

令和3年版

労働経済の分析

—新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響—

厚生労働省

目次

令和3年版

労働経済の分析

—新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響—

はじめに	1
凡例	2
第 I 部	労働経済の推移と特徴 3
第 1 章	一般経済の動向 6
第 1 節	一般経済の動向 6
第 2 節	企業の動向 10
第 2 章	雇用・失業情勢の動向 20
第 1 節	雇用・失業情勢の概観 20
第 2 節	就業者・雇用者の動向 22
第 3 節	求人・求職の動向 32
第 4 節	失業の動向 40
第 3 章	労働時間・賃金等の動向 43
第 1 節	労働時間・有給休暇の動向 43
第 2 節	賃金の動向 61
第 3 節	春季労使交渉等の動向 70
第 4 章	消費・物価の動向 79
第 1 節	消費・物価の動向 79
第 5 章	新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響 ... 85
第 1 節	雇用・労働全体の状況 85
1	新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる 2020 年の主な動き 85
2	経済・消費の動向 88
3	雇用の動向 101
4	労働時間・賃金の動向 122

第2節	産業別の状況	129
1	企業活動の動向	129
2	雇用の動向	132
3	労働時間・賃金の動向	142
第3節	労働者の属性別の状況	145
第4節	小括	164

第6章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策 165

第1節	リーマンショック期以降の政策展開の整理	165
第2節	感染拡大期における雇用対策等の特徴の整理	166
第3節	感染拡大期における雇用調整助成金等の効果	177
第4節	小括	180

第Ⅱ部 新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働者の働き方に及ぼした影響に関する課題 185

第1章 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について 188

第1節	分析対象とする労働者の範囲	188
第2節	分析対象労働者の概況	193
第3節	分析対象労働者の働き方に関する変化・課題	210
1	平時における分析対象労働者の状況	210
2	感染拡大下における忙しさの変化	214
3	分析対象労働者の感染リスクに関する状況	234
4	肉体的負担、精神的負担や健康状態の状況	241
第4節	勤め先の取組と分析対象労働者への影響	249
1	給与、賞与の状況	249
2	勤め先における対応策の実施状況	257
3	勤め先の対応策が労働者の満足度や負担感に及ぼした影響	265
第5節	小括	282

第2章 テレワークの定着に向けた課題について 283

第1節	テレワークの実施概況について	284
第2節	テレワーク活用のメリットについて	301
第3節	テレワーク定着に向けた課題について	310
第4節	テレワーク時の仕事の進め方に関する課題について	318

第5節 テレワークをするための環境整備に関する課題について	329
第6節 小括	333

ま と め	335
--------------------	------------

付属統計図表	347
---------------------	------------

図表索引	378
------------	-----

付属統計図表索引	382
----------------	-----

参考文献	384
-------------------	------------

コラム索引

1 - 1 「働き方改革」の概要について	58
1 - 2 感染拡大による女性の雇用や収入等への影響について	152
1 - 3 在籍型出向について	182
2 - 1 「医療業」「社会保険・社会福祉・介護事業」における国の 支援策の実施状況について	281
2 - 2 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」について	315

はじめに

我が国の経済は、輸出を中心に弱い動きが続いていたものの、緩やかに回復していた中で、依然として続く人手不足感等を背景に2019年までは女性や高齢者等を中心に労働参加が進んでいた。しかしながら、2020年に入ると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下「感染拡大」という。）の影響により、実質GDPは大幅なマイナス成長となった。雇用情勢も大きな影響を受け、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月には、就業者数、雇用者数が大きく減少したほか、労働参加の縮小の動きがみられ、非労働力人口が増加した。同時に、休業者数が一時的に増加し、完全失業者数は緩やかに増加した。こうした中、労働時間・賃金は大幅に減少した。

「令和3年版 労働経済の分析」では、こうした2019年及び2020年の労働経済の特徴を踏まえ、「新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響」をテーマとして以下の2部立ての構成で分析を行った。

まず、第I部「労働経済の推移と特徴」では、第1章から第4章までで、感染拡大前後の2年間（2019年～2020年）の一般経済、雇用・労働時間等の動向について、働き方改革の進展等の動きも含め、概観した。その上で、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」では、2020年における感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響について、直近の大規模な経済ショックであるリーマンショックと比較しながら概観した上で、産業別や労働者の属性別の観点から詳細に分析した。また、第6章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における雇用対策」では、リーマンショック期以降の雇用対策等の展開をみた上で、感染拡大期の雇用対策の特徴や雇用調整助成金等の効果について分析を行った。

第II部では、今般の感染拡大が労働者によって異なる影響を及ぼしていることに着目し、二つのテーマで分析を行った。まず、第1章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下において業務の継続を求められた労働者の働き方について」では、感染拡大下においても、国民生活・国民経済の安定確保に不可欠な業務のために引き続き出勤しての業務の継続が求められた労働者に着目し、まず感染拡大前の平常時における仕事をめぐる状況を概観した上で、感染拡大下での業務負担等の変化や、感染拡大に対する勤め先の対応策とその効果等について分析した。その上で、労働者が意欲をもって可能な限り満足度の高い働き方ができるよう、望まれる取組について考察した。

続いて、第2章「テレワークの定着に向けた課題について」では、緊急事態宣言下に急速に普及したものの、その後実施率が低下したテレワークに着目し、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方として、また、時間や場所を有効に活用し、子育て等と仕事との両立や、生産性の向上につながる働き方として、今後も定着させていく上での課題について分析を行い、企業・労働者の双方がテレワークのメリットを感じられるような、テレワークによる仕事の進め方や環境整備の在り方について考察した。

なお、令和2年度においては、感染拡大が労働経済に多大な影響を及ぼしたこと等を踏まえて「労働経済の分析」の作成を見送り、今般、「令和3年版 労働経済の分析」として2019年及び2020年の2年間の労働経済の動きについて分析を行ったものである。

凡例

○本分析は、原則として2021年3月までに入手した2020年12月分までのデータに基づいている。

○年（年度）の表記は、原則として西暦を使用している。

○産業（業種）、職業の表記について

資料出所の調査における用語をそのまま用いているため、類似の産業（業種）、職業について表記が異なることがある。

○雇用形態の表記について

本文においては、「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」とりまとめ（望ましい働き方ビジョン）（2012年3月厚生労働省職業安定局）を参考に、以下の整理にしたがって、雇用形態の異なる労働者について言及している。（図表においては、各種統計調査で用いられている表記（正社員、正社員以外など）を原則として使用している。）

なお、これらは一定の価値観をもって整理しているわけではないことに留意する必要がある。

（正規雇用労働者）

①労働契約の期間の定めがない（無期雇用）、②フルタイム労働、③直接雇用の3つを満たす者や、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」あるいは「正社員」等である者。

なお、正規雇用労働者と同様に無期労働契約でありながら、勤務地、職務、労働時間などが限定的な者を「限定正社員」としている。

（非正規雇用労働者）

上記①～③のいずれかを満たさない者や、統計上の「非正規の職員・従業員」（勤め先での呼称が、「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」等である者）。

第 I 部

労働経済の推移と特徴

2019年及び2020年の日本経済は、2019年半ばまでは堅調に推移してきたが、消費税率引上げ後の第IV四半期（10-12月期）は5四半期ぶりのマイナス成長となった。2020年に入ると、世界的な新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により個人消費や輸出が落ち込んだことを反映し、大幅なマイナス成長となったが、2020年後半には、国内外の社会経済活動の段階的な引上げや、各種支援策の効果等によって個人消費や輸出が持ち直し、プラス成長となった。

こうした中、雇用情勢は、2019年には依然として続く人手不足感等を背景に、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持し、完全失業率も低下傾向で推移していた。しかしながら、2020年に入ると、感染拡大の影響により最初の緊急事態宣言が発出された2020年4月以降、「宿泊業、飲食サービス業」等の対人サービスを中心とした産業等で働く労働者を中心に雇用への影響が及び、就業者数、雇用者数の大幅な減少や、休業者数、非労働力人口の大幅な増加がみられた。一方で、感染拡大前から続く人手不足の状況を背景として企業の雇用維持の努力やそれに対する政策の下支え等もあり、2020年の完全失業者数や完全失業率はリーマンショック期と比較すると緩やかな動きにとどまった。

また、労働時間・賃金の動向をみると、2019年には労働時間については月間総実労働時間の減少、年次有給休暇の取得割合の上昇、長時間労働者の割合の低下といった動きがみられ、賃金については、一般労働者では6年連続の増加、パートタイム労働者では前年比横ばいとなり、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年には、労働時間・賃金のいずれも緊急事態宣言下の4～5月に大きく減少し、その後、減少幅は縮小しつつあったが、労働時間は10月に、賃金は12月に再び減少し、2020年内には感染拡大前の水準までの回復には至らなかった。

第I部では、2019年及び2020年における一般経済や雇用・労働に関する動向を概観するとともに、2020年の感染拡大による雇用・労働への影響について産業別や労働者の属性別の観点から分析するとともに、感染拡大期に講じられた雇用対策とその効果についてみていく。

第

1 章

一般経済の動向

本章では、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いたものの緩やかに回復していた中で新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響がみられた、2019年及び2020年の一般経済の動向を概観していく。

なお、2020年における感染拡大の影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第1節 一般経済の動向

● 2020年の実質GDPは、世界的な感染拡大の影響により、リーマンショック期¹の2009年に次ぐ大幅な減少となった

第1-(1)-1図により、2019年及び2020年のGDPの推移をみると、名目GDP、実質GDPともに2018年第IV四半期（10-12月期）から上昇傾向で推移していたが、2019年第IV四半期（10-12月期）には、2019年10月の消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減に加え、大型台風の影響等により個人消費が落ち込んだことから、実質GDPは前期比-1.9%、名目GDPは前期比-1.2%と減少し、5四半期ぶりのマイナス成長となった。

2020年に入ると、感染拡大の影響により名目GDP、実質GDPともに大幅に減少し、第II四半期（4-6月期）には実質GDPは前期比-8.1%、名目GDPは前期比-7.8%となった。その後、緊急事態宣言の解除等もあり、2020年第III四半期（7-9月期）及び第IV四半期（10-12月期）はプラス成長となった。²

第1-(1)-2図により、実質GDP成長率を需要項目別にみると、2019年の実質GDP成長率は、公的需要、民間総資本形成がプラスに寄与した一方で、純輸出、民間最終消費支出がマイナスに寄与した結果、前年比0.0%と横ばいとなったものの³、2010年以降10年連続でプラス成長となった。

2020年の実質GDP成長率は、感染拡大の影響により特に民間最終消費支出がマイナスに大きく寄与したほか、民間総資本形成、純輸出の減少によって前年比-4.7%と2009年以来11年ぶりにマイナス成長となった。これは、近年ではリーマンショックの影響を大きく受けた2009年の前年比-5.7%に次ぐ、大幅な落ち込みとなった。なお、リーマンショック期の2009年は民間最終消費支出よりも民間総資本形成及び純輸出の減少によるマイナス寄与が大きかった。

1 本白書では2008年から2010年までを中心とした期間を「リーマンショック期」としている。

2 2020年第II四半期（4-6月期）の減少幅、第III四半期（7-9月期）の増加幅は現行の系列で最大の減少幅、増加幅となった。

なお、2020年第IV四半期（10-12月期）のGDPは年率換算で実質541.5兆円、名目551.6兆円と、感染拡大前の2019年第IV四半期（10-12月期）のGDP（年率換算で実質547.0兆円、名目556.2兆円）の水準を下回っている。

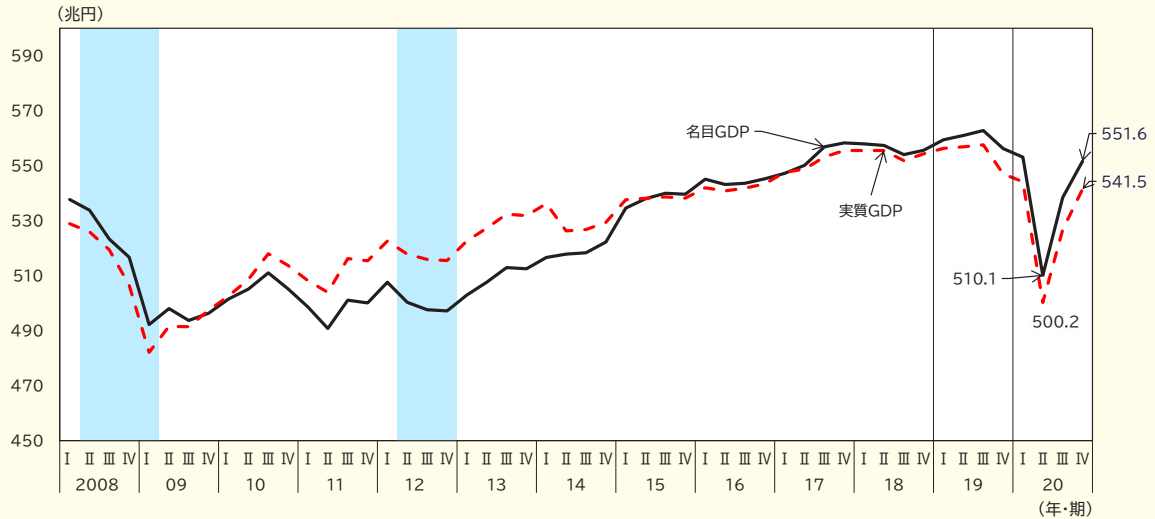
3 額でみると2019年の実質GDP（554.4兆円）は、2018年の実質GDP（554.3兆円）を上回っている。

次に、四半期ごとに寄与度をみると、2018年第Ⅳ四半期（10-12月期）には企業業績が高水準で続く中で設備投資の増加による民間総資本形成等のプラス寄与、2019年第Ⅰ四半期（1-3月期）には純輸出⁴、公的需要等のプラス寄与、2019年第Ⅱ四半期（4-6月期）には雇用・所得環境の改善が続く中での民間最終消費支出等のプラス寄与、第Ⅲ四半期（7-9月期）には民間最終消費支出、公的需要等のプラス寄与がみられたが、2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）には消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動に加え、大型台風の影響等で、民間最終消費支出及び民間総資本形成がマイナスに寄与し、実質GDP成長率はマイナス成長に転じた。その後、2020年第Ⅰ四半期（1-3月期）には、2月下旬以降の感染拡大防止のための外出自粛等により民間最終消費支出が、また、インバウンド需要の消失、主要貿易国の経済活動の停止等により純輸出が、それぞれマイナスに寄与し、前期より減少幅が縮小したものの、引き続きのマイナス成長となった。続く2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）には、4月に緊急事態宣言が発出された中で感染拡大防止のための外出自粛等により個人消費が急減し、民間最終消費支出が大きくマイナスに寄与したほか、主要貿易相手国での経済活動の停止等により外需も大幅に減少し、純輸出が大きくマイナスに寄与したことで減少幅が再び大幅に拡大した。2020年第Ⅲ四半期（7-9月期）には、国内外における社会経済活動の段階的な引上げや特別定額給付金等の各種支援策の効果等により民間最終消費支出、純輸出等がプラスに寄与し、続く2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）は、Go To キャンペーン等各種支援策の効果等により民間最終消費支出が、世界経済の回復により純輸出等がプラスに寄与した。

4 2019年第Ⅰ四半期（1-3月期）は前期比輸出、輸入とも減少し、輸入の減少額が輸出の減少額を上回ったため、純輸出はプラス寄与となった。

第 1-(1)-1 図 名目・実質 GDP の推移

- GDPについては、2019年には、名目・実質ともに2018年第IV四半期（10-12月期）から上昇傾向で推移していたが、消費税率引上げ後の2019年第IV四半期（10-12月期）に実質GDPは前期比1.9%減、名目GDPは前期比1.2%減と減少し、5四半期ぶりのマイナス成長となった。
- 2020年には、感染拡大の影響により第I四半期（1-3月期）から第II四半期（4-6月期）にかけて実質GDPは前期比8.1%減、名目GDPは前期比7.8%減の大幅な減少となった。その後、第III四半期（7-9月期）及び続く第IV四半期（10-12月期）はプラスとなった。

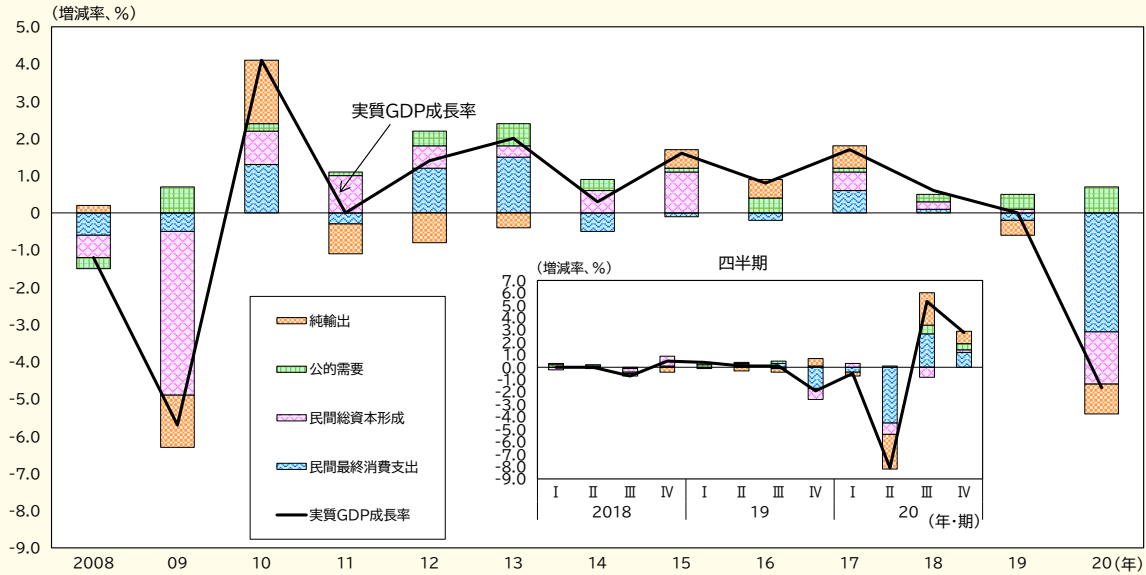


資料出所 内閣府「国民経済計算」（2021年第I四半期（1-3月期）2次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第1-(1)-2図 実質GDP成長率の寄与度分解 (2008年~2020年)

- 2019年の実質GDP成長率は、公的需要、民間総資本形成等がプラスに寄与した一方で純輸出、民間最終消費支出がマイナスに寄与した結果、前年比0.0%横ばいとなったものの、2010年以降10年連続でプラス成長となった。
- 2020年の実質GDP成長率は、感染拡大の影響により、民間最終消費支出や民間総資本形成、純輸出の減少がマイナスに寄与し、2009年以来11年ぶりにマイナス成長に転じた。なお、GDPが大幅減となったリーマンショック後の2009年には、民間総資本形成及び純輸出の減少によるマイナス寄与が大きかった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2021年第I四半期(1-3月期)2次速報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 純輸出 = 輸出 - 輸入
 2) 民間総資本形成 = 民間住宅 + 民間企業設備 + 民間在庫変動
 3) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産(支出側)の伸び率は必ずしも一致しない。

第 2 節 企業の動向

●企業の業況判断は緩やかに低下していたが、感染拡大の影響により急速に悪化した

次に、企業活動の動向がどのように推移したのかをみてみる。まず、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（以下「短観」という。）により、企業の業況判断について確認する。

第 1-(1)-3 図の（1）により、製造業・非製造業別に業況判断 D.I. をみると、2019 年は海外経済の減速の影響から製造業を中心に低下傾向で推移し、製造業は「悪い」超に転じた一方、非製造業は消費税率の引上げや自然災害の影響から悪化はしたものの「良い」超を維持した。2020 年には感染拡大の影響により、製造業、非製造業とも 3 月調査及び 6 月調査で急速に悪化した。続く 9 月調査及び 12 月調査では、「悪い」超が続き、依然として厳しさは残るものの、改善の動きがみられた。

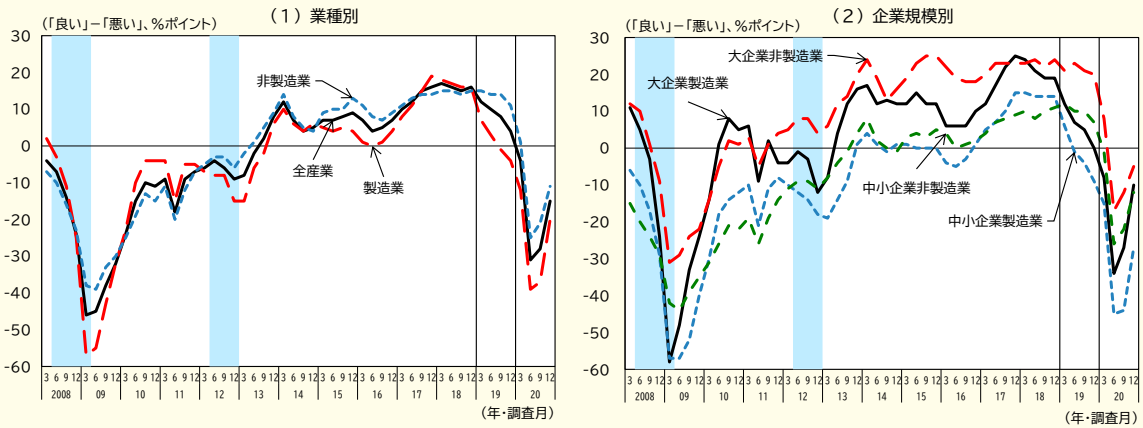
同図の（2）により企業規模別に業況判断 D.I. をみると、2019 年には、大企業非製造業は高水準を維持していたが、製造業は特に中小企業で大きく悪化し、「悪い」超に転じた。2020 年には、製造業・非製造業、大企業・中小企業ともに 6 月調査まで急速に悪化した。その後、9 月調査以降では大企業を中心に改善の動きがみられた。リーマンショック期の 2009 年と比較すると、製造業及び非製造業、全ての企業規模とも 2009 年の方が「悪い」超幅が大きかった。

また、第 1-(1)-4 図により、主要産業別に業況判断 D.I. をみると、2019 年は、9 月調査において「製造業」及び「宿泊・飲食サービス」が「悪い」超に転じ、12 月調査では「卸・小売」が「悪い」超に転じた。一方で、「建設」「対事業所サービス」等の他の産業では「良い」超を維持した。

2020 年には、感染拡大の影響により、3 月調査及び 6 月調査において「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」を中心に急速に悪化し、「建設」を除く産業で「悪い」超となった。その後、2020 年 9 月調査及び 12 月調査では改善の傾向がみられた。「宿泊・飲食サービス」については、Go To キャンペーン事業の下支え等もあり、改善してきたものと考えられる。最も落ち込みの大きかった 2020 年 6 月調査について、リーマンショックの影響が最も大きかった 2009 年 3 月調査と比較すると、「宿泊・飲食サービス」及び「対個人サービス」では「悪い」超の幅が 2009 年 3 月調査よりも大きく、他の産業と比較しても回復に時間を要している。

第1-(1)-3図 業種別・企業規模別にみた業況判断D.I.の推移

- 業況判断D.I.をみると、2019年は製造業を中心に低下傾向で推移し、製造業は「悪い」超に転じた。2020年には製造業・非製造業とも6月調査まで急速に悪化した後、9月調査及び12月調査では、依然として厳しさは残るものの、改善の動きがみられた。
- 企業規模別に業況判断D.I.をみると、2019年には大企業非製造業は高水準を維持していたが、製造業は特に中小企業で大きく悪化し、「悪い」超に転じた。2020年には、製造業・非製造業、大企業・中小企業ともに6月調査まで急速に悪化し、9月調査以降では大企業を中心に改善の動きがみられた。
- 2009年のリーマンショック期と比較すると、製造業及び非製造業、全ての企業規模別でもリーマンショック期の方が「悪い」超幅が大きい。

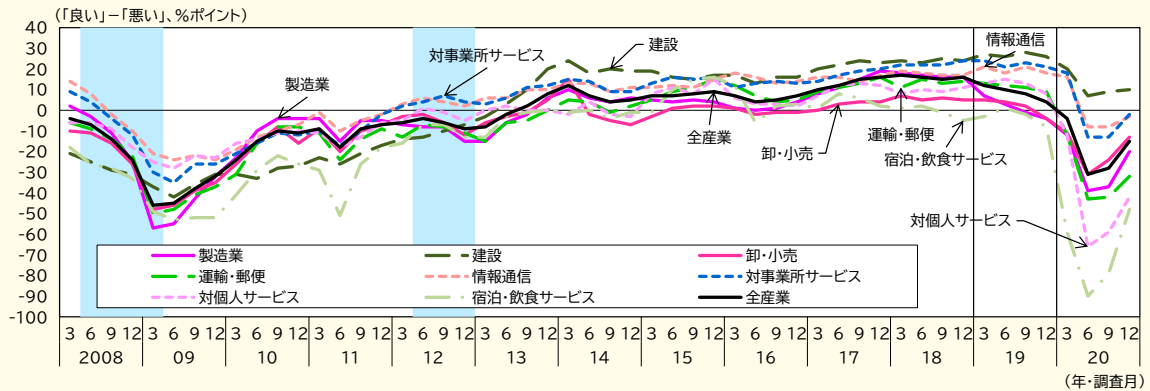


資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第1-(1)-4図 主要産業別にみた業況判断D.I.の推移

- 業況判断D.I.を主要産業別にみると、2019年は、9月調査で「製造業」及び「宿泊・飲食サービス」が、12月調査で「卸・小売」が、「悪い」超に転じた。一方で、「建設」「対事業所サービス」等は「良い」超を維持した。
- 2020年は、3月調査及び6月調査で「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」を中心に急速に悪化したものの、2020年9月調査及び12月調査では改善の傾向がみられた。
- 2020年6月調査についてリーマンショック期の2009年3月調査と比較すると、「宿泊・飲食サービス」「対個人サービス」で「悪い」超幅がリーマンショック期を大幅に上回っている。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 「対事業所サービス」には「デザイン業」「広告業」「技術サービス業(他に分類されないもの)(獣医業を除く)」「産業廃棄物処理業」「自動車整備業」「機械等修理業」「職業紹介・労働者派遣業」「その他の事業サービス業」が含まれる。
 2) 「対個人サービス」には「洗濯・理容・美容・浴場業」「その他の生活関連サービス業」「娯楽業」「専修学校、各種学校」「学習塾」「教養・技能教授業」「老人福祉・介護事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」が含まれる。
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●企業の経常利益は製造業を中心に減少していたが、感染拡大の影響により業種や企業規模にかかわらず大幅に減少した

続いて、経常利益の動きを概観していく⁵。第1-(1)-5図の(1)により、企業の経常利益をみると、「全産業」では、2019年に入り緩やかな減少傾向で推移したが、2020年は第I四半期(1-3月期)から第II四半期(4-6月期)にかけて急速に減少した。製造業・非製造業の別でみると、2019年は製造業では減少し、非製造業では横ばいで推移していたが、2020年に入ると製造業、非製造業ともに急速に減少した。2020年第IV四半期(10-12月期)には、製造業で前期比増と下げ止まりの動きがみられ、非製造業でも減少幅が小さくなり、「全産業」では前期比で微減となった。

同図の(2)により資本金規模別にみると、2019年は資本金10億円以上の企業では第II四半期(4-6月期)以降減少に転じたが、資本金1億円以上10億円未満の企業及び資本金1千万円以上1億円未満の企業ではおおむね横ばい傾向となった。2020年に入ると、いずれの規模でも前年同期比で大幅に減少した。2020年第IV四半期(10-12月期)には、資本金10億円以上の企業では減少が続いた一方、資本金10億円未満の企業では総じて下げ止まりの動きがみられた。リーマンショック期と比較すると、製造業及び非製造業、各資本金規模とも2020年で最も経常利益が減少した時期(第III四半期(7-9月期)又は第IV四半期(10-12月期))

5 第1-(1)-5図、第1-(1)-6図の経常利益は後方4四半期移動平均した数値でみており、第1-(1)-5図の業種別の経常利益、第1-(1)-7図の非製造業の主要産業別の経常利益は季節調整値である。

においても、リーマンショック期の底の水準までは落ち込んでいないものの、特に資本金1千万円以上1億円未満の企業で影響を受けた⁶。

次に、第1-(1)-6図により、製造業、非製造業それぞれの経常利益を資本金規模別にみると、製造業では2019年に全ての資本金規模の企業において経常利益が減少に転じ、特に資本金10億円以上の企業で他の資本金規模の企業よりも大幅な減少がみられた。2020年に入ると、全ての資本金規模の企業で経常利益の減少幅は拡大した。その後、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、全ての資本金規模の企業で下げ止まりの動きがみられた。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業でリーマンショック期の経常利益の減少幅の方が大きかった。

非製造業の経常利益は、2019年は、「全規模」ではおおむね横ばいとなったが、2020年に入ると、全ての資本金規模の企業で大幅に減少した。その後、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業では減少が続いた一方、資本金10億円未満の企業では総じて下げ止まりの動きがみられた。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業でリーマンショック期よりも大きく経常利益が減少した。

このように2020年の経常利益は、感染拡大の影響で業種、資本金規模にかかわらず大幅に減少した。また、2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、非製造業の資本金10億円以上の企業では引き続き減少傾向にあったが、製造業の全ての資本金規模の企業や非製造業の資本金10億円未満の企業では下げ止まりの動きがみられた。

さらに、第1-(1)-7図により、非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2019年は、「卸売業、小売業」で第Ⅱ四半期（4-6月期）に増加した後、続く第Ⅲ四半期（7-9月期）以降では減少したのが目立つ。

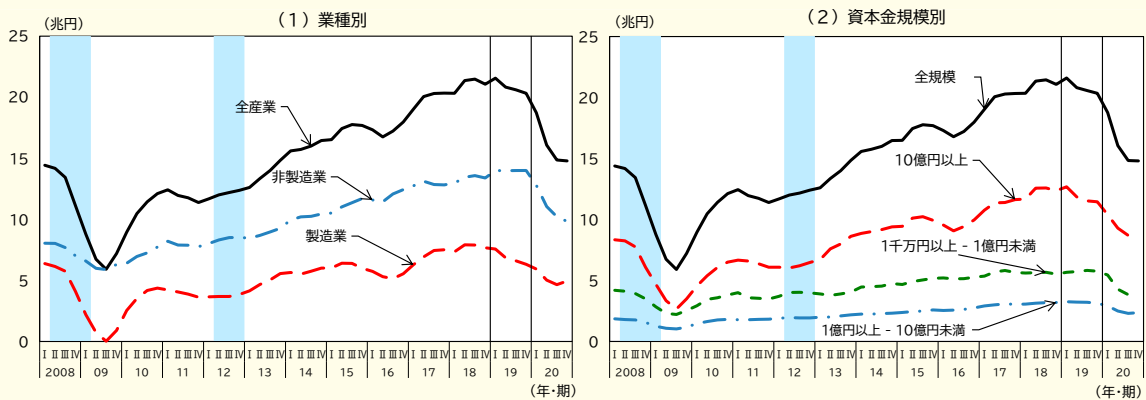
2020年に入ると、感染拡大の影響により、第Ⅱ四半期（4-6月期）には「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」で経常利益が減少してマイナスに転じたほか、「卸売業、小売業」等で減少したが、続く第Ⅲ四半期（7-9月期）、第Ⅳ四半期（10-12月期）は緩やかな回復がみられた。リーマンショック期と比較すると、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」でリーマンショック期の水準を下回った。

6 資本金規模別で前年同期比を比較すると、資本金1千万円以上1億円未満で-32%、資本金1億円以上10億円未満で-28%（いずれも2020年第Ⅲ四半期（7-9月期））、資本金10億円以上で-27%（2020年第Ⅳ四半期（10-12月期））であった。

なお、数値は全て原数値を後方4四半期移動平均したものをを用いて算出した。

第 1-(1)-5 図 業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移①

- 企業の経常利益は、「全産業」では、2019年に入り緩やかな減少傾向で推移したが、2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）にかけて急速に減少した。製造業・非製造業の別でみると、2019年には製造業で減少する一方、非製造業では横ばいで推移していたが、2020年に入ると製造業、非製造業ともに急速に減少した。
- 資本金規模別にみると、2019年は資本金10億円以上の企業で第Ⅱ四半期（4-6月期）以降減少し、資本金1億円以上10億円未満の企業及び資本金1千万円以上1億円未満の企業ではおおむね横ばい傾向となった。2020年に入り、いずれの規模でも前年同期比で大きく減少した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円未満の企業で下げ止まりの動きがみられた。
- リーマンショック期と比較すると、製造業及び非製造業、各資本金規模とも2020年で最も経常利益が減少した時期（第Ⅲ四半期（7-9月期）又は第Ⅳ四半期（10-12月期））においても、リーマンショック期の底の水準までは落ち込んでいないものの、特に資本金1千万円以上1億円未満の企業で影響を受けた。

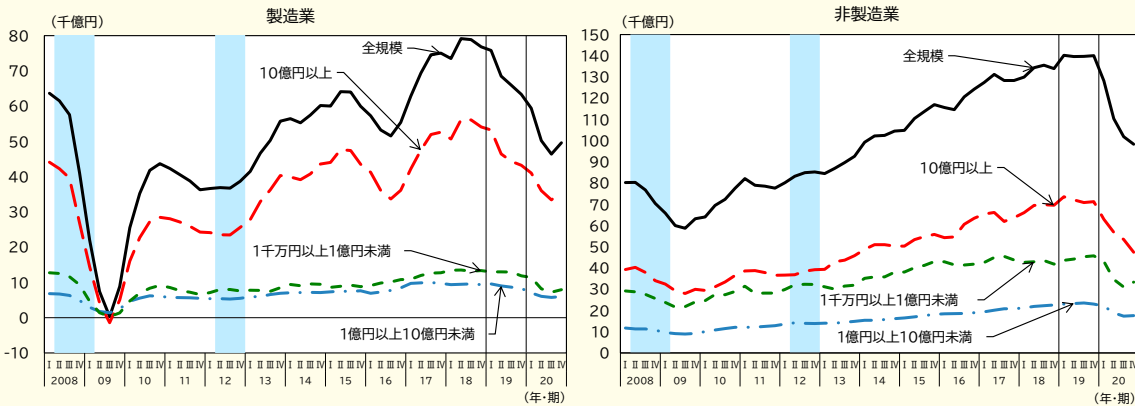


資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1) 図は季節調整値を後方4四半期移動平均したもの。(2) 図は原数値を後方4四半期移動平均したもの。
- 2) 金融業、保険業は含まれていない。
- 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。
- 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第1-(1)-6図 業種別・資本金規模別にみた経常利益の推移②

- 経常利益を業種別・資本金規模別で見ると、製造業では、2019年は全ての資本金規模の企業において経常利益が減少に転じ、特に資本金10億円以上の企業で大幅な減少がみられた。2020年は、全ての資本金規模の企業で経常利益の減少値は拡大した。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業でリーマンショック期の方が減少幅が大きい。
- 非製造業の経常利益は、2019年は「全規模」ではおおむね横ばいとなったが、2020年に入ると全ての資本金規模の企業で大幅に減少した。リーマンショック期と比較すると、全ての資本金規模の企業で、リーマンショック期よりも経常利益の減少幅が大きい。
- 2020年第四四半期（10-12月期）には、製造業では全ての資本金規模の企業で、非製造業では資本金10億円未満の企業で下げ止まりの動きがみられた。

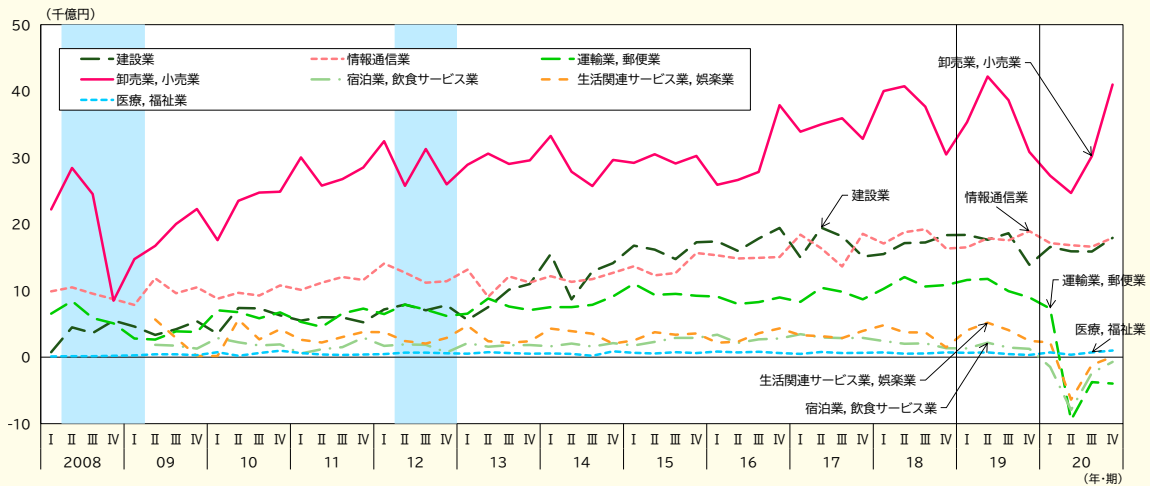


資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 図は原数値を後方4四半期移動平均を算出したもの。
 - 2) 金融業、保険業は含まれていない。
 - 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 - 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第1-(1)-7図 非製造業を主要産業別にみた経常利益の推移

