

第I部 平成7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7年における賃金の動向

(緩やかな伸びが続く賃金)

1995年(平成7年)の賃金は,所定外給与の伸びが高まったものの,所定内給与の伸びが小幅にとどまり,賞与等の特別給与が前年同様に減少したことから,現金給与総額は前年の伸びを下回った。

労働省「毎月勤労統計調査」により1995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36万2,510円,前年比では1.1%増と,前年の伸び(同1.5%増)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物価の安定を反映し,1994年の前年比1.0%増から1995年は同1.4%増となった。なお,事業所規模30人以上でみると,現金給与総額は前年比1.8%増と1994年(同1.8%増)と同じ伸びとなったものの,実質賃金は同2.1%増と前年(同1.3%増)の伸びを上回った。

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28万1,623円で前年比1.5%増と前年の伸び(2.0%増)を下回った。これは,定期給与のうち所定外給与が前年比3.7%増と前年の伸び(同1.6%増)を上回ったものの,所定内給与が同1.4%増(前年同2.1%増)と前年より伸びが小幅にとどまったことによる。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)は前年比0.4%減と前年(同0.4%減)と同じ減少幅となった。

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,所定内給与の増加寄与度は1995年4～6月期から縮小する一方,1994年4～6月期以降増加寄与度を高めていた所定外給与も,1994年10～12月期以降,期を追って寄与度を縮小してきている(第28図)。

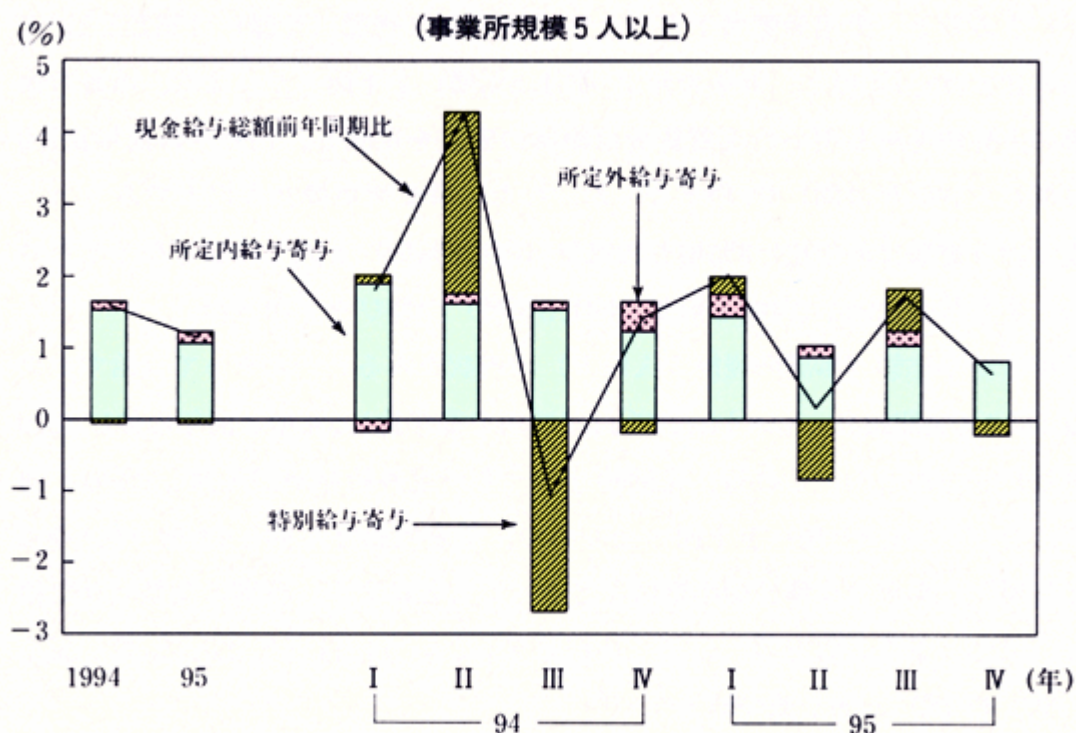
また,1995年の現金給与総額の伸びを事業所規模別にみると,500人以上では前年比3.0%増,100～499人では同1.9%増,30～99人では同1.0%増,5～29人では同0.5%増と規模の大きい事業所ほど伸び率が高い。これは,事業所規模が大きくなるにつれ,所定外給与と特別給与の伸びが大きいこと,及び,所定内給与についても,500人以上では100～499人を下回るものの,やはり事業所規模が大きくなるにつれて伸びが大きいことによる。

(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1995年の賃上げ状況をみると,額で7,206円,率で2.7%と,1994年(7,948' Fq,3.0%)を額,率ともに下回った。賃上げ額は3年連続して1万円を下回り,賃上げ率は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2.7%(1994年2.9%),1,000～4,999人規模で2.8%(同3.2%),300～999人規模で2.7%(同3.0%),100～299人規模で2.6%(同3.0%)となり,各規模とも1994年の賃上げ率を下回った。

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



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

なお、労働省労政局調べによる1995年の民間主要企業の春季賃上げ状況をみると、額で8,376円、率で2.83%と、1994年(9,118円、3.13%)を額、率ともに下回った。産業別にみると新聞・印刷を除いたすべての産業で前年の賃上げ率を下回った。

