

第I部 平成8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8年における賃金の動向

(前年と同じ伸びとなった現金給与総額)

1996年(平成8年)の賃金は,所定外給与の伸びが高まり,賞与等の特別給与が前年の減少から増加に転じたものの,所定内給与の伸びが低下したことから,現金給与総額は前年と同じ伸びとなった。

労働省「毎月勤労統計調査」により1996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36万5,810円,前年比では1.1%増と,前年と同じ伸びとなった。また,消費者物価の上昇率を差し引いた実質賃金は,1996年は前年比1.1%増となり,1995年の伸び(同1.4%増)を下回った。事業所規模30人以上でみると,現金給与総額は前年比1.6%増と,1995年(同1.8%増)を下回り,実質賃金も同1.6%増と,前年(同2.1%増)の伸びを下回った。

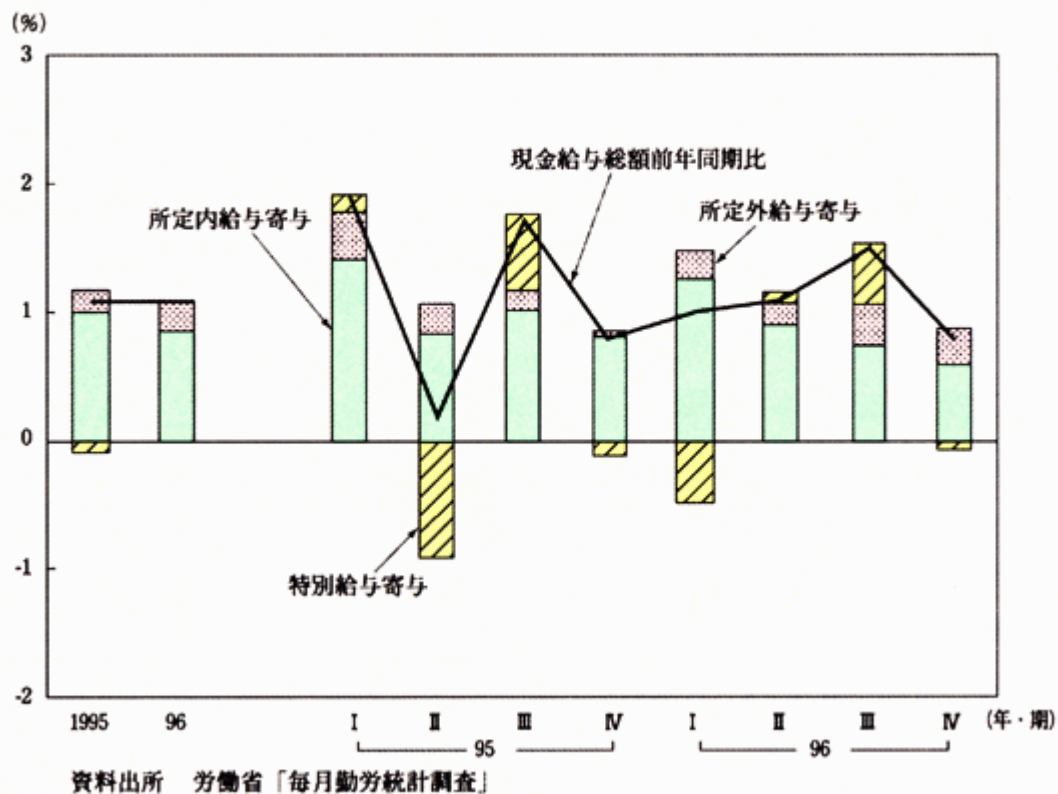
現金給与総額(事業所規模5人以上)の内訳についてみると,きまって支給する給与(「定期給与」という。以下同じ)は,28万4,976円で前年比1.4%増と,前年の伸び(同1.5%増)を下回った。これは,所定外給与は前年比5.0%増と,前年の伸び(同3.7%増)を上回ったが,所定内給与が前年比1.2%増と,前年の伸び(同1.4%増)を下回ったことによる。一方,特別に支払われた給与(夏季,冬季の賞与等。「特別給与」という。以下同じ)は前年比0.1%増と,前年の減少(同0.4%減)からわずかながら増加に転じた。

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1996年4~6月期以降,期を追って縮小する一方で,所定外給与は各期ともおおむね安定した増加寄与を示した(第28図)。

後述するように1996年の賃上げ率が下げ止まる中で,所定内給与の伸びが前年を下回っているのはなぜだろうか。この点に関連して現金給与総額及び所定内給与について,一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると,一般労働者の1996年の現金給与総額の伸びは,前年比1.6%増(1995年1.2%増),所定内給与は前年比1.7%増(同1.4%増),パートタイム労働者については,現金給与総額の伸びは前年比1.0%増(同0.1%増),所定内給与は前年比1.1%増(同0.2%増)と,それぞれ前年より伸びが高まっている。こうした中で,労働者計では,現金給与総額の伸びが前年並み,所定内給与の伸びが前年を下回る結果となったことには,一般労働者より平均給与額の低いパートタイム労働者のウェイトが高まったことが影響していると考えられる(1995年14.47%,1996年15.02%)。仮にパートタイム労働者比率を1995年と同じとして試算してみると,1996年の現金給与総額の伸びは1.7%増,所定内給与の伸びは1.6%増と,それぞれ1995年の伸びを上回ることとなる(付属統計表第7表)。

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)



第I部 平成8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8年における賃金の動向

(下げ止まりをみせた賃上げ率)

