

## 第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

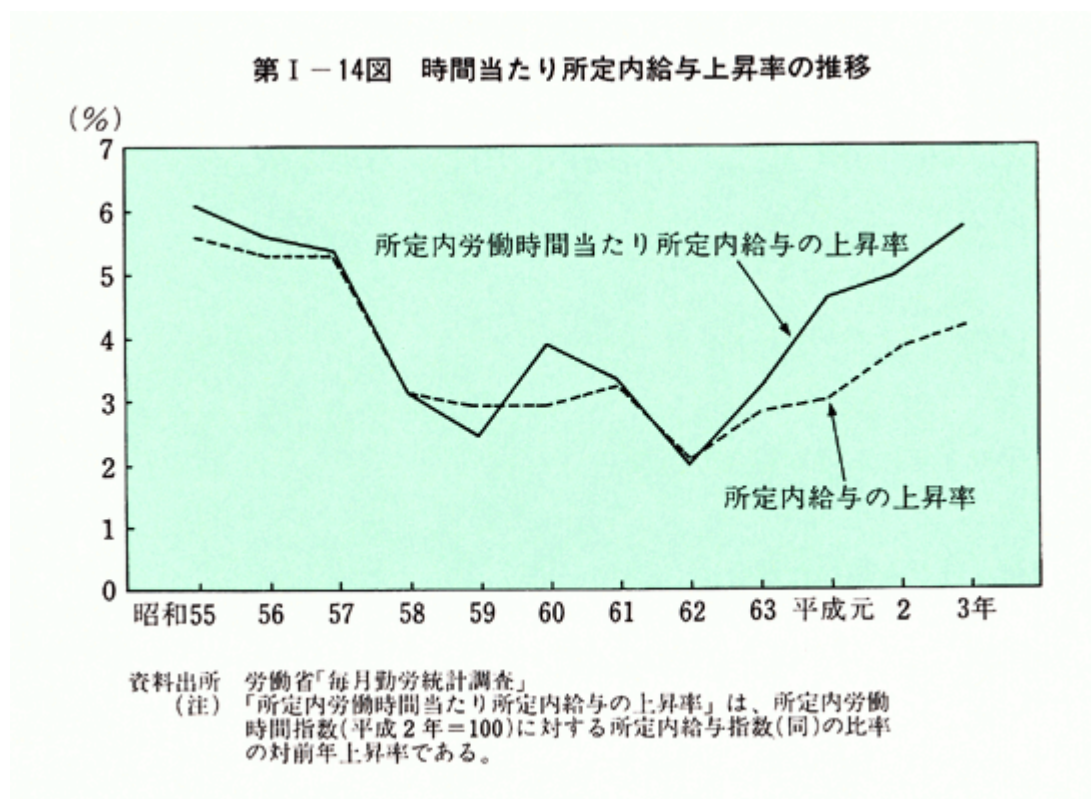
#### 第1節 賃金の動向

##### 1) 平成3年における賃金の動向

(堅調な伸びを続けた賃金)

労働省「毎月勤労統計調査」により賃金の動向についてみると、平成3年の常用労働者1人当たりの現金給与総額は、事業所規模5人以上、調査産業計で月平均34万5,358円で、前年比4.4%増、消費者物価の上昇分を差し引いた実質賃金は同1.1%増となった。事業所規模30人以上における賃金の伸びの変化をみると、元年、2年については前年比で4%を超える伸びを示していたが、3年は2年に比べ1.1%ポイント低下し、前年比3.6%増となり、また、実質賃金は、3年の消費者物価(帰属家賃を除く総合)の上昇率が2年(同3.1%上昇)を上回り同3.3%の上昇となったことから、同0.3%増にとどまり、2年の同1.5%増を下回った。

第I-14図 時間当たり所定内給与上昇率の推移



現金給与総額の内訳をみると、きまって支給する給与(以下「定期給与」という)は前年比4.0%増であるのに対し、賞与を中心とした特別に支払われた給与(以下「特別給与」という)は同5.8%増となった。これを、事業所規模30人以上についてみると、定期給与が同3.5%増と2年の伸び(同3.8%増)をやや下回ったのに対し、特別給与は同3.8%増と2年の伸び(同7.3%増)を大きく下回った(5人以上規模事業所と30人以上規模事業所でこのように伸び率に差が生じているのは、常用労働者数で5人以上規模事業所の約4割

を占める5～29人規模事業所における賃金の上昇が大きかったためである)。30人以上規模事業所でみた賃金の伸び率が2年に比べ低下したのは、所定内給与は前年比4.2%増と2年(同3.8%増)を上回る堅調な伸びを示したのに対し、所定外労働時間の減少により、所定外給与の伸びが同2.0%減となったほか、特別給与のうち大きな比重を占める夏季、年末の賞与の伸びがそれぞれ同5.1%増、同3.2%増と、ともに2年の伸び(夏季同6.5%増、年末同4.9%増)を下回ったためである。

