

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

2024年の我が国の経済を振り返ると、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げや改善が続いている企業部門の動きを背景に、家計部門も一般、パートそれぞれでみた実質賃金がマイナスから脱するなど、日本経済は緩やかな回復を続け、名目GDPは初めて600兆円を超えた。2020年5月を谷として始まった今回の景気回復局面は、2024年12月の時点で、過去4番目の55か月以上に達しており、過去の局面と比較すると相対的に長期的なものとなっている。

雇用情勢をみると、完全失業率は改善がみられたほか、女性・高齢者を中心に労働参加が進み、労働力人口、就業者数、雇用者数が過去最高となった。有効求人倍率はほぼ横ばいであったが、人手不足感の更なる高まりがみられ、大企業及び中小企業で人手不足感が強いものとなっている。

労働時間・賃金の動向をみると、2024年の労働時間は、所定内労働時間、所定外労働時間ともに前年から減少した。2024年の賃金は、現金給与総額は4年連続で増加し、実質賃金は3年連続で減少したが、一般、パートそれぞれではマイナスから脱した。現金給与総額については、所定内給与、特別給与ともに増加したが、その範囲は事業所規模5～29人の事業所等にも広がっており、賃金全体として力強い動きとなっている。

第I部では、こうした動きがみられた2024年の一般経済、消費・物価、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

2024年の我が国の経済をみると、賃金と物価がともに上昇する中で、名目GDPは初めて600兆円を超え、実質GDPは4年連続のプラス成長となった。また、第Ⅱ四半期（4-6月期）には企業の経常利益及び名目設備投資額は過去最高を更新した。名目GDPの5割強を占める個人消費は、消費者物価の高い伸びが継続している中、持ち直しの動きがみられた。

本章では、GDPの動向、企業部門の動向、家計部門の動向について概観する。

第 1 節 GDPの動向

●名目GDPは600兆円を超え、実質GDPは4年連続プラス成長

名目GDPの推移をみると、名目GDPは1973年に初めて100兆円を超えた後、1983年に300兆円を超え、1992年には500兆円を超える水準となった（第1-(1)-1図（1））。その後、それまで高騰していた株価や地価が一転して低下に転じたことなどをきっかけとして、1990年代のGDP成長率は大きく落ち込み、2000年代まで500兆円前後が続いた。2010年代以降は、2019年まで年平均1.2%で名目GDPは増加し、2019年には約558兆円となった。2020年は、新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）拡大により名目GDPは大きく落ち込んだが、2022年には、感染症拡大前の水準まで回復した。2024年は、経済の自律的な回復が続いたことにより、第Ⅱ四半期（4-6月期）には年換算で600兆円を超え、第Ⅳ四半期（10-12月期）には約620兆円と過去最高となった（第1-(1)-1図（2））。2024年全体でみると、名目GDPは前年比3.1%増加し、約609兆円となった。

実質GDPは2020年から4年連続で増加したが、物価上昇の影響により、2024年の実質GDPは前年比0.2%成長し、名目GDPと実質GDPの成長率の差は2.9%ポイントであった。その要因について、GDPデフレーター推移をみると、2021~2022年は円安の影響により輸入デフレーターがGDPデフレーターを大幅に押し下げたが、2023年以降は物価上昇が影響し内需デフレーターがけん引する形でGDPデフレーターが伸び、名目GDPと実質GDPの成長率の乖離が広がったことが分かる（第1-(1)-2図（1））。

また、経済全体の需給の過不足を示すGDPギャップの推移をみると、2020年の感染症拡大による急速な悪化はあったが、マイナス幅は縮小傾向にあり、2024年にはマイナス幅が0.6%となった。GDPギャップのマイナス幅が縮小傾向であるため、物価が低下していく環境にはないと考えられる（第1-(1)-2図（2））。

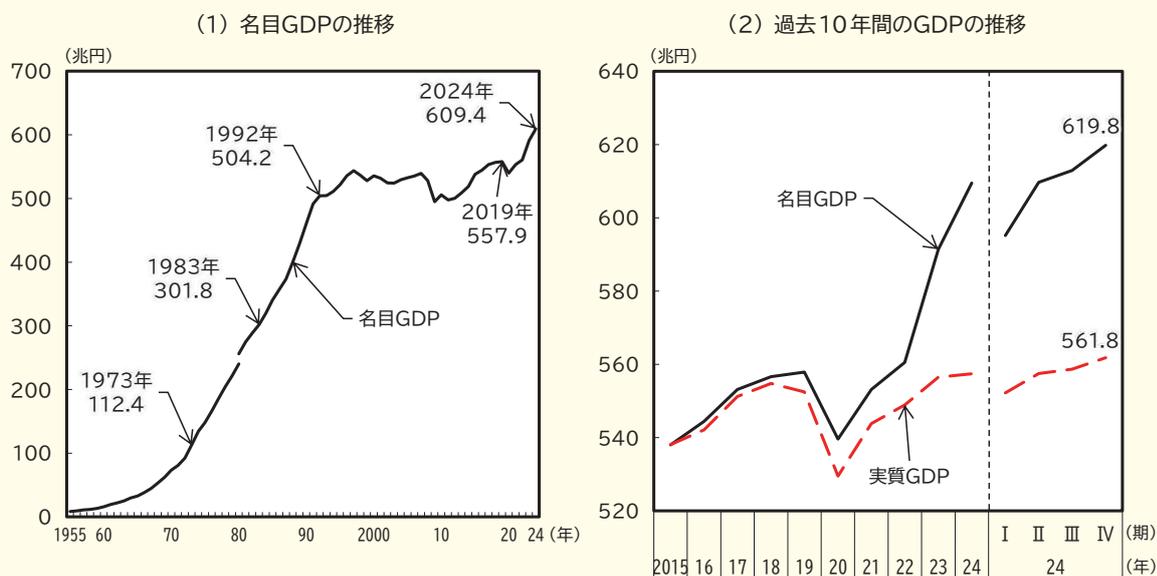
実質GDP成長率の需要項目別の寄与度をみると、2024年の第Ⅰ四半期（1-3月期）は、自動車認証不正問題¹に伴う工場操業停止や令和6年能登半島地震の影響といった要因が重な

1 一部自動車メーカーにおいて、国の認証を得ていない試験方法を用いるなどの不適切な行為が判明し、2024年初頭、対象車種の出荷停止や工場操業の一時停止が実施された。

り、個人消費や設備投資が落ち込んだことから、前期比0.3%の低下となった（第1-(1)-2図（3））。第Ⅱ四半期（4-6月期）は、堅調な夏のボーナスや、定額減税による可処分所得の押し上げもあり、民間最終消費支出がプラスに転じたことから、前期比1.0%の上昇となった。第Ⅲ四半期（7-9月期）は、物価高が継続する中、台風による一部工場の稼働停止や巨大地震への警戒感などが経済活動を下押し²したが、所得環境の改善を背景に民間最終消費支出の回復が続いたことから、前期比0.2%の上昇となった。第Ⅳ四半期（10-12月期）は、設備投資の増加や輸入の減少により純輸出が3四半期ぶりに増加したことなどから、前期比0.6%の上昇となった。

第1-(1)-1図 GDPの推移

○ 名目GDPは初めて600兆円を超え、実質GDPは4年連続プラス成長。



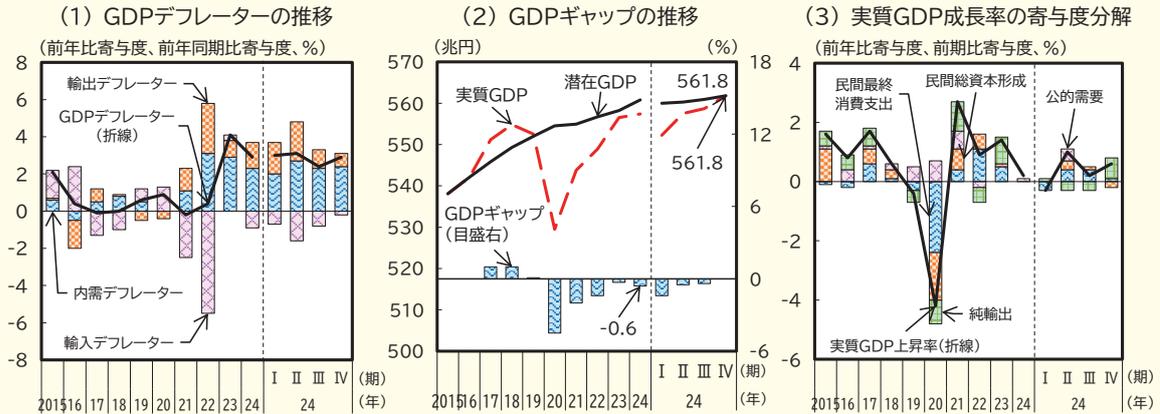
資料出所 内閣府「国民経済計算」（2025年1-3月期2次速報時点）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 四半期データは季節調整値。
2) (1) について、1979年以前は1990年基準（1968 SNA）の数値、1980～1993年は2015年基準（2008 SNA）簡易遡及系列の数値。

2 2024年8月の日向灘地震を受けて、南海トラフ地震に関する臨時情報が気象庁から発表されたことで、旅行や外出などを控える動きがみられた。

第1-(1)-2図 GDPギャップ等の推移

○ GDPギャップのマイナス幅は減少傾向。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2025年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) (2) 及び (3) の四半期データは季節調整値。
 2) (2) について、内閣府が推計したGDPギャップを用いて、潜在GDPを算出している。
 3) (2) について、GDPギャップ及び潜在成長率は、前提となるデータや推計方法によって結果が大きく異なるため、相当の幅をもってみる必要がある。
 4) (2) について、 $GDP\text{ギャップ} = (\text{実際のGDP} - \text{潜在GDP}) / \text{潜在GDP}$ 。内閣府の推計については、潜在GDPを「経済の過去のトレンドからみて平均的な水準で生産要素を投入した時に実現可能なGDP」と定義している。

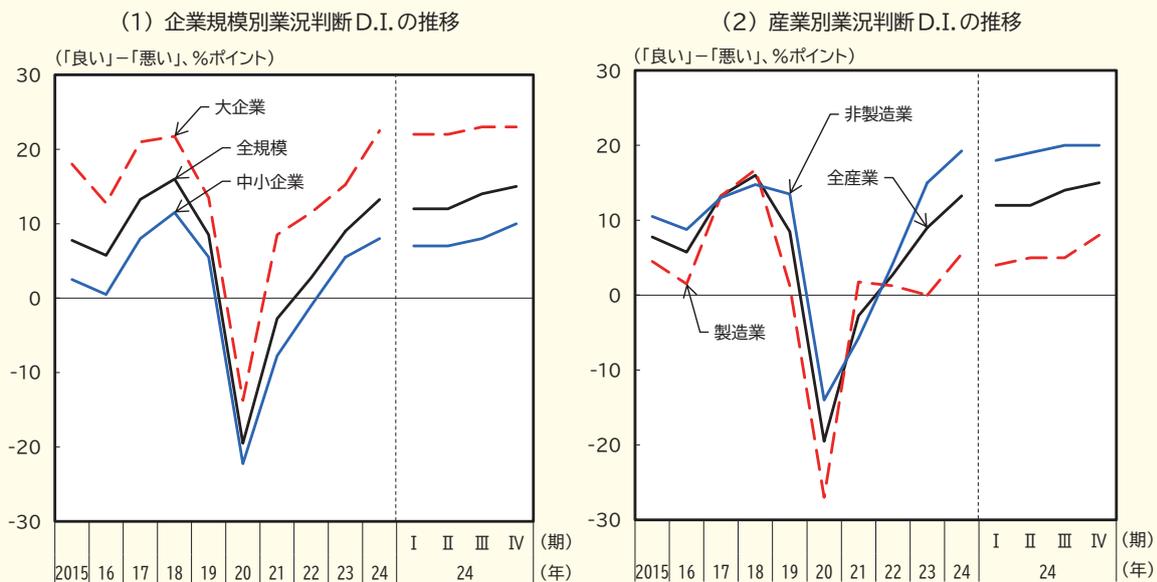
第2節 企業部門の動向

●企業の業況は改善が続く

企業の業況判断D.I.³をみると、2024年は業況感の改善が続いており、日本の全企業数の大半⁴を占める中小企業については、年後半にかけて改善した（第1-(1)-3図（1））。企業の業況を産業別にみると、雇用者数の約8割を占める非製造業については、企業規模にかかわらず、インバウンド需要の回復等を背景に、1990年代以降で最高水準となった（第1-(1)-3図（2））。製造業については、第I四半期（1-3月期）において、自動車認証不正問題による工場操業停止により、業況が4期ぶりに悪化した。その後の自動車生産の反動増に加えて、世界的に半導体需要が回復したことから、業況の改善が続く。2024年第IV四半期（10-12月期）の業況は、2023年第IV四半期（10-12月期）より改善した。

第1-(1)-3図 企業の業況判断D.I.の推移

○ 企業の業況は改善が続く。



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

- 3 ここでの業況とは、「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」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。
- 4 経済産業省「中小企業白書（2024年版）」によると、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における中小企業の定義と異なることに留意が必要であるものの、中小企業は全企業の約99.7%を占める（2021年時点）。

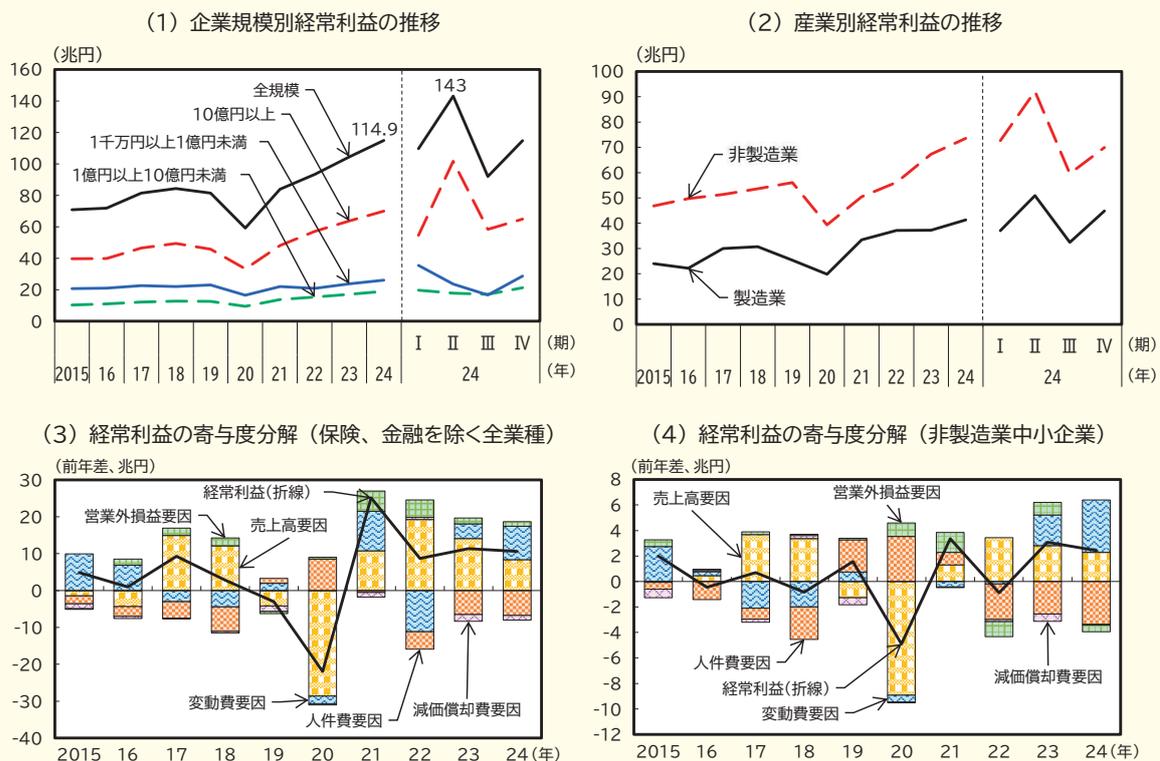
●企業の経常利益は過去最高を更新

企業の経常利益の推移をみると、企業規模にかかわらず経常利益は2021年以降増加し、2024年第Ⅱ四半期（4-6月期）に年換算で143兆円と、過去最高を更新した。2024年全体では前年差10.4兆円増加の114.9兆円で4年連続増加し、年単位でも過去最高を更新した（第1-(1)-4図（1））。企業の経常利益を産業別にみると、製造業については、一時的な円高の動きがみられた第Ⅲ四半期（7-9月期）は経常利益が減少したが、1年を通じてみると、円安を背景に高い水準で推移し、前年差4.1兆円増加した（第1-(1)-4図（2））。非製造業については、インバウンド需要の増加を背景に宿泊や飲食などのサービス業が好調に推移し、前年差6.3兆円増加した。

経常利益の変動要因をみると、2024年の主な増益の要因は、2023年と同様に売上高の増加であった（第1-(1)-4図（3））。減益要因は、2023年と同様に人件費要因であり、人手不足感の高まりや33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げなどを背景に、多くの企業で賃上げの動きがみられたことが影響したと考えられる。この動きについて、人手不足が続いている中小企業の非製造業に着目すると、人件費要因が、減益要因として大企業より大きく寄与していることが分かる⁵（第1-(1)-4図（4））。

第1-(1)-4図 企業の経常利益の推移

○ 企業の経常利益は、2024年第Ⅱ四半期（4-6月期）に過去最高を更新。



資料出所 財務省「法人企業統計」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) 及び (2) について、四半期データは年換算値。

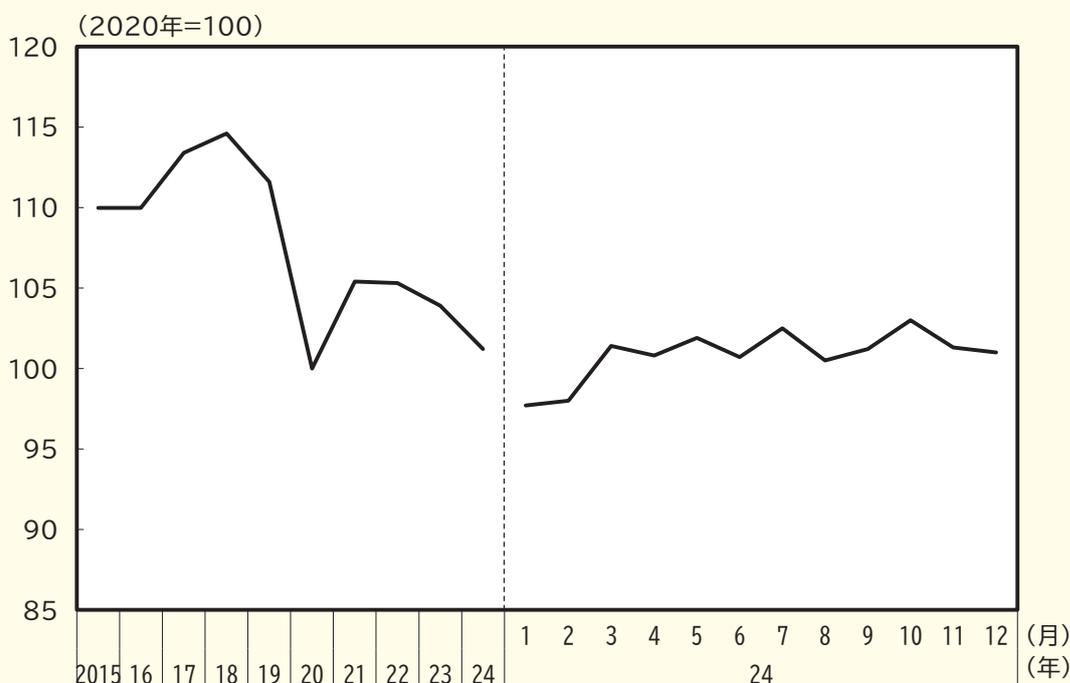
5 大企業の非製造業の経常利益の変動要因については、付1-(1)-1図を参照。

● 鉱工業生産指数は2024年全体ではほぼ横ばいで推移

鉱工業生産指数をみると、2024年は自動車認証不正問題の影響による工場操業停止の影響で、1月及び2月は弱含みとなった（第1-(1)-5図）。3月以降は工場停止が徐々に解除されたことや、世界的なシリコンサイクルの回復により、半導体製造装置を中心に、生産に持ち直しの動きがみられた。その結果、鉱工業生産指数は、2024年全体ではほぼ横ばいで推移した。過去10年間の推移をみると、2018年までは上昇傾向にあったが、2020年に大きく落ち込んだ。2021年は回復の動きがみられたが、半導体不足による供給制約などからその後再び低下に転じ、2024年は2020年と同水準であった。鉱工業生産指数の先行きについては、半導体需要は生成AI向けを中心として引き続き旺盛とみられるため、半導体製造装置の生産を中心に基調としては底堅く推移することが期待される。

第1-(1)-5図 鉱工業生産指数の推移

○ 鉱工業生産指数は、2024年全体ではほぼ横ばいで推移。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」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) 月次データは季節調整値。

● 設備投資額は過去最高を更新

設備投資額をみると、名目では、2024年は前年差4.7兆円増加の105.7兆円と過去最高となった（第1-(1)-6図（1））。四半期でみても、2024年第Ⅱ四半期（4-6月期）に105.8兆円となり、33年ぶりに過去最高を更新した。その後、2024年第Ⅳ四半期（10-12月期）には年換算で107.5兆円まで増加した。物価変動を除いた実質でも、増加傾向が続いており、2024年は過去最高の92.5兆円となった。

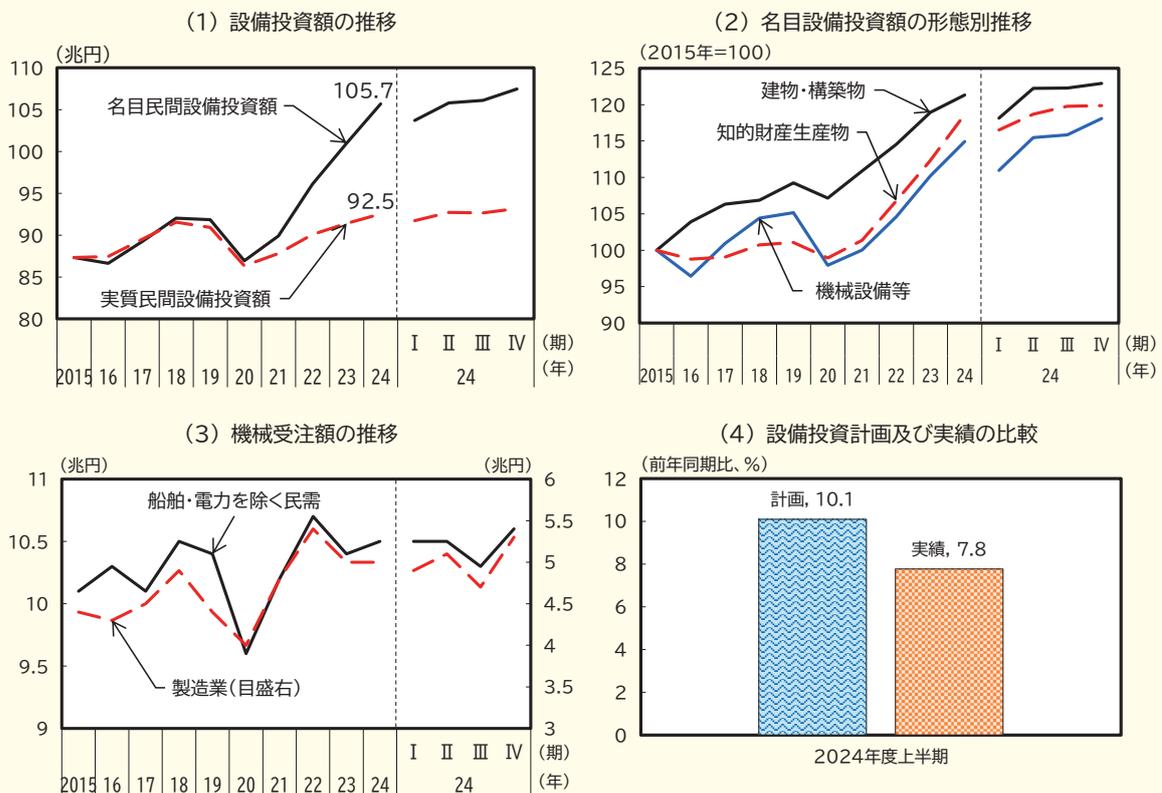
名目設備投資額の形態別の推移をみると、生成AI等の急速な技術進展に伴い、ソフトウェアや研究開発等の知的財産生産物が急速に増加し、設備投資全体の増加基調をけん引している（第1-(1)-6図（2））。機械設備等については、半導体製造装置が好調であったことなどから、2024年第Ⅱ四半期（4-6月期）以降は伸びがみられた。

設備投資の動向の先行指標である機械受注額（船舶・電力を除く民需）の推移をみると、2023年以降、持ち直しの動きに足踏みがみられる状況が続いたが、2024年第IV四半期（10-12月期）は製造業で持ち直しの動きがみられた（第1-(1)-6図（3））。

また、2024年9月調査時点の日本銀行「全国企業短期経済観測調査」に基づく2024年度設備投資計画（前年度比）と、財務省「法人企業統計調査」に基づく2024年度上半期の設備投資実績（前年度同期比）を比較すると、近年は、実績が計画の伸びを下回る状況が続いてきたが、2024年度については、非製造業の設備投資が堅調であったことから、上半期時点では、計画の10.1%に対し実績が7.8%と、計画と比べて遜色のない実績となっている（第1-(1)-6図（4））。設備投資計画は、2024年12月調査時点でも前年度比10.0%上昇と、9月調査時点と同様の水準であり、前年度比9.4%上昇と高い伸びだった2023年度から更に上昇する計画となっている。

第1-(1)-6図 設備投資額の推移

○ 設備投資額は過去最高を更新。



資料出所 内閣府「国民経済計算」「機械受注統計調査報告」、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) 四半期データは年換算値。
 2) (2) について、「建物・構築物」は「住宅」と「その他の建物・構築物」の合計、「機械設備等」は「輸送用機械」と「その他の機械設備等」の合計。
 3) (4) について、設備投資額の集計範囲、調査対象企業は次のとおり。
 (設備投資額の集計範囲)
 ・計画 (全国企業短期経済観測調査)：ソフトウェア・研究開発を含み、土地を除く
 ・実績 (四半期別法人企業統計調査)：ソフトウェア・土地を含み、研究開発を除く
 (調査対象企業)
 ・計画 (全国企業短期経済観測調査)：資本金2千万円以上
 ・実績 (四半期別法人企業統計調査)：資本金1千万円以上

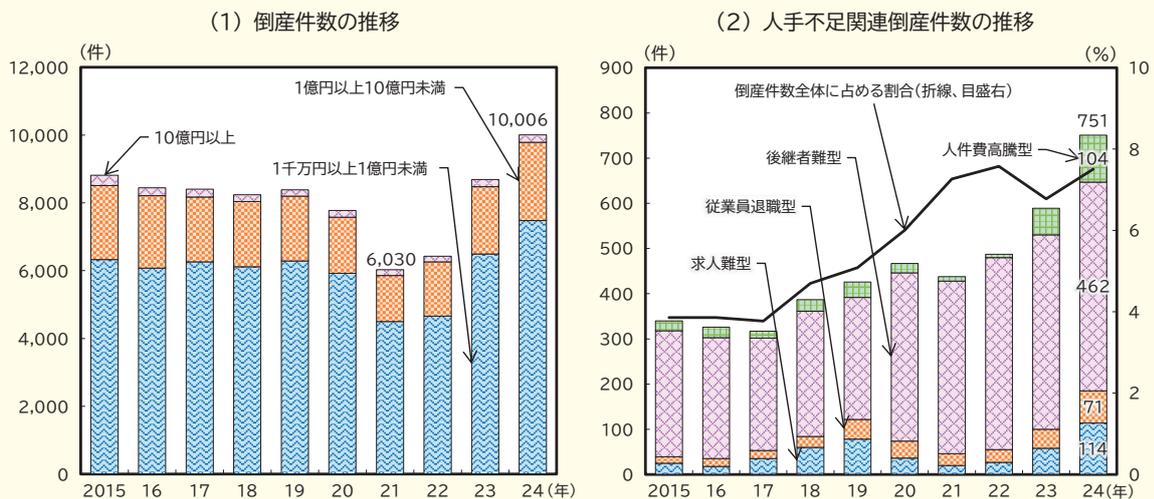
●企業の倒産件数は3年連続で増加

企業の倒産件数をみると、2019年までは8,000件台で推移していたが、感染症拡大時の急速な業績悪化への金融支援策であった「実質無利子・無担保融資（ゼロ・ゼロ融資）」の効果により、2021年は6,030件まで減少した（第1-(1)-7図（1））。その後、経済社会活動の正常化が進み、ゼロ・ゼロ融資の民間返済が2023年7月から本格化する中で倒産件数は増加に転じ、2024年は倒産件数が前年差1,316件増の10,006件となり、11年ぶりに倒産件数が10,000件を超えた。その内訳をみると、負債総額が1千万以上1億円未満の倒産件数が前年差985件増であり、増加件数の大半を占めていたことが分かる。

