

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が、2018年度の名目賃金は、2014年度以降5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、所定内労働時間を中心に減少傾向にあり、一般労働者の所定内労働時間がマイナスに大きく寄与したほか、パートタイム労働者比率のマイナス寄与が拡大した

まず、近年の労働時間の動向について概観していく。第1-(3)-1図は、2012年から2018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、2012年には147.0時間であった水準は、2018年には142.2時間まで減少している。

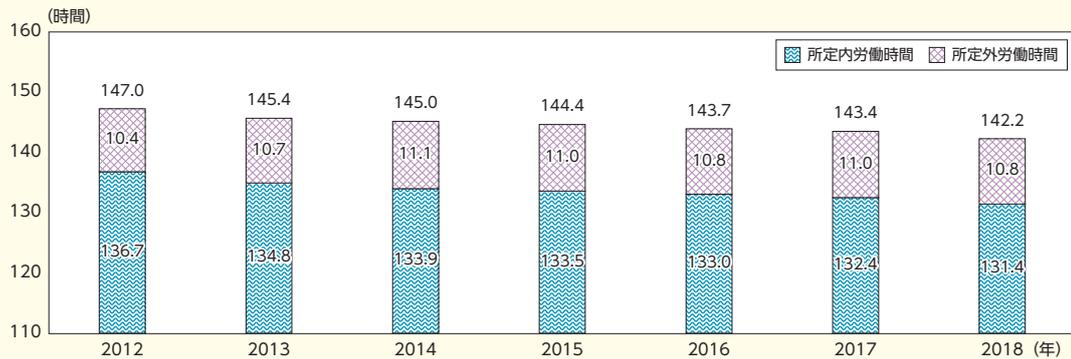
月間総実労働時間について所定内労働時間と所定外労働時間に分けてみると、所定外労働時間は2013年以降横ばい圏内で推移している一方、所定内労働時間は減少傾向で推移しており、2012年には136.7時間であった水準は、2018年には131.4時間にまで減少している。

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、パートタイム労働者比率の推移をみると、上昇傾向にあり、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、マイナスに寄与し続けている。

2018年の動向をみると、一般労働者の所定内労働時間が前年から大きく減少したことに加え、パートタイム労働者比率及び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。

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、所定内労働時間を中心に減少傾向で推移している。

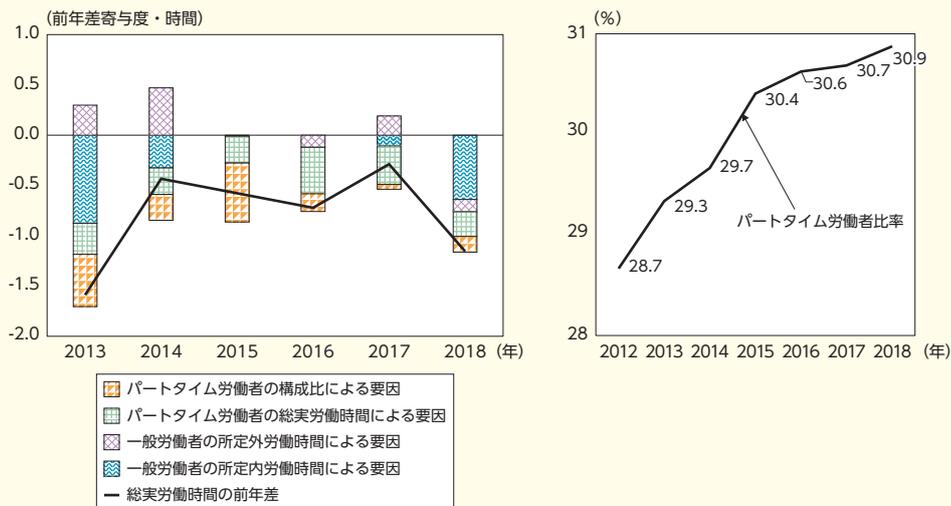


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(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。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

第 1-(3)-2 図 月間総実労働時間の増減差の要因分解

○ 2018年の動向をみると、一般労働者の所定内労働時間がマイナスに大きく寄与したほか、パートタイム労働者比率のマイナス寄与が拡大した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

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。

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

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

4) 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。

●一般労働者の所定内労働時間は減少、所定外労働時間は増加。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低下する中、週40時間から48時間の同割合が上昇

次に、一般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、横ばい圏内で推移していたが、2018年はやや減少している。

