

## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (1) 賃金の動向

##### 1) 59年における賃金の動き

(緩やかながら伸びの高まった賃金上昇率)

昭和59年の現金給与総額の動向を労働省「毎月勤労統計調査」でみると,30人以上の事業所について労働者1人当たり調査産業計で31万463円となり前年に比べ4.5%増と引き続き緩やかであったが,58年の3.5%増を1.0ポイント上回った。なお,春の賃金交渉の結果が反映される4月以降12月までの伸びも前年同期に比べ4.5%増で,58年4~12月の伸び3.0%増と比べると1.5ポイント上回った。一方,実質賃金は消費者物価が落ち着いた動きを続けたことから,55年の1.6%減から,56年0.4%増,57年1.7%増,58年1.6%増とこのところ改善テンポが上昇気味に推移してきており,59年も2.3%増と上昇した。

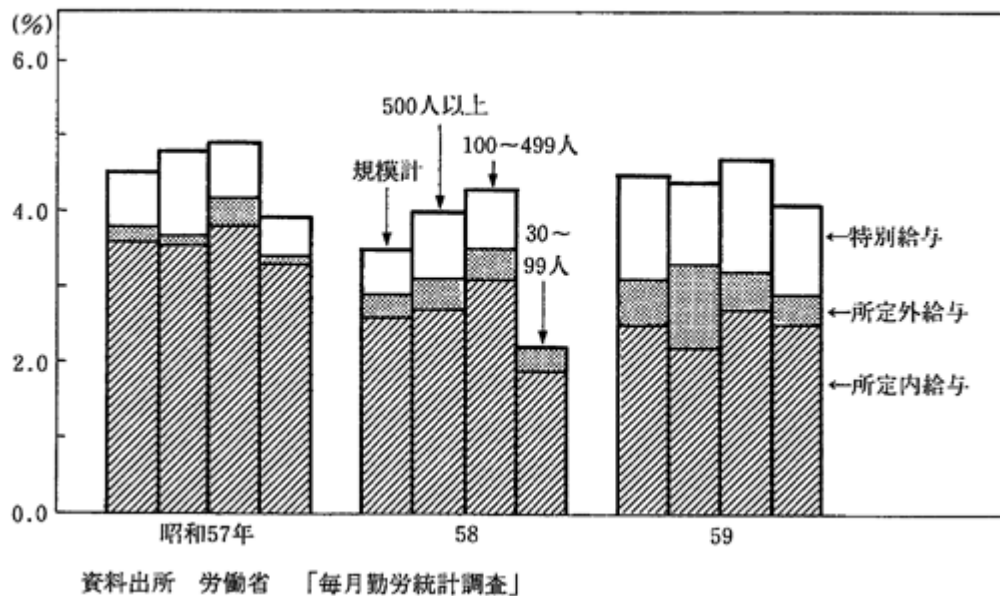
給与の内訳別にみると,所定内給与は3.6%増と58年の3.9%増を下回る伸びであった。これは各年とも前年春の賃金引上げの影響が一部含まれているため春の賃金交渉の影響が出る4~12月についてみると,59年は3.7%増と58年4~12月の3.5%増をやや上回った。なお59年春の賃金交渉の結果は労働省労政局調べの民間主要企業でみると,賃上げ額9,354円,賃上げ率4.46%と58年の8,964円,4.40%をやや上回る伸びであった。

一方,所定外給与は9.6%増,特別給与は5.1%増でいずれも58年の伸び(所定外給与5.5%増,特別給与2.0%増)を上回った。所定外給与の伸びが高まったのは景気の拡大にともない,所定外労働時間が58年の2.3%増から,59年の6.3%増へと伸びが高まったことによる。しかし,所定外労働時間は59年春以降高水準ながら頭打ち傾向となっていることから,所定外給与の伸びも,59年1~3月期12.2%増,4~6月期11.4%増,7~9月期8.4%増,10~12月期6.7%増と期を追うごとに低下してきている。特別給与のうちその主要部分を占める賞与は前年の伸びをかなり上回った。59年夏季賞与は支給労働者1人平均で支給額40万5,875円,前年比4.3%増と58年の2.5%増に比べかなりの上昇となり,59年年末賞与も同47万8,518円,4.4%増と58年の1.8%増に比べ伸びが高くなっている。こうした背景には企業収益が好転したことがあげられる。大蔵省「法人企業統計季報」の経常利益の動きでみると,全産業で58年4~6月期に前年同期比3.3%増とプラスに転じた後,60年1~3月期まで8期連続してプラスを続けている。

59年における現金給与総額の伸びに対する所定内給与,所定外給与,特別給与の寄与度をみると,所定内給与は2.5%増(58年2.6%増),所定外給与は0.6%増(同0.3%増),特別給与は1.3%増(同0.5%増)となっている。このように59年の賃金は所定内給与の伸びは前年と同程度であったものの特別給与と所定外給与の伸びが高まったことによって,58年の伸びを上回るものとなった(第34図)。

第34図 規模別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度

第34図 規模別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度



このような特別給与と所定外給与の寄与度の高まりは景気拡大期における賃金の動向にみられる一つの特徴であり、景気変動に対応する賃金の変動は特別給与と所定外給与への影響を通じてあらわれ易いことを示している。

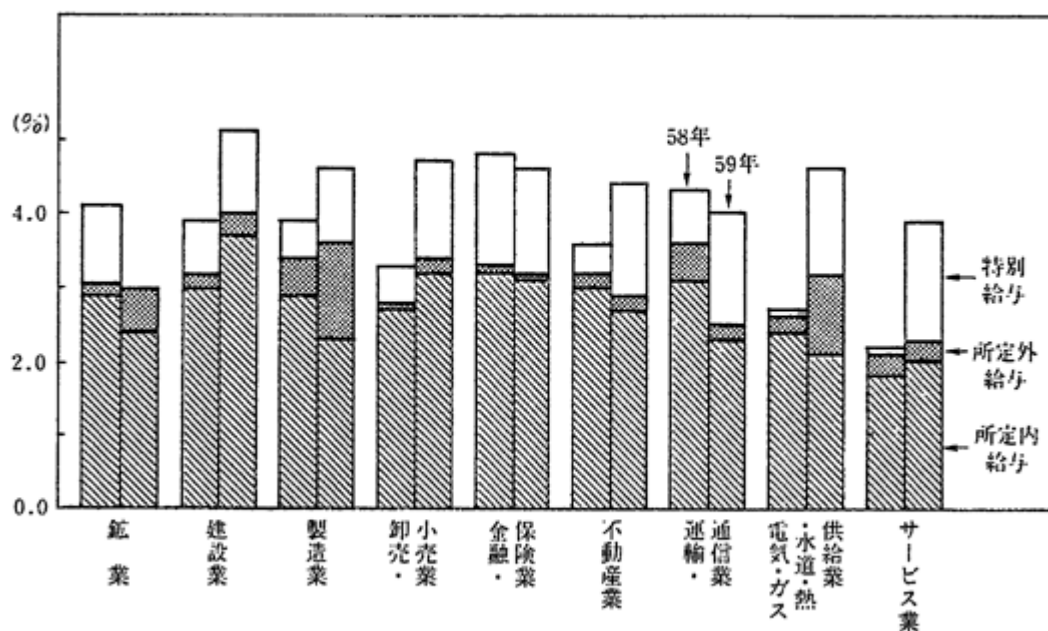
(産業、規模別の動向)

現金給与総額の伸びを産業別にみると、建設業の5.1%増(58年3.9%増)、卸売・小売業の4.7%増(同3.3%増)など多くの産業で前年の伸びを上回り、特に58年に2%台の低い伸び率となった電気・ガス・水道・熱供給業(59年4.6%増)、サービス業(同3.9%増)で上昇幅が大きくなった。一方、58年に相対的に高い伸びを示した鉱業(58年4.1%増)、金融・保険業(同4.8%増)、および運輸・通信業(同4.3%増)はいずれも前年より低い伸び率(それぞれ3.0%増、4.6%増、4.0%増)となった。その結果、58年に金融・保険業の4.8%増から、サービス業の2.2%増まで産業間でかなりの差がみられた賃金の伸びは59年には建設業の5.1%増から鉱業の3.0%増へと産業間での差は縮小しており、伸び率のばらつきを示す産業間変動係数も58年の0.209から59年には0.134と低下した。

産業別に現金給与総額の増加率に対する内訳別の寄与度をみると、各産業とも所定外給与や特別給与の寄与度の上昇が賃金全体の伸びの高まりに寄与していることがわかる(第35図)。製造業と電気・ガス・水道・熱供給業では所定外給与の寄与度が特に増大した。ともに所定外労働時間が、59年に入っても前年同期比で10%を超える高い増加を続け、所定外給与の伸びが高くなったためである。しかし、59年の後半には両産業ともに所定外労働時間は高水準で頭打ちの傾向となっている。

第35図 産業別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度

第35図 産業別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

特別給与は58年以降の景気の回復が、59年に入ってさらに本格化したことから、ほとんどの産業で前年の伸びを上回った。なかでも58年の現金給与総額の伸びが低かった卸売・小売業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業で58年と比べた特別給与の増加が目立っており、59年の賃金上昇率の産業間のばらつきの縮小には特別給与の大半を占める賞与の動きが大きく影響している。なお、58年の電気・ガス・水道・熱供給業およびサービス業の特別給与の伸びが低かったのは、57年度の公共部門における賃金引上げ抑制の影響や、58年度の差額支給の実施が59年にずれ込んだことも影響していると考えられる。

次に事業所規模別に現金給与総額の伸び率をみると、500人以上規模で4.4%増(58年4.0%増)、100~499人規模で4.7%増(同4.3%増)、30~99人規模で4.1%増(同2.2%増)と、いずれの規模でも58年に比べ伸び率が高まり、また、規模間の伸び率の差も縮小した。特に前年低い伸びであった30~99人の小規模事業所の伸びの高まりが目立っている。給与の内訳別に寄与度をみると、500人以上規模では所定外給与、100~499人規模では特別給与、30~99人規模では所定内給与と特別給与の寄与度がかなり高まり、給与全体の伸びを高めた(第34図)。大規模で所定外給与の寄与度が高かったのは、大規模ほど所定外労働時間が長く、景気変動時の振幅が大きいためによるものである。所定外労働時間は、59年平均で500人以上規模の労働者1人当たり月間18.6時間、100~499人規模で14.1時間、30~99人規模で12.0時間と規模が大きくなる程長い。また、59年の所定外労働時間の対前年比も500人以上規模10.9%増、100~499人規模4.2%増、30~99人規模4.6%増と大規模でその伸びが大きくなっている。

一方、特別給与の伸びは500人以上規模4.0%増(58年3.2%増)、100~499人規模5.9%増(同3.0%増)、30~99人規模4.9%増(同0.2%減)となった。現金給与総額に対する寄与度では前年に比べ、500人以上規模では0.2ポイント上昇したにすぎないのに対し、100~499人規模では0.7ポイント、30~99人規模では1.2ポイント上昇し特別給与は小規模における賃金上昇に大きく寄与している。

