

第 3 章

労働時間・賃金等の動向

2022年の雇用者の労働時間の動向をみると、感染拡大等による2020年の大幅な落込みから回復し、月間総実労働時間は前年と比べて増加した。一方で、働き方改革の取組の進展等を背景に、感染拡大前の2019年と比較して低い水準となった。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などもみられた。

賃金の動向をみると感染防止策と経済社会活動の両立が図られ、経済活動が正常化に向かっていることなどから、所定内給与、所定外給与、特別給与はいずれも前年と比べて増加し、現金給与総額は感染拡大前の2019年を上回った。また、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組の進展、人手不足などに伴うパートタイム労働者の所定内給与の増加などもみられ、春季労使交渉においては賃上げに向けた動きもみられた。一方で、名目賃金が大きく増加する中でも、実質賃金が前年比でマイナスとなるなど、物価上昇の影響もみられた。

本章では、こうした状況の中で、2022年の労働時間・賃金・春季労使交渉等の動向について概観する。

第 1 節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は、感染症の影響による2020年の大幅減から2年連続で増加したが、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

まず、近年の我が国の労働者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一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¹。これによると、月間総実労働時間は減少傾向で推移しており、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ことが分かる。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活動が停滞し、月間総実労働時間も大幅な減少となった。

2022年は、感染症の感染者数の増減はあったものの、感染防止策と経済活動の両立が図られ、経済活動は徐々に正常化に向かったこともあり、月間総実労働時間は前年に比べて増加した。

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」²と、それを超える労

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。

2 「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。

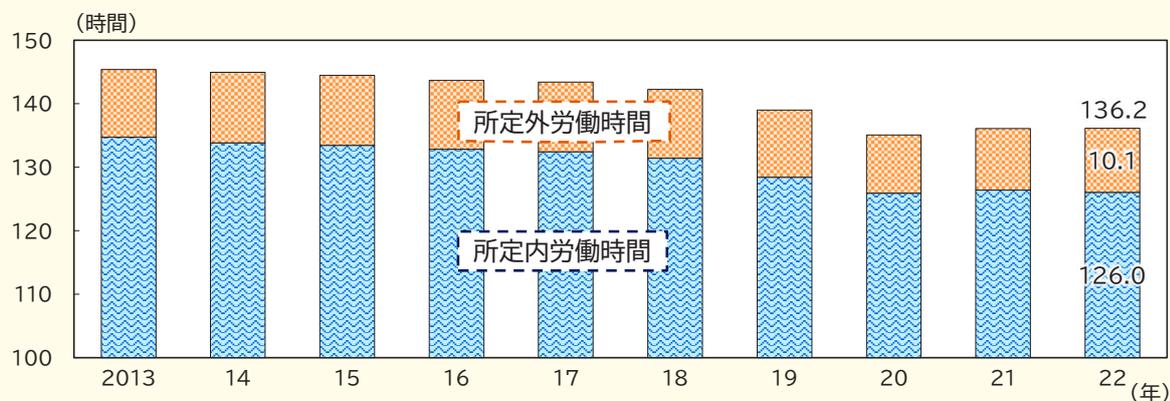
働時間を指す「所定外労働時間」³に分けることができ、それぞれの動きをみていくこととする。

2013年以降の推移をみると、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。一般労働者⁴の所定内労働時間が減少に寄与するとともに、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も関係している。一方、所定外労働時間は2013～2017年まで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活動の停滞により所定内労働時間、所定外労働時間ともに大幅な減少となった。特に、所定外労働時間は前年比13.2%減とリーマンショック期の2009年（前年比15.0%減）に迫る減少幅となった。2021年も影響は続いたが、2020年と比較すると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。2022年は、経済活動の正常化に向けた動きが進む中、2年連続で所定外労働時間が増加し、所定内労働時間は微減となった。

感染拡大前の2019年の労働時間と比較すると、2022年の「所定内労働時間」と「所定外労働時間」はいずれも減少している。2020年、2021年は感染症の影響により、労働時間は特異な動きを示したが、働き方改革の取組もあり、労働時間は減少傾向で推移してきている。2022年は前半に一部地域に行動制限はあったものの、年後半は行動制限がなかったことから、正常化に向けた動きが進む経済社会状況を反映した形となっている。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の内訳の推移

