

第2節 賃金、労働時間の動向

2012年の日本経済は、東日本大震災からの復興需要や政策効果の発現等により、夏場にかけて回復に向けた動きがみられた。その後、世界経済の減速等を背景として輸出や生産が減少するなど、景気は弱い動きとなった。

こうした中、2012年の賃金の動きをみると、現金給与総額は2年連続で減少し、所定内給与は7年連続で減少した。一方、労働時間については、所定外労働時間は3年連続で増加するとともに、総実労働時間及び所定内労働時間は2年ぶりに増加した。

本節では、こうした近年の賃金、労働時間の動向について分析する³⁶。

1 賃金の動向

●2012年の現金給与総額は弱い動き

第1-(2)-1表により、現金給与総額の動きをみると、2007年から3年連続前年比で減少した後、2010年には増加となったが、2011年より再び減少に転じ、2012年は0.7%減と減少幅が拡大した。

第1-(2)-1表 月間賃金の内訳別の推移

2012年の現金給与総額は2年連続減少し、所定内給与は7年連続で減少。

(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 (総額) の増減率			
		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								
2007	330,313	413,342	95,209	269,508	249,755	19,753	60,805	
08	331,300	414,449	95,873	270,511	251,068	19,443	60,789	
09	315,294	398,101	94,783	262,357	245,687	16,670	52,937	
10	317,321	402,730	95,790	263,245	245,038	18,207	54,076	
11	316,792	403,563	95,645	262,373	244,001	18,372	54,419	
12	314,127	401,694	97,177	261,585	242,824	18,761	52,542	
前年比								
2007	-1.0	-0.4	-0.7	-0.5	-0.5	0.4	-3.4	-1.1
08	-0.3	0.0	1.0	-0.2	-0.1	-2.2	-0.4	-1.8
09	-3.9	-3.4	-1.5	-2.2	-1.3	-13.5	-11.8	-2.6
10	0.5	1.0	1.1	0.3	-0.4	9.1	1.9	1.3
11	-0.2	0.1	-0.1	-0.4	-0.5	0.8	0.6	0.1
12	-0.7	-0.2	1.5	-0.1	-0.2	2.4	-3.3	-0.7
前年同期比								
2011								
I	0.0	0.6	0.1	-0.4	-0.7	3.1	12.9	0.6
II	-0.6	-0.2	-0.6	-0.6	-0.6	-1.5	-0.1	0.0
III	-0.4	-0.2	-0.1	-0.3	-0.4	-0.5	-0.3	-0.6
IV	-0.1	0.2	0.3	-0.2	-0.5	2.1	0.3	0.3
12								
I	0.0	0.1	2.5	0.3	0.0	3.8	-7.6	-0.4
II	-0.5	0.1	1.9	0.2	-0.2	5.9	-2.7	-0.8
III	-0.7	-0.1	0.5	-0.3	-0.4	1.3	-3.7	-0.3
IV	-1.1	-0.5	1.0	-0.4	-0.2	-1.2	-3.0	-0.9
13								
I	-0.6	0.4	-1.3	-0.9	-0.7	-1.9	9.6	0.1

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 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値であり、実額から計算した場合と必ずしも一致しない。

3) 実質賃金(総額)の増減率は、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)で除して算出した実質賃金指数を基に作成している。

³⁶ 賃金と物価の関係については第3節(第1-(3)-4図)を参照。春季賃上げ、賃金改定状況などについては第4節を参照。

その内訳である所定内給与、所定外給与、特別給与の動きをみると、所定内給与は2012年で0.2%減と、2006年から7年連続して減少した。所定外給与は2011年は東日本大震災による所定外労働時間の一時的な減少を受け伸びが鈍化したが、2012年には2.4%増となった。特別給与は2012年で3.3%減と3年ぶりに減少に転じた。

現金給与総額を一般・パート別にみると、一般労働者は2012年で0.2%減と3年ぶりに減少に転じ、パートタイム労働者は1.5%増と2年ぶりに増加した³⁷。

2013年に入ってから、1～3月期について、一般労働者の現金給与総額は前年同期比で増加に転じたものの、パートタイム労働者は減少に転じ、就業形態計も減少傾向が続くこととなった。

物価の影響を除いた実質賃金をみると、2012年には前年比0.7%減と3年ぶりの減少となった。

産業別にみると、2012年の現金給与総額は、運輸業、郵便業、卸売業、小売業で前年の減少から増加に転じ、建設業、情報通信業、飲食サービス業等は前年の増加から減少となった(付1-(2)-1表)。

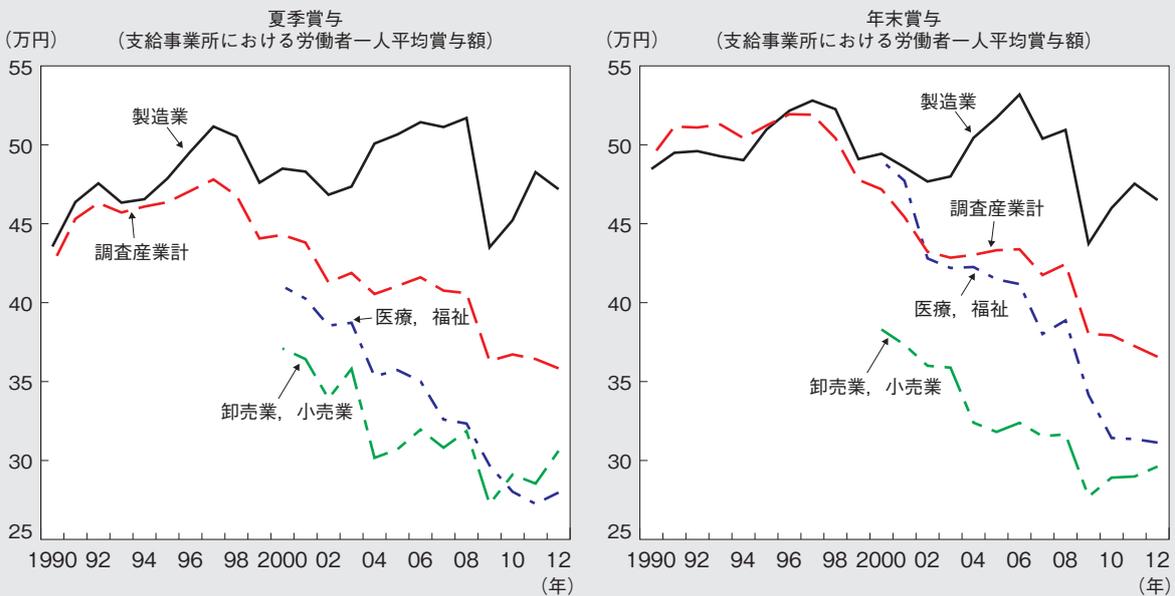
事業所規模別にみると、2012年の現金給与総額は、500人以上規模で前年比0.9%減、100～499人規模で同1.5%減、30～99人規模で同0.3%減、5～29人規模で同0.3%減と、いずれの規模も減少し、全体的には特別給与の減少の影響がみられた。

●2012年の夏季賞与、年末賞与はともに前年から減少

第1-(2)-2図により、主要産業別の夏季賞与、年末賞与の推移をみると、調査産業計では、1997年をピークに夏季賞与、年末賞与ともおおむね減少傾向にある³⁸。

第1-(2)-2図 賞与の推移(主要産業別)

2012年の夏季賞与、年末賞与は調査産業計ではともに減少。



³⁷ 就業形態計の現金給与総額の増減に対する就業形態別の賃金等の寄与についての分析は、第1-(2)-7図②参照。

³⁸ ここでの賞与は、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」であり、これは、賞与を支給した事業所の全常用労働者(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)についての一人平均賞与支給額である。このため、賞与の支給を受けていない労働者数の増加が、平均賞与額を押し下げる影響を含んでいることに留意が必要である。

