

第I部 昭和63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) 賃金の動向

(好調に伸びを高めた賃金)

昭和63年の現金給与総額は,春季賃上げ率や賞与が前年に比し伸びを高めたこと,所定外労働が増加したこと,物価が安定していたこと等を背景として名目賃金,実質賃金ともに伸びが前年を上回った。

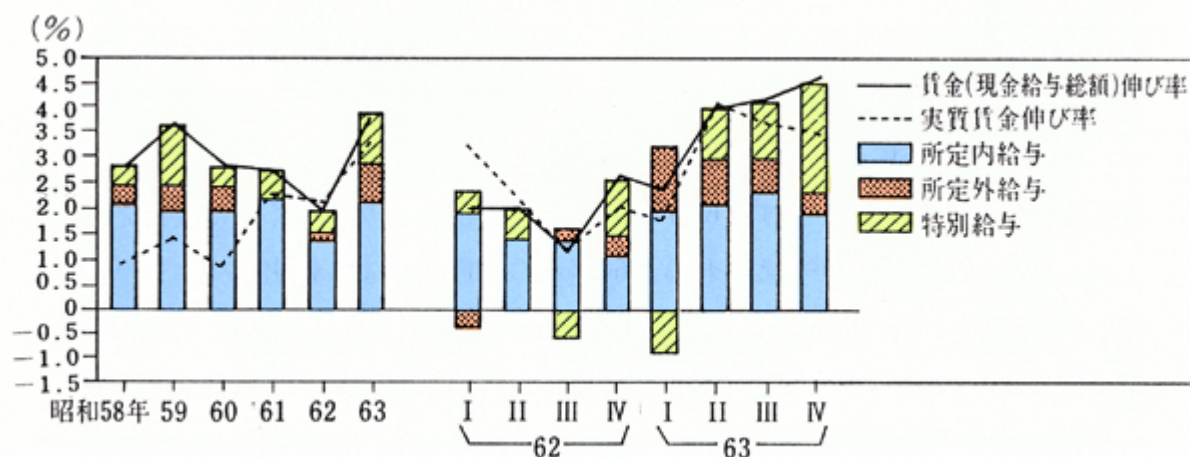
現金給与総額を労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)でみると,労働者1人当たり(調査産業計)で月平均34万1,160円となり,対前年比3.8%増となった。近年の伸び率は,景気後退の始まった60年以降62年まで鈍化し,62年の伸び率(1.9%増)は比較可能な46年以降の最低(サービス業を含まない産業計でみると28年以降最低)となっていたが,63年は伸びが回復し57年(4.1%増)以来の伸び率となった。さらに,実質賃金については,消費者物価の安定を背景に61年以降2%台の伸びであつたが,63年は名目ベースの回復により対前年比3.3%増と62年(2.2%増)を上回り,48年以降の3%台の伸びとなった。

現金給与総額を1きまつて支給する給与」(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25万4,865円で対前年比3.8%増(62年2.0%増)と57年(5.0%増)以来の伸びとなり,また特別給与は額が8万6,295円で,伸び率は対前年比4.1%増(62年1.5%増)と59年(4.3%増)以来の伸びとなった。定期給与を所定内給与と所定外給与に分けてみると,所定内給与は後述するように春季賃上げ率が前年を上回ったことを背景に,22万9,924円で対前年比3.0%増(62年2.0%増)と61年(3.2%増)に近い伸びまで回復し,所定外給与は所定外労働時間の増加等により2万4,941円で対前年比10.8%増(62年2.4%増)と59年(8.8%増)を上回る大幅な増加となった。

以上のように,給与の内訳別にみても,各給与項目とも前年を上回つたが,総額の伸びに対する寄与度でみると,所定内給与の回復に加え,所定外給与,特別給与の寄与が最近のなかでは大きいことが特徴としてあげられる。また四半期ベースで寄与度をみると,所定内給与の寄与が63年に入り着実に増加したのに加え,夏季賞与の支給対象時期に当たる4~6月期以降特別給与の寄与が大きく,かつ期を追うごとに増大してきている一方,所定外給与が寄与を縮小してきている(第28図)。

第28図 賃金伸び率の推移と寄与度

第28図 賃金伸び率の推移と寄与度(対前年(同期)比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

つぎに、現金給与総額の動きを産業別にみると、各産業とも62年の伸び率を上回った。特に、建設業(5.3%増)、運輸・通信業(5.2%増)で伸びが大きく、また62年の伸び率との差が大きいのは製造業(4.5%増、62年より2.8%ポイント上昇)、建設業(同2.6%ポイント上昇)となっている。給与の内訳別の寄与度をみると、鉱業を除き特別給与の寄与の高まりが大きいこと、鉱業や製造業で所定外給与の寄与が大きいことのほか、建設業、運輸・通信業や卸売・小売業、飲食店での所定内給与の寄与の高まりが大きいことが特徴としてあげられる(付属統計表第1-12表)。

つぎに、現金給与総額について事業所規模別にみると、500人以上規模で5.1%増(62年2.1%増)、100～499人規模で4.6%増(同1.8%増)、30～99人規模で3.0%増(同2.6%増)と大規模の方が、伸び率および62年の伸び率との差の両方において大きい。給与の内訳別の寄与度をみると、所定外給与と特別給与の寄与が大規模で大きく、これが大規模で伸び率の大きい要因となっている。

(前年を上回った春季賃上げ率)

63年における賃上げの妥結状況について労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(企業規模100人以上の民営企業)でみると、賃上げ額は9731円、賃上げ率は4.4%と、額・率ともに62年(7,988円、3.6%)を上回り、61年(4.5%)に近い賃上げ率となった。前年の賃上げ率からの上昇幅は、44年の調査開始以来最低であった昨年の伸び率からの回復のなかで0.8%ポイントと近年では非常に大きなものとなった。

産業別の賃上げ率をみると、62年が全産業で前年を下回ったのと対照的に、63年は逆に全産業で前年を上回った。サービス業(5.2%)、卸売・小売業、飲食店(5.1%)で5%台となったほか、鉱業(2.7%)、運輸・通信業(3.7%)を除く各産業で4%台の賃上げ率となった。また賃上げ率の上昇幅でも、サービス業(1.2%ポイント上昇)、卸売・小売業、飲食店(1.1%ポイント上昇)で大きくなっている(付属統計表第1-13表)。また、賃上げ額と賃上げ率の企業間のばらつきを四分位分散係数でみると、いずれも前年に比べ縮小した。

賃上げの決定が集中する春季の賃上げ率について、労働省労政局調べの民間主要企業の妥結状況でも、4.43%となり、40年の集計開始以来で最低の賃上げ率となった前年(3.56%)を上回り、過年度消費者物価でデフレートした実質賃上げ率は3.9%と、前年(3.6%)を上回り、50年以降最高となった。

このように63年の賃上げ率は前年を上回ったが、その要因についてみてみよう。一般に、春季賃上げ率に影響を与える要因として、労働力需給、物価、企業業績等があげられる。まず、63年の賃上げ率を前年よりも高かった要因としては、企業業績の改善が考えられる。60年からの円高による輸出減少により悪化した企業収益は、61年後半から内需の拡大や企業の構造転換努力を背景に増加基調となり、63年春季賃上げ交渉の直前の62年度下期の売上高経常利益率は3.17%と前年同期を0.32%ポイント上回り、下期としては47年度下期(3.47%)以来の3%台となった。また、63年2月時点での63年度上期の見込みも2.86%と62年度上期(2.72%)を上回るものと見込まれるなど、企業業績は順調な改善を示していた。

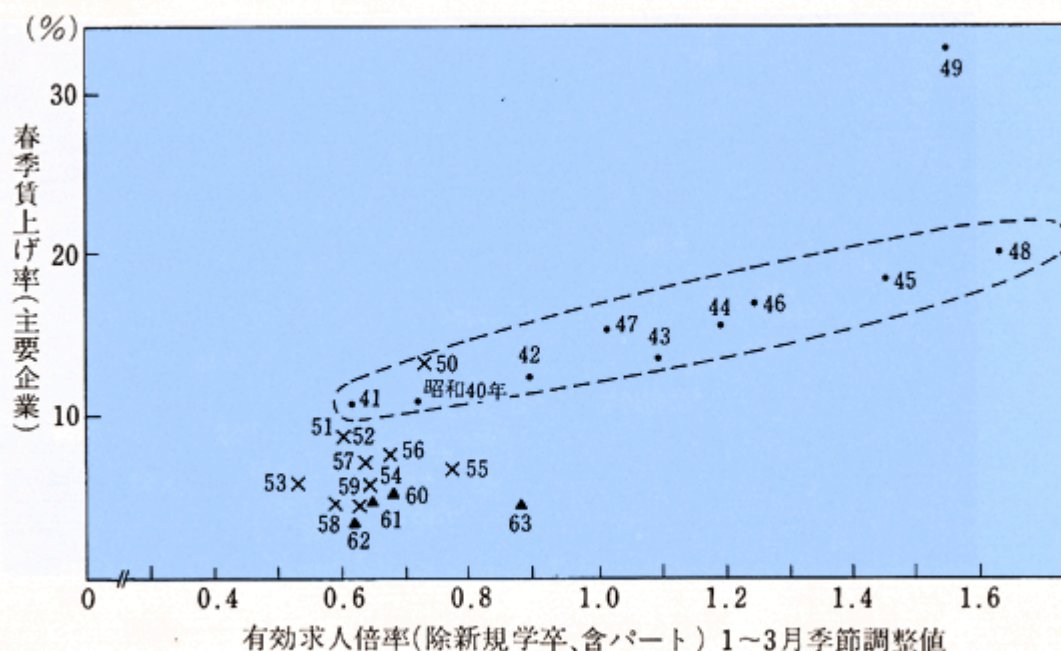
「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、63年の賃上げに当たり企業がもつとも重視した要素をみる

と、「企業業績」をあげる企業が65.1%ともつとも多くなっている。また、「企業業績」を重視した企業のうち、企業業績を「良い」と評価した企業は43.4%、「悪い」とした企業は22.8%となっており、62年(それぞれ21.8%,54.9%)から大きく改善しており、企業としても企業業績の改善をある程度賃上げに反映させたことがうかがわれる。

また、雇用情勢についてみると、完全失業率(季節調整値)が62年5月に3.1%と過去最高を記録した後下降し、賃上げ決定直前の63年1～3月期には2.7%(62年1～3月期2.9%)となり、また、有効求人倍率(季節調整値)も、63年1～3月期は0.88倍と50年代以降最高の水準にあつた。労働力需給の指標として有効求人倍率と民間主要企業春季賃上げ率との関係を見ると、40年代には労働力需給がタイトななかで賃上げが行われ、両者の間にかなり明瞭な関係がみられるが、オイルショック後の50年代以降明瞭な関係がみられない(第29図)。50年代以降の相関係数は0.048にすぎず、物価の安定してきた55年以降でも0.125である。これは、一方において、50年代以降の労働力需給が緩やかになるなかで、求人に占める主要企業からの求人の割合が低下し、求人倍率に主要企業の賃上げ率に関する需給指標としての意味合いが薄れていることが考えられる。ちなみに、新規求人に占める1,000人以上規模の事業所からの求人の占める割合をみると、40年代前半は10%強あつたのが、50年代以降は3%台からさらに2%前後まで低下している。そこで、労働力需給指標として主要企業の雇用人員判断D.I.との関係を見ると、50年代以降を含め全体としても相関がみられ(40年代以降の相関係数-0.616)、オイルショック後、消費者物価が安定した55年以降の相関係数も-0.760と両者の相関が認められる。このように企業の雇用に対する過不足感は賃金決定に対して無関係ではないと考えられる(第30図)。63年春の賃金交渉の直前の63年2月における主要企業の雇用人員判断は、依然として過剰とする企業が不足とする企業を上回っていたものの、雇用人員判断D.I.でみて9ポイントと前年2月(18ポイント)に比べかなり過剰感は小さくなっている。このことも、63年の賃上げ率が上昇したことの一つの背景となったものと考えられる。

第29図 春季賃上げ率と有効求人倍率の相関

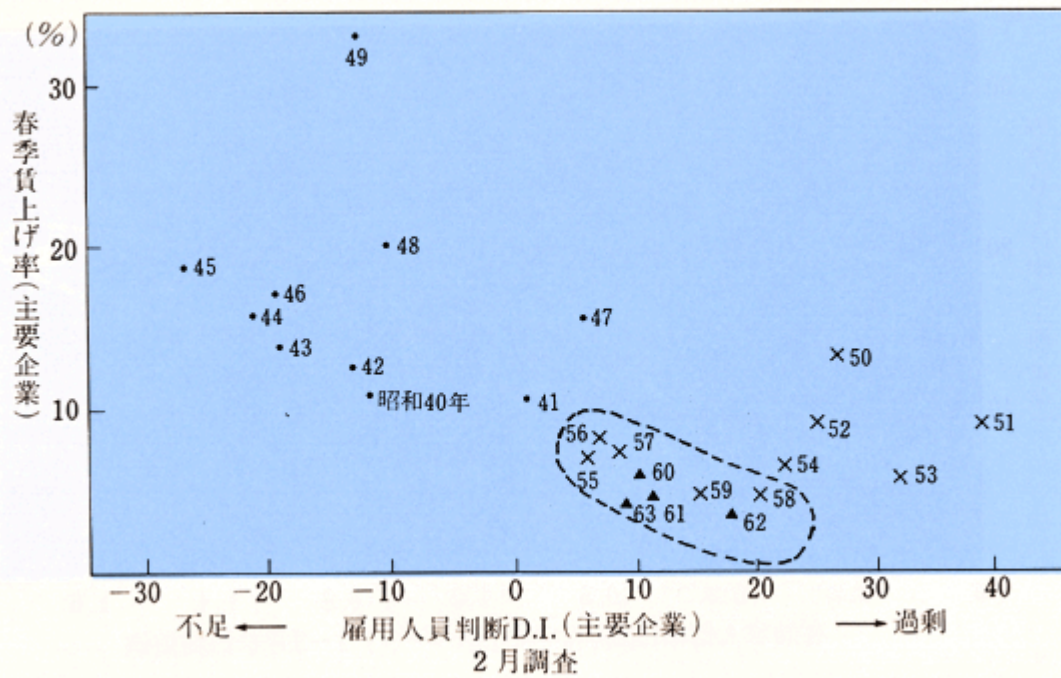
第29図 春季賃上げ率と有効求人倍率の相関



資料出所 労働省労政局調べ、労働省「職業安定業務統計」

第30図 春季賃上げ率と雇用人員判断D.I.の相関

第30図 春季賃上げ率と雇用人員判断D.I.の相関

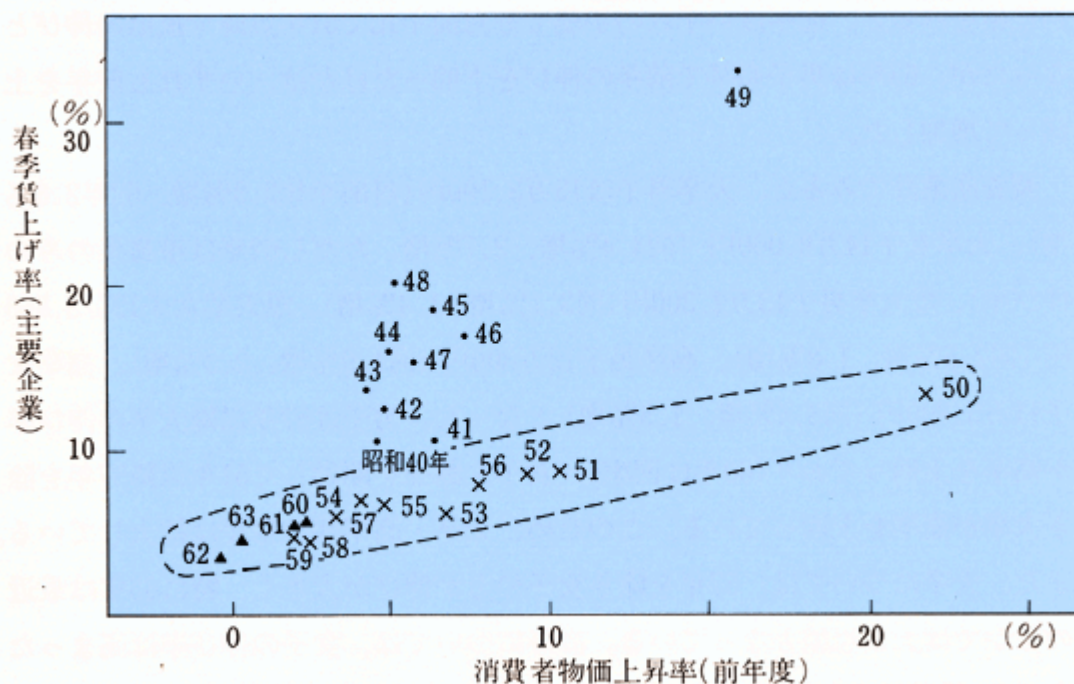


資料出所 労働省労政局調べ
日本銀行「主要企業短期経済観測調査」

消費者物価についてみると、消費者物価上昇率(前年度、持家の帰属家賃を除く総合)と春季賃上げ率との間には、50年代以降かなり強い相関がみられる(第31図)。しかし、近年の消費者物価上昇率をみると、61年度が0.3%下落と33年度(0.4%下落)以来のマイナスとなり、また62年度も円高と原油安などによる輸入原材料価格の下落に加え、製品輸入の大幅増加と食料品価格の安定などから0.3%増と上昇したものの安定基調を続け、61年度に次ぐ低い伸びにとどまった。この結果、このところ賃上げにおいて物価に対する関心は低下したものと考えられる。ちなみに、「賃金引上げ等の実態に関する調査」で先にみた企業がもっとも重視した要素をみても、「物価」をあげた企業は63年において0.8%と前年(1.4%)をさらに下回っている。

