

第3章

労働時間・賃金等の動向

2020年の雇用者の労働時間・賃金の動向は、世界的な感染拡大による経済社会活動の停滞や緊急事態宣言下における行動制限などの影響を受けた。労働時間は減少し、賃金も所定外給与や特別給与を中心に減少した。2021年には、感染拡大を踏まえた働き方や事業活動が広がる中で労働時間や賃金も持ち直しつつあるが、感染状況により断続的に続いた経済社会活動の抑制措置の対象となった産業では、依然として厳しい状況がみられた。また、長時間労働の是正や、いわゆる「同一労働同一賃金」の取組によるパートタイム労働者の待遇改善など、「働き方改革」の取組による成果もみえてきている。

本章では、こうした2020年から続く感染症の影響や近年の「働き方改革」の取組状況を含め、2021年の労働時間・賃金等について概観する。

第1節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は、「働き方改革」の取組の進展等を背景に、長期的には減少傾向にあるが、感染症の影響による2020年の大幅減からの持ち直しの動きがみられた

まず、近年の我が国の労働時間の動向について概観していく。

第1-(3)-1図は、2013年以降の従業員5人以上規模の事業所における労働者1人当たりの月間総実労働時間（以下「月間総実労働時間」という。）の推移をみたものである。2013年以降、月間総実労働時間は一貫して減少傾向で推移しており¹、「働き方改革」の取組の進展等を背景に、近年は減少幅が大きくなっている。2020年は、緊急事態宣言の発出等による行動制限や世界的な感染拡大による景気減退の影響から経済社会活動が停滞し、月間総実労働時間も大幅な減少となった。2021年は、依然として感染症の影響が残る中、飲食店への営業時間短縮要請や外出自粛要請等の経済社会活動の抑制が長期間にわたり断続的に行われたものの、特定の産業分野に集中的に行われたこと等から、その影響は2020年と比較すると限定的となり、月間総実労働時間は2012年以来の増加となった。

労働時間は、あらかじめ定められた労働時間である「所定内労働時間」と、それを超える労働時間を指す「所定外労働時間」に分けることができ、それぞれの動きをみていく。「所定内労働時間」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号）により、原則週40時間以内、かつ、1日8時間以内とされている就業規則等により定められている労働時間を指す。一般的に、「所定内労働時間」は、企業の経済活動の状況による変動は小さい一方で、「所定外労働時間」は、企業の経済活動の状況を反映して変動する傾向がある。「所定外労働時間」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

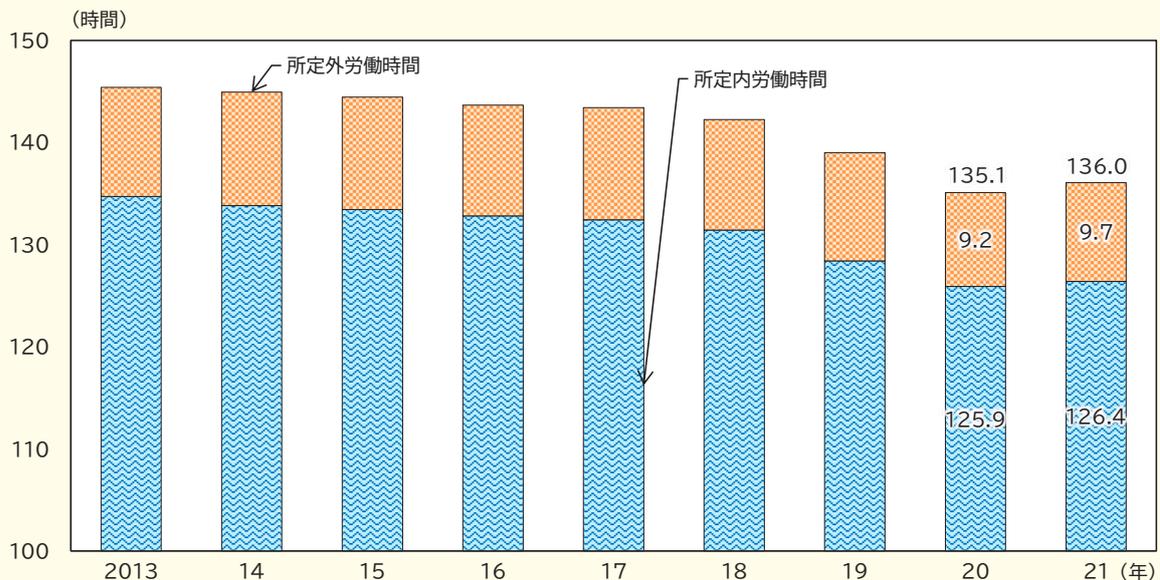
1 第1節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の図表の数値は、指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。

連法」という。)により、上限規制が設けられた²。

2013年以降の所定内労働時間及び所定外労働時間の推移をみると、所定内労働時間は2018年以降、やや大きな減少幅となっている。これには、一般労働者の所定内労働時間の減少が大きく寄与するとともに、この間のパートタイム労働者比率の上昇やパートタイム労働者の所定内労働時間の減少が関係している。所定外労働時間は2013年～2017年はおおむね横ばいで推移していたが、この間の「働き方改革」の取組の進展等から、2018年以降減少傾向がみられる。2020年には、感染症の影響による経済社会活動の停滞により所定内労働時間、所定外労働時間はいずれも大幅な減少となった³。2021年もこの影響は続いたが、2020年と比較するとその影響は限定的となり、所定内労働時間、所定外労働時間はいずれも増加した。しかし、感染拡大前の2019年以前と比較すると、所定内労働時間、所定外労働時間いずれも下回る水準となっており、依然として感染症による影響がうかがわれる。

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、2021年の推移をみると、2020年からの持ち直しにより0.9時間増となったものの、長期的には、所定内労働時間の減少を中心に、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、2013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(2020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。

