

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

2018年度の日本経済は、平成30年7月豪雨を始めとした度重なる自然災害や、通商問題の動向及び中国経済の先行き等に関する不確実性等の影響があったものの、企業収益や雇用・所得環境が改善し、設備投資や個人消費が持ち直しの動きを示す中、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2018年度平均で2.4%と1992年度以来26年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率が2018年度平均で1.62倍と1973年度以来45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2017年7月以降、1倍以上の水準で推移しているなど、着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している。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より、名目賃金が2014年度以降5年連続で増加するなど、緩やかに改善している。

ここでは、2018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

本章では、一般経済の動向を概観していく。

第1節 一般経済の動向

●日本経済は緩やかに回復している

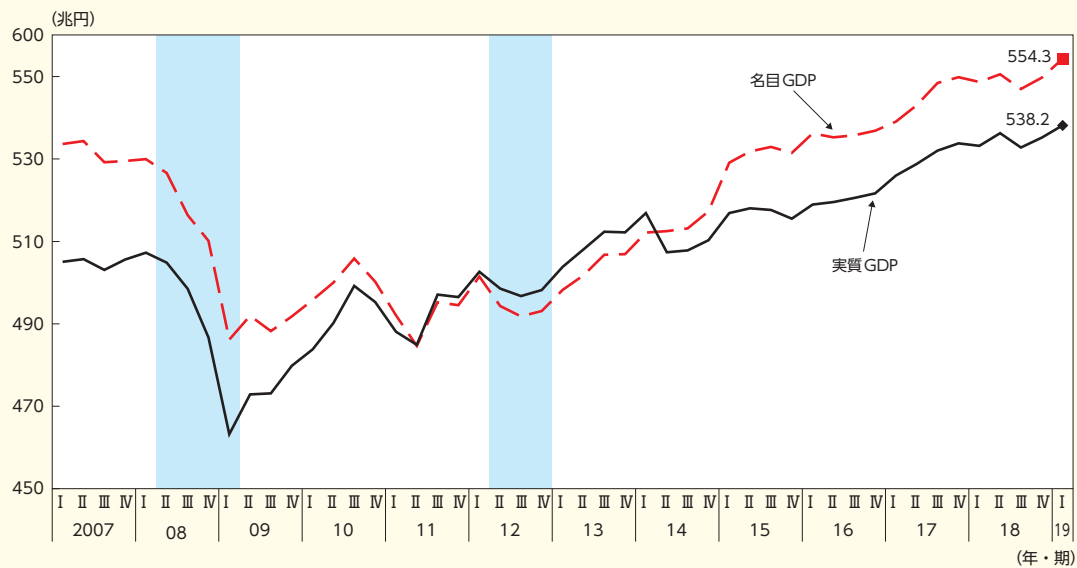
第1-(1)-1図により、2018年のGDPの推移をみると、名目GDP、実質GDPともに、2018年1-3月期、2018年7-9月期において、マイナス成長となっていたが、同年10-12月期にはプラス成長となり、直近の2019年1-3月期において年率換算で名目GDPは554兆円、実質GDPは538兆円と2四半期連続のプラス成長となった。

第1-(1)-2図により、実質GDP成長率を需要項目別にみると、2018年は民間総資本形成や民間最終消費支出がプラスに寄与しており、2012年以降7年連続でプラス成長となった。

次に、2018年以降の推移について四半期ごとに寄与度をみると、2018年1-3月期には、輸出がプラスに寄与したものの、天候不順による生鮮食品の価格高騰等の影響から民間最終消費支出がマイナスに寄与したことからマイナス成長となったが、同年4-6月期には、民間最終消費支出や民間総資本形成がプラスに寄与したことからプラス成長となった。同年7-9月期は、平成30年7月豪雨、平成30年北海道胆振東部地震をはじめとした度重なる自然災害が一時的に個人消費や企業の設備投資を押し下げたことにより、内需がマイナスに寄与したほか、自然災害による自動車等の輸出の下押しや、アジア向けの輸出が減少したこと等により外需等がマイナスに寄与した結果、マイナス成長になった。しかし、同年10-12月期には、企業業績が高水準で推移し、雇用・所得環境の改善が続く中で、民間最終消費支出及び設備投資が増加するなど、民需に支えられた結果、プラス成長となった。最後に、2019年1-3月期は、中国経済の減速等の影響による輸出の減少がマイナスに寄与したものの、輸入がプラスに寄与し、また、企業の設備投資の増加により民間総資本形成がプラスに寄与した結果、プラス成長となった。

第1-(1)-1図 名目・実質GDPの推移

- 2018年のGDPは、名目・実質ともに、1-3月期及び7-9月期においてマイナス成長となったものの、直近の2019年1-3月期において、2四半期連続のプラス成長となった。

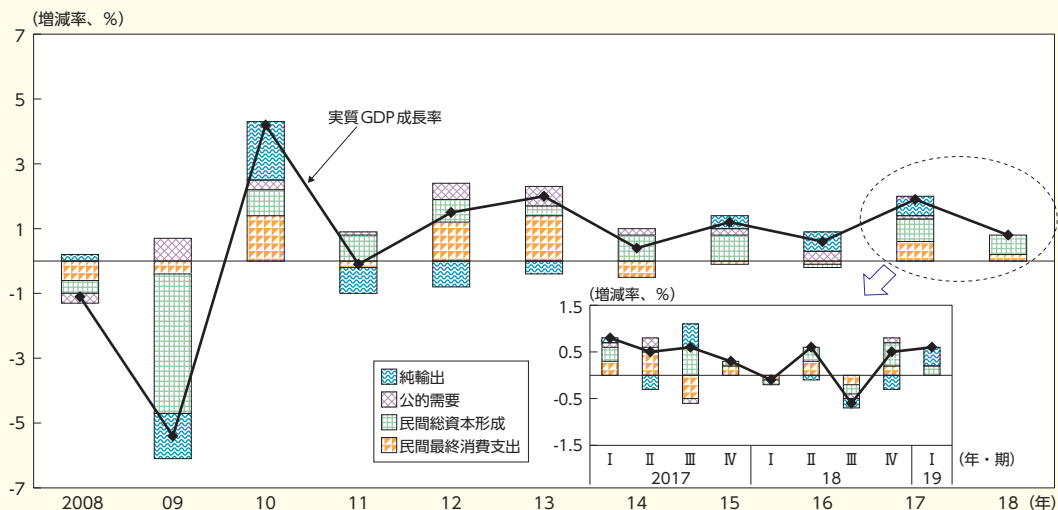


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2019年1-3月期2次速報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値。
2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第1-(1)-2図 実質GDP成長率の寄与度分解

- 2018年の実質GDP成長率は、民間総資本形成や民間最終消費支出がプラスに寄与した結果、2012年以降7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」(2019年1-3月期2次速報)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) 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) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産(支出側)の伸び率は必ずしも一致しない。

第2節 企業の動向

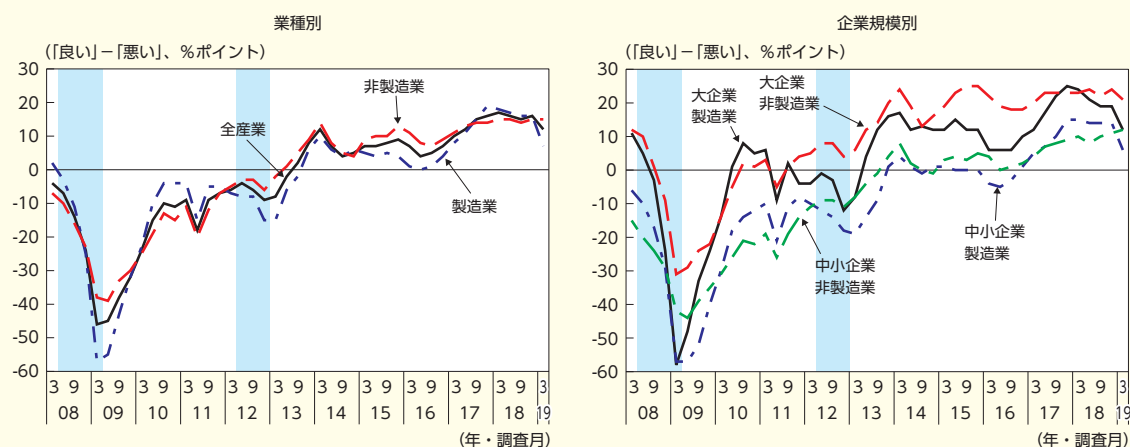
●企業の業況判断は製造業を中心に慎重さが増している

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みていく。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、2017年12月調査をピークに緩やかな低下傾向で推移している一方で、非製造業では、おおむね横ばいで推移している¹。

また、企業規模別にみると、製造業では、大企業、中小企業ともに、2017年12月調査以降、低下傾向で推移している中、特に、大企業においてその傾向が強い状況にある一方で、非製造業では大企業、中小企業ともにおおむね横ばいで推移している。日本経済が緩やかに回復する中、D.I.の水準は高い状態を維持しているものの、度重なる自然災害や、通商問題の動向及び中国経済の先行き等に関する不確実性等の影響もあり、企業の業況判断は、製造業を中心に慎重さが増している。

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D.I.をみると、製造業は2017年12月調査をピークに緩やかな低下傾向で推移している。
- 企業規模別にみると、大企業の製造業が、2017年12月調査以降低下傾向にあり、D.I.の水準は高い状態を維持しているものの、度重なる自然災害や、通商問題の動向及び中国経済の先行き等に関する不確実性等の影響もあり、企業の業況判断は、製造業を中心に慎重さが増している。



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政策統括官付政策統括室にて作成
(注) グラフのシャドー部分は景気後退期。

●経常利益は緩やかに増加している

続いて、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2018年の経常利益をみると、製造業、非製造業ともに高い水準にある中、製造業は、2018年4-6月期まではおおむね増加傾向で推移していたものの、2018年7-9月期以降緩やかな低下傾向で推移している。一方で、非製造業は、緩やかな増加傾向で推移しており、総じてみると、経常利益は

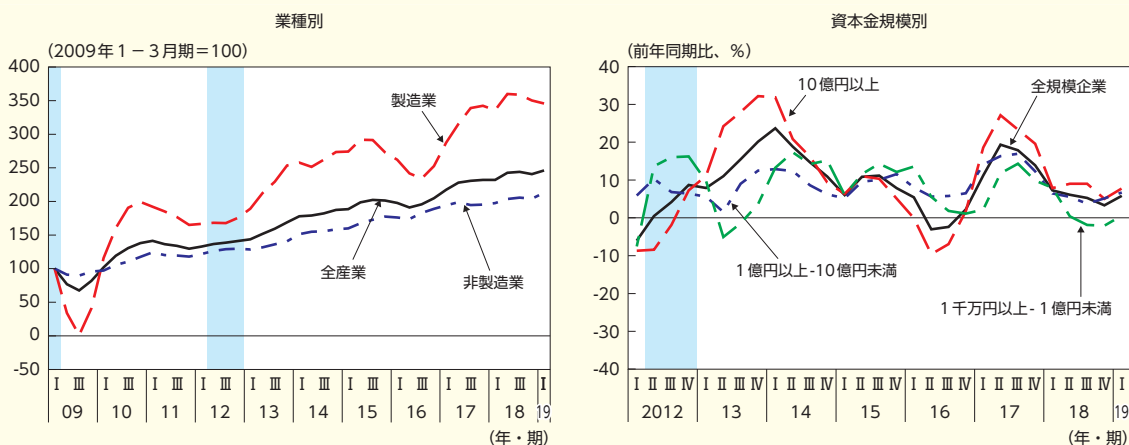
1 「D.I.」(Diffusion Index) とは、回答者に所感を問う調査項目について、所感の方向性が異なる回答結果(例えば「良い」や「悪い」)を用いて算出した割合の差分として指数化したものであり、データの動きを集約して、その特徴が一目で把握できるようにしたものである。

緩やかに増加している。また、資本金規模別にみると、2018年は、全ての資本金規模で経常利益の増加幅が前年よりも縮小している中、資本金1千万円以上1億円未満の企業では、2018年7-9月期以降、前年同期比マイナスとなっている。

さらに、第1-(1)-5図により、資本金規模別の経常利益を業種毎にみると、製造業では、全ての資本金規模で経常利益が2017年から2018年にかけて縮小している中、特に、資本金10億円以上の企業における増加幅が大きく縮小しているほか、資本金1億円以上10億円未満の企業において前年同期比でマイナスとなるなど、資本金規模が相対的に大きな企業において、改善に足踏みがみられた。一方で、非製造業では、資本金1千万円以上1億円未満の企業において、前年同期比でマイナスとなっているものの、それ以外の資本金規模の企業では前年同期比でプラスとなっている。

第1-(1)-4図 業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移①

- 経常利益は製造業、非製造業ともに高い水準にある中、製造業は、2018年7-9月期以降緩やかな低下傾向で推移している一方で、非製造業は、緩やかな増加傾向で推移している。
- 資本金規模別に経常利益の推移をみると、資本金1千万円以上1億円未満の企業では2018年7-9月期以降、前年同期比でマイナスとなっている。

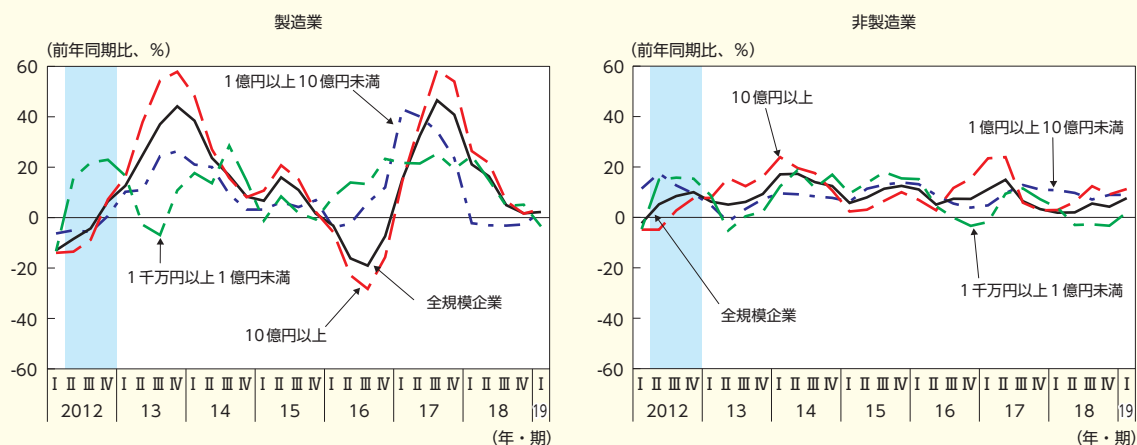


資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 左図は季節調整値を後方4四半期移動平均し、2009年1-3月期を100として指数化したもの。右図は原数値を後方4四半期移動平均し、前年同期比を算出したもの。
- 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。

第1-(1)-5図 業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移②

- 製造業は、全ての資本金規模で経常利益の増加幅が2017年から2018年にかけて縮小している中、特に、資本金10億円以上の企業における増加幅が大きく縮小しているほか、資本金1億円以上10億円未満の企業において前年同期比でマイナスとなるなど、資本金規模が相対的に大きな企業において、改善に足踏みがみられた。
- 非製造業は、資本金1千万円以上1億円未満の企業において前年同期比でマイナスとなっているものの、それ以外の資本金規模においては、前年同月比でプラスとなっている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 図はを原数値を後方4四半期移動平均し、前年同期比を算出したもの。
 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。

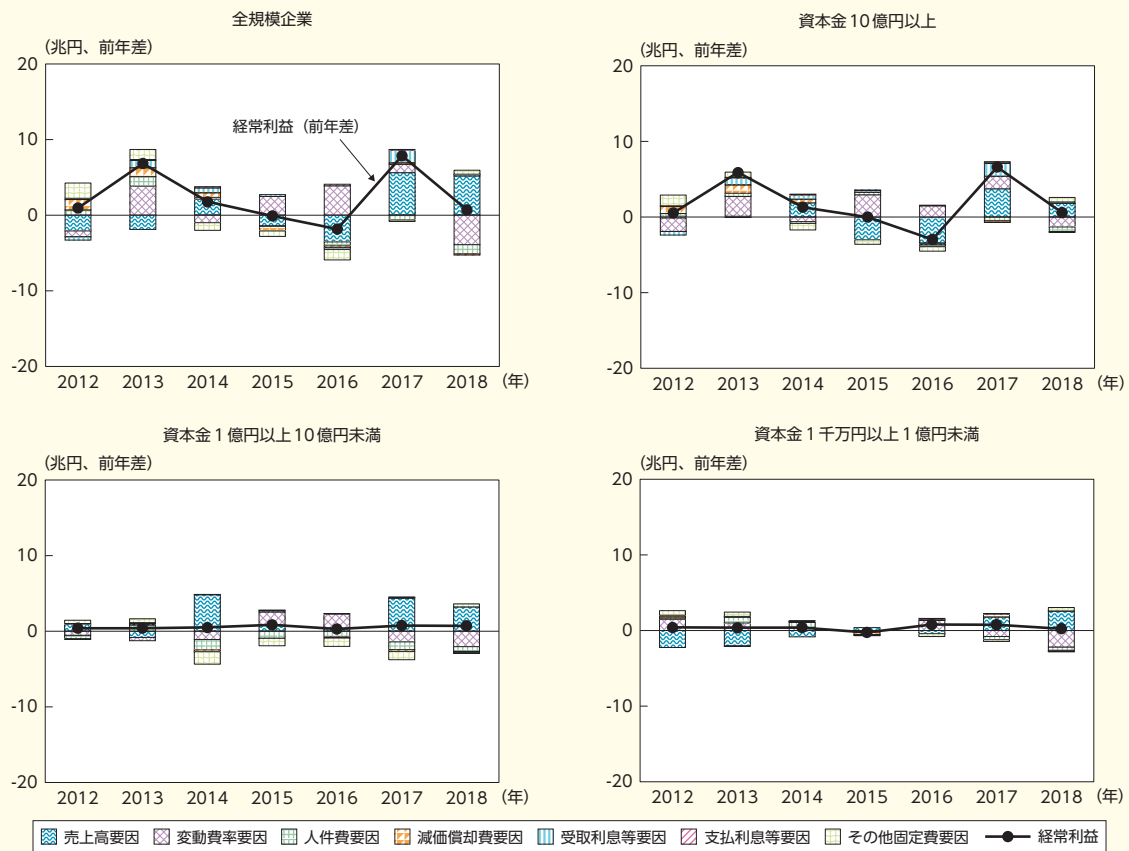
● 2017年から2018年にかけて、製造業では特に変動費率要因が、非製造業では特に人件費要因が、経常利益に対して大きくマイナスに寄与した

また、第1-(1)-6図及び第1-(1)-7図により、経常利益の増減分の要因をみると、製造業の経常利益は、2017年から2018年にかけて、売上高要因が大きくプラスに寄与した結果、全ての資本金規模の企業において前年差プラスとなったものの、全ての資本金規模の企業において、人件費要因、変動費率要因がマイナスに寄与しており、特に、変動費率要因は全ての資本金規模の企業において、前年よりマイナス寄与が大きい傾向にある。非製造業の経常利益は、2017年から2018年にかけて、売上高要因が大きくプラスに寄与した結果、資本金10億円以上の企業において前年差プラスとなったものの、全ての資本金規模の企業において、人件費要因、変動費率要因がマイナスに寄与しており、特に、人件費要因はすべての資本金規模の企業において、前年よりマイナス寄与が大きい傾向にある。

第1-(1)-6図

製造業における資本金規模別にみた経常利益の要因について

- 製造業では、2017年から2018年にかけて、特に変動費率要因が経常利益に対して大きくマイナスに寄与した。

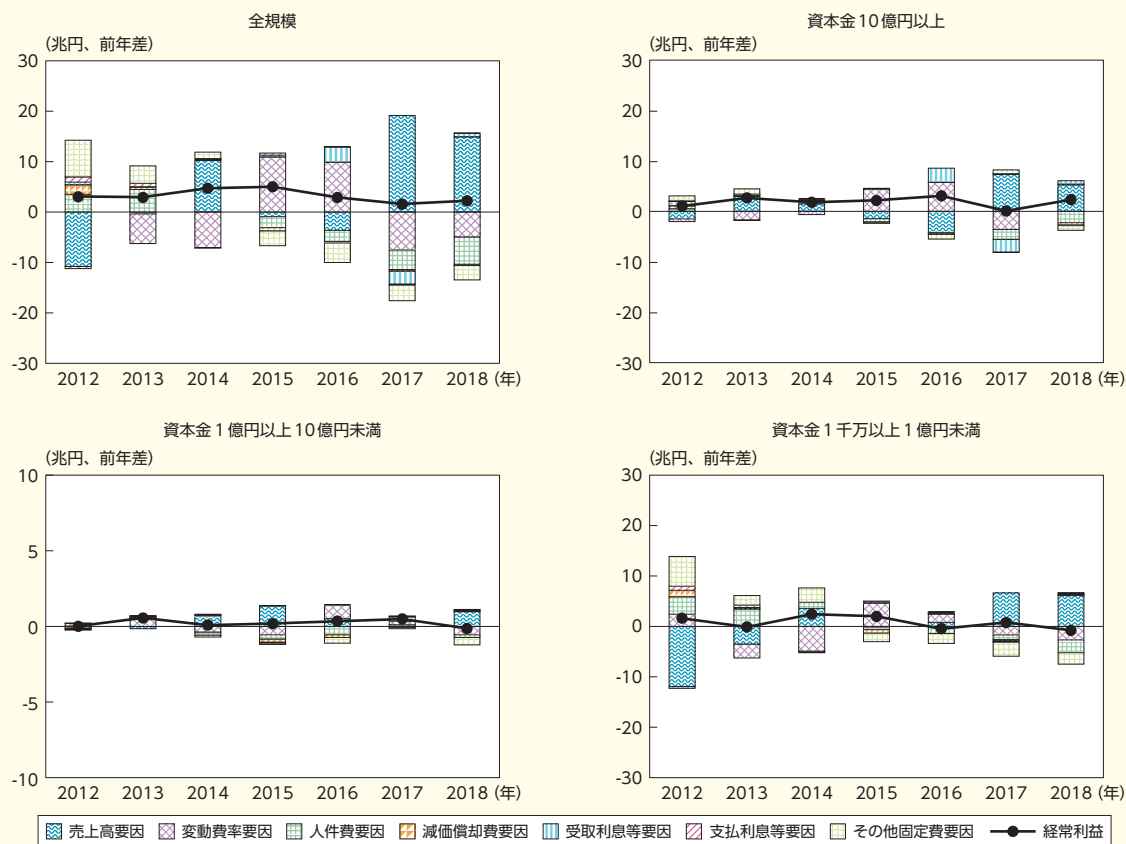


資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 金融業、保険業は含まれていない。

第1-(1)-7図 非製造業における資本金規模別にみた経常利益の要因について

- 非製造業では、2017年から2018年にかけて、特に人件費要因が経常利益に対して大きくマイナスに寄与した。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) 金融業、保険業は含まれていない。

●大企業の労働分配率は、2014年以降下げ止まりの兆しがみられる

企業収益が緩やかに増加している中、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、各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)-8図²により、2013年以降の景気拡大局面における動向を概観すると、2012年中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、全ての企業規模において労働分配率は低い水準で推移している。また、資本金規模別にトレンドをみると、「平成

2 ここでは、企業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生産性を用いている。

30年版「労働経済の分析」では、資本金10億円以上の企業において、2014年以降下げ止まりの兆しがみられることを指摘したが、足下では、資本金10億円以上の企業に限らず、資本金1千万円以上1億円未満の企業においても、下げ止まりの兆しがみられる。

