
第I部 平成4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4年における賃金の動向

(所定外給与は10.8%減の大幅減少)

平成4年の賃金は,春季賃上げ率が前年を下回ったことに加え,所定外給与が大幅に減少し,賞与が前年並みとなったことから低い伸びにとどまった。

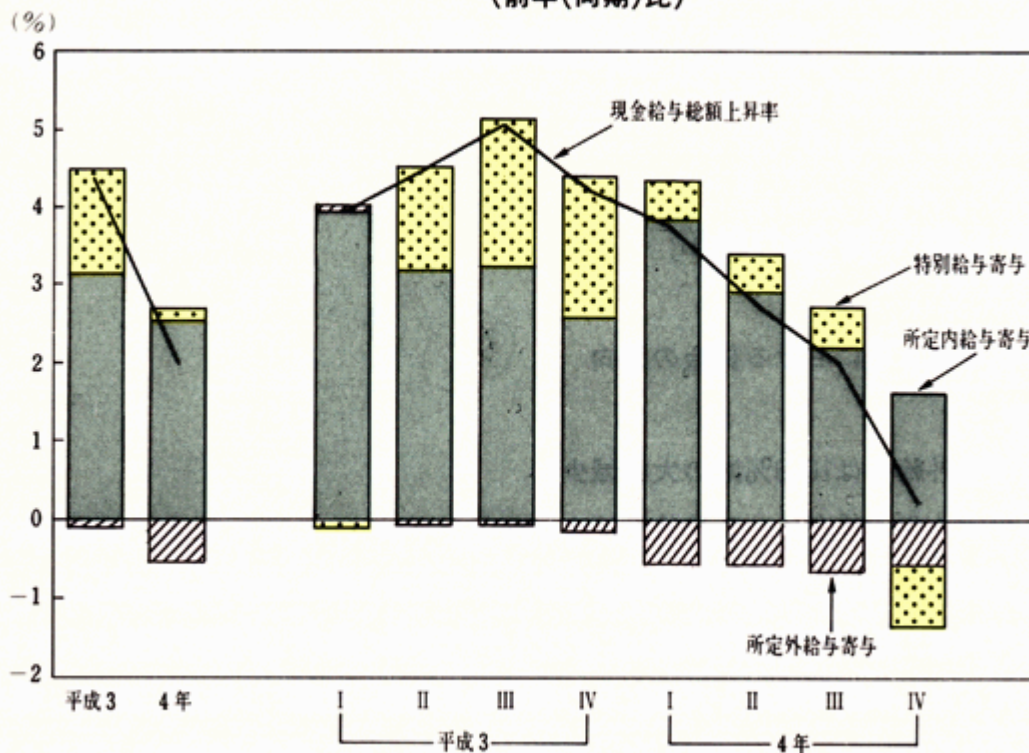
労働省「毎月勤労統計調査」により4年の賃金の動向(事業所規模5人以上)をみると,常用労働者1人当たりの現金給与総額(月額)は35万2,333円,前年比では2.0%増と3年の伸び(4.4%増)を下回った。消費者物価の上昇率を差し引いた実質賃金でも同0.3%増と3年の伸び(1.1%増)を下回る伸びにとどまった。また,長期的に比較できる事業所規模30人以上でみると,4年の現金給与総額は同1.7%増と,2年連続で伸び率は低下し,昭和62年(同1.9%増)以来の低い伸びとなった。

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26万7,512円で前年比2.5%増と3年(同4.0%増)の伸びを下回った。これは,定期給与のうち所定内給与が前年比3.6%増(3年同4.5%増)と伸びが下がったのに加え,所定外給与が同10.5%減と3年の同1.5%減から更に大幅に減少したことによる。主に夏季,冬季の賞与からなる特別に支払われる給与(以下,「特別給与」という。)も,企業収益の悪化を反映して前年比0.3%増と3年(同5.7%増)の伸びを大きく下回った(第28図)。

現金給与総額上昇率に対する給与の内訳別の寄与度を四半期別・にみると,年間を通じて所定外給与がマイナスに寄与し,所定内給与及び特別給与は徐々に上昇寄与幅を縮小し,特別給与は10~12月期にはマイナス寄与となった。

第28図 現金給与総額上昇率に対する給与の種類別寄与度の推移

第28図 現金給与総額上昇率に対する給与の種類別寄与度の推移
(前年(同期)比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(前年を下回った賃上げ率)

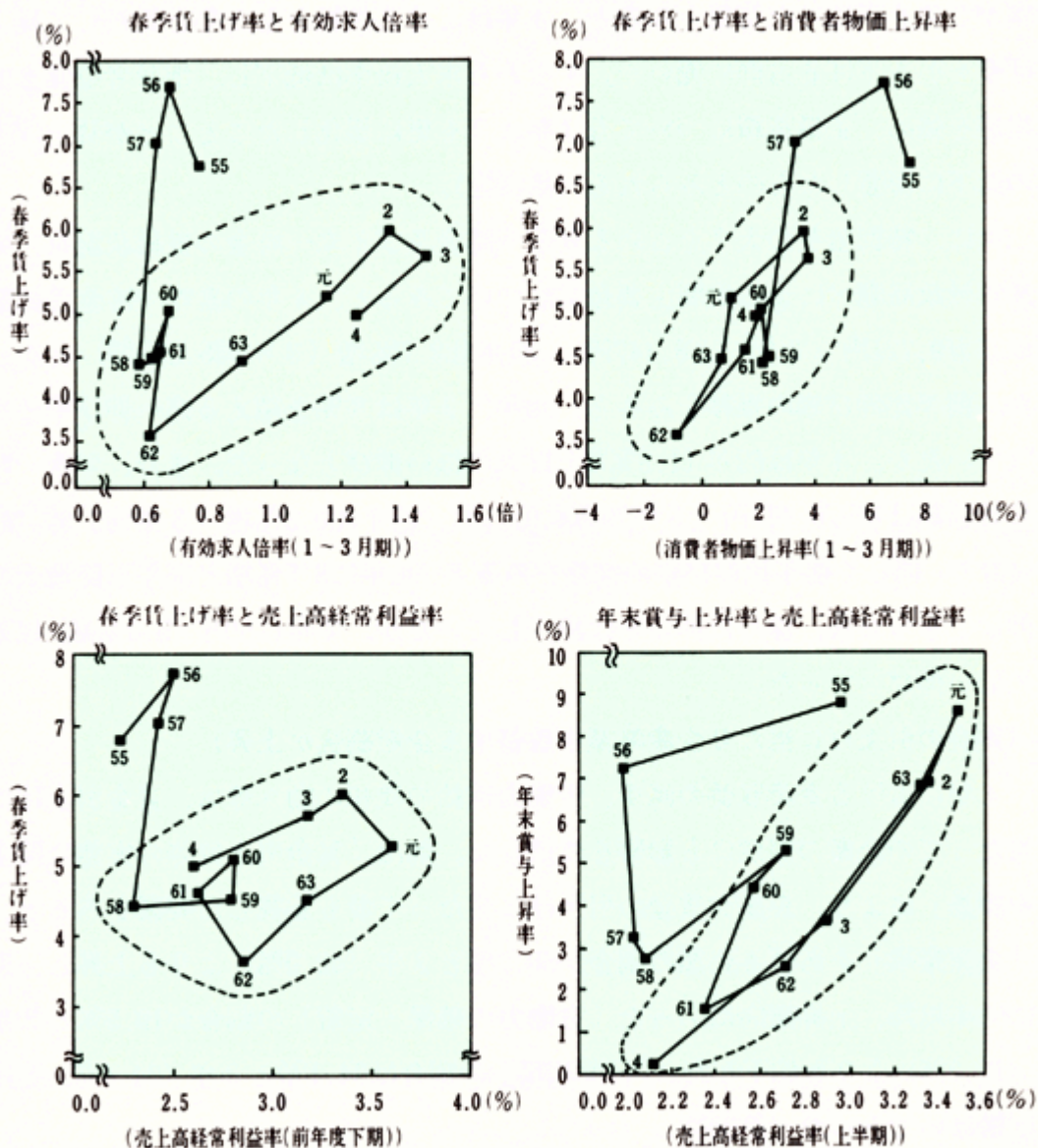
労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により,100人以上規模の企業における4年の賃上げ状況をみると,額で1万2,939円,率で5.1%と,3年の1万4,394円,5.9%を額,率ともに下回った。賃上げ率を企業規模別にみると,5,000人以上規模で4.8%(3年5.6%),1,000~4,999人規模で5.3%(同5.9%),300~999人規模で5.3%(同6.2%),100~299人規模で5.1%(同6.1%)となり,各規模とも3年の賃上げ率を下回った。