夏季賞与の支給状況をみると、2012年は前年比1.4%減の35万8,368円となり、年末賞与は同1.5%減の36万5,687円となった（付1-（2）-2表）。

主要産業別に支給状況をみると、製造業は夏季賞与、年末賞与ともに減少に転じた。また、卸売業、小売業は夏季賞与は増加、年末賞与は横ばいに、医療、福祉は夏季賞与は増加、年末賞与は減少した。

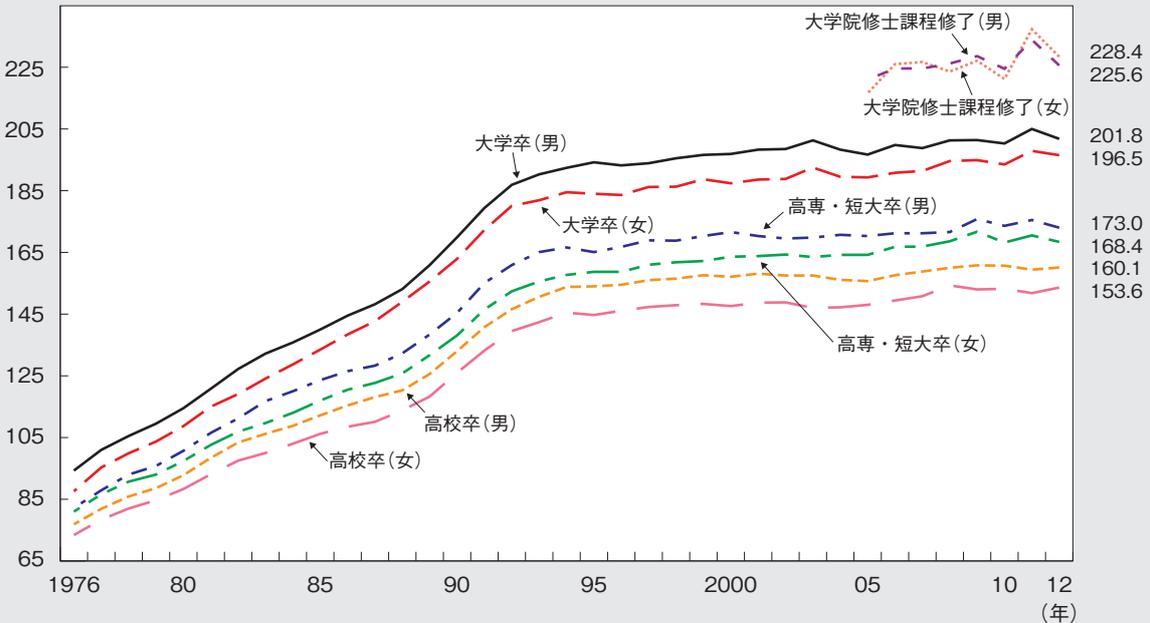
事業所規模別にみると、夏季賞与は、増加したのは5～29人以上規模のみで、その他規模は減少となった。また、年末賞与は、全ての規模の事業所で減少した。

●初任給は高校卒を除き前年より減少

第1-（2）-3図により、2012年の初任給について学歴別の支給状況をみると、大学卒は男201,800円（前年比1.6%減）、女196,500円（同0.7%減）と男女とも過去最高となった前年を下回り、高校卒は男160,100円（同0.4%増）、女153,600円（同1.2%増）と男女とも増加に転じた。

第1-（2）-3図 新規学卒者の初任給の推移（性・学歴別）

2012年の初任給は、高校卒を除き減少。
（千円）



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

●1990年代末以降、経常利益の増加が賃金に結びつきにくくなっている

第1-（2）-4図により、これまでの景気回復・後退局面における経常利益と現金給与総額の動きをみると³⁹、1986年10～12月期以降や1994年1～3月期以降の景気回復局面では企業収益の改善に伴い賃金が増加し、経済成長の成果が労働者に所得として分配された形となっている。

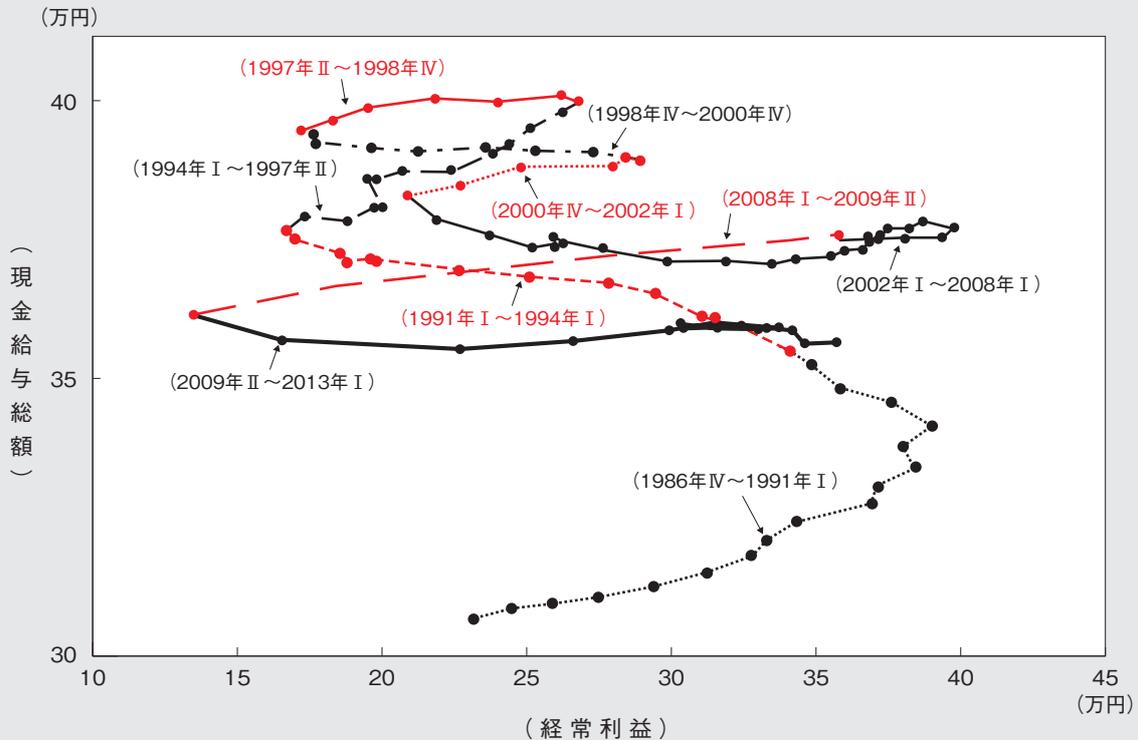
一方、1998年10～12月期以降や2002年1～3月期以降の景気回復局面では、経常利益が伸びている

³⁹ ここでは、景気循環における経常利益が最も低下した期以降景気の山までを回復局面とし、景気の山以降景気循環における経常利益が最も低下した期までを後退局面としている。
また、ここでの現金給与総額は、季節調整済現金給与総額指数（就業形態計、調査産業計、事業所規模30人以上）をもとに算出しているが、季節調整済現金給与総額指数は就業形態計の値しかなく、このため、現金給与総額の減少にはパートタイム労働者比率の上昇の影響も含まれることに留意が必要である。

第1-(2)-4図

景気回復・後退局面における経常利益（人員1人当たり）と賃金（1人当たり現金給与総額）の推移

○ 1990年代末以降、経常利益が低下する中での賃金の低下幅、経常利益が回復する中での上昇幅ともに大きくなく、賃金は1997年の水準に戻っていない。



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」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 現金給与総額は、季節調整済現金給与総額指数（就業形態計、調査産業計、事業所規模30人以上）に基準値（2010年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した値の3期後方移動平均（当期分を含む過去3期分の平均値）である。
- 2) 経常利益は、人員一人当たりであり、全産業（金融業、保険業以外の業種）、全規模の当期末の季節調整値による経常利益を全産業（金融業、保険業以外の業種）、全規模の当期末の原数値による人員で除したものの3期後方移動平均である。
- 3) 黒い線は、景気循環における経常利益が最も低下した期以降景気の上昇までの推移（回復局面）。赤い線は、景気の上昇以降景気循環における経常利益が最も低下した期までの推移（後退局面）。

