

## 第2章 賃金、労働時間の動向

### 1) 賃金の動向

(現金給与総額は減少幅が縮小)

景気は2002年に底入れしたのち、緩やかに回復し、2003年に入り生産の持ち直し、所定外労働時間の増加等に伴い、賃金も所定外給与が増加に転じた一方、所定内給与、特別に支払われた給与(以下「特別給与」という。)は減少傾向が続いているものの、減少幅は縮小した。2003年の賃金の動向を厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模5人以上)により整理すると以下のとおりである(第37表、第38表)。

現金給与総額(月額)は34万1,898円で、前年比0.8%減と3年連続で減少したが、減少幅は縮小した。また、後述するように、一般労働者とパートタイム労働者別にみると、いずれも現金給与総額は下げ止まってきており、全体での現金給与総額の減少は、相対的にみて賃金額の低いパートタイム労働者の割合の上昇によるものといえることができる。

現金給与総額の内訳をみると、所定内給与が前年比0.8%減と3年連続の減少、特別給与が2.5%減と6年連続の減少となったものの、減少幅はいずれも2002年より縮小した。一方で、所定外給与は3.6%増と、所定外労働時間が前年比4.8%増となったことを反映して、3年ぶりに増加に転じた。この結果、所定内給与と所定外給与を合わせたきまって支給する給与は、前年比0.5%減と3年連続で減少となったものの、減少幅は縮小した。

現金給与総額を、物価の影響を考慮した実質賃金でみると、0.6%減と3年連続で減少した。ただし、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合指数)が前年比0.3%下落しているため、名目値に比べると減少幅は小さいものとなった。

就業形態別に現金給与総額の前年比をみると、一般労働者は前年比横ばい、パートタイム労働者は0.7%増と、いずれも3年ぶりに減少から横ばいないし増加に転じた。なお、パートタイム労働者の構成比の高まりによる減少寄与は0.9%ポイントとなった。

事業所規模別に現金給与総額の前年比をみると、30~99人規模で増加に転じ、他の各規模でも減少幅が縮小した。このうち、所定内給与及び特別給与については、前年は全規模で減少したのに対して、2003年には30~99人規模で増加となったほか、他の各規模でも減少幅が縮小した。一方で、所定外給与については、全規模で増加となった。各規模とも前年に比べ回復しているが、5~29人規模では改善がやや遅れている。なお、30人以上規模の事業所でみると、2003年の現金給与総額は、前年比0.1%減(2002年2.9%減)と小幅な減少となった。

産業別に現金給与総額の前年比をみると、不動産業、製造業で増加に転じたが、それ以外の各産業で減少が続いている。内訳をみると、所定外給与は不動産業以外の各産業で増加となったが、所定内給与、特別給与の回復には産業によりばらつきがみられる。なお、卸売・小売業、飲食店では、一般労働者、パートタイム労働者とも現金給与総額が増加したにもかかわらず、パートタイム労働者比率の上昇により全体としては減少となった。

第37表 現金給与総額の上昇率に対する内訳別寄与度の推移等

(単位 円、%)

年・期	現金給与総額			きまって支給する給与			特別給与	実質賃金
	(一般労働者)	(パートタイム労働者)		所定内給与	所定外給与			
額								
2000年	355,474	421,195	95,226	283,846	265,062	18,784	71,628	
01	351,335	419,480	94,074	281,882	263,882	18,000	69,453	
02	343,480	413,752	93,234	278,933	261,046	17,887	64,547	
03	341,898	414,089	94,026	278,747	260,153	18,594	63,151	
前年比								
2000年	0.1	1.0	3.2	0.5 (0.4)	0.3 (0.2)	4.0 (0.2)	-1.5 (-0.3)	1.0
01	-1.5	-0.5	-0.5	-1.1 (-0.9)	-0.8 (-0.6)	-4.5 (-0.3)	-3.3 (-0.6)	-0.6
02	-2.9	-1.6	-3.0	-1.6 (-1.3)	-1.7 (-1.3)	-1.3 (0.0)	-7.8 (-1.6)	-1.8
03	-0.8	0.0	0.7	-0.5 (-0.4)	-0.8 (-0.6)	3.6 (0.2)	-2.5 (-0.4)	-0.6
前年同期比								
2002	-2.4	-1.3	-2.8	-1.8 (-1.7)	-1.6 (-1.4)	-6.3 (-0.3)	-12.0 (-0.7)	-0.7
	-3.0	-1.6	-3.0	-2.1 (-1.7)	-2.1 (-1.6)	-3.3 (-0.1)	-6.2 (-1.3)	-1.9
	-3.9	-2.9	-2.9	-1.6 (-1.3)	-1.7 (-1.3)	0.3 (0.0)	-14.8 (-2.5)	-3.0
	-2.2	-0.9	-3.3	-1.2 (-0.8)	-1.5 (-1.0)	4.5 (0.1)	-4.7 (-1.3)	-1.6
03	-1.2	-0.4	0.3	-0.5 (-0.5)	-0.7 (-0.6)	4.7 (0.1)	-13.2 (-0.7)	-0.8
	0.6	1.4	1.0	-0.4 (-0.3)	-0.5 (-0.4)	2.9 (0.1)	4.7 (1.0)	0.8
	-1.7	-0.9	0.4	-0.4 (-0.3)	-0.6 (-0.5)	3.7 (0.1)	-8.4 (-1.4)	-1.5
	-1.3	-0.3	0.8	-0.7 (-0.5)	-1.0 (-0.7)	3.0 (0.2)	-2.5 (-0.8)	-1.0

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) ( )内は現金給与総額の前年(同期)比への寄与度(厚生労働省労働政策担当参事官室試算)であり、各要素(給与の種類)の前年からの増減の、前年の現金給与総額に対する比率となる。その合計は現金給与総額の増減率に等しくなる(ただし、四捨五入の関係等から必ずしも一致しない。)

2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

3) 前年比などの増減率は調査対象事業所の抽出替えに伴うギャップ等を修正した指数から算出している。

第38表 産業・事業所規模別の賃金の推移(前年比)

