

第Ⅰ部

労働経済の推移と特徴

2025年の我が国の経済をみると、名目GDPは660兆円を超えるとともに、2020年5月を谷として始まった今回の景気回復局面は、2025年12月の時点で、過去3番目¹の67か月以上に達し、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。

そうした中、2025年の雇用情勢をみると、完全失業率や有効求人倍率はおおむね横ばいで推移したが、高い人手不足感なども背景としつつ、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になる等、引き続き、改善の動きがみられた。

また、2025年の労働時間・賃金の動向をみると、労働時間は前年から減少し、年次有給休暇の取得率は過去最高となった。賃金は、前年に続き、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、所定内給与や賞与などを含む特別給与の増加により、賃金（現金給与総額）は5年連続で増加した。幅広い事業所規模や産業にも賃上げが広がり、賃金全体として力強い動きとなっている。ただし、物価上昇を背景に、実質賃金は4年連続で減少した。

第I部では、こうした動きがみられた2025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。

1 過去最長の景気回復局面は、2002年2月から2008年2月までの73か月、2番目に長いものは、2012年12月から2018年10月までの71か月である。

第1章

一般経済の動向

2025年の我が国の経済をみると、名目GDPは660兆円を超え、実質GDPはプラス成長となった。また、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で、同じく5年連続増加した。

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660兆円を超え、実質GDPはプラス成長

名目GDPの推移をみると、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））。1990年代から2000年代はおおむね500兆円台で推移し、リーマンショックや新型コロナウイルス感染症（以下「感染症」という。）拡大による落ち込みはあったが、2021年には再び増加に転じた。2020年代は大きな成長が続き、2020年から2025年までの名目GDPの平均上昇率は3.7%ポイントであった。2025年は、経済の緩やかな回復が続き、第Ⅳ四半期（10-12月期）には671.5兆円と過去最高となった（第1-(1)-1図（2））。2025年全体でみると、名目GDPは前年比4.5%増加し、663.5兆円となった。

2025年の実質GDPは、物価上昇が継続する中で前年比1.1%の成長となり、名目GDPと実質GDPの成長率の差は3.5%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年と2022年は為替の円安方向への推移等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後、マイナス幅は縮小傾向で推移し、2025年はプラス0.3%となった（第1-(1)-2図（2））。こうした動きは、経済活動の回復に伴って需要不足が解消してきたことを示唆している。

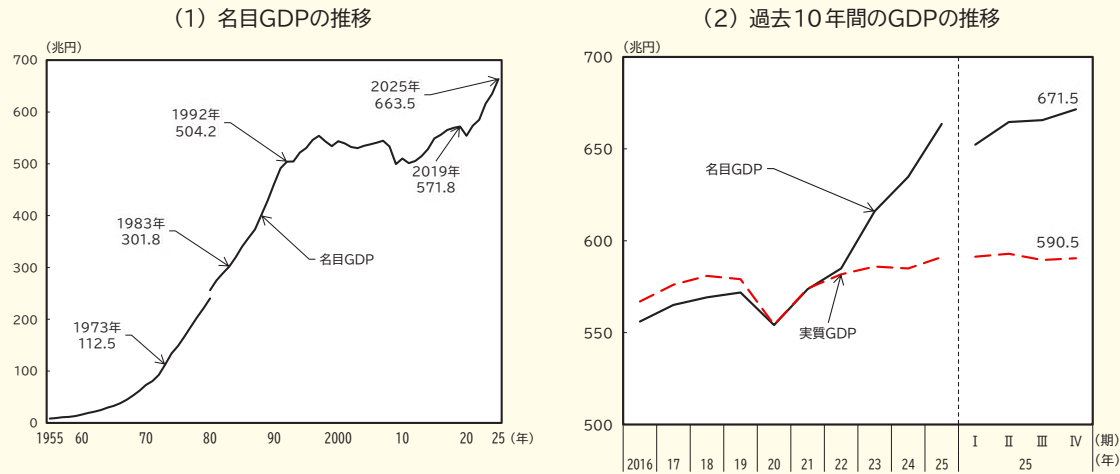
2025年の実質GDP成長率の需要項目別の寄与度をみると、第Ⅰ四半期（1-3月期）は個人消費や企業の設備投資が増加し、内需が大きくプラスに寄与したことで前期比0.5%の上昇となった（第1-(1)-2図（3））。第Ⅱ四半期（4-6月期）は、前期に続き個人消費がプラスであったことに加えて、外需もプラスに寄与したことにより、前期比0.3%の上昇となった。第Ⅲ四半期（7-9月期）は、米国の関税引上げ前に生じた駆け込み需要の反動減により米国向け輸出が大きく減少したことなどから前期比0.6%の低下となった。第Ⅳ四半期（10-12月期）は、前期のマイナス要因が改善され、前期比0.2%の上昇となった。

総じてみると、第Ⅲ四半期（7-9月期）のマイナス成長は一時的な要因であり、個人消費

や設備投資が底堅い動きをしていることから、景気の緩やかな回復基調は維持されている。

第1-(1)-1図 GDPの推移

- 名目GDPは660兆円を超え、実質GDPはプラス成長。



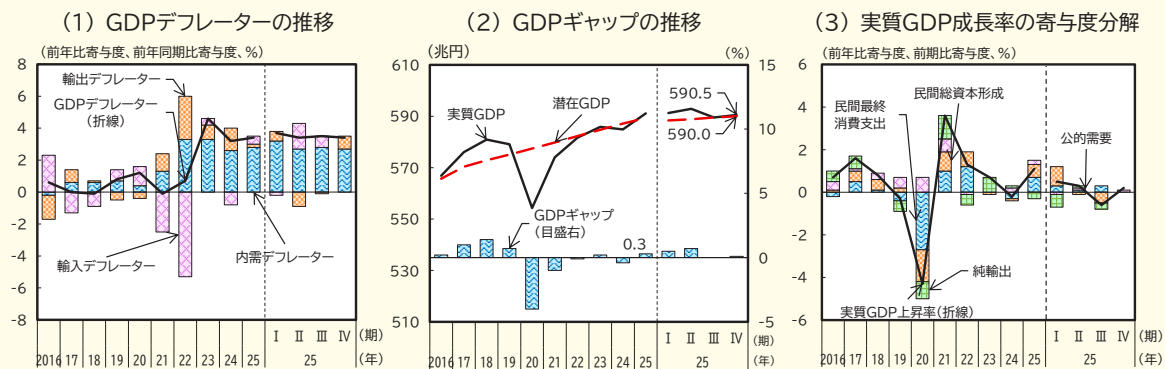
資料出所 内閣府「国民経済計算」(2026年1-3月期2次速報時点)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

第1-(1)-2図 GDPギャップ等の推移

- GDPギャップはプラスに転じた。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2026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、相当の幅を持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。

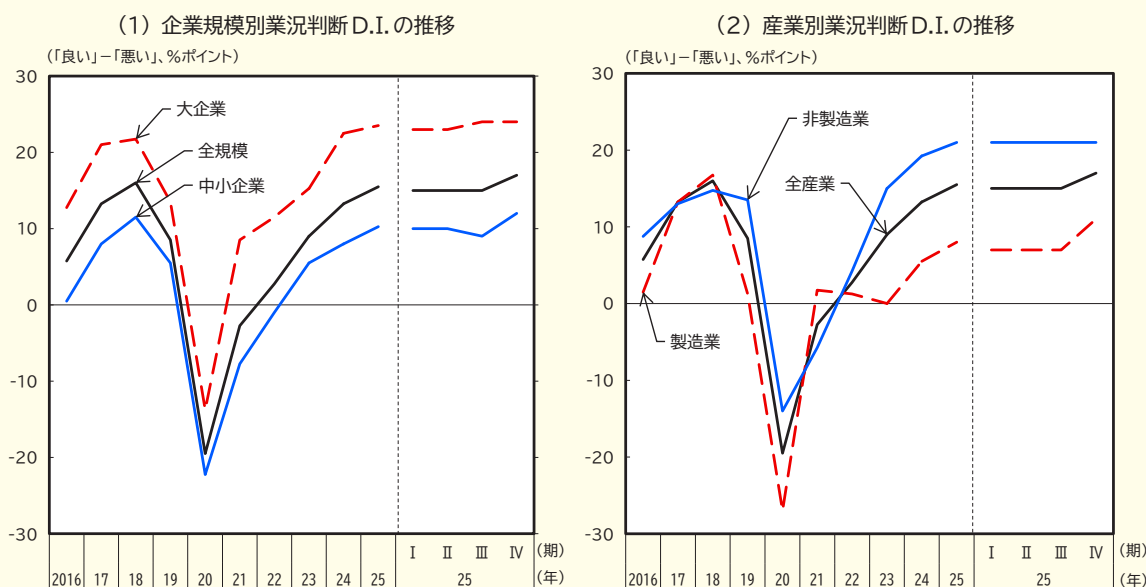
第2節 企業部門の動向

●企業の業況感は改善が続く

企業の業況判断D.I.²をみると、2025年の業況感は、大企業、中小企業ともに、2024年よりも改善した（第1-(1)-3図（1））。産業別にみると、雇用者数の約8割を占める非製造業では、インバウンド需要の増加³等を背景に、前年に続き1990年代以降で最高水準となった（第1-(1)-3図（2））。また、製造業では、2025年4月から米国の関税措置が講じられたことにより停滞したものの、7月の日米間の関税交渉の合意に加え、受注の堅調さ、価格転嫁の進展、為替の円安方向への推移等を背景とし、2025年第Ⅳ四半期（10-12月期）には改善の動きとなった。

第1-(1)-3図 企業の業況判断D.I.の推移

○ 企業の業況感は改善が続く。



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

- 2 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」を指し、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。
- 3 日本政府観光局「訪日外客数（総数）」によると、2025年の訪日外国人観光客数は初めて4000万人を超え、4,268万人と過去最高となった。この背景には、観光立国の実現に向けた各種取組の効果に加えて、近年の円安方向への推移等を踏まえた訪日旅行の割安感があるものと考えられる。

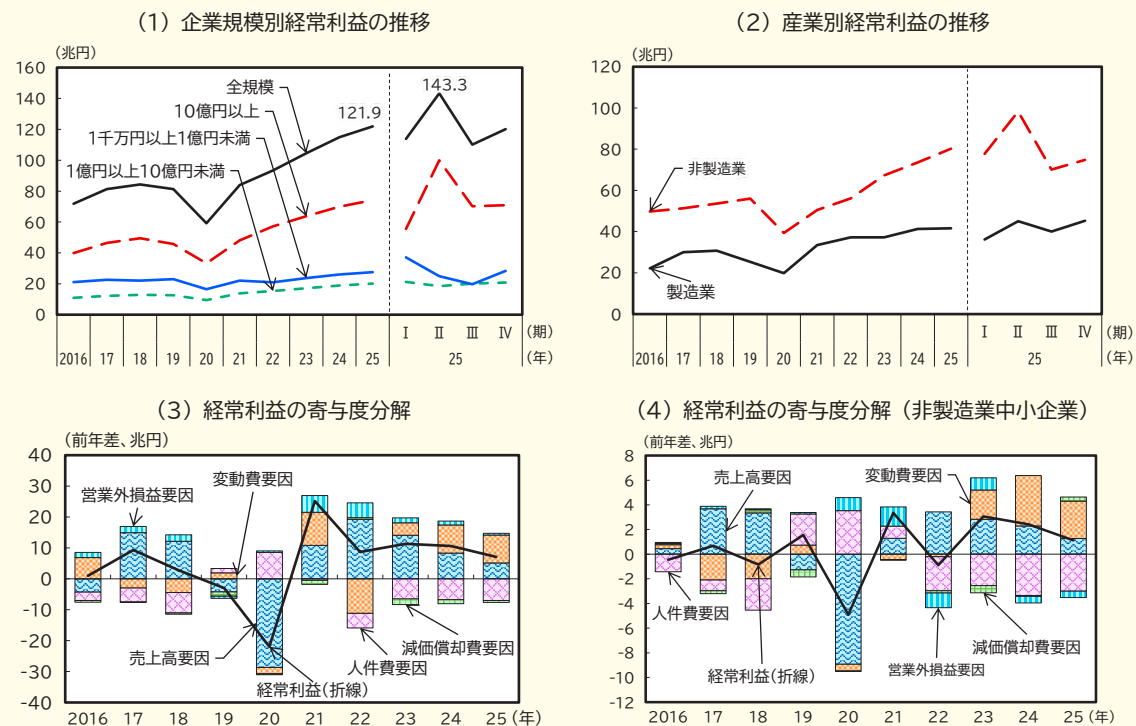
●企業の経常利益は過去最高

企業の経常利益をみると、2021年以降増加しており、2025年第Ⅱ四半期（4-6月期）には、年換算で143.3兆円と、過去最高となった。2025年全体では、前年差7.0兆円増加の121.9兆円で5年連続増加し、年単位でも過去最高となった（第1-(1)-4図（1））。産業別にみると、製造業では、4月の米国の関税措置等により減益に転じたが、年単位で見れば、為替の円安方向への推移等を背景に高い水準で推移し、前年差0.3兆円増加した（第1-(1)-4図（2））。また、非製造業では、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前年に続き好調に推移し、前年差6.7兆円増加した。

経常利益の変動要因をみると、2025年の主な減益要因は、前年と同様に人件費要因であり、人手不足感の高まりや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（第1-(1)-4図（3））。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⁴（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) 金融業、保険業は含まれていない。
2) (1) 及び (2) について、四半期データは年換算値。

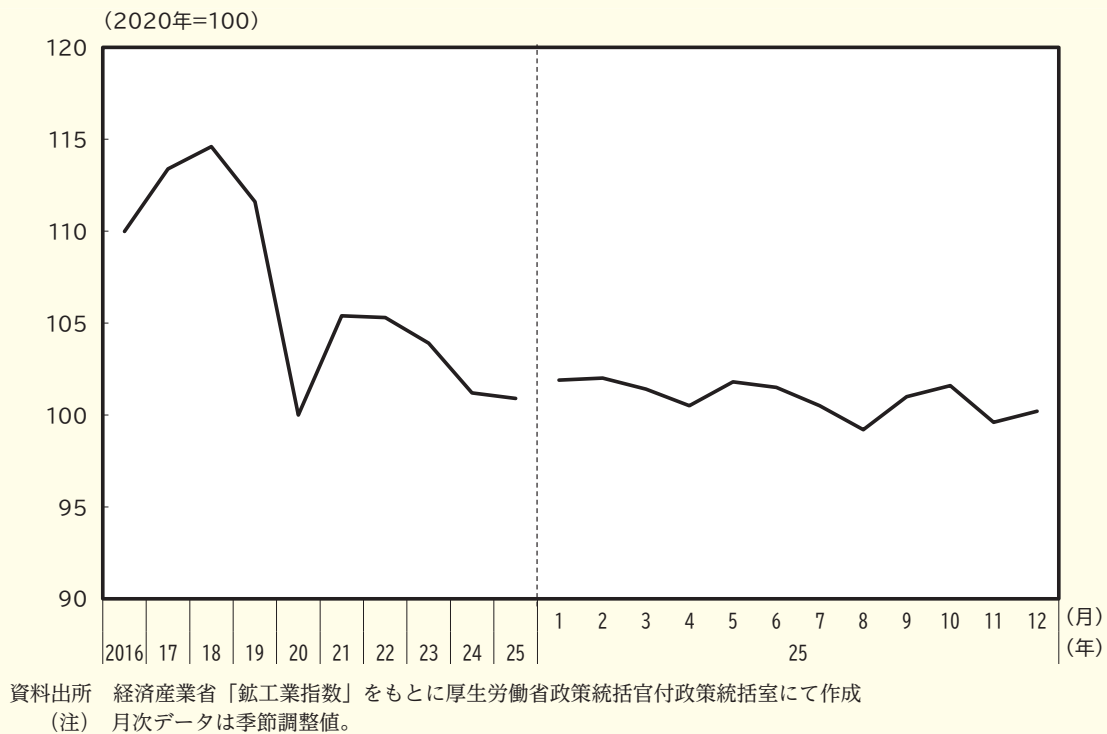
4 大企業の非製造業の経常利益の変動要因については、付1-(1)-1図を参照。

● 鉱工業生産指数はおおむね横ばいで推移

2025年の鉱工業生産指数は、おおむね横ばいでの推移となった（第1-(1)-5図）。2025年4月に米国の関税措置が講じられたことにより、幅広いサプライチェーンを有する自動車産業を中心に大きな影響が出ると危惧されたが、同年7月の日米間の関税交渉の合意等により、生産に持ち直しの動きもみられた⁵。

第1-(1)-5図 鉱工業生産指数の推移

○ 鉱工業生産指数は、おおむね横ばいで推移。



● 設備投資額は過去最高

設備投資額をみると、名目では、2025年は前年差6.1兆円増加の123.7兆円と過去最高となった（第1-(1)-6図（1））。四半期（年換算）でみても、2025年第Ⅰ四半期（1-3月期）に121.0兆円となり、その後も増加傾向が続き、第Ⅳ四半期（10-12月期）には126.7兆円まで増加した。物価変動を除いた実質でみても増加し、2025年は過去最高の106.2兆円となった。

名目設備投資額の形態別の推移をみると、2025年も生成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⁶（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、2025年第Ⅲ四半期（7-9月期）を除き、伸びがみられた。

5 なお、鉱工業生産指数の「自動車工業」の指数をみると、2024年は104.8であることに對し、2025年は106.1と前年比1.2%の増加となっている。

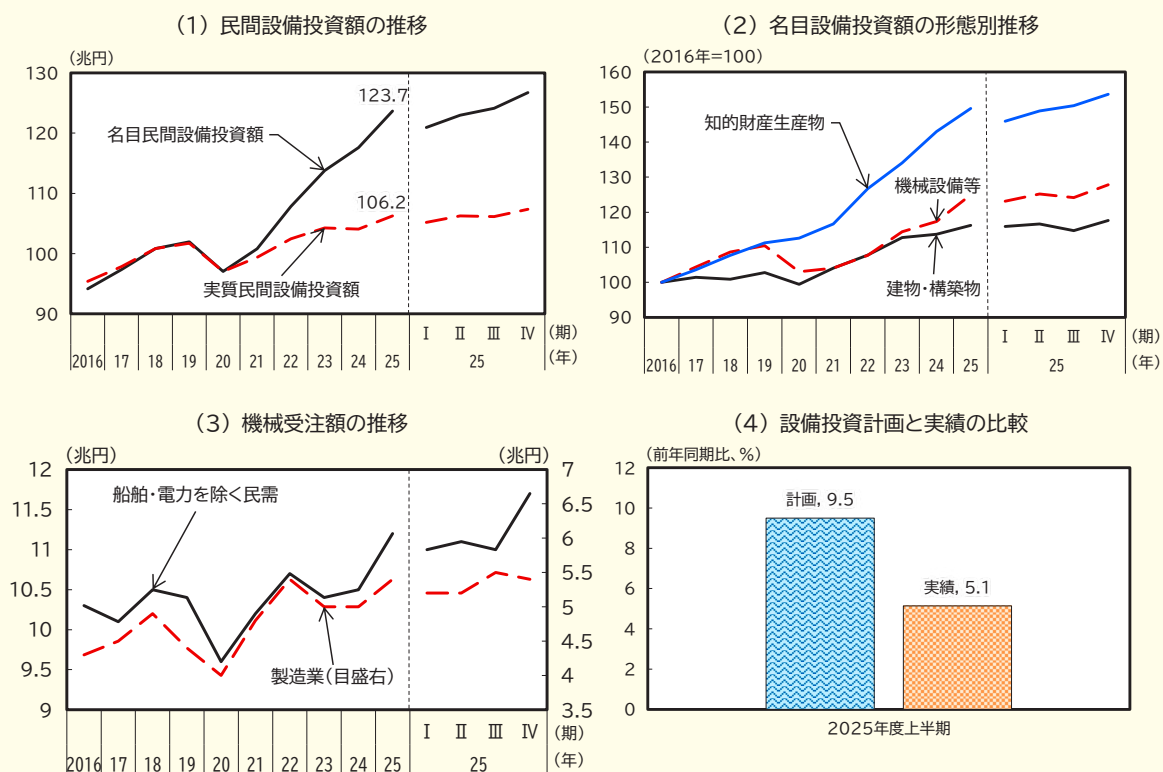
6 なお、IDC（2026）などによれば、2025年の我が国のAIインフラ市場は6,700億円となり、2024年の4,950億円と比較して35%増加した。なお、AIインフラ市場とは、AIを稼働させるAIサーバーとAIが使うデータを保存するAIストレージが含まれる。

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、2025年は前年に続き増加し、企業の設備投資意欲は底堅い。A I 関連投資の拡大も背景に、2026年についても設備投資は堅調に推移することが期待される（第1-(1)-6図（3））。

また、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の2025年9月調査時点に基づく2025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2025年度上半期の設備投資実績（前年度同期比）を比較すると、2025年度については、前年に続き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、計画に対し実績が下回ったものの、持ち直しの動きが続いた（第1-(1)-6図（4））⁷。

第1-(1)-6図 設備投資額等の推移

○ 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」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、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

7 設備投資計画は、2025年12月調査時点でも前年度比9.5%増加と、9月調査時点と同水準であった。

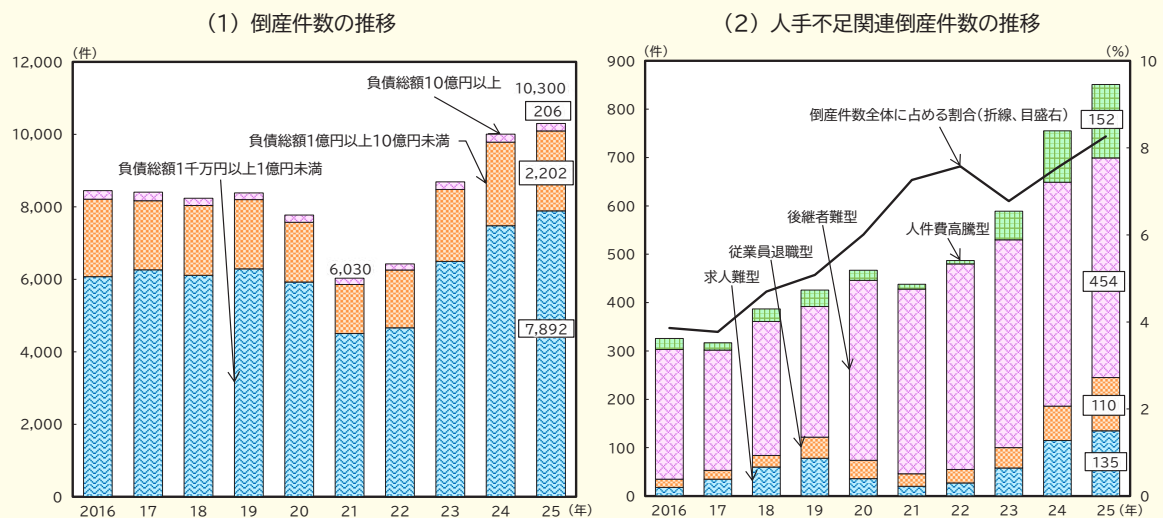
●企業の倒産件数は2年連続で10,000件を上回る

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、感染症の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）」の効果もあり、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、2025年の倒産件数は前年差294件増加の10,300件となった。倒産件数は4年連続で増加し、2年連続で10,000件を超えた。その内訳をみると、負債総額が1千万円以上1億円未満の倒産件数が7,892件と、2024年よりも5.5%ポイント上昇、1億円以上10億円未満は2,202件で4.5%ポイント低下、10億円以上は206件で7.2%ポイント低下となっており、中小企業の倒産が増加していたことが分かる。また、人手不足関連の倒産件数は、過去10年間でみると増加傾向であり、人手不足関連の倒産が倒産件数全体に占める割合は、2年連続で上昇した（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」が最も多いものの、「人件費高騰型」「求人難型」「従業員退職型」の件数がいずれも増加した。

第1-(1)-7図 企業倒産の状況

○ 企業の倒産件数は2年連続で10,000件を上回る水準となった。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 負債額1,000万円以上の企業倒産件数を集計したもの。

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。個人消費をみると、現金給与総額が増加する中、2025年の名目値は前年差14.3兆円増加の345.4兆円（前年比4.3%増加）となり、実質値でも前年差3.9兆円増加の303.2兆円（1.3%増加）となり、持ち直しの動きがみられた⁸（第1-(1)-8図（1））。

2025年の実質個人消費の伸び率を寄与度分解すると、自動車や家電などの耐久財は、第Ⅲ四半期（7-9月期）は自動車の消費が減り、マイナス寄与となったが、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プラス寄与に転じた（第1-(1)-8図（2））。食料品や光熱費などの非耐久財は、年間通してマイナス寄与又はゼロ近傍での推移が続いた。総じてみると、耐久財の増加が最も大きく寄与した。

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））。2025年の月次の動きをみると、1月から4月までの指数は低下し、米価格の急騰や米国の関税措置等を受けて消費マインドは悪化したが、5月以降の指数はおおむね上昇傾向となり、7月の日米間の関税交渉の合意等もあって、消費者マインドが改善したことがうかがえる。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」をみると、「今後の物価の動向」と回答した割合が2022年以降急激な上昇傾向にあり、2025年は7割を超えた（第1-(1)-9図（2））。他方、物価が2%以上上昇すると予想した世帯の割合は、2025年全体では82.5%であり、2024年全体の割合を上回っているものの、2025年の月次の動きをみると、ピークだった4月の85.9%と比べ、最も低い11月では77.7%と、この間8%ポイント以上低下した。

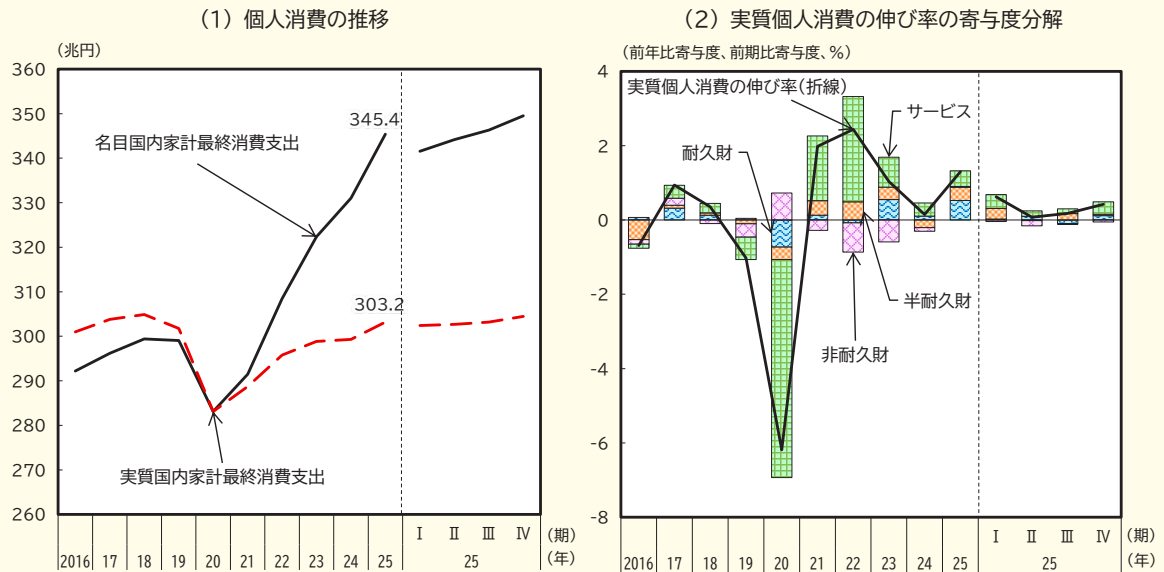
個人消費は、賃金・所得環境の影響を受けるため、総雇用者所得⁹をみると、前年（2024年）に続き高水準となった春季労使交渉の賃上げの影響、ボーナスの増加、さらには雇用者数が増加したことから、2025年の名目値は5年連続で増加した（第1-(1)-9図（3））。実質値についても、増加に転じた前年に続き増加した。

