

## 第2章

# 雇用・失業情勢の動向

2019年は、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いていたものの緩やかに回復していた中で、女性や高齢者等を中心に労働参加が進み、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持するとともに完全失業率は低水準で推移し、雇用情勢は着実に改善が続いていた。

その後、2020年に入り、感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制されたことで、有効求人倍率の大幅な低下、就業者数の大幅な減少、完全失業率の上昇のほか、非労働力人口の増加など雇用情勢に弱い動きがみられた。

本章では、2013年以降2019年まで続いた雇用情勢の改善傾向について総括的に分析するとともに、感染拡大の影響で弱い動きがみられた2020年の雇用情勢について概観する。

なお、2020年における感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

## 第1節 雇用・失業情勢の概観

### ●求人・失業の情勢は長期的に改善傾向であったが、2020年には弱い動きとなった

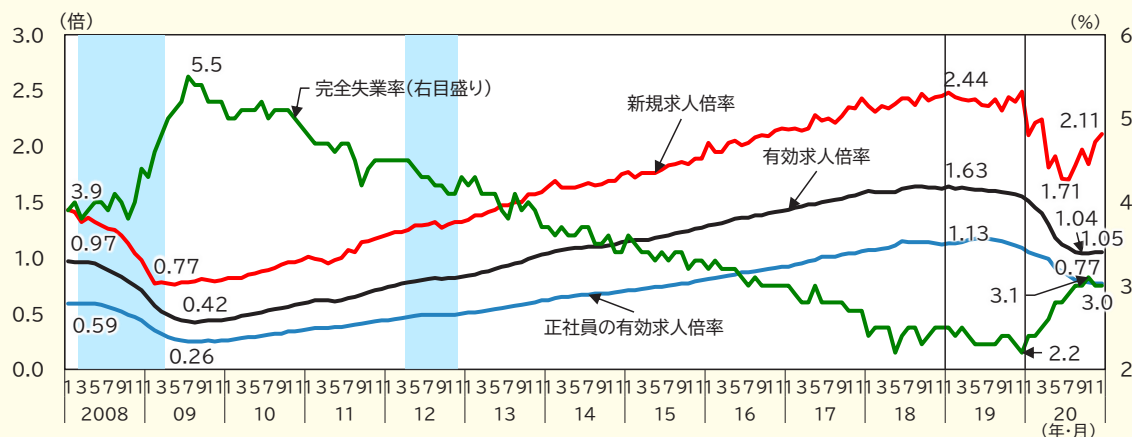
まず、2019年まで続いてきた雇用・失業情勢の改善傾向と2020年における変化について概観する。

第1-(2)-1図は、有効求人倍率、新規求人倍率及び完全失業率の推移である。リーマンショック期の2008年以降、有効求人倍率、新規求人倍率、正社員の有効求人倍率は、長期的に上昇傾向が続いていた。2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの年平均で1.60倍と高水準を維持し、新規求人倍率はほぼ横ばい傾向となったほか、正社員の有効求人倍率は年央までやや上昇し、その後低下傾向となった。完全失業率は、長期的に低下傾向で推移し、2018年5月及び2019年12月には2.2%まで低下（2019年平均で2.4%）したが、低下テンポは鈍化していた。

2020年には、感染拡大の影響等により有効求人倍率、完全失業率ともに悪化し、有効求人倍率は9月に1.04倍まで低下し、年平均で1.18倍となった。完全失業率は、10月に3.1%まで上昇し、年平均では2.8%となった。2020年12月時点で景気は依然として厳しい状況にある中、雇用情勢には厳しさがみられる状況が続いていた。

## 第1-(2)-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

- リーマンショック期の2008年以降、有効求人倍率、新規求人倍率、正社員の有効求人倍率は、長期的に上昇傾向が続いていた。2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持し、新規求人倍率はほぼ横ばい傾向となったほか、正社員の有効求人倍率は年央までやや上昇し、その後低下傾向となった。完全失業率は、長期的に低下傾向で推移し、2018年5月及び2019年12月には2.2%まで低下したが、低下テンポは鈍化していた。
- 2020年には、感染拡大の影響等により有効求人倍率、完全失業率ともに悪化し、有効求人倍率は9月に1.04倍まで低下し、完全失業率は10月に3.1%まで上昇した。



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（新基準）を用いた。  
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。  
 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

## 第2節 就業者・雇用者の動向

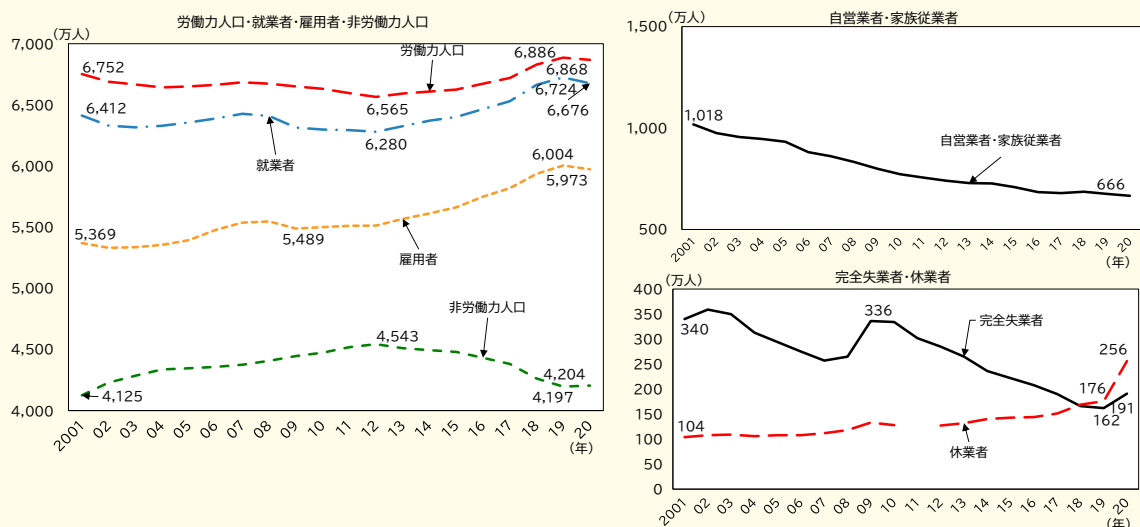
●労働市場への参加は2019年まで着実に進展したが、2020年には感染拡大により縮小  
次に、人々の労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第1-(2)-2図により、就業状態別の動向をみると、労働力人口、就業者数は2013年から増加傾向にあり、2019年にはそれぞれ前年差56万人増、60万人増となった。また、自営業者・家族従業者数は趨勢的な減少傾向にあり、2019年は前年差11万人減となる一方、雇用者数は2010年以降増加傾向にあり、2019年には前年差68万人増となった。他方、完全失業者数は2009年以降減少傾向にあり、2019年には前年差4万人減となったほか、非労働力人口は2012年以降減少傾向にあり、2019年には前年差66万人減となった。このように、2019年までは、人々の労働市場への参加が進み、就業者・雇用者が増加を続けてきたことが分かる。

しかしながら、2020年には感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制されたことに伴い、雇用情勢は弱い動きとなり、就業者数は前年差48万人減の6,676万人と8年ぶりに減少し、雇用者数は前年差31万人減の5,973万人と11年ぶりの減少となる一方、完全失業者数は前年差29万人増加の191万人と11年ぶりの増加となった。また、休業者数は前年差80万人増の256万人と比較可能な1968年以降最多となり、増加幅も比較可能な1969年以降最大となった。さらに、労働市場からの退出の動きがみられ、労働力人口が前年差18万人減の6,868万人と8年ぶりに減少する一方で、非労働力人口が前年差7万人増の4,204万人と8年ぶりの増加となった。

第1-(2)-2図 就業状態別の人口動向

- 労働力人口、就業者数は2013年以降、雇用者数は2010年以降、2019年まで増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数は減少傾向にある。
- 完全失業者数は2009年以降、非労働力人口は2012年以降、2019年まで減少傾向にある。
- 2020年には、感染拡大の影響により就業者数、雇用者数は減少し、非労働力人口は増加した。また、完全失業者数が増加するとともに、休業者数が大幅に増加した。



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

- (注) 1) 休業者以外の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。  
2) 休業者については2011年の全国集計結果及び補完推計値（新基準）が存在しない。

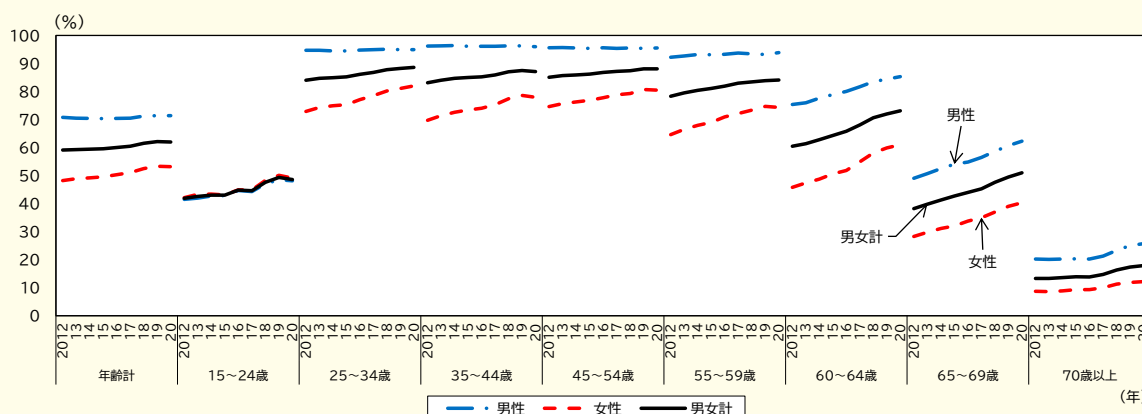
## ●2019年まで女性や高齢者等を中心に労働参加が進んだが、2020年には労働力率低下の動き