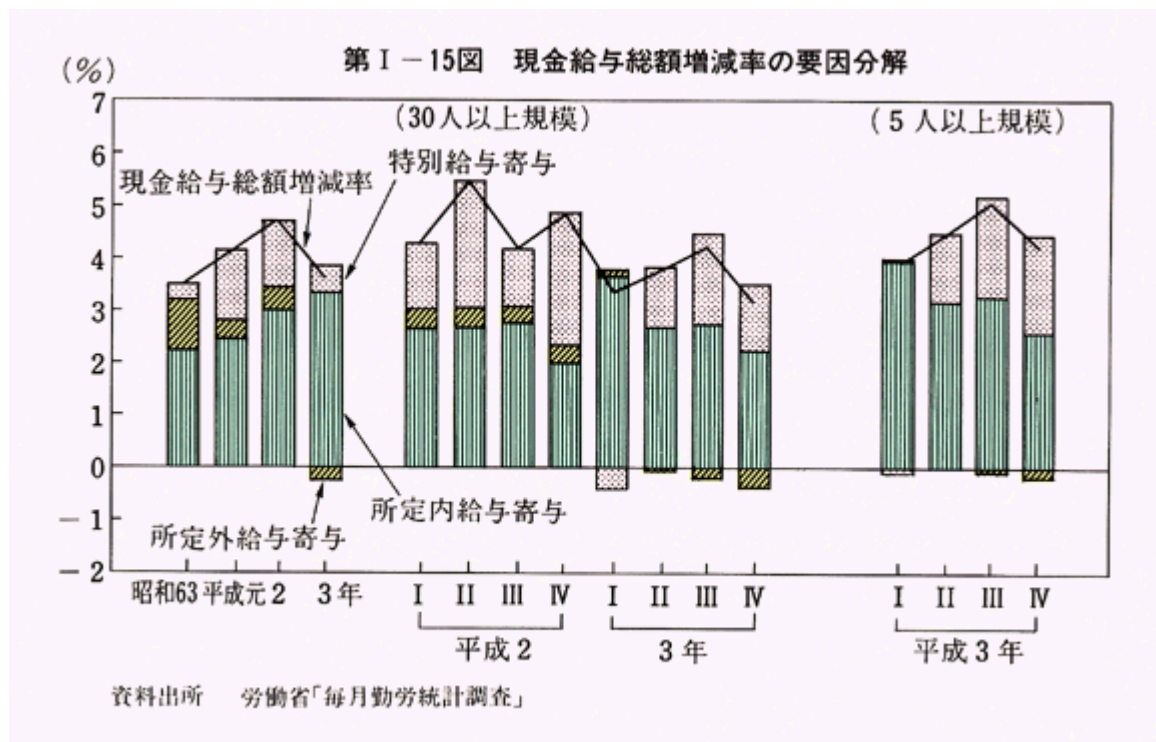
以上のように、3年の賃金は、所定外給与の減少に加え、特別給与の伸びが低下したため2年の伸びを下回ったが、所定内給与の伸びもあって全体としては堅調な伸びを続けた。

なお、所定内労働時間当たりの所定内給与の上昇率は、昭和63年以降労働時間短縮が進んでいるため所定内給与の上昇率を上回る傾向にあるが、3年も所定内給与の上昇率を約2%ポイント上回った(第I-14図)。

現金給与総額(30人以上)の伸び率の変化をその内訳の寄与度でみると、上述のような動きが確認できる。これを四半期別の動きでみると、現金給与の種類別のウェイトが期によって異なることに留意する必要があるものの、所定内給与については3年1～3月期において高い寄与となった後、4～6月期以降はその寄与度は低下する傾向にあり、所定外給与は、所定外労働時間の減少をうけて最近マイナスの寄与を高める傾向にある(第I-15図)。

また、現金給与総額の伸び率を事業所規模別にみると、500人以上では前年比3.4%増、100～499人では同3.1%増であるのに対し、30～99人では同4.4%増、5～29人では同6.4%増と規模の小さい事業所における伸び率が高いことが目立っている。

第I-15図 現金給与総額増減率の要因分解



(前年を下回った賃上げ率)

企業における春季賃金引き上げは、現金給与の主要部分をなす所定内給与の増加率を左右することにより、現金給与の増加率に影響する。労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」により、100人以上規模企業における3年の年間の賃上げ状況をみると、額で1万4,394円、率で5.9%となっており、額では2年(額1万4,199円、率6.0%)を上回ったものの率ではわずかに下回った。企業規模別にみると、5,000人以上で5.6%、1,000～4,999人で5.9%、300～999人で6.2%、100～299人で6.1%と規模の小さい企業において高い賃上げ率となった。

また、民間主要企業の春季の賃上げ状況を労働省労政局調べでみると賃上げ率は5.65%と2年(5.94%)を下回り、産業別についても、各産業で賃上げ率は2年を下回った。このうち、2年において賃上げ率の高かったサービス、新聞・印刷、卸・小売、建設については、前二者が大きく率を低下させたのに対して、後二者はほぼ昨年並みの高い賃上げ率となった。

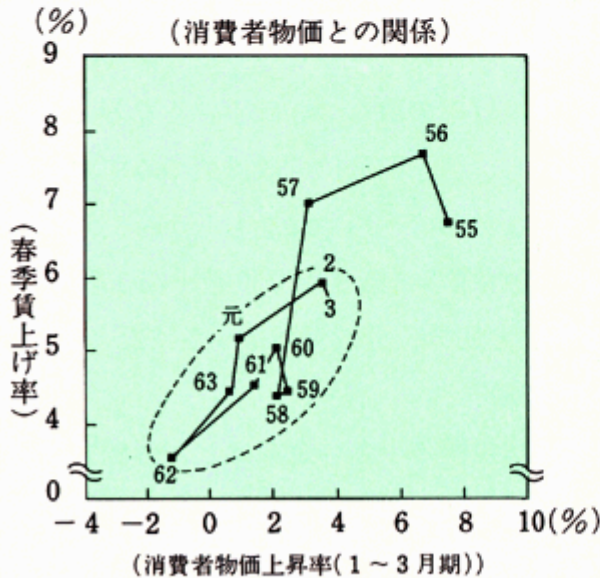
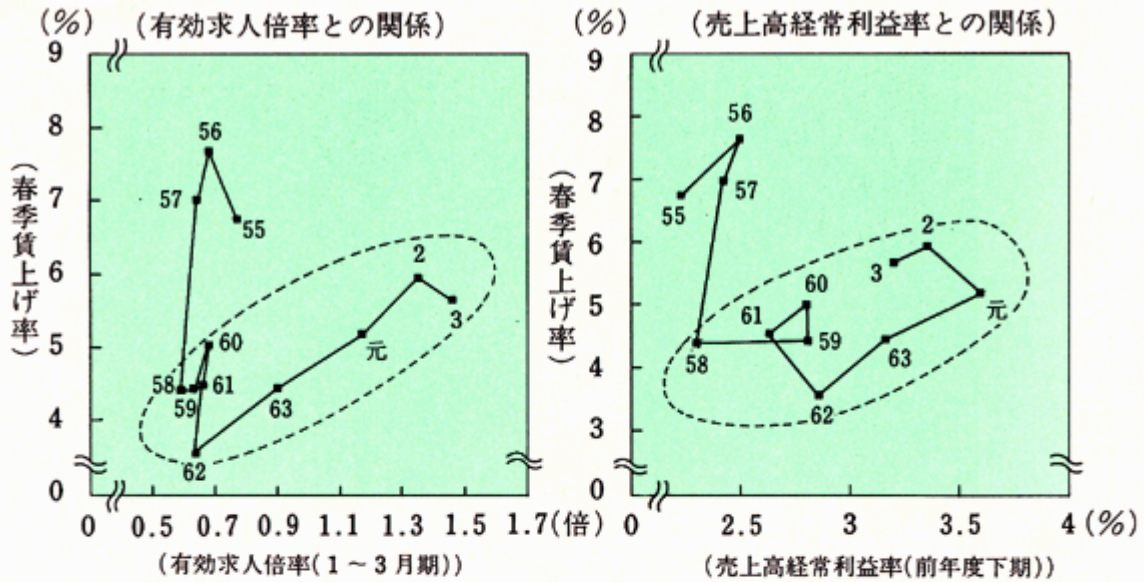
賃上げ率は、63年、元年、2年と上昇が続いたが、3年には低下へと転じた。以下では、春季賃上げに影響を与えると思われる要因と賃上げ率との関係を試みる。