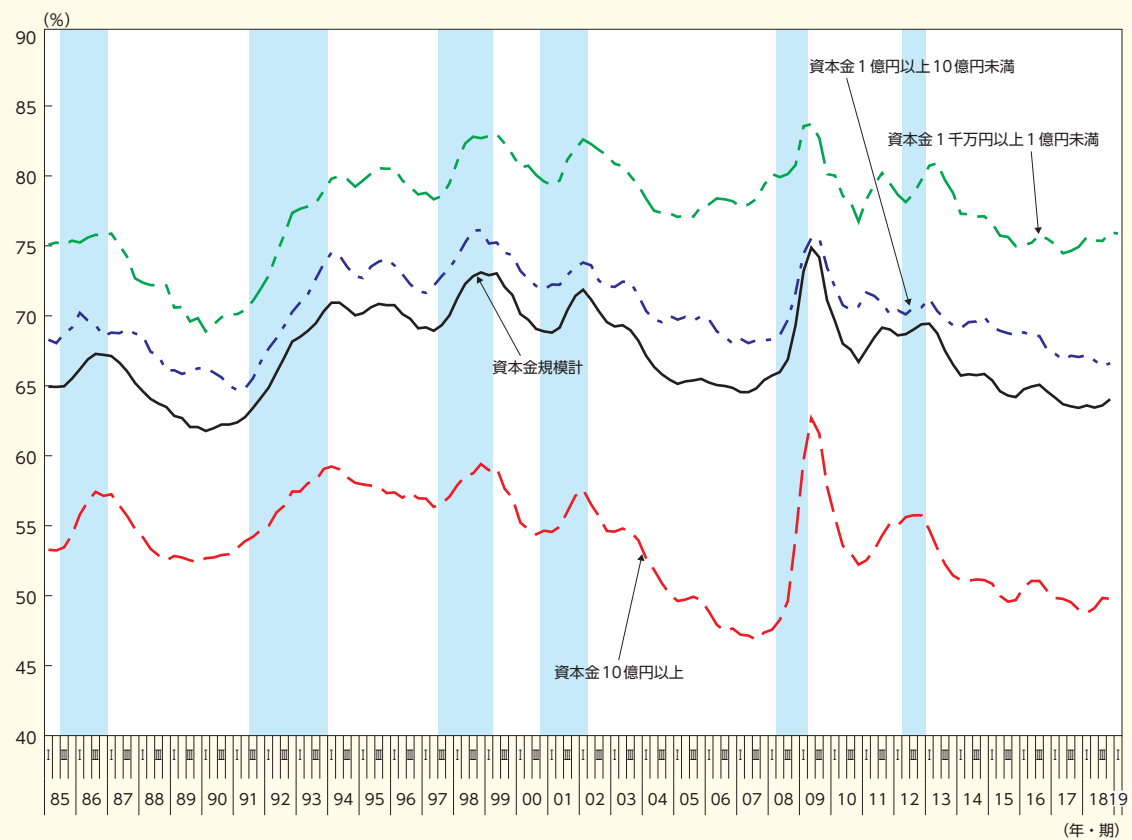
次に、第1-(1)-9図により、労働分配率の特徴を踏まえ、1987年から1991年（Ⅰ期）、2002年から2007年（Ⅱ期）、2013年以降（Ⅲ期）の景気拡大局面に着目し、企業規模別の動向をより詳細にみていく。

Ⅲ期におけるトレンドについて、「平成30年版 労働経済の分析」では、資本金10億円以上の企業は中長期的にみるとおおむね横ばい圏内で推移していること、資本金1億円以上10億円未満の企業は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いること、資本金1千万円以上1億円未満の企業は趨勢的に緩やかな低下傾向が続いていること等を指摘したが、足下では、資本金10億円以上の企業は、引き続きⅡ期より高い水準で推移する中、下げ止まりの兆しがうかがえる状況となっており、資本金1千万円以上1億円未満の企業は、Ⅱ期におけるトレンドをみると、緩やかな上昇に転じている中、Ⅲ期では下げ止まりの兆しがうかがえる状況となっている。なお、資本金1億円以上10億円未満の企業は趨勢的に緩やかな低下傾向が続いており、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、雇用者にとっては暮らしの糧であるとともに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、適切な配分について労使間で十分に話し合っていくことが重要である。

第1-(1)-8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が、足下では資本金10億円以上の企業に限らず、資本金1千万円以上1億円未満の企業においても、下げ止まりの兆しがみられる。

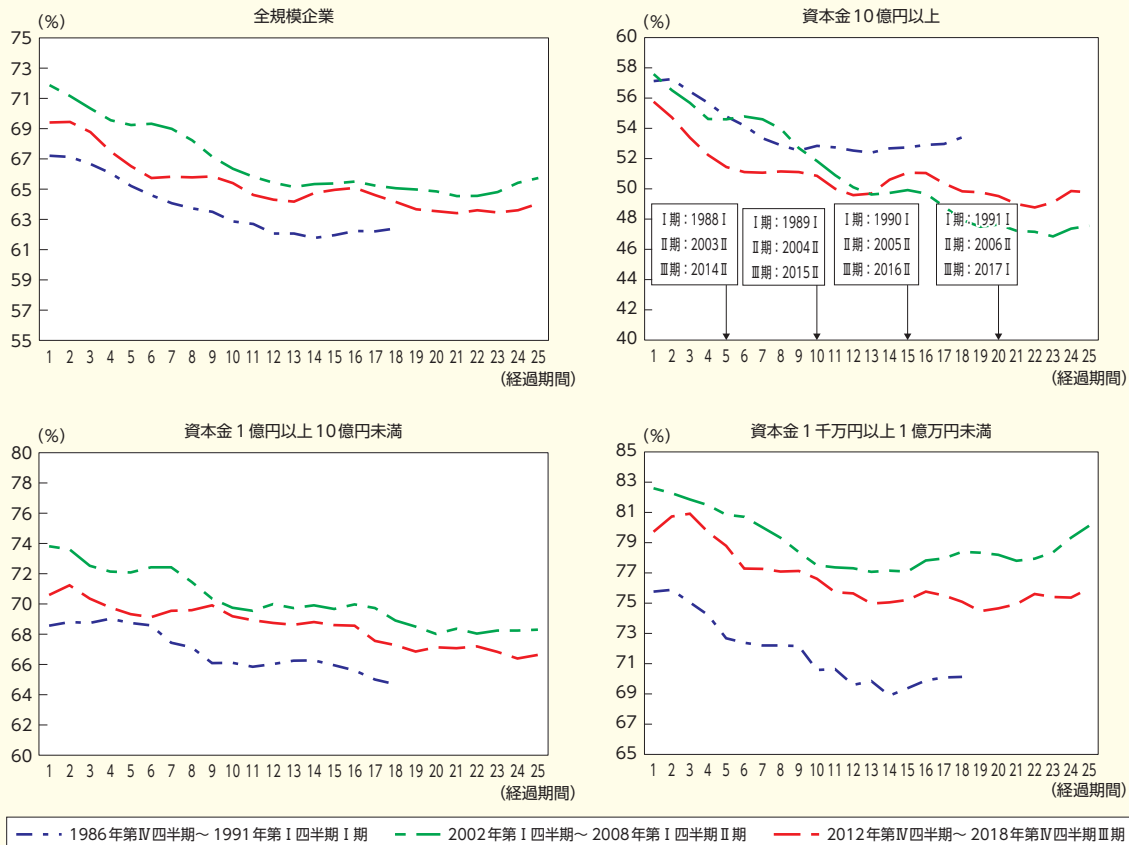


資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) データは独自で作成した季節調整値(3四半期移動平均)を使用。
 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(四半期) = 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。

第1-(1)-9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「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おり、また、足下では緩やかな上昇に転じている。
- 直近の景気拡大局面における「資本金1千万円以上1億円未満」の中小企業の労働分配率は、足下では下げ止まりの兆しがみられる。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) データは独自で作成した季節調整値(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) = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額。

●設備に対する不足超は続いており、設備投資は増加している

企業利益が高水準で推移している中、設備投資の動きについて、第1-(1)-10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月調査より設備に対する過剰超が不足超に転じており、非製造業では2013年9月調査以降、設備に対する不足超が続いている。

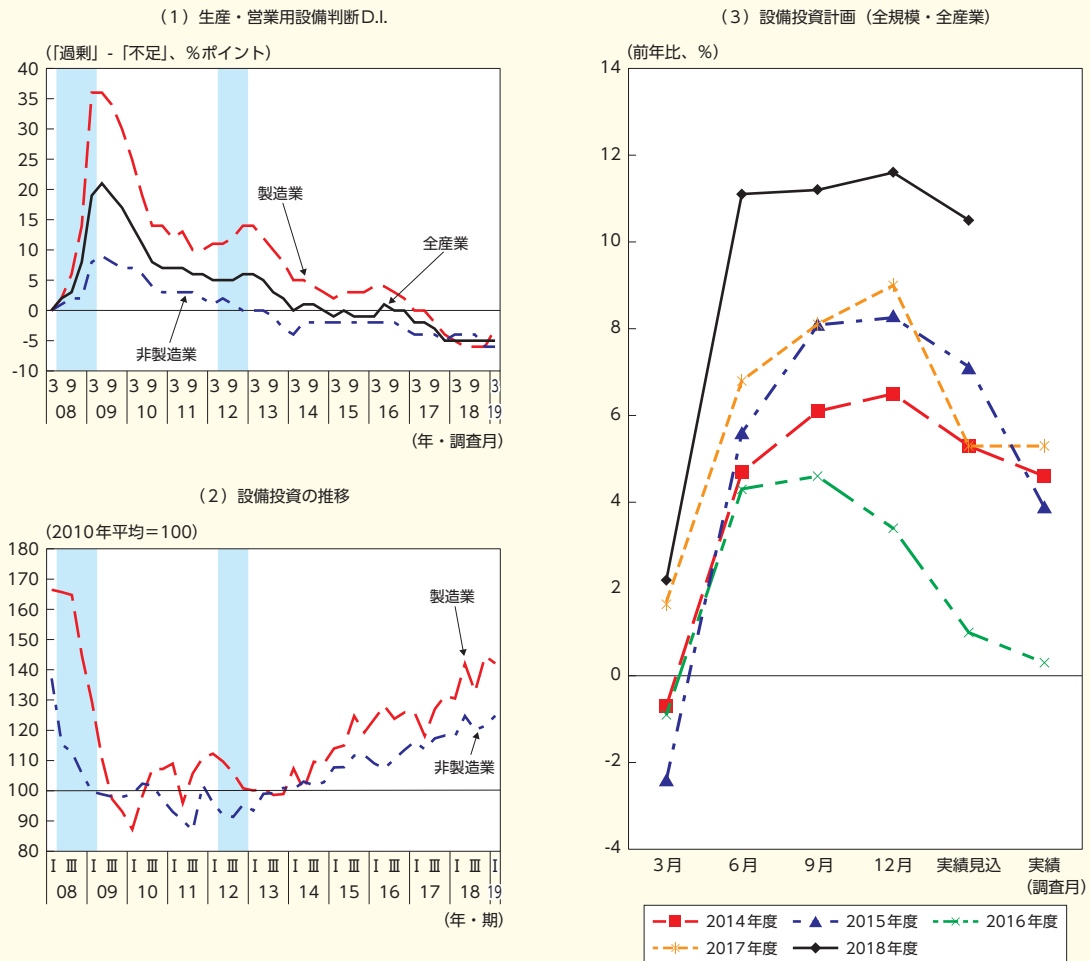
次に、財務省「法人企業統計調査」により、企業の設備投資(ソフトウェアを除く)の推移をみると、製造業、非製造業ともに、2018年7-9月期は自然災害等の影響もあり一時的に減少したものの、総じてみると、設備投資は増加している。なお、短観により設備投資計画の推移をみると、2018年度は例年に比べ高い伸び率となっており、設備投資額が前年度を上回る見込みとなっている。

また、(株)帝国データバンクの調査により、設備投資の予定(計画)が「ある」と回答した企業が予定している設備投資の内容をみると、従業員数301人以上の企業を除き、「省力化・合理化」と回答する企業が増加しており、人手不足の深刻化やそれに伴う人件費の上昇への対

応として、設備投資を計画する企業が増えている可能性が考えられる（付1-(1)-1表）。

第1-(1)-10図 設備投資の推移

- 生産・営業用設備に対する不足超は続いており、自然災害等の影響を受け一時的な減速があったものの、設備投資は高い水準で推移した。また、2018年度の設備投資計画は、例年に比べて大幅に高い伸び率となった。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1) (2) のシャドー部分は景気後退期。
 2) (2) の設備投資額は、金融業、保険業を除き、名目の季節調整値を後方3四半期移動平均した値。ソフトウェアを除く。
 3) (3) の設備投資計画は、ソフトウェア投資額を含み、土地投資額、研究開発投資額を含まない。

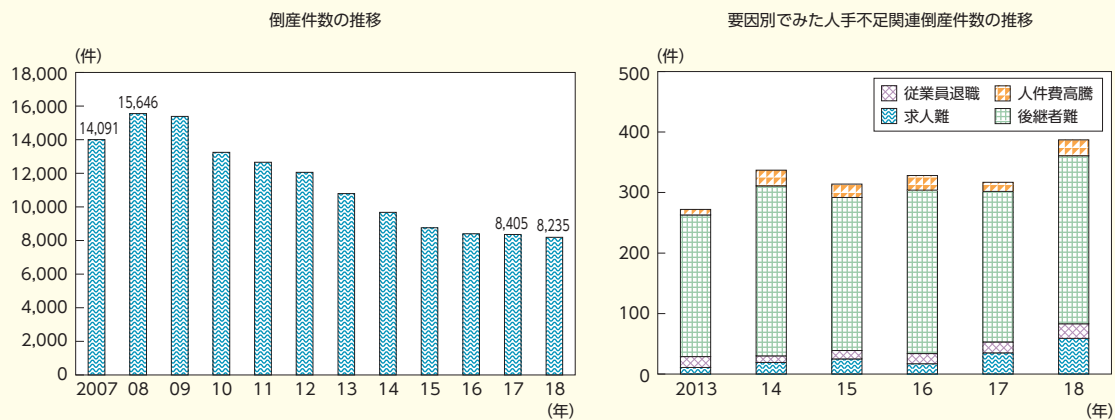
● 企業倒産は減少を続けている中、「人手不足関連倒産」が増加しており、「後継者難」型が大半を占めている中で「求人難」型等の倒産件数も増加している

最後に、企業の倒産件数の動向について、第1-(1)-11図により確認していく。(株)東京商工リサーチ調べによる倒産件数の推移をみると、リーマンショックの影響を受けた2008年に増加したが、2009年以降は減少が続いており、2018年で8,235件と10年連続の減少となった。

一方、2018年の人手不足関連倒産件数の状況をみると、2017年から2018年にかけてその数が増加している。要因別でみると、従来から「後継者難」型が大半を占めている中で「求人難」型等における倒産件数も増加している。

第1-(1)-11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。一方で、人手不足関連倒産件数は2017年から2018年にかけて増加しており、また、要因別でみると、「後継者難」型が大半を占める中、「求人難」型等の倒産件数が増加している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

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2018年度平均で2.4%と1992年度以来26年ぶりの低い水準となり、有効求人倍率は2018年度平均で1.62倍と1973年度以来45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2018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

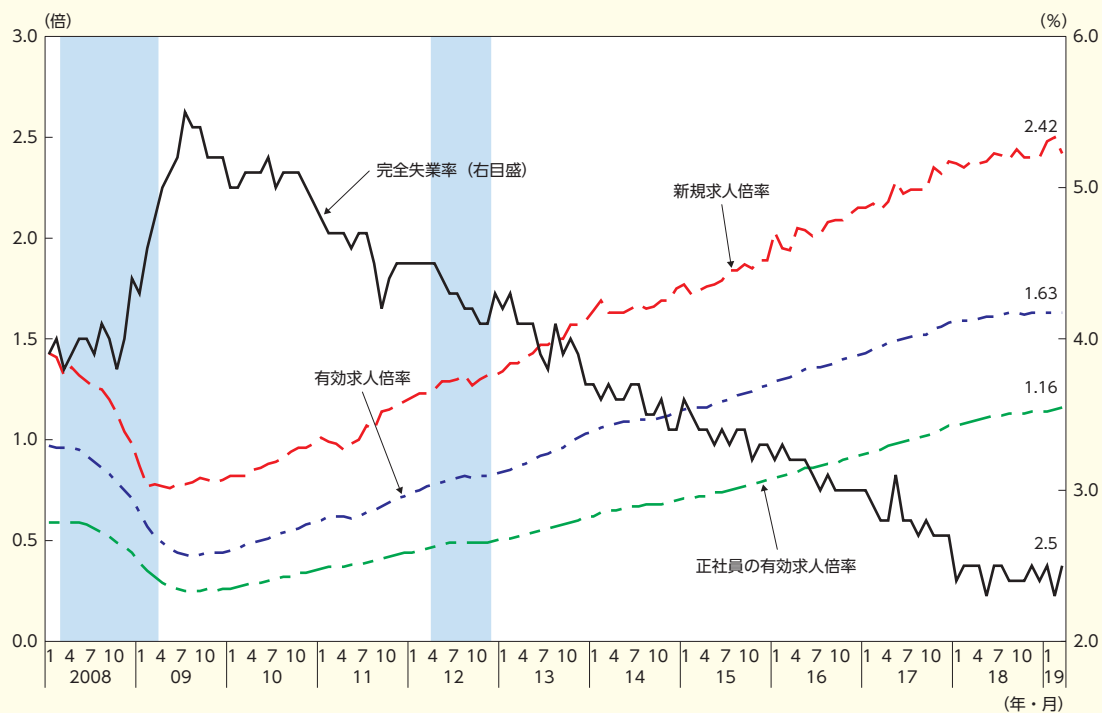
●正社員有効求人倍率が1倍を超える水準を維持するなど、雇用情勢は着実に改善

2018年度の雇用情勢について概観していく。

第1-(2)-1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1月以降、約26年ぶりの低い水準で推移している。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11月以降は、足下の2019年3月まで1.63倍を維持しており、1974年1月以来の高い水準となった。また、新規求人倍率は2019年2月には2.50倍と、比較可能な1963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、直近の2019年3月に1.16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)-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

- 完全失業率は、2019年2月には1993年4月以来25年10か月ぶりの低い水準まで改善した。
有効求人倍率は、2018年11月以降は1.63倍と、1974年1月以来の高い水準を維持している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

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

コラム1-1 完全失業率の要因分解

我が国の雇用情勢は着実に改善し、完全失業率は、前年度差で2010年度以降低下傾向にあるが、こういった要因によって完全失業率は低下しているのだろうか。

そこで、コラム1-1図により、完全失業率の前年度差について、①就業者数要因、②15歳以上人口要因、③労働力率要因にそれぞれ要因分解¹し、その推移をみていく。なお、完全失業率は、労働参加の拡大等に伴う就業者数の増加によっても低下するが、人口減少や少子高齢化等に伴う15歳以上人口の減少や労働市場からの退出に伴う労働力人口の減少（労働力率の低下）によっても低下する。同図によると、2010年度から2012年度にかけての完全失業率は、③の労働力率要因がマイナスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった。一方で、2013年度以降の完全失業率は、③の労働力率要因がプラスに寄与したものの、①の就業者数要因が、労働力率要因を上回りマイナスに寄与した結果、前年差でマイナスとなった。以上より、2010年度から2012年度にかけての完全失業率の低下は労働力率の低下が、2013年度以降の完全失業率の低下は就業者数の増加が、それぞれ大きく寄与していたことが分かる。

2013年度以降の雇用情勢を振り返ると、15歳以上人口が2011年度をピークに緩やかな低下傾向で推移する中、女性や高齢者を中心に労働参加が拡大し、労働力人口が増加した結果、労働力率は上昇傾向で推移しており、また、就業者数も2012年度を谷として増加傾向にある。これらを踏まえると、2013年度以降の完全失業率の低下は、こうした雇用情勢の改善に伴う現象であることが考えられる。

なお、15歳以上人口要因については、2012年度よりマイナスに寄与する傾向にあるものの、相対的にみれば、完全失業率の低下に対し、現時点では、大きな影響はない状況にあるといえよう。

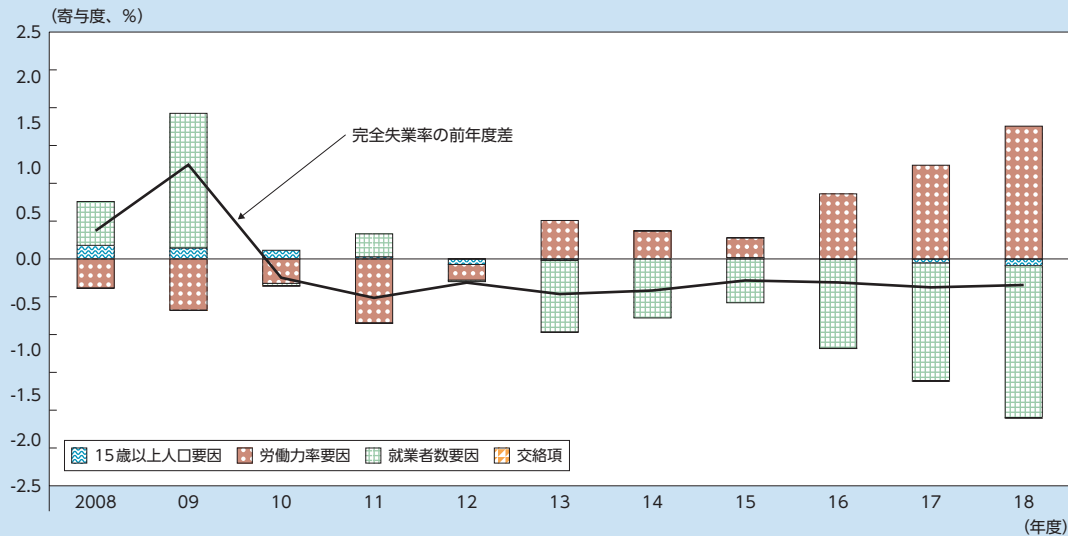
1 一般的に、完全失業率は、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合を指す値だが、以下のとおり「15歳以上人口」「労働力率」「就業者数」の比率で表現することもできる。

$$\begin{aligned}\text{完全失業率} &= \text{完全失業者数} / \text{労働力人口} \\ &= (\text{労働力人口} - \text{就業者数}) / \text{労働力人口} \\ &= 1 - (\text{就業者数} / (\text{15歳以上人口} \times \text{労働力率}))\end{aligned}$$

なお、「労働力率」は、「労働力人口」を「15歳以上人口」で除し、100を掛けた値。

コラム1-1図 完全失業率の要因分解

- 2010年度から2012年度にかけての完全失業率は、労働力率要因がマイナスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった一方で、2013年度以降の完全失業率は、労働力率要因がプラスに寄与したものの、就業者数要因がそれを上回りプラスに寄与した結果、前年度差でマイナスとなった。
- なお、15歳以上人口については、2012年度よりマイナス寄与の傾向があるものの、相対的にみれば、完全失業率の低下に対し、大きな影響はない状況にある。



(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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 完全失業率の前期差の要因分解の式は以下のとおり。

$$\Delta U = \frac{E}{\alpha N^2} \times \Delta N + \frac{E}{\alpha^2 N} \times \Delta \alpha - \frac{1}{\alpha N} \times \Delta E + \frac{E}{\alpha^2 N^2} \times \Delta \alpha \Delta N$$

ただし、U:完全失業率、N:15歳以上人口、 α :労働力率、E:就業者数

2) 15歳以上人口は、労働力人口と非労働力人口の和の値として、労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除し、100を掛けた値としている。

3) 数値は、月次データの平均を使用している。

第2節 失業の動向

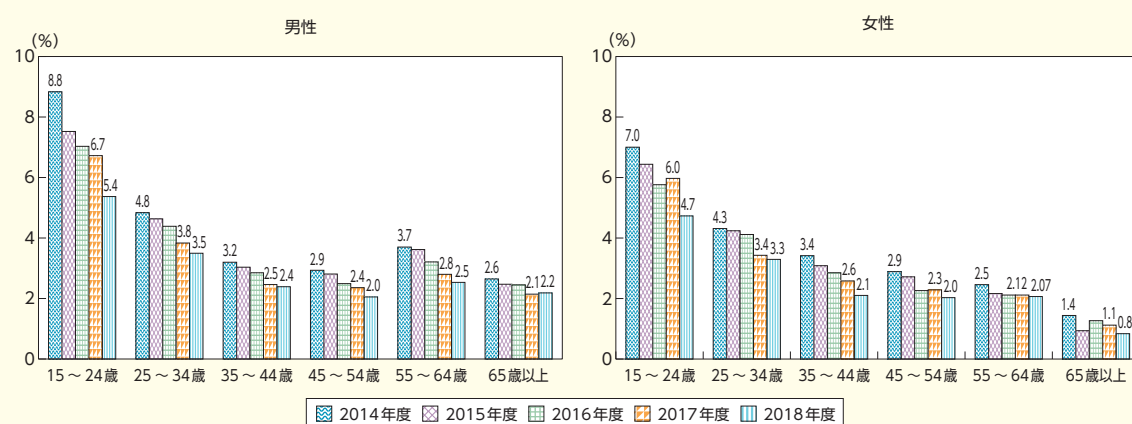
●若年層を中心に完全失業率は低下している

2018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)-2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、各年齢階級において趨勢的に低下傾向にある。2018年度の動向をみると、男性の「65歳以上」を除き、男女ともに全ての年齢階級において完全失業率が低下している中、特に若年層における低下幅が大きく、男女ともに「15～24歳」において前年比1.3%ポイントの低下となった。

