
第I部 平成10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

(初めて減少した現金給与総額)

1998年(平成10年)の賃金は,所定内給与が統計調査開始以来最も低い伸びとなり,所定外給与が大きく減少したことから,きまって支給する給与(「定期給与」という。以下同じ)が統計調査開始以来初めて減少した。これに加え特別給与も統計調査開始以来最も大幅な減少となったことから,現金給与総額は統計調査開始以来初めて減少した。

労働省「毎月勤労統計調査」により,1998年の現金給与総額(調査産業計,事業所規模5人以上)をみると,月平均36万6,481円,前年比1.3%減(1997年平均同1.6%増)となった(第23図)。また,実質賃金は,消費者物価が4月以降,消費税率の引上げの影響の剥落等により安定したにもかかわらず,前年比2.0%減(1997年平均同保合い)と減少した。

第I部 平成10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

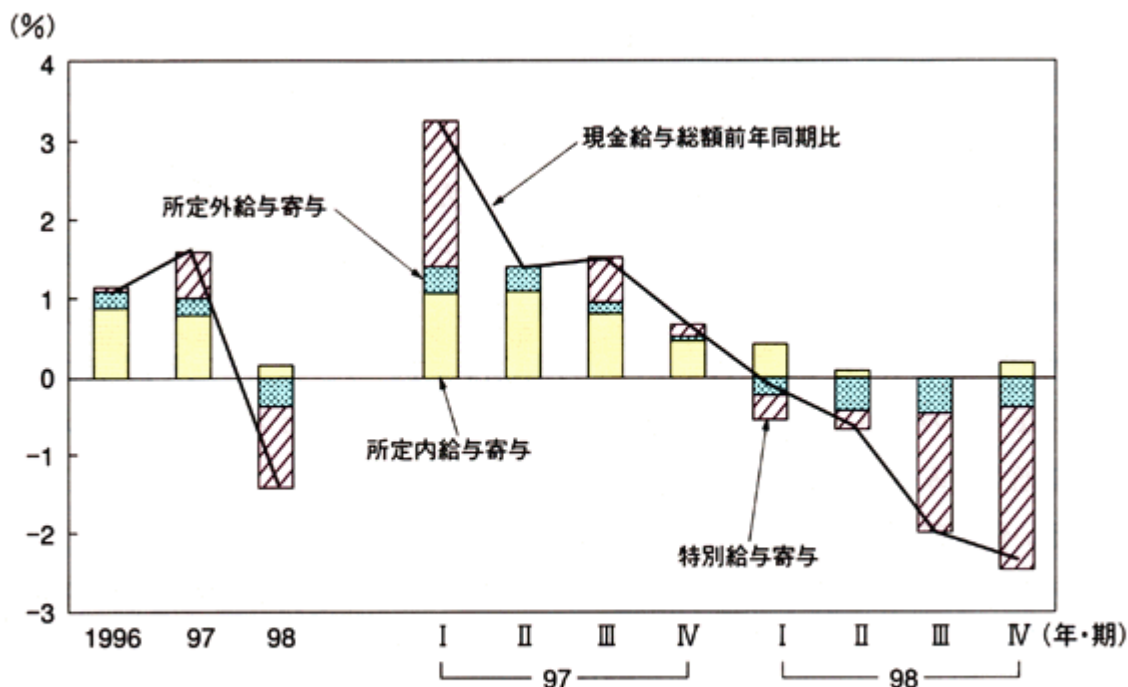
(定期給与の減少の要因)

現金給与総額の内訳をみると,定期給与は1997年8月頃より前年同月比伸び率が徐々に鈍化し,1998年4月以降マイナスとなって,1998年平均では前年比0.3%減(1997年平均同1.3%増)となった。これは,1)所定外給与の減少,2)一般労働者の所定内給与の伸び率の鈍化,3)パートタイム労働者の構成比の上昇が要因と考えられる。

これらを詳しくみると,所定外給与は,鉱工業生産の伸び率の鈍化・減少に伴う製造業の所定外労働時間の減少等により1997年12月より前年同月比減少に転じ,1998年4月以降同マイナス8%台での推移が続いた。この結果,1998年平均では前年比7.1%減(1997年平均同3.5%増)となり,定期給与を0.47%程度押し下げた。特に製造業(中分類では繊維,一般機械等)の減少が大きい。

第23図 現金給与総額の推移

第23図 現金給与総額の推移(前年同期比)



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試算
 (注) 事業所規模5人以上

また,一般労働者の所定内給与の伸びは,1997年の1.6%増から1998年には0.8%増と鈍化した。これには,雇用・失業情勢の急激な悪化と企業収益の減少を背景に春闘賃上げ率が過去最低となったこと,また,日給

月給制や出来高給の多い建設業、運輸業の活動が低迷したこと、金融業で1997年から引き続きベアが抑制されたことが影響していると考えられる(付属統計表第23表)。

また、パートタイム労働者の構成比が前年より0.75%ポイント上昇したことにより、全体の定期給与が0.63%程度押し下げられた。

なお、特別給与は、夏季賞与、冬季賞与いずれも減少したことの影響から、前年比5.0%減(1997年平均同2.7%増)となった。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成10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

(小規模な事業所で伸びが横ばいとなった所定内賃金)

1998年の賃金の伸びを事業所規模別にみると,所定内給与は500人以上では前年比0.9%増,100~499人では同0.7%増,30~99人では同0.1%減,5~29人では同保合いと,100人以上の事業所規模では1%弱の伸びを見せているのに対して,100人以下の事業所規模ではおおむね伸びは横ばいと,大企業に比べ中小企業が特に業績が悪化したことを反映した動きとなっている。しかし,現金給与総額の伸びについては,大規模事業所では所定外給与の減少が大きく,また,現金給与総額に占める特別給与の割合が大きいため特別給与の減少寄与が大きいことから,規模間格差は明確に見られなかつた(付属統計表第24表)。

主な産業について現金給与総額の推移をみると,景気低迷を反映して,1997年10~12月期よりほとんどの産業で増加幅が縮小し,建設業などでは前年同月比減少に転じた。さらに,98年7~9月期以降はすべての産業で前年同月比減少となっているが,業況の悪化の程度が比較的小さいサービス業では98年の1年を通じてみると減少幅が最も小さい(第24図)。

