

## 第2節 賃金、労働時間の動向

賃金は、所定外給与が3年連続増加となるなか、所定内給与、特別給与が増加に転じ、現金給与総額は5年ぶりに増加に転じた。また、春季賃金交渉における賃上げ率も2年連続で前年を上回り、企業収益の改善が賃金に波及してきている。しかし、企業収益の賃金への配分は、業績連動型で賞与に反映される傾向が強まっており、また、基本給についても業績・成果主義の導入が進むなど、賃金制度に変化がみられる。

労働時間については、2004年に比べ所定外労働時間の増加幅が縮小し、所定内労働時間の減少幅が拡大したため、総実労働時間が前年比減少となった。しかし一方で、壮年層の正規雇用労働者では長時間働く者の割合が高まっており、身体や精神の疲れを感じさせる働き方となっている。

### (賃金の動向)

2005年の賃金は、所定外給与が前年比1.6%増と3年連続の増加となったことに加え、所定内給与が同0.2%増、特別給与が同2.1%増とそれぞれ5年ぶり、8年ぶりの増加となり、現金給与総額は同0.6%増と、5年ぶりの増加に転じた。現金給与総額を実質賃金でみても、同1.0%増と、5年ぶりの増加となった(第7表)。

また、2005年の民間主要企業春季賃上げ率は1.71%と、2年連続で前年を上回り、2006年の春闘では、4、5年ぶりに積極的な「賃金改善」要求がなされるなど、企業収益の改善が賃金に波及し始めている。しかし、労働分配率の動向をみると景気の回復が企業における従業員の人件費に十分には反映されていない可能性を示唆しており、景気回復の恩恵が今後さらなる賃金水準の改善に反映されることが期待される。

特別給与の大部分を占める賞与をみると、夏季賞与は前年比1.3%増、年末賞与は同1.0%増と、年末賞与は2年連続の増加となった。賞与を決定する際の方法については、業績連動方式を取り入れているとする企業が過去最高となり、企業の業績を賞与に反映させる傾向が強まっている(第8図)。基本給についても、業績・成果を重視する企業割合が高まっており、これまでの産業全体、労働者全体で一律に賃金上昇をする形態から企業や個人ごとの業績等が影響する賃金形態へと、賃金制度のあり方が変わってきている。

### (労働時間の動向)

2005年の労働時間は、所定外労働時間が4年連続の増加となったものの前年比1.1%増と増加幅が縮小したことに加え、所定内労働時間が同0.7%減と減少幅を拡大させたことから、総実労働時間は前年比0.6%減と、減少に転じた。所定外労働時間の増加幅縮小の要因について、生産及び雇用との関係でみると、2004年7～9月期以降鉱工業生産の伸びが横ばい圏内の動きとなったこと、生産活動への労働投入面での対応が所定外労働時間の増加から常用雇用の増加へと結びつき始めていることが要因に挙げられる。

週の就業時間が35時間未満の短時間労働者が若年男女で増加している一方、男性壮年層で週60時間以上の者の割合が増加している(第9図)。壮年層での長時間労働の傾向は、仕事の質、量ともに負担が大きいため長時間労働を余儀なくされ、その結果身体や精神の疲れを感じさせる働き方となっていることがうかがえる。

第7表 内訳別の賃金推移等

(単位 円、%)