- 非製造業の経常利益の推移を主要産業別にみると、2019年は、「卸売業、小売業」で第II四半期（4-6月期）に増加した後、第III四半期（7-9月期）以降では減少したのが目立つ。
- 2020年は、感染拡大の影響により、第II四半期（4-6月期）に「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」でマイナスに転じたほか、「卸売業、小売業」等で減少したが、第III四半期（7-9月期）、第IV四半期（10-12月期）では緩やかな回復がみられた。
- リーマンショック期と比較すると、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」でリーマンショック期の水準を下回った。



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

(注) 1) データは厚生労働省において独自で作成した季節調整値を使用。

2) 「宿泊業・飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」は2009年第II四半期（4-6月期）から表章している。

3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●設備投資は感染拡大の影響により設備の過剰感が高まる中、減少した

感染拡大の影響により業況判断及び経常利益が悪化する中での企業の設備投資の推移について概観していく。第1-(1)-8図の(1)により、短観の生産・営業用設備判断D.I.を業種別にみると、非製造業は2013年後半以降、製造業及び「全産業」は2017年以降、生産・営業用設備の過不足感は「不足」超で推移してきたが、2019年9月調査時に製造業で「過剰」超に転じ、2020年3月調査時には非製造業も含む「全産業」で「過剰」超となった。リーマンショック期の2009年と比較すると、2020年の「過剰」超幅は2009年よりも小さくなっている。

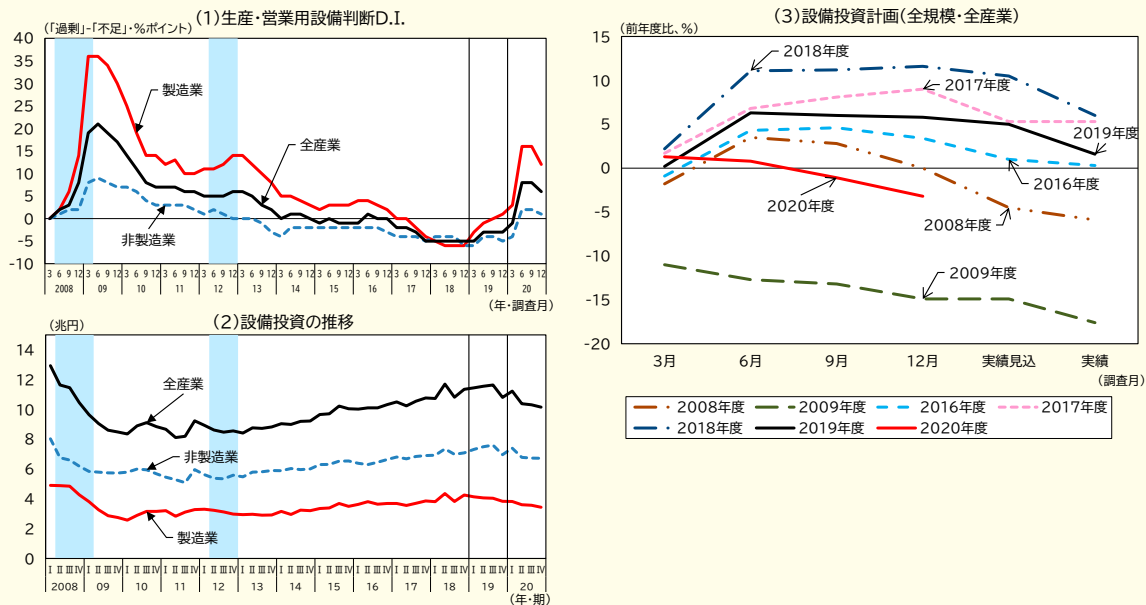
同図の(2)により、設備投資の推移をみると、製造業は2014年から2018年中頃まで、非製造業は2013年から2019年中頃まで増加傾向で推移していた。その後、2019年には、製造業は減少傾向となり、2020年には製造業、非製造業ともに減少傾向で推移した。2020年の設備投資の落ち込みは、リーマンショック期の2009年と比較して小さくなっている。⁷

同図の(3)により短観の設備投資計画をみると、2019年度には2017年度及び2018年度よりも増加の幅は縮小し、2020年度には、9月調査及び12月調査において連続して前年度比マイナスとなった。リーマンショック期の2009年と比較すると、2020年の方が減少幅は小さいものの、今後の動きを注視する必要がある。

7 設備投資はソフトウェアを除く季節調整値の数値でみている。

第1-(1)-8図 設備投資の推移

- 短観の生産・営業用設備判断D.I.をみると、非製造業は2013年後半以降、製造業及び「全産業」は2017年以降、生産・営業用設備の過不足感は「不足」超で推移してきたが、2019年9月調査時に製造業で「過剰」超に転じ、2020年3月調査には非製造業も含む「全産業」で「過剰」超となった。リーマンショック期の2009年と比較すると、2020年の「過剰」超幅はリーマンショック期を下回っている。
- 設備投資の推移をみると、製造業は2014年から2018年中頃まで、非製造業は2013年から2019年中頃まで増加傾向で推移していた。その後、2019年には、製造業は減少傾向となり、2020年には製造業、非製造業ともに減少傾向で推移した。2020年の設備投資の落ち込みは、リーマンショック期の2009年と比較して小さくなっている。
- 日銀短観の設備投資計画をみると、全産業で2019年度は2017年度及び2018年度よりも増加の幅は縮小し、2020年度には9月調査及び12月調査で前年度比マイナスとなった。



●企業倒産は減少している一方で、人手不足倒産や、「休廃業・解散企業」の件数は増加している

本章の最後に、企業の倒産件数の動向について、(株)東京商工リサーチ調べによるデータによりみていく。第1-(1)-9図の(1)により倒産件数の推移をみると、2009年以降減少が続いていたが、2019年には11年ぶりに増加に転じた。2020年は、感染拡大の影響への対策として講じられた各種支援施策の効果もあり、7,733件と再び減少した。主要産業別に推移をみると、「宿泊業、飲食サービス業」では2019年、2020年ともに増加したが、それ以外の産業ではおおむね2019年は増加し、2020年は減少傾向となっている。なお、主要産業別の構成割合をリーマンショック期と比較(ここでは件数の多い2008年と比較)すると、「建設業」「製造業」等の割合が低下した一方、「宿泊業、飲食サービス業」等の割合が上昇した。

同図の(2)により人手不足関連倒産の推移をみると、倒産件数全体に占める割合は2018年以降3年続けて上昇し、2020年は全体の倒産件数の5.97%(464件)となった。要因別でみると、従来から「後継者難型」が大半を占めている中、2019年は「後継者難型」が低下し、

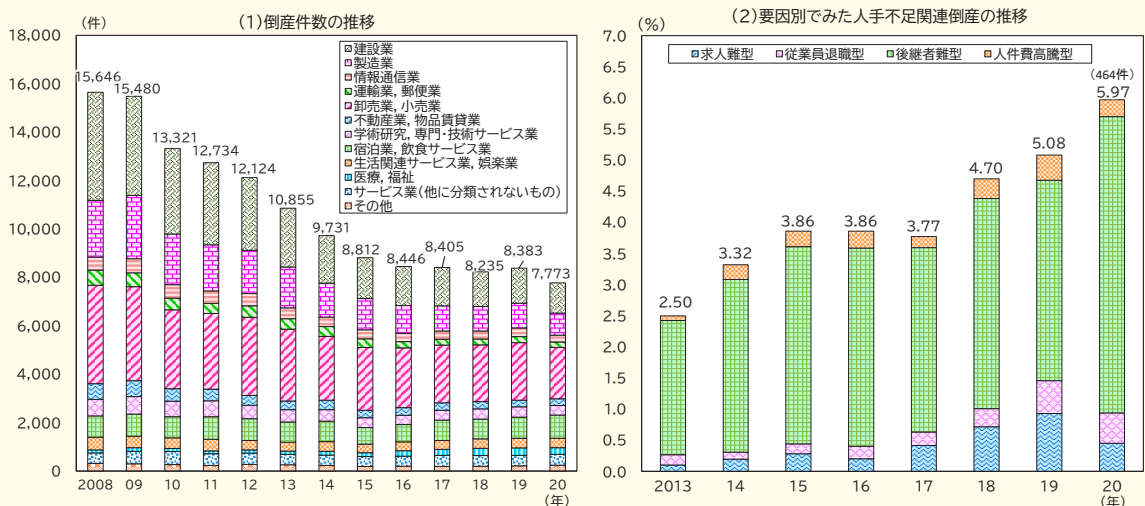
「求人難型」「従業員退職型」「人件費高騰型」の占める割合が上昇した。2020年は「後継者難型」が上昇した一方で「求人難型」「人件費高騰型」「従業員退職型」は低下した。「後継者難型」の要因別では代表者の「死亡」や「体調不良」が大半を占めており、代表者の高齢化も背景にあると考えられる。⁸

第1-(1)-10図の(1)により「休廃業・解散企業」件数の推移をみると、比較可能な2013年以降、倒産件数は減少傾向にあるのに対し、「休廃業・解散企業」件数は増加傾向にある。2019年の「休廃業・解散企業」件数は前年よりも減少したが、2020年は増加に転じ、約5.0万件となった。同図の(2)により主な産業別にみると、「卸売業、小売業」が最も多く、次いで「建設業」「製造業」が多かった。

続いて、いわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」⁹のうちの倒産の状況を見ていく。第1-(1)-11図の(1)によりいわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうち、倒産の件数をみると、集計を開始した2020年2月から12月までの間で792件であった。同図の(2)により主要産業別でみると、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」で多く発生している。「宿泊業、飲食サービス業」は業況判断D.I.や経常利益においても悪化が際立っていたことから、経営状況の悪化が倒産に繋がっていることが示唆される。同図の(3)により都道府県別でみると、東京都が最多で、次いで大阪府、愛知県などで多く発生している。

第1-(1)-9図 企業倒産の状況

- 倒産件数は2009年以降減少が続いていたが、2019年には増加に転じた。2020年は、感染拡大の影響への対策として講じられた各種支援施策の効果もあり、減少となった。
- 主要産業別の割合を2008年と2020年で比較すると、「建設業」「製造業」等が占める割合が縮小した一方で、「宿泊業、飲食サービス業」等が占める割合は拡大している。
- 人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合は2018年以降連続して上昇した。要因別でみると、従来から「後継者難型」が大半を占める中、2019年には「後継者難型」の割合が低下し、「求人難型」「従業員退職型」「人件費高騰型」の割合が上昇した。2020年には「後継者難型」が上昇した一方で「求人難型」「人件費高騰型」「従業員退職型」は低下した。

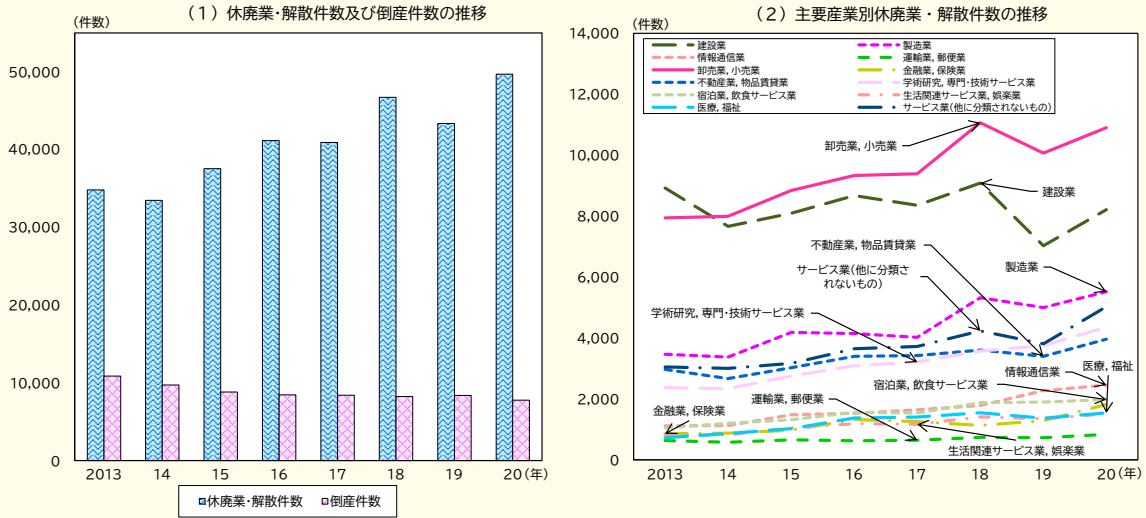


資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 「その他」は「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」の合計。
 2) (2)は倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。

8 (株)東京商工リサーチ「2020年度『後継者難型』の倒産状況調査」による。
 9 ここでいう「『新型コロナウイルス』関連破たん」とは、(株)東京商工リサーチにおいて、原則として担当弁護士、当事者から要因の言質が取れたものなどを集計している。

第1-(1)-10図 「休業業・解散企業」件数の推移

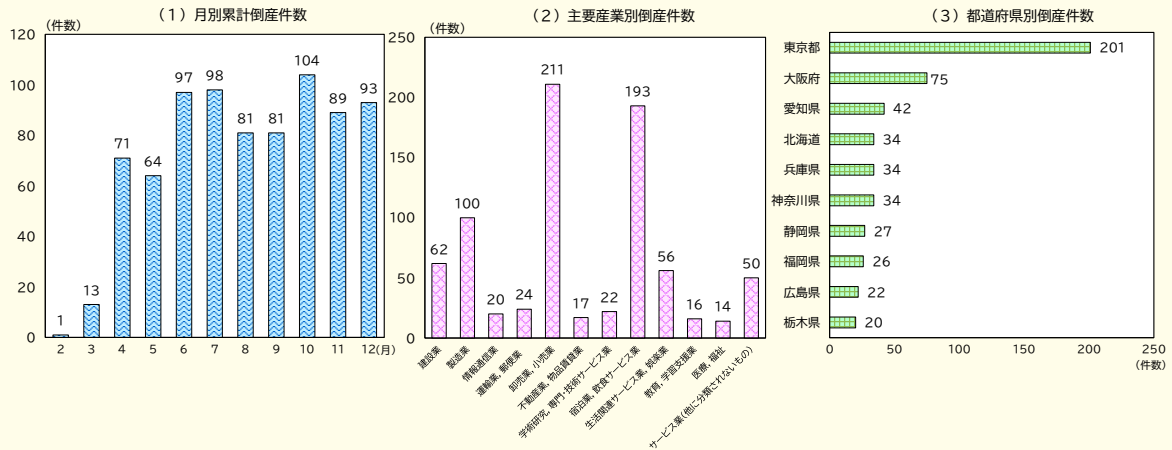
- 「休業業・解散企業」件数の2013年以降の推移をみると、この間、倒産件数が減少傾向にあるのに対し、「休業業・解散企業」件数は増加傾向にある。2019年は前年よりも減少したが、2020年は増加に転じた。
- 主な産業別にみると、「卸売業、小売業」が最も多く、次いで「建設業」「製造業」が多い。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「『休業業・解散企業』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) 産業別休業業・解散件数は、2020年で件数の多い産業を掲載。

第1-(1)-11図 いわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の状況

- 2020年のいわゆる「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の件数は、792件であった。主要産業別でみると、「卸売業、小売業」「宿泊・飲食サービス業」で多く発生している。
- 都道府県別でみると、東京都が最多で、次いで大阪府、愛知県などで多く発生している。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「『新型コロナウイルス』関連破たん」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) 「『新型コロナウイルス』関連破たん」は原則として担当弁護士、当事者から要因の言質が取れたものなどを集計しており、2020年2月から集計を開始している。
 2) 本図は「『新型コロナウイルス』関連破たん」のうちの倒産の件数について集計したものであり、いずれも2020年の件数である
 3) 負債額1,000万円以上を集計したもの。
 4) 主要産業別倒産件数は、件数が10件以上の産業、都道府県別倒産件数は、件数が20件以上の都道府県を示したもの。

第 2 章

雇用・失業情勢の動向

2019年は、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いていたものの緩やかに回復していた中で、女性や高齢者等を中心に労働参加が進み、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持するとともに完全失業率は低水準で推移し、雇用情勢は着実に改善を続けていた。

その後、2020年に入り、感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制されたことで、有効求人倍率の大幅な低下、就業者数の大幅な減少、完全失業率の上昇のほか、非労働力人口の増加など雇用情勢に弱い動きがみられた。

本章では、2013年以降2019年まで続いた雇用情勢の改善傾向について総括的に分析するとともに、感染拡大の影響で弱い動きがみられた2020年の雇用情勢について概観する。

なお、2020年における感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第 1 節 雇用・失業情勢の概観

●求人・失業の情勢は長期的に改善傾向であったが、2020年には弱い動きとなった

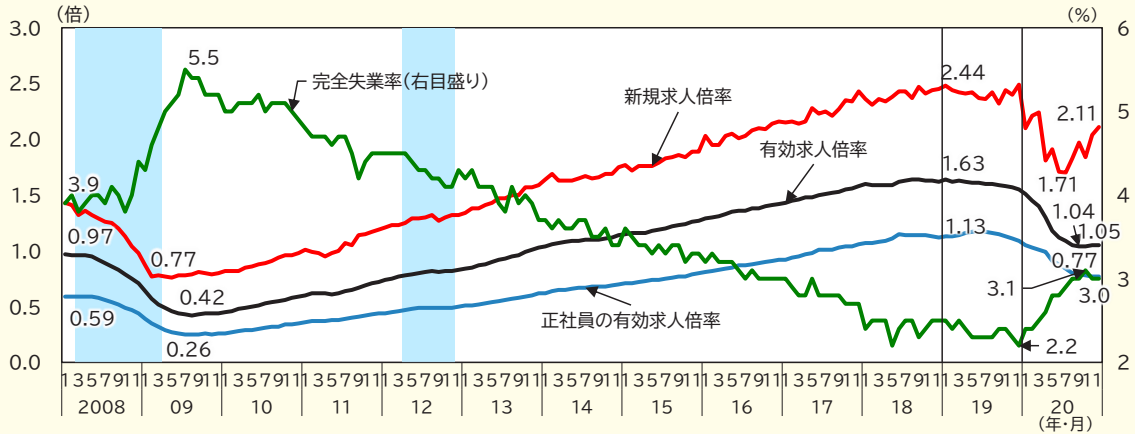
まず、2019年まで続いてきた雇用・失業情勢の改善傾向と2020年における変化について概観する。

第1-(2)-1図は、有効求人倍率、新規求人倍率及び完全失業率の推移である。リーマンショック期の2008年以降、有効求人倍率、新規求人倍率、正社員の有効求人倍率は、長期的に上昇傾向が続いていた。2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの年平均で1.60倍と高水準を維持し、新規求人倍率はほぼ横ばい傾向となったほか、正社員の有効求人倍率は年央までやや上昇し、その後低下傾向となった。完全失業率は、長期的に低下傾向で推移し、2018年5月及び2019年12月には2.2%まで低下（2019年平均で2.4%）したが、低下テンポは鈍化していた。

2020年には、感染拡大の影響等により有効求人倍率、完全失業率ともに悪化し、有効求人倍率は9月に1.04倍まで低下し、年平均で1.18倍となった。完全失業率は、10月に3.1%まで上昇し、年平均では2.8%となった。2020年12月時点で景気は依然として厳しい状況にある中、雇用情勢には厳しさがみられる状況が続いていた。

第1-(2)-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

- リーマンショック期の2008年以降、有効求人倍率、新規求人倍率、正社員の有効求人倍率は、長期的に上昇傾向が続いていた。2019年には、有効求人倍率は僅かに低下したものの高水準を維持し、新規求人倍率はほぼ横ばい傾向となったほか、正社員の有効求人倍率は年央までやや上昇し、その後低下傾向となった。完全失業率は、長期的に低下傾向で推移し、2018年5月及び2019年12月には2.2%まで低下したが、低下テンポは鈍化していた。
- 2020年には、感染拡大の影響等により有効求人倍率、完全失業率ともに悪化し、有効求人倍率は9月に1.04倍まで低下し、完全失業率は10月に3.1%まで上昇した。



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) 2011年3月から8月までの期間は、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（新基準）を用いた。
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第2節 就業者・雇用者の動向

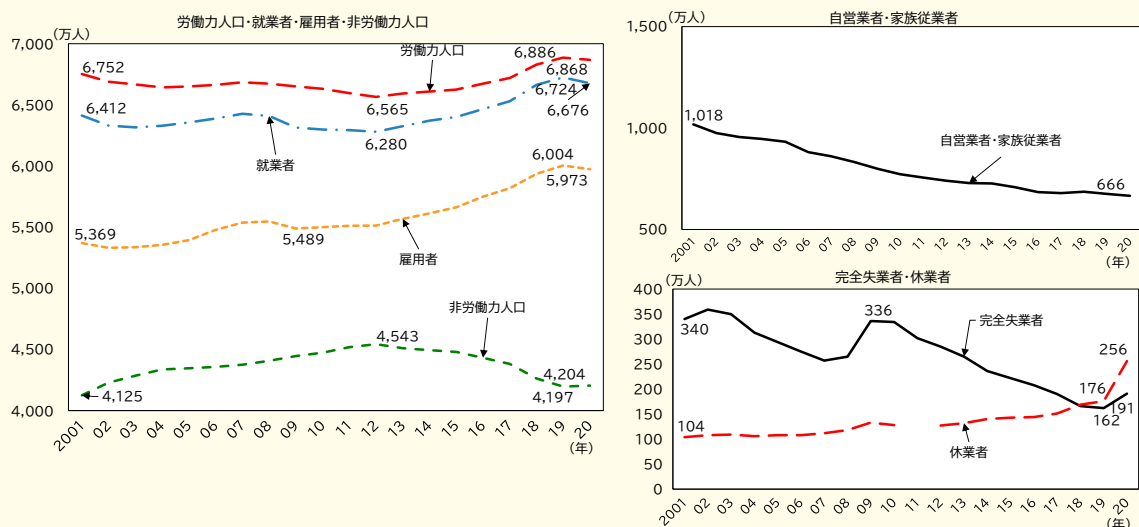
●労働市場への参加は2019年まで着実に進展したが、2020年には感染拡大により縮小次に、人々の労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみていく。

第1-(2)-2図により、就業状態別の動向をみると、労働力人口、就業者数は2013年から増加傾向にあり、2019年にはそれぞれ前年差56万人増、60万人増となった。また、自営業者・家族従業者数は趨勢的な減少傾向にあり、2019年は前年差11万人減となる一方、雇用者数は2010年以降増加傾向にあり、2019年には前年差68万人増となった。他方、完全失業者数は2009年以降減少傾向にあり、2019年には前年差4万人減となったほか、非労働力人口は2012年以降減少傾向にあり、2019年には前年差66万人減となった。このように、2019年までは、人々の労働市場への参加が進み、就業者・雇用者が増加を続けてきたことが分かる。

しかしながら、2020年には感染拡大の影響により幅広い産業で経済活動が抑制されたことに伴い、雇用情勢は弱い動きとなり、就業者数は前年差48万人減の6,676万人と8年ぶりに減少し、雇用者数は前年差31万人減の5,973万人と11年ぶりの減少となる一方、完全失業者数は前年差29万人増加の191万人と11年ぶりの増加となった。また、休業者数は前年差80万人増の256万人と比較可能な1968年以降最多となり、増加幅も比較可能な1969年以降最大となった。さらに、労働市場からの退出の動きがみられ、労働力人口が前年差18万人減の6,868万人と8年ぶりに減少する一方で、非労働力人口が前年差7万人増の4,204万人と8年ぶりの増加となった。

第1-(2)-2図 就業状態別の人口動向

- 労働力人口、就業者数は2013年以降、雇用者数は2010年以降、2019年まで増加傾向にある一方で、自営業主・家族従業者数は減少傾向にある。
- 完全失業者数は2009年以降、非労働力人口は2012年以降、2019年まで減少傾向にある。
- 2020年には、感染拡大の影響により就業者数、雇用者数は減少し、非労働力人口は増加した。また、完全失業者数が増加するとともに、休業者数が大幅に増加した。



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

- (注) 1) 休業者以外の2011年の値は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値（新基準）を使用している。
2) 休業者については2011年の全国集計結果及び補完推計値（新基準）が存在しない。

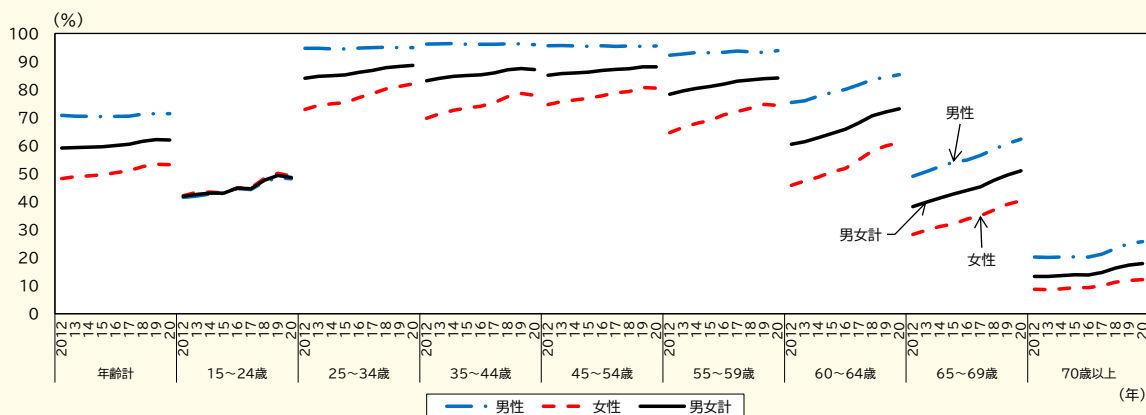
● 2019年まで女性や高齢者等を中心に労働参加が進んだが、2020年には労働力率低下の動き

続いて、第1-(2)-3図により、男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、2012年以降、女性や高齢者等を中心に労働参加が進んできたことが分かる。労働力率は、2019年までは、女性の全ての年齢層において、男性の「15～24歳」と60歳以上の年齢層において上昇傾向にあった。

2020年には、感染拡大の影響により労働力率に低下の動きがみられた。男性、女性ともに「15～24歳」の層で労働力率の低下がみられたほか、男性の「35～44歳」、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～59歳」の層で労働力率が低下した。この結果、2020年の労働力率（年齢計）は、男女計は前年差0.1%ポイント低下し62.0%に、女性は前年差0.1%ポイント低下し53.2%となった。これはそれぞれ8年ぶり、9年ぶりの低下であった。また、男性は前年から横ばいの71.4%となった。

第1-(2)-3図 男女別・年齢階級別にみた労働力率の推移

- 女性や高齢者等の労働参加が進んだ結果、労働力率は女性は全ての年齢層において、男性は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層において2019年まで上昇傾向にあった。
- 2020年には男性、女性ともに「15～24歳」の層で労働力率の低下がみられたほか、男性の「35～44歳」、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～59歳」の層で労働力率が低下した。この結果、年齢計では男女計で8年ぶりに、女性で9年ぶりに低下し、男性で横ばいとなった。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除し、100を掛けた値。

● 2019年まで正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加傾向にあったが、2020年には正規雇用労働者が増加を続ける中で非正規雇用労働者が女性を中心に大きく減少

次に、雇用者の動向について雇用形態の観点からみていく。第1-(2)-4図は、「労働力調査（詳細集計）」により、役員を除く雇用者の数について、雇用形態別に推移をみたものであるが、全体として「非正規の職員・従業員」（以下「非正規雇用労働者」という。）の数が、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの長期的には増加している¹。男女別にみても、男性、女性ともに増加傾向が続いている。また、「正規の職員・従業員」（以下「正規雇用労働者」という。）の数は、全体では2015年以降2019年まで増加傾向にあっ

1 ここでは雇用形態別雇用者数の長期的動向をみるため、「労働力調査（詳細集計）」の結果でみている。

た。男女別にみると、女性では2015年以降増加が続いているが、男性では2019年に減少がみられた。

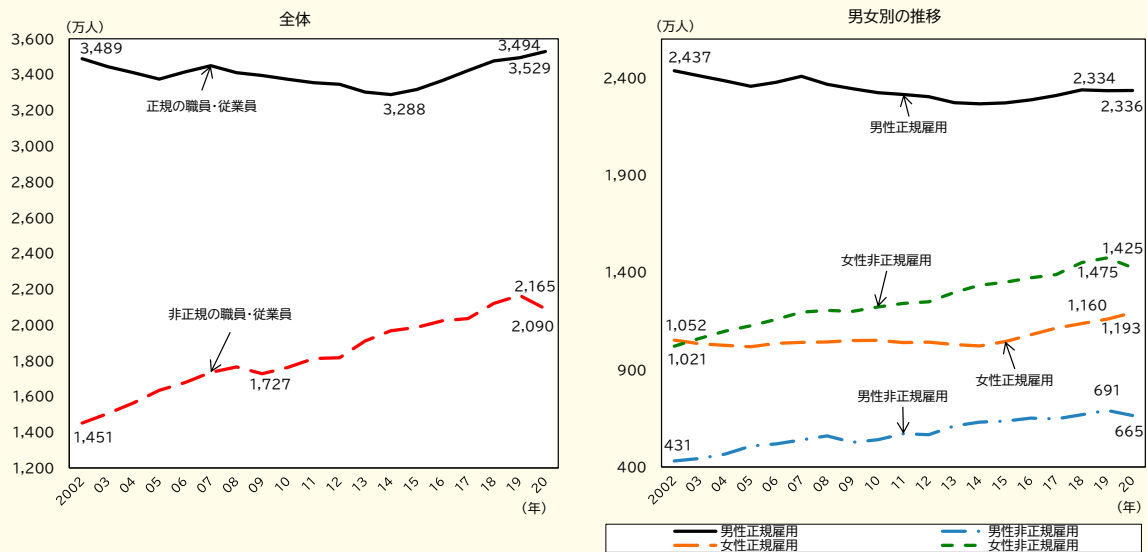
2020年には、感染拡大の影響により、非正規雇用労働者数が前年差75万人減の2,090万人と大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は前年差35万人増の3,529万人と増加を続けた。正規雇用労働者の増加は6年連続であり、非正規雇用労働者の減少は11年ぶりである。

男女別にみると、正規雇用労働者数は、男性では前年差2万人増の2,336万人、女性では前年差33万人増の1,193万人となった。また、非正規雇用労働者数は、男性で前年差26万人減の665万人、女性で前年差50万人減の1,425万人となり、女性の方がより大きく減少している。

なお、非労働力化の動き、非正規雇用労働者の内訳の動向、産業別雇用者の動向については、第5章で分析を行う。

第1-(2)-4図 雇用形態別にみた役員を除く雇用者数の推移

- 役員を除く雇用者数の推移を雇用形態別にみると、非正規雇用労働者数は、リーマンショックの影響によって2009年に一時的に減少したものの、2019年まで増加傾向にあった。一方、正規雇用労働者数は全体では2015年以降2019年まで増加傾向にあったが、男性では2019年に減少した。
- 2020年には、感染拡大の影響により、非正規雇用労働者数が大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は増加を続けた。男女別にみると、男性、女性ともに正規雇用労働者数は増加した一方で、非正規雇用労働者数は減少しており、女性の方がより大きく減少している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 「非正規の職員・従業員」について、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) 正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員の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（新基準）を使用している。

●年齢階級別の非正規雇用労働者の人口に占める割合は2020年に低下

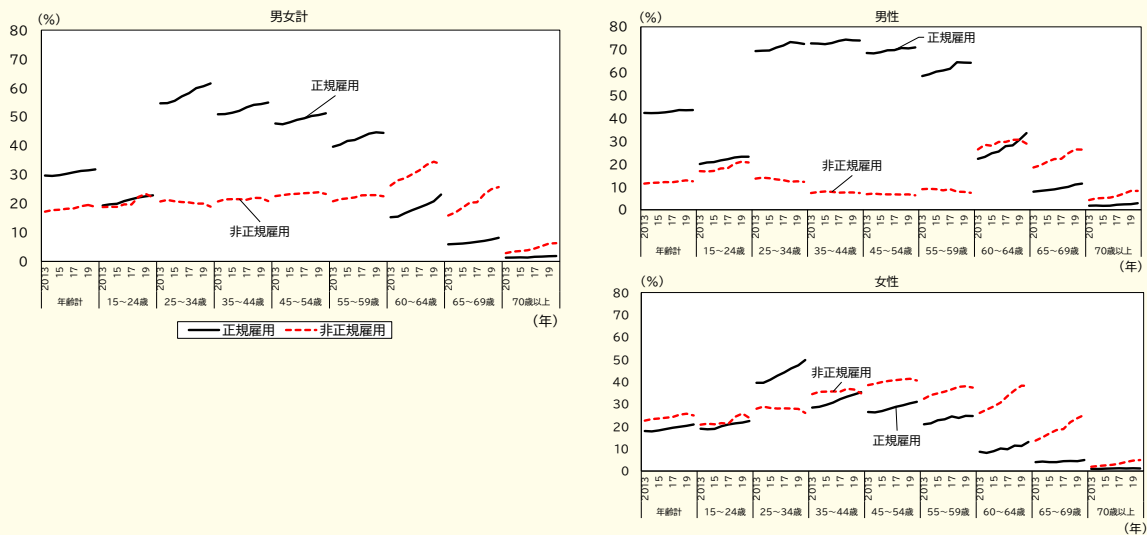
さらに、第1-(2)-5図により年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみると、2014年以降2019年にかけて、全体（男女計）では人口に占める正規雇用労働者の割合は幅広い年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は主に60歳以上の年齢層で上昇してきた。男女別にみると、男性の正規雇用労働者の人口に占める割合は70歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で

上昇していた。女性では、正規雇用労働者の割合は65歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「25～34歳」を除く年齢層で上昇していた。

2020年には、全体（男女計）では正規雇用労働者の割合は大半の年齢層で上昇しているのに対し、非正規雇用労働者の割合が幅広い年齢層で低下し、年齢計でも低下している。男女別でみると、男女ともに「15～24歳」の層で、男性では「60～64歳」の層で、女性では「25～34歳」「35～44歳」の層で大きく低下している。

第1-(2)-5図 年齢階級別・雇用形態別にみた人口に占める雇用者割合の動向

- 全体（男女計）では、人口に占める正規雇用労働者の割合は幅広い年齢層で上昇し、非正規雇用労働者の割合は主に60歳以上の年齢層で上昇してきた。
- 男性の正規雇用労働者の人口に占める割合は70歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で上昇していた。女性では、正規雇用労働者の割合は65歳未満の全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用労働者の割合は「25～34歳」を除く年齢層で上昇していた。
- 2020年には、全体（男女計）では、正規雇用労働者の割合は大半の年齢層で上昇しているのに対し、非正規雇用労働者の割合が幅広い年齢層で低下し、年齢計でも低下している。男女別でみると、男女ともに「15～24歳」の層で、男性では「60～64歳」の層で、女性では「25～34歳」「35～44歳」の層で大きく低下している。



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

●正規雇用労働者への需要は底堅い状況が続いている

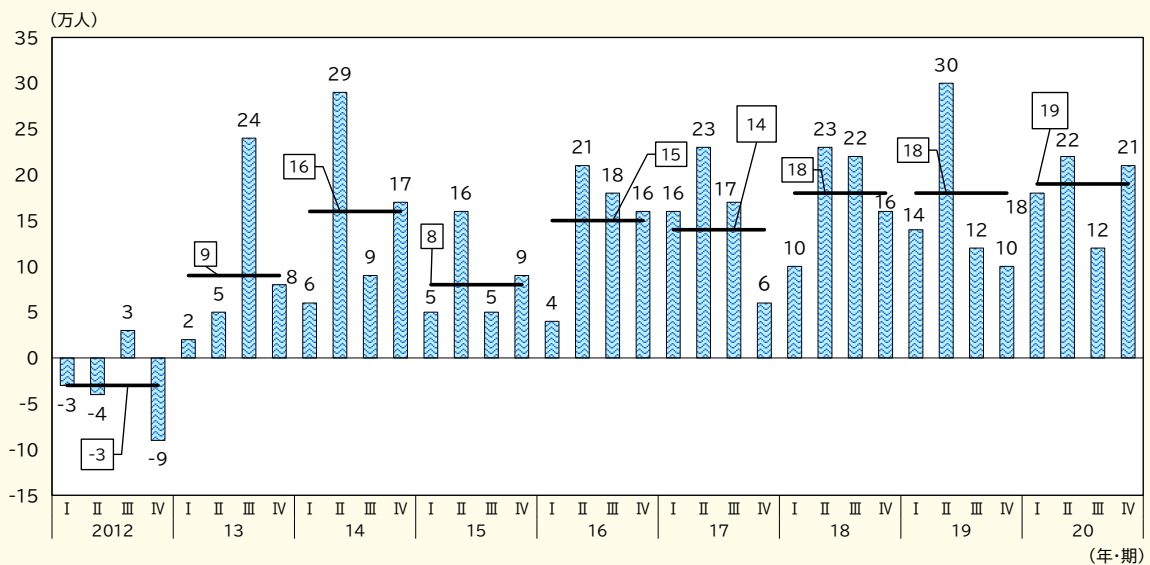
このように、感染拡大の影響がみられた2020年においても正規雇用労働者数が増加している背景には、正規雇用への企業の需要が底堅いことが考えられる。第1-(2)-6図は、15～54歳の層で過去3年間に離職した者について「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数の動向をみたものである。これによれば、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、2013年以降2019年まで年平均でプラスとなっており、労働市場において正規雇用労働者への需要が底堅いことがうかがえる。2020年においてもその傾向は続いており、その差は19万人と前年差1万人の増加となっている。