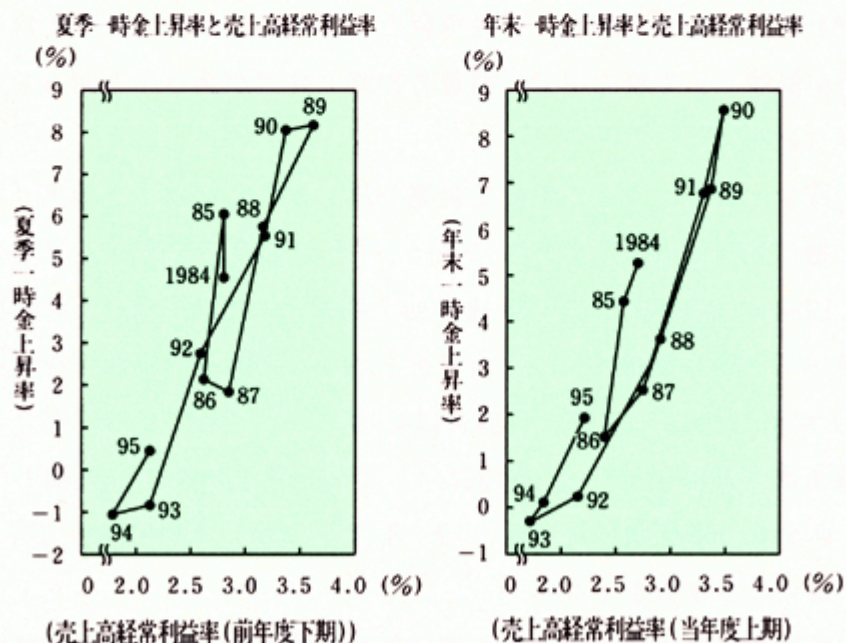
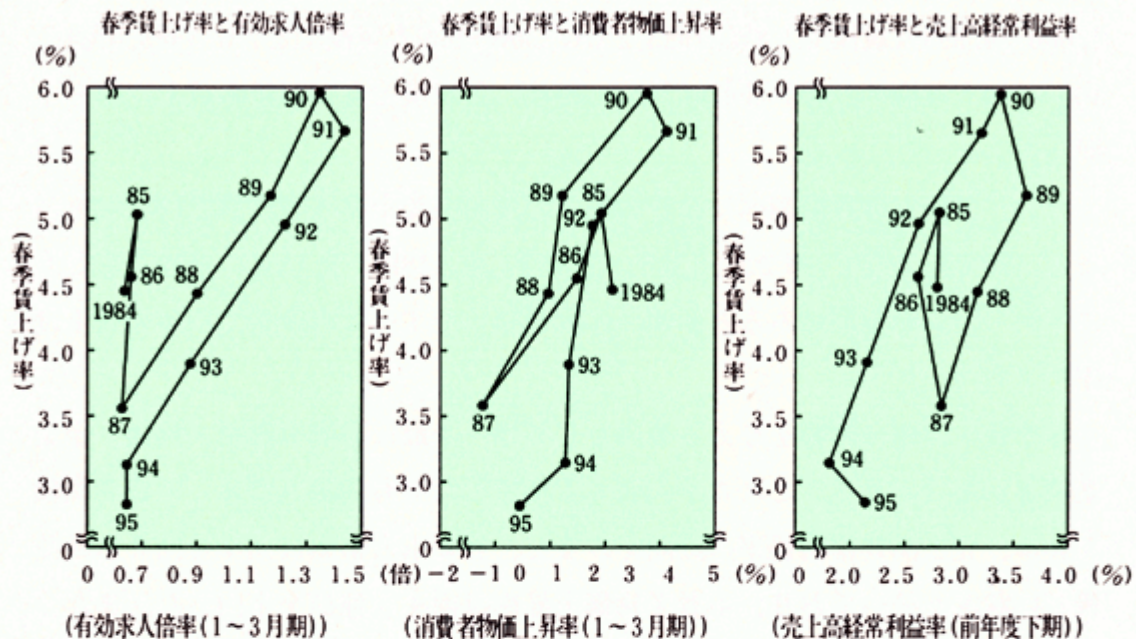
春季賃上げ率に影響を与える要因としては、一般に労働力需給、物価、企業業績等があげられる。これらを代表する指標として有効求人倍率、消費者物価上昇率、売上高経常利益率の動向をみると、有効求人倍率は前年と同じ水準で厳しい状況が続いており、消費者物価上昇率は前年の伸びを下回った。また、売上高経常利益率は前年より上昇した。このように、前年に比べ、売上高経常利益率が上昇したにもかかわらず春季賃上げ率の伸びが低下したのは、厳しい雇用情勢が依然として続く中で、消費者物価上昇率が前年を下回ったことが考えられる(第29図)。

また、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71.3%と1994年(71.8%)に引き続き約7割を占めた。一方、「世間相場」の割合は18.6%(1994年20.3%)と前年を下回り、1991年以降低下を続けている。また、「労働力の確保・定着」の割合は4.1%(同3.2%)と1994年を上回ったものの低水準で推移している(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、1995年は0.259と、1994年の0.234を上回り、企業間のばらつきが大きくなった。

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、1995年の夏季一時金妥結額は75万221円、前年比0.4%増となり、1994年(同1.1%減)に比べ、1.5%ポイント上昇し、1992年以来3年ぶりに前年比プラスとなった。一方、年末一時金妥結額は79万8,848円、前年比1.9%増と1994年(同0.1%増)より増加幅が拡大した。

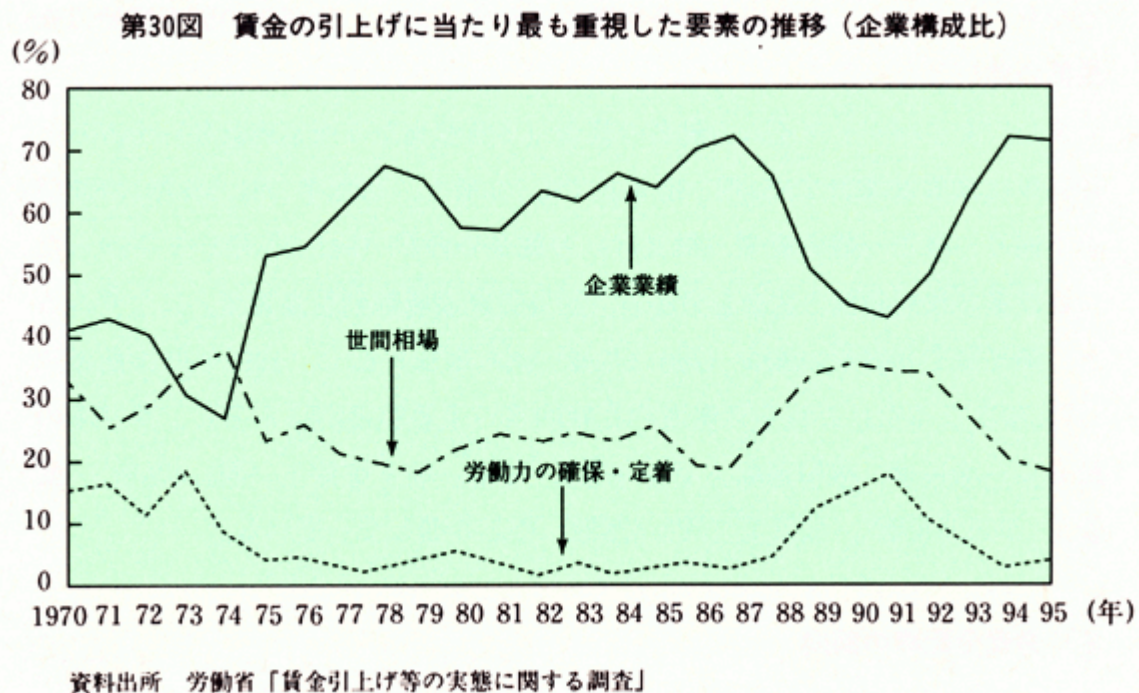
第29図 春季賃上げ率、夏季一時金及び年末一時金(主要企業)と各指標との関係

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



資料出所 労働省「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30図 賃金の引上げに当たり最も重視した要素の推移



この点について、夏季、年末一時金の上昇率と売上高経常利益率の関係をみると、1995年は夏季、年末とも一時金上昇率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一時金の増加に寄与したものとみられる（前掲第29図）。

（各学歴で最低の伸びとなった初任給）

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41.4%と、1994年(39.8%)を上回った。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50.0%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1.9%（1994年6.3%）と前年からさらに低下した。

労働省「賃金構造基本統計調査」により1995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0.9%増(1994年1.1%増)、高専・短大卒0.9%減(同0.9%増)、高卒0.1%増(同2.1%増)、女子は大卒0.3%減(同1.4%増)、高専・短大卒0.6%増(同1.3%増)、高卒0.5%減(同2.2%増)となり、男女とも、高卒以上の各学歴で1%を下回り、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、1995年は調査産業計で854円、前年比で0.7%増と、1994年(同1.9%増)の伸びを下回り、また一般労働者(男女計)の賃金の伸び(同1.0%増)を下回った。

建設業の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、職種計で1994年の減少(同0.3%減)から増加に転じ、1995年には前年比1.7%増となった。これを労働者の比較的多い主要職種別にみると、伸び率の最も高い職種は、機械運転工で前年比4.5%増、以下塗装工(同3.4%増)、配管工(同2.5%増)、電気工(同2.4%増)などの順となっている。

