

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

2023年の我が国の経済は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の位置づけが5類感染症に移行し、経済活動が徐々に正常化に向かう中で、年前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高い成長が実現した。一方、年後半は一時、個人消費や設備投資等に弱さがみられたものの、その後は、設備投資等に持ち直しがみられ、年間を通して、GDPは緩やかな回復となった。消費者物価は上昇に落ち着きがみられるようになったが、総雇用者所得は減少傾向となる中、総消費動向指数は横ばいで推移した。企業の倒産件数には増加がみられ、「人手不足関連倒産」は調査開始以降過去最高となった。

雇用情勢は、経済社会活動が正常化に向かう中で、求人が底堅く推移し、改善の動きがみられた。求人の回復基調に落ち着きがみられたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が着実に進展していることに加え、より良い条件を求める転職も活発になっている。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働力供給制約や経済社会活動の回復等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、労働時間は、働き方改革により短くなる傾向にある中、総じて前年から横ばいとなり、一般労働者では微増、パートタイム労働者では微減であった。産業別にみると、一般労働者では「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」が高水準となった。賃金については、30年ぶりの引上げ幅となった春季労使交渉などの影響により、現金給与総額は所定内給与、特別給与の増加により、3年連続で増加している一方、実質賃金は、物価高により2年連続で減少した。

第I部では、こうした動きがみられた2023年の一般経済、雇用情勢、労働時間・賃金等の動向について概観する。

第 1 章

一般経済の動向

2023年の我が国の経済をみると、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の位置づけが5類感染症に移行し、経済社会活動が正常化する中で、年前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高い成長が実現した。一方、年後半は一時、個人消費や設備投資等に弱さがみられたものの、その後、設備投資等に持ち直しがみられ、年間を通して、GDPは緩やかな回復となった。

本章は、GDPや企業の業況判断、倒産状況等についての各種経済指標を通じて、2023年の一般経済の動向を概観する。

第 1 節 一般経済の動向

● GDPは緩やかな回復がみられた

2023年のGDPについてみると、年前半は外需が好調だったことに加え、新型コロナウイルス感染症（COVID-19。以下「感染症」という。）の5類感染症移行¹により、経済社会活動の正常化が進み、インバウンド需要の回復やサービス消費の持ち直しがみられたことで高い成長が実現した。一方、年後半は、賃金上昇が物価上昇に追い付いていない中、消費が力強さを欠くなど、マイナス成長となった。

第1-(1)-1図により、2023年の名目・実質GDPの推移をみると、名目GDPについて、2022年第Ⅳ四半期（10-12月期）は570兆円程度であったものが、2023年第Ⅱ四半期（4-6月期）には595兆円まで増加しており、半年間で30兆円近く増加した。また、同期間において、実質GDPも550兆円から560兆円超まで増加している²。ただし、2023年後半においては、名目・実質ともに、GDPはほぼ横ばいとなっている。

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いく。2023年の動きを四半期ごとにみると、第Ⅰ四半期（1-3月期）は、半導体市況の軟化等を背景として、アジア向けを中心に輸出が弱含み、外需（純輸出）がマイナスに寄与したものの、経済社会活動が活発化する中で、機械投資等の設備投資の押し上げ等により民間総資本形成がプラスに寄与し、サービス消費の持ち直し等により民間最終消費支出がプラス寄与となったことから、プラス成長となった。第Ⅱ四半期（4-6月期）は、物価上昇の影響により、民

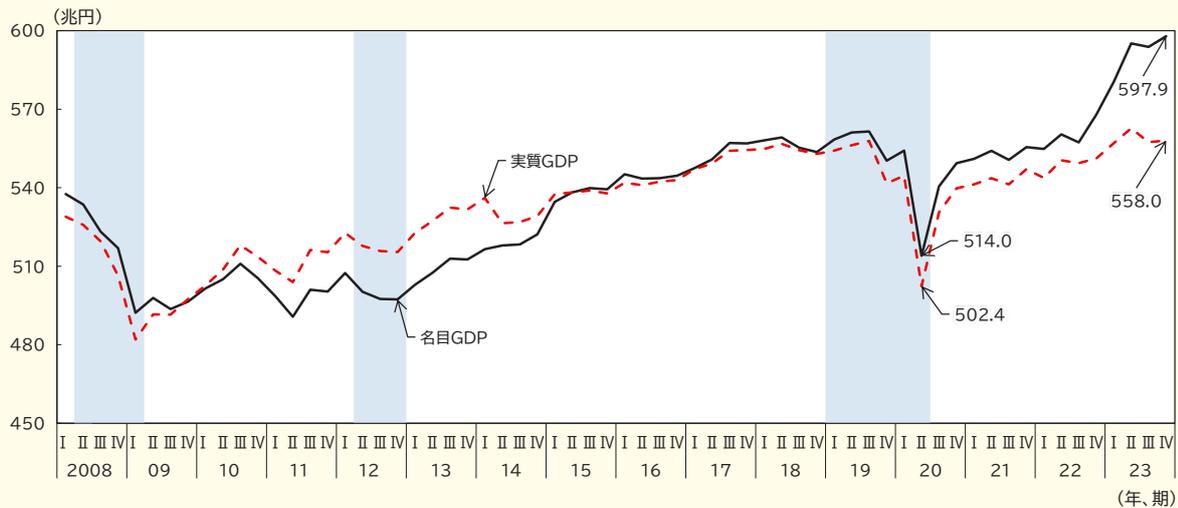
1 感染症法では、感染力や感染した場合の重篤性などから判断した危険性の程度に応じ、感染症をそれぞれ1類感染症から5類感染症に分類しており、分類ごとに感染症のまん延防止のために行政がとることのできる措置等が定められている。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、2020年2月からは「指定感染症」、その後法改正を経て「新型インフルエンザ等感染症」として扱われていたが、2023年5月8日から「5類感染症」に位置づけられた。

2 ただし、輸入物価の下落に加え、内需デフレーターがプラスで推移したことにより、GDPデフレーターの高い伸びが続き、2015年基準のGDPにおいて、名目と実質に乖離がみられるようになった。GDPデフレーターについては、付1-(1)-1図参照。

間最終消費支出がマイナス寄与となったが、外需がプラスに寄与したことで、結果としてGDPはプラス成長となった。第Ⅲ四半期（7-9月期）は、輸出が伸び悩む中、引き続き民間最終消費支出がマイナスに寄与し、マイナス成長となった。第Ⅳ四半期（10-12月期）も民間最終消費支出は、マイナスに寄与したものの、外需がプラスになったことに加え、半導体や自動車関連で、生産能力強化のための工場新設等の投資が実行され始めたことから民間総資本形成がプラスに寄与し、2四半期ぶりのプラス成長となった。

第1-(1)-1図 名目・実質GDPの推移

○ 2023年のGDPは、経済社会活動が活発化する中で、前半は外需や個人消費等の好調さがみられたことから高成長となったものの、後半は個人消費に弱さがみられ、年間を通して、緩やかに回復。

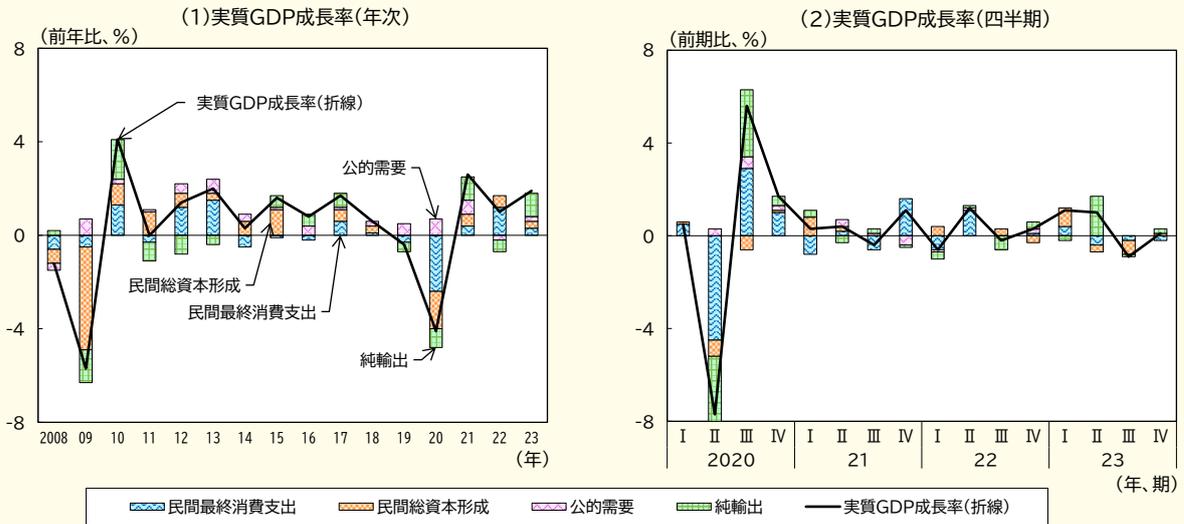


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2024年第Ⅰ四半期(1-3月期)2次速報時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値。
- 2) シャドーは景気後退期。

第 1-(1)-2 図 実質 GDP 成長率の寄与度分解

○ 2023年の実質GDP成長率は、年前半は外需（純輸出）が好調だったことに加え、インバウンド需要の回復やサービス消費の持ち直しがみられたことで高成長となった一方、年後半は、物価上昇による消費意欲の減退等により、小幅なプラス成長にとどまった。



第 2 節 企業の動向

●企業の業況は、製造業・非製造業ともに好調な状況がうかがえた

次に、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より、企業の業況判断D.I.³をみていく。第1-(1)-3図(1)により、製造業・非製造業別にみると、「製造業」「非製造業」とともに、2020年に急速に悪化したのち、2021~2022年にかけて持ち直しが続いた。「製造業」については、2022年末に半導体不足や原材料価格の高騰等により景況感が悪化したものの、2023年半ば以降は改善し、0を上回って推移した。「非製造業」においては、2022年の景況感の改善が2023年も続いており、プラス幅が拡大した。

2023年の動きをより詳細にみると、「製造業」では、3月調査において、米国の金融引き締めにより世界経済が減速する中で需要が落ち込み、一般機械と電気機械を中心に景況感は悪化した。6月調査以降は、食料品製造業等における価格転嫁の進展や半導体不足の解消による自動車生産の回復が全体を押し上げたことなどにより、景況感に改善がみられ、12月調査ではプラスに転じた。他方で、「非製造業」については、経済社会活動の活発化に伴うサービス

3 ここでいう、業況とは、「回答企業の収益を中心とした、業況についての全般的な判断」をいい、選択肢として「良い」「さほど良くない」「悪い」がある。業況判断D.I.は、「良い」選択肢の回答社数構成比から「悪い」の回答社数構成比を差し引いて算出しており、例えば、業況判断D.I.が0を超えていれば、企業の収益等の業況が「良い」と感じている企業の方が「悪い」と感じている企業よりも多いことを示している。

消費やインバウンド需要の回復の影響で、2022年に引き続きプラス幅が拡大し、感染拡大前の水準を超える高い伸びとなった。

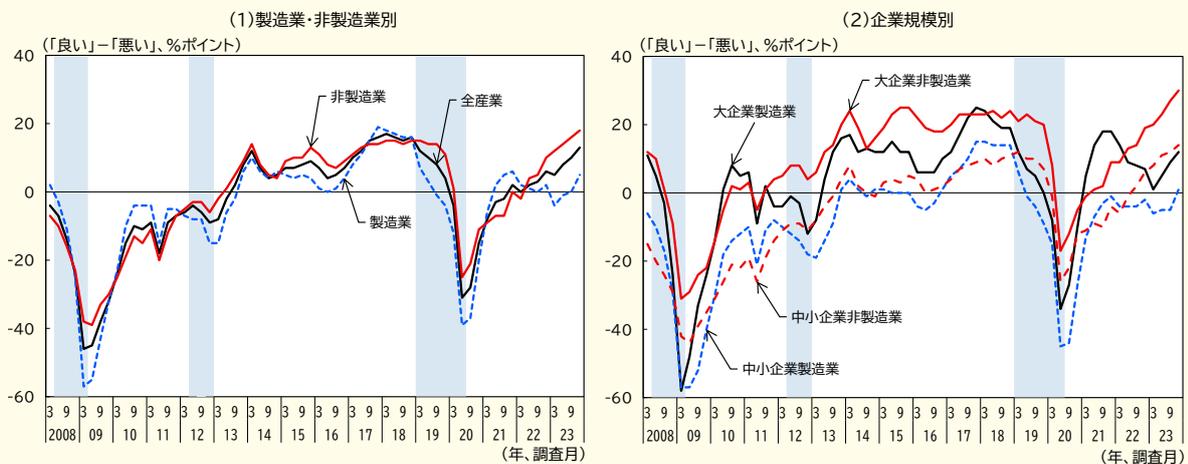
同図（2）により、企業規模別の業況判断D.I.の推移をみる。製造業のうち、「大企業製造業」は年間を通じて0を上回って推移した。「中小企業製造業」は、2019年6月調査以降0を下回って推移していたものの、2023年12月調査時には改善し、19四半期ぶりにプラスとなった。非製造業についてみると、「大企業非製造業」は経済社会活動の活発化等により改善が続いた。「中小企業非製造業」は、2023年9月調査時の業況感が6四半期連続で改善し、感染拡大前で最も高かった2019年3月調査と同じ水準まで回復した。

次に、第1-(1)-4図により、鉱工業生産指数及び第3次産業活動指数の推移をみていく。鉱工業生産指数についてみると、2023年1月は、外需の悪化等の原因により一時的に生産指数は低下したものの、年間を通しては横ばいで推移した。

同図により、サービス部門の活動動向を示す第3次産業活動指数の動きをみていく。2023年は感染症の影響が緩和され、企業間の取引活動が活発化したことなどを受け、持ち直しの動きがあったものの、10月以降は電気・ガス・熱供給・水道業を中心に指数が低下したことで、足踏みがみられた。

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

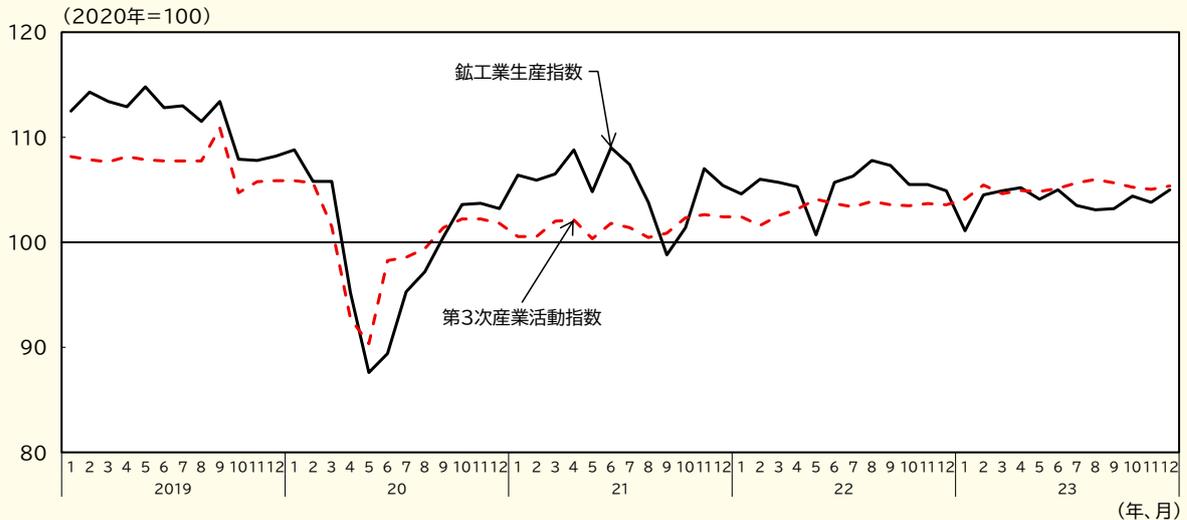
- 「製造業」では、2022年末は原材料価格の高騰等により景況感は悪化したものの、2023年半ば以降は改善し、「良い」超で推移。
- 「非製造業」では前年の2022年に引き続き「良い」超幅が拡大し、感染拡大前の水準を超える高い伸び。



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) シャドーは景気後退期。

第 1-(1)-4 図 鉱工業生産指数・第 3 次産業活動指数の推移

- 2023年の鉱工業生産指数は、外需の悪化や半導体不足の影響で伸び悩むも、自動車工業が堅調さを維持したことで、横ばい圏内で推移。
- 2023年の第3次産業活動指数は、持ち直しの動きがあったものの、10月以降は電気・ガス・熱供給・水道業を中心に指数が低下したことで、足踏みがみられた。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」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。

● 経常利益は半導体不足の解消等により好調。設備投資は高水準で推移した

第 1-(1)-5 図により製造業・非製造業別に企業の経常利益の推移をみていく。2023年は、製造業では、企業規模の大きい自動車工業において、半導体不足の解消に伴う挽回生産が進んだことが収益の増大をけん引した一方、外需の縮小により資本財需要が低迷したことで収益は「全規模」において横ばいで推移した。非製造業は人流の回復や企業活動の活発化等を受けサービス消費が増加したことで収益が増大し、「全規模」において増加傾向で推移し、第 IV 四半期（10-12 月期）において過去最高額となった。

資本金規模別にみると、製造業では、資本金「10 億円以上」の企業で、2022年に引き続き、感染拡大前の水準を上回って推移した。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であった。非製造業の資本金「10 億円以上」の企業では、前年に引き続き感染拡大前の水準を上回って増加傾向で推移し、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」の企業も増加傾向で推移した。

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 年にかけての減少傾向からの回復が前年に続いてみられた。2023 年は経済社会活動の活発化がみられたことから、「製造業」の設備投資は、年間を通して増加傾向で推移した。特に第 IV 四半期（10-12 月期）においては、半導体や自動車関連で生産能力強化のための工場新設等の投資が実行され始めたこともあり、大幅な増加となった。「非製造業」は、第 II 四半期（4-6 月期）に減少がみられたものの、第 III 四半期（7-9 月期）、第 IV 四半期（10-12 月期）においては、サービス消費の回復等により、大幅な増加となった。

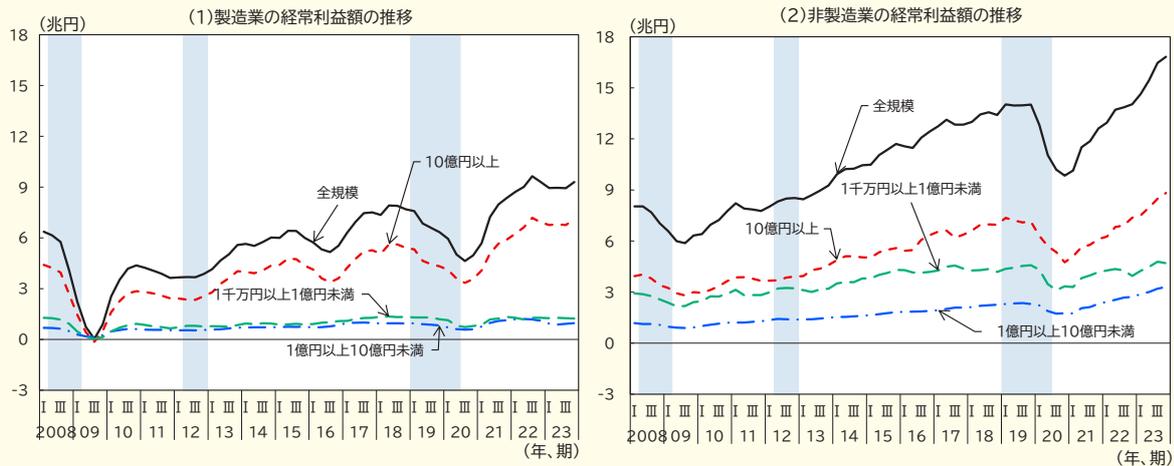
同図（2）によると、設備に関する過不足判断を示す生産・営業用設備判断 D.I. は、「全産業」においては、「不足」超で推移している。「製造業」では、僅かに「過剰」超で推移してい

るものの、「非製造業」では、「不足」超となっており、今後も設備投資が続いていく可能性が期待される。

同図（3）により2023年度の設備投資計画をみると、6月以降は2022年度を下回って推移しているが、12月時点で15.2%と高水準を保っており、依然として企業の設備投資に対する意欲の強さがみられる。

第1-(1)-5図 企業の経常利益の推移

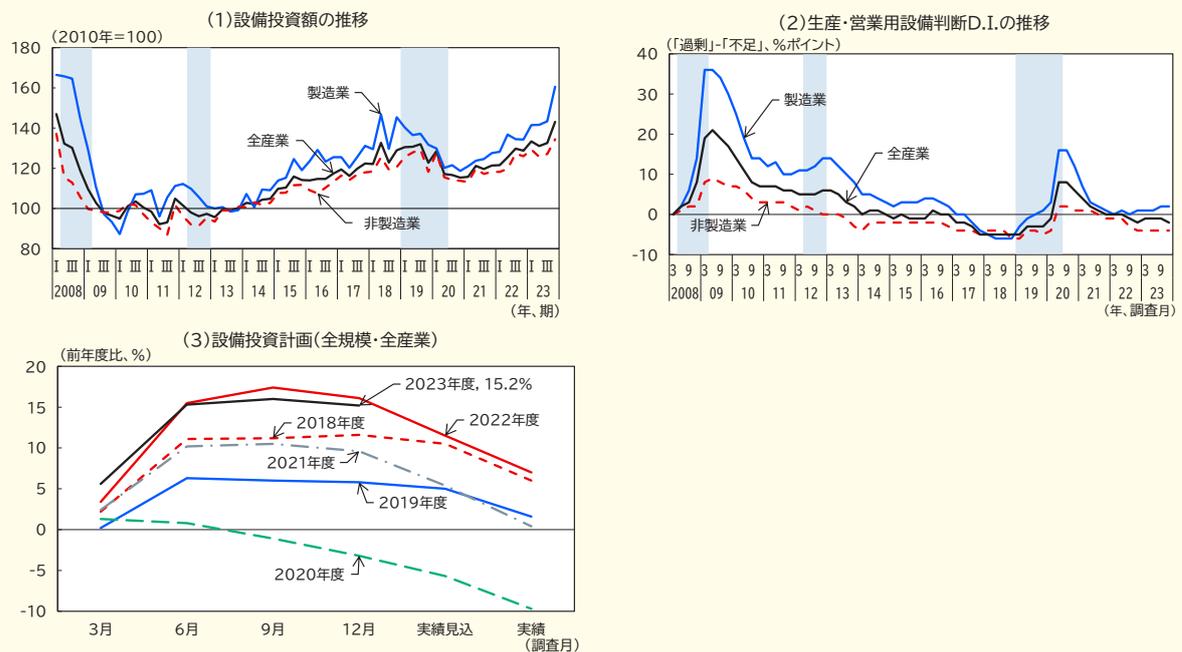
○ 製造業においては半導体不足の解消に伴う自動車の挽回生産が進んだ一方、外需の縮小の影響等で資本財需要が低迷したことで収益は横ばいで推移。非製造業はインバウンド需要の回復が本格化し、「全規模」では、第IV四半期（10-12月期）において過去最高額となった。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 図は原数値の後方4四半期移動平均を用いて算出したもの。
 2) 金融業、保険業は含まない。
 3) シャドーは景気後退期。

第 1-(1)-6 図 設備投資額の推移等

- 2023年の「製造業」の設備投資額は、堅調に増加。
- 設備投資計画は、6月以降、2022年を下回って推移したものの、高水準で推移。



資料出所 (1)は財務省「法人企業統計調査」、(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)のシャドローは景気後退期。
 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。
 3) (3)の設備投資額は、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2019年以来4年ぶりに8,000件台となった

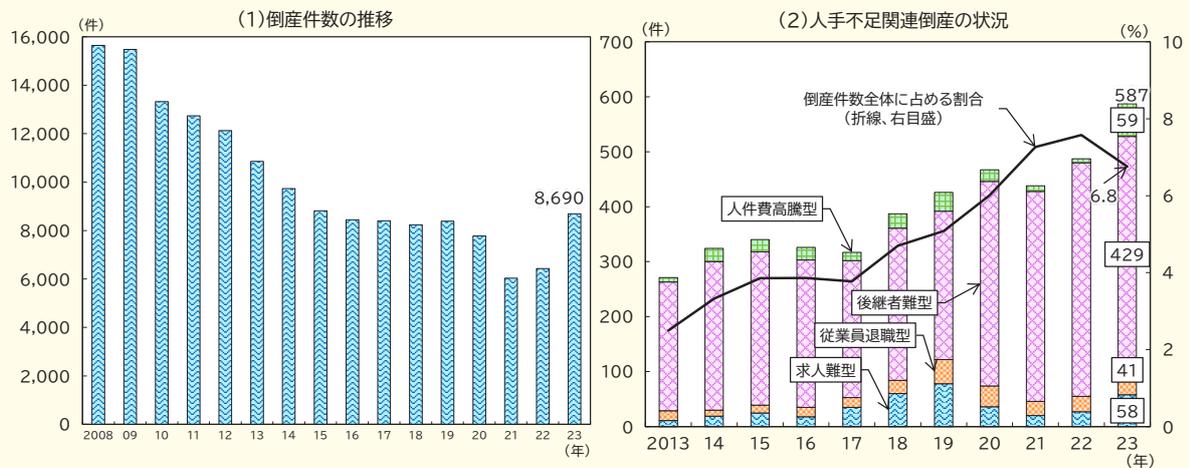
第1-(1)-7図(1)により企業倒産の状況をみると、2023年の倒産件数は、2年連続で前年を上回り、2019年以来4年ぶりに8,000件台となった。感染拡大時の急激な業績悪化への支援策であった「実質無利子・無担保融資(ゼロ・ゼロ融資)」の民間返済が2023年7月から本格化したことで、資金繰りが厳しくなった企業の増加や、原材料価格の高騰等が追い打ちをかけたことなどが要因であると考えられる。

同図(2)により、人手不足関連倒産の状況をみると、2023年は人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合は低下したものの、人手不足関連倒産の件数は調査開始以降最多となった。内訳をみると、「後継者難型」の件数が7割以上と最も多く、次いで「人件費高騰型」「求人難型」「従業員退職型」と続いた。

倒産要因の中でも特に「人件費高騰」による倒産件数は前年比8倍超となり、大幅な増加となった。また、前年よりも大きく増加している「求人難型」については、賃上げの局面の中で、求職者が賃金水準などにおいて、より良い労働条件を求めるようになり、企業の提示する賃金水準等とのミスマッチがあった可能性も示唆される。企業存続に向けても、賃上げ分の原資の確保のため、企業の商品・サービスへの価格転嫁が更に重要度を増すものと考えられる。

第1-(1)-7図 企業倒産の状況

- 2023年の企業の倒産件数は、4年ぶりに8,000件台となった。
- 人手不足関連倒産は調査開始以降過去最高を記録し、要因別では「人件費高騰」による倒産件数が前年比8倍超の大幅な増加。



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)の折線は倒産件数全体に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したものの。

第3節 物価・消費の動向

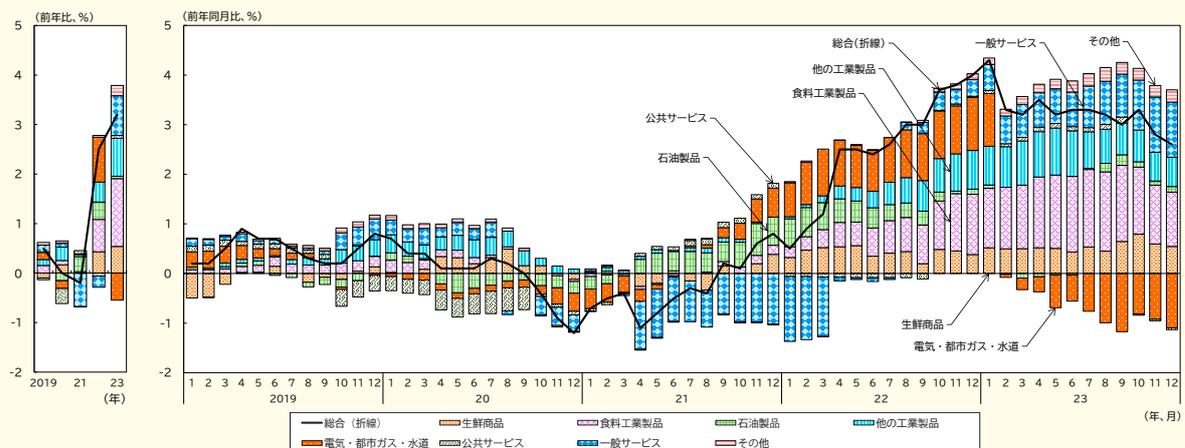
●消費者物価指数（総合）は高い上昇率を維持した

第1-(1)-8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って以降、2023年1月まで上昇率は拡大していき、2月以降は前年同月比2～3%台で推移した。

財・サービス分類別寄与度をみると、電気・ガス価格激変緩和対策等⁴により、2023年2月以降、「電気・都市ガス・水道」はマイナスに寄与した。一方で、経済社会活動が正常化する中で、2022年から続く円安進行による原材料高の影響を受けた「外食」や、訪日外国人客の回復による「宿泊料」の高騰も相まって、「一般サービス」はプラス寄与となった。また、2023年の財については2022年に引き続き、原材料価格の高騰によって「食料工業製品」「他の工業製品」等を中心にプラス寄与となった結果、消費者物価指数は高い上昇率を維持した。

第1-(1)-8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、2021年9月に前年同月比プラスとなって以降、2023年1月まで上昇率は拡大していき、2月以降は2～3%台で推移。



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」の合算。

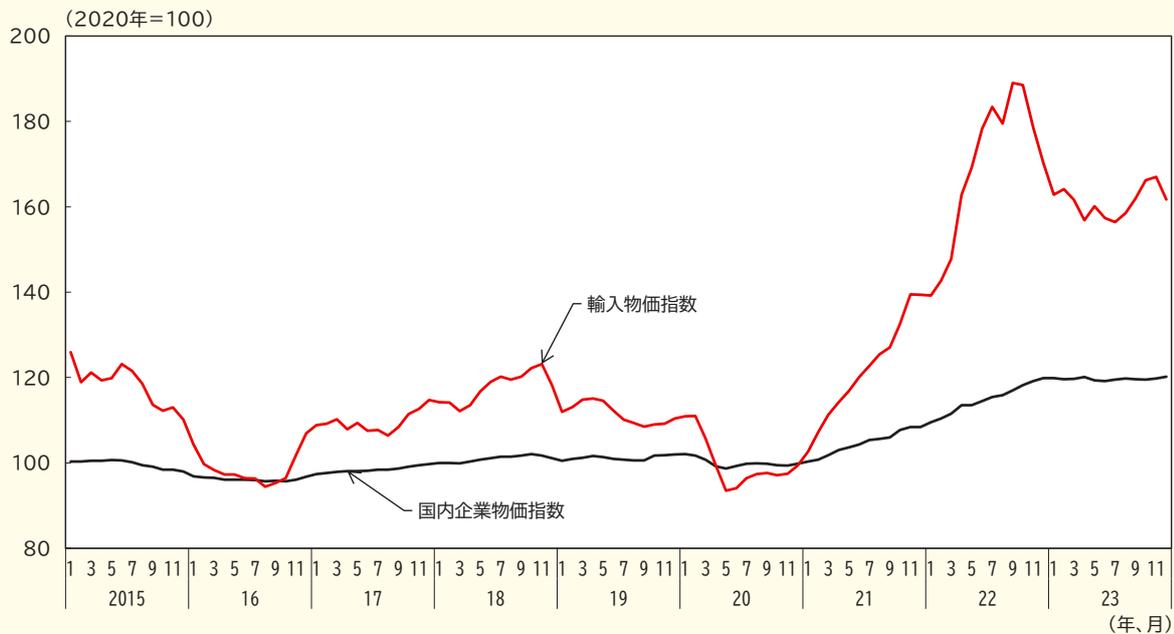
4 エネルギー価格の高騰により厳しい状況にある家庭や企業の負担を軽減するため、電気・都市ガスの小売事業者等を通じ、2023年1月の使用分から12月の使用分まで、使用量に応じた料金の値引きを行った。なお、2023年11月2日に閣議決定された「デフレ完全脱却のための総合経済対策」に基づき、2024年4月の使用分まで措置を講じ、5月の使用分については激変緩和の幅を縮小することとなった。

● 輸入物価指数は落ち着きがみられたが、国内企業物価指数は依然として高い水準

第1-(1)-9図により、企業物価指数をみていく。輸入物価指数は、2021年から上昇傾向であったところ、2022年2月に始まったロシアによるウクライナへの侵攻や円安の進行などにより、更なる上昇がみられた。2022年末以降も、高水準ではあるものの、エネルギーの輸入価格の下落に伴い、2023年は、ピーク時よりも低い水準で横ばい圏内での推移となった。国内企業物価指数は、2021年～2022年半ばにかけては、円安の進行によるエネルギー価格の高騰等を背景に上昇が続いた。2022年後半以降の国内企業物価指数は、電気・ガス価格激変緩和対策等がある中でも、輸入物価指数が国内価格に波及したことで、高い水準を維持した。

第1-(1)-9図 国内企業物価指数・輸入物価指数の推移

- 輸入物価指数は、2022年末からは、エネルギーの輸入価格の下落に伴い、ピーク時よりも低い水準で推移し、横ばい圏内。
- 国内企業物価指数は、電気・ガス価格激変緩和対策等がある中でも、輸入物価指数が国内価格に波及したことで、2022年後半以降、高い水準を維持。