一般的に春季賃上げ率に影響を与える要因としては労働力需給、物価、企業業績が挙げられる。「平成3年版労働経済の分析」(労働白書)においても述べたように、62年から2年にかけて、有効求人倍率(各年1～3月)、消費者物価上昇率(同)、売上高経常利益率(前年下半期)の各指標と賃上げ率との間に、高い正の相関がみられた。

3年における春季賃上げ率とこれらの指標の関係をみると、これまでとは若干異なる動きがみられた。すなわち、売上高経常利益率については昨年に引き続いての低下傾向がみられたが、有効求人倍率、消費者物価上昇率はともに上昇傾向を示したのに対し、春季賃上げ率は低下した点である。これは、労働力需給の引き締め感が強く、消費者物価上昇率も昨年並みであったのに、電機、自動車など他産業への影響の大きい産業において業績の先行き不透明感から賃上げ率が低下し、これが他産業に影響を与えた面もあったと考えられる(第I-16図)。

#### 第I-16図 春季賃上げ率（主要企業）と各指標との関係

第I-16図 春季賃上げ率(主要企業)と各指標との関係



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」

次に、労働力需給の3年の賃上げへの影響を企業の対応の面からみてみよう。前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」により企業が賃上げ額の決定に当たりどのような要素を重視したかをみると、「企業業績」が3年においても最も高い割合を占めているが、その割合は63年以降4年連続で低下し、かわって「労働力の確保・定着」と「世間相場」を重視する企業の割合が高まっている。

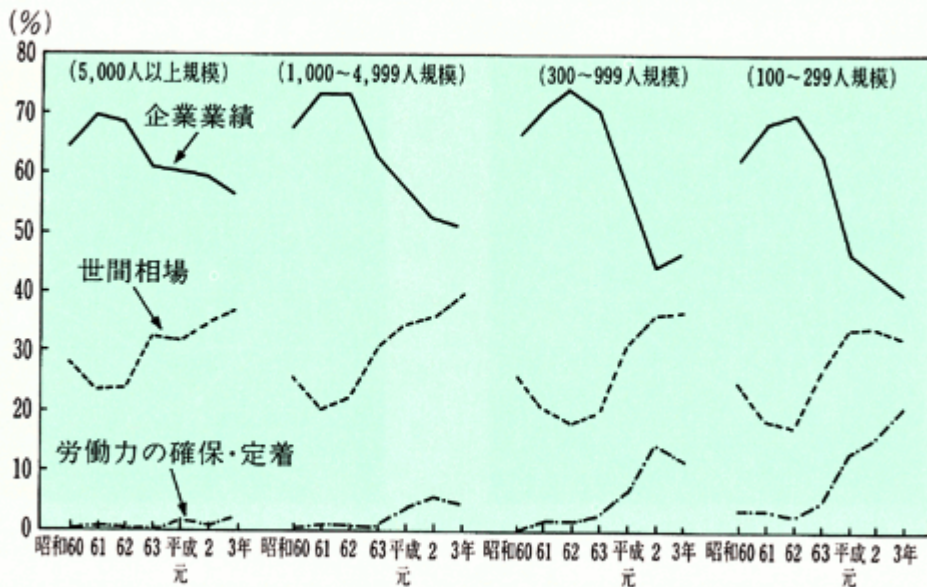
こうした特徴は、規模の小さい企業において著しく、「労働力の確保・定着」を最も重視した企業割合を規模別にみると、5,000人以上で2.5%、1,000~4,999人で4.7%と低いのに対し、300~999人では12.2%、100~299人では21.6%に上っている(第I-17図)。また、産業別には、「労働力の確保・定着」を最も重視した企業割合は運輸・通信業(35.1%)、建設業(31.3%)、サービス業(26.0%)で30%前後の高い割合となっている。

なお、企業業績よりも世間相場、労働力の確保・定着といった要素を重視して賃金決定を行う企業が多くなると、賃上げ率のばらつきは小さくなると考えられるが、実際、同調査で賃上げ率のばらつきを四

分位分散係数でみると、3年は0.136と2年(0.140)を下回り、ここ数年のうちでは最も低かった元年の0.134とほぼ同水準となった(四分位分散係数=(第3四分位数-第1四分位数)/(2×中位数)、ばらつきが小さいほど四分位分散係数は小さくなる)。

第I-17図 企業規模別賃上げに当たり最も重視した要素

第I-17図 企業規模別賃上げに当たり最も重視した要素(企業構成比)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(引き続き重点が置かれた学卒者、若年層)

