

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

2020年から続く感染症の影響が長期化する中で、2021年の日本経済は、感染状況を受けて一進一退の動きとなった。ワクチン接種の進展等の感染症対策に加え、感染症を踏まえた人々の暮らしや働き方、企業の事業活動が定着してきたことから、9月末の緊急事態宣言等の解除以降は、徐々に経済社会活動が活発化し、個人消費や企業収益に持ち直しの動きがみられた。しかし、経済社会活動の抑制措置が集中的に行われた「宿泊業、飲食サービス業」などの対人サービス業では厳しい状況が続き、産業ごとにみると様相が異なっている。

2021年の雇用情勢は、緊急事態宣言等の発出が長期にわたって続いたことから、停滞した期間もみられたが、経済社会活動が徐々に活発化していく中で、就業者数や求人数に回復傾向がみられ、完全失業率は年平均で2020年から横ばいの2.8%、有効求人倍率は年平均で前年差0.05ポイント低下の1.13倍と底堅さがみられた。雇用情勢が徐々に持ち直していく中で、感染拡大前から続く人手不足の状況を背景に、多くの産業では再び人手不足の状況に転じており、新規求人も緩やかな回復傾向にある。一方、2020年に引き続いて転職者数の減少がみられたほか、長期失業者の増加や高年齢層での非労働力人口の増加といった感染症の影響もみられた。

労働時間・賃金の動向をみると、感染症を踏まえた働き方や事業活動が広がる中で、労働時間や賃金は持ち直しがみられたが、現金給与総額の水準としては2019年の水準には戻っておらず、長期にわたって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厳しい状況がみられた。また、年次有給休暇の取得率の上昇や長時間労働者の割合の低下、いわゆる「同一労働同一賃金」によるパートタイム労働者の待遇改善など、「働き方改革」による取組の進展もうかがわれた。

第I部では、感染症の影響が長引いたものの、経済社会活動が徐々に活発化していく中で持ち直しの傾向もみられた2021年の一般経済、雇用・失業情勢、労働時間・賃金、消費・物価の動向について概観する。

第1章

一般経済の動向

2021年の日本経済は、長引く感染症の影響下にあるものの、ワクチン接種の進展等も相まって、9月末の緊急事態宣言等の解除以降は徐々に経済社会活動が活発化し、持ち直しの動きがみられた。

本章では、感染状況により一進一退の動きとなった一般経済について、2021年の動向を概観していく。

第1節 一般経済の動向

- 2021年の実質GDPは、感染拡大による厳しい状況の中で、全体として成長は一進一退の動きとなったものの、おおむね感染拡大前の水準まで回復した

一般経済の動向を概観するに当たり、2020年の感染拡大以降、世界と我が国の経済社会活動の足かせとなっている感染症の状況と対策の主な動きを振り返る¹。

新型コロナウイルス感染症は、2020年1月に国内で最初の症例が確認されて以降、感染拡大と収束が繰り返され、その対策は、疫学的調査の進捗やその時々感染状況、医療提供体制、ワクチン接種の進展等に応じて変遷してきた。感染拡大初期は、未知のウイルスへの対応であったこともあり、人流を抑制し新規感染者の増大を防ぐため、全国的に様々な分野に対する経済社会活動の抑制措置が講じられてきたが、その後、感染症との闘いが長期化する中で、感染症を踏まえた人々の働き方や消費行動、企業の事業活動等が変化していき、感染症対策と経済社会活動の両立が図られるようになっていった。

ここから、感染拡大初期からの感染状況とそれに伴う緊急事態宣言等の発出による経済社会活動の抑制の状況を確認する。

2020年4月、新規感染者数の増加を受け、最初の緊急事態宣言が発出された。発出当初、対象地域は首都圏を含む7都府県のみであったが、その後、対象地域が全国に拡大され、外出自粛要請や小中学校、高校等の臨時休校の延長等の経済社会活動の抑制措置が全国的に様々な分野において講じられることとなった。この間、感染拡大防止対策に加え、雇用調整助成金等の大幅な拡充等による雇用維持対策や、全国民を対象とする特別定額給付金の給付等の経済対策が併せて行われるなど、雇用や生活の下支えのための取組が講じられてきた。最初の緊急事態宣言は5月下旬に全面的に解除され、解除後は一時的な感染状況の落ち着きにより経済社会活動が徐々に再開したが、その後も感染者数の増減やそれに伴う医療提供体制のひっ迫状況等から緊急事態宣言の措置や解除が繰り返され、その都度経済社会活動の抑制・再開が繰り返された。

2021年は、2020年秋以降の新規感染者数の増加や地域レベルでの医療提供体制のひっ迫

1 付1-(1)-1表では、新型コロナウイルス感染症をめぐる主な動きと、それに伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置の適用地域・期間について一覧表としてまとめている。また、新規感染者数の推移については付1-(1)-2図を参照。

を受け、一部地域を対象に1月に緊急事態宣言が発出された。2021年の緊急事態宣言は、対象地域が限定的であったことに加え、飲食店に対する営業時間短縮要請等、特定の産業分野に対する集中的な経済社会活動の抑制措置が中心であったことが特徴的であった。また、2021年は、緊急事態宣言に加え、まん延防止等重点措置など、感染状況等に応じた段階的な措置が行われたため、経済社会活動の抑制措置が長期間にわたって行われた。1月に発出された緊急事態宣言は3月末には解除されたものの、新規感染者数の再度の増加等から、4月には4都府県を対象に再び緊急事態宣言が発出され、その後も各地域の感染状況や変異株の出現等から、対象地域の拡大や期間の延長、まん延防止等重点措置への移行などが行われ、9月末に全面解除となるまで断続的な経済社会活動の抑制措置が続いた。

この間の政府のワクチン接種事業の進展から、9月にはワクチンの2回目接種率が全国民の50%を超え、10月以降は経済社会活動が徐々に活発化した。しかし、年末にかけて新たな変異株が出現し、外国人の入国制限が実施されるなど、その後も感染症の動向により我が国の経済社会活動が影響を受ける状況が続いた。

ここまでみてきたように、2021年においては、2020年の緊急事態宣言下のように、経済社会活動の抑制措置が全国的に様々な分野において講じられたわけではなく、感染状況により、地域の限定や特定の産業分野に対する断続的な経済社会活動の抑制措置が行われた。また、一部の地域では緊急事態宣言等の発出が長期間にわたるなど、地域によっても状況が異なった。

ここから、これまで確認した感染症の状況を踏まえつつ、一般経済の動向を概観する。

第1-(1)-1図により名目・実質GDPの推移について、第1-(1)-2図により実質GDP成長率について需要項目別の寄与度をみると、名目GDP、実質GDPともに、最初の緊急事態宣言が発出され、全国的に経済社会活動が抑制された2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に急激に落ち込んだ後、経済社会活動が徐々に再開する中で、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）まではプラス成長が続いた。

2021年は、首都圏を含む一部地域が緊急事態宣言下となった影響もあり、第Ⅰ四半期（1-3月期）は、名目・実質ともにマイナス成長となった。需要項目別にみると、「民間最終消費支出」がマイナスに寄与しており、緊急事態宣言下での消費の落ち込みがうかがわれた。

2021年第Ⅱ四半期（4-6月期）は、緊急事態宣言等の対象地域においては経済社会活動の抑制措置が講じられていたものの、長引く自粛の中で旺盛な消費意欲がみられ、個人消費がプラスとなったこと等を受け、名目・実質ともに小幅なプラス成長となった。需要項目別にみても「民間最終消費支出」「民間総資本形成」がプラスに寄与していることが分かる。

一方、第Ⅲ四半期（7-9月期）は、緊急事態宣言下であったことに加え、半導体不足等の供給面での制約が影響し、名目・実質ともにマイナス成長となった。需要項目別にみても「民間最終消費支出」「民間総資本形成」がいずれもマイナスに寄与しており、長期間にわたった緊急事態宣言下における個人消費や設備投資の落ち込みが表れている。

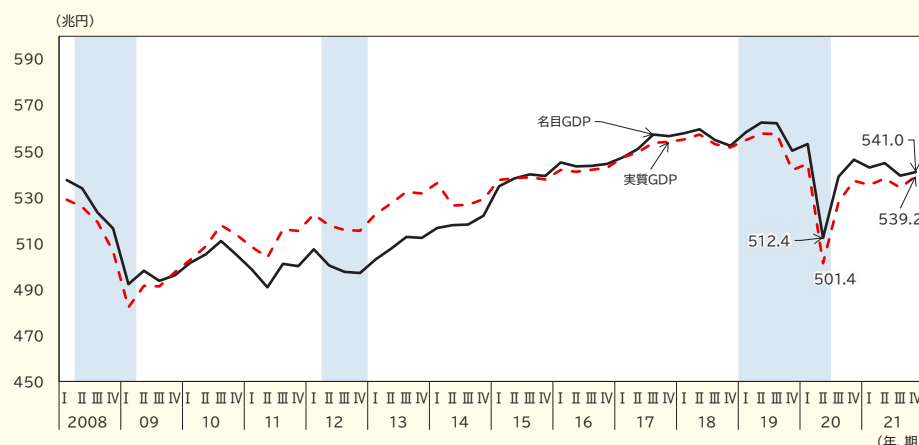
第Ⅳ四半期（10-12月期）は、緊急事態宣言の全面解除に加え、ワクチン接種の進展等に伴い経済社会活動が徐々に活発化し、実質GDPは大きくプラス成長となった。需要項目別にみると「民間最終消費支出」がプラスとなったことに加え、「純輸出」のプラス寄与もみられた。

四半期ごとのGDPの動きをみてきたとおり、2021年は感染状況により繰り返された経済社会活動の抑制等の影響を受け、名目・実質ともに一進一退の動きが続いた。その結果、年平均でみるとプラス成長と持ち直しの動きがみられ、実質GDPはおおむね感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）の水準まで回復した。なお、今後の感染状況の動向に加え、半

導体不足等の供給面での制約や原材料価格の高騰など、下振れリスクも存在することから、今後も注視していく必要がある。

第1-(1)-1図 名目・実質GDPの推移

- 2021年のGDPは、緊急事態宣言の発出等に伴う経済社会活動の抑制や半導体不足等の供給面の制約により、名目・実質ともに第Ⅰ四半期（1-3月期）はマイナス成長、第Ⅱ四半期（4-6月期）は小幅なプラス成長、第Ⅲ四半期（7-9月期）には再びマイナス成長と、一進一退の動きとなった。全ての都道府県での緊急事態宣言が解除された後の第Ⅳ四半期（10-12月期）は、ワクチン接種の進展等に伴い経済社会活動が徐々に活発化し、実質GDPは大きくプラス成長となり、おおむね感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）の水準まで回復した。

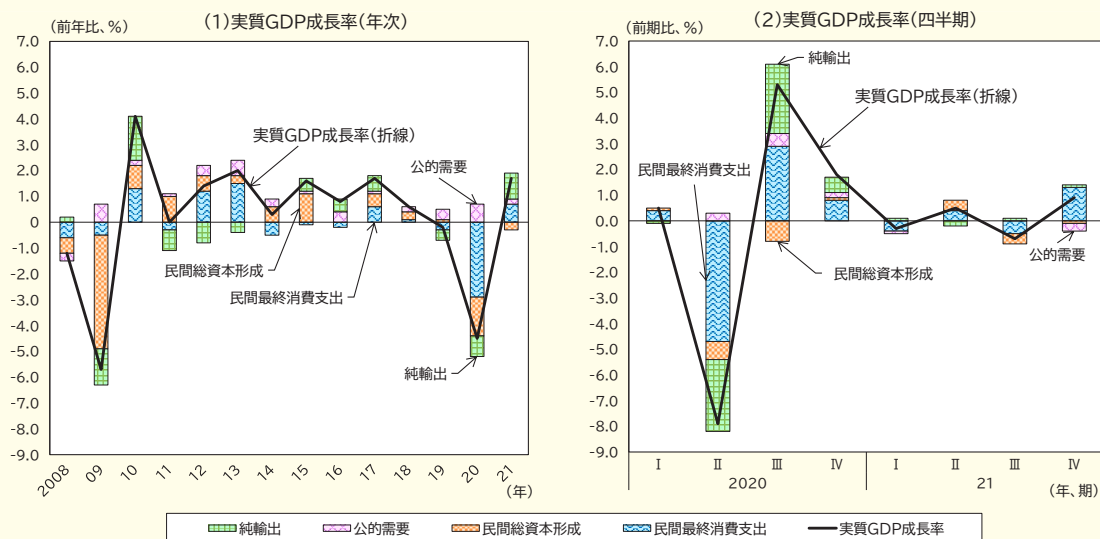


資料出所 内閣府「国民経済計算」（2022年第Ⅰ四半期（1-3月期）1次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値。
2) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

第1-(1)-2図 実質GDP成長率の寄与度分解

- 2021年の実質GDP成長率について需要項目別の寄与度をみると、緊急事態宣言等の影響から第Ⅰ四半期（1-3月期）、第Ⅲ四半期（7-9月期）四半期では「民間最終消費支出」がマイナス寄与となったが、宣言解除後の第Ⅳ四半期（10-12月期）はプラスに寄与した。その結果、年平均で見るとプラス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」（2022年第Ⅰ四半期（1-3月期）1次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 純輸出＝輸出－輸入
2) 民間総資本形成＝民間住宅＋民間企業設備＋民間在庫変動
3) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産（支出側）の伸び率は必ずしも一致しない。

第2節 企業の動向

- 企業の業況判断は業種別、企業規模別ともに全体として回復傾向がみられたが、「宿泊・飲食サービス」等の非製造業を中心に厳しい状況が続いた

次に、企業活動の動向がどのように推移したのか、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（以下「短観」という。）により、企業の業況判断についてみる。

第1-(1)-3図の（1）により、製造業・非製造業別に業況判断D.I.をみると、世界的な感染拡大に伴う景気減速を背景に2020年6月調査で大幅に「悪い」超となった後、製造業・非製造業いずれも改善傾向が続いた。「製造業」は2021年6月調査では「良い」超に転じ、その後の9月調査及び12月調査でも「良い」超で推移した。他方で「非製造業」では2021年は3月調査から9月調査までは持ち直しの傾向がみられたものの、「悪い」超で推移し、緊急事態宣言の全面解除後の12月調査では、「良い」と「悪い」が均衡する業況まで持ち直した。

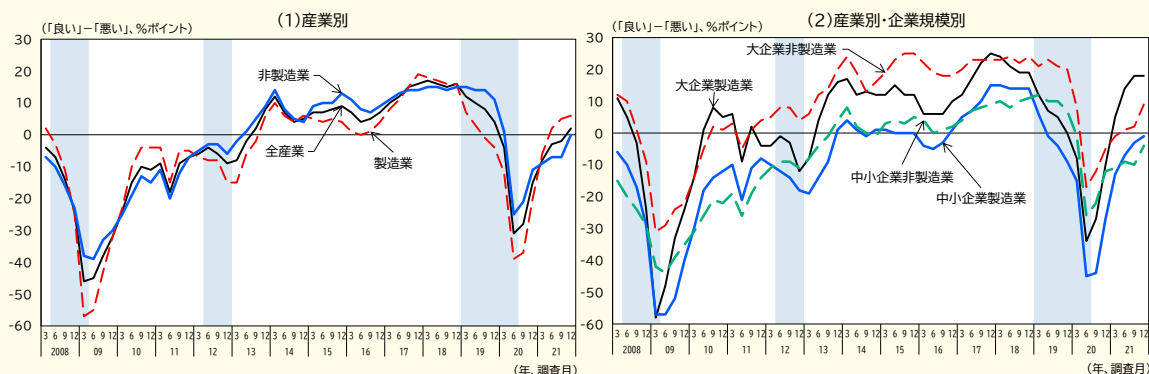
同図の（2）により、企業規模別に製造業・非製造業の業況判断D.I.をみると、（1）と同様に、2020年6月調査でいずれの業種・企業規模でも大幅に「悪い」超となった後は持ち直しの傾向が続いた。製造業では、「大企業製造業」は2021年3月調査には「良い」超に転じ、6月調査では感染拡大前の2019年の水準を上回る水準となった一方で、「中小企業製造業」は、持ち直しの傾向が続いたものの2021年を通じて「悪い」超で推移した。

非製造業は、「大企業非製造業」では2021年6月調査で「良い」超に転じたものの、緊急事態宣言の全面解除後の12月調査時点でも2019年の水準を大きく下回った。「中小企業非製造業」では2021年3月調査から9月調査まで横ばいで推移し、12月調査で改善がみられたものの、年間を通じて「悪い」超で推移した。

また、第1-(1)-4図により、主要産業別に業況判断D.I.をみると、2021年は、全体としては改善がみられたが、2020年に落ち込みの大きかった「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」「運輸・郵便」では、緊急事態宣言下において飲食店への営業時間短縮要請や行動制限が長期にわたって断続的に続き、12月調査では改善がみられたものの、「悪い」超で推移した。他方、「建設業」「対事業所サービス」「情報通信」では「良い」超で推移するなど堅調な動きが続いたほか、「製造業」でも2021年6月調査で「良い」超に転じるなど、業種により異なる業況となった。

第1-(1)-3図 産業別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移

- 業況判断D.I.をみると、2021年は全体として改善傾向がみられたものの、産業別にみると「非製造業」、企業規模別にみると「中小企業非製造業」を中心に依然として厳しさが残っている。

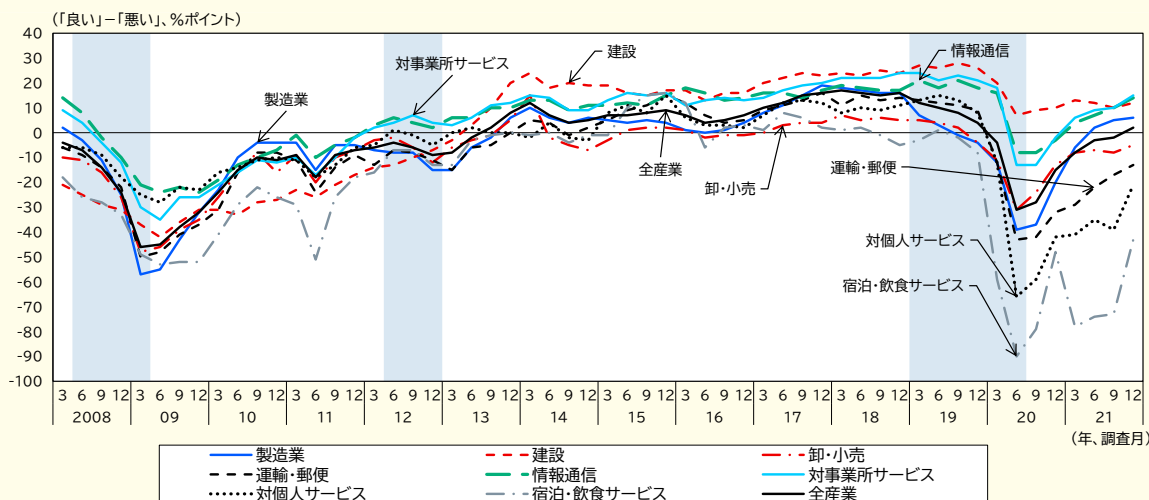


資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

第1-(1)-4図 主要産業別にみた業況判断D.I.の推移

- 業況判断D.I.を主要産業別にみると、2021年は全体としては改善がみられたものの、2020年に落ち込みの大きかった「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」「運輸・郵便」では「悪い」超で推移した。
- 一方、「建設業」「対事業所サービス」「情報通信業」等で堅調な動きとなるなど、業種により異なる業況となった。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 「対事業所サービス」には「デザイン業」「広告業」「技術サービス業（他に分類されないもの）（獣医業を除く）」「産業廃棄物処理業」「自動車整備業」「機械等修理業」「職業紹介・労働者派遣業」「その他の事業サービス業」が含まれる。

2) 「対個人サービス」には「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」「娯楽業」「専修学校、各種学校」「学習塾」「教養・技能教授業」「老人福祉・介護事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」が含まれる

3) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

● 鉱工業生産指数は供給面の制約から持ち直しに足踏みがみられ、第3次産業活動指数は断続的な経済社会活動の抑制が続く中で低水準となったが、10月以降には回復傾向がみられた

第1-(1)-5図により、鉱工業生産指数及び第3次産業活動指数の推移をみると、世界的な感染拡大による景気減退の影響から、2020年4月～5月にかけて大幅に水準が低下した。そ

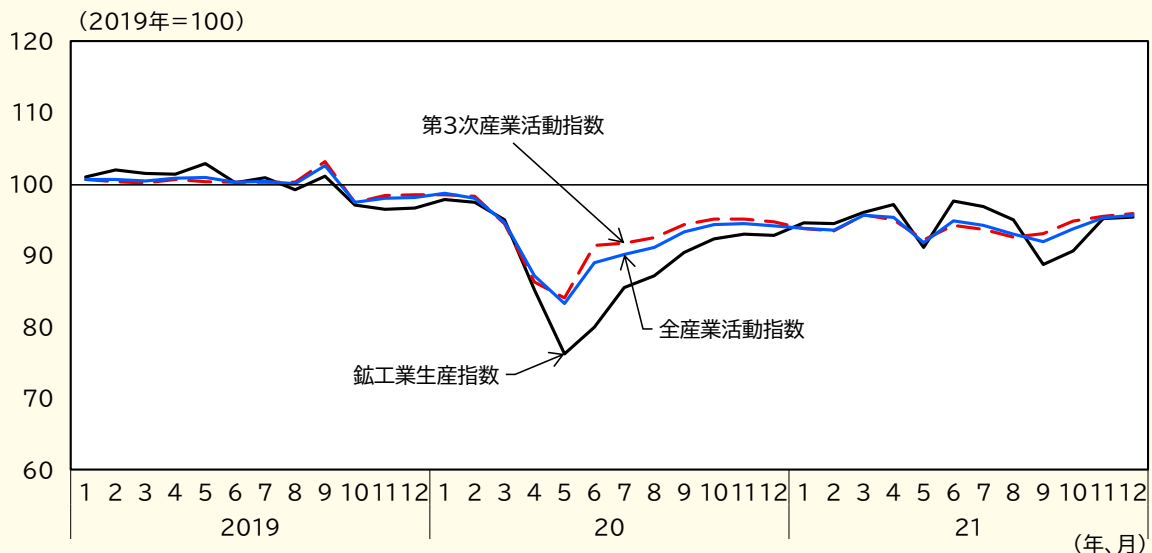
の後、いずれも回復傾向にあったが、鉱工業生産指数は従来から続いていた半導体不足に加え、2021年半ばには東南アジアの感染拡大を背景とした部品供給不足のほか、外需の回復の鈍化により持ち直しの足踏みがみられた。2021年10月以降は部品供給不足の影響が緩和されたことで回復したものの、感染拡大前の2019年を下回る水準となった。

第3次産業活動指数及び全産業活動指数は2021年の年初から飲食店への営業時間短縮要請や行動制限が緊急事態宣言等の下で断続的に行われたことから、飲食店や宿泊業がマイナスに寄与し、2020年に続いて低調な動きとなったが、10月以降は緩やかな回復傾向がみられた。

第1-(1)-5図

全産業活動指数・鉱工業生産指数・第3次産業活動指数の推移

- 鉱工業生産指数の推移をみると、半導体等の供給面での制約に加えて、外需の回復の鈍化により、感染症の影響からの持ち直しの動きに足踏みがみられた。
- 第3次産業活動指数及び全産業活動指数は、2021年は年初から飲食店への営業時間短縮要請や行動制限が緊急事態宣言等の発出下で断続的に行われたことから、2020年に続く低調な動きとなったが、10月以降は緩やかな回復傾向がみられた。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」「全産業活動指数」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) データは季節調整値。「全産業活動指数」は2010年=100とする指数を2019年1月～12月を100とした指数に変換したもの。

2) 全産業活動指数は、2020年7月分まで公表をしており、2020年8月以降は、「鉱工業生産指数」及び「第3次産業活動指数」をもとに作成した統合指数の変化率により外挿した推計値。

●製造業の経常利益は全ての資本金規模で持ち直しの動きがみられ、感染拡大前の水準を上回った

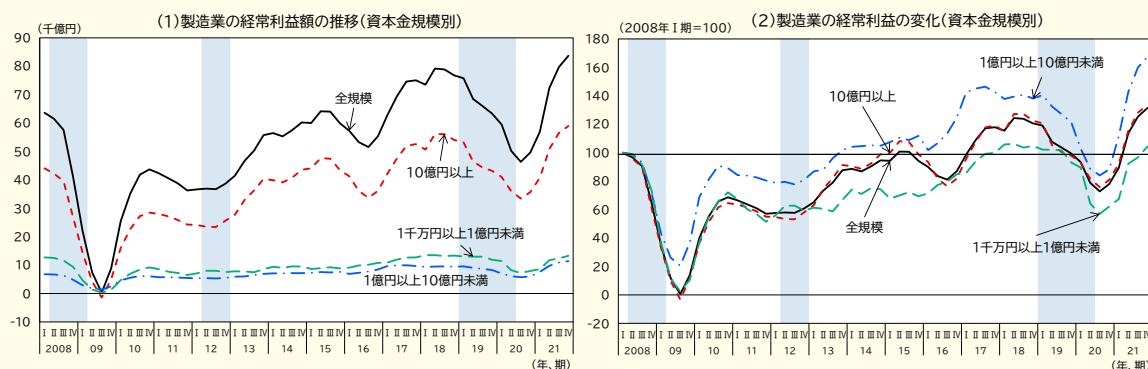
第1-(1)-6図の(1)により、製造業の経常利益をみると、世界的な感染拡大に伴う景気減速の影響から2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)に大きく減少したが、その後の海外景気の持ち直しによる輸出等の改善を背景に、第Ⅳ四半期(10-12月期)以降は増加傾向となった。2021年第Ⅱ四半期(4-6月期)には感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)の水準を上回り、第Ⅲ四半期(7-9月期)及び第Ⅳ四半期(10-12月期)でも増加した。

同図の(2)により、資本金規模別にみると、2021年は、全ての資本金規模で持ち直しの動きがみられた中で、資本金「1億円以上10億円未満」「10億円以上」の増加幅が特に大きく、2021年第Ⅱ四半期(4-6月期)に2019年同期の水準を上回った。その後、増加幅は縮小したものの、第Ⅳ四半期(10-12月期)まで増加傾向となった。他方、資本金「1千万円

以上1億円未満」でも同様に増加傾向がみられたが、他の規模と比較すると緩やかな動きとなり、2021年第Ⅳ四半期（10-12月）に2019年同期を上回った。

第1-(1)-6図 企業の経常利益の推移①（製造業）

- 製造業の経常利益をみると、世界的な感染拡大に伴う景気減速の影響から大きく減少したが、その後は持ち直しの動きが続き、2021年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降は感染拡大前の水準を上回って推移した。
- 資本金規模別に製造業の経常利益をみると、2021年は、全ての資本金規模で持ち直しの動きがみられ、資本金「1億円以上10億円未満」「10億円以上」の増加幅が特に大きかった。



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

(注) 1) 図は原数値の後方4四半期移動平均を算出したもの。

2) 金融業、保険業は含まれていない。

3) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

●非製造業の経常利益は、改善傾向で推移したものの、経済社会活動の抑制を背景に一部の産業では依然として厳しさがみられた

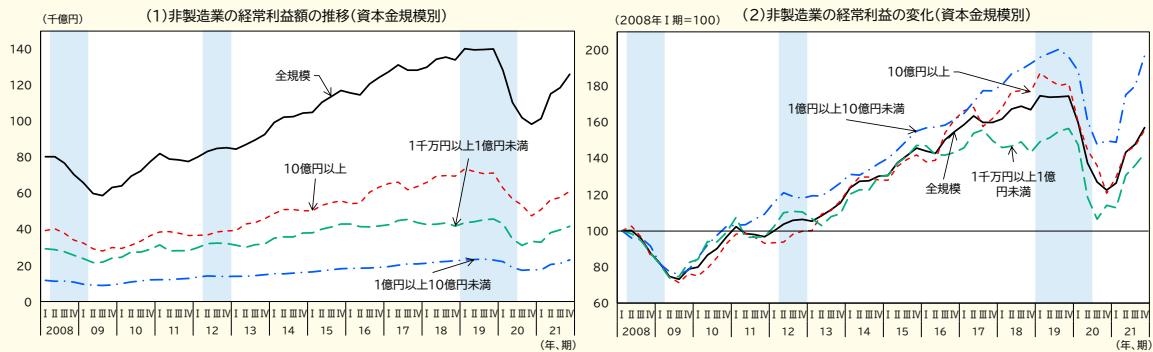
第1-(1)-7図により、非製造業の経常利益をみると、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に製造業と同様に大きく落ち込み、その後も減少が続いた。2021年に入ると、非製造業でも改善傾向がみられたものの、飲食店への営業時間短縮要請や行動制限が断続的に行われた影響を受け、全規模では第Ⅳ四半期（10-12月期）時点では、依然として2019年同期を下回る水準となった。

資本金規模別にみると、2021年は全ての資本金規模で改善傾向がみられたが、いずれも第Ⅲ四半期（7-9月期）は低い伸びとなった。緊急事態宣言等が全面解除となった第Ⅳ四半期（10-12月期）では、資本金「1億円以上10億円未満」は感染拡大前の2019年同期と同水準程度まで回復したが、その他の規模では2019年同期の水準を下回った。特に、資本金「10億円以上」では第Ⅳ四半期（10-12月期）時点でも感染拡大前の水準を大きく下回り、依然として厳しさがみられた。

第1-(1)-8図により、非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降、おおむね全ての産業で減少傾向がみられた。その後、「建設業」「卸売業、小売業」などでは持ち直しの動きがみられ、2021年は2019年同期の水準まで回復した。一方、緊急事態宣言下において断続的な行動制限が続いたことから、「運輸業、郵便業」や「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス」などの対人サービス業では、2020年に続き厳しい状況となった。

第1-(1)-7図 企業の経常利益の推移②（非製造業）

- 非製造業の経常利益をみると、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に大きく減少したが、2021年は製造業と異なり、飲食店への営業時間短縮要請や行動制限が断続的に行われた影響を受け、2019年同期を下回る水準となった。
- 資本金規模別に非製造業の経常利益をみると、2021年は全ての資本金規模で改善傾向となったが、特に資本金「10億円以上」で持ち直しに厳しさがみられた。



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

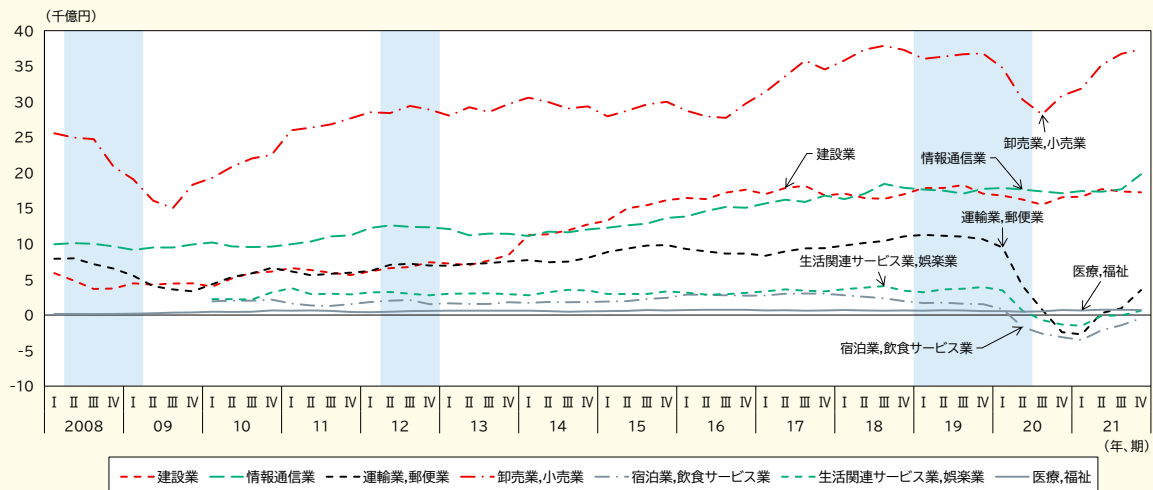
(注) 1) 図は原数値の後方4四半期移動平均を算出したもの。

2) 金融業、保険業は含まれていない。

3) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

第1-(1)-8図 非製造業の主要産業別にみた経常利益の推移

- 非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降、おおむね全ての産業で減少傾向がみられた。その後、「建設業」「卸売業、小売業」などでは持ち直しの動きがみられ、2021年には2019年同期の水準まで回復した。一方、緊急事態宣言下において断続的な行動制限が続いたことから、「運輸業、郵便業」や「生活関連サービス業、娯楽業」「宿泊業、飲食サービス」などの対人サービス業では厳しい状況が続いている。



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

(注) 1) 図は原数値の後方4四半期移動平均を算出したもの。

2) 「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」は2010年第Ⅰ四半期（1-3月期）から表章している。

3) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

●企業の設備投資額は企業収益の回復に支えられ、いずれの業種でも緩やかに増加し、設備の過剰感は特に製造業において弱まった

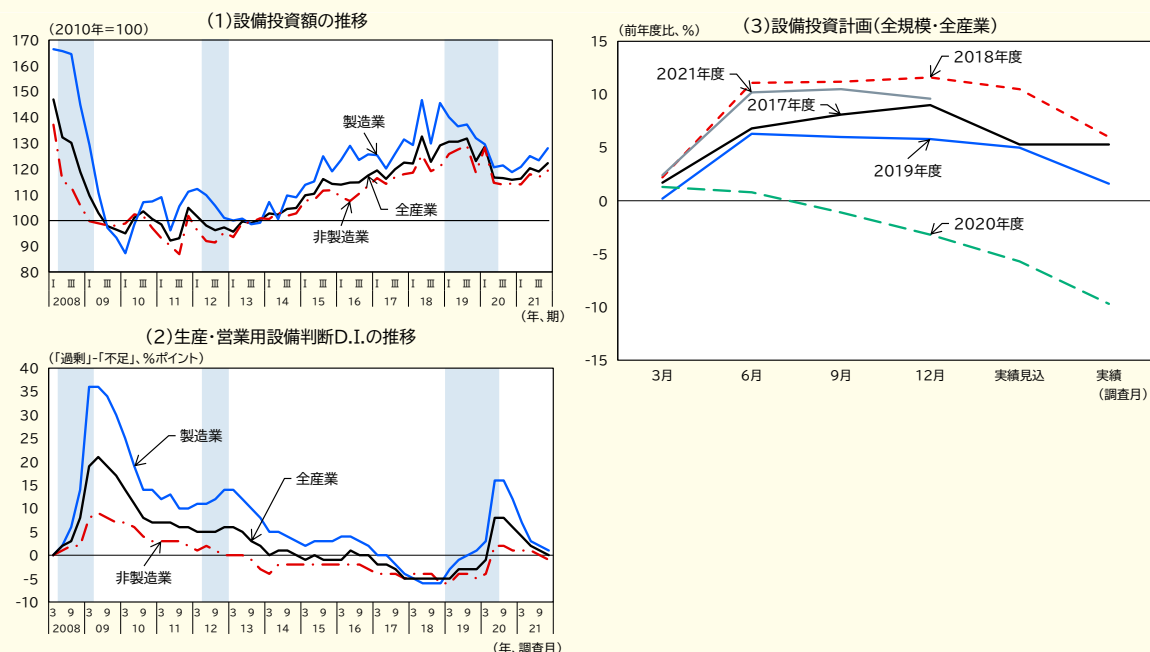
第1-(1)-9図の(1)により、設備投資額の推移をみると、2021年は企業収益の回復に支えられ、「製造業」「非製造業」とともに緩やかな上昇傾向となった。「製造業」では感染拡大前の2019年の水準には至らなかったが、「非製造業」では2019年と同水準程度まで回復した。

同図の(2)により、短観の生産・営業用設備判断D.I.を業種別にみると、感染症の影響により、2020年6月調査で「製造業」「非製造業」いずれも設備投資の過剰感は急速に高まった。その後、「製造業」では、2020年12月調査以降、「過剰」超は縮小傾向で推移し、2021年12月調査では2019年12月調査と同じ水準となった。「非製造業」では、「製造業」と同様に2020年12月調査で、過剰感は弱まり、その後、2021年は3月調査、6月調査と横ばいとなったが、2021年12月調査では「不足」超に転じた。

同図の(3)により、設備投資計画をみると、2020年度は実績がマイナスとなったが、2021年度は、前年度比が例年に近い水準で推移しており、計画ベースでの増勢は維持されている。

第1-(1)-9図 設備投資額の推移等

- 設備投資額の推移をみると、2021年は企業収益の回復に支えられて、「製造業」「非製造業」とともに緩やかに上昇し、生産・営業用設備判断D.I.の推移をみると、「製造業」「非製造業」とともに「過剰」超は縮小傾向で推移し、2021年12月調査では「非製造業」で「不足」超に転じた。
- 設備投資計画の前年度比は、2020年度は実績がマイナスとなったが、2021年度は例年に近い水準で推移した。



資料出所 (1)、(3)は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、(2)は財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1) (2)のシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。
- 2) (1)の設備投資額は、ソフトウェア投資額を除き、金融業、保険業を除く名目の季節調整値を使用した。
- 3) (3)の設備投資は、ソフトウェア投資額を含み、土地投資額、研究開発投資額を含まない。

●企業の倒産件数は減少傾向で推移しており、57年ぶりの低水準となった一方で、いわゆる『新型コロナウイルス』関連破たん』のうちの倒産件数は増加した

本章の最後に企業倒産の動向をみていく。

第1-(1)-10図の(1)により、(株)東京商工リサーチによる調査データをみると、企業の倒産件数は2009年以降減少傾向で推移し、2021年は6,030件と2年連続で前年を下回り、1964年の4,212件に次ぐ57年ぶりの低水準となった。この背景には、感染症の発生に伴って経済対策として講じられた各種支援策による下支えがあったものと考えられる。

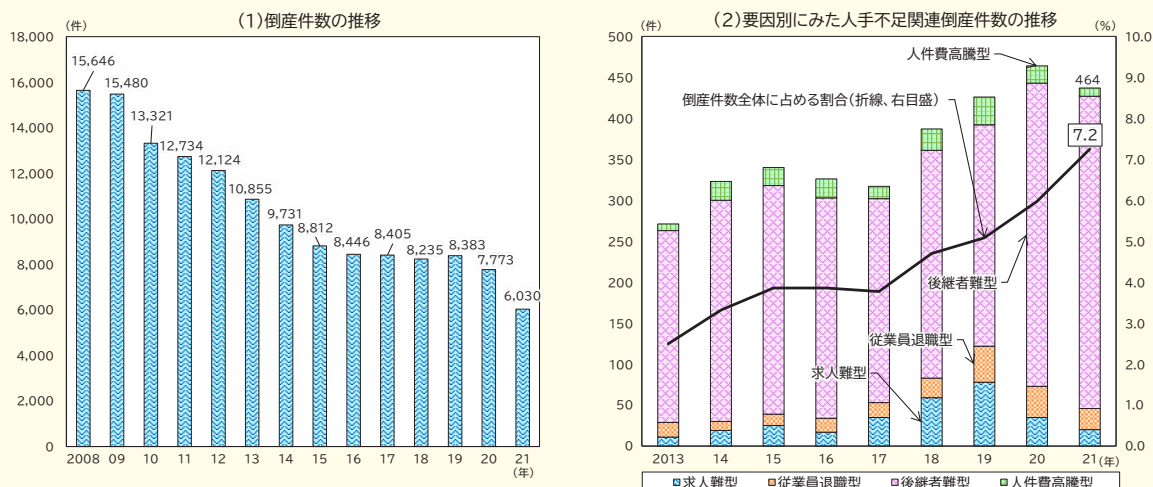
続いて、同図の(2)により、人手不足関連倒産の件数の推移をみると、2021年は前年の2020年を下回ったものの、近年の件数は増加傾向にあり、倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合は上昇が続いた。要因別でみると、2021年は「後継者難型」が最も多く、次いで「従業員退職型」「求人難型」となった。「求人難型」は、2020年以降減少傾向にあり、感染拡大後の人手不足の状況の改善がうかがえるが、今後の経済活動の回復次第では再び人手不足の状況となり、「求人難型」の倒産が増加する可能性もあるため、今後の情勢を注視する必要がある。

第1-(1)-11図の(1)により、いわゆる『新型コロナウイルス』関連破たん』のうちの倒産件数をみると、2021年の月別件数は増加傾向となり、2021年の1年間では1,670件と、2020年2月～12月の799件を大幅に上回る件数となった。

同図の(2)により、『新型コロナウイルス』関連破たん』のうちの倒産件数を主要産業別にみると、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」が2020年と同様に最も多く、特に、「宿泊業、飲食サービス業」は、短観の業況判断D.I.や経常利益の推移においても他の産業に比べて回復に遅れがみられていることから、引き続き注視する必要がある。

第1-(1)-10図 企業倒産の状況①

- 企業の倒産件数は、2009年以降減少傾向で推移しており、2021年は57年ぶりの低水準となった。
- 人手不足関連倒産件数の推移をみると、2021年は前年の2020年を下回ったものの、近年は増加傾向にあり、倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合は上昇している。また、人手不足関連倒産の要因は、「後継者難型」が最も多い。



