方で、非正規雇用労働者の増加幅はほとんどの地域ブロックが横ばい又は減少している。本節でみたように、地域ブロック別にみても、雇用形態が非正規雇用労働者から正規雇用労働者にシフトしていることが分かる。

コラム1-4-②図 地域ブロック別にみた雇用者数の動向

- 多くの地域ブロックで雇用者数は増加しており、正規雇用労働者数の増加幅が拡大している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」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) 地域ブロックの構成については、コラム1-4-①図（注）を参照。
 - 2) 雇用者数は、役員を除く値を示している。
 - 3) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の増減差の合計が雇用者の増減差と一致しない場合があることに留意が必要である。

第3章

労働時間・賃金等の動向

経済の好循環の更なる拡大を実現していくためには、賃金の引上げが重要な要素である中、2017年度の名目賃金は、2014年度以降4年連続で増加し、春季労使交渉では賃上げやベースアップを実施する企業の割合も上昇している。また、長時間労働の是正など働き方の見直しが課題となる中、労働時間の動向に関する関心は高まっている。

本章においては、労働時間、賃金、春季労使交渉の動向について概観していく。

第1節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は、2013年以降減少傾向にあり、パートタイム労働者比率の変動とパートタイム労働者の月間総実労働時間の変動が、マイナスに寄与している。ただし、近年、パートタイム労働者比率の変動によるマイナス寄与が弱まっている

まず、労働時間の動向について概観していく。第1-(3)-1図は、2008年から2017年にかけての5人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移を示している。月間総実労働時間の推移をみると、2009年から2012年にかけて増加傾向となっていたが、2013年以降減少傾向で推移しており、2012年には147.1時間であった水準は、2017年には143.4時間まで減少している。

月間総実労働時間について所定内労働時間、所定外労働時間に分けてみると、所定外労働時間は2013年以降横ばい圏内で推移している一方で、所定内労働時間は減少傾向で推移しており、2012年には136.7時間であった水準は、2017年には132.5時間にまで減少している。

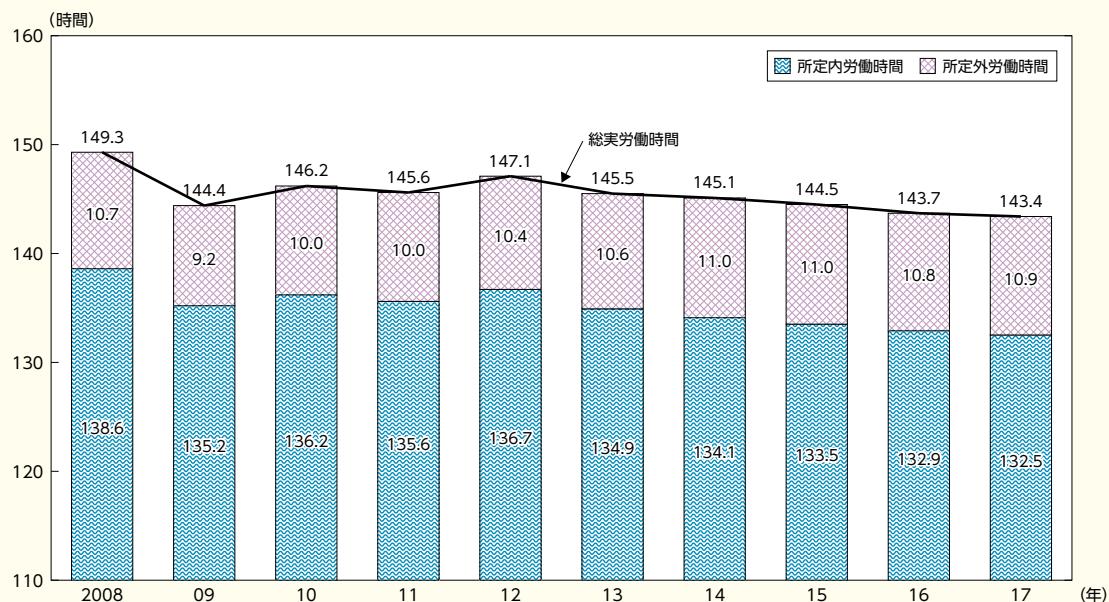
ここまで、月間総実労働時間が減少傾向にあることを確認したが、その要因についてより詳細にみていく。第1-(3)-2図により、月間総実労働時間の前年差の寄与度分解をみると、2009年以降、パートタイム労働者比率が一貫して上昇傾向にある中⁷、月間総実労働時間の変動に対してマイナスの寄与が続いていることが分かる。加えて、パートタイム労働者の月間総実労働時間の変動も、2013年以降、マイナスに寄与し続けている。

2017年の動向をみると、パートタイム労働者比率が前年から横ばい圏内で推移したことから、月間総実労働時間の変動に対してパートタイム労働者比率の変動は大きな影響を与えておらず、パートタイム労働者の月間総実労働時間の変動が、引き続きマイナスに寄与している。

7 第1-(3)-10図の左図を参照。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の内訳の推移

- 月間総実労働時間は、2009年から2012年にかけて増加傾向となっていたが、2013年以降減少傾向で推移している。

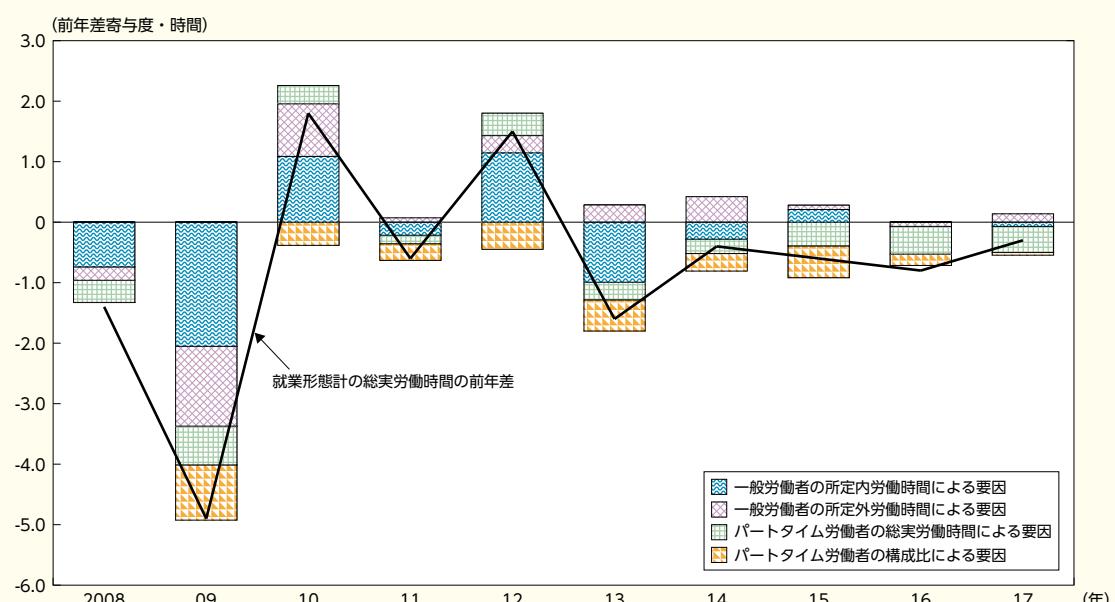


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 調査産業計、就業形態計、常用労働者、事業所規模5人以上の値を示している。

第1-(3)-2図 月間総実労働時間の前年差の要因分解

- 2017年の動向をみると、月間総実労働時間の変動に対してパートタイム労働者比率は大きな影響を与えておらず、パートタイム労働者の月間総実労働時間の変動がマイナスに寄与している。



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人以上の値を示している。

2) 実数値をもとに算出。算出方法は以下のとおり。

3) 要因分解の計算式は以下のとおり。

$$\Delta P = (1 - \bar{r})\Delta Q + (1 - \bar{r})\Delta R + \bar{r}\Delta S + (\bar{S} - \bar{Q} - \bar{R})\Delta r$$

P: 就業形態計の総実労働時間 S: パートタイム労働者の総実労働時間

Q: 一般労働者の所定内労働時間 r: パートタイム労働者比率

R: 一般労働者の所定外労働時間 Δ: 当年と前年の増減差

—: 当年と前年の平均

- 一般労働者の所定内労働時間は横ばい圏内で推移、所定外労働時間は緩やかに増加している。長時間労働者では、週60時間以上就労している雇用者の割合が男女とも低下する中、週40時間から48時間以下の割合が、男性を中心に上昇している

次に、一般労働者、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

まず、第1-(3)-3図の左図により、一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2009年から2012年にかけて増加傾向で推移し、2012年から2013年にかけて減少したが、2013年以降、緩やかに増加している。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年の13.8時間から2017年に14.6時間にまで増加している一方で、所定内労働時間は2013年の154.4時間から2017年には154.2時間と横ばい圏内で推移している。

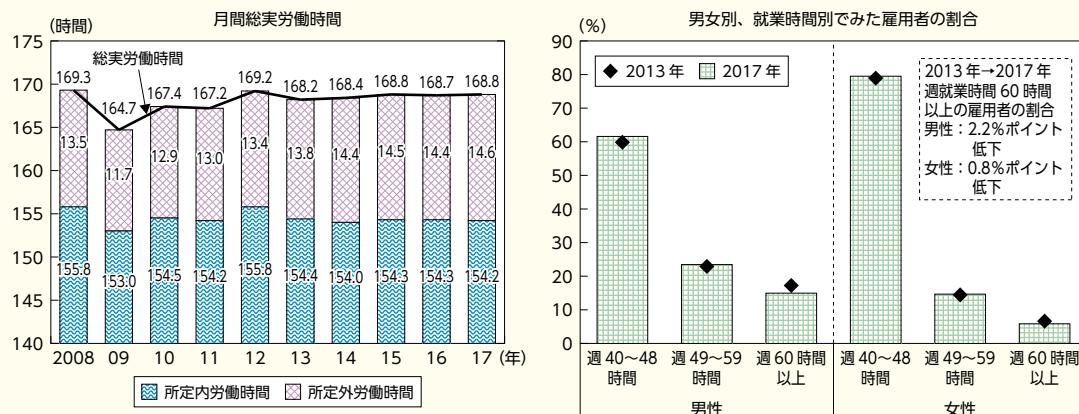
さらに、長時間労働している雇用者の動向を確認していく。ここでは、総務省「労働力調査（基本集計）」を用いて、月末1週間の就業時間が週40時間以上の雇用者に着目する。第1-(3)-3図の右図により、男女別及び月末1週間の就業時間別に雇用者の割合をみると、週60時間以上就労している雇用者の割合は、2013年と比較し、男性で2.2%ポイント低下、女性で0.8%ポイント低下し、2017年においては、男性で15.0%、女性で5.8%となっている。他方、週49～59時間で就労している雇用者の割合は、2013年と比較し、男性で0.6%ポイント上昇、女性で0.3%ポイント上昇し、2017年では、男性で23.5%、女性で14.7%となっている。また、週40～48時間で就労している雇用者の割合は、2013年と比較し、男性で1.8%ポイント上昇、女性で0.6%ポイント上昇し、2017年においては、男性で61.6%、女性で79.5%となっている。

