

第I部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第1節 賃金の動向

1) 平成6年における賃金の動向

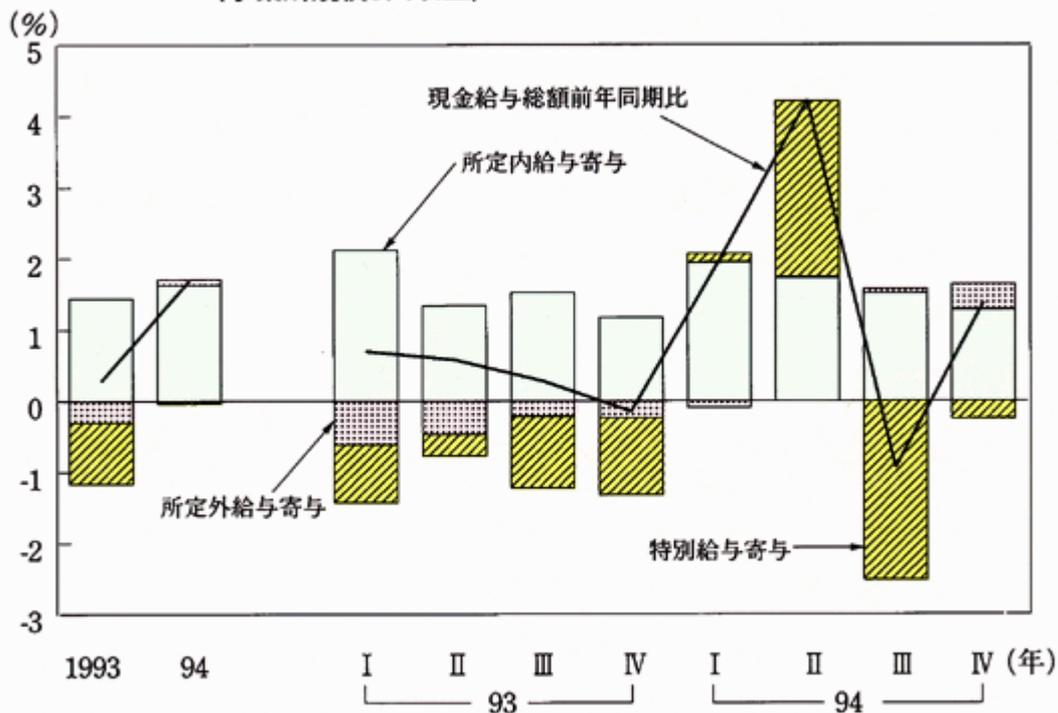
(増加に転じた実質賃金)

1994年(平成6年)の賃金は,所定外給与が増加に転じ,賞与等の特別給与も前年に比べ減少幅が大幅に縮小したこと等から,現金給与総額は前年の伸びを上回った。労働省「毎月勤労統計調査」により1994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35万8,455円,前年比では1.7%増と,前年の伸び(同0.3%増)を上回った。また,消費者物価の上昇率を差し引いた実質賃金は,1993年の同0.8%減から1994年は1.2%増と増加に転じた。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2.1%増と1990年以来4年ぶりに前年の伸び(同0.7%増)を上回り,また実質賃金は1980年以来13年ぶりに減少した前年(同0.5%減)から1994年は同1.6%増と増加に転じた。

現金給与総額(事業所規模5人以上)の内訳をみると,きまつて支給する給与(以下「定期給与」という)は27万7,175円で前年比2.2%増と前年の伸び(1.5%増)を上回った。これは,定期給与のうち所定内給与が前年比2.3%増と前年の伸び(同2.0%増)を上回ったことに加え,所定外給与が同1.7%増(前年同6.4%減)と増加に転じたことによる。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,企業収益に総じて改善の動きがみられることを反映して同0.3%減と前年(同3.5%減)に比べ減少幅が大幅に縮小した。

第26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26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、所定外給与は1994年4～6月期に増加に転じ、期を追って増加寄与度が高まった。また、特別給与は4～6月期に大幅な増加寄与となった後、7～9月期に一転して大幅な減少寄与となったが、これは夏季賞与を6月に繰上げ支給する事業所の割合が高くなったこと等のためと考えられる(第26図)。

(調査開始以来最低となった春季賃上げ率)

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1994年の賃上げ状況をみると、額で7,948円、率で3.0%と、1993年(9,711円、3.7%)を額、率ともに下回り、率については1969年(昭和44年)の調査開始以来最も低い水準となった。賃上げ率を企業規模別にみると、5,000人以上規模で2.9%(1993年3.6%)、1,000～4,999人規模で3.2%(同3.9%)、300～999人規模で3.0%(同3.8%)、100～999人規模で3.0%(同3.6%)となり、各規模とも1993年の賃上げ率を下回った。

なお、労働省労政局調べによる1994年の民間主要企業の春季賃上げ状況をみると、額で9,118円、率で3.13%と、1993年(1万1,077円、3.89%)を額、率ともに下回り、率については1965年の調査開始以来最低の水準となった。産業別にみても全ての産業で前年の賃上げ率を下回った。

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、有効求人倍率は前年より低下し、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前年より低下し、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27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71.8%と1993年(62.2%)に引き続いて上昇する一方、「世間相場」の割合は20.3%(1993年25.9%)、「労働力の確保・定着」の割合も3.2%(同6.9%)とそれぞれ低下した(第28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、1994年は0.234と、1993年の0.197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企業

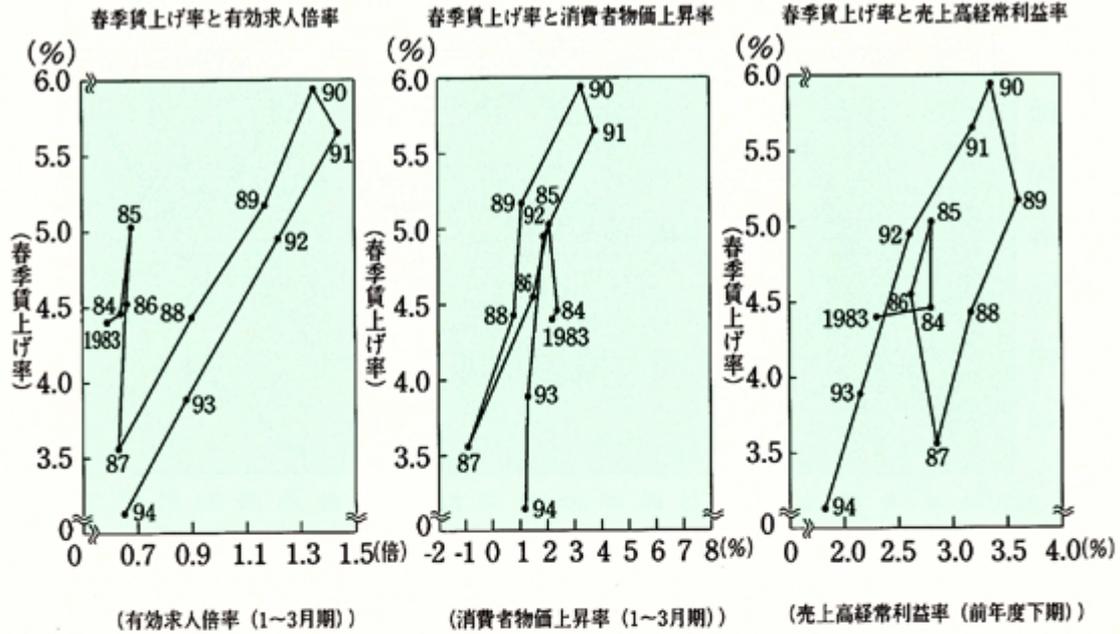
についてみると、1994年の夏季一時金妥結額は74万9,982円、前年比1.1%減となり、1993年(同0.9%減)に引き続き前年の額を下回った。一方、年末一時金妥結額は79万6,035円、前年比0.1%増と1993年(同0.3%減)の減少から増加に転じた。この点について、「毎月勤労統計調査」で夏季一時金及び年末一時金の支給月数と売上高経常利益率の関係をみると、1991年以降は支給月数の動きは売上高経常利益率の動きに概ね沿っており、企業収益の改善の動きが年末一時金の増加に寄与しているものとみられる(前掲第27図)。

