

第2節 賃金、労働時間の動向

景気が回復を続ける中で、2005年には現金給与総額が5年ぶりに増加に転じた。企業収益は大きく改善しており、賃金は、所定外給与や特別給与の伸びに牽引される傾向を強めている。また、労働時間は、生産の増加の影響を受けて所定外労働時間は2002年以降5年連続で増加している。年間総実労働時間は1990年の2,042時間から、2002年には1,825時間まで大きく低下したが、2006年は1,811時間であり、2000年代に入って労働時間短縮の動きは停滞している。

このように、近年の賃金、労働時間の動向は、景気の回復を反映した動きになっているが、様々な問題を内包している。増加している賃金の伸びは、企業収益の伸びに比べて、景気回復を十分に反映したものとは言えず、足もとでは弱い動きが続いている。また労働時間では、雇用の増加に比べ所定外労働時間の伸びが大きく、業務の繁忙を十分に補うだけの雇用の増加がなされていないことが懸念される。

本節では、近年の賃金、労働時間の現状の動向を分析するとともに、景気回復や労働生産性の上昇が、総体として賃金や労働時間にどのように波及しているかなどを検討し、今後に向けた課題を整理することとする。

1) 賃金の動向

(現金給与総額は微増)

賃金は、2005年には所定内給与及び特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）がそれぞれ5年ぶり、8年ぶりに増加に転じたことを受け、現金給与総額は5年ぶりの増加となったが、2006年の現金給与総額は前年比0.3%増と、2年連続の増加ながら小幅な伸びにとどまった。その特徴を、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計、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1-（2）-1、2表）。

- ① 現金給与総額（月額）は33万5,774円で、前年比0.3%増となった。これを四半期ごとにみると、2005年4～6月期に前年同期比で増加に転じて以降プラスで推移し、2006年1～3月期同0.3%増、4～6月期同0.6%増、7～9月期同0.1%増と6四半期連続の増加となったが、10～12月期は前年同期と同水準となった。

この動きを所定内給与、所定外給与、特別給与の各要素の寄与に分けてみると、2005年4～6月期から10～12月期までは所定内給与の上昇が現金給与総額の引上げに寄与していたが、2006年1月に所定内給与がマイナスに転じて以降は、所定外給与と特別給与が現金給与総額の前年同期比増加を牽引している。

- ② ただし、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、名目の現金給与総額の伸びに比べて消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合指数）の伸びの方が大きかったことから2006年7～9月期以降前年同期比で減少となり、前年比でも0.1%減となった。

第1 - (2) - 1表 内訳別賃金の推移

(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			特別給与	実質賃金
				する給与	所定内給与	所定外給与		
額								
2002年	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	
06	335,774	417,933	95,232	272,614	252,809	19,805	63,160	
前年比								
2002年	-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 (0.2)	0.2 (0.2)	1.6 (0.1)	2.1 (0.4)	1.0
06	0.3	0.3	0.7	0.0 (0.0)	-0.3 (-0.2)	2.6 (0.1)	1.5 (0.3)	-0.1
前年同期比								
2005 I	0.0 [99.7]	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 [100.1]	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 [99.6]	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 [100.4]	0.9	1.3	0.6 (0.4)	0.5 (0.3)	1.9 (0.1)	1.9 (0.6)	2.0
06 I	0.3 [99.9]	0.2	1.6	0.1 (0.1)	-0.1 (-0.1)	2.7 (0.2)	3.0 (0.1)	0.4
II	0.6 [100.6]	0.9	0.5	0.0 (0.0)	-0.1 (-0.1)	2.4 (0.1)	3.1 (0.6)	0.5
III	0.1 [99.8]	0.1	0.3	-0.1 (-0.1)	-0.3 (-0.2)	2.8 (0.2)	0.8 (0.1)	-0.7
IV	0.0 [100.5]	0.1	0.6	-0.3 (-0.2)	-0.6 (-0.4)	2.5 (0.1)	0.8 (0.2)	-0.5
07 I	-0.7 [99.2]	-0.5	-0.9	-0.5 (-0.2)	-0.5 (-0.5)	0.4 (0.0)	-9.2 (-0.3)	-0.7

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 (2005年=100) から算出している。

- ③ 次に、就業形態別の現金給与総額をみると、一般労働者は前年比0.3%増 (所定内給与同0.2%減、所定外給与同2.6%増、特別給与同1.9%増)、パートタイム労働者は同0.7%増 (所定内給与同0.7%増、所定外給与同6.9%増、特別給与同3.3%減) と、いずれも4年連続で増加した。パートタイム労働者は年間4四半期通じて前年同期比プラスとなったことから前年比の増加幅を拡大させたが、一般労働者は足もとで2006年7~9月期、10~12月期がともに前年同期比0.1%増と弱い動きが続いたことから、増加幅が縮小した。
- ④ また、産業別にみると、製造業が4年連続で増加となったほか、金融・保険業が3年連続、運輸業、卸売・小売業、不動産業が2年連続の増加となった。また、建設業、情報通信業、医療、福祉、複合サービス事業で増加に転じたが、その他の産業についてはマイナスとなった。

産業別の賃金水準の違いをみると、飲食店、宿泊業、サービス業、卸売・小売業、医

第1 - (2) - 2表 産業・事業所規模別の賃金の推移（前年比）

（単位 %）

産業・企業規模	現金給与総額		所定内給与		所定外給与		特別給与	
	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年
調査産業計	0.6	0.3	0.2	-0.3	1.6	2.6	2.1	1.5
鉱業	5.4	-7.1	4.4	-4.1	24.4	-24.7	3.6	-15.0
建設業	-0.2	0.2	-0.6	0.2	3.6	-2.3	1.1	0.6
製造業	1.0	1.3	0.4	0.2	-0.2	4.2	3.5	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7	-1.4	1.2	-1.6	-2.1	-1.8	0.6	-0.8
情報通信業	-0.9	0.6	-0.8	1.3	-0.3	-3.2	-1.4	-0.2
運輸業	1.3	1.6	0.7	0.6	1.8	6.2	3.3	3.2
卸売・小売業	1.9	0.3	1.1	0.1	5.3	4.2	5.0	1.0
金融・保険業	1.9	1.3	0.9	-1.0	9.7	4.8	3.9	6.9
不動産業	0.2	3.2	-0.8	4.0	4.9	-12.6	3.7	2.5
飲食店、宿泊業	0.0	-3.7	-0.5	-4.0	17.9	7.7	-1.4	-8.5
医療、福祉	-0.7	0.2	-0.7	0.4	-1.3	-2.6	-0.8	0.5
教育、学習支援業	-0.2	-2.2	0.1	-2.1	-7.8	0.5	-0.8	-2.2
複合サービス事業	-0.8	0.9	-0.9	0.2	13.6	3.8	-2.7	2.8
サービス業（他に分類されないもの）	0.9	-0.2	0.5	-0.9	2.4	5.0	2.4	1.5
500人以上規模	0.6	1.0	0.4	0.1	0.2	1.5	1.4	3.7
100～499人規模	1.2	0.6	0.6	0.1	3.5	2.2	2.7	1.7
30～99人規模	1.0	1.0	0.7	0.6	-1.4	2.4	3.0	2.1
5～29人規模	0.0	-1.1	-0.4	-1.3	4.2	3.9	0.9	-0.9

