

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

2022年の我が国の経済について概観すると、引き続き感染症の影響がみられたものの、感染防止策と経済社会活動の両立が図られ、個人消費の回復や企業収益が引き続き高水準であったことなどにより、経済活動は徐々に正常化に向かった。

雇用情勢は、2021年以降、感染拡大前と比べて求人数の回復に遅れがみられる産業もあるものの、経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直している。また、求人の回復基調が続く中で、女性や高齢者等の労働参加が着実に進展している。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働供給制約や経済社会活動の回復などに伴う人手不足の問題も再び顕在化している。

労働時間・賃金の動向をみると、経済活動が正常化に向かっていることなどに伴い、労働時間は2020年の大幅減から2年連続で増加の動きがみられ、名目賃金は大きく増加し2019年の水準を上回った。ただし、労働時間については、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で推移しているほか、賃金については、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。

第I部では、感染防止策と経済社会活動の両立が図られ、経済活動が徐々に正常化に向かう中で、持ち直しの動きがみられた2022年の一般経済、雇用・失業情勢、労働時間・賃金等、物価・消費の動向について概観する。

第 1 章

一般経済の動向

2022年の我が国の経済についてみると、感染防止策と経済活動の両立が図られる中で、個人消費の持ち直しや堅調な設備投資に牽引され、実質GDPは小幅ながらも前年より増加した。企業の業況は非製造業を中心に持ち直し、経常利益が高水準で推移する中で、設備投資は活発化した。一方で企業の倒産は3年ぶりに前年を上回っている。

本章では、GDPや企業の利益や投資、倒産状況等についての各種経済指標を通じて、一般経済の動向を概観する。

第 1 節 一般経済の動向

● GDPは小幅ながらも前年より増加した

第1-(1)-1図により名目・実質GDPの推移をみると、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）の感染拡大を受けた緊急事態宣言等により、GDPは名目・実質ともに大幅に落ち込んだものの、解除後の経済活動の再開で、名目・実質ともに反転し、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、大幅な落ち込みはおおむね解消したことが分かる。2021年以降は、GDPは名目・実質ともに緩やかな回復傾向となり、2022年においては、名目GDPはいずれの期においても、実質GDPは第Ⅰ四半期（1-3月期）を除き、感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）の水準を上回って推移した。

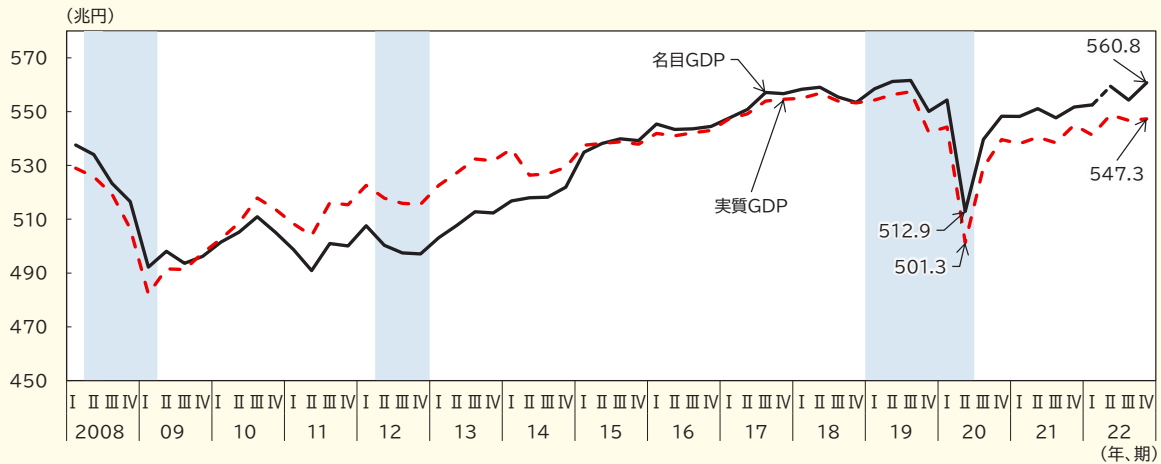
第1-(1)-2図により実質GDPの成長率について需要項目別の寄与度をみてみよう。2022年の動きを四半期ごとにみると、第Ⅰ四半期（1-3月期）は、感染拡大によって一部の地域¹にまん延防止等重点措置が発出され、飲食店等に営業時間短縮等が要請されていたこともあり、民間消費が抑制された結果、マイナス成長となった。第Ⅱ四半期（4-6月期）は、3月下旬にまん延防止等重点措置が解除され、3年ぶりに行動制限のない大型連休を迎えたことで、個人消費の回復がみられた。これにより、民間最終消費支出がプラスに寄与し、実質GDPは前年同期比でプラス成長となった。第Ⅲ四半期（7-9月期）、第Ⅳ四半期（10-12月期）は、前年のような全国的な行動制限が求められなかったことで、消費の大幅な落ち込みには至らず、おおむね横ばいとなった。

2022年を通じてみると、感染防止策と経済活動の両立に取り組んだ結果、個人消費が大幅に落ち込むことが避けられ、先延ばしされてきた企業の設備投資も通期で見ると堅調であったことから、民間最終消費支出や民間総資本形成がプラスに寄与し、実質GDPは小幅ながらもプラスとなった。

1 北海道、青森県、山形県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、石川県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、和歌山県、島根県、岡山県、広島県、山口県、香川県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県及び沖縄県。

第1-(1)-1図 名目・実質GDPの推移

○ 2022年のGDPは、全国的な行動制限が行われなかったことなどを背景に緩やかな回復傾向となった。

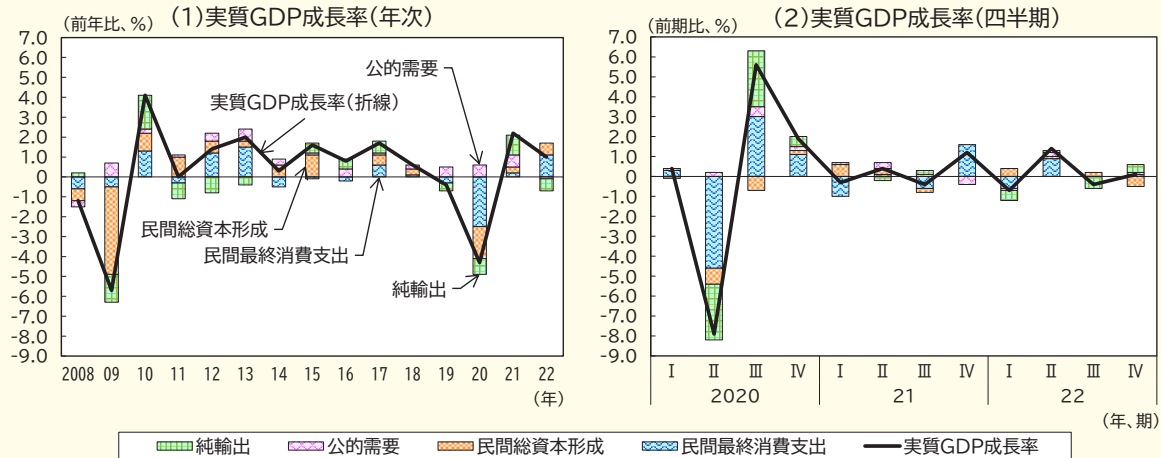


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2023年第I四半期(1-3月期)2次速報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

第1-(1)-2図 実質GDP成長率の寄与度分解

○ 2022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、個人消費や設備投資の回復により小幅なプラス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2023年第I四半期(1-3月期)2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

●企業の業況は、製造業では厳しさがみられた一方で、非製造業では好調な状況がうかがえた。次に、企業活動の動向について、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（以下「短観」という。）から、企業の業況判断をみていく。

第 1-(1)-3 図（1）により製造業・非製造業別に業況判断 D.I. の推移をみると、いずれも 2017 年末～2018 年をピークに低下傾向となり、2020 年の感染拡大下では急速に悪化したものの、2021 年にかけては持ち直しの傾向が続いた。2022 年においては、「製造業」では前年よりも悪化した一方で、「非製造業」では景況感が改善し、「良い」超幅が拡大した。

2022 年の動きをより詳細にみると、「製造業」では、中国のロックダウン²に伴う半導体等の部品供給の停滞や、円安の加速による原材料価格の高騰等を背景に、9 月調査まで 3 四半期連続で景況感の悪化が続いた。一方で、円安の進行による輸出の増加や国内での設備投資需要の回復を背景に、12 月調査では僅かに改善した。「非製造業」では、3 月下旬に、まん延防止等重点措置が解除されたことに加え、10 月には外国人個人観光客の受入れ等の水際対策の緩和や全国旅行支援³等の需要喚起策が打ち出されたことなどにより、高い伸びとなった。

同図（2）により企業規模別に 2022 年の業況判断 D.I. をみると、「大企業製造業」は年間を通じて「良い」超で推移したものの、3 月調査から 4 四半期連続で悪化した。「中小企業製造業」でも 3 月調査で悪化し、その後は横ばいが続いた後、12 月調査では改善となったが、年間を通じて「悪い」超で推移した。非製造業では「大企業非製造業」「中小企業非製造業」とともに改善がみられ、特に「中小企業非製造業」では 9 月調査で 11 四半期ぶりの「良い」超となった。

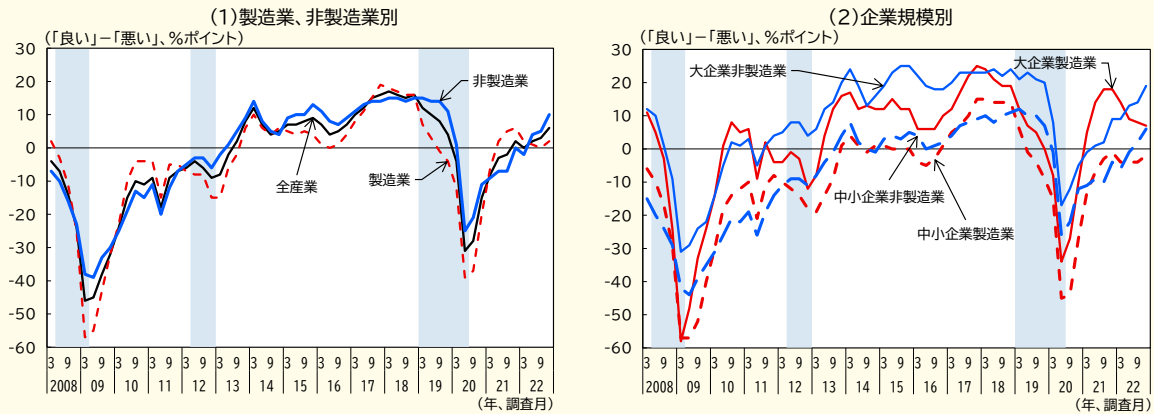
次に、第 1-(1)-4 図により鉱工業生産指数及び第 3 次産業活動指数の動きをみていく。鉱工業生産指数は、2020 年の感染拡大による大幅な水準の低下後、2020 年半ば以降は回復傾向となったが、2021 年には持ち直しの動きに足踏みがみられた。2022 年は、4～5 月にかけて中国からの半導体等の部品供給が滞ったため、自動車工業等を中心に低下したが、その後は供給の改善によって上昇し、10～12 月は横ばいで推移している。総じてみると、2022 年の鉱工業生産指数は、一時的な上昇がみられたものの、いずれの月も感染拡大前の 2019 年の水準を下回って推移した。同図より第 3 次産業活動指数の動きをみていくと、2021 年は引き続き社会活動の抑制から低水準で推移していたが、2022 年は 3 月に国内全ての地域でまん延防止等重点措置が解除され、外出機会等が増加したことを背景に、年間を通じて緩やかな上昇傾向となった。

2 2022 年 3～5 月にかけて中国上海市において感染拡大に伴うロックダウンが行われ、中国国内の多くの工場が稼働を停止した。

3 2022 年 10 月より観光庁が実施している旅行代金の割引を中心とした需要喚起策。

第1-(1)-3図 製造業、非製造業別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移

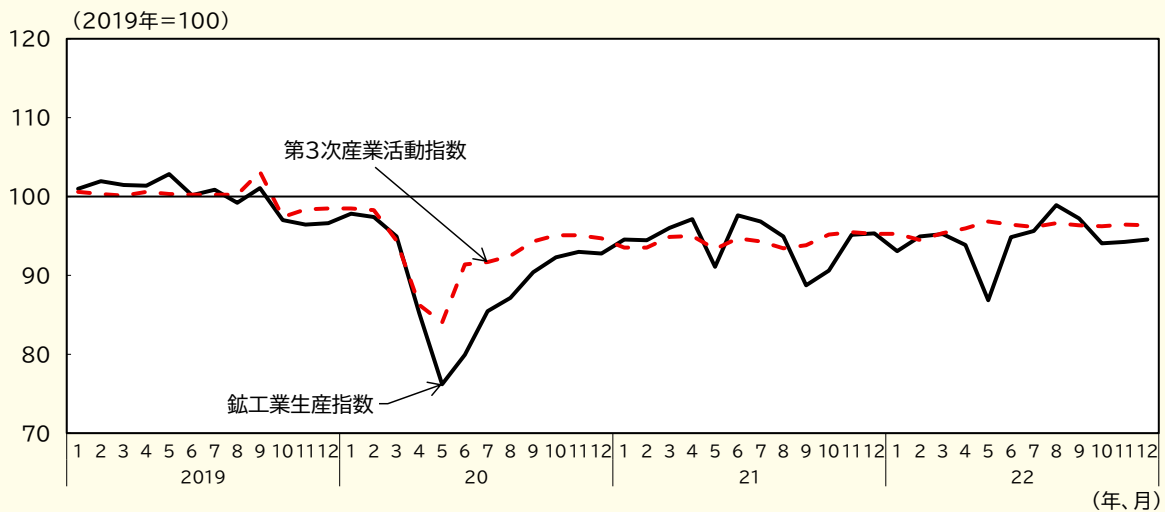
- 業況判断D.I.をみると、「製造業」では前年の2021年と比較して悪化した一方で、「非製造業」では景況感が改善し、「良い」超幅が拡大した。



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) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。

第1-(1)-4図 鉱工業生産指数・第3次産業活動指数の推移

- 鉱工業生産指数は、一時的な上昇がみられたものの、いずれの月も感染拡大前の2019年の水準を下回って推移した。
- 第3次産業活動指数は、緩やかな上昇傾向となった。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」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) データは季節調整値。

● 経常利益が高水準で推移する中、設備投資は活発化した

続いて第 1-(1)-5 図⁴により企業の経常利益の推移をみていく。2022 年は、製造業・非製造業ともに「全規模」では増加傾向となった。特に製造業では部品等の供給制約の緩和や、円安による輸出拡大の影響等から収益が増大し、比較可能な 1954 年以降で過去最高額を上回った。他方で非製造業では、2021 年を上回って推移したものの、第Ⅲ四半期（7-9 月期）～第Ⅳ四半期（10-12 月期）は原油高や円安による原材料価格の高まりが収益を下押しした結果、伸びが鈍化した。

資本金規模別にみると、製造業の資本金「10 億円以上」の企業では、感染拡大前の水準を大きく上回って推移し、全体の伸びを牽引した。一方、製造業のうち、資本金「1 億円以上 10 億円未満」及び「1 千万円以上 1 億円未満」の企業では、いずれも横ばいの動きとなったが、資本金「1 億円以上 10 億円未満」の企業では感染拡大前の水準を上回り、資本金「1 千万円以上 1 億円未満」の企業では感染拡大前の水準を僅かに下回った。非製造業についてみると、資本金「10 億円以上」及び「1 億円以上 10 億円未満」の企業では前年に引き続き増加傾向で推移し、資本金「1 億円以上 10 億円未満」の企業では感染拡大前の水準を上回った。一方、資本金「1 千万円以上 1 億円未満」の企業では減少傾向となった。

次に、企業の設備投資の変化をみていく。第 1-(1)-6 図（1）により設備投資額の推移をみると、「製造業」「非製造業」とともに 2019～2020 年にかけて減少傾向で推移したが、2021 年は企業収益の回復に支えられ、増加傾向となった。2022 年は「製造業」において、第Ⅲ四半期（7-9 月期）に減少がみられたものの、年間でみると高水準が続いた。「非製造業」においては、第Ⅲ四半期（7-9 月期）に増加しており、「製造業」「非製造業」とともに感染拡大期に先送りされていた設備投資が再開されたことがうかがえる。

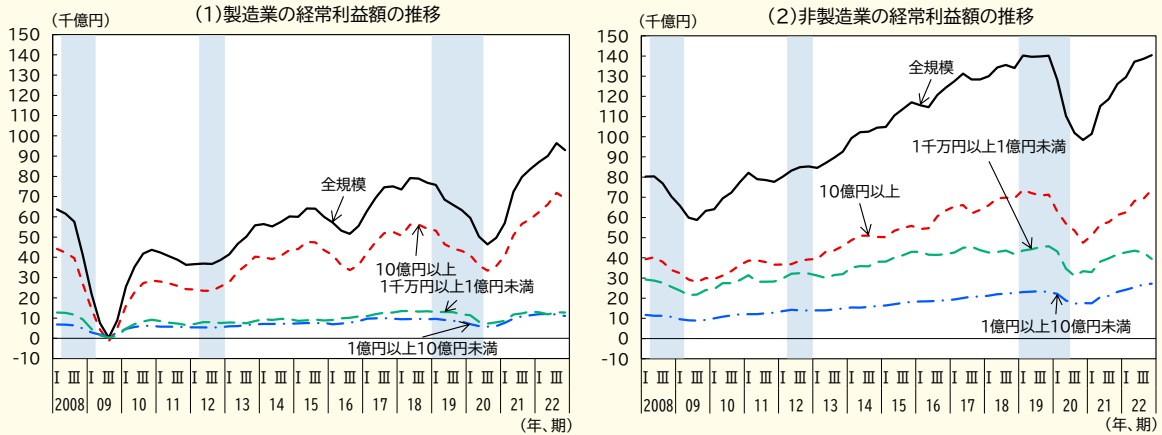
同図（2）により生産・営業用設備判断 D.I. をみると、「全産業」では感染拡大期の 2020 年において過剰感が急激に高まったものの、2021 年には「過剰」超幅が縮小し、「過剰」と「不足」が均衡した後、2022 年 9 月調査において「不足」超に転じた。「製造業」では、2022 年は横ばいとなったが、「非製造業」では「不足」超幅が拡大した。

同図（3）により設備投資計画をみると、2022 年度はいずれの調査時点においても 2021 年度から上振れしており、設備投資に対する企業の積極的な姿勢がうかがえる。

4 本図は原数値の後方 4 四半期移動平均を算出したものである。

第1-(1)-5図 企業の経常利益の推移

- 製造業・非製造業ともに経常利益の高い伸びが続き、特に製造業では1954年以降で過去最高額を上回った。

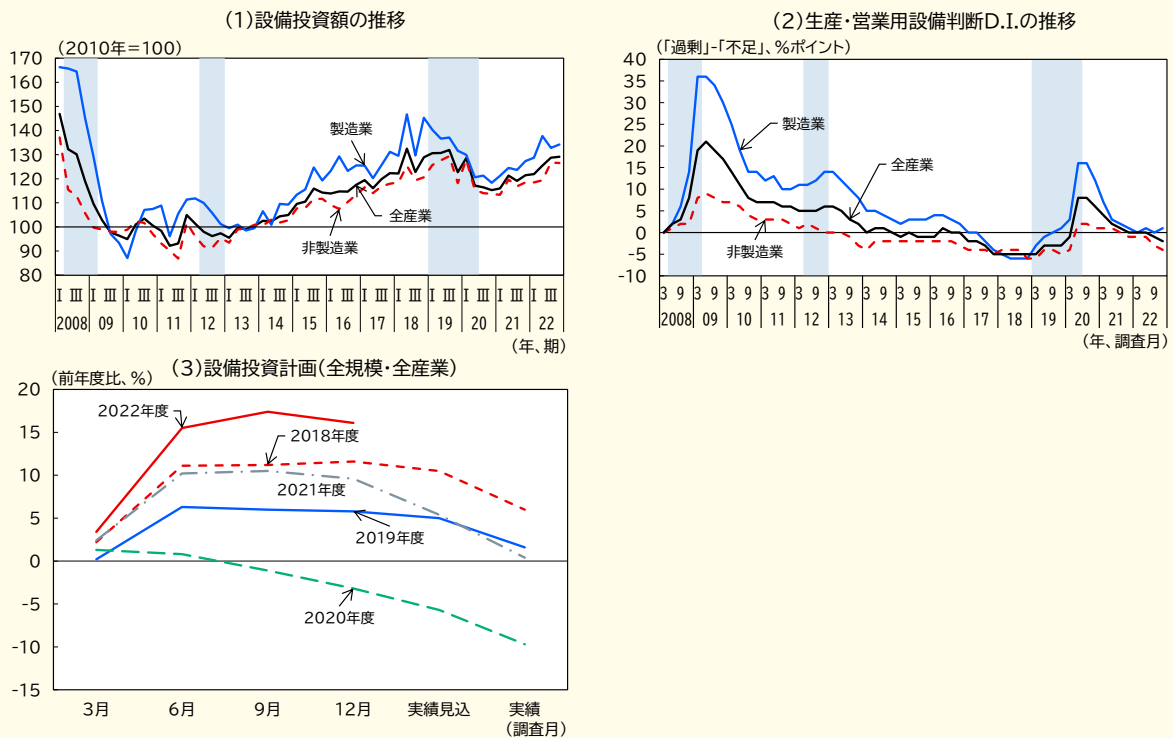


資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

第1-(1)-6図 設備投資額の推移等

- 設備投資額の推移をみると、2022年は「製造業」で急速に上昇して感染拡大前の水準を上回り、生産・営業用設備判断D.I.をみると、「非製造業」で不足感が強まった。
- 設備投資計画の前年度比は、2022年度は例年を上回る水準で推移した。



資料出所 (1)は財務省「法人企業統計調査」(季報)、(2)、(3)は日本銀行「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) (1)、(2)のシャドー部分は景気後退期を表す。
- 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3年ぶりに前年を上回った