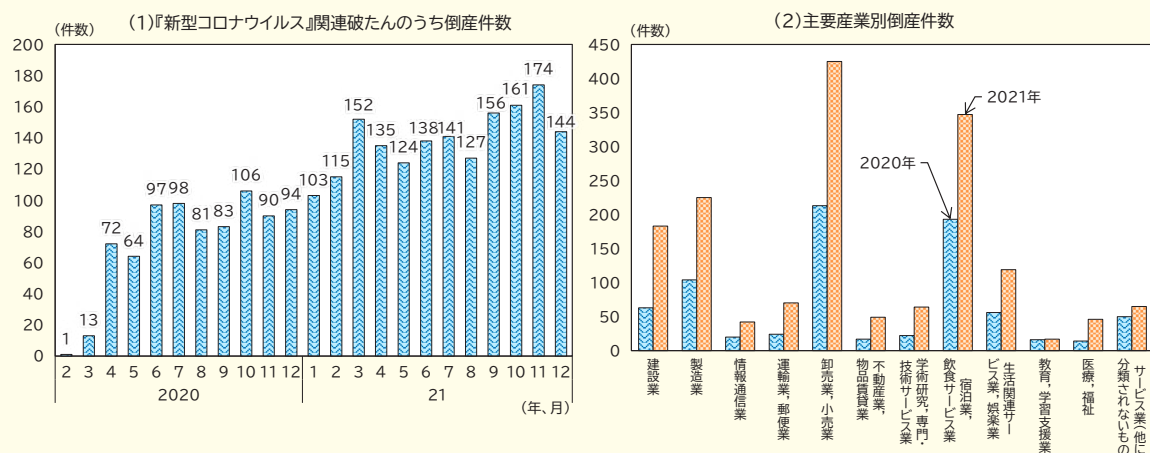
資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 負債額1,000万円以上を集計したもの。

2) (2)は倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。

第1-(1)-11図 企業倒産の状況②

○ 2021年のいわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産件数は、1,670件であった。主要産業別でみると、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」で多く発生している。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「『新型コロナウイルス』関連破たん」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

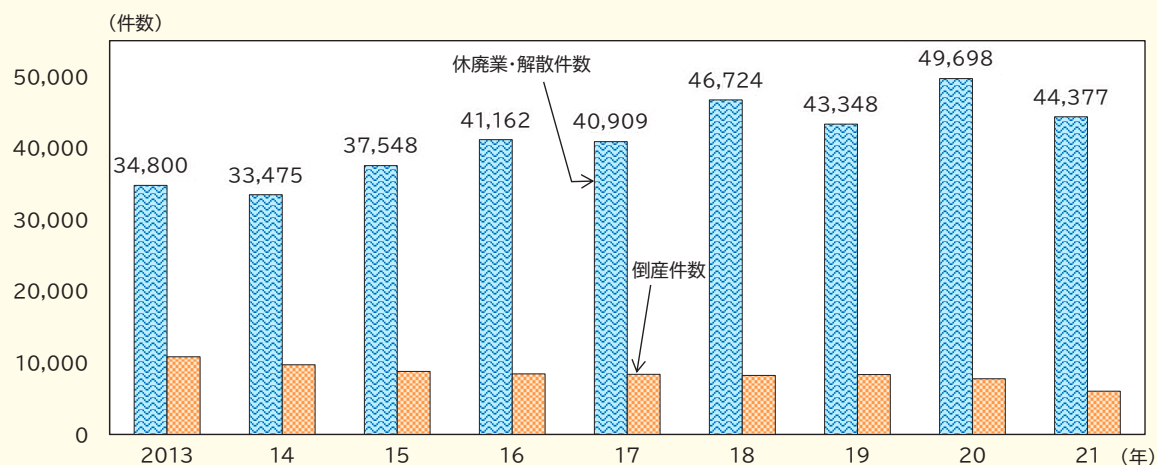
- (注) 1)「『新型コロナウイルス』関連破たん」は原則として担当弁護士、当事者から要因の言質が取れたものなどを集計しており、2020年2月から集計を開始している。
 2)本図は「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の件数について集計したものである。
 3)負債額1,000万円以上を集計したもの。
 4)主要産業別倒産件数は、件数が10件以上の産業を示したもの。

●倒産件数が減少した一方で、「休廃業・解散企業」件数は高水準が続いた

第1-(1)-12図により、「休廃業・解散企業」の件数の推移をみると、倒産件数が近年減少傾向にあるのに対し、「休廃業・解散企業」の件数は増加傾向にある。2021年は44,377件と2年ぶりに前年を下回ったが、2000年の統計開始以降で3番目となる高水準となった。

第1-(1)-12図 企業の休廃業・解散の状況

○「休廃業・解散企業」件数の2013年以降の推移をみると、倒産件数が減少傾向にあるのに対し、「休廃業・解散企業」は増加傾向にあり、2021年は2年ぶりに前年を下回ったものの、過去3番目の高水準となった。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「休廃業・解散企業」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

コラム1-1

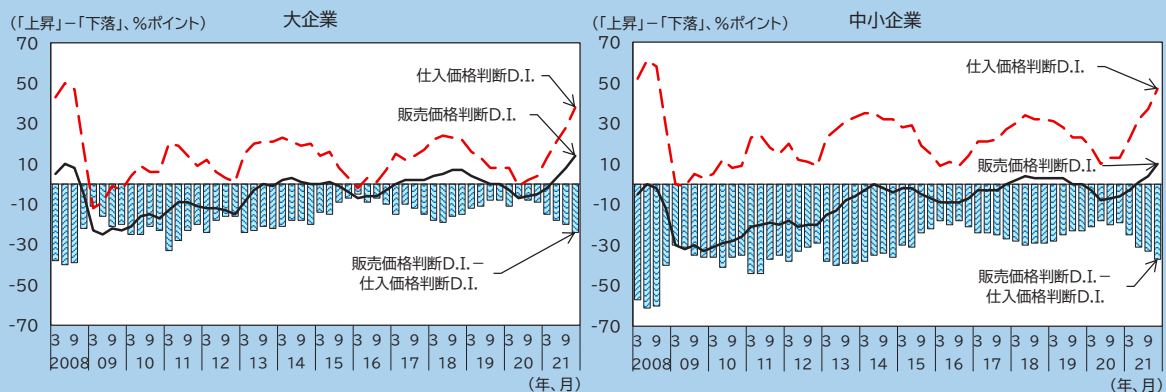
持続可能な事業活動に向けた製品の価格設定について

第1章では、企業の動向についてみてきたが、ここでは、企業が持続可能な事業活動を行う上での財・サービスの価格設定について考察する。

まず、日本企業の販売価格の動向について、短観の販売価格判断D.I.を仕入価格判断D.I.と併せてみることで確認する。コラム1-1-①図により、大企業と中小企業に分けて販売価格判断D.I.と仕入価格判断D.I.の動きをみると、大企業、中小企業ともに2008年以降のいずれの期間においても仕入価格判断D.I.が販売価格判断D.I.を上回っており、仕入価格判断D.I.の上昇局面において、仕入価格判断D.I.の上昇幅と比較して販売価格判断D.I.の上昇幅は小さい。このことから、一定数以上の企業においては、仕入価格の変動に合わせた販売価格の設定（以下「価格転嫁」という。）ができていない状況がうかがわれ、その傾向は中小企業において顕著に表れている。

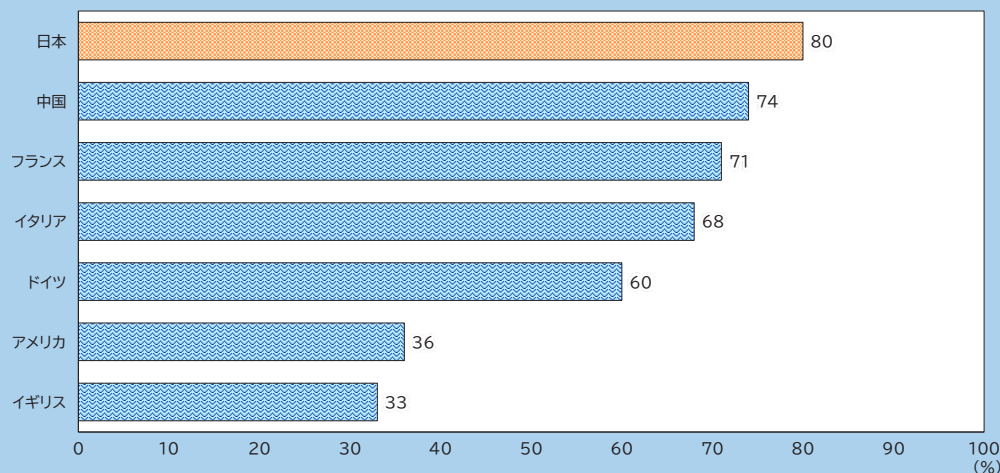
この要因としては様々考えられるが、コラム1-1-②図により、日本企業を取り巻く状況を推察すると、多くの日本企業が「価格競争」に直面していると感じていることが分かり、過度な「価格競争」の存在が日本企業の販売価格の設定に影響している可能性がある。

【コラム1-1-①図 仕入れ価格D.I.と販売価格D.I.の推移】



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

【コラム1-1-②図 価格競争に巻き込まれていると感じている企業の割合】



資料出所 サイモン・クチャー&パートナーズ「Steigender Preisdruck, sinkende Gewinne – und was Schweizer Unternehmen dagegen tun」、経済産業省「平成29年版通商白書」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) 数値は2014年時点のもの。

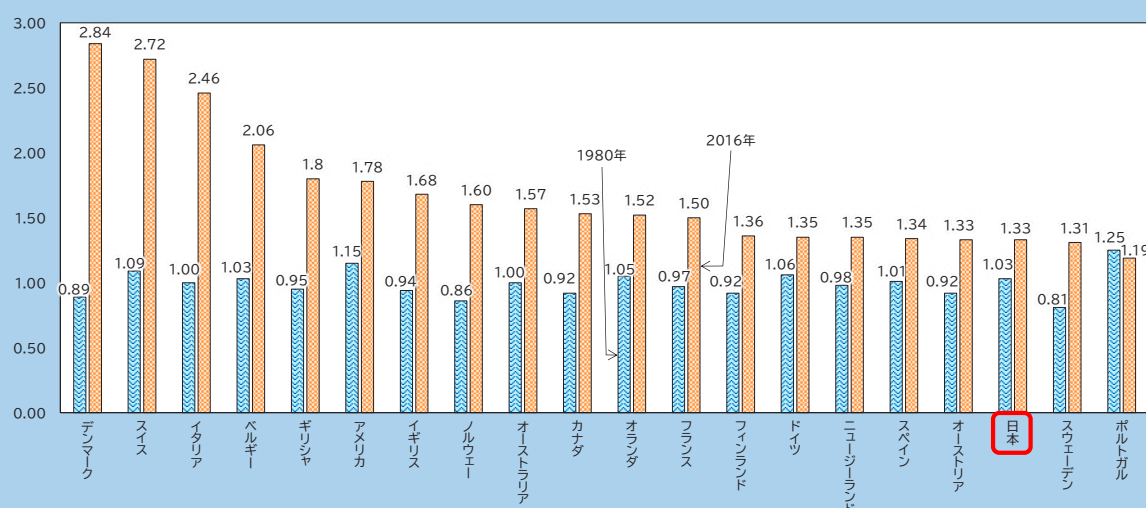
企業が「価格競争」に直面している場合、適切な価格転嫁は行われないのであろうか。

経済学における理論上、商品の販売価格は市場による取引を通じて調整され、市場に「価格競争」が存在している場合、競合他社に対する商品の優位性を持つ一部の企業（プライス・リーダー）を除き、多くの企業は市場で取引される所与の価格の受容者（プライス・テイカー）として行動することとなる。プライス・テイカーとして行動する企業は、原材料費の高騰などの外生的な要因による仕入価格の上昇が起こったとしても、市場による価格調整を待たずに価格転嫁を図ることは難しく、仕入価格の上昇局面においては販売量 1 単位当たりの企業利潤が減少することとなる。

製品の販売量 1 単位当たりの利潤の状況を確認するため、マークアップ率の水準をみてみる。マークアップ率とは利幅を意味し、販売価格を商品の生産コストで除した数値である。

コラム 1-1-③図により、企業のマークアップ率の国際比較をみると、我が国のマークアップ率は国際的にみて低水準であり、1 単位当たりの販売量に対する企業の利幅が小さいことが分かる。多くの日本企業は「価格競争」に直面していると感じていることから、マークアップを上乗せして利潤を獲得することが比較的難しい環境となっており、そうした市場環境が反映されたマークアップ率の水準となっている状況がうかがえる。

【コラム 1-1-③図 マークアップ率の国際比較】



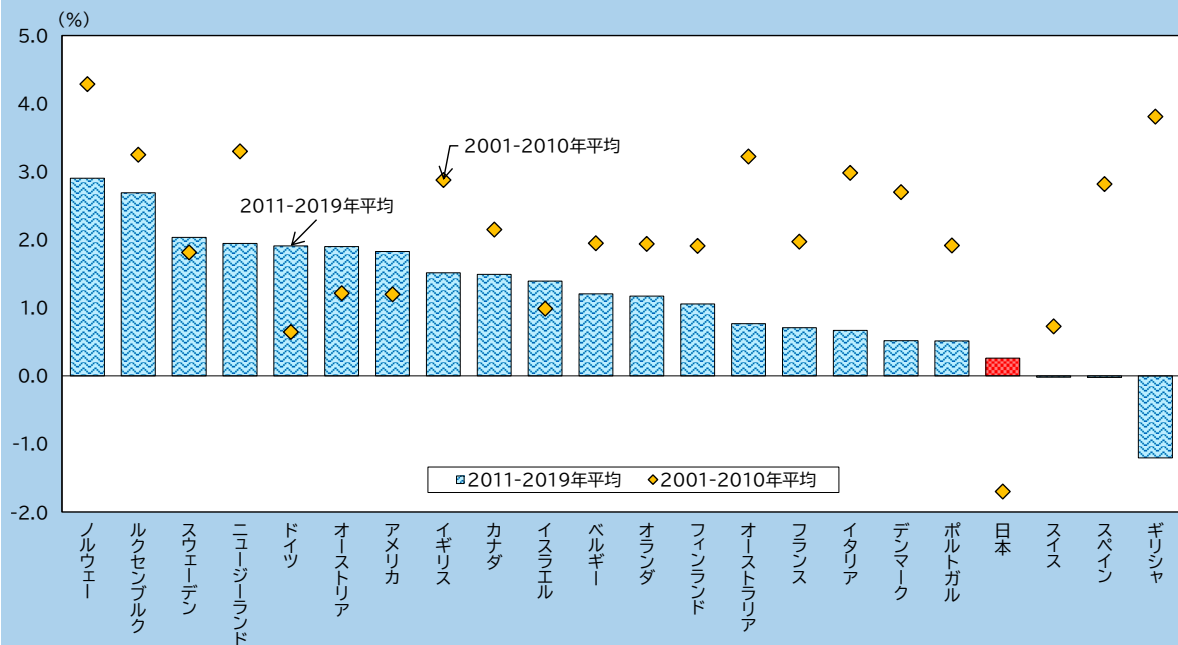
資料出所 Jan De Loecker Jan Eeckhout (2018) “GLOBAL MARKET POWER” NBER Working Paper 24768 をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

価格転嫁を図ることが難しく、マークアップ率が低い企業では、自社の利潤を最大化するために、「企業努力」を通じて、徹底したコスト抑制を図り、原価水準を低下させ、販売量 1 単位当たりの利幅の拡大を図ることが合理的な行動として選択されることとなる。

商品の生産に要するコストは、資本ストックを所与のものとすると、大きく「原材料費」と「人件費」に分けて考えられる。「原材料費」の水準は比較的外生的に決定される一方で、「人件費」の水準は比較的内生的に決定される²ため、ここでは、「人件費」についてみることで企業のコスト抑制の状況をおおまかに確認することとする。

コラム1-1-④図は、単位労働費用上昇率の水準を国際比較したものである。単位労働費用（ULC、ユニット・レーバー・コスト）とは、生産量1単位あたりに要する人件費の水準を示す指標である。同図により、単位労働費用の上昇率を国際比較すると、我が国の単位労働費用の上昇率は、国際的にみて低水準であることが分かる。これは、「価格競争」に直面している日本企業の経営合理化等によるコスト抑制の取組の結果が一部に表れているためととらえることができるであろう。

【コラム1-1-④図 単位労働費用（ULC）上昇率の国際比較】



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

一方、価格競争下で利潤を確保するための過度なコスト抑制は、経済全体からみたときには望ましくない結果となることがある。

2 ここでいう人件費の水準とは、労働力需給の状況や労使間の交渉等により決定される賃金水準ではなく、企業の経営戦略に基づく予算制約により決定される生産コストとしての賃金総額を指す。そのため、労働力の削減やより安い労働力の確保等により、企業が内生的に水準を減少させることが可能となる。

経済学においては「合成の誤謬 (fallacy of composition)」という言葉で表現されるが、コストに含まれる人件費の抑制は、個々の企業にとっては合理的な利潤極大化行動である一方で、経済全体からみると合理的な行動とはいえない。経済全体からみると、企業による人件費の抑制は、家計部門への分配が抑制されている状態であり、家計部門が備える購買力の低下、民間消費の減少を招き、経済全体の総需要不足を引き起こす可能性がある³。

また、低水準のマークアップ率で持続的な事業活動が行えるだけの利潤を確保するために、いわゆる「薄利多売」方式で販売量を増やしていく企業戦略も考えられるが、人口減少局面を迎え、人口増による内需の自然増加が見込めず、労働力供給の減少も予測される今後の我が国においては、その有効性が限定的となる可能性もある。

そのため、今後の我が国において企業が持続可能な事業活動を行うためには、過度なコスト抑制による利潤の確保ではなく、適切な価格転嫁による製品のマークアップ率を高めることが重要であり、製品の差別化やブランド価値の向上により市場での優位性を築いていく必要があると考えられる。

3 一国で生み出された付加価値の総額であるGDP（国内総生産）には、生産面、分配面、支出面のいずれから算出しても同じ値になるという原則（三面等価の原則）があり、以下の式で示される。（詳細な定義は、内閣府「国民経済計算」を参照。）

・三面等価の原則：

生産面からみたGDP（生産額-中間投入額）

=分配面からみたGDP（企業所得+家計所得）

=支出面からみたGDP（消費+投資）

このとき、分配面からGDPをみると、個々の企業が人件費の抑制（家計所得の減少）によって企業所得を増加させたとしてもGDPの増加には繋がらない上に、支出面からGDPをみたときに、家計所得の減少は民間消費の減退を招きGDPの縮小をもたらす可能性もある。

第2章

雇用・失業情勢の動向

第2章

2020年の雇用・失業情勢は、感染症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の動きがみられた。2021年に入り、経済社会活動が徐々に活発化し、日本経済が感染症の影響から持ち直しつつある中、完全失業率は2021年平均で2020年から横ばいの2.8%、有効求人倍率は前年差0.05ポイント低下の1.13倍となった。一方、経済社会活動や個人消費は一進一退の状況が続いており、雇用・失業情勢の改善状況も一定ではない。また、経済社会活動の抑制措置が「宿泊業、飲食サービス業」など、特定の産業分野に集中的に行われてきたことなどから、その改善状況は産業ごと、職種ごと等に細分化してみると様相が異なる。

本章では、こうした2020年から続く感染症の影響からの改善状況を含め、2021年の雇用・失業情勢について概観する。

第1節 雇用・失業情勢の概観

- 雇用・失業情勢は長期的に改善傾向で推移していたところ、2020年は感染症の影響により弱い動きとなったが、2021年は新規求人に持ち直しの動きがみられた

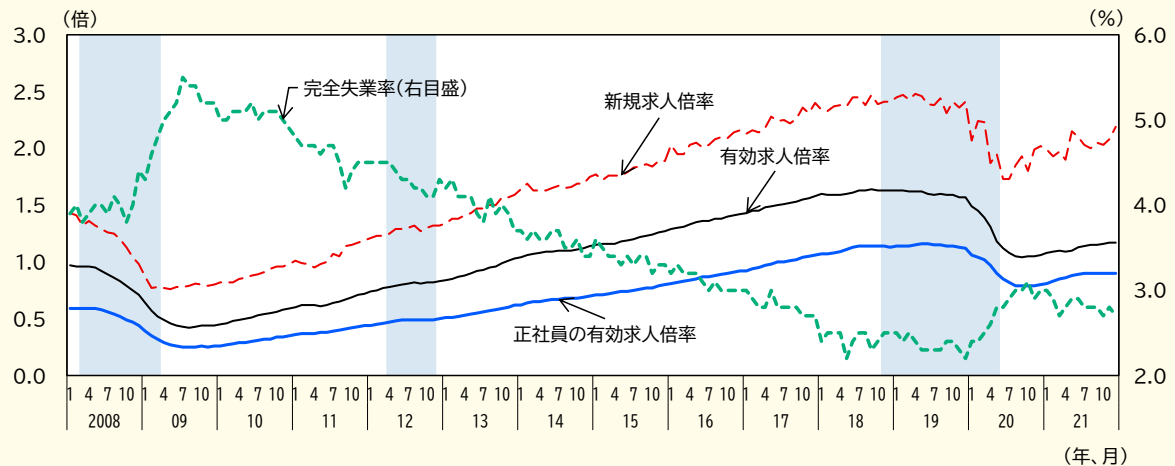
雇用・失業情勢の改善傾向と感染拡大後の動向について概観する。

第1-(2)-1図は、新規求人倍率、有効求人倍率、正社員の有効求人倍率及び完全失業率の推移である。リーマンショック後の2009年以降、新規求人倍率、有効求人倍率、正社員の有効求人倍率は長期的に上昇傾向、完全失業率は低下傾向が続いており、2019年平均で有効求人倍率は1.60倍、完全失業率は2.4%であった。しかし、2020年の感染症の影響による景気減退から、いずれの数値も悪化し、2020年平均では有効求人倍率は1.18倍、完全失業率は2.8%となった。

2021年は、完全失業率は2%台後半を横ばいで推移し、年平均2.8%と、2020年に続き2019年より高い水準で推移した。また、有効求人倍率は年平均で1.13倍と、2019年平均及び2020年平均と比べて低い水準となり、雇用情勢に厳しさがみられた。一方、経済社会活動が徐々に活発化する中、長期的に続く人手不足の状況も背景に、新規求人に持ち直しがみられ、新規求人倍率は年平均で2.02倍となった。

第1-(2)-1図 有効求人倍率と完全失業率の推移

- 2009年以降、新規求人倍率、有効求人倍率、正社員の有効求人倍率は上昇傾向、完全失業率は低下傾向で推移していたが、2020年に感染症の拡大による景気減退の影響を受け、いずれも水準が悪化した。
- 2021年は、経済社会活動が徐々に活発化する中、長期的に続く人手不足の状況も背景に、新規求人倍率に持ち直しの動きがみられ、有効求人倍率は年平均で1.13倍となった。また、完全失業率は横ばいで推移し、年平均で2.8%となった。



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) 完全失業率は、2011年3月～8月の期間は、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）を用いている。
 - 3) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2018年11月～2020年5月の期間は暫定である。

●雇用・失業情勢の持ち直しの状況は地域によって異なる

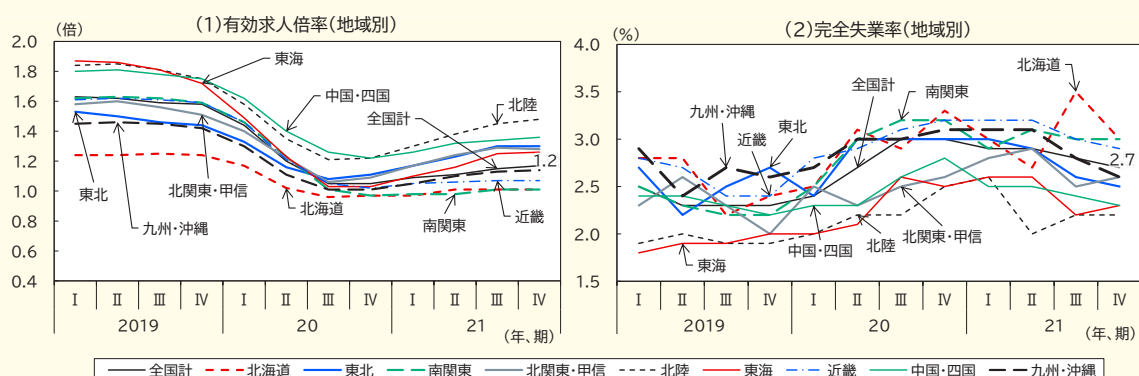
有効求人倍率及び完全失業率の状況を地域別にみていく。

第1-(2)-2図の(1)により、地域別の有効求人倍率の推移をみると、2020年第I四半期(1-3月期)以降、いずれの地域でも有効求人倍率は大きく低下したが、2021年にはおおむね持ち直しの動きがみられた。一方、「北海道」「南関東」「近畿」は持ち直しの動きが弱く、横ばい圏内で推移した(付1-(2)-1表)。

同図の(2)により、地域別の完全失業率の推移をみると、2020年第I四半期(1-3月期)以降、完全失業率はいずれの地域でも上昇した。2021年に入ると、おおむね低下傾向に転じたものの、「北海道」「南関東」「近畿」は、他の地域と比較して高い水準で推移した(付1-(2)-2表)。

第1-(2)-2図 地域別にみた有効求人倍率と完全失業率の推移

- 地域別の有効求人倍率の推移をみると、感染症の拡大による景気減退の影響を受け、2020年第I四半期(1-3月期)以降、いずれの地域でも大きく低下した。2021年にはほとんどの地域で上昇傾向がみられる中、「北海道」「南関東」「近畿」は横ばい圏内で推移した。
- また、地域別の完全失業率の推移をみると、2021年はいずれの地域においてもおおむね低下傾向で推移しているものの、「北海道」「南関東」「近畿」では他の地域と比較して高い水準で推移した。



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) (1)の数値は四半期の受理地別有効求人倍率(季節調整値)。
 2) (2)の全国計の数値は月次の季節調整値を四半期に単純平均したもの。
 3) 各ブロックの構成の都道府県は、以下のとおり。

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

南関東：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

北関東・甲信：茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県

北陸：新潟県、富山県、石川県、福井県

東海：岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

近畿：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国・四国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州・沖縄：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

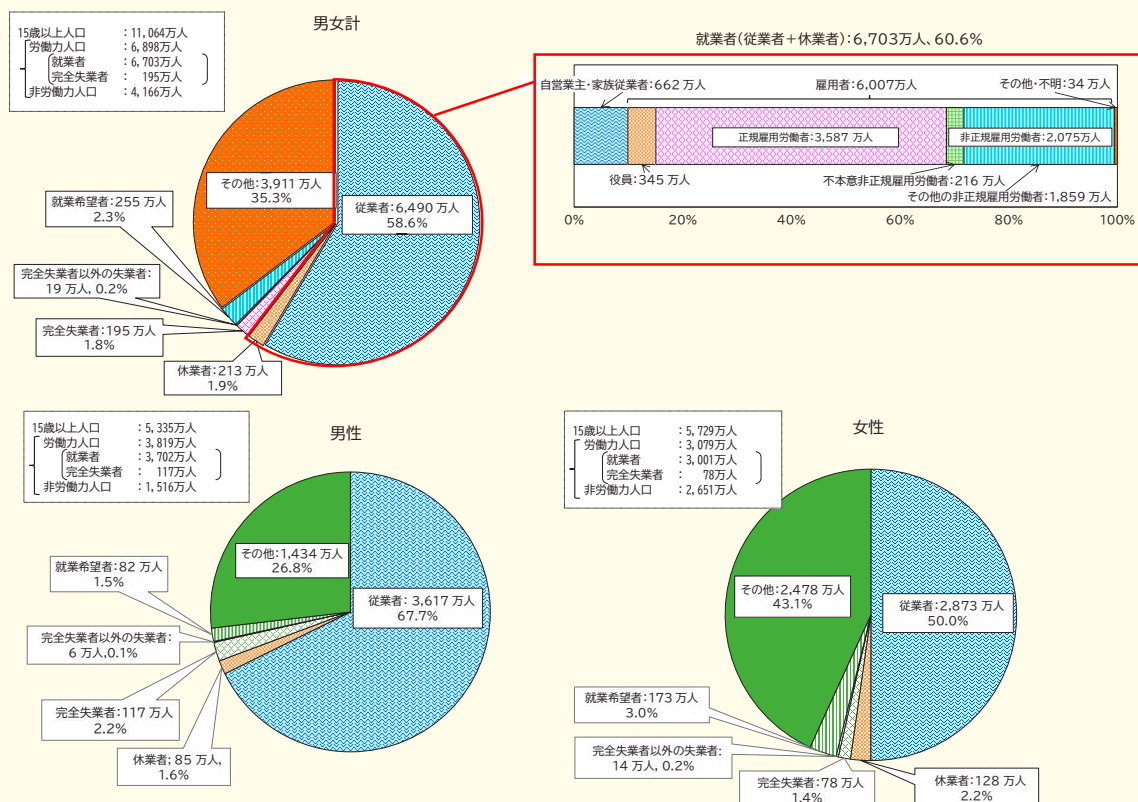
● 2021年の我が国の就業率は約6割であり、就業者のうち約半数が正規雇用労働者、約3割が非正規雇用労働者である

次に、我が国の労働力の概況をみていく。

第1-(2)-3図により、2021年の我が国の労働力の概況をみると、我が国の15歳以上人口に占める就業者の割合は約6割であり、就業者のうち、約半数が正規雇用労働者、非正規雇用労働者は3割程度となっている。

第1-(2)-3図 我が国の労働力の概況（2021年）

- 我が国の15歳以上人口に占める就業者の割合（就業率）は約6割であり、就業者のうち約半数が正規雇用労働者、約3割が非正規雇用労働者となっている。
- 男女別にみると、男性の就業率は約7割、女性の就業率は約5割となっている。



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

- (注) 1) 「労働力人口」は「労働力調査（詳細集計）」の「就業者数」と「完全失業者数」を合計したものであり、「労働力調査（詳細集計）」の「労働力人口（公表値）」とは異なる。
- 2) 「非労働力人口」は「労働力調査（詳細集計）」の「非労働力人口」と「完全失業者以外の失業者」（「労働力調査（詳細集計）」の「失業者」から「完全失業者」を差し引いたものとして算出）を合計したものであり、「労働力調査（詳細集計）」の「非労働力人口（公表値）」とは異なる。
- 3) 「失業者」は、「就業しておらず、調査期間を含む1か月間に仕事を探す活動や事業を始める準備を行っており（過去の求職活動の結果待ちを含む。）、すぐに就業できる者」、「完全失業者」は、「失業者」のうち「毎月の末日に終わる1週間（12月は20日～26日の1週間）に仕事を探す活動や事業を始める準備を行った者（過去の求職活動の結果待ちを含む。）」。
- 4) 「不本意非正規雇用労働者」は、非正規の職員・従業員のうち、現職に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答したもの。「その他の非正規雇用労働者」は、非正規の職員・従業員から「不本意非正規雇用労働者」を差し引いたものとして算出。
- 5) 非労働力人口のうち「その他」は、「非労働力人口（公表値）」より「就職希望者」を差し引いたものとして算出。
- 6) 上記の数値は、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数値。

第2節 就業者・雇用者の動向

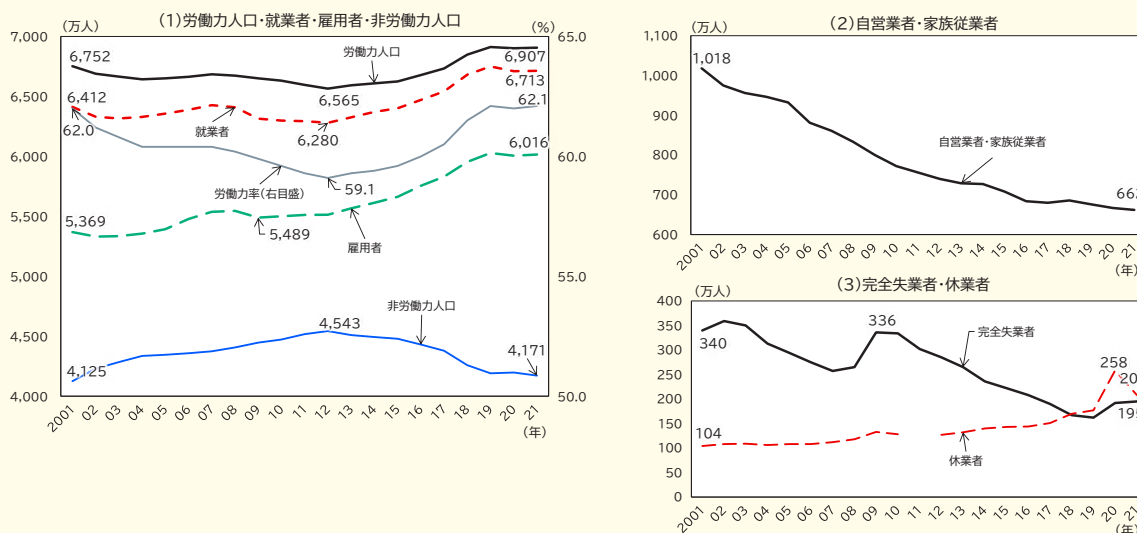
- 労働市場への参加は感染症の影響を受けて停滞しているが、長期的にみると着実に進展している
本節では、人々の労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第1-(2)-4図により労働力に関する主な指標の長期的な推移をみると、2012年～2019年にかけて我が国の労働参加が進んだことが分かる。この間、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加し、非労働力人口は減少を続けた。その結果、労働力率は、2019年には62.1%と2012年から3.0%ポイント上昇した。他方で、自営業者・家族従業者数は減少した。また、完全失業者数は、リーマンショック後の2009年以降着実に減少した。しかし、2020年の感染症の影響により、幅広い産業で経済活動が抑制されたこと等から、労働力人口、就業者数、雇用者数は減少し、完全失業者数、非労働力人口は増加した。

2021年は、経済社会活動は徐々に活発化したが、感染状況に応じて緊急事態宣言の発出等による行動制限が断続的に行われた。労働力人口は6,907万人（前年差5万人増）、就業者数は6,713万人（同3万人増）、雇用者数は6,016万人（同11万人増）、完全失業者数は195万人（同3万人増）、非労働力人口は4,171万人（同26万人減）、休業者数は208万人（同50万人減）と、一部では持ち直しがみられるものの、依然として雇用情勢に感染症の影響が及んだ。一方、労働力率は62.1%と2019年と同程度に回復し、感染症の影響により停滞しているものの、長期的にみると労働市場への参加は着実に進んでいることがうかがわれる。

第1-(2)-4図 労働力に関する主な指標の推移①

- 2012年以降、人々の労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加した一方、非労働力人口は減少した。また、完全失業者は2009年以降、減少傾向で推移している。
- 2012年以降、労働力率は上昇傾向で推移し、2021年の労働力率は62.1%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官室にて作成

- (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年の値が存在しない。
3) 2018年～2021年の休業者のデータは、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数値。

- 2021年の雇用情勢は、感染状況により経済社会活動の抑制が繰り返される中で停滞がみられたが、感染状況の改善やワクチン接種の進展等に伴い、年後半にかけて改善がみられた
次に、感染症の影響による雇用情勢の変化について、2019年以降の月次データ（季節調整値）を確認することで詳細にみていく。

第1-(2)-5図により、2019年～2021年の我が国の労働力に関する主な指標の動きについて月次データでみると、最初の緊急事態宣言が発出され、感染拡大防止のために経済活動が大幅に抑制されたことにより、2020年4月～5月に労働市場に大きな変化が生じたことが分かる。この間、労働力人口、就業者数、雇用者数が減少し、非労働力人口が増加した。休業者数は2020年4月～5月に大幅に増加した一方で、各企業の雇用維持に向けた努力や政策による雇用の下支え効果もあり、完全失業者数や完全失業率の大幅な増加・上昇はみられなかった。

その後、徐々に経済社会活動が再開される中で、労働力に関する指標も緩やかに持ち直しの動きが続いた。2020年12月には、労働力人口は6,926万人、就業者数は6,719万人、雇用者数は6,014万人、非労働力人口が4,168万人と、着実な持ち直しがみられた一方で、完全失業率は、2020年10月の3.1%まで上昇した後、2%台後半程度の水準を横ばい圏内で推移した。

2021年に入ると、1月に緊急事態宣言が発出された。2021年の緊急事態宣言は、対象地域が限定的であったことに加え、飲食店に対する営業時間短縮要請等、特定の産業分野に対する集中的な経済社会活動の抑制措置が中心であったこと等から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月～5月と比較して、各指標への影響は限定的となったが、1月～3月の間、労働力人口、就業者数が減少、非労働力人口が増加するなど、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月～5月以来の各指標の悪化がみられた。

その後、2021年4月に再び緊急事態宣言が発出され、9月末に緊急事態宣言が全面解除となるまで、対象地域においては断続的な経済社会活動の抑制措置が続いた。緊急事態宣言下となった4月～9月にかけての雇用情勢の動向をみると、新規感染者数が比較的少なかった5月～7月の間は、労働力人口、就業者数、雇用者数はいずれも増加傾向、非労働力人口は減少傾向で推移したが、7月～9月の間は、いずれの指標も悪化した。また、休業者数や完全失業者数は、この間横ばいで推移した。経済社会活動の抑制措置が行われる期間が長引き、足下の経済情勢に弱さがみられるようになったことから、7月以降は雇用情勢が悪化したものとみられる。

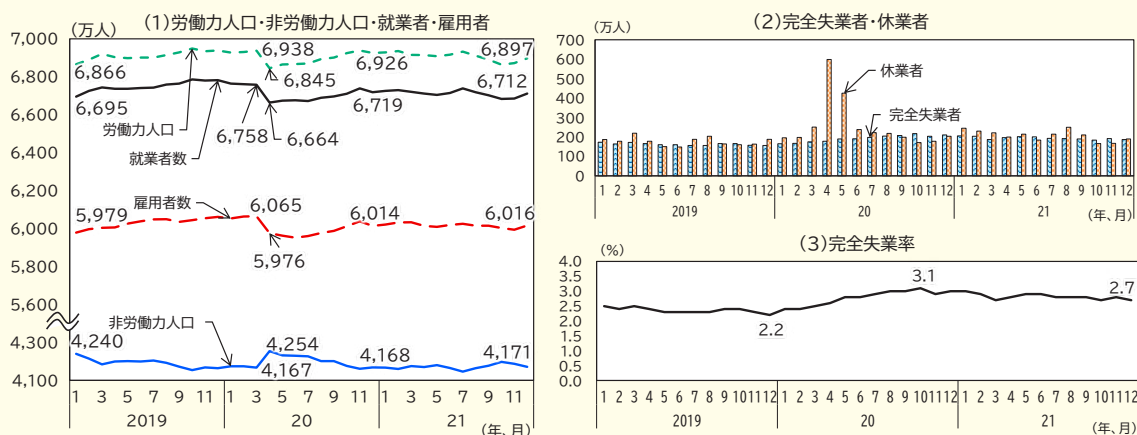
緊急事態宣言が全面解除となった10月以降は、ワクチン接種の堅調な進展も相まって、経済社会活動が徐々に活発化し、雇用情勢にも一貫して持ち直しの動きみられた。

このように、2021年は、2020年と比較すると感染症の拡大による雇用情勢への影響は少なくなったものの、感染状況の悪化に伴い緊急事態宣言等の発出による経済社会活動の抑制が繰り返され、足下の経済情勢に弱さがみられると、雇用情勢が停滞する期間もあった。一方、ワクチン接種の進展などにより経済社会活動が活発化していく中で、特に、緊急事態宣言が全面解除となった10月以降、雇用情勢は改善傾向となったといえる。

第1-(2)-5図

労働力に関する主な指標の推移② (2019年～2021年)

- 2019年～2021年の労働力に関する主な指標をみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月に、就業者数、雇用者数が減少し、非労働力人口が増加した後緩やかな回復傾向がみられた。2021年は、1月～9月の間、緊急事態宣言の発出等による経済社会活動の抑制措置が長期にわたり断続的に続いたことで、雇用情勢が停滞する期間もあったものの、10月以降は感染者数の減少に伴い、各指標で回復傾向がみられた。
- 完全失業率は、雇用調整助成金等の政策による雇用の下支え効果もあり、2020年の感染症の拡大による景気減退期においても大幅な上昇とはならず、2021年は2%台後半で推移した。



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) 労働力人口、非労働力人口、就業者、雇用者、完全失業者、完全失業率は総務省統計局による季節調整値。
 2) 2019年～2021年までの休業者の数値は、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数値。
 3) 2020年3月～4月の変化が大きいため、(1) 図中に2020年の3月、4月の数値を記載している。