総じてみると、長時間労働している雇用者については、週60時間以上就労している雇用者の割合が男女ともに低下する中、週40～48時間で就労している雇用者の割合は、男性を中心に上昇している。

さらに、第1-(3)-4図により、産業別及び月末1週間の就業時間別にみた雇用者の割合について、2013年から2017年にかけての変化をみると、週60時間以上就労している雇用者の割

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等について

- 週60時間以上就労している雇用者の割合は、男女とも低下する中、週40～48時間で就労している雇用者の割合が、男性を中心に上昇している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

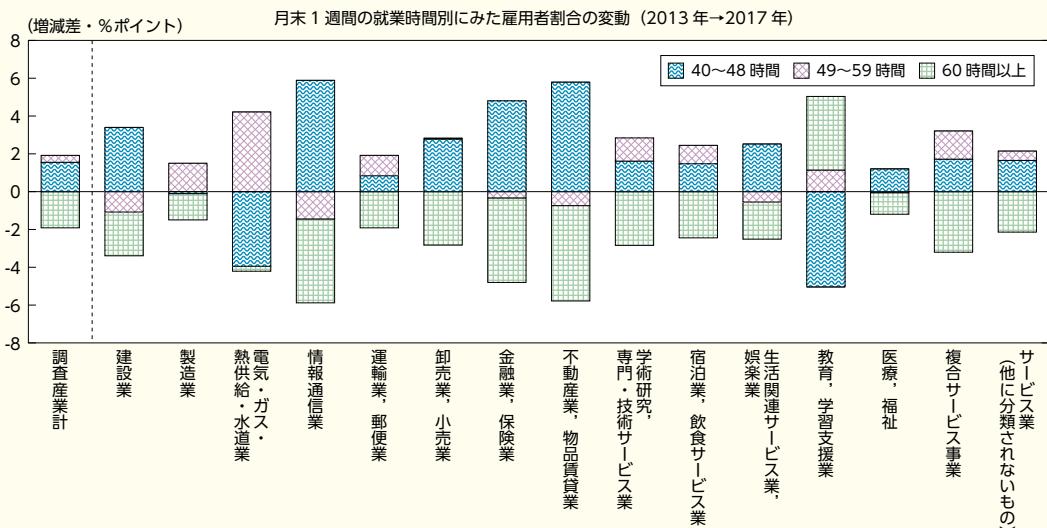
(注) 1) 左図は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。

2) 右図は、非農林雇用者について作成しており、月末1週間の就業時間40時間以上の雇用者に占める就業時間別の雇用者の割合を示している。

第1-(3)-4図

産業別及び月末1週間の就業時間別にみた雇用者の割合の変動

- 産業別に週60時間以上就労している雇用者の割合をみると、「教育、学習支援業」を除き、全ての産業において低下している。



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

(注) 非農林雇用者について作成しており、月末1週間の就業時間40時間以上の雇用者に占める就業時間別の雇用者の割合を示している。

合は「教育、学習支援業」を除き、全ての産業において低下している。週49~59時間以下は「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」において上昇幅が大きく、週40~48時間以下は「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」において上昇幅が大きくなっている。

●短時間労働者では、女性を中心に就業時間を増やしたいと希望する者が多い

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-5図の左図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2009年から2012年にかけて増加傾向で推移した後、2013年以降減少傾向で推移している。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年に3.0時間であった水準が、2017年には2.6時間に、所定内労働時間は2013年に88.1時間であった水準が、2017年には83.5時間と減少傾向にある。

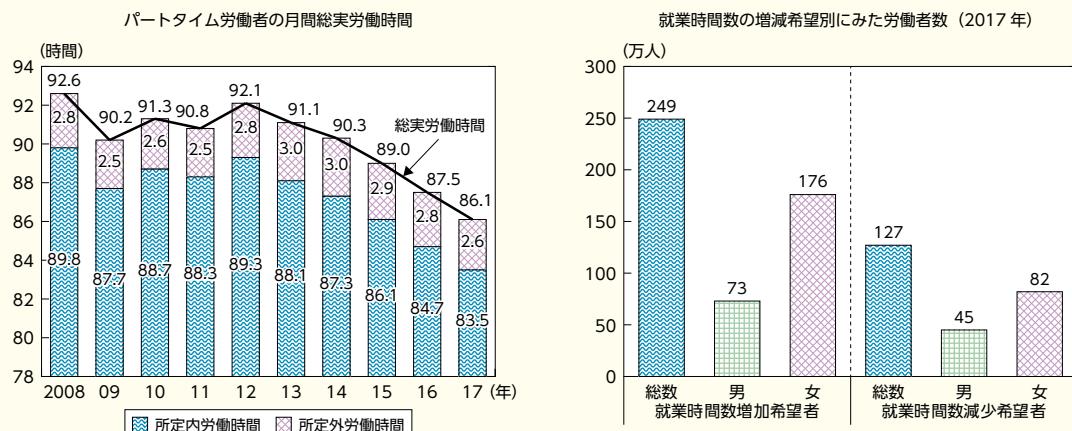
パートタイム労働者の月間総実労働時間が減少していることを確認したが、実際には就業者の労働時間に関する希望と必ずしも合致していない可能性がある。そこで、第1-(3)-5図の右図により、月末1週間の就業時間が1~34時間の雇用者において、就業時間の増減希望の状況を確認していく。

2017年の状況をみると、減少を希望する者が127万人である一方で、就業時間数の増加を希望する者が249万人となっており、減少を希望する者の約2倍の水準となっている。男女別にみると、女性において、減少を希望する者が82万人である一方で、就業時間数の増加を希望する者が176万人となっており、女性において就業時間の増加を希望する方が多いことが分かる。

労働需給が逼迫化し、企業においても人手不足が深刻となっている中、現在の就業時間を増やしたいと希望する就業者が、現状よりも長い時間働くことのできる環境整備を進めることは、人手不足解消にも貢献する可能性が考えられる。

第1-(3)-5図 パートタイム労働者の労働時間について

- 月末1週間の就業時間が1~34時間の雇用者は、女性を中心に就業時間の増加を希望する者が多い。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、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) 左図は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。

2) 右図は、雇用者について作成しており、月末1週間の就業時間1~34時間の雇用者を対象としている。

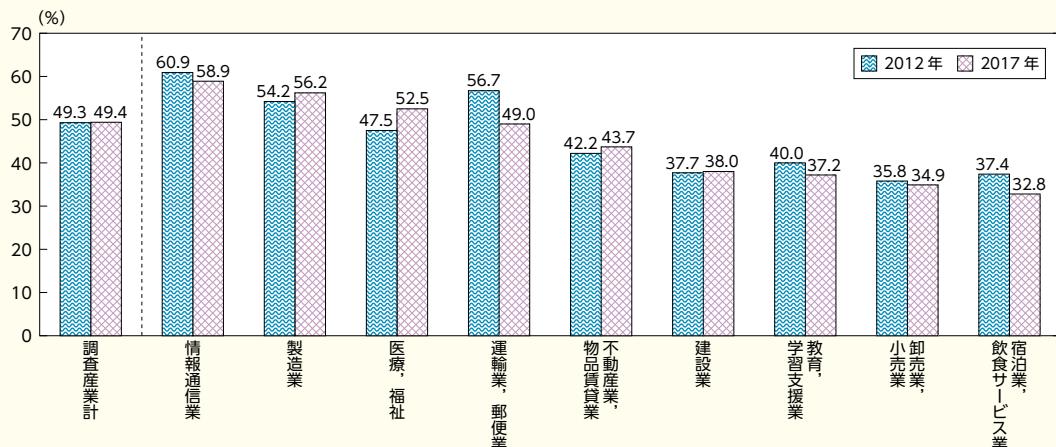
- 「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」などの人手不足産業では、年次有給休暇取得率が低下している

続いて、年次有給休暇取得率について確認していく。

第1-(3)-6図により、産業別に年次有給休暇の取得率の動向を確認すると、2012年時点と比較し、調査産業計では横ばいとなっているが、人手不足感が高まっている「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」では、年次有給休暇の取得率が低下していることが分かる。

第1-(3)-6図 産業別にみた年次有給休暇の取得率の状況

- 2017年では、人手不足感が高い「宿泊業、飲食サービス業」が最も低い水準になっている。
- 2012年と比較すると、人手不足感が高い「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」では、年次有給休暇の取得率が低下している。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」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) 取得率は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

2) 2008年及び2015年で、調査対象が変更になっているため、時系列比較には留意が必要である。

2008年から2014年まで：常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業

2015年以降：常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業、会社組織以外の法人(医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等)を含む。)

特に、「運輸業、郵便業」では、2012年では56.7%と50%を超える水準であったが、2017年では49.0%となり、7.7%ポイントもの低下となった。

また、2017年の水準をみると、「情報通信業」「製造業」「医療、福祉」では50%を超える一方で、人手不足感が強まっている「宿泊業、飲食サービス業」では32.8%と最も低い。

さらに、男女別に2017年の年次有給休暇の取得率の状況をみると、男性で前年から1.0%ポイント上昇し46.8%、女性では同1.3%ポイント上昇し55.4%となっており、男女ともに前年からは上昇している（付1-(3)-1図）。