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

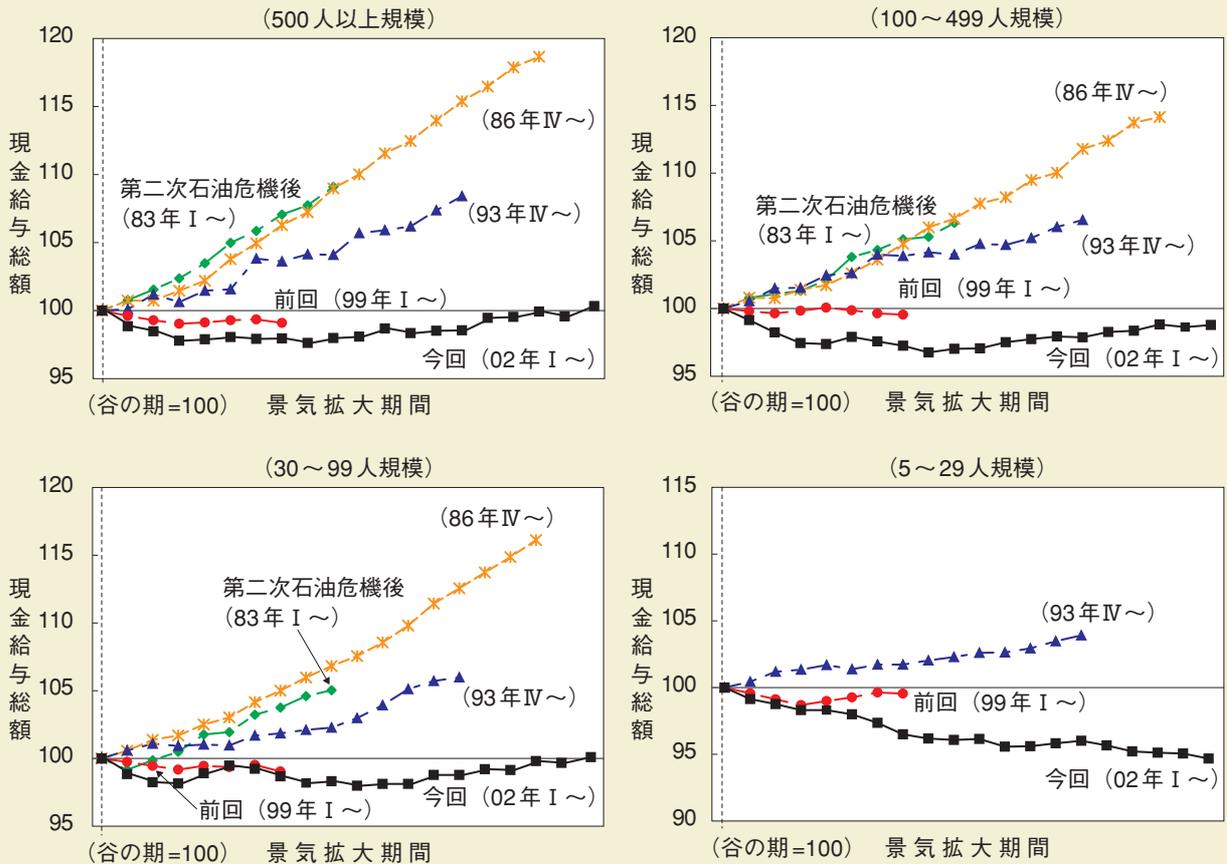
（注）事業所規模5人以上。

療、福祉の4つの産業では、調査産業計の水準よりも低い。特に、医療、福祉では、2003年においては、調査産業計の水準よりも若干ながら高かったが、それ以降、低下傾向にあり、調査産業計よりも相対的に低い水準で推移している（付1 - (2) - 1表）。

- ⑤ 事業所規模別に現金給与総額の前年比をみると、5～29人規模で前年比1.1%減となったほかは各規模で増加となった。内訳をみると、所定内給与については、現金給与総額と同様5～29人規模で前年比1.3%減となったほかは各規模で増加が続いた。また、特別給与についても5～29人規模で前年比0.9%減に転じたほかは各規模で増加が続いた。所定外給与については、2004年に前年比減少となっていた30～99人規模が増加に転じ、全ての規模で前年比増加となった。

このように、賃金は5～29人規模で弱い動きが続いているが、事業所規模別の現金給与総額の動きをそれぞれの景気拡大期間で追ってみると、これまでの景気回復局面では景気拡大期間が伸びるに従って賃金も上昇していた。しかし、前回（1999年1～3期～）及び今回（2002年1～3期～）の景気回復局面においては、景気拡大期間が伸びても賃金が増加していない。特に、今回の景気回復局面ではその傾向がより強くなっており、5～29人規模では景気が回復しているにもかかわらず賃金の減少が続いている。このように、景気回復の恩恵が小規模事業所まで波及していないことがうかがえる（第1 - (2) - 3図）。

第1 - (2) - 3 図 事業所規模別景気回復局面における賃金（1人あたり現金給与総額）の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計）より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算
 (注) 1) 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。数値は季節調整値の後方3期移動平均。
 2) 今回（02年 I ~）は谷の期以降20期をみているが、その他についてはそれぞれ景気の山までをみている。

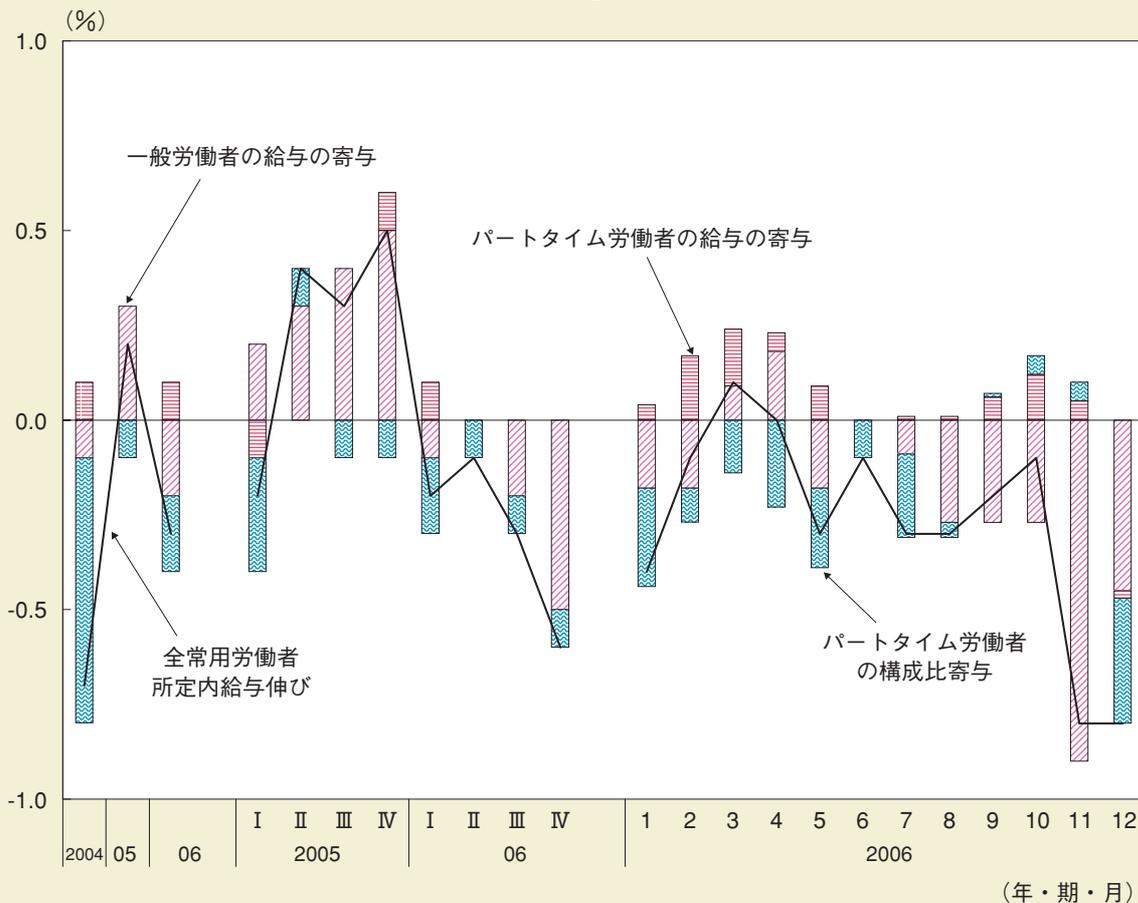
(所定内給与と2006年の春季賃上げ率)