また、人手不足関連倒産件数は過去10年間でみると増加傾向であり、人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合については2023年に低下したが、再び上昇に転じている（第1-(1)-7図（2））。人手不足関連倒産の内訳をみると、「後継者難型」が最も多いが、「人件費高騰型」及び「求人難型」の件数が2022年から大きく増加している。

第1-(1)-7図 企業倒産の状況

○ 企業の倒産件数は3年連続で増加。



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) 負債額1,000万円以上を集計したもの。

第 3 節 家計部門の動向

●個人消費は持ち直しの動き

国内家計最終消費支出（以下「個人消費」という。）は名目GDPの5割強を占め、その動向は国内経済に大きな影響を及ぼす。個人消費の推移をみると、現金給与総額が増加する中、2024年の名目個人消費は前年差9.0兆円増加の326.9兆円と前年比2.8%増加し、持ち直しの動きがみられた（第1-(1)-8図（1））。

実質個人消費の伸び率の寄与度分解をみると、2024年は、第I四半期（1-3月期）は自動車認証不正問題による工場操業停止や令和6年能登半島地震の影響により、自動車の販売等を含む耐久財の落ち込みがみられたが、第II四半期（4-6月期）はその反動があり、耐久財が増加した。第III四半期（7-9月期）は防災関連の備蓄需要から飲料等の非耐久財が増加したが、第IV四半期（10-12月期）は、パソコンや白物家電等を中心に持ち直しの動きがみられたことから耐久財が増加した（第1-(1)-8図（2））。2024年全体を通してみると、耐久財の増減は相殺されておおむねゼロであったが、サービス及び食料品等非耐久財が増加した。

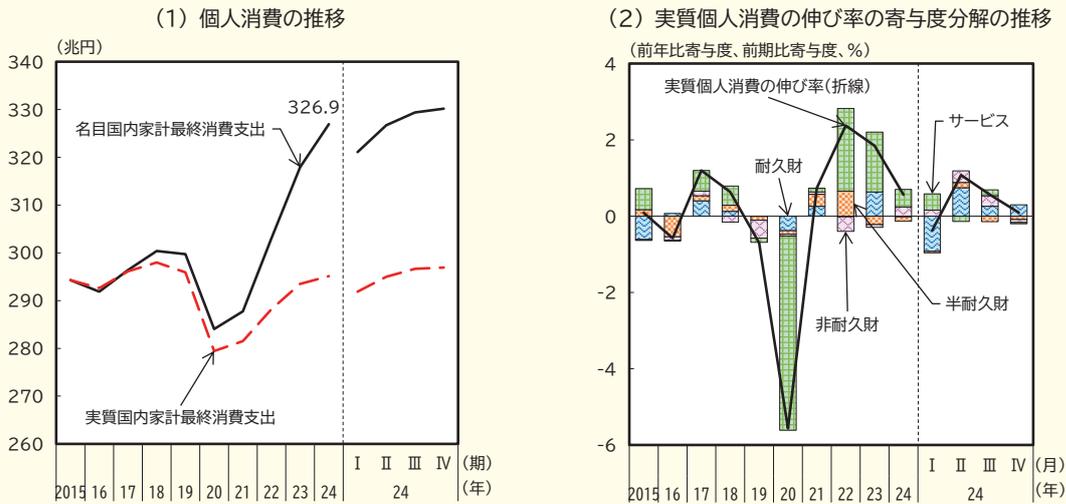
消費者マインドを示す消費者態度指数は、2021年以降横ばい圏内で推移している（第1-(1)-9図（1））。2024年の月次の動きをみると、消費者態度指数は低下傾向となっている。消費者マインドのうち「家計が今後1年間の支出を考えるにあたって特に重視する要素」についてみると、過去10年間で、「今後の物価の動向」と回答した割合は2022年以降、約7割まで上昇している（第1-(1)-9図（2））。その背景として、物価が2%以上上昇すると予想した世帯の割合は2022年以降、約8割で推移しており、足下では物価の動向が消費者マインドの動向により大きな影響を与えていることが分かる。

個人消費は、マクロでみた賃金・所得環境の影響を受けるため、総雇用者所得⁶をみると、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げの影響や、ボーナスの増加、さらには雇用者数が緩やかに増加したことから、2024年の名目総雇用者所得は4年連続増加した（第1-(1)-9図（3））。実質総雇用者所得についてはプラス傾向で推移しており、賃金・所得環境の改善が個人消費の下支えに寄与することが期待される。

6 「名目総雇用者所得」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」の一人当たり現金給与総額に、総務省「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。「実質総雇用者所得」は、「名目総雇用者所得」を物価要因で除して算出している。物価要因は、内閣府「国民経済計算」の家計最終消費支出（除く持ち家の帰属家賃及びFISIM）デフレーターで実質化している。

第1-(1)-8図 個人消費の推移

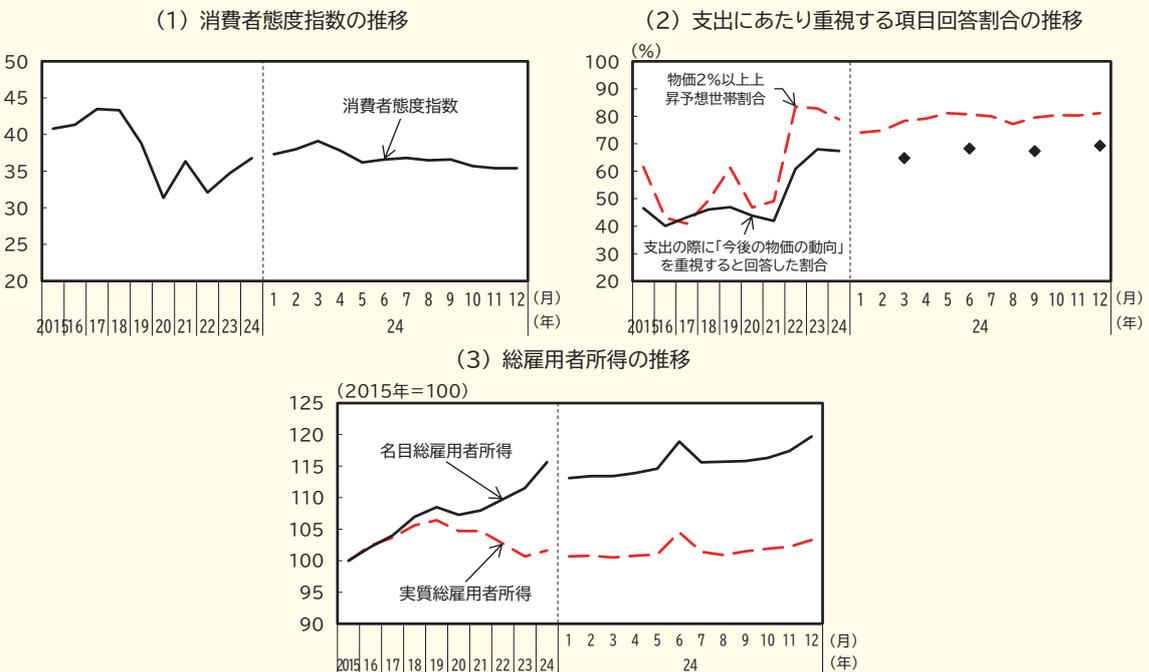
○ 個人消費は持ち直しの動き。



資料出所 内閣府「国民経済計算」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) 月次のデータは季節調整値。

第1-(1)-9図 消費者態度指数等の推移

○ 2024年の月次の動きをみると、消費者態度指数は低下傾向。



資料出所 内閣府「消費動向調査」「総雇用者所得」、日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」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) (2) について、「支出の際に「今後の物価の動向」を重視すると回答した割合」は四半期調査データであり、年次のデータは四半期のデータの平均値である。ただし、2015年の値は3月調査の値、2016年の値は3月調査の値と9月調査の値の平均値である。
 2) 「名目総雇用者所得」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「労働力調査」の非農林業雇用者数を乗じて算出したもの。「実質総雇用者所得」は、「名目総雇用者所得」を物価要因で除して算出している。実質総雇用者所得について、家計最終消費支出（除く持ち家の帰属家賃及びFISIM）デフレーターで実質化している。
 3) (3) について、月次のデータは季節調整値。

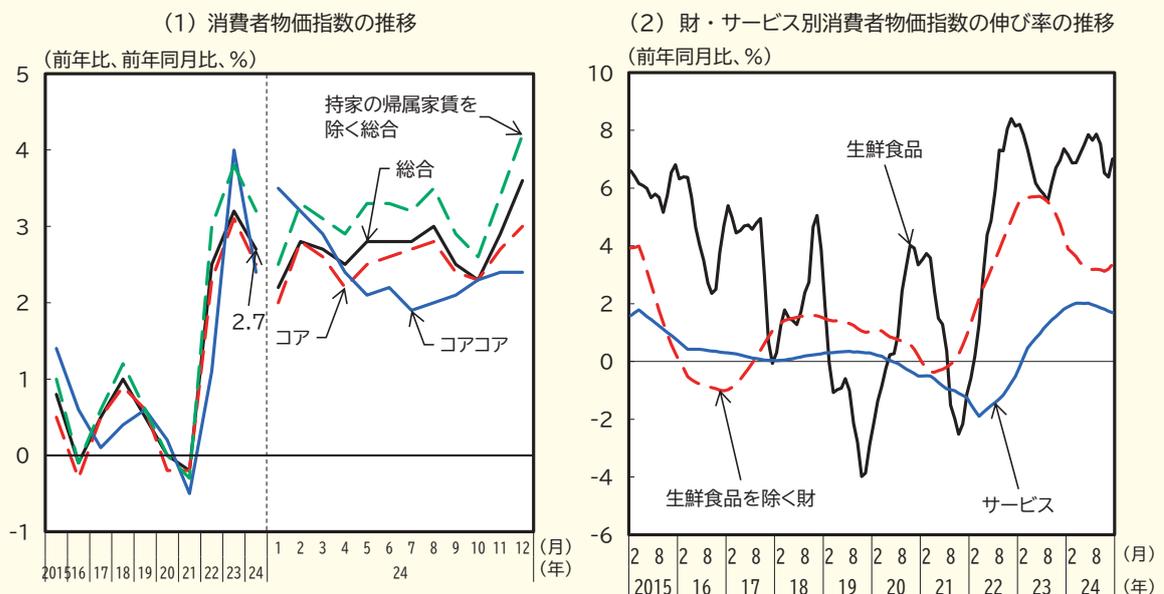
●消費者物価指数は3年連続2%以上の上昇

消費者物価指数（総合）についてみると、2022年以降、伸び率が前年比でおおむね2%台で推移しているが、2024年11月以降は生鮮食品の伸び率が大きかったため、消費者物価指数（総合）は消費者物価指数（コア）及び消費者物価指数（コアコア）⁷よりも大きい3%前後の伸び率となっている（第1-(1)-10図（1））。生鮮食品の伸び率が平年を大きく上回って推移している理由については、冬物野菜を中心に、夏場の高い気温等の影響による生育不良が主な要因として考えられる。2010年代以降は猛暑日の急増や肥料価格の高騰などにより、生鮮食品の価格上昇率が他の財・サービスを上回る傾向にあり、今後も動向に注視する必要がある（第1-(1)-10図（2））。

生鮮食品以外の動向について、2024年の財・サービス分類による消費者物価指数（総合）の寄与度分解をみると、「電気・都市ガス・水道」は、原油価格がほぼ横ばいで推移していたものの、5月の「再生可能エネルギー発電促進賦課金」の単価の引上げに伴いプラスに転じ、その後、電気・ガスの激変緩和措置の終了等により上昇幅は拡大したが、8～10月まで電気・ガス料金の補助が行われたことから、9～11月にかけて上昇幅は縮小した（第1-(1)-11図（1））。「食料工業製品」は、円安傾向が落ち着いたことに伴い輸入物価指数がほぼ横ばいで推移したことにより、9月までは価格上昇幅が縮小してきたが、10月以降価格上昇幅が拡大に転じた。こうした動きや販売価格への転嫁が前年より進んだ⁸ことなどから、2024年の消費者物価指数（総合）の伸び率は前年比2.7%上昇し、1989～1991年以来の、3年連続前年比2%以上の上昇となった。（第1-(1)-11図（2））。

第1-(1)-10図 消費者物価指数の推移

○ 消費者物価指数は3年連続2%以上の上昇。



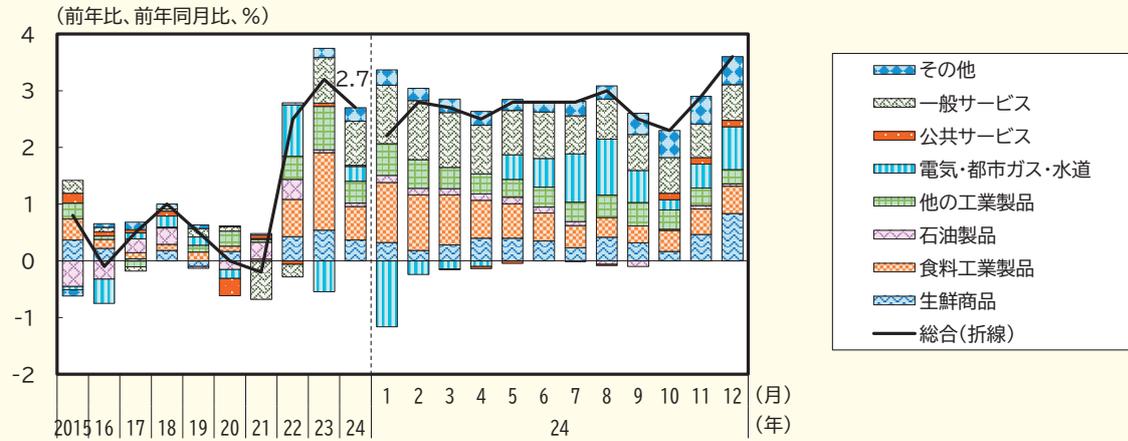
7 消費者物価指数において、「コア」とは「生鮮食品を除く総合」を指し、「コアコア」とは「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」を指す。

8 2024年の仕入価格D.I.と販売価格D.I.の差は縮小している（付1-(1)-2図）。

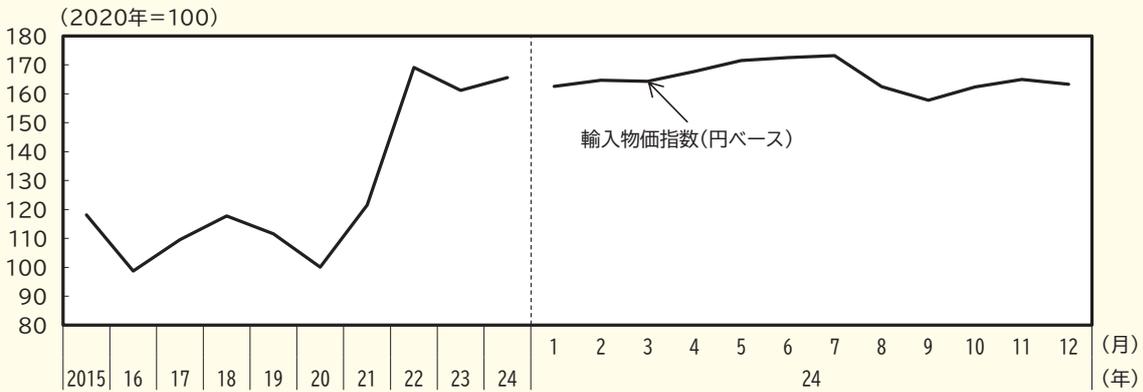
第1-(1)-11図 消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度の推移

- 2024年の消費者物価指数（総合）の伸び率は前年比2.7%となり、1991年以来3年連続で前年比2%以上の上昇。

(1) 消費者物価指数（総合）に対する財・サービス分類別寄与度の推移



(2) 輸入物価指数の推移



資料出所 総務省「消費者物価指数」、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

コラム 1-1 サービス収支における「デジタル関連サービス」について

一定期間における海外との財・サービスの受払（貿易・サービス収支）や海外への投資に伴う受払（第 1 次所得収支）等で構成される経常収支は、我が国では長期的に黒字で推移しているが、その内訳は大きく変化してきた。経常収支は、財貨（物）の輸出入の収支を表す「貿易収支」、サービス取引の収支を表す「サービス収支」、対外金融債権・債務から生じる利子・配当金等の収支状況を表す「第一次所得収支」及び居住者と非居住者との間の対価を伴わない資産の提供に係る収支状況を表す「第二次所得収支」により構成される。黒字を長らくけん引してきた貿易収支は、2000年代後半、リーマンショック頃を境に構造が変化しており、2022年以降は赤字基調となるなど、常態的な黒字ではなくなっている（コラム 1-(1)-1 図）。

また、サービス収支については、2019年以前は 1 兆円前後で推移していた赤字が、2020年以降は年平均で▲3.9兆円の赤字となっており、2024年についても▲2.8兆円の赤字と、2010年代と比較すると赤字が拡大する傾向にある。サービス収支については、国際貨物、旅客運賃等の「輸送」、訪日外国人旅行者の宿泊費、飲食費等の「旅行」、証券売買等に係る手数料の「金融」及び特許権、著作権等の使用料の「知的財産権等使用料」等から構成される。ここで、日本政策投資銀行のレポート⁹を参考に、サービス収支の項目のうち、「著作権等使用料」「通信・コンピューター・情報サービス」、「専門・経営コンサルティングサービス」を「デジタル関連サービス」と定義し¹⁰、その動向を確認すると、サービス収支の赤字幅の主な要因が「デジタル関連サービス」の赤字幅によるものであることが分かる（コラム 1-(1)-2 図）。

「デジタル関連サービス」の収支をみると、2019年は▲3.9兆円だった赤字幅が、2024年には▲6.8兆円に達し、大幅に赤字幅が拡大している。AIの進展やDX化に伴い、クラウドサービス等のデジタル関連サービスの利用は進んでいるが、そのプラットフォームの多くが、外資系巨大IT企業等により提供されていることや、「専門・経営コンサルティングサービス」に区分されるインターネット広告の外資系企業のシェアが拡大していることなどを背景に、「デジタル関連サービス」の赤字幅が拡大している¹¹と考えられる。

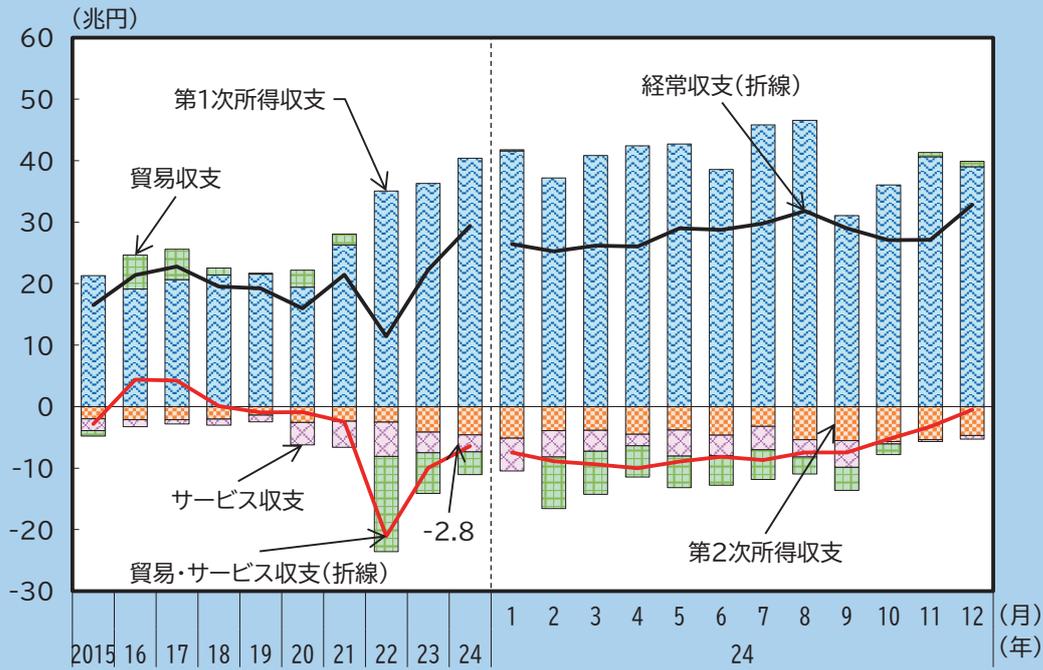
9 日本政策投資銀行「拡大するサービス貿易と日本のデジタル赤字」（2024）。

10 「著作権等使用料」にはスマートフォン等のOSやアプリケーションのライセンス料が、「通信・コンピューター・情報サービス」にはクラウドサービス料が、「専門・経営コンサルティングサービス」にはウェブサイト広告の広告料が含まれる。

11 日本銀行「国際収支統計からみたサービス取引のグローバル化」（2023）。

【コラム1-(1)-1図 経常収支の推移】

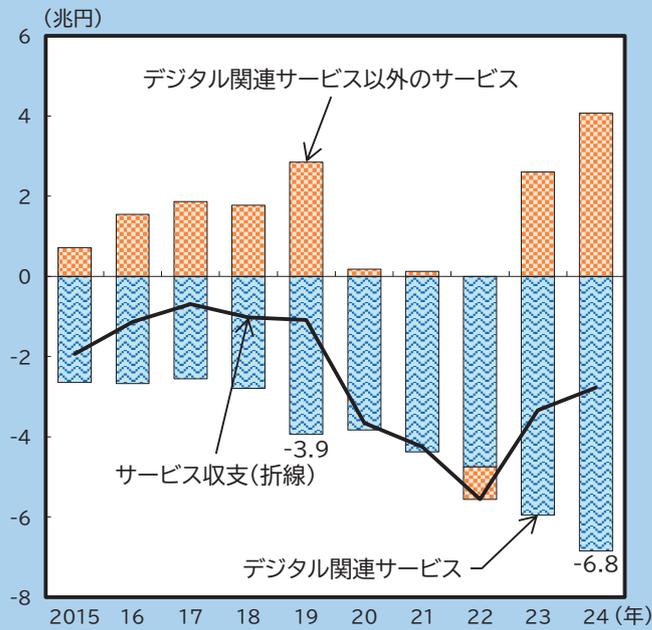
○ サービス収支の赤字は、2010年代と比較すると、2020年以降は拡大傾向。



資料出所 財務省「国際収支状況」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) 月別の経常収支及び貿易・サービス収支については、3か月後方移動平均値。
 2) 月別のデータは、年換算額。

【コラム1-(1)-2図 デジタル関連サービスの収支の推移】

○ 2024年の「デジタル関連サービス」の赤字は6.8兆円。



資料出所 財務省「国際収支状況」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) 「デジタル関連サービス」とは、サービス収支の項目のうち、「著作権等使用料」「通信・コンピューター・情報サービス」「専門・経営コンサルティングサービス」を指す。

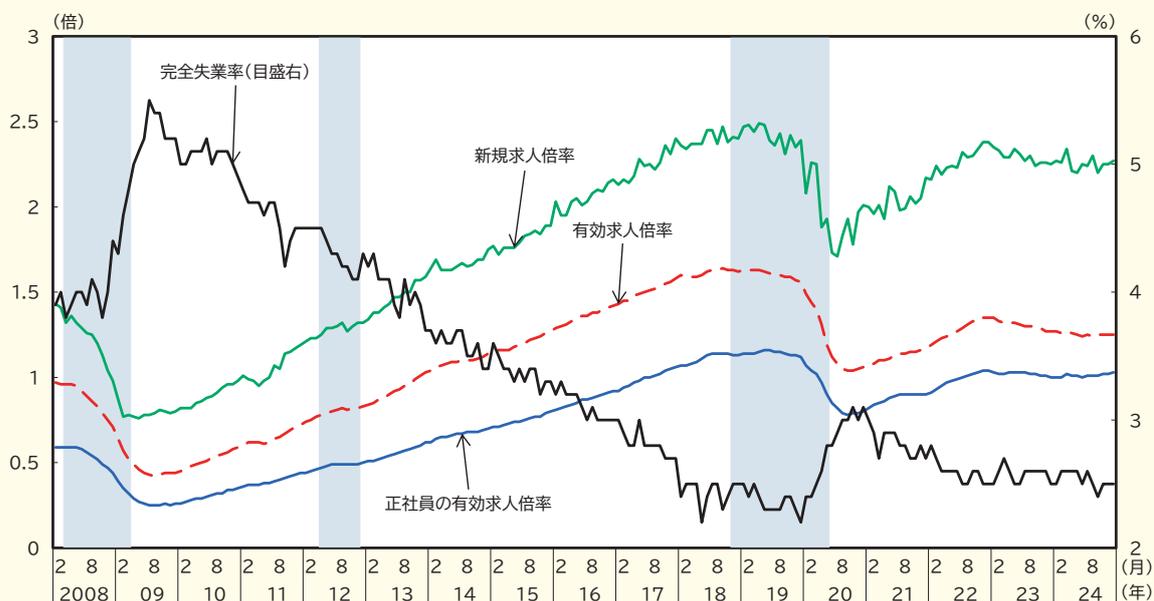
第 2 章

雇用情勢の動向

2024年の雇用情勢は、前年に引き続き改善の動きがみられた。完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移し、労働力人口、就業者数及び雇用者数は過去最高となった。本章では、労働力需要、労働力供給及び雇用者の動向等を通じて、2024年の雇用情勢を概観する。

第 1-(2)-1 図 求人倍率と完全失業率の推移

○ 2024年の完全失業率、有効求人倍率はほぼ横ばいで推移。



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

- (注) 1) データは季節調整値。
 2) 完全失業率は、2011年3～8月の期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。
 3) シャドーは景気後退期。

第1節 完全失業率及び有効求人倍率の動向

●完全失業率は8年連続で2%台

2024年の完全失業率は、人手不足感の強まりなどを背景に2年ぶりに改善し、前年差0.1%ポイント低下の2.5%であった。完全失業率は2017年に23年ぶりに2%台となり、2017年以降8年間にわたり2%台で推移している。男性の完全失業率は前年差0.1%ポイント低下の2.7%であり、女性の完全失業率は前年差0.1%ポイント上昇の2.4%であった（第1-(2)-2図）。

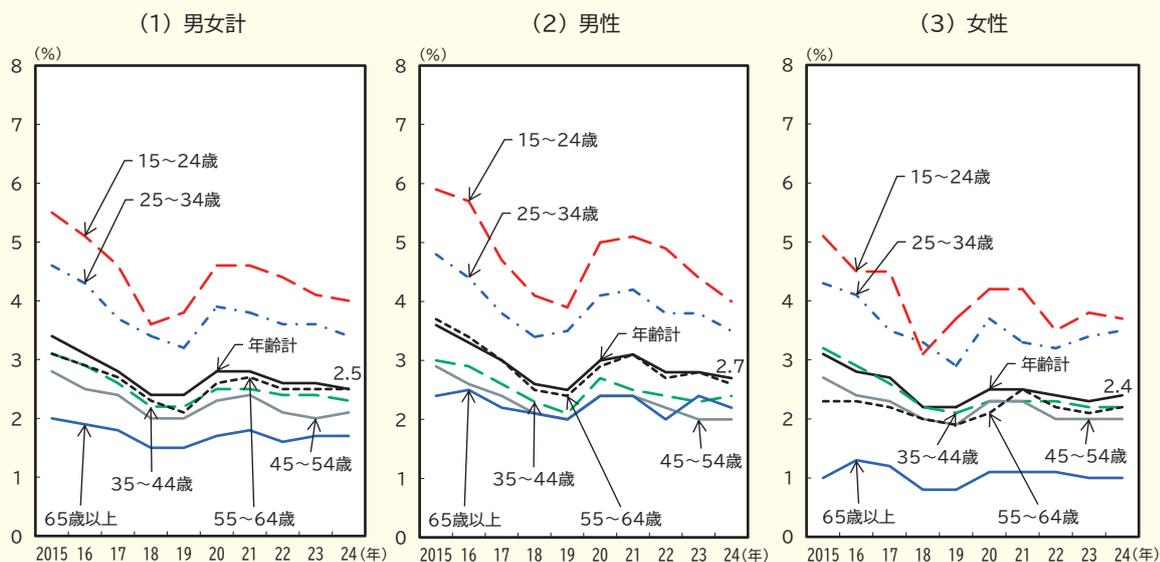
男女計の年齢階級別の完全失業率は、ほぼ横ばいであった。男性の年齢階級別の完全失業率は、「35～44歳」が上昇し、「45～54歳」が横ばいであったが、それ以外の年齢階級については低下した。女性の年齢階級別の完全失業率は、「15～24歳」で低下し、「25～34歳」及び「55～64歳」で上昇したが、それ以外の年齢階級については横ばいであった。