- 2022年は、経済社会活動の平常化により、2021年に引き続き増加傾向となっているが、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。

- 3 「所定外労働時間」は、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数。企業の経済活動の状況を反映して変動する傾向があり、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年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）による労働基準法の改正により、上限規制が設けられた。
- 4 一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者でない者をいう。常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。また、パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、②1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をいう。

● 2022年の月間総実労働時間は、2021年と比較すると、一般労働者、パートタイム労働者ともに増加しているものの、感染拡大前の2019年以前の水準と比較すると低い水準

第1-(3)-2図により、一般労働者・パートタイム労働者の労働時間の動向をみていく。同図(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、2013~2019年まで所定外労働時間がほぼ横ばいで推移する一方で、所定内労働時間は減少傾向がみられ、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。

また、同図(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、2013年以降、女性や高齢者を中心に労働参加が進んだことも背景に、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。

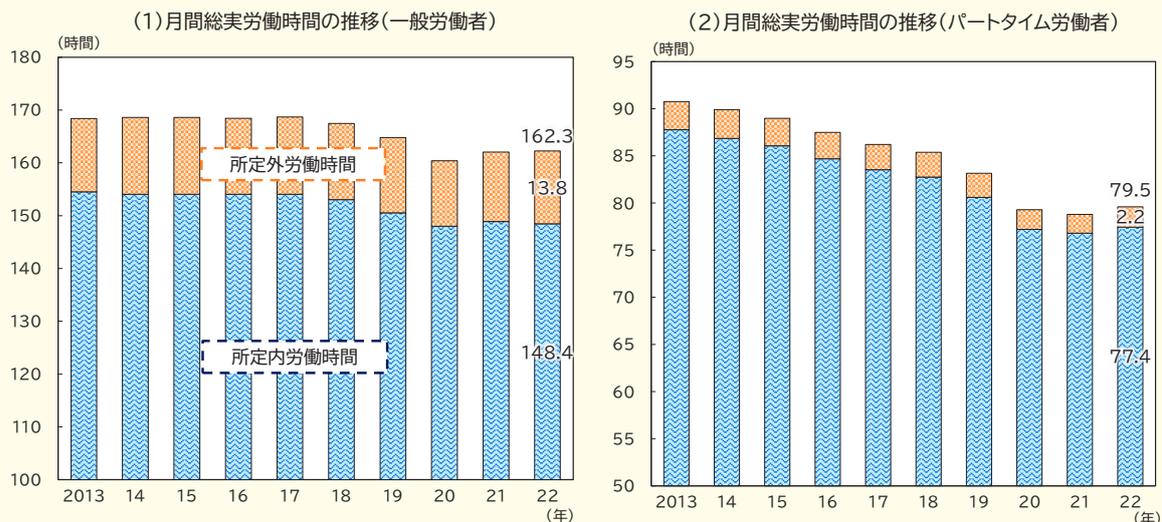
2020年は感染症の影響による経済活動の停滞から、一般労働者・パートタイム労働者の所定内労働時間、所定外労働時間はいずれも減少したことにより、総実労働時間は大幅に減少した。

2022年は、2021年と比較して、一般労働者の所定内労働時間は減少し、所定外労働時間は増加した結果、月間総実労働時間は若干増加し、2020年の大幅減から2年連続の増加となった。また、パートタイム労働者の月間総実労働時間は、2020年に大きく減少した後、ほぼ横ばい傾向で推移しており、2021年と比較して、所定内労働時間、所定外労働時間とも若干増加した。

2022年の月間総実労働時間を2021年と比較すると、一般労働者、パートタイム労働者ともに増加しているものの、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、感染症による影響もあるものの、働き方改革の進展等も考えられる。

第1-(3)-2図 就業形態別にみた月間総実労働時間の推移

○ 2022年の月間総実労働時間は、2021年と比較すると、一般労働者、パートタイム労働者ともに増加しているものの、感染拡大前の2019年以前の水準と比較すると低い水準となっている。