第2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4年連続で増加している

次に、賃金の動向について概観していく。

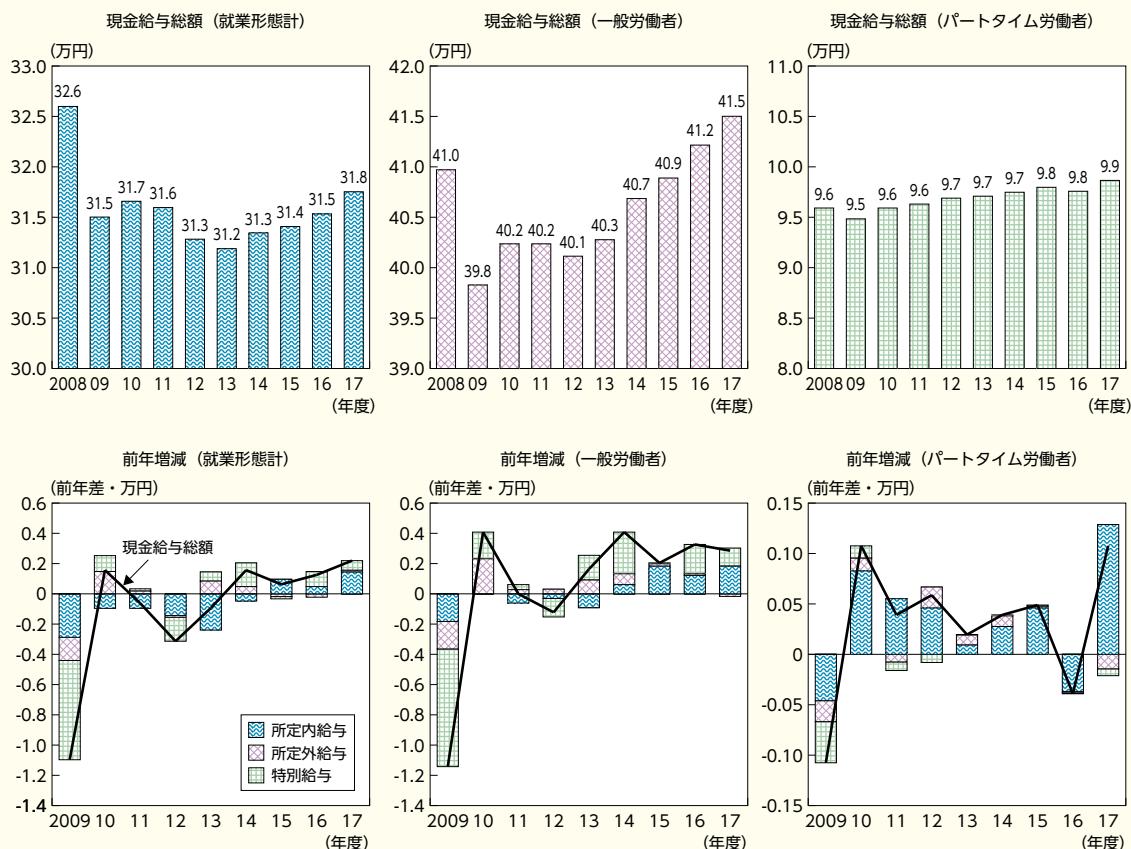
まず、所得税や社会保険料等を差し引く前の額である現金給与総額について、名目賃金⁸を用いながら、就業形態別に動向を確認していく。

第1-(3)-7図により、2017年度における就業形態別の名目賃金（月額）をみると、就業形態計で31.8万円、一般労働者で41.5万円、パートタイム労働者で9.9万円となり、就業形態計では4年連続の増加、一般労働者では5年連続の増加となった。

それでは、名目賃金の変動要因について確認していく。現金給与総額の変動については、一般労働者の所定内給与、一般労働者の所定外給与、一般労働者の特別給与、パートタイム労働者の現金給与総額、パートタイム労働者比率の5つに分解し、各々の寄与度を計算することが

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移

- 2017年度における就業形態別の名目賃金は、就業形態計では4年連続増加、一般労働者では5年連続の増加となった。



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人以上の値を示している。
 - 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）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している。

8 「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。

できる。第1-(3)-8図により、2017年度の名目賃金の動向をみると、これまでパートタイム労働者比率の上昇がマイナスに寄与し続けてきたが、後述するように一般労働者の増加がパートタイム労働者の増加を十分に上回ったことにより、パートタイム労働者比率が横ばいで推移したことから、そのマイナスの寄与が剥落していることが分かる。他方、一般労働者の所定内給与や特別給与がプラスに寄与した結果、2017年度の名目賃金の前年比は、4年連続でプラスとなった。

なお、名目賃金の前年比を月次でみていくと、一般労働者の所定内給与はプラスの寄与が続く中、2017年度では7月に特別給与がマイナスに大きく寄与している。同年度の7月の特別給与は、前年度の夏季賞与の増加率が高かった反動で減少している面もあるものと考えられるが、産業でみると「飲食サービス業」などにおいて減少幅が大きかった。

続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況をみていく。第1-(3)-9図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価要因に分解している。

2017年度の実質賃金の動向をみると、2016年度までは物価（消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合））のマイナス寄与が弱まっていたが、天候不順の影響による「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇により物価が上昇したことから、再びマイナスに寄与した結果、実質賃金の前年比はマイナスとなった。

なお、実質賃金の前年比を月次でみていくと、2016年10月以降、物価はマイナス寄与が続いていること、2017年12月以降、そのマイナス寄与が強まっている。これは、天候不順の影響による「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇が影響したものと考えられる。直近の2018年3月をみると、物価のマイナス寄与は続いているものの、名目賃金のプラス寄与が強まっており、実質賃金は2017年11月以来4か月ぶりにプラスとなった。

●パートタイム労働者の時給は引き続き増加し、過去最高の水準を更新した

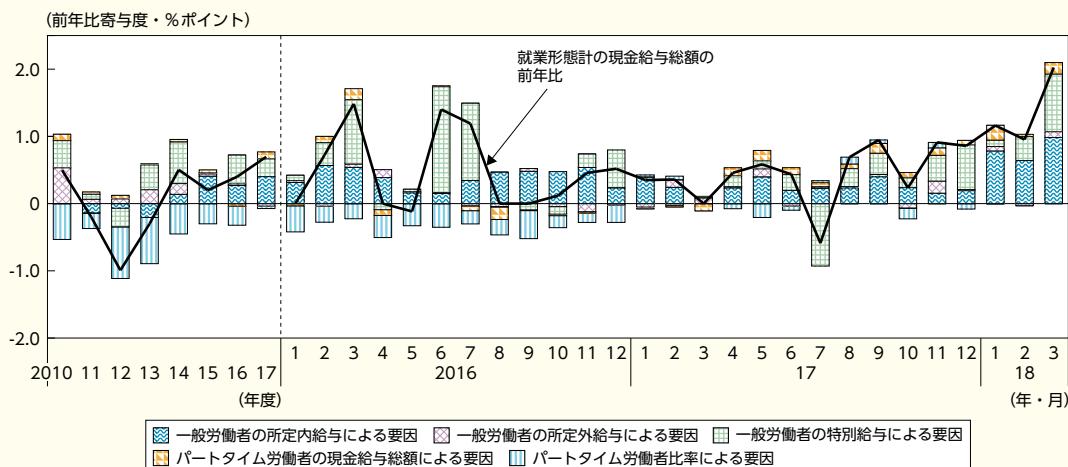
現金給与総額の変動に対して、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナスの寄与が剥落していることを確認したが、ここではパートタイム労働者の動向について確認していく。

まず、第1-(3)-10図の左図により、パートタイム労働者比率の動向を確認すると、2008年度から2015年度にかけて一貫して上昇傾向にあったが、2016年度には上昇幅が鈍化し、2017年度には横ばいの推移となった。一般労働者とパートタイム労働者別に労働者数の推移をみると、パートタイム労働者は、2008年度以降一貫して増加している一方で、一般労働者は2008年度から2013年度にかけて減少傾向で推移していたが、2014年度以降、増加傾向に転じている。結果として、パートタイム労働者が引き続き増加傾向にある中、一般労働者の増加が顕著となり、パートタイム労働者比率が横ばいで推移したことが分かる。

次に、第1-(3)-10図の右図により、時給換算したパートタイム労働者の賃金（以下単に「時給」という。）をみると、2017年度の時給の水準は、2010年度と比較して99円増の1,116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1993年度以降で最高の水準となっている。また、産業別にみると、2017年度では「教育、学習支援業」「医療、福祉」において時給の水準が高く、2010年度と比較すると、調査産業計で増加しているが、特に「医療、福祉」「学術研究、専門・技術サービス業」において増加幅が大きいことが分かる。

第1-(3)-8図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

- 2017年度の名目賃金は、一般労働者の所定内給与や特別給与がプラスに寄与した結果、前年比で4年連続のプラスとなった。

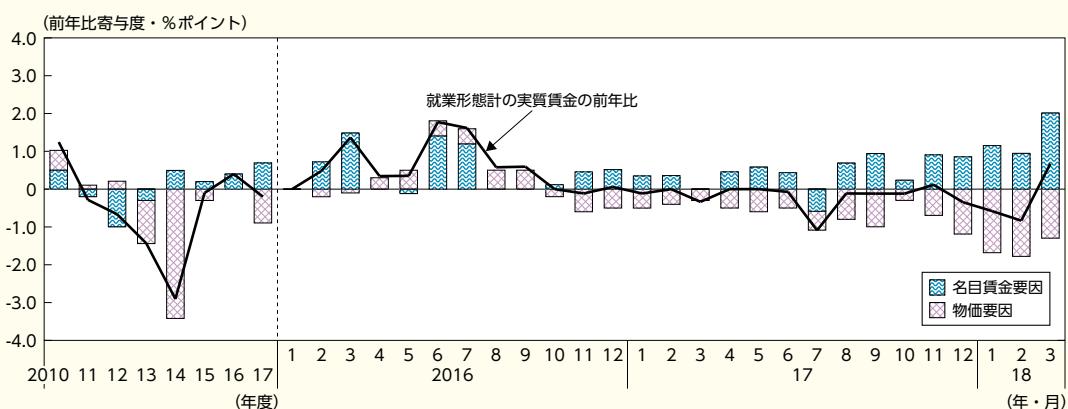


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- （注）
- 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 - 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づき数値（2015年）を乗じ、100で除して現金給与総額の時系列接続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。
 - 指標（定期給与指標、所定内給与指標）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し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。
 - 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している。

