

第I部 昭和61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

現金給与総額は,製造業で所定外労働時間の減少による所定外給与の減少や,賞与の伸びの低下から低い伸びにとどまった。このため,産業全体としても3.5%増とわずかながらも前年の伸びを下回った。しかし,実質賃金は,消費者物価の安定から48年以来13年ぶりに3%台の堅調な伸びとなった。賃金上昇率は,産業間でさらに格差が拡大している。また,事業所規模別には規模が大きいほど低い伸び率となっている。賞与は,夏季賞与および年末賞与ともに支給月数が低下し,特に製造業での低下幅が大きくなっている。春季賃上げ率は,61年に4.55%へと低下した後,62年は3.56%となった。

実労働時間は,製造業で所定外労働時間が大幅に低下したことから,前年に引き続き減少した。また,制度としての所定労働時間にはあまり変化はみられないが,中長期的には緩やかな減少傾向にある。

労働災害は,死亡災害で大幅に減少した。

第I部 昭和61年労働経済の推移と特徴

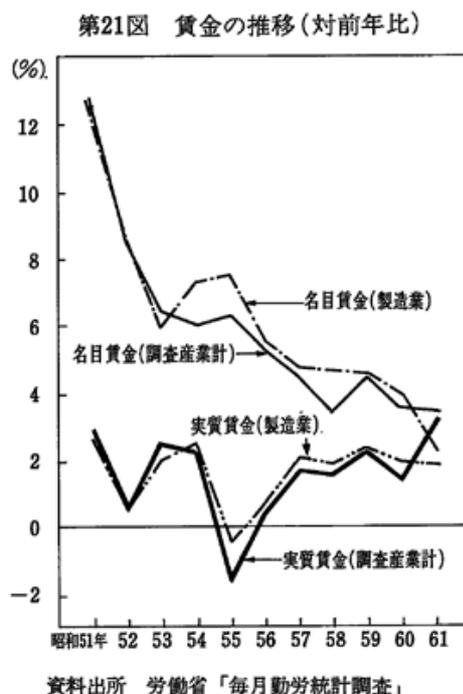
2 賃金,労働時間,労働災害の動向

(1) 賃金の動向

1) 61年における賃金の動向 (実質では堅調な賃金上昇)

昭和61年の現金給与総額の動向を労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)で見ると,労働者1人当たり調査産業計で月平均32万7,041円となり,対前年比3.5%増と60年の伸び(3.6%増)をわずかながらも下回った。なお,61年度平均では3.2%増と60年度の伸び3.8%増を下回った(第21図)。

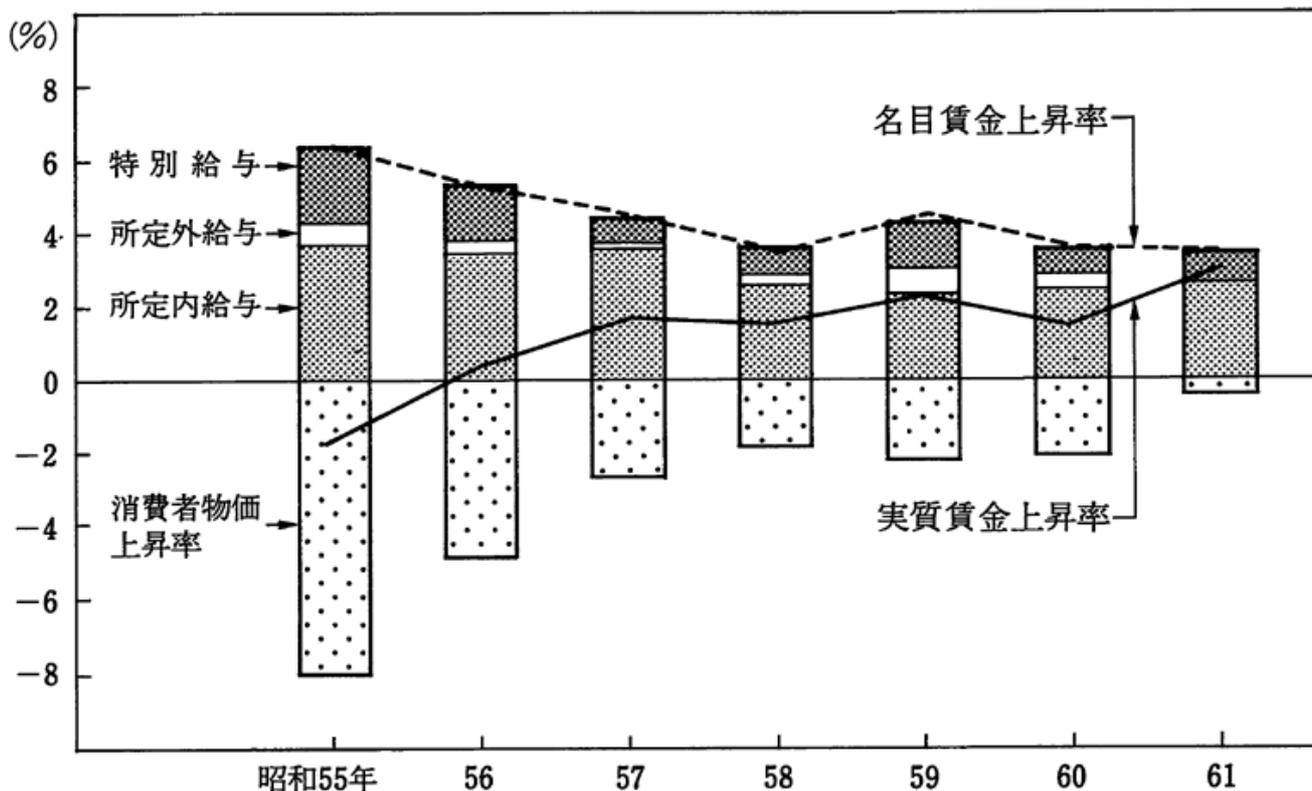
第21図 賃金の推移



このように,61年の名目賃金は伸び悩みを示したが,一方,実質賃金は3.1%増と堅調な伸びとなった。実質賃金は,第2次石油危機直後の55年に対前年比1.6%減となって以降,56年0.4%増,57年1.7%増,58年1.6%増,59年2.3%増と推移し,60年は1.5%増と伸びがやや縮小したものの,61年は再び上昇し,48年以来13年ぶりに3%台の伸び率となった(第22図)。これは,61年の消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)が円高,原油価格の低下等を反映して対前年比0.4%の上昇ときわめて安定した動きとなったことによる。特に製造業では,61年の名目賃金の伸び率は前年を1.6ポイントも下回ったのに対して,実質賃金は前年と同じ伸びとなっている。

第22図 実質賃金の内訳別増減寄与度

第22図 実質賃金の内訳別増減寄与度(対前年比)



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」

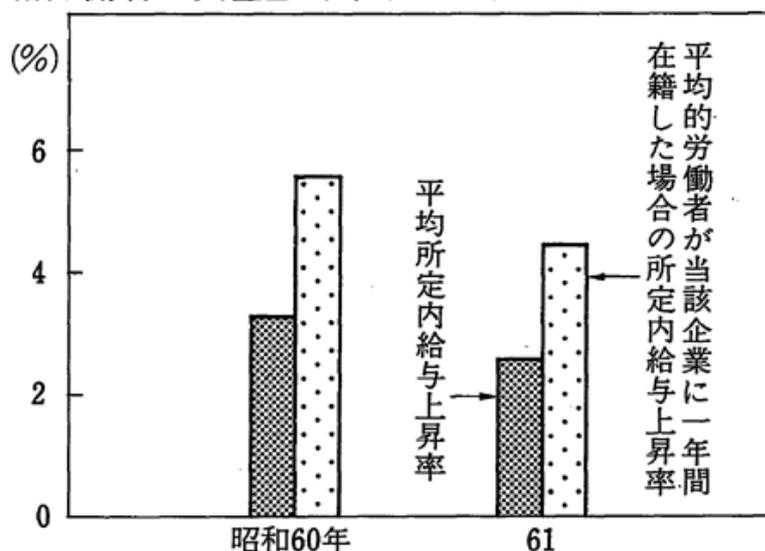
現金給与総額を「きまって支給する給与」(以下「定期給与」という。)と「特別に支払われた給与」(以下「特別給与」という。)に分けてみると、月平均で定期給与は24万4,216円で対前年比3.7%増、特別給与は8万2,825円で3.0%増となった。定期給与を所定内給与と所定外給与に分けてみると、所定内給与は22万1,915円で対前年比4.0%増(60年3.7%増)と前年よりも0.3ポイント上回った。労働省労政局調べによる主要企業の61年春季賃上げ率は4.55%と前年の5.11%を0.56ポイント下回った。「毎月勤労統計調査」による製造業の所定内給与も、61年1~3月期平均に対し春季賃上げ交渉直後の同年6,7月平均は3.4%増となっており、60年の同期間の増加率(4.2%増)よりも0.8ポイント低下した。

なお、春季賃上げ率は在籍労働者の賃金引上げ率であり、その中にはベースアップのほかに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上昇する部分を含んでいる。これに対して、所定内給与の対前年上昇率は前年と今年の前平均賃金の増減率を表わしたものであり、平均賃金である以上、労働者構成の変化、とりわけ労働者の採用や退職等労働者の移動によって左右されるところが大きい。

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、労働省「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)が現在の企業に1年間在籍した場合の賃金上昇率を推計すると、61年の所定内給与は4.5%の上昇となる。実際には、新規採用や退職にともなって平均年齢の上昇が緩和されるため、平均賃金の上昇率は1.9ポイント低い2.6%となっている。この方法により在籍労働者の60年の所定内給与の伸びを試算すると5.6%となる。60年の平均賃金の上昇率はこれより2.3ポイント低い3.3%であった(第23図)。労働移動による効果は、このように年によって異なっており、平均賃金の変化にこれを加味してみると、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60年から61年にかけて1.1ポイント低下していることになる。また、これを製造業の企業規模別に試算すると、1,000人以上規模では61年の賃金上昇率は4.6%と前年(5.7%)よりも1.1ポイントの低下、100~999人規模では4.6%と前年(5.0%)よりも0.4ポイントの低下、10~99人規模では4.1%と前年(5.1%)よりも1.0ポイント低下しており、いずれの規模でも所定内給与上昇率は前年よりも低下している。このことから、61年の春季賃上げ率の低下は、製造業ではいずれの規模においても個々の労働者の所定内給与上昇率の低下に影響を及ぼしているとみることができよう。