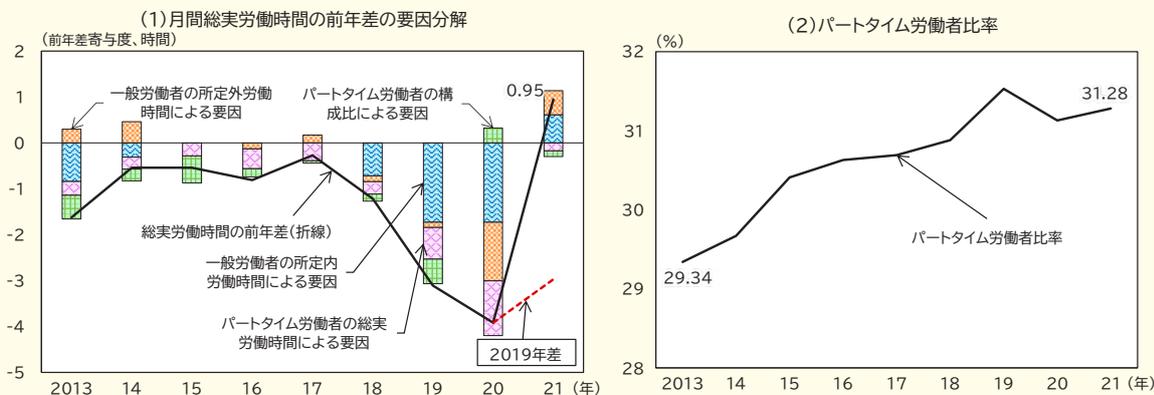
2 時間外労働については、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から、基本的に、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定されている。
 3 労働時間の増減率の値は、修正した実数値から算出した値ではなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。

次に、第1-(3)-2図により、月間総実労働時間の増減の要因の推移をみていく。同図の(1)は2013年以降の月間総実労働時間の前年差を要因別に分解したものである。2013年～2019年の動きをみると、一般労働者の労働時間による要因は、動きに幅がみられるが、2018年以降やや大きくマイナスに、パートタイム労働者の労働時間及びその構成比による要因は一貫してマイナスに寄与している。同図の(2)では、2013年～2019年の間、パートタイム労働者比率は一貫して上昇しており、相対的に労働時間が短いパートタイム労働者比率の上昇は、「パートタイム労働者の構成比による要因」としてマイナスに寄与している。これは、前章でもみてきたように、この間、女性や高齢者を中心として労働参加が進展し、高齢層はパートタイム労働者として労働参加が進んだことにより、パートタイム労働者比率が高まったためである。2020年には、感染症による影響から、一般労働者、パートタイム労働者の労働時間はともに大幅にマイナスに寄与したが、パートタイム労働者比率は低下したことから、「パートタイム労働者の構成比による要因」はプラスに寄与した。

2021年は、一般労働者の労働時間は所定内労働時間、所定外労働時間はいずれもプラスに転じたが、パートタイム労働者の労働時間は感染症の影響による経済社会活動の抑制が続いたこと等から、引き続き、マイナスに寄与した。また、パートタイム労働者比率は上昇に転じたことから、「パートタイム労働者の構成比による要因」はマイナスに転じた。

第1-(3)-2図 月間総実労働時間の増減要因

○ 月間総実労働時間の前年差でみたときの増減を要因分解すると、2021年は、一般労働者の所定内労働時間、所定外労働時間がいずれも増加したため、プラスに寄与した。また、パートタイム労働者比率は2020年から小幅に上昇し、マイナスの寄与となった。



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、2013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)にそれぞれの基準値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。
 3) 要因分解の計算式は以下のとおり。

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

●一般労働者の労働時間は「働き方改革」の取組の進展もあり減少傾向にあるが、感染症の影響による2020年の大幅減からの持ち直しの動きがみられた

次に、就業形態別に労働時間の動向を確認する。

第1-(3)-3図により、一般労働者の労働時間の動向をみていく。同図の(1)により一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2013年～2019年の間、所定外労働時間がほぼ横ばいで推移する一方で、所定内労働時間は2018年以降減少傾向にあることから、一般労働者の月間総実労働時間は2018年以降減少傾向で推移している。同図の(2)により一般労働者の1日当たりの労働時間の推移を、同図の(3)により年間平日日数と一般労働者の年間出勤日数の推移をみると、2013年～2019年の間、1日当たり労働時間はほぼ横ばいで推移する中、2018年以降、年間出勤日数が減少している。このことから、同図の(1)で確認した2018年以降の一般労働者の月間総実労働時間の減少傾向は、年間出勤日数の減少に伴って所定内労働時間が減少したことに起因することが分かる。

年間出勤日数は、土日祝日の日数など、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⁴。）と、それ以外の休暇、休業等による影響（以下「休暇等による要因」という。）により変動する。このため同図の(3)により年間平日日数と、年間出勤日数の推移を確認する⁵。2013年～2016年は、年間平日日数と年間出勤日数はおおむね同様の動きをしていたが、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、年間出勤日数の動向に休暇等による要因が影響していることが分かる。この背景には、「働き方改革」の取組の進展等から、年次有給休暇の取得が進んでいること等があると考えられる。

2020年は感染症の影響による経済社会活動の停滞から、一般労働者の所定内労働時間、所定外労働時間はいずれも減少し、特に、月間の所定外労働時間は前年比で大幅な減少となった。1日当たりの労働時間の推移をみても、2020年は所定外労働時間が減少していることが分かる。2020年は、緊急事態宣言の発出等に伴う経済社会活動の抑制の影響から、年間出勤日数も2019年より減少した。これにより、2020年は、所定内労働時間、所定外労働時間がいずれも減少となり、一般労働者の総実労働時間は大幅に減少したと考えられる。