完全失業者数は、前年差2万人減の176万人であり、3年連続の減少であった（第1-(2)-3図）。求職理由別の完全失業者数は、「自発的理由」は横ばい、「非自発的理由」は15歳～34歳の若年層が減少したことなどから3年連続で減少、「新たに求職」は増加であった（第1-(2)-4図）。男性の完全失業者数は「非自発的理由」が「35～44歳」等で減少したことなどから、前年差4万人減の101万人、女性の完全失業者数は「自発的理由」が増加したことなどから、前年差3万人増の76万人であった。

失業期間別の完全失業者数は、失業期間が「1年以上」の完全失業者が52万人であり、3年連続で減少し、2019年の51万人と同水準であった（第1-(2)-5図）。また、失業期間が「1年未満」の完全失業者数は、「新たに求職」が増加したことなどから2年連続で増加し、年齢階級別にみると、「15～24歳」「45～54歳」「55～64歳」において増加した。

第1-(2)-2図 男女別・年齢階級別完全失業率の推移

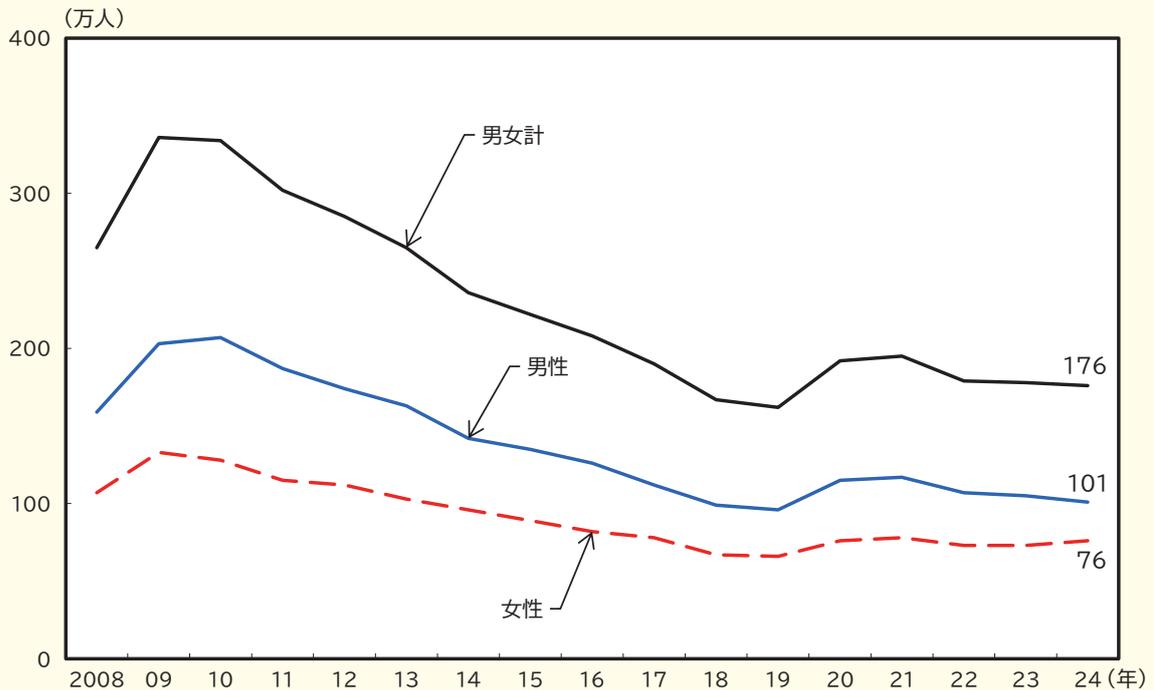
○ 完全失業率は8年連続で2%台。



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

第1-(2)-3図 男女別完全失業者数の推移

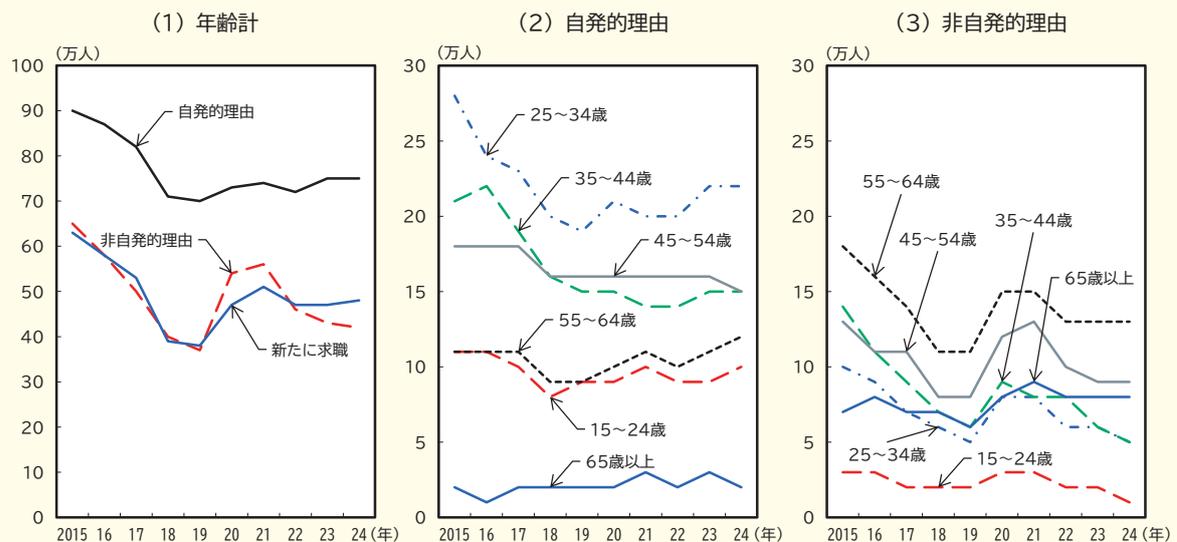
○ 完全失業者数は176万人であり、3年連続の減少。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（2015年国勢調査基準）を使用。

第1-(2)-4図 求職理由別・年齢階級別完全失業者数の推移

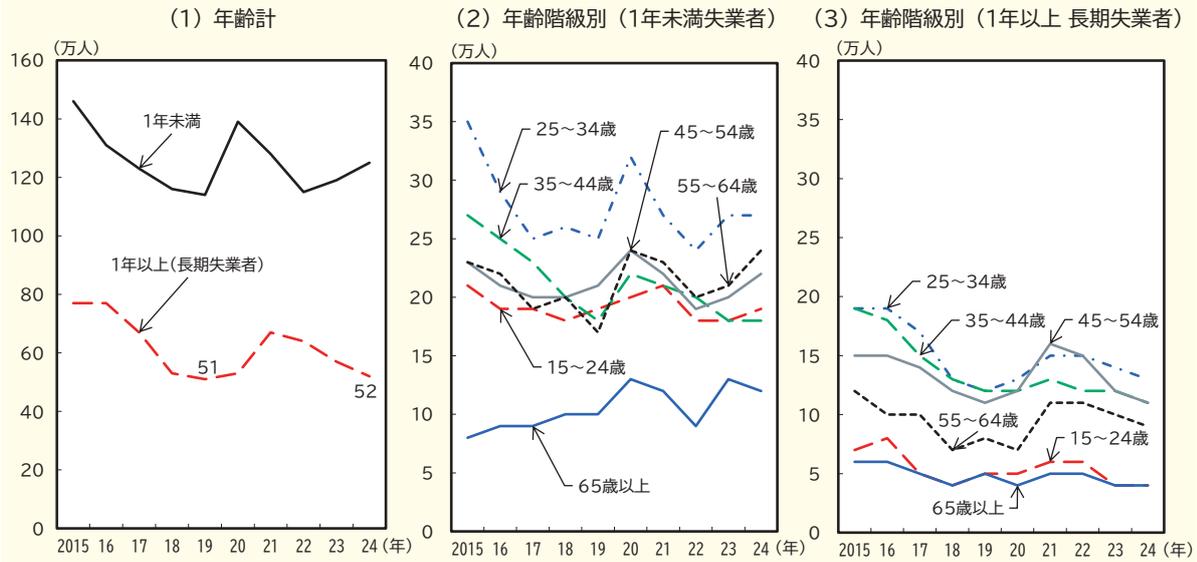
○ 完全失業者のうち、「自発的理由」は横ばい、「非自発的理由」は3年連続で減少、「新たに求職」は増加。



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」と「その他」を合わせたもの。

第1-(2)-5図 失業期間別・年齢階級別完全失業者数の推移

○ 「15～24歳」「45～54歳」「55～64歳」について、失業期間が「1年未満」の完全失業者が増加。



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

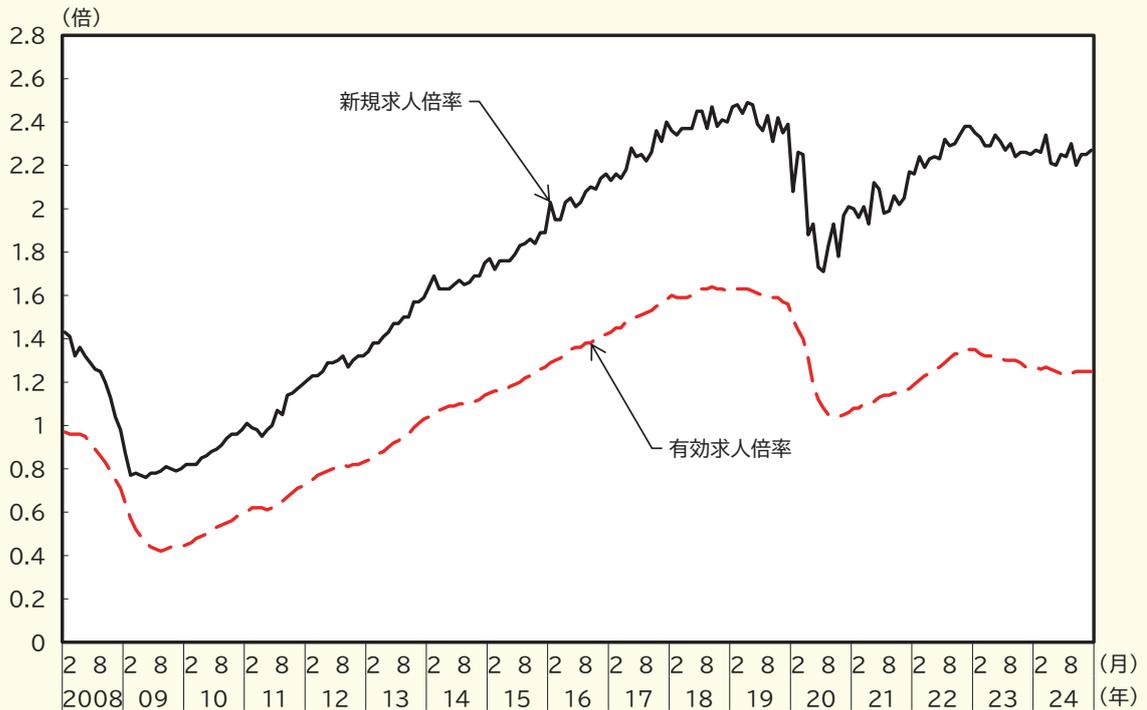
●有効求人倍率は11年連続で1倍超え

2024年の有効求人倍率は前年差0.06ポイント低下の1.25倍となり、3年ぶりに低下した(第1-(2)-6図)。有効求人倍率は11年連続で1倍を超え、2021年よりは高い水準ではあるが、2019年の1.60倍までは戻っていない。また、2024年の新規求人倍率は前年差0.04ポイント低下の2.25倍となったが、2019年の2.42倍までは戻っていない。

2024年の正社員の有効求人倍率は、前年差0.01ポイント低下の1.01倍となり、2019年の1.14倍を下回っているが、2年連続で1倍を超えた(第1-(2)-7図)。正社員の新規求人倍率は、前年差0.03ポイント上昇の1.75倍となり、2021年以降4年連続で上昇した。

第 1-(2)-6 図 新規求人倍率及び有効求人倍率の推移

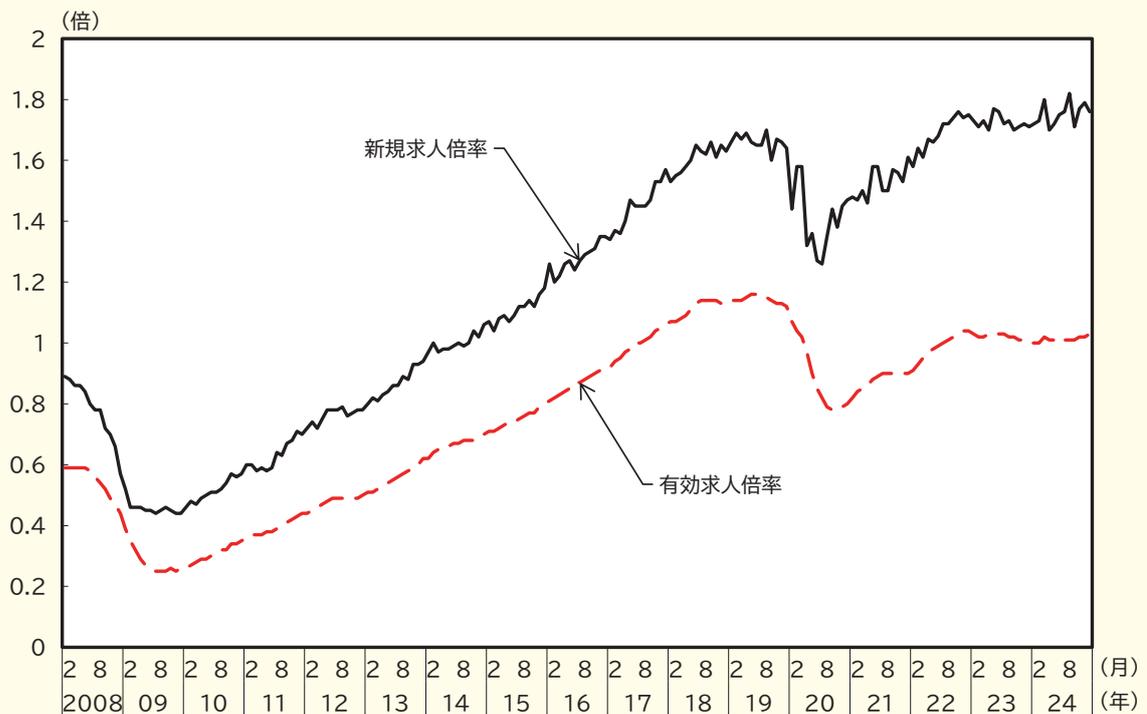
○ 有効求人倍率は11年連続で1倍超え。



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。

第 1-(2)-7 図 正社員の新規求人倍率及び有効求人倍率の推移

○ 正社員の有効求人倍率は、2年連続で1倍超え。



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。

第2節 労働力需要の動向

●企業の人手不足感は「非製造業」で過去最高水準

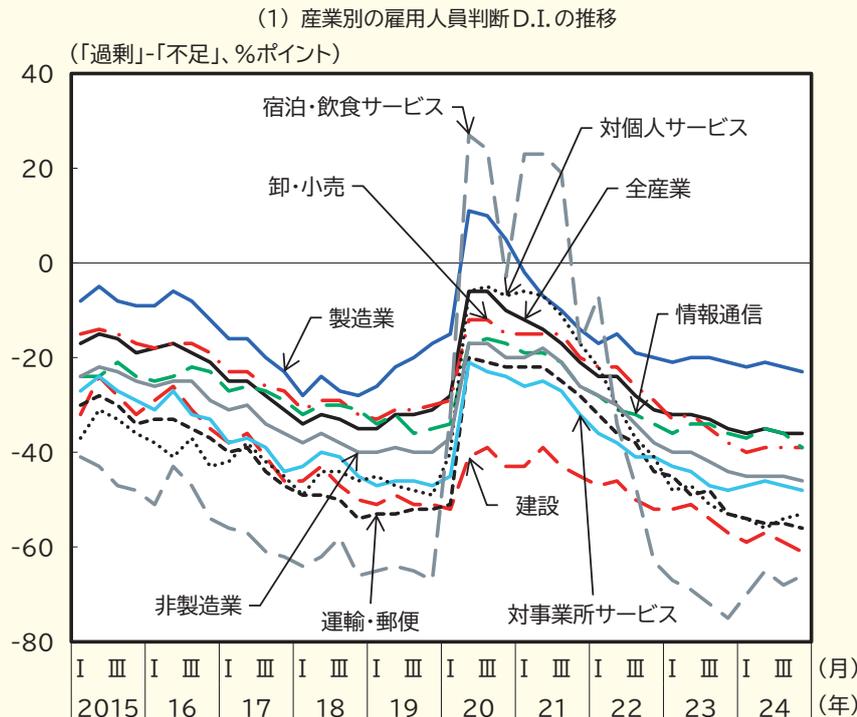
産業別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、2020年に全ての産業で人手不足感が弱まったものの、その後は全ての産業において、再び人手不足感が強まっている（第1-(2)-8図(1)）。

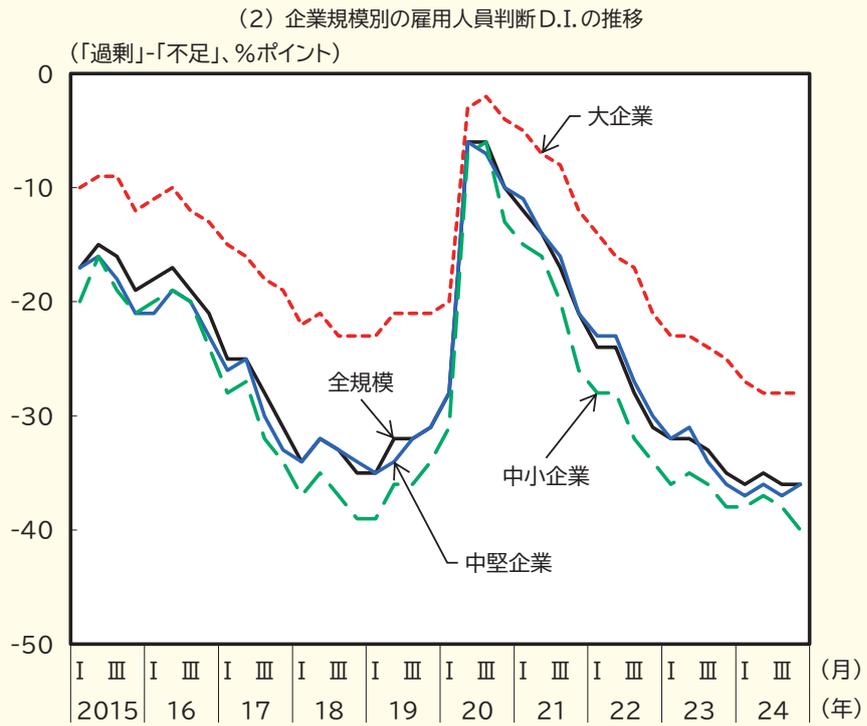
2024年の「製造業」の人手不足感は、前年からほぼ横ばいで推移している。「非製造業」の人手不足感は、バブル期以来の過去最高水準となり、「宿泊・飲食サービス」を除き人手不足感が強まった。「宿泊・飲食サービス」については、引き続き人手不足感が高い水準にあるが、前年と比べると人手不足感が弱まった。こうした背景には、インバウンド需要が夏頃に一服したことなどが要因として考えられる。

企業規模別の雇用人員判断D.I.の推移をみると、2021年以降、全ての企業規模において人手不足感が強まっていたが、2024年は、大企業及び中堅企業で人手不足感がほぼ横ばいとなった（第1-(2)-8図(2)）。中小企業については、人手不足感は引き続き強まった。

第1-(2)-8図 産業別・企業規模別雇用人員判断D.I.の推移

○ 企業の人手不足感は「非製造業」で過去最高水準。





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

●人手不足感は正社員等で強まる

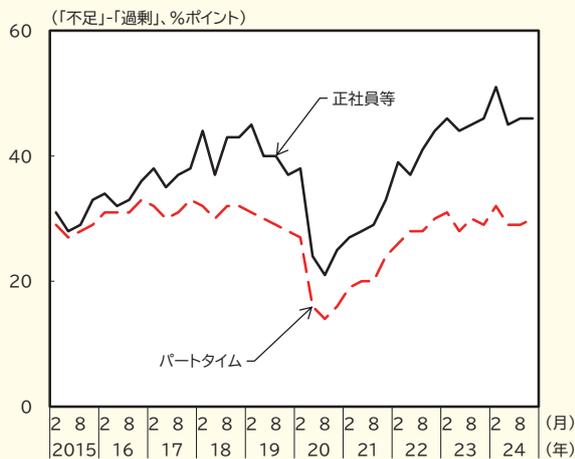
労働者過不足判断D.I.の推移を正社員等及びパートタイム別にみると、2015年以降は、正社員等¹の方がパートタイムよりも人手不足感が高い状況が続いている（第1-(2)-9図(1)）。2024年については、2月調査で一度人手不足感が高まったものの、その後の正社員等及びパートタイムの人手不足感はほぼ横ばいであった。

また、過去1年間に労働者不足に対処した事業所のうち、正社員の採用や正社員登用を増加させた事業所の割合²は、2022～2024年にかけて、調査産業計についてはほぼ横ばいであったが、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」等の、非正規雇用労働者の割合が高い産業³について増加した（第1-(2)-9図(2)）。

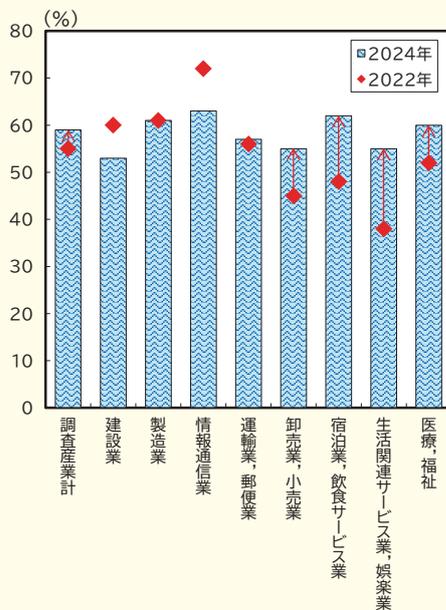
第1-(2)-9図 雇用形態别人手不足の状況

○ 人手不足感は正社員等で強まる。

(1) 雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移



(2) 過去1年間に労働者不足に対処した事業所のうち、正社員の採用や正社員登用を増加させた事業所の割合



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) (2) について、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合を表している。

1 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
 2 「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行ったと回答した事業所の割合をいう。
 3 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」(2024)によると、非正規雇用労働者の割合は、全産業で36.8%、「卸売業、小売業」は50.9%、「宿泊業、飲食サービス業」は76.2%、「生活関連サービス業、娯楽業」は55.5%、「医療、福祉」は37.9%である。

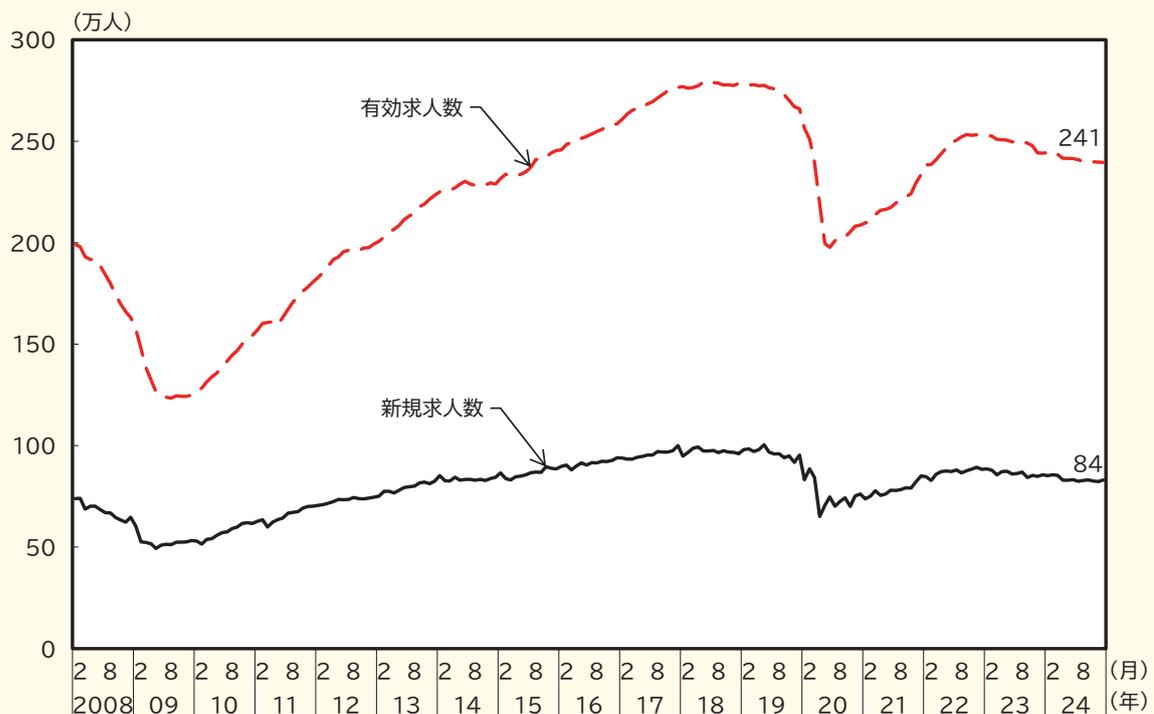
●新規求人数は、パートタイム労働者を中心に減少

2024年の新規求人数は、前年差3万人減の84万人となり、4年ぶりに減少した（第1-(2)-10図）。また、有効求人数は、新規求人数の減少などから前年差8万人減の241万人となり、4年ぶりに減少した。

新規求人数の推移を雇用形態別にみると、2024年については、パートタイム労働者は、パートタイム労働者を除く一般労働者⁴（以下本章において「一般労働者」という。）よりも新規求人数の減少幅が大きかった（第1-(2)-11図）。また、産業別の新規求人数は、一般労働者では、前年に引き続いて「建設業」「製造業」を中心に減少し、パートタイム労働者では、幅広い産業で減少した。人手不足が続いているにもかかわらず、新規求人数が減少した背景としては、ハローワークでの採用に結びつく求人が約1割と2009年の約3割から大きく低下していることや、都市部を中心に民間の職業紹介経由の入職が増加していることなどが考えられる。

第1-(2)-10図 新規求人数及び有効求人数の推移

○ 有効求人数、新規求人数ともに4年ぶりに減少。



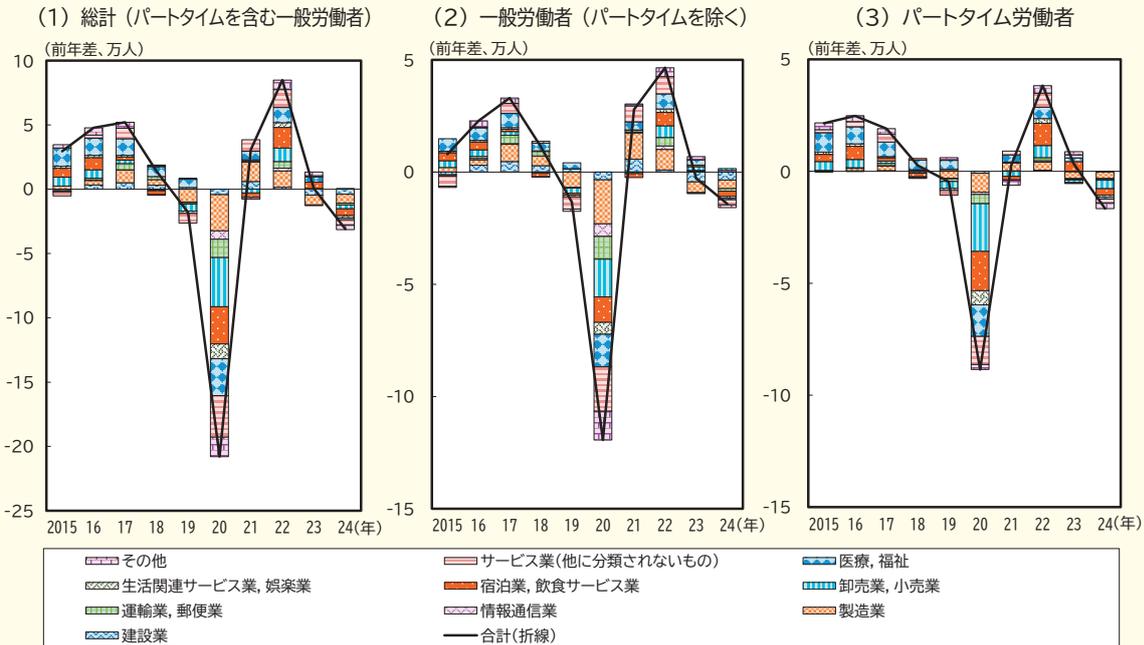
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) データは季節調整値。