第23図 在籍労働者の賃金上昇率

第23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)



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

つぎに、定期給与のうち所定外給与についてみると、調査産業計では所定外労働時間が対前年比3.0%減となったことから、所定外給与も60年の7.0%増から61年0.3%増と大幅に伸びが鈍化した。これを製造業についてみると、所定外労働時間が対前年比7.4%減と大幅な減少となったことから、所定外給与も60年の5.2%増から61年4.5%減と前年までの増加から減少に転じた。

61年における現金給与総額の伸びを給与の内訳別の寄与度でみると、所定内給与は2.7ポイント、特別給与は0.8ポイントそれぞれ現金給与総額を押し上げる要因として寄与しているが、所定外給与は伸びが大幅に落ち込んだことから寄与度はゼロとなった。

第I部 昭和61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

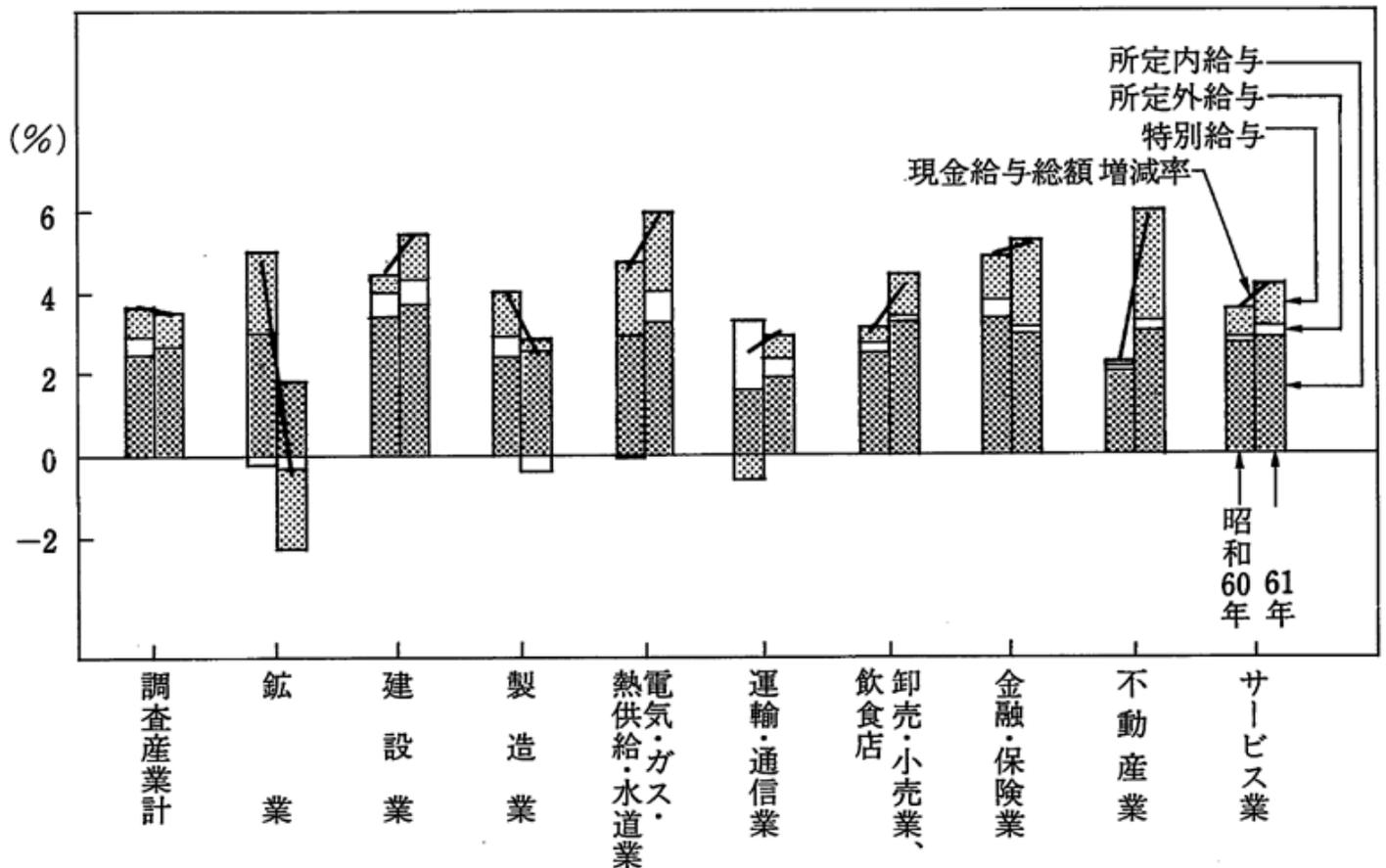
1) 61年における賃金の動向

(産業間等ではらつきの拡がった賃金上昇率)

現金給与総額の動きを産業別にみると、鉱業(60年4.7%増から61年0.4%減へ)および製造業(60年4.0%増から61年2.4%増へ)で前年に比べて伸び率が鈍化している。一方、卸売・小売業,飲食店(60年3.0%増から61年4.2%増へ),建設業(60年4.5%増から61年5.3%増へ),電気・ガス・熱供給・水道業(60年4.6%増から61年5.8%増へ)等では前年に比べて伸び率が高くなっている。給与の内訳別の寄与度でみると、鉱業では特別給与(60年2.0ポイントから61年-2.0ポイントへ)が、また、製造業では所定外給与(60年0.5ポイントから61年-0.4ポイントへ)が現金給与総額の伸び率の低下に大きく影響した。一方、電気・ガス・熱供給・水道業では所定外給与(60年-0.1ポイントから61年0.8ポイントへ)が押し上げ要因として寄与した(第24図)。

第24図 産業別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度

第24図 産業別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度(対前年比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

これらの結果,産業間の賃金上昇率は,60年には金融・保険業の4.9%増から不動産業の2.1%増までの2.8ポイントの間

に収まっていたが、61年は電気・ガス・熱供給・水道業や不動産業の5.8%増から鉱業の0.4%減までの6.2ポイントと倍以上の差に拡大した。伸び率のばらつきを産業間変動係数でも、60年の0.254から61年は0.483へと拡大している。

現金給与総額の伸びを事業所規模別にみると、500人以上規模1.8%増(60年3.8%増)、100～499人規模3.4%増(同3.9%増)、30～99人規模3.6%増(同3.0%増)と500人以上規模で伸びの鈍化が大きい。

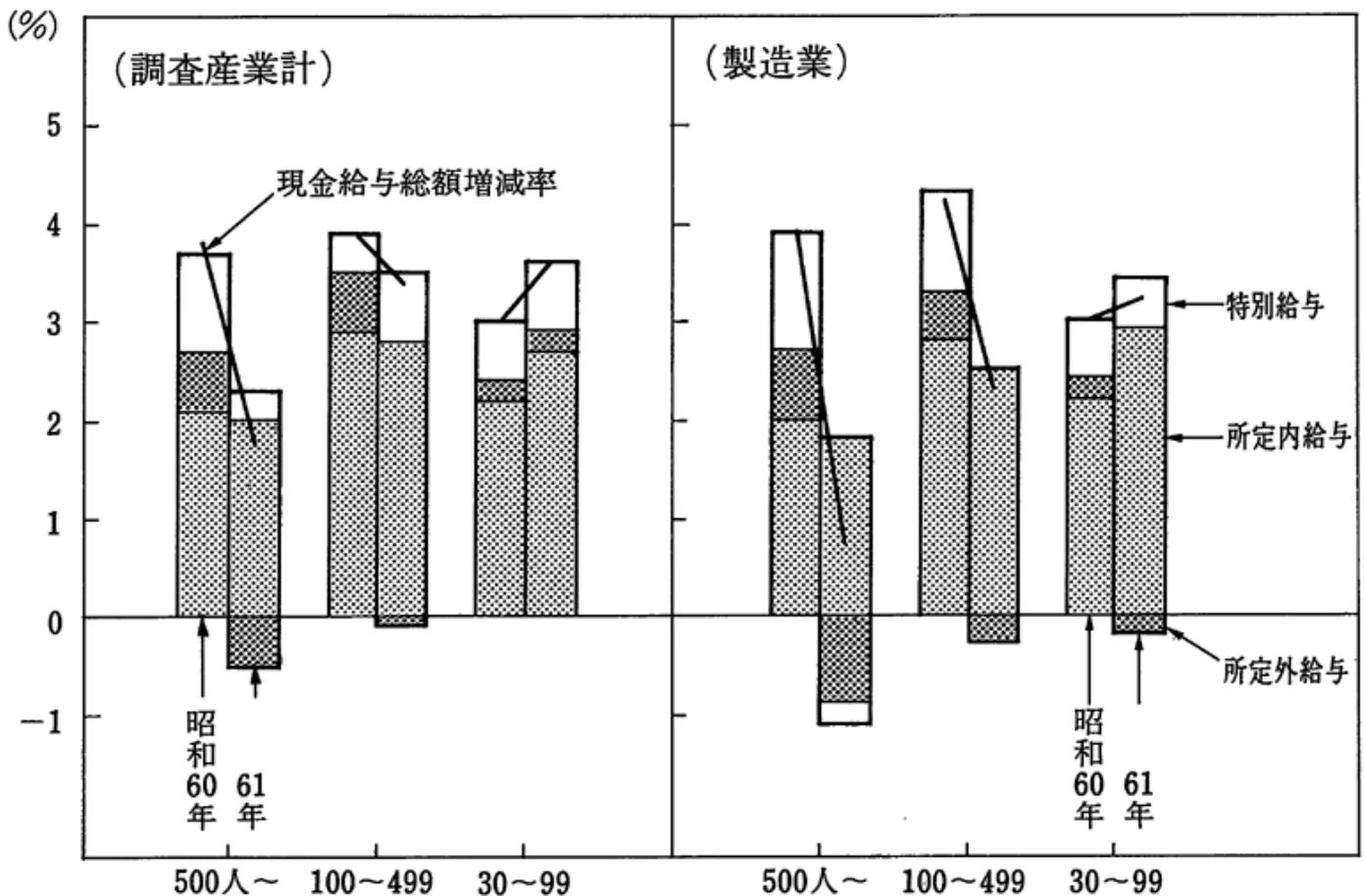
給与の内訳別にみると、

- 1) 所定内給与は、500人以上規模3.2%増、100～499人規模4.1%増、30～99人規模3.8%増と規模間でそれほど差はなかった。
- 2) 所定外給与は、500人以上規模5.3%減、100～499人規模0.9%減、30～99人規模4.1%増と100人以上の規模で減少となった。
- 3) 特別給与は、500人以上規模1.0%増、100～499人規模2.8%増、30～99人規模3.0%増と500人以上規模で伸び率が低かった。

