

第Ⅰ部 平成14年労働経済の推移と特徴

第2章 賃金、労働時間の動向

1) 賃金の動向

(現金給与総額、実質賃金は減少を続ける)

2001年は、1年を通じて景気が悪化を続けたため、賃金は減少に転じた。2002年に入り景気は底入れし、一部に持ち直しの動きがみられたものの、賃金は依然として減少を続けた。その特徴を整理すると以下のとおりである(第32表)。

第32表 現金給与総額の上昇率に対する内訳別寄与度の推移等

(単位 円、%)					
年・期	現金給与総額	所定内給与	所定外給与	特別給与	実質賃金
額					
1999年	353,679	263,297	17,986	72,396	
2000	355,474	265,062	18,784	71,628	
01	351,335	263,882	18,000	69,453	
02	343,480	261,046	17,887	64,547	
前年比					
1999年	-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
01	-1.1	-0.4 (-0.3)	-4.1 (-0.3)	-2.9 (-0.5)	-0.4
02	-2.4	-1.2 (-0.9)	-0.9 (0.0)	-7.3 (-1.5)	-1.3
前年同期比					
2001年 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
02 I	-1.9	-1.0 (-0.9)	-5.9 (-0.4)	-11.6 (-0.6)	-0.2
II	-2.6	-1.6 (-1.2)	-2.9 (-0.2)	-5.7 (-1.2)	-1.5
III	-3.5	-1.3 (-1.0)	0.8 (0.1)	-14.4 (-2.6)	-2.7
IV	-1.7	-0.9 (-0.6)	4.9 (0.2)	-4.3 (-1.3)	-1.3

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。

3) 前年比などの増減率は調査対象事業所の抽出替えに伴うギャップ等を修正した指数から算出している。

1)現金給与総額1)は、34万3,480円(年間約412万円2))で前年比2.4%減と2年連続で減少し、減少幅も1998年、1999年を上回り、統計上比較可能な1991年以降最大となった。その内訳をみても、所定内給与が前年比1.2%減、所定外給与が0.9%減、特別に支払われた給与(以下「特別給

与」という。)が7.3%減といずれも減少した。

所定外給与は、所定外労働時間が前年比0.1%増と前年並みの水準にまで回復したことから、減少幅を縮小した一方で、特別給与は5年連続の減少、所定内給与は2年連続の減少となり、減少幅はそれぞれ統計上比較可能な1991年以降最大となった。特に所定内給与は一般労働者でも統計上比較可能な1991年以降初めて減少した。所定外給与が回復する中で、特別給与及び所定内給与が減少するのは、1999年1～3月期を谷とした前回の景気回復局面と同様のパターンであるが、今回の回復局面ではより一層減少の度合いが大きくなっている。

なお、長期時系列がとれる30人以上規模でも前年比2.3%減と統計上比較可能な1971年以降最大の減少幅となった。

2)現金給与総額を、物価の影響を考慮した実質賃金でみると、前年比1.3%減と2年連続で減少し、減少幅が拡大した。ただし、消費者物価³⁾が前年比1.1%下落しているため、名目値に比べると減少幅は小さいものとなった。

3)就業形態別に現金給与総額の前年比をみると、一般労働者は前年比1.6%減、パートタイム労働者は2.8%減と、ともに統計上比較可能な1994年以降最大の減少幅となった。なお、パートタイム労働者の構成比の高まりにより現金給与総額は0.9%ポイント押し下げられている。

4)事業所規模別に現金給与総額の前年比をみると(第33表)、全規模で減少し、前年に比べ規模間における差は小さかった。特別給与をみると、前年は100人以上規模では微増を維持したのに対して、2002年には全規模で減少した。また、所定内給与も全規模で減少し、減少幅も各規模とも1%前後となるなど厳しいものとなった。一方、所定外給与においては、5～29人規模で減少となったものの、それ以外の規模では増加に転じた。ただし、所定外給与の現金給与総額全体における寄与は小さい。2002年は、生産の回復に伴い所定外労働時間が増加するのに従って所定外給与が増加していく中で、全規模において特別給与、さらには所定内給与の減少がみられた。

第33表 産業・事業所規模別の賃金の推移(前年比)