1996年の賃上げ率は,緩やかな景気回復が続く中で下げ止まりをみせ,夏季一時金及び年末一時金妥結額についても前年の伸びを上回った。

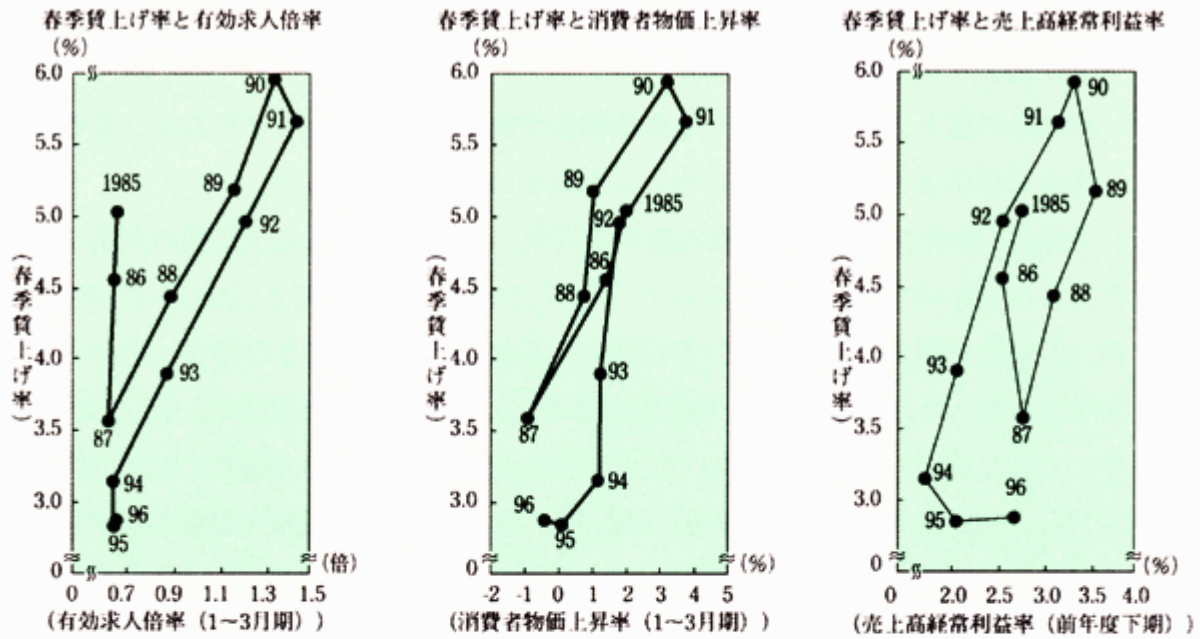
労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により,100人以上規模の企業における1996年の賃上げ状況をみると,額で7,245円,率で2.7%と,1995年(7,206円,2.7%)を額で上回り,1991年以降5年連続して低下してきた率は,前年と同水準となった。賃上げ率を企業規模別にみると,5,000人以上規模で2.6%(1995年2.7%),1,000~4,999人規模で2.7%(同2.8%),300~999人規模で2.8%(同2.7%),100~299人規模で2.6%(同2.6%)となり,300~999人規模で前年を上回り,1,000人以上規模では前年を下回った。

なお,労働省労政局調べによる1996年の民間主要企業の春季賃上げ状況をみると,額で8,712円,率で2.86%と,1995年(8,376円,2.83%)をわずかながら上回った。賃上げ率の最も高かった産業は,前年同様,新聞・印刷(3.42%)で,以下電気機器(3.18%),卸・小売(3.16%),車両(3.11%),陸運(3.00%)などとなっている。一方,賃上げ率が最も低かった産業は鉄鋼(1.62%)で,次いでゴム製品(2.26%),サービス(2.35%),ガス(2.66%),建設(2.69%)などとなっている。

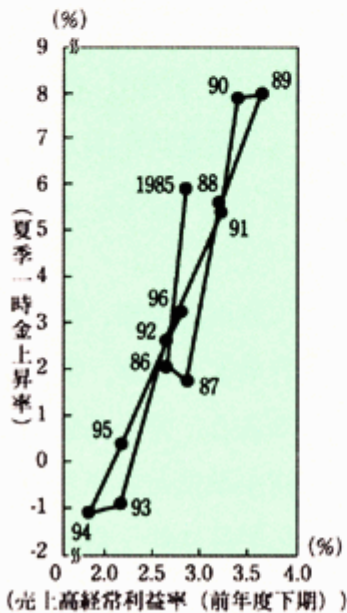
春季賃上げ率に影響を与える要因としては,一般に労働力需給,物価,企業業績等があげられる。これらを代表する指標として有効求人倍率,消費者物価上昇率,売上高経常利益率を取り上げ,その動向をみると,売上高経常利益率は前年より上昇したものの,有効求人倍率は前年と同水準にとどまり,消費者物価上昇率は前年の伸びを下回った。このように景気回復に伴う企業収益の改善が賃上げ率の上昇に寄与する一方で,前年に引き続き雇用情勢が厳しかったこと,及び,消費者物価が安定していたことから,春季賃上げ率は6年ぶりに上昇に転じたものの,その上昇幅は微増にとどまったものと考えられる(第29図)。