第1-(2)-2図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 完全失業率の推移を年齢階級別にみると、各年齢階級において趨勢的に低下傾向にある。2018年度の動向をみると、男性の「65歳以上」を除き、男女ともに全ての年齢階級において完全失業率が低下している中、特に若年層における低下幅が大きい。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 15～24歳は既卒を対象。

2) 数値は、四半期データの平均を使用している。

●非自発的な失業は総じて減少傾向にある

続いて、第1-(2)-3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、2014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数は減少傾向にあり、2014年から2018年にかけての減少幅は、65歳以上を除き、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数については、2014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。

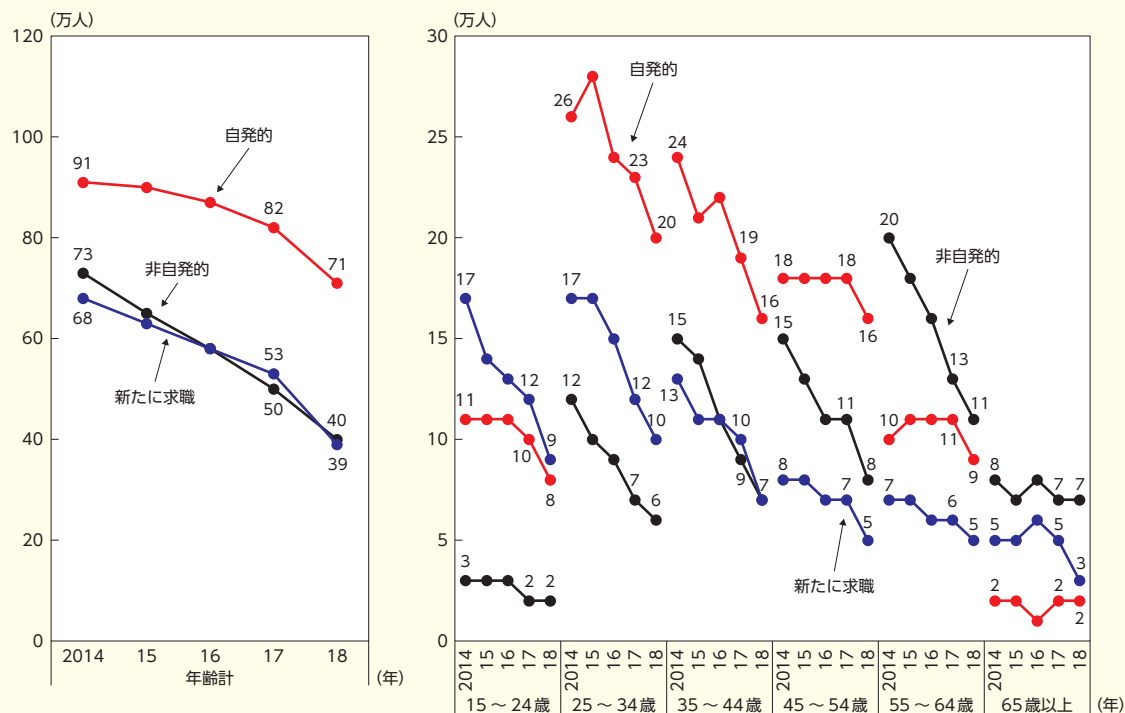
次に、2018年における求職理由別の完全失業者の動向をみると、非自発的な理由による完全失業者数については、非自発的な理由による完全失業者数の水準が相対的に低い傾向にある「15～24歳」「65歳以上」では横ばいとなったが、その他の年齢階級ではいずれも減少した。

また、自発的な理由による完全失業者数については、2017年と比較し、「65歳以上」を除く全ての年齢階級において減少しており、特に、自発的な理由による完全失業者数の水準が相対

的に高い傾向にある「25～34歳」「35～44歳」においては、それぞれ3万人減少した。

第1-(2)-3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数に関する2018年の動向をみると、「15～24歳」「65歳以上」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政策統括官付政策統括室にて作成

●長期失業者数は全ての年齢階級で減少している

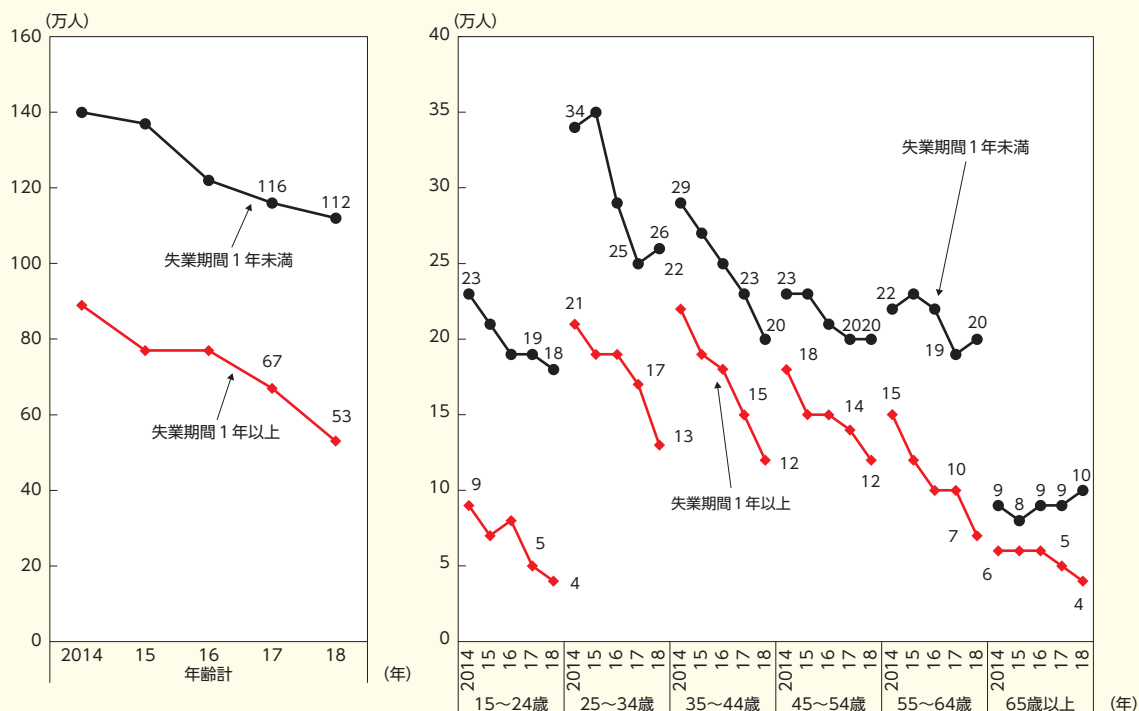
さらに、第1-(2)-4図により、年齢階級別及び失業期間別に完全失業者数の動向を概観すると、2014年以降、各年齢階級において失業期間1年以上の完全失業者（以下「長期失業者」という。）数は減少傾向にある中、特に、2014年時点で他の年齢階級と比べ長期失業者数の水準が高かった「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」においては、2014年から2018年にかけて、それぞれ8万人、10万人、6万人の減少となっており、減少幅が大きい。また、失業期間1年未満の完全失業者（以下「短期失業者」という。）数についても、「65歳以上」を除き、おおむね減少傾向にある。

2018年の動向をみると、長期失業者数については、全ての年齢階級で減少し、特に、長期失業者数の水準が相対的に高い「25～34歳」においては4万人の減少となった。また、短期失業者数については、「25～34歳」「55～64歳」「65歳以上」においてわずかに増加したものの、「15～24歳」において1万人の減少、「35～44歳」において3万人の減少となった。

なお、完全失業者数が2010年以降減少傾向で推移する中、失業期間別の完全失業者数の構成割合がどの程度変化したのかを確認するために、完全失業者数に占める長期失業者数の割合の推移をみると、長期失業者数については、全ての年齢階級で低下傾向にあるものの、長期失業者数の構成割合が相対的に高い「35～44歳」「45～54歳」では、他の年齢階級と比較して低下幅が緩やかな状況にある。（付1-2-1図）。

第1-(2)-4図 年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

○ 2018年の失業期間1年以上の長期失業者数は、すべての年齢階級で減少した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

●長期失業者の属性をみると、2007年から2018年にかけて、年齢別では「35～54歳」、続柄別では「世帯主の配偶者」「子又は子の配偶者」、性別では「男性」の占める構成割合が上昇している

これまで、失業の動向について年齢階級別にみると、「35～44歳」「45～54歳」については、他の年齢階級と比較し、完全失業率は低い水準にあり、非自発的な理由による完全失業者数及び長期失業者数も減少傾向にあるものの、完全失業者数に占める長期失業者数の割合は、他の年齢階級と比較し相対的に高い水準にあり、また、減少幅も緩やかであることを確認してきた。失業期間が長期に及んでいることは、求人・求職者間にミスマッチが生じている可能性がある。そこで、長期間にわたって求職活動を行っている長期失業者が仕事に就けない理由等に注目することで、求人・求職間のミスマッチの動向を確認していく。

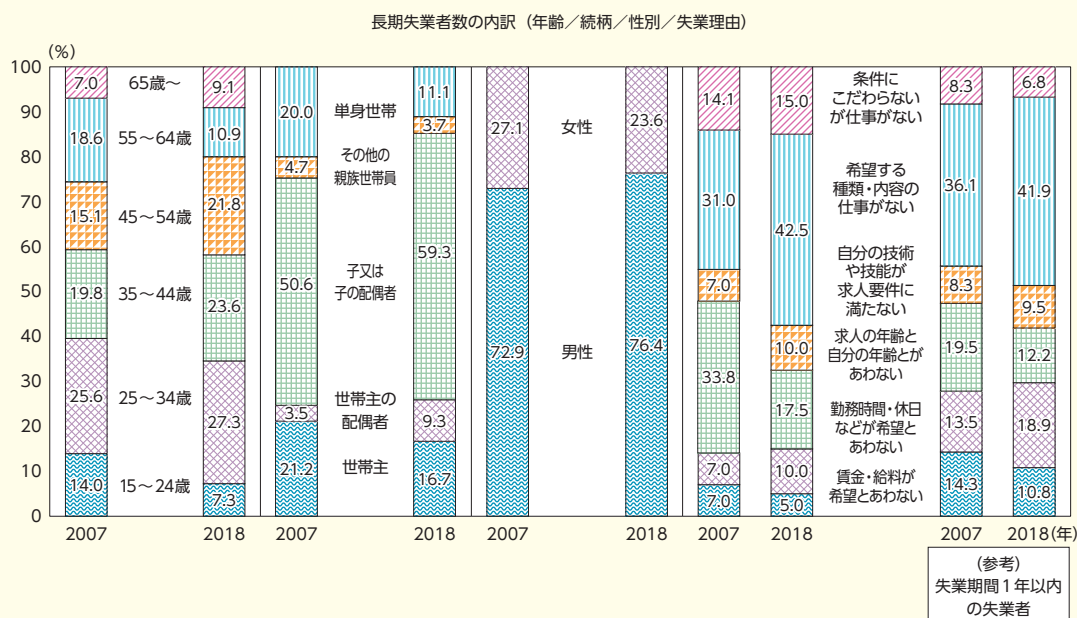
第1-(2)-5図により、2002年からの景気拡大局面において、長期失業者数が最も減少した2007年時点と直近の2018年時点における、長期失業者の状況を比較すると、長期失業者に対する年齢別の構成割合は、「15～24歳」「55～64歳」において低下している一方で、「35～44歳」「45～54歳」等において上昇していることが分かる。次に、同図により、長期失業者に対する続柄別の構成割合をみると、「世帯主」「単身世帯」が低下している一方で、「世帯主の配偶者」「子又は子の配偶者」が上昇していることが分かる。さらに、同図により、長期失業者に対する性別の構成割合をみると、「男性」の占める割合が高く、また、その比率が上昇していることが分かる。

最後に、短期失業者と比較しながら、仕事に就けない理由の変化について確認する。各回答項目の構成比の水準を比較すると、2018年の10-12月期においては、短期・長期失業者ともに、「希望する種類・内容の仕事がない」が最も大きな理由であるが、長期失業者は短期失業

者と比較し、「条件にこだわらないが仕事がない」「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」「自分の技術や技能が求人要件に満たない」といった理由の構成比がやや高く、短期失業者は長期失業者と比較し、「勤務時間・休日などが希望とあわない」「賃金・給料が希望とあわない」といった理由の構成比がやや高い傾向にある。また、各回答項目の構成割合の変化を比較すると、長期失業者と短期失業者において、「条件にこだわらないが仕事がない」以外の理由の構成割合は、おおむね同様の動きをしている中、長期失業者は、短期失業者と異なり、「条件にこだわらないが仕事がない」の構成割合が増加している。また、短期失業者では、「勤務時間・休日などが希望とあわない」といった理由の構成割合が相対的に大きく上昇している一方で、長期失業者では、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」「希望する職種・内容の仕事がない」等といった理由の構成割合が相対的に大きく上昇している。総じてみると、短期失業者では、「条件にこだわらないが仕事がない」等といった理由の構成割合が低下する中、「勤務時間・休日などが希望とあわない」等といった理由の構成割合が上昇しており、長期失業者では、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」「希望する職種・内容の仕事がない」等といった理由の構成割合が上昇していることに加えて、「条件にこだわらないが仕事がない」といった理由も増加しており、短期失業者とはやや異なる傾向を持っていることがうかがえる。

第1-(2)-5図 長期完全失業者の属性別割合の推移

- 長期失業者の属性をみると、2007年から2018年にかけて、年齢別では「35～44歳」「45～54歳」、続柄別では「世帯主の配偶者」「子又は子の配偶者」、性別では「男性」の占める構成割合が上昇している。
- 仕事に就けない理由別では、「希望する種類・内容の仕事がない」「自分の技術や技能が求人要件に満たない」等といった理由の構成割合が上昇していることに加えて、「条件にこだわらないが仕事がない」といった理由も増加している。



資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」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) 各年のデータは10～12月期のデータを使用している。

第3節 求人・求職の動向

●求人の緩やかな増加、求職者の減少が進み、求人倍率は引き続き改善傾向にある

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。

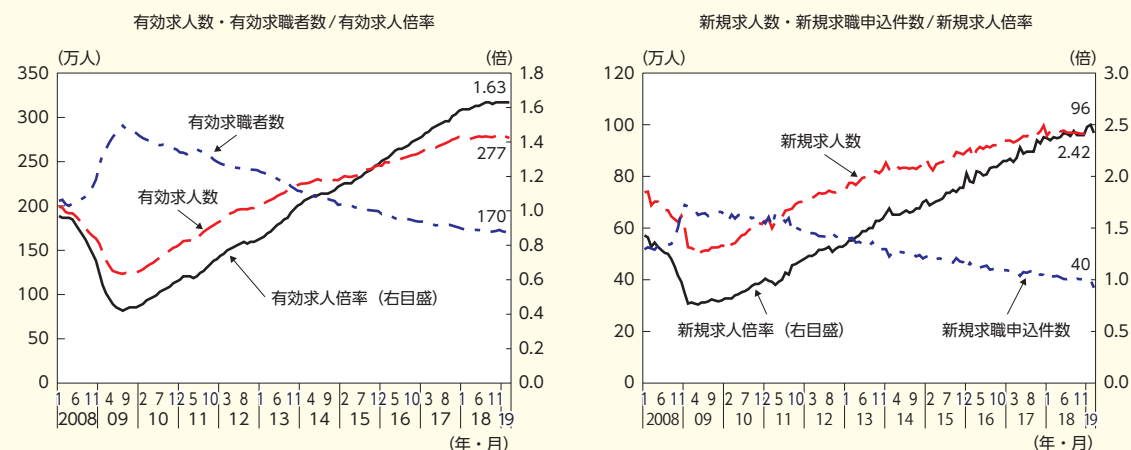
まず、有効求人倍率、新規求人倍率については、2018年においても上昇傾向で推移する中、有効求人倍率は、2018年11月以降、足下の2019年3月まで1.63倍を維持しており、新規求人倍率は、2019年2月には2.50倍と、比較可能な1963年1月以降で最も高い水準となった。

次に、労働需要を示す有効求人数、新規求人数についてみると、有効求人数は、2018年においても緩やかな増加傾向にあり、2018年3月から2019年3月にかけて1.4万人増加し277万人となった。新規求人数は、2018年6月までは緩やかな増加傾向にあったものの、7月以降はおおむね横ばい傾向で推移し、2019年1月から2月にかけて、再び増加傾向に転じたが、直近の2019年3月の値が2月から大きく減少した結果、2018年3月から2019年3月にかけて2.4万人減少し96万人となった。新規求人数は、総じて高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しがうかがえる。

一方、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、2018年においても減少傾向にあり、有効求職者数は、2018年3月から2019年3月にかけて3.0万人減少し169.7万人となり、新規求職申込件数は1.7万人減少し39.6万人となった。

第1-(2)-6図 求人・求職に関する主な指標の動き

- 有効求人数は増加傾向にあり、新規求人数も高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しが伺える。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政策統括官付政策統括室にて作成
(注) データは季節調整値。

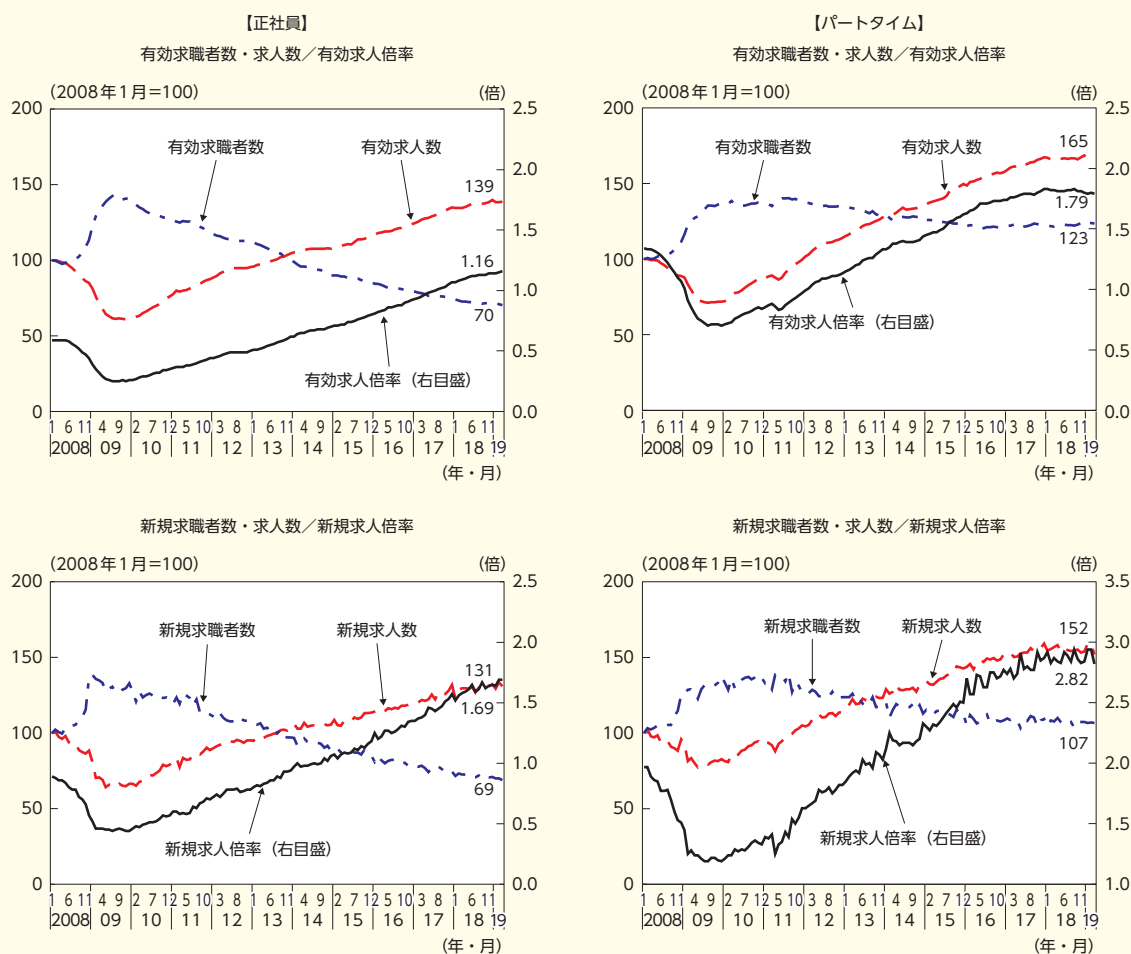
●正社員の有効求人倍率が1.16倍となる等、労働需要は高い水準を維持している

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、2018年において、正社員の有効求人数、新規求人数

は緩やかな増加傾向にある一方、パートタイムの新規求人数は、2018年4月をピークに、おおむね横ばい圏内で推移する中、有効求人数は緩やかな増加傾向で推移している。また、正社員、パートタイムともに有効求職者数、新規求職者数は減少傾向が続いている。特に、正社員では、有効求人倍率が2017年8月に1倍を超える水準となった後、直近2019年3月に1.16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るなど、総じてみると、労働需要は高い水準を維持している。

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き

- 正社員の有効求人数、新規求人数は緩やかな増加傾向にある一方、パートタイムの新規求人数は、2018年4月をピークに、おおむね横ばい圏内で推移する中、有効求人数は緩やかな増加傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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べ短い者を指す。
2) グラフは季節調整値。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。

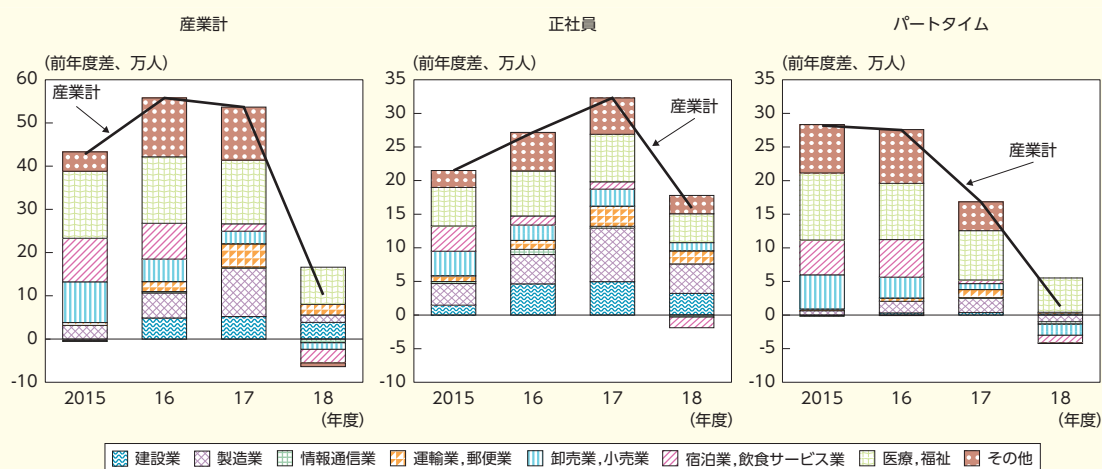
●正社員・パートタイムともに「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」が前年差で減少

これまで、労働需要を示す求人数が総じて高い水準を維持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。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、2017年度から2018年度にかけて、正社員、パートタイムともに新規求人数の増加幅が縮小した。また、産業別に2017年度から2018年度にか

けての動向をみると、正社員、パートタイムともに、「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」が前年差で減少に転じているほか、パートタイムでは「製造業」「卸売業、小売業」も前年差で減少に転じている。その他の産業では、いずれの雇用形態でも新規求人数は前年差で増加しているが、その増加幅は総じて縮小傾向にあり、特に、正社員では「卸売業、小売業」、パートタイムでは「運輸業、郵便業」において増加幅が大きく縮小している。なお、減少幅が最も大きな産業は、正社員では「情報通信業」、パートタイムでは「製造業」であった。

第1-(2)-8図 産業別にみた新規求人数の推移

- 2017年度から2018年度への新規求人数の就業形態別・産業別の推移をみると、正社員・パートタイムともに「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」が前年度差で減少に転じているほか、パートタイムでは「製造業」「卸売業、小売業」において前年差で減少に転じている。その他の産業ではいずれの就業形態でも新規求人数は前年差で増加しているが、その増加幅は縮小傾向にある。



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政策統括官付政策統括室にて作成。

(注) 2019年第Ⅰ四半期時点の産業別新規求人数について、産業計は289.5万人、建設業は22.2万人、製造業は29.1万人、情報通信業は7.7万人、運輸業、郵便業は17.0万人、卸売業、小売業は41.1万人、宿泊業、飲食サービス業は24.4万人、医療、福祉は67.6万人となっている。

- 製造業の新規求人数は、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移しており、非製造業の新規求人数は、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移している中、増加幅はやや鈍化傾向にある

