

第I部 平成5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5年における賃金の動向

(減少に転じた実質賃金)

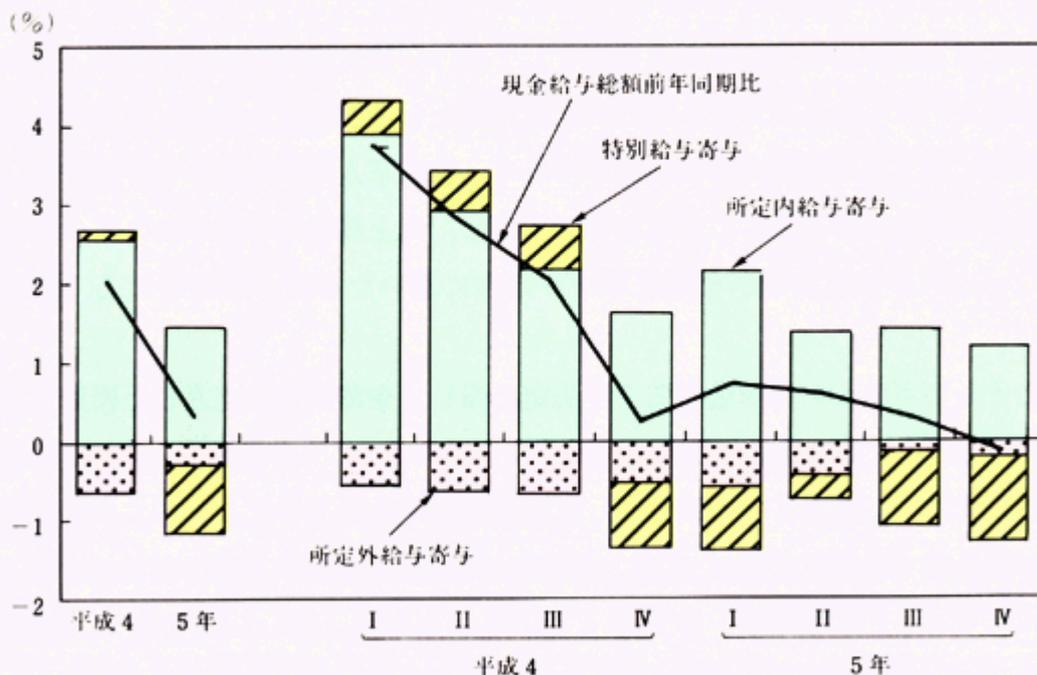
平成5年の賃金は,所定内給与の伸びが低下し所定外給与も減少を続けたことに加え,賞与等の特別給与が減少に転じたことから低い伸びにとどまった。

労働省「毎月勤労統計調査」により5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35万2,744円,前年比では0.3%増(4年同2.0%増)と4年に引き続き前年の伸びを下回った。また,消費者物価の上昇率を差し引いた実質賃金は4年の前年比0.3%増から同0.8%減と減少に転じた。なお,長期的に比較できる事業所規模30人以上でみると,現金給与総額は同0.7%増と4年に引き続き前年の伸びを下回り,増加率で遡ることができる限りでは最も低い伸びとなった。この結果,実質賃金は4年の同0.1%増から5年は同0.5%減と55年(同1.6%減)以来13年ぶりに減少に転じた。

現金給与総額(事業所規模5人以上)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27万1,183円で前年比1.5%増と4年(同2.5%増)に引き続き前年の伸びを下回った。これは,定期給与のうち所定内給与が前年比2.0%増(4年間3.6%増)とさらに伸びが低下したことに加え,所定外給与も同6.4%減(4年同10.5%減)と引き続き減少したことによる。特別に支払われた給与(夏季,冬季の賞与等。以下「特別給与」という)も企業収益のさらなる悪化を反映して同3.5%減(4年同0.3%増)と,2年以降初めて減少に転じた(第28図)。

第28図 現金給与総額前年同期比に対する給与の種類別寄与度の推移

第28図 現金給与総額前年同期比に対する給与の種類別寄与度の推移
(事業所規模5人以上)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

現金給与総額の伸びを四半期別にみると、期を追って伸びが小さくなっており、5年10～12月期には特別給与の大幅な減少もあって前年水準を下回った。

(前年を下回った上げ率と減少した賞与)

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5年の賃上げ状況をみると、額で9,711円、率で3.7%と、4年(1万2,939円、5.9%)を額、率ともに下回り、額については63年以来5年ぶりに1万円を下回るとともに、率については44年の調査開始以来62年の3.6%に次ぐ低い水準であった。賃上げ率を企業規模別にみると、5,000人以上規模で3.6%(4年4.8%)、1,000～4,999人規模で3.9%(同5.3%)、300～999人規模で3.8%(同5.3%)、100～299人規模で3.6%(同5.1%)となり、各規模とも4年の賃上げ率を下回った。

