

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動向

(現金給与総額、実質賃金はともに減少)

2000年には景気が若干上向いたことを反映して賃金が3年ぶりに増加したが、2000年末から景気が悪化し、2001年には賃金も減少に転じた。その特徴を整理すると以下のとおりである(第1-2-1表、第1-2-2表)。

第1-2-1表 内訳別賃金

第1-2-1表 内訳別賃金 (単位 円、%)

年・期	現金給与総額	内訳別賃金			実質賃金
		所定内給与	所定外給与	特別給与	
額					
1988年	366,481	269,726	18,127	78,628	
1999	353,679	263,297	17,986	72,396	
2000	355,474	265,062	18,784	71,628	
2001	351,335	263,882	18,000	69,453	
前年比					
1998年	-1.3	0.2 (0.2)	-7.1 (-0.5)	-5.0 (-1.1)	-2.0
1999	-1.3	-0.1 (-0.1)	1.5 (0.1)	-5.8 (-1.3)	-0.9
2000	0.5	0.8 (0.6)	4.5 (0.2)	-1.1 (-0.2)	1.4
2001	-1.1	-0.4 (-0.3)	-4.1 (-0.3)	-2.9 (-0.5)	-0.4
前年同期比					
2000					
I	0.7	1.1 (1.0)	3.6 (0.3)	-8.7 (-0.6)	1.6
II	1.2	0.6 (0.5)	4.7 (0.3)	3.0 (0.6)	2.2
III	0.5	0.8 (0.6)	5.2 (0.2)	-2.0 (-0.3)	1.4
IV	-0.1	0.6 (0.4)	4.5 (0.2)	-1.8 (-0.5)	0.6
2001					
I	0.2	-0.5 (-0.5)	1.3 (0.2)	10.0 (0.6)	0.4
II	-0.4	0.0 (0.0)	-2.2 (-0.2)	-1.4 (-0.2)	0.2
III	-1.1	-0.6 (-0.5)	-6.4 (-0.3)	-2.1 (-0.5)	-0.2
IV	-2.5	-0.5 (-0.3)	-8.9 (-0.4)	-5.6 (-1.9)	-1.4

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) ()内は現金給与総額の前年(同期)比への寄与度(厚生労働省労働政策担当参事官室試算)であり、各要素(給与の種類)の前年からの増減の、前年の現金給与総額に対する比率となる。その合計は現金給与総額の増減率に等しくなる(ただし、四捨五入の関係等から必ずしも一致しない)。
2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

第1-2-2表 産業・事業所規模別の賃金の推移(前年比)

第1-2-2表 産業・事業所規模別の賃金の推移（前年比）

(単位 %)

産業・事業所規模	現金給与総額		所定内給与		所定外給与		特別給与	
	2000年	2001年	2000年	2001年	2000年	2001年	2000年	2001年
調査産業計	0.5	-1.1	0.8	-0.4	4.5	-4.1	-1.1	-2.9
鉱業	5.3	-1.5	3.9	-0.5	-8.6	0.3	16.7	-5.6
建設業	0.1	-2.5	0.8	-1.5	2.0	-5.9	-3.9	-6.8
製造業	1.3	-0.5	0.1	0.5	12.1	-6.3	1.9	-1.9
電気・ガス・熱供給・水道業	-1.0	1.2	0.8	0.7	1.5	1.3	-5.7	1.6
運輸・通信業	2.0	-2.6	2.1	-1.9	-1.5	-2.1	3.3	-6.2
卸売・小売業、飲食店	-0.3	-1.7	-0.5	-0.9	-0.8	-1.1	0.4	-5.0
金融・保険業	2.1	-0.6	2.7	0.2	6.8	1.6	-0.2	-2.7
不動産業	4.6	-3.2	4.8	-1.2	-0.4	-6.1	4.6	-9.7
サービス業	-0.2	-0.2	1.1	-0.1	2.1	-2.6	-4.6	-0.5
500人以上規模	0.3	-0.2	0.3	-0.1	9.1	-3.2	-2.0	0.2
100～499人規模	0.6	0.7	1.0	1.1	4.0	-2.1	-1.3	0.3
30～99人規模	0.4	-1.1	0.3	-0.1	2.8	-4.0	-0.1	-3.8
5～29人規模	1.3	-2.1	1.3	-1.2	5.0	-5.4	0.5	-6.0

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(1) 現金給与総額(37)は、35万1,335円(年間約422万円(38))で前年比1.1%減と減少に転じた。その内訳をみても、所定内給与が前年比0.4%減、所定外給与が4.1%減、特別に支払われた給与(以下「特別給与」という。)が2.9%減といずれも減少した。所定内給与、所定外給与は、2000年の増加から減少に転じた。所定外給与が減少したのは、所定外労働時間が3.6%減少したからである。特別給与は、1998年以降4年連続の減少となり、減少幅も2000年より拡大した。

(2) 現金給与総額は前年比1.1%の減少となったが、物価の影響を考慮した実質賃金をみると、消費者物価(39)が2000年と同様0.9%下落となったため、0.4%減にとどまった。しかし、2000年の実質賃金が1.4%増であったことと比べると、悪化となった。