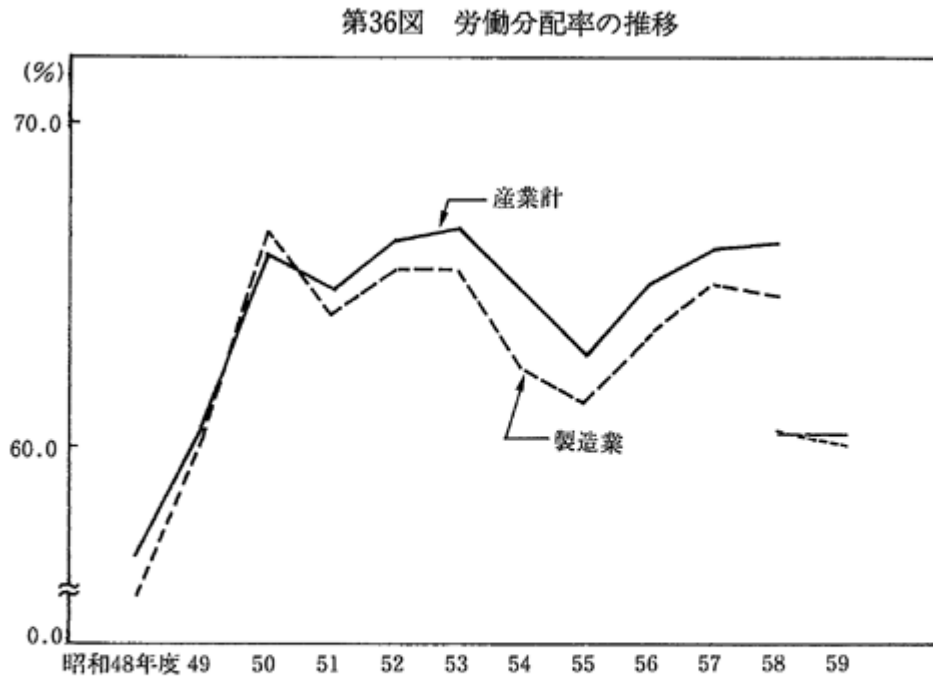
また、5~29人の小規模事業所における賃金の動向についてみると調査産業計で現金給与総額が4.3%増(58年2.7%増)と前年の伸びを1.6ポイント上回り、他の規模とほぼ同程度となった。

(労働分配率の動向)

大蔵省「1法人企業統計年報」によって最近の労働分配率の動向をみると、景気後退期の55年度から57年度にかけて全産業で62.9%から66.1%へ、製造業で61.4%から65.1%へといずれも上昇した。景気が緩やかながら回復局面に入った58年度の労働分配率は製造業では低下したが、全産業では上昇した。58年度における労働分配率のこのような変化は、製造業で業績の回復が早かったのに対し、そのほかの産業では業績の回復が遅れた結果とみることができよう。59年度の労働分配率を大蔵省「法人企業統計季報」(資本金1千

万円以上の企業が対象)でみると、産業計で60.3%で横ばい、製造業で59.9%、0.4ポイントの低下となっている(第36図)。

第36図 労働分配率の推移



資料出所 大蔵省 「法人企業統計年報」、「法人企業統計季報」

(注) 1) 48～58年度は「法人企業統計年報」、58～59年度は「法人企業統計季報」による。

2) 労働分配率は、

人件費 / (人件費 + 経常利益 + 支払利息・割引料 + 減価償却費) である。

59年度における労働分配率の変化を売上高人件費比率要因と、付加価値率要因とに分けてみると、製造業では付加価値率が上昇し、これが労働分配率の低下に寄与していることがわかる(第6表)。

第6表 労働分配率の変動要因

第6表 労働分配率の変動要因（製造業）

（単位 ポイント）

	労働分配率 変化幅	売上高人件費比率要因			付加価値率 要因	
		売上高	人件費	要因		
製造業計	57年度	1.17	2.14	1.05	1.05	-0.95
	58	-0.72	-1.40	-4.33	2.84	0.67
	59	-0.42	0.37	-5.30	5.69	-0.78
大企業	57年度	1.45	2.53	-0.28	2.83	-1.06
	58	-0.94	-1.35	-3.59	2.16	0.43
	59	-1.29	-0.43	-4.32	3.85	-0.88
中小企業	57年度	1.36	2.53	5.08	-2.74	-1.14
	58	-0.38	-1.89	-6.48	4.42	1.52
	59	1.31	1.61	-8.11	9.90	-0.29
消費関連業種	57年度	0.59	-0.09	-1.30	1.21	0.67
	58	-1.94	-1.52	-5.46	3.81	-0.43
	59	0.41	1.04	3.13	-2.15	-0.63
素材関連業種	57年度	1.51	2.74	1.27	1.40	-1.19
	58	-0.09	-0.06	-2.12	2.05	-0.02
	59	-0.44	-0.04	-1.35	1.31	-0.40
機械関連業種	57年度	1.97	3.37	1.80	1.46	-1.35
	58	-1.46	-2.37	-5.62	3.04	0.93
	59	-2.02	-2.79	-13.45	10.05	0.79

資料出所 大蔵省「法人企業統計季報」

(注) 1) 大企業は資本金1億円以上、中小企業は1,000万円以上1億円未満である。

2) 消費関連業種=食料+繊維+衣服+木材・木製品

素材関連業種=化学+石油・石炭+窯業・土石+鉄鋼+非鉄+パルプ・紙

機械関連業種=一般機械+電気機器+輸送用機器+精密機器

製造業を企業規模別にみると、労働分配率は大企業で低下したが、中小企業では上昇している。中小企業における労働分配率の上昇は就業者数の増加が人件費の増加をもたらし、それが売上高の増加分を上回ったためである。

業種分類別にみると、消費関連業種で労働分配率が上昇し、素材関連業種、機械関連業種ではともに低下している。低下幅は機械関連業種で大きい。機械関連業種は売上高の大幅な伸びの下で労働分配率の低下幅が大きくなった。業績の回復が芳しくない消費関連業種は就業者数の減少によって人件費要因はマイナスに作用したが、売上高も減少したため、売上高人件費比率が上昇要因として働き、そのため労働分配率は上昇している。

## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (1) 賃金の動向

##### 2) 60年春の賃金交渉をめぐる情勢

60年春の賃金交渉は,本格的な景気拡大局面の下で行われた。交渉時の経済環境をみると企業収益は製造業を中心に改善基調を続けるとともに,労働力需要も緩やかながら改善に向かった。さらに消費者物価も58年度の1.9%上昇よりは高めに推移したものの,2%台前半の落ち着いた動きを示した。しかし,3月末に発表されたアメリカ経済の1~3月期成長率は,年率で前年の10.1%増から2.1%増へ大きく低下し,また,わが国の生産出荷動向も一時の急拡大から安定的拡大へと移る動きもみられるなど,経済の先行きに一部拡大テンポの鈍化も予想された。

労働側は企業収益の改善等を踏まえて従来の過年度消費者物価上昇率プラスアルファという方式から実質賃金の引上げに重点を置いて賃金の引き上げを要求した。労働四団体(総評,同盟,中立労連,新産別)や全民労協の間では85賃金闘争連絡会の場を通じて統一要求基準が設定され,60年は前年を1ポイント上回る7%以上の賃上げ要求を行うことで合意がなされた。この考え方は1)59年度の企業業績の好転を背景に,第1次石油ショック後の労働者の実質生活水準の立遅れを打破すること,2)「実質賃金の引き上げを通じて内需を拡大しつつ,同時に物価抑制政策と相まって消費者物価上昇率を2%程度に抑え,わが国経済を実質5%台の安定的な中成長軌道に乗せる」ことをねらいとしており,「闘争の重点も,物価上昇分の獲得は当然の前提として,どれほど実質賃金の引上げを達成するかに移ってきている。」とした。また,「不当な賃金抑制や回答不満の場合は,ストライキをもって闘う。」とした。

春闘共闘会議(総評,中立労連)は「1985年国民春闘白書」の中で「この数年来,労働者の生活は,賃金所得の停滞,公的負担の増大,などによって,苦しさが続いている。……いまこそ中期的な視野に立って,労働者の生活改善,完全雇用,大幅時間短縮などの実現をめざさなければならない。」と述べ,さらに,85春闘を時短春闘の第1年次と位置づけて,1日8時間,週休2日,週40時間労働の確立,年間総労働時間を2,000時間以内という要求を前面に打ち出した。また,全民労協も「85賃金闘争の基本方針」の中で,全体として達成すべき目標の賃上げ率を7%以上とし,具体的には産業別組織の自決体制を重視し,各加盟組織の責任で決定すると述べ,さらに,1兆500億円の減税と労働時間短縮の政策,制度要求を掲げた。

同盟も「1985年度賃金白書」の中で,わが国経済が3年間にわたる戦後最長の不況を脱したものの国内需要の過半数を占める個人消費や民間住宅建設はなお低迷が続けたままであるとし,個人消費を中心として内需を増大させることによって5%成長は十分に可能であるという認識にたち,さらに「今後10年間に勤労者世帯の実質可処分所得を5割程度引き上げることがを展望しつつ賃金闘争に取り組んでいく。」と主張している。こうした考えから,実質賃金を4.5%引き上げることとし,また過年度消費者物価上昇率を2.5%程度と見込んでこれをプラスした7%を賃上げ要求基準とした。さらに,わが国の労働時間を長時間であるとして,これが貿易摩擦激化の要因であると分析し,1985年を時短元年と位置づけ,組織の総力を挙げて労働時間の短縮に取り組むこととした。

これに対して経営側は従来からの生産性基準原理による賃金決定を主張した。

日経連の60年1月の「労働問題研究委員会報告」では58年春以降,わが国経済が景気回復基調に入ったことは認めつつも,それが原油価格の安定とアメリカの景気回復によって支えられたものであり,産業別,地域別,規模別,企業別にきわめてばらつきが大きいと指摘している。そして「最近消費刺激のための賃上げ率アップを主張する向きもあるが,これは結果的にインフレの再燃を不可避なものとする立場であって時代錯誤もはなはだしいといわざるをえない。

…個別企業の段階においては……比較的予測可能なその企業の支払能力と今後の景気動向を中心として賃金交渉が行われることになろう。しかしその場合においても生産性基準原理の考え方はあくまで基本にすえられるべきである。」としている。一方、労働時間については終身雇用制等によって労働時間が長くなることを指摘し企業業績を犠牲にした時短は不可能であり、賃金の分かち合いをともなわない時短は認められないという姿勢をとった。

こうした双方の主張の下で交渉が行われたが、労働側は昨年引き続き、主要労働組合がほぼ同時期に回答日を設定する短期集中型の戦術をとった。その結果、主要企業の賃上げ状況は、労働省労政局調べでみると賃上げ率は5.03%、賃上げ額は10,871円と前年を率で0.57ポイント、額で1,517円いずれも上回った。60年の春季賃上げ交渉は景気拡大2年目に当たるという点から注目を集め、また、国際経済面との関係もあり内需振興の観点から賃金引上げについての議論が深められたという特徴があったが、各般の経済的諸条件の下で労使間の自主的な話し合いにより合理的な解決が図られたものと考えられる。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (1) 賃金の動向

#### 3) 最近の賃金の動向

現金給与総額の伸びを長期的にみると,高度経済成長期における10~15%前後の伸びが,第1次石油危機時にはさらに20%を超える伸びとなった。しかし,その後50年代に入って伸びは急速に鈍化し,ここ数年は3~4%台の伸びとなっているとともに,変動幅も小さくなっている。ここでは,こうした変化の背景にある春季賃上げ率と特別給与の動向をみることにする。