資料出所 日本銀行「企業物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

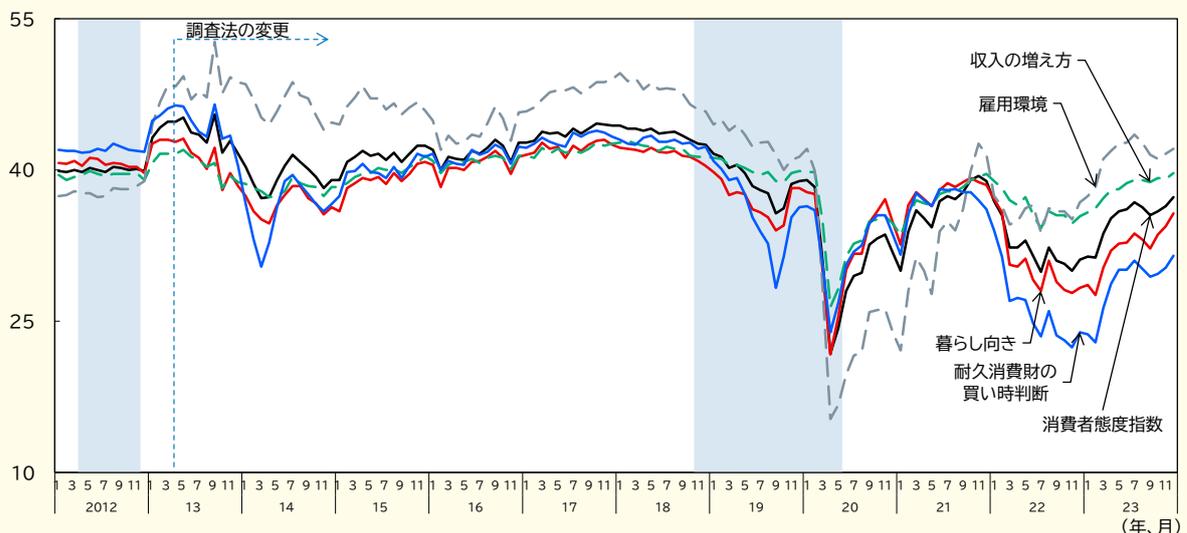
●消費者態度指数は持ち直しに足踏みがみられたが、改善に向けた動き

第1-(1)-10図により、消費者態度指数の動向をみていく。消費者態度指数は、2020年前半の感染症の拡大によって急速に低下したものの、その後は上昇傾向で推移した。2021年末には物価高を背景に再び低下に転じ、2022年は低下傾向で推移した。その後、2022年末から2023年前半にかけては経済正常化の本格化への期待もあって、上昇傾向で推移した。2023年半ばには、食品の値上げラッシュなどの物価上昇が続く中で、一時的に持ち直しに足踏みがみられたものの、年間を通してみると、改善の動きがみられた。ただし、2023年12月の水準は感染拡大前の2019年以前の水準まで回復していない。

消費者意識指標についてみると、2023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」の全ての項目で改善に向けた動きがみられた。

第1-(1)-10図 消費者態度指数の推移

○ 2023年は、食品の値上げラッシュなどの物価高による消費マインドの悪化が一時的にみられたものの、その後の物価上昇には落ち着きが見られ、改善に向けた動きがみられた。



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) シャドーは景気後退期。

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。

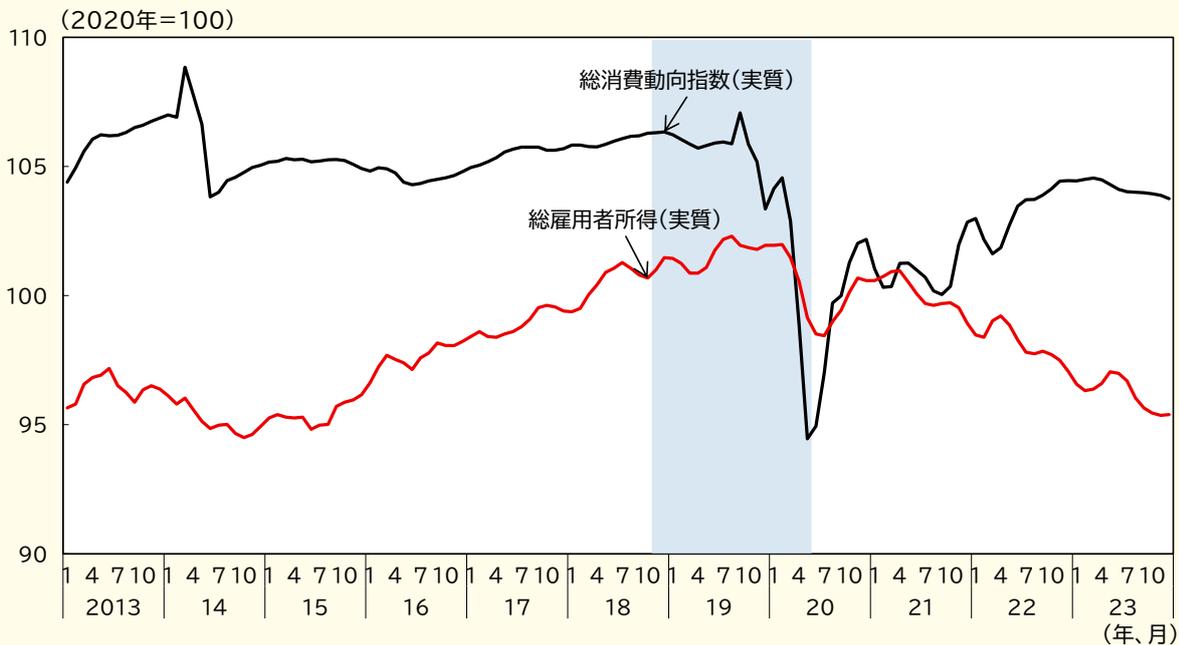
4) 2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法となっている。

● 2023年は、総雇用者所得は減少傾向となる中、総消費動向指数は横ばいで推移

第1-(1)-11図により、各世帯全体の消費支出総額を示す総消費動向指数（実質）と総雇用者所得（実質）の推移をみる。総消費動向指数は、2021年以降は、経済社会活動の活発化がみられる中で、緩やかな回復がみられた。2022年後半以降は、サービス消費に持ち直しがみられたが、食品や衣服等の財消費⁵の減少などから、横ばい圏内で推移した。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、2021年後半以降は物価上昇の影響により減少傾向となった。

第1-(1)-11図 総消費動向指数（実質）と総雇用者所得（実質）の推移

- 2023年の総消費動向指数は、サービス消費に好調な部分がありつつも、日用品や食品等の財消費に伸び悩みがみられ、横ばいで推移。
- 総雇用者所得は、2021年後半以降は物価上昇の影響により減少傾向。



資料出所 総務省統計局「消費動向指数」（2024年5月10日公表時点）、内閣府「総雇用者所得」（2024年5月22日公表時点）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) 3か月後方移動平均の値。
 2) シャドローは景気後退期。
 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) 実質の総雇用者所得、総消費動向指数はいずれも物価の動きを加味した実質指数。

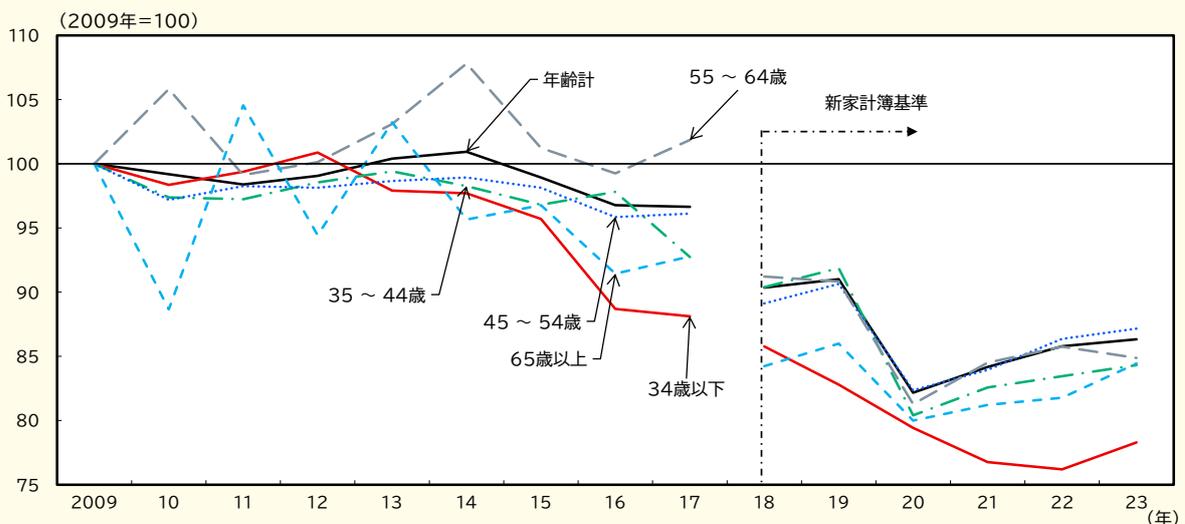
5 「非耐久財」（食品等）においては、物価上昇による食品の買い控えや外出機会の増加による内食需要の縮小等の影響で、減少がみられた。「半耐久財」（衣服等）においては、2023年第Ⅱ四半期（4-6月期）に一時的に増加したが、その後、暖冬の影響による冬物衣料品の需要減少等に伴い減少がみられた。（付1-(1)-2図）

● 2023年の平均消費性向は「55～64歳」を除く全年齢階級で上昇した

第1-(1)-12図により、世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向（消費支出／可処分所得）の推移をみていく。「年齢計」では2021年から上昇傾向で推移し、2022～2023年にかけて、僅かに上昇している。年齢階級別では、2023年は2022年と比較して「55～64歳」を除く全ての年齢階級で上昇している。2012～2022年にかけて低下を続けていた「34歳以下」⁶においても上昇となった。

第1-(1)-12図 世帯主の年齢階級別一人当たり平均消費性向の推移

○ 2023年の平均消費性向は「55～64歳」を除く全階級において上昇、「65歳以上」と2022年に唯一低下した「34歳以下」において上昇が大きかった。



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。

6 「34歳以下」の平均消費性向の低下については、共働き世帯の増加等により、「世帯主の配偶者の収入」が増加する一方、核家族の進行等により世帯人員が減少し、消費に回す割合が相対的に低くなったことによるものと考えられる。(付1-(1)-3図)

第2章

雇用情勢の動向

2023年の雇用情勢は、経済社会活動が活発化する中でも、求人が底堅く推移し、改善の動きがみられた。求人への回復基調に落ち着きが見られたものの、女性や高齢者を中心に労働参加が着実に進展していることに加え、より良い条件を求める転職も活発になっている。ただし、少子高齢化に起因する我が国の労働力供給制約や経済社会活動の回復等に伴う人手不足の問題も再び顕在化している。2023年の年平均をみると、有効求人倍率は前年差0.03ポイント上昇の1.31倍、完全失業率は前年と同水準の2.6%となった。

本章では、経済社会活動の活発化や、人手不足の状況を含め、2023年の雇用情勢について概観する。

第1節 雇用情勢の概観

●雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動き

雇用情勢の動向について概観する。

第1-(2)-1図により、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をみると、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月に感染症の拡大による影響により、雇用情勢は一時的に悪化したものの¹、その後は、経済社会活動が徐々に活発化する中で、持ち直した。

2023年においては、新規求人数は、前年から横ばいで、感染拡大前の2019年の水準まで回復していないものの、引き続き高水準で推移している。その結果、雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

1 雇用情勢悪化に伴い、政府は様々な雇用対策を講じた。雇用維持・継続に向けた支援である雇用調整助成金は、2020年4月より、リーマンショック期以上の特例措置がとられ、助成額の日額上限や助成率の大幅な引上げが行われた。加えて、従来、雇用調整助成金の助成対象は雇用保険被保険者のみであったところ、雇用保険被保険者以外の労働者（週労働時間20時間未満の労働者など）について助成対象とする緊急雇用安定助成金が設けられた。詳細は厚生労働省（2021）参照。

第 1-(2)-1 図 求人倍率と完全失業率の推移

- 2023年の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動き。
- 前年と比較し、2023年の新規求人倍率及び有効求人倍率は僅かに上昇、完全失業率は横ばい。



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月の期間においては、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。
 3) シャドローは景気後退期。

●就業率は約6割であるが、女性の非労働力人口のうち約160万人が就職を希望している

続いて、第1-(2)-2図により、我が国の労働力の概況をみていく。

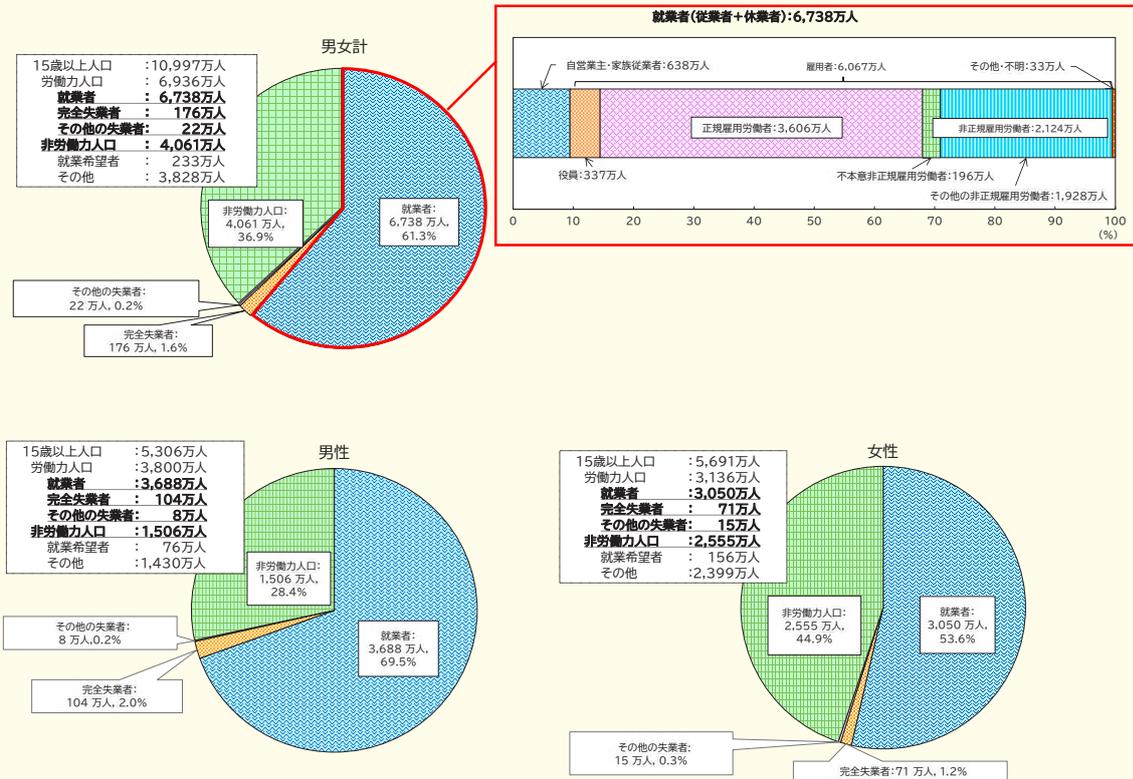
2023年の我が国の労働力をみると、就業者は約6,740万人であり、就業率は約6割となっている。就業者の内訳をみると、雇用者が約6,070万人と、就業者の大半を占めており、雇用者の中では、正規雇用労働者が約3,610万人と約6割、非正規雇用労働者が約2,120万人と約3割を占めている。

完全失業者は約180万人であるが、求職活動をしていない非労働力人口には、「働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者」が約230万人含まれており、完全失業者数を上回る水準となっている。人手不足の中、働く意欲と能力がありながらも働いていない方の労働市場への参加にも目を向ける必要があるだろう。

男女別にみると、就業率については、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1,050万人ほど多い状況である。女性の非労働力人口をみると、働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者は完全失業者の2.2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。

第1-(2)-2図 我が国の労働力の概況 (2023年)

○ 男女計の就業率は約6割であるが、女性の非労働力人口のうち約160万人が就職を希望。



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。「従業者」は、調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。「休業者」は、仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、①雇用者で、給料、賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。②自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者には含まれない。
 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。

第2節 就業者・雇用者の動向

● 経済社会活動が活発化する中、労働参加は着実に進展

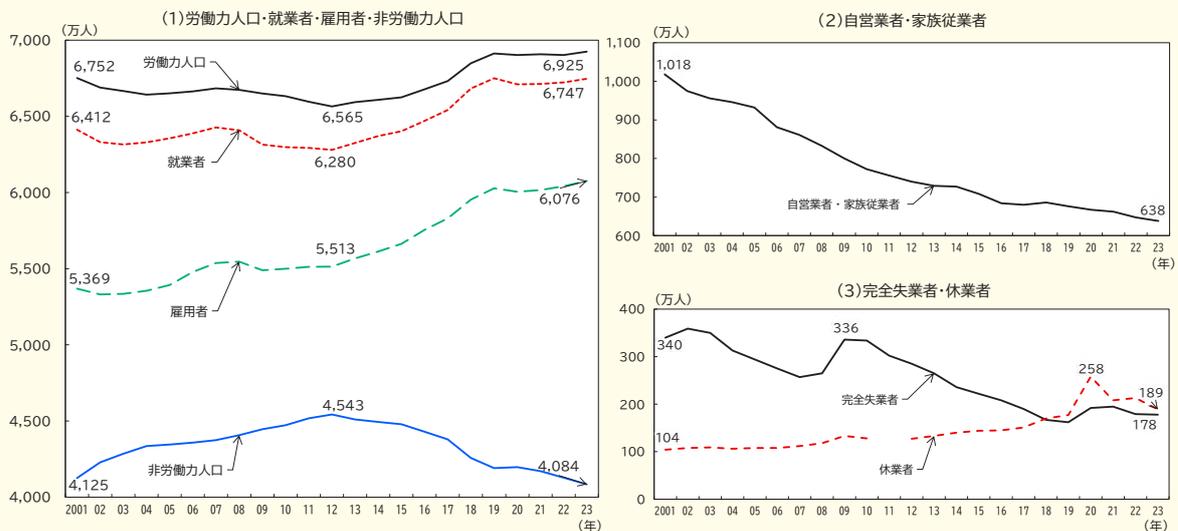
本節では、労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第1-(2)-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年以降、感染症の拡大の影響のある期間を除き、労働力人口、就業者数、雇用者数は増加しているが、自営業者・家族従業者数は、1980年代以降減少している。また、完全失業者数は、リーマンショック後の2009年以降、感染症の拡大の影響のある期間を除き、着実に減少した。

2023年においても2021年以降に引き続き、就業者数及び雇用者数は増加傾向、完全失業者数、非労働力人口、休業者数は減少傾向にあり、経済社会活動が活発化する中、労働参加の着実な進展がみられた。特に、2023年の労働力人口と雇用者数は過去最高を記録した。一方で、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、出産・育児等による休業の増加を背景に長期的に増加傾向にあり、2020年は感染症の拡大による経済社会活動の抑制・停滞等の影響により一時的に大きく増加したが、2021年以降は落ち着きが見られる。

第1-(2)-3図 労働力に関する主な指標の推移

- 2023年の労働力人口、雇用者数は過去最高水準。
- 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

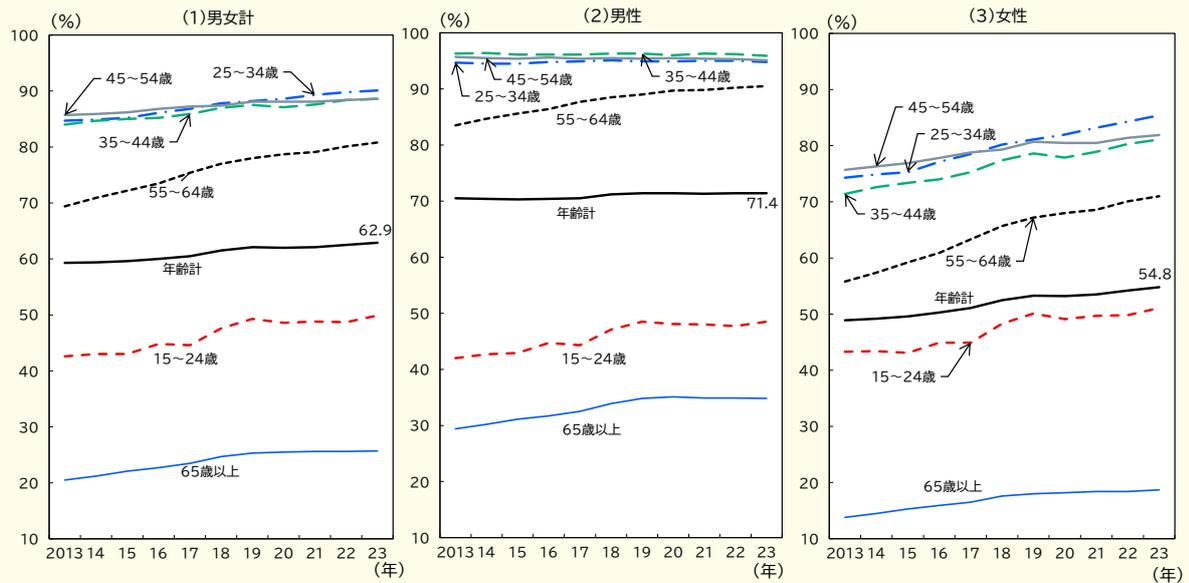
- (注) 1) 2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、休業者以外は、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。
 2) 休業者については、2011年の値が存在しない。
 3) (3)の休業者数については、時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●労働力率は女性や高年齢層を中心に上昇傾向

第1-(2)-4図により、男女別・年齢階級別の労働力率²の推移をみると、女性は全ての年齢階級、男女計では55歳以上の高年齢層で上昇傾向となっており、女性や高年齢層を中心に労働参加が進んでいることが分かる。2020年には感染症の拡大の影響により、女性に労働力率の停滞の動きがみられたが、2021年以降再び上昇がみられている。

第1-(2)-4図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

○ 労働力率は女性や高年齢層を中心に上昇傾向。



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

2 労働力人口が15歳以上人口に占める割合。

●非正規雇用労働者は男女ともに長期的に増加傾向、正規雇用労働者も女性を中心に9年連続で増加

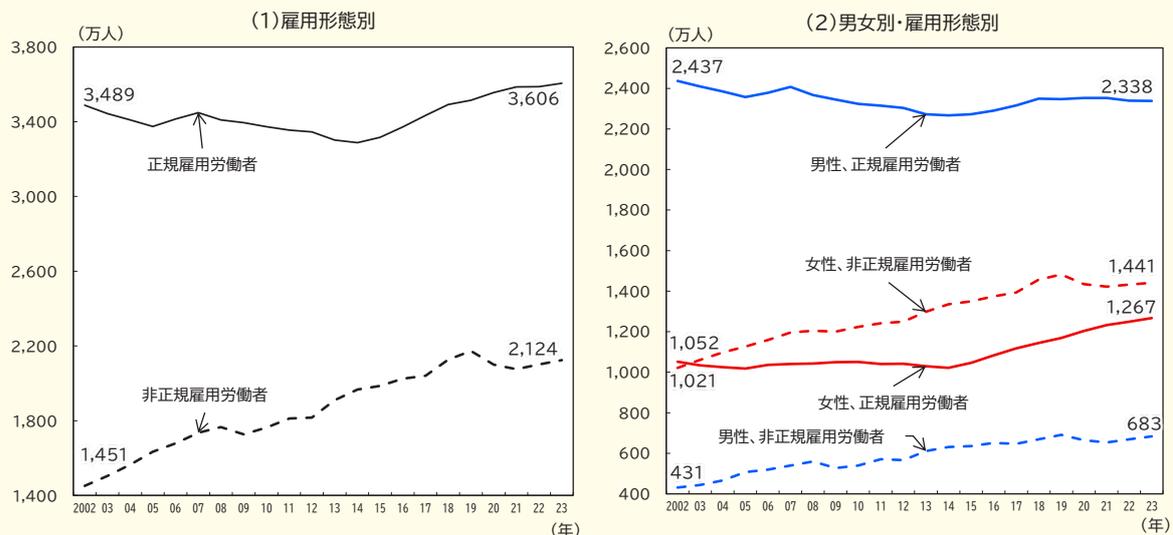
続いて、雇用者の動向について雇用形態別にみていく。

第1-(2)-5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。非正規雇用労働者数は、景気変動の影響を受けやすく、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後退の影響から減少がみられたが、女性や高年齢層を中心に労働参加が進む中で、長期的には増加傾向である。正規雇用労働者数については、女性を中心に2015年以降は増加傾向で推移している。

2023年もこうした傾向は続いており、正規雇用労働者数は感染症の拡大前の2019年の水準を上回り、9年連続の増加となった。非正規雇用労働者数は、経済社会活動が活発化する中で、男女ともに増加した。

第1-(2)-5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後退の影響から一時減少がみられたものの、長期的には男女ともに増加傾向。
- 正規雇用労働者は、女性を中心に、9年連続で増加。



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。
- 3) 雇用労働者数には、役員の数含まれていない。

●正規雇用労働者の割合は若年層と高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇傾向にあり、女性は「25～34歳」、男性は「60～64歳」で顕著。非正規雇用労働者の割合は、高年齢層を中心に上昇傾向

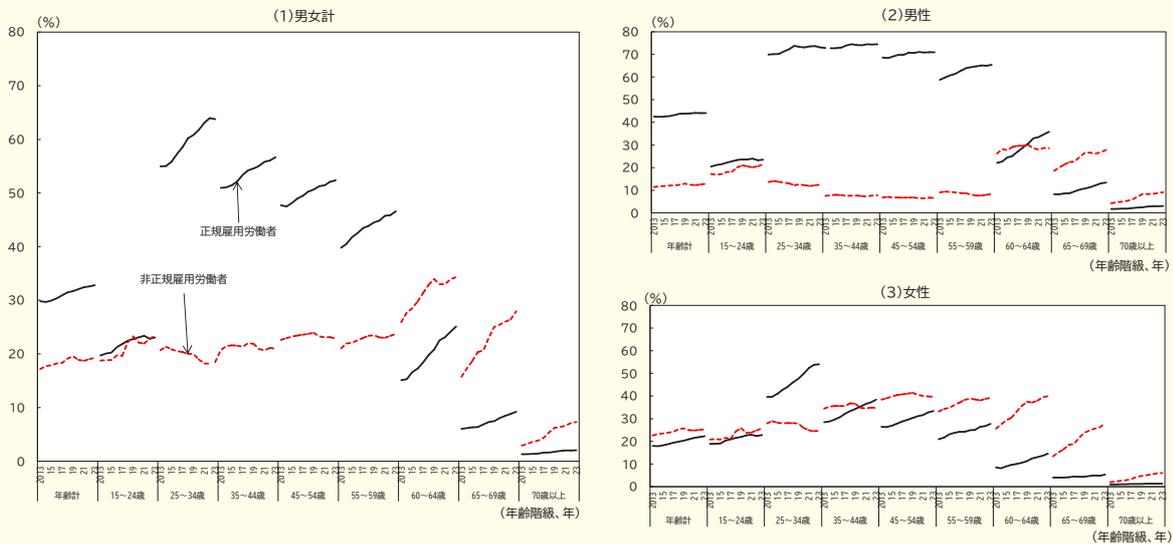
第1-(2)-6図により、年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみる。男女計でみると、正規雇用労働者の割合は、「25～34歳」の若年層や「55～59歳」「60～64歳」の高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇している。非正規雇用労働者の割合は、60歳以上の年齢層で上昇しているものの、「25～34歳」の若年層では低下している。

男女別にみると、正規雇用労働者の割合は、男性では定年年齢の引上げなどに伴い「60～64歳」で顕著に上昇しており、非正規雇用労働者を逆転している。女性では育児休業制度など企業の両立支援制度の充実に伴う雇用の継続が進んだことなどにより、「25～34歳」「35～44歳」で顕著に上昇しており、「35～44歳」では、非正規雇用労働者と逆転している。非正規雇用労働者の割合は、男性では65歳以上、女性では60歳以上の年齢層において、上昇傾向で推移している。

また、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、男性・女性ともに「15～24歳」「60～64歳」を中心に幅広い階級で低下したが、2022年以降、ほとんど全ての年齢階級で横ばい圏内となっている。

第1-(2)-6図 年齢階級別・雇用形態別にみた雇用者割合の推移

- 正規雇用労働者の割合は、若年層と高年齢層を中心に幅広い年齢層で上昇傾向。女性は「25～34歳」、男性は「60～64歳」で顕著。
- 非正規雇用労働者の割合は、高年齢層を中心に上昇傾向。



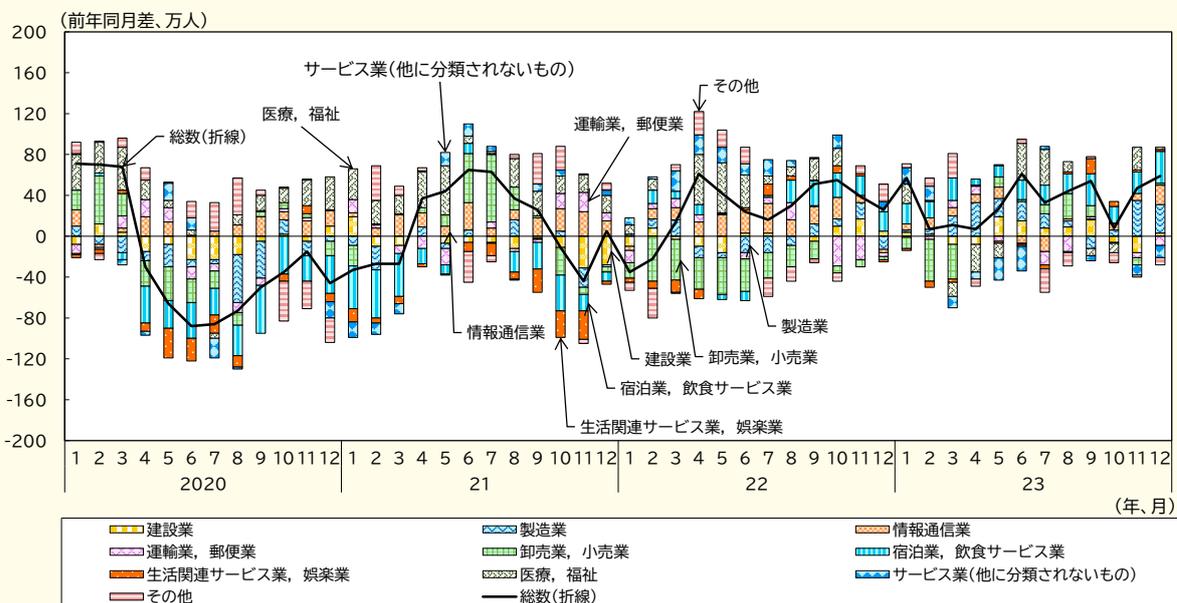
資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 「雇用者割合」とは、各年齢階級の人口に占める雇用者の割合をいう。

●雇用者数は、「製造業」では増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では増加幅が拡大

第1-(2)-7図により、産業別の雇用者数の動向を前年同月差でみると、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、「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がみられたが、2021年4月には、雇用者総数は増加に転じた。「宿泊業、飲食サービス業」の雇用者数は2022年には増加に転じ、「医療、福祉」「情報通信業」では引き続き増加した。2023年は、前年を上回る雇用者数の増加がみられ、「製造業」では、半導体不足の解消による自動車生産の回復等に伴い、増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では、インバウンド需要やサービス消費の持ち直しにより、増加幅が拡大した。

第1-(2)-7図 産業別にみた雇用者数の動向

○ 雇用者数は、「製造業」では増加に転じたほか、「宿泊業、飲食サービス業」では増加幅が拡大。



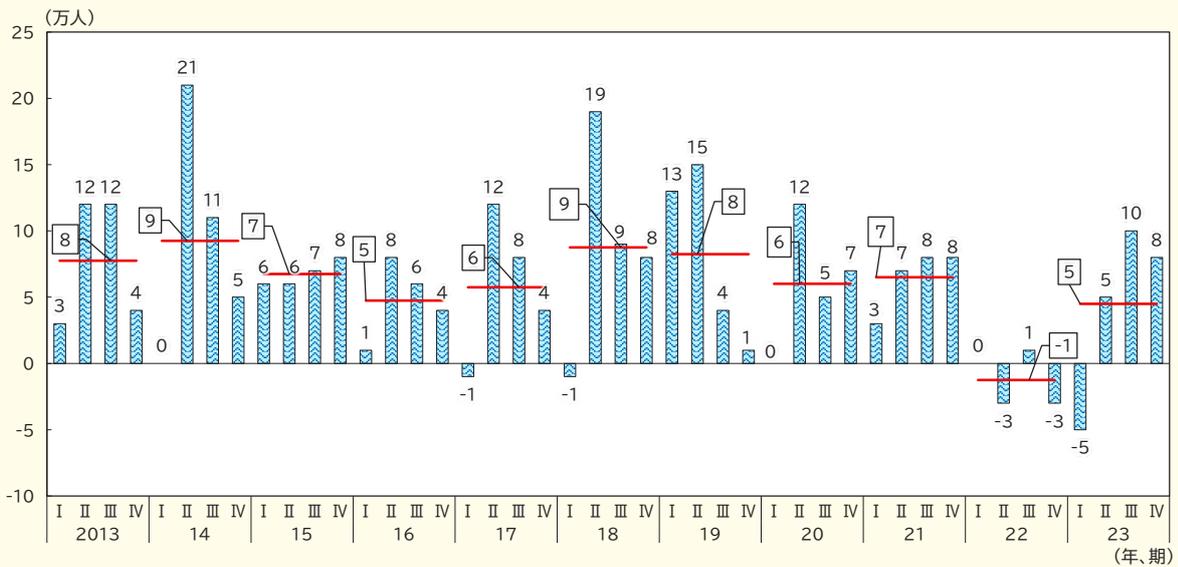
資料出所 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 「その他」は、「農業、林業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「複合サービス事業」「教育、学習支援業」「公務」「分類不能の産業」の合計。