にもかかわらず賃金の大幅な増加はみられなかった。2009年4～6月期以降の景気回復局面をみると、2002年1～3月期以降に比べ、賃金の減少幅は小さくなっているものの、2013年1～3月期においても経常利益が底の時点の賃金水準を下回っているなど、1990年代末以降、経常利益の増加が賃金の増加に結びつきにくくなっている。

なお、景気後退局面をみると、特に2008年1～3月期以降において、経常利益が大きく減少している一方、現金給与総額の低下幅は相対的に小さいなど1990年代末以降、経常利益が低下する中での賃金の低下幅は大きくないことがわかる。

●2011年度の労働分配率は前年度より上昇

労働分配率⁴⁰は付加価値に占める人件費の割合であり、企業の人件費負担の状況を確認することができるが、景気回復期に低下し、後退期に上昇する傾向がある。

40 労働分配率は、用いる統計によって水準やトレンドが異なり、統計の特性を踏まえて総合的にみる必要がある。詳しくは、「平成24年版労働経済の分析」のコラム「労働分配率について」を参照。

第1-(2)-5図により、近年の動きをみると、企業規模計では2002年からの景気拡大とともに低下し、2000年代半ばにかけておおむね70%前後で推移してきた。

2008年度にはリーマンショックの影響もあって、分母である付加価値の低下が大きかったことから大きく上昇した。その後、2010年度は景気回復の動きを反映して付加価値が増加した一方、人件費が減少したことにより低下し、2011年度は付加価値の増加より人件費の増加が大きかったことにより上昇した。

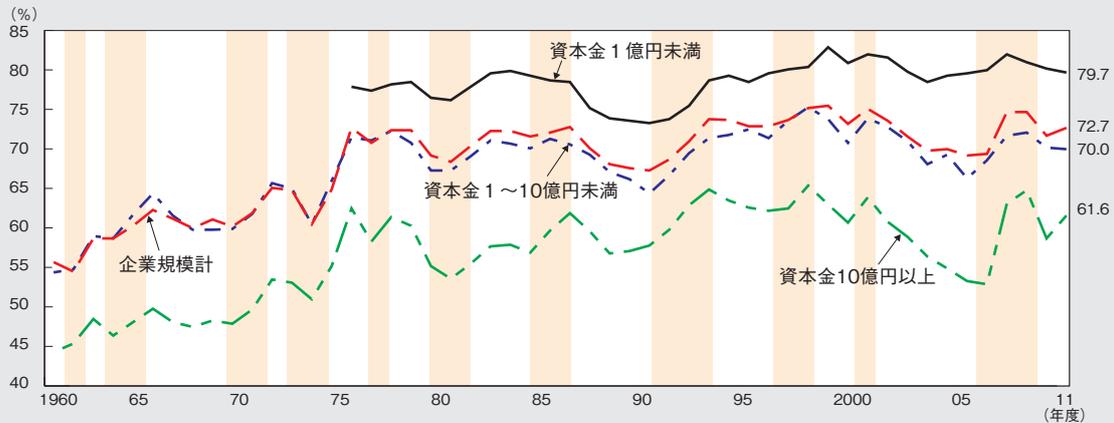
2011年度について企業規模別にみると、資本金10億円以上の企業では付加価値の減少、人件費の微増により上昇したが、資本金1～10億円未満の企業では付加価値が微増、人件費が微減する中で低下し、資本金1億円未満の企業では人件費が増加したものの、付加価値の増加の方が大きかったことにより低下した。

このように労働分配率の上下の背景には、分母の付加価値、分子の人件費それぞれの動きをみる必要がある。また、人件費の増減の背景には、従業員数及び役員数の増減、非正規雇用労働者比率の変化など様々な要因が考えられる。ここで、一人当たりの人件費の推移をみると、資本金10億円以上を除く企業において2011年度は増加している。

また、第1-(2)-6図により、内部留保（利益剰余金）の動きをみると、大企業を中心に長期的に増加傾向にある。ただし、利益剰余金は、設備や事業投資など様々な用途に活用されており、企業がすぐに利用できる手元資金とは限らないことに留意が必要である。

第1-(2)-5図① 労働分配率の推移（資本金規模別）

- 2011年度の労働分配率は、企業規模計は付加価値の増加より人件費の増加が大きいことにより上昇し、資本金10億円以上の企業では付加価値の減少、人件費の微増により上昇。
- 一方、資本金1～10億円未満の企業では付加価値が微増、人件費が微減する中で低下し、資本金1億円未満の企業では人件費の増加より付加価値の増加が大きいことにより低下。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（年報）

(注) 1) 全産業（金融業，保険業以外の業種）。

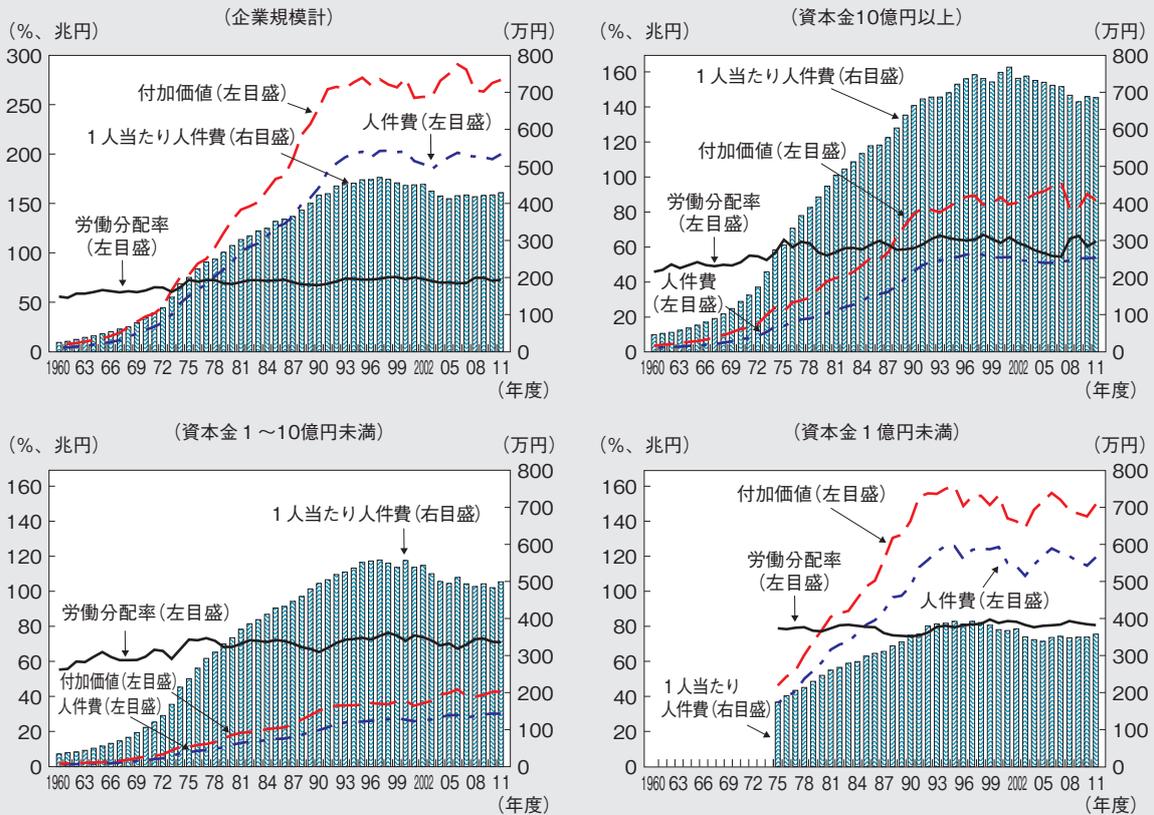
2) シャドー部分は景気後退期。

3) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値 × 100 (%)