●感染症の拡大による雇用・失業情勢への影響はリーマンショック期と比較すると限定的だが、感染状況による変動は大きい

ここで、感染症の拡大が雇用情勢に及ぼしている影響の特徴を、リーマンショック期における雇用情勢と比較することで確認していく。

第1-(2)-6図は、それぞれのショックの発生月¹を基準時点（基準月）としてその後の変化の状況を比較したものである。各指標の水準について比較してみると、ショック発生後当初は、感染拡大期には、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月～5月を中心に、就業者数の急激な減少とそれに伴う非労働力人口の増加、休業者数の急増がみられた。リーマンショック期においては、就業者数の減少や非労働力人口の増加が比較的継続的にみられたのに対し、感染拡大期においては、各指標の一時的な悪化後はおおむね改善傾向で推移していることが分かる。また、完全失業者数の増加幅は、各企業の雇用維持の努力や雇用調整助成金等による下支え効果もあり、リーマンショック期と比べて低く抑えられた。

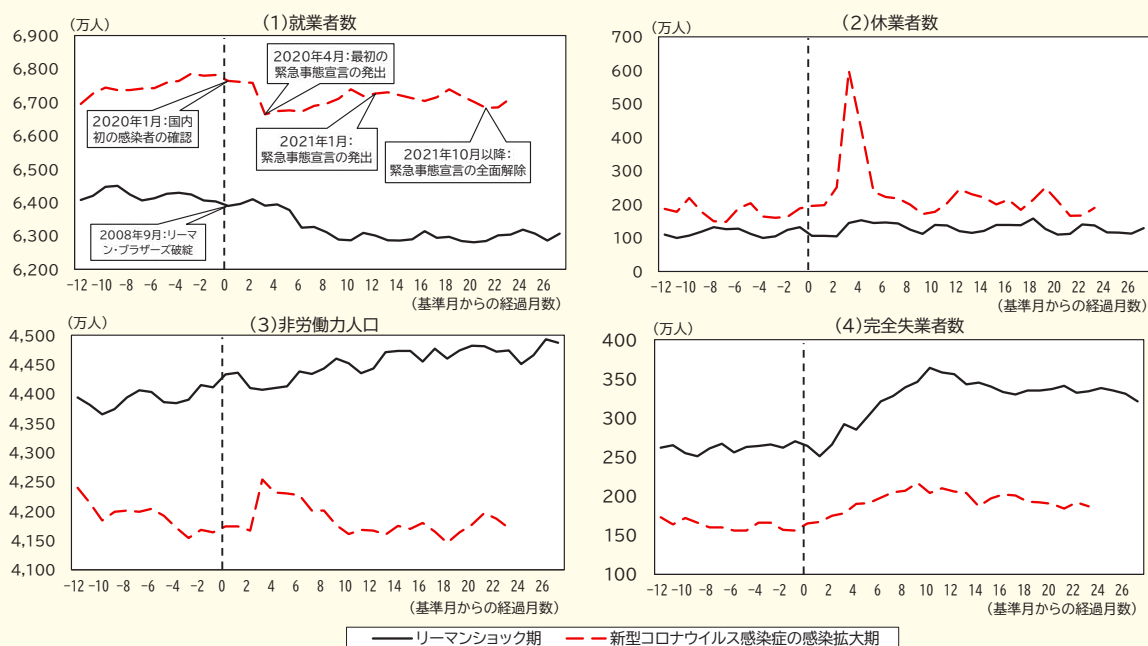
他方、リーマンショック期と比較すると、感染拡大期における各指標は、ショック発生からある程度月数が経過した時点でも比較的大きく増減していることが特徴的である。感染症の再拡大による緊急事態宣言等の発出や、それらの解除により、経済社会活動の抑制・再開が繰り返されることで、雇用・失業情勢が敏感に受けた影響がうかがえる。人手不足の状況や直近の経済情勢の違い等があるため、一概にはいえないものの、労働力に関する主要指標からみると、感染症の拡大局面における雇用・失業情勢の悪化は、リーマンショック期と比較すると総じて限定的であるといえるが、今後も感染症の動向やそれに伴う経済社会活動の抑制の状況が雇用・失業情勢に及ぼす影響については注視していく必要がある。

1 基準時点（基準月）としたショックの発生月については、感染拡大期においては新型コロナウイルス感染症の感染者が国内で初めて確認された2020年1月とし、リーマンショック期についてはリーマン・ブラザーズが破綻した2008年9月としている。

第1-(2)-6図

労働力に関する主な指標の水準の比較

- 感染拡大期とリーマンショック期の労働力に関する主要指標の水準を比較すると、リーマンショック期には、ショック発生後、各指標の悪化傾向が比較的継続的にみられたのに対し、感染拡大期には、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月～5月を中心に、就業者数の急激な減少とそれに伴う非労働力人口の増加や、休業者数の急増がみられたものの、その後はおおむね改善傾向で推移している。
- 一方で、感染拡大期における各指標は、ショック発生からある程度月数が経過した時点でも比較的大きく増減しており、感染再拡大による経済社会活動の抑制・再開が繰り返されることにより、雇用・失業情勢が敏感に影響を受けたことがうかがわれる。



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) 就業者数、非労働力人口、完全失業者数の数値は季節調整値。休業者数の数値は原数値。
 2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期は、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数値。

● 2021年の労働力率は前年差0.1%ポイント増の62.1%となった。女性は全ての年齢階級で、男性は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で上昇

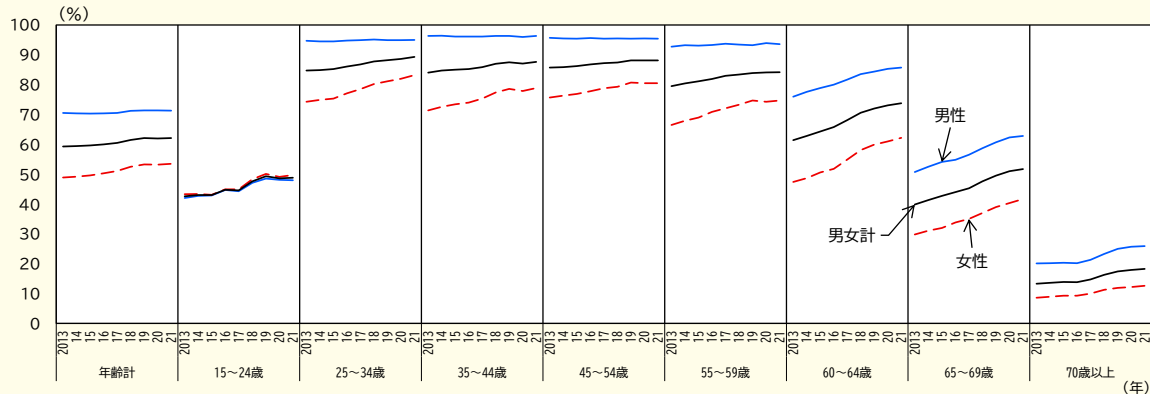
次に、労働力率の推移についてみていく。労働力率とは、労働力人口が15歳以上人口に占める割合を示した指標で、人々の労働参加の状況を表す。

第1-(2)-7図により、男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、2013年以降、女性や60歳以上の年齢層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、女性の全ての年齢階級において、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。しかし、2020年には感染症の影響により、女性を中心に労働力率の低下の動きがみられた。

2021年の労働力率は、感染状況により経済社会活動が抑制された影響で労働参加の停滞もみられた一方で、感染症の拡大を踏まえた働き方や企業の事業活動が定着し、ワクチン接種等の感染症対策も進展したことから、男女計で前年差0.1%ポイント増の62.1%、男女別にみると男性が同0.1%ポイント減の71.3%、女性が同0.3%ポイント増の53.5%であった。2019年の数値と比較しても、男女計では同水準、男女別にみても男性が2019年差0.1%ポイント減、女性が同0.2%ポイント増となり、感染症の影響による減退から、2019年とほぼ同水準にまで労働力率は回復したことが分かる。

第1-(2)-7図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

- 女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は上昇傾向で推移しており、女性は全ての年齢階級において、男性は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層において上昇傾向で推移している。



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

● 2021年は正規雇用労働者では増加、非正規雇用労働者では減少がみられた。正規雇用労働者は特に女性で堅調に増加

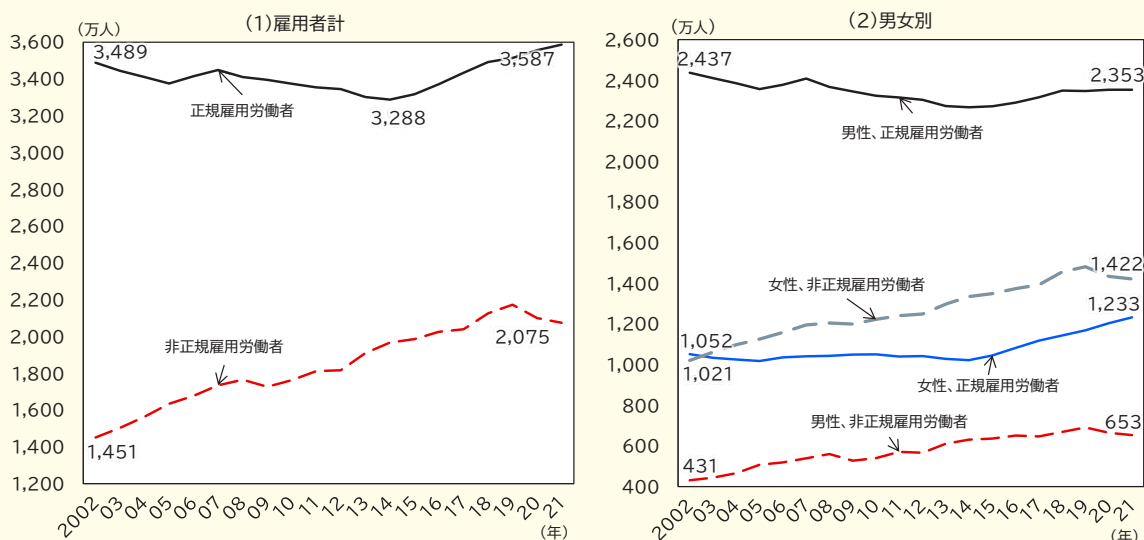
続いて、雇用者の動向について雇用形態の観点からみていく。

第1-(2)-8図は、役員を除く雇用者の数の推移を雇用形態別にみたものである。景気変動の影響を受けやすい非正規雇用労働者の数は、2009年にはリーマンショックによる景気減退の影響から一時的に減少がみられたものの、2019年までは増加傾向にあった。男女別にみると、男性、女性ともに非正規雇用労働者数の増加傾向が続いており、特に、女性において大きく増加していた。また、正規雇用労働者の数は、全体では2015年以降増加傾向にあり、男女別にみると、女性では2015年以降一貫して増加傾向が続いているが、男性では2019年に減少がみられた。

2020年には感染症の拡大による景気減退の影響により、男性及び女性の非正規雇用労働者において、減少がみられた。2021年は、感染症の影響から経済社会活動の抑制措置が行われた期間が長引いたが、正規雇用労働者は、特に女性の増加がみられたことから、全体では前年差31万人増の3,587万人となり、非正規雇用労働者は、男性、女性ともに減少がみられ、同25万人減の2,075万人となった。

第1-(2)-8図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

- 雇用者数の推移を雇用形態別にみると、非正規雇用労働者は、2009年にはリーマンショック、2020年には感染症の拡大による景気減退から減少したものの、長期的には増加傾向にある。
- 正規雇用労働者は、2015年以降増加傾向にあり、男女別にみると、特に女性で堅調に増加している。



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

- (注) 1) 「非正規雇用労働者」は、労働力調査において「非正規の職員・従業員」と表記されているものであり、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) 正規雇用労働者、非正規雇用労働者の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。
- 3) 雇用者数の数値には、役員の数は含まれていない。

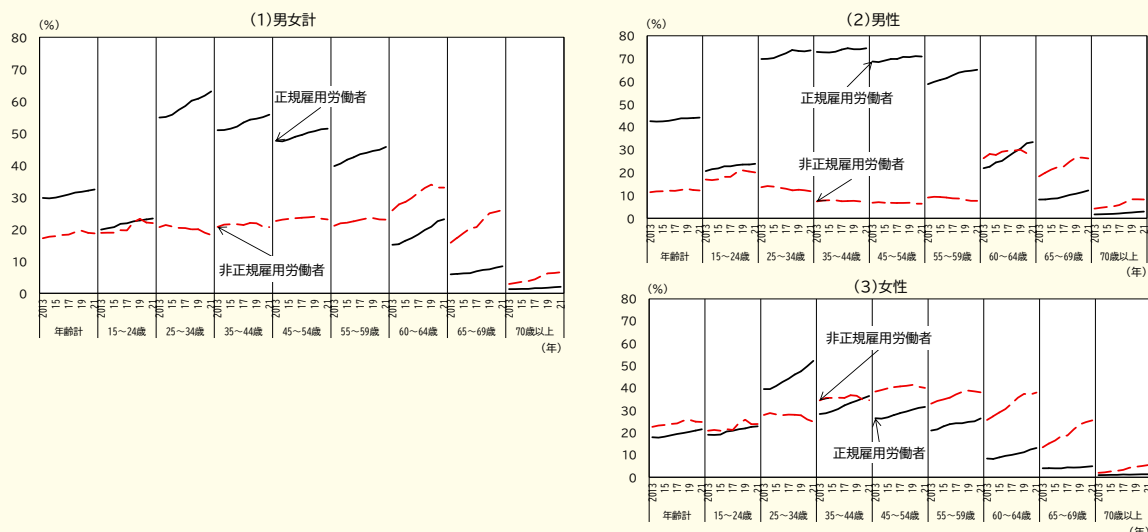
●人口に占める正規雇用労働者の割合は男女ともに一貫して上昇傾向が続いている

さらに、第1-(2)-9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、人口に占める正規雇用労働者の割合は男性、女性ともに2020年まで「25～34歳」などの幅広い年齢層で上昇している。一方、非正規雇用労働者の割合は2019年までは男女ともに主に60歳以上の年齢層で上昇してきたが、「25～34歳」では男女ともに低下傾向にある。感染症の拡大による景気減退の影響から非正規雇用労働者の減少がみられた2020年には、その割合が、女性や60歳以上の年齢層を中心に低下した。

2021年は、正規雇用労働者の割合は、引き続き、男女ともに幅広い年齢層で上昇がみられたが、非正規雇用労働者の割合は、女性の60歳以上の年齢層で上昇がみられたものの、男女ともにおおむね横ばい又は低下傾向がみられた。

第1-(2)-9図 年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者割合の推移

- 雇用者割合の推移をみると、全体（男女計）では、正規雇用労働者の割合は、「25～34歳」など幅広い年齢層で上昇している一方で、非正規雇用労働者の割合は、60歳以上の年齢層で上昇しているものの、「25～34歳」では低下している。
- 男女別にみると、正規雇用労働者の割合は男女ともに「25～34歳」など幅広い年齢層で上昇している。非正規雇用労働者の割合は男女ともに主に60歳以上の年齢層で上昇してきたが、2020年に降おおむね横ばい又は低下傾向にある。



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

(注) 1) 「雇用者割合」は、各年齢階級の人口に占める雇用者の割合をいう。

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。

●「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では依然として雇用者数の回復が弱い、「情報通信業」「医療、福祉」等では雇用者数の増加がみられた

続いて、2019年以降の月次データ及び四半期データから雇用者数の動向をみることで、感染症の影響を踏まえた雇用情勢の動きを確認する。

まず、雇用者数の動向を産業別にみていく。第1-(2)-10図により、2020年、2021年の産業別の雇用者数の動向を2019年同月差でみる²。

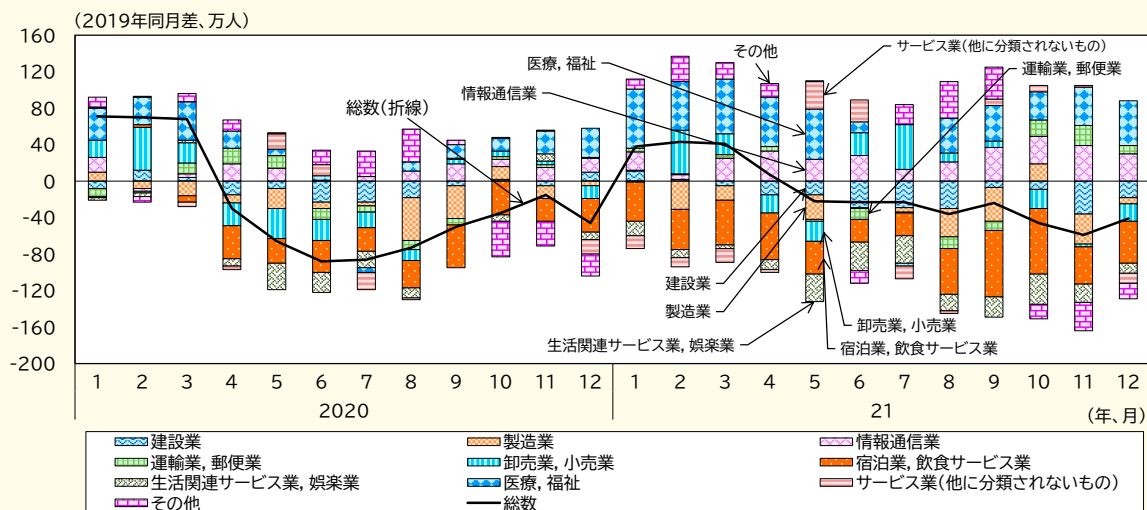
2020年は、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」等の対人サービス業を中心に雇用者数が減少し、2020年8月～9月にかけては「製造業」の雇用者数の減少幅が拡大した。一方、「情報通信業」「医療、福祉」は、2019年同月を上回る水準で推移しており、特に「医療、福祉」は2020年11月以降増加幅が拡大している。

2021年に入ると、2020年に雇用者数の減少がみられた産業のうち、「卸売業、小売業」「製造業」では減少幅の縮小がみられるものの、それ以外の産業では2019年同月を下回る水準が続いている。緊急事態宣言下において飲食店への営業時間短縮要請や外出自粛要請が断続的に行われていたことから、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」においては雇用者数の回復が特に弱く、減少幅の拡大がみられる月もある。一方、「情報通信業」「医療、福祉」の雇用者数は2020年に続き2019年同月を上回る水準が続いた。

以上から、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」といった対人サービス業では、2021年に入っても依然として感染症の拡大及びそれに伴う経済社会活動の抑制による影響が続き、雇用者数の回復はみられない一方、「情報通信業」「医療、福祉」等では一貫して雇用者数の増加がみられるなど、産業ごとに様相が異なっていることが分かる。

第1-(2)-10図 産業別にみた雇用者数の動向

- 産業別に雇用者数の動きをみると、2020年4月以降「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで雇用者数の減少幅が大きい。
- 2021年は、「情報通信業」「医療、福祉」では、2020年に続き増加がみられた一方で、減少幅の大きかった「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では依然として2019年同月を下回る水準となっており、減少幅の拡大がみられる月もある。



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

(注) 1) 数値は原数値。

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」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」「分類不能の産業」の合計。

2 産業別の雇用者数の動向を前年同月差でみた数値は付1-(2)-3表に、前年同月比でみた数値は付1-(2)-4表に掲載している。

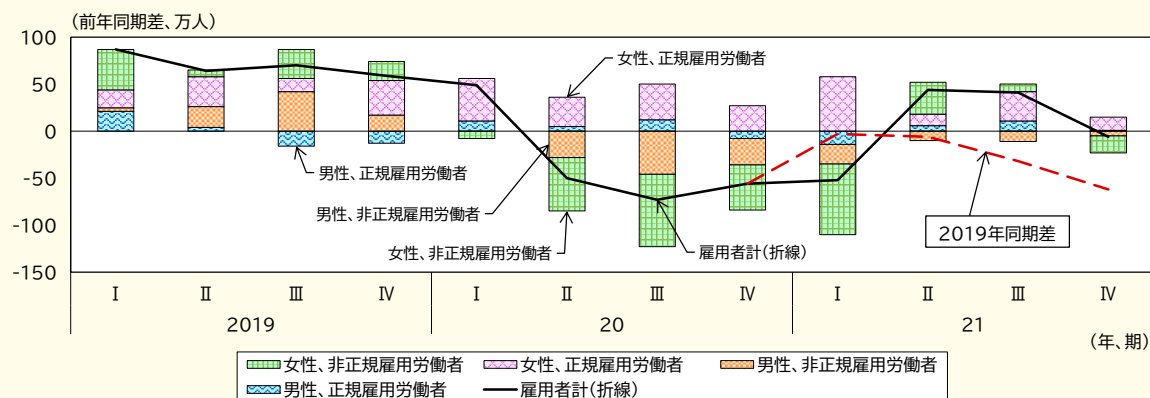
● 正規雇用労働者は女性を中心に堅調に推移しているものの、非正規雇用労働者数は男女ともに感染症の影響が依然として及んでいる

次に、雇用形態別の雇用者数の推移をみていく。第1-(2)-11図により、男女別・雇用形態別に2019年以降の雇用者数の動向を四半期データによりみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）～2021年第Ⅰ四半期（1-3月期）にかけて、男女ともに非正規雇用労働者が減少した。一方、男性の正規雇用労働者には大きな増減はみられず、女性の正規雇用労働者は、それ以前からの増加傾向が続き、堅調に推移した。

2021年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降は、引き続き、女性の正規雇用労働者が増加傾向で推移した。一方、非正規雇用労働者は、第Ⅱ四半期（4-6月期）及び第Ⅲ四半期（7-9月期）には、女性で前年同期差で増加に転じたが、第Ⅳ四半期（10-12月期）は男女ともに非正規雇用労働者の減少がみられた。また、2019年の同時期の雇用者数の水準には戻っておらず、感染症の拡大及びそれに伴う経済社会活動の抑制措置による影響が依然として及んでいることが分かる。

第1-(2)-11図 男女別・雇用形態別にみた雇用者数の動向

- 男女別・雇用形態別の雇用者数の動向をみると、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降、男女とも非正規雇用労働者の減少がみられた一方で、正規雇用労働者は底堅く、特に女性の正規雇用労働者は堅調に増加傾向で推移している。
- 2021年は、2020年に続き女性の正規雇用労働者の増加がみられたほか、第Ⅱ四半期（4-6月期）及び第Ⅲ四半期（7-9月期）には、女性の非正規雇用労働者が増加に転じたが、第Ⅳ四半期（10-12月期）は男女とも非正規雇用労働者の減少がみられた。また、2019年同期と比較すると、年間を通して雇用者数計はマイナスで推移している。



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

（注） 1）数値は原数値。

2）雇用者計には、役員は含まれていない。

● 「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」などで女性の非正規雇用労働者を中心に雇用者数が大きく減少した

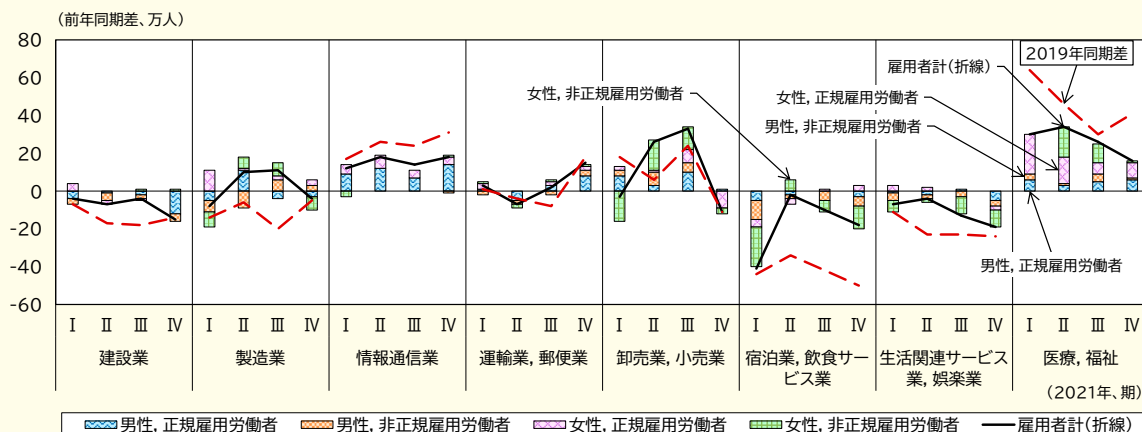
さらに、第1-(2)-12図により、産業別に男女別・雇用形態別の雇用者数の前年同期差をみると、2021年第Ⅰ四半期（1-3月期）に「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」等で女性の非正規雇用労働者を中心に大きく減少した。「卸売業、小売業」では第Ⅱ四半期（4-6月期）及び第Ⅲ四半期（7-9月期）に回復したが、緊急事態宣言下の経済社会活動の抑制が続いた影響もあり、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では、引き続き男女ともに非正規雇用労働者を中心に減少傾向が続いている。

一方、「情報通信業」では正規雇用労働者を中心に、「医療、福祉」では女性の正規雇用労働者・非正規雇用労働者ともに雇用者数が増加している。そのほか、「建設業」では男性の正規雇用労働者・非正規雇用労働者ともに減少がみられた。

雇用者計をみると、産業ごとに差異がみられた。前年同期差では、「製造業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」では回復傾向にある中、2019年の同時期の水準と比較すると、「建設業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で継続してマイナスとなっており、特に「宿泊業、飲食サービス業」のマイナスが特に大きくなっている。一方、「情報通信業」「医療、福祉」は、前年同期差、2019年同期差のいずれでみても、雇用者数は増加している。これは、感染症の影響下において、テレワーク勤務やオンライン会議が促進されたことや、医療や介護等の現場での負担が増大したことから、「情報通信業」「医療、福祉」の人材の需要が拡大した影響があると考えられる。

第1-(2)-12図 男女別・産業別・雇用形態別にみた雇用者数の動向

- 産業別に雇用形態ごとの雇用者数の動向をみると、2021年は、第Ⅰ四半期（1-3月期）に「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」等で女性の非正規雇用労働者を中心に減少した後、「卸売業、小売業」では第Ⅱ四半期（4-6月期）及び第Ⅲ四半期（7-9月期）に回復したが、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では男女ともに非正規雇用労働者を中心に減少傾向が続いた。
- 一方、「情報通信業」「医療、福祉」では、正規雇用労働者を中心に雇用者数の増加がみられた。



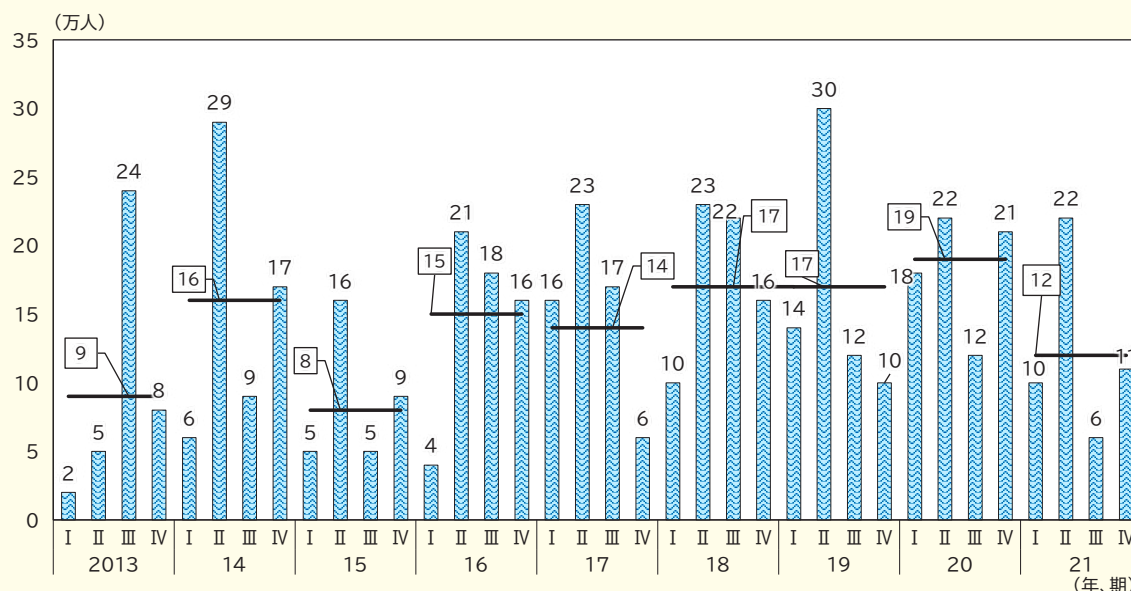
資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
(注) 数値は原数値。

●感染症の影響下でも非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は堅調

ここまで、感染症の影響により、非正規雇用労働者が減少している一方で、正規雇用労働者は堅調に増加していることをみてきた。正規雇用労働者の伸びの堅調さは、非正規雇用労働者からの転換の動きにも現れている。第1-(2)-13図は、15～54歳の年齢層で過去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年以降一貫して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。2021年においてもその傾向は続いており、年平均でプラス12万人となっている。

第1-(2)-13図 非正規雇用から正規雇用への転換

○ 15～54歳の「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」の差をみると、2013年以降は年平均でプラスとなっており、2021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

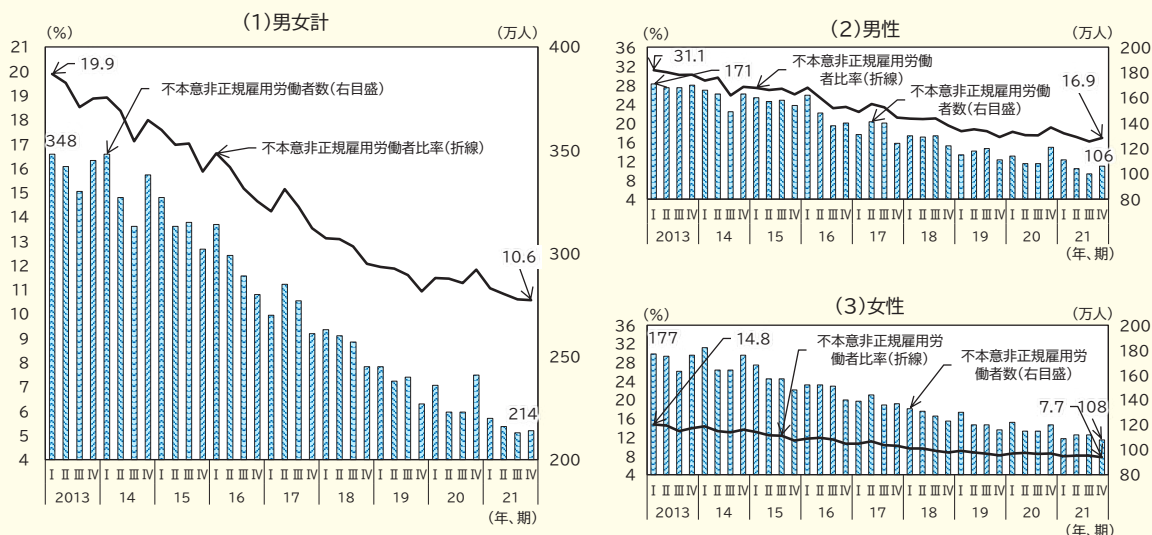
- (注) 1) 図における棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。
- 2) 図における対象は、15～54歳としている。
- 3) 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。
- 5) 2018年～2021年までの数値は、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数値。

●不本意非正規雇用労働者割合は引き続き低下傾向となっている

続いて、非正規雇用労働者の動向について詳細にみていく。第1-(2)-14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」と回答した非正規雇用労働者をいう。以下同じ。）の人数とその数が非正規雇用労働者に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者比率」という。）の推移である。男女計でみると、2013年以降、不本意非正規雇用労働者数はおおむね減少傾向で推移し、不本意非正規雇用労働者比率も、2013年第I四半期（1-3月期）の19.9%から2021年第IV四半期（10-12月期）には10.6%まで低下した。男女別にみると、2021年は、不本意非正規雇用労働者数は、男女ともに減少しており、不本意非正規雇用労働者比率は、2021年平均で男性が17.1%、女性が7.9%となっている。

第1-(2)-14図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 2013年以降、「不本意非正規雇用労働者数」は減少傾向で推移しており、2021年もその傾向が続いた。また、「不本意非正規雇用労働者比率」も男女ともに低下傾向で推移している。



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

- (注) 1) 「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比率」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。
2) 2018年～2021年の数値は、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数値。

- 2021年は個人の都合により非正規雇用を選択する者は増加に転じた一方で、2020年に続き「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者は女性を中心に減少した

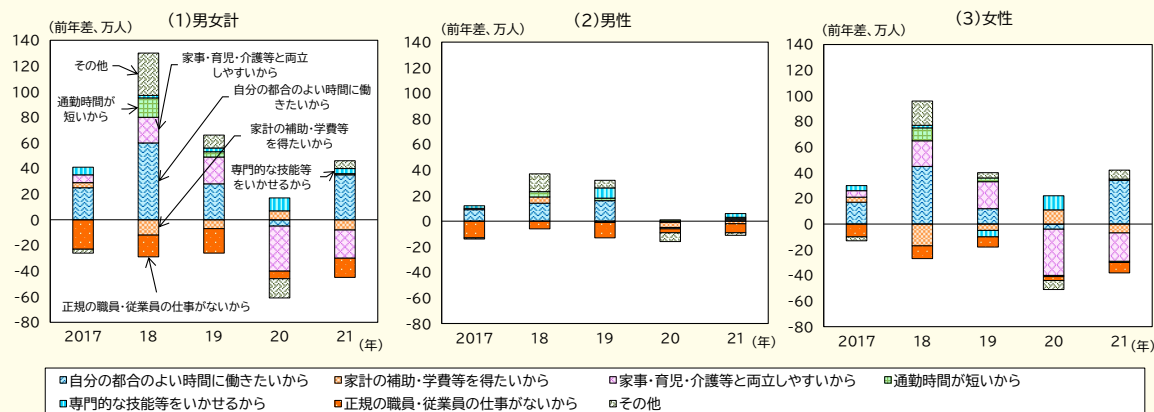
不本意非正規雇用労働者が近年おおむね減少傾向にあることをみたが、実際に非正規雇用労働者として働いている者は、どのような理由で非正規雇用を選択しているのだろうか。

第1-(2)-15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。2019年までの状況をみると、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で非正規雇用を選択する不本意非正規雇用労働者が減少し、「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の個人の都合により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。2020年には、感染症の影響により小中学校の一斉休校が行われるなど、感染症の拡大により個人の働き方に影響が生じたことから、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で非正規雇用を選択していた労働者は女性を中心に大幅に減少した。

2021年は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の個人の都合により非正規雇用を選択する者は増加に転じたが、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で非正規雇用を選択していた労働者は女性を中心に減少しており、2020年に続き個人の働き方に感染症の影響が及んでいることが分かる。

第1-(2)-15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動向

- 2019年までは、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で非正規雇用を選択する者が男女ともに減少傾向にあった一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」など、個人の都合により非正規雇用を選択する者が増加傾向にあった。
- 2021年は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由で非正規雇用を選択する者が増加したが、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で非正規雇用を選択する者が2020年に続いて減少した。



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

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

2) 2018年～2021年までの数値は、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数値。

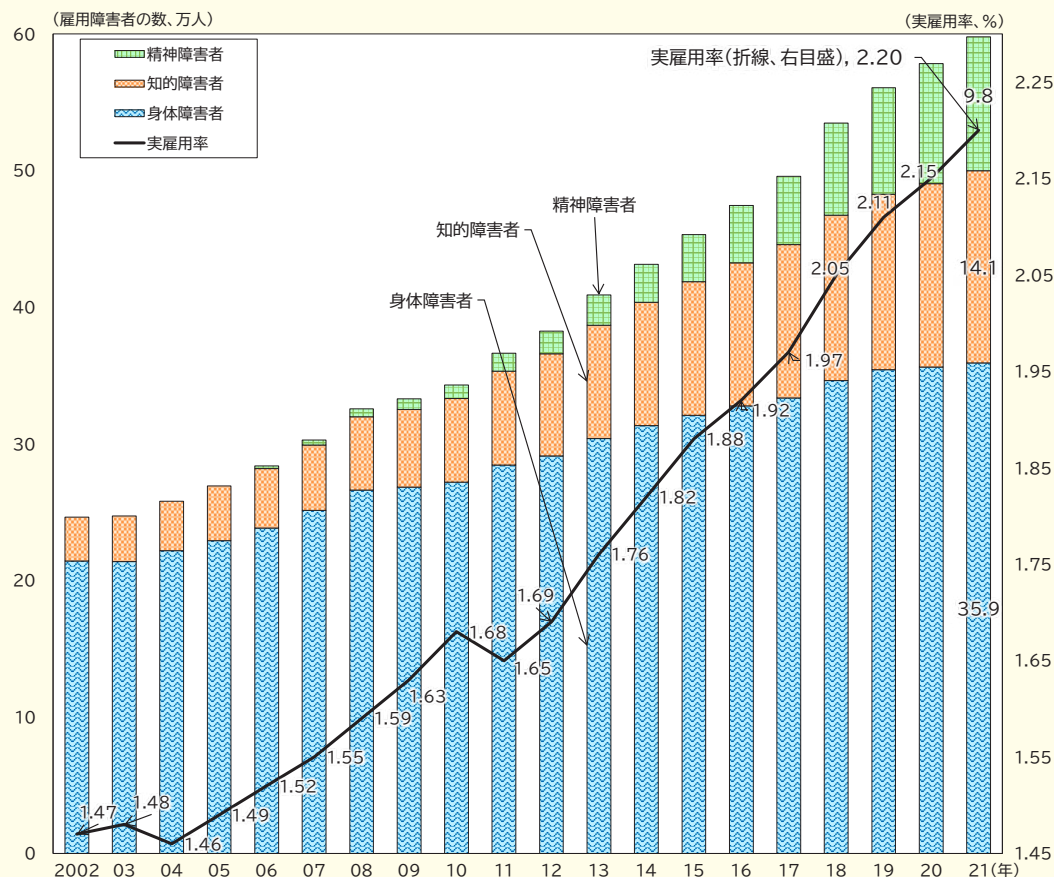
- 障害者の雇用者数・実雇用率は過去最高を更新した

障害者の雇用状況について第1-(2)-16図によりみても。2021年の障害者の雇用者数は、前年比3.4%増の59.8万人となり、18年連続で過去最高となった。また、2021年の実雇用率は、前年差0.05%ポイント増の2.20%と10年連続過去最高となった。

雇用障害者数のうち、身体障害者は前年比0.8%増の35.9万人、知的障害者は同4.8%増の14.1万人、精神障害者は同11.4%増の9.8万人となっており、特に、精神障害者の伸び率が近年大きくなっている。

第1-(2)-16図 障害者雇用の概観

- 2021年の民間企業における雇用障害者数は59.8万人となり、18年連続で過去最高となった。また、実雇用率は2.20%となった。
- 雇用障害者数のうち、2021年は、身体障害者は前年比0.8%増、知的障害者は同4.8%増、精神障害者は同11.4%増と、特に精神障害者の伸び率が大きい。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」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) 雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013年～2017年は50人以上規模、2018年～2020年は45.5人以上規模、2021年以降は43.5人以上規模の企業）における毎年6月1日時点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

重度知的障害者である短時間労働者

2006年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

～2010年 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

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

2011年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）

知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

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

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

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

（※）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

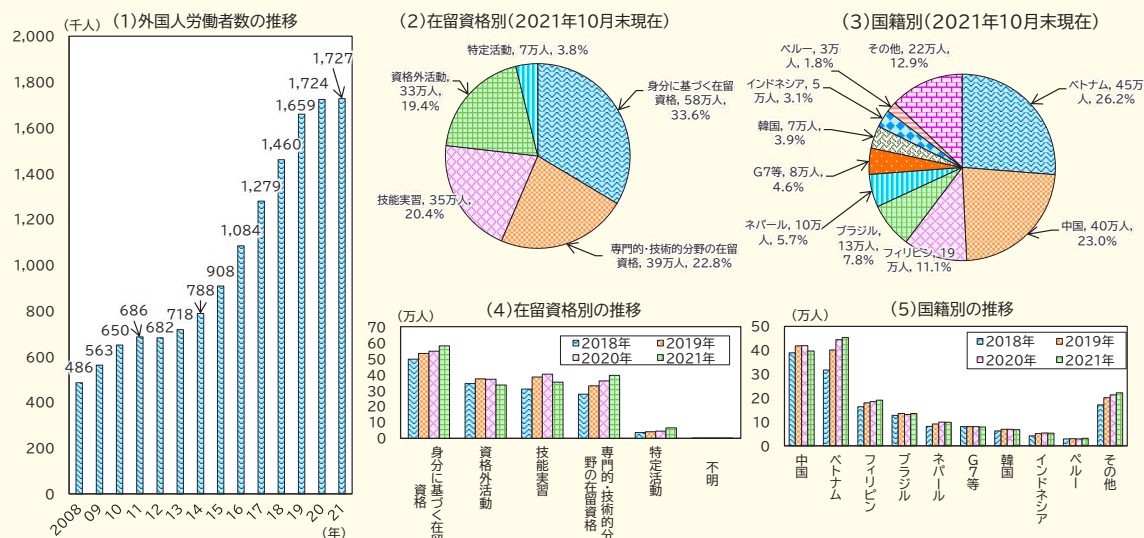
3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年～2017年は2.0%、2018年～2020年は2.2%、2021年以降は2.3%となっている。