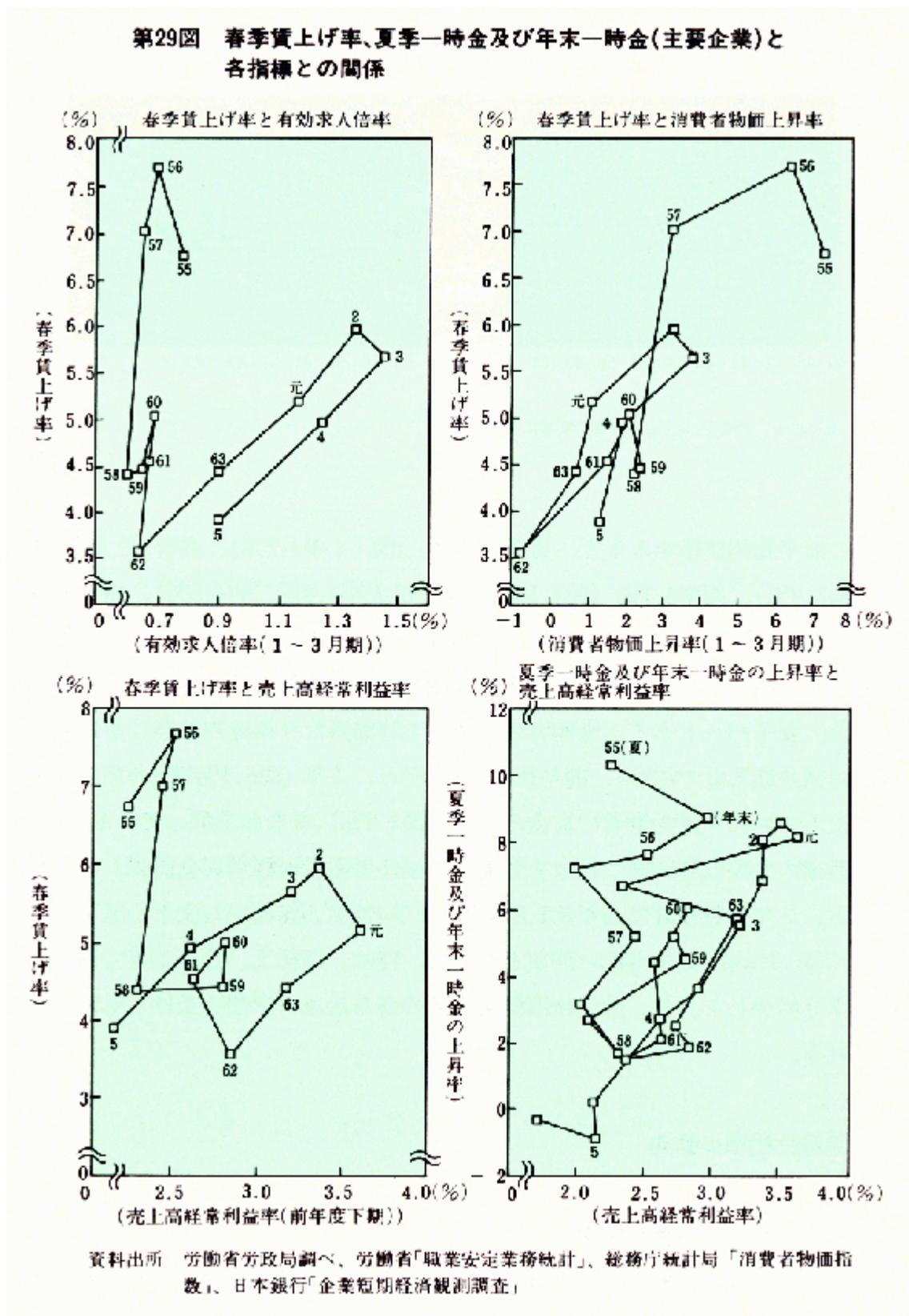
なお、労働省労政局調べによる5年の民間主要企業の春季賃上げ状況をみると、額で1万1,077円、率で3.89%と4年(1万3,662円、4.95%)を額、率ともに下回り、40年の調査開始以来62年の3.56%に次ぐ低い水準となった。産業別にみても、全ての産業で4年の伸びを下回った。

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。これらを代表する指標として有効求人倍率、消費者物価上昇率、売上高経常利益率の動向をみると、有効求人倍率は4年より低下し、消費者物価上昇率はさらに安定基調で推移し、売上高経常利益率は4年より低下し、いずれも賃上げ率を引き下げる方向に働いたものと考えられる(第29図)。

こうした点について賃金の引上げ決定に際して企業が最も重視した要素を前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」によりみると、「企業業績」をあげる企業の割合が62.2%と4年(50.1%)に引き続きさらに上昇する一方、4年に低下に転じた「労働力の確保・定着」の割合は6.9%(4年10.5%)とさらに低下した。また、「世間相場」の割合も25.9%(4年34.1%)と低下した(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みると、5年は0.197と4年の0.144から拡大した。

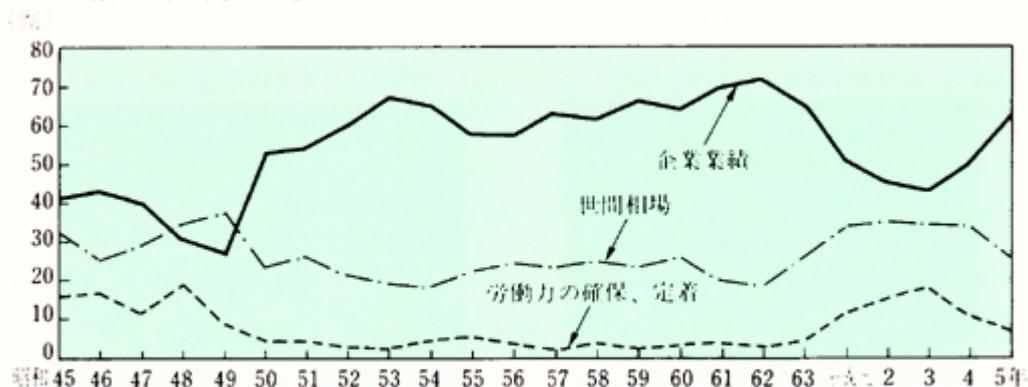
次に、特別給与の大半を占める夏季一時金及び年末一時金の妥結状況を、労働省労政局調べにより民間主要企業についてみると、5年の夏季一時金妥結額は75万1,793円、前年比0.9%減となり、40年の調査開始以来初めて前年の額を下回った。また、年末一時金妥結額は78万6,656円、前年比0.3%減となり、50年(同5.0%減)以来18年ぶりに前年の額を下回った。なお、夏季、年末ともに前年の額を下回ったのは調査開始以来初めて

第29図 春季賃上げ率、夏季一時金及び年末一時金(主要企業)と各指標との関係



第30図 賃金の引上げに当たり最も重視した要素の推移

第30図 賃金の引上げ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」

(前年を大きく下回った学卒初任給伸び率)

前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、賃金の引上げに当たり特定の労働者層に重点を置いた企業の割合は5年は48.9%と4年の60.7%を下回り、63年以降初めて半数を割り込んだ。また、その内訳をみると、在籍若年者層に重点を置いた企業の割合は48.9%と引き続き高い割合となったものの、新規学卒者に重点を置いた企業の割合は9.3%と4年の16.8%がさらに低下した。

