

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第1節 賃金の動向

##### 1) 平均賃金の動向

##### (堅調な伸びを続けた賃金)

平成2年の賃金は、元年と同様春季賃上げ率の上昇、賞与等の伸びを背景に堅調な増加を続けた。

以下、労働省「毎月勤労統計調査」によって、常用労働者一人当たりの現金給与額についてみるが、別途説明(本節末囲み)するとおり、同調査の調査方法改正により2年より常用労働者5人以上規模事業所の数値を主体として集計するようになったほか(ただし、前年比等の増加率は、比較対象の数値の制約から従来どおり30人以上規模事業所である)、調査方法の変更等に伴う接続性保持のために行われたギャップ修正により過去に遡って伸び率が修正されたので注意が必要である。

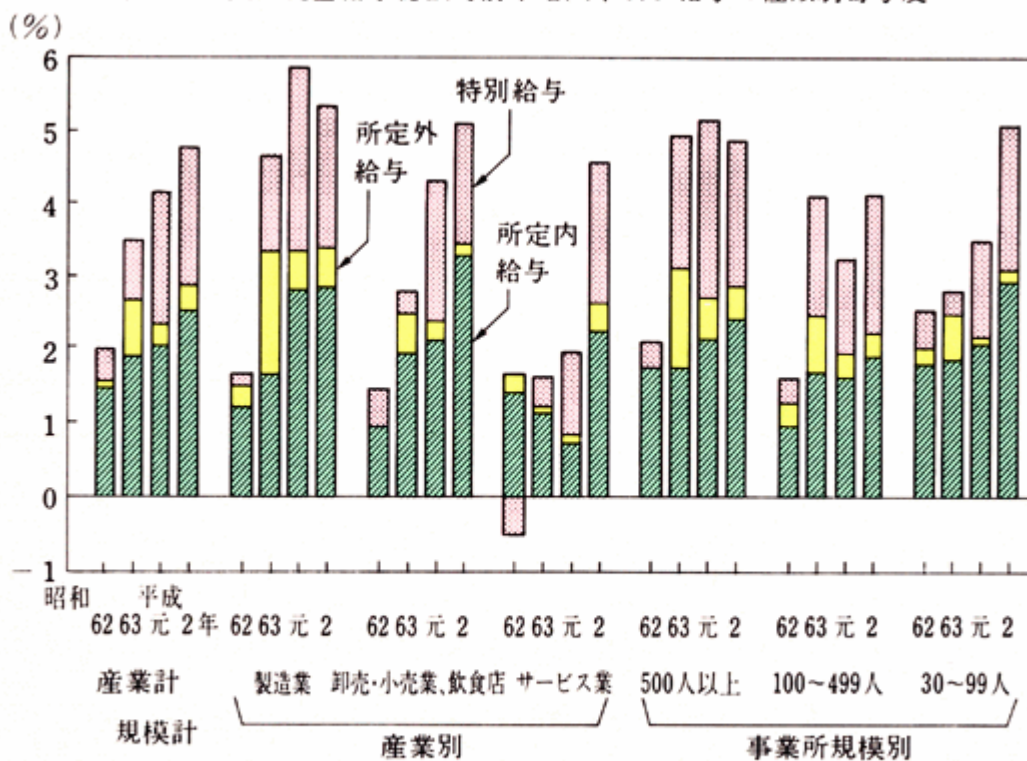
常用労働者一人当たりの現金給与総額(事業所規模5人以上)は調査産業計で32万9,443円(事業所規模30人以上では37万169円)で、事業所規模30人以上における前年比は4.7%増と元年の伸び(同4.2%増)を上回った。一方、消費者物価上昇分を差し引いた実質賃金は、2年の消費者物価が元年(前年比2.3%増)を上回る同3.1%増の上昇となったことから同1.5%増と、元年の同1.9%増をやや下回った。

現金給与総額の内訳をみると、きまって支給する給与(以下「定期給与」という)の伸び3.8%に対し、賞与を中心とした特別に支払われた給与(以下「特別給与」という)の伸びは前年比7.3%と、特別給与の高い伸びが目立っている。また、特別給与のうち大きな比重を占める夏季、年末の賞与の伸びをみると、夏季賞与が同6.5%、年末賞与が同4.9%と定期給与の伸びを上回っている。

以上のように、2年の賃金は、所定内給与が元年を上回る増加(元年同3.0%、2年同3.8%)を示したことに加えて、特別給与ががなりの伸びを示したことにより、堅調な増加を続けた。2年の増加率4.7%の内訳別の寄与度をみると、所定内給与による寄与が2.5%ポイント(元年2.0%ポイント)、所定外給与による寄与が0.4%ポイント(同0.3%ポイント)、特別給与の寄与が1.9%ポイント(同1.8%ポイント)となっており、所定内給与による寄与度が元年から2年に拡大しているのに加え、63年から元年にかけて大きく拡大した特別給与による寄与度は2年もほぼ同水準となつている(第I-21図)。

第I-21図 現金給与総額対前年増減率及び給与の種類別寄与度

第I-21図 現金給与総額対前年増減率及び給与の種類別寄与度



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 各賃金指数に昭和60年の基準値を乗じて実数化したものから算定した。

現金給与総額の増加率を産業別にみると、建設業では元年も前年比6.5%と高い上昇率を示した後、2年は同7.3%と更に増加幅が拡大した。ほかに製造業(同5.3%)、卸売、小売業、飲食店(同5.0%)、電気・ガス・熱供給・水道業(同5.2%)で5%台の増加率を示している。

元年との比較でみると、上記の建設業のほか、卸売・小売業、飲食店、サービス業でそれぞれ0.8%ポイント、2.6%ポイント増加幅が拡大しているのが目立っている。これら産業では、労働力不足感の広がり目立ったほか、後者の2産業については若年層の比重が高い労働者構成となっており、労働移動も活発なため、後述するような若年中途採用者で賃金上昇率が高まったことも、現金給与増加率の拡大に影響したものと考えられる。

また、事業所規模別にみると、500人以上規模事業所における現金給与総額の増加は元年(5.1%)をやや下回る4.8%となったのに対し、100~499人規模事業所では元年3.4%から2年4.2%へ、30~99人規模では元年3.7%から2年5.1%へと増加率の拡大が目立っている。この結果、63年、元年にみられた小規模事業所での賃金増加が小幅となる傾向は、ほとんどみられなくなっている。

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第1節 賃金の動向

##### 1) 平均賃金の動向

##### (労働力需給引き締まりの影響を受けた賃金決定)

企業における春季賃金引き上げは、現金給与の主要部分をなす所定内給与の増加率を左右することにより、現金給与の増加率に影響する。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により100人以上規模企業における2年年間の賃上げ状況をみると、額で1万4,199円、率で6.0%となっており、額、率共に元年(額1万2,085円、率5.3%)を上回った。民間主要企業について、賃上げ額、率の決定が集中する春季の賃上げ状況を労働省労政局調べによつてみても、妥結率は5.94%と元年(5.17%)を上回った。

このように、2年の賃上げは、63年、元年に引き続いて額、率の拡大がみられたが、以下では、春季賃上げの額、率に影響を与えるとみられる要因と賃上げ率との関係のみよう。

一般的に春季賃上げ率に影響がみられる要因としては労働力需給、物価、企業業績が挙げられる。「平成2年版労働経済の分析」(労働白書)においては、これらの指標と賃上げ率の間の相関の、期間に応じた推移を検討したが、そこでも触れたように62年～元年間では、有効求人倍率(各年1～3月)、消費者物価(同)、売上高経常利益率(前年下半期)の各指標とも賃上げ率との間に、高い正の相関がみられた。