(3) 事業所規模別に現金給与総額の前年比をみると、100～499人規模を除き減少に転じ、5～29人規模の比較的小規模事業所で減少幅が大きかった。特別給与は、100人以上規模の比較的大規模な事業所では微増にとどまったものの、99人以下の中小規模の事業所では減少に転じ、減少幅も大きかった。5～29人規模では所定内給与の減少が大きく、さらに減少幅が大きくなった。所定外給与は全規模で減少に転じた。

(4) 産業別に現金給与総額の前年比をみると、電気・ガス・熱供給・水道業を除くすべての産業で減少した。業況が厳しく雇用者数も大幅に減少した建設業は、特別給与の減少幅の拡大に加えて、所定内給与、所定外給与がともに減少に転じたことから、現金給与総額が大きく減少した。また、製造業では、所定内給与は増加したものの、生産の減少に伴い所定外労働時間が減少したことから所定外給与が減少し、また業況の悪化から特別給与も減少したため、現金給与総額は減少に転じた。このほか、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店における現金給与総額の減少が目立つが、これは所定内給与の減少の影響が大きい。

37) 現金給与総額は、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く以前の給与の総額のことであり、所定内給与、所定外給与、特別に支払われた給与(特別給与)からなる。所定内給与は、給与のうち、所定外給与、特別給与以外のものであり、基本給や役付手当、家族手当等の諸手当が該当する。

所定外給与は、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与のことであり、時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等である。

特別給与は、調査期間中に一時的又は突発的理由に基づいて、あらかじめ定められた契約や規則等によらない労働者に現実に支払われた給与や、あらかじめ支給条件、算定方法が定められていても、その給与の算定が3か月を超える期間ごとに行われるものをいう。また、夏季、年末賞与等のようにあらかじめ支給条件は決められているがその額の算定方法が決定されていないものや、結婚手当等の支給条件、支給額が労働契約等によってあらかじめ確定していても非常にまれに支給されたり支給事由の発生が不確定なものも含める。

以下、特に断りのない限り、データは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(調査産業計、事業所規模5人以上)による。

38) 年間の額は、月間の額を12倍したもの。

39) 持ち家の帰属家賃を除く総合指数。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動向

(所定内給与の減少要因)

所定内給与は、前年比0.4%減少し、現金給与総額の減少に寄与した(前掲 第1-2-1表)。これを四半期で見ると、4~6月期を除く各期で前年同期に比べ減少した。このうち1~3月期は後述するように暦の影響で所定内労働時間が減少したことが主な要因であった。7~9月期以降は、所定内労働時間の減少に加えて、所定内給与の時間当たり単価も横ばいから減少へと転じていったことが要因となっている。

所定内労働時間の減少が所定内給与の減少につながるのは、「毎月勤労統計調査」の調査対象に常用 40) のパートタイム労働者が含まれているからである。完全月給制や年俸制の労働者については、所定内労働時間の減少により所定内給与が減少することは考えにくい。パートタイム労働者などのように時給制・日給制などが適用される労働者 41) については、所定内労働時間の減少に伴い所定内給与も減少し、これが全常用労働者の所定内給与を引き下げる要因になったものと考えられる。

40) 毎月勤労統計調査における「常用労働者」とは、次のうちいずれかに該当する労働者のことである。

イ.期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇われている者。

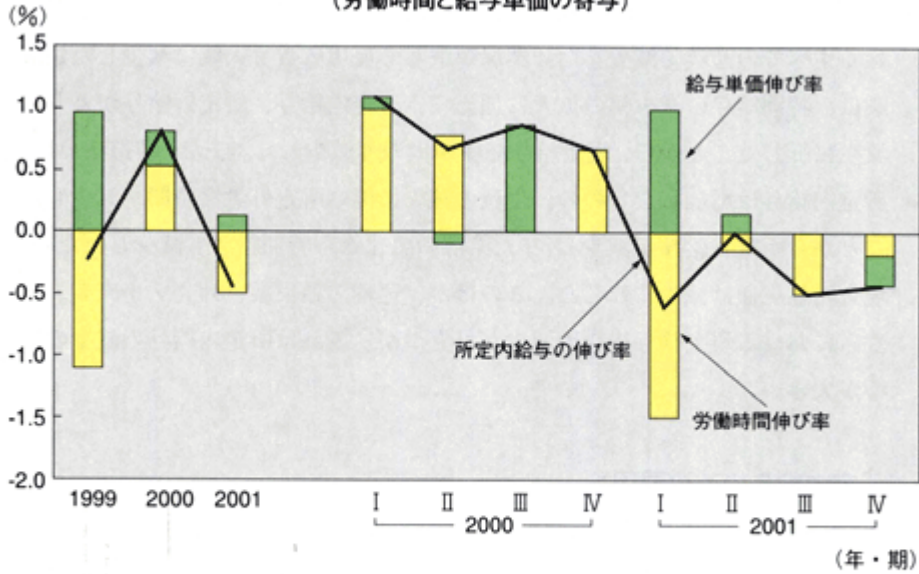
ロ.日々または1か月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者。

41) 労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(1995年)によると、パートタイム労働者の賃金支払形態は時間給が85.8%となっている。