労働省「賃金構造基本統計調査」により5年3月に卒業した新規学卒者の初任給の前年比伸び率をみると、男子は大卒1.8%(4年4.2%)、高専・短大卒2.6%(同3.7%)、高卒2.7%(同4.1%)、女子は大卒1.0%(同4.5%)、高専・短大卒2.1%(同4.0%)、高卒2.1%(同4.7%)と、いずれも4年の伸びを大きく下回った。特に、大卒は男女とも比較可能な52年以降最も低い伸びとなった。

また、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、5年は調査産業計で832円、前年比で2.8%増と、4年(同5.1%増)の伸びを下回ったものの、一般労働者の賃金の伸び(同2.2%)をなお上回っている。

建設業の主要技能職種の賃金を労働省「屋外労働者職種別賃金調査」によりみると、5年は職種計で前年比1.6%増と4年の同4.9%増から大きく低下し、62年(同1.2%増)以来の低い伸びとなった。特に、型枠工、鉄筋工等で賃金が前年より減少しており、非居住用建築需要の落ち込みの影響を受けたものと考えられる。

第I部 平成5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) 労働分配率の動向

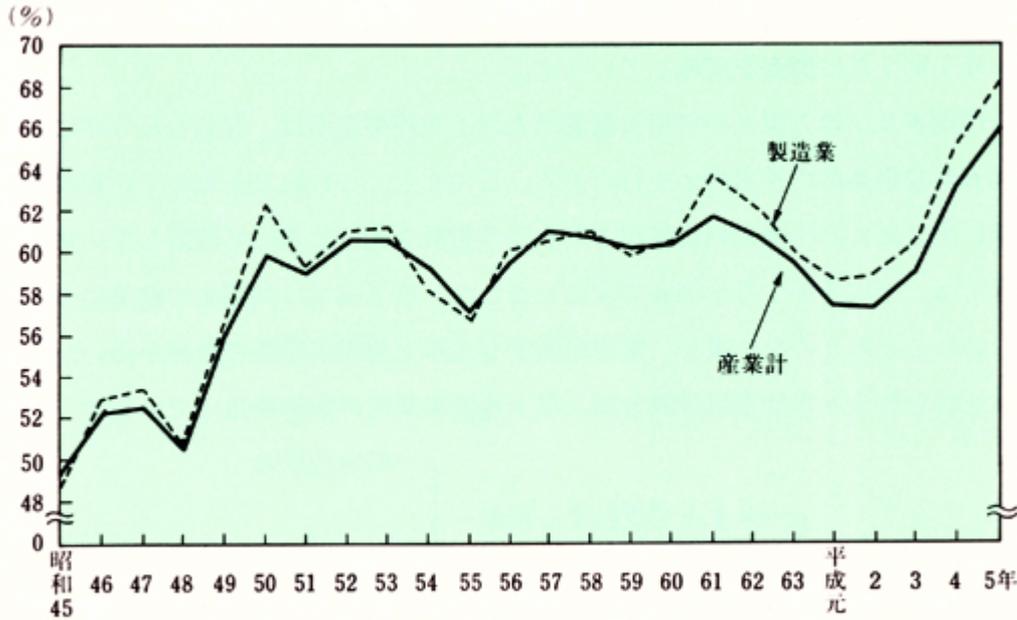
(さらに上昇した労働分配率)

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,景気拡大期には低下傾向で推移し,景気後退期には上昇傾向を示す。最近の動向を大蔵省「法人企業統計季報」で見ると,3年からの景気後退期において労働分配率は毎年上昇してきたが,産業計で5年は65.8%と4年の63.2%からさらに上昇した。また,製造業についても同様に5年は68.0%と4年の65.1%からさらに上昇した(第31図)。労働分配率の変化を売上高要因,人件費要因,付加価値率要因に分けてみると,5年は産業計,製造業ともに4年に比べて人件費の上昇はやや縮小しているものの売上高の減少がさらに大きくなっていることから売上高人件費比率の上昇は引き続き大きなものがある。ただ,付加価値率が大きく上昇していることから,労働分配率の上昇のテンポは4年に比べ小さくなっている(付属統計表第17表)。

このような売上高人件費比率の上昇に対して企業がどのような対策を講じているのかについて,前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」によりみると,人件費増加対策として最も力を入れる事項として,「売上高の増大,新製品の開発」をあげる企業割合は42.0%と最も多くなっているものの4年(51.2%)に比べ大きく低下した。これに対し,「諸経費等コストの削減」(21.7%,4年16.5%),「人員配置,作業方法の改善」(13.2%,4年10.9%),「人員削減,欠員不補充」(10.6%,4年4.5%)がいずれも上昇しており,合理化,雇用調整により人件費の増加を抑制しようとしていることがうかがわれる。

第31図 労働分配率の推移

第31図 労働分配率の推移



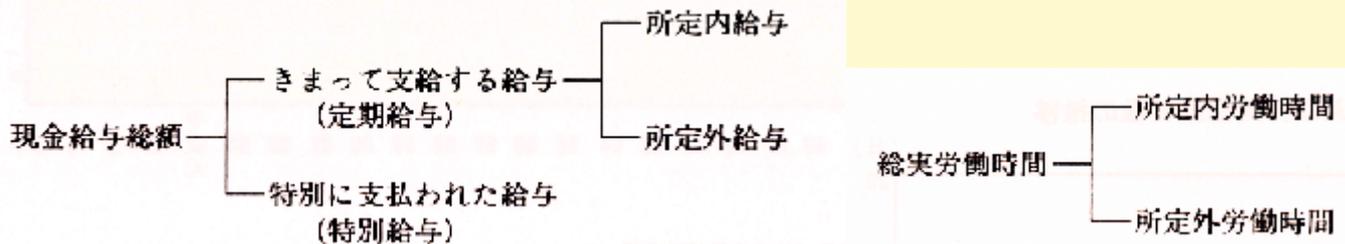
資料出所 大蔵省「法人企業統計季報」

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、雇用の動きについて事業所ベースで調査しており、全国の変動を把握する全国調査、都道府県別の変動を把握する地方調査及び小規模事業所の変動を把握する特別調査の3種から成っています。