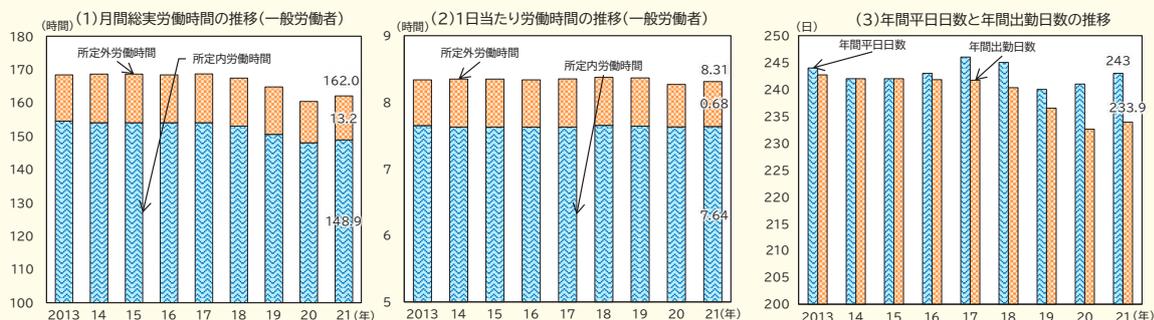
2021年は、経済社会活動の抑制は2020年と比較すると限定的であり、年間出勤日数も増加したことから、所定内労働時間、所定外労働時間いずれにも増加がみられ、一般労働者の総実労働時間は増加となった。一方、2021年の月間総実労働時間は、感染拡大前の2019年以前の水準と比較すると低い水準である。この要因としては、「働き方改革」の進展等に加え、感染症による影響も考えられる。

4 「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。

5 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。

第1-(3)-3図 一般労働者の月間総実労働時間の推移等

- 一般労働者の月間総実労働時間は、「働き方改革」の取組の進展等により年間出勤日数が低下傾向で推移していることから、近年は減少傾向で推移している。
- 2021年は、所定内労働時間・所定外労働時間のいずれも2020年より増加し、月間総実労働時間は増加となった。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省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、2013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（2020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。

●パートタイム労働者の労働時間は長期的に減少傾向にあり、2020年に引き続き減少となった

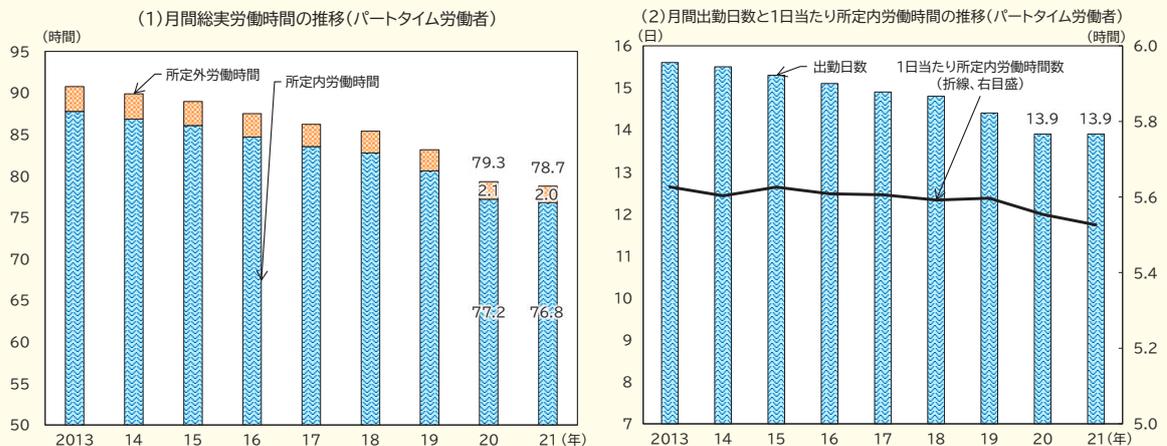
次に、第1-(3)-4図によりパートタイム労働者の労働時間の動向をみていく。同図の(1)によりパートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2013年以降、所定内労働時間が減少傾向で推移し、月間総実労働時間は一貫して減少していることが分かる。同図の(2)により月間出勤日数と1日当たりの所定内労働時間の推移をみると、1日当たりの所定内労働時間がおおむね横ばいで推移する中、月間出勤日数が減少傾向で推移している。このことから、2013年以降のパートタイム労働者の月間総実労働時間の減少傾向は、月間出勤日数の減少によるところが大きいと考えられる。この背景には、第2章でもみたように、高年齢者等の労働時間が比較的短く、月間出勤日数が比較的少ない層の労働参加がこの間進んでいることが背景にあるものと考えられる⁶。

6 「令和3年版労働経済の分析」第1部第3章第1節参照。

2020年以降は、感染症の影響により経済社会活動が停滞したことから、パートタイム労働者の所定内労働時間、所定外労働時間はいずれも減少幅が大きくなり、特に、所定外労働時間の減少が顕著にみられた。また、2020年以降は、月間出勤日数の減少に加えて、感染拡大による経済社会活動の抑制の影響から、1日当たりの所定内労働時間の減少もみられている。その結果、2021年は、2020年に続き、所定内労働時間、所定外労働時間いずれも減少となった。一般労働者の労働時間は増加がみられたのに対し、パートタイム労働者の労働時間は増加しておらず、長期にわたって断続的に実施された経済社会活動の抑制の影響は、特に、パートタイム労働者の労働時間に大きな影響を与えたことがうかがわれる。

第1-(3)-4図 パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移等

- パートタイム労働者の月間総実労働時間は、1日当たりの所定内労働時間がおおむね横ばいで推移する中、月間出勤日数が減少傾向で推移していることから、長期的に減少傾向で推移している。
- 2021年は、1日当たりの所定内労働時間数が減少し、月間総実労働時間は減少となった。



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) (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、2013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(2020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。