2年における春季賃上げ率とこれらの指標の動きをみると、

1)有効求人倍率(2年1～3月期)は元年の同期を上回り、同じく元年を上回った賃上げ率との間に、最近認められる正の相関を維持した。

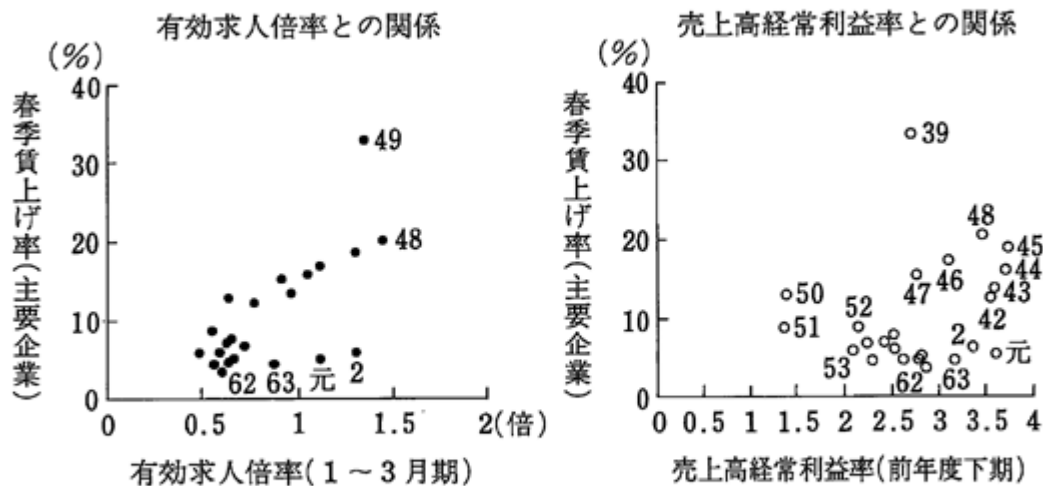
2)企業経営の影響を売上高経常利益率(前年下半期)との関係でみると、50年以降としては最高の水準となった63年下期と比べると、元年下期は若干低下したものの、63年をなお上回っており、賃上げ率との間では最近認められる関係を保つた(以上 第I-22図)。

3)消費者物価も2年は元年に比べて上昇率が拡大し、賃上げ率との間に、最近認められる正の相関を維持した。

以上のように、それぞれの要因と賃上げ率との間には近年認められる正の相関がなお保たれている。

#### 第I-22図 春季賃上げ率と有効求人倍率、売上高経常利益率の関係

第I-22図 春季賃上げ率と有効求人倍率、売上高経常利益率の関係



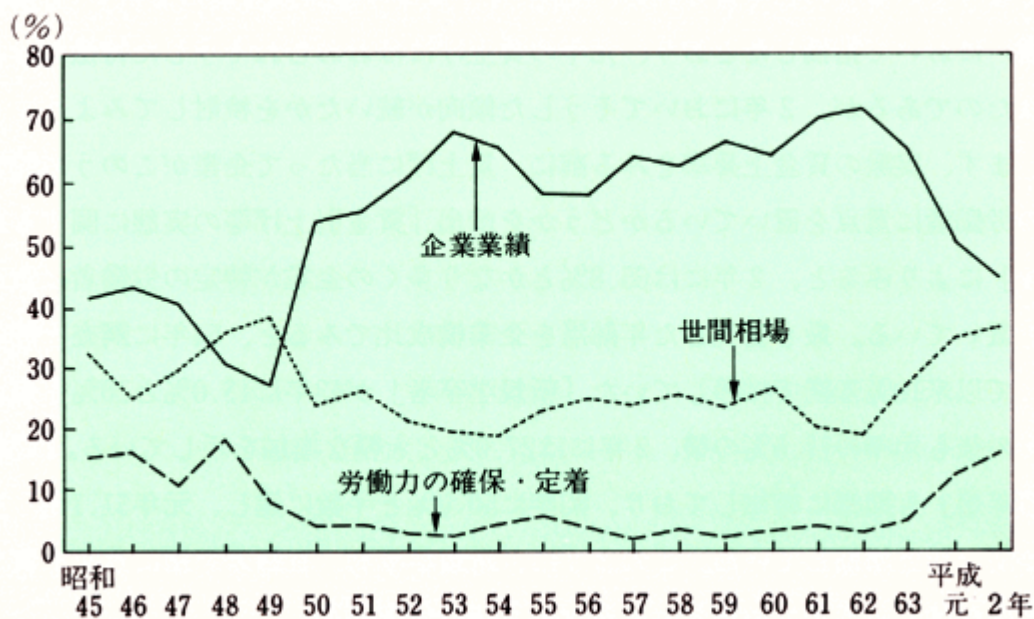
資料出所 労働省労政局調べ  
 労働省「職業安定業務統計」  
 日本銀行「主要企業短期経済観測調査」

次に、労働力需給の2年の賃上げへの影響を、企業の対応の面からみよう。前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」で企業が賃上げ額の決定に当たりどのような要素を重視したかをみると、50年以降最も重視する企業割合が高い「企業業績」が2年も最も高くなったが、その割合は44.7%と49年以降の低い水準となった。代わって重視する企業の割合が高まった項目が「世間相場」、「労働力の確保・定着」であり、特に「労働力の確保・定着」を最も重視した企業の割合は、50年以降63年まで55年を唯一の例外として5%に満たない低いものにとどまっていたが、元年には11.4%、2年には15.3%とこの2年間で大きな上昇を示している(第I-23図)。

こうした特徴は特に規模の小さい企業において著しく、「労働力の確保・定着」を最も重視した企業割合を規模別にみると、5,000人以上規模企業で0.5%、1,000~4,999人規模企業で5.6%にとどまっているのに対し、300~999人規模企業では15.1%、100~299人規模企業では16.8%に上っている。また、産業別には「労働力の確保・定着」を重視した企業割合(前述のとおり全産業で15.3%)は建設業(24.1%)、不動産業(22.6%)、運輸・通信業(21.0%)で20%を超える高い割合となっている。

第I-23図 賃上げに当たり最も重視した要素

第I-23図 賃上げに当たり最も重視した要素(企業構成比)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

なお、企業が、企業業績よりも世間相場、労働力の確保・定着といった要素を重視した賃金決定を行った場合、賃上げ率のばらつきは小さくなると思われるが、実際、同調査で賃上げ率のばらつきを四分位分散係数でみてみると、ここ数年の中では低い水準となった元年の0.134の後、2年も0.140とほぼ同水準となった(四分位分散係数=(第3四分位数-第1四分位数)/(2×中位数)、ばらつきが小さいほど四分位分散係数が低くなる)。

---

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第1節 賃金の動向

##### 2) 労働者の層別にみた賃金の動き (重点が置かれた学卒者、若年層)

---

以上述べたとおり、2年の賃金決定は労働力需給の引き締まりを反映して労働力確保を重視するようになってきたが、こうした賃金決定は労働者の層別の賃金にどのように影響したであろうか。

一般に、労働力確保に重点を置いた賃金決定が行われる場合、在籍年数の長い労働者よりは短い労働者の賃金が、移動が少ない労働者よりは入職離職が頻繁に行われる労働者の賃金が、上昇率が大きくなることが予想される。具体的には学卒初任給、中途採用者賃金、パートタイム労働者の賃金等が上昇率が高くなっているものと考えられる。実際、「平成2年版労働経済の分析」(労働白書)において指摘したとおり、元年の賃上げにはおおむねそうした特徴がみられたのであるが、2年においてそうした傾向が続いたかを検討してみよう。

まず、実際の賃金上昇率をみる前に、賃上げに当たって企業がこのうち特定の労働者に重点を置いているかどうかを前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」によりみると、2年には65.8%とかなり多くの企業が特定の労働者に重点を置いている。最も重視した年齢層を企業構成比で見ると、54年に調査を開始して以来10%未満で推移していた「新規学卒者」が63年に13.0%と10%を超え、その後も元年の17.5%の後、2年には27.0%と大幅な増加を示している。「在籍若年層」も同様に増加しており、63年に50.0%と半数に達し、元年51.1%、2年55.4%と増加している。このように、新規学卒者、在籍若年層に重点を置く傾向が強まってきているといえる(付属統計表第66表)。

また、パートタイム労働者の賃金改定もここ数年積極化してきている。同調査によりパートタイム労働者の賃金改定企業割合の推移をみると、56年以降年々低下を続け62年には61.9%となったこの割合が、63年からは上昇に転じ2年には79.8%となっている。