8 総務省「家計調査報告」によると、2025年の実質消費支出は、総世帯で前年比0.1%減少とマイナス幅が縮小し、このうち勤労者世帯（世帯主が勤めている世帯（役員を除く））では前年比1.9%増加と3年ぶりに増加に転じた。

9 「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。

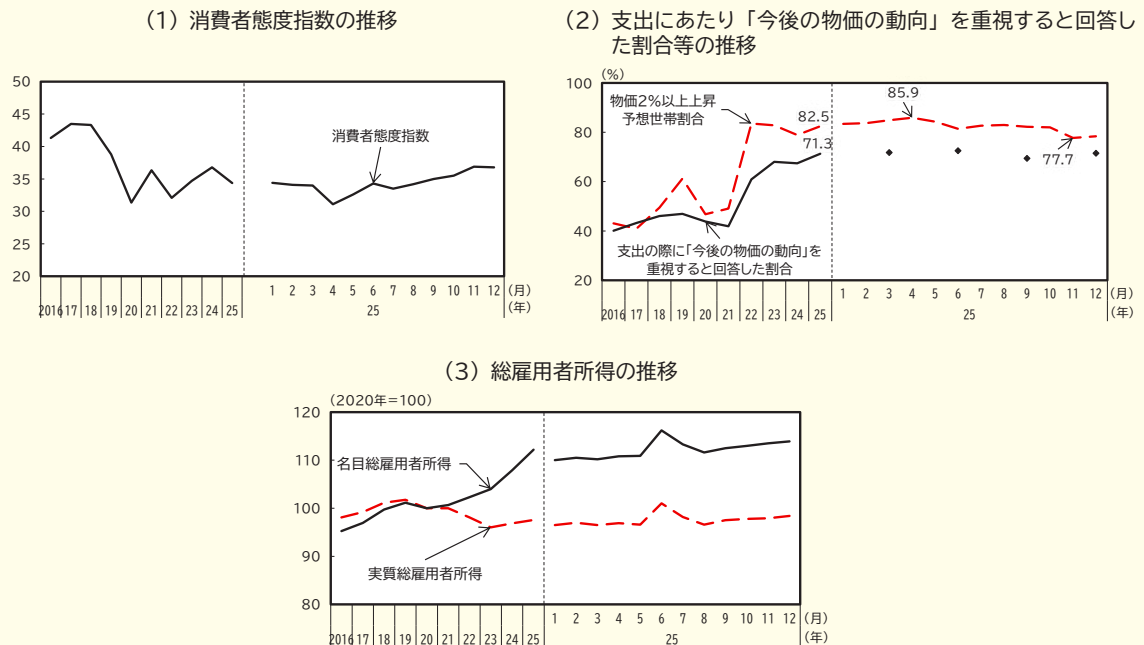
第1-(1)-8図 個人消費の推移

○ 個人消費は増加した。



第1-(1)-9図 消費者態度指数等の推移

○ 2025年の月次の動きをみると、消費者態度指数は5月以降おおむね上昇傾向。



●消費者物価指数は4年連続の上昇

消費者物価指数（総合）をみると、2022年以降、前年からの伸び率がおおむね3%前後で推移しているが、2025年1月には、米価格の上昇等を主とした食料品価格の上昇等により、4.0%の上昇となった（第1-(1)-10図（1））。その後、2月から7月にかけて3%台で推移し、2025年全体としては3.2%の上昇となった¹⁰。

財・サービス別で2025年の伸び率をみると、生鮮食品を除く財が上昇しており、その要因として食料品の寄与が大きかった¹¹（第1-(1)-10図（2））。米価格は、スーパー等での品薄により、2024年秋頃から上昇基調にある。令和7年産米の出回りによる需給緩和により、2026年1月以降では、価格の伸び率は縮小傾向にあるものの、価格水準は依然として高い状況が続いている。また、米以外の食料品についても、菓子類や調理食品などの上昇が顕著であり、消費者物価の上昇に対する、食料を含む生鮮食品を除く財の寄与が大きいものとなっている。

財・サービス分類による消費者物価指数（総合）の伸び率を寄与度分解すると、年間を通して「食料工業製品」「一般サービス」の寄与度が高い傾向にあった（第1-(1)-11図）。「電気・都市ガス・水道」については、電気・ガス料金負担軽減支援事業として2025年1月から3月と同年7月から9月に電気・ガス料金の補助が行われたことから、実施時期近辺の上昇幅は押し下げられたものの、消費者物価指数（総合）の伸び率は1年を通してプラスとなった¹²。

2025年の輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の変動率をみると、輸入物価の変動率は、エネルギー市況の軟化に加え、為替がやや円高方向へ推移¹³したこと等が影響し、1月と12月を除きマイナス圏内で推移した（第1-(1)-12図）。国内企業物価の変動率はプラスで推移したが、2月と3月の4.3%をピークに、8月と9月の上昇を除き、低下し続けた。消費者物価指数の変動率は1月の4.0%をピークに、9月と10月の上昇を除き、低下傾向にある。輸入物価の変動と比較して国内企業物価の変動は緩やかであり、かつ、2022年後半以降の変動については、輸入物価の上昇と低下のピークと、国内企業物価の上昇と低下のピークには時間差が生じていることが分かる。また、国内企業物価と比較して消費者物価の変動は更に緩やかな推移となっているが、輸入物価の低下や国内企業物価の伸び率の低下にあわせて、消費者物価指数の伸び率も低下傾向にあることが分かる。

10 消費者物価指数（総合）を前年同月比でみると、2025年12月は2.1%、2026年1月は1.5%となり、上昇テンポは緩やかになった。この一因にエネルギー価格の低下がある。2025年後半に講じられたガソリンの10円定額引下げ、年末に向けた補助や暫定税率の廃止（2025年12月31日）、さらには令和7年度補正予算の効果等により、前年同月比でみたガソリンの価格は、2025年12月は7.1%減少、2026年1月は14.6%減少（ガソリンを含むエネルギーの価格は、2025年12月は3.1%減少、2026年1月は5.2%減少）となった。

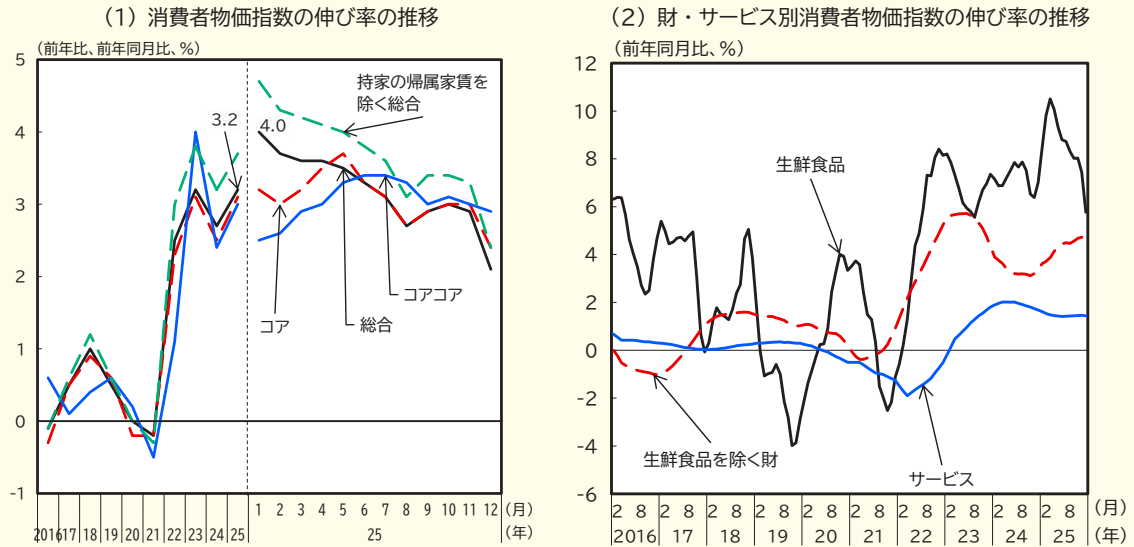
11 2025年の消費者物価指数（総合）の前年比3.2%増加に対する寄与度として、「生鮮食品を除く財」は2.27であり、更にこの中に含まれる「食料工業製品」の寄与度は0.89、「他の農水畜産物」（米類に相当）は0.47と、これらの寄与度の合計のみで「生鮮食品を除く財」の寄与度の半分以上を占めている。

12 なお、2025年11月に閣議決定された総合経済対策による電気・ガス料金負担軽減支援事業として、2026年1月から3月に電気・ガス料金の補助が行われており、当該事業も消費者物価指数の伸び率に対してマイナスに寄与する。

13 日本銀行「実質実効為替レート指数」では、対象となる全ての通貨と日本円との間の二通貨間為替レートを、貿易額等で計った相対的な重要度でウェイト付けして集計・算出しており、当該指数において2020年平均＝100とした場合の、2024年1月から12月までの月次指数の平均は71.46、同様に2025年は72.49となっている。また、例えばIMF DATAで公表している対米ドルの為替レートについて、2024年平均は151.37円、2025年平均は149.66円である。

第1-(1)-10図 消費者物価指数の伸び率の推移

- 消費者物価指数は4年連続の上昇。



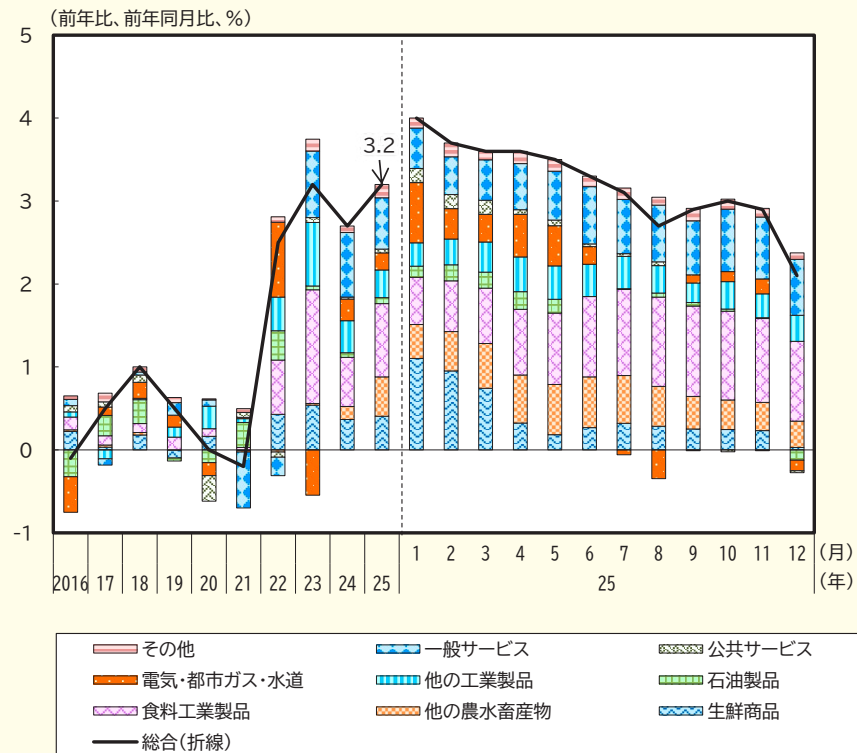
資料出所 総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1)「コア」は「生鮮食品を除く総合」を、「コアコア」は「生鮮食品及びエネルギーを除く総合」を指す。
2) (2) について、12か月後方移動平均をとっている。

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

- 2025年の消費者物価指数（総合）の伸び率は前年比3.2%となり、電気・都市ガス・水道以外の分類ではほぼ1年を通してプラスとなった。

消費者物価指数（総合）の伸び率に対する財・サービス分類別寄与度

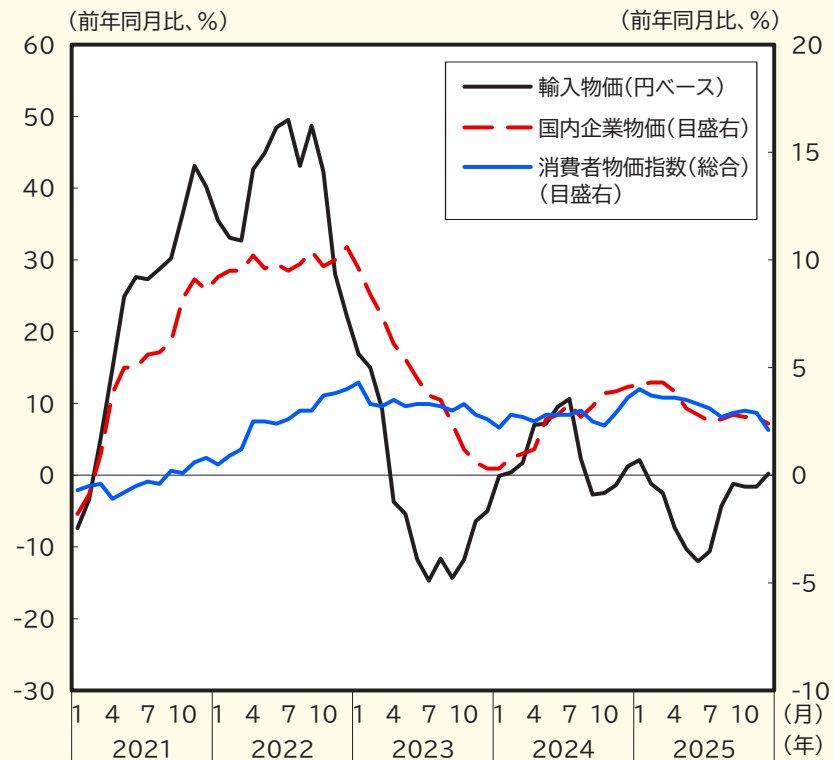


資料出所 総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第1-(1)-12図 輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の伸び率の推移

- 2025年の輸入物価指数の変動率は、1月と12月を除きマイナス圏内で推移した。

輸入物価指数、国内企業物価指数、消費者物価指数の推移



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

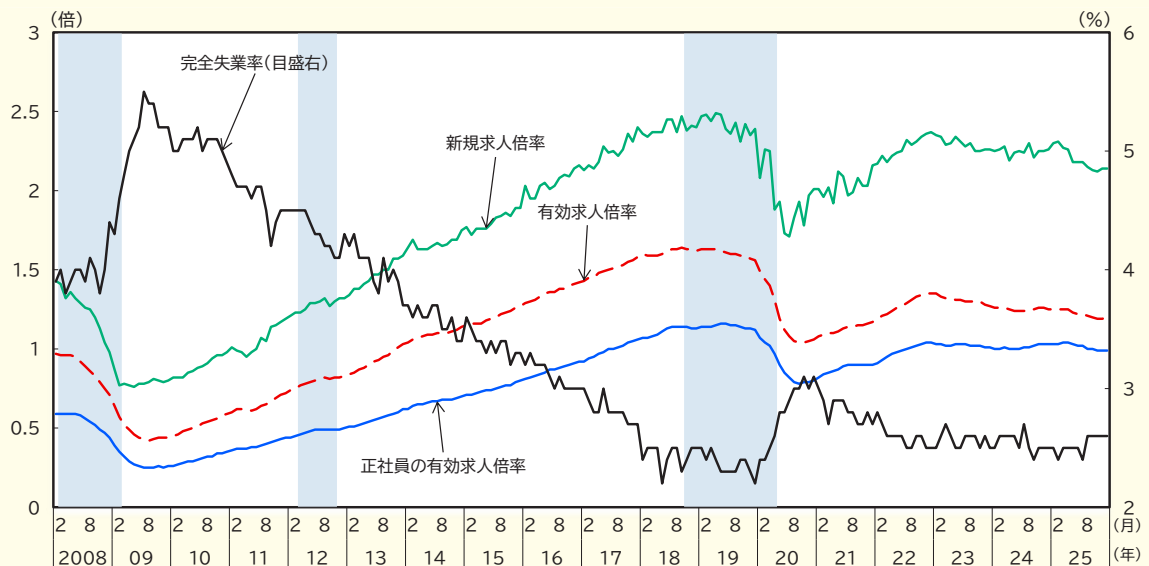
第2章

雇用情勢の動向

2025年の雇用情勢は、引き続き、改善の動きがみられた。完全失業率と有効求人倍率はおおむね横ばいであり、労働力人口、就業者数、雇用者数は過去最高となった。本章では、労働需要、労働供給、雇用者の動向等を通じて、2025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

○ 2025年の完全失業率、有効求人倍率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」、総務省「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 完全失業率と有効求人倍率の動向

●完全失業率は9年連続で2%台

2025年の完全失業率は、前年と同率の2.5%であった。完全失業率は2017年に23年ぶりに2%台となって以降9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と同率の2.7%であり、女性の完全失業率は前年差0.1%ポイント低下の2.3%であった（第1-(2)-2図）。

性別、年齢階級別にみると、男性の完全失業率は、「55～64歳」と「65歳以上」が上昇したが、それ以外の年齢階級については横ばいであった。女性の同率は、「25～34歳」と「45～54歳」で低下し、「55～64歳」と「65歳以上」で上昇し、それ以外の年齢階級については横ばいであった。

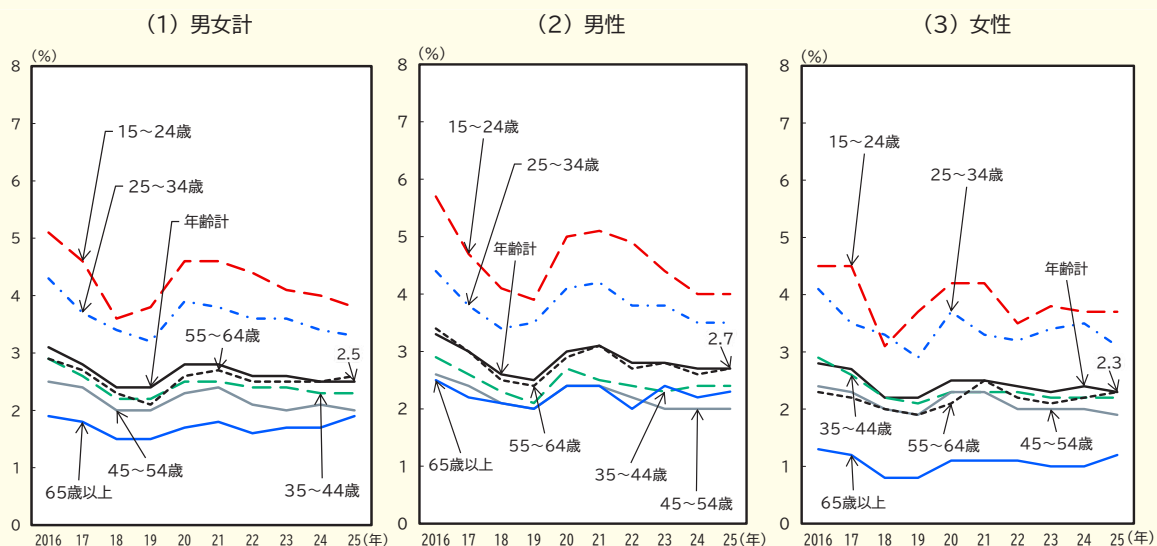
2025年の完全失業者数は176万人であり、2022年から3年連続で減少していたが、前年からは横ばいとなった（第1-(2)-3図）。男性の完全失業者数は前年差1万人増加の102万人、女性の完全失業者数は前年差2万人減少の74万人であった。

求職理由別の完全失業者数は、「自発的な離職」は前年から横ばいの75万人、「非自発的な離職」は65歳以上の高年齢層が増加したが、「45歳～54歳」で減少したことなどから4年連続で減少し41万人、「新たに求職」は横ばいの48万人であった（第1-(2)-4図）。

失業期間別の完全失業者数は、失業期間「1年未満」は前年差2万人減少の123万人、「1年以上」は前年差1万人増加の53万人となり、完全失業者に占める割合はそれぞれ約7割、約3割となった（第1-(2)-5図）。

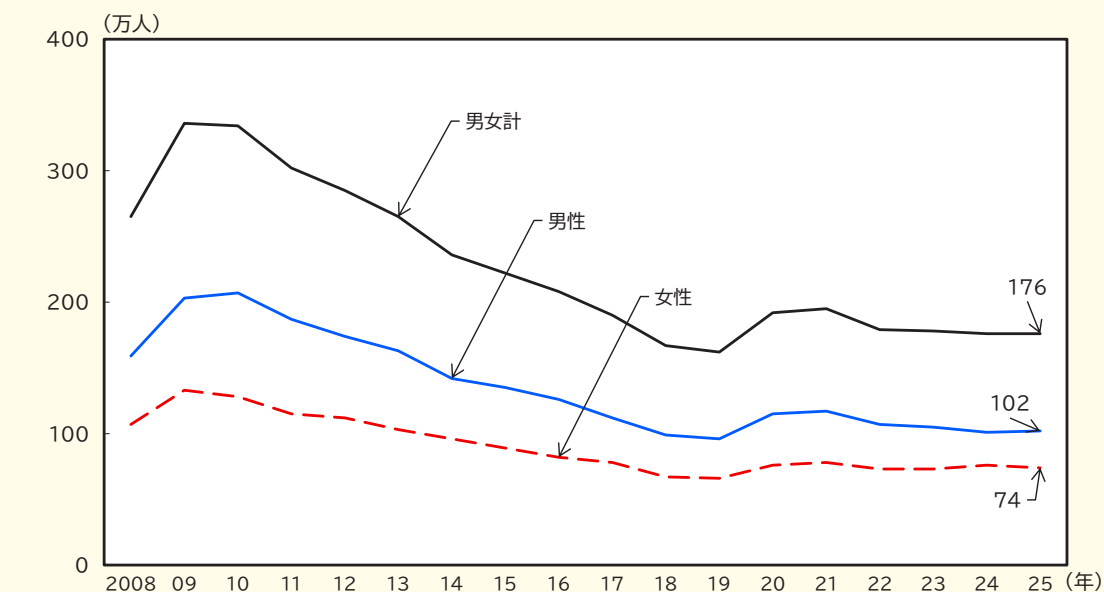
第1-(2)-2図 男女別・年齢階級別でみた完全失業率の推移

○ 完全失業率は9年連続で2%台。



第1-(2)-3図 男女別でみた完全失業者数の推移

- 完全失業者数は176万人であり、前年から横ばい。

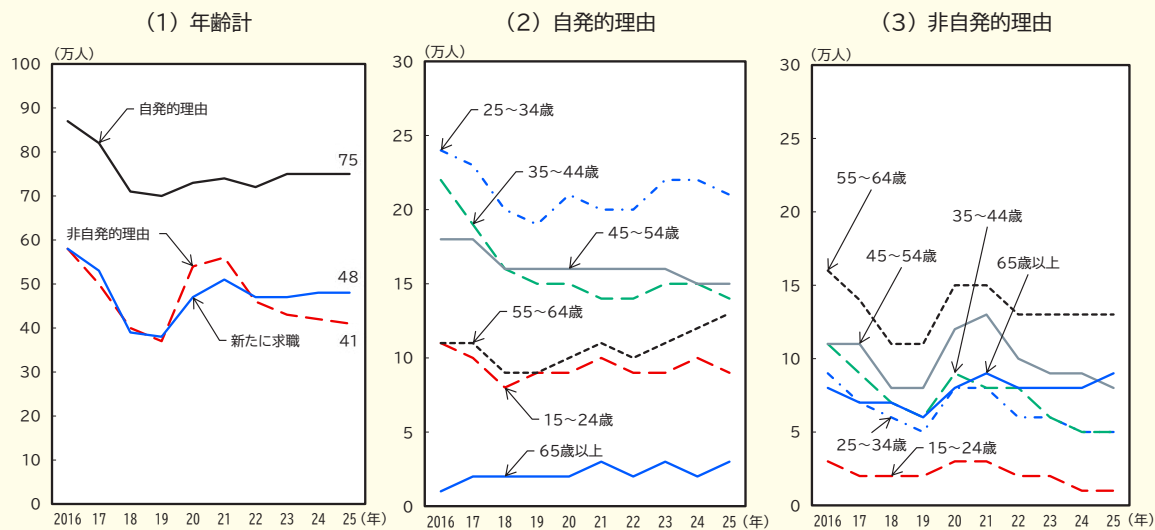


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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・年齢階級別でみた完全失業者数の推移

- 完全失業者のうち、「自発的理由」「新たに求職」は横ばい、「非自発的理由」は4年連続で減少。

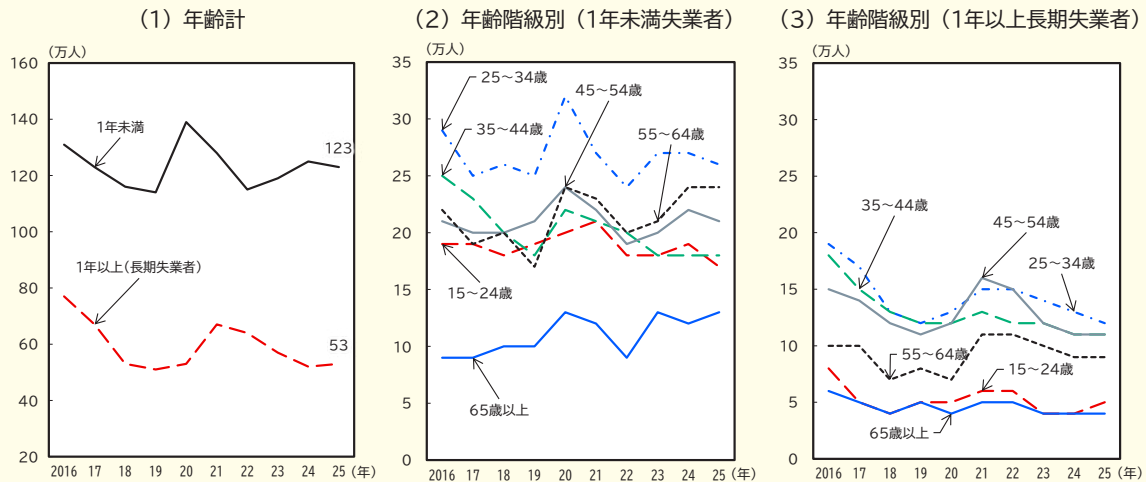


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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・年齢階級別でみた完全失業者数の推移