●外国人労働者数は過去最高を更新するも、増加率は減少した

最後に、第1-(2)-17図により、外国人労働者の状況についてみると、2021年10月末の外国人労働者数は約172.7万人となり、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高を更新したものの、感染症の拡大による外国人の入国制限等の影響から、増加率は0.2%と鈍化した。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「専門的・技術的分野の在留資格」「技能実習」が多い。前年比でみると、「特定活動」「専門的・技術的分野の在留資格」の増加率が大きかったが、「技能実習」「資格外活動」では減少率が大きかった。国籍別にみると、ベトナムが最も多く、次いで中国、フィリピンが多い。

第1-(2)-17図 外国人労働者の概観

- 2021年10月末の外国人労働者数は約172.7万人となり、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高を更新したものの、増加率は鈍化した。
- 在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多い。前年比でみると、「特定活動」「専門的・技術的分野の在留資格」は増加率が大きかった一方で、「技能実習」「資格外活動」では減少率が大きかった。
- 国籍別にみると、ベトナムが最も多い。



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) G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

第3節 求人・求職の動向

●2021年は新規求人数に回復傾向がみられる中、有効求人数が増加したものの、有効求職者数も年後半に増加がみられ、有効求人倍率は横ばいで推移した

本節では求人や求職者の動向についてみていく。

第1-(2)-18図により、労働力需給の状況を示す指標である新規求人倍率、有効求人倍率、新規求人数、新規求職申込件数、有効求人数及び有効求職者数の動向について概観する。

まず、労働力需要を示す新規求人数、有効求人数については、2009年以降長期的に増加傾向にあったが、感染症の拡大による景気減退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された

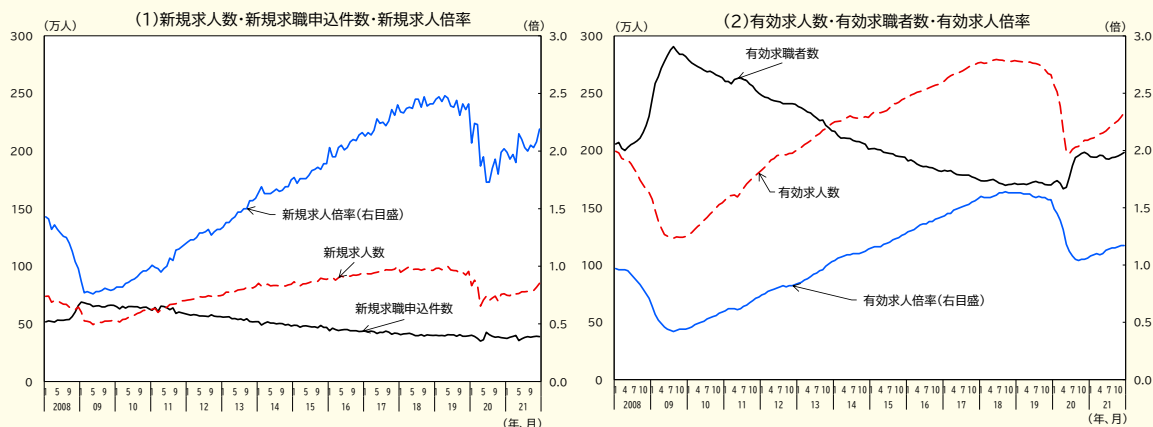
2020年4月～5月を中心に急激かつ大幅に減少した。2020年7月以降は、経済社会活動が徐々に活発化し、長期的に続く人手不足の状況も背景に、新規求人数に緩やかな回復傾向が続く、有効求人数にも持ち直しの動きが続いている。その結果、2021年平均では、新規求人数は前年比4.1%増、有効求人数は同1.6%増とやや増加がみられた。

一方、労働力供給の状況を示す指標である新規求職申込件数³、有効求職者数については、2009年以降長期的には減少傾向で推移している。感染症の影響による大幅な増加は新規求職申込件数ではみられなかったものの、有効求職者数は2020年6月～7月に大幅に増加した。2021年は、新規求職申込件数は横ばいで推移した一方で、有効求職者数は年後半に増加がみられた。その結果、2021年平均では、新規求職申込件数は前年比0.5%増、有効求職者数は同6.6%増と増加がみられた。

以上の労働力需要、労働力供給の状況から、求職者1人に対する求人件数を表す求人倍率の状況を見ると、2021年の新規求人倍率は年平均で前年差0.07ポイント上昇の2.02倍となり、月別にみても回復傾向がみられた。一方、有効求人倍率は、有効求人数が増加傾向で推移したものの、年後半には有効求職者数の増加も同時にみられたため、年平均で前年差0.05ポイント低下の1.13倍となり、月別でみても横ばいで推移した。

第1-(2)-18図 求人・求職に関する主な指標の推移

- 新規求人数、有効求人数は、2009年以降増加傾向で推移したが、2020年前半に大幅に減少した。その後は新規求人数に回復傾向がみられ、有効求人数も持ち直しが続いている。一方、新規求職申込件数、有効求職者数は、2009年以降減少傾向で推移しており、新規求職申込件数は感染症の影響による大幅な増加はみられなかったものの、有効求職者数は大幅に増加、その後横ばいで推移し、2021年後半には増加もみられた。
- その結果、2021年は、新規求人倍率は年平均で前年差0.07ポイント上昇の2.02倍となり、有効求人倍率は、有効求人数が増加したものの、有効求職者数も年後半に増加がみられたため、年平均で前年差0.05ポイント低下の1.13倍となった。



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官室にて作成
(注) データは季節調整値。

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。

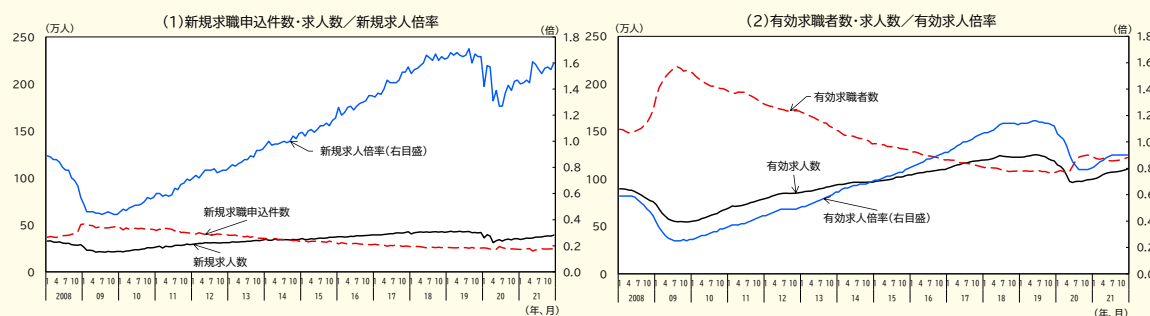
次に、雇用形態別に求人・求職の動きをみていく。第1-(2)-19図により、正社員の求人・求職の動向をみてみる。新規求人数、有効求人数は、2009年以降増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の拡大による景気減退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月に新規求人数が大きく減少し、有効求人数も2020年は減少傾向で推移した。その後、新規求人数が徐々に持ち直しの動きが続く中で、2021年は有効求人数にも緩やかながら回復がみられた。その結果、2021年平均で、正社員の新規求人数は前年比5.8%増、有効求人数は前年比3.8%増と2020年の水準からの増加がみられたものの、2019年平均と比較するといずれも下回る水準となった。

一方、正社員の新規求職申込件数、有効求職者数は、2009年以降長期的に減少傾向で推移しており、新規求職申込件数には感染症の影響による大幅な増加はみられなかったものの、有効求職者数は最初の緊急事態宣言が解除された後の2020年6月～7月を中心に大幅に増加した。その後は、新規求職申込件数が横ばいで推移する中、有効求職者数は2021年前半までは緩やかに減少していたが、年後半には増加がみられた。その結果、2021年は、年平均で正社員の新規求職申込件数は前年比2.2%減と減少したものの、有効求職者数は前年比4.2%増と増加しており、2019年平均と比較しても、新規求職申込件数は下回る水準となっている一方、有効求職者数は依然として2019年平均を上回る水準で推移している。

2021年の正社員の新規求人倍率は、年平均で前年差0.11ポイント上昇の1.52倍と回復傾向がみられるが、有効求職者数の水準は減少せず、有効求人数も年後半に増加傾向がみられたことから、正社員の有効求人倍率は年平均で前年と同水準の0.88倍となった。

第1-(2)-19図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標推移①（正社員）

- 正社員の新規求人数、有効求人数は、2009年以降増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の拡大による景気減退の影響からともに減少した。その後、新規求人数が徐々に持ち直していく中で、有効求人数も緩やかながら回復傾向がみられた。一方、正社員の新規求職申込件数、有効求職者数は2009年以降減少傾向で推移しており、新規求職申込件数は感染症の影響による大幅な増加はみられなかったものの、有効求職者数は大幅に増加、その後新規求職申込件数は横ばいで推移する中、有効求職者数は2021年後半に増加がみられた。
- その結果、2021年の正社員の新規求人倍率は年平均で前年差0.11ポイント上昇の1.52倍となった一方、有効求人倍率は年平均で前年と同水準の0.88倍となった。



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官室にて作成
(注) データは季節調整値。

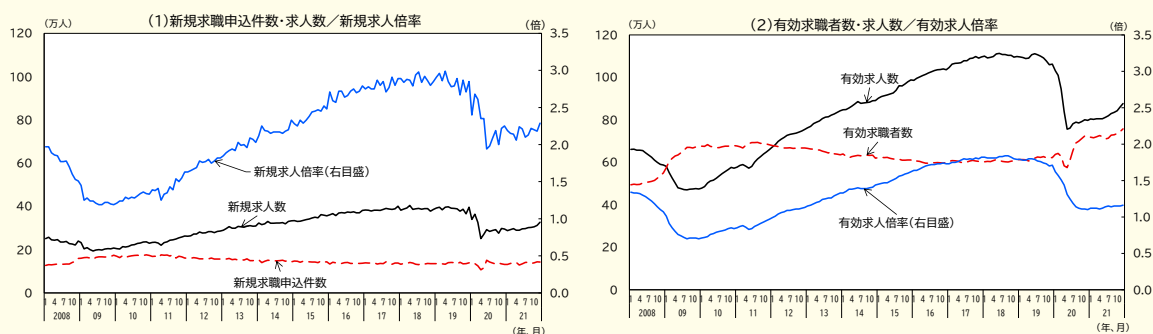
次に、第1-(2)-20図により、パートタイムの求人・求職の動きをみってみる。パートタイムの新規求人数、有効求人数は、2009年以降長期的に増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の拡大による景気減退の影響を受け、2020年4月～5月に新規求人数が大幅に減少、有効求人数も大幅に減少した。その後、新規求人数が緩やかな増加傾向で推移し徐々に持ち直していく中、有効求人数も増加傾向で推移し、2021年後半には強い持ち直しの動きもみられた。その結果、2021年平均では、パートタイムの新規求人数は前年比0.9%増、有効求人数は同2.0%減となったが、2019年の水準と比較するといずれも大きく下回っている。

一方、パートタイムの新規求職申込件数、有効求職者数は、2009年以降長期的に減少傾向で推移しており、新規求職申込件数は2020年の感染症の影響による大幅な増加はみられなかったものの、有効求職者数は2020年6月～8月に大幅に増加した。その後は、新規求職申込件数が横ばいで推移する中、有効求職者数は2021年前半までは横ばいで、2021年後半には増加傾向がみられた。その結果、2021年平均では、パートタイムの新規求職申込件数は前年比5.9%増、有効求職者数は同11.1%増となり、2019年の水準と比較すると、新規求職申込件数はほぼ同水準となった一方で、有効求職者数は2019年の水準を依然として大きく上回る水準となっている。

2021年のパートタイムの新規求人倍率は、年後半には回復傾向となり、年平均で前年差0.11ポイント低下の2.16倍となった一方で、有効求人倍率は、有効求人数、有効求職者数がいずれも増加傾向がみられたため横ばいで推移し、年平均で前年差0.15ポイント低下の1.14倍となった。

第1-(2)-20図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の推移② (パートタイム)

- パートタイムの新規求人数、有効求人数は、2009年以降増加傾向で推移していたが、2020年の感染症の拡大による景気減退の影響からともに減少した。その後、新規求人数は徐々に持ち直していく中、有効求人数も増加傾向で推移し、2021年後半には強い持ち直しの動きがみられた。一方、パートタイムの新規求職申込件数、有効求職者数は、2009年以降減少傾向で推移しており、新規求職申込件数は感染症の影響による大幅な増加はみられなかったものの、有効求職者数は大幅に増加し、その後も2021年後半に増加がみられた。
- その結果、2021年のパートタイムの新規求人倍率は、年平均で前年差0.11ポイント低下の2.16倍となった一方で、有効求人倍率は年平均で前年差0.15ポイント低下の1.14倍となった。



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

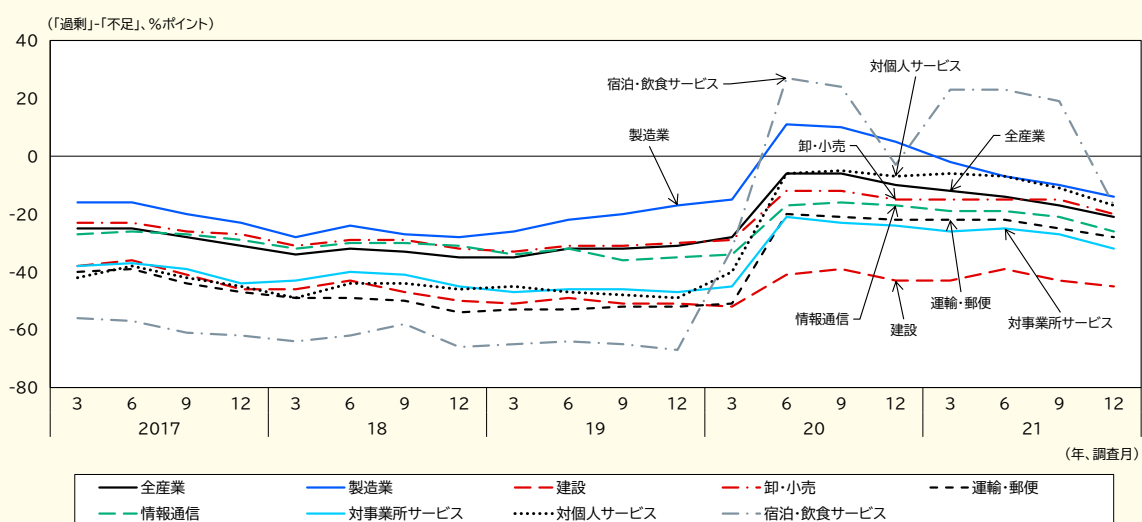
- (注) 1) 「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比較し短い者を指す。
2) データは季節調整値。

●おおむね全ての産業で人手不足感が強まる動きとなっている

労働力需給の動向を産業別に詳しくみていく。まず、短観を用いて、第1-(2)-21図により、雇用人員判断D.I.の推移を産業別にみると、2019年には全ての産業で「不足」超であったところ、2020年は感染症の拡大による景気減退の影響を受けて、全ての産業で人員の不足感が弱まり、「宿泊・飲食サービス」「製造業」では「過剰」超に転じた。その後、2021年にかけて「宿泊・飲食サービス」以外の産業ではおおむね一貫して人員の不足感が強まっており、「製造業」も2021年には「不足」超で推移している。「宿泊・飲食サービス」については、感染状況やそれに伴う緊急事態宣言の発出等による行動制限の影響を受けて大きく変動し、2021年は営業時間短縮措置が長期間にわたって実施されていたことなどから、唯一「過剰」超の状態が続いていた。2021年12月調査の時点では「宿泊・飲食サービス」でも「不足」超に転じているが、今後も感染状況やそれに伴う経済社会活動の水準の変化に応じて動向を注視していく必要がある。

第1-(2)-21図 雇用人員判断D.I.の推移

- 雇用人員判断D.I.の推移を産業別にみると、2020年には、感染拡大の影響を受け、全ての産業で人員の不足感が弱まっていたが、2021年は、「宿泊・飲食サービス」以外の産業ではおおむね一貫して人員の不足感が強まっており、「宿泊・飲食サービス」でも2021年12月調査では「不足」超に転じている。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

● 2021年の新規求人はおおむね増加傾向にあるが、産業により増加傾向に差がみられる

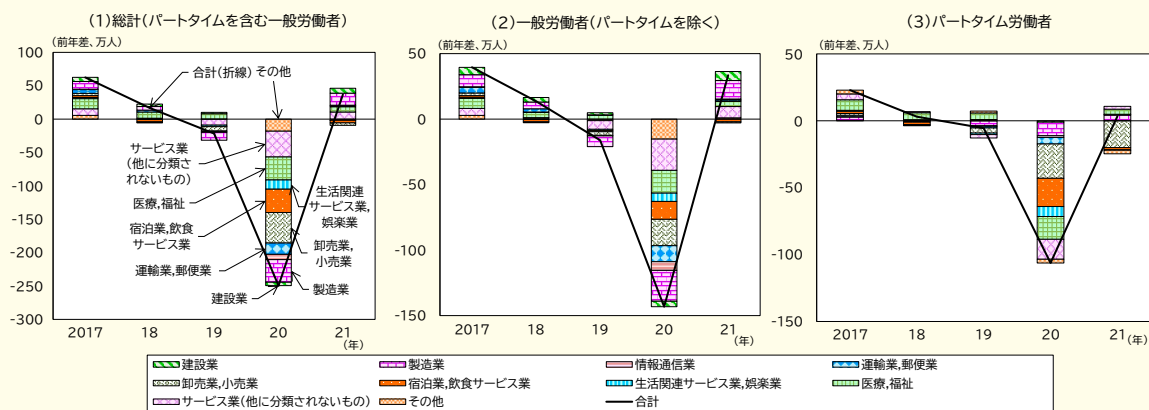
次に、求人の動向について、産業別、職業別に詳しくみていく。

第1-(2)-22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⁴（以下この章において「一般労働者」という。）、パートタイム労働者ともに新規求人数は2019年には前年差で減少に転じていたところ、2020年は、感染症の拡大による景気減退の影響により、全ての産業において求人数が減少した。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（他に分類されないもの）」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」等で、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」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」等で大幅な減少がみられた。この結果、全体（パートタイムを含む一般労働者）の新規求人数では「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」「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。

2021年は、おおむね全ての産業で新規求人数は増加傾向にあり、一般労働者では「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」「建設業」等で、パートタイム労働者では「製造業」等で求人が増加している。「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」等では緊急事態宣言の発出等に伴う行動制限が続いた影響から新規求人数の回復が弱く、産業により求人数の回復に差がみられる。

第1-(2)-22図 産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向

- 産業別に新規求人数の前年差をみると、2021年は、「建設業」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」等では、2020年の大幅減からの持ち直しがみられた一方で、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」等では、新規求人数の回復が弱く、産業間で回復の動きに差がみられた。



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（他に分類されるものを除く）・その他」の合計。

4 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、季節的な労働力需要に対し、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。

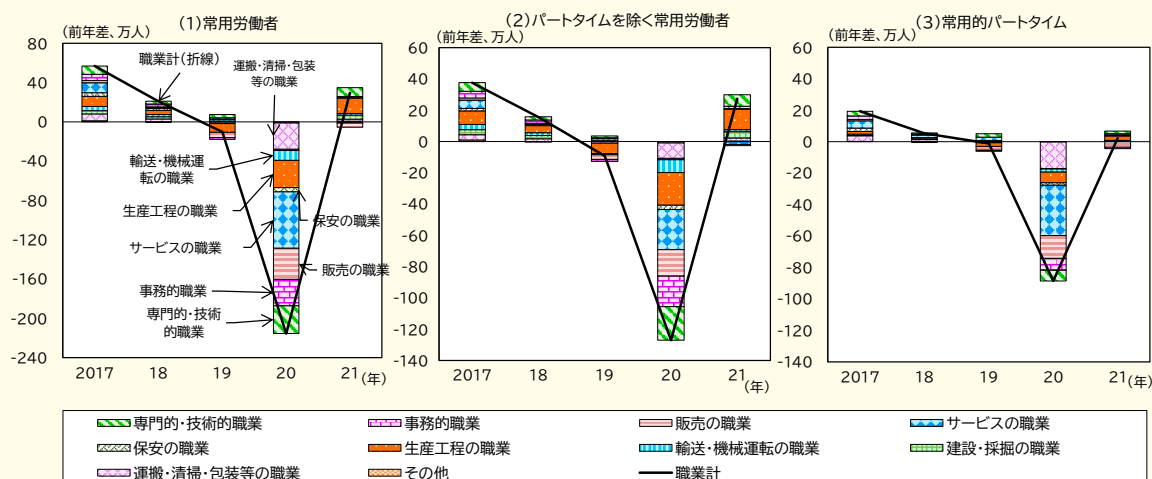
●職業別の新規求人数についても回復状況に差がみられる

次に、第1-(2)-23図により、新規求人数の推移を職業別にみでみる。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減少に転じていた。2020年は、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「サービスの職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」「事務的職業」「販売の職業」で、常用的パートタイムについては「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で大幅に減少している。この結果、全体（常用労働者）の新規求人数では「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。

2021年は、いずれの職業でも求人数はおおむね回復傾向にあり、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」「専門的・技術的職業」を中心に求人数が増加している。一方、パートタイムを除く常用労働者では、「サービスの職業」「販売の職業」、常用的パートタイムでは「販売の職業」「事務的職業」で新規求人数の回復が弱く、産業別と同様、職業別の新規求人数についても、職業間で回復に差がみられる。

第1-(2)-23図 職業別にみた新規求人数の動向

- 職業別に新規求人数の前年差をみると、2021年は、「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で2020年の大幅減からの持ち直しがみられた一方で、「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」等では新規求人数の回復が弱く、職業間で回復の動きに差がみられた。



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官室にて作成

(注) 1) 2011年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく区分。

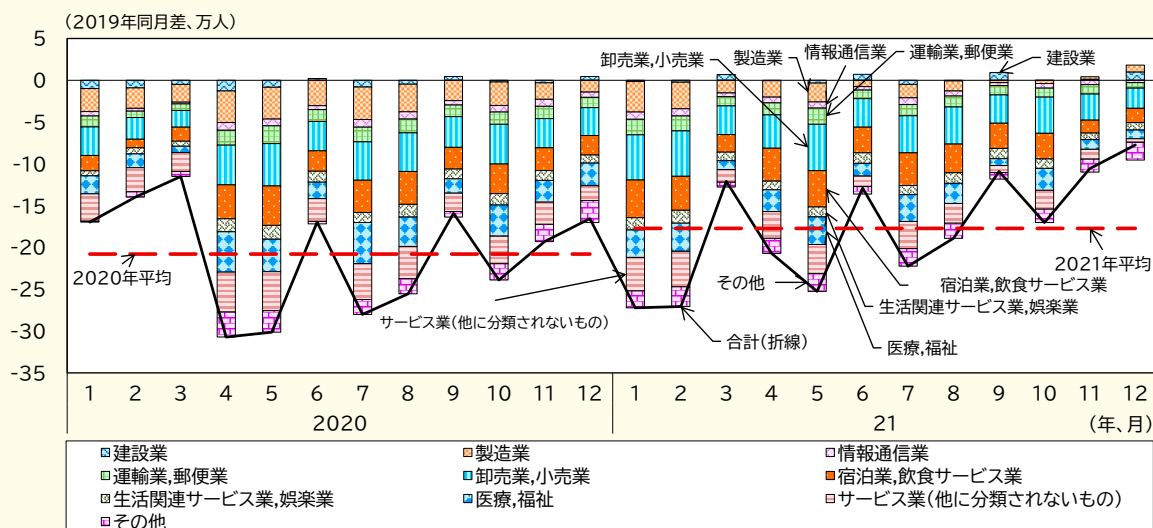
2) 「農林漁業の職業」「管理的職業」は「その他」に含めて計算。

●「宿泊業、飲食サービス業」では新規求人数の回復が弱い状況が続いた

さらに、第1-(2)-24図により、産業別の新規求人数の動向を2019年同月差でみる⁵と、2020年1月以降おおむね全ての産業で新規求人数が2019年同月を下回る水準となっており、特に、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「製造業」の減少幅が大きかった。2021年は、年平均では2020年を上回る水準となり、「製造業」「医療、福祉」等は減少幅の縮小がみられたが、その他の産業は依然として回復が弱く、「宿泊業、飲食サービス業」では、減少幅が拡大している月もみられる。

第1-(2)-24図 産業別にみた新規求人数の動向

- 新規求人数の動向を産業別にみると、2020年1月以降おおむね全ての産業で新規求人数が2019年同月の水準を下回っており、特に「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「製造業」では減少幅が大きかった。
- 2021年は、年平均では2020年を上回る水準となり、「製造業」「医療、福祉」などでは減少幅の縮小がみられたが、その他の産業は依然として回復が弱く、「宿泊業、飲食サービス業」では減少幅が拡大している月もみられる。



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) 「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」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務(他に分類されるものを除く)・その他」の合計。

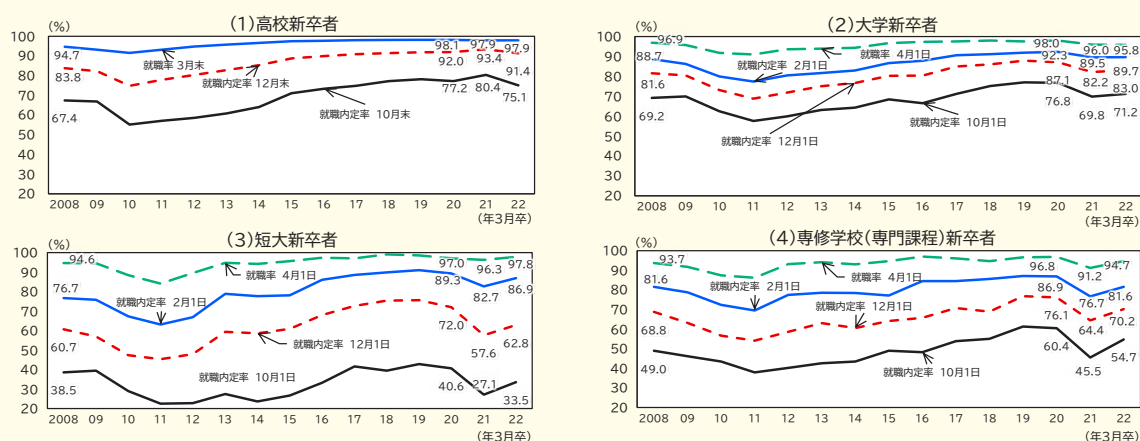
5 産業別の新規求人数の動向を前年同月差でみた数値は付1-(2)-5表、前年同月比でみた数値は付1-(2)-6表に掲載している。

●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、2022年3月卒においては一部大学新卒者を除き横ばいか上昇している

第1-(2)-25図により、新規学卒者の就職率及び就職内定率の推移を卒業区分別にみても、新規学卒者の就職率及び就職内定率は、リーマンショック期にいずれの区分でも低下した後、人手不足や景気拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていたが、感染症の影響により、2021年卒の新規学卒者の就職率は低下となった。2022年卒の新規学卒者の就職率は、高校新卒者は横ばい、短大新卒者及び専修学校（専門課程）新卒者では上昇したが、大学新卒者ではやや低下となった。

第1-(2)-25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は、リーマンショック期にいずれの区分でも低下した後、2020年卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にして上昇傾向が続いていたが、感染拡大の影響により2021年卒の新規学卒者ではいずれも低下となった。
- 2022年卒の新規学卒者の就職率は、高校新卒者は横ばい、短大新卒者及び専修学校（専門課程）新卒者では上昇したが、大学新卒者ではやや低下した。



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。

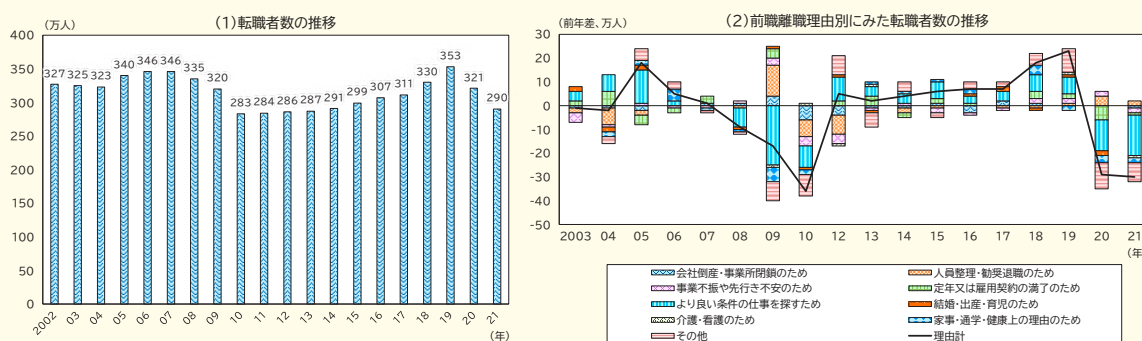
● 転職者数は2019年まで増加傾向が続いたが、2020年以降は減少傾向となっている

これまでにみた労働力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)-26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～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353万人となった。しかし、感染症の影響で2020年、2021年と減少が続き、290万人まで減少している。

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ため」という理由が労働力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。また、転職者全体の動きは、「より良い条件の仕事を探すため」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年以降についてみると、感染症の影響により、「人員整理・勧奨退職のため」という理由による転職者が増加した一方、「より良い条件の仕事を探すため」という理由による転職者が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。

第1-(2)-26図 転職者数の推移等

- 転職者数（過去1年以内に離職経験のある就業者）の推移をみると、2011年以降、堅調に増加していたが、2020年の感染症の影響により大幅に減少し、2021年は、2年連続の大幅減となった。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2021年は、2020年に続き「より良い条件の仕事を探すため」に離職した者の数が大幅に減少した。



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

- (注)
- 1) 転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。
 - 2) 転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数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。
 - 3) 前職離職理由別転職者数の推移については、前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者数。
 - 4) 前職離職理由別転職者数の推移については、2011年は全国集計結果が存在しないため、2012年については2010年との差である。
 - 5) 2018年～2021年までの前職離職理由別にみた転職者数の数値は、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数値。

●労働移動者の総数はおおむね全ての産業で減少がみられる

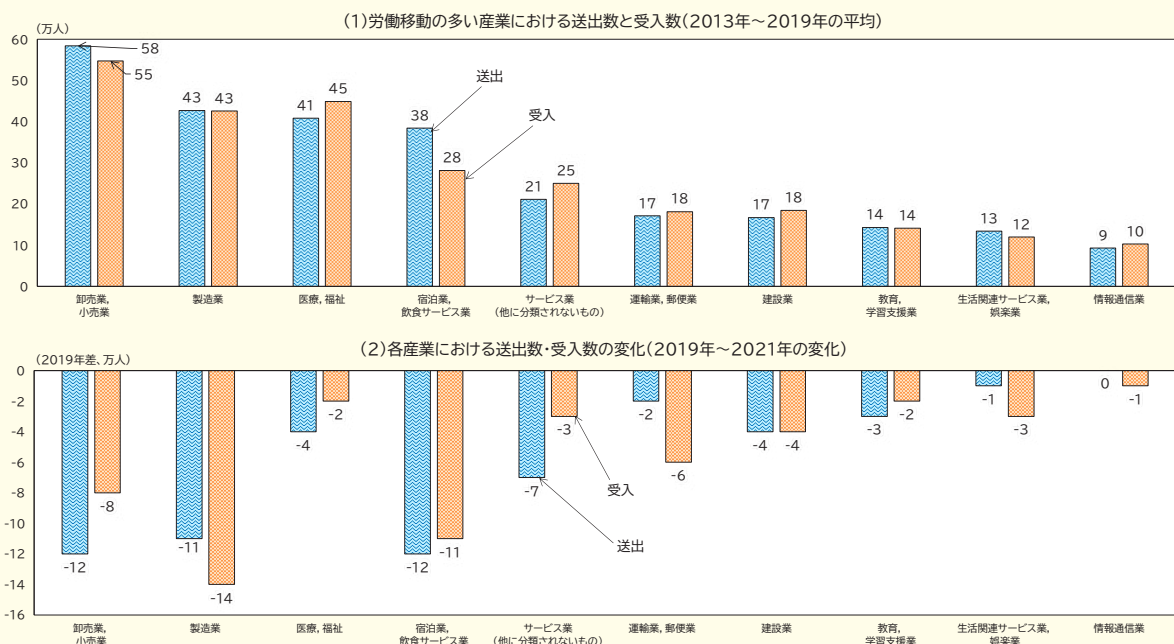
さらに、産業ごとの労働移動の動向についてみていく。

まず、第1-(2)-27図により、どのような産業において労働移動（同一産業内、他産業間いずれも含む。）が活発な傾向にあるかをみえる。同図の（1）は労働移動の多い主要10産業それぞれにおける労働移動者（過去1年以内に離職経験のある就業者。以下同じ。）の「送出处」と「受入数」について2013年から感染症の影響を受ける前の2019年までの平均の数を示したものである（同一産業内での移動を含む。）。これによると、「卸売業、小売業」「製造業」「医療、福祉」等で労働移動者の総数が多いことが分かる。「送出处」「受入数」の動向をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」等では送出处が受入数を上回る（送出超過）一方、「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」等では受入数が送出处を上回っている（受入超過）。

続いて、同図の（2）により、2019年～2021年にかけての各産業における「送出处」「受入数」の変化をみると、労働移動者数全体の減少に伴い、おおむね全ての産業で「送出处」「受入数」とともに減少している。特に、2013年～2019年の平均の「送出处」「受入数」の水準からみると、「卸売業、小売業」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」では「送出处」「受入数」とともに比較的減少幅が大きく、「医療、福祉」「情報通信業」では比較的減少幅が小さい。

第1-(2)-27図 産業別にみた労働移動の動向①（全体の状況）

- 主な産業別に2013年～2019年の労働移動者の「送出处」と「受入数」をみると、「卸売業、小売業」「製造業」「医療、福祉」などで労働移動者の数が多いことが分かる。また、「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」などでは「送出处」が「受入数」を上回っており（送出超過）、「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」「情報通信業」などでは「受入数」が「送出处」を上回っていた（受入超過）。
- 2019年～2021年の「送出处」と「受入数」の変化をみると、労働移動者数全体の減少に伴いおおむね全ての産業で労働移動者の数が減少する中で、特に「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」では比較的減少幅が大きく、「医療、福祉」「情報通信業」では比較的減少幅が小さい。



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

(注) 1) ここで「労働移動者」とは、過去1年以内に離職経験のある就業者数を指す。

2) 「受入側」「送出处」とは、それぞれ過去1年以内に離職経験のある者の現職の産業及び前職の産業を指す。

3) 2018年～2021年の数値は、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数値。

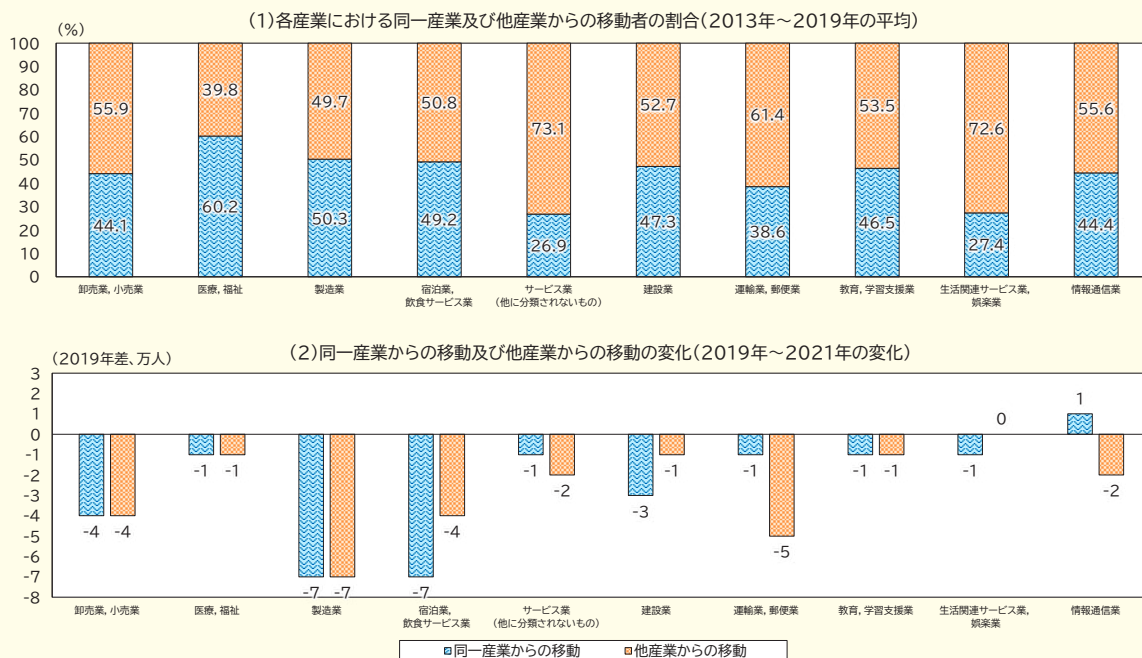
●産業内、産業間の労働移動はいずれも全体的に減少しているが、一部の産業では産業内の移動が増加する動きもみられる

次に、第1-(2)-28図により、主な産業における同一産業内、他産業間における労働移動の状況についてみる。同図の(1)は、労働移動の多い主な産業における転職者の受入数のうち、2013年～2019年の平均の同一産業からの移動者、他産業からの移動者のそれぞれの割合をみたものである。これによると、「医療、福祉」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」等では比較的同一産業からの移動が多いのに対し、「サービス業（他に分類されないもの）」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」等では他産業からの移動が比較的多いことが分かる。

続いて、同図の(2)により、2019年～2021年の変化をみると、同一産業からの移動については「情報通信業」を除く産業で減少しており、「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」での減少が大きい。他産業からの移動については「生活関連サービス業、娯楽業」を除く産業で減少しており、「製造業」で大きく減少し、「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等でも減少している。

第1-(2)-28図 産業別にみた労働移動の動向②（同一産業・他産業からの移動の状況）

- 主な産業別に、転職入職者の「同一産業からの移動」と「他産業からの移動」の割合をみると、「医療、福祉」「製造業」「宿泊業、飲食サービス業」等は比較的同一産業からの移動が多いのに対し、「サービス業（他に分類されないもの）」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」等は比較的他産業からの移動が多い。
- 2019年～2021年の変化をみると、労働移動者全体の減少に伴い「情報通信業」を除く多くの産業で転職入職者が減少した。



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

(注) 2018年～2021年までの数値は、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数値。

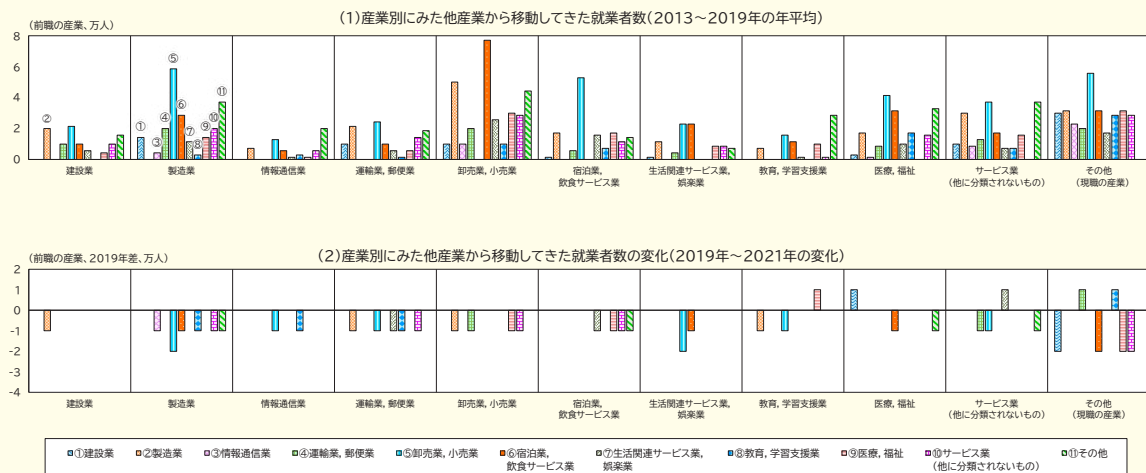
●産業間の労働移動は減少傾向にあるものの、一部の産業間では労働移動者が増加している動きもみられる

さらに、第1-(2)-29図により、産業間の労働移動の状況をみてみる。同図の(1)は、産業間で労働移動をした者について、現職の産業別に前職の産業（どの産業から移動してきたか）を2013年～2019年の平均でみたものである。これをみると、「製造業」や「卸売業、小売業」では他の産業からの移動を比較的多く受け入れていることが分かる。また、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」との間、「製造業」と「卸売業、小売業」との間で相互の移動が多いほか、「サービス業（他に分類されないもの）」から「製造業」や「卸売業、小売業」への移動も比較的多い。

同図の(2)により2019年～2021年にかけての変化をみると、労働移動者全体の減少に伴い、多くの産業間で労働移動者が減少する中、「建設業」「情報通信業」「医療、福祉」では比較的産業間移動の減少は小さかった。また、「医療、福祉」から「教育、学習支援業」、「建設業」から「医療、福祉」など、労働移動者が増加する動きもみられる。