---

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第1節 賃金の動向

#### 2) 労働者の層別にみた賃金の動き (学卒初任給等の賃金の状況)

このように、2年には賃金決定に当たって、学卒初任給、若年者賃金、パートタイム労働者賃金に重点を置く傾向が強まったが、以下労働者の層別の賃金上昇の実態を検討しよう。

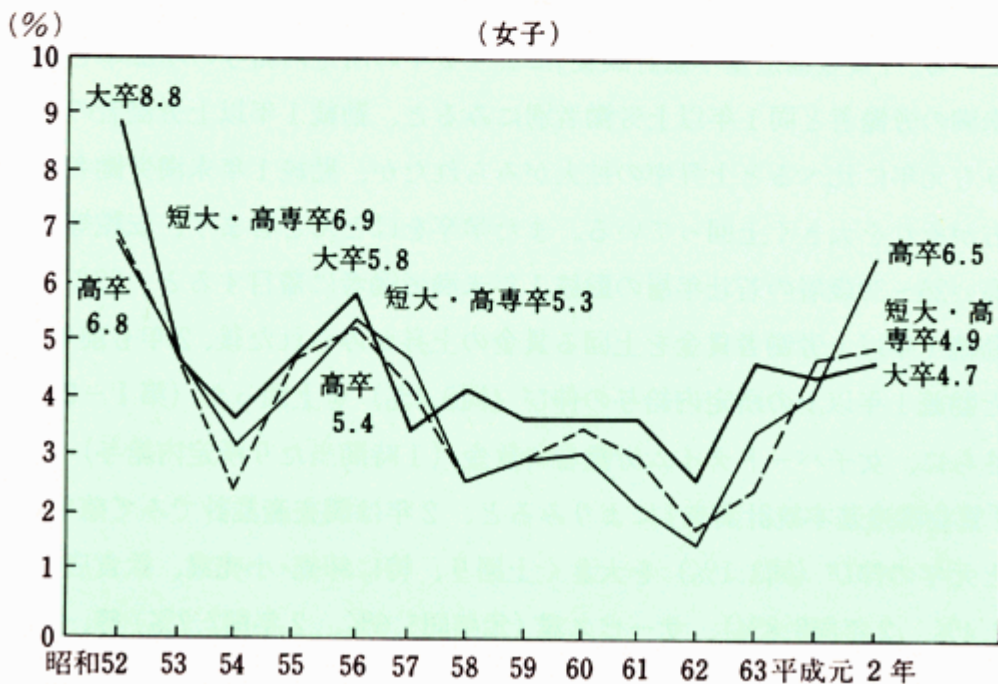
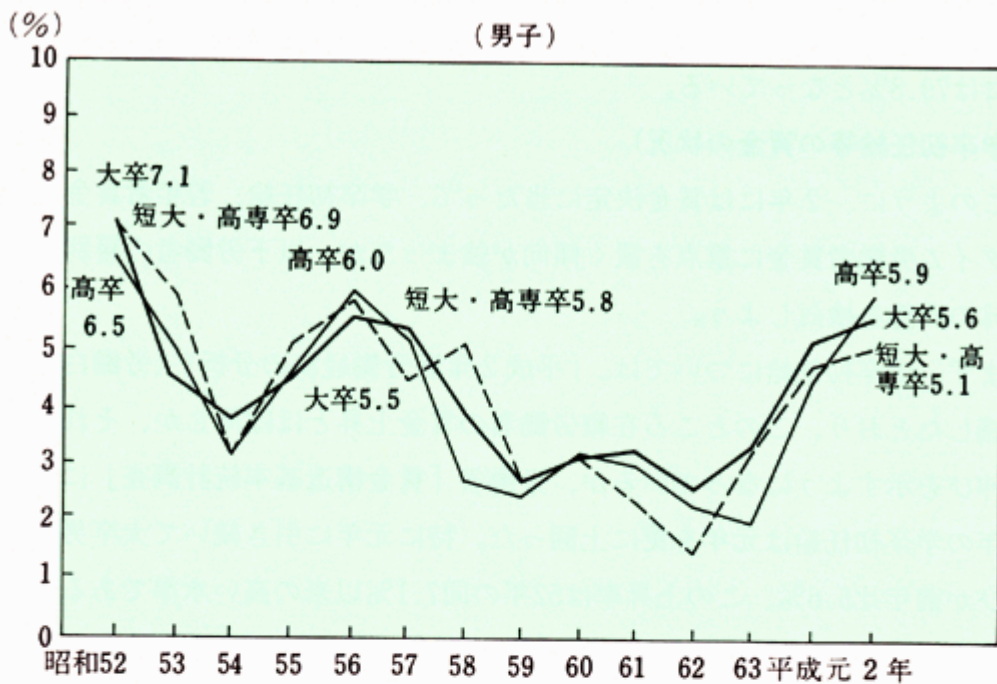
まず、学卒初任給については、「平成2年版労働経済の分析」(労働白書)で指摘したとおり、このところ  
在籍労働者の賃金上昇とほぼ同じか、それを上回る伸びを示すようになってきているが、労働省「賃金構造  
基本統計調査」によると、2年の学卒初任給は元年を更に上回った。特に元年に引き続いて大卒男子での  
伸びが前年比5.6%、この上昇率は52年の同7.1%以来の高い水準である。また、高卒も男子(同5.9%、元  
年は同4.4%)、女子(同6.5%、元年は同4.0%)共に元年を上回る上昇率を示している(第I-24図)。

中途採用者についても、元年と同様、在籍労働者に比べ賃金上昇率が高くなっている。「賃金構造基本  
統計調査」により2年の所定内給与の増加率を勤続1年未満の労働者と同1年以上労働者別にみると、勤続  
1年以上労働者の所定内給与も元年に比べると上昇率の拡大がみられたが、勤続1年未満労働者の伸びの  
方がそれを大きく上回っている。また学卒をほとんど含まず、転職等の比重が高い25～39歳層の若壮年  
層の勤続1年未満労働者に着目すると、63年、元年と勤続1年以上労働者賃金を上回る賃金の上昇がみら  
れた後、2年も前年比6.2%と勤続1年以上の所定内給与の伸び(同5.4%)を上回った(第I-25図)。

第I-24図 学歴別初任給の対前年上昇率の推移



第I-24図 学歴別初任給の対前年上昇率の推移



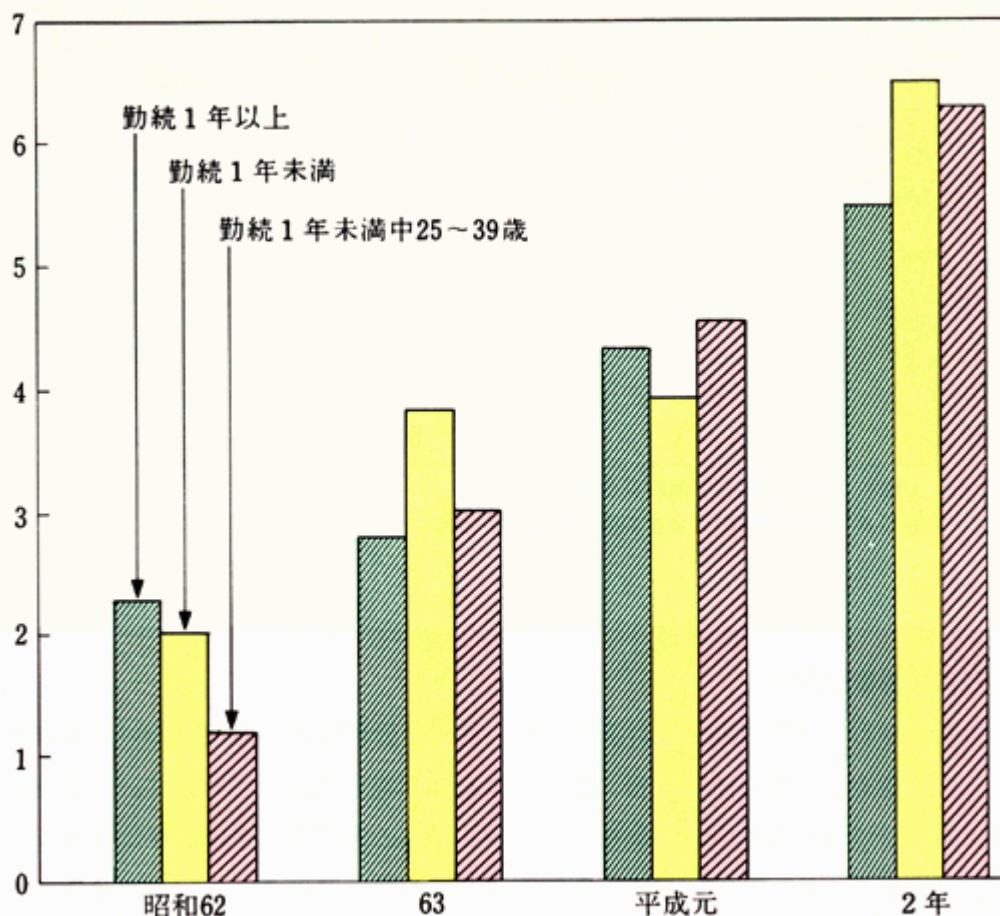
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 図中の数値は昭和52、56、平成2年のものである。