この点について確認するために、2001年四半期ごとの所定内給与の動きを所定内労働時間数と一時間当たりの所定内給与額の動きに分解してみると、所定内労働時間は、1年を通して所定内給与の減少に寄与しており、1~3月期は前年が閏年であったため特に減少寄与の程度が大きい(第1-2-3図)。

第1-2-3図 所定内給与の増減要因(前年(同期)比) (労働時間と給与単価の寄与)

第1-2-3図 所定内給与の増減要因(前年(同期)比)
(労働時間と給与単価の寄与)



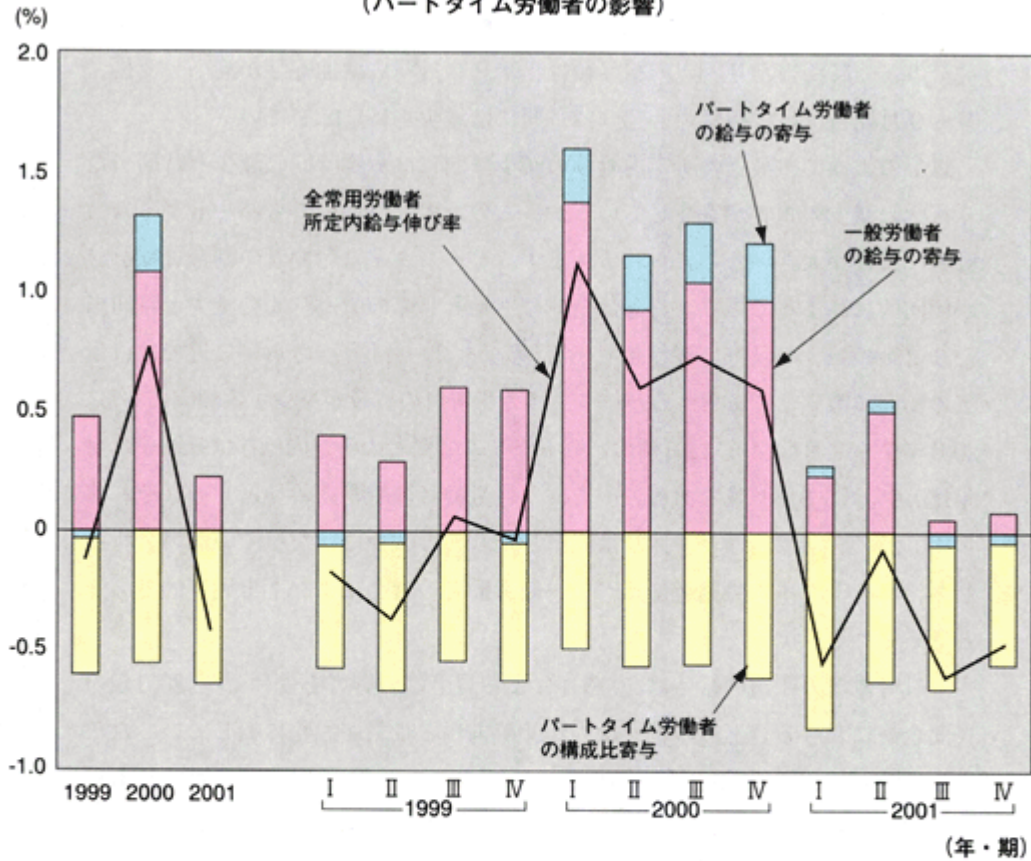
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算
 (注) 1) 所定内給与の伸び率(折線、%)は、棒グラフで示された所定内労働時間の伸び率(%)と給与単価の伸び率(%)の合計に等しくなるので、所定内労働時間の伸び率と給与単価の伸び率は、そのまま、所定内給与の伸び率への寄与度となる。
 2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

一方、一時間当たり所定内給与額は、4~6月期に増加寄与が縮小した後、7~9月期にはほぼ横ばい、10~12月期には減少寄与に転じている。

以上のように、最近の所定内給与の減少傾向には労働時間の減少と時間当たり賃金の減少の両者が寄与しているが、このいずれについてもパートタイム労働者の影響が大きいと考えられる。まず、パートタイム労働者の割合(構成比)が傾向的に高まっている。これは全体の平均としての労働時間の減少と時間当たり賃金の減少の双方に寄与している(第1-2-4図)。さらに最近では、景気の動向に敏感と考えられるパートタイム労働者の賃金が減少する傾向にある。2001年7~9月期、10~12月期のパートタイム労働者の所定内給与はそれぞれ前年比0.6%減、0.5%減である。一方、一般労働者の所定内給与は、それぞれ前年比0.2%増、0.2%増と、伸びは低下したものの減少にはなっていない。すなわち、パートタイム労働者に比べて一般労働者の賃金はより下方硬直的であると考えられる。

第1-2-4図 所定内給与の増減要因(前年(同期)比) (パートタイム労働者の影響)

