

第1部 平成9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

(4月以降前年同月を下回っている実質賃金)

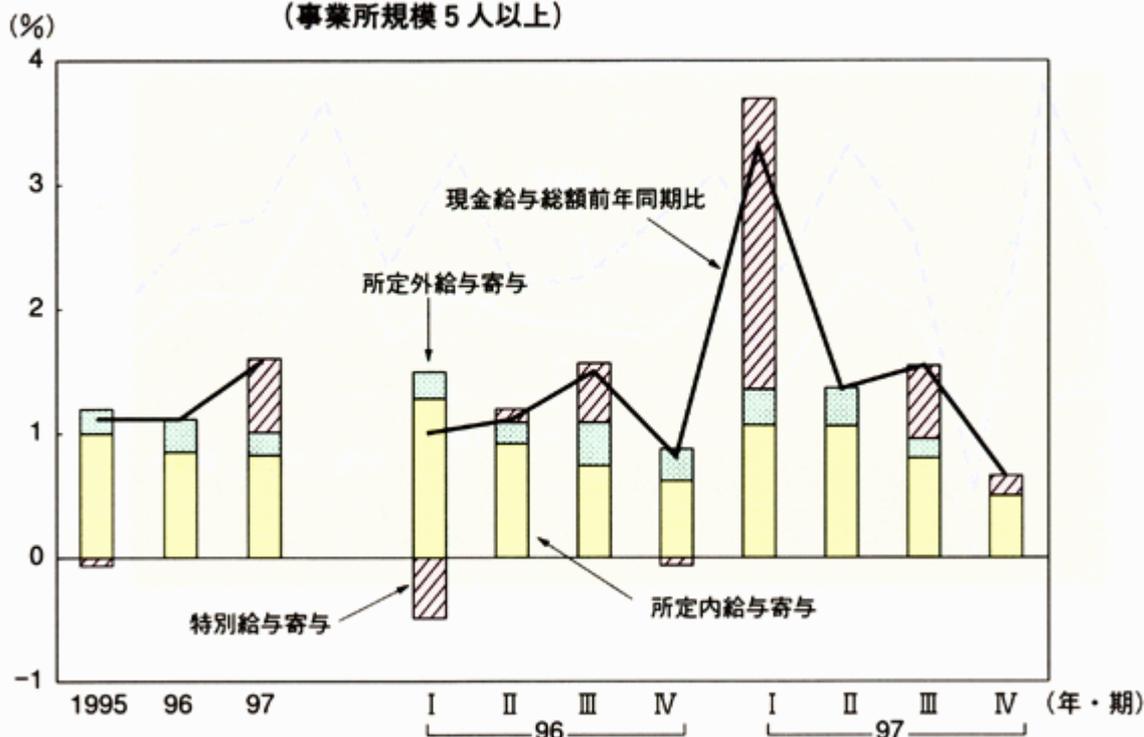
1997年(平成9年)の賃金は、所定内給与の伸びがほぼ前年並みであり、所定外給与の伸びは前年よりやや縮小したが、賞与支給時期のずれもあって特別給与の伸びが大きく拡大したため、現金給与総額の伸びは前年より高まった。

労働省「毎月勤労統計調査」により事業所規模5人以上の賃金の動向をみると、常用労働者1人当たりの現金給与総額(月額)は37万1,670円、前年比では1.6%増と、1996年(同1.1%増)よりも伸びが拡大した(第27図)。また、消費者物価の上昇率を差し引いた実質賃金上昇率の動きを四半期ごとにみると、1997年は1~3月期前年同期比3.0%増の後、消費税率の引上げ(4月)、医療保険制度の改正(9月)等に伴って消費者物価の上昇幅が拡大したため4~6月期以降は同マイナスで推移し、その結果、1997年の実質賃金は前年比保合い(前年同1.1%増)となった。事業所規模30人以上でみると、1997年の現金給与総額は前年比2.0%増と、1996年(同1.6%増)よりも伸びが拡大したものの、実質賃金では同0.4%増と、前年(同1.6%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、28万8,641円で前年比1.3%増と、前年(同1.4%増)とほぼ同水準の伸びとなった。その内訳では、所定外給与は、1997年は前年比3.5%増と前年(同5.0%増)よりやや増加率が縮小し、定期給与の大部分をしめる所定内給与は、1997年は前年比1.1%増と前年(同1.2%増)とほぼ同じ増加率となった。一方、特別に支払われた給与(夏季、年末の賞与等。「特別給与」という。以下同じ)は前年比2.7%増と、前年の伸び(同0.1%増)を上回ったが、これは1996年の年末賞与を1997年1月に支給した事業所が多かったことが影響しているものと考えられる(前掲第27図)。

第27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27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)