続いて、第1-(2)-3図により、男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、2012年以降、女性や高齢者等を中心に労働参加が進んできたことが分かる。労働力率は、2019年までは、女性の全ての年齢層において、男性の「15～24歳」と60歳以上の年齢層において上昇傾向にあった。

2020年には、感染拡大の影響により労働力率に低下の動きがみられた。男性、女性ともに「15～24歳」の層で労働力率の低下がみられたほか、男性の「35～44歳」、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～59歳」の層で労働力率が低下した。この結果、2020年の労働力率（年齢計）は、男女計は前年差0.1%ポイント低下し62.0%に、女性は前年差0.1%ポイント低下し53.2%となった。これはそれぞれ8年ぶり、9年ぶりの低下であった。また、男性は前年から横ばいの71.4%となった。

第1-(2)-3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、労働力率は女性は全ての年齢層において、男性は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層において2019年まで上昇傾向にあった。
- 2020年には男性、女性ともに「15～24歳」の層で労働力率の低下がみられたほか、男性の「35～44歳」、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～59歳」の層で労働力率が低下した。この結果、年齢計では男女計で8年ぶりに、女性で9年ぶりに低下し、男性で横ばいとなった。



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

（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。

## ●2019年まで正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加傾向にあったが、2020年には正規雇用労働者が増加を続ける中で非正規雇用労働者が女性を中心に大きく減少

次に、雇用者の動向について雇用形態の観点からみていく。第1-(2)-4図は、「労働力調査（詳細集計）」により、役員を除く雇用者の数について、雇用形態別に推移をみたものであるが、全体として「非正規の職員・従業員」（以下「非正規雇用労働者」という。）の数が、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長期的には増加している<sup>1</sup>。男女別にみても、男性、女性ともに増加傾向が続いている。また、「正規の職員・従業員」（以下「正規雇用労働者」という。）の数は、全体では2015年以降2019年まで増加傾向にあっ

1 ここでは雇用形態別雇用者数の長期的動向をみるため、「労働力調査（詳細集計）」の結果でみている。

た。男女別にみると、女性では2015年以降増加が続いているが、男性では2019年に減少がみられた。

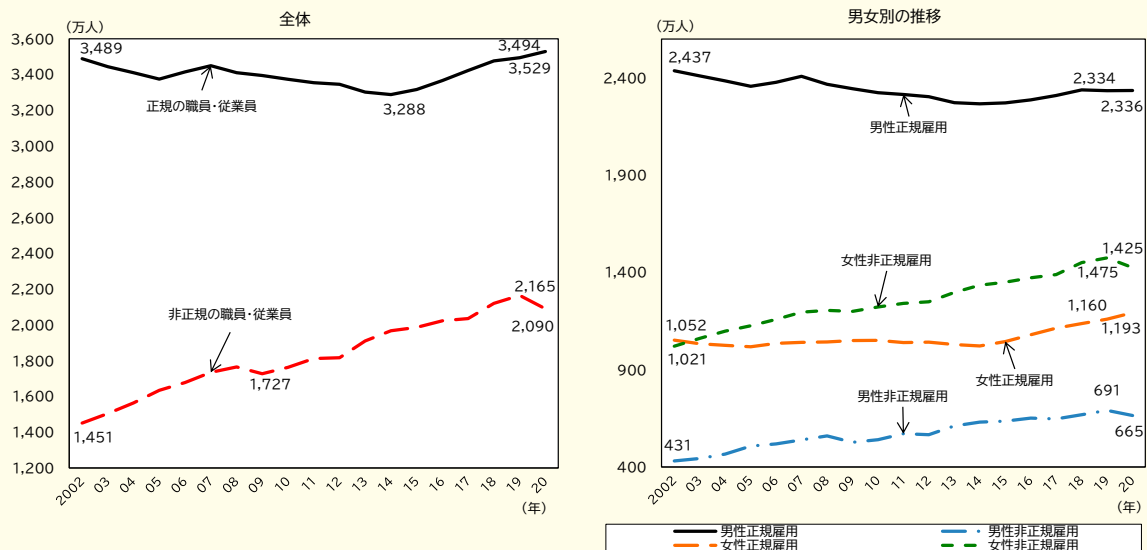
2020年には、感染拡大の影響により、非正規雇用労働者数が前年差75万人減の2,090万人と大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は前年差35万人増の3,529万人と増加を続けた。正規雇用労働者の増加は6年連続であり、非正規雇用労働者の減少は11年ぶりである。

男女別にみると、正規雇用労働者数は、男性では前年差2万人増の2,336万人、女性では前年差33万人増の1,193万人となった。また、非正規雇用労働者数は、男性で前年差26万人減の665万人、女性で前年差50万人減の1,425万人となり、女性の方がより大きく減少している。

なお、非労働力化の動き、非正規雇用労働者の内訳の動向、産業別雇用者の動向については、第5章で分析を行う。

#### 第1-(2)-4図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者数の推移

- 役員を除く雇用者数の推移を雇用形態別にみると、非正規雇用労働者数は、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、2019年まで増加傾向にあった。一方、正規雇用労働者数は全体では2015年以降2019年まで増加傾向にあったが、男性では2019年に減少した。
- 2020年には、感染拡大の影響により、非正規雇用労働者数が大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は増加を続けた。男女別にみると、男性、女性ともに正規雇用労働者数は増加した一方で、非正規雇用労働者数は減少しており、女性の方がより大きく減少している。



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) 「非正規の職員・従業員」について、2008年以前の数値は「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」「その他」の合計、2009年以降は、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。

2) 正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員の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。

#### ●年齢階級別の非正規雇用労働者の人口に占める割合は2020年に低下

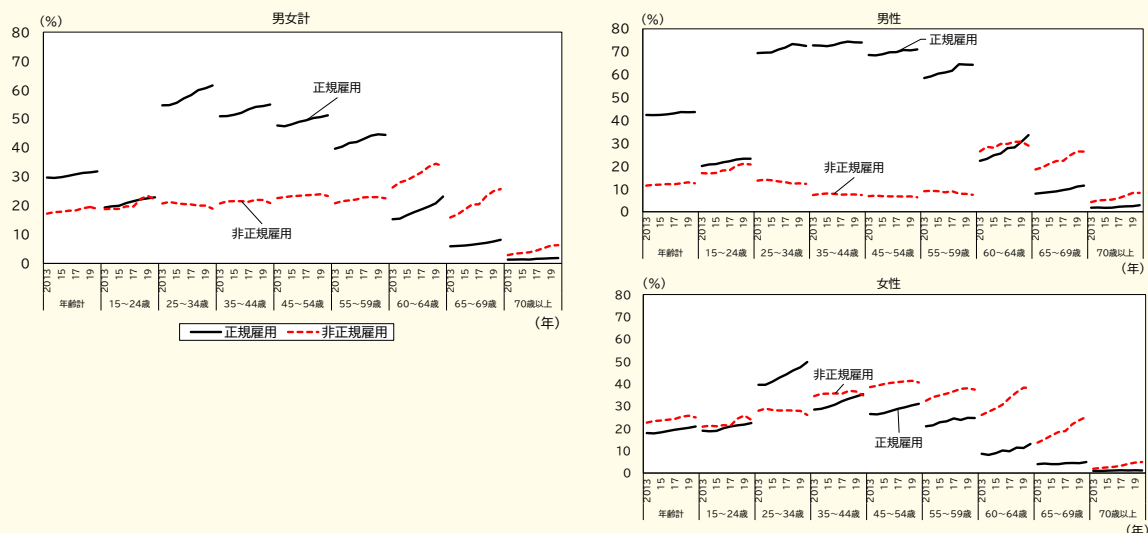
さらに、第1-(2)-5図により年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみると、2014年以降2019年にかけて、全体（男女計）では人口に占める正規雇用労働者の割合は幅広い年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は主に60歳以上の年齢層で上昇してきた。男女別にみると、男性の正規雇用労働者の人口に占める割合は70歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で

上昇していた。女性では、正規雇用労働者の割合は65歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「25～34歳」を除く年齢層で上昇していた。

2020年には、全体（男女計）では正規雇用労働者の割合は大半の年齢層で上昇しているのに対し、非正規雇用労働者の割合が幅広い年齢層で低下し、年齢計でも低下している。男女別でみると、男女ともに「15～24歳」の層で、男性では「60～64歳」の層で、女性では「25～34歳」「35～44歳」の層で大きく低下している。

