

第3章

労働時間・賃金等の動向

2019年には、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いたものの緩やかに回復していた中で、労働時間は減少幅が拡大し、名目賃金は減少に転じた。2020年には、感染拡大の影響を受け、労働時間、賃金が大幅に減少した。

本章では、こうした2019年、2020年の労働時間、賃金等の動向について、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の取組との関連もみつつ、概観していく。

なお、2020年における感染拡大による労働時間、賃金等への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 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が続いており、2020年には感染拡大の影響により、一般労働者の所定外労働時間など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。¹

第1-(3)-1図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、2012年から2020年までにかけての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みたものである。これによると、月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、^{2,3}2012年の147.0時間から、2018年の142.2時間まで減少した後、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）⁴の139.1時間まで大幅に減少した。2020年には、前年差3.9時間減（前年比2.8%減）の135.2時間と大幅に減少し、リーマンショック期の2009年（前年比2.8%減）と並んで1990年の調査開始以来最大の減少率となった。⁵

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とに分けてみると、所定外労働時間は、2012年以降2014年まで増加した後、2017年までおおむね横ばいで推移し、2018年に減少した。2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）の10.6時間に減少した。2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）の9.2時間と大きく減少し、減少率はリーマンショック期の2009年（前年比15.0%減）以来の減少幅となった。所定外労働時間は生産活動を反映して動く傾向があり、2018年以降の減少は実質GDPの動向も影響しているとみられる（付

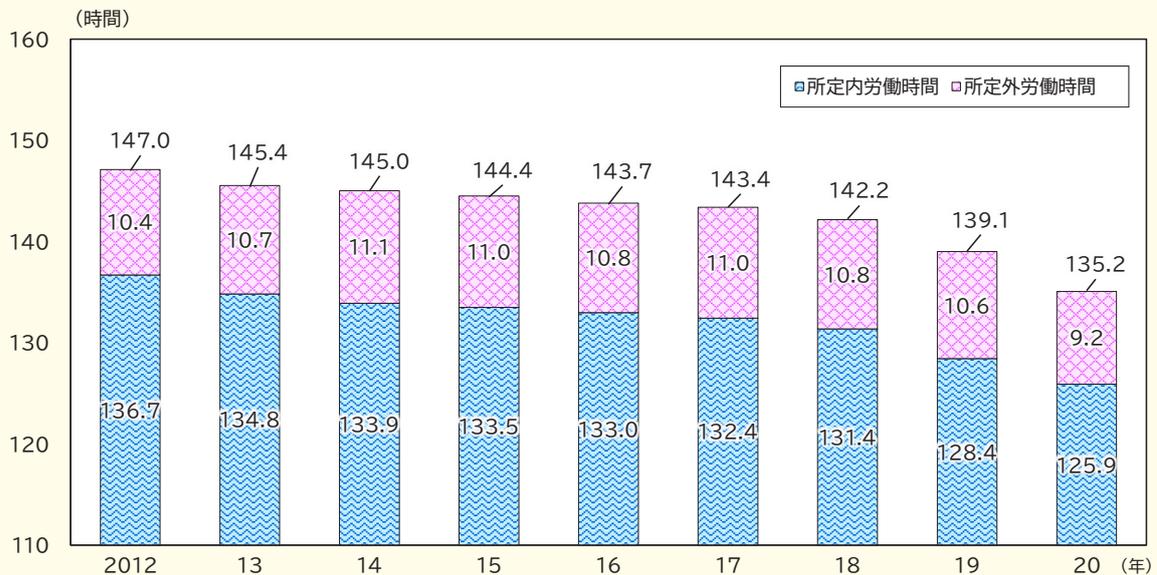
- 1 第2章で労働市場への参加が進んだ時期という観点から2012年以降について概観をしていることから、第3章でも2012年以降の労働時間、賃金の動向を概観する。
- 2 第1節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の数値は、指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。
- 3 総実労働時間は2013年以降2020年まで8年連続で減少している。
- 4 労働時間の増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものではなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。
- 5 2019年の総実労働時間の減少幅が大きい背景については後述。

1-(3)-1図)。

所定内労働時間は、2012年以降2020年まで減少傾向で推移しており、⁶2012年の136.7時間から2018年の131.4時間まで減少した。2019年には、前年差3.0時間減（前年比2.2%減）の128.4時間まで減少し、減少率は1993年（前年比2.3%減）に次ぐ大きなものとなった。⁷2020年には、前年差2.5時間減（前年比2.0%減）の125.9時間まで減少した。このように、2020年の労働時間が所定内労働時間、所定外労働時間ともに大幅な減少となった背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等の影響があるものと考えられるが、詳細については第5章で分析する⁸。

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、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差3.9時間減（前年比2.8%減）と大幅に減少した。
- 所定外労働時間は、2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）と減少し、2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）と大きく減少した。
- 所定内労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.0時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差2.5時間減（前年比2.0%減）と大きく減少した。



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、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) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

ここまで、就業形態計の月間総実労働時間が減少傾向にあることを確認したが、その要因についてみていく。まず、第1-(3)-2図の(2)により、パートタイム労働者比率の推移をみると、2019年まで上昇が続いていたが、2020年には初めて低下した。これは、パートタイム労働者数が、感染拡大の影響により、集計を開始した1990年以降初めて減少したことによるものである。平均労働時間の短いパートタイム労働者比率の上昇（又は低下）は、就業形態計

6 所定内労働時間は、2013年以降2020年まで8年連続して減少している。

7 1993年の所定内労働時間の大幅な減少は、1993年5月の労働基準法改正で当時週44時間であった法定労働時間が1994年4月から原則週40時間に移行したことの影響が大きい。

8 営業時間の短縮や休業は、所定内労働時間や出勤日数の減少要因になる。

減少率はリーマンショック期の2009年と並び、調査を開始した1993年以降で最大となった。

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年の13.4時間から2017年の14.6時間まで増加した後、2018年から減少傾向となり、2019年には前年差0.1時間減（前年比1.2%減）の14.3時間となった。2020年には、前年差1.9時間減（前年比13.0%減）の12.4時間と大幅に減少し、減少率は2009年に次ぐものとなった。

一方、所定内労働時間は2012年の155.8時間から2014年まで減少した後、おおむね横ばいで推移したが、2017年以降減少傾向となり、2019年には前年差2.6時間減（前年比1.7%減）の150.4時間と大きく減少し、減少率は調査を開始した1993年以降で最大となった。2020年には、前年差2.3時間減（前年比1.5%減）の148.1時間と大きく減少した。

こうした2020年の労働時間の大幅な減少の背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

次に、一般労働者の労働時間の増減の背景をみるため、労働時間を出勤日数で除した、1日当たり労働時間と出勤日数の推移をみることにする。⁹同図の（2）により、1日当たり労働時間の内訳の推移をみると、所定内労働時間は、2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移した。また、所定外労働時間は、2014年までやや増加した後、2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は、2015年までやや増加した後、おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。

次に、同図の（3）により、年間出勤日数をみると、同図（1）の月間所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

このため、月間総実労働時間及び所定内労働時間の前年差について1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、第1-(3)-4図のとおりとなる。これによると、月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が比較的大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

ところで、出勤日数は、土日祝日の数といったその年のカレンダーによる影響（以下「カレンダー要因」という。）と、それ以外の休暇、休業等による影響により変動することになる。そこで、年間平日日数を「カレンダー要因」の代理指標とみなして、第1-(3)-3図の（3）により、年間平日日数と年間出勤日数の推移をみってみる。¹⁰2012年以降をみると、2012年は他の年と比較すると差があるものの、その後2016年までは、年間平日日数と年間出勤日数はほぼ同様の動きをしていた。しかしながら、働き方改革¹¹に関する取組が進んできたと考えられる2017年以降、年間平日日数と年間出勤日数の差が顕著に広がっており、このところの年間

9 出勤日数について、「毎月勤労統計調査」では指数を作成していないため、公表値の実数を用いている。

10 「カレンダー要因」は、業種等により休み方、働き方が異なると考えられるが、ここでは、産業計（平均）の一般労働者の出勤日数との関連をみるため、「カレンダー要因」の代理指標として、便宜的に年間平日日数を用いている。ここでの年間平日日数は、土日祝日以外の日数であるが、年末年始（12月29日～1月3日）の土日祝日以外の日も祝日扱いとして算出している。

11 働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年4月施行、中小企業は2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等が定められ、順次施行された。

出勤日数の減少には、働き方改革による年次有給休暇の取得促進等も影響していることが考えられる（働き方改革についてはコラム1-1参照）。

この点に関して、厚生労働省「労働経済動向調査」（2017年～2020年、各年11月調査）により事業所の働き方改革の取組状況を見ると、年により調査項目が異なるものの、多くの事業所で休暇取得の促進や長時間労働の是正、残業時間削減に関する取組（「休暇取得の促進」「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」「時間外労働の事前申告制」「長時間労働抑制に関する数値目標の設定」「業務の効率化」等）を実施していることが分かる（付1-(3)-2表）。また、内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」でも年次有給休暇、残業抑制に向けた取組が進んでいるという結果となっている。¹²次に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（特別集計）」により、2019年の男性一般労働者の月間所定外労働時間の時間階級別構成比を、2012年及び「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）策定前の2016年と比較すると、9時間以下の階級の構成比が低下している一方、50時間以上の長時間の階級の構成比が低下している（付1-(3)-3表）。¹³こうしたことから、働き方改革に関する取組が進み、一定の効果が上がってきていることがうかがえる。¹⁴なお、年次有給休暇の取得状況、長時間労働者の状況については後述する。

他方で、2019年には、年間平日日数が前年から大きく減少しており、2019年の所定内労働時間及び総実労働時間の大幅な減少には、働き方改革の取組のほか、「カレンダー要因」も大きく影響していることが示唆される。

また、2020年には、年間平日日数と年間出勤日数の差が大きく拡大しており、感染拡大防止のための経済活動の大幅な抑制が大きく影響しているものと考えられる。¹⁵

12 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」（2020年）によると、2016年度から2019年度にかけて有給休暇取得促進や残業抑制に向けた企業の取組が拡大している。

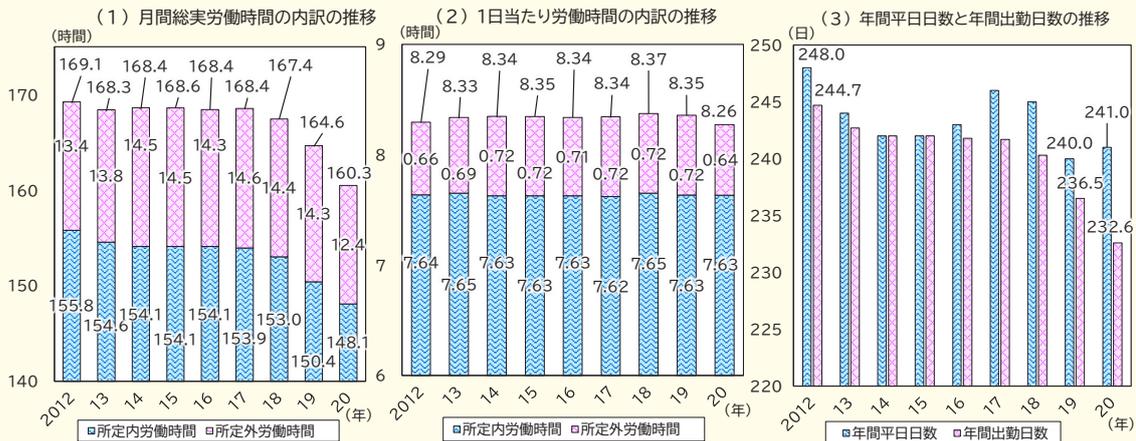
13 付1-(3)-3表で使用している数値は、企業規模5人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。6月分のみデータである点に留意が必要。

14 所定外労働時間については、2010年代半ば以降実質GDP増減率との相関がやや小さくなっており、長時間労働の是正、残業削減の取組が影響している可能性が考えられる（前掲付1-(3)-1図）。働き方改革の影響で所定外労働時間の景気との連動性が低下している可能性については、内閣府の第18回景気動向指数研究会（2018年12月）でも、「（「景気動向指数」の一致指数に採用されていた）「所定外労働時間指数（調査産業計）」は、「働き方改革の影響等により、近年、下方トレンドを持っており、景気に連動して動く指標との代替が必要」とされ、これを受け、所定外労働時間指数は、2021年1月分の景気動向指数（一致系列）から外れている。