以上述べたとおり、3年の賃金決定では規模の小さい企業ほど、労働力需給の引き締まりを反映して労働力確保を重視したとしているが、こうした賃金決定は労働者の層別の賃金にどのように影響したであろうか。

一般に、労働力確保に重点を置いた賃金決定が行われる場合、在籍年数の長い労働者よりは短い労働者の賃金の、また移動が少ない労働者よりは入離職が頻繁に行われる労働者の賃金の上昇率が高くなることが予想される。具体的には学卒初任給、中途採用者賃金等の上昇率が高くなっているものと考えられる。詳しくは第II部第3章で分析するが、ここではその特徴を概観してみる。

まず、実際の上昇率をみる前に、賃上げに当たって企業がこのうち特定の労働者に重点を置いているかどうかを前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」により最も重点を置いた労働者層を企業構成比で見ると、「在籍若年者層」が51.6%、「新規学卒者」が19.7%と、2年よりは若干低下したものの、依然高水準を示しており、3年においても新規学卒者、在籍若年層に重点を置く傾向が続いたといえる。

学卒初任給については、このところ在籍労働者の賃金上昇とほぼ同じか、それを上回る伸びを示しているが、労働省「賃金構造基本統計調査」によると、3年の学卒初任給も男子大卒5.6%、同高専・短大卒6.7%、同高卒5.9%、女子大卒5.8%、同高専・短大卒6.1%、同高卒5.7%と、2年に引き続き高い上昇率となり、在籍労働者の所定内給与の上昇率(4.6%)を上回った。

中途採用者についても、2年と同様、在籍労働者に比べ賃金上昇率が高くなっている。「賃金構造基本統計調査」により3年の所定内給与の上昇率を勤続1年未満労働者と同1年以上労働者の別にみると、それぞれ5.7%、4.4%と2年(6.4%、5.4%)に比べて上昇率の低下がみられたが、勤続1年未満労働者の低下幅の方が小さく、その差は拡大した。

さらに、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)の伸びを「賃金構造基本統計調査」に

よりみると、3年は調査産業計でみて前年比8.1%増と、伸びが高かった2年(同7.6%増)をさらに上回った。

最後に、労働力不足が厳しい建設業について、主要技能職種の賃金の動きを労働省「屋外労働者職種別賃金調査」によりみると、3年は職種計で前年比7.1%増と2年(同8.6%増)よりは低下したものの引き続き高い伸びとなった。職種別では、板金工、鉄骨工、電気工、鉄筋工で10%を超える上昇を示した。

以上いくつかの労働者層を取り上げてみたように、3年の賃金決定に当たっては、労働力需給の引き締め、人手不足感の高まりを反映して、学卒初任給、中途採用者、パートタイム労働者、建設業技能職等で高い賃金上昇率を示す傾向が続いた。

## 第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

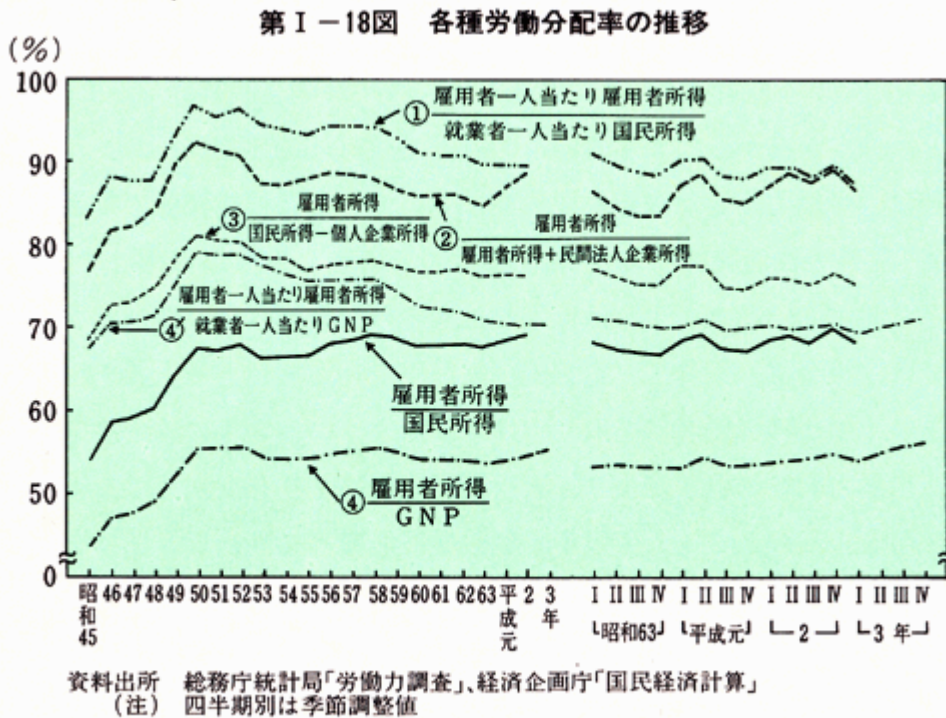
### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第1節 賃金の動向

##### 2) 企業経営等への影響

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にあるため、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が、最近の動向はどうなっているであろうか。