### 第1-(2)-5図 年齢階級別・雇用形態別にみた人口に占める雇用者割合の動向

- 全体（男女計）では、人口に占める正規雇用労働者の割合は幅広い年齢層で上昇し、非正規雇用労働者の割合は主に60歳以上の年齢層で上昇してきた。
- 男性の正規雇用労働者の人口に占める割合は70歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で上昇していた。女性では、正規雇用労働者の割合は65歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「25～34歳」を除く年齢層で上昇していた。
- 2020年には、全体（男女計）では、正規雇用労働者の割合は大半の年齢層で上昇しているのに対し、非正規雇用労働者の割合が幅広い年齢層で低下し、年齢計でも低下している。男女別でみると、男女ともに「15～24歳」の層で、男性では「60～64歳」の層で、女性では「25～34歳」「35～44歳」の層で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政策統括官付政策統括室にて作成

### ●正規雇用労働者への需要は底堅い状況が続いている

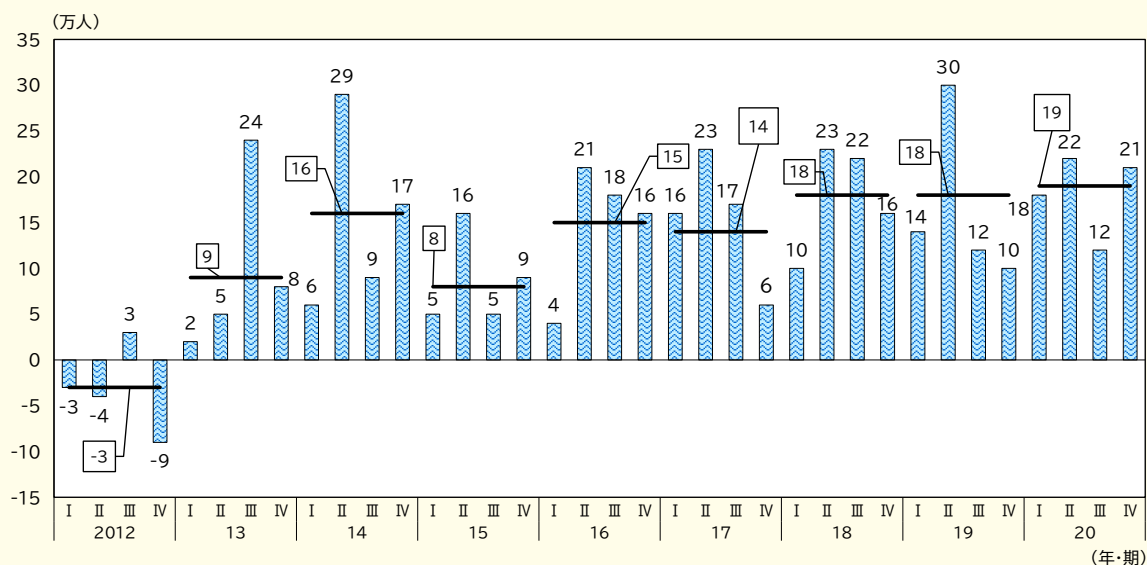
このように、感染拡大の影響がみられた2020年においても正規雇用労働者数が増加している背景には、正規雇用への企業の需要が底堅いことが考えられる。第1-(2)-6図は、15～54歳の層で過去3年間に離職した者について「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数の動向をみたものである。これによれば、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、2013年以降2019年まで年平均でプラスとなっており、労働市場において正規雇用労働者への需要が底堅いことがうかがえる。2020年においてもその傾向は続いており、その差は19万人と前年差1万人の増加となっている。

次に、第1-(2)-7図は、事業所における正規雇用労働者、非正規雇用労働者に関する需要の動向を示すものである。同図の（1）は、事業所に調査した労働者過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみたものであるが、正社員等では2020年においても、パートタイムと比べて比

較的不足感が強いことが分かる。また、同図の（２）により、2020年8月時点の主な産業における事業所の過去1年間の労働者不足への対応の実施状況をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っており、各事業所においては、依然として正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っていることがうかがえる。

### 第1-(2)-6図 非正規雇用から正規雇用への転換

○「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、15～54歳で2013年以降2019年まで年平均でプラスとなっており、2020年においてもその傾向は続いている。

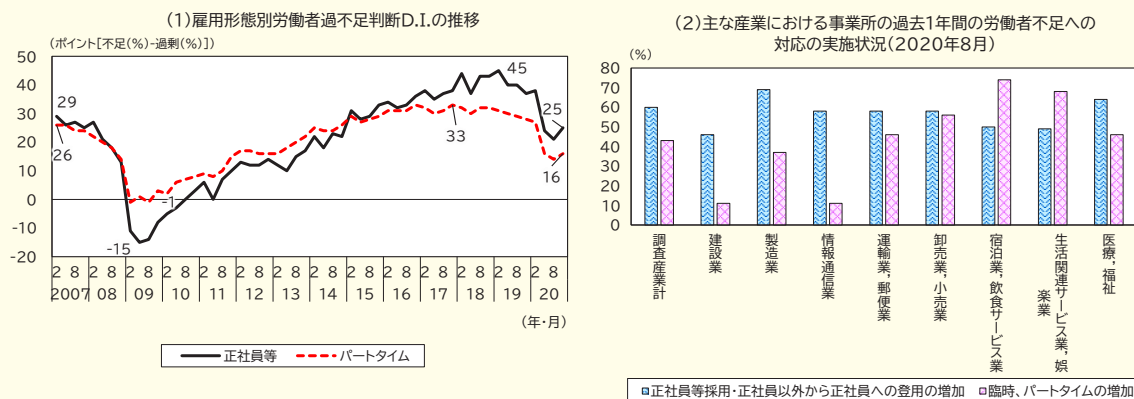


資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- （注） 1）棒グラフは「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」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値を指す。「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職し、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。
- 2）対象は、15～54歳としている。
- 3）四角囲みは年平均。
- 4）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。

## 第1-(2)-7図 事業所での正規雇用への転換に関する状況

- 労働者の過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみると、正社員等では2020年においても、パートタイムと比べて比較的不足感が強い。
- 過去1年間に労働者不足に対処した事業所（2020年8月時点）では、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。



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政策統括官付政策統括室にて作成

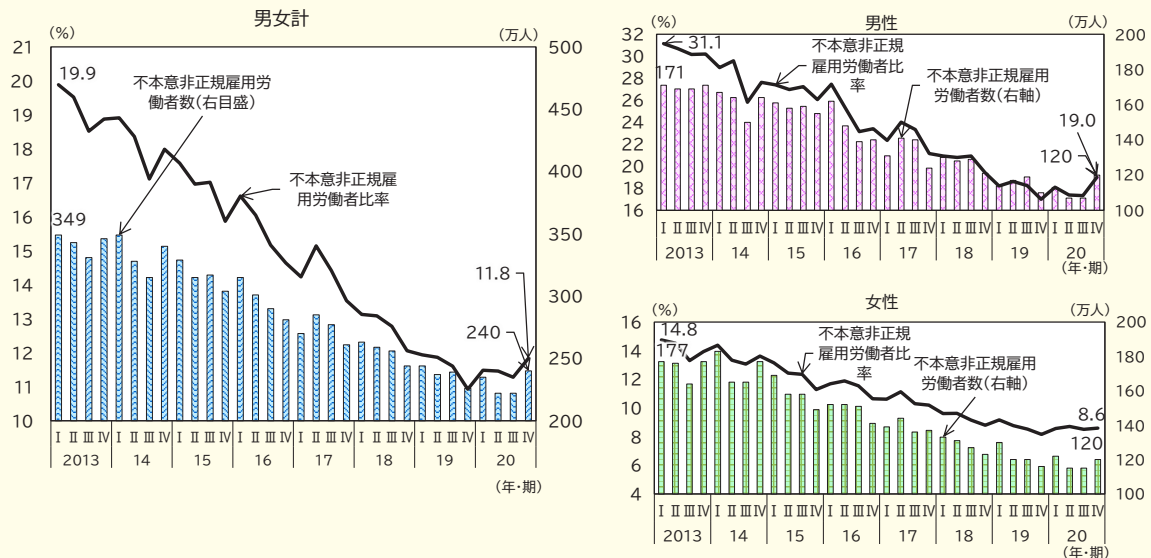
- (注) 1) 労働者過不足判断D.I.の「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
- 2) 「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。
- 3) 「事業所の労働者不足への対応の実施状況」は、現在労働者が不足していて、かつ、過去1年間に労働者不足に対し何らかの対処をした事業所（全事業所の60%）に対してその対処方法を質問したもの（複数回答）である。図では、対処方法のうち「正社員等採用・正社員以外から正社員への採用の増加」「臨時、パートタイムの増加」の2方法を掲載。

## ●不本意非正規雇用労働者割合は2019年まで低下傾向にあったが、2020年はほぼ横ばい

続いて、非正規雇用労働者について詳細な動向をみていく。第1-(2)-8図は、非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者（現職（非正規雇用）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。以下同じ。）の人数と、非正規雇用労働者に占めるその割合の推移である。男女計でみると、2013年以降2019年まで、不本意非正規雇用労働者数はおおむね低下傾向で推移し、非正規雇用労働者数に占めるその割合は年平均では2013年の19.2%から2019年の11.6%まで低下した。2020年は、男女とも不本意非正規雇用労働者数は前年同期比で第Ⅲ四半期（7-9月）まで減少した後、第Ⅳ四半期（10-12月）には増加したが、年平均では引き続きの減少となった。不本意非正規雇用労働者の割合の年平均は、男女計では11.5%と僅かに低下したが、男性は18.0%、女性は8.6%であり、ともに横ばいとなった。