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

第1-(2)-11図 産業別・雇用形態別新規求人数の推移

○ 新規求人数は、一般労働者では、前年に引き続いて「建設業」「製造業」を中心に減少し、パートタイム労働者では、幅広い産業で減少。



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。

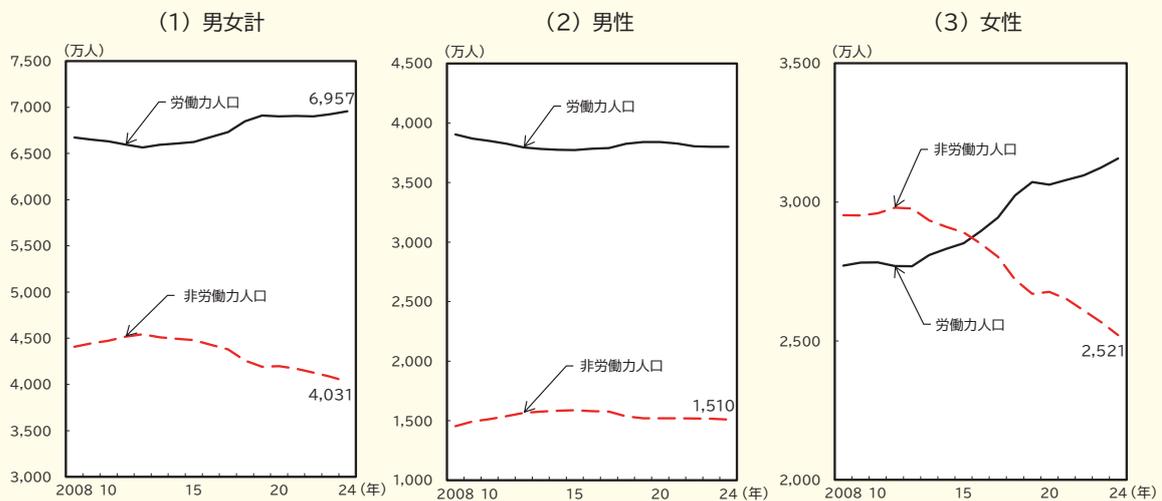
第3節 労働力供給の動向

●労働力人口は過去最高の6,957万人

2024年は女性や高齢者を中心とした労働参加が前年に引き続き進展した。労働力人口は前年差32万人増の6,957万人で過去最高となり、2年連続で増加した（第1-(2)-12図）。非労働力人口は前年差53万人減の4,031万人となり、4年連続で減少した。男性の非労働力人口は1,510万人、女性の非労働力人口は2,521万人であり、非労働力人口の男女差は1,011万人であった。非労働力人口は女性が男性を上回っているが、1,303万人であった2015年以降、非労働力人口の男女差は縮小傾向である。

第1-(2)-12図 労働力人口及び非労働力人口の推移

○ 労働力人口は過去最高の6,957万人。



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

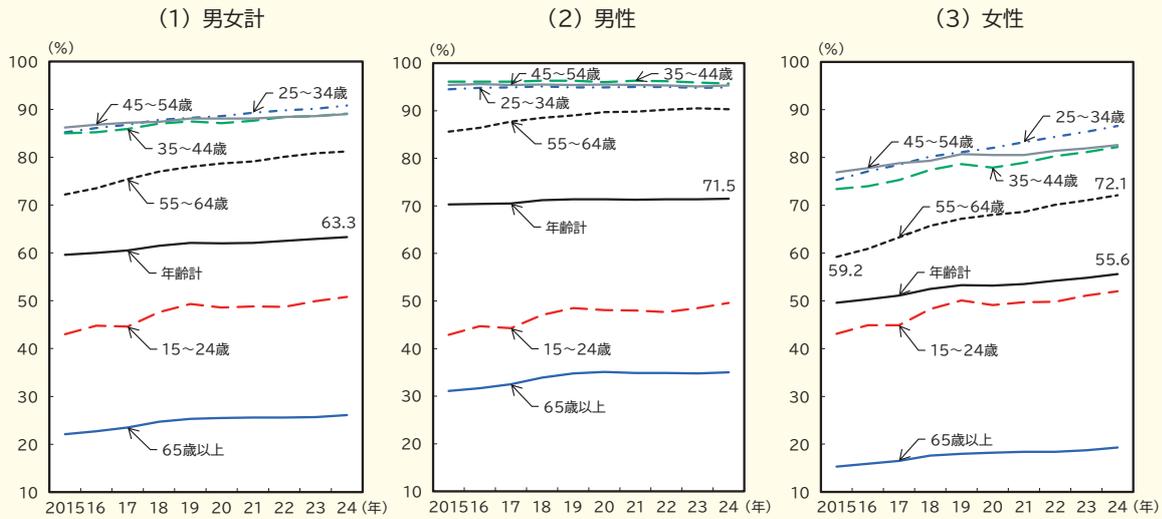
●女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準

15歳以上人口に占める労働力人口の割合である労働力率は63.3%であり、2013年以降上昇傾向で推移する中、過去最高水準となった（第1-(2)-13図）。男性の労働力率は71.5%であり、過去10年間は横ばい圏内で推移しているが、女性の労働力率は55.6%であり、過去10年間で6.0%上昇した。労働力率の男女差は15.9%であり、過去10年間で男女差は縮小したが、依然として差がみられる。

年齢階級別の労働力率は、全ての年齢階級において上昇傾向で推移し、2024年は過去最高水準となった。「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の労働力率は2015年の85～86%程度から2024年で89～91%程度と、4%ポイント程度上昇している。労働力率の上昇幅が最も大きかったのは、女性の労働参加が大きく進んでいる「55～64歳」の12.9%ポイントであり、2015年59.2%から2024年72.1%に上昇した。年齢階級別の労働力率を男女間で比較すると、「15～24歳」を除く全ての年齢階級において、男性の労働力率が女性の労働力率を上回った。

第1-(2)-13図 男女別・年齢階級別労働力率の推移

○ 女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準。



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

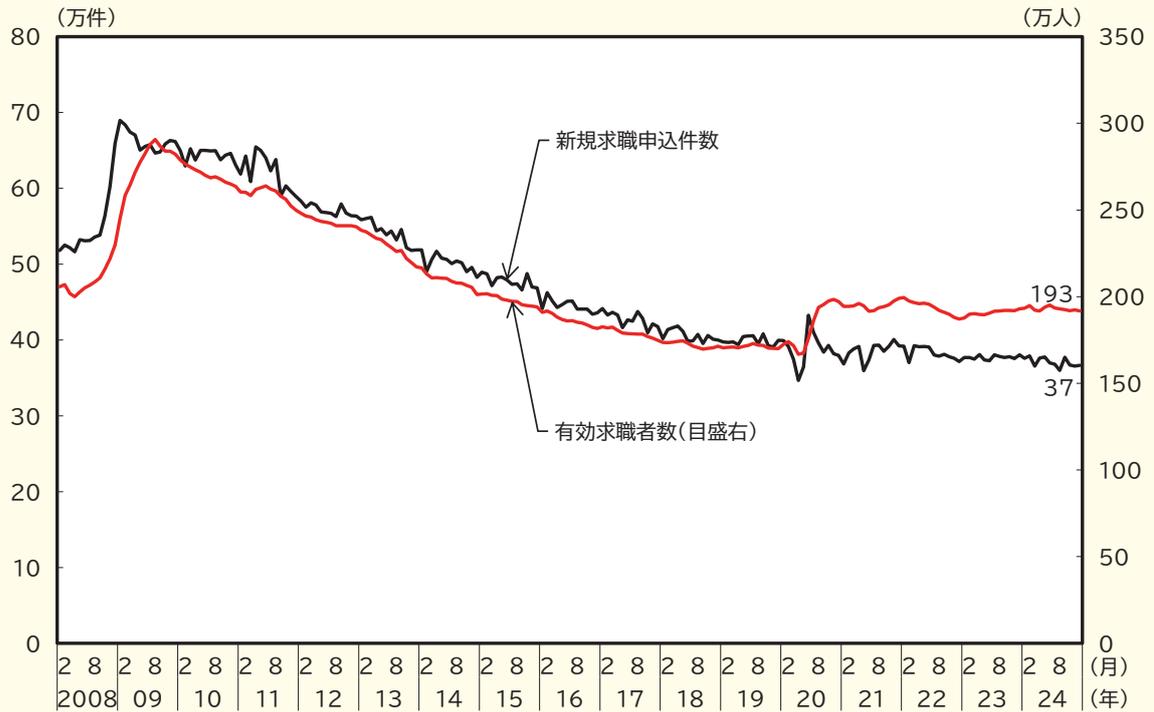
● **正社員の新規求職申込件数は減少傾向、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい圏内**
 労働力供給の状況を示す指標である、新規求職申込件数及び有効求職者数は2009年以降、長期的には減少傾向で推移している（第1-(2)-14図）。2024年の新規求職申込件数は、前年差約8,000件減の約37万件であり、2024年の有効求職者数は、前年差約2万人増の約193万人であった。

正社員の新規求職申込件数及び有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移しており、2024年の正社員の新規求職申込件数は前年差約8,000万件減の約23万件、正社員の有効求職者数は前年からほぼ横ばいの約115万人であった（第1-(2)-15図（1））。

パートタイム労働者の新規求職申込件数及び有効求職者数は、2020年4月に大幅に減少した（第1-(2)-15図（2））。新規求職申込件数（季節調整値）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、いずれもほぼ横ばいで推移している。2024年のパートタイム労働者の新規求職申込件数はほぼ横ばいの約14万件であり、パートタイム労働者の有効求職者数は前年差約2万人増の約76万人であった。

第 1-(2)-14 図 新規求職申込件数及び有効求職者数の推移

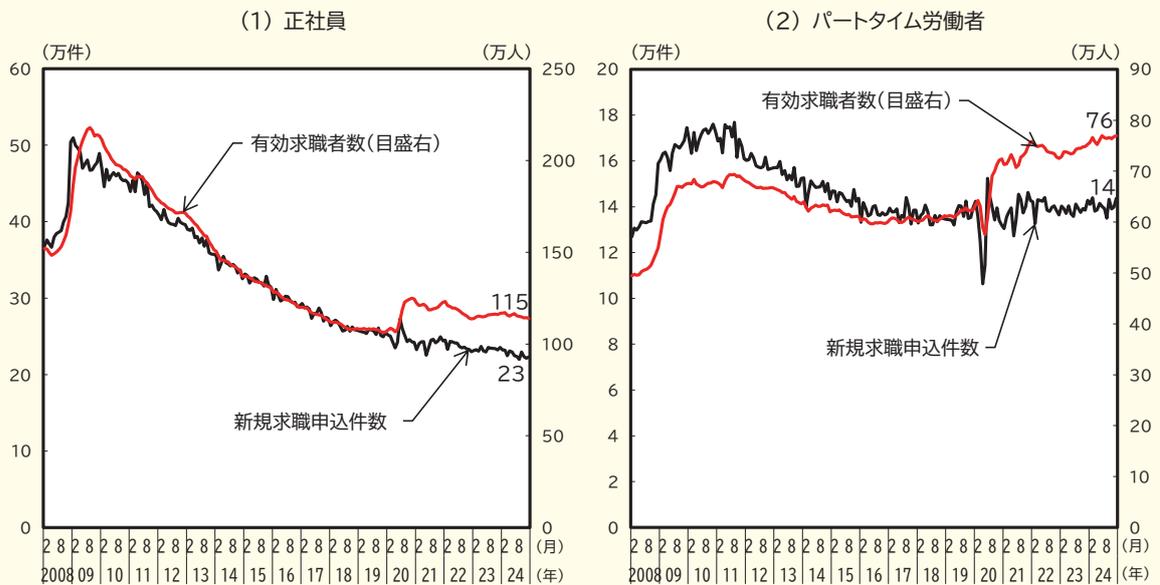
○ 新規求職申込件数及び有効求職者数は減少傾向。



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

第 1-(2)-15 図 正社員及びパートタイム労働者の新規求職申込件数及び有効求職者数の推移

○ 正社員の新規求職申込件数は減少傾向、パートタイム労働者の新規求職申込件数は横ばい圏内。



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

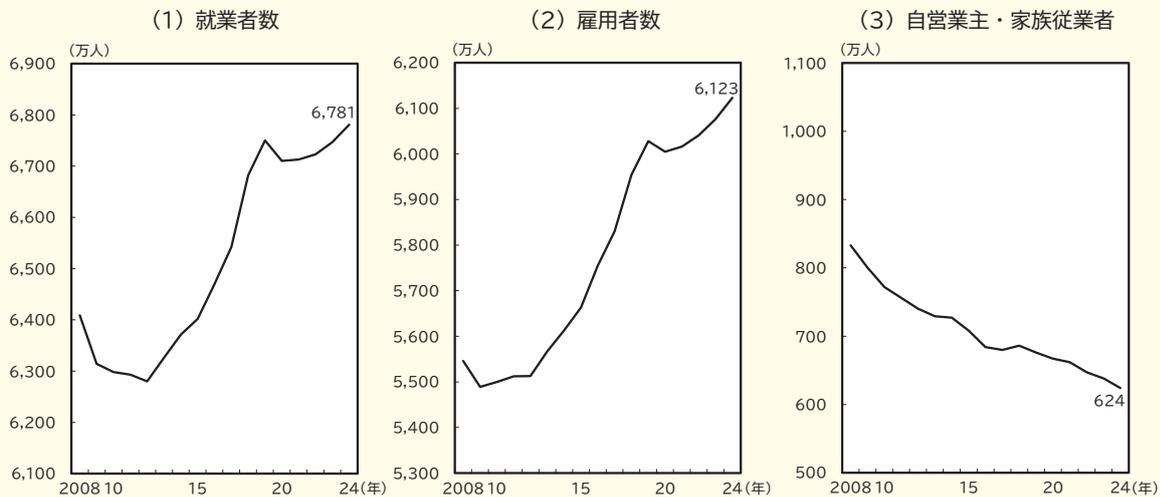
第4節 就業者・雇用の動向

● 就業者数及び雇員数は過去最高を更新

2024年の就業者数及び雇員数は、2010年代以降、長期的に増加傾向で推移している（第1-(2)-16図）。就業者数は4年連続で増加し、前年差34万人増の6,781万人、雇員数は4年連続で増加し、前年差47万人増の6,123万人となり、いずれも過去最高となった。自営業主・家族従業者は減少傾向で推移し、2024年の自営業主・家族従業者は14万人減の624万人となった。これは、65歳以上の自営業主・家族従業者が2021年以降減少傾向となり、2024年は前年差9万人減少していることが主な要因である⁵。

第1-(2)-16図 労働力に関する主な指標の推移

○ 就業者数及び雇員数は過去最高を更新。



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

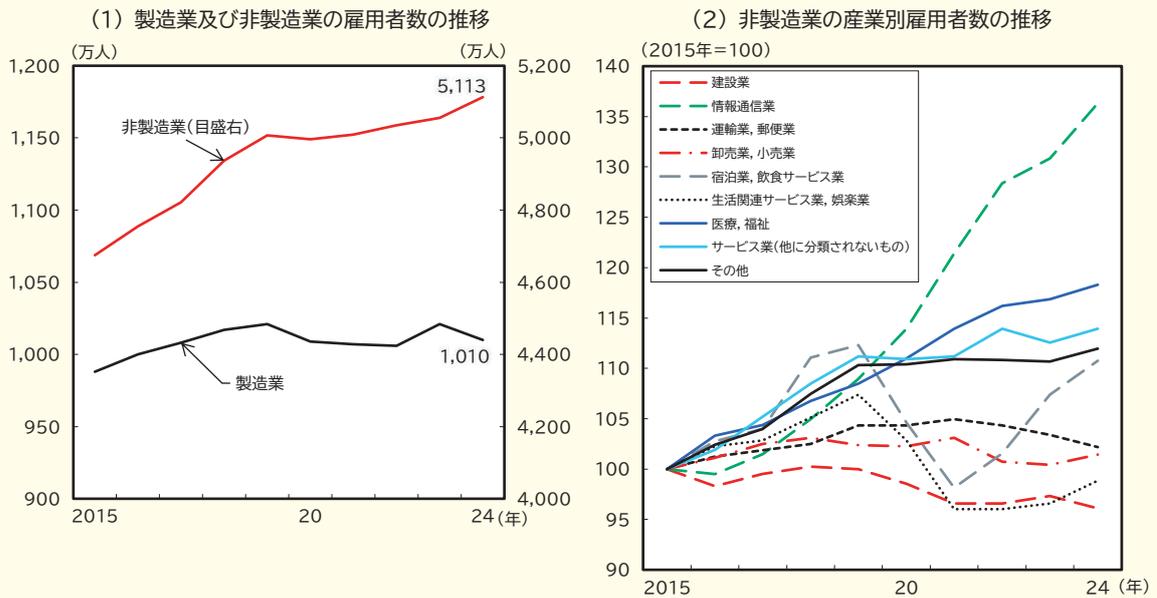
5 就業者に占める雇員者の割合は、全ての年齢階級においてほぼ横ばい又は上昇傾向で推移している（付1-(2)-1図）。

● 「非製造業」の雇用者数は4年連続で増加

「製造業」の雇用者数は1,010万人であり、2020年以降、鉱工業生産が横ばい圏内で推移していることなどから、横ばい圏内で推移している（第1-(2)-17図(1))。「非製造業」の雇用者数は5,113万人であり、4年連続で増加し、過去最高となった。非製造業について産業分類の大分類でみると、2015年を100としてみると、最も雇用者数が増加した産業は「情報通信業」であり、36%上昇した（第1-(2)-17図(2))。次いで「医療、福祉」が18%上昇した。最も雇用者数が減少した産業は「建設業」であり、4%低下した。

第1-(2)-17図 産業別雇用者数の推移

○ 「非製造業」の雇用者数は4年連続で増加。



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

●正規雇用労働者数は10年連続で増加

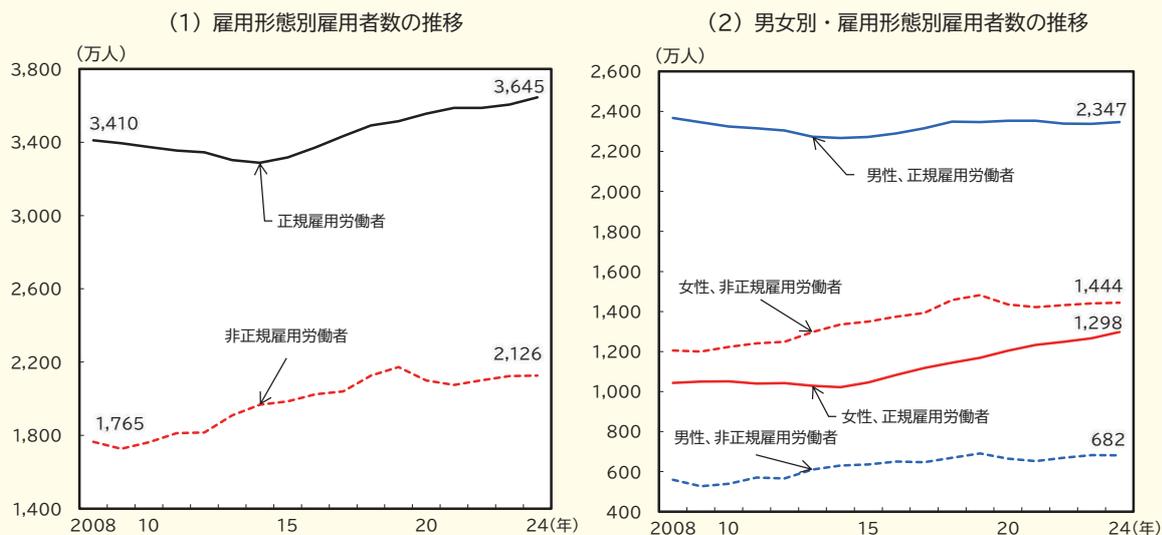
正規雇用労働者数⁶は3,645万人であり、10年連続で増加した（第1-(2)-18図（1））。非正規雇用労働者数は2,126万人であり、2019年以前は高齢者の労働参加が進んでいることなどから増加傾向であったが、2019年以降は横ばい圏内で推移している。

2024年の男性の正規雇用労働者数は2,347万人、非正規雇用労働者数は682万人であり、いずれも横ばい圏内で推移している（第1-(2)-18図（2））。2024年の女性の正規雇用労働者数は1,298万人であり、10年連続で増加したが、非正規雇用労働者数は1,444万人であり、2019年以降、横ばい圏内で推移しており、女性の正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差が縮小傾向にある。

年齢階級別の人口に占める正規雇用労働者の割合は、過去10年間に於いて、男女ともに、ほぼ全ての年齢階級において上昇傾向で推移した⁷。特に、女性の「25～34歳」の正規雇用労働者の割合が最も上昇した。年齢階級別の人口に占める非正規雇用労働者の割合は、過去10年間に於いて、60歳未満の年齢層では低下傾向となっているが、高齢者の労働参加が進展していることから、男性、女性ともに「65～69歳」などにおいて上昇している。

第1-(2)-18図 雇用形態別雇用者数の推移

○ 正規雇用労働者数は10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、役員数は含まれていない。

6 役員を含まない人数。「非正規雇用労働者数」についても同様。

7 付1-(2)-2表参照。

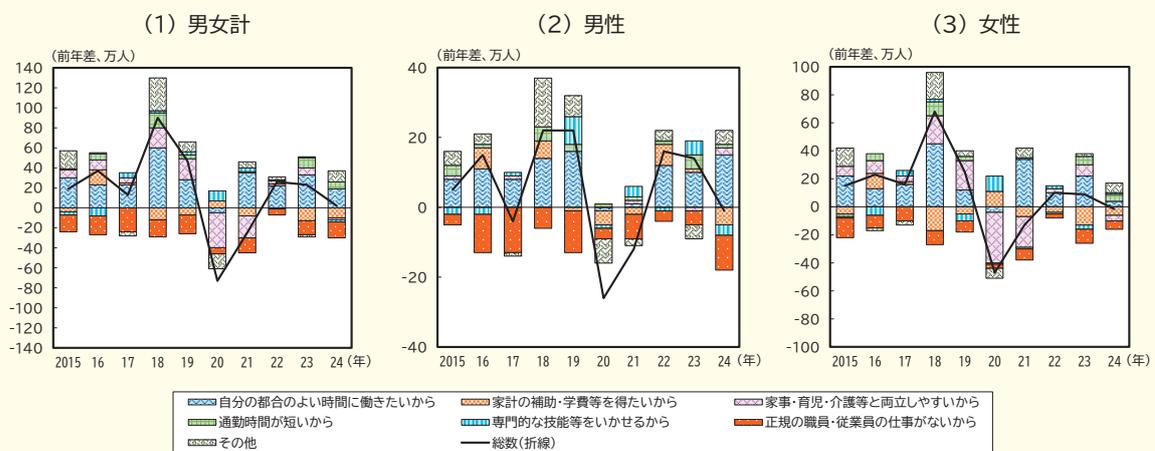
●家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する者は227万人

現職を選択した理由別非正規雇用労働者数の推移をみると、2015～2024年は2020年を除き「自分の都合のよい時間に働きたいから」は増加したが、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）は減少した（第1-(2)-19図）。また、「家計の補助・学費等を得たいから」は2年連続で減少した。男女別にみると、男性は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」が4年連続で増加し、女性は、「家計の補助・学費等を得たいから」が4年連続で減少し、「通勤時間が短い」が2年連続で増加した。

「家事・育児・介護等と両立しやすいから」については、2022年以降横ばい圏内で推移し、2024年は227万人であった。227万人のうち女性は218万人であった。

第1-(2)-19図 男女別・現職を選択した理由別非正規雇用労働者数の推移

○ 家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する労働者が、引き続き一定数存在。



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) 時系列接続を行うために、2015～2016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。

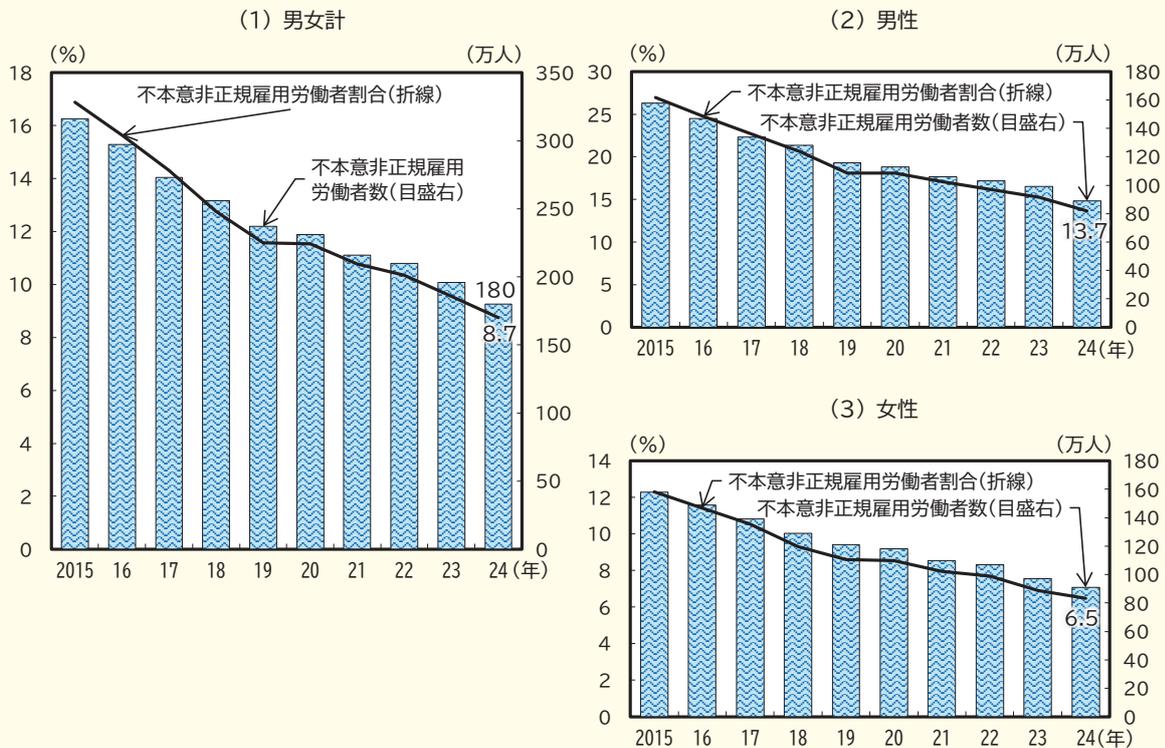
● 不本意非正規雇用労働者割合は低下し、2年連続で1割を下回る水準

不本意非正規雇用労働者数及びその人数が非正規雇用労働者数に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。）は低下傾向であり、2024年は前年差16万人減の180万人、割合については、前年差0.8%ポイント低下の8.7%となり、2年連続で1割を下回った（第1-(2)-20図）。2024年は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もに、過去最低水準となった。男女別に不本意非正規雇用労働者割合をみると、男性は前年差1.6%ポイント低下の13.7%、女性は前年差0.4%ポイント低下の6.5%となった。

年齢階級別の不本意非正規雇用労働者割合は、全年齢階級で低下傾向であり、2024年は、全年齢階級で15%を下回った（第1-(2)-21図）。特に、最も不本意非正規雇用労働者割合の高い「25～34歳」は、10年間で割合が26.4%から12.7%に低下し、割合の低下幅が全年齢層で最も大きかった。