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

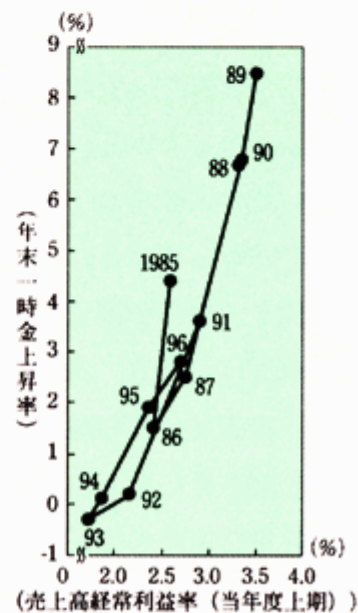
第29図 春季賃上げ率、夏季一時金及び年末一時金（主要企業）と各指標との関係



夏期一時金上昇率と売上高経常利益率



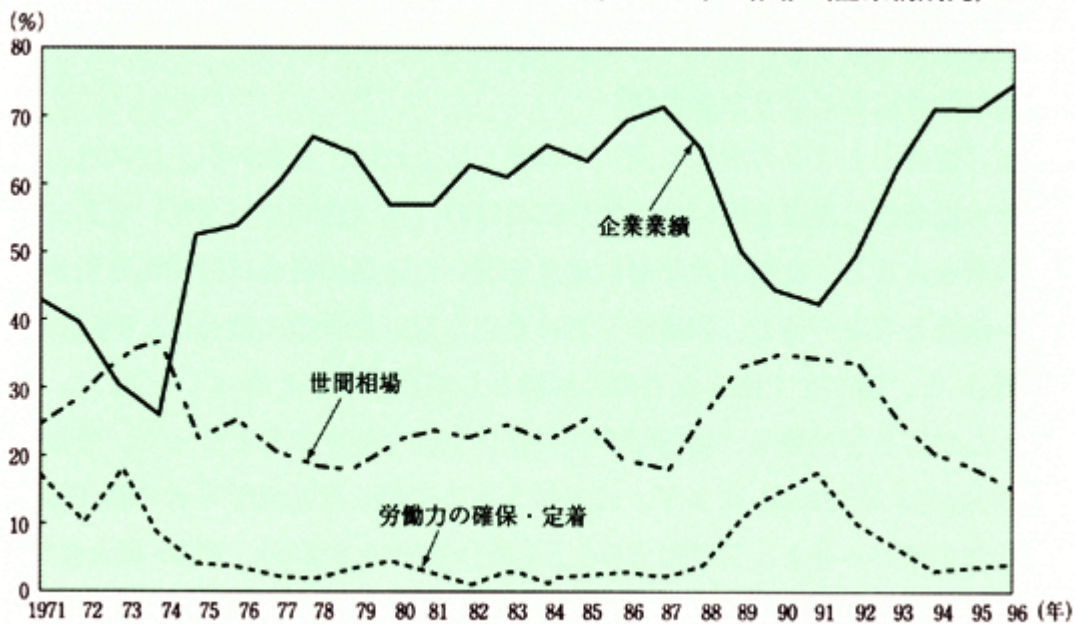
年末一時金上昇率と売上高経常利益率



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

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」

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75.0%と1995年(71.3%)を上回り、調査開始以来最も高い割合となった。一方、「世間相場」の割合は15.9%(1995年18.6%)と平成3年以降低下を続けており、調査開始以来最も低い割合となった。また、「労働力の確保・定着」の割合は4.4%(同4.1%)と1995年を上回ったものの依然として低水準で推移している(第30図)。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、1996年は0.241と、1995年の0.259を下回った。

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、1996年の夏季一時金妥結額は77万3,481円、前年比3.3%増と、1995年の伸び(0.4%増)を2.9%ポイント上回った。年末一時金妥結額も81万9,667円、前年比2.8%増と、1995年の伸び(1.9%増)を上回った。

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、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伸びに伴った順調な伸びを示しており、前年同様、企業収益の改善の動きが一時金の増加に反映されたものと考えられる(前掲第29図)。

第I部 平成8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8年における賃金の動向

(小幅な動きにとどまった初任給)

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41.7%(1995年41.4%)であった。

その内訳をみると,在籍者若年層に重点を置いた企業の割合は51.0%と引き続き高い割合となる一方で,新規学卒者に重点を置いた企業の割合は3.9%(1995年1.9%)と,前年を上回ったものの依然として低い水準となっている。

こうしたことを反映し,新規学卒初任給は小幅な動きにとどまった。労働省「賃金構造基本統計調査」により,1996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0.5%減(1995年0.9%増),高専・短大卒1.0%増(同0.9%減),高卒0.3%増(同0.1%増),女子は大卒0.2%減(同0.3%減),高専・短大卒は前年保合い(同0.6%増),高卒1.0%増(同0.5%減)となり,男女とも高卒では前年をやや上回り,大卒ではやや下回ったが,各学歴とも小幅な動きとなった。大卒の初任給の伸び率を企業規模別にみると,1,000人以上規模で男子の前年比は0.7%減,女子0.2%減,100~999人規模で男子0.5%減,女子0.2%減,10~99人規模で男子0.1%増,女子0.1%増となった。

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,技能職種計で前年比2.0%増となり,1995年の伸び(同1.7%増)をやや上回った。技能職種のうち比較的労働者の多い主要11職種についてみると,賃金の前年比上昇率はすべて増加となり,溶接工で前年比7.4%増と最も高く,以下貨物自動車運転者(同5.3%増),鉄筋工(同3.0%増),左官(同2.9%増),大工(同2.2%増)などの順となっている。

第I部 平成8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

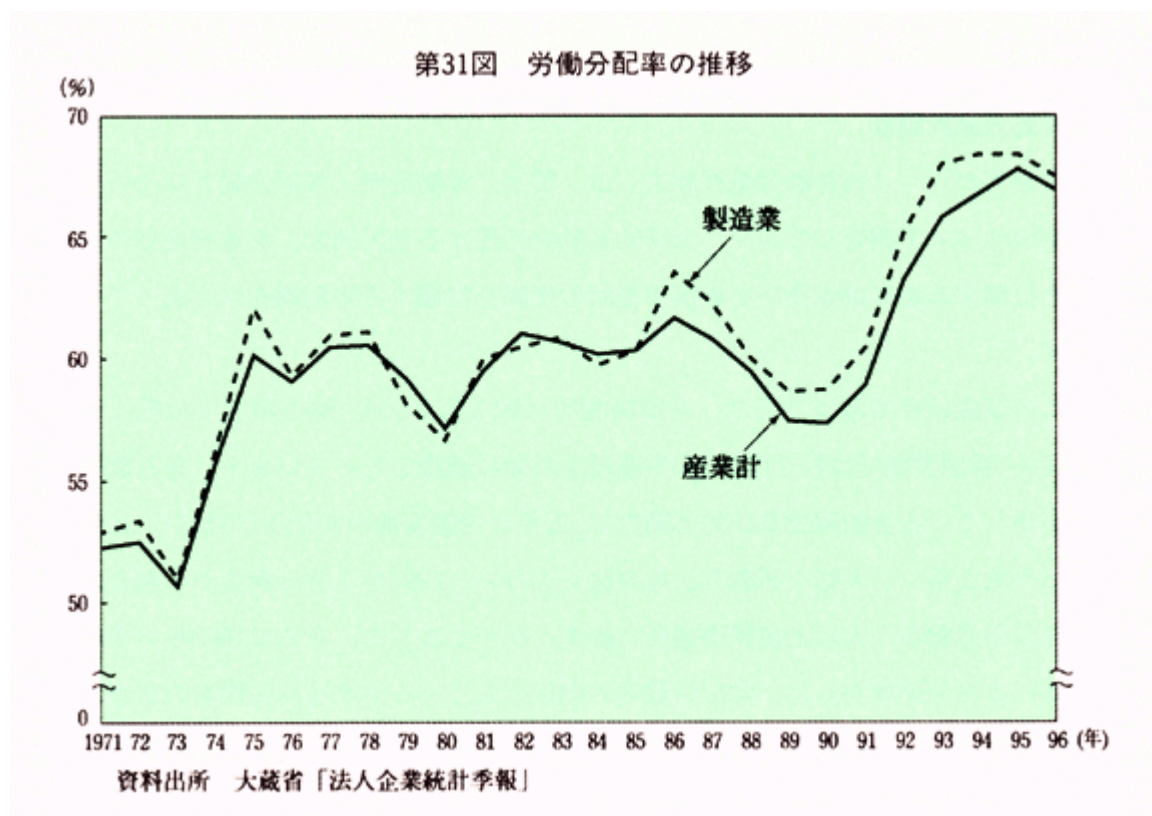
第1節 賃金の動向

2) 労働分配率の動向

(景気回復を背景に低下した労働分配率)