15 感染拡大の影響の詳細な分析は第5章で行うが、2020年は正規の職員・従業員のうち休業者が前年差23万人増（2017～2019年は平均4万人増）（総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）と大きく増加し、また、就業者ベースであるが、休業者の休業理由では「勤め先や事業の都合」による休業者が前年差49万人増（「労働力調査（詳細集計）」）と大きく増加した。また、「労働経済動向調査」の雇用調整の方法では「一時帰休（休業）」の実施事業所の割合が2019年に比べ大幅に上昇している。こうしたことから、出勤日数の減少には感染拡大が大きく影響していることが示唆される。

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等の推移

- 一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には前年差2.8時間減(前年比1.7%減)と大きく減少し、2020年には前年差4.3時間減(前年比2.6%減)と更に大幅に減少した。
- 1日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移し、所定外労働時間は2014年までやや増加した後2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は2015年までやや増加した後おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。
- 年間出勤日数をみると、(1)の所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、年間出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

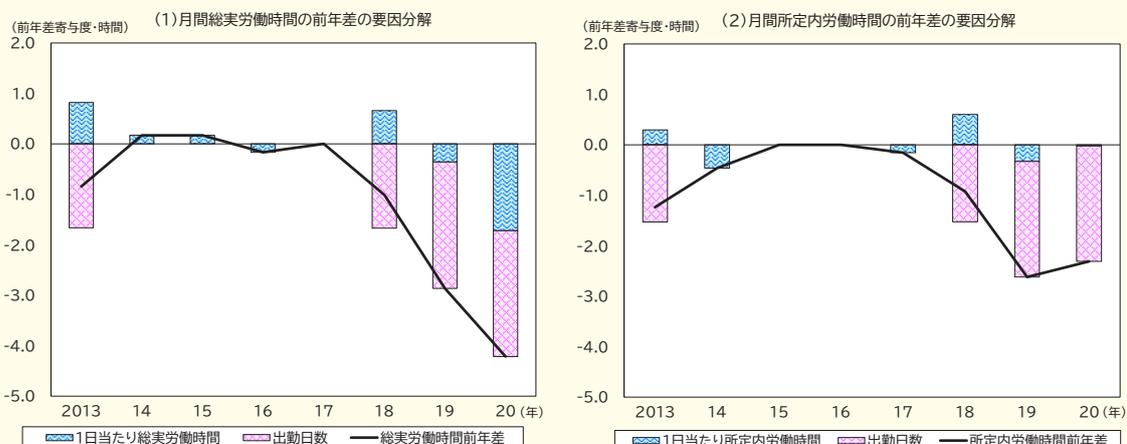


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1)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) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、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) (3)の年間平日日数を算出する際には、年末年始(12月29日～1月3日)のうち土日祝日でない日も祝日扱いとしている。

第1-(3)-4図 一般労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

- 月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が比較的大きく寄与している。
- また、2020年の月間総実労働時間の減少には1日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。



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) 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) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

●パートタイム労働者の月間総実労働時間は減少傾向、月間出勤日数は2019年、2020年と大きく減少

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-5図の(1)により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の2012年から2020年までの推移をみると、減少傾向で推移しており、2012年の91.8時間から2018年の85.4時間まで減少し、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少した。2020年には、79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。

総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間は2012年の2.8時間から2015年の3.1時間まで増加した後、減少傾向にあり、2019年には2.6時間（前年比2.4%減）まで減少した。2020年には2.1時間（前年比18.1%減）と大幅に減少した。一方、所定内労働時間は減少傾向にあり、2012年の89.0時間から2018年の82.7時間まで減少した後、2019年には80.6時間（前年比2.6%減）と大きく減少した。2020年には、77.2時間（前年比4.2%減）と更に大きく減少した。¹⁶2020年の総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間の減少率は、1993年の調査開始以来最大の減少率となった。これらの減少には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が大きく影響したものと考えられる。

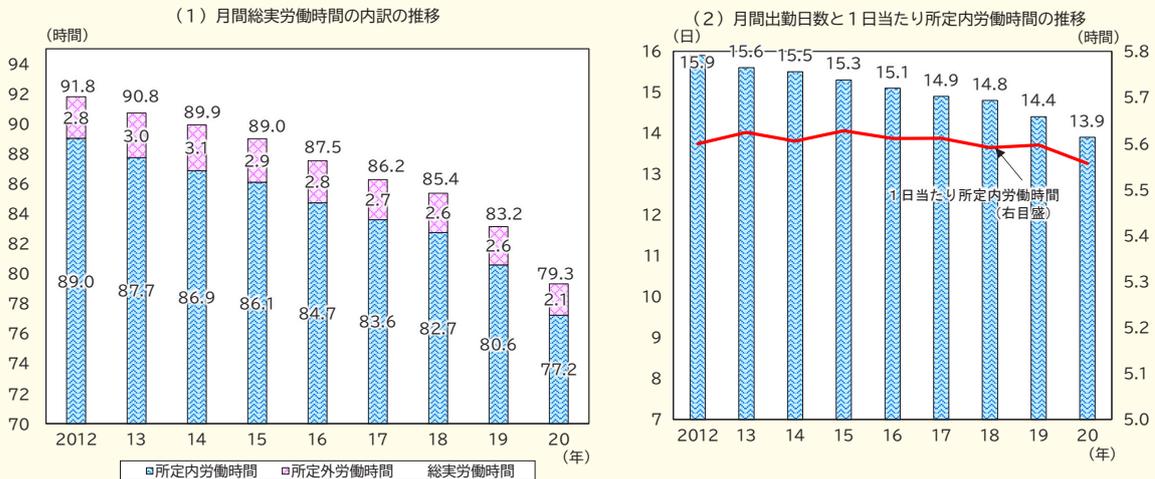
パートタイム労働者の所定内労働時間の減少傾向に関して、同図の(2)により、1日当たり所定内労働時間と月間出勤日数についてみてみる。1日当たり所定内労働時間は、2015年に増加した後、2019年までおおむね減少傾向となり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。こうしたことから2019年、2020年の所定内労働時間の減少には、月間出勤日数が大きく影響していることがうかがえる。

そこで、第1-(3)-6図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因の要因分解をみてみる。これによると月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については出勤日数による要因が大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間又は1日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が影響した可能性もある。

16 パートタイム労働者の月間総実労働時間、所定内労働時間の減少は2013年以來8年連続、所定外労働時間の減少は2015年以來6年連続となっている。

第1-(3)-5図 パートタイム労働者の労働時間等の推移

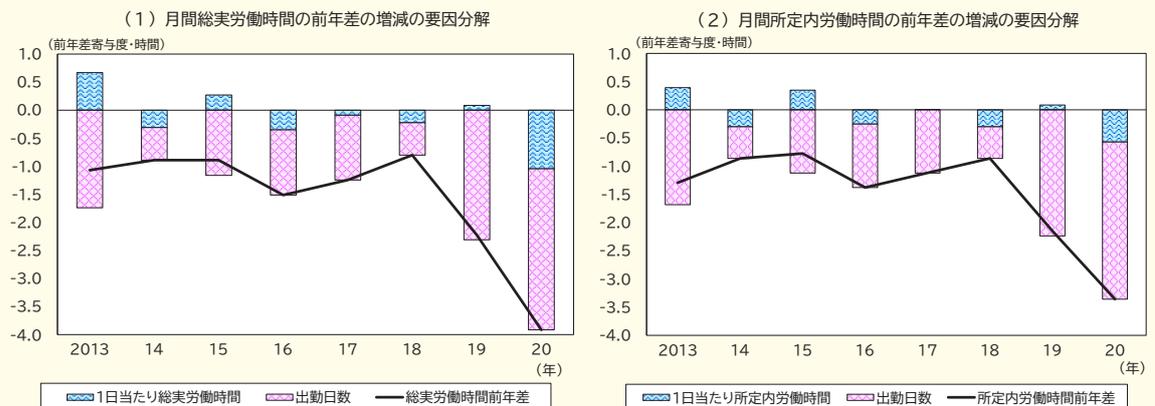
- パートタイム労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少し、2020年には79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。
- 総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間、所定内労働時間ともに減少傾向にあり、2019年に減少した後、2020年には大幅に減少した。
- パートタイム労働者の1日当たり所定内労働時間は、2019年までおおむね低下傾向にあり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。



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) (1)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) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

第1-(3)-6図 パートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

- 月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が大きく寄与している。
- また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間又は1日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制が影響した可能性も考えられる。



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) 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) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

次に、所定内労働時間の減少はどの層でみられるのか等について、「賃金構造基本統計調査（特別集計）」によりみることとする（付1-(3)-4表）。¹⁷2019年の男女別・年齢階級の労働者構成比をみると、短時間労働者のうち女性が約4分の3を占めており、その中でも35～69歳の年齢層の割合が高い。また、男性では24歳以下と60歳以上の年齢層の割合が高い。2012年の調査と比較すると男女とも65歳以上の高齢者層の構成比が顕著に高まっているほか、女性の19歳以下、男女の45～49歳、男性の50～54歳の層の構成比が高まっている。男女別・年齢階級別に労働時間をみると、男女とも24歳以下の層でかなり短いほか、女性の65歳以上の層は相対的に短く、他方で男性の60～69歳の層は長くなっている。2012年の調査と比較すると、ほぼ全ての年齢階級で労働時間が減少しているが、男性の35～39歳、65～69歳、女性の65歳以上の層で減少幅がやや小さくなっている。他方で男性70歳以上の層では労働時間が増加している。こうした状況を踏まえると、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、労働時間の短い若年層、高齢層の比率の高まりも一部影響しているものの、各年齢階級での労働時間の減少が影響していることが示唆される。

「賃金構造基本統計調査（特別集計）」を更にみてみる（付1-(3)-5表）。短時間労働者の男女別（年齢計）の月間所定内労働時間の階級別構成比の2012年から2019年にかけての変化をみてみる。男性では、99時間以下の階級の構成比がおおむね上昇し、100時間以上の階級の構成比がおおむね低下し、女性及び男女計では、89時間以下の階級の構成比が上昇し、90時間以上の階級の構成比が低下している。こうしたことから、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、所定内労働時間の階級分布でより短い時間階級の構成比が高まったことが影響していることが示唆される。

さらに、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（個人調査）（2019年）によりパートタイム労働者が現在の就業形態を選んだ理由（3つ以内の複数回答）をみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」（45.4%）が最も多く、以下「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」「勤務時間や労働日数が短いから」の順となっている。また、前回調査（2014年）と比べると「勤務時間や労働日数が短いから」の上昇幅（19.0%→25.3%（+6.3%ポイント））が他の理由の上昇幅よりも大きい（付1-(3)-6表）。こうしたことを踏まえると、パートタイム労働者の労働時間の減少の背景の一つには、労働者の短時間就労へのニーズの増加もあることがうかがえる。

17 企業規模5人以上の民営事業所の調査産業計の数値。6月分みのデータである点に留意が必要。

●年次有給休暇の取得率は働き方改革の取組を背景に上昇し、過去最高となったが、一部の産業などでは依然として年次有給休暇の取得率が低い

続いて、年次有給休暇の取得率について確認していく。

第1-(3)-7図は、厚生労働省「就労条件総合調査」¹⁸により、年次有給休暇の取得率の動向をみたものであるが、取得率（調査計）は2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇している。この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に、働き方改革関連法の施行により2019年4月から年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられたことを背景として¹⁹、年次有給休暇の取得率は2019年調査（2018年の状況）の52.4%（付与日数18.0日、取得日数9.4日）から2020年調査（2019年の状況）では56.3%（付与日数18.0日、取得日数10.1日）と、3.9%ポイントの大きな上昇となり、取得率、取得日数ともに集計が開始された昭和59年調査以来過去最高となった。²⁰

次に、同図の（1）により、男女別に取得率をみると女性の方が男性よりも高いが、男女ともにおおむね上昇傾向にあり、2020年調査では特に男性の上昇幅が比較的大きくなった。

さらに、同図の（2）により、企業規模別に取得率をみると、全ての企業規模でこのところ上昇傾向にあり、2020年調査では全ての企業規模で取得率が50%を超え、特に1,000人以上の規模の大企業において取得率が大きく上昇している。