次に、第1-(2)-7図は、事業所における正規雇用労働者、非正規雇用労働者に関する需要の動向を示すものである。同図の(1)は、事業所に調査した労働者過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみたものであるが、正社員等では2020年においても、パートタイムと比べて比

較的不足感が強いことが分かる。また、同図の(2)により、2020年8月時点の主な産業における事業所の過去1年間の労働者不足への対応の実施状況をみると、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っており、各事業所においては、依然として正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っていることがうかがえる。

第1-(2)-6図 非正規雇用から正規雇用への転換

○ 「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差は、15～54歳で2013年以降2019年まで年平均でプラスとなっており、2020年においてもその傾向は続いている。

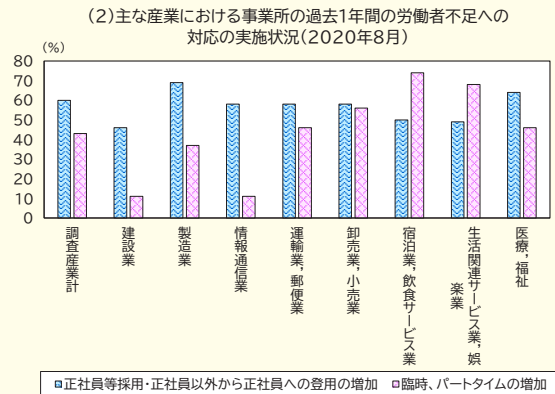
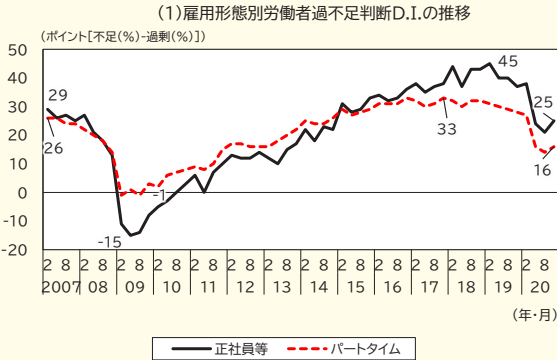


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 棒グラフは「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」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値を指す。「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職し、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職し、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) 四角囲みは年平均。
- 4) 各項目の値は、千の位で四捨五入しているため、各項目の値の合計が総数の値と一致しない場合もあることに留意が必要。

第1-(2)-7図 事業所での正規雇用への転換に関する状況

- 労働者の過不足判断D.I.の推移を雇用形態別にみると、正社員等では2020年においても、パートタイムと比べて比較的不足感が強い。
- 過去1年間に労働者不足に対処した事業所（2020年8月時点）では、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回っている。



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

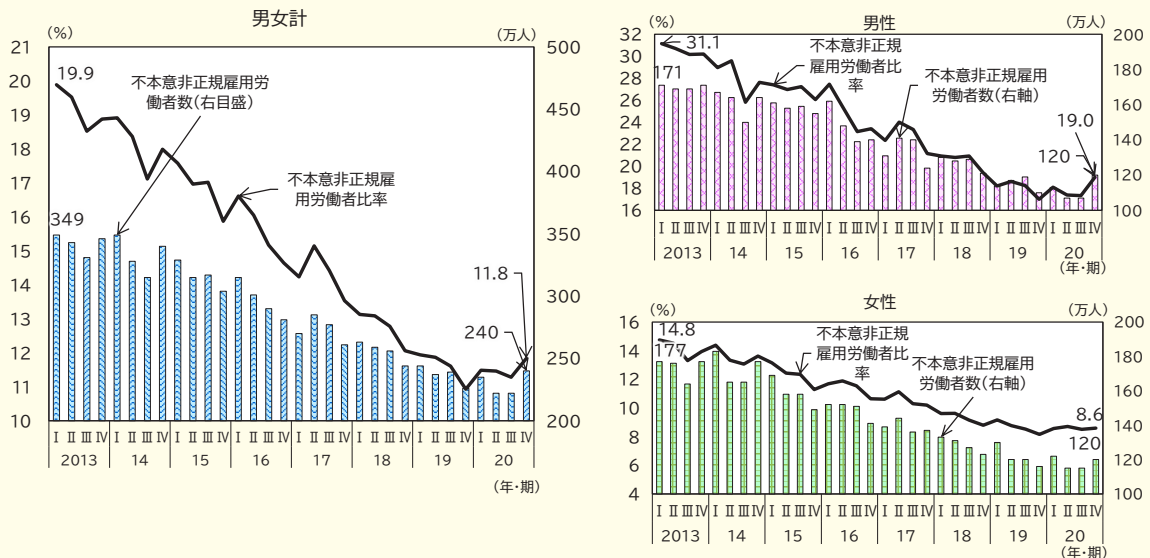
- (注) 1) 労働者過不足判断D.I.の「正社員等」については、2007年11月調査以前は「常用」として調査していたため、2008年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
 2) 「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。
 3) 「事業所の労働者不足への対応の実施状況」は、現在労働者が不足していて、かつ、過去1年間に労働者不足に対し何らかの対処をした事業所（全事業所の60%）に対してその対処方法を質問したもの（複数回答）である。図では、対処方法のうち「正社員等採用・正社員以外から正社員への採用の増加」「臨時、パートタイムの増加」の2方法を掲載。

●不本意非正規雇用労働者割合は2019年まで低下傾向にあったが、2020年はほぼ横ばい

続いて、非正規雇用労働者について詳細な動向をみていく。第1-(2)-8図は、非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者（現職（非正規雇用）に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。以下同じ。）の人数と、非正規雇用労働者に占めるその割合の推移である。男女計でみると、2013年以降2019年まで、不本意非正規雇用労働者数はおおむね低下傾向で推移し、非正規雇用労働者数に占めるその割合は年平均では2013年の19.2%から2019年の11.6%まで低下した。2020年は、男女とも不本意非正規雇用労働者数は前年同期比で第Ⅲ四半期（7-9月）まで減少した後、第Ⅳ四半期（10-12月）には増加したが、年平均では引き続きの減少となった。不本意非正規雇用労働者の割合の年平均は、男女計では11.5%と僅かに低下したが、男性は18.0%、女性は8.6%であり、ともに横ばいとなった。

第1-(2)-8図 不本意非正規雇用労働者の割合・人数の推移

○ 2013年以降2019年まで、不本意非正規雇用労働者数はおおむね低下傾向で推移した。2020年には、男女とも不本意非正規雇用労働者数は前年同期比で第Ⅲ四半期（7-9月）まで減少した後、第Ⅳ四半期（10-12月）には増加したが、年平均では引き続きの減少となった。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 「不本意非正規雇用労働者」とは、現職の雇用形態（非正規雇用労働者）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規雇用労働者の割合」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割合を示す。

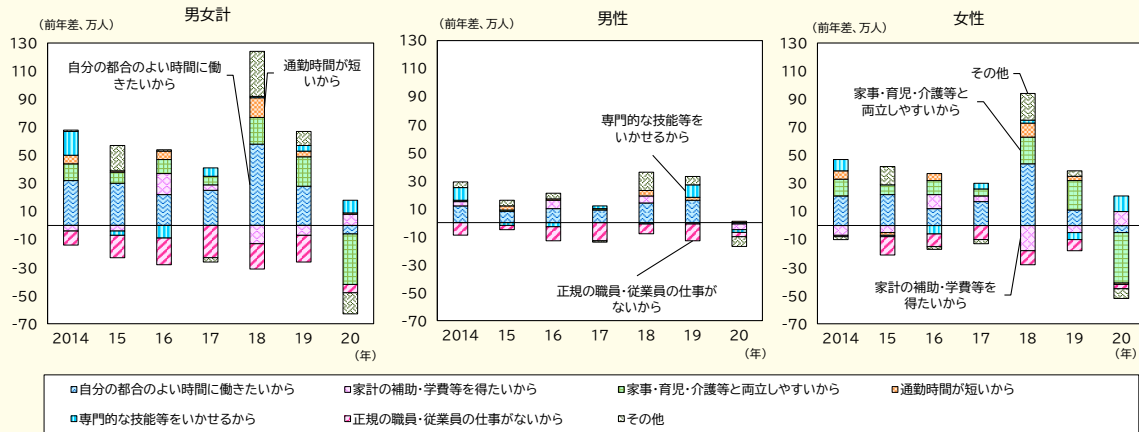
● 個人の都合により非正規雇用を選択する者は2019年まで増加傾向にあったが、2020年には減少

不本意非正規雇用労働者の状況をみたと、実際に非正規雇用労働者として働いている者は、どのような理由で非正規雇用を選択しているのだろうか。第1-(2)-9図は、非正規雇用を選択している理由別に非正規雇用労働者数の動向をみたものであるが、2014年から2019年にかけては、既にみたとおりの「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選択する者（不本意非正規雇用労働者）が減少し、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者が増加傾向にあったことが分かる。具体的には男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由が増加したほか、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由も増加していた。このほか、2019年には、男性で「専門的な技能等をいかせるから」という理由も増加していた。

2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由が引き続き減少したほか、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者は全体的に減少しており、男女ともに「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。また、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由が大幅に減少した一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由が増加した。

第1-(2)-9図 非正規雇用を選択している理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

- 非正規雇用労働者の動向を非正規雇用を選択した理由別にみると、2014～2019年では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正規雇用を選択する者が減少し、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する者が増加傾向にあった。具体的には男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が増加しているほか、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」非正規雇用を選択する労働者も増加している。このほか、2019年では、男性で「専門的な技能等をいかせるから」という理由も増加していた。
- 2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由とする者が引き続き減少したほか、男女とも「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」非正規雇用を選択する労働者が大幅に減少している一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を働きたいから」を理由とする者が増加した。



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

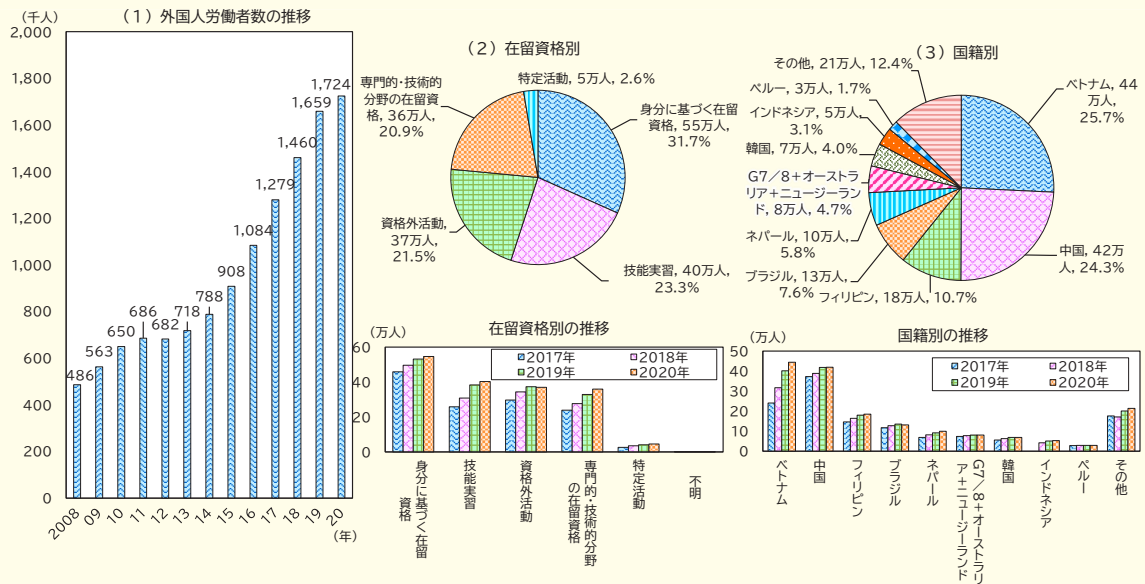
●外国人労働者数は過去最多を更新するも、増加率は大幅に低下

続いて、外国人労働者の状況について第1-(2)-10図により概観する。2020年10月末の外国人労働者数は約172万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、前年比の増加率（4.0%増）は2019年（13.6%増）に比べ大幅に低下した。

在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多く、次いで「技能実習」「資格外活動」が多い。国籍別にみると、ベトナムが中国を抜いて最も多くなっている。

第1-(2)-10図 外国人労働者の概観

- 2020年10月末の外国人労働者数は約172万人となり、2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以来過去最多を更新したが、増加幅は大きく低下。
- 在留資格別にみると「身分に基づく在留資格」が最も多く、国籍別にみると、ベトナムが中国を抜いて最も多くなった。



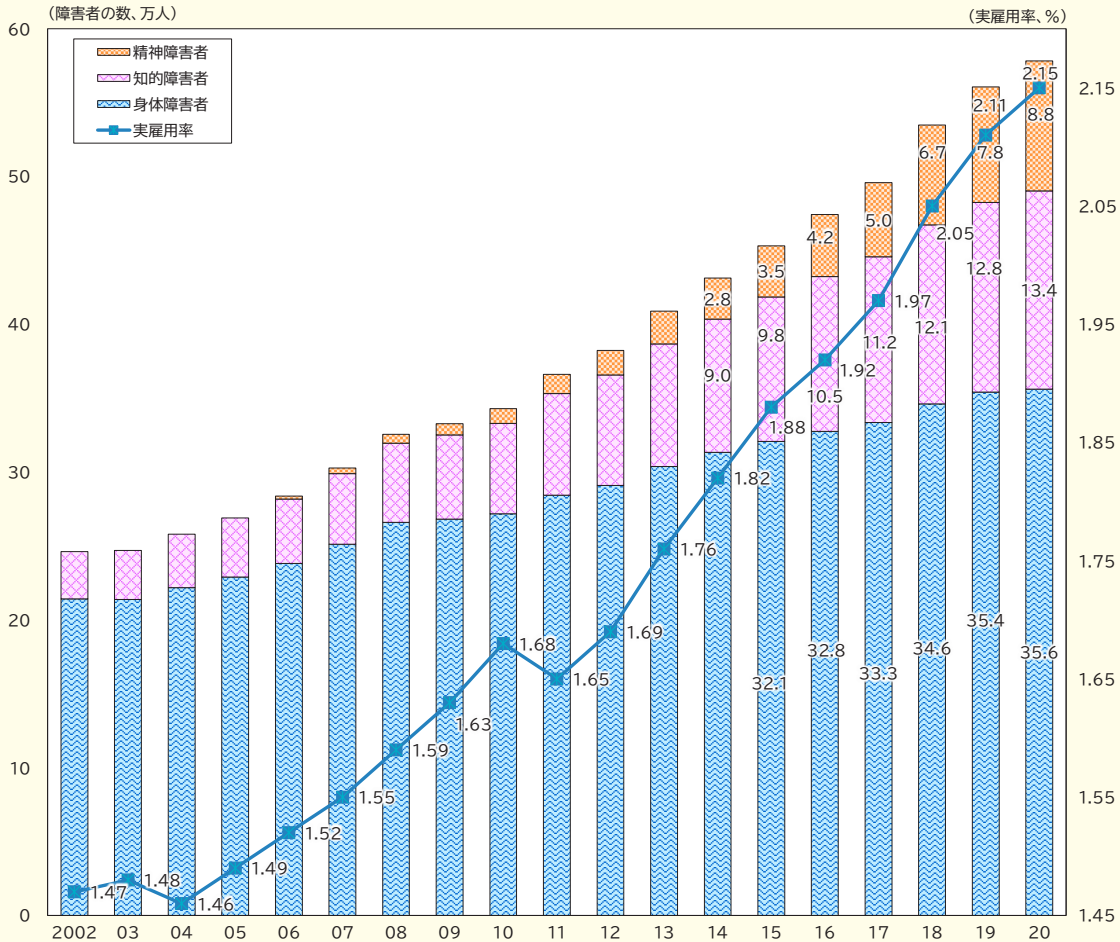
資料出所 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) (3) 図(国籍別の推移)において、インドネシアは2017年は「その他」に含まれる。

●障害者の雇用者数・実雇用率は過去最多、最高を更新

最後に、障害者の雇用状況について第1-(2)-11図によりみてみる。障害者の雇用者数は2019年に56.1万人、2020年に57.8万人となり、17年連続で過去最多を更新した。また、実雇用率は2020年に2.15%と9年連続して過去最高を更新した。

第1-(2)-11図 雇用されている障害者の数と実雇用率の推移

○ 障害者の雇用者数は2019年に56.1万人、2020年に57.8万人となり、17年連続で過去最多を更新した。また、実雇用率は2020年に2.15%となった。



資料出所 厚生労働省「障害者雇用状況報告」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 雇用義務のある企業（2012年までは56人以上規模、2013年から2017年までは50人以上規模、2018年からは45.5人以上規模の企業）における毎年6月1日現在の障害者の雇用状況を集計したものである。

2) 「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

～2005年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

2006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

精神障害者

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

2011年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）

重度身体障害者である短時間労働者

重度知的障害者である短時間労働者

精神障害者

身体障害者である短時間労働者（身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

知的障害者である短時間労働者（知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）

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

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

① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

3) 法定雇用率は、2012年までは1.8%、2013年4月から2018年3月までは2.0%、2018年4月以降は2.2%となっている。なお、2021年3月1日から、2.3%に引き上げられた。

4) 2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引下げ等）があったため、2011年以降と2010年までの数値を単純に比較することは適当ではないことに留意が必要。

第3節 求人・求職の動向

● 2020年の求人は大きく減少し、有効求職者は増加し、求人倍率は大きく低下

前節で労働参加の状況や就業者・雇用者の動向についてみたが、その背景にある求人や求職の動向についてみていく。

第1-(2)-12図により、労働需給の状況を示す指標である、有効求人倍率、新規求人倍率、有効求職者数、新規求職申込件数、有効求人数及び新規求人数の動向について概観する。

まず、労働需要を示す有効求人数及び新規求人数については、長期的に増加傾向にあったが、2019年は緩やかな減少傾向で推移し、年平均では、有効求人数は前年比1.6%減、新規求人数は前年比1.8%減といずれも小幅ながら10年ぶりに減少した。他方、労働供給を示す有効求職者数及び新規求職申込件数については、長期的に減少傾向にあったが、2019年はおおむね横ばい傾向で推移し、年平均で、有効求職者数は前年比0.8%減と僅かに減少し、新規求職申込件数は前年比2.9%減といずれも10年続けて減少した。この結果、有効求人倍率は年平均で前年差0.01ポイント低下の1.60倍と僅かに低下した一方、新規求人倍率は前年差0.03ポイント上昇の2.42倍とやや上昇し、比較可能な1963年以降で最も高い水準を更新した。

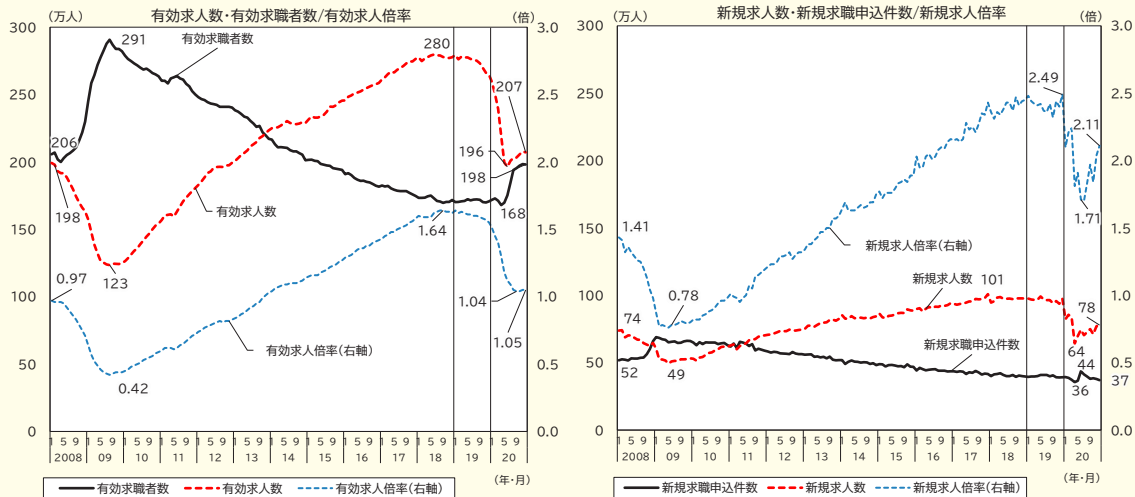
2020年には、いずれの指標も感染拡大の影響を受け、年平均で、有効求人数は前年比21.0%減、新規求人数は前年比21.7%減と大幅に減少した。また、有効求職者数は前年比6.9%増と11年ぶりに増加に転じた一方、新規求職申込件数はおおむね横ばい傾向で推移し、前年比2.8%減と11年続けて減少した。この結果、有効求人倍率は年平均で前年差0.42ポイント低下と大幅に低下して1.18倍となり、新規求人倍率は前年差0.47ポイント低下の1.95倍と5年ぶりに2倍を下回った²。

なお、2020年における求人・求職の動向の詳細については第5章で分析する。

2 2020年の求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅（新規求人倍率は前年差0.46ポイント低下、有効求人倍率は前年差0.41ポイント低下）を上回っており、比較可能な1964年以降で新規求人倍率は1974年（前年差0.74ポイント低下）、有効求人倍率は1975年（前年差0.59ポイント低下）、1974年（前年差0.54ポイント低下）に次ぐ低下幅となっている。

第1-(2)-12図 求人・求職に関する主な指標の動き

- 有効求人人数、新規求人数は長期的に増加傾向にあったが、2019年は緩やかな減少傾向で推移した。一方、有効求職者数、新規求職申込件数は長期的に減少傾向にあったが、2019年はおおむね横ばい傾向で推移した。この結果、2019年の有効求人倍率は僅かな低下、新規求人倍率はやや上昇となった。
- 2020年には、有効求人人数、新規求人数ともに大幅に減少した一方、有効求職者数は増加し、新規求職申込件数はおおむね横ばいとなっている。この結果、有効求人倍率は年平均で大幅に低下し、新規求人倍率も低下した。



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) データは季節調整値。

2) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

次に、雇用形態別に求人・求職の動きをみていく。第1-(2)-13図により正社員の求人・求職の動向をみると、2019年には、正社員の有効求人人数は年前半に増加傾向の後、年後半には減少傾向となり、年平均では前年比0.3%増と僅かながら増加した一方、新規求人数は減少傾向となり、前年比0.2%減と減少に転じた。他方で、正社員の有効求職者数は、年平均で前年比2.2%減、新規求職申込件数³は前年比3.9%減と減少傾向で推移した。この結果、正社員の有効求人倍率は年前半にやや高まった後、年後半にやや低下し、年平均では前年差0.03ポイント上昇の1.14倍となった。また、正社員の新規求人倍率はほぼ横ばい傾向で推移し、年平均では前年差0.06ポイント上昇の1.67倍となった。正社員の求人倍率はいずれも暦年ベースの集計が可能で2005年以降で過去最高を更新した。

2020年には、年平均で、正社員の有効求人人数は前年比17.0%減と減少に転じ、正社員の新規求人数は前年比17.8%減と2年続けて減少した。他方で、正社員の有効求職者数は年平均で前年比7.6%増と増加に転じた一方、新規求職申込件数は前年比2.4%減と減少が続いた。この結果、正社員の有効求人倍率は2020年4月以降1倍を下回り、年平均で前年差0.26ポイント低下の0.88倍と3年ぶりに1倍を下回ったほか、新規求人倍率は年平均で前年差0.26ポイント低下の1.41倍となり、いずれも大幅に低下した⁴。

3 正社員の求職者数(新規、有効)はパートタイムを除く常用の求職者数(新規、有効)を指す。

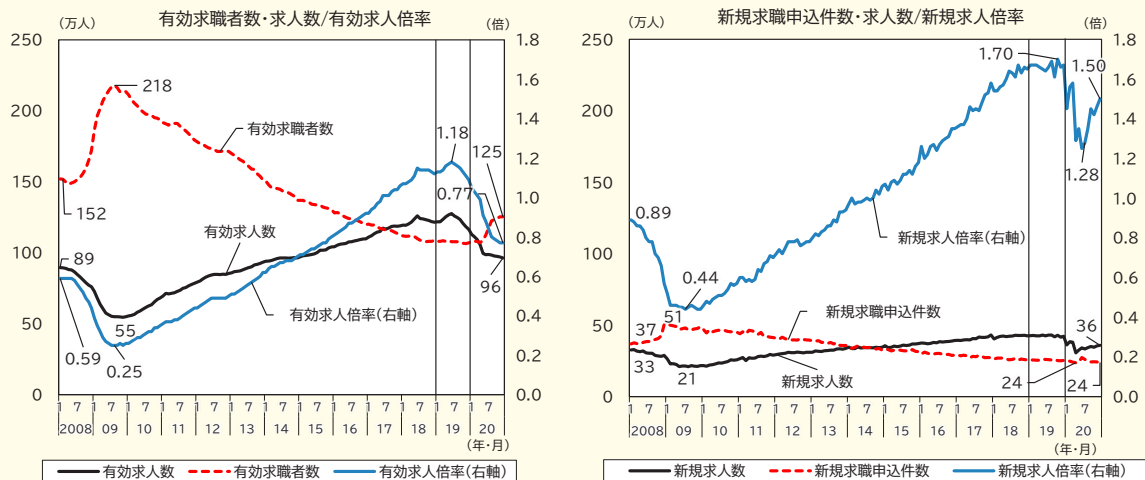
4 2020年の正社員の有効求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅(前年差0.26ポイント低下)と同じとなり、新規求人倍率の低下幅はリーマンショック期の2009年の低下幅(前年差0.32ポイント低下)に次ぐ大きさとなった。

次に、第1-(2)-14図により、パートタイムの求人・求職の動きをみる。2019年には、パートタイムの有効求人数は年平均で前年比1.3%減、新規求人数は前年比1.2%減といずれも減少に転じた。他方で、パートタイムの有効求職者数は前年比1.8%増と増加が続いた一方、新規求職申込件数は0.6%減と減少が続いた。この結果、パートタイムの有効求人倍率は年平均で前年差0.06ポイント低下の1.76倍、新規求人倍率は前年差0.02ポイント低下の2.85倍といずれも低下した。

2020年には、パートタイムの有効求人数は年平均で前年比22.6%減、新規求人数は前年比22.9%減と大幅に減少した。他方で、パートタイムの有効求職者数は年平均で前年比6.0%増と増加幅が拡大した一方、新規求職申込件数は前年比3.2%減と減少した。この結果、パートタイムの有効求人倍率は年平均で前年差0.47ポイント低下の1.29倍、新規求人倍率は前年差0.58ポイント低下の2.27倍となり、いずれも大幅に低下した⁵。

第1-(2)-13図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（正社員）

- 正社員の求人・求職の動向をみると、2019年には、正社員の有効求人数は年前半に増加傾向の後、年後半は減少傾向となり、年平均では僅かながら増加した一方、新規求人数は減少傾向となり、前年比で減少に転じた。他方で、正社員の有効求職者数、新規求職申込件数は前年比で減少傾向で推移した。この結果、正社員の有効求人倍率は年前半にやや高まった後、年後半にやや低下し、年平均では上昇となった。また、正社員の新規求人倍率はほぼ横ばい傾向で推移し、年平均では上昇となった。
- 2020年には、有効求人数、新規求人数ともに減少し、有効求職者数は増加。この結果、有効求人倍率、新規求人倍率は大幅に低下し、有効求人倍率は2020年4月以降1倍を下回っている。



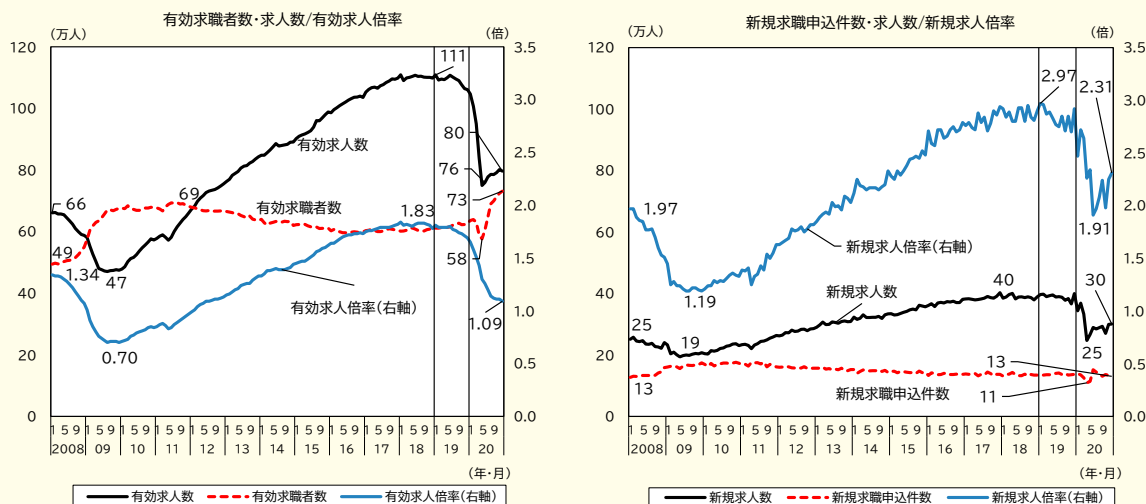
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) グラフは季節調整値。正社員の有効求職者数・新規求職者数はパートタイムを除く常用労働者数の値を指す。
 2) 本書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りを実線を入れている。

5 2020年のパートタイムの有効求人倍率の低下幅は2009年（前年差0.47ポイント低下）以来、新規求人倍率は1993年（前年差0.64ポイント低下）以来の低下幅となった。

第1-(2)-14図 雇用形態別にみた求人・求職に関する指標の動向（パートタイム）

- パートタイムの求人・求職の動向をみると、2019年には、有効求人数、新規求人数は減少傾向にあった一方で、有効求職者数は前年比で増加、新規求職申込件数は減少となった結果、有効求人倍率、新規求人倍率はいずれも低下した。
- 2020年には、有効求人数、新規求人数ともに大きく減少した。他方で、有効求職者数は年平均で増加幅が拡大した一方、新規求職申込件数は減少した結果、有効求人倍率、新規求人倍率はいずれも大幅に低下した。



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

- (注) 1) 「パートタイム」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い者を指す。
 2) データは季節調整値。
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

● 2020年の新規求人は、「卸売業、小売業」「サービス業」等を中心に大幅に減少

次に、求人の動向について、産業別、職業別に詳しくみていく。

第1-(2)-15図は、新規求人の前年差の推移を産業別にみたものであるが、パートタイム労働者を除く一般労働者⁶（以下この章において「一般労働者」という。）では2018年から、パートタイム労働者では2017年から、新規求人の前年からの増加幅は縮小傾向となっていた。2019年には、一般労働者の新規求人数は、「宿泊業、飲食サービス業」等での減少に加え、「製造業」「サービス業」「卸売業、小売業」等で減少に転じ、また、「医療、福祉」等、求人数が増加している産業でも増加幅が縮小し、産業計では減少となった。パートタイム労働者の新規求人数は、「医療、福祉」等で引き続き増加し、「宿泊業、飲食サービス業」で増加に転じたものの、「製造業」「サービス業」等で減少に転じ、「卸売業、小売業」で減少幅が拡大したことから、産業計で減少となった。

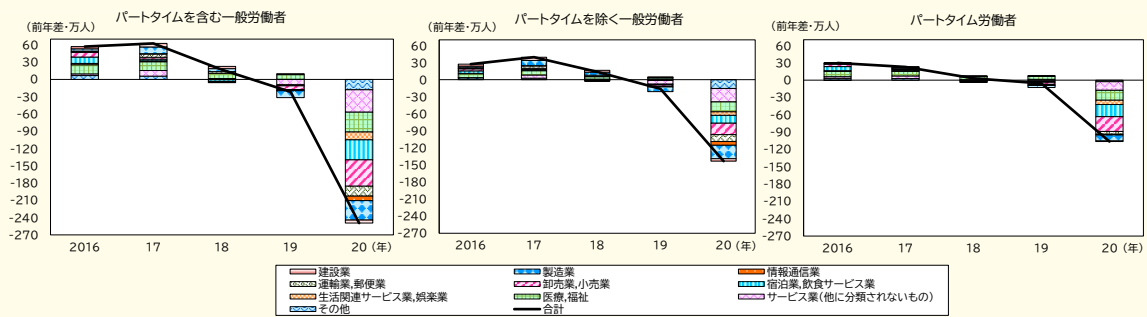
2020年には、感染拡大の影響により、全ての産業において新規求人数が減少した。雇用形態別でみると、一般労働者の新規求人数は、「サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」で、パートタイム労働者の新規求人数は、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」

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

「医療、福祉」「サービス業」等で大幅な減少がみられた。この結果、全体の新規求人数（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業、小売業」「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。

第1-(2)-15図 産業別・雇用形態別の新規求人の動向

- 産業別の新規求人の動向を前年差で見ると、一般労働者では2018年から、パートタイム労働者では2017年から、新規求人の前年からの増加幅は縮小傾向となっていた。2019年には、一般労働者の新規求人数は、「宿泊業、飲食サービス業」等での減少に加え、「製造業」「サービス業」「卸売業、小売業」等で減少に転じ、また、「医療、福祉」等、求人数が増加している産業でも増加幅が縮小し、産業計では減少となった。パートタイム労働者の新規求人数は、「医療、福祉」等で引き続き増加し、「宿泊業、飲食サービス業」で増加に転じたものの、「製造業」「サービス業」等で減少に転じ、「卸売業、小売業」で減少幅が拡大したことなどから、産業計で減少となった。
- 2020年には、全ての産業において求人数が減少した。雇用形態別では、一般労働者については「サービス業」「製造業」「卸売業、小売業」「医療、福祉」で、パートタイム労働者については「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「サービス業」等で新規求人数が大幅な減少となった。この結果、全体の新規求人数（パートタイムを含む一般労働者）では「卸売業、小売業」「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」「製造業」等で大幅な減少となった。



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

(注) 1) 2013年改定「日本標準産業分類」に基づく区分。

2) 「その他」は、「農林、漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」「公務」の合計。

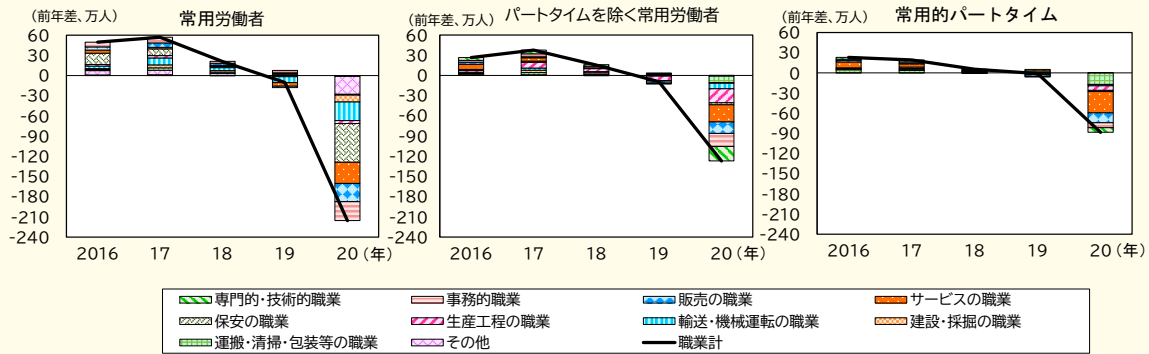
● 2020年の職業別の新規求人数は、サービスや販売等の職業を中心に大幅に減少

次に、第1-(2)-16図により、新規求人数の推移を職業別にみると、2019年には、パートタイムを除く常用労働者、常用的パートタイムともに「生産工程の職業」「販売の職業」「事務の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で新規求人数が減少したほか、パートタイムを除く常用労働者では「サービスの職業」等で、常用的パートタイムでは「保安の職業」等でも減少し、職業計ではいずれも減少に転じた。