(単位 %)

産業・事業所規模	現金給与総額		所定内給与		所定外給与		特別給与	
	2002年	2003年	2002年	2003年	2002年	2003年	2002年	2003年
調査産業計	-2.9	-0.8	-1.7	-0.8	-1.3	3.6	-7.8	-2.5
鉱業	-9.5	-4.1	-3.6	-5.6	-15.8	5.3	-31.0	0.9
建設業	-3.0	-0.6	-1.3	0.8	-5.8	1.2	-11.6	-11.5
製造業	-1.3	1.8	-0.3	0.7	4.9	9.1	-6.9	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.4	-1.4	-0.7	-1.6	9.9	2.4	-2.1	-1.8
運輸・通信業	-3.4	-2.2	-1.5	-1.8	-3.9	0.8	-10.1	-5.6
卸売・小売業, 飲食店	-4.7	-1.4	-3.8	-1.9	-1.9	2.3	-9.9	0.4
金融・保険業	-1.4	-0.6	-0.4	1.0	-0.8	3.0	-4.7	-5.8
不動産業	-1.1	3.6	-1.2	4.3	18.5	-2.4	-3.9	2.7
サービス業	-2.4	-1.5	-1.1	-1.0	-4.2	2.0	-6.7	-3.9
500人以上	-2.2	-0.1	-1.2	-0.3	1.9	5.3	-5.7	-1.3
100~499人	-3.0	-0.4	-1.7	-0.4	0.1	3.5	-7.6	-1.8
30~99人	-2.3	0.9	-1.5	0.2	0.1	6.7	-6.8	2.6
5~29人	-2.7	-2.1	-1.5	-1.4	-4.5	2.2	-8.2	-6.7

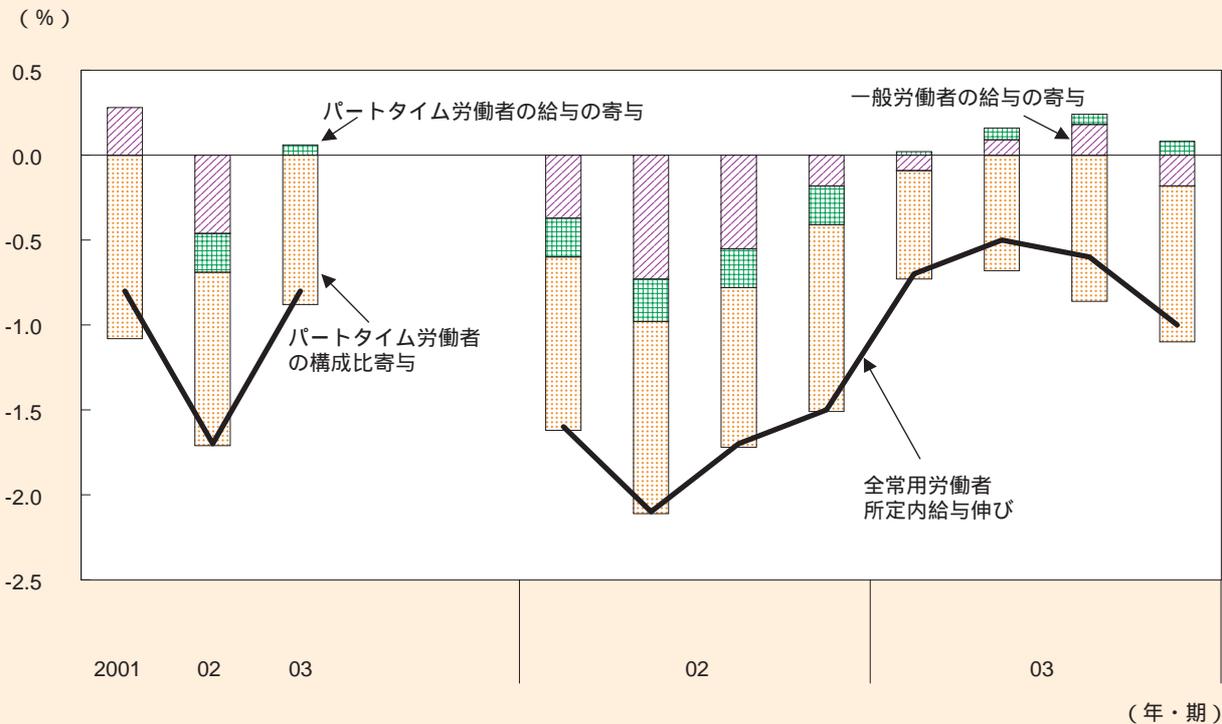
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

( 所定内給与の減少要因と春季賃上げ率 )

所定内給与は、前年比0.8%減と、2001年以降3年連続で減少している。ただし、一般労働者、パートタイム労働者別にみると、一般労働者は横ばいに、またパートタイム労働者は増加に転じており、全体でも減少幅は縮小している。この背景としては、景気の回復を反映し、一般労働者においては賃金の引き上げを行う企業がやや増えたこと、また、パートタイム労働者においては、所定内労働時間が0.6%増加したことが影響していると考えられる。

所定内給与の減少を一般労働者の給与寄与、パートタイム労働者の給与寄与、パートタイム労働者の構成比寄与にそれぞれ分けてみると、パートタイム労働者の構成比の上昇は2003年の所定内給与伸び率に対して0.9%ポイントの引き下げ寄与となった(第39図)。一方で、パートタイム労働者の所定内給与は0.1%ポイントの引き上げ寄与となった。

第 39 図 所定内給与の増減要因(前年(同期)比)  
(パートタイム労働者の影響)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1) 一般労働者とパートタイム労働者の双方を含む常用労働者全体の所定内給与の増減率に対し、一般労働者の所定内給与の増減、パートタイム労働者の所定内給与の増減、一般労働者とパートタイム労働者の構成比の変化の3つの要素が与えた影響の度合いを示したものである。