第I-25図 勤続1年未満労働者と同1年以上の所定内給与の伸びの比較



第I-25図 勤続1年未満労働者と同1年以上の所定内給与の伸びの比較(前年比)  
(%)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

さらに、女子パートタイム労働者の賃金(1時間当たり所定内給与)の伸びを「賃金構造基本統計調査」によりみると、2年は調査産業計でみて前年比7.6%と元年の伸び(同3.1%)を大きく上回り、特に卸売・小売業、飲食店(元年同2.4%、2年同8.8%)、サービス業(元年同1.6%、2年同7.7%)等、第3次産業で高い上昇を示している。

最後に、前章でみたように労働者不足が厳しい建設業について、主要技能職種の賃金の動きをみると、相対的に高い上昇を示した元年を更に上回る伸びを示した。例えば、とび工(前年比11.2%)、型枠工(同11.6%)で10%を超える上昇を示したほか、大工(同9.5%)、左官(同9.1%)でも9%台の上昇となっている。また、ほとんどの職種で元年を更に上回る上昇を示している(第I-26表)。

第I-26表 屋外労働者主要職種別賃金対前年上昇率の推移

第I-26表 屋外労働者主要職種別賃金対前年上昇率の推移

(一人1日平均きまって支給する現金給与)

(単位 %)

職 種	前 年 比		
	昭和63年	平成元年	2年
大工	4.9	4.3	9.5
とび工	6.2	7.1	11.2
左官	4.7	9.5	9.1
電気工	4.5	3.9	8.6
機械運転士	1.0	7.3	7.2
鉄筋工	5.7	4.6	8.5
鉄骨工	10.5	5.5	7.3
型枠工	0.1	6.6	11.6

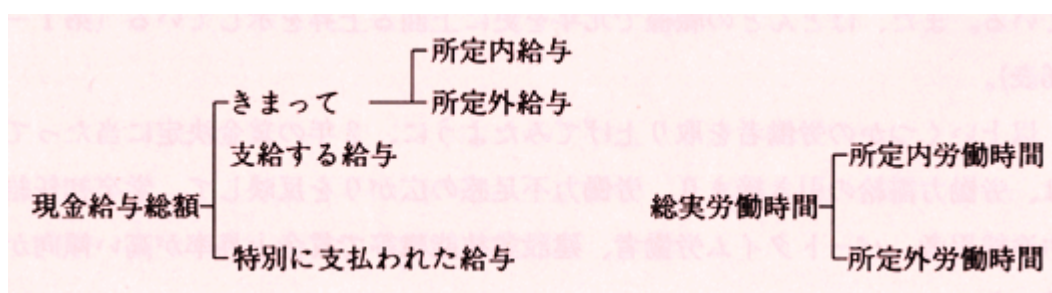
資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

(注) 各年8月分の実際の賃金を調査したものである。

以上いくつかの労働者を取り上げてみたように、2年の賃金決定に当たっては、労働力需給の引き締まり、労働力不足感の広がりを反映して、学卒初任給、中途採用者、パートタイム労働者、建設業技能職等で賃金上昇率が高い傾向が続いた。

「毎月勤労統計調査」労働省が行う「毎月勤労統計調査」は、賃金、労働時間、雇用について事業所ベースで調査し、翌月末に速報、翌々月中旬に確報を発表しています。全国調査は、事業所規模30人以上の甲調査、5～29人規模の乙調査を平成2年に規模5人以上に統合し、発表しています。全国調査のほか県別に規模5人以上の集計を行う地方調査、年1回事業所規模1～4人を対象とする特別調査も実施しています。なお、事業所統計調査に基づき全国調査では約3万3,000、地方調査は約4万4,000、特別調査は約7万7,000の事業所を抽出しています。全国調査及び地方調査の規模30人以上の事業所については、2、3年ごとに調査対象を更新します。

このため生じる結果のギャップを修正する指数が過去に遡つて変わることがありますので、注意が必要です。



## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第1節 賃金の動向

##### 3) 企業経営等への影響

ここでは、企業経営、マクロ経済、物価等への賃金の影響について概観する。

まず、企業ベースの労働分配率を大蔵省「法人企業統計」で見ると、付加価値に占める人件費の割合は、純付加価値、粗付加価値のいずれでみても2年後半に元年同期の水準をやや上回ったものの、年をならしてみると元年をわずかに下回っており、はつきりした増減を示していない。これは、企業の人件費は人員の増加もあって増加したものの、売上高が堅調に増加し付加価値率も上昇したため、人件費の増加がそのまま上記割合の上昇に直ちにつながらなかったことによる( 付属統計表第67表 )。

次に、マクロ経済ベースの労働分配率をみてみよう。「平成2年版労働経済の分析」(労働白書)で詳細に検討したとおり、

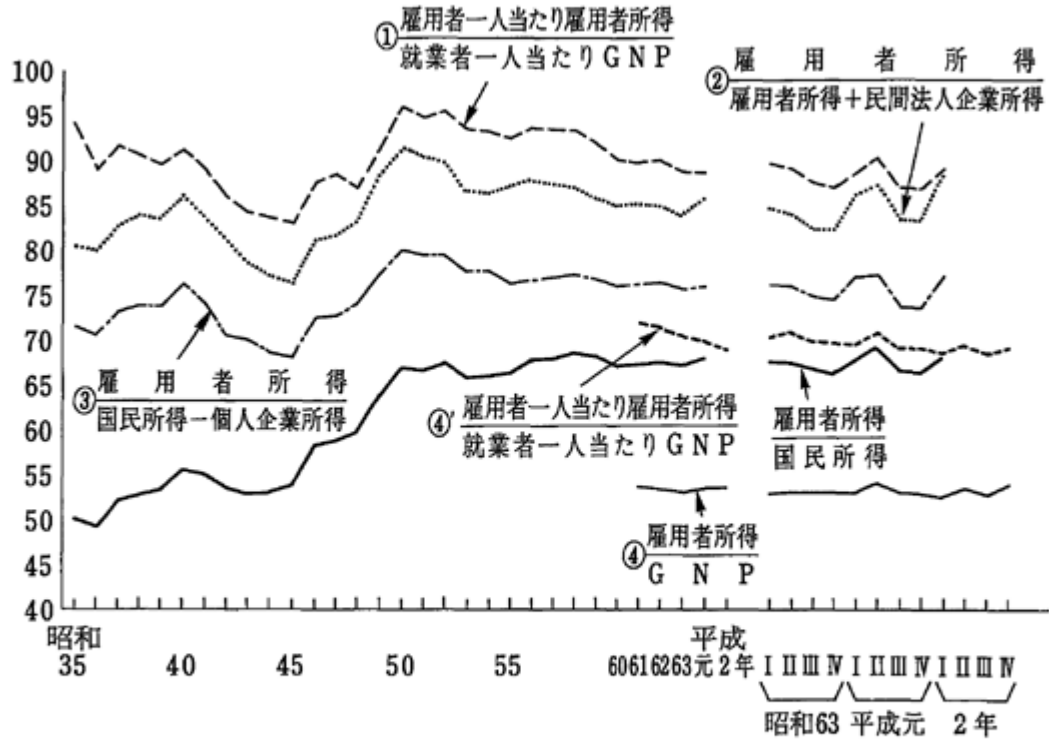
1)国民所得に占める雇用者所得の割合が本来の分配率であるが、これは就業者に占める雇用者の比率が傾向的に上昇する影響を受けている。

