

第1部 平成11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

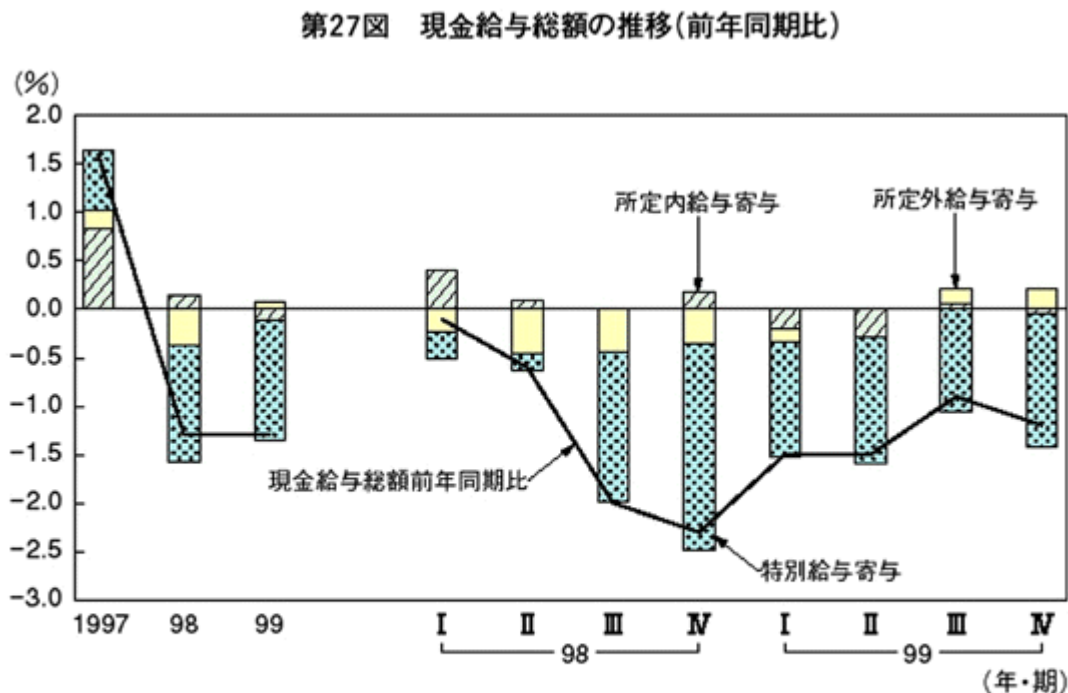
第1節 賃金の動向

(2年連続で減少した現金給与総額)

1999年(平成11年)の賃金は、特別に支払われた給与の大幅な減少などを反映して、1998年に引き続き厳しい状況で推移した。

労働省「毎月勤労統計調査」により1999年の賃金の推移(調査産業計、事業所規模5人以上)をみると、現金給与総額は、前年比1.3%減の35万3,679円と1998年の1.3%減に続き、2年連続の減少となった(第27図)。内訳をみると、所定外給与が微増に転じたものの、特別に支払われた給与が前年比5.8%減の大幅な減少、所定内給与も事業所規模5人以上で前年比較が可能で1991年以降で初めての減少となっている。これにより実質賃金も前年比0.9%減と2年連続の減少となった。

第27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」より労働者労働経済課試算
 (注) 事業所規模5人以上。

所定外給与は1998年の大幅な減少(前年比7.1%減)から一転して、1999年に入り次第に前年同期比の上昇幅が拡大し、前年比1.5%増の1万7,986円となった。その背景としては、前年の大幅な減少に対する反動と、製造業を中心に生産の回復により所定外労働時間が年後半に増加に転じたことがあげられる。

特別に支払われた給与は、1998年(前年比5.0%減)以上に減少した。四半期の前年同期比の低下幅は次第

に縮小したが依然として減少となっている。

就業形態別に1999年の現金給与総額の推移をみると、一般労働者は41万6,867円、前年比0.6%減となり、パートタイム労働者は9万2,870円、同1.4%減となった。また、このところパートタイム労働者の構成比が上昇しており、1999年ではその構成比上昇により現金給与総額の伸びが0.61%程度押し下げられている。(パートタイム労働者の構成比については付属統計表第24表(注)を参照)

事業所規模別には小規模ほど現金給与総額の減少率が大きくなっている。100人未満で特別給与の減少の寄与が期を経るに従い大きくなっている。100人以上では年後半に所定外給与が増加した(付属統計表第23表)。

主な産業別の賃金の推移をみると、電気・ガス業以外で現金給与総額は2年連続で減少した。その中で1998年より減少幅が拡大したのは運輸・通信業、サービス業、製造業である。これらの産業では、特別に支払われた給与の前年比が他に比べ大幅に低下している。

第1部 平成11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

(初めて減少した所定内給与)

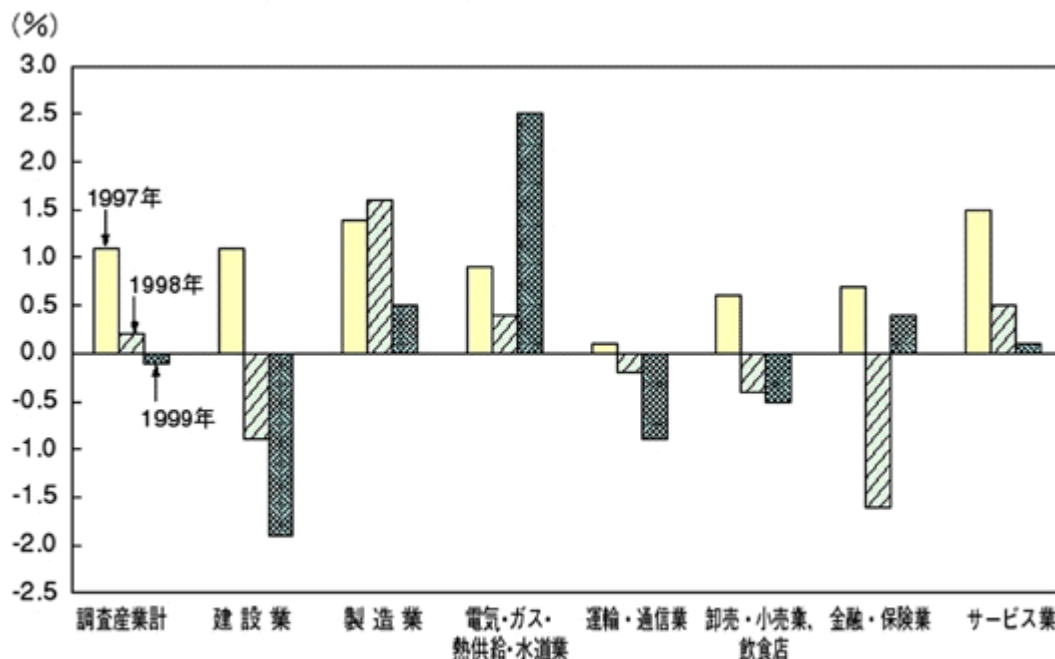
1999年の所定内給与は26万3,297円、前年比0.1%減と初めて減少した。ここで所定内給与(調査産業計、事業所規模5人以上)が前年よりも減少した背景について考えてみる。所定内給与は年前半の減少により、年平均の前年比が減少した。