この調査は標本調査であり、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事業所を対象に調査を行っています。毎月調査を実施している全国調査及び地方調査は、近年の労働事情の変化等に対応し、平成2年に大幅な調査方法等の改正を行い、平成2年1月分調査から調査対象を常用労働者5人以上規模事業所に拡充、統一しました。さらに、平成5年1月分調査からは、常用労働者の内訳としてパートタイム労働者の賃金、労働時間について把握できるよう調査内容の改正も行っています。全国調査では、この調査結果を調査月の翌月末頃に速報、翌々月中旬頃に確報として発表しています。また、特別調査は、毎月の調査では把握されない常用労働者1~4人規模事業所について、年1回7月に調査を実施しています。

全国調査及び地方調査の常用労働者30人以上規模事業所は、おおむね3年ごとに調査対象事業所の抽出替えを行います。このとき、これによるギャップが調査結果に生じるため、時系列比較ができるよう指数を過去に遡って改訂しています。最近では、平成5年1月分調査で改訂しました。第2章では同調査の結果について、特にことわりのない限り、常用労働者5人以上規模事業所の数値を用い、時系列比較を行うときは常用労働者30人以上規模事業所の数値を用いています。



第I部 平成5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

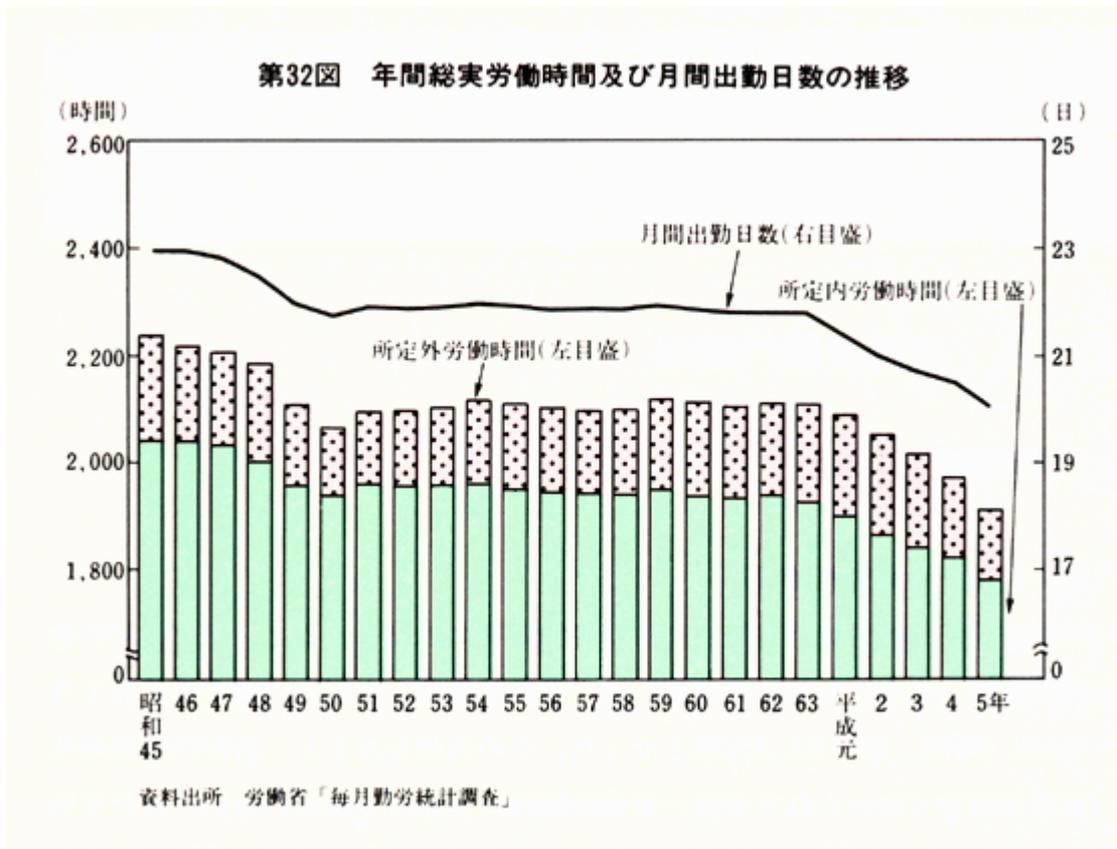
(減少が続いた実労働時間)

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5年の総実労働時間(実際に労働した時間)は,事業所規模5人以上の調査産業計で月平均160.0時間,前年比2.8%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150.5時間,同2.3%減と4年を上回る減少となった。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9.5時間,同10.5%減と4年に引き続き大幅な減少となった。また,出勤日数は20.4日,前年差0.5日減(4年同0.2日減)となった。なお,年間総実労働時間は1,920時間(4年1,982時間)となった。

年間労働時間の長期的動向を事業所規模30人以上についてみると,総実労働時間は元年から5年連続して減少し,5年の年間総実労働時間は1・913時間となり,その減少幅は59時間と49年に次ぐ大幅な時間短縮となった。その内訳をみると,所定内労働時間は4年に比べて43時間減と減少幅が拡大して1・780時間と初めて1,800時間を下回った。一方,所定外労働時間は4年に比べて16時間減と減少幅は縮小したものの依然大幅な減少を続け,133時間となった(第32図)。

総実労働時間(規模5人以上)を産業別にみると,建設業(2.7%減),製造業(2.2%減)を始めほとんどの産業で減少したが,卸売・小売業,飲食店(3.9%減),サービス業(3.3%減)の減少率が大きくなっている。また,事業所規模別には,500人以上規模で159.7時間(前年比2.5%減),100~499人規模で159.1時間(同2.4%減),30~99人規模で159.5時間(同2.5%減),5~29人規模で160.9時間(同3.3%減)と各規模とも減少した。その内訳をみると,所定内労働時間は小規模事業所で減少率が大きいのに対し,所定外労働時間は大規模事業所での減少率が大きい。このような所定内労働時間の動きは,小規模事業所においてこれまで遅れていた労働時間の短縮(以下「時短」という)が進んできていること,パートタイ云労働者の比率が小規模事業所において高まってきている一方,大規模事業所においては横ばい傾向に推移していることなどによるものと考えられる。