2020年には、全ての職業において求人数が減少し、パートタイムを除く常用労働者については「専門的・技術的職業」「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」「生産工程の職業」で、パートタイム労働者については「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で、それぞれ大幅に減少している。この結果、全体の新規求人数（常用労働者）は、「サービスの職業」「販売の職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で大幅な減少となった。

第1-(2)-16図 職業別の新規求人の動向

- 職業別の新規求人の動向をみると、2019年には、パートタイムを除く常用労働者、常用的パートタイムともに「生産工程の職業」「販売の職業」「事務の職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で新規求人数が減少したほか、パートタイムを除く常用労働者では「サービスの職業」等で、常用的パートタイムでは「保安の職業」等でも減少し、職業計ではいずれも減少に転じた。
- 2020年には、全ての職業において求人数が減少し、パートタイムを除く常用労働者については「専門的・技術的職業」「事務的職業」「販売の職業」「サービスの職業」「生産工程の職業」で、パートタイム労働者については「販売の職業」「サービスの職業」「運搬・清掃・包装等の職業」で、それぞれ大幅に減少している。この結果、全体の新規求人数（常用労働者）は、「サービスの職業」「販売の職業」「専門的・技術的職業」「生産工程の職業」等で大幅な減少となった。



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) 2011年改定「厚生労働省編職業分類」に基づく区分。

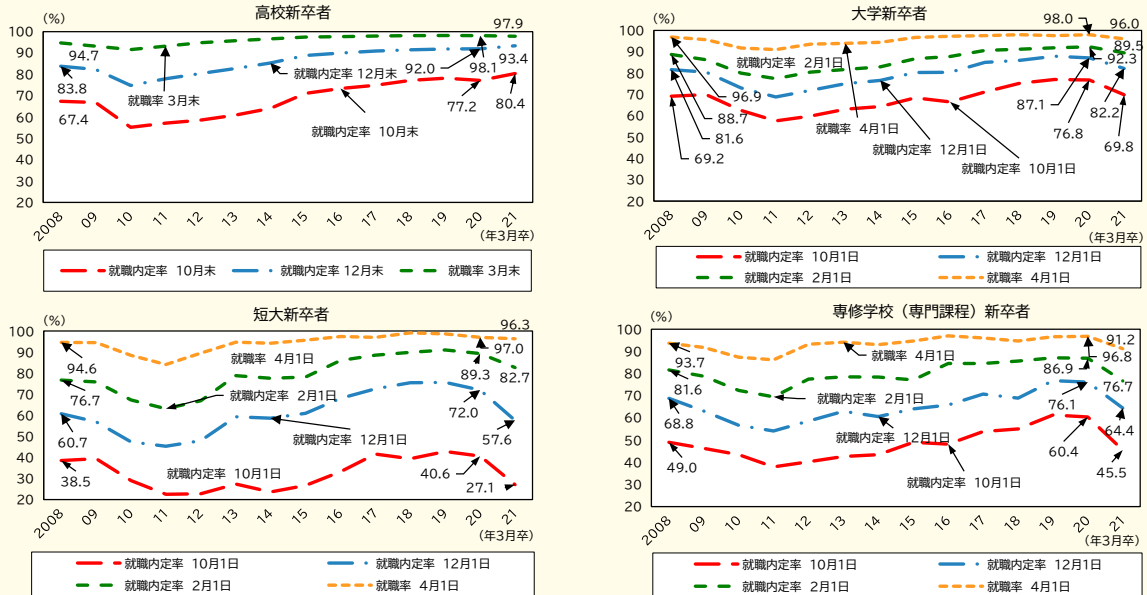
2) 「農林漁業の職業」「管理的職業」は「その他」に含めて計算。

● 新規学卒者の就職率・内定率は上昇傾向にあったが、2021年3月卒は低下

続いて、新規学卒者の雇用情勢について、第1-(2)-17図により、新規学卒者の就職率・内定率の推移をみることにする。新規学卒者の就職率・内定率は、リーマンショック期に高校、大学、短大、専修学校（専門課程）のいずれの区分でも低下した後、2020年3月卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていた。しかしながら、感染拡大の影響により、大学、短大、専修学校（専門課程）の新卒者の2021年の4月時点での就職率は前年よりも低下した。また、高校新卒者については、2021年3月末時点の就職率は前年よりも低下している。

第1-(2)-17図 高校・大学等の新規学卒者の就職（内定）率の推移

- 新規学卒者の就職率・内定率は、リーマンショック期に高校、大学、短大、専修学校（専門課程）のいずれの区分でも低下した後、2020年3月卒までは人手不足や景気の拡大等を背景にしておおむね上昇傾向が続いていた。
- 感染拡大の影響により、大学、短大、専修学校（専門課程）新卒者の2021年4月時点での就職率は前年よりも低下した。また、高校新卒者については、2021年3月末時点の就職率は前年よりも低下している。



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) 高校新卒者の21年3月卒の2020年10月末、12月末の数値については、新型コロナウイルス感染症の影響により、選考開始時期を1か月後ろ倒ししたため、11月末現在と1月末現在の数値となっている。

●転職者数は2019年まで増加傾向が続いたが、2020年には大幅に減少

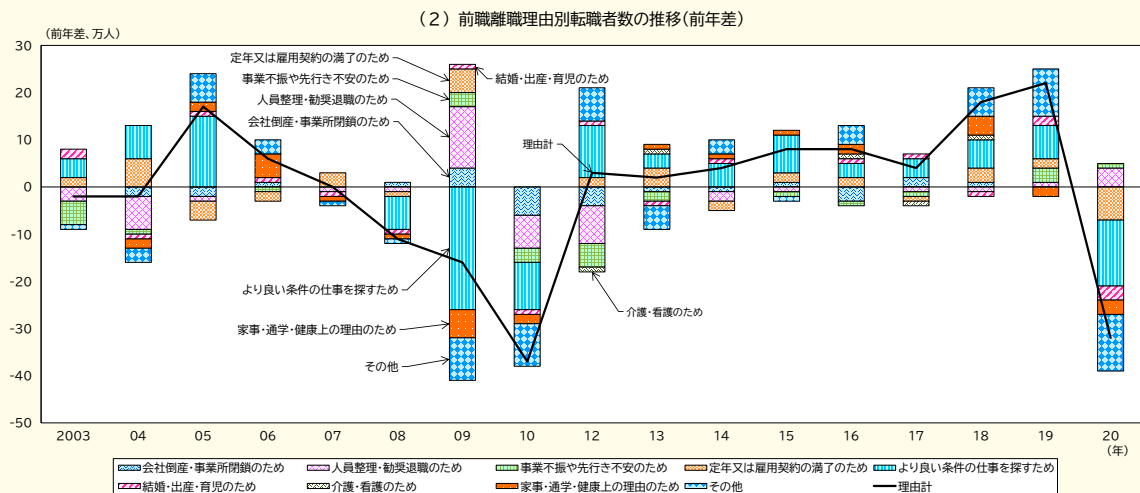
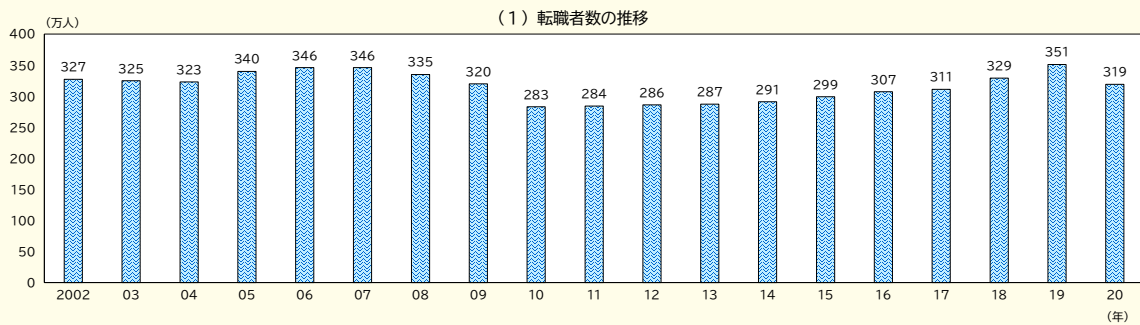
これまでにみた労働力の需給の動向も踏まえ、労働移動の状況について、転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）の動向をみていく。第1-(2)-18図の(1)により、転職者数の推移をみると、リーマンショック期の2009年から2010年にかけて大幅に落ち込んだのち、労働力の需給の改善が進む中で2011年以降増加を続け、2019年は比較可能な2002年以降で最多の351万人となった。しかしながら、2020年は感染拡大の影響で大幅に減少し、319万人となっている。

こうした転職者数の変動の背景をみるため、同図の(2)で前職の離職理由別の転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探すため」という理由が労働力の需給の動向を反映して大きく変動しており、雇用情勢が良好な時期に増加し、厳しい時期に減少している。転職者全体の動きは、「より良い条件の仕事を探すため」という理由による転職者の動向に結果的に左右されていることが分かる。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」という理由による転職者は、リーマンショック期の2009年のように雇用情勢が厳しい時期に増加し、雇用情勢が良好な時期に減少する傾向がある。2020年についてみると、感染拡大の影響により、「人員整理・勧奨退職のため」という理由による転職者が前年差でプラス4万人と増加した一方、「より良い条件の仕事を探すため」という理由による転職者がマイナス14万人と大きく減少したこと等により、転職者数は大きく減少している。リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期の2009年に

は「人員整理・勧奨退職のため」を理由とした転職者は前年差でプラス13万人と大きく増加した。一方で、「より良い条件の仕事を探すため」を理由とした転職者は前年差でマイナス26万人と大きく減少していた。

第1-(2)-18図 転職者の動向

- 転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）数の推移をみると、リーマンショック期の2009年から2010年にかけて大幅に落ち込んだ後、2011年から2019年にかけて増加を続けていた。2020年には感染拡大の影響により大幅に減少している。
- 前職の離職理由別転職者数の推移（前年差）をみると、「より良い条件の仕事を探すため」が労働需給動向を反映して大きく変動（雇用情勢が良好な時期に増加、厳しい時期に減少）しており、転職者全体の動きを大きく左右している。他方、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」の転職者は、リーマンショック期の2009年のように雇用情勢が厳しい時に増加し、雇用情勢が良好な時に減少する傾向がある。2020年の転職者数の減少も、感染拡大の影響で「人員整理・勧奨退職」等が前年差で増加となった一方で、「より良い条件の仕事を探すため」が大きく減少したこと等によるものである。



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(新基準)を使用している。
 - 3) 前職離職理由別転職者数の推移については、2011年は全国集計結果及び補完推計値(新基準)が存在しないため、2012年については2010年との差である。

第4節 失業の動向

●完全失業率は2019年まではおおむね低下傾向にあったが、2020年には幅広い年齢層で上昇

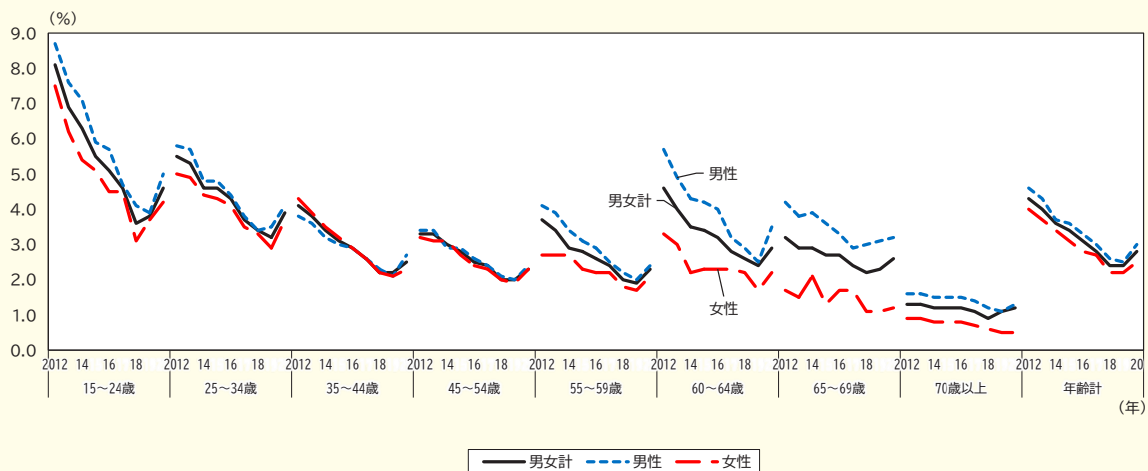
前節まででみた就業者・雇用者、求人・求職の動向に続き、最後に失業の動向についてみていく。

第1-(2)-19図は、完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみたものであるが、2018年までは男女ともに「65～69歳」を除く年齢層でおおむね低下傾向にあった。特に「15～24歳」の年齢層で完全失業率が大きく低下していた。2019年の完全失業率は、女性の「15～24歳」の年齢層で上昇したほか、男性の「25～34歳」「65～69歳」の年齢層でも上昇した。年齢計では、男女計が前年差横ばいの2.4%、男性が前年差0.1%ポイント低下の2.5%、女性が前年差横ばいの2.2%となった。

2020年には、感染拡大の影響により、幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。特に、男性の「15～24歳」「60～64歳」の年齢層で大幅に上昇したほか、男性の「25～34歳」「35～44歳」の年齢層、女性の「15～24歳」「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でも上昇がみられた。年齢計では、男女計が前年差0.4%ポイント上昇の2.8%と、男性が前年差0.5%ポイント上昇の3.0%と、女性が前年差0.3%ポイント上昇の2.5%といずれも上昇した。完全失業率の上昇は男女計、女性では11年ぶり、男性では10年ぶりであり、男性で3%台となったのは3年ぶりとなった。

第1-(2)-19図 男女別・年齢階級別にみた完全失業率の推移

- 完全失業率の推移を男女別・年齢階級別にみると、2018年までは男女ともに「65～69歳」を除く年齢層でおおむね低下傾向にあった。2019年には、女性の「15～24歳」の年齢層で上昇したほか、男性の「25～34歳」「65～69歳」の年齢層でも上昇した。年齢計では、前年差で男女計が横ばい、男性が低下、女性が横ばいとなった。
- 2020年には、幅広い年齢層で完全失業率の上昇がみられた。特に、男性の「15～24歳」「60～64歳」の年齢層で大幅に上昇したほか、男性の「25～34歳」「35～44歳」の年齢層、女性の「15～24歳」「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でも上昇がみられた。年齢計では、男女計、男性、女性のいずれにおいても上昇した。



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

●完全失業者は失業理由を問わず2019年までおおむね減少傾向にあったが、2020年は非自発的理由による失業者が大きく増加

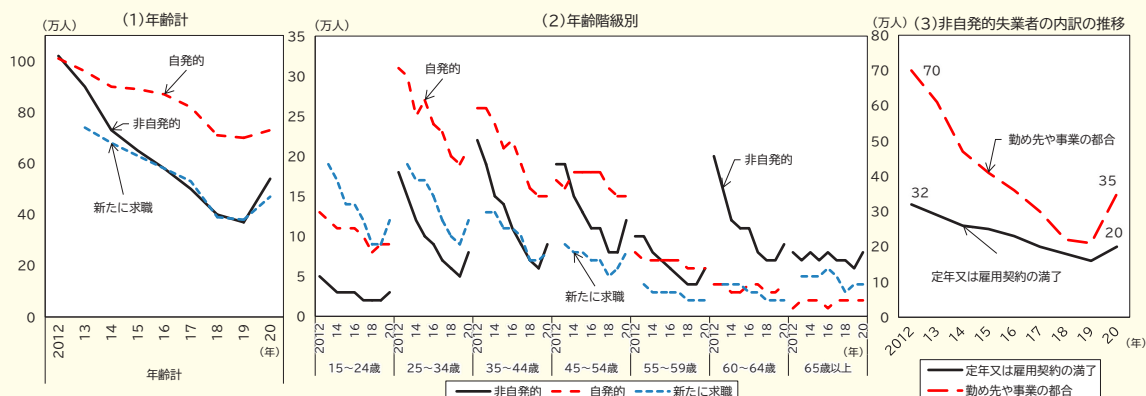
続いて、第1-(2)-20図により、年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2012年から2019年にかけて、非自発的な理由による完全失業者は65歳未満の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は45歳未満の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層で、それぞれおおむね減少傾向で推移している⁷。2019年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「65歳以上」の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は「25～34歳」の年齢層で、それぞれ減少した。

2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に全ての年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でそれぞれ増加した。また、新たに求職活動を始めた完全失業者が「15～24歳」「25～34歳」の年齢層で比較的大きく増加したほか、「35～44歳」「45～54歳」の年齢層でも増加した。

また、非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2012年から2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年にはいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。

第1-(2)-20図 年齢階級別・求職理由別にみた完全失業者数の推移

- 年齢階級別・求職理由別の完全失業者数の推移をみると、2012年から2019年にかけて、非自発的な理由による完全失業者は65歳未満の年齢層で、自発的な理由による完全失業者は45歳未満の年齢層で、新たに求職活動を始めた完全失業者は65歳未満の年齢層で、それぞれおおむね減少傾向で推移している。
- 2020年には、非自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「35～44歳」「45～54歳」の年齢層を中心に全ての年齢層で、自発的な理由による完全失業者は「25～34歳」「60～64歳」の年齢層でそれぞれ増加した。また、新たに求職活動を始めた完全失業者が「15～24歳」「25～34歳」の層で比較的大きく増加したほか、「35～44歳」「45～54歳」の年齢層でも増加した。
- 非自発的な理由による完全失業者の内訳の推移をみると、2012年から2019年にかけて、「勤め先や事業の都合」「定年又は雇用契約の満了」のいずれの理由も減少傾向にあったが、2020年にはいずれの理由も増加しており、特に「勤め先や事業の都合」による完全失業者が大幅に増加した。



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

(注) 「新たに求職」に関しては、2012年のデータがないため、記載をしていない。

7 「非自発的な理由」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、「自発的な理由」は「自分又は家族の都合による離職」、「新たに求職」は「学卒未就職」「収入を得る必要が生じたから」及び「その他」を合わせたもの。

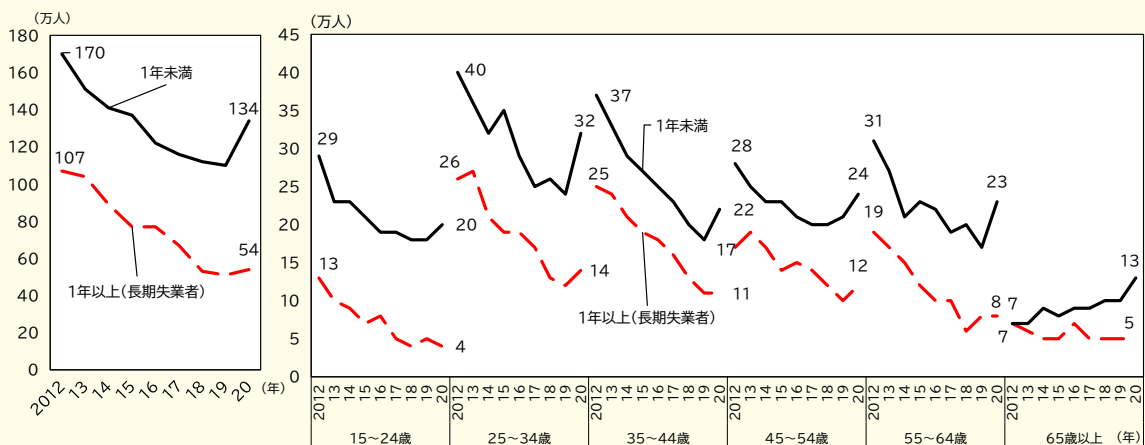
●長期失業者、1年未満失業者ともに2019年まで減少傾向にあったが、2020年に増加

最後に、第1-(2)-21図により、失業期間別の完全失業者数の推移をみると、年齢計では「失業期間1年以上」の完全失業者（以下「長期失業者」という。）の数、「失業期間1年未満」の完全失業者（以下「1年未満失業者」という。）の数はともに2019年まで減少傾向が続いていた。年齢階級別にみると、2019年には、長期失業者が「15～24歳」「55～64歳」の年齢層で、1年未満失業者が「45～54歳」の年齢層でそれぞれ増加した。

2020年には、年齢計で長期失業者、1年未満失業者がともに増加したが、1年未満失業者の方が大きく増加している。年齢階級別では、1年未満失業者は全ての年齢階級で増加し、特に「25～34歳」「55～64歳」の年齢層で大きく増加しており、長期失業者は「25～34歳」「45～54歳」の年齢層で増加している。

第1-(2)-21図 年齢階級別・失業期間別にみた完全失業者数の推移

- 失業期間別の完全失業者数の推移をみると、年齢計では長期失業者数、1年未満失業者数はともに2019年まで減少傾向が続いていた。年齢階級別にみると、2019年には、長期失業者が「15～24歳」「55～64歳」の年齢層で、1年未満失業者が「45～54歳」の年齢層でそれぞれ増加した。
- 2020年には、年齢計で長期失業者、1年未満失業者がともに増加したが、1年未満失業者の方が大きく増加している。年齢階級別では、1年未満失業者は特に「25～34歳」「55～64歳」の年齢層で、長期失業者は「25～34歳」「45～54歳」の年齢層で増加している。



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

第3章

労働時間・賃金等の動向

2019年には、日本経済が輸出を中心に弱い動きが続いたものの緩やかに回復していた中で、労働時間は減少幅が拡大し、名目賃金は減少に転じた。2020年には、感染拡大の影響を受け、労働時間、賃金が大幅に減少した。

本章では、こうした2019年、2020年の労働時間、賃金等の動向について、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革の取組との関連もみつつ、概観していく。

なお、2020年における感染拡大による労働時間、賃金等への影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第1節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は所定内労働時間を中心に減少傾向が続いており、2020年には感染拡大の影響により、一般労働者の所定外労働時間などのマイナス寄与が拡大した

まず、近年の労働時間の動向について概観していく。¹

第1-(3)-1図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、2012年から2020年までにかけての5人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移をみたものである。これによると、月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、^{2,3}2012年の147.0時間から、2018年の142.2時間まで減少した後、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）⁴の139.1時間まで大幅に減少した。2020年には、前年差3.9時間減（前年比2.8%減）の135.2時間と大幅に減少し、リーマンショック期の2009年（前年比2.8%減）と並んで1990年の調査開始以来最大の減少率となった。⁵

月間総実労働時間について所定内労働時間と所定外労働時間とに分けてみると、所定外労働時間は、2012年以降2014年まで増加した後、2017年までおおむね横ばいで推移し、2018年に減少した。2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）の10.6時間に減少した。2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）の9.2時間と大きく減少し、減少率はリーマンショック期の2009年（前年比15.0%減）以来の減少幅となった。所定外労働時間は生産活動を反映して動く傾向があり、2018年以降の減少は実質GDPの動向も影響しているとみられる（付

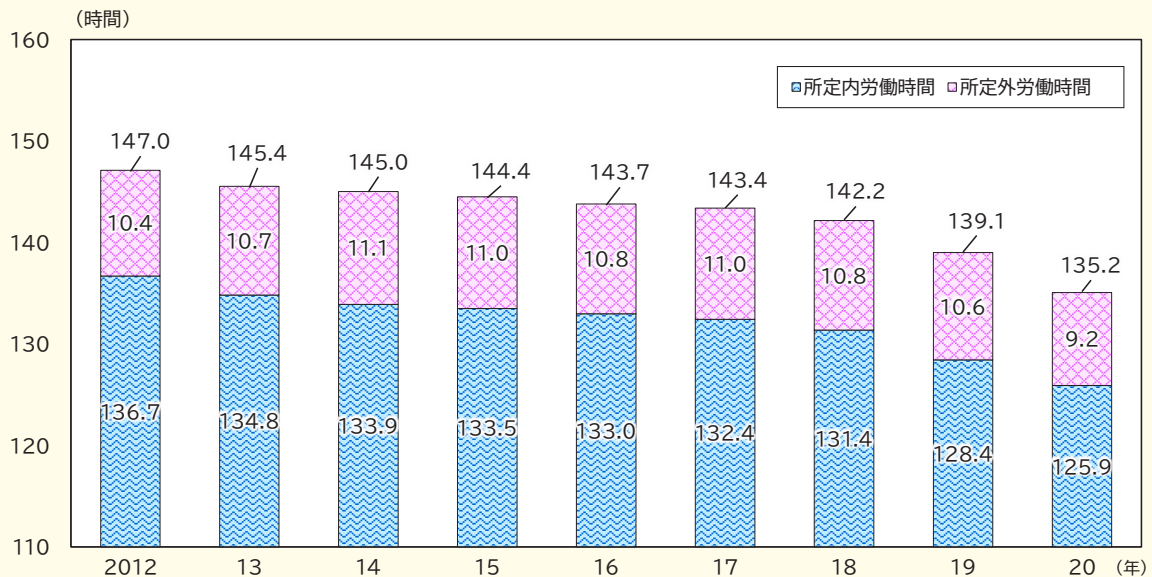
- 1 第2章で労働市場への参加が進んだ時期という観点から2012年以降について概観をしていることから、第3章でも2012年以降の労働時間、賃金の動向を概観する。
- 2 第1節の「毎月勤労統計調査」の労働時間の数値は、指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、公表値とは異なる。
- 3 総実労働時間は2013年以降2020年まで8年連続で減少している。
- 4 労働時間の増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものではなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。
- 5 2019年の総実労働時間の減少幅が大きい背景については後述。

1-(3)-1 図)。

所定内労働時間は、2012年以降2020年まで減少傾向で推移しており、⁶2012年の136.7時間から2018年の131.4時間まで減少した。2019年には、前年差3.0時間減（前年比2.2%減）の128.4時間まで減少し、減少率は1993年（前年比2.3%減）に次ぐ大きなものとなった。⁷2020年には、前年差2.5時間減（前年比2.0%減）の125.9時間まで減少した。このように、2020年の労働時間が所定内労働時間、所定外労働時間ともに大幅な減少となった背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等の影響があるものと考えられるが、詳細については第5章で分析する⁸。

第 1-(3)-1 図 月間総実労働時間の内訳の推移

- 月間総実労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.1時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差3.9時間減（前年比2.8%減）と大幅に減少した。
- 所定外労働時間は、2019年には、前年差0.2時間減（前年比1.9%減）と減少し、2020年には、前年差1.4時間減（前年比13.2%減）と大きく減少した。
- 所定内労働時間は、減少傾向で推移しており、2019年には前年差3.0時間減（前年比2.2%減）、2020年には前年差2.5時間減（前年比2.0%減）と大きく減少した。



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

(注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

2) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

ここまで、就業形態計の月間総実労働時間が減少傾向にあることを確認したが、その要因についてみていく。まず、第1-(3)-2図の(2)により、パートタイム労働者比率の推移をみると、2019年まで上昇が続いていたが、2020年には初めて低下した。これは、パートタイム労働者数が、感染拡大の影響により、集計を開始した1990年以降初めて減少したことによるものである。平均労働時間の短いパートタイム労働者比率の上昇（又は低下）は、就業形態計

6 所定内労働時間は、2013年以降2020年まで8年連続して減少している。

7 1993年の所定内労働時間の大幅な減少は、1993年5月の労働基準法改正で当時週44時間であった法定労働時間が1994年4月から原則週40時間に移行したことの影響が大きい。

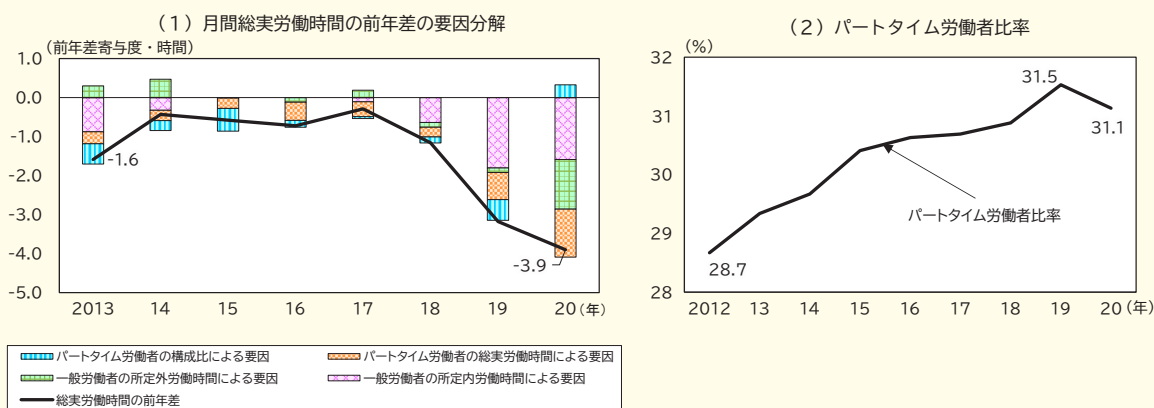
8 営業時間の短縮や休業は、所定内労働時間や出勤日数の減少要因になる。

の月間総実労働時間の変動に対してマイナス（又はプラス）に寄与することになる。

同図の（1）により、月間総実労働時間の前年差の要因分解についてみると、2019年には、一般労働者の所定内労働時間のマイナスの寄与が大きく拡大したほか、パートタイム労働者比率とパートタイム労働者の総実労働時間のマイナス寄与も拡大した。2020年には、引き続き一般労働者の所定内労働時間がマイナスに寄与したほか、一般労働者の所定外労働時間及びパートタイム労働者の総実労働時間のマイナスの寄与が拡大した。その一方で、パートタイム労働者比率が低下したため、パートタイム労働者比率がプラスの寄与に転じた。

第1-(3)-2図 月間総実労働時間の増減差の要因分解

- 月間総実労働時間の前年差を要因分解すると、2019年には一般労働者の所定内労働時間のマイナスの寄与が大きく拡大したほか、パートタイム労働者比率とパートタイム労働者の総実労働時間のマイナス寄与も拡大した。
- 2020年には、引き続き一般労働者の所定内労働時間がマイナスに寄与したほか、一般労働者の所定外労働時間及びパートタイム労働者の総実労働時間のマイナスの寄与が拡大した一方で、パートタイム労働者比率が低下したため、パートタイム労働者比率がプラスの寄与に転じた。



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

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数（総労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。
 3) 要因分解の計算式は以下のとおり。

$$\Delta P = (1 - \bar{r})\Delta Q + (1 - \bar{r})\Delta R + \bar{r}\Delta S + \Delta r(\bar{S} - \bar{Q} - \bar{R})$$
 P：就業形態計の総実労働時間 S：パートタイム労働者の総実労働時間
 Q：一般労働者の所定内労働時間 r：パートタイム労働者比率
 R：一般労働者の所定外労働時間 Δ：当年と前年の増減差
 ー：当年と前年の平均

4) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値である。

●一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には大きく減少し、2020年には更に大幅に減少した。1日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2019年まではおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少には、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が寄与している次に、一般労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-3図の（1）により、一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2012年の169.1時間から2013年に減少した後、2017年まではおおむね横ばいで推移していたが、2018年以降は減少傾向となり、2019年には前年差2.8時間減（前年比1.7%減）の164.6時間と大きく減少した。2020年には、前年差4.3時間減（前年比2.6%減）の160.3時間と更に大幅に減少し、

減少率はリーマンショック期の2009年と並び、調査を開始した1993年以降で最大となった。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2012年の13.4時間から2017年の14.6時間まで増加した後、2018年から減少傾向となり、2019年には前年差0.1時間減（前年比1.2%減）の14.3時間となった。2020年には、前年差1.9時間減（前年比13.0%減）の12.4時間と大幅に減少し、減少率は2009年に次ぐものとなった。

一方、所定内労働時間は2012年の155.8時間から2014年まで減少した後、おおむね横ばいで推移したが、2017年以降減少傾向となり、2019年には前年差2.6時間減（前年比1.7%減）の150.4時間と大きく減少し、減少率は調査を開始した1993年以降で最大となった。2020年には、前年差2.3時間減（前年比1.5%減）の148.1時間と大きく減少した。

こうした2020年の労働時間の大幅な減少の背景には、感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

次に、一般労働者の労働時間の増減の背景をみるため、労働時間を出勤日数で除した、1日当たり労働時間と出勤日数の推移をみることにする。⁹同図の（2）により、1日当たり労働時間の内訳の推移をみると、所定内労働時間は、2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移した。また、所定外労働時間は、2014年までやや増加した後、2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は、2015年までやや増加した後、おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。

次に、同図の（3）により、年間出勤日数をみると、同図（1）の月間所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

このため、月間総実労働時間及び所定内労働時間の前年差について1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、第1-(3)-4図のとおりとなる。これによると、月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、2019年、2020年ともに出勤日数による要因が比較的大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。

ところで、出勤日数は、土日祝日の数といったその年のカレンダーによる影響（以下「カレンダー要因」という。）と、それ以外の休暇、休業等による影響により変動することになる。そこで、年間平日日数を「カレンダー要因」の代理指標とみなして、第1-(3)-3図の（3）により、年間平日日数と年間出勤日数の推移をみってみる。¹⁰2012年以降をみると、2012年は他の年と比較すると差があるものの、その後2016年までは、年間平日日数と年間出勤日数はほぼ同様の動きをしていた。しかしながら、働き方改革¹¹に関する取組が進んできたと考えられる2017年以降、年間平日日数と年間出勤日数の差が顕著に広がっており、このところの年間

9 出勤日数について、「毎月勤労統計調査」では指数を作成していないため、公表値の実数を用いている。

10 「カレンダー要因」は、業種等により休み方、働き方が異なると考えられるが、ここでは、産業計（平均）の一般労働者の出勤日数との関連をみるため、「カレンダー要因」の代理指標として、便宜的に年間平日日数を用いている。ここでの年間平日日数は、土日祝日以外の日数であるが、年末年始（12月29日～1月3日）の土日祝日以外の日も祝日扱いとして算出している。

11 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。

出勤日数の減少には、働き方改革による年次有給休暇の取得促進等も影響していることが考えられる（働き方改革についてはコラム1-1参照）。

この点に関して、厚生労働省「労働経済動向調査」（2017年～2020年、各年11月調査）により事業所の働き方改革の取組状況を見ると、年により調査項目が異なるものの、多くの事業所で休暇取得の促進や長時間労働の是正、残業時間削減に関する取組（「休暇取得の促進」「長時間労働削減のための労働時間管理の強化」「時間外労働の事前申告制」「長時間労働抑制に関する数値目標の設定」「業務の効率化」等）を実施していることが分かる（付1-(3)-2表）。また、内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」でも年次有給休暇、残業抑制に向けた取組が進んでいるという結果となっている。¹²次に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査（特別集計）」により、2019年の男性一般労働者の月間所定外労働時間の時間階級別構成比を、2012年及び「働き方改革実行計画」（2017年3月28日）策定前の2016年と比較すると、9時間以下の階級の構成比が低下している一方、50時間以上の長時間の階級の構成比が低下している（付1-(3)-3表）。¹³こうしたことから、働き方改革に関する取組が進み、一定の効果が上がってきていることがうかがえる。¹⁴なお、年次有給休暇の取得状況、長時間労働者の状況については後述する。

他方で、2019年には、年間平日日数が前年から大きく減少しており、2019年の所定内労働時間及び総実労働時間の大幅な減少には、働き方改革の取組のほか、「カレンダー要因」も大きく影響していることが示唆される。

また、2020年には、年間平日日数と年間出勤日数の差が大きく拡大しており、感染拡大防止のための経済活動の大幅な抑制が大きく影響しているものと考えられる。¹⁵

12 内閣府「働き方改革の取組に関する企業調査」（2020年）によると、2016年度から2019年度にかけて有給休暇取得促進や残業抑制に向けた企業の取組が拡大している。

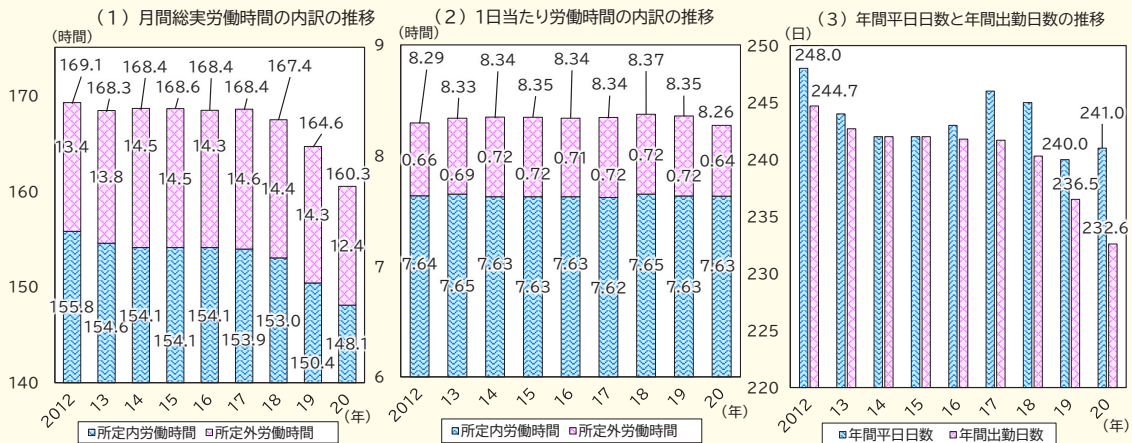
13 付1-(3)-3表で使用している数値は、企業規模5人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。6月分のみデータである点に留意が必要。