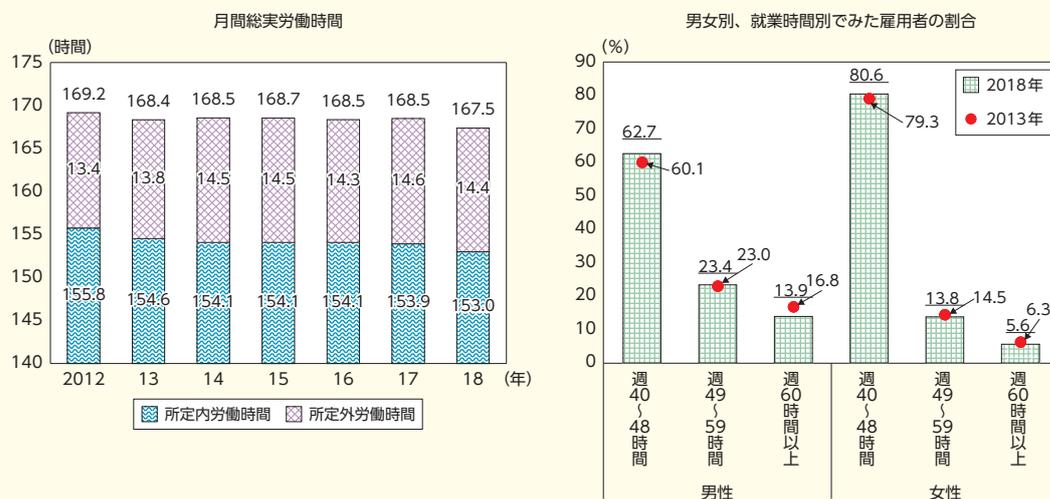
月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年の13.8時間から2018年に14.4時間にやや増加している一方で、所定内労働時間は2013年の154.6時間から2018年には153.0時間とやや減少している。

次に、長時間働い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」を用いて、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者に着目する。まず、第1-(3)-3図の右図により、男女別及び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2.9%ポイント低下、女性で0.7%ポイント低下し、2018年においては、男性で13.9%、女性で5.6%となっている。他方、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2.6%ポイント上昇、女性で1.3%ポイント上昇し、2018年においては、男性で62.7%、女性で80.6%となっている。

総じてみると、長時間働い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低下する中、週40～48時間で就労している雇用者の割合は上昇している。

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等について

○ 所定内労働時間を中心に、一般労働者の労働時間が減少傾向にある中、2013年から2018年にかけて「週40～48時間」で就業する雇用者の割合は上昇した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 2) 右図は、非農林業の役員を除く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。

●パートタイム労働者では、女性が多いものの、高齢者の増加も大きい

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

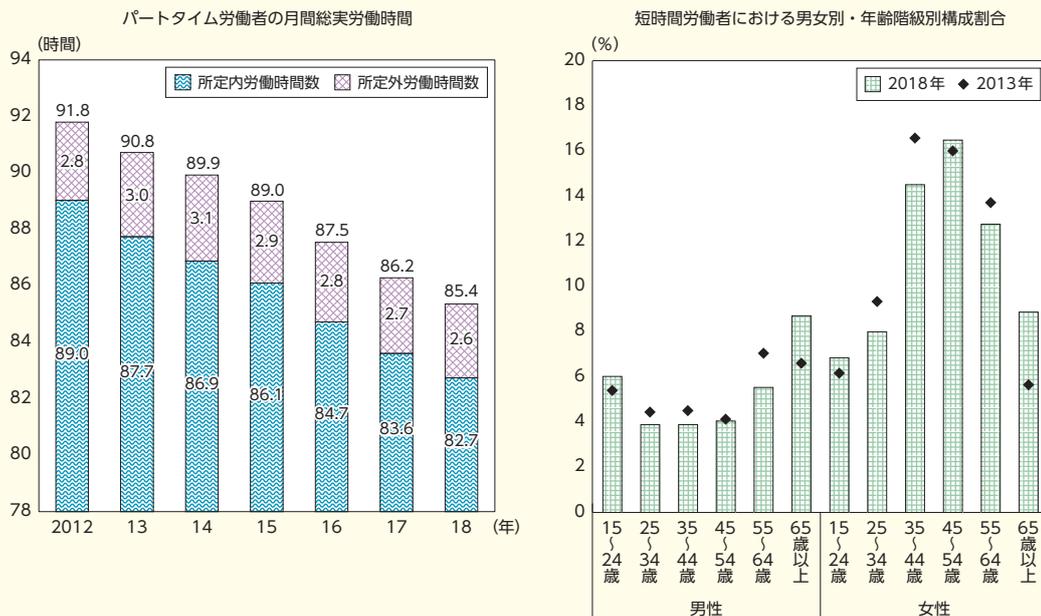
第1-(3)-4図の左図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、減少傾向で推移している。