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

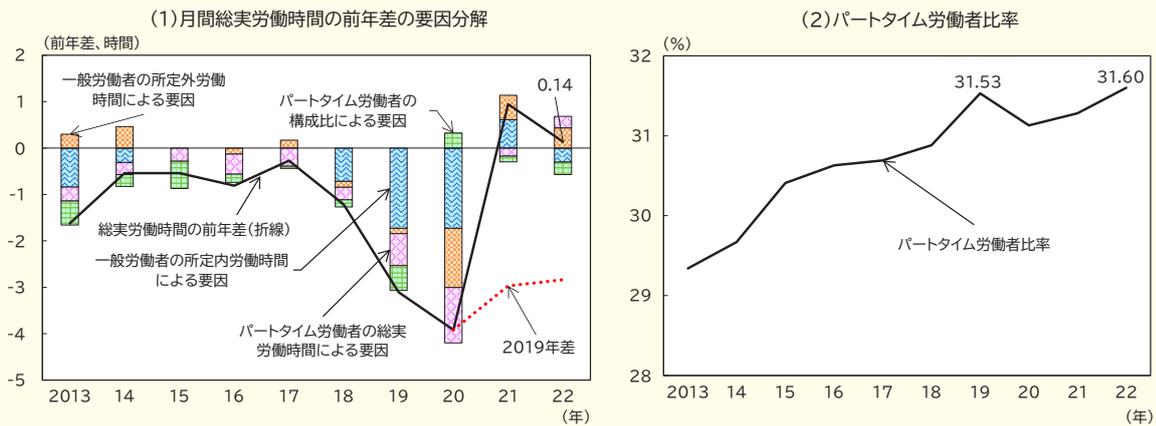
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2013年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

次に、第1-(3)-3図により、月間総実労働時間の増減要因の推移をみていく。同図(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。これを見ると、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一方、対人サービス部門を中心とした経済活動の抑制、停滞等の影響を受けたと考えられるパートタイム労働者比率の低下はプラスに寄与した。その後、2021年は一般労働者の所定内労働時間、所定外労働時間のプラスの寄与、2022年は一般労働者の所定外労働時間、パートタイム労働者の総実労働時間のプラスの寄与により、総実労働時間は2年連続で増加した。

同図(2)をみると、2019年まで一貫して上昇していたパートタイム労働者比率は、2020年には感染症の影響を受けて低下したが、2021年には上昇に転じ、2022年も引き続き上昇して31.60%と、2019年の31.53%を上回って過去最高水準を更新している。

第1-(3)-3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の増減を要因分解すると、2022年は、一般労働者の所定外労働時間、パートタイム労働者の総実労働時間が、ともにプラスに寄与し、パートタイム労働者比率が2021年に引き続き増加したことから、パートタイム労働者の構成比による要因はマイナスに寄与した。



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

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、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。

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

P: 就業形態計の総実労働時間 S: パートタイム労働者の総実労働時間

Q: 一般労働者の所定内労働時間 r: パートタイム労働者比率

R: 一般労働者の所定外労働時間 Δ: 当年と前年の増減差

-: 当年と前年の平均

4) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値である。

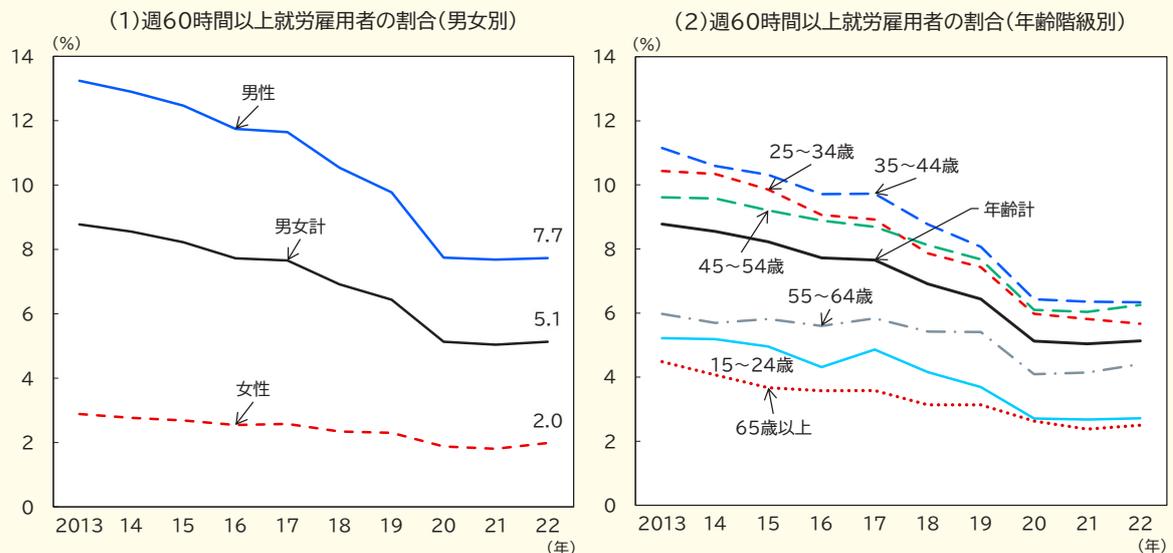
●週60時間以上就労の雇用者の割合は近年低下傾向にあり、感染拡大後の2020年以降は低水準ながらも横ばい傾向で推移