第1-(3)-9図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

- 2017年度の実質賃金は、物価要因がマイナスに寄与し、前年比でマイナスとなった。



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）
- 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。
 - 実質賃金は、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、100を乗じて算出している。

- 女性や高齢者の労働参加により、平均賃金は低下したが、女性や高齢者の賃金自体は増加しており、総雇用者所得も増加している

足下の雇用情勢をみると、女性や高齢者において、非正規ではなく正規の働き方で就労する労働者が増加しているが、こうした動向は一般労働者の現金給与総額にどのような影響を与えるだろうか。以下では、その点について確認していく。

第1-(3)-11図の左図は、一般労働者の現金給与総額の変動について、60歳未満の男性一

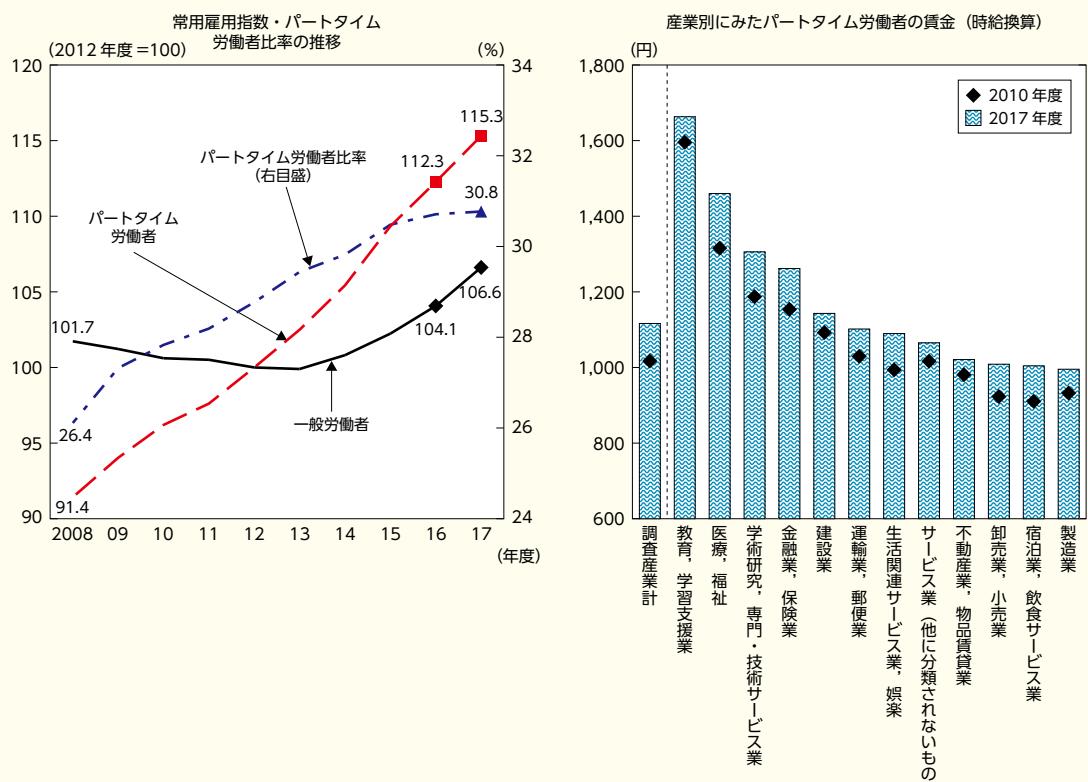
般労働者の現金給与総額、60歳未満の女性一般労働者の現金給与総額、60歳以上の一般労働者の現金給与総額、60歳未満の女性一般労働者比率、60歳以上の一般労働者比率の5つに峻別し、各々の寄与度を計算している。その動向をみると、2014年以降、60歳未満の男性一般労働者の現金給与総額と60歳未満の女性一般労働者の現金給与総額はプラスに寄与し続けており、60歳以上の一般労働者の現金給与総額は、2016年を除き、プラスに寄与している。他方、60歳以上の一般労働者比率は2015年と2017年にマイナスに寄与しており、60歳未満の女性一般労働者比率もマイナスに寄与し続けていることが分かる。第1-(3)-11図の右図により、男女計・年齢計の一般労働者の賃金水準と比較すると、女性一般労働者や60歳以上の一般労働者の賃金水準は相対的に低いことから、このようなマイナスの寄与が生じることが分かる。ただし、女性一般労働者や60歳以上の一般労働者の賃金自体は増加しており、男女計・年齢計との相対的な賃金水準の差は、2012年と比較すると、いずれも縮小していることが分かる。

総じてみると、正規の働き方により女性や高齢者の労働参加が進む中、女性や高齢者の賃金自体は増加しているが、一般労働者間でも女性や高齢者の賃金水準は相対的に低いことから、これらの労働者比率の上昇は一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与する結果となっている。

なお、一人当たりの賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得（実質）の動向をみると、2013年から2017年にかけて、雇用者要因はプラスに寄与し続けており、女性や高齢者の労働参加の進展は、総雇用者所得（実質）に対してプラスに寄与することに留意が必要である（付1-(3)-2図）。

第1-(3)-10図 パートタイム労働者比率と時給換算した賃金の推移

- 2017年度における産業別のパートタイム労働者の時給は、「教育、学習支援業」「医療、福祉」において水準が高い。

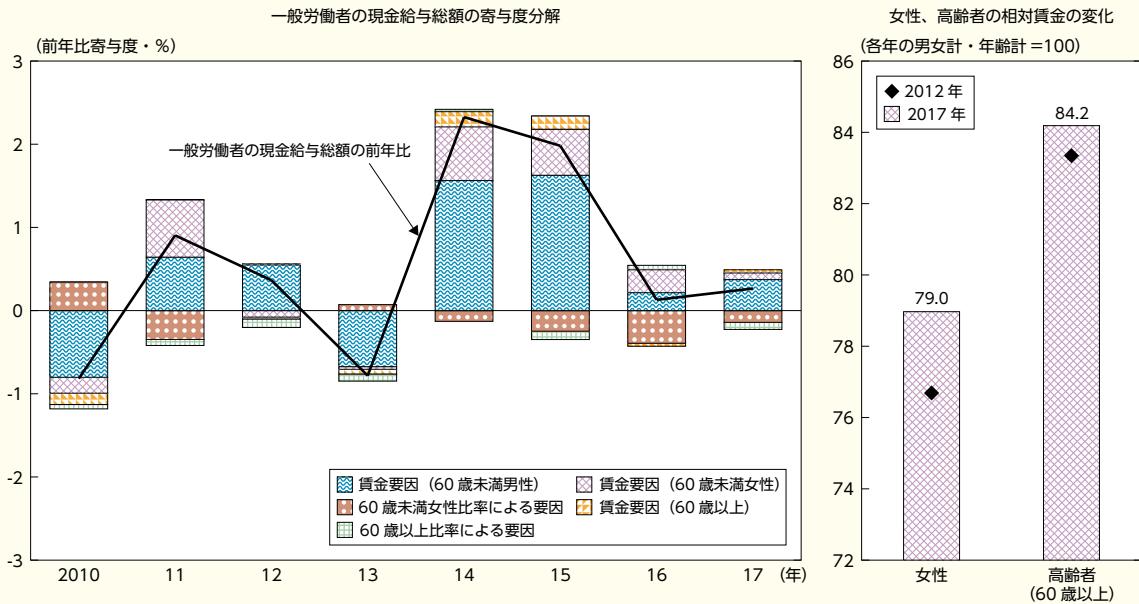


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値である。
2) 右図は、2017年度時点でパートタイム労働者数が10万人未満の産業について割愛している。

第1-(3)-11図 一般労働者の現金給与総額の変動要因等の推移

- 女性・高齢者比率の上昇は、一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与している一方で、女性・高齢者の相対賃金をみると、全体との格差は縮小している。



資料出所 厚生労働省「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)
- 左図の現金給与総額は、「きまって支給する現金給与額」に「年間賞与そのほか特別給与額」の12分の1を加えて算出したもの。
 - 右図の賃金は「きまって支給する現金給与額」であり、名目賃金を示している。
 - 名目賃金の増減率の要因分解の式は下記のとおり。

$$\text{名目賃金の増減率} = \frac{\Delta W_m \cdot (1 - \bar{r}_f) \cdot (1 - \bar{r}_t)}{W} + \frac{\Delta W_f \cdot (1 - \bar{r}_f) \cdot \bar{r}_f}{W} + \frac{\Delta r_f \cdot (1 - \bar{r}_t) \cdot (\bar{W}_f - \bar{W}_m)}{W} + \frac{\Delta W_t \cdot \bar{r}_t}{W} + \frac{\Delta r_t \cdot (\bar{W}_t - \bar{W}_s)}{W}$$

ここで、 W ：(名目)賃金、 r_t ：60歳以上労働者比率、 r_f ：60歳未満労働者における女性労働者比率であり、 W の添え字及び記号はそれぞれ、 s ：60歳未満、 t ：60歳以上、 m ：60歳未満男性、 f ：60歳未満女性、 Δ ：差分、 $\bar{}$ ：平均を表す。また、右辺の第1項は60歳未満男性労働者賃金の寄与、第2項は60歳未満女性労働者の賃金の寄与、第3項は60歳未満における女性労働者構成比の寄与、第4項は60歳以上労働者の賃金の寄与、第5項は60歳以上労働者の構成比の寄与を表す。

●40歳台の男性一般労働者の賃金が減少傾向にある

次に、「平成29年版 労働経済の分析」では、2000年代以降、賃金が伸び悩んだ理由の1つとして、壮年層の男性一般労働者の賃金が減少していることを指摘している。そこで、以下では40歳台の男性一般労働者の賃金に着目し、取り巻く環境変化も含めて状況を整理していきたい。