所定内給与減少の要因として、賃上げ率の低下、所定内労働時間の減少、パートタイム労働者構成比の上昇、及びパートタイム労働者の給与が前年比較が可能な1994年以降初めて減少したことが考えられる。パートタイム労働者の構成比の上昇は所定内給与を0.56%程度押し下げた(付属統計表第24表)。

産業別に所定内給与が減少したのは、建設業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店でそれぞれ1.9%減、0.9%減、0.5%減となっている(第28図)。このうち建設業と運輸・通信業の所定内給与の減少は賃上げ率の低下と所定内労働時間の減少によるものである。一方、卸売・小売業、飲食店では一般労働者の所定内給与は増加したが、パートタイム労働者の所定内給与が大きく減少した。従来より、卸売・小売業、飲食店のパートタイム労働者の構成比は他に比べ高いが、1999年にさらに上昇し、構成比変化によるマイナスの寄与が拡大した。

第28図 主要産業別所定内給与の伸び率の変化

第28図 主要産業別所定内給与の伸び率の変化



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

次に事業所規模別に所定内給与の伸びをみると、500人以上で0.9%増、100～499人で0.4%増、30～99人で0.6%増と増加しているが、5～29人では0.7%減となったため、規模計の伸びがマイナスとなっている。これは、5～29人では一般労働者の所定内労働時間の減少幅が大きく、所定内給与の伸びが規模間で最小となったことによる。

第1部 平成11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

(低い伸びとなった初任給)

労働省「賃金構造基本統計調査」で1999年3月の新規学卒者の学歴別初任給の伸びをみると、男女計は前年比0.8%増(1998年前年比0.4%増)、男性は大卒前年比0.6%増(同0.8%増)、高専・短大卒同0.9%増(同0.1%減)、高卒同0.7%増(同0.3%増)、女性は大卒同1.3%増(同0.1%増)、高専・短大卒同0.2%増(同0.5%増)、高卒同0.3%増(同0.4%増)である。女性の大卒を除き1%未満の低い伸び率となった。

第1部 平成11年労働経済の推移と特徴

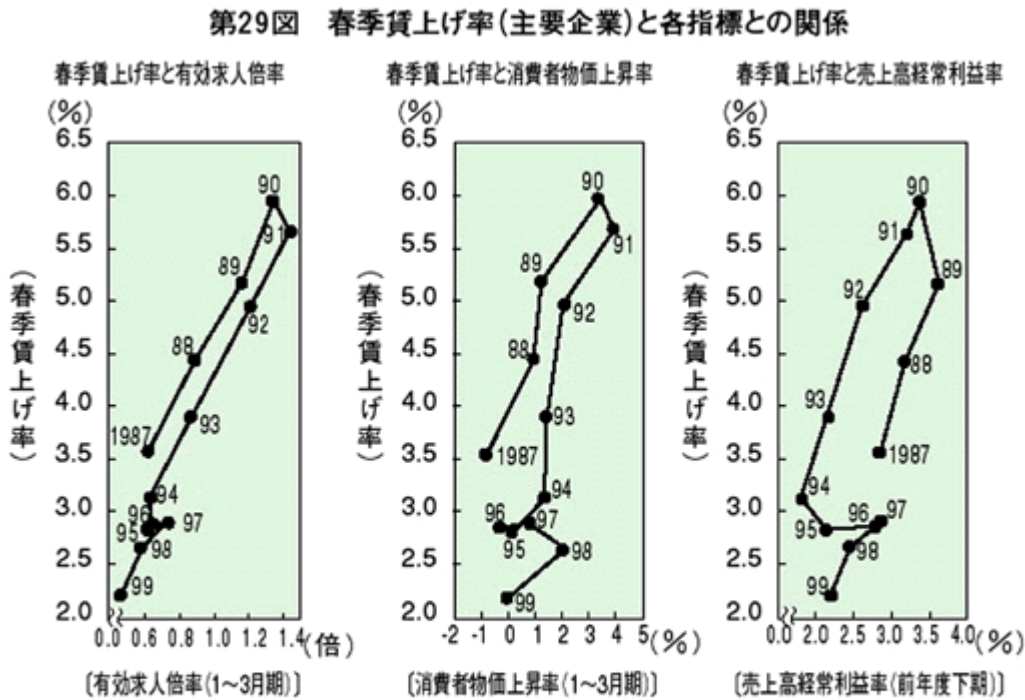
第2章 賃金、労働時間、労働安全衛生の動向

第1節 賃金の動向

(最も低い数字となった主要企業の春季賃上げ率)

労働省労政局調べによる1999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272社)の春季賃上げ要求・妥結状況では、賃上げ額は7,005円、賃上げ率は2.21%(1998年賃上げ額8,323円、賃上げ率2.66%)で、額・率ともに2年連続で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である。有効求人倍率、消費者物価上昇率、売上高経常利益率の主要指標がすべて下落したため、賃上げ率が前年を下回ったと考えられる(第29図)。

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」

労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によれば、企業規模100人以上の1999年における労働者数の加重平均で、賃上げ等の額は4,591円、率は1.7%となり、額・率とも調査開始以来、最低となっている。

規模別では、小規模ほど賃上げ等の額・率は低く、全規模で賃上げ等の額・率とも前年を下回った。産業別の賃上げ率は、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業、飲食店がいずれも1.9%で、賃