#### (春季賃上げ率の動向)

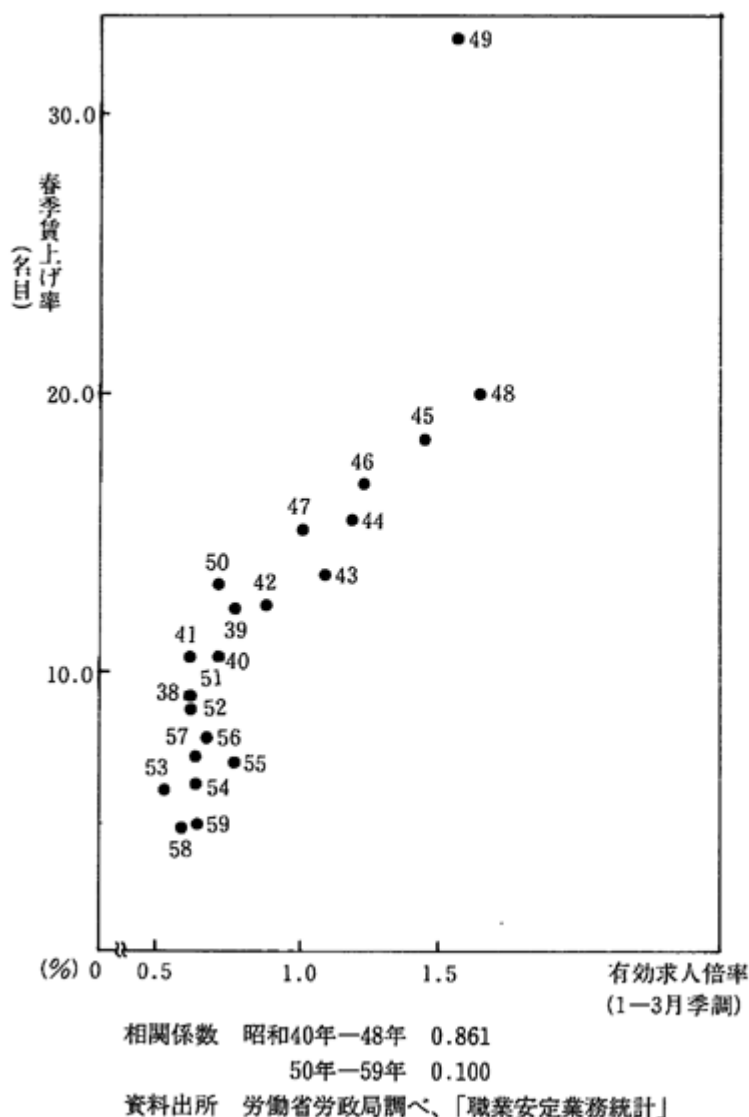
労働省労政局調べによる民間主要企業の春季賃上げ率は,40年代には10%以上の賃上げが続き,48年,49年は20~30%の高い賃上げとなった。50年代に入ると賃上げ率は10%以下へと低下し,58年,59年には4%台の伸びとなった。

こうした賃上げ率と労働力需給,消費者物価等の関係について,まず有効求人倍率と賃上げ率との関係でみると,有効求人倍率が高い水準にあった40年代には両者の間に正の相関がみられ,労働力需給のひっ迫程度が賃上げに影響を与えていたと考えられる。しかし,50年代になると,労働力需給は緩和し,労働力需給の程度が賃金上昇を引き上げる効果は低下し,賃上げ率と有効求人倍率との関係もやや弱まったものと考えられる。50年代には,春季賃金交渉直前の各年1~3月の有効求人倍率でみて,最も高水準だった55年1~3月期でも0.77倍(季節調整値)にとどまっている。また,景気拡大期においても有効求人倍率の上昇の程度は小さくなっている(第37図)。

第37図 春季賃上げ率と有効求人倍率



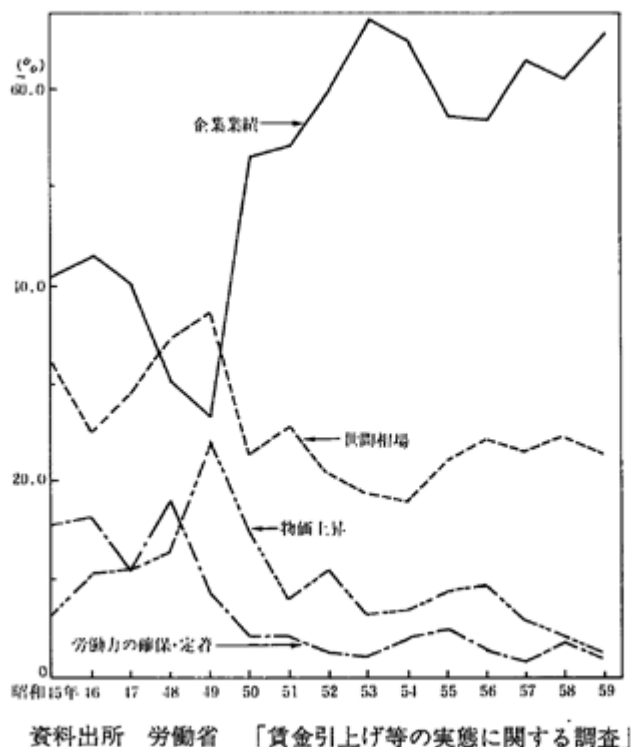
第37図 春季賃上げ率と有効求人倍率



また、労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」でみると「労働力の確保・定着」をもっとも重視して賃上げ額を決めたとする企業の割合は40年代には20%近くあったのが、50年代には5%程度へと低下しており(第38図)、労働力需給に対する重視度が低いことと、需給が緩和していることの双方が働いて賃上げ率に与える影響をかなり弱いものとしていると考えられる。

第38図 賃上げに当たってもっとも重視した要素別企業構成比の推移

第38図 賃上げに当たってもっとも重視した要素別企業構成比の推移

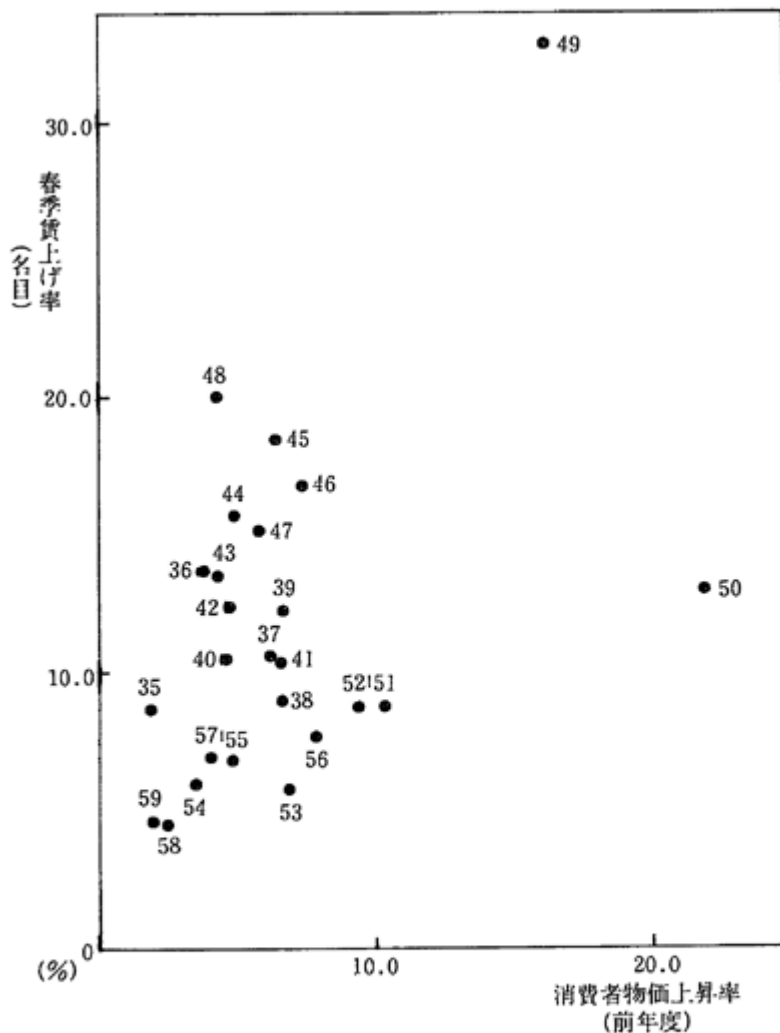


なお、賃上げ率は在籍常用労働者を対象として決定されるものであるため、労働力需給が賃上げ率に及ぼす効果は勤続年数の短い層へより直接的に影響することが考えられる。ちなみに、勤続年数間の賃金格差の動向をみると、40年代には格差が縮小する傾向がみられたが、50年代になってからは横ばいもしくは若干の拡大傾向となっている。

次に賃上げ率と消費者物価上昇率との関係を見ると40年代には結果としての両者の間の関係は弱く、一般に消費者物価上昇率をかなり上回る賃上げが行われていた。この時期には経済の拡大テンポが速かったため、高い労働生産性上昇率を背景に比較的容易に実質賃金の引上げができた。高い企業収益と労働力需給のひっ迫が消費者物価上昇率を超える高い賃上げ率をもたらしたと考えられる。しかし、50年代になって、企業収益が低下し、労働力需給も緩和傾向になった。一方、労働者にとって実質賃金の維持、確保は最も強い最低限の要求であり、消費者物価動向への関心は強い。その結果、名目賃金上昇率と消費者物価上昇率とのバランスが課題となり、労使交渉によって決まった賃上げ率と消費者物価上昇率の関係が強まっている(第39図)。今回の景気拡大期において、賃金上昇率が緩やかであった背景にはこのように両者の関係が深まるなかで消費者物価が安定傾向をたどったこともあると思われる。

第39図 春季賃上げ率と消費者物価上昇率

第39図 春季賃上げ率と消費者物価上昇率



相関係数 昭和41年—59年 0.449  
 50年—59年 0.960

資料出所 労働省労政局調べ  
 総務庁統計局 「消費者物価指数」

なお、賃上げ額の決定に当たって、企業の重視した要素をみると、石油ショック後の高物価時代には「物価上昇」をもっとも重視した企業割合は高まったものの、物価が安定するに従って低下している。これは、企業はなお「物価上昇」を重視しているものの、物価安定下で賃上げ額を決定するに当たって、他の要素を含めた場合の「物価上昇」の相対的重視度が下がったことを示すものであると考えられる。

一方、賃上げ率と企業業績との関係については、「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば賃上げに当たってもっとも重視する項目として「企業業績」をあげた企業は40年代後半には3割以下であったが、50年代になってからは5割から6割を占めている。

(特別給与の動向)

特別給与はその大半が夏季と年末の賞与である。労働省労政局調べによる主要企業の賞与妥結額の伸び率の推移をみると、景気との関連が強い。

現金給与総額に占める特別給与の割合は景気の拡大期に上昇し、後退期に低下するという変動をとめないながら30年代初めの15%程度から40年代末まですう勢的に高まってきた。50年代になってからは上昇傾向が止まり、25%程度で変動している。長期時系列のとれる製造業について現金給与総額の伸び率の前年との差に対する特別給与の寄与率をみると、40年代には43%程度であったのが、50年代には53%にまで拡大している(第7表)。特に100~499人規模では9割に、30~99人規模でも7割に達しており、特別給与による賃