付加価値 = 人件費 + 営業純益 + 支払利息等 + 租税公課 + 動産・不動産賃借料

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

第1-(2)-5図② 労働分配率・人件費・付加価値の推移（企業規模別）



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（年報）

(注) 1) 全産業（金融業，保険業以外の業種）。

2) 労働分配率 (%) = 人件費 ÷ 付加価値 × 100

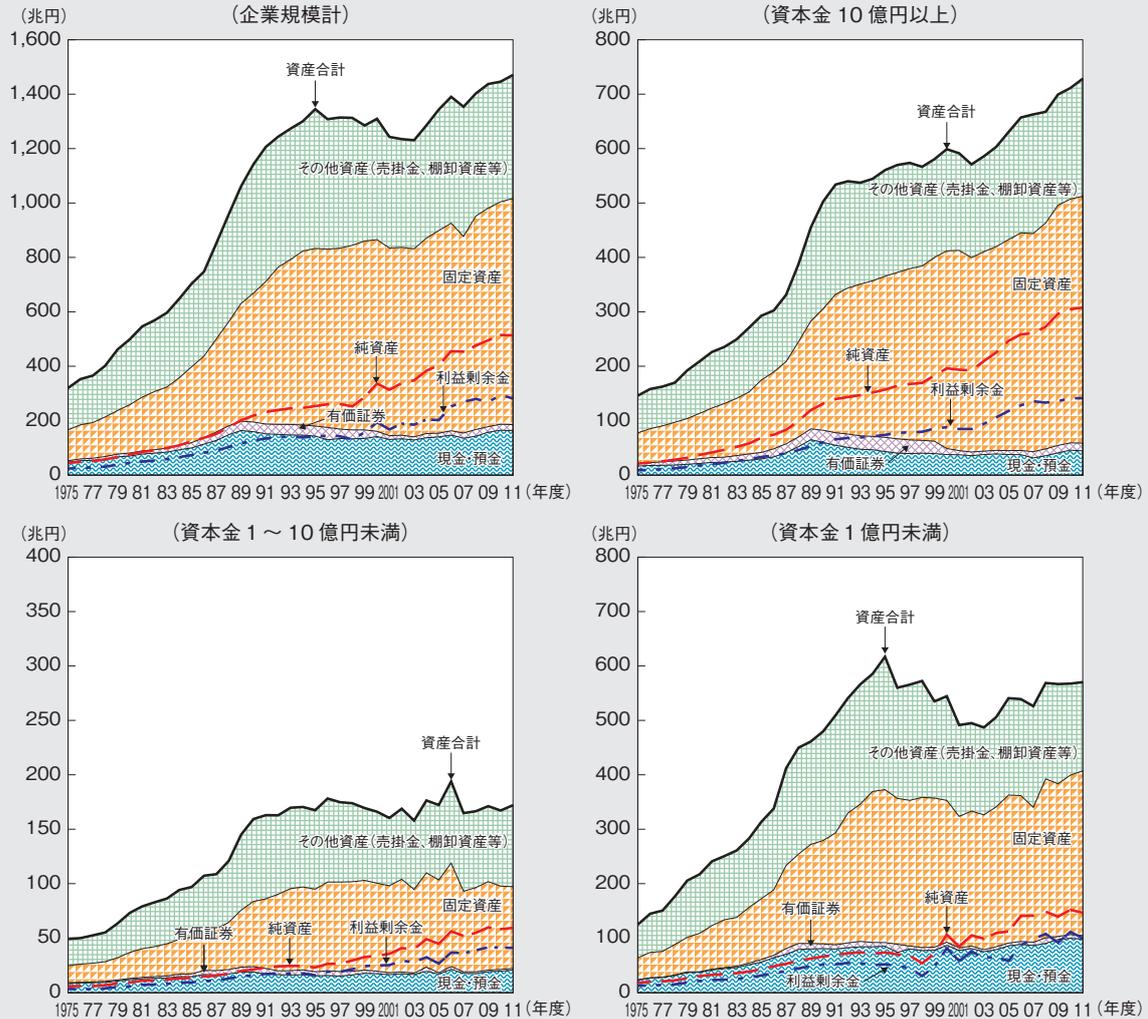
付加価値 = 人件費 + 営業純益 + 支払利息等 + 租税公課 + 動産・不動産賃借料

1人当たり人件費 = 人件費 ÷ (期中平均役員数 + 期中平均従業員数)

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

第1-(2)-6図 内部留保（利益剰余金）、資産の内訳等の推移（企業規模別）

内部留保（利益剰余金）は、大企業を中心に、長期的に増加傾向。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（年報）
 (注) その他の資産=受取手形+売掛金+棚卸資産+その他流動資産+繰延資産。

●パートタイム労働者比率の上昇も現金給与総額の減少要因

第1-(2)-7図により、現金給与総額の推移をみると、就業形態計については1997年の36.0万円をピークに減少が続き、2012年は1997年と比較して12.8%減少している。この間、一般労働者については4.3%の減少、パートタイム労働者については3.4%の増加となっている。

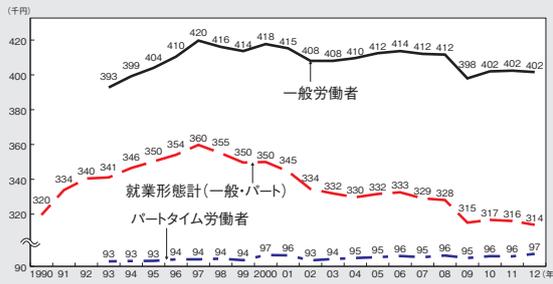
現金給与総額について、パートタイム労働者は増加し、一般労働者の減少幅も4.3%であるにもかかわらず就業形態計が12.8%減少しているのはなぜかをみてる。就業形態計の現金給与総額の増減を、一般労働者の所定内給与の伸び、一般労働者の所定外給与の伸び、一般労働者の特別給与の伸び、パートタイム労働者の給与の伸び、パートタイム労働者比率の変化の5つの要因に分解すると、相対的に現金給与総額の低いパートタイム労働者の比率の上昇が一貫して現金給与総額の減少要因となっていることがわかる⁴¹。

41 正社員・正職員計と正社員・正職員以外計の双方を含む常用労働者全体の年収の増減については、「平成24年版労働経済の分析」の第2-(2)-21図において、2005年から2011年の年収の減少について、正社員の給与の減少が最大の要因であるが、正社員以外の給与の減少、正社員以外の構成比の上昇も減少要因となっていることを分析している。