所定内給与は、2005年4月に、2000年11月以来53ヶ月ぶりに前年同月比でみて増加に転じ2005年平均で前年比0.2%増加となったが、2006年は1月に前年同月比でみて減少に転じて以降3月、4月を除き減少となったため、前年比0.3%減となった。

この要因について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給与寄与が0.1%ポイントの引上げ寄与となったものの、一般労働者の給与寄与が0.2%ポイントの引下げ寄与、パートタイム労働者構成比の上昇が0.2%ポイントの引下げ寄与となった（第1 - (2) - 4 図）。

所定内給与では、パートタイム労働者構成比が高まったため、それが引下げに作用したが、2006年は、パートタイム労働者が増加しただけでなく、一般労働者も増加している。毎月勤労統計調査では、その増加している一般労働者の中にフルタイムで働く非正規雇用者も含まれており、非正規雇用者は正規雇用者に比べて賃金が低いことから所定内給与の引下げ要因として作用している面もあると考えられる。このように、一般労働者の賃金の減少には、パートタイム労働者以外の非正規雇用者の増加も影響しうると考えられることには注意が必

第1 - (2) - 4図 所定内給与の増減要因分解



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にて試算

(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。

$$\frac{\Delta \bar{W}}{\bar{W}} = \frac{\Delta W_n \{(1-r) + (1-r-\Delta r)\} / 2}{\bar{W}} + \frac{\Delta W_p \{r + (r+\Delta r)\} / 2}{\bar{W}} + \frac{\Delta r \{W_p + (W_p + \Delta W_p) - W_n - (W_n + \Delta W_n)\} / 2}{\bar{W}}$$

└ 一般の給与寄与 ─┘ └ パートの給与寄与 ─┘ └ パートタイム労働者の構成比寄与 ─┘

W：所定内給与

($\bar{\quad}$ 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。

要である。

また、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、2006年の春季賃上げを概観すると、景気が回復し企業収益が改善を続ける中、多くの企業で数年ぶりに賃金改善（一律的なベアのほか、低賃金層の水準底上げ、特定の年齢層や役職への重点配分等を含む概念）の回答がなされたほか、一時金（賞与）については前年と同水準または前年を上回る回答がなされ、業績好調な企業では過去最高を更新した。2006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。

- ① 2006年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1-（2）-5表（1）①）、妥結額は5,661円、賃上げ率は1.79%（前年同5,422円、1.71%）となり、額・率ともに3年連続で前年を上回った。なお、この賃上げ率にはいわゆる定期昇給分も含まれている。
- ② より調査範囲が広い、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によって、企業規模100人以上の企業について賃金改定の実態をみても（第1-（2）-5表（2））、賃金の改定額が4,341円、賃金の改定率が1.6%となり、ともに前年を上回った。
- ③ 同調査によると、2006年中に賃金を上げた企業は77.5%と、前年に比べ4.0%ポイント上昇し、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16.6%、賃金を下げた企業は1.3%と、前年に比べそれぞれ3.7%ポイント、1.5%ポイント低下した。

なお、管理職・一般職ともに定期昇給制度がある企業（59.6%（前年55.4%））についてみると、管理職・一般職ともに定昇を行った企業は87.3%（同82.2%）、ともに定昇を行わなかった企業は8.8%（同12.9%）となった。企業規模別にみると、管理職・一般職ともに定昇を行った企業の割合が最も高いのは5,000人以上規模で、管理職・一般職ともに定昇を行

第1-（2）-5表 春季賃上げ等及び賃金改定状況

(1) 民間主要企業春季賃上げ等の状況

① 春季賃上げ妥結状況（定昇含む）

額・率	2005年	2006年
妥結額	5,422円	5,661円
賃上げ率	1.71%	1.79%

② 夏季一時金妥結状況

額・率	2005年	2006年
妥結額	839,313円	841,817円
前年比	4.03%	2.94%

③ 年末一時金妥結状況

額・率	2005年	2006年
妥結額	840,516円	841,854円
前年比	5.39%	2.53%

資料出所 厚生労働省調べ

(注) 民間主要企業とは、原則として資本金10億円以上、かつ従業員1,000人以上で労働組合のある企業。

2006年の、①は288社、②、③は378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

(単位 %)

産業・企業規模	2005年	2006年
調査産業計	1.4	1.6
鉱業	1.0	1.5
建設業	1.1	1.6
製造業	1.6	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	1.2
情報通信業	1.6	2.0
運輸業	1.2	1.4
卸売・小売業	1.7	1.8
金融・保険業	0.4	0.9
不動産業	1.3	1.4
飲食店、宿泊業	1.1	1.0
医療、福祉	1.7	1.2
教育、学習支援業	1.5	1.3
サービス業（他に分類されないもの）	1.1	1.5
5,000人以上規模	1.3	1.4
1,000～4,999人規模	1.5	1.6
300～999人規模	1.6	1.7
100～299人規模	1.3	1.5

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)の春季賃上げ妥結状況の集計は、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である。)
- 2) 賃金の改定額及び改定率は労働者数による加重平均。
- 3) 調査対象企業規模100人以上。

わなかった企業の割合が最も高いのは、1,000～4,999人規模となっている。

また、定期昇給制度がある企業（管理職59.6%、一般職72.7%）を100%としてみると、ベアと定昇を区別した企業（管理職50.5%、一般職53.7%）のうち、ベアを行った企業は、管理職11.8%、一般職15.8%、ベアを行わなかった企業は、管理職38.7%、一般職37.7%、ベースダウンを行った企業は、管理職0.1%、一般職0.2%であった。

このように、2006年の賃上げ情勢は景気回復を反映して改善を続けているものの、いわゆる基本給の伸びは依然として低く、また、賃上げの恩恵を受けた労働者も限定的なものとなっていると推察される。今後、持続的な内需の拡大により勤労者生活の質を向上させていくためには、幅広い賃金上昇がなされることが期待される。

(2007年春闘の概況)

2007年の春闘は、景気回復が続き多くの企業が史上最高益を更新するなど、企業業績が好調なことを背景に多くの組合が昨年を上回る賃金改善要求を積極的に行った。その結果、多くの組合で昨年を上回る賃金改善の回答を得たが、妥結内容には、業種によって大きなばらつきがみられた。一方、一時金については、各産業・企業における業績を反映したものとなっており、業績好調な企業の一部においては過去最高水準の回答となった。また、今春闘においては、「中小企業労働者やパートタイム労働者など低所得者層の底上げ」や「労働時間短縮を通じた仕事と生活の調和の実現」といった処遇改善についても積極的に取り組まれた。

(初任給は男女ともすべての学歴で増加)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で、2006年3月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1.2%増（前年同0.6%減）、高専・短大卒1.1%増（同0.2%増）、高卒1.0%増（同0.2%増）と、すべての学歴で前年を上回った。また男女別にみても、男性では大卒前年比1.6%増（前年同0.8%減）、高専・短大卒0.5%増（同0.2%減）、高卒1.2%増（同0.3%減）、女性では大卒0.8%増（同0.1%減）、高専・短大卒1.6%増（同横ばい）、高卒0.9%増（同0.5%増）と、すべての学歴で前年を上回った（第1-（2）-6表）。

第1-（2）-6表 新規学卒者の初任給の状況（産業計、企業規模計）

（単位 千円）

性別	大卒		高専・短大卒		高卒	
	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年
男女計	193.9 (-0.6)	196.3 (1.2)	166.6 (0.2)	168.5 (1.1)	152.9 (0.2)	154.4 (1.0)
男性	196.7 (-0.8)	199.8 (1.6)	170.3 (-0.2)	171.2 (0.5)	155.7 (-0.3)	157.6 (1.2)
女性	189.3 (-0.1)	190.8 (0.8)	164.2 (0.0)	166.8 (1.6)	148.0 (0.5)	149.4 (0.9)