○ 失業期間が「1年未満」の完全失業者が減少。



資料出所 総務省「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

コラム1-1

均衡失業率について

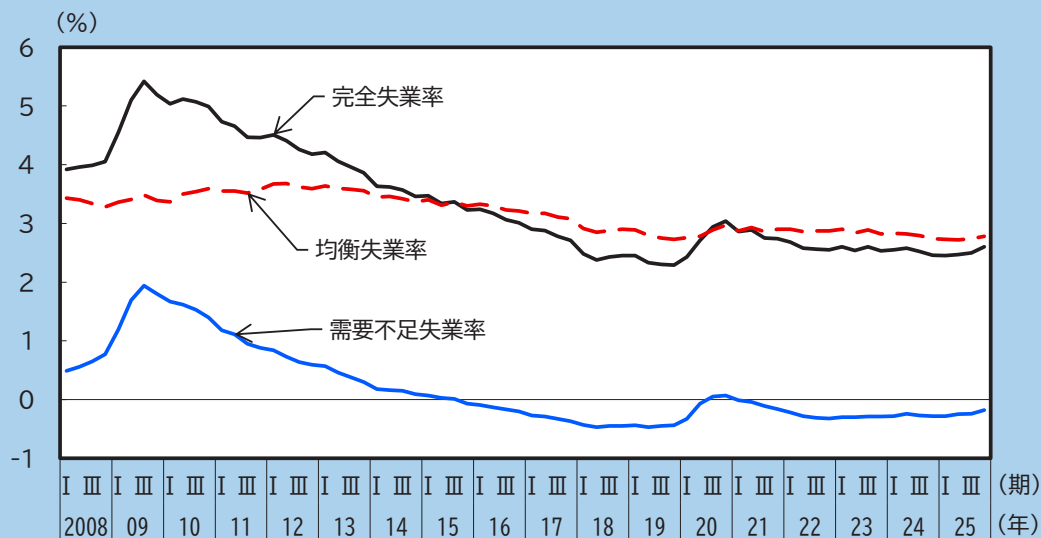
日本経済は、2020年5月を底（景気の谷）として景気回復局面が続いている。この局面で最も高かった完全失業率を月次でみると、2020年10月と12月の3.1%である。年次でみると、感染症拡大前の2019年が2.4%であるのに対して、2025年は2.5%となった。この水準はさらなる低下の余地があるだろうか。

失業率は、景気後退に伴う需要不足に起因する「需要不足失業率」と、それ以外の労働力需給の両面に起因する「構造的・摩擦的失業率」に分けることができる。ここで、「構造的失業」とは、企業が求める人材と求職者の持っている特性などが異なることにより生じる失業であり、産業構造等の変化に伴う労働市場の不均衡によっても生じるものである。一方、「摩擦的失業」については、企業と求職者が相手を探すのに時間がかかることによる失業であり、転職等を理由に離職した者の発生や、非労働力であった者の労働市場への参入等で一時的に生じるものである。構造的・摩擦的失業率は、失業と欠員が併存する水準という意味で、「均衡失業率」とも呼ばれる。

（独）労働政策研究・研修機構の推計によると、近年の需要不足失業率は、人手不足感が高まっている中で、2015年第4四半期にマイナスとなって以降、ゼロ近傍又はマイナスで推移している（コラム1-(1)-1図）。一方、均衡失業率は、2018年第1四半期に3%を下回って以降、2%台後半の範囲内で推移している。このため、一般的な経済学の見地からは、現在の失業率の水準が大きく下がる余地は少ないものと考えられる。

【コラム1-(1)-1図 均衡失業率と需要不足失業率の推移】

○ 近年、需要不足失業率はゼロ近傍又はマイナス、均衡失業率は2%台後半の範囲内で推移。



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「統計トピックス 均衡失業率、需要不足失業率(ユースフル労働統計フォローアップ)」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) 完全失業率、就業者数、雇用者数、完全失業者数、有効求人数、就職件数は、各月の季節調整値の四半期平均(小数点以下を四捨五入)である。季節調整値は2026年1月分公表の際に公表された遡及改定値を用いている。

2) その他、算定については、(独) 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」を参照している。

●有効求人倍率は12年連続で1倍超え

2025年の有効求人倍率は、前年差0.03ポイント低下の1.22倍となり、2年連続で低下した(第1-(2)-6図)。

有効求人倍率は12年連続で1倍を超え、感染症拡大で落ち込んだ後の2021年の水準からは持ち直しているものの、感染拡大前の2019年の1.60倍までは戻っていない。また、2025年の新規求人倍率は、前年差0.05ポイント低下の2.20倍となり、感染症拡大前の2019年の2.42倍までは戻っていない。

2025年の正社員の有効求人倍率は、前年差0.01ポイント上昇の1.02倍となり、2019年の1.14倍を下回っているが、3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0.01ポイント上昇の1.76倍となり、2021年以降5年連続で上昇した。

第2節 労働需要の動向

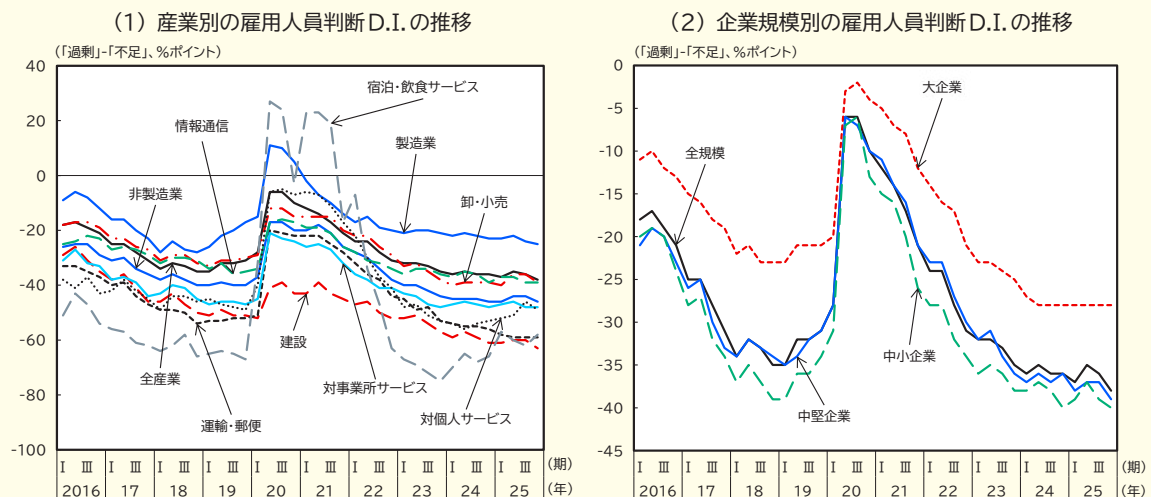
●企業の人手不足感の高止まり

産業別の雇用人員判断D.I.をみると、2025年は全産業において、人手不足感が高止まりしていることが確認できる（第1-(2)-8図（1））。2024年に続き、製造業と比較して、非製造業において人手不足感が強く、特に「建設」「運輸・郵便」「宿泊・飲食サービス」で高い水準となっている。

企業規模別にみると、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おり、2025年は、特に中堅企業と中小企業で人手不足感が強まった（第1-(2)-8図（2））。

第1-(2)-8図 産業別・企業規模別でみた雇用人員判断D.I.の推移

○ 企業の人手不足感は「非製造業」で引き続き高い水準。



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

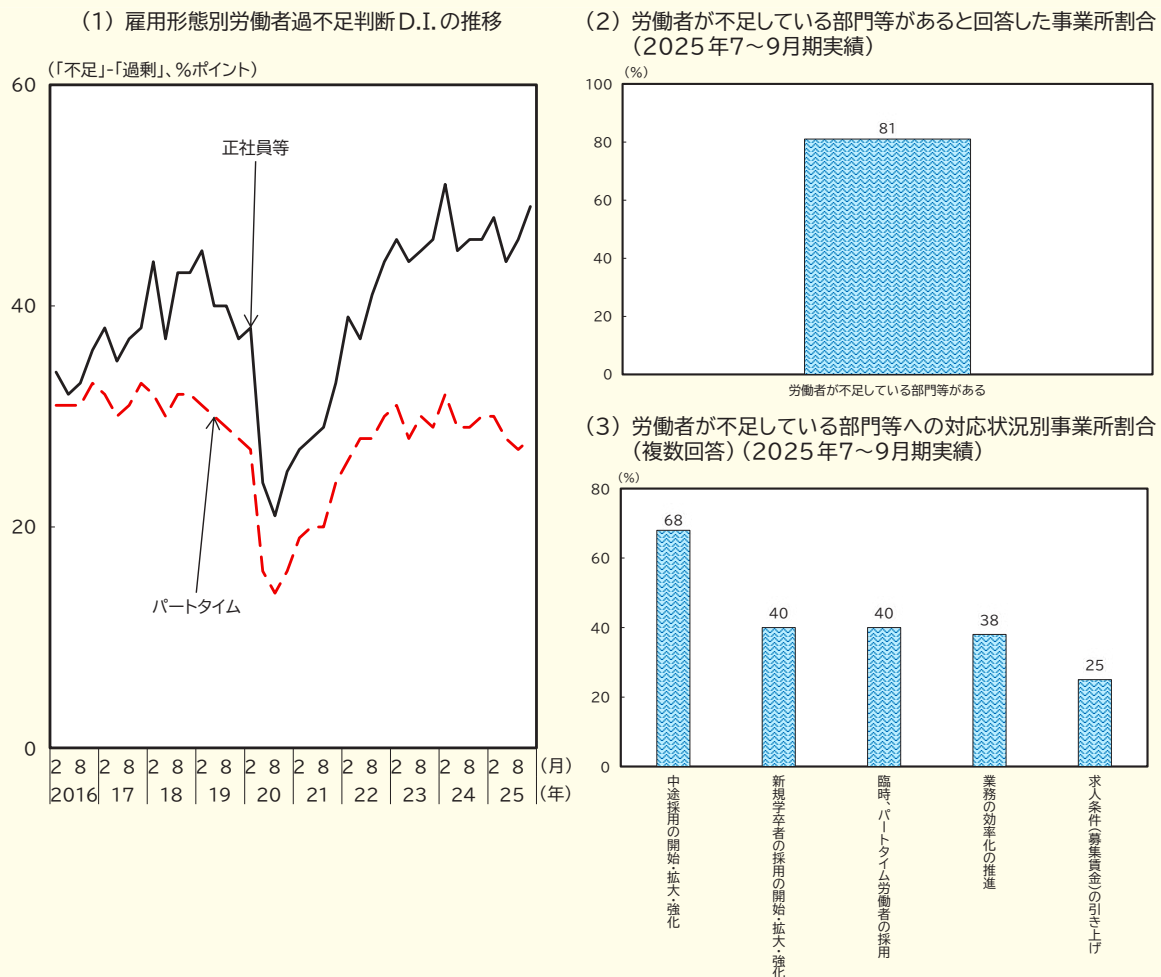
●人手不足感は正社員等で強まる

雇用形態別で労働者過不足判断D.I.をみると、過去10年間は、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傾向にある。2025年は、正社員等の人手不足感は横ばいとなった一方で、パートタイムの人手不足感は緩和された（第1-(2)-9図（1））。

また、厚生労働省「労働経済動向調査」（2025年11月調査）によると、2025年7～9月期に「労働者が不足している部門等がある」と回答した事業所は81%となっている。このうち、労働者不足に「対応した」事業所に対し、労働者不足への対処方法（複数回答）をみると、「中途採用の開始・拡大・強化」（68%）、「新規卒卒者の採用の開始・拡大・強化」（40%）、「臨時、パートタイム労働者の採用」（40%）、「業務の効率化の推進」（38%）、「求人条件（募集賃金）の引き上げ」（25%）の順で多くなっている。事業所は人材の採用促進を中心に、多様な方法で人材の確保に取り組んでいることがうかがえる（第1-(2)-9図（2）、（3））。

第1-(2)-9図 雇用形態別でみた人手不足の状況

○ 人手不足感は正社員等で高水準となっている。



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) については、無回答を除いて集計している。
2) (3) について、「労働者が不足している部門等がある」事業所のうち、労働者が不足している部門等に何らかの対応をした事業所（63%）を100とした割合である。
3) (3) について、無回答を「労働者が不足している部門等はない」と回答したとみなして集計している。

1 「正社員等」とは、雇用期間を定めないで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。

●新規求人数は、パートタイム労働者を中心に減少

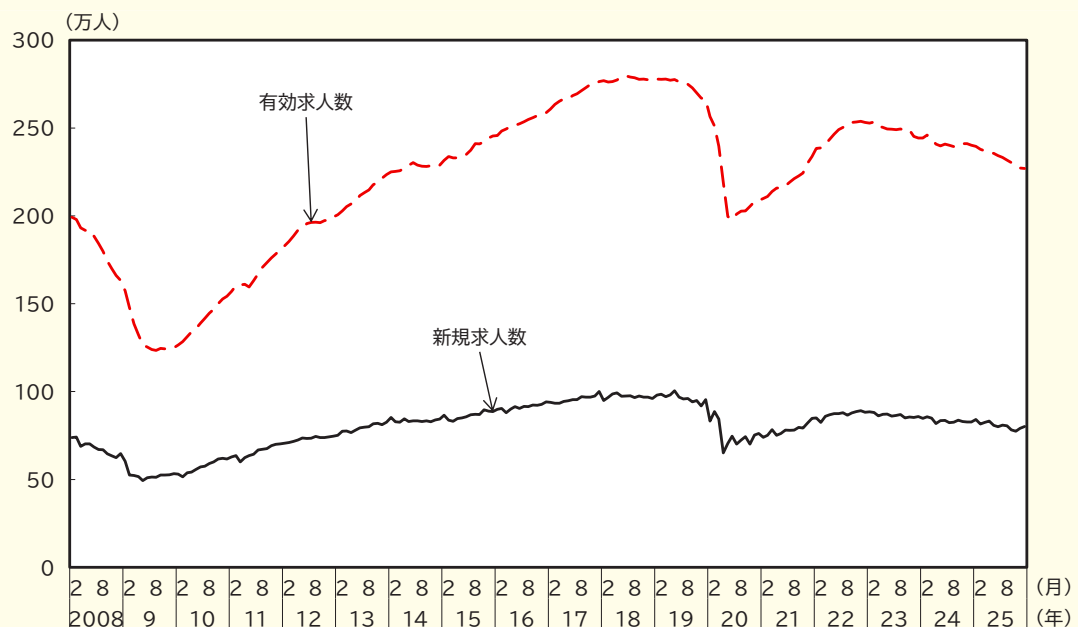
2025年の新規求人数は、前年差3万人減少の81万人となり、2年連続で減少した（第1-(2)-10図）。また、有効求人数は、新規求人数の減少などから前年差8万人減少の233万人となり、新規求人数と同様に2年連続で減少した。

雇用形態別で新規求人数をみると、2025年については、パートタイム労働者を除く一般労働者²（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前年よりも減少した（第1-(2)-11図）。

また、産業別で新規求人数をみると、一般労働者、パートタイム労働者ともに、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」を中心に幅広い産業で減少した。

第1-(2)-10図 新規求人数と有効求人数の推移

○ 有効求人数、新規求人数ともに2年連続で減少。



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) データは季節調整値。

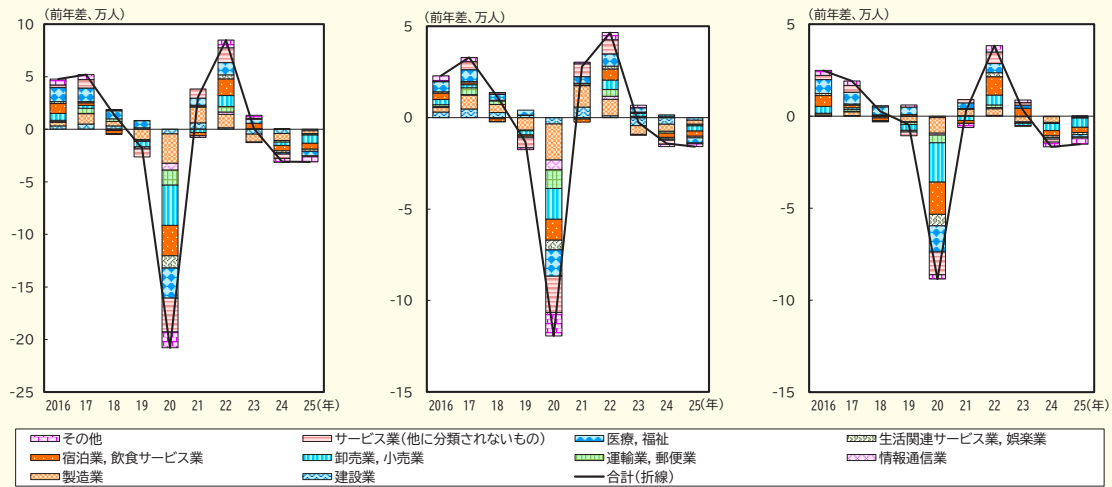
2 常用及び臨時・季節を合わせた労働者をいう。常用労働者は雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められている労働者（季節労働を除く。）をいう。また、臨時労働者は、雇用契約において1か月以上4か月未満の雇用契約期間が定められている労働者をいい、季節労働者とは、季節的な労働力需要に対し、又は季節的な余暇を利用して一定の期間（4か月未満、4か月以上の別を問わない。）を定めて就労する労働者をいう。

第1-(2)-11図 産業別・就業形態別でみた新規求人数の推移

○ 新規求人数は、一般労働者、パートタイム労働者ともに「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」を中心に幅広い産業で減少。

(1) 総計（パートタイムを含む一般労働者） (2) 一般労働者（パートタイムを除く）

(3) パートタイム労働者



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。

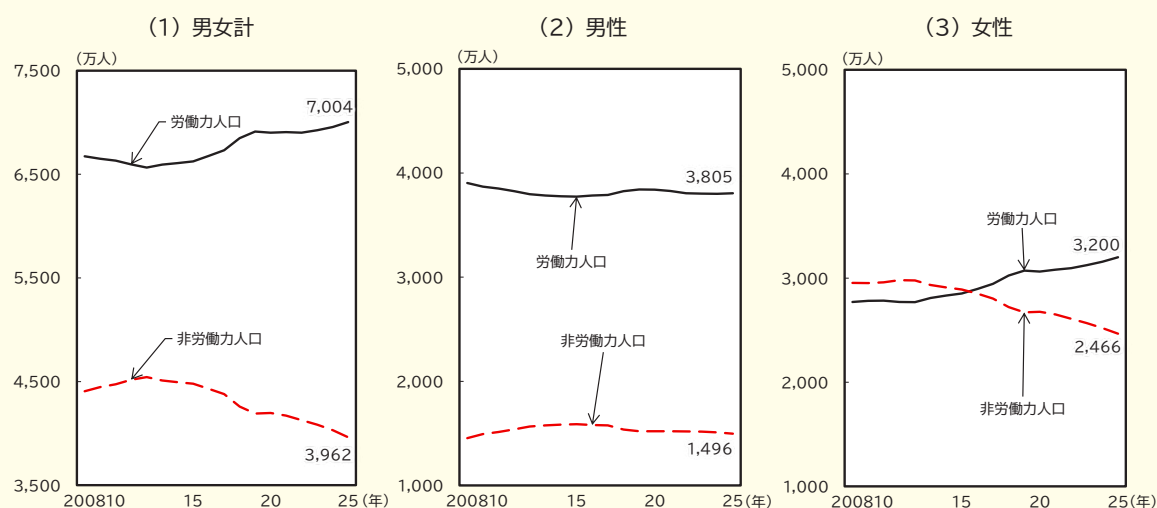
第3節 労働供給の動向

●労働力人口は初めて7,000万人を超える

2025年は女性や高齢者を中心とした労働参加が前年に続き進展した。2025年の労働力人口は前年差47万人増加の7,004万人で過去最高となり、初めて7,000万人を超え、3年連続の増加となった（第1-(2)-12図）。また、2025年の非労働力人口は前年差69万人減少の3,962万人となり、5年連続で減少した。男性の非労働力人口は1,496万人、女性の非労働力人口は2,466万人であり、非労働力人口の男女差は970万人であった。非労働力人口の水準は女性が男性を上回っているが、2015年以降、非労働力人口の男女差は年々縮小傾向である。

第1-(2)-12図 労働力人口と非労働力人口の推移

○ 労働力人口は過去最高の7,000万人超え。



資料出所 総務省「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

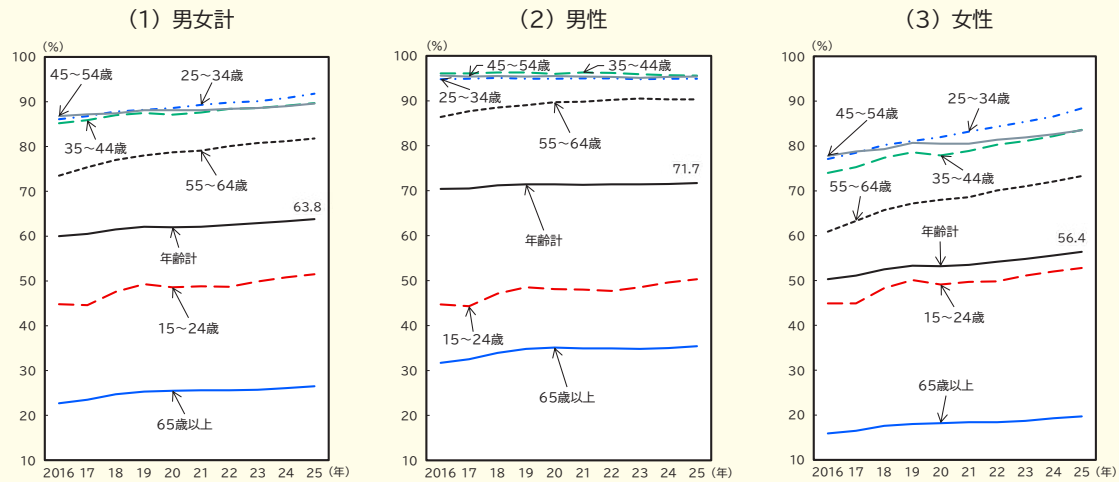
●女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準

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63.8%であり、2013年以降上昇傾向で推移する中、過去最高となった（第1-(2)-13図）。男性の労働力率は71.7%であり、2016年から2025年までの過去10年間は横ばい圏内で推移しているが、その中でも、「15～24歳」「55～64歳」「65歳以上」は上昇がみられる。一方、女性の労働力率は56.4%であり、全ての年齢階級において上昇傾向で推移しており、過去10年間で約6%ポイント上昇した。

年齢階級・男女別で労働力率を比較すると、前年に続き、「15～24歳」を除く年齢階級において、男性の労働力率が女性の同率を上回った。労働力率の男女差は15.3%ポイントで、依然として差がみられるものの、過去10年間で男女差は徐々に小さくなってきている。

第1-(2)-13図 男女別・年齢階級別でみた労働力率の推移

○ 女性や高齢者を中心に労働参加が進み、労働力率は過去最高の水準。



資料出所 総務省「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

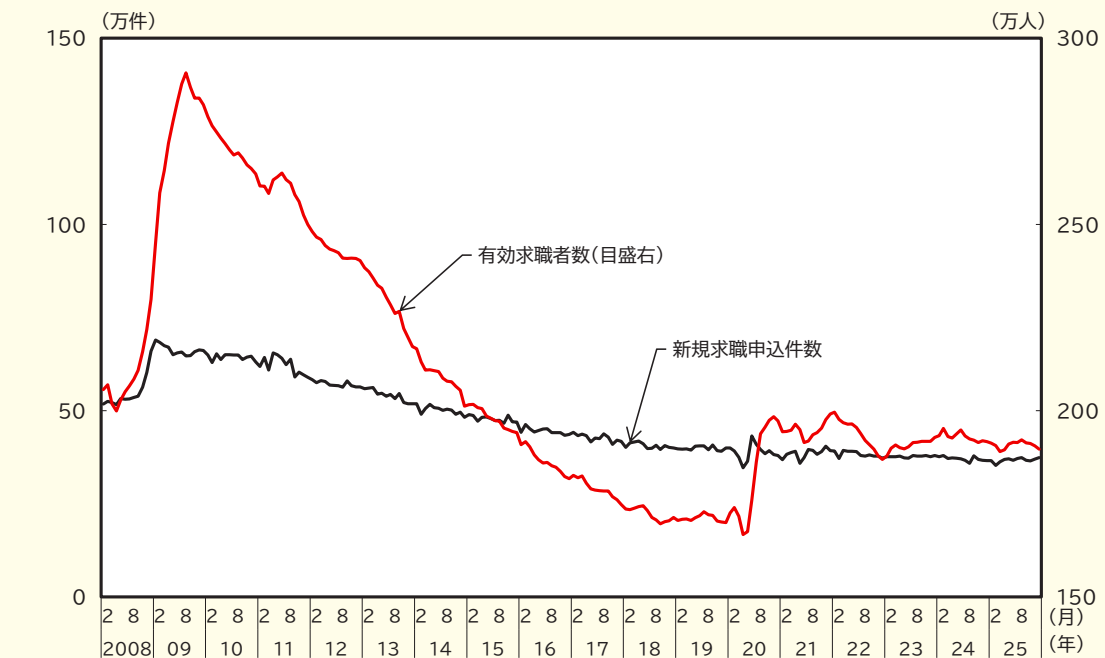
新規求職申込件数と有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移している（第1-(2)-14図）。2025年の新規求職申込件数は、前年から横ばいの37万件であり、2025年の有効求職者数は、前年差約2万人減少の191万人であった。

正社員の新規求職申込件数と有効求職者数は、2009年以降、長期的には減少傾向で推移しており、2025年の正社員の新規求職申込件数は前年差0.4万件減少の22万件、正社員の有効求職者数は前年差2万人減少の113万人であった（第1-(2)-15図（1））。

パートタイム労働者の新規求職申込件数と有効求職者数は、前年から横ばいであり、2025年の新規求職申込件数は14万件、2025年の有効求職者数は76万人であった（第1-(2)-15図（2））。