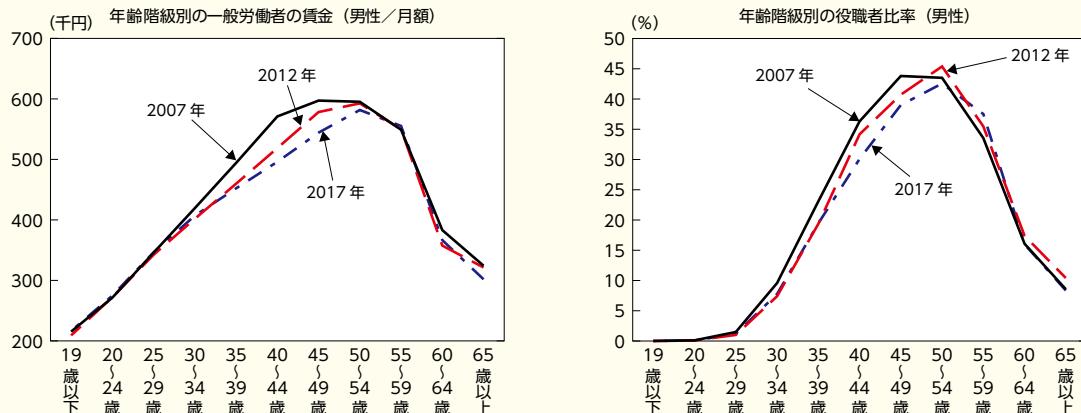
まず、40歳台の男性一般労働者の状況を概観していく。第1-(3)-12図の左図により、年齢階級別に男性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、2007年と比較し、40歳台の賃金の減少幅が大きく、「40~44歳」では月額7.5万円、「45~49歳」では月額5.3万円の減少となっている。さらに、第1-(3)-12図の右図により、係長級、課長級、部長級といった役職に就いている労働者の割合（以下「役職者比率」という。）について年齢階級別に状況をみると、2007年と比較し、「40~44歳」では6.2%ポイント低下、「45~49歳」では4.8%ポイント低下となっており、40歳台における低下幅が大きくなっていることが分かる。

このような変動が生じる要因には様々なものが考えられるが、その要因の1つに就労する産業に変化が生じている可能性が考えられる。

そこで、第1-(3)-13図の左図により、40歳台の男性一般労働者が就労している産業について構成比の変化をみると、2007年から2017年にかけて、「製造業」が大きく低下したこと

第1-(3)-12図 年齢階級別にみた一般労働者の賃金と役職者比率（男性）

- 男性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、40歳台の賃金の減少幅が大きい。
- 男性一般労働者の役職者比率の推移をみると、40歳台における低下幅が大きい。



資料出所 厚生労働省「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)
- 1) 左図の集計対象は、企業規模10人以上の一般労働者となっている。右図の集計対象は、企業規模100人以上の一般労働者のうち雇用期間の定めがない者となっている。
 - 2) 賃金は、現金給与総額を消費者物価（持ち家の帰属家賃を除く総合）で割り戻して実質化した。
 - 3) 役職者は「係長級」「課長級」「部長級」の合計とした。役職者比率は役職者の数を役職者と非役職者の合計数で除して算出している。

に加えて、「金融業、保険業」が低下している一方で、「医療、福祉」「情報通信業」が上昇していることが分かる。また、産業大分類に改訂があったことから、2007年との比較は困難であるが、2017年では「運輸業、郵便業」における就労者も多い状況にある。こうした40歳台の男性一般労働者の動向を踏まえ、第1-(3)-13図の右上図と右下図をみると、「製造業」と比較し、「情報通信業」では賃金水準や役職者比率が高い一方で、「医療、福祉」や「運輸業、郵便業」では賃金水準や役職者比率が低い状況にあることが分かる。

総じてみると、この間に生じたリーマンショック等の影響により「製造業」では40歳台の男性一般労働者が減少し、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」が雇用の受け皿になったものと考えられるが、その産業では相対的に賃金水準や役職者比率が低い状況にあることから、結果として、40歳台の男性一般労働者全体の賃金が減少し、役職者比率も低下したものと考えられる。

なお、2007年から2017年にかけての40歳台の男性一般労働者数の変動について、勤続年数に着目してみると、「製造業」では「20~24年」の構成比が6.3%⁹ポイント低下している。他方、「医療、福祉」、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」では「9年以下」の構成比が11.0%¹⁰ポイント上昇している。また、こうした産業において、役職者の平均勤続年数をみると、例えば課長級では、「製造業」で20.6年、「社会保険・社会福祉・介護事業」で13.7年となっている。

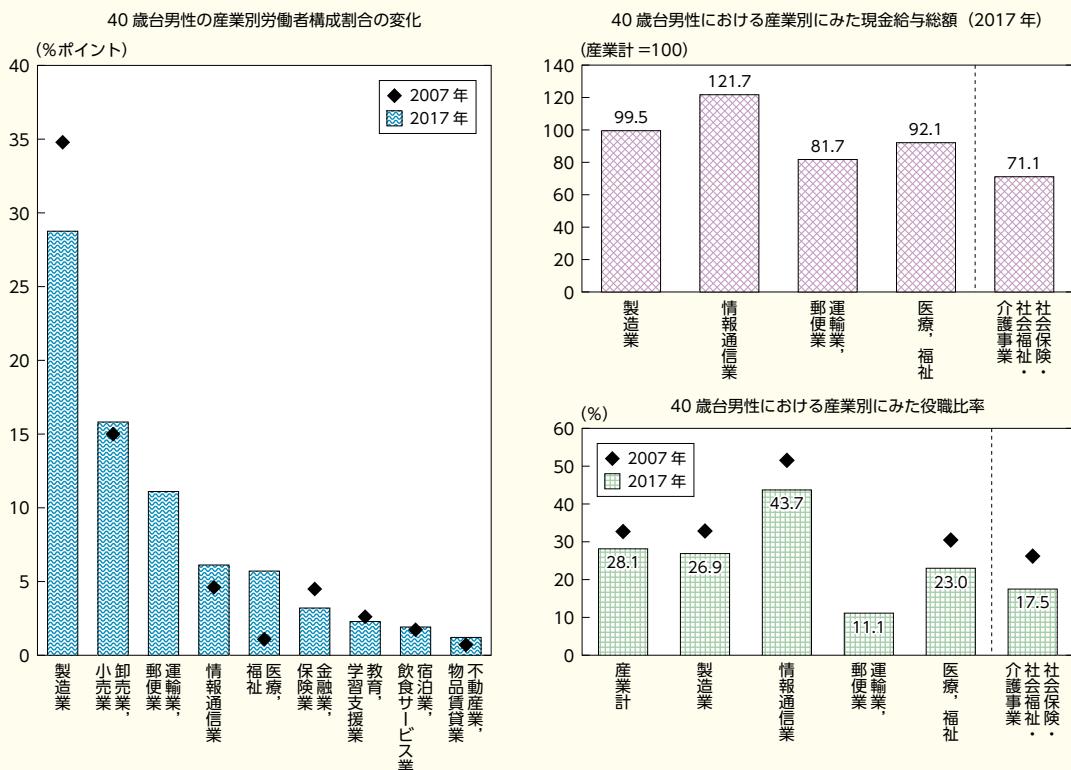
すなわち、「製造業」では役職者の候補となる層において労働者数が減少した一方で、「社会保険・社会福祉・介護事業」では役職者となる平均的な勤続年数に満たない層において労働者数が増加した状況にあり、各産業における役職ポストの多寡などだけでなく、こうした変化が役職者比率の低下に影響している可能性が考えられる。

9 産業計では、2007年から2017年にかけて勤続年数「20~24年」の構成比は3.4%ポイントの低下となっており、製造業における同区分の低下幅が大きいことが分かる。

10 産業計では、2007年から2017年にかけて勤続年数「9年以下」の構成比は3.8%ポイントの上昇となっており、社会保険・社会福祉・介護事業における同区分の上昇幅が大きいことが分かる。

第1-(3)-13図 40歳台の男性一般労働者が就労している産業などの変化

- 40歳台の男性一般労働者の賃金水準や役職者比率をみると、「情報通信業」では賃金水準・役職者比率が高い一方で、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」では賃金水準・役職者比率ともに低い。



資料出所 左図、右上図は厚生労働省「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
右下図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策担当参事官室にて独自集計

- (注)
- 1) 左図、右上図の集計対象は、企業規模10人以上的一般労働者となっている。右下図の集計対象は、企業規模100人以上的一般労働者のうち雇用期間の定めのない者となっている。
 - 2) 役職者は「係長級」「課長級」「部長級」の合計とした。役職者比率は役職者の数を役職者と非役職者の合計数で除して算出している。
 - 3) 2007年11月に日本標準産業分類の改訂があったため、「運輸業、郵便業」は2007年と2017年の数値を単純に比較することは適当でなく、2007年時点の数値を示していない。

●40歳台の男性一般労働者が増加している「医療、福祉」では、役職への昇進機会が少なく、役職効果も小さい

40歳台の男性一般労働者において役職者比率が低下していることを確認したが、次に、役職と賃金との関係性について確認していく。第1-(3)-14図は、産業別及び役職別に役職者比率を示すとともに、「役職に就いていない労働者」と「役職に就いている労働者」における所定内給与額の差分（以下「役職効果¹¹」という。）を示している。

まず、産業計でみると、役職効果は係長級、課長級、部長級の順に大きくなり、40歳台では課長級に就いている者が最も多いことが分かる。そこで、課長級に着目してみると、役職者比率は「情報通信業」で高く、「製造業」で産業計とおおむね同等、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」で産業計より低くなっている。

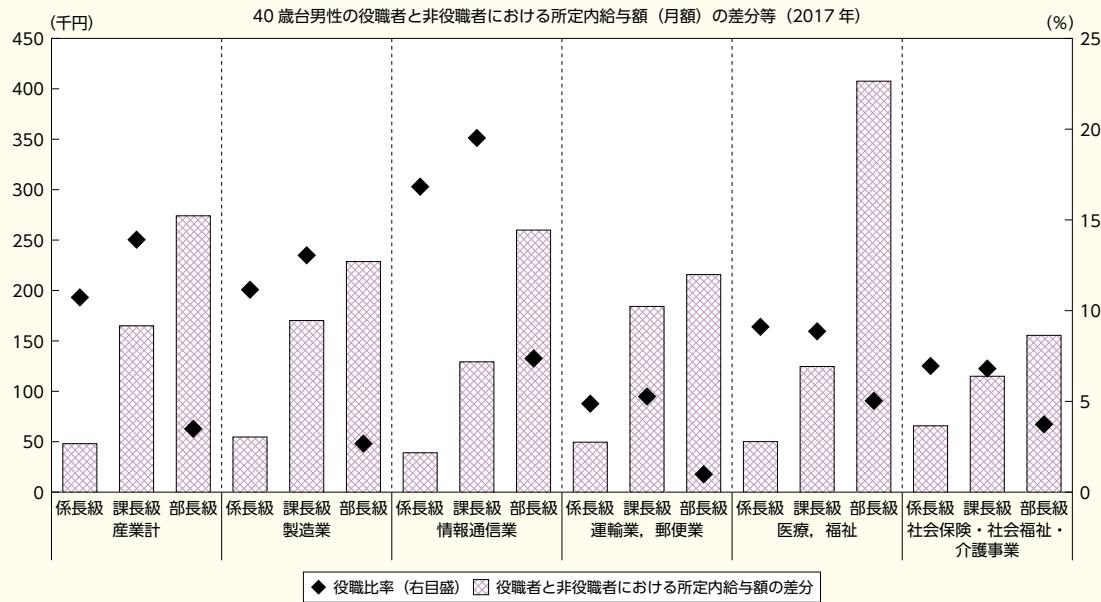
他方、課長職による役職効果は、「製造業」「運輸業、郵便業」で大きく、「医療、福祉」「情