## 第1-(2)-8図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 2013年以降2019年まで、不本意非正規雇用労働者数はおおむね低下傾向で推移した。2020年には、男女とも不本意非正規雇用労働者数は前年同期比で第Ⅲ四半期（7-9月）まで減少した後、第Ⅳ四半期（10-12月）には増加したが、年平均では引き続きの減少となった。



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

（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。

### ●個人の都合により非正規雇用を選択する者は2019年まで増加傾向にあったが、2020年には減少

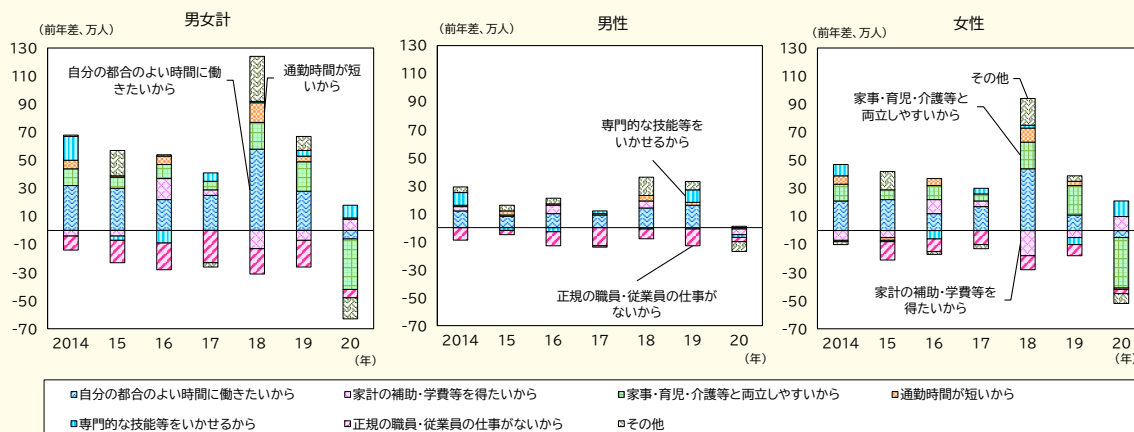
不本意非正規雇用労働者の状況をみた上で、実際に非正規雇用労働者として働いている者は、どのような理由で非正規雇用を選択しているのだろうか。第1-(2)-9図は、非正規雇用を選択している理由別に非正規雇用労働者数の動向をみたものであるが、2014年から2019年にかけては、既にみたとおり「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選択する者（不本意非正規雇用労働者）が減少し、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者が増加傾向にあったことが分かる。具体的には男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由が増加したほか、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由も増加していた。このほか、2019年には、男性で「専門的な技能等をいかせるから」という理由も増加していた。

2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由が引き続き減少したほか、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者は全体的に減少しており、男女ともに「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。また、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由が大幅に減少した一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由が増加した。

## 第1-(2)-9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数の推移

- 非正規雇用労働者の動向を非正規雇用を選択した理由別にみると、2014～2019年では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選択する者が減少し、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者が増加傾向にあった。具体的には男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が増加しているほか、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」非正規雇用を選択する労働者も増加している。このほか、2019年では、男性で「専門的な技能等をいかせるから」という理由も増加していた。
- 2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由とする者が引き続き減少したほか、男女とも「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」非正規雇用を選択する労働者が大幅に減少している一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を得たいから」を理由とする者が増加した。



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

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

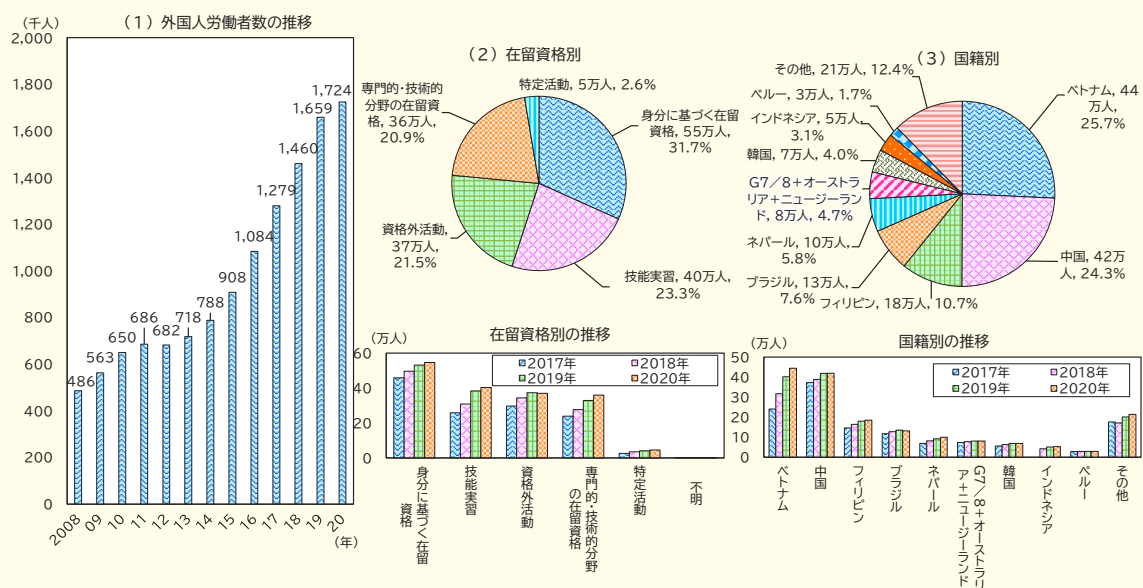
## ●外国人労働者数は過去最多を更新するも、増加率は大幅に低下

続いて、外国人労働者の状況について第1-(2)-10図により概観する。2020年10月末の外国人労働者数は約172万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、前年比の増加率（4.0%増）は2019年（13.6%増）に比べ大幅に低下した。

在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多く、次いで「技能実習」「資格外活動」が多い。国籍別にみると、ベトナムが中国を抜いて最も多くなっている。

## 第1-(2)-10図 外国人労働者の概観

- 2020年10月末の外国人労働者数は約172万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、増加幅は大きく低下。
- 在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多く、国籍別にみると、ベトナムが中国を抜いて最も多くなった。



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政策統括官付政策統括室にて作成

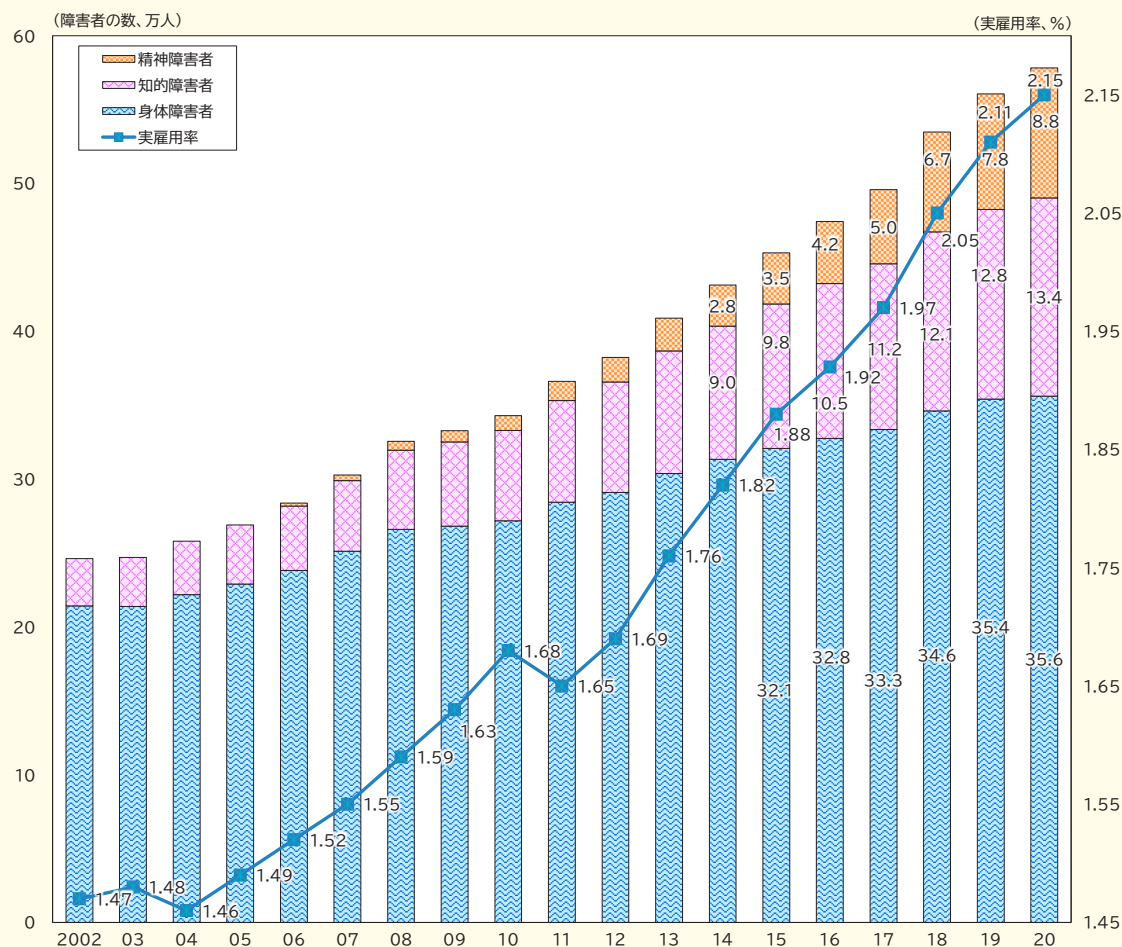
(注) (3) 図(国籍別の推移)において、インドネシアは2017年は「その他」に含まれる。

