

第I部 平成元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) 平均賃金の動向

(堅調に増加した賃金)

平成元年の賃金は,春季賃上げ率の上昇や賞与等のかなりの伸び等により堅調に増加した。

労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)でみると,現金給与総額(所得税や社会保険料等の控除前の賃金)は,調査産業計で労働者一人当たり月平均35万7,079円で,前年比4.7%増となり,昭和63年の伸び(同3.8%増)を上回った。実質賃金も同2.4%増と,消費者物価が一時的に上昇率を高めたことから,63年の伸び(同3.3%増)は下回ったものの,堅調な増加が続いた。実質賃金については,これで61年以降4年連続で2%を上回る堅調な増加が続いた。

また,実質賃金の伸びがやや縮小したことについても,一方において税制改革の一環として62年以降,所得税,住民税の減税がなされた結果,税引き後のベースでみれば賃金の伸び以上に伸びていることに留意する必要がある(ちなみに,第3章でみるように,勤労者世帯の実収入に対する可処分所得の割合(可処分率)は,大きな減税等のなかった50年代には年平均0.7%ポイント低下してきたのに対して,元年には0.6%ポイント上昇している。)

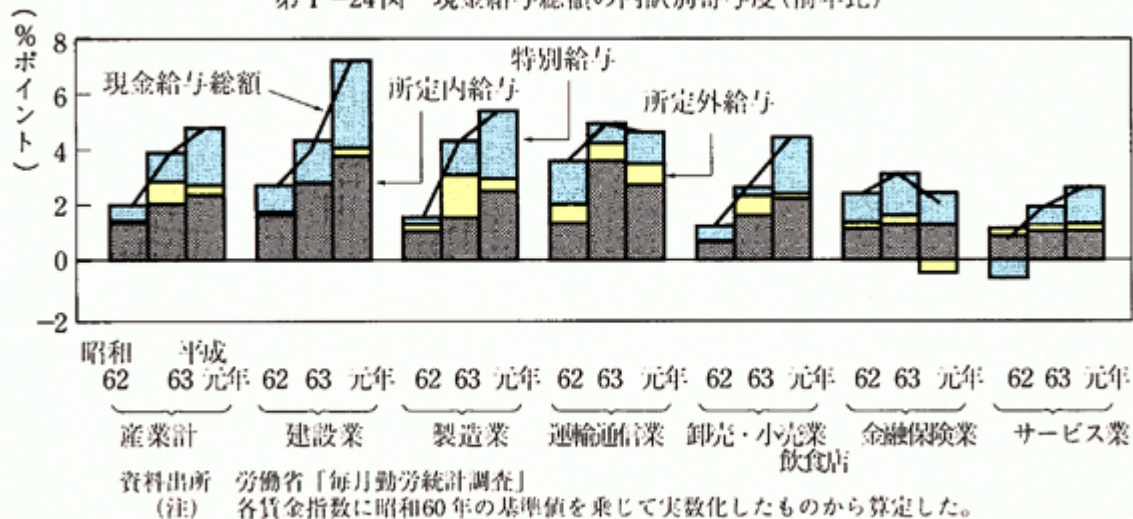
現金給与総額は,「きまって支給する給与」(以下「定期給与」という。)と賞与等の「特別に支払われた給与」(以下「特別給与」という。)とに分かれ,さらに定期給与は所定内給与と超過勤務等の所定外給与に分かれる。元年の定期給与は月平均26万4,427円で前年比3.7%増と63年の伸び(同3.8%増)とほぼ同じ伸びとなった。これは,所定外給与の伸びが同5.1%増(63年同10.8%増)と鈍化したことが大きく影響している。一方,所定内給与は月平均23万8,208円で同3.6%増と63年の伸び(同3.0%増)を上回った。さらに,特別給与は同7.5%増と63年の伸び(同4.1%増)をかなり上回った。

以上のように元年の賃金は,所定内給与堅調な増加と特別給与のかなりの増加により,63年を上回る増加を示した。これを内訳別の寄与度でみると,現金給与総額の前年比4.7%増(63年3.8%増)のうち所定内給与の寄与が2.4%ポイント(同2.1%ポイント),所定外給与が0.4%ポイント(同0.8%ポイント),特別給与が2.0%ポイント(同1.0%ポイント),となっており,特に特別給与の寄与度の上昇が目立っている。

これを産業別にみると,まず現金給与総額は各産業とも堅調な増加を続けるなかで,建設業(前年比7.2%増,63年同5.3%増)や卸売・少売業,飲食店(同4.7%増,3.1%増)の伸びの拡大が目立っており,次いで製造業やサービス業でも1%ポイント以上63年の伸びを上回っている。こうした産業は,労働者不足感や欠員率が相対的に高い産業や職業に関連するものであり,その影響がうかがわれ動きとなっている。給与の内訳別寄与度をみると,こうした産業では特別給与の寄与の増大が他の産業と比べて大きくなっているとともに,建設業や製造業では所定内給与の寄与も相対的に大きく上昇している(第I-24図)。

第I-24図 現金給与総額の内訳別寄与度

第1-24図 現金給与総額の内訳別寄与度(前年比)



こうした給与の動向の背景をみるために、各内訳ごとに簡単な関数を推定してみた。まず、所定内給与の変動は春季賃上げ率の動きで大部分説明され、元年における所定外給与の増加率の拡大は、春季賃上げ率の上昇(労働省労政局調べの主要企業で63年の4.43%→元年の5.17%)が大きな背景となったといえよう。所定外給与については、ベースとなる所定内給与の変動と所定外労働時間の変化によりかなり説明される。元年における所定外給与の伸びの縮小は、景気拡大が続くなかで労働投入増加の主体が所定外労働時間の増加から雇用者数の増加へ移行するとともに、所定外労働時間が63年の大幅な増加から元年にはわずかな増加にとどまったこと(63年前年比8.1%増→元年同1.0%増)が大きく影響している。また、特別給与については、種々の要素が考えられ必ずしも十分ではないものの、ベースとなる所定内給与の変動と企業の利益指標とでかなり説明される。順調な景気拡大の下で企業の利益が50年代以降で最も高い水準となったように好調を示していることが、元年の特別給与の増加の大きな背景となっているものと考えられる(付属統計表第61表)。

特別給与の大部分を占める賞与(夏季、年末)の支給状況を見ると、まず夏季賞与は、一人平均47万6,194円で前年比6.9%増と63年の伸び(同3.6%増)をかなり上回り、55年(同6.8%増)と同程度の高い伸びとなった。所定内給与に対する支給割合をみても1.62か月分と63年(1.58か月分)を上回り、57年(1.62か月分)と同じ水準となった。また、年末賞与も56万3,072円で前年比6.5%増と63年の伸び(同4.8%増)を上回り、55年(同6.7%増)以来の高い伸びとなった。所定内給与に対する支給割合をみても1.94か月分と63年(1.89か月分)を上回り、57年(1.94か月分)以来の水準となった。

なお、現金給与総額を事業所規模別にみると、調査産業計では500人以上の大規模事業所では前年比5.5%増(63年同5.1%増)、100~499人の中規模事業所では同4.5%増(同4.6%増)、30~99人の小規模事業所では同3.9%増(同3.0%増)と、63年同様規模が大きいほど増加率が大きくなっているが、小規模の増加率の拡大が相対的に大きくなっている。特に、製造業についてみると、大規模同5.3%増、中規模同5.6%増、小規模同5.2%増といずれの規模も同程度の伸びとなっている。

(前年を上回った賃上げ率、賞与妥結状況)

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(以下「賃上げ実態調査」という。)により、100人以上規模企業の元年年間の賃上げ状況を見ると、額で1万2,085円と前年を2,354円上回り、4年ぶりに1万円台に乗り、賃上げ率も5.3%と前年を0.9%ポイント上回った。賃上げ率の推移をみると、55年から57年まで7%台、58年から61年までおおむね4%台後半で推移し、62年には3.6%まで低下した後、63年4.4%、元年5.3%と上昇しており、62年に比べ元年は約1.5倍の伸び率となっている。

産業別に賃上げ率をみると、各産業とも順調に増加するなかで、建設業や卸売、小売業、飲食店、サービス業(いずれも5.7%)が最も高く、次いで金融、保険業(5.5%)が続いている。また、賃上げ額率の企業間のばらつきを示す四分位分散係数は、額率とも引き続き低下し、企業間のばらつきが小さくなっている。

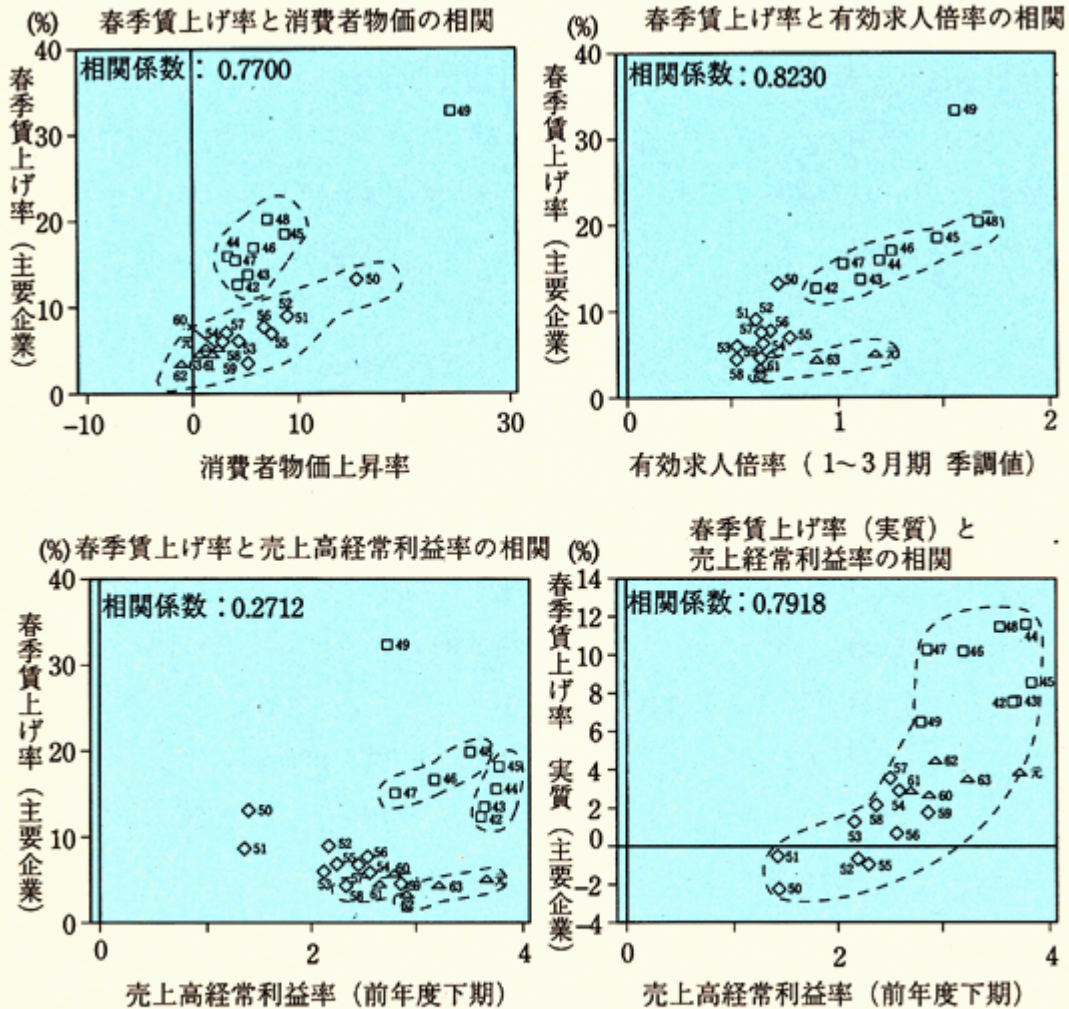
賃上げの決定が集中する春季の賃上げ率を労働省労政局調べの民間主要企業でみても、5.17%と前年を0.74%ポイント上回った。こうした賃上げ率の上昇が所定内給与の堅調な増加の背景となっていることは、上でみたとおりである次に、夏季、年末一時金の妥結状況を労働省労政局調べにより民間主要企業についてみると、夏季は前年比8.1%増と63年(同5.7%増)を大きく上回り、年末も同8.5%増と夏季や63年(同6.7%増)の伸びを上回り、いずれも55年(夏季10.3%、年末8.7%)以来の高い伸びとなった。夏季、年末を通じて妥結額の伸び率の高かった産業としては、特に建設業(夏季26.8%、年末36.9%)が目立っており、次いで、鉄鋼(20.7%、20.6%)、車両(13.4%、20.2%)、造船(16.8%、10.4%)、機械金属(12.3%、10.2%)等がある。