●非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は改善の動き

ここまで、正規・非正規雇用労働者の動向をみてきたが、第1-(2)-8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てみる。同図は、15~54歳で過去1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。「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、2022年は年平均ではマイナスとなったが、2023年の年平均はプラス5万人となり、改善の動きがみられた。

第1-(2)-8図 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

○ 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換は改善の動き。



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

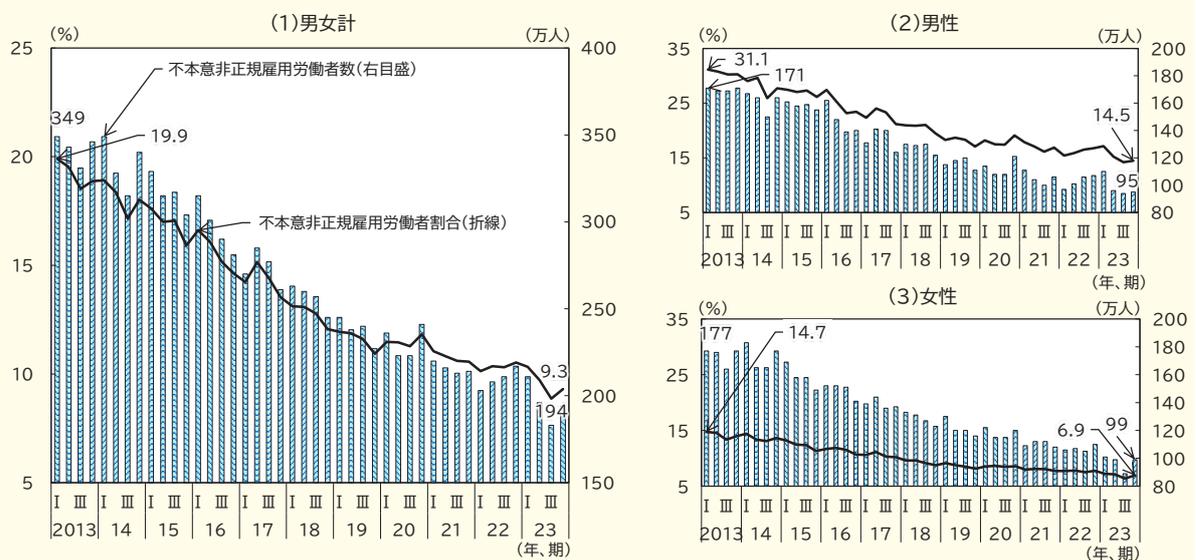
- (注) 1) 棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去1年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。
- 2) 対象は、15~54歳としている。
- 3) 四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。
- 4) 時系列接続を行うために、2013~2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018~2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●不本意非正規雇用労働者割合は引き続き低下傾向であり、2013年以来初めて1割を下回る

不本意非正規雇用労働者の動向を確認する。第1-(2)-9図は、不本意非正規雇用労働者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割合」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も不本意非正規雇用労働者割合もその水準を下げており、男女計では、2023年第Ⅱ四半期（4-6月期）には初めて1割を下回り、また、2023年第Ⅲ四半期（7-9月期）には調査開始以来最少の水準となった。男女別にみると、2023年第Ⅳ四半期（10-12月期）には男性14.5%（前年同期差2.3%ポイント減）、女性6.9%（前年同期差0.8%ポイント減）となった。

第1-(2)-9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割合」とともに減少傾向にあり、「不本意非正規雇用労働者割合」は、2013年以来初めて1割を下回る。



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。

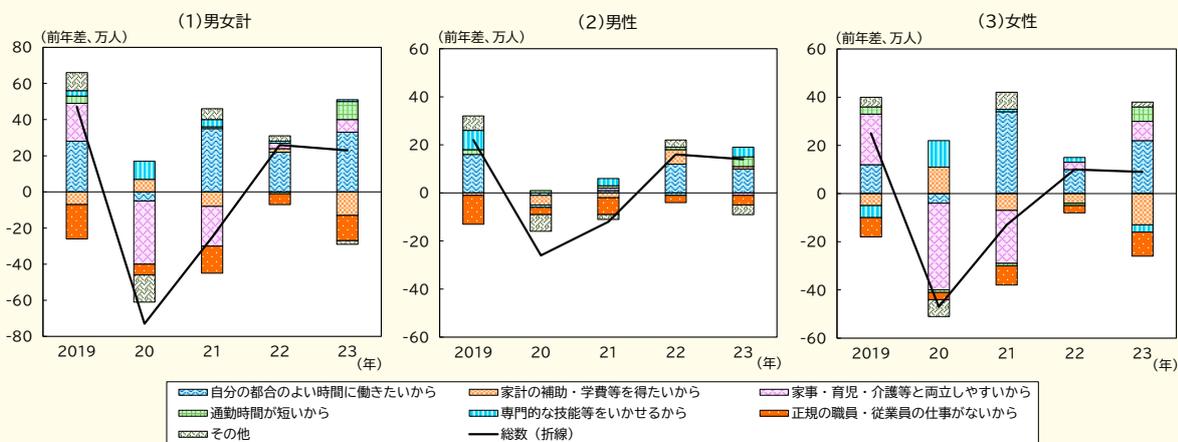
2) 時系列接続を行うために、2013～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●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

非正規雇用労働者として働いている理由は何があるだろうか。第1-(2)-10図は、非正規雇用を選択した理由別の労働者数の動向をみたものである。不本意非正規雇用労働者（「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答）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が増加傾向である。感染症の拡大により、2020～2021年には「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は女性を中心に大幅に減少したが、2022年以降は増加に転じている。また、男女ともに、「通勤時間が短いから」が増加している。個人や家庭の生活との両立のため、時間の都合をつけながら働く非正規雇用労働者の現状がうかがえる。

第1-(2)-10図 現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

- 不本意非正規雇用労働者（「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答）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」等の個人や家庭の都合による理由が増加傾向。



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。
 2) 「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。
 3) 「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。
 4) 時系列接続を行うために、2019～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最高を更新

第1-(2)-11図により、障害者の雇用状況についてみる。近年、障害者雇用は、ノーマライゼーションが進む中で、大きく進展しており、2023年の雇用義務のある民間企業³の雇用障害者数は、前年比4.6%増の64.2万人と、20年連続で過去最高となった。加えて、実雇用率は、前年差0.08%ポイント上昇の2.33%と12年連続で過去最高となり、初めて実雇用率が雇用状況報告時点の法定雇用率⁴を上回った。

障害種別でみると、身体障害者は前年比0.7%増の36.0万人となったが、この数年は伸びが鈍化している。知的障害者は同3.6%増の15.2万人、精神障害者は同18.7%増の13.0万人となっており、10年前と比較すると、知的障害者は2倍弱、精神障害者は約6倍とその伸びが近年大きくなっている。

このように、雇用障害者数は着実に増加しているが、近年、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きがあることも指摘されている⁵。雇用者の数だけでなく、障害者が生き生きと個々の能力を発揮し、その雇用の安定につながるよう、障害者本人、事業主、就労支援や生活支援に携わる関係機関が協力して、障害者雇用の質を向上させることが求められるだろう。

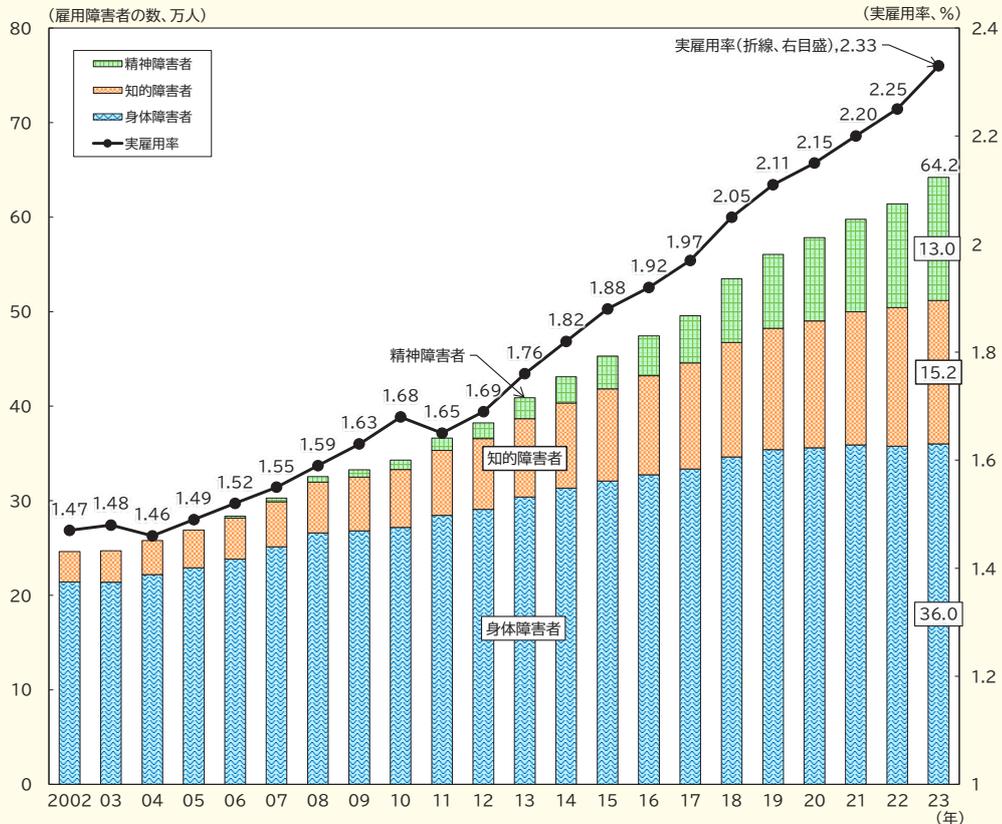
3 雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2023年においては43.5人以上規模を対象としている。

4 2023年の法定雇用率は、2.3%。

5 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（2022年労働政策審議会）より。

第1-(2)-11図 障害者雇用の概観

- 2023年の民間企業の雇用障害者数は20年連続で過去最高。実雇用率は2.33%と12年連続で過去最高。
- 障害種別にみると、近年、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。発達障害者は精神障害者に含まれている。

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7割弱、1,000人未満の企業で4～5割程度

企業の障害者雇用の状況についてもみてみよう。第1-(2)-12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、長期的には上昇傾向にあるが、2023年6月1日時点で、2022年から1.8%ポイント上昇の50.1%となっている。

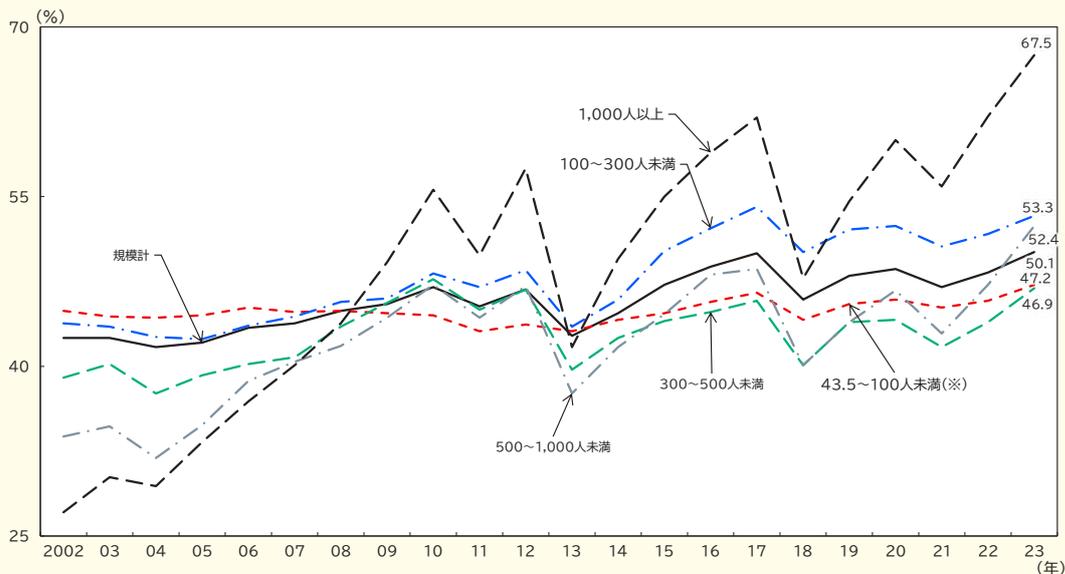
企業規模別に達成状況をみると、2002年に達成割合が最も低かった「1,000人以上」の企業は大きく上昇しており、2023年は全ての企業規模で上昇がみられ、特に従業員数「1,000人以上」の企業では約7割近くにまで達している。一方、1,000人未満の企業ではいずれも4～5割程度となっており、長期的には緩やかに上昇している。2000年代半ばまで他の企業規模と比較して高い水準だった100人未満の企業は、ほぼ横ばいで推移している。

達成割合は法定雇用率の改正によって変化することがある。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た。2021年3月に法定雇用率が2.3%に引き上げられていたが、2022年、2023年は上昇している。法定雇用率は、2024年4月からは2.5%に引き上げられ、2026年7月からは2.7%とする改定が予定されており、こうした制度改正が影響する可能性もある。

また、障害者雇用ゼロ企業（法定雇用率未達成企業のうち障害者を一人も雇用していない企業）については、障害のある労働者への配慮や企業のニーズは個々に異なるため、企業ごとのニーズに沿った支援計画やジョブコーチ⁶などの定着支援など、個々の企業や障害者に寄り添ったきめ細かな支援が重要となるだろう。

第1-(2)-12図 障害者雇用の法定雇用率の達成状況

- 法定雇用率の達成割合は、従業員数「1,000人以上」の企業では7割弱、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、2022年、2023年は上昇。



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。

6 職場適応援助者（ジョブコーチ）は、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが向かい、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としている。

●外国人労働者数は過去最高を更新

最後に、第1-(2)-13図により、外国人労働者の状況についてみる。2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人となり、初めて200万人を超え、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、11年連続で過去最高を更新した。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。2023年は前年比12.4%増で2019年の13.6%増に近づいた。

在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多い状況が続いており、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」⁷「技能実習」が多い。近年、2019年4月以降の「特定技能」⁸の受入れなどにより、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加しており、直近4年間で約24万人増加している。

国籍別にみると、ここ数年、中国は減少傾向がみられる一方、フィリピンやベトナム等が増加している。特に、ベトナムは「特定技能」の創設等により、直近4年間で約7万人増加しており、4年連続で最多となっている。

外国人労働者の在留資格については、2023年11月に出入国在留管理庁の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の最終報告書において、「国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、①外国人の人権保護、②外国人のキャリアアップ、③安全安心・共生社会といった視点に重点を置いて見直しを行うこと」とされている。具体的には、「①技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること、②技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること、③人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること」等とされている。最終報告書を受けて関係閣僚会議で決定された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」等を踏まえ、2024年3月15日に、技能実習制度にかわり育成就労制度を創設することなどを盛り込んだ法案が提出され、同年6月14日に成立した。本法改正では、技能実習の在留資格を廃止し、「育成就労産業分野」（特定産業分野のうち就労を通じて修得させることが相当なもの）に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設するほか、育成就労計画の認定制度を設けてキャリアアップを図るとともに、転籍に係る制限を緩和するなどしている。労働者としての権利を適切に保護することで、我が国が「選ばれる国」となることを目指すものである。

我が国の外国人労働者は、10年前と比較して約2.8倍と、約130万人の増加がみられ、日本に定着している外国人材も多く、身近な存在となりつつある。国籍にかかわらず、全ての

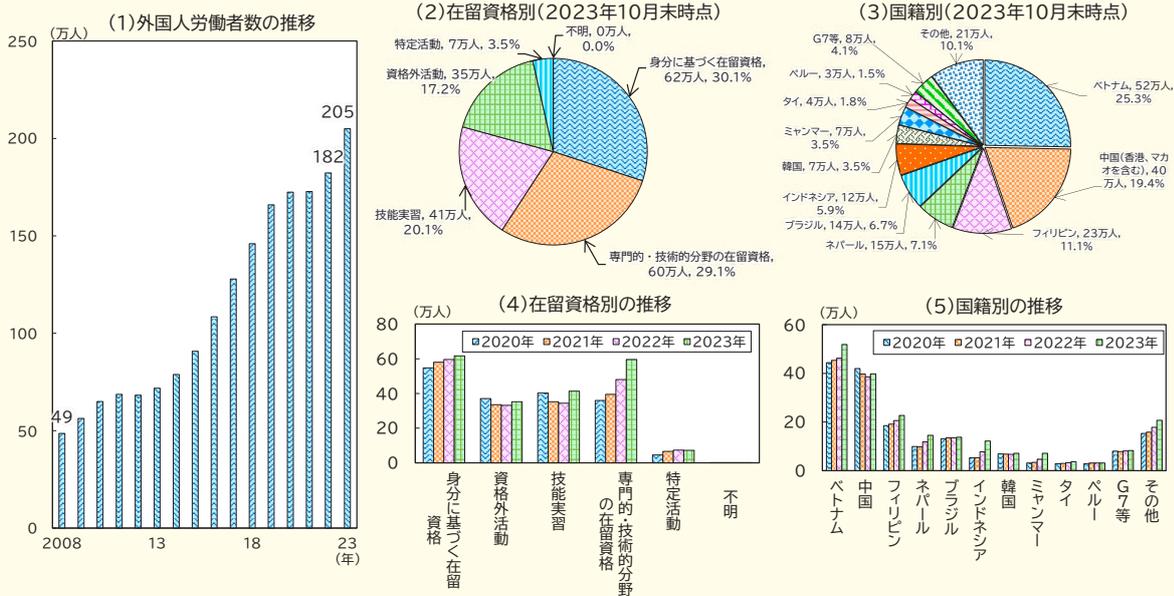
7 「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号・2号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定技能1号・2号」が含まれる。特に、「特定技能1号・2号」の増加が顕著で、2020年以降、急激な上昇がみられる。このうち半数近くはベトナムからの労働者である（詳細は第II部第2章第1節（第2-(2)-17図）参照）。

8 人材の確保が困難な一部の産業分野等における人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を労働者として受け入れるために創設した在留資格。対象分野は16分野（介護、建設、農業、漁業、飲食料品製造業など）となっている（2023年12月末時点で特定技能在留外国人数は約20万人）。

人が安定した生活を送れるような賃金や労働条件等が確保できるようにするとともに、安心して働き続けられるような職場や地域社会づくりが更に重要となるだろう。

第1-(2)-13図 外国人労働者数等の概観

- 2023年10月末時点の外国人労働者数は約205万人となり、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11年連続で更新。
- 在留資格別では「身分に基づく在留資格」が最も多いが、「専門的・技術的分野の在留資格」においては直近4年間で24万人増加しており、その人数を伸ばしている。
- 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) 1) 各年10月末時点の数値。
 2) 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。
 3) (2)の「不明」は79人となっている。

第3節 求人・求職の動向

- 求人が底堅く推移する中で、求職は微減であったことから、新規求人倍率及び有効求人倍率は僅かに上昇

経済社会活動が活発化する中、労働市場はどのようになっているだろうか。本節では、求人と求職の動向について概観する。

第1-(2)-14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後退の影響から、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が続き、有効求人数にも持ち直しの動きが続いた。2023年においては、新規求人数は、前年から横ばいと、

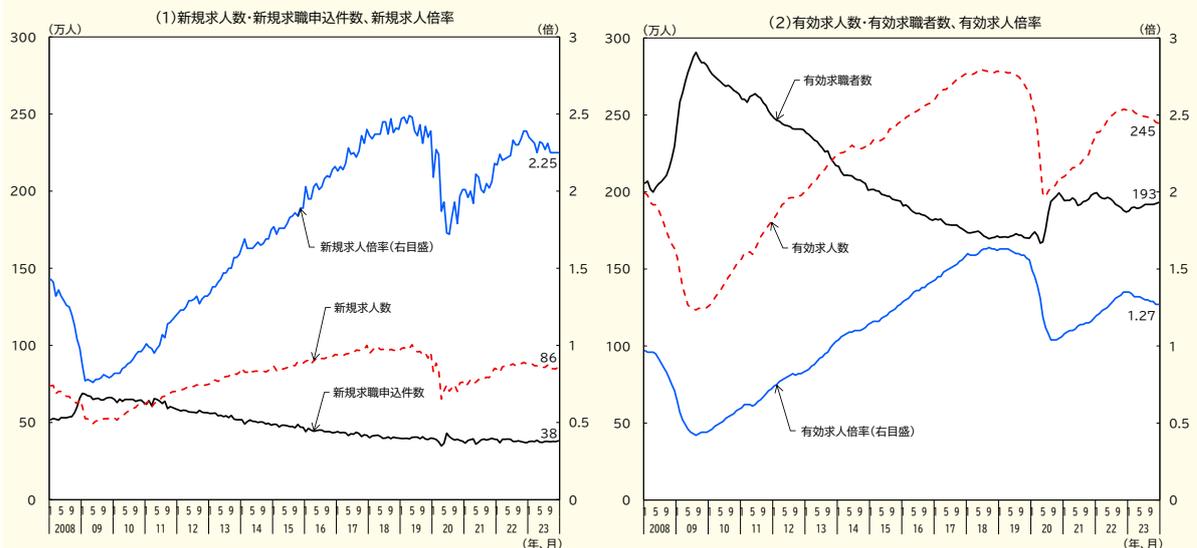
感染拡大前の水準まで回復していないものの、引き続き高水準で推移している。雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。その結果、2023年平均では、新規求人数は前年比0.1%増、有効求人数は同0.9%増となった。

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。感染症が拡大した2020年以降については、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。2023年平均では、新規求職申込件数は前年比0.9%減、有効求職者数は同1.3%減となった。

さらに、求職者一人に対する求人数を表す求人倍率の状況を見ると、2023年の新規求人倍率は年平均で前年差0.03ポイント上昇の2.29倍、有効求人倍率は年平均で同0.03ポイント上昇の1.31倍となった。

第1-(2)-14図 求人・求職に関する主な指標の推移

○ 求人が底堅く推移する中で、求職は微減であったことから、2023年の新規求人倍率、有効求人倍率は僅かに上昇。



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。

● 正社員、パートタイム労働者ともに求人は底堅い動き、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)-15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後退の影響から、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おり、2023年においては、大きく増加はしないものの底堅さがみられる。

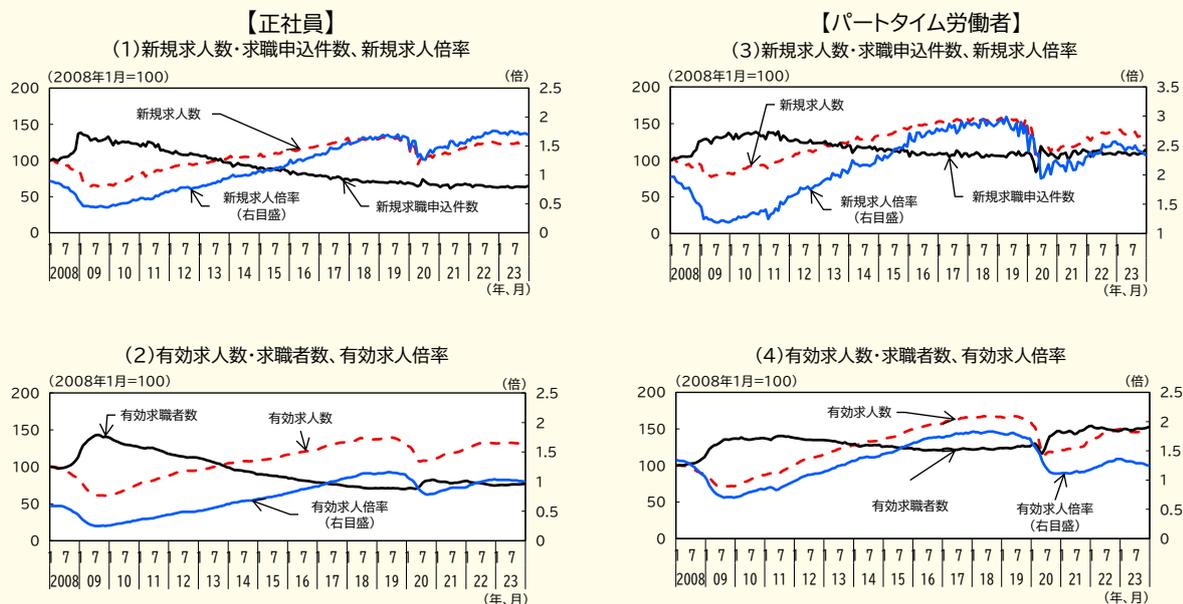
求職者数については、2009年以降長期的には減少傾向で推移していた。正社員では、新規求職申込件数は、最初の緊急事態宣言の解除後の2020年6～7月、有効求職者数は同年後半を中心に増加したが、その後は、いずれもやや減少傾向で推移している。パートタイム労働者では、新規求職申込件数、有効求職者数ともに、2020年4月に大幅に減少した。新規求職申込件数は2020年6～7月にかけて増加、有効求職者数は2020年6～12月まで増加し続けた後、

いずれもおおむね横ばいで推移している。

2023年は、年平均で正社員の新規求職申込件数は前年比1.2%減、有効求職者数は同2.1%減となり、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい、有効求職者数は同0.1%減となった。2023年平均を感染拡大前の2019年と比較すると、正社員の新規求職申込件数は下回ったものの、正社員の有効求職者数、パートタイム労働者の新規求職申込件数、有効求職者数は上回っている。その結果、2023年平均の正社員の新規求人倍率は、前年差0.04ポイント上昇の1.72倍、有効求人倍率は同0.03ポイント上昇の1.02倍、パートタイム労働者の新規求人倍率は、同0.03ポイント上昇の2.45倍、有効求人倍率は同0.03ポイント上昇の1.31倍となった。

第1-(2)-15図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動き

- 正社員、パートタイム労働者ともに新規求人数は底堅い動き。
- 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労働者を除く常用労働者数の値を指す。

● 新規求人数は、一般労働者では減少、パートタイム労働者では増加

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)-16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⁹（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、感染症の拡大により、全ての産業において新規求人数が減少

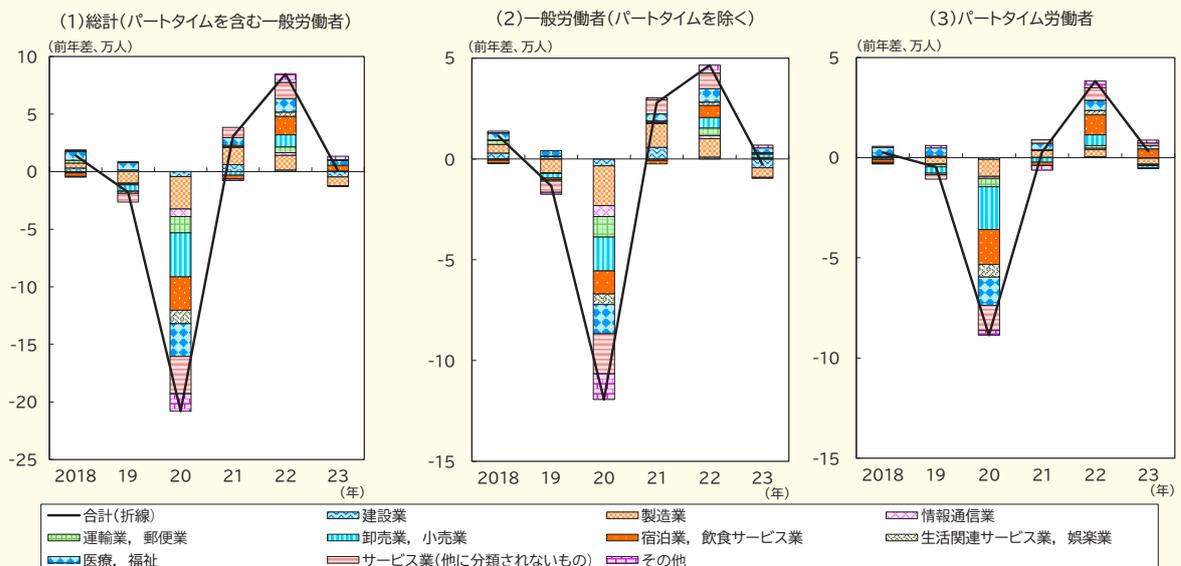
9 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

した。雇用形態別で見ると、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。2021年は、一般労働者、パートタイム労働者とも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、2年連続で減少となった。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。

2023年においては、一般労働者では「建設業」「製造業」を中心に減少がみられた一方、パートタイム労働者では「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）」を中心に増加がみられ、両者の動きに違いがあった。

第1-(2)-16図 産業別・雇用形態別にみた新規求人数の動向

- 新規求人数は、一般労働者では「建設業」「製造業」を中心に減少。パートタイム労働者では「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）」を中心に増加。
- 一方で、一般労働者、パートタイム労働者ともに、依然として感染拡大前の水準まで回復しておらず、特に「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」で回復に遅れ。



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

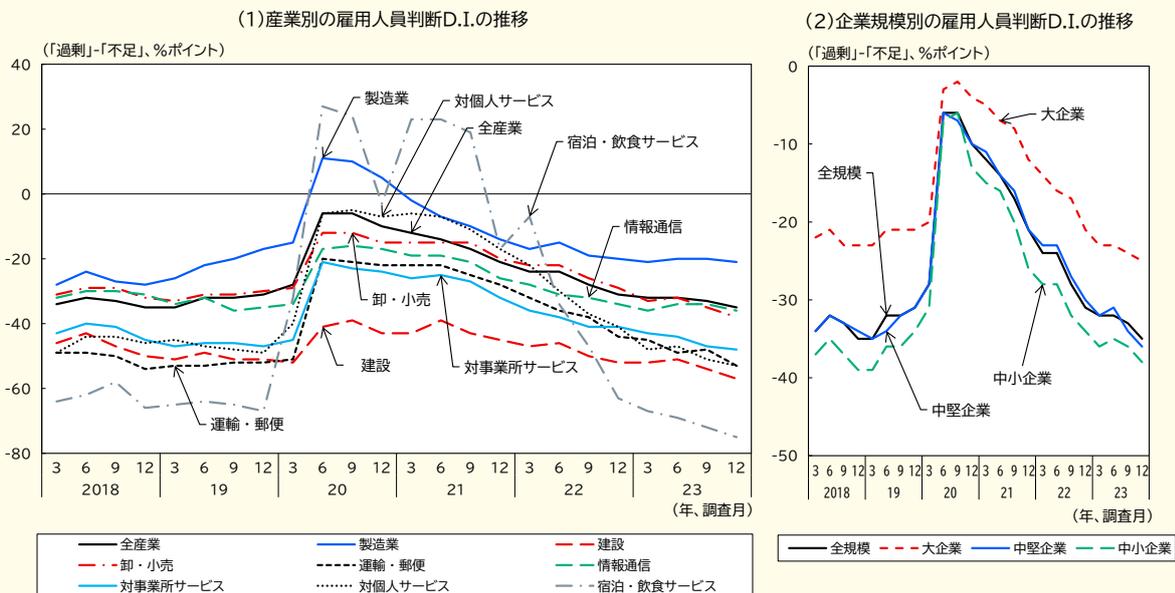
- (注) 1) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。
 2) 「その他」は、「農業，林業，漁業」「鉱業，採石業，砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業，保険業」「不動産業，物品賃貸業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）・その他」の合計。
 3) 「一般労働者」及び「パートタイム労働者」「パートタイム」はそれぞれ、厚生労働省「職業安定業務統計」における「一般」、「パートタイム」を指す。

●人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に「宿泊・飲食サービス」や中小企業において顕著

第1-(2)-17図により、産業別及び企業規模別に雇用の過不足の状況を見ていく。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」ではマイナスからプラスに転じた。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0を下回って推移し、その後、感染拡大前の水準よりも低くなり、より一層人手不足感が強まった。2023年においては特に、「宿泊・飲食サービス」において顕著である。また、同図(2)により企業規模別にみると、中小企業の手不足感がより強い傾向がみられる。