14 所定外労働時間については、2010年代半ば以降実質GDP増減率との相関がやや小さくなっており、長時間労働の是正、残業削減の取組が影響している可能性が考えられる（前掲付1-(3)-1図）。働き方改革の影響で所定外労働時間の景気との連動性が低下している可能性については、内閣府の第18回景気動向指数研究会（2018年12月）でも、「景気動向指数」の一致指数に採用されていた「所定外労働時間指数（調査産業計）」は、「働き方改革の影響等により、近年、下方トレンドを持っており、景気に連動して動く指標との代替が必要」とされ、これを受け、所定外労働時間指数は、2021年1月分の景気動向指数（一致系列）から外れている。

15 感染拡大の影響の詳細な分析は第5章で行うが、2020年は正規の職員・従業員のうち休業者が前年差23万人増（2017～2019年は平均4万人増）（総務省統計局「労働力調査（基本集計）」）と大きく増加し、また、就業者ベースであるが、休業者の休業理由では「勤め先や事業の都合」による休業者が前年差49万人増（「労働力調査（詳細集計）」）と大きく増加した。また、「労働経済動向調査」の雇用調整の方法では「一時帰休（休業）」の実施事業所の割合が2019年に比べ大幅に上昇している。こうしたことから、出勤日数の減少には感染拡大が大きく影響していることが示唆される。

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等の推移

- 一般労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には前年差2.8時間減(前年比1.7%減)と大きく減少し、2020年には前年差4.3時間減(前年比2.6%減)と更に大幅に減少した。
- 1日当たり労働時間の内訳をみると、所定内労働時間は2012年以降2020年までおおむね横ばいで推移し、所定外労働時間は2014年までやや増加した後2019年までおおむね横ばいで推移し、2020年には減少した。この結果、1日当たり労働時間は2015年までやや増加した後おおむね横ばいで推移し、2020年に減少した。
- 年間出勤日数をみると、(1)の所定内労働時間及び月間総実労働時間は、年間出勤日数とほぼ同様の推移をしており、月間所定内労働時間及び月間総実労働時間の近年の減少には、年間出勤日数の減少が影響していることがうかがえる。

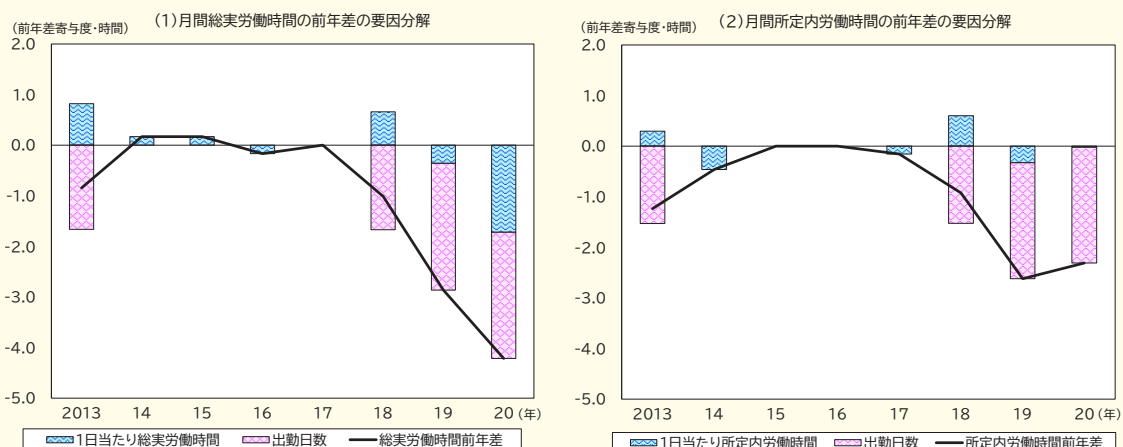


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1)は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
- 3) (3)の年間平日日数を算出する際には、年末年始(12月29日～1月3日)のうち土日祝日でない日も祝日扱いとしている。

第1-(3)-4図 一般労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

- 月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が比較的大きく寄与している。
- また、2020年の月間総実労働時間の減少には1日当たり総実労働時間による要因も比較的大きく寄与しており、これには感染拡大防止のための経済活動の抑制の影響があるものと考えられる。



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

- (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 2) 指数(総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数)にそれぞれの基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

●パートタイム労働者の月間総実労働時間は減少傾向、月間出勤日数は2019年、2020年と大きく減少

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-5図の(1)により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の2012年から2020年までの推移をみると、減少傾向で推移しており、2012年の91.8時間から2018年の85.4時間まで減少し、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少した。2020年には、79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。

総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間は2012年の2.8時間から2015年の3.1時間まで増加した後、減少傾向にあり、2019年には2.6時間（前年比2.4%減）まで減少した。2020年には2.1時間（前年比18.1%減）と大幅に減少した。一方、所定内労働時間は減少傾向にあり、2012年の89.0時間から2018年の82.7時間まで減少した後、2019年には80.6時間（前年比2.6%減）と大きく減少した。2020年には、77.2時間（前年比4.2%減）と更に大きく減少した。¹⁶2020年の総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間の減少率は、1993年の調査開始以来最大の減少率となった。これらの減少には、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が大きく影響したものと考えられる。

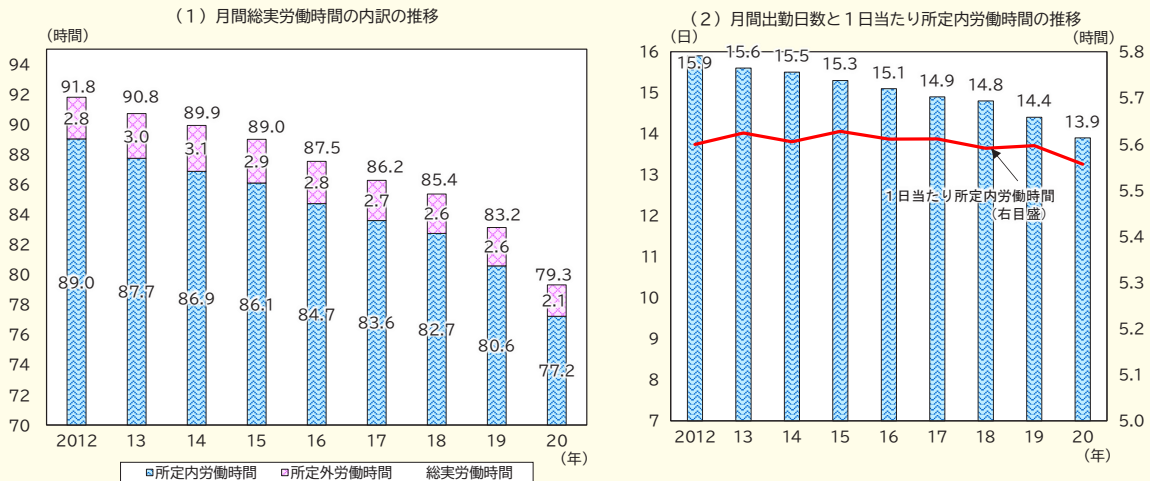
パートタイム労働者の所定内労働時間の減少傾向に関して、同図の(2)により、1日当たり所定内労働時間と月間出勤日数についてみてみる。1日当たり所定内労働時間は、2015年に増加した後、2019年までおおむね減少傾向となり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。こうしたことから2019年、2020年の所定内労働時間の減少には、月間出勤日数が大きく影響していることがうかがえる。

そこで、第1-(3)-6図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因の要因分解をみてみる。これによると月間総実労働時間及び所定内労働時間の減少については出勤日数による要因が大きく寄与していることが分かる。また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間又は1日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制等が影響した可能性もある。

16 パートタイム労働者の月間総実労働時間、所定内労働時間の減少は2013年以來8年連続、所定外労働時間の減少は2015年以來6年連続となっている。

第1-(3)-5図 パートタイム労働者の労働時間等の推移

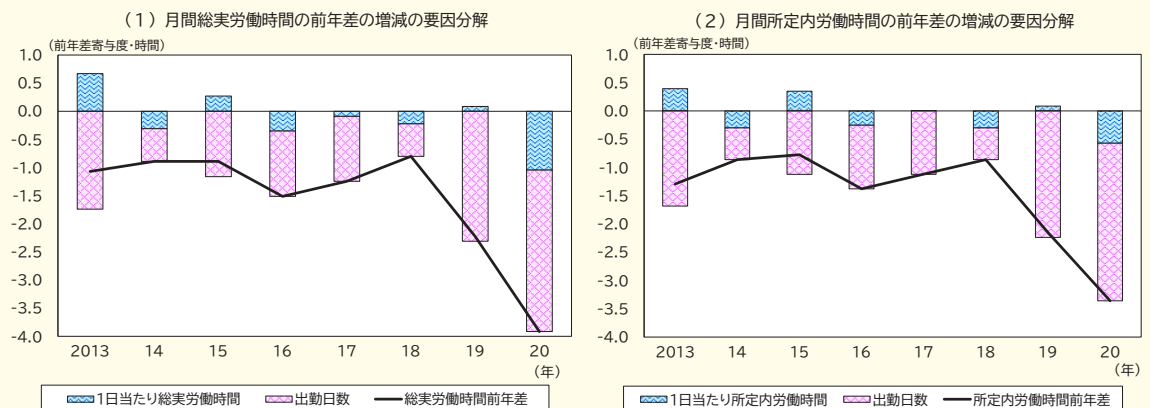
- パートタイム労働者の月間総実労働時間は、減少傾向にあり、2019年には83.2時間（前年比2.6%減）と大きく減少し、2020年には79.3時間（前年比4.7%減）と更に大きく減少した。
- 総実労働時間の内訳についてみると、所定外労働時間、所定内労働時間ともに減少傾向にあり、2019年に減少した後、2020年には大幅に減少した。
- パートタイム労働者の1日当たり所定内労働時間は、2019年までおおむね低下傾向にあり、2020年に大きく減少している。一方、月間出勤日数は2012年以降減少傾向にあり、2019年、2020年と大きく減少している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) (1)は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

第1-(3)-6図 パートタイム労働者の総実労働時間及び所定内労働時間の前年差の要因分解

- 月間総実労働時間と所定内労働時間の前年差について、1日当たり労働時間による要因と出勤日数による要因に要因分解をすると、総実労働時間及び所定内労働時間の減少については、出勤日数による要因が大きく寄与している。
- また、2020年の月間総実労働時間と所定内労働時間の減少には、1日当たり総実労働時間又は1日当たり所定内労働時間による要因もそれぞれ比較的大きく寄与しており、感染拡大防止のための経済活動の抑制が影響した可能性も考えられる。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。また、2012年以降において、東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
 2) 指数（総実労働時間指数、所定内労働時間指数、所定外労働時間指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

次に、所定内労働時間の減少はどの層でみられるのか等について、「賃金構造基本統計調査（特別集計）」によりみることとする（付1-(3)-4表）。¹⁷2019年の男女別・年齢階級の労働者構成比をみると、短時間労働者のうち女性が約4分の3を占めており、その中でも35～69歳の年齢層の割合が高い。また、男性では24歳以下と60歳以上の年齢層の割合が高い。2012年の調査と比較すると男女とも65歳以上の高齢者層の構成比が顕著に高まっているほか、女性の19歳以下、男女の45～49歳、男性の50～54歳の層の構成比が高まっている。男女別・年齢階級別に労働時間をみると、男女とも24歳以下の層でかなり短いほか、女性の65歳以上の層は相対的に短く、他方で男性の60～69歳の層は長くなっている。2012年の調査と比較すると、ほぼ全ての年齢階級で労働時間が減少しているが、男性の35～39歳、65～69歳、女性の65歳以上の層で減少幅がやや小さくなっている。他方で男性70歳以上の層では労働時間が増加している。こうした状況を踏まえると、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、労働時間の短い若年層、高齢層の比率の高まりも一部影響しているものの、各年齢階級での労働時間の減少が影響していることが示唆される。

「賃金構造基本統計調査（特別集計）」を更にみてみる（付1-(3)-5表）。短時間労働者の男女別（年齢計）の月間所定内労働時間の階級別構成比の2012年から2019年にかけての変化をみてみる。男性では、99時間以下の階級の構成比がおおむね上昇し、100時間以上の階級の構成比がおおむね低下し、女性及び男女計では、89時間以下の階級の構成比が上昇し、90時間以上の階級の構成比が低下している。こうしたことから、2012年から2019年のパートタイム労働者の労働時間の減少には、所定内労働時間の階級分布でより短い時間階級の構成比が高まったことが影響していることが示唆される。

さらに、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（個人調査）（2019年）によりパートタイム労働者が現在の就業形態を選んだ理由（3つ以内の複数回答）をみると、「自分の都合のよい時間に働けるから」（45.4%）が最も多く、以下「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」「勤務時間や労働日数が短いから」の順となっている。また、前回調査（2014年）と比べると「勤務時間や労働日数が短いから」の上昇幅（19.0%→25.3%（+6.3%ポイント））が他の理由の上昇幅よりも大きい（付1-(3)-6表）。こうしたことを踏まえると、パートタイム労働者の労働時間の減少の背景の一つには、労働者の短時間就労へのニーズの増加もあることがうかがえる。

17 企業規模5人以上の民公営事業所の調査産業計の数値。6月分みのデータである点に留意が必要。

●年次有給休暇の取得率は働き方改革の取組を背景に上昇し、過去最高となったが、一部の産業などでは依然として年次有給休暇の取得率が低い

続いて、年次有給休暇の取得率について確認していく。

第1-(3)-7図は、厚生労働省「就労条件総合調査」¹⁸により、年次有給休暇の取得率の動向をみたものであるが、取得率（調査計）は2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇している。この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に、働き方改革関連法の施行により2019年4月から年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられたことを背景として¹⁹、年次有給休暇の取得率は2019年調査（2018年の状況）の52.4%（付与日数18.0日、取得日数9.4日）から2020年調査（2019年の状況）では56.3%（付与日数18.0日、取得日数10.1日）と、3.9%ポイントの大きな上昇となり、取得率、取得日数ともに集計が開始された昭和59年調査以来過去最高となった。²⁰

次に、同図の（1）により、男女別に取得率をみると女性の方が男性よりも高いが、男女ともにおおむね上昇傾向にあり、2020年調査では特に男性の上昇幅が比較的大きくなった。

さらに、同図の（2）により、企業規模別に取得率をみると、全ての企業規模でこのところ上昇傾向にあり、2020年調査では全ての企業規模で取得率が50%を超え、特に1,000人以上の規模の大企業において取得率が大きく上昇している。

続いて、第1-(3)-8図により、産業別に取得率をみると、2020年調査では、「製造業」「情報通信業」などでは60%を超える高い取得率となっている。一方で、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では40%台前半と、他の産業と比べて低い取得率となっているものの、これらの産業でも、2018年調査（2017年の状況）時と比べ、産業計の上昇幅（+5.2%ポイント）を上回る6～9%ポイント程度取得率が上昇しており、働き方改革を背景とした改善の傾向がうかがえる。

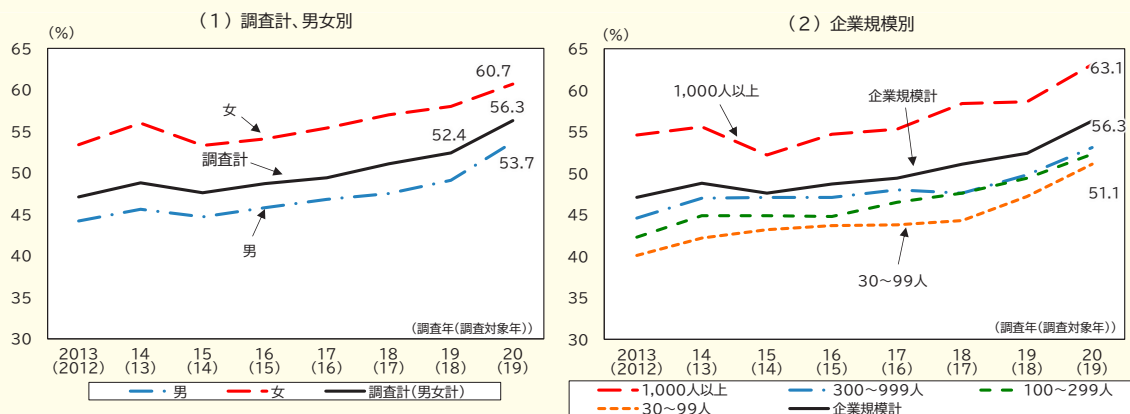
18 年次有給休暇については、調査年の前年1年間の状況について調べている。

19 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合は、2019年調査の22.2%から2020年調査の43.2%まで大幅に上昇しており、同制度のある企業での付与日数「5～6日」の企業の割合が、2020年調査では66.6%（2019年調査は39.6%）に高まっている。

20 現在の調査と調査項目、調査対象期間が同じである昭和59年調査以降（当時は「賃金労働時間制度等総合調査」）で取得率、取得日数は過去最高。また、取得率の上昇幅も過去最高。

第1-(3)-7図 年次有給休暇の取得率の状況①

- 年次有給休暇の取得状況を調査計でみると、2016年調査（2015年の状況）以降5年連続で上昇しており、この背景の一つには働き方改革の取組が進んだことがあるものと考えられる。特に2020年調査では調査計の年次有給取得率は56.3%であり、「働き方改革関連法」により年5日の年次有給休暇の取得義務付けが施行される直前の2019年調査と比較すると、3.9%ポイントの大きな上昇となっている。
- 男女別に取得率をみると、女性の方が男性より高いが、男女ともおおむね上昇傾向であり、2020年調査では、特に男性の上昇幅が比較的大きくなっている。
- 企業規模別にみると、全ての規模でこのところ取得率が上昇傾向にあり、2020年調査では、特に1,000人以上の大企業において取得率が大きく上昇している。

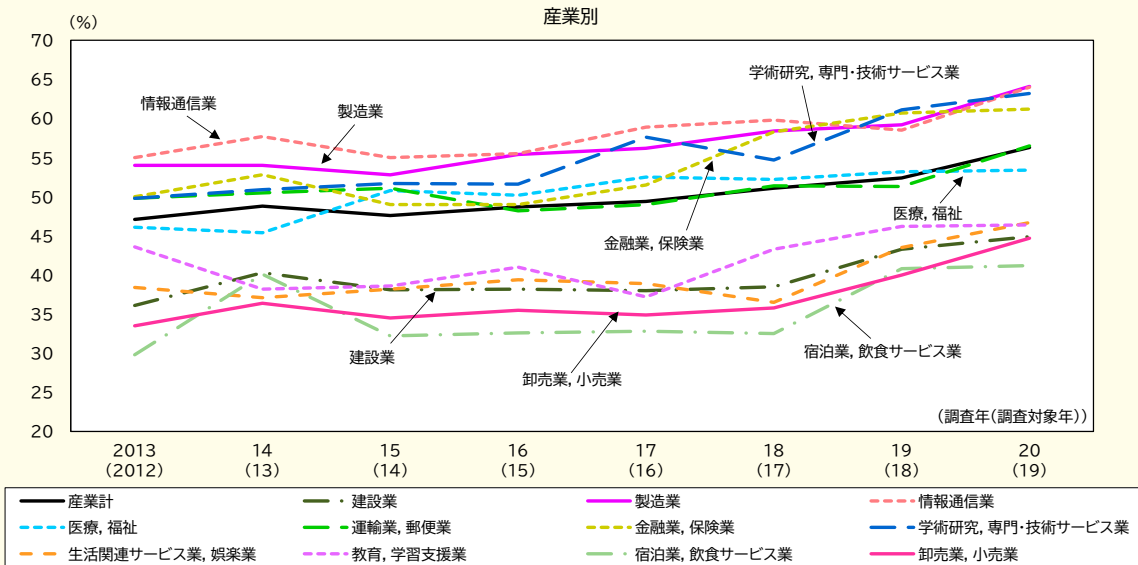


資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

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

第1-(3)-8図 年次有給休暇の取得率の状況②

○ 年次有給休暇の取得状況を産業別にみると、「製造業」「情報通信業」は高い取得率で推移している一方で、「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」は他の産業と比べて低い取得率で推移している。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

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

●週間就業時間60時間以上雇用者の割合は年々低下しているが、30代～50代前半では依然高い水準にある

続いて、長時間働いている労働者の状況について確認していく。

ここでは、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」を用いて、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者に着目する。²¹ 第1-(3)-9図の(1)により、週60時間以上就労している雇用者(以下「週60時間以上雇用者」という。)の割合の推移を2012年以降で見ると年々低下しており、2019年には、2012年との比較で、男性で4.4%ポイント低下の9.8%、女性で1.5%ポイント低下の2.3%、男女計で3.3%ポイント低下の6.4%となっており、特に男性での低下幅が顕著である。2020年には、週60時間以上雇用者の割合は男性で7.7%(前年差2.1%ポイント低下)、女性で1.9%(前年差0.4%ポイント低下)、男女計で5.1%(前年差1.3%ポイント低下)と大きく低下し、特に男性で低下幅が大きい。2020年の低下には、感染拡大が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。²²

次に、同図の(2)により、年齢階級別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然とし

21 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成30年7月24日閣議決定)で「労働力調査(基本集計)」の非農林業雇用者(従業者)に占める週60時間以上雇用者の割合を5%以下(2020年まで)とするという数値目標を設けていることを踏まえ、この割合で長時間労働者の状況を見ることとした。

22 2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者(男女計)のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少し、特に週間労働時間階級43～48時間以上の各区分(週43～48時間、週49～59時間、週60～69時間、週70～79時間、週80時間以上)の従業者数が減少し、当該区分の従業者の割合が前年と比べて低下している。

て30代から50代前半までの年齢層で比較的高い水準にある。傾向をみると20代後半から40代前半までの年齢層で低下幅が比較的大きい一方で、50代の年齢層の低下幅が比較的小さい。2020年には、65～69歳の年齢層を除き各年齢階級とも大きく低下した。

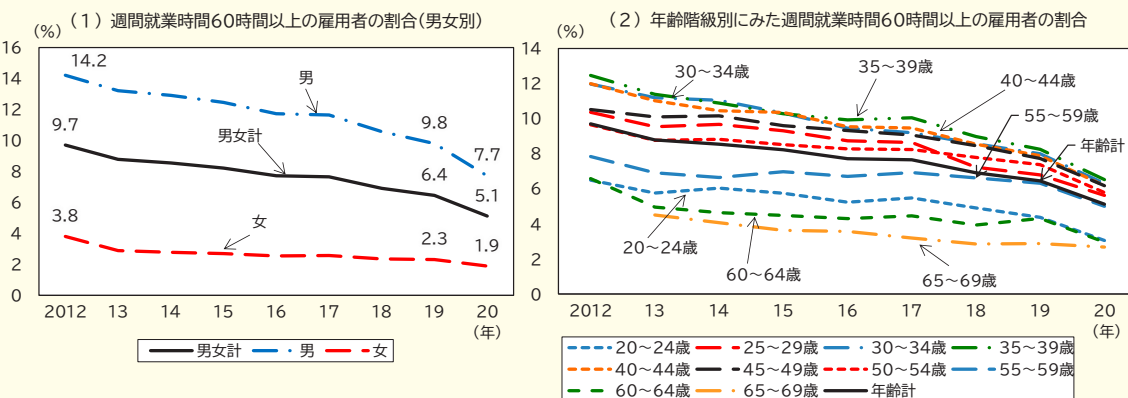
また、第1-(3)-10図の(1)により、企業規模別に週60時間以上雇用者の割合をみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制が、大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から施行されたことを受け、各企業における残業抑制に向けた取組が進んだこと等があるものと考えられる。また、2020年には、各規模で大きく低下している。

さらに、同図の(2)により、産業別に週60時間以上雇用者の割合をみると、依然として「運輸業、郵便業」において高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。また、2020年には、多くの産業で低下幅が2019年よりも拡大している。

総じてみれば、長時間労働の状況は、働き方改革の取組等の効果により近年改善の傾向にあるものの、依然として一定数の長時間労働者がいることが明らかになった。また、2020年の低下幅の拡大には、感染拡大防止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。

第1-(3)-9図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況①

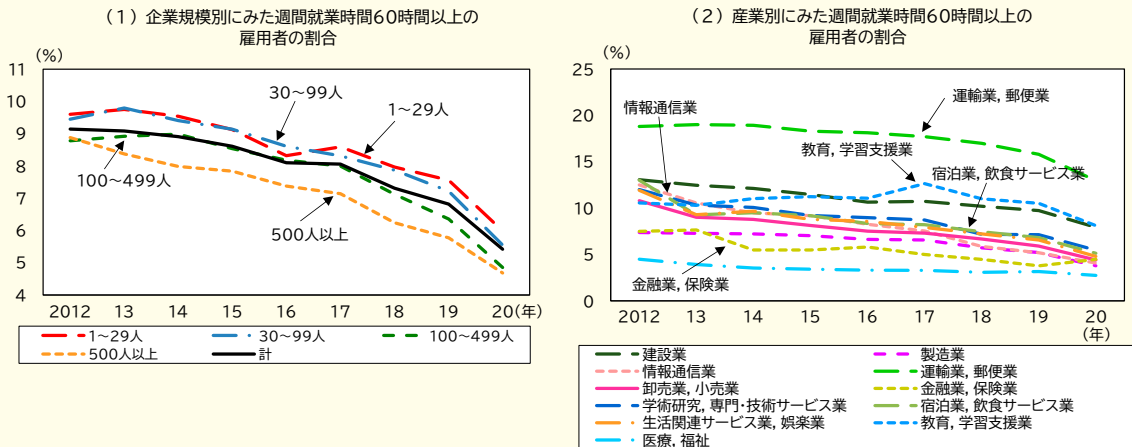
- 週間就業時間が60時間以上の者の割合は年々低下しており、男女別にみると、特に男性の低下幅が顕著である。
- 年齢階級別でみると、依然として30代～50代前半で比較的高い水準にある。また、20代後半から40代前半で低下幅が比較的大きい一方、50代の低下幅が比較的小さい。



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) 非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。

第1-(3)-10図 週間就業時間60時間以上の雇用者の状況②

- 週間就業時間が60時間以上の者の割合を企業規模別にみると、規模の小さい企業ほど比較的高い水準にあるが、全ての企業規模で低下傾向にある。この背景には「働き方改革関連法」による時間外労働の上限規制が大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から適用されたこと等があるものと考えられる。
- 産業別にみると、依然として「運輸業、郵便業」において当該割合が高い水準で推移している一方で、「教育、学習支援業」を除く全ての産業で低下傾向にあり、特に「情報通信業」や「宿泊業、飲食サービス業」で低下幅が比較的大きい。



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) (1) は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。
 2) (2) は、各産業に雇用される者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表したもの。

● 週間就業時間34時間以下雇用者の割合は年々上昇しており、20代前半及び60代で高い水準にある

続いて、週34時間以下で就労する労働者の状況について確認していく。

ここでは、「労働力調査（基本集計）」により、月末1週間の就業時間が週34時間以下の雇用者に着目する。第1-(3)-11図の(1)により、週34時間以下で就労している雇用者（以下「週34時間以下雇用者」という。）の割合をみると、おおむね上昇傾向にある。男女別にみると女性の方が高い水準にあるが、男女ともに増加傾向にある。²³

また、同図の(2)により、年齢階級別に週34時間以下雇用者の割合をみると、20代前半及び60代の年齢層で高い水準にある一方で、傾向をみると20代前半及び60代後半の年齢層で上昇幅が比較的大きい。20代前半の上昇の背景には学生のパート・アルバイトの増加などがあると考えられる。²⁴ また、2020年には、週34時間以下雇用者の割合が比較的大きく上昇（男女計1.8%ポイント、男性2.4%ポイント、女性1.3%ポイントの上昇）しているが、感染拡大防

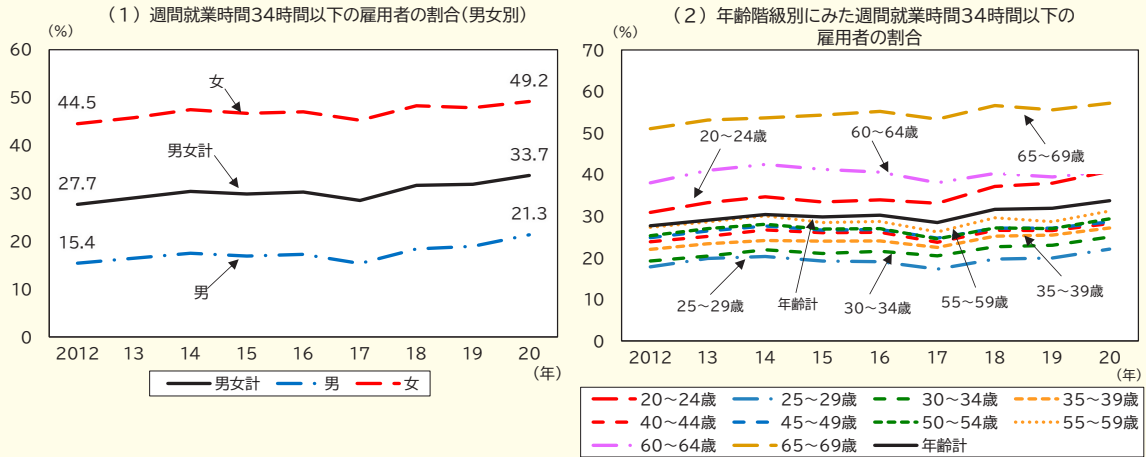
23 非農林業雇用者の従業者に占める週34時間以下で就労している雇用者の割合。

24 就業者ベースの数字であるが、20～24歳の非農林業従事者のうち「通学のかたわらに仕事をする者」の割合は2012年の17.1%から2019年の22.9%まで上昇している（「労働力調査（基本集計）」）。2019年について「通学のかたわらに仕事をする者」の属性をみると、非農林業従事者の20～24歳が53.7%（15～19歳が39.5%）を占めており（「労働力調査（基本集計）」）、雇用形態ではパート・アルバイトが95.3%、週労働時間階級別には、非農林業雇用者週34時間以下が95.3%、非農林業雇用者週35時間以上が3.1%となっていることから（「労働力調査（詳細集計）」）、非農林業雇用者の20～24歳で週34時間以下の学生パート・アルバイトが増加していると考えられる。なお、2020年は感染拡大の影響で「通学のかたわらに仕事をする者」が減少し、非農林業従事者に占める割合は、前年の22.9%から22.4%となっている（学生パート・アルバイトの動向は第5章参照）。

止のための経済活動の抑制が大きく影響していると考えられることに留意が必要である。²⁵

第1-(3)-11図 週間就業時間34時間以下の雇用者の状況

- 週間就業時間が週34時間以下の者の割合は、男女ともにおおむね増加傾向にある。
- 年齢階級別で見ると、水準では20代前半及び60代で高い水準にある一方で、傾向としては20代前半と60代後半で上昇幅が比較的大きい。



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) 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34時間以下の者の割合を表したもの。

25 2020年は感染拡大の影響により、非農林業雇用者（男女計）のうち従業者数が前年差96万人減と大幅に減少した中で、週間労働時間階級の短い区分（週1～4時間、週5～9時間、週10～14時間、週15～19時間、週30～34時間）の他、週35～42時間区分の従業者数は増加しており、当該区分の従業者の割合が前年より高まった（「労働力調査（基本集計）」）。また、就業者ベースではあるが、週34時間以下従業者が短時間で就労する理由をみると「勤め先や事業の都合」という理由が前年差120万増と大幅に増加している（「労働力調査（詳細集計）」）。

コラム1-1 「働き方改革」について

第3章では、2019年、2020年の労働時間・賃金の動きについてみる中で、働き方改革の取組を背景として改善の動きがみられることを確認した。そこでこのコラムでは、働き方改革について、働き方改革実行計画と働き方改革関連法を中心に振り返ってみてみる。

(1) 働き方改革実行計画

「働き方改革」は、2016年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において位置づけられた。同プランでは、アベノミクスの成果を活用し、子育てや社会保障の基盤を強化し、子育てや介護をしながら仕事を続けることができるようにすることで労働参加を拡大し、潜在成長率の底上げを図るとともに、賃上げを通じた消費の底上げや投資の拡大、多様性によるイノベーションを通じた生産性の向上により更に経済を強くするといった「成長と分配の好循環」を形作ることが目指された。「働き方改革」は、この好循環を形作っていくための横断的な課題であり、最大のチャレンジとして位置づけられた。

これを受け、内閣総理大臣を議長とし、関係閣僚や労働界と産業界のトップ、有識者で構成される「働き方改革実現会議」が計10回開催され、2017年3月に「働き方改革実行計画」(以下「実行計画」という。)が決定された。実行計画の項目については、次表のとおりである。

【コラム1-1表 働き方改革実行計画の項目】

働き方改革実行計画	
<p>1.働く人の視点に立った働き方改革の意義</p> <p>(1)経済社会の現状 (2)今後の取組の基本的考え方 (3)本プランの実行 (コンセンサスに基づくスピードと実行) (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組) (フォローアップと施策の見直し)</p> <p>2.同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善</p> <p>(1)同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方) (同一労働同一賃金のガイドライン) ①基本給の均等・均衡待遇の確保 ②各種手当の均等・均衡待遇の確保 ③福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保 ④派遣労働者の取扱 (法改正の方向性) ①労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備 ②労働者に対する待遇に関する説明の義務化 ③行政による裁判外紛争解決手続の整備 ④派遣労働者に関する法整備 (2)法改正の施行に当たって</p> <p>3.賃金引上げと労働生産性向上</p> <p>(1)企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善 (2)生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備</p> <p>4.罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正</p> <p>(基本的考え方) (法改正の方向性) (時間外労働の上限規制) (パワー・ハラスメント対策、メンタルヘルス対策) (勤務間インターバル制度) (法施行までの準備期間の確保)</p>	<p>(見直し) (現行制度の適用除外等の取扱) (事前に予測できない災害その他事項の取扱) (取引条件改善など業種ごとの取組の推進) (企業本社への監督指導等の強化) (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)</p> <p>5.柔軟な働き方がしやすい環境整備</p> <p>(1)雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 (2)非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 (3)副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定</p> <p>6.女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備</p> <p>(1)女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実 (2)多様な女性活躍の推進 (3)就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備</p> <p>7.病気の治療と仕事の両立</p> <p>(1)会社の意識改革と受入れ体制の整備 (2)トライアングル型支援などの推進 (3)労働者の健康確保のための産業界・産業保健機能の強化</p> <p>8.子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労</p> <p>(1)子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進 (男性の育児・介護等への参加促進) (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進</p> <p>9.雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援</p> <p>(1)転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定 (2)転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化</p> <p>10.誰にでもチャンスのある教育環境の整備</p> <p>11.高齢者の就業促進</p> <p>12.外国人材の受入れ</p> <p>13.10年先の未来を見据えたロードマップ</p> <p>(時間軸と指標を持った対応策の提示) (他の政府計画との連携)</p>

(2) 働き方改革関連法

実行計画のうち、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるため、「働き方改革関連法」が制定された。ここでは、その主な内容について説明する。

働き方改革関連法では、まず一つ目の柱として、働き方改革の総合的かつ継続的な推進のため、働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国が、働き方改革を総合的かつ継続的に推進するための基本方針を定めることとされた（これに基づき、2018年12月28日に「労働施策基本方針」が閣議決定）。以上については、雇用対策法の法律名が「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（以下「労働施策総合推進法」という。）と改正され、同法に規定された（公布日（2018年7月6日）施行）。

二つ目の柱として、長時間労働の是正等のために労働時間に関する制度の見直し等がなされた。具体的には、①時間外労働の上限を月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度とする罰則付きの時間外労働の上限規制の導入（大企業2019年4月1日、中小企業2022年4月1日施行など）、②月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について中小企業への猶予措置の廃止（2023年4月1日施行）、③年次有給休暇について10日以上付与される労働者に対する5日の時季指定付与の義務付け（2019年4月1日施行）、④高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月1日施行）等について、労働基準法、労働安全衛生法が改正された。また、勤務間インターバルに係る努力義務規定について、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法が改正された（2019年4月1日施行）。さらに、産業医・産業保健機能の強化を図るため、事業主から産業医への必要な情報提供について労働安全衛生法等が改正された（2019年4月1日施行）。

三つ目の柱として、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために、不合理な待遇差を解消するための規定が整備された。具体的には、同一企業内における正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇等の禁止に関し、個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨が明確化された。あわせて、有期雇用労働者の均等待遇規定が整備された。派遣労働者については、派遣先の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかの確保が義務化された。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定の整備が行われた（これに基づき、2018年12月28日に「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」が告示）。さらに、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化として、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明が義務化された。また、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備が行われた。以上の内容を盛り込んだ改正後の「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）及び「労働者派遣事業の適切な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）が2020年4月1日に施行された（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月1日）。