(賃上げ率と労働力需給)

40年代の高度成長期に比べれば賃金の上昇率は比較的小幅なものにとどまっているものの、63年、元年と春季賃上げ率は上昇してきており、それが賃金全体のベースともいふべき所定内給与の堅調な増加につながっている。ここでは春季賃上げ率に影響を与えるとみられる要因と賃上げ率との関係を見ることを通して、最近の春季賃上げ率の上昇の背景を探ることにしたい。一般に春季賃上げ率に影響を与えるとみられる要因としては労働力需給、物価、企業業績等が考えられる。そこで、春季賃上げ率とこれらの要因を代表する指標(それぞれ有効求人倍率、消費者物価上昇率、売上高経常利益率)との相関関係を検討してみよう。資料のそろった42年以降についてこれらの指標と春季賃上げ率との相関図をみると、次のような点が指摘できる(第I-25図)。

第I-25図 春季賃上げ率と消費者物価、有効求人倍率、売上高経常利益率の相関

第I-25図 春季賃上げ率と消費者物価、有効求人倍率、売上高経常利益率の相関



資料出所 労働省労政局調べ
労働省「職業安定業務統計」
総務庁統計局「消費者物価指数」
日本銀行「主要企業短期経済観測調査」

(注) 1) 春季賃上げ率 (実質) は、春季賃上げ率を消費者物価上昇率でデフレートしたものである。
2) 相関係数は、全期間 (昭和42年~平成元年) を対象としたものである。

1) 全期間についてみると、消費者物価や有効求人倍率と春季賃上げ率との間の相関係数は各々0.7700,0.8230とかなりの相関がみとれる。一方、売上高経常利益率との間では0.2712と明確な相関は見出しにくい。しかし、賃上げ率を消費者物価でデフレートしたいわば実質的な賃上げ率との間では0.7918とかなりの相関がみられる。

2) 実質賃金の確保ということもあって、消費者物価については全般的に高い相関がみられるが、労働力需給がかなり引き締まっていた48年までの40年代(相関係数0.7124)には相対的に相関が弱くなっており、労働力需給が緩和した50年代以降(同0.9626)には、高い相関を示している。一方、労働力需給が引締まりをみせている62年~元年までの直近の3年間(同0.9412)だけをとると、わずかに低まっているものの、なお高い相関がみられるが、一方、次にみるような他の要因では相関係数が相対的に高まっており、現在までのところ確定的にいえるほどのものではないものの、ややそれまでと異なる動きの兆しがうかがわれる。

3) 有効求人倍率についてみると、消費者物価とは逆に40年代(同0.9562)に相対的に高い相関がみられたのに対して、50年代以降(同-0.0969)にはほとんど相関がみられなかった。しかしながら、ここ3年間だけをとってみると(同0.9983)非常に高い相関がみられる。

4) 売上高経常利益率については、前述のとおり全期間を通してみると相関は明確でないものの、40年代においても各々の景気拡大期ごとにみると(42~45年同0.9590,45~48年同0.9787)かなり高い相

関がみられたのに対して、50年代には景気拡大期ごと(52~55年同-0.3707,58~60年同0.5868)にみても相関はあまりみられなかった。しかしながら、やはり62年以降のみをとってみると(同0.9906)、かなりの相関がみられている。

こうした相関は、それぞれの要因のうちでその時々の賃上げ率に大きな影響力を及ぼしたものを示していると考えられる。したがって、労働力需給が緩和している時期においては、消費者物価が非常に大きな影響力を与えるのに対して、労働力需給力引き締まっているときにはそうした需給そのものや利益水準が大きな要因となるものということができよう。そして、近年の労働力需給の平成2年版労働経済の分析引締まりも、40年代と比べてまだ期間が短いこともあってなお今後の推移をみる必要はあるものの、賃上げ率と労働力需給や企業の利益状況との関連が高まる兆しを示しているということができよう。

以上でみたことを、企業の賃上げに臨む態度から裏付けてみよう。「賃上げ実態調査」により、企業が賃上げ額の決定に当たって最も重視した要素をみると、50年代に入って「世間相場」や「労働力の確保,定着」とする企業の割合が低下し、替わって「企業業績」とする企業の割合が上昇し、50年代以降を通じて最近まで高い割合を示していた。この「企業業績」というのは、企業の利益指標の低下とともに高くなったことからみて、支払い余力とでもいった意味合いを有するものと考えられる。しかしながら、労働力需給の引締まりの進展と軌を一にして63年,元年とこの「企業業績」の割合が低下し、代わって「世間相場」や「労働力の確保,定着」とする企業の割合が上昇した。すなわち、労働力需給の緩和した50年代においては、実質賃金の確保を考慮しつつ企業の支払い能力の範囲内で賃上げを行うといった典型的な内部労働市場的な視点からの賃金決定が図られてきたのに対して、労働力需給の引締まりとともに、労働力の確保,定着とか、世間相場は出さざるを得ないといった外部労働市場の状況にも配慮した賃金決定が図られるようになってきたといえよう(第I-26図)。

労働力需給の引締まりとともに、世間相場がより明瞭に形成されるようになるという点に関して、産業別の春季賃上げ率と売上高経常利益率との相関をみると、有効求人倍率(1~3月期の季節調整値で0.53倍)が最も低下した53年には緩やかな相関(相関係数0.3537)がみれたのに対して、43年(同0.0041)や元年(同0.0547)には相関はほとんどみられず、その産業の利益の状況にかかわらず一定の幅の範囲内に賃上げ率が集まっている。

第I部 平成元年労働経済の推移と特徴

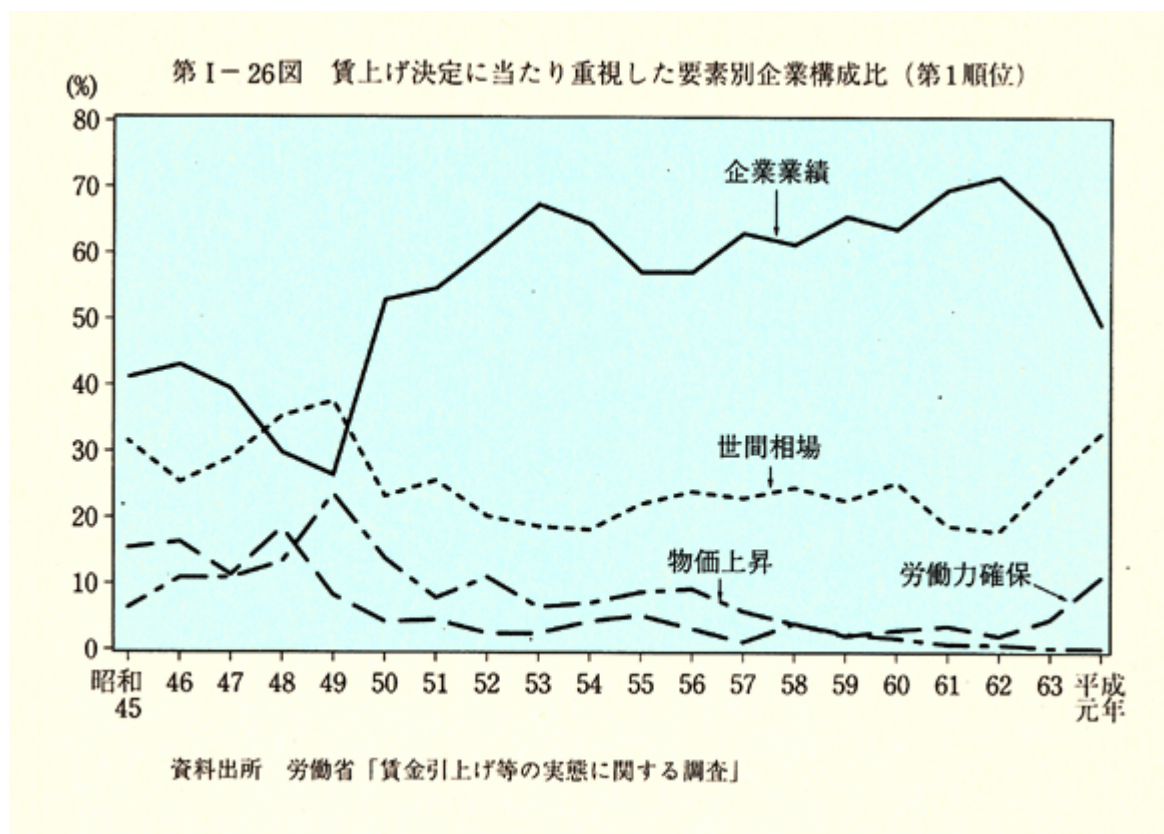
2 賃金,労働時間,労働災害の動向

(1) 賃金の動向

2) 中途採用者賃金等の動向

上にみたように,労働力需給の引締まりとともに,春季賃上げ率に対する労働力需給の影響も強まるものであるが,50年代以降の労働力需給が相対的に緩和した状態から急速に引締まりに転化した近年のような時期にあっては,まず,労働力需給の状況により強く影響を受ける労働者の賃金の動向に変化がみられるものと推定される。そこで,以下ではこうした賃金の動向についてみていくこととしよう。

第I-26図 賃上げ決定に当たり重視した要素別企業構成比



(新規学卒者の初任給の動向)

まず,新規学卒者の初任給をみてみよう。労働省「賃金構造基本統計調査」によると,元年3月新規学卒者の初任給は,付属統計表第62表に掲げるとおりの状況となっている。これから,

- 1) 大卒女子を除き,いずれも63年の増加率を上回ったこと,
- 2) 特に男子では,2%ポイント前後63年の増加幅を上回り,かなりの上昇となっていること,
- 3) 大卒男子について,製造業が前年比4.8%増であるのに対して,卸売,小売業,飲食店同5.7%増,金融保

除業同5.4%増,サービス業5.1%増と,第3次産業での増加率がやや高かったこと,

といった特徴がみられる。

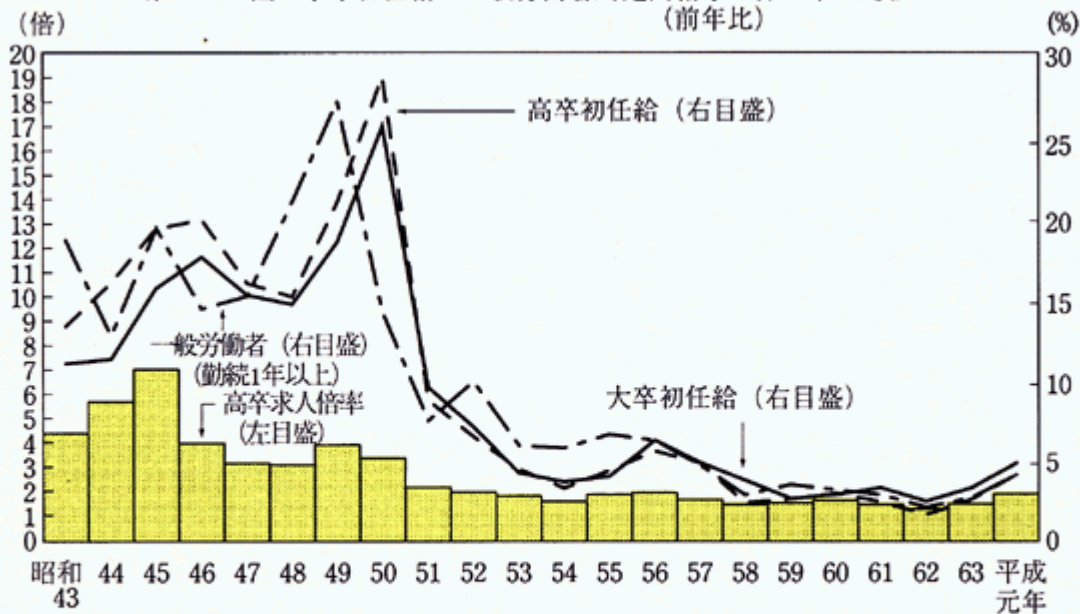
新規学卒者の初任給をやや長期的にみると,その需給と緩やかな関係にあることが分かる。例えば,求人倍率の資料が得られる高卒についてみると,水準はともかくとして,求人倍率が上昇すれば高卒初任給の前年比も上昇し,逆に低下すれば低下するといった関係が総じてみられるものといえる(第I-27図)。