(所定内給与の伸びを高めた採用抑制)

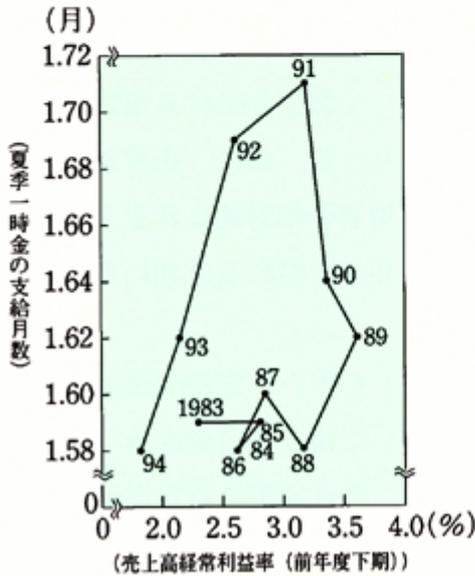
1994年においては、春季賃上げ率は前年に比べ低くなったのに対し、「毎月勤労統計調査」の所定内給与上昇率は前年に比べ高くなり、両者の動きに相違がみられた。春季賃上げ率は在籍労働者の賃金引上げ率であり、その中にはベースアップの他に定期昇給等勤続年数の経過に伴って個々の労働者の賃金が上昇する部分を含んでいる。これに対して、所定内給与の上昇率は労働者1人当たりの平均賃金の増減率をあらわしたものであるため、労働者構成の変化、特に、労働者の採用、退職等の労働者の移動によって影響を受ける要素が大きい。このため、両者の動きが一致しない場合もありうる。特に、企業が厳しい採用抑制を行っている場合、新規学卒者や中途採用者等相対的に賃金水準の低い労働者の割合が低下し、結果的に平均賃金の上昇率を高める方向に寄与することが考えられる。

第27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

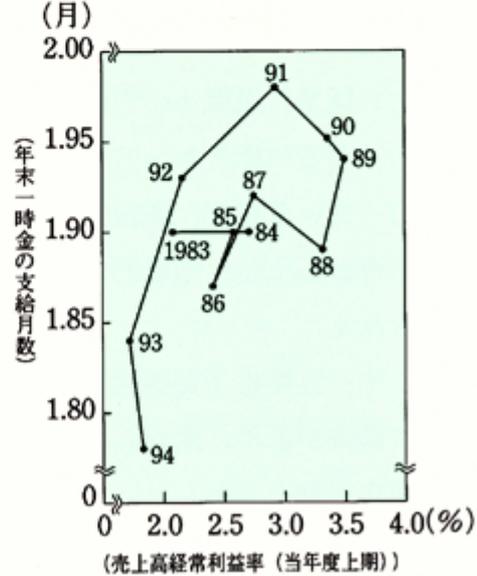
第27図 春季賃上げ率、夏季一時金及び年末一時金（主要企業）と各指標との関係



夏季一時金の支給月数と売上高経常利益率



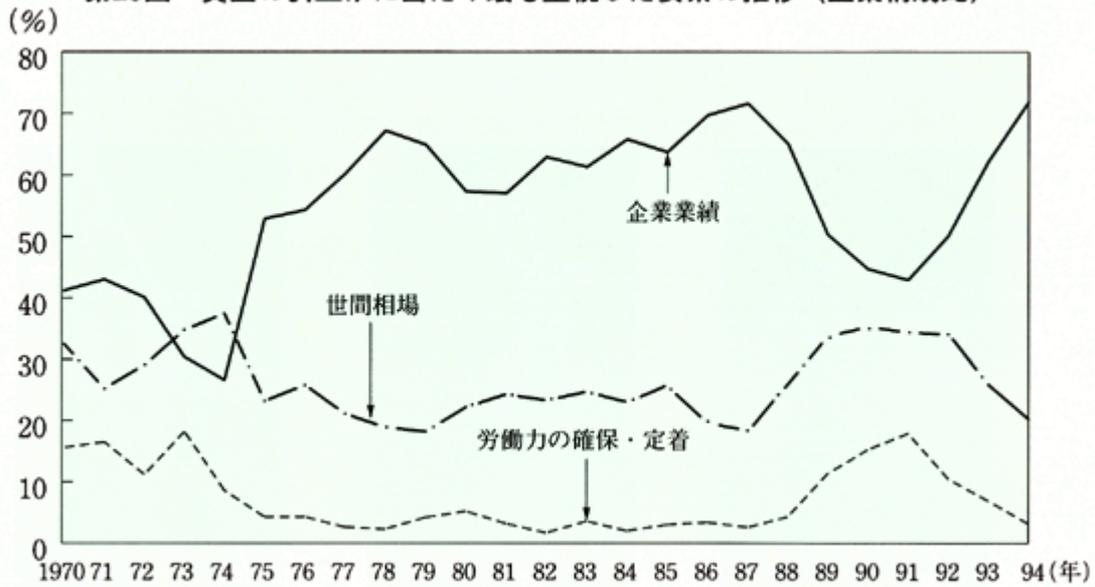
年末一時金の支給月数と売上高経常利益率



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「職業安定業務統計」、労働省労政局調べ、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」