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。企業における労働分配率の最近の動向をみると,緩やかな景気回復の中で,1996年は産業計で1995年の67.8%から66.9%,製造業でも1995年の68.4%から67.4%と,ともに低下した。労働分配率が前年より低下したのは産業計で6年ぶり,製造業では7年ぶりのことである(第31図)。

第31図 労働分配率の推移



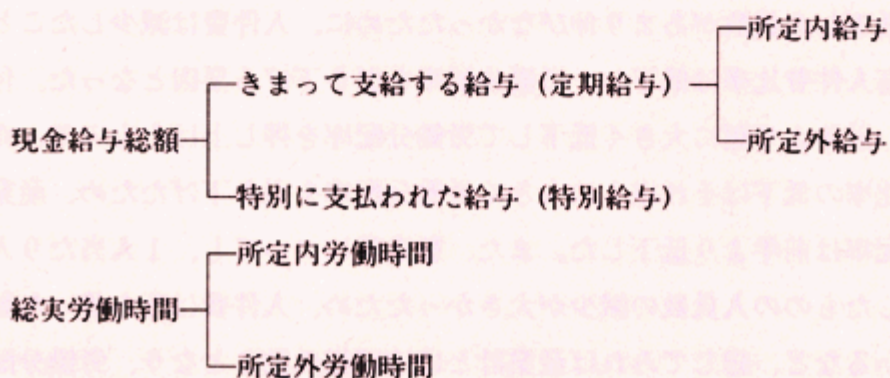
1996年における労働分配率の変化を売上高要因,人件費要因,付加価値率要因に分けてみよう。まず,産業計では,売上高が更に伸びる一方で,1人当たり人件費が低下し人員数があまり伸びなかったために,人件費は減少したことから,売上高人件費比率は低下し,労働分配率を引き下げる要因となった。付加価値率は,前年より更に大きく低下して労働分配率を押し上げたものの,売上高人件費比率の低下はそれ以上に大きく労働分配率を引き下げたため,産業計の労働分配率は前年より低下した。また,製造業についても,1人当たり人件費が上昇したものの人員数の減少が大きかったため,人件費は落ち着いた動きとなっているなど,総じてみれば産業計とほぼ同様の動きとなり,労働分配率は前年より低下した 附属統計表第8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4万3,500、特別調査では約2万6,000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。従って、賃金、労働時間、雇用の増減率は、実数でなく、この指数によって算出しています。最近では、1996年1月分調査で改訂しました。



第I部 平成8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8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)

1996年(平成8年)の総実労働時間は,緩やかな景気の回復を反映して所定外労働時間の増加幅が拡大したことから前年よりやや増加した。

労働省「毎月勤労統計調査」によりみると,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159.9時間,前年比0.1%増(1995年前年比0.1%増)となった。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149.7時間と,1995年の前年比保合いから同0.3%減となった。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10.2V時間,前年比6.2%増と,前年(同2.0%増)から増加幅が拡大した。また,出勤日数は20.4日,前年差0.1日増(1995年前年差保合い)となった。

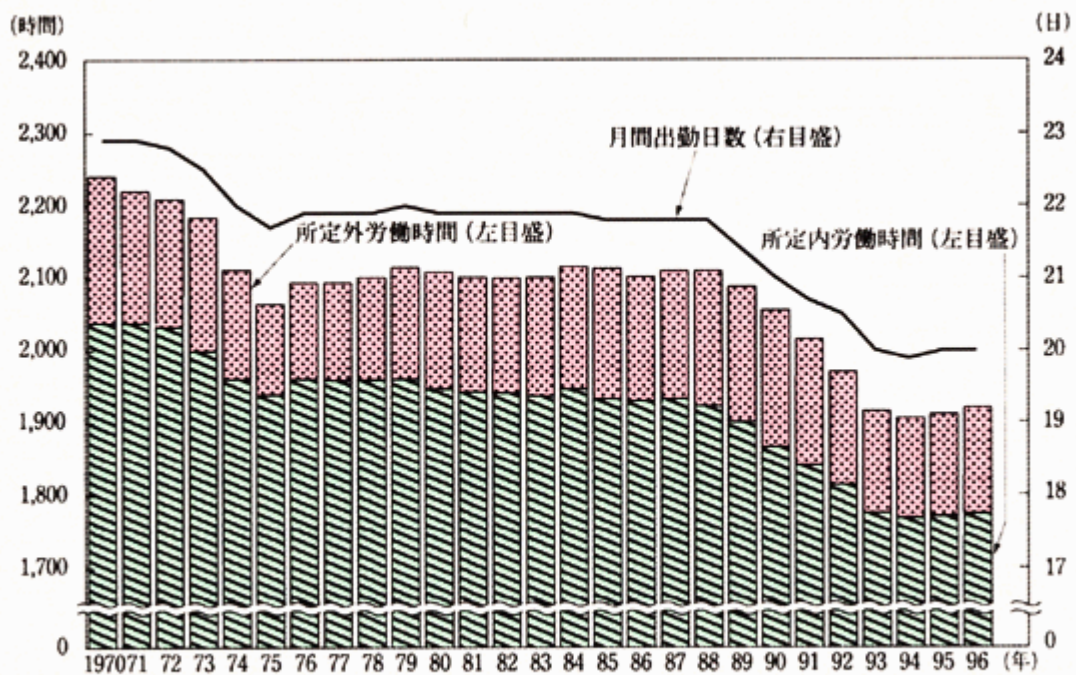
年間総実労働時間の長期的動向を事業所規模30人以上についてみると,1996年において,総実労働時間は1,919時間,前年比0.3%増と1995年(前年比0.3%増)に引き続きやや増加した。内訳をみると,所定内労働時間が1,774時間,前年比0.2%減,所定外労働時間が145時間,同7.0%増となっている(第32図)。1996年の所定内労働時間が小幅な減少となった背景としては,1996年がうるう年であったこと,1997年3月31日まで40時間労働制の猶予措置が講じられていた中で,緩やかな景気回復の下,中小企業の業況判断の回復テンポが大企業より緩やかである等,中小企業をめぐる経営環境が依然厳しいとみられ,中小企業を中心に労働時間の短縮を進めにくい状況にあったとみられることが考えられる。所定外労働時間の増加の背景としては,景気の緩やかな回復を反映しているものとみられる。

総実労働時間(規模5人以上)を産業別にみると,1995年と比べ前年比が増加から減少に転じたものは,電気・ガス・熱供給・水道業(前年比1.3%減),金融・保険業(同1.1%減),増加幅が縮小したものは,卸売・小売業,飲食店(同0.1%増),不動産業(同0.3%増)となっている。一方,増加幅が拡大したものは,製造業(前年比0.7%増),減少から増加に転じたのは,鉱業(同1.2%増),建設業(同0.9%増)となっている。