### ●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最多、最高を更新

最後に、障害者の雇用状況について第1-(2)-11図によりみてみる。障害者の雇用者数は2019年に56.1万人、2020年に57.8万人となり、17年連続で過去最多を更新した。また、実雇用率は2020年に2.15%と9年連続して過去最高を更新した。

## 第1-(2)-11図 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

- 障害者の雇用者数は2019年に56.1万人、2020年に57.8万人となり、17年連続で過去最多を更新した。また、実雇用率は2020年に2.15%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年から2017年までは50人以上規模、2018年からは45.5人以上規模の企業）における毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を集計したものである。

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

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

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）

（※）2018年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については1人とカウントしている。

① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年4月から2018年3月までは2.0%、2018年4月以降は2.2%となっている。なお、2021年3月1日から、2.3%に引き上げられた。

4) 2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引下げ等）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ことに留意が必要。

## 第3節 求人・求職の動向

### ● 2020年の求人は大きく減少し、有効求職者は増加し、求人倍率は大きく低下

前節で労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみたが、その背景にある求人や求職の動向についてみていく。

第1-(2)-12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、新規求人倍率、有効求職者数、新規求職申込件数、有効求人数及び新規求人数の動向について概観する。

まず、労働需要を示す有効求人数及び新規求人数については、長期的に増加傾向にあったが、2019年は緩やかな減少傾向で推移し、年平均では、有効求人数は前年比1.6%減、新規求人数は前年比1.8%減といずれも小幅ながら10年ぶりに減少した。他方、労働供給を示す有効求職者数及び新規求職申込件数については、長期的に減少傾向にあったが、2019年はおおむね横ばい傾向で推移し、年平均で、有効求職者数は前年比0.8%減と僅かに減少し、新規求職申込件数は前年比2.9%減といずれも10年続けて減少した。この結果、有効求人倍率は年平均で前年差0.01ポイント低下の1.60倍と僅かに低下した一方、新規求人倍率は前年差0.03ポイント上昇の2.42倍とやや上昇し、比較可能な1963年以降で最も高い水準を更新した。

2020年には、いずれの指標も感染拡大の影響を受け、年平均で、有効求人数は前年比21.0%減、新規求人数は前年比21.7%減と大幅に減少した。また、有効求職者数は前年比6.9%増と11年ぶりに増加に転じた一方、新規求職申込件数はおおむね横ばい傾向で推移し、前年比2.8%減と11年続けて減少した。この結果、有効求人倍率は年平均で前年差0.42ポイント低下と大幅に低下して1.18倍となり、新規求人倍率は前年差0.47ポイント低下の1.95倍と5年ぶりに2倍を下回った<sup>2</sup>。

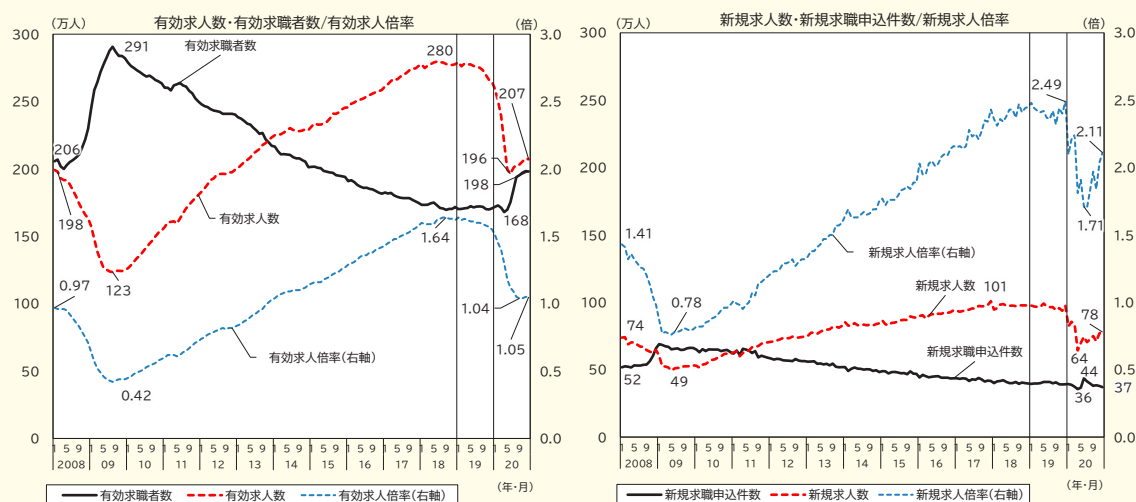
なお、2020年における求人・求職の動向の詳細については第5章で分析する。

---

2 2020年の求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅（新規求人倍率は前年差0.46ポイント低下、有効求人倍率は前年差0.41ポイント低下）を上回っており、比較可能な1964年以降で新規求人倍率は1974年（前年差0.74ポイント低下）、有効求人倍率は1975年（前年差0.59ポイント低下）、1974年（前年差0.54ポイント低下）に次ぐ低下幅となっている。

## 第1-(2)-12図 求人・求職に関する主な指標の動き

- 有効求人数、新規求人数は長期的に増加傾向にあったが、2019年は緩やかな減少傾向で推移した。一方、有効求職者数、新規求職申込件数は長期的に減少傾向にあったが、2019年はおおむね横ばい傾向で推移した。この結果、2019年の有効求人倍率は僅かな低下、新規求人倍率はやや上昇となった。
- 2020年には、有効求人数、新規求人数ともに大幅に減少した一方、有効求職者数は増加し、新規求職申込件数はおおむね横ばいとなっている。この結果、有効求人倍率は年平均で大幅に低下し、新規求人倍率も低下した。



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) データは季節調整値。

2) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

次に、雇用形態別に求人・求職の動きをみていく。第1-(2)-13図により正社員の求人・求職の動向をみると、2019年には、正社員の有効求人数は年前半に増加傾向の後、年後半には減少傾向となり、年平均では前年比0.3%増と僅かながら増加した一方、新規求人数は減少傾向となり、前年比0.2%減と減少に転じた。他方で、正社員の有効求職者数は、年平均で前年比2.2%減、新規求職申込件数<sup>3</sup>は前年比3.9%減と減少傾向で推移した。この結果、正社員の有効求人倍率は年前半にやや高まった後、年後半にやや低下し、年平均では前年差0.03ポイント上昇の1.14倍となった。また、正社員の新規求人倍率はほぼ横ばい傾向で推移し、年平均では前年差0.06ポイント上昇の1.67倍となった。正社員の求人倍率はいずれも暦年ベースの集計が可能な2005年以降で過去最高を更新した。

2020年には、年平均で、正社員の有効求人数は前年比17.0%減と減少に転じ、正社員の新規求人数は前年比17.8%減と2年続けて減少した。他方で、正社員の有効求職者数は年平均で前年比7.6%増と増加に転じた一方、新規求職申込件数は前年比2.4%減と減少が続いた。この結果、正社員の有効求人倍率は2020年4月以降1倍を下回り、年平均で前年差0.26ポイント低下の0.88倍と3年ぶりに1倍を下回ったほか、新規求人倍率は年平均で前年差0.26ポイント低下の1.41倍となり、いずれも大幅に低下した<sup>4</sup>。

3 正社員の求職者数(新規、有効)はパートタイムを除く常用の求職者数(新規、有効)を指す。

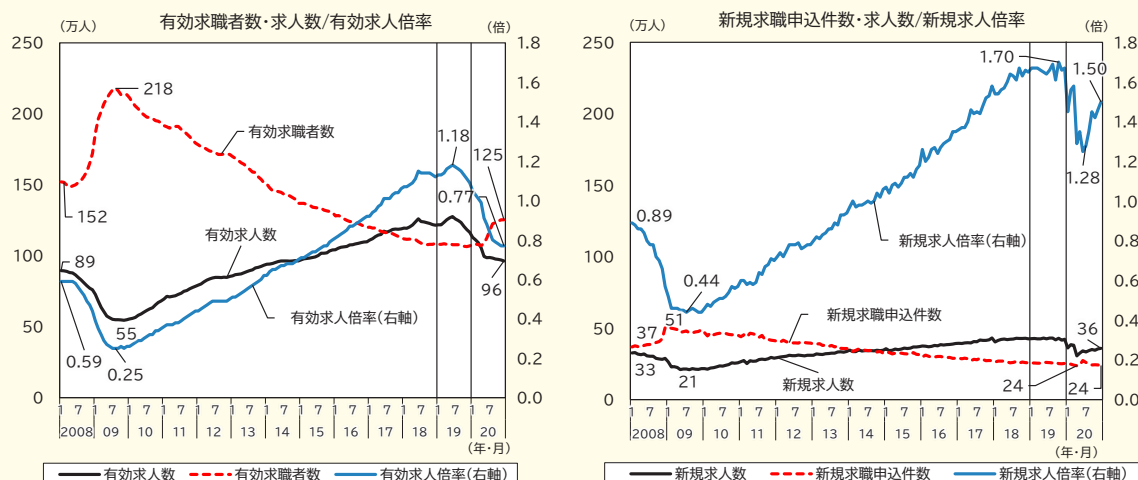
4 2020年の正社員の有効求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅(前年差0.26ポイント低下)と同じとなり、新規求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅(前年差0.32ポイント低下)に次ぐ大きさとなった。