第28図 賃金の引上げに当たり最も重視した要素の推移

第28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）

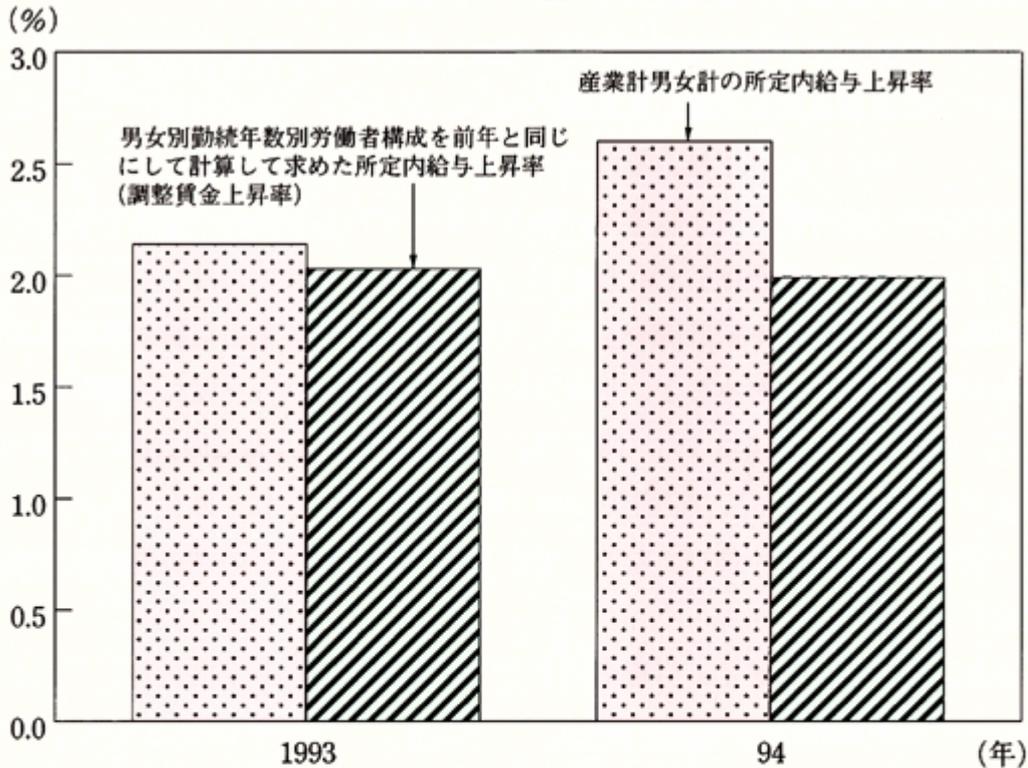


資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

そこで、労働省「賃金構造基本統計調査」を用い、常用労働者の勤続年数別労働者構成が前年と変わらなかったと仮定した場合の所定内給与の上昇率(以下「調整賃金上昇率」という)を試算し、これと実際の所定内給与上昇率との差をみてみよう。この場合、両者の差は勤続年数別労働者構成の変化による平均賃金上昇(低下)効果と考えてよい。試算結果をみると、勤続年数別労働者構成の変化は1993年、1994年ともに平均賃金の上昇率を押し上げる方向に働いているが、1994年の方がその効果がかなり大きくなっていることがわかる。また、実際の所定内給与上昇率は、1994年の方が1993年より高くなっているが、調整賃金上昇率は1994年の方が1993年をわずかに下回り、春季賃上げ率の動きと一致している。このように、1994年の所定内給与の上昇率の動きには、厳しい採用抑制の影響が大きく現れていると考えられる(第29図)。

第29図 労働者構成を調整した所定内給与上昇率

第29図 労働者構成を調整した所定内給与上昇率



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」から労働省労働経済課試算

(注) 調整賃金上昇率は以下により求めた。

$$W_t = \sum_i \sum_j W_{ij t} \cdot L_{ij t-1}$$

ただし

W_t = t年における労働者構成を調整した所定内給与

$W_{ij t}$ = t年における性i勤続年数階級jの所定内給与

$L_{ij t-1}$ = t-1年における性i勤続年数階級jの労働者構成比

$$\frac{W_t - W_{t-1}}{W_{t-1}} \times 100 = \text{調整賃金上昇率}$$

ただし

W_{t-1} = t-1年における男女計所定内給与

(調査開始以来最低となった男子大卒者の初任給の伸び)

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39.8%と、前年(48.9%)に引き続きさらに低下した。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49.1%と引き続き高い割合となっているものの、新規学卒者に重点を置いた企業の割合は6.3%(前年9.3%)とさらに低下した。

前出「賃金構造基本統計調査」により1994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1.1%(1993年1.8%)、高専・短大卒0.9%(同2.6%)、高卒2.1%(同2.7%)、女子は大卒1.4%(同1.0%)、高専・短大卒1.3%(同2.1%)、高卒同2.2%(同2.1%)となった。男女とも大卒が前年に続き1%台の低い伸びとなり、特に男子大卒は1976年の調査開始以来最低の伸びとなった。

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、1994年は調査産業計で848円、前年比で1.9%増と、1993年(同2.8%増)の伸びを下回り、また一般労働者の賃金の伸び(同2.6%増)を下回った。

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、1994年は職種計で前年比0.3%減と現在の方法で集計を始めた1980年以降初めて前年を下回った。職種別にみても、溶接工で前年比5.0%減、とび工で前年比3.3%減となったのをはじめ、大部分の職種で前年を下回った。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第1節 賃金の動向

2) 労働分配率の動向

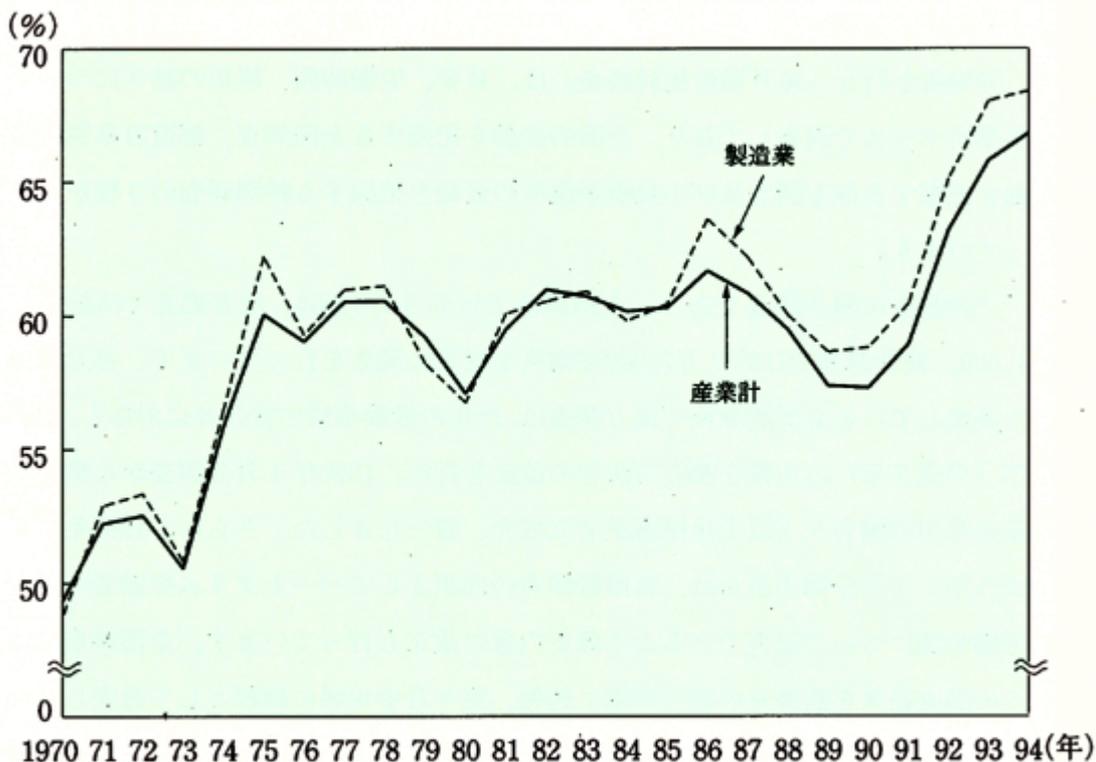
(上昇を続けた労働分配率)

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。企業における労働分配率の最近の動向を,大蔵省「法人企業統計季報」でみると,1991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,景気回復局面の1994年においても,産業計で1993年の65.8%から66.8%へと,また,製造業についても1993年の68.0%から1994年は68.4%へと,ともに上昇テンポは小さくなったものの,さらに上昇した(第30図)。

1994年における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,売上高は産業計,製造業とも3年ぶりに増加に転じ,労働分配率を引き下げる方向に働いているが,これは主に売上数量が増加に転じたことによる。一方,人件費は産業計,製造業とも上昇し,労働分配率を引上げる要因となっているが,特に製造業では引上げ寄与が拡大している。人件費の増加については,産業計,製造業とも賃金(1人当たり人件費)要因より雇用(人員)要因の寄与が大きい。これは,企業が雇用維持に努力していることを反映したものともいえる。このため,売上高人件費比率は,産業計,製造業とも上昇テンポは1993年に比べ小さくなっているものの,引き続き上昇して労働分配率の引上げ要因となつている。他方,付加価値率は産業計で横ばいとどまったものの,製造業では大きく上昇している。このように景気回復局面の中で数量面で売上の増加がみられたものの,製造業で価格はなお低下する等,売上高の増加が小幅にとどまっているのに対し,雇用が高水準で推移していることから人件費の増加はなお大きく,このことが労働分配率をさらに上昇させている大きな要因となっている(付属統計表第8表)。