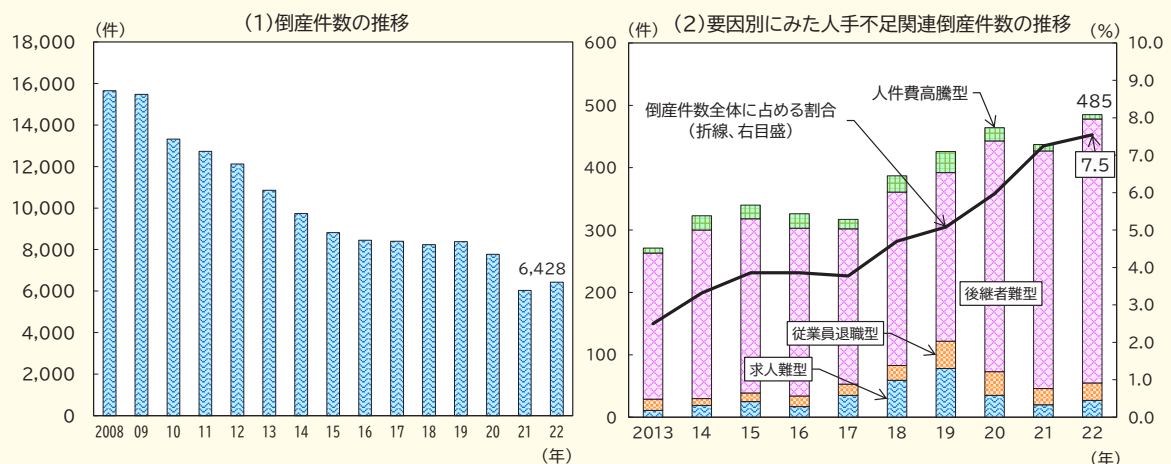
第1-(1)-7図(1)によると、企業の倒産件数は2009年以降、減少傾向で推移していたが、2022年は、引き続き低水準ながらも、3年ぶりに前年の件数を上回った。この背景としては、後述の人手不足関連倒産や物価高倒産に加え、感染症の影響により業績悪化した企業や、感染拡大時の支援策である「実質無利子・無担保融資（ゼロ・ゼロ融資）」の元金返済期限が迫っている企業等の倒産が考えられる。

次に、同図(2)より要因別にみた人手不足関連倒産件数の推移をみると、近年は倒産件数全体に占める割合が上昇傾向で推移し、件数も増加傾向となっている。2021年も倒産件数全体に占める割合は上昇したものの、件数は前年を下回った。2022年は、割合は引き続き上昇し、件数も増加に転じていることから、経済活動が回復し、企業の人手不足感が高まっていることがうかがえる。内訳をみていくと、「後継者難型」の件数が最も多く、次いで、「従業員退職型」「求人難型」が多い。また、「求人難型」「従業員退職型」は低水準ながらも2021年を上回ったが、「求人難型」「従業員退職型」「人件費高騰型」は2019年をピークに減少傾向で推移しており、全体に占める割合も低下傾向となっている。このことから、経営者の高齢化を背景として、事業の継承がままならなかった企業が倒産に至るケースが増加している可能性が示唆される。

第1-(1)-8図(1)により物価高倒産件数の推移をみると、原油や燃料、原材料などの「仕入れ価格上昇」や、取引先からの値下げ圧力等で価格転嫁できなかった「値上げ難」などにより収益が維持できずに倒産した企業は、2022年に急増し、前年比2倍超となった。同図(2)により業種別にみると、建設資材の価格高騰や、ガソリン等エネルギー価格の上昇の影響により、「建設業」が最も多く、次いで「運輸・通信業」が多くなっている。

第1-(1)-7図 企業倒産の状況①

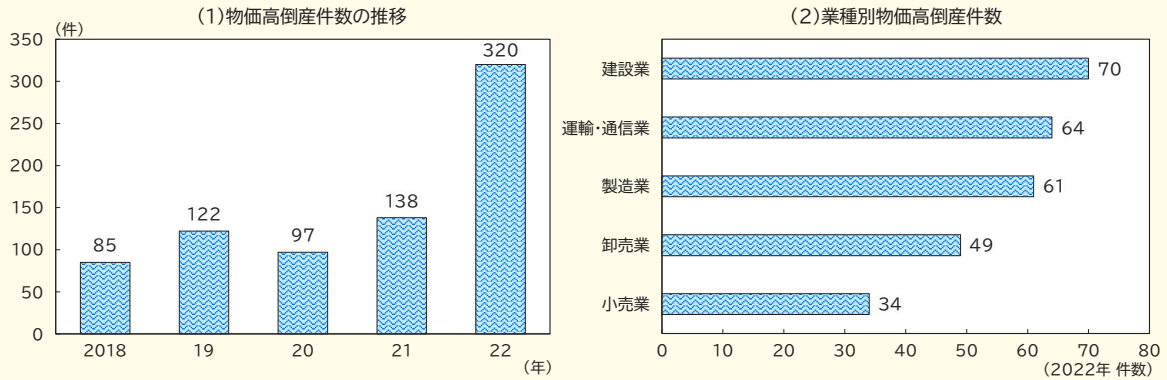
- 企業の倒産件数は、2009年以降減少傾向で推移していたが、2022年は3年ぶりに前年を上回った。
- 人手不足関連倒産件数は増加に転じた。



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)-8図 企業倒産の状況②

○ 物価高倒産件数はエネルギーや原材料価格の高騰によって急速に増加し、業種別では「建設業」が最も多かった。



資料出所 (株) 帝国データバンク「『物価高倒産』動向調査 (2022年)」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) 「物価高倒産」は法的整理 (倒産) 企業のうち、原油や燃料、原材料などの「仕入れ価格上昇」、取引先からの値下げ圧力等で価格転嫁できなかった「値上げ難」などにより、収益が維持できずに倒産した企業を集計している。
- 2) (2) の業種は (株) 帝国データバンク独自の分類による。

第 2 章

雇用・失業情勢の動向

雇用情勢は、2021年以降、感染拡大前と比べて求人数の回復に遅れがみられる産業もあるものの、経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直している。また、求人の回復基調が続く中で、女性や高齢者等の労働参加が着実に進展している。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働供給制約や経済社会活動の回復などに伴う人手不足の問題も再び顕在化している。2022年において、新規求人数は対前年でみて2年連続で増加し、年平均の完全失業率は前年差0.2%ポイント低下の2.6%、有効求人倍率は同0.15ポイント上昇の1.28倍となった。

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、2022年の雇用・失業情勢の動向について概観する。

第 1 節 雇用・失業の動向

●雇用情勢は、2021年以降、経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直し

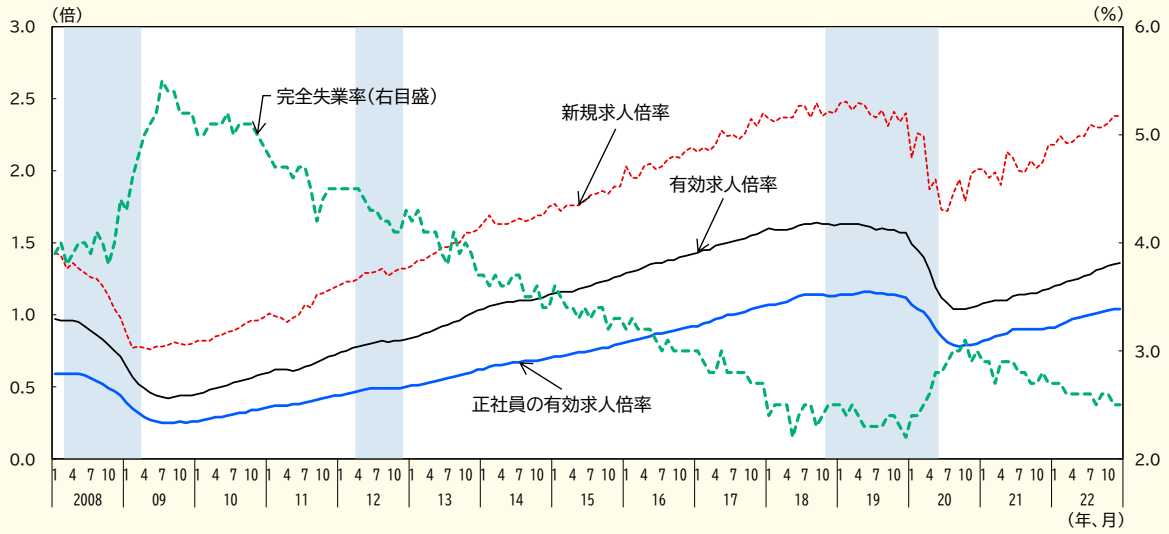
求人倍率と完全失業率の動向について概観する。

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いた。2020年4月に感染拡大による最初の緊急事態宣言が発出されて行動制限等が要請されると、景気の減退に伴い、いずれの数値も悪化した。このため、2020年平均では有効求人倍率は前年差0.42ポイント低下の1.18倍、完全失業率は同0.4%ポイント上昇の2.8%となった。

緊急事態宣言は2021年9月末まで、まん延防止等重点措置は2022年3月まで断続的に発出されたが、雇用情勢は、2021年以降、感染症の影響から経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直した。2022年は、2021年に引き続き新規求人が増加傾向で推移した結果、2022年平均の新規求人倍率は前年差0.24ポイント上昇の2.26倍、有効求人倍率は同0.15ポイント上昇の1.28倍となった。完全失業率についても引き続き低下傾向で推移し、同0.2%ポイント低下の2.6%となったが、いずれも感染拡大前の2019年の水準には回復していない。

第1-(2)-1図 求人倍率と完全失業率の推移

- 雇用情勢は、2021年以降、経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直し。
- 新規求人倍率、有効求人倍率は上昇、完全失業率は低下。



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3～8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（2015年国勢調査基準）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。

●就業率は約 6 割、就業者のうち正規雇用労働者は約 5 割、非正規雇用労働者は約 3 割

第 1-(2)-2 図により、我が国の労働力の概況をみていく。

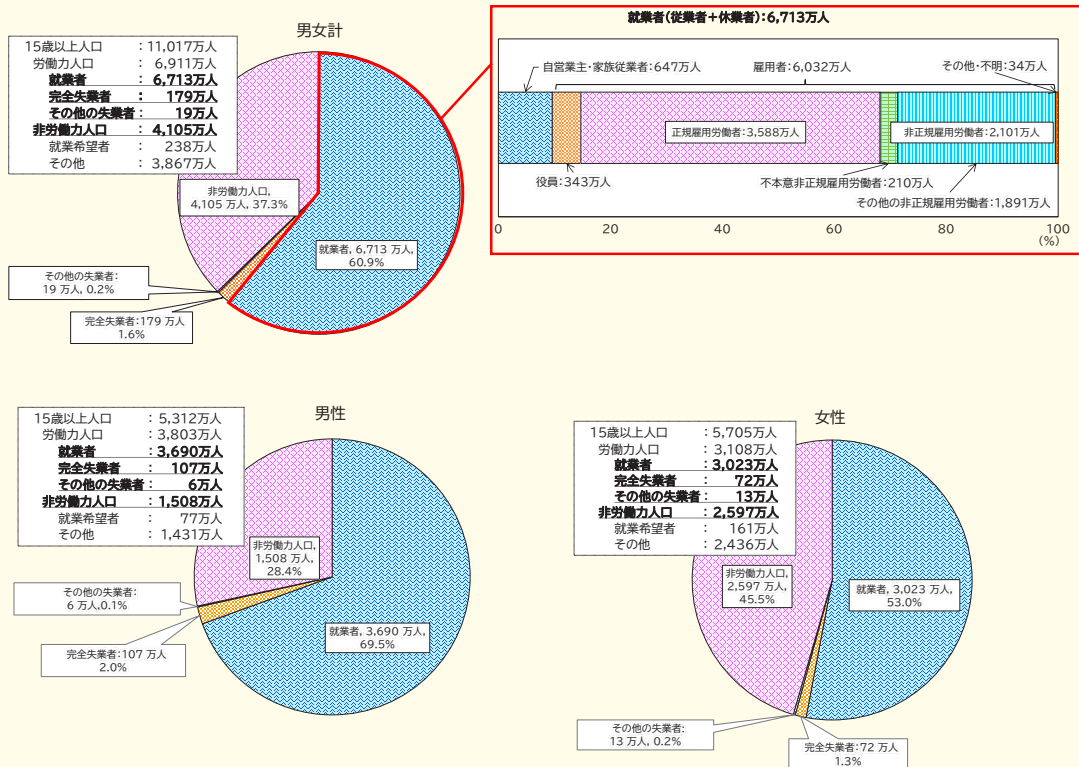
2022年の我が国の労働力の概況をみると、就業者は約6,700万人であり、就業率は約6割となっている。失業者は約200万人、働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者は約240万人であり、合計すると約440万人は働く希望はありつつも仕事に就けていない。これらの者の就業意欲がある者（就業者+失業者+就業希望者）約7,100万人に占める割合は6%程度であることから、我が国においては、就業意欲がある者の94%程度が実際に仕事に就いている状況にある¹ことが分かる。就業者の内訳をみると、雇用者が約6,000万人と、就業者の大半を占めており、雇用者の中では、正規雇用労働者が約3,600万人と約6割、非正規雇用労働者が2,100万人と約3割を占めている。

男女別に就業率をみると、男性は約7割、女性は約5割となっており、女性においては非労働力人口が男性に比べて1,000万人ほど多い状況である。女性の非労働力人口のうち、働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者は失業者の2倍の約160万人となっており、女性においては、就業を希望している者のうち、多くが求職活動まで至っていないことが示唆される。

1 厚生労働省（2022）でも指摘されているように、失業については、労働力需要が不足することに起因する「需要不足失業」と、求人・求職者間のミスマッチや情報の非対称性により生ずる「構造的・摩擦的失業」があり、失業者等の全てが、仕事がないために仕事に就けない者というわけではない。

第1-(2)-2図 我が国の労働力の概況 (2022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、正規雇用労働者は約5割、非正規雇用労働者は約3割となっている。
- 男女別に就業率をみると、男性は約7割、女性は約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、15歳以上人口のうち「就業者」と「失業者」を合わせたもの。
 - 2) 「就業者」は「従業者」と「休業者」を合わせたもの。
 - 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20~26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) 「非労働力人口」は15歳以上人口のうち、「就業者」と「失業者」以外のもの。
 - 5) 「就業希望者」は、「非労働力人口」のうち就業を希望しているもの。
 - 6) 「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)についての理由について「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答したものとしている。

第 2 節 就業者・雇用者の動向

●感染症の影響から経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展

就業者・雇用者の動向についてみていく。

第 1-(2)-3 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、2012～2019 年まで、労働力人口²、就業者数、雇用者数は増加した一方で、非労働力人口³は減少を続けた。他方で、自営業者・家族従業者数は長期的に減少し続けている。休業者数は出産・育児といった理由等による休業の増加を背景に長期的に増加傾向にある。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。

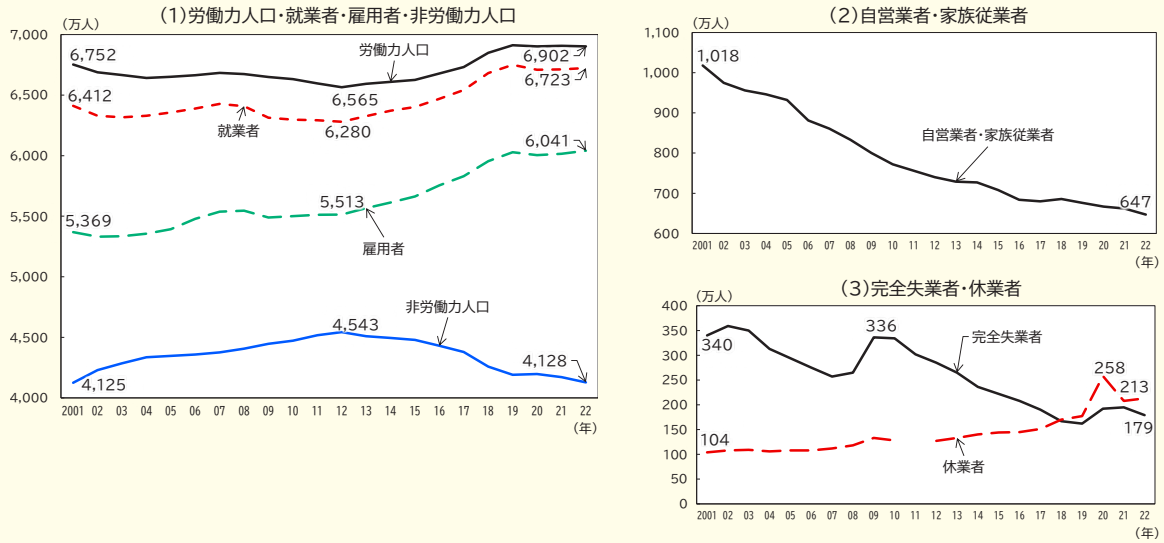
2021 年以降は、感染症の影響からの持ち直しの動きがみられ、就業者数及び雇用者数は増加傾向にあり、非労働力人口は減少傾向にある。2022 年の労働力人口は 6,902 万人（前年差 5 万人減）、就業者数は 6,723 万人（同 10 万人増）、雇用者数は 6,041 万人（同 25 万人増）となった。感染拡大以降増加した完全失業者数は 179 万人（同 16 万人減）となり、非労働力人口は 4,128 万人（同 43 万人減）、休業者数は 213 万人（同 5 万人増）となった。長期的な労働参加の着実な進展がみられるものの、完全失業者数は感染拡大前の 2019 年よりも依然として高い水準となっている。休業者数については、2020 年は感染症による経済活動の停滞等の影響で非自発的な理由により大きく増加したが、2021 年には大きく減少している。

2 15 歳以上人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの。

3 15 歳以上人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外。

第1-(2)-3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。
- 2021年以降、感染症の影響から経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展。



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

(注) 1) 休業者以外の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）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) (3)の2013～2016年の休業者数は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018～2021年の休業者数は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

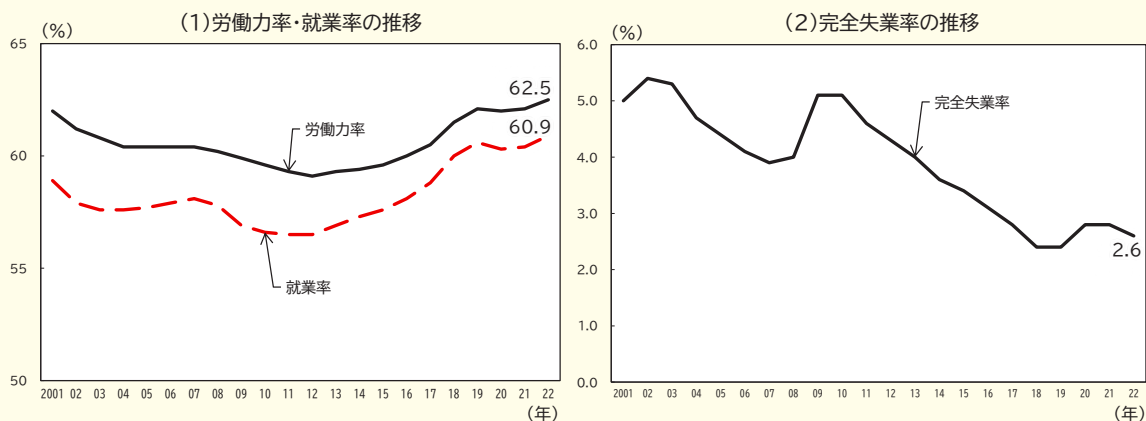
●労働力率、就業率は2年連続で上昇し、完全失業率は低下

次に、労働力率⁴、就業率及び完全失業率の推移についてみていく。

第1-(2)-4図(1)によると、労働力率、就業率は、2012年以降、上昇傾向で推移しており、長期的な労働参加の進展がみられる。2020年には感染症の影響により低下したものの、その後は2年連続で上昇している。一方、同図(2)により完全失業率の推移をみると2009年以降、低下傾向で推移し、2020年には感染症の影響により上昇したものの、2022年は低下に転じた。

第1-(2)-4図 労働力に関する主な指標の推移②

○ 労働力率、就業率は2年連続で上昇し、完全失業率は低下。



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) 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(2015年国勢調査基準)を使用している。

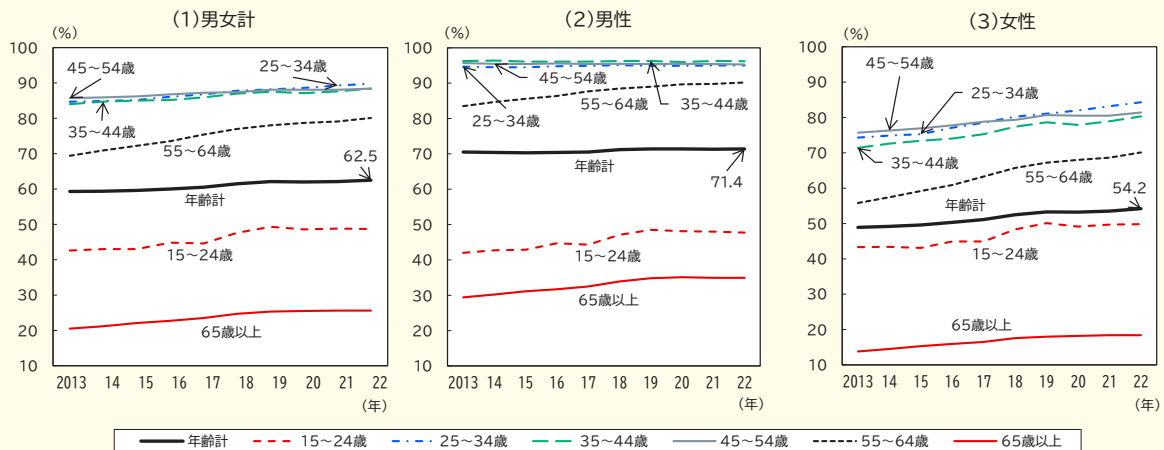
4 労働力人口が15歳以上人口に占める割合。

●労働力率は女性や高齢者を中心に上昇

第1-(2)-5図により、男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、女性や高齢者を中心に労働参加が進み、女性は全ての年齢階級、男性は55歳以上の年齢層において上昇傾向となっている。2020年には感染症の影響により、女性に労働力率の停滞の動きがみられたが、2021年以降回復し、2022年には、男性が同0.1%ポイント上昇の71.4%、女性が同0.7%ポイント上昇の54.2%となり、男女計では前年差0.4%ポイント上昇の62.5%となった。

第1-(2)-5図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

○ 女性や高齢者を中心に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55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

●非正規雇用労働者は感染拡大の影響による減少がみられたが長期的には増加傾向、正規雇用労働者は女性を中心に2015年以降堅調に増加

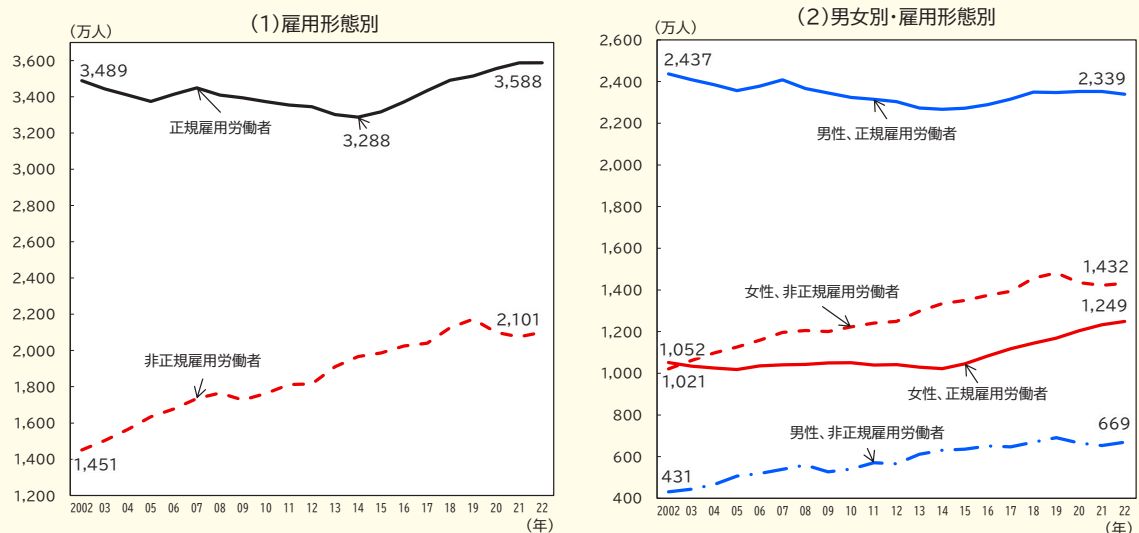
続いて、雇用者の動向について雇用形態別にみていく。

第1-(2)-6図は、役員を除く雇用者数の推移を、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数は、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の影響から減少がみられたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が進む中、長期的には増加傾向にある。正規雇用労働者数についても、2015年以降は増加傾向で推移している。