なお,新規学卒初任給も,企業の賃金体系の一部をなすものであり,在籍労働者の賃上げがなされた場合,ひとり初任給を据え置くこともなかなかできないものと考えられる。したがって,学卒初任給は労働力需給に影響されるとともに,そうした在籍労働者の賃金決定の影響を受けざるを得ないことから,学卒初任給と学卒労働力需給との関係は厳密なものではなく,緩やかな関係にとどまっているものと考えられる。

第I-27図により,長期的に新規学卒初任給と一般労働者の所定内給与との増加率を比べてみよう。なお,学卒初任給等と一般労働者賃金との比較をする場合,後者の平均値には当然学卒初任給等の動向も影響を与えているので,学卒初任給等が含まれない勤続1年以上の労働者の賃金上昇率を計算し,これと比較することとした。これによれば,40年代半ばには高卒初任給の伸びが一般労働者の賃金の伸びを総じて上回っていたが,石油危機を契機として企業の労働力需要が急激に減退した40年代後半には学卒初任給が一般を下回り,50年代初頭にはむしろ前年の一般労働者の賃金上昇を追い掛ける形で学卒初任給も上昇したことがうかがわれる動きとなっている。その後,50年代前半の労働力需給がかなり緩和した時期にあつては,おおむね学卒初任給の伸びは一般の賃金の伸びを下回って推移した。50年代後半になると,学卒初任給と一般の賃金との伸びの差は50年代前半に比べ縮小し,大卒では逆転する年もみられたが,総じていえば,引き続き初任給の伸びの方が低い状態が続いた。60年代に入ると,61年以降大卒初任給の伸びが,男女雇用機会均等法の施行もあって女子を中心に一般の伸びを上回るようになり,その後労働力需給の引締まりとともに,63年,元年と一般の伸びを0.7%ポイント程度上回った。一方高卒についても,52年以降,50年代前半は2%ポイント程度,後半以降も62年まで0.4%ポイント程度一般の伸びを下回ってきたが,63年以降一般と同程度の伸びとなっている。

第I-27図 学卒初任給と一般労働者所定内給与の伸び率の比較

第1-27図 学卒初任給と一般労働者所定内給与の伸び率の比較 (前年比)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
 「新規学卒初任給調査」
 「職業安定業務統計」
 文部省「大学卒業者就職状況調査」

(注) 一般労働者(勤続1年以上)は、勤続1年以上の労働者の所定内給与の前年比である。

このように学卒初任給は、全体の労働力需給が緩和した時期には概して一般労働者賃金の伸びを下回って推移してきたが、最近の労働力需給の引締めりとともに、既存の一般労働者の賃金と同程度ないしむしろそれを上回る伸びを示しているものといえよう。

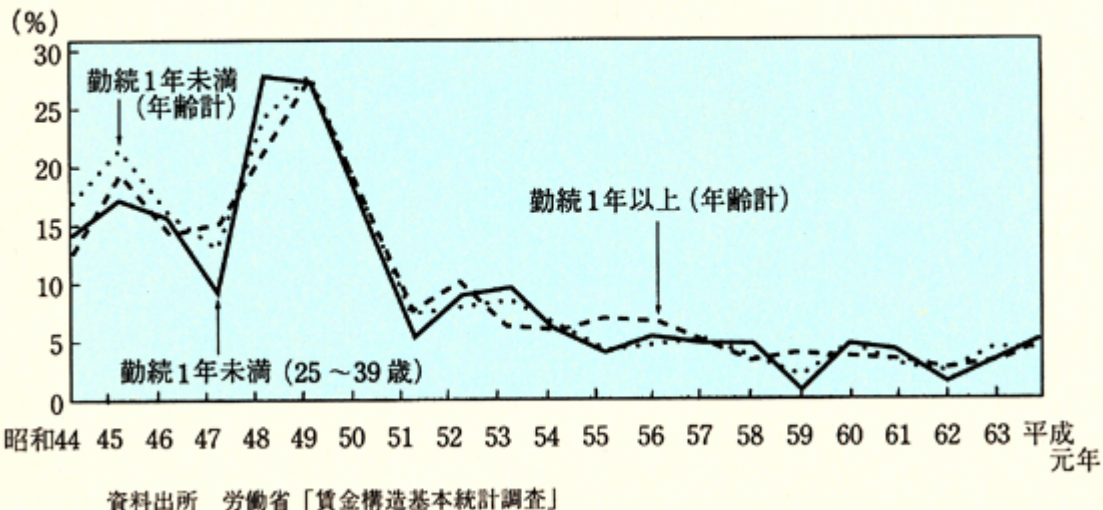
(中途採用者賃金の動向)

次に、中途採用者の賃金として、「賃金構造基本統計調査」(各年6月分の調査)により勤続1年未満の労働者の所定内給与をみてみよう。勤続1年未満の労働者の所定内給与は63年には前年比3.8%増と勤続1年以上の労働者の所定内給与の伸び(同2.8%増)をかなり上回り、元年には同3.9%増と後者の伸び(同4.3%増)はやや下回ったものの堅調な伸びが続いている。特に、学卒初任給を含まず、また、転職等の多くを占めるとみられる25~39歳層の若壮年層の勤続1年未満の労働者についてだけみれば、63年に続き元年も同4.5%増と勤続1年以上(年齢計)の伸びを依然上回った。こうした勤続1年未満と1年以上の所定内給与の伸びをやや長期にわたってみると、59年(ただし、59年中における有効求人倍率の上昇がわずかであったといった背景もある。)のような例外は少なくないものの、景気拡大期においては勤続1年未満の賃金の伸びが勤続1年以上の伸びを上回るといった傾向がみられ、このところの動きも景気拡大と労働力需給の引締めりを反映した動きであるということができよう(第1-28図)。

最近2年間(62年~元年)の勤続1年未満、以上別の賃金の伸び(年率)を注目される主な産業別にみると、勤続1年未満の伸びが上回っている産業としては小売業、サービス業があり、また、この間の男女別の構成比の変化を取り除いてみれば、飲食店や情報サービス、調査、広告業でも勤続1年未満の方が伸びが高い。これらの産業は、今回の労働力需給引締めりの下において不足感が相対的に強い産業ないし職種にかかわるものであることが、こうした動きの背景となっているものと考えられる。なお、近年最も労働者不足感が強いとみられる建設業については、わずかながら勤続1年未満の伸びが1年以上を下回っているが、賃金の伸び自体は他の産業に比べて相対的に高いことが指摘できるとともに、建設業には次にみるような技能職種が少なくなく、中途採用者の賃金の上昇が既存の労働者の賃金の上昇へと密着しているとみられるといったことから、他の産業とやや異なる動きとなっているものと考えられる(付属統計表第63表)。

第1-28図 勤続1年未満(年齢計,25~39歳層)と勤続1年以上(年齢計)の所定内給与の伸びの比較

第I-28図 勤続1年未満(年齢計、25～39歳層)と勤続1年以上(年齢計)の
所定内給与の伸びの比較(前年比)



(建設業関連屋外労働者賃金の動向)

今回の景気拡大、労働力需給引締まりのなかにあつて、建設業の労働者不足感が非常に高くなつており、欠員率も40年代後半を上回っていることは先にみたとおりである。一般に建設技能労働者は労働移動が相対的に高く、労働市場の需給状況が賃金により反映されやすい面もあり、こうした状況は、建設技能労働者の賃金を一層引き上げる方向に働くものと考えられる。そこで、労働省「屋外労働者職種別賃金調査」により、建設関連の代表的な技能職種の賃金(一日平均きまつて支給する現金給与額)をみると、これらの職種の賃金の伸びは相対的に高くなつている。特に、左官、とび工、機械運転工などは元年において7%を超える上昇を示している(第I-29表)。

こうした建設業関連の主要技能職種の賃金の動きをみると、まず、大工や左官といったどちらかといえば住宅関連とみられる職種で早くから相対的に高い賃金上昇がみられ、その後他の職種でもかなりの賃金上昇がみられた。これは、今回の景気拡大期にやや先立って住宅着工戸数がかなりの増加を示していた(年ベースでみると、住宅着工戸数は59年にそれまでの減少から増加に転じ、61年には前年比で10.4%増と二けたの増加となった。)ことから大工や左官の賃金上昇が先行し、その後、公共投資や企業の設備投資が増加するなかで土木関連やビル建設関連等の職種を含めて全般的な上昇へとつながつたものと考えられる。さらに、こうした賃金上昇を年齢別にみると、総じて20歳台を中心に若い年齢層での上昇が相対的に高くなつている(第I-29表)。

第I-29表 屋外労働者主要職種賃金の推移

第I-29表 屋外労働者主要職種賃金の推移
(一人1日平均きまって支給する現金給与)

(単位 %)

職 種	前 年 比			年 齢 別 (昭和61年～平成元年年率)				
	昭和62年	昭和63年	平成元年	年齢計	～19歳	20～24	25～29	30～34
大工	3.8	4.9	4.3	4.3	8.5	4.1	6.4	4.2
とび工	-1.2	6.2	7.1	3.9	4.4	4.4	5.1	5.2
左官	4.5	4.7	9.5	6.2	6.0	10.4	7.3	5.5
電気工	2.4	4.5	3.9	3.6	3.3	3.9	4.3	2.6
機械運転工	0.8	1.0	7.3	3.0	5.4	6.3	4.3	3.3
鉄筋工	1.7	5.7	4.6	4.0	6.2	6.3	3.5	6.1
鉄骨工	-0.9	10.5	5.5	4.9	5.1	6.0	2.1	5.3
型枠工	-3.0	0.4	6.6	1.3	9.5	0.3	0.4	-0.2

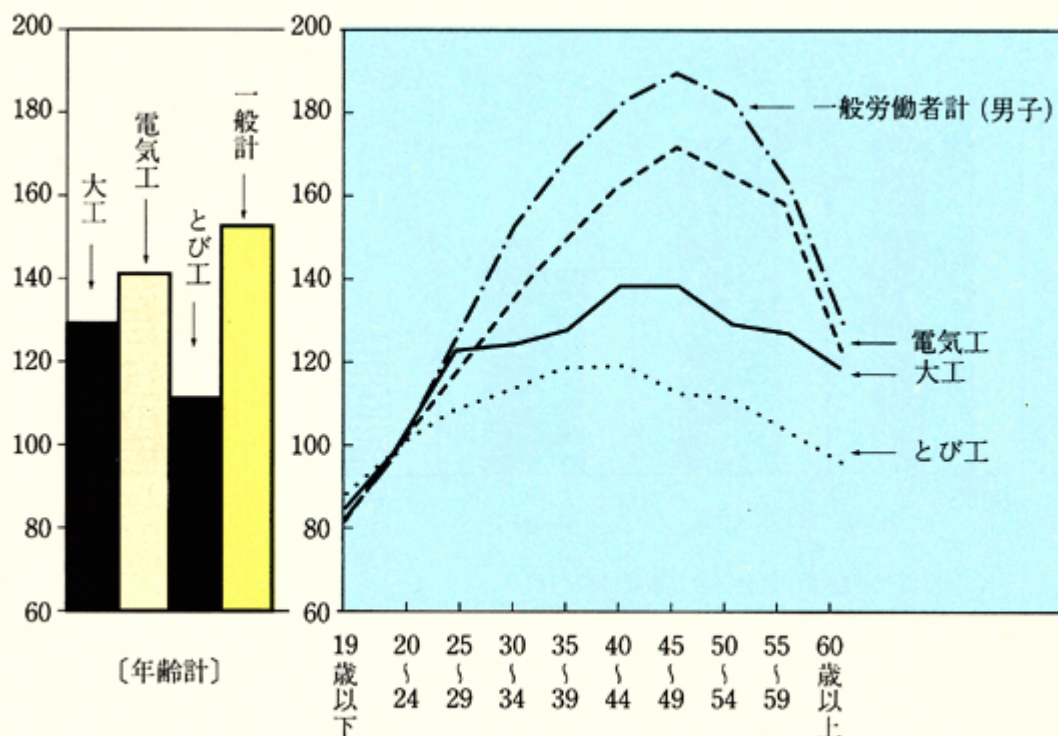
資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