金の調整度合いが大きくなっている。しかし、500人以上規模については賃金変動に対する特別給与の寄与率が40年代の5割から、50年代には4割にまで低下している。この背景には賞与決定において、年間臨給制を採用している企業の割合が、大企業で高く、またその割合が50年代に上昇していることが考えられる(第40図)。年間臨給制によって、その期に賞与交渉を行わないすなわち前期のうちに当期の賞与が決まっている企業の賞与の変動幅は、その期に交渉して賞与を決定した企業の賞与の変動幅より小さく、また両者の変動には時間的差が生じている(第41図)。労働省労政局調べの主要企業における賞与妥結額の伸び率をみると、58年夏季1.7%、年末2.7%、59年夏季4.5%、年末5.2%と一応景気の回復とともに賞与の伸びも大きくなっている。しかし、そのうち前回の交渉ですでに決定している企業を除いて今期の交渉で決定した企業だけをみると、58年夏季1.1%、年末3.9%、59年夏季4.6%、年末6.5%と、全体でみたのよりもさらに急速に伸びが高まっている。このように年間臨給制の普及は景気の変動に対する特別給与の感応を遅くする効果をもっている。また、これに加えて、賞与に成果配分、利潤分配方式を取り入れている企業の割合が大企業で低いことも大規模事業所における賞与上昇率の変動幅を小さくする要因となっていると考えられる。

第7表 賃金上昇率の変動幅の推移

第7表 賃金上昇率の変動幅の推移 (製造業)

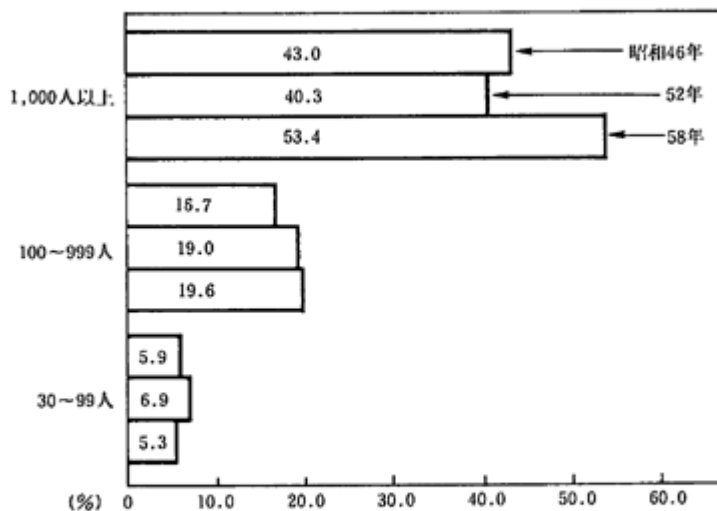
事業所規模, 年代		現金給与総額 (A) (ポイント)	特別給与の寄与度 (B) (ポイント)	(B)/(A) ×100 (%)
計	30年代	2.5	1.2	48
	40年代	2.1	0.9	43
	50年代	1.5	0.8	53
500人以上	30年代	2.6	1.4	54
	40年代	2.4	1.2	50
	50年代	1.7	0.7	41
100~499人	30年代	2.7	2.0	74
	40年代	2.3	1.4	61
	50年代	1.4	1.3	93
30~99人	30年代	3.2	1.5	47
	40年代	1.8	1.2	67
	50年代	1.5	1.0	67

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 現金給与総額については、上昇率の前年差の絶対値を各年代別に平均したもの。  
 2) 特別給与については、現金給与総額上昇率に対する寄与度を用いて1と同様の計算をしたもの。  
 3) 計算期間は次のとおり、30年代：30~39年、40年代：40年~47年、50年代：51年~59年（第1次石油危機の期間を除いた）

第40図 企業規模別年間臨給制普及状況

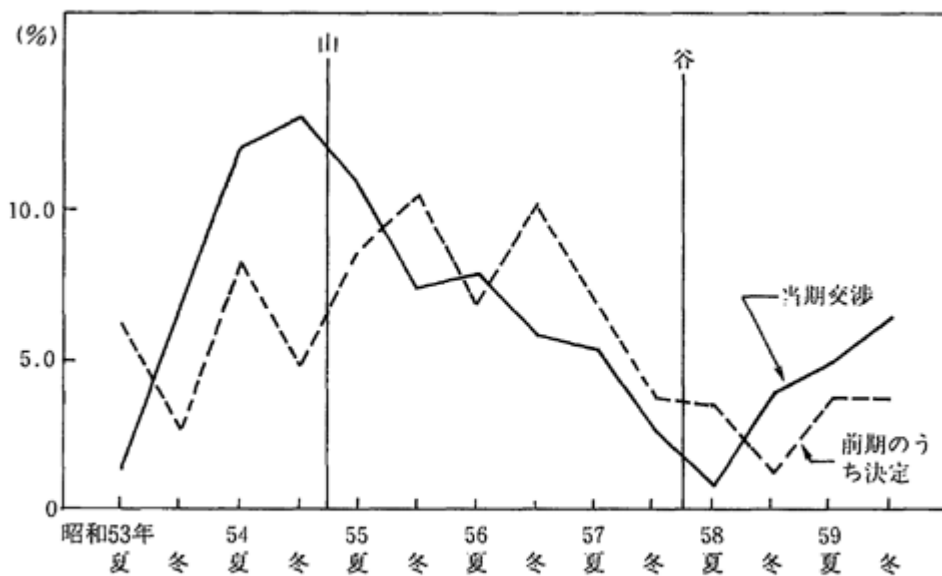
第40図 企業規模別年間臨給制普及状況（製造業）



資料出所 労働省 「賃金時間制度総合調査」  
 (注) 年間臨給制度ありとする企業の割合

第41図 賞与妥結額伸び率の推移

第41図 賞与妥結額伸び率の推移



資料出所 労働省労政局調べ  
 (注) 当季交渉には春季の春闘時決定を含む。

賞与と景気変動との関係を見ると、40年代には景気とほぼ一致して動いていたのに対し、50年代になると、景気の谷を経た後の賞与の高まりが遅くなっていることが認められる。これは「毎月勤労統計調査」における賞与の動きをみても同様である。50年代に入って賞与にこうした動きが生じたのは、一つには、大企業を中心として年間臨給制の普及もあるが、さらに景気の先行きに対する不透明感、不安感が増大したことにもよろう。日本銀行「企業短期経済観測調査」による主要企業の売上高経常利益率の実績値と予測値の差(「実績値」－「予測値」、ただし「予測値」は上期が5月時点、下期が11月時点の予測値)は、42年上期から48年下期までは平均して0.08ポイントであった。それが第1次石油危機を経た51年上期から59年上期までは平均0.22ポイントとその差が拡大している。このように50年代に入って企業は企業収益に対して従来より慎重な態度をとるようになってきている。こうしたことが上記のような賞与の動きに影響を与

昭和59年 労働経済の分析  
えているとみられる。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (2) 労働時間の動向

##### 1) 実労働時間の動向

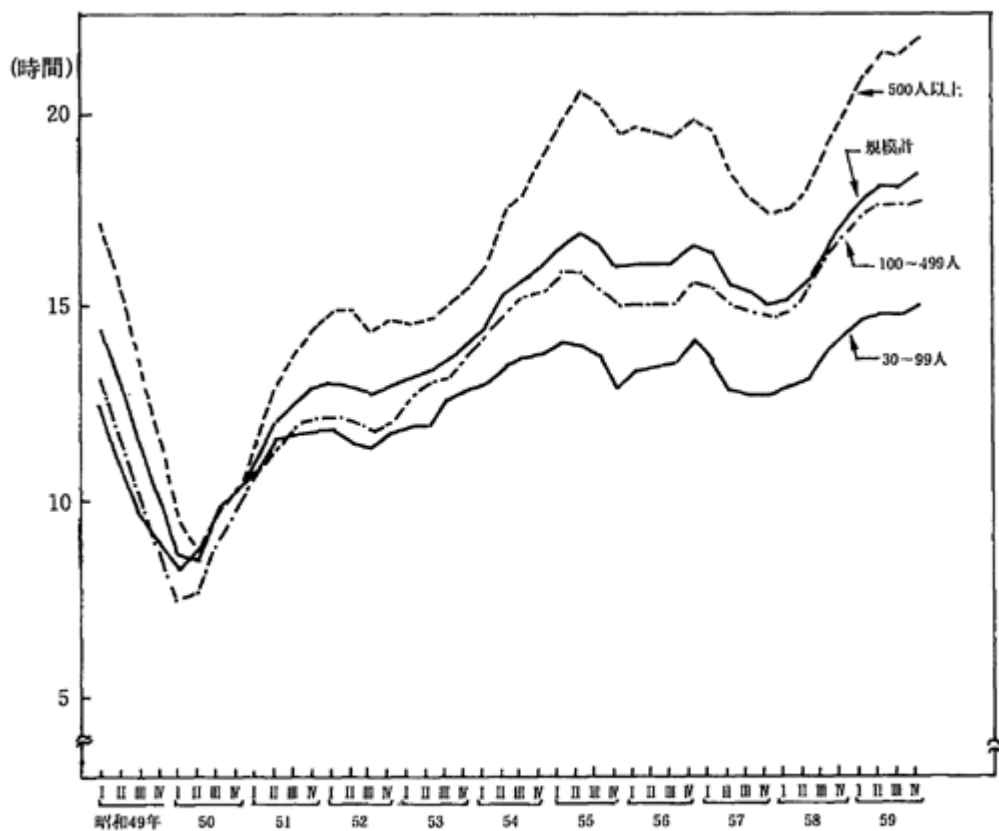
(所定外労働時間の堅調な増加)

「毎月勤労統計調査」(30人以上規模事業所)によると,59年の平均月間総実労働時間(実際に労働に従事した時間)は,調査産業計で176.3時間,前年比0.9%増と増加した。産業別にみても,製造業で180.5時間,1.4%増となったのははじめ,ほとんどの産業で増加した。これを所定内,外別にみると,まず,所定内労働時間(就業規則等で定められた制度としての労働時間内で実際に労働に従事した時間)は,調査産業計で162.1時間,前年比0.5%増と6年ぶりに増加を示した。産業別にみても,製造業の162.4時間,0.3%増をはじめほとんどの産業で増加している。これは,59年がうるう年に当たったことから,年間出勤日数(59年1年間に労働者が実際に出勤した日数)が調査産業計で263.1日,前年比0.9日増,製造業255.7日,1.0日増のように,ほとんどの産業でほぼ1日分増加したことによる面が大きい。なお,58年8月以降月1回第2土曜日閉店による週休2日制が実施された銀行等金融機関を含む金融,保険業では年間出勤日数は265.0日,前年比0.4日減と減少している。一方,所定外労働時間(残業,休日出勤等所定の労働時間以外における労働時間)は,調査産業計で14.2時間,前年比6.3%増と堅調な増加を示し,特に製造業では18.1時間,11.9%増と景気の順調な拡大にともないかなりの増加となっている。総実労働時間の増加に対する所定内,外別の寄与度をみると,調査産業計では両者相半ばしており,製造業では所定外労働時間が1.1ポイントと大部分を占めている。このように,59年における実労働時間の増加は,うるう年による所定内労働時間の増加と景気拡大を反映した所定外労働時間の増大によるといえよう。