感染が拡大した2020年以降についてみると、非正規雇用労働者数は男女ともに経済社会活動の抑制の影響を受け2年連続で減少した後、2022年は若干の増加となったが感染拡大前の2019年の水準を下回っている。正規雇用労働者数は、男性では感染拡大の2020年以降は横ばいとなっているが、女性については感染拡大の影響を受けた2020年も含め、堅調に増加傾向を維持している。

第1-(2)-6図 雇用形態別にみた雇用者数の推移

- 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一時減少したものの、長期的には増加傾向にある。
- 正規雇用労働者は、2015年以降、女性を中心に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（2015年国勢調査基準）を使用している。
- 3) 雇用労働者数の数値には、役員の数は含まれていない。

● 15歳以上人口に占める正規雇用労働者の割合は上昇傾向で推移しており、男性は「60～64歳」、女性は「25～34歳」「35～44歳」で顕著

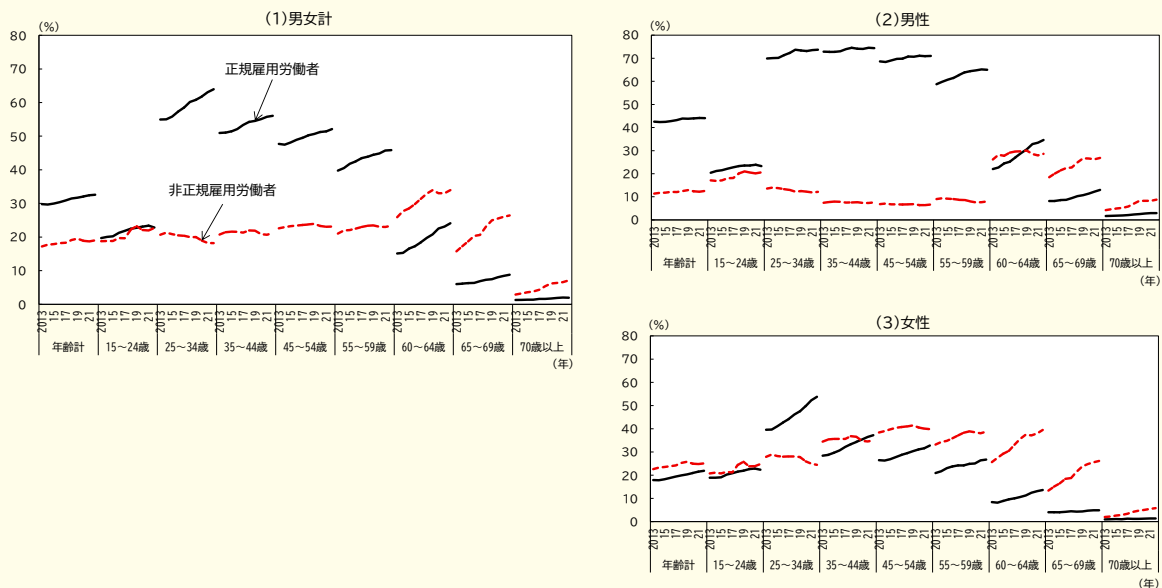
さらに、第1-(2)-7図により年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみてもみる。

長期的には、男女計では、15歳以上人口に占める正規雇用労働者の割合は「25～34歳」「55～59歳」「60～64歳」の階級を中心に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。また、男女別にみると、正規雇用労働者の割合は、男性では定年年齢の引上げなどに伴い「60～64歳」、女性では「25～34歳」「35～44歳」で顕著に上昇している。非正規雇用労働者の割合は、男性では65歳以上、女性では55歳以上の年齢層において、上昇傾向で推移している。

感染拡大の影響により、2020年は非正規雇用労働者の割合は、「15～24歳」「60～64歳」を中心に幅広い階級で低下したが、2022年には上昇に転じている。

第1-(2)-7図 年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者割合の推移

- 15歳以上人口に占める正規雇用労働者の割合は上昇傾向で推移しており、男性は「60～64歳」、女性は「25～34歳」「35～44歳」で顕著。
- 非正規雇用労働者の割合は、男性は65歳以上の年齢層、女性は55歳以上の年齢層で上昇傾向で推移。



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」とは、各年齢階級の人口に占める雇用者の割合をいう。

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数値。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。

●雇用者数は、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では増加に転じたほか、「医療、福祉」「情報通信業」は引き続き増加

第1-(2)-8図により、産業別の雇用者数の動向を前年同月差でみる。

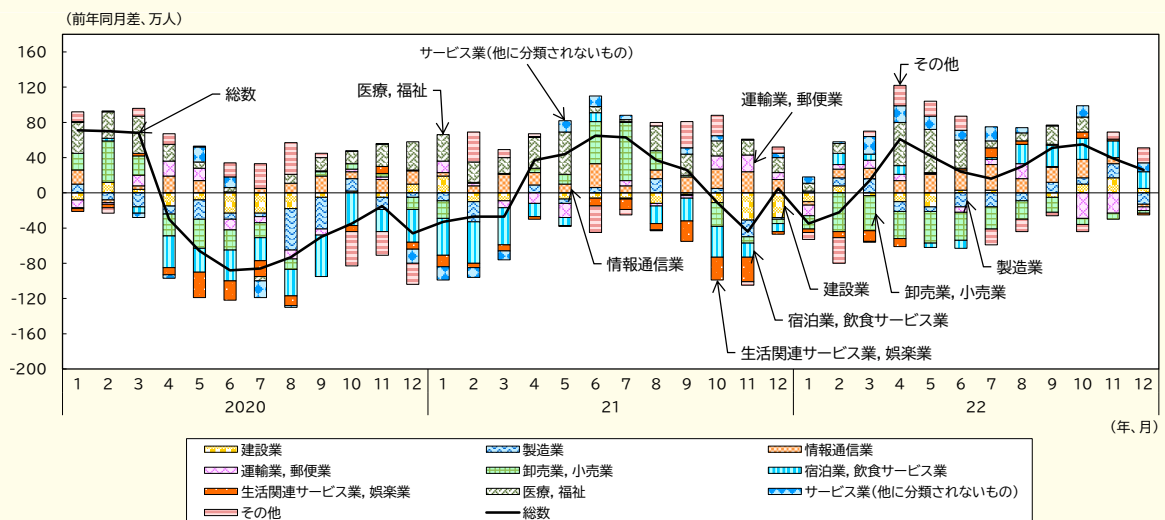
2020年は、最初の緊急事態宣言が発出された4月以降、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」といった対人サービス業を中心に雇用者数は減少傾向で推移した。

2021年は、緊急事態宣言下において、飲食店への営業自粛要請や外出自粛要請が断続的に続いていたことから、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では弱いものの、経済社会活動が徐々に活発化する中で、4月以降、雇用者総数は増加傾向で推移し、10~11月に一時的に減少したが、12月には再び増加へ転じた。

2022年は、年間を通して全国的な行動制限がなかったことや、海外からの観光客の受入れ再開などにより、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」の雇用者数は増加に転じたほか、「医療、福祉」「情報通信業」では引き続き増加した。「卸売業、小売業」では減少幅が縮小するなど、業種によって状況は異なるものの全体では増加傾向にある。

第1-(2)-8図 産業別にみた雇用者数の動向

- 2020年4月以降、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「卸売業、小売業」といった対人サービス業を中心に減少傾向で推移したが、2021年4月以降、経済社会活動の活発化を背景に雇用者総数は増加傾向。
- 2022年は、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」は増加に転じたほか、「医療、福祉」「情報通信業」は引き続き増加。



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。

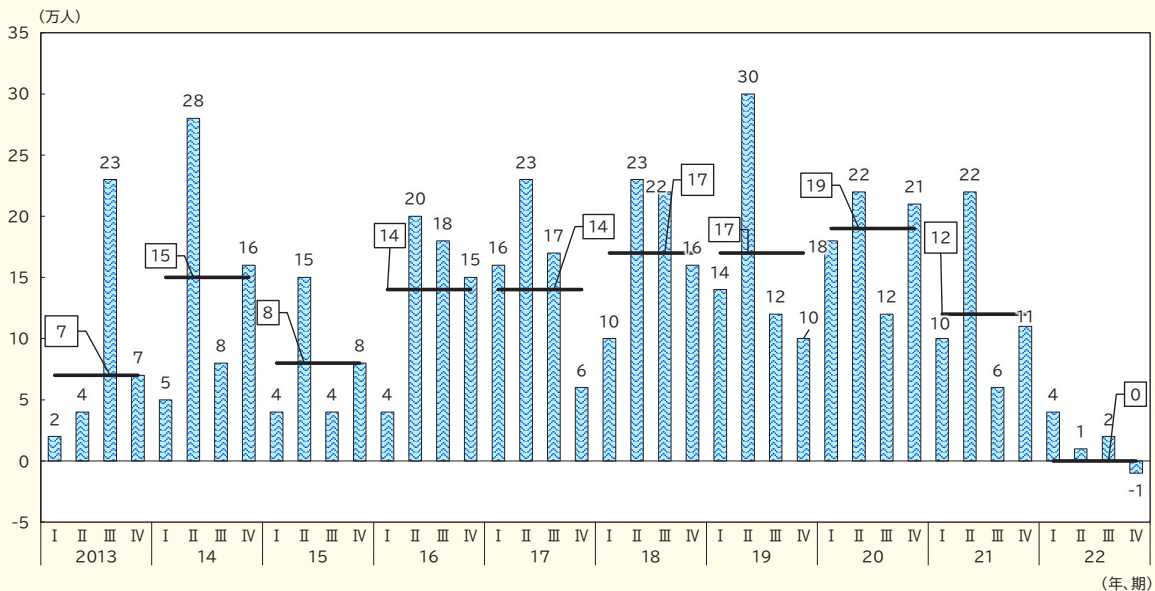
●非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は増加傾向で推移

こゝまで、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の動向をみてきたが、第1-(2)-9図により、非正規雇用から正規雇用への転換の状況についてみる。同図は、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年以降は年平均では増加傾向で推移しており、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が、2022年の年平均は0となっている。

第1-(2)-9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年以降は年平均で増加傾向で推移しているが、2022年は0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

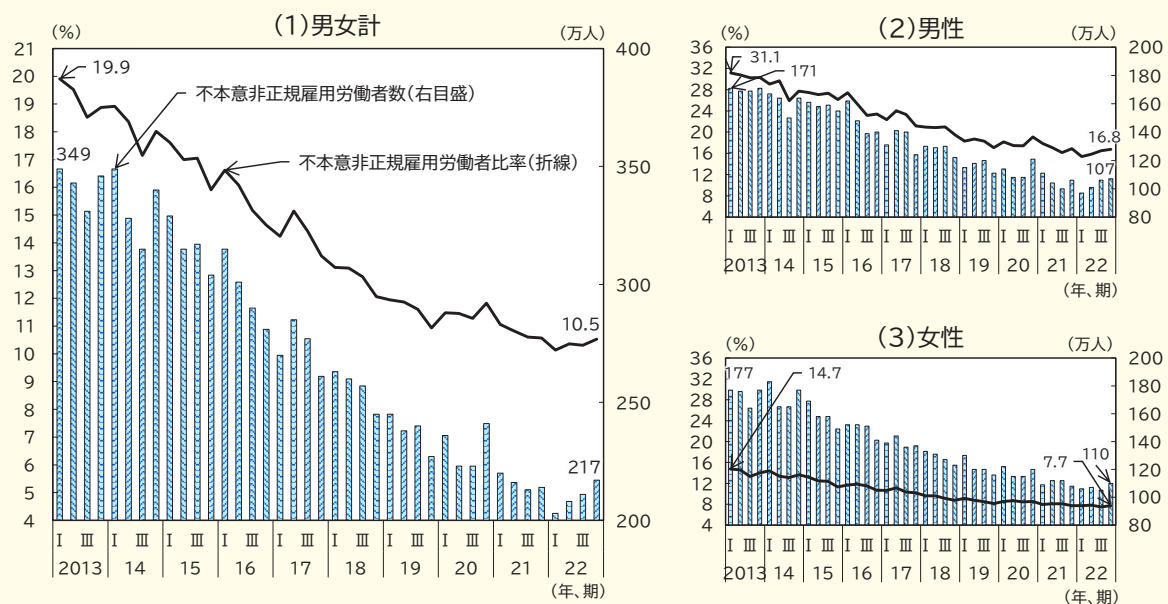
- (注) 1) 図における棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。
- 2) 図における対象は、15～54歳としている。
- 3) 四角囲みは年平均。
- 4) 端数処理の関係で第I～第IV四半期の値の平均と年平均の値は一致しない場合がある。
- 5) 2013～2016年までは、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018～2021年までは、2020年国勢調査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

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)-10図は、不本意非正規雇用労働者（現職に就いた主な理由について「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。2013年以降、男女ともに不本意非正規雇用労働者数は減少傾向、不本意非正規雇用労働者比率は低下傾向で推移しており、2022年第IV四半期（10-12月期）には男女計10.5%、男性16.8%、女性7.7%となった。

第1-(2)-10図 不本意非正規雇用労働者の人数・割合の推移

○ 2013年以降、「不本意非正規雇用労働者数」「不本意非正規雇用労働者比率」とともに減少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) 2013~2016年までは、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018~2021年までは、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。
 2) 「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について「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「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合を示す。

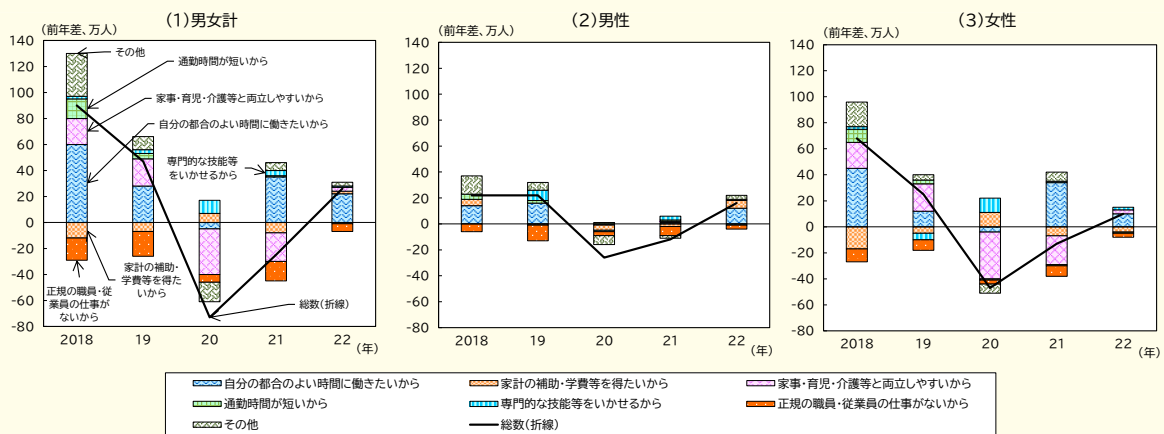
●個人や家庭の都合により非正規雇用を選択する労働者が増加傾向

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が、非正規雇用労働者として働いている理由はその他に何があるだろうか。

第1-(2)-11図は、2018年以降の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。「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする不本意非正規雇用労働者は一貫して減少する一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「家事・育児・介護等と両立しやすいから」等の個人や家庭の都合による理由で非正規雇用を選択する者が増加傾向にあることが分かる。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が、2022年には3年ぶりに増加に転じている。

第1-(2)-11図 現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の動向

○ 「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で選択する不本意非正規雇用労働者は男女とも一貫して減少している一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」「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する者は増加傾向。



(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。
 2) 2018～2021年までは、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。
 3) 「総数」は転職者の総数であり、転職理由ごとの転職者の合算値とは一致しない。
 4) 「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。

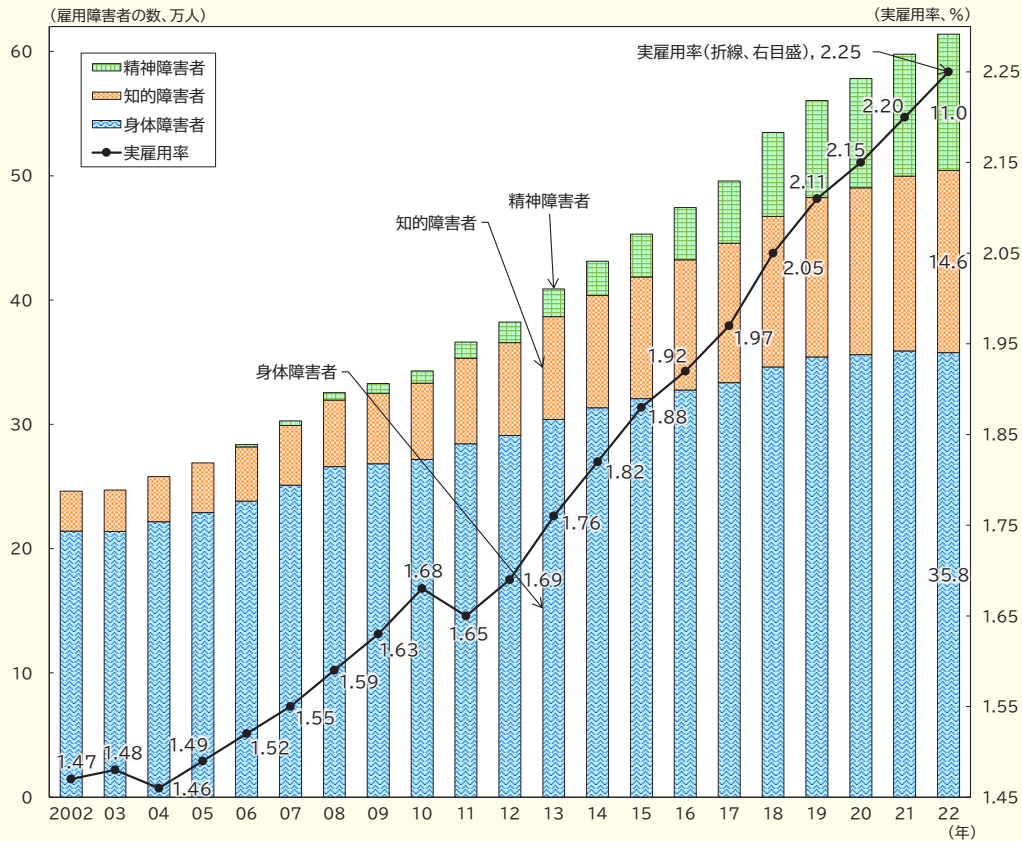
●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最高を更新

障害者の雇用状況について、第1-(2)-12図によりみってみる。2022年の雇用障害者数は、前年比2.7%増の61.4万人と19年連続で過去最高となり、実雇用率は、前年差0.05%ポイント上昇の2.25%と11年連続で過去最高となった。

障害種別で見ると、身体障害者は前年比0.4%減の35.8万人、知的障害者は同4.1%増の14.6万人、精神障害者は同11.9%増の11.0万人となっており、精神障害者の伸び率が近年大きくなっている。

第1-(2)-12図 障害者雇用の概観

- 2022年の民間企業における雇用障害者数は61.4万人となっており、19年連続で過去最高。実雇用率は2.25%となった。
- 障害種別に見ると、2022年は、身体障害者は前年比0.4%減、知的障害者は同4.1%増、精神障害者は同11.9%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、2013~2017年は50人以上規模、2018~2020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%、2013~2017年は2.0%、2018~2020年は2.2%、2021年以降は2.3%となっている。

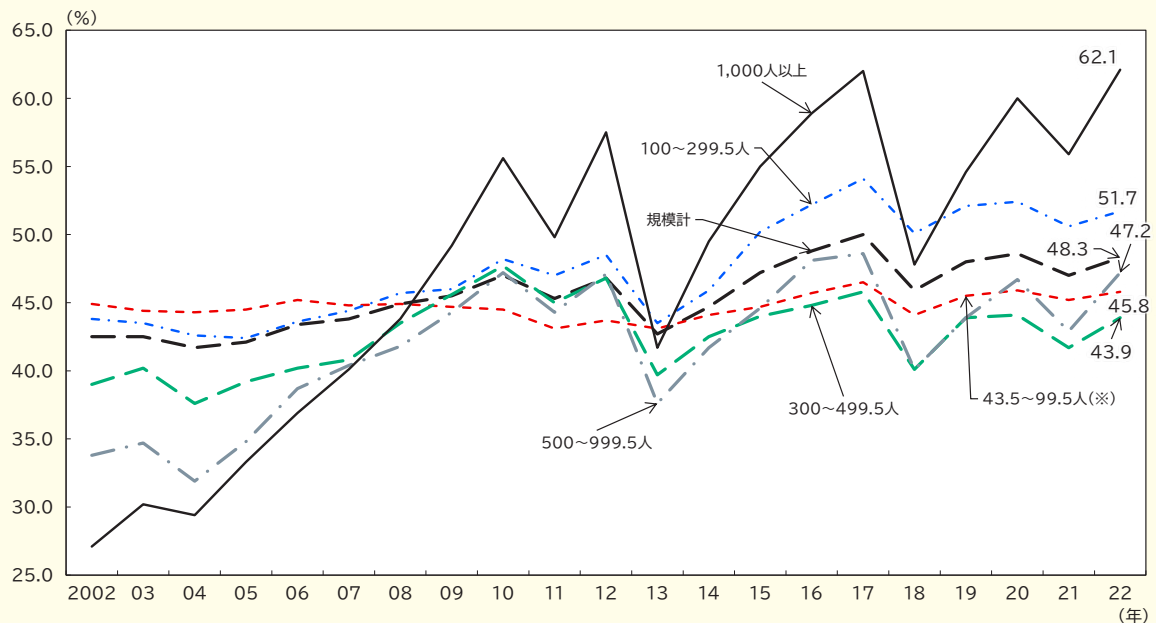
●障害者の法定雇用率の達成割合は、従業員数「1,000人以上」の企業で6割、1,000人未満の企業で4～5割程度