なお,労働省労政局調べによる4年の民間主要企業の春季賃上げ状況をみると,額で1万3,662円,率で4.95%と,3年の1万4,911円,5.65%をともに下回り,賃上げ率については,63年以来の低い水準となった。産業別にみても,すべての産業で3年の伸びを下回った。

ところで,春季賃上げ率に影響を与える要因としては一般に労働力需給,物価,企業業績等があげられる。そこで,これらを代表する指標である有効求人倍率,消費者物価上昇率,売上高経常利益率の動向により,4年の春季賃上げ率が3年を下回った背景をみると,4年はこの3指標とも3年と比較して賃上げ率を引き下げる方向に働いた。すなわち求人倍率は低下し,消費者物価も安定感を強め,企業業績についても3年よりも更に悪化したことなどが賃上げ率の低下に影響したものとみられる(第29図)。

第29図 春季賃上げ率,年末賞与上昇率(主要企業)と各指標との関係

第29図 春季賃上げ率、年末賞与上昇率(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「企業短期経済観測調査」

次に、特別給与の大半を占める夏季一時金及び年末一時金の妥結状況を、労働省労政局調べによる民間主要企業についてみると、4年の夏季一時金妥結額は75万9,721円(3年73万6,447円)、前年比2.7%増(3年同5.5%増)となった。前年比伸び率の推移をみると、元年、2年は8%を超える高い伸び率となっていたが、4年は62年(1.8%増)以来の低い伸びとなった。また、年末一時金妥結額は79万6,447円(3年79万4,011円)、前年比0.2%増(3年同3.6%増)となり、同じく前年比伸び率の推移をみると、元年に8.5%増と56年以降最大の伸びとなった後、徐々に伸び率は縮小していたが、4年は50年(5.0%減)以来の低い伸びとなった。

(賃金の引上げに当たり企業業績を重視する企業割合が上昇)

4年における企業収益の減少、労働力需給の緩和の動き等は、賃金引上げに当たっての企業の態度にも影響を及ぼした。前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、企業が賃金の引上げに当たって最も重視した要素をみると、「企業業績」をあげる企業の割合が50.1%と3年(42.9%)よりも上昇し、逆に63年以降、上昇傾向にあった「労働力の確保・定着」の割合が10.5%と3年(17.9%)よりも低下した。「世間相場」の割合は34.1%と3年(34.4%)とほぼ横ばいであった(第30図)。

なお、賃上げ率の企業間のばらつきの程度を四分位分散係数で見ると、4年は0.144と3年の0.136を上回り、企業間の賃上げ率のばらつきはわずかながら拡大した。

(学卒者、在籍労働者等の賃金も伸びを縮小)

次に、4年になっての景気の低迷による労働力需給の緩和によって、学卒初任給や中途採用者の賃金、在籍労働者等の各層別賃金がどのように影響を受けたか、それらの特徴を概観してみる。

まず、前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」により賃上げに当たって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53.3%(3年51.6%)、「新規学卒者」が16.8%(3年19.7%)と、4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。

学卒初任給については、このところ、在籍労働者の賃金とほぼ同じか、それを上回る伸びを示している。4年3月に卒業した新規学卒者の初任給の前年比上昇率を労働省「賃金構造基本統計調査」によってみると、男子は大卒4.2%(3年5.6%)、高専・短大卒3.7%(同6.7%)、高卒4.1%(同5.9%)、女子は大卒4.5%(同5.8%)、高専・短大卒4.0%(同6.1%)、高卒4.7%(同5.7%)と、いずれも3年を下回る伸びとなったが、これら初任給上昇率は在籍労働者の所定内給与の上昇率(3.3%,3年同4.6%)を引き続き上回った。

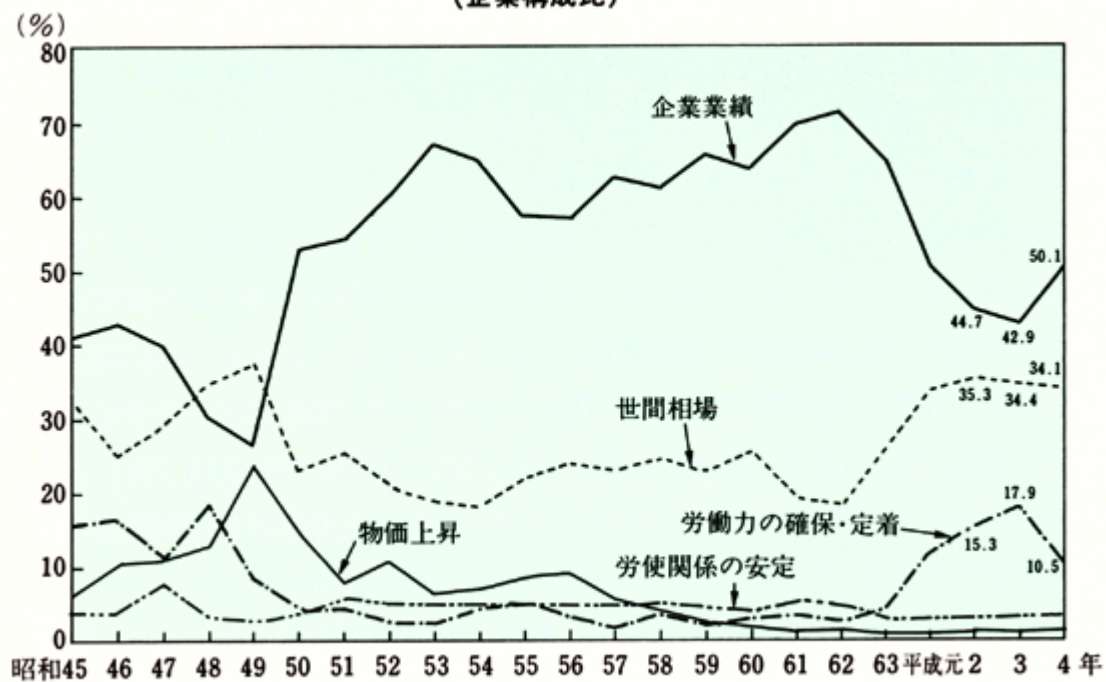
また、中途採用者の賃金をみるため、勤続1年未満労働者と1年以上労働者の別に賃金の上昇率をみると、それぞれ3.5%、3.3%と勤続1年未満労働者の賃金上昇率の方が高い傾向は続いているが、3年(それぞれ5.7%、4.4%)に比べその差は縮小した。

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)をみると、4年は調査産業計で809円(3年770円)、前年比で5.1%増と、3年(同8.1%増)には及ばなかつたものの一般労働者の賃金の伸びを上回った。