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159.4時間(前年比保合い),100~499人規模で159.0時間(同0.4%増),30~99人規模で160.7時間(同0.4%増),5~29人規模で159.9時間(同保合い)となっており,100~499人,30~99人規模で増加している。その内訳をみると,所定内労働時間は,500人以上規模で145.1時間(前年比0.5%減),100~499人規模で146.8時間(同保合い),30~99人規模で149.6時間(同0.1%減),5~29人規模で152.2時間(同0.3%減)と100~499人規模を除き減少している。また,所定外労働時間については,500人以上規模で14.3時間(前年比6.0%増),100~499人規模で12.2時間(同5.4%増),30~99人規模で11.1時間(同7.6%増),5~29人規模で7.7時間(同6.5%増)となっており,いずれの規模においても所定外労働時間が増加している。

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、各月平均値を12倍し、小数点以下を四捨五入したものである。

第I部 平成8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8年における実労働時間の動向 (増加がみられる所定外労働時間)

所定外労働時間を主な産業別にみると,製造業については,1995年(前年比9.1%増)に比べ増加幅がやや縮小したものの,前年比8.5%増となった。また,卸売・小売業,飲食店は前年比4.8%増(1995年前年比2.7%減),サービス業は同6.5%増(同1.6%減)と,ともに減少から増加に転じた。これを四半期別にみると,製造業は,1995年7~9月期以降,1けた台の増加が続いていたが,鉱工業生産が年央から上昇傾向を強めていることを背景に,1996年7~9月期は11.8%増と5期ぶりに2けた台の増加となり,10~12月期も増加幅が拡大している。卸売・小売業,飲食店は,年前半に比べ年後半で増加幅が拡大している。サービス業は,年を通じて堅調に増加している。この背景としては,卸売・小売業,飲食店については,乗用車や家電製品等の耐久消費財の需要増等を反映していると考えられる。また,サービス業については,対事業所サービスが堅調に推移していること等が考えられる(第33図)。

第I部 平成8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8年における実労働時間の動向

(減少幅が縮小した1995年における制度としての労働時間)

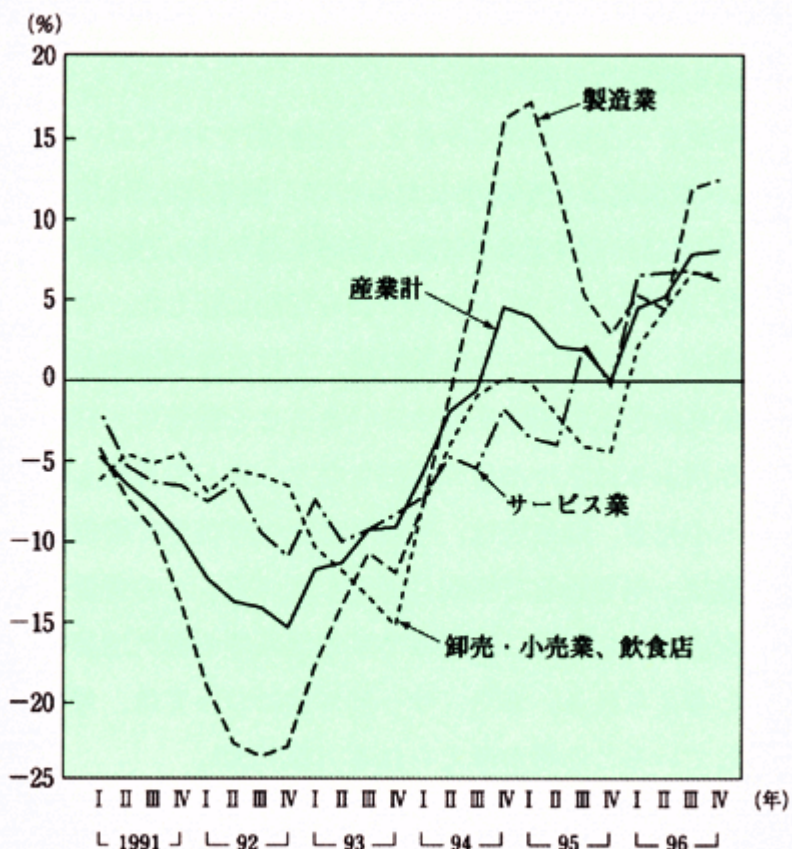
1995年における企業制度としての労働時間の状況を,労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1995年)によりみると,1995年12月末日現在の労働者1人平均週所定労働時間は,39時間25分(前年差8分減)となり,1994年(同18分減)より減少幅が縮小したものの着実に時短が進んでいる。

企業規模別にみると,1,000人以上規模で38時間20分(前年差6分減),100~999人規模で39時間39分(同9分減),30~99人規模で41時間22分(同9分減)となっている。1995年において労働者1人平均週所定労働時間の減少幅が縮小した背景としては,1994年4月から法定労働時間が原則週40時間とすることを内容とする改正労働基準法が施行され,1994年における週所定労働時間の減少幅が大きかったこと,また,特定の業種,規模において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たこと等が考えられる。

また,週所定労働時間の適用労働者の割合をみると,40時間以下の労働者割合は,76.7%と前年(74.9%)より増加した。企業規模別では,1,000人以上規模で95.9%,100~999人規模は73.7%,30~99人規模は40.0%となっており,企業規模間格差が大きくなっている(第34図)。