第I部 平成7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

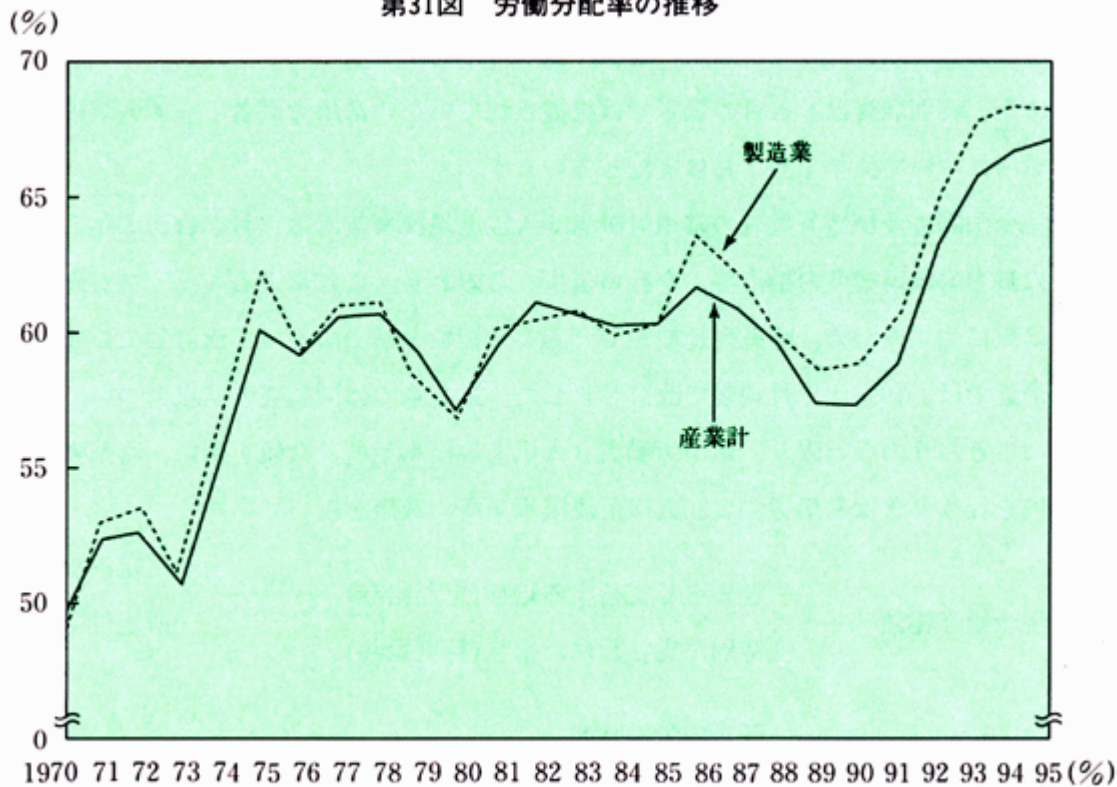
(引き続き上昇した労働分配率)

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が,今回は景気の拡大テンポが緩やかなこともあって,低下するにはいたっていない。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,1995年は産業計で1994年の66.8%から67.8%へと引き続き上昇した。ただ,製造業では68.4%となり,1994年と同水準であった(第31図)。

1995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1994年からさらに上昇し,労働分配率を引き下げる方向に働いた。人件費は産業計,製造業とも伸びが高まっており,労働分配率を引き上げる要因となっているが,産業計の方が引上げ寄与が,より拡大している。売上高人件費比率は,産業計では労働分配率を引き上げる要因となり,製造業では労働分配率を引き下げる要因となった。これは,産業計では人件費の伸びが売上高の伸びを上回り,一方,製造業では売上高の伸びが人件費の伸びより大きかったことによる。付加価値率は産業計,製造業とも低下し,労働分配率の引き上げ要因となった(付属統計表第8表)。

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

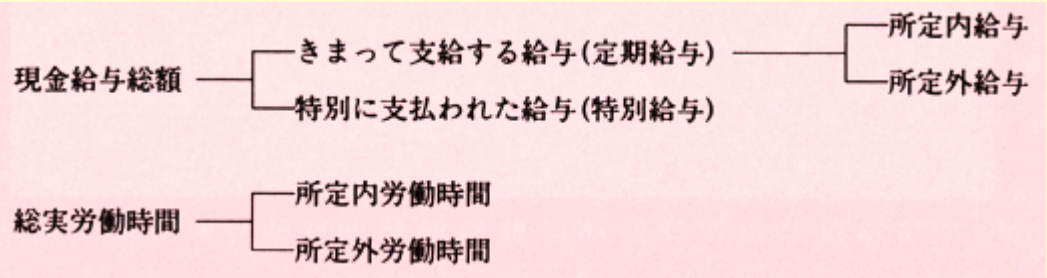
労働省が行う「毎月勤労統計調査」は、賃金、労働時間、雇用の動きについて事業所ベースで調査しており、全国的変動を把握する全国調査、都道府県別の変動を把握する地方調査及び小規模事業所の変動を把握する特別調査の3種から成っています。

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ていない常用労働者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、1996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。



平成8年版 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成7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7年における実労働時間の動向

(やや増加した総実労働時間)

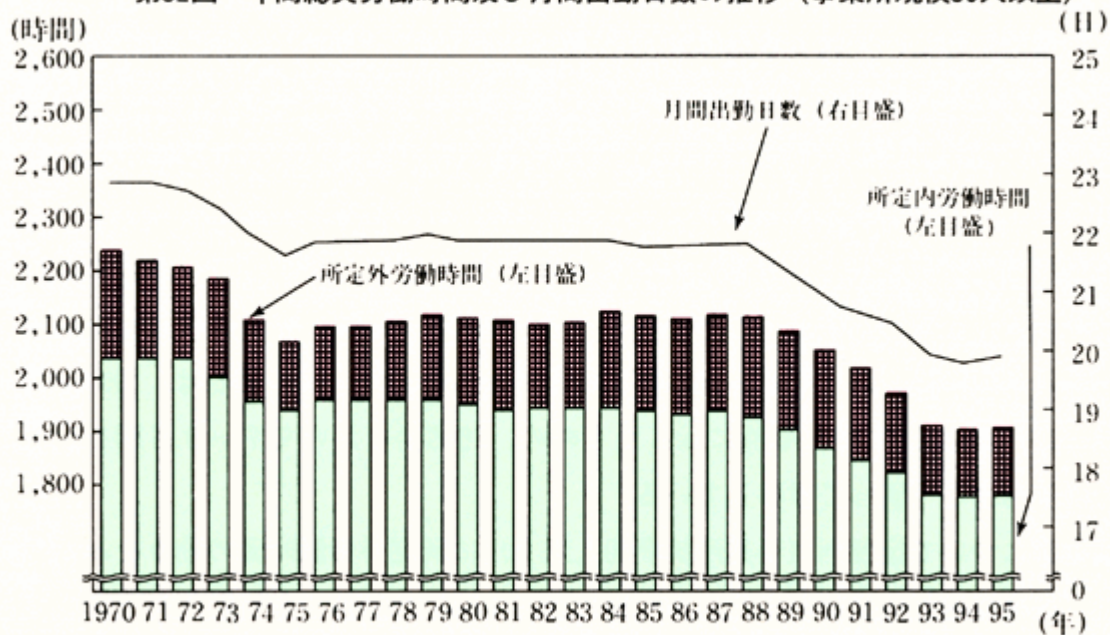
労働省「毎月勤労統計調査」により労働時間の動向をみると,1995年(平成7年)の総実労働時間(実際に労働した時間)は,事業所規模5人以上の調査産業計で月平均159.2時間,前年比0.1%増と前年(同0.4%減)の減少から増加に転じた。その内訳をみると,所定内労働時間(就業規則等で定められた所定の労働時間内に実際に労働した時間)は,月平均149.6時間と,前年の減少(前年比0.3%減)から前年比保合いとなった。また,所定外労働時間(所定時間外や休日において,所定の労働時間を超えて労働した時間)は,月平均9.6時間,前年比2.0%増と,前年の減少(同1.1%減)から増加に転じた。また,出勤日数は20.3日,前年差保合い(1994年同0.1日減)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,1995年の年間総実労働時間数は1,909時間で前年に比べ5時間増と8年ぶりに若干増加となった。その内訳をみると,所定内労働時間は1,772時間で前年保合いとなった一方で,所定外労働時間は137時間と,前年に比べ5時間増加した(第32図)。

