

第I部 昭和60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) 60年の賃金の動き

(伸びが低下した平均賃金)

昭和60年の現金給与総額を労働省「毎月勤労統計調査」で見ると,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月平均31万7,091円となり,前年に比べ3.6%増と59年の伸び(4.5%増)を下回った。

現金給与総額の伸びが前年の伸びを下回ったのは,

- 1) 所定内給与の伸びが前年に比べそれほど高まらなかったこと
- 2) 所定外給与が,年後半以後の所定外労働時間の頭打ち傾向を反映して,前年の伸びを下回ったこと
- 3) 賞与等特別給与の伸びが前年を下回ったことによる。

まず,所定内給与については,労働省労政局調べによる主要企業の60年春季賃上げ率が5.03%と前年の4.46%を上回ったものの,所定内給与は59年3.6%増の後60年は3.7%増となり,春季賃上げ率の上昇が直接的には反映されない形となった。これを春季賃上げ率の影響が出る4~12月についてみても59年4~12月対前年同期比3.7%増,60年4~12月同3.7%増と前年同期の伸びと同じ伸びにとどまっている。

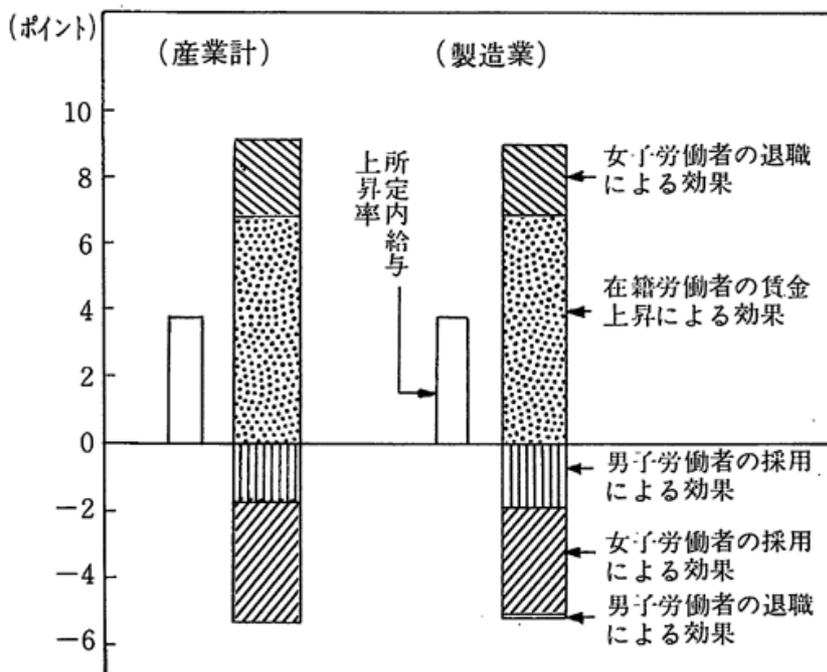
春季賃上げ率と所定内給与上昇率との間にギャップが生じることについては,両調査のカバレッジの違い(前者は資本金20億円以上,従業員1,000人以上の労働組合のある企業。後者は常用労働者30人以上の事業所で常用パートを含む。)や対象となる賃金の違い(前者は各企業ごとに決められている基準内賃金,後者の所定内給与は,現金給与総額のうち特別給与,所定外給与以外のもの,各種の手当等を含む。)のほかに,賃上げ率と賃金上昇率との内容の違いを考慮する必要がある。すなわち,前者の賃上げ率とは在籍労働者の賃金引上げ率であり,その中には通常,賃金表の改定にともなうベースアップのほかに,いわゆる定期昇給等勤続年数の経過にともなって個々の労働者の賃金が増加する部分を含んでいる。これに対して,後者の賃金上昇率は前年と今年の前年との平均賃金の増減率をあらわしたものである。賃金水準が勤続年数や年齢さらに学歴によって異なる場合,平均賃金は,個々の労働者の賃金引上げ以外にこうした属性ごとの労働者構成の変化によっても変化する。特に,労働者の採用,退職は一般に平均賃金の上昇度合いを引き下げる効果を持つ。このような事情から,両者の数値が一致しない場合が多い。

そこで,労働者の採用,退職が「毎月勤労統計調査」の所定内給与上昇率に与えた影響について,仮に60年における採用者の所定内給与が労働省「賃金構造基本統計調査」における勤続0年の平均賃金であったとし,退職者の所定内給与は同調査における勤続年数計の平均賃金であったと仮定して試算してみると,産業計では在籍労働者の60年6月の上昇率は平均所定内給与を6.9ポイント上昇させる効果を持つが,男子労働者の採用は1.8ポイント,女子労働者の採用は3.6ポイント,それぞれ平均の上昇率を引き下げる方向に働いた。一方,労働者の退職の影響をみると,男子の退職者は定年退職者等高年齢者のウェイトが相対的に高いため,その平均は全労働者の平均より高い。したがって,男子労働者の退職は平均の上昇率をわずかに引き下げる効果があった。これに対して,女子退職者については,全労働者の平均に比べて年齢が低く勤続年数が短いこともあり,その水準は全労働者の平均に比べて低く,このため女子労働者の退職は男子の場合とは逆に平均の上昇率を2.3ポイント高める方向に働いた(第20図)。

このように,所定内給与の上昇率は採用,退職といった労働者の移動によって左右されるところが大きい。

第20図 所定内給与上昇率に対する採用,退職の効果

第20図 所定内給与上昇率に対する採用、退職の効果 (昭和60年6月、対前年同月比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、「雇用動向調査」より労働省労働経済課推計。

(注) 付注2を参照。

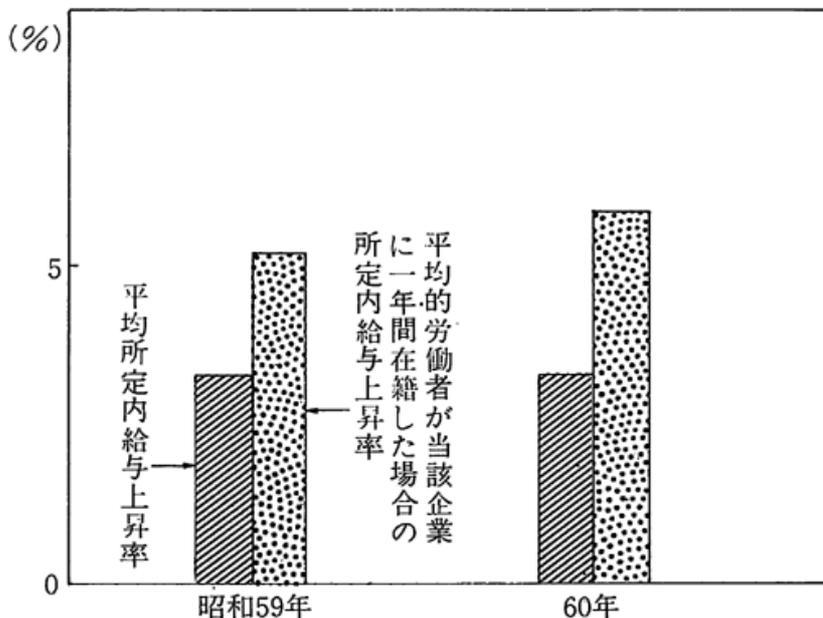
そこで、こうした労働者の移動による影響を取り除いた賃金の変化をみるため、「賃金構造基本統計調査」における製造業の男子労働者について年齢、勤続年数の面でみて、平均的労働者(年齢、勤続年数が平均値の労働者)が一年間現在の企業に在籍した場合の賃金上昇率を推計すると、60年の所定内賃金は5.9%の上昇となる。実際には、新規採用、退職にともなって平均年齢の上昇が緩和されるため、これにより平均賃金の上昇率が2.6ポイント引き下げられて3.3%となっている。この方法により在籍労働者の59年の所定内給与の伸びをみると、5.2%となる。この結果平均的労働者が当該企業に1年間在籍した場合の所定内給与上昇率は59年から60年にかけて0.7ポイント上回っている(第21図)。

以上からみて、60年の春季賃上げ率の高まりは、個々の労働者の賃金上昇率に反映しているとみることができよう。平均の賃金上昇率が高まらなかったのは、採用、退職という労働者の入替わりによって生じた面が大きいと考えられる。