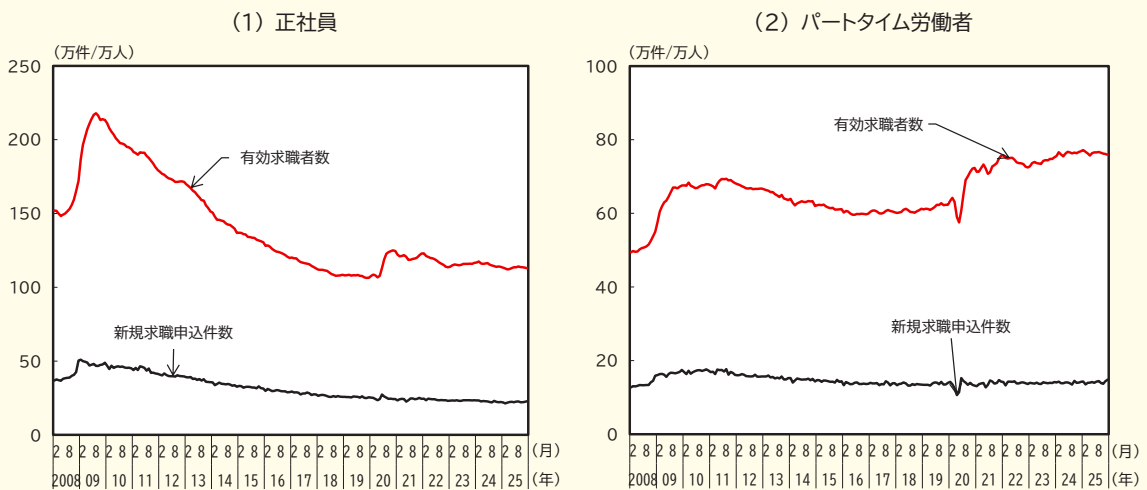
第1-(2)-14図 新規求職申込件数と有効求職者数の推移

- 新規求職申込件数と有効求職者数は減少傾向。



第1-(2)-15図 正社員とパートタイム労働者の新規求職申込件数と有効求職者数の推移

- 新規求職申込件数は正社員、パートタイム労働者ともに減少。



コラム1-2 地域別でみた労働投入量

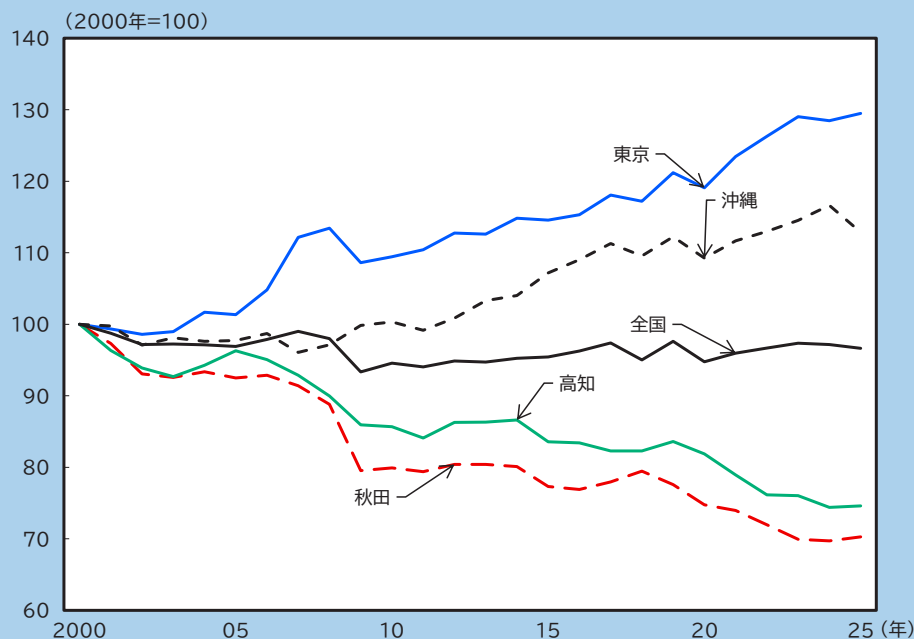
我が国では、少子高齢化に伴い生産年齢人口が長期的に減少しているものの、労働投入量については、女性や高齢者の労働参加の進展等を背景として、全体としてはおおむね横ばいで推移している。しかしながら、都道府県別にみると、労働投入量を維持・拡大している地域と減少している地域との間で、地域差がみられる。

就業者数と一人当たり労働時間を乗じて算出した労働投入量について、都道府県別統計データの取得が可能である2000年以降の推移を確認する。全国の労働投入量はリーマンショックの影響が顕在化した2009年や、感染症が拡大した2020年に一時的な減少が確認されるものの、長期的にはおおむね横ばいで推移している（コラム1-(2)-1図）。一方、都道府県別にみると、その動向には大きな差がある。東京都や沖縄県等においては労働投入量が増加又は横ばいで推移しているのに対し、それ以外の多くの地域では減少傾向にある。特に、秋田県や高知県等においては減少幅が大きい。

コラム1-(2)-2図は、2000年から2025年にかけての労働投入量の変化率について、増加を青色、減少を赤色で示し、その程度を色の濃淡によって表したものである。これにより、各都道府県の動向を確認すると、東京都、宮城県、愛知県、大阪府、福岡県といった都市部や、沖縄県において、労働投入量の増加が確認される。また、東京都や大阪府を中心とした周辺地域においても増加又は減少幅が小さい地域が分布しており、都市圏全体として労働投入量が維持・拡大している様子がうかがえる。一方、東北、北陸、甲信越、中国、四国では、赤色で示される都道府県が多くみられ、労働投入量の減少が広範に及んでいることが確認される。

【コラム1-(2)-1図 2000年以降の労働投入量の推移】

○ 労働投入量は全国的には横ばいで推移しているものの、多くの地域では減少傾向。

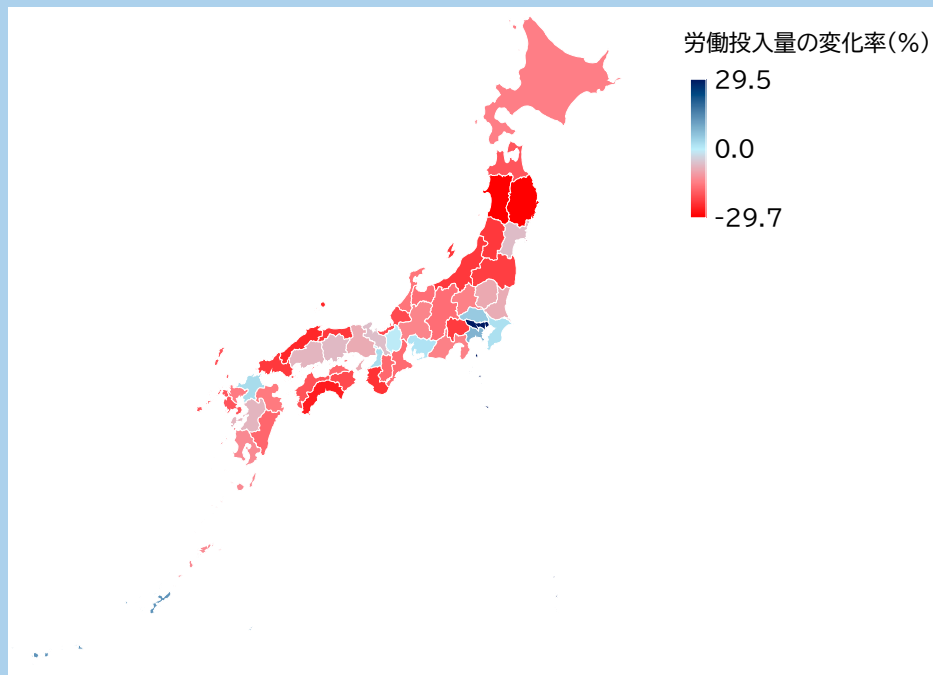


資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）労働投入量は、月間総実労働時間（毎月勤労統計調査、事業所規模30人以上）×就業者数（労働力調査（基本集計））で算出。

【コラム1-(2)-2図 2000～2025年の労働投入量の変化率】

- 労働投入量の減少は広範に及んでいる。



資料出所 総務省「労働力調査（基本集計）」、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）労働投入量は、月間総実労働時間（毎月勤労統計調査、事業所規模30人以上）×就業者数（労働力調査（基本集計））で算出

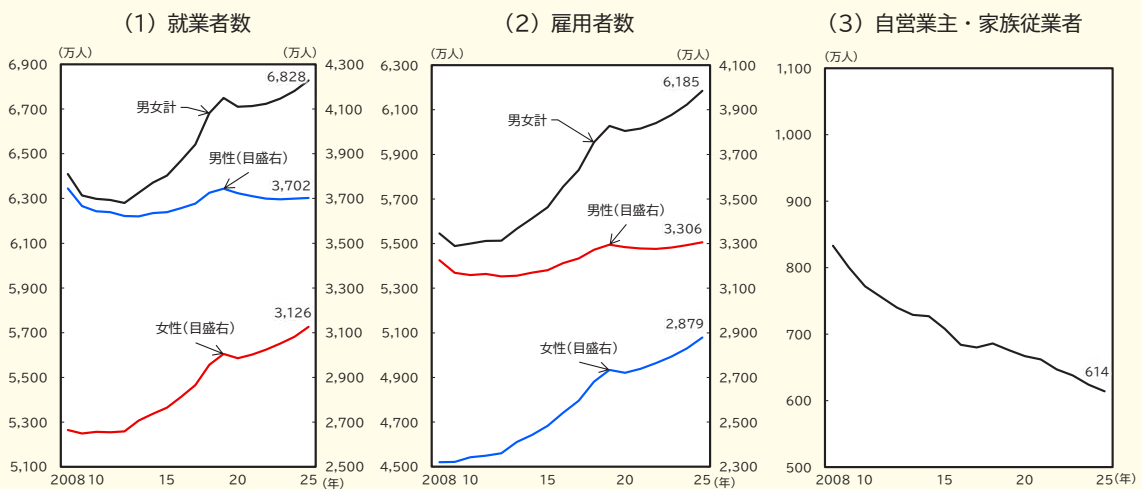
第4節 就業者・雇用人の動向

● 就業者数と雇用人数は過去最高

2025年の就業者数と雇用人数は、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5年連続で増加し、前年差47万人増加の6,828万人、雇用人数は5年連続で増加し、前年差62万人増加の6,185万人となり、いずれも過去最高となった。男女別で就業者数をみると、男性では、2008年以降、3,600万人から3,700万人前半の間で推移しており、2025年には3,702万人であった。一方、女性では、2012年以降、2020年以外は毎年就業者数が増加し、2019年には3,000万人を超え、2025年には過去最高の3,126万人となった。男女別で雇用人数をみると、2025年は男女いずれも過去最高となり、男性は3,306万人、女性は2,879万人であった。自営業主・家族従業者は減少傾向で推移し、2025年の自営業主・家族従業者は10万人減少の614万人となった。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、2025年は前年から9万人減少していることが主な要因である³。

第1-(2)-16図 労働力に関する主な指標の推移

○ 就業者数と雇用人数は過去最高。



資料出所 総務省「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

3 就業者に占める雇用人の割合は、年齢計でみると上昇傾向で推移しており、年齢階級別にみても、特に高年齢層ほど、より上昇傾向で推移している（付1-(2)-1表参照）。

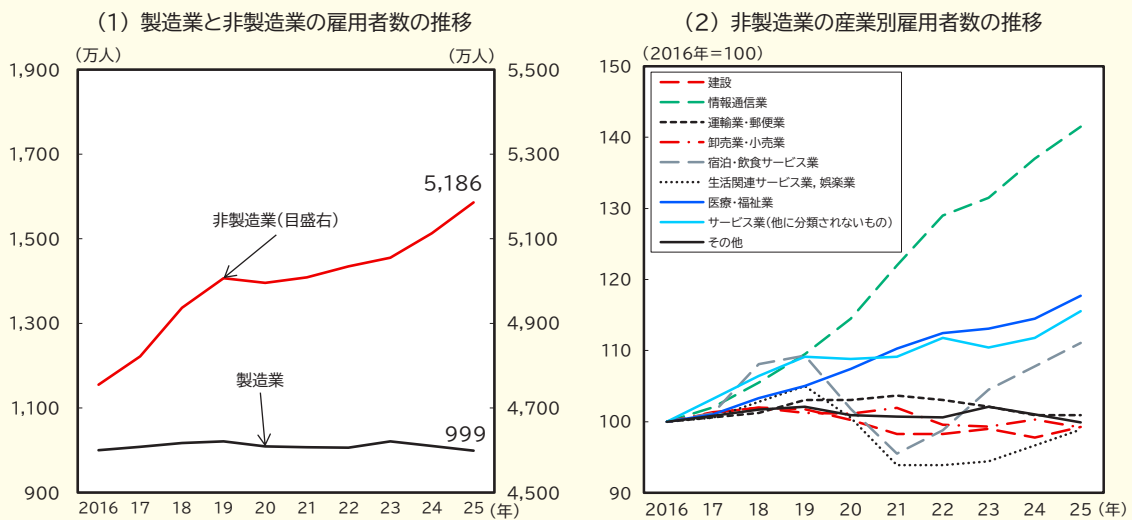
●「非製造業」の雇用者数は5年連続で増加

産業別で雇用者数をみると、2025年の「製造業」は999万人であり、2016年以降、1,000万人台前半で推移してきたが、2年連続で減少し、10年ぶりに1,000万人を下回った（第1-（2）-17図（1））。2025年の「非製造業」の雇用者数は5,186万人であり、5年連続で増加し、過去最高となった。

産業大分類別で非製造業における雇用者数の変化をみると、2016年を100とした場合、最も雇用者数が増加した割合の高い産業は「情報通信業」であり、過去10年間で42%上昇した（第1-（2）-17図（2））。次いで、「医療、福祉」が18%上昇した⁴。

第1-（2）-17図 産業別でみた雇用者数の推移

○「非製造業」の雇用者数は5年連続で増加。



資料出所 総務省「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

4 同様に、過去10年間に雇用者数（実数）が増加した産業をみると、「医療、福祉」（138万人増加）、「情報通信業」（83万人増加）、「宿泊業、飲食サービス業」（37万人増加）などとなっている。

●正規雇用労働者数は11年連続で増加

正規雇用労働者数⁵は3,700万人であり、11年連続で増加した（第1-(2)-18図（1））。非正規雇用労働者数は2,128万人であり、2020年以降は、2,000万人台後半から2,100万人台前半の間で推移している。

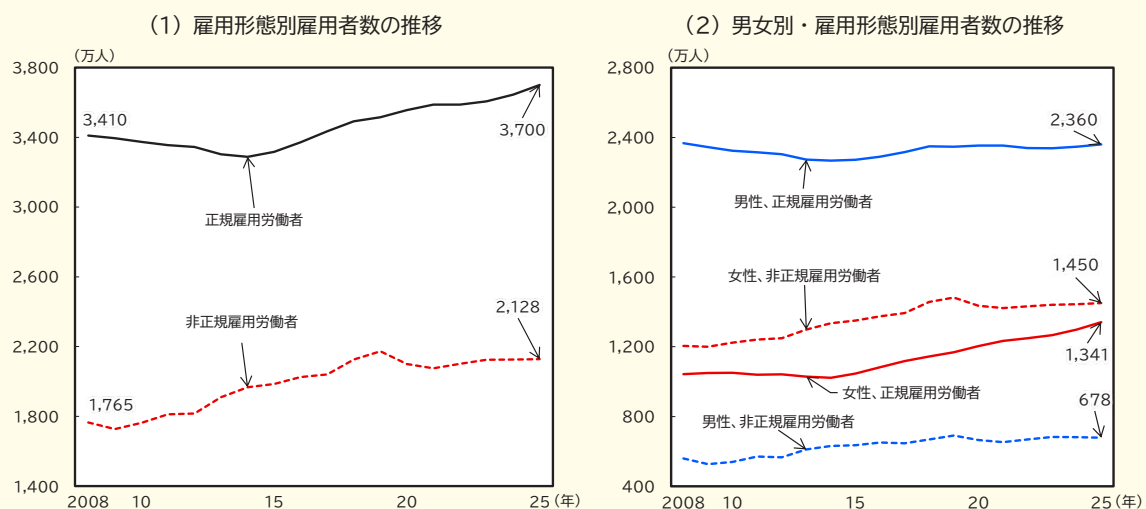
2025年の男性の正規雇用労働者数は2,360万人で前年から13万人増加した一方で、非正規雇用労働者数は678万人で前年から4万人減少した（第1-(2)-18図（2））。他方、2025年の女性の正規雇用労働者数は1,341万人で前年から43万人増加し、11年連続で増加した。女性の非正規雇用労働者数は1,450万人であり、前年から6万人増加しているものの、女性においては正規雇用労働者数と非正規雇用労働者数の差は縮小してきている。

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⁶。男性の「60～64歳」、女性の「25～29歳」と「30～34歳」の上昇幅が大きくなっている。2025年は、前年と比較して、男女ともに「25～29歳」と「35～39歳」で上昇し、女性は「30～34歳」も上昇した。

また、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、高齢者の労働参加が進展していることから、男女ともに「65～69歳」と「70～74歳」において上昇傾向にあるほか、女性は「55～59歳」と「60～64歳」においても上昇傾向にある。

第1-(2)-18図 雇用形態別でみた雇用者数の推移

○ 正規雇用労働者数は11年連続で増加。



資料出所 総務省「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。

5 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。

6 付1-(2)-2表参照。

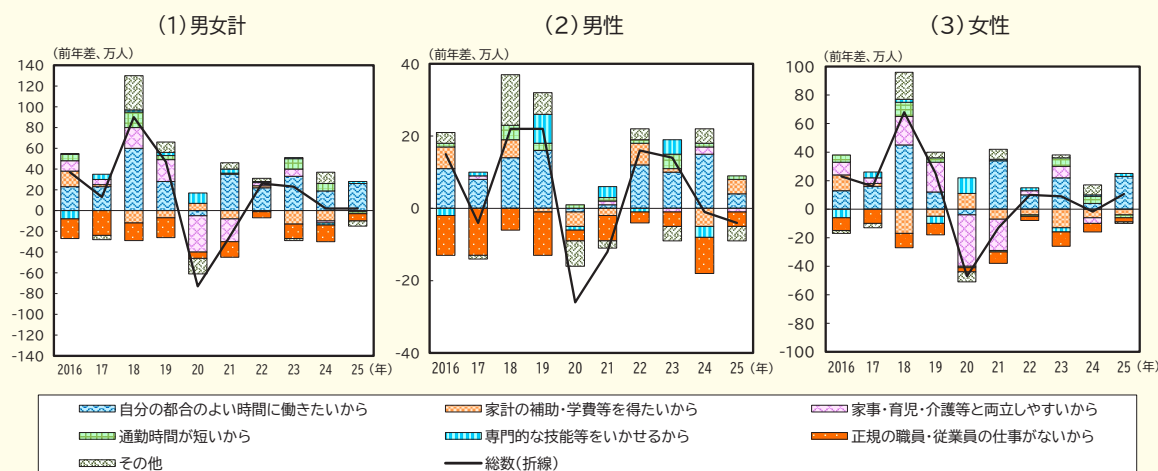
●家事・育児・介護等との両立を理由に非正規雇用労働者を選択する者は226万人

現職を選択した理由別で非正規雇用労働者数をみると、2025年において、最も多い理由は「自分の都合のよい時間に働きたいから」であり、757万人と前年から26万人増加し、次いで「家計の補助・学費等を得たいから」は366万人で前年から横ばい、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は226万人で前年から1万人減少した。「正規の職員・従業員の仕事がないから」は173万人と前年から7万人減少した（第1-(2)-19図）。

男女別にみると、男性、女性ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が、5年連続で増加した。また、「家計の補助・学費等を得たいから」は男性で増加した一方で、女性では5年連続で減少した。さらに、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」は前年からほぼ横ばいで推移し、2025年は男女計で226万人であったが、このうち女性は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でみた非正規雇用労働者数の動向

○ 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226万人。



資料出所 総務省「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、2016年は、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、3年連続で1割を下回る水準

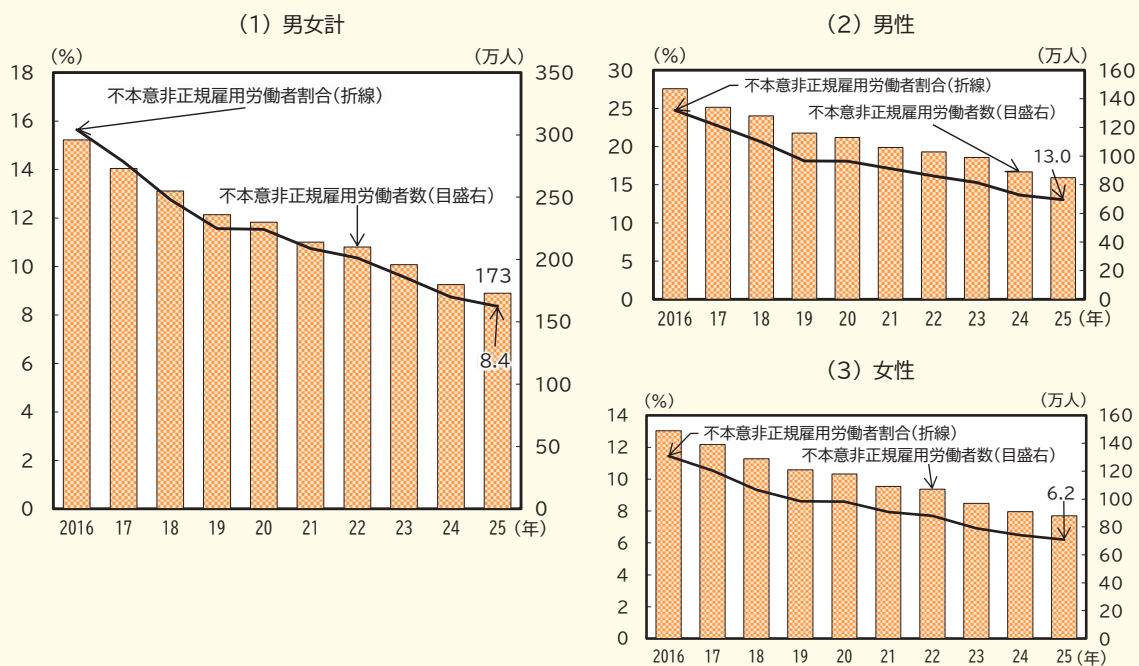
不本意非正規雇用労働者数（現職を選択した理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した非正規雇用労働者）は減少しており、2025年は前年差7万人減少の173万人となった。その人数が非正規雇用労働者数に占める割合（以下「不本意非正規雇用労働者割合」という。）は近年低下傾向にあり、2025年は前年差0.3%ポイント低下の8.4%となり、3年連続で1割を下回った（第1-(2)-20図）。2025年は、不本意非正規雇用労働者数、不本意非正規雇用労働者割合ともに、過去最低水準となった。

男女別で不本意非正規雇用労働者割合をみると、2025年は、男性が前年差0.7%ポイント低下の13.0%、女性が前年差0.3%ポイント低下の6.2%となった。

年齢階級別で不本意非正規雇用労働者割合をみると、2025年は、「15～24歳」を除き、前年に続き低下した（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、過去10年間で割合が24.3%から11.0%に低下するとともに、2025年においても、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と割合の推移

○ 不本意非正規雇用労働者割合は低下し、3年連続で1割を下回る水準。

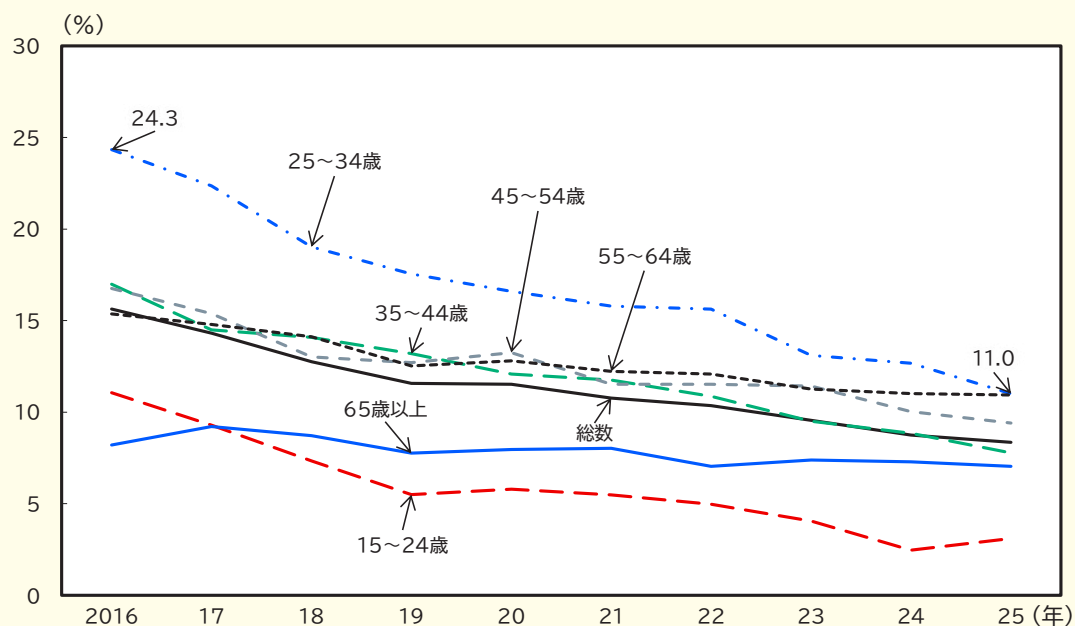


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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割合」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、2016年は、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 年齢階級別でみた不本意非正規雇用労働者割合の推移

○ 不本意非正規雇用労働者割合は「15～24歳」以外全ての年齢階級で低下。



資料出所 総務省「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割合」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、2016年は、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。

●転職者数はほぼ横ばいで推移

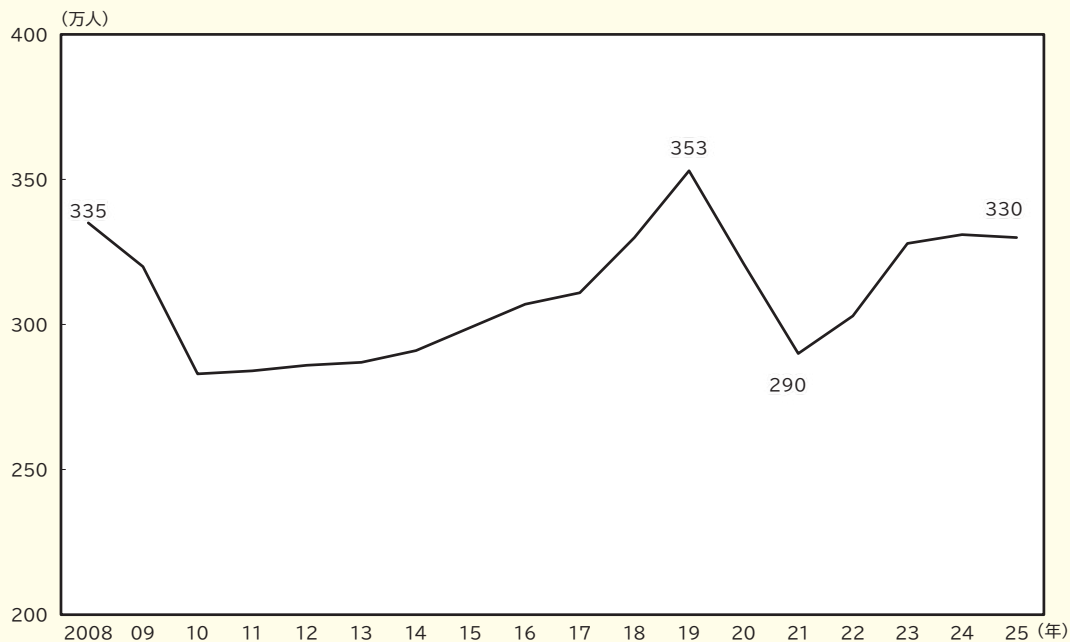
2025年の転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の人数は、前年差1万人減少の330万人であった（第1-(2)-22図）。前職の離職理由別で転職者数をみると、「より良い条件の仕事を探すため」（122万人）が、2022年以降増加傾向となっている。

正規雇用労働者間での労働移動の状況をみると、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2025年に88万人であり、2016年と2025年を比較すれば、25万人増加した（第1-(2)-23図）。

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1万人であり、3年連続でプラスとなった（第1-(2)-24図）。