58年以降の景気回復,拡大期においてかなりの増加をみせている製造業の所定外労働時間の動きを,季節調整済みの時間数(所定外労働時間指数を時間数に換算したもの)でみると,57年10~12月期を底に増加に転じ,58年中はかなりの増加をみせたが,59年1~3月期に17.8時間と石油危機直前のピークである48年4~6月期の17.4時間を超えたあたりから,所定外労働時間の増勢は鈍化した。これを規模別にみてもほぼ同様の動きとなっている(第42図)。また,業種別に59年平均の所定外労働時間をみると,消費関連業種2.2%増,素材関連業種14.8%増,機械関連業種13.7%増と素材関連業種や機械関連業種の増加が目立っているのに対して消費関連業種ではわずかな増加にとどまっている。しかしながら,機械関連業種でも四半期別にみると,59年4~6月期以降ほぼ横ばいで推移しており,所定外労働時間は,その水準は高いものの頭打ちの傾向がみられた。

第42図 製造業所定外労働時間の推移

第42図 製造業所定外労働時間の推移 (季節調整値)



資料出所 労働省 「毎月勤労統計調査」

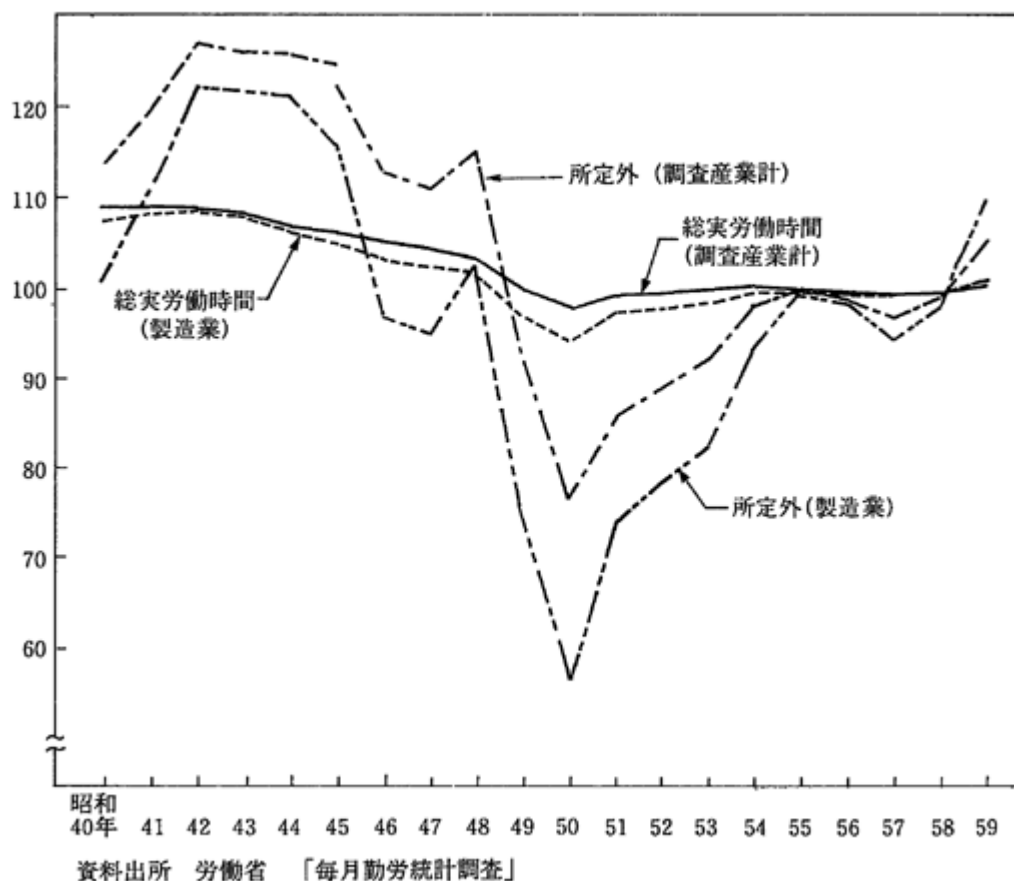
- (注) 1) 季節調整済指数 (55年=100) に55年の実数を乗じたものである。  
 2) 規模区分は事業所規模である。

40年以降における実労働時間の推移をみると、総実労働時間は40年代に着実に減少し、石油危機直後にかなり落ち込んだ後、54年まで緩やかな増加を示した。その後、わずかながら減少してきたが、58、59年には再びやや増加した。このように、石油危機以前は景気の変動にかかわらず減少していたのに対して、石油危機以降はわずかではあるが、景気の拡大期には増加し、景気の後退期には減少するといった動きがみられる。一方、所定外労働時間は石油危機以前においてもほぼ景気変動に対応した増減をみせている(第43図)。

第43図 実労働時間の推移



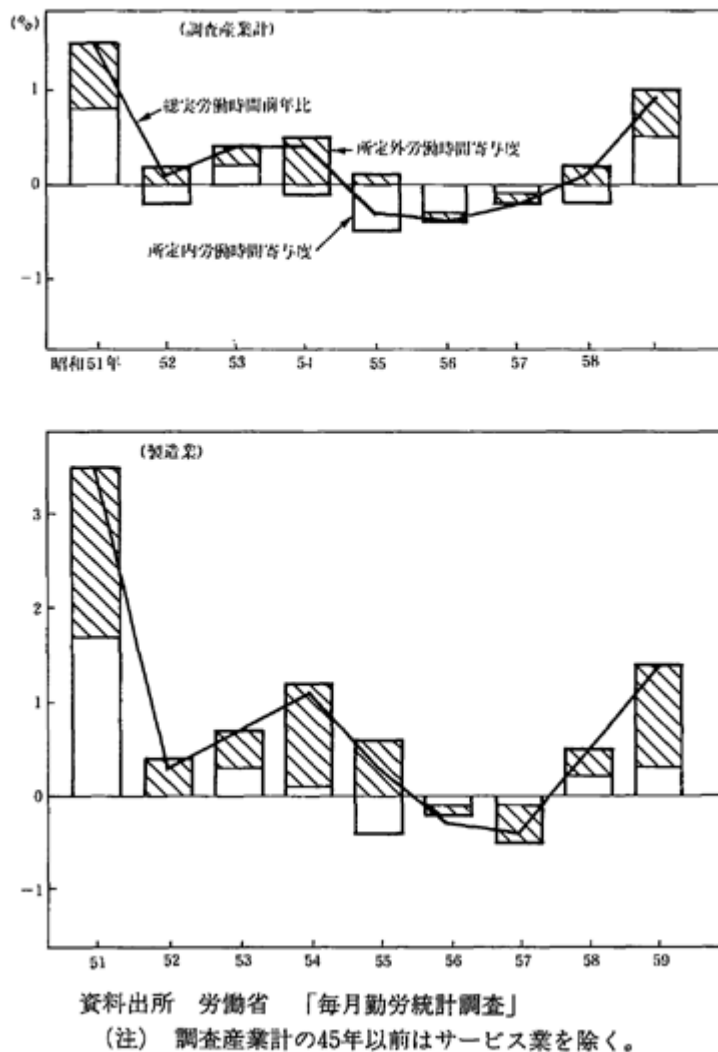
第43図 実労働時間の推移（昭和55年＝100）



石油危機以降の総実労働時間の増減に対する所定内、外別の寄与度を算定すると、調査産業計では増加する際には所定外労働時間の寄与が大きく、所定内労働時間はおおむね減少への寄与となっている(第44図)。これは、石油危機後の所定外労働時間の落ち込みが大きく、55年ごろまでは回復の動きが続いたのに対し、この間でも緩やかながら週休2日制の導入が進み所定労働時間が減少したためと考えられる。製造業においては、調査産業計と違って所定内労働時間が増加に寄与している場合が多い。所定内労働時間の変動には石油危機以降、景気後退期における雇用調整の手段として「一時休業」等を実施する事業所が生じていることも要因となっているものと考えられる。「労働経済動向調査」によると、石油危機後の雇用調整が盛んに実施された時期には、最高(50年4～6月期)で製造業の事業所の20%において一時休業が実施されたのをはじめ、これほど多くはないものの、景気後退期には一部の事業所で一時休業が実施されてきている。したがって、製造業においては、労働投入の調整方法として所定内労働時間の変動によるワークシェアリングも結果的に活用されてきたといえよう。

第44図 総実労働時間増減寄与度

第44図 総実労働時間増減寄与度 (前年比)

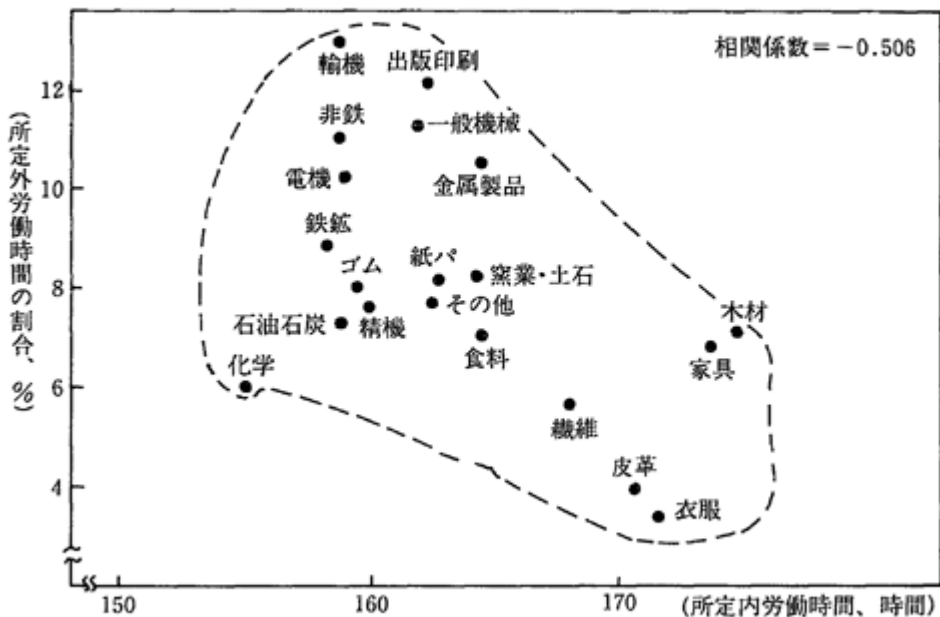


産業別に総実労働時間に占める所定外労働時間の割合をみると、54年から59年までの平均でみて、所定外労働時間の割合が高い業種としては、鉱業(11.5%)、運輸、通信業(10.1%)、製造業(9.2%)等があり、逆にその割合が低い産業としては、卸売、小売業(5.0%)、サービス業(5.6%)、金融、保険業(6.3%)等がある。製造業の業種別にみると、所定外労働時間の割合の高い業種としては、輸送用機器(13.0%)、出版、印刷(12.2%)、一般機器(11.3%)、非鉄金属(11.1%)等があり、低い業種としては衣服その他の繊維製品(3.4%)、なめし皮(4.0%)、繊維(5.7%)、化学(6.0%)等がある。