最後に、62年以降の景気拡大期において労働力不足を反映して賃金上昇率も高い水準で推移してきた建設業の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、4年は職種計で前年比4.9%増と、3年(同7.1%増)より伸び率が低下した。職種別にみても、板金工が同4.0%増、電気工が同2.9%増、鉄筋工が同8.4%増と、3年(それぞれ同12.7%増、同10.3%増、同10.3%増)を下回るなど、多くの職種で伸び率は低下した。

第30図 賃上げの決定に当たり最も重視した要素の推移

第30図 賃上げの決定に当たり最も重視した要素の推移
(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」

第I部 平成4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) 労働費用の動向

(現金給与以外の労働費用の労働費用総額に占める割合は16.8%)

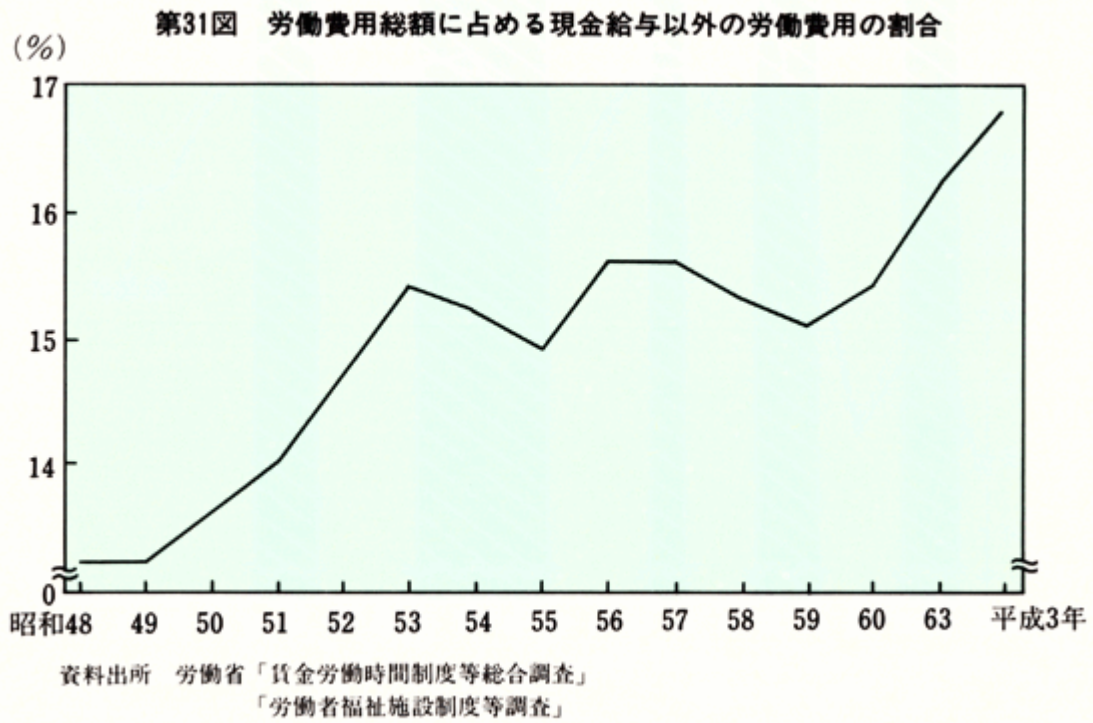
企業は現金給与以外にも社会保障費や様々な福利厚生,退職金,教育訓練等のコストを負担している。これらは賃金も含めて労働費用として把握されているが,次に,この労働費用についてその動向をみてみよう。

労働省「賃金労働時間制度等総合調査」により,3年の常用労働者1人1か月平均の労働費用をみると,総額は45万9,986円で,うち,現金給与総額が38万2,564円(労働費用総額に占める割合83.2%(63年83.8%)),現金給与以外の労働費用が7万7,442円(同16.8%(63年16.2%))となっている。現金給与以外の労働費用の内訳をみると,法定福利費が3万8,771円(同8.4%)と最も大きな割合を占め,次いで退職金等の費用1万8,453円(同4.0%),法定外福利費1万3,340円(同2.9%),現物給与の費用2,190円(同0.5%),教育訓練費1,670円(同0.4%)などとなっている。労働費用総額に占める現金給与以外の労働費用の割合は,長期的にみると50年代前半までは上昇し,その後50年代後半までおおむね横ばいで推移し,その後は再び上昇している(第31図)。

企業規模別に労働費用総額に占める現金給与以外の労働費用の割合をみると,3年は5,000人以上規模で19.3%,1,000~4,999人規模で17.1%,300~999人規模で15.8%,100~299人規模で14.8%,30~99人規模で14.7%と企業規模が大きいほどその割合は高くなっている。

また,現金給与以外の労働費用について企業規模別の格差をみると,5,000人以上規模を100として,1,000~4,999人規模で75.8(63年68.9),300~999人規模で60.8(同54.0),100~299人規模で50.1(同47.0),30~99人規模で46.9(同41.2)となっており,規模間の格差にはなお大きなものがあるが,63年調査と比べると縮小している。

第31図 労働費用総額に占める現金給与以外の労働費用の割合



第I部 平成4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

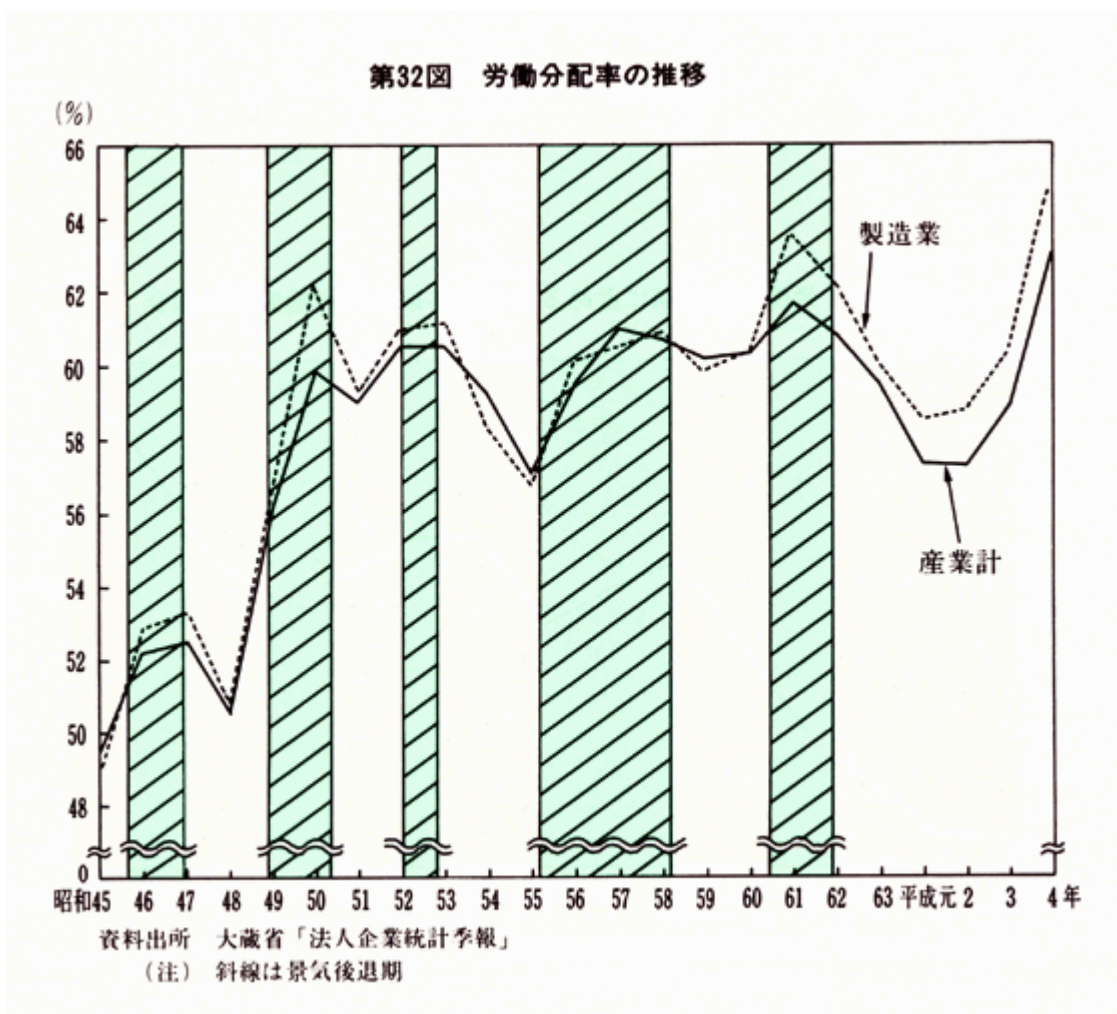
第1節 賃金の動向

3) 労働分配率の推移

(景気後退下で上昇する労働分配率)