11 ここでは、年功による賃金增加の効果と、役職による賃金增加の効果を区別するため、40歳台の各年齢において、同一年齢でみた役職効果を算出した上で、各産業・各役職における年齢別の労働者数を勘案し加重平均することで算出している。

第1-(3)-14図

産業別・役職別にみた40歳台男性の役職者比率と役職効果

- 40歳台の男性一般労働者が増加している「医療、福祉」では、役職への昇進機会が少なく、役職効果による賃金の上昇分も小さい。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

(注) 1) 対象者は、企業規模100人以上的一般労働者のうち雇用期間の定めのない者となっている。

2) 所定内給与額(月額)における差分は、40~49歳の各年齢における所定内給与額の差分について加重平均を用いて算出している。

報通信業」で産業計より小さいことが分かる。

つまり、40歳台の男性一般労働者が「製造業」において減少し、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」が増加したことは、賃金面からみると、役職効果を得られる機会の減少や、役職効果の低下を通じて、40歳台の男性一般労働者の賃金を減少させた可能性が考えられる。

第3節 春季労使交渉の動向

●労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢を示している

続いて、賃上げを中心として関心が高まっている2018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く。

まず、労働者側の動きからみていく。日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、2018春季生活闘争は「総合生活改善闘争」との位置づけのもと、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」に取り組み、「賃金の引き上げ」「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を通じて社会全体の生産性を高め、「経済の自律的成長」「包括的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」を目指すとしている。

2018春季生活闘争方針の要求項目としては、「賃上げ要求」「すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し」などが挙げられている。

「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「すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し」については、「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と待遇のあり方について総体的な検討と協議を行う」としており、具体的には、「喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、「職場点検チェックリスト」なども活用し、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組む」としている。

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

2017年10月26日に開催された平成29年第14回経済財政諮問会議では、内閣総理大臣から、生産性革命をしっかりと進める中で、2018年の労使交渉においては、3%の賃上げが実現するよう期待したいという発言があった。（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は2018年1月に公表した「2018年版経営労働政策特別委員会報告－働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革－」の中で、「労働組合等の要求を踏まえ、賃金決定の大原則に則り、個人消費活性化に向けた「3%の賃金引上げ」との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる」としており、賃金の引上げに対して前向きな姿勢を示している。

また、労働者側が要求している月例賃金の引上げに対しては、「収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体质が改善した企業においては、多様な方法による年収ベースの賃金引上げを基本としながら、月例賃金や総合的な待遇改善への積極的な対応を求める」としている。

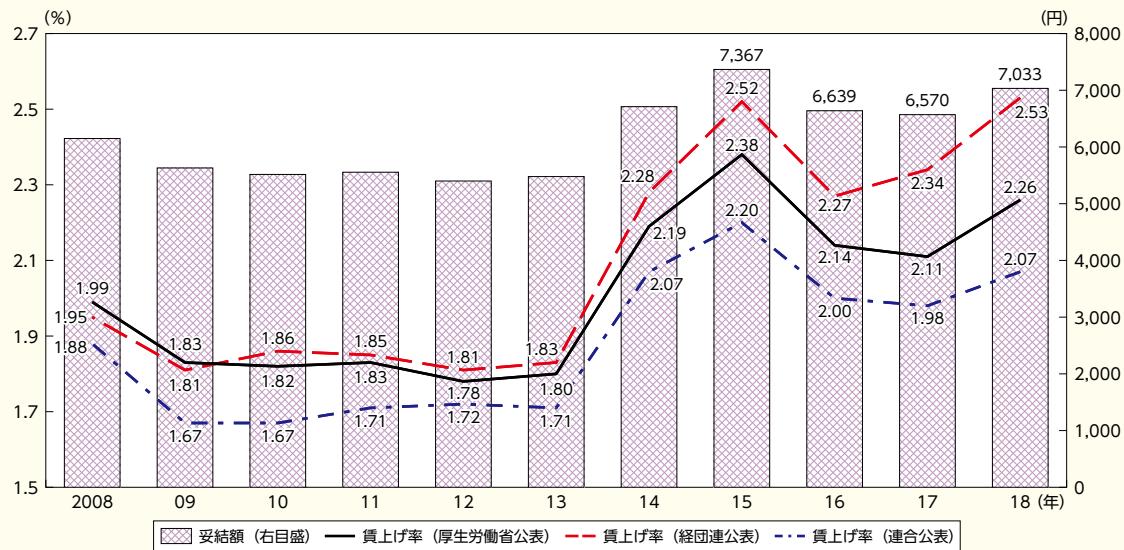
●2018年春季労使交渉では、経団連・連合とともに5年連続で賃上げの動きがみられる

2018年の春季労使交渉の概況についてみていく。

第1-(3)-15図により、賃上げ集計結果をみると、2018年の春季労使交渉は、経団連では

第1-(3)-15図 賃上げ集計結果

- 2018年の春季労使交渉は、経団連では2.53%、連合では2.07%の賃上げ率となり、連合は2015年以来の高い水準となった。



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」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) 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。

2.53%、連合では2.07%の賃上げ率が発表された。連合は2015年以来の高い水準となっており、経団連・連合とも5年連続で賃上げの動きがみられた。

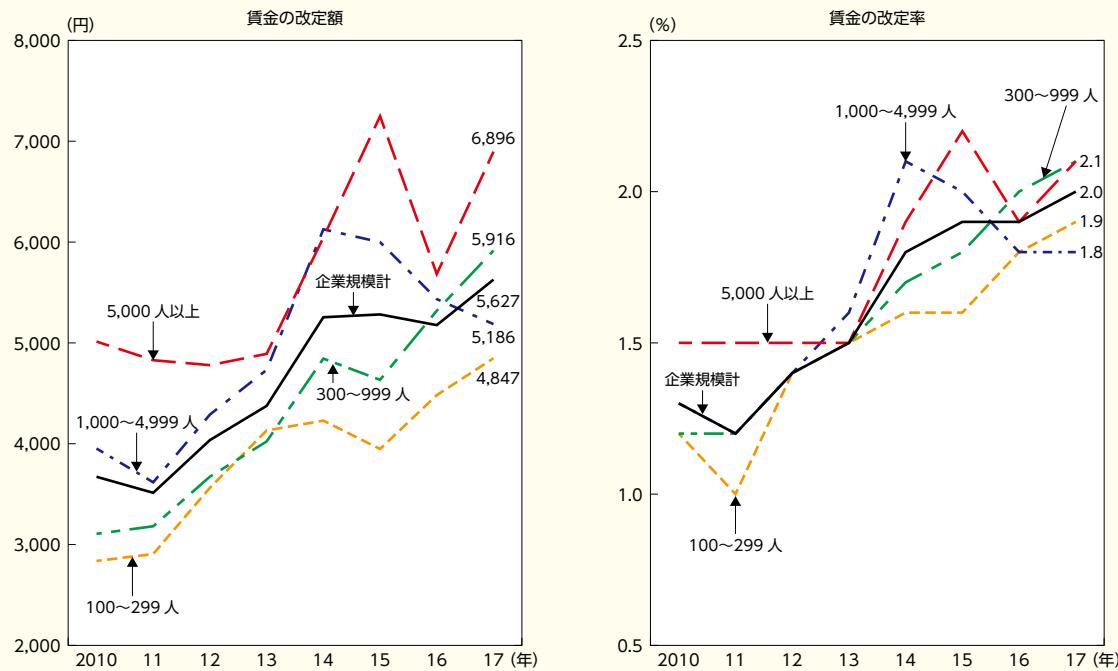
●前年を上回る賃金の引上げ額を実現した

春季労使交渉の結果を受けて、一人当たりの平均賃金がどのように変化したのか、「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」を順次みていく。

始めに、第1-(3)-16図により、一人当たりの平均賃金の改定額・改定率をみると、2017年の企業規模計の改定額は5,627円、改定率は2.0%となっており、前年を上回る賃金の引上げを実現した。次に、企業規模に着目し、左図において改定額をみると、2017年の賃金改定額は1,000~4,999人規模を除いて増加幅は拡大しており、5,000人以上規模で6,896円、300~999人規模で5,916円、100~299人規模で4,847円となっている。一方、増加幅が縮小している1,000~4,999人規模の賃金改定額は5,186円となっている。また、右図により、改定率に着目してみると、5,000人以上規模で2.1%、1,000~4,999人規模で1.8%、300~999人規模で2.1%、100~299人規模で1.9%となっている。

第1-(3)-16図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

- 2017年の人一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）は5,627円、改定率は2.0%となり、前年を上回る賃金の引上げとなった。



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い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。