一方、第1-(2)-13図により、障害者の法定雇用率の達成状況についてみると、2022年6月1日現在で、2021年から1.3%ポイント上昇の48.3%となっている。企業規模別に達成状況をみると、2022年は全ての企業規模で上昇がみられたが、従業員数「1,000人以上」の企業では62.1%、1,000人未満の企業ではいずれも4～5割程度となっている。

2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられた。過去に改定された年では、全ての企業規模で達成企業割合の低下がみられているが、翌年には上昇している。2022年も同様の動きとなった。法定雇用率は、2024年4月からは2.5%、2026年7月からは2.7%とする改定が予定されており、インクルーシブな職場づくりに向けて未達成企業の雇用努力が引き続き求められる。

第1-(2)-13図 障害者雇用の法定雇用率の達成状況

- 2022年の法定雇用率の達成割合は企業規模計で48.3%となっている。企業規模別に達成割合をみると、従業員数「1,000人以上」の企業では6割、従業員1,000人未満の企業では4～5割程度となっている。
- 法定雇用率が改定された2013年（1.8%→2.0%）、2018年（2.0→2.2%）、2021年（2.2%→2.3%）には、達成企業割合が低下しているが、翌年には上昇となった。



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

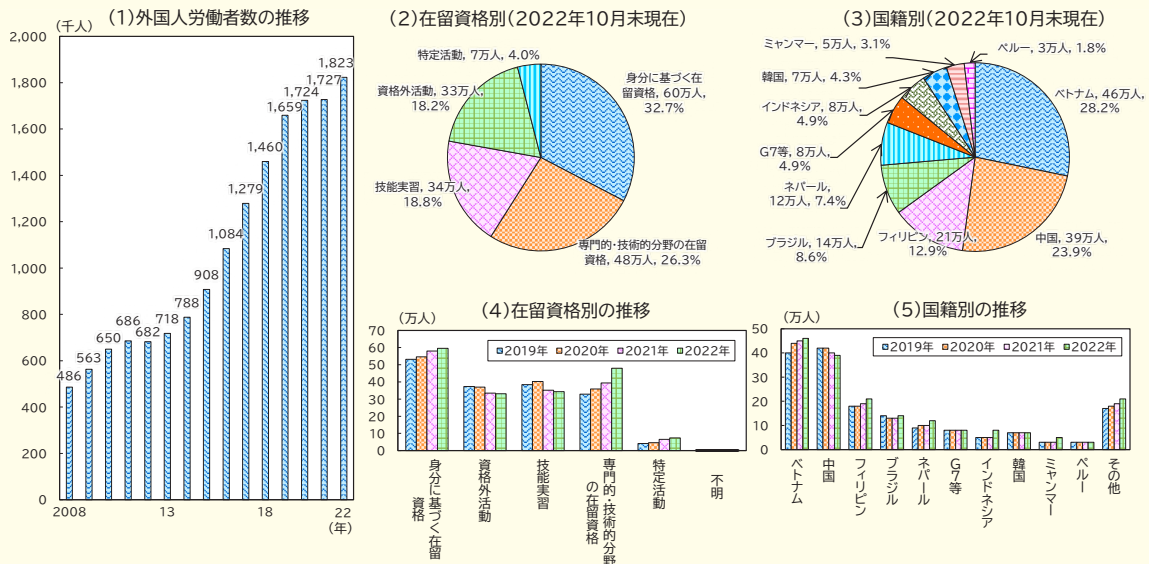
(注) (※)は、2012年までは56～100人未満、2013～2017年までは50～100人未満、2018～2020年までは45.5～100人未満、2021年からは43.5～100人未満。

●外国人労働者数は過去最高を更新するも、増加率は低下

最後に、第1-(2)-14図により、外国人労働者の状況についてみる。2022年10月末の外国人労働者数は約182.3万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降の過去最高を10年連続で更新した。感染症の拡大による入国制限等の影響から、2020年以降は伸びが鈍化したが、2022年は前年比5.5%増で2020年の伸びを上回った。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。前年比で見ると、「専門的・技術的分野の在留資格」「特定活動」の増加率が大きく、「技能実習」「資格外活動」は引き続き減少した。国籍別にみると、3年連続で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)-14図 外国人労働者数等の概観

- 2022年10月末の外国人労働者数は約182.3万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降の過去最高を10年連続で更新した。
- 在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多い。前年比で見ると、「専門的・技術的分野の在留資格」「特定活動」は増加率が大きかった一方で、「技能実習」「資格外活動」では減少した。
- 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

●新規求職申込件数、有効求職者数とも横ばい、求人が回復基調にあり新規求人倍率及び有効求人倍率は増加傾向で推移

本節では求人や求職者の動向についてみていく。

第1-(2)-15図により、労働力需給の状況を示す指標である新規求人数、新規求職申込件数、新規求人倍率、有効求人数、有効求職者数及び有効求人倍率の動向について概観する。

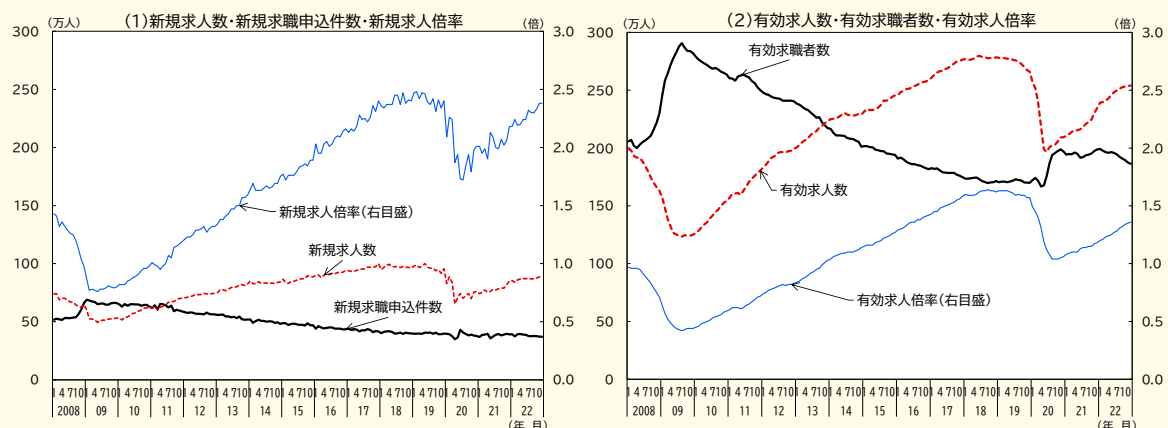
まず、労働力需要の状況を示す新規求人数、有効求人数については、2009年以降長期的に増加傾向にあったが、感染症の拡大による景気減退の影響から、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4～5月を中心に急激かつ大幅に減少した。2020年7月以降は経済社会活動が徐々に活発化し、長期的に続く人手不足の状況も背景に、新規求人数に緩やかな回復傾向が続き、有効求人数にも持ち直しの動きが続いた。その結果、2022年平均では、新規求人数は前年比10.8%増、有効求人数は同12.7%増となった。

次に、労働力供給の状況を示す新規求職申込件数、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。感染が拡大した2020年以降についてみると、新規求職申込件数は横ばい、有効求職者数は2020年後半に大幅に増加した後横ばいとなっている。その結果、2022年平均では、新規求職申込件数は前年比1.0%減、有効求職者数は同0.7%減となった。

さらに、求職者一人に対する求人件数を表す求人倍率の状況を見ると、2022年の新規求人倍率は年平均で前年差0.24ポイント上昇の2.26倍、有効求人倍率は有効求人数が増加傾向で推移したため、年平均で同0.15ポイント上昇の1.28倍となった。

第1-(2)-15図 求人・求職に関する主な指標の推移

○ 新規求職申込件数、有効求職者数ともに横ばいであるものの、求人が回復基調にあり新規求人倍率及び有効求人倍率は増加傾向で推移。



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) データは季節調整値。

● **新規求人数は正社員、パートタイム労働者ともに増加、新規求職申込件数は、正社員では減少傾向、パートタイム労働者ではおおむね横ばいで推移**

次に、第1-(2)-16図により、雇用形態別に求人・求職の動向をみていく。

求人数をみると、正社員、パートタイム労働者ともに、2009年以降増加傾向で推移していたが、感染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、有効求人数も減少した。その後、新規求人数、有効求人数は持ち直しの動きが続いている。2022年は、正社員では、年平均の新規求人数は前年比8.8%増、有効求人数は同10.1%増となり、パートタイム労働者では、年平均の新規求人数は同12.7%増、有効求人数は同14.9%増と、いずれも大幅な増加となったが、2019年平均と比較するといずれも下回る水準となった。

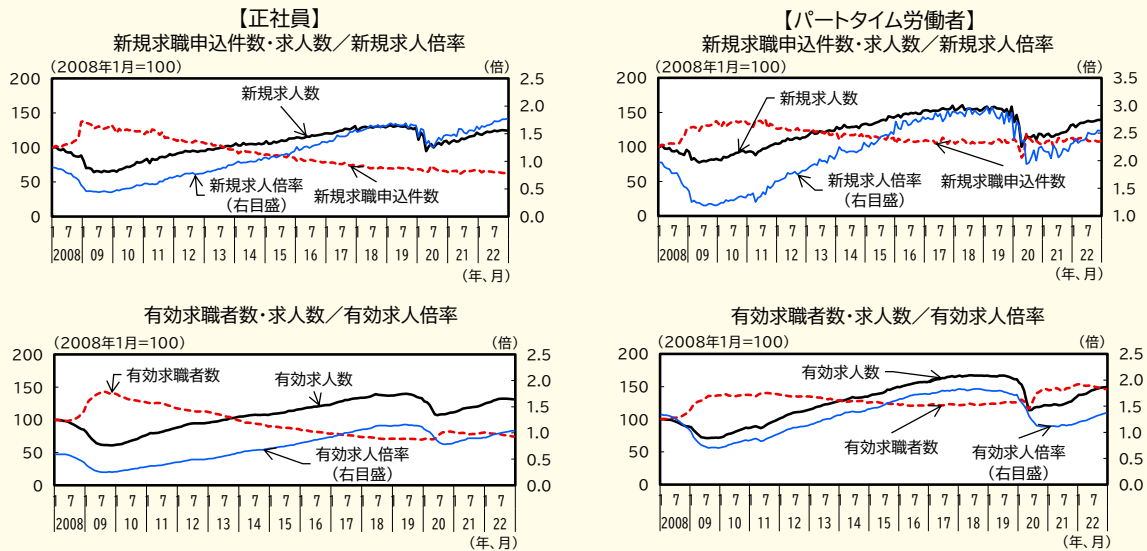
一方、求職者数をみると、2009年以降長期的に減少傾向で推移していた。正社員では、新規求職申込件数は、最初の緊急事態宣言の解除後の2020年6～7月、有効求職者数は同年後半を中心に増加したが、その後は、いずれもやや減少傾向で推移している。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに、2020年4月に大幅に減少した。新規求職申込件数は2020年6～7月にかけて増加、有効求職者数は2020年6～12月まで増加し続けた後、いずれもおおむね横ばいで推移している。

2022年は、年平均で正社員の新規求職申込件数は前年比1.8%減、有効求職者数は同2.2%減となり、パートタイム労働者の新規求職申込件数は同0.6%増、有効求職者数は同2.0%増となった。2022年平均を2019年と比較すると、正社員では、新規求職申込件数は下回っているが、有効求職者数は依然として上回っている。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに2019年平均を上回り、特に有効求職者数が高水準となっている。

その結果、2022年平均の正社員の新規求人倍率は、前年差0.16ポイント上昇の1.68倍、有効求人倍率は同0.11ポイント上昇の0.99倍、パートタイム労働者の新規求人倍率は、同0.26ポイント上昇の2.42倍、有効求人倍率は同0.14ポイント上昇の1.28倍となった。

第1-(2)-16図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き

- 新規求人数は、正社員、パートタイム労働者ともに増加。
- 新規求職申込件数は、正社員では減少傾向、パートタイム労働者ではおおむね横ばいで推移。



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) 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。
 2) グラフは季節調整値。正社員の有効求職者数・新規求職申込件数はパートタイムを除く常用労働者数の値を指す。

●経済社会活動の活発化により、一般労働者、パートタイム労働者ともに全ての産業で新規求人数が増加

次に、求人の動向について、産業別、雇用形態別にみていく。

第1-(2)-17図は、産業別、雇用形態別に新規求人数の前年差の推移をみたものであるが、パートタイム労働者を除く一般労働者⁵（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新規求人数が減少した。雇用形態別でみると、一般労働者の新規求人数は、「サービス業（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、総計（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業，小売業」「サービス業（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。

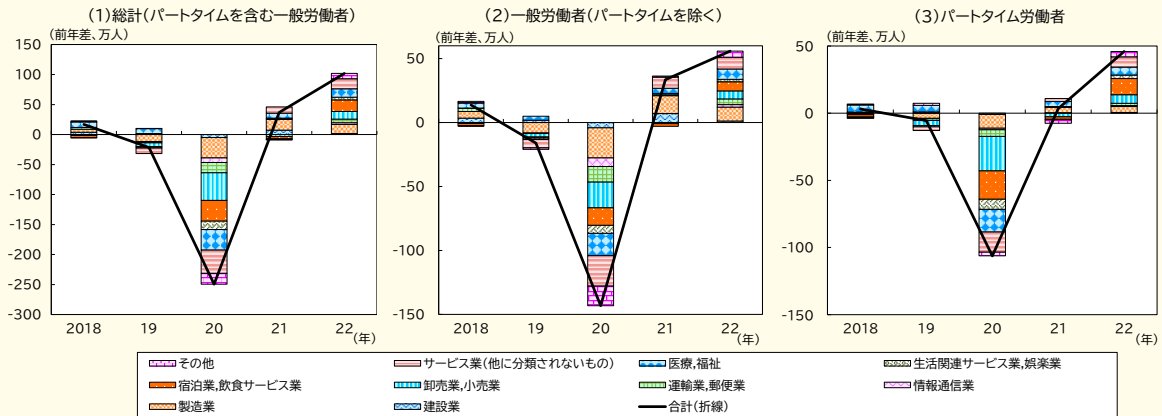
2021年は、2020年に大きく減少した一般労働者の「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」等を中心におおむね全ての産業で増加となったが、「宿泊業，飲食サービス業」「卸売業，小売業」等では緊急事態宣言の発出等に伴う行動制限が続いた影響から新規求人数の回復が弱く2年連続で減少となり、産業ごとに差がみられた。

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

2022年は、経済社会活動の活発化により一般労働者、パートタイム労働者ともに新規求人数は全ての産業で増加したが、感染拡大前の2019年と比較すると、「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」「宿泊業，飲食サービス業」ではそれぞれ2割程度減少しており、求人の回復に遅れがみられる産業もある。

第1-(2)-17図 産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向

○ 経済社会活動の活発化により、一般労働者、パートタイム労働者ともに全ての産業で新規求人数が増加。



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

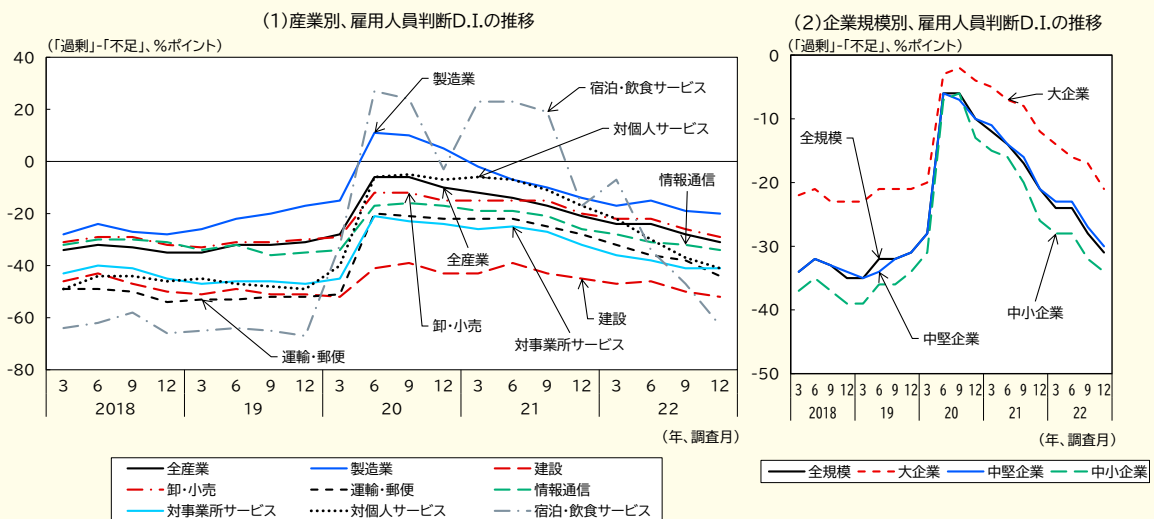
- (注) 1) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。
 2) 「その他」は、「農，林，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）・その他」の合計。
 3) 本図中で使用している「一般労働者」は、厚生労働省「職業安定業務統計」における「一般」を指す。また、「パートタイム労働者」「パートタイム」は「パートタイム」を指す。

●人手不足感は感染拡大前の水準まで戻りつつある

第1-(2)-18図により、短観を用いて、産業別及び企業規模別に雇用の過不足の状況をみていく。同図(1)により産業別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、感染拡大前から続く人手不足感は、感染拡大の影響により2020年前半は全ての産業で弱まり、特に「宿泊・飲食サービス」「製造業」では「過剰」超に転じた。その後は、「宿泊・飲食サービス」以外の産業でおおむね一貫して人手不足感が強まった。2021年12月に「宿泊・飲食サービス」が「不足」超に転じて以降、全ての産業が「不足」超で推移している。また、同図(2)により企業規模別にみると、中小企業の人手不足感がより強い傾向がみられる。

第1-(2)-18図 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

- 産業別にみると、感染症の拡大前から続く人手不足感は、感染拡大の影響により2020年前半には全ての産業で弱まり、特に「宿泊・飲食サービス」「製造業」では「過剰」超となったが、その後は再び人手不足感が強まり、2021年12月以降、全ての産業は「不足」超で推移している。
- 人手不足感は企業規模にかかわらず感染拡大前の水準まで戻りつつある。

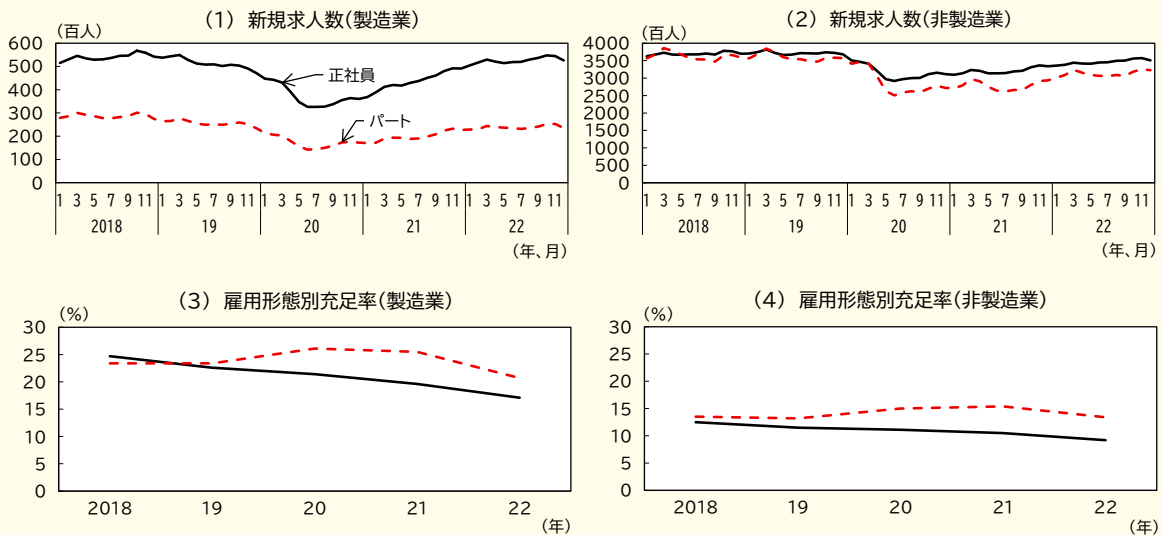


●新規求人数は、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向

さらに、第1-(2)-19図により、製造業、非製造業別の新規求人数及び充足率⁶の動向をみていくと、新規求人数は、感染症の影響により2020年前半に大幅に減少したが、同年後半以降、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向にある。充足率は、正社員、パートタイム労働者ともに製造業では約2割、非製造業では約1割と低い水準になっており、企業が求人を出しても人員が確保できていない状況がみられる。特に正社員の充足率は低下傾向で推移している。

第1-(2)-19図 製造業、非製造業別にみた新規求人数及び充足率の推移

- 新規求人数は、2020年後半以降、正社員、パートタイム労働者ともに製造業、非製造業のいずれも増加傾向。
- 業種別の充足率は、正社員、パートタイム労働者ともに製造業では約2割、非製造業では約1割であり、特に正社員の充足率は低下傾向で推移。



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) (1)(2)図は、独自に作成した季節調整値(後方3か月移動平均)を使用している。
 2) (3)(4)図の数値は、年ごとに月次データの平均を使用している。※2022年は9月までの平均値
 3) 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。

6 求人数に対する充足された求人の割合をいい、「就職件数」を「新規求人数」で除したものの。

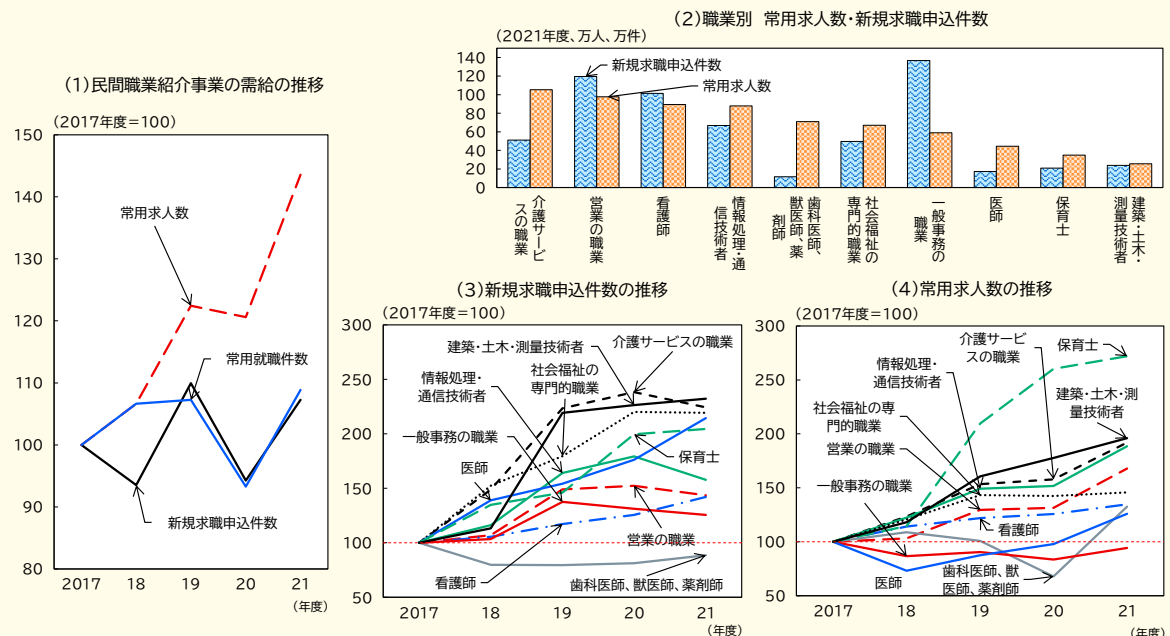
●民間職業紹介の常用求人数も大幅な増加傾向。新規求職申込件数、就職件数は常用求人数よりも小幅な増加