第1-(2)-29図 産業別にみた労働移動の動向③（産業間の移動の状況）

- 2013年～2019年にかけての産業間の移動の状況をみると、「製造業」「卸売業、小売業」等では他産業からの移動を多く受け入れている。また、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」との間、「製造業」と「卸売業、小売業」との間等では、相互の移動が多い。
- 2019年～2021年の変化をみると、労働移動者数全体の減少に伴い、多くの産業間で労働移動者が減少する中、「建設業」「情報通信業」「医療、福祉」では比較的産業間での移動の減少は小さく、一部の産業間では労働移動者の増加の動きもみられる。



第4節 失業等の動向

●完全失業率は感染拡大前の水準には戻っていない

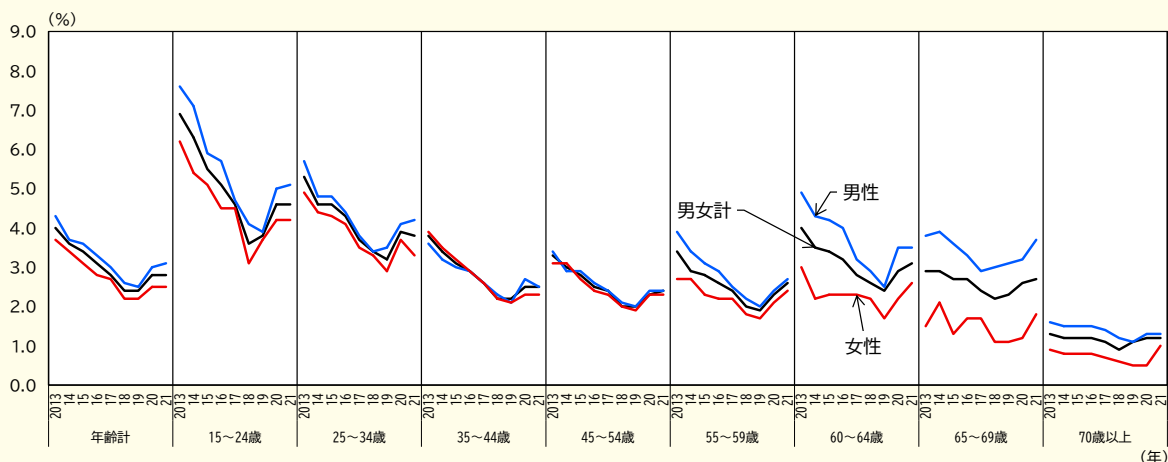
最後に、失業や非労働力人口の動向についてみていく。

第1-(2)-30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おおむね低下傾向にあった。特に、「15～24歳」の年齢階級で完全失業率が大きく低下していたが、2020年の感染症の影響により、男女ともに幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。

2021年は、感染症の影響が依然として残る中で、完全失業率は男女計と女性では横ばい、男性はやや上昇し、年平均では男女計で2.8%、男性は3.1%、女性は2.5%であった。年齢階級別にみると、男性は34歳以下の若年層や「55～59歳」「65～69歳」の比較的年齢の高い年齢階級で、女性は55歳以上の年齢層で完全失業率が上昇している。

第1-(2)-30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おおむね低下傾向にあったが、2020年には幅広い年齢層で完全失業率の上昇傾向がみられた。
- 2021年は、完全失業率は男女計と女性では横ばい、男性はやや上昇した。年齢別にみると、男性は34歳以下の若年層や「55～59歳」「65～69歳」の比較的年齢の高い年齢階級で、女性は55歳以上の年齢層で完全失業率が上昇している。



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官室にて作成

●非自発的理由による完全失業者数の水準は依然として高い

続いて、第1-(2)-31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、2013年～2019年にかけて、全ての求職理由においておおむね減少傾向で推移した。特に、非自発的な理由や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、自発的な理由は45歳未満の年齢層で、それぞれ減少傾向で推移していた。2020年の感染症の拡大による景気減退の影響を受け、幅広い年齢層で、特に、非自発的な理由や、新たに求職活動を始めた完全失業者数が増加した。

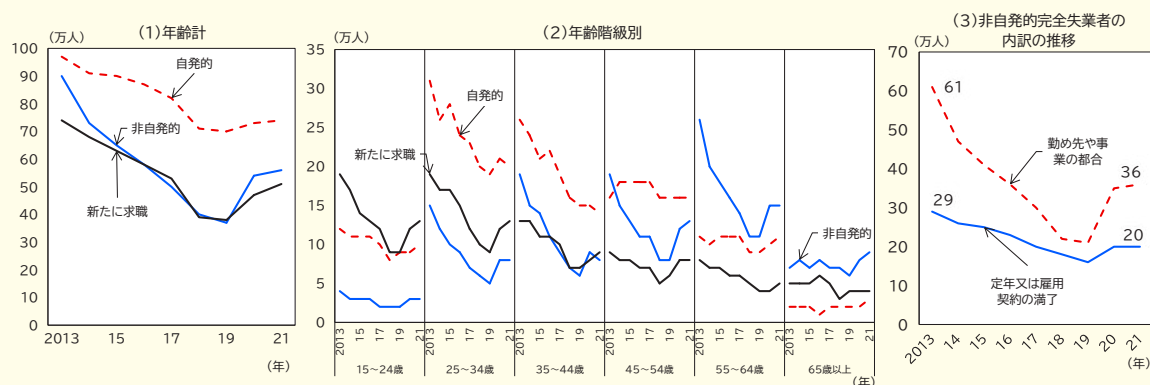
2021年は、感染症の影響が依然として残る中で、45歳未満の年齢層では新たに求職活動を始めた完全失業者が、45歳以上の年齢層では非自発的な理由による完全失業者数がそれぞれ増加している。

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、2013年～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年の感染症の影響により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。

2021年には、「定年又は雇用契約の満了」、「勤め先や事業の都合」による完全失業者はともにおおむね2020年と同程度の水準であった。

第1-(2)-31図 年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

- 完全失業者数の推移を求職理由別にみると、2019年までは、全ての求職理由においておおむね減少傾向で推移していたが、2020年には、幅広い年齢層で「非自発的」「新たに求職」を理由とした完全失業者が増加した。2021年は、45歳未満の年齢層では「新たに求職」を理由とする完全失業者が増加し、45歳以上の年齢層では「非自発的」理由による完全失業者が増加した。
- 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、2013年～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年の感染症の影響により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、2021年も、2020年と同程度の水準であった。



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官室にて作成

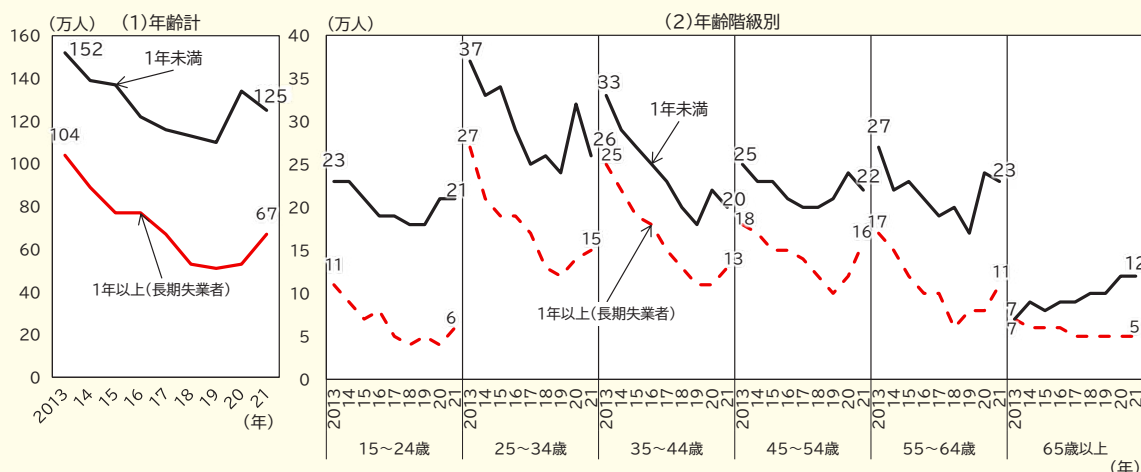
●感染症の影響が長引く中、長期失業者が増加している

最後に、第1-(2)-32図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、「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年まで幅広い年齢層で減少傾向が続いていた。2020年の感染症の拡大による景気減退の影響から完全失業者数が増加し、1年未満失業者の数が全ての年齢階級で増加した。

2021年は、完全失業率は2%台後半を横ばいで推移する中、1年未満失業者の数は幅広い年齢層で減少傾向にあるものの、感染症の影響が長引く中で、失業期間の長期化の傾向がみられ、長期失業者数は「65歳以上」を除く全ての年齢階級で増加している。その結果、年齢計では、1年未満失業者の数が前年差9万人減の125万人であったのに対し、長期失業者の数は同14万人増の67万人となった。

第1-(2)-32図 年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

- 失業期間別に完全失業者数の推移をみると、2020年には、失業期間「1年未満」の完全失業者が増加した。2021年は、失業期間「1年未満」の完全失業者は幅広い年齢層で減少傾向にあるものの、感染症の影響が長期化する中で、「65歳以上」を除く全ての年齢階級で失業期間「1年以上」の長期失業者が増加した。



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官室にて作成

(注) 2018年～2021年までの数値は、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数値。

●長引く感染症の影響により完全失業者の水準は高止まりしているほか、非労働力人口の水準は感染拡大前の水準に戻った一方で、「65歳以上」で増加がみられた

2020年の感染症の拡大以降の状況を更に詳細に確認する。ここでは、完全失業者数とともに、感染拡大初期に特徴的であった非労働力人口の動向についても併せてみていく。第1-(2)-33図により、男女別・年齢階級別の完全失業者数の動向を2019年同月差でみると、2020年4月以降、感染症の影響による景気減退から、男女ともに完全失業者が増加しており、女性よりも男性の方が増加幅は大きい。2021年は、年平均では男女ともに2020年と同程度の水準となっており、大幅な減少はみられていないが、男性では「25～34歳」「35～44歳」を中心に、女性では「25～34歳」を中心に、2019年同月からの増加幅が縮小している。

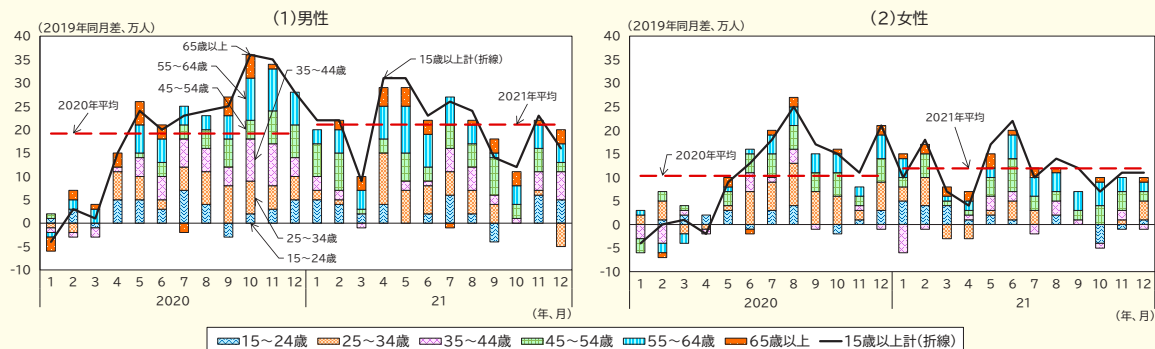
第1-(2)-34図により、男女別・年齢階級別の非労働力人口の動向を2019年同月差でみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、全国的に様々な分野で経済社会活動が抑制された影響により、女性を中心に非労働力人口が増加したが、年後半には減少傾向がみられた。2021年は、男女ともに45歳未満の年齢層を中心に減少となったことから、年平均で男性は2020年と同程度の水準、女性は2020年を下回る水準となった。一方、男女ともに「65歳以上」の年齢階級で非労働力人口の増加がみられるなど、感染リスクを避けるために就労を控える動きもあると考えられる⁶。

感染拡大後の完全失業者数と非労働力人口の推移を併せてみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月からの感染拡大初期において、完全失業者数、非労働力人口はともに増加したものの、2020年後半～2021年にかけて非労働力人口は元の水準に戻り、女性については感染拡大前の2019年と比較しても少ない水準で推移している。一方で、感染症の影響が長引くにつれ、完全失業者数は、感染拡大前の水準と比較して依然として高い水準で推移しているほか、「65歳以上」の年齢階級で非労働力人口が増加しているといった状況も表れており、引き続き注視が必要である。

6 一方、感染拡大後の日本とアメリカの非労働力人口の水準について、2020年第Ⅰ四半期を基準に比較すると、感染拡大後の我が国の非労働力人口の増加は、アメリカよりも低い水準で抑えられていることが分かる。(付1-(2)-7図)

第1-(2)-33図 男女別・年齢階級別にみた完全失業者数の動向

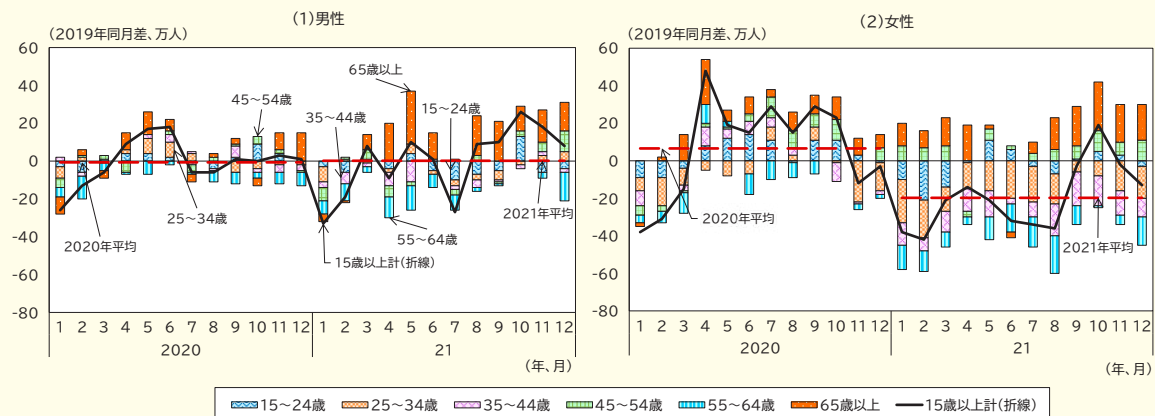
- 完全失業者数の動向を男女別にみると、2020年4月以降、男女ともに完全失業者数が増加しており、男性の方が増加幅は大きい。
- 2021年は、年平均では男女ともに2020年と同程度の水準となっており、大幅な減少はみられていないが、男性は「25～34歳」「35～44歳」を中心に、女性は「25～34歳」を中心に2019年同月からの増加幅が縮小している。



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官室にて作成
 (注) 数値は原数値。

第1-(2)-34図 男女別・年齢階級別にみた非労働力人口の動向

- 非労働力人口の動向を男女別にみると、2020年4月以降、女性を中心に非労働力人口が増加したが、その後、年後半には減少傾向がみられた。
- 2021年は、男女ともに45歳未満の年齢層を中心に減少となったことから、年平均で男性は2020年と同程度の水準、女性は下回る水準となった。一方、男女ともに「65歳以上」の非労働力人口の増加がみられた。



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官室にて作成

コラム1-2 労働市場における「ミスマッチ」の状況について

第2章でみてきたように、2021年の雇用情勢は、年後半にかけて行動制限等が解除され経済社会活動が活発化していく中、求人数や雇用者数等の指標が改善し、雇用情勢の底堅さがみられた。一方、完全失業率はおおむね横ばいで推移し、第4節でみた長期失業者の増加といった課題も顕在化した。

企業の労働力需要が高まっている局面においては、失業に関する課題も解消方向に向かうが、実際の労働市場においては、求人と求職者の間でのマッチングが円滑に行われず、両者のニーズが一致しないミスマッチが生じ得る。このような雇用のミスマッチは、求人と求職者の間の職業能力や労働条件の不一致や、これらの情報の非対称性などによるものであり、失業期間の長期化とも重要な関係があると考えられることから、労働市場政策を検討する上でも、近年の労働経済学研究でも重要な領域である。

本コラムでは、労働市場のミスマッチ研究を紹介するとともに、感染拡大前後の我が国の労働市場におけるミスマッチの状況をみていく。

(1) 労働経済学における「ミスマッチ」の概念の整理

労働経済学において、「ミスマッチ」という概念は多義的に用いられており、様々な文脈で用いられる「ミスマッチ」の概念を整理した川田・佐々木（2012）によると、「ミスマッチ」が用いられる文脈は大きく2つに分けられ、それぞれの文脈で表す意味が異なる。

一つ目の意味のミスマッチは、労働市場全体からみたとき、産業や職業ごと、または地域間で分割されている複数の労働市場間⁷で労働者が適切に分配されていないことを表す。すなわち、ある労働市場では労働力供給が過剰で失業が発生しているにもかかわらず、別の労働市場では労働力が不足している状態が、労働市場全体からみたときにミスマッチの生じている状態と呼ばれる。こうしたミスマッチが生じている場合、職業紹介を通じた労働力需給の調整や、職業訓練等を通じたスキルの付与等により、労働市場間で労働力の再分配を行うことが、労働市場政策として支持される。

7 ここでは、企業の属性（業務上必要とされる技能、所在地等）や労働者の属性（取得資格、居住地等）が観察可能であり、双方の属性の間には相性があることを前提としている。このとき、ある企業の求人に応募するのはその企業と相性の良い属性の労働者のみであるため、労働市場は属性ごとに分割され、複数の労働市場（例えば、看護師の労働市場、事務職の労働市場など）の存在が想定されることとなる。

二つ目の意味のミスマッチは、個別の企業と労働者の属性間に相性の不一致が生じている状態である⁸。企業と労働者が雇用契約を結ぶ際、企業が労働者のスキル、能力、選好などを完全に把握することや、労働者が企業や職務内容との相性、職場の雰囲気などを入職前に完全に把握することは困難であり、こうした情報の非対称性から生じる齟齬により企業の生産性や労働者の能力発揮などに悪影響が及ぼされている状態がミスマッチと呼ばれる。こうしたミスマッチを解消するためには、転職などの際の情報の非対称性の緩和（企業情報の開示など）を通じて、外部労働市場を活用しやすくすることで、より自らに合う企業で労働者が能力発揮できるよう支援すること等が労働市場政策として支持されることとなる。

上記でみてきたように、労働経済学における「ミスマッチ」の概念は、用いられる文脈によって異なり、どのような意味を持って用いられているかにより支持される労働市場政策も異なる。労働市場における「ミスマッチ」を考える上で、このような文脈による概念の違いを丁寧に理解することは重要である⁹。

（2）感染症の影響下における我が国の労働市場の「ミスマッチ」の状況

我が国の労働市場について、UV分析等から感染症の影響下のミスマッチの状況を分析していくとともに、近年のミスマッチ測定において主流となっている Sahin et al (2014) によって開発された手法を土台として推計したミスマッチ指標をみていく¹⁰。

①UV分析

まず、UV曲線の状況をみていく。UV曲線（またはベバレッジ曲線とも呼ぶ。）とは、労働力供給を失業率（U）¹¹、労働力需要を充足率（V）で表したときに、その組み合わせによって描かれる曲線を指す。一般的に、欠員率が上昇（低下）すると、失業率は低下（上昇）しやすいことから、縦軸に失業率（U）、横軸に欠員率（V）をとると、失業率（U）と欠員率（V）の関係はおおむね右下がりの曲線として描かれる。このとき、失業率は需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率¹²に分解できるため、UV曲線の動きを分析すること

- 8 ここでは企業や労働者の属性が外部から観察することが困難であり、就職面接や就業経験等を通じてしか互いの属性を観察できない場合を前提としているため、企業や労働者の属性による労働市場の分割は起こりえず、単一の労働市場が想定されることとなる。
- 9 川田・佐々木（2012）は、本コラムで紹介したミスマッチの概念の基本的な整理に加え、これまでの労働市場のミスマッチ分析について、代表的な研究を紹介しながら、それぞれの研究の背景にある前提条件や政策的な帰結を丁寧に整理しているため、より詳細なミスマッチに関する議論については、同論文を参照されたい。
- 10 一般的に、UV分析やミスマッチ指標等により観察可能なミスマッチの状況は、（1）でみてきた一つ目の意味に近いものである。なお、その際に何をミスマッチと定義しているかは、分析手法や文脈によって異なる点に留意する必要がある。
- 11 UV分析における失業率は、自営業者や家族従業者の変化の影響を除くため、雇用失業率とするのが一般的であり、本コラムにおいても雇用失業率を用いている。
- 12 「平成14年版労働経済の分析」では、それぞれ以下のように説明している。なお、構造的失業と摩擦的失業は、両者を明確に区分することは困難であり、本コラムにおいてはまとめて「構造的・摩擦的失業」としている。
 - ①需要不足失業：景気後退期に需要が減少することによって生じる失業
 - ②構造的失業：労働市場における需要と供給のバランスはとれているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力や年齢など）との違い（質の違い）があるため生じる失業
 - ③摩擦的失業：転職や新たに就職する際に企業と労働者の持つ情報が不完全であることや労働者が地域間を移動する際に時間がかかることなどにより生じる失業

（以下「UV分析」という。）により、労働力需給の動きや構造的なミスマッチの状況を分析することができる。

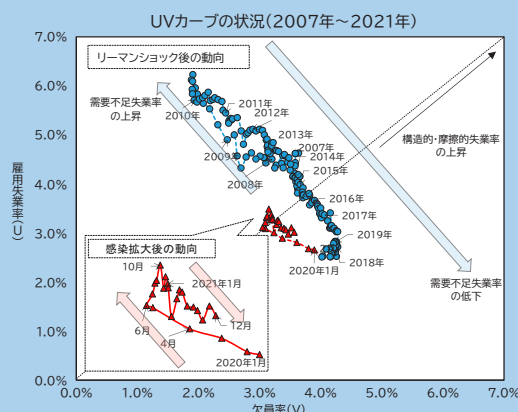
UV分析においては、失業率（U）と欠員率（V）の組み合わせが、右下にシフト（失業率が低下、欠員率が上昇）するとき人手不足の拡大を、左上にシフト（失業率が上昇、欠員率が低下）するとき需要不足失業の増大を示している。また、UV曲線と45度線の交点は労働力需要（欠員）と労働力供給（失業）が一致した状態であるので、45度線上の失業率は需要不足のない状況での失業率、すなわち構造的・摩擦的失業率となる。そのため、失業率（U）と欠員率（V）の組み合わせが、右上にシフト（失業率・欠員率ともに上昇）するとき、構造的・摩擦的失業率の上昇を、左下にシフト（失業率・欠員率ともに低下）するとき、構造的・摩擦的失業率の低下を示している。

コラム1-2-①図により、2007年以降の我が国のUV曲線の動向をみると、リーマンショック後の2008年以降、UV曲線の左上へのシフト（需要不足失業率の上昇）がみられた後、2010年～2019年は、UV曲線の右下へのシフト（労働力不足の拡大）が続いた。2020年には感染症の拡大による景気減退の影響から、1月以降UV曲線の左上へのシフト（需要不足失業率の上昇）がみられた。その後、2020年後半にはやや右上へのシフト（構造的・摩擦的失業率の上昇）がみられたが、2021年には右下へのシフト（労働力不足の拡大）となった。行動制限が解除され、経済社会活動が徐々に活発化するにつれて、感染拡大前から続く人手不足の状況に戻りつつあることが分かる。また、感染症の感染拡大以降のUV曲線は45度線付近で推移しており、感染症の影響下における雇用失業率はおおむね構造的・摩擦的失業率と一致していることが分かる。この水準を、UV曲線と45度線が交わっていた2015年頃と比較すると、感染症の影響下における構造的・摩擦的失業率の水準は低いことが分かる。

UV分析においては、失業率を労働力供給の指標としており、失業率が低く、雇用者数が減少していなければ、構造的・摩擦的失業率の水準は低くなる。感染症の影響下における雇用調整助成金等の政策効果により失業率が一定程度抑えられており、企業の採用や労働者の求職活動の抑制といった、感染症の影響下の労働市場特有の事情も失業率に影響している可能性があることに留意が必要である。

したがって、構造的・摩擦的失業率の水準については、一見すると感染拡大前後で低下したように見えるが、これをもって雇用ミスマッチが縮小したといえるかは他の分析でも確認する必要がある。

【コラム1-2-①図】雇用失業率と欠員率の推移（UV分析）



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、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) 雇用失業率は「完全失業者数/(雇用者数+完全失業者数)」、欠員率は「(有効求人数-就職件数)/(雇用者数+有効求人数-就職件数)」により計算。
 2) 需要不足失業とは、不況に伴う労働力需要の減少により生じる失業を指す。
 3) 構造的・摩擦的失業とは、求人と求職のミスマッチによる失業と、求人と求職が結びつくまでに一定の期間を要すること等に伴い生じる失業をあわせた概念を指す。

②就職率・充足率による分析

ここでは、失業者以外の人も含め、より多面的に労働市場におけるミスマッチの状況を分析するため、公共職業安定所の職業紹介における求職者の就職率と求人の充足率の関係からミスマッチの様子をみていく¹³。就職率は新規求職申込件数に占める就職件数の割合、充足率は新規求人数に占める就職件数の割合である。縦軸に就職率、横軸に充足率をとったとき、原点と各点を結ぶ直線の傾きは新規求人倍率を表している。そのため、就職率と充足率が等しい45度線上は新規求人倍率が1倍となり、45度線から下方へのシフトは労働力需要（求人数）の不足、上方へのシフトは労働力供給（求職者数）の不足を示すこととなる。また、原点を通る同一直線上の各点は、労働力需給のバランスが同一である状態（新規求人倍率が同じである状態）を示している。労働市場で適切な労働力の分配が行われているのであれば、就職率と充足率が高くなり、その逆であれば低くなるので、原点を通る同一直線上での左下方へのシフトはミスマッチの拡大を、右上方へのシフトはミスマッチの縮小を示している。

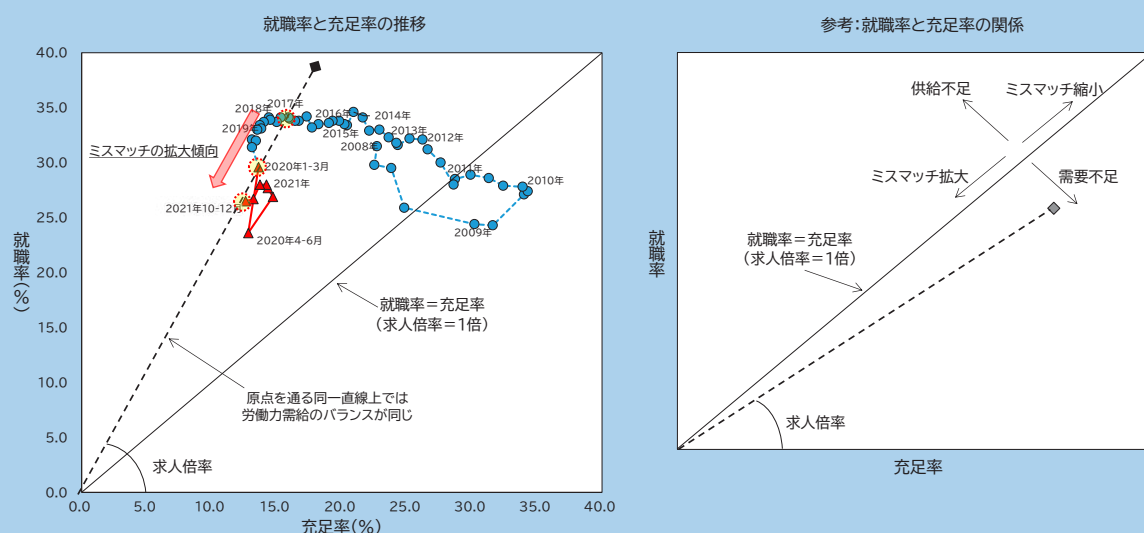
コラム1-2-②図により、2008年以降の就職率と充足率の関係をみると、リーマンショック後の2008年以降、2010年までは右下方へのシフト（労働力需要の不足）となったが、2010年～2019年は左上方へのシフト（労働力供給の不足）がみられた。2020年以降の感染症の影響下においては、感染拡大初期に就職率が一時的に大幅に低下したものの、労働市場全体としては、依然として労働力供給が不足傾向にあることが分かる。

ミスマッチの動向をみるため、原点を通る同一直線上におおむね位置する2017年頃と、2020年1-3月平均、2021年10-12月平均を比較すると、2017年頃と比較して、感染症の影響下の2020年1-3月平均、2021年10-12月平均は新規求人倍率がおおむね同水準であり、労働力需給のバランスは同じであるにもかかわらず、就職率が低くなっており、ミスマッチの拡大傾向がみられた。

13 就職率と充足率の関係については、「平成14年版労働経済の分析」で詳述している。

このように、求職者と求人の動向からミスマッチの状況を分析すると、感染拡大前後においてミスマッチの拡大傾向がみられ、①でみたUV分析とは異なる結果となった。感染症の影響下といった労働市場に特殊事情がある局面におけるミスマッチ分析においては、分析手法の違いによって評価が異なることもあり、その特殊事情を考慮に入れつつ、多面的に分析することが必要となる。

【コラム1-2-②図 就職率と充足率の推移】



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) 就職率は「就職件数/新規求職申込件数」、充足率は「就職件数/新規求人数」により計算。

2) 数値はいずれも四半期ごとの3か月平均値。

③ミスマッチ指標と職種別労働力需給の動向

最後に、近年の労働市場のミスマッチ研究において、ミスマッチ測定の手法として注目を集めている Sahin et al (2014) により開発された手法を用いて、ミスマッチ指標及び職種別の労働力需給の動向を分析する。

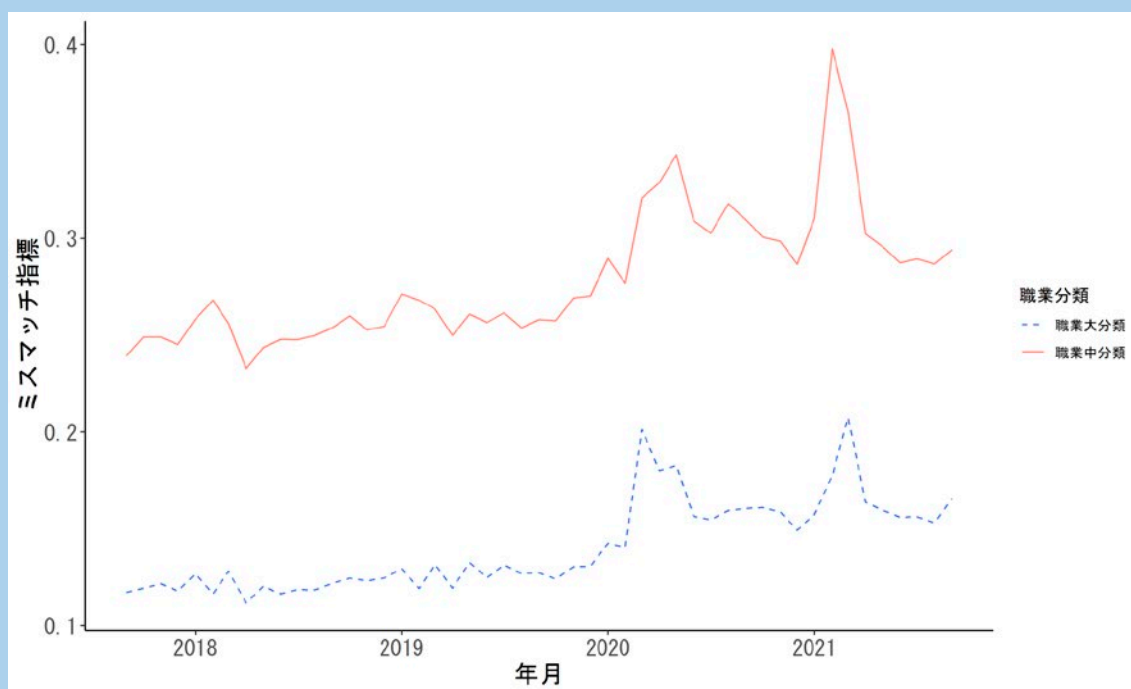
労働市場におけるミスマッチの測定に関しては以前から数多くの研究がなされており、これまでに様々な手法が開発されてきた。代表的な手法として広く用いられてきたのが、Jackman and Roper (1987) の手法であり、労働市場間の求人と求職の分布の違いをみるものである。しかし、この手法の問題点としては、労働市場ごとのマッチングのしやすさ（以下「マッチング効率性」という。）は同質であるという仮定を置いていることであり、現実には職種や地域など、労働市場ごとにマッチング効率性は異なると考えられる。

Sahin et al (2014) により開発された手法の特徴は、各労働市場の異質性を前提とし、マッチング効率性の違いをコントロールしている点である。ミスマッチ指標の算出にあたっては、経済全体の雇用のマッチ数を最大化するため、労働市場における最適な求人と求職の配分（以下「最適マッチ数」という。）を、マッチング関数の最適化問題から算出する。最適マッチ数とは、求職者の市場間における再配分によりこれ以上新規求職者が増えない状態を表し、Sahin et al (2014) の手法におけるミスマッチ指標は、最適マッチ数と比べて、実際の労働市場における求職者の配分はどれだけのマッチが失われているかを示す。

コラム1-2-③図は、Sahin et al (2014) の手法を土台に、川田 (2019)、川田 (2020) 及びそれらを応用した川上 (2021) の手法を用いて、厚生労働省「職業安定業務統計」を用いて推計したミスマッチ指標及び職種別の求人・求職の超過数を示したものである¹⁴。まず、同図の(1)により、職業中分類、職業大分類それぞれの区分で推計したミスマッチ指標から労働市場におけるミスマッチの動向をみると、2020年以降の感染症の影響下において、職業中分類、職業大分類いずれでみてもミスマッチ指標の上昇がみられ、2021年には、年初に大幅な上昇がみられ、その後はいったん低下したが、依然として感染拡大前の2019年の水準より上回って推移している。さらに、同図の(2)により職種別に最適マッチ数からみた求職者数の過不足の状況をみると、「一般事務員」「その他の運搬等の職業」では感染拡大前から求職者が大きく超過状況にあり、感染症の影響下においてやや弱まっているものの、依然として超過状況が続いている。そのほか、「接客・給仕の職業」「商品販売の職業」等で感染症の影響下において求職者の超過傾向が強くなっている一方、「介護サービスの職業」「社会福祉の専門的職業」等では求職者が過小となっている。

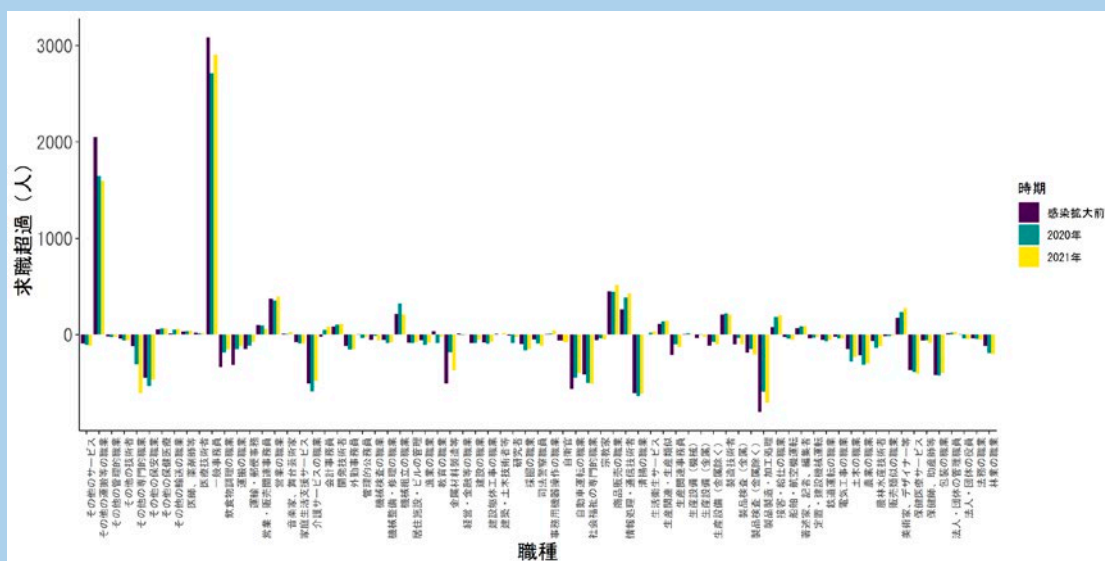
【コラム1-2-③図 労働市場におけるミスマッチの推移】

(1) 雇用ミスマッチの動向



14 詳細な算出方法は付注1を参照。データの観察期間は、2017年9月～2021年9月である。

(2) 職業別の最適マッチ数からみた求職者数の過不足状況



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) (1) は、都道府県、職種（大分類、中分類）、雇用形態の組み合わせによる労働市場におけるミスマッチを全ての市場で合計したもの。
- 2) (2) は、(1)と同様の推計方法から、各職業ごとの最適な求職者数を推計し、実際の求職者数と最適な求職者数の差をとったもの。
- 3) 詳細な算出方法については、付注1を参照。

本コラムでは、多面的に我が国の労働市場におけるミスマッチの動向を分析してきた。これまでみてきたように、ミスマッチの程度は、活用する指標や分析手法によって様々な評価がありえるため、慎重な検討が必要であるが、いくつかの分析からは、労働市場全体や特定の職種でミスマッチが拡大している可能性もみられ、今後の動向にも注視していく必要がある。

なお、職種別の労働力需給の動向からは、感染症の感染拡大以前から、事務職では求職者超過、介護・福祉職では求人超過が続いているなど、構造的な労働力需給のミスマッチが起きている兆候がみられる。本白書の第Ⅱ部では、こうした分野別の労働力需給の展望も踏まえ、労働者の主体的なキャリア形成の支援を通じてミスマッチを解消するための課題について分析を行っている。

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

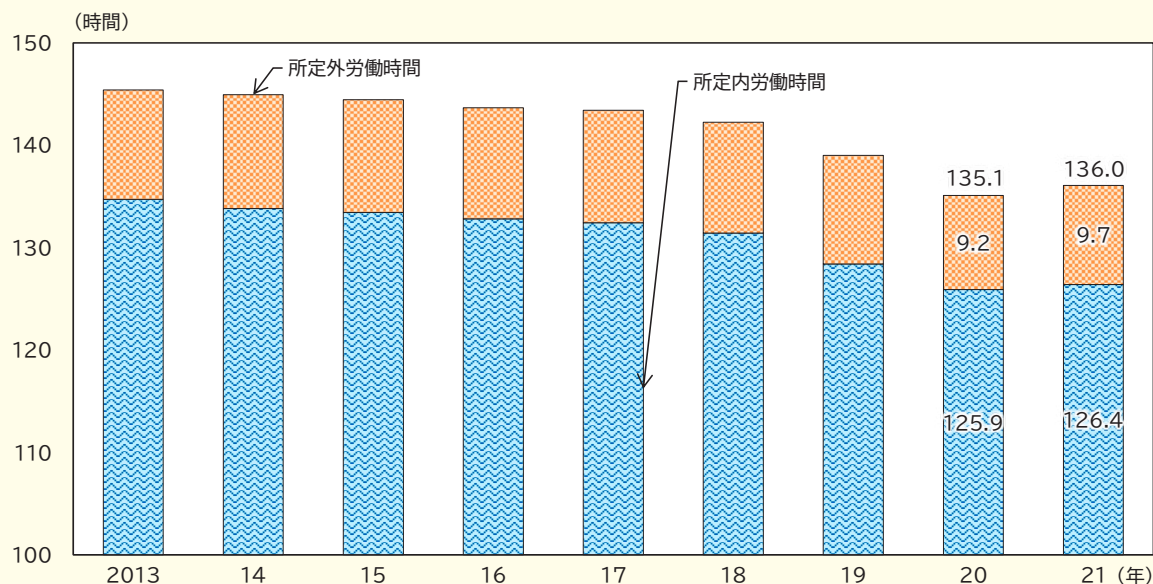
1 第1節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の図表の数値は、指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。

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。

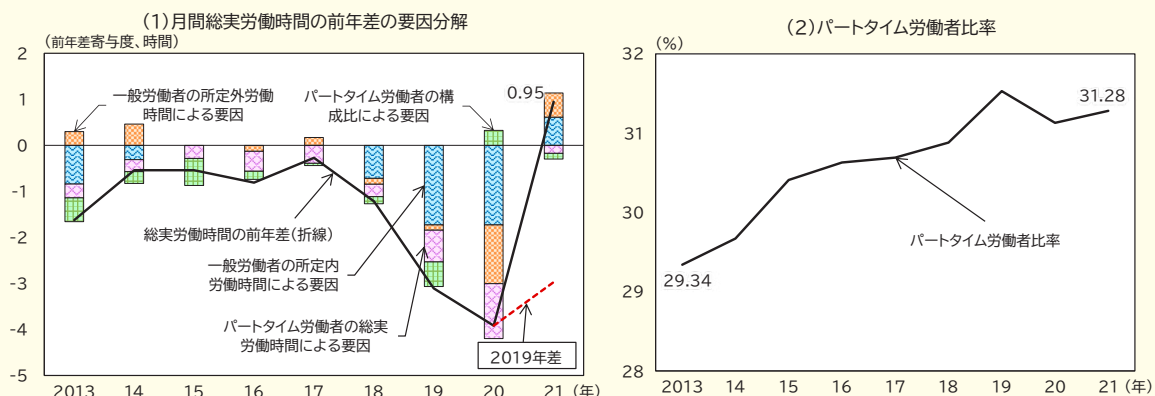
- 2 時間外労働については、大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から、基本的に、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定されている。
3 労働時間の増減率の値は、修正した実数値から算出した値ではなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。