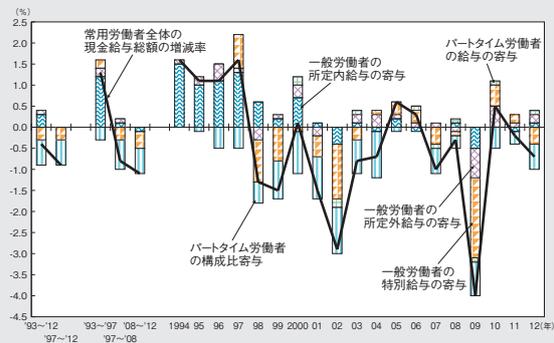
第1-(2)-7図 就業形態別現金給与総額等の推移

○ 1993~2012年を通じ、一般、パートタイム労働者の給与がほとんど伸びない中、パートタイム労働者比率の上昇等により現金給与総額が減少。

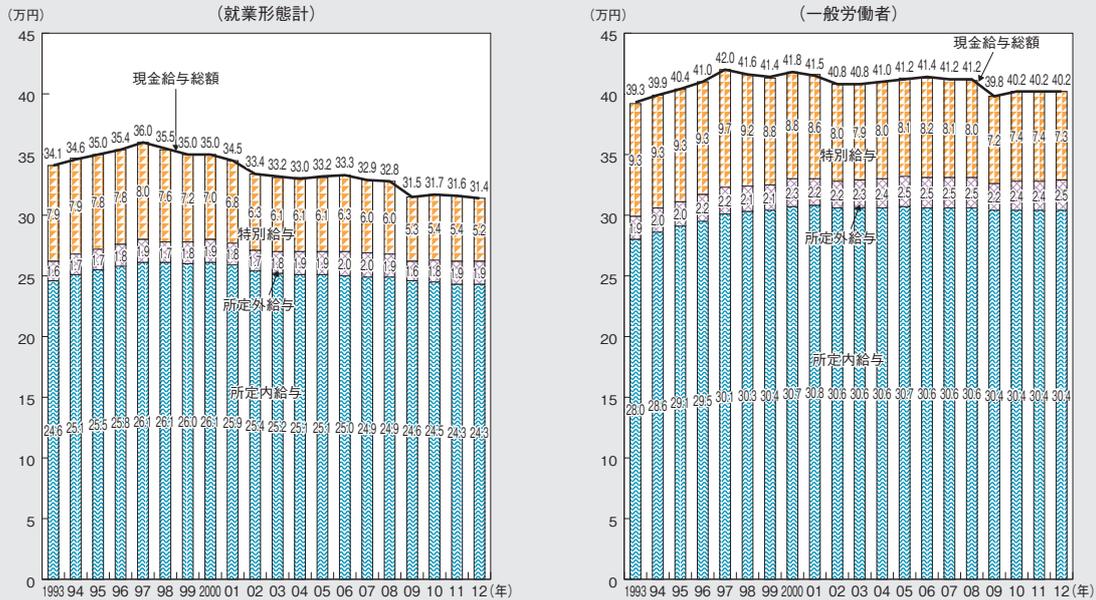
① 就業形態別現金給与総額の推移



② 就業形態計の現金給与総額の増減要因



③ 就業形態別現金給与総額の内訳



- ① 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労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 2) 指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
- ② 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現金給与総額の増減率に対し、一般労働者の現金給与総額の増減、パートタイム労働者の現金給与総額の増減、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 ─┘
- W：現金給与総額
 (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は前年差を示す。)
 r：パートタイム労働者の構成比
 なお、グラフにおいては、 $\Delta W_n = \Delta$ (一般労働者の所定内給与) $+$ Δ (一般労働者の所定外給与) $+$ Δ (一般労働者の特別給与)でさらに分解している。
- 2) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 3) 調査労働者全体、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額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。
 4) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。
 5) 増減要因の'93~'12、'97~'12、'93~'97、'97~'08、'08~'12については、各々年率換算している。
- ③ 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労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 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(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
 2) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。
 3) 就業形態別は1993年以降把握可能。

第2節

また、一般労働者の現金給与総額の内訳に着目すると、現金給与総額が減少し始めた1998年以降、所定内給与の変動はITバブル崩壊後の2002年とリーマンショック後の2009年を除いて小さく、特別給与の変動は大きい。実数値で1997年と2012年を比較してみても、所定内給与は横ばいであり、特別給与の減少が大きくなっている。

なお、現金給与総額に占める特別給与の割合の推移をみると、就業形態計、一般労働者ともに、低下傾向にある（付1-（2）-3表）。

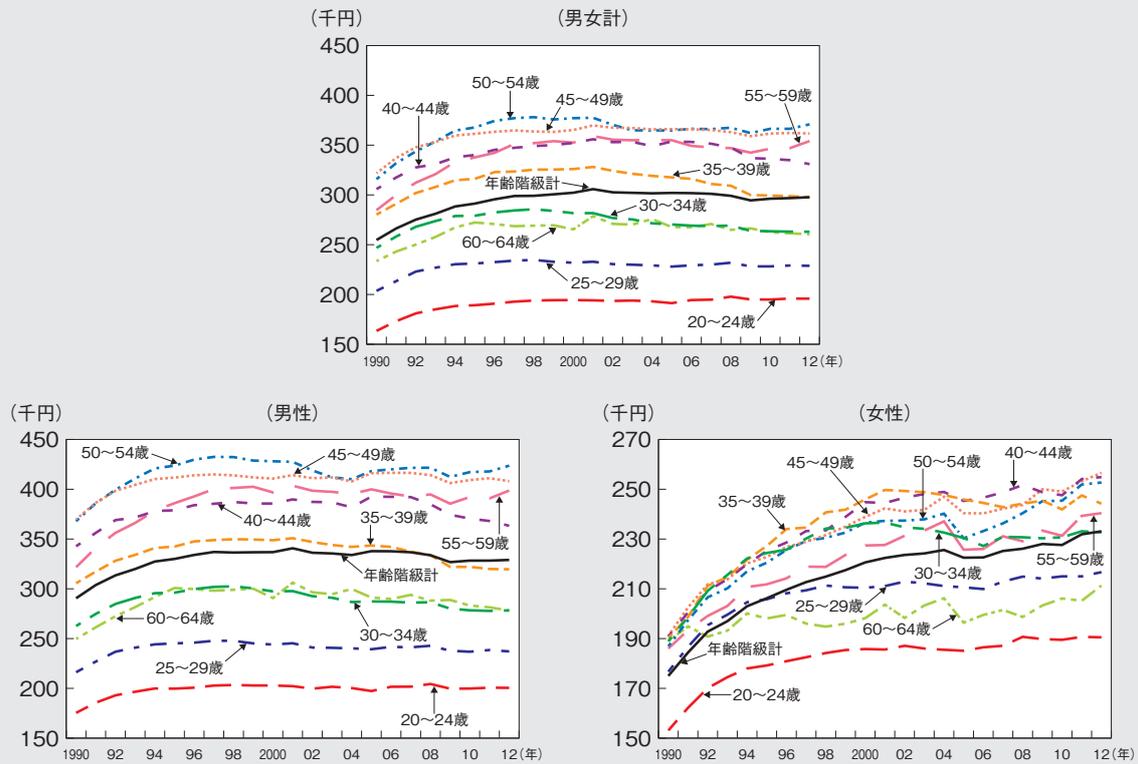
● 男性の所定内給与は2001年のピークから減少する一方、女性は増加傾向

ここまで、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により賃金の推移をみてきたが、一般労働者の賃金変化の背景をより詳細にみるため、同省「賃金構造基本統計調査」により、性別、年齢階級別、産業別の賃金の推移を順にみる⁴²。

第1-（2）-8図により、一般労働者の所定内給与の推移を男女別にみると、男女計では2001年の30.6万円をピークに緩やかな減少傾向で推移し、2009年を底にこのところ増加傾向であるが、2012年は2001年と比べると2.6%減の29.8万円となっている。このうち男性についても、2009年を底に増加傾

第1-（2）-8図 性別、年齢階級別一般労働者の所定内給与の推移

- 性・年齢計では、2001年をピークに緩やかに減少後、2009年を底に増加傾向。
- 男女別では、男性は2009年を底に増加傾向だが、2001年のピークからは減少。女性はおおむね増加傾向。
- 年齢階級別では、男性の30～44歳層及び60～64歳層の減少傾向が目立っている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 毎年6月の値。
2) 調査結果は企業規模10人以上。
3) 19歳未満及び65歳以上は掲載していないが、年齢階級計には含まれる。

⁴² 「毎月勤労統計調査」の詳細はコラムを参照のこと。「賃金構造基本統計調査」は毎年6月分の賃金等（特別給与額については前年1年間）について調査を行っているものであり、本節では10人以上の常用労働者を雇用する事業所についての結果を用いている。両調査は、調査時期、調査対象等が異なるため単純に比較はできないことに留意が必要である。

向であるが、2012年の所定内給与はピークの2001年（34.1万円）から3.5%減の32.9万円となっている。女性については、おおむね増加傾向が続いており2012年は2001年（22.2万円）から5.0%増の23.3万円となっている。

次に年齢階級別所定内給与の推移をみると、男性については、25～54歳までのピークは1997年又は1998年、55～64歳までのピークは2001年であるが、ピークからの減少傾向が目立つのは30～44歳層及び60～64歳層となっている。女性については、全体的に増加傾向であるためほとんどの年齢階級で2012年がピークとなっているが、30～39歳層のピークは2001年であり、その後やや低下している。