(3) 働き方改革の更なる取組（主な法律改正）

働き方改革関連法に続き、その後も働き方改革実行計画に掲げられた内容に関連して法律改正等が行われてきている。ここでは働き方改革関連法以降の主な法律改正について紹介しよう。

まず、2018年には、「外国人材の受入れ」に関連して、就労を目的とした新たな在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」の創設を盛り込んだ出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の改正が行われた（2019年4月1日施行）。

また、2019年には、「女性・若者が活躍しやすい環境整備」に関連して、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡大（2022年4月1日施行）、女性活躍に関する情報公表の強化（2020年6月1日施行）、特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設（2020年6月1日施行）等について女性活躍推進法を改正するとともに、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置の義務付け等について労働施策総合推進法が改正された（2020年6月1日施行、中小事業主は2022年3月31日までは努力義務）。

同じく2019年には、「障害者の就労」に関して、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある障害者を雇用する場合の特例給付金の新設等について「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正された（2020年4月1日施行）。

続いて2020年には、「高齢者の就業促進」に関して、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置（定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか）の努力義務等について「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」が改正されるとともに（2021年4月1日施行）、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」に関して、複数就業者等に関するセーフティネットの整備のため、複数就業者の労災保険給付の見直し（2020年9月1日施行）、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者への雇用保険の適用（2022年1月1日施行）等について雇用保険法等が改正された。

以上の法律改正をはじめとして働き方改革の実現に向けた取組が着実に進められてきている。厚生労働省としては、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革の推進に引き続き取り組んでいく。

第2節 賃金の動向

- 2019年には所定内給与・所定外給与・特別給与の全てが減少し、名目賃金が減少。2020年には、所定内給与が増加した一方、所定外給与・特別給与が減少し、名目賃金が2年連続で減少

次に、賃金の動向について概観していく。

まず、税や社会保険料等を差し引く前の額である現金給与総額について、名目賃金を用いて就業形態別に動向を確認していく。

第1-(3)-12図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、従業員5人以上規模の事業所について就業形態別の名目賃金（月額）をみたものである。2019年、2020年の名目賃金（月額）は、就業形態計でそれぞれ32.2万円、31.9万円、一般労働者で42.5万円、41.8万円、パートタイム労働者で10.0万円、9.9万円となった。²⁶

2019年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.6%増、所定外給与が前年比0.2%増と、いずれも2018年より伸びは鈍化したものの増加した一方、特別給与が前年比0.3%減と減少に転じたことから、現金給与総額は前年比0.3%増と増加幅は鈍化したものの6年連続の増加となった。パートタイム労働者では所定内給与が前年比横ばい、特別給与が前年比1.6%増といずれも伸びが鈍化し、所定外給与が前年比3.7%減と減少幅が拡大した結果、現金給与総額は前年比横ばいとなった。就業形態計では所定内給与が前年比0.1%減と5年ぶりに減少、所定外給与が前年比0.8%減と3年ぶりに減少、特別給与が前年比1.0%減と4年ぶりに減少となったため、現金給与総額は前年比0.4%減と2013年以来6年ぶりに減少となった。²⁷2019年の所定外給与が2018年より弱い動きになった背景としては生産活動の鈍化による所定外労働時間の減少などがあるものと考えられる。また、2019年の特別給与が2018年より弱い動きとなった背景としては企業業績に緩やかな低下の動きがみられる中での賞与の減少などがあるものと考えられる。さらに、就業形態計の賃金の減少については、パートタイム労働者比率の上昇が大きく影響しているが、後ほど分析する。

2020年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.1%減と7年ぶりに減少し、所定外給与が前年比12.3%減と大幅に減少（減少は4年ぶり）したほか、特別給与が前年比4.5%減と大きく減少したため、現金給与総額は前年比1.7%減と2012年以来8年ぶりに減少し、リーマンショック期の2009年（前年比3.3%減）以来の大幅な減少となった。パートタイム労働者では、特別給与が前年比19.6%増と大幅に増加した一方、所定内給与が前年比0.4%減と4年ぶりに減少し、所定外給与が前年比15.2%減と大幅に減少したことから、現金給与総額は前年比0.4%減と4年ぶりに減少した。就業形態計では、所定内給与が前年比0.2%増と増加に転じたものの、所定外給与が前年比12.1%減と大幅に減少し、特別給与も前年比3.6%減と減少したことから、現金給与総額は前年比1.2%減と2年続けて減少し、減少幅はリーマンショック期の

26 第2節の「毎月勤労統計調査」の賃金の値は、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、実際の公表値とは異なる。なお、賃金（労働時間も同様）については2018年に母集団労働者数（ベンチマーク）の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入れ替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

27 賃金の増減及び増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものでなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。

2009年（前年比3.8%減）以来の大幅な減少となった。

なお、一般労働者、就業形態計の所定外給与の減少率が10%超となったのは、リーマンショック期の2009年以来であり、パートタイム労働者の所定外給与の減少率が10%超となったのは、2000年代以降で初めてである。一般労働者、就業形態計の特別給与の減少率は、リーマンショック期の2009年ほどではないが、2000年代以降では比較的大きな減少率となっている。パートタイム労働者の所定内給与の減少率も調査を開始した1993年以降で比較的大きくなっている。こうしたことから、一般労働者、パートタイム労働者、就業形態計の現金給与総額の減少率はリーマンショック期の2009年よりは小さいものの、調査を開始した1993年（就業形態計では1990年）以降で比較的大きなものとなっている。他方、パートタイム労働者の特別給与の伸びは2000年代以降最大となっている。²⁸

2020年の現金給与総額の減少率が大きかった要因について、所定内給与、所定外給与、特別給与のそれぞれから背景をみることにする。

一般労働者、パートタイム労働者の所定外給与の大幅な減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う所定外労働時間の大幅な減少が背景にあるものと考えられる。また、一般労働者の特別給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う企業業績の悪化により一般労働者の賞与が減少したことによるものと考えられる。²⁹ 一般労働者、パートタイム労働者の所定内給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の人為的な抑制等に伴う所定内労働時間の大幅な減少等の影響が考えられる。これにより歩合制や出来高払いの賃金や手当等が減少している可能性があること、休業した場合の休業手当が休業前の所定内給与の額を下回る場合があることなどが所定内給与の減少の背景にあるものと考えられる。^{30、31}

他方で、パートタイム労働者の特別給与が大幅に増加した背景としては、働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金（同一企業におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消）に関する規定が、パートタイム・有期雇用労働法では大企業で2020年4月から（中小企業では2021年4月から施行）、労働者派遣法では2020年4月から施行されたことに対応し、パートタイム労働者に賞与等を新設又は拡充した事業所が増加したことが背景にあるものと考えられる。この同一労働同一賃金に関する規定への各企業における対応を調べた（独）労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」（2020年）によると、パート・有期社員を雇用している企業

28 所定外給与、特別給与の2004年～2012年の前年比は、現時点では、従来の公表値（東京都の「500人以上規模の事業所」について本来全数調査を行うべきところ抽出調査を行い、2004年～2017年の間、抽出調査の場合に行う必要のある統計的処理である復元を行わずに集計した値）のみ公表されており、それによるとリーマンショック期の2009年の一般労働者の所定外給与は-13.0%、特別給与は-10.7%、就業形態計の所定外給与は-13.5%、特別給与は-11.8%である。2020年の一般労働者の現金給与総額の減少率（-1.7%）は集計を開始した1993年以降で2009年（-3.3%）、2002年（-1.8%）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（-4.5%）は2009年（-10.7%）（2002年（-6.4%））に次ぐ大きさであり、パートタイム労働者の現金給与総額の減少率（-0.4%）は2009年（-1.4%）、1999年（-0.9%）、2007年（-0.5%）に次ぐ大きさ、所定内給与の減少率（-0.4%）は2002年（-2.9%）、2009年（-0.9%）、1999年（-0.8%）に次ぐ大きさである。2020年の就業形態計の現金給与総額の減少率（-1.2%）は、2009年（-3.8%）、2002年（-2.9%）、2001年（-1.6%）、1999年（-1.5%）、1998年（-1.3%）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（-3.6%）は2009年（-11.8%）、2002年（-7.9%）に次ぐ大きさとなっている。

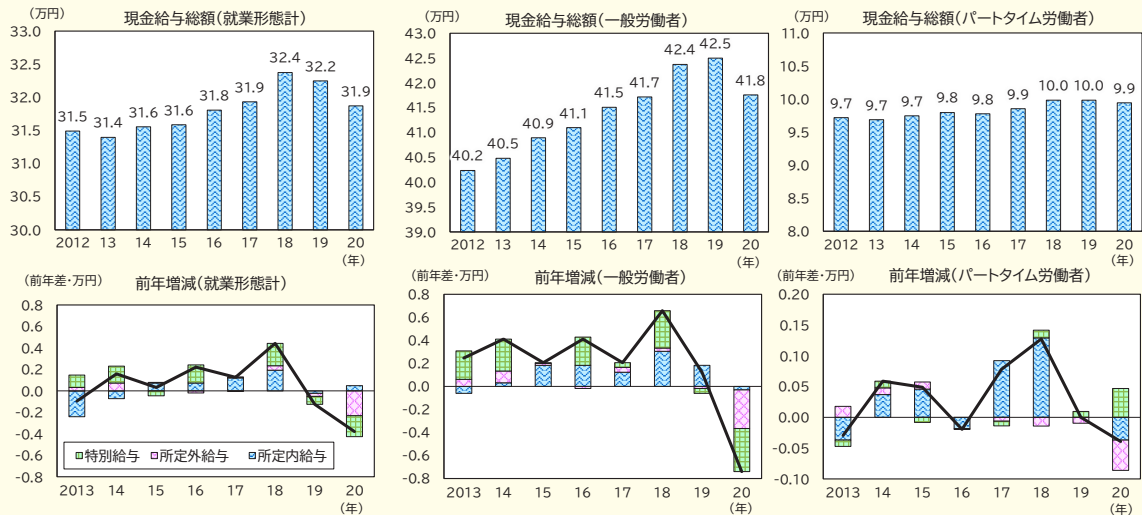
29 パートタイム労働者への賞与にもマイナスの影響はあったと考えられるが、同一労働同一賃金に係る取組の効果等の方が大きかったことが示唆される。

で同一労働同一賃金に関する規定に対応するために待遇面で「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」とした企業について、待遇の要素別に見直し内容（複数回答）をみると、賃金関連では、パート・有期社員の「基本的な賃金（賃金表を含む）の増額や拡充」（43.4%）、「昇給（評価・考課を含む）の増設や拡充」（33.7%）、「賞与（特別手当）の増額や拡充」（28.8%）、「通勤手当（交通費支給を含む）の増額や拡充」（19.7%）、「賞与（特別手当）の（制度の）新設」（16.2%）となっており、パートタイム労働者への特別給与（賞与等）により対応した企業が一定割合存在することがうかがえる。

-
- 30 「平成26年就労条件総合調査」によると賃金形態（複数回答）別に採用企業割合（当該形態の労働者（常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、パートタイム労働者を除く。）が1人でもいる企業を計上）をみると、「定額制」が99.2%で、その内容をみると「月給」が94.0%、次いで「時間給」21.7%、「日給」16.2%、「年俸制」9.5%、「出来高制」が4.6%（「定額制+出来高制」が3.1%、「出来高制」が1.8%）となっている。「毎月勤労統計調査」の所定内給与には、基本給のほか、諸手当（超過勤務手当は除く）も含まれる。「令和2年就労条件総合調査」では常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）の2019年11月の所定内賃金のうち基本給の割合は85.1%、諸手当（「毎月勤労統計調査」の対象範囲よりは広い点留意が必要）の割合は14.9%となっており、「業績手当など」1.2%、「勤務手当計」4.9%、「精皆動手当、出勤手当など」0.3%、「通勤手当など（1か月分に換算）」2.7%、「生活手当計」3.8%、「調整手当など」0.8%等となっている。
- 31 休業手当について、労務行政研究所「新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート」（2020年、調査は8月末～9月初旬に実施）によると、新型コロナウイルス感染症の影響で休業したケース（調査回答企業495社のうち131社が回答）で、実際に支給した休業手当の平均賃金に対する支給率は、「100%」が61.1%と最多、「60%」14.5%、「80%」10.7%、「90%」7.6%となっている。

第1-(3)-12図 就業形態別にみた現金給与総額(名目、月額)の推移

- 就業形態別の名目賃金についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少から増加幅は鈍化したものの6年連続の増加、パートタイム労働者では所定内給与が横ばいとなったこと等により名目賃金も横ばいとなったが、就業形態計では2013年以來の減少となった。
- 2020年には、一般労働者では、所定内給与、所定外給与、特別給与の全てが減少し、名目賃金は減少となった。また、パートタイム労働者では、特別給与が増加したものの、所定内給与及び所定外給与が減少したことで減少となった。



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

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)のそれぞれに基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値)-所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値)-定期給与(修正実数値)として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減と一致しない場合がある。
 4) 2018年に母集団労働者数「ベンチマーク」の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

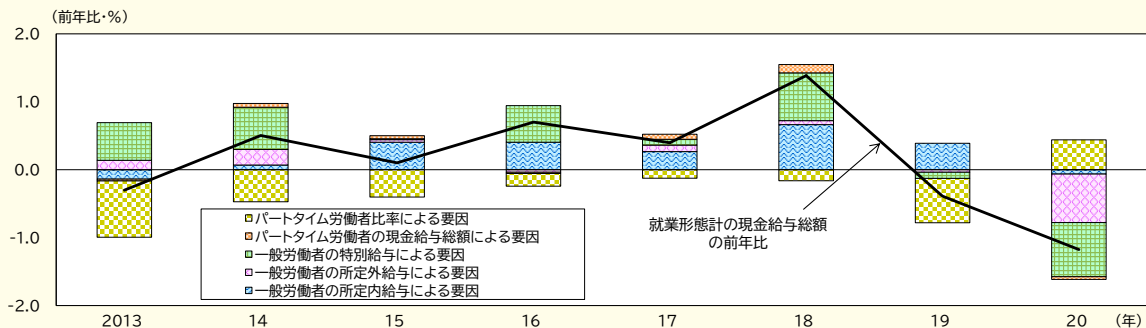
次に、就業形態計の現金給与総額(名目)の変動要因について、第1-(3)-13図によりみてみる。就業形態計の現金給与総額(名目)は、一般労働者の現金給与総額とパートタイム労働者の現金給与総額とを各労働者の構成比により加重平均したものと考えられることから、就業形態計の現金給与総額の変動は、一般労働者の現金給与総額の変動分、パートタイム労働者の現金給与総額の変動分、労働者構成比(本分析ではパートタイム労働者比率)の変化分に要因分解することができる。その際、パートタイム労働者の現金給与総額は一般労働者の現金給与総額より少ないことから、パートタイム労働者比率の上昇(又は低下)は就業形態計の現金給与総額の伸びを低下させる(又は上昇させる)ことに寄与することに留意が必要である。

まず、2013年から2018年までの現金給与総額(名目)の変動要因の推移をみると、一般労働者の現金給与総額の変動がプラスに寄与した一方、パートタイム労働者比率の変化がマイナスに寄与していた。他方で、パートタイム労働者の現金給与総額の変動の寄与は総じて小さく

なっていた。2019年には、一般労働者の所定内給与の伸びの鈍化、特別給与³²の減少等から一般労働者の賃金によるプラス寄与が鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年には、パートタイム労働者比率が低下し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことから、就業形態計では、2019年に引き続き、2年連続で減少し、減少幅が拡大した。

第1-(3)-13図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

- 現金給与総額（名目）についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少等から増加幅は鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。
- 2020年には、パートタイム労働者比率が減少し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少がマイナスに寄与したことから、2019年に続き減少し、減少幅が拡大した。



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

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれに基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
 3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況をみていく。第1-(3)-14図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価（消費者物価）要因³³に分解している。2019年には、消費者物価のマイナス寄与が縮小したものの、名目賃金がマイナスに転じたことから、前年比で1.4%減少と2年ぶりにマイナスとなった。2020年には、消費者物価は横ばいであったが、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、前年比1.2%減と2年連続で減少し、マイナス幅が拡大した。

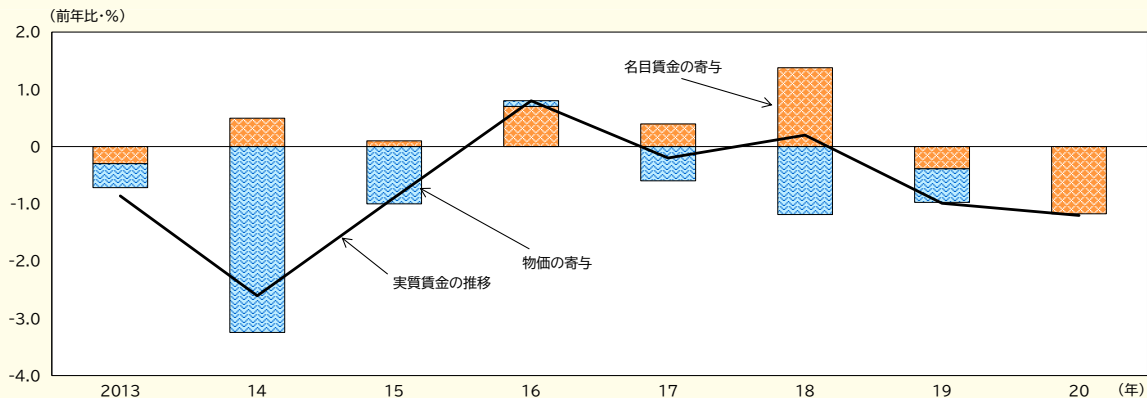
32 「毎月勤労統計調査」の特別給与とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基き労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、安定方法が定められている給与で以下に該当するもの。

- ① 夏冬の賞与、期末手当等の一時金
- ② 支給事由の発生が不定期なもの
- ③ 3か月を超える期間で算定される手当等（6か月分支払われる通勤手当等）
- ④ いわゆるベースアップの差額追給分

33 物価は総務省統計局「消費者物価指数」の「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いて実質賃金を算出しており、消費者物価の上昇（低下）は実質賃金の減少（増加）に寄与する。「持家の帰属家賃を除く総合」は、2019年には前年比0.6%増と2018年（1.2%増）より伸びが鈍化し、2020年には前年比で横ばいとなった。

第 1-(3)-14 図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

- 実質賃金の動向をみると、2019年には、名目賃金及び物価変動がマイナスに寄与し、前年比で減少となった。
- 2020年には、物価が横ばいとなったものの、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、2年連続で減少した。



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

- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 実質賃金は、名目の現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除し、100を乗じて算出している。

● 2019年の総雇用者所得（実質）は、2019年には5年連続のプラス、2020年には6年ぶりのマイナス

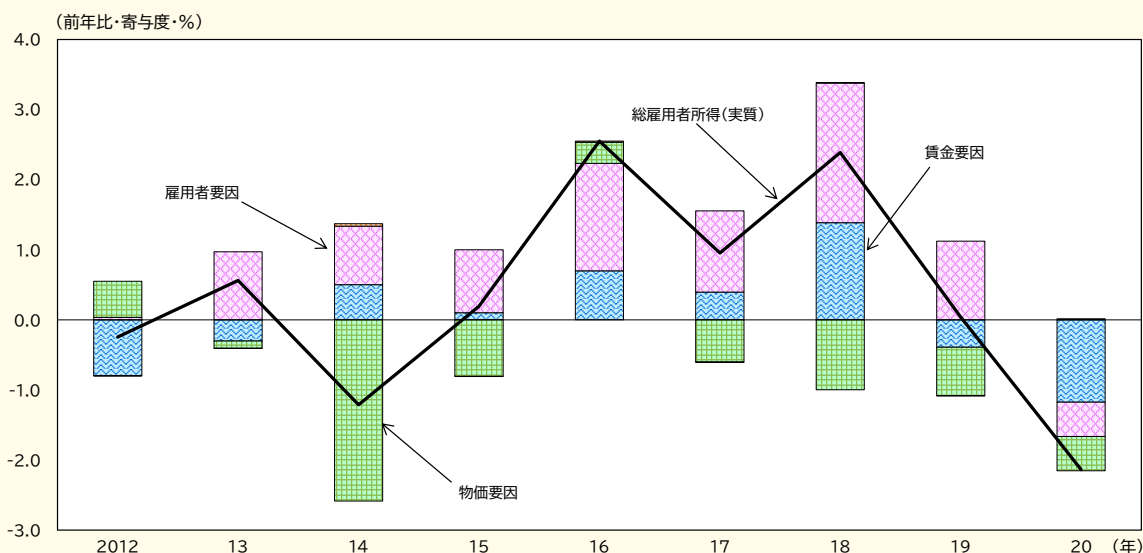
ここまで労働者1人当たりの賃金の推移をみてきたが、第1-(3)-15図により、一人当たりの賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得（実質）の動向を確認する。³⁴2019年は、雇用情勢の改善が続く中、雇用者要因（雇用者の増加による要因）が1.1%と引き続きプラスに寄与したものの、賃金要因（賃金の増加による要因）が-0.4%と2013年以来のマイナスに寄与し、物価要因（物価の上昇による要因）が-0.7%と引き続きマイナスに寄与した結果、前年比で横ばいとなった。

2020年には、雇用者要因が-0.5%と2009年以来のマイナス寄与、賃金要因が-1.2%と2年続けてのマイナス寄与、物価要因が-0.5%と引き続きのマイナス寄与となり、総雇用者所得（実質）は、前年比2.1%減と、2014年以来6年ぶりにマイナスになった。

34 本節の総雇用者所得（実質）は、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは算出方法が若干異なっている点に留意が必要（図の注参照）。

第1-(3)-15図 総雇用者所得（実質）の寄与度分解

- 総雇用者所得（実質）については、2019年には、賃金要因が-0.4%と2013年以来のマイナス寄与、物価要因が-0.7%のマイナス寄与となった一方、雇用者要因が1.1%のプラス寄与となり、前年比で横ばいとなった。
- 2020年には、賃金要因が-1.2%、雇用者要因が-0.5%、物価要因が-0.5%といずれもマイナスに寄与した結果、総雇用者所得（実質）は前年比2.1%減となり、2014年以来6年ぶりにマイナスになった。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」、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) 総雇用者所得（実質）は、厚生労働省「毎月勤労統計」の指数（現金給与総額指数）に基準数値（2015年）及び総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の非農林業雇用者数を乗じ、内閣府「国民経済計算」の家計最終消費支出（持ち家の帰属家賃を除く）デフレーターで除した数値である。なお、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは若干算出方法が異なる。

●2020年の労働分配率は、全ての資本金規模の企業で大きく上昇

第1章でみたように企業の収益が減少に転じ、また、1人当たり賃金も減少となっている中で、労働分配率がどのように推移しているのか確認する。

労働分配率は、付加価値に占める人件費の割合であり、企業にとっての人件費負担の状況を確認することができる。労働分配率は、分母である付加価値（特に営業利益）が景気感応的であるのに対して、分子である人件費が変動しにくいことから、景気拡大期に低下し、景気後退局面で上昇する傾向がある。

なお、労働分配率は、内閣府「国民経済計算」や財務省「法人企業統計調査」等で算出が可能であるが、各々の統計により水準やトレンドが異なり、各統計の特性を踏まえ一定の幅をも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、産業構造の変化が労働分配率の変動に影響を及ぼしている可能性があることに留意する必要がある。

ここでは、第1-(3)-16図³⁵により、資本金規模別にみた労働分配率の推移を確認していく。2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移していたが、2019年前後には、資本金1億円以上10億円未満の企業では2018年第IV四半期（10-

35 ここでは、企業規模別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率（分母の付加価値は粗付加価値）を用いる。なお、数値の動きは厚生労働省で独自に作成した季節調整値でみている（後方3四半期移動平均）。

12月期)以降に、資本金10億円以上の企業では2019年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降に、資本金1千万以上1億円未満の企業では2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)以降に、労働分配率はそれぞれ上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)以降上昇傾向に転じた。³⁶

2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなり、結果として、労働分配率は全ての資本金規模で2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)に大きく上昇し、その後、2020年第Ⅲ四半期(7-9月期)にも上昇した。2020年第Ⅲ四半期(7-9月期)には資本金1千万円以上1億円未満及び資本金1億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピークである2009年第Ⅱ四半期(4-6月期)に近い水準まで上昇した。その後、2020年第Ⅳ四半期(10-12月期)には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金1億円以上10億円未満、資本金1千万以上1億円未満の企業では低下し、全規模でも低下することとなった。³⁷

なお、このように企業収益が厳しく、労働分配率も上昇している中で、企業の内部留保(利益剰余金)の状況をみると、2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降3四半期続けて前年同期比で減少しており、内部留保を取り崩して収益の悪化に対応している様子がうかがわれる。資本金規模別には、資本金1千万円以上1億円未満の企業では2020年第Ⅰ四半期(1-3月期)以降に前年同期比で減少し、減少率も比較的大きくなった。また、資本金1億円以上10億円未満の企業では2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降前年同期比で減少し、資本金10億円以上の企業では2020年第Ⅳ四半期(10-12月期)に減少に転じた。(付1-(3)-7表)³⁸

労働分配率の分子の人件費は雇用者にとっては暮らしの糧であるとともに消費の源泉でもあることから、経済の好循環につなげるためにも、適切な分配について労使間で十分に話し合っていくことが重要である。

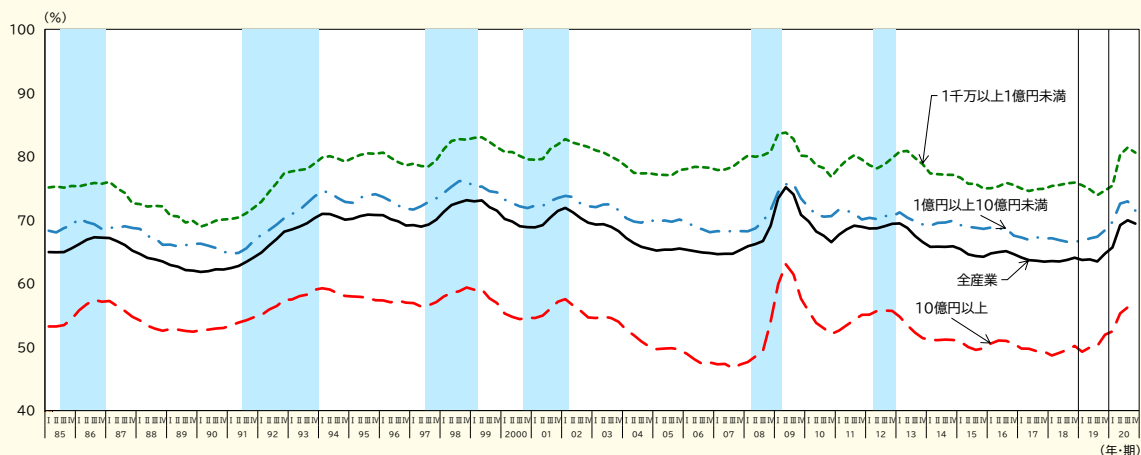
36 2019年においては、付加価値は、資本金規模により減少に転じる時期に差がみられたが、人件費は、資本金10億円以上規模、資本金1千万以上1億円未満規模、全規模の企業は減少傾向、資本金1億円以上10億円未満規模の企業は増加傾向で推移した。

37 2020年度第Ⅳ四半期(10-12月期)は、全ての資本金規模で人件費が引き続き減少した。他方で、付加価値についてみると、資本金10億円以上規模の企業では減少し、その減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅よりも大きくなった。一方、資本金1億以上10億円未満規模、資本金1千万以上1億円未満規模の企業では、付加価値は増加に転じた。これらの結果として、全規模の企業では、付加価値の減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅より小さくなり、労働分配率は低下した。

38 内部留保(利益剰余金)は原数値の推移をみている。

第1-(3)-16図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

- 2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移していたが、2018年には、資本金1億円以上10億円未満の企業で、2019年には、資本金10億円以上の企業及び資本金1千万円以上1億円未満の企業で、労働分配率は上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）以降上昇傾向に転じた。
- 2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなった結果、全ての資本金規模において労働分配率は、特に2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に大きく上昇した。
- また、2020年第Ⅲ四半期（7-9月期）には資本金1千万円以上1億円未満及び1億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピーク（2009年第Ⅱ四半期（4-6月期））に近い水準まで上昇した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金1千万円以上1億円未満及び1億円以上10億円未満の企業では低下し、全規模でも低下した。



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

- (注) 1) 「金融業、保険業」は含まれていない。データは厚生労働省において独自で作成した季節調整値（後方3四半期移動平均）を使用。
- 2) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費。
付加価値額（四半期） = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額。
- 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。
- 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年区切りに実線を入れている。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2020年の春闘は、労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢

ここでは、2019年の春季労使交渉の動きについて簡単に振り返った上で、2020年、2021年の春季労使交渉の動きについて、労働者側、使用者側の双方からみていく。

2019年の春季労使交渉では、労働者側の動きとして、日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、「2019春季生活闘争方針」において「賃上げ要求」については「2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」としていた。

それに対する使用者側の動きとして、（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、「賃金は、様々な考慮要素を勘案しながら、適切な総額人件費管理のもと、自社の支払能力を踏まえ、労働組合等との協議を経た上で企業が決定するという『賃金決定の大原則』に則り、様々な観点から自社の状況に見合った賃金引上げ方法について、労使で徹底した議論を行いながら検討することが基本となる。」としていた。

続いて、2020年の春季労使交渉の動きについてみていく。労働者側の動きとして、連合は、「2020春季生活闘争方針」において、「すべての働く者の将来不安を払拭し、『経済の自律的成長』『社会の持続性』を実現するためにも、分配構造の転換につながり得る賃上げが必要」とし、「生産性三原則（労使協議・公正分配・雇用拡大）にもとづいた『賃上げ』『働き方の見直し』を求めるとともに、働き方も含めた『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』に一体的に取り組むことで、社会全体の生産性向上を促し、成果の適正な分配につなげていく。とりわけ『賃上げ』については、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みを再定義し、広く社会全体に賃上げを促すとともに、企業内で働くすべての労働者のセーフティネットを強化していく。加えて中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を『働きの価値に見合った水準』へと引き上げていく。」としていた。

2020春季生活闘争方針の具体的な要求項目としては、「賃上げ要求」「すべての労働者の立場にたった働き方の見直し」などがあげられている。

このうち「賃上げ要求」については、月例賃金にこだわるとした上で、「名目賃金の到達目標の実現と最低到達水準の確保、すなわち『賃金水準の追求』にこだわる内容とする。（『底上げ』『格差是正』）」とした上で、「同時にすべての組合は、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保するため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。なお、取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することも踏まえる。（『底支え』）」としている。具体的な要求指標としては、「社会全体に賃上げを促す観点とそれぞれの産業全体の『底上げ』『底支え』『格差是正』に寄与する取り組みを強化する観点から、2%程度とし、定期昇給分（定昇維持相当分）を含め4%程度とする。」等としていた。

また、「『すべての労働者の立場に立った働き方』の見直し」については、「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、『社会生活の時間』の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現と個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う。」としていた。

これに対し、使用者側の動きとして、経団連は、2020年1月に公表した「2020年版 経営労働政策特別委員会報告-Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上-」に

において、「企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換点にあるとの認識を深く共有した上で、賃金引上げにとどまらない総合的な処遇改善などを含めた幅広い議論が徹底的に交わされることを期待したい」としていた。

また、労働者側が要求している賃金の引上げに対しては、「具体的な成果の分配方法では、賃金引上げ、特に月例賃金の引上げに偏重した方針を示している。しかし、大事なことは、賃金引上げのモメンタムの維持に向けて、多様な方法による賃金引上げを企業労使で検討することである。また、賃金引上げとあわせて、社員の職場環境の整備につながる総合的な処遇改善についても、労使で積極的に議論していくことが強く望まれる。」としていた。

●2021年春季労使交渉の動き

さらに、2021年の春季労使交渉の動きについて労働者側、使用者側の双方からみていく。

まず、労働者側の動きとして、連合は、「2021春季生活闘争方針」において、「賃上げ要求」については、「2021闘争においても、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち『賃金水準の追求』に取り組むこととする。」とし、月例賃金については、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。」としている。

これに対し、経団連は、2021年1月に公表した「2021年版経営労働政策特別委員会報告-エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す-」において、「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。『賃金決定の大原則』に則った検討を行っていく際、コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通しなどについてもできる限り認識を合わせた上で、十分に協議を尽くし、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要である。」としている。

こうした中、2021年3月17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。新型コロナウイルス感染症の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については、ベースアップの回答を行っている企業もあれば、定期昇給相当分を維持する企業もあるなど、業種間でばらつきがみられ、一時金は前年に比べ減少傾向という回答となった。

●2020年春季労使交渉では、2014年以降で最も低い賃上げ

2019年、2020年の春季労使交渉の概況についてみていく。

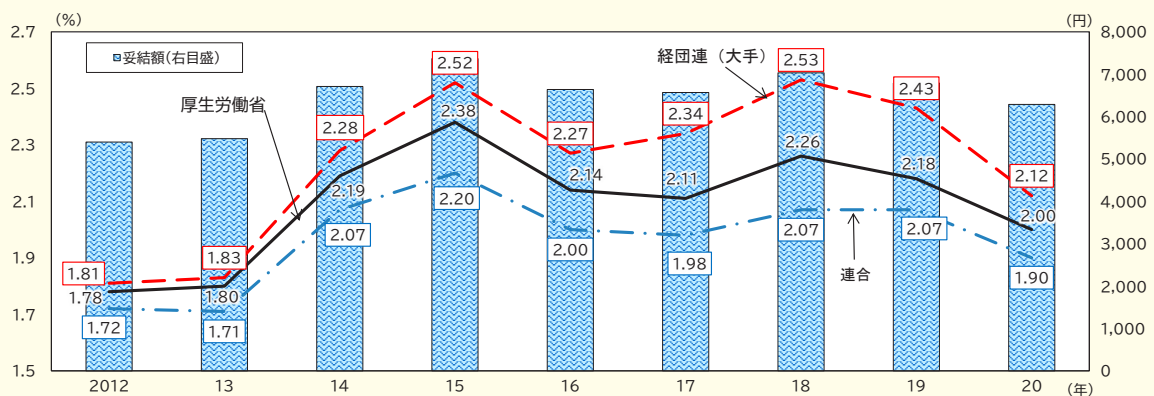
第1-(3)-17図により、賃上げ集計結果をみると、2019年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,790円と前年差243円の減少、賃上げ率は2.18%と前年差0.08%ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに2

年ぶりに前年の水準を下回ったが、賃上げ率は6年連続で2%以上となった。また、経団連³⁹では2.43%（前年より低下）、連合では2.07%（前年から横ばい）の賃上げ率が発表された。

2020年の春季労使交渉では、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によると、妥結額は6,286円と前年差504円の減少、賃上げ率は2.00%と前年差0.18%ポイントの低下となった。妥結額、賃上げ率ともに2年続けて前年の水準を下回り、2014年以降で最も低い水準となったが、賃上げ率は7年連続で2%以上となった。また、経団連では2.12%（2年連続低下）、連合では1.90%（前年より低下）の賃上げ率が発表され、ともに2014年以降で最も低い賃上げ率となった。

第1-(3)-17図 賃上げ集計結果

- 2019年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,790円、賃上げ率は2.18%となっており、2018年と比べて、0.08%ポイント低下した。
- 2020年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は6,286円、賃上げ率は2.00%となっており、7年連続で2%以上の賃上げを継続したが、前年と比べて、0.18%ポイント低下した。



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

- (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の集計対象は、原則として、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) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。
 3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

● 2019年は前年と同程度の賃金引上げを実現、2020年は前年を下回る賃金引上げ

春季労使交渉の結果を受けて、平均賃金がどのように変化したか、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、企業規模が常用労働者100人以上の企業の「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」「賃金の引上げを行った企業の割合」「ベースアップの状況」を順次みていく。⁴⁰

まず、2019年の状況についてみる。第1-(3)-18図により、2019年の一人当たりの平均賃金の改定額・改定率をみると、企業規模計の改定額は5,592円、改定率は2.0%となった。2018年(改定額5,675円、改定率2.0%)に比べ改定額は微減、改定率は横ばいとなり、2018年と同程度の賃金の引上げが実現した。次に、企業規模に着目し、同図の(1)により、2019

39 経団連は大手企業の妥結結果である。

40 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は中小企業も含む民間企業(労働組合のない企業を含む)について調査。「製造業」「卸売業、小売業」は常用労働者30人以上、それ以外の産業は常用労働者100人以上しており、第1-(3)-15図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。

年の改定額をみると、5,000人以上規模で6,790円、1,000～4,999人規模で5,722円、300～999人規模で5,204円、100～299人規模で4,997円となり、1,000人～4,999人規模で前年より増加したが、それ以外の規模では前年より減少した。さらに、同図の(2)により、2019年の改定率をみると、5,000人以上規模で2.1%、1,000～4,999人規模で2.0%、300～999人規模及び100～299人規模で1.9%となり、前年と比べ5,000人以上規模で低下、1,000～4,900人規模で上昇、300～999人規模及び100～299人規模で横ばいとなった。また、改定額及び改定率の5,000人以上規模と100～299人規模との差は若干縮小した。