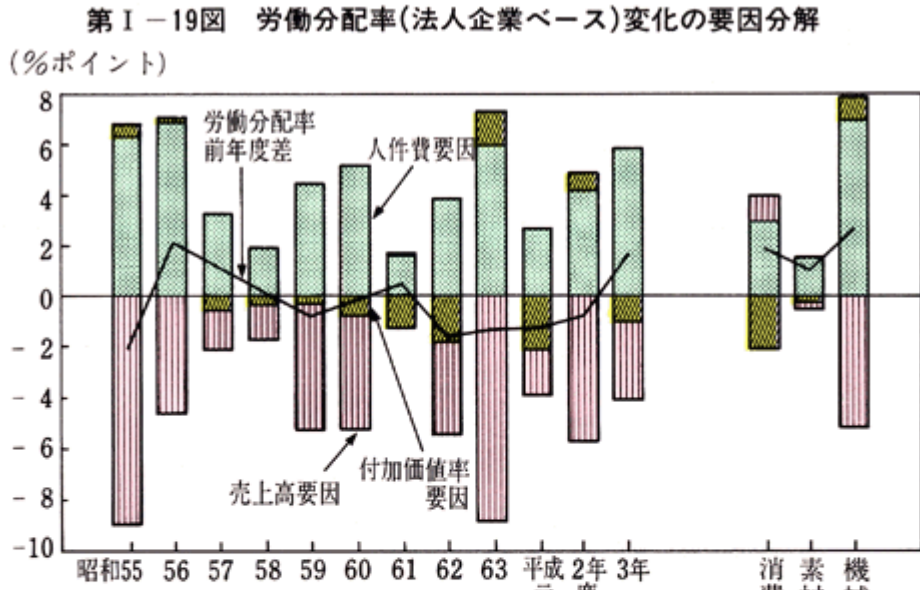
第I-18図 各種労働分配率の推移



まず、マクロ経済ベースの労働分配率をみてみよう。国民所得に占める雇用者所得の割合をみると、60年から63年にかけて横ばい傾向であったのが元年から2年には上昇傾向を示している(第I-18図)。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)が傾向的に上昇している影響を受けている。これをいくつかの方法で調整を行ったのが、図中の1)~3)である。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とし、これを国民所得で割ったものである。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59年以降低下傾向を示していたが、63年以降はほぼ横ばいである。2)では、63年までは低下傾向にあったが、元年以降上昇に転じている。また、国民所得の計数が確定するまで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かわりに国民総生産(GNP)を分母として用いることもある(4)、4)。これで見ると、4)(雇用者所得/GNP)では58年か

ら63年までは緩やかに低下していたが、その後は上昇傾向にあるのに対し、4)/(雇う者一人当たり雇う者所得/就業者一人当たりGNP)は元年まで低下傾向で最近は横ばいとなっている。

第I-19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)平成3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  
 製造業(3年)  
 3)要因分解式は次式による。  

$$W: \text{人件費} \quad T: \text{売上高} \quad V: \text{付加価値額} \quad v: \text{付加価値率}(V/T)$$
 とすると、労働分配率は  $W/V = W/(v \cdot T)$  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

毎月勤労統計調査



### 毎月勤労統計調査

労働省が行う「毎月勤労統計調査」は、全国調査、地方調査及び特別調査から成っています。

全国調査は、事業所規模30人以上の甲調査、規模5～29人の乙調査を平成2年に規模5人以上に統合し、賃金、労働時間、雇用について事業所ベースで調査し、翌月末に速報、翌々月中旬に確報を発表しています。地方調査は県別に規模5人以上の集計を行い、特別調査は、年1回7月に規模1～4人を対象として実施しています。なお、調査標本としては、全国調査では約3万3,000、地方調査では約4万4,000、特別調査では約7万7,000の事業所を調査しています。

全国調査及び地方調査の規模30人以上の事業所については、2、3年ごとに調査対象を更新します。このため生じる結果のギャップを修正する指数が過去に遡って変わることがありますので、注意が必要です。

なお、平成2年1月以降、常用労働者5人以上規模事業所の数値を公表するようになったことから、第2章においては、特にことわりのない限り、数値は5人以上規模事業所の数値とし、時系列比較を行うときは30人以上規模事業所の数値を用いています。



次に、企業ベースの労働分配率を大蔵省「法人企業統計」でみると、付加価値額に占める人件費の割合は、62年以降続いていた低下傾向から3年は上昇へと転じた。労働分配率の前年度差に対する要因を人件費要因、売上高要因、付加価値率要因に分けてみると、3年は付加価値率は上昇したものの、人件費が増加する一方、売上高の伸びが鈍化したため、全体として労働分配率が高まったと考えられる。製造業の業種別にみると、いずれも労働分配率の上昇がみられるが、機械関連業種では売上高の増加の一方で付加価値率が低下しているのに対し、消費関連業種では逆の傾向がみられる(第I-19図)。



## 第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第2節 労働時間の動向

##### 1) 実労働時間の動向

(減少が続いた実労働時間)

労働省「毎月勤労統計調査」により労働時間の動向をみると、平成3年の総実労働時間(実際に労働した時間)は、事業所規模5人以上、調査産業計で月平均168.6時間、前年比2.1%減となった。その内訳をみると、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156.3時間、前年比1.6%減、所定外労働時間(所定時間外や休日において、所定の労働時間を超えて労働した時間)は、月平均12.3時間、前年比7.6%減となり、ともに年間を通じて減少を続けた。特に所定外労働時間は、景気減速の影響もあって年後半ほどその減少率が拡大した。

事業所規模30人以上における労働時間の増減をみると、総実労働時間は元年から3年連続して減少し、減少率は前年比で2.0%減と昭和49年以来の大幅なものとなった。これは、所定内労働時間が前年比1.5%減と2年(同1.2%減)よりやや減少幅を拡大したのに加え、所定外労働時間が同6.8%減と昭和50年以来の大幅な減少を示したことによるものである。

総実労働時間を産業別にみると、鉱業(前年比2.9%減)、運輸・通信業(同2.4%減)、サービス業(同2.4%減)を始めとして、元年、2年に続きすべての産業で減少した。内訳でも、所定内、所定外労働時間もともに各産業で減少となった。

総実労働時間を事業所規模別にみると、500人以上では168.9時間で前年比2.0%減、100～499人では167.8時間で同1.7%減、30～99人では167.7時間で同2.3%減、5～29人では169.4時間で同2.3%減と各規模で減少となった。内訳をみると、所定内、所定外労働時間もともに各規模で減少したが、所定内労働時間が規模の小さい事業所で減少幅が大きいのに対し、所定外労働時間は規模の大きい事業所での減少幅が大きい。四半期の動きでみると、所定内労働時間は減少幅の縮小傾向、所定外労働時間は減少幅の拡大傾向がみられる。