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。企業における労働分配率の推移を大蔵省「法人企業統計季報」によって45年以降についてみると,47年から48年まで,53年から55年まで,58年から60年まで,62年以降のそれぞれの景気拡大期には労働分配率が低下傾向で推移し,これ以外の景気下降期には労働分配率は上昇傾向で推移していることが分かる(第32図)。

第32図 労働分配率の推移



今回の景気調整期においては,産業計の労働分配率は2年の57.3%から3年,4年と2年連続して上昇し,特に4年には大きく上昇し63.2%となっている。

また、製造業は、元年の58.6%から4年まで連続して上昇し、やはり4年に大きく上昇して65.1%となっている。

製造業における労働分配率の変化を、人件費要因、売上高要因、付加価値率要因とに分けてみると、2年、3年における労働分配率の上昇は、売上高の伸びを人件費の伸びが上回る形で労働分配率をわずかずつ引き上げていたが、4年には、人件費の伸びは小さくなったものの、売上高がマイナスとなったために労働分配率が大きく上昇している。資本金規模別にみても、ほぼ同様の動きとなっているが、4年においては、資本金1億円未満の企業の方が売上高の減少が大きかったため、労働分配率の上昇も大きくなっている(付属統計表第1表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

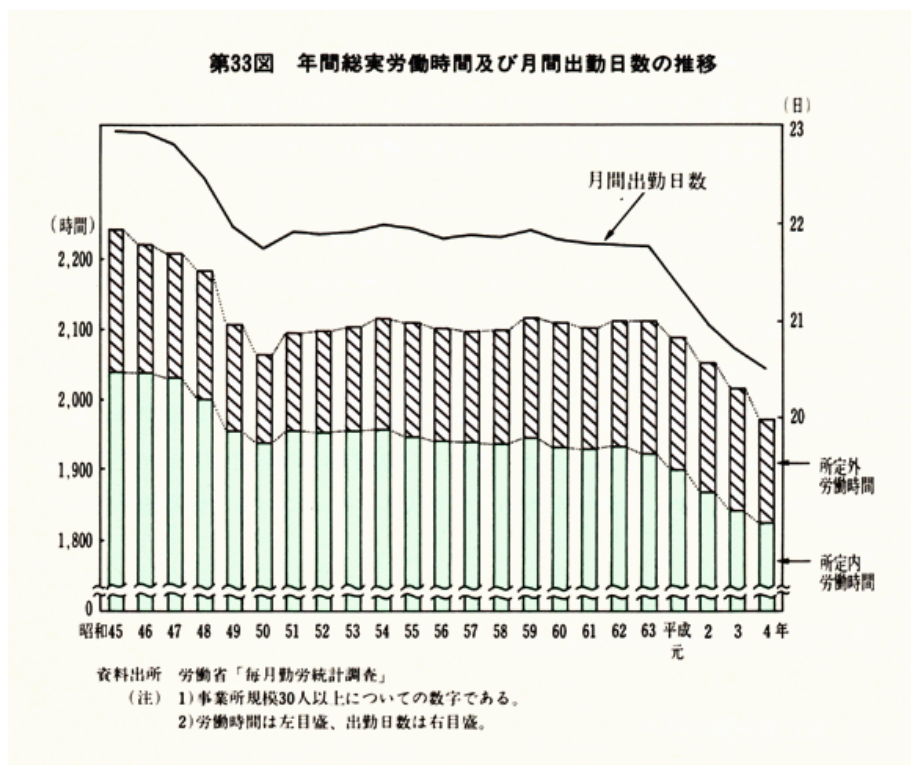
第I部 平成4年労働経済の推移と特徴
 第2章 賃金,労働時間,労働災害の動向
 第2節 労働時間の動向
 1) 実労働時間の動向

(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4年の総実労働時間(実際に労働した時間の全労働者の平均)は,事業所規模5人以上,調査産業計で月平均165.2時間,前年比2.2%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154.7時間,前年比1.2%減となった。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10.5時間,前年比13.8%減と生産活動の停滞等の影響を受け大幅に減少した。なお,出勤日数は20.9日,前年差0.2日減(3年0.3日減)となった(第33図)。

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4年連続して減少し,4年の減少率は前年比2.6%減と3年の2.2%減を上回り,昭和49年(同3.5%減)に次ぐ大幅なものとなった。これは,所定内労働時間は前年比1.4%減と3年(同1.7%減)より減少幅がやや縮小したものの,所定外労働時間が同14.5%減と3年の減少幅(同6.4%減)を大きく上回り,50年以來の2桁の減少を示したことによるものである。なお,4年の年間総実労働時間は1,972時間(4年度1,958時間)となり,調査開始以來初めて2,000時間を下回った(第33図)。

第33図 年間総実労働時間及び月間出勤日数め推移



総実労働時間(規模5人以上)を産業別にみると,製造業(前年比3.2%減),サービス業(同2.1%減),建設業(同2.0%減)を始めすべての産業で減少した。

事業所規模別には,500人以上で164.1時間(前年比3.0%減),100~499人で164.3時間(同2.6%減),30~99人で164.4時間(同2.3%減),5~29人で166.5時間(同1.6%減)と各規模とも減少したが,規模の大きい事業所ほど減少率が大きくなっている。内訳をみると,所定内,所定外労働時間ともに各規模で減少したが,所定内労働時間は規模の小さい事業所で減少率が第きいのに対し,所定外労働時間は規模の大きい事業所での減少率が大きい。

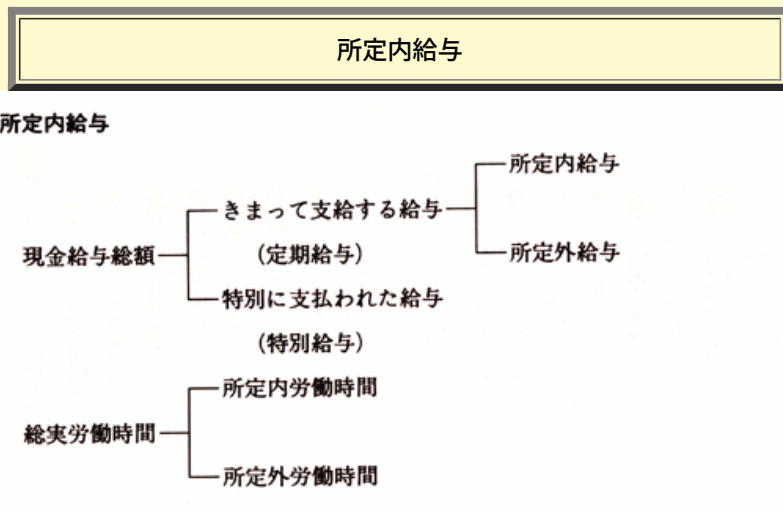
毎月勤労統計調査

労働省が行う「毎月勤労統計調査」は,賃金,労働時間,雇用について事業所ベースで調査しており,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、従来の事業所規模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、毎月調査した結果を翌月末に速報、翌々月中旬に確報として発表しています。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。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。