これらを給与の内訳別の寄与度でみると、500人以上規模および100～499人規模では所定外給与が現金給与総額の伸びを引き下げる要因として影響した。なお、賃金上昇率が大幅に鈍化した製造業について規模別にみると、いずれの規模でも所定外給与が現金給与総額の引下げ要因として影響し、また、500人以上規模では特別給与も引下げ要因となっている(第25図)。

第25図 規模別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度

第25図 規模別賃金上昇率に対する給与の内訳別寄与度(対前年比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 昭和61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

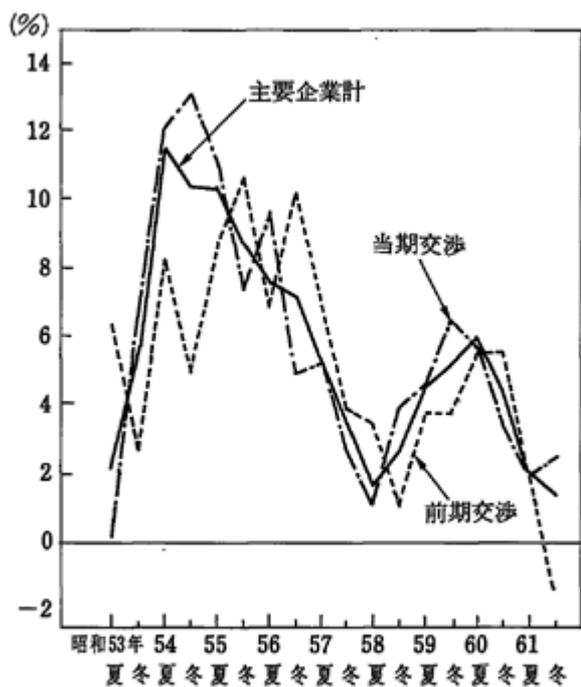
1) 61年における賃金の動向 (伸びが低下した賞与)

特別給与の大部分を占める賞与の伸び率を「毎月勤労統計調査」によってみると、1)夏季賞与は、調査産業計で42万8,152円、対前年比4.2%増(60年同3.1%増)、製造業で42万2,885円、同2.3%増(同4.6%増)、2)年末賞与は、調査産業計で49万5,206円、対前年比0.9%増(60年同4.4%増)、製造業で45万2,195円、同1.4%減(同5.2%増)となった。賞与は基本給等をベースに企業の利益状況に応じて支給月数を変動させながら、夏と冬の年2回支給されるのが一般的である。そこで、夏季賞与と年末賞与を所定内給与をベースにした支給月数で見ると、1)夏季賞与は、調査産業計で1.58ヵ月(前年1.59ヵ月)、製造業で1.52ヵ月(同1.55ヵ月)、2)年末賞与は、調査産業計で1.87ヵ月(前年1.90ヵ月)、製造業で1.65ヵ月(同1.73ヵ月)と夏季、年末ともに前年に比べて低下しており、特に製造業での低下幅が大きくなっている。

また、労働省労政局調べの主要企業における賞与妥結額で見ると、61年夏季賞与は対前年比2.1%増(60年同6.0%増)、61年年末賞与は同1.5%増(同4.4%増)とやはり伸び率が低下している。なお、年末賞与を前期の交渉ですでに妥結(以下「前期交渉」という。)していた企業と、当期の交渉で妥結(以下「当期交渉」という。)した企業とに分けると、当期交渉による企業では、対前年比2.5%増であったのに対し、前期交渉による企業は同1.5%減と前年比減少となった。これは、当期交渉による企業が証券(同11.2%増)、放送・通信(同5.9%増)等伸び率がプラスの産業のウェイトが高いのに対し、年間臨給夏冬型等前期交渉による企業は、造船(同9.5%減)、鉄鋼(同6.0%減)等伸び率がマイナスの産業のウェイトが高いことによる(第26図)。このような賞与の伸び率の低下の背景としては、円高の急激な上昇等によって企業収益が大きく低下したことがあげられる。

第26図 主要企業の賞与妥結状況の推移

第26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季賃上げ交渉時に決定したものを含む。

第I部 昭和61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) 61年における賃金の動向

(伸びが鈍化した新規学卒初任給)

「賃金構造基本統計調査」により61年3月新規学卒者の初任給をみると,大卒を除きいずれの学歴でも前年よりも伸びが鈍化した。調査産業計でみると,大卒男子は14万4,500円(対前年比3.2%増),大卒女子13万8,400円(同3.7%増),短大卒女子12万500円(同3.0%増),高卒男子11万5,400円(同2.9%増),高卒女子10万8,500円(同2.2%増)となった。男子は57年以降大卒の伸び率が高卒を上回っており(60年は同率),女子も調査を開始した51年以降57年を除き大卒が高卒を上回っている。大卒については,61年3月卒の就職環境が堅調であったことを反映して,男女ともに対前年上昇率が3%台となり,特に大卒女子については3.7%とここ数年相対的に高い伸びとなっており,大卒の男女間格差は縮小している。一方,高卒については,特に就職環境にややかげりがみられた女子の対前年上昇率が2.2%増と前年に比べて0.9ポイント低下しており,過去最低の伸びとなっている。

第I部 昭和61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) 61年における賃金の動向

(低下傾向から反転した労働分配率)

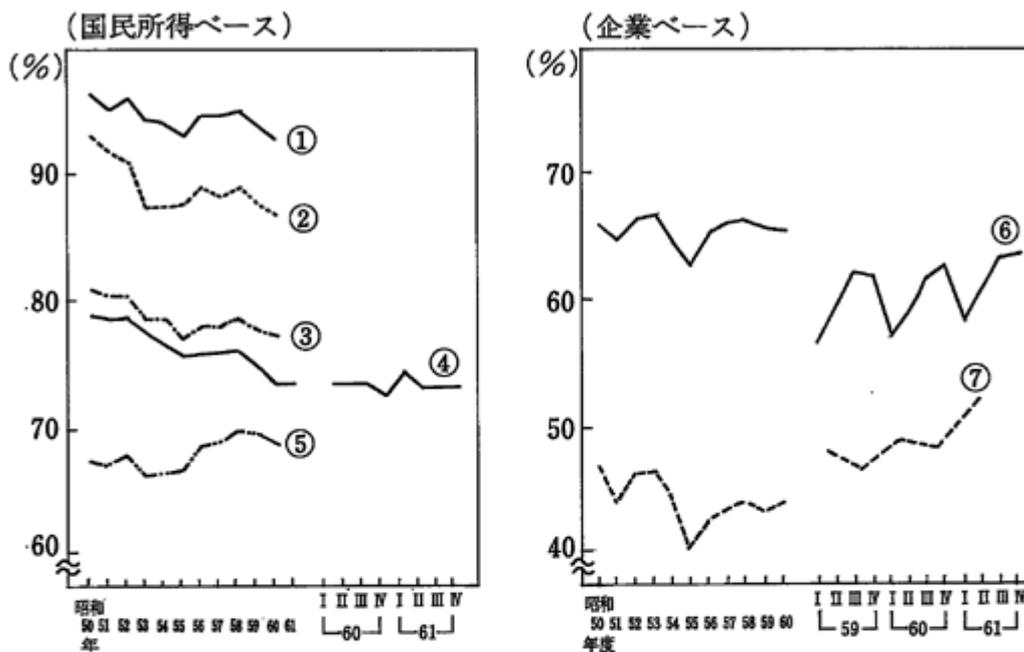
労働分配率は,国民所得ベース,企業ベースいずれでみても,58年以降60年まで景気の回復・拡大下にあつて緩やかに低下してきたが,61年には横ばいないし上昇気味の動きとなっている。

まず,国民所得ベースで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」という。)をみると,58年の69.5%以降60年の68.9%まで緩やかに低下してきた。しかし,国民所得には雇用者以外の就業者である自営業主や家族従業者の所得が含まれており,上記の労働分配率は,雇用者比率(雇用者/就業者)が高まればそれだけで高くなるというように,その影響を受ける面がある。そこで,これを調整する方法の一つとして,就業者1人当たりの国民所得に対する雇用者1人当たりの雇用者所得の割合を算定してみても,同様に58年から60年まで低下傾向となっている。また,その他の調整を行っても,ほぼ同様の動きとなっている。

一方,最近の動きを国民所得にかえてデータが求められる名目GNPを使つてみると,61年は60年と比べわずかに上昇しており,四半期別には4~6月期以降横ばい気味で推移している(第27図)。

第27図 労働分配率の推移

第27図 労働分配率の推移



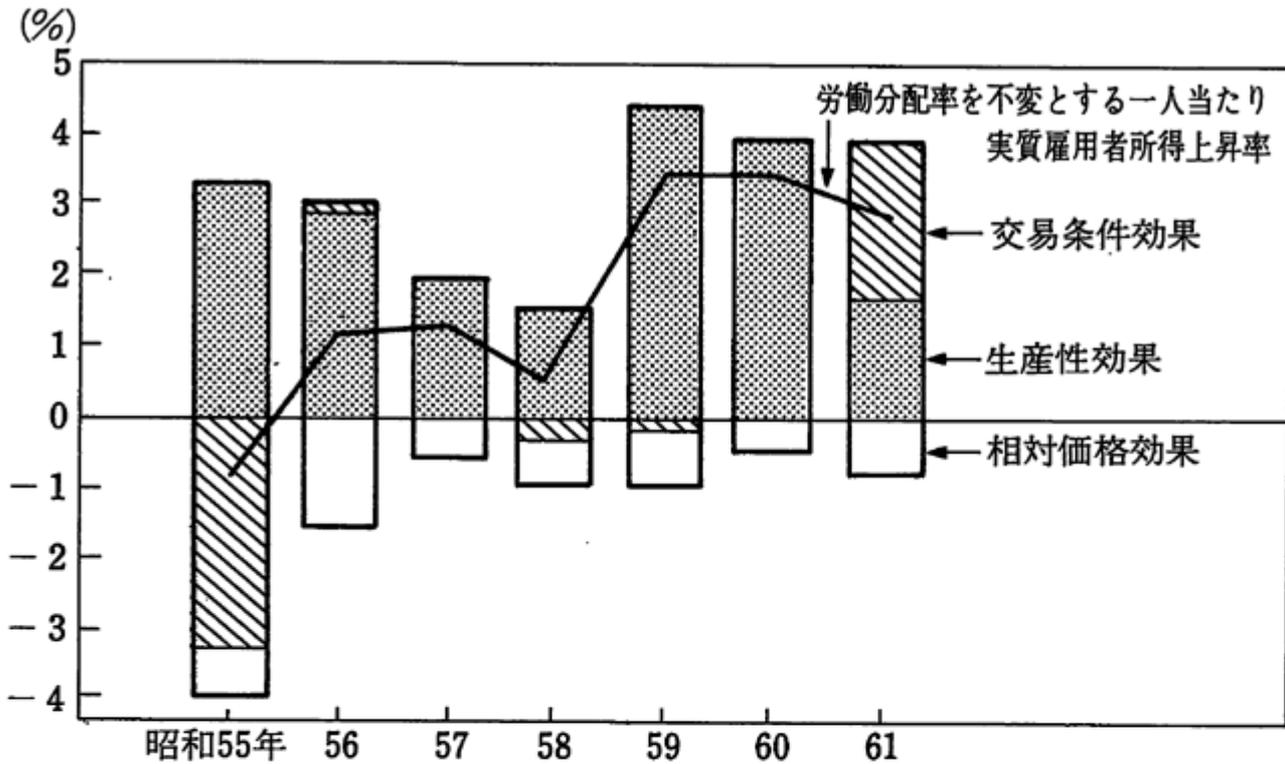
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」、大蔵省「法人企業統計年報、季報」、日本銀行「主要企業経営分析」、「企業短期経済観測調査」