第32図 年間総実労働時間及び月間出勤日数の推移



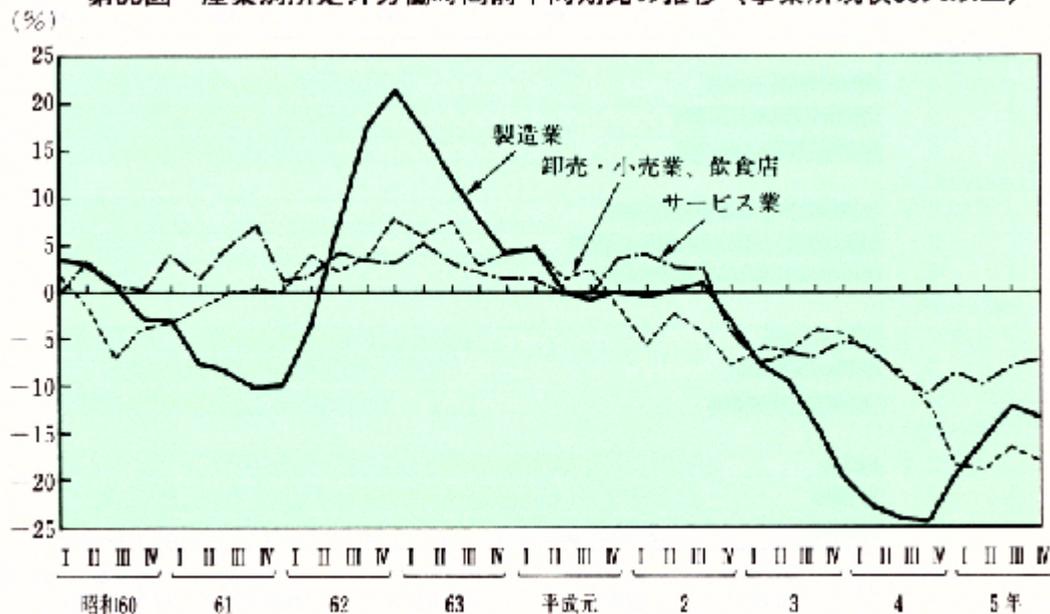
(なおも減少を続ける所定外労働時間)

前出「毎月勤労統計調査」により、所定外労働時間の動きを四半期別にみると、一般に景気の変化に敏感に反応すると言われる製造業については、前年同期比で4年10～12月期に24.6%減と今回の景気後退期において最も大きな減少を示した。5年入ってからは、年前半において景気に一時やや明るい兆しもみられたことなどから7～9月期まで減少幅は縮小したものの、その後、景気が低迷を続けたこともあって、減少幅は再び拡大した(第33図)。もっとも、季節調整済指数(平成2年=100)で所定外労働時間の水準をみると年間を通じて低下し続け、5年10～12月期(55.7)の水準は第一次石油危機直後の不況期のボトムである50年4～6月期(42.4)に次ぐ低い水準となっている。

また、今回の景気後退期の特徴として、卸売・小売業、飲食店、サービス業でも大幅な減少を示していることがあげられ、特に卸売・小売業、飲食店は、4年から5年前半にかけて期を追って減少幅が拡大し、その後も大幅な減少が続き、年平均で18.2%減と増加率を遡ることができる限りでは最も大きな減少率となった。

第33図 産業別所定外労働時間前年同期比の推移

第33図 産業別所定外労働時間前年同期比の推移（事業所規模30人以上）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第I部 平成5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) 時短への動き

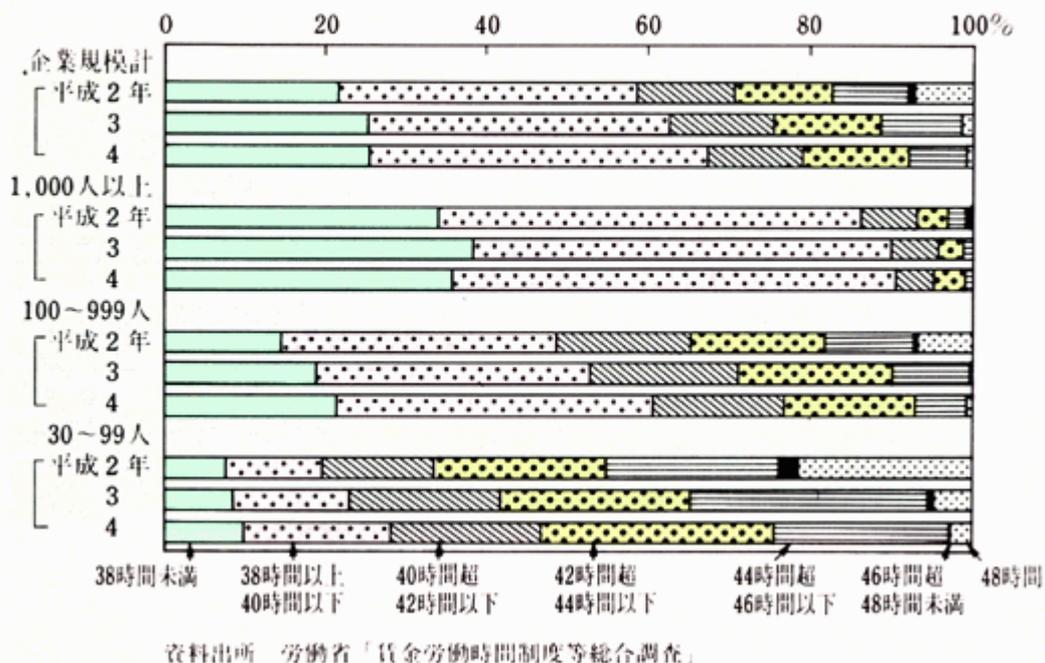
(さらに進んだ時短)