ここまで、公共職業紹介事業における求人や求職の状況を見てきたが、民間職業紹介事業の動向はどのようになっているのだろうか。第1-(2)-20図により、2017年度以降の状況を見ていく。同一求職者の複数事業者への求職申込や企業の同一求人の複数事業者への登録による重複計上もありうることに留意は必要であるが、同図(1)をみると、常用求人数は2017年度以降大幅な増加傾向にあることが分かる。新規求職申込件数及び常用就職件数は2017年度と比較すると大きくは増加してはならず、2021年度は感染症の影響から持ち直しプラスに転じているが、常用求人数よりも小幅な増加となっている。同図(3)(4)により、常用求人数の多い職業別に新規求職申込件数、常用求人数の推移をみると、ほぼ全ての職業で2017年度の水準を上回っていることが分かる。また、同図(2)により、2021年度の職業別の新規求職申込件数、常用求人数をみると、「介護サービスの職業」「歯科医師、獣医師、薬剤師」「医師」では常用求人数が新規求職申込件数の2倍以上となっている。一方、「一般事務の職業」では新規求職申込件数を大きく下回っている。

第1-(2)-8図では、「情報通信業」「医療、福祉」分野の雇用者数が近年継続して増加傾向にあることを確認したが、第1-(2)-20図(3)(4)においても、2017年度と比較して「保育士」の常用求人数が一貫して大きく増加しているほか、「介護サービスの職業」「情報処理・通信技術者」等の増加も大きく、企業の採用意欲が高まっていることが確認できる。一方、「一般事務の職業」は新規求職申込件数が増加する中、常用求人数は減少している。

第1-(2)-20図 民間職業紹介事業の状況

- 民間職業紹介の常用求人件数も人手不足を背景に大幅な増加傾向。
- 常用求人数は「介護サービスの職業」「営業の職業」「看護師」等が多い。「一般事務の職業」は、新規求職申込件数を大きく下回っている。



資料出所 厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果(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) 民間の職業紹介事業について集計したものであり、同一求職者の複数事業者への求職登録や企業の同一求人の複数事業者への登録による重複計上もありうる。
 2) 「常用求人」「常用就職」とは、雇用期間が4か月以上又は期間の定めのない求人、就職をいう。
 3) (2)～(4)は2021年度の常用求人数が上位10位までの職業について集計したものの。

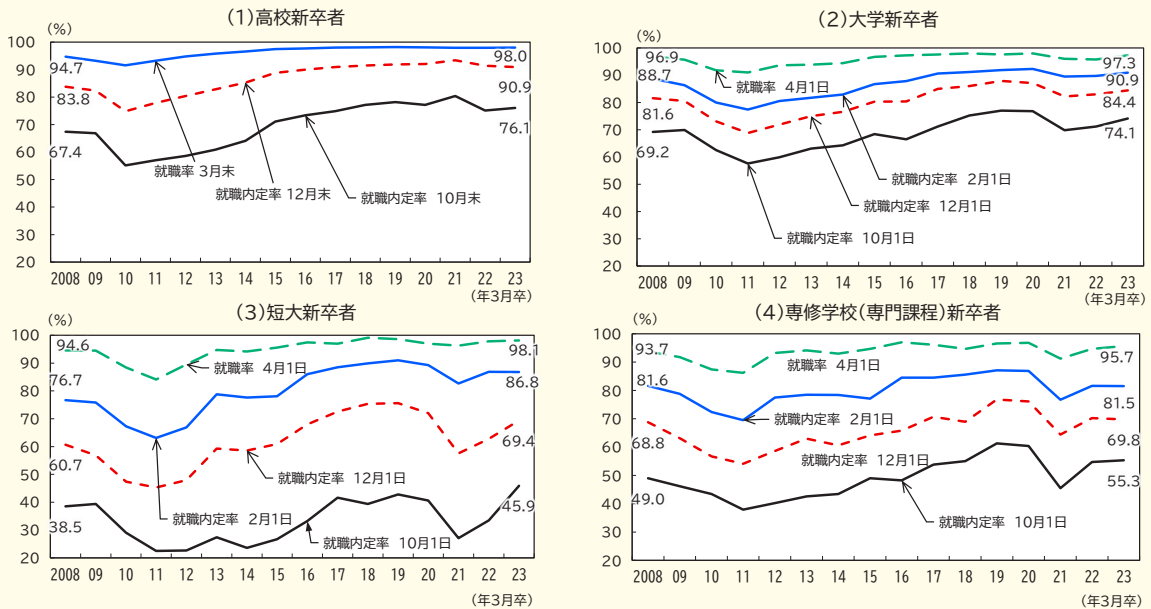
●新規学卒者の就職率は、2023年3月卒においてはいずれの卒業区分においても上昇した

第1-(2)-21図により、新規学卒者の就職（内定）率の推移を卒業区分別にみても、感染症の影響により、2021年卒の新規学卒者の就職率が低下した後、2022年卒では、高校新卒者では横ばい、短大新卒者及び専修学校（専門課程）では上昇、大学新卒者では低下となった。

2023年卒の新規学卒者の就職率をみると、高校新卒者、短大新卒者、専修学校（専門課程）新卒者及び大学新卒者の全てにおいて、前年度より上昇した。また、時点別の内定率をみると、長期的には10月末時点を中心に上昇傾向にあり、企業が早い段階から積極的に採用活動を行ってきている状況が確認できる。

第1-(2)-21図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○ 2023年卒の新規学卒者の就職率は、高校新卒者、短大新卒者、専修学校（専門課程）新卒者及び大学新卒者の全てにおいて、前年度より上昇した。



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2021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。

● 転職者数は感染症の影響により 2020 年から 2 年連続で大幅に減少したが、2022 年は 3 年ぶりの増加となった

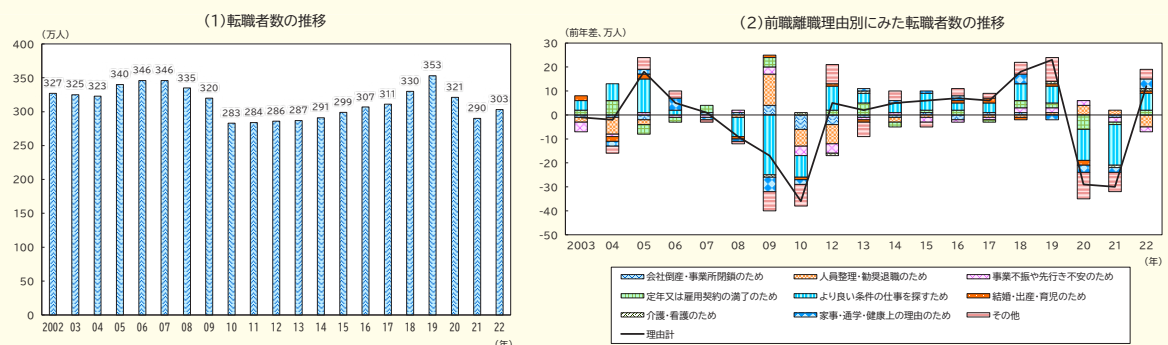
これまでにみた労働力需給の動向も踏まえ、労働移動の状況について、転職者（過去 1 年以内に離職経験のある就業者）の動向をみていく。第 1-(2)-22 図（1）により、転職者数の推移をみると、リーマンショック期の 2009～2010 年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011 年以降増加を続け、2019 年は過去最高の 353 万人となった。感染症の影響で 2020 年、2021 年と減少が続き、290 万人まで減少したが、2022 年には 3 年ぶりに増加し 303 万人となった。

転職者数の変動の背景をみるため、同図（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」は、雇用情勢が改善している時期に増加している。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」は、リーマンショックの影響を受けた 2009 年のように、雇用情勢が厳しい時期に増加する傾向がある。

2022 年についてみると、感染症の影響により減少していた「より良い条件の仕事を探すため」という転職者が 3 年ぶりに増加に転じている。

第 1-(2)-22 図 転職者数の推移等

- 転職者数は、2011 年以降、増加傾向で推移した後、感染症の影響により 2020 年から 2 年連続で大幅に減少したが、2022 年は 3 年ぶりの増加となった。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2022 年は「より良い条件の仕事を探すため」に離職した者の数が増加に転じている。



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) 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(2015 年国勢調査基準)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) (2) について、2013～2016 年までの前職離職理由別にみた転職者数は、2015 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018～2021 年までの前職離職理由別にみた転職者数は、2020 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

第4節 失業等の動向

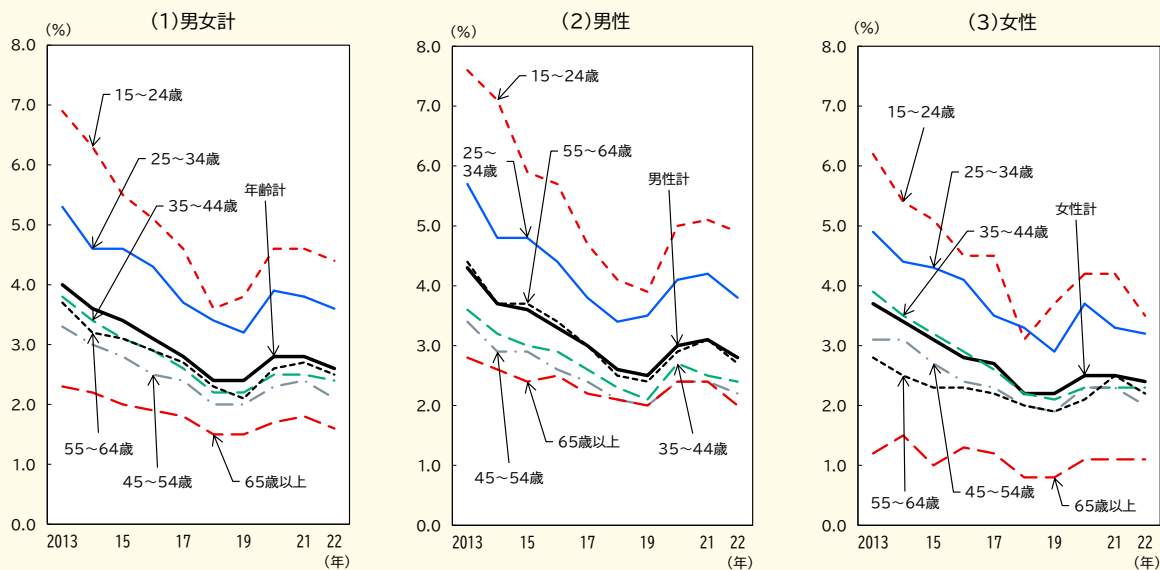
- 完全失業率は、感染症の影響から持ち直し、男女計と男性は全ての年齢階級で低下、女性は「35～44歳」と「65歳以上」で横ばいとなったほかは全ての年齢階級において低下
最後に、失業の動向についてみていく。

第1-(2)-23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、「15～24歳」「25～34歳」といった若年層で高く、「65歳以上」の高年齢層で低い傾向がある。2018年までは男女ともにおおむね低下傾向にあり、「15～24歳」で特に大きく低下していたが、2020年の感染症の影響により、男女ともに全ての年齢階級で上昇がみられた。

2021年は、感染症の影響が依然として残る中で、男女計と女性では横ばい、男性はやや上昇した。2022年の完全失業率は、感染症の影響から持ち直し、男女計と男性は全ての年齢階級で低下、女性は「35～44歳」と「65歳以上」で横ばいとなったほかは、全ての年齢階級において低下している。

第1-(2)-23図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 2022年の完全失業率は、感染症の影響から持ち直し、男女計と男性は全ての年齢階級で低下した。女性は「35～44歳」と「65歳以上」で横ばいとなったほかは全ての年齢階級において低下した。



● 2022年は「非自発的理由」及び「自発的理由」のいずれも完全失業者数が減少

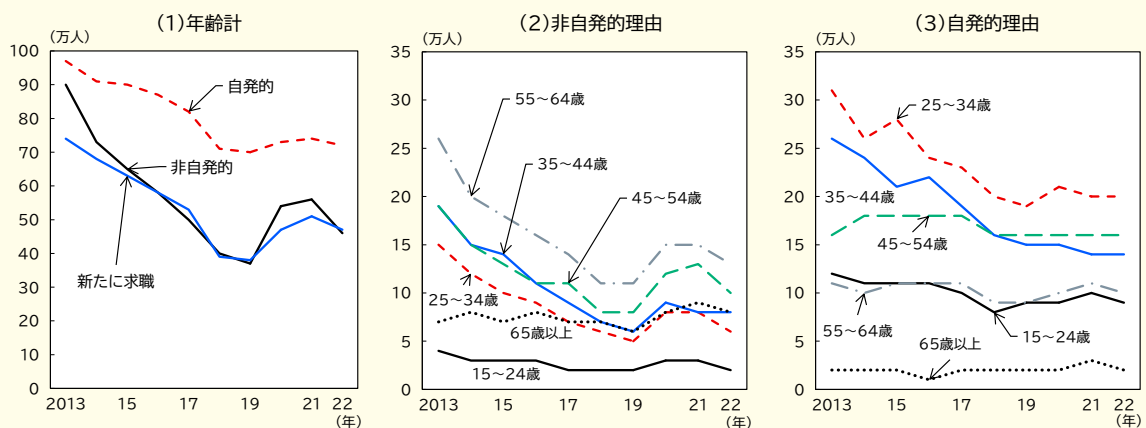
続いて、第1-(2)-24図により、求職理由別・年齢階級別の完全失業者数の推移をみると、2013～2019年にかけて、「非自発的」「自発的」「新たに求職」理由の完全失業者数のいずれも減少傾向で推移していた。2020年、2021年には「非自発的」理由を中心に全ての理由で増加した後、2022年には全ての理由で減少に転じた。

「非自発的」「自発的」理由による完全失業者数を年齢別にみると、2019年まではいずれの理由についても、全ての年齢階級でおおむね減少傾向で推移してきた。2020年には感染拡大による経済社会活動の停滞から、「非自発的理由」による完全失業者数は全ての年齢階級において大幅に増加し、2021年も45歳以上の年齢層を中心に引き続き増加したが、「自発的理由」の完全失業者数は2020年以降もおおむねどの年齢階級でも横ばいであった。

2022年は、「非自発的」及び「自発的」な理由による完全失業者は、いずれもおおむね全ての年齢階級で減少している。

第1-(2)-24図 求職理由別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移

- 「非自発的」な理由による完全失業者は、2020年は全ての年齢階級で大幅に増加し、2021年は45歳以上の年齢層を中心に引き続き増加した。
- 2022年においては、「非自発的」及び「自発的」な理由のいずれも、おおむね全ての年齢階級で減少した。



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

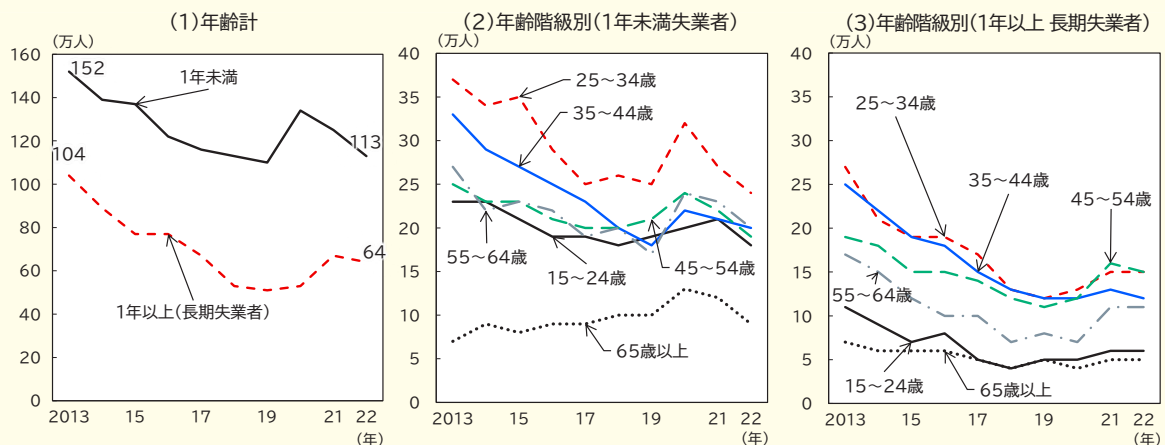
● 「1年未満失業者」「長期失業者」ともに減少

最後に、第1-(2)-25図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、失業期間が「1年以上」の完全失業者（以下「長期失業者」という。）、失業期間が「1年未満」の完全失業者（以下「1年未満失業者」という。）は、ともに2019年まで幅広い年齢層で減少傾向が続いたが、2020年の感染症の拡大による景気減退の影響から1年未満失業者が全ての年齢階級で増加した。2021年は、完全失業率が2%台後半で推移する中、1年未満失業者は幅広い年齢層で減少したものの、感染症の影響が長引く中で、失業が長期化する傾向がみられ、長期失業者は全ての年齢階級で増加した。

2022年は、雇用情勢の持ち直しにより、全ての年齢階級で1年未満失業者は減少、長期失業者は横ばい又は減少し、特に1年未満失業者は感染拡大前の2019年とおおむね同水準まで減少している⁷。

第1-(2)-25図 失業期間別・年齢階級別に見た完全失業者数の推移

- 2020年は失業期間「1年未満」の完全失業者が増加、2021年は、長引く感染症の影響により失業期間「1年以上」の長期失業者が増加した。
- 2022年は全ての年齢階級で1年未満失業者は減少、長期失業者は横ばい又は減少した。



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) 2013～2016年までの失業者数は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018～2021年までの失業者数は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

7 長期失業者及び1年未満失業者の労働力人口に占める割合は付1-(2)-1図を参照。

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。

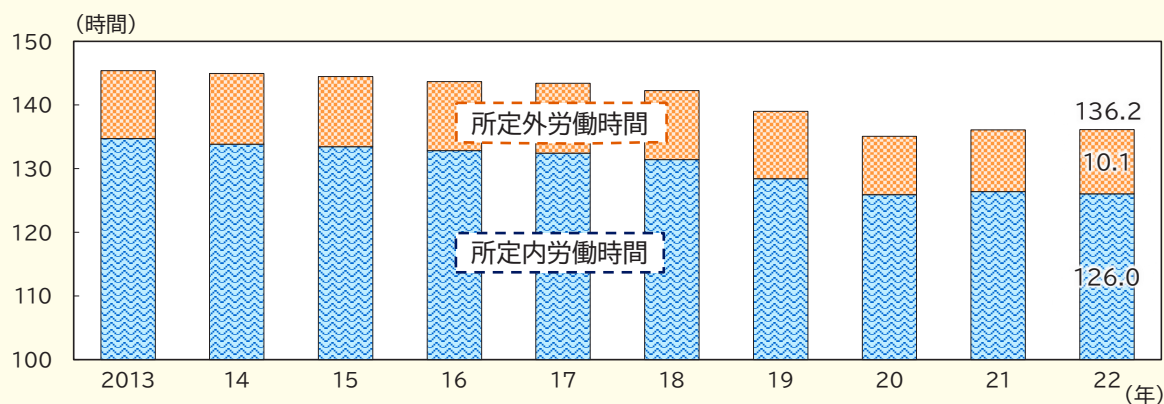
働時間を指す「所定外労働時間」³に分けることができ、それぞれの動きをみていくこととする。

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。

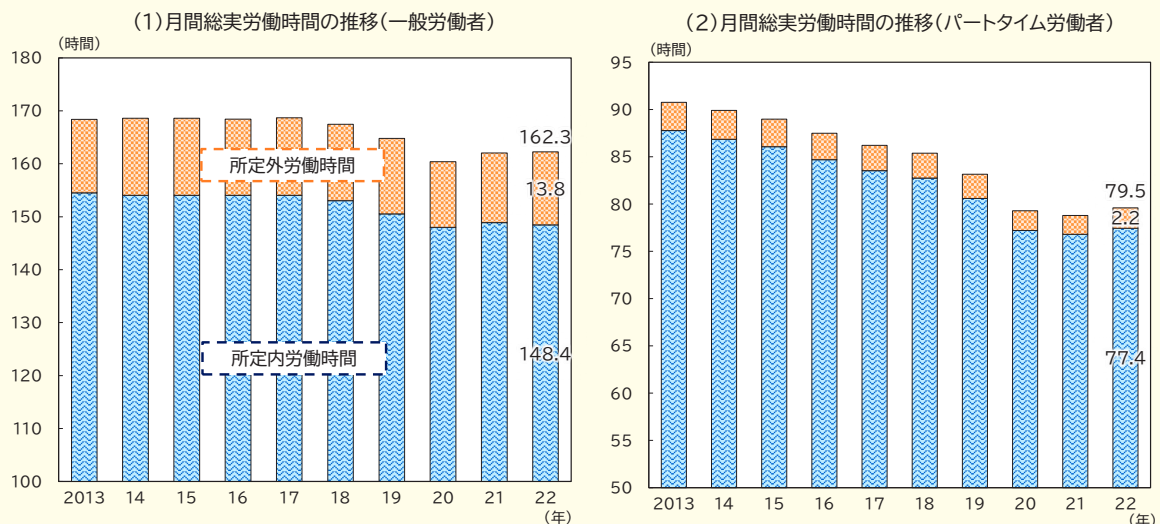
2020年は感染症の影響による経済活動の停滞から、一般労働者・パートタイム労働者の所定内労働時間、所定外労働時間はいずれも減少したことにより、総実労働時間は大幅に減少した。

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

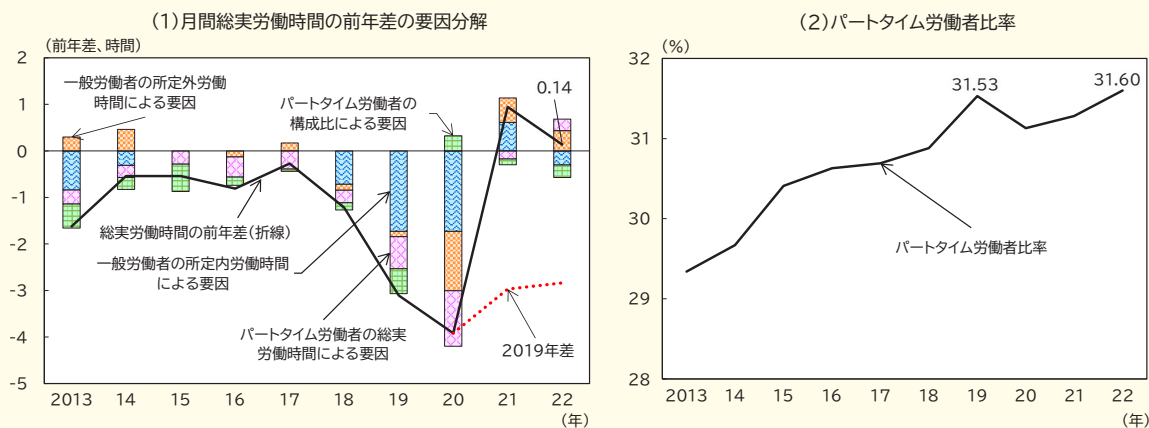
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2013年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