年・期	現金給与総額 〔一般労働者〕〔パートタイム労働者〕			きまって支給 する給与			特別給与	実質賃金
				所定内給与	所定外給与			
額								
2001年	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	
04	332,784	413,325	94,229	272,047	253,105	18,942	60,737	
05	334,910	416,452	94,514	272,802	253,497	19,305	62,108	
前年比								
2001年	-1.6	-0.6	-0.2	-1.1 (-0.9)	-0.9 (-0.7)	-4.6 (-0.2)	-3.5 (-0.7)	-0.7
02	-2.9	-1.8	-3.0	-1.7 (-1.4)	-1.7 (-1.3)	-1.3 (-0.1)	-7.9 (-1.6)	-1.9
03	-0.7	0.1	0.8	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.5)	3.5 (0.2)	-2.5 (-0.5)	-0.4
04	-0.7	0.3	0.6	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.5)	4.8 (0.3)	-1.8 (-0.3)	-0.7
05	0.6	0.7	0.5	0.3 (0.3)	0.2 (0.2)	1.6 (0.1)	2.1 (0.4)	1.0
前年同期比								
2004 I	-1.7 [94.2]	-1.0	2.6	-0.2 (-0.2)	-0.7 (-0.6)	5.0 (0.3)	-30.7 (-1.4)	-1.7
II	-1.0 [94.4]	0.3	0.8	-0.4 (-0.3)	-0.9 (-0.7)	5.5 (0.3)	-3.2 (-0.7)	-0.6
III	-0.4 [93.7]	0.5	0.5	-0.4 (-0.3)	-0.8 (-0.6)	5.0 (0.3)	0.5 (0.1)	-0.3
IV	0.0 [94.6]	1.2	-1.0	-0.5 (-0.4)	-0.7 (-0.5)	3.9 (0.2)	1.2 (0.4)	-0.6
05 I	0.0 [94.1]	0.5	-1.1	-0.2 (-0.2)	-0.2 (-0.2)	0.8 (0.1)	7.9 (0.3)	0.2
II	1.0 [95.1]	0.9	0.8	0.5 (0.4)	0.4 (0.3)	2.1 (0.1)	3.1 (0.6)	1.1
III	0.4 [94.1]	0.4	0.8	0.4 (0.3)	0.3 (0.2)	1.8 (0.1)	0.2 (0.0)	0.9
IV	1.1 [95.4]	0.9	1.3	0.6 (0.4)	0.5 (0.3)	1.9 (0.1)	1.9 (0.6)	2.0

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季節調整済指数。

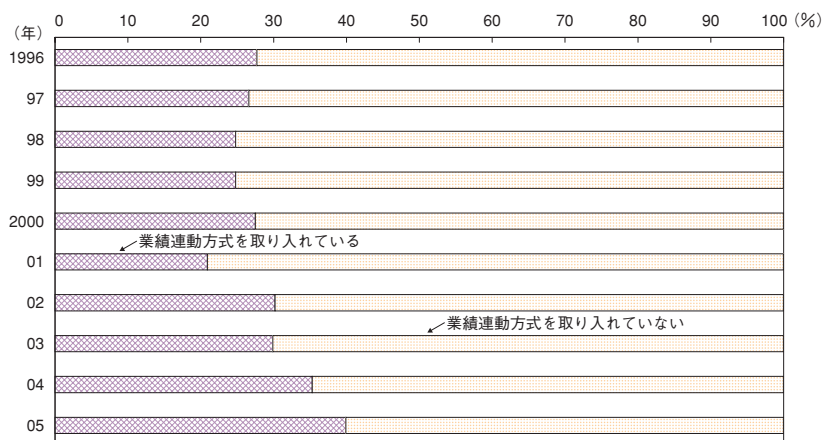
2) 季節調整の方法は、センサス局法 (X-12ARIMAのなかのX-11デフォルト) による。

( ) 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)。

3) 調査産業計、事業所規模5人以上。

4) 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 (2000年=100) から算出している。

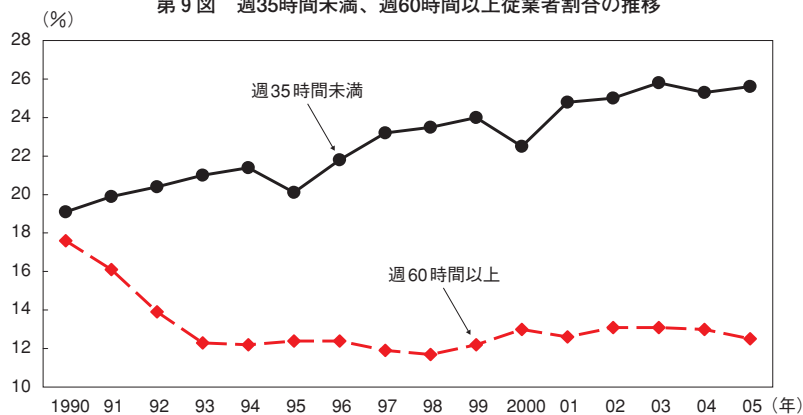
第8図 賞与 (原資) の決定方法



資料出所 (社) 日本経済団体連合会「賞与・一時金調査結果」

(注) 2002年までは冬季分、2003年以降については夏季分についてみている。

第9図 週35時間未満、週60時間以上従業者割合の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 1) 休業者を除く従業者総数に占める割合。

2) 1995年と2000年については、通常年と比べ対象平日が1日多くなっていることが数値の動きに関係しているとみられる。