このように所定外労働時間の割合に差があるのは、基本的にはその産業や業種の業態の特性を反映していると考えられるが、これ以外にも、事業拡大の過程で雇用の増加が追いつかず、どうしても所定外労働時間を増大しがちになっている面や、業況が悪化したときに、雇用ではなく、所定外労働時間の削減で対処することを可能とするためという面もあろう。また、所定内労働時間が相対的に少ない企業では、所定外労働時間を増加させても、長時間労働までには至らない場合もあろう。ちなみに、製造業の業種別にみると、所定内労働時間の水準が低い業種ほど、総実労働時間に占める所定外労働時間の割合が高くなっている(第45図)。しかしながら、産業大分類別にみて、鉱業、運輸、通信業では、所定外労働時間の占める割合が高く、総実労働時間が長い産業もある。これらの産業では所定外労働時間の変動も小さく、恒常的な所定外労働を前提として業務が遂行されている面もあるものと考えられ、その削減を進める必要がある。

第45図 所定内労働時間と総実労働時間に占める所定外労働時間の割合(昭和54~59年平均)

第45図 所定内労働時間と総実労働時間に占める所定外労働時間の割合  
(昭和54~59年平均)

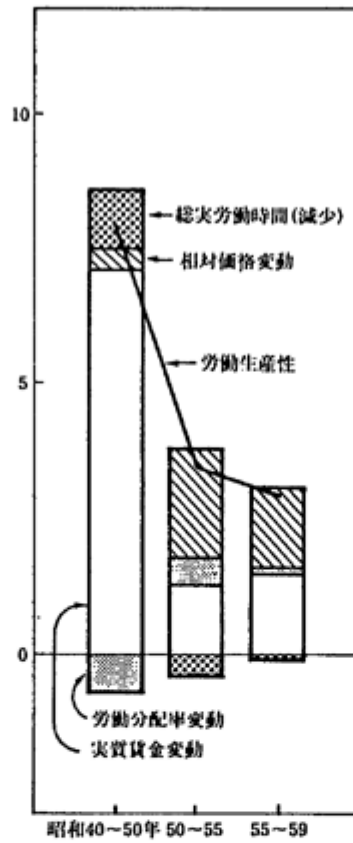


資料出所 労働省 「毎月勤労統計調査」より労働省労働経済課試算。

労働時間の増減は、賃金の変化とともに労働生産性の変動と密接に関連している。やや大まかな仮定を置いて、労働生産性(実質)と賃金、労働時間の関係をみたのが第46図である。労働生産性の上昇分は、労働時間の変動と賃金面の変動に分配されるものとみることができよう。この観点からみると、40年代においては、生産性の大きな上昇を背景に実質賃金が上昇するとともに労働時間も順調に減少した。一方、石油危機以降50年代に入って労働生産性の伸びが緩やかになるとともに、賃金の伸びも低くなったものの、賃金関係の変動分に生産性の上昇分がほぼ吸収されており、労働時間はほぼ横ばいしやや増加している。このように、40年代に順調な減少をみせていた労働時間が、50年代に入ってほぼ横ばいで推移しているのは、こうした労働生産性の伸びの鈍化が大きな背景となっている。なお、生産する財貨・サービスの物価水準に比べて消費者物価の上昇が大きいときには、実質賃金を維持するためだけでも労働生産性上昇の相対的に大きな部分を賃金の上昇に配分する必要があり、こうした関係を第46図では消費財の相対価格の変動として示しているが、これをみると、50年代は40年代と比較してかなり大きくなっている。

第46図 労働生産性と労働時間の動向

第46図 労働生産性と労働時間の動向



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」  
 経済企画庁「国民経済計算」より労働省労働経済課試算。

(注) 各要素への分解は、次の考え方によった。

$$\text{実質労働投入生産性 } q = \frac{y}{L \cdot H} = \frac{P_2 y}{P_1 w L} \cdot \frac{P_1}{P_2} \cdot \frac{w}{H} = \frac{w}{\alpha \cdot \rho \cdot H}$$

よって両辺の変化率をとると  $q = \underbrace{w}_{\text{実質賃金}} \underbrace{-\alpha}_{\text{労働分配率}} \underbrace{-\rho}_{\text{相対価格}} \underbrace{-\dot{H}}_{\text{労働時間}}$

ただし  $y$  : 実質国民所得  $L$  : 雇用者数  $H$  : 総実労働時間指数  
 $P_1$  : 消費者物価  $P_2$  : GNPデフレーター  $w$  : 実質賃金

$$\alpha : \text{労働分配率} \left( \frac{\overline{P_1 w L}}{P_2 y} \right) \quad \rho = \frac{P_2}{P_1} : \text{消費財の相対価格の逆数}$$

## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (2) 労働時間の動向

##### 2) 所定労働時間の動向

つぎに,所定労働時間(就業規則等に定められた圃]度としての労働時間。これに対し,前述の「所定内労働時間」は所定労働時間内で実際に労働に従事した時間である。)の推移をみよう。労働省「賃金労働時間制度総合調査」によると,労働者1人当たりの週所定労働時間は調査産業計で46年の43時間51分から50年には42時間08分へかなりの減少をみた後,50年代に入っても緩やかながら減少傾向を示し,58年には41時間40分と8年間で28分間減少している。産業別にみても同様の動きとなっているが,50年代に入って相対的に減少の大きい産業としては,電気,ガス,水道,熱供給業(1時間35分減),不動産業(54分間減),建設業(48分間減),運輸,通信業(42分間減)等の産業があり,電気・ガス・水道・熱供給業を除き比較的所定労働時間の長い産業での短縮が目立っている。一方,1日の所定労働時間の推移をみると,調査産業計で50年の7時間40分から58年の7時間39分へとほぼ横ばいで推移している。産業別にもいずれも同様にほぼ横ばいで推移している。このように,50年以降の週所定労働時間の短縮は,1日の所定労働時間の減少によるものではなく,週休をはじめとする各種の休日の増加によるところが大きいといえよう(第8表)。

第8表 産業別所定労働時間の推移

第 8 表 産業別所定労働時間の推移

	週所定労働時間		1日の所定労働時間	
	50年	58年	50年	58年
	時間 分	時間 分	時間 分	時間 分
調査産業計	42:08	41:40	7:40	7:39
鉱業	42:16	41:42	7:22	7:28
建設業	45:14	44:26	7:47	7:45
製造業	41:35	41:11	7:43	7:44
卸売業	41:35	41:15	7:34	7:34
小売業	42:56	42:16	7:45	7:41
金融・保険業	38:11	37:53	7:05	7:06
不動産業	41:39	40:45	7:28	7:21
運輸・通信業	43:48	43:06	7:39	7:36
電気・ガス・水道 ・熱供給業	40:29	38:54	7:43	7:45
サービス業	43:29	43:04	7:40	7:40

資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」

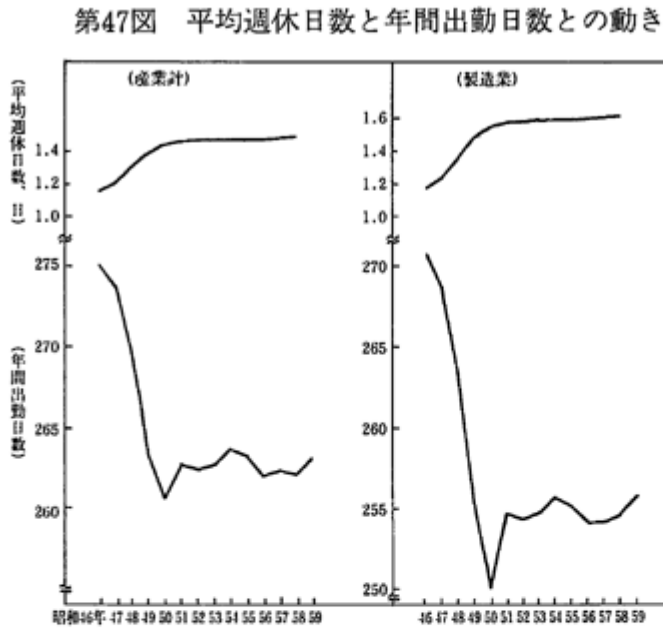
まず,休日の大半を占める週休制についてみると,週休1日制の適用を受ける労働者の割合は,調査産業計で46年に68.1%であったものが,50年には27.1%に減少しその後も緩やかに減少し,58年には22.1%となっている。また,週休1日半制も46年の7.3%から50年には2.6%に減少し,58年には0.8%とごくわずかとなっている。これに対して,週休2日制の適用を受ける労働者は,46年の24.0%から50年には69.9%へと大きく増加した後,50年代に入っても緩やかながら順調な増加を示し,58年には77.1%にまで達している。週休2日

制の中でも完全週休2日制の普及状況をみると、46年にはわずかに4.4%であったものが、50年には21.4%となり、58年には27.0%となっており、週休2日制の中でもより完全な形のものが増加しつつある。

58年における週休2日制の実施状況を企業規模別にみると、1,000人以上規模では96.7%とほとんどの労働者が適用を受けており、そのうち完全週休2日制も約半分(この規模の全労働者の48.9%)と多くなっている。週休2日制の実施状況は規模が小さくなれば少なくなってくるが、100~999人規模で73.5%、30~99人規模でも44.6%とかなり導入が進んでいる。しかし、その内容をみると、完全週休2日制は少なく、特に30~99人規模では3%程度と非常に少なくなっており、月1回ないし2回制が多い。

こうした週休制の動向と実際の出勤日数についてみると、週休制の形態別の状況から試算した平均週休日数は46年から50年まで急速に増加し、50年代に入ってきわめてわずかずつの増加に変わっている。この結果、実際の年間出勤日数は、46年から50年までの4年間に産業計で15日間、製造業では20日間と急激に減少した後、50年代には変動を繰り返しながらもほぼ横ばいで推移している。制度としての週休制の状況と実際の出勤日数の間には、他の休日の状況、各年の曜日の状況、一時休業等の雇用調整の実施等種々の要因が入り込んでくるので、完全に一致するものではないものの、基本的には年間出勤日数の動向は週休制に大きく依存しているといえる(第47図)。

第47図 平均週休日数と年間出勤日数との動き



資料出所 労働省 「毎月勤労統計調査」、「賃金労働時間制度総合調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 平均週休日数は、週休形態別適用労働者の割合から、次のウェイトで加重平均して求めた。

週休1日制……1日、週休1日半制……1.5日、

完全週休2日制……2日、月3回週休2日制…… $\frac{3日}{(365日/12月)/7日}$   
 $\Rightarrow 1.69日$

隔週週休2日制……1.5日、月2回週休2日制…… $\frac{2日}{(365日/12月)/7日}$   
 $\Rightarrow 1.46日$

月1回週休2日制…… $\frac{1日}{(365日/12月)/7日} \Rightarrow 1.23日、$

その他の形態……1.58日

つぎに、週休以外の休日の主なものについて順次みていくこととしよう。

まず、「国民の祝日」を休日とする企業は、調査産業計で92.7%と大部分の企業で実施されている。50年代に入ってから推移をみると、その割合はやや減少してきている。これは、業態として国民の祝日を休日としにくい業種が増加してきていることによるものと考えられる。産業別に国民の祝日を休日とする企業の割合をみると、金融・保険業の100.0%をはじめ、卸売業99.1%、電気・ガス・水道・熱供給業98.4%、製造業97.5%等で高くなっているのに対して、運輸・通信業76.1%、サービス業82.9%、小売業85.3%等で少ない。このように、第3次産業に属する産業で低くなっているが、それでも70~80%程度の企業で休日となっていることは注目される。