●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傾向となっている

ここからは、年次有給休暇の取得状況について確認する⁷。

第1-(3)-5図の(1)により、年次有給休暇の取得率の状況をみると、2016年調査(2015年の状況)以降、男女計では6年連続で上昇している。特に、「働き方改革関連法」の施行により2019年4月から年5日の年次有給休暇を取得させることが義務付けられたことを背景⁸に、2020年調査(2019年の状況)では3.9%ポイントの大幅な上昇がみられるなど、近年の「働き方改革」の取組の進展状況と併せ、取得率が上昇を続けていることが分かる。

7 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。

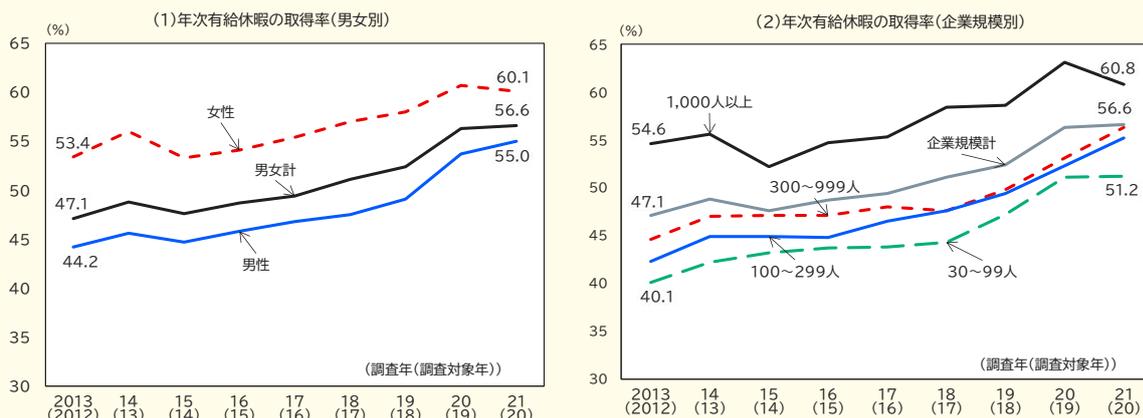
8 働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制(大企業は2019年4月施行、中小企業は2020年4月施行)、年5日の年次有給休暇の確実な取得(2019年4月施行)等が定められ、順次施行された。

2021年調査（2020年の状況）では、年次有給休暇取得率56.6%となり、過去最高を更新したが、2020年調査（2019年の状況）と比較すると緩やかな上昇となった。男女別にみると、年次有給休暇取得率は、男性より女性の方が高い傾向にあり、2016年調査（2015年の状況）以降、男女ともに上昇傾向にあったが、2021年調査（2020年の状況）では女性に低下がみられた。

また、同図の（2）により、企業規模別に年次有給休暇の取得率の状況をみると、企業規模が大きいほど高い取得率となっており、2016年調査（2015年の状況）以降全ての企業規模で上昇傾向にあった。2021年調査（2020年の状況）は、企業規模「100～299人」「300～999人」では上昇した一方で、企業規模「1,000人以上」では低下、企業規模「30～99人」では横ばいと、企業規模により異なる状況がみられた。

第1-(3)-5図 年次有給休暇の取得率の推移①

- 年次有給休暇の取得状況をみると、「働き方改革関連法」の施行をはじめとする「働き方改革」の取組の進展等を背景に、近年、取得率は上昇傾向にある。
- 男女別にみると女性の方が男性よりも取得率は高いが、2021年調査（2020年の状況）には女性の取得率が低下した。
- 企業規模別にみると、全ての企業規模で取得率は上昇傾向にあり、規模の大きい企業では取得率が高い傾向にある。



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

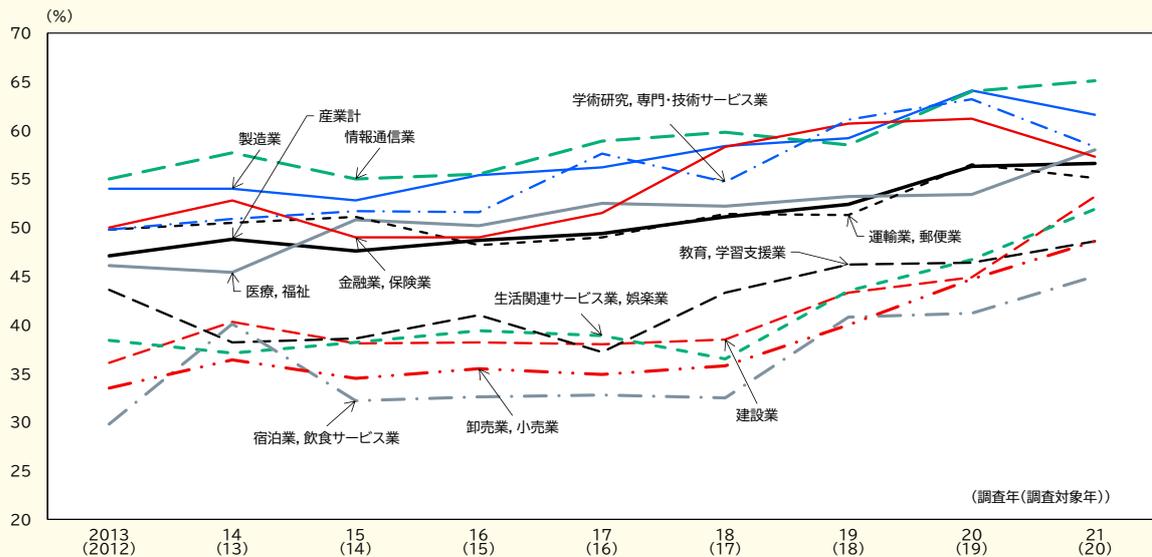
- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることにした。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

● 2019年以降、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」などを中心に年次有給休暇の取得率が上昇している