第1-2-4図 所定内給与の増減要因（前年(同期)比）
（パートタイム労働者の影響）



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算
 (注) 1) 一般労働者とパートタイム労働者の双方を含む常用労働者全体の所定内給与の増減率に対し、一般労働者の所定内給与の増減、パートタイム労働者の所定内給与の増減、一般労働者とパートタイム労働者の構成比の変化の3つの要素が与えた影響の度合いを示したものである。
 具体的な要因分解の方法は、次式による。

$$\frac{\Delta W}{W} = \frac{\Delta Wn\{(1-r)+(1-r-\Delta r)\}/2}{W} + \frac{\Delta Wp\{r+(r+\Delta r)\}/2}{W} + \frac{\Delta r\{Wp+(Wp+\Delta Wp)-Wn-(Wn+\Delta Wn)\}/2}{W}$$
 一般の給与寄与 パートの給与寄与 パート構成比寄与
 W：所定内給与
 (n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、Δは対前年(同期)からの増減を示す)
 r：パートタイム労働者の構成比
 2) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 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。

一般労働者の所定内給与は、春闘等による賃上げの影響を受ける(42)。2001年の民間企業における賃上げの状況は、2000年末から景気が悪化に転じていったことを反映して、2000年よりもさらに厳しいものとなった。2001年における賃上げの状況をまとめると、おおむね以下のとおりとなる(第1-2-5表)。

42) 近年、パートタイム労働者についても春闘で交渉されている。例えば、連合も2001年春闘から、「すべてのパート労働者の時給を10円以上引き上げる」との要求を掲げて取り組んでいるところである。

第1-2-5表 春季賃上げ等及び賃金の改定の状況

第1-2-5表 春季賃上げ等及び賃金の改定の状況

(1) 民間主要企業春季賃上げ等の状況			(2) 産業・企業規模別の賃金の改定率		
① 春季賃上げ妥結状況 (定昇含む)			(加重平均、単位 %)		
額・率	2000年	2001年	産業・企業規模	2000年	2001年
妥結額	6,499円	6,328円	調査産業計	1.5	1.5
賃上げ率	2.06%	2.01%	鉱業	1.5	1.8
			建設業	0.8	1.0
			製造業	1.7	1.8
			電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	1.3
			運輸・通信業	1.0	1.1
			卸売・小売業、飲食店	1.8	1.6
			金融・保険業	1.4	1.3
			不動産業	1.5	1.4
			サービス業	1.3	1.3
			5,000人以上規模	1.7	1.6
			1,000～4,999人規模	1.7	1.7
			300～999人規模	1.6	1.6
			100～299人規模	1.0	1.1

資料出所 厚生労働省調べ

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(1) 春闘における民間主要企業の春季賃上げ交渉の妥結状況をみると、妥結額は6,328円、賃上げ率は2.01%(2000年回6,499円、2.06%)となり43)、額・率ともに4年連続で前年を下回り、賃上げ率は、調査開始以来最低の数字となった44)。なお、この賃上げ率にはいわゆる定期昇給分も含まれることから、全体の給与水準に影響を与えるベースアップ分はさらに少なかったと考えられる。

(2) より調査範囲が広い企業規模100人以上の企業についての賃金の改定45)の実態についてみても、賃金の改定額が4,163円、賃金の改定率が1.5%となり、額は比較可能な1980年以降最低に、率は前年と同水準であった46)。規模が小さくなるほどおおむね賃金の改定額・改定率が低かった。産業別にみると、鉱業、製造業が1.8%、次いで卸売・小売業、飲食店が1.6%の順となっている。

(3) 2001年中に賃金の改定を実施しなかった(すなわち賃上げを行わなかった)企業は21.3%と、1975年にこの項目の調査が開始されて以降最高となった。一方、1人当たり平均賃金を引き下げた企業割合は2.2%となり、2000年よりもその割合は低くなった。また、どちらもその理由として「企業業績の悪化」を上げる企業割合が最も高かった。

(4) 2001年の春闘をめぐる背景を振り返ると、世界的なIT不況と輸出の不振により、2000年には改善がみられた企業の生産活動は大幅に縮小し、企業収益も悪化した。個人消費が低迷をするなか、消費者物価は下落を続け、また完全失業率は最悪を更新するなど、引き続き厳しい雇用環境にあった。以上から、賃上げ率が過去最悪を更新したものと思われる。

(5) パートタイム労働者を除く一般労働者の所定内給与については、春闘等による賃上げ率が低下したこと等により、増加幅が縮小した。しかし、増加は維持した。

43) 「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」厚生労働省調べ。民間主要企業は、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249社。額・率ともに加重平均。

44) 1965～79年は単純平均、80年以降は加重平均。

45) 賃金の改定とは、春闘時だけでなく年間を通じた定期昇給、ベースアップ、諸手当の改定等をいい、賃金カット等による賃金の減額も含まれる(なお、(1)の春季賃上げ妥結状況の集計は、春闘における賃金引上げの労使交渉の結果を集計したもの。)

46) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」。賃金の改定額及び改定率は労働者数による加重平均。

2002年の春闘は、失業率がこれまでにない高さに上昇するなど、雇用情勢が厳しさを増している中で取り組まれた。賃上げについては、ベアゼロ回答が多く、定期昇給相当分のみの確保となったところが多く、総じて昨年を下回る水準となった。また、労使とも雇用重視の姿勢で臨み、鉄鋼労連、電機連合などでは、主要企業の労使において、雇用の維持に関する労使の努力姿勢を、確認書の締結や回答書等に盛り込むことにより確認するなど、雇用が重視される春闘となった。主な産業別組合における2002年の賃上げの妥結状況をみると、自動車为主要11社平均5,939円(前年6,495円)、電機が主要17社とも「現行水準ベース維持(ベア要求は行っていない)」(前年ベア500円)、造船が主要7社平均6,000円(前年6,600円)といずれも2001年を下回った。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動向