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（初任給）
 （注）1）初任給額は、新規学卒採用者数による加重平均。
 2）（ ）内は、対前年増減率（%）。

(増加が続く所定外給与と特別給与)

所定外給与は、2002年7～9月期に増加に転じて以降、18四半期連続で増加となっており、2006年平均では2.6%増となった。これは、製造業において生産が増加傾向で推移していることなどに伴い所定外労働時間の増加幅が拡大していることから、結果として所定外給与も増加幅が拡大したと考えられる。

特別給与は、1998年以降マイナスが続いていたが、2004年7～9月期に前年同期比プラスに転じて以降10四半期連続で増加が続いており、2006年は前年比1.5%増加となった。

(夏季賞与、年末賞与とも増加)

特別給与の大部分は賞与であるが、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、2006年は支給額41万6,054円、前年比1.3%増と、2年連続の増加となった。これは、2002年以降企業業績が改善を続ける中、2004年以降その業績を賞与に反映させる傾向が続いている結果であると考えられる。

これを事業所規模別にみると、5～29人規模で前年比3.1%減となったが、500人以上規模同3.9%増、100～499人規模同2.1%増、30～99人規模同3.7%増となり、規模の大きい事業所を中心に改善がみられる。

また、産業別にみると、飲食店、宿泊業（前年比10.8%減）が減少幅を拡大させたほか、建設業（同0.5%減）、電気・ガス・熱供給・水道業（同3.3%減）、医療・福祉（同2.0%減）、教育、学習支援業（同3.1%減）で減少に転じたが、そのほかについては前年比プラスとなった（第1－（2）－7表）。

第1－（2）－7表 産業別賞与支給状況

産業・企業規模	夏季賞与				年末賞与			
	額 (円)	前年比 (%)	支給割合(ヵ月)		額 (円)	前年比 (%)	支給割合(ヵ月)	
			2006年	2005年			2006年	2005年
調査産業計	416,054	1.3	1.05	1.04	433,825	0.1	1.13	1.12
鉱業	476,630	1.7	0.87	0.92	613,302	41.7	0.97	0.90
建設業	333,710	-0.5	0.75	0.75	340,996	-0.5	0.81	0.78
製造業	514,334	1.5	0.96	0.94	531,871	2.8	1.01	1.01
電気・ガス・熱供給・水道業	832,587	-3.3	1.69	1.82	872,842	-0.6	1.90	1.79
情報通信業	660,701	3.7	1.32	1.30	672,877	2.7	1.40	1.25
運輸業	383,918	3.4	0.99	0.99	405,386	-2.4	1.08	1.15
卸売・小売業	319,554	4.0	1.00	0.96	323,850	1.8	1.04	1.01
金融・保険業	699,784	6.3	1.68	1.66	703,827	-3.6	1.78	1.85
不動産業	515,503	2.4	1.35	1.31	512,958	-2.3	1.33	1.44
飲食店、宿泊業	79,833	-10.8	0.43	0.43	91,042	-0.4	0.47	0.45
医療、福祉	350,213	-2.0	1.11	1.11	411,778	-0.7	1.30	1.32
教育、学習支援業	618,468	-3.1	1.54	1.62	712,424	0.8	1.86	1.82
複合サービス事業	410,010	0.0	1.59	1.56	457,882	4.9	1.76	1.67
サービス業（他に分類されないもの）	345,813	0.1	1.06	1.07	353,941	-3.1	1.13	1.18
500人以上規模	753,568	3.9	1.82	1.81	743,084	1.8	1.92	1.90
100～499人規模	492,020	2.1	1.35	1.33	525,250	1.0	1.46	1.44
30～99人規模	386,559	3.7	1.19	1.16	404,777	-0.9	1.28	1.29
5～29人規模	284,023	-3.1	1.00	1.00	302,384	-1.1	1.08	1.08

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）

(注) 支給割合とは、きまって支給する給与に対する割合である。

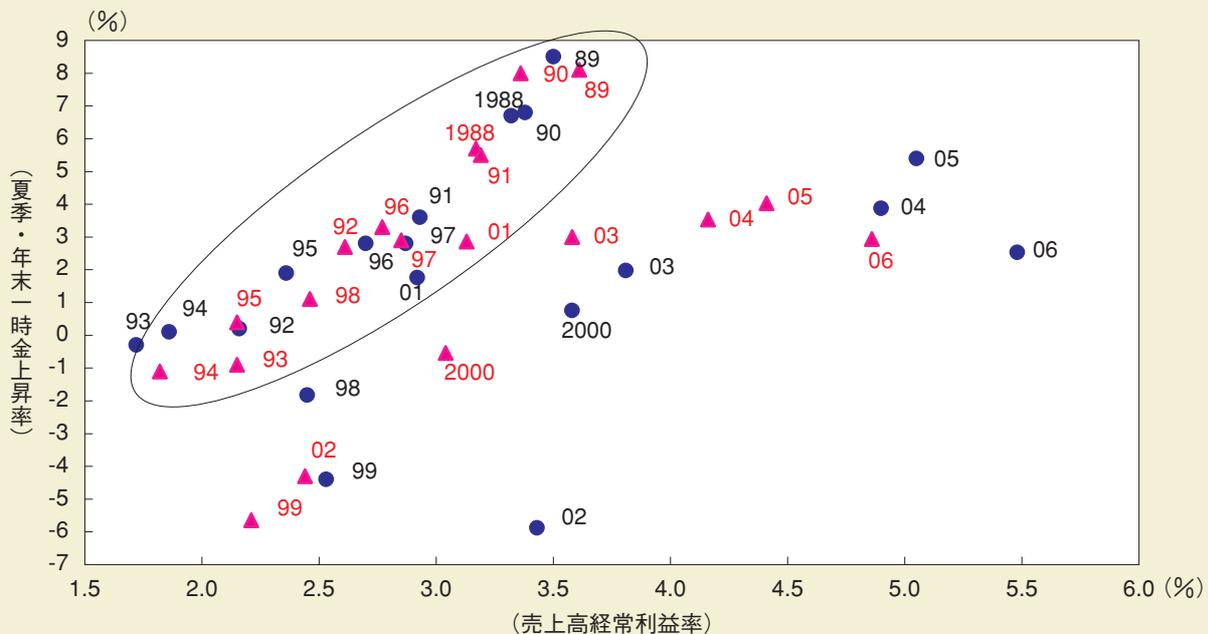
一方、厚生労働省調べの2006年民間主要企業の夏季一時金妥結状況をみると（前掲第1-（2）-5表（1）②）、妥結額84万1,817円、前年比2.94%増となり、4年連続で前年比プラスとなった。毎月勤労統計調査と比べて増加幅が大きくなっているが、これは、①パートタイム労働者等賞与が支払われていないと考えられる労働者が含まれていないこと、②集計対象が主要企業に限られていること、③業況の改善が目立つ製造業のウェイトが高いこと、などの影響による違いと考えられる。

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、2006年冬は支給額43万3,825円、前年比0.1%増と3年連続の増加となった。産業別には、製造業（前年比2.8%増）が4年連続の増加となったほか、大幅に増加した鉱業（同41.7%増）が3年連続の増加となった。また、情報通信業（前年比2.7%増）、卸売・小売業（同1.8%増）、教育、学習支援業（同0.8%増）、複合サービス事業（同4.9%増）は増加に転じたが、その他の産業は前年比でみて減少となった（前掲第1-（2）-7表）。

また、2006年の労使交渉による民間主要企業年末一時金妥結状況をみると、妥結額は84万1,854円、前年比2.53%増となり、4年連続の増加となった（前掲第1-（2）-5表（1）③）。

このことに関し、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。ただし、2003年以降、企業収益を反映し、緩やかではあるが賞与の上昇率が高まりつつある（第1-（2）-8図）。