具体的な要因分解の方法は、次式による。

$$\frac{\Delta W}{W} = \frac{Wn\{(1-r)+(1-r-r)\}/2}{W} + \frac{Wp\{r+(r+r)\}/2}{W} + \frac{r\{Wp+(Wp+ Wp)-Wn-(Wn+ Wn)\}/2}{W}$$

一般の給与寄与      パートの給与寄与      パート構成比寄与

W : 所定内給与

( n は労働者計、添字 n は一般労働者、 p はパートタイム労働者、 Δ は対前年(同期)からの増減を示す )

r : パートタイム労働者の構成比

2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

3) 常用労働者全体、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、所定内給与指数に基準数値を乗じて所定内給与の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、これらの数値をもとにパートタイム労働者構成比を推計している。要因分解の詳細は付注2を参照。

4) 全常用労働者の所定内給与の増減率は、2004年1月の抽出替えに伴うギャップを修正した後のものである。

一般労働者の所定内給与は、春闘等による賃上げの影響を受けるため、2003年の春季賃上げを概観すると、高水準で推移する失業率などを背景に賃金カーブを維持(定昇相当分)する動

きとなった。2003年における賃上げの状況をまとめると以下のとおりとなる。

2003年の春闘における民間主要企業の春季賃上げ交渉の妥結状況をみると（第40表（1））妥結額は5,233円、賃上げ率は1.63%（2002年同5,265円、1.66%）となり、妥結額、賃上げ率ともに6年連続で前年を下回り、賃上げ率は、比較可能な1965年以降最低の数字となったが、2002年と比べ下げ幅は小幅なものとなった。なお、この賃上げ率にはいわゆる定期昇給分も含まれることから、全体の給与水準に影響を与えるベースアップ分はさらに少なかったと考えられる。

より調査範囲が広い企業規模100人以上の企業について賃金の改定の実態をみても（第40表（2））賃金の改定額が3,064円、賃金の改定率が1.0%となり、ともに比較可能な1980年以降最低となったが、2002年と比べ下げ幅は小幅なものとなった。規模が小さくなるほど賃金の改定額、改定率が低かった。産業別にみると、金融・保険業が0.3%と特に低い改定率であった。

2003年中に賃金の引き上げを行った企業は62.7%と、前年に比べ1.2%ポイント増加した一方、賃金の改定を実施しなかった（すなわち賃上げを行わなかった）企業は24.1%と、前年に比べ3.0%ポイント減少しており、1人当たり平均賃金を引き下げた企業割合も7.2%と、前年に比べ0.2%ポイントの上昇にとどまっている。このように、2003年の賃上げ情勢は、厳しい環境が続く中でも景気回復を反映し、賃金の引き上げを行う企業の増加が引き下げを行う企業の増加を上回っている。

なお、ベアと定昇を区別した企業（全企業の39.0%）のうち、ベアを行った企業は、それぞれ管理職16.1%、一般職21.1%にとどまり、ベアを行わなかった企業は、同67.4%、74.6%、ベースダウンを行った企業は、同3.9%、4.1%であった。また、定昇を実施した企業は、それぞれ管理職42.0%、一般職52.9%となったが、定昇を実施しなかった企業は同16.6%、14.3%、定昇を延期した企業も同0.6%、0.3%となった。

2004年の春闘は、景気が着実に回復してきている環境下でも、多くの企業においてベアを要求せず、賃金カーブ（定期昇給相当分）を維持する結果となった。一時金については、業績好調な一部の企業は前年実績を上回るなど、各企業における業績を反映した結果となった。また、60歳以降の継続雇用制度や配偶者出産休暇制度の導入・拡充に向けた取組がみられ、春闘は、賃金、一時金にとどまらず、労使が幅広い労働条件の改善等について交渉・協議する場としての性格が強まった。主な産業別労働組合における賃上げの妥結結果をみると、自動車が主要11社平均5,910円（前年5,948円）、電機が主要17社とも「現行賃金体系の維持」で平均6,500円（前年6,500円）、造船重機が主要6社とも「現行制度の定期昇給の実施」で平均6,000円（前年6,000円）と、2003年春闘とおおむね同様の結果となった。

### （初任給は大卒男女で前年を上回る）

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で、2003年3月の新規学卒者の学歴別初任給の伸びをみると、男女計では、大卒前年比1.5%増（2002年横ばい）、高専・短大卒0.4%減（同0.1%増）、高卒0.7%減（同横ばい）と大卒が前年を上回り、高専・短大卒、高卒ともに前年を下回った。男女別にみると、男性は大卒前年比1.4%増（2002年0.1%増）、高専・短大卒0.2%増（同0.5%減）、高卒横ばい（同0.4%減）と大卒を除いておおむね前年と同水準となったが、女性は大卒

2.0%増（同0.1%増）、高専・短大卒0.5%減（同0.3%増）、高卒1.2%減（同0.1%増）と大卒を除いて前年を下回っている。大卒では、男女とも前年比がこの10年間で最も高い伸びとなった。この背景として、卸売・小売業、飲食店で初任給の伸びが5.0%増（2002年0.8%減）と高かったことなどが挙げられる。

### （企業収益の改善に対して回復が遅れる賃金）

賃金の動きは、企業収益と密接な関係にあるが、最近においては、企業収益の改善に対して賃金の回復が遅れている。

経常利益と賃金の関係について、景気の谷からの動きをこれまでの景気回復局面と比べてみると、前回の景気回復期においても収益の改善が賃金の回復に反映されていなかったが、今回はさらに、収益が改善しても賃金は下落を続けていることがみてとれる（第41図）。この背景には、デフレ下における企業の人件費抑制圧力が強いことが考えられる。ただし、厚生労働省「労働経済動向調査」により常用労働者の過不足判断D.I.をみると、2003年8月まで過剰超が続いていたが、その後は不足超に転じていること、また企業収益も売上高の増加という形での改善の動きが広がっていることから、今後は賃金面の回復につながることを期待される。