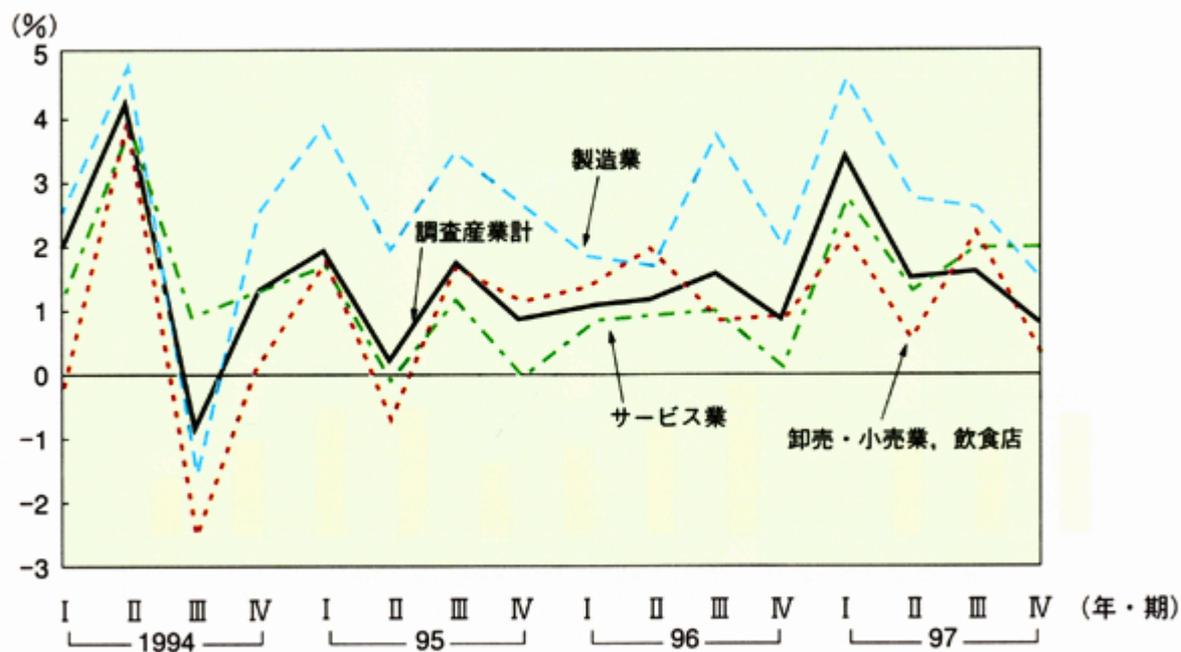
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

また、1997年の現金給与総額の伸びを事業所規模別にみると、500人以上規模では前年比3.0%増、100～499人規模では同1.8%増、30～99人規模では同1.5%増、5～29人規模では同1.4%増となり、規模の大きい事業所ほど伸び率が高くなり事業所規模間の賃金格差は拡大した。これは、所定外給与と特別給与の伸びがおおむね事業所規模が小さくなるにつれて低かったためであるが、この背景としては、中小企業の企業業績の改善の遅れなどの影響があると考えられる。

産業別に現金給与総額の伸びをみると、業績の回復が年前半には比較的順調で夏季賞与及び所定外給与の伸びが高かった製造業では前年比2.5%増となり、卸売・小売業、飲食店(同1.2%増)、サービス業(同1.9%増)を上回る伸びとなった。しかし、1997年7～9月期以降、製造業も所定外給与の伸びが鈍化したことなどから、現金給与総額の伸びが縮小した(第28図)。また、後述するように産業別に現金給与総額の伸びが異なるのは、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比率の上昇幅が産業間で異なることによるところも大きい。

第28図 産業別現金給与総額の推移

第28図 産業別現金給与総額の推移(事業所規模5人以上、前年同期比)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第I部 平成9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

(前年の上昇率をやや上回った初任給)

労働省「賃金構造基本統計調査」により1997年3月の新規学卒者の学歴別初任給の伸びをみると、男性は大卒前年比0.4%増(前年同0.5%減)、高卒で同1.0%増(同0.3%増)、女性は大卒同1.4%増(同0.2%減)、高専・短大卒同1.4%増(同保合い)、高卒同0.8%増(同1.0%増)と、前年の上昇率と同程度か上回り、新規学卒者の就職率の上昇とともに新規学卒者の就職環境が明るさを取り戻しつつある動きを示した。また、企業規模別にみても女性の高卒を除き、どの規模もおおむね前年の伸びを上回った。