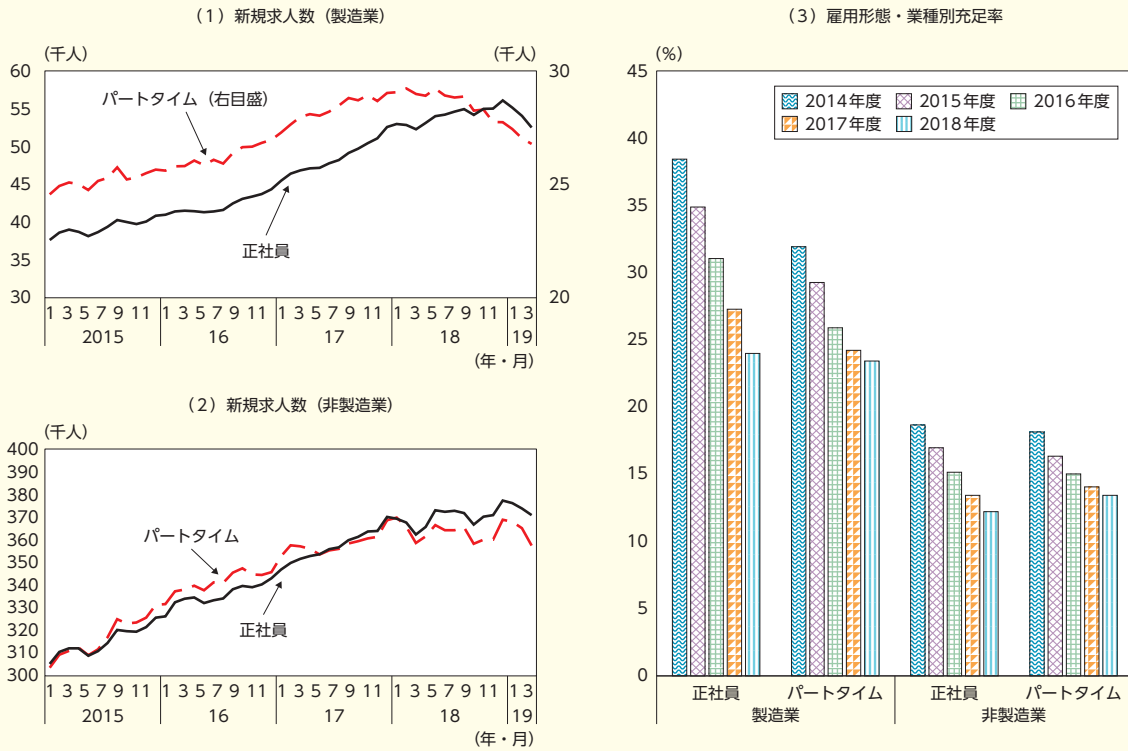
また、新規求人数の足下の動向をさらに詳細に確認するために、第1-(2)-9図の(1)(2)図により、業種別に新規求人数の足下の動向をみると、製造業、非製造業ともに、2019年に入って以降やや弱含みの傾向にあるものの、製造業では、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移している。非製造業では、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移しているものの、その増加幅はやや鈍化傾向にあり、製造業と非製造業では、パートタイムを中心に、新規求人数の動向にやや異なる傾向がうかがえる。

そこで、同図の(3)により、雇用形態別・業種別の充足率の推移をみると、いずれの業種においても、正社員、パートタイムともに、年度当たりでみた新規求人数は趨勢的に増加傾向にある一方で、就職件数は減少傾向にあり、充足率は趨勢的に低下しているが、特に、非製造業は充足率の水準が相対的に低く、企業が出した求人に対して、十分な人員が確保できていない可能性が示唆される。

第1-(2)-9図

業種別にみた新規求人数及び充足率の推移

- 製造業の新規求人数の推移をみると、正社員はおおむね増加傾向で推移している一方で、パートタイムは2018年の年央以降低下傾向で推移している。
- 非製造業の新規求人数の推移をみると、正社員、パートタイムともにおおむね増加傾向で推移しているものの、増加幅はやや鈍化傾向にある。
- また、いずれの産業においても、正社員、パートタイムともに充足率は趨勢的に低下しているが、特に、非製造業は充足率の水準が相対的に低く、企業が出した求人に対して、十分な人員が確保できていない可能性がうかがえる。



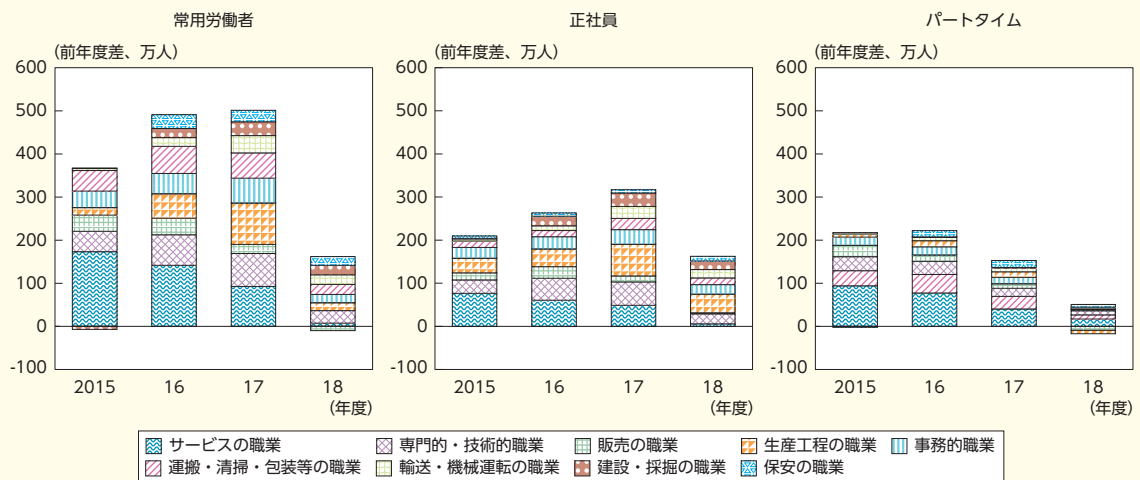
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統計官付政策統計室にて作成
(注) 1) (1) (2) 左図は、独自で作成した季節調整値（後方3か月移動平均）を使用している。
2) (3) 右図の数値は、月次データの平均を使用している。

●新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、パートタイムでは「販売の職業」「生産工程の職業」において、前年差で減少に転じている

また、第1-(2)-10図により、職業別に新規求人数の動向をみると、2017年度から2018年度にかけて、正社員、パートタイムともに、新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、特に、正社員は「サービスの職業」「販売の職業」において増加幅が大きく縮小しており、パートタイムは「販売の職業」「生産工程の職業」において前年差で減少に転じている。

第1-(2)-10図 職業別にみた新規求人数の推移

○ 新規求人数の増加幅は総じて縮小傾向にあり、パートタイムでは「販売の職業」「生産工程の職業」において、前年差で減少に転じている



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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」はサンプル数又は変動幅が小さいため割愛。

第4節 就業者・雇用の動向

●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。

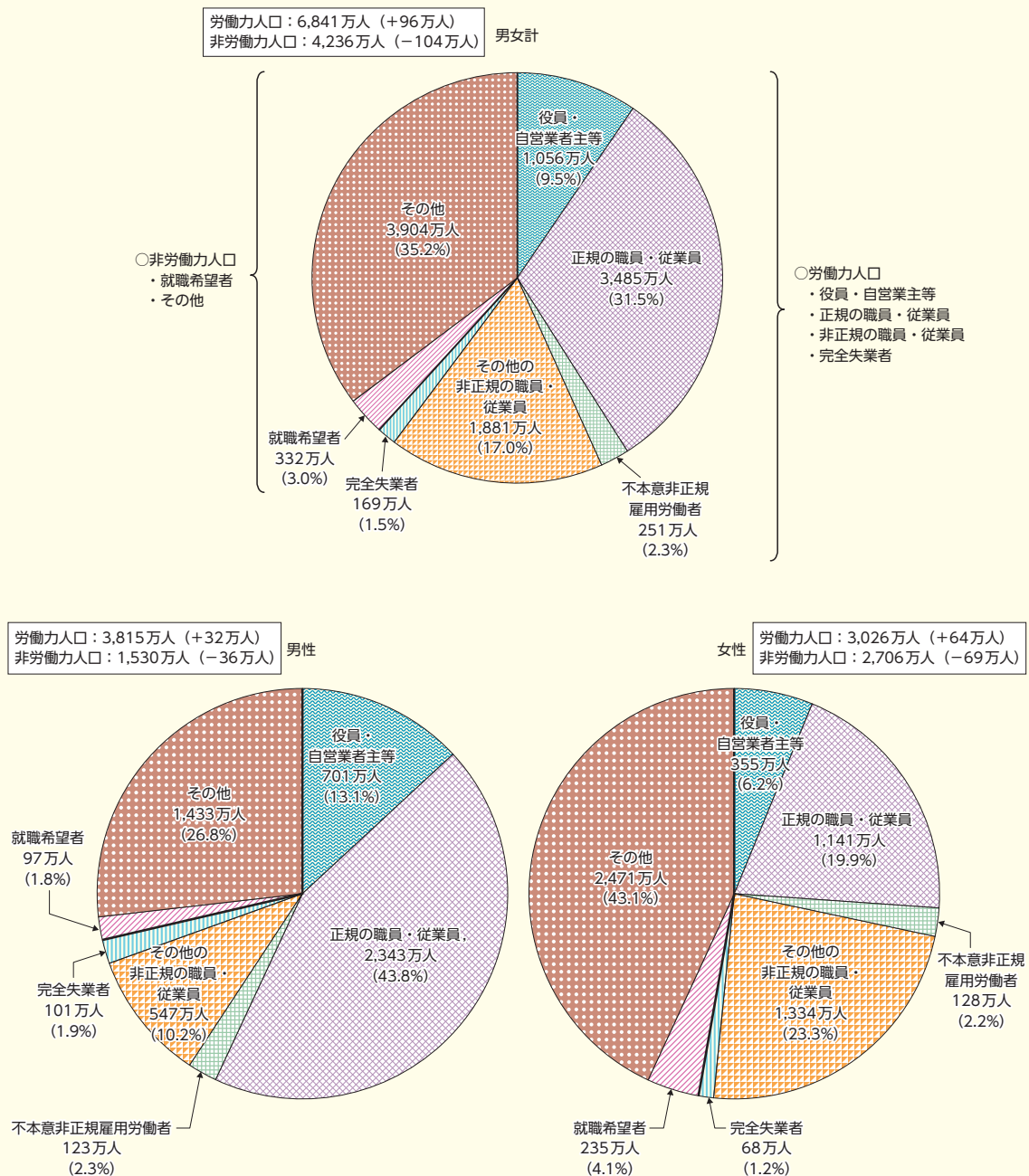
まず、我が国の労働力の概況について整理していく。第1-(2)-11図は、2018年度の労働力の概況を示したものであり、15歳以上人口が減少している中、内訳をみると、労働力人口は前年度から96万人増加し6,841万人、非労働力人口は同104万人減少し4,236万人となっている。また、労働力人口のうち完全失業者数は同20万人減少し169万人、不本意非正規雇用労働者数は同21万人減少し251万人となっており、非労働力人口のうち就業希望者数は同27万人減少し332万人となっている。

また、男女別にみると、男性は労働力人口が同32万人増加し3,815万人、非労働力人口が同36万人減少し1,530万人となっている一方で、女性は労働力人口が同64万人増加し3,026万人、非労働力人口が同69万人減少し2,706万人となっており、総じて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年度より3年続いて労働力人口が非労働力人口を上回る状況となった²。男女別に就職希望者数をみると、男性は97万人である一方で、女性では235万人となっており、現在は就職活動等を行っていないが就業を希望する女性は、男性の2倍を越える水準であることが分かる。

2 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」によると、女性では、2015年度の労働力人口は2,851万人、非労働力人口は2,878万人であったが、2016年度の労働力人口は2,891万人、非労働力人口は2,840万人となり、前者が後者を上回った。

第1-(2)-11図 我が国の労働力の概況（2018年度）



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 数値は、四半期データの平均を使用している。
2) 不本意非正規雇用労働者は、非正規の職員・従業員のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。その他の非正規の職員・従業員は、非正規の職員・従業員から不本意非正規雇用労働者を差し引いたものとして算出。
3) 役員・自営業主等は労働力人口より役員を除いた雇用者と完全失業者を差し引いたものとして算出。
4) その他については、非労働力人口より就職希望者を差し引いたものとして算出。

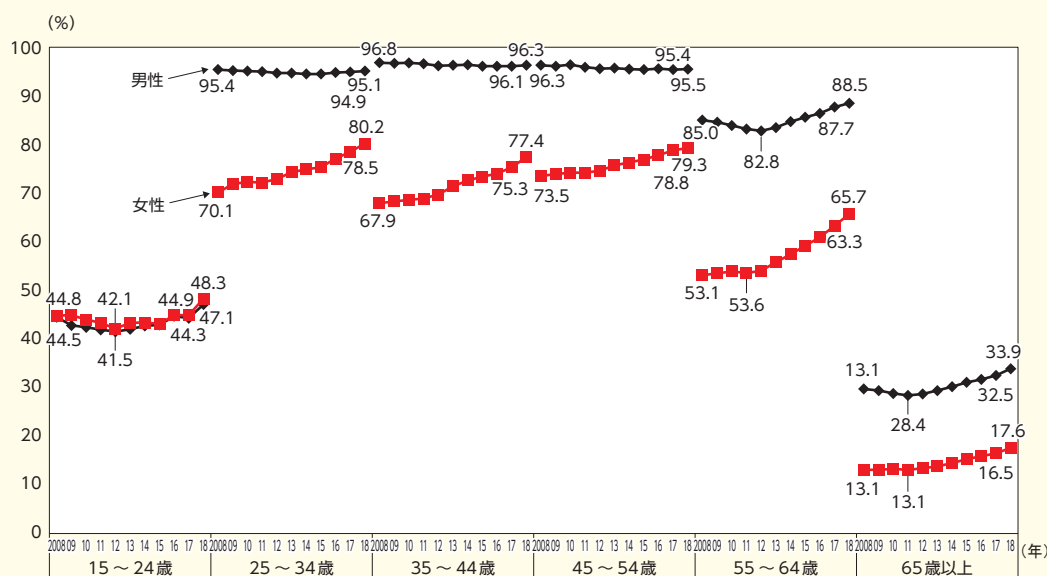
●女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は上昇傾向にある

次に、第1-(2)-12図により、男女別・年齢階級別に労働力率の推移を概観すると、「15～24歳」では、男女ともに2012年以降増加傾向にあり、内訳をみると、人口がおおむね横ばい傾向で推移する中、労働力人口が増加した結果、2012年から2018年にかけて、男性では5.6%、

女性では6.2%上昇している。「55～64歳」では、男性は2012年以降、女性も2011年以降増加傾向にあり、内訳をみると、男女ともに人口が緩やかに減少する中、男性は労働力人口が減少したものの、女性も労働力人口がおおむね横ばい傾向で推移した結果、男性では2012年から2018年にかけて5.7%、女性では2011年から2018年にかけて12.1%上昇している。「65歳以上」では、男女ともに2011年以降増加傾向にあり、内訳をみると、男女ともに人口が緩やかに増加する中、労働力人口が増加した結果、2011年から2018年にかけて、男性では5.5%、女性では4.5%上昇した。さらに、女性については、25歳～54歳においても労働力率は上昇傾向にあり、「35～44歳」「45～54歳」では、労働力人口の増加を伴うものであった（付1-(2)-2表）。

第1-(2)-12図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

○ 女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は上昇傾向にある。



資料出所 厚生労働省「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）労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除し、100を掛けた値。

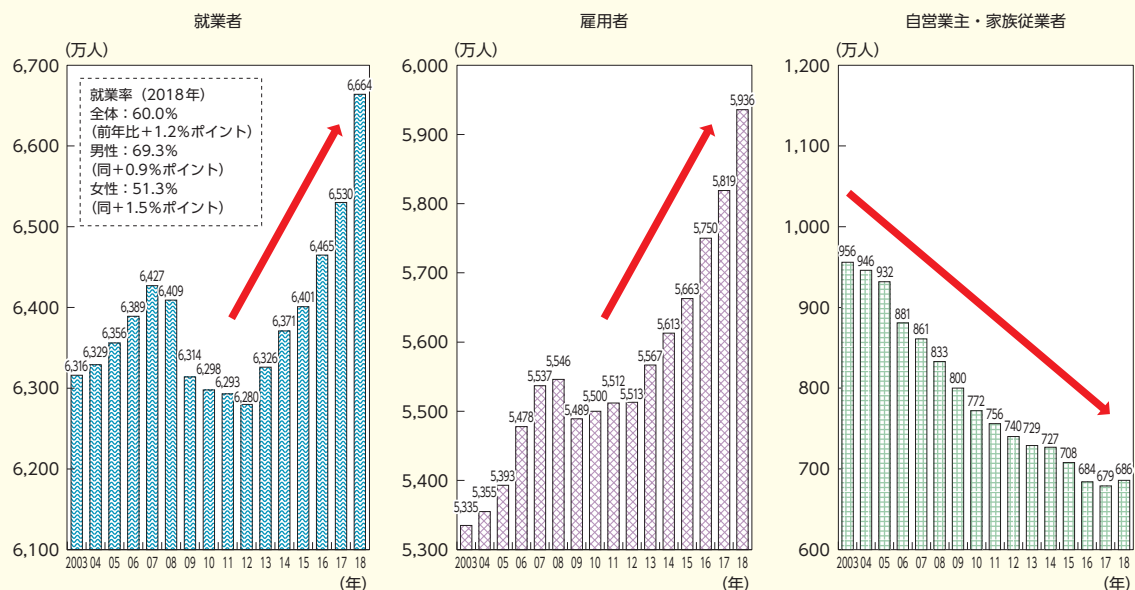
●就業者数、雇用者数は増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数はおおむね減少傾向にある

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年以降増加傾向にあり、2018年は就業者数が前年から134万人増加し6,664万人、雇用者数が同117万人増加し5,936万人となった。一方、自営業主・家族従業者数は、前年から7万人増加し686万人となったものの、趨勢的な減少傾向にあり、2016年以降700万人を下回る状況が続いている。こうした中、15歳以上人口に占める就業者数の割合である就業率の状況をみると、2018年は60.0%と前年よりも1.2%ポイント上昇した。

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。男性では、「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。

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な減少傾向にある。

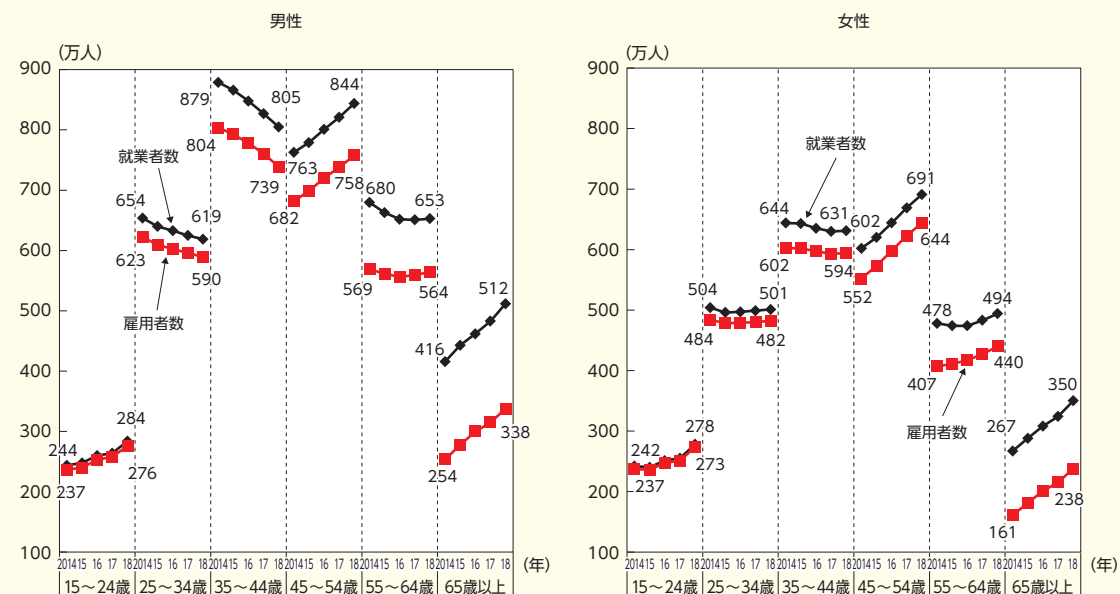


資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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、2014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、「45～54歳」「65歳以上」では男性と同様に増加傾向にある。



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政策統括官付政策統括室にて作成

●男女ともに正規雇用労働者数が大きく増加している

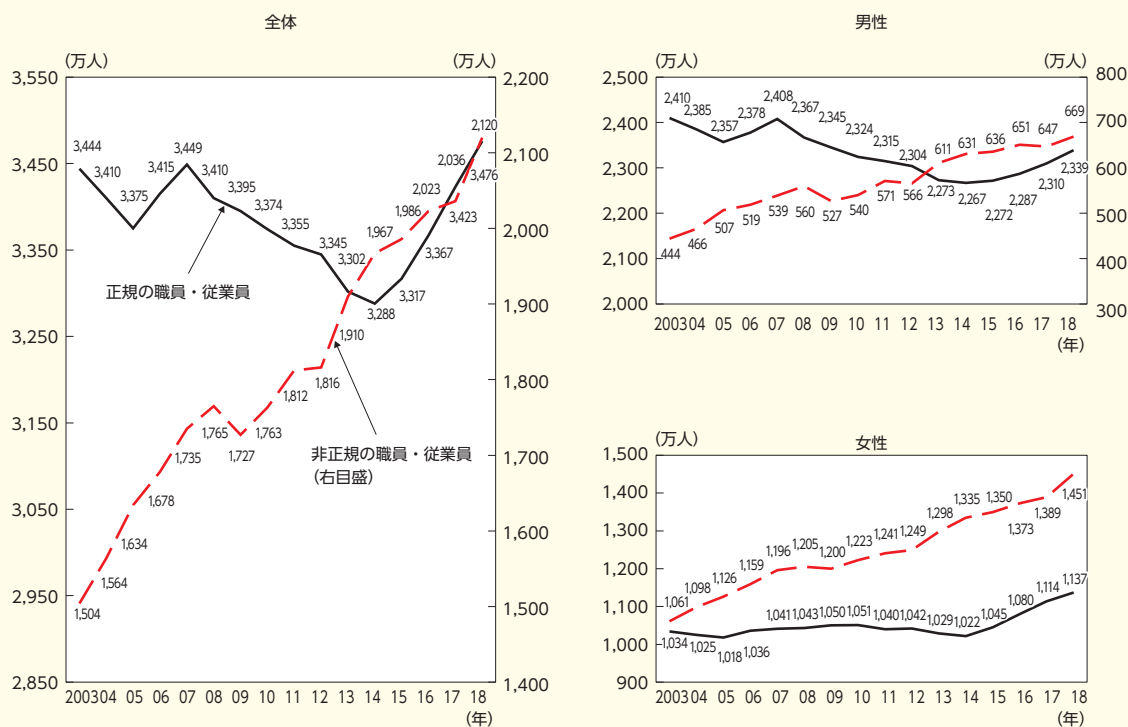
続いて、第1-(2)-15図により、雇用形態別に雇用者数の推移をみると、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、非正規雇用の職員・従業員（以下「非正規雇用労働者」という。）の数は趨勢的に増加傾向にあり、2013年以降からは正規の職員・従業員（以下「正規雇用労働者」という。）の数も増加傾向にある。

2018年の正規雇用労働者数は、前年から53万人増加し3,476万人となったものの、前年の増加幅である56万人を下回った一方で、非正規雇用労働者数は、同84万人増加し2,120万人と前年の増加幅である13万人を上回り、正規雇用労働者数の増加幅は4年ぶりに非正規雇用労働者数の増加幅を下回った。

男女別にみると、非正規雇用労働者数は男女ともに増加傾向にある一方で、減少傾向が続いていた正規雇用労働者数において、男女ともに2013年以降は増加に転じていることが分かる。2018年の状況をみると、男性の正規雇用労働者数は前年差29万人増加し2,339万人、女性は同23万人増加し1,137万人となっており、男女ともに正規雇用労働者数が大きく増加している。

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・従業員は2013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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「非正規の職員・従業員」について、2008年度以前の数値は「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、2009年度以降は、新たにこの項目を設けて集計した値である点に留意が必要。