労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成4年,企業規模30人以上)により企業制度としての労働時間の状況をみると,4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3分(前年差13分減)となった。3年の前年差31分減には及ばないものの着実に時短が進んだことがうかがえる。企業規模別にみると,1,000人以上規模で38時間46分(同4分増)とやや増加したほかは,100~999人規模で40時間19分(同22分減),30~99人規模で42時間24分(同23分減)と規模の小さい企業において時短の進展がみられた。これは,中小企業において,週法定労働時間の猶予措置が5年3月までとなっていることを念頭に置き,週休2日制の普及を進める等により,計画的に時短を進めたこと等によるものと考えられる。

実際,週所定労働時間階級別の労働者構成をみると,法定労働時間週44時間の猶予対象事業場がその多くを占めると考えられる30~99人規模において,週所定労働時間が44時間を超える労働者割合は4年は24.5%と3年の34.7%から10.2%ポイントの低下となった(第34図)。週休2日制適用労働者割合をみると,30~99人規模においては,完全週休2日制で,3年の9.4%から4年には15.4%へ上昇したのをはじめ,何らかの週休2日制の適用を受ける労働者割合が同じく76.1%から84.4%へと上昇している。また,変形労働時間制採用企業割合をみると,30~99人規模において4年は24.8%と3年(14.9%)から9.9%ポイント上昇し,中でも1ヵ月単位の変形労働時間制を採用する企業割合は22.2%と3年(12.8%)を大幅に上回っている。このように,完全週休2日制のほか変形労働時間制を利用したその他の週休2日制の採用等により中小企業において時短が進展していることがうかがえる(第35図)。

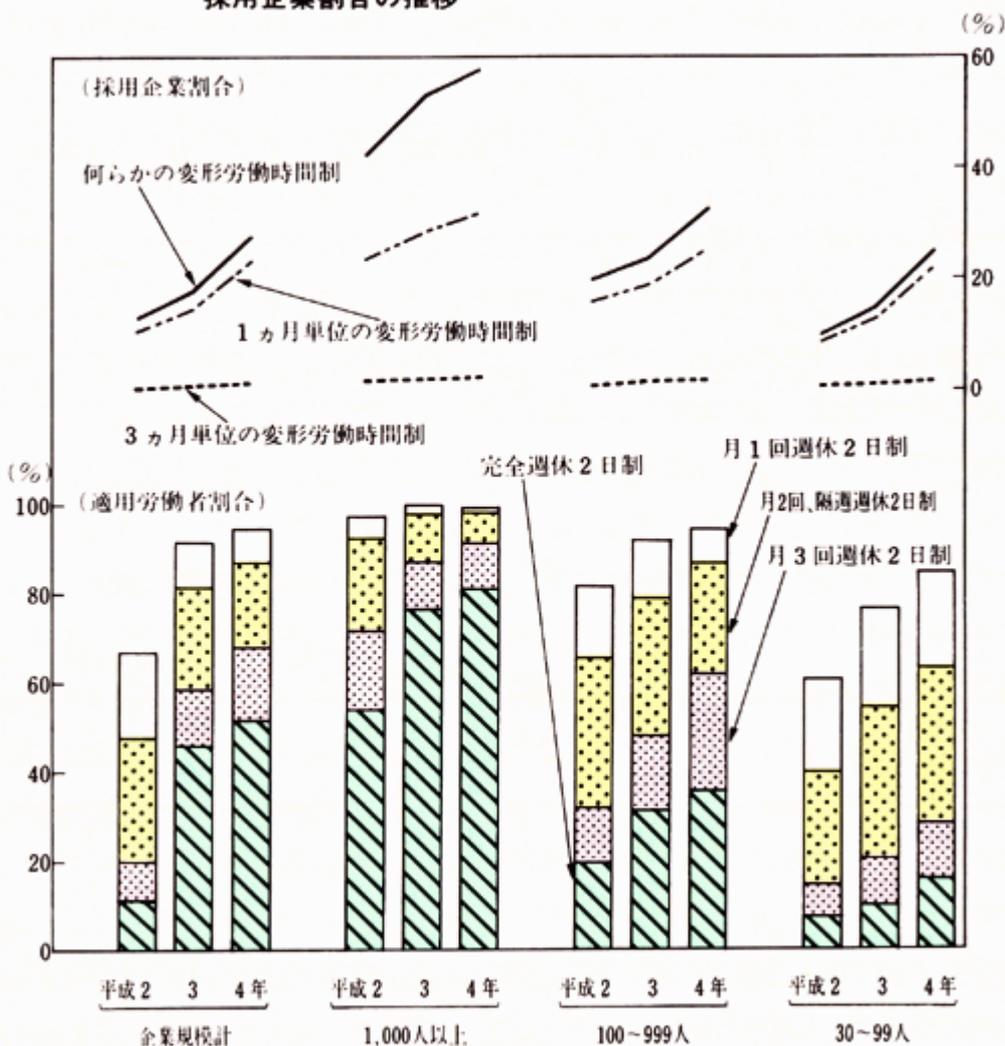
第34図 週所定労働時間別労働者割合の推移

第34図 週所定労働時間別労働者割合の推移



第35図 企業規模別週休2日制適用労働者割合及び変形労働時間制採用企業割合の推移

第35図 企業規模別週休2日制適用労働者割合及び変形労働時間制採用企業割合の推移



資料出所 労働者「賃金労働時間制度等総合調査」

(時短への課題)

法定労働時間は5年6月の労働基準法の改正により6年4月より原則週40時間となった(詳細は71ページの囲みを参照)が、5年における産業別の所定内労働時間の現状を前出「毎月勤労統計調査」によりパートタイム労働者を除く一般労働者についてみてみよう。一般労働者の1人当たり月平均所定内労働時間は、事業所規模5人以上で159.5時間であり、このうち5~29人の小規模事業所に限ってみると166.0時間とかなり長い実態にある。また、5~29人について産業別にみると、鉱業(172.7時間)、卸売・小売業、飲食店(171.0時間)、建設業(168.2時間)、運輸・通信業(167.8時間)、製造業(167.2時間)などで特に長くなっている(付属統計表第18表)。このように産業や規模により実態として労働時間に大きな格差があり、一律的に時短を実施することが困難な事情がうかがえる。