上げ等の額・率は全産業で前年を下回っている(付属統計表第25表)。

また、1999年中に賃上げ等を実施しなかった企業は全体の14.3%、1人平均賃金を引き下げた企業割合は3.8%で、理由はどちらも「企業業績の悪化」が最も高い。1999年中に何らかの形で1人平均賃金の減額措置を実施した企業について、そのやり方をみると(複数回答)、「諸手当の減額」による企業割合が63.3%、「基本給の減額」による企業割合が53.1%で、そのうち「賃金カットの実施により減額」企業割合は36.0%である。

賃上げ等の額及び率の企業間のばらつきの程度を四分位分散係数で見ると、賃上げ等の額では0.528、賃上げ等の率では0.470と前年よりともに0.1ポイント強上昇し、現行の集計方法とした1971年以降最大である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 平成11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

(過去最大の一時金の減少率)

労働省労政局調べでは、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295社)での夏季一時金妥結額は76万8,230円、対前年伸び率は5.65%減となり、調査開始(1962年)以来最大の下げ幅となった。また、同じく民間主要企業における年末一時金妥結額は80万1,235円、対前年伸び率は4.40%減となり、2年連続で減少している。

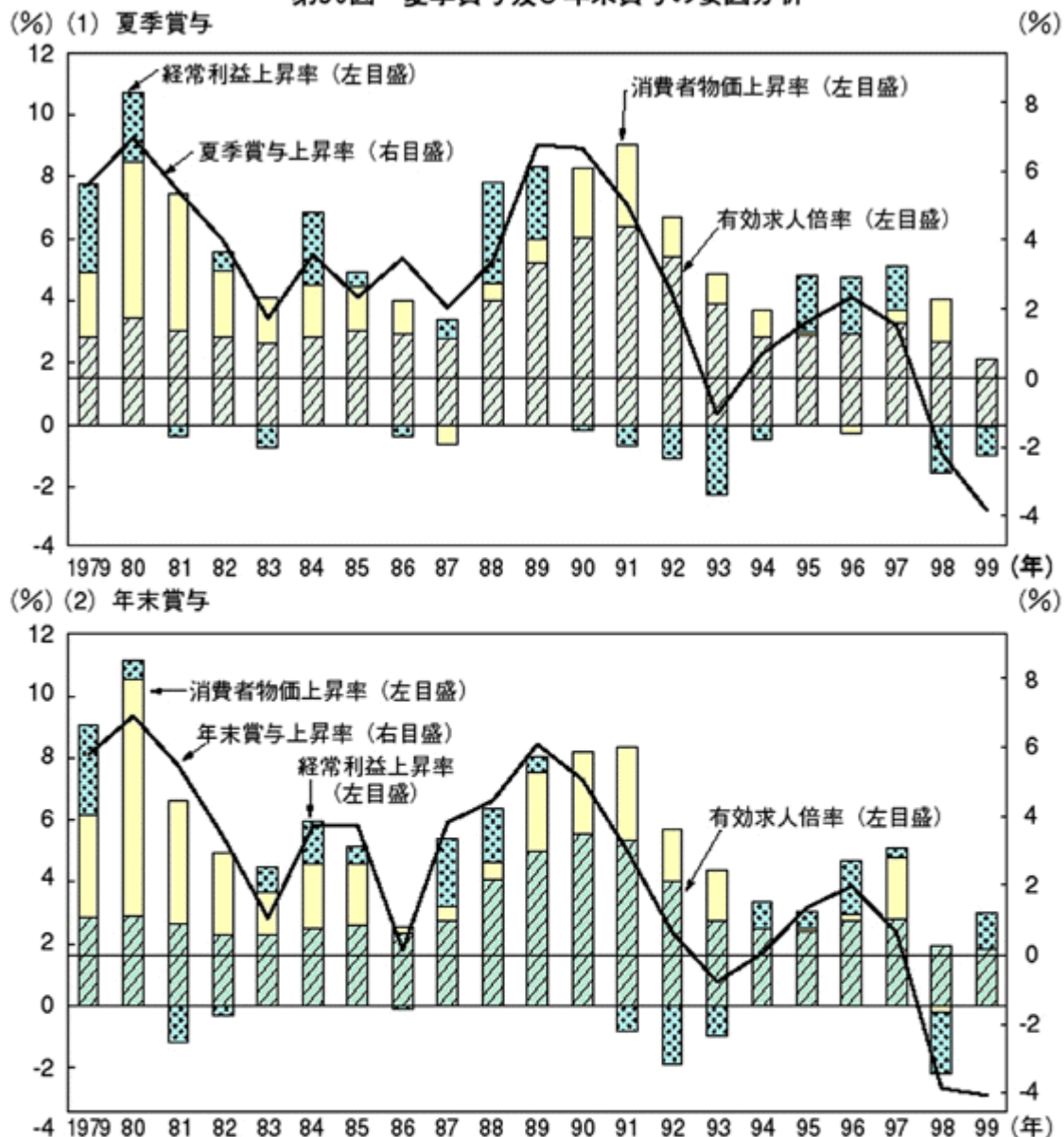
「毎月勤労統計調査」で、中小企業も含めた1999年夏季賞与(6～8月期の「特別に支払われた給与」のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの)及び、1999年年末賞与(11月～翌年1月期の「特別に支払われた給与」のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの)の支給状況(調査産業計、事業所規模5人以上)をみると、支給額はそれぞれ44万665円、47万7,805円、前年比はそれぞれ3.7%減(1998年前年比2.1%減)、3.1%減(同2.9%減)となった。どちらも減少幅は事業所規模5人以上で前年比較が可能な1991年以降最大で、夏季賞与は2年連続、年末賞与は3年連続の減少である。

夏季賞与は規模が大きい企業ほど下落幅が大きい。主な産業では、製造業前年比5.7%減、卸売・小売業、飲食店同4.0%減、サービス業同2.3%減である。支給事業所割合も全ての産業で低下し、卸売・小売業、飲食店、製造業で低下幅が大きい。また、年末賞与を主な産業別にみると、建設業前年比6.3%減、製造業同6.0%減、卸売・小売業、飲食店同4.3%減となった。支給事業所割合は金融・保険業以外の産業で低下し、卸売・小売業、飲食店、建設業、製造業で低下幅が大きい。

夏季賞与及び年末賞与減少の要因につき主要な指標をみると、有効求人倍率が過去最低となり、賞与の上昇率を押し下げている。しかし経常利益の減少幅が縮小、あるいは増加に転じたにもかかわらず、賞与の上昇率にあまり反映されていない。これは、企業側が業績の好転をすぐに賃金に反映させず、人件費の上昇に対して慎重な姿勢を取っているためと思われる(第30図)。