所定外給与は、所定外労働時間の増加から59年に対前年比9.7%増の後、60年も7.2%増と所定内給与の伸びを上回った。これを、製造業についてみると、59年15.5%増の後、60年は年後半より所定外労働時間の伸びが頭打ち傾向となったため5.3%増と伸びが鈍化した。

第21図 在籍労働者の賃金上昇率(製造業,男子,学歴計,各年6月の所定内給与)—平均的労働者が現在の企業に1年間在籍した場合の所定内給与の上昇率—

第21図 在籍労働者の賃金上昇率（製造業、男子、学歴計、各年6月の所定内給与）
 ——平均的労働者が現在の企業に1年間在籍した場合の所定内給与の上昇率——



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課推計。

(注) 付注3を参照。

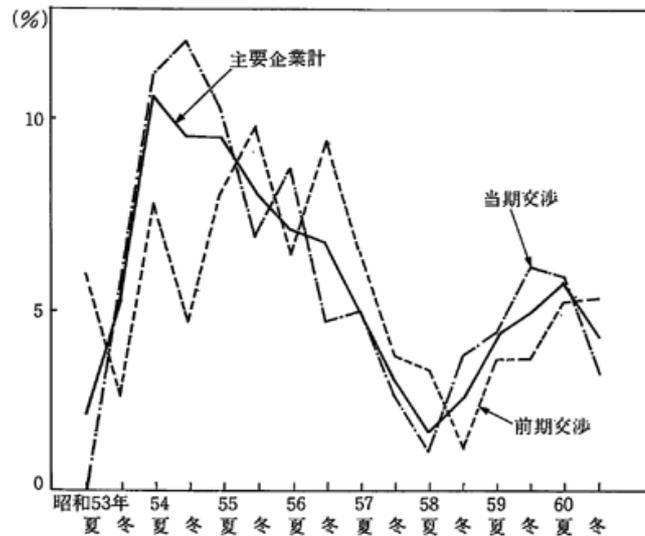
特別給与は、59年は5.1%増と比較的高い伸びであったが、60年は2.6%増と前年に比べ伸びが低下した。特別給与の大部分を占める賞与について、労働省労政局調べの主要企業における賞与妥結額でみると、58年夏季を底に企業業績の改善等を背景にしだいに伸びを高め、60年夏季賞与は対前年同期比6.0%増(59年4.5%増)となったが、その後製造業などで企業収益が減益傾向に転じるなど企業業績の改善に足踏みがみられるようになったことなどを背景に、60年年末賞与は対前年同期比4.4%増(同5.2%増)と伸び率が低下した。このうち前期の交渉ですでに妥結していた企業は、60年夏季対前年同期比5.5%増、年末同5.6%増と60年年末賞与でも比較的高い伸びを維持した。これに対し、当期の交渉で妥結した企業における伸びは60年夏季は同6.2%増であったが、年末になると同3.4%増と大きく低下している。すなわち60年の主要企業の賞与の妥結状況については、夏の時点では前期交渉、当期交渉とも比較的好調であったが、年末の時点では当期交渉の伸びが大きく低下し、全体でも前年同期を下回る結果となった(第22図)。

賞与妥結額(対前年比)を春季賃上げ率と売上げ高経常利益率で説明する関数を推計してみると、春季賃上げ率との関係は、当期交渉、前期交渉とも変わらないのに対して売上げ高経常利益率の係数は、前期交渉は当期交渉の場合に比べて小さく、前期交渉の賞与の伸び率に対しては、企業収益は当期交渉の場合ほどには強く影響を与えないことがわかる(付属統計表第1-8表)。

60年年末賞与の支給状況については、好調な企業収益を背景として、前期交渉が引き続き高い伸びを維持したものの、企業収益の反映度が当期交渉ほどには強くなかったのに対して、当期交渉には、製造業を中心に企業収益の改善に足踏みがみられるようになったことの影響が強く現われたという事情があるものと考えられる。

第22図 主要企業の賞与妥結状況の推移

第22図 主要企業の賞与妥結状況の推移 (対前年同期比)



資料出所 労働省労政局調べ

(注) 夏季賞与の当期交渉には春闘時決定を含む。

現金給与総額の動きを産業別にみると、鉱業(59年3.0%増から60年4.7%増へ)、電気・ガス・熱供給・水道業(同4.6%増から4.6%増へ)、金融・保険業(同4.6%増から4.9%増へ)の3産業以外では前年に比べ伸びが低下している。

特に、運輸・通信業(同4.0%増から2.6%増へ)、卸売・小売業(同4.7%増から3.0%増へ)、不動産業(同4.4%増から2.1%増へ)では所定内給与の伸びが1ポイント前後低下しており、現金給与総額の伸びの低下幅も他の産業に比べて大きくなっている。この結果、産業間の賃金上昇率は、59年には建設業の5.1%増から鉱業の3.0%増までの2.1ポイントの間に収まっていたが、60年は、金融・保険業の4.9%増から不動産業の2.1%増までの2.8ポイントの差に拡大した。伸び率のばらつきを産業間変動係数でも見て59年の0.134から60年は0.254へと拡大している。

60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(59年2.5%増)、所定外給与は0.5%増(同0.6%増)、特別給与は0.6%増(同1.4%増)となっている。このように、60年の現金給与総額は、所定内給与の伸びがほぼ前年並みとなったほか、特別給与の伸びが鈍化したことにより前年の伸びを下回った。

(規模別にみた賃金の動向)

つぎに事業所規模別に現金給与総額の伸びをみると、500人以上規模で3.8%増(59年4.4%増)、100~499人規模で3.9%増(同4.7%増)、30~99人規模で3.0%増(同4.1%増)と、いずれの規模でも前年に比べ伸びが低下した。特に、30~99人規模において低下幅が大きく、この結果、30~99人規模とそれ以外の規模との伸び率の差がやや拡大した。

給与の種類別にみると、所定内給与は、産業計では500人以上規模3.3%増(59年3.4%増)、100~499人規模4.4%増(同3.9%増)、30~99人規模3.2%増(同3.5%増)となっている。

つぎに、特別給与は、500人以上規模では4.1%増(59年4.0%増)と前年をわずかに上回る伸びを確保したのに対して、100~499人規模では1.2%増(同5.8%増)、30~99人規模で2.6%増(同4.8%増)と前年に比べて伸びが低下し、現金給与総額の伸びの格差をもたらした大きな要因となっている。特別給与の大部分を占める賞与の1人平均支給額をみると、60年夏季賞与の前年比は、500人以上規模3.7%増(59年4.3%増)、100~499人規模3.4%増(同5.4%増)、30~99人規模2.1%増(同3.3%増)と中小規模の伸びが低くなっている。60年年末賞与については、500人以上規模3.8%増(59年3.8%増)、100~499人規模2.1%増(同6.2%増)、30~99人規模3.6%増(同2.4%増)となっている。

ここ数年の所定内給与の伸びを規模別にみると概して中小規模事業所の方が大規模事業所に比べて低くなっている。このため、規模間格差を製造業についてみると、最近やや拡大する動きがみられる(付属統計表第1-9表)。これには、労働者構成の変化の差などが影響しているが、消費者物価や労働市場の動向が賃金に与える影響が規模によって異なっていることも関連している。そこで、製造業の所定内給与上昇率を消費者物価上昇率と完全失業率とで説明する関数を500人以上規模と30~99人規模について推計し、これを使って賃金上昇率の規模間格差の要因を試算してみた。試算結果からみると、消費者物価上昇率は500人以上規模の賃金上昇率により強く影響を与えるため、最近の物価の安定は賃金上昇率の規模間の格差を拡大する効果が50年代前半に比べて小さくなっている。一方、完全失業率は、30~99人規模の賃金上昇率により強く影響を与えており、完全失業率の上昇に代表される労働市場の動向が、賃金上昇率を抑制する方向に働いている。一般に中小企業は労働力の調達において、中途採用への依存度が高いから、賃金も一般労働市場の動向の影響を受けやすいとみられる(第23図)。