また、製造業のいわゆる下請企業における時短阻害要因を通商産業省中小企業庁調べ(5年9月)でみると、「親企業の発注が短納期である」とする企業が37.0%と最も多く、次いで「下請単価が低すぎる」(34.6%)、「仕事の性質上合理化に限界がある」(29.0%)などとなっている。このような実態を踏まえ、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」において短納期発注等の時短を阻害するような取引条件番付けない等取引上必要な配慮をするよう努めなければならない旨の事業主の責務が定められている。また、政府は「下請中小企業振興法第3条第1項の規定に基づく振興基準」に基づき親企業への指導を行う等により、時短阻害要因の解消を図っている。

さらに、時短を具体的に進めていく上で、労使が積極的な話し合いを行っていくことが何よりも重要である。前出「賃金引上げ等の実態に関する調査」で、労働時間に関わる事項の改善に関する話し合いの状況を見る

と、5年は4年に比べておおむね各事項について話し合いがあつた企業割合が低下している。また、賃金の割増率に関して話し合いのあつた企業割合は18.8%にとどまり、しかも合意に達した企業は3分の1程度となっている(付属統計表第19表)。今後とも、「年間総労働時間1,800時間」の達成に向けて、労使の一層の取組みが求められよう。

労働基準法の改正について

勤労者のゆとりと豊かさを実現するためには労働時間の短縮は重要な課題となっています。労働時間の短縮に向けた条件整備を図るため、平成5年6月に労働基準法が改正されました。そこで、労働基準法の改正点について見てみましょう。

1 週法定労働時間の原則40時間制への移行

1週間の法定労働時間は、48時間から段階的に短縮され44時間とされてきましたが、平成6年4月1日より40時間となりました。なお、平成9年3月31日までの間、一定の規模と業種について猶予措置がとられることとなっています(下表参照)。また、1日の法定労働時間は、従来どおり8時間です。

2 1年単位の変形労働時間制

1年以内の一定の期間を変形期間とする1年単位の変形労働時間制を、労使協定を締結することなどにより採用できるようになりました。

変形労働時間制は、社会経済情勢の変化に対応するとともに、労使の工夫により、週休2日制の普及、年間休日数日の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものです。

3 休日労働の割増賃金

法定休日労働に関する割増賃金の割増率は、従来の2割5分以上から3割5分以上に引き上げられました。

4 その他

裁量労働の対象となる業務の範囲が省令により具体的に列挙されました。また、年次有給休暇について勤続要件を短縮するなど制度の改善が行われました。

さらに、林業に労働時間、休憩、休日に関する規定が適用されるようになりました。

表 業種、規模別週所定労働時間

	301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9人
製造業(1号)	40	44	44	44	46
鉱業(2号)	44	44	44	44	46
建設業(3号)	40	44	44	44	46
運輸交通業(4号)	44	44	44	44	46
貨物取扱業(5号)	44	44	44	44	46

林業(6号)	44	44	44	44	44
商業(8号)	40	44	44	44	*46
金融広告業(9号)	40	40	40	40	40
映画・演劇業(10号)	40	40	44	44	46
通信業(11号)	40	40	40	40	40
教育研究業(12号)	40	44	44	44	44
保健衛生業(13号)	40	44	44	44	46
接客娯楽業(14号)	40	44	44	44	*46
清掃・と蓄業(15号)	44	44	44	44	46
官公署(16号)	40	40	40	40	40
その他の事業(17号)	40	40	44	44	44

(注) 業種分類は、労働基準法第8条に掲げる分類による。

*印の区分に属する規模5人未満の事業場については、所定労働時間は、平成7年3月31日までの間は週48時間となる。

原則 週40時間

特例 週46時間

猶予 週44時間

特例に準じた経過措置

(平成7年3月31日まで週46時間)

第I部 平成5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

(重大災害による死傷者数の現況)

労働省労働基準局調べにより,平成5年における労働災害の発生状況をみると,死傷者数(死亡及び休業4日以上)は17万1,602人となり,前年差7,117人減(前年比4.0%減)となり全業種にわたって引き続き減少した(第36図)。

死亡者数は2,245人,前年比4.6%減となり,4年の減少率(前年比5.4%減)を下回った。また,死亡者数を業種別にみると,建設業が最も多く953人となっており,次いで製造業が414人となっている。

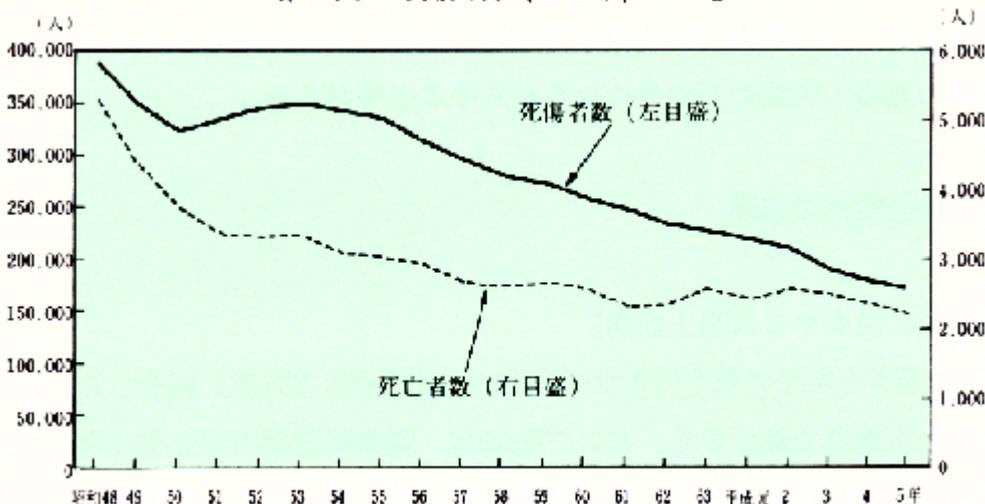
さらに,重大災害(一時に3人以上の死傷者又は疾病を発生させた労働災害)の発生件数は,183件と4年より17件減少し,重大災害に伴う死亡者数は100人(4年は97人)となり,死傷者数は903人と4年(1,068人)より減少した。