### （夏季賞与は3年ぶりに増加）

「毎月勤労統計調査」で夏季賞与（6月から8月の特別給与のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの）の支給状況をみると、2003年夏には支給額41万8,818円、前年比1.0%増と3年ぶり増加に転じた。業種別にみると、卸売・小売業、飲食店（4.1%増）、サービス業（1.9%増）、製造業（1.4%増）などで増加している。また、鉱業（17.8%減）や業況の厳しさが伝えられる建設業（5.8%減）では減少幅が前年に比べ拡大したが、それ以外の業種では減少幅が縮小している。

2003年の民間主要企業の夏季一時金受結状況をみても（第40表（1））、78万1,930円、前年比3.00%増となり、2年ぶりに前年比プラスとなった。

### （年末賞与は7年連続減少）

年末賞与（11月から1月の特別給与のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの）の支給状況をみると、2003年冬は支給額42万8,475円、前年比1.3%減と7年連続の減少となったが、減少幅は前年（5.4%減）に比べ縮小している。産業別には、製造業（前年比1.0%増）が微増に転じた一方、鉱業（前年比20.2%減）、不動産業（同4.8%減）で大幅な減少となった。

また、2003年の労使交渉による民間主要企業年末一時金受結状況をみると（第40表（1））、受結額は77万1,540円、前年比1.97%増となり、2年ぶりに増加となった。このように年末賞与は、民間主要企業年末一時金受結状況では増加、毎月勤労統計調査で減少となったが、両者の調査結果については、調査対象の規模の違いや、業況の改善が目立つ製造業のウェイトなどに違いがあることに留意する必要がある。

賞与は企業収益が反映されやすいと考えられるが、夏季賞与、年末賞与について売上高経常利益率との関係でみると、1998年の年末賞与以降はおおむね従来みられていた企業収益との比例関係から下方に乖離する形となっている（第42図）。この背景としては、企業が財務体質の

強化に努めており、デフレ下における企業のコスト削減圧力が強く、また、厳しい雇用情勢を反映して人件費抑制がなされたことが考えられる。

第40表 春季賃上げ等及び賃金の改定の状況

(1) 民間主要企業春季賃上げ等の状況  
春季賃上げ受結状況(定昇含む)

額・率	2002年	2003年
受結額	5,265円	5,233円
賃上げ率	1.66%	1.63%

夏季一時金受結状況

額・率	2002年	2003年
受結額	749,803円	781,930円
前年比	-4.30%	3.00%

年末一時金受結状況

額・率	2002年	2003年
受結額	755,551円	771,540円
前年比	-5.88%	1.97%

資料出所 厚生労働省調べ

(注) 民間主要企業とは、資本金20億円以上、従業員1,000人以上で労働組合のあるもの。は189社、は241社。額・率ともに加重平均。

(2) 産業・企業規模別の賃金の改定率

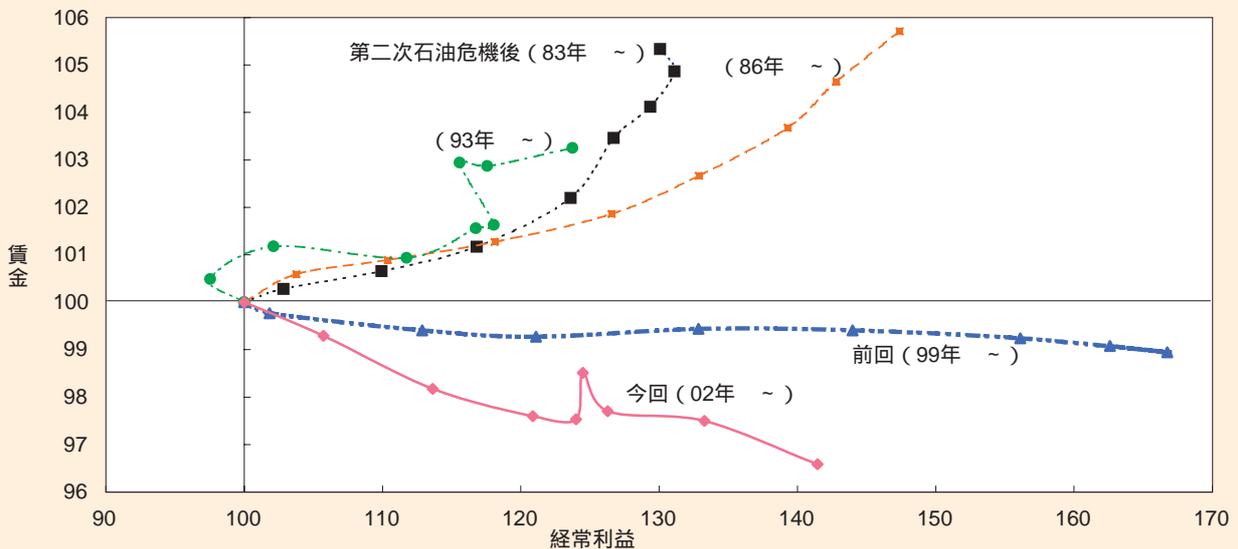
(加重平均、単位%)

産業・企業規模	2002年	2003年
調査産業計	1.1	1.0
鉱業	1.1	1.4
建設業	0.6	0.8
製造業	1.3	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	1.2
運輸・通信業	0.6	0.6
卸売・小売業、飲食店	1.3	1.0
金融・保険業	1.0	0.3
不動産業	1.1	1.2
サービス業	0.9	0.9
5,000人以上	1.5	1.2
1,000~4,999人	1.2	1.2
300~999人	1.1	1.0
100~299人	0.8	0.7

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 1) 賃金の改定とは、春闘時だけでなく年間を通じた定期昇給、ベースアップ、諸手当の改定等をいい、賃金カット等による賃金の減額も含まれる(なお、(1)の春季賃上げ受結状況の集計は、春闘における賃金引上げの労使交渉の結果を集計したもの。)  
2) 賃金の改定額及び改定率は労働者数による加重平均。