この背景としては,所定内労働時間については,1994年4月から法定労働時間を原則週40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ことに伴い,1993年から1994年にかけて労働時間短縮が中小企業を中心に進んだこと,また,1997年3月31日までは,週40時間労働制の猶予措置が講じられていること,さらに,景気が,夏から秋にかけて弱含みとなるなど,その回復テンポが緩やかな中で,所定内労働時間の短縮はコストアップ要因となる可能性があることを懸念して,企業が労働時間の短縮を進めにくい経営状況にあったとみられることが考えられる。この他,所定外労働時間については,景気の緩やかな回復を反映してい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

第32図 年間総実労働時間及び月間出勤日数の推移（事業所規模30人以上）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 年間労働時間数は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

総実労働時間(規模5人以上)を産業別にみると、前年と比べ減少幅が拡大した鉱業を除き、多くの産業で前年比は、減少幅が縮小ないし、減少から増加に転じている。前年と比べ減少から増加に転じた産業は、不動産業(1.4%増)、電気・ガス・熱供給・水道業(1.1%増)、卸売・小売業、飲食店(0.2%増)であり、前年と比べ減少幅が縮小した産業は建設業、サービス業(ともに0.1%減)となっている。なお、製造業は前年(0.1%増)より増加幅が拡大し、0.5%増となった。

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159.3時間(前年比0.3%増)、100～499人規模で158.7時間(同0.1%増)、30～99人規模で159.3時間(同0.5%増)、5～29人規模で159.5時間(同0.1%減)となっており5～29人規模で引き続き減少となった他は、各規模で減少から増加に転じた。

(年央から増勢に足踏みがみられた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を主な産業別にみると、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、前年比10.7%増(1994年同1.3%増)と増加幅が拡大している。また、卸売・小売業、飲食店は前年比2.6%増(1994年同4.9%減)と増加に転じ、サービス業は同0.9%減(1994年同2.9%減)と減少幅が縮小した。これを四半期別に前年同期比でみると、製造業では1994年7～9月期に3.7%増と増加に転じた後、1995年1～3月期(17.1%増)まで増加幅が拡大したが、その後は増加幅が縮小し、7～9月期は7.6%増と4期ぶりに1けた台の増加となり、10～12月期においても4.8%の増加にとどまっている。また、卸売・小売業、飲食店では1995年1～3月期に5.0%増と増加に転じたが、4～6月期以降は、およそ2%台の伸びにとどまった。サービス業では、1994年10～12月期に1.0%増と増加に転じたものの、1995年において7～9月期を除き前年水準を下回って推移している。

製造業について業種別(事業所規模30人以上)に所定外労働時間の動きをみると、機械関連製造業は前年比14.6%増(1994年同6.1%増)、素材関連製造業は同7.8%増(1994年同4.6%減)、消費関連製造業は同6.0%増(1994年同2.0%増)と各業種とも増加しており、特に、機械関連製造業で2けたの伸びとなっている。しかし、四半期別にみると、機械関連製造業、素材関連製造業では1995年4～6月期以降前年同期比の伸びは大きく鈍化している(第33図)。

1995年4～6月期以降、製造業の所定外労働時間の増加テンポが鈍化した背景としては、第1章第1節でみたような生産の動きを反映しているものと考えられる。

(引き続き短縮が進んだ1994年における制度としての労働時間)

1994年における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」(1994年)によりみると、1994年12月末日現在の労働者1人平均週所定労働時間は、39時間33分(前年差18分減)となり、1993年(12分減)より減少幅が拡大し、着実に時短が進んだ。

企業規模別にみると、1,000人以上規模で38時間26分(前年差11分減)、100～999人規模で39時間48分(同17分減)、30～99人規模で41時間31分(同37分減)と規模の小さい企業において、引き続き、より時短の進展がみられた。特に30～99人規模企業では、週所定労働時間が44時間を超える労働者割合は4.4%と前年(18.7%)より、大きく低下している(第34図)。この背景として、1994年4月から改正労働基準法が施行されたことに伴い、法定労働時間が原則週40時間となったこと、特に30～99人規模企業においては、そのうち多くの企業について引き続き法定労働時間の猶予措置が講じられることとなったものの、法定労働時間は週46時間から週44時間に短縮されたことなどがあげられる。

また、変形労働時間制採用企業数割合をみると、1994年企業規模計で31.3%(前年27.4%)、1,000人以上では、64.7%(同58.4%)と6割を超えており、弾力的な勤務形態が普及している。