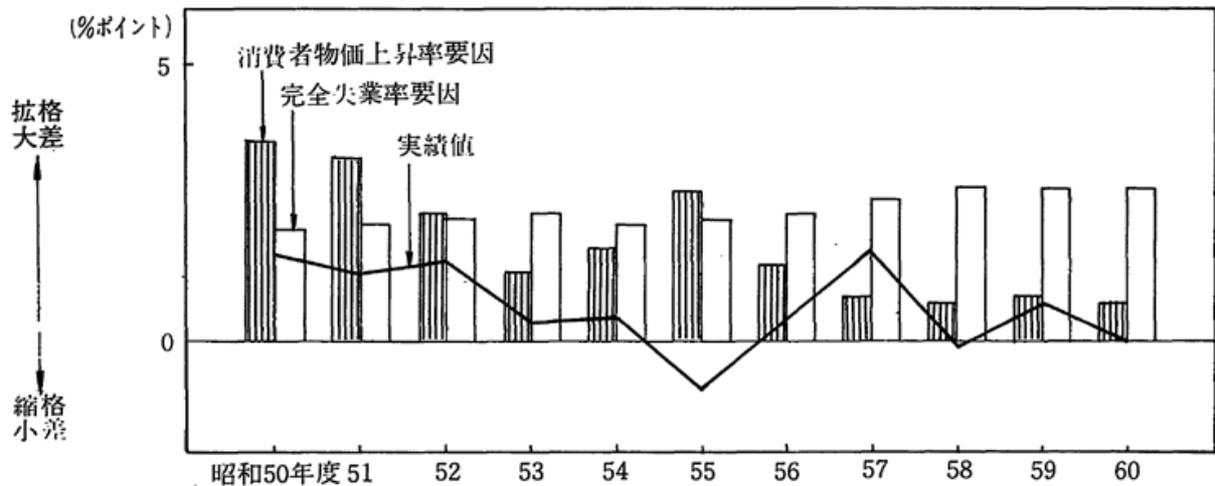
つぎに、在籍労働者の賃金上昇率を規模別にみることにする。まず、製造業の男子労働者の年齢別の賃金をみると、年齢間賃金格差は、大企業でより大きくなっている。特に、企業規模1,000人以上の大企業では、50~54歳まで賃金の上昇が続いているのに対して、100~999人では45~49歳、10~99人では40~44歳においてそれぞれ賃金のピークを迎えており、規模が小さいほど賃金がピークとなる年齢が若いという特徴がみられる(付属統計表第1-10表)。

ある特定の年の賃金構造において、年齢、勤続年数が1歳、1年多い労働者との賃金との差を定期昇給分とみなすと、定期昇給にともなう賃金上昇率は大企業でより大きくなることが考えられる。

「賃金構造基本統計調査」をもとに、60年の在籍労働者の賃金上昇率のうち、定期昇給相当分を試算してみると、年齢、勤続年数の面でみて平均的な労働者の場合、企業規模1,000人以上の2.8%に対して10~99人では1.8%と、大企業に比べて中小企業において定期昇給に相当する賃金上昇率が低くなっている。一方、ベースアップ分に相当する賃金上昇率は、1,000人以上2.8%、10~99人3.4%と逆に中小企業の方が高くなっている。この結果、この労働者が現在の企業に引き続き1年間在籍した場合の賃金上昇率は、1,000人以上5.6%、10~99人5.2%と、大企業の方が高いが、定期昇給に相当する賃金上昇率の差に比べると、その差は小さい。

第23図 賃金上昇率の規模間格差の要因分解

第23図 賃金上昇率の規模間格差の要因分解（製造業、所定内給与、「500人以上規模の上昇率」-「30~99人規模の上昇率」）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総務庁統計局「消費者物価指数」、「労働力調査」

(注) 要因分解は次式に基づいて行った。(推計期間50~60年度。ただし、60年度は4~12月)

$$500人以上 \quad \dot{W} = 3.6924 + 1.06778\dot{P} - 0.790109U - 4.5663D \quad \bar{R} = 0.9474, S = 1.122, \\ (0.6194) \quad (4.756) \quad (-0.3610) \quad (-3.676)$$

$$DW = 2.328$$

$$30\sim 99人 \quad \dot{W} = 6.80614 + 0.717974\dot{P} - 1.82429U - 1.87607D \quad \bar{R} = 0.9733, S = 0.6116, \\ (2.092) \quad (5.867) \quad (-1.529) \quad (-2.770)$$

$$DW = 2.698$$

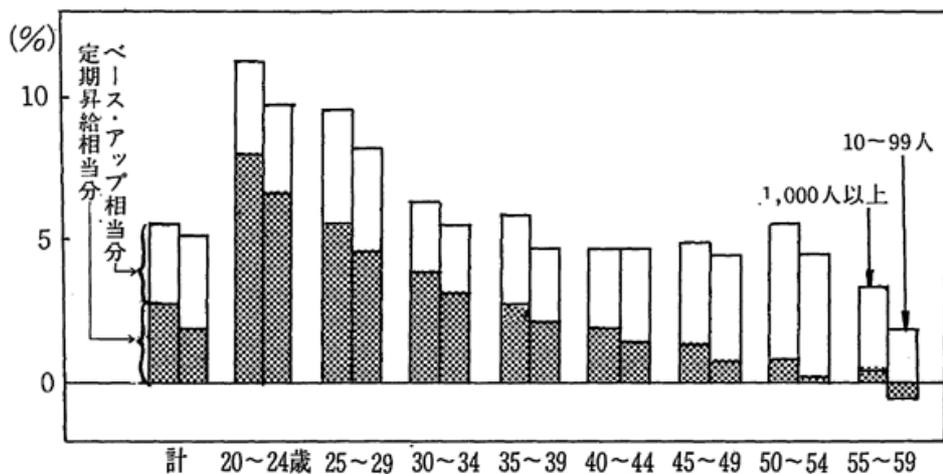
\dot{W} : 所定内給与対前年度比増減率、 \dot{P} : 消費者物価上昇率、 U : 完全失業率、 D : 55年 = 1、その他 = 0

年齢別にみると、各年齢層の労働者が当該企業に1年間在籍した場合の賃金上昇率は、40歳台では上昇率の差はそれほど大きくはないが、20歳台および50歳台でその差が大きい。これは主として定期昇給に相当する賃金上昇率の違いを反映したものである。ベースアップに相当する賃金上昇率については、10~99人の企業においては40歳台の上昇率が他の年齢層に比べて比較的高く、同じ年齢層の1,000人以上の企業の上昇率に比べても高くなっている(第24図)。

以上のことから、全体として、中小企業では、定期昇給にともなう賃金上昇率が大企業に比べて低い分をベースアップで補っているということがわかる。

第24図 企業規模、年齢階級別にみた在籍労働者の賃金上昇率

第24図 企業規模、年齢階級別にみた在籍労働者の賃金上昇率（製造業、男子、学歴計、労働者が現在の企業に引き続き1年間在籍した場合の所定内給与上昇率、昭和60年6月）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課推計。
 (注)付注4を参照。

また、こうした傾向は、中小企業の年齢別賃金カーブがピークを過ぎる40歳台で特に強いと考えられる。

第I部 昭和60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) 61年春闘の動向

(61年春の賃金交渉をめぐる動き)

昭和61年春の賃金交渉は,景気の拡大テンポが鈍化する中で行われた。前年後半以降,輸出の伸びの鈍化,生産の一進一退の傾向があらわれ,これに加え,前年秋以降の円高の影響もあって,製造業を中心に企業収益は減益傾向にあり,また,雇用情勢も製造業を中心に改善に足踏みがみられる状況にあった。物価は原油需給の緩和,円高の進行等もあって引き続き安定していた。

こうした経済環境にあって労働側は景気の拡大テンポが鈍化する中で適正な経済成長を達成するために,積極的賃上げを通じた内需拡大が必要であると主張した。労働四団体(総評,同盟,中立労連,新産別)や全民労協による86賃金闘争連絡会では61年の統一要求基準を前年とほぼ同じ7%もしくはそれ以上に設定することで合意がなされた。この要求は,「成長の下方屈折が懸念される中で,国民生活を改善し経済の均衡を回復するため,個人消費の拡大と経済政策の転換による内需拡大が,昨年にも増して緊急の課題となっており,積極的な賃上げの実現をはかり,これらの課題に十分応える」という基本的な考え方に基づくものである。

86春闘共闘会議(総評,中立労連および純中立の各組合で構成)は「1986年国民春闘白書」の中で,賃金闘争について,積極的賃上げがなければ,民間最終消費支出の拡大も内需拡大もありえないとするとともに,「今後の円高と成長減速の先行見通しにふり回されるのではなく,当面の生活の立ち遅れを挽回する」といった姿勢を打ち出した。