次に、第1-(2)-14図により、パートタイムの求人・求職の動きをみる。2019年には、パートタイムの有効求人数は年平均で前年比1.3%減、新規求人数は前年比1.2%減といずれも減少に転じた。他方で、パートタイムの有効求職者数は前年比1.8%増と増加が続いた一方、新規求職申込件数は0.6%減と減少が続いた。この結果、パートタイムの有効求人倍率は年平均で前年差0.06ポイント低下の1.76倍、新規求人倍率は前年差0.02ポイント低下の2.85倍といずれも低下した。

2020年には、パートタイムの有効求人数は年平均で前年比22.6%減、新規求人数は前年比22.9%減と大幅に減少した。他方で、パートタイムの有効求職者数は年平均で前年比6.0%増と増加幅が拡大した一方、新規求職申込件数は前年比3.2%減と減少した。この結果、パートタイムの有効求人倍率は年平均で前年差0.47ポイント低下の1.29倍、新規求人倍率は前年差0.58ポイント低下の2.27倍となり、いずれも大幅に低下した<sup>5</sup>。

第1-(2)-13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）

- 正社員の求人・求職の動向をみると、2019年には、正社員の有効求人数は年前半に増加傾向の後、年後半は減少傾向となり、年平均では僅かながら増加した一方、新規求人数は減少傾向となり、前年比で減少に転じた。他方で、正社員の有効求職者数、新規求職申込件数は前年比で減少傾向で推移した。この結果、正社員の有効求人倍率は年前半にやや高まった後、年後半にやや低下し、年平均では上昇となった。また、正社員の新規求人倍率はほぼ横ばい傾向で推移し、年平均では上昇となった。
- 2020年には、有効求人数、新規求人数ともに減少し、有効求職者数は増加。この結果、有効求人倍率、新規求人倍率は大幅に低下し、有効求人倍率は2020年4月以降1倍を下回っている。



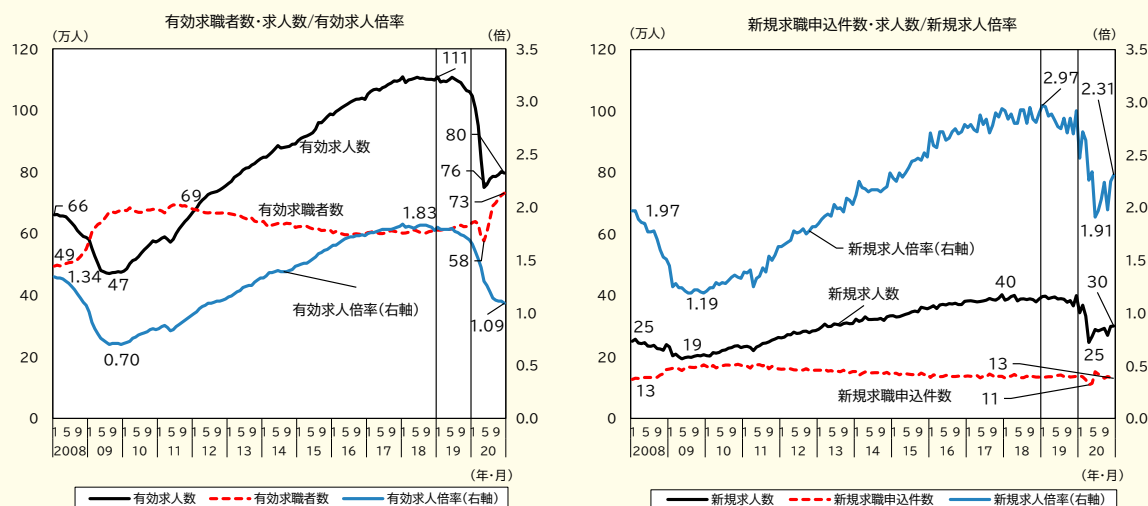
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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。
- 2) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

5 2020年のパートタイムの有効求人倍率の低下幅は2009年（前年差0.47ポイント低下）以来、新規求人倍率は1993年（前年差0.64ポイント低下）以来の低下幅となった。

## 第1-(2)-14図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（パートタイム）

- パートタイムの求人・求職の動向をみると、2019年には、有効求人数、新規求人数は減少傾向にあった一方で、有効求職者数は前年比で増加、新規求職申込件数は減少となった結果、有効求人倍率、新規求人倍率はいずれも低下した。
- 2020年には、有効求人数、新規求人数ともに大きく減少した。他方で、有効求職者数は年平均で増加幅が拡大した一方、新規求職申込件数は減少した結果、有効求人倍率、新規求人倍率はいずれも大幅に低下した。



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し短い者を指す。  
 2) データは季節調整値。  
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

## ●2020年の新規求人は、「卸売業、小売業」「サービス業」等を中心に大幅に減少

次に、求人の動向について、産業別、職業別に詳しくみていく。

第1-(2)-15図は、新規求人の前年差の推移を産業別にみたものであるが、パートタイム労働者を除く一般労働者<sup>6</sup>（以下この章において「一般労働者」という。）では2018年から、パートタイム労働者では2017年から、新規求人の前年からの増加幅は縮小傾向となっていた。2019年には、一般労働者の新規求人数は、「宿泊業、飲食サービス業」等での減少に加え、「製造業」「サービス業」「卸売業、小売業」等で減少に転じ、また、「医療、福祉」等、求人数が増加している産業でも増加幅が縮小し、産業計では減少となった。パートタイム労働者の新規求人数は、「医療、福祉」等で引き続き増加し、「宿泊業、飲食サービス業」で増加に転じたものの、「製造業」「サービス業」等で減少に転じ、「卸売業、小売業」で減少幅が拡大したことなどから、産業計で減少となった。

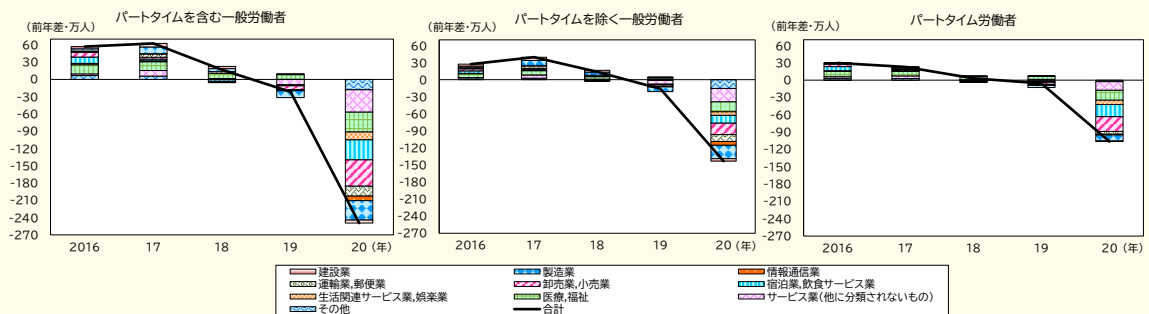
2020年には、感染拡大の影響により、全ての産業において新規求人数が減少した。雇用形態別でみると、一般労働者の新規求人数は、「サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」で、パートタイム労働者の新規求人数は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」

6 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

「医療、福祉」「サービス業」等で大幅な減少がみられた。この結果、全体の新規求人数（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業、小売業」「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。

### 第1-(2)-15図 産業別・雇用形態別の新規求人の動向

- 産業別の新規求人の動向を前年差でみると、一般労働者では2018年から、パートタイム労働者では2017年から、新規求人の前年からの増加幅は縮小傾向となっていた。2019年には、一般労働者の新規求人数は、「宿泊業、飲食サービス業」等での減少に加え、「製造業」「サービス業」「卸売業、小売業」等で減少に転じ、また、「医療、福祉」等、求人数が増加している産業でも増加幅が縮小し、産業計では減少となった。パートタイム労働者の新規求人数は、「医療、福祉」等で引き続き増加し、「宿泊業、飲食サービス業」で増加に転じたものの、「製造業」「サービス業」等で減少に転じ、「卸売業、小売業」で減少幅が拡大したことなどから、産業計で減少となった。
- 2020年には、全ての産業において求人数が減少した。雇用形態別では、一般労働者については「サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」で、パートタイム労働者については「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「サービス業」等で新規求人数が大幅な減少となった。この結果、全体の新規求人数（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業、小売業」「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。



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) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。