また、平成5年1月調査より、現行の常用労働者の内訳としてのパートタイム労働者についても、賃金、労働時間、雇用が調査項目に加えられました。

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。このとき、結果にギャップが生じるため、時系列比較を行えるように指数が過去に遡って変わるので注意が必要です。最近では平成5年4月に更新が行われました。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。

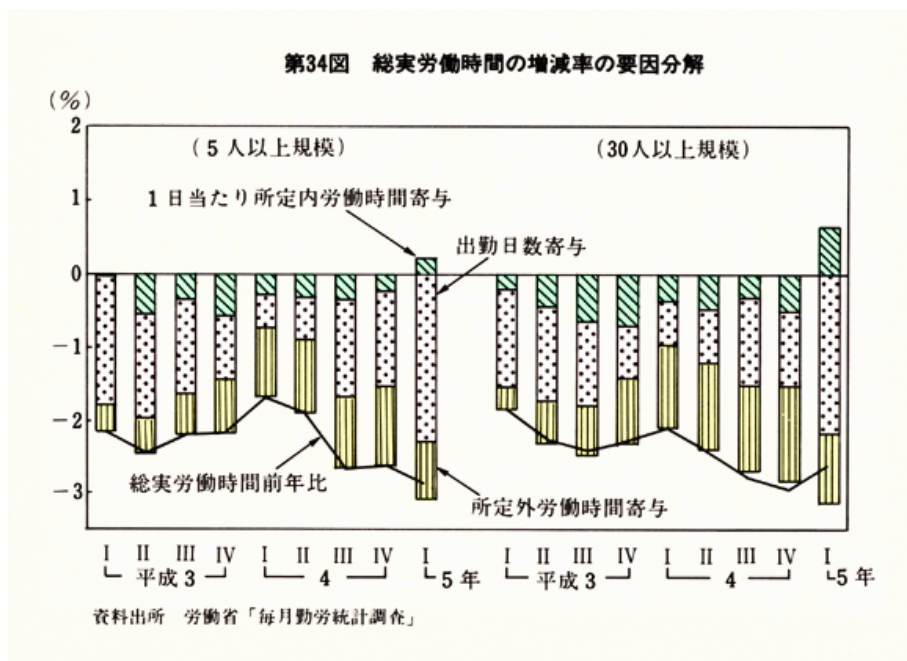


4年における総実労働時間の動きを事業所規模5人以上について四半期別にみると、総実労働時間は全期間を通じて減少で推移し、減少幅は年前半より後半が大きくなっている。総実労働時間の変化を所定外労働時間、出勤日数、1日当たり所定内労働時間の要因別にみると、所定外労働時間の減少寄与は期を追うごとに拡大し、また、出勤日数も本前半に比べ後半の減少寄与が大きかった。なお、1～3月期の出勤日数の減少寄与が比較的小さかったのはうろう年の影響が大きい。また、1日当たり所定内労働時間も他の2つの要因に比べると小さいものの、減少寄与となっている(第34図)。

(所定外労働時間は景気の変化に敏感に反応)

前出「毎月勤労統計調査」により産業計及び製造業の所定外労働時間の推移を四半期別にみると、近年では63年1～3月期に前年同期比でみた増加が最大になった後、3年1～3月期からは減少を続け、4年10～12月期には産業計では前年同期比16.6%減、製造業では同24.6%減と、第一次石油ショック期(産業計、49年10～12月期の前年同期比25.1%減、製造業、50年1～3月期の同40.6%減)以来の大幅な減少となった。なお、5年1～3月期には産業計では前年同期比13.0%減、製造業では同19.5%減となっている(第35図)。

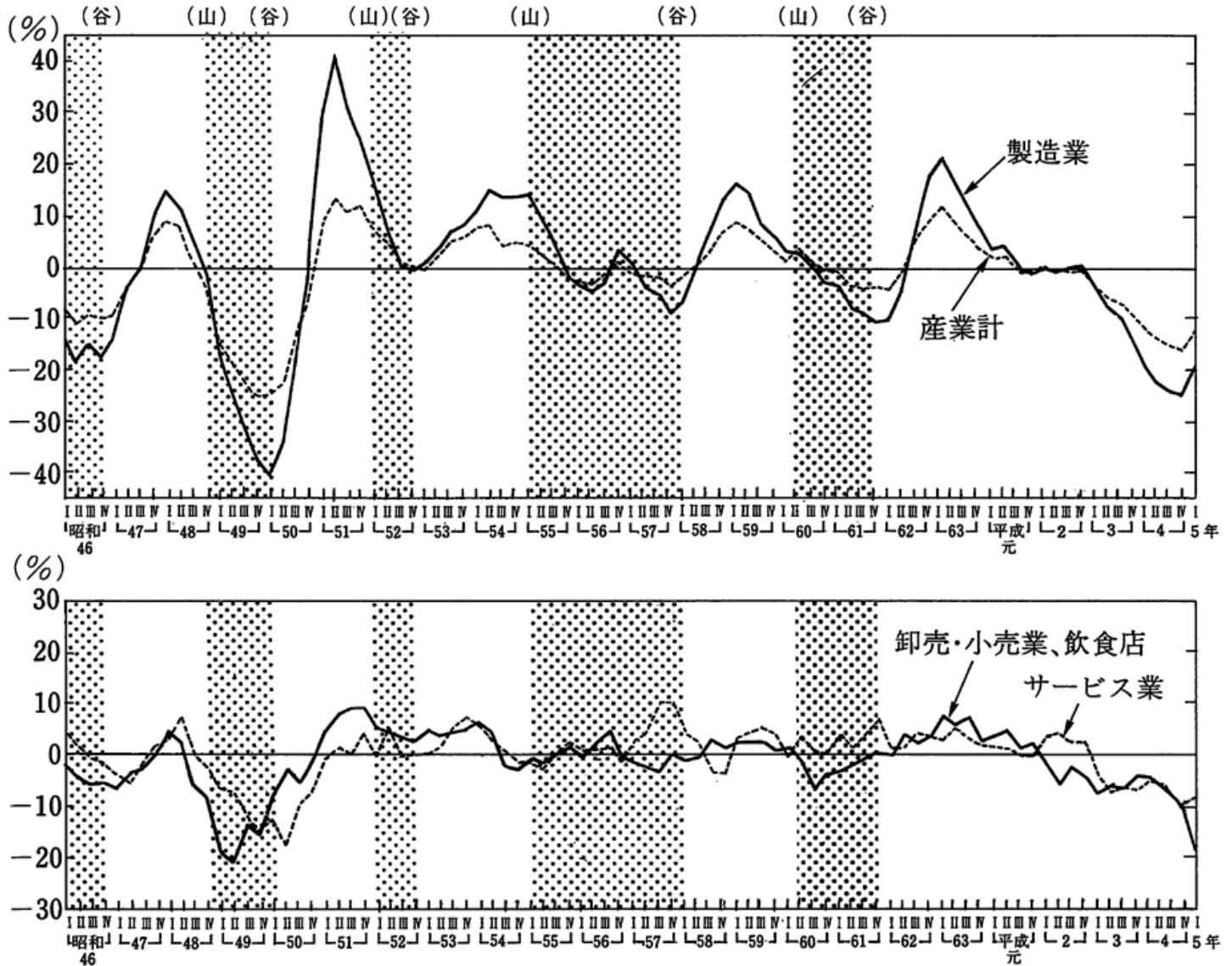
第34図 総実労働時間の増減率の要因分解



製造業の所定外労働時間は、一般に景気の変化に敏感に反応するといわれている。実際に、46年以降の景気循環と製造業の所定外労働時間(前年同期比)との関係を見ると、所定外労働時間の減少幅が最大となった時期と景気の谷とがほぼ一致している。また、所定外労働時間の増加幅が最大となった時期と景気の山との関係を見ると、第10循環(58年1～3月期から61年10～12月期)を除いて、所定外労働時間の増加幅が最大となった時期から3四半期遅れて景気の山を迎えている(第35図)。