- (注) ①は1人当たり雇用者所得/就業者1人当たり国民所得
 ②は雇用者所得/(雇用者所得+法人企業所得)
 ③は雇用者所得/(国民所得-個人企業所得)
 ④は1人当たり雇用者所得/就業者1人当たりGNP(四半期は季節調整値)
 ⑤は雇用者所得/国民所得
 ⑥は人件費/(人件費+経常利益+支払利息・割引料+減価償却費)、年度は「法人企業統計年報」、四半期は「法人企業統計季報」
 ⑦は人件費/付加価値額、年度は「主要企業経営分析」、半期は「企業短期経済観測調査」

名目GNPデータを用いて、労働分配率を不変としたとき達成できる1人当たり実質雇用者所得上昇率を、生産性の変化、交易条件の変化、相対価格の変化とに分けてみると、生産性の伸びがかなり高かった59,60年には労働分配率を不変とする1人当たり実質雇用者所得上昇率は高めのものとなったが、実際の1人当たり実質雇用者所得上昇率はそれを下回ることとなった。61年には、製造業の生産が停滞したこと等によって生産性の伸びが大きく縮小したが、交易条件の著しい改善によって労働分配率を不変とする1人当たり実質雇用者所得上昇率は小幅の低下にとどまり、3.1%と引き続き高めのものとなった。一方、実際の1人当たり実質雇用者所得は消費者物価の安定が一段と進んだことを背景に3.2%上昇と改善をみせ、これをわずかに上回ることとなった(第28図)。

第28図 労働分配率を不変とする一人当たり実質雇用者所得上昇率

第28図 労働分配率を不変とする一人当たり実質雇用者所得上昇率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」
「消費者物価指数」
経済企画庁「国民所得統計」

(注) 試算は下記の考え方によった。

$$\frac{W}{P_c \cdot L_e} = \frac{W \cdot L}{Y \cdot L_e} \cdot \frac{y}{L} \cdot \frac{P}{P_d} \cdot \frac{P_d}{P_c}$$

一人当たり 労働分配率 生産性 交易条件 相対価格
実質雇用者所得 (雇用者比率調整済) (逆数)

$$\text{より } \left(\frac{W}{P_c \cdot L_e} \right) = \left(\frac{W \cdot L}{Y \cdot L_e} \right) + \left(\frac{y}{L} \right) + \left(\frac{P}{P_d} \right) - \left(\frac{P_c}{P_d} \right)$$

労働分配率不変のための一人当たり実質雇用者所得上昇率は $\left(\frac{W \cdot L}{Y \cdot L_e} \right) = 0$ とすると

$$\left(\frac{W}{P_c \cdot L_e} \right) = \left(\frac{y}{L} \right) + \left(\frac{P}{P_d} \right) - \left(\frac{P_c}{P_d} \right)$$

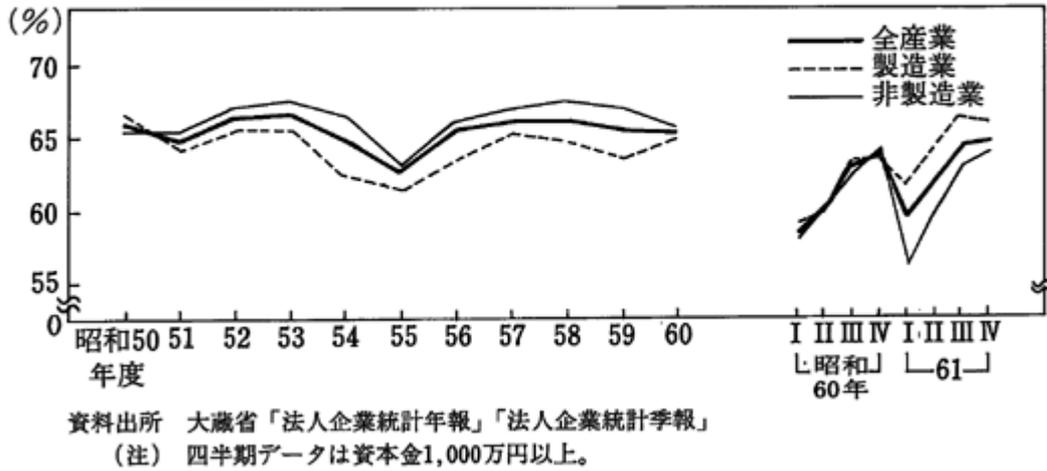
W: 雇用者所得(名目) P_c: 消費者物価指数 L_e: 雇用者数
y: 実質GNP L: 就業者数 P: GNPデフレーター P_d: 国内需要デフレーター

つぎに、企業の労働分配率の動きを大蔵省「法人企業統計年報」および「同季報」で見ると、58年度66.29%の後、59年度65.55%、60年度65.39%と低下傾向にあったが、最近の動きを四半期(資本金1,000万円以上)で見ると、60年10~12月期に62.69%(前年同期61.95%)とそれまでの低下傾向から前年同期比で上昇に転じた後、61年10~12月期63.58%(同62.69%)まで61年を通して前年の水準を上回って推移した。

製造業、非製造業に分けてみると、製造業では57年度65.06%から、58、59年度に低下した後、60年度には64.99%と上昇の動きに転じており、61年に入ってから動きをみても、1~3月期60.61%(前年同期57.99%)から10~12月期64.70%(同62.40%)まで年を通してかなりのテンポで上昇した。一方、非製造業では51年度以降製造業を上回る水準で推移してきたが、58年度67.41%の後、59、60年度と低下しており、61年に入ってから動きをみると、前半低下した後、後半は横ばいに近い動きとなり、10~12月期は62.79%(同62.92%)

第29図 製造業・非製造業別労働分配率の動き

第29図 製造業、非製造業別労働分配率の動き



わが国の労働分配率の経済変動に対する動きについては、経済拡大期に労働分配率が低下し、後退期には上昇するという傾向が強い。こうした傾向は、産出量の変動に対して雇用量をあまり変動させないというわが国の雇用慣行によるものである。もっとも、産出量と雇用量との動きが密接になってきており、労働分配率の変動は小さいものとなっているが、今回の急激な円高局面においては、製造業、特に、外需依存度の高い機械関連業種や素材関連業種において、あるいは海外取引比率の高い卸売業において付加価値額の減少や伸び悩みから付加価値生産性の低下が労働分配率の上昇の要因となっている。一方、外需依存度が低い製造業消費関連業種、サービス業や小売業では付加価値生産性の上昇によって労働分配率が低下している(付属統計表第1-7表)。

第1部 昭和61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) 62年春の賃金交渉をめぐる動向

(産業,企業間のばらつきが拡大した賃上げ率)

62年春の賃金交渉は,これに影響を与えるとみられる経済的条件がいずれも賃上げに対し抑制的に働かなかで行われた。急激な円高の下で生産活動が停滞傾向を続けるとともに,製造業を中心に企業収益は低迷を続けた。また,労働力需給が大幅に緩和し,完全失業率は非自発的理由による離職者を中心に高水準となり,さらに,雇用の増加テンポが緩やかとなるなど,雇用情勢は厳しい状況となった。企業内に大量の過剰雇用を抱える産業も多く,企業の人件費負担感は高まっていた。こうしたなかで,解雇や賃金費用の削減に踏み切る企業も生じ,賃上げに当たって雇用問題がミクロ,マクロ両面で課題となった。一方,第3次産業は比較的堅調であった。物価は円高の進展や原油価格の低下等によって一段と安定し,賃上げ交渉直前には,消費者物価も前年水準を下回るようになった。経済的条件としては,こうした短期的な経済変動に加え,わが国経済が内外における環境変化の中で経済構造の転換を迫られていたことがあげられる。

以上のような経済環境にあって,労働側は62年春の賃金闘争をかつて経験したことのない環境のなかで取り組むことになる。とした上で,勤労者生活の質的向上を通じての内需中心の成長や雇用の確保を実現するため,積極的な賃上げや労働時間の短縮を主張した。労働四団体(総評,同盟,中立労連,新産別)や全労協による87賃金闘争連絡会では,産業,企業間に業況のばらつきがみられるなかで,62年については前年までのような統一要求基準の設定を行わず,「6%もしくはそれ以上」を統一要求目標として設定し,各単産,各単組で独自の要求基準を決定することとし,その上で条件が整っているところでのより積極的な要求設定と,厳しい条件にあるところでの要求目標に近づける努力を行うことを確認した。

87国民春闘共闘会議(総評,中立労連および純中立の各組合で構成)は,「1987年国民春闘白書」のなかで,日本経済を中成長路線にのせ雇いを確保していくために「経済政策の大胆な転換と内需拡大に不可欠な積極的賃上げをはからねばならない。」と主張した。

同盟も「1987年賃金白書」のなかで,「勤労者生活の実質的な向上をはからねばならず,また,当面する雇用不安解消のための低成長脱却を内需転換によって形成するためには賃金,可処分所得の安定的向上なくしては不可能である。」とし,6%の要求賃上げの達成によって,消費者物価上昇率を0.5%と見込み,実質5%強の個人消費の伸びが期待できるが,これは内需転換への条件である実質成長率を上回る国内需要の伸びの確保のために必要であるとしている。