第31図 春季賃上げ率と消費者物価の相関

第31図 春季賃上げ率と消費者物価の相関



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」

以上のように、63年は内需の堅調により景気が拡大を続けるなかで、特に企業収益が改善し、さらに雇用情勢改善の進展といったことが、賃上げ率上昇の大きな要因となったとみられる。

(夏季、年末ともに前年を上回る伸びとなった賞与)

特別給与の動向に影響を与える賞与の妥結状況について、「毎月勤労統計調査」によってみると、夏季賞与(産業計)は額で44万5,468円、対前年比3.6%増と62年(44万32円、2.0%増)を大きく上回り57年(3.9%増)以来の伸びとなった。また、年末賞与も額で52万8,586円、対前年比4.8%と、調査開始以来最低の伸びであった61年(0.1%増)から回復過程にあった62年(51万7,675円、3.7%増)をさらに上回った。所定内給与に対する支給割合をみると、夏季賞与が1.58ヵ月(62年1.60ヵ月)、年末賞与が1.89ヵ月(62年1.92ヵ月)であった。

(初任給の状況)

労働省「賃金構造基本統計調査」により63年3月の高卒以上の新規学卒者の初任給をみると、62年はいずれの学歴でも対前年比で51年以降で最低の伸びとなったが、63年は男子高卒で前年の伸びを下回ったほかは、いずれも前年を上回って増加した。

調査産業計でみると、大卒男子は15万3,100円(対前年比3.3%増、62年2.6%増)、大卒女子14万9,000円(同4.4%増、2.7%増、ただし62年は事務系のみの伸び率)、短大卒男子13万2,300円(同3.1%増、1.4%増)、短大卒女子12万5,800円(同2.5%増、1.8%増)、高卒男子12万3,000円(同1.9%増、2.3%増)、高卒女子11万3,800円(同3.4%増、1.5%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。このため、大卒・高卒間の格差は拡大している。

また、大卒については、57年を除き女子の方が伸びが大きく、特に63年は最近のなかでは大きな差となっている。高卒については、女子の伸び率は高まったものの、男子は去年以上に伸びが鈍化し、1%台の低い伸びとなった。特に1,000人以上の大規模企業で0.9%と低くなっている。

第I部 昭和63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) 労働分配率の動向

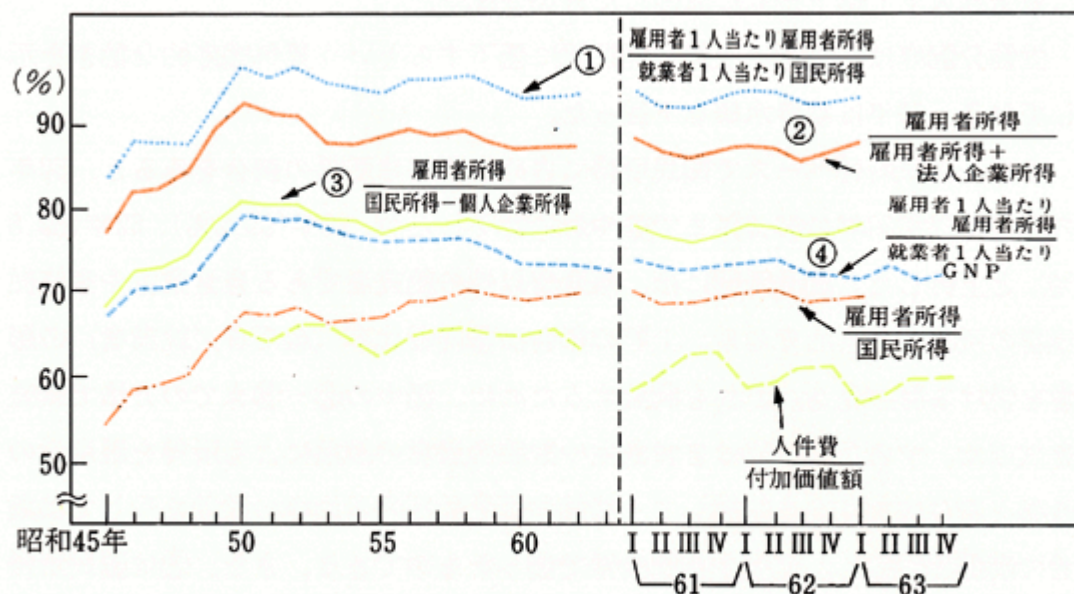
(景気拡大下で低下気味に推移した労働分配率)

労働分配率は不況期に上昇し好況期に低下するという景気感応的な動きを示しており,63年は前年水準を下回った。

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をみると,58年の69.9%以降60年の68.8%まで緩やかに低下したが,61年(69.2%),62年(69.8%)と上昇した。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,上記の割合は雇用者比率(雇用者/就業者)の影響を受ける面がある。これを調整するために,図中の1)~3)までの方法で調整を試みた。すなわち,1)は自営業主や家族従業者の就業による所得を雇用者の所得と同水準であると仮定して,雇用者所得に雇用者比率の逆数を乗じて就業者の所得を推計し,これを国民所得で割つたものである。また,2)は国民所得から自営業主,家族従業者の所得を取り除くために,雇用者所得に法人企業所得を加えたものを分母とし,3)は同じ目的により国民所得から個人企業所得を取り除いたものを分母としている。これをみると,1)と3)では60年から61年にかけてほぼ横ばいの後62年に上昇した。2)では61年にやや上昇後,62年は横ばいで推移した。以上のように61年から62年にかけて分配率は上昇の動きにあったが,63年について4)(1)の国民所得をGNPにしたものによりみると,景気の回復・拡大下の62年後半から下降傾向にあり,63年に入っても62年の水準を下回っている。企業ベースで労働分配率の動きをみると,62年に低下しており国民所得ベースと異なっているが,いずれにしろ63年は前年水準を下回った(第32図)。

第32図 労働分配率の推移

第32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」

(注) 1) 付加価値額＝経常利益＋人件費＋支払利息・割引料＋減価償却費

2) 国民所得、GNPベース(四半期)は季節調整値

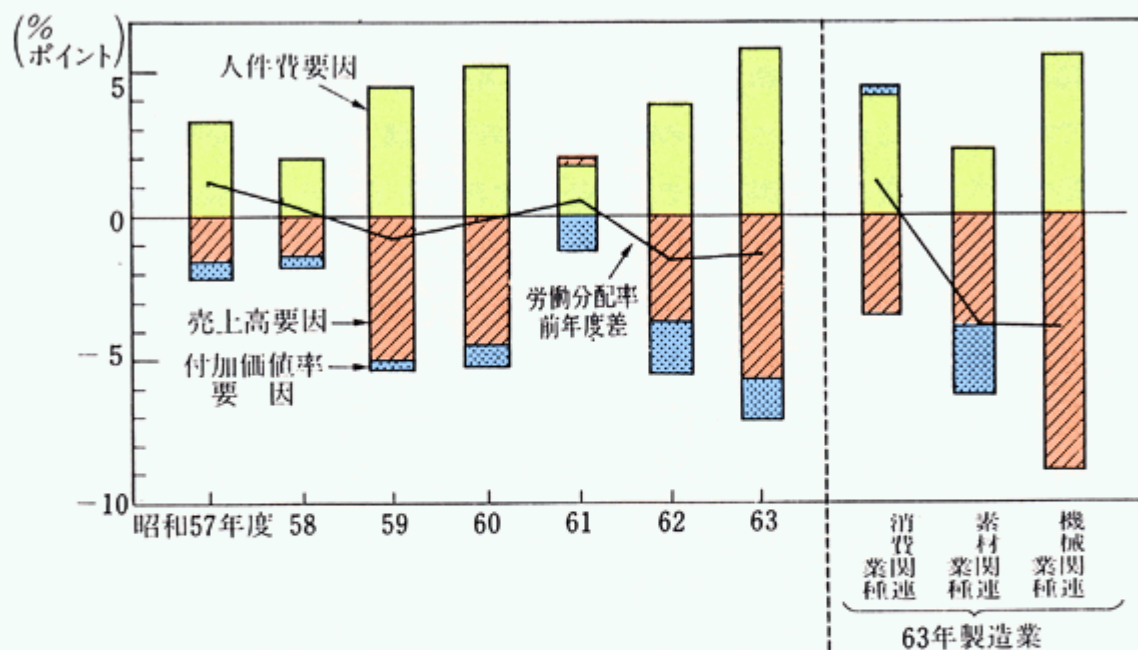
3) 人件費／付加価値額に係る年データは年度ベースのもの。

大蔵省「法人企業統計年報、季報」により、近年の労働分配率の前年度差に対する要因を売上高要因、人件費要因、付加価値率要因の3要因に分けてみると、63年は、景気の拡大と賃金、雇用ともに好調であったことを要因として、売上高、人件費ともに9.4%と大幅な増加となったが、両者が同じ増加率であったため、分配率の変動に影響を与えていない。一方、付加価値率要因は分配率に減少要因として寄与しており、63年も分配率低下にかなりの寄与をしている。これは、円高や原油価格の下落等による交易条件の改善や生産効率の向上等を要因として付加価値率が上昇したためと考えられる。製造業の業種別に分配率をみると、消費関連業種で上昇した一方、素材関連業種、機械関連業種では低下した。素材関連業種においては、付加価値率要因が分配率の低下に比較的大きく寄与しており、これは交易条件の改善を反映したものと考えられ、また、機械関連業種では、売上高要因が大きな寄与となっているが、これは設備投資や耐久消費財等の消費が好調であったことが要因としてあげられる(第33図)。

第33図 労働分配率(法人企業ベース)変化の要因分解

第I部 昭和63年労働経済の推移と特徴

第33図 労働分配率(法人企業ベース)変化の要因分解



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) 昭和63年は暦年ベースで法人企業統計季報、その他の年は法人企業統計年報による。

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

3) 要因分解式は次式による。

W: 人件費 T: 売上高 V: 付加価値額 v: 付加価値率(V/T)とすると労働分配率= $W/V = W/(v \cdot T)$ より

$$\Delta(W/V) = \underbrace{(W/V) \cdot (\Delta W/W)}_{\text{人件費要因}} - \underbrace{(W/V) \cdot (\Delta T/T)}_{\text{売上高要因}} - \underbrace{(W/V) \cdot (\Delta v/v)}_{\text{付加価値率要因}}$$

ただし、付加価値額=人件費+経常利益+支払利息・割引料+減価償却費

第I部 昭和63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) 平成元年春の賃金交渉をめぐる動向

平成元年春季賃金交渉は、個人消費や設備投資を中心とした好調な内需を主要因に、輸出も強含みで推移するという景気の拡大局面のなかで行われた。生産も順調に増加を続け、企業収益も売上高・経常利益ともに計画に対する上方修正をしながら大幅な増加で推移した。一方、雇用環境は有効求人倍率が昭和63年6月以降1倍を超え、完全失業率も低下傾向を続け年末以降は2.3～2.4%前後で推移する環境下、企業の雇用判断も2月には製造業・非製造業を問わず不足超過感に転じる等、改善からさらに労働力需給は引き締め基調となった。

また、消費者物価は63年後半から対前年比で1%を上回り、若干上昇したものの安定していた。平成元年に入ってから先行きについても、政府の実質GNP成長率見通しが昭和63年度4.9%程度、平成元年度4.0%程度とされる等、伸び率は鈍化するものの、今後とも内需を中心とした着実な成長が持続するものと見込まれた。

以上のように、総じてみれば平成元年春季賃上げはそのとりまく環境が好調ななかで行われた。また、労働時間短縮問題を中心とするゆとりの創造が交渉のなかで大きなポイントとなったことも大きな特徴であった。

労働側の動きをみると、「全日本民間労働組合連合会(連合)」は昭和63年12月15日に開いた中央委員会で、「89春季生活闘争方針」を決定し、昨年同様1)賃金闘争、2)労働時間短縮闘争、3)政策・制度改善闘争をあげ、これらを三位一体で取り組むとした。また、その闘い方も、昨年同様、賃上げ・時短は「加盟組織の責任」と「連合」の調整で、政策・制度要求は「「連合」の責任と加盟組織の参加」で進めるとした。そして、取り巻く情勢と課題として、国内物価水準の高さ、「ゆとり」に程遠い生活実態、資産・企業規模・男女間等拡大する格差と社会的不公平を指摘の上、さらに経済成長に立ち遅れた賃上げと時間短縮とし、新しい内需型経済の定着と、「ゆとりある生活、家庭の幸せ」の実現のため、積極的な賃上げと、大胆な時間短縮と政策制度の改善の実現が必要とした。

具体的な要求目標として、賃上げは6～8%のゾーンとし、7%程度を中心に「連合」の加盟組織全体が参加する体制をとるとするとともに、中小企業労働者の格差是正と賃金水準の底上げに向け1万5,000円の要求を目指すよう努力するとした(昨年は6～7%をガイドゾーン)。また、時短については、1993年度の年間総労働時間を1,800時間とする「中期時短基本方針」に基づき、完全週休2日制の確立等の取り組みを展開するとし、できる限りの加盟組織が取り組むこととした。

また、総評は「89国民春闘方針」において、「ゆとりある生活を求めて、くらしと労働を見直し、『賃金も時短も雇用も』かちとる春闘をめざす」とし、賃金要求目標としては、2ケタをめざし、8%(定昇別)以上2万2,000円以上(昨年要求7%(定昇別)以上2万円以上)とするとし、また時短については、中期目標(92年度までに1800時間)に基づき、具体的な年次計画に沿って、全ての組合が時短要求を提出するとした。

このほか、国民春闘連絡会(総評、中立労組連絡会、純中立単産)や金属労協も賃上げ目標をそれぞれ「少なくとも8%程度を目標」(昨年は少なくとも7%程度を目標)、「6～7%」(昨年は6%程度を目標)とした上、時短にも取り組みを求めた。

以上のように、労働側は賃上げ要求について、目標ないし目標の上方を昨年より1%上乘せするとともに、時

短要求を明確にした。

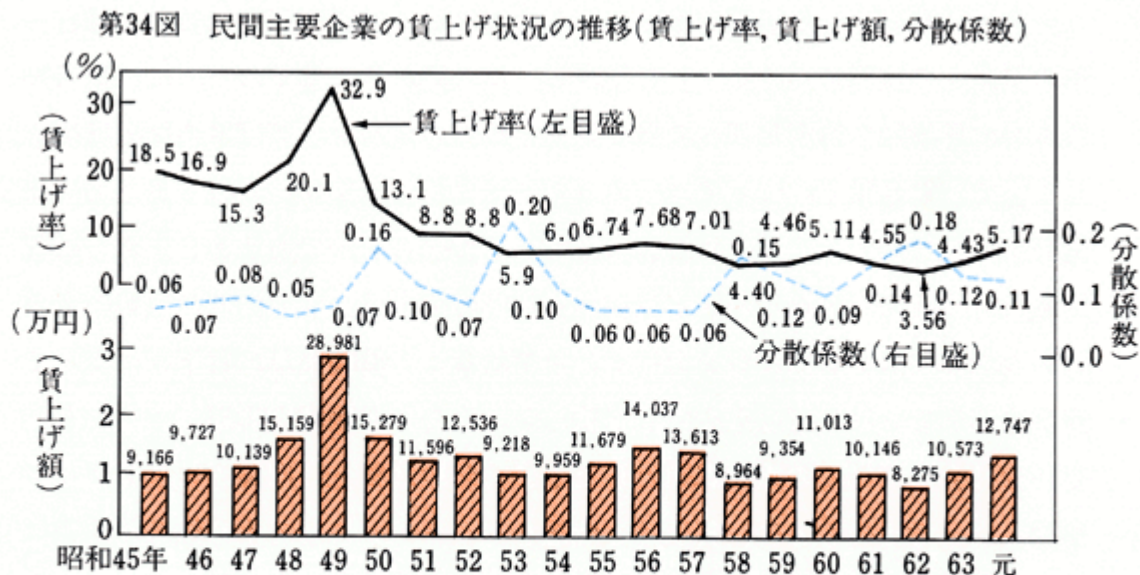
一方、経営側は、日経連が平成元年1月18日に「労働問題研究委員会報告一真の豊かさの実現のために」を発表し、真の豊かさの追求のために消費者物価水準の再検討や住宅問題への取り組みと地価の大幅な引下げ等の問題指摘をした上で、賃金問題については、ホームメイド・インフレを排除するためには従来からの主張である「生産性基準原理」は必須のものであるとし、さらに国際的な高物価のわが国における実質生活水準の向上は、すでに世界最高の水準にある名目賃金をさらに引き上げるのではなく、物価水準の引下げによって実現するのでなければならないと強調した。また、労働時間問題についても、豊かな社会に向けての重要課題とした上で、時短は賃上げ同様のコストアップ要因という考えのもとに、賃上げと時短をパッケージにして生産性基準原理に照らして考えるべきという考えを強調し、かつこの考え方は定着してきたと指摘した。