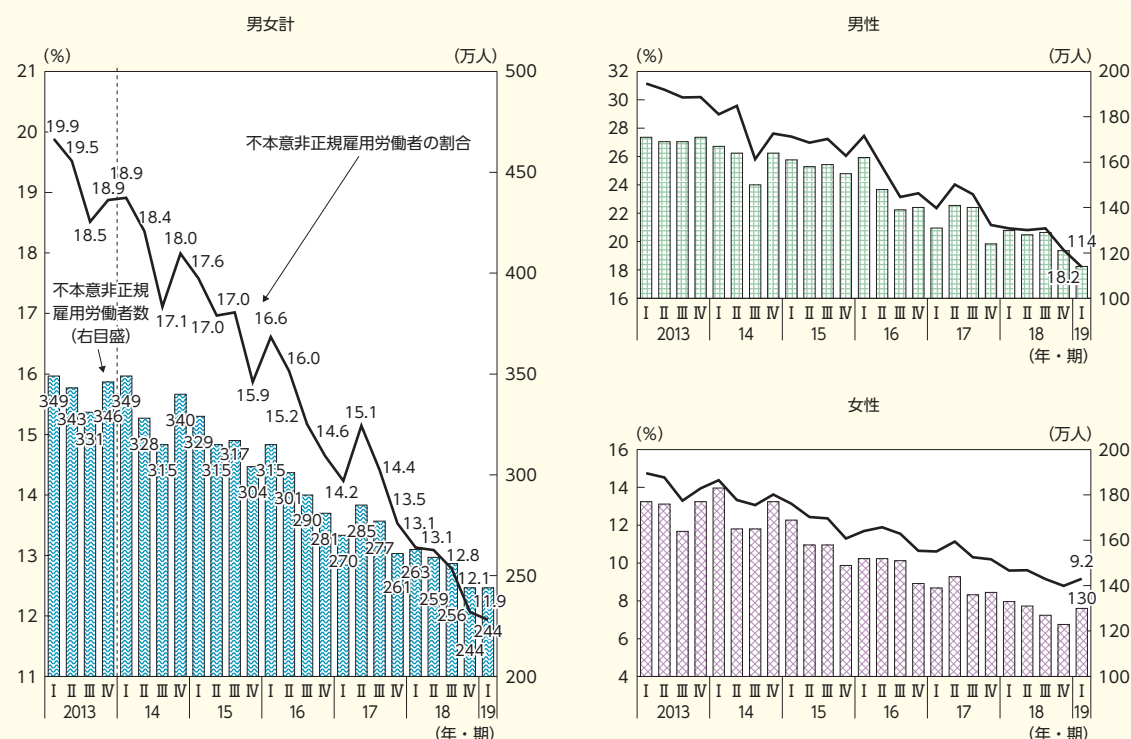
●不本意非正規雇用労働者の割合は低下傾向で推移

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（現職（非正規雇用））について、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。以下同じ。）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21四半期連続で前年同期比で低下しており、2018年1-3月期から2019年1-3月期にかけて1.2%ポイント低下し、11.9%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、不本意非正規雇用労働者数の水準でみると、直近の2019年1-3月期において114万人（前年同期差16万人減少）と女性の130万人（同3万人増加）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・人数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政策統括官付政策統括室にて作成

(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）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規雇用労働者の割合」は、現職の雇用形態についての主な理由別内訳の合計に占める割合を示す。

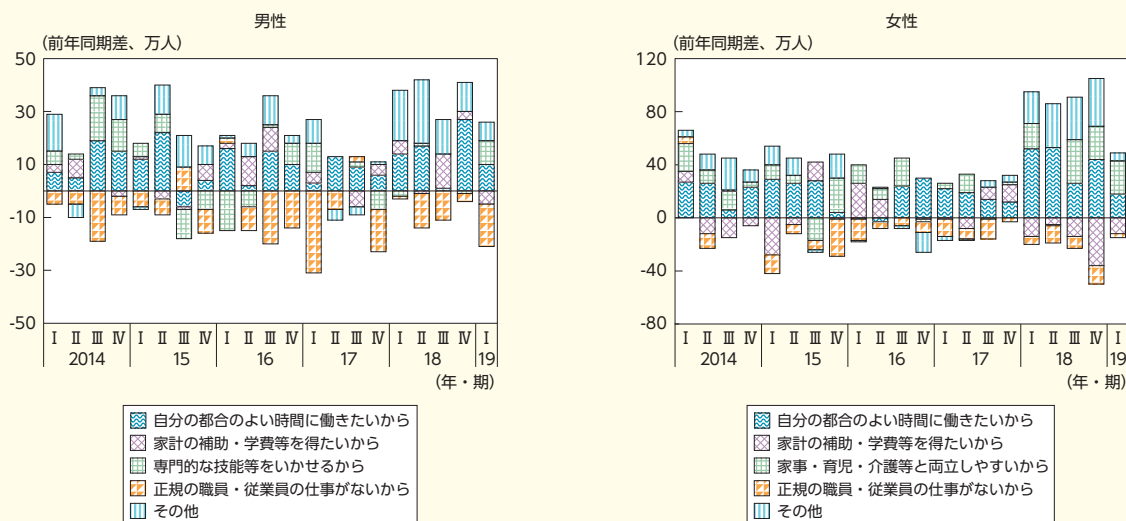
●男女ともに不本意非正規雇用労働者が減少を続けている中、自分の都合に合わせて働きたいという理由から、非正規雇用を選択する者が増加している

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、非正規雇用の職に就いている労働者は、どのような理由でその働き方を選択しているのかについて整理していく。

第1-(2)-17図により、男女別に非正規雇用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おり、男性では2019年1-3月期で182万人（前年同期差10万人増加）となった一方で、女性では445万人（同18万人増加）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271万人（同25万人増加）と前年よりも増加した。

第1-(2)-17図 非正規雇用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」という理由で非正規雇用についている労働者が増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている理由の内訳を示したもの。

2) その他については、現職の雇用形態についている理由として、

男性：「家事・育児・介護等と両立しやすいから」「通勤時間が短いから」「その他」を選択した者の合計

女性：「通勤時間が短いから」「専門的な技能等をいかせるから」「その他」を選択した者の合計

●非正規雇用の働き方は、男女ともに「65歳以上」において増加している

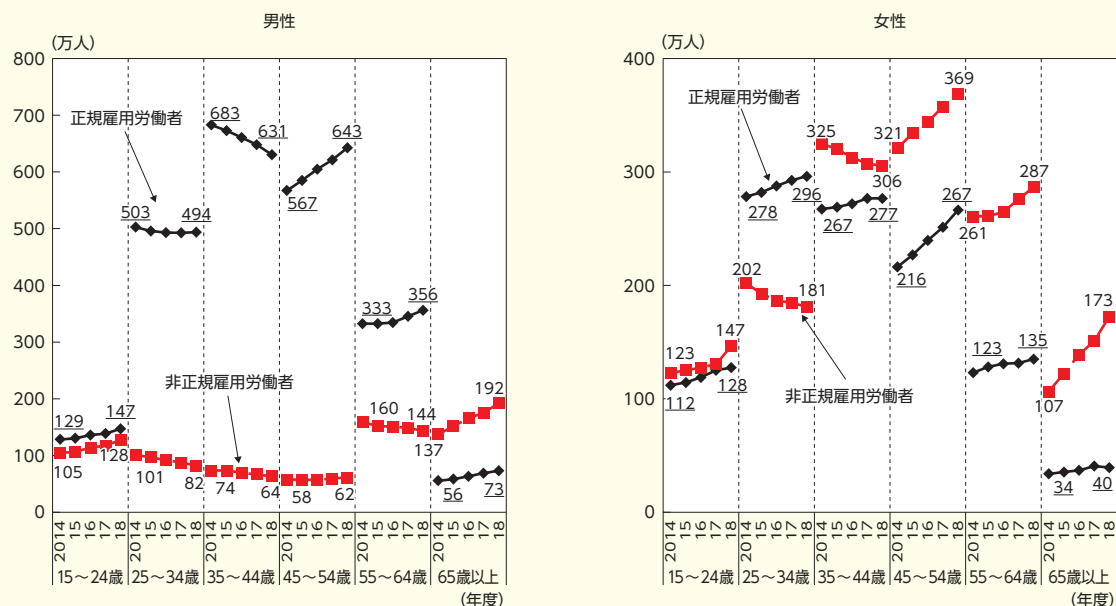
これまで、非正規雇用という働き方を選択している理由をみると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたい」といった理由が増加傾向にあり、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」といった理由が増加傾向にあることを確認した。次に、どのような年齢階級において非正規雇用労働者が増加しているのか、確認していく。

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、非正規雇用労働者数については、2014年度以降、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に、家計補助の目的などで非正規雇用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考えられる。また、男女ともに「15～24歳」で緩やかな増加傾向にあるほか、女性では「45～54歳」「55～64歳」においても、増加傾向にあることが分かる。

次に、正規雇用労働者数の動きをみると、2014年度以降、男女ともに「15～24歳」「45～54歳」「65歳以上」で増加傾向にある。また、女性の「25～34歳」「35～44歳」の状況をみると、非正規雇用労働者数は減少傾向にある一方で、正規雇用労働者数は増加傾向にあり、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き

- 2014年度以降、非正規雇用労働者数は、男女ともに「65歳以上」で大きく増加しており、また、正規雇用労働者数は、男女ともに「15～24歳」「45～54歳」「65歳以上」で増加傾向にある。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 数値は、四半期データの平均を使用している。

2) 正規雇用労働者、非正規雇用労働者の2011年1～3月期平均から7～9月期平均の値は、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。

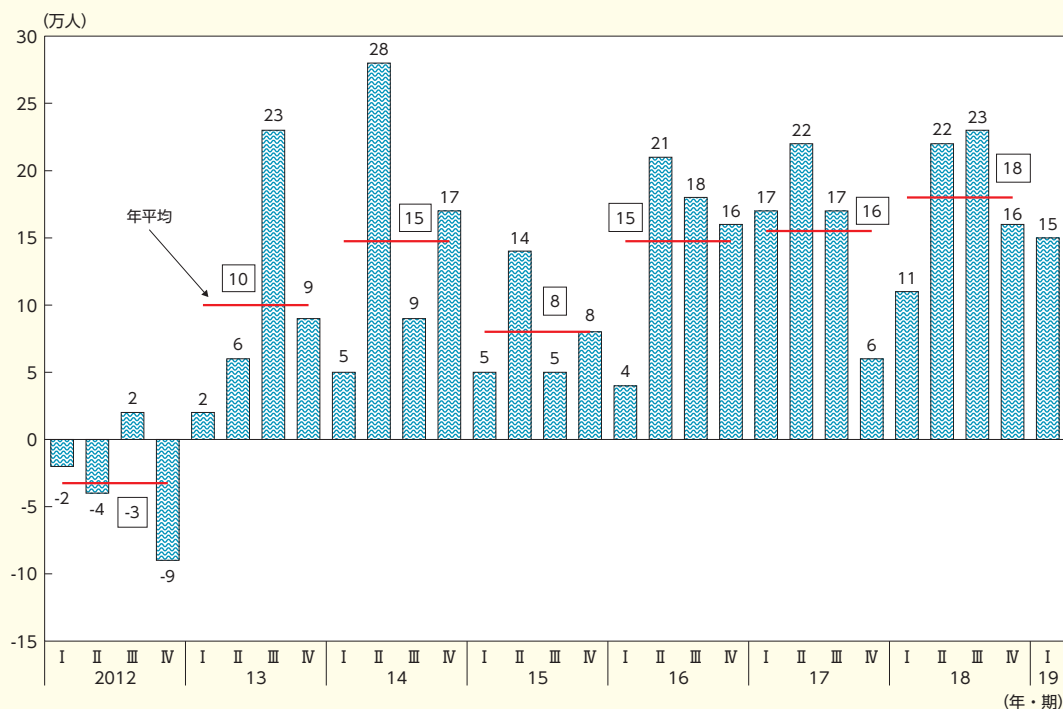
● 15～54歳において、正規雇用転換は引き続き増加

第1-(2)-19図は、15～54歳の層において、過去3年間に離職した者のうち「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数（以下「正規雇用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6年連続でプラスとなっている。2018年は前年差2万人増の18万人となっており、2019年1～3月期では15万人となっている。

第1-(2)-19図 非正規雇用から正規雇用への転換

○「非正規から正規へ転換した者」と「正規から非正規へ転換した者」の差は、15～54歳では、年平均で6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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 図における棒グラフは「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。「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、前職が正規雇用の職員・従業員であった者を指す。
- 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、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

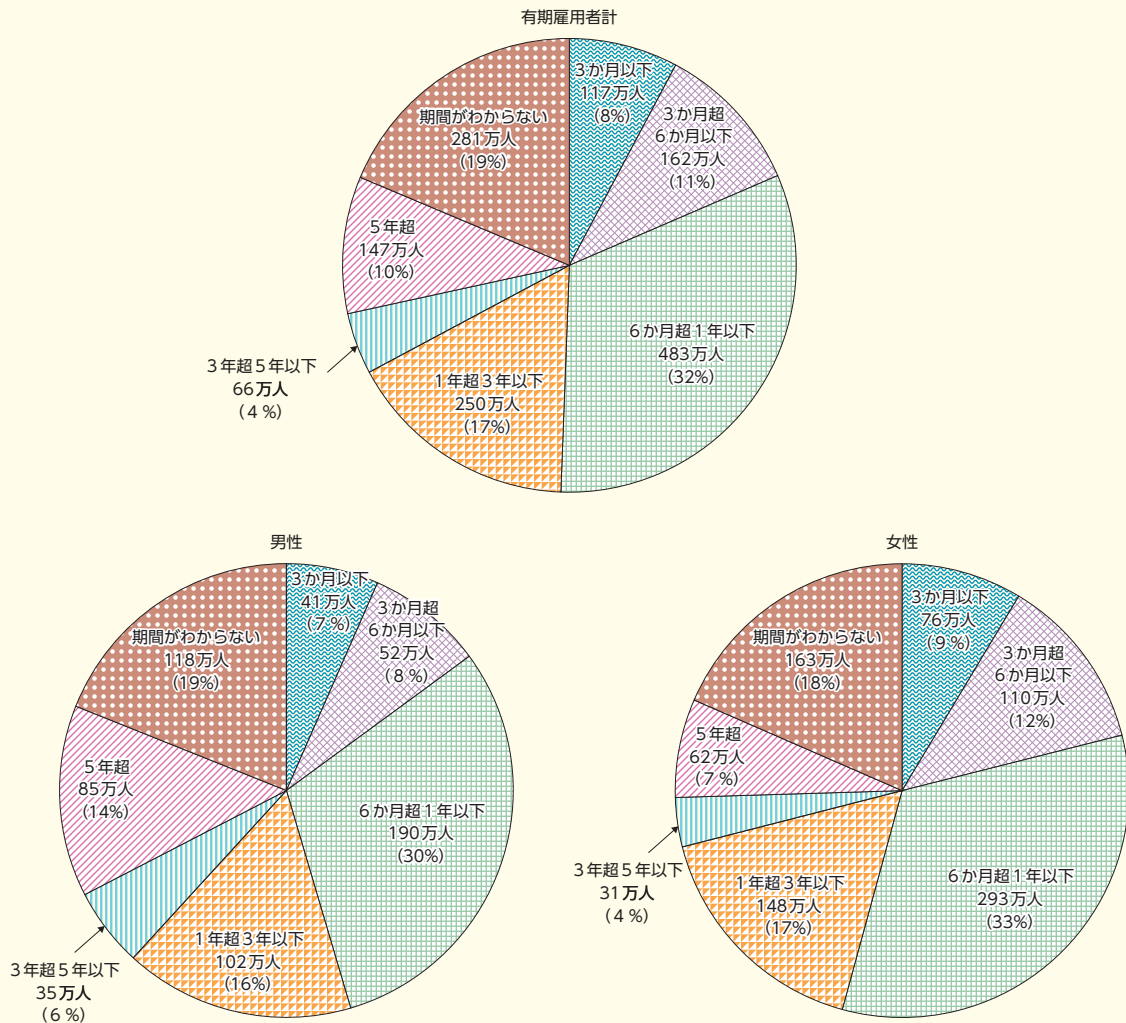
●2018年度において、有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が最も高くなっている。

次に、雇用契約期間別の雇用者数の動向をみていく。

第1-(2)-20図により、雇用契約期間別に有期の契約（以下「有期雇用者」という。）の状況をみると、2018年度の有期雇用者計では「6か月超から1年以下」の割合が32%と最も高くなっており、「1年超から3年以下」が同17%、「5年超」が同10%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7%である一方で、男性が14%と相対的に多くなっていることが分かる。なお、「期間がわからない」の回答は、男性では19%、女性では18%と相対的に高い水準となっている。

第1-(2)-20図 有期雇用者の雇用契約期間の内訳（2018年度）

○ 2018年度において、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。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 有期雇用者は、役員を除く有期雇用者を対象としている。

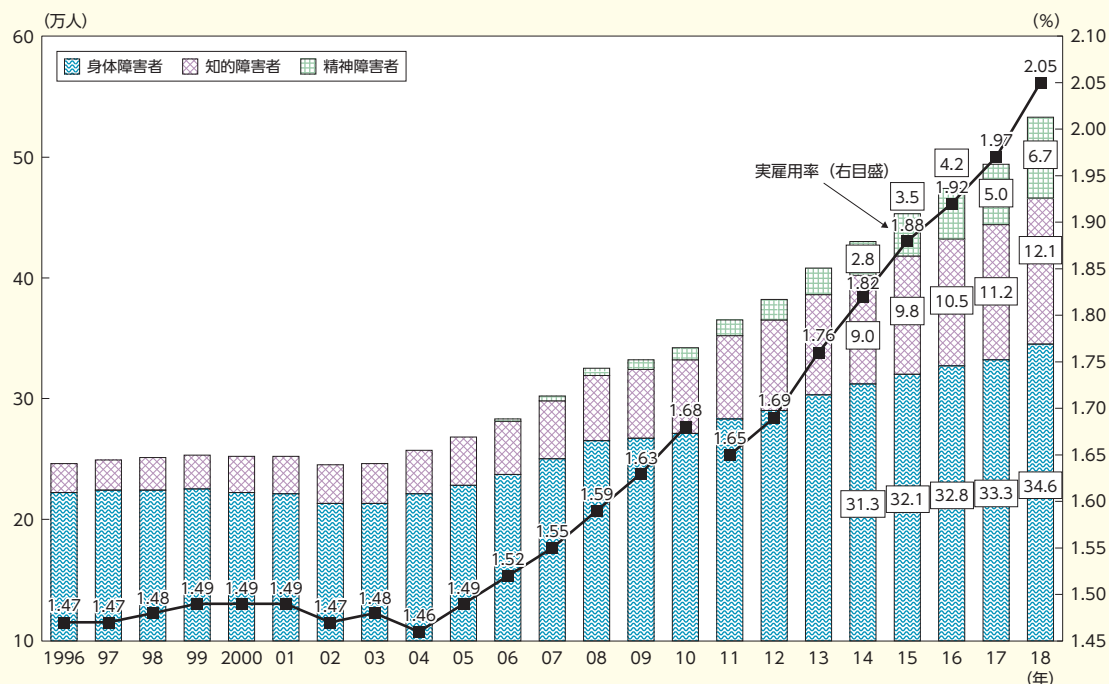
2) 各構成比の値は、小数点第1位を四捨五入しているため、各項目の値の合計値が100%とならない場合があることも留意が必要。

●障害者の雇用者数は15年連続で過去最高

最後に、障害者の雇用状況について、第1-(2)-21図により確認していく。2018年6月1日現在の障害者の雇用者数は53.5万人と前年から3.9万人の増加となり、15年連続で過去最高となった。また、実雇用率は2.05%と前年比0.08%の上昇となった。障害種別にみると、身体障害者数は前年より3.9%増加の34.6万人、知的障害者数は同8.0%増加の12.1万人、精神障害者数は同34.0%増加の6.7万人となっており、精神障害者の伸び率が大きくなっている。

第1-(2)-21図 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

- 2018年の障害者の雇用者数は53.5万人となり、15年連続で過去最高を更新した。また、実雇用率は2.05%となった。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 雇用義務のある企業(2012年までは56人以上規模、2013年は50人以上規模の企業)についての集計である。

2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

2006年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

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

2011年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)

知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

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

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

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

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

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

コラム1-2 大学等卒業予定者の就職内定状況について

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、雇用情勢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、大学新卒者ともに非常に高い水準で推移しており、高校生の就職（内定）率は、2019年3月末時点で98.2%、大学生の就職（内定）率は、2019年4月1日時点で97.6%となっている（付1-(2)-3図）。労働需給がひっ迫する中、新卒者の雇用情勢も改善傾向にあることが考えられるが、以下では、特に大学新卒者の雇用情勢の動向について、より詳細に確認していく。

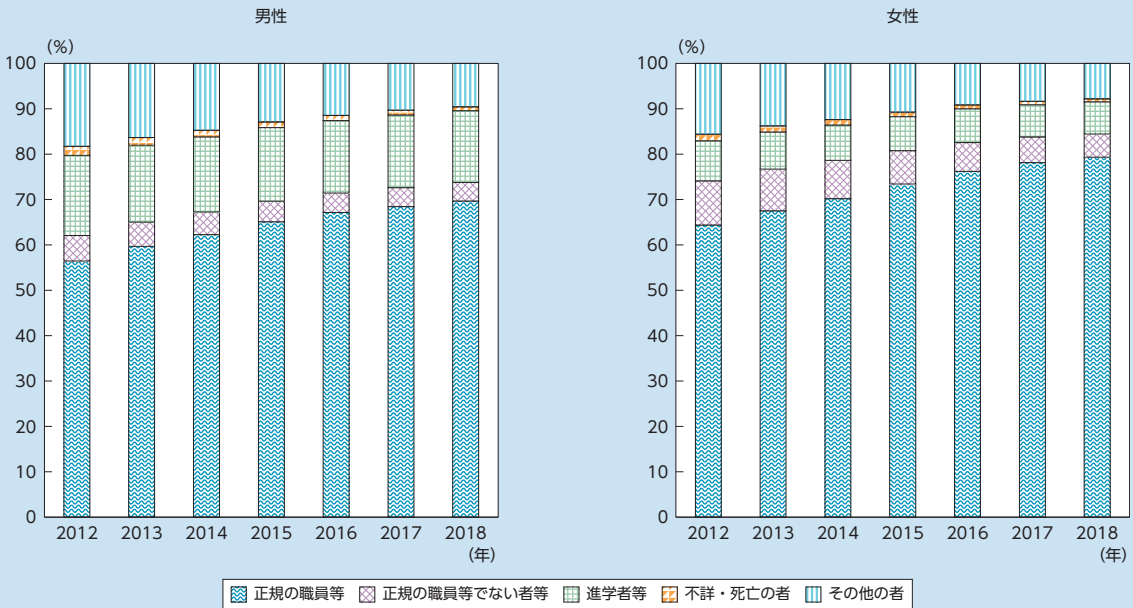
まず、文部科学省「学校基本統計」により、学卒就職者の卒業後の進路状況の推移をみると、コラム1-2-①図より、男女ともに、「正規の職員等でない者等」の割合が緩やかに低下し、「進学者等」の割合がおおむね横ばいで推移する中、「正規の職員等」に就く者の割合が、経年的に増加していることが分かる。次に、内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」により、就職活動を行う学生の就職・採用選考活動の動向についてみると、コラム1-2-②図の（1）より、就職活動が始まったと考える時期については、「卒業前年度の3月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では、「卒業前年度の9月以前」の割合が増加している。また、同図の（2）より、就職活動が終わったと考える時期については、2016年以降は「卒業年度の6月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では過去と比較し、「卒業年度の6月以前」の割合がわずかに高くなっている。こうした状況を踏まえ、同右図より、就職活動が始まったと考える時期から就職活動が終わったと考える時期までの期間についてみると、2016年度調査から2018年度調査にかけて、「3ヶ月間程度以内」「4ヶ月間程度」と回答する者の割合が低下する一方で、「5ヶ月間程度」以上と回答する者の割合が増加しており、就職活動期間が長期化する傾向がみられる³。

3 2015年の就職・採用活動日程は、「広報活動開始」が「卒業年度に入る直前の3月1日以降」、「採用選考活動開始」が「卒業年度の8月1日以降」、「正式な内定日」が「卒業年度の10月1日以降」であること、2016年以降の就職採用活動日程は、「広報活動開始」が「卒業年度に入る直前の3月1日以降」、「採用選考活動開始」が「卒業年度の6月1日以降」、「正式な内定日」が「卒業年度の10月1日以降」であることに留意が必要である。

また、分析に当たっては文系・理系の合計値を使用しており、文系・理系別にみると、文系の学生よりも理系の学生の方が、就職活動の期間が短い者の割合が高い傾向にある点にも留意が必要である。