また,全労協も「87賃金闘争の基本方針」のなかで,「実質賃金,実質可処分所得の引上げがもたらす個人消費回復,内需拡大が雇用確保のために不可欠」としている。

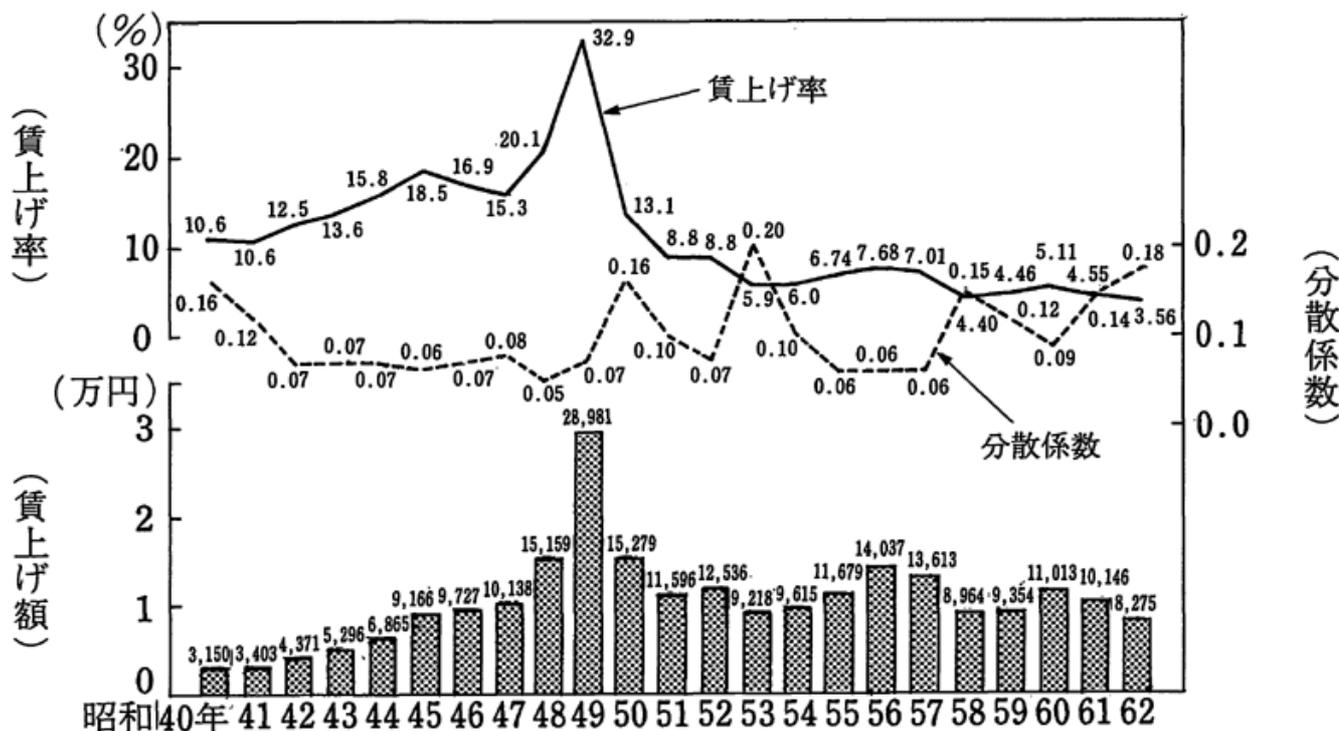
これに対して,経営側は,従来からの主張である「生産性基準原理」による賃金決定を基本としつつ,各企業の状況や雇用不安への配慮の必要性をも主張した。日経連の62年1月の「労働問題研究委員会報告」は,賃金決定に関し,「生産性基準原理」の考え方は常に堅持しなければならないとしつつ,「各企業においては,企業の環境条件の動向および自社の支払能力を適切に勘案し,賃金決定を行うべきである。」ことを主張した。また,「円高不況」と賃金面におけるわが国の競争力の低下を背景とする「産業空洞化現象の進行」等による雇用不安を強調し,「賃上げよりも雇用」の選択を主張した。

また,労使の動きとは別に,経済審議会の経済構造調整特別部会中間報告(61年12月)においては,「賃上げは,産業,企業の実態に応じ労使が自主的に決めるべきである。」としつつ,「賃金の上昇率は中長期的には労働生産性の向上に見合ったものであることが望ましく成長の成果を賃金と労働時間短縮へ適切に配分することが必要である。」という提言がなされた。

以上を背景として実施された62年春の賃金交渉の結果は,労働省労政局調べでみると,賃上げ額は8,275円,賃上げ率は3.56%で,額,率とも前年を下回り,名目賃上げ率は春闘史上最低となったものの,過年度消費者物価上昇率(持家の帰属家賃を含む総合)でデフレートした実質賃上げ率は3.6%と50年以降最高となった。一方,産業間,企業間の賃上げ率のばらつきは,分散係数でみると0.18となり前年(0.14)よりさらに拡大した(第30図)。

第30図 民間主要企業の賃上げ状況の推移

第30図 民間主要企業の賃上げ状況の推移(賃上げ率, 賃上げ額, 分散係数)



資料出所 労働省労政局調べ

(注) 1)
$$\text{分散係数} = \frac{\text{第III四分位数} - \text{第I四分位数}}{2 \times \text{中位数}}$$

2) 53年までは単純平均による数値であり、54年以降は加重平均による数値である。

3) 60年以降はNTT、日本たばこを含めた数値である。

62年春の賃金交渉の特徴としては、次の点が指摘できる。

- 1) 厳しい状況下にもかかわらず、直前の消費者物価上昇率で割り引いた実質賃上げ率は前年を上回ったこと。
- 2) 一部の基幹産業で構造的な要因を抱え、低い賃上げを余儀なくされたこと。

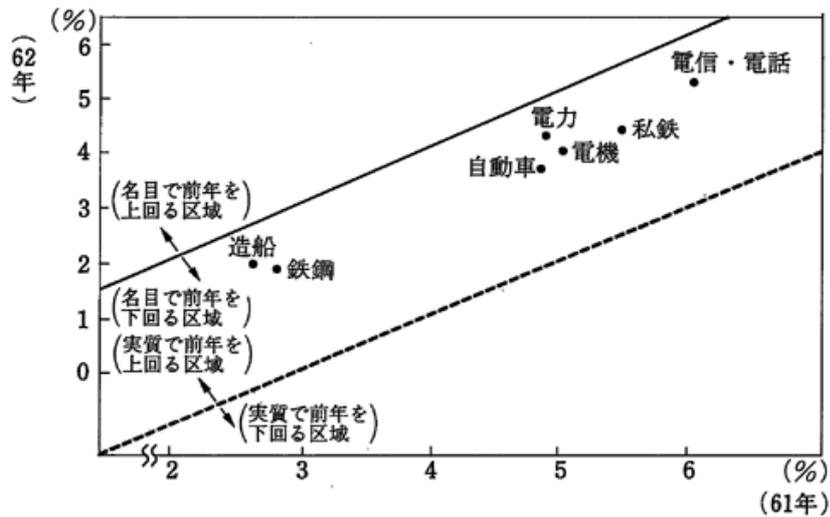
例えば、鉄鋼労連が早期にベース・アップ要求の断念を決定し、造船でも企業側が早めにベース・アップゼロの回答方針を固めるなどの動きがみられたこと。

3) 一方、比較的業況が好調な業種の多い第3次産業では、他産業に比べ高めの要求を掲げる業種がみられるなど積極的な動きがみられ、相対的に高い賃上げを果たしたこと。また、ほとんどの主要産業は4月8日に一斉回答となったが、私鉄、全日通等運輸関係は統一地方選を考慮するとし、次週の4月14日決着となったこと。

産業別の妥結状況をみると、各業種において賃上げ率の低下がみられ、ことに、従来、相場形成のリード役であった鉄鋼、造船では産業構造変化の影響を受け、また、円高による収益の悪化が大きく、それぞれ大手5社で1.55%、1.65%と定昇のみの賃上げにとどまる厳しい結果となった。しかし、同様にIMF・JCの主要業種であり、円高によって収益の悪化がみられた電機では大手12社で3.60%となった。また、第3次産業においては、電信・電話が4.94%となったのをはじめ、電力が3.92%、私鉄が大手13社で4.39%と相対的に高い賃上げとなった(第31図)。

第31図 主要産業における春季賃上げ率

第31図 主要産業における春季賃上げ率(昭和61年と62年の関連)



資料出所 各労働組合等発表

(注) 図中の実線は61年、62年の名目賃上げ率が同じとなる場合。点線は消費者物価上昇率(1~2月平均)で割り引いた実質賃上げ率が同じとなる場合。62年が61年を上回った場合、左上にくる。

このように、経済環境がきわめて厳しく、物価がきわめて安定した局面であることを考慮すれば、62年春の賃上げは、経済構造変化の方向に沿った転換の歩を進めるなかで比較的業種ごとの環境に対応した合理的な決定が行われたと考えることができよう。

第I部 昭和61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

(製造業で大幅に減少した所定外労働時間)