第30図 労働分配率の推移

第30図 労働分配率の推移



資料出所 大蔵省「法人企業統計季報」

なお、1994年は5年ぶりに企業収益に改善の動きがみられたが、人件費の増加が引き続く中で、その改善の幅は小幅なものにとどまっている。この点について、売上高経常利益率の変動要因をみると、産業計では、その他の費用(主に変動費)が増加したものの、売上高の増加、金融費用の削減が利益率の上昇に寄与している。また、製造業では、売上高の増加、減価償却費及び金融費用の削減が利益率の上昇に寄与している。しかし、人件費は産業計、製造業とも依然として利益率の上昇の大きな足かせとなっており、こうした事情が第1章でみたように、企業の高い雇用過剰感の背景にあると考えられる(付属統計表第9表)。

毎月勤労統計調査

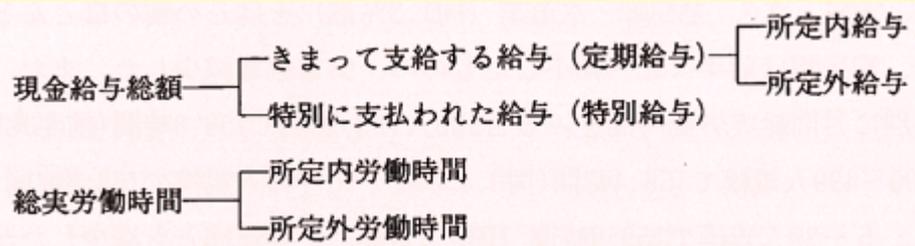
労働省が行う「毎月勤労統計調査」は、賃金、労働時間、雇用の動きについて事業所ベースで調査しており、全国の変動を把握する全国調査、都道府県別の変動を把握する地方調査及び小規模事業所の変動を把握する特別調査の3種から成っています。

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、1990年(平成2年)に大幅な調査方法等の改正を行い、1990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、1993年(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ずるため、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、1993年1月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。

表



第1部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第2節 労働時間の動向

1) 平成6年における実労働時間の動向

(減少幅が縮小した総実労働時間)

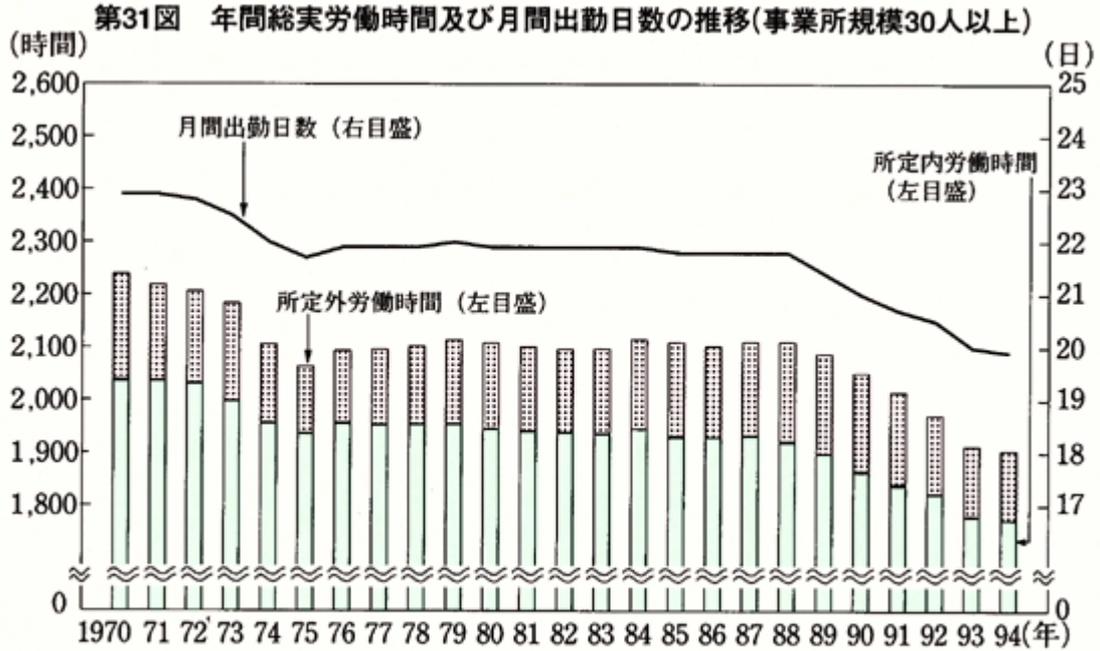
労働省「毎月勤労統計調査」により労働時間の動向をみると、1994年(平成6年)の総実労働時間(実際に労働した時間)は、事業所規模5人以上の調査産業計で月平均159.2時間、前年比0.5%減と前年(同2.8%減)より減少幅が縮小した。その内訳をみると、所定内労働時間(就業規則等で定められた所定の労働時間内に実際に労働した時間)は、月平均149.8時間、前年比0.5%減と、減少幅は前年(同2.3%減)と比べて縮小した。所定外労働時間(所定時間外や休日において、所定の労働時間を超えて労働した時間)は月平均9.4時間と前年比1.1%減と、減少幅は前年(同10.5%減)と比べ大幅に縮小した。また、出勤日数は20.3日、前年差0.1日減(1993年同0.5日減)となった。なお、年間総実労働時間は1,910時間(1993年1,920時間)となった。

年間総実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、1994年の年間総実労働時間は1,904時間で前年に比べ9時間減少と1989年から6年連続して減少となったが、減少幅は前年(59時間減)と比べて縮小した。その内訳をみると、所定内労働時間は1,772時間と前年に比べ8時間減少となったが、減少幅は前年(43時間減)と比べ縮小した。所定外労働時間は132時間と前年に比べ1時間減少したが、減少幅は前年(16時間減)と比べ縮小した(第31図)。

総実労働時間(規模5人以上)を産業別にみると、金融・保険業(0.5%増)で増加、製造業(同0.0%増)で保合いに転じたが、卸売・小売業、飲食店(同1.4%減)、電気・ガス・熱供給・水道業(同1.3%減)をはじめ他のほとんどの産業では、減少幅は前年に比べ縮小したものの、引き続き減少した。また、事業所規模別に月間総実労働時間をみると500人以上規模で158.8時間(前年比0.5%減)、100～499人規模で158.4時間(同0.4%減)、30～99人規模で158.8時間(同0.5%減)、5～29人規模で159.9時間(同0.6%減)と各規模とも減少したが、前年に比べ減少幅は縮小した。

(引き続き短縮が進む所定労働時間)