第30図 夏季賞与及び年末賞与の要因分析

第30図 夏季賞与及び年末賞与の要因分析



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) 夏季賞与と年末賞与の推定式は以下のとおり。
 $SB = -2.731 + 4.452L + 0.686P + 0.084R$
 (3.855) (4.524) (5.162)

$\bar{R}^2 = 0.798$ D.W = 1.506
 $WB = -3.010 + 3.849L + 0.939P + 0.072R$
 (2.867) (4.869) (3.506)

$\bar{R}^2 = 0.746$ D.W = 1.255
 SB=夏季賞与上昇率、WB=年末賞与上昇率、L=有効求人倍率 (季節調整値)
 (夏季賞与は各年1~3月期、年末賞与は各年7~9月期)
 P=消費者物価上昇率
 (夏季賞与は各年1~3月期、年末賞与は各年7~9月期)
 R=経常利益上昇率
 (夏季賞与は各年前年度下期、年末賞与は各年当年度上期)
 推定期間は、1979年から99年まで

2) 事業所規模30人以上

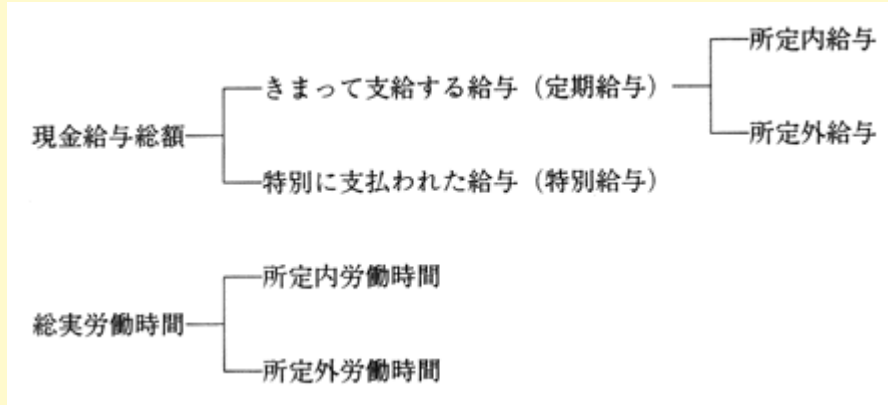
毎月勤労統計調査

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3万3,200、地方調査では約4万3,500、特別調査では約2万5,000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、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、1999年1月分調査で改訂しました。



第1部 平成11年労働経済の推移と特徴

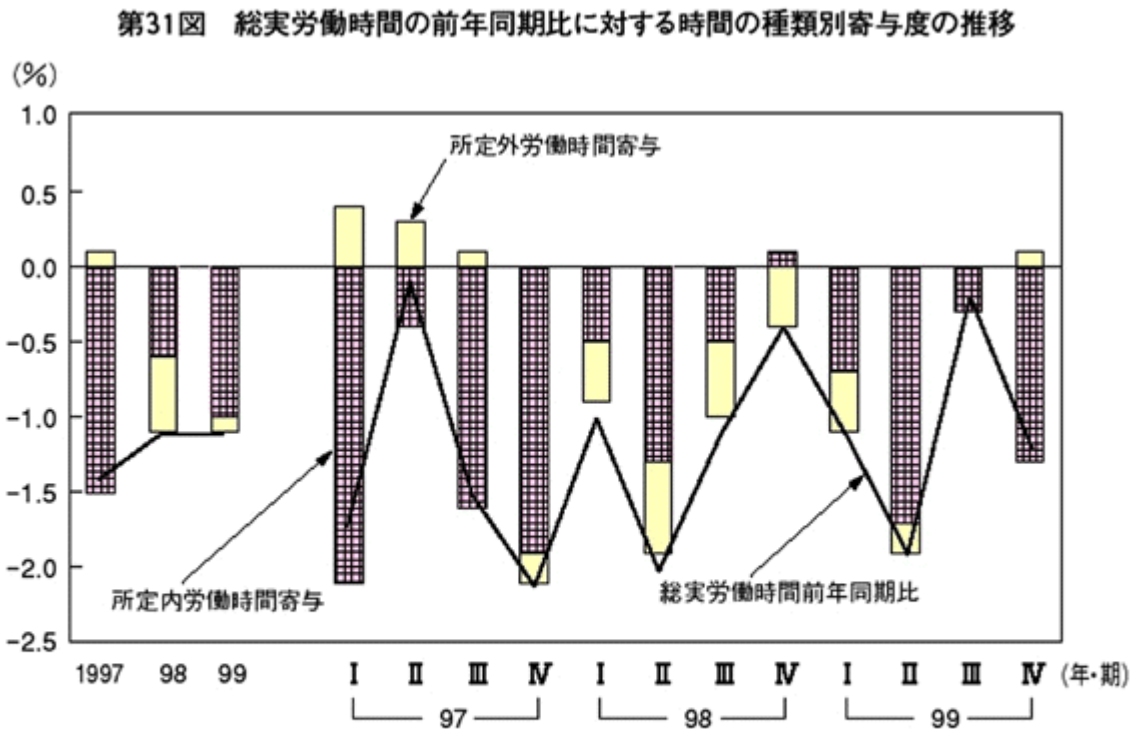
第2章 賃金、労働時間、労働安全衛生の動向

第2節 労働時間の動向

1) 平成11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)

労働省「毎月勤労統計調査」によると、1999年(平成11年)の総実労働時間(事業所規模5人以上)は月平均153.3時間で前年比1.1%減(1998年も前年比1.1%減)と引き続き減少した。総実労働時間を所定内労働時間と所定外労働時間に分けると、所定内労働時間は月平均143.8時間、前年比1.0%減(1998年前年比0.6%減)と減少幅が拡大した。所定外労働時間は月平均9.5時間、前年比1.9%減(1998年前年比7.6%減)と、景気の緩やかな改善を反映して減少幅が縮小した(第31図)。

第31図 総実労働時間の前年同期比に対する時間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」
(注) 事業所規模5人以上。

就業形態別(調査産業計)にみると、一般労働者では、所定内労働時間の減少幅が拡大した一方、所定外労働時間で大幅に減少幅が縮小したため総実労働時間は前年比0.7%減(1998年前年比0.8%減)、パートタイム労働者では、所定内労働時間の減少幅の縮小に伴って同0.9%減(同1.1%減)と減少幅がやや縮小したが、いずれも総実労働時間は引き続き減少している。なお、パートタイム労働者の構成比(第32図注釈参