第1-(2)-22図 転職者数の推移

- 転職者数は前年からほぼ横ばいで推移。

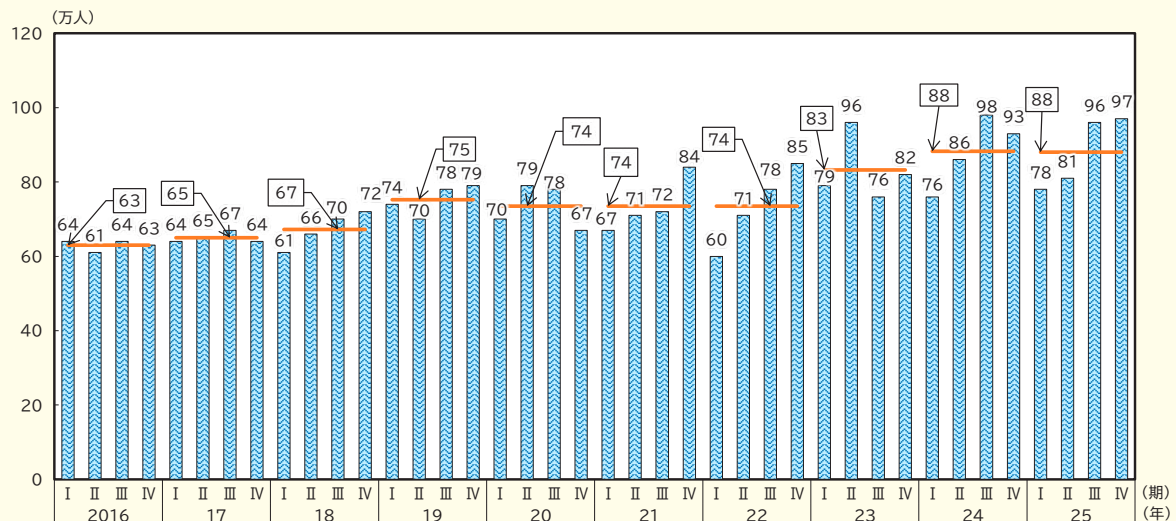


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

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

第1-(2)-23図 正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

- 正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動は前年と同様の高い水準となった。

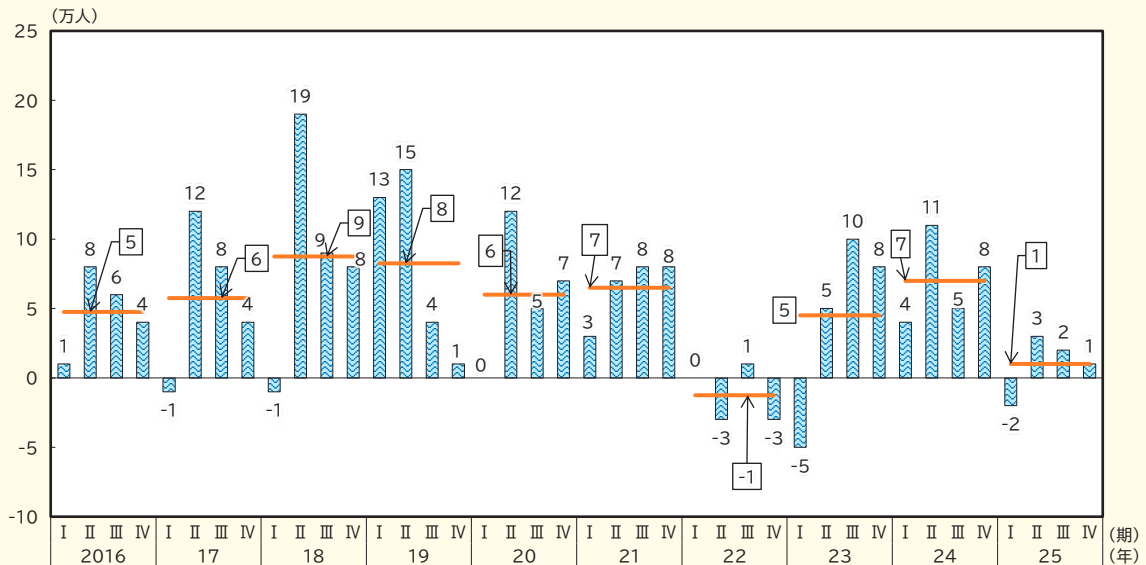


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、2016年は、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3年連続でプラスとなった。



資料出所 総務省「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、2016年は、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。

●障害者の雇用者数と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⁷の雇用障害者数は、2025年は前年比4.0%増加の70.5万人と、22年連続で過去最高となった⁸（第1-(2)-25図）。実雇用率は2.41%（小数点以下第3位で比較した場合、前年より上昇）となり、14年連続で過去最高となった。

障害種別で雇用者数をみると、いずれの種別でも増加傾向にある。2025年は身体障害者が前年比1.3%増加の37.4万人、知的障害者は前年比2.8%増加の16.2万人となっている。また、精神障害者は前年比11.8%増加の16.9万人と、前年に続き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⁹。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。

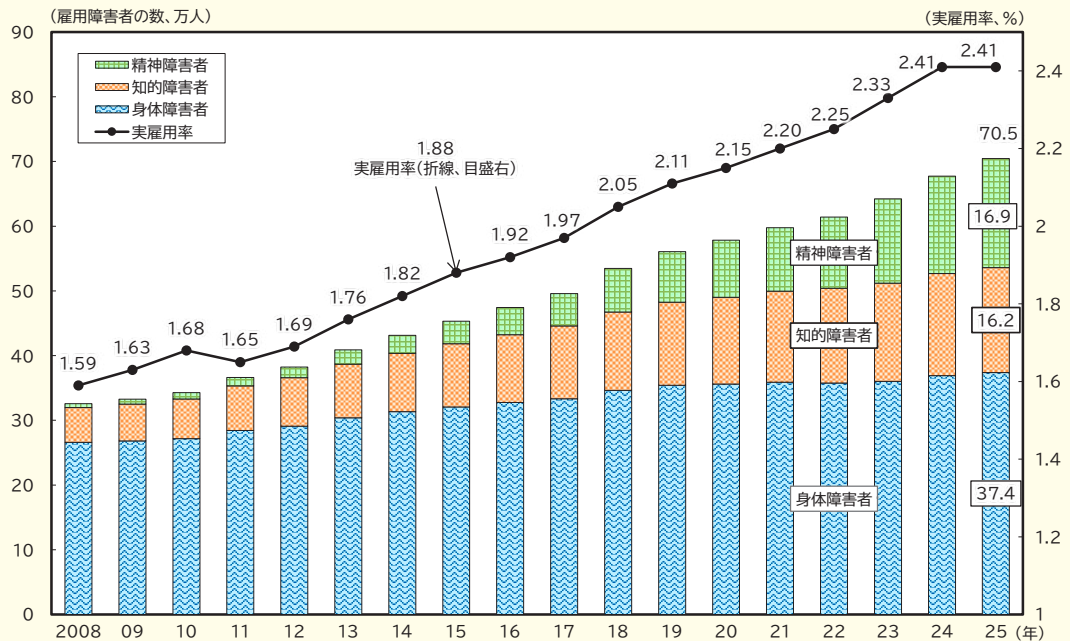
7 雇用義務のある民間企業については、法定雇用率の変更に伴い変動が生じるが、2025年については40人以上規模を対象としている。

8 2024年度にハローワークを通じた障害者の就職件数は115,609件となり、過去最高となった。この増加は、新たに求職を申し込む障害者とともに、法定雇用率の引上げ等の影響で障害者雇用に取り組む企業が増え、求人数が増加したことが影響しているものと考えられる。障害種別に内訳をみると、精神障害者（6.6万人）、身体障害者（2.3万人）、知的障害者（2.2万人）、その他の障害者（0.5万人）となった。

9 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)-25図 障害者雇用の概観

○ 障害者の雇用者数は22年連続、実雇用率は14年連続で増加。



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人分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～2023年は2.3%、2024年以降は2.5%となっている。

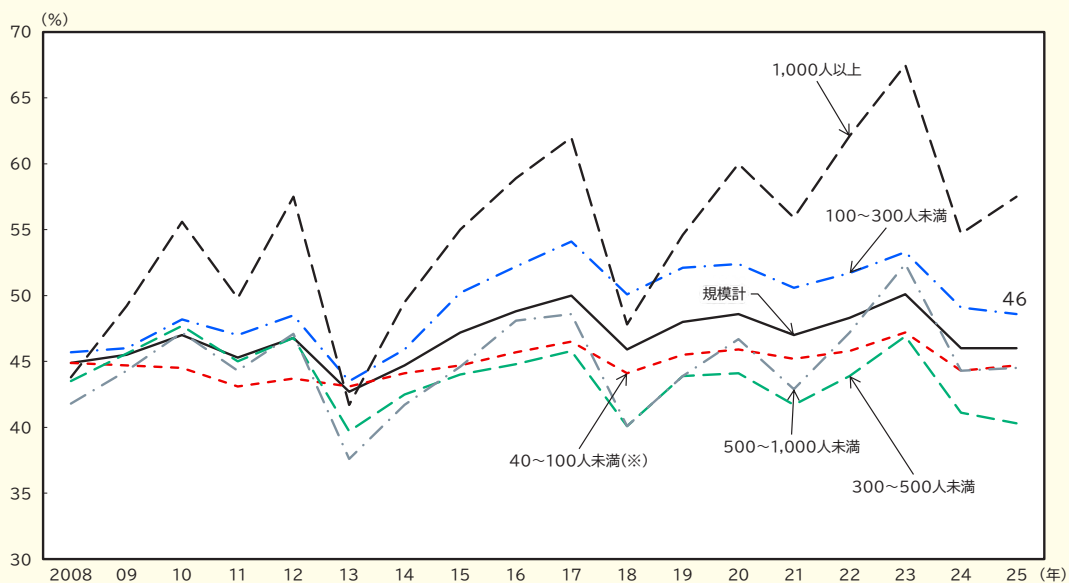
●障害者の法定雇用率の達成割合は、長期的には上昇傾向

企業の障害者の法定雇用率の達成割合の推移をみると、2025年は46.0%であり、前年から横ばいとなった（第1-(2)-26図）。企業規模別で法定雇用率の達成状況をみると、いずれの企業規模においても達成割合は長期的には上昇傾向で推移している。

一般的に、法定雇用率の引上げや除外率の引下げは、達成企業割合の状況に影響しているものと考えられる。法定雇用率については、2026年7月から、民間企業は2.7%（対象事業主の範囲は37.5人以上）、国や地方公共団体等は3.0%、都道府県等の教育委員会は2.9%に引き上げられた。また、除外率については、2025年4月から、「建設業」「鉄鋼業」「医療業」などの除外率設定業種について、一律に10%ポイント引き下げられた。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が、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¹⁰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

- 企業規模別の法定雇用率の達成状況をみると、いずれの企業規模においても達成割合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。

10 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出向いて、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を更新

2025年10月末時点の外国人労働者数は257万人となり、増加傾向が続いている。また、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、直近13年連続で過去最多となった（第1-(2)-27図）。2023年以降は毎年前年比で10%を上回る増加となっており、2025年は11.7%増となった。

在留資格別にみると、2025年は、「技術・人文知識・国際業務」「特定技能」¹¹などの「専門的・技術的分野の在留資格」が87万人と、外国人労働者全体の33.7%を占め、2024年に引き続き最も高い割合となっている。次いで、「身分に基づく在留資格」（「永住者」等）の65万人、「技能実習」の50万人の順で多くなっている。近年、「専門的・技術的分野の在留資格」が大きく増加しており、2021年から2025年までの直近5年間で47万人増加した。

国籍別にみると、ベトナムは61万人と6年連続で最多となり、次いで、中国が43万人、フィリピンが26万人、ネパールが24万人の順で多くなっている。直近5年間で特に労働者の増加幅が大きい国籍をみると、インドネシアが18万人、ベトナムが15万人、ネパールが14万人、ミャンマーが13万人となっており、この4か国で50万人以上の外国人労働者が増加している状況にある。

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、人材育成と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と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。

また、2026年1月23日、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」が「外国人の受入れ・秩序ある共生社会実現に関する関係閣僚会議」で了承され、閣議決定された。本閣議決定においては、生産性向上や国内人材確保の取組を行ってもなお人手不足が深刻であり、外国人の受入れが必要な分野として、特定産業分野を19分野、育成就労産業分野を17分野とすること、各分野において見込まれる人手不足の状況を踏まえ、2028年

11 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19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」2025年12月末時点で特定技能在留外国人数は約39万人）。リネンサプライ、物流倉庫、資源循環の3分野については、準備が整い次第、受入れが可能となる。

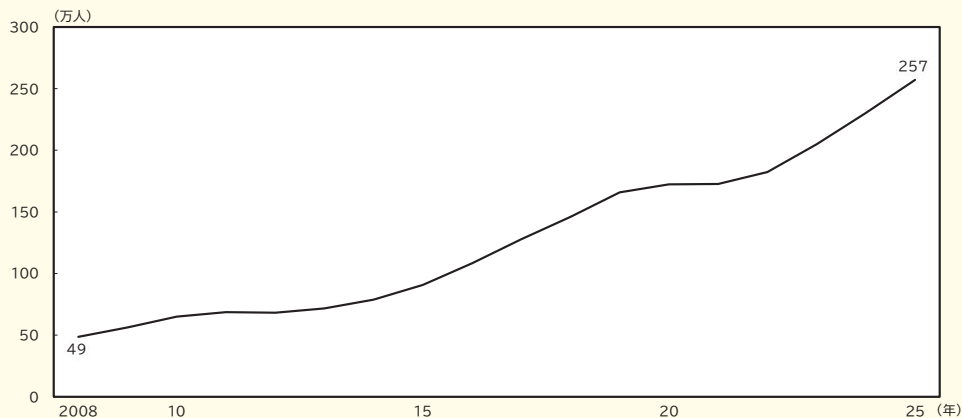
度末までの受入れ見込数を設定し、これを特定技能1号と育成就労における外国人の受入れの上限として運用することなどが定められた。

我が国では、外国人労働者数が長期的に増加傾向にあり、国籍にかかわらず、全ての人が安定した生活を送れる賃金や労働条件等の確保とともに、安心して働き続けられる職場や地域社会づくりがさらに重要となる。

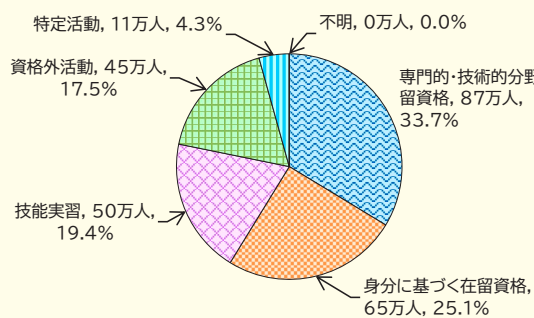
第1-(2)-27図 外国人労働者数等の概観

- 外国人労働者数は過去最高を更新。前年に続き「専門的・技術的分野の在留資格」で著しく増加。

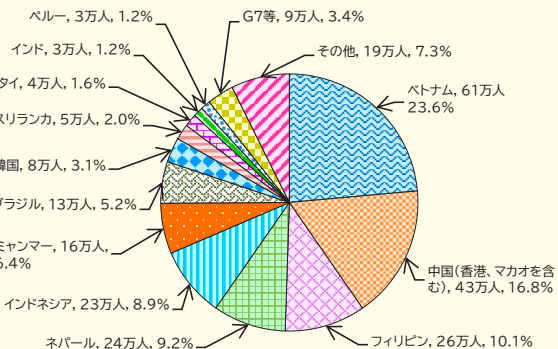
(1) 外国人労働者数の推移



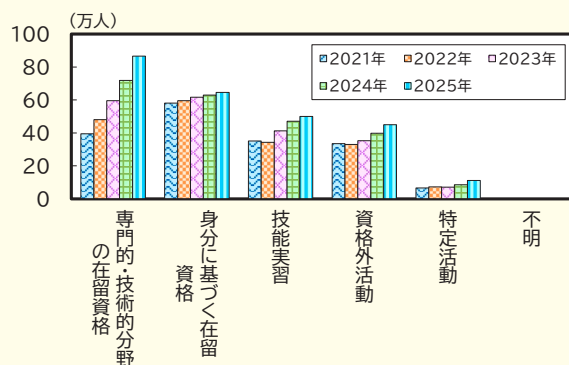
(2) 在留資格別(2025年10月末時点)



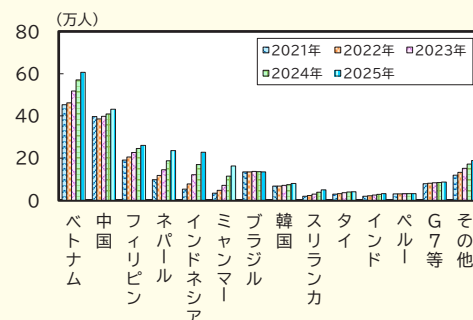
(3) 国籍別(2025年10月末時点)



(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67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。

● 2026年3月卒の新規学卒者の就職率は、人手不足により高水準を維持

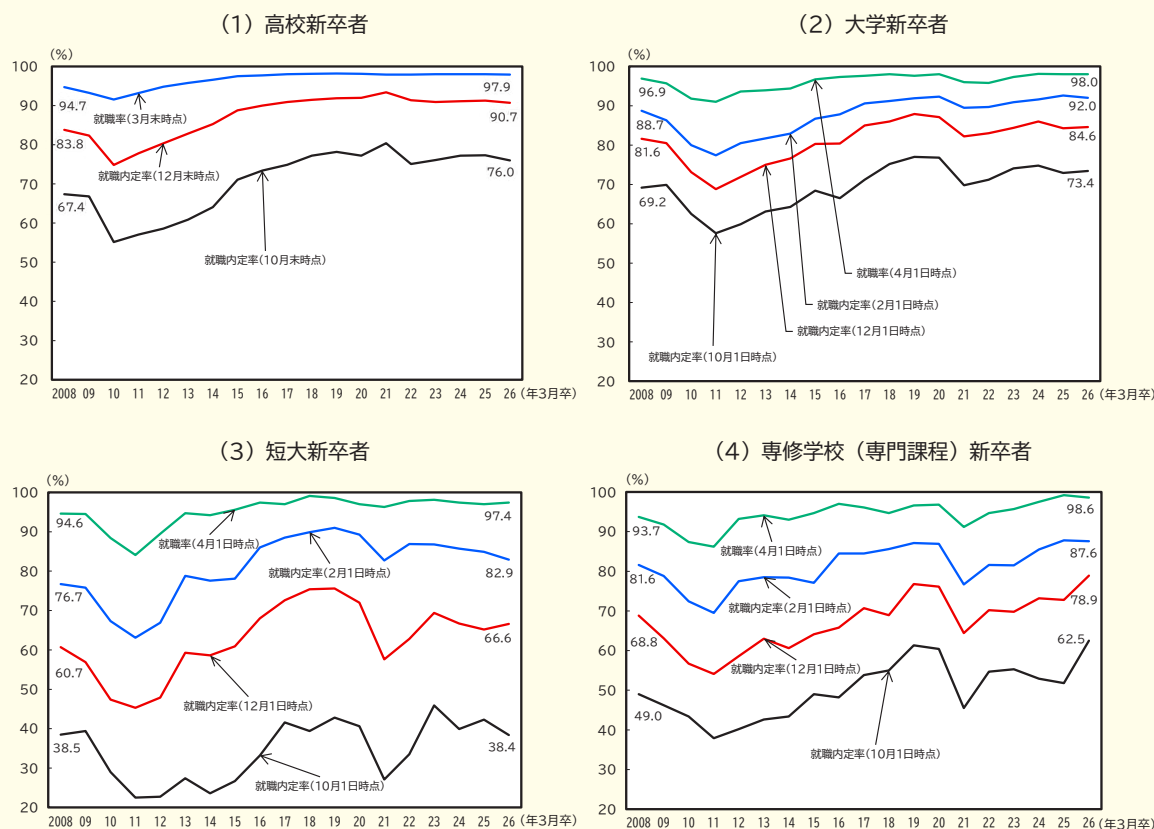
新規学卒者の就職率と就職内定率は、人手不足や景気拡大等を背景としておおむね上昇傾向が続いていたものの、感染症拡大の影響により、一時的に低下した。その後、経済社会活動が正常化する中で、就職率と就職内定率は再び上昇し、高水準を維持している。

2026年3月卒の就職率は、高校新卒者が97.9%、大学新卒者が98.0%、短大新卒者が97.4%、専修学校（専門課程）新卒者が98.6%となり、いずれの学校区分においても高水準を維持した（第1-(2)-28図）。大学については、昨年から横ばいであるものの、98.0%と調査を開始した1996年度以降で2番目に高い就職率となっている。

2026年3月卒の就職内定率は、高校新卒者と大学新卒者については全ての期間でほぼ横ばいであった。短大新卒者は、10月1日時点と2月1日時点では減少したが、12月1日時点では増加した。専修学校（専門課程）新卒者では、10月1日時点で前年から10.7%ポイント、12月1日時点で前年から6.1%ポイントと大きく上昇した。

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

○ 2026年3月卒の新規学卒者の就職率は、いずれの学校区分で97%を超える高水準で推移。



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。

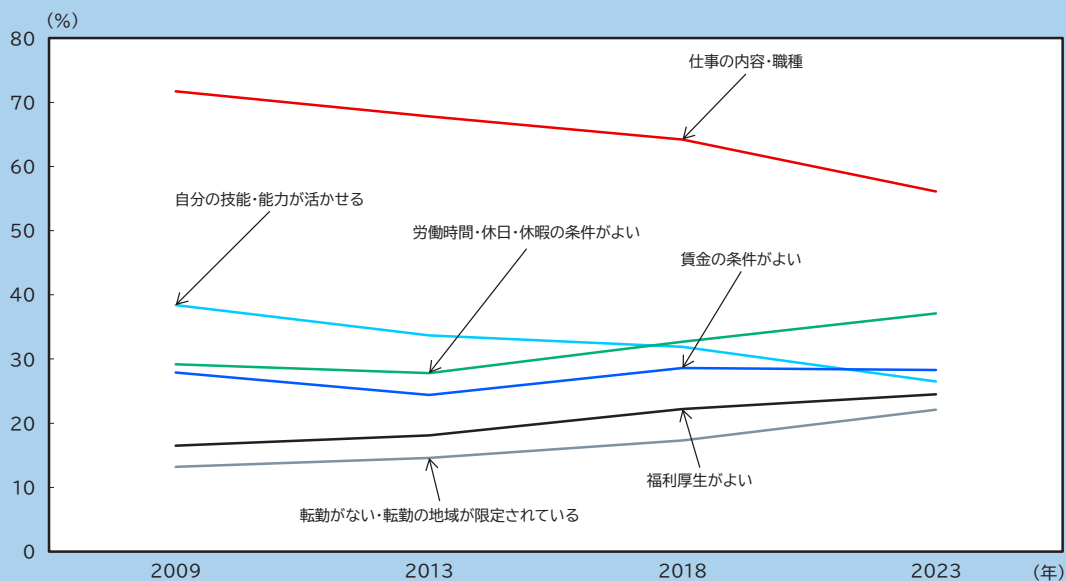
2) 短大新卒者の数値は、女子学生のみを抽出したもの。

コラム1-3 学卒者の労働条件と雇用状況について

若者の働き方に関する考え方について分析すると、近年は、会社の選択に当たり、労働条件を重視する傾向が強くなっている。厚生労働省「若年者雇用実態調査」によると、最終学校卒業後に初めて正社員として勤務した会社の選択に当たり重視した事項として、例えば「仕事の内容・職種」や「自分の技能・能力が活かせる」が低下する一方で、「労働時間・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」は増加傾向にある（コラム1-(3)-1図）。

【コラム1-(3)-1図 初めて正社員として勤務した会社の選択に当たり重視した事項（複数回答可）】

- 最終学校卒業後に初めて正社員として勤務した会社の選択に当たり重視した事項として、例えば「仕事の内容・職種」や「自分の技能・能力が活かせる」が低下する一方、「労働時間・休日・休暇の条件がよい」「福利厚生がよい」「転勤がない・転勤の地域が限定されている」は増加傾向にある。



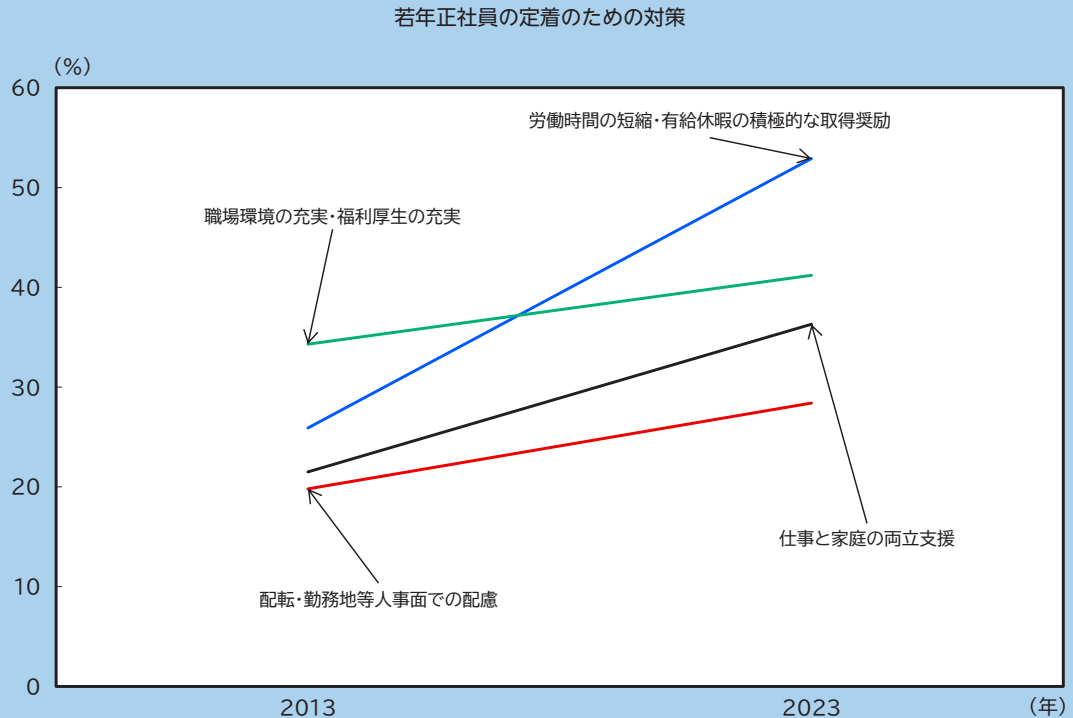
資料出所 厚生労働省「若年者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 在学していない若年労働者のうち正社員として勤務経験がある若年労働者を対象としている。
2) 調査年ごとに設問の選択肢や文言が若干異なることに留意が必要である。また、同調査で「賃金の条件がよい」と選択した者の割合は、2018年調査では28.6%であった一方、2023年調査では28.3%と低下しているが、2023年調査では、「賃金水準の変化や将来の給与の見通しが良好」という選択肢が新設され、同選択肢を選択した者の割合は17.0%であったことに留意が必要である。

企業側も、新卒採用に当たり、労働条件を改善している傾向が確認できる。若年者雇用実態調査によると、若年正社員の定着のための対策を行っている事業所の割合は増加傾向にあり、特に2013年調査時点から2023年調査時点までの間で、事業所の実施割合が増加している対策として、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」などが挙げられ、「職場環境の充実・福利厚生の充実」を行っている事業所の割合も伸びている（コラム1-(3)-2図）。

【コラム1-(3)-2図 事業所の若年正社員の定着のための取組の推移（複数回答可）】

- 事業所の実施割合が増加している対策として、「労働時間の短縮・有給休暇の積極的な取得奨励」「仕事と家庭の両立支援」「配転・勤務地等人事面での配慮」などが挙げられ、「職場環境の充実・福利厚生」の充実」を行っている事業所の割合も伸びている。