第35図 所定外労働時間(前年同期比)の推移

第35図 所定外労働時間(前年同期比)の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1)事業所規模30人以上についての数字である。
- 2)シャドーの部分は景気後退期。

所定外労働時間の動きを製造業について業種別にみると、今回の調整過程下においては特に機械関連業種における落ち込みが大きく、4年10～12月期で前年同期比31.1%減と、円高不況期のボトムである61年10～12月期の同15.6%減を大きく上回る減少率となっている。

また、卸売・小売業、飲食店、サービス業における所定外労働時間の動きをみると、50年前後を除いて景気循環にはあまり影響されてはいなかった。しかし、今回の調整過程下においては製造業同様に減少を続けているのが特徴となっている(第35図)。

第I部 平成4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)

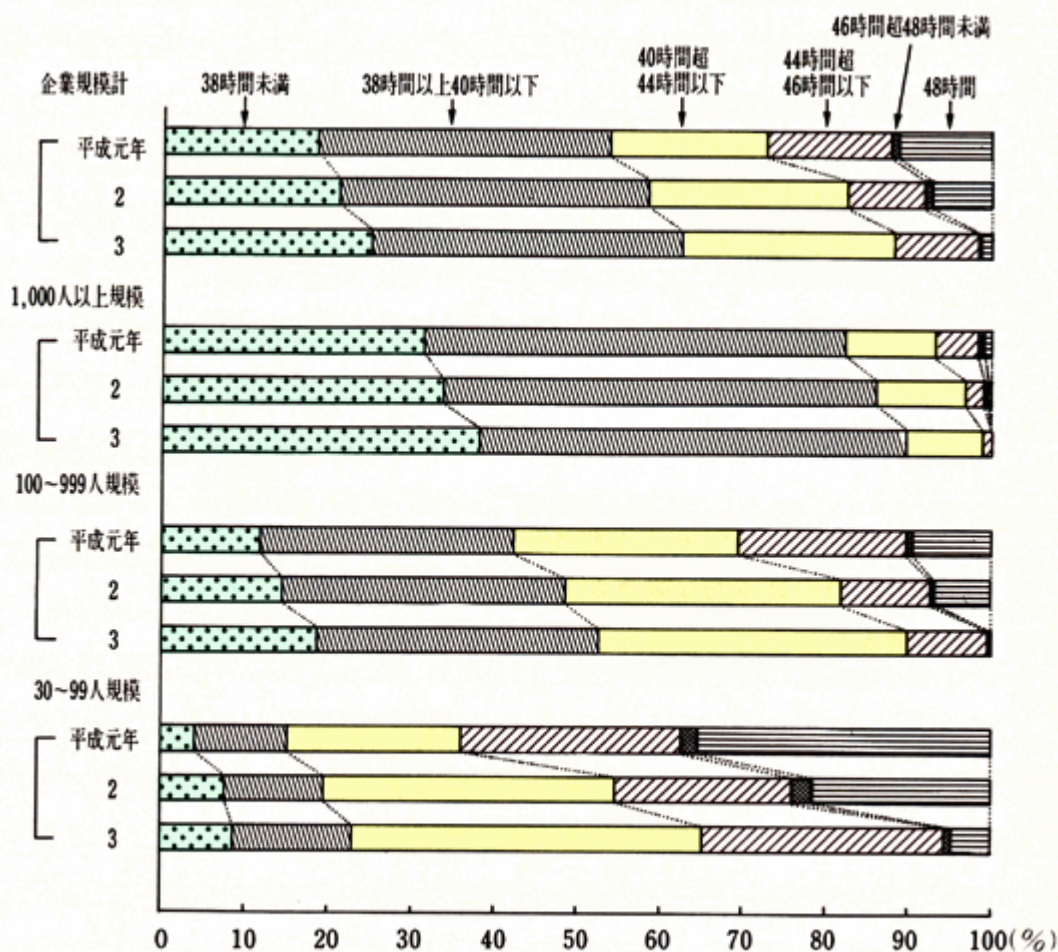
次に企業制度としての労働時間の動向をみてみよう。労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成3年,企業規模30人以上)によると,3年12月末日現在の労働者の1人平均週所定労働時間は40時間16分(前年差31分減)となった。

これは,2年(前年差25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42分(前年差13分減),100~999人規模の中企業で40時間41分(同35分減),30~99人規模の小企業で42時間47分(同57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。

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,小企業で週46時間超の労働者割合が,2年と比べて18.4%ポイント低下して5.5%となり,その分40時間以下の労働者割合が3.5%ポイント上昇して23.0%となるなど,小企業の労働時間短縮が進んでいることが分かる。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各規模とも着実に上昇しており,大企業では89.9%と約9割を占め,中企業でも5割を超える結果となった(第36図)。

第36図 週所定労働時間別労働者構成の推移

第36図 週所定労働時間別労働者構成の推移



資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

(注) 1) 調査対象は、本社の常用労働者が30人以上の民間企業である。

2) 各年12月末日現在の状況を調査したものである。

(労働時間短縮に向けての取組み)

労働時間については、63年4月に改正労働基準法が施行されたことにより週48時間労働制から原則として週46時間労働制に移行し、さらに平成3年4月から週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、4年5月から実施された国の行政機関の毎週土曜日閉庁も、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る。

また、4年6月には、政府の新しい経済計画である「生活大国5か年計画—地球社会との共存をめざして—」が閣議決定され、その中で労働時間短縮は「生活大国」の実現をめざす上での最重要課題の一つであると位置づけられ、「計画期間中(平成4年度～8年度)に年間総労働時間1,800時間を達成することを目標とする」という新たな労働時間短縮の目標が政府の方針として定められた。

こうした状況を踏まえ、4年9月には、労働時間の短縮を阻害している要因を除去しながら、労働時間の短縮に向けた労使の取組みを促進するため、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」が施行され、10月には同法に基づき策定された「労働時間短縮推進計画」が閣議決定された。

また、最近はこのような制度的要因のほかに、企業の労使における労働時間短縮のための具体的な動きが目立ってきた。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、3年10月～4年9月の1年間に労働時間の短縮等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84.5%であり、その内訳をみると、「週休2日制」は39.4%と1年前の41.1%より若干低下したものの引き続き高い割合を示しており、「所定外労働時間の抑制」は36.8%と1年前の31.5%よりかなり上昇している。また、話し合いを行った企業のうち、話し

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、「夏季特別休日」が84.1%、「年次有給休暇の付与日数の引上げ」が83.1%など、休日に関連する項目で高い。

(導入が進む弾力的な勤務時間制度)

労働時間短縮のための取組みの一環として、弾力的な勤務時間制度を導入する企業が増加している。前出「賃金労働時間制度等総合調査」によれば、3年12月末現在で変形労働時間制を採用している企業数の割合は18.1%(2年13.2%)と、前年に比べ4.9%ポイント増加した。企業規模別にみると、大企業では52.6%(前年42.3%)、中企業では23.7%(同19.9%)、小企業では14.9%(同9.7%)といずれの規模においても前年より上昇している。変形労働時間制の種類別にみると、「1ヵ月単位の変形労働時間制」は14.8%(2年10.7%)、「フレックスタイム制」は2.7%(同2.2%)、「3ヵ月単位の変形労働時間制」は1.0%(同0.6%)の企業が採用している。特に「フレックスタイム制」は、大企業では30.8%(2年23.4%)の企業で採用されている。また、変形労働時間制の適用を受けている労働者数の割合は27.1%(2年23.2%)と、前年に比べ3.9%ポイント上昇した。