続いて、第1-(3)-8図により、産業別に取得率をみると、2020年調査では、「製造業」「情報通信業」などでは60%を超える高い取得率となっている。一方で、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では40%台前半と、他の産業と比べて低い取得率となっているものの、これらの産業でも、2018年調査（2017年の状況）時と比べ、産業計の上昇幅（+5.2%ポイント）を上回る6～9%ポイント程度取得率が上昇しており、働き方改革を背景とした改善の傾向がうかがえる。

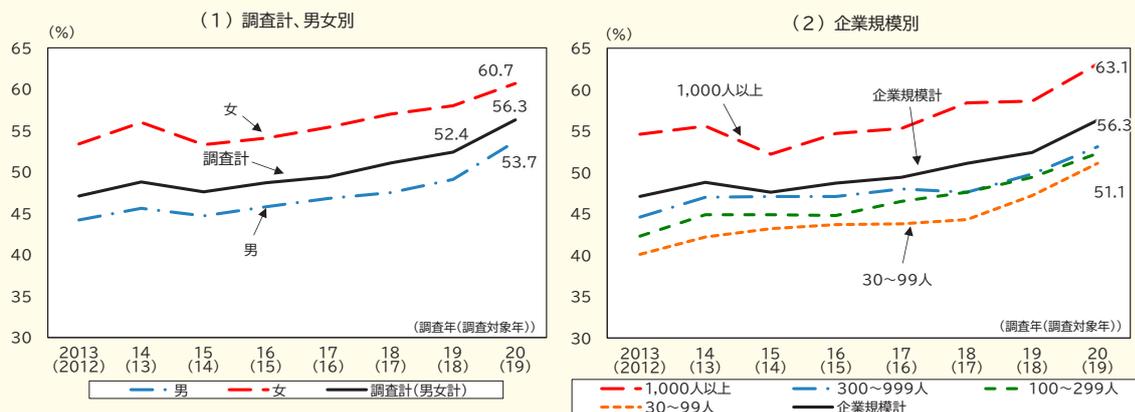
18 年次有給休暇については、調査年の前年1年間の状況について調べている。

19 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は、2019年調査の22.2%から2020年調査の43.2%まで大幅に上昇しており、同制度のある企業での付与日数「5～6日」の企業の割合が、2020年調査では66.6%（2019年調査は39.6%）に高まっている。

20 現在の調査と調査項目、調査対象期間が同じである昭和59年調査以降（当時は「賃金労働時間制度等総合調査」）で取得率、取得日数は過去最高。また、取得率の上昇幅も過去最高。

第1-(3)-7図 年次有給休暇の取得率の状況①

- 年次有給休暇の取得状況を調査計でみると、2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇しており、この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に2020年調査では調査計の年次有給取得率は56.3%であり、「働き方改革関連法」により年5日の年次有給休暇の取得義務付けが施行される直前の2019年調査と比較すると、3.9%ポイントの大きな上昇となっている。
- 男女別に取得率をみると、女性の方が男性より高いが、男女ともおおむね上昇傾向であり、2020年調査では、特に男性の上昇幅が比較的大きくなっている。
- 企業規模別にみると、全ての規模でこのところ取得率が上昇傾向にあり、2020年調査では、特に1,000人以上の大企業において取得率が大きく上昇している。

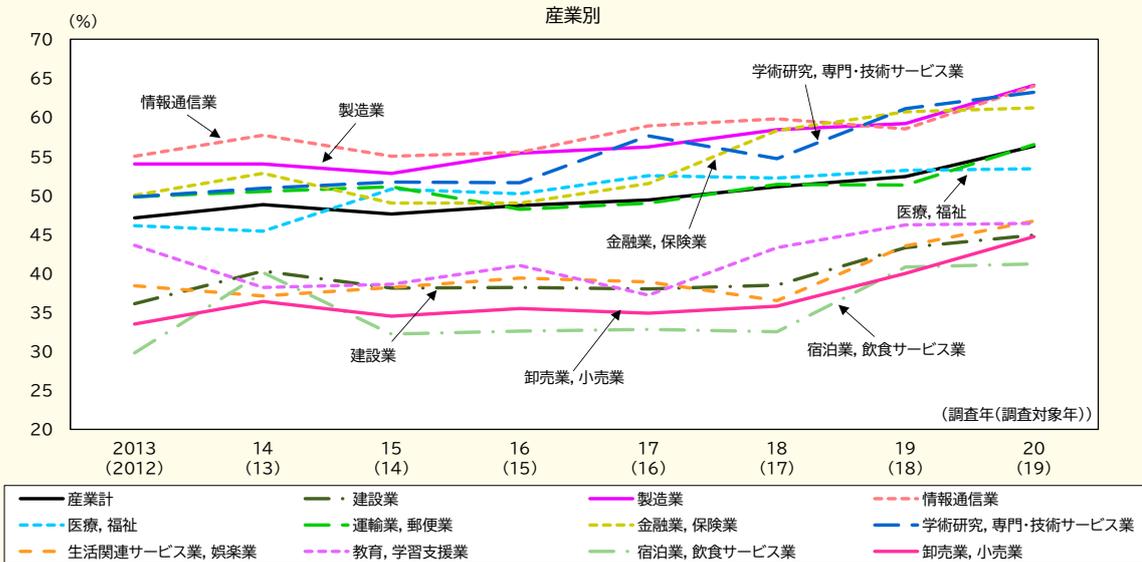


資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。() は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100 (%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

第1-(3)-8図 年次有給休暇の取得率の状況②

○ 年次有給休暇の取得状況を産業別にみると、「製造業」「情報通信業」は高い取得率で推移している一方で、「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」は他の産業と比べて低い取得率で推移している。



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) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100 (%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

●週間就業時間60時間以上雇用者の割合は年々低下しているが、30代～50代前半では依然高い水準にある

続いて、長時間働いている労働者の状況について確認していく。

ここでは、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」を用いて、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者に着目する。²¹第1-(3)-9図の(1)により、週60時間以上就労している雇用者(以下「週60時間以上雇用者」という。)の割合の推移を2012年以降でみると年々低下しており、2019年には、2012年との比較で、男性で3.9%ポイント低下の9.8%、女性で0.7%ポイント低下の2.3%、男女計で2.7%ポイント低下の6.4%となっており、特に男性での低下幅が顕著である。2020年には、週60時間以上雇用者の割合は男性で7.7%(前年差2.1%ポイント低下)、女性で1.9%(前年差0.4%ポイント低下)、男女計で5.1%(前年差1.3%ポイント低下)と大きく低下し、特に男性で低下幅が大きい。2020年の低下には、感染拡大が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。²²

次に、同図の(2)により、年齢階級別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然とし

21 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成30年7月24日閣議決定)で「労働力調査(基本集計)」の非農林業雇用者(従業者)に占める週60時間以上雇用者の割合を5%以下(2020年まで)とするという数値目標を設けていることを踏まえ、この割合で長時間労働者の状況を確認することとした。
 22 2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者(男女計)のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少し、特に週間労働時間階級43～48時間以上の各区分(週43～48時間、週49～59時間、週60～69時間、週70～79時間、週80時間以上)の従業者数が減少し、当該区分の従業者の割合が前年と比べて低下している。

て30代から50代前半までの年齢層で比較的高い水準にある。傾向をみると20代後半から40代前半までの年齢層で低下幅が比較的大きい一方で、50代の年齢層の低下幅が比較的小さい。2020年には、65～69歳の年齢層を除き各年齢階級とも大きく低下した。

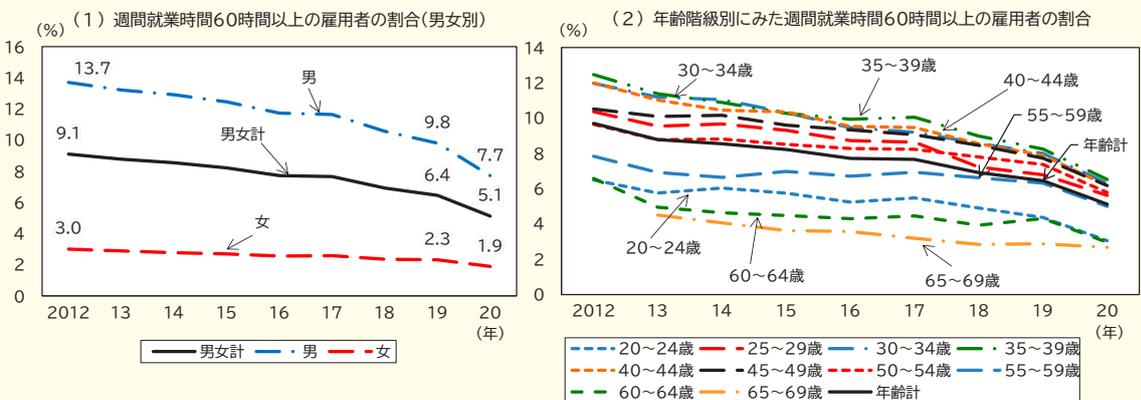
また、第1-(3)-10図の(1)により、企業規模別に週60時間以上雇用者の割合をみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が、大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から施行されたことを受け、各企業における残業抑制に向けた取組が進んだこと等があるものと考えられる。また、2020年には、各規模で大きく低下している。

さらに、同図の(2)により、産業別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然として「運輸業、郵便業」において高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。また、2020年には、多くの産業で低下幅が2019年よりも拡大している。

総じてみれば、長時間労働の状況は、働き方改革の取組等の効果により近年改善の傾向にあるものの、依然として一定数の長時間労働者がいることが明らかになった。また、2020年の低下幅の拡大には、感染拡大防止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。

第1-(3)-9図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況①

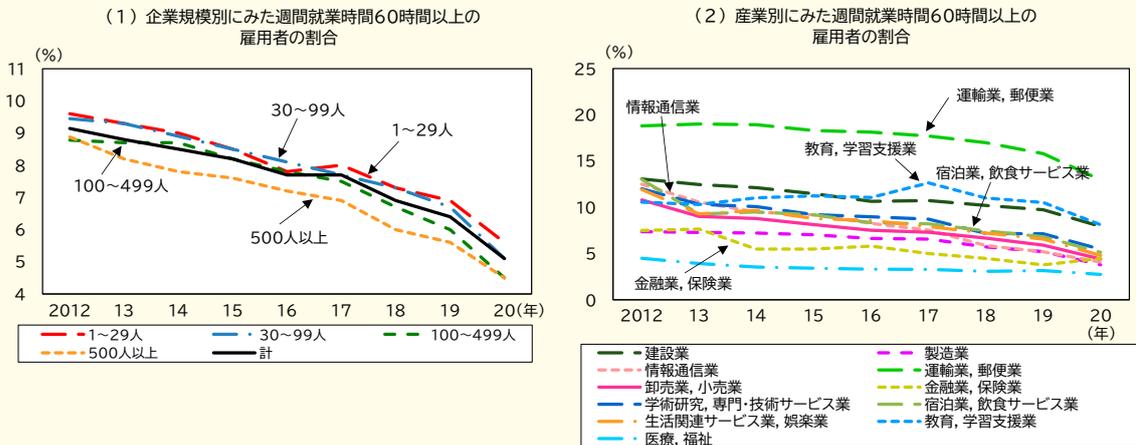
- 週間就業時間が60時間以上の者の割合は年々低下しており、男女別にみると、特に男性の低下幅が顕著である。
- 年齢階級別でみると、依然として30代～50代前半で比較的高い水準にある。また、20代後半から40代前半で低下幅が比較的大きい一方、50代の低下幅が比較的小さい。



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) 非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
 2) (2)の2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

第1-(3)-10図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況②

- 週間就業時間が60時間以上の者の割合を企業規模別にみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には「働き方改革関連法」による時間外労働の上限規制が大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から適用されたこと等があるものと考えられる。
- 産業別にみると、依然として「運輸業、郵便業」において当該割合が高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。



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) (1) は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
 2) (2) は、各産業に雇用される者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
 3) 2012年の数値は雇用者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