第1-（2）-8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」および「全国企業短期経済観測調査」

(注) 1) 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みている。

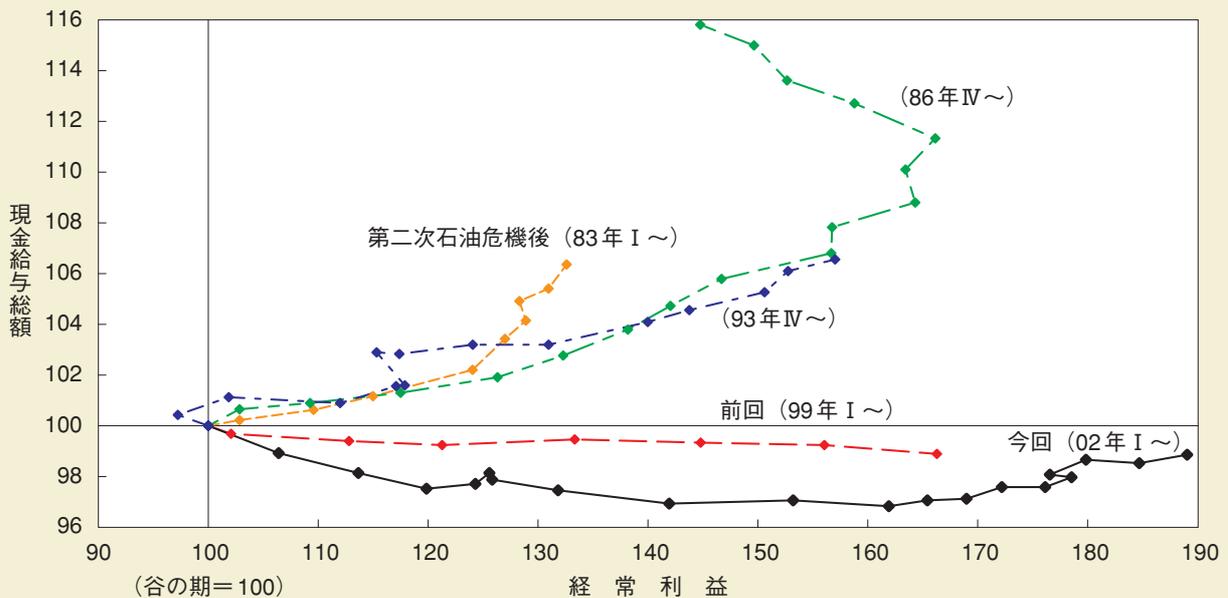
2) 売上高経常利益率は、2002年下期までは主要企業について、2003年上期以降は大企業についてみている。

賞与は全体としては増加している。しかし一方では、先にみたような産業別、事業所規模別の違いがある。企業の業績を賞与に反映させる傾向は強まっており、企業の業績回復が、規模や産業によって差があることにより、今後も賞与を通じた賃金格差が広がってくるものと推察される。

(景気回復期における企業収益と賃金の関係)

これまでみてきたように、ようやく企業収益の改善が賞与に反映され、基本給も増加し始めるなど、景気回復が賃金に反映されてきている。しかし、2002年からの今回の景気回復局面を全体でみれば、今までの景気回復期に比べて企業収益が賃金への配分につながっておらず、経常利益が伸びているにもかかわらず賃金は減少を続けてきた。直近時点においては、ようやく賃金が増加してきているものの、依然経常利益の伸びに比べると賃金の伸びは抑えられており、企業は依然厳しい国際競争の中、将来の成長に備えた設備投資、株主への利益還元の必要性などに直面しているが、労働生産性の向上という裏付けのもと、企業収益がより賃金へ配分されることが期待される（第1 - (2) - 9図）。

第1 - (2) - 9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人あたり現金給与総額）の推移の比較



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計・事業所規模30人以上）、財務省「法人企業統計季報」（全産業・全規模）より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

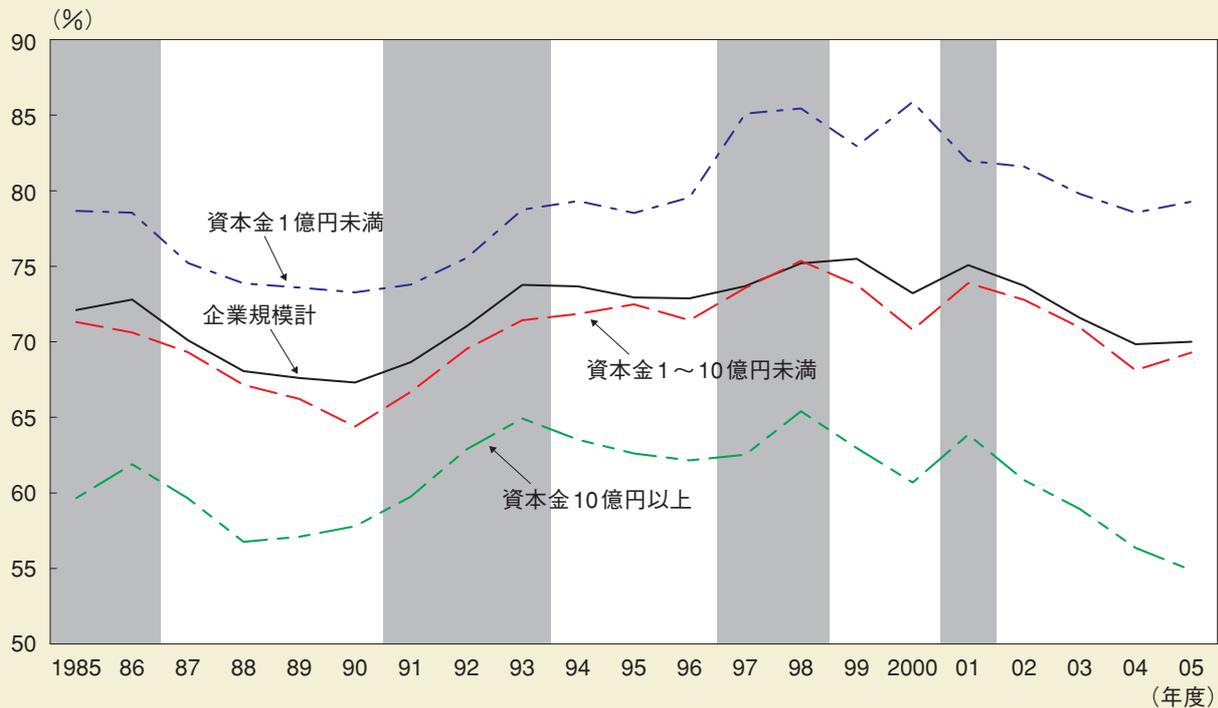
- (注) 1) 景気の谷の期における数値を100とした、谷の期以降の推移。数値は季節調整値の後方3期移動平均。
2) 今回（02年I～）は谷の期以降20期をみているが、その他についてはそれぞれ景気の上までをみている。

(労働分配率でみた企業の人件費負担)

財務省「法人企業統計調査」により、企業の人件費負担を労働分配率でみると、1990年初のバブル崩壊後に大きく上昇し、その後も経済の低成長の下で高水準で推移してきた。しかし、最近では、景気の拡大に伴い2001年度の75.1%をピークとして低下し、2004年度には69.8%となったが、2005年度には70.0%とやや上昇した。これを企業規模別にみると、どの

規模においても、近年、低下傾向がみられるが、2005年度においては、資本金1億円未満、1億円から10億円未満の規模で従業員増加に伴い人件費が増加したことを背景に労働分配率は上昇した。一方、資本金10億円以上の大企業では、人件費が減少し労働分配率も引き続き低下している（第1－（2）－10図）。また、労働分配率には、企業規模別に大きな違いがあり2005年度で資本金10億円以上の企業で54.9%、1億円以上10億円未満で69.3%、1千万円以上1億円未満で77.6%、1千万円以下で85.8%となっており、中小企業ほど付加価値に占める人件費の割合が高く営業純益の割合が低い。なお、人件費のうち役員給与については、資本金10億円以上の大企業で2003年以降継続的に上昇している（付第1－（2）－2表）。