照)は前年に比べて0.68%ポイント上昇しており、これによる全労働者の総実労働時間減少効果は0.32%程度と試算される。

事業所規模別(調査産業計)にみると、500人以上規模前年比0.4%減(1998年前年比0.9%減)、100～499人規模同1.2%減(同1.2%減)、30～99人規模同1.0%減(同1.0%減)、5～29人規模同1.2%減(同1.1%減)となった。

1999年月平均の出勤日数をみると、19.9日で前年差0.2日減(1998年前年差保合い)と減少した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 平成11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11年における実労働時間の動向

(出勤日数の影響を受けた所定内労働時間)

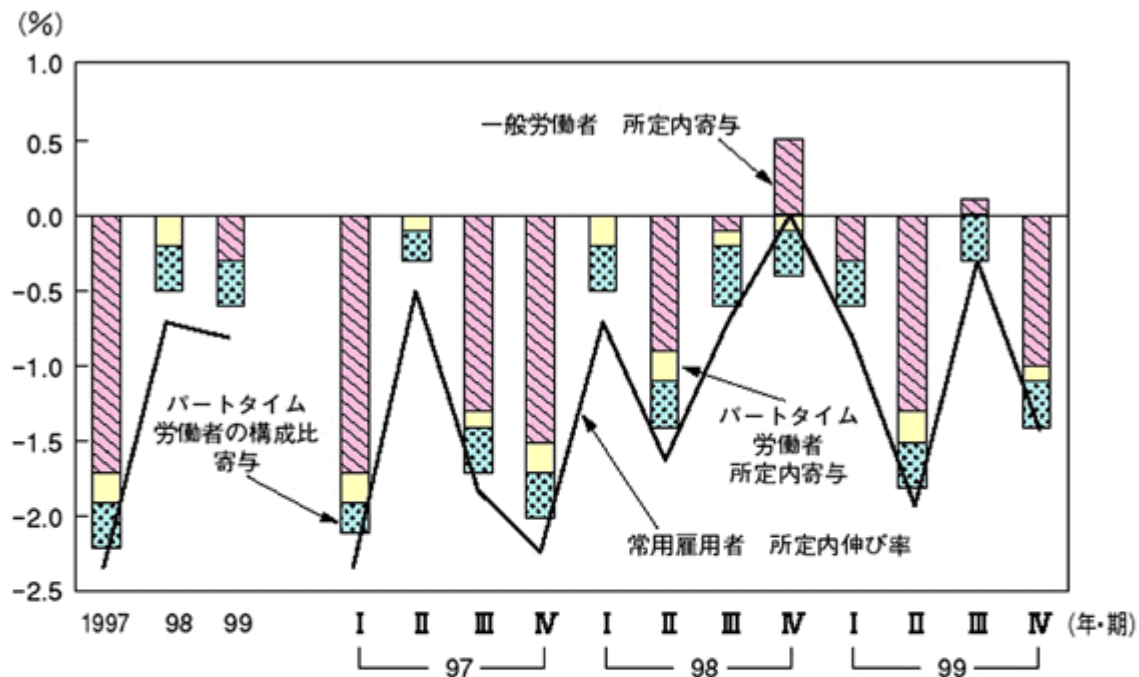
所定内労働時間を事業所規模別(調査産業計)にみると、500人以上規模では前年比0.2%減(1998年前年比保合い)、100～499人規模同1.3%減(同0.4%減)、30～99人規模同0.8%減(同0.6%減)、5～29人規模同1.2%減(同0.9%減)と、それぞれ減少幅が拡大した。

また、所定内労働時間の増減率を出勤日数、1日当たり所定内労働時間の増減率に分けてみると、出勤日数の減少寄与は0.8%ポイント、1日当たりの所定内労働時間の減少寄与は0.3%ポイントと、出勤日数の減少が所定内労働時間の減少に大きく寄与している。出勤日数は、カレンダー要因とほぼ同じ推移をしており、出勤日数の減少はカレンダー要因によるものと思われる(付属統計表第26表)。加えて、出勤日数減少の理由としてカレンダー要因の他に、労働時間短縮対策の効果による可能性も考えられる。

次に、所定内労働時間の増減率を、一般労働者及びパートタイム労働者の所定内労働時間の増減率とパートタイム労働者の構成比の変化の要因別に分けてみると、一般労働者の所定内労働時間の減少が全体の所定内労働時間に大きくマイナス寄与していることが多い。加えて、パートタイム労働者の構成比変化による寄与は、1997年からほぼ一定の割合でマイナス寄与を続けていることから、パートタイム労働者の構成比の上昇が所定内労働時間の減少に寄与してきたことが分かる(第32図)。産業別では従来よりパートタイム労働者の構成比の高い卸売・小売業、飲食店においてこの傾向が顕著であり、一般労働者の所定内労働時間の減少よりもパートタイム労働者の構成比の上昇の方が大きく寄与している(付属統計表第27表)。

第32図 所定内労働時間増減率の要因分解

第32図 所定内労働時間増減率の要因分解



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) 1) 事業所規模5人以上。
2) 要因分解は次式による。

$$\frac{\Delta \bar{H}}{\bar{H}} = \frac{\Delta H_n \cdot (1-r)}{\bar{H}} + \frac{\Delta H_p \cdot r}{\bar{H}} + \frac{(H_p - H_n) \cdot \Delta r}{\bar{H}}$$