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。これをみると、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。

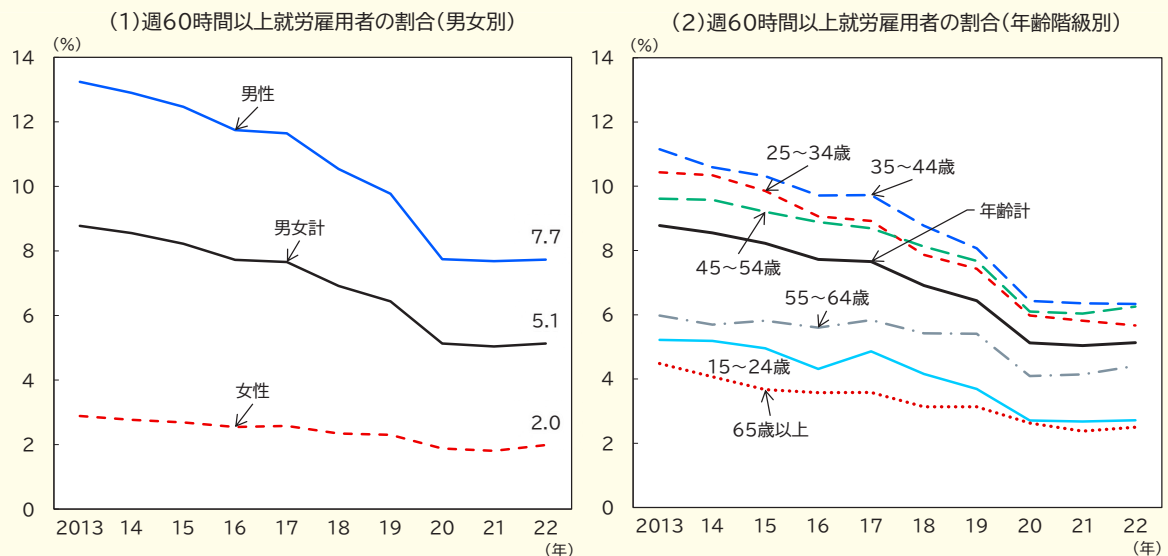
●週60時間以上就労の雇用者の割合は近年低下傾向にあり、感染拡大後の2020年以降は低水準ながらも横ばい傾向で推移

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。

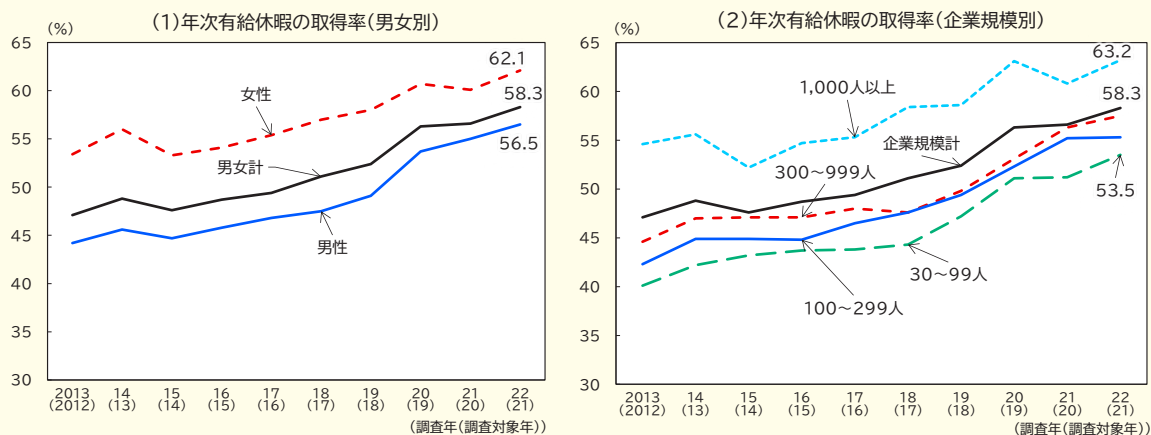
第1-(3)-5図（1）により、年次有給休暇の取得率の状況をみると、2016年調査（2015年の状況）以降、7年連続で上昇している。特に、働き方改革関連法の施行による2019年4月からの年5日の年次有給休暇取得の義務付けを背景に、2020年調査（2019年の状況）では大幅な上昇がみられるなど、近年の働き方改革の取組の進展により、取得率は上昇し続けている。

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

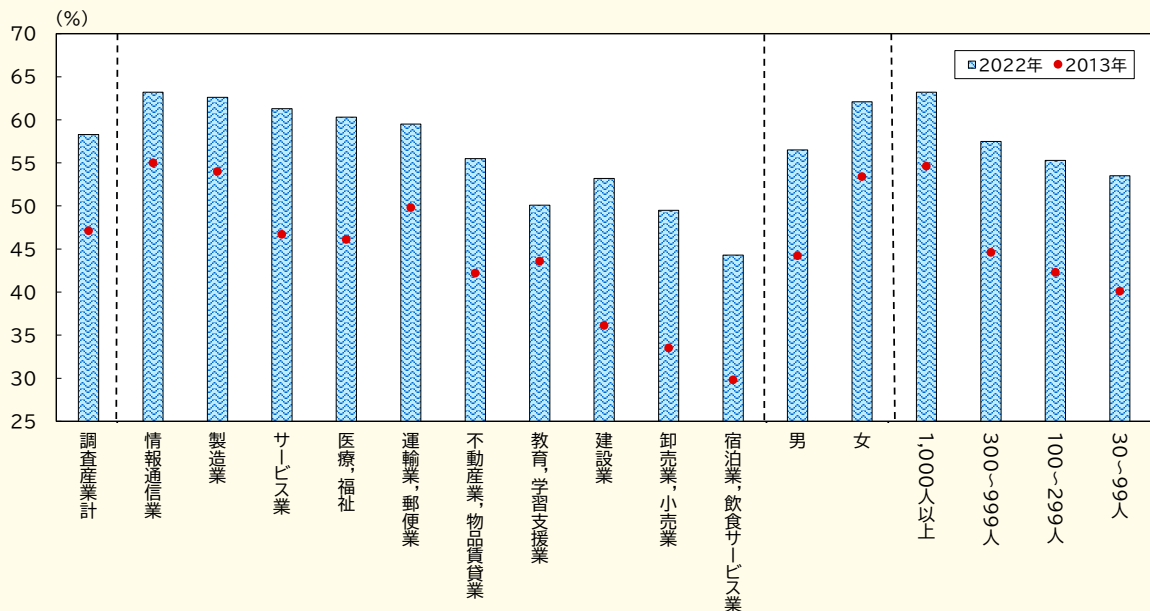
- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることにした。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査している。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰り越し日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

●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。

第2節 賃金の動向

● 2022年の現金給与総額は所定内給与の増加などにより、2年連続で増加し、感染拡大前の水準を上回った

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⁶の動向をみていく。

まず、我が国の現金給与総額⁷の状況について確認する。第1-(3)-7図は、2013年以降の労働者一人当たりの現金給与総額の推移とその増減の要因を就業形態別にみたものである。2022年の現金給与総額は、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも、感染拡大前の2019年を上回った。

一般労働者の現金給与総額の状況を見ると、2013～2019年までは一貫して増加傾向で推移していたが、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、現金給与総額は大きく減少した。2021年は、所定内給与、所定外給与ともに増加したことから現金給与総額は増加した。2022年は、経済活動の正常化に向けた動きが進む中、所定内給与、所定外給与及び特別給与のいずれも前年より増加しており、特に、所定内給与と特別給与の増加が大きかったことから、感染拡大前の2019年を大きく上回った。

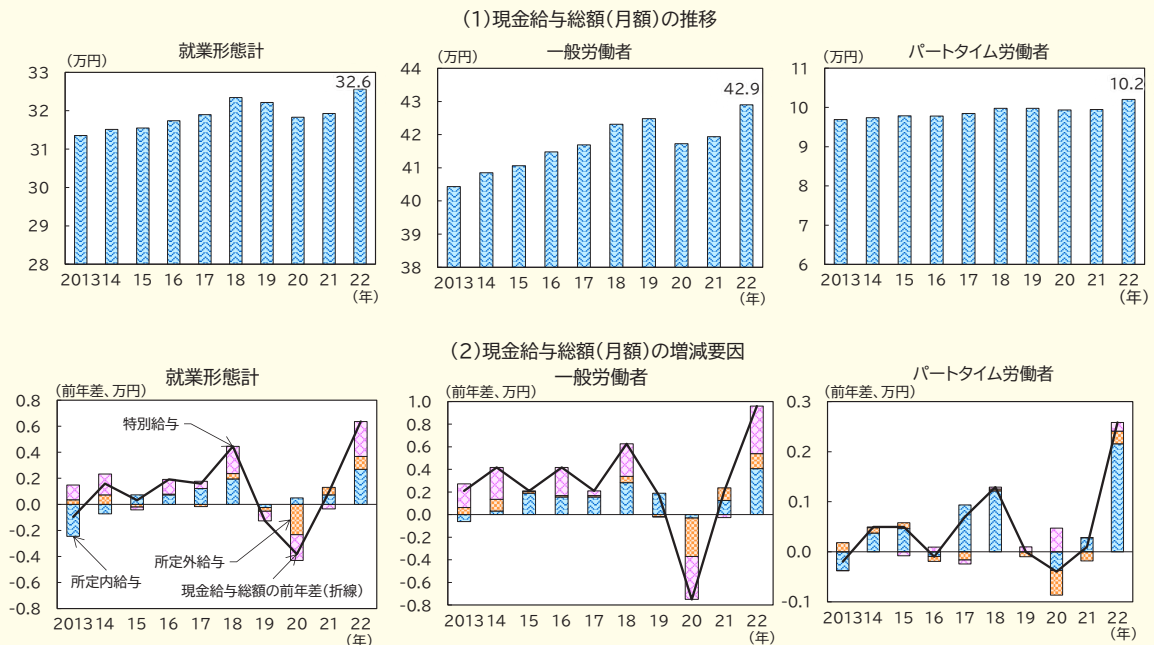
次に、パートタイム労働者の現金給与総額の状況を見ると、2013～2019年までの間、長期的に緩やかな増加傾向で推移している。パートタイム労働者の労働時間は、所定内労働時間を中心に減少傾向がみられた⁸ものの、要因別にみると、最低賃金の引上げなどにより増加した所定内給与⁹が、現金給与総額の増加を牽引した。このように、労働時間が減少傾向で推移している中でも、所定内給与を中心に賃金の増加がみられたことから、パートタイム労働者の待遇改善が進んでいる状況がうかがえる¹⁰。2020年は、感染拡大による経済活動の停滞の影響から、所定内給与、所定外給与が大幅減となったが、特別給与は増加となった。特別給与については、働き方改革関連法のうち、いわゆる「同一労働同一賃金」（同一企業内における正規

-
- 6 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。
 - 7 「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、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、一般労働者において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」とは、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。
 - 8 この間、女性や高齢者のパートが増加しているが、第2-(1)-32図によると、60歳未満の女性や60歳以上の男女の希望する賃金形態は、時給制の割合が高く、希望する賃金額も60歳未満の男性よりも低い傾向がある。これらの背景については、第2部第1節、コラム2-11を参照。
 - 9 最低賃金のパートタイム労働者への影響については、第2-(3)-30図、コラム2-10及びコラム2-11を参照。
 - 10 パートタイム労働者の時給の推移については、付1-(3)-1図を参照。

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¹¹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¹²。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、現金給与総額は小幅な増加となった。2022年は、パートタイム労働者の所定内給与が大きく増加したことから、現金給与総額は、感染拡大前の2019年を上回った。

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額(月額)の推移等

○ 2022年は、一般労働者及びパートタイム労働者の、所定内給与、所定外給与、特別給与のいずれも増加したため、現金給与総額は32.6万円となり、感染拡大前の2019年を上回った。



11 「同一労働同一賃金」の導入は、同一企業における正規雇用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している。また、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。

12 詳しくは、第II部第3章第3節を参照。

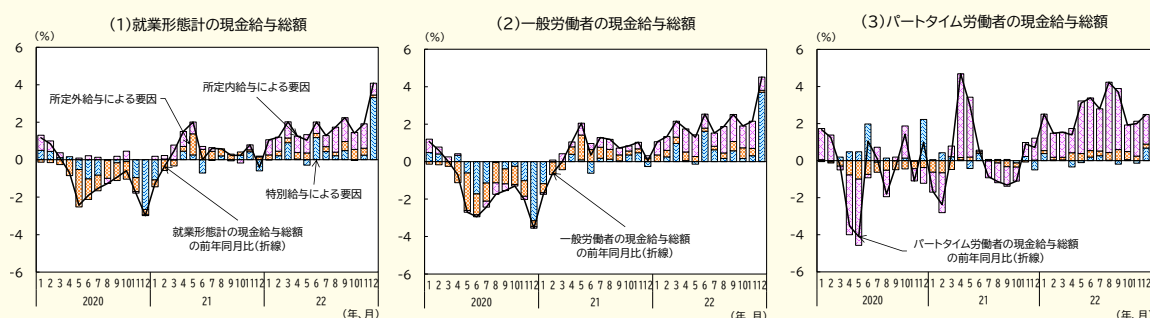
● 2022年の現金給与総額は全ての月において前年と比べて増加し、12月は25年11か月ぶりの増加率

続いて、第1-(3)-8図により、2022年の賃金の動きを月別に詳細にみていく。2022年においては、経済活動の正常化などに伴う所定内給与の増加により、雇用形態を問わず、全ての月で前年よりも賃金が増加した。

就業形態計を月別にみると、12月に前年同月比4.1%と、1997年1月に6.6%増となって以来、25年11か月ぶりの大きな伸び率となった。これには、賞与を含む特別給与の対前年同月比が、感染症の影響の反動等もあり、大きく増加したことが寄与している。

第1-(3)-8図 就業形態別にみた現金給与総額の変動要因の推移（月次）

○ 2022年の現金給与総額は全ての月において前年と比べて増加し、12月は25年11か月ぶりの増加率となっている。

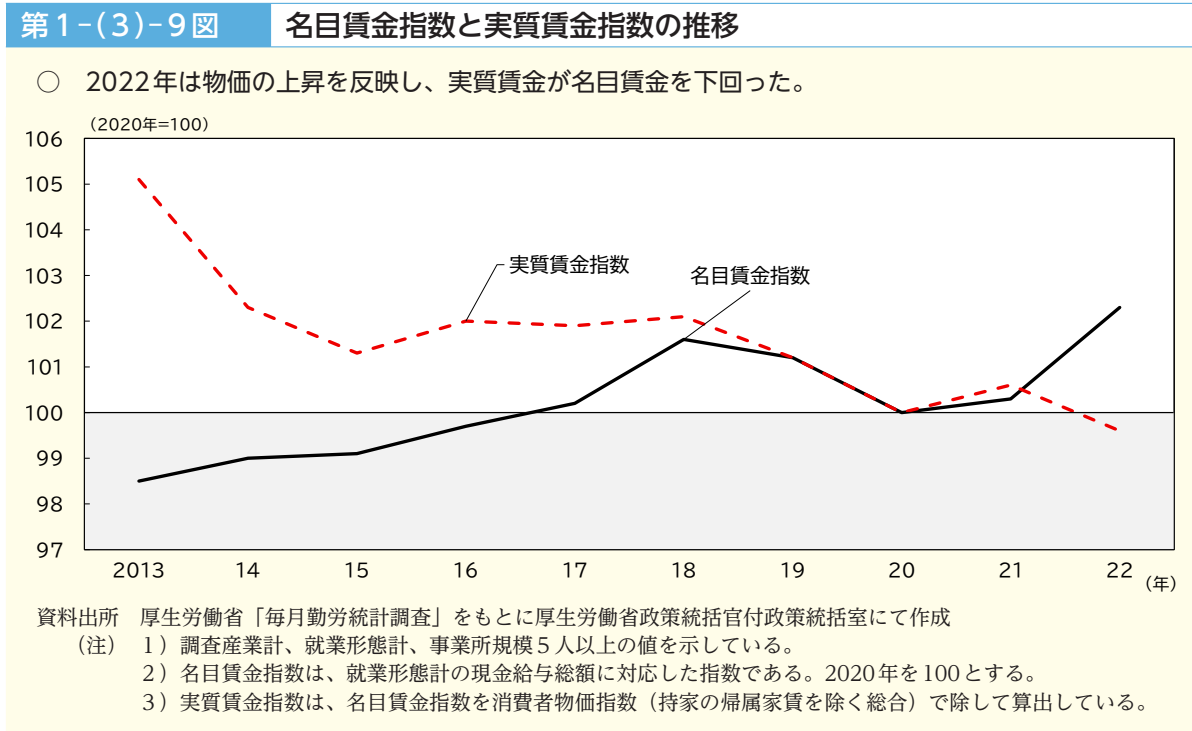


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 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。

●名目賃金は2022年に上昇したものの、物価も上昇し、実質賃金は減少した

第1-(3)-9図により、名目賃金指数（現金給与総額に対応した指数）及び実質賃金指数（名目賃金指数を消費者物価指数で除して算出した指数）をみる。名目賃金は2022年には増加したものの、それ以上に、物価が上昇したことから、実質賃金は減少した。



●現金給与総額は2021年、2022年に上昇したものの、2022年は物価要因がマイナスに寄与し、実質賃金は減少

続いて、第1-(3)-10図(1)により、現金給与総額の変動について要因をみる。賃金の変動は、就業形態ごとの賃金の変化と、就業形態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賃金の変動の要因となるのは、労働時間の短いパートタイム労働者の賃金水準が一般労働者の賃金水準よりも低いからであり、パートタイム労働者の割合が高くなると、就業形態計の賃金の減少につながる。

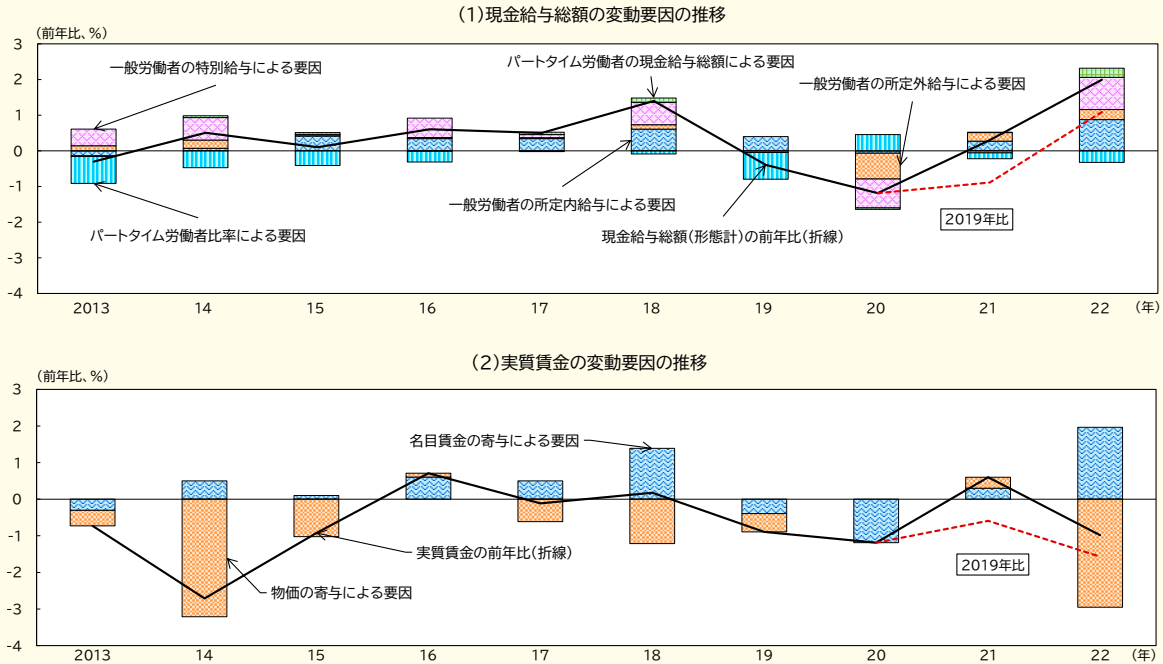
近年は、女性や高齢者を中心とした労働参加の進展により、パートタイム労働者比率が上昇し、現金給与総額の変動に対してマイナスに寄与していた。その一方で、一般労働者の所定内給与及び特別給与がプラスに寄与したため、2018年まで現金給与総額は増加していた。感染症の影響から、2020年にはこれまでの傾向から逆転し、パートタイム労働者比率が低下した結果、これが現金給与総額の変動にプラスに寄与したものの、一般労働者の所定外給与及び特別給与の大幅減がマイナスに寄与したことで、現金給与総額は減少した。2022年は、経済活動の正常化に向けた動きが進む中、パートタイム労働者の比率が上昇し、現金給与総額の変動にマイナスに寄与した一方で、一般労働者の所定内給与、所定外給与、特別給与がいずれもプラスに寄与し、現金給与総額は増加した。

次に、実質賃金の状況を見ていく。同図(2)は、実質賃金の変動を名目賃金の寄与と物価の変動による要因に分けてみたものである。2020年は物価要因による変動はみられなかったが、名目賃金が減少し実質賃金も減少した。2022年は、名目賃金がプラスに寄与したものの、

それ以上に物価の上昇¹³によるマイナスの効果が大きく、実質賃金は減少した。物価上昇を上回る賃上げに向けて、賃金の増加だけでなく、価格転嫁など物価の推移についても注視していく必要がある。

第1-(3)-10図 現金給与総額の変動要因の推移

- 現金給与総額は2021年、2022年に上昇したものの、2022年は物価要因がマイナスに寄与し、2022年の実質賃金は減少した。



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

- (注) 1) 調査産業計、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。
 4) 「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。