第I部 平成9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

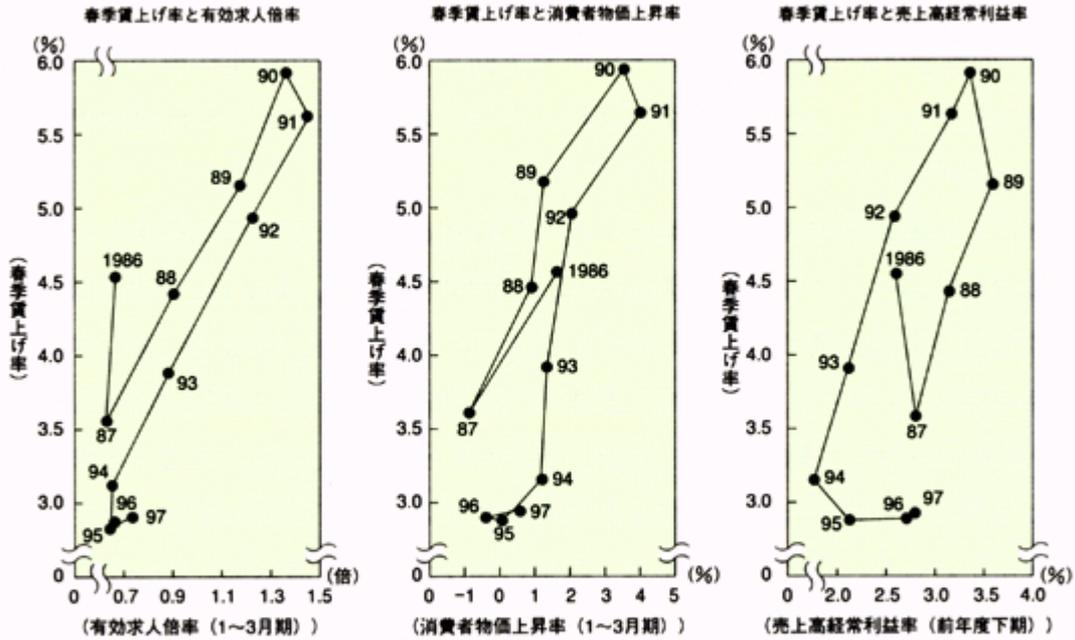
(前年とほぼ同水準となった賃上げ率)

1997年の賃上げ率は、緩やかな景気回復が続く中でおおむね前年と同水準となった。労働省労政局調べにより資本金20億円以上、従業員1,000人以上で労働組合のある289の民間主要企業の賃上げ率をみると、1996年2.86%から1997年は2.90%となった。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、いずれも前年と大きな変化はみられなかったことから、賃上げ率も前年とほぼ同じ伸びとなったものと考えられる(第29図)。

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賃上げ率をみると、1996年2.7%から1997年は2.6%となった。企業規模別にみると、5,000人以上規模でやや前年を下回ったものの、おおむね各規模とも前年並となり、産業別にみると製造業、サービス業以外は賃上げ率は前年を下回り、1996年に続き金融業が最も賃上げ率が低くなった(第30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みると、「企業業績」をあげる企業の割合が70.3%と1996年(75.0%)をやや下回ったものの依然最も高い割合を示した。一方、「世間相場」の割合は18.9%(前年15.9%)、「労働力の確保・定着」の割合は5.5%(同4.4%)と前年を上回ったものの1980年代前半とほぼ同水準で推移した。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、1997年は0.241と、前年と同じとなった。