以上のような労使の基本的な主張のもとで、各単産、単組における要求設定、提出、交渉、回答が展開されたが、要求賃上げ率は昨年より0.5～1%ポイント上回るとともに、時短要求も活発に行われた。

昨年2年ぶりにベア要求を復活した鉄鋼労連は、定昇込み1万2,100円(4.84%、うち定昇1.24%、ベア3.6%)の賃上げと休日3～4日増(賃上げ換算1.36%)を要求したが、これは昨年の賃上げ要求を1.59%ポイント上回るとともに、時短と賃上げのセット要求とした点が注目される。私鉄総連は、賃上げ一本に絞り、2万2,000円(9.1%)の要求とした。なお、これは前年に要求した地価高騰分を含めなかつたことなどにより前年要求(9.8%)を下回るものとなった。自動車総連、電機労連も、賃上げ率はともに7%と昨年より要求を上げる一方、時短についてそれぞれ年間所定内労働時間1,960時間への短縮、休日2日増を要求に組み込んだが、鉄鋼のように時短分について賃上げ換算での要求はとらなかつた。

このような環境下、鉄鋼が賃上げ2.44%と休日2日増、電機が賃上げ5.4%プラス休日1日増、自動車も賃上げ5%強プラス休日1～3日増と、賃上げ、時短ともに獲得を実現し、労働省労政局調べによる主要企業の賃上げ額は、1万2,747円、賃上げ率は5.17%と額・率とも前年を上回つた(第34図)。

第34図 民間主要企業の賃上げ状況の推移



資料出所 労働省労政局調べ

(注) 1) 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) 54年までは単純平均による数値であり、55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、63年はJRを含めた数値である。

第I部 昭和63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) 昭和63年における労働時間の動向

(過去最低の水準となった所定内労働時間)

労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)によると,63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175.9時間となり対前年比0.3%増となった。このうち,所定外労働時間は景気拡大の下で大幅に増大したが,所定内労働時間は63年4月の改正労働基準法の施行により減少し,過去最低の水準となった。このため4～12月でみると,総実労働時間も0.3%減となり,さらに63年度では0.7%減(所定内労働時間は1.3%減)となった。産業別にみると,製造業(対前年比1.2%増),建設業(同0.9%増)で増加した一方,卸売・小売業,飲食店(同0.7%減),サービス業(同0.2%減)等では減少となった。規模別にみると,500人以上の大規模事業所では175.4時間,対前年比1.2%増(前年同0.3%増),100～499人規模では175.3時間,対前年比0.1%増(前年同0.5%増)と増加したが,30～99人規模では176.5時間,対前年比0.2%減(前年同0.3%増)と減少となった。

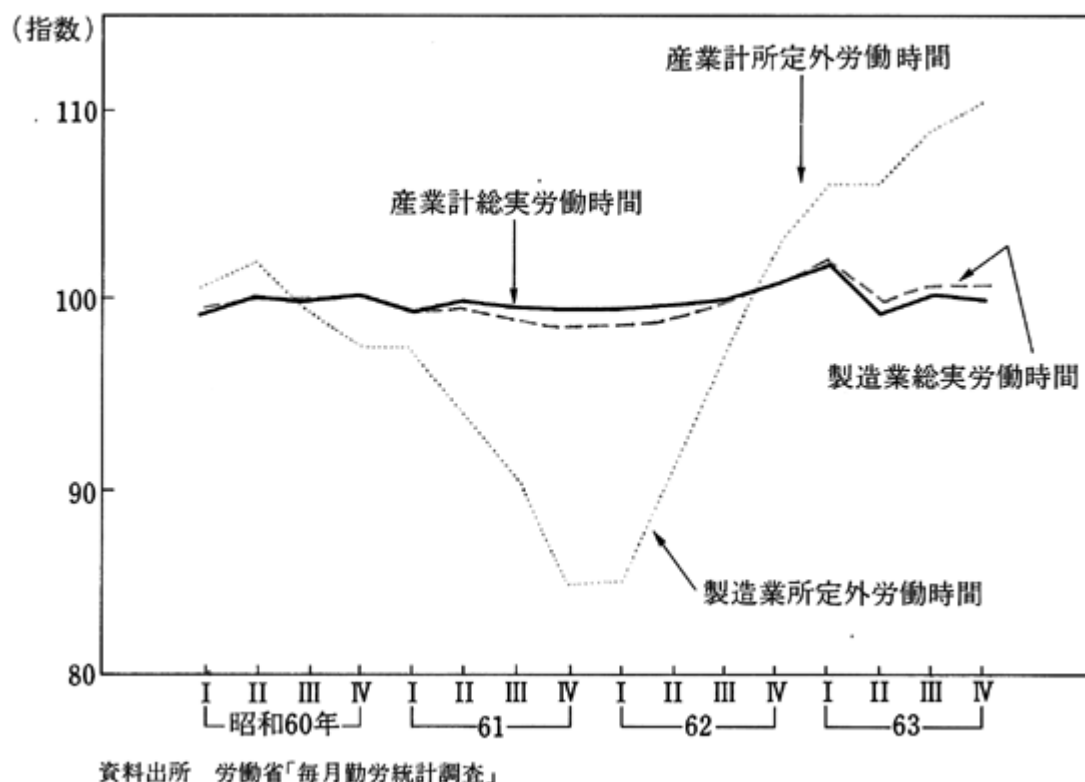
総実労働時間を所定内労働時間(就業規則等で定めた制度としての所定の労働時間内で実際に労働に従事した時間)と所定外労働時間(時間外労働,休日労働等所定の労働時間以外における労働時間)とに分けてみると,所定内労働時間は,調査産業計で63年は,160.2時間(対前年比0.3%減)と前年の同0.1%増から減少に転じた。これを産業別にみると,鉱業(同1.4%増),不動産業(同0.6%増)等では増加したが,卸売,小売業,飲食店(同1.1%減),サービス業(同0.5%減)では引き続き減少し,電気,ガス,熱供給,水道業(同0.5%減),製造業(同0.1%減),運輸,通信業(同0.1%減)では減少に転じた。規模別にみても500人以上の大規模事業所で155.5時間,対前年比0.1%減(前年同0.2%増),100～499人規模で159.5時間,対前年比0.6%減(前年同0.2%増),30～99人規模で162.9時間,対前年比0.5%減(前年同0.1%増)と,いずれの規模においても減少に転じるなかで,特に100～499人規模における減少が大きかった。

一方,所定外労働時間は景気の拡大を背景に,調査産業計で15.7時間,対前年比8.1%増(前年2.7%増)の高い伸びとなった。産業別にみると,製造業で,19.7時間(対前年比14.0%増)と対前年比2桁の増加となり,建設業(同8.9%増),卸売,小売業,飲食店(同6.9%増)でもかなりの増加となるなど,多くの産業で引き続き増加したが,電気,ガス,熱供給,水道業(同4.5%減),不動産業(同4.5%減),金融,保険業(同1.7%減)では減少した。製造業における所定外労働時間をみると,63年は,50年代以降にない労働力不足感の拡がりにみられるような高い労働投入需要等を背景に,40年代前半の水準にまで達している。規模別にみると,500人以上の大規模事業所では19.9時間,対前年比13.0%増(前年同0.8%減)と大幅な増加に転じ,100～499人規模では15.8時間,対前年比7.6%増(前年同3.8%増),30～99人規模では13.6時間,対前年比4.6%増(前年同5.4%増)と引き続き増加し,その増加幅は事業所規模が大きくなるにしたがって大きくなっている。

総実労働時間を四半期別に季節調整値でみると,61年10～12月期まで低下傾向にあつたものが,62年に入つて増加傾向に転じ,63年1～3月期まで増加が続いたが,63年4～6月期には減少に転じ,その後は横ばいで推移した。一方,所定外労働時間は,63年後半から増加幅が縮小したものの,製造業を中心として,景気の拡大を背景に高水準で推移した(第35図)。

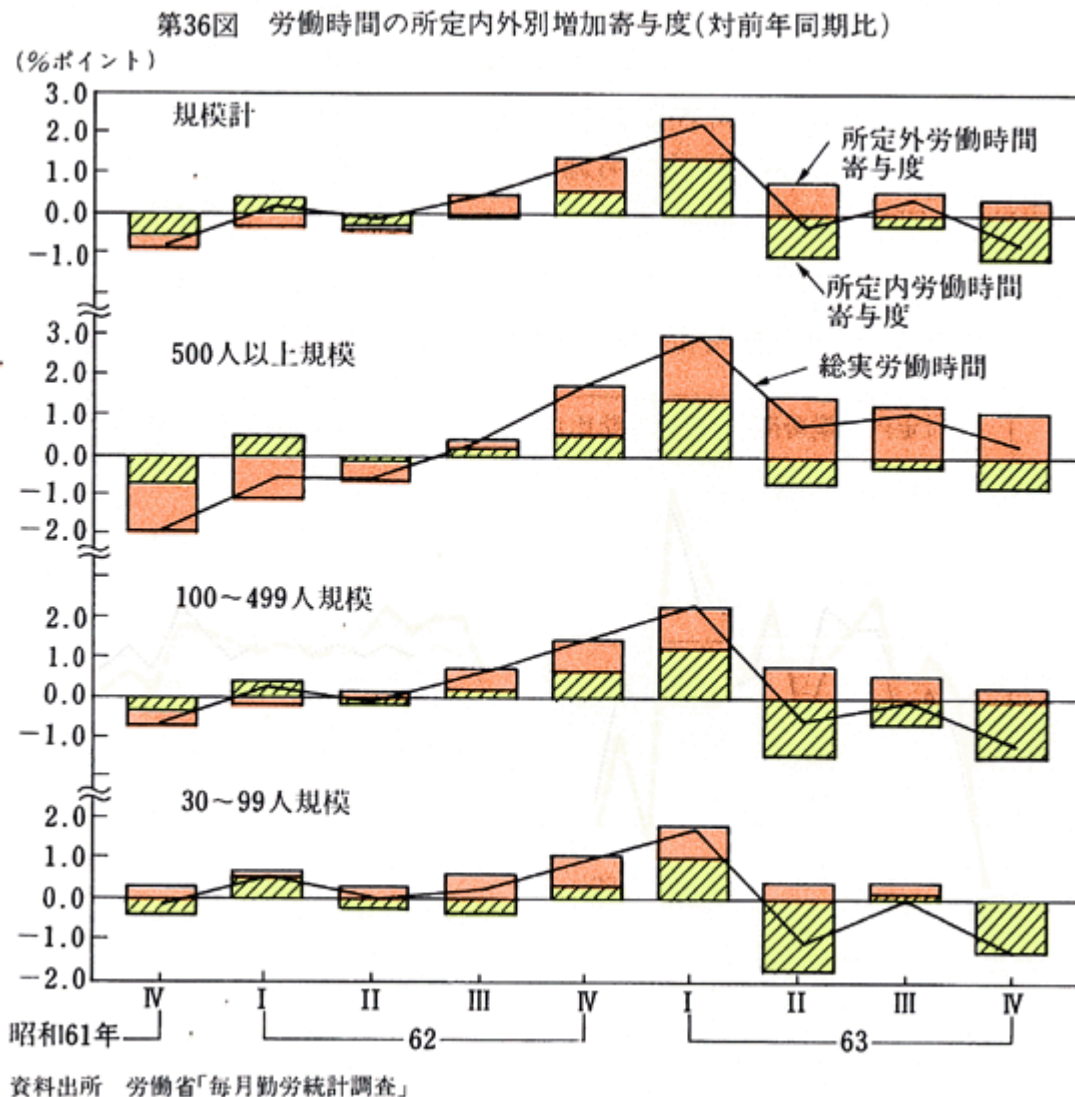
第35図 総実労働時間,所定外労働時間の動向

第35図 総実労働時間、所定外労働時間の動向(季節調整値)



つぎに、今回の景気拡大期における総実労働時間の動きに対する所定内・外労働時間別の寄与度をみると、62年後半からの総実労働時間増加には、所定内労働時間、所定外労働時間がともにプラスに寄与したのに対し、改正労働基準法が施行された63年4～6月期からは、所定外労働時間が寄与度を縮小しながらも引き続きプラスの寄与となるなかで所定内労働時間がマイナスの寄与となったことにより、総実労働時間は対前年同期比でみて減少傾向で推移した。これを規模別にみると、100～499人規模では63年4～6月期以降、所定内労働時間のマイナスの寄与が所定外労働時間のプラスの寄与を上回ったため、総実労働時間は減少を続けた。また、30～99人規模においては、63年4～6月期以降所定外労働時間のプラスの寄与が大幅に減少し、所定内労働時間も7～9月期を除いてマイナスの寄与となったため、総実労働時間は減少傾向で推移した。一方、500人以上規模においては、63年4～6月期以降所定内労働時間はマイナスの寄与を続けたものの、所定外労働時間のプラスの寄与が大きく、総実労働時間は増加を続けた(第36図)。このように、63年4～6月期以降の中小規模事業所を中心とした総実労働時間の減少には、所定外労働時間の増加幅の縮小とともに、所定内労働時間の減少が大きな役割を果たした。

第36図 労働時間の所定内外別増加寄与度

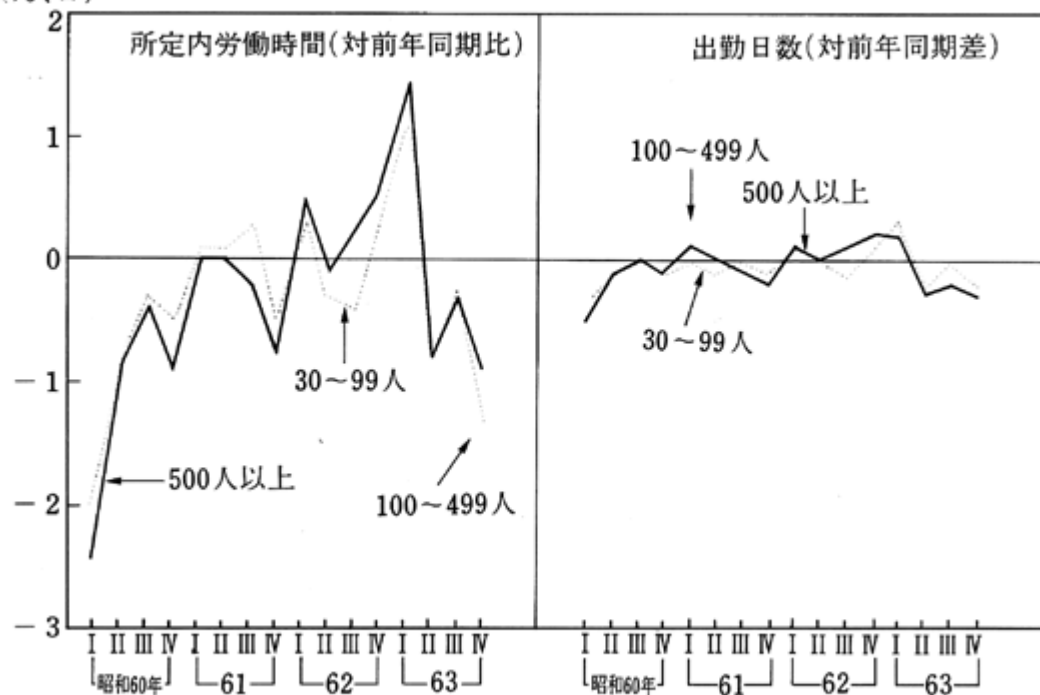


(労働基準法改正と所定内労働時間の減少)

63年においては、先にみたように総実労働時間は所定外労働時間の高い伸びを反映して微増となったが、所定内労働時間は4月以降減少を続けており、この結果、4月から12月までをとってみると、総実労働時間も対前年同期比0.3%減となった。四半期別の所定内労働時間の動きを事業所規模別にみると、いずれの規模においても62年4～6月期から63年1～3月期までは増加したが、63年4～6月期以降減少が続いており、なかでも、100～499人の中規模事業所における減少幅が大きかった。同様に出勤日数をみると、100～499人の中規模事業所においては63年1～3月期から減少を続け、その後の減少幅も総じて他の事業所規模に比べて大きかった(第37図)。