続いて、第1-(3)-6図により、産業別の年次有給休暇の取得率の状況を見ると、産業ごとに取得率の水準に差があることが分かる。「情報通信業」「製造業」などは産業平均と比較して高い水準で推移している一方で、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」などで産業計からみて低い水準で推移している。しかし、近年の「働き方改革」の取組の進展から、年5日の年次有給休暇を取得させることが義務付けられた2020年調査（2019年の状況）以降、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」などの、特に、それ以前までは低水準となっていた産業を中心に上昇がみられている。2021年（2020年の状況）には、多くの産業では引き続き上昇がみられたのに対し、「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」など低下となった産業もみられた。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率の推移②

- 年次有給休暇の取得状況を産業別にみると、「情報通信業」「製造業」などの高い取得率で推移する産業がある一方で、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等では産業計を下回る取得率で推移している。
- 2020年調査（2019年の状況）以降、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」などでも上昇がみられる。



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。

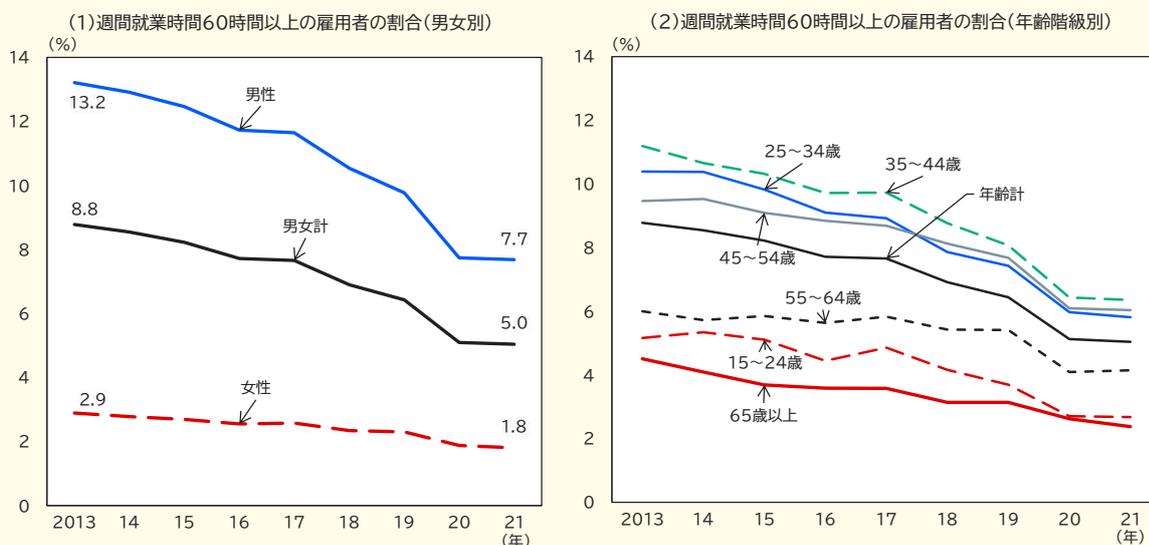
●週60時間以上就労している雇用者の割合は近年低下傾向にあったが、感染拡大後の2020年以降は更に低水準となった

続いて、長時間労働の状況を確認するため、第1-(3)-7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時間以上就労雇用者」という。）の割合の推移をみると、近年、週60時間以上就労雇用者の割合は低下傾向で推移している。男女別にみると、男性の方が高い水準で推移しているものの、低下傾向も顕著にみられる。2020年以降は、感染症対策としての経済社会活動の抑制の影響により低下幅が大きくなっている可能性に留意する必要があるが、2021年は2013年と比較して、男性で5.5%ポイント低下の7.7%、女性で1.1%ポイント低下の1.8%、男女計で3.8%ポイント低下の5.0%となった。

同図の(2)により、年齢階級別の週60時間以上就労雇用者の割合をみると、近年おおむね全ての年齢階級で低下傾向がみられ、年齢計と比較して高い水準で推移している20歳台後半～50歳台前半の年齢層においては、特に顕著に低下傾向がみられる。2021年は、2020年に感染拡大に伴う経済社会活動の停滞の影響から水準が低下していたところ、全ての年齢階級でほぼ横ばいとなった。

第1-(3)-7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時間以上の雇用者の割合は低下傾向で推移しており、男女別にみると、特に男性の低下幅が大きい。
- 年齢階級別でみると、特に、比較的高い水準にある20歳台後半～50歳台前半の年齢層において近年低下傾向が顕著にみられ、2021年は全ての年齢階級でほぼ横ばいとなった。



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) 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) 2018年～2021年までの割合は、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた割合。

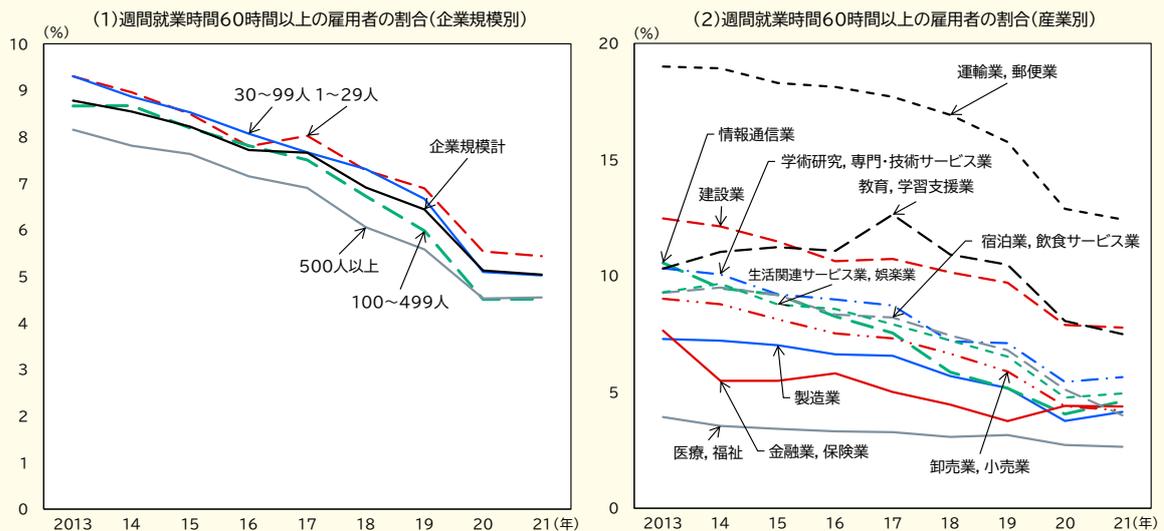
また、第1-(3)-8図の(1)により、企業規模別に週60時間以上就労雇用者の割合をみると、企業規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にあることが分かる。