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死傷者数)は,調査産業計(除総合工事業)では5年は2.07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3年を若干上回り2.03となったが,5年は2.00となった。

労働災害の重軽度合を示す強度率(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5年は0.18で,4年(0.15)を0.03ポイント上回った。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87.5日で,4年(70.5日)を17.0日上回った。

第36図 労働災害(全産業)の推移

第35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

(建設業の労働災害の動向)

建設業の5年における労働災害についてみると、休業4日以上¹の死傷者数は4万9,207人となり、前年差2,027人減(前年比4.0%減)と引き続き減少した。

死亡者数は953人、前年比4.0%減となり、4年の減少率(前年比5.2%減)を下回った。また、重大災害発生件数は、81件と4年より7件増加し、重大災害に伴う死亡者数は59人と4年の46人を上回り、死傷者も407人と4年(342人)より増加した。

このような建設業における災害の背景としては、高所作業が多いこと、複数の事業者が一つの現場で建設機械を用いて混在しつつ作業することが多い上に作業間の連絡・調整が不十分になりがちなこと等がある。

第I部 平成5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) 業務上疾病の状況

(長期的に減少する業務上疾病)

4年の業務上疾病の発生件数は1万842件で前年比9.3%減と減少した。産業別にみると製造業で最も多く、次いで建設業,運輸交通業の順となった。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低下傾向で推移しており,4年は3年より0.05ポイント低下し0.22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8,323件と最も多く全体の76.8%を占めており,このうち腰痛(災害性腰痛)が6,235件で,業務上の負傷に起因する疾病の74.9%を占めている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 平成5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) 健康確保への取組み

(十分な活用が望まれる定期健康診断)

心身の健康状態を把握し,疾病の早期発見と予防のために定期健康診断は極めて重要な役割を担っており,労働安全衛生法により実施が義務付けられているが,労働省「労働者健康状況調査」(平成4年,事業所規模10人以上)によりその実施状況等についてみてみよう。定期健康診断実施率は,事業所規模別でみると50人以上においては96.8%とほとんどの事業所で実施されているものの,労働基準監督署への結果報告の義務がない50人未満では83.9%にとどまっている。

定期健康診断結果の本人への通知状況を見ると,全員に通知したとする企業は83.6%にのぼるが,異常が認められた受診者のみに通知したとする事業所も14.7%あり,産業医等の積極的関与により定期健康診断を労働者の健康管理に十分に役立てていくことが望まれる。

(疲労割合の高いホワイトカラー)

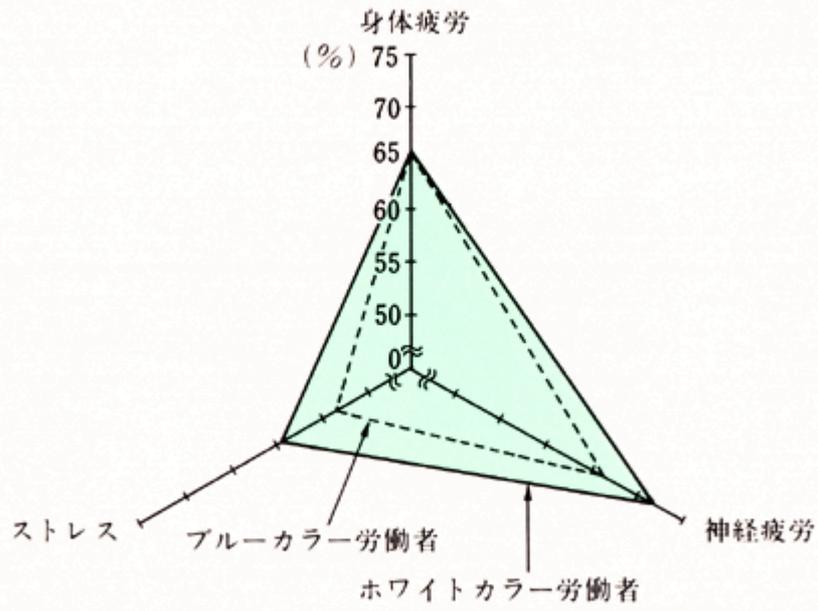
同調査によれば,健康状態について不調であるとした者の割合は,ホワイトカラー(管理的職業,専門・技術・研究職,事務職及び販売職)で20.7%,ブルーカラー(運輸職,建設職及び生産・技能職)で18.8%と,ホワイトカラーでやや高くなっている。また,ふだんの仕事における身体の疲労,神経の疲労及びストレスがあると回答した者の割合は,身体の疲労でほぼ同率となっているほかはいずれもホワイトカラーの方が高率となっている(第37図)。

労働者の心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合をみると22.7%と低く,その内容はレクリエーションの実施(60.3%),健康診断における問診の実施(50.8%),啓発・教育(42.3%),相談の実施(36.4%)等となっている。また,心の健康対策に取り組んでいない事業所は,相談者がいない(42.2%),対応が困難(34.6%)等をその理由としてあげており,とまどいがうかがわれる内容となっている。

このような状況に対して,政府はかねてより「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」を策定するとともに,健康保持増進措置(THP; トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)等を推進しており,特に,平成5年度からは小規模事業場に働く労働者に対する産業保健サービスを充実させるため,地域産業保健センターの整備を図っているところである。現在,就業者に占めるホワイトカラーの割合は過半数となっており,今後も基調としてホワイトカラー化の進行が見込まれる中で,ホワイトカラーの心の健康について企業も労働者も積極的な対応が望まれる。

第37図 ホワイトカラー,ブルーカラー別労働者の疲労割合

第37図 ホワイトカラー、ブルーカラー別労働者の疲労割合



資料出所 労働省「労働者健康状況調査」(平成4年)