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5人以上）



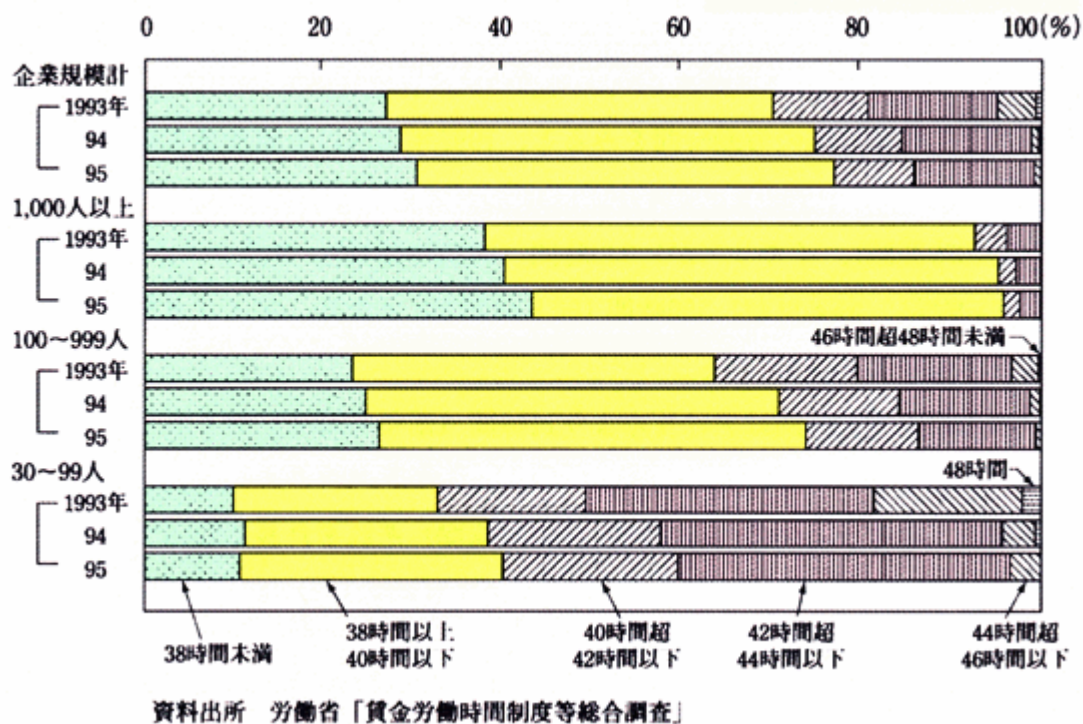
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

労働者1人平均の年間休日総数は111.08(前年110.9日)で、その内訳は、「週休日(日曜日、土曜日、会社指定休日等)」が93.6日(同92.4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17.4日(同18.5日)となっている。休日数は、近年増加傾向にあるが、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。

何らかの週休二日制の適用労働者割合は、96.2%(前年95.4%)となっており、これを1990年の86.4%と比較すると、約10%ポイント高まっている。特に、完全週休二日制の適用労働者割合は57.8%で、1990年の39.2%と比べ大幅に高まっている。1995年について規模別にみると、何らかの週休二日制の適用労働者割合は、1,000人以上規模は99.1%、100~999人規模96.2%、30~99人規模は89.7%となっている。このうち、完全週休二日制の適用労働者割合は、1,000人以上規模で84.8%、100~999人規模で46.1%、30~99人規模で20.3%となっており、企業規模間格差が大きくなっている(付属統計表第9表)。

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



また、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17.2日(前年16.9日)、有給休暇取得日数は9.5日(同9.1日)、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55.2%(同53.9%)と付与日数、取得日数、取得率ともに前年を上回った。取得率を企業規模別にみると、1,000人以上で58.7%(前年56.8%)、100~999人規模で52.2%(同51.1%)、30~99人規模で51.9%(同51.9%)となっており、30~99人規模を除き、前年を上回っている。

第I部 平成8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

(欧州主要国より依然として長い我が国の労働時間)

日本と主要諸外国の労働時間をみると,1995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1,975時間(前年差9時間増),アメリカが1,986時間(同19時間減),イギリスが1,943時間(同23時間増),フランスが1,680時間(同1時間増),ドイツが1,550時間(同8時間増)となり,アメリカを除き,労働時間は前年より増加した。

日本の総実労働時間はアメリカより11時間(前年39時間)短くなっている。また,イギリスとの差は32時間(前年46時間),フランスとの差は295時間(同287時間),ドイツとの差は425時間(同424時間)それぞれ長くなっている。1995年における1日当たりの労働時間をみると,日本は8.30時間と,アメリカ,イギリスに比べそれぞれ0.49時間,0.61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0.85時間,0.34時間長くなっている(第35表)。

日本と欧州主要国の労働時間の中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,完全週休二日制が遅れており,また,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。

今後ともゆとりある勤労者生活の実現の観点から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労働時間短縮を進めていく必要がある。

第35表 労働時間等の国際比較

第35表 労働時間等の国際比較（製造業生産労働者、1995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	1,975	1,986 (11)	1,943 (-32)	1,550 (-425)	1,680 (-295)
所定内労働時間	1,823	1,752 (-71)	1,745 (-78)	1,462 (-361)	—
所定外労働時間	152	234 (82)	198 (46)	88 (-64)	—
年間休日等の日数	127	139 (-103)	147 (-172)	157 (-236)	154 (-220)
週休日	95	104 (-77)	104 (-77)	104 (-71)	104 (-73)
週休以外の休日	19	9 (85)	8 (95)	12 (55)	8 (89)
年次有給休暇	11	19 (-68)	24 (-112)	29 (-142)	26 (-122)
欠勤日	2	7 (-43)	11 (-77)	12 (-79)	16 (-114)
1日当たり労働時間	8.30	8.79 (114)	8.91 (140)	7.45 (-189)	7.96 (-75)
1日当たり所定内労働時間	7.66	7.75 (21)	8.00 (79)	7.03 (-141)	—
1日当たり所定外労働時間	0.64	1.04 (92)	0.91 (61)	0.42 (-48)	—

資料出所 E C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。

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

日本との差 ΔH は、

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

(ただし、 $T' = T + \Delta T / 2$ 、 $D' = D + \Delta D / 2$)

$$D = 365 - d_1 - d_2 - d_3 - d_4$$

d_1 : 週休日、 d_2 : 週休日以外の休日、 d_3 : 年次有給休暇、 d_4 : 欠勤日

$$\Delta D = -\Delta d_1 - \Delta d_2 - \Delta d_3 - \Delta d_4$$

$$\Delta H = \Delta T \cdot D' - \Delta d_1 \cdot T' - \Delta d_2 \cdot T' - \Delta d_3 \cdot T' - \Delta d_4 \cdot T'$$

平成9年(1997年)4月1日より週40時間労働制が全面実施

法定労働時間についてはすでに平成6年(1994年)4月から原則週40時間労働制に移行していますが、その適用が猶予されてきた中小企業等についても平成9年(1997年)4月1日から、全面的に週40時間労働制が適用されています。これらの中小企業において週40時間労働制の円滑な定着を図るため、その実情にかんがみ「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(時短促進法)」の改正が行われ、平成11年(1999年)3月31日まできめ細かな指導・援助を行う2年間の指導期間が設けられました。さらに、この週40時間労働の実施に伴い労働基準法施行規則の一部改正等が行われました。その内容は週40時間労働制に伴い所定労働時間が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与日数を引き上げたこと、一年単位の变形労働時間制の運用を弾力化したこと、裁量労働制の対象業務について、コピーライターの業務などの6業務を追加したこと、等となっています。なお、平成9年(1997年)4月1日より週法定労働時間は以下のとおりとなっています。