第37図 所定内労働時間と出勤日数の規模別動向

第37図 所定内労働時間と出勤日数の規模別動向(対前年同期比, 対前年同期差)
(%, 日)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

この背景としては、労働時間法制の40年ぶりの抜本的改正(参考参照)となった改正労働基準法が63年4月から施行されたことがある。これにより当面、法定労働時間が週48時間から46時間に短縮されるとともに、原則的な変形労働時間制の最長期間が4週間から1ヵ月に延長され、労使協定によるフレックスタイム、3ヵ月単位の変形労働時間制等の導入が認められることとなった。また、週法定労働時間の短縮に関しては、一定規模以下または一定の業種の事業(貨物取扱業、映画・演劇業、保健衛生業は30人以下、製造業、商業は100人以下、建設業、接客娯楽業、その他の事業は300人以下、鉱業、運輸交通業、清掃・と畜業は全規模)について3年間の猶予措置がとられた。週所定労働時間が46時間を超える企業の割合をみると、1,000人以上の大企業にはほとんどなく、100~999人規模で17.8%、30~99人規模で45.0%と中小企業で多くなっており(付属統計表第1-14表)、一方で週法定労働時間の短縮は小規模事業を中心に猶予措置がとられていることから、当面の労働基準法改正により所定労働時間の短縮の効果が現れたのは中規模を中心とする中小規模の事業所であつたと推測される。また先にみたように事実としても、63年4月以降各規模において所定内労働時間の減少が続くなかで100~499人の中規模事業所における減少幅が一番大きかつた。このように、63年4月からの所定内労働時間の減少は、改正労働基準法の影響をうかがわせる動きとなった。

(参考)労働時間法制改正の概要

1 法定労働時間の短縮

(1)週40時間労働制を本則に定める。

(2)当面の法定労働時間については、週40時間労働制に可及的速やかに移行するため、労働者の福祉、労働時間短縮の動向その他の事情を考慮し、段階的に短縮されるよう、政令で定める(附則)。

イ 当面の法定労働時間は週46時間(4週5体制に相当)とし、なるべく早い時期に週44時間(4週6体制に相当)に改める予定。

ロ 一定の規模以下・一定の業種の事業については、週46時間制への移行に当たり、3年間の猶予期間を設ける(附則)。

2 変形労働時間制

(1)第3次産業の分野の拡大等の社会経済情勢の変化に対応し、また、労働時間短縮に資するため、労働時間に関する法的規制を弾力化する。

イ 1か月単位の変形労働時間制

ロ フレックスタイム制

ハ 3か月単位の変形労働時間制

ニ 1週間単位の変形労働時間制

(2)妊産婦が請求した場合は、(1)のイ、ハ、ニの変形労働時間制は、妊産婦に適用しない。

3 年次有給休暇制度の改善

(1)年次有給休暇の最低付与日数を現行の6日から10日に引き上げる。

規模300人以下の事業場については、改正法施行後3年間は6日、その後3年間は8日。

(2)所定労働日数が少ない労働者(パートタイム労働者等)に対して、通常の労働者の所定労働日数との比率に応じた年次有給休暇を付与する(比例付与)。

(3)労使協定により、年次有給休暇(5日を超える部分)の計画的付与ができる。

(4)使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

さらに、先にみたように、63年は100～499人の中規模事業所を中心に出勤日数も減少しており、所定労働時間短縮の方策としての休日増等があったことが推測される。

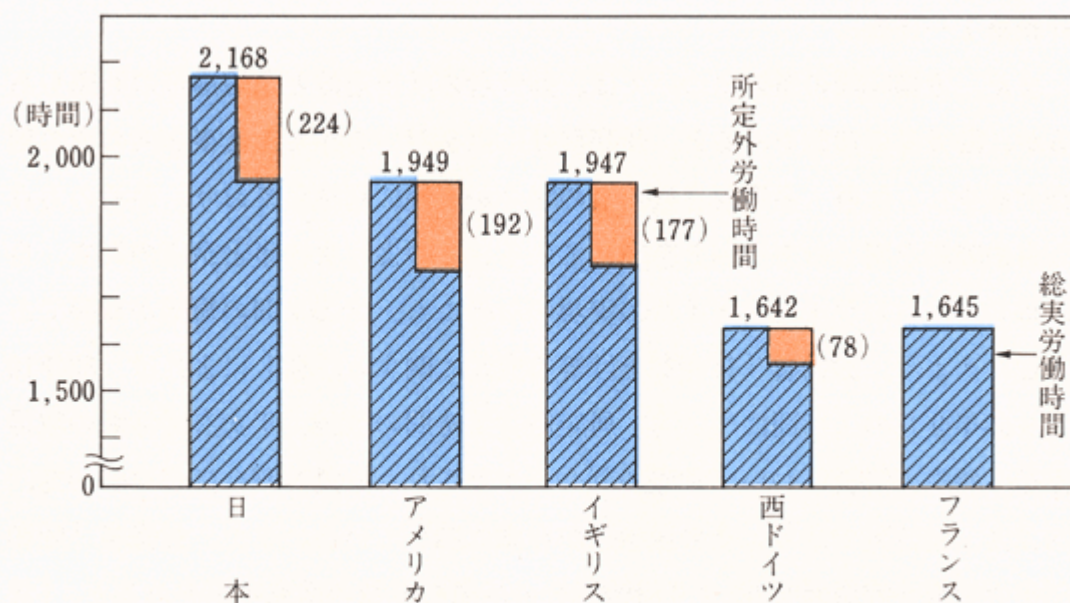
(長いわが国の実労働時間)

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が国により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推計試算をするとつぎのようになる。

1987年時点での年間総実労働時間で比較すると、わが国は2,168時間(うち所定外224時間)、アメリカ1,949時間(うち所定外192時間)、イギリス1,947時間(うち所定外177時間)、西ドイツ1,642時間(うち所定外78時間)、フランス1,645時間となっており、わが国はアメリカ、イギリスよりも200時間以上、西ドイツ、フランスより500時間以上きくなっている(第38図)。

第38図 労働時間の国際比較

第38図 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、1987年)



資料出所 E Cおよび各国資料、労働省賃金時間部労働時間課推計。

(注) 1) フランスの所定外労働時間は不明。

2) 事業所規模は、日本5人以上、アメリカ全規模、その他は10人以上。

3) 常用パートタイムを含む。

このような差が生じる理由としては、週休2日制の普及がわが国では少ないこと、年次有給休暇の取得が欧米に比べて少ないこと、所定内労働時間が欧米に比べ長いこと等がある。

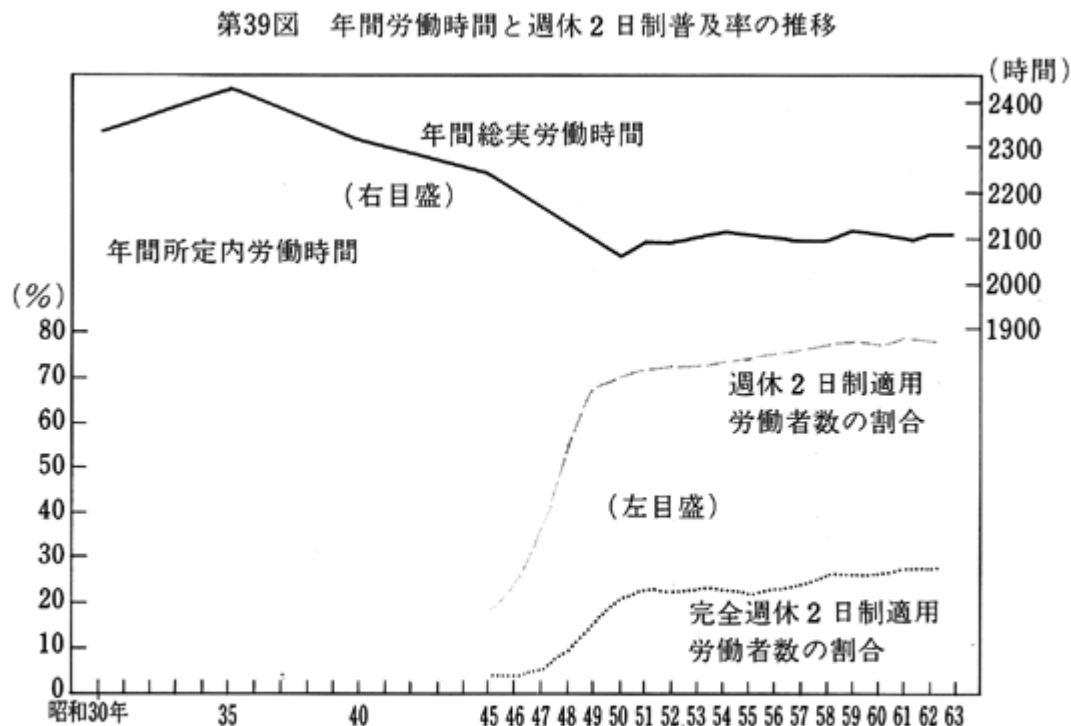
(労働時間短縮をめぐる論点)

労働時間は、長期的には短縮されているものの、昭和50年代に入つてほぼ横ばいで推移している。この背景の一つとして、マクロ経済的にみると50年代に入ってから労働生産性上昇率が鈍化したことがあると考えられる。労働生産性と賃金、労働時間との関係を見ると、40年代においては労働生産性の大きな上昇を背景に実質賃金がかかなり上昇するとともに労働時間も順調に減少した。一方、50年代においては、労働生産性の伸びが緩やかとなり、実質賃金の伸びも低くなったものの、40年代に比べて生産される財、サービス全体の価格水準と対比した消費者物価の上昇が大きくなり、実質賃金を維持するためには労働生産性上昇のかかなりの部分を賃金に配分する必要があつたこともあつて、賃金の上昇に緩やかな労働生産性の上昇がほぼ吸収され、労働時間は減少しなくなった。60～63年においては、円高等による消費者物価の安定という従来と異なった状況の下で、実質賃金を維持するために労働生産性の上昇が吸収される部分がなくなったにもかかわらず、実質賃金が50年代を上回る増加を示す一方で、労働時間の短縮には労働生産性上昇の成果は配分されず、むしろ労働時間はわずかながら増加した。このように、特に60年代において労働時間短縮に対する労働生産性上昇の成果配分が相対的に小さかつたことは否定できない(附属統計表第1-15表)。

また、労働時間の短縮については、勤労者の所得選好と余暇選好の問題もあるが、勤労者の意識をみると、仕事だけに生きがいを感じる仕事志向の者の割合が減少し、仕事・余暇両立型の者の割合が大幅に増加しており、生活の力点も自由時間を楽しむ方向へと転換している。このような仕事と余暇の両立、自由時間を楽しむライフスタイルの実現のためにも、労働時間の短縮が重要であるといえよう。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、62年10月～63年9月の1年間について、所定内労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、残業の抑制について労使の話し合いがなされた企業の割合は各々45.0%、29.2%、33.7%であり、その過半数が合意に達している。また、労働省「昭和63年労働組合実態調査」により労働組合の活動の今後の重点事項をみると、「賃金・一時金獲得」をあげる労働組合が73.4%ともつとも高くなつており、「労働時間・休日問題」も69.3%とこれについて高くなつており、これを、前回調査の58年と比較すると、「賃金・一時金獲得」が2.3%ポイントの上昇にとどまつているのに対して、「労働時間・休日問題」は13.0%ポイントも高まつており、労働組合の時短に対する取組みの高まりがみられる。今後とも、労働時間短縮に向けて労使の積極的な対応が望まれる。

労働時間の長さと週休2日制の普及率の推移をみると、週休2日制適用労働者割合が急速に上昇した40年代後半には年間所定内労働時間の短縮も急であり、50年代に入つて週休2日制適用労働者割合が緩やかな増加傾向となると、年間所定内労働時間も緩やかな減少傾向で推移した。このように、週休2日制の普及率が高まると、労働時間が減少するという関係がみられる(第39図)。

第39図 年間労働時間と週休2日制普及率の推移



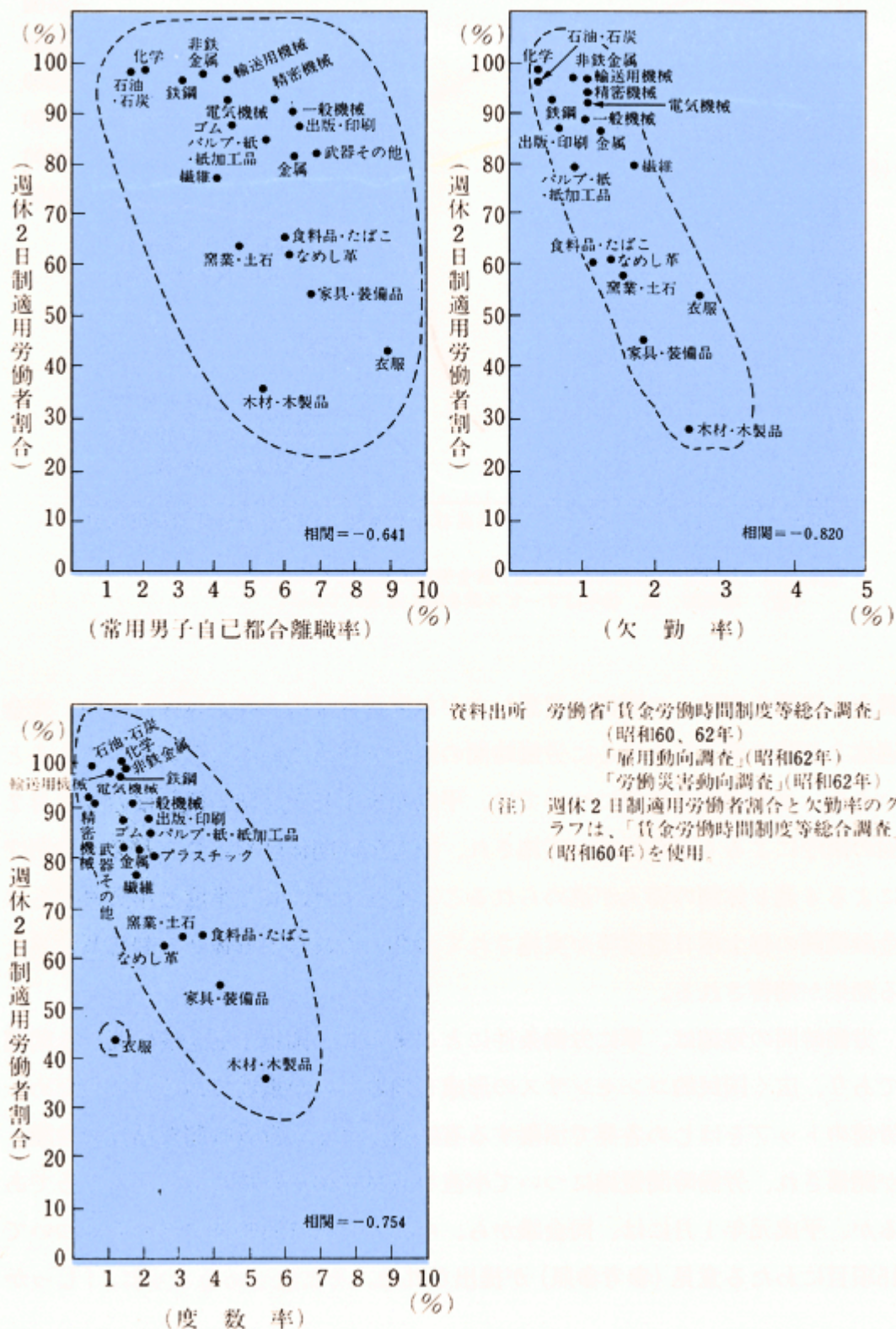
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「賃金労働時間制度等総合調査」

(注) 昭和30、35、40年はサービス業を除く産業計である。

週休2日制の導入による週休日の増加は労働時間短縮の方法として非常に効果的であるが、週休2日制適用労働者割合と常用男子自己都合離職率、欠勤率、労働災害度数率との間には負の相関関係が認められ、週休2日制の導入は、自己都合離職率や欠勤率、労働災害の低下に対しても効果があるといえる(第40図)。

第40図 週休2日制の適用と定着率、欠勤率、労働災害度数率

第40図 週休2日制の適用と定着率、欠勤率、労働災害度数率



これらのことから、今後は、物価の安定基調を維持するなかで、労働時間・賃金と労働生産性との関係に留意しながら実質賃金の上昇を確保しつつ、完全週休2日制の導入等を中心に労働時間の短縮を進めていくことが重要であるといえる。また週休2日制については、平成元年1月から国の機関における月2回の閉庁による4週6休制が実施され、地方公共団体においても月2回の閉庁による4週6休制の導入が進められることとなった。また平成元年2月からは金融機関の毎土曜日閉店等が実施されており、これらの週休2日制普及に与える効果が期待される。