第1-(2)-17図 産業別・企業規模別にみた雇用人員判断D.I.の推移

○ 人手不足感は、感染拡大前よりも強まっており、特に、「宿泊・飲食サービス」や中小企業においてより深刻。

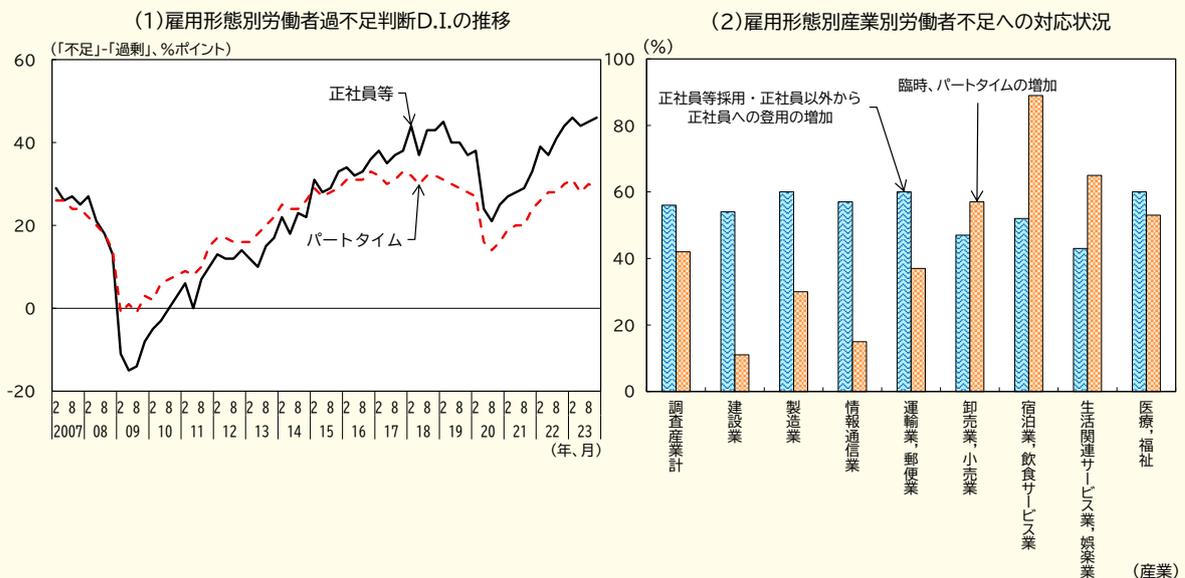


●正社員等では不足感が強い傾向が長期的に続く

次に、事業所における雇用形態別人手不足の状況のみてみよう。第1-(2)-18図(1)は、事業所に調査した労働者過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみたものであるが、長期的に正社員等ではパートタイムと比べて比較的不足感が強い。また、同図の(2)により、2023年8月1日時点の主な産業における事業所の過去1年間の労働者不足への対応の実施状況をみると、全体として、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。特に、「建設業」「製造業」「情報通信業」で高い水準となっており、依然として正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っていることがうかがえる。

第1-(2)-18図 雇用形態別人手不足の状況

- 正社員等ではパートタイムと比べて人手不足感が強い傾向が長期的に続いている。
- 「製造業」「運輸業、郵便業」を中心に「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」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) (1)の「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
 2) (1)は四半期ごとのデータ、(2)は2023年のデータを使用。
 3) 「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値。
 4) (2)は、2023年8月1日時点において労働者が不足していて、かつ過去1年間に何らかの労働者不足の対処をした事業所に対してその対処方法を質問したもの(複数回答)。図では、対処方法のうち「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」「臨時、パートタイムの増加」の2方法を掲載。

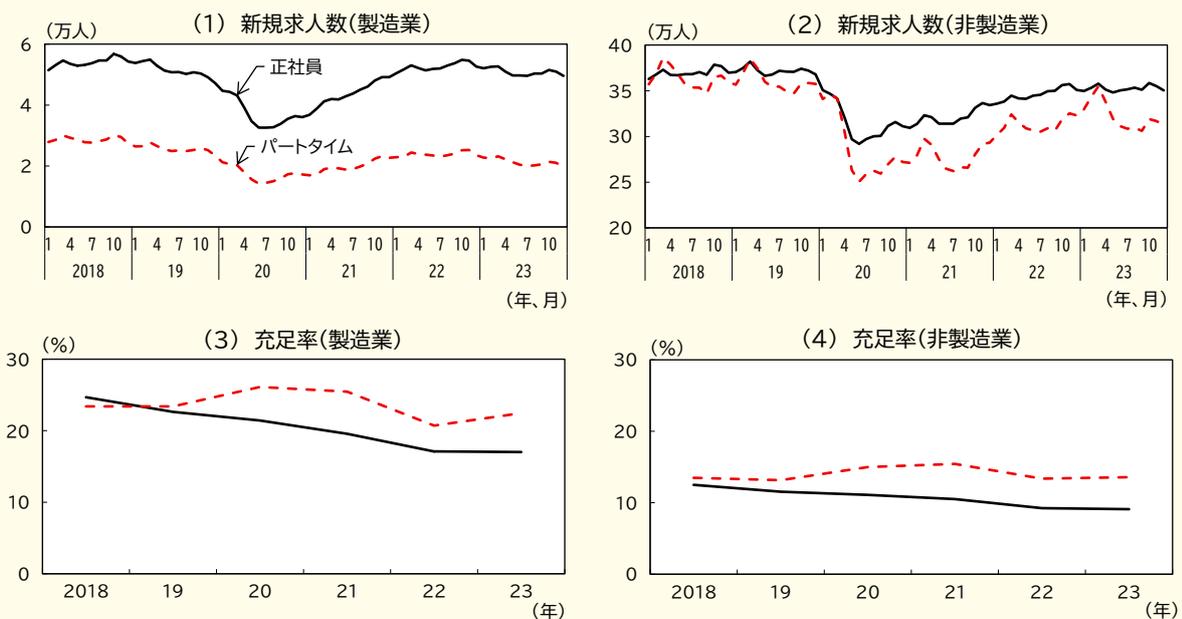
● 求人充足率は正社員においては低下傾向。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに低い水準で推移

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¹⁰の動向をみていく。新規求人数については、感染症の拡大の影響により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となった。2023年においては、製造業、非製造業ともに、正社員、パートタイム労働者の新規求人数は、横ばいではあるものの、高水準で推移している。

2023年の充足率について、製造業では、正社員は低下傾向にある一方、パートタイム労働者において前年から上昇がみられた。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに約1～2割と低い水準になっており、特に正社員の充足率は低下傾向で推移している。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、特に、非製造業の正社員においてその傾向が顕著であることがうかがえる。

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

○ 求人充足率は正社員においては低下傾向。非製造業では、正社員、パートタイム労働者ともに低い水準で推移。



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) は、後方3か月移動平均を使用。

2) (3) (4) の数値は、年ごとに月次データの平均を使用。

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。

● 民間職業紹介事業における常用求人数及び新規求職申込件数は人手不足を背景に増加傾向。就職件数は2021年度以降伸びがみられるも、5年前と比較して微増

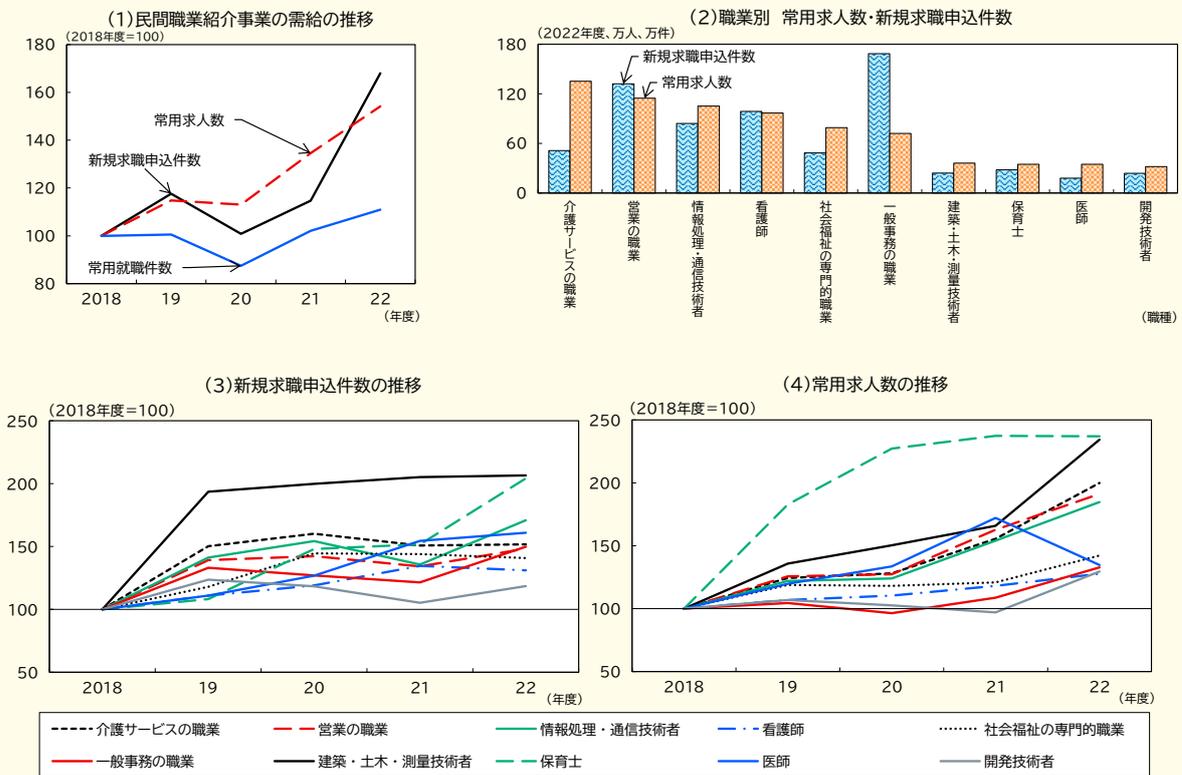
民間職業紹介事業の動向はどのようになっているのだろうか。第1-(2)-20図(1)をみると、常用求人数及び新規求職申込件数は、ここ数年、増加傾向となっており、特に、2022

¹⁰ 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。

年度の新規求職申込件数は前年度から大きく増加するなど活発な動きがみられる。一方、常用就職件数については、2021年度以降は伸びているものの、2018年度と比較すると微増となっている¹¹。同図(2)により、2022年度の職業別の常用求人数と新規求職申込件数をみると、「介護サービスの職業」「情報処理・通信技術者」等で、新規求職申込件数を常用求人数が大きく上回っており、人手不足がみられた。一方で、「一般事務の職業」において求職者数が求人数を大きく上回っており、「営業の職業」等においても、程度の差はあるものの、同様であることが分かる。同図(3)(4)により、常用求人数の上位10職種について、新規求職申込件数、常用求人数の伸びの推移をみると、ほぼ全ての職業で2018年度の水準を上回っており、特に「建築・土木・測量技術者」「保育士」で、求人・求職ともに伸びが大きくなっている。

第1-(2)-20図 民間職業紹介事業の状況

- 民間職業紹介事業における常用求人数及び新規求職申込件数は人手不足を背景に増加傾向。就職件数は、2021年度以降伸びているものの、2018年度と比較すると微増。
- 「介護サービスの職業」では求人数が求職者数を上回る一方、「一般事務の職業」では求職者数が求人数を上回る。



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得る。
 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2022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。

11 民間職業紹介事業も、ハローワークもともに、マッチング効率が下がっている。詳細な分析については、コラム2-5参照。

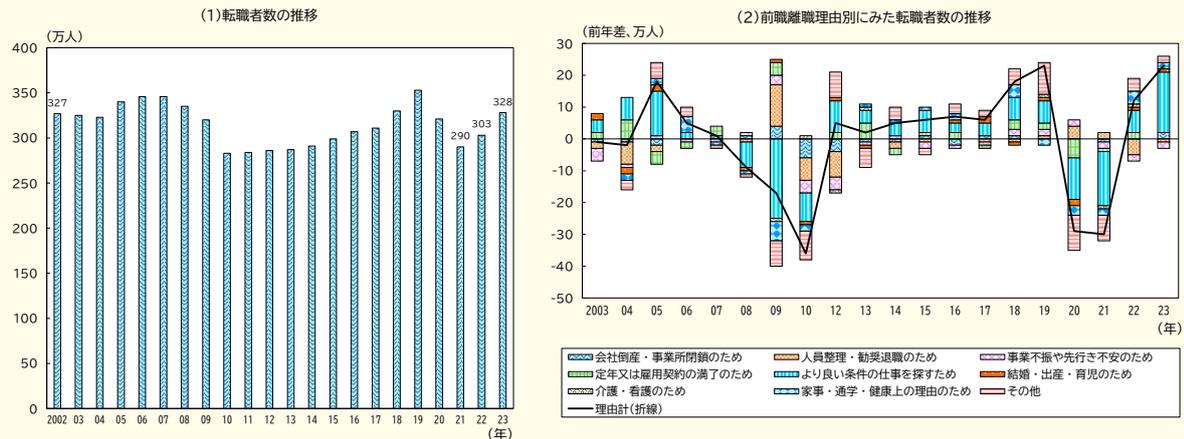
● 転職者数は2022年以降増加傾向、「より良い条件の仕事を探すため」の寄与が大きい

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)-21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年に増加に転じ、2023年は2年連続増加の328万人となった。

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。2023年においては、前年に引き続き「より良い条件の仕事を探すため」で増加がみられ、前向きな転職が転職者数の増加に大きく寄与している。

第1-(2)-21図 転職者数の推移等

- 2023年の転職者数は、2年連続の増加。
- 前職を離職した理由別の前年差をみると、「より良い条件の仕事を探すため」が増加に大きく寄与。



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) (1)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。
 - 3) (2)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) (2)の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。
 - 5) (2)における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。

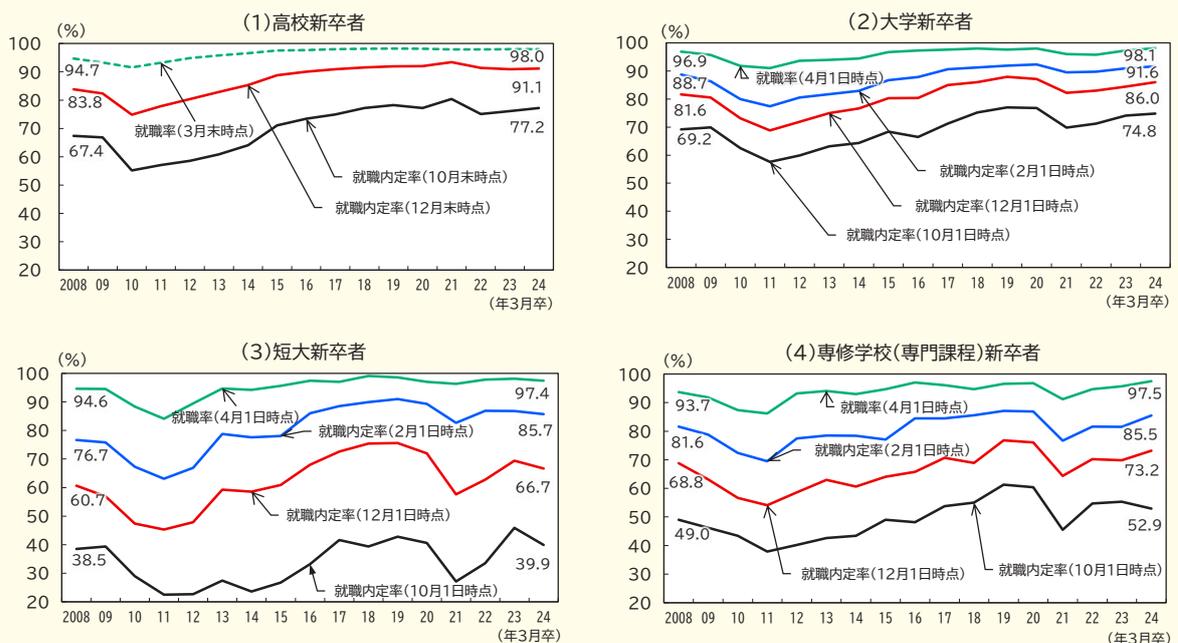
● 2024年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持

第1-(2)-22図により、卒業区別に新規学卒者の就職率及び就職内定率の推移をみる。新規学卒者の就職率及び就職内定率は、リーマンショック後から、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、感染症の拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率及び就職内定率に持ち直しがみられている。

2024年3月卒の就職率は、いずれの学校区分においても97%以上の高水準を維持し、特に大学と専修学校（専門課程）では、調査を開始した1996年度以降の最高値となった。これは、採用活動に積極的な企業が増加し、学生・生徒が就職しやすい売り手市場が続いていることによるものと考えられる¹²。加えて、2024年3月卒の就職内定率について、高校卒と大学卒では全ての期間で前年よりも上昇しており、企業の手不足等を背景に、10月時点で就職希望者の4分の3程度が内定を取得していることが分かる¹³。他方で、専修学校（専門課程）卒は12月及び2月時点で上昇、短大卒は全ての期間で低下したものの4月時点の就職率は高水準を維持した。

第1-(2)-22図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○ 2024年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足による売り手市場を背景に高水準を維持。



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月末時点と1月末時点の数値。
- 2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したものの。

12 なお、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」より、0～14歳人口の推計をみると、2023年は約1,500万人であるが、2040年には約1,150万人まで減少する見通しであり、少子化の影響による労働力供給の制約が続くことが想定される。

13 詳細に内定時期を確認するために、株式会社リクルート 就職みらい研究所「就職プロセス調査」や株式会社マイナビ キャリアリサーチLab「マイナビ2024年卒大学生生活動実態調査（10月中旬）」等をみると、2024年卒の6月頃には内定率が約80%と、2022年卒までの70%前後から上昇しており、これまでに比べ、早期に内定を出す企業が増加していることがうかがえる。

第4節 失業等の動向

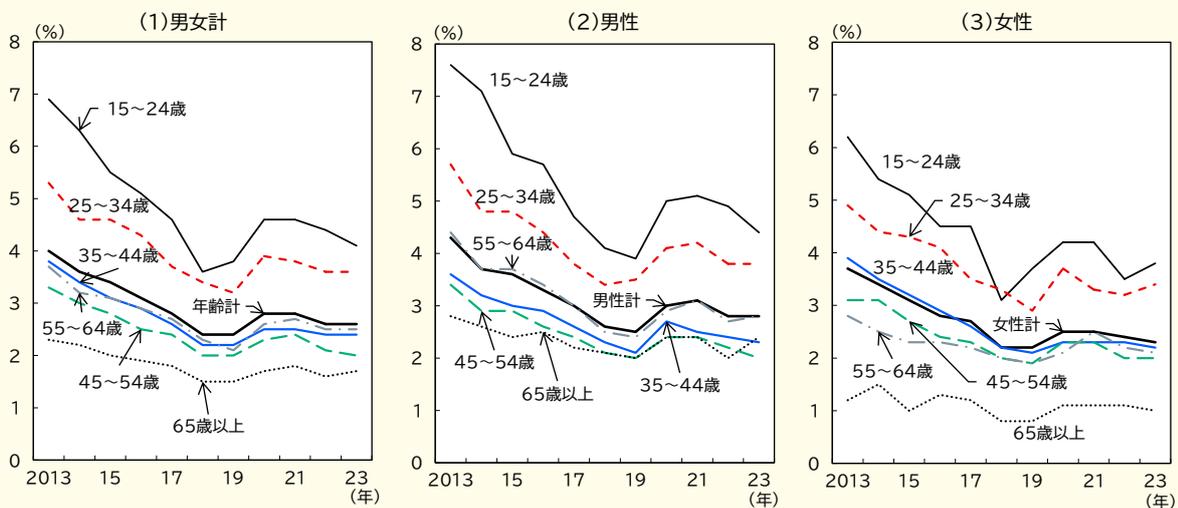
- 完全失業率は、経済社会活動が活発化する中で、改善の動きがみられたものの、総じて横ばい最後に、失業等の動向についてみていく。

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年の感染症の拡大の影響により、男女ともに全ての年齢階級で上昇がみられた。2021～2022年は、感染症の拡大の影響が依然として残る中で、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」の年齢階級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。

2023年の男女計においては、感染拡大前の2019年の水準よりは高いものの、総じて前年と横ばいであった。男女別にみると前年まで横ばいだった女性の「35～44歳」「55～64歳」「65歳以上」を中心に失業率の低下がみられたが、男性の「55～64歳」「65歳以上」では失業率の上昇がみられた。

第1-(2)-23図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 完全失業率は、経済社会活動が活発化する中で、女性の「35～44歳」「55～64歳」「65歳以上」を中心に改善の動きがみられたものの、男性の「55～64歳」「65歳以上」では失業率の上昇がみられ、総じて横ばい。



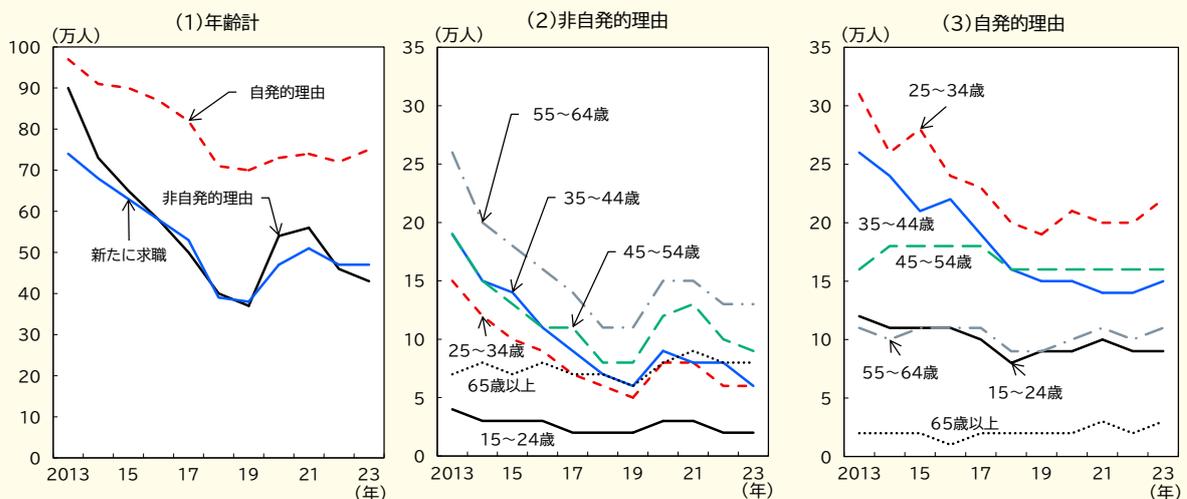
●完全失業者は「非自発的理由」では減少、「自発的理由」では増加

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、「非自発的理由」「自発的理由」「新たに求職」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。2023年においては、「非自発的理由」では減少、「自発的理由」では増加がみられた。

「非自発的理由」「自発的理由」による完全失業者数を年齢階級別にみると、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、「非自発的理由」及び「自発的理由」の完全失業者は、いずれもおおむね全ての年齢階級で減少している。2023年においては、「非自発的理由」の完全失業者は「35～44歳」「45～54歳」で減少がみられ、「自発的理由」では「25～34歳」「35～44歳」等で増加がみられた。

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

- 2023年においては、「非自発的理由」による完全失業者は「35～44歳」「45～54歳」で減少がみられ、「自発的理由」では「25～34歳」「35～44歳」等で増加。



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) 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。

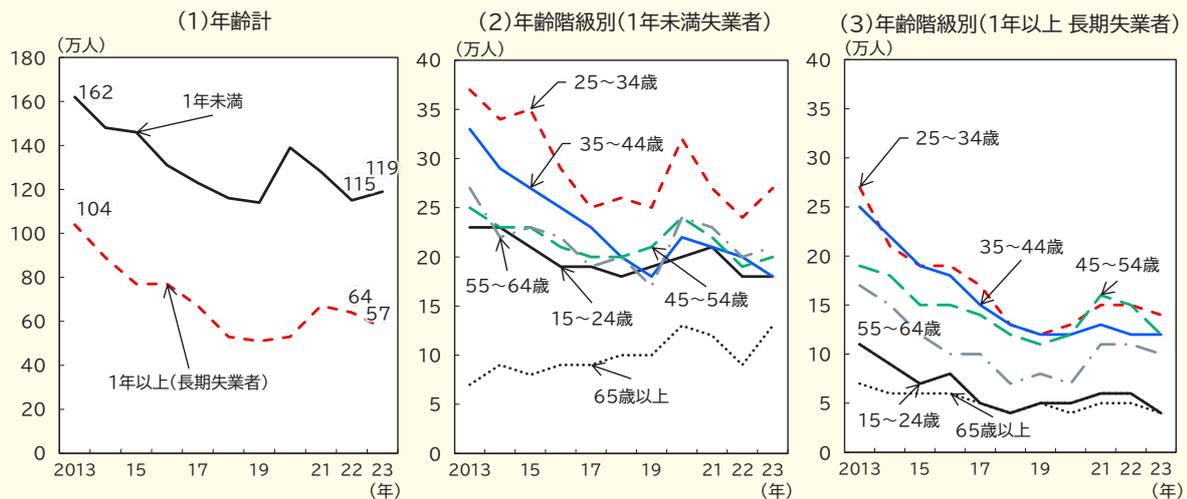
● 「1年未満失業者」は増加、「長期失業者」は減少

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年まで幅広い年齢階級で減少傾向が続いたが、2020年の感染症の拡大による景気後退の影響から1年未満失業者が全ての年齢階級で増加した。2021年は、感染症の拡大の影響が長引く中で、失業が長期化する傾向がみられ、長期失業者数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、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回復し¹⁴、長期失業者も3年ぶりに減少した。

2023年においては、長期失業者は、「35～44歳」を除く全ての年齢階級で減少しているが、1年未満失業者は、「25～34歳」の若者層では、より良い条件の仕事を探す等の理由で増加しているほか、「65歳以上」でも増加がみられた。

第1-(2)-25図 失業期間別・年齢階級別にみた完全失業者数の推移

- 長期失業者も1年未満失業者も減少傾向。2023年は、長期失業者は「35～44歳」を除く全ての年齢階級で減少しているが、1年未満失業者は「25～34歳」「65歳以上」等で増加。



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

14 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。

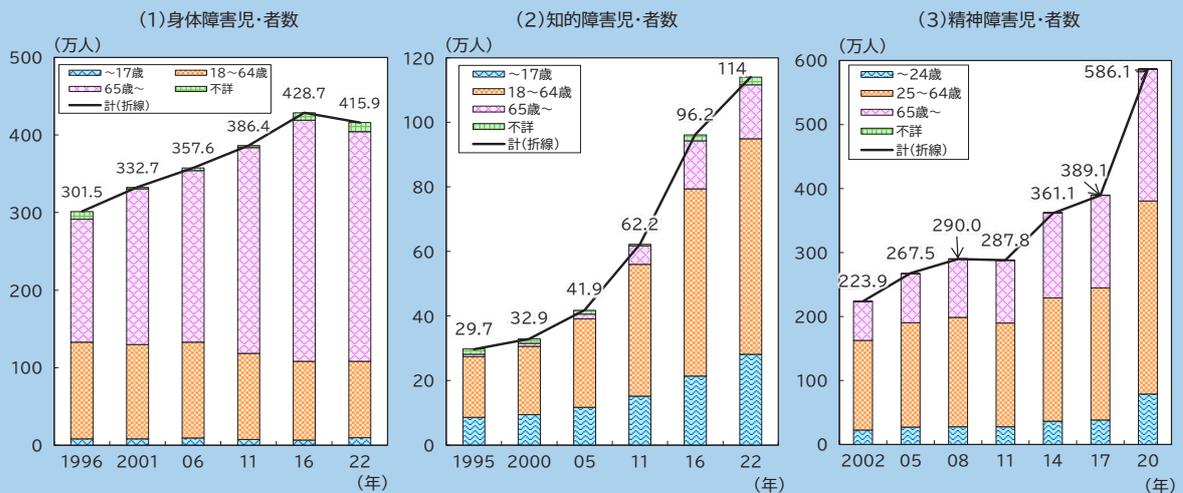
コラム1-1 障害者雇用の推進に向けて

障害者の雇用は、近年、大きく増加している。ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（多様性と公平性と包摂性）が求められる中、障害のある労働者に活躍の場を確保することは、企業の多様性を確保するためにも重要である。本コラムでは、障害のある人の「働く場」について、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づく福祉的就労等も含めた雇用・就労の全体像を明らかにした上で、障害者雇用の推進に向けた課題と今後の対応について示すこととしたい。

まず、障害者の全体像について確認しよう。我が国における障害者手帳制度による障害種類については、大きく身体障害、知的障害、精神障害¹⁵の三つに分けられ、足下ではそれぞれ約416万人、約114万人、約586万人となっている¹⁶。在宅の障害者について、コラム1-1-①図により、それぞれ年齢階級別にみると、身体障害者では高齢者の割合が全体の約7割を占める等、大半を占めており、かつその数は近年大きく増加している。また、知的障害者や精神障害者についても、比較的若い層において多いものの、高齢者の数は特に2010年代以降において増加している¹⁷。

【コラム1-1-①図 障害種類別・年齢階級別の障害者数の推移】

- 障害者数はいずれの障害種類でも増加。身体障害者では高齢者が近年増加し、全体の約7割を占める。知的障害者や精神障害者は、若い層が多いものの、2010年代以降において高齢層も増加。



資料出所 厚生労働省「身体障害児・者実態調査」（～2006年）、「知的障害児（者）基礎調査」（～2005年）、「生活のしづらさなどに関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。厚生労働省「患者調査」（2020年）より厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部で作成。

- (注) 1) 入院又は入所中の者を除く在宅障害者（ただし、精神障害者は入院中の者を除く）。
- 2) 身体障害児・者及び知的障害児・者においては、障害者手帳所持者数をもとに算出。
- 3) 「生活のしづらさなどに関する調査」における障害者手帳の種類は、複数回答のため、重複している可能性あり。
- 4) 精神障害児・者の数は、ICD-10の「V精神及び行動の障害」から知的障害（精神遅滞）を除いた数に、てんかんとアルツハイマー病の数を加えた患者数。

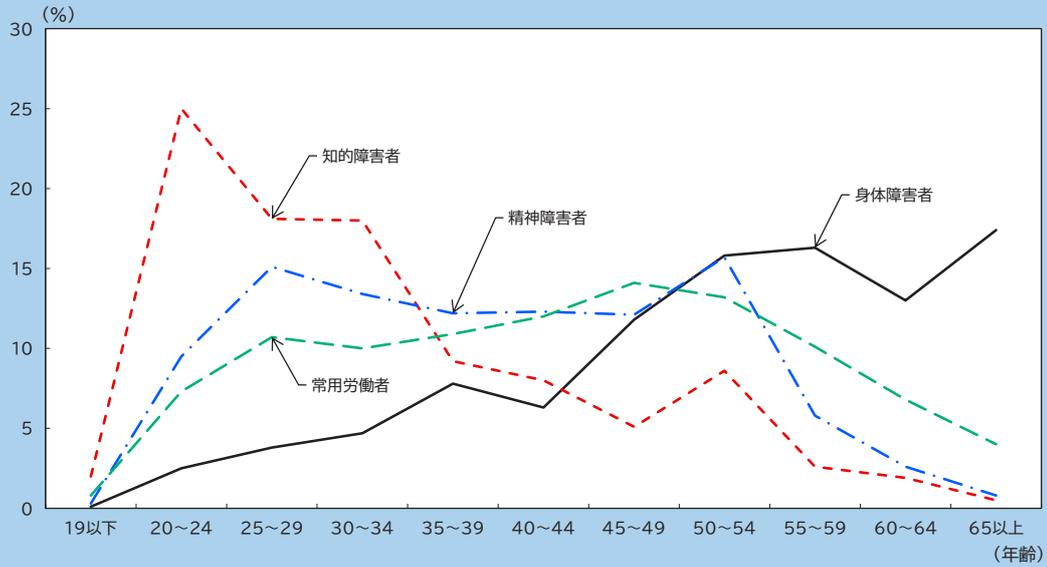
- 15 障害者雇用促進法や精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）においては、発達障害者は精神障害者に含まれているため、本コラムにおいても、区別して集計していない。なお、厚生労働省「患者調査」によると、診断やカウンセリング等を受けるために医療機関を受診した発達障害者の数は、2017年では23.3万人、2020年では58.7万となっている。
- 16 ただし、それぞれのデータを取得している統計が異なるため、身体障害者及び知的障害者については主として2022年、精神障害者については2020年の値。
- 17 第1-(2)-12図でもみたように、近年、障害者雇用では、知的障害者や精神障害者の就労が大きく増加しているものの、これまで障害者の雇用者数をけん引してきた身体障害者における雇用者数は依然として最も多い。

雇用障害者数については、第1-(2)-11 図で示したとおり、全体として増加しているものの、職場定着やキャリア形成の観点から、障害特性や年齢に応じた配慮も重要である。求職中の50歳以上の障害者等に対して実施した調査¹⁸によれば、前職で継続して働くために必要な配慮について、「職場の環境を整えてほしい」や「仕事の内容を軽易なものにしたい」¹⁹等が多かった。また、コラム1-1-②図によると、身体障害者については、55歳以上の高年齢層が他の障害や常用労働者全体よりも高い割合となっており、特に65歳以上の高齢者が高い割合となっている。一方、知的障害者や精神障害者については、比較的若い層で、雇用者数の割合が高くなっている。特に知的障害者では、35歳以上の雇用障害者の割合が低下しており、常用労働者を下回っている。知的障害者の体力の低下や健康に関する問題は、個人差はあるものの、比較的早期に生じる場合が多いこと²⁰などを考えると、障害者の雇用を継続していくためには、こうした加齢に伴って生じる心身の変化に対する職場の配慮が重要である可能性も示唆される。ただし、加齢による変化やそれに伴って必要となる配慮は個人によって異なると考えられる。このため、個々の障害者の能力や特性などについて丁寧に把握するとともに、仕事内容や必要となる配慮などを本人と相談しながら随時アップデートしていくことが重要であろう。厚生労働省では、加齢に伴って生じる心身の変化により職場への適応が困難となった障害者の継続雇用のため、職場環境の整備や配慮等の取組を実施した企業に対して助成を行うなど、個々の障害者の状況に応じて事業者が実施する取組に対して支援を行っている²¹。また、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センター、ハローワークでは、事業主の課題に応じて様々な相談支援を実施している。