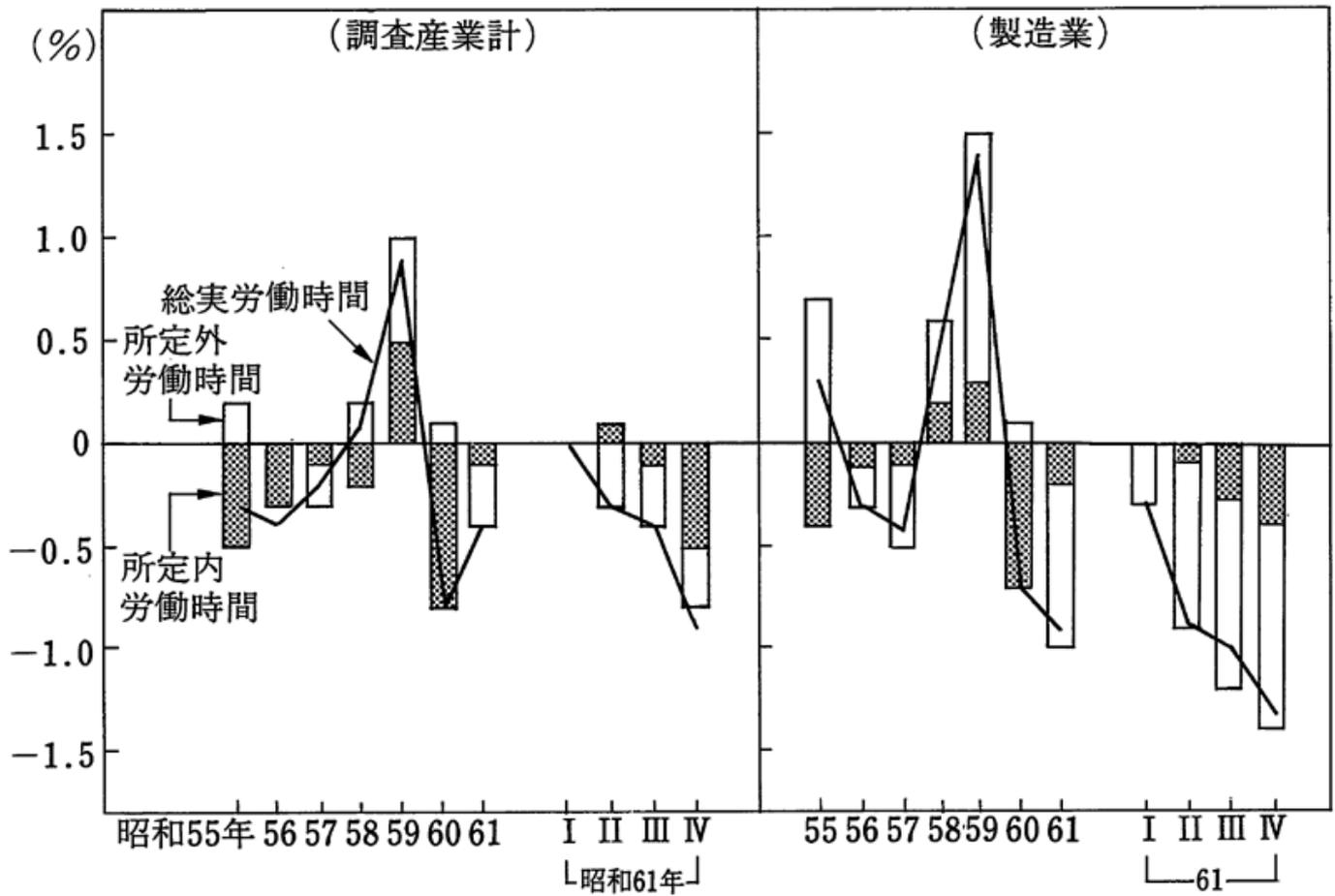
「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)によると,昭和61年の平均月間総実労働時間(実際に労働した時間)は,調査産業計で175.2時間(対前年比0.4%減)と前年(同0.8%減)に引き続き2年連続の減少となった。産業別にみると,製造業(対前年比0.9%減),運輸・通信業(同0.7%減)等で減少となっている。

総実労働時間を所定内労働時間(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)と所定外労働時間(時間外労働,休日労働等所定の労働時間以外における労働時間)とに分けてみると,1)所定内労働時間は,調査産業計で160.8時間(対前年比0.1%減)と前年よりもわずかに減少し,うるう年の59年を除き54年以降減少傾向が続いている。産業別にみると,製造業,運輸・通信業等では減少したが,建設業,卸売・小売業,飲食店等では増加した。2)所定外労働時間は,調査産業計で14.4時間(対前年比3.0%減)と57年以来4年ぶりの減少となった。産業別にみると,製造業では生産活動の停滞等を反映して17.1時間(対前年比7.4%減)と大幅な減少となったが,依然前回景気後退期の15~16時間程度を上回る水準となっている。

総実労働時間の増減に対する所定内・外別の寄与度をみると,調査産業計については,60年は59年がうるう年であった影響から所定内労働時間が総実労働時間の減少に大きく寄与したが,61年には所定内労働時間の寄与は小さなものとなり,代わって所定外労働時間が総実労働時間の減少に大きく寄与した(第32図)。特に,製造業での所定外労働時間は,60年10~12月期に減少に転じ,以降四半期別にみると,期を追うごとに減少幅が拡大している。さらに業種別にみると,円レートの急激な上昇等により輸出の鈍化,生産活動の停滞等がもっとも顕著に現れた機械関連業種では,60年7~9月期に対前年同期比0.3%減と減少に転じた後,減少幅が拡大している。また,素材関連業種では,60年10~12月期に減少に転じて以降,やはり減少幅が拡大している。これに対して,生産が比較的底堅い動きをしている消費関連業種はほぼ前年程度の水準で推移している(第33図)。こうした製造業の所定外労働時間の減少は,雇用調整の一手法として行われた面が強い。「労働経済動向調査」でみると,「残業規制」を行っている事業所割合は,61年10~12月期で機械関連業種が41%,素材関連業種では22%と高いのに対して,消費関連業種では6%と低い。

第32図 総実労働時間の内訳別増減寄与度

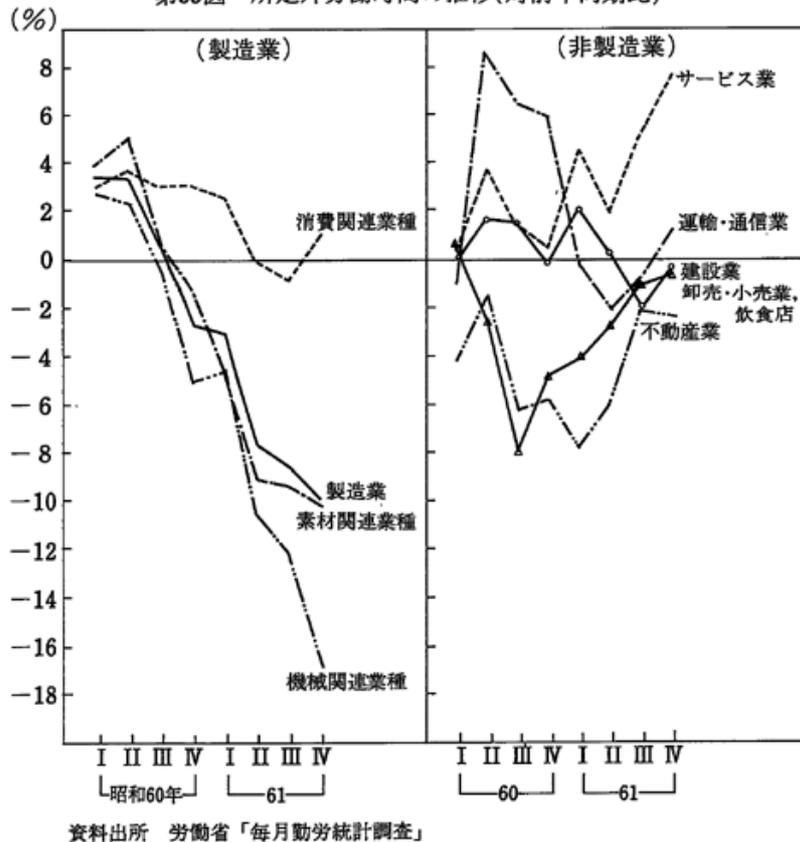
第32図 総実労働時間の内訳別増減寄与度(対前年(同期)比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第33図 所定外労働時間の推移

第33図 所定外労働時間の推移(対前年同期比)



所定内労働時間や出勤日数についても振幅の幅は狭いものの、製造業を中心に所定外労働時間と同様の変動がみられる。61年下期の出勤日数をみると、鉄鋼業や機械関連業種での減少が目立っている。こうした業種では、所定内労働時間にもかなりの減少がみられる。やや長期的にみても、産業別には所定外労働時間の変動に近い変動が所定内労働時間についても生じている。生産の停滞が生じた場合、残業規制にあわせ一時休業等の対策が実施されていることによると考えられる。

事業所規模別の動きを製造業についてみると、1)総実労働時間は、500人以上規模で174.6時間(対前年比1.6%減)、100~499人規模178.3時間(同0.5%減)、30~99人規模182.5時間(同0.6%減)となっている。2)所定外労働時間は、500人以上規模で19.4時間(対前年比11.3%減)、100~499人規模16.8時間(同5.4%減)、30~99人規模14.2時間(同4.9%減)となっている(付属統計表第1-8表)。製造業ではいずれの規模でも所定外労働時間の減少がみられるが、特に大規模事業所での減少幅が大きい。

つぎに、わが国の実労働時間を諸外国と比較してみよう。労働時間を諸外国と比較することは、労働時間の定義、調査の期間および時期、調査対象労働者の範囲、調査対象事業所規模等が国によって異なるため困難な面があるが、可能な限り基準をそろえて、製造業の生産労働者について推計試算をすると次のようになる。

1985年時点の年間総実労働時間で比較すると、わが国は2,168時間(所定内1,939時間,所定外229時間),アメリカ1,924時間(所定内1,752時間,所定外172時間),イギリス1,952時間(所定内1,791時間,所定外161時間),西ドイツ1,659時間(所定内1,576時間,所定外83時間),フランス1,643時間となっており、わが国は西ドイツ,フランスよりも500時間以上,アメリカ,イギリスよりも200時間以上長くなっている(第34図)。