(財)連合総合生活開発研究所「労働時間の短縮と労働時間制度に関する調査」(労働省委託、平成4年)によれば、フレックスタイム制勤務者でフレックスタイムを肯定的に評価している者は84.1%となっている。項目別に肯定的に評価をする者の割合(複数回答)をみると、「通勤」が81.0%と特に高く、次いで「生活のリズム」(61.8%)、「自由時間」(58.7%)、「仕事の能率や実績」(52.2%)となっている。なお、今後の改善点としては、「適用職場・職種の拡大」、「コアタイムの縮小」、「会議など社内業務の見直し」、「勤務・業績評価の見直し」などが重視されている。また、変形労働時間制に対する評価をみると、肯定的な評価が31.1%、否定的な評価が9.9%となっている。項目別にみると(複数回答)、「通勤」(37.9%)、「所定外労働時間」(37.3%)、「仕事の能率や実績」(31.1%)に関しプラスの評価が高くなっており、「生活のリズム」(39.8%)、「同僚とのコミュニケーション」(29.8%)についてはマイナスの評価が高くなっている。

第I部 平成4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
3) 労働時間の国際比較

(短縮が進むものの依然として長い我が国の労働時間)

我が国の労働時間は63年以降着実に短縮しつつあるが,欧米諸国と比べると,依然として長いものとなっている。労働省労働時間課推計による1991年の日本の製造業生産労働者の年間総実労働時間は2,080時間となり,前年より44時間減少した。また,アメリカは1,943時間,イギリスは1,902時間,ドイツは1,582時間,フランスは1,682時間となっている(第37表)。総実労働時間の日本とアメリカとの差は137時間(前年176時間),ドイツとの差は498時間(同526時間),フランスとの差は398時間(同441時間)とそれぞれ前年よりかなり縮小したが,イギリスとの差は178時間(同171時間)と前年よりやや拡大した。

第37表 労働時間等の国際比較

第37表 労働時間等の国際比較（製造業生産労働者、1991年）

(単位 時間、日)

	日 本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
総実労働時間	2,080	1,943 (-137)	1,902 (-178)	1,582 (-498)	1,682 (-398)
所定内労働時間	1,876	1,756 (-120)	1,739 (-137)	1,499 (-377)	—
所定外労働時間	204	187 (-17)	163 (-41)	83 (-121)	—
年間休日等の日数	120	139 (-162)	147 (-232)	157 (-298)	154 (-280)
週休日	87	104 (-145)	104 (-146)	104 (-137)	104 (-140)
週休以外の休日	21	9 (103)	8 (112)	12 (72)	8 (107)
年次有給休暇	9	19 (-85)	24 (-129)	29 (-161)	26 (-140)
欠勤日	3	7 (-34)	11 (-69)	12 (-72)	16 (-107)
1日当たり労働時間	8.49	8.60 (25)	8.72 (54)	7.61 (-200)	7.97 (-118)
1日当たり所定内労働時間	7.66	7.77 (27)	7.98 (74)	7.21 (-102)	—
1日当たり所定外労働時間	0.83	0.83 (-1)	0.75 (-20)	0.40 (-98)	—

資料出所 EC及び各国資料、労働省賃金時間部労働時間課推計。

(注) 1) () 内は総実労働時間格差に対する要因別の寄与度。)

2) フランスの所定内、所定外労働時間は不明。

3) 事業所規模は日本は5人以上、アメリカは全規模、その他は10人以上。

4) 常用パートタイム労働者を含む。

5) 要因分解は以下による。

H：年間総実労働時間、

 $H = T \cdot D$ T：1日当たり労働時間、D：年間労働日数日本との差 ΔH は、

$$\Delta H = \Delta T \cdot D' + T' \cdot \Delta D$$

(ただし、 $T' = T + \Delta T / 2$ 、 $D' = D + \Delta D / 2$) $T = tr + to$ tr：1日当たり所定内労働時間

to：1日当たり所定外労働時間

$$\Delta T = \Delta tr + \Delta to$$

$$D = 365 - d1 - d2 - d3 - d4$$

d1：週休日、d2：週休以外の休日

d3：年次有給休暇、d4：欠勤日

$$\Delta D = -\Delta d1 - \Delta d2 - \Delta d3 - \Delta d4$$

$$\therefore \Delta H = \Delta tr \cdot D' + \Delta to \cdot D'$$

$$- \Delta d1 \cdot T' - \Delta d2 \cdot T' - \Delta d3 \cdot T' - \Delta d4 \cdot T'$$

日本と欧米主要国との労働時間の間になお差が大きいのは、日本の出勤日数がドイツと比べ37日(欠勤日の差を除くと28日)、最も差の小さいアメリカと比べても19日(同15日)多いなど、日本の出勤日数が多いことによる面が大きい。

その内訳をみると、祝日等の週休日以外の休日は日本が最も多くなっているが、完全週休二日制の普及の遅れと年次有給休暇の取得日数の差が大きい(第37表)。

また、1日当たり労働時間でみると、日本は、1991年は8.49時間と前年(8.60時間)より0.11時間短くなり、アメ

リカ、イギリスと比較するとそれぞれ0.11,0.23時間日本の方が短くなっているが、ドイツ、フランスと比較するとそれぞれ0.88,0.52時間日本の方が長く、まだかなり差がある。このようにドイツ、フランスとの差が生じているのは主に日本の所定外労働時間が長いためであり、1日当たり所定外労働時間でみると日本は1991年にはアメリカとほぼ同じとなっているものの、イギリス、ドイツよりは長くなっている。また、所定内労働時間は、日本はアメリカ、イギリスよりも短い、ドイツよりはかなり長い(第37表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成4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

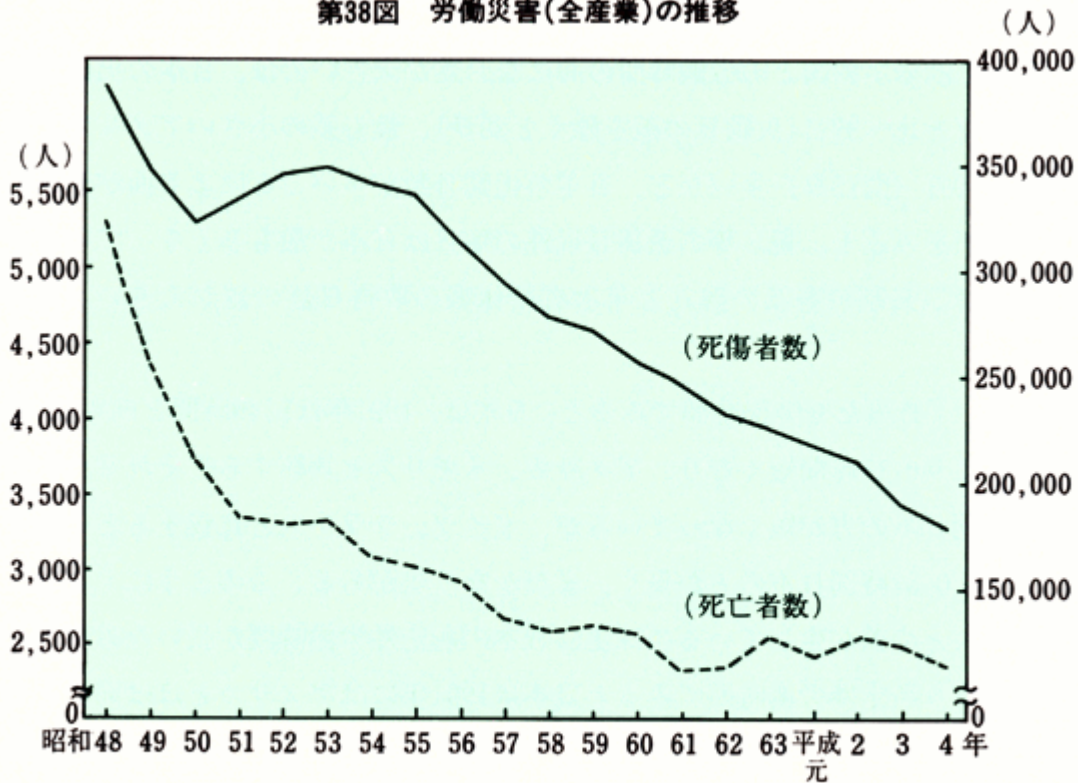
(減少した重大災害に伴う死傷者数)