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
 $\bar{\quad}$: 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。

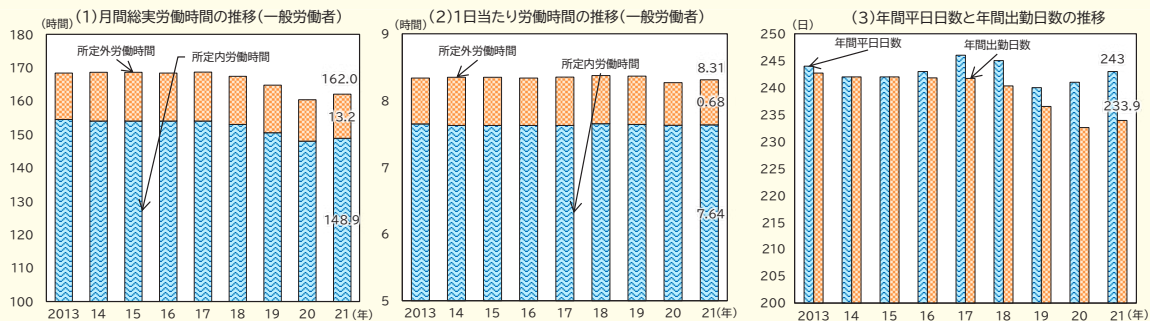
2021年は、経済社会活動の抑制は2020年と比較すると限定的であり、年間出勤日数も増加したことから、所定内労働時間、所定外労働時間いずれにも増加がみられ、一般労働者の総実労働時間は増加となった。一方、2021年の月間総実労働時間は、感染拡大前の2019年以前の水準と比較すると低い水準である。この要因としては、「働き方改革」の進展等に加え、感染症による影響も考えられる。

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

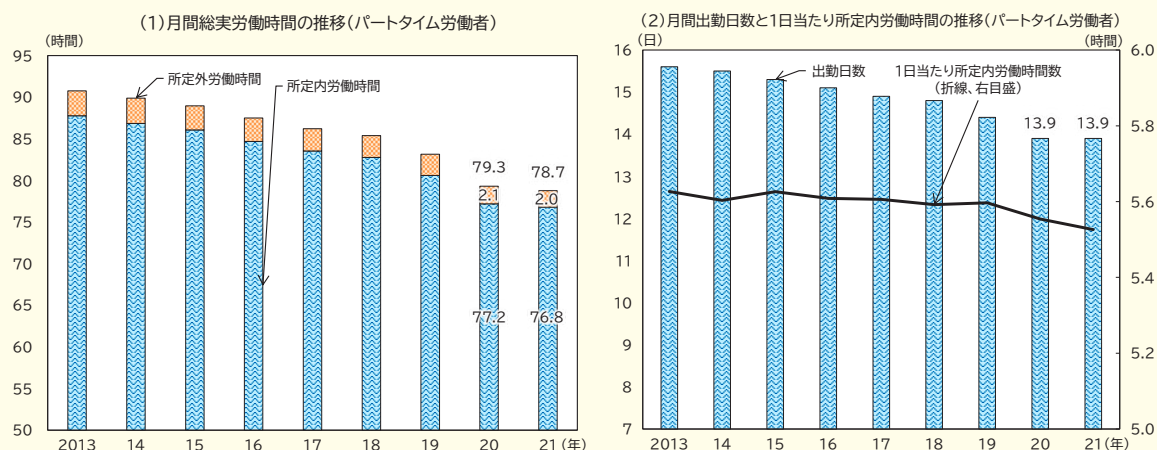
次に、第1-(3)-4図によりパートタイム労働者の労働時間の動向をみていく。同図の(1)によりパートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2013年以降、所定内労働時間が減少傾向で推移し、月間総実労働時間は一貫して減少していることが分かる。同図の(2)により月間出勤日数と1日当たりの所定内労働時間の推移をみると、1日当たりの所定内労働時間がおおむね横ばいで推移する中、月間出勤日数が減少傾向で推移している。このことから、2013年以降のパートタイム労働者の月間総実労働時間の減少傾向は、月間出勤日数の減少によるところが大きいと考えられる。この背景には、第2章でもみたように、高年齢者等の労働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

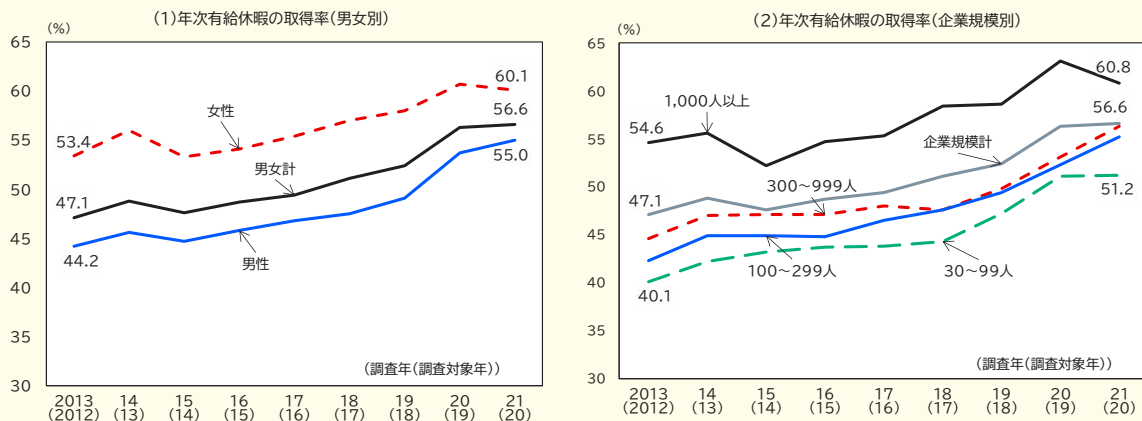
8 働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制(大企業は2019年4月施行、中小企業は2020年4月施行)、年5日の年次有給休暇の確実な取得(2019年4月施行)等が定められ、順次施行された。

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

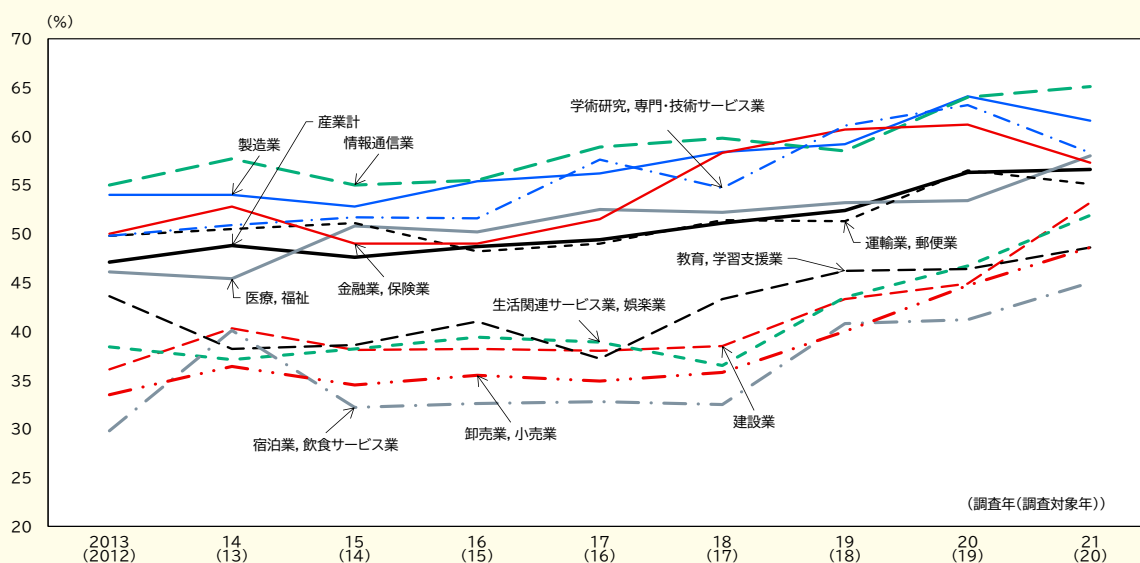
- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることにした。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

● 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みると、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。

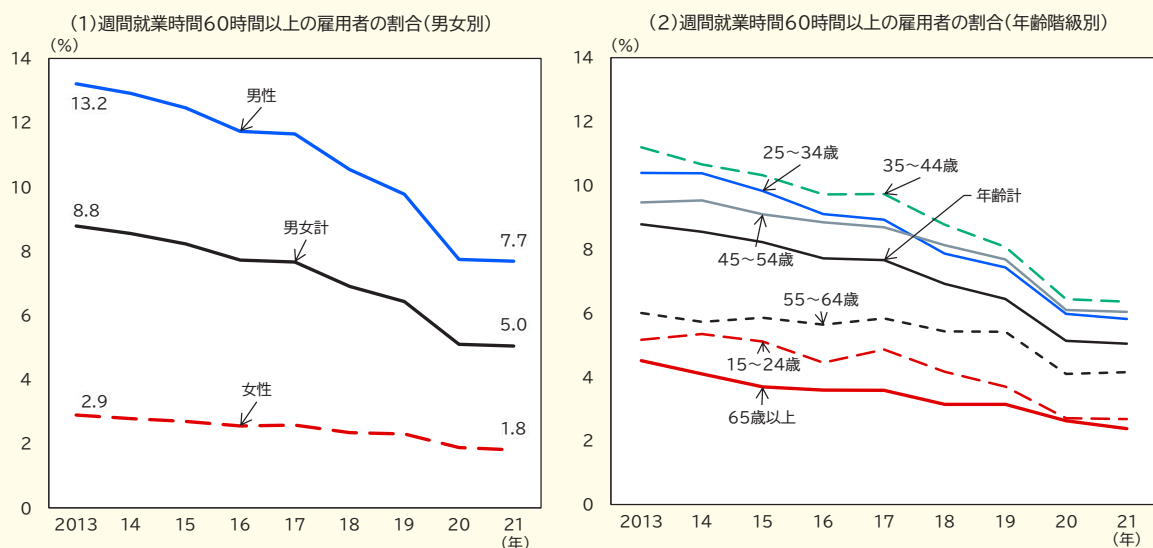
●週60時間以上就労している雇用者の割合は近年低下傾向にあったが、感染拡大後の2020年以降は更に低水準となった

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歳後半～50歳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歳後半～50歳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。

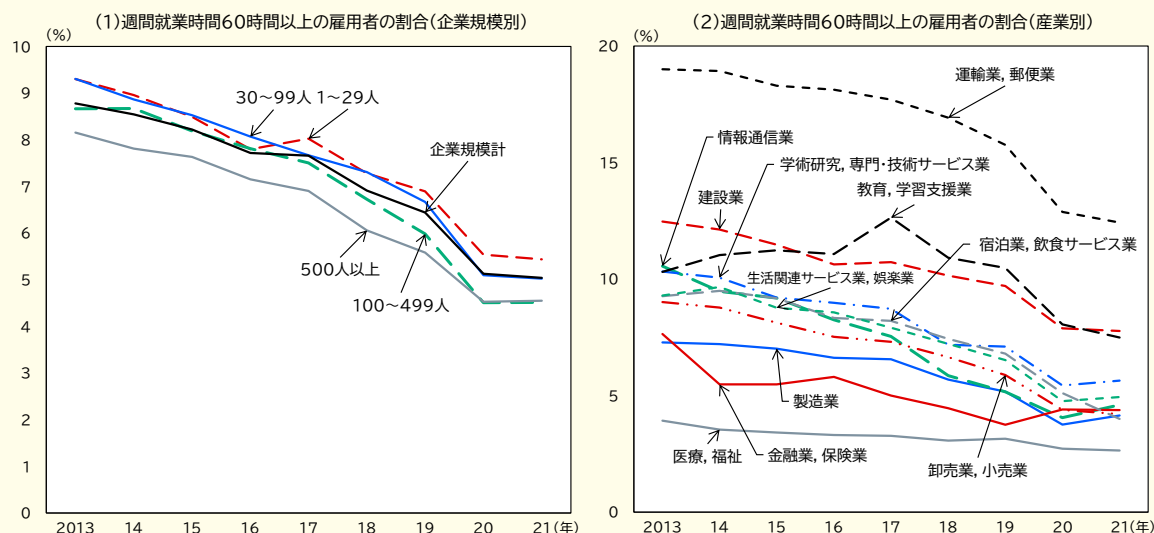
また、第1-(3)-8図の(1)により、企業規模別に週60時間以上就労雇用者の割合をみると、企業規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にあることが分かる。

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

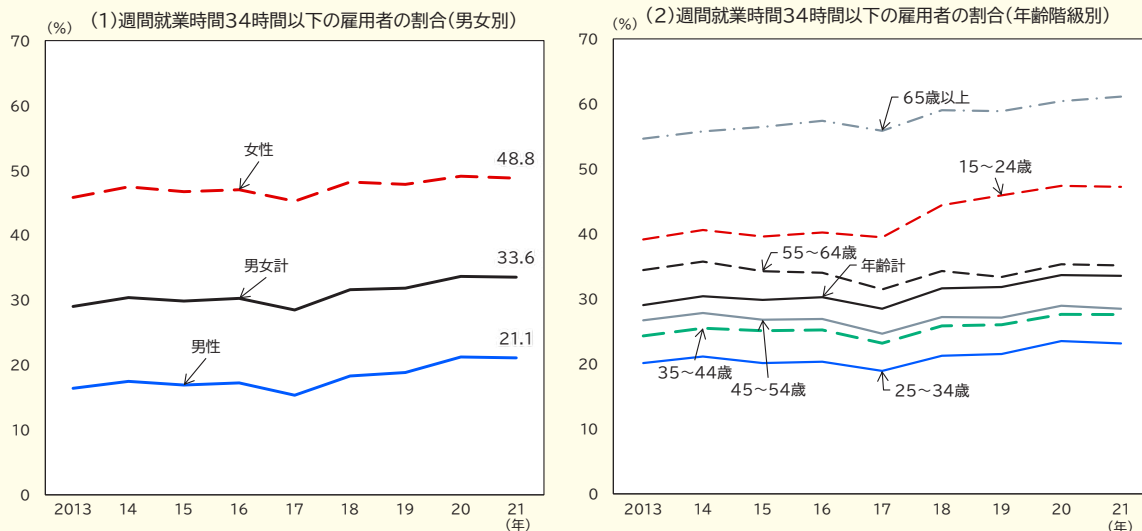
- (注) 1) (1)は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。また、官公や従業者規模不詳は、計には含まれているが、企業規模ごとの算出には含んでいない。
- 2) (2)は、各産業に雇用される者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
- 3) 2018年~2021年までの割合は、ベンチマーク人口を2020年国勢調査基準に切り替えたことに伴い、新基準のベンチマーク人口に基づいた割合。

● 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年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。若年層や高年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。

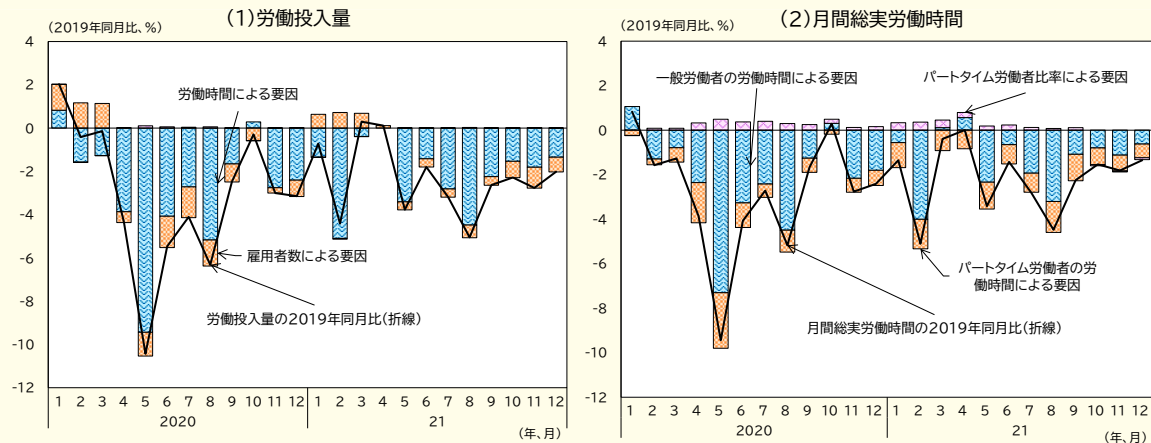
まず、2020年以降の労働投入量の状況を確認する。労働投入量（マンアワーベース）とは、雇用者全体の総実労働時間を表し、雇用者数に雇用者1人当たりの労働時間を乗じることで算出する雇用者の総労働量を表す指標である。企業は、一定の資本設備のもと、労働力や原材料を投入することで経済活動を行う。労働投入量は投入される労働力を表しており、企業の経済活動の水準に従って変動する。

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。



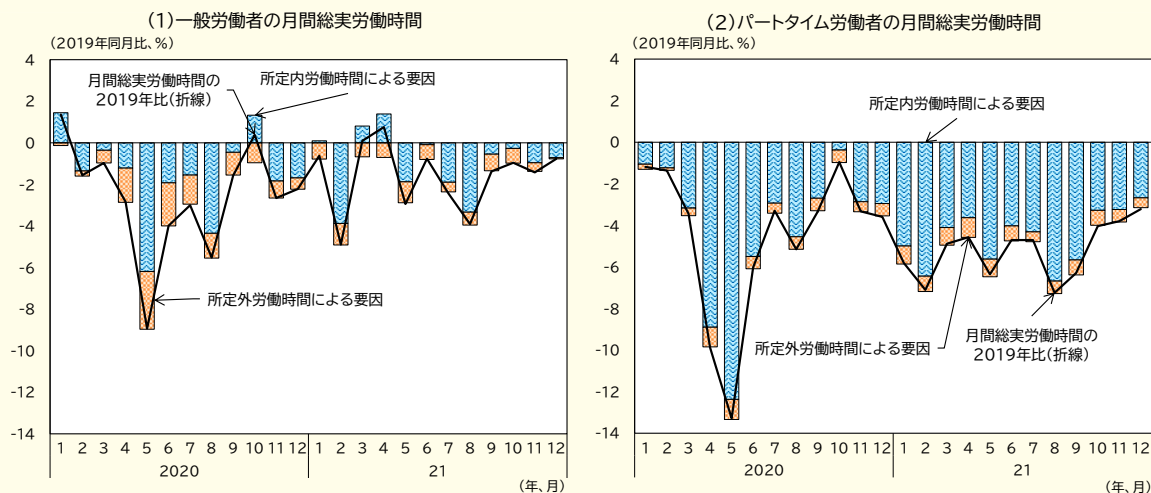
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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る。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) 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。

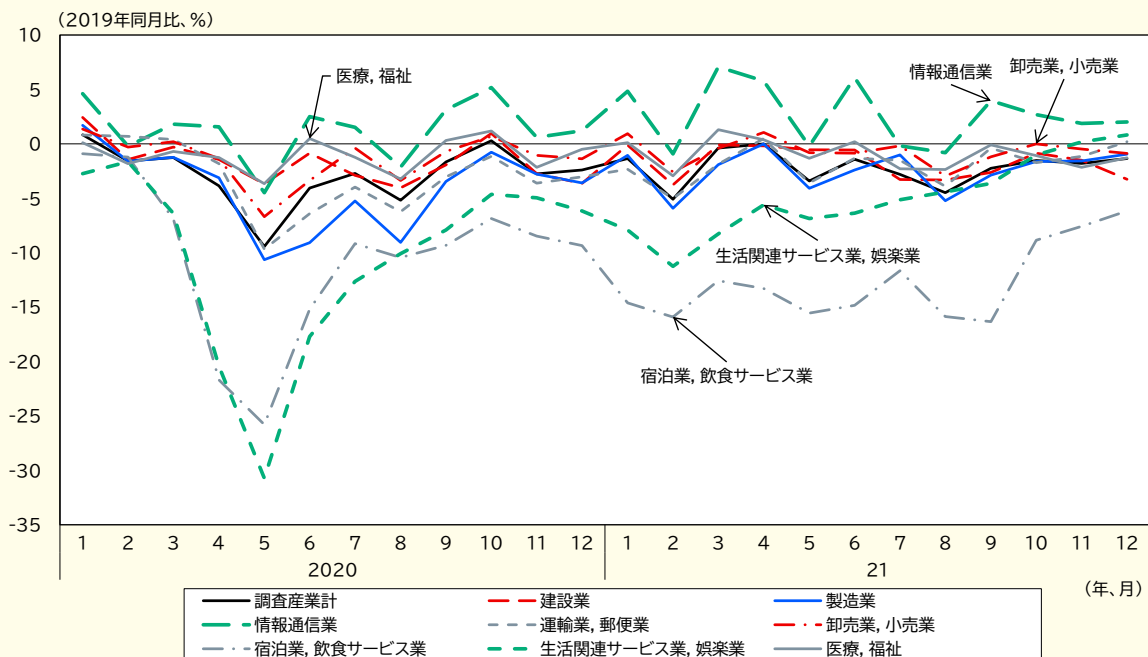
● 2021年も「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」の労働時間は低水準となっている

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。

第2節 賃金の動向

- 2021年の現金給与総額（名目）は増加となったが、感染拡大前と比較すると依然として低い水準となっている

本節では、前節で確認した労働時間の動きを踏まえつつ、雇用者の賃金の動向をみていく。

まず、我が国の現金給与総額の状況について確認する。「現金給与総額」とは、税や社会保険料等を差し引く前の金額であり、きまって支給する給与（定期給与。以下「定期給与」という。）と特別に支払われた給与（特別給与。以下「特別給与」という。）に分けられる。定期給与とは、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与を指し、所定内給与と所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や休日労働、深夜労働に対して支給される給与である所定外給与の合計額である。一般的に、所定内給与は労働者に支払われるベースとなる給与であることから短期間で大幅な増減がみられることはあまりないが、所定外給与は所定外労働時間の変動に従って増減することから、企業の経済活動の状況等を反映して増減する。特別給与¹⁰とは、一般的にボーナスと呼ばれる夏冬の賞与、期末手当等の一時金等や諸手当、あらかじめ就業規則等による定めのない突発的な理由等に基づき支払われた給与等の合計額を指し、企業の業績に従って大きく変動することから、経済の動向を反映して水準が変動する傾向にある。

第1-(3)-13図は、従業員5人以上規模の事業所における2013年以降の労働者1人当たりの現金給与総額（名目）の推移とその増減の要因をみたものである。2021年の現金給与総額（名目）は、就業形態計でみると31.9万円となった¹¹。これは感染拡大の影響により大幅減となった2020年からは増加したものの、感染拡大前の2019年と比較すると依然として低い水準となっている。

次に、就業形態別にみていく。一般労働者の現金給与総額（名目）の状況をみると、2013年～2019年の間、一貫して増加傾向で推移していることが分かる。要因別にみると、この間、好調な企業収益から特別給与の増加がみられるほか、2014年以降は所定内給与の増加傾向がみられる。一方、前節でみたように、所定外労働時間が減少傾向にあった影響もあり、所定外給与には大きな増減はみられていない。2020年は、感染拡大による経済活動の停滞の影響から、所定外給与と特別給与に大幅な減少、所定内給与にも小幅な減少がみられ、一般労働者の現金給与総額（名目）はリーマンショックで大きく減少した2009年以来の減少となった。2021年は、所定外給与、所定内給与ともに増加したことから一般労働者の現金給与総額（名

10 「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、一時的又は突発的な事由に基づ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、算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

③3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

11 第2節の「毎月勤労統計調査」の賃金の数値は、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（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、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、2021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。

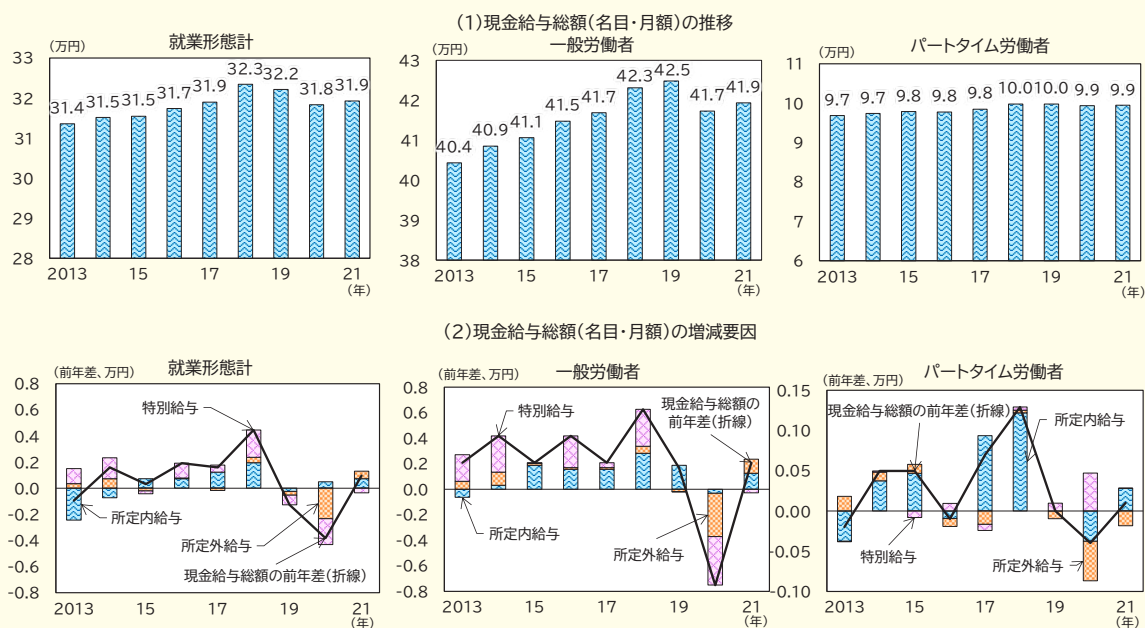
目)は増加としたものの、特別給与が引き続き減少したことなどの影響から、感染拡大前の2019年を下回る水準となった。

パートタイム労働者の現金給与総額(名目)の状況を見ると、2013年～2019年の間、長期的に緩やかな増加傾向がみられる。要因別にみると、この間のパートタイム労働者の現金給与総額(名目)の増減は、所定内給与が中心であり、おおむねこの間の所定内給与は増加したが、前節でみたとおり、この間のパートタイム労働者の労働時間は、所定内労働時間を中心に減少傾向がみられていた。このように、労働時間の減少傾向がみられた中で所定内給与を中心に賃金の増加がみられたことから、パートタイム労働者の待遇改善の状況がうかがえる(付1-(3)-1図)。2020年は、感染拡大による経済社会活動の停滞の影響から、所定内給与、所定外給与が大幅減となったが、特別給与は増加となった。これは、働き方改革関連法のうちのいわゆる「同一労働同一賃金」(同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消)に関する規定¹²が施行され、パートタイム労働者に賞与等を新設・拡充した事業所が増加したことが背景にあると考えられる。2021年は、所定外給与は引き続き減少したが、所定内給与は増加となり、パートタイム労働者の現金給与総額は2020年と比較して小幅な増加となった。

12 いわゆる「同一労働同一賃金」の導入は、同一企業・団体における正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。パートタイム・有期雇用労働法等においては、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止、待遇に関する説明義務の強化、それらに関する労働者と事業主の間の紛争に対して裁判によらない無料・非公開の紛争解決手続きを利用できること等が定められている。

第1-(3)-13図 就業形態別にみた現金給与総額（名目・月額）の推移等

- 2021年は、一般労働者では所定内給与及び所定外給与が増加し、現金給与総額は2020年から増加した。パートタイム労働者では、所定外給与は引き続き減少した一方、所定内給与は増加し、現金給与総額（名目）は小幅に増加した。



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

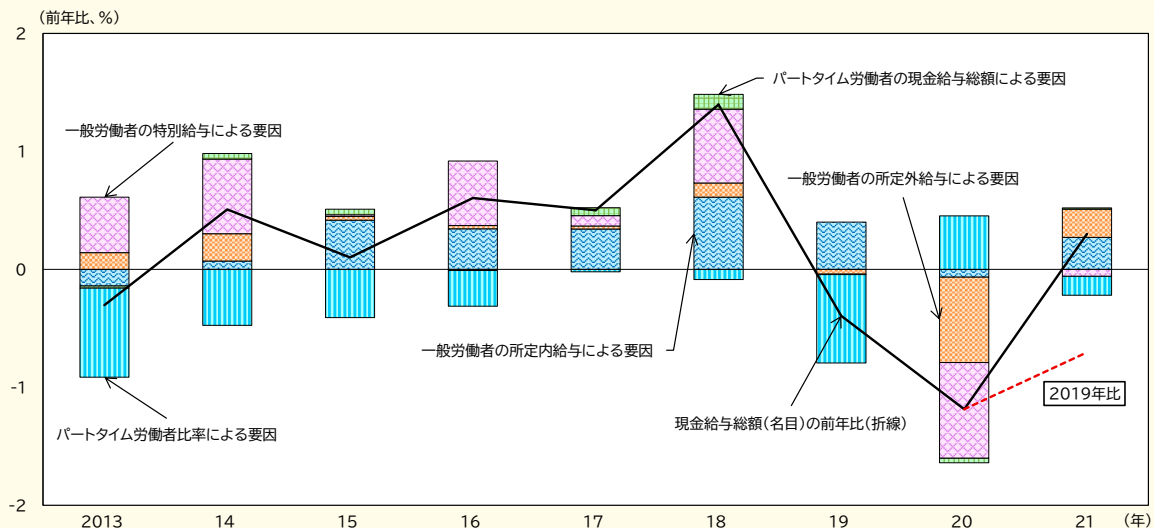
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除して算出することで、時系列接続が可能となるように実数を算出している。
 3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減と一致しない場合がある。

- 2018年までの現金給与総額（名目）は、パートタイム労働者比率が上昇しマイナスに寄与する中でも増加傾向だったが、2020年に大幅に減少し、2021年は前年比で増加した

次に、第1-(3)-14図により、現金給与総額（名目）の変動について要因を詳細にみていく。現金給与総額（名目）の変動は、就業形態ごとの現金給与総額の変化と、その構成割合の変化に要因を分けることができる。就業形態の構成割合の変化が現金給与総額（名目）の変動要因となる理由は、一般的に、労働時間の短いパートタイム労働者の賃金水準は一般労働者よりも低くなるためであると考えられる。2013年～2019年の間、女性や高齢者を中心に労働参加が進展し、特に、高年齢層はパートタイム労働者として労働参加が進んでいた。こうした労働参加の進展によりパートタイム労働者比率が上昇し、この間の「パートタイム労働者比率による要因」は一貫して現金給与総額（名目）に対してマイナスに寄与した。一方、一般労働者、パートタイム労働者の現金給与総額（名目）は増加していたため、2018年までは就業形態計でみて現金給与総額（名目）は増加傾向で推移した。2020年には、感染拡大による経済社会活動の停滞の影響によりパートタイム労働者比率は低下し、「パートタイム労働者比率による要因」はプラスに寄与したが、一般労働者の所定外給与、特別給与の大幅減がみられ、現金給与総額（名目）は減少した。2021年には、一般労働者の所定内給与、所定外給与が増加し、現金給与総額（名目）は増加したものの、一般労働者の特別給与は2020年に続き減少となった。

第1-(3)-14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）の変動を要因別にみると、労働参加の進展を背景に「パートタイム労働者比率による要因」がマイナスに寄与していたが、一般労働者の所定内給与、特別給与を中心にプラス寄与となったことから、2018年までの現金給与総額（名目）は増加傾向で推移していた。
- 感染症の影響により2020年は大幅な減少がみられたが、2021年は、一般労働者の所定内給与、所定外給与がプラスに寄与した結果、前年比で増加となった。



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

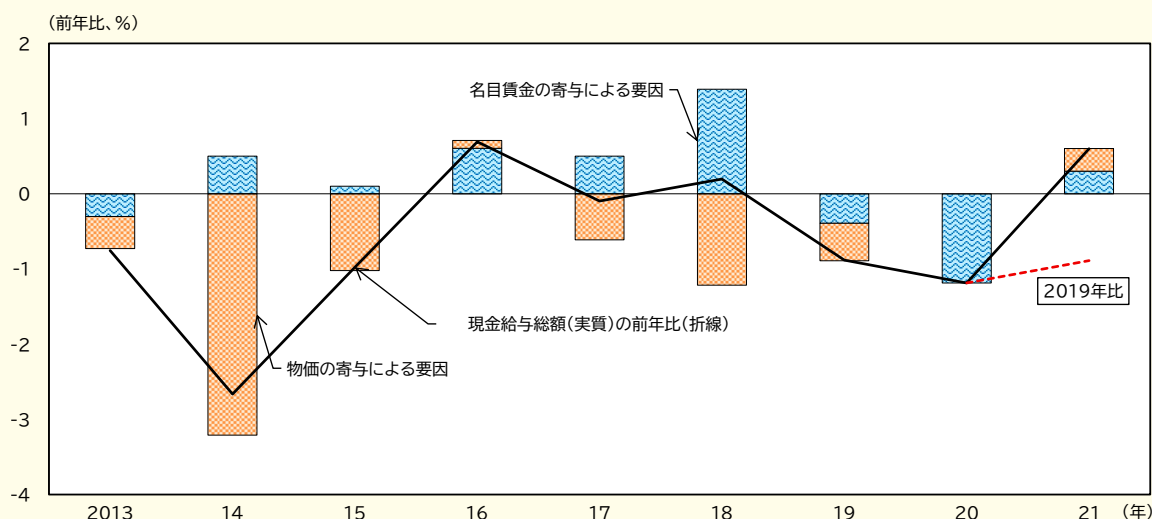
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
- 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、現金給与総額の時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
- 3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合がある。

● 2021年の現金給与総額（実質）は3年ぶりに前年比プラスとなった

実質賃金の状況をみていく。実質賃金とは、実際に支給される名目賃金の額から物価の変動分を取り除いた値であり、これを見ることで物価の上昇（インフレ）や下落（デフレ）の動きを除いた賃金水準の動きを確認することができる。第1-(3)-15図は、2013年以降の現金給与総額（実質）の変動を名目賃金の変化と物価の変化による要因に分けてみたものである。2013年以降の現金給与総額（実質）は、名目賃金が2018年までプラスに寄与していたが、その間の物価の上昇により物価要因がおおむねマイナスに寄与していたことから、2016年と2018年を除き現金給与総額（実質）は減少となっていた。2020年は、物価要因による変動はみられなかったが、感染症の影響から名目賃金が減少となり、現金給与総額（実質）は減少となった。2021年は、名目賃金の増加による寄与がみられ、物価の下落がみられたことから物価要因がプラスに寄与し、現金給与総額（実質）は3年ぶりに前年から増加した。

第1-(3)-15図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

- 現金給与総額（実質）の変動要因の推移をみると、2013年以降、名目賃金はおおむねプラスに寄与しているが、物価の上昇によるマイナスへの寄与が上回っており、2016年、2018年を除きいずれも実質賃金はマイナスで推移している。
- 2021年は、名目賃金、物価ともにプラスに寄与し、実質賃金のプラスとなった。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

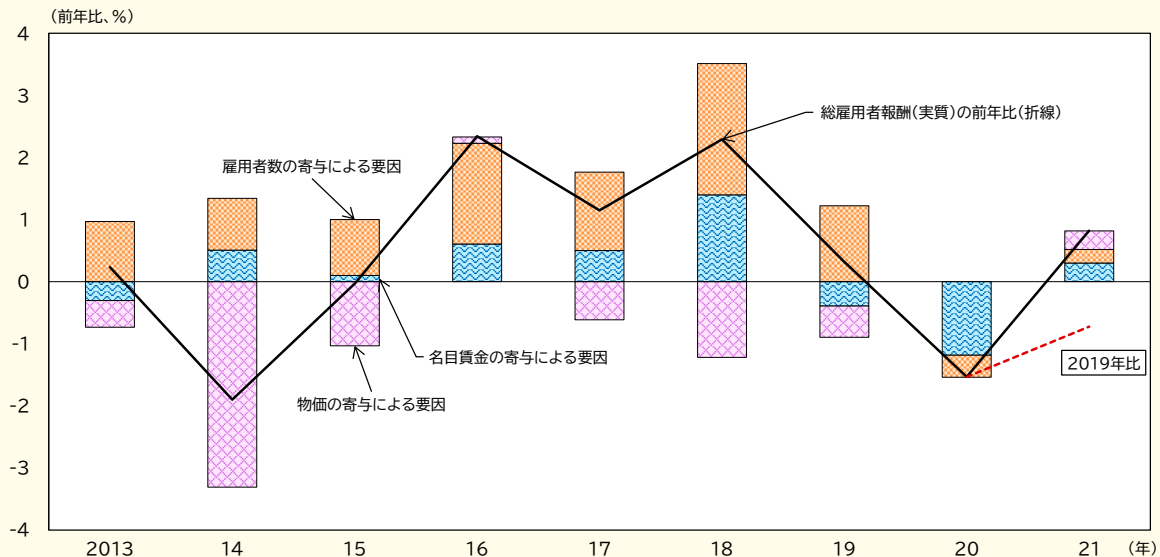
- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 実質賃金は、名目の現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除し、100を乗じて算出している。
 3) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使っている。

● 2021年の総雇用者所得（実質）は、2年ぶりのプラスとなった

ここまで、労働者1人当たりの賃金の動向を確認してきたが、第1-(3)-16図により、2013年以降の雇用者全体の実質賃金の合計を表す総雇用者所得（実質）の変動要因の推移をみていく。2013年～2019年の総雇用者所得（実質）は、物価の上昇により物価要因はおおむねマイナスに寄与したが、名目賃金はおおむねプラスに寄与したことに加え、この間の労働参加の進展から雇用者数要因は一貫してプラスに寄与した。その結果、2013年～2019年は、2014年を除き、総雇用者所得（実質）は増加していた。2020年は感染症の影響から大幅減となったが、2021年は名目賃金、雇用者数、物価要因がプラスに寄与したことから総雇用者所得（実質）は増加となった。

第1-(3)-16図 総雇用者所得（実質）の変動要因の推移

- 雇用者全体の総賃金額を示す総雇用者所得（実質）の変動要因の推移をみると、物価の上昇がおおむねマイナスに寄与している中で、雇用者数の増加及び名目賃金の上昇がおおむねプラスに寄与した結果、2013年～2019年は、2014年を除き総雇用者所得（実質）はプラスで推移した。
- 2021年は名目賃金、雇用者数、物価がプラスに寄与したため、総雇用者所得（実質）もプラスとなった。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」「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) 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）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、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。

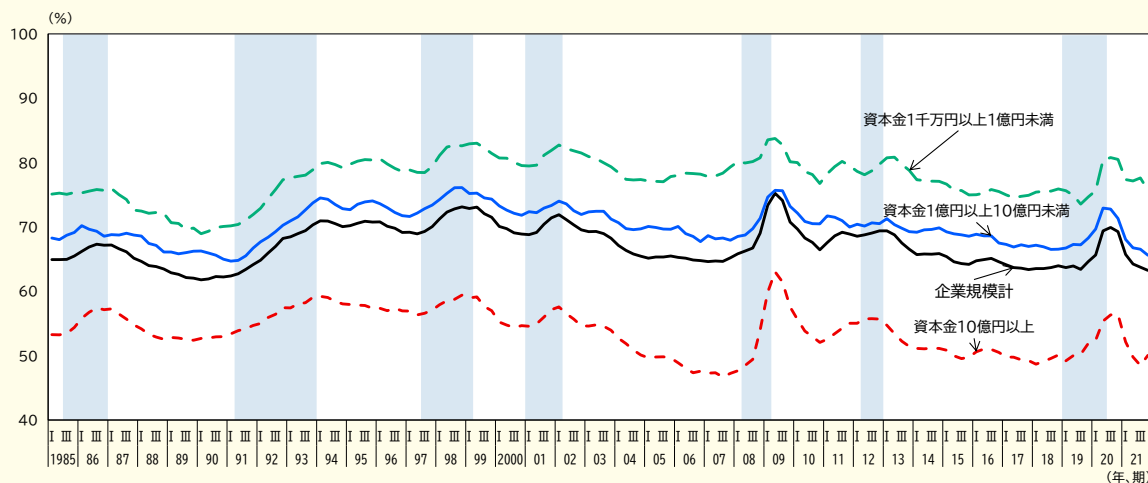
●労働分配率はおおむね感染拡大前と同程度の水準まで戻った

ここで、労働分配率の状況を確認する。労働分配率とは、企業の経済活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標であり、分母となる付加価値、特に営業利益が景気感応的であることから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇するという特徴がある。内閣府「国民経済計算」又は財務省「法人企業統計」から算出する方法が一般的であるが、各々の統計により水準やトレンドが異なることから、一定の幅を持ってみる必要がある¹³。労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的にみる場合は産業構造の変化が労働分配率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。