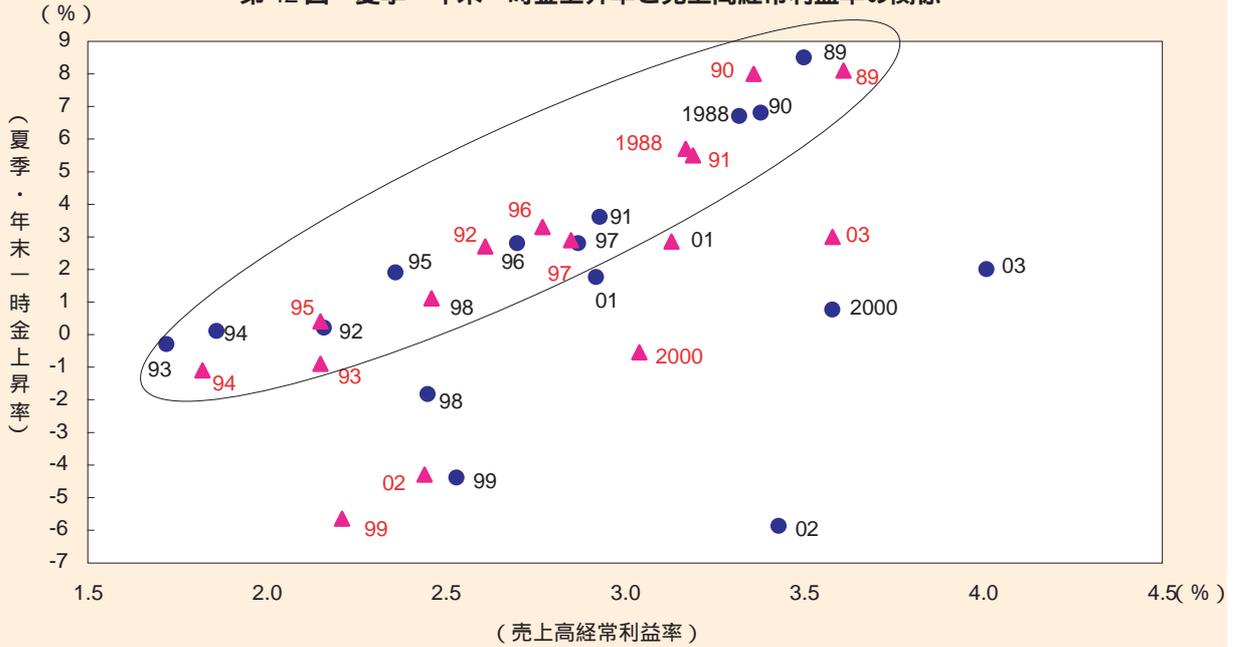
第41図 景気回復局面における経常利益(人員1人あたり)と賃金(1人平均現金給与総額)の推移の比較



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、財務省「法人企業統計季報」

(注) 1) 調査産業計、事業所規模30人以上(「毎月勤労統計調査」)。全産業、全規模(「法人企業統計季報」)。  
2) 景気の谷の期における数値を100とした、谷の期以降の推移。今回(2004年 期まで)との比較のため各局面で谷以降8四半期をとっている。  
3) 経常利益(人員1人あたり)は、経常利益(季節調整値)を人員数(季節調整値)で割った値の後方3期移動平均。ただし、経常利益の第2次石油危機後と人員数の季節調整は厚生労働省労働政策担当参事官室で行った。  
4) 賃金は賃金指数(現金給与総額、季節調整値)の後方3期移動平均。

第 42 図 夏季・年末一時金上昇率と売上高経常利益率の関係

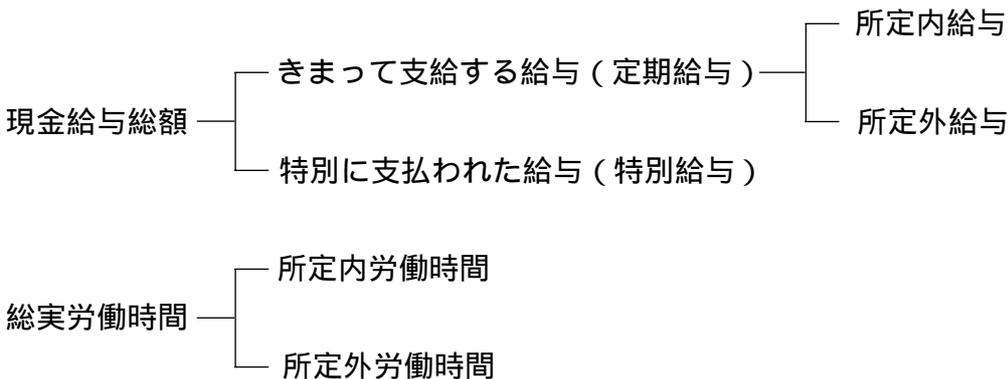


資料出所 厚生労働省調べ、日本銀行「主要企業短期経済観測調査」  
 (注) 夏季一時金( )は前年度下期の売上高経常利益率、年末一時金( )は今年度上期の売上高経常利益率との関係をもっている。

### 毎月勤労統計調査

厚生労働省が行う「毎月勤労統計調査」は、賃金、労働時間、雇用の動きについて事業所ベースで調査しており、全国的変動を把握する全国調査、都道府県別の変動を把握する地方調査及び小規模事業所の変動を把握する特別調査からなっています。この調査は標本調査であり、全国調査では約33,000、地方調査では約43,500、特別調査では約25,000事業所を対象に調査を行っています。全国調査及び地方調査は、常用労働者を5人以上雇用する事業所について毎月調査を行い、特別調査は、毎月の調査では把握されていない常用労働者1～4人規模事務所について、年1回調査しています。

全国調査及び地方調査の常用労働者30人以上の事業所は、おおむね3年ごとに調査対象事業所の抽出を行っています。これによるギャップが調査結果に生ずるため、時系列比較ができるように指数を過去にさかのぼって改訂しています。したがって、賃金、労働時間、雇用の増減率は、実数でなく、改訂された指数によって算出しています。最近では、2004年1月分調査で改訂しました。



## 1 現金給与額

賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うもので、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の金額である。