第I部 平成10年労働経済の推移と特徴

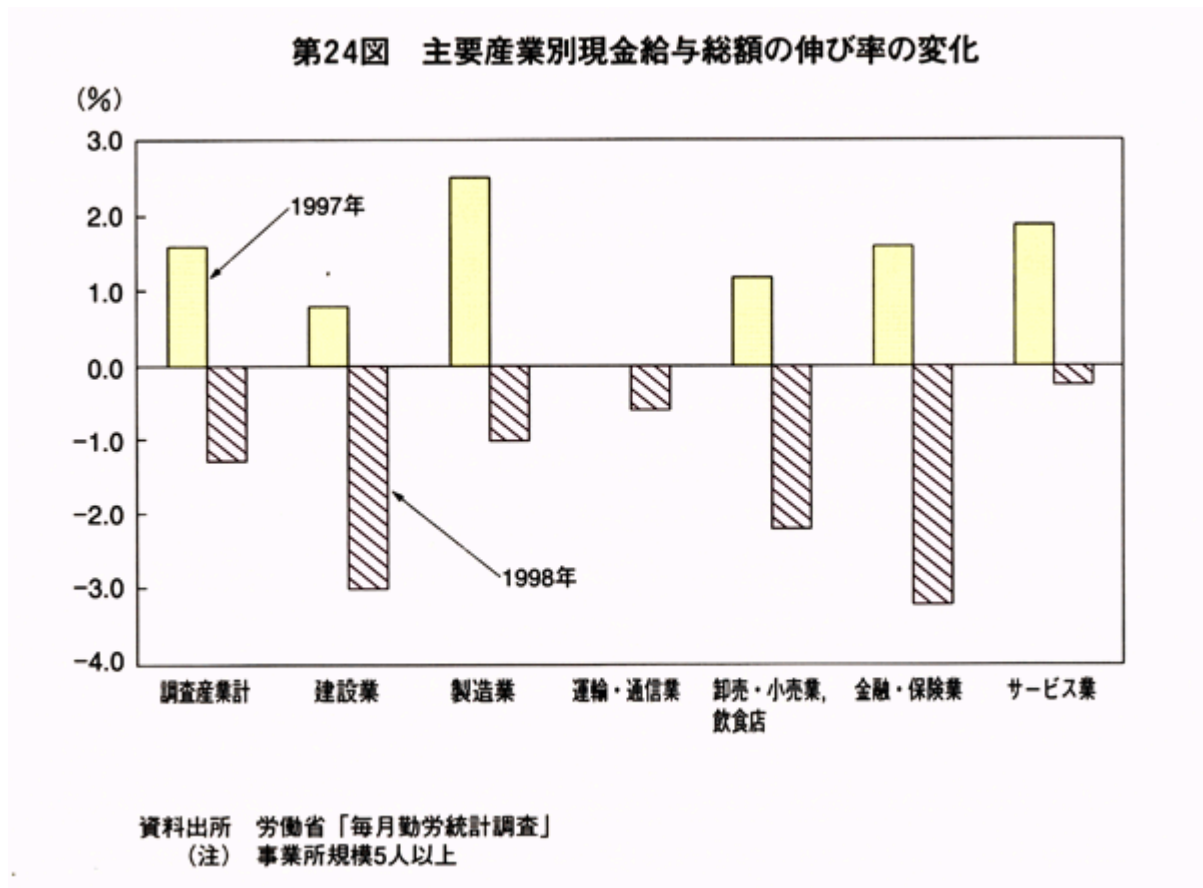
第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第1節 賃金の動向

(低い伸び率となった初任給)

労働省「賃金構造基本統計調査」により1998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0.8%増(1997年同0.4%増),高専・短

第24図 主要産業別現金給与総額の伸び率の変化



大卒同0.1%減(同1.3%増),高卒同0.3%増(同1.0%増),女性は大卒同0.1%増(同1.4%増),高専・短大卒同0.5%増(同1.4%増),高卒同0.4%増(同0.8%増)と,男女各学歴とも企業業績の悪化を反映して1%未満の低い伸びとなった。

第I部 平成10年労働経済の推移と特徴

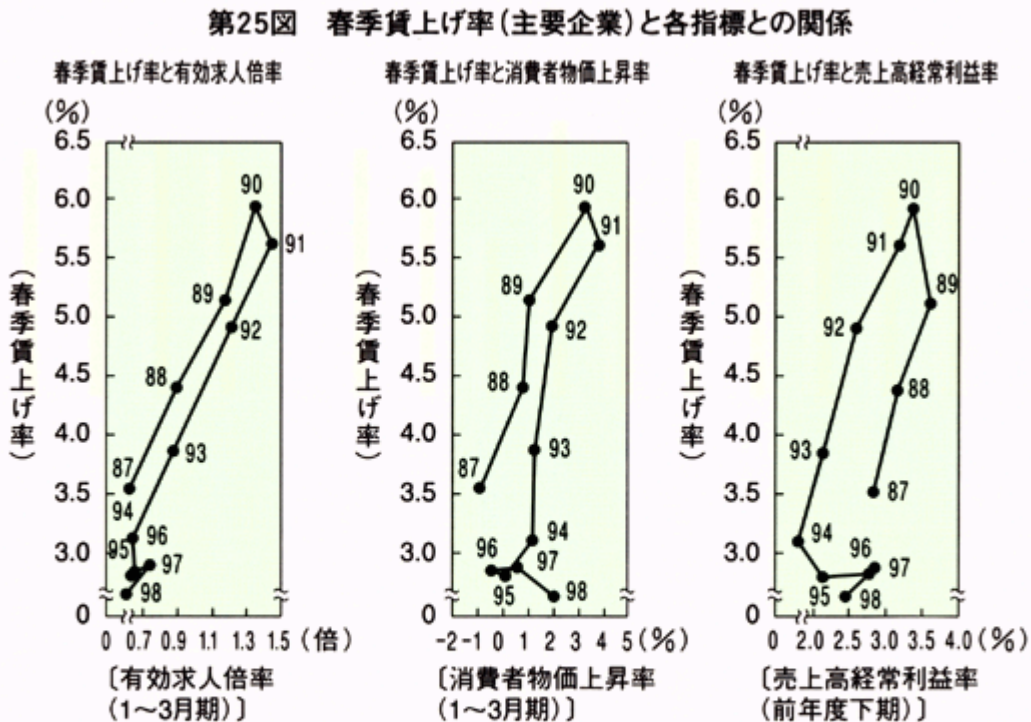
第2章 賃金,労働時間,労働安全衛生の動向

第1節 賃金の動向

(前年を下回った主要企業の春季賃上げ率)

労働省労政局調べによる1998年の民間主要企業(資本金20億円以上,従業員1,000人以上で労働組合のあるもの288社)の春季賃上げ要求・妥結状況をみると,賃上げ額は8・323円,賃上げ率は2.66%(1997年同8,927円,2.90%)となり,額・率ともに前年を下回り,賃上げ率は,比較可能な1965年以降で最も低い数字となった。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,消費者物価は消費税率の引上げ等の影響により前年より上昇率が高まったが,有効求人倍率,売上高経常利益率の伸びが前年より縮小したため,賃上げ率が前年より低下した(第25図)。