- 18 厚生労働省「ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対するアンケート（平成30年2月実施）」参照。
- 19 ハローワークにおける50歳以上の求職中の障害者に対し、年齢を重ねることで、前職で継続して働くために、「勤務時間を減らしたい」「仕事の内容を軽易なものにしたい」「ノルマを減らしたい」「職場の環境が整っていない」「自分の能力やスキルが活かせない」の5項目についてそれぞれ必要と考えたかという質問をし、それぞれの項目ごとに、「大いにある」から「全くない」までの5段階で回答を集計したもの。「職場の環境が整っていない」「仕事の内容を軽易なものにしたい」において、「大いにある」「ある」がそれぞれ約50%、約45%となっている。
- 20 日誌ほか（2022）では、知的・発達障害者は身体機能の低下が早く、急速に進む傾向があることを指摘している。また、高瀬・永野（2021）では、障害者を雇用する744社へのアンケート調査やヒアリング調査から、7割以上の企業に45歳以上の中高年齢障害者の雇用を確認している。加齢に伴う体力の低下や体調の変化、生活環境の変化等が課題となり、障害者が希望により、長く安定的に働き続けることができるよう、職場においては、職務内容の見直しや作業工程の工夫、配置転換、就業時間の柔軟化等の雇用管理面での改善を図る必要がある旨を指摘している。
- 21 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターでは、高瀬・永野（2021）を元に、障害のある高齢の労働者への配慮について、企業の好事例を紹介している。

【コラム 1-1-②図 年齢階級別・障害種別雇用者割合】

○ 雇用者数は、障害の種類によって異なる。身体障害者は、55歳以上の高年齢層、知的障害者や精神障害者は、若年層の割合が高い。知的障害者では35歳以上の割合が顕著に低い。



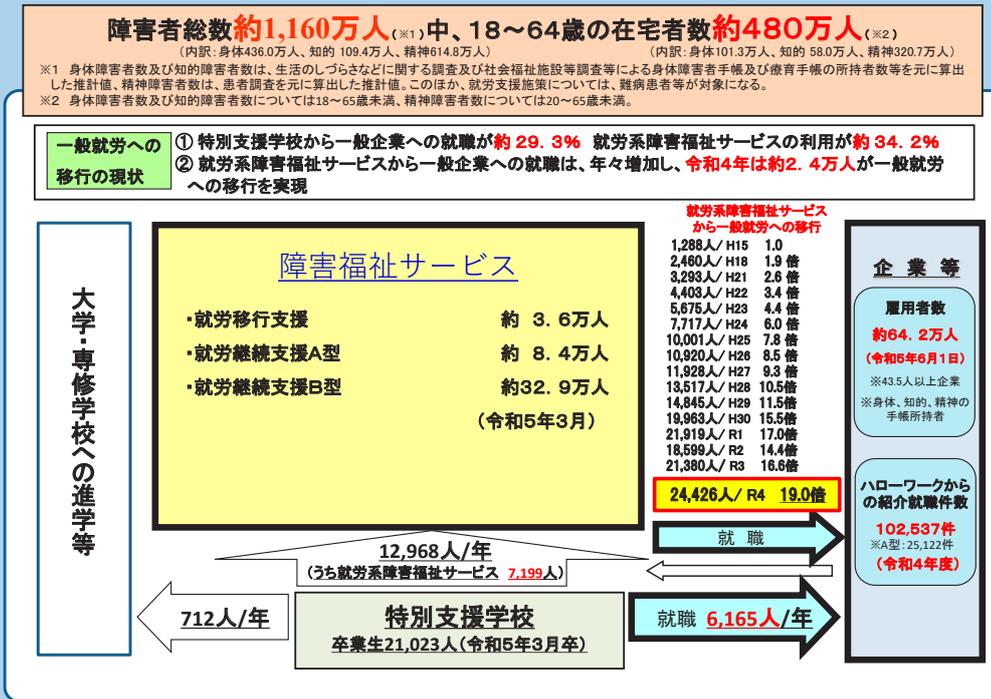
資料出所 厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

次に、障害者が雇用・就労に至る経路について概観してみよう。ここでは、コラム1-1-③図により、障害者の雇用・就労の経路のうち、特別支援学校、大学等の高等教育、就労系障害福祉サービス、ハローワークについて取り上げる²²。

まず、特別支援学校²³の高等部の卒業生についてみると、毎年約2万人が卒業し、そのうち約3割程度が一般企業へ就職し、約6割が障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスへと移行している。就労系障害福祉サービスには、一般就労へ向けて就職活動のサポートを受けながら、必要なスキルを身につける就労移行支援事業所や「福祉的就労」といわれる就労継続支援A型事業所や就労継続支援B型事業所がある²⁴。コラム1-1-④図により、これらの事業所から一般就労へ移行する利用者を見ると、2022年には過去最高の約2.4万人となり、およそ15年間で約10倍程度増加するなど、事業所や利用者の増加も背景に大幅に増加しており、内訳をみると、就労移行支援事業所から一般就労へ移行した者が最も多い。ただし、この5年間においては引き続き、就労への移行は主に就労移行支援事業を経る場合が多いものの、就労継続支援A型事業所及び就労継続支援B型事業所からの就職については、ほぼ横ばい圏内となっている²⁵。

- 22 障害者の雇用者数には、就労後に疾病やけがなどで障害のある労働者や障害者総合支援法に基づくサービスを経由せずに就職する労働者等も含まれていることには留意が必要。
- 23 なお、特別支援学校に在籍する児童生徒数において、知的障害のある幼児児童生徒が増加しており、2022年度において約15万人となっている。このほか、小中学校の特別支援学級の児童生徒数は約35万人と、この10年間で増加しており、特別支援学校への編入も可能である。また、小中学校及び高等学校等において、通級指導を受ける児童生徒は2020年度において約16万人となっている。特別支援学校とは異なり、いずれも半数近くを自閉症・情緒障害等の発達障害のある児童生徒が占めている。
- 24 「福祉的就労」には、雇用契約に基づく就労を行う「就労継続支援A型事業所」、通常の事業所に雇用され得ることが困難である者が就労を行う「就労継続支援B型事業所」があり、「就労継続支援A型事業所」においては、最低賃金が保障される。
- 25 利用者の増加に伴い、必ずしも一般就労を目指す利用者だけではないことや、就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等につなげられていない場合があるのではないかと指摘があった。このため、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年法律第104号）により、就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の客観的評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した、「就労選択支援」を障害者総合支援法のサービスとして創設し、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施することとしている。福祉・雇用の両面からの支援により、本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となり、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となることが期待される。

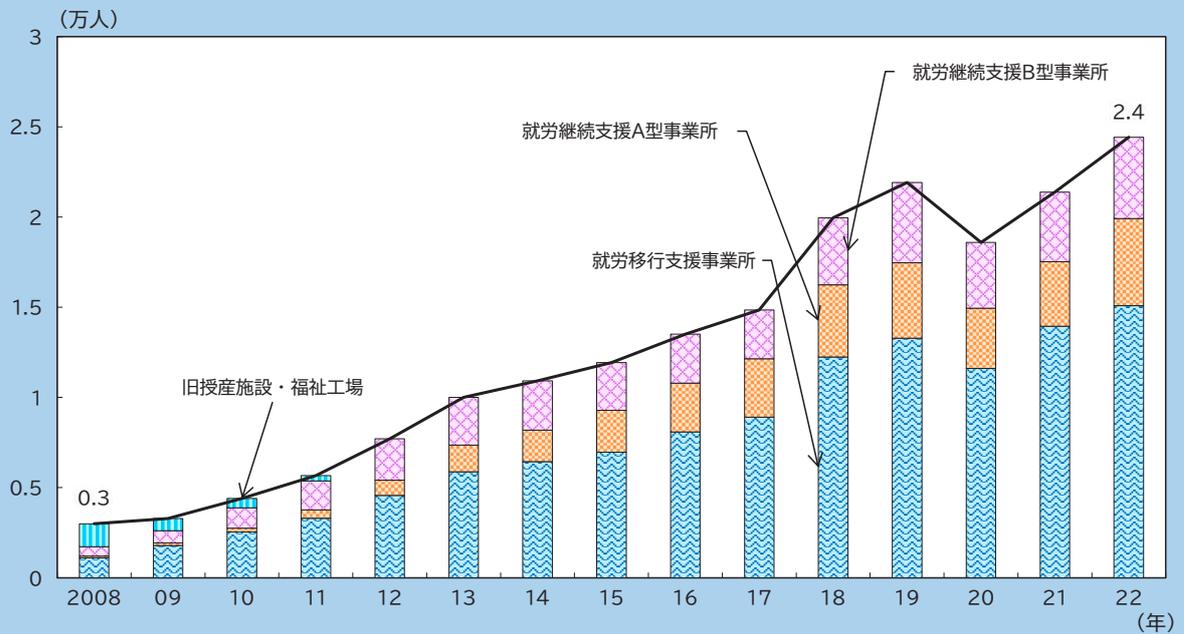
【コラム1-1-③図 就労支援策の対象となる障害者数及び雇用・就労の流れ】



資料出所 社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

【コラム1-1-④図 一般就労への移行状況】

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者は、2022年には過去最高の約2.4万人となり、この15年間で約10倍程度に増加。



資料出所 厚生労働省「社会福祉施設等調査」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) 2011年までは、それぞれ障害に応じて「旧身体障害者福祉法」「旧知的障害者福祉法」「旧精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」に基づき、授産施設や福祉工場が運営されていたことから、「旧授産施設・福祉工場」を含む。
 2) 各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績。

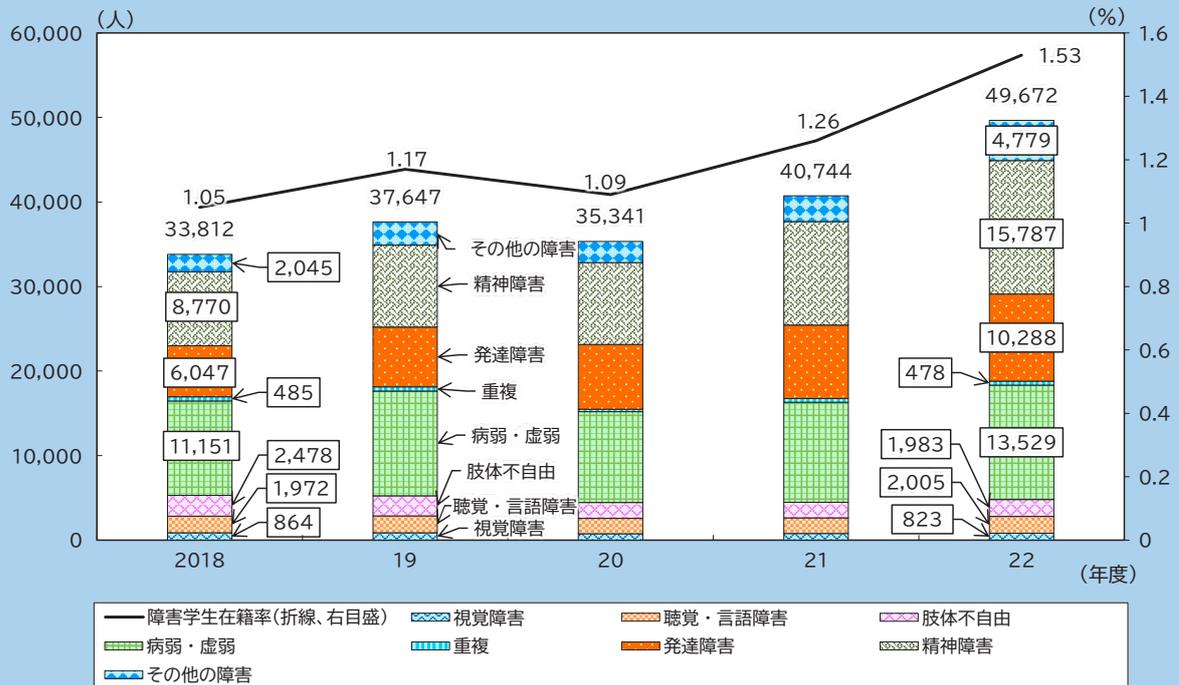
就労に向けた経路は、特別支援学校からだけではない。高等教育を受ける障害者についても確認してみよう。コラム1-1-⑤図により、高等教育における障害のある学生数をみると、2022年度には5万人弱と、近年大きく増加している。特に、精神障害や発達障害のある学生が増加している。ただし、付1-(2)-2図によると、高等教育機関を卒業した障害者の就職率は8割程度と、学生全体の9割強と比べると低い水準となっており、特に発達障害者や精神障害者で低い。発達障害のある学生²⁶においては、発達障害の診断の有無、障害の自己理解の状態、働くことへの理解や職業準備性、就労に必要な生活スキルや対人スキルの状態等、個別性が高く極めて多様とされている²⁷。

こうした傾向を踏まえ、ハローワーク等では、障害のある学生に向けた就職相談を行うにあたっては、精神保健福祉士や臨床心理士等の有資格者で障害者の相談に係る実務経験者等を障害学生等雇用サポーター等として配置し、大学、企業、医療機関、就労移行支援事業所等とも連携したチーム支援を行っている。また、障害に理解がある求人を開拓しつつ、就職後の定着と職場適応を視野に入れた効果的な就労支援にも取り組んでいる。今後、関係機関と連携した取組の強化や、こうした事例を横展開していくことも重要となっていくだろう²⁸。

-
- 26 文部科学省「通常の学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果」（2022年）によると、発達障害等による「学習面又は行動面で著しい困難を示す」とされた高校生の割合は2.2%とされる。「学習面で著しい困難を示す」とは、「聞く」「話す」「読む」「書く」「計算する」「推論する」の一つあるいは複数で著しい困難を示す場合を指し、一方、「行動面で著しい困難を示す」とは、「不注意」「多動性-衝動性」、あるいは「対人関係やこだわり等」について一つか複数で問題を著しく示す場合を指す。
- 27 知名・井口（2023）によると、様々な状態の発達障害のある学生の大学等での就職支援について、支援の早期開始に向けての学内の連携体制を課題としてあげるとともに、大学等と就労支援機関との連携拡大、就職後の職場適応を視野に入れた効果的な支援が必要としている。
- 28 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構においては、知名・井口（2023）をもとに、「発達障害のある学生の就労支援に向けて-大学等と就労支援機関との連携による支援の取組事例集-」を作成して周知している。

【コラム1-1-⑤図 高等教育機関に在籍する障害のある学生数の推移】

○ 大学、短期大学及び高等専門学校で教育を受ける障害のある学生は増加。特に、発達障害や精神障害のある学生が増加。



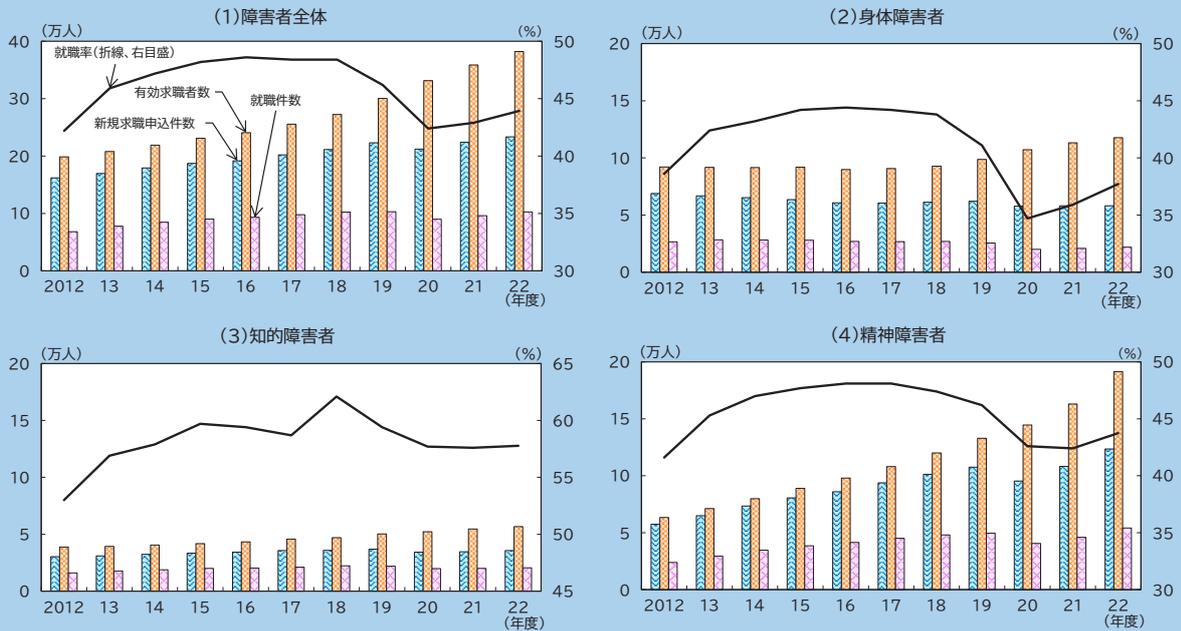
資料出所 (独) 日本学生支援機構「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査」(2018~2022年度)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 調査対象となっている「障害学生」は、障害者手帳を有している学生又は健康診断等で障害があることが明らかになった学生。

コラム1-1-⑥図により、ハローワークを経由して就職した障害者についてみると、近年、就職件数は年間10万件前後で推移している。新規求職申込件数は横ばいである一方、有効求職者数が増加していることに加え、就職率が横ばいで推移している。障害種類別に、新規求職申込件数、就職件数、就職率をみてみると、特に身体障害者では、足下では持ち直しているものの、新規求職申込件数、就職件数は減少傾向となっていることに加え、就職率は、精神障害者や知的障害者に比べ低い水準となっている。

【コラム1-1-⑥図 障害者の職業紹介状況等】

- 近年、障害者の新規求職申込件数は横ばいであるが、有効求職者数は増加。就職率は横ばいで推移。
- 身体障害者では、新規求職申込件数、就職件数は減少傾向。



資料出所 厚生労働省「障害者の職業紹介状況等」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) ハローワークを経由して就職した障害者の数。

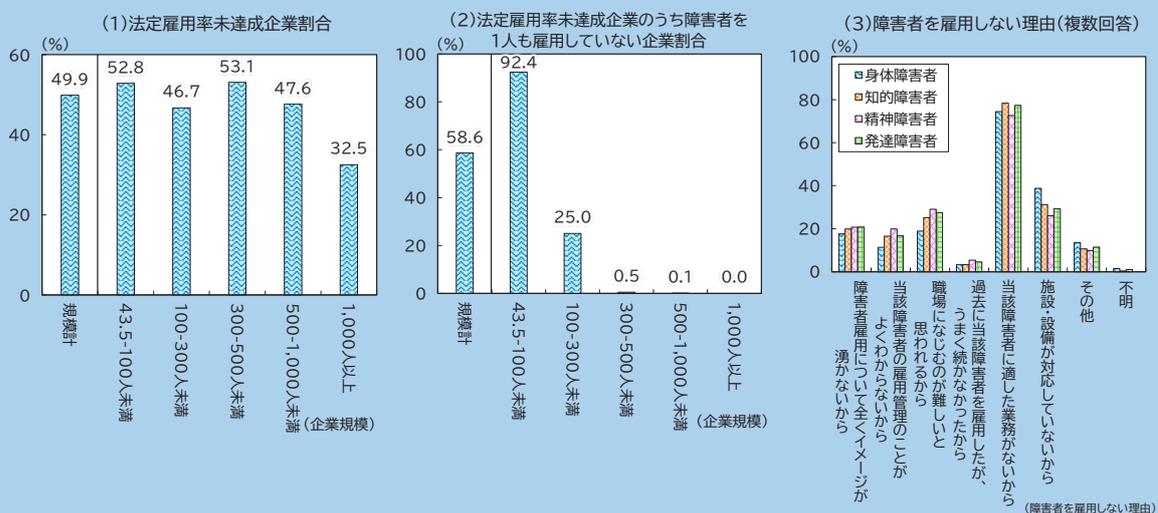
障害者の就職率が低い一因には、企業が障害者を雇用するイメージができていないことが考えられる。コラム1-1-⑦図(1)(2)により、障害者雇用未達成企業²⁹の割合を企業規模別にみると、小規模企業ほど、未達成企業の割合が比較的高くなる傾向にあり、障害者雇用ゼロ企業(法定雇用率未達成企業のうち障害者を1人も雇用していない企業)については、その多くが中小企業となっている。同図(3)により、障害者を雇用しない理由をみると、「当該障害者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」という理由が障害の種類を問わず多い。障害者雇用の趣旨や重要性等を引き続き企業に理解いただくだけでなく、個々の障害者の強みや能力を評価した上で、適切な業務に配置していくことや、個々の企業の状況で工夫しながら、障害の有無にかかわらず、働きやすい施設や機器の整備等を行っていくことも重要となる。

29 障害者雇用においては法定雇用率が定められており、この法定雇用率を達成していない企業を障害者雇用未達成企業という。

厚生労働省としても、好事例集として、業種や障害ごとに検索ができるリファレンスサービスや、中小企業における障害者の職場定着に向けたケースブックの紹介に加え、施設の整備等を行った際の助成金等で対応している。障害者雇用ゼロ企業に対しては、ハローワークが中心となって、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで一貫して支援している。ジョブコーチ(職場適応援助者)による定着支援のほか、障害者の一般就労後における職場への定着支援については、2018年の障害者総合支援法の改正により、「就労定着支援事業」が設けられている。

【コラム1-1-⑦図 未達成企業の状況と障害者を雇わない理由】

○小規模企業ほど、未達成企業の割合が高くなる傾向。障害者を雇用しない理由をみると、「当該障害者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」という理由が障害の種類を問わず多い。



資料出所 (1)(2)は厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況」、(3)は厚生労働省「令和5年度障害者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

障害者を雇用している企業では、精神障害者への労働時間・休憩時間の配慮や、知的障害者への分かりやすいマニュアルの作成などそれぞれの障害の特性に応じたきめ細やかな支援を行っている企業も多い。また、バリアフリーの職場は、障害者だけでなく、誰にとっても働きやすい環境であろう。こうした配慮は、様々な制約を抱えながら働く、女性、高齢者、外国人、育児や介護を行う労働者などに共通するものも多い。我が国は、今後も多様な労働者が働くことになる。障害者の就労に向けた配慮は、こうした様々な労働者の労働参加や社会の発展に向けて重要となっていくものであろう。

第3章

労働時間・賃金等の動向

2023年の労働時間は、総じて前年から横ばいとなり、一般労働者では微増、パートタイム労働者では微減であった。産業別にみると、「運輸業、郵便業」については、一般労働者、パートタイム労働者ともに、労働時間が長く、特に、一般労働者の所定外労働時間が長い。このほか一般労働者においては「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」が高水準となった。また、年次有給休暇の取得率については、働き方改革の取組を背景に上昇傾向であり、2023年調査で過去最高を更新した。

賃金について、現金給与総額は所定内給与、特別給与の増加により、3年連続で増加している一方、実質賃金は物価高により減少した。一般労働者については、特に所定内給与と特別給与の増加がみられ、所定内給与については、2023年の春季労使交渉での賃上げなど、特別給与については、経済社会活動の活発化に伴い、経常利益拡大等がみられたことなどから、増加したものと考えられる。パートタイム労働者の現金給与総額については、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組の進展等による所定内給与の増加から、大幅な増加となった。産業別現金給与総額では、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等で増加がみられた。

賃上げについてみると、2023年は、30年ぶりの高水準となった春季労使交渉を受け、比較可能な1999年以降、改定額、改定率ともに最高であった。2024年にもこうした流れは続いている。

本章では、こうした状況の中で、2023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・休暇等の動向

- 2023年の月間総実労働時間は横ばい圏内、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

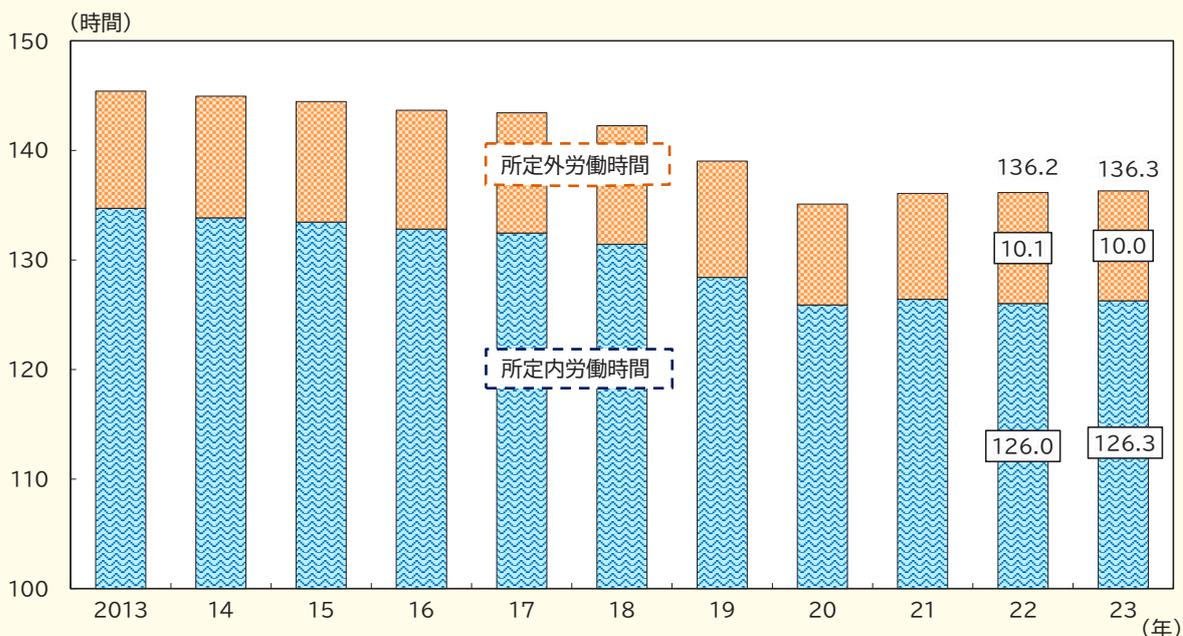
まず、労働時間の動向についてみていく。第1-(3)-1図は、従業員5人以上規模の事業所における労働者一人当たりの月間総実労働時間（以下「労働時間」という。）の推移をみたものである¹。これによると、労働時間は、働き方改革の取組の進展等を背景に、長期的には減少傾向で推移している。2021年以降は、経済社会活動の正常化に伴い、労働時間の増加がみられたものの、2023年は、横ばい圏内で推移した。

1 第I部第3章第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。

労働時間を詳細にみていく。労働時間は所定内労働時間²、所定外労働時間³に分けられるが、2018年以降は、どちらも減少傾向で推移しており、2020年は感染症の影響などにより大幅な減少となった⁴。2021年以降は、所定内労働時間、所定外労働時間ともに増加がみられた。2023年は、どちらも横ばい圏内で推移しており、2019年よりも低い水準で推移している。

第 1-(3)-1 図 月間総実労働時間の内訳の推移

○ 2023年の月間総実労働時間は横ばい圏内。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。



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

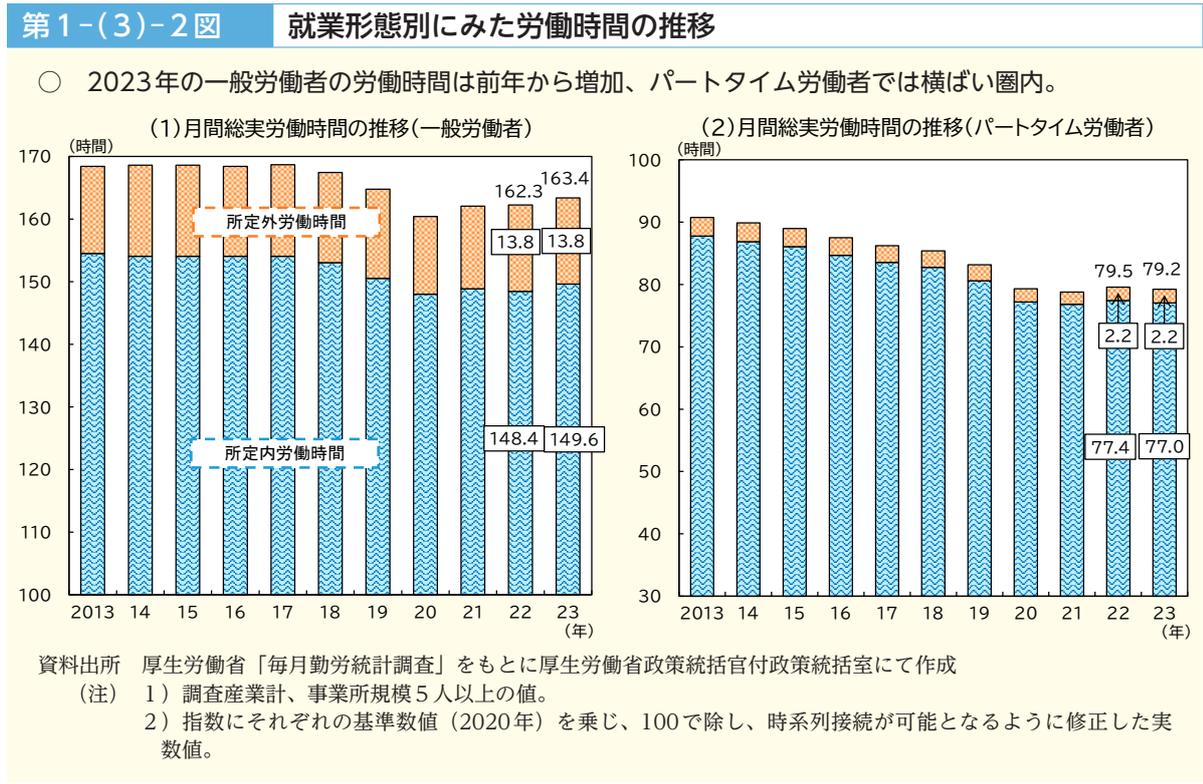
(注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。

2) 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。

- 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。
- 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る。
- 4 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)による労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が設けられ、2019年4月(中小企業は2020年4月)から施行された。

● 2023年の一般労働者の労働時間は前年から増加、パートタイム労働者では横ばい圏内

次に、就業形態別に動向をみてみよう。第1-(3)-2図(1)により、一般労働者⁵の労働時間の推移をみると、2018~2020年まで減少、2021年以降は経済社会活動の正常化とともに増加がみられた。詳細にみると、2021年以降は、所定外労働時間は増加したが、2023年においては、所定内労働時間は増加、所定外労働時間は横ばいであった。また、同図(2)によりパートタイム労働者の労働時間の推移をみると、2013年以降、減少傾向で推移している中、感染拡大の影響により、2020年に大きく減少しており、それ以降は横ばい圏内となっている。



5 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。

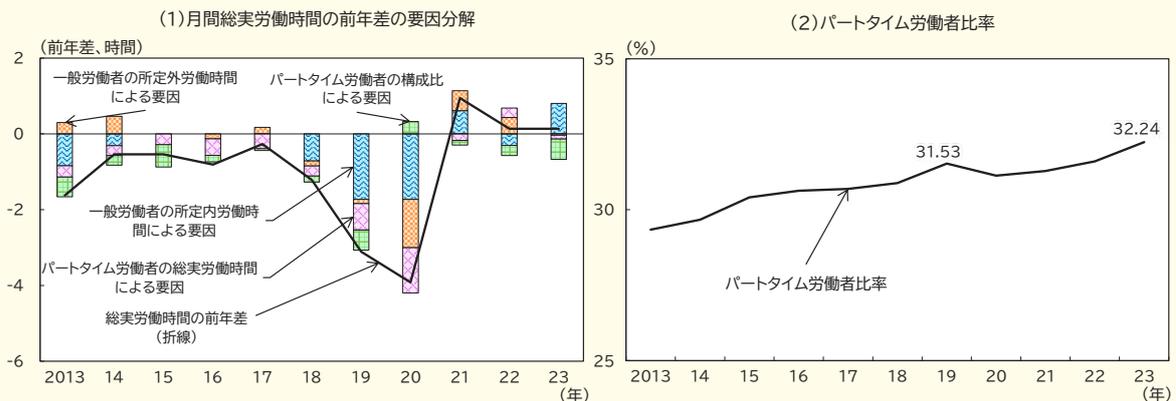
●パートタイム労働者比率は長期的に上昇傾向。一般労働者の所定内労働時間がプラスに寄与したことから、労働時間は増加

就業形態別の労働時間の変化は、全体の労働時間の増減に、どの程度、影響しているのだろうか。第1-(3)-3図(1)は労働時間の前年差を就業形態別に要因分解したものである。これをみると、2023年においては、一般労働者の所定内労働時間がプラスに寄与したことから労働時間が微増した一方、パートタイム労働者の構成変化とパートタイム労働者の労働時間がマイナスとなっている。これは、相対的に労働時間が短いパートタイム労働者比率が上昇していることに加え、パートタイム労働者の労働時間も短くなっていることが背景にある。

そこで、同図(2)により、パートタイム労働者比率をみると、長期的に上昇傾向にある。2020年には感染症の影響を受けて女性を中心にパートタイム労働者が減少したことにより、一時的に低下したが、2021年以降は上昇が続いており、2023年は過去最高水準の32.2%となった。これは、経済社会活動が正常化したことに伴う労働力需要の増加に加え、最低賃金引上げや処遇改善のほか、多くの労働者が働きやすい環境整備が進んだことなどにより、女性や高齢者の労働参加が進み、パートタイム労働者が増加したことによるものと考えられる。