● 週間就業時間34時間以下雇用者の割合は年々上昇しており、20代前半及び60代で高い水準にある

続いて、週34時間以下で就労する労働者の状況について確認していく。

ここでは、「労働力調査（基本集計）」により、月末1週間の就業時間が週34時間以下の雇用者に着目する。第1-(3)-11図の(1)により、週34時間以下で就労している雇用者（以下「週34時間以下雇用者」という。）の割合をみると、おおむね上昇傾向にある。男女別にみると女性の方が高い水準にあるが、男女ともに増加傾向にある。²³

また、同図の(2)により、年齢階級別に週34時間以下雇用者の割合をみると、20代前半及び60代の年齢層で高い水準にある一方で、傾向をみると20代前半及び60代後半の年齢層で上昇幅が比較的大きい。20代前半の上昇の背景には学生のパート・アルバイトの増加などがあると考えられる。²⁴ また、2020年には、週34時間以下雇用者の割合が比較的大きく上昇（男女計1.8%ポイント、男性2.4%ポイント、女性1.3%ポイントの上昇）しているが、感染拡大防

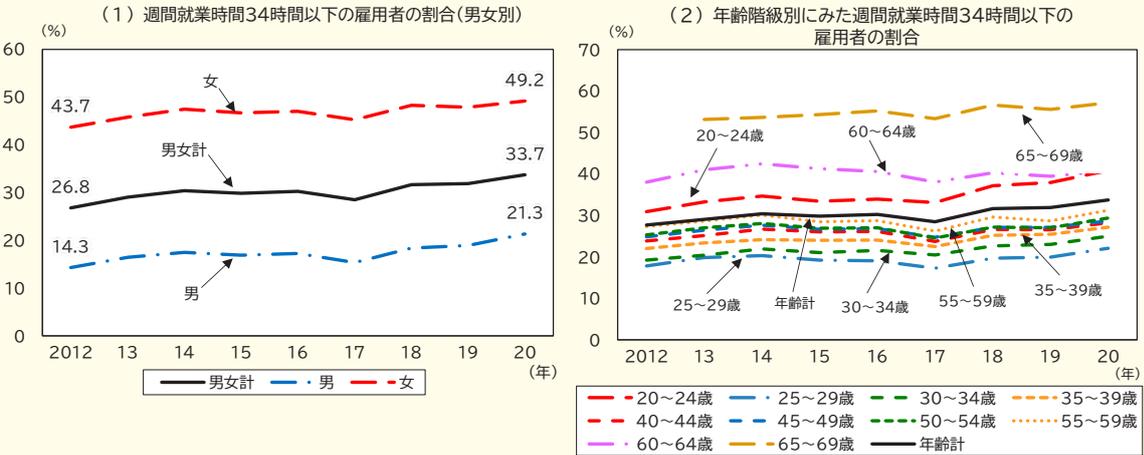
23 非農林業雇用者の従業者に占める週34時間以下で就労している雇用者の割合。

24 就業者ベースの数字であるが、20～24歳の非農林業従事者のうち「通学のかたわらに仕事をする者」の割合は2012年の17.1%から2019年の22.9%まで上昇している（「労働力調査（基本集計）」）。2019年について「通学のかたわらに仕事をする者」の属性をみると、非農林業従事者の20～24歳が53.7%（15～19歳が39.5%）を占めており（「労働力調査（基本集計）」）、雇用形態ではパート・アルバイトが95.3%、週労働時間階級別には、非農林業雇用者週34時間以下が95.3%、非農林業雇用者週35時間以上が3.1%となっていることから（「労働力調査（詳細集計）」）、非農林業雇用者の20～24歳で週34時間以下の学生パート・アルバイトが増加していると考えられる。なお、2020年は感染拡大の影響で「通学のかたわらに仕事をする者」が減少し、非農林業従事者に占める割合は、前年の22.9%から22.4%となっている（学生パート・アルバイトの動向は第5章参照）。

止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。²⁵

第1-(3)-11図 週間就業時間34時間以下の雇者の状況

- 週間就業時間が週34時間以下の者の割合は、男女ともにおおむね増加傾向にある。
- 年齢階級別で見ると、水準では20代前半及び60代で高い水準にある一方で、傾向としては20代前半と60代後半で上昇幅が比較的大きい。



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) 非農林業雇者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間34時間以下の者の割合を表したもの。
 2) (2) の2012年の数値は雇者数ではなく就業者数を用いて算出したもの。

25 2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇者（男女計）のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少した中で、週間労働時間階級の短い区分（週1～4時間、週5～9時間、週10～14時間、週15～19時間、週30～34時間）の他、週35～42時間区分の従業者数は増加しており、当該区分の従業者の割合が前年より高まった（「労働力調査（基本集計）」）。また、就業ベースではあるが、週34時間以下従業者が短時間で就労する理由をみると「勤め先や事業の都合」という理由が前年差120万増と大幅に増加している（「労働力調査（詳細集計）」）。

コラム 1-1 「働き方改革」について

第 3 章では、2019 年、2020 年の労働時間・賃金の動きについてみる中で、働き方改革の取組を背景として改善の動きがみられることを確認した。そこでこのコラムでは、働き方改革について、働き方改革実行計画と働き方改革関連法を中心に振り返ってみてみる。

(1) 働き方改革実行計画

「働き方改革」は、2016 年 6 月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において位置づけられた。同プランでは、アベノミクスの成果を活用し、子育てや社会保障の基盤を強化し、子育てや介護をしながら仕事を続けることができるようにすることで労働参加を拡大し、潜在成長率の底上げを図るとともに、賃上げを通じた消費の底上げや投資の拡大、多様性によるイノベーションを通じた生産性の向上により更に経済を強くするといった「成長と分配の好循環」を形作ることが目指された。「働き方改革」は、この好循環を形作っていくための横断的な課題であり、最大のチャレンジとして位置づけられた。

これを受け、内閣総理大臣を議長とし、関係閣僚や労働界と産業界のトップ、有識者で構成される「働き方改革実現会議」が計 10 回開催され、2017 年 3 月に「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」という。)が決定された。実行計画の項目については、次表のとおりである。

【コラム 1-1 表 働き方改革実行計画の項目】

働き方改革実行計画	
<p>1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義</p> <p>(1) 経済社会の現状 (2) 今後の取組の基本的考え方 (3) 本プランの実行 (コンセンサスに基づくスピードと実行) (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組) (フォローアップと施策の見直し)</p> <p>2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善</p> <p>(1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方) (同一労働同一賃金のガイドライン) ① 基本給の均等・均衡待遇の確保 ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保 ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保 ④ 派遣労働者の取扱 (法改正の方向性) ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備 ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化 ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備 ④ 派遣労働者に関する法整備 (2) 法改正の施行に当たって</p> <p>3. 賃金引上げと労働生産性向上</p> <p>(1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善 (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備</p> <p>4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正</p> <p>(基本的考え方) (法改正の方向性) (時間外労働の上限規制) (パワー・ハラスメント対策、メンタルヘルス対策) (勤務間インターバル制度) (法施行までの準備期間の確保)</p>	<p>(見直し) (現行制度の適用除外等の取扱) (事前に予測できない災害その他事項の取扱) (取引条件改善など業種ごとの取組の推進) (企業本社への監督指導等の強化) (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)</p> <p>5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備</p> <p>(1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定</p> <p>6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備</p> <p>(1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実 (2) 多様な女性活躍の推進 (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備</p> <p>7. 病気の治療と仕事の両立</p> <p>(1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備 (2) トライアングル型支援などの推進 (3) 労働者の健康確保のための産業界・産業保健機能の強化</p> <p>8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労</p> <p>(1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 (男性の育児・介護等への参加促進) (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進</p> <p>9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援</p> <p>(1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定 (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化</p> <p>10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備</p> <p>11. 高齢者の就業促進</p> <p>12. 外国人材の受入れ</p> <p>13. 10 年先の未来を見据えたロードマップ</p> <p>(時間軸と指標を持った対応策の提示) (他の政府計画との連携)</p>

(2) 働き方改革関連法

実行計画のうち、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるため、「働き方改革関連法」が制定された。ここでは、その主な内容について説明する。

働き方改革関連法では、まず一つ目の柱として、働き方改革の総合的かつ継続的な推進のため、働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国が、働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を定めることとされた（これに基づき、2018年12月28日に「労働施策基本方針」が閣議決定）。以上については、雇用対策法の法律名が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）と改正され、同法に規定された（公布日（2018年7月6日）施行）。

二つ目の柱として、長時間労働の是正等のために労働時間に関する制度の見直し等がなされた。具体的には、①時間外労働の上限を月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とする罰則付きの時間外労働の上限規制の導入（大企業2019年4月1日、中小企業2022年4月1日施行など）、②月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について中小企業への猶予措置の廃止（2023年4月1日施行）、③年次有給休暇について10日以上付与される労働者に対する5日の時季指定付与の義務付け（2019年4月1日施行）、④高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月1日施行）等について、労働基準法、労働安全衛生法が改正された。また、勤務間インターバルに係る努力義務規定について、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正された（2019年4月1日施行）。さらに、産業医・産業保健機能の強化を図るため、事業主から産業医への必要な情報提供について労働安全衛生法等が改正された（2019年4月1日施行）。

三つ目の柱として、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために、不合理な待遇差を解消するための規定が整備された。具体的には、同一企業内における正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇等の禁止に関し、個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化された。あわせて、有期雇用労働者の均等待遇規定が整備された。派遣労働者については、派遣先の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかの確保が義務化された。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定の整備が行われた（これに基づき、2018年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が告示）。さらに、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化として、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化された。また、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備が行われた。以上の内容を盛り込んだ改正後の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）が2020年4月1日に施行された（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日）。

(3) 働き方改革の更なる取組（主な法律改正）

働き方改革関連法に続き、その後も働き方改革実行計画に掲げられた内容に関連して法律改正等が行われてきている。ここでは働き方改革関連法以降の主な法律改正について紹介しよう。

まず、2018年には、「外国人材の受入れ」に関連して、就労を目的とした新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を盛り込んだ出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の改正が行われた（2019年4月1日施行）。

また、2019年には、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」に関連して、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大（2022年4月1日施行）、女性活躍に関する情報公表の強化（2020年6月1日施行）、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設（2020年6月1日施行）等について女性活躍推進法を改正するとともに、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置の義務付け等について労働施策総合推進法が改正された（2020年6月1日施行、中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。

同じく2019年には、「障害者の就労」に関して、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある障害者を雇用する場合の特例給付金の新設等について「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正された（2020年4月1日施行）。

続いて2020年には、「高齢者の就業促進」に関して、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）の努力義務等について「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」が改正されるとともに（2021年4月1日施行）、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」に関して、複数就業者等に関するセーフティネットの整備のため、複数就業者の労災保険給付の見直し（2020年9月1日施行）、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者への雇用保険の適用（2022年1月1日施行）等について雇用保険法等が改正された。

以上の法律改正をはじめとして働き方改革の実現に向けた取組が着実に進められてきている。厚生労働省としては、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の推進に引き続き取り組んでいく。

第2節 賃金の動向

- 2019年には所定内給与・所定外給与・特別給与の全てが減少し、名目賃金が減少。2020年には、所定内給与が増加した一方、所定外給与・特別給与が減少し、名目賃金が2年連続で減少

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、名目賃金を用いて就業形態別に動向を確認していく。

第1-(3)-12図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、従業員5人以上規模の事業所について就業形態別の名目賃金（月額）をみたものである。2019年、2020年の名目賃金（月額）は、就業形態計でそれぞれ32.2万円、31.9万円、一般労働者で42.5万円、41.8万円、パートタイム労働者で10.0万円、9.9万円となった。²⁶

2019年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.6%増、所定外給与が前年比0.2%増と、いずれも2018年より伸びは鈍化したものの増加した一方、特別給与が前年比0.3%減と減少に転じたことから、現金給与総額は前年比0.3%増と増加幅は鈍化したものの6年連続の増加となった。パートタイム労働者では所定内給与が前年比横ばい、特別給与が前年比1.6%増といずれも伸びが鈍化し、所定外給与が前年比3.7%減と減少幅が拡大した結果、現金給与総額は前年比横ばいとなった。就業形態計では所定内給与が前年比0.1%減と5年ぶりに減少、所定外給与が前年比0.8%減と3年ぶりに減少、特別給与が前年比1.0%減と4年ぶりに減少となったため、現金給与総額は前年比0.4%減と2013年以来6年ぶりに減少となった。²⁷2019年の所定外給与が2018年より弱い動きになった背景としては生産活動の鈍化による所定外労働時間の減少などがあるものと考えられる。また、2019年の特別給与が2018年より弱い動きとなった背景としては企業業績に緩やかな低下の動きがみられる中での賞与の減少などがあるものと考えられる。さらに、就業形態計の賃金の減少については、パートタイム労働者比率の上昇が大きく影響しているが、後ほど分析する。