2) 「その他」は、「農林、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「公務」の合計。

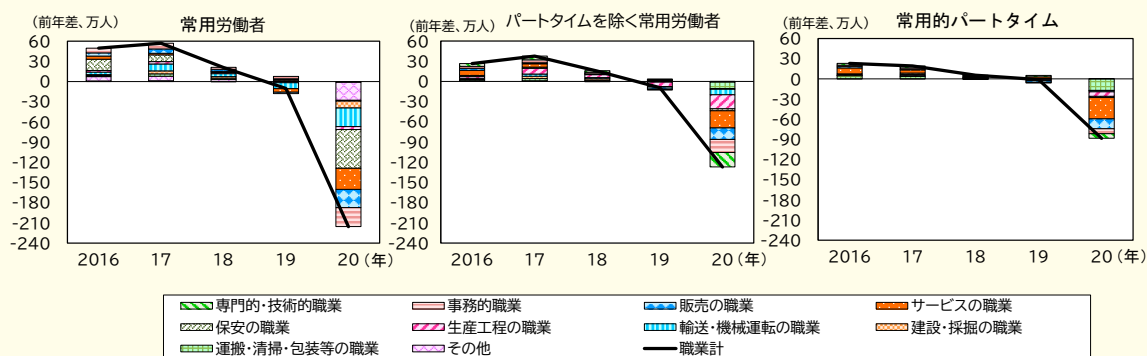
### ● 2020年の職業別の新規求人数は、サービスや販売等の職業を中心に大幅に減少

次に、第1-(2)-16図により、新規求人数の推移を職業別にみると、2019年には、パートタイムを除く常用労働者、常用的パートタイムともに「生産工程の職業」「販売の職業」「事務の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で新規求人数が減少したほか、パートタイムを除く常用労働者では「サービスの職業」等で、常用的パートタイムでは「保安の職業」等でも減少し、職業計ではいずれも減少に転じた。

2020年には、全ての職業において求人数が減少し、パートタイムを除く常用労働者については「専門的・技術的職業」「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」「生産工程の職業」で、パートタイム労働者については「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で、それぞれ大幅に減少している。この結果、全体の新規求人数（常用労働者）は、「サービスの職業」「販売の職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で大幅な減少となった。

## 第1-(2)-16図 職業別の新規求人の動向

- 職業別の新規求人の動向をみると、2019年には、パートタイムを除く常用労働者、常用的パートタイムともに「生産工程の職業」「販売の職業」「事務の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で新規求人数が減少したほか、パートタイムを除く常用労働者では「サービスの職業」等で、常用的パートタイムでは「保安の職業」等でも減少し、職業計ではいずれも減少に転じた。
- 2020年には、全ての職業において求人数が減少し、パートタイムを除く常用労働者については「専門的・技術的職業」「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」「生産工程の職業」で、パートタイム労働者については「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で、それぞれ大幅に減少している。この結果、全体の新規求人数（常用労働者）は、「サービスの職業」「販売の職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で大幅な減少となった。

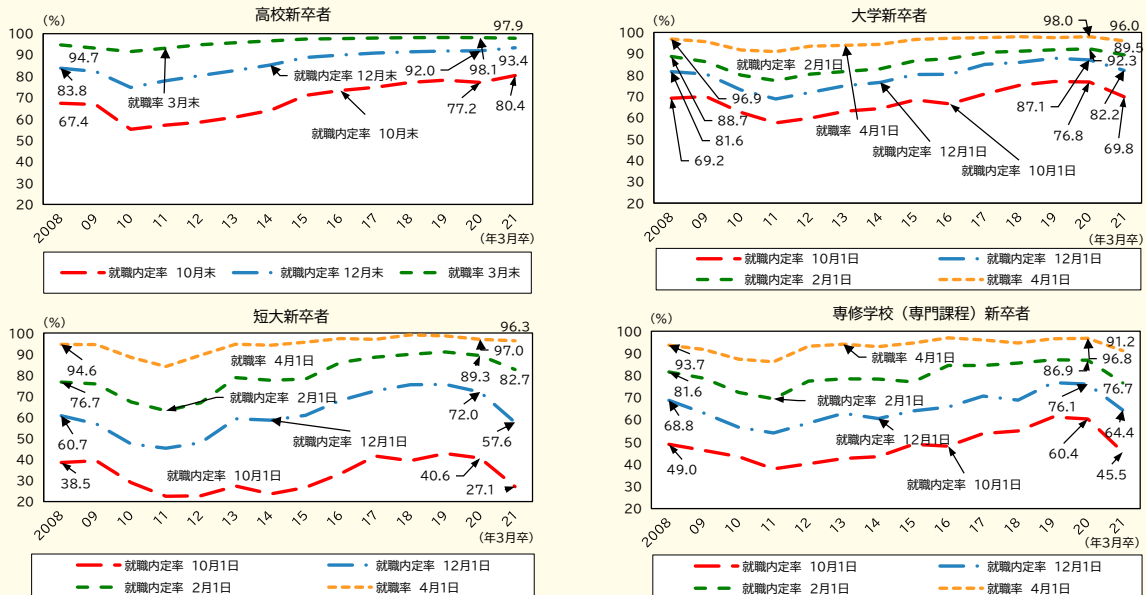


## ●新規学卒者の就職率・内定率は上昇傾向にあったが、2021年3月卒は低下

続いて、新規学卒者の雇用情勢について、第1-(2)-17図により、新規学卒者の就職率・内定率の推移をみることにする。新規学卒者の就職率・内定率は、リーマンショック期に高校、大学、短大、専修学校（専門課程）のいずれの区分でも低下した後、2020年3月卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていた。しかしながら、感染拡大の影響により、大学、短大、専修学校（専門課程）の新卒者の2021年の4月時点での就職率は前年よりも低下した。また、高校新卒者については、2021年3月末時点の就職率は前年よりも低下している。

第1-(2)-17図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

- 新規学卒者の就職率・内定率は、リーマンショック期に高校、大学、短大、専修学校（専門課程）のいずれの区分でも低下した後、2020年3月卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていた。
- 感染拡大の影響により、大学、短大、専修学校（専門課程）新卒者の2021年4月時点での就職率は前年よりも低下した。また、高校新卒者については、2021年3月末時点の就職率は前年よりも低下している。



資料出所 文部科学省「高校卒業（予定）者の就職（内定）に関する調査」、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」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) 高校新卒者の21年3月卒の2020年10月末、12月末の数値については、新型コロナウイルス感染症の影響により、選考開始時期を1か月後ろ倒したため、11月末現在と1月末現在の数値となっている。  
2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したものとなっている。

### ●転職者数は2019年まで増加傾向が続いたが、2020年には大幅に減少

これまでにみた労働力の需給の動向も踏まえ、労働移動の状況について、転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の動向をみていく。第1-(2)-18図の(1)により、転職者数の推移をみると、リーマンショック期の2009年から2010年にかけて大幅に落ち込んだのち、労働力の需給の改善が進む中で2011年以降増加を続け、2019年は比較可能な2002年以降で最多の351万人となった。しかしながら、2020年は感染拡大の影響で大幅に減少し、319万人となっている。

こうした転職者数の変動の背景をみるため、同図の(2)で前職の離職理由別の転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探するため」という理由が労働力の需給の動向を反映して大きく変動しており、雇用情勢が良好な時期に増加し、厳しい時期に減少している。転職者全体の動きは、「より良い条件の仕事を探するため」という理由による転職者の動向に結果的に左右されていることが分かる。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」という理由による転職者は、リーマンショック期の2009年のように雇用情勢が厳しい時期に増加し、雇用情勢が良好な時期に減少する傾向がある。2020年についてみると、感染拡大の影響により、「人員整理・勧奨退職のため」という理由による転職者が前年差でプラス4万人と増加した一方、「より良い条件の仕事を探するため」という理由による転職者がマイナス14万人と大きく減少したこと等により、転職者数は大きく減少している。リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期の2009年に

は「人員整理・勧奨退職のため」を理由とした転職者は前年差でプラス13万人と大きく増加した。一方で、「より良い条件の仕事を探すため」を理由とした転職者は前年差でマイナス26万人と大きく減少していた。

### 第1-(2)-18図 転職者の動向

- 転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）数の推移をみると、リーマンショック期の2009年から2010年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011年から2019年にかけて増加を続けていた。2020年には感染拡大の影響により大幅に減少している。
- 前職の離職理由別転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探すため」が労働需給動向を反映して大きく変動（雇用情勢が良好な時期に増加、厳しい時期に減少）しており、転職者全体の動きを大きく左右している。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」の転職者は、リーマンショック期の2009年のように雇用情勢が厳しい時に増加し、雇用情勢が良好な時に減少する傾向がある。2020年の転職者数の減少も、感染拡大の影響で「人員整理・勧奨退職」等が前年差で増加となった一方で、「より良い条件の仕事を探すため」が大きく減少したこと等によるものである。