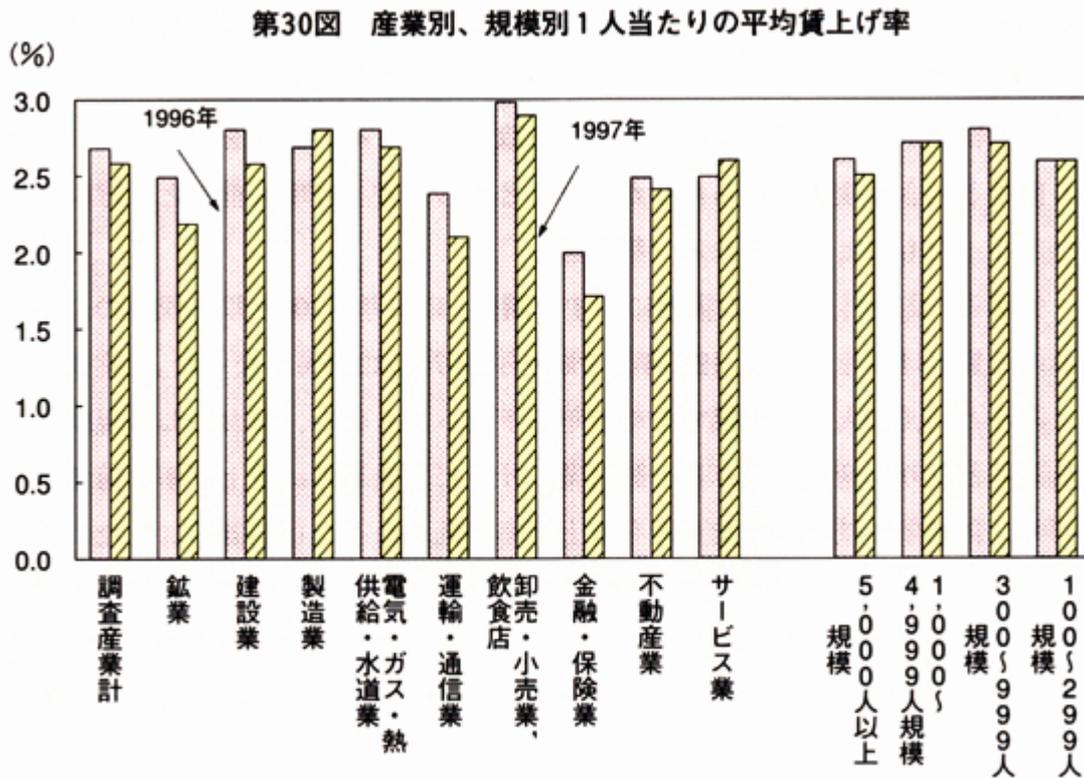
第29図 春季賃上げ率(主要企業)と各指標との関係

第29図 春季賃上げ率（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「主要企業短期経済観測調査」

第30図 産業別、規模別1人当たりの平均賃上げ率



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

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り民間

主要企業(資本金20億円以上、従業員1,000人以上で労働組合のある企業のうち、夏季一時金については290社、年末一時金については284社)についてみると、1997年の夏季一時金妥結額は79万8,340円、前年比2.9%増、年末一時金妥結額も84万8,575円、前年比2.8%増と、夏季一時金、年末一時金とも前年の伸びとほぼ同水準となった。年末にかけて景況が急激に悪化したにもかかわらず、主要企業の年末一時金の伸びが前年と同水準となったのは、一時金の決定方法が夏冬型が主力であることと業績に規模間格差があったことによると考えられる。

「毎月勤労統計調査」により、中小企業も含めた1997年夏季賞与(6~8月期の特別給与のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの)の支給状況(事業所規模5人以上)をみると、支給額は47万8,058円、前年比1.5%増(1996年同1.8%増)となった。また、支給事業所の割合は83.7%と1996年夏季(84.5%)をわずかに下回った。産業別にみると、建設業は前年比0.4%増、製造業は同3.2%増、卸売・小売業、飲食店同2.7%増、サービス業同1.9%増となった。規模別にみると500人以上規模の支給額は、81万5,483円、前年比1.9%増(1996年前年比3.0%増)、100~499人規模57万9,765円、同1.4%増(同1.2%増)、30~99人規模45万3,801円、同1.2%増(同3.2%増)、5~29人規模33万7,905円、同4.2%増(同0.9%増)となった。

また、1997年の年末賞与をみると(11月~翌年1月期の特別給与のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの)の支給状況(事業所規模5人以上)をみると、支給額は51万9,072円、前年比0.1%減(前年同1.7%増)と減少に転じた。また、支給事業所の割合は88.1%と1996年(88.8%)を下回った。産業別にみると、建設業は前年比9.6%減、製造業は同1.2%増、卸売・小売業、飲食店同1.6%増、サービス業同1.4%増となり、建設業の大幅な減少が目立つ。規模別にみると500人以上規模の支給額は、87万3,950円、前年比2.8%増(1996年前年比1.5%増)、100~499人規模63万7,304円、同0.5%増(同0.1%減)、30~99人規模51万4,618円、同0.5%減(同6.1%増)、5~29人規模36万1,759円、同0.9%減(同1.0%増)と、規模が小さい事業所は前年より減少した。

第I部 平成9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

(就業形態別の賃金上昇率)

1997年の現金給与総額を就業形態別(事業所規模5人以上)にみると、一般労働者の現金給与総額は前年比2.3%増(前年同1.6%増)と増加した一方、パートタイム労働者の現金給与総額は、同保合い(同1.0%増)となった。これは、パートタイム労働者の賃金の計算の基礎となる時間当たり賃金(所定内労働時間1時間当たりの所定内給与)の伸びが前年比1.6%増と低かったことに加え、総実労働時間が前年比1.1%減少したためと考えられる。