続いて、長時間労働の状況を確認するため、第1-(3)-4図(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、低下傾向で推移している。男性の方が高い水準で推移しているものの、働き方改革関連法が施行⁵された2018年以降は、低下傾向が顕著にみられる。2020年以降は、感染症対策としての経済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、2020年に大きく低下した後、2022年までほぼ横ばいとなっている。

同図(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、おおむね全ての年齢階級で近年低下傾向がみられる。特に、比較的高い水準で推移している20歳台後半～50歳台前半までの年齢階級において顕著に低下傾向がみられる。感染症の拡大に伴う経済活動の停滞の影響から、2020年は水準が低下していたが、2021年以降も年齢階級により若干の違いはあるものの、全ての年齢階級でほぼ横ばい傾向で推移している。

第1-(3)-4図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況

- 週60時間以上就労雇用者の割合は近年低下傾向にあり、感染拡大後の2020年以降は低水準のまま横ばい傾向で推移している。
- 年齢階級別の週60時間以上就労雇用者の割合をみると、おおむね全ての年齢階級で近年低下傾向がみられ、2021年、2022年とも、年齢階級により若干の違いはあるものの、全ての年齢階級でほぼ横ばい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
 (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の。
 2) 2013~2016年までの割合は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。2018~2021年までの割合は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。

5 働き方改革関連法による労働基準法の改正により、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。

●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であり、2022年調査（2021年の状況）では過去最高を更新

ここからは、年次有給休暇の取得状況について確認する。

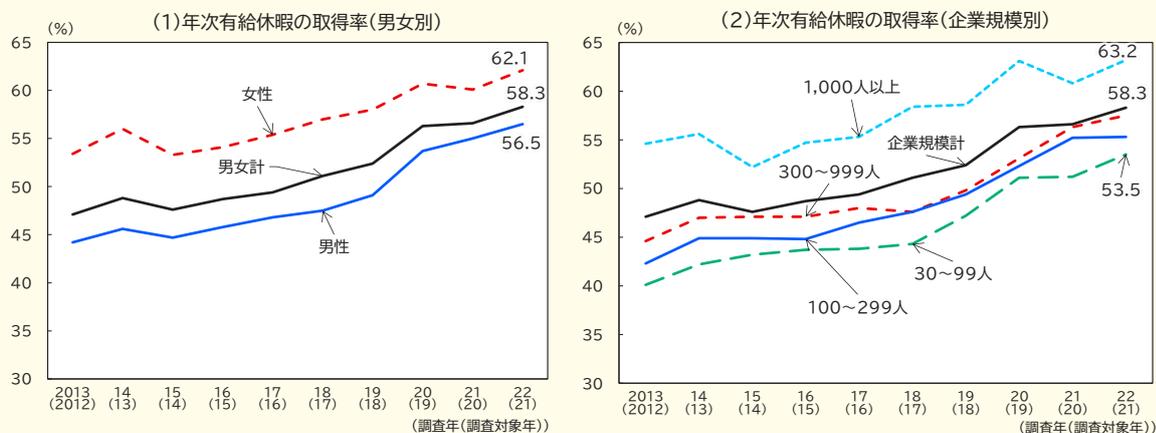
第1-(3)-5図（1）により、年次有給休暇の取得率の状況をみると、2016年調査（2015年の状況）以降、7年連続で上昇している。特に、働き方改革関連法の施行による2019年4月からの年5日の年次有給休暇取得の義務付けを背景に、2020年調査（2019年の状況）では大幅な上昇がみられるなど、近年の働き方改革の取組の進展により、取得率は上昇し続けている。