労働時間の短縮は、単に労働条件にとどまらず、国民生活全般に関わる問題であり、広く国民的コンセンサス

の形成を図ることが重要である。このため、労使のトップをはじめ各界で活躍する有識者による「労働時間短縮政策会議」が開催され、労働時間短縮について率直な意見交換がなされていたところであるが、平成元年1月には、同会議から、今後の労働時間短縮の進め方について15項目にわたる意見(参考参照)が提出された。そこにもあるように、「しつかり働き、ゆつくり休む」という意識を持ち、労働時間のなかの無駄をなくすなど新しい効率的な働き方を工夫していくことが重要であろう。今後この意見の趣旨が十分活かされ、労使をはじめとして国民各層の一層の理解と努力が望まれるところである。

(参考)労働時間短縮政策会議の労働時間短縮に関する意見(平成元年
1月)

(ゆとりある社会に向けて考え方の転換を)

- (1)「しつかり働き、ゆつくり休む」というバランスのとれた生活を実現しよう。
- (2)労働生産性の向上に努め、その成果を労働時間短縮にも積極的に配分しよう。
- (3)労働時間の中の無駄をなくすなど新しい効率的な働き方を工夫していこう。
- (4)納期口を見直すなど週休2日制の時代に合った取引慣行を確立しよう。
- (5)中小企業では、集団的な取組みなどにより、積極的に労働時間短縮を進めよう。

(創意工夫をこらして労使の真剣な取組みを)

- (6)トップが率先して休みをとろう。
- (7)計画的に休日増を図り、できるだけ早期に完全週休2日制の時代を作ろう。
- (8)労使でよく相談し、長すぎる残業をなくしていこう。
- (9)年度初めにできるだけ連続して休む計画を立て、年次有給休暇を100%取るようにしよう。
- (10)職業生涯の節目節目に、リフレッシュや勉強をするため、まとまった休暇を取る慣行を作っていこう。

(政府の積極的な支援と国民の理解と協力を)

- (11)余暇を活用し、自己啓発に加えて、地域社会やボランティア活動にも積極的に参加していこう。
- (12)公務員も能率の向上を図り、完全週休2日制で休めるようにしよう。
- (13)学校の週5日制をできるだけ早く実現し、家族の触れ合いを深めよう。
- (14)物価の引下げで実質的な所得を増やすなど、労働時間短縮を進めやすい環境を整備していこう。
- (15)関係者が協力して労働時間短縮の啓発活動を進め、国民全体の理解を深めよう。

第I部 昭和63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) 実労働時間の構造

これまで,最近の労働時間の動きをみてきたが,労働時間を,特に現在の重要な課題となっている労働時間短縮との関連において考えるとき,平均でみた労働時間とともに,種々の属性別に労働時間の状況をみておくことが重要であると思われる。そこで,つぎに,わが国の労働時間を男女,企業規模,産業,職種別に,いわば労働時間の構造の特徴をみてみることにしよう。ここでは,実際の労働時間がどうなっているかがまず重要であると考えられるので,労働省「賃金構造基本統計調査」により,実労働時間を中心にみていくこととする。

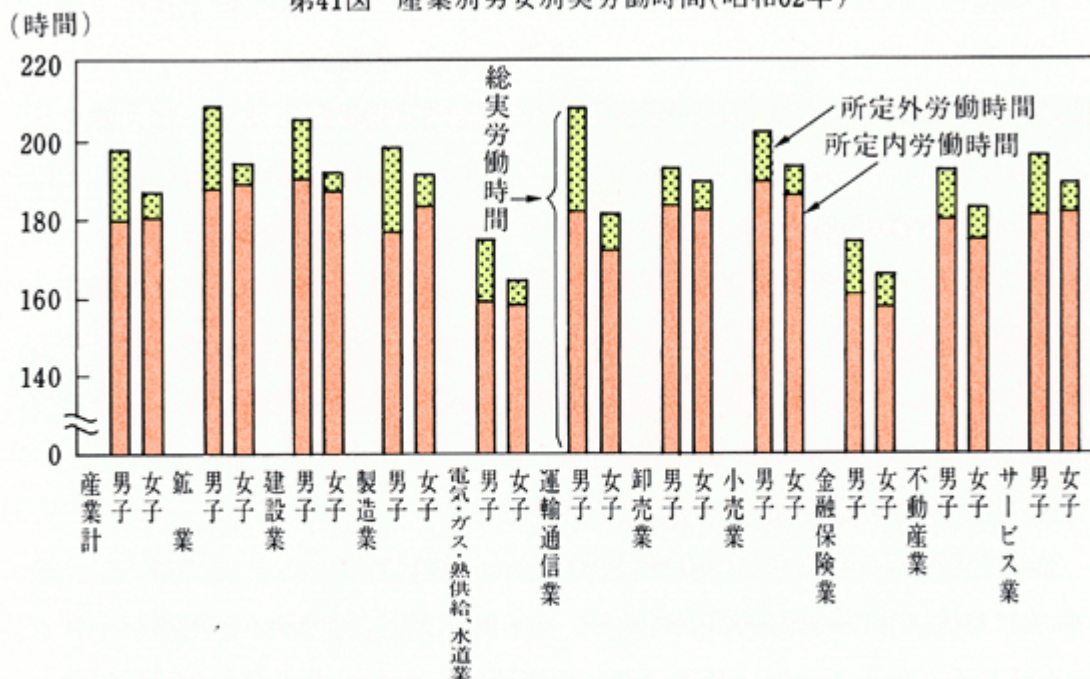
なお,この調査は各年6月を対象としたものであることから,年休や夏季,年末年始の休暇等の状況を反映していないこと等留意すべき点もあるが,「毎月勤労統計調査」により産業大分類別にみた限りにおいては,6月と年平均との間に全体の構造,特に相対関係に大きな影響を及ぼすような違いはみられていない。

(男女別の労働時間―所定外時間の違い)

「賃金構造基本統計調査」でみると,昭和62年6月のパートタイム労働者を除いた一般労働者の総実労働時間(民,公営計の産業計)は,男子が198時間であるのに対して女子は187時間と,男子の方が11時間長い。これは,所定内労働時間は男女とも180時間と同じであるのに対して,所定外労働時間が男子は18時間,女子は7時間となっており,労働時間の男女間の違いは所定外労働時間の違いによるところが大きいといえよう。このことは,産業別にみてもおおむねみられるところであり,各産業における男女間の労働時間の違いは,所定外労働時間の違いが大きな要因となっている(第41図)。

第41図 産業別男女別実労働時間

第41図 産業別男女別実労働時間(昭和62年)



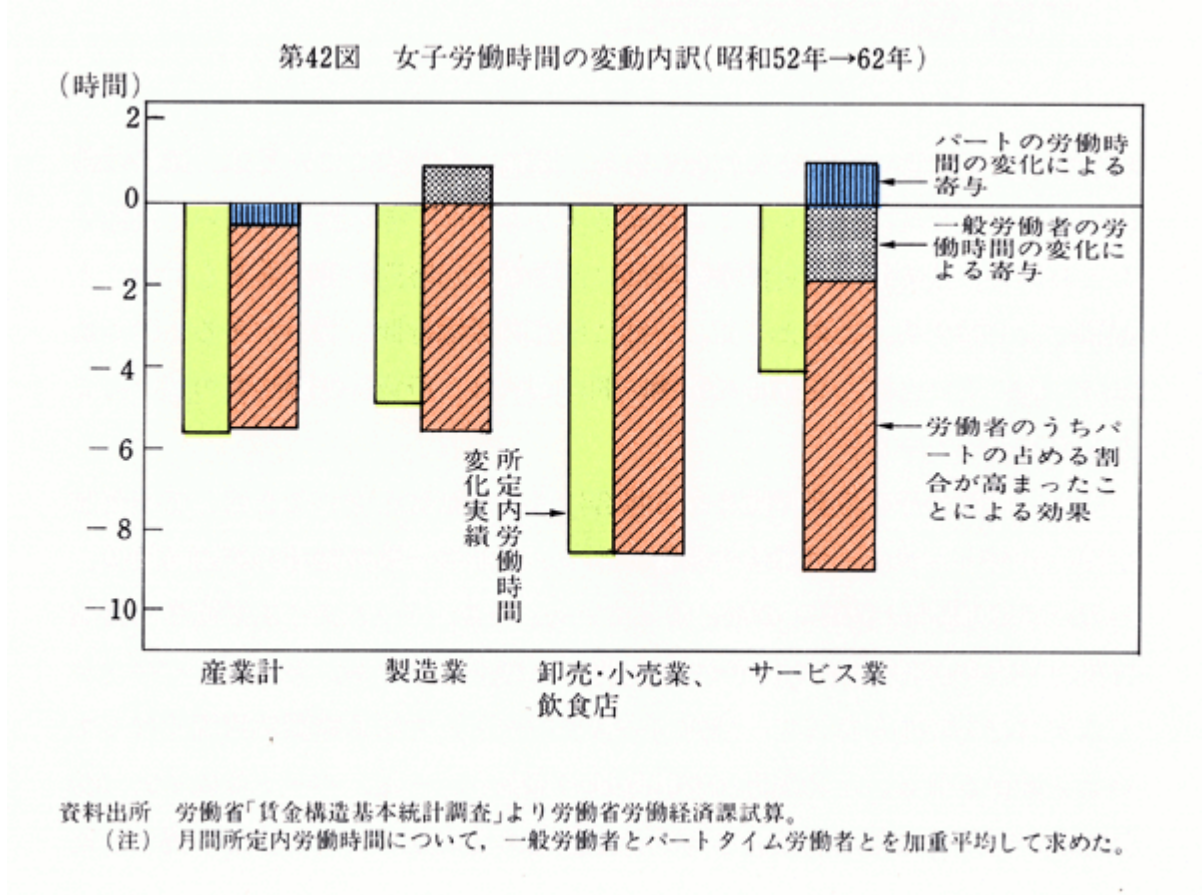
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 昭和62年6月分の労働時間である。

一方、所定内労働時間は男女間で総じて大きな違いはみられないが、一部の産業では違いもみられる。すなわち、運輸、通信業では女子の方がかなり短く、製造業では逆に女子の方が長くなっている。こうした違いは、男女間で各産業における業種や規模といった構成の違いが反映したものと考えることができる。

ちなみに、所定内労働時間が男子177時間、女子183時間と女子の方が長い製造業について、業種や企業規模の構成が男女計と同一であったとして業種、企業規模間構成を調整した男女別所定内労働時間を試算してみると、男女とも179時間となり、男女間に差はみられなくなる。運輸、通信業については、資料の制約からこのような試算をすることは困難であるが、できる限りにおいて調整をしてみると、男女間の所定内労働時間に原数値で10時間の差があるものが、6時間にまで縮まる。このように、一部に所定内労働時間に違いがあるものもあるが、総じていえば、男女間の労働時間の違いは、所定外労働時間の違いによるものとなっている。

なお、特に女子の労働時間をみる場合に忘れてはならないことは、近年増加が著しいパートタイム労働者の影響である。女子の一般労働者の労働時間は、62年には180時間と52年と同様となっている。一方、パートタイム労働者の労働時間は52年の138時間から62年の132時間へと減少している。さらに、パートタイム労働者の増加もあって、総計(一般+パート)では6時間程度短くなっていると試算される。この所定内労働時間の短縮を、一般、パートそれぞれの労働時間が短くなったことによるものと労働者に占めるパートの割合が高まったことによるものとに分けてみると、そのほとんどがパート割合の上昇によるものであることがわかる。パートタイム労働者の多い製造業や卸売・小売業、飲食店、サービス業をみても、一般労働者の所定内労働時間にはサービス業を除きあまり変化がみられないのに対して、パートタイム労働者が増加したことにより所定内労働時間がかなり減少していることがわかる(第42図)。

第42図 女子労働時間の変動内訳



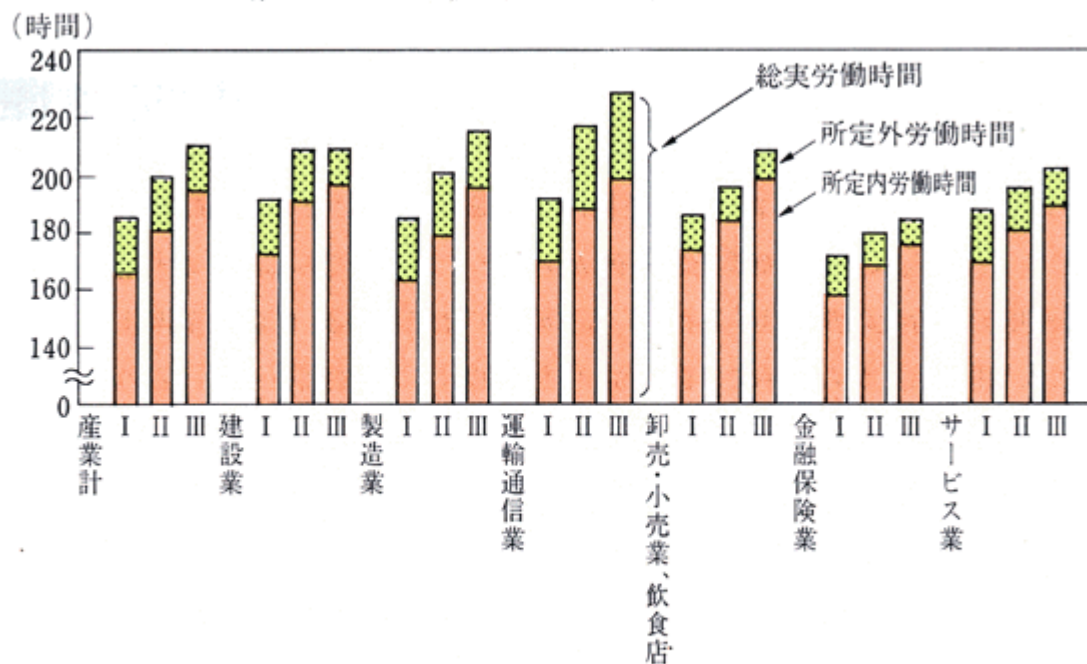
上でみたように労働時間には男女間で違いはみられるものの、それは所定外労働時間の違いによるところが大きいことがわかった。したがって、以下の分析においては、主に男女間の労働者構成による違いを除く観点から、男子の労働時間を中心にみていくことにしよう。

(企業規模別の労働時間—規模間格差の拡大)

62年6月の男子労働者の総実労働時間を企業規模別にみると、1,000人以上規模は185時間、100～999人規模199時間、10～99人規模210時間と、規模が小さくなるほど長くなっている。産業(大)分類別にみても、各産業とも同じ傾向となっている(第43図)。

第43図 企業規模別実労働時間

第43図 企業規模別実労働時間(昭和62年、男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 昭和62年6月分の労働時間である。

2) 規模区分は、次のとおりである。

I ……1,000人以上 II ……100～999人 III ……10～99人

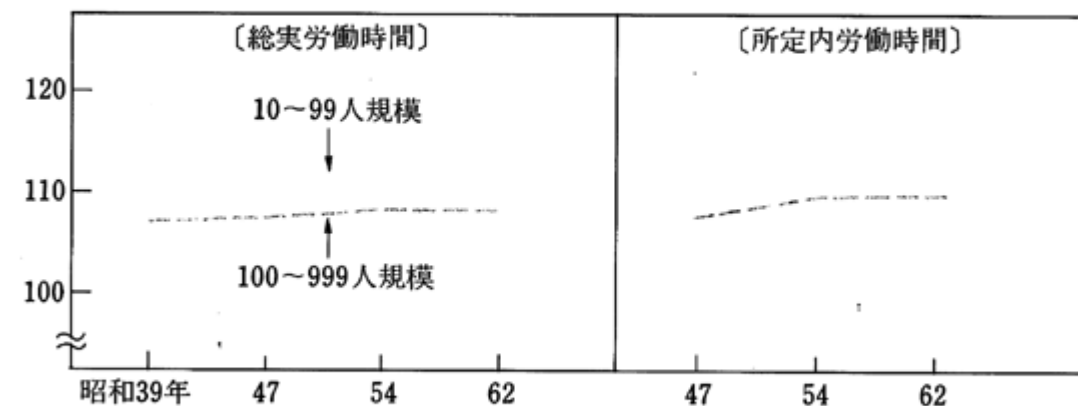
このように、小規模企業ほど労働時間が長くなっているのは、所定内労働時間が長いことによる。すなわち、規模別に所定内労働時間をみると、1,000人以上規模166時間、100～999人規模181時間、10～99人規模194時間となつている。

これは、もちろん、所定内労働時間の背景にある制度としての所定労働時間の規模間の違いによるものである。ちなみに、62年における労働者1人平均週所定労働時間を労働省「賃金労働時間制度等総合調査」によりみると、1,000人以上規模39時間41分、100～999人規模42時間19分、30～99人規模44時間55分と規模が小さいほど長くなっている。