第25図 春季賃上げ率(主要産業)と各指標との関係

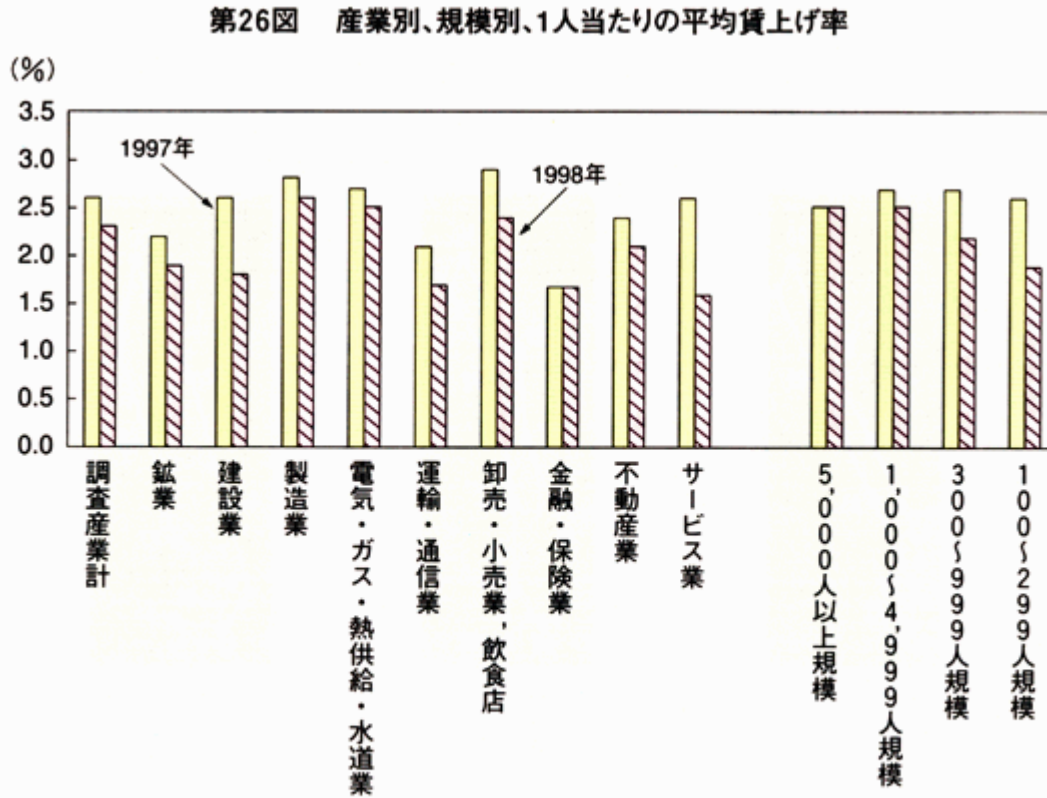


資料出所 労働省「職業安定業務統計」、労働省労政局調べ、
総務庁統計局「消費者物価指数」、日本銀行「主要企業短期経済観測調査」

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」で規模別,産業別の動きをみると,規模別では規模が小さくなるほど賃上げ額・率は低くなり,前年と比較してみると,規模が小さくなるほど差が大きかった。産業別に賃上げ率をみると,製造業が2.6%と最も高く,次いで電気・ガス・熱供給・水道業の2.5%,卸売・小売業・飲食店の2.4%の順であった。また,運輸・通信業,金融・保険業の1.7%が最も低く,金融・保険業は2年連

続で最低となった(第26図)。また、賃上げ額及び率の企業間のはらつきの程度を四分位分散係数でみると、賃上げ額では0.379(前年0.261),賃上げ率では0.344(同0.241)と前年に比べ各0.1ポイント強上昇し、現行の集計が始まった昭和46年以降最大となった。賃上げ決定にあたり最も重視した要素をみると、企業業績が76.5%を占め過去最高となる一方、世間相場が14.0%と過去最低となった。また、賃上げを実施しない企業の割合が過去最高となった。

第26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」
 (注) サービス業の1998年は、旧調査対象のもの

第I部 平成10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

(減少に転じた年末一時金の伸び率)

労働省労政局調べによると,民間主要企業(資本金20億円以上,従業員1,000人以上の企業で労働組合のあるもの289社)における夏季一時金妥結額は,81万685円,前年比1.11%増となり,4年連続で前年比増加となったものの,伸び率は前年(2.89%)を下回った。

「毎月勤労統計調査」により,中小企業も含めた1998年夏季賞与(6~8月期の「特別に支払われた給与」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(調査産業計,事業所規模5人以上)をみると,中小企業で特に減少幅が大きかったこともあり,支給額は46万7・902円,前年比2.1%減(1997年同1.5%増)と減少した。また,支給事業所の割合は81.0%と1997年夏季(83.7%)をわずかに下回った。主な産業についてみると,建設業は前年比7.1%減,卸売・小売業・飲食店同6.2%減,金融・保険業同4.7%減,製造業同1.2%減,サービス業同0.4%増,運輸・通信業同0.6%増となった。

労働省労政局調べによると,民間主要企業(資本金20億円以上,従業員1,000人以上の企業で労働組合のあるもの288社)における年末一時金妥結額は,83万3,801円,前年比1.83%減となり,伸び率は前年(2.78%増)の増加から減少に転じた。