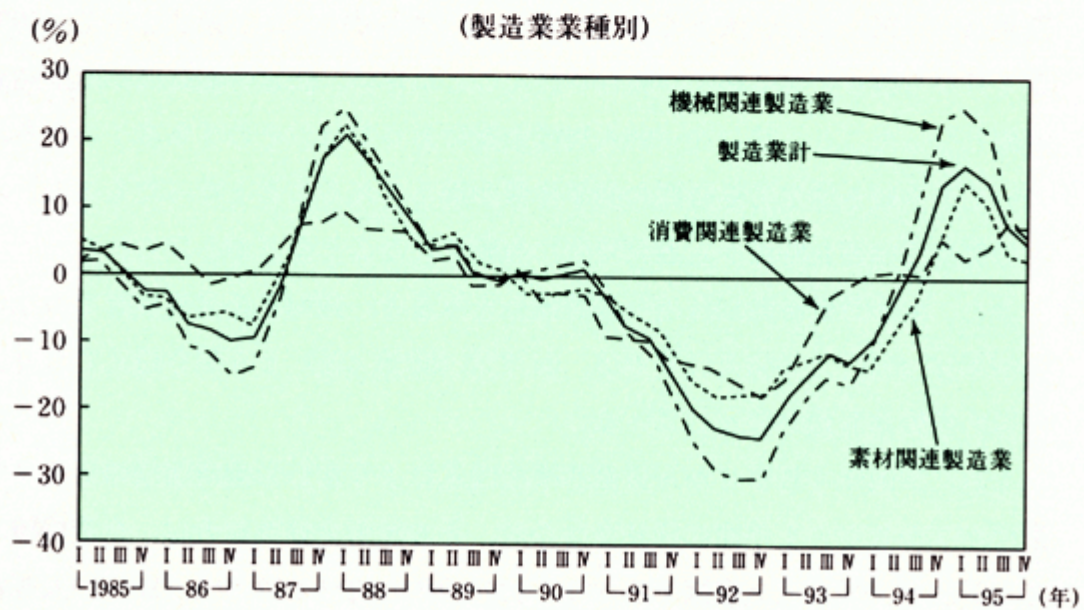
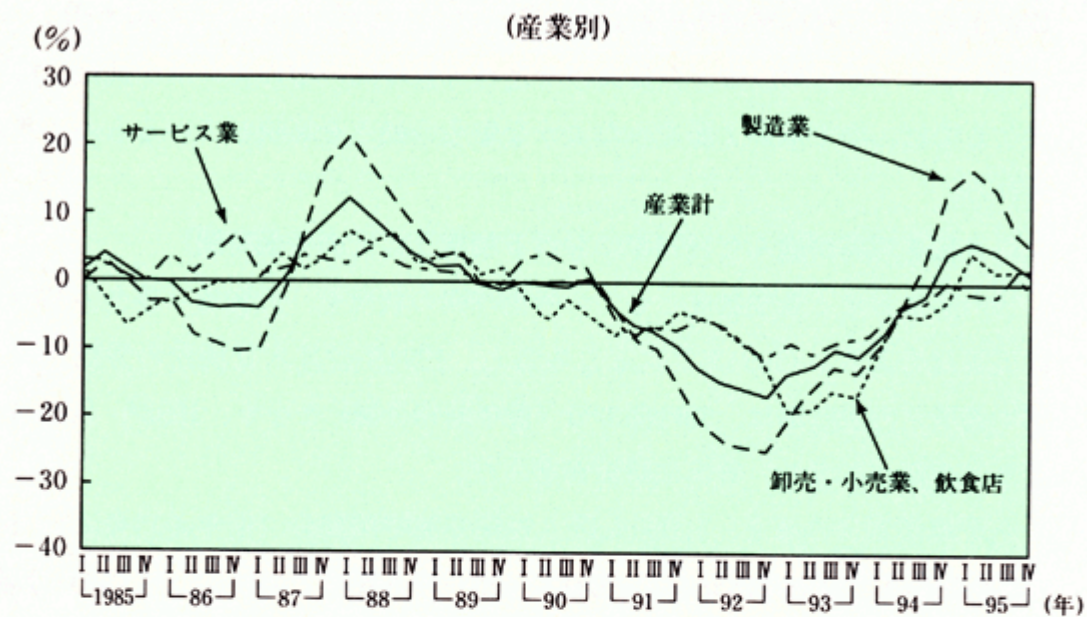
なお、1994年4月1日から労働基準法改正により変形労働時間制の最長変形期間が3か月から1年間に延長されたが、その採用企業数割合は、企業規模計で7.6%、1,000人以上規模で14.9%、100～999人規模で11.4%、30～99人規模で5.8%となっている(付属統計表第9表)。

(増加傾向にある休日総数)

前出「賃金労働時間制度等総合調査」により、休日総数の推移をみると、1994年の労働者1人平均の年間休日総数は110.9日(前年110.2日)となっている。内訳をみると、「週休日(日曜日・土曜日、会社指定休日等)」が92.4日(前年91.1日)、「週休日以外(国民の休日、祝日・年末年始の休日、メーデーのための休日等)」が18.5日(前年19.1日)であった。休日総数は1985年の92.9日から1994年は110.9日へと増加傾向にあるが、この背景には、週休二日制の普及等による週休日の増加があげられる。

第33図 産業別、製造業業種別所定外労働時間前年同期比の推移

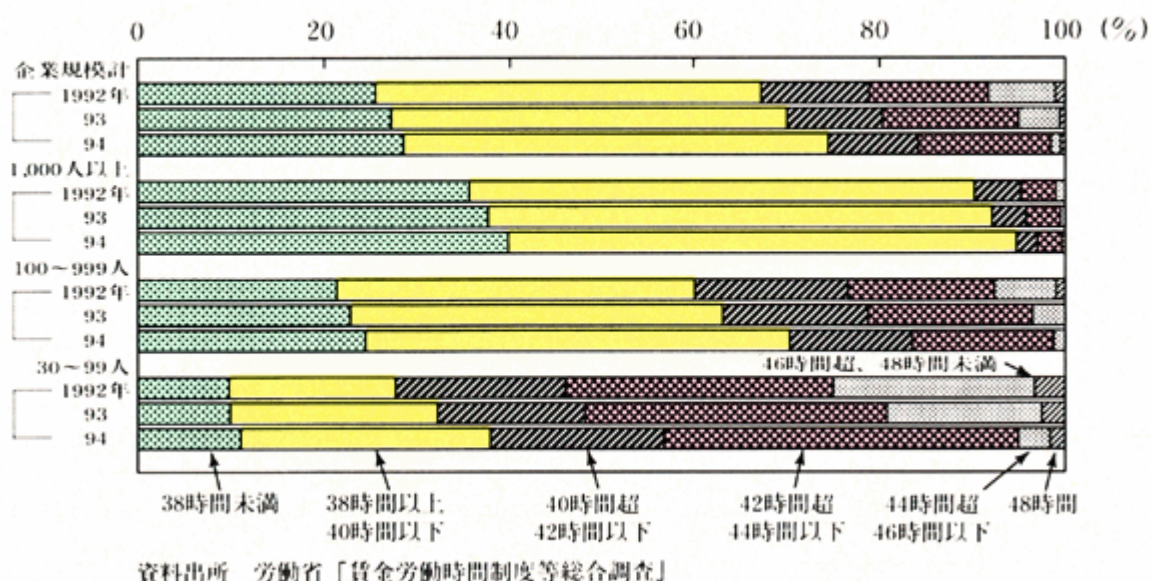
第33図 産業別、製造業業種別所定外労働時間前年同期比の推移
(事業所規模30人以上)



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



規模別にみると、労働者1人平均の年間休日総数は、1,000人以上規模の企業で118.1日(うち週休日100.1日)、100～999人規模で108.7日(うち週休日89.9日)、30～99人規模で99.4日(うち週休日80.5日)と規模が小さくなるほど休日総数は少ないが、1985年においては、1,000人以上規模104.0日、100～999人規模89.9日、30～99人規模78.0日となっており、その格差は縮小しつつある。