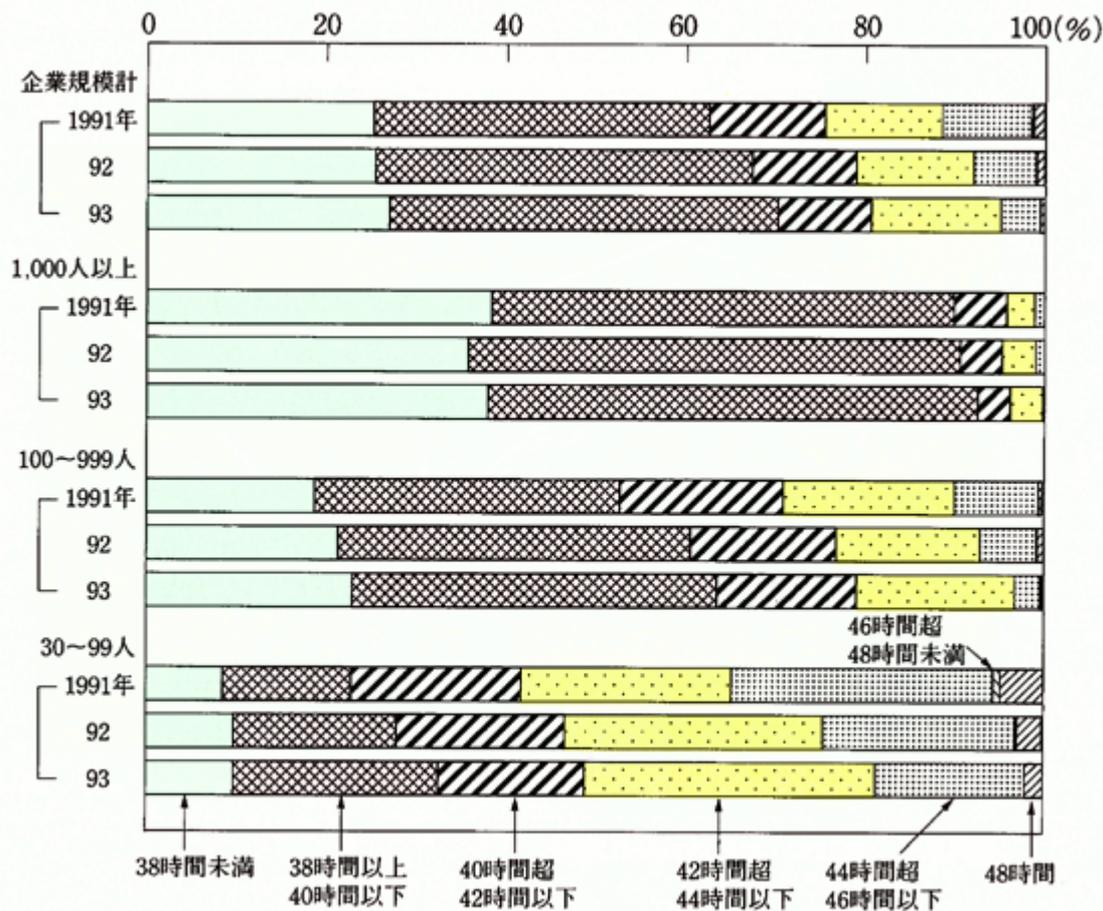
図32 年間総実労働時間及び月間出勤日数の推移



企業制度としての労働時間の状況を労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1993年,企業規模30人以上)によりみると,1993年12月末現在の労働者の1人平均週所定労働時間は,39時間51分(前年差12分減)と初めて40時間を切り,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37分(同9分減),100~999人規模で40時間5分(同14分減),30~99人規模で42時間8分(同16分減)と,前年に引き続き規模の小さい企業において時短の進展がみられた。特に,猶予措置対象事業場が数多く含まれると考えられる30~99人規模企業において,週所定労働時間が44時間を超える労働者割合が18.7%(前年24.5%)とさらに低下した。この背景として猶予措置が当初1993年3月までであったことに加え,1993年6月に労働基準法が改正されて,1994年4月から法定労働時間が原則として週44時間から週40時間に短縮されることとなったことなどに伴い,中小企業を中心に週休2日制の普及等により,計画的に時短を進めたこと等によるものと考えられる(第32図)。

第32図 週所定労働時間別労働者割合の推移

第32図 週所定労働時間別労働者割合の推移

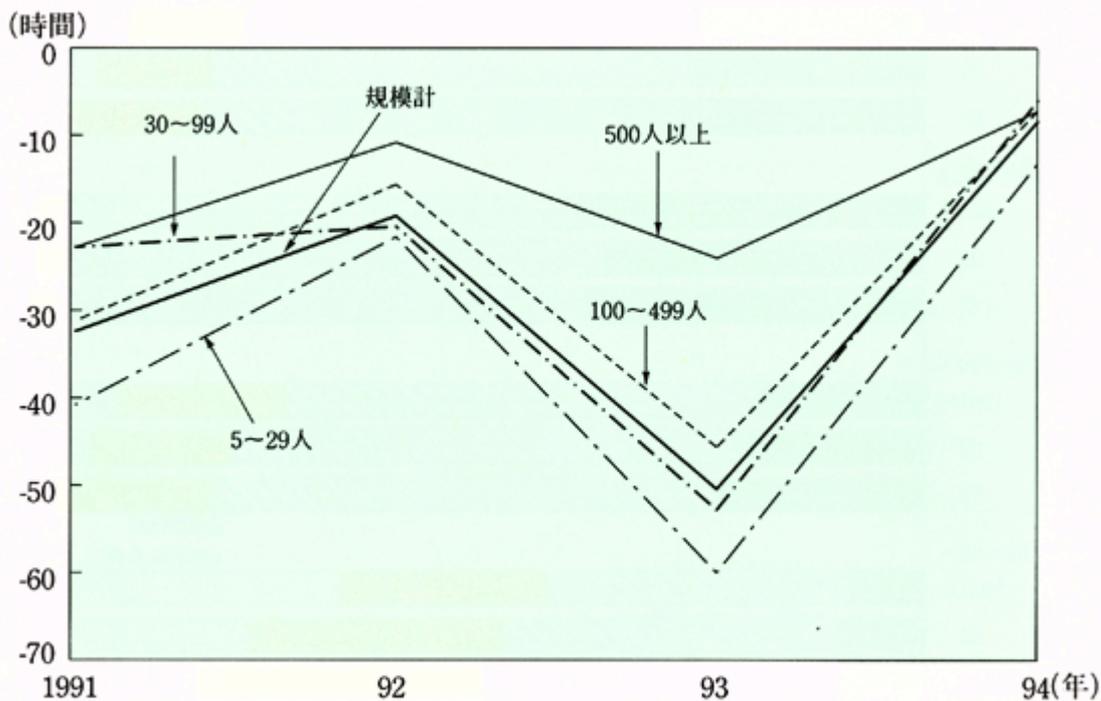


資料出所 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」

このような中で、中小企業を中心に多くの企業が1993年中に時短に取り組んだこともあって、1995年4月から一部の規模、業種の事業場について法定労働時間が短縮されることによる労働時間短縮の動きはあったと考えられるものの、1994年の所定内労働時間の減少には足踏みがみられたものと考えられる。実際、前出「毎月勤労統計調査」によって事業所規模別の年間所定内労働時間の前年差をみると、1994年は500人以上規模で7時間減(1993年24時間減)、100~499人規模で7時間減(同46時間減)、30~99人規模で6時間減(同53時間減)、5~29人規模で13時間減(同60時間減)と、1993年には中小規模事業所での所定労働時間の短縮が大きかったのに対して、1994年には減少幅が小さくなるとともに、規模による減少幅の差は縮小している(第33図)。