第33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	
	2001年	2002年	2001年	2002年	2001年	2002年	2001年	2002年
調査産業計	-1.1	-2.4	-0.4	-1.2	-4.1	-0.9	-2.9	-7.3
鉱業	-1.5	-11.4	-0.5	-5.6	0.3	-17.6	-5.6	-32.4
建設業	-2.5	-3.3	-1.5	-1.7	-5.9	-6.1	-6.8	-11.9
製造業	-0.5	-1.6	0.5	-0.6	-6.3	4.6	-1.9	-7.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	-0.2	0.7	-0.6	1.3	10.1	1.6	-1.9
運輸・通信業	-2.6	-3.3	-1.9	-1.3	-2.1	-3.7	-6.2	-9.9
卸売・小売業、飲食店	-1.7	-3.3	-0.9	-2.2	-1.1	-0.3	-5.0	-8.5
金融・保険業	-0.6	-1.5	0.2	-0.5	1.6	-0.8	-2.7	-4.7
不動産業	-3.2	-2.0	-1.2	-2.1	-6.1	17.5	-9.7	-4.8
サービス業	-0.2	-2.2	-0.1	-0.9	-2.6	-4.0	-0.5	-6.5
500人以上	-0.2	-1.8	-0.1	-0.8	-3.2	2.5	0.2	-5.3
100～499人	0.7	-2.4	1.1	-1.2	-2.1	0.7	0.3	-7.0
30～99人	-1.1	-2.0	-0.1	-1.1	-4.0	0.4	-3.8	-6.4
5～29人	-2.1	-2.1	-1.2	-1.0	-5.4	-4.0	-6.0	-7.7

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

5)産業別に現金給与総額の前年比をみると(前掲第33表)、全産業で減少した。鉱業で11.4%減と

大幅に減少したほか、減少幅が大きいのは業況の厳しい建設業、消費の低迷やパートタイム労働者比率上昇の影響が大きかった卸売・小売業、飲食店、さらには運輸・通信業である。これらの業種は、特別給与の大幅な減少に加えて、他の産業に比べ所定内給与の減少が著しい。また、前年に比較的小幅な減少にとどまった製造業、金融・保険業、サービス業においても、特別給与を中心に減少幅が拡大した。

1) 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。

2) 年間の額は、月間の額を12倍したもの。

3) 持ち家の帰属家賃を除く総合指数。

（所定内給与の減少要因と春季賃上げ率）

所定内給与は、1999年に統計上比較可能な1991年以降初めて減少し、2000年には増加したものの、2001年、2002年と2年連続で減少し減少幅も拡大した。四半期でみても、1年を通して1%前後の減少幅で推移した。

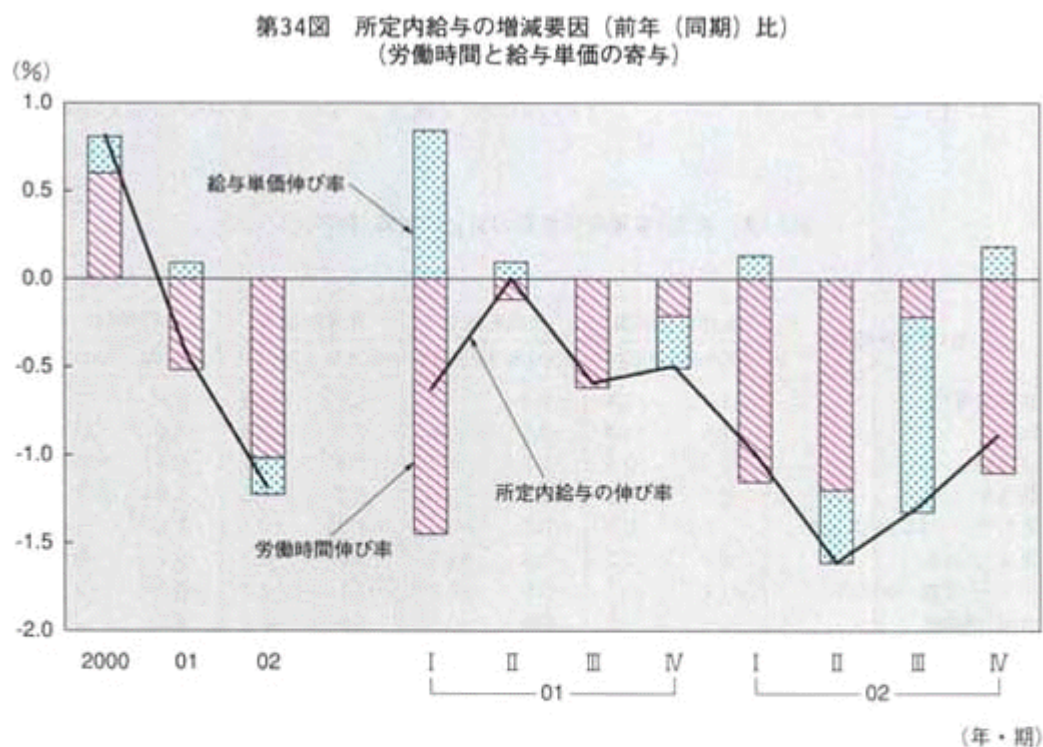
所定内給与減少の要因として、

- 1) 所定内労働時間の減少、
- 2) パートタイム労働者構成比の上昇、
- 3) パートタイム労働者の給与の減少、
- 4) 一般労働者の給与の減少、
- 5) 賃上げ率の低下、