第1-(3)-17図により、企業の資本金規模別に労働分配率を確認していく。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にあったが、2020年の感染拡大による景気減退の影響から企業収益が悪化し、全ての企業規模で労働分配率は大幅に上昇した。2020年後半以降は企業収益の回復がみられたことから、労働分配率も全ての資本金規模で低下傾向がみられ、2021年後半にはおおむね感染拡大前と同程度の水準まで戻った。しかし、「資本金1千万円以上1億円未満」では資本金規模が大きい企業と比べて2021年の企業収益の回復が遅く、労働分配率の低下幅は小さかった。

第1-(3)-17図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

- 資本金規模別に労働分配率の推移をみると、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、2020年の感染症の影響により一時的に上昇に転じた。
- 2021年の労働分配率は全ての企業規模で低下し、おおむね感染拡大前の水準に戻ったが、「資本金1千万円以上1億円未満」では低下幅が小さい。



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を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。

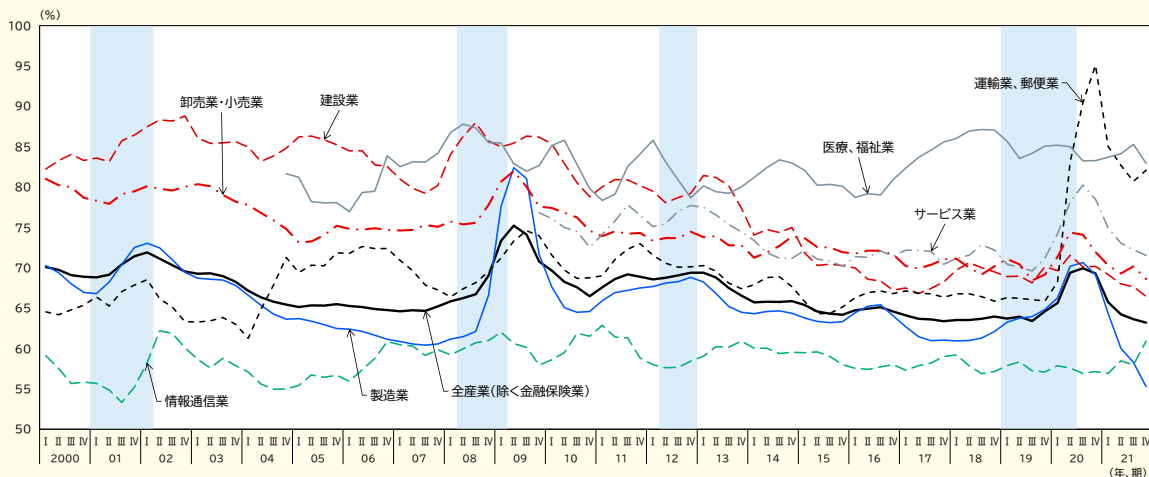
13 ここでは、企業規模別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率（分母の付加価値は粗付加価値）を用いる。なお、数値の動きは厚生労働省で独自に作成した季節調整値でみている（後方3四半期移動平均）。

● 「運輸業、郵便業」「サービス業」では労働分配率が高い状況が続いている

第1-(3)-18図により産業別の労働分配率をみると、「医療、福祉業」「卸売業・小売業」「サービス業」などは水準が比較的高い一方で、「情報通信業」「製造業」などは水準が比較的低い傾向にある。また、景気後退期には、産業ごとに労働分配率の上昇幅が異なり、2008年後半のリーマンショック期には「製造業」で上昇が顕著にみられた。一方、2020年の感染症の感染拡大期には「運輸業、郵便業」「サービス業」「製造業」「卸売業・小売業」などで大幅な上昇となったが、「医療、福祉業」「情報通信業」などでは、景気後退期においても労働分配率の大幅な上昇はみられなかった。2021年は、「運輸業、郵便業」「サービス業」では感染拡大前の水準と比較して高いが、その他の産業においてはおおむね感染拡大前と同程度の水準まで戻っている。

第1-(3)-18図 産業別にみた労働分配率の推移

- 産業別に労働分配率の推移をみると、「医療、福祉業」「卸売業・小売業」「サービス業」などでは比較的水準が高い一方、「情報通信業」「製造業」などは比較的低い。
- 2020年には「運輸業、郵便業」「サービス業」「製造業」「卸売業・小売業」などで大幅な上昇となった。
- 2021年は、「運輸業、郵便業」「サービス業」以外の産業ではおおむね感染拡大前の水準まで戻っている。



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

- (注) 1) 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) 「全産業（除く金融保険業）」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値である。
 3) 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。
 4) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2019年第Ⅰ四半期～2020年第Ⅱ四半期は暫定である。
 5) 「サービス業」は、日本標準産業分類（平成25年10月改定）の「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合わせたものである。
 6) 「医療、福祉」は2004年第Ⅱ四半期から、「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」は、2009年第Ⅱ四半期からデータが取得可能となっている。

●感染拡大以降の総雇用者所得（名目）の変動要因は名目賃金の変化が中心となっている

2020年以降の感染症の影響による賃金の動向を確認するため、月次データにより詳細にみていく。

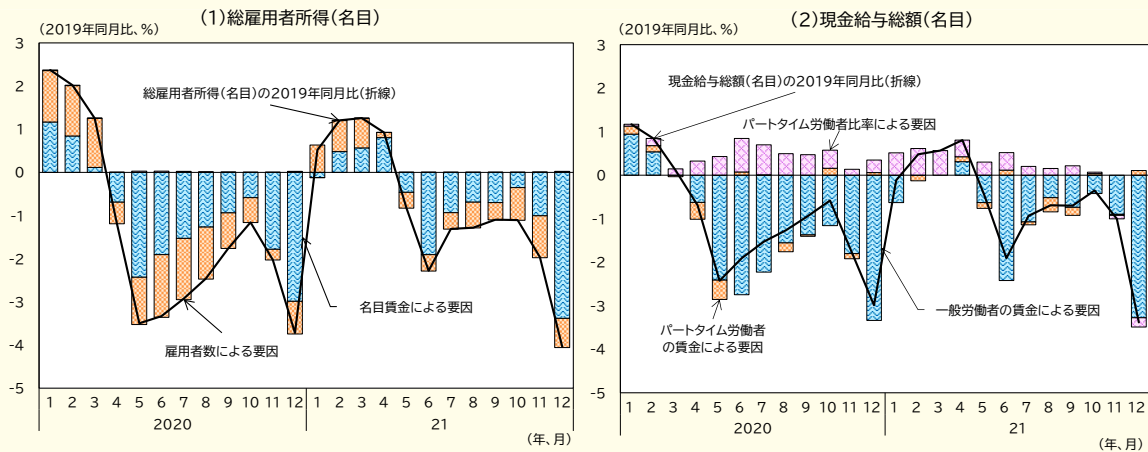
まず、雇用者全体への総賃金額を表す総雇用者所得（名目）の2020年以降の推移を確認する。総雇用者所得は家計部門全体の勤労所得を示す指標であり、個人消費等に影響を与えうる重要な指標である。

第1-(3)-19図の(1)は、2020年以降の総雇用者所得（名目）の変動を2019年同月の水準と比較してみており、その変動は、1人当たりの「名目賃金による要因」と「雇用者数による要因」に分けることができる。2020年以降の総雇用者所得（名目）の動向をみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月に低下がみられた後、2020年12月までは2019年同月を大幅に下回る水準で推移した。2021年は、「雇用者数による要因」は1月～4月に、「名目賃金による要因」は2月～4月にはプラスに寄与したことから、1月～4月の間は緊急事態宣言下ではあったものの、2019年同月を上回る水準に回復した。その後感染状況が悪化し、経済社会活動が停滞する中で、いずれの要因もマイナスに転じ、5月以降は2019年同月を下回る水準で推移した。要因別にみると、「名目賃金による要因」は、所定外給与や特別給与、パートタイム労働者の給与が経済活動の水準に対して弾力的に変化するため、月別の変動幅が比較的大きく、2020年以降の総雇用者所得（名目）の水準の変動に対し比較的大きな影響を与えている。

同図の(2)により、現金給与総額（名目）の推移をみると、総雇用者所得（名目）とおおむね同様の動きをしていることが分かる。要因別にみると、2020年4月以降、労働時間が短く相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者を中心に雇用者数の減少がみられたことから、「パートタイム労働者比率による要因」はおおむねプラスに寄与しているものの、「一般労働者の賃金による要因」のマイナス寄与が大きく、「一般労働者の賃金による要因」がプラス寄与に転じた2021年2月～4月を除き、2019年同月を下回る水準となっている。また、一般労働者の特別給与の水準が大幅に低下していることから、6月及び12月の「一般労働者の賃金による要因」は他の月と比較して大幅なマイナスとなっている。2021年は、2月～4月は緊急事態宣言下にありながら2019年同月を上回る水準で推移したが、5月以降は長引く経済社会活動の抑制等の影響から「一般労働者の賃金による要因」がマイナスに転じ、8月～9月には「パートタイム労働者の賃金による要因」のマイナス寄与の拡大もみられ、2019年同月を下回る水準が続いた。また、2021年10月以降は、緊急事態宣言が全面解除となったこと等からパートタイム労働者が増加傾向となり、「パートタイム労働者比率による要因」がマイナス寄与に転じた。一方、2019年同月と比較すると、依然として低い水準となっているものの、2021年の現金給与総額（名目）を2020年同月の水準と比較すると、特に、「一般労働者の賃金による要因」はマイナス寄与がいずれの月もおおむね縮小傾向にあり、持ち直しの状況にあることがうかがえる。

第1-(3)-19図 総雇用者所得（名目）と現金給与総額（名目）の推移

- 2020年以降の総雇用者所得（名目）の推移をみると、名目賃金が比較的大きな変動要因となっており、現金給与総額（名目）の動きに従って変動している。
- 2021年の総雇用者所得（名目）は、1月～4月は2019年同月を上回る水準となったものの、5月以降はマイナスに転じた。



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) 総雇用者所得は、現金給与総額指数（原指数）に雇用者数（原数値）を乗じて算出している。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」の名目総雇用者所得とは若干算出方法が異なる。
- 2) 現金給与総額指数は、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) 総雇用者所得の変化率は、現金給与総額指数の変化率、雇用者数の変化率及び誤差項に分解し、算出している。

● 2021年のパートタイム労働者所定内給与は月ごとに大きく変動している

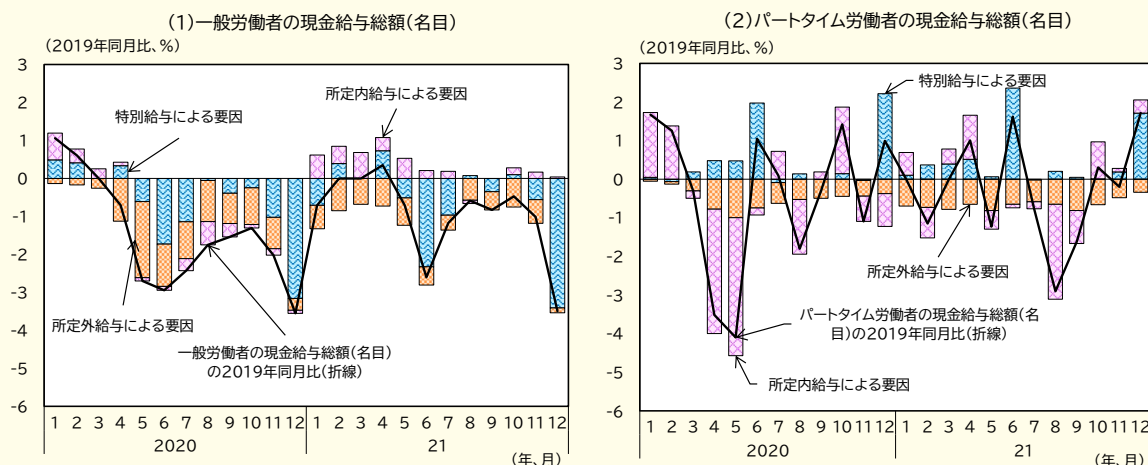
次に、就業形態別に現金給与総額（名目）の動きを詳細にみていく。

第1-(3)-20図の（1）により、一般労働者の現金給与総額（名目）の推移をみると、2020年4月以降、2019年同月をおおむね下回る水準で推移しているが、所定外給与及び特別給与の減少がその要因となっており、所定内給与は大きな変動はなく、2021年には増加傾向もみられている。所定外給与及び特別給与は経済活動の状況や業況により変動することから、今後の持ち直しの動きに注視していく必要がある。

同図の（2）により、パートタイム労働者の現金給与総額（名目）の動向をみると、2020年4月以降、所定外給与が一貫してマイナスに寄与していることに加え、所定内給与の月ごとの変動が大きいことがみてとれる。パートタイム労働者は経済社会活動の状況等により労働時間が変動すると考えられ、それに伴い、所定内給与の水準も変動することから、感染状況により経済社会活動の抑制・再開が繰り返された影響を大きく受けていることがうかがわれる。一方、6月及び12月には、パートタイム労働者の特別給与のプラス寄与が顕著にみられ、感染症の影響下においても、いわゆる「同一労働同一賃金」の取組が進展している状況も見受けられる。

第1-(3)-20図 就業形態別にみた現金給与総額（名目）の推移

- 2020年以降の現金給与総額（名目）を就業形態別にみると、一般労働者は、所定外給与、特別給与の減少は比較的大きいが、所定内給与の大幅な増減はみられていない。
- 一方、パートタイム労働者は、所定外給与が一貫してマイナスに寄与していることに加え、所定内給与の月ごとの変動が大きい。また、特別給与は顕著にプラスに寄与しており、いわゆる「同一労働同一賃金」の取組の進展が見受けられる。



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

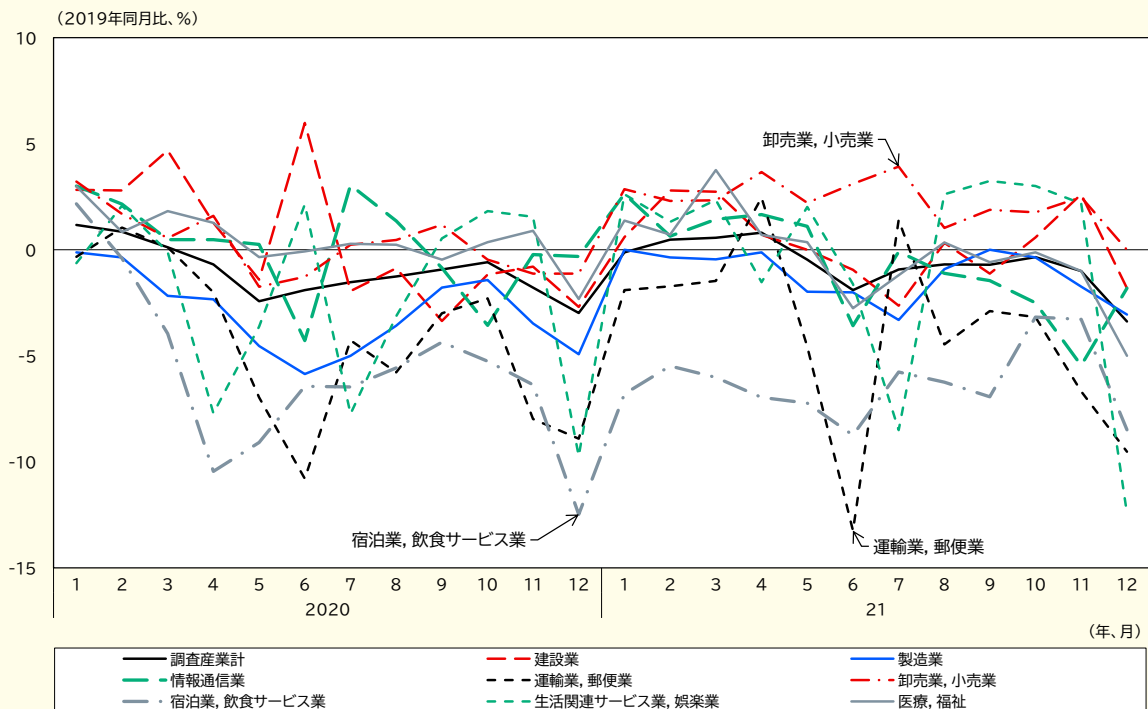
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
- 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
- 3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

●現金給与総額（名目）の動きは産業ごとに差異がみられる

さらに、第1-(3)-21図により、2020年以降の産業別の現金給与総額（名目）の推移を2019年同月の水準と比較して確認する。2020年の感染拡大後はおおむね全ての産業で水準の低下がみられたものの、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」では、特に大幅な水準の低下がみられた。2021年は、「宿泊業、飲食サービス業」は、依然として2019年同月の水準を大幅に下回って推移している。「運輸業、郵便業」は、年後半にかけて2019年同月を大幅に下回る水準となったことに加え、特別給与の減少から、特に、6月及び12月の水準低下が著しい。一方、「卸売業、小売業」では、2021年は、2019年同月をおおむね上回る水準で推移するなど、産業によって現金給与総額（名目）の動きには差異がみられる。

第1-(3)-21図 産業別にみた現金給与総額（名目）の推移

- 産業別の現金給与総額（名目）をみると、2021年は、「宿泊業、飲食サービス業」は依然として2019年同月の水準を大幅に下回って推移しており、「運輸業、郵便業」は特別給与の減少から特に6月及び12月の水準低下が著しい。一方、「卸売業、小売業」では2019年同月をおおむね上回る水準で推移するなど、産業ごとに差異がみられる。



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) 就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2021年の春季労使交渉の動き

ここでは、2021年の春季労使交渉の動きについて振り返った上で、2022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、2021年春季労使交渉の動きを振り返る。

2021年春季労使交渉では、労働者側の動きとして、日本労働組合総連合（以下「連合」という。）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。」としていた。

こ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、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。」としていた。

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。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た企業もあれば、定期給与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2020年に比べ減少傾向という回答となった。

● 2022年の春季労使交渉の動き

2022年の春季労使交渉の動きについてみる。

まず、労働者側の動きとして、連合は、「2022春季生活闘争方針」において、「2022闘争は、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みをより強力に推し進める。」としている。

これに対する使用者側の動きとして、経団連は、2022年1月に公表した「2022年版経営労働政策特別委員会報告-ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に結びつくSociety5.0の実現-」において、「業種や企業による業績のばらつきが拡大する中、2022年の春季労使交渉・協議においては、業種横並びや一律的な賃金引上げの検討ではなく、各企業が

自社の実情に適した賃金決定を行うとの『賃金決定の大原則』に則った検討が重要となる。『成長と分配の好循環』実現への社会的な期待や、企業の賃金引上げの環境整備に向けた政府の支援策をも考慮に入れながら、企業として主体的な検討が望まれる。」としている。

こうした中、2022年3月16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。2021年を上回る賃上げ、一時金等の回答がある一方、感染症の影響等により業績低迷が続いている業種では、賃上げの動きが鈍いなど、業種間でばらつきがみられた。

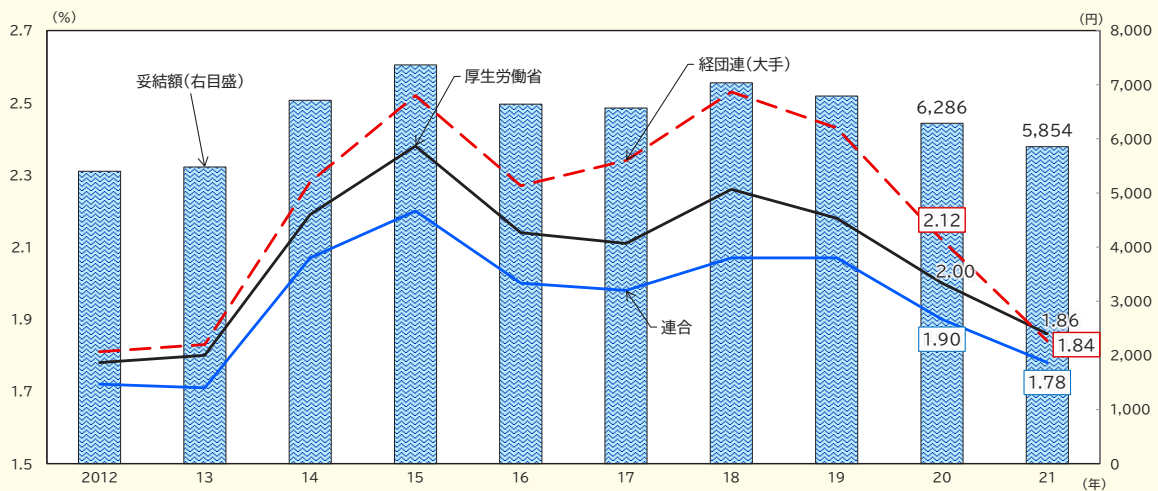
● 2021年春季労使交渉では、2014年以降で最も低い賃上げとなっている

2021年の春季労使交渉の概況についてみる。

第1-(3)-22図により、賃上げ集計結果をみると、2021年は、妥結額は5,854円、賃上げ率は1.86%となり、妥結額、賃上げ率ともに3年連続で前年の水準を下回り、賃上げ率は8年ぶりに2%を下回った。また、経団連の調査¹⁴では1.84%、連合の調査では1.78%と、いずれも2020年を下回り、2014年以降で最も低い賃上げ率となった。

第1-(3)-22図 賃上げ集計結果の推移

○ 2021年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は5,854円、賃上げ率は1.86%となっており、いずれも3年連続で前年の水準を下回り、賃上げ率は8年ぶりに2%を下回った。



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) 厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金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) 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。
 3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均である。

14 経団連は大手企業の妥結結果である。

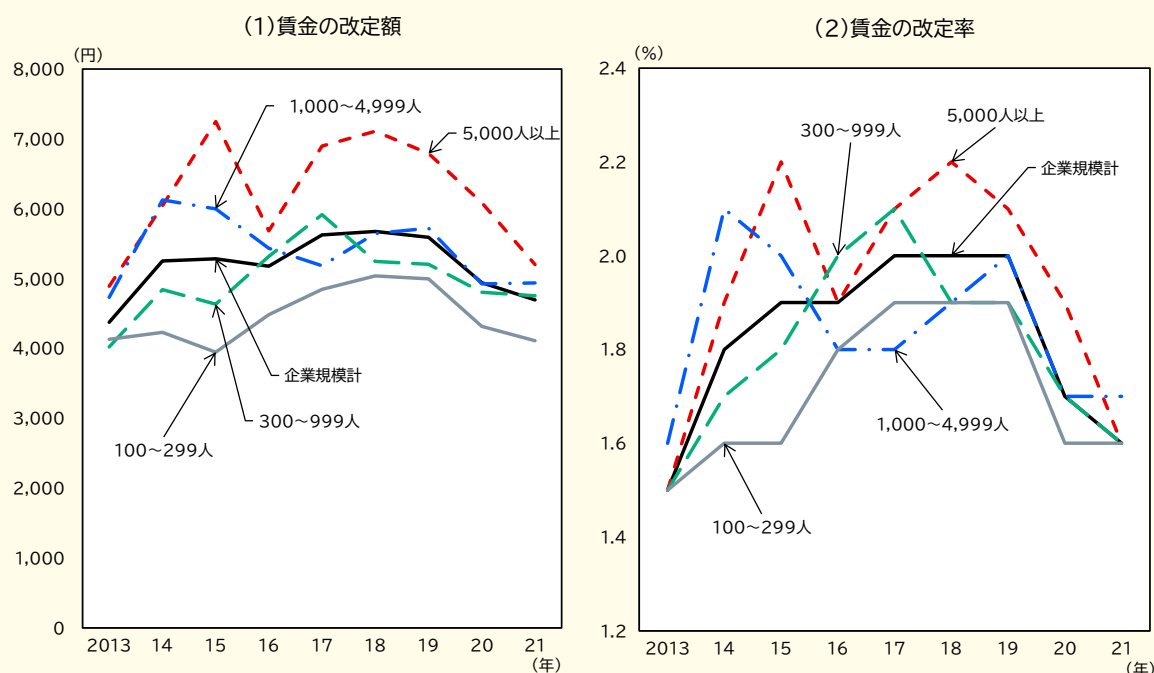
● 2021年は2020年を下回る賃上げとなった

春季労使交渉の結果を受けて、2021年の平均賃金がどのように変化したかをみる¹⁵。

第1-(3)-23図により、2021年の一人当たりの平均賃金の改定額及び改定率を企業規模別にみると、企業規模計では、2020年に比べ改定額、改定率ともに減少した。同図の(1)により、2021年の改定額をみると、「1,000人～4,999人」で2020年より増加した一方、それ以外の規模では2020年より減少した。同図の(2)により、2021年の改定率をみると、2020年と比べて「300～999人」及び「5,000人以上」で低下、「100～299人」及び「1,000～4,999人」で横ばいとなった。

第1-(3)-23図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

- 2021年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む）は4,694円、改定率は1.6%となり、改定額、改定率ともに2020年を下回った。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 賃金の改定を実施し又は予定して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。

15 「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)-22図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2021年は2020年に続き低下している

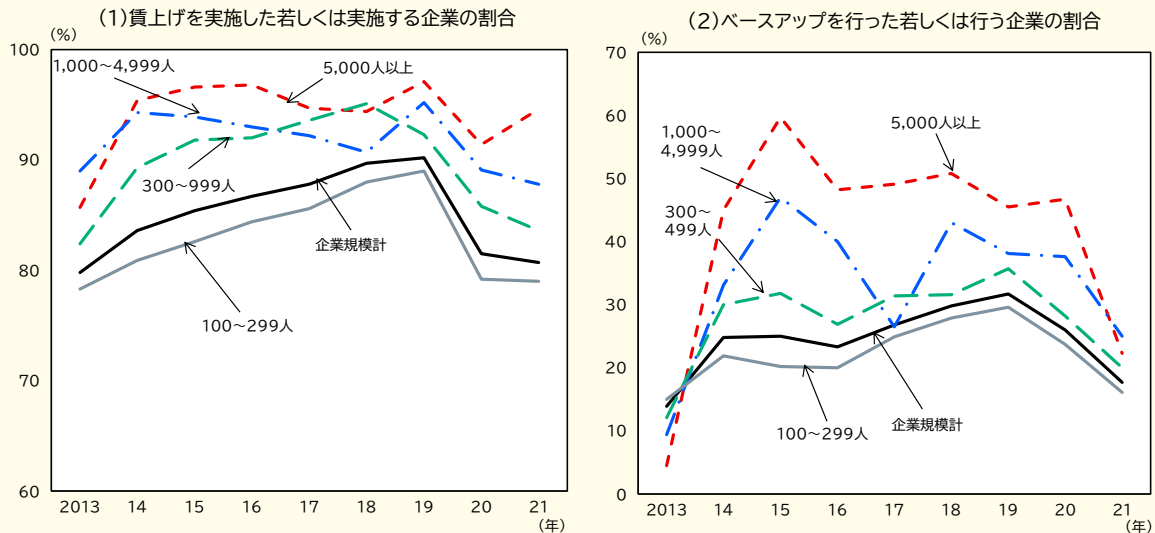
次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認する。

2021年の状況について、第1-(3)-24図の(1)により、賃上げ実施企業割合を企業規模別にみると¹⁶、2021年は、企業規模計では80.7%となり、2020年より低下した。企業規模別にみると、2020年より増加した「5,000人以上」を除いて低下した。

同図の(2)により、ベースアップを実施した企業の割合をみると¹⁷、2021年は、企業規模計では17.7%となり、2年連続で低下した。また、企業規模別にみると、全ての企業規模で低下し、2021年にベースアップを実施した企業の割合は、企業規模が大きい企業ほど大きく低下した。

第1-(3)-24図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

- 賃上げを実施する企業の割合は、2021年は80.7%となり、2年連続で低下した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2021年には17.7%となり、2年連続で低下した。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 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。

16 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

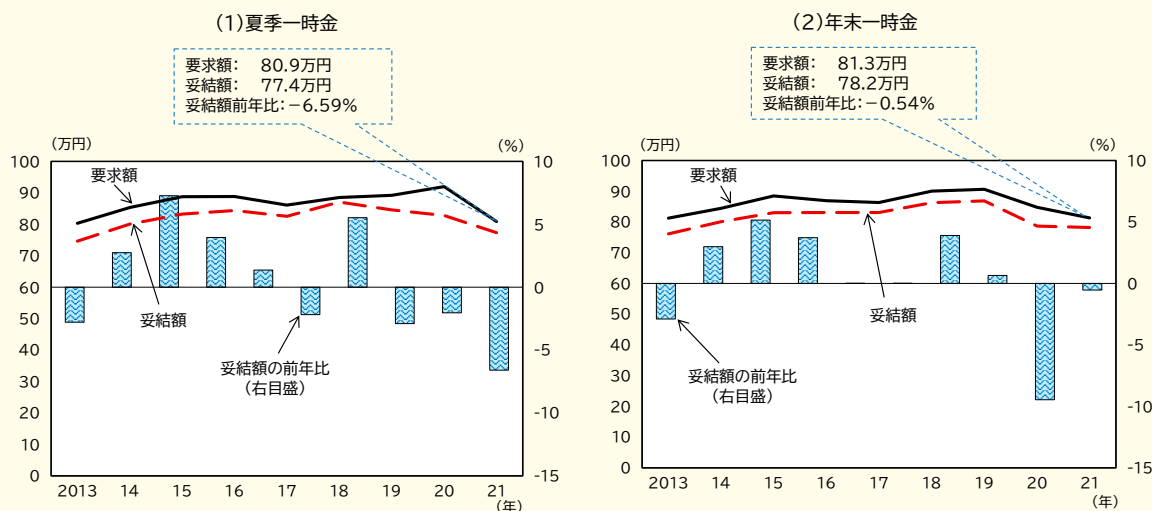
17 賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの（一般職については、定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2021年81.6%）。

● 2021年の夏季一時金及び年末一時金は、減少した

次に、第1-(3)-25図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2021年の夏季一時金の妥結額は、前年比6.59%減の77.4万円と、3年連続で減少し、1970年以降では2番目の低下率となった。また、年末一時金の妥結額は、前年比0.54%減の78.2万円となり、2年連続で減少した。

第1-(3)-25図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 2021年の夏季一時金、年末一時金の妥結額は、それぞれ77.4万円、78.2万円となり、夏季一時金は3年連続、年末一時金は2年連続の減少となった。



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。

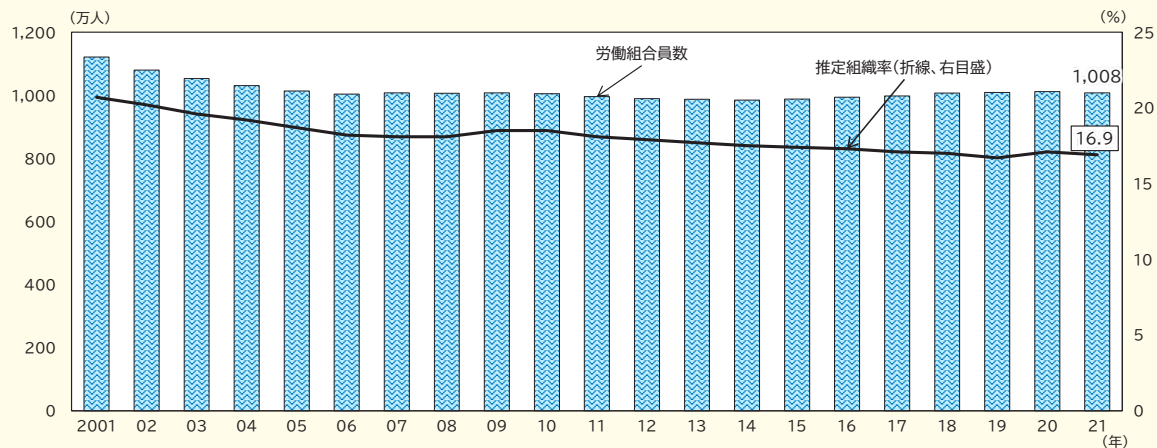
●労働組合員数は7年ぶりに、推定組織率は2年ぶりに減少

最後に、労働組合の状況についてみる。

第1-(3)-26図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2021年は、労働組合員数1,008万人、推定組織率16.9%となり、労働組合員数は7年ぶりに、推定組織率は2年ぶりに減少した。

第1-(3)-26図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2021年の労働組合の推定組織率は16.9%となり、2年ぶりの低下となった。



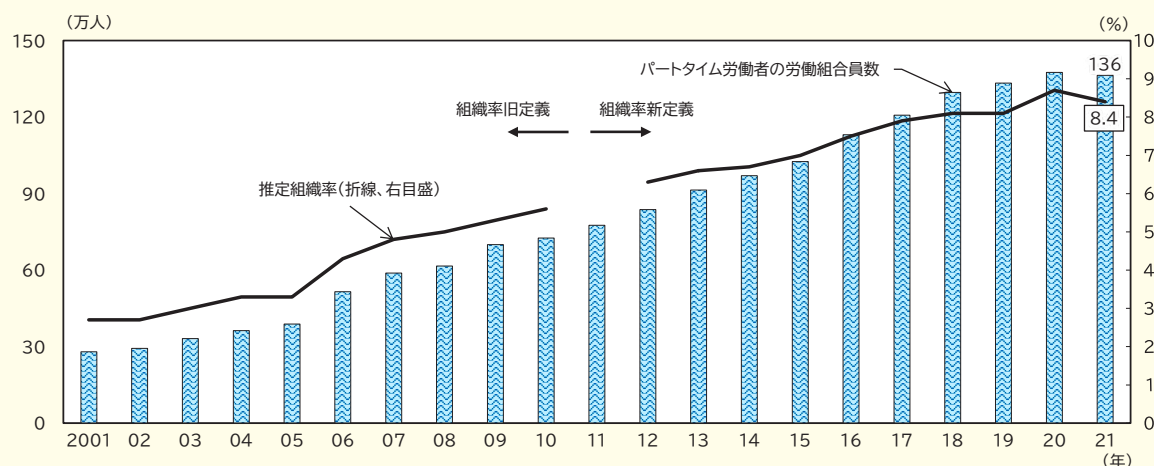
資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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)-27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、2021年は、パートタイム労働者の労働組合員数は136万人、推定組織率は8.4%となり、労働組合員数、推定組織率ともに過去最高を記録した2020年より減少した。特に、パートタイム労働者の労働組合員数は、1990年に調査を始めて以来、初めて減少した。

第1-(3)-27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

○ 2021年のパートタイム労働者の推定組織率は8.4%となり、過去最高を記録した2020年より低下した。



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) 「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) 「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。
- 3) 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。
- 4) 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。
- 5) 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。

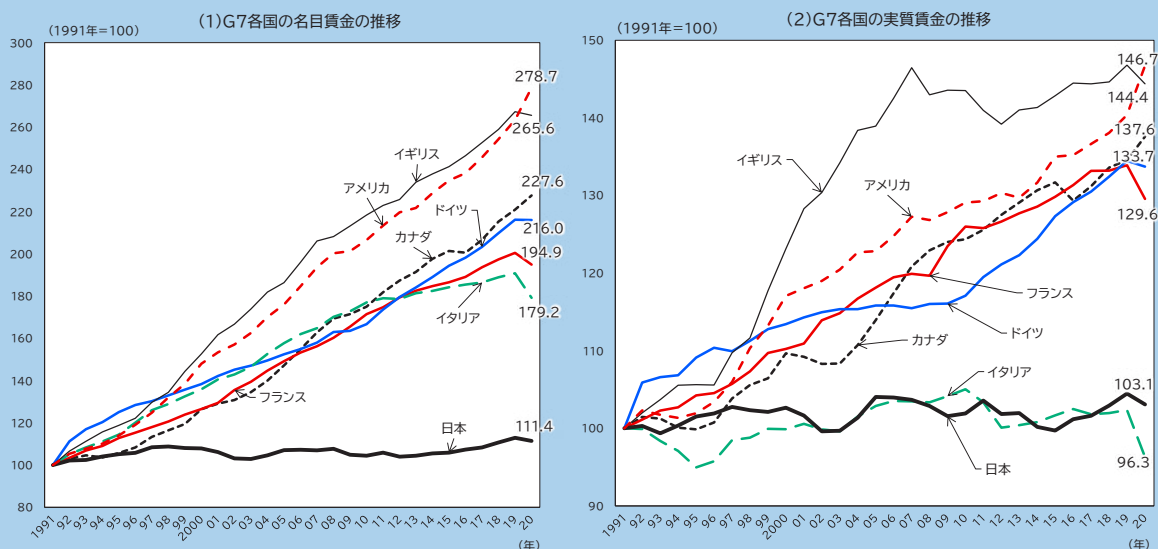
コラム1-3 我が国の賃金の動向

近年、日本の賃金が他の先進各国と比較して伸び悩んでいるといった指摘が多い。2021年10月に閣議決定により設置された「新しい資本主義実現会議」でも賃上げについての議論が行われた。本コラムでは、1990年代から今日にかけての日本の賃金について分析を試みる。

(1) 賃金（名目・実質）の国際比較

コラム1-3-①図により、OECDが公表するデータを使って、G7各国の賃金の1991年以降の推移をみてもみる。同図の(1)により、日本は、1991年の賃金を100とすると、2020年の名目賃金は111.4となっており、他のG7各国と比較すると賃金の伸びが低くなっていることが分かる。また、同図の(2)により、物価の伸びを考慮した実質賃金をみると、1991年の賃金を100とすると、2020年の日本は103.1となっており、イタリアを除く各国と比較すると賃金の伸びが低くなっていることが分かる。さらに、リーマンショック後の2010年以降の実質賃金は、イギリスやイタリアなど日本以外でも実質賃金が伸び悩む国もあることが分かる。

【コラム1-3-①図 G7各国の賃金（名目・実質）の推移】



資料出所 OECD.StatにおけるAverage Annual Wagesにより作成。購買力平価ベース。

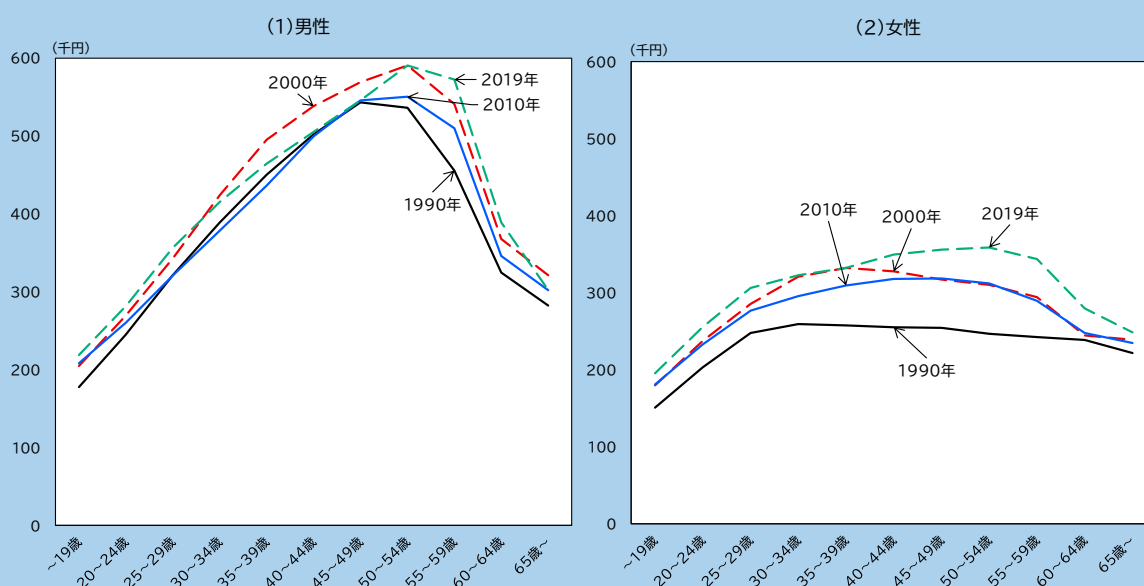
- (注) 1) 1991年を100とし、推移を記載している。なお、OECDによるデータの加工方法が不明確なため、厳密な比較はできないことに留意。なお、我が国の計数は国民経済計算の雇用者所得をフルタイムベースの雇用者数、民間最終消費支出デフレーター及び購買力平価で除したものと推察される。
- 2) 名目賃金は、OECDが公表する実質賃金に消費者物価指数の総合指数を乗じることで算出している。

(2) 日本の賃金の現状と近年の傾向

バブル崩壊以降、低い経済成長と長引くデフレにより、企業は賃金を抑制し、消費者も将来不安などから消費を抑制した結果、需要が低迷し、デフレが加速、企業に賃上げを行う余力が生まれにくい悪循環であったことが日本の賃金が伸び悩む要因として考えられるが、ここでは、年齢階級別の賃金水準や労働者の構成比率の変化について、分析する。

コラム1-3-②図¹⁸により、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、日本の労働者の名目賃金をみると、男性の一般労働者では、「～19歳」「55～59歳」及び「60～64歳」において、女性の一般労働者では、ほぼ全ての年齢階級において賃金水準が上昇傾向にあることが分かる。