- ・現金給与総額

以下に述べるきまって支給する給与と特別に支払われた給与の合計額。

- ・きまって支給する給与（定期給与）

労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与。基本給、家族手当、超過労働手当等。

- ・所定内給与

きまって支給する給与のうち次の所定外給与以外のもの。

- ・所定外給与（超過労働給与）

所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与。時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等。

- ・特別に支払われた給与（特別給与）

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づ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、算定方法が定められている給与で以下に該当するもの。

夏冬の賞与、期末手当等の一時金

支給事由の発生が不定期なもの

3ヵ月を超える期間で算定される手当等

いわゆるベースアップの差額追給分

## 2 実労働時間、出勤日数

労働者が実際に労働した時間数及び実際に出勤した日数。休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除かれる。有給休暇取得分も除かれる。

- ・総実労働時間数

次の所定内労働時間数と所定外労働時間数の合計。

- ・所定内労働時間数

労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数の合計。

- ・所定外労働時間数

早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数の合計。

- ・出勤日数

業務のため実際に出勤した日数。1時間でも就業すれば1出勤日とする。

## 3 常用労働者

事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、期間を定めず、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者

日々又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者のことをいう。

- ・一般労働者  
常用労働者のうち、次のパートタイム労働者以外の者
- ・パートタイム労働者  
常用労働者のうち、  
1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者  
1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者  
のいずれかに該当する者のことをいう。

## 2) 労働時間の動向

(総実労働時間は横ばいに転じる)

労働時間は、2001年以降減少が続いていたが、2003年は景気の持ち直しを反映して所定外労働時間の増加幅が拡大したこと等から、総実労働時間は横ばいとなった。

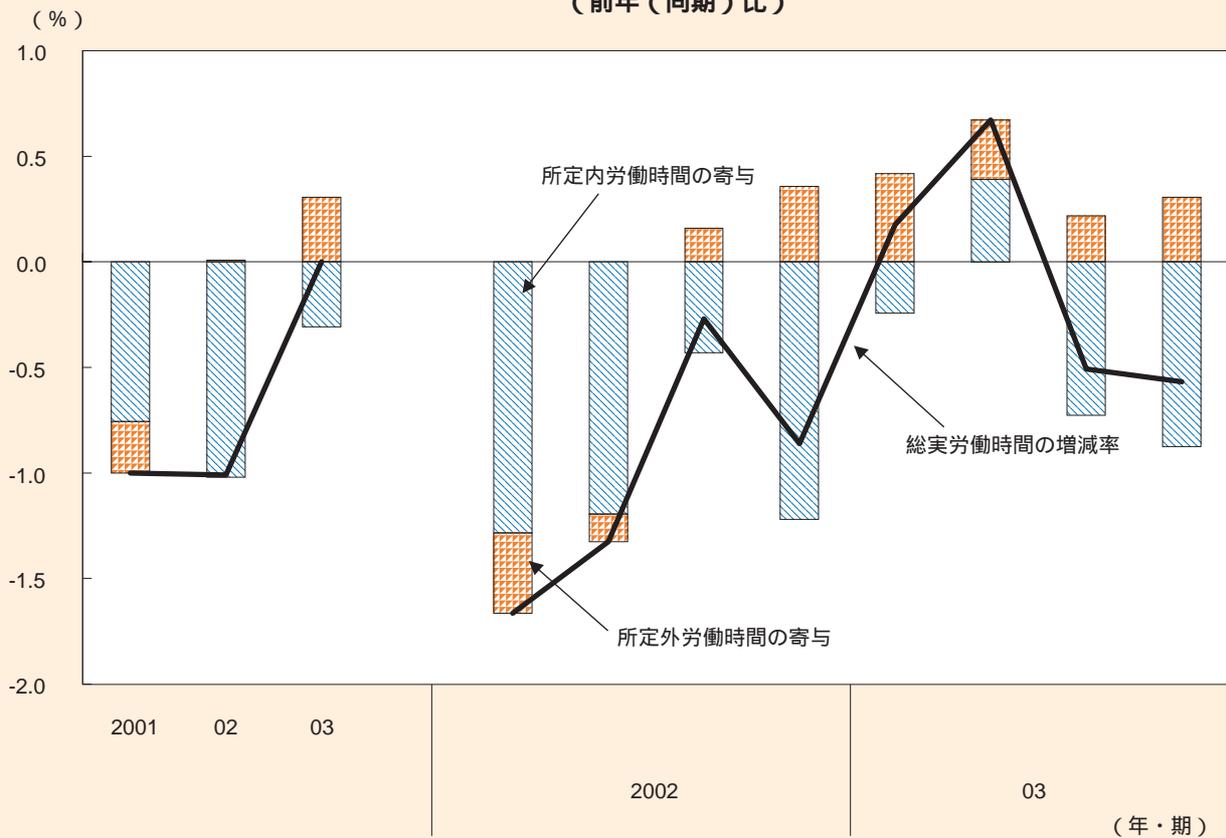
「毎月勤労統計調査」によると、2003年における総実労働時間は、月平均152.3時間(年間1,828時間)で前年比横ばいとなった。その内訳をみると、所定内労働時間は月平均142.3時間で前年比0.4%減(2002年1.0%減)と減少幅が縮小したのに対し、所定外労働時間は月平均10.0時間で前年比4.8%増となっている。こうした所定内労働時間、所定外労働時間の動きを反映して、総実労働時間は横ばいに転じた(第43図)。

次に、これを事業所規模別にみると、30人以上規模の事業所では所定外労働時間の増加により前年比増加に転じたが、5~29人規模では、パートタイム労働者比率の上昇による所定内労働時間の減少が大きいことから、前年比減少が続いた。

また、主な産業別にみると、建設業、製造業、運輸・通信業では所定内労働時間、所定外労働時間ともに増加となったことから総実労働時間は増加に転じた。また、鉱業は主に所定外労働時間の増加により、不動産業は所定内労働時間の増加により、引き続き前年比増加となった。一方で、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、サービス業ではいずれも一般労働者の所定内労働時間の減少が続いたこと等から引き続き減少となった(第44表)。