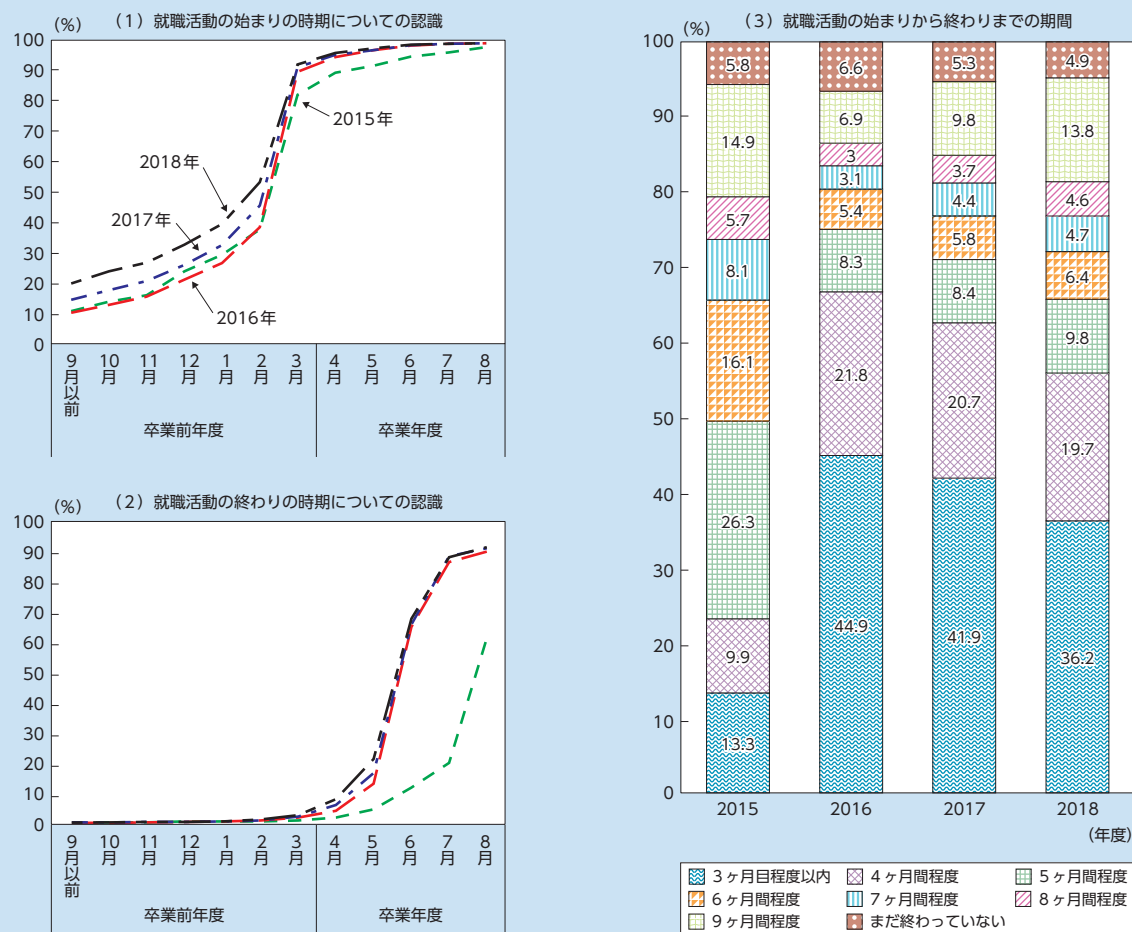
コラム1-2-①図 学卒就職者の割合の推移

○ 学卒就職者の卒業後の進路状況をみると、男女ともに、「正規の職員等でない者等」に就く者の割合が緩やかに低下し、進学等を選択する者の割合がおおむね横ばいで推移する中、「正規の職員等」に就く者の割合が、経年的に増加している。



コラム1-2-②図 就職活動の始まりと終わりの時期の認識の推移

- 就職活動が始まったと考える時期については、「卒業前年度の3月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では、「卒業前年度の9月以前」の割合が増加している。また、就職活動が終わったと考える時期について、2016年以降は「卒業年度の6月」と回答する者の割合が最も高い中、2018年度調査では過去と比較し、「卒業年度の6月以前」の割合がわずかに高くなっている。
- 就職活動が始まったと考える時期から就職活動が終わったと考える時期までの期間についてみると、2016年度調査から2018年度調査にかけて、「3ヶ月間程度以内」「4ヶ月間程度」と回答する者の割合が低下する一方で、「5ヶ月間程度」以上を回答する者の割合が増加しており、就職活動期間が長期化する傾向がみられる。



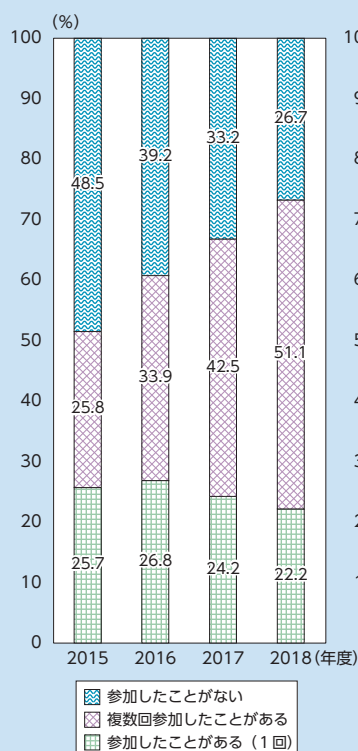
また、コラム1-2-③図の(1)により、インターンシップの参加経験の有無をみると、インターンシップに複数回参加したことがある者が経年的に増加しているが、同図の(2)によると、参加したインターンシップの日数が最長で「1日間」である者の割合が増加しており、最長で「5日間以上」である者の割合が減少していることが分かる。そこで、1日間のインターンシップの内容について詳細をみると、同図の(3)より、就業体験等を伴わない1日間のインターンシップは、1日間のインターンシップ全体の4割以上を占めており、また、同図の(4)より、インターンシップに参加して感じた効果については、「業界・業種を理解することができた」以外は、「1日間のインターンシップ」に比べ「2日間以上のインターンシップ」の方が効果を感じたと回答する割合が高くなっている。

インターンシップは、大学及び学生にとっては、キャリア教育・専門教育としての意義や、高い職業意識の育成、自主性・独創性のある人材の育成等に資するものである一方で、企業にとっても、自社に対する理解の促進、自社の魅力発信等に資する取組であることから、インターンシップに関わる者が協働し、インターンシップの更なる普及・推進を図っていくことが重要となるだろう。

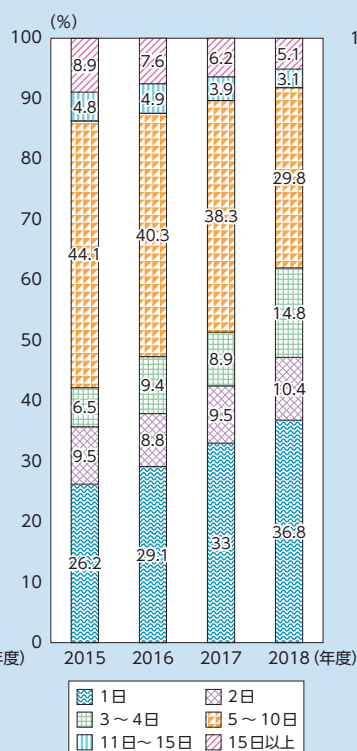
コラム1-2-③図 インターンシップの参加状況等について

- インターンシップの参加経験の有無をみると、インターンシップに複数回参加したことがある者が経年的に増加している中、参加したインターンシップの日数が最長で「1日間」である者の割合が増加しており、最長で「5日間以上」である者の割合が減少している。
- 就業体験等を伴わない1日間のインターンシップは、1日間のインターンシップ全体の4割以上を占めており、また、インターンシップに参加して感じた効果については、「業界・業種を理解することができた」以外は、「1日間のインターンシップ」に比べ「2日間以上のインターンシップ」の方が効果を感じたと回答する割合が高くなっている。

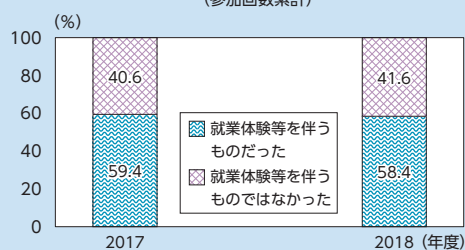
(1) インターンシップの参加経験の有無



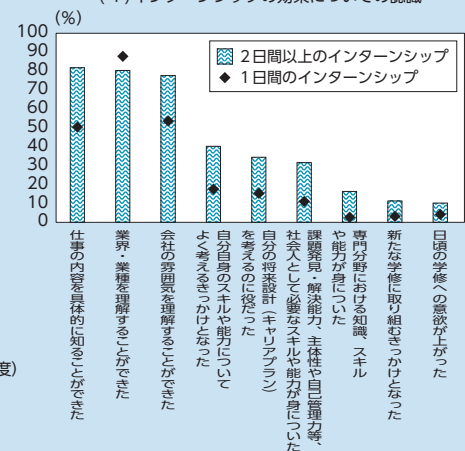
(2) インターンシップの参加日数



(3) 1日間のインターンシップにおける就業体験等の有無 (参加回数累計)



(4) インターンシップの効果についての認識



資料出所 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」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) 大学4年生を対象とした値。

2) (1) について、2015年度調査では就職活動の有無にかかわらず、インターンシップの参加状況について尋ねているが、ここでは「就職活動を行った」者に限定して集計を行った上で比較を行っている。

3) (2) は、参加したインターンシップのうち、最長の日数のものについて集計した値を指す。

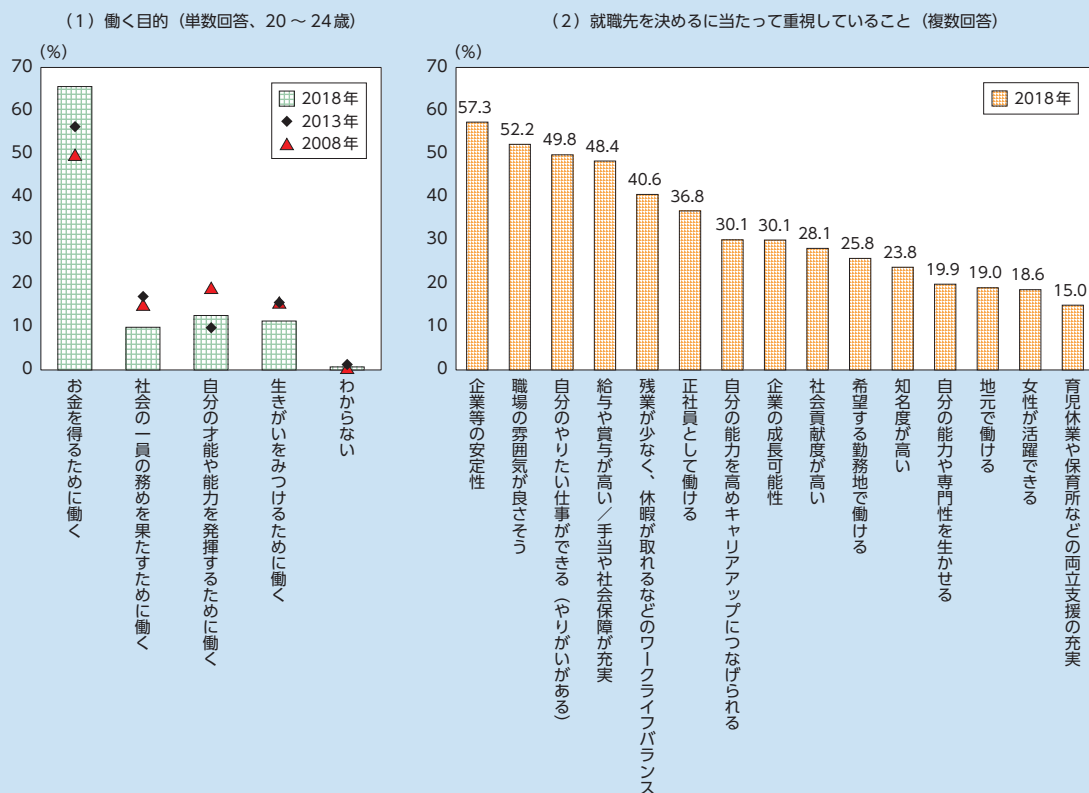
4) (3) は、1日間のインターンシップへの参加回数累計を集計した値。

また、2015年度調査、2016年度調査では調査を実施していない。

最後に、コラム1-2-④図により、若年層の働く目的や就職先を決めるに当たって重視していることを確認していくことで、仕事に関する若年層の意向等について概観したい。コラム1-2-④図の(1)より、20～24歳の若年層の働く目的についてみると、「お金を得るために働く」者の割合が経年的に増加している中、「生きがいをみつけるために働く」者の割合は、減少傾向にあることが分かる。一方で、同図の(2)より、就職活動に関わる大学4年生を対象に、就職先を決めるに当たって重視していることについて尋ねた結果をみると、「企業等の安定性」「職場の雰囲気が良さそう」に次いで、「自分のやりたい仕事ができる(やりがいがある)」が「給料や賞与が高い/手当や社会保障が充実」を上回っていることが分かる。仕事に生きがいを求める若年層は減ってきているものの、就職先を決めるに当たっては、給与よりもやりがいを重視する者が多く、引き続き、求人・求職者間のマッチングが重要となるだろう。

コラム1-2-④図 働く目的及び就職先を決めるに当たって重視していること

- 20～24歳の働く目的についてみると、「お金を得るために働く」者の割合が経年的に増加している一方で、「生きがいをみつけるために働く」者の割合は、減少傾向にある。
- また、就職先を決めるに当たって重視していることについてみると、「企業等の安定性」「職場の雰囲気が良さそう」に次いで、「自分のやりたい仕事ができる(やりがいがある)」を重視する割合も高くなっている。



資料出所 内閣府「国民生活に関する世論調査」「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」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) 右図は、「就職活動を行った(終えた)」「就職活動を行っている(継続している)」「これから就職活動を行う予定である」大学4年生を対象とした値。

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。

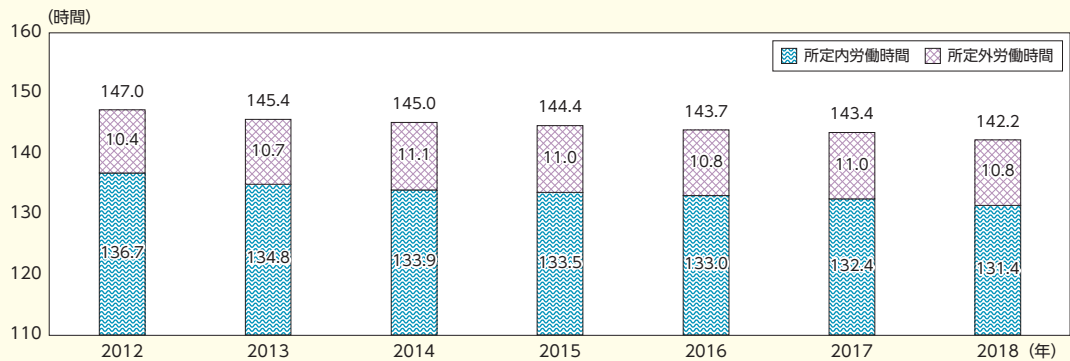
月間総実労働時間について所定内労働時間と所定外労働時間に分けてみると、所定外労働時間は2013年以降横ばい圏内で推移している一方、所定内労働時間は減少傾向で推移しており、2012年には136.7時間であった水準は、2018年には131.4時間にまで減少している。

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。

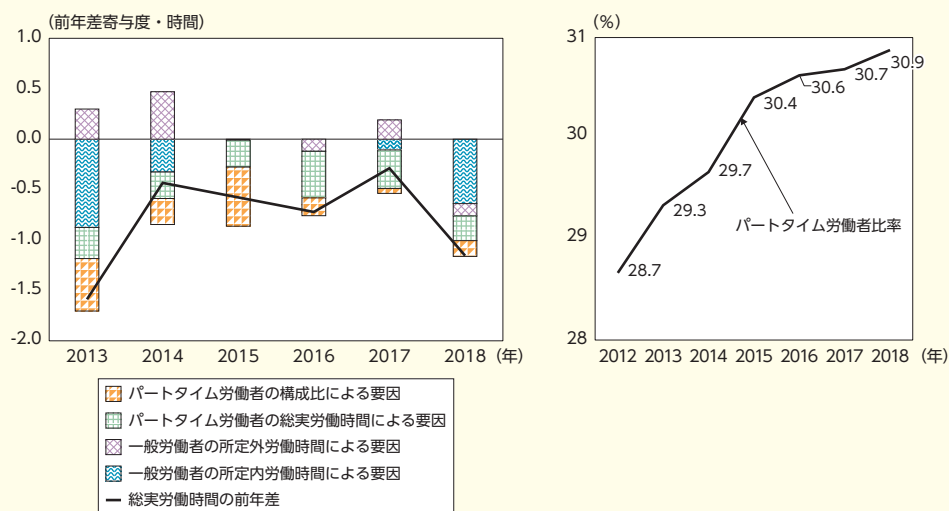


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(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。

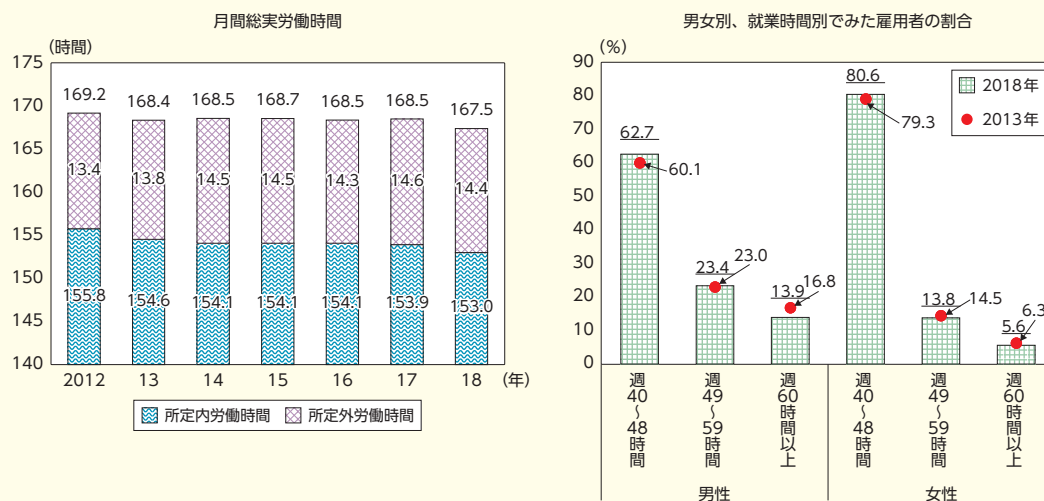
月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年の13.8時間から2018年に14.4時間にやや増加している一方で、所定内労働時間は2013年の154.6時間から2018年には153.0時間とやや減少している。

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。

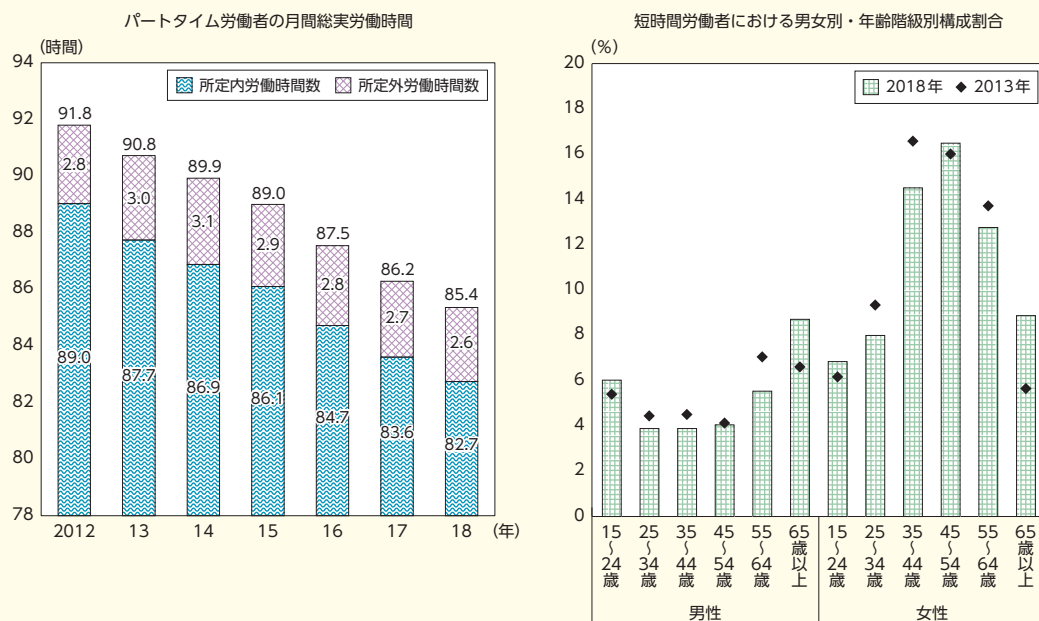
第1-(3)-4図の左図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、減少傾向で推移している。

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

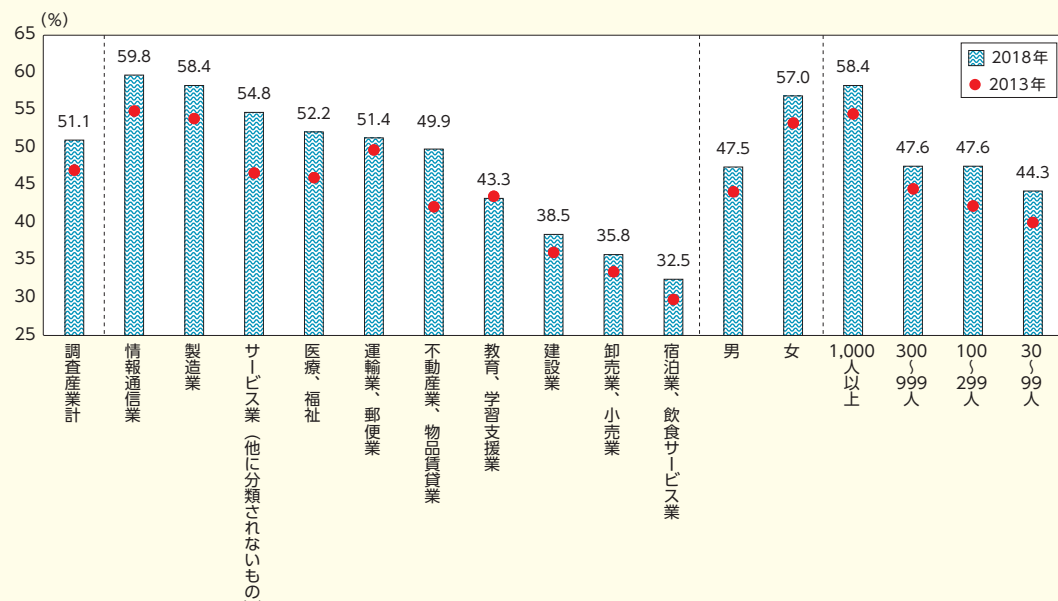
続いて、年次有給休暇取得率について確認していく。

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みると、「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。

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5年連続で増加

次に、賃金の動向について概観していく。

まず、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¹を用いながら、就業形態別に動向を確認していく。

第1-(3)-6図により、2018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32.3万円、一般労働者で42.3万円、パートタイム労働者で10.0万円となり、就業形態計では2014年度以降、5年連続の増加となり、一般労働者も引き続き増加している。

次に、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できる。第1-(3)-7図により、2018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、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、2018年度の名目賃金の前年比は、2014年度以降、5年連続でプラスとなった。