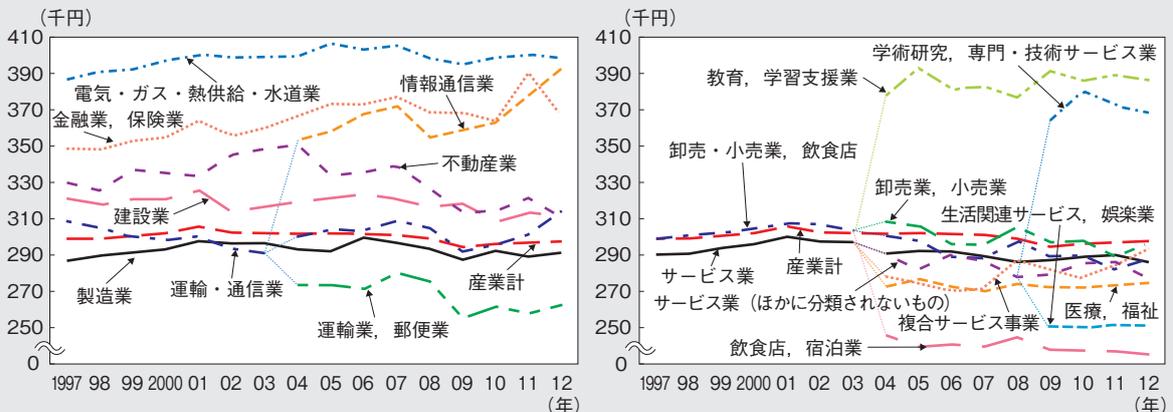
●卸売・小売業、飲食店やサービス業等の所定内給与は減少傾向

第1-(2)-9図により、一般労働者の所定内給与の推移を産業別にみると、2000年代に入り、産業計より高い金融業、保険業、情報通信業等は増加傾向であるが、卸売・小売業、飲食店やサービス業、運輸業、郵便業等多くの産業では減少傾向となっている。

第1-(2)-10図により、年収の推移を産業別にみると、所定内給与が減少傾向の卸売・小売業、飲食店やサービス業等だけでなく、所定内給与が横ばいの医療、福祉、教育、学習支援業も減少傾向となり、所定内給与が増加傾向の金融業、保険業、情報通信業の増加の動きも弱くなっている。なお、製造業については、所定内給与は産業計を下回っているが、年収ベースでは2001年以降産業計を上回っている。

第1-(2)-9図 産業別一般労働者の所定内給与の推移

- 2000年代に入り、金融業、保険業、情報通信業等は増加傾向だが、卸売・小売業、飲食店やサービス業、運輸業、郵便業等は減少傾向。

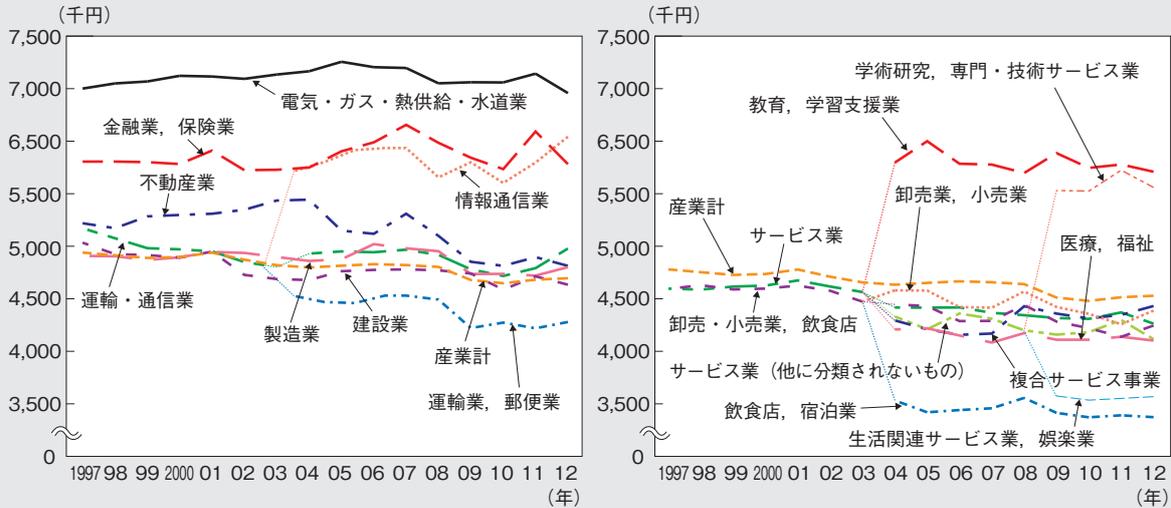


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて計算

- (注)
- 1) 毎年6月の値。
 - 2) 調査結果は企業規模10人以上。
 - 3) 2004年及び2009年の産業分類の改定により厳密には接続しないが、便宜上、以下のとおり作成（特に説明のない部分は民営の事業所のみの数値）。
 - ①電気・ガス・熱供給・水道業は、2003年までは民・公営計
 - ②運輸・通信業は、2003年までは民・公営計、2004～2008年は情報通信業及び運輸業の加重平均値、2009年以降は情報通信業及び運輸業、郵便業の加重平均値
 - ③運輸業、郵便業は、2008年までは運輸業
 - ④卸売・小売業、飲食店は、2004～2008年は卸売・小売業及び飲食店、宿泊業の加重平均値、2009年以降は卸売業、小売業及び宿泊業、飲食サービス業の加重平均値
 - ⑤不動産業は、2009年以降は不動産業、物品賃貸業
 - ⑥サービス業は、2004～2008年は医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）の加重平均値、2009年以降は前述の4産業に学術研究、専門・技術サービス業及び生活関連サービス業、娯楽業を加えた加重平均値
 - ⑦サービス業（他に分類されないもの）は、2009年以降はサービス業（他に分類されないもの）、学術研究、専門・技術サービス業及び生活関連サービス業、娯楽業の加重平均値

第1-(2)-10図 産業別一般労働者の年収の推移

- 年収ベースでは、所定内給与が減少傾向の卸売・小売業、飲食店やサービス業等だけでなく、所定内給与が横ばいとなっていた医療、福祉、教育、学習支援業も減少傾向。
- 製造業については、所定内給与は産業計を下回っているが、年収ベースでは2001年以降産業計を上回っている。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて計算

- (注) 1) 「年収=きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額」として計算。きまって支給する現金給与額とは、労働契約など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た現金給与額(所定内給与、所定外給与を含む。賞与などの特別給与は含まない)。年間賞与その他特別給与額は、前年1年間の額。
- 2) 毎年6月の値。
- 3) 調査結果は企業規模10人以上。
- 4) 2004年及び2009年の産業分類の改定により厳密には接続しないが、便宜上、以下のとおり作成(特に説明のない部分は民間の事業所のみ数値)。
- ①電気・ガス・熱供給・水道業は、2003年までは民・公営計
 - ②運輸・通信業は、2003年までは民・公営計、2004～2008年は情報通信業及び運輸業の加重平均値、2009年以降は情報通信業及び運輸業、郵便業の加重平均値
 - ③運輸業、郵便業は、2008年までは運輸業
 - ④卸売・小売業、飲食店は、2004～2008年は卸売・小売業及び飲食店、宿泊業の加重平均値、2009年以降は卸売業、小売業及び宿泊業、飲食サービス業の加重平均値
 - ⑤不動産業は、2009年以降は不動産業、物品賃貸業
 - ⑥サービス業は、2004～2008年は医療、福祉、教育、学習支援業、複合サービス事業及びサービス業(他に分類されないもの)の加重平均値、2009年以降は前述の4産業に学術研究、専門・技術サービス業及び生活関連サービス業、娯楽業を加えた加重平均値
 - ⑦サービス業(他に分類されないもの)は、2009年以降はサービス業(他に分類されないもの)、学術研究、専門・技術サービス業及び生活関連サービス業、娯楽業の加重平均値