第I部 平成9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

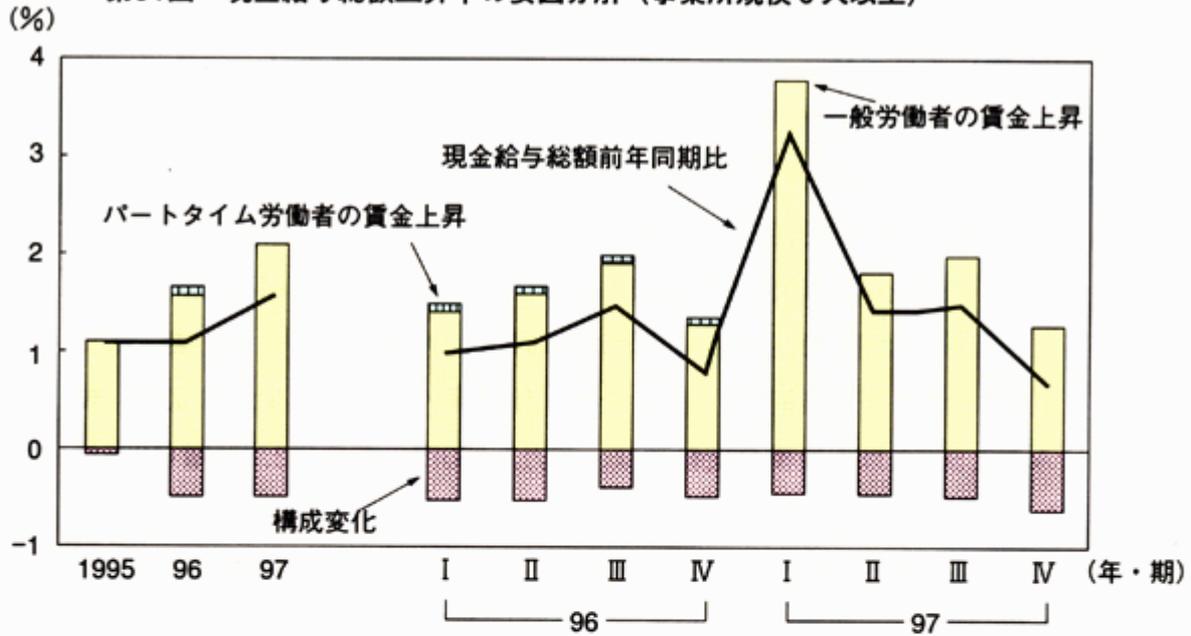
(パートタイム労働者比率の高まりと賃金上昇率)

近年、一般労働者より平均給与額の低いパートタイム労働者が常用労働者に占める割合が高まっている。常用労働者計の現金給与総額の対前年上昇率を一般労働者の現金給与総額の伸び、パートタイム労働者の現金給与総額の伸び、労働者構成の変化の3つの要因に分解してその影響をみると、パートタイム労働者のウェイトの高まりによる労働者構成の変化が1997年の常用労働者の現金給与総額の伸び率を0.5%程度押し下げていることがわかる(第31図)。

また、産業別のパートタイム労働者比率の上昇率の差は、各産業の常用労働者計の現金給与総額の伸び率にも影響を与えている。パートタイム労働者比率が0.52%ポイント上昇した製造業では、パートタイム労働者のウェイトの高まりによる労働者構成の変化により現金給与総額の伸び率を0.41%ポイント押し下げているが、パートタイム労働者比率が1.01%ポイント上昇した卸売・小売業、飲食店では、労働者構成の変化により現金給与総額の伸び率を1.04%ポイント押し下げている。

第31図 現金給与総額上昇率の要因分解

第31図 現金給与総額上昇率の要因分解（事業所規模5人以上）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」より労働省労働経済課にて試算
 (注) 要因分解は次式による。

$$\bar{W} = \frac{W_i L_i + W_p L_p}{\bar{L}} \quad \text{で表す}$$

$$\frac{\Delta \bar{W}}{\bar{W}} \approx \underbrace{\frac{\Delta W_i \cdot L_i / \bar{L}}{\bar{W}}}_{\text{一般労働者の賃金上昇効果}} + \underbrace{\frac{\Delta W_p \cdot L_p / \bar{L}}{\bar{W}}}_{\text{パートタイム労働者の賃金上昇効果}} + \underbrace{\frac{(W_i \cdot \Delta L_i + W_p \cdot \Delta L_p - \bar{W} \cdot \Delta \bar{L}) / \bar{L}}{\bar{W}}}_{\text{構成変化効果}}$$

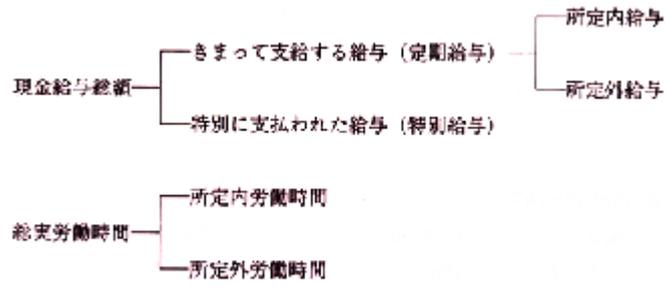
W：現金給与総額 L：常用雇用者数
 (一は労働者計、添字iは一般労働者、pはパートタイム労働者を表す)

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、事業所規模30人以上のものと、5~29人規模のものに分かれていた全国調査の調査体系を統一し、また地方調査についても事業所規模30人以上から5人以上へと調査対象を拡大しました。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。全国調査は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9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