第1－（2）－10図 労働分配率の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」
 (注) シャドー部分は景気後退期。

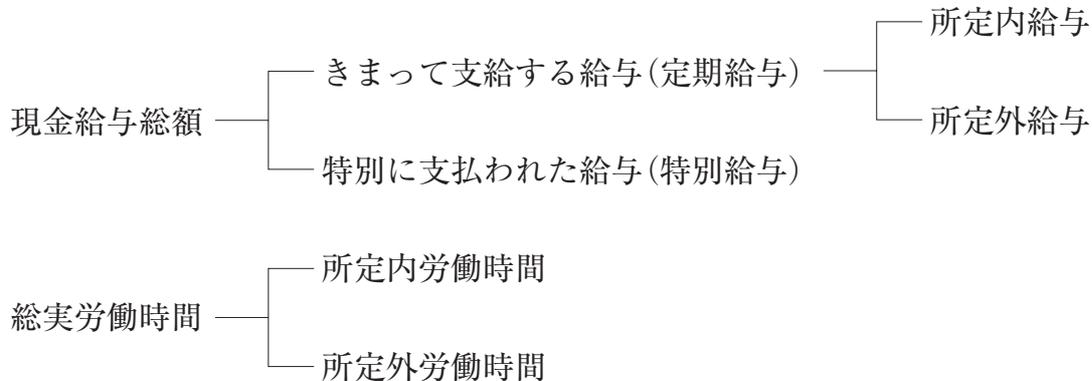
毎月勤労統計調査

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る。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る。

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人規模事業所について年1回調査している。

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る。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る。したがって、賃金、労働時間、雇用の増減率は、実数ではなく改訂された指数によって算出している。最近では2007年1月分調査で改訂した。



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。

- 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か月を越える期間で算定される手当等
- ④ 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、

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々又は1か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か月にそれぞれ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 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ② 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。

4 表章産業の変更について

毎月勤労統計調査全国調査においては、平成17年1月分結果から、平成14年3月に改訂された日本標準産業分類に基づく集計結果を公表した。全国調査における表章産業の大分類は以下の通りである。

(新)	(旧)
TL 調査産業計	TL 調査産業計
D 鉱業	D 鉱業
E 建設業	E 建設業
F 製造業	F 製造業
G 電気・ガス・熱供給・水道業	G 電気・ガス・熱供給・水道業
H 情報通信業	H 運輸・通信業
I 運輸業	I 卸売・小売業、飲食店

J 卸売・小売業	J 金融・保険業
K 金融・保険業	K 不動産業
L 不動産業	L サービス業
M 飲食店、宿泊業	
N 医療、福祉	
O 教育、学習支援業	
P 複合サービス事業	
Q サービス業（他に分類されないもの）	

2) 労働時間の動向

(総実労働時間は増加)

総実労働時間は、2004年に4年ぶりに増加したものの、2005年は所定外労働時間の増加幅が縮小したと所定内労働時間の減少幅が拡大したことから減少した。しかし、2006年に入ってから、所定外労働時間の増加幅が再び拡大したことや、所定内労働時間も微増となったことから、総実労働時間は再び増加に転じた。

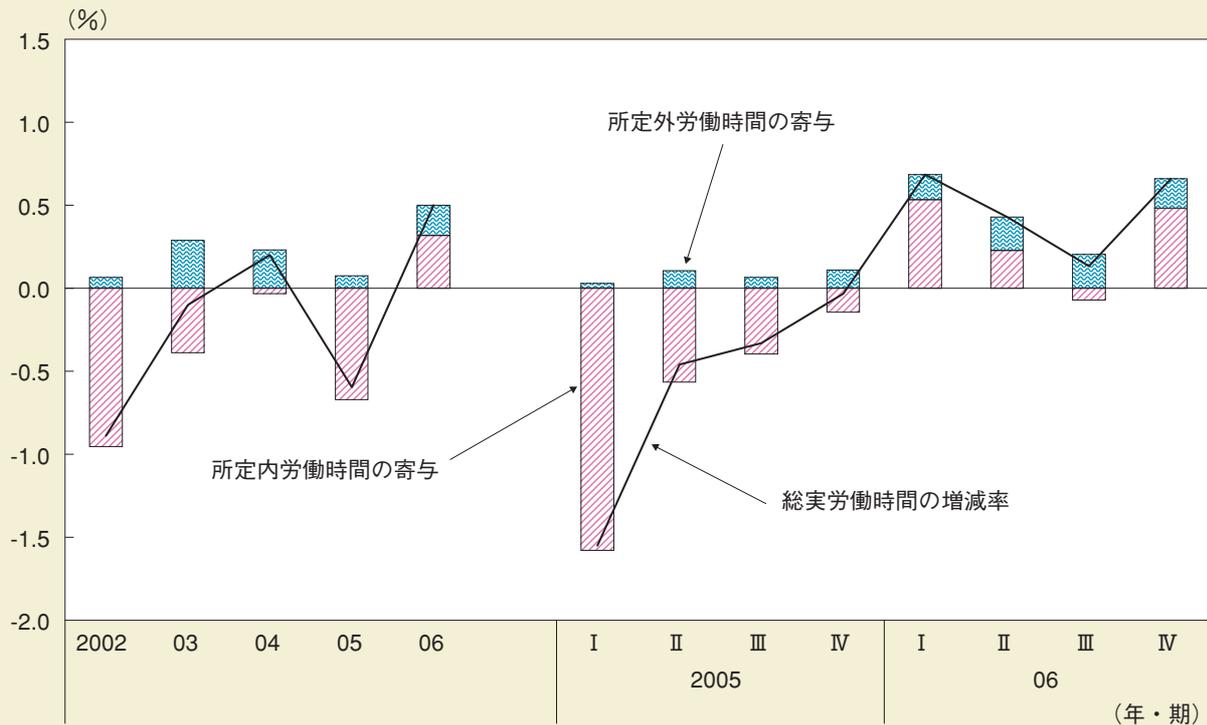
「毎月勤労統計調査」（調査産業計、事業所規模5人以上）によると、2006年における総実労働時間は、月平均150.9時間（年間1,811時間）で前年比0.5%増となった。その内訳をみると、所定内労働時間は月平均140.2時間で前年比0.3%増と6年ぶりの増加となり、所定外労働時間は月平均10.7時間で前年比2.6%増となった（第1-（2）-11図）。年間総実労働時間の動きを長期的にみると、1990年には2,042時間であったものが、1995年には1,910時間、2000年には1,825時間まで低下した。年間総実労働時間は、完全週休二日制の広がりとともに1990年代を通じて大きく削減された。こうした動きに対し、2000年代に入ってから所定外労働時間の増加もあり、労働時間短縮の動きは停滞している（第1-（2）-12表）。

就業形態別に総実労働時間の前年比をみると、一般労働者の総実労働時間は、所定内労働時間が2年ぶりに増加に転じた（前年比0.5%増）ことと、所定外労働時間の増加幅が拡大した（同3.0%増）ことから0.7%増となったが、パートタイム労働者の総実労働時間は、所定外労働時間は増加したものの（前年比2.2%増）、所定内労働時間が減少を続けた（同0.3%減）ため、0.3%減となった。

次に、これを事業所規模別にみると、5～29人規模の所定内労働時間が前年と同水準となったほかは全規模で所定内労働時間、所定外労働時間も増加となったため、総実労働時間も全規模で前年比増加となった。

また、主な産業別にみると、運輸業、金融・保険業、複合サービス事業でそれぞれ増加幅を拡大させているほか、減少に転じた鉱業及び飲食店、宿泊業、減少を続けている不動産業のほかは前年比増加となった（第1-（2）-13表）。

第1 - (2) - 11 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にて試算

- (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1 - (2) - 12 表 月間平均労働時間

(単位 時間)