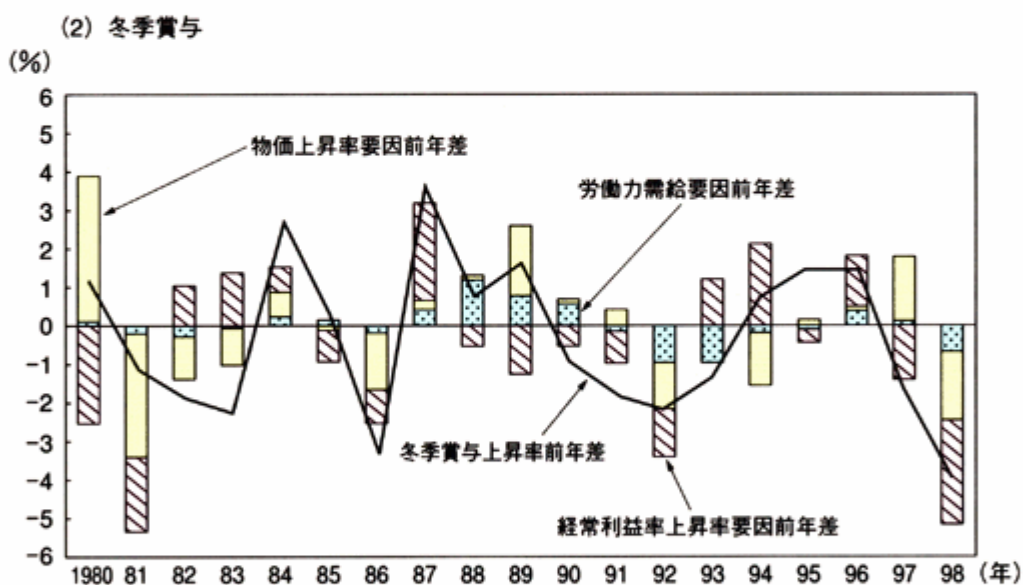
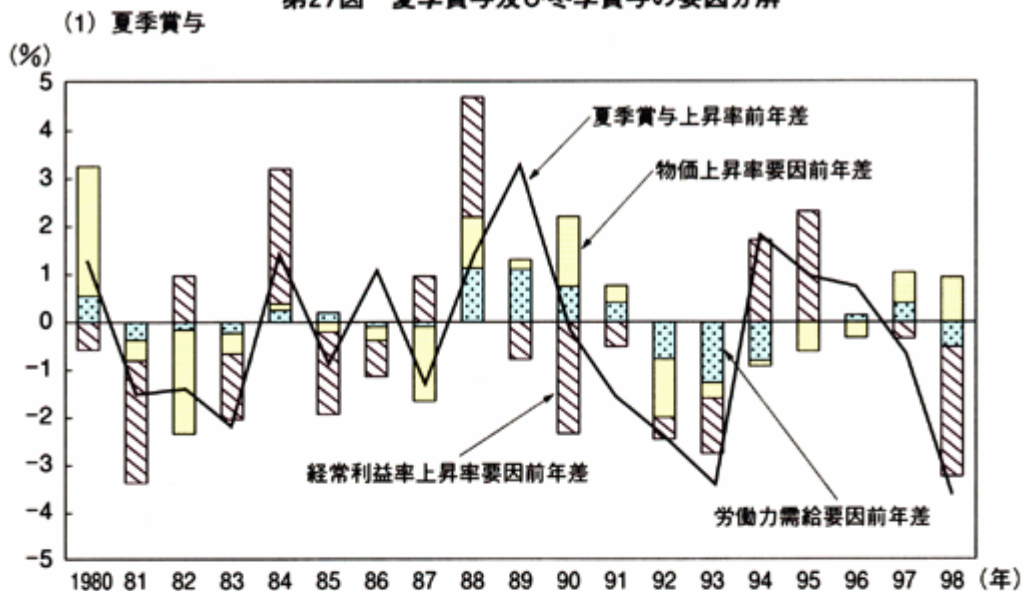
また,「毎月勤労統計調査」により,中小企業も含めた1998年冬季賞与(11月~翌年1月期の「特別に支払われた給与」のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの)の支給状況(調査産業計,事業所規模5人以上)をみると,支給額は50万4,221円,前年比2.9%減(1997年同0.1%減)と2年連続減少した。

また,支給事業所の割合は85.2%と1997年冬季(88.1%)を下回った。主な産業についてみると,金融・保険業前年比7.3%減,建設業は同5.9%減,卸売・小売業・飲食店同5.7%減,サービス業同1.9%減,運輸・通信業同1.1%減,製造業同1.0%減となった。

このように,中小企業も含めた賞与は夏季,冬季とも減少したが,その要因について賞与の上昇率に影響を与えと思われる労働力需給,物価,企業業績を説明変数とする関数を推計してみると,経常利益の減少と,労働需給の悪化が大きな要因であり,冬季賞与については,加えて消費者物価が昨年より安定していたことも影響していた(第27図)。

第27図 夏季賞与及び冬季賞与の要因分解

第27図 夏季賞与及び冬季賞与の要因分解



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「職業安定業務統計」
総務庁統計局「消費者物価指数」、大蔵省「法人企業統計季報」

(注) 1) 夏季賞与と冬季賞与の推定式は以下のとおり。

$$SB = -2.026 + 3.913L + 0.632P + 0.077R$$

(3.488) (4.361) (4.890)

$$\bar{R}^2 = 0.724 \quad D.W = 1.593$$

$$WB = -2.012 + 3.108L + 0.838P + 0.080R$$

(2.877) (4.914) (5.443)

$$\bar{R}^2 = 0.771 \quad D.W = 1.636$$

SB=夏季賞与上昇率、WB=冬季賞与上昇率、L=有効求人倍率季節調整値

(夏季賞与は各年1～3月期、冬季賞与は各年7～9月期)

P=消費者物価上昇率

(夏季賞与は各年1～3月期、冬季賞与は各年7～9月期)

R=経常利益上昇率

(夏季賞与は各年前年度下期、冬季賞与は各年当年度上期)

推定期間は、1979年から98年まで

2) 各年の前年ポイント差

3) 事業所規模5人以上

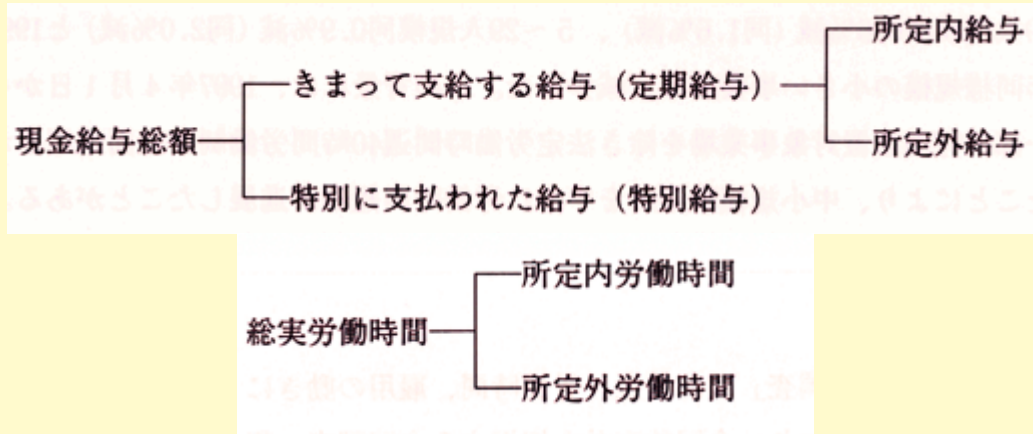
毎月勤労統計調査

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事業所、地方調査では約4万3,500事業所、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、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,1999年1月分調査で改訂しました。



第I部 平成10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10年における実労働時間の動向 (引き続き減少した総実労働時間)

「毎月勤労統計調査」によると,1998年(平成10年)の総実労働時間(事業所規模5人以上)は月平均155.9時間で前年比1.1%減(前年同1.4%減)と引き続き減少した。また,所定内労働時間は月平均146.3時間,前年比0.6%減と1997年(同1.6%減)よりも減少幅が縮小した。一方,所定外労働時間は月平均9.6時間,前年比7.6%減と,景気の低迷を背景に1997年の増加から減少に転じた。産業別にみると,いずれの産業でも総実労働時間は減少した(第28図)。

また,就業形態別(調査産業計)にみると,一般労働者は0.8%減,パートタイム労働者は同1.1%減といずれも総実労働時間は減少した。

なお,パートタイム労働者の構成比の上昇が総実労働時間に与える影響を試算すると,0.75%ポイント上昇したことにより総実労働時間を0.36%ポイント減少させている。