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2012年に2.8時間であった水準が、2018年には2.6時間となった一方で、所定内労働時間は2012年に89.0時間であった水準が、2018年には82.7時間と減少傾向にある。

パートタイム労働者という働き方を選択しているのはどのような人たちなのだろうか。第1-(3)-4図の右図により、パートタイム労働者に対する男女別・年齢階級別構成割合をみると、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～64歳」において高いことが分かる。また、2013年と比較すると、男女ともに「15～24歳」「65歳以上」において増加しており、特に「65歳以上」の増加幅が大きいことから、パートタイム労働者という働き方を選択している高齢者が多いことが分かる。

第1-(3)-4図 パートタイム労働者の労働時間について

- パートタイム労働者における男女別・年齢階級別構成割合は、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～64歳」が、高い比率を占めている中、男性、女性ともに「65歳以上」の増加幅が大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(左図)、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」(右図)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 右図は、非農林雇用者について作成しており、雇用者全体に占める各年齢階級の短時間労働者数の割合の値を示している。なお、短時間労働者とは、月末1週間の就業時間が1～34時間の雇用者を指す。

●男女ともに年次有給休暇取得率は上昇しているが、一部の人手不足感が高まっている産業で年次有給休暇取得率が低い

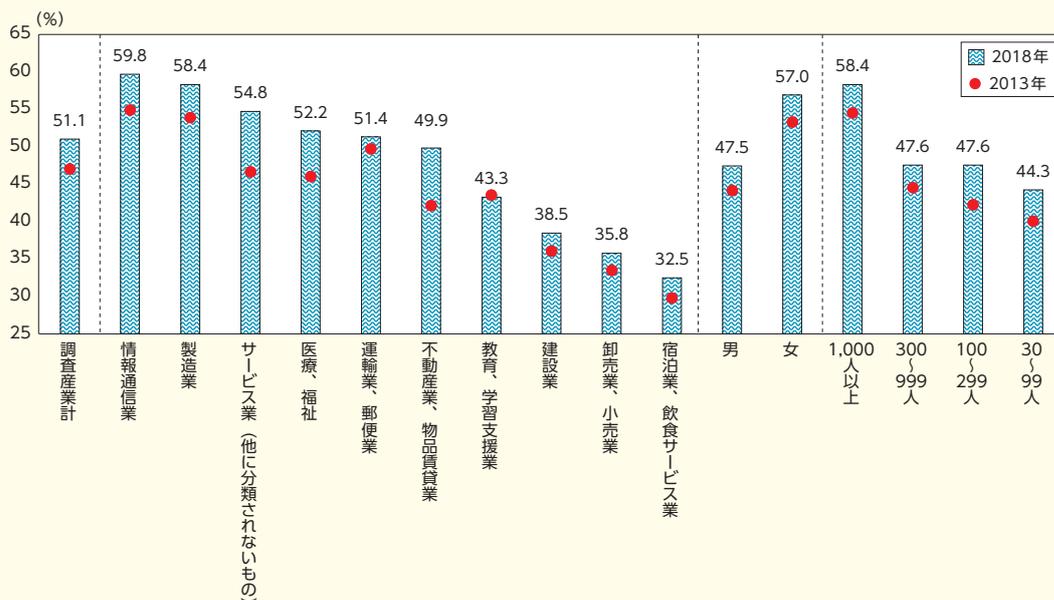
続いて、年次有給休暇取得率について確認していく。

第1-(3)-5図により、産業別に年次有給休暇取得率の動向を確認すると、2013年時点と比較し、産業計では上昇しており、人手不足感が高まっている「サービス業（他に分類されないもの）」「運輸業、郵便業」「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」においても、取得率は上昇している。

また、2018年の水準をみると、「情報通信業」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」では50%を超えている一方、人手不足感が高まっている「宿泊業、飲食サービス業」では32.5%と最も低くなっている。また、企業規模別にみると、取得率は全ての企業規模において上昇しており、「30～99人」「100～299人」といった中小企業における上昇幅が大きくなっている。

第1-(3)-5図 年次有給休暇の取得率の状況

- 年次有給休暇の取得状況を見ると、「教育、学習支援業」を除いた産業において取得率が上昇している。
- 全ての企業規模において年次有給休暇の取得率が上昇している中、とりわけ「30～99人」「100～299人」といった中小企業における取得率が上昇している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
 - 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。
 - 3) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
 - 4) 「取得日数」は、2017年（又は平成28会計年度）1年間に実際に取得した日数である。
 - 5) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100（%）である。