(注) 各年8月分の実際の賃金を調査したものである。

また、こうした技能職種の賃金を年齢別にみると、年齢間の賃金水準の差があまりないことが特徴となっている。男子労働者全体でみると、年齢別の賃金は40歳台後半まで年齢が高まるとともにかなり上昇し、40～44歳層では20～24歳層を100として190とおおよそ2倍となっているのに対して、とび工や大工ではその格差は20～40%程度にとどまっている。技能職種の中では年齢別賃金カーブが比較的はっきりしている電気工でも男子労働者計と比較すると年齢間の賃金の差は小さなものとなっている。これはいうまでもなく、必要とされる技能やその評価が明確となっていること、転職などにより職場が変わることが多く、年功的な賃金体系の下で働く者が多くないこと等が背景となっていると考えられる。このように、年齢間でみて賃金水準にあまり大きな差がないこと等を背景に、労働力需給の影響が相対的に早くその職種全体の労働者の賃金を高め、ひいては賃金コストを他よりも速やかに高めることとなりやすく、このことも、建設関連技能職種の不足感を相対的に高める要因の一つとなっているものといえよう(第I-30図)。

第I-30図 屋外労働者種別賃金の年齢間格差

第I-30図 屋外労働者職種別賃金の年齢間格差（平成元年）
（20～24歳層=100）



資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」
「賃金構造基本統計調査」

(注) 一般労働者計は、「賃金構造基本統計調査」の産業計男子一般労働者のものである。

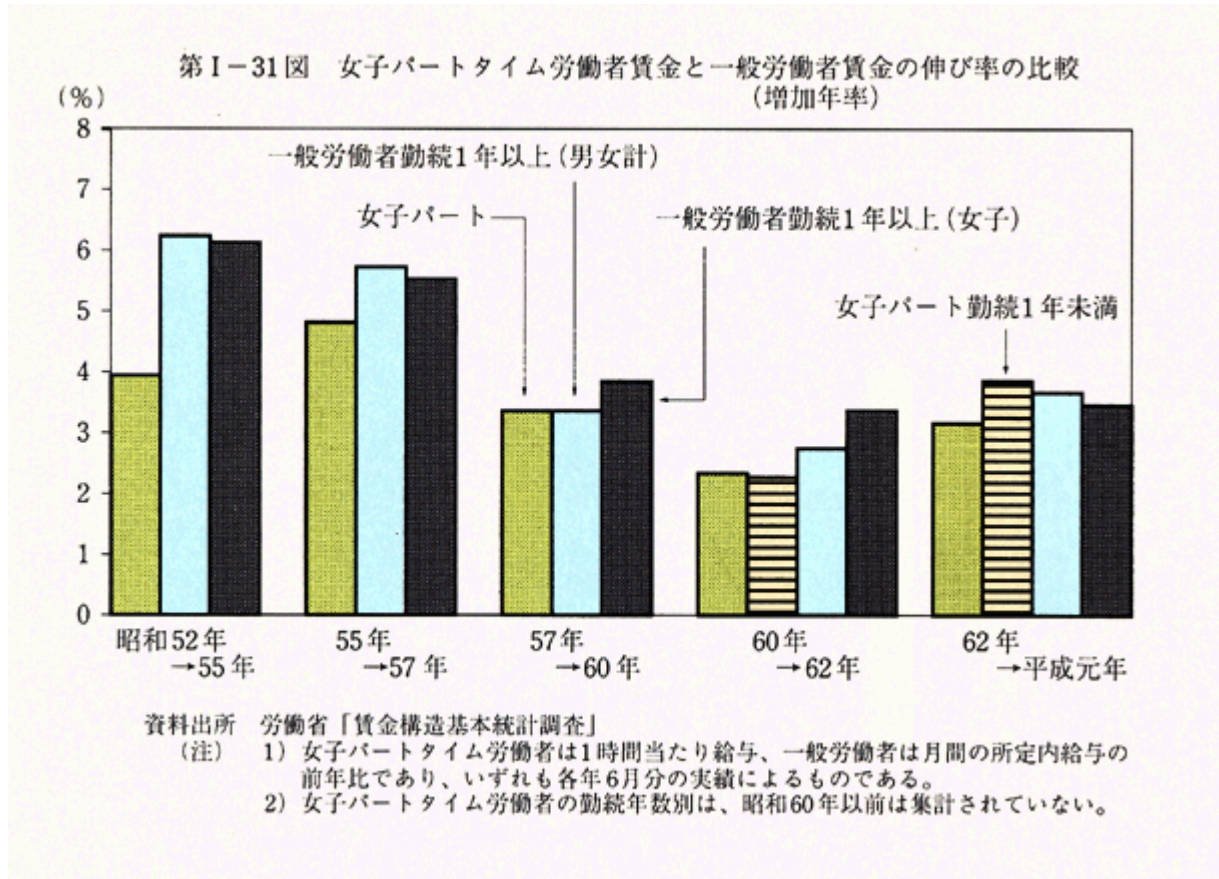
(女子パートタイム労働者の賃金の動向)

最近の女子パートタイム労働者の賃金(1時間当たり所定内給与)を「賃金構造基本統計調査」によりみると、元年には調査産業計でみて勤続年数計が前年比3.1%増に対して、勤続1年未満が同3.7%増と1年前以内の採用者である勤続1年未満の賃金上昇が相対的に大きく、特に製造業(勤続計同4.5%増、勤続1年未満同4.7%増)、卸売、小売業、飲食店(各々同2.4%増、同4.3%増)では4%を超える上昇となっている。

女子パートタイム労働者の賃金を時系列的に比較できる52年以降についてみると、その伸び率が女子一般労働者の所定内給与の伸びを上回ったのは58年と63年で、その他の年は下回っており、この間総じてパートタイム労働者の賃金の伸びは一般労働者よりも低からたものといえる。これを、景気変動を考慮した時期区分ごとにみると、各時期ともパートタイム労働者賃金は一般のそれを下回っているが、雇用情勢が極めて低迷していた50年代前半は別として、景気拡大期にはその差は縮まり、景気後退期にはその差がやや大きくなるといった傾向がみてとれる。特に、最近においては勤続1年未満のパートタイム労働者の賃金の伸びは一般の賃金の伸びをやや上回っている。パートタイム賃金についても、労働力需給が引き締まるとともにその賃金の上昇が相対的に高くなるものといえよう(第I-31図)。

また、最近の女子パートタイム労働者賃金の動向を地域別にみると、各地域で上昇がみられるものの、東海や近畿、次いで関東といった大都市圏を中心とした地域での上昇がやや目立っているといえよう(付属統計表第64表)。

第I-31図 女子パートタイム労働者賃金と一般労働者賃金の伸び率の比率



(中途採用者賃金等と平均賃金)

以上みてきたように、学卒初任給、中途採用者賃金、パートタイム労働者賃金等には、近年の労働力需給の引締まりとともに賃金が上昇し、その上昇率が一般の継続して雇用されている者の賃金の上昇率を上回っているものも少なくない。したがって、こうした賃金上昇が全体としての賃金水準、ひいては賃金コストに与える影響に対する関心がもたれている。したがって、こうした賃金上昇が平均賃金にどのような影響を与えているかを検討することとしよう。

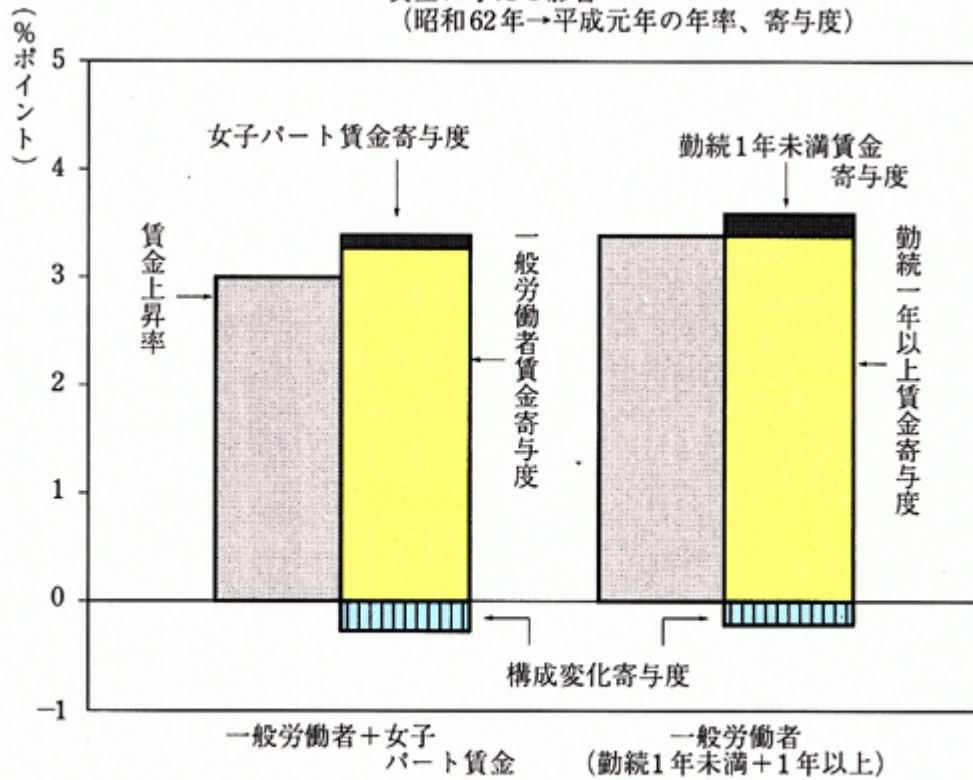
中途採用者等の賃金にかなり上昇がみられた62年から元年までの間について、その平均賃金に与えた寄与度を計算してみると、

- 1) これらの賃金は上昇しているとはいえ、一般労働者と比べてその上昇の程度はそれほど大きなものではないことや、全体としていけば、これら労働者の占めるウェイトは小さなものであること(例えば平成元年においては、女子パートタイム労働者では7.5%、勤続1年未満では9.5%)から、各賃金の上昇が全体の平均賃金を高めた寄与は小さなものであること、
- 2) こうした労働者の賃金の水準は平均賃金と比較すれば低いこと(例えば元年において、女子パートタイム労働者では月間で平均の38.0%、勤続1年未満では同68.4%)から、パートタイム労働者や新規に雇い入れられた労働者(新規学卒者と中途採用者)が相対的に増加したことにより、平均賃金を押し下げる効果もあったこと、

といったことが指摘できる(第I-32図)。したがって、全体としてみれば、中途採用者等の賃金の上昇は平均的な賃金を急激に押し上げるものではないといえる。つまり、(平均賃金の上昇は、やはり継続して在籍する労働者の賃金上昇に大きく左右されるのであって、中途採用者等の賃金の上昇により直接もたらされるものではない。さらにいえば、春季を中心になされる労使間の賃金交渉の結果がその年の平均賃金の上昇を決定的に左右するものであり、全体としてみれば、中途採用者等の賃金の上昇が全体に与える影響は、企業内部の賃金構造を通して、継続して雇用されている者の賃金に影響を与えるといった間接的、副次的なものといえよう。

第I-32図 女子パートタイム労働者、新規採用者の賃金に与える影響

第I-32図 女子パートタイム労働者、新規採用者の賃金に与える影響
(昭和62年→平成元年の年率、寄与度)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 構成変化寄与度とは当該期間に一般労働者とパートまたは勤続1年未満と1年以上の構成が変化したことによる寄与であり、賃金寄与度とはそれぞれの賃金が当該期間に変化(増加)したことによる寄与である。

しかしながら、全体としてみれば上のようにいうことができるとしても、個別の企業や事業所によっては、上記の1)2)の要因があまり満たされずに、中途採用者等の賃金の上昇が、賃金コストのかなりの上昇として影響を受けることがあることも考えられるところである。すなわち、こうした労働者が企業や事業所でかなりの割合を占める場合や、勤続とともに賃金が増加する程度が大きくない等平均賃金との水準の差が小さい場合等には、中途採用者等の賃金の上昇は直接当該企業や事業所の賃金(コスト)の上昇となるであろう。こうした例は先に建設関連屋外労働者についてみたとおり、建設業には少なくないものといえる。