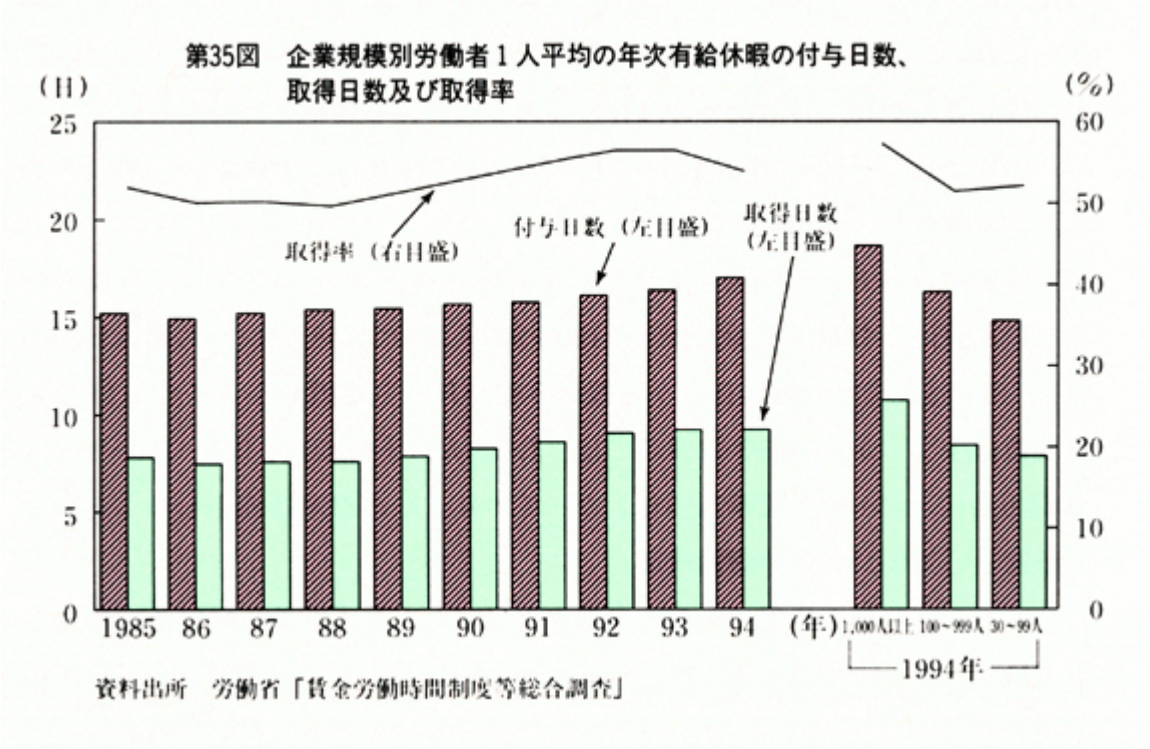
(依然として低い有給休暇取得率)

一方で、1994年1年間に企業が労働者に付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は、労働者1人平均16.9日で前年(16.3日)より増加し、有給休暇取得日数は9.1日で前年と保合いとなったが、労働者の年次有給休暇取得(消化)率(取得(消化)日数/付与日数)は53.9%と前年(56.1%)を下回った。また、取得率を企業規模別にみると、1,000人以上で56.8%(前年59.8%)、100～999人規模で51.1%(同52.4%)、30～99人規模で51.9%(同52.8%)となっており、いずれの規模においても前年を下回っている(第35図)。

有給休暇取得率は、1988年以降緩やかに上昇していたが、前述のとおり、1994年は前年を下回った。年次有給休暇取得率が低い背景としては、付与日数の増加、週休二日制の普及の影響もあるが、総理府「今後の新しい働き方に関する世論調査」(1995年10月)により、年次有給休暇を5日以下しかとらなかった者(32.2%)について、その理由(複数回答)をみると、「後で多忙になるし、同僚にも迷惑になる」が38.9%で最も高く、以下「病気や急な用事のために残しておく」(23.7%)、「職場の雰囲気、年次有給休暇をとりにくい」(23.7%)の順となっており、有給休暇の取得しにくい職場環境も考えられる。

労働時間を短縮し、勤労者の時間的ゆとりを確保するためにも、年次有給休暇の取得促進に向けての環境を整えていく必要があるため、労働省では1995年7月に「ゆとり休暇推進要綱」を作成し、休暇のもつ意義や労使が自主的に取り組むべき事項に関する指針を示し、また、これに関連して労働省の講ずる施策も定めている。

第35図 企業規模別労働者1人平均の年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率



第I部 平成7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

(欧州諸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,1994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(前年差保合い),アメリカが2,005時間(同29時間増),イギリスが1,920時間(同18時間増),フランスが1,679時間(同1時間増),ドイツが1,542時間(同13時間増)となり,日本の労働時間は,前年と同水準であったが,欧米諸国は,前年より増加した。これは,1994年において,欧米各国の経済情勢が比較的良好であったのに対し,日本は景気の回復テンポが緩やかであったことを反映しているものと考えられる。

日本の総実労働時間はアメリカより39時間短く,その差は前年(10時間)より拡大した。また,イギリスとの差は46時間(前年64時間),フランスとの差は287時間(前年288時間),ドイツとの差は424時間(前年437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。

1994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0.64時間,0.58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0.82時間,0.27時間長くなっている(第36表)。

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他国と比べ最も多くなっているが,完全週休二日制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。

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必要がある。

第36表 労働時間等の国際比較(製造業生産労働者,1994年)

第36表 労働時間等の国際比較（製造業生産労働者、1994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	2,005 (39)	1,920 (-46)	1,542 (-424)	1,679 (-287)
所定内労働時間	1,827	1,761 (-66)	1,749 (-78)	1,459 (-368)	-
所定外労働時間	139	244 (105)	171 (32)	83 (-56)	-
年間休日等の日数	126	139 (-111)	147 (-179)	157 (-242)	154 (-227)
週休日	93	104 (-94)	104 (-94)	104 (-86)	104 (-89)
週休以外の休日	20	9 (94)	8 (102)	12 (63)	8 (97)
年次有給休暇	11	19 (-68)	24 (-111)	29 (-141)	26 (-121)
欠勤日	2	7 (-43)	11 (-77)	12 (-78)	16 (-113)
1日当たり労働時間	8.23	8.87 (150)	8.81 (133)	7.41 (-182)	7.96 (-60)
1日当たり所定内労働時間	7.64	7.79 (34)	8.02 (87)	7.01 (-141)	-
1日当たり所定外労働時間	0.58	1.08 (116)	0.78 (46)	0.40 (-41)	-

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) ドイツは、旧西ドイツ地域の数値である。

4) 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。

5) 常用パートタイム労働者を含む。

6) 要因分解は以下による。

 $H = T \cdot D$ H：年間総実労働時間、T：1日当たり労働時間、

D：年間総実労働日数

日本との差 ΔH は、 $\Delta H = \Delta T \cdot D' + T' \cdot \Delta D$ (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

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

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、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、法定労働時間については、すでに1994年(平成6年)4月から原則週40時間労働制に移行していますが、一定の規模と業種については、猶予措置(週44時間)または特例措置(週46時間)がとられています。このうち、猶予措置の期限は1997年(平成9年)3月31日となっており、猶予措置対象事業場については、週40時間労働制に円滑に移行することが必要となっています。また、特例措置がとられている事業場についても、労働時間短縮の推進に努力することが望まれます。

現在週44時間の猶予措置が適用されている事業場は以下のとおりです。

1)すべての規模において適用される事業場鉱業(労働基準法第8条第2号)、運輸交通業(同第4号)、貨物取扱業(同第5号)、林業(同第6号)、清掃・と畜業(同第15号)

2)労働者300人以下の規模において適用される事業場製造業(同第1号)、建設業(同第3号)、商業(同第8号)、教育研究業(同第12号)、保健衛生業(同第13号)、接客娯楽業(同第14号)

3)労働者100人以下の規模において適用される事業場映画・演劇業(同第10号)、その他の事業(同第17号)また、現在週46時間の特例措置が適用されている事業場は以下のとおりです。

○労働者9人以下の規模において適用される事業場商業(同8号),映画・演劇業(同10号),保健衛生業(同13号),接客娯楽業(同14号)