第1-(2)-20図 不本意非正規雇用労働者の人数及び割合の推移

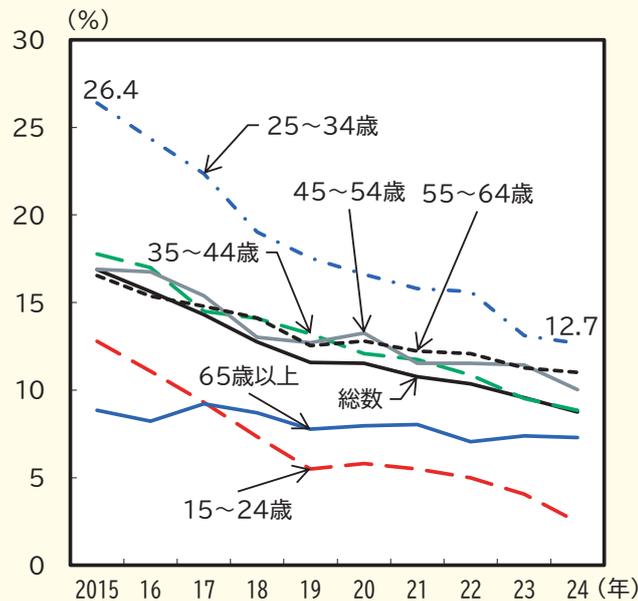
○ 不本意非正規雇用労働者割合は低下し、2年連続で1割を下回る水準。



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「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、2015～2016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。

第 1-(2)-21 図 年齢階級別不本意非正規雇用労働者の割合の推移

○ 不本意非正規雇用労働者割合は全年齢階級で低下。



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「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、2015～2016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。

● 転職者数は3年連続で増加

転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）数は、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（第1-(2)-22図）。2020年、2021年と減少が続き、2021年には290万人まで減少したが、2022年に増加に転じ、2024年は3年連続増加の331万人となった。前職の離職理由別の転職者数については、「より良い条件の仕事を探すため」が3年連続で増加しており、前向きな転職が転職者数の増加に寄与していることがうかがえる。入職経路に着目すると、近年では入職経路の多様化が進んでおり、広告や民間の職業紹介事業所を経由した入職者数も増加がみられた。地方部においてはハローワークや縁故を通じた入職者割合が高い傾向がみられており、都市部と地方部において入職経路の違いがみられている⁸。

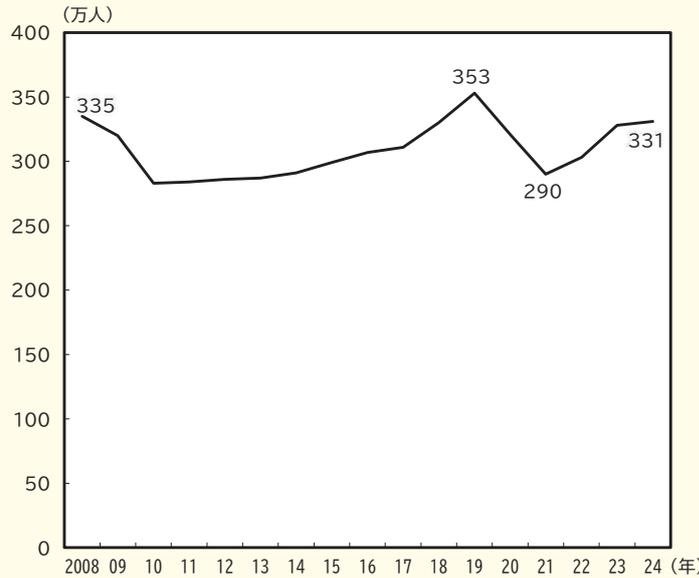
正規雇用労働者への転換状況を見ると、15～54歳で過去1年間に離職した者のうち、離職前後で正規雇用であった者の人数は88万人であり、過去10年間で28万人増加し、2024年は過去最高であった（第1-(2)-23図）。転職市場が活性化する中で、より良い処遇や働き方を求め、正規雇用労働者の中でも転職が行われていることから、正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動が活発化していることが考えられる。

また、15～54歳で過去1年間に離職した者のうち、「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は7万人であり、2年連続で増加した（第1-(2)-24図）。

8 厚生労働省「雇用動向調査」

第1-(2)-22図 転職者数の推移等

○ 転職者数は3年連続で増加し、2024年は331万人。

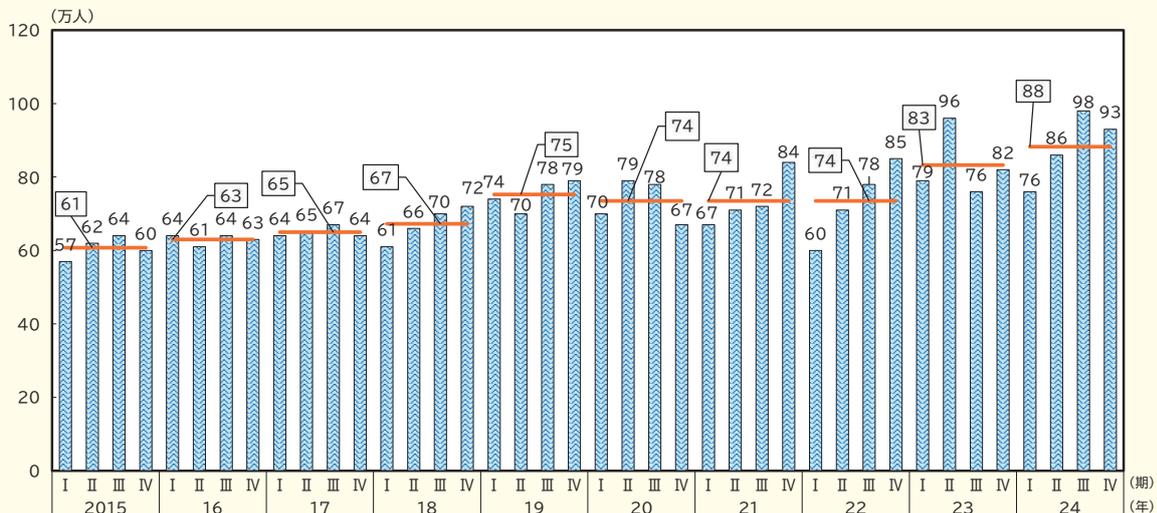


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をいう。
 2) 転職者数の推移については、時系列接続用数値による。2011年の数値は東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推定値(2015年国勢調査基準)を使用している。

第1-(2)-23図 正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動

○ 正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動は活発化。

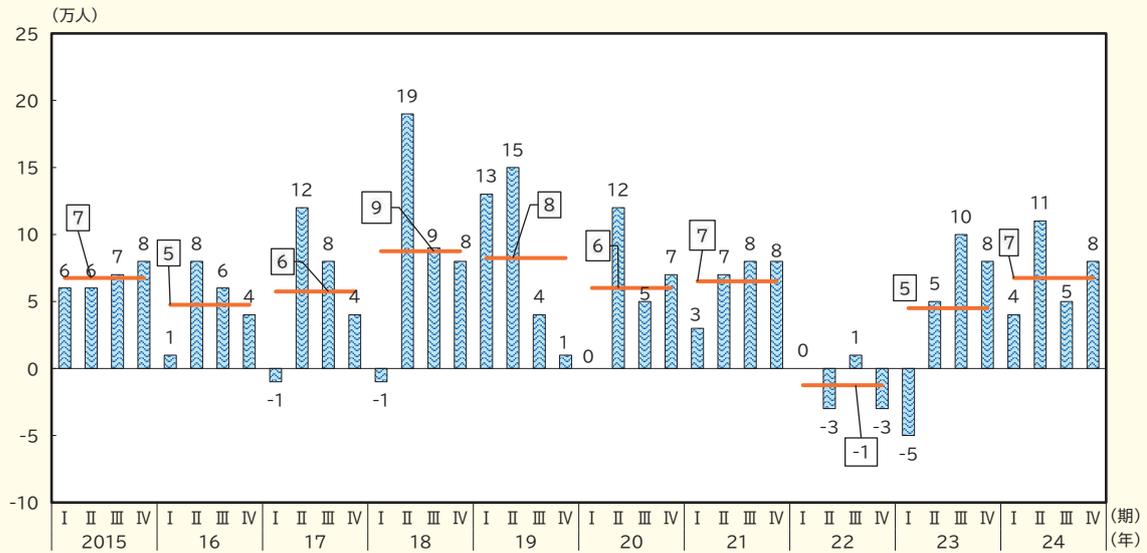


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 棒グラフは、労働力調査において「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を表す。「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」とは、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、2015～2016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年～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。

第 1-(2)-24 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は前年に続き増加傾向。



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) 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、2015～2016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。

●障害者の雇用者数及び実雇用率は過去最高

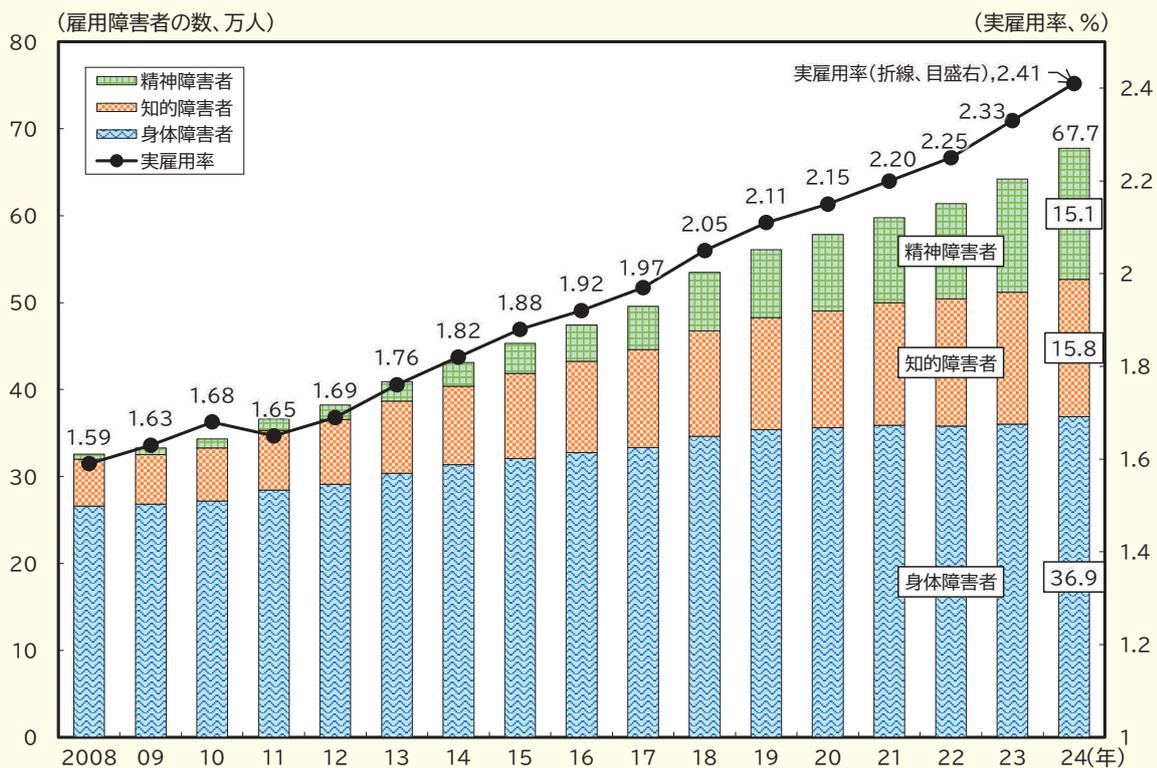
近年、ノーマライゼーションが進む中で、障害者雇用は大きく進展しており、雇用義務のある民間企業⁹の雇用障害者数は、2024年は前年比5.5%増の67.7万人と、21年連続で過去最高となった（第1-(2)-25図）。実雇用率は、前年差0.08%ポイント上昇の2.41%と、13年連続で過去最高となった。

障害種別の雇用者数をみると、身体障害者はこの数年は伸びが鈍化していたが、2024年では前年比2.4%増の36.9万人、知的障害者は同4.0%増の15.8万人となり、いずれも2023年と比べて伸び幅が大きくなった。精神障害者は同15.7%増の15.1万人と、10%以上の伸び幅を維持している。

このように、雇用障害者数は着実に増加しているが、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て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¹⁰。障害者雇用の数だけではなく、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重要である。

第1-(2)-25図 障害者雇用の概観

○ 障害者の雇用者数及び実雇用率は過去最高を更新。



9 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、2024年については40.0人以上規模を対象としている。

10 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。

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、2021～2023年は43.5人以上規模、2024年以降は40.0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。

2008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～2023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）

2024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）

重度身体障害者である特定短時間労働者（重度身体障害者である特定短時間労働者は0.5人でカウント）

重度知的障害者である特定短時間労働者（重度知的障害者である特定短時間労働者は0.5人でカウント）

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

(※) 2018年から2022年までは、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については1人とカウントしている。

① 報告年の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 報告年の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

(※) 2023年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人としてカウントしている。

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%、2024年以降は2.5%となっている。

●障害者の法定雇用率の達成割合は、全企業規模で低下したが、長期的には上昇傾向

企業の障害者の法定雇用率の達成割合の推移をみると、2024年については6月1日時点で前年差4.1%ポイント低下の46.0%であったが、長期的には上昇傾向で推移している（第1-(2)-26図）。

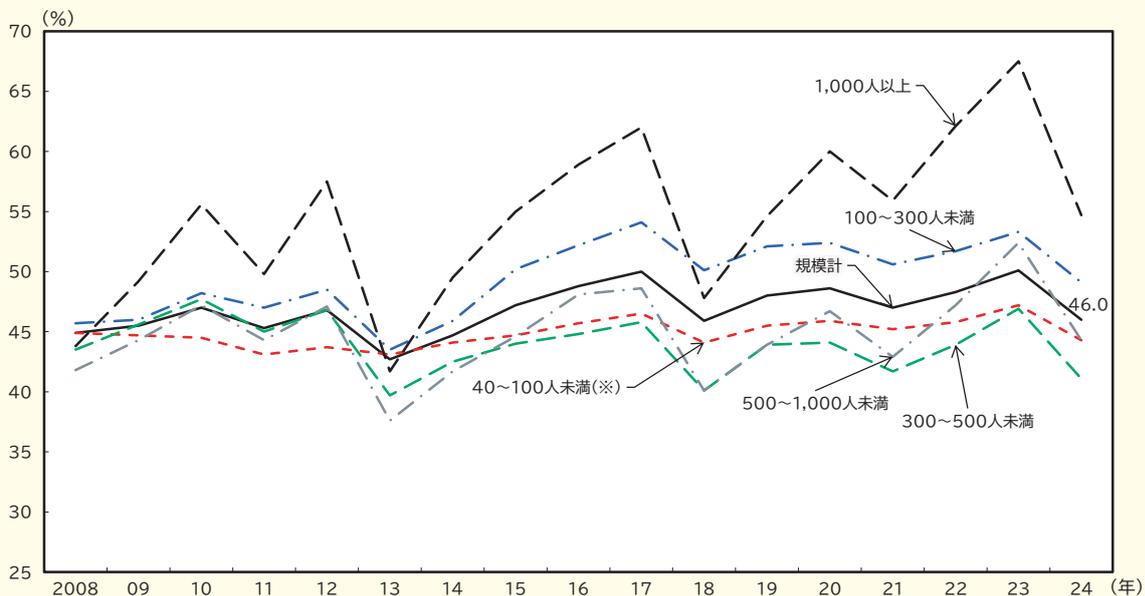
企業規模別に法定雇用率の達成状況をもても、2024年は前年比で全ての企業規模で達成企業割合が低下したが、いずれも達成割合は4～5割程度となっており、長期的には上昇傾向で推移している。

一般の達成企業割合の低下は、2024年4月の法定雇用率引上げの影響によるものと考えられる。一般的に、法定雇用率の引上げは、達成割合の低下に影響を及ぼすと考えられる。過去に法定雇用率が改定された年では、全ての企業規模で達成企業割合の低下がみられた。法定雇用率は2021年3月に2.3%、2024年4月に2.5%に引き上げられた。2026年7月には2.7%への改定が予定されており、こうした制度改正が今後も障害者雇用の達成割合に影響する可能性が高いと考えられる。

また、障害者雇用ゼロ企業（障害者の雇用義務があるにもかかわらず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¹¹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考えられる。

第1-(2)-26図 障害者雇用の法定雇用率の達成状況

○ 障害者の法定雇用率の達成割合は、全企業規模で低下したが、長期的には上昇傾向。



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、2021~2023年までは43.5~100人未満、2024年からは40~100人未満。

11 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向いて、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多

2024年10月末時点の外国人労働者数は約230万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、直近12年連続で過去最多となった（第1-(2)-27図）。2020年以降は伸びが鈍化したが見え、2023年と2024年は2年連続で前年比12.4%増となり、2019年の13.6%増に近づいている。

在留資格別にみると、2024年は、他の在留資格と比べて「専門的・技術的分野の在留資格」の増加率が相対的に高く、全外国人労働者の3割を占め、最も多い割合となった。次いで、2023年まで最も割合が高かった「身分に基づく在留資格」が2番目の割合となった。近年、2019年4月以降の「特定技能」¹²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32万人増加した。

国籍別にみると、ベトナムは「特定技能」の創設等により、直近4年間で約12万人増加しており、5年連続で最多となった。そのほか、インドネシア、ネパール、ミャンマー、フィリピン等で増加している。ここ数年、中国は大きな増減がないものの、人数としては高止まっており、2番目に多かった。

技能実習制度については、2023年11月に提出された「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」の最終報告書を踏まえて、2024年2月に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において「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」を決定した。これを基に「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」が第213回通常国会に提出され、2024年6月に成立した。一部を除き2027年4月1日に施行される予定である。本改正法は、技能実習制度に替えて、人材育成及び人材確保を目的とする育成就労制度を創設するものである。育成就労制度では、特定技能制度において従事することができる業務との連続性を持たせ、就労を通じて特定技能1号の水準の技能を有する人材を育成することとしてキャリアアップの道筋を明確にする。また、育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護を図るため、外国人ごとに作成する育成就労計画の認定の仕組みや、監理支援事業を行う監理支援機関の許可の制度を定め、外国人技能実習機構を改組し外国人育成就労機構を設けるほか、やむを得ない事情がある場合のほかにも一定の要件を満たす場合には、技能実習制度においては認められていなかった、本人の意向による転籍を認めるなどの措置を講じている。

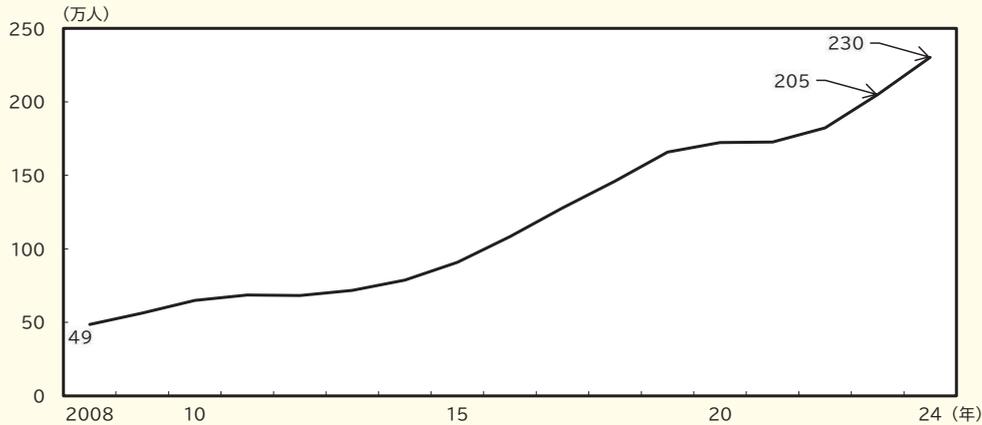
我が国の外国人労働者数は、2024年は2014年と比較して2.9倍と、約150万人の増加がみられ、日本に定着している外国人材も多く、身近な存在となりつつある。国籍にかかわらず、全ての人が安定した生活を送れるような賃金や労働条件等が確保できるようにするとともに、安心して働き続けられるような職場や地域社会づくりが更に重要となる。

12 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（出入国在留管理庁「在留外国人統計」2024年12月末時点で特定技能在留外国人数は約28万人）。

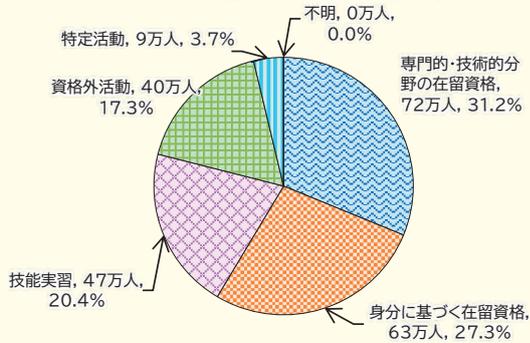
第1-(2)-27図 外国人労働者等の概観

○ 外国人労働者数は過去最多。

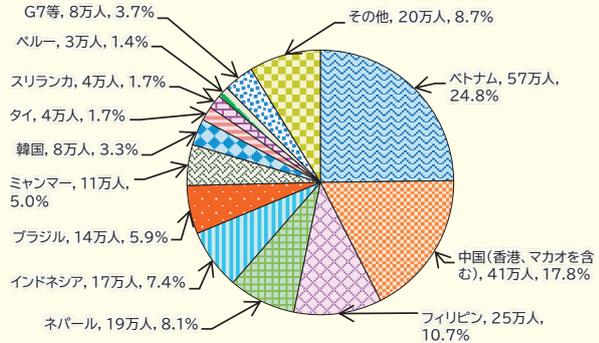
(1) 外国人労働者数の推移



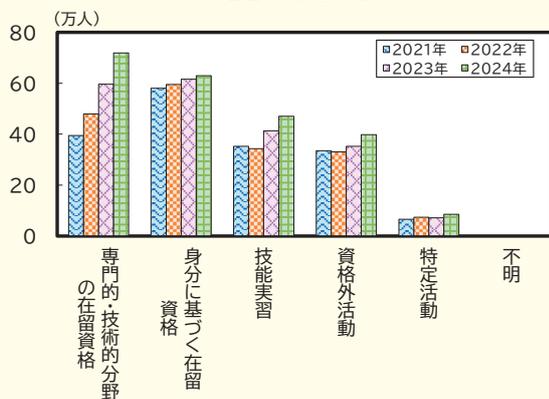
(2) 在留資格別 (2024年10月末時点)



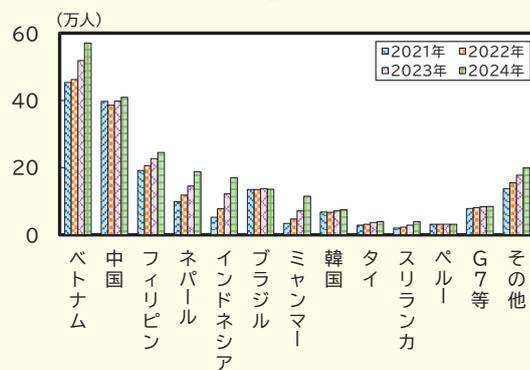
(3) 国籍別 (2024年10月末時点)



(4) 在留資格別の推移



(5) 国籍別の推移



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) G7等とは、フランス、米国、英国、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。
 2) (2)の「不明」は80人となっている。
 3) 「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。

● 2025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

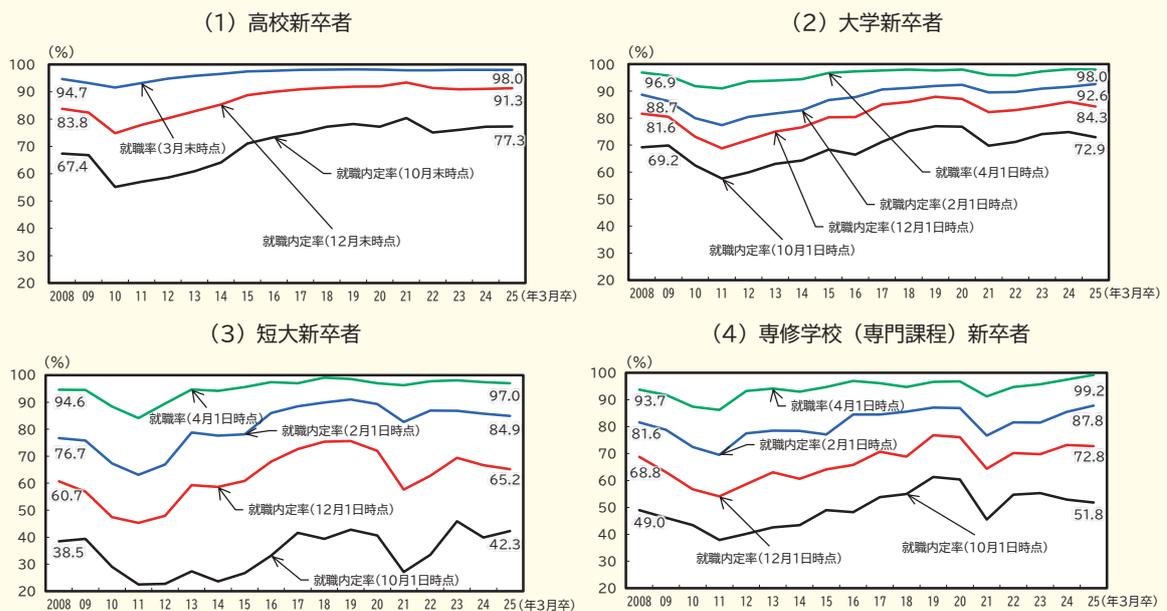
新規学卒者の就職率及び就職内定率は、人手不足や景気拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていたが、感染拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率及び就職内定率は再び上昇し、高水準を維持している。

2025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た。大学新卒者については、前年差0.1%ポイント低下の98.0%とほぼ横ばいで推移し、調査を開始した1996年度以降で2番目に高い就職率となった。専修学校（専門課程）新卒者については、前年差1.7%ポイント上昇の99.2%と、調査を開始した1996年度以降で最高の就職率となった（第1-(2)-28図）。

2025年3月卒の就職内定率は、高校新卒者については全ての期間でほぼ横ばいであった。短大新卒者の就職内定率は、10月1日時点で上昇したが、12月1日時点及び2月1日時点では低下した。大学卒の10月1日時点の就職内定率は、前年から1.9%ポイント低下の72.9%、専修学校（専門課程）卒の10月1日時点の就職内定率は、前年から1.1%ポイント低下の51.8%となった。

第1-(2)-28図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

○ 2025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。

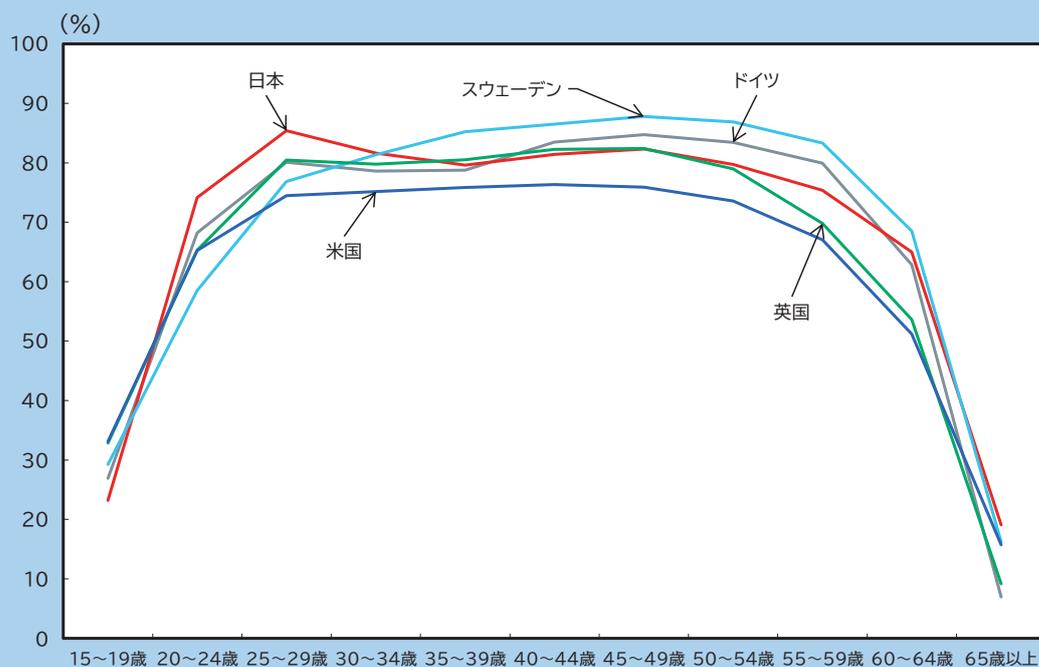
コラム1-2 我が国と主要国における女性の労働参加の状況

女性の労働参加の状況について、我が国と米国、英国、ドイツ¹³、特に女性の労働参加が進んでいるスウェーデンの4か国（以下本コラムにおいて「主要国」という。）を確認する。まず、我が国の女性の就業率をみると、20代後半から30代にかけて就業率が下がるいわゆる「M字カーブ」は改善傾向にあり、主要国と比較しても、いずれも遜色ない水準で、「台形」に近い形状となっている（コラム1-(2)-1図）。さらに、我が国の女性の「20～24歳」及び「25～29歳」の就業率は、主要国よりも高い水準となっている。