2022年調査（2021年の状況）では、年次有給休暇取得率58.3%となり、過去最高を更新した。男女別にみると、男性より女性の取得率が高い傾向にある。2016年調査（2015年の状況）以降、2021年調査（2020年の状況）では女性に低下がみられたが、2022年調査（2021年の状況）においては、男女ともに上昇傾向となっている。

また、同図（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く、2016年調査（2015年の状況）以降全ての企業規模で上昇傾向となっている。2022年調査（2021年の状況）は、全ての企業規模で取得率が上昇している。

第1-(3)-5図 年次有給休暇の取得率の推移

- 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であり、2022年調査（2021年の状況）では過去最高を更新した。
- 企業規模別に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）以降全ての企業規模で上昇傾向となっている。



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

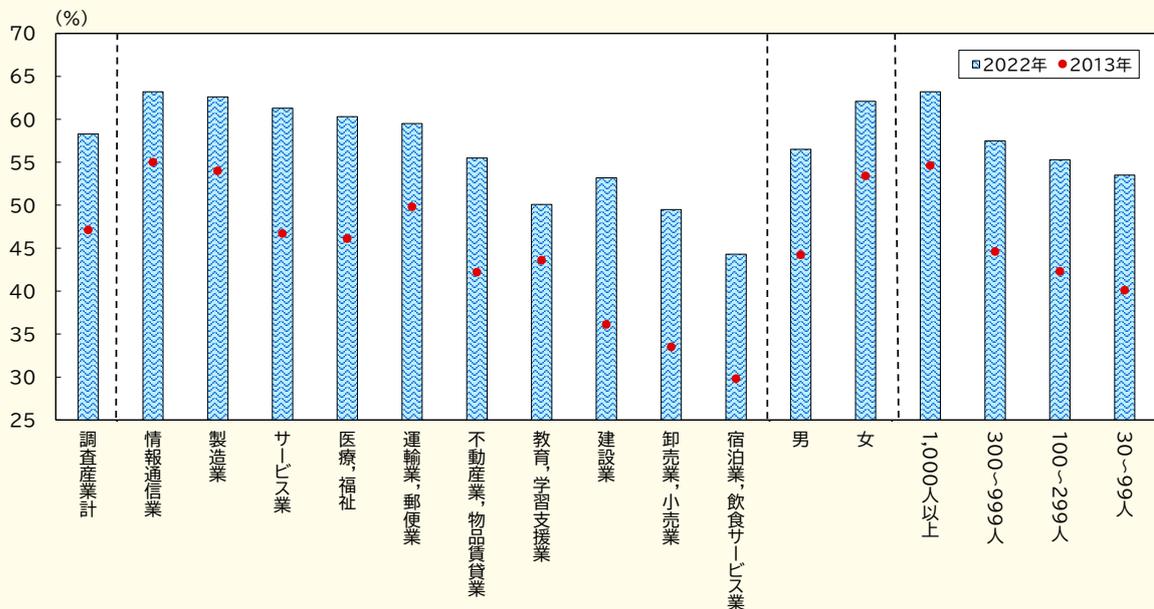
- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることにした。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

●年次有給休暇の取得率は、男性、中小企業、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」において大きく上昇

続いて、第1-(3)-6図により、2013年と2022年における年次有給休暇の取得率の状況をみてる。近年の働き方改革の取組の進展から、2013年と比較し、2022年は取得率が上昇していることが分かる。2022年における取得率をみると「情報通信業」「製造業」などでは高い水準、「教育、学習支援業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」などでは低い水準となっている。2013年と2022年を比較すると、男女別では男性、企業規模別では「30～99人」「100～299人」といった中小企業、産業別では「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」における取得率が大きく上昇している。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率の状況

- 2013年と比較して2022年は、年次有給休暇の取得率が上昇している。
- 特に、産業別では「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」、男女別では男性、企業規模別では「30～99人」「100～299人」といった中小企業における取得率が上昇している。



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

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。