小規模ほど労働時間が長いといった傾向は、過去においても同様にみられるが、長期的にその格差が広がっていることには留意を要する。いま、総実労働時間について、1,000人以上規模を100として10～99人規模の格差をみると、39年は109.4であつたものが、47年には110.8、54年112.3、62年113.5と格差が拡大している。所定内労働時間については、39年は調査がないが、47年以降それぞれ113.1、115.4、116.9と総実労働時間をやや上回つて格差が拡大している(第44図)。これは、中小規模企業において週休2日制の導入をはじめとする時短の取組みが困難であることから相対的に対応が遅れてきていることを示すものといえよう。ちなみに、「賃金労働時間制度等総合調査」により労働時間制度について、1,000人以上規模企業と30～99人企業とで比較してみると、まず週休2日制適用労働者数の割合は、1,000人以上規模では45年の34.6%(完全週休2日制では、10.4%)から62年には95.9%(同49.9%)にまで高まっているのに対して、30～99人規模では45年の2.4%(同0.2%)から62年の43.7%(同5.2%)の水準にとどまっている。また、年次有給休暇については、62年において、1,000人以上規模で付与日数が17.1日、取得日数8.8日(取得率52%)であるのに対して、30～99人規模では各々12.6日、6.1日(取得率48%)となつている。

第44図 企業規模間労働時間格差の推移

第44図 企業規模間労働時間格差の推移
(調査産業計、男子、1,000人以上規模=100)



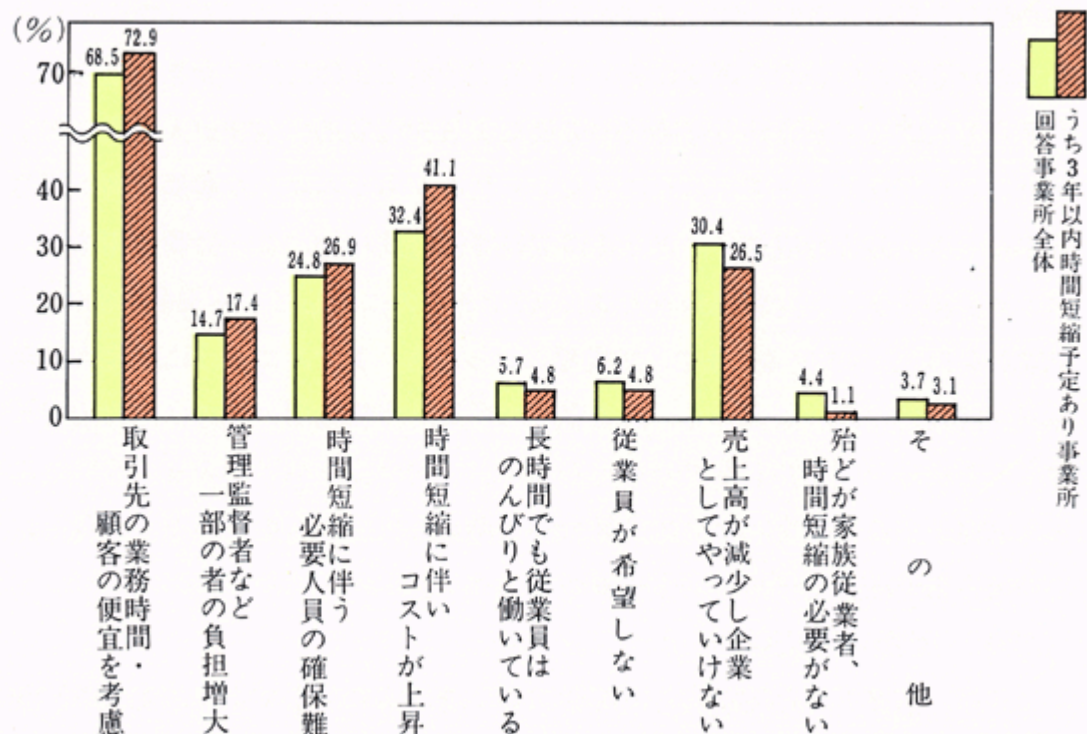
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

この背景には、まず労働生産性の上昇が中小規模企業で相対的に小さかったことがあると考えられる。通商産業省「工業統計表」により製造業の従業者1人当たりの生産額をみると、1,000人以上規模事業所を100として、30～99人規模は45年に47.3であつたものが、62年には40.5とやや格差が拡大している(付属統計表第1-16表)。

また、全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(63年7月)によれば、時短を進めにくい理由としては、「取引先の業務時間、顧客の便宜」をあげるものが7割程度あり、もつとも多くなつている(第45図)。こうしたことからすると、中小企業の時短を進めるに当たっては、業種なり地域なりでまとまった取組みを促すとともに、取引先、特に納入先等である大企業に対して、中小企業の時短に関しても配慮するように啓蒙活動に力を入れることが重要であろう。また、先にみたように、63年4月以降改正労働基準法が施行されるとともに、中小規模を中心に所定内労働時間に減少傾向がみられていることも、注目されてよいであろう。

第45図 労働時間短縮を進めにくい理由

第45図 労働時間短縮を進めにくい理由(複数回答)



資料出所 全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」(昭和63年7月)

(注) 従業員300人未満の民営事業所約5万事業所について調査したもの。

つぎに、企業規模別に所定外労働時間をみると、62年6月には1,000人以上規模19時間、100～999人規模18時間、10～99人規模16時間と、わずかながら規模が大きいほど長くなっている。産業別にみると、例外も少なくないものの多くの産業で同様の傾向がみられる。このように大規模企業でより所定外労働時間が長くなっているのは、大企業では終身雇用慣行がより一般的であるため業務の繁閑を所定外労働で補う程度が大きいほか、福利厚生に要する費用等を含めてみた場合のいわゆる雇用にとまなう固定的費用が相対的に大きいために、雇用増と比較して所定外労働時間の延長による労働費用の増加が大企業ほど小さいことが背景となっているものと考えられる。ちなみに、企業規模別に新規雇用による労働費用増加分に対する所定外労働時間増加による労働費用増加分の比を試算すると、大規模企業では0.753であるのに対して、中規模0.850、小規模0.938となっている。また、労働者にとつても、上でみたように所定内労働時間が相対的に短いことから、ある程度の所定外労働時間の増加にも対応できやすいといった面もあるものと考えられる。とはいえ、以下でみるように、産業、職種別にみて相当に長い所定外労働時間をしているものがあり、それらについても大規模ほど長いという傾向がみられる。

(産業、職種別の労働時間)

つぎに、産業別、職種別に労働時間の状況をみることにするが、産業や職種については、男女や企業規模の場合よりも区分が多い。そこでまず、産業大分類、ついで製造業の中分類、非製造業の中分類、そして職種別に順次労働時間の実態を簡単に記述し、その上で、最後にこれらを通していえると思われる特徴点等を指摘したい。以下、これまで同様62年6月における労働時間を中心にみていくことにするが、過去との比較を行う場合には、景気拡大期であるとの観点から39年、47年、54年との比較を行った。

(産業大分類別の労働時間—鉱業、運輸・通信、建設等で長い)

産業大分類別に62年6月における男子労働者の総実労働時間をみると、鉱業、運輸・通信業、建設業の順に長く、これら三つの産業は200時間を超えている。

一方、金融・保険業や電気・ガス・熱供給・水道業では180時間を下回り、相対的に短い産業となつている。こうした構造は、過去においてもほぼ同様にみられ、各産業とも時短が進んできているといえる。そうしたなかで、運輸・通信業の順位がやや高まっているのが目立っている。

所定内労働時間をみると、建設業や鉱業が長く、これに卸売・小売業、飲食店が続き、4番目に運輸・通信業がきている。また、所定外労働時間をみると、運輸・通信業が他の産業をやや引き離して長く、ついで製造業、鉱業の順となっており、これら三つの産業は20時間を超えている(付属統計表第1-17表)。

なお、「賃金労働時間制度等総合調査」により、62年における制度としての労働者1人平均週所定労働時間をみると、調査産業計では41時間42分であるが、産業大分類では建設業が44時間43分でもつとも長く、ついで鉱業の43時間30分となっている。一方、金融・保険業38時間44分、電気・ガス・熱供給・水道業39時間03分が短い産業であり、これらは上の実際の所定内労働時間の状況とほぼ一致する。しかしながら、運輸・通信業と卸売・小売業、飲食店との相対関係等では必ずしも一致せず、所定労働時間は運輸・通信業42時間39分、卸売・小売業、飲食店41時間32分と上でみたのと逆になっている等のことがみられる。

一般に、制度としての所定労働時間と実際の労働時間との間には、当該月における日曜日の多少に強く影響を受けるとともに、休暇の取得といった個別の事情にも影響を受け、異なることが多い。ちなみに同調査により62年年間の年休取日数をみると、運輸・通信業が9.0日に対して、卸売・小売業、飲食店5.1日と前者の方が多くなっている。このように、産業別の所定内労働時間の長短は種々の要因に影響されながらも基本的には週休2日制の普及程度をはじめ制度としての所定労働時間と密接な関係にあるといえる。

(製造業中分類別の労働時間一小規模の多い業種で長い)

つぎに、製造業の中分類別に男子労働者の総実労働時間をみると、62年6月において長い方から木材、家具、金属製品の順になっており、20業種中10業種が200時間を超えている。10位以下には機械関連の業種が続き、さらに短い業種としては化学(180時間)、鉄鋼(180時間)、石油石炭(178時間)といったいわゆる装置産業となっている。

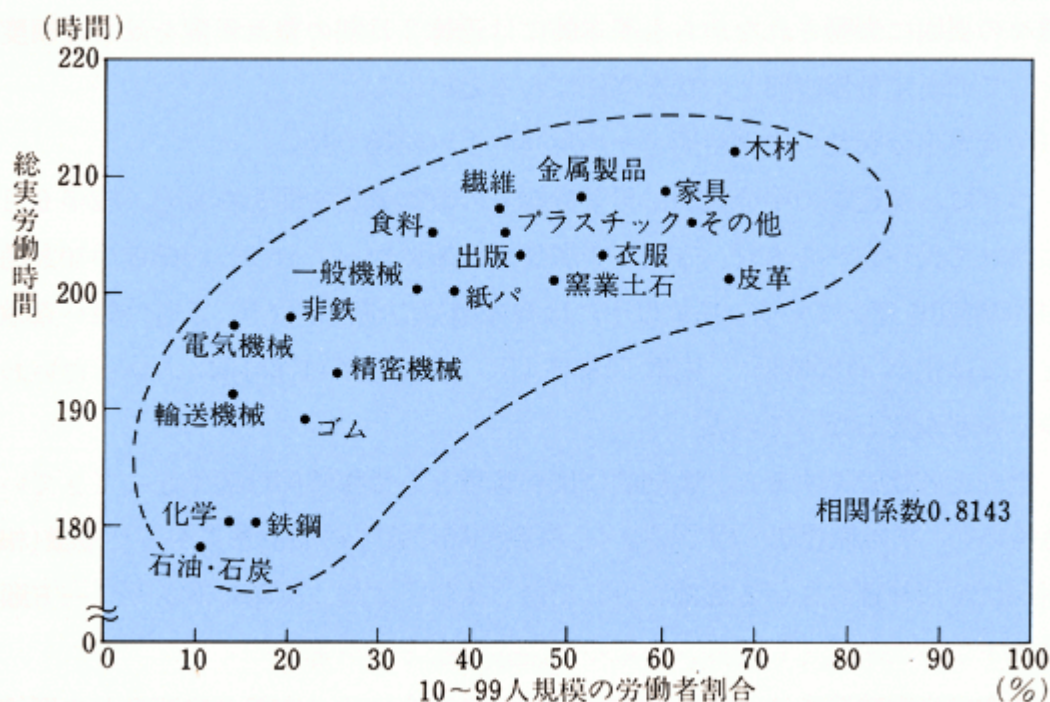
過去との比較をすると、長期的には各業種とも労働時間は短くなってきたものの、その程度は一様ではなく、労働時間の長さの順位が上がった業種(相対的に時短が遅れている業種)としては、木材、衣服、皮革等があり、一方順位が下がった業種としては、出版や一般機械などがある。

所定内労働時間をみると、総実労働時間の場合に比べ衣服や皮革などの順位が上がり、金属製品や輸送機器の順位が下がるといったことはあるものの、ほぼ同様の傾向となっている。すなわち、製造業中分類の場合、労働時間の差は大体において所定内労働時間の長さによるものといえよう。一方、所定外労働時間は、非鉄や電気機器、輸送機器、出版の順で長くなっている(付属統計表第1-18表)。

製造業の中分類の労働時間の順位をみると、小規模が多いと思われる業種が長くなっており、逆に装置産業等の大規模が多いとみられる業種で短いといった傾向がうかがわれる。いま、「賃金構造基本調査」により男子労働者に占める10～99人規模企業の割合と総実労働時間との相関をみると、相関係数が0.8143と高い相関となっており(第46図)。このように、相対的に時短の遅れている中小企業が多い業種で労働時間が長くなっているところが、製造業中分類の労働時間の構造の大きな背景となっている。

第46図 小規模企業の労働者割合と総実労働時間

第46図 小規模企業の労働者割合と総実労働時間(男子、製造業中分類)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和62年)

(非製造業の労働時間—ばらつきが大きい)

非製造業の中分類(「賃金構造基本統計調査」)の集計対象となつているもの。

62年調査では、19産業)別に62年6月における男子労働者の総実労働時間をみると、道路貨物や旅客の道路運送業が長く220時間を超えている。ついで、娯楽業、飲食店と続き、その後小売関係がきている。一方、短い産業としては、保険業(157時間)が際立つて短く、ついで通信業(172時間)、銀行・信託業(175時間)となつている。このように、非製造業の中分類では産業が多岐にわたつていることもあつて、ばらつきが大きいのが特徴的である。製造業の中分類では一番長い木材(212時間)ともつとも短い石油石炭(178時間)との間は34時間の差であるのに対して、非製造業では75時間のひらきがある。

非製造業の中分類別の総実労働時間についても、小規模企業の労働者比率との間に相関がみられるが、相関係数は0.6664と製造業中分類に比べて緩やかな相関にとどまつている。このことは、非製造業については、規模別にみた時短の進捗状況の違いといった要因のほかにも、種々の要因が働いていることを示唆するものと考えられる。

過去との比較については、集計対象の産業に変動があり、必ずしも十分にできない面もあるが、運送業が長く、ついで娯楽業や飲食店、小売業などが長いといった構造には総じて変化がみられない。また、40年代にかなり時短が進んだ後、54年から62年にかけても緩やかに時短が進むなかで、道路運送関係業種では54年と比べても時短が進んでいないなどの相対的に時短の遅れがみられる産業も多い。

所定内労働時間をみると、総実労働時間が長かつた道路運送関係の順位が下がるものの、その他の産業の順位に大きな変化がない。すなわち、飲食店、娯楽業ではいずれも所定内労働時間のみで、200時間を超えている。ついで小売関係の産業で長くなつている。このように、総実労働時間の長い産業では所定内労働時間が長いことが要因となつている場合が多いといえる。また、順位が低下した道路運送関係産業の所定内労働時間も190時間を超えており、全産業計のそれが180時間であることからして、水準としては長いものであるといえる。一方、所定外労働時間をみると、道路貨物、道路旅客の運送業が特に長く、30時間以上となつている。それについて情報サービス・調査・広告業、銀行・信託業で長くなつている。道路運送関連業種や一部小売関係業種を除いて、総実労働時間や所定内労働時間の上位にはみられなかつた産業が上位に顔をみせているのも大きな特徴であろう(付属統計表第1-19表)。

(女子労働者の所定外労働時間—総じて短いものの留意すべき産業も)

以上、産業・業種別に男子労働者の労働時間をみてきたが、ここで女子労働者(パートタイム労働者を含まない一般労働者)について、男子とかなり異なるとみられる所定外労働時間をみておこう。

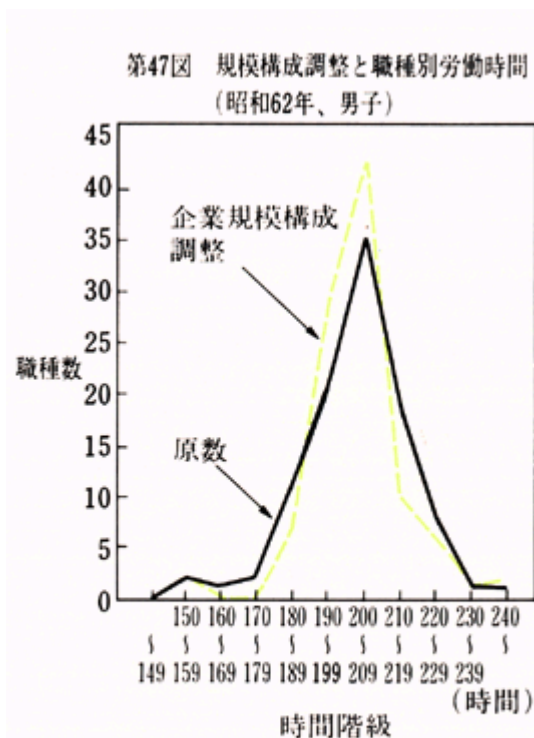
総じていえば、従来労働基準法により、61年の改正まで女子の時間外労働は厳しく制限されていたとともに、現行法制でも種々の上限規制がなされていることもあつて、産業・業種別にみても女子の所定外労働時間は男子に比べて短く、62年6月においてもつとも長い道路旅客運送業でも14時間と、男子労働者の総平均である18時間を下回っている。