同図の(2)により産業別に週60時間以上就労雇用者の割合をみると、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」「建設業」などでは高い水準となっている一方で、「医療、福祉」「金融業、保険業」などでは低い水準で推移しており、近年は全ての産業でおおむね低下傾向で推移している。2021年は、2020年に感染拡大に伴う経済社会活動の停滞の影響から水準が低下していたが、「宿泊業、飲食サービス業」は引き続き低下し、それ以外の産業は横ばいとなった。

週60時間以上就労雇用者の割合は、感染拡大の影響もあり、2021年も2020年と同様の低水準を維持している。感染拡大後の働き方の変化など新たな要因により週60時間以上就労雇用者の割合が低水準となっている可能性もあり、今後もその動きを注視していく必要がある。

第1-(3)-8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時間以上の雇用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傾向にあるが、全体的に低下傾向にある。
- 産業別にみると、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」「建設業」などで高水準となっており、近年はおおむね全ての産業で低下傾向がみられている。



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

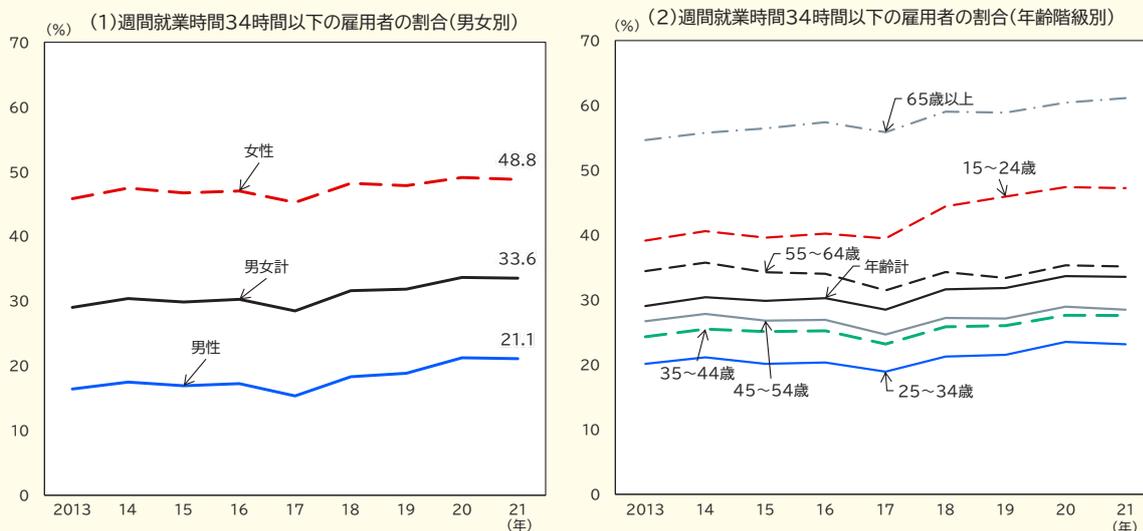
- (注) 1) (1)は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したものの。また、官公や従業者規模不詳は、計には含まれているが、企業規模ごとの算出には含んでいない。
 2) (2)は、各産業に雇用される者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したものの。
 3) 2018年~2021年までの割合は、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた割合。

● 週間就業時間34時間以下就労雇用者の割合は若年層や高齢層を中心に全ての年齢階級で上昇傾向となっている

さらに、第1-(3)-9図の(1)により、週34時間以下で就労する雇用者（以下「週34時間以下就労雇用者」という⁹。）の割合の推移をみると、週34時間以下就労雇用者の割合は男女ともに上昇傾向にあり、男性の上昇幅が比較的大きい。また、同図の(2)により、年齢階級別に週34時間以下就労雇用者の割合をみると、全ての年齢階級で上昇傾向にあり、「15～24歳」「65歳以上」の年齢階級において比較的大きく上昇している。若年層や高齢層を中心に全ての年齢階級において、短い就業時間を希望する者の労働参加が進展したことなどが週34時間以下就労雇用者の割合の上昇傾向の背景にあると考えられるが、2020年以降は感染拡大に伴う経済社会活動の抑制が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34時間以下の雇用者の状況

○ 週間就業時間が週34時間以下の雇用者の割合は、男女ともにおおむね上昇傾向にあり、年齢階級別にみると「15～24歳」「65歳以上」で比較的大きく上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省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34時間以下の者の割合を表したもの。
 2) 2018年～2021年までの割合は、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた割合。