第33図 規模別年間所定内労働時間の前年差の推移

第33図 規模別年間所定内労働時間の前年差の推移



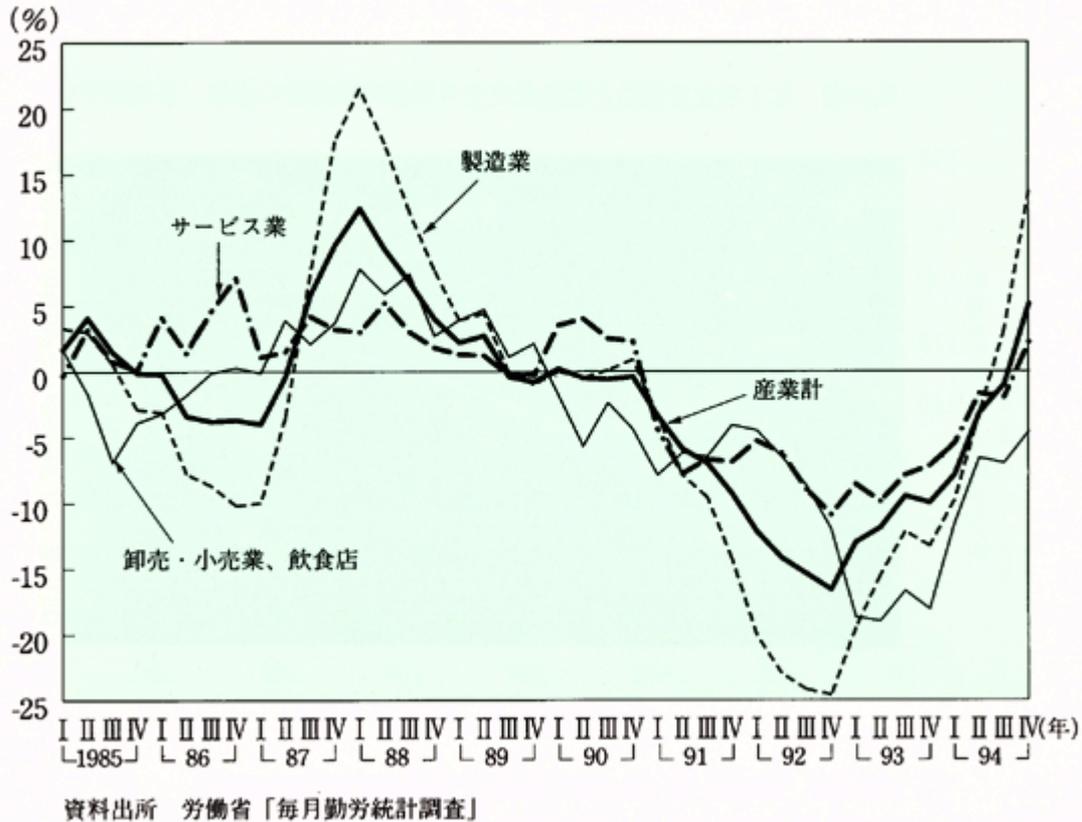
資料出所：労働省「毎月勤労統計調査」

(時短に向けた労使の取組み)

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、1993年10月～1994年9月の1年間に、労働時間の短縮等労働条件の改善に関して労働組合又は労働者との話し合いを行った企業の割合は69.2%と前年(79.7%)を下回った。話し合いの内容をみると、多くの事項で前年より話し合いを行った企業割合が低下している中で、「年次有給休暇の付与日数の引上げ」(36.2%)、「賃金の割増率の取扱い」(33.2%)は前年(それぞれ24.5%,18.8%)を上回っている。また、話し合いにより合意に達した企業の割合もそれぞれ94.1%,85.3%と高い割合であった。これは、1993年6月の労働基準法の改正によって、年次有給休暇の勤続要件の緩和及び休日労働の賃金の割増し率の引上げが行われ、翌1994年4月から施行されたことを反映したものと考えられる。

第34図 産業別所定外労働時間前年同期比の推移

第34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）

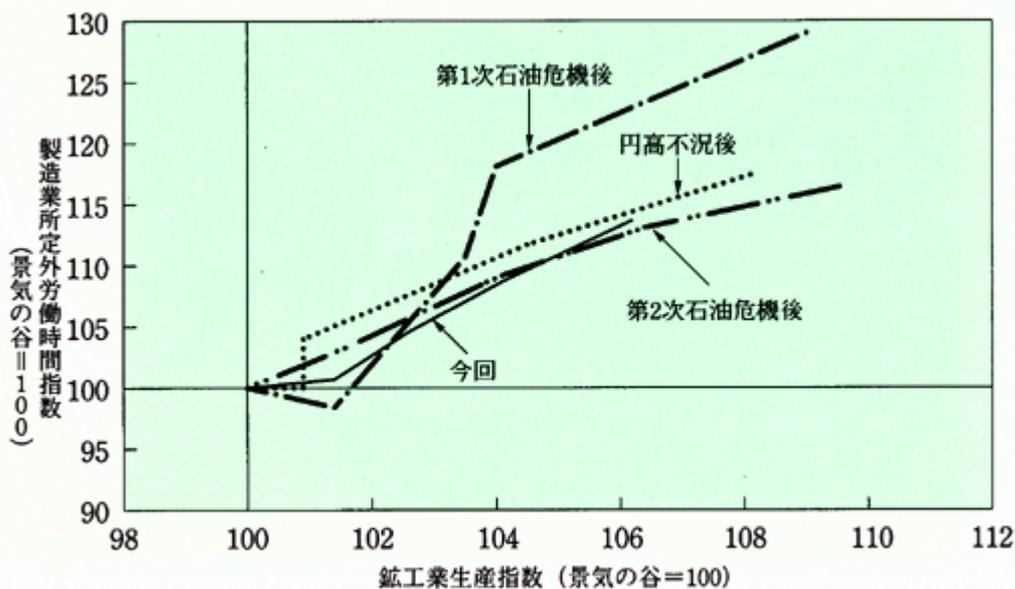


(増加がみられる製造業所定外労働時間)

前出「毎月勤労統計調査」により、長期的動向がとれる事業所規模30人以上の所定外労働時間の動きを四半期別にみると、一般に景気変動に敏感に反応するといわれる製造業については、1992年10～12月期に前年同期比で24.6%減と、今回の景気後退期において減少幅が最大となった後、その後は次第に減少幅が縮小し、1994年7～9月期には同3.2%増と1990年10～12月期以来の増加に転じ、10～12月期も同13.7%増と増加幅は拡大した。この結果、1994年平均では前年比0.8%増と4年ぶりに増加した(第34図)。また、今回の景気後退期に大きく減少したサービス業、卸売・小売業、飲食店の所定外労働時間は1994年はそれぞれ1.8%減、7.5%減と減少幅は縮小したものの引き続き減少した。ただ、サービス業では10～12月期に前年同期比で増加に転じたのに対して、卸売・小売業、飲食店では依然前年水準を下回って推移している。

第35図 鉱工業生産指数と製造業所定外労働時間指数の推移

第35図 鉱工業生産指数と製造業所定外労働時間指数の推移 (季節調整値)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「通産統計」

今回の景気回復局面における製造業の所定外労働時間の動きについて、過去の景気回復期と比較しつつ、生産の動きとの関連をみてみると、景気の谷から4四半期後については所定外労働時間の増加幅は最も小さくなっているが、これは先にみたように生産の回復の程度が最も小さかつたためであり、こと所定外労働時間に関しては、過去とほぼ同様なペースで生産の増加に伴い増加してきていることがわかる(第35図)。

第I部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第2節 労働時間の動向

2) 労働時間の国際比較

(時短が進み,諸外国との格差が縮小しつつある我が国の労働時間)

日本と主要諸外国の労働時間をみると,1993年における製造業生産労働者の年間総実労働時間は,日本が1,966時間(前年差51時間減),アメリカが1,976時間(同19時間増),イギリスが1,902時間(同9時間減),フランスが1,678時間(同4時間減),ドイツは1,529時間(同41時間減)となっている。これにより,1992年にアメリカより60時間長かった日本の総実労働時間は1993年には逆にアメリカより10時間短くなった。また,イギリスとは64時間(前年106時間),フランスとは288時間(同335時間),ドイツとは437時間(同447時間)それぞれ長くなっているものの,その格差は縮小しつつある。

1993年における1日当たりの労働時間をみると,日本は,8.23時間と,アメリカ,イギリスに比べそれぞれ0.51時間,0.49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時間,0.28時間長くなっている(第36表)。