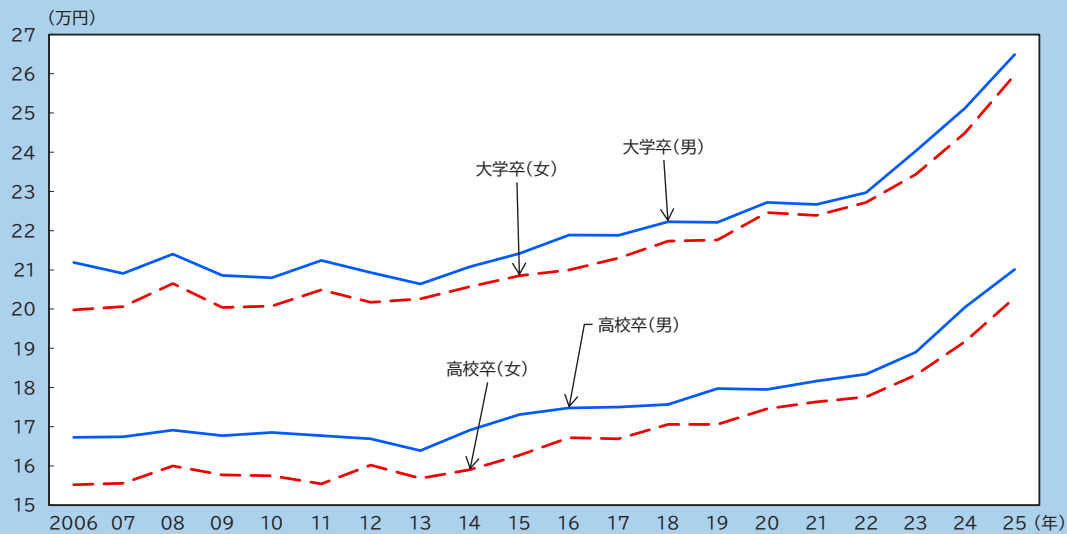
資料出所 厚生労働省「若年者雇用実態調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 若年労働者の定着のための取組を行っている事業所を対象としている。

また、賃上げの動きがみられる中で、近年の新規学卒者の賃金の上昇も特徴的となっている。高校新卒者と大学新卒者の賃金をみると、いずれの新規学卒者及び男女別にみても、2023年は前年比で3%を超え、2024年と2025年は前年比で4%を超えている（コラム1-(3)-3図）。

【コラム1-(3)-3図 新規学卒者の賃金の推移】

- 賃上げの動きがみられる中で、近年の新規学卒者の賃金の上昇も特徴的となっており、いずれの新規学卒者及び男女別にみても、2023年は前年比で3%を超え、2024年と2025年は前年比で4%を超えている。



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

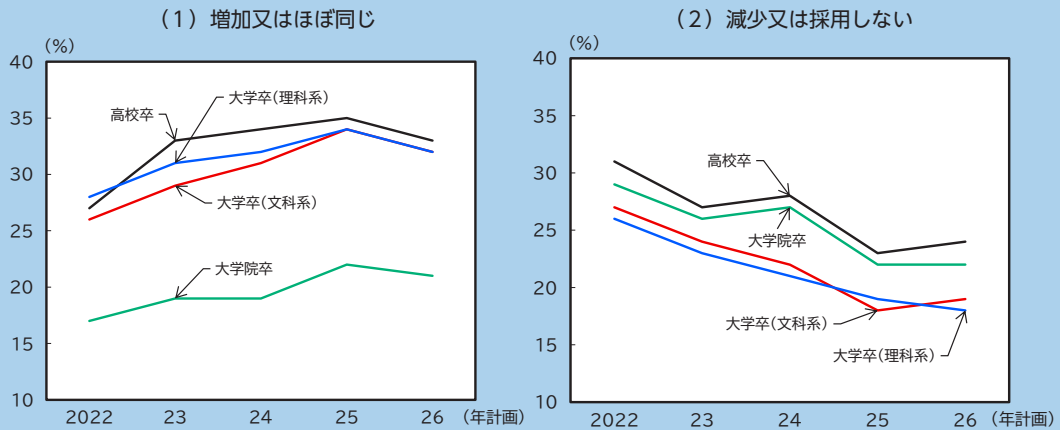
- (注) 1) 企業規模10人以上が対象。
 2) 新規学卒者の所定内給与額（通勤手当を含む）。
 3) 2019年以前は新規学卒者に該当すると推定される労働者の所定内給与額を推計した週及集計による。
 4) 2020年から調査方法を変更しているため、2019年以前は、個人票における年齢・勤続年数・最終学歴から新規学卒者に該当すると推定される労働者の所定内給与額を推計したものを掲載している。

新規学卒者¹²の採用の動向をみると、近年の人手不足を背景に、採用を「増加」又は前年と「ほぼ同じ」とした事業所の割合は上昇傾向にあり、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は低下傾向にあるが、2026年の採用計画について、「増加」又は前年と「ほぼ同じ」とした事業所の割合は高校卒、大学卒（文科系）、大学卒（理科系）、大学院卒のいずれの区分でも低下し、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は、高校卒と大学卒（文科系）で上昇した（コラム1-(3)-4図）。また、(株)インディードリクルートパートナーズリクルートワークス研究所「第42回ワークス大卒求人倍率調査（2026年卒）」によると、2026年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率は1.66倍となり、直近の底であった2022年3月卒の1.50倍を上回る水準とはなっているが、2025年3月卒の1.75倍からは低下している（コラム1-(3)-5図）。

12 ここでは、当年3月卒業予定者又はおおむね卒業後1年以内の者を当年3月卒業予定者とほぼ同等の条件で当年度に採用する者をいう。

【コラム1-(3)-4図 新卒採用計画の推移】

- 採用を「増加」又は前年と「ほぼ同じ」とした事業所の割合は上昇傾向にあり、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は低下傾向にあるが、2026年の採用計画について、「増加」又は「ほぼ同じ」とした事業所の割合はいずれの区分でも減少し、「減少」又は「採用しない」とした事業所の割合は、高校卒と大学卒（文科系）で上昇した。

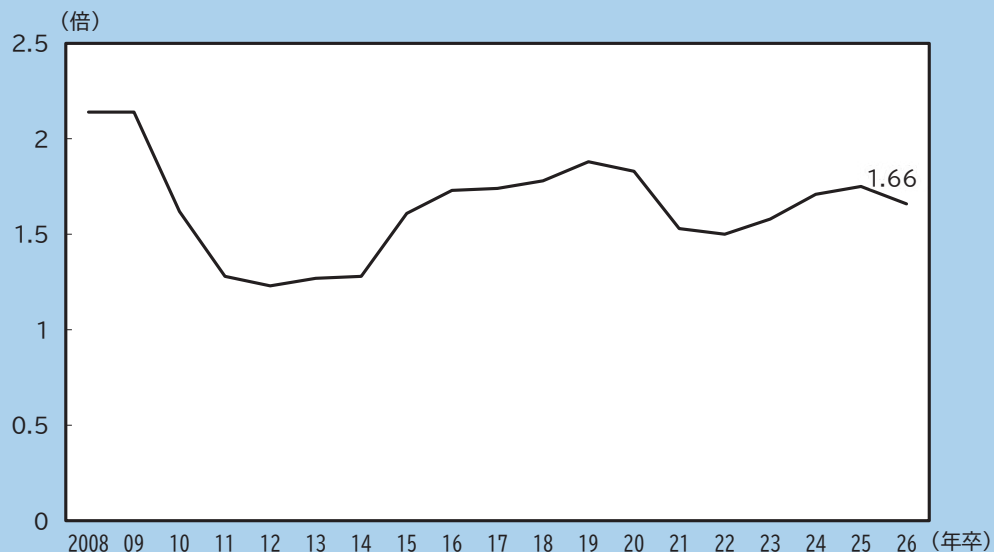


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 各年計画は、前年5月調査によるもの。
2) 割合の算出に当たっては、増加、ほぼ同じ、減少又は採用しないと回答した事業所のほか、未定又は本社等でしか回答できないと回答した事業者、回答不明の事業所も含まれる。

【コラム1-(3)-5図 大学生・大学院生対象の求人倍率の推移】

- 2026年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の求人倍率は1.66倍となり、直近の底であった2022年3月卒の1.50倍を上回る水準とはなっているが、2025年3月卒の1.75倍からは減少している。



資料出所 (株)インディードリクルートパートナーズリクルートワークス研究所「第42回ワークス大卒求人倍率調査(2026年卒)」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

2025年の月間総実労働時間は、働き方改革¹の更なる進展等を背景に減少し、2025年の年次有給休暇の取得率は、過去最高となった。

現金給与総額は、2年連続で5%台に達した春季労使交渉の賃上げ等を背景として、5年連続で増加した。所定内給与、特別給与ともに幅広い事業所規模、産業で増加した。一方、実質賃金は、物価上昇を背景に、4年連続で減少した。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となった。

本章では、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

●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

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2025年の月間総実労働時間は、働き方改革の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.9時間減少の135.1時間であった（第1-(3)-1図）。

産業別にみると、2025年は「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い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、2025年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.8時間減少の160.5時間となった（第1-(3)-3図（1））。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差1.2時間減少の79.1時間となり、高齢者の労働参加の進展に伴う短時間労働者の増加等を背景に、前年より減少幅が拡大した（第1-(3)-3図（2））。

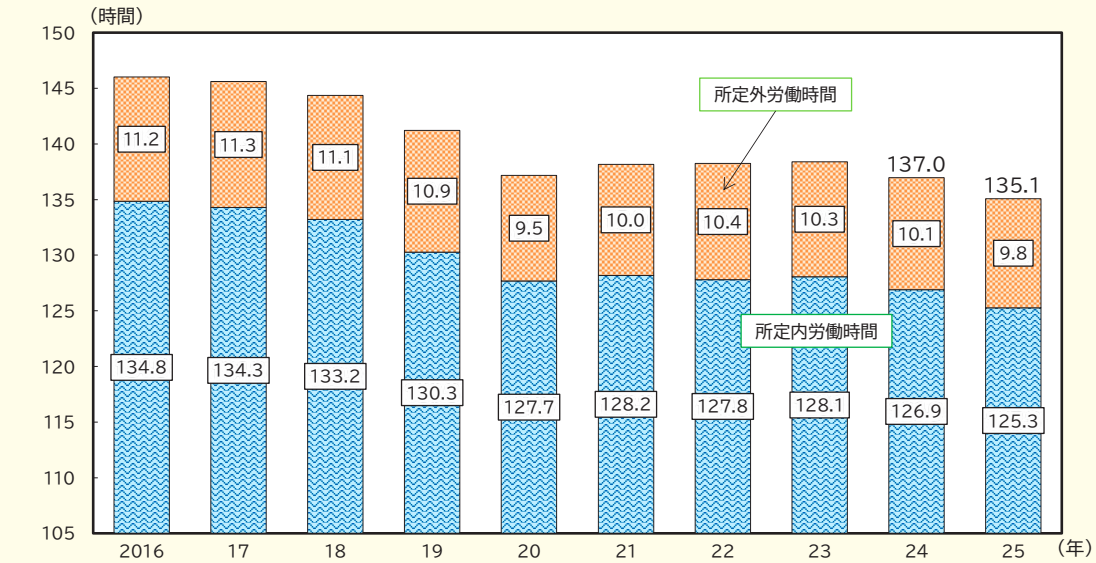
また、男女別で月間総実労働時間の推移をみると、男性は前年から2.1時間減少し150.0時間となり、女性は前年から1.4時間減少し119.1時間となった（第1-(3)-4図）。女性の方が、正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅が小さくなったものと考えられる²。

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年法律第71号）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。

2 総務省「労働力調査（基本集計）」を基に、「正規の職員・従業員」の人数をみると、男性は、2024年は2355万人、2025年は2367万人と12万人増加していることに對し、女性は、2024年は1299万人、2025年は1341万人と42万人増加している。雇用者（役員を除く）に占める「正規の職員・従業員」の割合をみると、男性は、2024年は77.5%、2025年は77.7%と0.2%ポイントの増加に對し、女性は、2024年は47.4%、2025年は48.0%と0.7%ポイント上昇している。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の推移

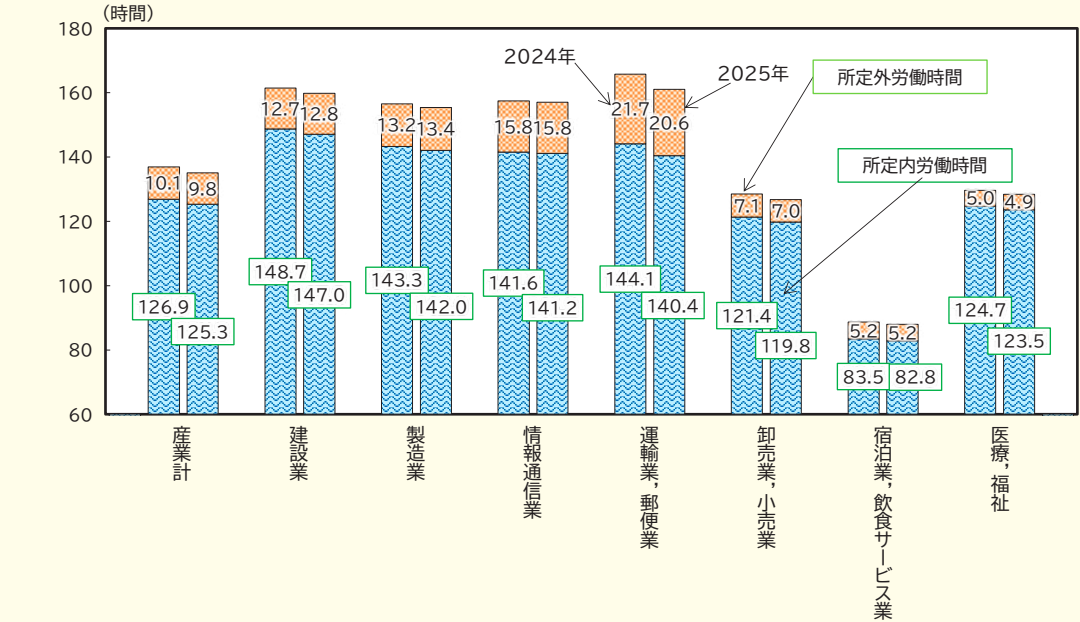
○ 2025年の総実労働時間は、パートタイム労働者の増加等を背景に減少。



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) 2024年、2025年は指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-2図 産業別でみた月間総実労働時間の推移

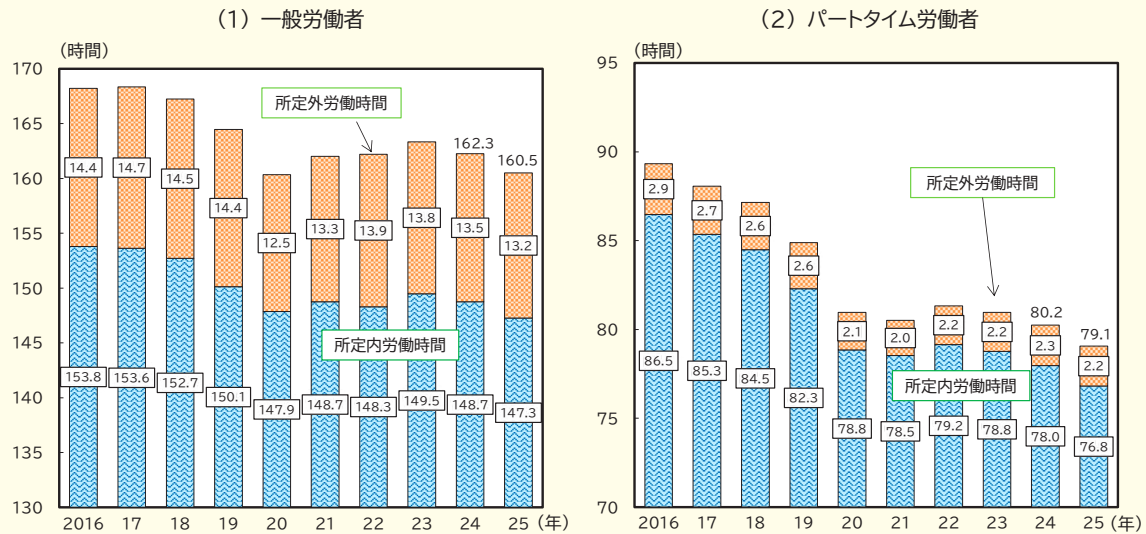
○ 2025年の月間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い産業で減少。



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) 指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除して算出。

第1-(3)-3図 就業形態別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の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。

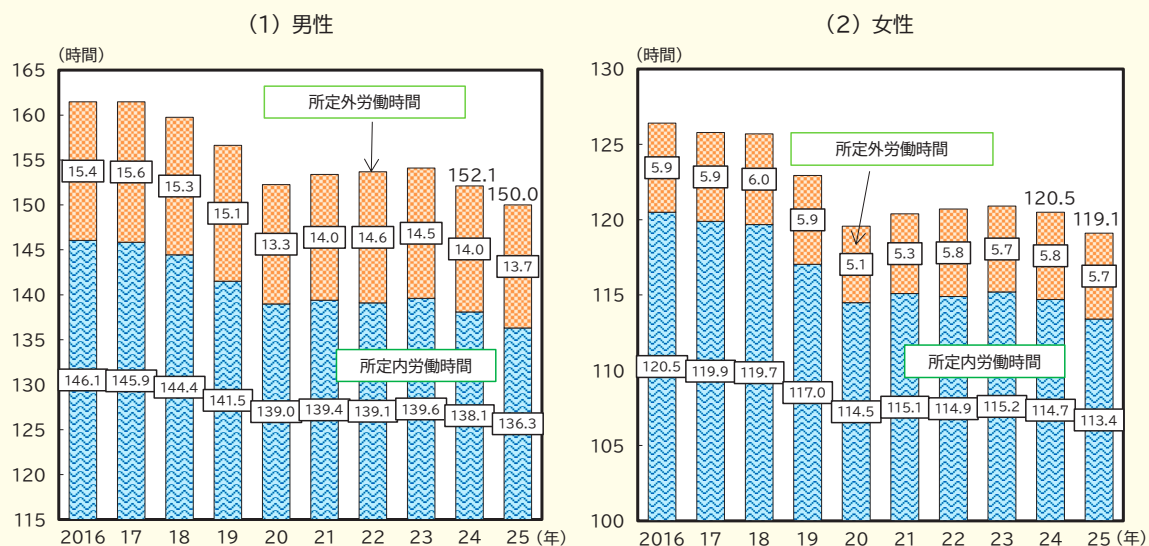


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 2024年、2025年は指数に基準値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-4図 男女別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の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

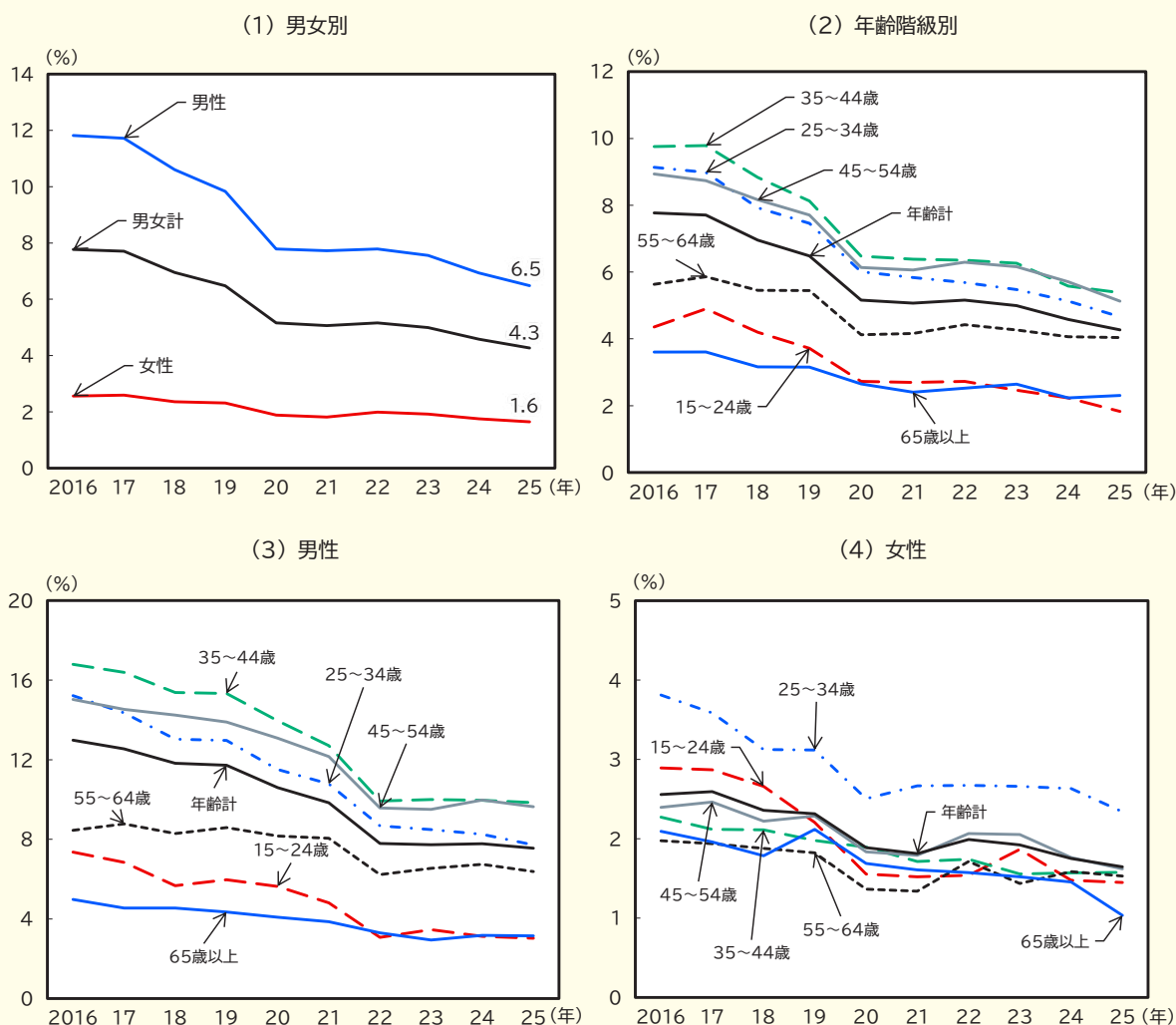
- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。
2) 2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。なお、2024年の対前年比伸び率は2024年の公表実数値を「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」で除して算出。

●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。）の割合を通じて長時間労働の状況をみると、2025年は4.3%と、前年より0.3%ポイント低下した（第1-(3)-5図（1））。男女別にみると、2025年の同割合は、男性が6.5%、女性が1.6%と、正規雇用労働者の構成比が高い男性の方が、女性よりも相対的に高くなっているものの、男女いずれも低下傾向にある。また、年齢別にみると、2025年の同割合は65歳以上以外の年齢階級で低下した（第1-(3)-5図（2））。年齢と男女別にみると、2025年の同割合は、男性では年齢計と比べて特に「35～44歳」と「45～54歳」が高い割合となっている一方で、女性では年齢計と比べて特に「25～34歳」が高い割合となっており、年齢階級による特徴が異なる（第1-(3)-5図（3）、（4））。過去10年間をみると、週60時間以上就労雇用者の割合が高い年齢階級ほど、同割合の低下幅は大きい傾向にある。

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「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) 2016年の割合は、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。

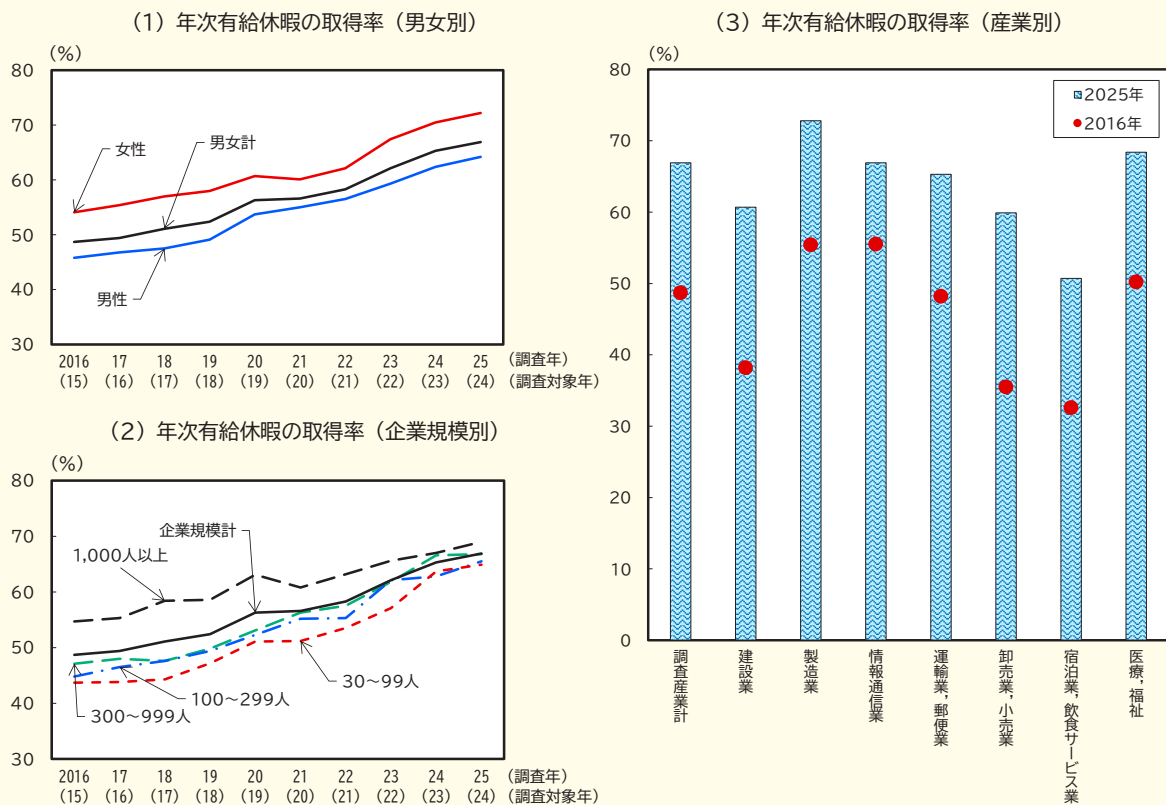
●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高

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

企業規模別で年次有給休暇の取得率をみると、同率は全ての企業規模において上昇した（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。しかし、企業規模「30～99人」における年次有給休暇の取得率が2年連続で6割を超えるなど、中小企業での取得率の上昇幅が大きくなっており、企業規模間の差は縮小傾向にある。産業別で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「卸売業、小売業」と「建設業」における年次有給休暇の取得率の上昇幅が、20%ポイント以上となっている（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5年連続で増加、前年比は2年連続で2%台

労働者一人当たりの賃金である現金給与総額³（名目）の推移をみると、2025年の就業形態計の現金給与総額は、前年比2.3%増加と5年連続で増加し、さらに2年連続で2%台となった（第1-(3)-7図（1）、（2））。

就業形態別にみると、一般労働者の現金給与総額は、所定内給与と特別給与の増加がけん引し、前年比2.9%の増加となった。パートタイム労働者の現金給与総額は、特に所定内給与の増加が影響し、前年比2.3%の増加となった。