2 労働時間の動向

●2012年は総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間全てが増加

第1-(2)-11表により、総実労働時間の動きをみると、2011年には所定内労働時間の減少を受け若干減少したものの、2012年には0.5%増と再び増加した。

第1-(2)-12図により、総実労働時間の変化の内訳をみると、総実労働時間は、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者いずれについても、長期的には所定内労働時間の減少により減少傾向にあるが、リーマンショック後の2009年を底に増加傾向となった所定内労働時間の動きに合わせて増加傾向となっている。なお、2013年1～3月期には、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のいずれについても総実労働時間が大きく減少に転じたが、この背景には、平日日数が前年同期より2日少ないなど出勤日数の減少による所定内労働時間の減少がある。

産業別にみると、総実労働時間は、飲食サービス業等を除くほとんどの産業で横ばい、または増加となった(付1-(2)-4表)。

また、事業所規模別にみると、全ての規模で総実労働時間、所定内労働時間ともに減少から増加に転じた。

第1-(2)-11表 月間労働時間の内訳の推移

2012年は総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間全てが増加。

(単位 時間、%)

年・期	総実労働時間				
	(一般労働者)	(パートタイム労働者)	所定内労働時間	所定外労働時間	
時間					
2007 年	150.7	170.6	94.0	139.7	11.0
08	149.3	169.3	92.6	138.6	10.7
09	144.4	164.7	90.2	135.2	9.2
10	146.2	167.4	91.3	136.2	10.0
11	145.6	167.2	90.8	135.6	10.0
12	147.1	169.2	92.1	136.7	10.4
前年比					
2007 年	-0.7	0.0	-1.9	-0.8	1.3
08	-1.2	-0.9	-1.7	-1.1	-1.5
09	-2.8	-2.5	-2.3	-1.8	-14.9
10	1.5	1.8	1.3	0.8	10.1
11	-0.2	-0.1	-0.3	-0.3	1.0
12	0.5	0.8	1.1	0.5	0.6
前年同期比					
2011 I	-0.5	-0.2	-0.1	-0.7	2.8
II	-0.5	-0.4	-0.7	-0.5	-1.1
III	-0.2	0.1	-0.4	-0.2	0.2
IV	0.1	0.3	-0.3	0.0	2.0
12 I	1.6	1.7	2.3	1.7	1.8
II	1.0	1.3	1.4	0.7	4.0
III	-0.8	-0.7	0.2	-0.9	-0.9
IV	0.5	0.9	0.6	0.6	-2.5
13 I	-2.9	-2.6	-2.0	-3.2	-1.6

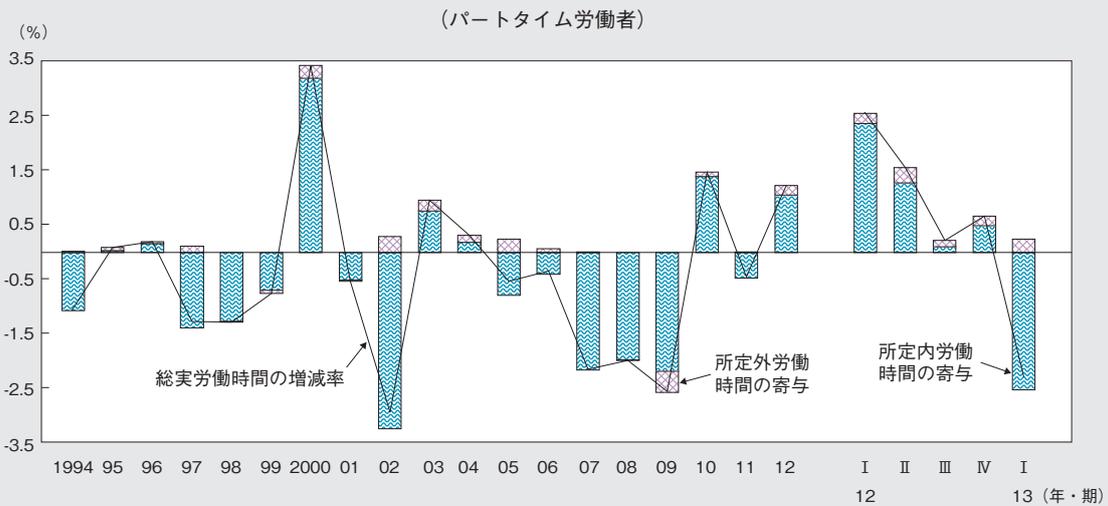
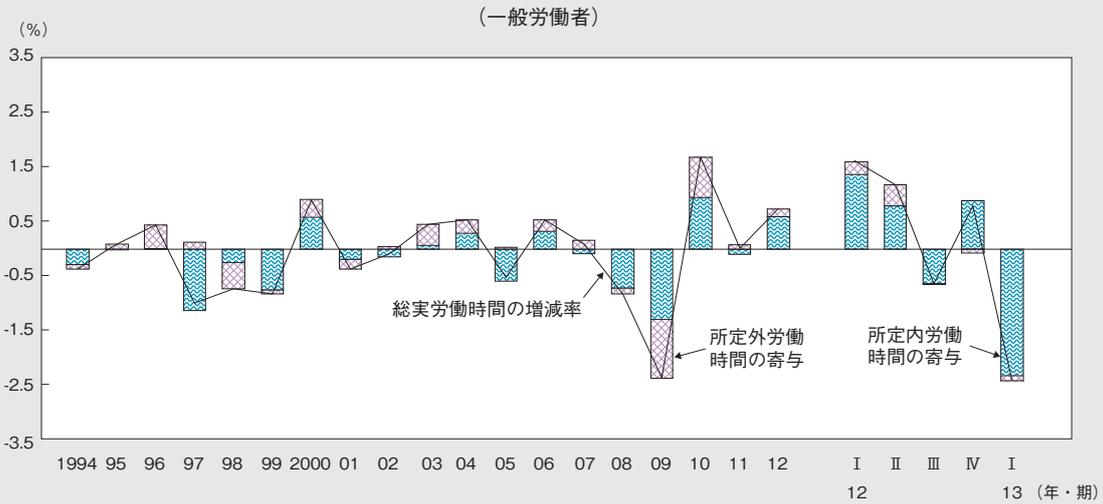
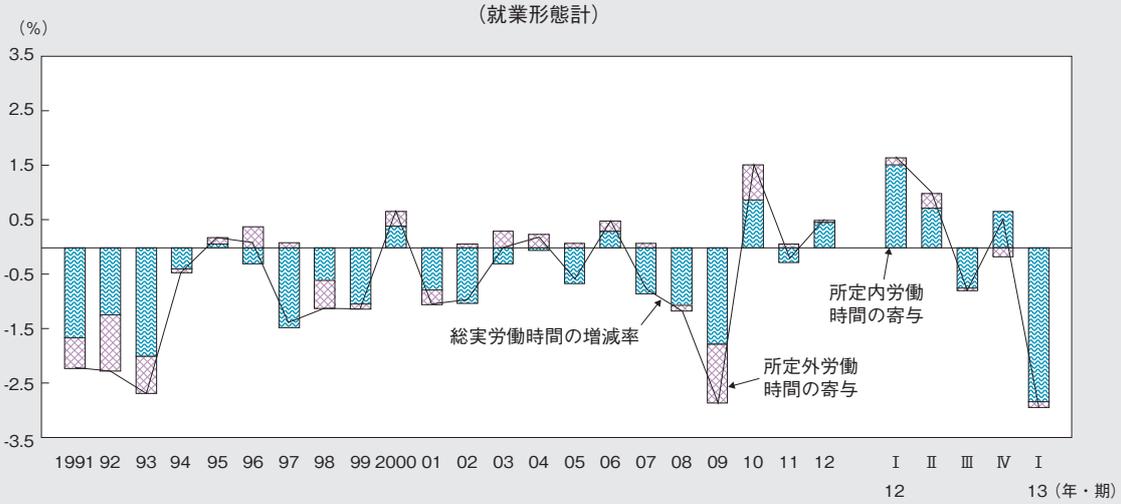
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 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値であり、実数から計算した場合と必ずしも一致しない。