同盟も,「1986年度賃金白書」の中で,7%賃上げ要求基準の根拠について「労働者の実質生活水準を着実に引き上げると同時に,86年度において,外需依存の経済体質から内需中心の均衡ある経済へと転換する第一歩をふみ出しつつ5%台の成長を達成するという課題」を考慮して決定したものとしている。

また,全民労協も「86賃金闘争の基本方針」の中で「内外需均衡した中成長へと転換させていくためには,何としても個人消費を拡大することが重要である。これを実現することが86賃金闘争の課題であり労働組合の役割と責任である」とし,内需拡大のための賃上げを強調した。

これに対して,経営側は従来からの「生産性基準原理」に基づいた賃金決定を主張した。日経連の61年1月の「労働問題研究委員会報告」は,「最近の急激かつ大幅な円高は,輸出産業等の企業業績を悪化させ,経済の成長も落ち込むことが予想される」とし,景気が厳しい状況になってきたという認識にたっている。また「生産性基準原理」は経済情勢の変化にかかわらず,永遠に追求されるべき理想であるとし,昭和58年度,59年度はこの理想を達成したと指摘している。

また,労使の動きとは別に,賃上げ率と内需拡大の関係については,経済審議会報告において,「GNPの約6割を占める個人消費の拡大を図るため,技術革新など経済発展の成果を賃金と労働時間短縮に適切に配分すること等を通ずる可処分所得や自由時間の適度な増加,物価の安定等を図る」ことの必要性が指摘され,また,国際協調のための経済構造調整研究会報告では「経済成長の成果を賃金にも適切に配分するとともに,所得税減税により可処分所得の増加を図ることが個人消費の増加に有効である」と提言されるなど,これに関して,各方面で議論がなされた。

こうした主張の下で交渉が行われたが、今春闘ではこれまでのJC依存にかわって、円高不況等の景気に左右されにくい産業が中心となって高い賃上げを獲得することを目的に、新たな共闘組織を結成しようとする動きがみられた。

61年2月に第三次産業関係の組合で構成する「86賃金闘争第三次産業労組連絡会」(第三次産業共闘)が発足し、その動向が注目された。

61年度の賃上げ状況は労働省労政局調べでみると賃上げ率は4.55%、賃上げ額は10.146円で、額・率とも前年を下回った。また、産業間、企業間の業況のばらつきが拡大したため賃上げ率の分散は0.14と前年(0.09)より拡大した。

賃金交渉の特徴は1)製造業とりわけ春季賃上げ交渉のリード役である鉄鋼、造船の業績悪化が著しく、また、電機の業績も前年より低下し、2)一方、内需拡大の観点から消費の拡大の望まれたという状況で行われたことにある。回答状況を見ると、4月9日に鉄鋼大手5社2.66%、造船大手5社2.45%、電機大手14社のうち総合3社4.85%、家電3社4.85%+ α 、自動車メーカー9社4.72%が集中決着と、57年度以降同じパターンが61年度も続いた。しかし第3次産業の私鉄、電信・電話業が額、率とも電機、自動車を上回るなど、このところ続いていた鉄鋼、造船が下限、電機、自動車が上限というパターンには変化が生じた。国際経済との調和との必要性から、わが国の経済体質、産業構造の転換が求められ、変化を余儀なくされている下での賃金交渉であった。

(60年春闘の動き)

60年度春季賃上げ交渉は、消費者物価の安定が続く一方、企業収益が製造業を中心に改善基調にあり、労働力需給も緩やかな改善に向かう中で行われた。

労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額及び賃上げ率は、10,871円、5.03%と額、率とも前年(9,354円、4.46%)を上回った。また、賃上げ率の四分位分散係数は0.09と前年(0.12)を下回った。ただし、中小企業の賃上げ率は4.75%と前年の伸び(4.45%)は上回ったものの、主要企業の賃上げ率には2年続けて及ばなかった。

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、1)賃上げに際して解決・協力一時金を支給した企業および賞与にいわゆる「プラスアルファ」を上積みした企業は14.6%と前年(6.2%)を大幅に上回ったこと、2)賃上げ決定の時期は前年同様4月に決定した企業(48.3%)、特に4月中旬に決定した企業(23.2%)が多く、全体として前年とほぼ同じ決定時期であったこと、3)賃上げに際してもっとも重視した項目は、前年に比べるとやや減少したものの「企業業績」と回答した企業(63.8%)が引き続きもっとも多く、次いで「世間相場」(25.7%)となっていること、などの特徴がみられる。

企業業績を重視した企業の中で、いつの業績を考慮したかをみると、「59年度、60年度(見込み)を両者同じ位考慮した」とする企業が29.2%ともっとも多く、次いで、「59、60年度とも考慮したが60年度の方をより考慮した」(24.3%)、「59年度の業績のみを考慮した」(23.5%)となっており、「60年度の業績のみを考慮した」企業(15.6%)はそれほど多くない。また、59年度の業績が「よい」と回答した企業の賃上げ率(5.2%)と59年度の業績が「悪い」と回答した企業の賃上げ率(4.5%)との間には0.7ポイントの差がある。賃上げ額または賃上げ率の決定に際しては前年の企業業績が比較的強く影響していることがわかる。

つぎに春季賃上げ率について産業間の相互関係をみてみよう。

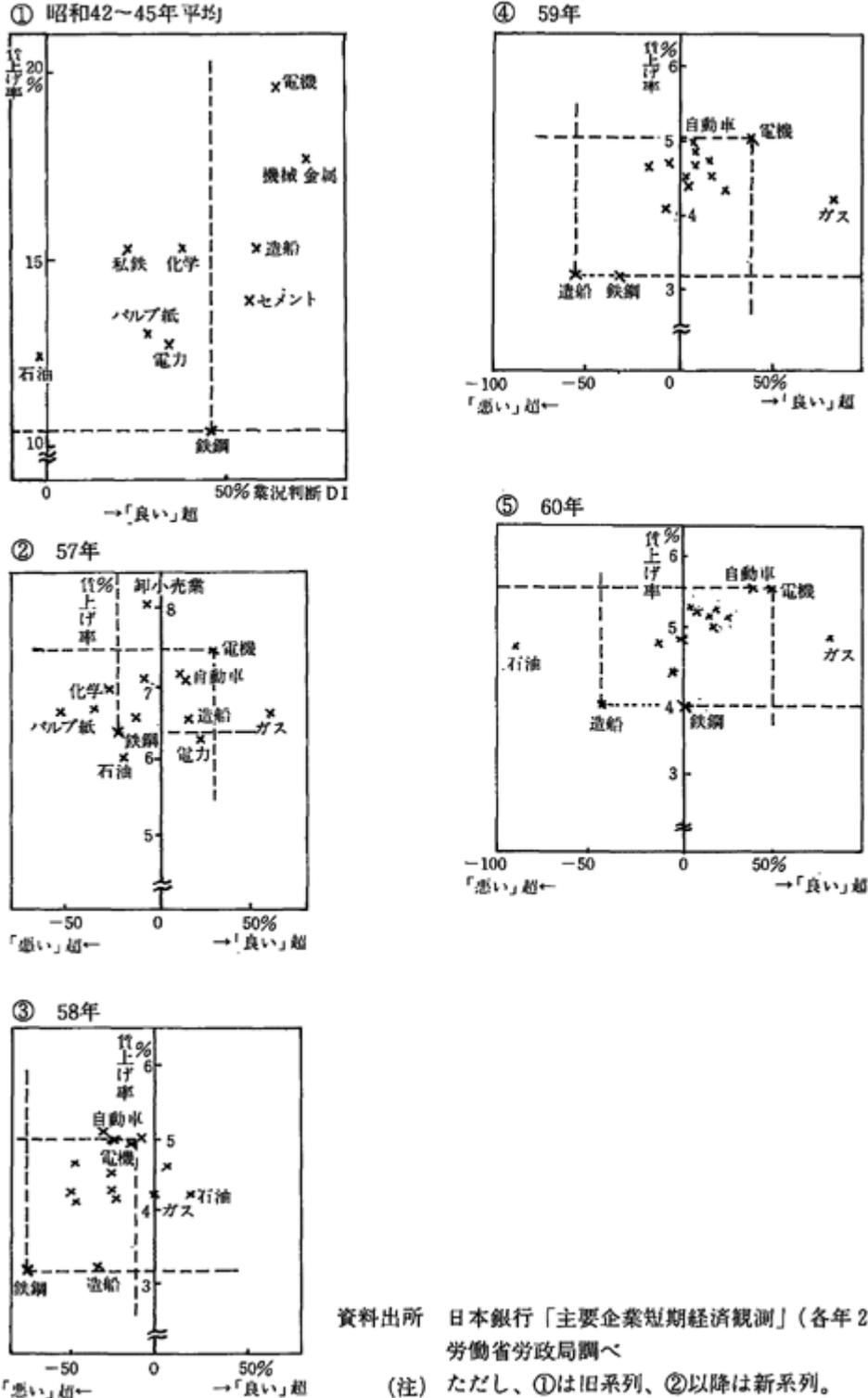
春季に賃上げ交渉がまとまって実施されるようになってから30年が経過したが、主要産業の妥結日(最終回答日)をみると40年代の中頃に海員が先行して妥結するという時期はあったものの、基本的には、30年代の中頃から今日まで鉄鋼がまず解決するというケースが続いている。しかし50年代に入ると造船、電機さらに自動車が相次いで鉄鋼と同時決着するグループに入り、50年代後半には、このグループが決着した翌日ないし翌々日に私鉄、電力が決着するようになった。