第1-(3)-3図 就業形態別労働時間の増減要因

- 2023年の月間総労働時間は、一般労働者の所定内労働時間がプラスに寄与し、労働時間は微増。
- パートタイム労働者比率をみると、長期的に上昇傾向。



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。
 2) 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。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あり。

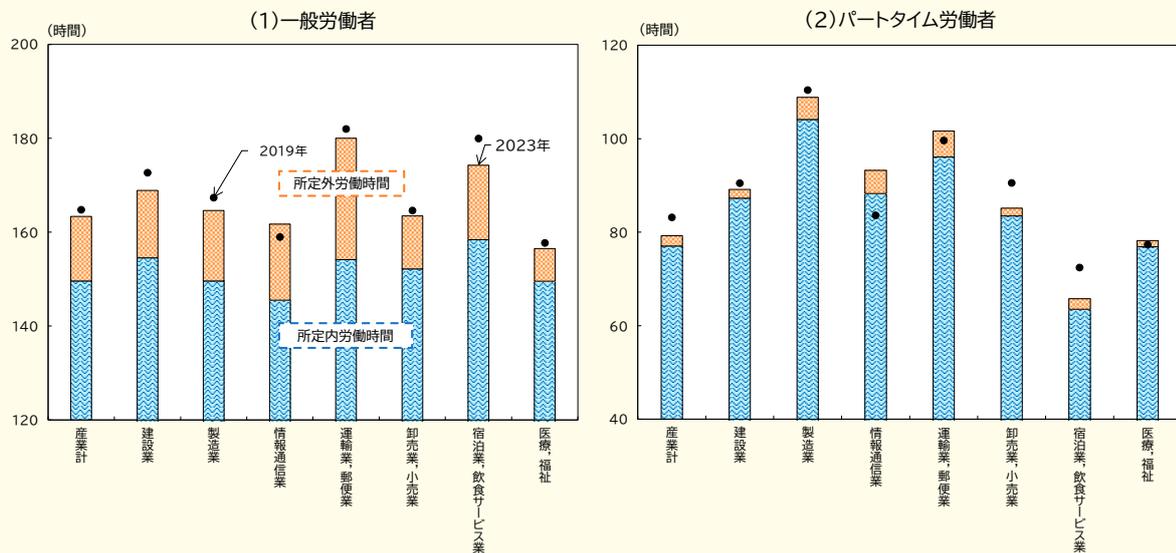
$$\Delta P = (1 - \bar{r}) \Delta Q + (1 - \bar{r}) \Delta R + \bar{r} \Delta S + \Delta r (\bar{S} - \bar{Q} - \bar{R})$$
 P: 就業形態計の総実労働時間 S: パートタイム労働者の総実労働時間
 Q: 一般労働者の所定内労働時間 r: パートタイム労働者比率
 R: 一般労働者の所定外労働時間 Δ: 当年と前年の増減差
 -: 当年と前年の平均
 4) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値。

●一般労働者では「建設業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」「運輸業、郵便業」の労働時間が長い

続いて、産業別に労働時間をみてみよう。産業別労働時間について、一般労働者では、「建設業」「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者においては、「製造業」「運輸業、郵便業」が他の産業と比べて労働時間が長く、これらの産業は、いずれも所定外労働時間が長い。また、「情報通信業」においては、DXなどのIT関係の需要増に伴い⁶、一般労働者、パートタイム労働者とも感染拡大前の2019年の水準を上回っているが、「宿泊業、飲食サービス業」においては下回っている。

第1-(3)-4図 就業形態別・産業別の月間総労働時間

- 2023年の労働時間は、一般労働者では「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」、パートタイム労働者では「製造業」「運輸業、郵便業」で長い。これらの産業はいずれも所定外労働時間が長い。
- 「情報通信業」は、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも、感染拡大前より増加。



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

(注) 1) 事業所規模5人以上の値。

2) 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。

6 付1-(3)-1図参照。

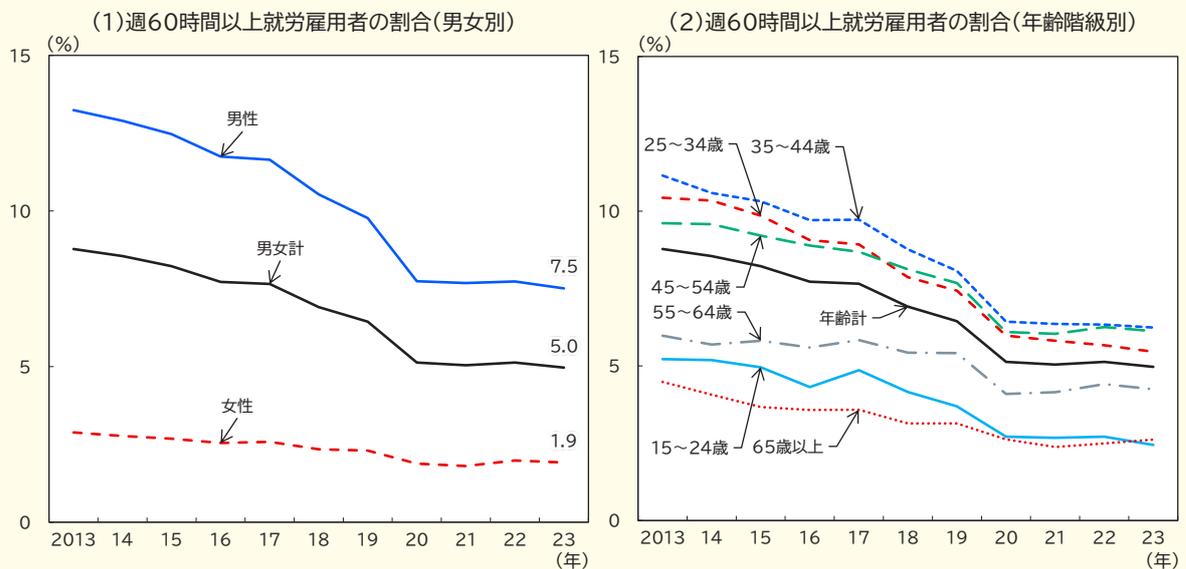
●週60時間以上就労雇用者の割合は近年低下傾向にあり、2021年以降横ばい傾向で推移

長時間労働の状況を確認するため、第1-(3)-5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、男女ともに2020年までは低下傾向で推移している一方、2021年以降は横ばい圏内となっている。

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、長期的にはおおむね全ての年齢階級において低下傾向で推移しており、2018年以降、全ての年齢階級で10%を下回っている。特に、比較的高い水準で推移している25~54歳までの年齢階級において低下傾向が顕著である。働き方改革における労働時間の上限規制が中小企業にも適用されたことなどにより⁷、2020年に大きく低下しており、2021年以降、ほぼ全ての年齢階級で横ばい圏内となっている。

第1-(3)-5図 週60時間以上就労雇用者の状況

- 週60時間以上就労雇用者の割合は近年低下傾向にあり、2021年以降横ばい傾向で推移。
- 比較的高い水準で推移している25~54歳までの年齢階級において低下傾向が顕著。



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) 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。

7 2020年には、感染拡大により経済社会活動が抑制されたことで、休業を余儀なくされたなどによる労働時間減少も含まれている可能性等に留意する必要がある。

●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。2023年調査で過去最高を更新

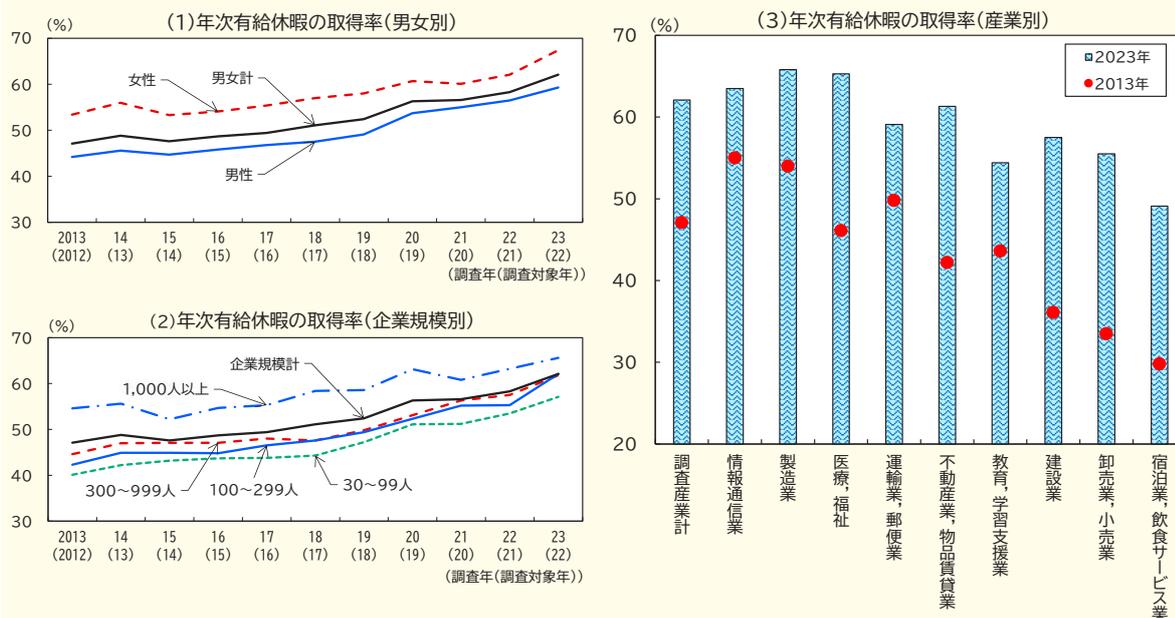
ここでは、年次有給休暇の取得率についてみていく。第1-(3)-6図(1)をみると、2016年調査(2015年の状況)以降、働き方改革の取組の進展⁸もあり、取得率は男女計では8年連続で上昇しており、2023年調査(2022年の状況)は、1984年の調査開始以降初めて6割を超えた。男女別にみると、2016年調査(2015年の状況)以降、男女ともに上昇傾向となっている。

また、同図(2)により、企業規模別にみると、2016年調査(2015年の状況)以降、全ての企業規模で取得率が上昇傾向となっており、2023年調査(2022年の状況)も、全ての企業規模で取得率が上昇している。規模が大きい企業ほど取得率が一貫して高い傾向にあるが、30~99人規模企業が2020年調査(2019年の状況)で5割を超えるなど、近年、中小企業においても取得率が上昇している。

同図(3)により、産業別にみると、この10年間で、特に「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等の取得率が大きく上昇していることが分かる。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

- 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。2023年調査(2022年の状況)では過去最高を更新。
- この10年間で「医療、福祉」「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」等が大きく上昇。



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。
 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。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」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数である。

8 改正労働基準法により、2019年4月から、使用者は、①雇入れの日から6か月継続勤務、②全労働日の8割以上出勤の要件を満たした労働者に対し、年次有給休暇を付与せねばならない。なお、付与日数は継続勤務年数等によって決まる。

コラム 1-2 物流業界における 2024 年問題に向けた取組について

働き方改革の一環として、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）において、時間外労働の上限が規定され、2019 年 4 月（中小企業は 2020 年 4 月）から施行された。自動車運転の業務においては、業務の特性や取引慣行の課題等から適用が 5 年間猶予⁹され、2024 年 4 月から上限規制が適用されることとなった¹⁰。上限規制の適用により、特にドライバーの健康を害しかねないような長時間労働が是正されることが期待される一方で、長距離輸送の困難化が懸念されるなどのいわゆる「物流の 2024 年問題（以下「2024 年問題」という。）」も指摘されている¹¹。経済社会活動に必要な物流を維持していくためには、物流現場の取引環境や労働時間の改善について、トラック事業者の努力のみならず、荷主企業や物流を利用する関係者で一体となって取り組んでいくことが重要となっている¹²。

本コラムでは、そうした物流業界の課題を解決する取組として、①「リレー輸送」や「シャトル便」を行っている株式会社朝日通商、②モーダルシフトを実施している山九株式会社について紹介していく。

-
- 9 運輸業界においては、輸送能力の不足、事業者の売上や運転手の収入の減少等、影響が広範囲に及ぶことが懸念され、荷待ち時間の短縮や荷役作業の軽減には荷主企業の理解や協力も必要となることから、一定の周知・準備期間のため、5 年間適用が猶予された。
- 10 2024 年 4 月以降の自動車運転の業務における上限規制では、特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間という規制は適用されるものの、一般の労働者と異なり、①時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満、2～6 か月平均 80 時間以内とする規制及び、②時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月までとする規制は適用されないことが定められている。なお、自動車運転の業務に従事する労働者は、別途、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」を遵守する必要がある。改善基準告示は、法定労働時間の段階的な短縮を踏まえて見直しが行われた 1997 年以降、改正は行われていなかったが、2022 年 12 月に自動車運転者の健康確保等の観点により見直しが行われ、拘束時間の上限や休息期間等に係る規定が改正された（2024 年 4 月 1 日施行）。
- 11 物流業界の主な課題としては、荷物の積卸しのために待機する「荷待ち」時間等が長時間労働につながっていることがあげられる。また、特に長距離輸送においては、長時間の運転に宿泊も伴うため、拘束時間が長くなり、身体的負担がかかる。これらの長時間労働、長い拘束時間、身体的負担の大きさなどにより、働き手が見つからず、運転手不足が深刻化している。
- 12 2023 年 6 月 2 日に開催された、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議（第 2 回）」において、荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力して、我が国の物流を支えるための環境整備に向け、抜本的・総合的な対策として「物流革新に向けた政策パッケージ」がとりまとめられた。同政策パッケージに基づく施策の一環として、経済産業省、農林水産省、国土交通省の連名で、発荷主事業者・着荷主事業者・物流事業者が早急に取り組むべき事項をまとめた「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」が公表された。ガイドラインでは、トラック運転手の 1 運行あたりの荷待ち・荷役作業等にかかる時間の短縮や、物流への負担となる商慣行の是正、運送契約の適正化について定めている。

【株式会社朝日通商】

株式会社朝日通商は1970年に創業し、建材、紙、食品等の荷物を扱う輸配送事業を始めとして、倉庫事業、3PL事業、販売支援事業、国際事業を展開している（従業員数306名（グループ全体425名）（2024年3月時点）、本社：香川県高松市）。

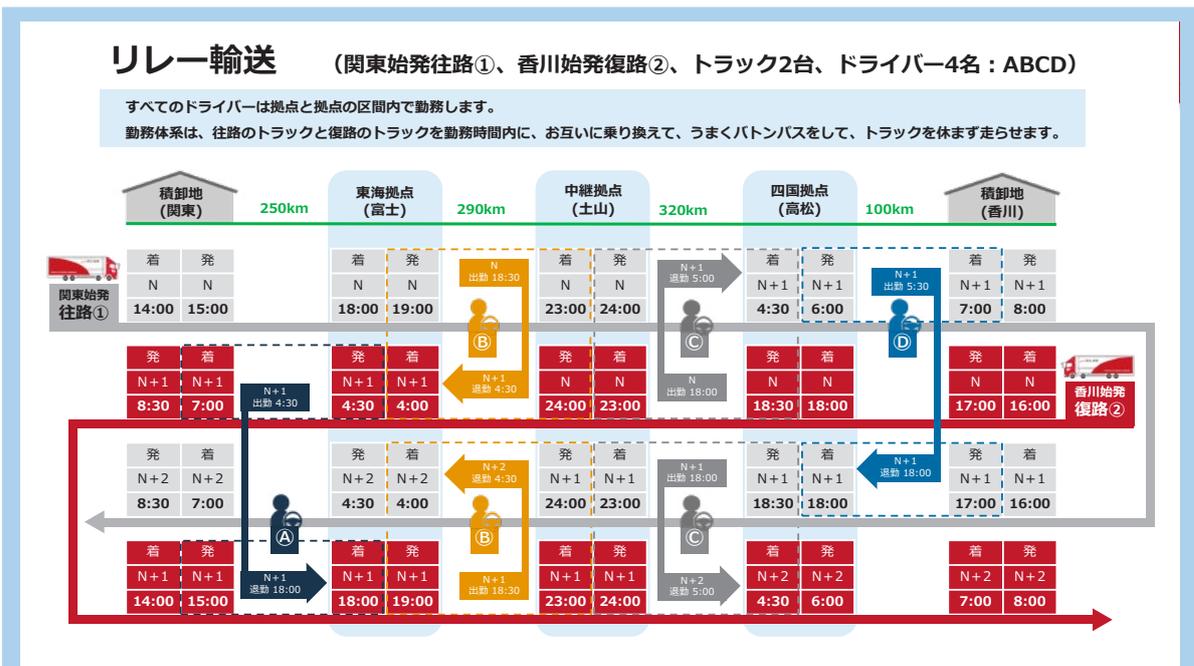


朝日通商のトラック

人手不足解消に向けた働き方改革として、①新しい輸送方式の確立、②労働条件の整備、③ITの活用による業務効率化の三つの取組を2019年から開始した。

まず、新しい輸送方式の確立については、従来課題となっていたトラックの長距離運行における拘束時間の長さ¹³に対処すべく、新しい輸送方式として、長距離輸送で「リレー輸送」を¹⁴、中距離輸送で「シャトル便」を確立した。

- 13 2021年度に厚生労働省の委託事業として行われた「トラック運転者の労働時間等に係る実態調査事業報告書」によると、1年間の拘束時間別の運転者数について、運行種別で見ると長距離運行では3,300時間以上が25.2%であるのに対し、近・中距離運行では21.6%となっている。
- 14 中継輸送（リレー方式）は、ここで紹介する方式のほかに、荷物を積載するコンテナ部分が脱着可能なスワップボディコンテナ車両を使用し、コンテナだけを積み替える方式もある。この方式においては、コンテナ車両を入れ替えるための場所と、コンテナを間違いなく入れ替えるよう、コンテナの流れを把握することが必要となるが、自動車部品メーカーの株式会社デンソー（連結従業員数162,310名（2023年12月時点）、本社：愛知県刈谷市）では、幹線中継輸送サービス「SLOC（Shuttle Line Of Communication）」の実証実験を行っている。同輸送サービスでは、QRコードを用いてコンテナ管理を行い、複数の荷主からの荷物を複数の運送業者を介して運搬を行う。コンテナを分離できるという特長をいかし、荷主が荷物の積卸しを行う「荷役分離」も容易になるとしている。このシステムの実証実験に参加をしている三井倉庫ロジスティクス株式会社（グループ従業員数2,140名（2024年3月時点）、本社：東京都中央区）は、一貫物流会社として、荷主企業に代わって、最も効率的な物流戦略の企画立案や物流システムの構築の提案を行い、かつ、それを包括的に受託し、実行する事業（3PL事業）を展開している。同社の担当者によると、取組に参加した運転手から「日帰りで家に帰れるので楽になった」「元々予定が組まれているのでやりやすかった」「復路の仕事もあらかじめ決まっていって安心した」という声があったという。いずれの方式においても、長距離輸送で運転手の日帰り勤務を可能とすることができ、また荷物の積卸しがないため、長い労働時間及び拘束時間、身体的負担等のマイナス面をなくすることができる。これらは運転手の働きやすさを改善するものといえ、若者、女性、高齢者等、多様な運転手の活躍も期待できる。



リレー輸送のイメージ

(※図内の「N」は出発日のことを指す。Nを基準に、N+1は翌日、N+2は翌々日を指す。)

リレー輸送では、一つの行程を複数の運転手で分担する。2地点からトラックが同時に出発し、中継地点で運転手が入替わり、相手が乗ってきたトラックに乗って、中継地点から出発地点まで引き返す。同社は、業務提携先の他社の運転手と分担して一行程を担っている。きっかけは、運転手の休息時間の確保と顧客のニーズの両立だった。四国から関東までは距離があるため、ワンマン運行の場合には、改善基準告示を遵守すると、顧客のニーズに応じた短納期にすることが難しいという課題があった。

リレー輸送を始めたことで、労働時間が短縮され、毎日自宅へ帰ることができ、プライベートの時間も確保できるようになった。具体的には、拘束時間が1日当たり2時間30分減少した。また中継地点では運転手が入替わるだけで、技術が必要な荷物の積卸し業務がないため、運転業務のみのポストもでき、比較的体力のない人でも運転手を務められるようになった。実際に、女性ドライバーの採用も増えてきており、同社では1名だが、グループ会社では5名が活躍している。

運転手に多様な選択肢が生まれただけではなく、荷主にとっても次のようなメリットがある。日帰り運行では、トラック内に車中泊用のベッドスペースを設ける必要がないため、一般的な長距離輸送よりも積載できる荷物が増加した。なお、一行程に携わる運転手の人数が増えても、運転時間に変動はないため、同社の労務費は変わっていない。中継地点での待ち合わせは、休憩時間と中継地点への到着時刻が重なるように運行を工夫したり、交通渋滞の際は渋滞に巻き込まれていない方のトラックが近くまで向かうなどして柔軟に調整したりしている。

リレー輸送の運行地域も徐々に広がっているところだが、検討課題も残っているという。現在のルールでは、トラックを交換する際にサービスエリアを利用することができないため、高速道路から一度出て一般道路沿いの広場まで行く必要があり、その分のコストと時間が課題となっている。また、近年、運転手の給与もあがっており、運賃の引上げ等について荷主から理解を得ることも課題である。ただし、「物流革新に向けた政策パッケージ（令和5年6月2日）」の中にも運賃に関する内容が含まれたことやトラックGメン¹⁵の活動によって、顧客の理解も徐々に得られるようになり、以前よりも運送会社の方針を取り入れた一定水準以上の賃金体系を受け入れてもらえるように状況が改善されつつあるという。

シャトル便は1日で香川と関西を往復運行する方式だ。元々は、輸送した翌日に荷卸しを行っていたため、往復に2日間要していたが、荷卸しの時間を荷主と調整することで、一行程あたりに要する時間が短縮され、シャトル便の方式を採用することが可能となった。これまでの運行よりも、タイトなスケジュールになるため、目的地到着後すぐに荷卸しができるような体制を顧客に準備してもらう必要があり、荷主の協力が不可欠となる。まだ体制が整っていないところでは、引き続き荷主へ協力を要請していくことも必要であるが、作業時間の短縮のためにフォークリフト等の機械を使った荷役ができるよう、パレット¹⁶の活用等も進めていく必要があるという。



パレットを活用した荷役の様子



フォークリフトで運搬の様子

リレー輸送とシャトル便どちらにおいても、運転時間や距離等がほぼ一定のため、安定した収入につながっているという。また、2023年4月に全ての社員に対して、基本給を4%引き上げた。現時点では、二つの方式は勤務時間帯が異なるため、安全衛生の観点から双方を組み合わせる勤務することができないが、今後勤務時間帯の調整ができれば、より柔軟な勤務が可能になると考えているという。

次に、労働条件の整備については、2020年4月から週休2日制を導入し、年間休日を95日から119日へと増加させた。こうした取組を導入するきっかけとなったのは、新卒ドライバーの採用活動の際に高等学校の先生が、学生が仕事を選ぶ際の条件として「屋根の下で働いて、休みが100日以上、毎日家に帰れる」という三つをあげていたことであったという。

15 トラックGメンは、「物流革新に向けた政策パッケージ」に基づき、適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業・元請事業者の監視を強化することを目的として、国土交通省により創設された。

16 パレットとは、荷物を載せる荷役台のこと指す。

さらに、ITの活用による業務効率化も積極的に進めている。自動配車システムの導入、モバイル端末によるナビゲーションシステム（以下「ドライバーナビ」という。）の導入、受発注のデジタル化、日報の電子化等、運転手に直接関わる業務から、バックオフィス業務まで幅広く改革を行っている。

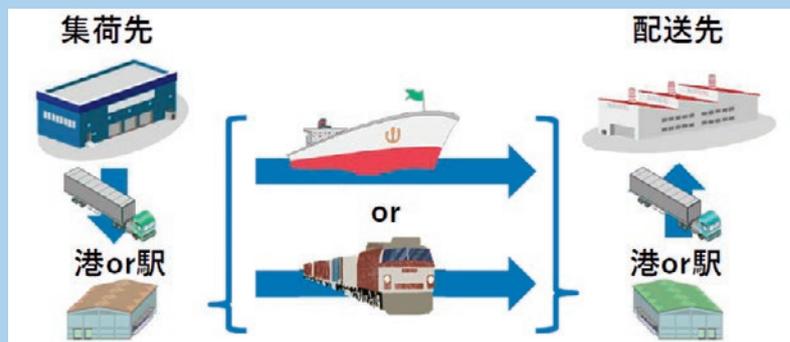
自動配車システムは、荷物・車両・時間の情報を取り込んでAIが最適な配車を自動で行う仕組みだ。リレー輸送の配車組みはパターンが複数あり、開発に時間がかかっている状況（2024年4月時点）だが、間もなく稼働の予定だという。ドライバーナビは、デフォルト機能の道案内のほかに、荷役・積み付けの状態や事故の注意ポイントの情報の提供を行い、業務の標準化や輸送の安全・品質の確保につなげている。経験年数の少ない運転手の業務補助としても機能しているという。

発想の転換による新たな輸送方式の確立や、運転手の労働環境や待遇の改善等、エッセンシャルワーカーである運転手の生活を中心に据えて新たな取組の可能性を広げていった同社の事例は、運転手の負荷軽減と物流維持の両立を実現していくための手がかりとなり得るだろう。

【山九株式会社】

山九株式会社は、国内外の運送事業に加え、倉庫事業や機工事業等、幅広い物流サービスを展開する大手総合物流企業である（従業員数12,235名（2024年3月時点）、本社：東京都中央区）。同社は2024年問題への対応の一環としてモーダルシフトを実施しており、これまでも（一社）日本物流団体連合会による「モーダルシフト取組優良事業者賞」や「物流環境大賞特別賞」を受賞するなど、同取組で注目されている。

モーダルシフトとは、これまで行われていたトラックによる長距離輸送を、船舶や鉄道を利用した輸送に転換する取組であり、環境負荷の低減やトラック運転手の拘束時間削減の効果が期待されている。同社では船会社や鉄道会社と協力しながら、化学品や鋼材等の長距離輸送をフェリー・RORO船¹⁷・コンテナ船の定期航路や鉄道の定期線の利用へと転換しており、トラック輸送は集荷先・配送先～近くの港・駅間に限って実施している。なお、船舶による長距離輸送の際には、トラック運転手が船舶に乗り込む場合には乗船中は原則休息扱いとなるが、航路間にトラック運転手が同乗する必要がないよう、トレーラー部のみを船載した無人航走にも取り組んでいる。



モーダルシフトのイメージ

17 RORO船とは、貨物を積んだトラックやトレーラーごと輸送する船舶を指す。



モーダルシフトを行っている船

(左：同社のコンテナ船（船名：公龍丸）、右：協力会社のフェリー（船名：はまゆう）)

同取組の結果、ある荷主のトラック長距離輸送において年間運転時間を87.3%削減できたという。また、バース¹⁸予約・受付システムの導入により不要な待機時間を削減する取組や、荷役のパレット化・トラック運転手による自主荷役の廃止により荷役時間の削減の取組等を推進している。

一方、モーダルシフトは天候の影響等を受けやすいため、リードタイム¹⁹延長の可能性や、輸送コスト上昇の可能性がある。そのため、同取組の推進にはこうした課題に対する荷主の理解が不可欠となる。同社は今後もモーダルシフトをはじめ、脱炭素社会の実現及び運転手不足の解決に積極的に取り組み、持続可能な社会に貢献していきたいとしている。

コラム1-3

地域公共交通の人材確保に向けて～バス会社の取組について～

生活圏を支える路線バスは地域公共交通の「最後の砦」といわれるが、バス運転手の深刻な人手不足から²⁰、既に全国でバスの減便が相次ぎ、人々の生活への影響が指摘されている。人手不足が深刻化する中、働く人の健康を保ちながら、同時に地域住民の生活に直結する「地域の足」をどのように確保していくのか。本コラムでは、バス運転士等の人材確保に向けて、女性活躍の推進や採用活動の工夫等を積極的に進めている茨城交通株式会社の取組を紹介していく。

【茨城交通株式会社】

茨城交通株式会社は1944年に創業し、茨城県の県央・県北地域での乗合バス事業を主として行っており、そのほかに観光バス事業、旅行業、広告業、タクシー事業、運行請負業、レンタカー事業等を行っている（従業員数1,025名（2024年3月時点）、本社：茨城県水戸市）。

18 バースとは、荷物の積卸しのためにトラックを停車する場所のことを指す。

19 リードタイムとは、商品やサービスの発注から納品までにかかる時間を指す。

20 2024年4月より、適用を猶予されていた働き方改革推進法に基づく時間外労働の上限規制がバスの運転手にも適用されている（コラム1-2の脚注参照）。

これからの人手不足の状況に大きく関わる、運転手の高齢化への対応は、同社でも喫緊の課題になっている。運転手になるために初期費用として免許取得費がかかることや不規則な勤務形態であることを理由に若い世代からは運転関係の職種が敬遠される傾向がある。同社の運転士は50歳台以上が6割ほどで年齢層が高く、今後も高齢化が進んでいくことに危機感を持っているという。

2014年頃、同社は事業拡大のために増員を検討していたが、十分な採用人数が見込まれず、運転士不足が懸念される状況にあった。2013年の成長戦略（日本再興戦略）でも柱の一つに位置づけられて政策が進められた「女性の活躍推進」も追い風となり、同社においても、女性専用休憩室の設置やトイレのリニューアルをして、女性が働きやすい環境の整備を進めた。また、採用促進のために、女性運転士相談窓口を設置したり、バスの運転に必要な大型二種免許を得られる年齢や運転経験年数に達するまで営業所で業務できるよう、「運転士養成員」を設け、高校新卒女性も採用したりした。2024年4月時点で20名弱の女性運転士が活躍している。



女性バス運転士が運転する様子

求職者へのアピールを高めるために自社の採用サイトも刷新した。他社のサイトを研究して情報量の充実を図るなど、細かく作り込んだという。国土交通省による人材確保に関する補助金制度も後押しになったという。採用サイトでは、求職者が業務のイメージをつかみやすくなるよう、入社からバス運転士になるまでの詳細な流れや、新人運転士研修の様子を撮った動画を掲載しており、工夫がされている。2023年8月に新しい採用サイトが公開された後は、新型コロナウイルス感染症の拡大前の水準にまで応募者数が戻ったという。



刷新した採用サイトの一部分

自社サイトのほか、他媒体も活用して人材募集の工夫を行っている。リマーケティング広告²¹の実施や運転手専門の求人サイトへの掲載、県外の新聞折込求人広告への掲載等、多様な方法で、全国幅広い地域を対象にアピールしている。運転手専門の求人サイトへの掲載においては、トラック運転手での転職を考えている人に、バス運転士の道もあることをアピールしているという。自己都合退職者の再雇用や縁故者の採用も行っている。

転職者を受け入れやすい制度の整備も行っている。転職準備金制度、遠隔地転居者住宅補助制度、遠隔地転居者レンタカー貸与制度を新設している。転職準備金制度は転職者の金銭的負担の軽減を目的として、大型二種免許を取得済みの人には最大30万円、これから取得する人には10万円に加えて資格取得費用を支給する制度で、2023年7月の創設以降、2024年4月時点で28名が利用している。同社の所在地周辺は「クルマ社会」であるため、遠隔地から転居した運転士にはレンタカーを貸与する制度も設けている。

21 リマーケティング広告とは、Web広告の配信方式の一つで、あるWebサイトを訪れたユーザーを追跡して、別のWebサイトを訪れた時に表示する広告のこと。広告を再表示することで、閲覧者への認知率と訴求力を高める効果がある。

また、バス運転手に必須の大型二種免許は、近年、僅かながらも女性の取得者数が上昇傾向にあるが、全体の取得者数は、この10年間で約23万人減少するなど、減少傾向が顕著となっている²²。このため、免許取得費用を会社が負担する、大型二種免許取得養成制度を設けており、引き続き、入職者の負担を軽減することで、採用につなげていきたいと考えている。運転士以外の、整備職、総合職（運行管理）、旅行営業職も人手不足だという。特に、整備職は、バスの安全な運行には必須の職種であるが、全国で人手が不足しており²³、自動車専門学校はディーラー（自動車販売店）の整備職の募集とも競合するという。人材確保に向けて、運転士と同様に資格取得の費用を負担したり、高卒の未経験者に対する育成環境を整えたりしているほか、ベトナムからの技能実習生も受け入れているという。

人材定着のために運転士の働き方をサポートする取組も進めている。長時間労働削減に向けた取組については、2024年4月より適用されている「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」では拘束時間4週平均1週65時間以内であるが、2015年2月から既にそれより短い63時間で運用している。また、育児休業や介護休業の積極的な利用も推進しているという。しかし、バスの運行にあたっては、運転士はダイヤに合わせて動く必要があるため、折返地点での待機も含めると拘束時間は1日平均12時間程度と長時間に及ぶことはやむを得ない状況だという。

こうした取組は着実に採用の増加に結びついているという。一方で、より好待遇な他業種への転職もあり、同社の人事担当者は「退職の要因は低賃金だけではない」と感じているという。2023年4月に1万円ほど初任給を引き上げ、それに伴い全体の賃上げも行ったが、長時間労働で給料が安いというイメージが定着している状況もあり、人手不足の現状については深刻に受け止めているものの、個社でできる工夫には限界があるとも感じているという。従業員がワーク・ライフ・バランスを図ることができるよう、労働条件の改善を進めていく考えだ。