次に、2020年の状況についてみる。同図により、2020年の一人当たりの平均賃金についてみると、企業規模計の改定額は4,940円、改定率は1.7%となり、改定額、改定率ともに前年を下回った。改定額は7年ぶりに5,000円台を下回り、改定率は4年ぶりに2%を下回った。次に企業規模に着目し、同図の(1)により、2020年の改定額をみると、全ての企業規模において前年よりも低い水準の賃金の引上げとなり、5,000人以上規模で6,086円、1,000～4,999人規模で4,925円、300～999人規模で4,805円、100～299人規模で4,315円となった。また、同図の(2)により、2020年の改定率をみると、全ての企業規模で前年より低下しており、5,000人以上規模で1.9%、1,000～4,999人規模及び300～999人規模で1.7%、100～299人規模で1.6%となった。5,000人以上規模と100～299人規模との差は改定額では僅かに縮小したが、改定率では若干拡大した。2020年の賃金改定状況には、感染拡大の影響が現れているものと考えられる。

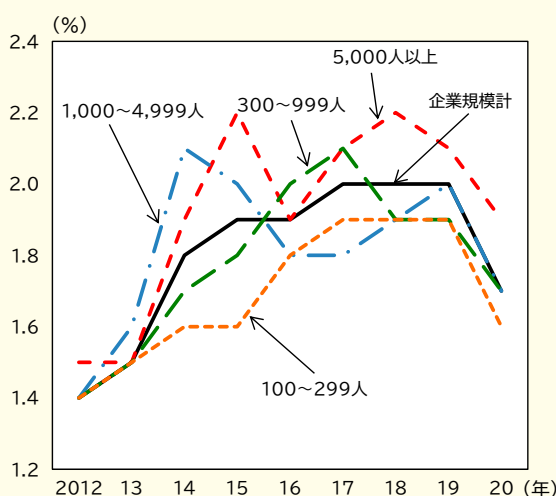
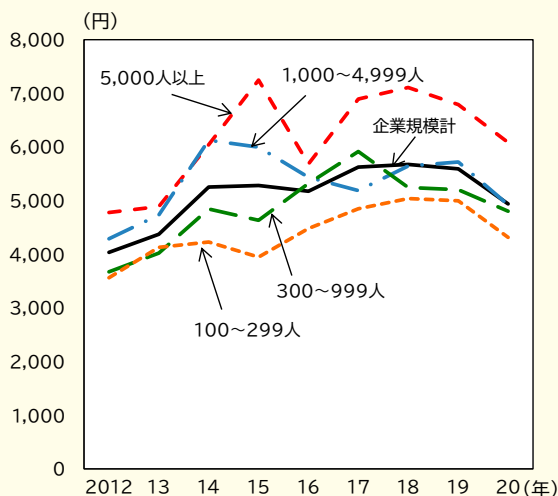
第1-(3)-18図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

- 一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）については、2019年は、改定額5,592円、改定率2.0%となった。
- 2020年は、改定額4,940円、改定率1.7%となり、改定額は、改定率ともに前年を下回った。

(1) 賃金の改定額

(2) 賃金の改定率

2019年		2020年		2019年		2020年	
企業規模計:	5,592円	企業規模計:	4,940円	企業規模計:	2.0%	企業規模計:	1.7%
5000人以上:	6,790円	5000人以上:	6,086円	5000人以上:	2.1%	5000人以上:	1.9%
1000~4999人:	5,722円	1000~4999人:	4,925円	1000~4999人:	2.0%	1000~4999人:	1.7%
300~999人:	5,204円	300~999人:	4,805円	300~999人:	1.9%	300~999人:	1.7%
100~299人:	4,997円	100~299人:	4,315円	100~299人:	1.9%	100~299人:	1.6%



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 賃金の改定を実施し又は予定しては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を対象に集計した。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2019年には上昇したが、2020年には低下

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

まず、2019年の状況について、第1-(3)-19図の(1)により、一人当たり平均賃金の引上げを実施した企業の割合(以下「賃上げ実施企業割合」という。)をみると⁴¹、企業規模計では、前年より0.5%ポイント高い90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。企業規模別にみると、5,000人以上規模の97.1%に対し、100~299人規模では89.0%にとどまっている。前年に比べ、賃上げ実施企業割合は、5,000人以上規模、1,000~4,999人規模及び100~299人規模で上昇したが、300~999人規模では低下した。また、賃上げ実施企業割合の5,000人以上規模と100~299人規模との差は前年より拡大した。

同図の(2)により、2019年にベースアップを実施した企業の割合をみると⁴²、企業規模計では、31.7%と3年連続で上昇しており、集計を開始した2003年以降で最も高くなった。また、企業規模別にみると、300~999人規模で4.1%ポイント、100~299人規模で1.7%ポイント上昇している一方、5,000人以上規模では5.3%ポイント、1,000~4,999人規模では4.9%ポイント低下している。

次に、2020年の状況について、同図の(1)により、賃上げ実施企業割合をみると、前年より8.7%ポイント低い81.5%と大きく低下した。これは9年ぶりの低下であり、2014年以降で最も低い水準となった。企業規模別に賃上げ実施企業割合をみると、5,000人以上規模の91.4%に対し、100~299人規模では79.2%にとどまっている。賃上げ実施企業割合は、全ての企業規模で前年より低下し、規模が小さいほど低下幅が大きかったことから、5,000人以上規模と100~299人規模との差は前年より拡大した。

同図の(2)により、2020年にベースアップを実施した企業の割合をみると、26.0%と4年ぶりに低下した。また、企業規模別にみると、5,000人以上規模では1.2%ポイント上昇した一方、1,000~4,999人規模では0.5%ポイント、300~999人規模では7.5%ポイント、100~299人規模では5.9%ポイント低下している。

41 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

42 賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2019年83.5%、2020年82.5%)。

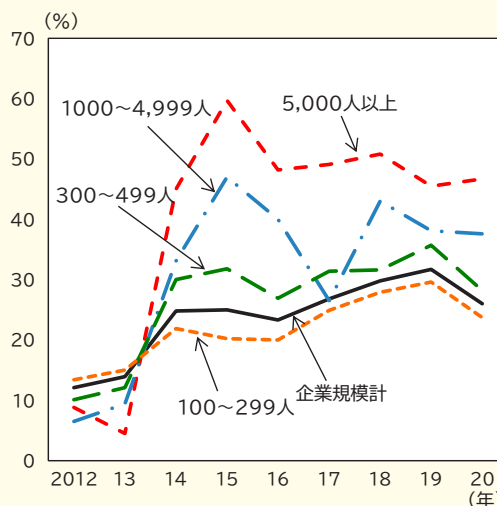
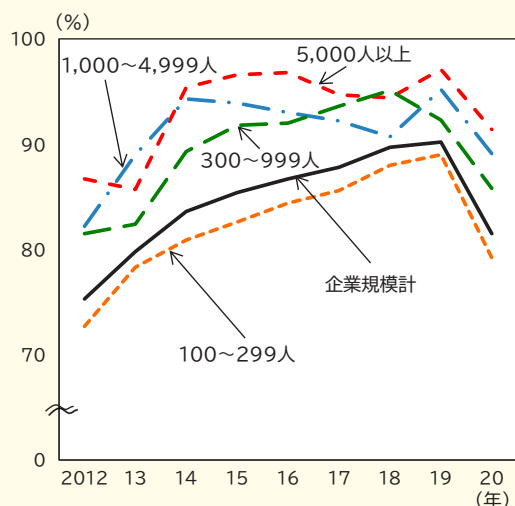
第1-(3)-19図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

- 賃上げ実施企業割合は、2019年には90.2%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。2020年には81.5%となり、9年ぶりに低下した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2019年には31.7%となり、実施割合は3年連続で上昇した。2020年には、26.0%となり、4年ぶりに低下した。

(1) 賃上げを行う企業の割合

(2) ベースアップを行う企業の割合

2019年		2020年		2019年		2020年	
企業規模計	90.2%	企業規模計	81.5%	企業規模計	31.7%	企業規模計	26.0%
5000人以上	97.1%	5000人以上	91.4%	5000人以上	45.5%	5000人以上	46.7%
1000~4999人	95.2%	1000~4999人	89.1%	1000~4999人	38.1%	1000~4999人	37.6%
300~999人	92.3%	300~999人	85.8%	300~999人	35.7%	300~999人	28.2%
100~299人	89.0%	100~299人	79.2%	100~299人	29.6%	100~299人	23.7%



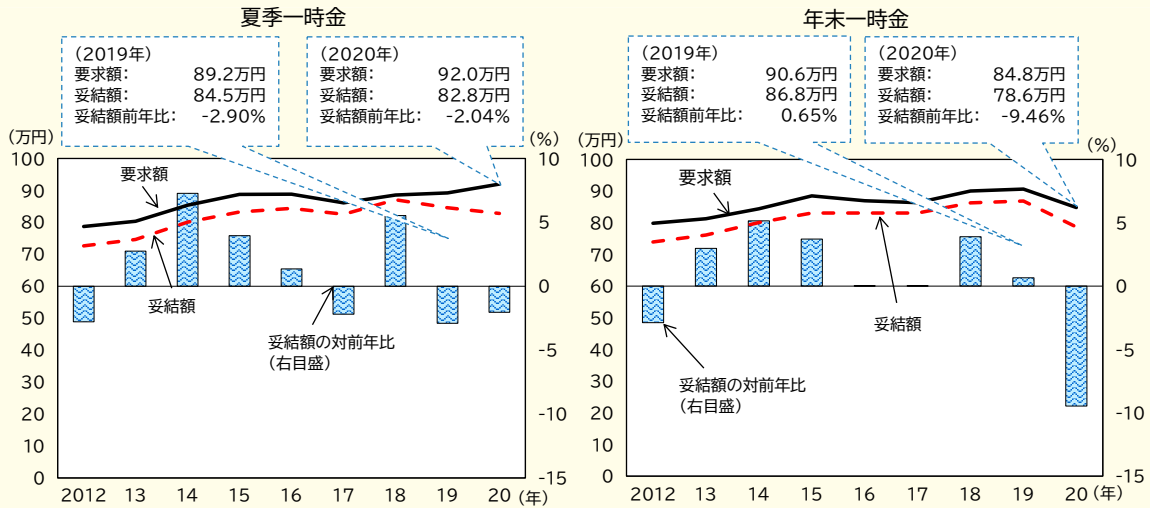
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) (1) は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合を示している。
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合を示している。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載している。

● 2019年の夏季一時金及び年末一時金、2020年の夏季一時金は80万円台の水準を維持したが、2020年の年末一時金は大幅に減少

次に、夏季・年末一時金妥結状況について、厚生労働省「民間主要企業(夏季・年末)一時金妥結状況」により確認する。第1-(3)-20図により、2019年、2020年の夏期・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏期一時金の妥結額は、2019年は前年比2.90%減の84.5万円、2020年は前年比2.04%減の82.8万円となり、2年連続で減少したが、7年連続で80万円台の水準は維持した。一方、年末一時金の妥結額は、2019年は前年比0.65%増の86.8万円、2020年は前年比9.46%減の78.6万円となった。2019年は6年連続で80万円台を維持していたが、2020年には大幅に減少し、7年ぶりに80万円を下回った。

第1-(3)-20図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 夏季・年末一時金の妥結額については、2019年は、夏季一時金が84.5万円と前年より減少し、年末一時金が86.8万円と前年を若干上った。
- 2020年は、夏季一時金が82.8万円と前年より減少し、年末一時金が78.6万円と前年より大幅に減少した。



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、原則として、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である。

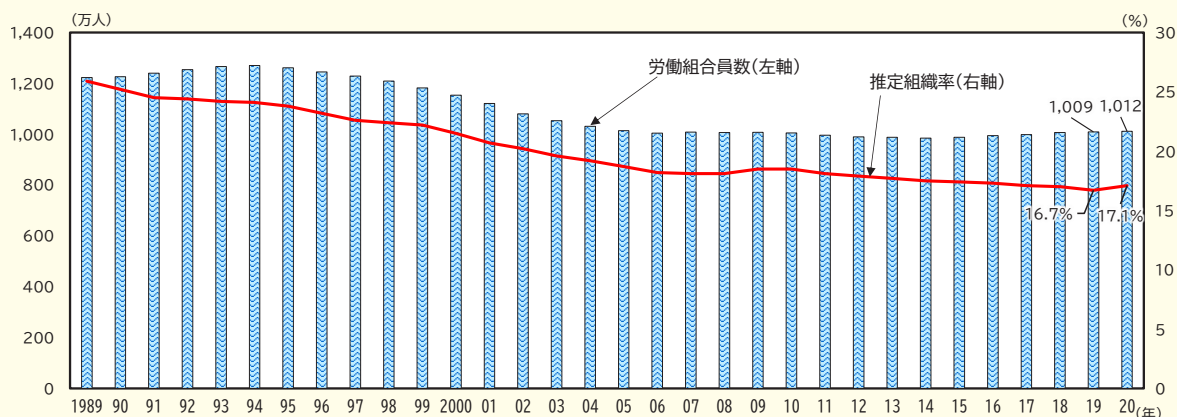
●労働組合員数は近年増加傾向にあり、推定組織率は2020年に11年ぶりに上昇

最後に、春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況について、厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」により確認する。

第1-(3)-21図により労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年には、労働組合員数1,009万人、推定組織率16.7%となり、労働組合員数は2014年以降5年連続で増加した一方、推定組織率は1947年の調査開始以降過去最低となった。2020年には、雇用者数の減少もある中で、労働組合員数1,012万人、推定組織率17.1%となり、労働組合員数は2014年以降6年連続で増加し、推定組織率は11年ぶりに上昇した。

第1-(3)-21図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 労働組合の推定組織率については、2019年は、16.7%と1947年の調査開始以降過去最低となったが、2020年は、雇用者数の減少もある中で、17.1%となり、11年ぶりに上昇した。

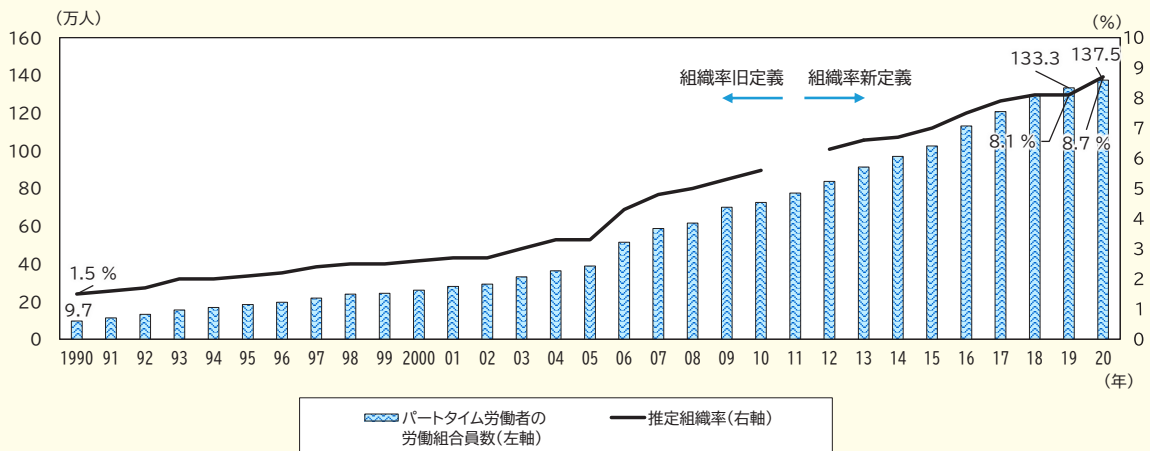


資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省政策統括官付政策統括室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

また、第1-(3)-22図により、パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2019年は、パートタイム労働者の労働組合員数は133万人、推定組織率は前年と同じ8.1%であった。2020年には、パートタイム労働者の労働組合員数は137万人、推定組織率は8.7%となり、労働組合員数、推定組織率ともに過去最高を更新した。

第1-(3)-22図 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

○ パートタイム労働者の推定組織率については、2019年は前年と同じ8.1%であったが、2020年は過去最高を更新し、8.7%となった。



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

(注) 1) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い労働者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

2) 「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。

3) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査の各年6月分の原数値を用いている。

4) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2013年までの結果の概要においては、当該数値を表章している。

5) 新定義による「雇用者数」は、就業時間が週35時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週35時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2014年以降の結果の概要においては、当該数値を表章している。なお、労働力調査において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち従業上の地位が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週35時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。

6) 2011年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、労働力調査（2011年6月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（2012年4月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

第4章

消費・物価の動向

家計の消費を示す民間最終消費支出はGDPの5割強を占め、消費の動きは日本経済の動向を大きく左右するが¹、2019年は消費税率の引上げにより、また、2020年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための経済活動の抑制等により、消費は大きく影響を受けた。これによる企業活動への影響を通じて、雇用・失業、賃金・労働時間等にも多大な影響が及ぶこととなった。

本章では、このような消費と物価の2019年、2020年の動向について概観する。

なお、感染拡大が消費に及ぼした影響についての詳細な分析は、第5章「新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響」で行う。

第1節 消費・物価の動向

● 2020年は、感染拡大の影響で消費総合指数と実質総雇用者所得は低下

第1-(4)-1図により消費総合指数と実質総雇用者所得の推移をみると、2019年は実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きがみられた。

なお、前回の2014年4月の消費税率引上げ（5%→8%）の時と比較すると、消費税率引上げ前後の消費総合指数の変動は小さくなっており、今回（2019年10月）の方が消費税率引上げに伴う駆け込み需要とその反動減が小さかったことがうかがえる²。

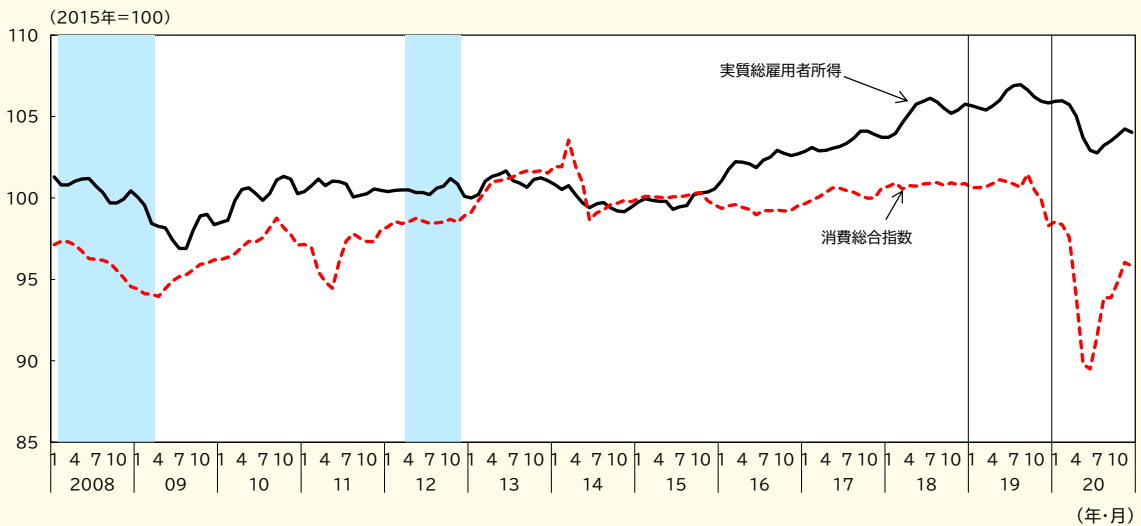
2020年には、感染拡大の影響を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も大きく低下した。後方3か月移動平均でみると、消費総合指数は6月に、実質総雇用者所得は7月にそれぞれ底を打ち、回復傾向がみられたものの、11月以降、再度の感染拡大の影響で消費総合指数は回復に足踏みがみられ、年内に感染拡大前の水準には戻らなかった。

なお、リーマンショック期の2008年と比べると、2020年の方が消費総合指数が急速に低下したほか、実質総雇用者所得も低下幅が大きかった。

1 2020年のGDP（2021年第I四半期（1-3月期）2次速報）に占める民間最終消費支出の割合は名目GDPで53.5%、実質GDPで53.7%。
2 この背景として、内閣府「令和2年度年次経済財政報告」においては、税率の引上げ幅が2%ポイント（8%→10%）と前回と比べ小さいこと、軽減税率が導入されたこと、キャッシュレス・ポイント還元事業等の需要平準化措置に一定の効果があったことを指摘している。

第 1-(4)-1 図 消費総合指数と実質総雇用者所得の推移

- 2019年は、実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きがみられた。
- 2020年には、感染拡大を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も大きく低下した。後方3か月移動平均でみると、消費総合指数は6月に、実質総雇用者所得は7月にそれぞれ底を打ち、回復傾向がみられたものの、年内に感染拡大前の水準には戻らなかった。
- 2008年のリーマンショック期と比べると、消費総合指数が急速に低下したほか、実質総雇用者所得も低下幅が大きい。



資料出所 内閣府「月例経済報告」、総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 後方3か月移動平均の値。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。
 4) 実質総雇用者所得、消費総合指数いずれも物価の動きを加味した実質指数。

● 2020年の消費者態度指数は、感染拡大の影響で低下

消費の動向は、所得以外の要因として、消費者マインドの影響を受ける。そこで、第1-(4)-2図により、消費者態度指数について項目別に推移をみていく。

消費者態度指数は、2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移していたが、2019年に入り低下幅が大きくなり、消費税率引上げの影響で2019年9月に大きく低下したが、11月から持ち直しの動きがみられた。第1-(4)-1図でみたように、実質総雇用者所得の伸びに比べ消費総合指数の伸びが緩やかなものとなった一因には、こうした消費者マインドの弱い動きがあったものと考えられる。

2020年には、感染拡大の影響により、消費者態度指数は3月から大幅に下落し、4月を底として持ち直しの動きがみられたが、11月以降は再度の感染拡大の影響で回復に足踏みがみられた。このように感染拡大は消費者マインドに大きな影響を与えており、消費者マインドの動き(マインドの悪化と持ち直し)も消費に影響しているとみられる。

項目別にみると、「耐久消費財の買い時判断」が消費税率引上げの影響で2019年9月に大きく低下しているが、その後は回復している³。「雇用環境」は2019年までは相対的に高い水準で推移していたが、2020年3月以降は相対的に低い水準となっている。

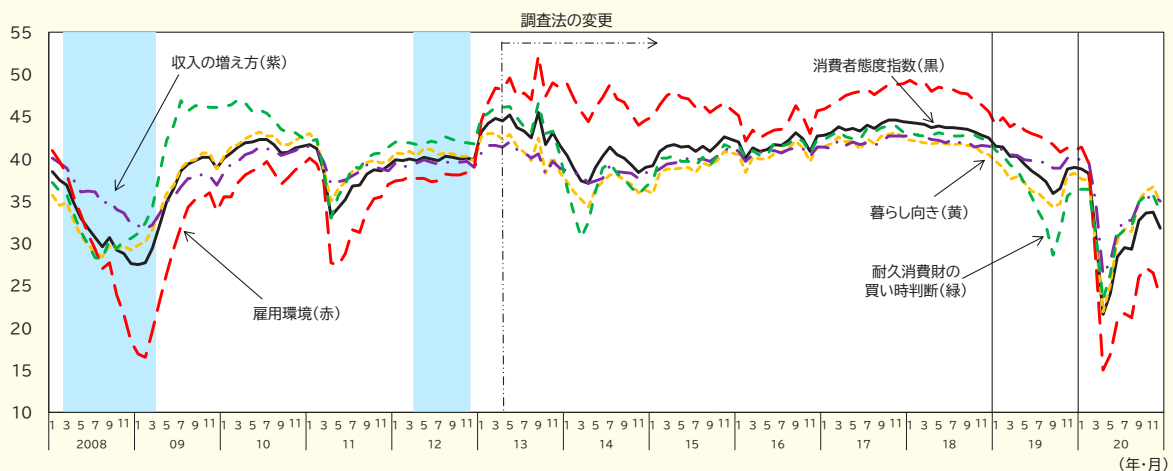
なお、2020年には、消費者態度指数が全ての項目で3月以降急速に低下しており、この点

3 前回(2014年4月)の消費税率引上げ時も、消費者態度指数は耐久消費財の買い時判断を中心に大きく低下し、その後持ち直しの動きがみられた。

が、項目によって低下の幅・期間が異なっていたリーマンショック期の2008年とは異なることが分かる。

第1-(4)-2図 消費者態度指数の推移

- 消費者態度指数は、2017年11月をピークに緩やかな低下傾向で推移していたが、2019年に入り低下幅が大きくなり、消費税率引上げの影響で2019年9月に大きく低下したが、11月から持ち直しの動きがみられた。
- 2020年には、感染拡大の影響により、3月から大幅に下落し、4月を底として持ち直しの動きがみられたが、再度の感染拡大の影響で11月以降は回復に足踏みがみられた。
- 項目別にみると、「耐久消費財の買い時判断」が消費税率引上げの影響で2019年9月に大きく低下しているが、その後は回復している。「雇用環境」は2019年までは相対的に高い水準で推移していたが、2020年3月以降は相対的に低い水準となっている。
- 2008年のリーマンショック期においては、指標によって低下の幅・期間が異なっているが、感染拡大期には、全ての指標が2020年3月以降、急速に低下している。



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

- (注) 1) 二人以上の世帯、季節調整値。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。
 4) 2013年4月調査から、訪問留置調査法から郵送調査法に変更したことにより、不連続が生じている。また、毎年3月調査の公表時に季節調整値の遡及改定を行っているが、2014年度以降、郵送調査法に変更した2013年度調査（2013年4月調査）以降の期間のみ季節調整替え及び遡及改定を行っている。
 5) 2018年10月調査より、郵送・オンライン併用調査法となっている。

● 2020年の勤労者世帯の消費支出は感染拡大の影響で大幅に減少、実収入は特別定額給付金により大幅な伸び

第1-(4)-3図により、二人以上世帯のうち勤労者世帯の消費支出と実収入の推移をみていく。勤労者世帯における消費支出は、2019年は実収入が底堅く推移する中、増加傾向で推移し、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の影響等により9月に高い伸びとなった後、10月以降は減少し、年平均では前年比実質1.2%増と2年ぶりの増加となった。

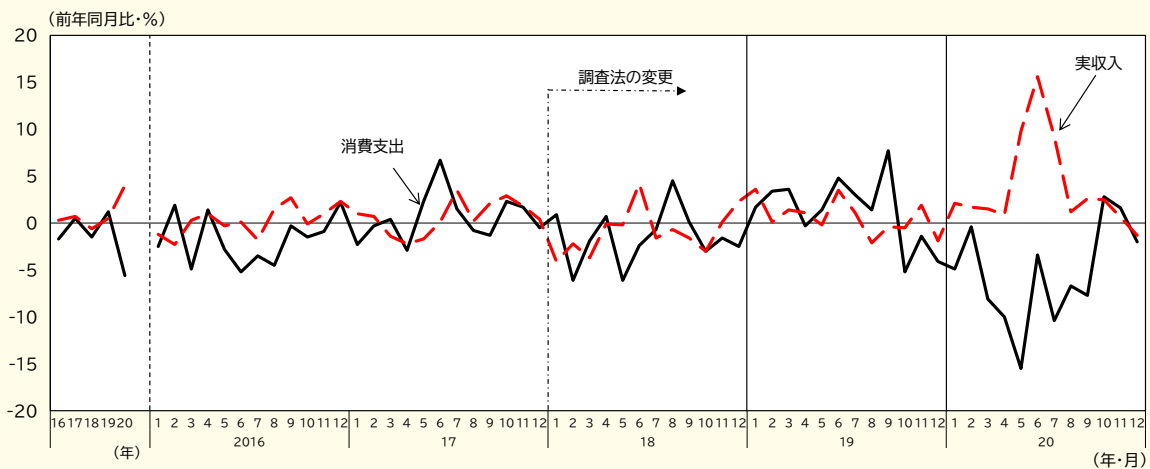
2020年の消費支出は、感染拡大の影響を受けて、5月に前年同月比実質15.5%減と大きく減少した後、持ち直しの動きがみられたが、12月には前年同月比で減少に転じ、持ち直しの動きに足踏みがみられた。年平均では、前年比実質5.6%減となり、比較可能な2001年以降最大の減少幅となった。

次に、勤労者世帯における実収入についてみていく。実収入は、勤め先収入等を含む「経常収入」と、受贈金等を含む「特別収入」で構成される。2019年は、「経常収入」に含まれる世帯主収入の増加等により、前年比実質0.5%増と2年ぶりの増加となった。2020年には、世帯

主収入は減少となったものの、「特別収入」に含まれる特別定額給付金の支給の影響で5～7月に高い伸びとなり、年平均でも前年比実質4.0%増と、比較可能な2001年以降最大の伸びとなった。

第1-(4)-3図 勤労者世帯の消費支出と実収入の推移

- 勤労者世帯における消費支出は、2019年は実収入が底堅く推移する中、増加傾向で推移し、消費税率引上げによる駆け込み需要の影響等により9月に高い伸びとなった後、10月以降は減少し、年平均では実質1.2%増と2年ぶりの増加となった。
- 2020年の消費支出は、感染拡大を受けて、5月に実質15.5%減と大きく減少した後、持ち直しの動きがみられたが、12月には前年同月比で減少に転じており、持ち直しの動きに足踏みがみられた。年平均では、実質5.6%減となり、比較可能な2001年以降最大の減少幅となった。
- 勤労者世帯における実収入は、2019年は世帯主収入の増加等により実質0.5%増と2年ぶりの増加となった。2020年には特別定額給付金の影響で5～7月に高い伸びとなった。また、年平均でも実質4.0%増となっており、比較可能な2001年以降最大の伸びとなった。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の実質増減率。
 - 2) 2018年と2019年については、2018年1月に行った調査で使用する家計簿の改正の影響を調整した変動調整値を用いている。
 - 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

●消費性向は、2019年は上昇したものの2020年は大幅に低下

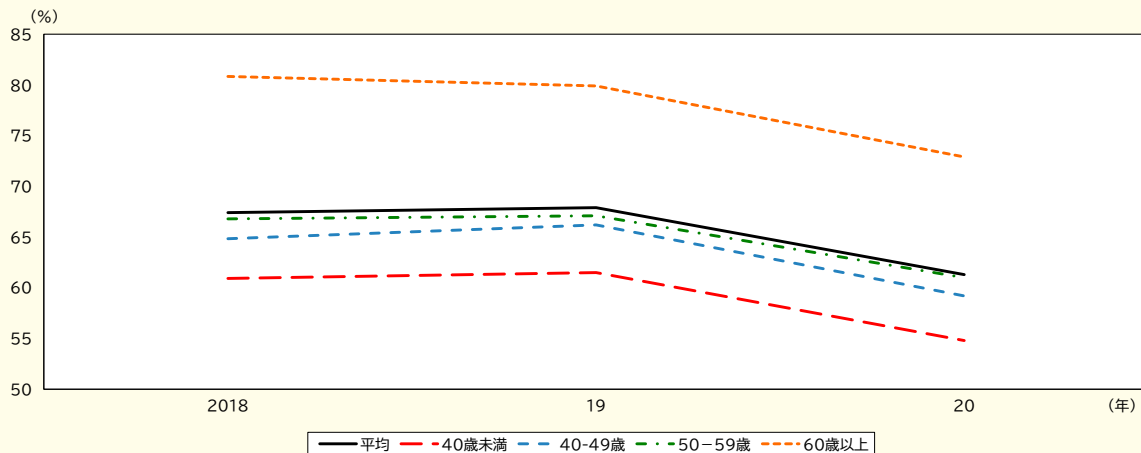
第1-(4)-4図により、二人以上世帯のうちの勤労者世帯における年齢階級別の平均消費性向(消費支出/可処分所得)を概観することで、年齢階級別の消費支出の特徴についてみていく。年齢階級別の平均消費性向は、2019年には、60歳以上を除き、消費支出の伸びが可処分所得の伸びを上回ったため、2018年より上昇し、年齢平均でも5年ぶりに上昇となった。

2020年には、感染拡大の影響により、消費支出が各年齢階級において大幅減となった一方で、可処分所得は特別定額給付金の支給等の影響で大幅増となったため、平均消費性向は大幅に低下し、年齢平均では前年差6.6%ポイント低下となり、比較可能な2001年以降最大の低下幅となった。

なお、「可処分所得」とは、「実収入」から税金、社会保険料などの「非消費支出」を差し引いた額で、いわゆる手取り収入のことであると家計調査において定義されている。

第1-(4)-4図 勤労者世帯の世帯主の年齢階級別平均消費性向の推移

- 年齢階級別の平均消費性向（消費支出/可処分所得）は、2019年には、60歳以上を除き、消費支出の伸びが可処分所得の伸びを上回ったため、2018年より上昇し、年齢平均でも5年ぶりに上昇となった。
- 2020年には、感染拡大の影響により、消費支出が各年齢階級において大幅減となった一方で、可処分所得は特別定額給付金等の影響で大幅増となったため、平均消費性向は大幅に低下し、年齢平均では6.6%ポイント低下となり、比較可能な2001年以降最大の低下幅となった。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。

2) 2018年の平均消費性向は家計簿の改正による影響を調整した参考値（新家計簿基準）。

●消費者物価指数（総合）は経済活動が低い水準で推移する中で2020年は横ばいとなった

最後に、第1-(4)-5図により、消費者物価指数（総合）の推移について財・サービス分類別に前年同月比の寄与度をみていく。2019年の消費者物価指数は、10月に消費税率引上げがあったものの、軽減税率の導入、幼児教育・保育の無償化により「公共サービス」がマイナス寄与に転じたこと、エネルギー価格の上昇率の低下により「電気・都市ガス・水道」「石油製品」のプラス寄与が縮小したこと、「生鮮商品」がマイナス寄与に転じたこと等の要因から、年平均で前年比0.5%増と2018年の伸び（1.0%増）を下回った⁴。

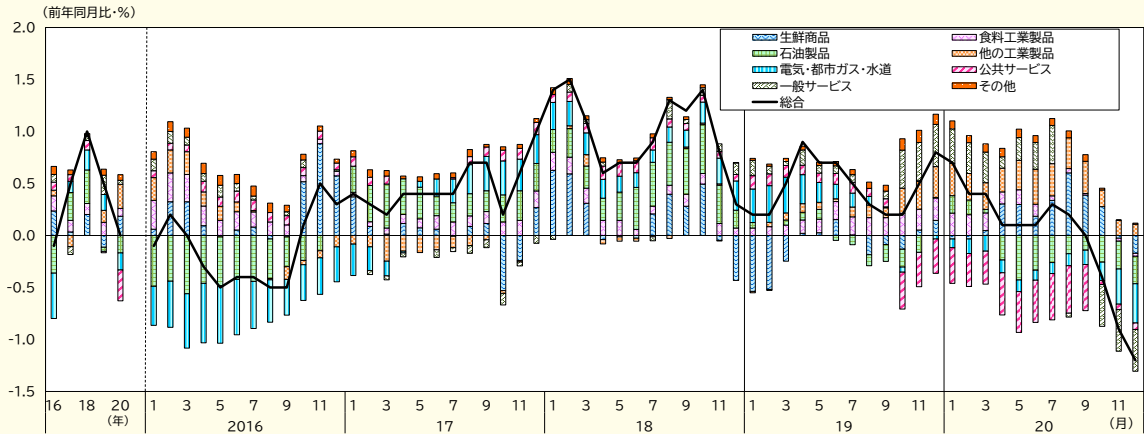
2020年は、感染拡大の影響により、経済活動が低い水準で推移する中で、前年後半から引き続き「電気・ガス・水道」「石油製品」の低下傾向や幼児教育・保育の無償化による「公共サービス」のマイナス寄与の傾向が9月まで続いていること、Go To トラベル事業による宿泊料減額⁵等により「一般サービス」がマイナス寄与に転じたこと等により弱含みの動きとなり、年平均で2019年と同水準となった。

4 総務省統計局「2019年消費者物価指数年報」＜コラム2＞「2019年10月の消費税率引上げ及び幼児教育・保育無償化の影響（試算値）」によると、消費税率引上げの消費者物価指数（総合）の前年同月比への影響は、前回（2014年4月）の2.1%ポイント程度の押し上げ効果に対して、今回（2019年10月）は0.9%ポイント程度の押し上げ効果であり、同時に実施された幼児教育・保育の無償化による0.6%ポイントの押し下げ効果と合わせ、制度改正の効果としては0.3%ポイント程度の押し上げ効果にとどまっている。

5 国内旅行を対象に宿泊・日帰り旅行代金の35%を割引（7月22日から開始）。加えて、宿泊・日帰り旅行代金の15%相当分の旅行先で使える地域共通クーポンを付与（10月1日から開始）する制度。