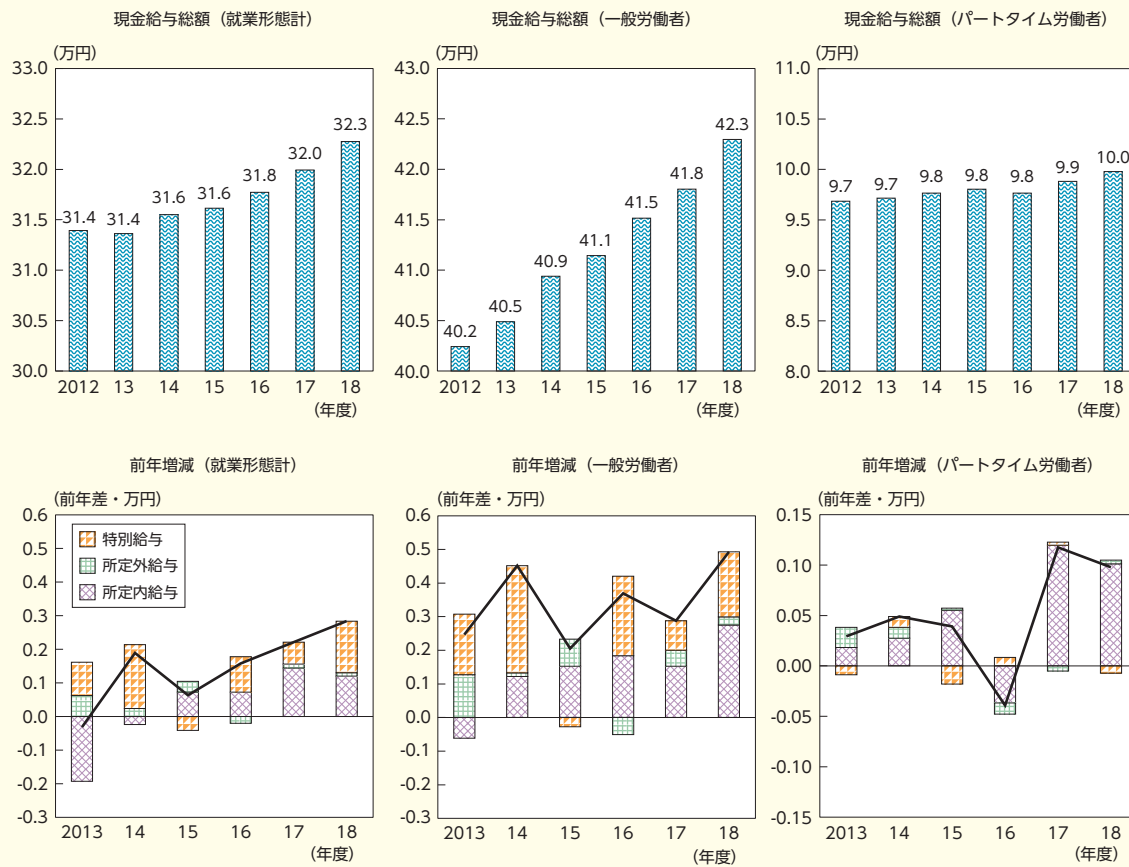
なお、名目賃金の前年比を月次でみていくと、一般労働者の所定内給与はプラスの寄与が続く中、2019年1月以降ではパートタイム労働者比率がマイナスに大きく寄与している。

1 「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。

第1-(3)-6図

就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移

- 2018年度における就業形態別の名目賃金は、就業形態計では2014年度以降5年連続の増加となり、一般労働者も引き続き増加している。

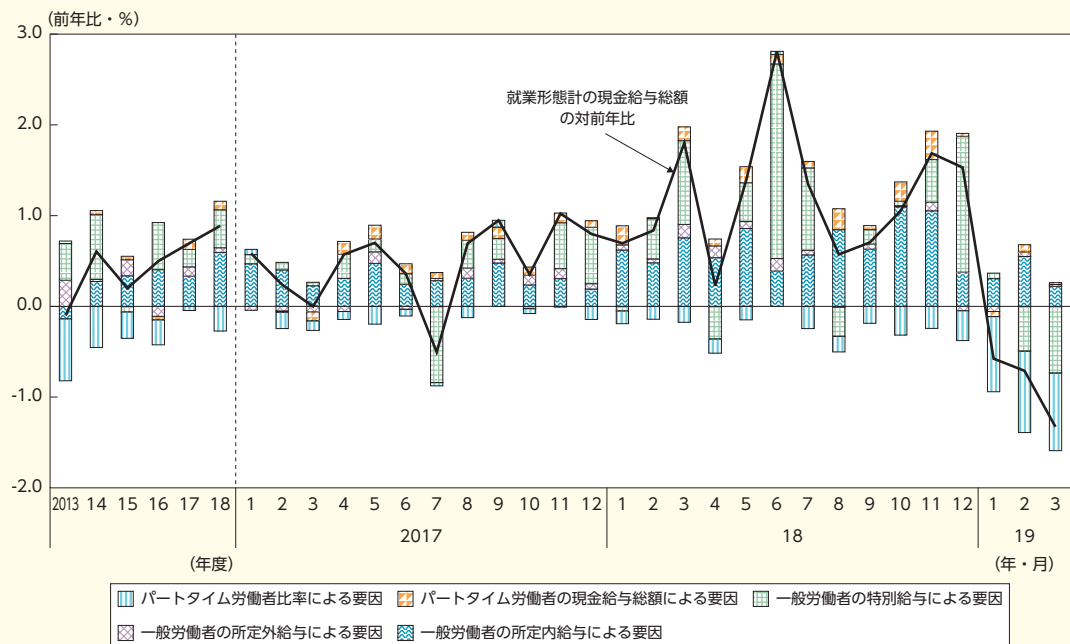


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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) 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。

第1-(3)-7図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

- 2018年度の名目賃金の動向をみると、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、名目賃金の前年比は、2014年度以降5年連続でプラスとなった。



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) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値（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。
- 3) 指数（定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）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。
- 4) 所定外給与＝定期給与－所定内給与、特別給与＝現金給与総額－定期給与として算出している。

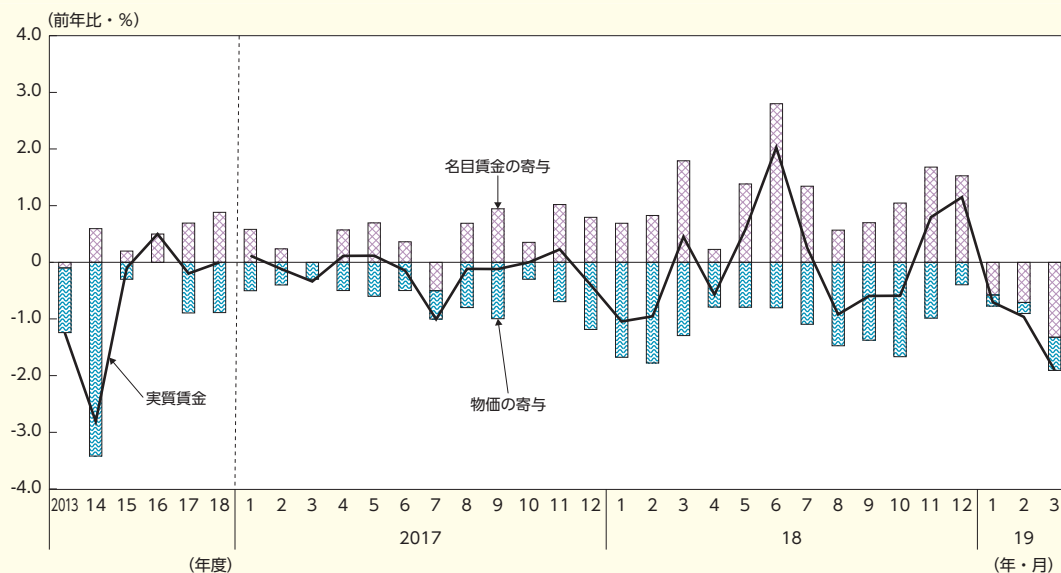
続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況をみていく。第1-(3)-8図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価要因に分解している。

2018年度の実質賃金の動向をみると、これまで物価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、昨年度に引き続き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おり、2017年12月以降、そのマイナス寄与が強まっていたが、2018年12月以降は、気温が平年を上回り、野菜を中心に「生鮮食品」が値下がりしたことなどから、マイナス寄与が弱まっている。

第1-(3)-8図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

○ 2018年度の実質賃金は、物価変動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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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。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。

●パートタイム労働者の時給は継続して増加

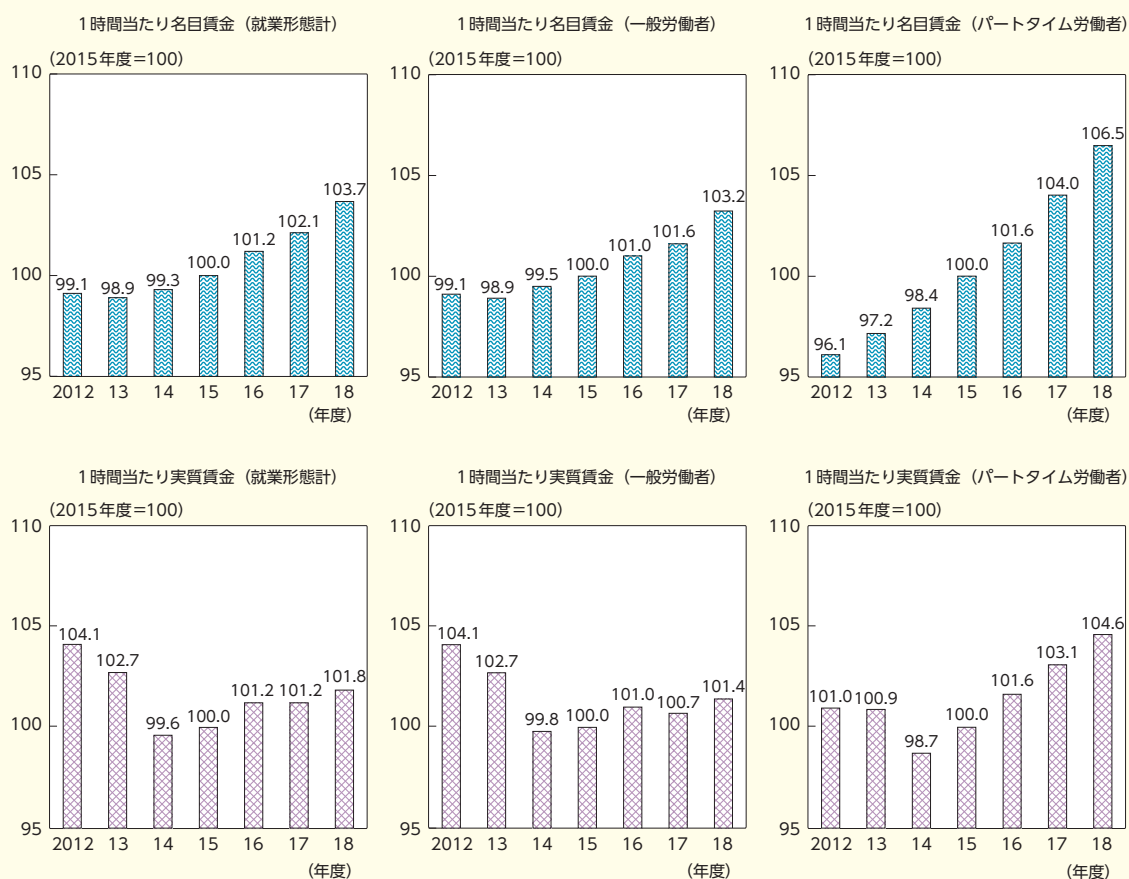
第1-(3)-9図により、所定内給与を所定内労働時間で除すことにより時給換算した賃金の推移をみていく。

一般労働者及びパートタイム労働者の時給換算した名目賃金は、引き続き増加している。また、パートタイム労働者の時給換算した名目賃金は、2018年度には2012年度と比較して112円増の1,143円となった。

物価の動向を加味した実質賃金の状況をみると、パートタイム労働者の時給換算した実質賃金は、2015年度以降、4年連続の増加となった。また、一般労働者の時給換算した実質賃金は、2016年度から2017年度にかけてわずかに減少しているものの、2017年度から2018年度にかけては増加に転じており、2015年度以降緩やかに増加基調にあるものと考えられる。なお、2018年の最低賃金額（全国加重平均額）は、874円となっており、前年に比べ26円増加している。

第1-(3)-9図 就業形態別にみた時給換算した賃金（名目、実質）の推移

○ 2018年度における就業形態別の名目賃金は、時間当たり賃金でみた場合も、就業形態計でも、一般労働者でも引き続き増加している。



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) 指数（所定内給与指数、所定内労働時間指数）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) 1時間当たり賃金は、所定内給与の修正済み実数値を所定内労働時間で除し、2015年度平均を100として指数化した値である。

●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、非正規雇用ではなく正規雇用という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のだろうか。以下では、その点について確認していく。

第1-(3)-10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つに分解し、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。60歳未満の女性一般労働者比率は、2017年まで上昇してきたことからマイナスに寄与してきたが、2018年は横ばいとなったことから現金給与総額の変動に対してほとんど寄与していない。他方、60歳以上の一般労働者比率は2015年、2017年及び2018年にマイナスに寄与していることが分かる。

第1-(3)-10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は増加しており、男女計・年齢計との相対的な差は、2013年と比較するといずれも縮小している。

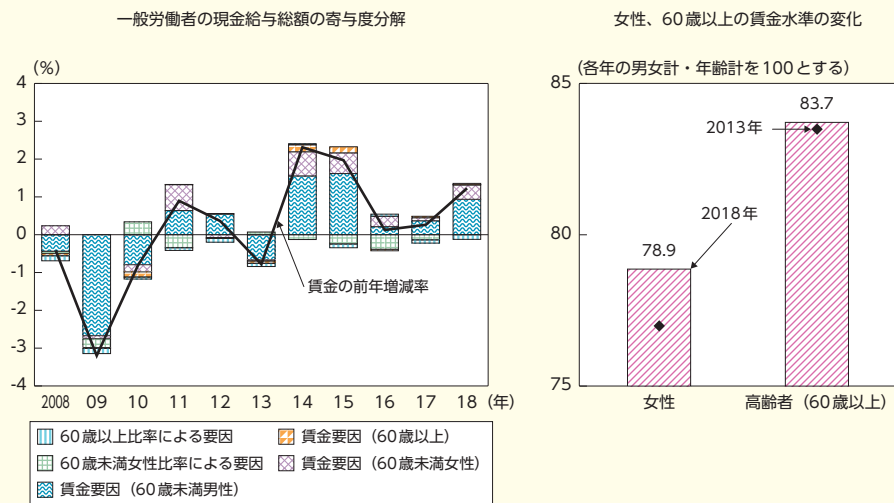
総じてみると、正規雇用の働き方により女性や高齢者の労働参加が進む中、女性や高齢者の賃金は増加しているが、一般労働者間では女性や高齢者の賃金水準は相対的に低いことから、これらの労働者比率の上昇は一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与する結果となっている。

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）²の動向をみると、雇用者要因と名目賃金要因がプラスに寄与した結果、2018年度の総雇用者所得（実質）の前年比はプラスとなった。また、2013年から2018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)-1図）。

2 内閣府「国民経済計算」総務省統計局「労働力調査（基本集計）」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

第1-(3)-10図 一般労働者の現金給与総額の変動要因等の推移

- 一般労働者に占める高齢者の比率は、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が、高齢者の賃金自体は増加している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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。
 2) 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。
 3) 名目賃金の増減率の要因分解の式は下記のとおり。

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

ここで、W：(名目)賃金、rt：60歳以上労働者比率、rf：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、 $\bar{\cdot}$ ：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。

● 45～64歳の女性一般労働者の賃金が増加傾向

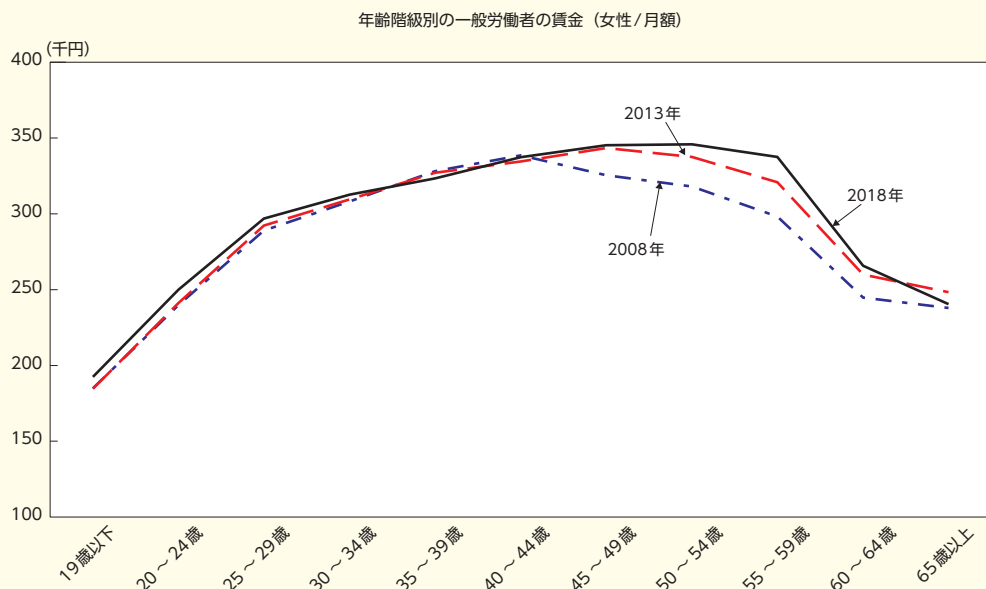
「平成30年版労働経済の分析」では、40歳台の男性一般労働者の賃金に着目し、取り巻く環境変化も含めて状況を整理した。そこで、本稿では、女性一般労働者の賃金について見ていく。

まず、女性一般労働者の状況を概観していく。第1-(3)-11図により、年齢階級別に女性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、2008年から2018年までの10年間で、45～64歳の賃金が大きく増加しており、「45～49歳」では月額2.0万円、「50～54歳」では月額2.8万円、「55～59歳」では月額3.9万円、「60～64歳」では月額2.1万円の増加となっている。

第1-(3)-12の左図により、勤続年数の構成割合について年齢階級別にみると、2008年から2018年までの10年間で、「45～49歳」では「20～24年」が0.9%ポイント上昇、「25～29年」が4.0%ポイント上昇、「50～54歳」では「25～29年」が2.5%ポイント上昇、「30年以上」が0.6%ポイント上昇、「55～59歳」では「25～29年」が0.3%ポイント上昇、「30年以上」が3.4%ポイント上昇、「60～64歳」では「25～29年」が0.8%ポイント上昇、「30年以上」が4.5%ポイント上昇していることが分かる。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、2008年から2018年までの10年間で、「45～49歳」では1.9%ポイント上昇、「50～54歳」では2.9%ポイント上昇、「55～59歳」では4.7%ポイント上昇、「60～64歳」では2.1%ポイント上昇しており、45～64歳における上昇幅が大きくなっていることから、勤続年数が延び、役職者比率が上昇したことが、賃金の増加に寄与したものと考えられる。

第1-(3)-11図 年齢階級別にみた女性一般労働者の賃金

- 年齢階級別に女性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、45～64歳の賃金の増加幅が大きくなっている。



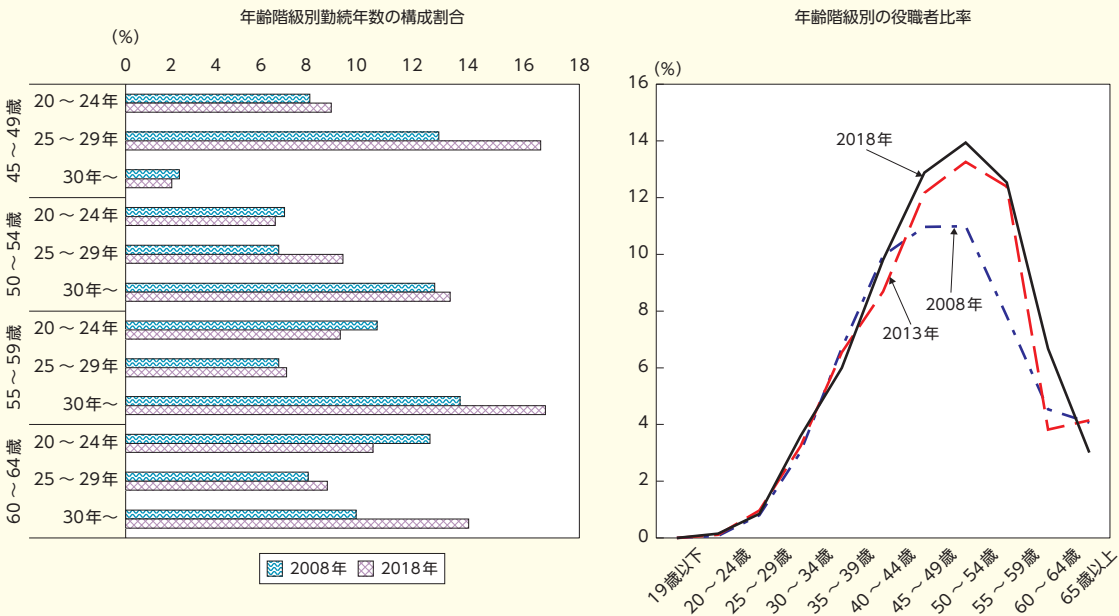
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 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。

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

第1-(3)-12図 年齢階級別にみた女性一般労働者の勤続年数と役職者比率

- 年齢階級別に女性一般労働者の勤続年数の推移をみると、45～64歳において勤続年数が長い者が増えている。
- 役職者比率をみると、45～64歳における増加幅が大きくなっている。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(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) 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。

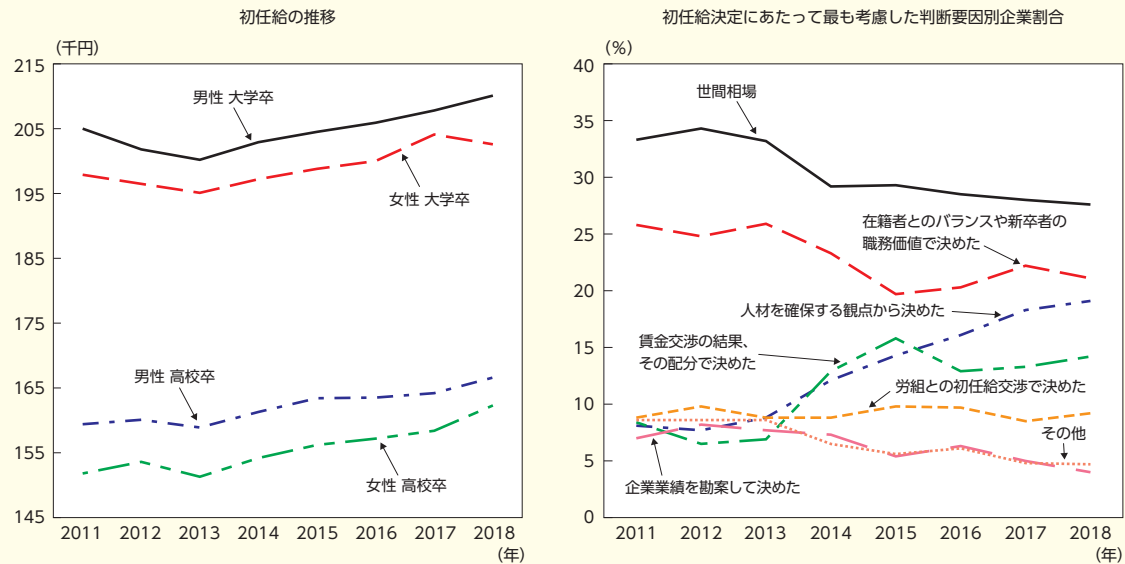
●初任給は人材確保のため上昇傾向

第1-(3)-13図の左図により、初任給の推移をみると、2018年は大卒女性の初任給が前年に比べ減少したものの2014年以降、男女、大卒・高卒ともに初任給は上昇傾向にある。

第1-(3)-13図の右図により、企業が初任給の決定にあたり考慮した要因をみると、2013年までは「世間相場」や「在職者とのバランスや新卒者の職務価値で決めた」という回答が多かったが、2014年以降、「人材を確保する観点から決めた」や「賃金交渉の結果、その配分で決めた」という回答が上昇してきており、人手不足が初任給の上昇に影響を与えているものと考えられる。

第1-(3)-13図 初任給及び初任給決定にあたって最も考慮した判断要因の推移

- 初任給の推移をみると、2018年では、大卒女性を除くすべての学歴で前年を上回っている。
- また、人材確保の観点を最も重視して初任給額を決定する企業の割合が、2013年以降経年的に上昇している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」、（一社）日本経済団体連合会「新規学卒者決定初任給調査結果」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) 右図は、経団連企業会員及び東京経営者協会会員企業を対象とした調査の値である。