パートタイム労働者の時給は、過去10年間でみても、2016年の1,085円から一貫して増加傾向にあり、2025年は前年比3.8%増加の1,394円となり、2016年と比較すると、309円の増加となった（第1-(3)-8図）。この背景の一つには、最低賃金の上げが考えられる。地域別最低賃金の全国加重平均額は増加傾向で推移しており、2015年の798円から2025年には1,121円と10年間で323円増加した⁴。

また、現金給与総額（名目）の前年同月比をみると、48か月連続で増加となった。就業形態別にみると、一般労働者は57か月連続増加、パートタイム労働者は54か月連続増加となった。現金給与総額の変動を要因別にみると、一般労働者の所定内給与の伸びがけん引した⁵（第1-(3)-9図）。

さらに、産業別⁶にみると、「運輸業、郵便業」を除く産業において、現金給与総額は増加した（第1-(3)-10図）。事業所規模別にみると、2023年、2024年に続き、2025年も全ての事業所規模において現金給与総額は増加し、特に事業所規模「30～99人」と「5～29人」において、2年連続で前年比が2%以上の上昇となるなど、全体として力強い動きとなった（第1-(3)-11図）。

3 「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。

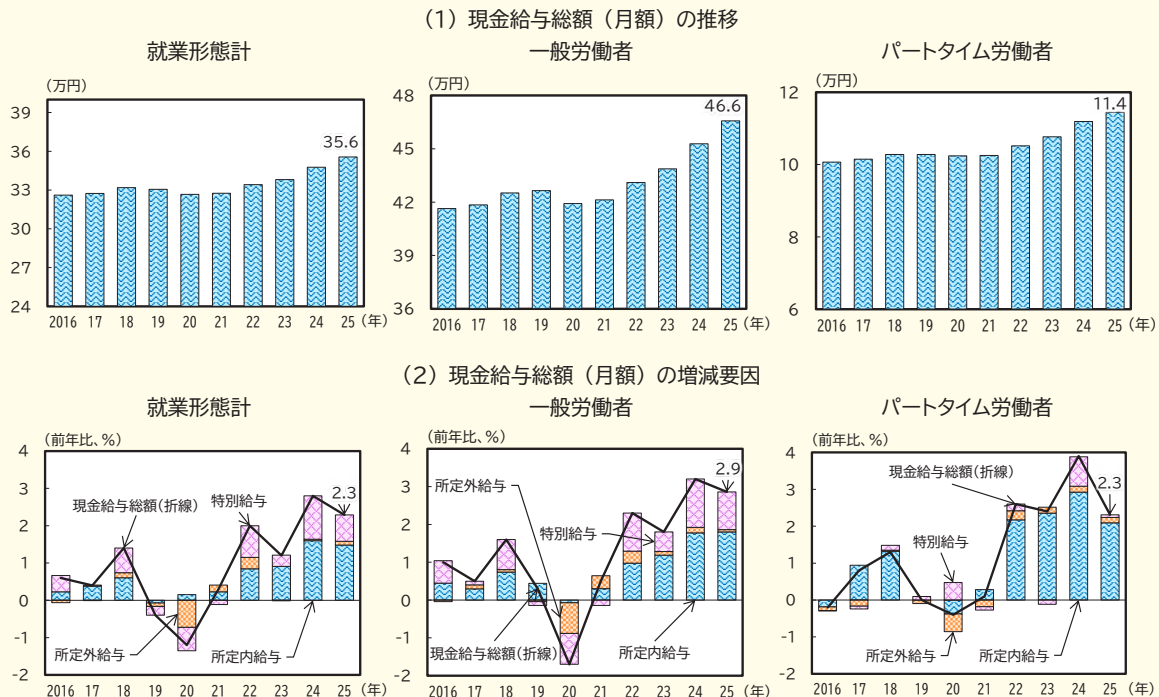
4 厚生労働省（2023）によると、最低賃金1%の上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%、中位層においても0.7%程度引き上げる可能性がある。

5 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」の「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」をみると、各年とも最も高い要素は「企業の業績」であり、2025年は41.8%となっている（付1-(3)-1図）。一方、「雇用の維持」と「労働力の確保・定着」を合わせた割合をみると、2019年の16.4%から2025年は27.3%と上昇傾向にある。厚生労働省（2024）でも道路・旅客運送業における小規模事業所の賃上げは、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があると分析しており、同様の動きが広がっていることも考えられる。

6 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 就業形態別でみた現金給与総額の推移

○ 就業形態計の現金給与総額は5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

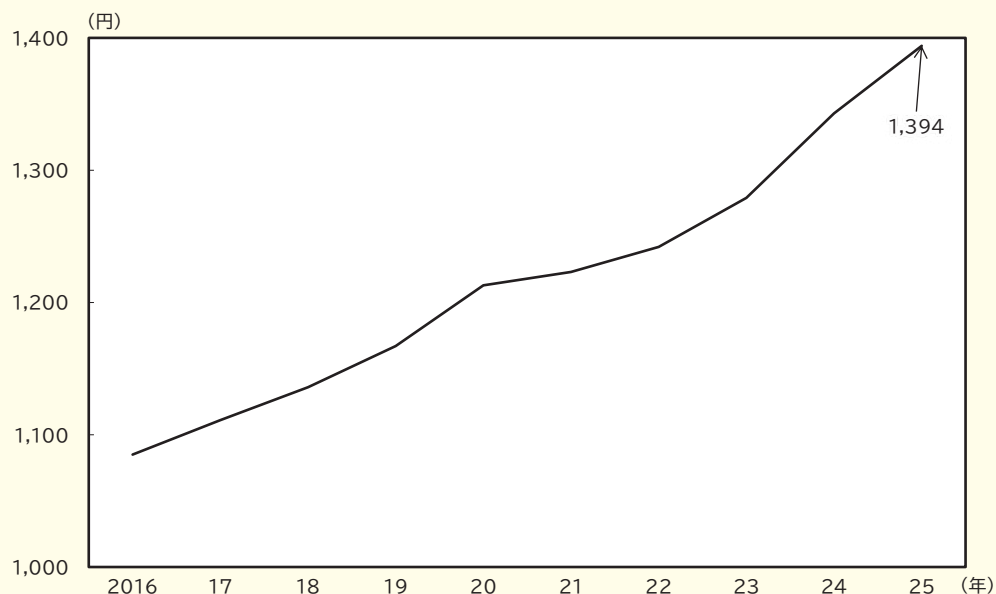
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

2) 2024年、2025年は指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+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

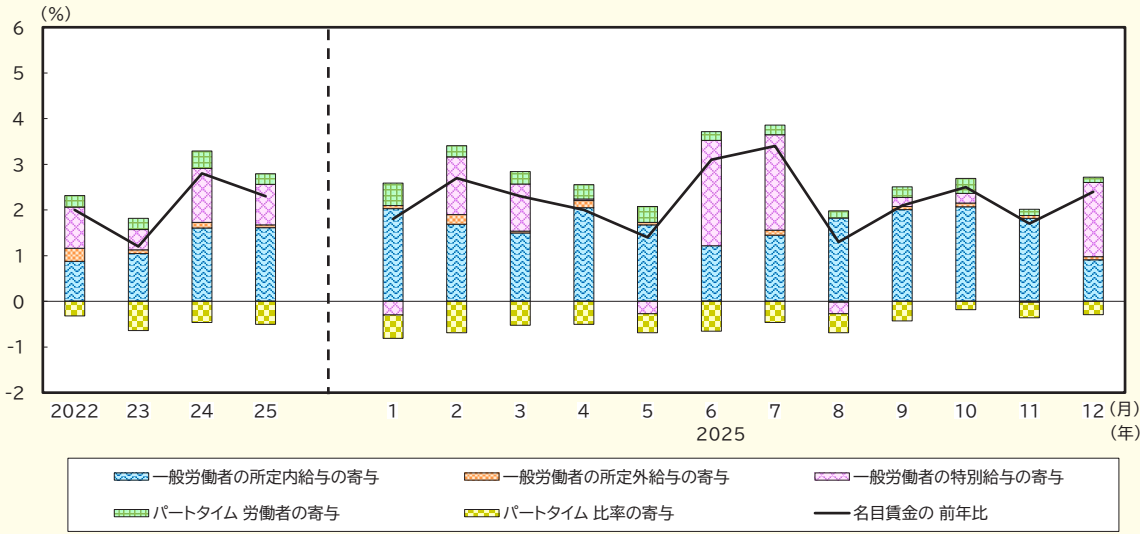
○ パートタイム労働者の時給は増加傾向。



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

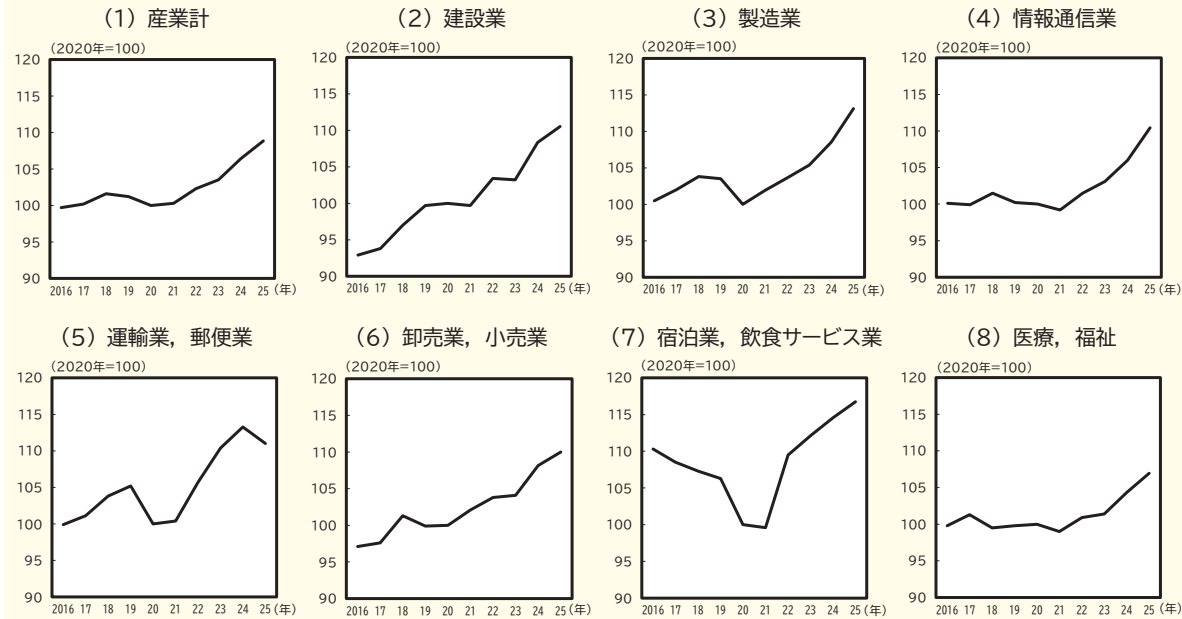
第1-(3)-9図 名目賃金（現金給与総額）の前年比、前年同月比の寄与度分解

○ 2025年の名目賃金（現金給与総額）の伸びは、主に一般労働者の所定内給与がけん引。



第1-(3)-10図 産業別でみた現金給与総額の推移

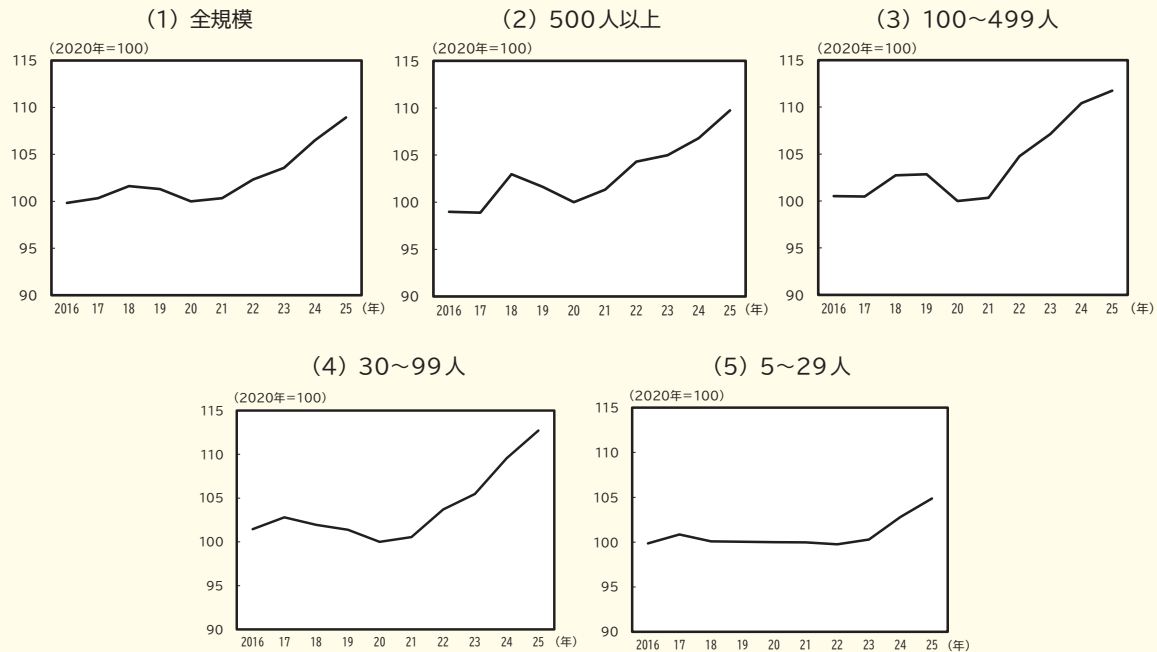
○ 2025年の産業別でみた現金給与総額は、「運輸業、郵便業」を除く産業で増加。



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（1＋2024年の対前年比伸び率）を乗じ、2025年の指数については、左記のとおり算出した2024年の指数に（1＋2025年の対前年比伸び率）を乗じることで算定。
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がある。

第1-(3)-11図 事業所規模別でみた現金給与総額の推移

○ 事業所規模別でみた現金給与総額は、2025年は全ての事業所規模で増加の動き。



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) 2016年から2023年の指数については、公表実数値を基準数値(2020年)で除した後100を乗じること
で算出。2024年の指数については、左記のとおり算出した2023年の指数に、(1 + 2024年の公表実数値
を「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」で除して算出した2024年の対前年比伸
び率)を乗じ、2025年の指数については、左記のとおり算出した2024年の指数に(1 + 2025年の対前年
比伸び率)を乗じることによって算定。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がある。

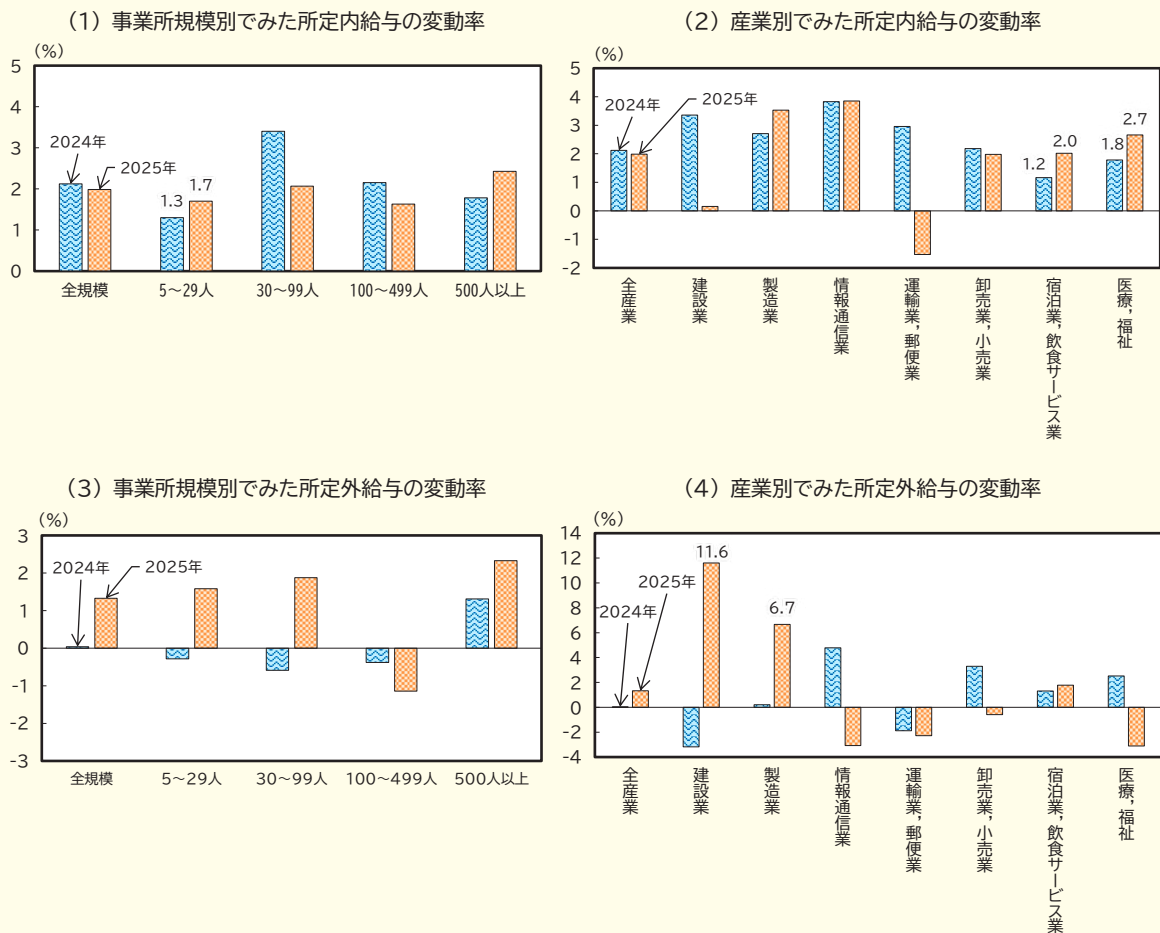
●所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比2%を超える伸び

事業所規模別にみると、2025年の所定内給与は、2024年に続き、全ての事業所規模において増加した（第1-(3)-12図）。特に事業所規模「5～29人」をみると、2025年の所定内給与の伸び率は1.7%となり、2024年の1.3%と比較し、0.4%ポイントの上昇となった。また、事業所規模「30～99人」の同率は2.1%となり、2024年に続き、伸び率が2%以上となった。産業別にみると、2025年の所定内給与は、「運輸業、郵便業」を除く産業において増加し、幅広い産業で前年比2%を超える伸び率となった。

また、事業所規模別にみると、2025年の所定外給与は、事業所規模「100～499人」を除き増加した。2025年の所定外給与の伸び率を産業別にみると、「建設業」が11.6%、「製造業」が6.7%となった。

第1-(3)-12図 所定内給与と所定外給与の変動率

- 2025年の事業所規模別でみた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。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」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) 2024年は「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」を用いて変動率を算定。

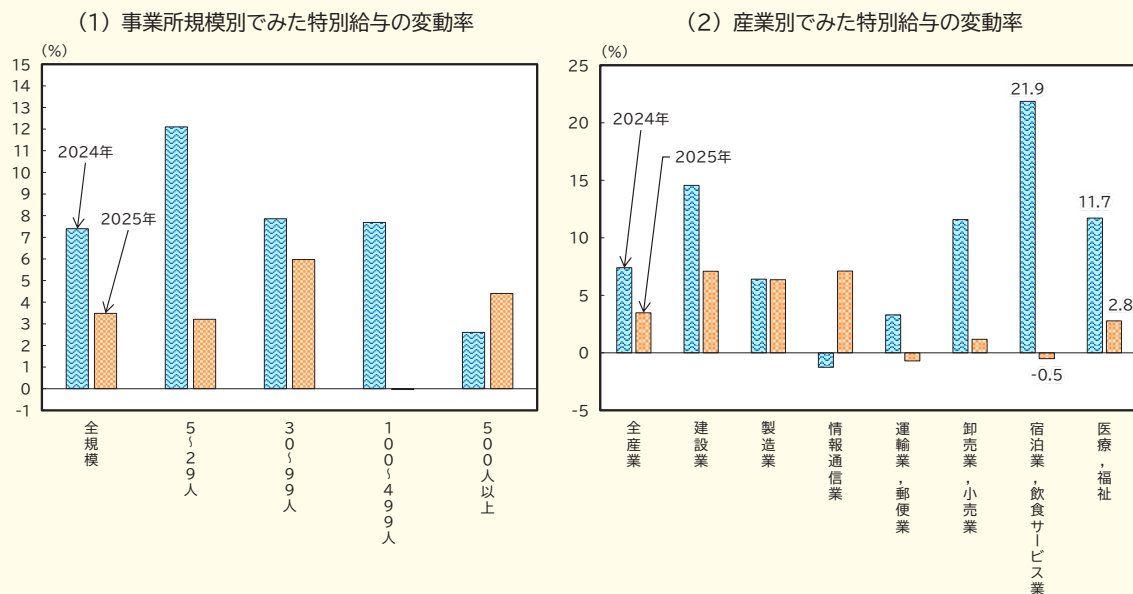
●特別給与は、事業所規模別や産業別で幅広く前年から増加

事業所規模別で特別給与（本節では各年の6月から8月、11月から12月における「特別に支払われた給与」を合計したものをいう。）をみると、「100～499人」を除く事業所規模において前年比プラスとなった。事業所規模「5～29人」をみると、2025年の特別給与は前年比3.2%増加となり、2024年ほどではないものの、プラスとなった。また、事業所規模「30～99人」をみると、2025年の特別給与は前年比6.0%増加となり、他の事業所規模よりも高い伸びとなった（第1-(3)-13図）。産業別にみると、好調な企業収益を背景に、2025年の特別給与は幅広い産業において前年比プラスとなった。

所定内給与と特別給与の動向の関係をみると、2024年は、所定内給与が2%台の増加、特別給与が7%台の増加となり、特別給与の伸び率が上回っていたものの、2025年は、所定内給与が引き続き2%台の増加、特別給与が3%台の増加となり、おおむね同水準の伸び率となった。同様の傾向は個別の産業でもみられる。例えば、「宿泊業、飲食サービス業」では、特別給与の変動率が、2024年の21.9%増加から2025年は0.5%減少となったものの、所定内給与の変動率が、2024年の1.2%増加から2025年は2.0%増加となり、伸び率が上昇した。また、「医療、福祉」では、特別給与の伸び率が、2024年の11.7%増加から2025年は2.8%増加となったものの、所定内給与の伸び率は2024年の1.8%増加から2025年は2.7%増加となり、上昇した。

第1-(3)-13図 特別給与の変動率

- 2025年の特別給与は、「100～499人」を除く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。



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) 2024年は「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」を用いて変動率を算定。

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。

●実質賃金は、名目賃金の力強い伸びの一方で、約30年ぶりの継続的かつ高水準な物価上昇の結果、4年連続減少

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2025年の現金給与総額（以下「実質賃金」という⁷。）を年次でみると、前年比1.3%減少と4年連続で減少した（第1-(3)-14図）。就業形態別でみると、2025年の実質賃金は、一般労働者が前年比0.7%減少、パートタイム労働者が前年比1.3%減少となり、いずれもマイナスとなった。2024年には一般労働者、パートタイム労働者ともに、実質賃金の変動率がマイナスから脱したが、2025年には2年ぶりにともにマイナスとなった。なお、消費者物価指数（総合）で実質化した2025年の現金給与総額は、就業形態計で0.8%減少と2年ぶりにマイナスとなった。

2025年の実質賃金を月次でみると、12か月連続でマイナスとなった（第1-(3)-15図）。就業形態別でみると、一般労働者の実質賃金は6月に横ばい、7月と12月にプラスとなった以外の月においてマイナスとなり、パートタイム労働者の実質賃金は12か月連続でマイナスとなった。なお、消費者物価指数（総合）で実質化した場合でも、7月と12月を除いてマイナスとなった⁸。

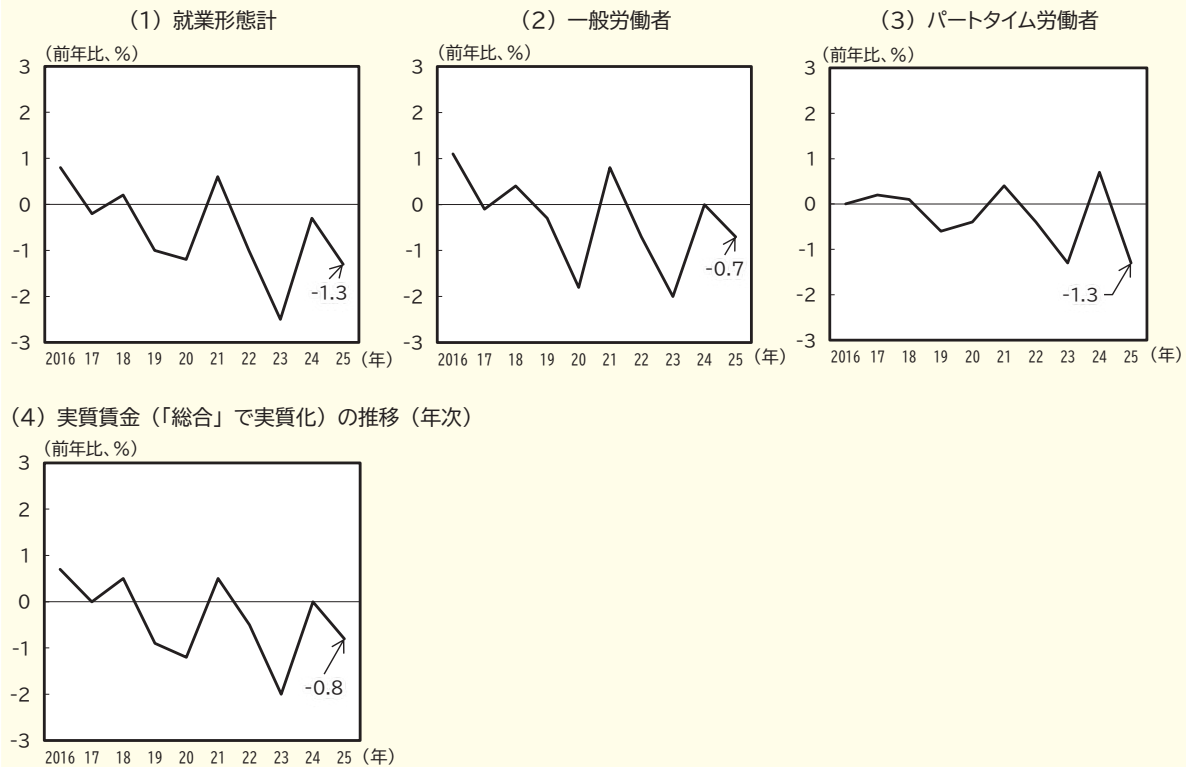
現金給与総額（名目）の前年比は、2022年に30年ぶりに2%増加となり、2024年と2025年も2%台での推移が続いたが、同時に消費者物価指数がそれを上回って上昇し、結果として、2022年から実質賃金はマイナスが続いている。実質賃金の変動を寄与度分解すると、2022年から2025年にかけて、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）のマイナス寄与が3%ポイント台で推移した（第1-(3)-16図）。複数年連続で消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）が3%以上となったのは、1990年と1991年以来、およそ30年ぶりのことである。また、実質賃金の変動要因を月次でみると、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）のマイナス寄与は、2025年の1月から5月にかけて4%ポイント台、同年6月から11月に3%ポイント台で推移した。