第1-(4)-5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

- 2019年の消費者物価指数は、10月に消費税率引上げがあったものの、軽減税率の導入、幼児教育・保育の無償化により「公共サービス」がマイナス寄与に転じたこと、エネルギー価格の上昇率の低下により「電気・都市ガス・水道」「石油製品」のプラス寄与が縮小したこと、「生鮮商品」がマイナス寄与に転じたこと等の要因から、2018年の伸びを下回った。
- 2020年は、感染拡大の影響により、前年後半から引き続けている「電気・ガス・水道」「石油製品」の低下傾向や、幼児教育・保育の無償化による「公共サービス」のマイナス寄与の傾向が9月まで続いていること等により弱含みの動きとなり、2019年と同水準となった。



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

- (注)
- 1) 「その他」は「他の農水畜産物」「繊維製品」「出版物」をまとめている。
 - 2) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

第5章

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響

2020年には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するために、企業の経済活動が大幅に制限されるとともに、人々の消費行動等も抑制された。これにより2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）のGDP成長率が大幅にマイナスになるなど、日本経済は大きな影響を受けた。雇用・労働情勢については、「宿泊業、飲食サービス業」等の産業において、女性や学生等の非正規雇用労働者を中心に就業者数・雇用者数の大幅な落ち込みや労働時間・賃金の減少等の影響がみられた。

本章では、2020年の詳細なデータをみることにより、リーマンショック期との比較もしながら、感染拡大が雇用・労働に及ぼした影響について詳細な分析を行う。

第1節 雇用・労働全体の状況

1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き

まず、本節では感染拡大による影響を大きく受けた2020年の雇用・労働の全体の状況について明らかにしていく。その前提として、感染拡大をめぐる2020年の主な動きについて概観する。

第1-(5)-1表及び第1-(5)-2図により、2020年の感染拡大をめぐる主な動きと国内の新規感染者数の推移をみてみる。国内で初めての感染者が1月15日に確認された後、3月から4月にかけて増加を続け、4月中旬にピークとなった。この間の動きとしては、2月下旬には全国規模のイベントの中止、延期等の対応や、小中学校、高校等の臨時休校の要請が行われた。4月7日には首都圏を含む7都府県に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく「緊急事態宣言」（以下「緊急事態宣言」という。）が発出され、外出自粛や休業等の要請が行われた。4月16日には緊急事態宣言の対象地域が全国に拡大され、5月4日には期限の延長がなされた。その後、5月14日以降、段階的に対象地域が縮小され、5月25日に全面的に解除¹された。全国的に緊急事態宣言が発出された状況に対応するため、政府は4月20日に感染防止対策や、雇用調整助成金の大幅な拡充をはじめとする雇用維持対策等を盛り込んだ事業規模約120兆円の「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」を決定し、4月30日にはその内容が盛り込まれた令和2年度補正予算（第1号）が成立した²。これに基づき、全国民を対象とする特別定額給付金の給付も行われた³。

- 1 緊急事態宣言は、2020年5月14日に北海道、首都圏（東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県）、京都府、大阪府、兵庫県の8都道府県を除く39県で解除され、その後5月21日に関西3府県（京都府、大阪府、兵庫県）で解除、5月25日には全国的に解除と段階的に解除された。
- 2 令和2年度補正予算は、計3回編成され、第1号以降、6月12日に第2号が、2021年1月28日に第3号が成立している。
- 3 政府が実施した雇用調整助成金をはじめとする雇用対策については、第6章で詳細な分析を行う。

5月下旬から6月中旬にかけて感染者数は一旦減少傾向となり、7月22日には「Go To キャンペーン事業」⁴の一環として、東京都発着の旅行を除く「Go To トラベル事業」が開始された。他方で、新規感染者数は再び増加傾向となったが、8月上旬をピークとして再び減少傾向となった。その後、10月1日には、「Go To トラベル事業」の拡大（東京都発着の旅行の追加）と「Go To Eat キャンペーン事業」の開始がなされ、「宿泊業、飲食サービス業」などでの業況の回復が期待された。しかしながら、新規感染者数は、10月末以降増加傾向となり、11月以降その傾向が強まり、12月には首都圏を中心に過去最多の状況が継続した。そうした中、12月28日には「Go To トラベル事業」が全国的に一時停止となった^{5,6}。

4 「Go To キャンペーン事業」は、地域の観光関連消費を喚起するため国内旅行の代金の割引やクーポンの配布を行う「Go To トラベル事業」（国土交通省（観光庁）所管）、飲食需要を喚起するため、消費者にポイント還元やプレミアム付食事券の発行を行う「Go To Eat キャンペーン事業」（農林水産省所管）、文化芸術やスポーツに関するイベントの需要喚起のため、チケット代の割引等を行う「Go To イベント事業」及び商店街の活性化のためイベント等の経費を支援する「Go To 商店街事業」（経済産業省所管）の4事業で構成される。

5 感染拡大をめぐる動きについては、「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（令和2年3月28日新型コロナウイルス感染症対策本部決定、令和3年4月1日変更）をもとに記載した。

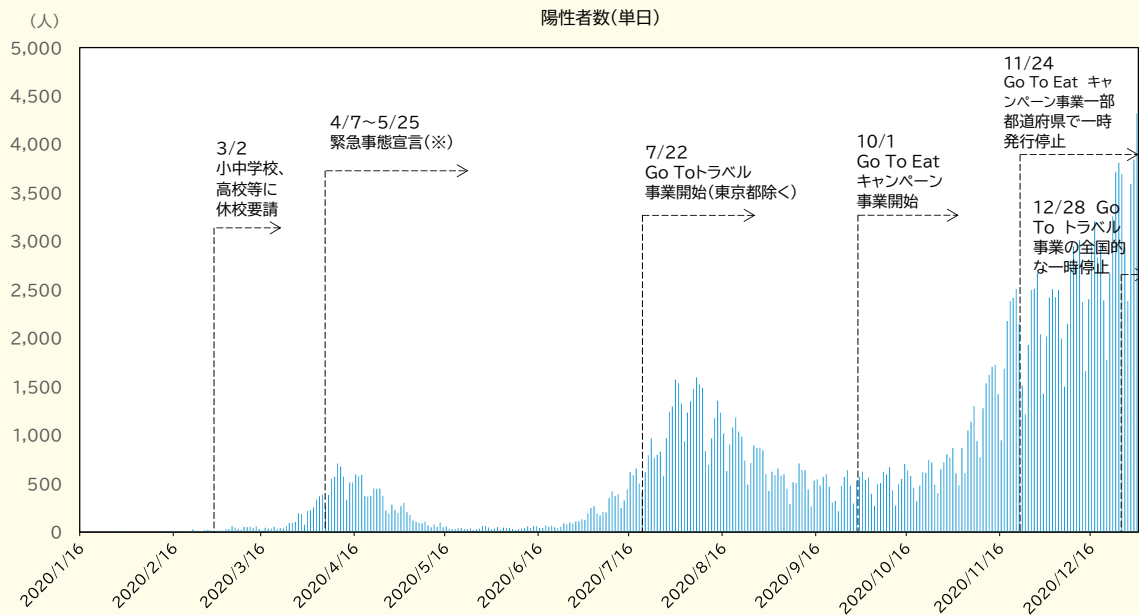
6 その後、2021年に入ると1月7日に、実施期間を1月8日から2月7日までとし、実施区域を東京都、埼玉県、千葉県及び神奈川県として、再度、緊急事態宣言が発出された。1月13日には新たに栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県が実施区域として加えられた。その後、2月2日に栃木県を除く10都府県において実施期間が3月7日まで延長された。さらに、3月7日には、埼玉県、千葉県、東京都及び神奈川県の4都県において実施期間が3月21日まで延長された。

第1-(5)-1表 新型コロナウイルス感染症の感染拡大をめぐる2020年の主な動き

1月	15日 国内で初の感染者を確認 30日 政府の新型コロナウイルス感染症対策本部を設置
2月	13日 新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策（財政措置153億円）を決定 26日 全国規模のイベントの中止、延期、規模縮小等の対応を要請 27日 小中学校、高校等に3月2日から春休みまでの臨時休校を要請
3月	10日 新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策第2弾（財政措置4,308億円、金融措置1.6兆円）を決定 13日 新型インフルエンザ等対策特別措置法の改正 26日 新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型コロナウイルス感染症対策本部設置
4月	7日 緊急事態宣言の発出（対象地域：首都圏、大阪府、兵庫県、福岡県の7都府県、期限：5月6日） 16日 緊急事態宣言の対象地域を全都道府県に拡大 20日 新型コロナウイルス感染症緊急経済対策（国費33.9兆円、事業規模117.1兆円）※4月7日の決定を変更 特別定額給付金事業の実施を発表（支給開始時期は各自自治体ごとに異なる） 30日 令和2年度補正予算（第1号）が成立
5月	4日 緊急事態宣言の期限を5月末まで延長 14日 緊急事態宣言の対象地域を縮小（北海道、首都圏、京都府、大阪府、兵庫県の8都道府県を除く39県を解除） 21日 緊急事態宣言の対象地域を縮小（関西3府県を解除） 25日 緊急事態宣言の全面解除
6月	12日 令和2年度補正予算（第2号）が成立 19日 都道府県をまたぐ移動について全国的に緩和
7月	22日 Go To トラベル事業の開始（東京都発着の旅行を除く）
8月	7日 令和2年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（1.1兆円） 28日 新型コロナウイルス感染症に関する今後の取組（検査体制、医療提供体制の確保・拡大等）を決定
9月	8日 令和2年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（6,714億円） 15日 令和2年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（1.6兆円） 19日 催物の開催制限を条件付きで緩和
10月	1日 Go To トラベル事業の対象拡大（東京都発着の旅行を含む）、Go To Eat事業開始 16日 令和2年度新型コロナウイルス感染症対策予備費の使用決定（5,492億円） 23日 年末年始休暇の分散取得を呼びかけ
11月	12日 催物の開催制限を来年2月末まで継続する方針を決定 24日 Go To Eat事業 一部都道府県で食事券発行停止・利用抑制措置の開始
12月	15日 令和2年度補正予算（第3号）を閣議決定 21日 令和3年度予算政府案を閣議決定 28日 Go To トラベル事業の全国的な一時停止

資料出所 内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室HP、財務省HP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-(5)-2 図 新型コロナウイルス感染症の新規感染者数の推移



資料出所 厚生労働省資料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) 各報告日時点の集計値を記載しているため、各自治体のホームページ等で公表されている数値と異なる場合がある。
- 2) チャーター便を除く国内事例については、2020年5月8日公表分から、データソースを従来の厚生労働省が把握した個票を積み上げたものから、各自治体がウェブサイトで公表している数等を積み上げたものに変更した。
- 3) 国内事例には、空港検疫にて陽性が確認された事例を国内事例としても公表している自治体の当該事例数は含まれていない。
- 4) 緊急事態宣言は、4月7日に首都圏、大阪府、兵庫県、福岡県の7都府県に発出された後、同月16日に対象地域が全都道府県に拡大された。その後、5月14日には北海道、首都圏、京都府、大阪府、兵庫県の8都道府県を除く39県で解除、5月21日には関西3府県(京都府、大阪府、兵庫県)で解除、5月25日には全国的に解除と段階的に解除された。

2 経済・消費の動向

●日本経済は2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)に大幅に急速に悪化した後、2020年後半にはプラス成長となったが、感染拡大前の水準には戻らず

こうした感染拡大をめぐる動きを踏まえ、2020年の日本経済の状況についてみていく。

第1-(5)-3図により、2020年のGDPの推移をみると、名目GDP、実質GDPともに一時的に大幅に減少し、第Ⅱ四半期(4-6月期)には、実質GDPは前期比-8.1%、名目GDPは前期比-7.8%となった。その後、第Ⅲ四半期(7-9月期)及び第Ⅳ四半期(10-12月期)にはプラス成長となったが、GDPの規模としては感染拡大前の水準を下回っている。

第1-(5)-4図により、実質GDP成長率を需要項目別にみると、感染拡大前の2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)には、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減、大型台風の影響等により、民間最終消費支出、民間総資本形成がマイナスに寄与し、マイナス成長に転じていたところ、2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)には民間最終消費支出が更に大きく落ち込むとともに、純輸出の減少もマイナス成長に大きく寄与した。その後、第Ⅲ四半期(7-9月期)及び第Ⅳ四半期(10-12月期)には民間最終消費支出、純輸出の増加がプラス成長に寄与した。

リーマンショック期の2009年と比較すると、リーマンショック期は主に純輸出と民間総資本形成(企業の設備投資など)がマイナス成長に寄与したのに対し、感染拡大期には純輸出の

ほか民間最終消費支出（個人消費）がマイナス成長に寄与したことが特徴といえる⁷。

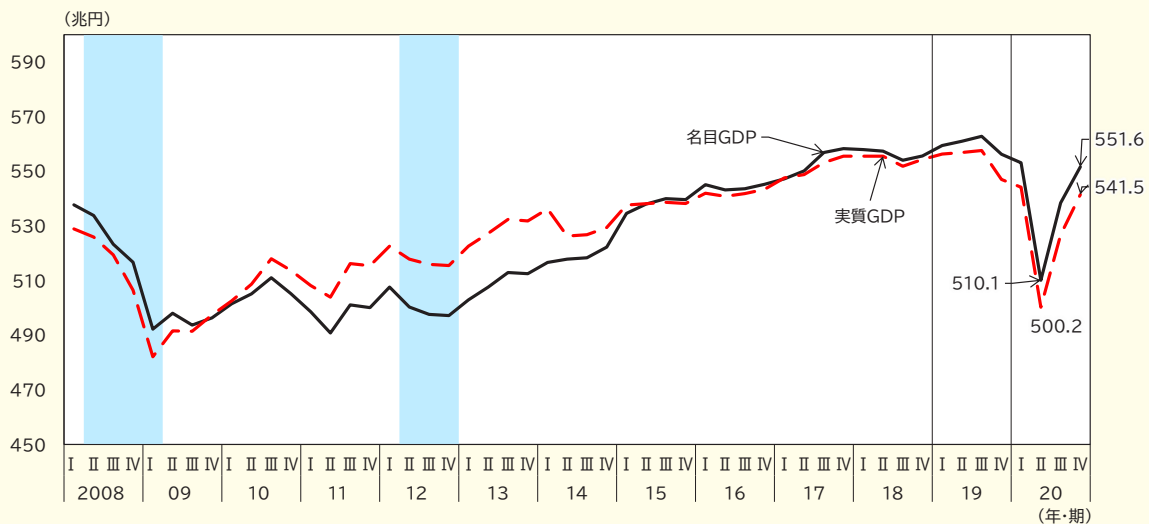
続いて産業活動への影響をみるため、第1-(5)-5図により、鉱工業生産指数、第3次産業活動指数の推移を確認する。鉱工業生産指数及び第3次産業活動指数は、最初の緊急事態宣言が発出された2020年4～5月に大きく低下し、5月を底として6月以降は回復基調となった。しかしながら、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。

リーマンショック期と比較すると、鉱工業生産指数はリーマンショック期の2009年と同水準まで低下したが、低下幅はリーマンショック期の方が大きかった。一方で、第3次産業活動指数は感染拡大期の方がより低い水準まで落ち込み、低下幅もより大きくなった。

なお、全産業活動指数も感染拡大期の方が低下幅が大きい。

第1-(5)-3図 名目・実質GDPの推移（再掲）

- GDPについては、2019年には、名目・実質ともに2018年第IV四半期（10-12月期）から上昇傾向で推移していたが、消費税率引上げ後の2019年第IV四半期（10-12月期）に実質GDPは前期比1.9%減、名目GDPは前期比1.2%減と減少し、5四半期ぶりのマイナス成長となった。
- 2020年には、感染拡大の影響により第I四半期（1-3月期）から第II四半期（4-6月期）にかけて実質GDPは前期比8.1%減、名目GDPは前期比7.8%減の大幅な減少となった。その後、第III四半期（7-9月期）及び続く第IV四半期（10-12月期）はプラスとなった。



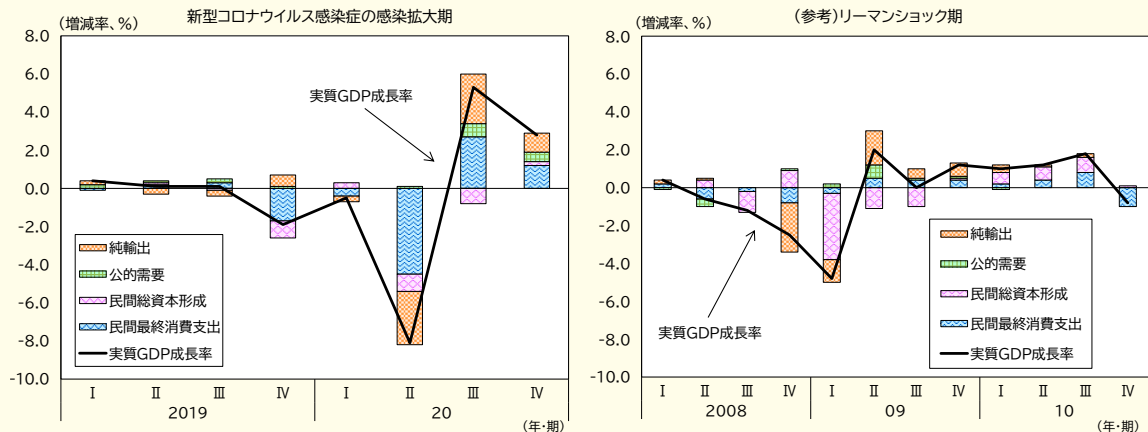
資料出所 内閣府「国民経済計算」（2021年第I四半期（1-3月期）2次速報）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。

7 ここでは、リーマンショック期は2008年第IV四半期（10-12月期）、2009年第I四半期（1-3月期）、感染拡大期は2020年第I四半期（1-3月期）、2020年第II四半期（4-6月期）についてみている。

第 1-(5)-4 図 実質 GDP 成長率の寄与度分解 (2019 年~2020 年)

- 実質 GDP 成長率を需要項目別にみると、2019 年第 IV 四半期 (10-12 月期) には、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減や大型台風の影響等により、民間最終消費支出、民間総資本形成がマイナスに寄与し、マイナス成長に転じていたところ、2020 年第 II 四半期 (4-6 月期) には民間最終消費支出が更に大きく落ち込むとともに、純輸出の減少もマイナス成長に大きく寄与した。その後、第 III 四半期 (7-9 月期) 及び続く第 IV 四半期 (10-12 月期) は民間最終消費支出、純輸出の増加がプラス成長に寄与した。
- リーマンショック期と比較すると、リーマンショック期では主に純輸出と民間総資本形成がマイナスに寄与したのに対し、感染拡大期では純輸出のほか民間最終消費支出がマイナス成長に寄与した。

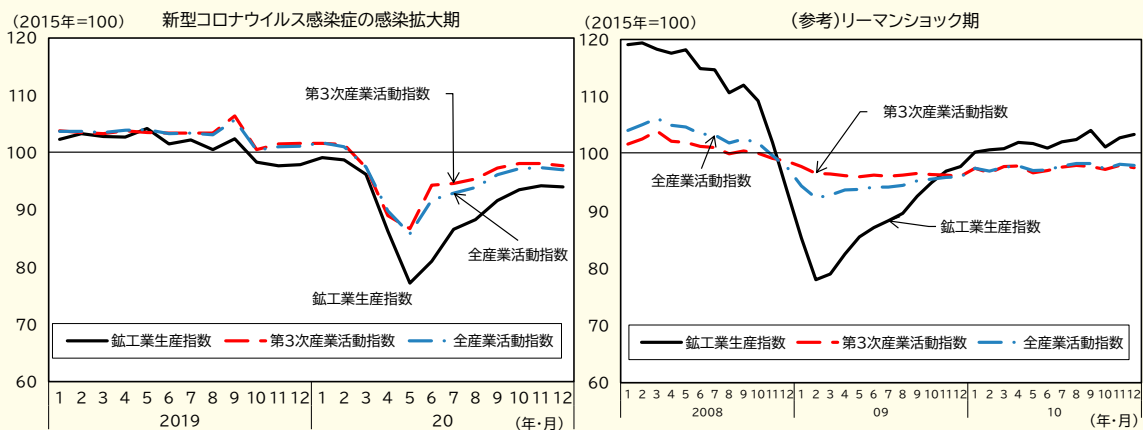


資料出所 内閣府「国民経済計算」(2021年第 I 四半期(1-3月期)2次速報)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 純輸出 = 輸出 - 輸入
 2) 民間総資本形成 = 民間住宅 + 民間企業設備 + 民間在庫変動
 3) 需要項目別の分解については、各項目の寄与度の合計と国内総生産(支出側)の伸び率は必ずしも一致しない。

第1-(5)-5図 鉱工業生産指数、第3次産業活動指数の推移

- 鉱工業生産指数及び第3次産業活動指数は、最初の緊急事態宣言が発令された2020年4～5月に大きく低下した。5月を底として6月以降は回復基調となったが、12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。
- リーマンショック期と比較すると、鉱工業生産指数の低下幅はリーマンショック期の方が大きい。また、第3次産業活動指数は感染拡大期の方がより低い水準まで落ち込んだ。なお、全産業活動指数も感染拡大期の方が低下幅が大きい。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」「全産業活動指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) データは季節調整値。「全産業活動指数」は2010年=100とする指数を2015年1～12月を100とした指数に変換したものの。
 2) 全産業活動指数は、2020年7月分まで公表をしており、2020年8月以降は、「鉱工業生産指数」及び「第3次産業活動指数」をもとに作成した統合指数の変化率により外挿した推計値。

●家計消費は「被服及び履物」「教養娯楽」等が大幅に減少した一方、いわゆる「巣ごもり需要」等により「家具・家事用品」等が増加した

第4章でみたように、第1-(5)-6図によれば、2020年は感染拡大の影響を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も低下した。本章においては家計消費について詳細な動向をみていく。第1-(5)-7図は2020年各月の家計消費の内訳を費目別にみたものであり、第1-(5)-8図はそのうち変動の大きい費目について更に詳細な内訳をみたものである。まず、第1-(5)-7図により家計消費全体の動向をみると、2月以降の外出自粛や休業の要請等、4月から5月にわたり発出された緊急事態宣言等の影響により、3月から5月にかけて消費支出額は全体として大幅に減少した。その後の6月以降、特別定額給付金の支給や「Go To キャンペーン事業」の開始等もあり、減少幅はやや縮小している。10月の消費支出額が前年同月比増となっているのは、前年10月の消費支出額が消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減により押し下げられていた影響によるものと考えられる。

次に、同図により費目別に推移をみてみると、減少が顕著な費目としては、「被服及び履物」(前年比17.6%減)、「教養娯楽」(前年比16.0%減)、「教育」(前年比10.7%減)、「交通・通信」(前年比10.0%減)があげられ、特に3月から5月にかけて「被服及び履物」「教養娯楽」の減少幅が比較的大きい。これは、緊急事態宣言等により外出や移動が控えられたことで、衣料品、娯楽サービス(旅行、宿泊等)への支出が大きく減少したことが背景にあると考えられる⁸。このうち、「教養娯楽」については、第1-(5)-8図の(3)をみると、休校や在宅勤務・

8 「教育」については、2019年9月からの幼児教育・保育の無償化による保育料等の軽減の効果が考えられる。

テレワークなどにより、自宅で過ごす時間が増えたことに伴ういわゆる「巣ごもり需要」により、「パソコン」「ゲームソフト等」で増加がみられた一方で、「宿泊料」「映画・演劇等入場料」など外出を伴う支出のマイナス寄与が大きいため、総じてみると大幅減となった⁹。また、「交通・通信」も、3月以降低下傾向で推移しており、第1-(5)-8図の(2)をみると、都道府県をまたぐ移動や出国制限により航空運賃が、通勤・通学や外出機会の減少により鉄道運賃やバス代等が、前年同月比で大きく減少している。

他方で、第1-(5)-7図において増加傾向で推移した費目としては、「家具・家事用品」(前年比10.6%増)、「保健医療」(前年比3.2%増)、「食料」(前年比2.7%増)があげられる。「家具・家事用品」については、自宅で過ごす時間の増加に伴ういわゆる「巣ごもり需要」など生活家電等の需要が増加したことにより支出が増加したものと考えられる¹⁰。「保健医療」については、3月、4月は減少したものの総じて増加傾向となった。これには、第1-(5)-8図の(4)のとおり感染防止対策によりマスク等の「保健用消耗品」の支出が大幅に増加した一方、後述のように保健医療・介護サービスの支出が減少したことが影響していると考えられる。「食料」については、第1-(5)-8図の(1)によれば、飲食店での「飲酒代」「食事代」が大幅に減少した一方、家庭内での食事などいわゆる「巣ごもり需要」などにより「チューハイ・カクテル」「パスタ」「即席麺」「生鮮肉」「冷凍調理食品」など家庭内で消費する項目が増加し、総じて増加となった。¹¹

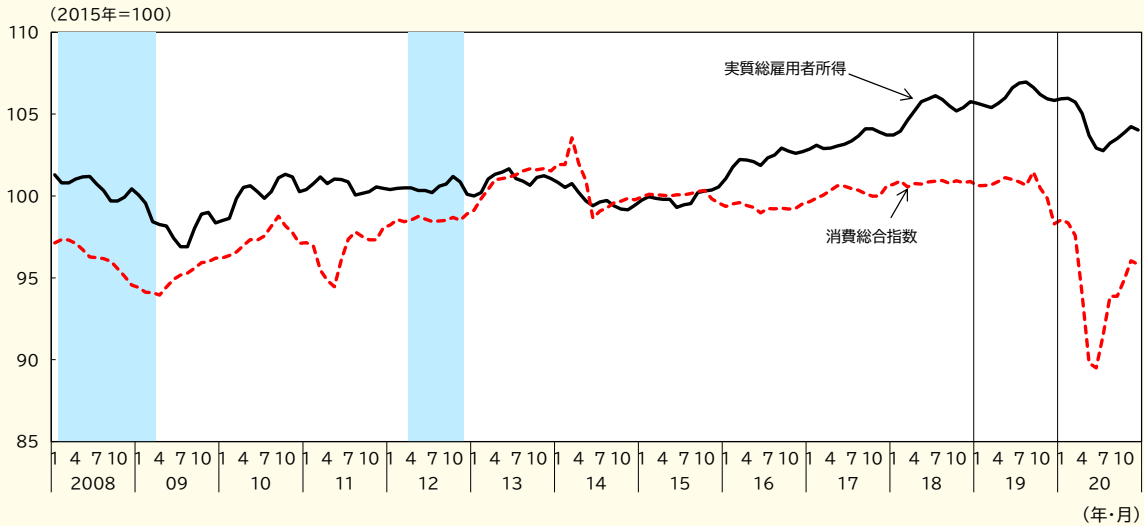
9 その後、10月に小幅減少となっているが、この背景には「Go To トラベル事業」の対象に10月から東京都発着の旅行が含まれたこと等の影響があるものと考えられる。この影響は宿泊料の支出が10月に前年同月比でプラスに転じていることにも表れている。

10 内閣府「景気ウォッチャー調査」(令和2年6月調査結果)において、百貨店や家電量販店において、特別定額給付金の支給の効果で白物家電や季節商材等の売上げが伸びているという声がみられる。

11 飲食店の売上高の前年同月比の推移をみると、4月から5月にかけて大幅に減少した後、「Go To Eat キャンペーン事業」が開始された10月にかけて減少幅が縮小したものの、感染者数が再度増加したことにより、11月以降には再び減少幅が拡大している。(付1-(5)-1図)

第1-(5)-6図 消費総合指数と実質総雇用者所得の推移（再掲）

- 2019年は、実質総雇用者所得が緩やかに増加する中、消費総合指数に持ち直しの動きがみられた。
- 2020年には、感染拡大を受けて、消費総合指数が急速に低下し、実質総雇用者所得も大きく低下した。後方3か月移動平均でみると、消費総合指数は6月に、実質総雇用者所得は7月にそれぞれ底を打ち、回復傾向がみられたものの、年内に感染拡大前の水準には戻らなかった。
- 2008年のリーマンショック期と比べると、消費総合指数が急速に低下したほか、実質総雇用者所得も低下幅が大きい。

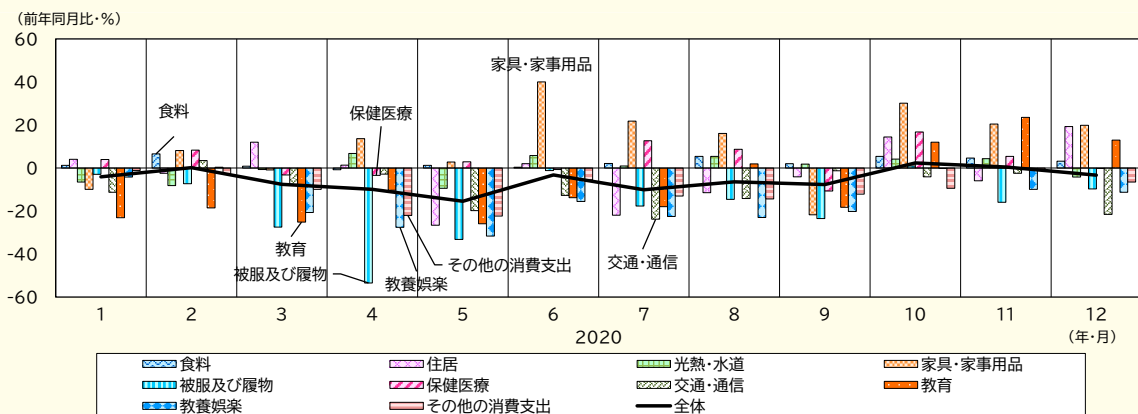


資料出所 内閣府「月例経済報告」、総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 後方3か月移動平均の値。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。
 3) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年の区切りに実線を入れている。
 4) 実質総雇用者所得、消費総合指数いずれも物価の動きを加味した実質指数。

第1-(5)-7図 家計消費の内訳の推移

- 2020年の勤労者世帯の家計消費は、感染拡大による外出自粛・休業要請の実施、4～5月の緊急事態宣言等により、3月から5月にかけて大幅に減少した。緊急事態宣言の解除後は、特別定額給付金や「Go To キャンペーン事業」の開始等もあり、減少幅はやや縮小した。10月の消費支出額については、前年が消費税率上げの駆け込み需要の反動減により押し下げられていた影響もあり、前年同月比増となっている。
- 内訳の推移をみると、「被服及び履物」「教養娯楽」「教育」「交通・通信」で減少幅が比較的大きい。この背景には、緊急事態宣言等を受けた外出機会の減少（通勤・通学機会を含む）があると考えられる。
- 他方、「家具・家事用品」「保健医療」「食料」は感染拡大期においても増加傾向で推移している。

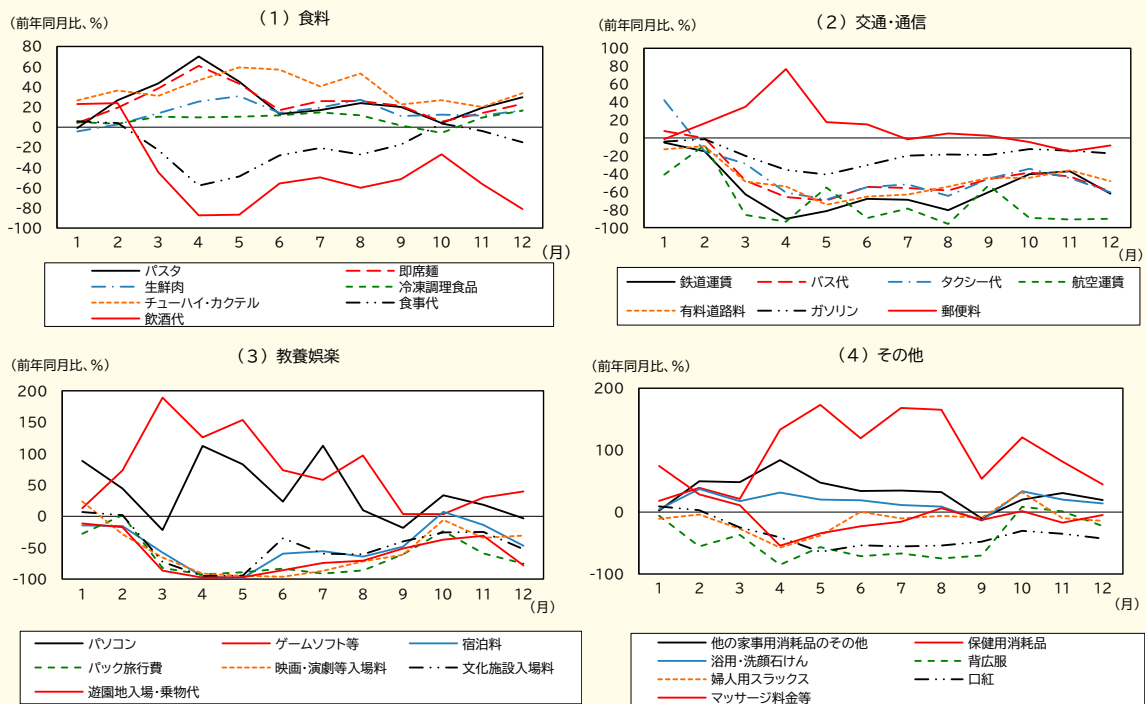


資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 二人以上の世帯のうち勤労者世帯が対象。
 2) 名目増減率。

第1-(5)-8図 感染拡大の影響により消費行動に大きな影響がみられた項目

- 2020年の勤労者世帯の家計消費のうち、特に変動が大きかった品目の前年同月比について詳細な内訳をみると、「食料」については、飲食店での「食事代」「飲酒代」が大幅に減少した一方、「チューハイ・カクテル」「パスタ」「即席麺」など家庭内で消費する項目が増加傾向で推移した。
- 「交通・通信」では、都道府県をまたぐ移動や出国制限により航空運賃が、通勤・通学や外出機会の減少により鉄道運賃等が、前年同月比で大きく減少となった。
- 「教養娯楽」では、いわゆる「巣ごもり需要」によって「パソコン」「ゲームソフト等」で増加がみられた一方で、「宿泊料」「映画・演劇等入場料」など外出を伴う支出は減少した。
- 上記以外の費目（「家具・家事用品」「保険・医療」「被服及び履物」「その他の消費支出」）では、感染防止対策により「保健用消耗品」（マスクを含む）の支出が大幅に増加した。



●百貨店は営業自粛要請の影響を受けて販売額が落ち込んだ一方で、「スーパー」「ドラッグストア」は堅調に推移した。さらに、インターネットを利用した消費は堅調な動きとなった

次に、第1-(5)-9図により、小売店の店舗の種類別の販売額についてみてみる。緊急事態宣言が発出され、外出自粛や休業の要請がなされていた4月、5月を中心に「百貨店」「コンビニエンスストア」の販売額が前年同月比で減少している。特に「百貨店」での減少幅が大きく、6月以降は持ち直しているものの、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。一方で「スーパー」「ドラッグストア」は、自宅で過ごす時間の増加に伴ういわゆる「巣ごもり需要」の影響もあり、販売額が堅調に推移した。

さらに、外出自粛やいわゆる「巣ごもり需要」は、インターネットによる購買行動にも影響を及ぼしていると考えられる。第1-(5)-10図によりインターネットを利用した購買による支出額の推移を年齢階級別にみると、年齢計の支出額は近年増加しており、2020年には最初の緊急事態宣言が発出された4月以降、おおむね前年同月を上回って推移している¹²。次に、

12 世帯主の年齢階級別にネットショッピング利用世帯の割合の年次推移をみると、いずれの年齢層においても上昇しており、特に2019年から2020年にかけて上昇幅が増加している。

2020年の支出額の推移を年齢階級別にみると、30歳以上の年齢層では緊急事態宣言の発出の影響を受けて4月から6月にかけて前年同月比の支出額が増加した一方で、29歳以下は前年よりも減少している月がみられた。これに関して、第1-(5)-11図により、インターネットによる購買の品目別の支出額の推移をみると、緊急事態宣言が発出された4月以降、特に「家具・家電」「食料・飲料（出前含む）」「教養娯楽（書籍・音楽・ソフト（映像、PC、ゲームソフト）等）」などが総じて高い伸びとなった。他方で、「旅行関係費」や「チケット」といった外出を伴う支出については、減少傾向が顕著であり、ほぼ全ての月で前年同月比減となった。これらのことから、30歳以上の年齢層では、外出自粛や食料品や家事用品などのいわゆる「巣ごもり需要」のため、インターネットによる消費支出額がおおむね増加したのに対し、29歳以下の若年層では、旅行関係費やチケット等の支出額の減少の影響により、時期によってはインターネットによる消費支出額が減少したものと考えられる。

第1-(5)-9図 小売店の店舗の種類別の販売額の推移

- 小売店の販売額の推移をみると、特に「百貨店」での減少幅が大きく、6月以降は持ち直したが、2020年12月時点では感染拡大前の水準には戻っていない。一方で「スーパー」「ドラッグストア」は、いわゆる「巣ごもり需要」の影響もあり、販売額は堅調に推移した。