総実労働時間の変化を1日当たり所定内労働時間、所定外労働時間、出勤日数別の寄与度で事業所規模30人以上についてみると、元年、2年には、1日当たり所定内労働時間はむしろ増加に寄与したが、出勤日数の減少の効果により総実労働時間が減少したのに対し、3年は出勤日数の減少寄与度は小さくなったが、1日当たり所定内労働時間も減少に寄与し、さらに所定外労働時間の減少寄与が拡大した。このことは四半期の動きにも明瞭に現れており、特に所定外労働時間減少の寄与度は期を追うにしたがって拡大し、3年10～12月期には出勤日数を上回る減少寄与となった(第I-20図)。

## 第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

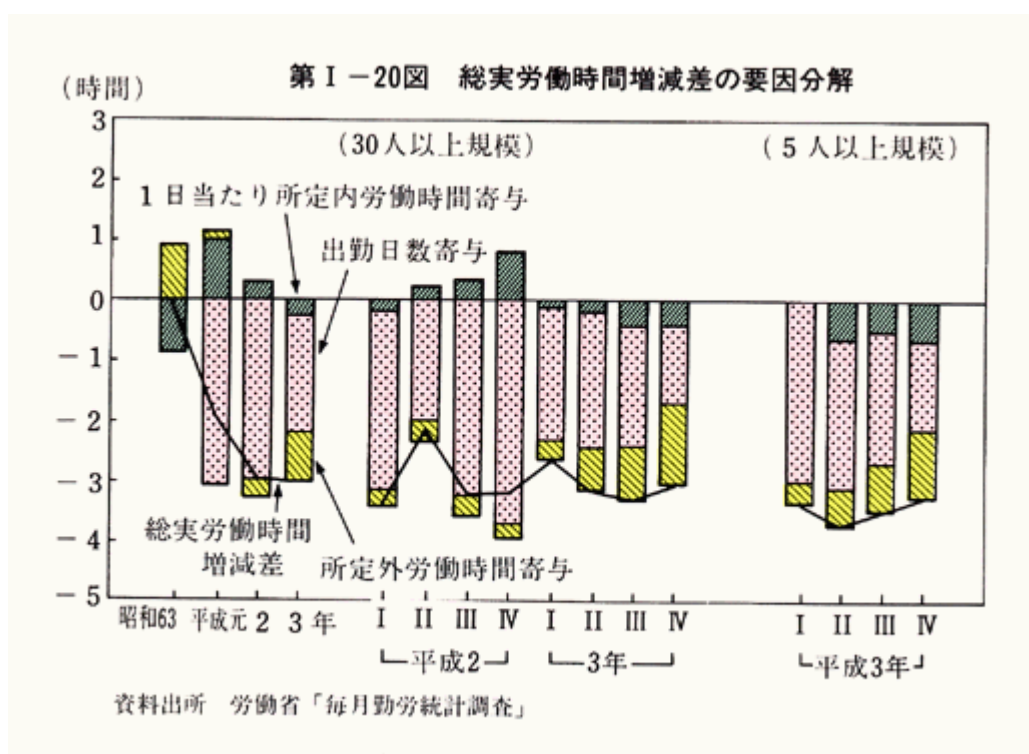
#### 第2節 労働時間の動向

##### 2) 労働時間短縮への動き

(短縮が進む所定労働時間)

次に企業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」(企業規模30人以上)によると、2年12月末日現在の労働者の一人平均週所定労働時間は40時間47分、前年差25分減となった。これは、元年(同16分減)を上回って、比較可能な昭和50年以降でみて最大の減少幅であり、企業制度としての所定労働時間の短縮が着実に進んでいることが分かる。企業規模別にみると、1,000人以上規模の大企業で38時間55分、前年差16分減、100～999人規模の中企業で41時間16分、同23分減、30～99人規模の小企業で43時間44分、同50分減となっており、規模の小さい企業ほど大幅な減少となっている。