次に、女性の正規雇用労働者比率をみる。15～29歳では、我が国と主要国はおおむね同じ水準にある。30～54歳では、主要国においては、一部低下傾向もみられるものの、その傾向は緩やかなものであり、「25～29歳」の水準から大幅な低下はみられない（コラム1-(2)-2図）。しかし、我が国においては、「25～29歳」をピークとして、30代以降は低下傾向が続くいわゆる「L字カーブ」が表れていることが分かる。特に30～39歳にかけて著しく低下しており、主要国との差が約10～30%ポイントにまで広がっている。

【コラム1-(2)-1図 女性の年齢階級別就業率】

- 我が国の女性の「20～24歳」「25～29歳」の就業率は、主要国よりも高い水準。



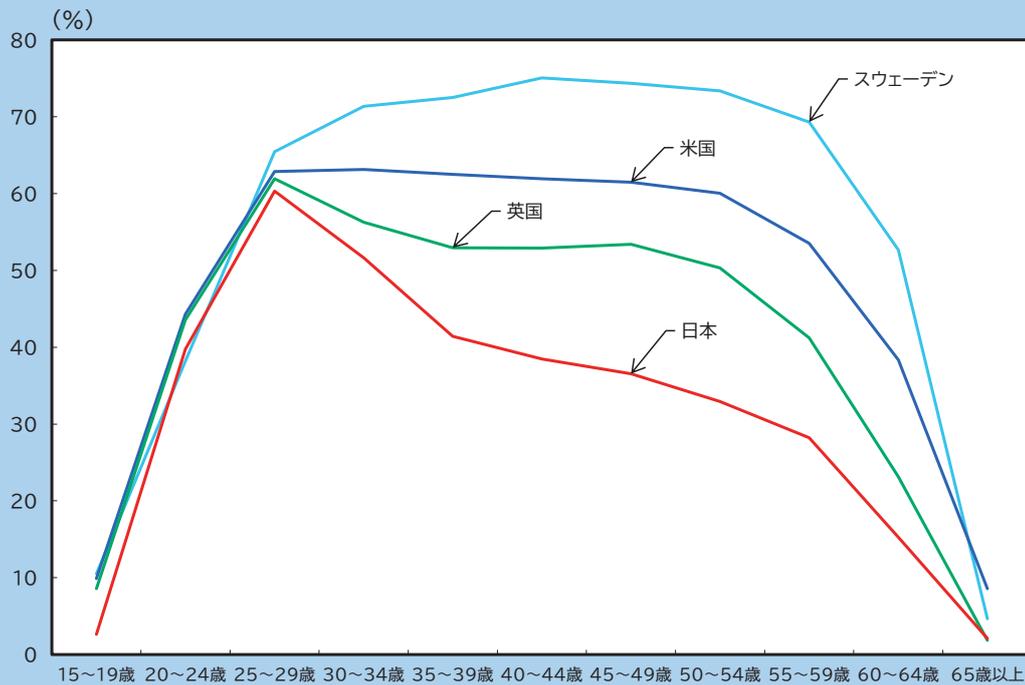
資料出所 OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 就業率は、各年齢階級の就業者/各年齢階級の人口。

13 データの制約により、ドイツは就業率のグラフのみ作成。

【コラム 1-(2)-2 図 女性の年齢階級別正規雇用労働者比率】

○ 我が国の女性の正規雇用労働者比率は、「25～29歳」をピークとして、30代以降は低下傾向。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、OECD Data Explorer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) スウェーデンは2022年の値、ほかは2024年の値。
 2) 「労働力調査」においては、正規雇用労働者について、雇用形態のうち「正規の職員・従業員」に該当するものとしている。正規雇用労働者比率は、各年齢階級の正規雇用労働者/各年齢階級の人口。
 3) OECD Data Exploreにおいては、正規雇用労働者について、週30時間以上の労働者と定義している。正規雇用労働者比率は、2)と同様。

コラム1-3 就業者の年齢構成割合

就業者の年齢階級別構成割合の長期的な変化に着目すると、過去10年間で70歳以上の割合が大きく上昇している（コラム1-(3)-1表）。2024年においては、2015年と比較して、男性は3.0%ポイント上昇の8.5%となり、女性は2.5%ポイント上昇の7.3%となった。また、正規雇用労働者の年齢階級別構成割合の推移をみると、過去10年間で60歳台の割合が大きく上昇している（コラム1-(3)-2表）。2024年においては、男性は2%ポイント上昇の8.4%となり、女性は0.8%ポイント上昇の6.4%となった。60歳以降の就業率と就業意欲がある者の割合を比較すると、就業意欲がある者の割合が実際の就業率よりも高い傾向にあり¹⁴、今後も高齢者が就業者全体に占める割合は上昇することが予想される。

【コラム1-(3)-1表 就業者の年齢階級別構成割合】

- 就業者の年齢階級別構成割合の長期的な変化に着目すると、過去10年間で70歳以上の割合が大きく上昇。

(年)		(%)											
男女計	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
2015	100.0	1.5	6.2	8.5	9.3	10.8	12.8	11.5	10.4	9.4	8.4	6.3	5.2
2016	100.0	1.6	6.3	8.3	9.2	10.3	12.6	12.0	10.3	9.3	8.1	6.8	5.1
2017	100.0	1.5	6.4	8.2	9.1	10.1	12.3	12.4	10.5	9.4	8.0	6.8	5.5
2018	100.0	1.7	6.7	8.1	8.8	9.7	11.9	12.4	10.6	9.4	7.9	6.6	6.3
2019	100.0	1.8	6.7	8.0	8.6	9.6	11.4	12.6	10.9	9.4	7.9	6.3	6.8
2020	100.0	1.6	6.7	8.2	8.4	9.4	10.9	12.7	11.1	9.7	7.9	6.2	7.3
2021	100.0	1.5	6.7	8.3	8.3	9.3	10.6	12.6	11.6	9.6	7.9	5.9	7.6
2022	100.0	1.6	6.6	8.3	8.2	9.2	10.3	12.3	12.0	9.8	8.1	5.7	7.8
2023	100.0	1.6	6.7	8.4	8.2	9.0	10.1	11.9	12.2	10.1	8.2	5.7	7.9
2024	100.0	1.7	6.7	8.4	8.2	8.8	9.9	11.5	12.4	10.4	8.3	5.8	8.0

(年)		(%)											
男	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
2015	100.0	1.3	5.5	8.1	9.5	11.0	12.8	11.3	10.2	9.4	8.8	6.7	5.5
2016	100.0	1.4	5.7	8.0	9.3	10.6	12.7	11.8	10.1	9.3	8.5	7.2	5.4
2017	100.0	1.3	5.8	7.9	9.2	10.3	12.3	12.1	10.3	9.4	8.3	7.2	5.9
2018	100.0	1.4	6.1	7.8	8.9	9.9	11.8	12.3	10.5	9.4	8.2	7.0	6.7
2019	100.0	1.5	6.2	7.8	8.7	9.7	11.3	12.4	10.7	9.4	8.2	6.8	7.4
2020	100.0	1.3	6.2	7.9	8.5	9.6	10.9	12.5	11.0	9.7	8.2	6.5	7.9
2021	100.0	1.3	6.1	8.0	8.4	9.5	10.6	12.4	11.4	9.6	8.1	6.3	8.2
2022	100.0	1.4	6.0	8.0	8.2	9.3	10.3	12.2	11.8	9.9	8.3	6.1	8.4
2023	100.0	1.4	6.2	8.1	8.2	9.1	10.0	11.8	12.1	10.2	8.5	6.0	8.5
2024	100.0	1.5	6.3	8.2	8.2	8.9	9.8	11.4	12.3	10.4	8.5	6.0	8.5

(年)		(%)											
女	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
2015	100.0	1.7	7.0	8.9	9.0	10.5	12.8	11.8	10.6	9.3	7.9	5.7	4.8
2016	100.0	1.7	7.2	8.7	9.0	10.0	12.6	12.3	10.6	9.3	7.5	6.3	4.7
2017	100.0	1.7	7.2	8.6	9.0	9.7	12.3	12.7	10.7	9.4	7.5	6.2	5.1
2018	100.0	2.0	7.4	8.4	8.7	9.5	12.0	12.6	10.9	9.3	7.4	6.1	5.8
2019	100.0	2.0	7.5	8.4	8.5	9.4	11.4	12.8	11.1	9.4	7.5	5.9	6.2
2020	100.0	1.8	7.4	8.5	8.3	9.2	11.0	12.9	11.3	9.6	7.5	5.7	6.5
2021	100.0	1.8	7.5	8.7	8.3	9.2	10.6	12.8	11.8	9.6	7.6	5.6	6.9
2022	100.0	1.8	7.2	8.7	8.2	9.1	10.4	12.5	12.2	9.8	7.8	5.3	7.1
2023	100.0	1.9	7.3	8.7	8.2	8.9	10.2	12.1	12.3	10.1	7.9	5.3	7.1
2024	100.0	2.0	7.3	8.7	8.2	8.7	10.0	11.6	12.5	10.3	8.0	5.4	7.3

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

14 2024年9月2日開催「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第6回）」内閣府政策統括官（経済財政分析担当）提出資料

【コラム1-(3)-2表 正規雇用労働者数の年齢階級別構成割合】

○ 正規雇用労働者の年齢階級別構成割合の推移をみると、過去10年間で60歳台の割合が大きく上昇。

(年)														(%)	
男女計	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台 (再掲)
2015	100.0	0.8	6.5	10.9	12.5	13.1	15.3	12.5	11.7	9.6	4.3	1.8	0.6	0.4	6.2
2016	100.0	0.9	6.6	10.8	12.4	12.5	15.3	13.4	11.4	9.4	4.3	2.0	0.6	0.4	6.3
2017	100.0	0.9	6.7	10.5	12.4	12.3	14.9	13.7	11.6	9.5	4.3	2.0	0.7	0.5	6.3
2018	100.0	0.8	6.9	10.7	12.1	12.0	14.4	13.8	12.0	9.7	4.3	1.9	0.8	0.5	6.2
2019	100.0	0.9	6.9	10.6	12.1	11.6	14.0	14.1	12.4	9.8	4.5	1.9	0.9	0.5	6.4
2020	100.0	0.8	6.9	10.9	11.8	11.5	13.3	14.4	12.4	9.8	4.8	1.9	1.0	0.4	6.7
2021	100.0	0.7	6.9	10.9	11.9	11.5	12.8	14.2	12.8	10.0	4.8	1.9	1.1	0.5	6.7
2022	100.0	0.7	6.7	11.0	11.8	11.3	12.5	14.0	13.4	10.1	5.1	1.9	1.0	0.5	7.0
2023	100.0	0.6	6.8	11.1	11.5	11.0	12.3	13.5	13.7	10.6	5.3	1.9	1.0	0.6	7.2
2024	100.0	0.7	6.6	10.9	12.0	10.6	12.4	13.2	13.8	10.7	5.7	2.0	0.9	0.6	7.7

(年)														(%)	
男	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台 (再掲)
2015	100.0	0.7	5.0	9.6	12.2	13.4	16.3	13.2	12.4	10.1	4.6	1.8	0.5	0.2	6.4
2016	100.0	1.0	4.9	9.5	12.2	12.9	16.1	14.2	12.0	10.0	4.5	1.9	0.5	0.3	6.4
2017	100.0	0.8	5.1	9.2	12.1	12.7	15.5	14.5	12.1	10.1	4.7	2.0	0.6	0.4	6.6
2018	100.0	0.8	5.2	9.3	11.8	12.3	15.0	14.6	12.7	10.5	4.5	2.0	0.8	0.3	6.5
2019	100.0	0.8	5.3	9.3	11.6	11.7	14.7	14.7	13.2	10.6	4.9	2.0	0.8	0.4	6.9
2020	100.0	0.8	5.2	9.3	11.4	11.8	13.8	15.1	13.2	10.7	5.2	2.0	1.0	0.4	7.2
2021	100.0	0.7	5.4	9.2	11.5	11.7	13.4	15.0	13.6	10.8	5.3	2.0	1.1	0.4	7.3
2022	100.0	0.7	5.1	9.5	11.1	11.6	13.0	14.7	14.2	11.0	5.6	2.1	1.0	0.4	7.7
2023	100.0	0.5	5.4	9.5	10.9	11.2	12.9	14.2	14.7	11.5	5.7	2.1	1.1	0.5	7.8
2024	100.0	0.7	5.2	9.5	11.2	10.7	12.8	13.9	14.5	11.6	6.2	2.1	1.0	0.6	8.4

(年)														(%)	
女	総数	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	60歳台 (再掲)
2015	100.0	1.0	9.8	13.8	13.1	12.4	13.2	11.2	10.2	8.3	3.7	1.9	0.9	0.6	5.6
2016	100.0	0.9	10.1	13.6	13.0	11.6	13.4	11.5	10.2	8.1	4.0	1.9	0.8	0.6	5.9
2017	100.0	1.1	10.0	13.2	13.0	11.4	13.5	12.0	10.4	8.3	3.5	2.1	0.9	0.7	5.5
2018	100.0	0.9	10.2	13.6	12.7	11.4	13.0	12.2	10.7	8.0	3.8	1.9	0.9	0.7	5.8
2019	100.0	0.9	10.1	13.3	12.9	11.2	12.6	12.7	10.9	8.2	3.8	1.7	1.0	0.7	5.5
2020	100.0	0.7	10.2	14.0	12.5	11.0	12.2	13.0	10.7	8.1	4.2	1.7	1.1	0.5	5.9
2021	100.0	0.8	9.9	14.1	12.7	11.2	11.6	12.7	11.3	8.4	4.0	1.6	1.1	0.6	5.6
2022	100.0	0.6	9.5	13.8	13.1	10.7	11.6	12.7	12.0	8.5	4.2	1.6	1.0	0.7	5.8
2023	100.0	0.6	9.6	14.1	12.5	10.8	11.4	12.4	12.1	8.9	4.4	1.6	0.9	0.7	6.0
2024	100.0	0.6	9.1	13.6	13.3	10.3	11.6	12.0	12.5	9.1	4.6	1.8	0.8	0.8	6.4

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

第3章

労働時間・賃金等の動向

2024年の月間総実労働時間は、働き方改革¹の取組の更なる進展を背景に減少し、2024年の年次有給休暇の取得率は、過去最高を更新した。

現金給与総額は、所定内給与及び特別給与の伸びがけん引し、4年連続で増加した。実質賃金においては、減少率は縮小したが、物価上昇を背景に、3年連続で減少した。一般、パートそれぞれの実質賃金は3年ぶりにマイナスから脱した。賃上げについては、現行の調査方法となった1999年以降、改定額、改定率ともに過去最高を更新した。

本章では、労働時間、賃金及び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

●月間総実労働時間は一般労働者、パート労働者ともに減少

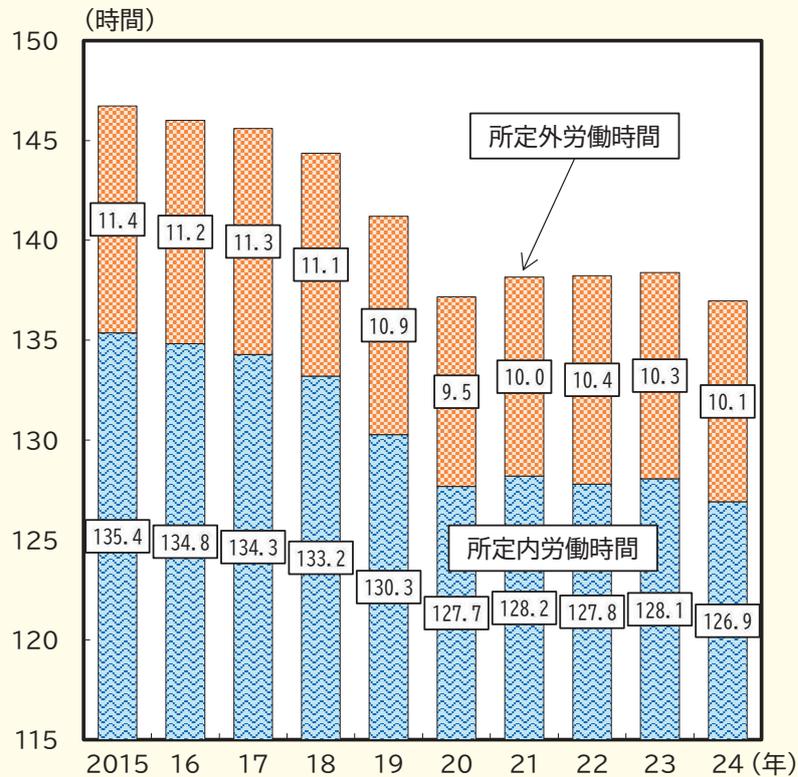
従業員5人以上規模の事業所における労働者一人当たりの2024年の月間総実労働時間は、働き方改革の取組の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.4時間減の、137.0時間であった（第1-(3)-1図）。産業別にみると、2024年は「情報通信業」「金融業、保険業」以外の産業で月間総実労働時間が減少した（第1-(3)-2図）。就業形態別にみると、2024年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.1時間減の162.3時間となった（第1-(3)-3図）。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差0.7時間減の80.2時間となり、高齢者の労働参加の進展等を背景に、前年より減少幅が拡大した。

また、男女別の月間総実労働時間の推移をみると、前年から、男性は2.0時間減少し、152.1時間となり、女性は0.4時間減少し、120.5時間となった（第1-(3)-4図）。女性の正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅は女性の方が小さくなったと考えられる。

1 働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年4月施行 中小企業は2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等が定められ、順次施行された。

第 1-(3)-1 図 月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は、働き方改革の取組の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に減少。



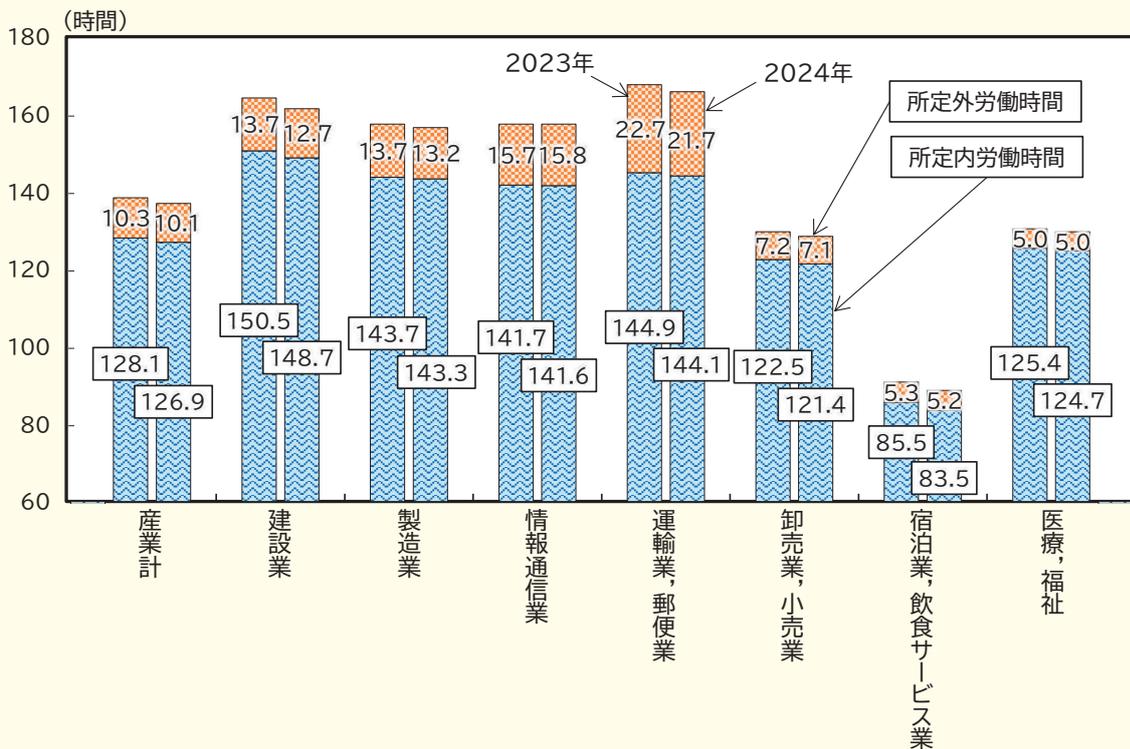
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。

2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年伸び率で除して算出。

第1-(3)-2図 産業別月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は、「情報通信業」「金融業、保険業」以外の産業で減少。

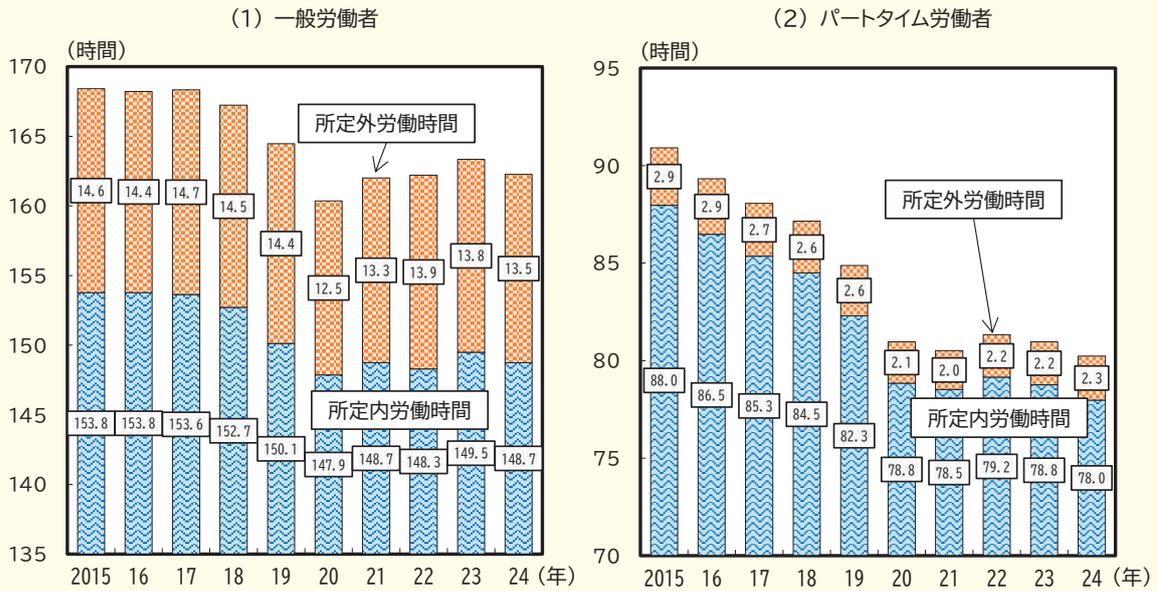


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。
 - 3) 「金融業、保険業」の月間総実労働時間は、2023~2024年にかけて0.1時間増加している。

第1-(3)-3図 就業形態別月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少。



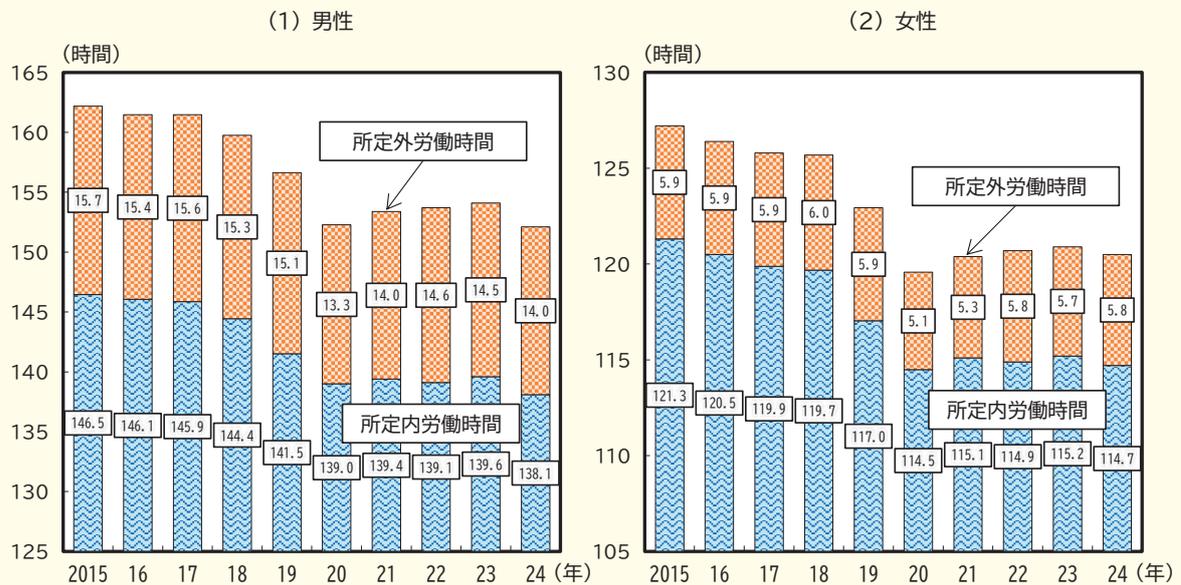
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、性別計、事業所規模5人以上の値。

2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年伸び率で除して算出。

第1-(3)-4図 男女別月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は男性、女性ともに減少。



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。

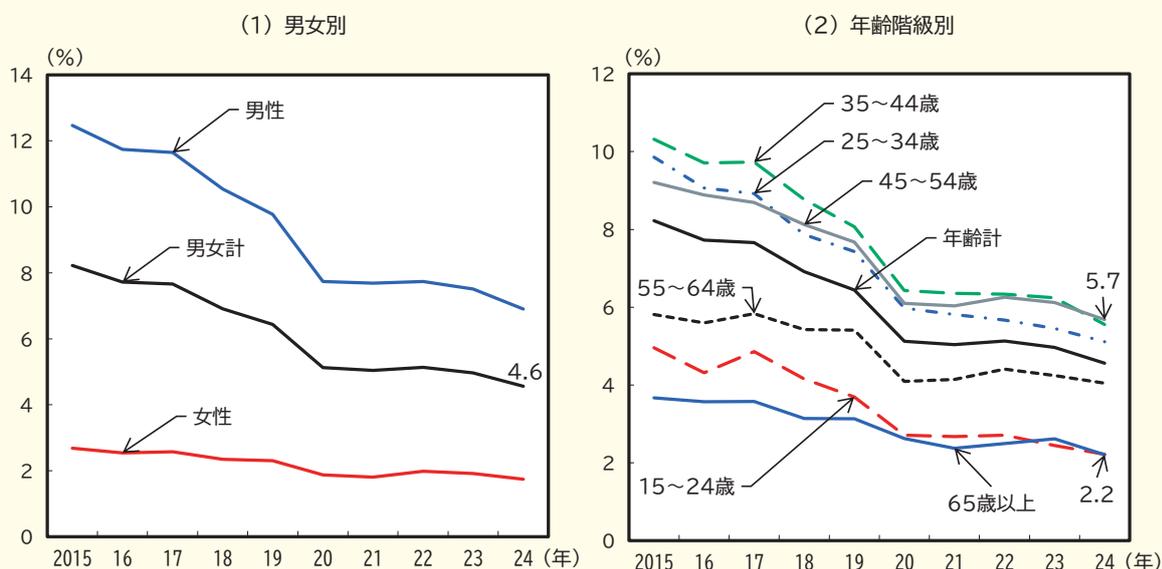
2) 2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年伸び率で除して算出。