2020年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.1%減と7年ぶりに減少し、所定外給与が前年比12.3%減と大幅に減少（減少は4年ぶり）したほか、特別給与が前年比4.5%減と大きく減少したため、現金給与総額は前年比1.7%減と2012年以来8年ぶりに減少し、リーマンショック期の2009年（前年比3.3%減）以来の大幅な減少となった。パートタイム労働者では、特別給与が前年比19.6%増と大幅に増加した一方、所定内給与が前年比0.4%減と4年ぶりに減少し、所定外給与が前年比15.2%減と大幅に減少したことから、現金給与総額は前年比0.4%減と4年ぶりに減少した。就業形態計では、所定内給与が前年比0.2%増と増加に転じたものの、所定外給与が前年比12.1%減と大幅に減少し、特別給与も前年比3.6%減と減少したことから、現金給与総額は前年比1.2%減と2年続けて減少し、減少幅はリーマンショック期の

26 第2節の「毎月勤労統計調査」の賃金の値は、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、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、実際の公表値とは異なる。なお、賃金（労働時間も同様）については2018年に母集団労働者数（ベンチマーク）の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入れ替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

27 賃金の増減及び増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものでなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。

2009年（前年比3.8%減）以来の大幅な減少となった。

なお、一般労働者、就業形態計の所定外給与の減少率が10%超となったのは、リーマンショック期の2009年以来であり、パートタイム労働者の所定外給与の減少率が10%超となったのは、2000年代以降で初めてである。一般労働者、就業形態計の特別給与の減少率は、リーマンショック期の2009年ほどではないが、2000年代以降では比較的大きな減少率となっている。パートタイム労働者の所定内給与の減少率も調査を開始した1993年以降で比較的大きくなっている。こうしたことから、一般労働者、パートタイム労働者、就業形態計の現金給与総額の減少率はリーマンショック期の2009年よりは小さいものの、調査を開始した1993年（就業形態計では1990年）以降で比較的大きなものとなっている。他方、パートタイム労働者の特別給与の伸びは2000年代以降最大となっている。²⁸

2020年の現金給与総額の減少率が大きかった要因について、所定内給与、所定外給与、特別給与のそれぞれから背景をみることにする。

一般労働者、パートタイム労働者の所定外給与の大幅な減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う所定外労働時間の大幅な減少が背景にあるものと考えられる。また、一般労働者の特別給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う企業業績の悪化により一般労働者の賞与が減少したことによるものと考えられる。²⁹ 一般労働者、パートタイム労働者の所定内給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の人為的な抑制等に伴う所定内労働時間の大幅な減少等の影響が考えられる。これにより歩合制や出来高払いの賃金や手当等が減少している可能性があること、休業した場合の休業手当が休業前の所定内給与の額を下回る場合があることなどが所定内給与の減少の背景にあるものと考えられる。^{30、31}

他方で、パートタイム労働者の特別給与が大幅に増加した背景としては、働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金（同一企業におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消）に関する規定が、パートタイム・有期雇用労働法では大企業で2020年4月から（中小企業では2021年4月から施行）、労働者派遣法では2020年4月から施行されたことに対応し、パートタイム労働者に賞与等を新設又は拡充した事業所が増加したことが背景にあるものと考えられる。この同一労働同一賃金に関する規定への各企業における対応を調べた（独）労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」（2020年）によると、パート・有期社員を雇用している企業

28 所定外給与、特別給与の2004年～2012年の前年比は、現時点では、従来の公表値（東京都の「500人以上規模の事業所」について本来全数調査を行うべきところ抽出調査を行い、2004年～2017年の間、抽出調査の場合に行う必要のある統計的処理である復元を行わずに集計した値）のみ公表されており、それによるとリーマンショック期の2009年の一般労働者の所定外給与は-13.0%、特別給与は-10.7%、就業形態計の所定外給与は-13.5%、特別給与は-11.8%である。2020年の一般労働者の現金給与総額の減少率（-1.7%）は集計を開始した1993年以降で2009年（-3.3%）、2002年（-1.8%）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（-4.5%）は2009年（-10.7%）（2002年（-6.4%））に次ぐ大きさであり、パートタイム労働者の現金給与総額の減少率（-0.4%）は2009年（-1.4%）、1999年（-0.9%）、2007年（-0.5%）に次ぐ大きさ、所定内給与の減少率（-0.4%）は2002年（-2.9%）、2009年（-0.9%）、1999年（-0.8%）に次ぐ大きさである。2020年の就業形態計の現金給与総額の減少率（-1.2%）は、2009年（-3.8%）、2002年（-2.9%）、2001年（-1.6%）、1999年（-1.5%）、1998年（-1.3%）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（-3.6%）は2009年（-11.8%）、2002年（-7.9%）に次ぐ大きさとなっている。

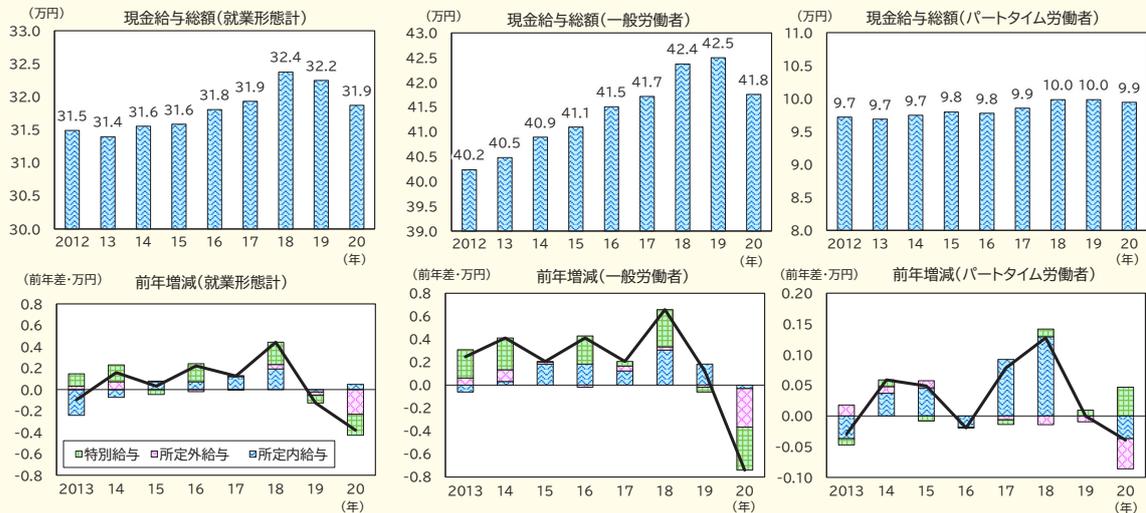
29 パートタイム労働者への賞与にもマイナスの影響はあったと考えられるが、同一労働同一賃金に係る取組の効果等の方が大きかったことが示唆される。

で同一労働同一賃金に関する規定に対応するために待遇面で「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」とした企業について、待遇の要素別に見直し内容（複数回答）をみると、賃金関連では、パート・有期社員の「基本的な賃金（賃金表を含む）の増額や拡充」（43.4%）、「昇給（評価・考課を含む）の増設や拡充」（33.7%）、「賞与（特別手当）の増額や拡充」（28.8%）、「通勤手当（交通費支給を含む）の増額や拡充」（19.7%）、「賞与（特別手当）の（制度の）新設」（16.2%）となっており、パートタイム労働者への特別給与（賞与等）により対応した企業が一定割合存在することがうかがえる。

-
- 30 「平成26年就労条件総合調査」によると賃金形態（複数回答）別に採用企業割合（当該形態の労働者（常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、パートタイム労働者を除く。）が1人でもいる企業を計上）をみると、「定額制」が99.2%で、その内容をみると「月給」が94.0%、次いで「時間給」21.7%、「日給」16.2%、「年俸制」9.5%、「出来高制」が4.6%（「定額制+出来高制」が3.1%、「出来高制」が1.8%）となっている。「毎月勤労統計調査」の所定内給与には、基本給のほか、諸手当（超過勤務手当は除く）も含まれる。「令和2年就労条件総合調査」では常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）の2019年11月の所定内賃金のうち基本給の割合は85.1%、諸手当（「毎月勤労統計調査」の対象範囲よりは広い点留意が必要）の割合は14.9%となっており、「業績手当など」1.2%、「勤務手当計」4.9%、「精皆動手当、出勤手当など」0.3%、「通勤手当など（1か月分に換算）」2.7%、「生活手当計」3.8%、「調整手当など」0.8%等となっている。
- 31 休業手当について、労務行政研究所「新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート」（2020年、調査は8月末～9月初旬に実施）によると、新型コロナウイルス感染症の影響で休業したケース（調査回答企業495社のうち131社が回答）で、実際に支給した休業手当の平均賃金に対する支給率は、「100%」が61.1%と最多、「60%」14.5%、「80%」10.7%、「90%」7.6%となっている。

第1-(3)-12図 就業形態別にみた現金給与総額(名目、月額)の推移

- 就業形態別の名目賃金についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少から増加幅は鈍化したものの6年連続の増加、パートタイム労働者では所定内給与が横ばいとなったこと等により名目賃金も横ばいとなったが、就業形態計では2013年以來の減少となった。
- 2020年には、一般労働者では、所定内給与、所定外給与、特別給与の全てが減少し、名目賃金は減少となった。また、パートタイム労働者では、特別給与が増加したものの、所定内給与及び所定外給与が減少したことで減少となった。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」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。
 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、指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)のそれぞれに基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、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(修正実数値)-所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値)-定期給与(修正実数値)として算出している。このため、「毎月労働統計調査」の公表値の増減と一致しない場合がある。
 4) 2018年に母集団労働者数「ベンチマーク」の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

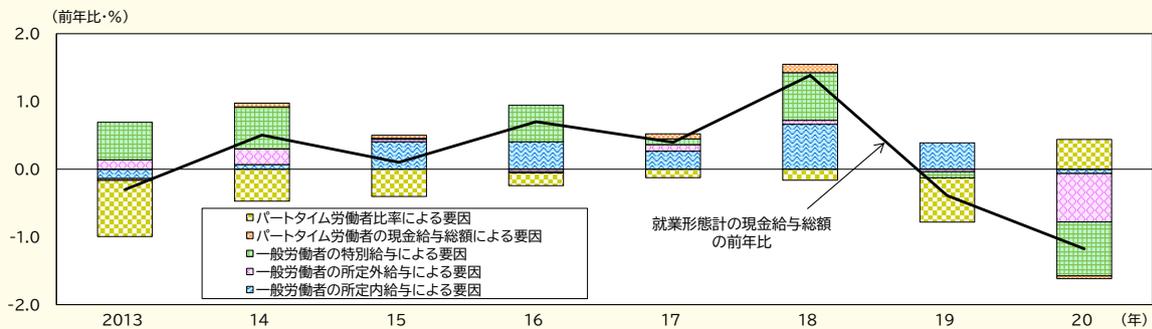
次に、就業形態計の現金給与総額(名目)の変動要因について、第1-(3)-13図によりみてみる。就業形態計の現金給与総額(名目)は、一般労働者の現金給与総額とパートタイム労働者の現金給与総額とを各労働者の構成比により加重平均したものと考えられることから、就業形態計の現金給与総額の変動は、一般労働者の現金給与総額の変動分、パートタイム労働者の現金給与総額の変動分、労働者構成比(本分析ではパートタイム労働者比率)の変化分に要因分解することができる。その際、パートタイム労働者の現金給与総額は一般労働者の現金給与総額より少ないことから、パートタイム労働者比率の上昇(又は低下)は就業形態計の現金給与総額の伸びを低下させる(又は上昇させる)ことに寄与することに留意が必要である。

まず、2013年から2018年までの現金給与総額(名目)の変動要因の推移をみると、一般労働者の現金給与総額の変動がプラスに寄与した一方、パートタイム労働者比率の変化がマイナスに寄与していた。他方で、パートタイム労働者の現金給与総額の変動の寄与は総じて小さく