今回,日本の総実労働時間がアメリカより短くなった背景としては,日本においては,1994年4月から原則週40時間労働制へ移行することに伴い,1993年中に所定労働時間が大幅に短縮されたこと,また,所定外労働時間も引き続き減少したこと,逆に,アメリカにおいては,国内景気の回復等に伴い所定外労働時間が増加し,これが総実労働時間の増加につながったことなどが考えられる。また,日本と欧州主要国の労働時間の間に依然として大きな差があるのは,日本の出勤日数が多いことによる面が大きいと考えられる。その内訳をみると,日本は,祝日等週休日以外の休日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が少なくなっている。また,ドイツ,フランスと比べると1日当たりの労働時間が長いことによる寄与も大きいと考えられる。

第36表 労働時間等の国際比較

第36表 労働時間等の国際比較（製造業生産労働者、1993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	1,966	1,976 (10)	1,902 (-64)	1,529 (-437)	1,678 (-288)
所定内労働時間	1,829	1,763 (-66)	1,737 (-92)	—	—
所定外労働時間	137	213 (76)	165 (28)	—	—
年間休日等の日数	126	139 (-110)	147 (-178)	157 (-241)	154 (-226)
週休日	92	104 (-102)	104 (-102)	104 (-93)	104 (-97)
週休以外の休日	21	9 (102)	8 (110)	12 (70)	8 (105)
年次有給休暇	11	19 (-68)	24 (-110)	29 (-140)	26 (-121)
欠勤日	2	7 (-42)	11 (-76)	12 (-78)	16 (-113)
1日当たり労働時間	8.23	8.74 (120)	8.72 (114)	7.35 (-196)	7.95 (-62)
1日当たり所定内労働時間	7.65	7.80 (34)	7.97 (72)	—	—
1日当たり所定外労働時間	0.57	0.94 (86)	0.76 (42)	—	—

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) ドイツ、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。

$$H = T \cdot D \quad H: \text{年間総実労働時間、} T: \text{1日当たり労働時間、} \\ D: \text{年間総実労働日数}$$

日本との差 ΔH は、

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

$$(\text{ただし、} T' = T + \Delta T / 2, D' = D + \Delta D / 2)$$

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

、d1: 週休日、d2: 週休以外の休日、d3: 年次有給休暇、d4: 欠勤日

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

$$\Delta H = \Delta T \cdot D' - \Delta d1 \cdot T' - \Delta d2 \cdot T' - \Delta d3 \cdot T' - \Delta d4 \cdot T'$$

今後とも完全週休二日制の普及と年次有給休暇の取得促進等により我が国の時間的ゆとりを増大していく余地は大きい。

法定労働時間制度の現状

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が、労働時間の短縮に向けた条件整備を図るため、平成6年(1994年)4月から、原則週40時間制への移行等を内容とする改正労働基準法が施行されました。その際、平成9年3月末までの間は一定の規模、業種の事業について猶予措置が講じられるとともに、平成7年3月末までの間は一定の規模、業種の事業について特例に準じた経過措置(週46時間制)及び特例の暫定措置(週48時間制)が講じられていましたが、特例に準じた経過

措置及び特例の暫定措置は平成7年3月末をもって終了し、この結果、現在の週法定労働時間の枠組みは下表のとおりとなっています。

なお、本年4月から変更された点は以下のとおりです。

1 製造業(労働基準法第8条第1号)、鉱業(2号)、建設業(3号)、運輸交通業(4号)、貨物取扱業(5号)及び清掃・と畜業(15号)の事業であって、規模9人以下の事業場の週法定労働時間が46時間から44時間となったこと。

2 商業(8号)及び接客娯楽業(14号)の事業であって、規模5人未満の事業場の週法定労働時間が48時間から46時間となったこと。

表 規模、業種別週法定労働時間

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)	40	44	44	44	44
鉱業(2号)	44	44	44	44	44
建設業(3号)	40	44	44	44	44
運輸交通業(4号)	44	44	44	44	44
貨物取扱業(5号)	44	44	44	44	44
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・と畜業(15号)	44	44	44	44	44
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。

——内は特例に準じた経過措置の終了に伴って労働時間の変更がなされた規模・業種、- - - -内は特例の暫定措置の終了に伴って労働時間の変更がなされた規模・業種

- 原則 週40時間
- 猶予 週44時間 (最大限平成9年3月31日まで)
- 特例 週46時間

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第3節 労働安全衛生の動向

1) 死傷災害の動向

(増加に転じた死亡災害)

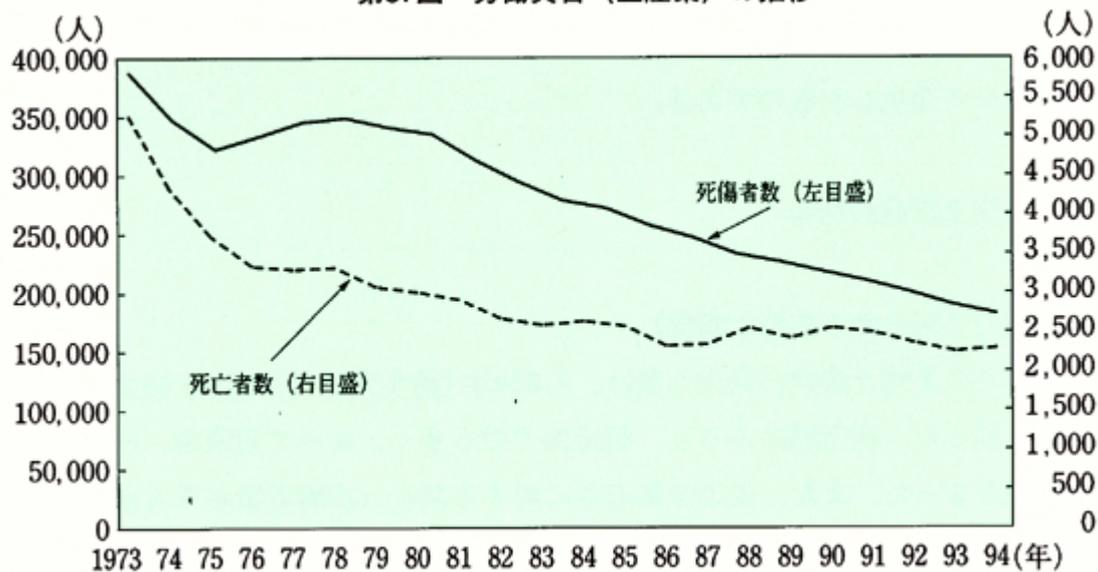
労働省労働基準局調べにより,1994年(平成6年)における労働災害の発生状況をみると,死傷者数(死亡及び休業4日以上)は17万6,047人,前年差5,853人減(前年比3.2%減)となり引き続き減少した。しかし,死亡者数は2,301人,前年差56人増(前年比2.5%増)となり4年ぶりに増加となった(第37図)。死亡者数を業種別にみると,建設業が最も多く942人となっており,次いで製造業の409人となっている。なお,死亡者数の増加した業種をみると,林業(前年差16人増),陸上貨物運送業(同11人増)で多く増加している。

さらに,重大災害(一時に3人以上死傷者又は疾病を発生させた労働災害)の発生件数は195件と1993年より12件増加し,業種別では建設業が80件で最も多く,次いで製造業の52件となっている。死傷者数は1,036人(1993年903人),死亡者数は121人(同100人)で,ともに前年より増加した。特に建設業で死亡者数の増加(前年差7人増)が多い。

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(100万延実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(除く総合工事業)で1994年は2.00となり,1993年(2.07)に引き続き減少している。また,労働災害の重篤度を示す強度率(1,000延実労働時間当たりの労働災害による労働損失日数)は,1994年で0.20と1993年(0.18)を0.02ポイント上回った。さらに,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,1994年で100.6日と1993年(87.5日)を13.1日上回った。