第I部 平成10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

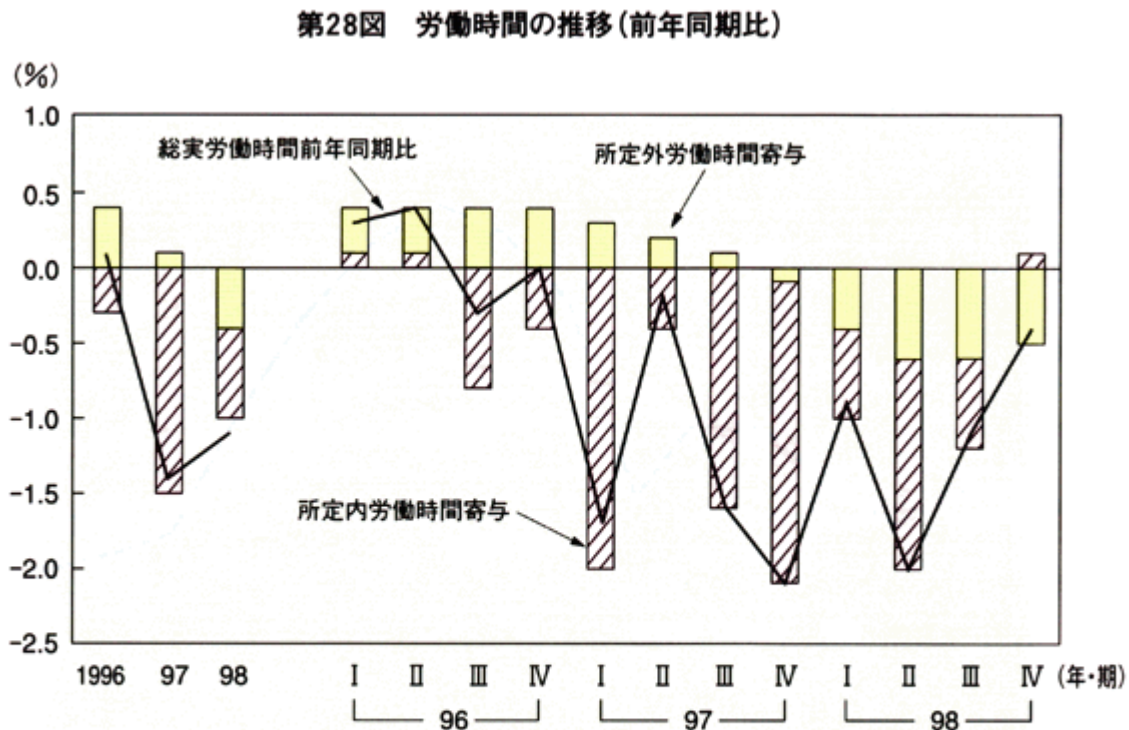
第2節 労働時間の動向

1) 平成10年における実労働時間の動向 (中小規模ほど減少した所定内労働時間)

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保合い(前年同0.8%減),100~499人規模同0.4%減(同1.2%減),30~99人規模同0.6%減(同1.6%減),5~29人規模同0.9%減(同2.0%減)と1997年同様規模の小さい事業所ほど減少した。この背景には,1997年4月1日から一部の特例措置対象事業場を除き法定労働時間週40時間労働制が全面適用されたことにより,中小規模事業所を中心に労働時間短縮が進展したことがある。

この点,労働省調べ(1998年4~5月)でみると,1997年3月31日まで週40時間労働制が猶予されていた事業所の週40時間労働制の達成割合は,82.4%と前年度(76.3%)と比べ増加している。

第28図 労働時間の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第I部 平成10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10年における実労働時間の動向

(製造業の所定外労働時間は大幅に減少)

産業別所定外労働時間をみると,生産が大幅に減少した製造業で大幅な減少に転じたほか,建設工事の減少が続いた建設業や個人消費が低調な卸売・小売業・飲食店でも減少幅が拡大した。

四半期別の動向をみると,1997年10~12月以降,1998年前半にかけて大幅な落ち込みとなったが,1998年7~9月期以降は,横ばい又はやや弱含み傾向で推移している(第29図)。

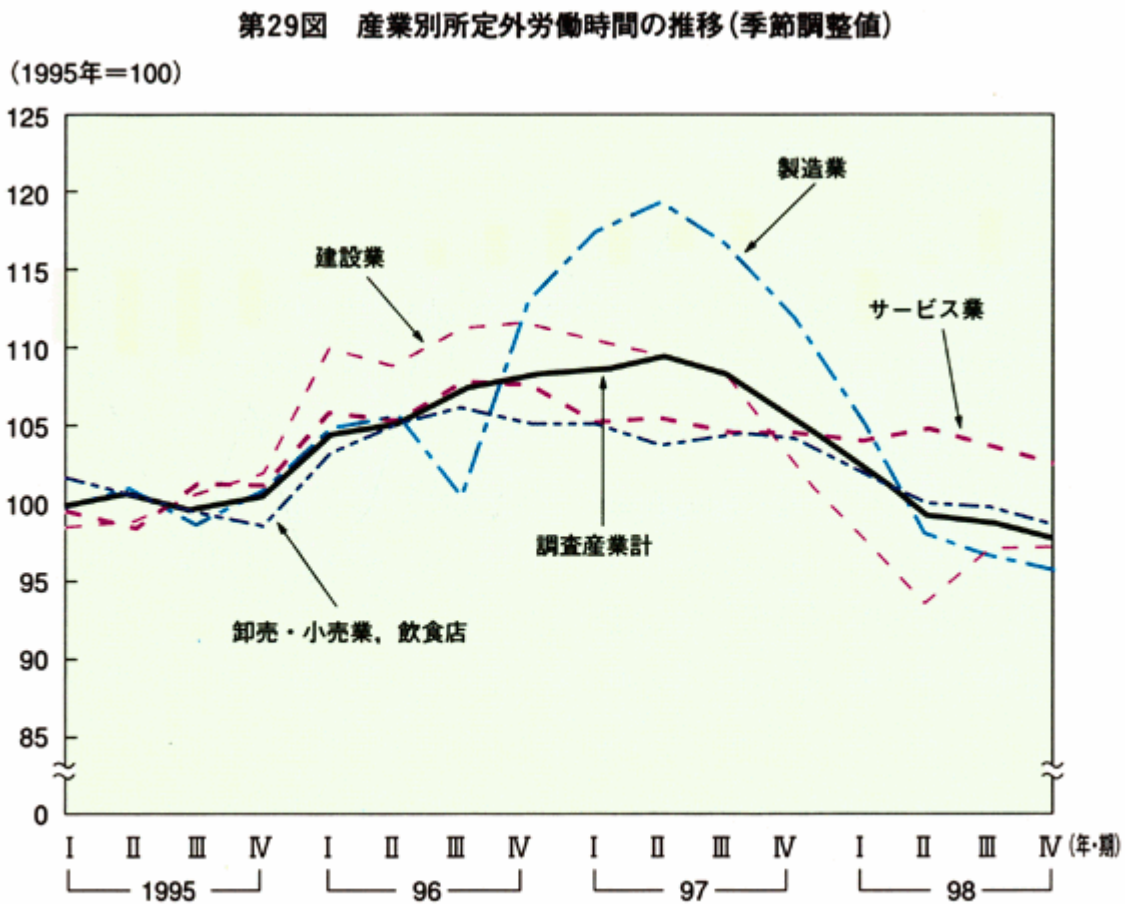
第I部 平成10年労働経済の推移と特徴

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10年における実労働時間の動向
(景気低迷下での所定外労働時間の動向)