(夏季賞与も減少)

特別給与の大部分は夏季と年末の賞与である。このうち夏季賞与(47)をみると、2000年夏には3年ぶりの増加であったが、2001年夏には支給額43万8,079円、前年比1.0%減と減少に転じた。産業別にみても、製造業が0.3%減、卸売・小売業、飲食店が3.3%減、サービス業でも0.5%増と振るわなかった。その一方、2001年の民間主要企業夏季一時金妥結概見(48)をみると、78万3,113円、前年比2.86%増と3年ぶりに増加に転じている(前掲 第1-2-5表)。

47) 夏季賞与は「毎月勤労統計調査」の6～8月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。これに対し、年末賞与は11月から1月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。

48) 厚生労働省調べ。民間主要企業は、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276社。

こうした2つの指標が異なる動きを示した背景には、両者の調査対象範囲の違いがある。夏季賞与を事業所規模別にみると、規模が大きいくほど増加幅が大きく、ないし減少幅が小さくなっている。500人以上規模では2.5%増であり、以下100～499人規模2.2%増、30～99人規模1.0%減、5～29人規模5.9%減である。民間主要企業夏季一時金妥結状況の集計対象は大規模企業が中心であり、この動きは500人以上規模の事業所で夏季賞与が2.5%増となった動きとほぼ符合している。

このように大規模は増加、小規模は減少という状況となったことには、賞与支給額の決定時期の違いが影響していると考えられる。賞与の支給額を賃金改定額の決定と同時に決定する企業の割合をみると、規模が大きくなるほど高くなっている(49)。つまり、大規模企業では、最近の景気の減速や企業収益の悪化が鮮明になる以前の段階での1999年から2000年にかけての景気回復の影響による好調な企業収益を前提に、2001年春闘における賃金改定と同時に賞与支給額を決定したケースが多かったため、比較的高めの賞与支給額となった。一方、夏季賞与の支給時期直前に支給額を決定する場合の多い比較的小規模な企業では、直近の景気の悪化を反映して賞与も減少することとなった。

49) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態調査」(2001年)

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

1 賃金の動向

(年末賞与は5年連続で減少)

年末賞与の支給状況をみると、2001年冬は支給額45万4,251円、前年比3.7%減と、年末賞与としては5年連続の減少となり、前年と比べ減少幅も拡大した。産業別にみると、製造業が1.7%減、卸売・小売業、飲食店が4.0%減、サービス業が2.6%減など、全産業で減少した。その一方、2001年の労使交渉による民間主要企業年末一時金妥結状況⁵⁰⁾をみると、妥結額は81万2,934円、前年比1.76%増と、2年連続で増加している(前掲 第1-2-5表)。

50) 厚生労働省調べ。民間主要企業は、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280社。

民間主要企業年末一時金妥結状況においては、集計対象企業の7割以上が、夏冬の一時金を春闘時に一括で決めるいわゆる年間臨給「夏冬型」の企業である。景気後退が明らかになる以前に支給額を決定していた企業が多いために、「毎月勤労統計調査」の年末賞与に比べ比較的高めの支給額となった。また、2001年春闘では、業績が良かった分はベースアップではなく一時金で還元するとの考えも広く見られたことも影響していると考えられる。なお、景気後退が明らかになった秋以降に年末一時金を妥結した企業に限ってみれば、前年比4.31%減となっている。