第37図 労働災害(全産業)の推移

第37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

(死亡災害の原因の第1位を占める交通労働災害)

全労働災害死亡者数に占める交通労働災害の死亡者数の割合は1994年で28.6%であり、1989年以降事故の型別死亡災害発生原因の第1位となっている。1994年の交通労働災害の死亡者は657人で、前年差5人増となった。業種別にみると、陸上貨物運送事業が216人と最も多くなっており、次いで商業124人、建設業110人となっており、第3次産業等幅広い業種で発生している。また重大災害の原因別発生状況でも、交通労働災害件数は1994年で97件と発生件数の49.7%を占め、第1位となっている。

このため、労働省は1994年2月に全業種を対象に管理体制の確立や教育の実施を盛り込んだ「交通労働災害防止のためのガイドライン」を策定し、その周知徹底を図る等交通労働災害防止対策を推進している。

(猛暑と労働災害)

1994年の記録的猛暑は労働災害にも影響を与えた。特に、熱中症(日射病等)による死亡者数は20人(前年差19人増)と大幅に増加した。業種別には、建設業が14人と最も多く、警備業4人、製造業1人、商業1人となっている。これは、建設業は屋外作業が多いという業種の特殊性が関連したものとみられる。

なお、警備業のうち3人は、工事現場の警備や車の誘導等建設業に付随する作業において発生したものである。

第I部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第3節 労働安全衛生の動向

2) 業務上疾病の動向

(長期的に減少する業務上疾病)

1993年の業務上疾病の発生件数は,9,630件(前年比11.2%減)と減少し,1万件を割った。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)でみると,全産業では長期的に低下傾向で推移しており,1993年は0.19と前年より0.03ポイント低下した。疾病分類別でみると,「業務上の負傷に起因する疾病」が7,306件と全体の75.9%を占めており,このうち腰痛(災害性腰痛)が5,743件(業種別には製造業,運輸交通業等で多い)と,業務上の負傷に起因する疾病の78.6%(業務上疾病全体の59.6%)を占めている。

このように,腰痛の発生件数は高い水準にあり,労働省は1994年9月に,腰痛の発生が比較的多い作業について作業態様別の基本的対策を示すなど広く職場における腰痛の予防を一層促進することを目的とした「職場における腰痛予防対策指針」を定める等,腰痛予防対策を進めている。

第I部 平成6年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第3節 労働安全衛生の動向

3) 職場における健康保持増進

(労働者の健康状態)

職場における労働者の心身両面にわたる健康の保持増進は,労働災害防止上不可欠であるだけでなく,自己実現を目指した働きがいのある職場生活実現の基本的条件の一つといえる。

労働省「労働者健康状況調査」(1992年)によると,労働者自身の自覚による健康状態をみると,76.3%が健康である(「非常に健康」「まあ健康」の合計)と感じているとしているが,その割合は前回(1987年,77.3%)よりわずかに低下した。また,持病がある者の割合は29.9%と前回(21.5%)より高まっている。持病の内容をみると,腰痛,高血圧,胃腸病等の割合が高くなっている。

一方,普段の仕事で身体が疲れるとする労働者の割合は64.6%(前回67.3%),また,普段の仕事で神経が疲れるとする労働者の割合は70.1%(前回72.2%)と,いずれも前回よりやや低下しているものの,7割前後の労働者が普段の仕事で疲労を感じている。これを年齢別にみると,身体の疲労は男子30~39歳,女子40~49歳,神経の疲労は男女とも30~39歳と,中堅層,働き盛り層とされる年齢層で高くなっている。また,「労働に係る必要時間(実労働時間と通勤時間を合わせたもの)」が長くなる程,身体や神経が疲れる労働者の割合が高くなっている。

また,自分の仕事や職業生活での「強い不安,悩み,ストレス(以下「ストレス」という。)がある」労働者の割合は57.3%と,過半数の労働者がストレスを感じており,この割合は前回(55.0%)よりやや高まっている。ストレスがある労働者の割合は,年齢別には男女とも30~39歳で最も高く,労働に係る必要時間が長い程ストレスがある労働者割合が高まっており,心身の疲労と同じ傾向となっている。ストレスの内容では,職場の人間関係の問題,仕事の質の問題,仕事の量の問題,仕事への適性の問題等の割合が高く,また,普段の仕事で,身体の疲労がある労働者でストレスがあるのは68.0%,神経の疲労がある労働者でストレスがあるのは70.1%と,いずれも全労働者平均より高くなっており,心身の疲労とストレスとの関連性がうかがわれる。

こうした中で,定期健康診断は,労働安全衛生法により実施が義務づけられているものの,前出「労働者健康状況調査」(1992年)によると,実施率は85.7%となっており,また,健康づくりに取り組んでいる事業所割合は43.9%,心の健康対策に取り組んでいる事業所割合は22.7%と低くなっている。

高齢化の進展や,技術革新の進展等に伴う作業態様,労働環境が変化するなかで,労働者がゆとりある職業生活を送ることができるためには,労働者,事業主ともに健康管理の重要性を認識するとともに,成人病予防のための定期健康診断の完全実施,健康診断に基づいた事後指導等の健康管理,職場環境の整備を図ること等が必要となっている。労働省としても,心身両面にわたる健康保持増進措置(THP:トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)の推進,快適職場の環境形成の促進,労働時間短縮の推進等,各種の対策を進めている。

特に,我が国では,脳血管疾患や心疾患による死亡者数は約30万人と,死亡者数全体の約3分の1を占め,また,これらの疾患は,いわゆる成人病であり,予防対策,健康管理が特に重要といえる。なお,脳血管疾患や心疾患の発病は,一般的には本人の体質,基礎疾患,加齢等によるものと考えられるが,仕事有力な原因で発症する場合もあり,この労災認定に関して,平成7年2月に「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因する

ものを除く。)の認定基準」が改正された。

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について

労災保険は、業務上の事由による労働者の負傷、疾病、死亡(これらを「業務災害」といいます。)等に対し、必要な保険給付を行う制度です。労災保険制度では、労働基準監督署長が、被災労働者等の労災保険給付の請求に基づき、その請求の原因となった災害が業務上によるものか否かを判断することとしていますが、「認定基準」とはその判断に当たり業務上の災害と認められる要件を示したものです。

脳血管疾患及び虚血性疾患等については、昭和62年10月に認定基準が定められており、その中で業務上疾病として取り扱われるものとして、(1)「業務上の負傷に起因するもの」(2)「業務に起因することの明らかなもの」としております。後者については、1)業務による明らかな過重負荷を発症前に受けたこと、2)過重負荷を受けてから症状の出現までの時間的経過が医学上妥当なものであること、が要件とされています。

今般、その後の医学的知見等を踏まえて、検討を加えた結果、平成7年2月から、「業務に起因することの明らかなもの」に係る認定基準について、従来のものを改正し、新たに定めました。この主な改正点は次のとおりですが、業務の過重性について、より積極的に評価することとしています。

- 1 業務の過重性を客観的に評価するため、同僚等にとつても特に過重であることを要件として、同僚等に一般的な労働者を想定していたが、新たに年齢、経験等を考慮する。
- 2 発症前1週間以内の業務が日常業務を相当程度超える場合には、発症前1週間より前の業務を含めて総合的に評価する。
- 3 質的に著しく異なる業務に従事した場合における業務の過重性の評価については、専門医による評価を特に重視し判断する。
- 4 業務による継続的な心理的負荷によって発症したとして労災保険給付を請求された事案であって、医学的判断が特に困難なものについては、当面、本省において医学的事項について検討する。