第29図 産業別所定外労働時間の推移



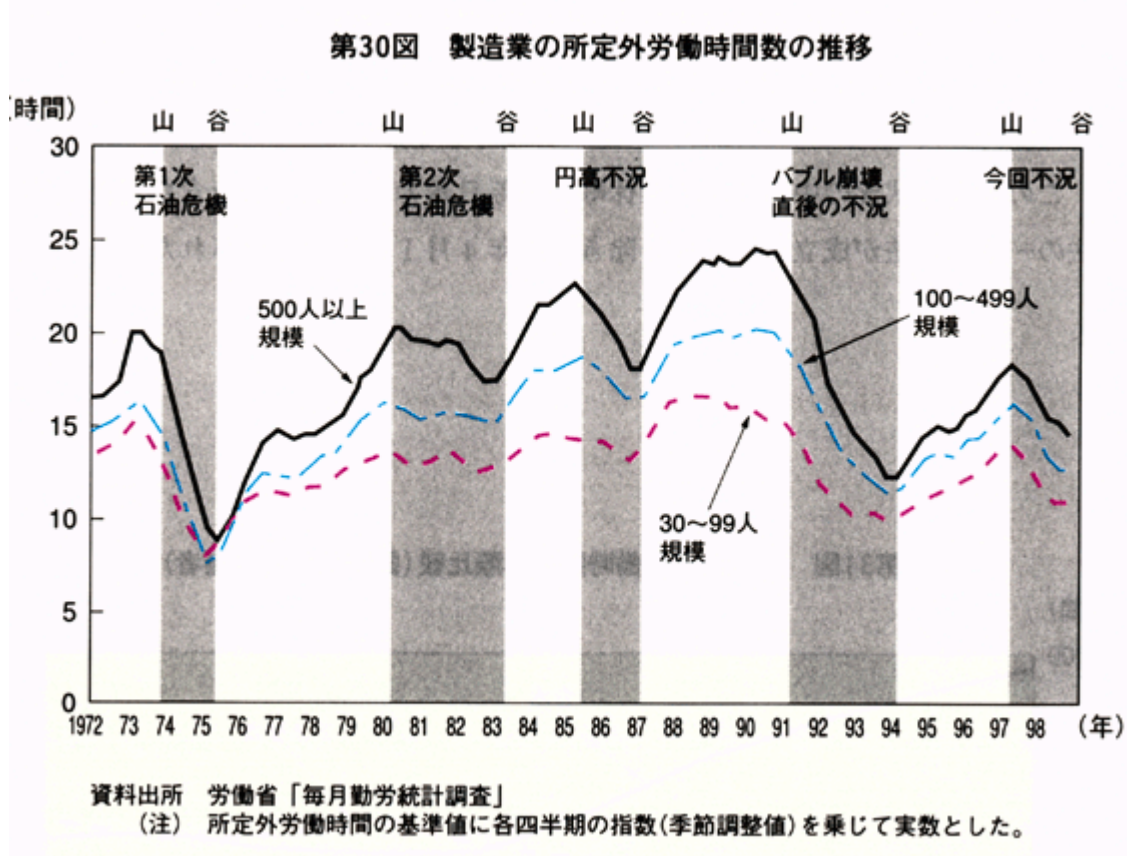
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上。

製造業について規模別に所定外労働時間の動きをみると、従来、景気後退局面では、大規模事業所の方が生産の落ち込みを所定外労働時間で調整する度合いが強く、景気の山からの減少も大きくなる傾向があったが(付属統計表第25表)、今回は大規模事業所の所定外労働時間の落ち込みを中小規模事業所と比べてもあまり差がみられない。

これを子細にみると500人以上規模では過去の不況局面では所定外労働時間が20時間を超える程度の水準から落ち始めているのに対し、今回は約18時間からの落ち始めと、過去と比べて低い水準からの落ち込みであった。一方、30~99人規模ではいずれの不況でも15時間前後からの落ち込みであった(第30図)。

したがって、バブル崩壊後の景気回復が緩く、大規模事業所の所定外労働時間も低いピークから再び減り始めたため、減少幅が中小規模事業所と変わらなかったと考えられる。また、バブル崩壊直後の不況期に比べ、中小企業(事業所規模300人未満)の方が、景気の山からの生産の低下が大企業(事業所規模300人以上)より大幅であったことも影響していた。

第30図 製造業の所定外労働時間の推移



第I部 平成10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)

我が国と主要諸外国との労働時間の格差について中期的にみると,1988年の改正労働基準法の施行を契機に,我が国の労働時間は着実に減少しており,この結果,主要諸外国との労働時間の格差は1988年以降縮小してきている。