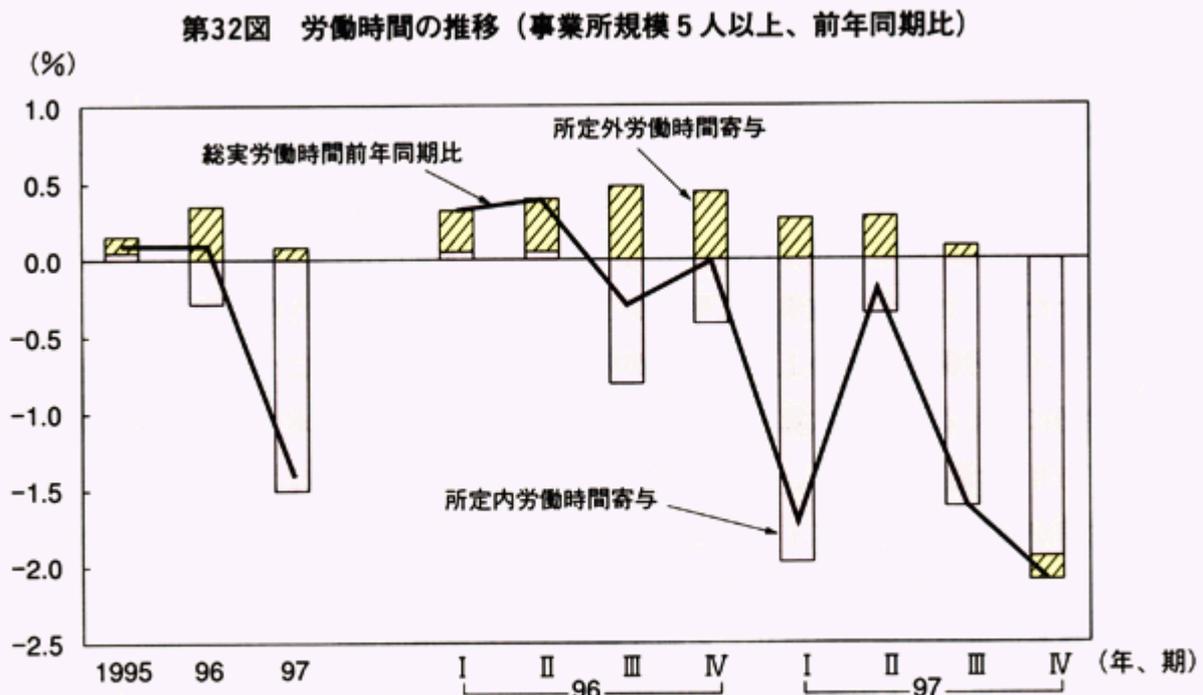
第2節 労働時間の動向

(減少に転じた総実労働時間)

労働省「毎月勤労統計調査」によると、1997年(平成9年)の総実労働時間(事業所規模5人以上)は月平均157.6時間で前年比1.4%減(前年同0.1%増)と減少に転じた。これを12倍した年間総実労働時間は1,891時間と、初めて1,900時間を下回った。なお、事業所規模30人以上の年間総実労働時間は、1,900時間であった。事業所規模5人以上の所定内労働時間は月平均147.3時間、前年比1.6%減で、1996年(同0.3%減)よりも減少幅が拡大した。一方、所定外労働時間は月平均10.3時間、同1.5%増と、1996年(同6.2%増)から増加幅が縮小した(第32図)。また、出勤日数は月平均20.1日と前年より0.3日(1.5%)減少した。

産業別にみると、製造業は1997年前年比0.5%減(前年同0.7%増)、卸売・小売業、飲食店は同2.0%減(同0.1%増)、サービス業は同1.6%減(同0.2%減)など、いずれの産業でも総実労働時間は減少した。調査産業針について規模別にみると、小規模ほど所定内労働時間が減少したことにより、総実労働時間は大きく減少した。就業形態別(調査産業計)にみると、一般労働者では1997年前年比1.2%減(前年同0.5%増)、パートタイム労働者では同1.1%減(同0.2%増)となり、一般、パートともほぼ同程度の割合で総実労働時間は減少した。

第32図 労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成9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

(週40時間制の全面適用と所定内労働時間の減少)

1997年平均の所定内労働時間は前年比1.6%減であったが、これを四半期ごとにみると1996年7～9月期以降前年同期を下回っていたのが、1997年に入って1～3月期に前年同期比2.2%減と大幅に減少し、その後も減少を続けた。また、1997年の所定内労働時間を事業所規模別(調査産業計)にみると、500人以上規模では前年比0.8%減(前年同0.5%減)、100～499人規模同1.2%減(同保合い)、30～99人規模同1.6%減(同0.1%減)、5～29人規模同2.0%減(同0.3%減)と、規模の小さい事業所ほど減少幅が大きくなった。このような所定内労働時間の変化は、法定労働時間週40時間制の全面適用の影響と考えられる。この点、労働省調べ(1997年5～6月)によると、1997年3月31日まで週40時間制が猶予されていた事業所の週40時間制の達成割合は、76.3%と、前年度(36.4%)と比べ大幅に増加しており、中小事業所を中心に労働時間の短縮に取り組んだことがうかがわれる。

