

「令和6年版 労働経済の分析」のポイント

【2023年の労働経済の推移と特徴】

- 我が国の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。正規雇用労働者は女性を中心に9年連続で増加。人手不足感は、新型コロナウイルス感染症の拡大前よりも強まった。 (⇒ 2ページ)
- 現金給与総額は3年連続で増加。民間主要企業の賃上げ率は3.60%、2年連続で前年を上回る。物価上昇により実質賃金は減少。 (⇒ 3ページ)
※ 実質賃金：前年比▲2.5% (2022年 ▲1.0%、2021年 +0.6%)

【これまでの人手不足局面とその背景】

- 過去半世紀でみると、1970年代前半、1980年代後半～1990年代前半、2010年代以降現在までの3期間で人手不足が生じており、2010年代以降は、人手不足を感じる企業が過去よりも多く、その期間も長期化。 (⇒ 4ページ)
- 人手不足には、需要増加、労働時間短縮、サービス産業化の進展等が複合的に影響。今後も人口減少や高齢化が続くことが見込まれる中、2010年代以降の人手不足は「長期かつ粘着的」となっている。 (⇒ 5～6ページ)

【2010年代以降の人手不足の現状】

- 産業・職業別に労働力の不足度合い（労働力需給ギャップ）をみると、2017年以降、総じて労働力供給が労働力需要を下回り、2023年には、人手不足が相当に広い範囲の産業・職業で生じている。 (⇒ 7ページ)
- 労働移動について、中小企業から大企業への移動は増加傾向。我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃金を引き上げる効果がある可能性。 (⇒ 8ページ)

【誰もが活躍できる社会の実現】

- 「就業希望はあるが求職していない無業者」は約460万人、無業の求職者は約320万人。求職していない理由は「病気・けが・高齢のため」が多く、女性は「出産・育児・介護・看護のため」が多い。 (⇒ 9ページ)
- 女性の就業率は諸外国並みだがパート比率が高い。非労働力・失業からの就労参加は非正規雇用が中心。高齢者の就業率は国際的に高い水準だが、就業率の低下が65歳でみられるほか、60歳を境に非正規雇用比率が上昇。近年増加する外国人を惹きつけるには、賃金や休日等の総合的な待遇改善が重要。 (⇒ 10～12ページ)

【人手不足への対応】

- 介護分野、小売・サービス分野においては、人手不足緩和に向け、離職率を低下させることが重要。人手不足緩和に効果的な取組を分析すると、総じて、賃金や労働時間だけではなく、職員の負担を軽減するような機器の導入、相談体制や研修、給与制度の整備等、労働環境・労働条件の改善が重要。 (⇒ 13～14ページ)
 - ・ 介護分野：介護事業所の標準的な水準以上の賃金の確保、相談支援の整備、定期的な賞与の支給、I C T機器等の導入等
 - ・ 小売・サービス分野：少なくとも月20万円以上の月額賃金の確保、研修や労働環境の整備、給与制度等の労働条件の整備等