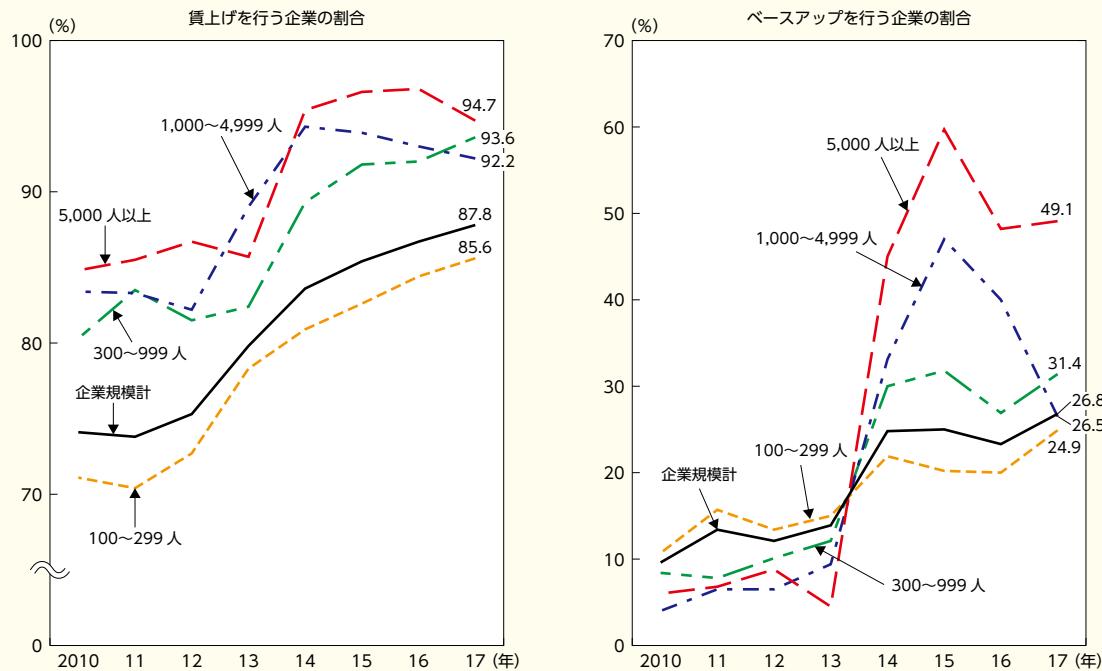
●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は上昇している

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)-17図の左図により確認していく。企業規模計では、2017年は前年より1.1%ポイント高い87.8%の企業が賃上げを実施しており、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。企業規模別にみると、5,000人以上規模では94.7%の企業が、100~299人規模では85.6%の企業が賃上げを実施しており、大規模企業と中小規模企業で差があるものの、中小規模企業においても賃上げを実施している企業の割合は上昇している。

最後に、ベースアップの実施状況についても確認していく。第1-(3)-17図の右図により、企業規模別にベースアップをした企業の割合の推移をみると、企業規模計では、2017年は26.8%となっており、実施割合は前年から上昇していることが分かる。また、企業規模別にみると、5,000人以上規模では前年差0.9%ポイント上昇し49.1%となっている一方で、1,000~4,999人規模では同13.5%ポイント低下の26.5%と大きく低下している。中小規模企業の300~999人、100~299人規模はともに上昇していることが分かる。

第1-(3)-17図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

○ 2017年は87.8%の企業が賃上げを実施し、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。ベースアップを行う企業の割合は26.8%となっており、実施割合は前年から上昇した。



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を示している。

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を示している。

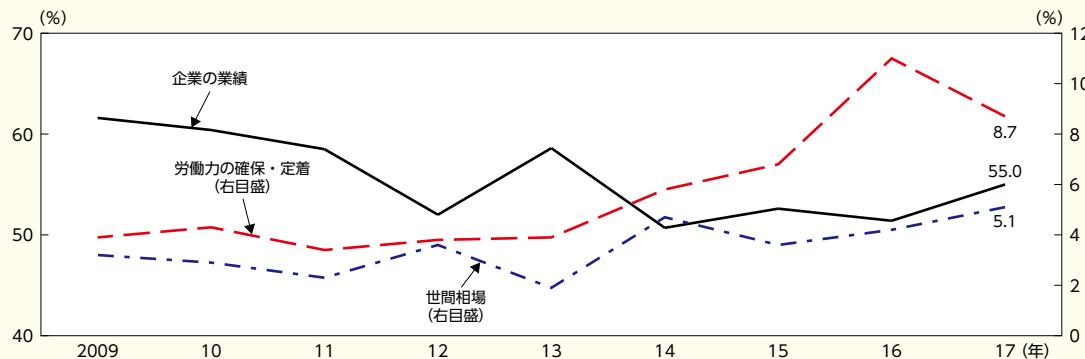
●2013年以降、賃金の改定において「労働力の確保・定着」を重視する企業が増加している

賃上げやベースアップを実施する企業の割合が上昇していることを確認したが、賃金の改定に当たって、企業はどのような要素を重視しながら決定しているのだろうか。

第1-(3)-18図により確認すると、賃金の改定に当たって「企業の業績」を重視している企業は半数を超えており、人手不足感が高まっている中、賃金の改定においても「労働力の確保・定着」といった要素を最も重視している企業の割合が、2013年以降、上昇傾向にあることが分かる。

第1-(3)-18図 賃金の改定に当たり最も重視した要素別企業割合の推移

- 賃金の改定に当たって「企業の業績」を重視している企業が半数を超えており、「労働力の確保・定着」といった要素を最も重視している企業の割合が、2013年以降上昇傾向にある。



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

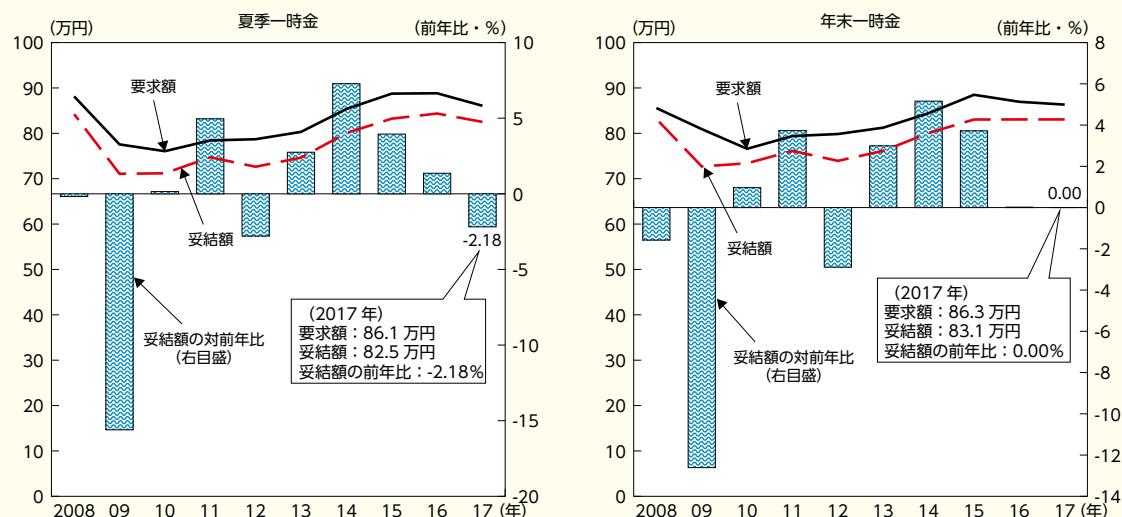
(注) 「賃金の改定に当たり最も重視した要素別企業割合」は賃金の改定を実施し又は予定していて額も決定している企業で、賃金の改定決定に当たり最も重視した要素のうち、「雇用の維持」「労働力の確保・定着」と回答した割合である。

●2017年の夏季一時金は、4年連続で80万円台の水準を維持

最後に、夏季・年末一時金妥結状況について、第1-(3)-19図により確認していく。2017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、夏季一時金は前年比2.18%減の82.5万円となったものの、4年連続で80万円台の水準を維持しており、年末一時金はほぼ横ばいの83.1万円となっている。

第1-(3)-19図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 2017年の夏季一時金、年末一時金の妥結額はそれぞれ82.5万円、83.1万円となり、夏季一時金は4年連続で80万円台の水準を維持した。



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。

第4章

消費・物価の動向

雇用・所得環境の改善が続く中、日本経済は緩やかに回復しており、経済の好循環の更なる拡大を実現していくためには、消費の拡大に結びつけていくことが重要である。消費の動向をみると、消費者態度指数は緩やかに改善しており、消費者マインドは持ち直している。

そこで、本章では、このような2017年度の消費と物価の動向についてみていく。

第1節 消費・物価の動向

●消費者マインドは持ち直している

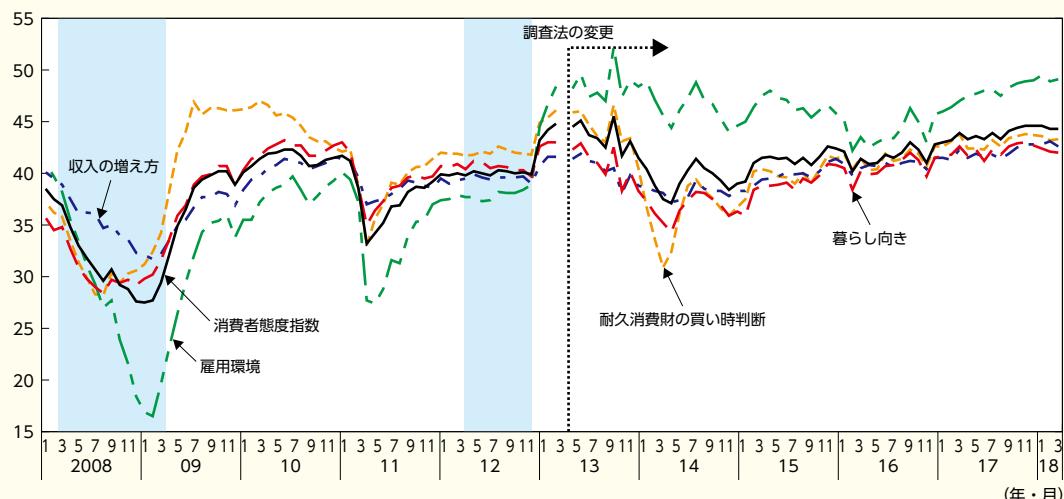
消費の動向は、所得以外の要因として、消費者マインドの影響を受ける。そこで、第1-(4)-1図により、消費者態度指数について項目別に推移をみていく。

消費者態度指数は、2014年4月の消費税率引上げ後に低下したが、いったん回復の動きを見せた。その後、2016年に入ってから足踏みがみられたが、2017年後半より持ち直しの動きがみられた。