「年末・年始」を休日とする企業をみると、調査産業計で92.9%となっている。50年代に入ってから動きをみると、ほぼ横ばいで推移しているが、産業別には、国民の祝日の場合と同様第3次産業で実施企業の割合が低くなっている。

「夏季休暇用特別休日がある企業の割合をみると、58年には調査産業計で76.7%となっており、51年の60.7%から順調な上昇をみている。産業別には58年で製造業の86.4%、建設業83.0%、卸売業80.5%等で高く、運輸・通信業48.3%、電気・ガス・水道・熱供給業59.8%をはじめ第3次産業ではおしなべて低くなっている。しかしながら、推移をみると、小売業で、62.6%(51年40.9%)、サービス業で、62.4%(同40.0%)と順調に上昇してきている。また、企業規模別の状況をみると、58年には1・000人以上規模で55.7%、100~999人規模72.1%、30~99人規模79.0%と規模が小さいほど割合が高くなっている。また、51年以降の推移をみても、1・000人以上規模では51年の54.1%からほぼ同水準で推移してきているのに対して、100~999人規模(51年57.7%)、30~99人規模(同62.1%)では順調に上昇してきている。

夏季休暇としては上でみた特別休日のほか、年次有給休暇や両者の併用、その他種々の方法で実施されているものと考えられる。「労働経済動向調査」(56年8月実施)によると、56年に夏季休暇を実施した事業所は製造業で86%で、事業所規模別にみても、1・000人以上規模の85%から30~99人規模の84%まで規模別に格差はあまりみられない。また卸売・小売業では78%で、卸売業83%、小売業73%と小売業がやや低くなっている。夏季休暇の日数をみると、6日以上が製造業で32%、卸売業14%、小売業33%と夏季休暇が実施されている事業所では小売業も遜色のない実施状況となっている。これを製造業の事業所規模別にみると、1・000人以上の46%に対して30~99人規模15%と規模が大きいほど休暇日数は多くっており、大企業では、夏季休暇用特別休日の制度は少ないものの、他の休暇制度の活用等により、夏季休暇が実施されていることかうがかわれる。ちなみに、夏季休暇の種類をみると、1・000人以上規模事業所では、夏季休暇用特別休日50%と比較的少なく、特別休日と年次有給休暇の併用19%、その他25%となっている。夏季休暇の実施方法をみると、全員一斉が製造業では86%であるのに対して、卸売業59%、小売業29%と低くなっており、業態に応じた対応がみられる。

つぎに、年末・年始、夏季同様に連続休日の機会である4月末から5月初めにかけてのゴールデン・ウィークについてみてみよう。「労働経済動向調査」(60年2月実施)によると、59年のゴールデン・ウィークにおいて4日以上連続休暇を実施した事業所は、製造業で51%、卸売・小売業18%、サービス業13%となっている。また、60年の実施見込みの状況をみると、製造業59%、卸売・小売業20%、サービス業16%と59年よりいずれも割合が高くなっている。なお、ゴールデン・ウィークの連続休暇について調査したものとしては、56年の「賃金労働時間制度総合調査」があるが、これによれば56年の4日以上連続休暇の実施状況は、企業割合で製造業30.7%、卸売・小売業11.1%、サービス業8.7%となっており、企業割合と事業所割合とで直接の比較はできないものの、この間にゴールデン・ウィークにおける連続休暇の実施は着実に増加しているものと考えられる。

「労働経済動向調査」(60年2月実施)により、ゴールデン・ウィークに連続休暇を実施しない理由をみると、業務の性格上困難とする事業所が多く、実施しない事業所全体に占める割合では製造業で59%、卸売・小売業62%、サービス業73%となっている。また、卸売・小売業やサービス業では仕事が忙しい時期にあたっていることを指摘するところも多くなっている(それぞれ、39%、38%)。ゴールデン・ウィークは、国民の祝日が短期間に3日断続し、間にメーデーをはさみ、これと日曜日等週休とを活用すれば、1日ないし2日の労働日を休日とすることで連続休暇が実施できる利便がある。実施可能な事業所でこの時期に連続休暇がとられることは、この時期に実施が困難な事業所でもその他の時期等に連続休暇を実施するよう誘発する効果もあるものと考えられ、国民の余暇に対する要求が高まるなかで、ゴールデン・ウィークといった絶好の時期に連続休暇の取得が促進されることは、意義深いものといえよう。

休日としては、以上みてきたもののほか、創立記念日等企業独自の休日といった種々のものが考えられる。

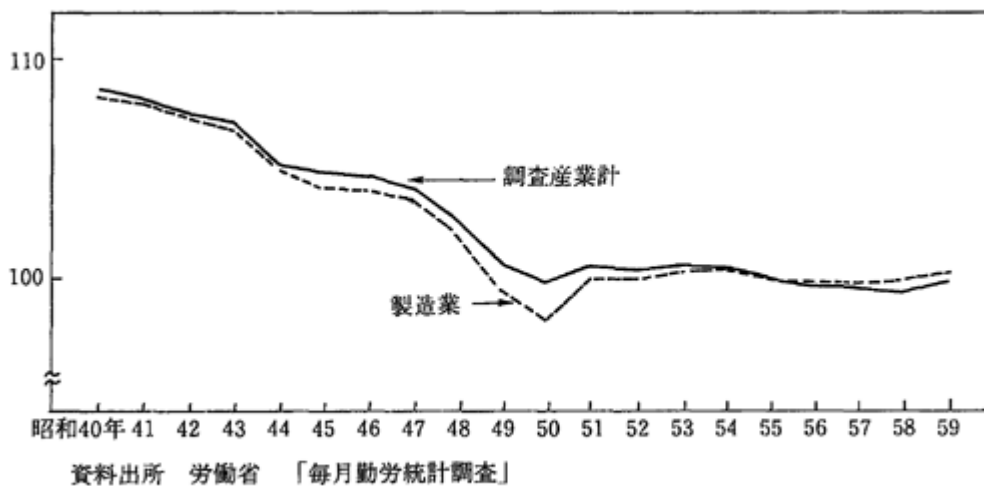
このようにして定められた制度としての休日が年間で何日こなるかをみると、「賃金労働時間制度総合調査」によれば、1企業平均58年で調査産業計79.1日となっており、50年の74.5日と比べ4.6日増加している。これを企業規模別にみると、1,000人以上規模が98.4日(対50年比で4.1日増)、100~999人規模85.1日(同3.2日増)、30~99人規模76.2日(同5.4日増)と企業規模が大きいほど年間休日が多くなっているが、50年代に入ってから伸びは小規模の企業で目立っている。

こうした休日以外にも個々の労働者が適宜取得することができる制度としての休日に年次有給休暇がある。「賃金労働時間制度総合調査」によれば、調査産業計で58年における労働者1人当たり年次有給休暇の付与日数は14.8日、取得日数は8.8日、取得率は59.5%となっている。

制度としての休日は50年代にも着実に増加してきているが、その増加のテンポはそれまでと比較して緩やかなものとなっている。こうしたことを背景に、実際の所定内労働時間は、40年代には順調に減少してきたが、50年代に入って以降はほぼ横ばいで推移している(第48図)。一方、人々の余暇指向は高まっており、総理府広報室「国民生活に関する世論調査」によって国民が生活のどの分野にもっとも力を入れたいと思っているかをみると、「レジャー・余暇生活」が最近上昇を続けており、58年以降「住生活」を上回り第一位となっている。労働時間を短縮して余暇時間を増やすことは、単に労働にともなう精神的、肉体的疲労からの回復を図るだけでなく、余暇生活の充実や家庭生活の改善につながる。総理府「労働時間・週休2日制に関する世論調査」(54年12月)により、「週休2日制普及をよい傾向とする理由」をみると、「精神的・肉体的疲労が回復する」、「余暇を活用し、充実した生活ができるから」とする者がもっとも多く、また、「家庭サービス、子供の相手ができるから」とする者も多い。今後における労働面の重要な課題のひとつである労働時間の短縮が最近なかなか進まないのは、基本的には前述のように労働生産性の伸びが鈍化したことによる面が大きい。第3次産業を中心に画一的・一斉の休日が設定し難い業態の事業所が増加していることによる面もあるので、今後、労働時間の一層の短縮を進めるためには、このような点に十分配慮しつつ労使をはじめ関係者の工夫をこらした対応が望まれる。

第48図 所定内労働時間指数の推移

第48図 所定内労働時間指数の推移 (昭和55年=100)





## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (3) 労働災害の動向

##### 1) 死傷災害の動向

労働省労働基準局労働安全衛生部調べにより,59年における労働災害の発生状況をみると,休業4日以上  
の死傷者数は27万1・884人,うち死亡者は2・635人で,前年に比べて休業4以上の死傷者数は6・739人  
(2.4%)減少したが,死亡者数は47人(1.8%)増加した。また,重大災害(一時に3人以上の死傷者を発生させた  
労働災害)についてみると,発生件数は184件(58年は210件)となっている。

労働省「労働災害動向調査」(100人以上規模の事業所を対象とするもの)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の労働災害による休業1日以上死傷者数)は,調査産業計で2.77と前年の  
3.03を0.26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)は0.34と前年の0.30を0.04ポイント上回り,また死傷者1人当たりの労働能力損失の程度を  
示す平均労働損失日数は,121.4日と前年の99.4日をかなり上回った。このように強度率や平均労働損失日  
数が前年をかなり上回ったのは,夕張炭鉱爆発事故のあった56年以後のことであるが,59年も三井石炭鉱業  
三池鉱業所の坑内火災による重大災害の発生が大きく寄与している。

これを産業別にみると,度数率では林業(0.59ポイント増),建設業(総合工事業を除く。0.11ポイント増)で上  
昇したほかは,各産業で前年を下回った。

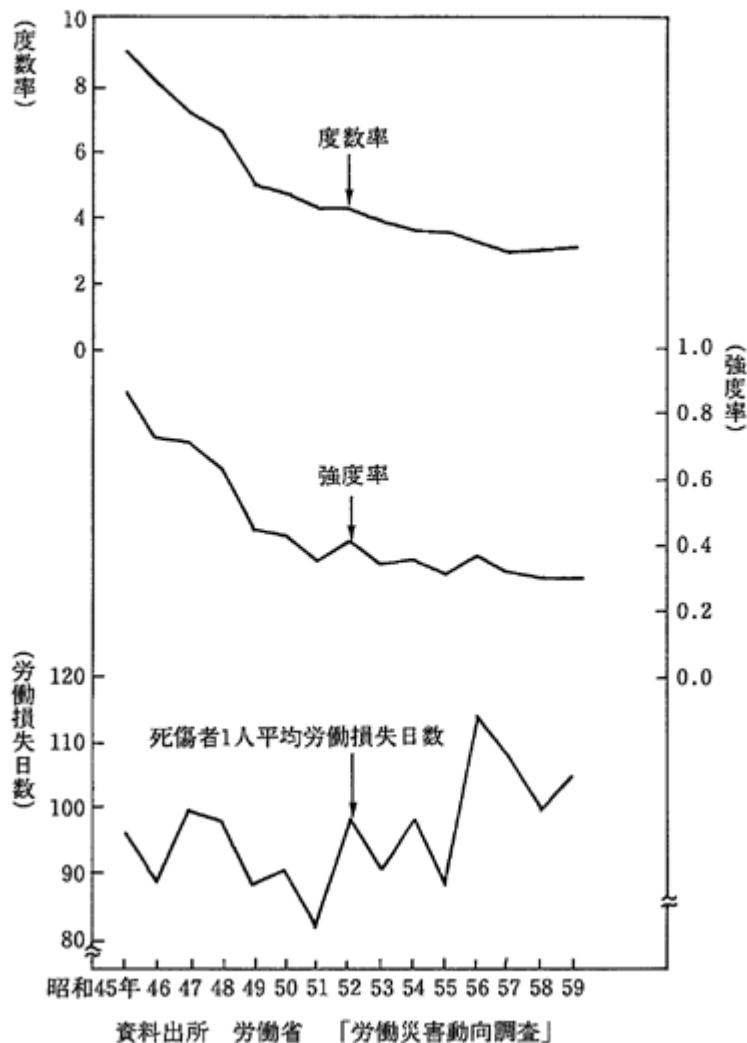
一方強度率は,前述の要因が大きく影響して鉱業(5.84ポイント増)の上昇が著しく,また,建設業(総合工事業  
を除く。0.08ポイント増)や,運輸・通信業(0.07ポイント増)でも上昇している。