出勤日数も中小事業所の減少が大幅となっており、週40時間制の適用に対し出勤日数の減少で対応した事業所が相当程度みられた。

なお、法定労働時間短縮以外の所定内時間の減少要因に、1996年がうるう年だったため、1997年は前年より平日が1日少ないこと(うるう年要因)と、パートタイム労働者比率の上昇の影響が考えられる。それぞれについて所定内労働時間に与える影響を試算すると、うるう年要因は、約0.4%ポイントの減少寄与があり(付注-1参照)、また、パート比率の上昇については、1997年にパート比率が前年差0.57%ポイント上昇したことにより所定内労働時間を約0.2%ポイント減少させたと推定される。

第I部 平成9年労働経済の推移と特徴

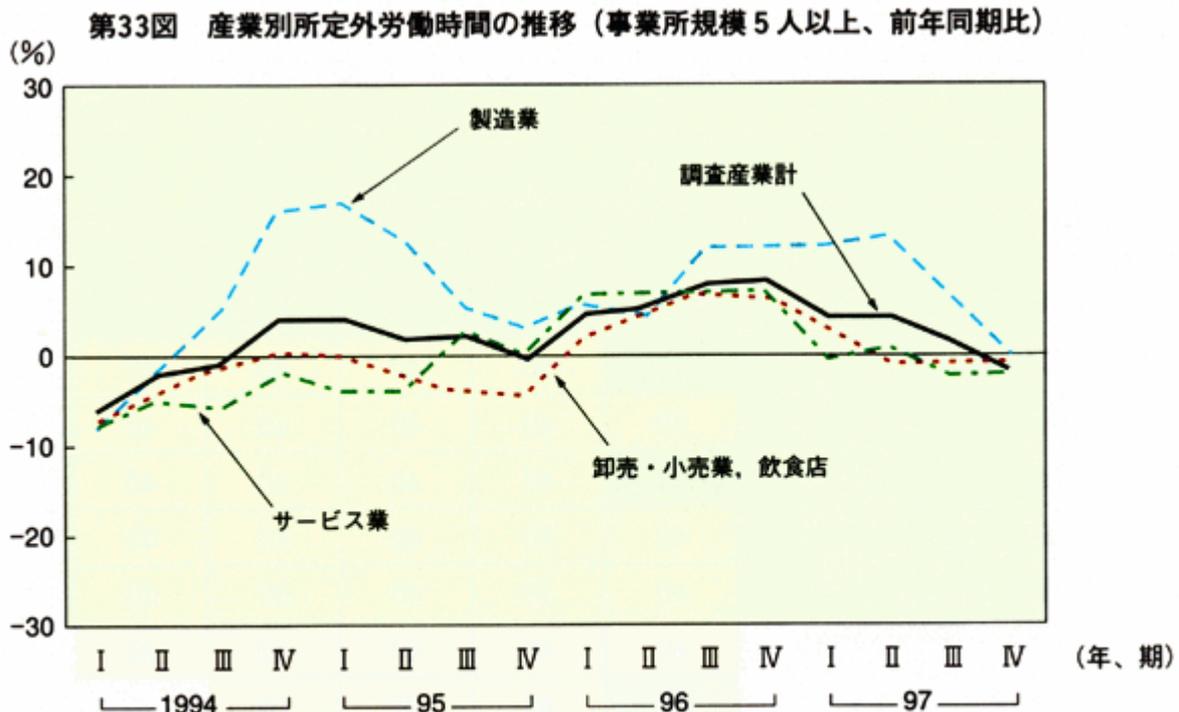
第2章 賃金、労働時間、労働安全衛生の動向

第2節 労働時間の動向

(年後半に伸びが急速に鈍化した製造業の所定外労働時間)

所定外労働時間を産業別にみると、製造業が1997年前年比7.2%増(前年同8.5%増)、卸売・小売業、飲食店は同0.4%減(同4.8%増)、サービス業は同1.5%減(同6.5%増)と、金融・保険業を除く非製造業では減少し、製造業では伸びが縮小した。製造業の動きを四半期別にみると、1997年4～6月期には前年同期比13.0%増であったが、年後半になって、生産の動きを反映して、7～9月期同5.6%増、10～12月期0.7%減と急激に鈍化した(第33図)。

第33図 産業別所定外労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

平成9年(1997年)4月1日からの週40時間労働制の全面実施等につい

て

労働基準法で定められた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いた中小企業等についても平成9年(1997年)4月1日から、一部の特例措置対象事業場を除いて全面的に週40時間労働制が適用されました。

この週40時間労働制の実施と併せて、所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の比例付与日数の引き上げ、一年単位の変形労働時間制の運用の弾力化、裁量労働制の対象業務へのコピーライターの業務などの6業務の追加などの改正が行われました。

また、これらの中小企業等において週40時間労働制の円滑な定着を図るため、「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	規 模				
		301人以上	101～300人	31～100人	10～30人	1～9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	45
金融広告業 (9号)		40	40	40	40	40
映画・演劇業 (10号)		40	40	40	40	45
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	45
接客観業 (14号)		40	40	40	40	45
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) 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。