他の一つの例としてはやはり女子パートタイム労働者について考えることができる。女子パートタイム労働者の賃金については、「平成元年版労働経済の分析」(労働白書)において分析したとおり、一般に賃金の勤続評価が極めて小さいことから、勤続1年未満の賃金と平均の賃金との差は非常に小さくなっている。ちなみに元年についてみると、勤続1年未満の賃金は平均の98.3%となっている。また、事業所によっては女子パートタイム労働者がかなりの割合となっているところもある。労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」(62年)により、パートタイマーの占める割合の高い産業をみると、「飲食店」(54.5%)が過半数を超えているのを始め、小規模の食品スーパー等の「飲食料品小売業」(42.0%)、百貨店や相対的に規模の大きいスーパー等の「各種商品小売業」(36.4%)といった小売業や、建物サービスや警備業等の「その他の事業サービス業」(23.8%)、「旅館、その他の宿泊所」(20.3%)等のサービス業の一部の産業、「食料品、たばこ製造業」(22.2%)等の製造業の一部の業種等がある。これらの産業に属する事業所では、特に、パートタイム労働者の賃金の上昇が相対的に強く意識されるとともに、直接的な賃金コストの上昇となる場合も考えられる。

以上でみたように、中途採用者等の賃金の上昇が近年みられるものの、それが全体の賃金の動向に与える影響は限られたものである。しかしながら、個々の企業、事業所においてはかなりの影響を受ける面も考えられるところである。

いずれにしても、労働者の不足感や賃金コストが強く意識されることとなれば、それだけ、建設関連労働者やパートタイム労働者を始めこうした労働者の雇用管理の改善が従来にもまして一層の課題となるところであり、技能労働者の養成確保の観点も含めて、企業の対応の強化が望まれるところである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成元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

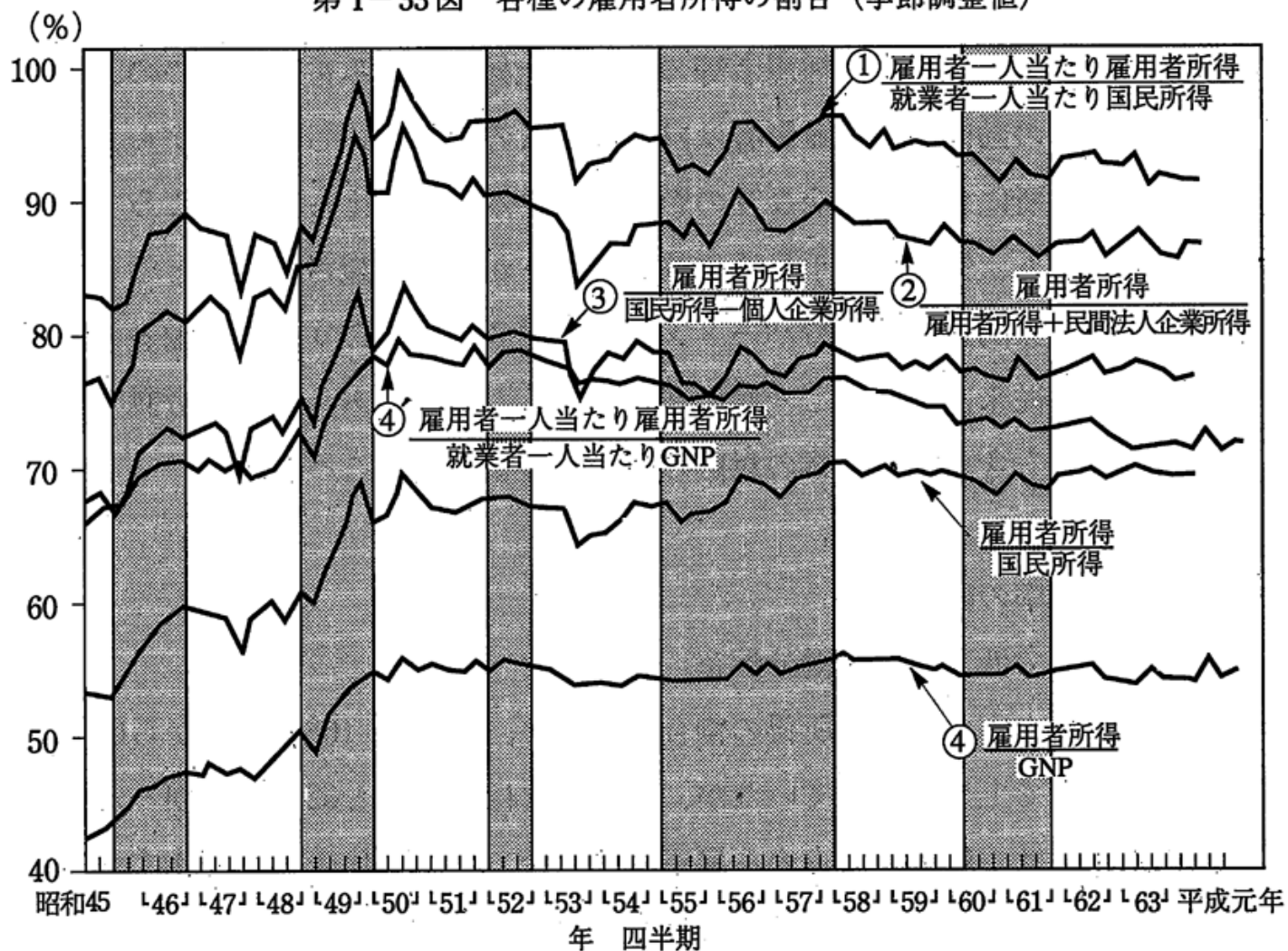
(景気拡大下で低下した労働分配率)

国民所得に占める雇用者所得の割合をみると,60年度(68.9%)から62年度(69.8%)まで上昇してきていたが,63年度には69.5%と62年を下回った。また,この比率は,就業者に占める雇用者の割合(雇用者比率)が変化すれば変動することが考えられるが,雇用者比率の変化を考慮したものでみても63年度には62年度を1.3%ポイント下回った。

労働分配率は,一般に雇用,賃金面の調整が経済情勢の変化に比べ遅れる傾向があるため,景気後退期には上昇傾向を示し,景気拡大期には低下傾向を示す。第I-33図は経済企画庁「国民経済計算」によりマクロベースでみた各種の雇用者所得の割合(季節調整値から計算)の推移をみたものである。これをみても,各指標によってややばらつきはみられるものの,おおむね景気後退期には上昇(ないし低下傾向の鈍化)が,景気拡大期には逆に低下(ないし上昇傾向の鈍化)がみてとれる。労働分配率をマクロベースでみる場合においては,基本的には各生産要素に配分される所得総額のうち雇用者に配分される割合をみるべきものであり,国民所得をベースとしたものでみるのが一般的と考えられる。とはいえ,国民所得をベースとする場合においても雇用者所得以外の国民所得には自営業主や家族従業者の労働によるものと考えられる所得が含まれていたり,全く雇用者のいない個人企業の所得が含まれていたりするので,労働が他の生産要素と共同で生み出した所得のうちの分配分という意味での労働分配率とは必ずしもいえない面も持っている。そこで,こうした面をできる限り調整しようとしたのが,第I-33図の各種の指標(1~3)である。また,国民所得の計数が確定するまでにはかなりの日時が経過するため,主に速報性の観点から国民所得の代わりに国民総生産(GNP.GNP=国民所得+固定資本減耗+間接税-補助金)をベースとして用いることもある(4及び4')。しかしながら,後者が前者より大きいため分配率の水準が相対的に低くなることは別として,両者の間が一定の比率を保って推移している場合には動向を早めに把握できるという利点があるものの,必ずしも両者の比率が一定であるとは限らず,現に国民所得ベースの雇用者所得の割合とGNPベースのそれとの動きにはやや異なる面がみられる(特に1)と4')。したがって,GNPベースのものをみる場合にはこうした面を考慮してみる必要がある。

第I-33図 各種の雇用者所得の割合

第 I-33 図 各種の雇用者所得の割合 (季節調整値)



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」

景気変動と対応した労働分配率の変動については、企業ベースでみるとより明瞭になる。これは、企業ベースのデータでは、例えば企業間の配当や利払いといったものもそれぞれの企業での利益や利子支払い、利子収入として計上されるなど多重に計算されることもあって、最終的な所得の帰属をとらえた国民所得に比べて、利益額の変動が相対的に大きくなるといった面が大きい。この企業ベースの付加価値(減価償却を含む、含まないでそれぞれ粗付加価値と純付加価値とがある。)に占める人件費の割合の推移をみると、景気後退期にはおおむね前年を上回って推移し、景気拡大期には前年を下回って推移している。近年においても、62年以降その割合は前年を下回っている(第I-34図-1, 第I-34図-2)。この割合の動きは、売上高人件費比率(人件費/売上高)と付加価値率(付加価値/売上高)の動きに分けることができるが、最近の低下は人件費は増大しているものの売上高がそれを上回って増加していることから売上高人件費比率の低下が続いているとともに、付加価値率が上昇幅に鈍化はみられるものの緩やかに上昇していることによるものとなっている(付属統計表第65表)。

付加価値に占める人件費の割合が低下しているなかで、付加価値の構成をみると、景気拡大の初期の62年から63年前半にかけては経常利益の割合の上昇が目立ったが、その後その上昇率は縮小し、元年に入ると代わって支払利息割引料や減価償却費の割合が上昇に転じている、といった変化がみられる。これは、最近における金利上昇や設備投資の拡大を反映したものと考えられる(付属統計表第66表)。

第I部 平成元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

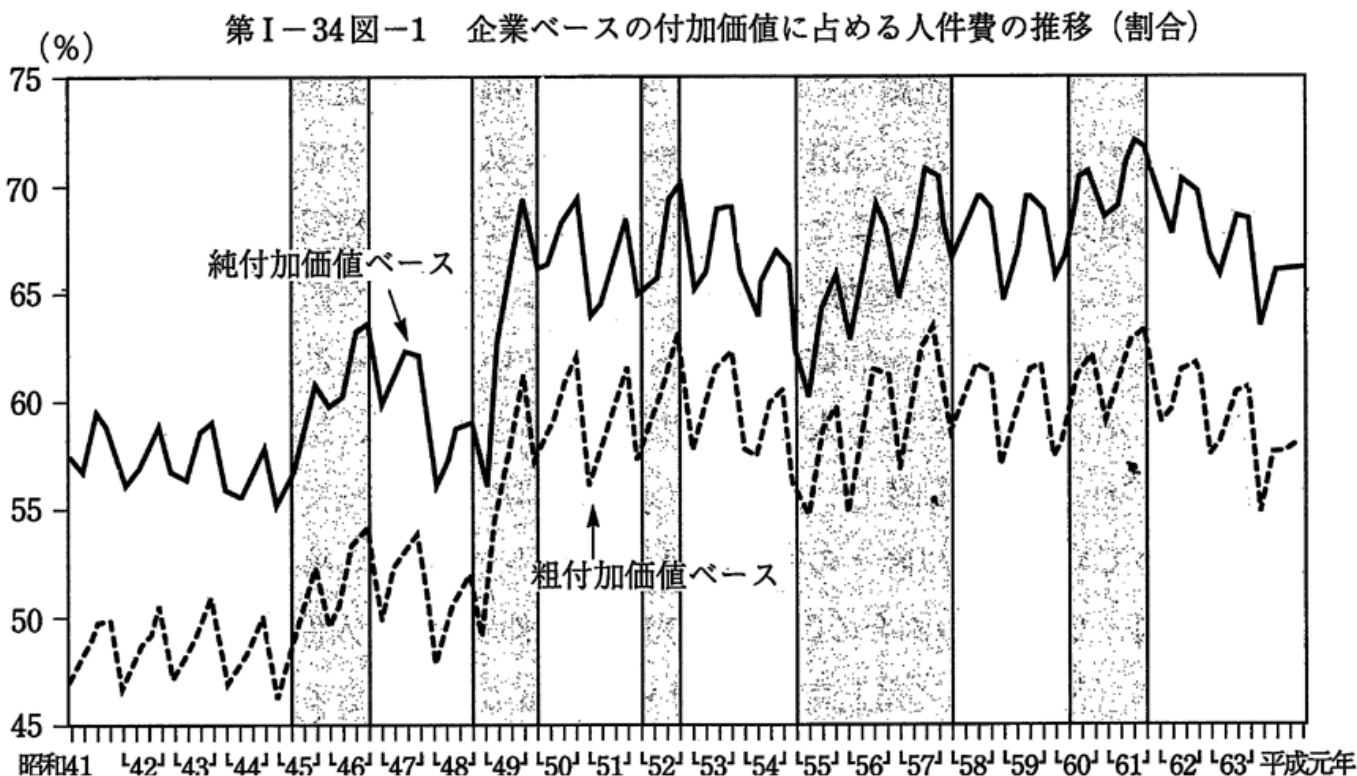
(2) 労働時間の動向

1) 実労働時間の動向

(順調に減少した実労働時間)