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

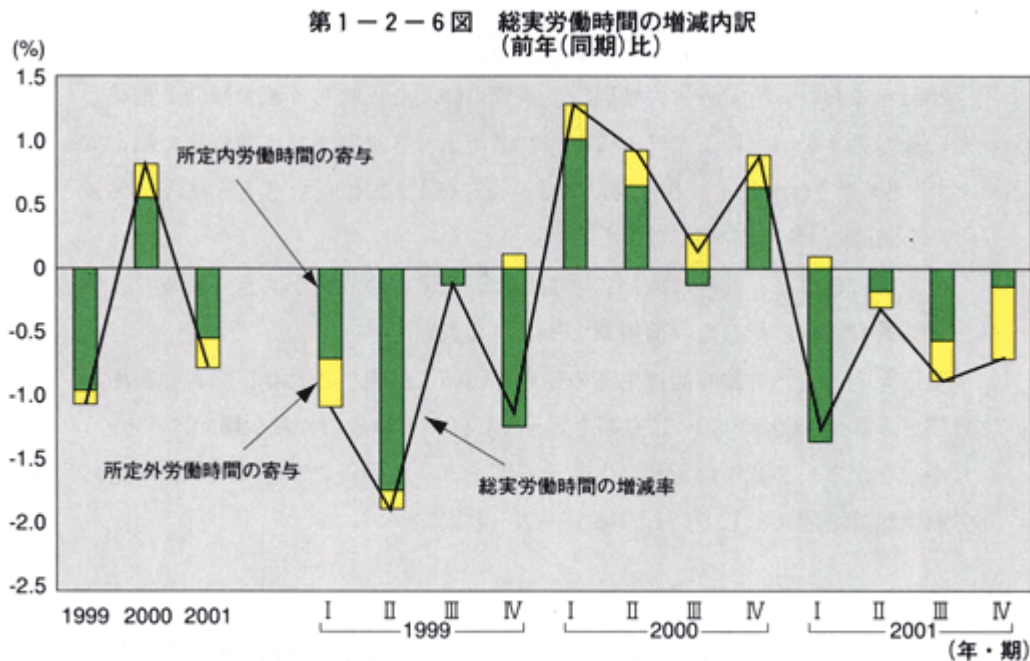
2 労働時間の動向

(総実労働時間は減少に転じる)

2000年の労働時間は、景気の回復を反映して残業時間等が増加したため前年に比べて増加したが、2001年の労働時間は、2000年末から次第に景気が悪化に転じていくにつれて残業時間等が減少していったため減少に転じた。

総実労働時間⁵¹⁾は、月平均153.0時間(年間1,836時間)で前年比0.8%減となった。その内訳をみると、所定内労働時間が月平均143.6時間で前年比0.6%減、景気の減速・悪化を反映して、所定外労働時間が月平均9.4時間で前年比3.6%減と、いずれも減少に転じた。したがって、総実労働時間が減少に転じたのは、所定内労働時間、所定外労働時間両方の減少によるものであった(第1-2-6図、第1-2-7表)。

第1-2-6図 総実労働時間の増減内訳(前年(同期)比)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1) 所定内労働時間及び所定外労働時間の寄与は、それぞれの前年(同期)からの増減の、前年(同期)の総実労働時間に対する比率である。

2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

第1-2-7表 産業・事業所規模別の労働時間の推移(前年比)

第1-2-7表 産業・事業所規模別の労働時間の推移（前年比）

（単位 %）

産業・事業所規模	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間	
	2000年	2001年	2000年	2001年	2000年	2001年
調査産業計	0.8	-0.8	0.6	-0.6	4.4	-3.6
鉱業	-0.4	-1.9	0.2	-1.3	-7.4	-8.4
建設業	1.2	-0.8	1.0	-0.6	5.0	-6.4
製造業	1.5	-0.9	0.5	-0.2	13.6	-7.3
電気・ガス・熱供給・水道業	1.4	0.1	1.4	-0.3	2.4	4.2
運輸・通信業	0.4	-0.5	0.7	-0.2	-1.2	-2.5
卸売・小売業、飲食店	0.0	-1.2	0.1	-1.2	-5.3	-0.1
金融・保険業	1.0	0.0	0.7	0.0	4.6	1.4
不動産業	-0.7	-0.6	-0.4	-0.7	-7.1	0.5
サービス業	0.9	-0.5	0.7	-0.4	2.8	-1.9
500人以上規模	1.6	-1.0	0.9	-0.6	9.5	-4.6
100～499人規模	1.0	-0.3	0.5	-0.2	7.2	-2.5
30～99人規模	0.8	-0.5	0.6	-0.2	2.9	-2.8
5～29人規模	0.6	-1.1	0.6	-1.0	1.4	-5.1

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上。

51) 総実労働時間は所定内労働時間と所定外労働時間の合計である。

所定内労働時間は事業所の就業規則で定められた正規の始業時刻と終業時刻との間の実労働時間、所定外労働時間は早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間である。

実労働時間は調査期間中に労働者が実際に労働した時間数で、休憩時間は給与が支給されると否とにかかわらず除かれるが、鉱業の坑内夫の休憩時間や、いわゆる手待時間は含める。本来の職務外として行われる宿日直は含めない。

以下、とくに断りのない限り、データは、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計、事業所規模5人以上）による。

事業所規模別にみると、すべての規模で前年比減少となったが、比較的小規模事業所での減少が大きかった。また、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業を除く産業で前年比減少となっており、所定内労働時間の減少幅が大きかった卸売・小売業、飲食店、所定外労働時間の減少幅が大きかった建設業、製造業などで、総実労働時間の減少幅が若干大きくなっている。

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

2 労働時間の動向

(景気動向を反映し所定外労働時間は減少)