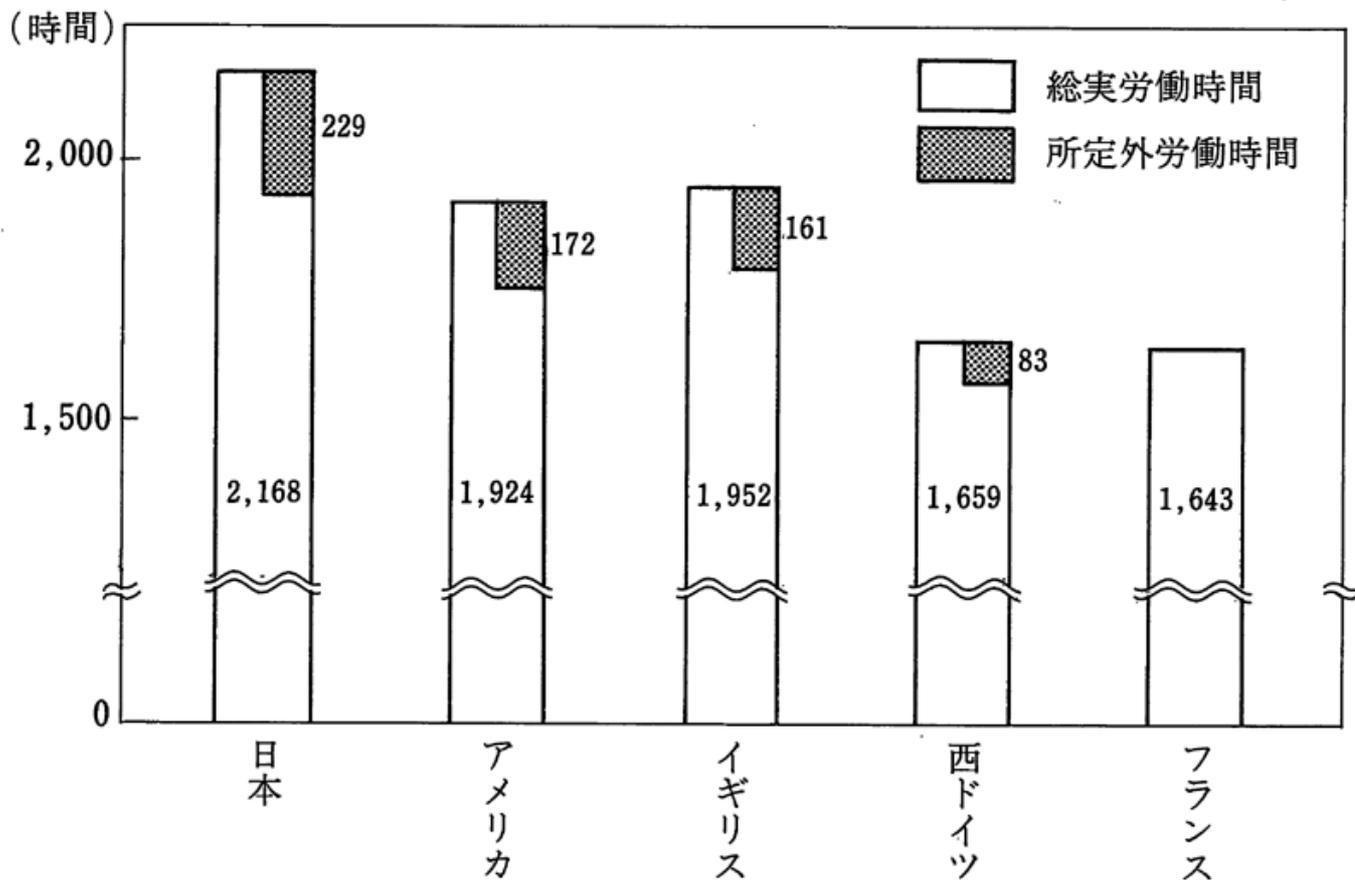
このような差が生じる理由としては、

- 1) 週休2日制の普及状況が違うこと。欧米では完全週休2日制が一般的であるが、わが国では何らかの週休2日制の適用を受ける労働者の割合は76.5%で、うち完全週休2日制の適用を受ける労働者の割合は27.1%にすぎないこと、
- 2) 年次有給休暇の取得状況が違うこと。欧米では労働協約や法律により、かなり長い年次有給休暇が付与され、また、夏季に長期の年次有給休暇を取得する習慣があるのに対し、わが国では年次有給休暇の付与日数が欧米に比べて少ないのに加え、取得率も52%と低い水準となっていること、
- 3) 所定外労働時間の長さが違うこと。わが国の終身雇用慣行の下では生産調整を雇用よりは所定外労働で行う傾向があるため、所定外労働時間が多少長くなること、

等があげられよう。

第34図 年間総実労働時間の国際比較

第34図 年間総実労働時間の国際比較(推計値, 原則として製造業生産労働者, 1985年)



資料出所 ECおよび各国資料 労働省労働基準局賃金福祉部推計
(注) フランスの所定外労働時間は不明である。

第I部 昭和61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

(緩やかな減少傾向にある所定労働時間)

所定労働時間(就業規則等で定められた労働時間)の動きを労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(60年12月現在)でみてみよう。まず,週所定労働時間については,1企業平均44時間27分,労働者1人平均41時間45分となっており,中期的にみて緩やかな減少傾向にある。また,1日の所定労働時間については,1企業平均7時間46分,労働者1人平均7時間41分となっており,過去5年間ほとんど変化はみられなかった。年間所定労働時間については,1企業平均2,203時間(59年2,209時間),労働者1人平均2,080時間(同2,082時間)と59年に比べて緩やかに労働時間短縮が進んでいる。1企業平均を企業規模別にみると,1,000人以上規模2,005時間(59年2,005時間),100~999人規模2,144時間(同2,141時間),30~99人規模2,232時間(同2,241時間)となっており,大規模企業では年間所定労働時間は短いものの労働時間短縮に足踏みがみられる一方,小規模企業では労働時間短縮が進んでいる。

つぎに,休日の大半を占める週休制についてみることにする。60年に何らかの週休2日制を採用している企業の割合は49.1%,週休1日半制は1.2%,週休1日制は49.6%となっている。これを労働者の割合でみると,それぞれ76.5%,0.6%,22.8%となっている。また,何らかの週休2日制のうち完全週休2日制については,企業割合で6.1%,労働者割合で27.1%となっている。週休2日制は,40年代後半には急速に普及したものの,50年代に入ってそのテンポには鈍化がみられ,このところほぼ横ばいで推移している。何らかの週休2日制を採用している企業数の割合を産業別にみると,金融・保険業94.1%,電気・ガス・熱供給・水道業82.9%,卸売・小売業,飲食店65.3%,製造業57.0%,サービス業43.6%,運輸・通信業29.7%となっている。何らかの週休2日制を採用している企業数の割合を企業規模別にみると,1,000人以上規模では91.6%,100~999人規模66.5%,30~99人規模41.1%となっている。また,30人未満の事業所での週休2日制については,労働省「労働時間総合実態調査」(61年3月末現在)によると,10~29人規模29.4%,5~9人規模19.5%,1~4人規模13.9%となっている。

なお,銀行等金融機関においては,58年8月から実施された月1回第2土曜日の閉店に加え,61年8月からはさらに第3土曜日も閉店され月2回閉店となった。銀行等金融機関の産業活動全体に占める重要性を考えると,銀行等金融機関の週休2日制の拡大が金融・保険業にとどまらず,今後,他産業の週休2日制の導入,労働時間短縮の推進に大いに波及効果をもたらすものと期待される。また,国家公務員については,11月30日から4週6休制の試行が開始され,地方公務員についても逐次4週6休制の試行が実施に移されている。波及効果の大きい公務員の週休2日制についても,積極的な推進が期待される。

週休以外の休日について「賃金労働時間制度等総合調査」(60年12月末現在)でみると,週休以外の休日がある企業数の割合は95.5%(前回58年調査96.4%)で,1企業平均の休日日数は17.6日(同16.7日)となっており,企業規模による差はみられない。これを休日の種類別の採用状況でみると,「年末・年始の休日」92.7%(前回92.9%),「国民の祝日」91.1%(同92.7%),「夏期休暇用特別休日」79.7%(同76.7%),「その他の休日」29.0%(同29.4%)となっており,「夏期休暇用特別休日」の増加が目立っている。また,休日の種類別に1企業平均休日日数をみると,「国民の祝日」10.1日(前回9.7日),「年末・年始の休日」4.6日(同4.3日),「夏期休暇用特別休日」3.5日(同3.2日),「その他の休日」2.2日(同2.3日)となっている。特に,夏期連続休暇について「労働経済動向調査」(61年8月調査)でみると,特別休暇を設定するなど3日以上夏期連続休暇を計画的に実施する事業所は,製造業86%,卸売・小売業,飲食店76%,サービス業61%となっている。このうち製造業を企業規模別にみると,1,000人以上規模93%,300~999人規模90%,100~299人規模

82%,30~99人規模74%と規模が大きいほど夏期連続休暇の実施に計画的な対応をとる事業所割合が高くなっている(付属統計表第1-9表)。また,製造業を業種別にみると,機械関連業種93%,素材関連業種84%,消費関連業種78%となっている。特に機械関連業種では,7日以上 of 夏期連続休暇を取得する労働者割合が「60%以上」の事業所は52%と,素材関連業種16%,消費関連業種14%に比べきわめて高いものとなっている(付属統計表第1-10表)。

つぎに,60年(または59会計年度)1年間に労働者に付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く。)を「賃金労働時間制度等総合調査」でみると,労働者1人平均15.2日(59年14.8日)となっており,前年に比べて増加した。これを企業規模別にみると,1,000人以上規模17.2日,100~999人規模14.5日,30~99人規模12.7日となっており,規模が大きいほど付与日数は多くなっている。また,労働者が取得した年次有給休暇は7.8日(59年8.2日)で取得率(取得日数/付与日数)は52%(同56%)といずれも前年に比べて減少している。これを企業規模別にみると,1,000人以上規模の取得日数は9.4日,取得率は55%,100~999人規模7.2日,49%,30~99人規模6.3日,49%となっており,中規模および小規模では取得率が50%を割るなど,いずれの規模でも前年を下回った。

第I部 昭和61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

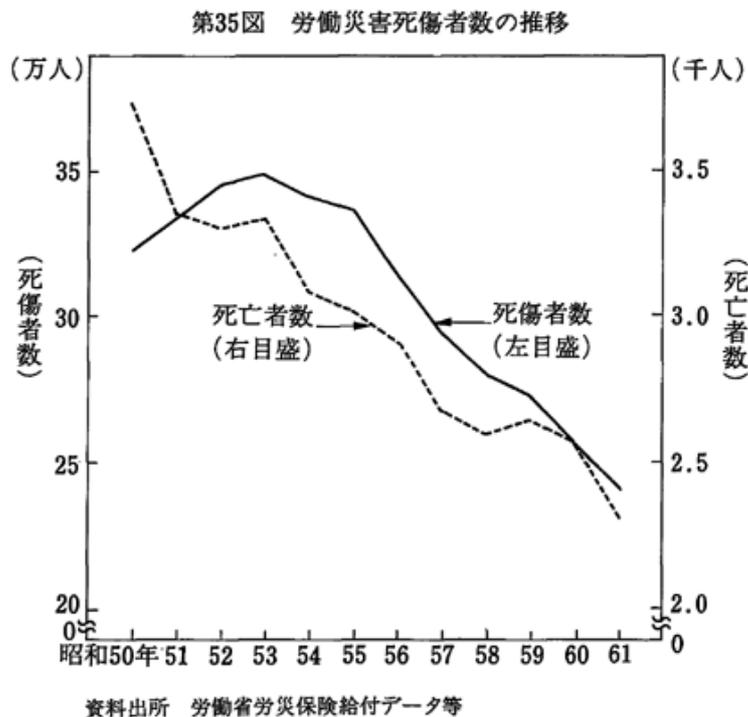
(大幅に減少した死亡災害)