表 産業、業種別週法定労働時間

表 産業、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。

原則 週40時間
 猶予 週44時間(最大限1997年(平成9年)3月31日まで)
 特例 週46時間

第I部 平成7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

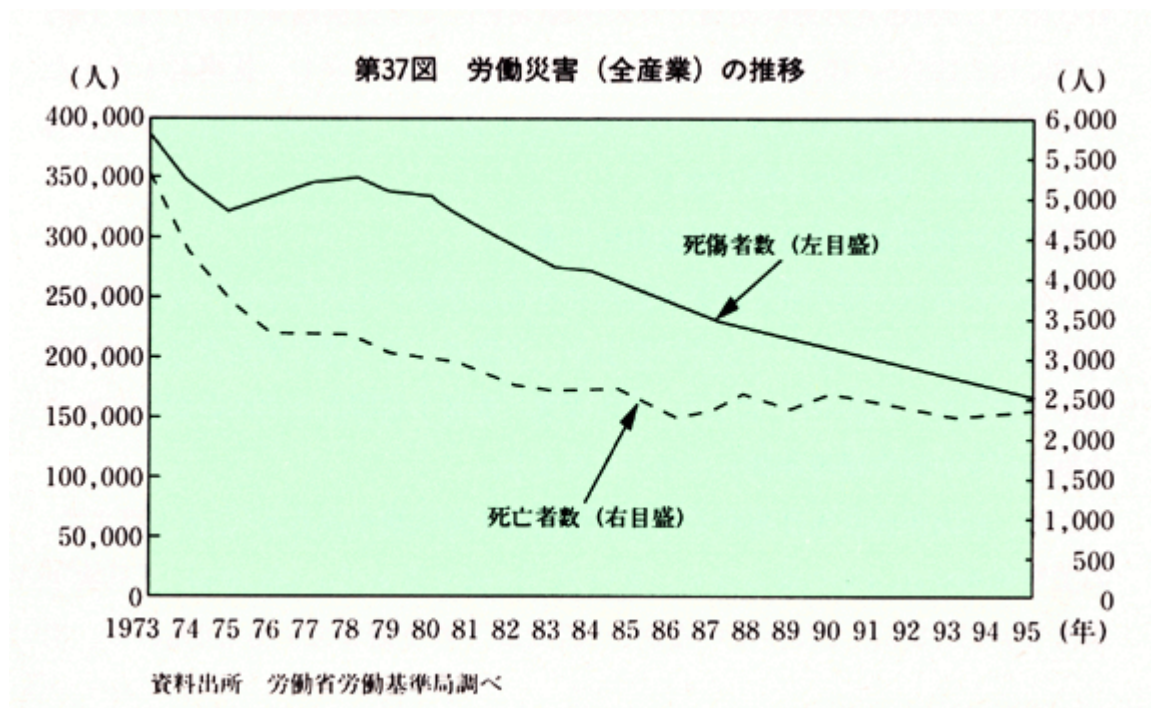
(増加した死亡災害)

労働省労働基準局調べにより,1995年(平成7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16万7,316人,前年差8,731人減となり,引き続き減少した。しかし,死亡者数は2,414人,前年差113人と大幅に増加(前年比4.9%増)した(第37図)。死亡者数を業種別にみると,建設業が最も多く1,021人となっており,次いで製造業の417人となっている。なお,死亡者数の増加した業種をみると,建設業(前年差79人増),陸上貨物運送事業(同20人増),鉱業(同18人増)等で増加している。

このように,1995年に労働災害による死亡者数が増加したが,この要因の一つに阪神・淡路大震災がある。

阪神・淡路大震災に伴う労働災害の発生状況をみると,地震を直接の原因とするものが,死亡者数64人となっている。特に,兵庫,大阪両労働基準局内においては,死亡者が59人,休業4日以上を負傷者数(以下負傷者)が136人となっている。また,災害復旧工事等に係るとみられるものが,1995年において死亡者数40人,負傷者は904人に上っている。

第37図 労働災害(全産業)の推移



労働省では,このような復旧・復興工事における労働安全衛生関係法令の遵守を徹底するため監督指導を実施し,また,大規模な建設工事が短期間に集中的に実施されることに伴う労働災害の増加を防止するために,「阪神・淡路大震災復興工事安全衛生確保支援事業」を行つている。

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、228件と1994年と比較して33件増の大幅増となっている。死傷者数は1,299人で前年差263人増、死亡者数は117人で前年差4人減となっており、重大災害による死亡者数は減少したものの、死傷者数は大幅な増加となっている。

業種別にみると、建設業が97件と最も多く、死傷者数は436人で前年差は110人の増加、死亡者数は58人で前年差は8人の減少となった。

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(100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数(死亡及び休業1日以上))は、調査産業計(除く総合工事業)で1995年は1.88となり、1994年(2.00)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、1995年で0.19と1994年(0.20)を0.01ポイント下回った。しかし、死傷者1人当たりの労働損失日数の程度を示す平均労働損失日数は、1995年は102.1日で1994年(100.6日)を1.5日上回った。

(建設業の重層下請構造と共同企業体工事)

前述のとおり、建設業で労働災害による死亡者数や重大災害による死傷者数が大幅に増加しているところではあるが、労働省「建設業労働災害防止対策等総合実態調査」(1994年)により、「建設業の重層下請構造と共同企業体工事の実態及び安全衛生管理体制」についてみよう。

まず、1994年10月末日現在での工事現場の下請次数をみると「二次下請まで」の工事現場が46.4%と最も多く、次いで「一次下請まで」(25.3%)、「三次下請まで」(22.5%)となっているが、「四次以下の下請まで」も4.0%ある。工事の種類別にみると、土木工事に比べ建築工事で下請の次数が高くなる傾向がみられる。また、共同企業体について、同時点での工事の施工形態をみると「共同企業体である」工事現場が45.5%と過半数近くある。

次に、工事着工日から1994年10月末日までにおける工事現場で業務災害(病院等において治療を行った場合の不休災害を含む。)による死傷者数を各工事現場について1年当たり数値に換算して、1994年10月末日現在の労働者1,000人当たりで表してみると、その比率は4.4となっている。これを事業者の種類別にみると元請事業者に比べて、下請事業者の労働者で発生 of 比率が高くなっている(付属統計表第10表)。

(下請工事における安全衛生管理)

工事現場における、元請事業者としての下請事業者の安全衛生管理状況についてみると、元請事業者が、下請事業者の安全衛生管理状況を「把握している」とする工事現場は93.2%となっているが、把握の対象となる下請事業者の範囲をみると、「下請事業者の一部」とする工事現場が31.9%ある。下請次数別にみると、下請次数が高いほど「把握している」割合も高いが、把握の対象となる下請事業者の範囲を「下請事業者の一部」とする割合も高くなる傾向にある。

事業所における下請工事に関する安全衛生活動の状況をみると、注文者(直上の建設業者)から「安全衛生に関して何らかの指導・援助を受けている」事業所は70.4%となっているが、その一方で、指導・援助を受けていない事業所は29.6%あり、規模別にみると、事業所規模が小さくなるにしたがって指導・援助を受けていない割合が高くなる傾向にある。