なっていた。2019年には、一般労働者の所定内給与の伸びの鈍化、特別給与³²の減少等から一般労働者の賃金によるプラス寄与が鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年には、パートタイム労働者比率が低下し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことから、就業形態計では、2019年に引き続き、2年連続で減少し、減少幅が拡大した。

第1-(3)-13図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

- 現金給与総額（名目）についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少等から増加幅は鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。
- 2020年には、パートタイム労働者比率が減少し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少がマイナスに寄与したことから、2019年に続き減少し、減少幅が拡大した。



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。
 - 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、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれに基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、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) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

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)-14図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価（消費者物価）要因³³に分解している。2019年には、消費者物価のマイナス寄与が縮小したものの、名目賃金がマイナスに転じたことから、前年比で1.4%減少と2年ぶりにマイナスとなった。2020年には、消費者物価は横ばいであったが、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、前年比1.2%減と2年連続で減少し、マイナス幅が拡大した。

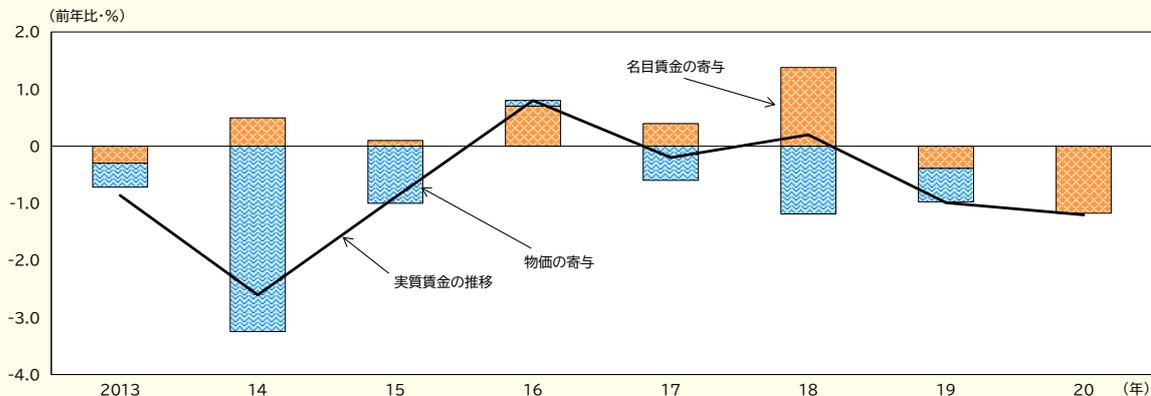
32 「毎月勤労統計調査」の特別給与とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基き労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、安定方法が定められている給与で以下に該当するもの。

- ① 夏冬の賞与、期末手当等の一時金
- ② 支給事由の発生が不定期なもの
- ③ 3か月を超える期間で算定される手当等（6か月分支払われる通勤手当等）
- ④ いわゆるベースアップの差額追給分

33 物価は総務省統計局「消費者物価指数」の「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いて実質賃金を算出しており、消費者物価の上昇（低下）は実質賃金の減少（増加）に寄与する。「持家の帰属家賃を除く総合」は、2019年には前年比0.6%増と2018年（1.2%増）より伸びが鈍化し、2020年には前年比で横ばいとなった。

第 1-(3)-14 図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

- 実質賃金の動向をみると、2019年には、名目賃金及び物価変動がマイナスに寄与し、前年比で減少となった。
- 2020年には、物価が横ばいとなったものの、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、2年連続で減少した。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「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。
 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。

● 2019年の総雇用者所得（実質）は、2019年には5年連続のプラス、2020年には6年ぶりのマイナス

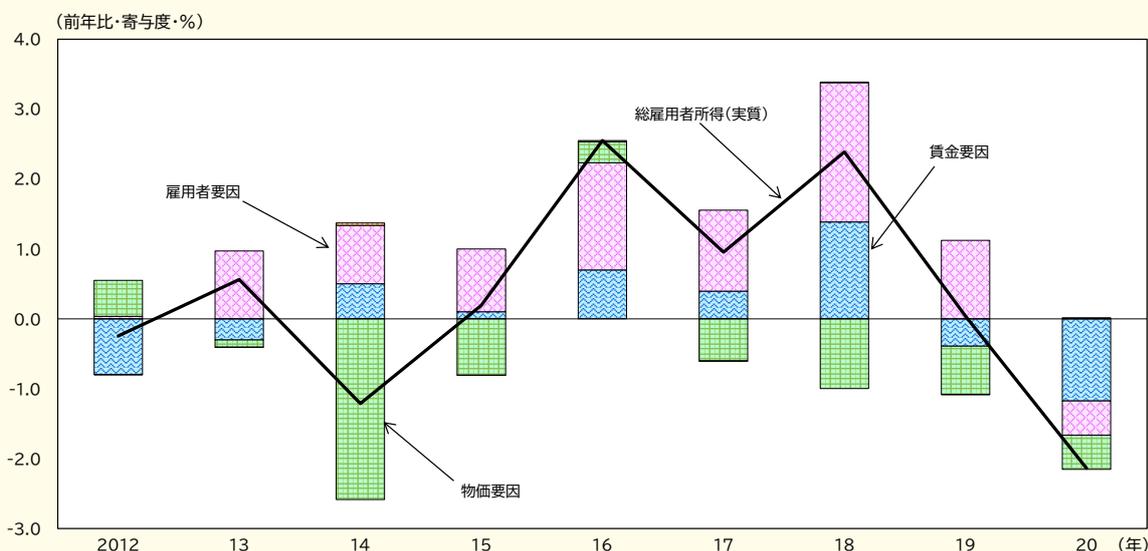
ここまで労働者1人当たりの賃金の推移をみてきたが、第1-(3)-15図により、一人当たりの賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得（実質）の動向を確認する。³⁴2019年は、雇用情勢の改善が続く中、雇用者要因（雇用者の増加による要因）が1.1%と引き続きプラスに寄与したものの、賃金要因（賃金の増加による要因）が-0.4%と2013年以来のマイナスに寄与し、物価要因（物価の上昇による要因）が-0.7%と引き続きマイナスに寄与した結果、前年比で横ばいとなった。

2020年には、雇用者要因が-0.5%と2009年以来のマイナス寄与、賃金要因が-1.2%と2年続けてのマイナス寄与、物価要因が-0.5%と引き続きのマイナス寄与となり、総雇用者所得（実質）は、前年比2.1%減と、2014年以来6年ぶりにマイナスになった。

34 本節の総雇用者所得（実質）は、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは算出方法が若干異なっている点に留意が必要（図の注参照）。

第1-(3)-15図 総雇用者所得（実質）の寄与度分解

- 総雇用者所得（実質）については、2019年には、賃金要因が-0.4%と2013年以来のマイナス寄与、物価要因が-0.7%のマイナス寄与となった一方、雇用者要因が1.1%のプラス寄与となり、前年比で横ばいとなった。
- 2020年には、賃金要因が-1.2%、雇用者要因が-0.5%、物価要因が-0.5%といずれもマイナスに寄与した結果、総雇用者所得（実質）は前年比2.1%減となり、2014年以来6年ぶりにマイナスになった。



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

(注) 総雇用者所得（実質）は、厚生労働省「毎月勤労統計」の指数（現金給与総額指数）に基準数値（2015年）及び総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の非農林業雇用者数を乗じ、内閣府「国民経済計算」の家計最終消費支出（持ち家の帰属家賃を除く）デフレーターで除した数値である。なお、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは若干算出方法が異なる。

●2020年の労働分配率は、全ての資本金規模の企業で大きく上昇

第1章でみたように企業の収益が減少に転じ、また、1人当たり賃金も減少となっている中で、労働分配率がどのように推移しているのか確認する。

労働分配率は、付加価値に占める人件費の割合であり、企業にとっての人件費負担の状況を確認することができる。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、景気拡大期に低下し、景気後退局面で上昇する傾向がある。

なお、労働分配率は、内閣府「国民経済計算」や財務省「法人企業統計調査」等で算出が可能であるが、各々の統計により水準やトレンドが異なり、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。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、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する必要がある。

ここでは、第1-(3)-16図³⁵により、資本金規模別にみた労働分配率の推移を確認していく。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たが、2019年前後には、資本金1億円以上10億円未満の企業では2018年第IV四半期（10-

35 ここでは、企業規模別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率（分母の付加価値は粗付加価値）を用いる。なお、数値の動きは厚生労働省で独自に作成した季節調整値でみている（後方3四半期移動平均）。

12月期)以降に、資本金10億円以上の企業では2019年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降に、資本金1千万以上1億円未満の企業では2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)以降に、労働分配率はそれぞれ上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)以降上昇傾向に転じた。³⁶

2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなり、結果として、労働分配率は全ての資本金規模で2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)に大きく上昇し、その後、2020年第Ⅲ四半期(7-9月期)にも上昇した。2020年第Ⅲ四半期(7-9月期)には資本金1千万円以上1億円未満及び資本金1億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピークである2009年第Ⅱ四半期(4-6月期)に近い水準まで上昇した。その後、2020年第Ⅳ四半期(10-12月期)には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金1億円以上10億円未満、資本金1千万以上1億円未満の企業では低下し、全規模でも低下することとなった。³⁷

なお、このように企業収益が厳しく、労働分配率も上昇している中で、企業の内部留保(利益剰余金)の状況をみると、2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降3四半期続けて前年同期比で減少しており、内部留保を取り崩して収益の悪化に対応している様子がうかがわれる。資本金規模別には、資本金1千万円以上1億円未満の企業では2020年第Ⅰ四半期(1-3月期)以降に前年同期比で減少し、減少率も比較的大きくなった。また、資本金1億円以上10億円未満の企業では2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降前年同期比で減少し、資本金10億円以上の企業では2020年第Ⅳ四半期(10-12月期)に減少に転じた。(付1-(3)-7表)³⁸

労働分配率の分子の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、経済の好循環につなげるためにも、適切な分配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。

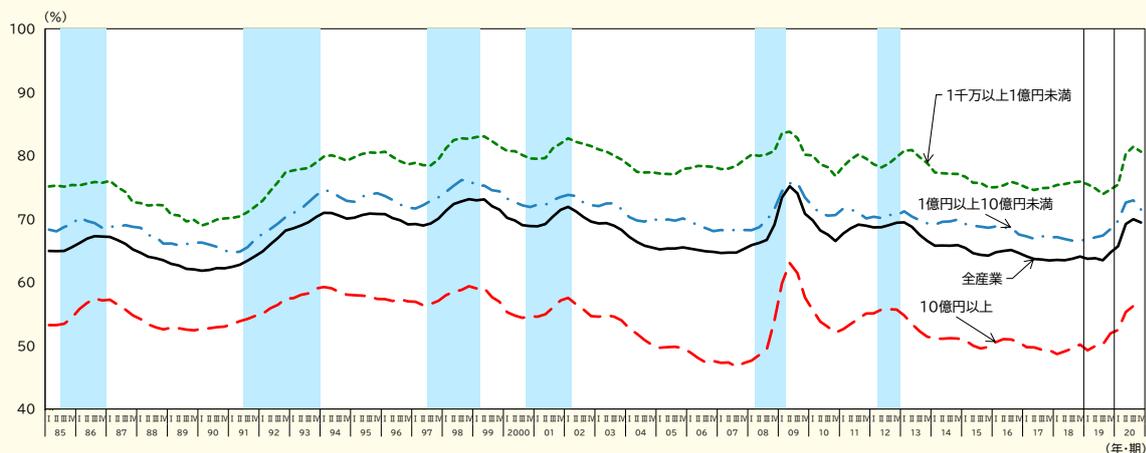
36 2019年においては、付加価値は、資本金規模により減少に転じる時期に差がみられたが、人件費は、資本金10億円以上規模、資本金1千万以上1億円未満規模、全規模の企業は減少傾向、資本金1億円以上10億円未満規模の企業は増加傾向で推移した。

37 2020年度第Ⅳ四半期(10-12月期)は、全ての資本金規模で人件費が引き続き減少した。他方で、付加価値についてみると、資本金10億円以上規模の企業では減少し、その減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅よりも大きくなった。一方、資本金1億以上10億円未満規模、資本金1千万以上1億円未満規模の企業では、付加価値は増加に転じた。これらの結果として、全規模の企業では、付加価値の減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅より小さくなり、労働分配率は低下した。