表 業種、規模別週法定労働時間


表 業種、規模別週法定労働時間


業 種	規 模	301	101～	31～	10～	1～
		人以上	300人	100人	30人	9人
製 造 業 (1号)		40	40	40	40	40
鉱 業 (2号)		40	40	40	40	40
建 設 業 (3号)		40	40	40	40	40
運輸交通業 (4号)		40	40	40	40	40
貨物取扱業 (5号)		40	40	40	40	40
林 業 (6号)		40	40	40	40	40
商 業 (8号)		40	40	40	40	46

金融広告業 (9号)	40	40	40	40	40
映画・演劇業 (10号)	40	40	40	40	46
通 信 業 (11号)	40	40	40	40	40
教育研究業 (12号)	40	40	40	40	40
保健衛生業 (13号)	40	40	40	40	46
接客娯楽業 (14号)	40	40	40	40	46
清掃・と畜業 (15号)	40	40	40	40	40
官 公 署 (16号)	40	40	40	40	40
その他の事業 (17号)	40	40	40	40	40

注) 1. 業種分類(1～17号)は、労働基準法第8条に掲げる分類によります。規模は企業全体の規模という意味ではなく、工場、支店、営業所等の個々の事業場ごとの規模をいいます。
 2. なお、小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園の教職員については、当分の間週44時間となります。

 1週40時間

 1週40時間 (平成9年(1997年)3月31日まで週40時間労働制の適用が猶予され、週44時間まで認められていた事業場)

 1週46時間(特例措置として週46時間まで認められる事業場)

第I部 平成8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

(引き続き減少した死傷災害)

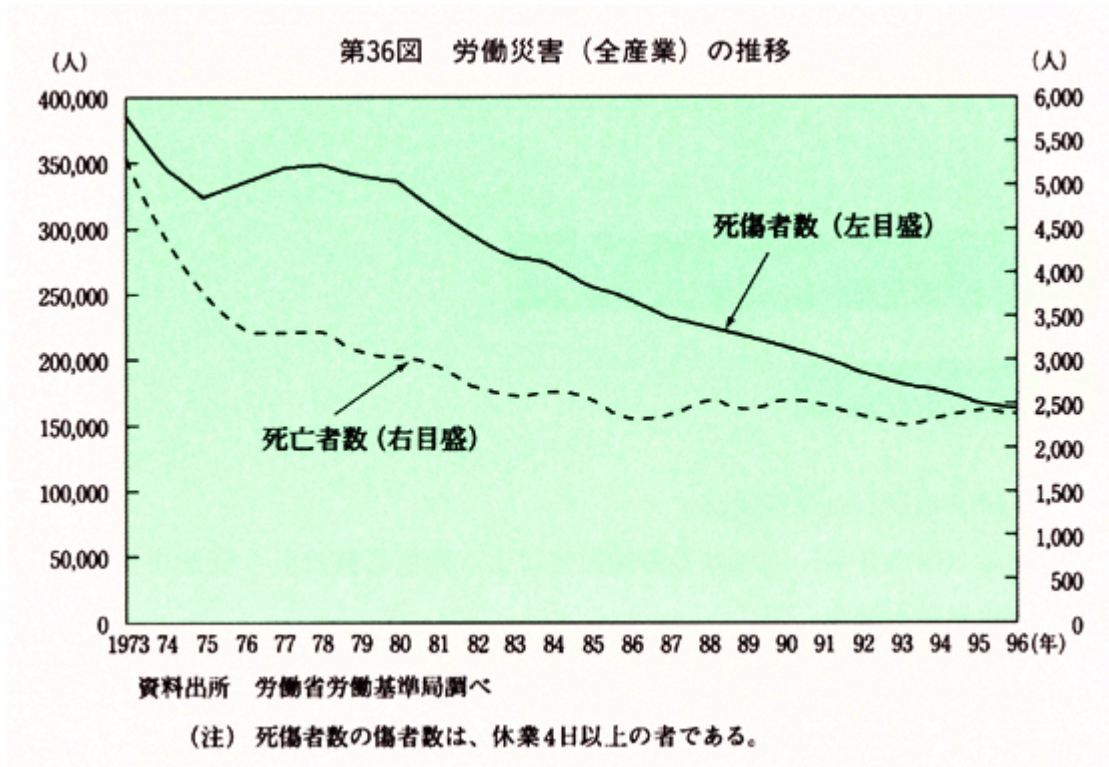
1996年(平成8年)における労働災害による死傷者数は引き続き減少し,また,死亡者数も減少した。

労働省労働基準局調べにより,1996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16万2,862人,前年差4,454人減(前年比2.7%減)となり,引き続き減少した。死亡者数は2,363人(前年差51人減)となっており,阪神・淡路大震災の影響もあって死亡者数が大幅に増加した1995年の死亡者数(2,414人)から減少(前年比2.1%減)した(第36図)。死亡者数を業種別にみると,建設業が最も多く1,001人(前年差20人減),次いで製造業の405人(同12人減),陸上貨物運送事業333人(同21人増)と続いており,陸上貨物運送事業は4年連続で死亡者数が増加している。

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218件と,前年と比較して10件減となっており1992年以来4年ぶりに減少に転じた。死傷者数は1,148人と前年差151人減となっているが,死亡者数は138人で同21人増と増加している。業種別にみると,建設業が94件と最も多く,死傷者数は437人(前年差1人増),死亡者数は75人(同17人増)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1996年は1.89(1995年1.88)となった。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,1996年で0.16と1995年(0.19)を0.03ポイント下回った。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,1996年は83.4日で1995年(102.1日)を18.7日下回った。

第36図 労働災害(全産業)の推移



第I部 平成8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

(約4割の砂防工事現場等でみられた安全衛生関係法令違反)

1996年において重大災害の発生件数は減少したものの,死亡者数は増加し,12月には,新潟県及び長野県にまたがる蒲原沢砂防工事現場で多くの死傷者を伴う重大な土石流災害が発生した。労働省では,災害の再発防止を図るため,砂防工事等を行う全国1,220現場に対し一斉監督を実施し,その結果,509現場(41.7%)で何らかの労働安全衛生関係法令の違反がみられ,労働災害に直接つながるおそれのある重大な違反があった現場については,設備の改善命令等の措置を講じた。

法令違反のうち「元請としての義務違反」の内訳をみると,「下請事業者に対し,法令を遵守するよう指導する等の必要な措置を講じていない」(67現場),「下請事業者が同一の場所で作業する場合の連絡調整を行っていない」(23現場)等が多くなっている。