7 以下、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した現金給与総額を「実質賃金」というが、消費者物価指数（総合）で実質化した現金給与総額についても言及することがあり、その場合は、両者を区別可能な記載とする。

8 2026年3月確報公表時点では、名目賃金が引き続き強い伸びを示しているとともに、食料品価格を中心に物価の上昇に鈍化がみられたことから、実質賃金について、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した場合は3か月連続でプラス、消費者物価指数（総合）で実質化した場合は4か月連続でプラスとなっている。

第1-(3)-14図 実質賃金（年次）の推移

○ 就業形態計の実質賃金（年次）は、物価上昇により4年連続で減少（消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。）。

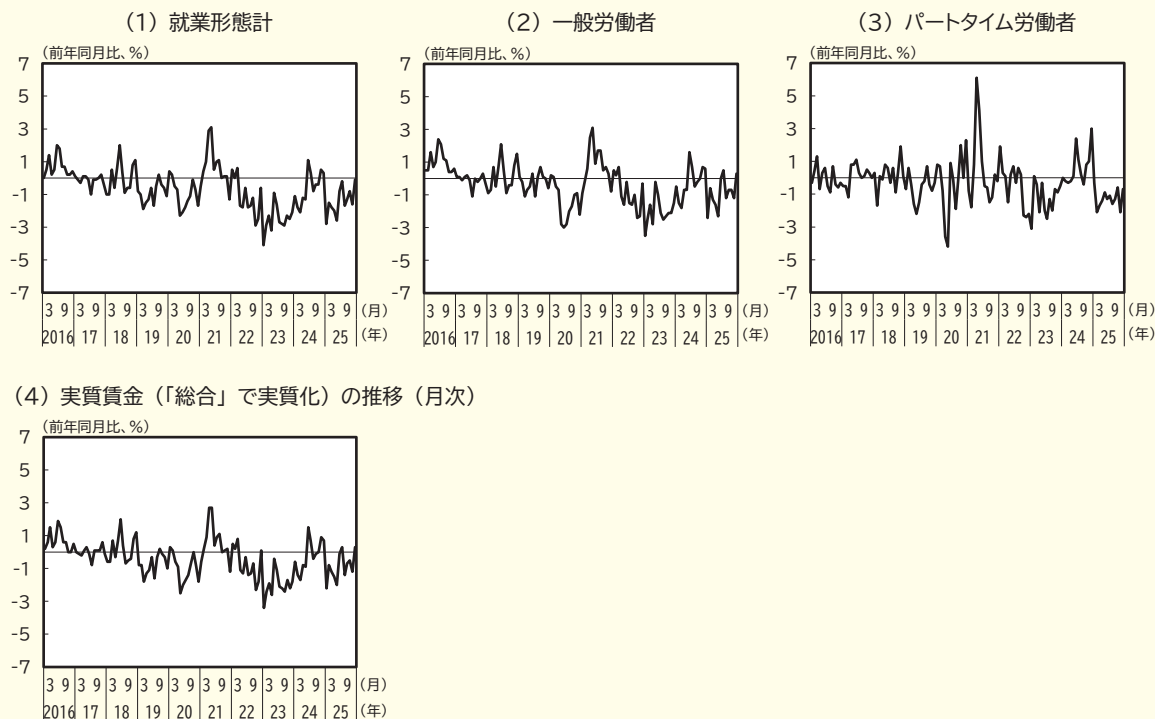


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、(1)～(3)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、(4)は消費者物価指数（総合）で除して算出。

第1-(3)-15図 実質賃金（月次）の推移

○ 2025年の就業形態計の実質賃金（月次）は、12か月連続で減少（消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化）。



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

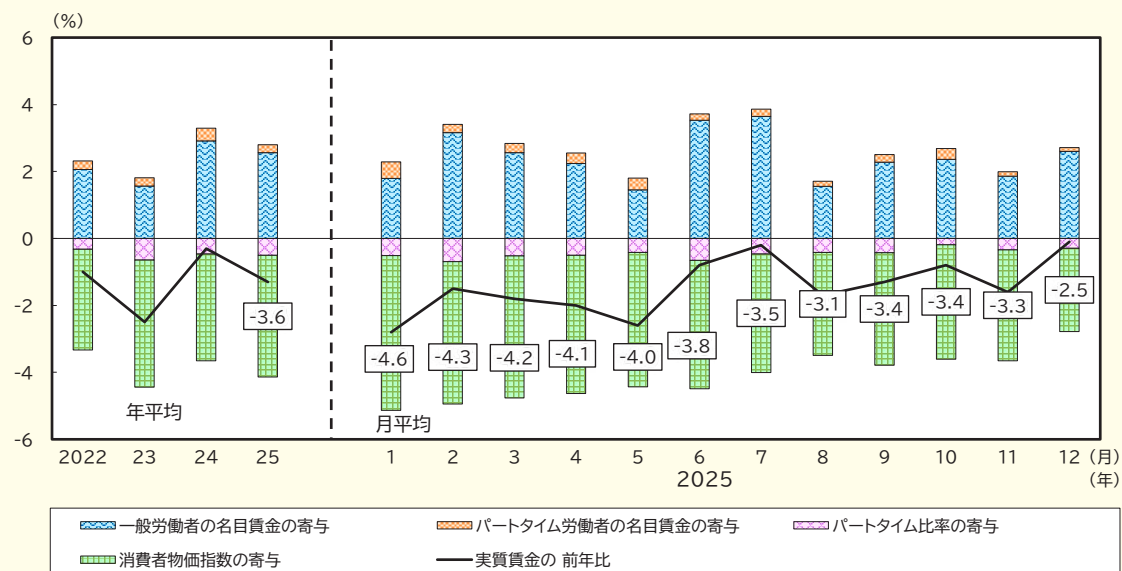
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

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、(1)～(3)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、(4)は消費者物価指数(総合)で除して算出。

第1-(3)-16図 実質賃金（前年比、前年同月比）の寄与度分解

○ 2025年は、物価が高水準で推移したことにより、実質賃金は12か月連続で減少。



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) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

2) 実質賃金は、名目賃金（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。

●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⁹は、賃金が景況の動きよりも遅れて変動する傾向があることから、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ことに留意が必要である。

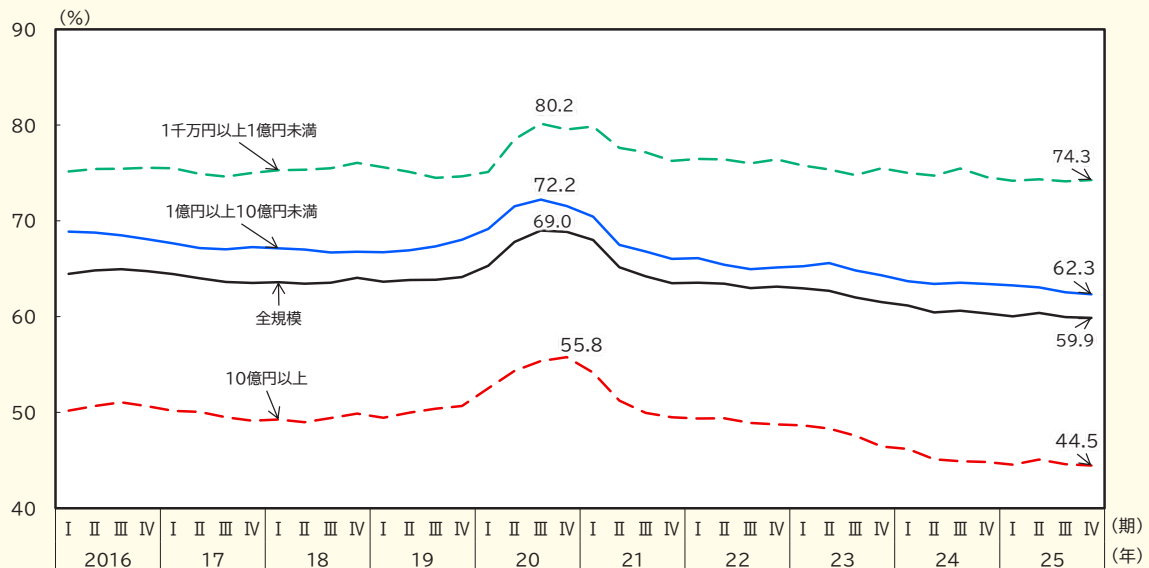
資本金別で労働分配率¹⁰をみると、資本金規模が大きいほど労働分配率が低くなっている（第1-(3)-17図）。2020年は、感染症拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率が大幅に上昇した¹¹ものの、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が改善し、労働分配率は低下傾向となった。2025年は、2024年に続き、いずれの資本金規模の企業でも労働分配率は、ほぼ横ばいで推移した。

産業別にみると、労働分配率¹²は、労働集約的な産業ほど高い傾向にある（第1-(3)-18図）。これは、サービス提供を担う労働者を多く雇用する必要があるため、付加価値の多くが人件費に分配されるためである。2025年第IV四半期（10—12月期）の労働分配率（後方4四半期移動平均）の水準は、「医療、福祉業」が87.7%、「建設業」が66.8%、「情報通信業」が58.7%となるなど、産業別にばらつきがみられるが、その推移をみると、2025年は幅広い産業でほぼ横ばいとなった。

-
- 9 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る。労働者への分配が大きければ上昇することに加え、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もある。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。労働分配率の様々な定義は、厚生労働省（2023）を参照。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。
- 10 資本金規模が小さい企業ほど、付加価値額が少な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の一つに付加価値額が低いことが考えられる。
- 11 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傾向にあることから労働分配率が上昇する。
- 12 労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。

第1-(3)-17図 資本金規模別でみた労働分配率の推移

○ 2025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。



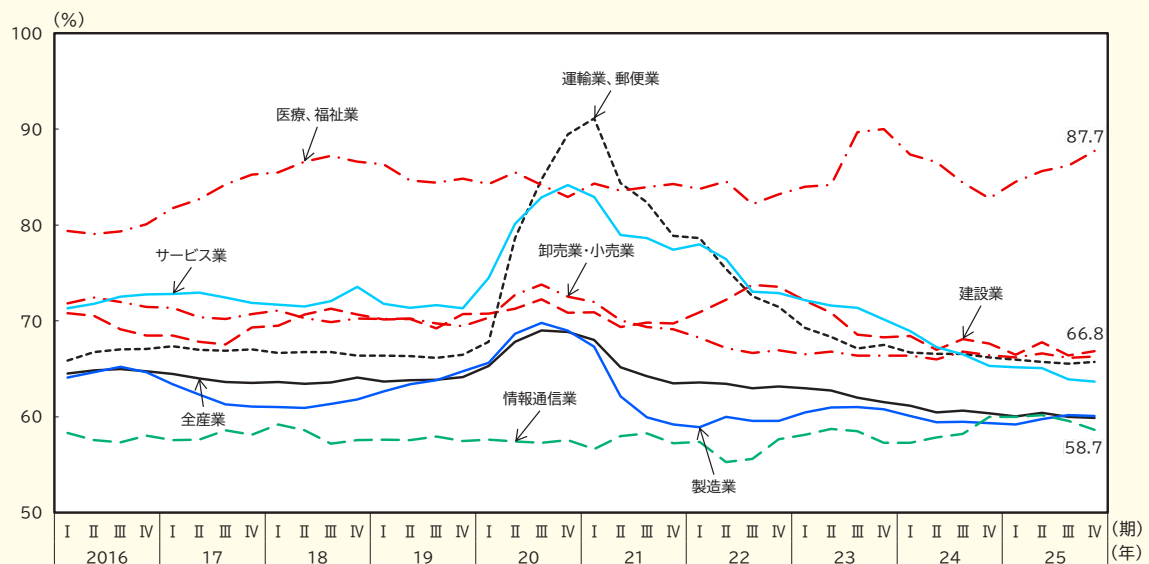
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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＋減価償却費。

第1-(3)-18図 産業別でみた労働分配率の推移

○ 産業別の労働分配率をみると、産業により労働分配率の水準は様々であるが、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＋減価償却費。

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」を指す。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合¹³が、毎年2月から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、また、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。賃金交渉に当たっては、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月下旬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総合経済対策等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

2025年の賃上げ集計結果をみると、厚生労働省が2025年8月1日に公表した「令和7年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」¹⁴では、妥結額は18,629円、賃上げ率は5.52%となった（第1-(3)-19図）。また、経団連が2025年8月6日に公表した「2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」¹⁵では5.39%となった。連合が2025年7月3日に公表した「2025年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」¹⁶では、5.25%と33年ぶりの高水準となった2024年に続き、2年連続で5%台に達した。組合員数300人未満の集計でみても、99人未満は4.36%、100～299人は4.76%となっており、中小労組にも幅広く賃上げの動きがみられる。

13 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作り、毎年の春季労使交渉を主導している。

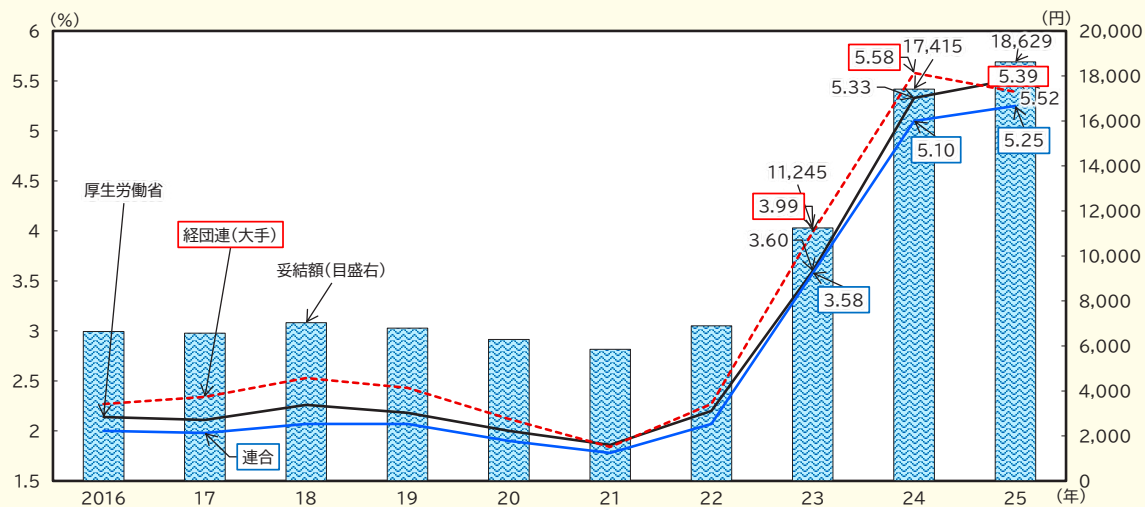
14 妥結額（妥結上明らかにされた額）などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業390社のもの。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。

15 2025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23業種の大手企業247社のうち回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。

16 平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）についてみたものである。

第1-(3)-19図 賃上げ集計結果の推移

○ 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る。



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

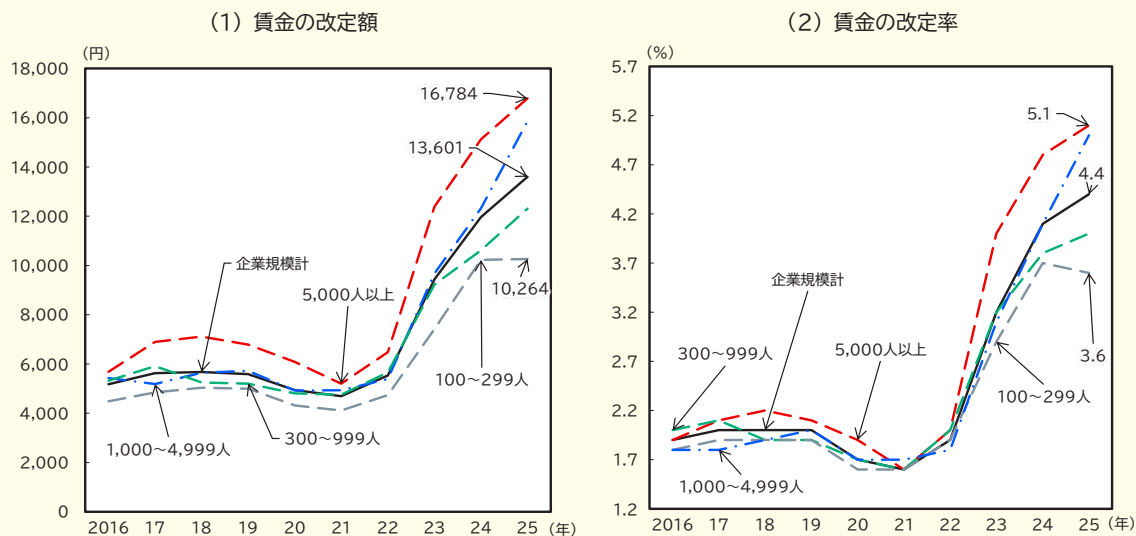
- (注) 1) 2025年の厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業の390社である(加重平均)。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。
- 2) 2025年の経団連(大手)の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要23業種の大手企業247社のうち、回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。
- 3) 2025年の連合の集計組合は、平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均(規模計)についてみたものである。

● 2025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2025年の賃金改定の状況¹⁷をみると、一人当たり平均賃金の改定額は13,601円、改定率は4.4%となり、現行の調査方法となった1999年以降¹⁸、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業の改定額は16,784円、改定率は5.1%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10,264円、改定率は3.6%となり、企業規模によって水準に差がみられた¹⁹ものの、多くの企業規模で改定額と改定率が前年を上回った。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金の改定額と改定率の推移

○ 2025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。

17 「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人以上の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」と比較して、調査範囲が広い。

18 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、単純比較ができない。

19 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月頃に約9割の企業に反映されることとなる（付1-(3)-2図）

●賃上げを実施する企業割合は約9割

平均賃金の引上げを行った企業の割合とベースアップ²⁰の実施状況について、2025年の賃上げ実施企業割合²¹をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に続き高い割合となり、企業規模計で91.5%に達した（第1-(3)-21図（1））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業では、賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が98.9%に達した。また、「100～299人」の規模の企業では、「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特徴がみられる。

2025年のベースアップ実施企業割合²²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る（第1-(3)-21図（2））。企業規模別にみると、同割合は、「5,000人以上」において85.2%であるが、「100～299人」において53.3%であり、企業規模が大きくなるほど高い特徴がみられる。

2025年は、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ものの、引き続き、規模の小さい企業は大きい企業よりも同割合が低く、改定率の水準についても、規模の大きい企業よりも低い。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²³。

20 「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という。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である。

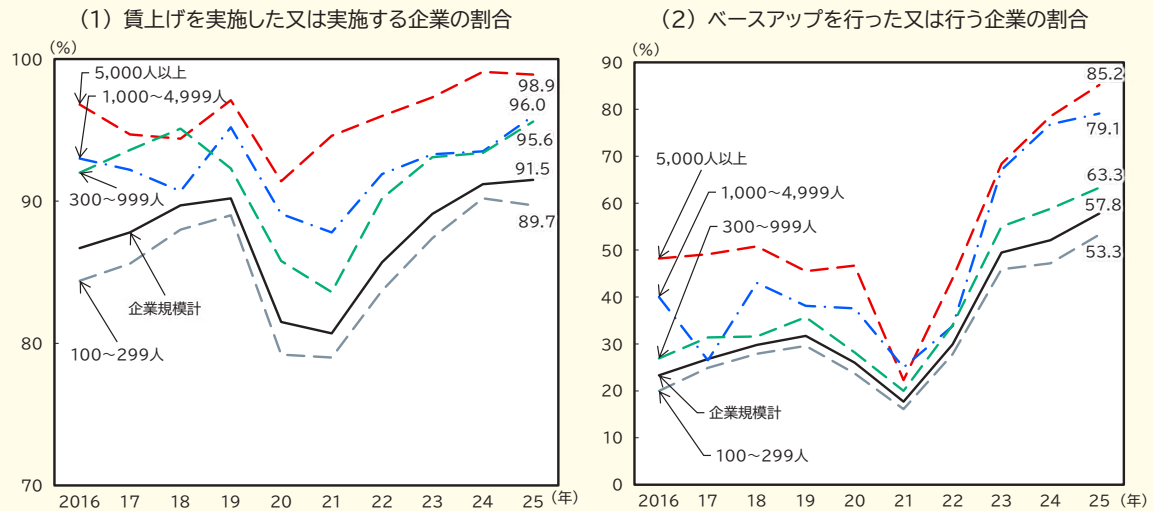
21 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

22 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（2025年に定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で81.2%）。なお、2025年の調査において管理職、一般職の区別がなくなった。

23 2026年においては、春季労使交渉前の1月・2月を中心に、各地域の行政機関や労使団体等の代表などが集まり、地域の賃金引上げに向けて議論を行う「地方版政労使会議」が、全国47都道府県で開催された。

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

○ 賃上げやベースアップを実施する企業は高い割合。



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

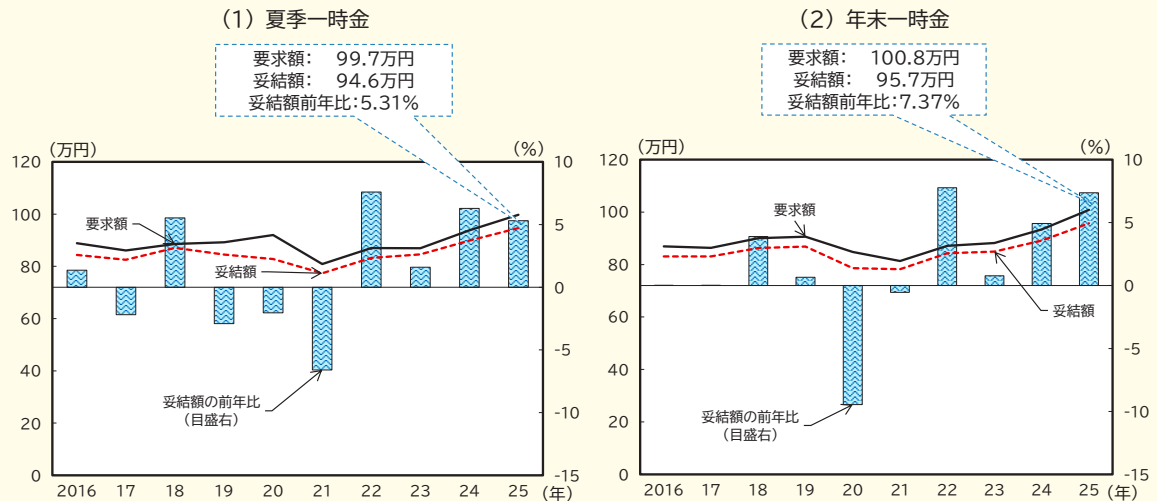
- (注) 1) (1) は、調査時点（各年8月）において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、2024年までは「管理職」「一般職」に分けて調査しており、「一般職」の結果を掲載。なお、2025年の調査において「管理職」、「一般職」の区別がなくなった。
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況をみると、2025年の夏季一時金の妥結額は94.6万円、前年比5.31%増加、年末一時金の妥結額は95.7万円、前年比7.37%増加となり、いずれも4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

○ 夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加。



● 2026年の春季労使交渉では、昨年に続き、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を要求

2025年の春季労使交渉では、2年連続で5%台の大幅な賃上げを達成した。ここでは、2026年の春季労使交渉について、労働者側、使用者側の双方から動向を確認する。

労働者側においては、連合が2025年11月28日に「2026春季生活闘争方針」を公表した。同方針では「こたわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」のスローガンの下、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことを目指すとした。継続的な「人への投資」を重視しつつ、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、「賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす」「全体の賃上げの目安は、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%以上とし、その実現にこだわる」「中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する」「格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする」「有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引上げ率を上回る賃金引き上げに取り組み」等とした。

使用者側においては、経団連が2026年1月20日に「2026年版経営労働政策特別委員会報告」を公表した。同報告では、「経団連・企業の社会的責務として、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組み、「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求められている。各企業には、引き続き、働き手をはじめとする各ステークホルダーとの「協創」によって生み出した付加価値を適切に分配する視点に立ちながら、自社の事業方針・計画と人材戦略を踏まえ、賃金引上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく「人への投資」と位置づけた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる。」「ベースアップ実施の検討が賃金交渉におけるスタンダードであり、賃金引上げの力強いモメンタム継続とさらなる定着に向けた重要な柱であることは間違いない。」としている。

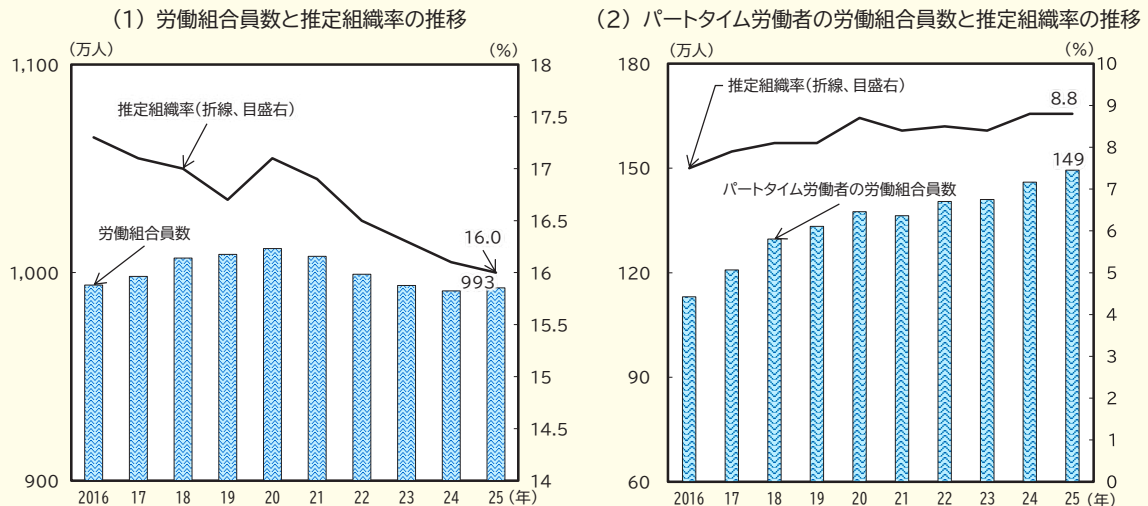
こうした中、使用者側は、2026年3月18日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答を示した。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与について、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。連合が7月に発表した「2026春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,400円、賃上げ率5.01%となり、3年連続で5%台の高水準の賃上げとなった。組合員数300人未満の集計でみても、月例賃金は賃上げ額12,866円、賃上げ率は4.69%と賃上げ額、賃上げ率ともに2025年を上回り、中小労組にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。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企業もあり、非正規雇用労働者も含めて、賃上げの力強い動きが見られる。

●労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数と推定組織率の推移をみると、2025年は、労働組合員数が993万人となり、5年ぶりに増加した。一方、推定組織率は16.0%となり、5年連続で低下した（第1-(3)-23図（1））。また、2025年は、パートタイム労働者の労働組合員数が過去最高の149万人、推定組織率が8.8%となった（第1-(3)-23図（2））。

第1-(3)-23図 労働組合員数と推定組織率の推移

○ 2025年の労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の149万人、推定組織率は8.8%。



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「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「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。