2)これにより影響される上方へのすう勢を調整する方法はいくつか考えられるが、それぞれに一長一短があり、一概にどの方法が適切であるとは断定し難い。

といった問題があり、単一の指標ではその動きを判定することが難しい面がある。そこで、考えられるいくつかの調整を施した指標をみると、元年の動きは調整方法により増減の方向が異なり、はつきりした増加あるいは減少を示しているとは言い難い。なお、国民所得の代わりに国民総生産を分母に用いた指標は、最新時点の数値が得られることから速報的な代理指標としてしばしば用いられるが、2年においてこの指標はほぼ横ばい気味に推移している( 第1-27図 )。

#### 第1-27図 各種の雇用者所得の割合

第I-27図 各種の雇用者所得の割合

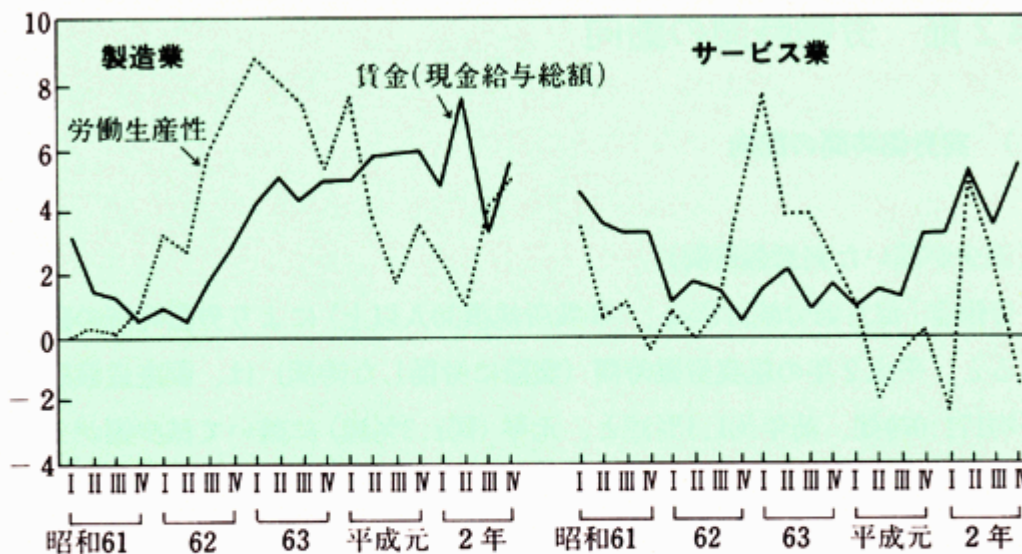


資料出所 総務庁統計局「労働力調査」  
経済企画庁「国民経済計算」  
(注) 四半期別は季節調整値

最後に、物価への影響の観点から賃金の動向を検討しよう。賃金の上昇が労働生産性を上回る場合、生産物1単位当たりの賃金が増加することとなり、賃金上昇が物価上昇圧力として働く。そこで、製造業における労働生産性上昇率と賃金上昇率との関係を見ると、62年から63年にかけては労働生産性の上昇が賃金上昇率を大幅に上回っていた。これは、物価との関連で見ると両者の関係が物価を引き下げる方向に働いたことを意味しているが、元年に入ると労働生産性の伸びが鈍化した結果、賃金上昇が生産性の伸びを上回るようになった。こうした物価上昇圧力は、2年後半に入ると労働生産性の上昇が回復に向かったことから縮小し、2年後半には両者の開きは小さなものとなっている。このように、元年以降の賃金と労働生産性の関係は63年までのような物価を引き下げる方向とは異なるものの、物価の安定を損なうといった状況には至っていない。また、物価との関係は賃金よりはむしろ労働生産性の動きに影響されるところが大きい(第I-28図)。

第I-28図 労働生産性と賃金(現金給与総額)の推移

第I-28図 労働生産性と賃金(現金給与総額)の推移(前年同期比)



出所資料 労働省「毎月勤労統計調査」  
 総務庁統計局「労働力調査」  
 通商産業省「通産統計」

(注) 1)労働生産性 =  $\frac{\text{鉱工業生産指数または第3次産業活動指数}}{\text{就業者数}}$   
 2)鉱工業生産指数については製造工業

また、パートタイム労働者等の賃金上昇が拡大しているなかで、パートタイム労働者への依存が高く、コストに占める人件費の比重も高い第3次産業について一応の目安をみるため、サービス業の第3次産業活動指数ベースの労働生産性と、同じサービス業の現金給与総額の伸びを対比させてみると、元年から2年にかけて賃金上昇率が拡大する一方で労働生産性の伸びは鈍化気味となり、賃金上昇率は労働生産性の伸びを上回っている(第I-28図)。

このように、元年から2年にかけてはそれ以前とは異なり賃金上昇率が労働生産性の伸びを上回っているが、これには賃金の上昇のみならず、労働生産性の動向も影響している。さらに、労働生産性も、就業者、雇用者の大幅な増加に影響されていることを考えると、労働生産性の向上を通して物価の安定に努める余地は少なくないものと考えられる。



## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第2節 労働時間の動向

##### 1) 実労働時間の動向

##### (減少が続いた実労働時間)

労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)により労働時間の動向をみると、平成2年の総実労働時間(実際に労働した時間)は、調査産業計で月平均171.0時間、前年比1.1%減と、元年(同1.3%減)に続いて減少幅が1%を上回る減少となった。このうち所定内労働時間(就業規則等で定められた所定の労働時間内に実際に労働した時間)は年間を通して減少し、月平均155.5時間、前年比1.2%減と、元年(同1.5%減)に引き続いて減少した。また、所定外労働時間(所定時間外や休日において、所定の労働時間を超えて労働した時間)は、経済拡大を受けて元年の前半までは増加を続けていたが、元年後半より減少傾向に転じ、2年には前年比0.1%減と、4年ぶりの減少となった(第I-29図)。なお、2年から新方式で作成されている事業所規模5人以上の統計では、総実労働時間172.0時間、所定内労働時間159.0時間となっている。

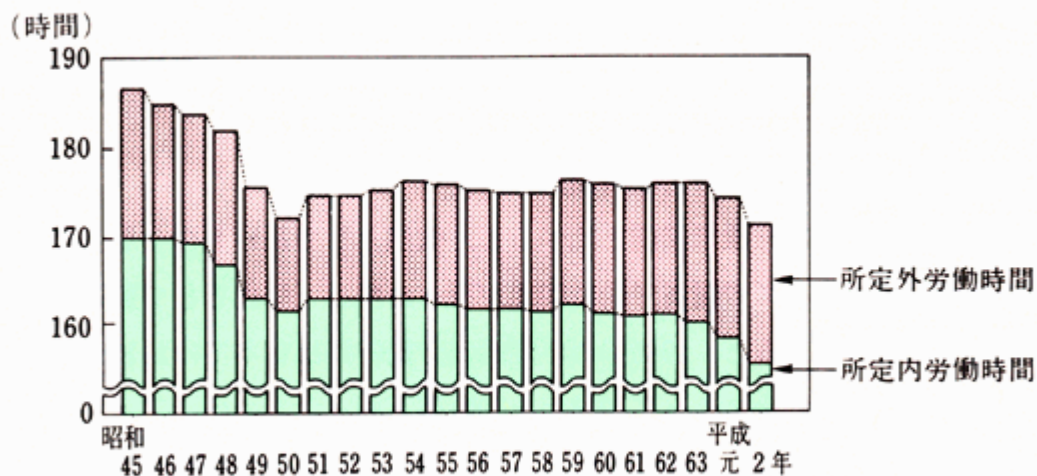
総実労働時間を産業別にみると、不動産業(前年比2.2%減)、運輸・通信業(同2.0%減)、金融・保険業(同1.8%減)を始めとして、元年に続いてすべての産業で減少した。その背景には、所定内労働時間が運輸・通信業で2.3%減、不動産業で2.2%減となったことがある。