第I-20図 総実労働時間増減差の要因分解

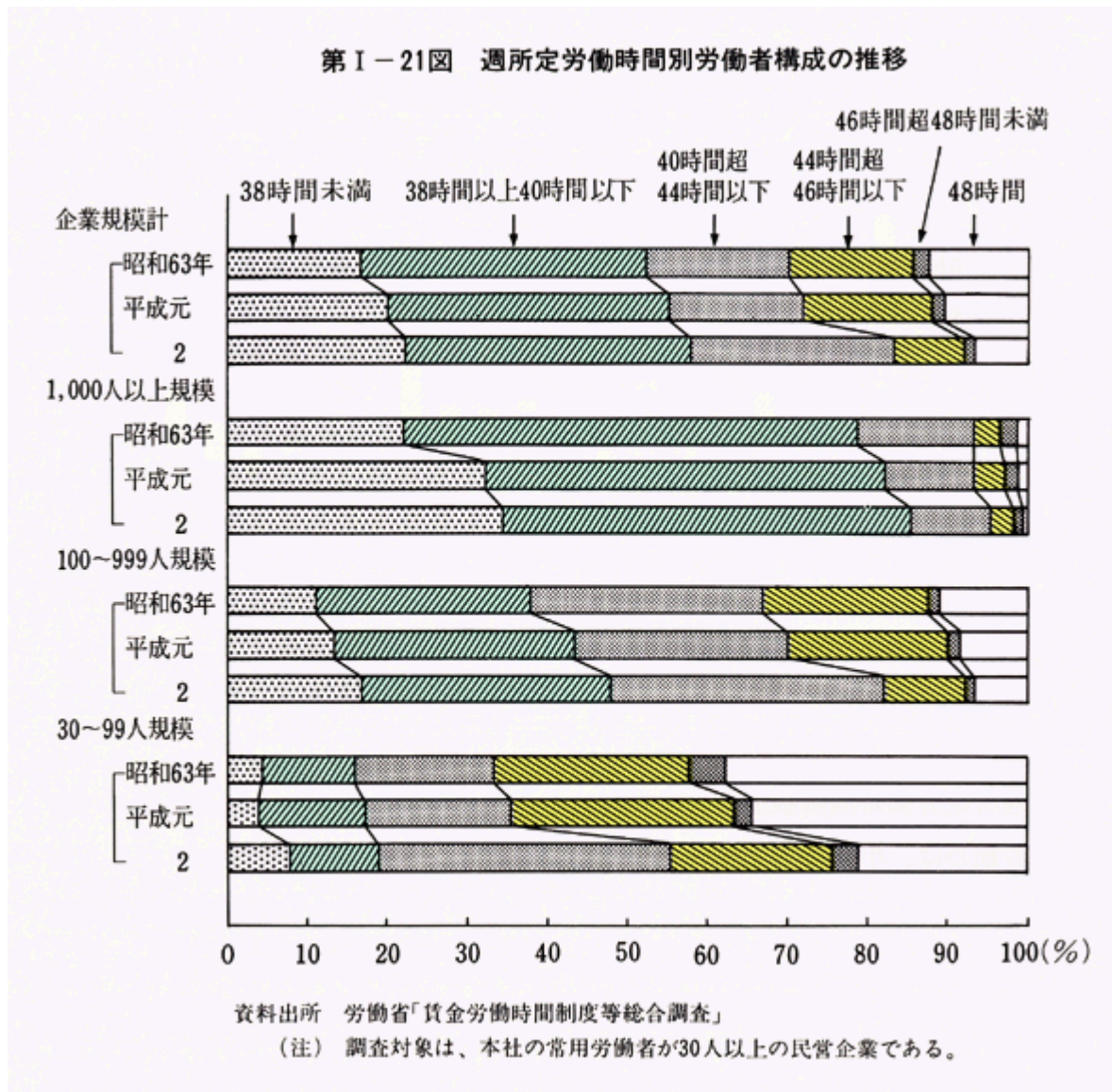


週所定労働時間階級別の労働者構成を企業規模別にみると、週46時間超の労働者割合は、小企業で元年と比べて13.3%ポイント減少して23.9%となるなど小企業を中心に大幅に減少している。これは、3年3月までの週46時間労働制の適用を猶予されていた事業所において先行的に時間短縮が進んだものと考えられる。一方、完全週休二日制に相当する週40時間以下の労働者割合は、中企業を中心に増加している。全体的な割合ではまだ低いものの小企業での増加幅も大きくなっており、40時間以下の労働者割合が元年に比べて4.3%ポイント増加して19.6%となっている(第I-21図)。

(労働時間短縮に向けての取り組み)

労働時間については、63年4月に改正労働基準法の施行により週48時間労働制から週46時間労働制に移行し、さらに3年4月から原則として週44時間労働制が適用されることとなった。また、元年1月から実施された官公庁の月2回土曜閉庁、元年2月から実施された金融機関の毎週土曜日閉店制も、一般企業に対して週休二日制の導入を促進したと考えられ、4年5月からは国の行政機関の毎週土曜日閉庁が実施されており、週休二日制の一層の進展が期待される。

第I-21図 週所定労働時間別労働者構成の推移



最近はこのような制度的要因のほかに、労働力需給の引き締めの中で労働力を確保するために労働時間を短縮しようという動きもかなりみられる。前出「賃金引き上げ等の実態に関する調査」によると、2年10月～3年9月の1年間に賃金引き上げ以外の労働条件の改善に関する話し合いを行った企業の割合は83.4%であり、その内訳をみると、「週休二日制」が41.1%と最も多く、次いで、「年次有給休暇の付与日数の引上げ」が37.1%、「その他の休日」が35.4%となっている。また話し合いを行った企業のうち、話し合いの結果合意(一部変更して合意したものを含む)に達した企業の割合は「年次有給休暇の付与日数の引上げ」が85.5%、「夏期特別休日」が81.5%、「その他の休日」が79.2%などと休日に関連する項目の割合が高い。

また、3年中に労働時間短縮を実施、または実施を予定している企業は、全体の63.1%であり、このうち、その決定に際して重視した要素をみると、「労働力の確保・定着」が51.9%と最も多い。

## 法定労働時間の現状

## 法定労働時間の現状

法定労働時間は、平成3年4月1日から1週44時間となりましたが、規模、業種によって、平成5年3月31日まで1週46時間の猶予措置、また、1週48時間の特例措置があります。

## ○猶予措置及び特例措置

業種	規模				
	301人以上	101~300人	31~100人	10~30人	1~9人
製造業(1号)	44	44	46	46	46
鉱業(2号)	46	46	46	46	46
建設業(3号)	44	46	46	46	46
運輸交通業(4号)	46	46	46	46	46
貨物取扱業(5号)	44	44	44	46	46
商業(8号)	44	44	46	46	48
金融広告業(9号)	44	44	44	44	44
映画・演劇業(10号)	44	44	44	46	48
通信業(11号)	44	44	44	44	44
教育研究業(12号)	44	44	44	44	44
保健衛生業(13号)	44	44	44	46	48
接客娯楽業(14号)	44	46	46	46	48
清掃・と畜業(15号)	46	46	46	46	46
官公署(16号)	44	44	44	44	44
その他の事業(17号)	44	46	46	46	46

(注1)  原則 1週44時間、1日8時間

(注2)  猶予措置 平成5年3月31日まで 1週46時間、1日8時間

(注3)  特例措置 1週48時間、1日8時間

## 第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

#### 第3節 労働災害の動向

##### 1) 死傷災害の動向

---

(建設業での死亡災害が引き続き高水準で推移)

労働省調べにより、平成3年における労働災害の発生状況をみると、休業4日以上<sup>1</sup>の死傷者数は20万633人となり、前年差9,475人減(前年比4.5%減)と全業種にわたって引き続き減少した。

しかし、死亡者数は2,489人と2年よりは減少したものの、過去最も少なかつた昭和61年(2,318人)の水準には戻らず、減少傾向に鈍化がみられる。また、死亡者数を業種別にみると、建設業が最も多く1,047人となっており、次いで製造業が448人となっている。