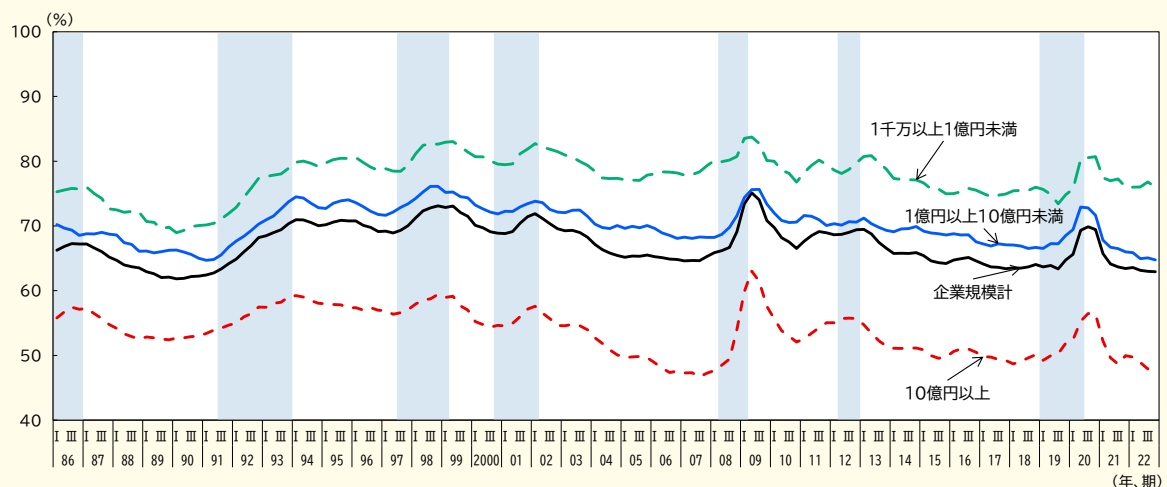
13 詳しくは、第I部第4章を参照。

●労働分配率はおおむね感染拡大前と同程度の水準で推移

第1-(3)-11図により、企業の資本金規模別に労働分配率¹⁴を確認していく。2013年以降の景気拡大局面では、企業収益が増加傾向であったことから、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。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、全ての資本金規模で労働分配率は大幅に上昇した。2022年は人件費、付加価値ともおおむね感染拡大前の水準に戻りつつあり、感染拡大前と同様に低下傾向で推移している。

第1-(3)-11図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

○ 2022年の労働分配率は、おおむね感染拡大前の水準に戻りつつあり、感染拡大前と同様に低下傾向で推移している。



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) 「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。

14 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、特に営業利益は景気に応じて変化の度合いが大きいことから、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、統計により付加価値の水準やトレンドが異なることから、労働分配率は一定の幅を持ってみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。第3次産業のうち、「保健衛生・社会事業」「飲食・宿泊サービス業」などは労働生産性の水準が低く、かつ低下傾向がみられる。なお、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）。労働分配率の定義等の詳細については、コラム2-1を参照。

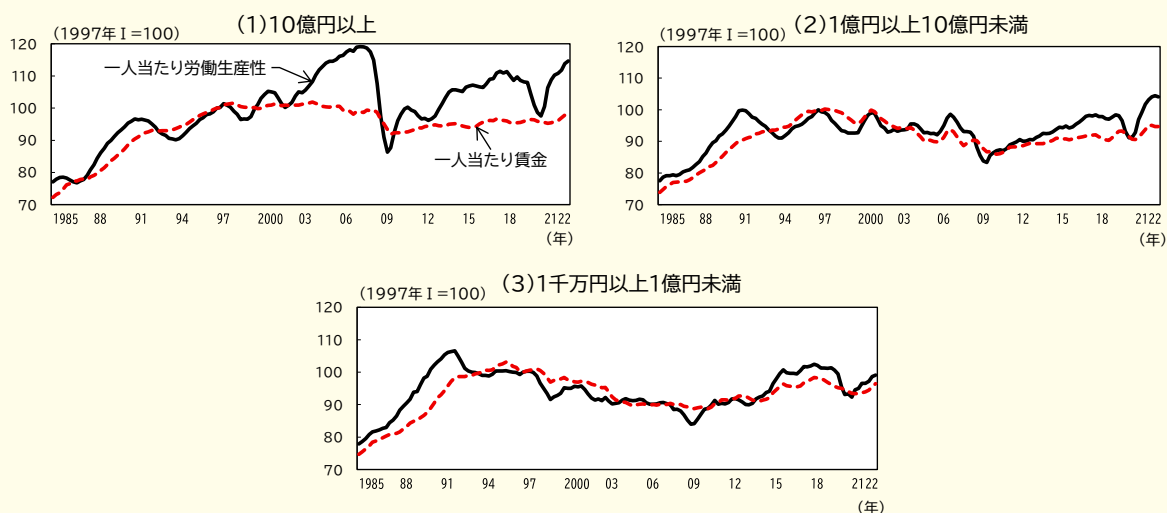
●資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる

続いて、労働生産性について確認する。第1-(3)-12図は、1997年第I四半期（1月-3月期）を100として、1985年からの一人当たり労働生産性の伸びと賃金の伸びの推移を表した図である。2022年における一人当たり労働生産性と一人当たり賃金は、どの資本金規模においても上昇しているが、労働生産性の伸びと比較すると、賃金の伸びが鈍くなっている¹⁵。

さらに、同図をみると、資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにはギャップがみられることが分かる。同図（2）の資本金規模が「1億円以上10億円未満」と、同図（3）の「1千万円以上1億円未満」では、労働生産性と賃金は、おおむね連動して推移している。一方、同図（1）の資本金規模「10億円以上」では、労働生産性が上昇している2003～2008年、2013～2019年においても、労働生産性が低下した2020～2021年においても、賃金は横ばい傾向で推移している。2022年は、2021年より労働生産性は大きく上昇しているものの、賃金に大きな伸びがみられなかった。

第1-(3)-12図 資本金規模別にみた労働生産性と賃金

○資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。



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) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。
2) 原数値を後方4四半期移動平均し、1997年第I四半期（1-3月期）を100として指数化。

15 労働生産性の伸びと比較して賃金の伸びが低いことに係る分析や、その背景については、第II部第1章を参照。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2022年春季労使交渉では、4年ぶりに前年の水準を上回る

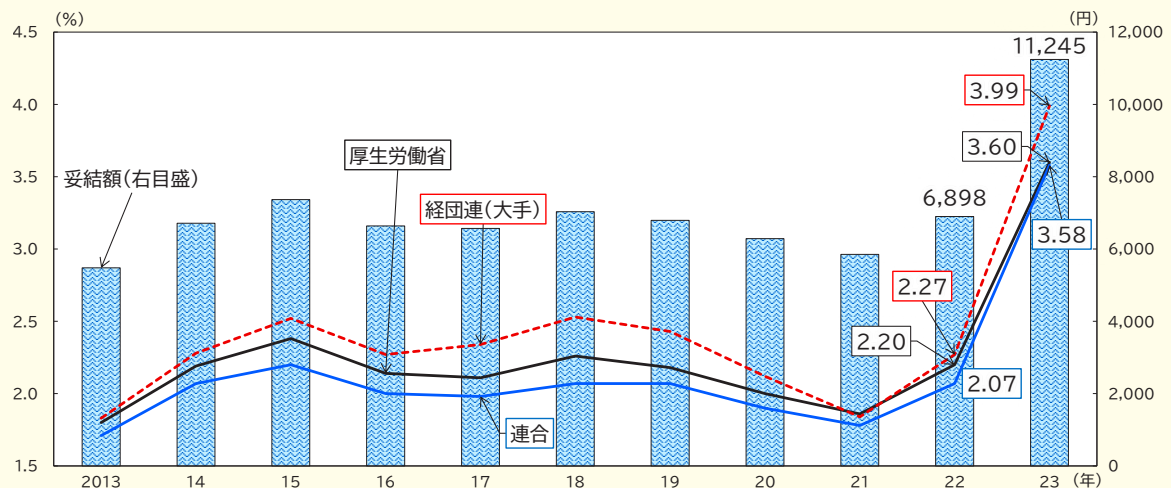
2022年の春季労使交渉の概況についてみる。

第1-(3)-13図により、賃上げ集計結果をみると、2022年は、妥結額は6,898円、賃上げ率は2.20%となり、妥結額、賃上げ率ともに4年ぶりに前年の水準を上回った。また、(一社)日本経済団体連合会(以下「経団連」という。)の調査¹⁶では2.27%、日本労働組合総連合会(以下「連合」という。)の調査では2.07%となり、いずれも2021年を上回った。

なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

第1-(3)-13図 賃上げ集計結果の推移

○ 2022年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,898円、賃上げ率は2.20%となっており、4年ぶりに前年の水準を上回った。



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。
 4) なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

16 経団連は大手企業の妥結結果である。

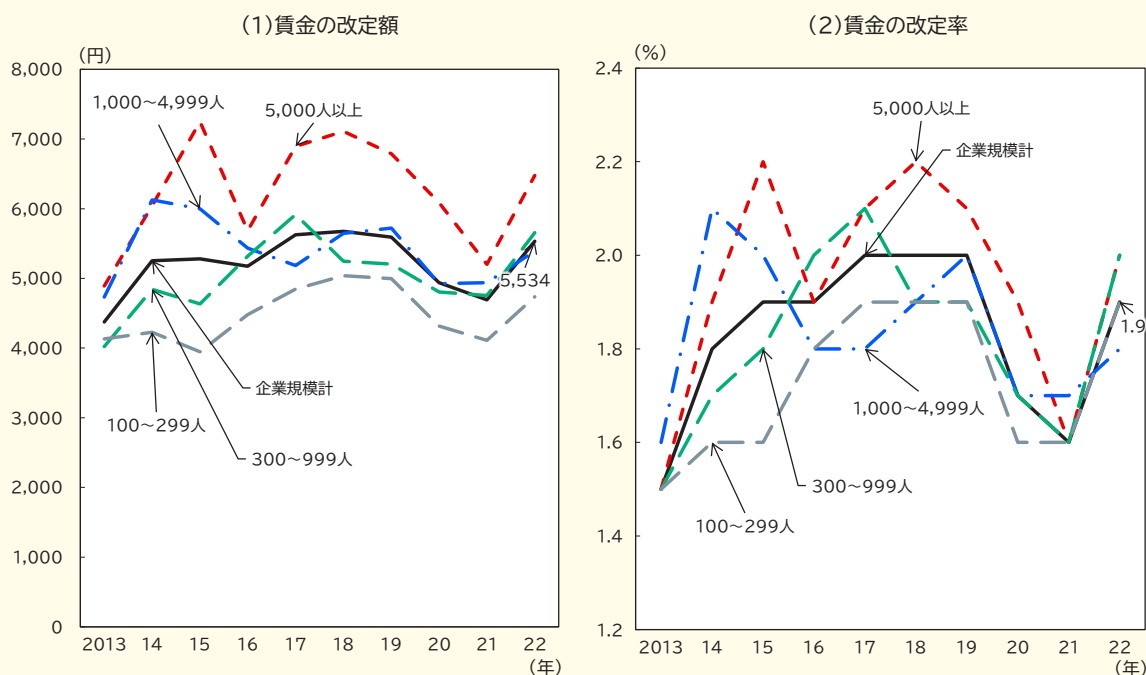
● 2022年は、2021年を上回る賃金引上げ

春季労使交渉の結果を受けて、2022年の平均賃金がどのように変化したかをみる¹⁷。

第1-(3)-14図により、2022年の一人当たりの平均賃金の改定額及び改定率をみると、企業規模計では、2021年に比べ改定額、改定率ともに増加・上昇した。同図(1)により、2022年の改定額をみると、2021年と比べて全ての企業規模において増加した。また、同図(2)により、2022年の改定率をみると、2021年と比べて全ての企業規模で上昇した。

第1-(3)-14図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2022年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む）は5,534円、改定率は1.9%となり、改定額、改定率ともに2021年を上回った。



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いて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。

17 「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（「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。労働組合のない企業を含む。）について調査しており、第1-(3)-13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、2022年は大きく上昇

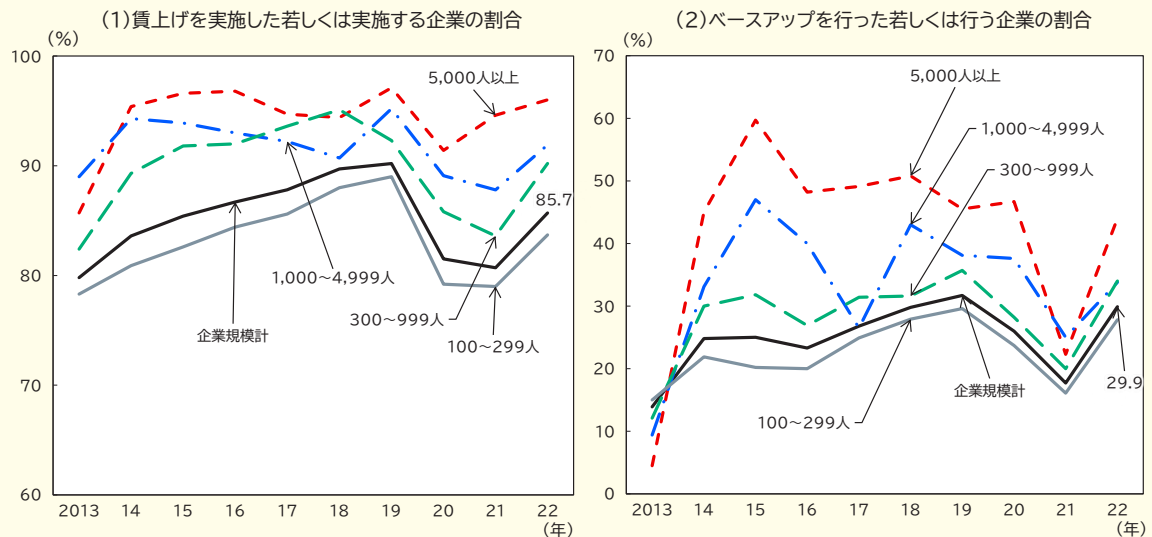
次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認する。

2022年の状況については、第1-(3)-15図(1)により、賃上げ実施企業割合をみると¹⁸、企業規模計では85.7%となり、3年ぶりに上昇した。企業規模別にみると、全ての企業規模において2021年より上昇した。

同図(2)により、ベースアップを実施した企業の割合をみると¹⁹、2022年は、企業規模計では29.9%となり、3年ぶりに上昇した。また、企業規模別にみると、全ての企業規模において2021年より上昇し、特に企業規模5,000人以上の企業において大きく上昇した。

第1-(3)-15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、2022年は85.7%となり、3年ぶりに上昇した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2022年には29.9%となり、3年ぶりに上昇した。



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

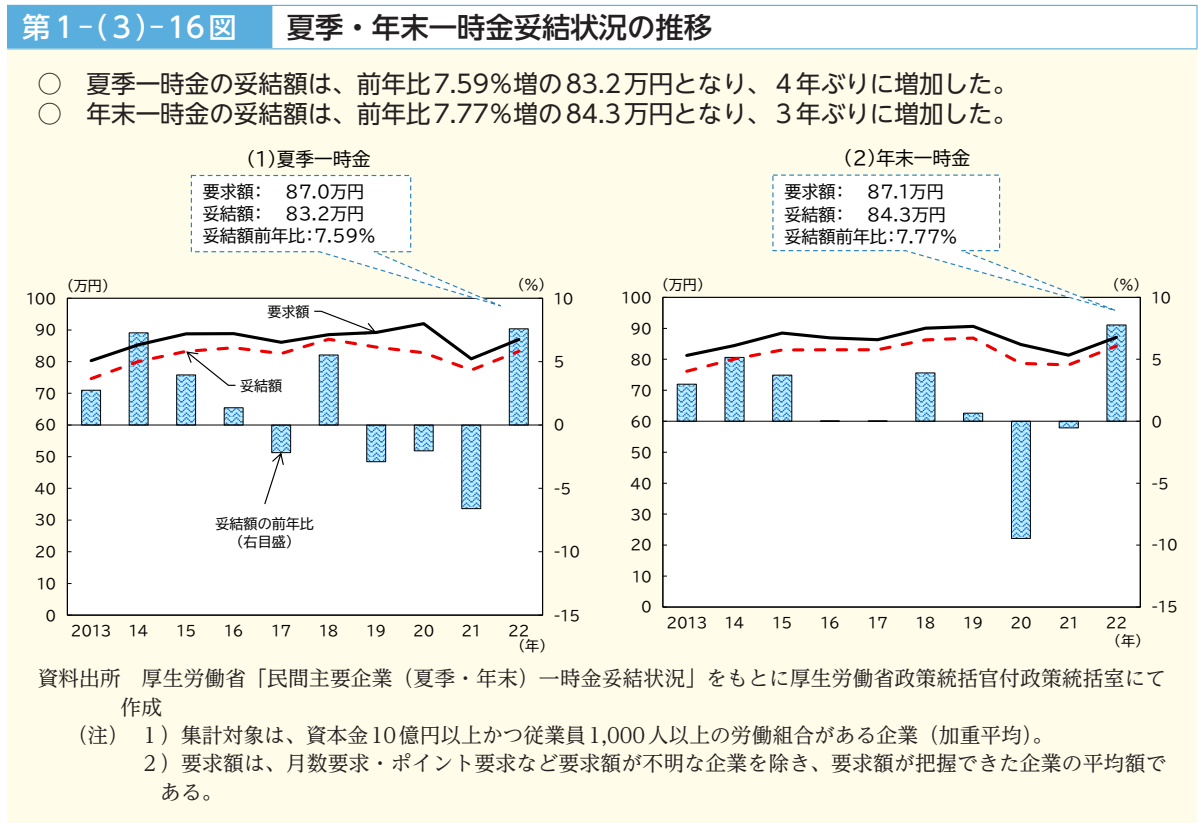
- (注) 1) (1)は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合を示している。
- 2) (2)は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合を示している。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載している。

18 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

19 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2022年78.0%)。

● 2022年の夏季一時金及び年末一時金は、増加

次に、第1-(3)-16図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏季一時金の妥結額は、前年比7.59%増の83.2万円となり、4年ぶりに増加した。また、年末一時金の妥結額は、前年比7.77%増の84.3万円となり、3年ぶりに増加した。



● 2023年の春季労使交渉の動き

ここでは、2023年の春季労使交渉の動きについて、労働者側、使用者側の双方からみていく。

まず、労働者側の動きをみていく。連合は、「2023春季生活闘争方針」を公表し、「くらしをまもり、未来をつくる。」というスローガンのもとに、「国・地方・産業・企業の各レベルで、日本の経済・社会が直面する問題に対する意識の共有化に努め、ステージを変える転換点とする」、「規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進める」、「企業内での格差是正の取り組みに加え、サプライチェーン全体で、生み出した付加価値とともにコスト負担も適正に分かち合うことを通じ、企業を超えて労働条件の改善に結びつけていく」ことに取り組み、「賃上げ要求」については、「各産業の『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組み強化を促す観点とすべての働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分を3%程度、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含む賃上げを5%程度とする。」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、2023年1月に公表した「2023年版経営労働政策特別委員会報告-『人への投資』促進を通じたイノベーション創出と生産性向上の実現」において、「2023年春季労使交渉・協議においても、各企業が自社の実情に適した対応を行う『賃金決定の大原則』に則って検討する方針に変わりはない。その上で、経団連は、

様々な考慮要素のうち、『物価動向』を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を様々な機会を捉えて呼びかけていく」 「近年に経験のない物価上昇を考慮した基本給の引上げにあたっては、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給）に加え、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）の目的・役割を再確認しながら、前向きに検討することが望まれる」 「収益状況がコロナ禍前の水準を十分回復していない企業においては、労使で真摯な議論を重ね、できる限りの対応を期待したい」としている。

こうした中で、2023年3月15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。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与で、労働組合側の要求に軒並み満額で回答があった。連合が7月5日に発表した「2023年春季生活闘争の第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額10,560円、賃上げ率3.58%と、1993年の3.90%に次ぐ30年ぶりの高水準となった。組合員数300人未満の集計でも、月例賃金は賃上げ額8,021円、賃上げ率は3.23%と1993年の3.99%に次ぐ30年ぶりの高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答や人材確保の観点からパートタイム労働者の待遇改善を目的に時給引上げを回答するケースもあり、様々な産業で、賃上げの力強い動きがでてきていることがうかがえる。

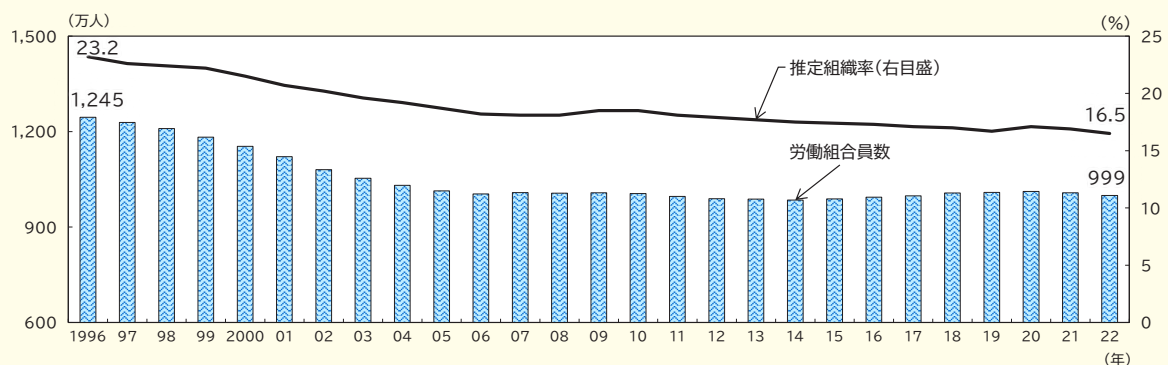
●労働組合員数は2年連続で減少し、推定組織率は2年連続で低下

最後に、労働組合の状況についてみてみよう。

第1-(3)-17図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2022年は、労働組合員数999万人と4年ぶりに1,000万人を割り、推定組織率は16.5%となり、ともに2年連続で低下した。

第1-(3)-17図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2022年は、労働組合員数999万人、推定組織率16.5%となり、ともに2年連続で低下した。

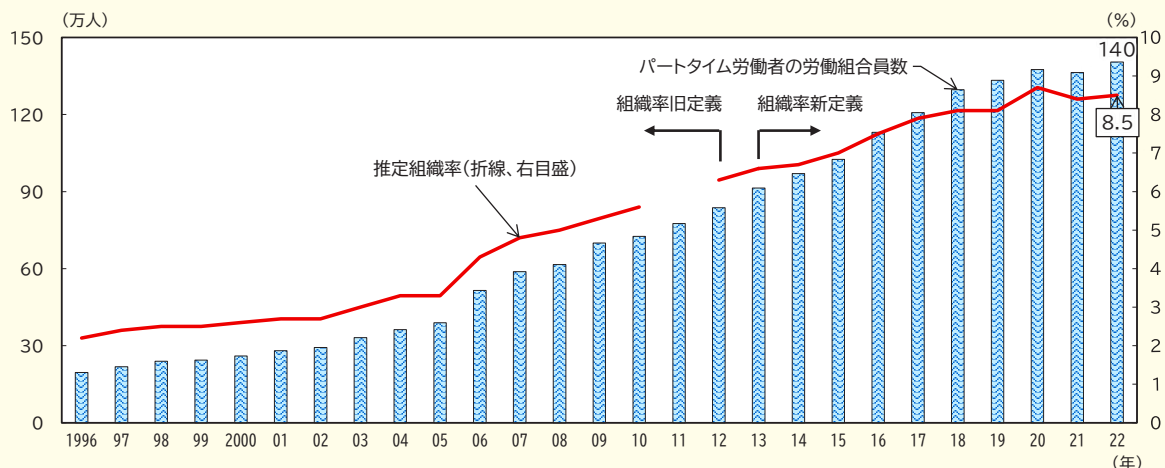


資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011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)-18図により、パートタイム労働者の労働組合員数と推定組織率の推移をみると、2022年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の140万人、推定組織率は8.5%となり、ともに2年ぶりに上昇した。