一般労働者 所定内寄与
パートタイム労働者所定内寄与
パートタイム労働者の構成比寄与

H：所定内労働時間（ $\bar{\quad}$ は労働者計、添字nは一般労働者、pはパートタイム労働者を表す）
r：パートタイム労働者の構成比

- 3) パートタイム労働者の構成比は、就業形態別の常用雇用指数に基準値を乗じて算出した就業形態別の修正実数値の比。

第1部 平成11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11年における実労働時間の動向

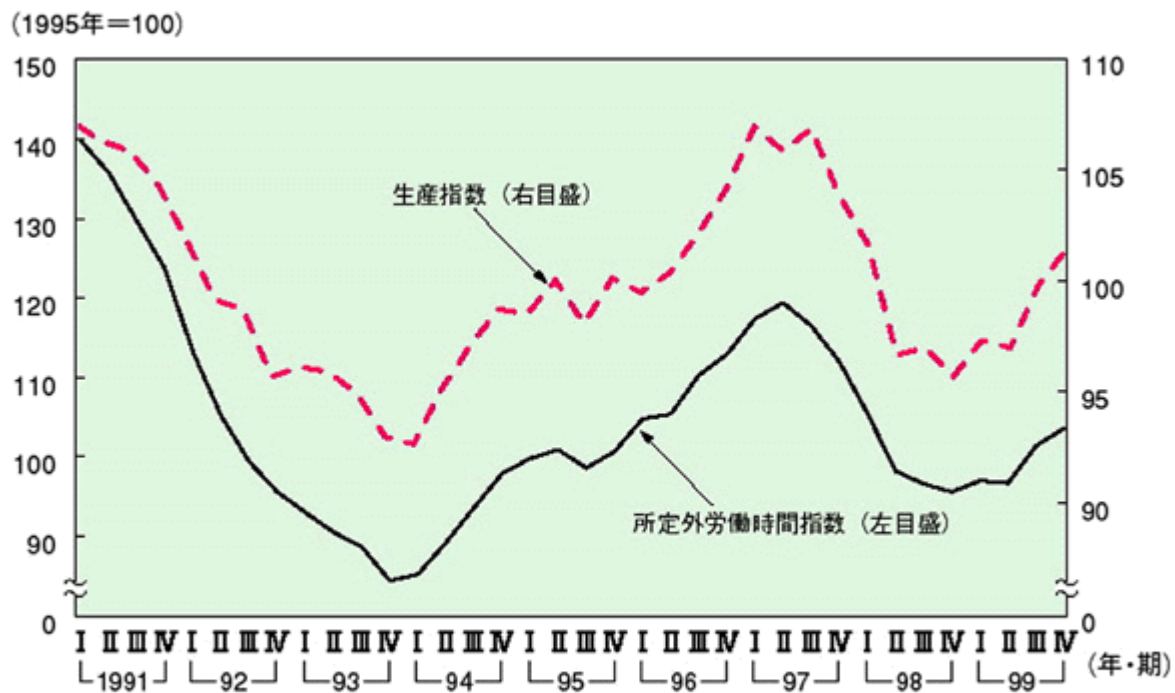
(製造業の所定外労働時間は2年ぶりに増加)

産業別の所定外労働時間(事業所規模5人以上)の最近の状況について季節調整値で四半期別にみると、1999年前半では減少傾向だったが、7～9月期に製造業、建設業等で増加に転じた。製造業の所定外労働時間は生産の動向と同じ傾向で推移しており(第33図)、生産の持ち直しが見られた1999年は前年比0.9%増(1998年前年比15.0%減)、建設業では年後半から建設工事が増加を続けていることなどから同0.7%増(同10.0%減)となった。一方、1998年からの景気や個人消費の低迷を受け、卸売・小売業、飲食店は前年比3.5%減(1998年前年比4.1%減)、サービス業は同3.3%減(同1.2%減)となった(第34図)。

また、事業所規模別(調査産業計)で見ると、500人以上規模前年比2.5%減(1998年前年比9.8%減)、100～499人規模同0.8%減(同9.9%減)、30～99人規模同3.0%減(同6.8%減)、5～29人規模同0.6%減(同5.1%減)とすべての規模において減少幅が縮小した。

第33図 製造業の所定外労働時間と生産指数(季節調整値)

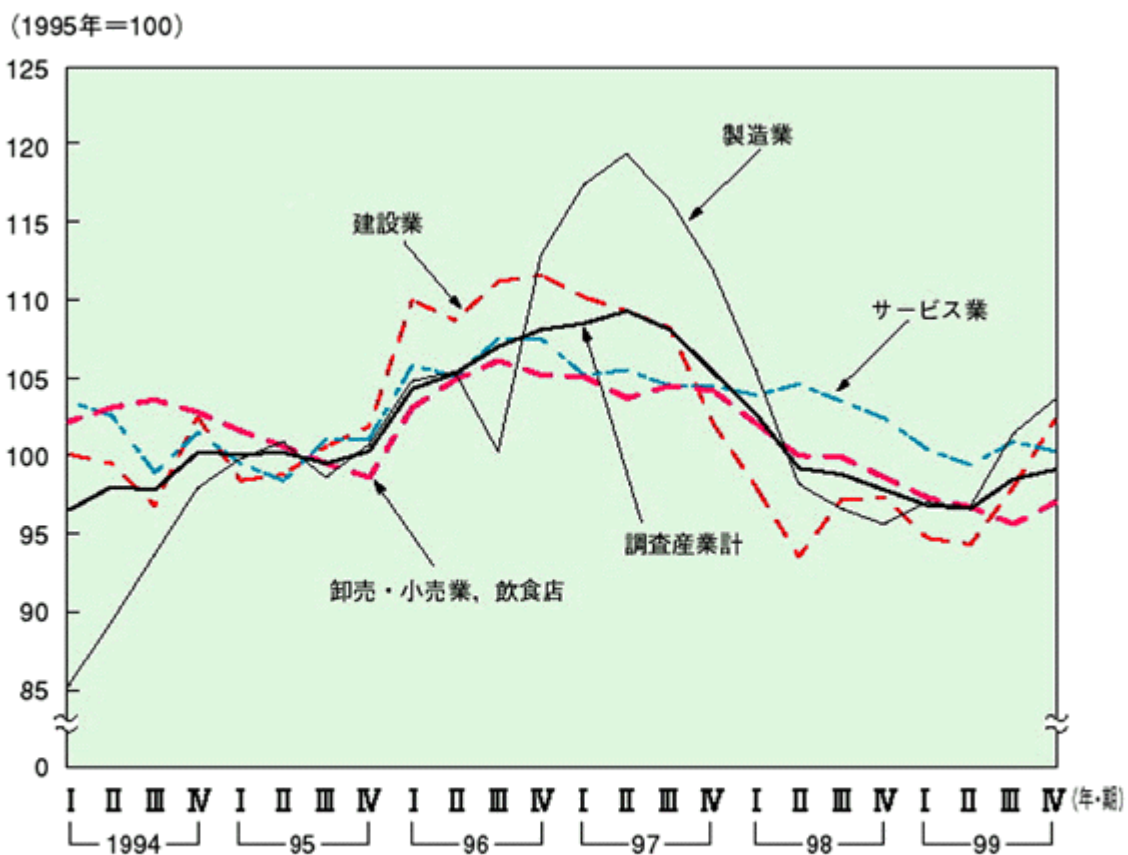
第33図 製造業の所定外労働時間と生産指数(季節調整値)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、通商産業省「通産統計」
 (注) 事業所規模5人以上。(「毎月勤労統計調査」)