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21.7%減,死亡者数は39.1%減となっており,ま  
た,重大災害発生件数は32.4%減といずれも減少してきているが,50年代に入ってその減少傾向に鈍化がみ  
られる。

また,度数率等の状況を長期的にみると,40年代には,40年から50年までの10年間でみて,度数率は調査産業  
計で7.61ポイント減,強度率は0.87ポイント減とそれぞれかなりの低下を示した。50年代に入って以降を  
同様にみると,50年から59年までの間に,度数率は2.00ポイント減,強度率は0.09ポイント減と着実に低下を  
続けているものの,低下幅は鈍化している(第49図)。

第49図 労働災害率および死傷者1人平均労働損失日数の推移(調査産業計,事業所規模100人以上)

第49図 労働災害率および死傷者1人平均労働損失日数の推移  
(調査産業計、事業所規模100人以上)

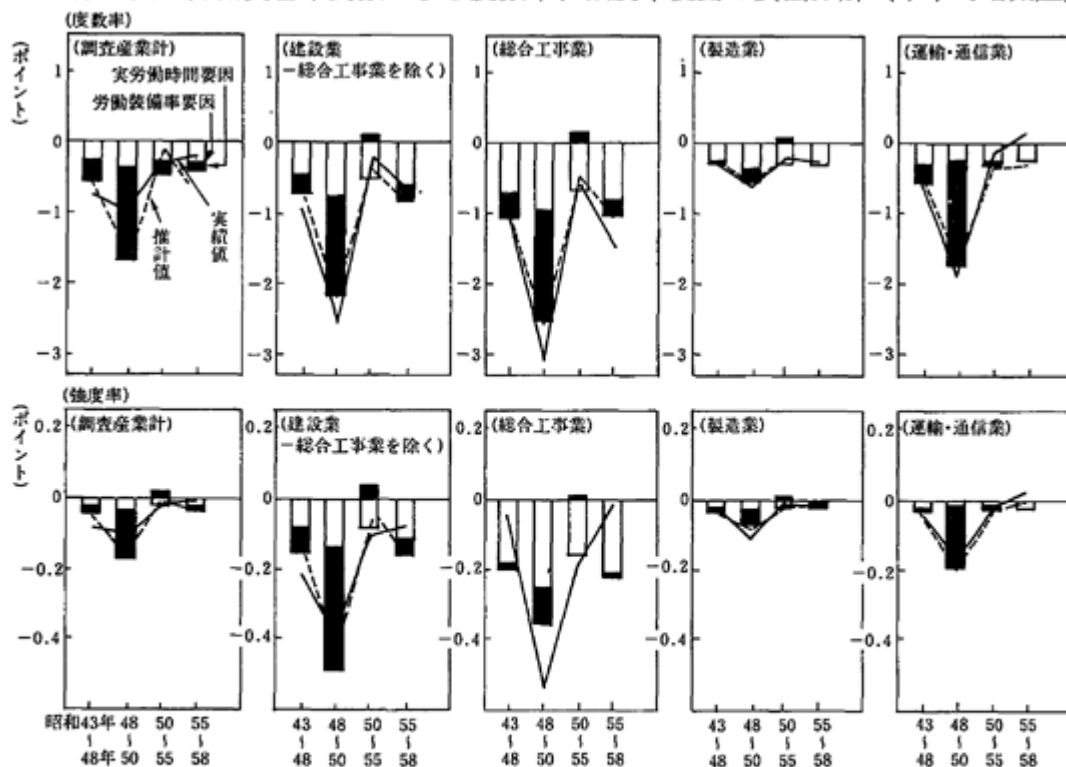


産業別の動きを長期的にみると、度数率はおおむね各産業とも低下しており、強度率はすべての産業でかなり低下している。しかしながら、50年代に入って多くの産業で低下のテンポに鈍化がみられる。主な産業について、度数率の低下幅を40年代と50年代で比較すると、建設業では40年代の11.97ポイント減に対して50年代は2.70ポイント減、製造業は3.55ポイント減に対して1.98ポイント減、運輸・通信業6.43ポイント減に対して0.78ポイント減となっている。

一般に労働災害の減少の背景としては、労働安全衛生意識の広がり等もあるものの、施設・設備の充実による労働災害防止措置の実施や作業の自動化の進展によるところも大きく、また、労働者の注意力との関連から労働時間の長さにも関係するものと考えられる。そこで、労働災害率を労働装備率と1人当たり総実労働時間とで説明する推計式を算定し、労働災害率の低下の背景を探ってみた結果が第50図である。上にみたように、度数率や強度率が着実に低下しているものの、50年代に入って低下幅に鈍化がみられること背景には、40年代にはもともとの災害率の水準が高かったことや、長時間労働の削減が進んだことが大きく影響していると考えられる。また、この推計式の結果によれば、労働装備率要因は40年代、50年代ともそれほど差がないものの、40年代に労働災害率の低下に大きく寄与していた労働時間の短縮が、50年代に入って労働時間の減少の鈍化からこの寄与があまりみられなくなっていることが労働災害率の低下幅の鈍化の大きな要因となっている。

第50図 労働災害率関数による度数率、強度率変動の要因分解

第50図 労働災害率関数による度数率、強度率変動の要因分解 (年平均増減差)



資料出所 労働省「労働災害動向調査」、「毎月勤労統計調査」

経済企画庁「民間企業資本ストック」より労働省労働経済課試算。

(注) 要因分解は、それぞれの産業について  $R = a + b k + c h$  の推計式により行った。

ただし R: 度数率又は強度率 k: 資本一労働比率 h: 総実労働時間

59年における事業所規模別の度数率をみると、1,000人以上規模1.06(58年1.17)、500～999人規模1.55(同1.51)、300～499人規模2.33(同2.54)、100～299人規模4.48(同4.85)と、規模が小さいほど度数率は高くなっている。

労働災害の発生は長期的に減少してきているものの、例えば1人平均労働損失日数は増減を繰り返しながら最近やや高まる動きがみられ、いったん災害が起こった場合に個々の労働者に与える影響は現在も変わりなく、また、今なお数多くの被災者が生じているので、今後とも労働災害の発生を防止するための一層の努力が望まれる。

## 第I部 昭和59年労働経済の推移と特徴

### 2 賃金,労働時間,労働災害の動向

#### (3) 労働災害の動向

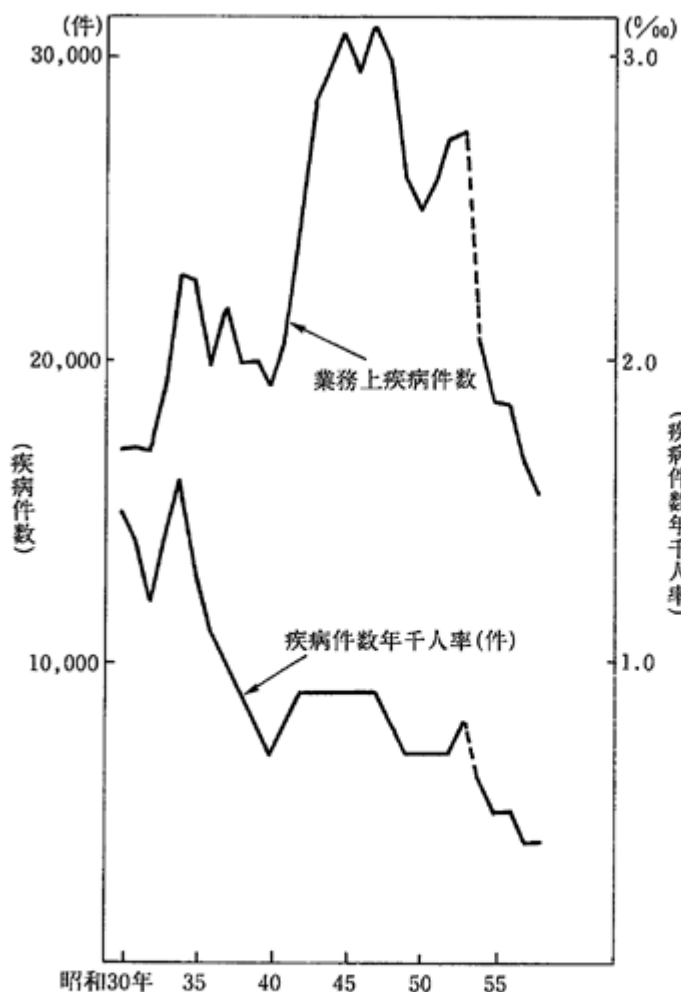
##### 2) 業務上疾病の動向

---

58年の業務上疾病の発生件数は1万5,480件であり,前年に比べ7.3%減となった。業務上疾病の発生件数は,40年代前半にかなりの増加をみせたが,石油危機のあった48年頃から減少に転じた。50年代はじめにやや増加を示したが,その後順調に減少し,前年比で55年9.2%減,56年1.0%減,57年9.5%減,58年7.3%減と推移している(第51図)。

第51図 業務上疾病発生状況の推移

第51図 業務上疾病発生状況の推移



資料出所 労働省 「業務上疾病調」

(注) 1) 疾病件数は休業1日以上のものである。

2) 疾病件数年千人率 =  $\frac{\text{疾病件数}}{\text{労働基準法適用労働者数}} \times 1,000$

3) 54年の統計からは、昭和53年3月30日改正後の労働基準法施行規則第35条の疾病分類によって分類している。

58年の疾病分類別内訳をみると、例年同様「業務上の負傷に起因する疾病」が全体の75.3%(57年73.2%)でもっとも多く、ついで「じん肺症およびじん肺合併症」14.0%(同14.7%)、「異常温度条件による疾病」5.0%(同6.4%)等となっている。さらにこれを業種別に分けてみると、「業務上の疾病に起因する疾病」は、製造業(当該疾病の発生件数のうちの34.9%)、建設業(同19.1%)、運輸交通業(同18.4%)で多く、「じん肺症およびじん肺合併症」は鉱業(同39.2%)や建設業(同34.4%)、窯業、土石を中心とした製造業(同25.6%)、「異常温度条件による疾病」は鉄鋼・非鉄金属を中心とした製造業(同67.3%)で多くなっている。