9 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。

● 2020年以降、労働投入量は労働時間の減少により水準が低下しており、パートタイム労働者の労働時間の減少は著しい

ここから、2020年以降の感染症の影響による労働時間について、月次データにより詳細にみていく。

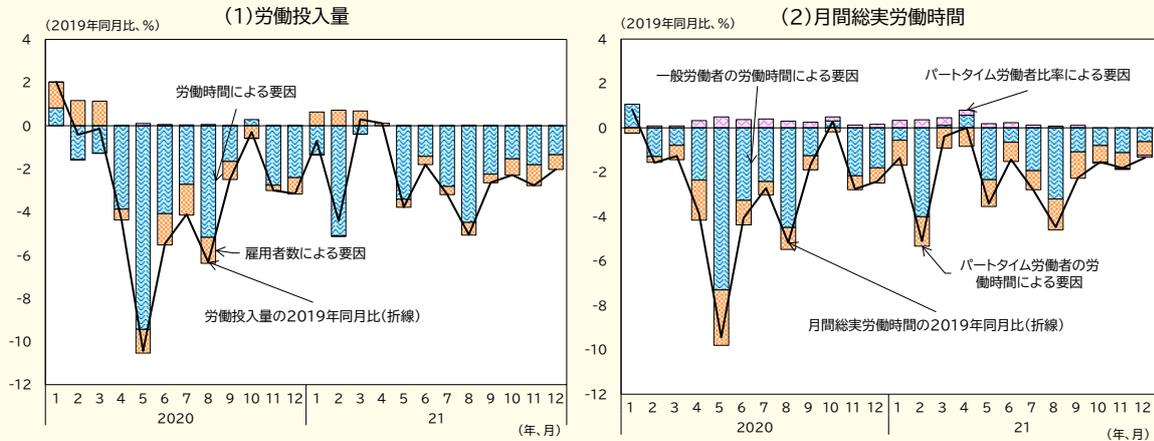
まず、2020年以降の労働投入量の状況を確認する。労働投入量（マンアワーベース）とは、雇用者全体の総実労働時間を表し、雇用者数に雇用者1人当たりの労働時間を乗じることで算出する雇用者の総労働量を表す指標である。企業は、一定の資本設備のもと、労働力や原材料を投入することで経済活動を行う。労働投入量は投入される労働力を表しており、企業の経済活動の水準に従って変動する。

第1-(3)-10図の(1)により、労働投入量の推移とその変動要因をみると、2020年以降、労働投入量は2019年同月の水準を下回って推移しており、その変動要因は、労働時間の減少による要因が中心となっている。2020年は、最初の緊急事態宣言の発出等により、全ての産業分野で経済社会活動が停滞した4月～5月を中心に大幅に減少がみられたものの、その後は徐々に改善傾向がみられ、10月には労働時間による要因が2019年同月比でプラスに転じ、労働投入量も同水準程度まで回復した。しかし、2020年秋以降に感染者数が増加したことから2020年後半にかけて労働時間が減少し、労働投入量の水準も低下した。2021年は、2020年4月～5月のような大幅な減少となる月はみられなかったが、感染状況に応じて経済社会活動の抑制と解除が断続的に繰り返され、労働時間もそれに従って変動したことから、労働投入量は2019年の水準を下回った。

ここまで、2020年以降の労働投入量の状況は労働時間の増減を主要因として変動してきたことをみてきたが、同図の(2)により2020年以降の2019年同月と比較した月間総実労働時間の推移をみると、2020年以降の2019年同月比の月間総実労働時間は、労働投入量とおおむね同様の動きで推移していることが分かる。月間総実労働時間の変動を要因別にみると、2020年以降、一般労働者、パートタイム労働者いずれもほぼ全ての月で労働時間が減少しており、特に、一般労働者の労働時間による要因が大きく寄与していることが分かる。

第1-(3)-10図 労働投入量と月間総実労働時間の推移

- 2020年以降の労働投入量（1人当たりの労働時間×総雇用者数）の動向をみると、労働時間が比較的大きな変動要因となっており、月間総実労働時間の動きに従って変動している。
- 2021年の労働投入量は、大幅な減少となる月はみられなかったが、感染状況に応じて経済活動の抑制と解除が繰り返されたことなどから、2019年同月を下回る水準で推移した。



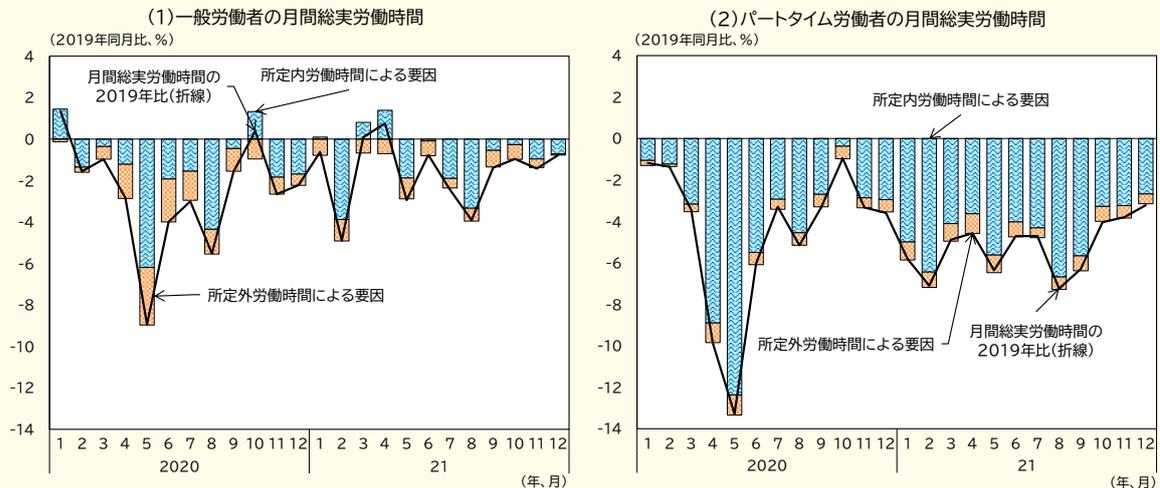
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 労働投入量は、総実労働時間数(原指数)に雇用者数(原数値)を乗じて算出している。
 2) 総実労働時間指数は、調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を利用している。
 3) 労働投入量の変化率を、総実労働時間指数の変化率、雇用者数の変化率及び誤差項に要因分解し、算出している。