38 内部留保(利益剰余金)は原数値の推移をみている。

第1-(3)-16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たが、2018年には、資本金1億円以上10億円未満の企業で、2019年には、資本金10億円以上の企業及び資本金1千万円以上1億円未満の企業で、労働分配率は上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）以降上昇傾向に転じた。
- 2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなった結果、全ての資本金規模において労働分配率は、特に2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に大きく上昇した。
- また、2020年第Ⅲ四半期（7-9月期）には資本金1千万円以上1億円未満及び1億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピーク（2009年第Ⅱ四半期（4-6月期））に近い水準まで上昇した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金1千万円以上1億円未満及び1億円以上10億円未満の企業では低下し、全規模でも低下した。



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) 1) 「金融業、保険業」は含まれていない。データは厚生労働省において独自で作成した季節調整値（後方3四半期移動平均）を使用。
- 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。
- 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年の年区切りに実線を入れている。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2020年の春闘は、労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢

ここでは、2019年の春季労使交渉の動きについて簡単に振り返った上で、2020年、2021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。

2019年の春季労使交渉では、労働者側の動きとして、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、「2019春季生活闘争方針」において「賃上げ要求」については「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」としていた。

それに対する使用者側の動きとして、（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、「賃金は、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で企業が決定するという『賃金決定の大原則』に則り、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について、労使で徹底した議論を行いながら検討することが基本となる。」としていた。

続いて、2020年の春季労使交渉の動きについてみていく。労働者側の動きとして、連合は、「2020春季生活闘争方針」において、「すべての働く者の将来不安を払拭し、『経済の自律的成長』『社会の持続性』を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要」とし、「生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた『賃上げ』『働き方の見直し』を求めるとともに、働き方も含めた『サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配』に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげていく。とりわけ『賃上げ』については、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げていく。」としていた。

2020春季生活闘争方針の具体的な要求項目としては、「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。

このうち「賃上げ要求」については、月例賃金にこだわるとした上で、「名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』にこだわる内容とする。（『底上げ』『格差是正』）」とした上で、「同時にすべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。（『底支え』）」としている。具体的な要求指標としては、「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から、2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。」等としていた。

また、「『すべての労働者の立場に立った働き方』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合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。」としていた。

これに対し、使用者側の動きとして、経団連は、2020年1月に公表した「2020年版 経営労働政策特別委員会報告-Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上-」に

において、「企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換点にあるとの認識を深く共有した上で、賃金引上げにとどまらない総合的な処遇改善などを含めた幅広い議論が徹底的に交わされることを期待したい」としていた。

また、労働者側が要求している賃金の引上げに対しては、「具体的な成果の分配方法では、賃金引上げ、特に月例賃金の引上げに偏重した方針を示している。しかし、大事なことは、賃金引上げのモメンタムの維持に向けて、多様な方法による賃金引上げを企業労使で検討することである。また、賃金引上げとあわせて、社員の職場環境の整備につながる総合的な処遇改善についても、労使で積極的に議論していくことが強く望まれる。」としていた。

●2021年春季労使交渉の動き

さらに、2021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、労働者側の動きとして、連合は、「2021春季生活闘争方針」において、「賃上げ要求」については、「2021闘争においても、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち『賃金水準の追求』に取り組むこととする。」とし、月例賃金については、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。」としている。

これに対し、経団連は、2021年1月に公表した「2021年版経営労働政策特別委員会報告-エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す-」において、「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。『賃金決定の大原則』に則った検討を行っていく際、コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通しなどについてもできる限り認識を合わせた上で、十分に協議を尽くし、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要である。」としている。

こうした中、2021年3月17日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。新型コロナウイルス感染症の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については、ベースアップの回答を行っている企業もあれば、定期昇給相当分を維持する企業もあるなど、業種間でばらつきがみられ、一時金は前年に比べ減少傾向という回答となった。

●2020年春季労使交渉では、2014年以降で最も低い賃上げ

2019年、2020年の春季労使交渉の概況についてみていく。

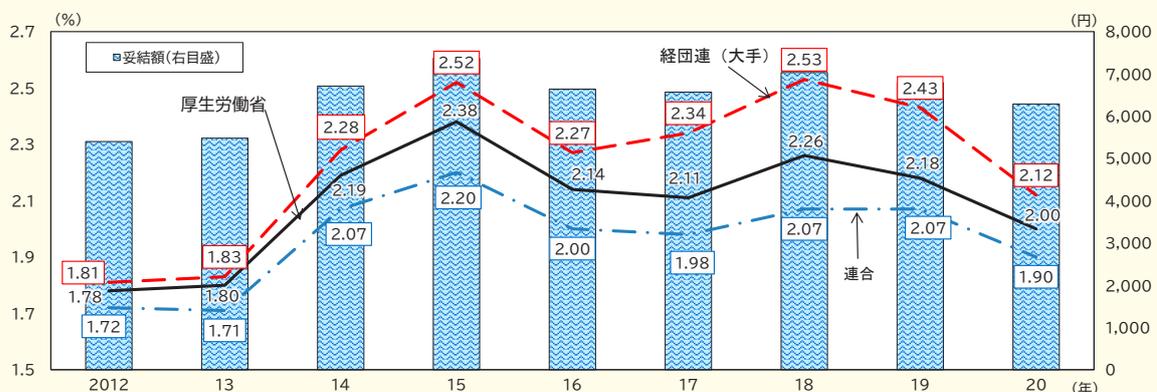
第1-(3)-17図により、賃上げ集計結果をみると、2019年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,790円と前年差243円の減少、賃上げ率は2.18%と前年差0.08%ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに2

年ぶりに前年の水準を下回ったが、賃上げ率は6年連続で2%以上となった。また、経団連³⁹では2.43%（前年より低下）、連合では2.07%（前年から横ばい）の賃上げ率が発表された。

2020年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,286円と前年差504円の減少、賃上げ率は2.00%と前年差0.18%ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに2年続けて前年の水準を下回り、2014年以降で最も低い水準となったが、賃上げ率は7年連続で2%以上となった。また、経団連では2.12%（2年連続低下）、連合では1.90%（前年より低下）の賃上げ率が発表され、ともに2014年以降で最も低い賃上げ率となった。

第1-(3)-17図 賃上げ集計結果

- 2019年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,790円、賃上げ率は2.18%となっており、2018年と比べて、0.08%ポイント低下した。
- 2020年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,286円、賃上げ率は2.00%となっており、7年連続で2%以上の賃上げを継続したが、前年と比べて、0.18%ポイント低下した。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(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。

● 2019年は前年と同程度の賃金引上げを実現、2020年は前年を下回る賃金引上げ

春季労使交渉の結果を受けて、平均賃金がどのように変化したか、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、企業規模が常用労働者100人以上の企業の「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」「賃金の引上げ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。⁴⁰

まず、2019年の状況についてみる。第1-(3)-18図により、2019年の一人当たりの平均賃金の改定額・改定率をみると、企業規模計の改定額は5,592円、改定率は2.0%となった。2018年(改定額5,675円、改定率2.0%)に比べ改定額は微減、改定率は横ばいとなり、2018年と同程度の賃金の引上げが実現した。次に、企業規模に着目し、同図の(1)により、2019

39 経団連は大手企業の妥結結果である。

40 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は中小企業も含む民間企業(労働組合のない企業を含む)について調査(「製造業」「卸売業、小売業」は常用労働者30人以上、それ以外の産業は常用労働者100人以上)しており、第1-(3)-15図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。

年の改定額をみると、5,000人以上規模で6,790円、1,000～4,999人規模で5,722円、300～999人規模で5,204円、100～299人規模で4,997円となり、1,000人～4,999人規模で前年より増加したが、それ以外の規模では前年より減少した。さらに、同図の(2)により、2019年の改定率をみると、5,000人以上規模で2.1%、1,000～4,999人規模で2.0%、300～999人規模及び100～299人規模で1.9%となり、前年と比べ5,000人以上規模で低下、1,000～4,900人規模で上昇、300～999人規模及び100～299人規模で横ばいとなった。また、改定額及び改定率の5,000人以上規模と100～299人規模との差は若干縮小した。

次に、2020年の状況についてみる。同図により、2020年の一人当たりの平均賃金についてみると、企業規模計の改定額は4,940円、改定率は1.7%となり、改定額、改定率ともに前年を下回った。改定額は7年ぶりに5,000円台を下回り、改定率は4年ぶりに2%を下回った。次に企業規模に着目し、同図の(1)により、2020年の改定額をみると、全ての企業規模において前年よりも低い水準の賃金の引上げとなり、5,000人以上規模で6,086円、1,000～4,999人規模で4,925円、300～999人規模で4,805円、100～299人規模で4,315円となった。また、同図の(2)により、2020年の改定率をみると、全ての企業規模で前年より低下しており、5,000人以上規模で1.9%、1,000～4,999人規模及び300～999人規模で1.7%、100～299人規模で1.6%となった。5,000人以上規模と100～299人規模との差は改定額では僅かに縮小したが、改定率では若干拡大した。2020年の賃金改定状況には、感染拡大の影響が現れているものと考えられる。

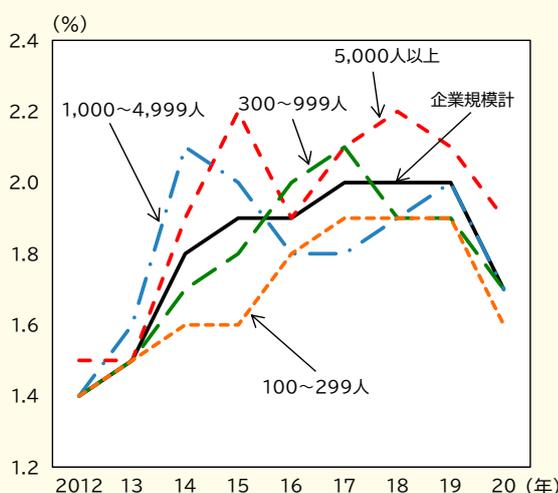
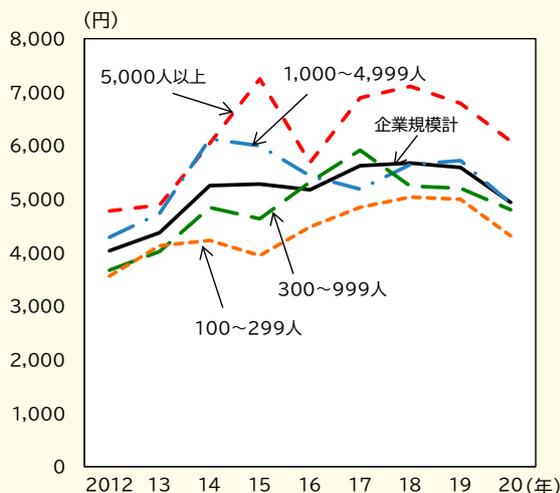
第1-(3)-18図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

- 一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）については、2019年は、改定額5,592円、改定率2.0%となった。
- 2020年は、改定額4,940円、改定率1.7%となり、改定額は、改定率ともに前年を下回った。

(1) 賃金の改定額

(2) 賃金の改定率

2019年		2020年		2019年		2020年	
企業規模計:	5,592円	企業規模計:	4,940円	企業規模計:	2.0%	企業規模計:	1.7%
5000人以上:	6,790円	5000人以上:	6,086円	5000人以上:	2.1%	5000人以上:	1.9%
1000~4999人:	5,722円	1000~4999人:	4,925円	1000~4999人:	2.0%	1000~4999人:	1.7%
300~999人:	5,204円	300~999人:	4,805円	300~999人:	1.9%	300~999人:	1.7%
100~299人:	4,997円	100~299人:	4,315円	100~299人:	1.9%	100~299人:	1.6%



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はいる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対象に集計した。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2019年には上昇したが、2020年には低下

次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認していく。

まず、2019年の状況について、第1-(3)-19図の(1)により、一人当たり平均賃金の引上げを実施した企業の割合(以下「賃上げ実施企業割合」という。)をみると⁴¹、企業規模計では、前年より0.5%ポイント高い90.2%となり、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人以上規模の97.1%に対し、100~299人規模では89.0%にとどまっている。前年に比べ、賃上げ実施企業割合は、5,000人以上規模、1,000~4,999人規模及び100~299人規模で上昇したが、300~999人規模では低下した。また、賃上げ実施企業割合の5,000人以上規模と100~299人規模との差は前年より拡大した。