このように、男子との比較においては短いといえるものの、産業・業種別にみると、製造業では出版や非鉄、電気機器、輸送機器の順に長く、非製造業では、上記道路旅客運送業、ついで情報サービス・調査・広告業、それに金融関係が続いている。こうした構造は、長期的にみてもほぼ同様であり、また、男女とも所定外労働時間が相対的に長いのはほぼ同じ産業・業種であり、所定外労働時間の見直しに取り組む必要があるものも少なくないものといえよう(付属統計表第1-20表)。

(職種別の労働時間—長さの目立つ運送関係、印刷関係)

つぎに、職種別の労働時間の状況を概観しよう。62年6月における「賃金構造基本統計調査」の調査対象である男子101職種の総実働時間をみると、200～209時間が35職種でもつとも多く、ついで190～199時間の21職種、210～219時間の19職種の順となつており、職種別にみた単純平均は202時間となつている。先にみたように、労働時間は企業規模別にみて構造的にかなりの違いがあり、企業規模別の労働者構成の違いが影響を及ぼす可能性がある。そこで、各職種毎の規模別の労働者構成を全体の規模別構成と同じとして、各職種の労働時間を試算してみると、単純平均値は202時間と変わらないが、散らばりを示す標準偏差が原数の場合の15.010に対して、この方法による規模調整後は13.034となり、散らばりがやや小さくなつている。すなわち、各職種における規模別構成の違いが職種間の労働時間の差をやや大きくしている面みられる。しかしながら、その程度は緩やかであり、全体としての構造に大きな影響は与えるものではないといえる(第47図)。

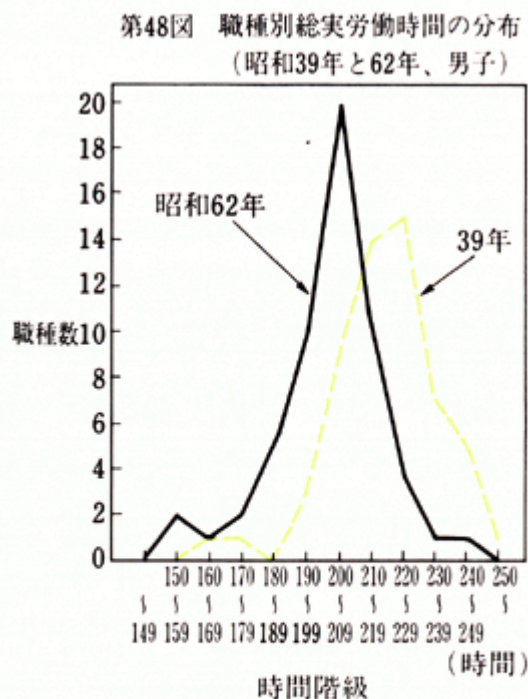
第47図 規模構成調整と職種別労働時間



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

職種別の総実労働時間の分布を,39年と62年の両調査に共通ないし類似の56職種について比較すると,分布の状況にはあまり変化がなく,全体として労働時間の短い方へ移動している。ちなみに,職種別の単純平均値は,39年の219時間から62年には202時間と短くなっている一方,標準偏差はそれぞれ17.103,17.242とほとんど変化していない(第48図)。

第48図 職種別総実労働時間の分布



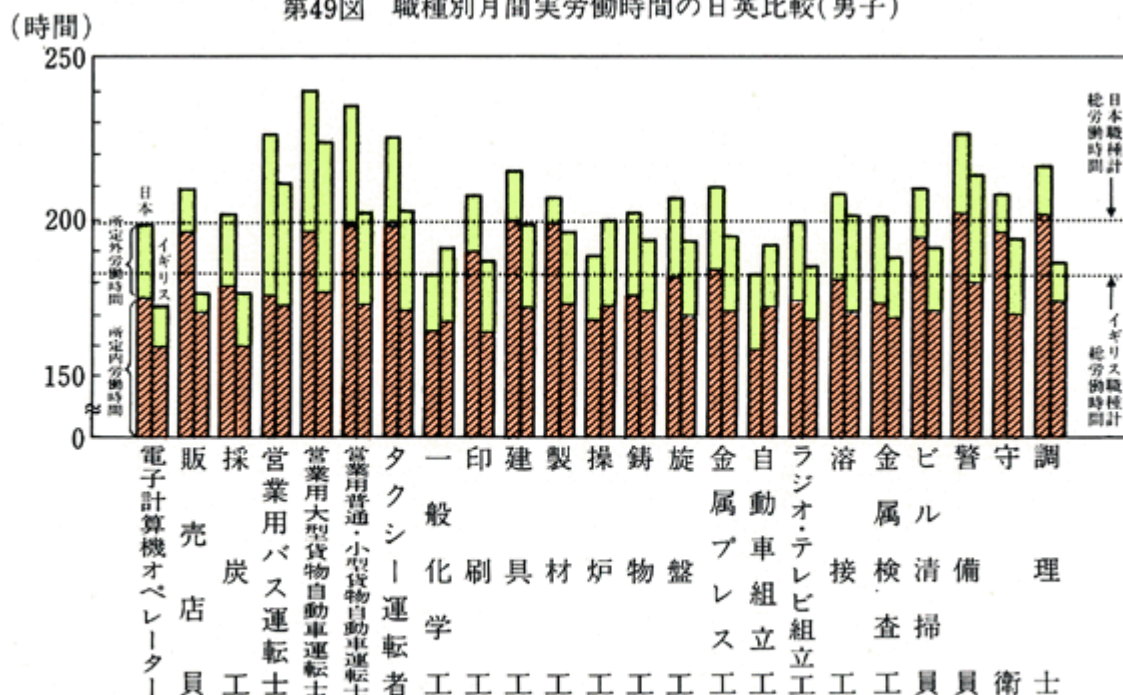
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 両年に共通する56職種の分布である。

62年6月における労働時間について,総実労働時間,所定内・外別それぞれについて,長いものから順に10職種だけ示したのが付属統計表第1-21表である。総実労働時間についてみると自動車運転関係,印刷関係等で長く,所定内では理容や娯楽接客員等の対人サービス関係や消費財関係の製造工が長くなっている。所定外労働時間については,バス・トラックの運転関係,印刷関係が長く,また情報処理関係も長くなっていることは注目される。

このような職種別にみた労働時間の違いは,イギリスにおいてもみられる。日英で比較可能とみられる職種(23職種)について,イギリスの総実労働時間をみると,自動車運転関係職種や警備員で長くなっている(第49図)。これらは,わが国でも総実労働時間が長い職種であり,長い職種は日英で共通しているものが少なくなく,また,こうした職種では所定外労働時間が長いことも共通している。例えば長距離輸送の場合のように,いつたん開始するとまとまった労働時間の継続がどうしても必要となると考えられるなど,その職種特有の条件から労働時間が長くなっているという面も否定できない。しかしながら日英比較から指摘できることは,一般化学工,操炉工と自動車組立工でわが国の方が短いのを除き,すべての職種でわが国の方がイギリスをかなり上回っていることである。また,職種別の労働時間でもつとも長い職種ともつとも短いものとの差は,日本58時間,イギリス52時間とそれほど差はないが,所定内労働時間についてみると,日本43時間,イギリス20時間と日本の方がきわめてばらつきが大きくなっている。ちなみに,職種別の所定内労働時間について標準偏差を計算すると,日本の12.778に対してイギリスは4.442となっている。こうしたことは,各職種がもともと持っている特性はあるとしても,少なくとも所定労働時間についてわが国のような大きな差があることには,再考すべき面もあることを示しているといえよう。

第49図 職種別月間実労働時間の日英比較

第49図 職種別月間実労働時間の日英比較(男子)



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」(1987)

イギリス Department of Employment "New Earnings Survey"(1987)

(注) イギリスは、週当たり労働時間に、365日÷12月÷7日=4.345週を乗じ、月間実労働時間とした。

なお、女子の職種別(調査対象職種40職種)に労働時間の長いものをみたのが付属統計表第1-22表である。理・美容や観光バスガイド等対人サービス関係の職種がみられるとともに、所定外労働時間の長いものに情報処理関係が含まれていることは男子の場合と同様である。

(産業・職種別労働時間のまとめ—長さからみた類型化)

以上の産業・業種別、職種別の労働時間の状況を概観した。こうしたなかから指摘できることをまとめてみるとつぎのとおりである。政府は、年間1,800時間程度(参考参照)を時短の目標としており、その達成に向けて各産業・業種、職種においては、完全週休2日制の導入、年次有給休暇の完全取得を中心に、より一層の時短への取り組みが求められるが、一方では、労働時間の状況が産業・業種およびそれに関連する職種で区々であることも事実であり、各産業・業種、職種ごとに対応していくべき事柄も多いものと考えられる。以下では、特に労働時間の長い産業・業種、関連する職種について、その類型化を試み、かつ、できればその背景等も簡単に検討してみたい。労働時間が長いということからは、まず、総実労働時間が長いということがあるが、これには、1)所定内も所定外も両方とも長いことによるもの、2)特に所定内が長いことによるもの、3)特に所定外が長いことによるもの、といった三つが考えられる。

(参考)労働時間短縮後の勤務・休暇パターン

(参考) 労働時間短縮後の勤務・休暇パターン
(経済審議会国民生活部会報告、昭和63年4月)

経済審議会国民生活部会報告の試算によると、1,800時間ケースにおける年間所定労働日数は226日であり、これから欠勤日数(3日)を差し引くと、出勤日数は223日となる。これに、1日当たり労働時間(所定内7時間25分、所定外40分)を乗じると、1,801時間(所定内1,654時間、所定外147時間)となる。

総実労働時間			出勤	欠勤	労働	休日			
	所定内	所定外	日数	日数	日数	休暇 日数	週休	週休 以外	有給 休暇
昭和62年 2,111時間	時間 1,933	時間 178	日 261	日 3	日 263	日 102	日 79	日 15	日 8
1,800時間ケース 1,801時間	時間 1,654	時間 147	日 223	日 3	日 226	日 139	日 104	日 15	日 20

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、「賃金労働時間制度等総合調査」に基づいて経済企画庁総合計画局試算。
(注) 1,800時間ケースは、次のような想定による。
1) 完全週休2日制への移行、及び年次有給休暇付与日数を現在の平均15日を20日とし、かつ100%消化することを前提とした。
2) 週休以外の休日及び欠勤日数は、昭和62年のケースと同じとした。
総実労働時間は、「毎月勤労統計調査」の1日当たり労働時間の実績値に、1)、2)の仮定に基づき試算した出勤日数を乗じて求めた。
3) 所定外労働時間は、休日休暇日数の増加に伴い、比例的に減少すると仮定した。

1) 所定内外とも長く、総実労働時間が長いものは、道路貨物運送業や道路旅客運送業である。これらは自動車運転者の労働時間の長さや密接に関係しており、また、女子でも観光バスガイドの労働時間の長さともなっている。輸送業務については、特に長距離輸送などの場合にみられるように、いったん開始するとまとまった継続時間が必要とされ、どうしても拘束時間が長くなりがちである。また、荷主や顧客の都合によって左右される面も大きく、所定外労働時間が長くなりやすい。

自動車運転車の労働時間については、その時間管理の適正化を図るために、労働基準法によるほか、従来、通達(54年12月27日付け基発第642号通達)により、拘束時間や休息期間、運転時間等に関する規制が行われてきたが、平成元年度から告示(平成元年労働省告示第7号)により規制が行われることとなった。今後ともこの規制の遵守を図るとともに、公正かつ適正な競争、安全運転の確保のための関係者の一層の努力を通して、自動車運転者等の労働時間の短縮が進むような環境整備が重要であろう。

2) 特に所定内が長いことから総実労働時間が長いものとしては、製造業では木材や家具製造業があり、関連する製材工や建具工、家具工等が職種別にみて所定内労働時間の長い職種となっている。また、非製造業では娯楽業や飲食店などがあり、娯楽接客員や調理士等の関連する職種では同様に所定内労働時間が長くなっている。各商品種類別の小売業も総じてこの類型に入れてよいであろう。これらは、さきにも指摘したように中小企業性の高い業種であり、週休2日制の導入や拡充、年休の計画的消化等に一層取り組むことが重要であろう。

また、非製造業の業種等では、後述するように、営業時間が平均10時間を超えるなど長くなっていることとも関連があろう。

なお、警備業は集計対象産業でないが、その主な関連職種である警備員の労働時間の状況からみて、この類型に入るものと判断される。警備業では、特に夜間警備にみられるように、拘束時間が長く、それが労働時間の長さの背景の一つとなっている。1勤務当たりの労働時間を短縮することにはなかなか困難な面もあるの

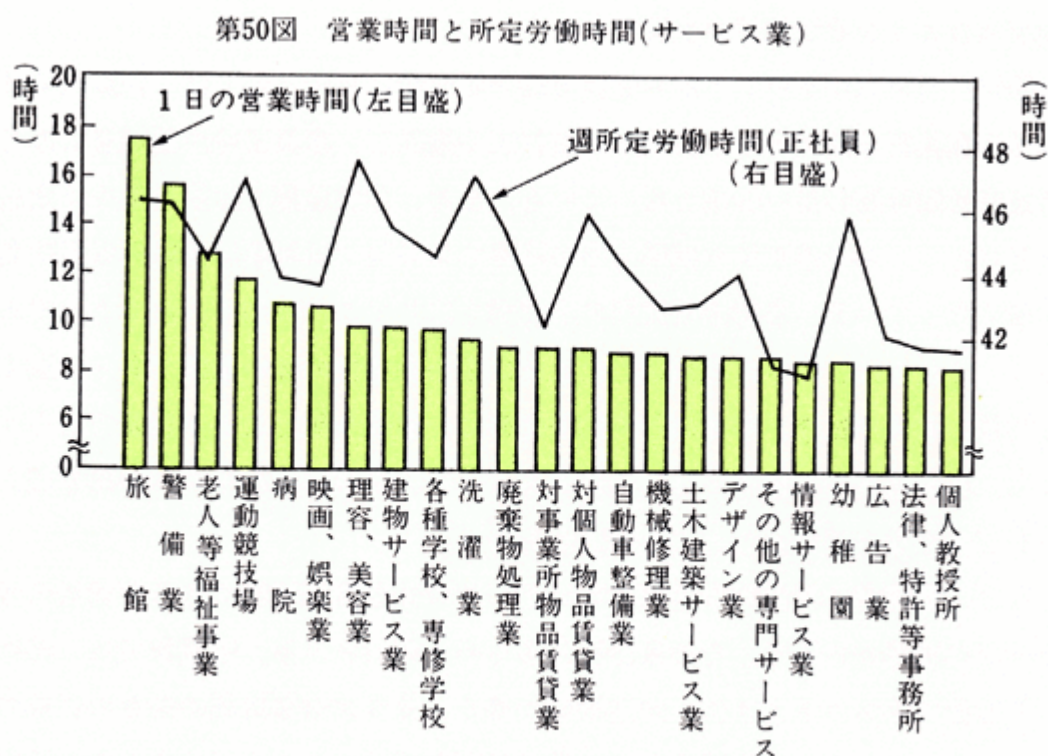
で、当面休日増に重点を置いた時短の促進が望まれる。

3) の所定内があまり長くなくて所定外が特に長いことにより総実労働時間全体として長くなっているというものは、典型的には見当たらない。労働時間の短縮の基本はまず所定内労働時間の短縮にあることが、このことからうかがわれよう。

つぎに、あくまで相対的にいって総実労働時間は長い方に属さないが、4)所定内労働時間が長いもの、および5)所定外労働時間が長いものといった類型も考えられよう。

4) 総実労働時間はそれほどでもないが、所定内の長さが目立つものは、旅館、その他の宿泊所である。また、理・美容師や洗濯工の労働時間から考えて、理・美容業や洗濯業もこの類型に入るものと考えられる。これらは、中小企業性の高い産業であるが、同時に営業時間との関連も考えられる。労働省「サービス産業就業実態調査」(昭和61年産業労働事情調査)により、営業時間をみると、洗濯業を除きこれらの産業の営業時間は長くなっている。営業時間と労働者1人当たりの労働時間とは直接関係するものではないが、とはいえ、これまでのところある程度の相関がみられている(第50図)。したがって、旅館等一定の業種の小規模事業所を対象とする一週間単位の非定型的なものを含め業態に応じた変形労働時間制の導入やパートタイム労働の一層の活用等を通して、営業時間とは一応切り離された労働時間管理をさらに進めていく必要がある。