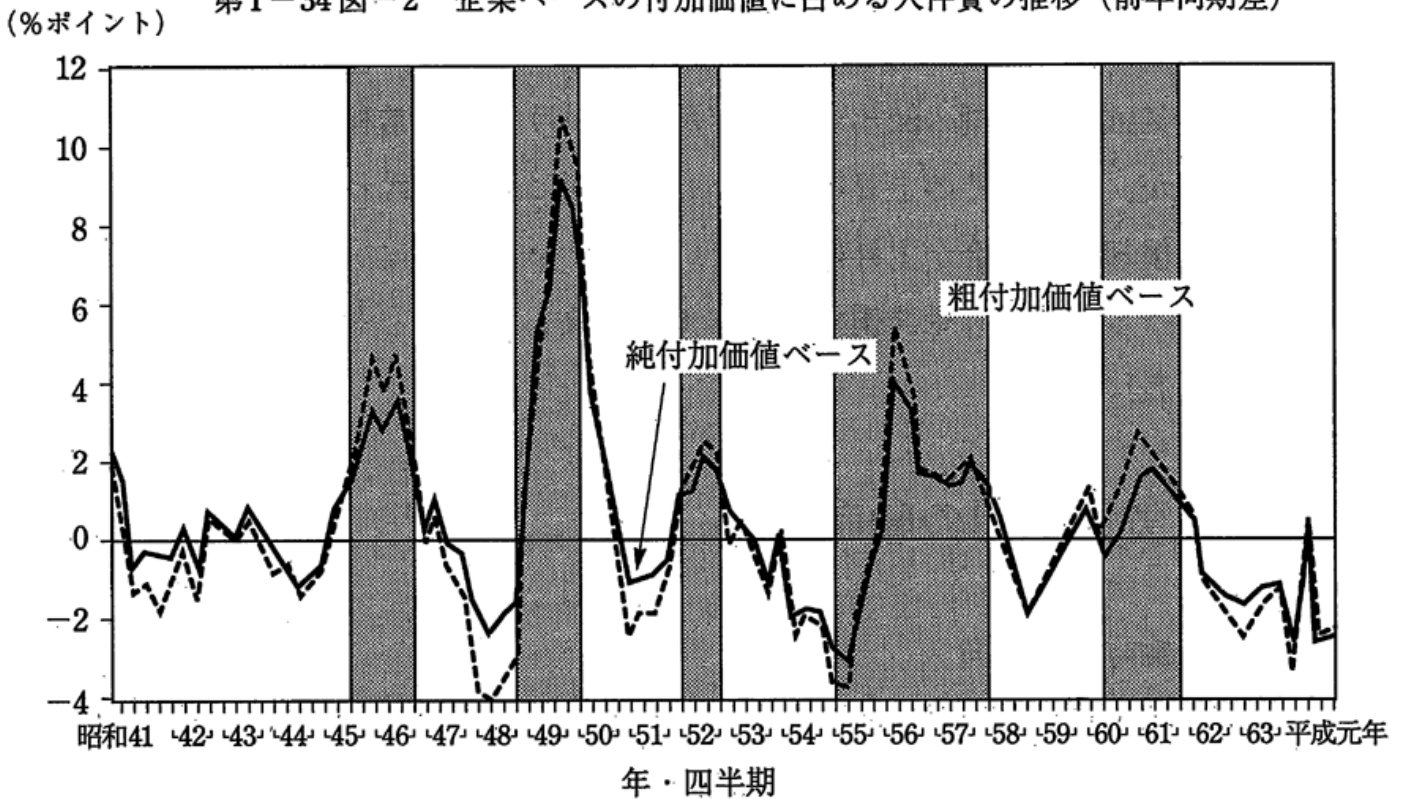
労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)により実労働時間(実際に労働した時間)をみると,平成元年の総実労働時間は,調査産業計で月平均174.0時間,前年比1.1%減と,昭和50年(1.9%減)以来の1%を越える減少となった。このうち所定内労働時間(就業規則等で定められた所定の労働時間内に実際に労働した時間)は,月平均158.2時間と過去最低の水準となった63年から更に1.3%減少した。一方,所定外労働時間(時間外や休日等所定の労働時間以外において労働した時間)は,景気拡大を受けて大幅な増加となった63年(8.1%増)に引き続き,元年前半までは前年の水準を上回っていたが,雇用者の大幅な増加が続くなかで年後半には減少に転じたことから,年平均では1.0%増と増加となったものの,63年に比べ増加率は大きく縮小した。

第I-34図-1 企業ベースの付加価値に占める人件費の推移



第I-34図-2 企業ベースの付加価値に占める人件費の推移

第I-34図-2 企業ベースの付加価値に占める人件費の推移（前年同期差）



資料出所 大蔵省「法人企業統計」

(注) 粗付加価値＝人件費＋経常利益＋支払利息割引料＋減価償却費
 純付加価値＝粗付加価値－減価償却費

労働時間の動きを産業別にみると、2月から各土曜日閉店制を導入した金融機関を含む金融、保険業が前年比3.8%減と最も大きな減少を示したのを始め、電気、ガス、熱供給、水道業同1.5%減、建設業同1.5%減等各産業で順調に減少した。所定内労働時間も同様に、金融、保険業同3.1%減を始め、建設業同1.6%減、不動産業同1.4%減等各産業とも順調に減少した。

総実労働時間を事業所規模別にみると、500人以上の大規模は月平均174.6時間で前年比0.5%減、100～499人の中規模では同173.9時間、0.8%減、30～99人の小規模同173.8時間、1.5%減といずれの規模でも順調に減少するなかで、規模が小さくなるほど減少率が大きくなっている。これは、所定内労働時間(大規模同154.1時間、0.9%減、中規模同157.9時間、1.1%減、小規模同160.3時間、1.6%減)が同様に規模が小さくなるほど減少率が大きくなっていることが大きく寄与しているとともに、所定外労働時間の動向(大規模前年比3.1%増、中規模同1.4%増、小規模同1.4%減)もかなりの寄与をしている。この結果、所定内労働時間は依然規模が大きいほど短くなっているものの、総実労働時間では逆に規模が小さいほど短くなった。所定外労働時間は、特に製造業等において、景気変動に伴う労働投入の調整に重要な役割を果たしており、労働者数でみて大規模事業所は製造業が相対的に多い等景気拡大が続いていることも背景にあるものと考えられるが、今後は大規模事業所等における所定外労働時間の短縮について一層の取組みが求められるものといえよう。

労働時間の動きを四半期別に所定内、外別の寄与度とともにみると、法定労働時間を週48時間から週40時間に段階的に短縮することとし、当面の週当たりの法定労働時間を46時間とすること等を内容とする改正労働基準法が施行された63年4～6月期以来、所定内労働時間は期によってはばつきはあるものの前年同期比で1%前後の順調な減少を続けている。そうしたなかで、所定外労働時間の増加幅が縮小し、平成元年7～9月期には減少に転じるとともに、総実労働時間も順調な減少を続けている。これを事業所規模別にみると、63年4～6月期以降まず年規模での所定内労働時間の減少が相対的に目立ったが、元年4～6月期以降、中規模での所定内労働時間の減少率は縮小する一方で、小規模では所定内労働時間の減少が順調に続いた。こうした動きは、改正労働基準法施行に際して週当たりの法定労働時間の短縮の影響を相対的に大きく受けたとみられる中規模で所定内労働時間の減少が進んだ後、前年同期比でみたその効果がほぼ一巡したとみられる元年4～6月期以降は、これに代わって、当面の週当たりの法定労働時間の短縮について3年間の猶予の対象とされたものが相対的に多い小規模で、労働力不足の広がりといった背景もあっていわば先行的ともいえる時間短縮が進んだものということができよう(第I-35図、第I-36図)。

(金融機関の毎土曜日閉店の実施と労働時間の推移等)

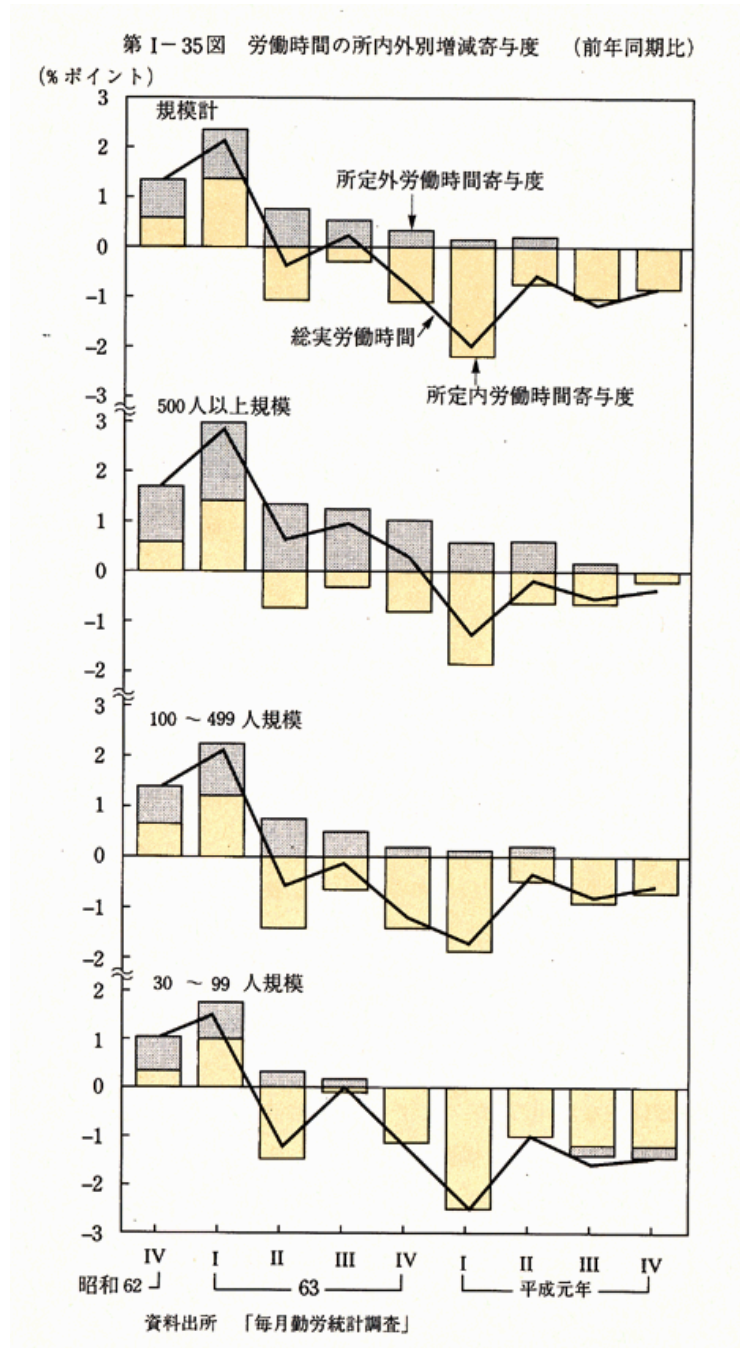
元年における時間短縮をめぐる大きな動きの一つとして、2月から金融機関の毎土曜日閉店による完全週休2日制が実施されたことがある。これを背景に、上でみたように金融機関の属する金融、保険業の所定内労働時間は、元年に前年比3.1%減と47年(4.4%減)以来の大幅な減少となった。

金融機関の土曜閉店については、過去において、58年8月(第2土曜日)、61年(第3土曜日を追加)と順次実施されてきた。この過去2回については、第1回目を中心に既に交替制等によりある程度の週休2日制が実施されていたと考えられること、また、第2回目を中心にそれに先立って順次週休2日制の拡充等がなされたこと等もあって、それぞれの閉店実施以降金融保険業自体の労働時間が目立って減少すると