【コラム1-3-②図 一般労働者の賃金水準の比較（名目賃金）】



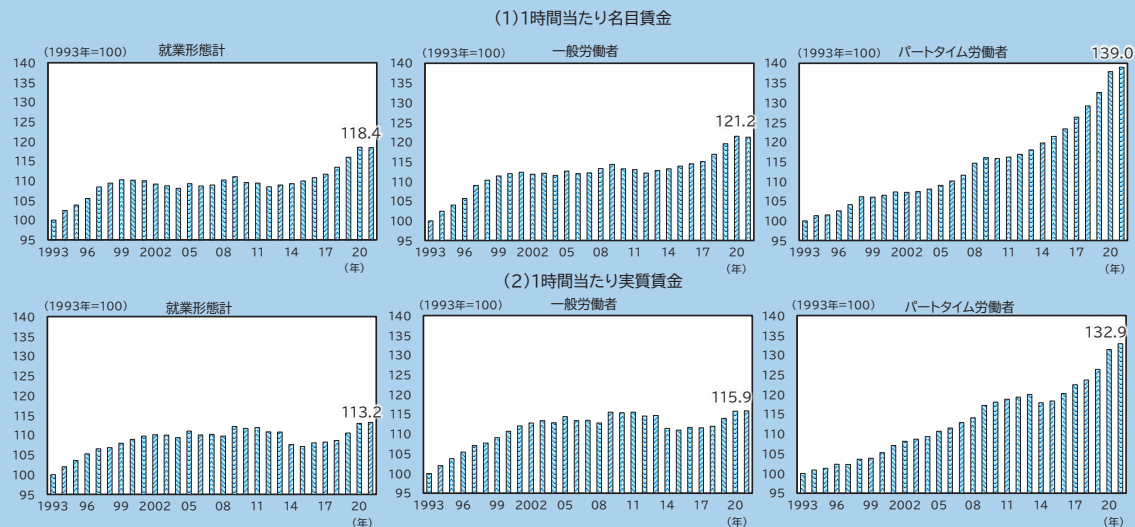
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 賃金＝「6月のきまって支給する現金給与額」＋「年間賞与その他特別給与額」／12として算出。

18 「賃金構造基本統計調査」は、令和2年調査より、調査項目及び推計方法の見直しを行っているが、本コラムでは、見直し前の2019年（令和元年）までの統計データを用いて1990年、2000年、2010年、2019年の男女別、年齢階級別の名目賃金を比較している。

また、コラム1-3-③図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、1993年以降の所定内給与を所定内労働時間で除した時給換算した賃金（名目・実質）¹⁹を就業形態別にみると、1時間当たり名目賃金は、一般労働者、パートタイム労働者²⁰ともに、上昇基調で推移している。特に、パートタイム労働者の1時間当たり名目賃金は、最低賃金の引上げ等を背景に、近年、上昇している。また、1時間当たり実質賃金は、消費増税等急激に物価が上昇しているときなど、一時的に減少している年もあるものの、基本的に上昇基調で推移していることが分かる。

【コラム1-3-③図 就業形態別にみた時給換算した賃金（名目・実質）の推移】



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) 「毎月勤労統計調査」は、調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 1時間当たり名目賃金は、「毎月勤労統計調査」における所定内給与指数を所定内労働時間指数で除した値である。
 3) 1時間当たり実質賃金は、2)の1時間当たり名目賃金を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除した値である。
 4) 1993年を100とした際の指数を、2021年に記載している。

19 時給換算した賃金は、所定内給与指数を所定内労働時間指数で除することで算出している。なお、就業形態別の賃金を取り始めた1993年以降についてみている。

20 「毎月勤労統計調査」では、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者を一般労働者としている。一方、パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、

① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する者としており、調査票の記入要領において、一般の労働者とは、いわゆる正規従業員、正社員のことと考えて良いとされている。

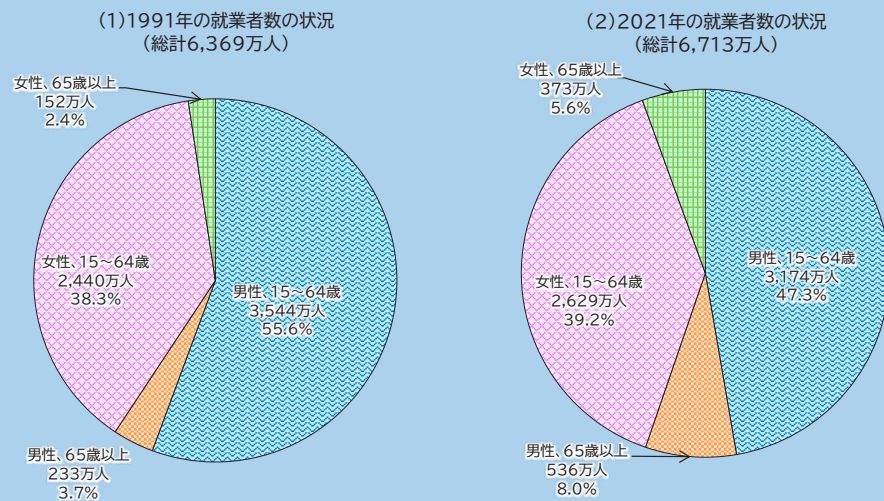
(3) 日本の賃金が伸び悩む要因

①女性や高齢者の労働参加が進んだことに伴うパートタイム労働者・非正規雇用労働者の増加による影響

この30年間、少子高齢化の中で、労働力需要の高まりや就業意識の変化に伴い、育児支援の充実や定年の引上げなどにより、女性や高齢者の就業者、労働者が増加している。

コラム1-3-④図により、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」を用いて、就業者数についてみると、1991年と比較して、2021年は、344万人増加している。男女別・年齢階級別にみると、男性は「15～64歳」が370万人減と減少している一方、男性の「65歳以上」が303万人増、女性は「15～64歳」が189万人増、「65歳以上」が221万人増と、女性や高齢者の就業者が増加していることが分かる。

【コラム1-3-④図 1991年と2021年の就業者数の比較】



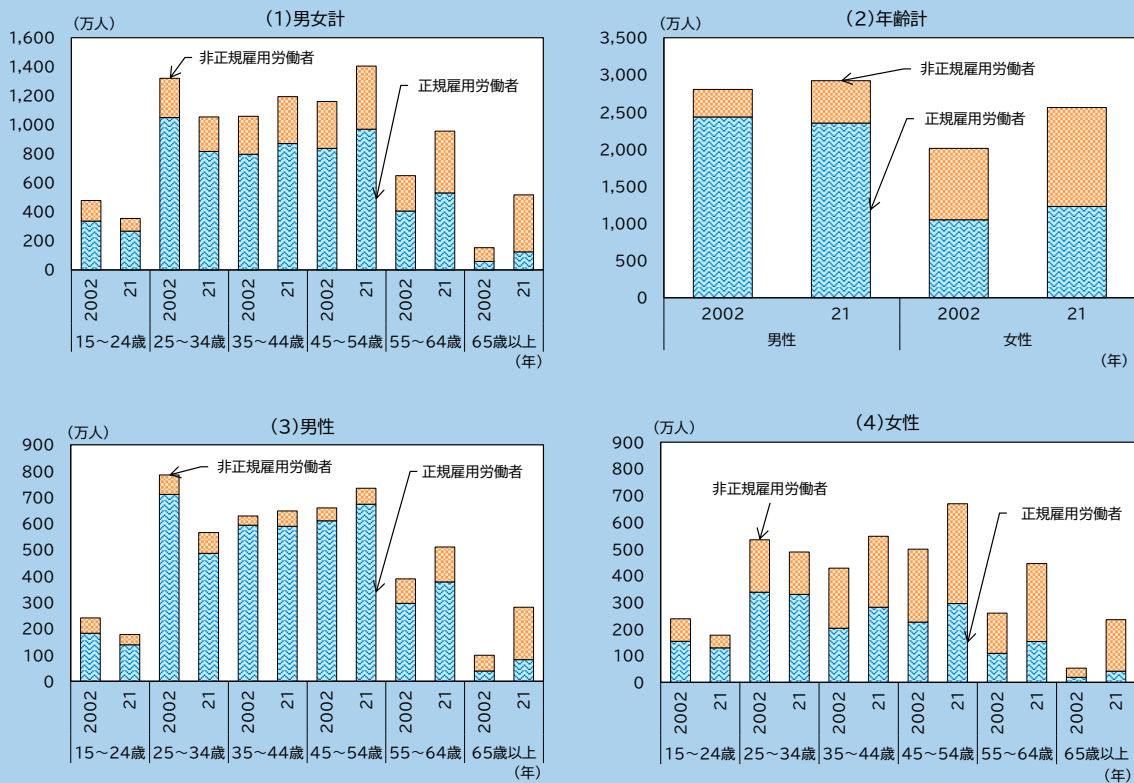
資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 四捨五入の関係でそれぞれの合計と総計が一致していない場合がある。

次に正規雇用労働者、非正規雇用労働者の増加による影響についてみていく。コラム1-3-⑤図により、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を用いて、男女別に正規雇用労働者と非正規雇用労働者について2002年及び2021年の状況をみる²¹。

女性についてみると、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加しているが、非正規雇用労働者の割合がいずれも大きく、その多くは、相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者である。また、「65歳以上」の高齢者についてみると、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに大きく増加しているものの、非正規雇用労働者で特に大きく増加しており、男女とも同様の傾向にあることが分かる。

【コラム1-3-⑤図 2002年と2021年の男女別の正規雇用労働者・非正規雇用労働者の比較】



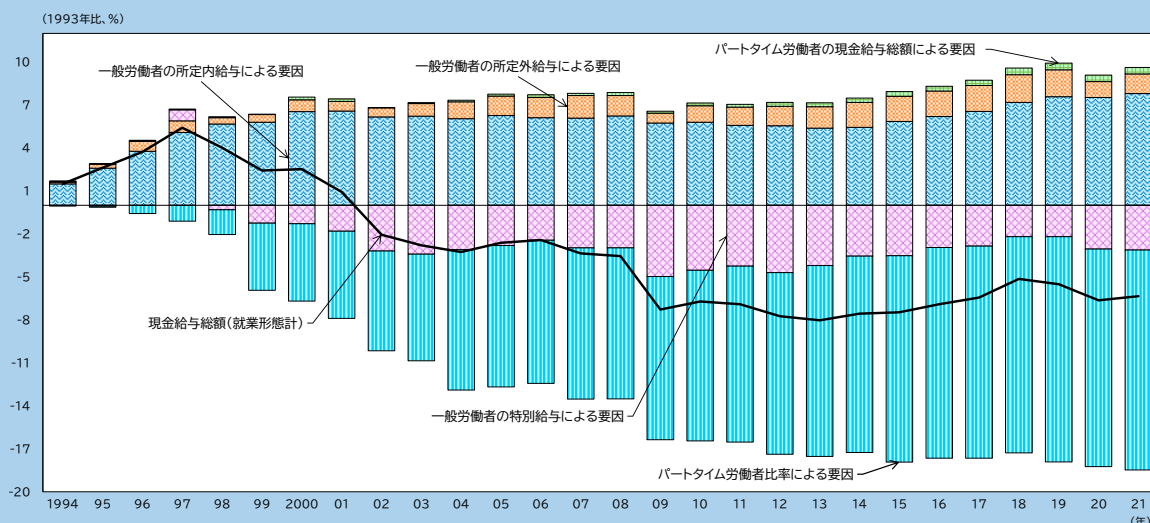
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 15～24歳は、「うち在学中を除く。」の数値である。

21 「労働力調査（詳細集計）」は、2002年以降実施しており、2001年以前に実施していた「労働力調査（特別調査）」とは、調査方法や調査月などが相違することから、本コラムでは、比較可能な2002年と2021年で比較している。

コラム1-3-⑥図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、現金給与総額（就業形態計）についてみる²²。1997年まで、現金給与総額（就業形態計）は、一般労働者の所定内給与がプラスに寄与し、増加していたが、1998年以降、パートタイム労働者比率や一般労働者の特別給与のマイナス寄与が拡大し、2002年以降、現金給与総額（就業形態計）は減少に転じ、マイナス幅が拡大した。2013年以降、一般労働者の所定内給与や特別給与が増加しマイナス幅は縮小していたが、2019年以降再びマイナス幅が拡大した。

【コラム1-3-⑥図 就業形態計の現金給与総額（名目）の変動要因の推移】



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

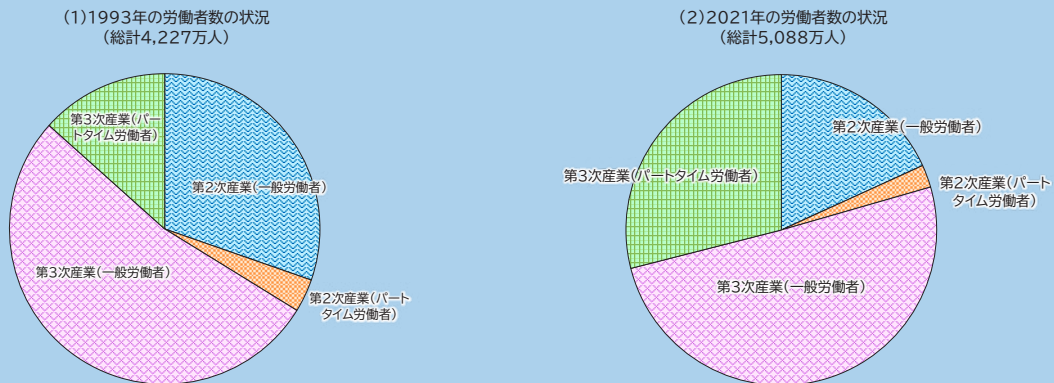
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。なお、2012年以前の数値は、時系列比較のための推計値を用いている。
- 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
- 3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

22 本コラムにおける「毎月勤労統計調査」の数値は、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数、総実労働時間指数、所定内労働時間指数、常用雇用労働者指数）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、実際の公表値とは異なる。なお、「毎月勤労統計調査」において、就業形態別にデータを取り始めた1993年以降で分析している。

②産業構造の変化による影響

コラム1-3-⑦図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、労働者全体に占める産業別、就業形態別の労働者の構成比の状況をみていく。2021年は、1993年と比較²³すると、第2次産業では、一般労働者、パートタイム労働者の割合がいずれも低下する一方、第3次産業の労働者割合は上昇しており、特に第3次産業におけるパートタイム労働者の割合が大きく上昇していることが分かる。

【コラム1-3-⑦図 産業別・就業形態別の構成比の状況】



	第2次産業	第3次産業	就業形態別	計
一般労働者	30.2%	52.6%		82.8%
パートタイム労働者	3.4%	13.3%		16.8%
産業別 計	33.6%	65.9%		

	第2次産業	第3次産業	就業形態別	計
一般労働者	18.2%	50.5%		68.7%
パートタイム労働者	2.4%	29.0%		31.3%
産業別 計	20.5%	79.5%		

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) 事業規模5人以上の値を示している。
 - 2) 指数(常用労働者数)に基準値(2020年)を乗じて、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) 指数に基準値を乗じて修正しており、四捨五入の関係等で総計と一致しない場合や合計が100にならない場合がある点留意。

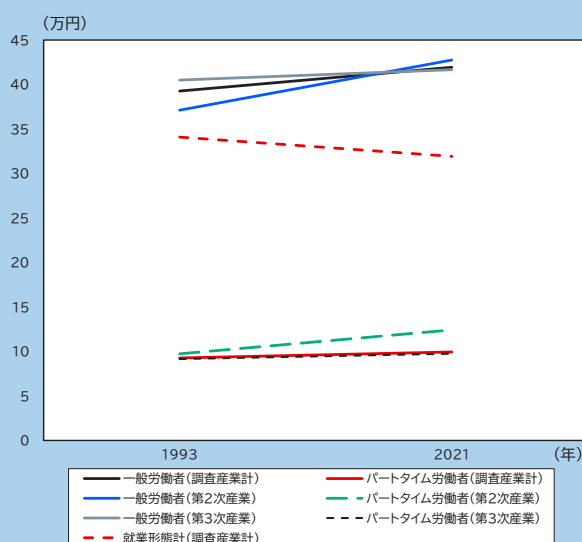
23 「毎月勤労統計調査」では、第1次産業のデータはなく、本稿では「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」を第2次産業とし、その他の産業を第3次産業として分析している。

次に、コラム1-3-⑧図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、産業別、就業形態別の名目賃金の変化の状況をみていく。同図の（1）により、1993年と2021年の第2次産業、第3次産業それぞれの賃金を就業形態別にみると、両産業分類とも一般労働者がパートタイム労働者よりも高く、いずれも賃金が上昇していることが分かる。

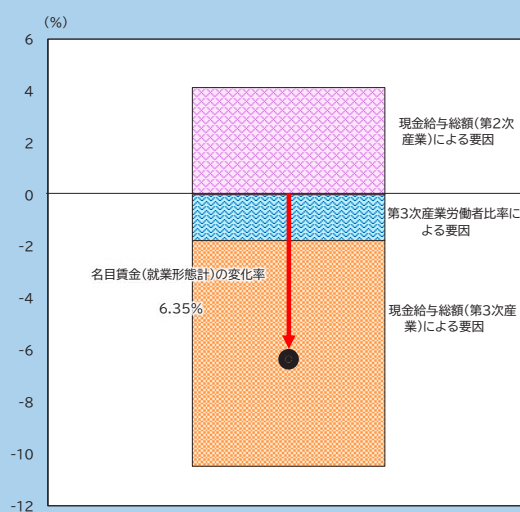
それぞれの賃金が上昇しているにもかかわらず、調査産業計の名目賃金が伸び悩んでいる理由について、要因を分析したものが同図の（2）である。第2次産業の現金給与総額がプラスに寄与する一方、第3次産業の現金給与総額と労働者比率がマイナスに寄与している。したがって、一般労働者と比較して相対的に賃金水準が低い第3次産業のパートタイム労働者比率が大きく上昇するとともに、相対的に賃金が高い第2次産業の一般労働者が減少したことにより、結果として、名目賃金が減少したと考えられる²⁴。

【コラム1-3-⑧図 就業形態別・産業別の名目賃金の変化の状況、要因分析】

（1）就業形態別、産業別名目賃金の変化の状況



（2）名目賃金の変化の要因分析(1993年比)



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）事業規模5人以上の値を示している。

2）指数（労働者数）に基準値（2020年）を乗じて、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）増減率は指数から計算しているため、実額から計算したものと必ずしも一致しない点留意。

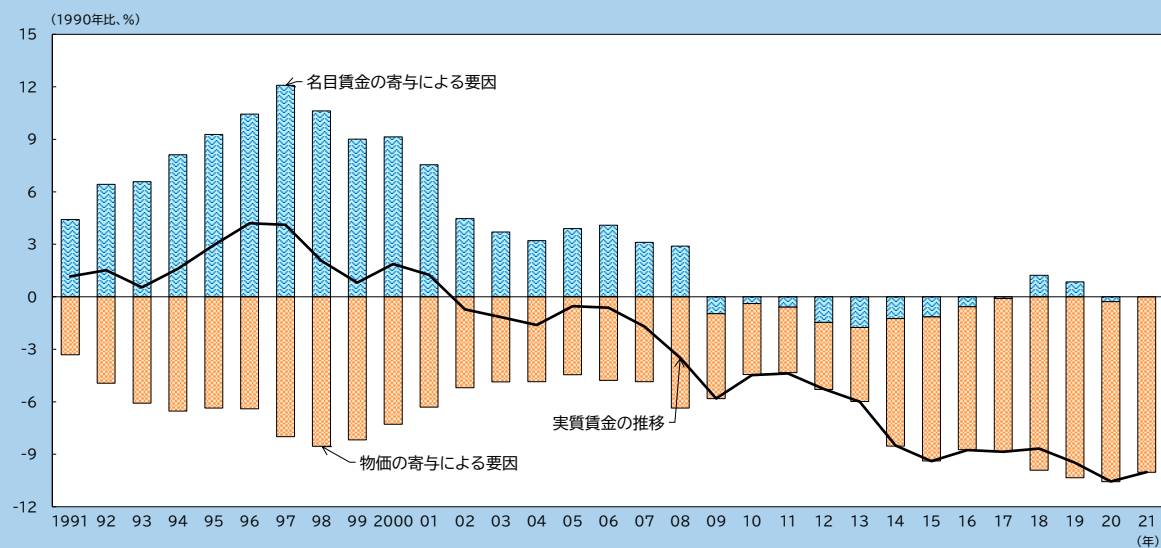
4）「毎月勤労統計調査」の産業区分のうち、「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」を第2次産業とし、その他の産業を第3次産業としている。

24 内閣府政策統括官室（経済財政分析担当）「日本経済2012-2013」（2012年）において、非製造業の平均賃金が低いのはパート労働者比率が高いことが要因としている。さらに、産業構造、雇用構造が製造業から非製造業にシフトすると「賃金が低下する」という見方について、製造業、非製造業とも一般労働者（正社員、非正社員）に限ってみると、製造業、非製造業の賃金格差は小さく、パート労働者の賃金は、一般労働者に比べて大幅に低く、製造業の方が非製造業を上回っている。全体の賃金で見た時に製造業の賃金が非製造業の賃金を上回っているのは、非製造業において、賃金の低いパート労働者の比率が、製造業よりも大幅に上昇してきたためと指摘している。

③物価の上昇による影響

物価を加味した実質賃金の状況をみていく。コラム1-3-⑨図により、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」を用いて、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）要因に分解している。1991年以降、一貫して1990年比で物価が実質賃金にマイナスに寄与したものの、名目賃金の伸びが上回り、実質賃金はプラスで推移していた。しかし、2002年以降、名目賃金の伸びが物価の伸びを下回り、実質賃金はマイナスとなっている。また、2009年以降、名目賃金の伸びもマイナスに寄与し、マイナス幅が拡大していることが分かる。

【コラム1-3-⑨図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移】



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。なお、2012年以前の数値は、時系列比較のための推計値を用いている。
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。

(4) まとめ

本コラムでは、過去30年の我が国の賃金動向をみてきた。まず、パートタイム労働者比率が増加し、結果として賃金がマイナスに寄与することが分かった。パートタイム労働者比率の増加は、女性や高齢者が、希望に応じて働く機会が増え、労働参加を進めるという意味で、望ましいことであるものの、一人当たりの平均賃金の引下げ要因となっている。

また、産業分類別にみると、第3次産業の労働者の比率が増加した結果、パートタイム労働者比率が増加し、賃金の引下げ要因となっていることが分かった。さらに、近年は、消費増税の影響等による物価の上昇により、実質賃金が低下していることも分かった²⁵。

賃金を上昇させるため、企業の生産性や商品・サービスの付加価値を高めることが必要である。企業には、賃上げに向けた努力が引き続き求められると同時に、労働の付加価値を高められるよう個々の労働者の能力開発も必要になっていくものと考えられる。

25 玄田（2017）では、労働市場の需給変動の観点、行動経済学等の観点、賃金制度などの諸制度、賃金に対する規制などの影響、正規・非正規問題、能力開発・人材育成、高齢問題や世代問題と7つに総括している。

第4章

消費・物価の動向

2021年の家計の消費は、感染症の影響による経済社会活動の抑制によって2020年に続き弱い動きが続いたが、緊急事態宣言等の発出が長引く中で消費者マインドが変化し、経済社会活動が徐々に活発化した年後半にかけては活発な動きもみられた。また、2021年の物価は、4月以降の携帯電話通信料の引下げを中心に一般サービスが押下げ要因となったが、年後半にかけて原油高を背景に石油製品価格やエネルギー価格の上昇がみられた。

本章では、このように感染状況やそれに伴う経済社会活動の抑制等により変動した2021年の消費・物価の動向を概観する。

第1節 消費・物価の動向

- 2021年の消費の動向は、実質総雇用者所得が感染拡大前と同程度の水準まで回復した中、緊急事態宣言の発出等が長期間にわたったことから低調な動きとなったが、年後半の経済社会活動の活発化に従って上昇傾向となった

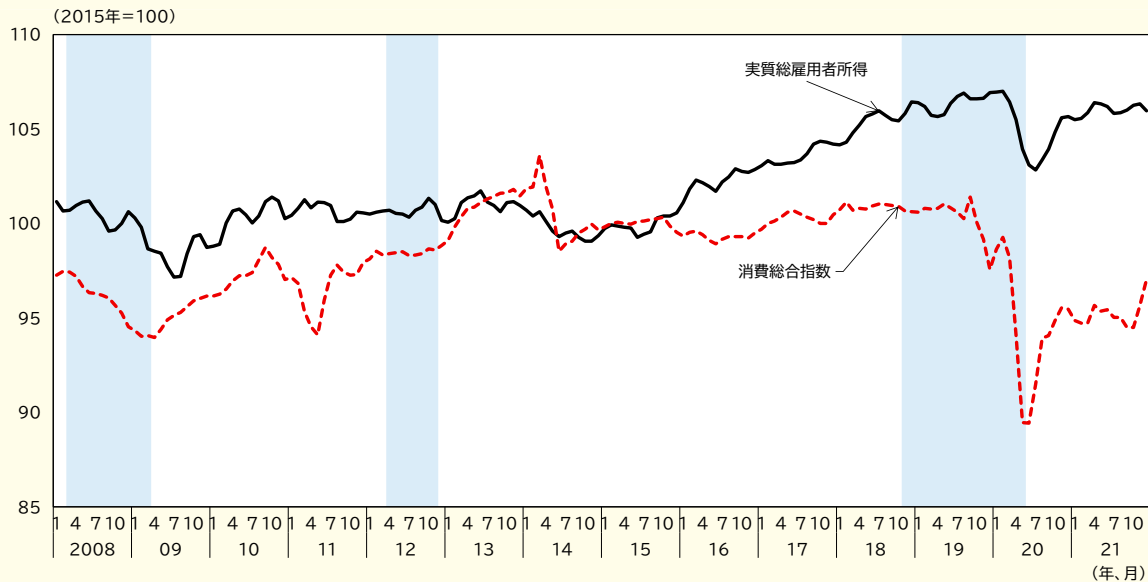
消費の動向は所得の動向の影響を大きく受けることから、第1-(4)-1図により、実質総雇用者所得の推移をみてもみる。実質総雇用者所得は、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月～7月に大幅に減少した後、年後半は回復傾向で推移しており、2021年は、おおむね堅調に推移したことから、感染拡大前の2019年と同程度の水準となった。

一方、消費総合指数は、後方3か月移動平均でみると、2020年4月を中心に大幅に低下し、6月に底を打った後は回復傾向が続いていた。2021年は、半導体不足に伴う供給面からの制約等により耐久財の消費が年後半に落ち込んだことに加え、感染症の影響による緊急事態宣言等の発出によって経済社会活動の抑制措置が繰り返されたことから、サービス消費が特に冷え込み、2020年に続き、低調な動きとなった。その後、緊急事態宣言等が解除され、経済社会活動が活発化した10月以降は上昇傾向がみられた。

第1-(4)-1図

消費総合指数と実質総雇用者所得の推移

- 2021年の実質総雇用者所得はおおむね堅調に推移し、感染拡大前と同水準となった。
- 一方、2021年の消費総合指数は、後方3か月移動平均でみると半導体不足等に伴う供給面からの制約等により耐久財の消費が年後半に落ち込んだことに加え、緊急事態宣言等の発出により経済社会活動が抑制される中でサービス消費が冷え込んだことから、2020年に続き低調な動きとなったものの、10月以降は上昇傾向がみられた。



資料出所 内閣府「月例経済報告」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) 後方3か月移動平均の値。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2018年11月～2020年5月は暫定である。
 3) 実質総雇用者所得、消費総合指数いずれも物価の動きを加味した実質指数。

● 2021年の消費者態度指数は、上下に変動しながらも持ち直しの動きがみられた

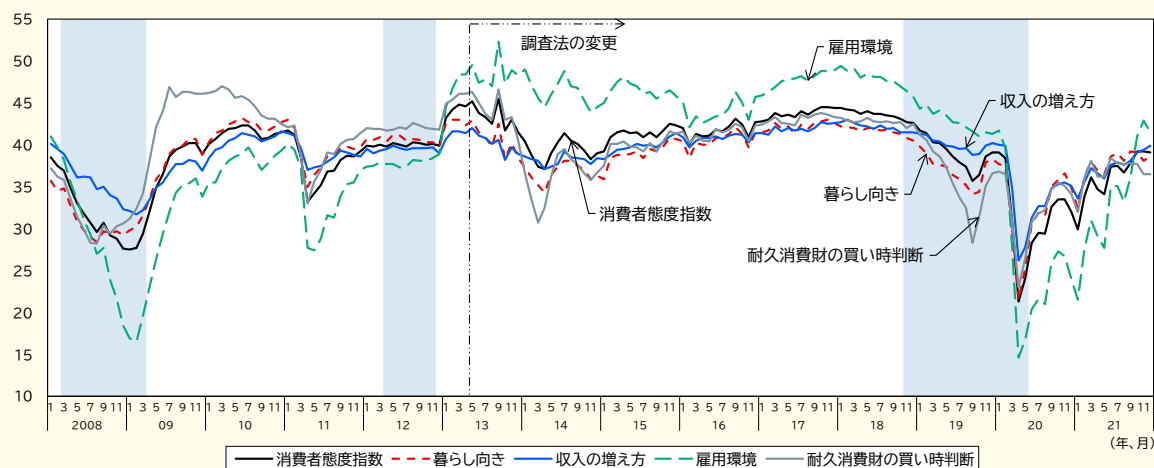
消費の動向は、所得以外の要因として消費者マインドの影響を受けることから、第1-(4)-2図により、消費者態度指数の推移をみていく。

消費者態度指数の推移をみると、2017年後半から緩やかな低下傾向で推移しており、2019年10月には消費税率の引上げによる反動減がみられ、2019年末～2020年当初にかけて持ち直しがみられたものの、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月を中心に大幅な下落となった。その後は上昇傾向となったものの、2021年は、緊急事態宣言下であった1月～9月の間では、年初に落ち込んだ後、持ち直しの動きがみられる中で上昇と低下を繰り返し、長期間にわたった緊急事態宣言下での消費者マインドの変動がうかがわれる。緊急事態宣言が解除された2021年10月以降は、「雇用環境」の大幅な改善から堅調に推移し、感染拡大前の2019年と同程度の水準となった。

項目別にみると、2021年はいずれの項目でも上昇と低下を繰り返しながら持ち直しの動きが続き、「耐久消費財の買い時判断」は、供給面からの制約等により2021年7月以降で足踏みがみられたが、「雇用環境」では年後半にかけて高い伸びがみられた。2021年12月時点においては、ほぼ全ての項目で2019年と同程度の水準まで回復しており、消費者のマインドは持ち直していることがうかがえた。

第1-(4)-2図 消費者態度指数の推移

- 消費者態度指数の推移をみると、近年は低下傾向で推移していたところ、感染症の影響により2020年4月を中心に大幅な下落となり、その後は上昇傾向となった。
- 2021年は、緊急事態宣言下で上昇と低下を繰り返しながら持ち直しの動きが続き、ほぼ全ての項目で2019年と同程度の水準まで回復した。



資料出所 内閣府「消費動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 二人以上の世帯、季節調整値。

2) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、2018年11月～2020年5月は暫定である。

3) 2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。また、毎年3月調査の公表時に季節調整値の遡及改定を行っているが、2014年度以降、郵送調査法に変更した2013年度調査(2013年4月調査)以降の期間のみ季節調整替え及び遡及改定を行う。

4) 2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法となっている。

● 勤労者世帯の消費支出は2021 年前半には一時的な回復はみられたものの、その後は低調な動きとなり、年後半にかけて持ち直しがみられた

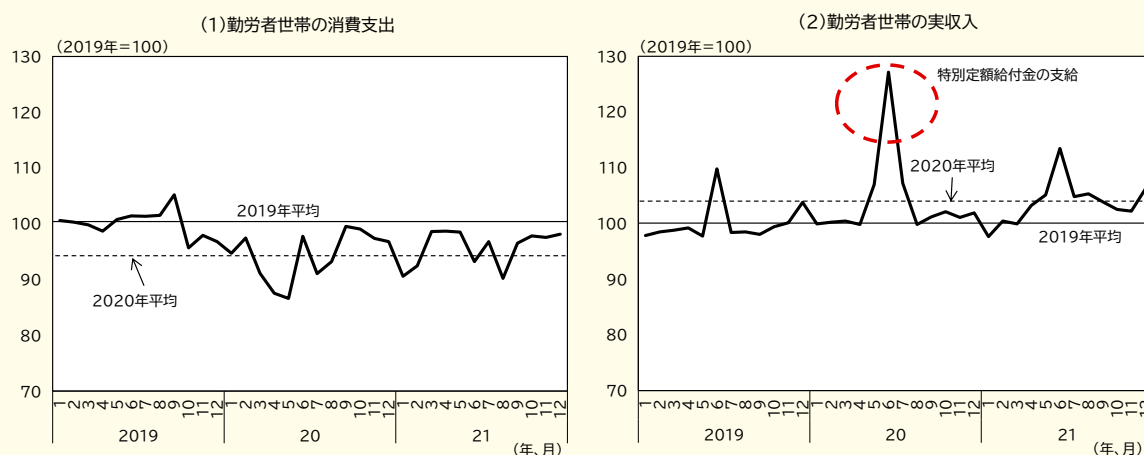
次に、勤労者世帯の消費の動向をみる。

第1-(4)-3図の(1)により、二人以上世帯のうち勤労者世帯の消費支出の推移をみると、2021年の勤労者世帯における消費支出は、年初には感染状況の悪化やそれに伴う緊急事態宣言の発出等を受けて落ち込み、2月～5月にかけては消費マインドが改善する中で一時的な回復もみられたが、その後は8月まで減少傾向で推移した。緊急事態宣言解除後の10月以降は持ち直しもみられたが、年平均でみると、2020年に続き2019年の水準を下回って推移した。

一方、同図の(2)により、勤労者世帯の実収入の状況を確認すると、2021年は、2020年の水準を下回る月もみられたものの、ほとんどの月で2019年を上回る水準で推移しており、低調な消費の動きが実収入の減少によって生じている様子はいくつかみられた。

第1-(4)-3図 勤労者世帯の消費支出と実収入の推移

- 2021年の勤労者世帯の消費支出は、消費マインドが改善する中で2020年と比較して高い水準となった月もみられたが、感染症の影響により経済社会活動が抑制され、2020年に続き2019年の水準を下回って推移した。
- 一方、2021年の勤労者世帯の実収入はおおむね2019年の水準を上回って推移した。



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

- (注) 1) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の実質指数。
2) データは季節調整値。

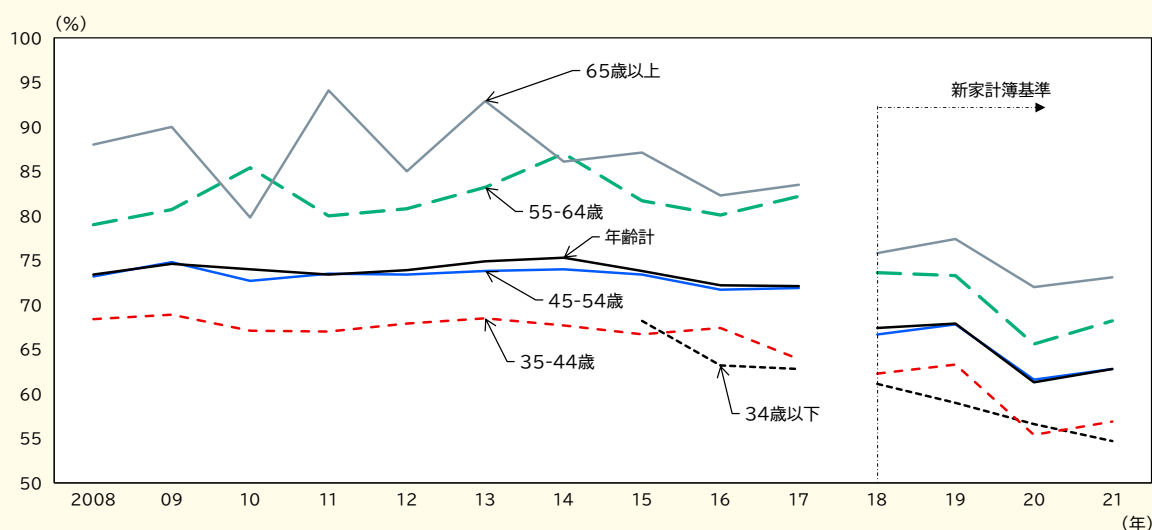
●消費性向はほぼ全ての年齢階級で上昇したものの、依然として低水準となっている

第1-(4)-4図により、勤労者世帯の平均消費性向（消費支出／可処分所得）を世帯主の年齢階級別にみると、2019年まではいずれの年齢階級においても低下傾向で推移していた。2020年は感染拡大に伴う経済社会活動の抑制等の影響により消費支出が減少し、他方で特別定額給付金の支給等の影響により可処分所得が増加したため、平均消費性向は大幅に低下した。

2021年は、2020年と比較して全ての年齢階級で可処分所得が減少し、他方で消費支出が増加又は微減となったため、ほぼ全ての年齢階級において平均消費性向は上昇したが、34歳以下では可処分所得よりも消費支出が大きく減少し、平均消費性向は低下した。一方、感染拡大前の2019年の水準と比較すると、いずれの年齢階級においても可処分所得は増加したものの、消費支出は減少しており、平均消費性向は引き続き低水準にある。

第1-(4)-4図 勤労者世帯の世帯主の年齢階級別平均消費性向の推移

- 平均消費性向は低下傾向で推移しており、2020年は感染拡大に伴う経済社会活動の抑制等による消費支出の減少と特別定額給付金の支給等による可処分所得の増加によって大幅に低下した。
- 2021年は可処分所得が減少し、他方で消費支出が増加又は微減となったため、ほぼ全ての年齢階級において平均消費性向は上昇したものの、引き続き低水準となった。



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

- (注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
 2) 2018年1月に行った調査で使用する家計簿の改正の影響による変動を含むため、時系列比較をする際には注意が必要。
 3) 2018年の平均消費性向は、厚生労働省で独自に家計簿の改正による影響を調整し算出した参考値（新家計簿基準）。

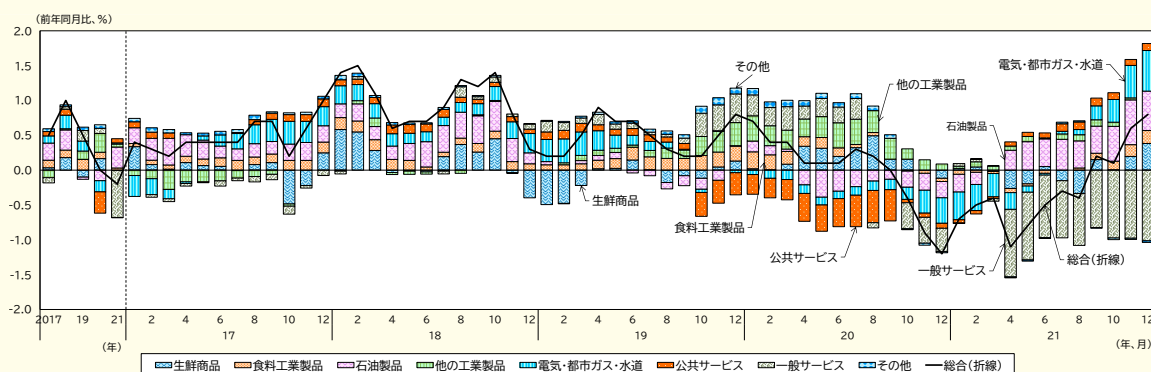
- 2021年は、経済社会活動の抑制が断続的に行われる中、消費者物価指数（総合）は特に「一般サービス」が押下げ要因となり、マイナスで推移したが、年後半は原油価格の高騰を背景にプラスに転じた

第1-(4)-5図により消費者物価指数（総合）の推移を財・サービス分類別の寄与度とともにみていく。消費者物価指数（総合）は、2017年以降上昇傾向で推移していたが、2020年は感染症の影響による経済社会活動の停滞を背景に、幅広い商品で価格が低下し、2020年後半は原油価格の低下等の影響によりマイナスに転じた。2021年1月～3月は、2020年から続く「電気・都市ガス・水道」「石油製品」等のマイナス寄与により、消費者物価指数は低下傾向で推移したものの、前年同月比でみた低下幅は縮小傾向であった。

2021年4月以降では携帯電話各社の携帯電話の低料金プランの提供開始によって携帯電話通信料が引下げられたことから「一般サービス」がマイナスに寄与し、消費者物価指数が大幅に低下した。その後、8月まで弱い動きが続いたが、9月以降は原油高を背景に原材料価格が上昇し、「石油製品」をはじめとする様々な製品の価格にプラスに寄与したため、消費者物価指数（総合）はプラスに転じた。

第1-(4)-5図 消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度

- 消費者物価指数（総合）は、2017年以降上昇傾向にあったが、2020年後半にマイナスに転じた。
- 2021年は、携帯電話料金の引下げ等を背景に「一般サービス」が大幅にマイナスに寄与した一方で、9月以降は原油を含む原材料価格の上昇が「石油製品」をはじめとする様々な製品の価格にプラスに寄与したことから、消費者物価指数（総合）はプラスに転じた。



資料出所 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) 「その他」は「他の農水畜産物」「繊維製品」「出版物」をまとめている。