人手不足の新たな解決策として、自動運転の実証実験やA I デマンドバスの運行等²⁴、最先端のA I 技術を取り入れて、今後もバスの運行を維持できるような取組も進めているという。

同社は、人材確保の面から困難な状況に置かれつつも、採用活動の工夫や、従業員が働きやすい環境の整備を進めて、採用数の増加へとつなげている。

バスは地域を支える公共交通機関であるため、その人手不足は地域の孤立にもつながりかねない。免許取得者が減少する厳しい状況の中、公共交通サービスの維持のために、全国各地のバス会社においては同社のように様々な新しい工夫・取組を取り入れていくことが、利用者においては減便・路線の廃止や運賃値上げ、新たな運行形態等に対する理解が求められてくるようになるだろう。

22 警察庁「運転免許統計」によると、2023年末の大型二種免許保有者は782,694人（うち女性15,531人）であり、2013年末と比較すると、男女計では225,049人減少（22.3%減）しているものの、女性の保有者数は2,817人増加（22.2%増）している。

23 自動車整備士の不足は全国で課題となっており、都心部では「整備の空洞化」が進んでいる。日本自動車整備振興会連合会の「自動車特定整備業実態調査結果の概要について」（旧名称：自動車分解整備業実態調査結果の概要について）によると、整備士は2011年度の約34万7,276人をピークに減少に転じ、2023年度は約33万1,255人と、10年ほどで約1万6,000人減少している。

24 A I デマンドバスは、従来のバスのように時刻表や決まった運行ルートがなく、予約状況等に応じてA I が最適な運行ルートを選択する。

第2節 賃金の動向

- 現金給与総額は3年連続で増加。所定内給与は、一般労働者では月額約5,000円増で1997年以降最大の増加幅、パートタイム労働者も月額約2,500円増で2000年以降最大の増加幅

本節では、賃金²⁵の動向をみていこう。まず、労働者一人当たりの賃金を示す現金給与総額²⁶の状況について確認していく。第1-(3)-7図により、2023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3年連続で増加した。

一般労働者の現金給与総額の状況を月額で見ると、長期的には増加傾向にあり、2021年以降は、所定内給与、所定外給与の増加が続いている。2023年においては、特に所定内給与と特別給与の増加が大きく、所定内給与については、春季労使交渉での賃上げ幅が30年ぶりの高水準となったことなどから、前年を上回る月額約5,000円（前年比+1.6%）の増加と、1997年以降最大の増加幅となった。特別給与については、経済社会活動の活発化に伴い、経常利益拡大²⁷等がみられたことから、堅調に増加している。

パートタイム労働者についてみると、所定内給与については、長期的に増加傾向にある。2023年においても、所定内給与が月額約2,500円（前年比+2.5%）と大きく増加しており、前年に引き続き、2000年以降で最大の増加幅となった。この背景には、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組²⁸の進展のほか、労働力需給の引き締めなども考えられる。特別給与については、2023年においては若干の減少がみられる。

続いて、第1-(3)-8図により、就業形態別賃金の月次の動きをみると、2023年においては、2022年と同様、所定内給与の増加により、全ての就業形態において、全ての月で前年よりも賃金が増加した。就業形態計では24か月連続、一般労働者では33か月連続、パートタイム労働者では26か月連続の増加となっており、ここ数年名目賃金の上昇が続いている。

25 第1部第3章第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）を乗じたものを100で除して算出。なお、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。

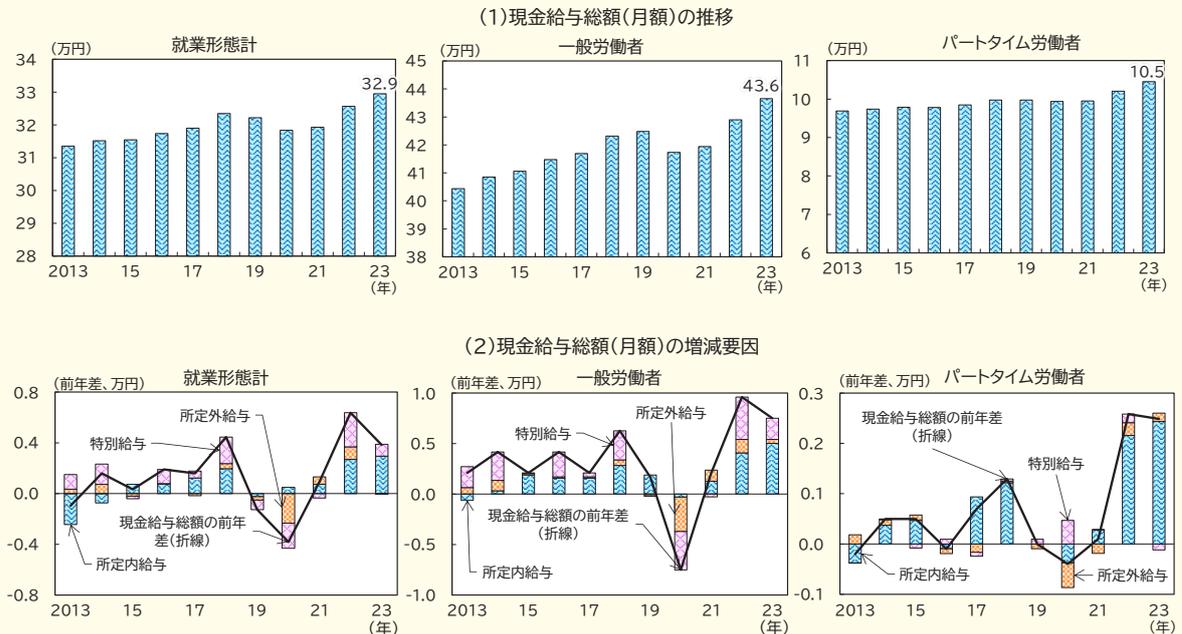
26 「現金給与総額」とは、税や社会保険料等を差し引く前の金額であり、「きまって支給する給与（以下「定期給与」という。）」と「特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）」に分けられる。「定期給与」とは、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与を指し、「所定内給与」と、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与、休日労働、深夜労働に対して支給される給与である「所定外給与」の合計額である。一般的に、「所定内給与」は、一般労働者において短期間で大幅な増減がみられることはあまりないが、「所定外給与」は所定外労働時間の変動に従って増減することから、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。

27 第1-(1)-5図参照。

28 同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給比を約10%縮小させた可能性があることが、厚生労働省（2023）で確認されている。

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額(名目・月額)の推移等

- 現金給与総額は3年連続で増加。
- 所定内給与は、一般労働者では月額約5,000円増で1997年以降最大の増加幅、パートタイム労働者も月額約2,500円増で2000年以降最大の増加幅。

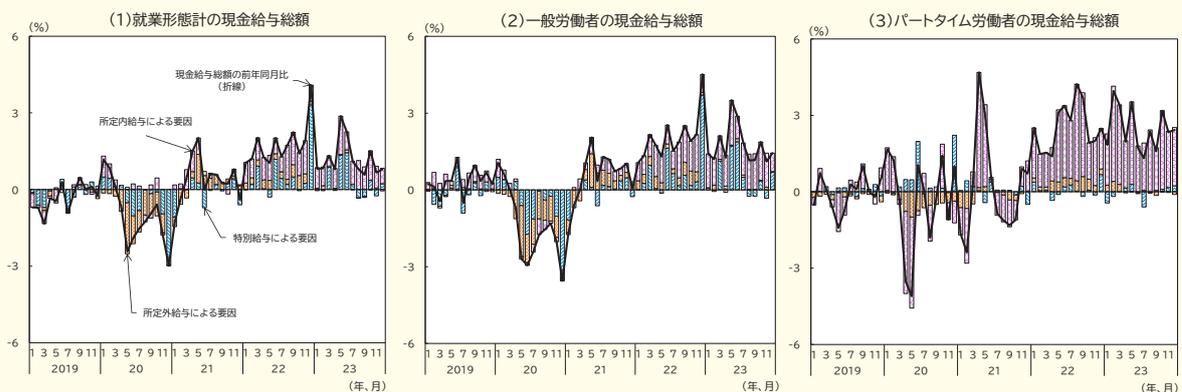


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示す。
 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使用。
 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あり。

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)

- 足下の現金給与総額は、就業形態計では24か月連続、一般労働者では33か月連続、パートタイム労働者では26か月連続の増加。



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人以上の値を示す。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、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使用。
 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。
 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あり。

● 2023年の名目賃金は前年比で増加がみられた一方、実質賃金は物価上昇により減少

ここまでみた就業形態別の賃金の増加は、全体の賃金の増減に、どの程度影響しているのだろうか。また、物価が上昇する中、実質賃金はどのように変化しているのだろうか。

第1-(3)-9図により、2023年の現金給与総額の変動について要因をみると、パートタイム労働者の増加により、パートタイム労働者比率が上昇し、マイナス寄与となっている²⁹一方で、一般労働者の所定内給与、所定外給与、特別給与はいずれもプラスに寄与した。

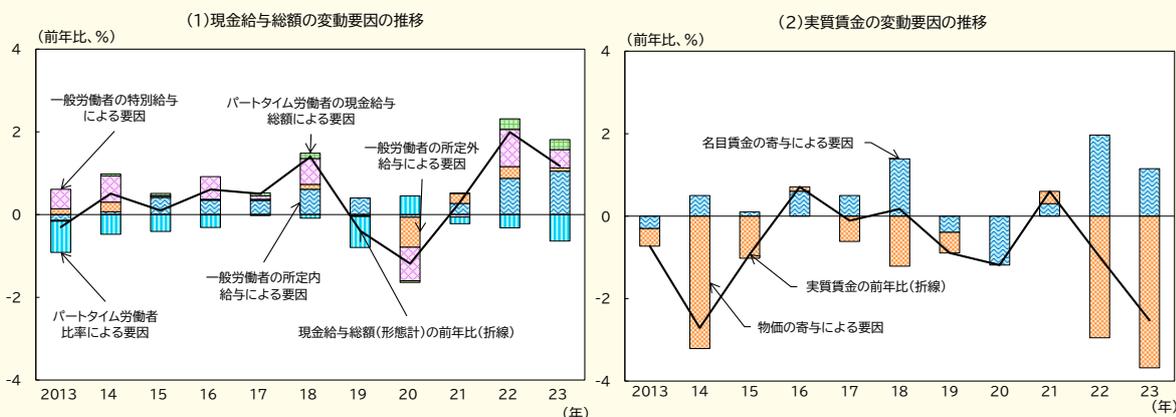
実質賃金³⁰の変動要因について、同図(2)により、名目賃金と物価に分けてみると、2022年以降は、円安や原材料価格高騰等の影響により物価高が続き³¹、物価要因によるマイナスの寄与分が名目賃金の増加の寄与分を上回り、実質賃金は前年に続き減少した。

加えて、第1-(3)-10図により、名目賃金と実質賃金の月次の動きをみると、名目賃金は、2023年においても、年間を通じて前年よりも増加しており、24か月連続の増加となったが、実質賃金は、年間を通じて減少しており、21か月連続の減少となっている。

こうした状況を踏まえ、政府としては、「経済財政運営と改革の基本方針 2023」に基づき、物価高を上回る賃上げに向け、賃上げ促進税制の拡充、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底活用、省力化投資の支援等を行っている。加えて、我が国の多くを占める中小企業の賃上げのための支援に加え、中小企業の「稼ぐ力」を高めるための投資支援等、幅広い支援を行っている。

第1-(3)-9図 現金給与総額の変動要因の推移

○ 2023年の名目賃金は前年比で増加がみられた一方、実質賃金は物価上昇により減少。



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人以上の値を示す。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、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。
 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あり。
 4) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使用。

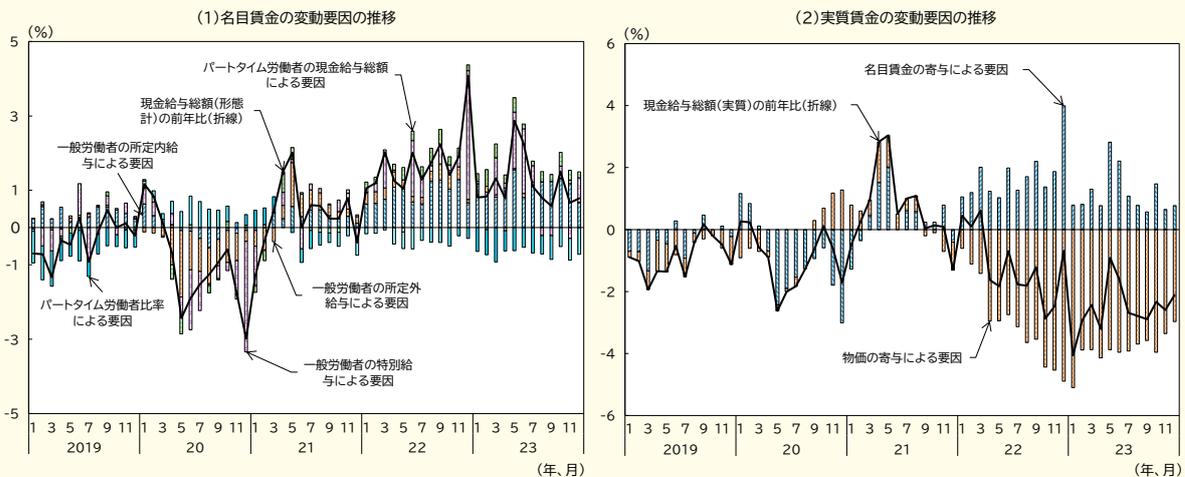
29 就業形態の構成割合の変化が賃金の変動の要因となるのは、例えば、労働時間の短いパートタイム労働者の賃金水準は一般労働者よりも低く、パートタイム労働者の割合が高くなると、結果として就業形態計の賃金の減少につながるものがあげられる。

30 実質賃金は、名目賃金を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除して算出される指数。

31 詳しくは、第I部第1章第3節を参照。

第1-(3)-10図 名目賃金・実質賃金の変動要因の推移

○ 足下では、名目賃金は24か月連続の増加となったが、実質賃金は21か月連続の減少。



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人以上の値を示す。
 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。
 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。
 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あり。
 4) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使用。

●産業別賃金は、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等は増加

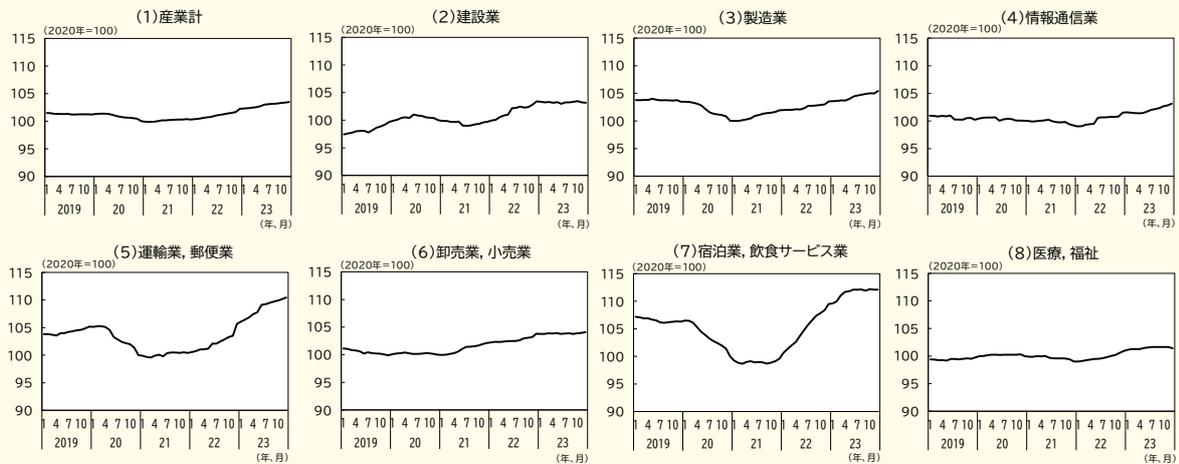
産業別の賃金の動向をみてみよう。第1-(3)-11図は、2020年を100とした後方12か月移動平均の推移を示したものである。2021年以降、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等で伸びている。「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」は、経済社会活動の回復に伴い、人の移動が活発化する中で、サービス需要が好調となったことなどが要因と考えられる。

第1-(3)-12図により、就業形態別・産業別にみると、パートタイム労働者においては「建設業」「製造業」「情報通信業」等多くの産業で増加がみられており、一般労働者を上回る伸びとなった産業もあった³²。

32 実額については、付1-(3)-2図参照。

第1-(3)-11図 産業別賃金の推移

○ 2020年以降の産業別賃金は、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等は増加傾向。「医療、福祉」は横ばい圏内。

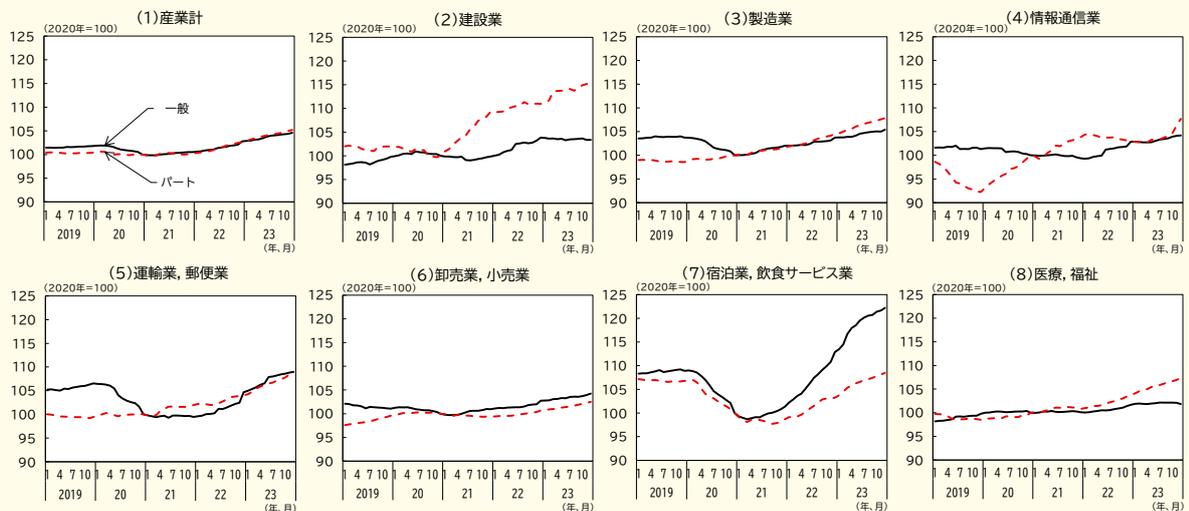


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上の値。
- 2) 指数の12か月移動平均をとったもの。

第1-(3)-12図 就業形態別・産業別賃金の推移

○ 2020年以降では、一般労働者では「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」で増加、パートタイム労働者では「建設業」「製造業」「情報通信業」等多くの産業で増加。



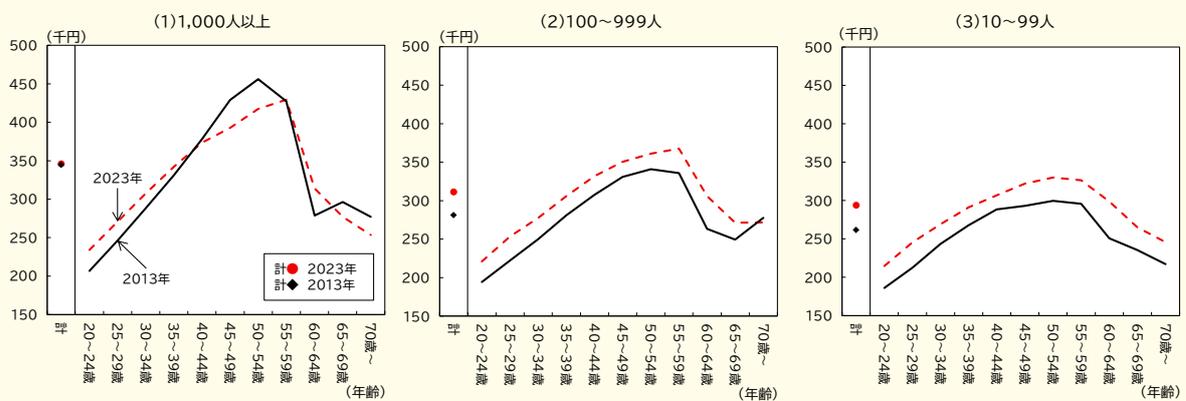
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上の値。
- 2) 指数の12か月移動平均をとったもの。

●年齢別所定内給与をみると、若年層では10年前と比べて、いずれの企業規模においても増加
次に、企業規模別・年齢別の給与の動きをみてみよう。近年、春季労使交渉や物価対策等により、賃上げの動きが加速しているが、10年前と比較して、労働者の賃金にどの程度反映されているのだろうか。第1-(3)-13図により、企業規模別・年齢別にみた所定内給与について、2023年と2013年を比較すると、全ての企業規模で、若年層の賃金が増加していることが分かる。一方で、1,000人以上規模事業所では、中年層の給与の減少がみられ、厚生労働省(2023)でも指摘されているように、生え抜き正社員³³の中で役職に就いている者の割合が低下したことによるものと考えられる。

第1-(3)-13図 企業規模別・年齢別にみた所定内給与の分布

○ 年齢別所定内給与をみると、若年層では10年前と比べて、いずれの企業規模においても増加。



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

33 厚生労働省(2023)においては、「大卒等(大学・大学院卒)では22~25歳、高卒等(高卒・短大卒)では18~21歳の期間で、正規雇用・無期契約として就職し、その企業に勤め続けている59歳までの者」と定義している。

●労働分配率は2021年半ば以降、若干低下している。資本金規模が大きい企業ほど低くなる傾向

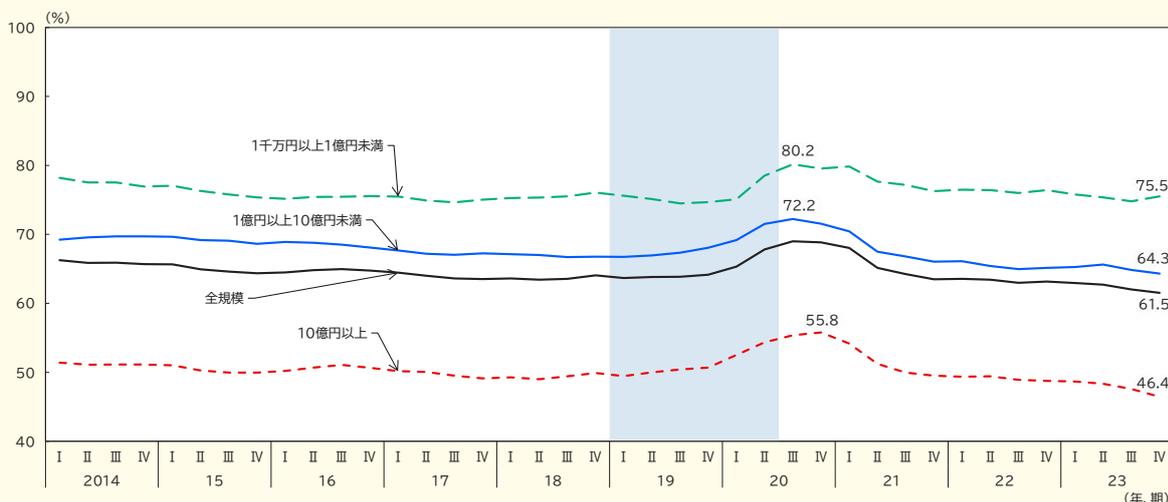
次に、マクロでの分配の面からみた労働分配率³⁴、労働生産性と賃金の関係について、資本金規模別と産業別に確認する。

まず、第1-(3)-14図により、企業の資本金規模別の労働分配率をみると、2014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る。2020年の感染拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率は大幅に上昇した³⁵が、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が増加したことで、低下がみられる。

資本金規模別にみると、資本金規模が大きい企業ほど分配率が低く、小さい企業ほど高くなる傾向がある。賃金上昇が続く中で、中小企業の賃上げが注目されているが、中小企業の労働分配率の高さは、賃上げの原資となる付加価値額が低いこともその要因として考えられる。

第1-(3)-14図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

○ 労働分配率は2021年半ば以降、若干低下している。資本金規模が大きい企業ほど低くなる傾向。



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、後方4四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) シャドーは景気後退期。

34 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つてみる必要がある。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。なお、ここでは、資本金規模別や産業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、数値の動きは後方4四半期移動平均を用いている。

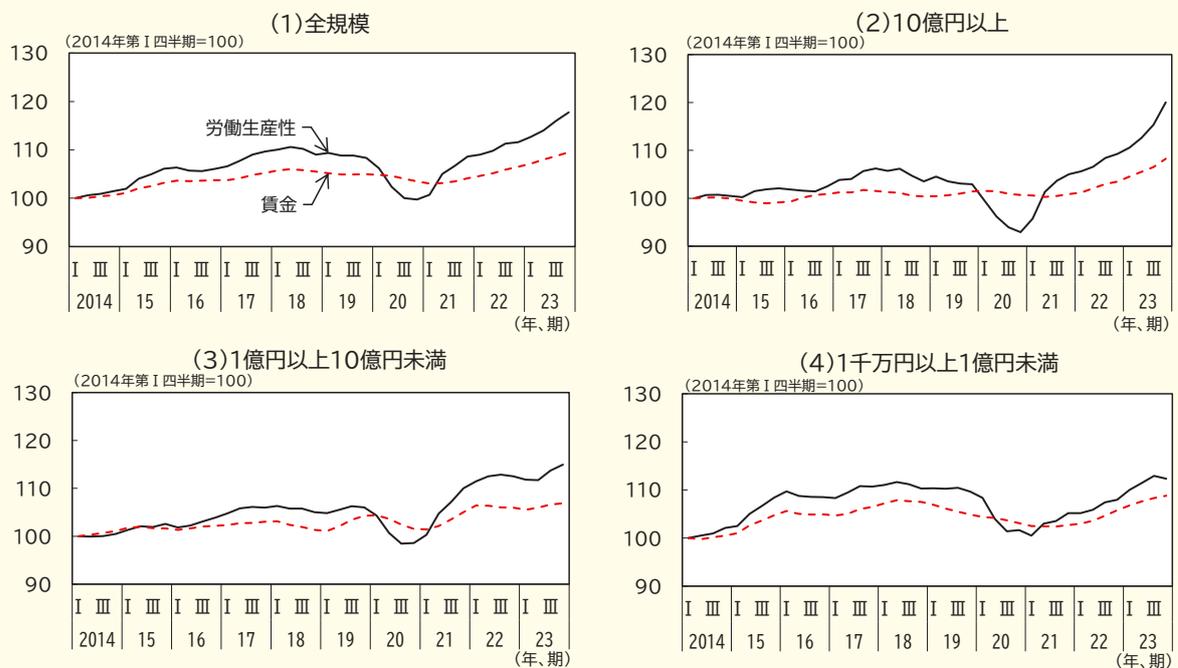
35 企業の利益が減少した場合、企業は利益の減少割合ほど、従業員や役員の給料等を減少させないことから労働分配率が上昇する。

●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。

次に、第1-(3)-15図により、資本金規模別に労働生産性と賃金の関係についてみてみよう。2021年以降、労働生産性、賃金ともに上昇がみられた。労働生産性については、資本金「10億円以上」の企業において大きく伸びているが、資本金「10億円未満」の企業はそれほど伸びていない。一方、企業規模間における賃金の伸びの差は労働生産性よりも小さいことから、企業規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップが生じていることが分かる。持続的賃上げに向けては、規模の小さい企業を中心に、賃金の原資となる労働生産性を高め、付加価値の向上を図ることが不可欠である。中小企業向けの生産性向上のための各種助成制度や下請けなどの価格転嫁対策など、政府全体での付加価値向上のための取組が引き続き重要となる。

第1-(3)-15図 資本金規模別にみた労働生産性と賃金の推移

○ 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」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

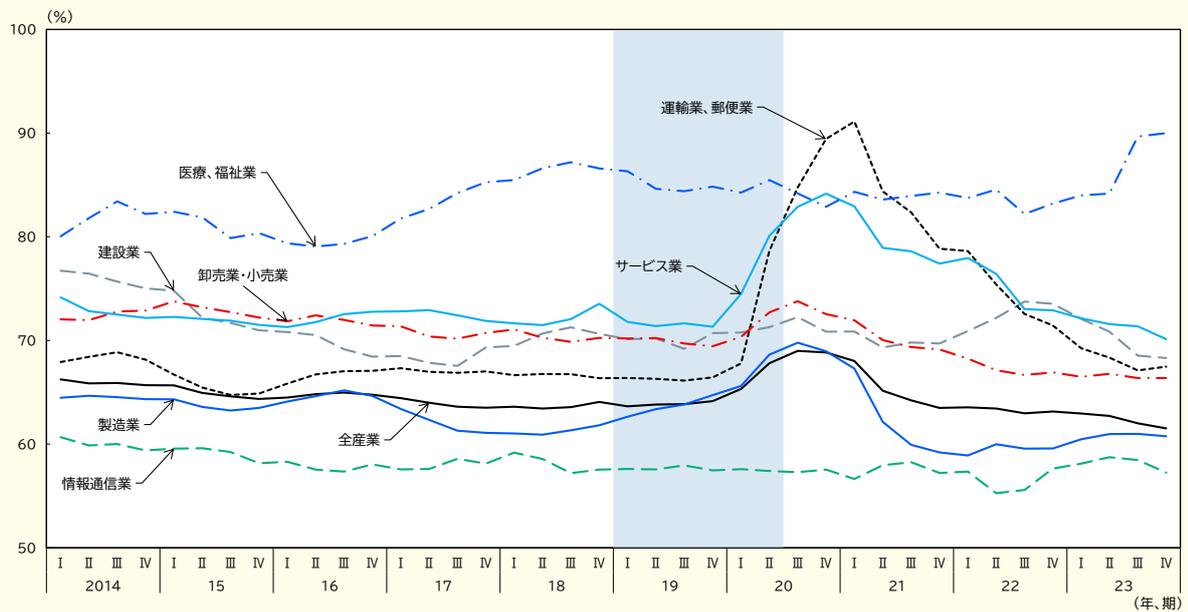
(注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。
2) 原数値を後方4四半期移動平均し、2014年第I四半期(1-3月期)を100として指数化。

● 「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」の労働分配率は低下傾向

次に、第1-(3)-16図により、産業別に労働分配率についてみると、「医療、福祉業」や「サービス業」といった労働集約的な産業ほど高い傾向がある。また、賃金は景況の動きよりも遅れて反応することから、好況時の初期には低下し、不況時の初期には上昇しやすい。産業別の労働分配率をみると、おおむねどの産業においても長期的には低下傾向にあるが、2020年の感染拡大期には、特に「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」などで、企業収益の悪化がみられ、大幅な上昇となった。2023年は、経済社会活動が活発化したことで、全体として低下している。

第1-(3)-16図 産業別にみた労働分配率の推移

○ 「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」の労働分配率は低下傾向。



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

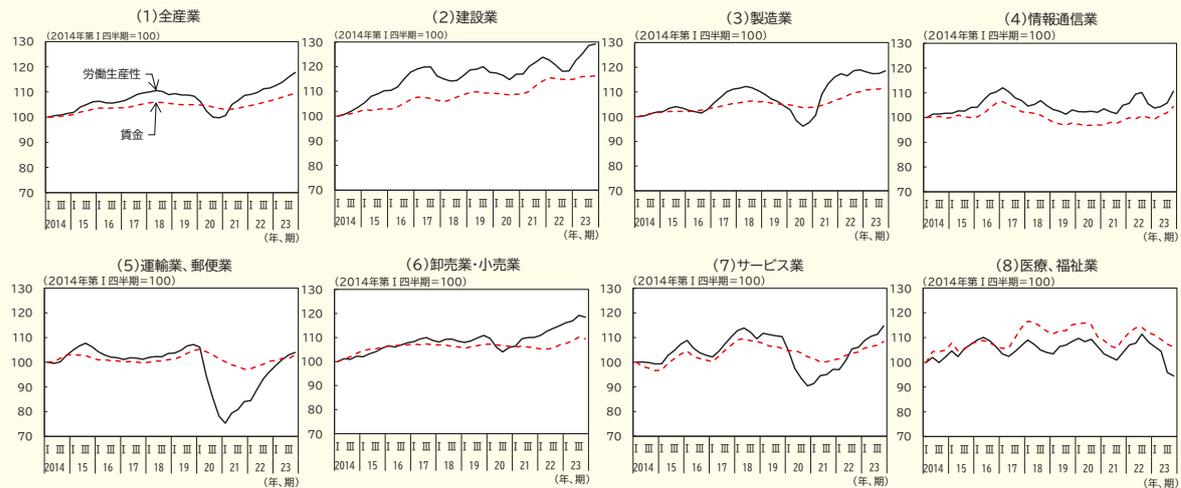
- (注) 1) データは、後方4四半期移動平均を使用。
- 2) 「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。
- 3) 労働分配率=人件費÷付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。
付加価値額(四半期)=営業利益+人件費+減価償却額。
- 4) シャドローは景気後退期。
- 5) 「サービス業」は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)の「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合算。