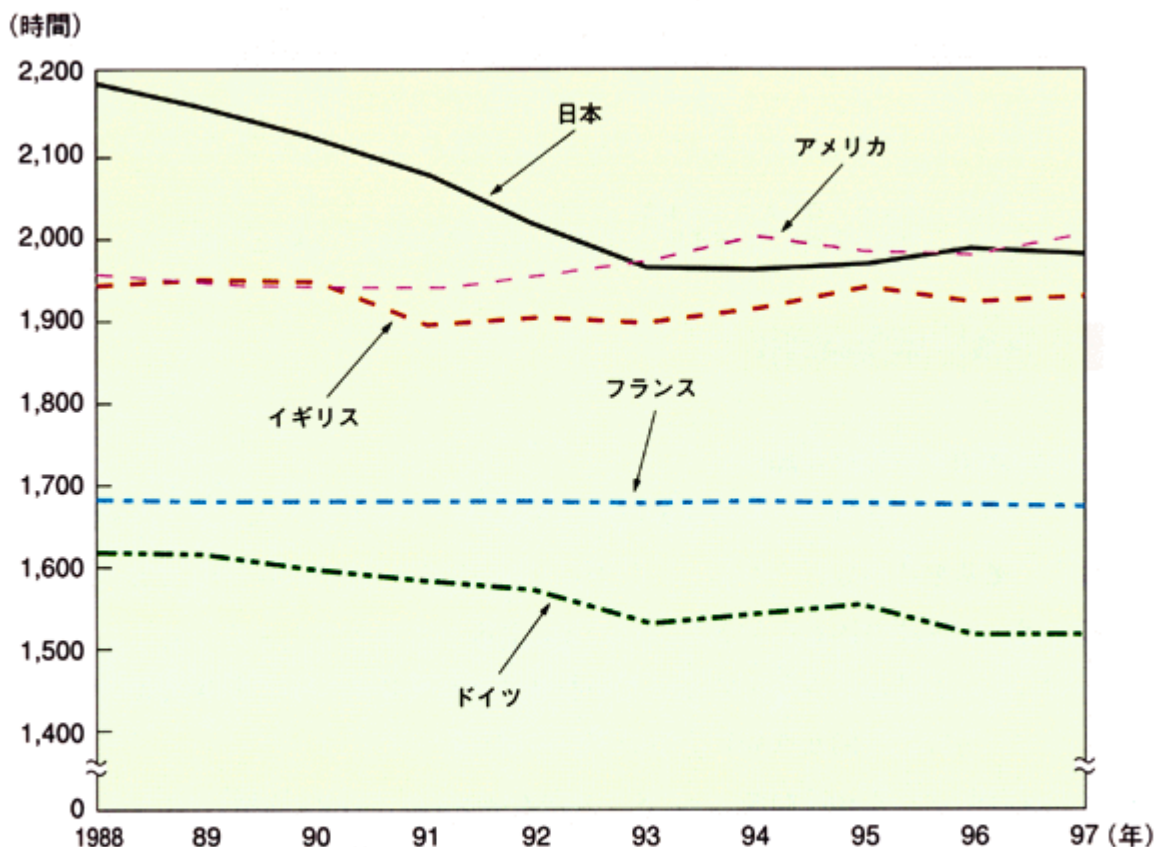
1997年における日本と主要諸外国の製造業生産労働者の年間総実労働時間について,労働省労働基準局賃金時間部労働時間課推計によってみると,日本が1,983時間(前年差10時間減),アメリカが2,005時間(同19時間増),イギリスが1,934時間(同5時間増),フランスが1,677時間(同2時間減),ドイツが1,517時間(同保合い)と米英とはほぼ同じ水準になったが,欧州大陸国とはまだ差がある(第31図)。

この欧州大陸国との差には年次有給休暇の取得日数の差が影響していると考えられる。日本の年次有給休暇の取得日数は9.4日とイギリス(24.3日),フランス(25.0日),ドイツ(31.2日)に比べ少なくなっている。

このような状況の中,年次有給休暇の付与日数の引き上げ等を含む労働基準法の一部改正法が成立し,一部を除き1999年4月1日より施行された。

第31図 年間総実労働時間の国際比較

第31図 年間総実労働時間の国際比較(製造業生産労働者)



資料出所 EU及び各国資料、労働省労働基準局賃金時間部労働時間課推計
 (注) 1) ドイツは、旧西ドイツ地域の数値である。
 2) 事業所規模は日本5人以上、アメリカ全規模、その他は10人以上。
 3) 常用パートタイム労働者を含む。

労働基準法の改正について

平成10年(1998年)9月30日に

- 1) 経済社会の変化に対応した主体的な働き方のルールづくり
- 2) 職業生活と家庭生活との調和、労働時間短縮のための環境づくり
- 3) 労働契約の複雑化、個別化に対応したルールづくりの3つの柱からなる労働基準法の一部を改正する法律(平成10年法律第112号)が公布されました。

既に施行されている事項(10については平成10年(1998年)10月1日施行,その他の事項は平成11年(1999年)4月1日施行)

1 労働契約期間の上限延長(第14条)

一定のものについて労働契約期間の上限を延長

2 労働契約締結時の労働条件の明示(第15条)

命令で定める方法により明示する事項に労働時間に関する事項その他の命令で定める事項を追加

3 退職時の証明(第22条)

退職時の証明事項に退職の事由(解雇の場合にはその理由を含む。)を追加

4 1ヶ月単位の変形労働時間制の要件変更(第32条の2)

労使協定の締結及び届出,によってもこの制度を導入することができる

5 1年単位の変形労働時間制の要件変更` (第32条の4,第32条の4の` 2)

対象労働者,労働日等の特定,労働日数の限度等の要件変更

6 一斉休憩の例外(第34条)例外的に労使協定の定めにより休憩を与えることができる

7 長時間にわたる時間外労働の抑制(第36条)

労働大臣は,36協定で定める労働時間の延長の限度等について,基準を定めることができる

8 年次有給休暇の付与日数の引上げ(第39条,第72条)

雇入れ後2年6ヶ月超は1年ごとに2日ずつ追加した日数

9 就業規則に関する別規則の制限の廃止(第89条)

別規則の作成に関する制限を廃止

10 労働条件についての紛争解決援助のための制度(第105条の3)

都道府県労働基準局長は労働条件に関する労使の紛争について,その申出に応じて必要な助言または指導を行うことができる

11 法令等の周知義務(第106条)

周知事項に労使協定および労使委員会の決議を追加

II 平成12年(2000年)4月1日施行の事項

1 新たな裁量労働制(第38条の4)

事業運営上の重要な決定が行われる事業場における企画・立案・調査および分析の業務を対象とする裁量労働制の創設

2 就業最低年齢(第56条)