## 第4節 失業の動向

### ●完全失業率は2019年まではおおむね低下傾向にあったが、2020年には幅広い年齢層で上昇

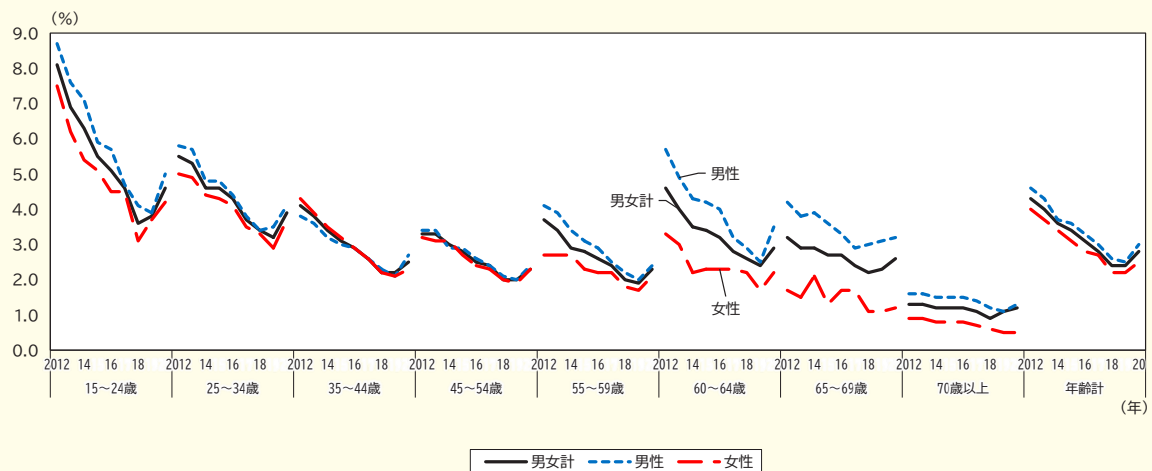
前節まででみた就業者・雇用者、求人・求職の動向に続き、最後に失業の動向についてみていく。

第1-(2)-19図は、完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみたものであるが、2018年までは男女ともに「65～69歳」を除く年齢層でおおむね低下傾向にあった。特に「15～24歳」の年齢層で完全失業率が大きく低下していた。2019年の完全失業率は、女性の「15～24歳」の年齢層で上昇したほか、男性の「25～34歳」「65～69歳」の年齢層でも上昇した。年齢計では、男女計が前年差横ばいの2.4%、男性が前年差0.1%ポイント低下の2.5%、女性が前年差横ばいの2.2%となった。

2020年には、感染拡大の影響により、幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。特に、男性の「15～24歳」「60～64歳」の年齢層で大幅に上昇したほか、男性の「25～34歳」「35～44歳」の年齢層、女性の「15～24歳」「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でも上昇がみられた。年齢計では、男女計が前年差0.4%ポイント上昇の2.8%と、男性が前年差0.5%ポイント上昇の3.0%と、女性が前年差0.3%ポイント上昇の2.5%といずれも上昇した。完全失業率の上昇は男女計、女性では11年ぶり、男性では10年ぶりであり、男性で3%台となったのは3年ぶりとなった。

第1-(2)-19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男女別・年齢階級別にみると、2018年までは男女ともに「65～69歳」を除く年齢層でおおむね低下傾向にあった。2019年には、女性の「15～24歳」の年齢層で上昇したほか、男性の「25～34歳」「65～69歳」の年齢層でも上昇した。年齢計では、前年差で男女計が横ばい、男性が低下、女性が横ばいとなった。
- 2020年には、幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。特に、男性の「15～24歳」「60～64歳」の年齢層で大幅に上昇したほか、男性の「25～34歳」「35～44歳」の年齢層、女性の「15～24歳」「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でも上昇がみられた。年齢計では、男女計、男性、女性のいずれにおいても上昇した。



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

●完全失業者は失業理由を問わず2019年までおおむね減少傾向にあったが、2020年は非自発的理由による失業者が大きく増加

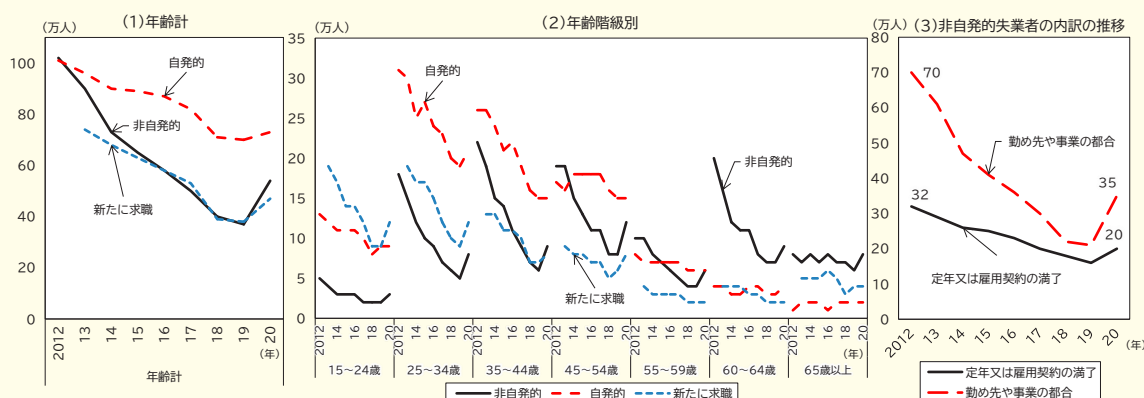
続いて、第1-(2)-20図により、年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2012年から2019年にかけて、非自発的な理由による完全失業者は65歳未満の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は45歳未満の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層で、それぞれおおむね減少傾向で推移している<sup>7</sup>。2019年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「65歳以上」の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は「25～34歳」の年齢層で、それぞれ減少した。

2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に全ての年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でそれぞれ増加した。また、新たに求職活動を始めた完全失業者が「15～24歳」「25～34歳」の年齢層で比較的大きく増加したほか、「35～44歳」「45～54歳」の年齢層でも増加した。

また、非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2012年から2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年にはいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。

第1-(2)-20図 年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

- 年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2012年から2019年にかけて、非自発的な理由による完全失業者は65歳未満の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は45歳未満の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層で、それぞれおおむね減少傾向で推移している。
- 2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に全ての年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でそれぞれ増加した。また、新たに求職活動を始めた完全失業者が「15～24歳」「25～34歳」の層で比較的大きく増加したほか、「35～44歳」「45～54歳」の年齢層でも増加した。
- 非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2012年から2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年にはいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。



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

(注) 「新たに求職」に関しては、2012年のデータがないため、記載をしていない。

7 「非自発的な理由」は「定年又は雇用契約の満了による離職」と「勤め先や事業の都合による離職」を合わせたもの、「自発的な理由」は「自分又は家族の都合による離職」、「新たに求職」は「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」及び「その他」を合わせたもの。

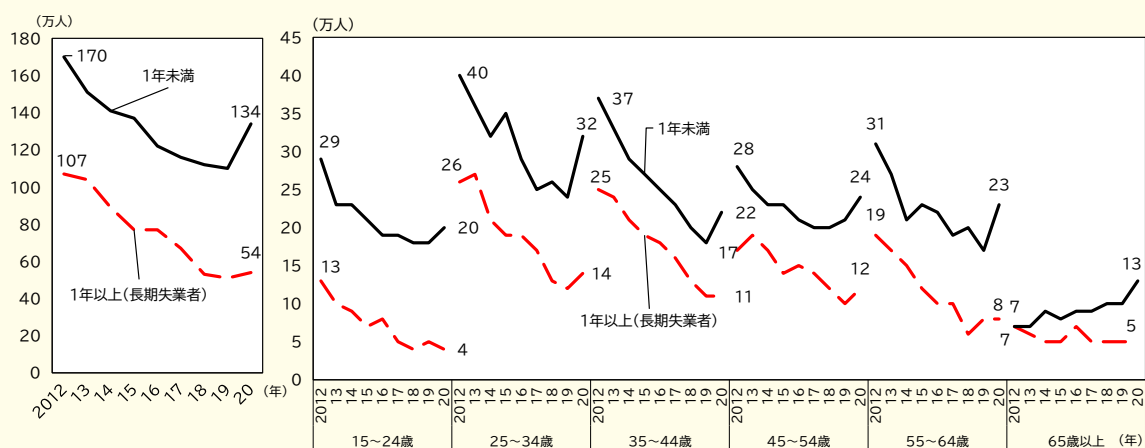
## ●長期失業者、1年未満失業者ともに2019年まで減少傾向にあったが、2020年に増加

最後に、第1-(2)-21図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、年齢計では「失業期間1年以上」の完全失業者（以下「長期失業者」という。）の数、「失業期間1年未満」の完全失業者（以下「1年未満失業者」という。）の数はともに2019年まで減少傾向が続いていた。年齢階級別にみると、2019年には、長期失業者が「15～24歳」「55～64歳」の年齢層で、1年未満失業者が「45～54歳」の年齢層でそれぞれ増加した。

2020年には、年齢計で長期失業者、1年未満失業者がともに増加したが、1年未満失業者の方が大きく増加している。年齢階級別では、1年未満失業者は全ての年齢階級で増加し、特に「25～34歳」「55～64歳」の年齢層で大きく増加しており、長期失業者は「25～34歳」「45～54歳」の年齢層で増加している。

第1-(2)-21図 年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

- 失業期間別の完全失業者数の推移をみると、年齢計では長期失業者数、1年未満失業者数はともに2019年まで減少傾向が続いていた。年齢階級別にみると、2019年には、長期失業者が「15～24歳」「55～64歳」の年齢層で、1年未満失業者が「45～54歳」の年齢層でそれぞれ増加した。
- 2020年には、年齢計で長期失業者、1年未満失業者がともに増加したが、1年未満失業者の方が大きく増加している。年齢階級別では、1年未満失業者は特に「25～34歳」「55～64歳」の年齢層で、長期失業者は「25～34歳」「45～54歳」の年齢層で増加している。



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政策統括官付政策統括室にて作成