●週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下

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。）の割合は、2024年4月から時間外労働の上限規制がこれまで適用除外となっていた「建設業」及び「運輸業、郵便業」等に適用となったことから、2024年は4.6%と、前年より0.4%ポイント低下し、2020年以降で低下幅が最も大きくなった（第1-(3)-5図）。男女別にみると、正規雇用労働者の割合が高い男性の減少幅が、女性よりも相対的に大きくなっている。また、年齢別にみると、週60時間以上就労雇用者の割合は全ての年齢階級で10%を下回っており、最も割合が高い年齢階級は、「45～54歳」の5.7%、低い年齢階級は「15～24歳」及び「65歳以上」の2.2%となった。過去10年間をみると、週60時間以上就労している雇用者の割合が高い年齢階級ほど、低下幅は大きい傾向となっている。

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、引き続き低下。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 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す。
 2) 2015～2016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を表す。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を表す。

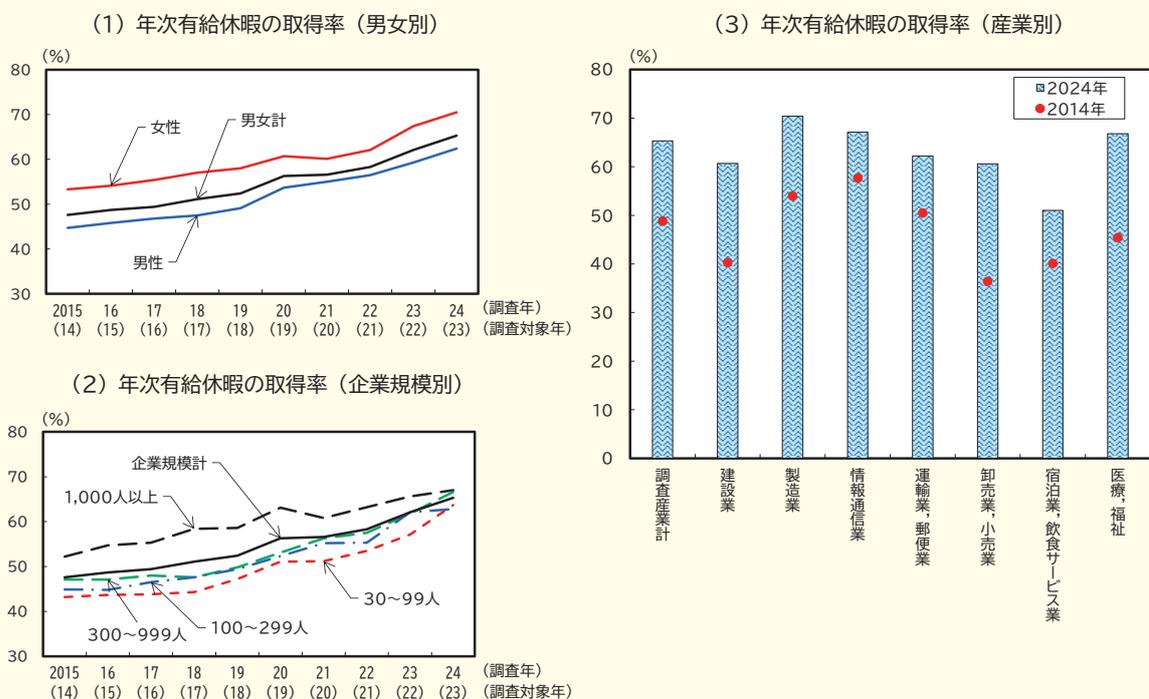
●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新

年次有給休暇の取得率は上昇傾向であり、男女計、男性、女性いずれについても、比較可能な1984年以降、過去最高となった（第1-(3)-6図（1））。

企業規模別の年次有給休暇の取得率は、全ての企業規模で上昇した（第1-(3)-6図（2））。過去10年間の推移をみると、企業規模の大きい企業ほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にあるが、2024年調査では企業規模「30～99人」の取得率が6割を超えるなど、中小企業で年次有給休暇の取得率の上昇幅が大きくなっている。産業別の年次有給休暇の取得率をみると、過去10年間に於いて、特に「医療、福祉」「卸売業、小売業」について年次有給休暇の取得率が大きく上昇した（第1-(3)-6図（3））。

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、比較可能な1984年以降、過去最高を更新。



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、「複合サービス事業」を含まない。また、2015年より調査対象を「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、「複合サービス事業」を含む。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査。()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。

第2節 賃金の動向

●就業形態計の現金給与総額は4年連続で増加

労働者一人当たりの賃金である現金給与総額²の推移をみると、2024年の就業形態計の現金給与総額は、前年比2.8%増と、4年連続で増加した（第1-(3)-7図（1）（2））。

就業形態別に現金給与総額をみると、一般労働者の現金給与総額は、所定内給与及び特別給与の増加がけん引し、前年比3.2%の増加となった。パートタイム労働者の現金給与総額は、所定内給与が過去10年間で最大の増加幅となった。パートタイム労働者の時給は前年比4.3%増加の1,343円となり、過去10年間でみても増加傾向である（第1-(3)-8図）。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の進展のほか、労働力需給の引き締まりが考えられる。

2024年の現金給与総額の伸び率の寄与度分解をみると、高齢者の労働参加の進展等によるパートタイム比率が上昇したことから「パートタイム労働者比率による要因」がマイナスに寄与したが、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げや経常利益拡大などを背景として、「一般労働者の所定内給与による要因」が前年比1.6%、「一般労働者の特別給与による要因」が前年比1.2%のプラスの寄与となった（第1-(3)-9図）。

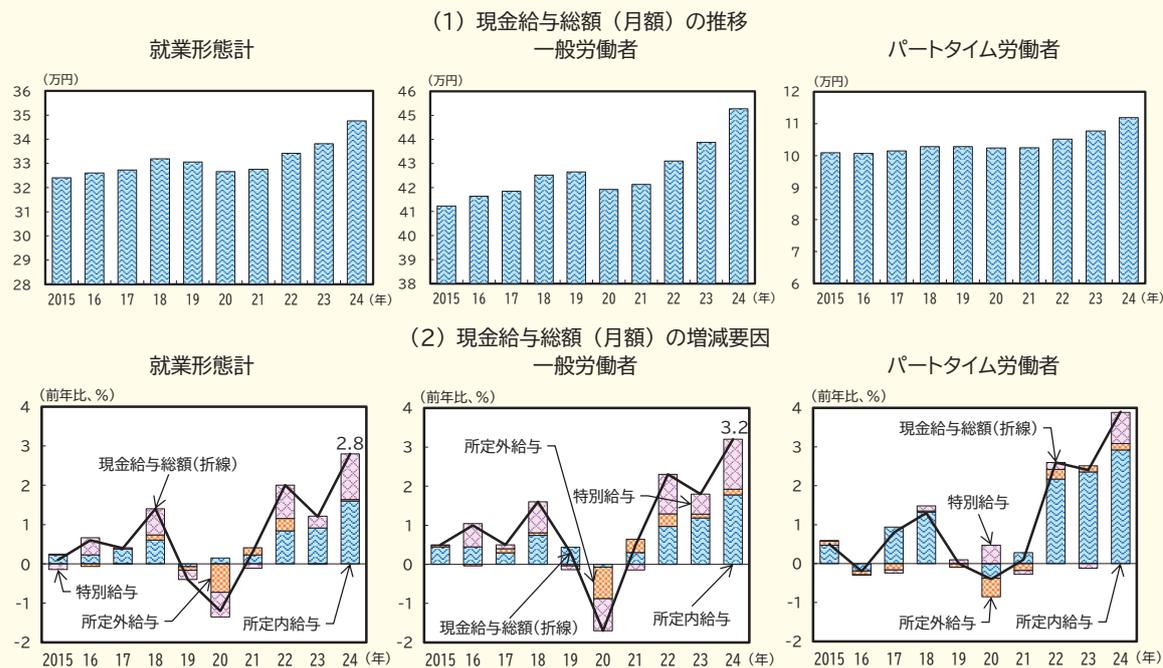
また、現金給与総額の推移を月次でみると、所定内給与及び特別給与の伸びがけん引し、36か月連続で前年同月比増加となった（第1-(3)-10図）。一般労働者については45か月連続で前年同月比増加、パートタイム労働者については38か月連続で前年同月比増加となった。

さらに、産業別³の現金給与総額は、全ての産業で増加した（第1-(3)-11図）。事業所規模別の現金給与総額は、全ての事業所規模で増加し、特に、事業所規模「5～29人」の現金給与総額は前年比2.5%上昇し、33年ぶりの上昇幅となった（第1-(3)-12図）。このように、2024年は産業、事業所規模にかかわらず、現金給与総額の伸びがみられ、全体として力強い動きとなった。

- 2 「現金給与総額」とは、「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。）の合計額である。「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。
- 3 本節で産業に着目する場合は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」を中心に確認することとする。

第 1-(3)-7 図 就業形態別にみた現金給与総額の推移

○ 就業形態計の現金給与総額は 4 年連続で増加。

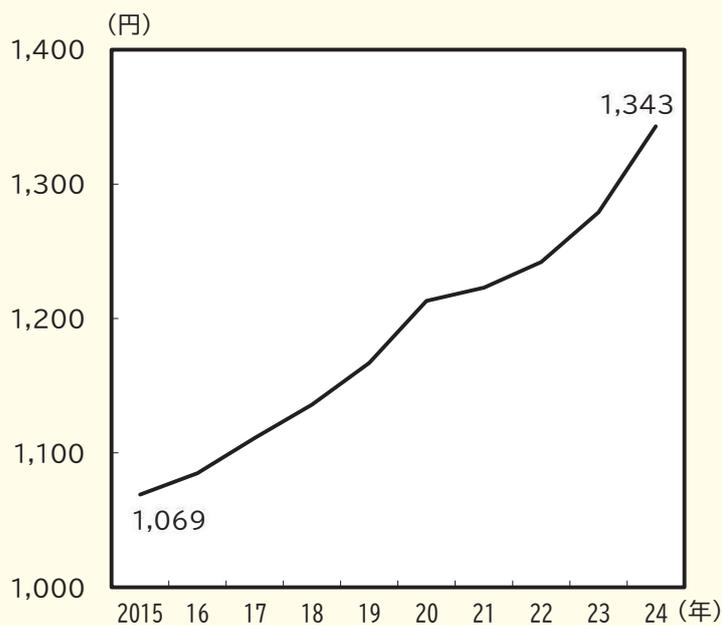


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模 5 人以上の値。
 2) 指数 (2024 年) に基準数値 (2020 年) を乗じた後 100 で除すことで 2024 年の実数値を算出し、2023 年以前の実数値は、2024 年の数値を対前年比伸び率で除して算出。
 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。

第 1-(3)-8 図 パートタイム労働者の時給の推移

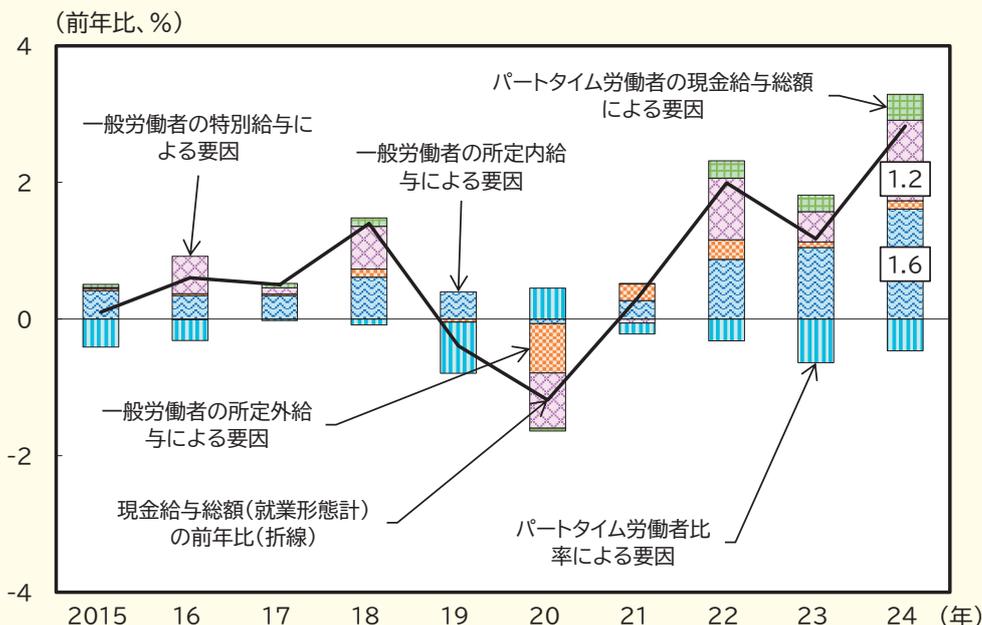
○ パートタイム労働者の時給は増加傾向。



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

第1-(3)-9図 現金給与総額の伸び率の寄与度分解の推移

○ 2024年の就業形態計の現金給与総額は、パートタイム労働者比率の増加がマイナス寄与。

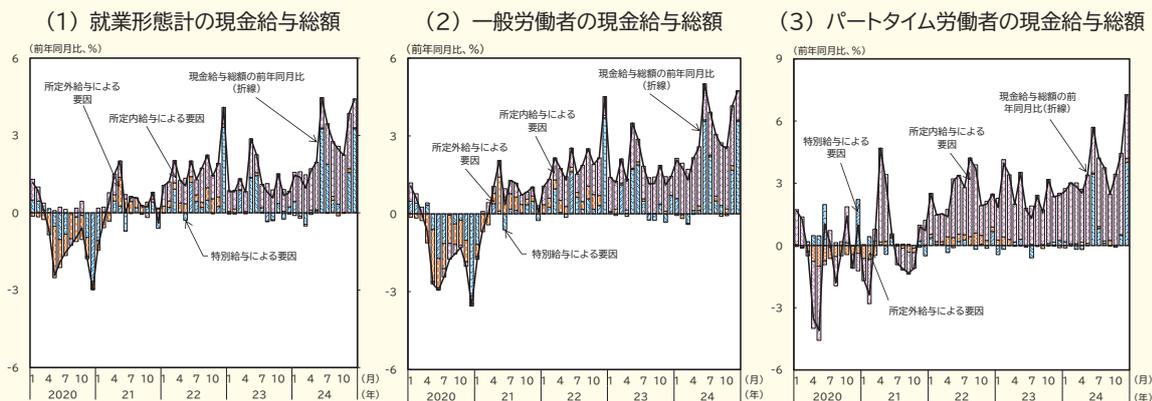


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 2) 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で除して実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を集計。
 3) 2024年の寄与度の算出においては、2023年のデータとして、「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いている。
 4) 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。

第1-(3)-10図 就業形態別現金給与総額の伸び率の推移(月次)

○ 現金給与総額は前年同月比で、就業形態計では36か月連続で増加。

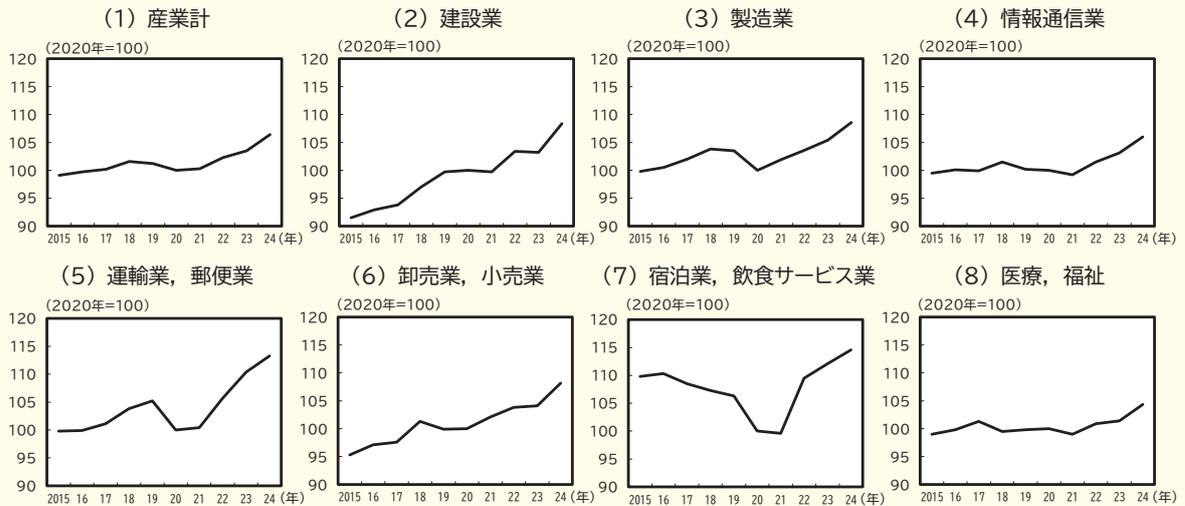


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 2) 2024年の前年同月比の算出においては、2023年のデータとして、「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いている。
 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値)-所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値)-定期給与(修正実数値)として算出。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)-11 図 産業別現金給与総額の推移

○ 2024年の産業別現金給与総額は、全ての産業で増加。

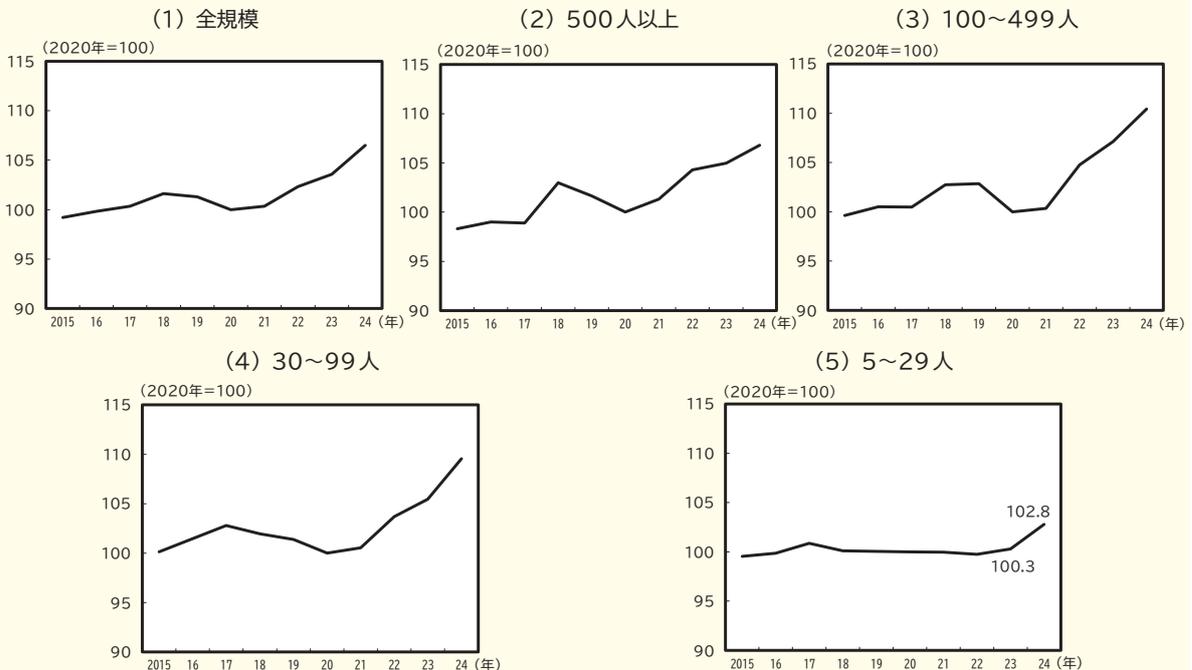


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上の値。
 2) 2024年の指数については、2023年の指数に2024年の対前年比伸び率を乗ずることで算定。
 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)-12 図 事業所規模別現金給与総額の推移

○ 2024年の事業所規模別現金給与総額は、全ての事業所規模で増加し、特に事業所規模5～29人については33年ぶりの上昇幅。



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) 調査産業計の値。
 2) 「(1) 全規模」は事業所規模5人以上の値。
 3) 2024年の指数については、2023年の指数に、「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」と2024年の公表実数値を用いて算出した2024年の対前年比伸び率を乗ずることで算定。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。

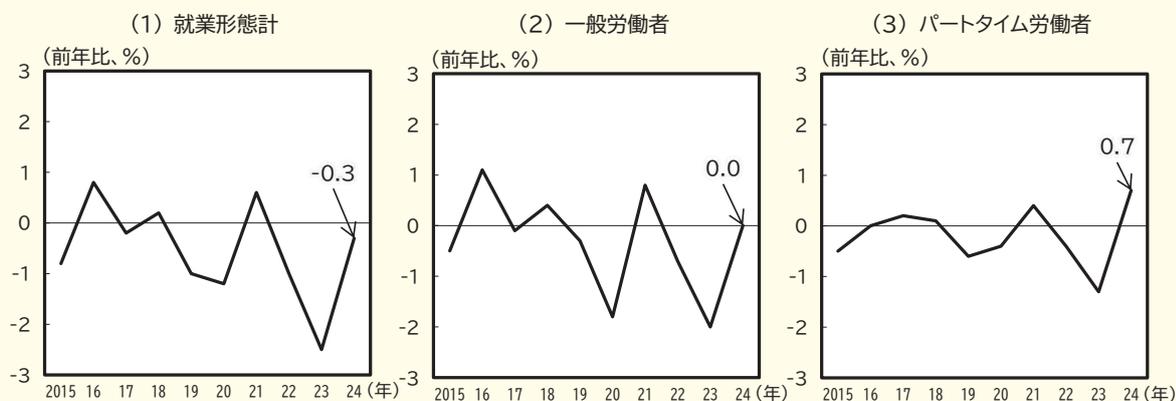
●実質賃金は就業形態計では3年連続減少したが、一般、パートでは3年ぶりにマイナスから脱した

実質の現金給与総額（以下「実質賃金」という。）を年次で見ると、前年比0.3%減と、3年連続で減少した（第1-(3)-13図）。しかし、就業形態別の実質賃金を年次で見ると、一般労働者が前年比0.0%、パートタイム労働者が前年比0.7%増と3年ぶりにマイナスから脱した。一般労働者及びパートタイム労働者の実質賃金がマイナスから脱したにもかかわらず、就業形態計の実質賃金が減少した理由としては、第1-(3)-9図でみたように、パートタイム労働者比率が上昇したことによるものである。

実質賃金の推移を月次で見ると、2024年6月には、特別給与が増加したことから、実質賃金は27か月ぶりに前年同月比増加となった（第1-(3)-14図）。その後、実質賃金は8～10月は前年同月比減少、11～12月は再び前年同月比増加となった。実質賃金の伸び率は、増減を繰り返しながら推移しているが、物価上昇の影響を受けつつ、2024年全体で見るとマイナス幅が縮小となった。就業形態別の実質賃金を月次で見ると、一般労働者の実質賃金は、2024年6月には、27か月ぶりに前年同月比増加となった後、8～9月には前年同月比減少、10月には横ばい、11～12月には再び前年同月比増加と、就業形態計とほぼ同様の動きがみられた。パートタイム労働者の実質賃金については、就業形態計、一般労働者よりも高い伸び率で推移しており、2024年は、9月を除き、5～12月まで前年同月比で増加した。

第1-(3)-13図 実質賃金（年次）の推移

- 実質賃金は就業形態計では3年連続減少したが、一般、パートでは3年ぶりにマイナスから脱した。



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

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 2) 「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。
 3) 実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

第 1-(3)-14 図 実質賃金（月次）の推移

○ 実質賃金（月次）は、増減を繰り返しながら推移。



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

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模 5 人以上の値。
 2) 「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。
 3) 実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

● 所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比 2% を超える伸び率

事業所規模別の所定内給与をみると、全ての事業所規模で前年から増加した（第 1-(3)-15 図）。事業所規模によっては前年比 2% を超える伸び率となっており、春季労使交渉による賃上げの着実な実施など、賃上げの動きが広がっていることがうかがえる⁴。「30~99 人」については、前年比 3.4% 増と他の事業所規模よりも高い伸び率となっているが、この要因としては、パートタイム労働者比率の上昇率が他の事業所規模と比較して相対的に弱かったこと⁵が考えられる。産業別の所定内給与をみると、幅広い産業で前年比 2% を超える伸び率となった。

また、所定外給与の動向を確認する。事業所規模別の所定外給与をみると、事業所規模「500 人以上」を除き所定外給与が減少した。産業別にみると、時間外労働の上限規制によって所定外労働時間が減少した影響により、「建設業」「運輸業、郵便業」などの産業について減少したが、「製造業」「情報通信業」などの産業については増加した。事業所規模「500 人以上」の事業所については、「製造業」「情報通信業」などが所定外給与を押し上げたと考えられる。

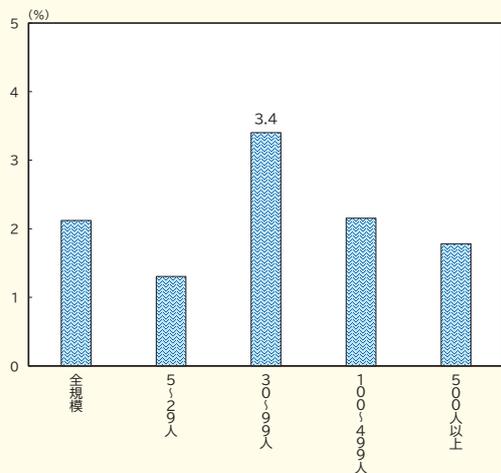
4 中小企業においては、感染症の拡大後には業績の改善を伴わなくても賃上げを実施するようになったという分析もある（井上（2025））。こうしたことを背景に中小の事業所も含め、全ての事業所において所定内給与が前年から増加したことも考えられる。

5 所定内給与を基に算出したパートタイム労働者比率は、事業所規模「5~29 人」については前年差 0.57% ポイント上昇の 40.29%、「30~99 人」については前年差 0.01% ポイント上昇の 30.50%、「100~499 人」については前年差 1.01% ポイント上昇の 23.77%、「500 人以上」については前年差 0.28% ポイント上昇の 15.74% となった。

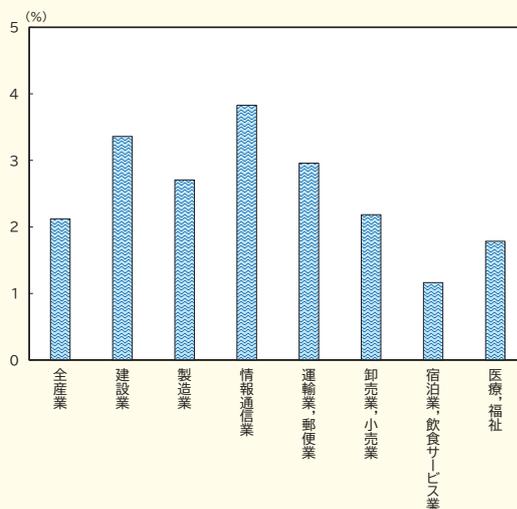
第1-(3)-15図 所定内給与及び所定外給与の伸び率

○ 2024年の事業所規模別所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比2%を超える伸び率。

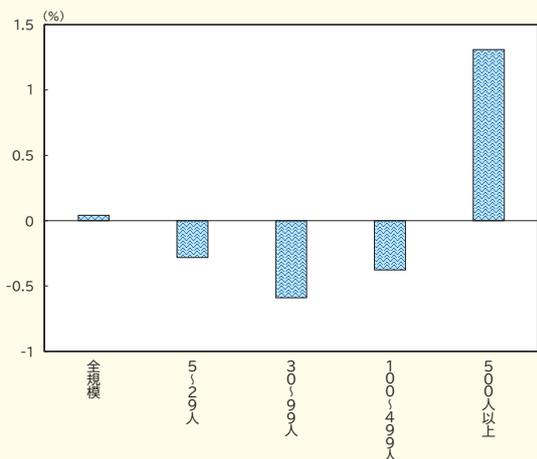
(1) 2024年における事業所規模別所定内給与の伸び率



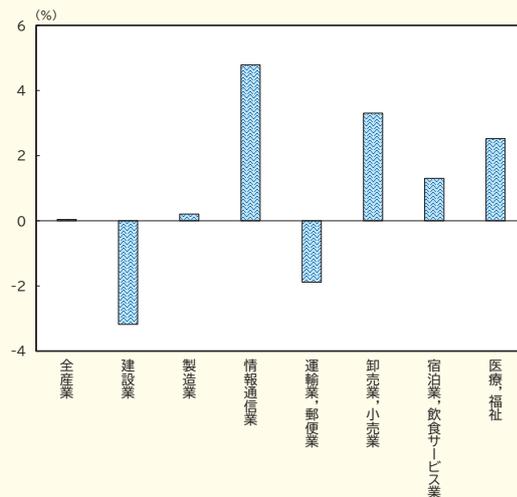
(2) 2024年における産業別所定内給与の伸び率



(3) 2024年における事業所規模別所定外給与の伸び率



(4) 2024年における産業別所定外給与の伸び率



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) 「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いて伸び率を算定。