労働省調べにより,平成4年における労働災害の発生状況をみると,休業4日以上¹の死傷者数は18万9,589人となり,前年差1万1,044人減(前年比5.5%減)と全業種にわたって引き続き減少した(第38図)。死亡者数は2,354人,前年比5.4%減となり,3年の減少率(前年比2.4%減)を上回った。また,死亡者数を業種別にみると,建設業が最も多く993人となっており,次いで製造業が392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,166件と3年より30件減少(15.3%減)し,重大災害に伴う死亡者数は97人と3年の141人を大きく下回り,死傷者数も1,068人と3年(1,704人)より大幅に減少した。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74件となっており,次いで製造業が33件となっている。このような建設業における死亡災害の防止を図るため,4年5月,中小規模の建設現場における安全衛生管理体制の充実等を内容とする労働安全衛生法の一部改正がなされ,上記対策については同年10月1日から施行された。

第38図 労働災害(全産業)の推移

第38図 労働災害(全産業)の推移



資料出所 労働省労働基準局調べ
 (注) 死傷者数は右目盛、死亡者数は左目盛。

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4年は2.13となった。

4年調査から卸売・小売業及びサービス業のうち旅館、ゴルフ場が調査対象産業に追加されたため、3年までの調査対象産業で比較すると4年は2.03と3年(1.92)を0.11ポイント上回った。これを産業別にみると、サービス業、電気・ガス・熱供給・水道業、製造業では3年を下回ったが、その他の産業では上回った。なお、度数率を特掲産業別にみると、廃棄物処理業(産業廃棄物処理業を含む)18.44、郵便業10.96、ゴルフ場10.55、育林業9.97、一般旅客自動車運送業7.22、製材業・木製品製造業5.45等で高くなっている。

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)は4年は0.15で、3年までの調査対象産業で比較すると0.16となり、3年(0.17)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70.5日で、3年までの調査対象産業で比較すると78.8日となり、3年(88.6日)を下回った。

(第8次の労働災害防止計画の策定)

労働災害の防止を計画的に推進するため、労働省は昭和33年以来これまで7次にわたり労働災害防止計画(対象期間5年)を策定し、施策を推進してきたが、第7次の計画が平成4年度末をもって終了するのに伴い、5年度から9年度までの期間を対象とした第8次の労働災害防止計画を策定し、5年3月12日に閣議に報告した(72ページの囲み「第8次の労働災害防止計画のあらまし」参照)。

第1部 平成4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

(増加に転じた3年の業務上疾病)

3年の業務上疾病の発生件数は1万1,951件(前年比4.7%増)と,元年,2年と2年連続の減少の後増加に転じた。産業別にみると,製造業で最も多く,次いで建設業,運輸交通業の順となった。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,全産業では長期的に低下傾向で推移しているが,3年は2年より0.01ポイント上昇し0.27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9,146件と最も多く全体の76.5%を占めており,このうち腰痛(災害性腰痛)が6,560件で,業務上の負傷に起因する疾病の71.7%を占めている。

第8次の労働災害防止計画のあらまし

労働災害防止計画は労働災害の防止を計画的に推進するため,昭和33年以来これまで7次にわたり策定されてきました。本計画は労働安全衛生法第6条に基づき,労働大臣が策定することとなっています。第8次の労働災害防止計画の概要は以下のとおりです。

1 計画の期間

平成5年度を初年度とし,平成9年度を目標年度とする5ヵ年間

2 計画の目標

- 1) 死亡災害,重大災害及び重篤な職業性疾病の大幅な減少を期すること
- 2) 計画期間中の労働災害の総件数のおおむね25%の減少を図ること
- 3) 労働者の心身両面にわたる健康の積極的な保持増進を図ること
- 4) 快適な職場環境の形成を図ること

3 主要な労働災害防止対策の推進

イ 建設業を始めとする死亡災害等の多発業種における労働災害防止対策の推進

ロ 機械設備による災害及び爆発・火災災害の防止対策の推進

ハ 化学物質等の有害物による健康障害防止対策の推進

ニ 心身両面にわたる健康の保持増進対策の推進

ホ 快適な職場環境の形成の促進

ヘ 中小規模事業場における労働災害防止対策の推進

ト エイズ予防対策の推進

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 平成4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

3) 快適な職場作りに向けての動き

(求められる快適な職場作りと労働者の健康保持増進)

近年の我が国における産業構造の変化や職場におけるOA化,FA化,さらには企業活動の急速な国際化の進展等に伴う労働環境,作業態様の変化等により,職場において疲労やストレスを感じている労働者の割合が高くなっている。また,労働者の高齢化や女性の職場進出が進んでいる状況の中で,これらの者にとっても疲労やストレスを感じることの少ない,快適な職場環境の形成が求められている。

このような状況を踏まえ,4年5月に改正された労働安全衛生法においては,快適な職場環境の形成の促進のための措置についての事業者の努力義務,国の援助等を定めている(4年7月1日施行)。また,改正法の規定に基づき,4年7月に快適職場指針が公表され,本指針に沿って快適な職場環境の形成が円滑かつ効果的に促進されるよう積極的な取組みがなされることが期待されている。

さらに,第8次の労働災害防止計画においても労働者の健康保持増進及び快適な職場環境の形成が計画の大きな目標となっている。

労働省「労働環境調査」(平成3年)により,製造業の職場環境(生産事業所)についてそこで働く労働者の評価をみると,「快適」が24.7%,「快適でない」が26.9%と,「快適でない」の割合がわずかではあるが「快適」を上回っている。産業別にみると,木材・木製品,家具・装備品,パルプ・紙・紙製品,プラスチック製品等の職場で「快適」の割合が低い。また,快適な職場環境作りにとっての重要事項をみると,事業所は「工場のイメージづくり(デザインの良いもの,建替え等)」、「機械等のレイアウトや作業空間の適正化をはかる」、「休憩時間の快適化(休憩場所,洗面所等)」等を上位にあげている。これに対し,労働者は「機械等のレイアウトや作業空間の適正化をはかる」、「荷物運搬,中腰作業等肉体疲労度の高い作業の軽減」、「作業の性質に起因する劣悪環境の改善」等を上位にあげており,作業に直接関係する項目を重要視している(付属統計表第2表)。

同調査により,現在の健康状態を労働者がどう考えているかをみると,「健康である」が36.4%と昭和61年の前回調査(44.9%)よりも割合が低下した。一方,「まあ健康である」は44.7%(前回41.5%),「やや不調」は11.3%(同8.4%),「不調」は2.6%(同1.3%)となっており,「やや不調」と「不調」を合わせた割合は13.9%となり,前回(9.7%)より上昇した。

男女別にみると,「健康である」と考えている者の割合が男子では34.8%(前回43.2%),女子では40.5%(同48.9%)と男子の方が低くなっているが,いずれにおいても前回調査より割合が低下した。また,男女とも「やや不調」、「不調」と考える者の割合が上昇している。