総実労働時間を事業所規模別にみると、500人以上の大規模では172.2時間で前年比1.1%減、100~499人の中規模では171.2時間で同1.3%減、30~99人の小規模では170.2時間で同0.9%減と各規模で減少した。内訳をみると、所定内労働時間は大規模、中規模を中心に各規模で減少した(大規模151.7時間、前年比1.4%減、中規模155.3時間、同1.5%減、小規模157.4時間、同0.8%減)のに対し、所定外労働時間は大規模、中規模で増加、小規模で減少となっている(大規模20.5時間、前年比0.8%増、中規模15.9時間、同0.5%増、小規模12.8時間、同2.3%減)。所定内労働時間は規模が大きいほど短いものの、所定外労働時間は規模が大きいほど長いという特徴が更に顕著になった。

#### 第I-29図 月間総実労働時間の推移



第 I - 29図 月間総実労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

労働時間の動きを四半期別にみると、改正労働基準法が施行された63年4～6月期以降、所定内労働時間は前年同期比で減少幅がおおむね1%を超える減少が続いている。一方、所定外労働時間は昭和63年1～3月期に大幅な増加を示した後、期を追って増加幅が縮小しており、2年にはけば前年同期比横ばいとなった。この結果、元年から2年にかけては所定内労働時間の減少がそのまま総実労働時間の減少に結びつくようになっている。所定外労働時間の動きを規模別にみると、小規模では63年10～12月期頃から前年同期比で減少傾向に転じ、元年7～9月期頃から減少幅が拡大している。これに対し、大規模、中規模では、元年10～12月期から2年7～9月期にかけて前年同期比で増加幅の縮小がみられたものの、依然として増加が続いている。

所定外労働時間は、製造業等において景気変動に伴う労働投入の調整に重要な役割を果たしており、景気回復期に当たる63年に大幅な増加がみられている。

元年から2年にかけては労働投入の増加を雇用の増加に依拠する傾向が強くな同2.3%減)。所定内労働時間は規模が大きいほど短いものの、所定外労働時間は規模が大きいほど長いという特徴が更に顕著になった。

つているが、製造業大規模では所定外労働時間が前年比2.0%増となるなど、大規模を中心に依然として所定外労働時間への依拠も続いている。労働時間短縮のためには、大規模を中心として所定外労働時間短縮のための取り組みが一層求められる。

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第2節 労働時間の動向

##### 1) 実労働時間の動向

##### (依然として長い我が国の労働時間)

我が国の労働時間を欧米諸国と比べると、依然として長いものとなっている。

国際比較を目的として労働省労働時間課が行った推計(原則として製造業生産労働者を対象)によると、1989年の年間総実労働時間は日本では2,159時間と、所定内労働時間の減少によって1988年を30時間下回ったものの、アメリカでは1,957時間、ドイツでは1,638時間となっており、我が国の労働時間は欧米諸国と比べてかなり長いといえる。

我が国の労働時間が長い背景の一つに、労働日数が多いことがある。我が国の年間出勤日数は、完全週休二日制の普及が遅れていること及び年次有給休暇の取得が少ないことにより、欧米諸国と比べて20～40日程度多くなっている。また、労働時間の格差をもたらしている要因別に寄与度をみると、日米間の格差202時間のうち、日本の週休日が少ないことによる寄与が165時間、年次有給休暇の取得が少ないことによる寄与が87時間と、日本の労働時間の長さは出勤日数が多いことによる説明できる。一方、日独間の格差521時間については、日本の週休日が少ないことによる寄与が157時間、年次有給休暇の取得が少ないことによる寄与が165時間、1日当たり所定内労働時間が長いことによる寄与が75時間、1日当たり所定外労働時間が長いことによる寄与が132時間と、出勤日数の差に加えて1日当たり労働時間が長いことによる寄与もかなり大きくなっている。このことから、我が国の労働時間を欧米諸国並みに短縮していくためには、完全週休二日制の普及、年次有給休暇の取得促進に加え、所定外労働の削減等による1日当たり労働時間の短縮等を進めていく必要があるといえる(第I-30表)。

第I-30表 労働時間等の国際比較

第I-30表 労働時間等の国際比較(推計値、原則として製造業生産労働者、1989年)  
 (( )内は総実労働時間格差に対する要因別の寄与度)(単位 時間、日)

	日 本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
総実労働時間	2,159	1,957 (-202)	1,989 (-170)	1,638 (-521)	1,646 (-513)
所定内労働時間	1,905	1,759 (-146)	1,802 (-103)	1,544 (-361)	—
所定外労働時間	254	198 (- 56)	187 (- 67)	94 (-160)	—
年間休日等の日数	117	138 (-182)	147 (-267)	155 (-314)	154 (-305)
週休日	85	104 (-165)	104 (-169)	104 (-157)	104 (-157)
週休以外の休日	20	9 (95)	8 (107)	11 (74)	8 (99)
年次有給休暇	9	19 (- 87)	24 (-134)	29 (-165)	26 (-140)
欠勤日	3	6 (- 26)	11 (- 71)	11 (- 66)	16 (-107)
1日当たり労働時間	8.71	8.62 (- 20)	9.12 (97)	7.80 (-207)	7.80 (-208)
1日当たり所定内労働時間	7.68	7.75 (16)	8.27 (136)	7.35 (- 75)	—
1日当たり所定外労働時間	1.02	0.87 (- 36)	0.86 (- 39)	0.45 (-132)	—

資料出所 EC及び各国資料、労働省賃金時間部労働時間課推計。

(注) 1) フランスの所定内、所定外労働時間は不明。

2) 事業所規模は日本は5人以上、アメリカは全規模、その他は10人以上。

3) 常用パートタイム労働者を含む。

4) 要因分解は以下による。

H：年間総実労働時間、

$H = T \times D$  T：1日当たり労働時間、D：年間労働日数

日本との差 $\Delta H$ は、

$$\Delta H = \Delta T \cdot D' + T' \cdot \Delta D$$

(ただし、 $T' = T + \Delta T / 2$ 、 $D' = D + \Delta D / 2$ )

$T = tr + to$  tr：1日当たり所定内労働時間

to：1日当たり所定外労働時間

$$\Delta T = \Delta tr + \Delta to$$

$$D = 365 - d1 - d2 - d3 - d4$$

d1：週休日、d2：週休以外の休日

d3：年次有給休暇、d4：欠勤日

$$\Delta D = -\Delta d1 - \Delta d2 - \Delta d3 - \Delta d4$$

$$\therefore \Delta H = \Delta tr \cdot D' + \Delta to \cdot D'$$

$$- \Delta d1 \cdot T' - \Delta d2 \cdot T' - \Delta d3 \cdot T' - \Delta d4 \cdot T'$$