昭和30年代の中頃からの産業別賃上げ率の推移をみると、ほとんどの時期、ほとんどの産業が、鉄鋼の賃上げ率を上回っている。これは、鉄鋼の業況が悪かったことによるものとは限らない。42年から45年の産業別の賃上げ率と企業の業況判断の関係をみると、鉄鋼業の業況が決して他の産業に比べ悪くはなかったにもかかわらず、鉄鋼の賃上げ率は低くなっている(第25図)。

この背景には、労働力需給の逼迫が各産業の賃上げに強い影響を及ぼしたという事情があるにしても、鉄鋼の賃上げが相対的に業況の悪い他の産業の賃上げを下支えするよう働いた面もあると考えられる。

第25図 春季賃上げ率と業況判断D.I.との関係

第25図 春季賃上げ率と業況判断 D. I. との関係



最近でもこうした機能は続いているとみられるが、40年代前半とは異なった姿も生じている。まず、早期決着グループに造船、電機、自動車に加わり、造船ないし鉄鋼の業況が悪く、電機、自動車の業況が良いという状態が続いているため、造船または鉄鋼が下限を形成し、電機または自動車が上限を形成するようになってい

る。賃上げ率と業況の関係についてみると、造船と鉄鋼のいずれか低い方の賃上げ率と業況を一方の起点とし、電機と自動車のいずれか高い方の賃上げ率と業況を他方の起点とした枠の内に他産業が収まる形となっている。最近はこうした形が多く、その典型は59年、60年である。

しかし57年、58年の状況からみると、鉄鋼の下支え機能がやや不明瞭となっているとともに業況が改善した場合にも、電機または自動車の賃上げ率の幅の中に留まる形となっている。

産業構造の転換にともなって各産業の業況には様々な変化が生じてきている。

これに相応した賃上げに関する産業間の相互関係も変化への動きが強まりつつあるとみられる。

第I部 昭和60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) 労働分配率の動向

(59,60年における労働分配率の低下)

国民経済全体としての労働分配率の推移を,国民所得に占める雇用者所得の割合(以下「雇用者所得比率」と呼ぶ)でみると,40年代前半に緩やかに低下した後,46,49,50年に大きく上昇し,その後は横ばいないし若干の上昇傾向となっている。しかし,国民所得には雇用者所得や法人所得のほかに,自営業主や家族従業者の所得も含まれており,その変化の影響を受けることになる。近年わが国の就業者に占める自営業主や家族従業者の比率は長期的に低下してきており,このため,国民所得に含まれる自営業主や家族従業者の所得のウェイトが傾向的に縮小してきている。自営業主や家族従業者の所得の中には,法人所得に類したものと労働に対する対価に類したものの双方が含まれていると考え,労働分配率の動向を国民所得に占める雇用者所得の割合によってみることは必ずしも適当ではないことになる。これを,調整する方法は種々あるが,自営業主,家族従業者に対する労働の対価が雇用者所得(1人当たり)に等しいと仮定して調整すると,労働分配率は就業者1人当たり国民所得に対する雇用者1人当たり雇用者所得の比率に等しくなる。この方法によって調整した労働分配率をみると,1)労働分配率の水準は,雇用者所得比率に比べてかなり高くなるとともに,全体として変動幅が大きくなるという特徴がある。2)また,50年から59年までの推移をみると,雇用者所得比率による労働分配率は横ばいないし上昇傾向にあるが,調整した労働分配率にはこのような上昇傾向は認められない。そこで,調整した労働分配率によって最近における動きをみると,56年の上昇の後57,58年と横ばいとなり,59年に低下している。60年については,国民所得が公表されていないことから,国民所得に代えてGNP(名目)を使つてその推移をみると(なお,GNPは国民所得に比べて減価償却費と間接税一補助金とを合わせた分だけ大きくなっていることから,労働分配率の水準は国民所得を使つた場合に比べて低くなる。),最近は,59,60年と2年続けて労働分配率が低下している(第26図)。

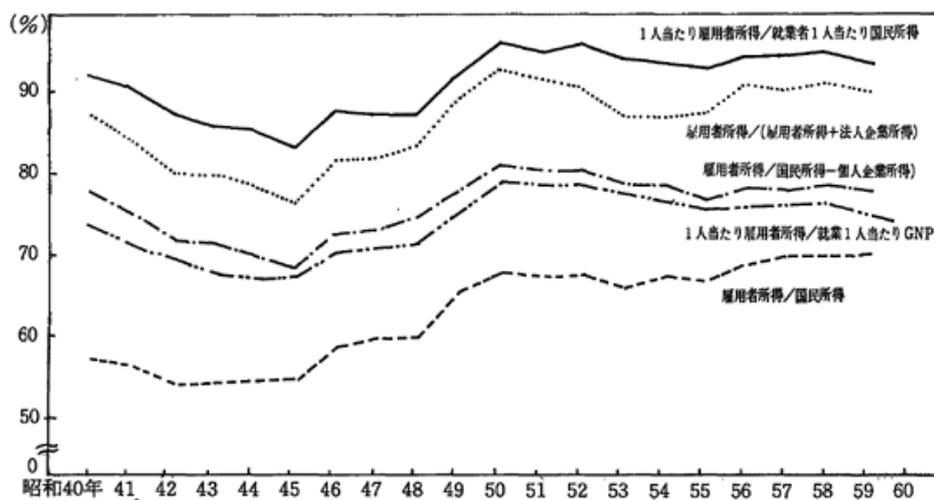
つぎに,企業ベースでの労働分配率(付加価値額に占める人件費の割合)の動向を大蔵省「法人企業統計年報」でみると,全産業では55年度から58年度にかけて62.9%から66.3%へと上昇した後,59年度は65.6%へ低下した。一方,製造業では,58年度から低下し,59年度は63.7%となった。60年度の労働分配率を資料が得られる「法人企業統計季報」(資本金1千万円以上)でみると,4~12月平均で1千万円以上規模計では61.3%(59年4~12月61.3%)と対前年同期差横ばいとなっている。規模別にみると,資本金10億円以上の大企業では58年度から低下したのに対して資本金1~10億円の中堅企業では59年度から低下と,労働分配率の低下の時期は大企業に遅れた。しかし,60年度に入ると,中堅企業では引き続き低下を続けているのに対して,大企業では年後半以後上昇に転じている。特に製造業大企業では,60年4~12月57.1%(59年4~12月54.8%),対前年同期差2.3ポイントと上昇幅が産業計の0.8ポイントに比べて大きくなっている。

(労働分配率の変動の背景)