第34図 産業別所定外労働時間の推移(季節調整値)

第34図 産業別所定外労働時間の推移(季節調整値)



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。

第1部 平成11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

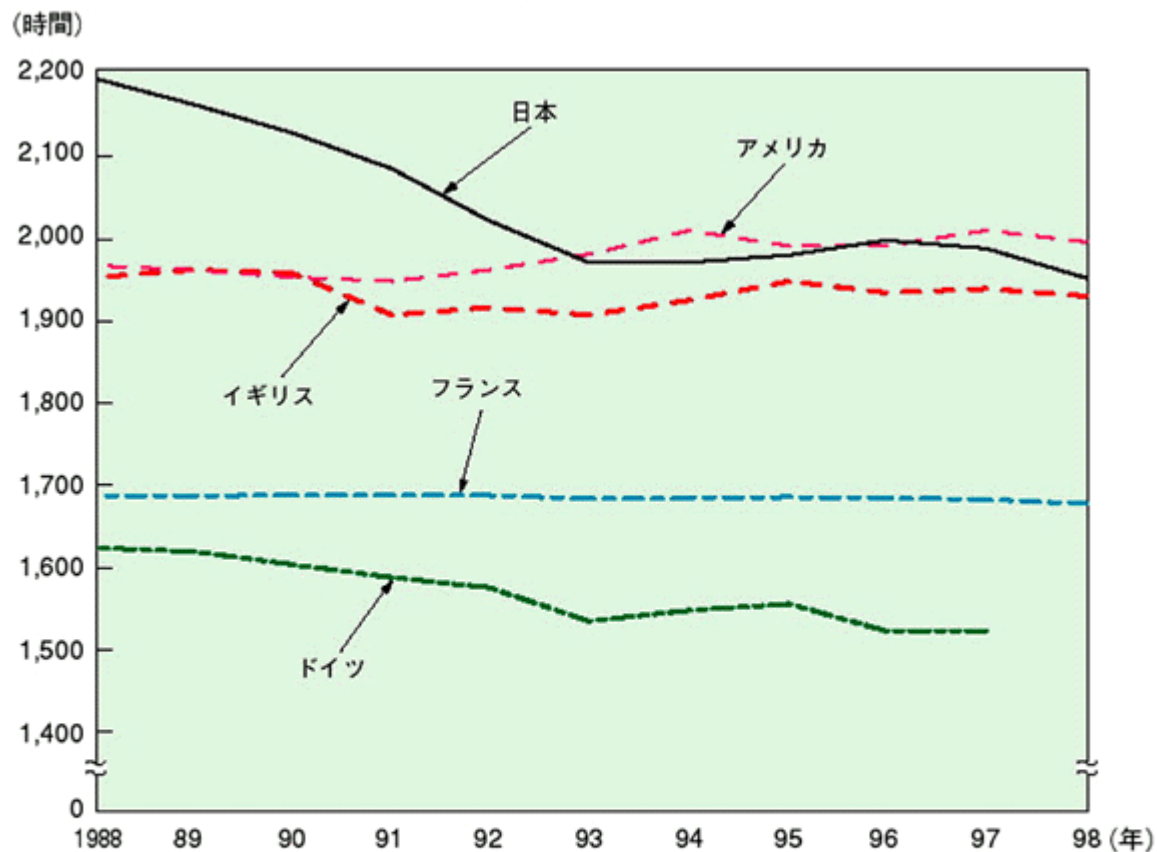
(欧州諸国との格差が縮小)

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。

1998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1,947時間(前年差36時間減)、アメリカが1,991時間(同14時間減)、イギリスが1,925時間(同9時間減)、フランスが1,672時間(同5時間減)、ドイツ(1997年)が1,517時間と、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35図)。

第35図 年間総実労働時間の国際比較 (製造業生産労働者)

第35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 労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料より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) フランスの所定外労働時間は不明のため、所定内労働時間のみ。
3) 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。
4) 常用パートタイム労働者を含む。

第1部 平成11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

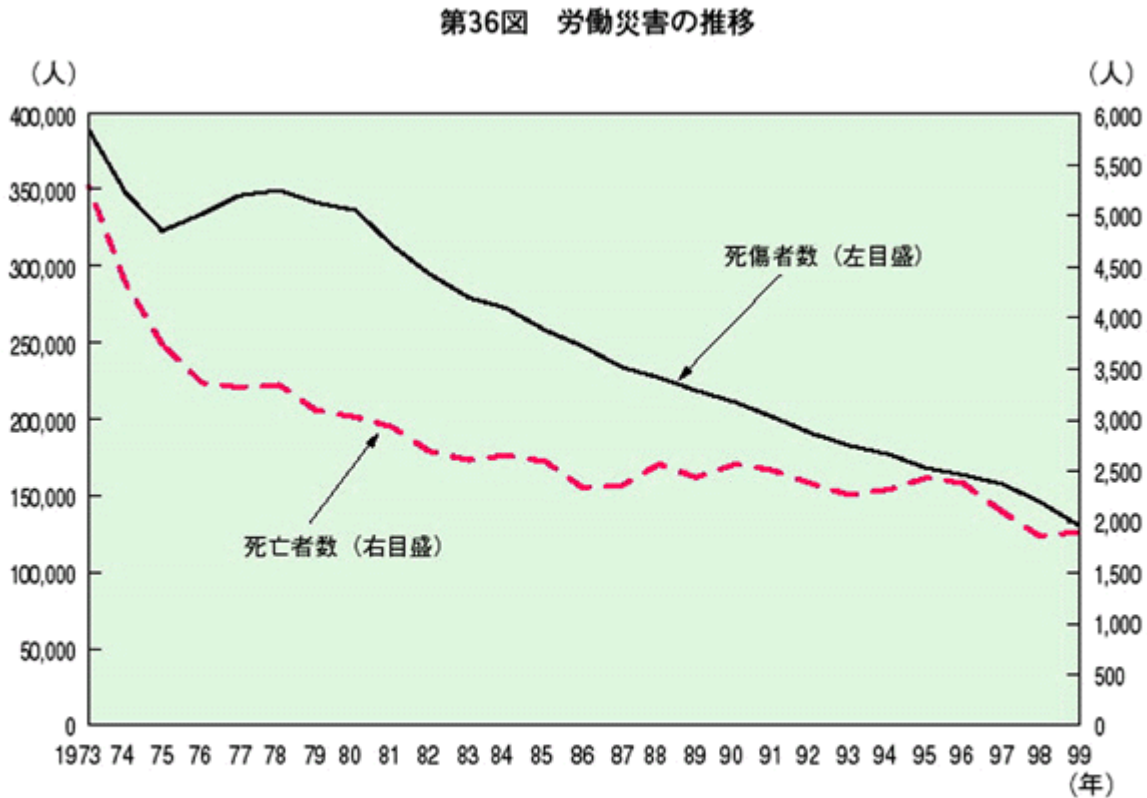
1) 死傷災害の動向

(引き続き減少した死傷災害)