第1-(3)-18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

○ 2022年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の140万人、推定組織率は8.5%となり、ともに2年ぶりに上昇した。



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

- (注) 1) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 2) 「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。
- 3) 「雇用者数」は、いずれも総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の原数値を用いている。
- 4) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。
- 5) 新定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から雇用形態が「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。なお、「労働力調査（基本集計）」において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち雇用形態が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。
- 6) 2011年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、「労働力調査」（2011年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（2012年4月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

コラム 1-1 労働組合加入による非正規雇用労働者への効果について

賃金等を含め労働条件は労使の交渉の末に決定されていくものであることを踏まえれば、企業との交渉力を高める手段の一つとして、労働組合の組織率が高まることは重要である。こうした観点から、本コラムにおいては、パートタイム労働者等を含む非正規雇用労働者の労働組合への加入により、どのような効果が生ずるかについて分析する。

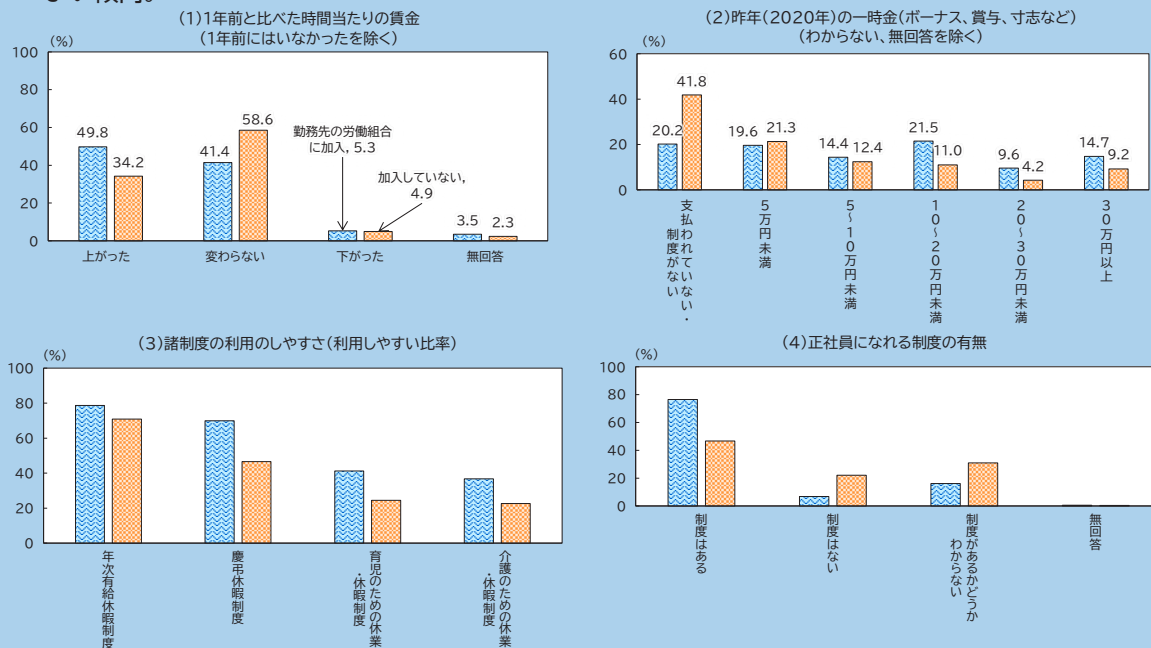
まず、労働組合への加入は、非正規雇用労働者にとって、どのようなメリットがあるだろうか。連合が非正規雇用労働者に対して行ったアンケート調査から、労働組合の加入・非加入別に賃金増加率や待遇等の違いについて確認しよう。コラム 1-1-①図（1）より、1年前と比べた時間当たりの賃金（直接雇用・民間計）についてみると、組合加入者の約半数が「上がった」と回答している一方で、非加入者では約34%と、組合加入者・非加入者で大きく差がある状況である。同図（2）より、ボーナス等の一時金の支給状況についてみても、「支払われていない」割合は組合加入者では約20%である一方、非加入者では約42%と高くなっている。時給やボーナスでみると、組合加入者は非加入者よりも相対的に待遇が良い傾向にある。同図（3）（4）で、年次有給休暇制度等の諸制度の利用のしやすさや、正社員になれる制度の有無でみても、組合加入者は、非加入者と比べて、諸制度を利用しやすく、正社員転換制度も整備されていることが確認できる。

こうした組合員の相対的な待遇の良さは、組合に加入することより、賃金やボーナス等の待遇が改善することを必ずしも意味するものではないが、賃金等を始めとした労働条件等における交渉にあたり、労働組合の加入が非正規雇用労働者にとって有利に働いた結果、こうした待遇における差異が生じている可能性が考えられる²⁰。

20 先行研究では労働組合が雇用者の待遇改善だけでなく、企業の生産性向上にも資する可能性があることが指摘されている。詳細については、様々な文献をレビューしている戸田（2022）を参照。

【コラム1-1-①図 非正規雇用労働者の組織化による効果①（非正規雇用労働者への調査）】

○ 非正規雇用労働者のうち、労働組合加入者は非加入者よりも賃金・ボーナス・諸制度等で待遇がよい傾向。



資料出所 日本労働組合総連合会「れんごう260 2021年連合パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書」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) 1) 雇用形態は、「直接雇用・民間」(パートタイマー、アルバイト、契約社員)の数値である。
2) 「加入していない」は、勤務先の労働組合に「加入できる」「加入できない」「加入可否不明」「組合なし・有無不明」の合計である。

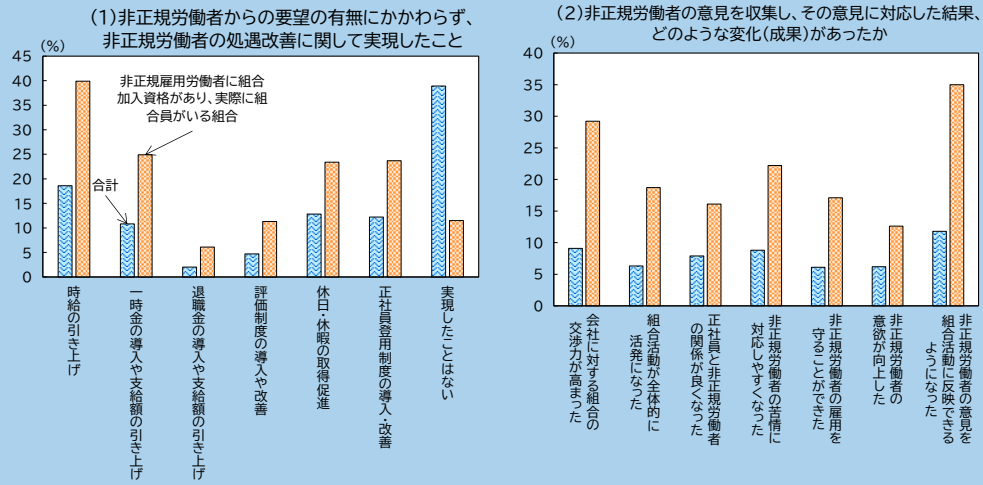
労働組合への加入が非正規雇用労働者の待遇改善に寄与する可能性は、労働組合への調査からもうかがえる。コラム1-1-②図(1)は、(独)労働政策研究・研修機構が約3,000の労働組合に対して2016年6月30日時点の状況を調べた調査²¹から、非正規雇用労働者を組織化している労働組合における非正規雇用労働者の処遇改善が実現した割合をみたものである。これによると、非正規雇用労働者に組合加入資格があり、実際に非正規雇用労働者の組合員がいる組合では、「時給の引き上げ」や「一時金の導入や支給額の引き上げ」等の賃金だけではなく、「休日・休暇の取得促進」「正社員登用制度の導入・改善」等について、全組合と比べて非正規雇用労働者の待遇改善を実現している組合の割合が高い。すなわち、非正規雇用労働者を組織化している労働組合ほど、非正規雇用労働者の処遇改善が実現される傾向があることが確認できる。

非正規雇用労働者の組織化は、労働者だけではなく、組合にもプラスの側面がある可能性がある。同図(2)は、労働組合に対して、非正規雇用労働者の意見を収集し、その意見に対応した結果、どのような変化(成果)があったかについて尋ねたものである。これをみると、特に非正規雇用労働者に組合加入資格があり、実際に非正規雇用労働者の組合員がいる組合では、「会社に対する組合の交渉力が高まった」や「組合活動が全体的に活発になった」と回答した労働組合の割合が、全組合に比べても高くなっている。各企業において欠かすことのできない戦力となっている非正規雇用労働者の組織化を進めることが、企業に対する交渉力を高め、組合活動そのものも活発にする効果があるものと考えられる。

21 調査票を配布した21,539組合のうち、回答を得たのは3,227組合である。

【コラム 1-1-②図 非正規雇用労働者の組織化による効果②（労働組合への調査）】

○ 労働組合が非正規雇用労働者を組織化することによって、処遇改善実現の割合は高まる。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo.170『非正規労働者の組織化とその効果-アンケート調査による分析-』(2017年3月)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第4章

物価・消費の動向

2022年の物価は、原油を含む輸入物価の高騰が徐々に国内物価に波及したことで、1年間を通じて前年同月と比べて上昇した。個人消費については、2020年の感染拡大における経済社会活動の抑制により急速に悪化したものの、2021年後半から徐々に回復し、2022年には、経済社会活動が活発化する中で、持ち直しの動きがみられた。

本章では、2022年の物価・消費の動向を概観する。

●消費者物価指数（総合）は高い伸びが続いた

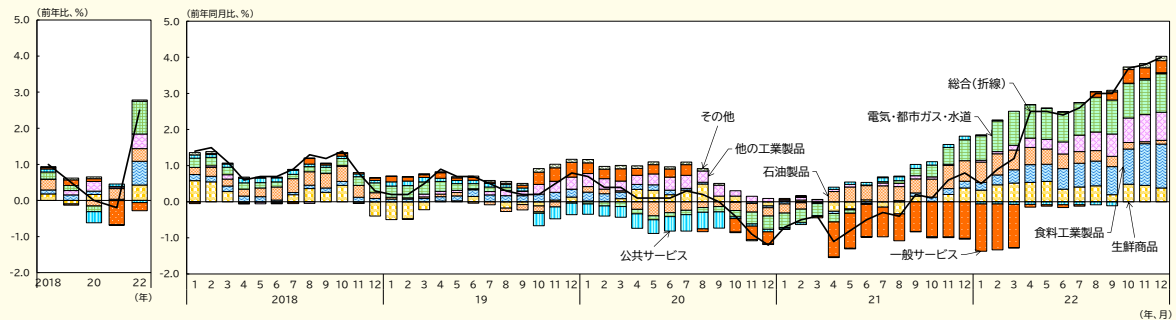
まず、第1-(4)-1図により消費者物価指数（総合）（以下「消費者物価指数」という。）の推移を、財・サービス分類別寄与度とともにみていく。消費者物価指数は、2021年9月に前年同月比プラスとなり、2022年にかけて上昇率は拡大していった。2022年4月の消費者物価指数は前年同月比で2.5%増加し、同年12月には、前年同月比で4%増加した。

財・サービス分類別寄与度をみると、2021年4月～2022年3月までは、携帯電話の低料金プランの提供開始に伴い通信サービスを含む「一般サービス」がマイナスに寄与していたが、一巡した2022年4月以降はマイナス寄与が縮小した。一方で、2021年4月からは、原油高¹を背景にガソリン等を含む「石油製品」はプラス寄与が大きくなり²、また、2022年においては、ロシアによるウクライナ侵攻や円安の影響によって輸入物価が高騰し、こうした輸入物価の上昇が、国内物価へ徐々に波及していった。このように、原材料価格の高騰によって「食料工業製品」や「電気・都市ガス・水道」「他の工業製品」を中心にほぼ全ての項目でプラスに寄与した結果³、消費者物価指数は高い伸びとなった。

- 1 原油価格は2020年の世界的な感染拡大に伴う経済活動の停滞を背景として下落し、その後は世界経済の再開による需要の回復から上昇傾向となった。
- 2 ただし、「石油製品」については、2022年3月以降、燃料油価格激変緩和対策事業によりガソリン等の価格上昇が抑制されたことで、消費者物価上昇への寄与度が縮小している。
- 3 (株)帝国データバンク「特別企画：『食品主要105社』価格改定動向調査—2022年動向・23年見通し」によると、2022年の再値上げ等重複を含む値上げは20,822品目に及んだ。

第 1-(4)-1 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、「食料工業製品」「電気・都市ガス・水道」等がプラスに寄与した結果、高い伸びが続いた。



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。

●消費者態度指数は、物価高を背景に低下傾向で推移した

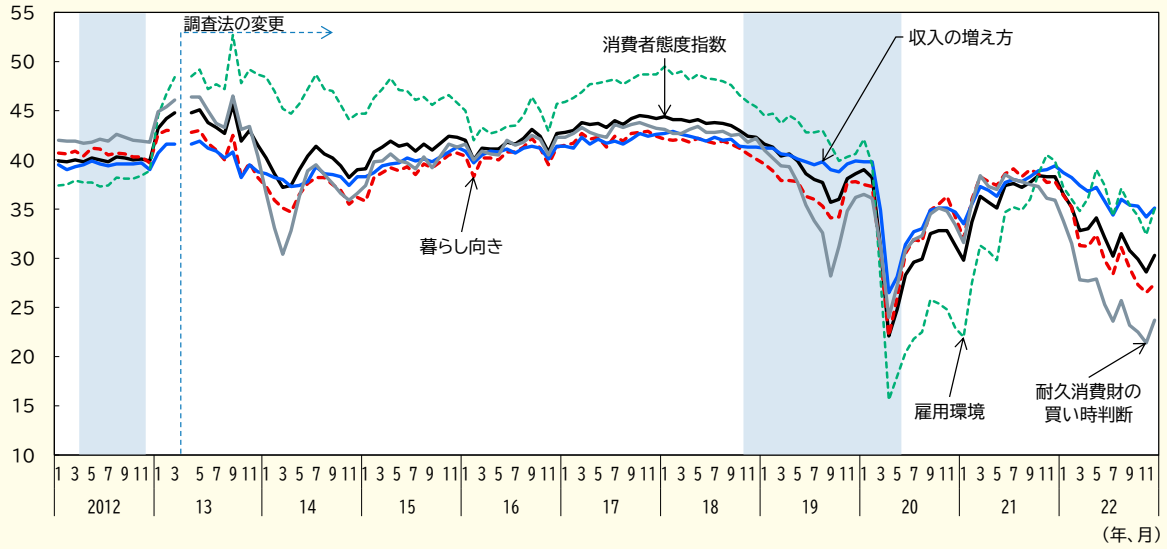
消費者物価指数の上昇は消費者マインドにも大きく影響を及ぼしている。第 1-(4)-2 図により、2022 年の消費者態度指数の推移をみると、物価高を受けて低下傾向で推移していることが分かる。やや長期で見ると、2014 年から緩やかに上昇傾向で推移していたものが、2019 年 10 月の消費税率引上げと 2020 年春の感染拡大によって急速に低下し、その後、2020 年半ば～2021 年にかけては、感染症の動向に応じて断続的に緊急事態宣言等が発出される中で、上昇と低下を繰り返しながら回復傾向となった。ただし、2021 年末には再び減少に転じ、2022 年を通じて低下傾向で推移した結果、2022 年 12 月の消費者態度指数の水準は、2019 年以前の水準を回復できていない。

消費者意識指標⁴についてみると、2022 年には、「暮らし向き」「雇用環境」「収入の増え方」「耐久消費財の買い時判断」の全ての項目で落ち込みがみられた。特に「耐久消費財の買い時判断」では、現行の調査方法になった 2013 年 4 月の調査以降、最も低い水準を 2022 年 11 月に記録し、生活必需品だけでなく耐久消費財に対しても消費者マインドの冷え込みが波及した形となった。一方、「雇用環境」「収入の増え方」も低下傾向であったものの、落ち込みは比較的緩やかであった。

4 消費者態度指数を構成する「暮らし向き」「雇用環境」「収入の増え方」「耐久消費財の買い時判断」の意識指標。

第1-(4)-2図 消費者態度指数の推移

○ 消費者態度指数は低下傾向で推移し、項目別では特に「耐久消費財の買い時判断」で落ち込みが大きかった。



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

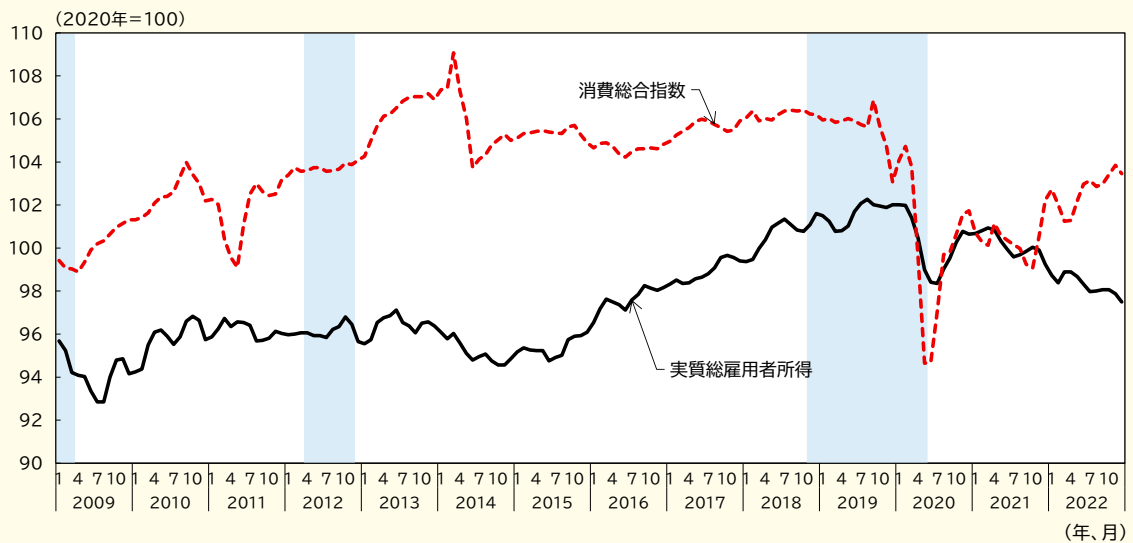
- (注)
- 1) 二人以上の世帯、季節調整値。
 - 2) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。
 - 3) 2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。また、毎年3月調査の公表時に、季節調整値の遡及改訂を行っているが、郵送調査法に変更した2013年4月調査以降の期間のみ季節調整替え及び遡及改訂が行われている。
 - 4) 2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法となっている。

●実質総雇用者所得の動きが低調となった一方で、消費総合指数は上昇した

続いて第1-(4)-3図より、需要と供給からみた消費の動きを総合的に示す消費総合指数と実質総雇用者所得の推移をみてみよう。なお、ここでは各月のばらつきを調整するため、後方3か月移動平均を用いている。実質総雇用者所得は、感染拡大の影響から2020年初めに急速に減少した後、2021年前半にかけて回復傾向で推移したものの、2022年には物価上昇の影響により減少傾向となった。一方で、消費総合指数は、行動制限のない連休や全国旅行支援等の需要喚起策の実施等により、2022年を通じて緩やかな上昇がみられた。

第1-(4)-3図 消費総合指数と実質総雇用者所得の推移

- 2022年の実質総雇用者所得は物価高を反映して減少傾向となった一方で、2022年の消費総合指数は、物価高の影響を受けつつも、上昇傾向となった。



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

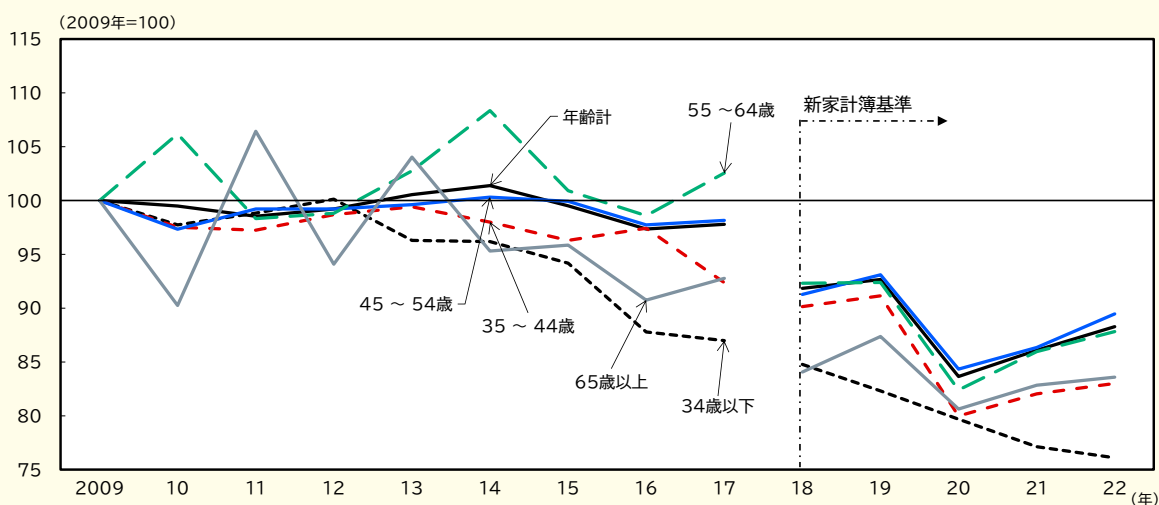
- (注)
- 1) 後方3か月移動平均の値。
 - 2) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。
 - 3) 「総雇用者所得」とは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一人当たり名目賃金（現金給与総額）に、総務省統計局「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。
 - 4) 実質総雇用者所得、消費総合指数はいずれも物価の動きを加味した実質指数。

●平均消費性向は「34歳以下」を除く年齢階級で上昇した

最後に、第1-(4)-4図より世帯主の年齢階級別に平均消費性向（消費支出／可処分所得）の推移をみてみよう。近年、平均消費性向は低下傾向で推移している。2022年は、全ての年齢階級において感染拡大で抑制されていた経済社会活動の再開により消費支出が増加した結果、「34歳以下」を除く年齢階級で平均消費性向は上昇したものの、感染拡大前の2019年の水準には戻っていない。

第1-(4)-4図 世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向の推移

○ 平均消費性向は「34歳以下」では低下し、それ以外の年齢階級では2021年以降上昇が続いている。



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) 一人当たり平均消費性向の算出に当たっては等価尺度を用いている。
 3) 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。