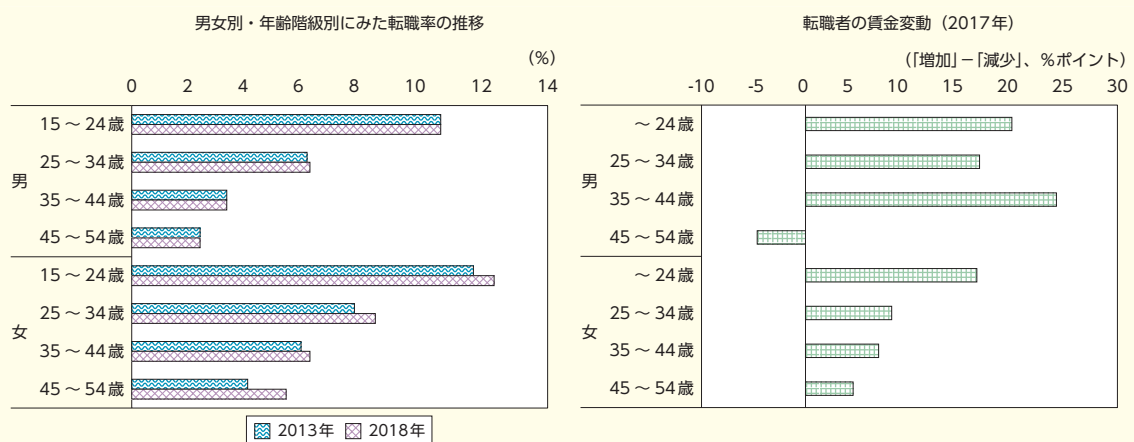
● 45歳未満の転職者の賃金は上昇

第1-(3)-14図の左図により、定年退職の影響を受けない55歳未満における転職率について、2013年と2018年の値を比較すると、男性はすべての年齢階級において横ばいで推移しており、女性はすべての年齢階級において上昇している。

第1-(3)-14図の右図により、転職による賃金の増減をみると、男性は45～54歳を除くすべての年齢階級において、女性はすべての年齢階級において、転職前の賃金に比べて転職後の賃金が増加した者の方が多くなっている。

第1-(3)-14図 転職率の推移及び転職者の賃金変動

- 転職率の推移をみると、男性は横ばいで推移し、女性は全ての年齢階級において上昇している。
- 転職者の賃金変動の状況をみると、男性は45歳未満において上昇し、女性は55歳未満において上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「平成29年雇用動向調査」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) 「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者のことをいう。
 2) 「転職率 (%)」= 転職者数 ÷ 就業者数 × 100

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

続いて、賃上げを中心として関心が高まっている2019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、2019年春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」との位置づけのもと、「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現に取り組み、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じて、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」を目指すとしている。

2019年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」などがあげられている。

「賃上げ要求」については、月例賃金の改善にこだわるとした上で、「社会全体に賃上げを促す観点と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を踏まえ、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と個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う」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。

（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は2019年1月に公表した「2019年版経営労働政策特別委員会報告-働きがい向上とイノベーション創出 by Society 5.0-」では、「企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換期にあるとの認識を深く共有した上で、自社に適した働き方や処遇のあり方について、徹底的な議論を期待したい。その結果、これまでの賃金引上げのモメンタムが維持・強化され、経済の好循環が力強く回るとともに、Society5.0実現に向けた重要な一歩につながることを願っている。」との姿勢を示した。

また、労働者側が要求している賃金の引上げに対しては、「社内外の様々なことを考慮しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合との協議を経て決める『賃金決定の大原則』に則り、自社の収益に見合った対応を今年も継続するよう」呼びかけている。

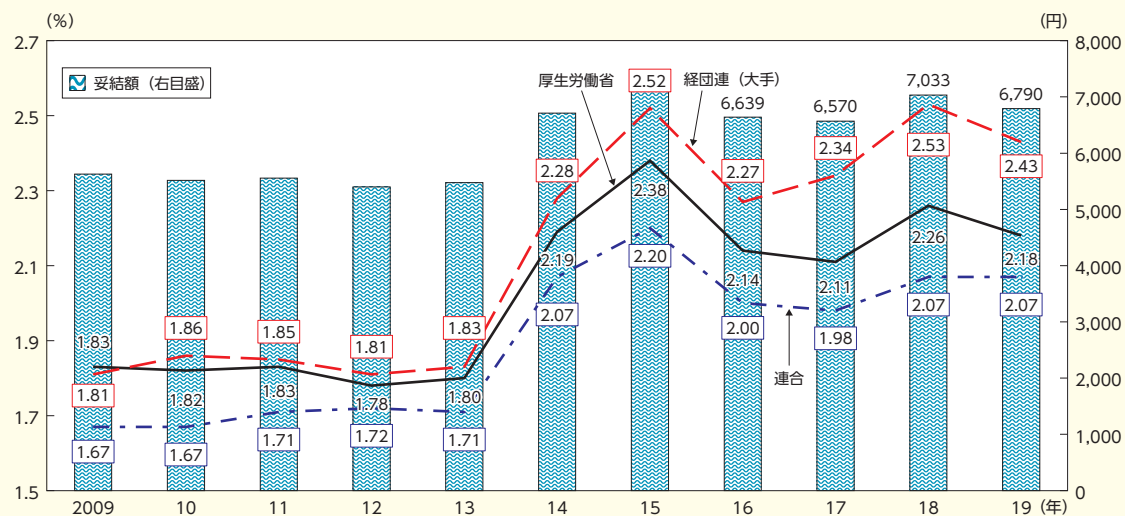
●2019年春季労使交渉では、経団連・連合ともに6年連続で賃上げの動き

2019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、2019年の春季労使交渉は、経団連では2.43%、連合では2.07%の賃上げ率が発表された。経団連は2018年の賃上げ率よりも低い水準であったものの、経団連・連合ともに、2013年よりも高い水準の賃上げとなった。

第1-(3)-15図 賃上げ集計結果

○ 2019年の妥結額は6,790円、賃上げ率は2.18%となっており、6年連続で2%以上の賃上げを継続。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

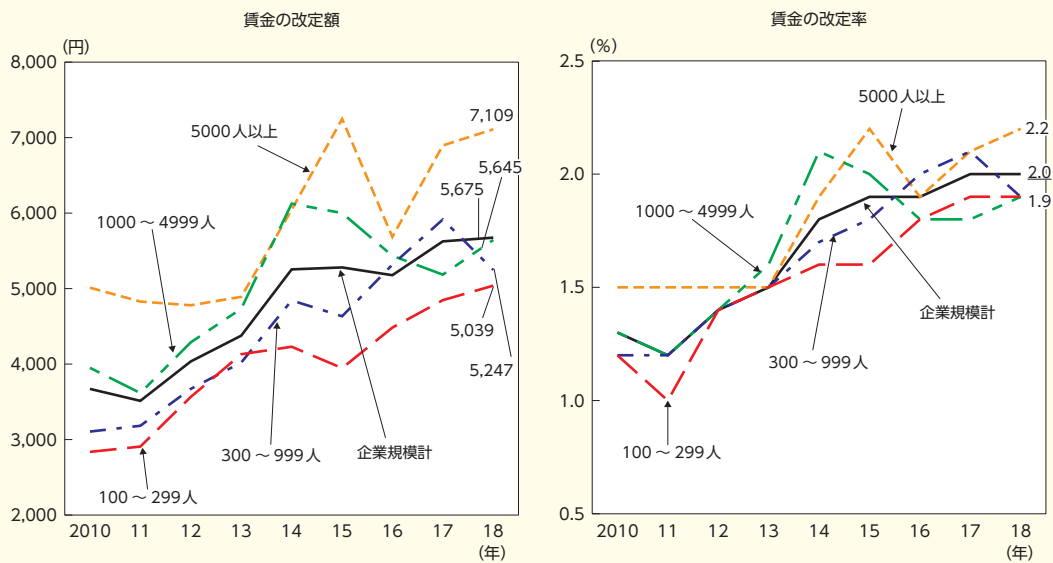
●前年と同程度の賃金の引上げ額を実現

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」「改訂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。

はじめに、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、2018年の企業規模計の改定額は5,675円、改定率は2.0%となっており、前年と同程度の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、2018年の賃金改定額は300～999人規模を除いて増加幅が拡大しており、5,000人以上規模で7,109円、1,000～4,999人規模で5,645円、100～299人規模で5,039円となっている。一方、増加幅が縮小している300～999人規模の賃金改定額は5,247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2.2%、1,000～4,999人規模、300～999人規模及び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

- 2018年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）は5,675円、改定率は2.0%となり、前年と同程度の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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 賃金の改定を実施し又は予定していても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。

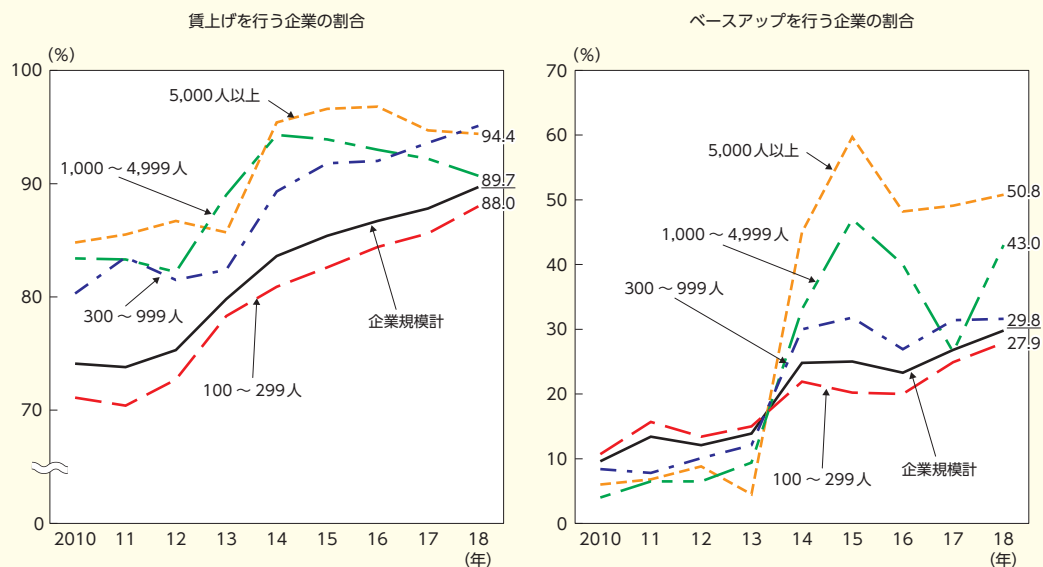
●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は上昇

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、2018年は前年より1.9%ポイント高い89.7%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、94.4%の企業が賃上げを行っている一方で、100～299人規模では88.0%の企業に留まっているものの、大規模企業と中小規模企業での賃上げの企業割合の差は昨年に比べて縮小している。

さらに、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実施した企業の割合の推移をみると、企業規模計では、2018年は29.8%となっており、実施割合は2年連続で上昇していることが分かる。また、企業規模別にみると、特に1,000～4,999人規模の企業では同16.5%ポイント上昇の43.0%と大きく上昇している。5,000人以上規模の企業では前年差1.7%ポイント上昇し50.8%となっており、中小規模企業の300～999人、100～299人の企業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

- 賃上げを実施する企業の割合は2018年は89.7%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新している。ベースアップを行う企業の割合は29.8%となっており、実施割合は2年連続で上昇している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

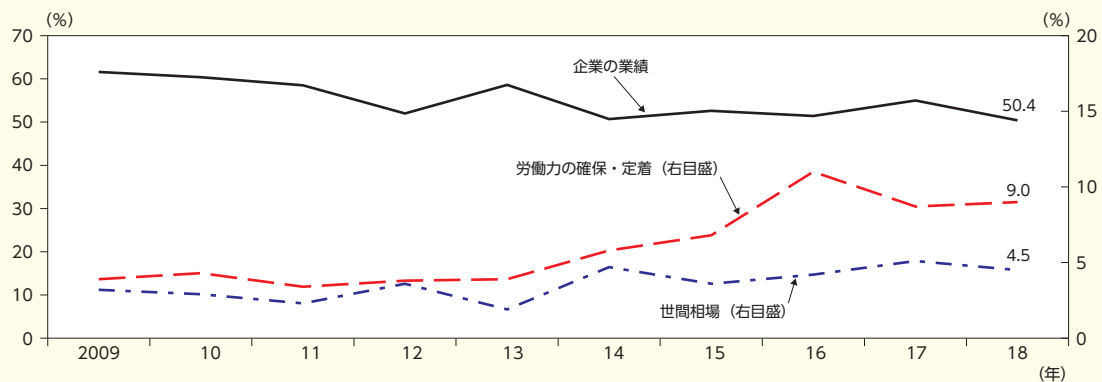
●2013年以降、賃金の改定に当たって「労働力の確保・定着」を重視する企業が増加

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いる一方で、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は依然として半数を超えている一方で、「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政策統括官付政策統括室にて作成

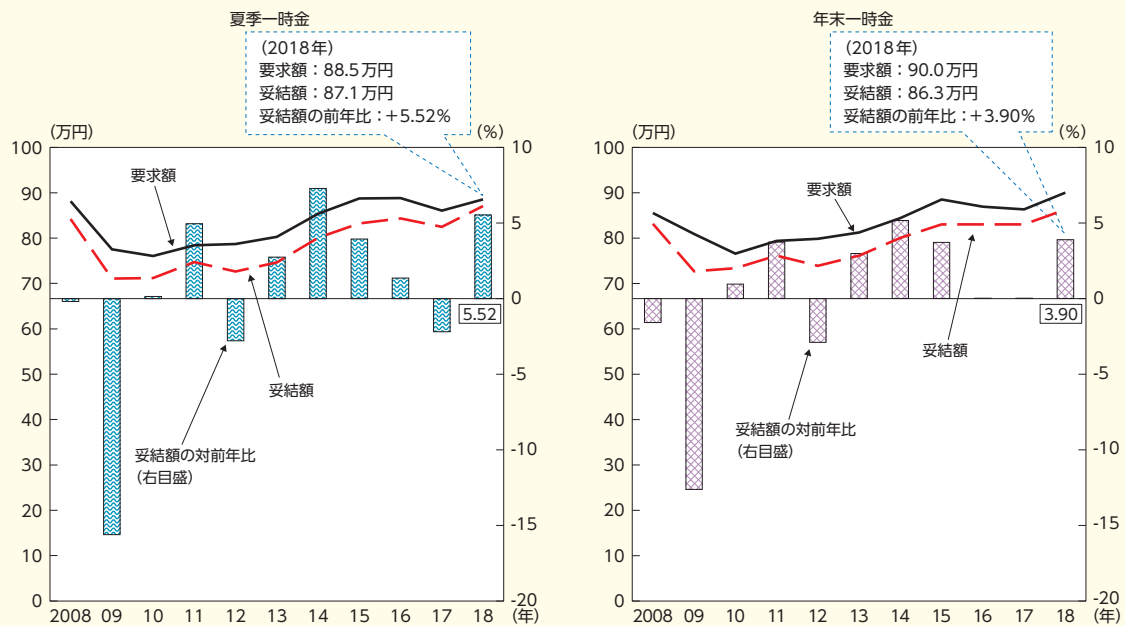
(注) 「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合」は賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業で、賃金の改定決定に当たり最も重視した要素のうち、「企業の業績」「労働力の確保・定着」「世間相場」と回答した割合である。

● 2018年の夏季一時金は、5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。2018年の夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏季一時金の妥結額は前年比5.52%増の87.1万円となり、2014年以降5年連続で80万円台の水準を維持しており、年末一時金の妥結額は前年比3.90%増の86.3万円となっている。

第1-(3)-19図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 2018年の夏季一時金、年末一時金の妥結額はそれぞれ87.1万円、86.3万円となり、夏季一時金は2014年以降5年連続で80万円台の水準を維持している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、経済の好循環の更なる拡大を実現していくためには、これを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2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移し、消費者マインドは持ち直しに足踏みが見られるものの、消費支出や消費総合指数は持ち直しの動きが見られ、総じてみると、消費は持ち直しが続いている。

そこで、本章では、このような2018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に足踏みが見られる

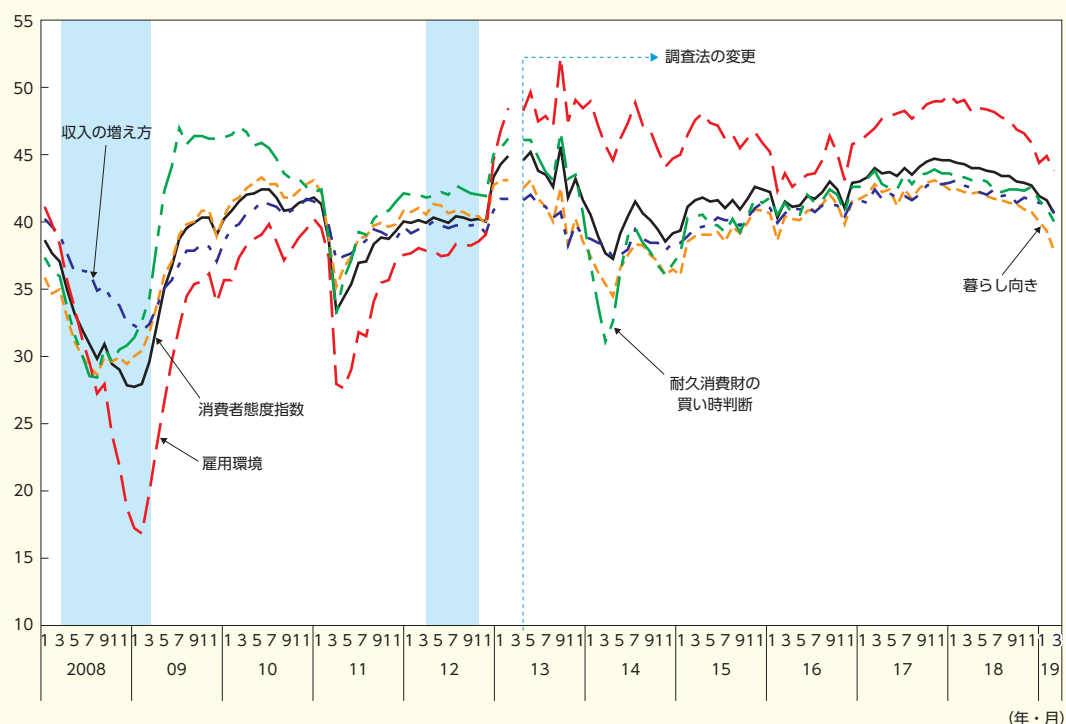
消費の動向は、所得以外の要因として、消費者マインドの影響を受ける。そこで、第1-(4)-1図により、消費者態度指数について項目別に推移をみていく。

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みせた。その後、2017年後半より持ち直しの動きが見られたものの、2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移し、以降、持ち直しに足踏みが見られた。

項目別に2018年の推移をみると、すべての項目において緩やかな低下傾向にあるものの、「雇用環境」は、相対的に高い水準で推移している。

第1-(4)-1図 消費者態度指数の推移

- 消費者態度指数は、2017年後半から持ち直しの動きとなったものの、2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移している。項目別にみると、すべての項目において緩やかな低下傾向にあるものの、「雇用環境」は、相対的に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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 二人以上の世帯、季節調整値。

2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

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。また、毎年3月調査の公表時に季節調整値の遡及改定を行っているが、2014年度以降は、郵送調査法に変更した2013年度調査(2013年4月調査)以降の期間のみ季節調整替え及び遡及改定を行うこととしている。

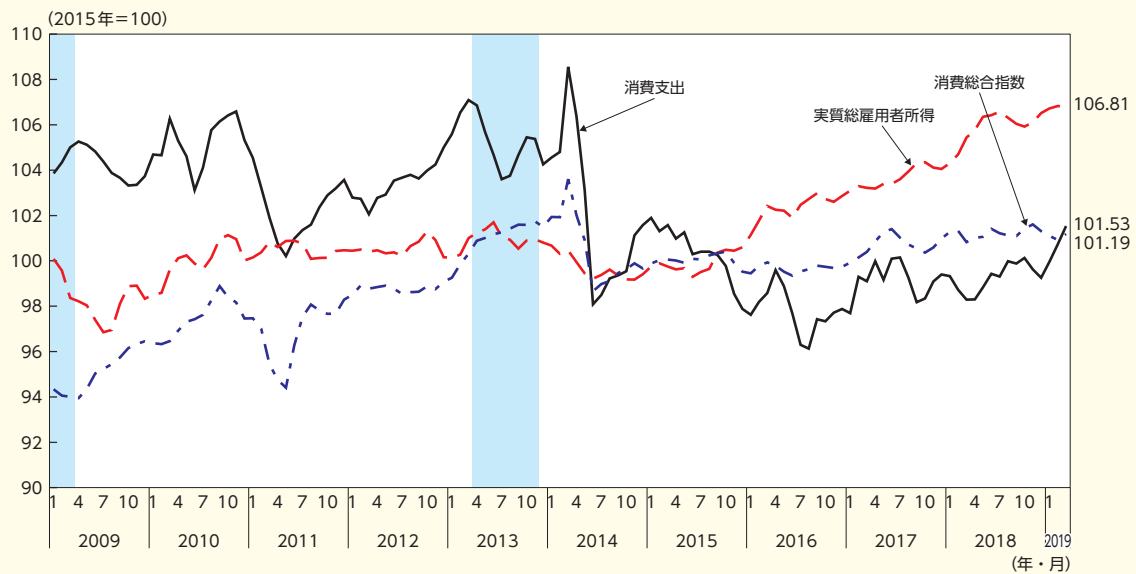
4) なお、2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法としている（これまでは郵送調査法）。

● 実質総雇用者所得が緩やかに増加するなど、雇用・所得環境が改善する中、消費支出は持ち直しが続いている

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¹をみると、2016年の半ば以降持ち直しが続いている。また、消費支出が持ち直している要因の一つとして、実質総雇用者所得の動向をみると、2014年の後半から緩やかに増加していることが分かる。

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、2016年の半ば以降持ち直しが続いている。



資料出所 内閣府「月例経済報告」、総務省統計局「家計調査」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) 3か月後方移動平均の値。
 2) 消費支出は、二人以上の世帯のうち勤労者世帯の値。
 3) 消費支出の算出に当たっては、等価尺度を用いている。

1 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。

● 44歳以下で消費性向がわずかに上昇

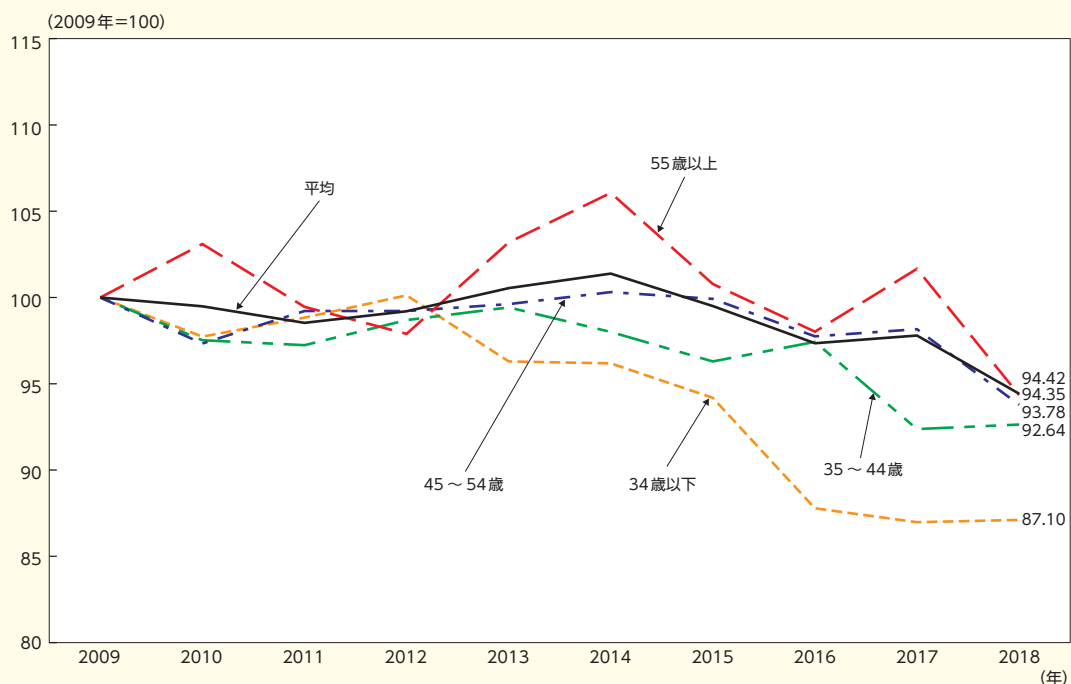
次に、二人以上世帯のうちの勤労者世帯における年齢階級別の平均消費性向を概観することで、年齢階級別の消費支出の特徴についてみていく。

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、若年層において相対的に大きな低下傾向にある中、2017年から2018年にかけては、「55歳以上」「45～54歳」では低下している一方で、「34歳以下」「34～44歳」ではわずかではあるが上昇している。

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、2017年から2018年にかけての消費支出、可処分所得の変動をみると、「34歳以下」「35～44歳」は、消費支出、可処分所得いずれも前年から増加している中、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、わずかではあるが平均消費性向は上昇している。一方、「45歳～54歳」「55歳以上」では、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いる。(付1-(4)-2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、2017年から2018年にかけて、「55歳以上」「45～54歳」で減少している一方で、「34歳以下」「34～44歳」はわずかではあるが上昇している。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
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。