項目別に2017年の推移をみると、「雇用環境」は比較的高い水準で推移しており、2018年1月の水準は2013年9月以来の高い水準となった。また、「暮らし向き」「耐久消費財の買い時の判断」も緩やかではあるものの、上昇傾向で推移している。

第1-(4)-1図 消費者態度指数の推移

- 消費者態度指数は、2017年後半に持ち直しの動きとなった。項目別にみると、「雇用環境」は比較的高い水準で推移している。



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、季節調整値を示している。
 - 2) グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。
 - 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。

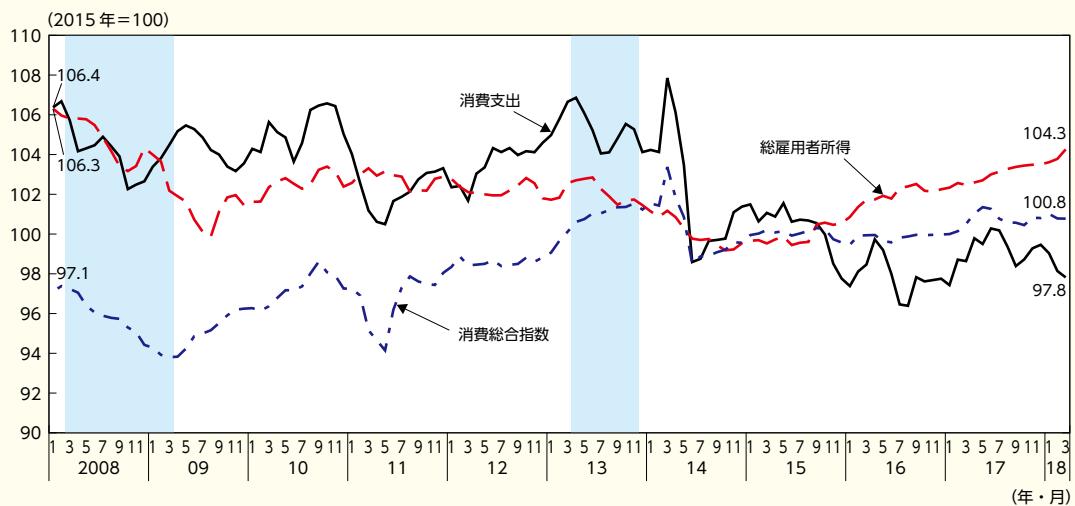
● 実質総雇用者所得が緩やかに増加し、消費者マインドも持ち直していることから、消費支出は持ち直している

「雇用環境」を中心に消費者マインドが持ち直してきていることを踏まえ、消費支出の動向についてみていく。

第1-(4)-2図により、消費総合指数と勤労者世帯における消費支出の推移をみると、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は、持ち直しの動きがみられる。また、勤労者世帯における消費支出¹²をみると、直近の2018年1月以降は大雪等の天候不順によって野菜価格が上昇する等の一時的な影響もあり、消費支出は低下しているが、2016年の半ば以降、持ち直している。消費支出が持ち直している要因の1つとして、実質雇用者所得の動向をみると、雇用・所得環境の着実な改善に伴い、2014年の後半から緩やかに増加している。

第1-(4)-2図 消費総合指数と勤労世帯における消費支出の推移

- 勤労者世帯における消費支出をみると、2018年1月以降は天候不順等によって野菜価格が上昇した影響等もあり、消費支出は低下しているが、2016年の半ば以降持ち直している。



資料出所 内閣府「月例経済報告」(2018年)、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)
- 3か月後方移動平均の値を示している。
 - 消費支出は、二人以上の世帯のうち勤労者世帯の値を示している。
 - 消費支出及び総雇用者所得は、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）にて実質化している。
 - 消費支出及び総雇用者所得の季節調整値は、X-12ARIMAを使用し労働政策担当参事官室で作成している。
 - グラフのシャドー部分は景気後退期を示している。

12 総務省「家計調査」を活用しており、二人以上世帯における値になっていることに留意が必要である。

●55歳以上で消費性向が大きく上昇している

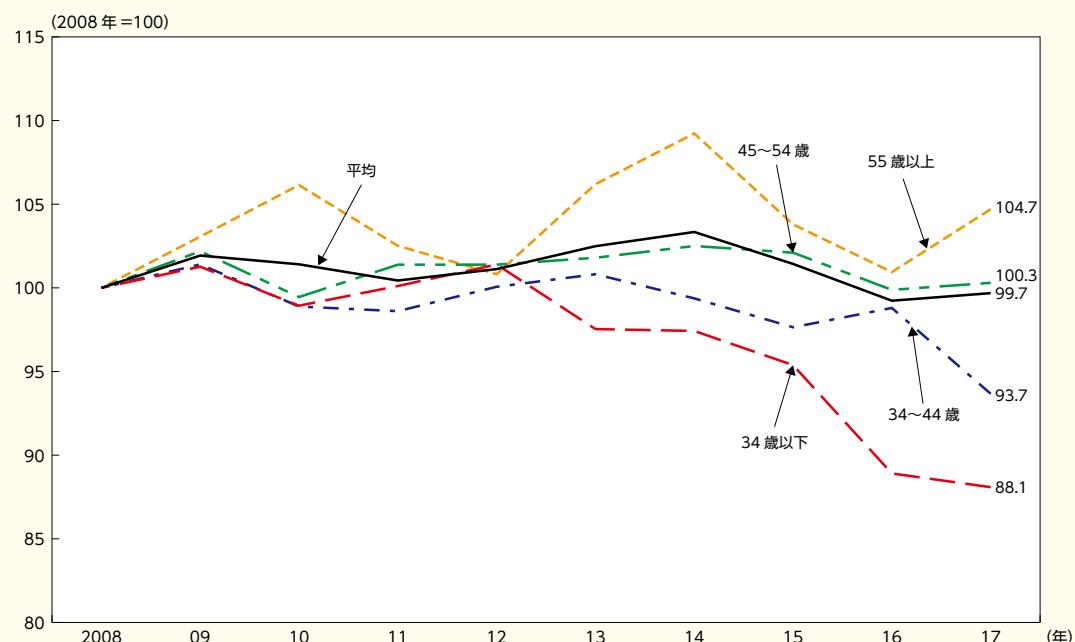
消費マインドの持ち直しや総雇用者所得の緩やかな増加により、消費支出が持ち直していることを確認した。次に、二人以上世帯のうちの勤労者世帯における年齢階級別の平均消費性向を概観することで、年齢階級別の消費支出の特徴についてみていく。

第1-(4)-3図により、年齢階級別の平均消費性向の推移をみると、2016年から2017年にかけて、55歳以上で大きく上昇している一方で、44歳以下で低下していることが分かる。

平均消費性向は、消費支出を可処分所得で除した指標であり、2016年から2017年にかけての消費支出、可処分所得の変動をみると、55歳以上では、両者ともに前年から増加しているものの、可処分所得の増加幅よりも消費支出の増加幅が大きくなっているため、平均消費性向は上昇している。一方、44歳以下では、35歳から44歳においては、可処分所得は増加しているものの、消費支出が減少しているため平均消費性向は低下しており、15歳から34歳においては、消費支出、可処分所得ともに増加しているが、可処分所得と消費支出の増加幅を比較すると、可処分所得の増加が大きくなっていることから、平均消費性向は低下している状況にある（付図1-(4)-1図）。

第1-(4)-3図 世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向の推移

- 年齢階級別の平均消費性向の推移は、2016年から2017年にかけて、55歳以上で大きく上昇している一方で、44歳以下で低下している。



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) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯の値を示している。

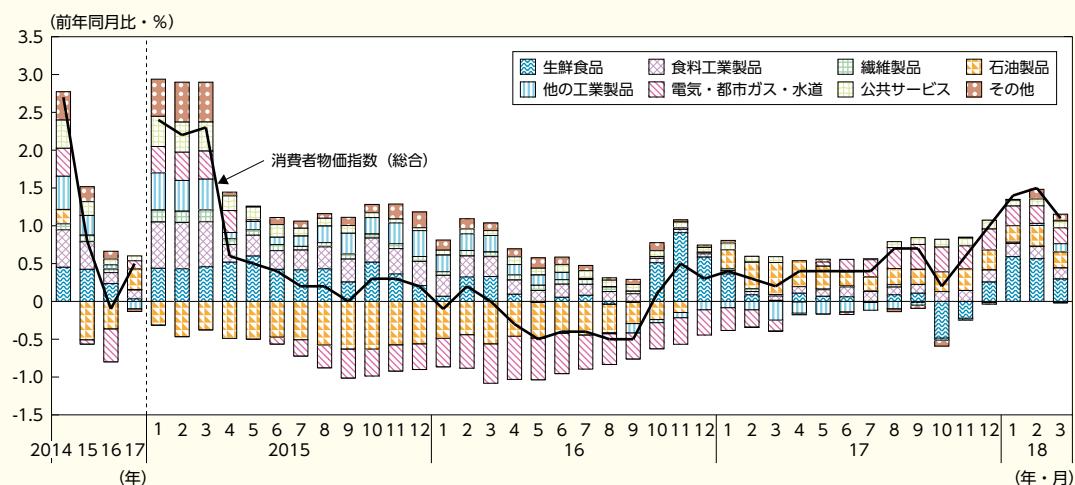
2) 一人当たり平均消費性向の算出に当たっては等価尺度を用いている。

● 「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇により、消費者物価指数（総合）はプラスで推移している

最後に、物価の状況について、消費者が購入する財及びサービスの価格動向を示す消費者物価指数の推移をみていく。第1-(4)-4図により、消費者物価指数（総合）の推移について財・サービス分類別に寄与度をみると、2015年3月までは2014年4月の消費税率引上げの影響から石油製品以外の全ての財・サービスが大きくプラスに寄与しており、物価は高い水準で推移した。2015年4月以降は前年の消費税率引上げの影響が剥落し、前年同期比0%近傍で推移した。その後、2016年にはエネルギー価格の低下等により「石油製品」「電気・都市ガス・水道」がマイナスに大きく寄与したことにより、物価がマイナスで推移した。2016年10月以降は、天候不順による「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇により、プラスで推移しており、直近の2018年3月は前年同月比1.1%となった。

第1-(4)-4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

- 消費者物価指数（総合）は、2016年10月以降、天候不順による「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇により、プラスで推移している。



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）「その他」は「他の農水畜産物」「出版物」「一般サービス」をまとめている。