年	総実労働時間	所定労働時間	
		所定内労働時間	所定外労働時間
1990	172.0 [2,064]	159.0	13.0
95	159.2 [1,910]	149.6	9.6
2000	154.4 [1,853]	144.6	9.8
01	153.0 [1,836]	143.6	9.4
02	152.1 [1,825]	142.6	9.5
03	152.3 [1,828]	142.3	10.0
04	151.3 [1,816]	141.0	10.3
05	150.2 [1,802]	139.8	10.4
06	150.9 [1,811]	140.2	10.7

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 数値は、調査産業計、事業所規模5人以上のもの。
2) [] 内は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入した年間総実労働時間である。

第1 - (2) - 13表 産業・事業所規模別の労働時間の推移（前年比）

（単位 %）

産業・企業規模	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間	
	2005年	2006年	2005年	2006年	2005年	2006年
調査産業計	-0.6	0.5	-0.7	0.3	1.1	2.6
鉱業	0.5	-1.7	-0.6	-0.1	17.9	-22.5
建設業	-0.2	0.4	-0.3	0.6	0.2	-1.1
製造業	-0.6	0.9	-0.5	0.4	-0.3	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	1.0	-0.2	0.9	3.4	1.3
情報通信業	-0.8	0.6	-1.0	1.0	-0.3	-2.8
運輸業	0.2	0.6	0.1	0.2	0.5	3.7
卸売・小売業	-0.9	0.7	-1.0	0.5	2.1	4.2
金融・保険業	0.3	1.9	-0.3	1.3	9.5	9.5
不動産業	-0.2	-1.4	-0.4	-0.8	2.0	-10.3
飲食店、宿泊業	0.3	-2.7	-0.1	-3.0	10.2	2.6
医療、福祉	-1.0	0.5	-1.0	0.4	-2.8	2.0
教育、学習支援業	-1.3	0.9	-1.2	1.0	-7.8	-1.0
複合サービス事業	0.2	0.9	-0.2	0.9	8.9	0.4
サービス業（他に分類されないもの）	-0.6	0.4	-1.0	0.3	4.7	3.0
500人以上規模	-0.4	0.7	-0.6	0.6	0.5	2.3
100～499人規模	0.0	0.4	-0.5	0.2	3.7	3.7
30～99人規模	-0.9	0.8	-0.7	0.6	-2.8	3.2
5～29人規模	-0.6	0.1	-0.8	0.0	3.3	1.5

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。

（再び増加幅を拡大させている所定外労働時間）

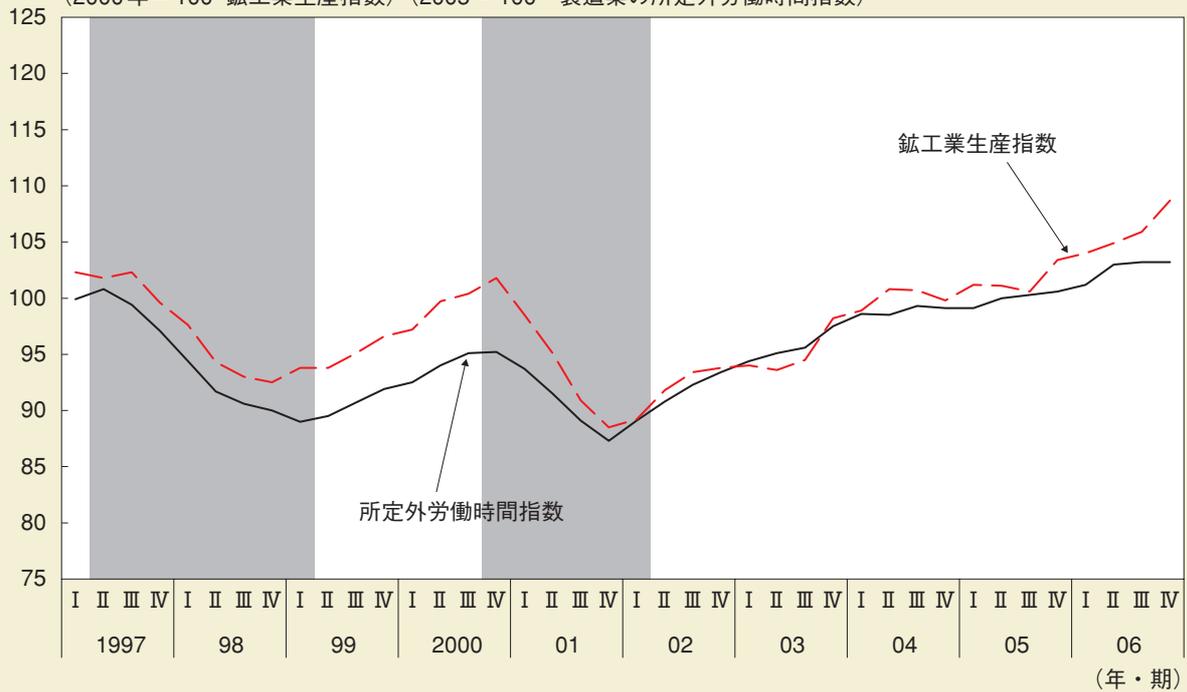
所定外労働時間は、2002年初頭に景気が底入れしたことに伴って減少幅が縮小した後、同年7～9月期に6四半期ぶりに増加に転じて以降、2006年10～12月期まで18四半期連続の増加となっており、前年に比べて増加幅を縮小させていた2004年（前年比3.3%増）、2005年（前年比1.1%増）をはさみ、2006年は前年比2.6%増と、再び増加幅を拡大させた。暦年では5年連続の増加となっている。

これを主な産業別にみると、運輸業及び卸売・小売業で増加幅が拡大し、金融・保険業では前年と同じ増加幅で推移している。そのほか、製造業、医療、福祉で増加に転じており、前年比減少となったのは鉱業、建設業、情報通信業、不動産業及び教育、学習支援業となった。

製造業の所定外労働時間は生産の動向を反映しているが、製造業の所定外労働時間及び鉱工業生産の動向を季節調整値で見ると、所定外労働時間は2001年10～12月期を底に急速に増加し続け、2003年の4～6月期に前回の景気の山である2000年10～12月期を超える水準となり、ピークの2004年4～6月期まで前期比で増加していた。しかし、この間同様に推移していた鉱工業生産の伸びが2004年7～9月期以降横ばい圏内の動きとなったことと、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、常用雇用者数が増加したことから、2005年4～6月期まで前期比で弱い動きとなっていた。その後、2005年10～12月期に鉱工業生産が前期比で再び上昇に転じたことから、所定外労働時間も再び増加幅を拡大させて推移している（第1 - (2) - 14図、第1 - (2) - 15図）。

第1 - (2) - 14図 製造業の所定外労働時間と鉱工業生産指数（季節調整値）

(2000年=100 鉱工業生産指数) (2005=100 製造業の所定外労働時間指数)