就業形態別に総実労働時間の前年比をみると、一般労働者は主に所定外労働時間の増加により0.4%増、パートタイム労働者は主に所定内労働時間の増加により0.7%増と、ともに3年ぶりに増加に転じた。なお、パートタイム労働者の構成比の高まりによる減少寄与は0.5%ポイントとなった。

第43図 総実労働時間の増減内訳  
(前年(同期)比)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

- (注) 1) 所定内労働時間及び所定外労働時間の寄与は、それぞれの前年(同期)からの増減の、前年(同期)の総実労働時間に対する比率である。  
2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

第44表 産業・事業所規模別の労働時間の推移(前年比)

(単位 %)

産業・事業所規模	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間	
	2002年	2003年	2002年	2003年	2002年	2003年
調査産業計	-1.0	0.0	-1.1	-0.4	0.1	4.8
鉱業	0.7	0.6	0.9	-0.4	-3.1	16.9
建設業	0.0	0.6	0.3	0.5	-1.9	1.4
製造業	0.0	1.0	-0.4	0.2	3.9	9.9
電気・ガス・熱供給・水道業	-1.2	-0.5	-1.2	-0.6	-0.6	0.8
運輸・通信業	-0.3	1.1	-0.8	0.4	2.9	5.2
卸売・小売業, 飲食店	-2.2	-0.9	-2.2	-1.1	0.4	2.7
金融・保険業	-0.7	-0.9	-0.9	-1.1	1.3	2.6
不動産業	0.5	2.9	-0.6	3.2	27.1	-3.9
サービス業	-0.9	-0.3	-0.8	-0.5	-2.1	3.2
500人以上	-0.1	0.4	-0.5	-0.2	4.4	7.2
100~499人	-1.3	0.2	-1.1	-0.1	-3.7	4.1
30~99人	-0.9	0.2	-1.1	-0.3	1.4	6.7
5~29人	-1.2	-0.5	-1.3	-0.6	1.4	3.3

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

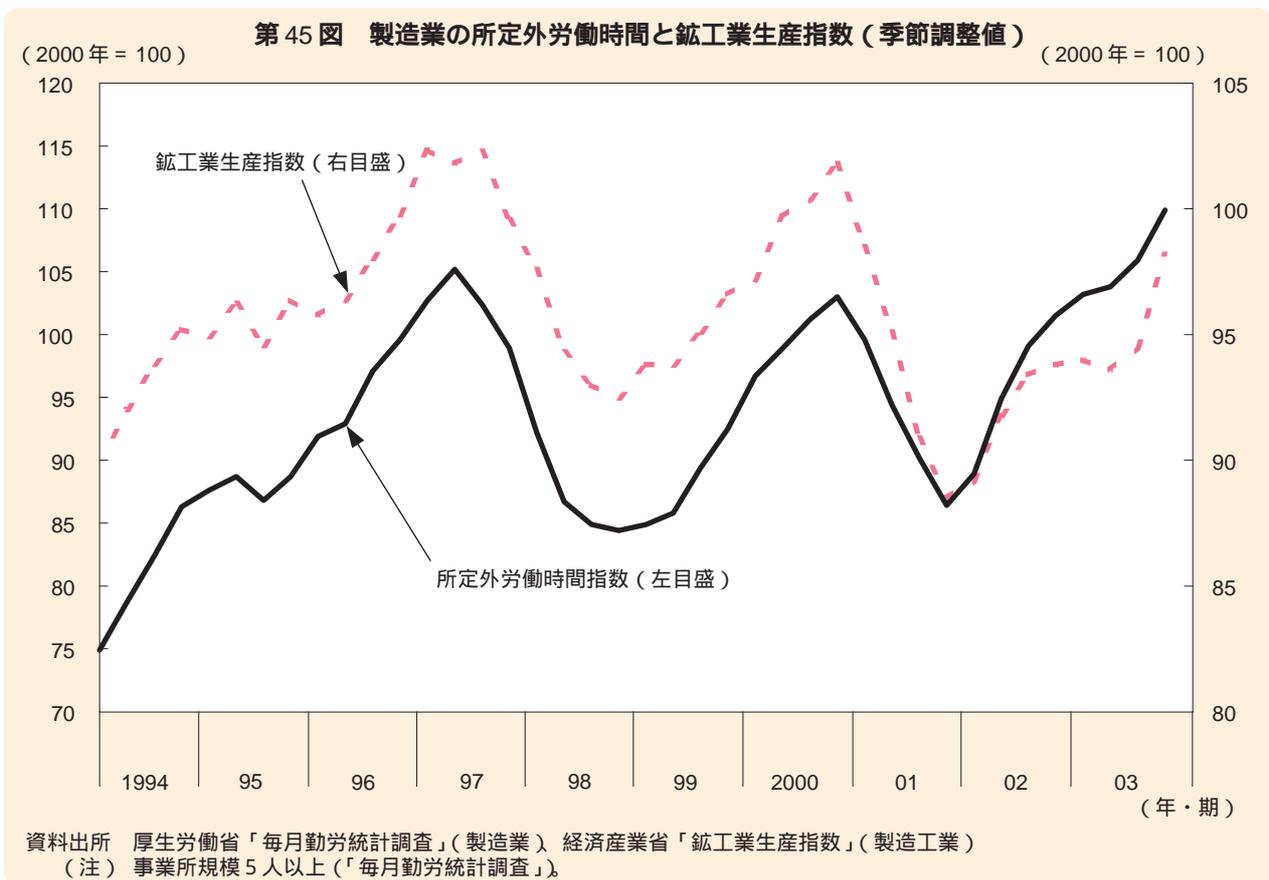
- (注) 事業所規模5人以上。

( 所定外労働時間は増加幅が拡大 )

所定外労働時間は、2002年には景気の底入れに伴って増加に転じ、2003年には景気の持ち直しを反映し年平均で4.8%増と、増加幅が拡大した。四半期ごとにみると、2002年7～9月期以降、2003年末まで6四半期連続の増加となっている。