- 1週40時間
- 1週40時間(平成9年(1997年)3月31日まで週40時間労働制の運用が着手され、週44時間まで認められていた事業場)
- 1週40時間(特別措置として週40時間まで認められる事業場)

第I部 平成9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)

1997年(平成9年)における労働災害による死傷者数は引き続き減少し、死亡者数も減少した。

労働省労働基準局調べにより、1997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15万6,726人、前年差6,136人減(前年比3.8%減)となり、引き続き減少した。死亡者数も2,078人、前年差285人減(前年比12.1%減)となり前年より減少した。死亡者数を業種別にみると、建設業が848人と最も多いが、前年と比較すると153人減と大きく減少した。次いで製造業の351人(同54人減)、陸上貨物運送事業290人(同43人減)となっており、陸上貨物運送業は1992年以来5年ぶりに死亡者数が減少した。

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227件と、前年と比較して9件増となった。これによる死傷者数は1,135人と前年差13人減となり、死亡者数も90人で同48人減と減少した。業種別にみると、建設業が83件(前年差11件減)と最も多く、死傷者数は374人(同63人減)、死亡者数は32人(同43人減)となった。

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))を労働省「労働災害動向調査」(事業所規模100人以上)でみると、調査産業計(除く総合工事業)で1997年は1.75(1996年1.89)と前年より低下した。これを業種別にみると、建設業、製造業、運輸・通信業、サービス業では1996年を下回ったが、卸売・小売業では上回った。

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、1997年で0.16と前年に比べ横ばいとなった。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、1997年は89.7日で1996年(83.4日)を6.3日上回った。

第I部 平成9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

(第9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1958年に産業災害防止総

合5ヶ年計画を策定して以来、これまで8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8次の計画が1997年度末をもって終了するのに伴い、1998年度から2002年度までの期間を対象とした第9次の労働災害防止計画を策定した(囲み参照)。

第9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総合的かつ計画的に推進するため労働安全衛生法第6条に基づき、労働大臣が策定する計画で、昭和33年以来(1958年)これまで8次にわたり策定されてきました。昭和30年、40年代の第1次から第3次の計画では、多発する死傷災害の防止が最も重要な課題でしたが、昭和47年(1972年)に労働安全衛生法が施行された後の第4次以降の計画では、より高い安全衛生基準の確保が課題として取り上げられ、特に最近は、労働災害を防止することはもとより、健康保持増進対策、快適職場形成等の課題も取り上げられてきています。第9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10年度を初年度とし、平成14年度を目標年度とする5年間

2 計画の目標

- 1) 死亡災害については、年間2,000人台で一進一退を繰り返している現状を打破し、その大幅な減少を図ること。
- 2) 計画期間中における労働災害総件数を20%減少させること。
- 3) じん肺、職業がん等の職業性疾病の減少、死亡災害に直結しやすい酸素欠乏症、一酸化炭素中毒等の災害の撲滅を図ること。
- 4) 産業保健サービスの充実等労働者の健康の保持増進及び快適な職場環境の形成の推進をすること。

3 主要な労働災害防止対策の推進

- 1) 死亡災害の撲滅建設業を始めとする死亡災害が多発している業種等における労働災害防止対策を推進すること。
- 2) 中小企業における安全衛生の確保労働災害防止措置の履行確保を図るとともに、中小企業の自主的な努力や集団的な取組を促進するなど適切な支援を実施すること。
- 3) 高齢社会の進展に伴う安全衛生の確保若年者と高齢者が混在して同じ作業に従事することを前提とした安全衛生対策を実施すること。
- 4) 新しい安全衛生管理手法の導入安全衛生管理のノウハウの継承に係る問題への対応等新しい安全衛生管理手法を導入すること。
- 5) 最近における業務上の心身の負担の増大等に対応した労働衛生対策の推進産業社会が変化していく中で、積極的な健康の保持増進を推進すること。
- 6) 原点に立ち返った安全衛生意識の高揚原点に立ち返って安全衛生意識の高揚を図るとともに、一般国民を含め、広く労働災害防止の重要性を周知すること。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成9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

(引き続き減少した業務上疾病)

1996年の業務上疾病の発生状況は9,250件で前年比0.2%増となったが、4年連続で1万件を下回った。

産業別にみると製造業(2,631件)で最も多く、次いで建設業(1,834件)、運輸交通業(1,187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、1996年は0.18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6,521件(前年比1.1%増)と最も多く全体に占める割合は70.5%となり、このうち腰痛(災害性腰痛)が5,191件で業務上の負傷に起因する疾病に占める割合は79.6%となった。また、「じん肺及びじん肺合併症」は、1980年以降減少に転じていたが、1994年以降3年連続して増加し1996年には、1,477件(前年比11.4%増)となり全体に占める割合は16.0%となった。