最近の労働分配率変動の背景をみると,次のような特徴がある。

第26図 労働分配率の推移

第26図 労働分配率の推移



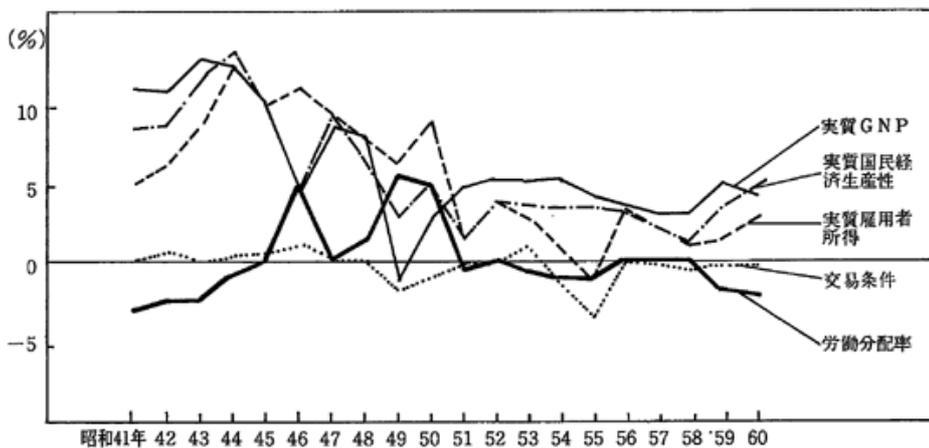
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」

- 1)わが国の労働分配率は景気変動にともなう変動する傾向にあり、59年からの労働分配率の低下も景気の拡大ともなう循環的要因が大きい。これは、産出量の変動ほどには雇用等の労働投入量が変動しないことによる。
- 2)しかし、最近では産出量の変動と労働投入量の変動が以前より密接になっていることもあって、労働分配率の変動が小さくなってきている。
- 3)また最近では、労働分配率の上昇期に従来ほどの上昇がみられなくなっているが、これは1人あたり人件費の増加が以前に比べ抑制的になっていることによるとみられる。

まず、労働分配率の変動の状況を、雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率でみると、実質国民経済生産性の上昇は労働分配率を下げるように働くが、実質雇用者所得の増加は労働分配率を引き上げるように働く。実質国民経済生産性は実質経済成長率と密接に対応して変動している。これは、生産量の増減に対して労働投入量、特に雇用量の変動が相対的に小さいことによる。一方、実質雇用者所得は、実質国民経済生産性上昇率ほど実質経済成長率との関係が密接ではない。なお、交易条件も労働分配率に影響を及ぼすが、49、55年の2度の石油危機の時に大きく悪化し、労働分配率を大幅に上昇させる効果となったが、これ以外はそれほど大きな影響を及ぼしていない。以上の結果、労働分配率が景気上昇期に低下し、景気下降期に上昇する傾向は、景気変動にともなう産出量の変動に対して、賃金、雇用の変動が相対的に小さいために生じるものと考えられる(第27図)。

第27図 労働分配率関連指標の推移

第27図 労働分配率関連指標の推移 (対前年増減率)



資料出所 労働省「毎月労働統計調査」、総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」

(注) 雇用量比率の変化の影響を調整した労働分配率を π とすると、

$$\pi = \frac{W}{Y} \cdot \frac{E}{L} = \frac{W}{P_d L H} \cdot \frac{PEH}{Y} \cdot \frac{P_d}{P}$$

$$\dot{\pi} = \left(\frac{\dot{W}}{P_d L H} \right) - \left(\frac{\dot{Y}}{PEH} \right) - \left(\frac{\dot{P}_d}{P_d} \right)$$

実質雇用量所得 (1時間当たり) 増加率 実質国民経済生産性 (1時間当たり) 上昇率 交易条件変化率

W: 雇用量所得、Y: 名目GNP、E: 就業者数、L: 雇用量数、 P_d : 国内需要デフレーター

P: GNPデフレーター、H: 総実労働時間指数

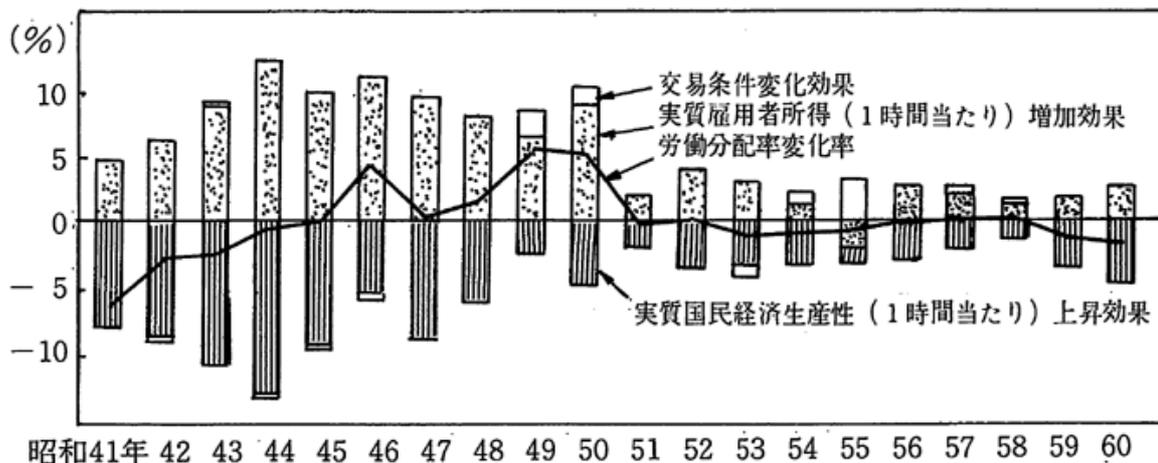
ただ、こうした関係も40年代に比べると50年代はやや弱まっている。これは、産出量の変動に対応する労働投入量の変動が以前よりは密接となり、実質国民経済生産性と景気との関連がやや弱まったことを反映したことによるものである。また、労働分配率の変動幅は40年代に比べて大きく縮小している(第28図、付属統計表第1-11表)。

欧米主要国における労働分配率の動向をみると、概してその変動が小さい。

第1次石油危機の時は各国とも労働分配率の上昇がみられたが上昇幅はわが国がもっとも大きかった。一方、第2次石油危機の時は、各国の労働分配率は安定的に推移しており、第1次石油危機の時とは対照的な動きとなっている。わが国は、交易条件の悪化の程度が他の国に比べてもっとも大きかったが、実質雇用量所得の伸びが低下したため、労働分配率は安定的に推移した。

第28図 労働分配率の変動要因

第28図 労働分配率の変動要因 (対前年増減寄与度)



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」
 (注) 第27図の(注)を参照。

59,60年の労働分配率の低下は、以上みたように景気変動にともなう循環的変動の一局面としての低下という側面を持っているが、つぎに、労働分配率の動向を「法人企業統計年報」によって別の面からみることにする。全産業の労働分配率について第1次石油危機時を除きその上昇期と低下期に分けてみると、40年代は上昇期に年平均3.04%上昇し、低下期に同1.55%低下しており、上昇幅が低下幅を上回っていた。50年代は上昇期1.64%上昇と40年代より低下し、低下期は2.15%となっている。先に労働分配率の変動幅が50年代に低下していると指摘したが、これは上昇期における上昇幅の縮小によるものであることがわかる。労働分配率の変化率は賃金の上昇率から付加価値生産性の上昇率を引いたものに等しいが、後者は、さらに、労働装備率の変化率と資本の平均生産性の変化率とに分かれる。そこでこれらの動向を長期的にみると、40年代は労働装備率の上昇から付加価値生産性が高い伸びで推移した。50年代に入ると、付加価値生産性の上昇は労働装備率の上昇率の低下および資本の平均生産性の上昇鈍化により40年代に比べて大きく低下している。また、1人当たり人件費の増加率も40年代から50年代にかけて大きく低下している。

ところで、1人当たり人件費変化効果と労働装備率変化効果について、40年代と50年代を比べると、50年代には労働装備率の増勢が鈍化し、労働分配率を押し下げる効果が小さくなったが、他方1人当たり人件費が労働装備率よりもさらに増勢が鈍化したために、50年代における両者の効果は労働分配率の上昇に抑制的に働いている(付属統計表第1-12表)。

労働分配率の変動には、経済成長と労働生産性の関係、経済成長と賃金との関係のほか、雇用も関連している。わが国では景気が停滞した場合に直ちに雇用量での調整が実施される場合は少ない。こうした雇用維持への対応は結果として労働分配率を上昇させることになる。