労働省の調べにより,61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24万6,891人で前年に比べ,1万3,499人減(4.0%減)と減少傾向で推移している。このうち死亡者数は2,318人で前年に比べ254人減(9.9%減)と大幅な減少となった。

休業4日以上之死傷者数を産業別にみると,製造業が7万4,849人(対前年比6.9%減)でもっとも多く,ついで建設業7万1,602人(同2.7%減),陸上貨物運送事業1万8,258人(同1.0%減)の順となっている。

また,死亡者数を産業別にみると,建設業が927人で全体の4割を占めてもっとも多く,ついで製造業428人,陸上貨物運送事業272人の順となっている。建設業では54年以降着実に減少傾向で推移しており,特に56年は対前年差201人減,60年は同123人減と大幅な減少を示し,61年は同33人減となった。製造業では59年に対前年差23人増とそれまでの減少から一時的に増加に転じたものの,60年に再び同7人減と減少し,61年も同47人減と比較的大幅な減少となっており,基調としては減少傾向で推移している(第35図)。

第35図 労働災害死傷者数の推移

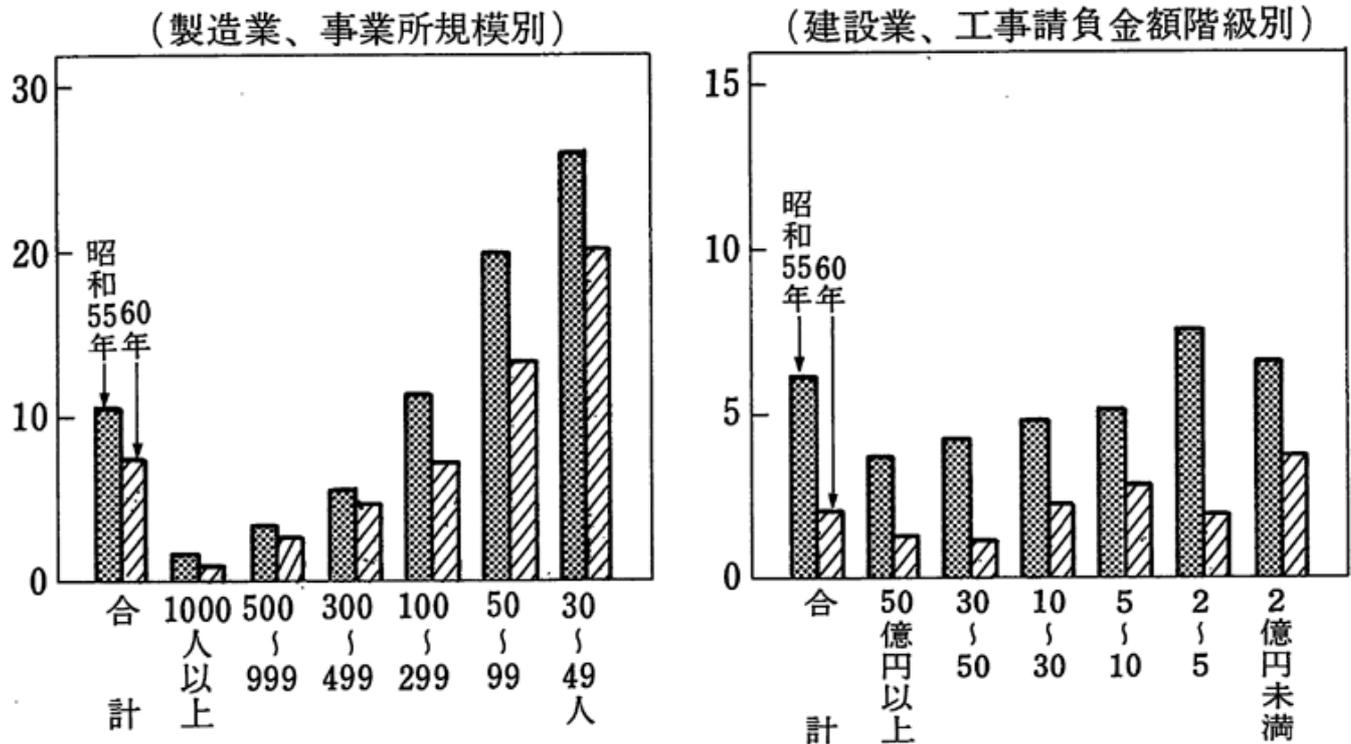


労働省「労働安全衛生基本調査」によると,製造業の労働災害率(調査日現在労働者数1,000人当たり1年間の死傷者数)は,55年10.6,60年7.5と5年間で3.1ポイント低下したが,これを事業所規模別にみると,いずれの規模でも60年の労働災害率は55年のそれを下回っている。また,60年の労働災害率でみると,1,000人以上規模で1.0,500~999人規模で2.7に対し,50~99人規模で13.4,30~49人規模で20.2と事業所規模が小さくなるほど労働災害率は高くなっている。また,建設業の労働災害率(延労働者10万人・日当たり死傷者数)は,55年6.1に対し60年2.0と大幅に減少した。これを工事請負金

額階級別にみると、いずれの規模でも60年の労働災害率は55年のそれを下回っており、また、工事請負金額の小さい事業所ほど労働災害率は高くなる傾向がみられる。なお、元請下請事業所別の60年の労働災害率をみると、元請0.9、下請2.3となっており、いずれの階級でも元請に比べ下請の労働災害率が高く、特に「2億円未満」の下請が5.2ともっとも高くなっている(第36図)。

第36図 労働災害率の比較

第36図 労働災害率の比較



資料出所 労働省「労働安全衛生基本調査」

59(54)年11月1日から60(55)年10月末日

(注) 製造業の労働災害率 =
$$\frac{\text{までの休業1日以上}の死傷者(常用)数}{60(55)年10月末日現在の常用労働者数} \times 1,000$$

建設業の労働災害率 =
$$\frac{60(55)年5月1日から10月末日までの休業1日以上}の死傷者数}{60(55)年5月1日から10月末日までの延労働者数} \times 100,000$$

労働省「労働災害動向調査」(事業所規模100人以上)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)の死傷者数は、調査産業計で2.37と前年の2.52を0.15ポイント下回り、また、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)も0.22と前年の0.29を0.07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93.3日と前年の113.6日を下回った。

産業別にみると、度数率および強度率ともに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0.71(60年0.93)、500~999人規模1.34(同1.43)、300~499人規模2.09(同2.27)、100~299人規模3.84(同4.06)と規模が小さいほど度数率は高くなっており、また、各規模とも前年を下回っている。

事業所規模別の強度率をみると、1,000人以上規模0.13(60年0.36)、500~999人規模0.17(同0.15)、300~499人規模0.22(同0.29)、100~299人規模0.29(同0.29)とやはり規模が小さいほど強度率は高くなっている。

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28.5%減、死亡者数は29.8%減となっており、また、重大災害発生件数も40.7%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61年までの間は、度数率は2.40ポイント減、強度率は0.21ポイント減と低下幅は小さくなっている。

第I部 昭和61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

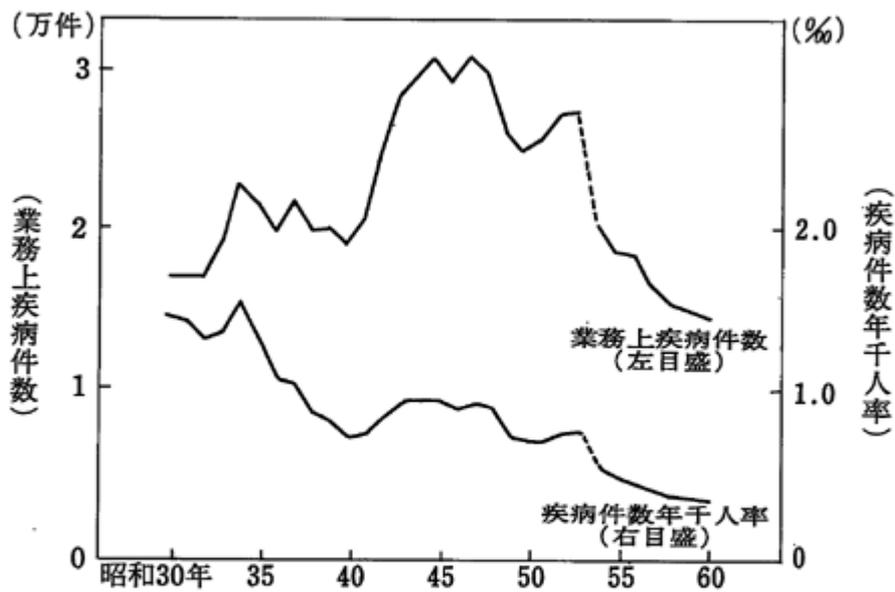
(減少傾向にある業務上疾病)

60年の業務上疾病の発生件数は,1万4,588件で対前年比3.7%減となった。

産業別にみると,製造業は5,309件(産業別構成比36.4%)でもっとも多く,ついで建設業2,683件(同18.4%),運輸交通業1,836件(同12.6%)等となっている。また,従事労働者数の割合(疾病者数年千人率)でみると,全産業ではこのところ減少傾向で推移しており,60年は0.36となった(第37図)。これを産業別にみると,鉱業が8.52ともっとも高く,ついで貨物取扱業2.29,農林水産業2.01となっており,製造業は0.45,建設業は0.69であった。疾病分類別にみると,「業務上の負傷に起因する疾病」がもっとも多く1万1,022件で全体の75.6%を占めており,この中でも腰痛(災害性腰痛)が8,721人で,「業務上の負傷に起因する疾病」のうちの79.1%を占めている。また,「じん肺症およびじん肺合併症」は1,387件で全体の9.5%,「異常温度条件による疾病」は1,201件で全体の8.2%となっている。疾病分類別の状況をさらに産業別にみると,「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33.7%),建設業(同17.8%),運輸交通業(同15.9%)で多く,「じん肺症およびじん肺合併症」は鉱業(同40.2%),建設業(同30.1%),窯業・土石製品製造業(同19.9%),「異常温度条件による疾病」は鉄鋼・非鉄金属製品製造業(同18.9%),食料品製造業(同13.6%)等で多くなっている。

第37図 業務上疾病発生状況の推移

第37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) 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。