第50図 営業時間と所定労働時間



資料出所 労働省「サービス産業就業実態調査」(昭和61年産業労働事情調査)

(注) 週所定労働時間は、就業規則で決められているもののみの平均である。

5) 総実労働時間はそれほどでもないが、所定外の長さが目立つものは、製造業では出版・印刷等があり、プロセス製版工、オフセット印刷工等の関連する職種で所定外労働時間が長くなっている。出版・印刷業では納期への対応や年間の繁閑差が大きいことから、どうしても所定外労働時間が長くなりがちであるといった要因が考えられる。適切な納期設定への関係者の理解と協力が求められるとともに、年間の繁閑差を活用した休日の増加を図っていくべく、一層の取組みが期待される。また、非製造業では、情報サービス・調査・広告業が典型的であり、システムエンジニア、フ冶グラマーといった関連職種での所定外労働時間が長くなっている。この産業では、比較的週休2日制の導入が進んでおり、週所定労働時間は、40時間をやや上回る程度と短くなっている。労働省委託「情報サービス業労働時間改善研究委員会報告」(63年3月)によ

ると、情報サービス業(ソフトウェアを事業種目としているものに限る。)における週休制は、完全週休2日制の企業が49.3%と約半数あり、何らかの週休2日制をとる企業では93.7%と高くなっている。このように、この産業は所定労働時間の短縮はかなり進んでいる一方で、所定外が長くなっている。これは、受注管理能力が弱体である面もあって、能力を超えた見積もりや受注がなされること、顧客の都合で発注仕様の変更が少なくないことといった営業上の問題とともに、人材不足もあり高い能力を持った者へ仕事が集中するといった面もその背景として考えられている。フレックス・タイム制や変形労働時間制の導入、教育訓練を目的とした長期休暇等の方策が今後一層検討されてよいといえよう。

以上をまとめて表にしたのが 第3表 である。ここに掲げた産業や職種にとどまらず、他の産業、職種においても労働時間にはそれぞれに特有の背景・事情が考えられよう。それぞれの産業が関連する職種を中心にそうしたものを踏まえて、今後、時短の実現に向かって一層具体的な取組みがなされることが期待される。

第3表 労働時間が相対的に長いという観点から見た産業、職種の類型

第3表 労働時間が相対的に長いという観点からみた産業、職種の類型

労働時間の類型	産 業	関連職種等	考えられる背景
○ 所定内・外(特に所定外)ともに長いことから総実労働時間が長いもの	・ 道路貨物運送業	・ 営業用大型貨物自動車運転者 ・ 営業用普通小型貨物自動車運転者	長距離輸送 荷主との関係 交通事情
	・ 道路旅客運送業	・ 営業用バス運転者 ・ 観光バスガイド(女子)	長距離運転 顧客との関係
○ 特に所定内が長いことから総実労働時間が長いもの	・ 木材木製品製造業 ・ 家具製造業	・ 製材工 ・ 家具工 ・ 建具工	中小企業が多い
	・ 娯楽業 ・ 飲食店	・ 娯楽接客員 ・ 調理士	中小企業が多い 営業時間との関連
		・ 警備員	拘束時間の長さ
○ 所定内労働時間の長さが目立つもの	・ 旅館、その他の宿泊所	・ 娯楽接客員 ・ 調理士 等	中小企業が多い 営業時間との関連
		・ 理・美容師	
○ 所定外労働時間の長さが目立つもの	・ 出版・印刷	・ プロセス製版工 ・ オフセット印刷工	納期への対応 年間の繁閑差が大きい
	・ 情報サービス業	・ システムエンジニア ・ プログラマー	注文主への対応 高能力者への仕事集中

第I部 昭和63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

(大幅増加となった死亡者数)

労働省調べにより,昭和63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22万6,318人となり,前年に比べて6,635人減(2.8%減)と前年の5.6%減から減少幅が縮小した。また,死亡者数は建設業(1,106人,前年差123人増)を中心に2,549人と前年に比べて207人増(8.8%増)と前年の1.0%増から63年はかなりの増加となった。さらに,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,188件(62年は165件)と3年連続の増加となった。

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日以上之死傷者数)は,調査産業計では2.09と前年の2.22を0.13ポイント下回ったが,前年(0.15ポイント低下)より低下幅が縮小し,労働災害の程度を示す強度率(1000延労働時間当たりの労働災害による労働損失日数)も0.20と前年と同水準にとどまった。また,死傷者1人当たりの労働損失の程度を示す平均労働損失日数は94.3日と前年の92.4日を上回った。

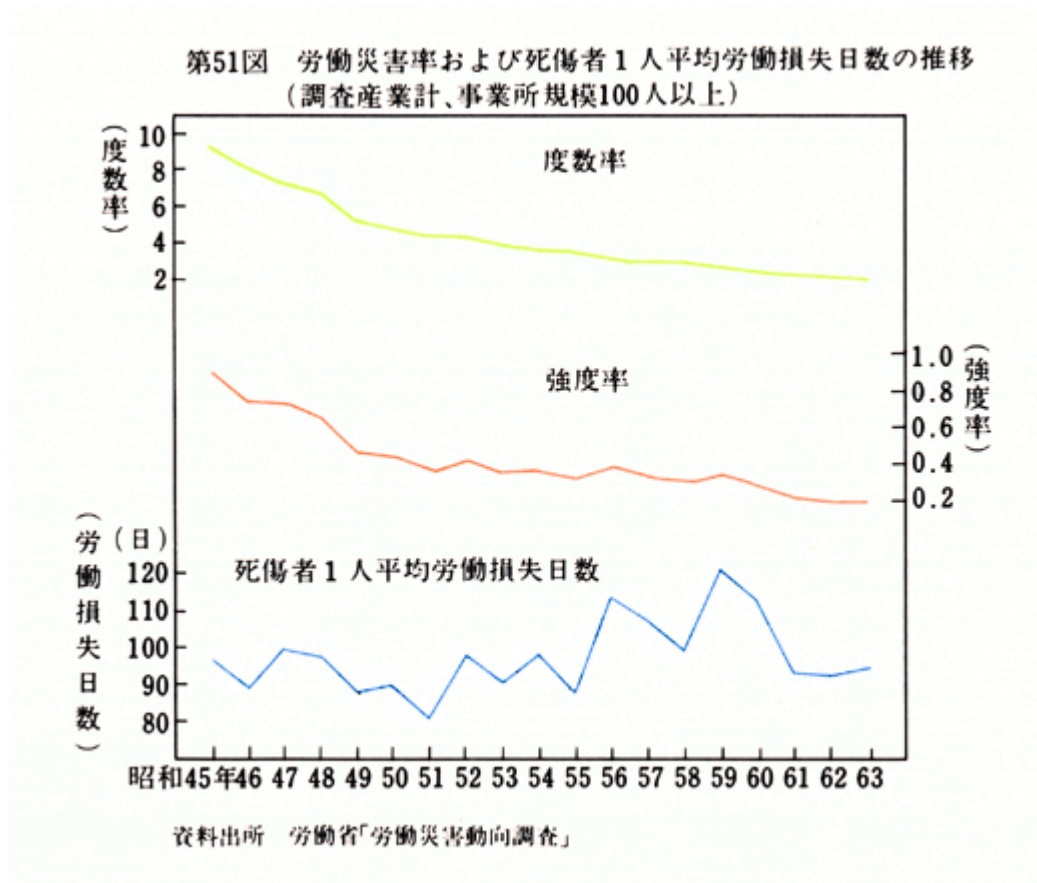
産業別にみても,度数率は林業,サービス業,製造業で前年を下回ったが,運輸・通信業,鉱業など他の産業では前年を上回った。強度率も運輸・通信業,サービス業では前年を下回ったが,鉱業,林業など他の産業では前年と同率がそれを上回るものとなった。

事業所規模別の度数率をみると,1000人以上規模0.53(62年0.59),500～999人規模1.17(同1.36),300～499人規模1.93(同1.92),100～299人規模3.56(同3.54)と規模が小さいほど度数率が高く,また,300人規模以下では前年を上回った。

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35.1%減,死亡者数は23.4%減となっており,また,重大災害発生件数も28.0%減といずれも減少してきているが,それ以前に比べ50年代に入って減少傾向に鈍化がみられ,特に死亡者数,重大災害発生件数は近年増加に転じている。

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,強度率は0.87ポイントのそれぞれかなりの低下を示したが,50年から63年までの間には,度数率は2.68ポイント減,強度率は0.23ポイント減と低下幅は小さくなっている(第51図)。

第51図 労働災害率および死傷者一人平均労働損失日数の推移



このように、労働災害が全体としては緩やかな減少を続けるなかで、63年においては、内需拡大による経済活動の活発化等を背景として、建設業を中心に死亡者数が大幅に増加した。こうした事態に対処するため、平成元年2月、労働大臣を本部長とする「労働災害防止緊急対策本部」が設置され、対策本部の活動を通じて、官民一体となった労働災害防止活動の展開が図られているところである。

第I部 昭和63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

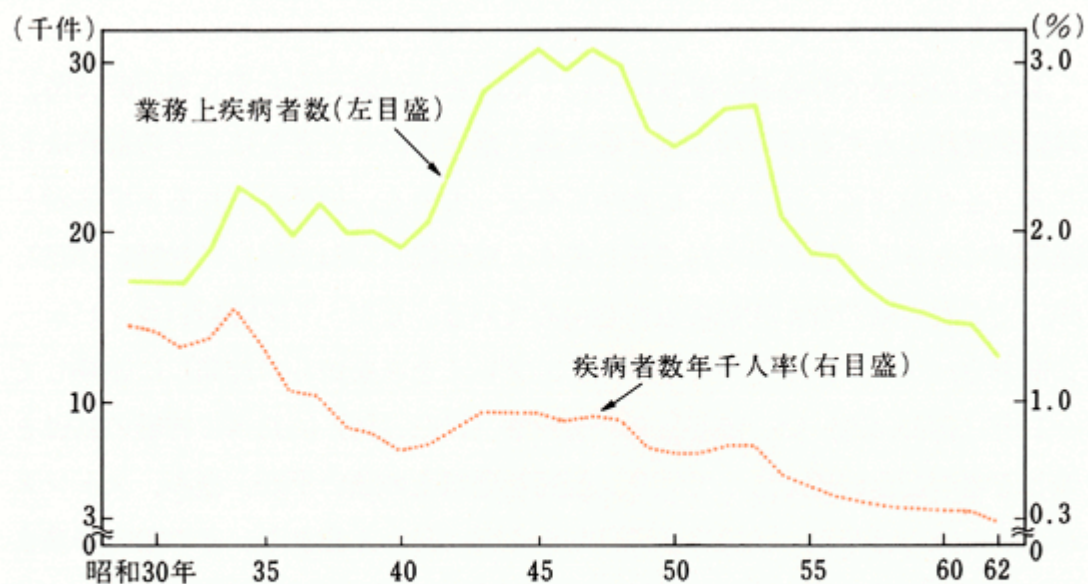
2) 業務上疾病の動向

(着実な減少を続けた業務上疾病)

昭和62年の業務上疾病の発生件数は,1万2,510件で対前年比14,0%減(前年同0.3%減)と着実に減少した。産業別にみると,製造業は4,383件(産業別構成比35.0%)でもっとも多く,ついで建設業2,299件(同18,4%),運輸交通業1,757件(同14,0%)等となっている。また,従事労働者数に対する割合(疾病者数千人率)で見ると,全産業ではこのところ減少傾向で推移し,62年には,0.29(前年0.36)となった(第52図)。これを産業別にみると,鉱業が9.08ともっとも高く,貨物取扱業は2.21,運輸交通業は0.82,建設業は0.61,製造業は0.35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9,170件で全体の73.3%を占めており,このなかでも腰痛(災害性腰痛)が7,572人で,「業務上の負傷に起因する疾病」の82.6%を占めている。また,「じん肺症及びじん肺合併症」は,1,401件で全体の15.3%,「異常高温条件による疾病」は,670件で全体の7.3%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33.6%),運輸交通業(同17.5%),建設業(同17.2%)”で多く,「じん肺症及びじん肺合併症」は鉱業(同42.2%),建設業(同31.8%),窯業・土石製品製造業(同15.3%)で,「異常温度条件による疾病」は鉄鋼・非鉄金属製品製造業(同21.5%),食料品製造業(同12.5%)等で多くなっている。

第52図 業務上疾病発生状況の推移

第52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) 疾病者数は休業4日以上のものである。

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

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。

第I部 昭和63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

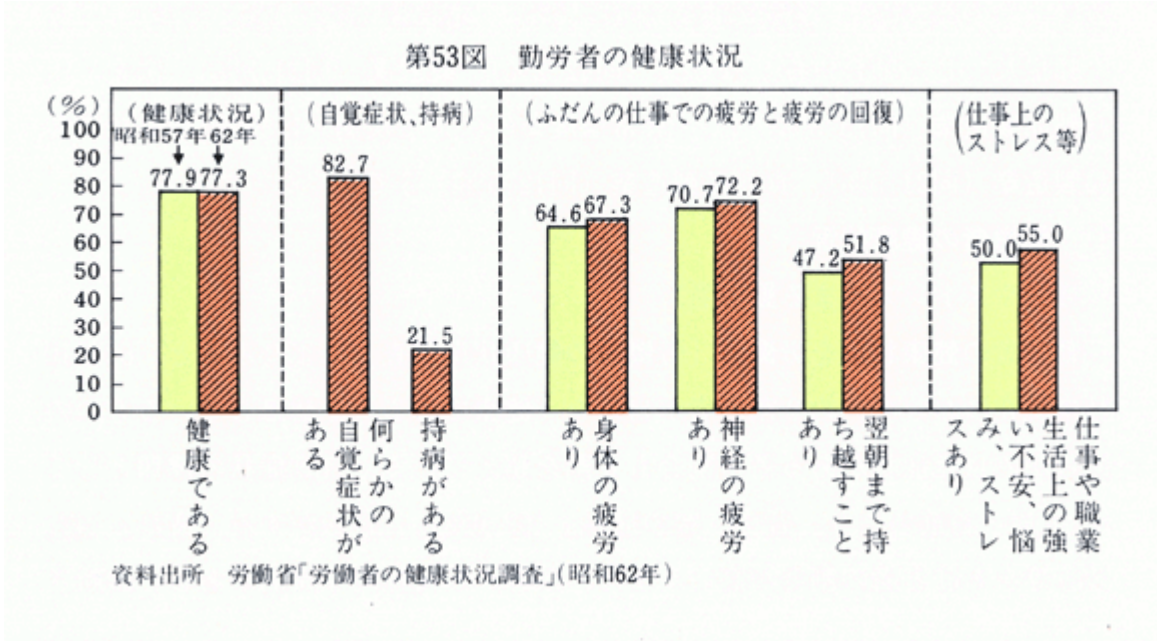
3) 勤労者の健康状況

(疲労やストレスのたまる勤労者)

勤労者の健康状況を労働省「労働者の健康状況調査」によりみると,62年10月ま現在において約8割の者が自引を「健康である」：各認識しているものの,何らかの自覚症状がある者の割合も8割を超えている。自覚症状の種類としては,「肩・首筋のこり,背中,腰の痛み」(62.0%),「目のかすみ,疲れ」(42.8%)等をあげる者の割合が高い。また,医師から慢性的な持病があると診断された者は21.5%であり,勤労者の5人に1人は慢性的な持病を持ちつつ働いていることがわかる。

ふだんの仕事での心身の疲労については,身体が疲れるとする者が67.3%,神経が疲れるとする者が72.2%と各々約7割を占めるとともに,その割合は5年前(各々64.6%,70.7%)に比べて高まっている。神経が疲れるとする者を職種別にみると,管理職で79.5%と高く,建設職(同64.3%),運輸職(同67.8%)でも過半数の者が神経の疲れを認めている。また,VDT作業(コンピュータ端末やパソコン,ワープロ等でディスプレイをみながらの作業)に従事している者(同76.4%)は,従事していない者(同71.1%)に比べて神経の疲労を感じる者の割合が高くなっている。仕事や職業上の強い不安,悩み,ストレスを感じる者の割合は,5年前の50.0%から55.5%へと高まり,その割合の高まりは,管理職(49.2%から59.2%へ),事務職(45.9%から56.1%へ)において特に大きかった。さらに仕事以外での疲労を含めて,疲労を翌朝まで持ち越すことがあるとする者の割合も,5年前には半数に至らなかったが,62年には51.8%と半数を超えている。このように,健康であるとの自覚とは裏はらに,勤労者の疲労やストレスは高まっているといえよう(第53図)。

第53図 勤労者の健康状況



一方,事業所での健康管理対策をみると,成人病健康診断,人間ドックを実施している事業所割合は47.1%,

心の健康対策を実施している事業所割合は30.3%と心の健康対策の遅れが目立ち,またいずれの対策も事業所規模が小さくなるにしたがってその割合が低下している。これらのことから,身体健康対策とともに,神経的な疲労やストレスの低下,解消のための心の健康対策の一層の充実が必要であるといえる。