第I部 昭和60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

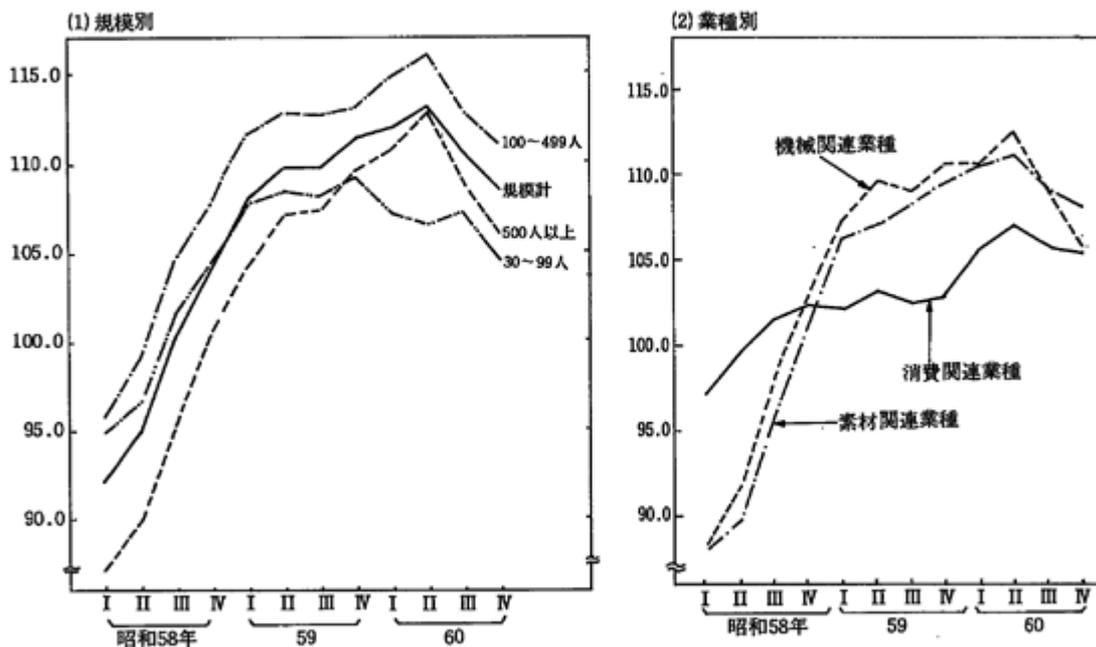
(実労働時間の動向)

「毎月勤労統計調査」(30人以上事業所)によると,60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175.8時間,対前年比0.8%減と3年ぶりに対前年比減少となった。これを所定内・所定外に分けてみると,所定内労働時間は161.0時間,対前年比0.9%減となり,所定外労働時間は14.8時間,対前年比1.6%増となっている。所定内労働時間は54年から58年まで減少傾向を続けた後,59年には対前年比0.5%増となったが,60年には再び減少傾向に転じた。これを産業別にみても,製造業で161.3時間,対前年比0.8%減となったのをはじめ,すべての産業において対前年比減少となっている。これには,59年がうるう年であったことなどから,60年の年間出勤日数が調査産業計で対前年差1.1日減と減少したことが大きく影響している(付属統計表第1-13表)。

そこで,59年の2月および3月の所定内労働時間をうるう年でなかったものとして修正して対前年比を算出してみると(うるう年の影響が現われる月を2月および3月としたのは,「毎月勤労統計調査」の調査期間が事業所ごとに異なる給与計算期間としているためである。また,各月の修正値は,58年,60年の同月の時間の平均によった。),60年平均の所定内労働時間の対前年比は0.6%減と,減少幅が0.3ポイント小さくなる。なお,59年の修正済対前年比は0.1%増(修正前は0.5%増)と推計される。

第29図 規模別・業種別製造業所定外労働時間の推移

第29図 規模別・業種別製造業所定外労働時間の推移（季節調整済指数、昭和55年=100）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

つぎに、うるう年以外の一時的変動要因として、カレンダー上の休日・祝日数の変化があげられる。59年10月、11月や60年6月、10月などにおける出勤日数対前年同月差の大きな動きは休日・祝日数の変化が影響しているとみられる。

以上のような出勤日数の変化の影響を考えると、所定内労働時間にはここ数年、緩やかな減少傾向が継続しているといえよう。

一方、所定外労働時間は59年に対前年比6.3%増と大幅な増加となった後、60年は同1.6%増と引き続き増加しているものの、増勢は大きく鈍化している。これを四半期別の対前年同期比でみると、1～3月期1.4%増、4～6月期4.0%増、7～9月期1.4%増と増加が続いたが、年後半には急速に増勢が衰え、10～12月期には0.3%減と減少に転じた。

また、製造業について四半期別の動きを対前年同期比でみると、1～3月期3.4%増、4～6月期3.3%増の後、7～9月期は0.6%増と増勢が鈍化し、10～12月期には2.7%減となった。なお、製造業の60年平均の所定外労働時間指数(55年=100)は111.0と45年平均の115.6以来の高水準となった。

製造業の所定外労働時間(季節調整値)の動きを事業所規模別にみると、500人以上規模および100～499人規模では60年4～6月期をピークとするカーブを描いているが、30～99人規模では59年10～12月期に低いピークを持つ非常になだらかなカーブとなっているのが特徴的である。また、業種別に所定外労働時間(季節調整値)をみると、58年から60年4～6月期にわたり、機械関連業種および素材関連業種が大幅な上昇を続けたのに対し、消費関連業種は59年までは緩やかな伸びにとどまり、わずかに60年前半に比較的高い伸びを示したことがわかる。しかし、逆に、60年後半になると、機械および素材関連業種は急速な減少がみられ、これに対し、消費関連業種における低下幅は緩やかなものとなっている(第29図)。

第I部 昭和60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

(概況)

労働省調べにより,昭和60年における労働災害の発生状況をみると,休業4日以上之死傷者数は25万7,240人,うち死亡者は一人h前雪論比べて休業4日以上之死傷者数は1万4,644人(5.4%),死亡者は哄浮人(梓棉%)減少した。また,重大災害(一時に3人以上之死傷者または疾病を発生させた労働災害)の発生件数も141件(59年は184件)と43件減少している。

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日以上之死傷者数)は,調査産業計で2.52と前年の2.77を0.25ポイント下回り,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)も0.29と前年の0.34を0.05ポイント下回った。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113.6日と前年の121.4日を下回った。

産業別にみると,度数率は各産業で前年を下回り,強度率は電気・ガス・熱供給・水道業,サービス業を除く各産業で前年を下回った。

事業所規模別の度数率をみると,1,000人以上規模0.93(59年1.06),500~999人規模1.43(同1.55),300~499人規模2.27(同2.33),100~299人規模4.06(同4.48)と規模が小さいほど度数率は高くなっている。また各規模とも前年を下回っている。

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20.2%減,死亡者数は41.5%減となっており,また,重大災害発生件数も48.9%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年から50年までの間に,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が,50年から60年までの間には,度数率は2.25ポイント減,強度率は0.14ポイント減と低下幅は小さくなっている(第30図)。

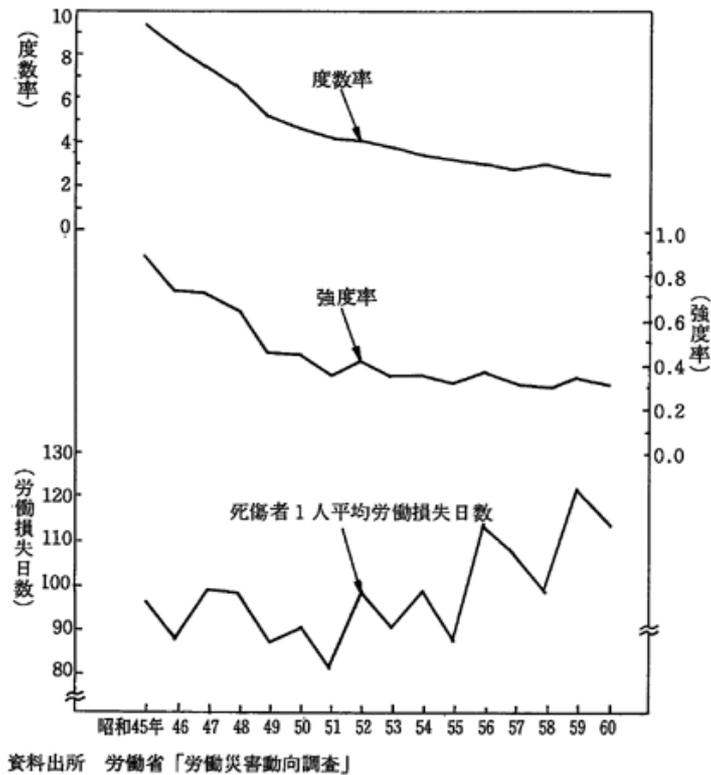
(高齢化と労働災害の状況)近年労働者の高齢化が急速に進むにつれて高年齢者の労働災害の割合が増加している。これは,加齢にともなう身体的機能の低下などによるものと考えられる。