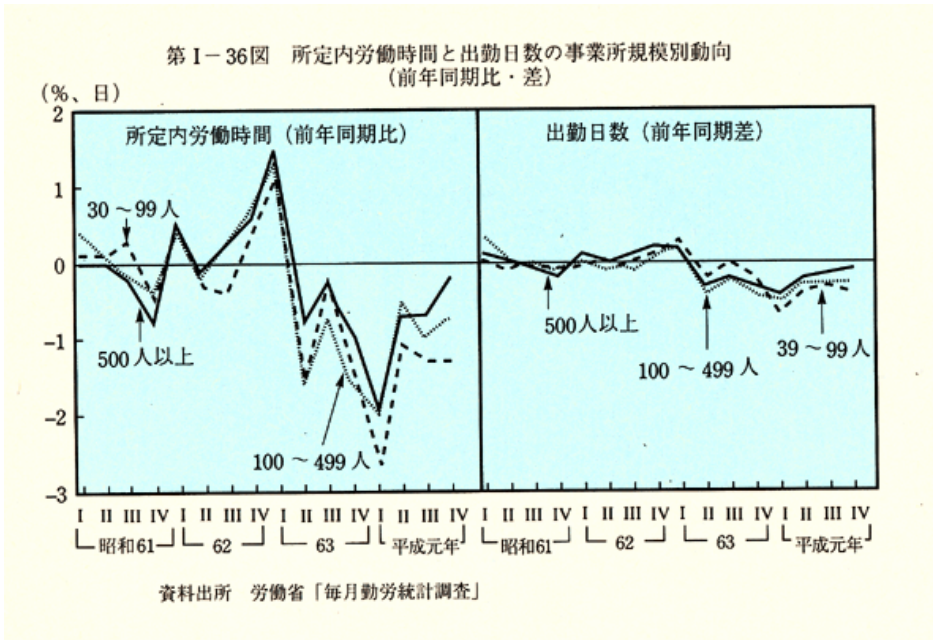
いうことはあまりなかった。

それとは対照的に、今回の場合は、過去が月1日ずつの土曜日閉店の実施であったのに対して月2～3日の増加と大きいこと、完全週休2日制となるので事前に交替制等で実施しておくことがあまりできないこと等から、金融機関自体の労働時間の減少幅も大きく、また、新たな閉店制実施とともに減少に転じるといった動きがみられた。ちなみに、「毎月勤労統計調査」の特掲産業である「銀行、信託業」についてみると、月によってややばらつきはあるものの、元年2月を明確な境として、所定内労働時間(総実労働時間も同様)は3～4%前後、出勤日数も2日前後、前年同月に比べて減少に転じている(第I-37図)。

第I-35図 労働時間の所内外別増減寄与度



第I-36図 所内労働時間と出勤日数の事業所規模別動向

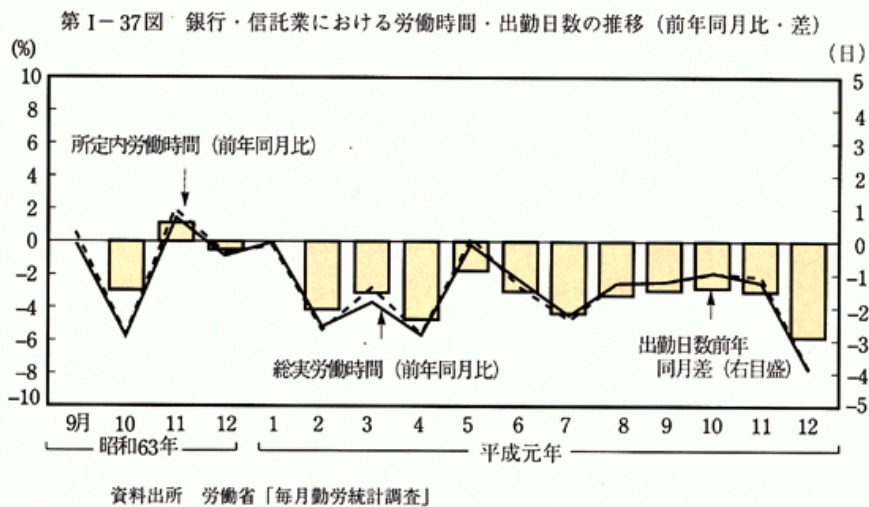


このように、今回の閉店制の追加導入は、金融機関自体の労働時間の短縮にも大きく、かつ、明確な効果として現れている。しかし、同時に、元年1月から実施された官公庁の月2回土曜日閉庁とともに、他の産業や企業での週休2日制導入、拡充を促進するといった効果も期待されるところである。

(労働時間短縮をめぐる労使の積極的な取組み)

労使間で積極的な取組みがみられたのも、元年の労働時間短縮をめぐる特徴的な動きの一つであった。労働側は、当時の全日本民間労働組合連合会(連合)が「89春季生活闘争」の一環として「時短元年」として積極的に春季労使交渉の場において要求を提出し、一方、経営側も豊かな社会へ向けての重要課題としてその意義は認める考えを示した。労使の間では、次にみるように労働時間短縮と賃上げとの関係をめぐっては主張にやや異なる面もあるが、労働時間短縮そのものについては従来にもまして積極的な対応が図られた。労働省労政局調べにより民間主要企業についてみると、春季交渉に当たって労働時間短縮要求が提出された企業は、集計対象(290社)のおよそ3分の1に当たる96社あり、うち7割以上の73社が春季交渉の場で妥結をみた。主な妥結内容をみると、鉄鋼が年間休日2日増、電気機器同1日増、自動車同1~3日増ないし年間所定労働時間8~24時間短縮等となっている。また、「賃上げ実態調査」によると63年10月から元年9月までの間に「休日日数の増加」に関して労使間で話合いがあった企業は57.9%あり、そのうち69.4%が合意に達しており、また「1日の所定労働時間の短縮」に関して17.9%の企業で話合いがあり、うち42.2%で合意をみている。前年同期についての調査では、両方の項目を含む「所定内労働時間の短縮」に関して45.0%の企業で話合い(うち56.2%で合意)があったが、今回はこれと比べ飛躍的に労働時間短縮の話合いが積極的になされたことがうかがわれる。

第I-37図 銀行・信託業における労働時間・出勤日数の推移



労働時間短縮の実施に関しては、経営側において、賃上げと同様にコストアップ要因であることから、賃上げと労働時間短縮とをパッケージにしてその合計を生産性基準原理に照らして考えていくべきものと主張している。これに対して、労働側は生活向上のためには賃上げも時短も必要というのが基本的な立場であり、鉄鋼で労働時間短縮について賃上げ換算を明示していたのを除けば、賃上げと時短とをパッケージで考えるべきとするものはなかった。労働時間短縮を実施すれば、他の条件が一定の場合に企業の労働コストの上昇要因となることは否めないところである。その場合、時間当たり(ないし1日当たり)賃金を算出し、労働時間短縮の前後でのその変動を労働時間短縮相当の賃上げとみなす場合が多い。上の鉄鋼の考え方も基本的にはこの線に沿ったものであった。

そうした面もあるものの、労働時間短縮を通じての労働投入の減少が同じ割合だけの生産の減少、したがって賃金コストの上昇をもたらすかどうかについては、即断できない面もある。今、簡単な生産関数を推定して試算すると、63年については、製造業において1%の労働時間短縮は0.2%の賃金コストの上昇をもたらすものと試算された(付属統計表第67表)。この試算については、労働投入が労働時間短縮時短により減少する場合を想定したものであるが、一方労働投入を維持するために労働時間短縮分だけ雇用量を増加させるとした場合等々、種々の考慮すべき点も多い。また、実際の労働時間短縮は生産性が上昇する過程で行われることも多く、結局のところ労働時間短縮が企業の賃金コストに及ぼす影響については一概にいえないものといわねばならない。

また一方、労働者にとっても一定の労働時間短縮がどれだけの所得増と同等に評価されるかについては、あらかじめ特定できるものではないであろう。とはいえ、近年における余暇志向の高まりや時間消費型消費(その財貨やサービスの消費に当たり一定のまとまった時間の使用が必要な消費。スポーツや観光等が典型的な例である。)ニーズの高まりもあって、一般には所得増に対して労働時間短縮の評価が従前よりは高まっているということではできよう。

第I部 平成元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

(改正労働基準法施行を背景に短縮進む所定労働時間)

次に,企業の制度としての労働時間の動向をみてみよう。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(30人以上規模企業)によれば,63年12月末日現在の労働者一人平均週所定労働時間は41時間28分で,前年を14分間下回った。これは,48年末から49年末にかけての54分間短縮,47年9月末から48年末にかけての36分間短縮(いずれもサービス業を含まない産業計の数値)には及ばないものの,この調査がサービス業を含む産業計で遡及可能な50年以降で最も大きな減少であった。ちなみに週所定労働時間は,50年から60年までの10年間に42時間08分から41時間45分へ23分間縮小したのみであるのと比較すると63年の減少が相対的に大きなものであったことが分かる。

62年末と63年末との間には,63年4月の改正労働基準法の施行があったことは前述のとおりであり,その効果が企業の制度としての所定労働時間にも現れたものといえることができる。

労働者一人平均週所定労働時間を企業規模別にみると,1,000人以上の大規模企業は39時間27分,前年差14分減,100~999人の中規模企業41時間59分,同20分減,30~99人の小規模企業44時間47分,同8分減となっており,中規模での減少が相対的に大きく,この規模では初めて42時間を下回った。

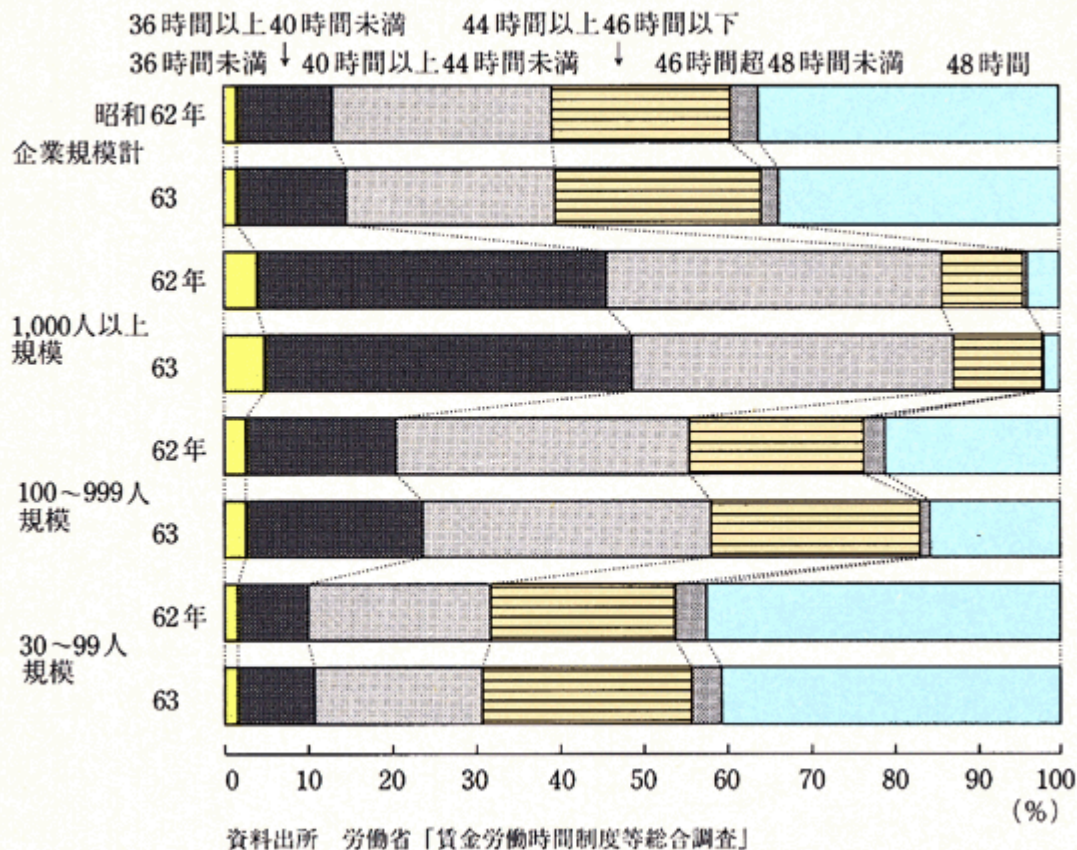
週平均所定労働時間別の労働者の構成を企業規模別にみると,一般に改正労働基準法の影響を受けるとみられる週46時間を超える労働者の割合が,大規模ではもともと非常に小さかったのに対して,中規模では23.4%,小規模では46.7%と相対的に多くなっていた。一方,小規模では当面週46労働時間制の適用を3年間猶予されたものが相対的に多かったことから,中規模での所定労働時間の短縮が相対的に目立って進んだものといえる(第I-38図)。