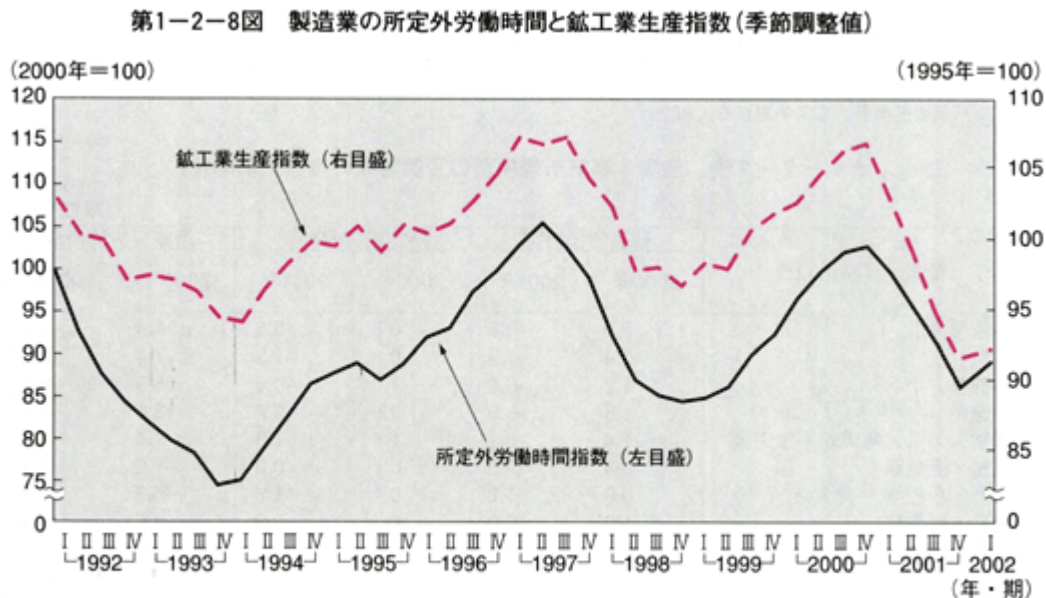
2001年における所定外労働時間は、景気の動向を反映して減少傾向で推移した。その動きを四半期ごとにみると、2001年1～3月期までは前年比で増えており1.5%増、しかし4～6月期以降は減少に転じ、2.0%減、5.5%減、8.4%減と期を追うごとに減少幅も拡大した。

産業別にみると、前年に大幅に増加した製造業、建設業が大きく減少し、サービス業も減少に転じた(前掲 第1-2-7表)。

製造業の所定外労働時間は生産の動向を明確に反映しており、両者の季節調整値をみると2000年の10～12月期をピークに2001年は急激な減少傾向にあった。

しかしながら、2002年に入り、生産が下げ止まっていることを反映し、所定外労働時間は増加に転じている(第1-2-8図)。

第1-2-8図 製造業の所定外労働時間と鉱工業生産指数(季節調整値)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(製造業)、経済産業省「鉱工業生産指数」(製造工業)
 (注) 事業所規模5人以上(「毎月勤労統計調査」)。

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

2 労働時間の動向

(所定内労働時間減少の要因)

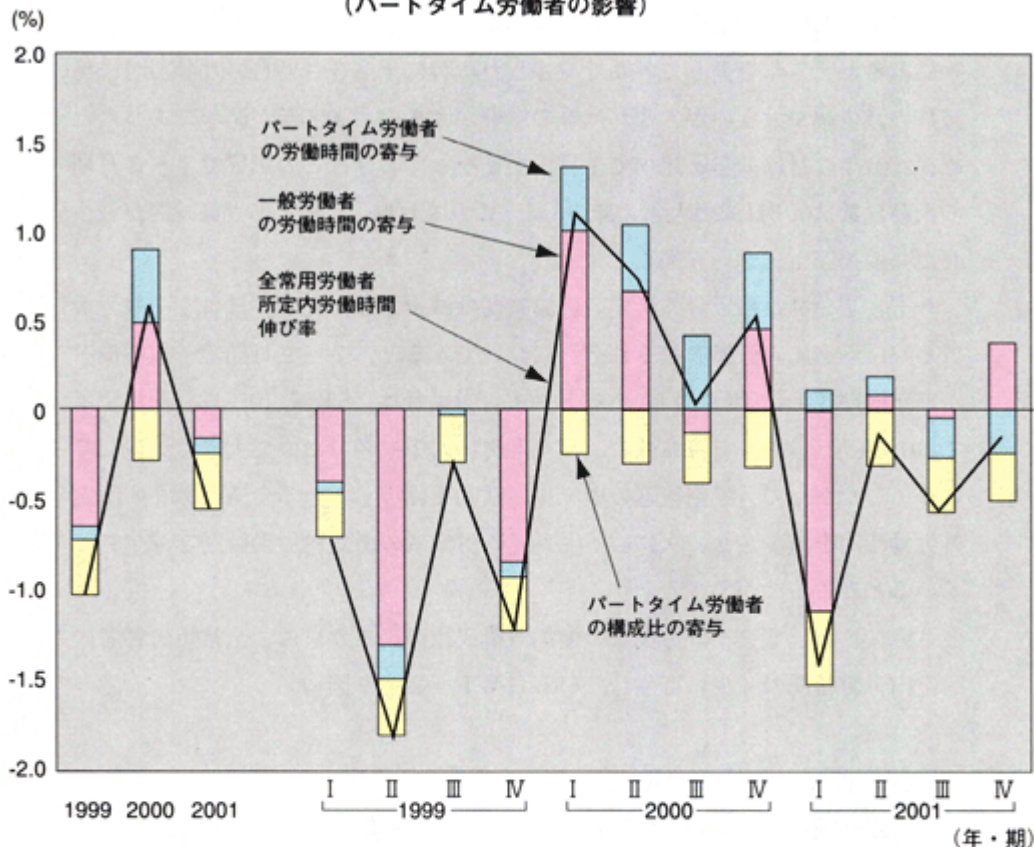
2001年における所定内労働時間は前年比0.6%減少した。その動きを四半期ごとにみると、1年を通して各期で減少した。特に1～3月期(前年同期比1.5%減)の減少幅が大きい。これは暦の影響が大きい。2000年が閏年であったため、2001年2月は前年と比べて1日少なくなっており、この影響で1～3月期の出勤日数は0.3日減と大きく減少した。これを反映し、所定内労働時間が減少した(前掲 第1-2-6図)。