労働省「高年齢労働者の安全衛生に関する実態調査」(常雇30人以上の製造業の事業所を対象としたもの)によれば,58年11月から59年10月までの1年間における休業1日以上之労働災害発生率(1,000人当たりの死傷者数の割合)は生産労働者男子でみて,50歳以上が16.29ともっとも高く,25~34歳の9.78に比べ1.7倍となっている。また,災害の程度も「休業1か月以上」が50歳以上で35.1%ともっとも多く,25~34歳の22.8%を大幅に上回っている。女子についても男子と同様の傾向がみられる(第31図)。

若年層に比べて高年層に多い事故の型をみると,「転倒,激突」,「動作の反動,無理な動作」であり,また災害の原因となった起因物は「荷(製品等)」で多くなっている。運転(作業)の態様別には「臨時的な作業」,「非定常運転中」,「緊急時」に,若年層よりも高年層の労働災害が多い。労働者自身の体験でみると,高年層は若年層に比べ「ヒヤリ・ハット」した体験の作業場所の特徴では「高低温・騒音など環境条件の悪い箇所」で,また,「ヒヤリ・ハット」した体験の当時の体調や動作の内容では,「視力が低下していたため見誤った」ときや「体のバランスを思うようにとれなかった」ときに多い。

第30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

第30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)

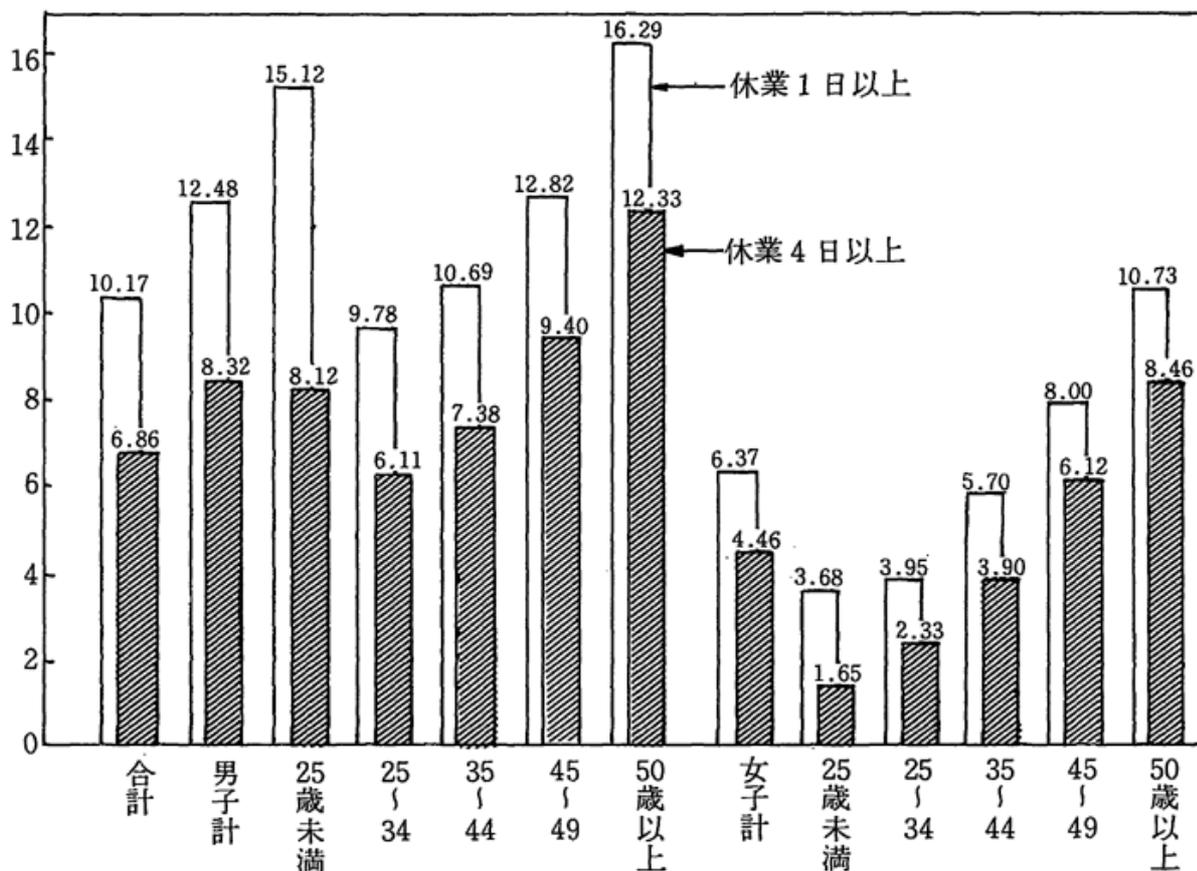


こうしたことから、高年層に対する安全衛生対策として労働者や事業所が必要ないし効果ありとしているのは、「照明器具、照明方法等の改善」、「取扱物の重量の軽減」、「運搬工程と作業の自動化・省力化」、「健康診断の追加等」、「休日の増加」等である。

労働省調べによれば休業4日以上死傷者に占める50歳以上の死傷者の割合は49年度の29.0%から59年度には35.8%まで高まっており、作業環境の改善等の検討もなされているが、なお検討がなされていない事業所も多く、今後とも高年齢労働者の特性にあった安全対策を進めることが必要とされる。

第31図 性・年齢階級別労働災害率

第31図 性・年齢階級別労働災害率（生産労働者）



資料出所 労働省「高年齢労働者の安全衛生に関する実態調査」(昭和59年)

(注) 労働災害率=労働者1,000人当たり1年間(昭和58年11月～59年10月)の死傷者の割合

第I部 昭和60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

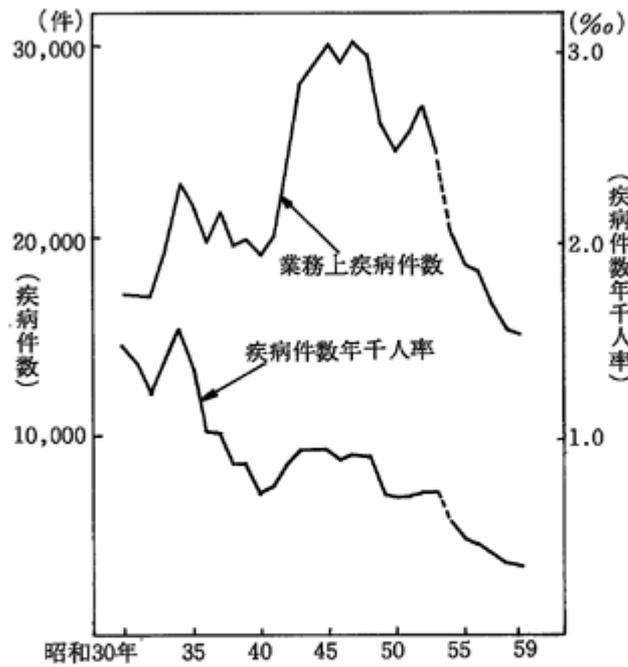
2) 業務上疾病の動向

59年度の業務上疾病の発生件数は1万5,147件であり,前年に比べ2.2%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,対前年比で55年9.2%減,56年1.0%減,57年9.5%減,58年7.3%減,59年2.2%減と推移している(第32図)。

59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74.2%(58年75.3%)でもっとも多く,次いで「じん肺およびじん肺合併症」10.3%(同14.0%),「異常温度条件による疾病」8.3%(同5.0%)等となっている。さらにこれを産業別に分けてみると,「業務上の負傷に起因する疾病」は,製造業(当該疾病の発生件数のうちの34.3%),建設業(同18.7%),運輸交通業(同17.8%)で多く,「じん肺およびじん肺合併症」は鉱業(同36.1%)や建設業(同33.2%),窯業・土石を中心とした製造業(同30.0%)で,「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62.9%)で多くなっている。

第32図 業務上疾病発生状況の推移

第32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4日以上のものである。

2) 疾病件数千人率 = $\frac{\text{疾病件数}}{\text{労働基準法適用労働者数}} \times 1,000$

3) 昭和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。