さらに、重大災害(一時に3人以上の死傷者又は疾病を発生させた労働災害)の発生件数は、196件と2年より11件増加(5.9%増)し、重大災害に伴う死亡者数は141人と2年(144人)をやや下回ったものの、死傷者数も1,704人と2年(960人)より大幅に増加している。また、重大災害の発生件数を業種別にみると建設業が最も多く88件となっており、次いで製造業が51件となっている。このような、建設業における死亡災害の発生防止を図るため、先の第百二十三回国会において、労働安全衛生法等が改正された。なおこの改正においては、快適な職場の形成促進のための施策の整備がもう一つの柱として盛り込まれている。

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死傷者数であり、1人当たり年間労働時間を2,000時間とすると500人規模事業所の年間の労災被災者数に当たる)は、調査産業計(除総合工事業)では3年は1.92と2年(1.95)を0.03ポイント下回った。また、これを産業別にみると、総合工事業、鉱業、サービス業、製造業で2年を上回り、その他の産業で下回った。

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であり、死亡、負傷等の災害の程度により労働損失日数が異なるので、災害の重さの程度が分かる)も0.17と2年(0.18)を0.01ポイント下回った。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88.6日と2年(94.3日)を下回った(第I-22図)。

---

## 第I部 平成3年労働経済の推移と特徴

### 第2章 賃金、労働時間、労働災害の動向

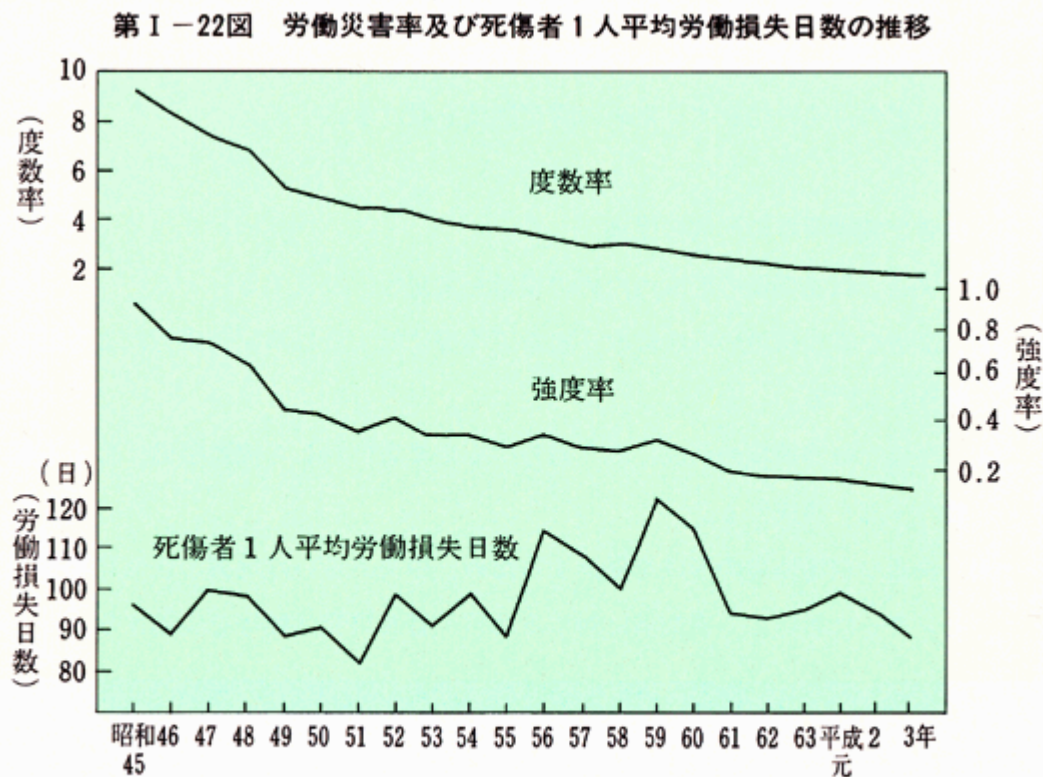
#### 第3節 労働災害の動向

##### 2) 業務上疾病の動向

(減少した業務上疾病)

2年の業務上疾病の発生件数は、1万1,415件(前年比8.4%減)と全産業にわたり大きく減少した。産業別にみると、製造業で最も多く、次いで建設業、運輸交通業となっている。また、従事労働者数に対する割合(疾病者数千人率)でみると、全産業では長期的に減少傾向で推移し、2年は元年より0.02ポイント低下し0.26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8,759件と最も多く全体の76.7%を占めており、このうち腰痛(災害性腰痛)が6,925件で、業務上の負傷に起因する症病の79.1%を占めている。

第I-22図 労働災害率及び死傷者1人平均労働損失日数の推移



資料出所 労働省「労働災害動向調査甲調査」  
 (注) 調査対象は、100人以上規模事業所である。

「労働安全衛生法」等の一部改正のあらまし



今回の改正は、休業4日以上死傷災害で全体の約3割、死亡災害で全体の約4割を占めている建設業の災害防止の充実と、労働災害に結びつく疲労・ストレスを感じることの少ない、働きやすい職場環境、すなわち快適な職場環境の形成の促進が主な内容となっています。

#### 1建設業における総合的な災害防止対策の充実

- (1)店社安全衛生管理制度を導入し、中小規模の建設現場における安全衛生管理体制の充実を図る。
- (2)元方事業者等の講すべき危険防止措置の充実を図る。
- (3)計画段階における安全性の確保を充実する。
- (4)災害の再発を防止するための講習制度を設ける。

#### 2快適な職場環境の形成の促進

- (1)快適な職場環境の形成のための指針を策定し、公表する。
- (2)快適な職場環境の形成に取り組む工場等に対する日本開発銀行による低利融資を設ける。
- (3)快適な職場環境の形成に取り組む中小企業者に対して機器整備に要する経費の一部を助成する。
- (4)快適な職場環境の形成を促進するため、中央あるいは地方の快適職場推進センターにおいて、事業者に対する助言、普及啓発活動等を実施する。