● 「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている

産業別の労働生産性と賃金の関係について確認しよう。全産業をみると、一人当たりの労働生産性及び一人当たり賃金は上昇傾向で推移している。産業別にみると、一人当たりの労働生産性は特に「製造業」「建設業」「卸売業・小売業」で上昇傾向であるが、「医療、福祉業」は低下傾向にある。一人当たりの賃金は労働生産性と比較すると、「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている。

第1-(3)-17図 産業別にみた労働生産性と賃金の推移

○ 「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている。



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) 「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。
 2) 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。
 3) 原数値を後方4四半期移動平均し、2014年第I四半期(1-3月期)を100として指数化。
 4) 「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。

コラム1-4

バス・タクシー業界における賃金の現状について

コラム1-2においては物流業界における2024年問題に向けた取組、コラム1-3においてはバス会社、コラム2-10においてはタクシー会社における人材確保に向けた取組について紹介しているが、本コラムでは、人材確保に向けて重要な要素である賃金の動向を紹介しよう。

まず、コラム1-4-①図(1)により、産業大分類ごとに新型コロナウイルス感染症(以下、本コラムにおいて「感染症」という。)拡大前(2019年)からの賃金上昇率を比較すると、「運輸業、郵便業」は5.0%となっており、「卸売業、小売業」よりも高い伸びとなっている。同図(2)から、「運輸業、郵便業」の内訳をみると、特に、バス・タクシー業界等を含む「道路旅客運送業」においては、感染拡大前の水準を超え、他の産業と比べても大きく増加していることが分かる³⁶。

36 実額ベースは、付1-(3)-3図参照。

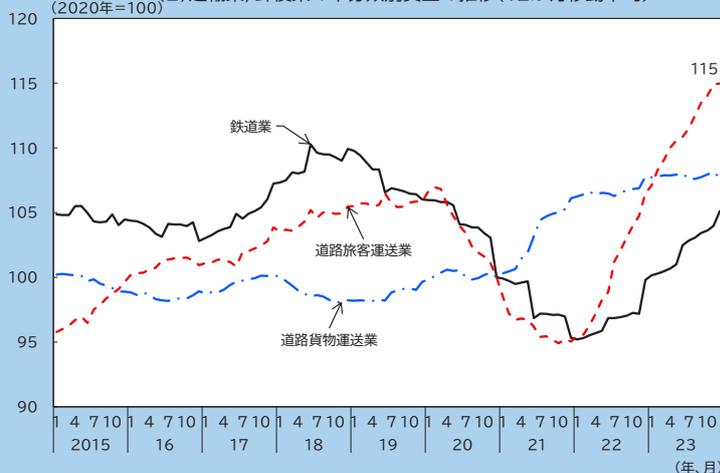
【コラム1-4-①図 産業別賃金について】

- 「運輸業,郵便業」の感染拡大前(2019年)からの賃金の伸びは、「卸売業,小売業」よりも高い伸び。
- 「道路旅客運送業」の賃金は、感染拡大前を超える水準。他の運輸業よりも大きく増加。

(1)主要産業における賃金の伸び(2019年比)

主要産業	対2019年比(%)
サービス業(他に分類されないもの)	6.9
宿泊業,飲食サービス業	5.4
生活関連サービス業,娯楽業	5.3
運輸業,郵便業	5.0
卸売業,小売業	4.2
建設業	3.5
情報通信業	2.9
製造業	1.9
医療,福祉	1.7

(2)運輸業,郵便業の中分類別賃金の推移(12か月移動平均)



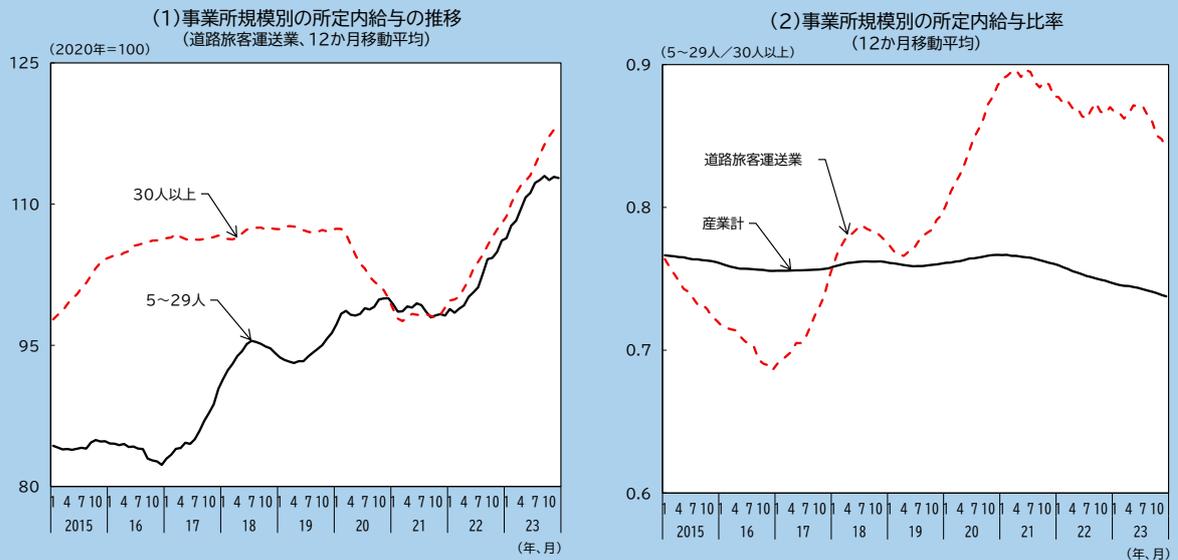
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

詳細にみると、特に小規模事業所において賃金の底上げが行われていることが分かる。コラム1-4-②図(1)をみると、近年は5~29人規模事業所での名目賃金の伸びが顕著である。この結果、同図(2)が示すように、事業所規模間の所定内賃金の差は縮小傾向にあり、産業計と比較して逆の動きとなっている。

ただし、小規模事業所の事業所における賃上げは、必ずしも利益が増加したことによるものではない。コラム1-4-③図(1)によると、2021年の5~29人規模事業所の付加価値額は2012年の水準を下回っている。また、同図(2)によると、輸送・機械運転従事者の欠員率は、5~29人規模事業所において顕著に高い。こうした状況を踏まえると、道路旅客運送業における小規模事業所での賃上げは、人材確保のため、あるいは人材の流出を防ぐための防衛的賃上げの可能性はある。

【コラム1-4-②図 所定内給与の上昇要因①】

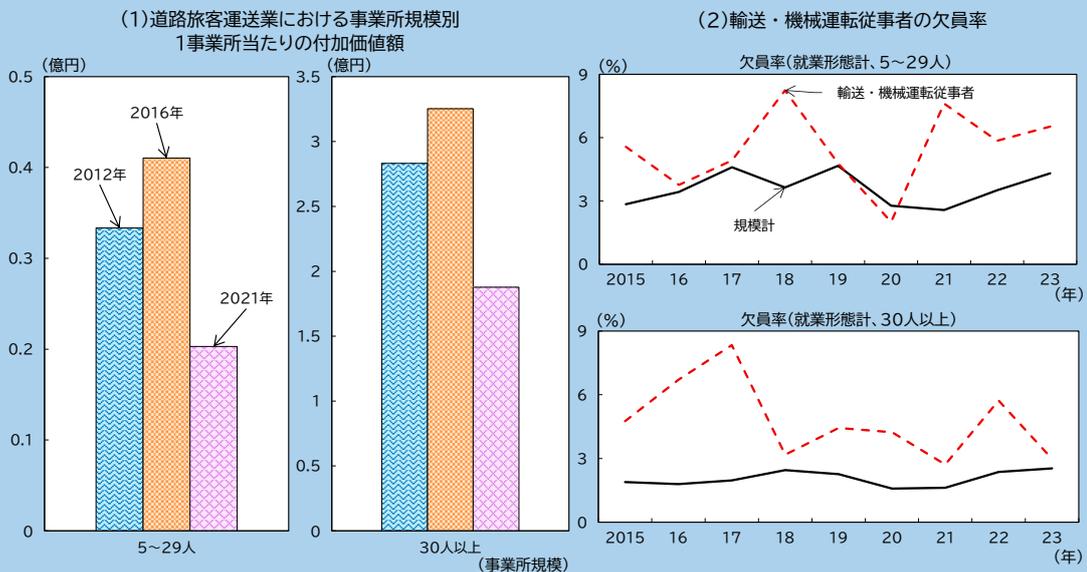
- 近年は5～29人事業所の賃金の伸びが顕著。小規模の事業所を中心とする賃金の底上げが行われている。
- 所定内賃金の事業所規模間の差は縮小傾向にあり、産業計と逆の動きとなっている。



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

【コラム1-4-③図 所定内給与の上昇要因②】

- 5～29人事業所では、付加価値額は2012年の水準を下回る一方、輸送・機械運転従事者の欠員率が顕著に高い。
- 小規模事業所での賃上げは、人材の流出を防ぐためである可能性。



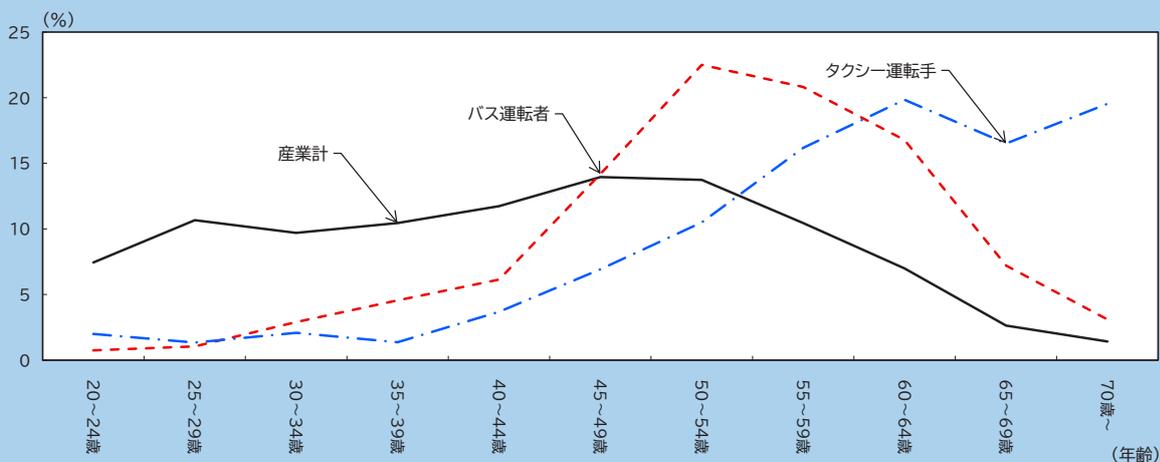
資料出所 (1)は総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、(2)は厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (2)の輸送・機械運転従事者は、運輸・郵便業の者に限る。

既にバス・タクシー業界では、コラム1-4-④図のように、高齢化が顕著に進んでおり、今後も人材確保は課題となり続ける可能性がある。国土交通省では、賃金引上げ実現に向けた運賃改定の円滑な実施や二種免許取得支援の導入等の支援策を講じている。また、厚生労働省においても、ハローワークに人手不足対策コーナーを設置し、企業の求人充足に向けた助言や求職者へのきめ細かな支援等を行っていることに加え、バス、タクシー等の長時間労働改善に向けたポータルサイトで改善事例等を紹介している。

【コラム1-4-④図 バス・タクシー運転手の年齢構成比について】

○ バス・タクシー運転手は、他の職種よりも、若年層の労働者が少なく、中高年齢層が多い。タクシー運転手においてその傾向が顕著。今後も人材確保は課題となり続ける可能性。



資料出所 厚生労働省「令和5年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

バス、タクシー等は、人々の移動を支える大切なインフラであり、運転手確保に向けた賃金や労働条件等の待遇改善は喫緊の課題であろう。これについて政府や利用者も含め、社会全体で、人手確保対策や処遇改善に向けて何ができるか、引き続き、考えていく必要があるだろう。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2023年春季労使交渉では賃上げ率は3.60%と、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準

春季労使交渉の概況についてみる。春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合³⁷が、毎年2～4月頃にかけて、賃金引上げ等を中心とする労働条件の要求を各企業等（使用者）に提出する、団体交渉を指す。通常、個別企業が労使交渉を行う前に、労働者側は日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）等の労働組合の全国中央組織が、使用者側は（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）といった経済団体が、それぞれ交渉の方針を示している。賃金交渉にあたっては、2月頃に、主に大手企業の労働組合が要求を提出し、3月に交渉を行い、回答が3月終わり頃にとりまとめられる。中小企業については、大手企業交渉結果を踏まえ交渉が開始され、7月頃まで交渉が行われ、最終的な結果がとりまとめられるのは7月以降となる。

政府としては、政労使の意見交換の実施や三位一体の労働市場改革³⁸等、賃上げを実現する

37 労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、それらが集まった日本労働組合総連合会（連合）といった全国的中央組織をつくり、毎年の春季労使交渉を主導している。

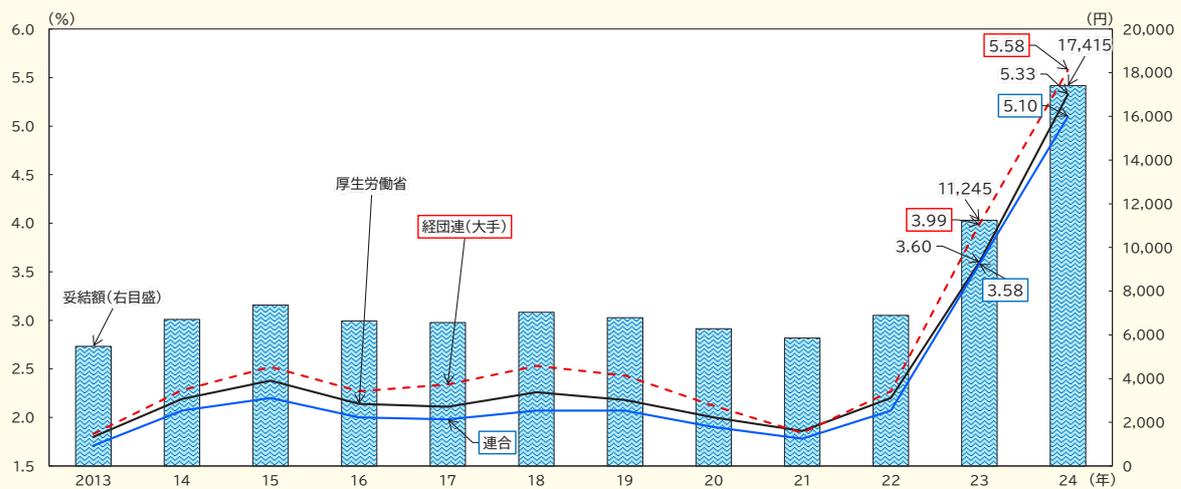
38 三位一体の労働市場改革は、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を指す。

ための環境整備に取り組んでいる。

第1-(3)-18図により、賃上げ集計結果をみると、2023年は、妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%（厚生労働省調査）となり、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た。また、「経団連」の調査³⁹では3.99%、連合が2023年7月5日に公表した第7回（最終）回答結果では3.58%となった。

なお、2024年の賃上げ率については、連合の集計結果では5.10%と1991年の5.66%に次ぐ33年ぶりの高水準となった。

第1-(3)-18図 賃上げ集計結果の推移



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・大手企業業種別妥結結果(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人以上の主要22業種の大手企業。
 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。
 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。

● 2023年の賃金の改定額、改定率ともに、比較可能な1999年以降、最高値

春季労使交渉の結果を受けて、2023年の賃金改定の状況をみていこう⁴⁰。第1-(3)-19図により、一人当たり平均賃金の改定額は9,437円、改定率は3.2%と、比較可能な1999年以降⁴¹、改定額、改定率ともに最高値となった。5,000人以上規模企業の改定額は12,394円、改定率は4.0%となるなど、大きく賃金を上昇させたほか、100~299人規模企業においても改定額は7,420円、改定率は2.9%となるなど、底上げが行われたものの、改定額、改定率とも

39 2023年の調査は原則として従業員500人以上、主要21業種の大手企業241社のうち回答が把握できた136社の金額について集計した妥結結果である。

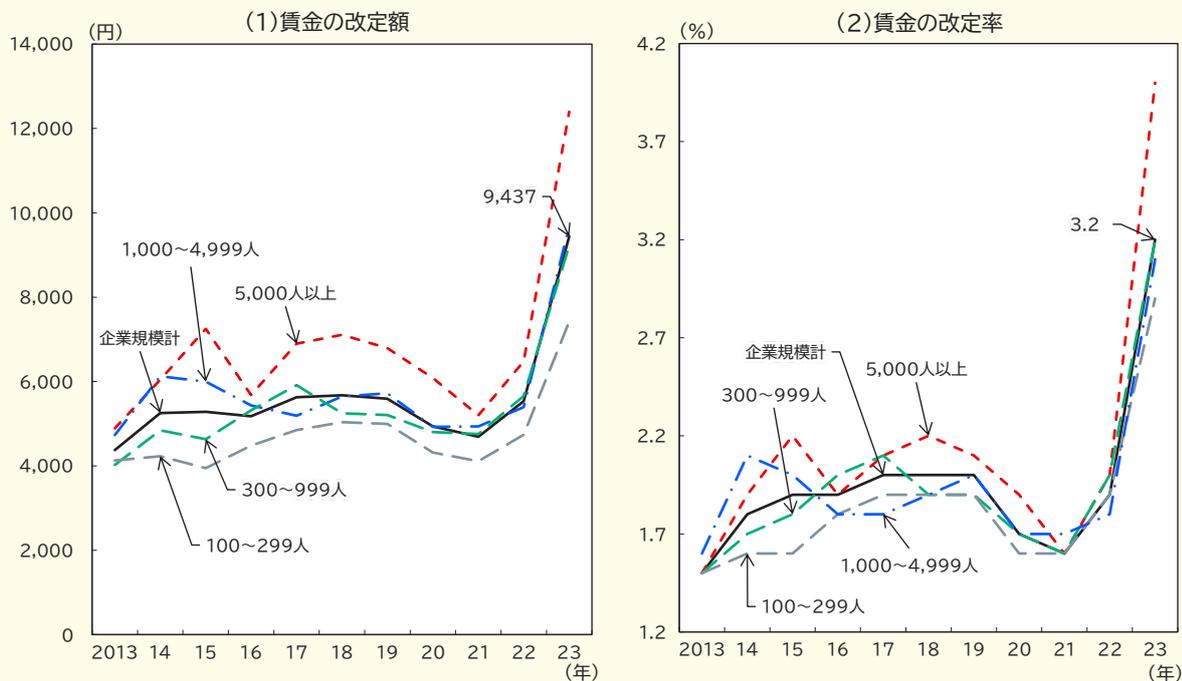
40 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業や労働組合のない企業も含む民間企業(常用労働者100人以上)について調査しており、第1-(3)-18図における東証一部上場、従業員500人以上大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、組合のある企業を対象としている「春季生活闘争(最終)回答集計結果」等の春季労使交渉の調査と比較して、調査範囲が広い。

41 1998年調査以前は「一人当たり平均賃金」が増額した企業のみ調査しているため単純比較できない。

に企業規模によって差が見られた⁴²。

第1-(3)-19図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2023年の改定額、改定率ともに、比較可能な1999年以降で最高値。



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) 集計対象は、賃金の改定を実施又は予定している額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業。

●賃上げを実施する企業は約9割、ベースアップを実施する企業は大きく増加し、比較可能な2004年以降で最高水準。いずれも前年に引き続き全ての企業規模で増加

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⁴³の実施状況について確認する。第1-(3)-20図(1)により、2023年の賃上げ実施企業割合⁴⁴をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に引き続き大きく上昇しており、9割近くに達している。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業においては9割以上が賃上げを実施又は実施予定であることが分かる。一方、100~299人規模企業においては5,000人以上の規模よりも10%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が大きいほど実施割合が高い。

42 なお、改定後の賃金を支給する企業の割合は、5月頃から徐々に上昇し、8月頃には約9割の企業に反映されることとなる。(付1-(3)-4図)

43 ベースアップは、賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げること。これに対し、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを「定期昇給」という。毎月勤労統計調査における名目賃金は、マクロの賃金データであるため、その伸び率は「ベースアップ」の影響を受けやすく、各労働者の「定期昇給」による賃金増の影響は受けづらいことに留意が必要。

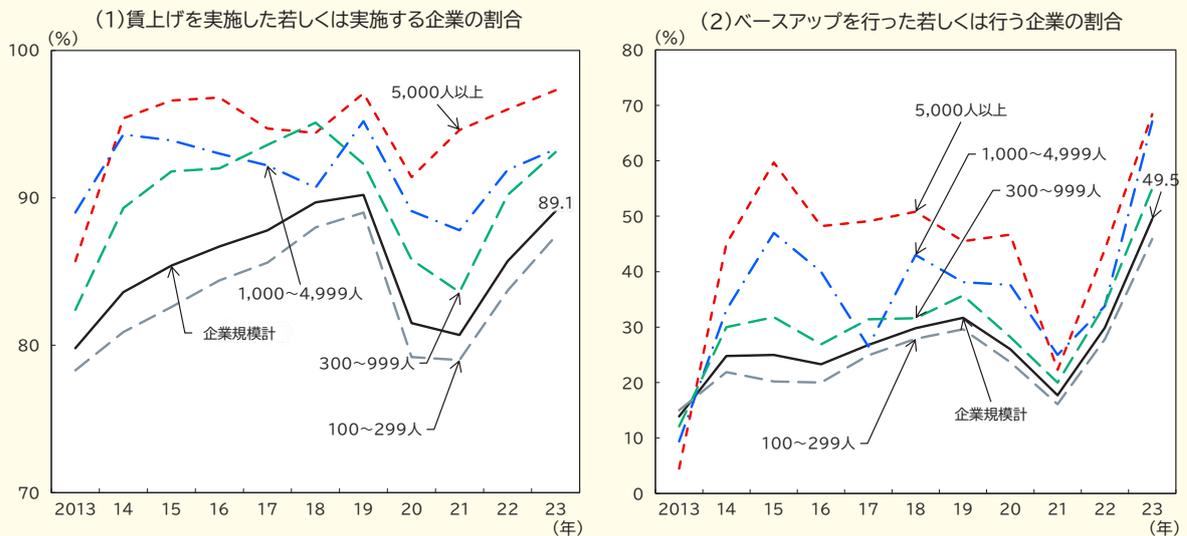
44 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

同図(2)により、2023年の一般職のベースアップ実施企業割合⁴⁵をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を大幅に上回る5割近くの企業が実施又は実施予定であり、比較可能な2004年以降で最高値となった。企業規模別にみると、「1,000~4,999人」及び「5,000人以上」の規模の企業においては7割近くであるが、「100~299人」規模企業は20%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が大きいほど実施割合が高い。

2023年においては、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業が前年よりも更に増加している⁴⁶ものの、規模の小さい企業は大企業よりも少なく、改定率等においても、大企業よりも小幅となっている。春季労使交渉などを通じて、大幅な賃上げが続いているが、持続的な賃上げに向けては、我が国の大半を占める中小企業の労働者の賃上げやベースアップの動きがより活発になり、賃金の上昇を国民全体で実感できるようになっていくよう、引き続き、政労使一体となった取組が望まれる⁴⁷。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○ 賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、前年に引き続き、2023年も大きく上昇。



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。
 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。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。
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

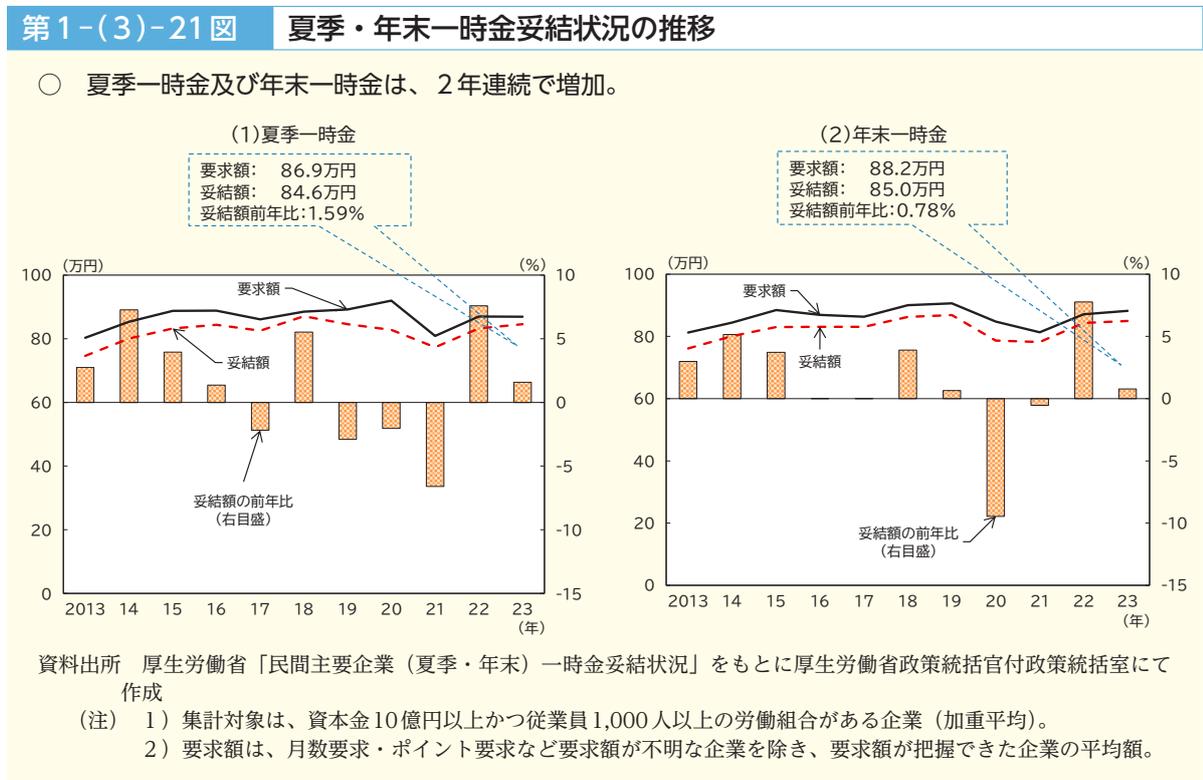
45 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については、定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2023年83.4%)。

46 物価高騰を受け、賃金改定の決定にあたり、物価の動向を重視する傾向がみられる。(付1-(3)-5図)

47 2024年においては、政府は、春季労使交渉の開始に先立って政労使の意見交換を行い、政府は物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向け、賃上げ促進税制や価格転嫁対策、特に労務費の転嫁の強化を強力に進めていくとし、経済界と認識の共有を行った。厚生労働省では、賃上げの流れが地方や中小企業にも波及していくよう、労使団体、地方公共団体、経済産業省や公正取引委員会等の関係省庁とも連携しながら、春季労使交渉の行われた3月に、全国の都道府県労働局において「地方版政労使会議」を開催した。

●夏季一時金及び年末一時金は、2年連続で増加

さらに、第1-(3)-21図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2023年の夏季一時金の妥結額は84.6万円、前年比1.59%増、年末一時金の妥結額は85.0万円、前年比0.78%増と、両者ともに2年連続で増加した。



●2024年の春季労使交渉の動き

2023年の春季労使交渉においては、30年ぶりの大幅な賃上げとなり、ベースアップを実施する企業も多数見受けられた。ここでは、2024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。

まずは、労働者側の動きをみてみよう。連合は、2023年12月に「2024春季生活闘争方針」を公表し、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう！」というスローガンのもとに、「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現する」「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく」こと等に取り組むこととしており、価格転嫁に向けたサプライチェーン全体での取組について言及している。その上で、「賃上げ要求」としては、「経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、前年を上回る賃上げを目指す。賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。」とし、昨年水準を上回る賃上げ要求を掲げている。

さらに、使用者側の動きをみてみよう。経団連は、2024年1月に公表した「2024年版経営労働政策特別委員会報告-デフレ完全脱却に向けた「成長と分配の好循環」の加速」において、賃金引上げについて、「社内外の様々な考慮要素を総合的に勘案しながら適切な総額人件

費管理の下で自社の支払能力を踏まえる「賃金決定の大原則」に則った検討の際、特に物価動向を重視し、自社に適した対応について企業労使で真摯な議論を重ねて結論を得る必要がある。」「物価動向との比較検討にあたっては、企業全体の賃金増加分（賃金総額の上昇率）だけではなく、働き手個人々人における実際の賃金引上げ状況を表している「賃金引上げ率（制度昇給+ベースアップ）」を用いるなど、多面的な見方も必要である」「月例賃金（基本給）の引上げにあたっては、物価上昇が続いていることに鑑みれば、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給）に加え、ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる。」「さらに、労働力不足が深刻化し、人材獲得競争がより激化する中、自社の賃金水準が国内外の企業に対して競争力を有しているかを検証した上で、人材確保の観点から、必要に応じてベースアップ実施による賃金水準の引上げを含めた見直しを検討することが有益といえる。」とし、ベースアップ実施について言及している。

こうした中で、2024年3月13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か要求を上回る回答があった。

連合が7月3日に発表した「2024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15,281円、賃上げ率5.10%と、1991年に次ぐ高水準となった。組合員数300人未満の集計でみても、月例賃金は賃上げ額11,358円、賃上げ率は4.45%と高水準であり、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3年連続で減少、推定組織率は3年連続で低下したものの、パートタイム労働者の労働組合員数、推定組織率ともに過去最高

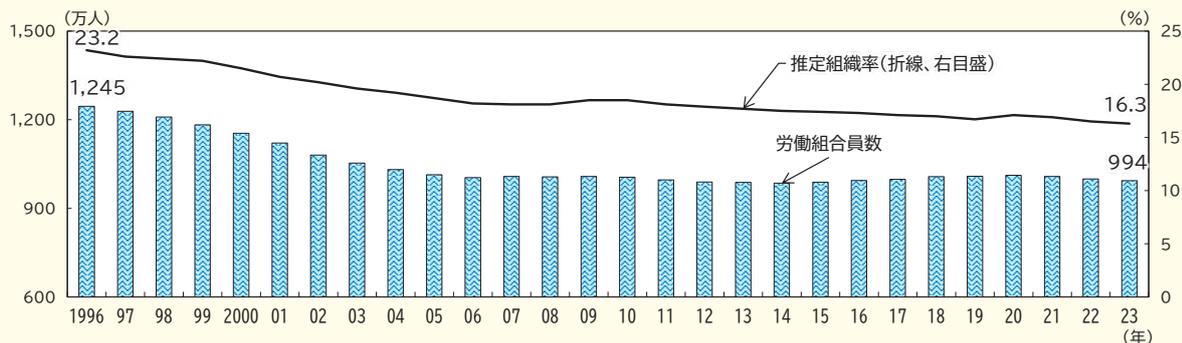
最後に、労働組合の状況についてみてみよう。

第1-(3)-22図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2023年は、労働組合員数994万人と2年連続で1,000万人を割り、推定組織率は16.3%となり、ともに3年連続で低下した。

一方、第1-(3)-23図をみると、2023年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の141万人、推定組織率は8.4%となった。

第1-(3)-22図 労働組合員数及び推定組織率の推移

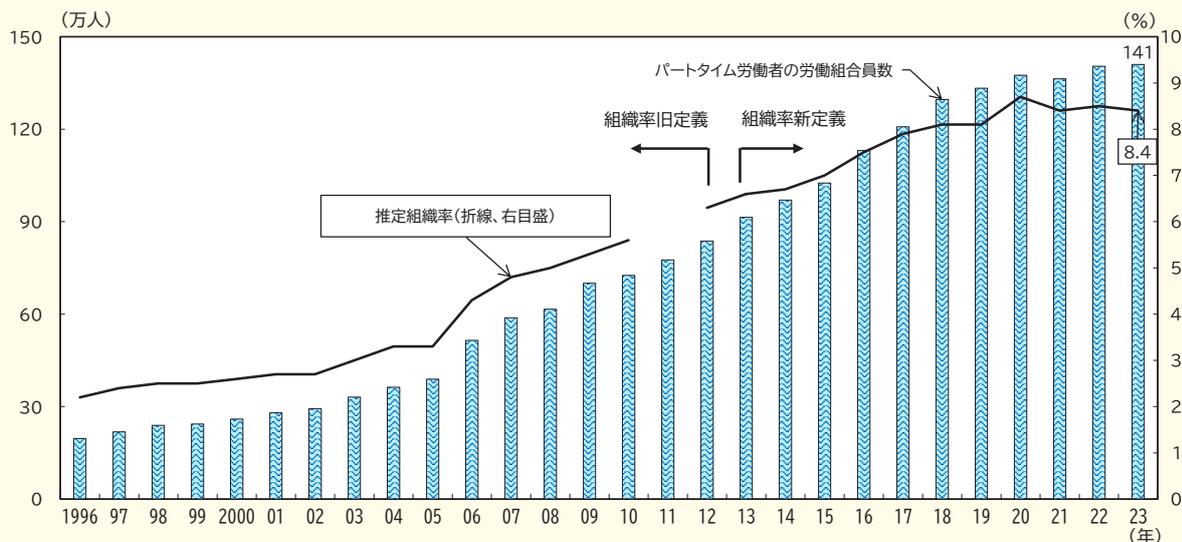
○ 足下の労働組合員数は3年連続で減少し、推定組織率は3年連続で低下。



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。
 3) 2011年の推定組織率は、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計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

第1-(3)-23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

○ 2023年のパートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の141万人、推定組織率は8.4%。



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、これに「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。
 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、これに「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。