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第2節 労働時間の動向

##### 2) 労働時間短縮への動き

##### (短縮が進む所定労働時間)

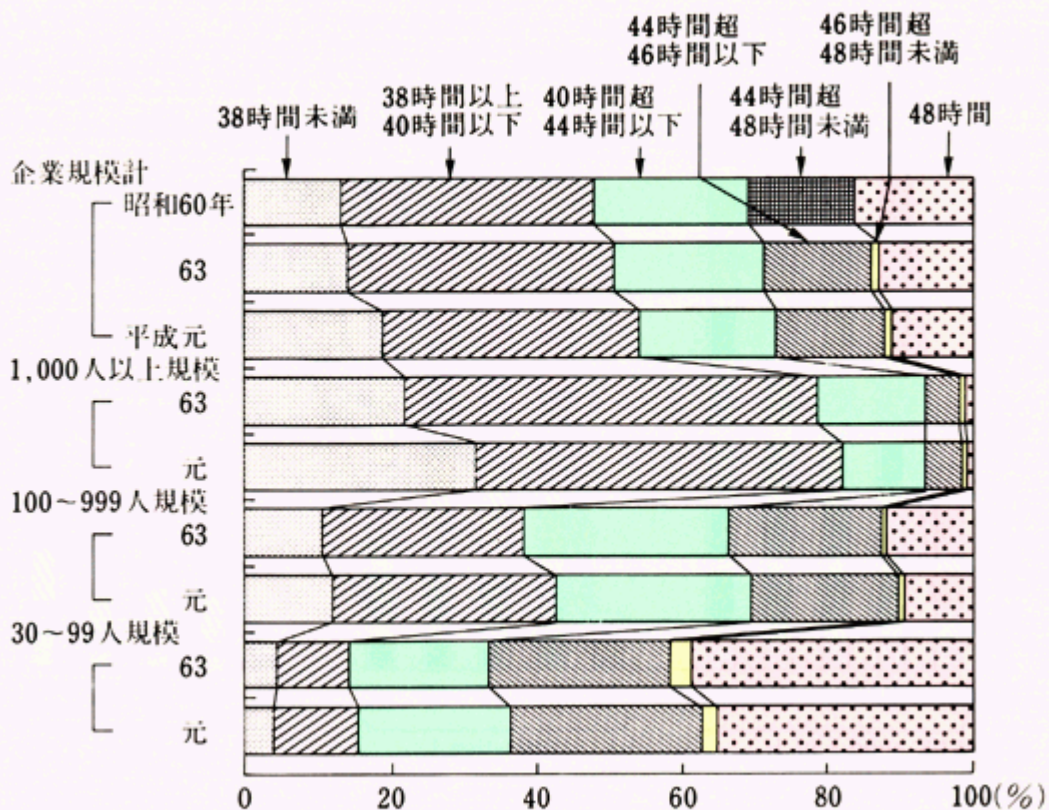
次に、企業制度としての労働時間の動向をみてみよう。、労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(企業規模30人以上)によると、元年12月末日現在の労働者一人平均週所定労働時間は41時間12分、前年差16分減となった。これは、比較可能な昭和50年以降でみて最大の減少幅であり、63年(同14分減)に続いての大幅な減少であった。企業制度としての所定労働時間の短縮が着実に進んでいることが分かる。企業規模別にみると、1,000人以上の大企業で39時間11分、同16分減、100～999人の中企業で41時間39分、同20分減、30～99人の小企業で44時間34分、同13分減となっており、中企業を中心として大企業、小企業においてもかなりの減少となっている。

週所定労働時間階級別の労働者構成を企業規模別にみると、週46時間超の労働者割合は、小企業で63年と比べて4.4%ポイント減少して37.2%となるなど中企業、小企業を中心に減少している。これは、3年3月まで週46時間労働制の適用を猶予されていた事業所において先行的な時間短縮が進んだものである。一方、完全週休二日制に相当する週40時間以下の労働者割合は、大企業、中企業を中心に増加している。このうち、38時間未満の労働者割合が大企業において63年と比べて9.9%ポイント増加して31.7%となっているのが特徴的である(第I-31図)。

#### 第I-31図 週所定労働時間別労働者構成の推移



第I-31図 週所定労働時間別労働者構成の推移

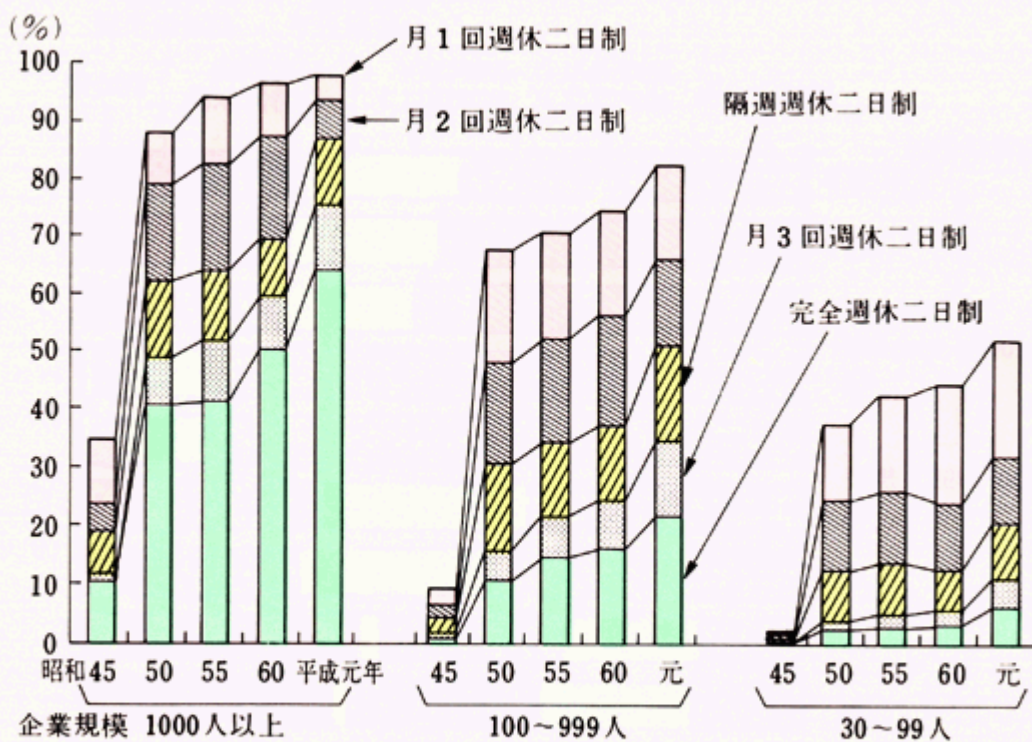


資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

週所定労働時間の短縮は、主に週休二日制の普及等、週休制の改善によって実現されている。週休制の形態別適用労働者構成を企業規模別にみると、週休一日制の労働者割合は小企業で63年と比べて6.5%ポイント減少して45.9%となるなど、中企業、小企業を中心にかなりの減少となった。一方、何らかの週休二日制は小企業で6.1%ポイント増加して過半数に達するなど各規模で増加がみられており、このうち完全週休二日制は大企業において11.9%ポイント増加して64.1%となっているのが特徴的である(第I-32図)。

第I-32図 企業規模別週休二日制適用労働者割合の推移

第I-32図 企業規模別週休二日制適用労働者割合の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」  
 (注) 昭和45年はサービス業を除く。



---

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第2節 労働時間の動向

##### 2) 労働時間短縮への動き

##### (労働時間短縮に向けての取り組み)

---

労働時間については、63年4月に改正労働基準法の施行により週48時間労働制から週46時間労働制に移行し、さらに3年4月には原則として週44時間労働制が適用されることとなった。また、元年1月から実施された官公庁の月2回土曜日閉庁、元年2月から実施された金融機関の毎土曜日閉店制についても、一般の企業に対して週休二日制の導入を促進したと考えられる。

最近はこのような外的要因のほかに、労働力需給の引き締めりの下で労働力を確保するために労働時間を短縮しようという動きもかなりみられる。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、元年10月～2年9月の1年間に休日日数の増加、年次有給休暇の取得促進について話し合いを行い、合意した企業割合はそれぞれ50.5%、17.5%となっており、前年の40.2%、14.0%と比べて増加している。また、労働省「労働組合活動等実態調査」(2年)によると、過去5年間において労働組合が応えてきた要求については「賃金額の上昇」が63.7%で最も多く、「休日の増加」が57.1%でこれに次いでいるのに対し、今後応えようとする要求については「休日の増加」が50.2%と最も多くなり、以下「賃金額の上昇」が48.6%、「残業時間の短縮」が33.0%(過去5年間は23.3%)、「年次有給休暇取得のための環境整備」が32.5%(同26.7%)となっており、労働時間の短縮に関する要求が高まる傾向にある(組合員の企業に対する要求が多様化したとする労働組合を100%とした割合)。また、5年前と比べて最近増加した組合経由の要求については、中年層で「賃金額の上昇」が63.8%で最も多く、「休日の増加」が45.6%でこれに次いでいるが、若年層では「休日の増加」が75.5%と圧倒的に多く、以下「賃金額の上昇」が49.4%、「残業時間の短縮」が41.4%、「年次有給休暇取得のための環境整備」が38.3%となっており、特に若年層で労働時間短縮に関する要求が強くなってきていることが分かる(以上複数回答)(第II部第3章第11-55図参照)。