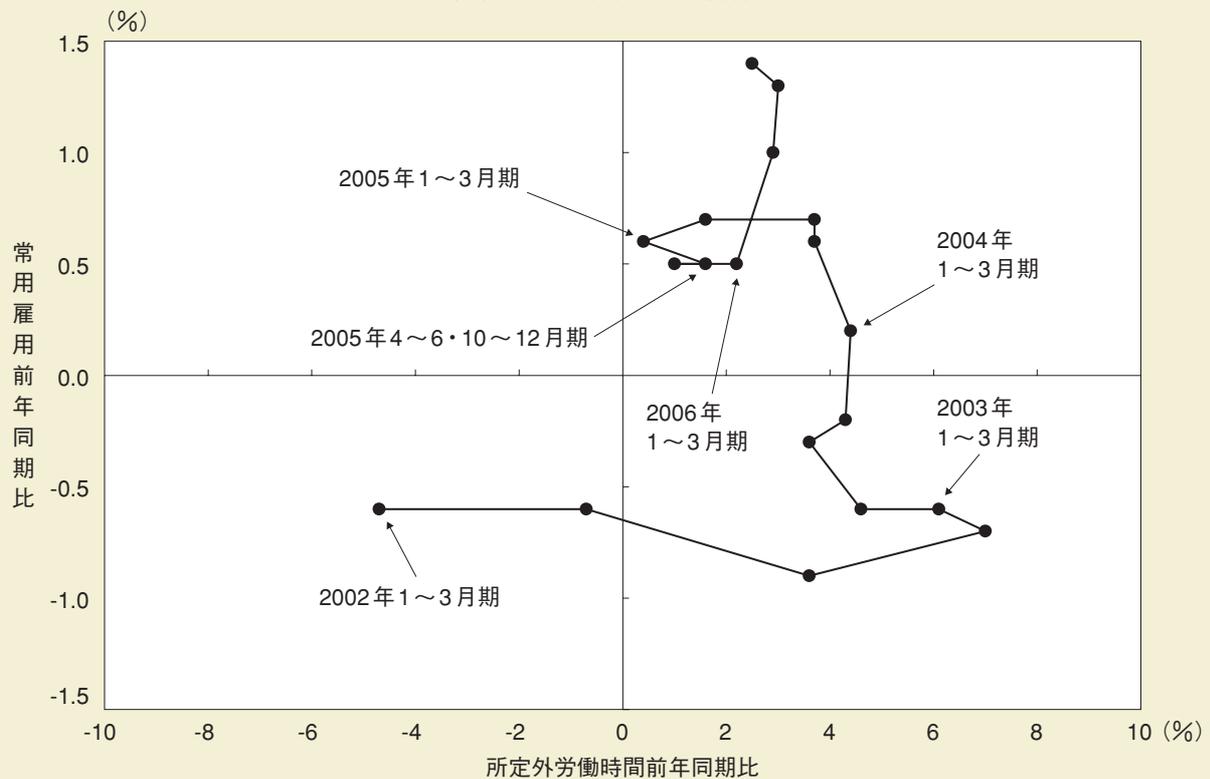


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（製造業）、経済産業省「鉱工業生産指数」（鉱工業）

(注) 1) 事業所規模5人以上（「毎月勤労統計調査」）。

2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第1 - (2) - 15図 雇用循環の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計、事業所規模5人以上）

(所定内労働時間は6年ぶりに増加)

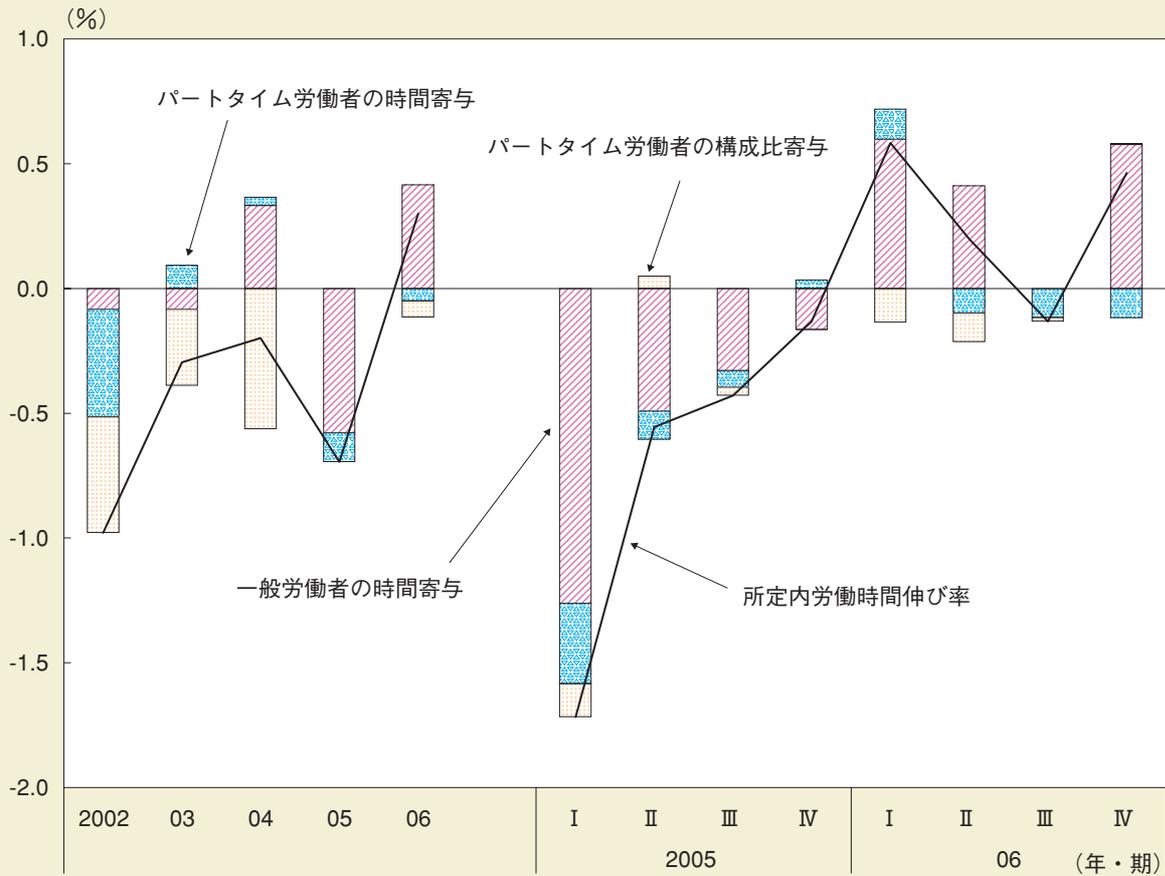
所定内労働時間は、2005年には5年連続の減少となり、減少幅を拡大させた。しかし、四半期で見ると、1～3月期前年同期比1.7%減、4～6月期同0.5%減、7～9月期同0.4%減、10～12月期同0.1%減と、減少幅を縮小させて推移しており、2006年1～3月期には前年同期比0.5%増と増加に転じ、その後も4～6月期同0.2%増、7～9月期同0.2%減、10～12月期同0.4%増と推移したため、2006年平均では0.3%増と、6年ぶりの増加となった。

産業別にみると、鉱業、不動産業及び飲食店、宿泊業で前年比減少が続いたほかは、すべての産業でプラスとなった。また、事業所規模別でも5～29人規模で前年と同水準となったほかは前年比プラスに転じた。

就業形態別では、一般労働者は前年比0.5%増、パートタイム労働者は同0.3%減となった。なお、出勤日数をみると、一般労働者が前年差0.1日増、パートタイム労働者が同0.1日減となった。

ここで、所定内労働時間が増加に転じたことについて、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構成比の寄与に分けてみると、パートタイム労働者の構成比が上昇したことから、パートタイム労働者の構成比寄与は0.06%ポイントの引下げ寄与となった。また、パートタイム労働者の所定内労働時間は0.05%ポイントの引下げ寄与となったが、一般労働者の所定内労働時間が0.42%ポイントの引き上げ寄与となったため、結果として上昇に転じている(第1-(2)-16図)。

第1 - (2) - 16図 所定内労働時間の増減要因分解



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にて試算

(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労働時間の増減率に対し、一般労働者の所定内労働時間の増減、パートタイム労働者の所定内労働時間の増減、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。

$$\frac{\Delta \bar{H}}{\bar{H}} = \underbrace{\frac{\Delta H_n \{(1-r) + (1-r-\Delta r)\} / 2}{\bar{H}}}_{\text{一般の時間寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta H_p \{r + (r+\Delta r)\} / 2}{\bar{H}}}_{\text{パートの時間寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta r \{H_p + (H_p + \Delta H_p) - H_n - (H_n + \Delta H_n)\} / 2}{\bar{H}}}_{\text{パート構成比寄与}}$$

H：所定内労働時間

($\bar{\quad}$ 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、所定内労働時間指数に基準数値を乗じて所定内労働時間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。