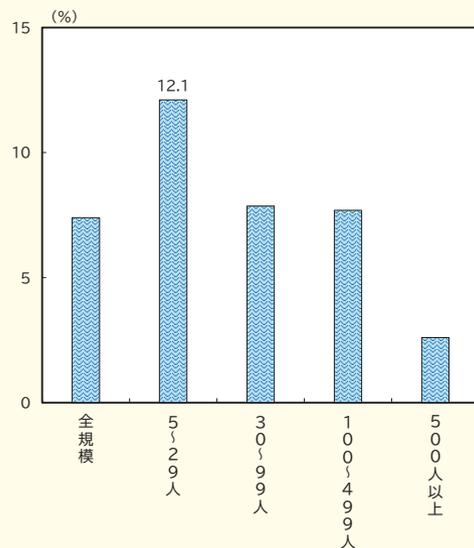
●特別給与は、全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年から増加

事業所規模別の特別給与の伸び率をみると、全ての事業所規模で特別給与は前年比プラスとなっており、特に事業所規模「5～29人」では前年比12.1%増加し、他の事業所規模よりも高い伸びであった（第1-(3)-16図）。事業所規模「5～29人」については、他の事業所規模よりも所定内給与の伸び率が低いことなどから、特別給与による賃金上昇の寄与が高いと考えられる。産業別の特別給与の伸び率をみると、好調な企業収益を背景に、幅広い産業で前年比プラスとなっており、伸び率が10%を超える産業は「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」であった。

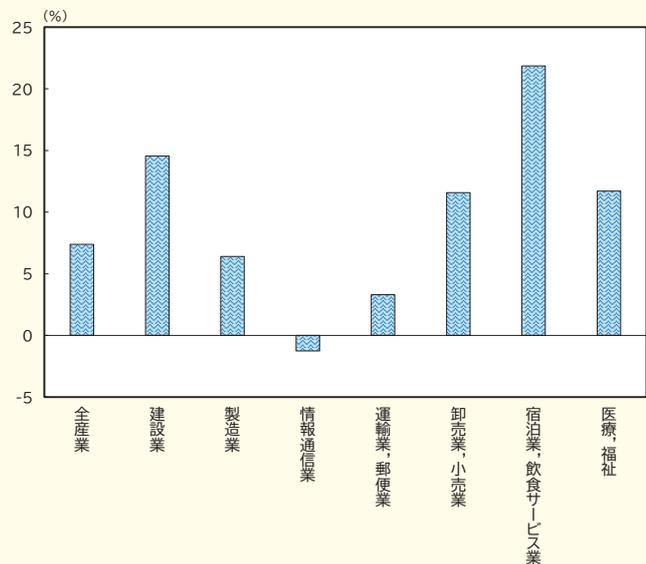
第1-(3)-16図 特別給与の伸び率

- 特別給与は、全ての事業所規模で前年から増加、「5～29人」で10%を超える伸び、産業別では幅広い産業で前年から増加。

(1) 2024年における事業所規模別特別給与の伸び率



(2) 2024年における産業別特別給与の伸び率



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) 「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いて伸び率を算定。
2) 各年の6～8月、11～12月における「特別に支払われた給与」を合計したもの。

●労働分配率は、企業の資本金規模にかかわらず、ほぼ横ばい

マクロ経済における労働分配率⁶については、賃金は景況の動きよりも遅れて反応することから、労働分配率は、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ことに留意が必要である。

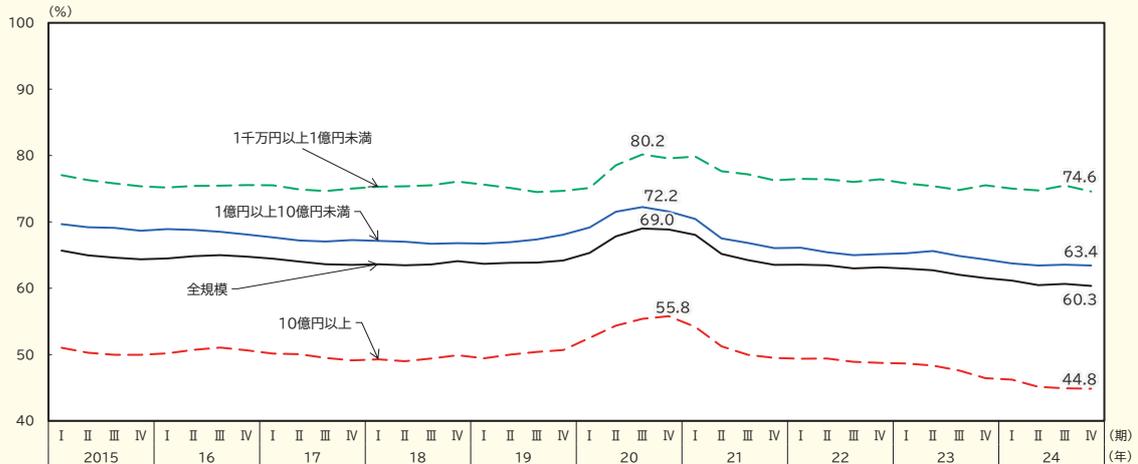
企業の資本金別の労働分配率⁷をみると、過去10年間における景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向であった（第1-(3)-17図）。2020年は感染拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率は大幅に上昇した⁸が、2021年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が増加したことで、労働分配率は低下傾向となった。2024年には、いずれの資本金規模の企業でも労働分配率はほぼ横ばいで推移した。

産業別の労働分配率をみると、労働集約的な産業ほど労働分配率が高い傾向があることが分かる（第1-(3)-18図）。このため、2024年第IV四半期（10-12月期）の「医療、福祉業」の労働分配率（後方4四半期移動平均）は82.8%、「建設業」の労働分配率（後方4四半期移動平均）は67.6%、「製造業」の労働分配率（後方4四半期移動平均）は59.3%となっているなど産業により労働分配率の水準にばらつきがみられているが、推移をみると2024年は幅広い産業でほぼ横ばいとなった。

-
- 6 労働分配率とは、企業の経済活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標であり、分母となる付加価値、特に営業利益は景気に応じて変化の度合いが大きいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇する特徴がある。内閣府「国民経済計算」又は財務省「法人企業統計」から算出する方法が一般的であるが、統計により付加価値の水準やトレンドが異なることから、労働分配率は一定の幅を持ってみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。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（分母の付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却費）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。
 - 7 資本金規模が小さい企業ほど、付加価値額が低いことから労働分配率が高くなる傾向がある。中小企業の賃上げの動向が注目されているが、中小企業の労働分配率が高い要因は、付加価値額が低いことが考えられる。
 - 8 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。

第1-(3)-17図 資本金規模別労働分配率の推移

○ 2024年の労働分配率は、企業の資本金規模にかかわらず、ほぼ横ばいで推移。



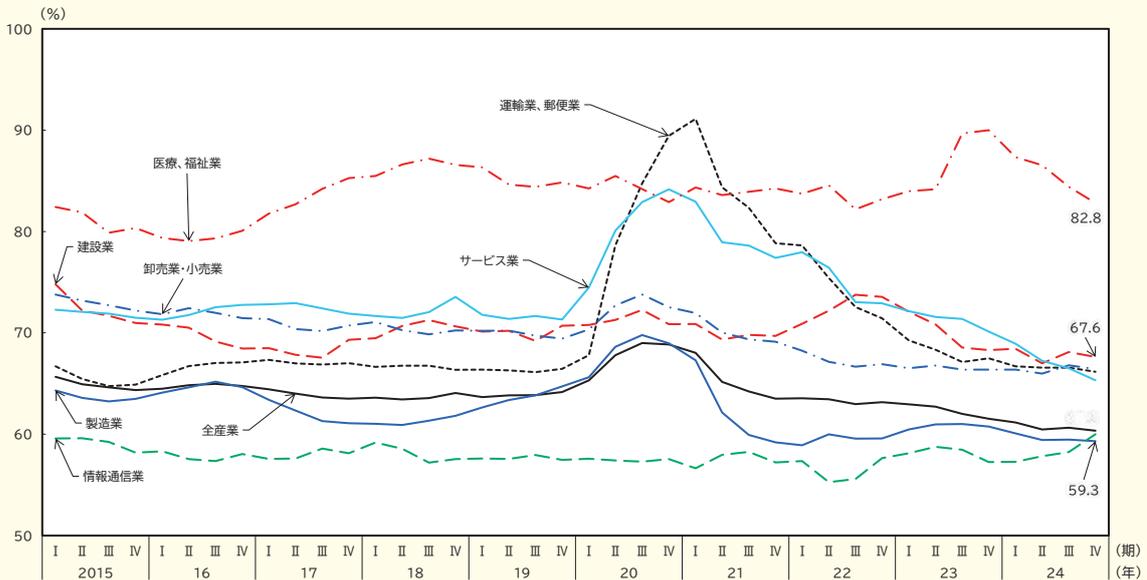
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 「金融業、保険業」を含まない。データは、後方4四半期移動平均により算出。

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。

第1-(3)-18図 産業別労働分配率の推移

○ 産業別の労働分配率をみると、産業により水準にばらつきがみられているが、推移をみると2024年は幅広い産業でほぼ横ばい。



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

(注) 1) 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) 「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」「生活関連サービス業、娯楽業」を指す。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合⁹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¹⁰等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

賃上げ集計結果をみると、2024年は、厚生労働省が2024年8月2日に公表した「令和6年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」では、妥結額は17,415円、賃上げ率は5.33%となった（第1-(3)-19図）。また、経団連の「2024年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」¹¹では5.58%となった。連合が2024年7月3日に公表した「2024年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」では5.10%と33年ぶりの高水準となった。

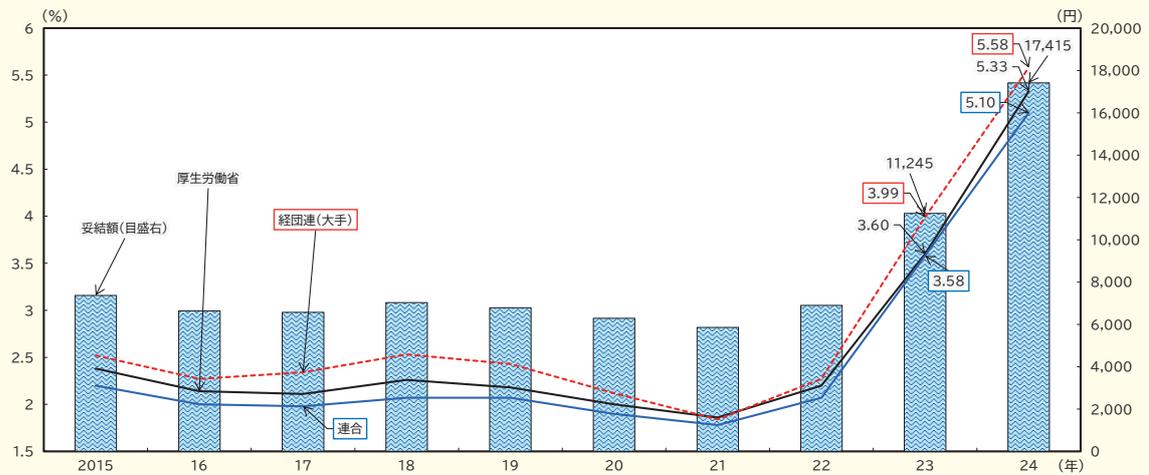
9 労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、それらが集まった連合といった全国的中央組織をつくり、毎年の春季労使交渉を主導している。

10 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。

11 2024年の春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果は、原則として従業員500人以上、主要22業種の大手企業244社のうち回答が把握できた135社の金額について集計した妥結結果である。

第 1-(3)-19 図 賃上げ集計結果の推移

○ 2024年春季労使交渉では賃上げ率は5.10%、33年ぶりの高水準。



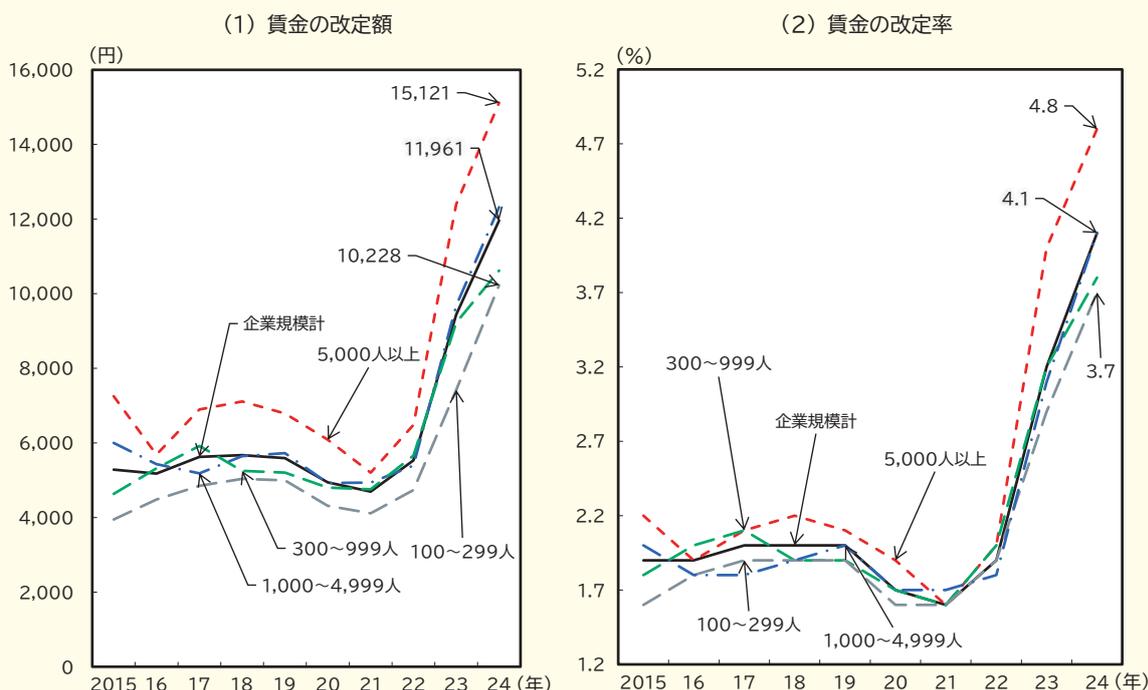
資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争(最終)回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

- 2024年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高
 春季労使交渉の結果を踏まえた2024年の賃金改定の状況¹²について、一人当たり平均賃金の改定額は11,961円、改定率は4.1%と、現行の調査方法となった1999年以降¹³、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。5,000人以上規模企業の改定額は15,121円、改定率は4.8%となるなど、大きく賃金を増加させたほか、100~299人規模企業においても改定額は10,228円、改定率は3.7%となるなど、底上げが行われたものの、改定額、改定率ともに企業規模によって差がみられた¹⁴。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2024年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高。



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。

- 12 「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)-19図における従業員500人以上大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」、労働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」の春季労使交渉の調査と比較して、調査範囲が広い。
- 13 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。
- 14 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)-1図）。

●賃上げ実施企業割合は約9割

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¹⁵の実施状況について、2024年の賃上げ実施企業割合¹⁶をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に引き続き高い割合となり、企業規模計で91.2%に達している（第1-(3)-21図（1））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業においては賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が99.1%に達した。また、「100~299人」の規模の企業においては「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、企業規模が小さいほど実施割合が低い。

2024年の一般職のベースアップ実施企業割合¹⁷をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を上回る5割以上の企業が実施又は実施予定であり、比較可能な2004年以降で過去最高となった（第1-(3)-21図（2））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業においては78.5%であるが、「100~299人」規模企業は47.2%と、約30%ポイントの差があり、企業規模が大きいほど実施割合が高い結果となった。

2024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割合が前年よりも更に上昇している¹⁸ものの、規模の小さい企業は大きい企業よりも実施割合が低く、改定率についても、規模の大きい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、賃金の増加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¹⁹。

15 「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現金給与総額は、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。

16 「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。

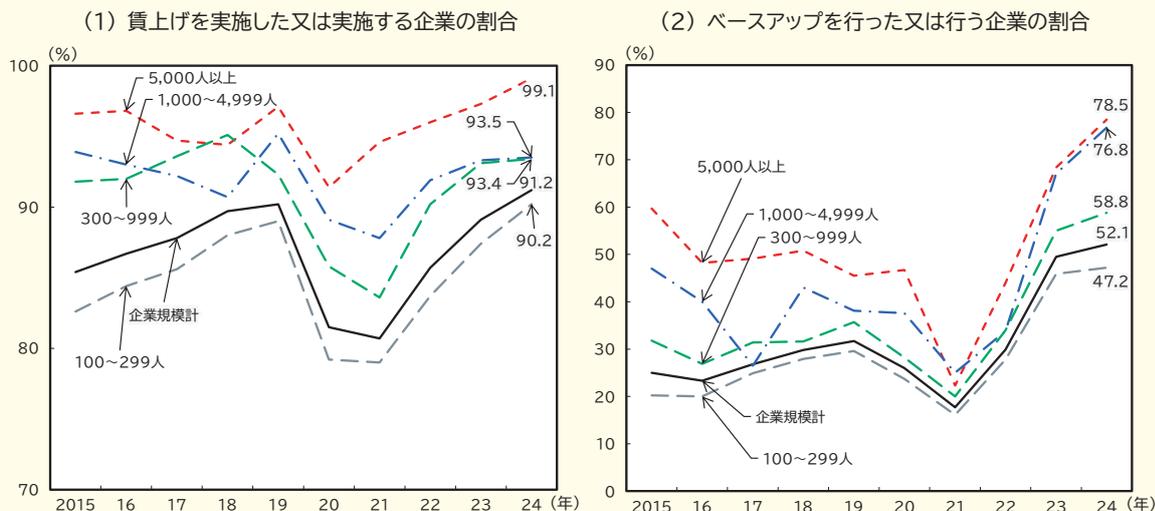
17 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの（一般職については、定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で2024年86.3%）。

18 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)-2図）

19 2025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、地方における官公需や中小企業と中小・小規模間の転嫁も含め、労務費の価格転嫁の徹底に一層全力で取り組むとした。また、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、2025年1~3月にかけて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。

第1-(3)-21図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○ 賃上げ実施企業割合は約9割。



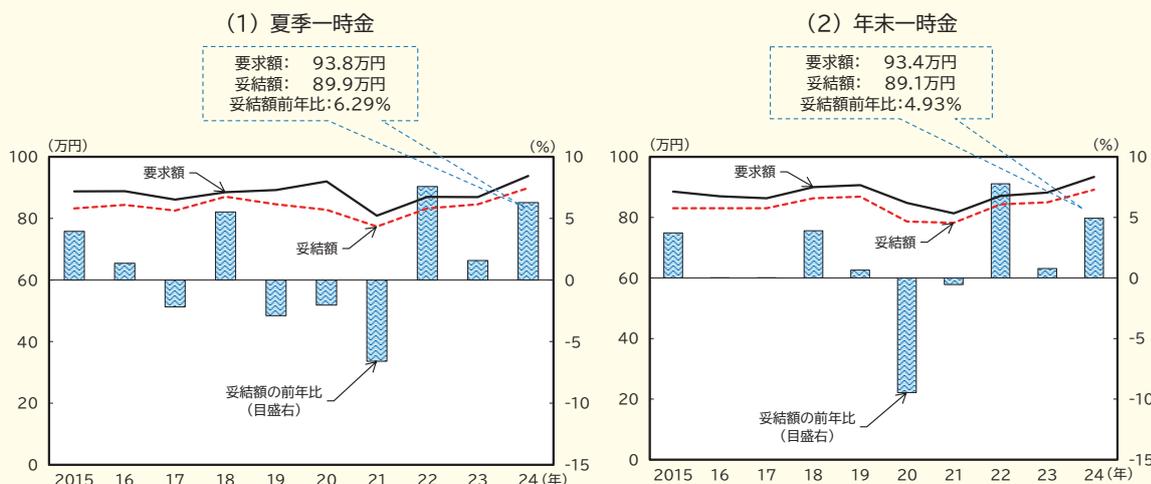
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) (1)は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。
 2) (2)は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載。
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金及び年末一時金は、3年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2024年の夏季一時金の妥結額は89.9万円、前年比6.29%増、年末一時金の妥結額は89.1万円、前年比4.93%増と、ともに3年連続で増加した(第1-(3)-22図)。

第1-(3)-22図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 夏季一時金及び年末一時金は、3年連続で増加。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業(夏季・年末)一時金妥結状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 集計対象は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業(加重平均)。
 2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額。

● 2025年の春季労使交渉においては、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を要求

2024年の春季労使交渉においては、33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、2025年の春季労使交渉の動向について、労働者側、使用者側の双方から確認する。

まずは、労働者側の動向を確認する。連合は、2024年11月28日に「2025春季生活闘争方針」を公表し、「みんなでつくろう！賃上げがあたりまえの社会！」というスローガンの下に、「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、国際収支を改善し、持続的な生活向上の実現をめざす」こと等に取り組むこととしており、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配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、「すべ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、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上として、その実現をめざす。」とし、前年の水準と同程度の賃上げ要求を掲げている。また、大手労組との格差是正を図るため、「中小組合については格差是正分を積極的に要求する。」とし、「賃金実態が把握できないなどの事情がある場合には、格差是正分1%以上を加え、18,000円以上・6%以上を目安とする」、とした。

次に、使用者側の動向を確認する。経団連は、2025年1月に公表した「2025年版経営労働政策特別委員会報告」において、賃金引上げについて、「ここ2年間で醸成されてきた賃金引上げの力強いモメンタムを社会全体に「定着」させ、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが、経団連・企業の社会的責務といえる。その達成の鍵は、働き手の7割近くを雇用する中小企業と、雇用者数全体の4割近くを占める有期雇用等労働者の賃金引上げが握っている。とりわけ、中小企業における賃金引上げには、適正な価格転嫁と販売価格アップが不可欠である。」「物価上昇が継続する中、働き手の実質的な生活水準の維持と企業における人材の確保・定着の観点から、月例賃金（基本給）の引上げにあたっては、「賃金・処遇決定の大原則」に基づき、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分）の実施はもとより、ベースアップ（賃金水準自体の引上げ、賃金表の書き換え）を念頭に置いた検討が望まれる。」としている。

こうした中、企業側が、2025年3月12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。

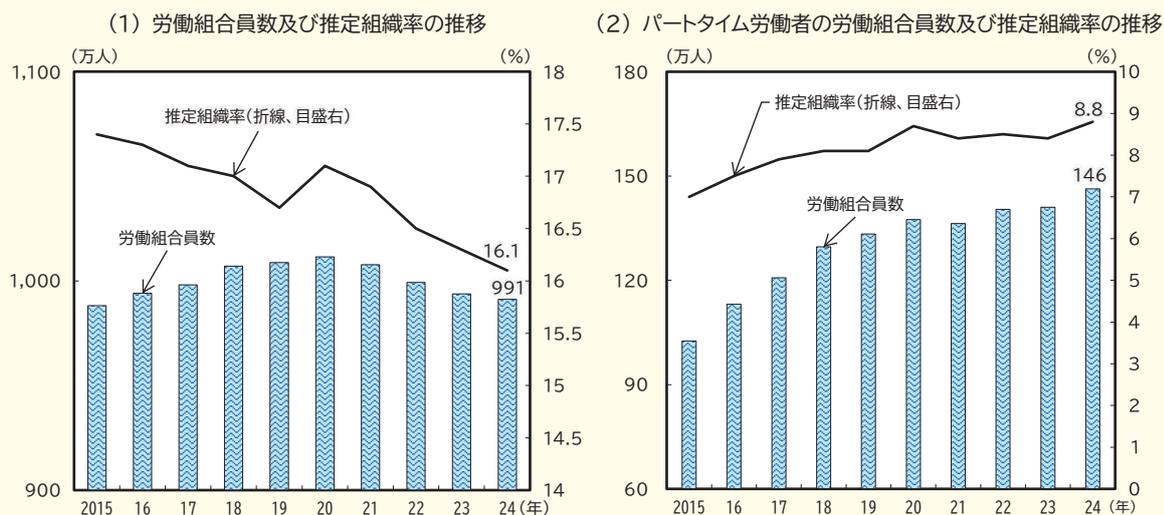
連合が7月に発表した「2025春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,356円、賃上げ率5.25%となった。組合員数300人未満の集計でも、月例賃金は賃上げ額12,361円、賃上げ率は4.65%と高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答やパートタイム労働者の時給引上げを回答するケースもあり、賃上げの力強い動きが見られる。

●労働組合員数は4年連続で減少したが、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2024年は、労働組合員数991万人と3年連続で1,000万人を割り、推定組織率は16.1%となり、ともに4年連続で低下した（第1-(3)-23図（1））。また、2024年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の146万人、推定組織率は8.8%となった（第1-(3)-23図（2））。

第1-(3)-23図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 労働組合員数は4年連続で減少したが、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高。



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

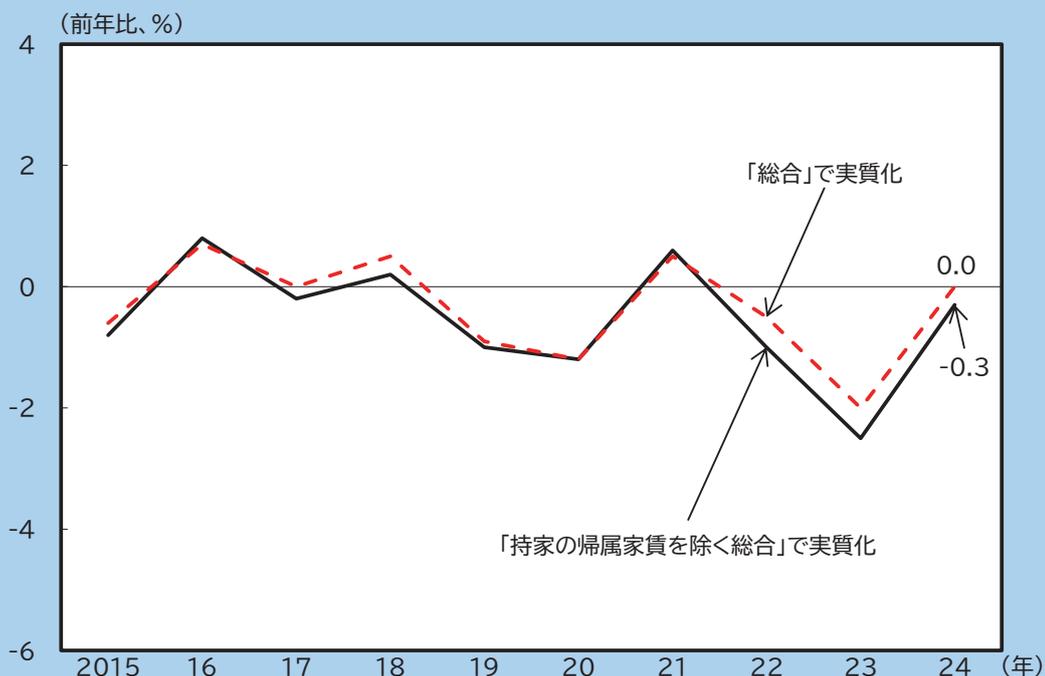
- (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
- 2) 推定組織率は、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値。
- 3) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少な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。
- 4) 「雇用者数」は、いずれも総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の原数値を用いている。
- 5) パートタイム労働者の「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から雇用形態が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。

コラム 1-4 賃金の実質化について

毎月勤労統計調査では、令和 7（2025）年 3 月分から、実質賃金の国際比較の観点から統計ユーザーの利便性を高めるため、消費者物価指数の「総合」を用いて計算した実質賃金を追加的に公表することとした²⁰。

2024 年の消費者物価指数「持家の帰属家賃を除く総合」で実質化した実質賃金は前年比 0.3% 減となり、消費者物価指数「総合」で実質化した実質賃金は同 0.0% となる（コラム 1-(4)-1 図）。

【コラム 1-(4)-1 図 実質化に用いる消費者物価指数別実質賃金（年次）の推移】



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「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

20 2025年4月18日に、有識者からなる、内閣官房「賃金・所得統計の在り方に関する検討会」が開催された。この検討会では、実質賃金の国際比較をより容易にするとの観点から、欧米諸国の取組事例を踏まえ、

- ・ 現行の実質賃金系列に加え、消費者物価指数の「総合」で実質化した系列を追加的に算出し、ユーザーの利便性が高まる形で、統計情報の充実を図ることが適当、
 - ・ 追加的に公表される「総合」で実質化した系列については、可能な限り、遡及系列を整備すべき、
- といった意見が示された。これに則り、2025年3月分から「総合」で実質化した系列を公表している。