3年の春季労使交渉においても、賃上げと並んで労働時間短縮が争点の一つとなった。今後においても、余暇志向の高まりから労働時間短縮への要求が高まることが予想され、企業としても労働者を確保する観点から労働時間短縮の動きが一層強まるものと期待される。

---

---

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第3節 労働災害の動向

##### 1) 死傷災害の動向

##### (緩やかな減少続く労働災害)

---

労働省調べにより、平成2年における労働災害の発生状況をみると、休業4日以上之死傷者数は21万108人となり、前年差7,856人減(3.6%減)と引き続き減少した。しかし、死亡者数は建設業(1,075人)を中心に2,550人(前年差131人増、前年比5.4%増)と再び増加に転じ、大幅に増加した昭和63年の水準(2,549人)を更に上回り、60年(2,572人)以来の水準となった。さらに、重大災害(一時に3人以上之死傷者又は疾病を発生させた労働災害)の発生件数は、185件と前年比1.6%増となり、重大災害に伴う死傷者は960人(元年818人)、うち死亡者144人(同110人)と災害の規模が大きくなっていることがうかがえる。

労働省「労働災害動向調査」(事業所規模100人以上)によれば、労働災害の頻度を示す度数率(100万延労働時間当たりや労働災害による休業1日以上之死傷者数)は、調査産業計(除総合工事業)では2年1.95と元年の2.05を0.10ポイント下回った。労働災害の強さを示す強度率(1,000延労働時間当たりの労働災害による労働損失日数)も0.18と元年(0.20)を下回った。また、死傷者一人当たりの労働損失の程度を示す平均労働損失日数は94.3日と元年の98.6日を下回った。

産業別にみると、度数率は建設業(除総合工事業)、電気、ガス、熱供給、水道業で上回ったが、他の産業で前年を下回った。強度率は総合工事業、運輸・通信業、サービス業で元年を上回ったが、他の産業では前年を下回った。

事業所規模別の度数率をみると、1,000人以上規模0.49(元年0.60)、500～999人規模1.15(同1.13)、300～499人規模1.90(同1.95)、100～299人規模3.36(同3.40)と規模が小さいほど度数率が高くなっているが、500～999人規模では元年を上回った。

労働災害の状況を長期的にみると、この10年間で死傷者数は37.4%減、死亡者数は15.3%減となっており、また、重大災害発生件数も0.5%減といずれも減少してきているが、それ以前に比べ50年代に入って減少傾向に鈍化がみられる。また、度数率などの状況を長期的にみると、40年から50年までの間に、度数率は調査産業計(除総合工事業)で7.61ポイント減、強度率は0.87ポイント減のそれぞれかなりの低下を示したが、55年から2年までの間には、度数率は1.64ポイント減、強度率は0.14ポイント減と低下幅は小さくなっている(第I-33図)。

---

---

## 第I部 平成2年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第3節 労働災害の動向

##### 2) 業務上疾病の動向

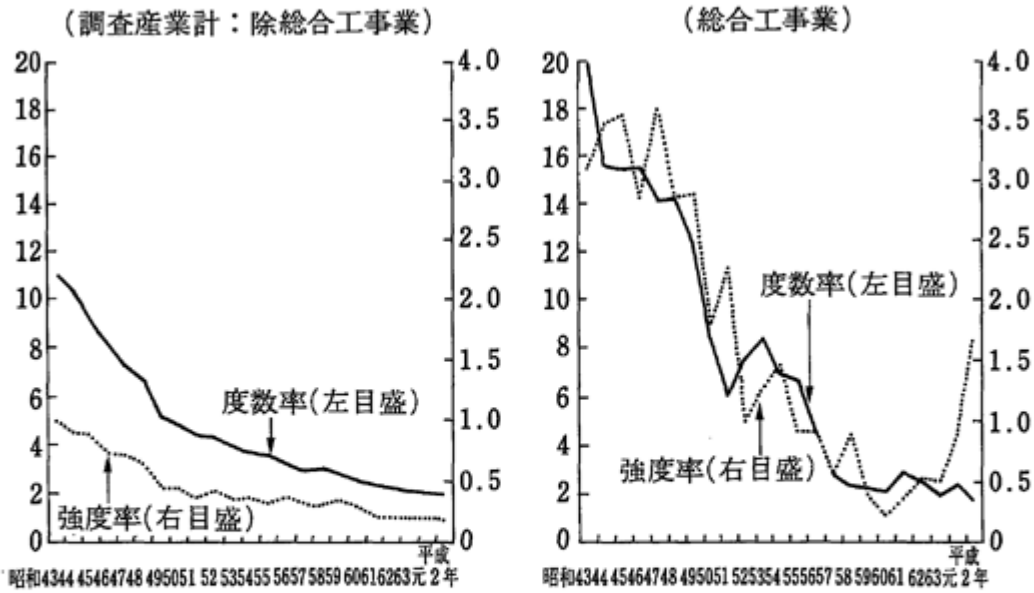
##### (やや減少した業務上疾病)

---

元年の業務上疾病の発生件数は、製造業等で前年に比べて増加したものの、運輸交通業、建設業、鉱業で減少したことにより、1万2,464件(前年比0.5%減)と63年(同0.1%増)からわずかながら減少となった。産業別にみると、製造業が4,340件(産業別構成比34.8%)で最も多く、次いで建設業2,162件(同17.3%)、運輸交通業1,998件(同16.0%)等となっている。また、従事労働者数に対する割合(疾病者数年千人率)で見ると、全産業では長期的に減少傾向で推移し、元年は63年より0.01ポイント低下し0.28となった。これを産業別にみると、鉱業が6.72と最も高く、次いで貨物取扱業1.60、運輸交通業0.93、建設業0.58、製造業0.34となった。疾病分類別にみると、「業務上の負傷に起因する疾病」が9,485件と最も多く全体の76.1%を占めており、このうち腰痛(災害性腰痛)が7,628件で、「業務上の負傷に起因する疾病」の80.4%を占めている。

#### 第I-33図 労働災害率の推移

第 I - 33 図 労働災害率の推移



資料出所 労働省「労働災害動向調査甲調査」

- (注) 1)調査産業計(除総合工事業)は、100人以上規模事業所  
 2)総合工事業は、母集団が労働者災害補償保険の概算保険料が100万円以上又は請負金額が1億2,000万円以上の工事現場である(したがって100人未満規模の労働者を含みうる)ため、別掲となっている  
 3)度数率：100万延労働時間当たりの労働災害による休業1日以上死傷者数  
 4)強度率：1,000延労働時間当たりの労働災害による労働損失日数

次いで、「じん肺症及びじん肺合併症」が1,201件で全体の9.6%、「異常温度条件による疾病」が674件で全体の5.4%となっている。疾病分類別の状況を更に産業別にみると、「業務上負傷に起因する疾病」は、製造業(当該疾病の発生件数のうちの32.3%)、運輸交通業(同20.0%)、建設業(同16.7%)で多く、「じん肺症及びじん肺合併症」は鉱業(同41.9%)、建設業(同28.0%)、窯業・土石製品製造業(同17.5%)で、「異常温度条件による疾病」は鉄鋼・非鉄金属製品製造業(同20.5%)、その他の事業(同17.7%)、食料品製造業(同10.7%)、建設業(同9.5%)等で多くなっている。