また、下請工事受注の際の安全衛生管理面での問題についてみると、何らかの問題があると感じた事業所は38.1%となっている。問題内容(2つまで複数回答)をみると、「契約に際して安全衛生管理関係費用が計上されていなかった」が46.7%で最も多く、次いで、「十分に工事期間を与えられなかったため安全衛生管理が不十分であった」(40.2%)、「作業間の連絡調整が不十分であった」(30.0%)となっている。

(共同企業体工事と安全衛生管理)

一方、共同企業体工事現場における安全衛生管理面での問題についてみると、何らかの問題があると感じている工事現場は62.0%となっている。問題内容(2つまで複数回答)をみると、「安全衛生管理面において、共同企業体の代表者に依存する傾向がある」とするものが最も多く83.6%、次いで「構成事業者間での安全衛生管理手法に差異がある」(36.5%)、「各構成事業者の安全衛生管理能力に格差がある」(35.8%)となっている。

建設業においては、元請、関係請負人の労働者が同一の場所において混在して作業を行うことが多くみられる。このような現場における安全確保のためには作業間の連絡調整をはじめ、元請が中心となった総合的な安全管理活動が必要であると同時に、建設現場と、事業所等が一体となった安全活動の推進体制を確立することが、今後の労働災害防止対策を推進していく上で必要である。

第I部 平成7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) 業務上疾病の状況

(長期的に減少する業務上疾病)

1994年の業務上疾病の発生状況は9,915件で前年比3.0%増と増加したものの,2年連続で1万件を下回った。

産業別にみると製造業(3,123件)で最も多く,次いで建設業(1,846件),運輸交通業(1,329件)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いるが,1994年は0.20と前年(0.19)より0.01ポイント上昇した。

疾病分類別にみると,「業務上の負傷に起因する疾病」が7,183件と最も多く全体の72.4%を占めており,このうち腰痛(災害性腰痛)が5,556件で業務上の負傷に起因する疾病の77.3%を占めている。このように腰痛発生件数は高い水準にあるが,労働省では1994年に広く様々な職場で利用できる「職場における腰痛予防対策指針」を策定し,その一層の周知に努めている。

第I部 平成7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) 労働者の健康確保対策

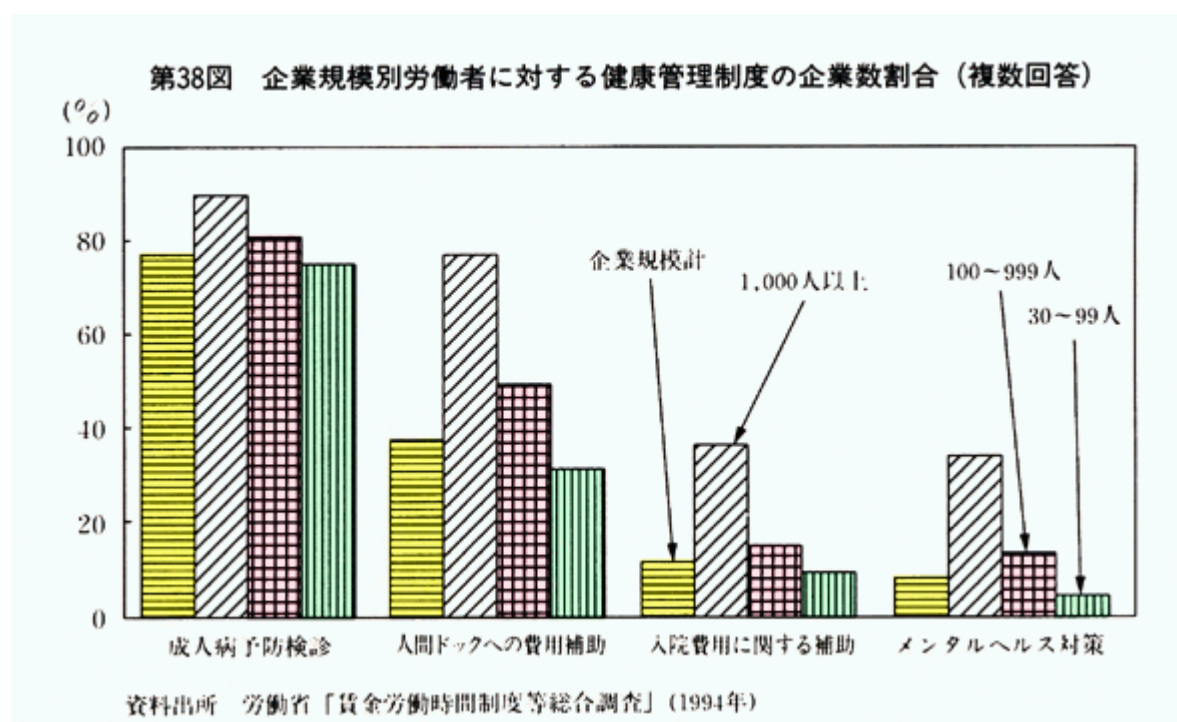
(企業の健康管理制度と労働者の健康状況)

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の実現の基本的条件の一つであるといえる。

まず,労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)により企業の健康管理制度についてみると,労働者及びその家族に対して「何らかの健康管理制度がある」とする企業数割合は80.3%(1990年調査79.7%),労働者数割合は89.8%(同90.1%)となっている。

制度の種類(複数回答)別に企業数割合でみると,労働者本人に対しては「成人病予防検診」の76.9%(同77.2%)が最も多く,次いで「人間ドックの費用補助」の37.7%(同34.3%),「入院費用に関する補助」の11.5%(同10.9%)と続いている。また,メンタルヘルス対策(カウンセリング制度も含む)を実施している企業数割合は7.8%(同7.8%)となっている。また,成人病予防検診における企業規模間格差は大きくないが,その他の制度においては,格差が大きくなっている(第38図)。

第38図 企業規模別労働者に対する健康管理制度の企業数割合



次に,労働省「労働者健康状況調査」(1992年)により,労働者の健康をめぐる状況についてみると,「自分の仕事や職場生活での強い不安,悩み,ストレスがある」労働者の割合は57.3%と過半数を超えており,「医師から診断された持病がある」者の割合は,29.9%で前回調査時(1987年,同21.5%)を上回っている。こうし

た中で、定期健康診断の実施は、労働安全衛生法により実施が義務付けられているが、実施率は85.7%にとどまっている。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%に過ぎず、労働者の健康管理をめぐる状況には課題が多い。

(労働者の健康管理の充実に向けて)

このような状況の中で労働安全衛生法の一部を改正する法律案が第136回通常国会に提出されたが、その改正内容をみると、1)労働衛生管理体制の充実、2)職場における労働者の健康管理の充実、を図ることを内容とする2本の柱からなっている。

まず、労働衛生管理体制の充実については、産業医は産業医学に関する専門知識について一定の要件を備えることや、産業医は労働者の健康確保の必要があると認めるときは、事業者に対し必要な勧告ができ、事業者は、その勧告を尊重しなければならないこと、また、産業医の選任が義務付けられていない事業所において、事業者は、一定要件を備えた医師に健康管理等を行わせる等の措置を講ずるよう努めなければならないこと等が改正の内容となっている。

また、職場における労働者の健康管理の充実については、事業者は、健康診断結果について医師等の意見を聴く必要があることや、事業者は、労働者に対して、一般健康診断の結果について、通知しなければならないこと等が改正の内容となっている。

国はこうした法的整備等を進め、労働者の健康確保対策の一層の充実を図っていくこととしている。