同図の(2)により、2019年にベースアップを実施した企業の割合をみると⁴²、企業規模計では、31.7%と3年連続で上昇しており、集計を開始した2003年以降で最も高くなった。また、企業規模別にみると、300~999人規模で4.1%ポイント、100~299人規模で1.7%ポイント上昇している一方、5,000人以上規模では5.3%ポイント、1,000~4,999人規模では4.9%ポイント低下している。

次に、2020年の状況について、同図の(1)により、賃上げ実施企業割合をみると、前年より8.7%ポイント低い81.5%と大きく低下した。これは9年ぶりの低下であり、2014年以降で最も低い水準となった。企業規模別に賃上げ実施企業割合をみると、5,000人以上規模の91.4%に対し、100~299人規模では79.2%にとどまっている。賃上げ実施企業割合は、全ての企業規模で前年より低下し、規模が小さいほど低下幅が大きかったことから、5,000人以上規模と100~299人規模との差は前年より拡大した。

同図の(2)により、2020年にベースアップを実施した企業の割合をみると、26.0%と4年ぶりに低下した。また、企業規模別にみると、5,000人以上規模では1.2%ポイント上昇した一方、1,000~4,999人規模では0.5%ポイント、300~999人規模では7.5%ポイント、100~299人規模では5.9%ポイント低下している。

41 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

42 賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2019年83.5%、2020年82.5%)。

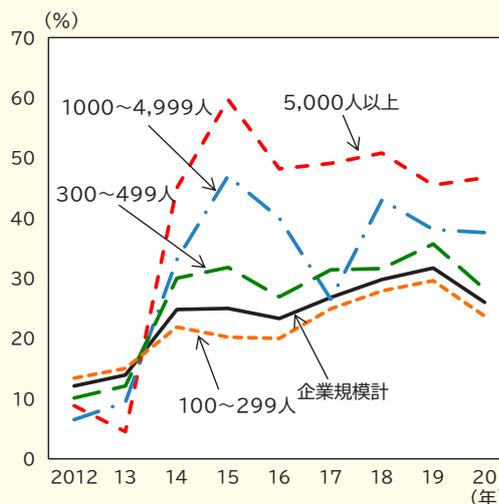
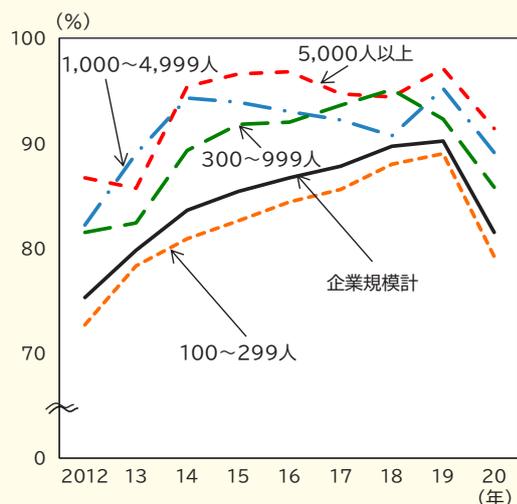
第1-(3)-19図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

- 賃上げ実施企業割合は、2019年には90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。2020年には81.5%となり、9年ぶりに低下した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2019年には31.7%となり、実施割合は3年連続で上昇した。2020年には、26.0%となり、4年ぶりに低下した。

(1) 賃上げを行う企業の割合

(2) ベースアップを行う企業の割合

2019年		2020年		2019年		2020年	
企業規模計	90.2%	企業規模計	81.5%	企業規模計	31.7%	企業規模計	26.0%
5000人以上	97.1%	5000人以上	91.4%	5000人以上	45.5%	5000人以上	46.7%
1000~4999人	95.2%	1000~4999人	89.1%	1000~4999人	38.1%	1000~4999人	37.6%
300~999人	92.3%	300~999人	85.8%	300~999人	35.7%	300~999人	28.2%
100~299人	89.0%	100~299人	79.2%	100~299人	29.6%	100~299人	23.7%



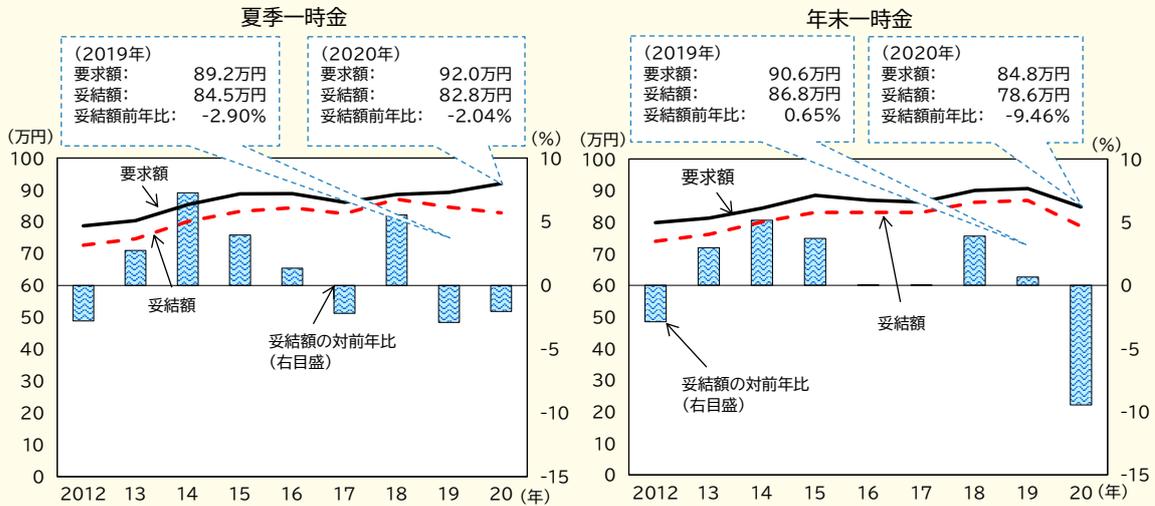
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) (1) は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合を示している。
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合を示している。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載している。

● 2019年の夏季一時金及び年末一時金、2020年の夏季一時金は80万円台の水準を維持したが、2020年の年末一時金は大幅に減少

次に、夏季・年末一時金妥結状況について、厚生労働省「民間主要企業(夏季・年末)一時金妥結状況」により確認する。第1-(3)-20図により、2019年、2020年の夏期・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏期一時金の妥結額は、2019年は前年比2.90%減の84.5万円、2020年は前年比2.04%減の82.8万円となり、2年連続で減少したが、7年連続で80万円台の水準は維持した。一方、年末一時金の妥結額は、2019年は前年比0.65%増の86.8万円、2020年は前年比9.46%減の78.6万円となった。2019年は6年連続で80万円台を維持していたが、2020年には大幅に減少し、7年ぶりに80万円を下回った。

第1-(3)-20図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 夏季・年末一時金の妥結額については、2019年は、夏季一時金が84.5万円と前年より減少し、年末一時金が86.8万円と前年を若干上回った。
- 2020年は、夏季一時金が82.8万円と前年より減少し、年末一時金が78.6万円と前年より大幅に減少した。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業（夏季・年末）一時金妥結状況」をもとに厚生労働省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。

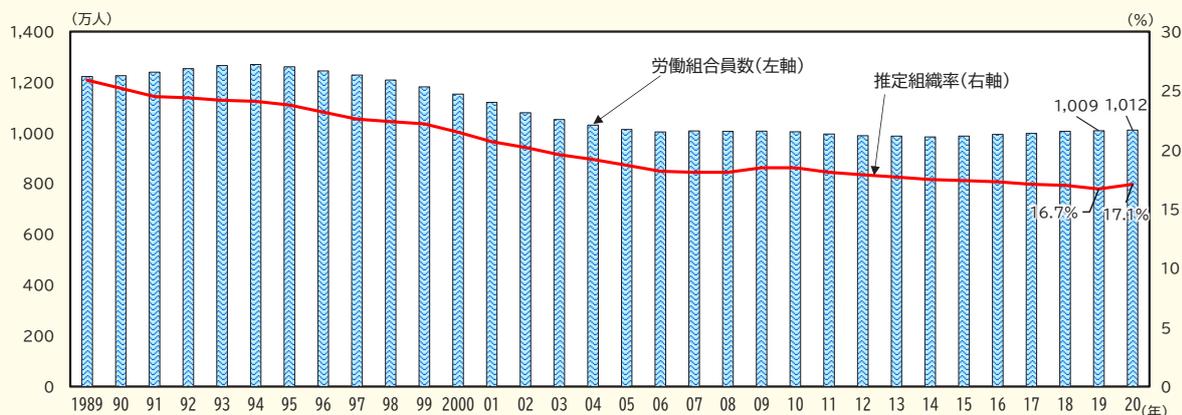
●労働組合員数は近年増加傾向にあり、推定組織率は2020年に11年ぶりに上昇

最後に、春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況について、厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」により確認する。

第1-(3)-21図により労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年には、労働組合員数1,009万人、推定組織率16.7%となり、労働組合員数は2014年以降5年連続で増加した一方、推定組織率は1947年の調査開始以降過去最低となった。2020年には、雇用者数の減少もある中で、労働組合員数1,012万人、推定組織率17.1%となり、労働組合員数は2014年以降6年連続で増加し、推定組織率は11年ぶりに上昇した。

第1-(3)-21図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 労働組合の推定組織率については、2019年は、16.7%と1947年の調査開始以降過去最低となったが、2020年は、雇用者数の減少もある中で、17.1%となり、11年ぶりに上昇した。

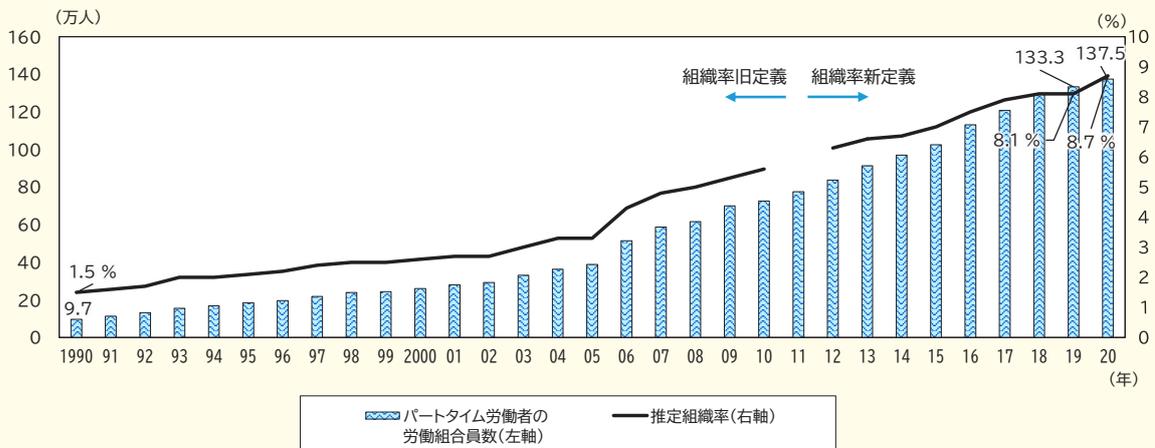


資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省政策統括官付政策統括室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

また、第1-(3)-22図により、パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年は、パートタイム労働者の労働組合員数は133万人、推定組織率は前年と同じ8.1%であった。2020年には、パートタイム労働者の労働組合員数は137万人、推定組織率は8.7%となり、労働組合員数、推定組織率ともに過去最高を更新した。

第1-(3)-22図 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

○ パートタイム労働者の推定組織率については、2019年は前年と同じ8.1%であったが、2020年は過去最高を更新し、8.7%となった。



資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」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) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

2) 「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。

3) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査の各年6月分の原数値を用いている。

4) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2013年までの結果の概要においては、当該数値を表章している。

5) 新定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2014年以降の結果の概要においては、当該数値を表章している。なお、労働力調査において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち従業上の地位が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。

6) 2011年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、労働力調査（2011年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（2012年4月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。