最低年齢の引上げ

第I部 平成10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

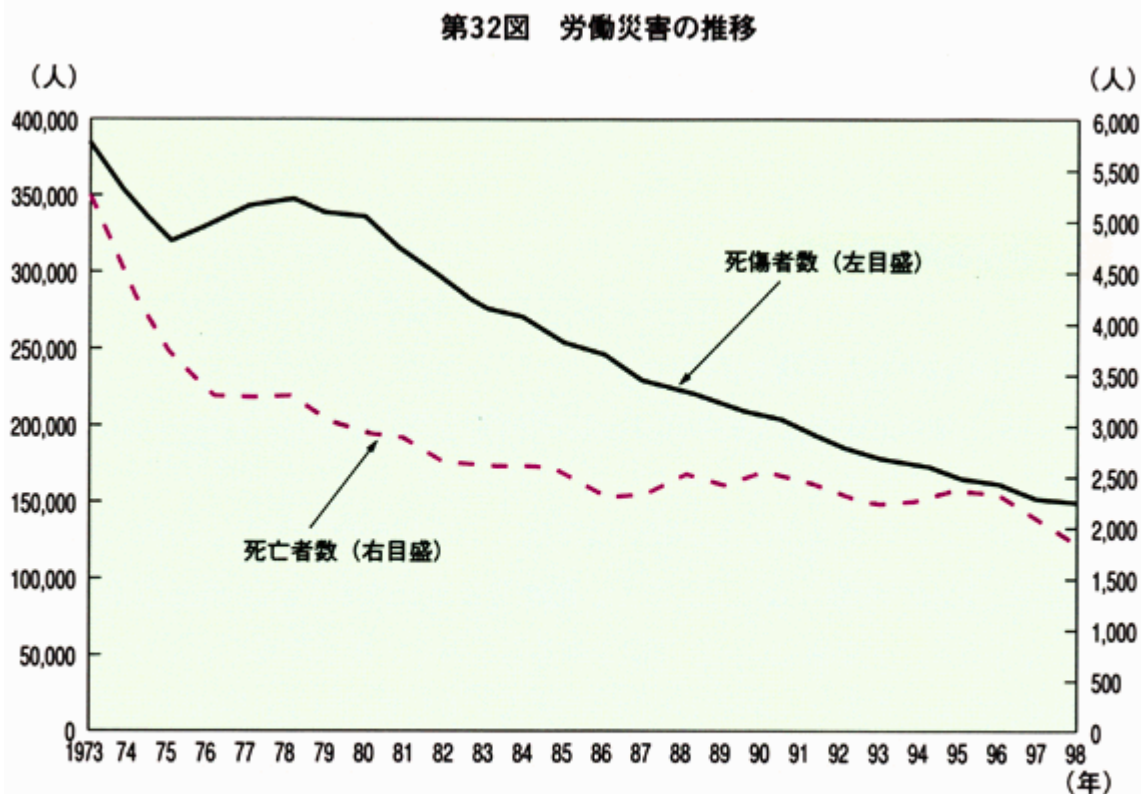
1) 死傷災害の動向

(引き続き減少した死傷災害)

1998年(平成10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,1998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14万8,248人(前年比5.4%減)となり,引き続き減少した。死亡者数も1,844人(前年比11.3%減)となり,1948年以来初めて2,000人を下回った(第32図)。死亡者数を業種別にみると,建設業(725人)が最も多く,次いで製造業(305人),陸上貨物運送事業(225人)となった。死亡災害が過去最少となった要因としては,景気低迷による経済活動の低下による影響や,安全衛生管理活動が引き続き積極的に展開されていることが考えられる。

第32図 労働災害の推移



資料出所 労働省労働基準局調べ
 (注) 死傷者数は、休業4日以上のものである。

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201件と、前年と比較して26件減となった。これによる死傷者数は1,103人と前年差32人減となり、死亡者数も71人で同19人減と減少した。

労働災害の発生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)で見ると、調査産業計(除く総合工事業)で1998年は1.72(1997年1.75)と前年より低下した。これを業種別にみると、製造業、卸売・小売業・飲食店(飲食店を除く)などで1997年を下回ったが、運輸・通信業、サービス業などでは上回った。

労働災害の重さの程度を表す強度率(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、1998年で0.14(1997年0.16)と前年に比べて下回った。

死傷者1人当たりの労働損失日数は、1998年は84.3日で1997年(89.7日)を5.4日下回った。

第I部 平成10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)

1997年の業務上疾病の発生状況は8,557件で前年比7.5%減となっており,5年連続で1万件を下回った。

産業別にみると製造業(2,517件)で最も多く,次いで建設業(1,653件),運輸交通業(1,143件)の順となった。また,従事労働者に対する割合(疾病者数千人率)で見ると,全産業では低下傾向で推移しており,1997年は0.17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6,034件(前年比8.1%減)と最も多く全体に占める割合は70.5%となり,このうち腰痛が(災害性腰痛)が4,962件で業務上の負傷に起因する疾病に占める割合は82.2%となった。

また,次に多い「じん肺及びじん肺合併症」は,1994年以降3年連続して増加していたが,1997年は減少し,1,415件(前年比4.2%減)となり全体に占める割合は16.5%となった。

第I部 平成10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) 健康確保への取組 (企業の健康管理対策)

労働省「労働者健康状況調査」(1997年)により健康診断の実施状況をみると,定期健康診断実施率は,84.8%(1992年85.7%)となっている。これを事業所規模別にみると30人以上規模では実施率が90%を超えているのに対し,10~29人規模では80.6%と依然として小規模事業所の方が実施割合が低い。

この定期健康診断実施上の問題点として,「健康診断を実施する時間がとれない(とりにくい)」の他,規模の大きい事業所は「健康診断に関する事務が煩雑である」をあげているのに対し,小規模の事業所は「健康診断に要する費用が高額である」をあげている。

また,健康診断等による有所見者がいる事業所のうち健康管理のための措置を講じている割合は71.9%となっている。事業所規模別では,300人以上規模では90%を超えているのに対し,30人未満規模では68.4%と,事業所規模による差がみられる。

このような,定期健康診断の実施に加え,企業は,「健康相談」,「職場体操」,「職場内のスポーツ競技,大会の実施」等を健康づくり対策として行っている(付属統計表第26表)。一方,労働者が自分の健康管理や疲労・ストレスの解消のために事業所に期待することは,「職場内外における休養施設・スポーツ施設の整備,利用の拡充」,次いで「健康診断の結果に応じた健康指導の実施」の順となっている(付属統計表第27表)。

第I部 平成10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) 健康確保への取組 (ストレスを感じる労働者が増加)

前出「労働者健康状況調査」(1997年)によると,普段の仕事で身体の疲れを感じる者の割合は72.0%(1992年64.6%),普段の仕事で神経の疲れを感じる者の割合は74.5%(同70.1%)に達し,前回調査に比べると疲れを感じる労働者が増えている。

また,仕事や職業生活に強い不安,悩み,ストレスを感じる者の割合は62.8%(1992年57.3%)であり,職場ストレスの内容としては,職場の人間関係,仕事の質の問題,仕事の量の問題,仕事への適性等がある。

このように仕事や職業生活でストレスを感じる者の割合が増えてきており,職場におけるメンタルヘルスケアの導入が必要となってきた。

心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる事業所は,全事業所の26.5%である。その具体的な内容をみると「スポーツ・レクリエーションの実施」52.6%,「定期健康診断における問診」が50.1%,「相談(カウンセリング)の実施」46.4%の順となっている。

心の健康対策の取組状況を規模別にみると,500人~999人規模では70.7%であるのに対し,10人~49人規模では23.4%となっている。

第I部 平成10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) 健康確保への取組
(労働安全衛生法等の改正)

労働基準法の改正に伴い,深夜業に従事する労働者の健康確保が求められたことや,化学物質による労働災害が依然として多く発生していることから,労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律が第145回通常国会において成立した。この改正では,健康確保対策として,

- 1)深夜業に従事する労働者が自発的に受診した健康診断の結果(有所見の場合)に基づき,事業者が労働者の健康保持に必要な措置について,医師から意見を聴取することを義務付けること,
- 2)1)の意見を勘案し,必要な場合,事業者が作業の転換等の適切な措置を講ずることを義務付けること,
- 3)1)の健康診断の結果に基づき,事業者は特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し,医師,保健婦等による保健指導を行うように努めることとすること,

などを内容としている。

また,化学物質による労働災害の防止対策として,化学物質等の有害性等の情報提供の充実や事業者の措置の促進を図ることなどを内容としている。