主な産業別にみると、前年大幅に増加した不動産業で減少に転じたものの、前年減少した鉱業、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、サービス業で前年比増加に転じ、その他の産業では前年より増加幅が拡大した。

製造業の所定外労働時間は生産の動向を反映しており、両者の季節調整値をみると2001年の10～12月期を底に増加傾向にある。製造業の所定外労働時間は2003年の1～3月期には、前回の景気回復期の山である2000年10～12月期を超える水準となった。その後、2003年4～6月期には生産の伸びが鈍化し前期比で減少する中で、所定外労働時間の増加テンポも一時鈍化したが、年後半には生産が持ち直したことにより、所定外労働時間も再び増加幅が拡大している(第45図)。



( 所定内労働時間は減少幅が縮小 )

2003年における所定内労働時間は前年比0.4%減と前年に比べ減少幅は縮小した。その動きを四半期ごとにみると、4～6月期を除き各期で減少した。

産業別にみると、前年減少した製造業、運輸・通信業及び不動産業で、増加に転じている。また、事業所規模別では全規模で減少したが減少幅はいずれの規模でも縮小した。

就業形態別では、一般労働者が0.1%減であるのに対して、パートタイム労働者は0.6%増と

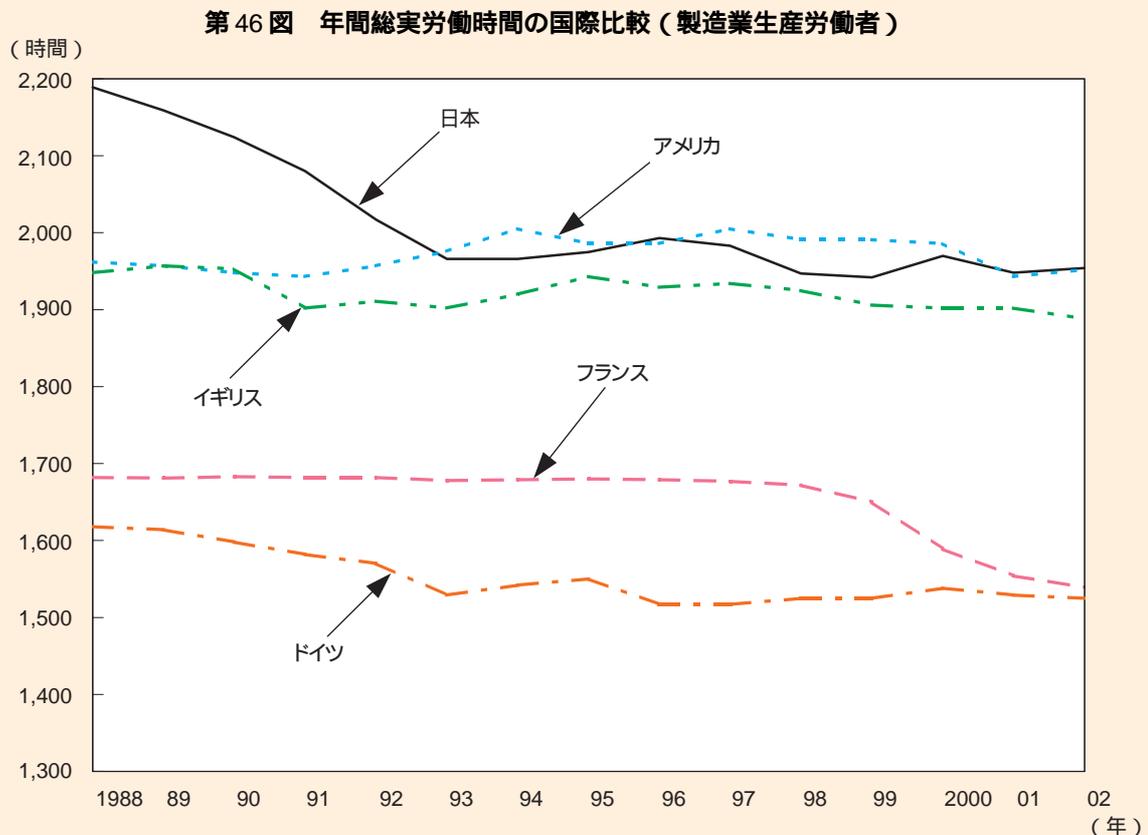
なった。一般労働者については出勤日数が前年差横ばいとなっており、一般労働者の一日あたり所定内労働時間の減少が進んでいることを意味していると考えられる。一方で、パートタイム労働者の所定内労働時間が3年ぶりに前年比増となったが、パートタイム労働者の出勤日数は前年差0.1日減となっており、パートタイム労働者の一日あたり所定内労働時間が増加していると考えられる。

所定内労働時間が2003年に0.4%減少したことについて、一般労働者の労働時間の寄与、パートタイム労働者の労働時間の寄与、パートタイム労働者の構成比の寄与に分けてみると、まず、一般労働者に比べて労働時間の短いパートタイム労働者の構成比が上昇したことが0.4%ポイントの減少寄与となった。一方で、一般労働者及びパートタイム労働者の所定内労働時間はそれぞれ0.1%の減少寄与、0.1%の増加寄与となっている。

### (労働時間の国際比較)

主要諸外国との労働時間の格差について、中長期的にみると、1988年の改正労働基準法の施行を契機に、我が国の労働時間は減少傾向にあり、この結果、主要諸外国との労働時間の格差は1988年以降縮小してきている。

2002年における日本と主要諸外国の製造業生産労働者の年間総実労働時間をみると、日本が1,954時間、アメリカが1,952時間、イギリスが1,888時間であり、アメリカ、イギリスとほぼ同水準となったが、フランス(1,539時間)、ドイツ(1,525時間)とは依然として差がみられる(第46図)。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料より厚生労働省労働基準局賃金時間課推計。

(注) 1) フランス及びドイツは総労働時間である。

2) 事業所規模は日本5人以上、アメリカ全規模、その他は10人以上。

3) 常用パートタイム労働者を含む。