1999年(平成11年)における労働災害による死傷者数は引き続き減少したが、死亡者数は3年連続の減少から増加に転じた。

労働省労働基準局調べにより、1999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13万7,316人(前年比7.4%減)となり、引き続き減少した。死亡者数は1,992人(前年比8.0%増)となり、2年連続で2,000人を下回ったものの前年比は増加に転じた(第36図)。死亡者数を業種別にみると、建設業(794人)が最も多く、次いで製造業(344人)、陸上貨物運送事業(270人)となった。死亡災害が増加した要因として、陸上貨物運送業で前年比20.0%増、製造業で同12.8%増、建設業で同9.5%増となったことが挙げられる。

第36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214件と、前年と比較して13件増となった。これによる死傷者数は1,789人で前年差686人増となり、死亡者数も95人で同24人増と増加した。

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1999年1.80(1998年1.72)と前年を上回った。これを業種別にみると、サービス業などで1998年を下回ったが、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店(飲食店を除く)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、1999年0.14(1998年0.14)と前年と比べ横ばいとなった。死傷者1人当たりの労働損失日数は、1999年79.2日で1998年(84.3日)を5.1日下回った。

第1部 平成11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) 業務上疾病等の状況

(引き続き減少傾向となった業務上疾病)

1998年の業務上疾病の発生状況は8,574件で前年比0.2%増と増加したものの、6年連続で1万件を下回った。

産業別にみると製造業(2,457件)で最も多く、次いで建設業(1,364件)、運輸交通業(1,100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)でみると、全産業では低下傾向で推移しており、1998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6,002件(前年比0.5%減)と最も多く全体に占める割合は70.0%となり、このうち腰痛(災害性腰痛)が4,896件で業務上の負傷に起因する疾病に占める割合は81.6%となった。また、次に多い「じん肺及びじん肺合併症」は、1,201件(前年比17.8%減)となり全体に占める割合は14.0%となった。

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発病し、あるいは自殺したとして労災請求される件数は1993年度以前は年間数件であったが、1997年度には年間41件と急増した。労働省ではこのような現状を踏まえ、労災請求事案を迅速・適正に処理するために1999年9月「心理的負荷による精神障害に係る業務上外の判断指針」を策定した。この指針により業務上外の判断に当たっての考え方、判断要件等が明確にされ、広く周知されたことから1999年度の請求件数は155件となり前年度の請求件数42件の3.7倍となった。

第1部 平成11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) 業務上疾病等の状況

(コンピュータ機器の使用と労働者の健康)

情報通信等の技術革新の進展に伴う労働態様の変化、労働者の適応などについて実施された労働省「技術革新と労働に関する実態調査」(1998年)によると、技術革新の進展に伴い事務管理等部門においてコンピュータ機器を導入している事業所は97.6%、コンピュータ機器を使用している労働者は90.2%にのぼっている。こうした中で、労働者においては「コンピュータを使用する仕事に適応できていない」とする者が10.8%となっており、おおむね年齢が高くなるほどこの割合は高い。また「コンピュータ機器の使用によって精神的な疲労やストレスを感じている」者は36.3%、「身体的疲労・自覚症状を感じている」者は77.6%と高くなっている。他方、事業所における認識は、「目の疲れ、肩のこり等の身体的な疲労を訴える者が増えた」とする事業所は28.5%、「精神的ストレスを訴える者が増えた」については5.4%となっており、労働衛生教育を実施している事業所は9.6%にとどまっている。事業所において、コンピュータ機器を使用する労働者の現状の把握と適切な対応への取組が必要である。

効率性と安全確保

1999年9月、茨城県東海村の株式会社ジェー・シー・オーの東海村ウラン加工工場で発生した国内初の臨界事故は、同社員3名が大量被ばく、急性放射線症に罹患し、うち2人が亡くなられたほか、周辺住民の生活に多大な影響を与えるなど、国内外に大きな衝撃を与えました。

事故発生後、労働省では、同事業所内にいたすべての労働者に対して緊急の健康診断を行うよう指示したほか、全国の核燃料物質取扱事業場に対し総点検を実施するなどの対応をとりました。また、被ばくした労働者のうち3名の方について、労災認定をしました。

事故原因については、原子力安全委員会に設置されたウラン加工工場臨界事故調査委員会において調査が進められ、作業員が許可された作業を著しく逸脱した作業を行ったことが明らかにされ、作業員が臨界の危険性を十分に理解していなかったことも指摘されました。これを踏まえ、労働省では、監督指導を強化したほか、核燃料物質等を取り扱う労働者に対して特別教育を実施すること、作業規程を策定し、それに基づいて作業を行うことを義務付けるための関係法令の改正を行いました。

今回の事故では、このように、適正な作業方法の不徹底や、労働者の知識又は習熟不足が重大な事故につながりかねないことが明らかとなりましたが、一方で、ウラン加工工場臨界事故調査委員会の報告書では、国際競争の進展の中で、「人員削減等の効率化を契機として、社員の士気・倫理、さらには企業の社会的責任感・倫理が低下したこと」、また、「今回の事故は効率性の追求が安全性を犠牲にした結果である」と指摘した上で、「現代企業は効率性と安全確保・環境保全を両立させるべき大きな課題を負っている」と、「ルール違反が結果として生産性を損なうものであることを認識する必要がある」とことなどを結論づけています。

事故を契機に政府に設置された「事故災害防止安全対策会議」で提言されたように、「組織と個人が安全を最優先にする気風や気質」、すなわち「安全文化」の創造について積極的に取り組むことが必要となっています。