次に、第 1-(3)-11 図により、就業形態別に月間総実労働時間の推移をみても。同図の (1) により、2019 年同月比の一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2020 年以降の経済社会活動の水準を反映し、所定外労働時間は一貫して 2019 年同月比で減少がみられるが、所定内労働時間は、最初の緊急事態宣言が発出されていた 2020 年 5 月を除き、大幅な減少はみられていない。一方、同図の (2) 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、一般労働者と同様、2020 年以降の経済社会活動の水準を反映し、所定外労働時間に一貫して減少がみられることに加え、所定内労働時間の減少が顕著に現れている。2021 年は 1 月～9 月にかけて 2019 年同月を大幅に下回る状況が続いた。2021 年 10 月以降は減少幅も縮小したものの、一般労働者と比べると依然として低水準で推移している。

第 1-(3)-11 図 就業形態別にみた月間総実労働時間の推移

- 2020 年以降の月間総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者、パートタイム労働者いずれも所定外労働時間は 2019 年同月より下回る水準となっている。
- 一方、一般労働者の所定内労働時間は最初の緊急事態宣言が発出されていた 2020 年 5 月を除き大幅な減少はみられていないが、パートタイム労働者の所定内労働時間は、2019 年同月を大幅に下回る水準で推移している。



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) 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 (2020 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用いている。

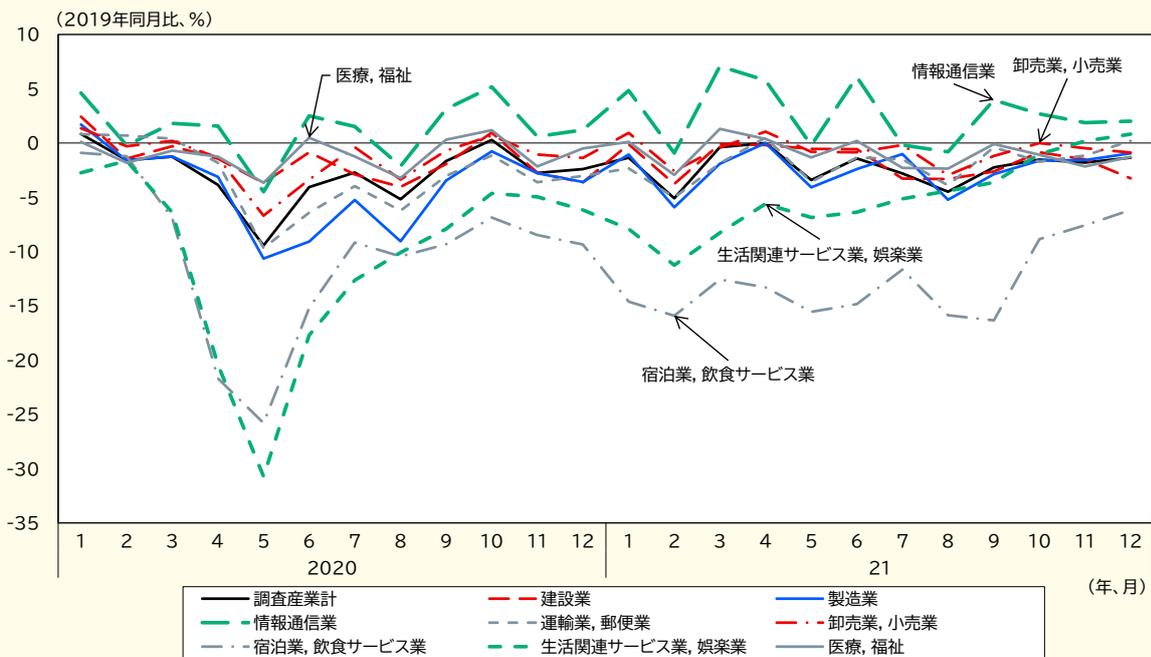
● 2021年も「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」の労働時間は低水準となっている

さらに、産業別に労働時間の推移をみていく。

第1-(3)-12図により、2020年以降の産業別の月間総実労働時間の推移をみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月～5月までの間はおおむね全ての産業で月間総実労働時間が減少となっており、その後は産業ごとに様相が異なって推移していることが分かる。「情報通信業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」などでは2021年は2019年同月とおおむね同水準で推移した。一方、2021年も感染状況に応じて断続的に経済社会活動の抑制や行動制限が続いた影響により、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では2021年も2019年同月を大きく下回る水準で推移し、感染状況の改善により多くの産業で持ち直しがみられた10月以降も、「宿泊業、飲食サービス業」では低水準が続いている。

第1-(3)-12図 産業別にみた月間総実労働時間の推移

○ 産業別の月間総実労働時間をみると、2021年は、「情報通信業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」などでは2019年同月とおおむね同程度の水準で推移した一方、感染状況に応じて経済活動の抑制や行動制限等が続いた影響から、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では2019年を大きく下回る水準で推移し、「宿泊業、飲食サービス業」では10月以降も低水準が続いている。



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) 就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。

以上のように、2020年以降、企業の経済活動に投入される労働力を表す労働投入量は雇用者の労働時間の増減が主な要因となっている。就業形態別に労働時間の動向をみると、経済活動の水準を反映する所定外労働時間はいずれも減少がみられるが、一般労働者は所定内労働時間の大幅な増減はみられないのに対し、パートタイム労働者は所定内労働時間が比較的大きく減少している。また、産業別にみると、2021年も経済社会活動の抑制の影響を受けた「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」においては依然として労働時間も低水準となった。労働時間は、経済社会活動の水準を反映するとともに、パートタイム労働者の場合のように賃金水準にそのまま影響を与えることから、今後の持ち直しの状況について注視していく必要がある。次節後段では、こうした労働時間の状況が、労働者の賃金水準にどの程度影響を与えているかをみていく。