第1-(2)-12図 総実労働時間の増減内訳

2012年は所定内労働時間が増加寄与となった。



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労働政策担当参事官室にて作成

(注) 指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値をもとに作成している。

●生産変動に伴う所定外労働時間の動向

所定外労働時間は、景気の動向に影響を受けて変動する傾向がある。

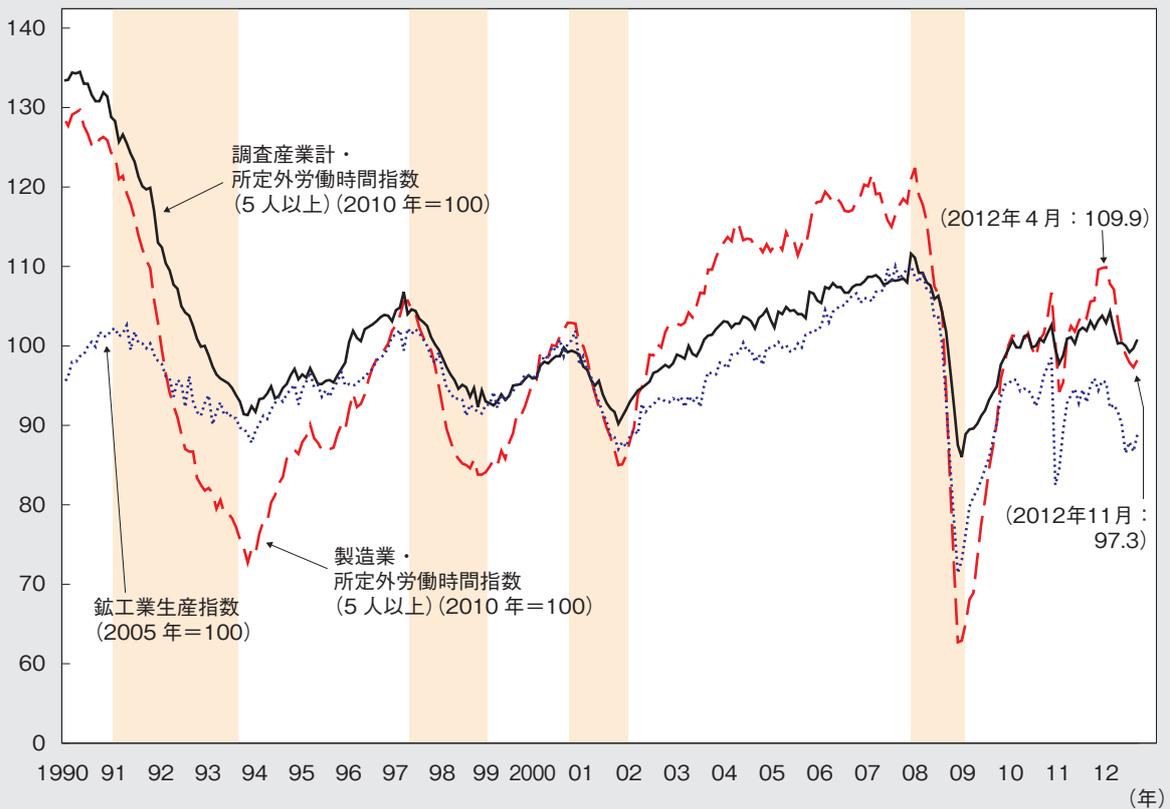
前掲第1-(2)-11表をみると、所定外労働時間は、リーマンショック後の2009年に前年比14.9%減となった後、2010年から3年連続で増加したものの、2012年には同0.6%増と伸びが鈍化している。四半期の動きをみると、2011年4～6月期には東日本大震災の影響もあり、前年同期比1.1%減と一時的に減少した後、7～9月期からは弱い動きで増加が続いていたが、2012年7～9月期は再び減少に転じた。

また、第1-(2)-13図により、生産、残業時間の推移をみると、製造業の所定外労働時間は、2011年3月の東日本大震災の影響を受けて、生産が落ち込んだ影響により、一時的に減少した。その後は持ち直し、生産が震災直前の水準を回復しなかった中で、所定外労働時間は震災前の水準を上回ったが、世界経済の減速を背景として生産活動が低下する中、2012年5月以降11月までは再び減少した。

なお、2012年12月以降、輸出環境の改善等により生産が持ち直したことに伴い、所定外労働時間は増加に転じた。

第1-(2)-13図 生産・残業時間の推移（季節調整値）

生産低下に伴い、2012年5月以降11月までは、製造業の所定外労働時間も減少した。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、経済産業省「鉱工業指数」

(注) 1) シャドー部分は景気後退期。

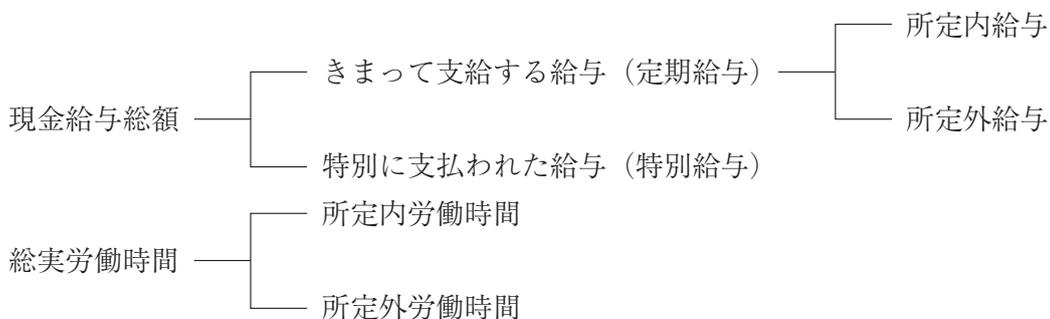
2) 各指数については、最新の改定状況であり、毎月勤労統計調査では2010年=100とし、鉱工業生産指数については2005年=100として算出している。

〈コラム〉 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、全国の動向を把握する全国調査、都道府県別の動向を把握する地方調査及び小規模事業所の状況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。

時系列データの安定性を確保するため、概ね3年ごとに調査対象事業所（規模30人以上事業所）の抽出替えを行い、その間、同一事業所に対して継続して調査を実施している。抽出替えを実施した際には、新旧の調査対象事業所が入れ替わったことにより生じたギャップを調整し、指数については過去に遡って修正し、増減率もそれに基づき修正している。最近では2012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

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でいわゆる基本給、家族手当、超過労働手当を含む。

・所定内給与

きまって支給する給与のうち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か月を超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

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。

・ 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。

・ 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、以下のいずれかに該当する者のことをいう。

- 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

・ 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、以下のいずれかに該当する者のことをいう。

- 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短い者

4 表章産業の変更について

全国調査においては、2010年1月分結果から、2007年11月に改定された日本標準産業分類に基づく集計結果を公表している。表章産業の大分類は以下のとおりである。

(新)		(旧)	
T L	調査産業計	T L	調査産業計
C	鉱業, 採石業, 砂利採取業	D	鉱業
D	建設業	E	建設業
E	製造業	F	製造業
F	電気・ガス・熱供給・水道業	G	電気・ガス・熱供給・水道業
G	情報通信業	H	情報通信業
H	運輸業, 郵便業	I	運輸業
I	卸売業, 小売業	J	卸売・小売業
J	金融業, 保険業	K	金融・保険業
K	不動産業, 物品賃貸業	L	不動産業
L	学術研究, 専門・技術サービス業	M	飲食店, 宿泊業
M	宿泊業, 飲食サービス業	N	医療, 福祉
N	生活関連サービス業, 娯楽業	O	教育, 学習支援業
O	教育, 学習支援業	P	複合サービス事業
P	医療, 福祉	Q	サービス業 (他に分類されないもの)
Q	複合サービス事業		
R	サービス業 (他に分類されないもの)		