労働省「労働経済動向調査」(元年5月)によれば,製造業について過去1年間既実施,今後実施予定及び検討中を含めた労働時間制度等の改善を実施する事業所は,1,000人以上規模企業で91%,300~999人規模で92%,100~299人規模で84%,30~99人規模で73%と大規模とともに中規模でも多くなっていた。

その改善理由(重複回答)をみると,いずれの規模でも「労働時間短縮は世の流れだから」とするものが9割前後を占め最も多くなっているが,このほかでは,大規模では「労働者側の要求があったため」とするものが多く(上記の規模区分でそれぞれ改善実施の事業所を100として83,65,42,25),一方中規模や小規模では「労働基準法が改正されたため」が多くなっている(同54,74,79,75)。なお,最近の労働者不足感の広がりを反映して,「人材確保のため」も小規模を中心に多くなっている(同52,57,66,71)。このように,事業所に対する調査によっても,労働基準法の改正を機に労働時間制度の改善を実施したとするものが中小規模を中心は多くなっている。

第I-38図 週所定労働時間別労働者構成の推移

第1-38図 週所定労働時間別労働者構成の推移（昭和62年末→63年末）



「賃金労働時間制度等総合調査」により、63年中に週所定労働時間を短縮した企業の割合をみると、規模計で17.5%あり、規模別には1,000人以上の大規模企業は22.8%、100~999人の中規模企業25.5%、30 - 99人の小規模企業14.1%と中規模で多くなっている。こうした時短を実施した企業の短縮方法をみると、休日の増加が81.1%と大部分を占め、次いで1日の所定労働時間の短縮が14.5%となっている。

そこで、週休制の状況を見ると、63年末に何らかの週休2日制の通用を受ける労働者の割合は79.9%となり、前年差2.3%ポイントの上昇と、1年間の上昇としては50年以降最も大きかった。企業規模別にみると大規模97.4%、1.5%ポイント上昇、中規模78.4%、3.8%ポイント上昇、小規模46.2%、2.5%ポイント上昇と各規模で上昇するなかで、中規模での上昇が目立った。しかしながら、完全週休2日制についてみると、大規模が52.2%と半数を超えているのに対して、中規模16.2%、小規模4.9%と依然低い水準となっている。

(所定労働時間の短縮と労働力需給の引締め)

週所定労働時間を長期的にみると、47年から49年にかけて43時間51分から42時間21分へ1時間30分短縮されたのに対して、50年代以降はかなりの短縮をみた63年を含めても42時間08分から41時間28分へと40分間の緩やかな短縮となっている。一方、これと裏腹の関係にある何らかの週休2日制適用労働者の割合も、45年17.5%、47年35.9%、49年67.5%とかなりのスピードで上昇したのに対して、50年以降は63年まで69.9%から79.9%まで10%ポイントの緩やかな上昇となっている。いわば、労働力需給が引き締まっている時期には時短もかなりのスピードで進むのに対して、労働力需給が緩和した時期には緩やかにしか進展しないものといえる。こうしたこと背景としては、

- 1) 労働力需給が引き締まっている時期には、企業の設備投資等を通じて労働生産性の上昇が相対的に大きくなり、その成果が時短として配分されやすくなること。
- 2) 雇用情勢への不安感が小さくなり、労働者にとっても時短を含めた生活の向上に対する要求が高まること。
- 3) 企業としても、労働力の定着確保の観点もあって、時短を含めた労働条件の整備を一層実施すること。

と。

といったことが考えられる。

したがって、最近における労働力需給の引締まりは、時短の実施を促進するものであり、この機会を積極的に活用した関係者の一層の努力が望まれる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成元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

(緩やかな減少続く労働災害)

労働省調べにより,平成元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21万7,964人となり,昭和63年に比べて8,354人減(3.7%減)と引き続き減少した。また,死亡者数は建設業(1,017人)を中心に2,419人となり63年に比べて130人減(5.1%減)と前年の大幅増(8.8%増)から減少に転じたが,いまだ62年(2,342人)の水準を上回っている。さらに,重大災害(一時に3人以上之死傷者又は疾病を発生させた労働災害)の発生件数も182件(63年は188件)と4年ぶりに減少に転じたものの,増加に転ずる直前の60年の141件の水準までは戻っていない。

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(除総合工事業)では元年2.05と63年の2.09を0.04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0.20と63年と同水準となった。また,死傷者一人当たりの労働損失の程度を示す平均労働損失日数は98.6日と63年の94.3日を上回った。

産業別にみると,度数率は総合工事業を除く各産業で前年を下回った。強度率は総合工事業,製造業,電気,ガス,熱供給,水道業,運輸,通信業で63年を上回ったが,林業,鉱業,建設業では前年を下回った。

事業所規模別の度数率をみると,1,000人以上規模0.60(63年0.53),500~999人規模1.13(同1.17),300~499人規模1.95(同1.93),100~299人規模3.40(同3.56)と規模が小さいほど度数率が高くなっているが,1,000人以上規模,300~499人規模で63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36.0%減,死亡者数は21.4%減となっており,また,重大災害発生件数も13.3%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る。

また,度数率など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年から元年までの間には,度数率は2.72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I-39図)。

第I部 平成元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

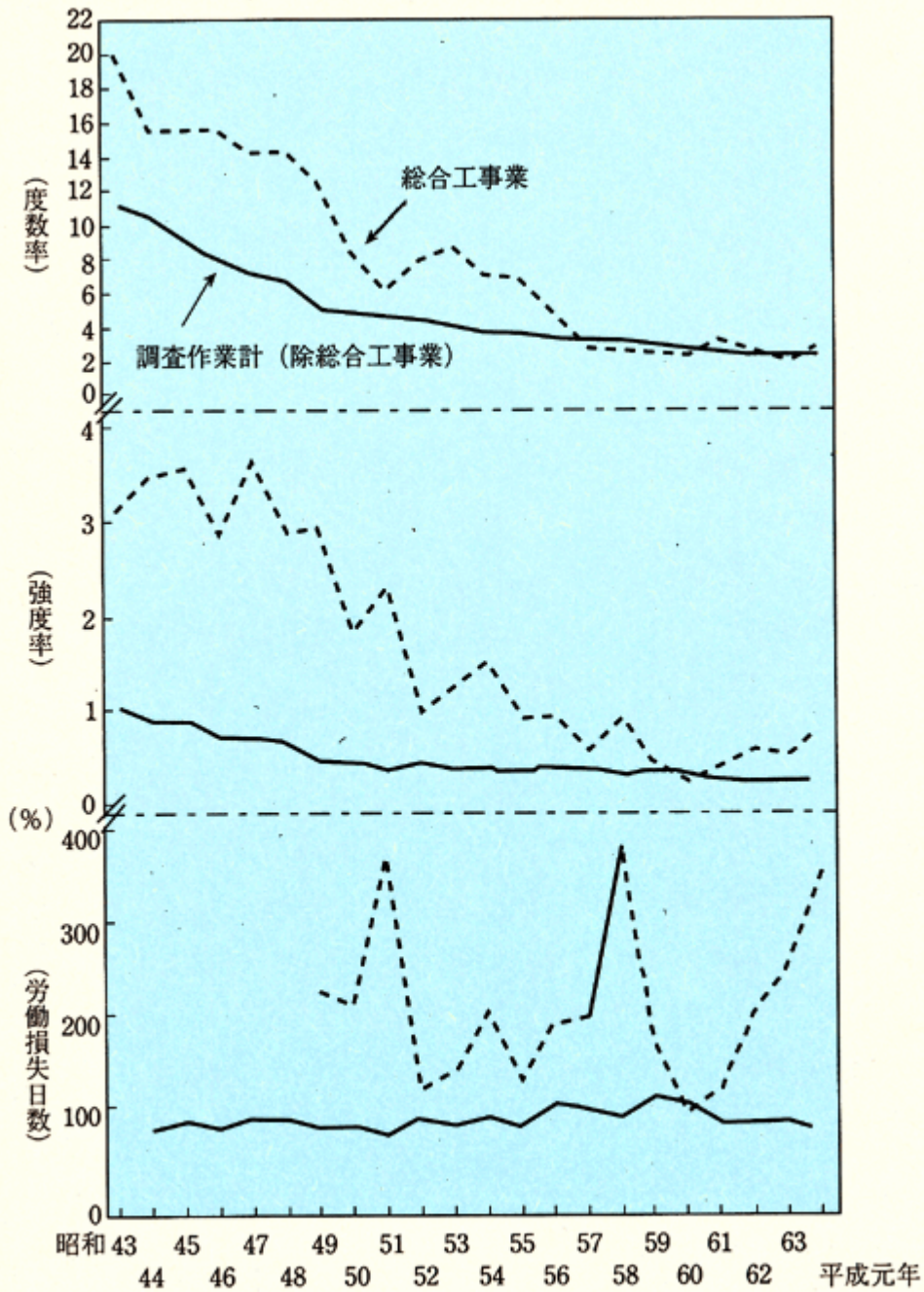
2) 業務上疾病の動向

(やや増加した業務上疾病)

63年の業務上疾病の発生件数は、製造業等で前年に比べて減少したものの、運輸交通業、商業、金融、広告業、その他の事業で増加したことにより、1万2,523件(同0.1%増)と62年(同14.0%減)の大幅減からわずかながら増加となった。産業別にみると、製造業が4,184件(産業別構成比33.4%)で最も多く、次いで建設業2,197件(同17.5%)、運輸交通業2,073件(同16.6%)等となっている。また、従事労働者数に対する割合(疾病者数年千人率)でみると、全産業では長期的に減少傾向で推移してきたが、63年は62年と同じ0.29となった(第I-40図)。これを産業別にみると、鉱業が8.62と最も高く、次いで貨物取扱業1.59、運輸交通業0.97、建設業0.59、製造業0.33となった。疾病分類別にみると、「業務上の負傷に起因する疾病」が9,598件と最も多く全体の77.6%を占めており、このうち腰痛(災害性腰痛)が8,014件で、「業務上の負傷に起因する疾病」の83.5%を占めている。次いで、「じん肺症及びじん肺合併症」が1,308件で全体の10.4%、「異常温度条件による疾病」が527件で全体の4.2%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31.7%)、運輸交通業(同20.2%)、建設業(同17.3%)で多く、「じん肺症及びじん肺合併症」は鉱業(同45.8%)、建設業(同27.7%)、窯業、土石製品製造業(同15.7%)で、「異常温度条件による疾病」は鉄鋼、非鉄金属製造業(同26.8%)、その他の事業(同20.3%)、食料品製造業(同14.4%)等で多くなっている。

第I-39図 労働災害率および死傷者一人平均労働損失失日数の推移

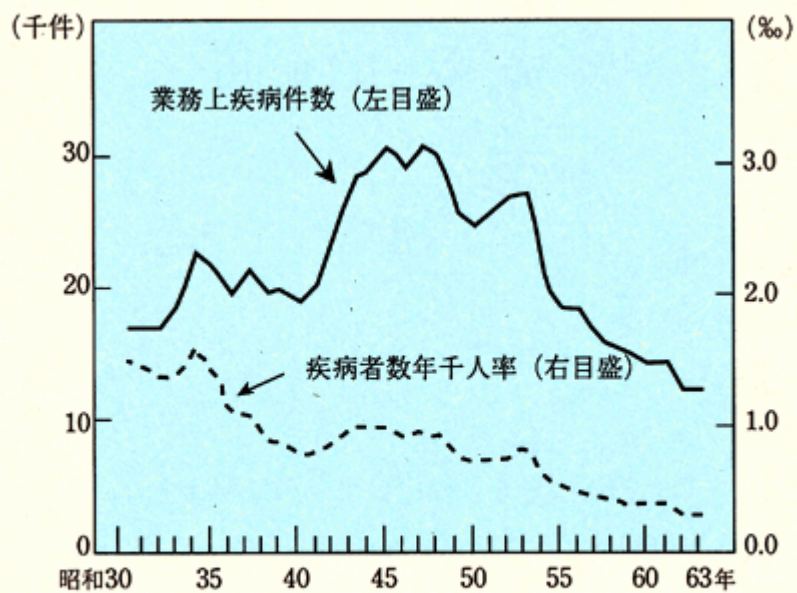
第I-39図 労働災害率および死傷者一人平均労働損失日数の推移



資料出所 労働省「労働災害動向調査」
 (注) 調査産業計(除総合工事業)は、100人以上規模事業所。

第I-40図 業務上疾病発生状況の推移

第I-40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) 付属統計表第50表参照