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,建設業における重層下請構造及び安全衛生管理体制についてみると,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」工事現場は9割を超えるが,その把握の対象となる下請事業者の範囲が「下請事業者の一部」とする工事現場が約3割ある。また,下請工事受注の際の安全衛生管理面での問題内容をみると,「安全衛生管理関係費用が計上されていなかった」「十分に工事期間が与えられていなかった」「作業間の連絡調整が不十分であった」等が挙げられている。

建設業において多くみられる,元請,関係請負人の労働者が同一の場所において混在するような現場では,安全確保のために,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となっている。

第I部 平成8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

(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(道路上及びその他の交通事故)の死亡者数の割合は1996年で28.5%(1995年28.3%)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。1996年の交通労働災害による死亡者は673人で,前年差11人減となった。業種別にみると陸上貨物運送事業が最も多く235人となっており,次いで建設業127人,商業105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。

労働省においては,こうした状況をふまえ,1994年2月に全業種を対象に,1)交通労働災害防止のための管理体制の確立等,2)適正な労働時間等の管理及び走行管理,3)運転者に対する教育等を内容とする「交通労働災害防止のためのガイドライン」を策定しその周知に努めている。

こうした中,同ガイドラインに基づく対策の実施状況について,1995年度に実施した実態調査によると,陸上貨物運送事業においては,他の業種に比べて交通労働災害防止対策の実施率は高くなっているものの,自動車運転業務を主たる業務とする陸上貨物運送事業としては,必ずしも実施率が高いとは言い難い面がある。また,陸上貨物運送事業以外の業種についてみると,各対策の実施率は低く,特に,交通災害防止管理体制の確立に係る対策は,ほとんど取り組まれていない状況となっている(付属統計表第10表)。

労働省では,この調査結果等を踏まえ,ガイドラインの周知徹底,交通労働災害防止対策推進事業の推進,交通労働災害防止担当管理者教育の推進を内容とする,総合的な交通労働災害防止対策を推進する等,一層の災害防止対策に努めている。

第I部 平成8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)

1995年の業務上疾病の発生状況は9,230件で前年比6.9%減と3年連続で1万件を下回っている。

産業別にみると製造業(2,844件)で最も多く,次いで建設業(1,843件),運輸交通業(1,157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)で見ると,全産業では長期的に低下傾向で推移しており,1994年は0.18と前年(0.20)より0.02ポイント低下した。

疾病分類別にみると,「業務上の負傷に起因する疾病」が6,451件と最も多く全体の69.9%を占めている。このうち腰痛(災害性腰痛)が5,035件で業務上の負傷に起因する疾病の78.0%を占めている。

第I部 平成8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

(労働者の健康確保対策の充実)

近年の労働者の健康をめぐる状況をみると,業務上疾病の発生状況は減少傾向にあるが,高齢化の進展などにより,脳・心臓疾患などにつながる所見を有する労働者が増加している。また,産業構造の変化や技術革新の進展などにより,労働態様に変化が生じた結果,仕事や職場生活での悩みやストレスを感じる労働者が増加しているほか,「過労死」も大きな社会問題となっており,これらの予防のための総合的な対策を講ずることが必要となつている。

このような状況をふまえ,1996年に労働安全衛生法の一部が改正されており,その主な改正内容をみると,1)労働衛生管理体制の充実のため,産業医の専門性の確保を図ることや産業医の勧告を尊重すること等,2)職場における労働者の健康管理の充実のため,事業者は健康診断後の適切な措置を講ずることや保健指導等の実施に努めること等となっている。

第I部 平成8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

(事業所規模間格差が大きい健康管理制度)

労働省「労働安全衛生基本調査」(1995年)により,産業医の選任状況を,産業医の選任が義務づけられている50人以上規模事業所についてみると,産業医を選任している事業所は73.6%にとどまっている。事業所規模別にみると,1,000人以上規模では99.7%,500~999人規模では97.2%,300~499人規模では96.0%,100~299人規模では87.4%,50~99人規模では63.9%となっており,事業所規模間格差が大きくなっている。産業別にみると,電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く91.9%,次いで製造業の85.4%となっているが,サービス業(64.3%),卸売・小売業,飲食店(56.0%)では低くなっている。

また,定期健康診断の実施状況をみると,その実施は事業所の規模を問わず義務づけられているものの,一般定期健康診断を実施した事業所は84.4%にとどまっている。事業所規模別にみると,1,000人以上規模では100%実施されているが,30~49人規模は89.7%,10~29人規模は80.9%となっており,事業所規模間の格差が大きくなっている。

産業医の選任も定期健康診断の実施も,労働安全衛生法によって義務づけられており,また,労働者の健康確保のために必要であることから,選任状況,実施状況が低い事業所は,現在の状況について改善を図る必要がある。

次に,労働者自身の健康管理に対する意識についてみると,労働者が自分の健康管理を進めていく上で関心のある事項(複数回答)は,「健康的な食生活の情報」(60.1%),「人間ドック・がん検診の情報」(38.8%),「高齢化に伴う機能低下の予防」(36.5%),「心の健康対策(メンタルヘルス)」(35.3%)と続いている。

一方,労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1994年)により労働者本人に対する企業の健康管理制度の種類(複数回答)を企業数割合によりみると,「成人病予防検診」(76.9%),「人間ドックの費用補助」(37.7%),「入院費用に関する補助」(11.5%)となっているが,「メンタルヘルス対策」は,7.8%と低くなっている。

第I部 平成8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

(快適な職場環境の形成の促進)

職場環境について,前出「労働安全衛生基本調査」により,職場環境の快適性について労働者(調査対象労働者は,管理・事務・技術労働者以外の労働者である)意識をみると,「快適である」とする者の割合が38.2%,「快適ではない」が同32.7%,「どちらともいえない」が同29.1%となっている。これを産業別にみると,「快適である」とする者の割合は,電気・ガス・熱供給・水道業(62.0%)で高く,製造業(25.1%)で低くなっている。職場の作業環境が「快適ではない」とする労働者が「快適ではない」と感じている事項(複数回答)は,気温(57.6%),ほこり(48.6%),騒音(39.9%),換気(37.1%)の順に多くなっている。

国においては,疲労やストレスを感じることの少ない働きやすい職場環境形成のために「快適職場指針」を示し,事業場における快適職場への取組を支援しているが,快適職場づくりを進めていくためには,事業場に属する一人一人が工夫を凝らし,職場を挙げて取り組むことが必要となっている。