一方、7～9月期以降の所定内労働時間は減少となったが、これを一般労働者とパートタイム労働者のそれぞれについてみると、7～9月期で一般労働者が前年同期比0.1%増に対し、パートタイム労働者は1.5%減。10～12月期に至っては0.6%増に対し、1.7%減と、パートタイム労働者において大きく減少している。したがって、景気後退の中で生産活動を縮小している企業が、まず所定外労働時間を減少させ、次にパートタイム労働者の所定内労働時間を減少させているとみることができる。

さらに、パートタイム労働者の増加(構成比の高まり)は、全常用労働者の所定内労働時間の減少に寄与している(第1-2-9図)。

第1-2-9図 所定内労働時間の増減要因(前年(同期)比) (パートタイム労働者の影響)

第1-2-9図 所定内労働時間の増減要因（前年(同期)比）
（パートタイム労働者の影響）



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1) 一般労働者とパートタイム労働者の双方を含む常用労働者全体の所定内給与の増減率に対し、一般労働者の所定内労働時間の増減、パートタイム労働者の所定内労働時間の増減、一般労働者とパートタイム労働者の構成比の変化の3つの要素が与えた影響の度合いを示したものである。
具体的な要因分解の方法は、次式による。

$$\frac{\Delta H}{H} = \frac{\Delta Hn}{H} \frac{\{(1-r)+(1-r-\Delta r)\}/2}{H} + \frac{\Delta Hp}{H} \frac{\{r+(r+\Delta r)\}/2}{H} + \frac{\Delta r}{H} \frac{\{Hp+(Hp+\Delta Hp)-Hn-(Hn+\Delta Hn)\}/2}{H}$$

「一般の時間寄与」 「パートの時間寄与」 「パート構成比寄与」

H : 所定内労働時間

〔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、Δは対前年(同期)からの増減を示す)

r : パートタイム労働者の構成比

2) 調査産業計、事業所規模5人以上。

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して算出した就業形態別の修正実数値の比。

第1章 最近の労働経済の概況

第2節 賃金、労働時間の動向

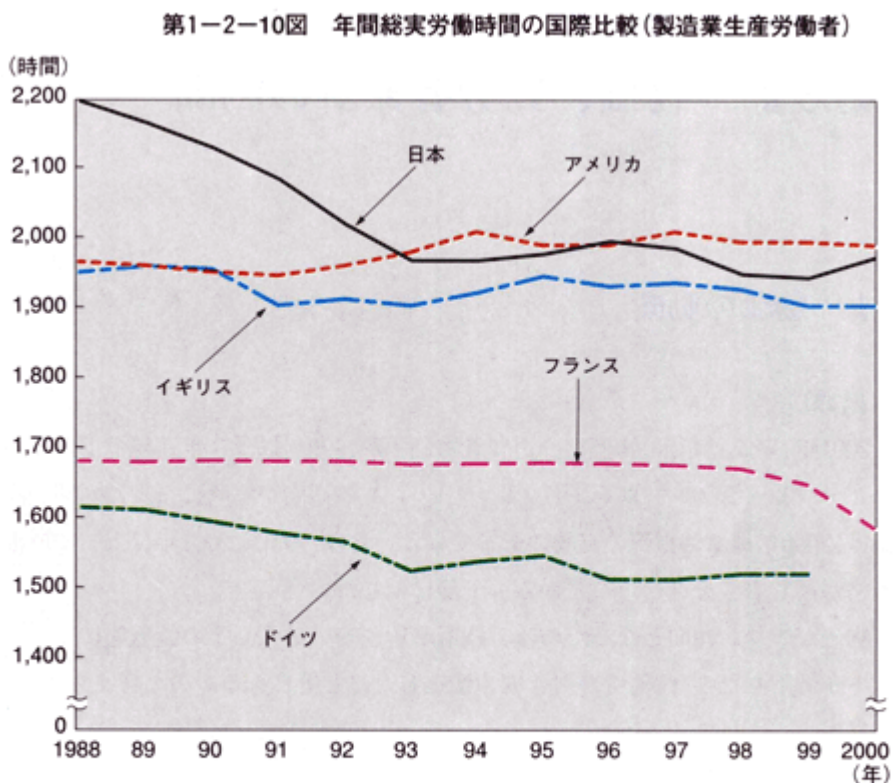
2 労働時間の動向

(欧州主要国との格差が縮小)

主要諸外国との労働時間の格差について、中長期的にみると、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きており、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。

2000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をみると、日本が1,970時間、アメリカが1,986時間、イギリスが1,902時間と英米とはほぼ同じ水準となったが、欧州大陸国とはまだ差がある(第1-2-10図)。

第1-2-10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 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、EU及び各国資料より厚生労働省労働基準局賃金時間課推計

- (注) 1)ドイツの最新値は、1999年の数値である。
 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。