が考えられる。まず、1) 所定内給与の動きを所定内労働時間数と1時間当たり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2002年の各四半期で減少に寄与した（第34図）。ただし、7～9月期は平日数が前年同期に比べて1日多いカレンダー要因で底上げされたため、所定内労働時間の減少寄与が小さくなっている。ここで、所定内労働時間の減少が所定内給与の減少に影響するのは、「毎月勤労統計調査」の調査対象に時間給制が多く適用されている常用4) のパートタイム労働者や一般労働者の中でも日

給制、日給月給制が適用される者が含まれているからである。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については、所定内労働時間の減少に伴い、所定内給与が減少し、これが全常用労働者の所定内給与を引き下げる要因となる。特に、2)近年、パートタイム労働者の割合は傾向的に高まっており、これが全体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。所定内給与を一般労働者の給与寄与、パートタイム労働者の給与寄与、パートタイム労働者の構成比寄与にそれぞれ分けてみると、パートタイム労働者の構成比の上昇は2002年の所定内給与伸び率に対して0.8%ポイント引き下げ寄与となった（第35図）。加えて、3)2001年の後半には、パートタイム労働者の所定内給与自体が減少し、四半期でみても2002年を通して3%前後の減少幅で推移する中（年平均では2.8%減少）で、4)一般労働者の所定内給与も0.3%減少と統計上比較可能な1994年以降初めて減少し、所定内給与全体を引き下げる要因となった。

第34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）

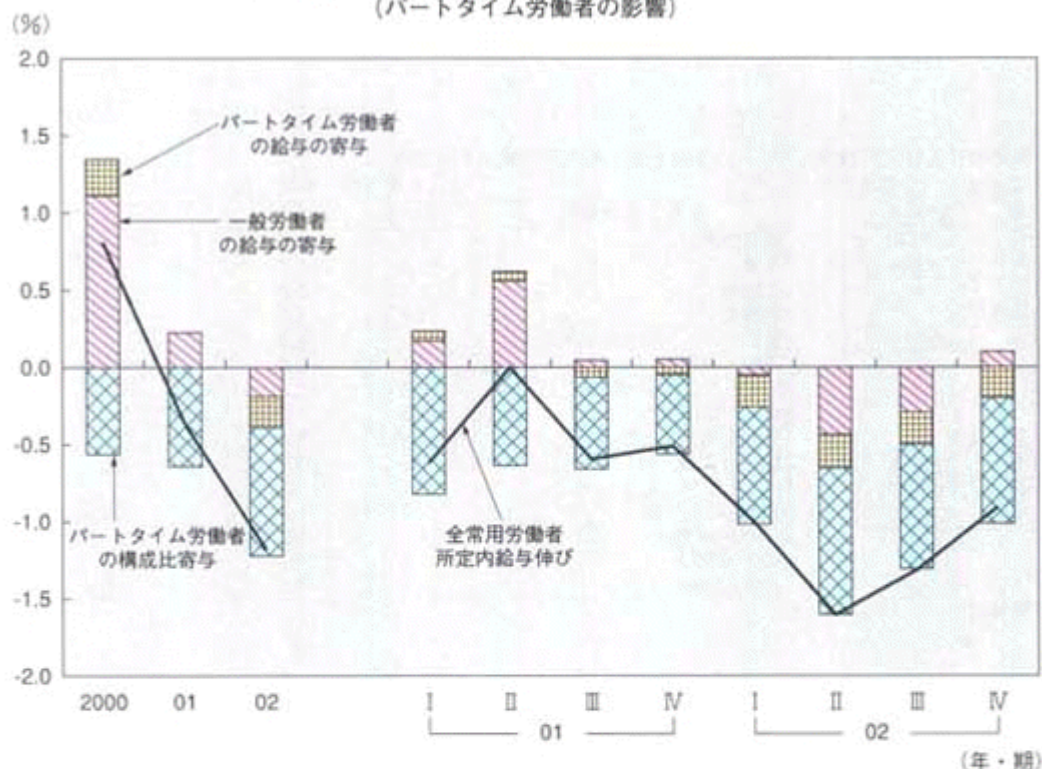


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

- (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。
3) 給与単価は、所定内給与を所定内労働時間で除して求めた。

第35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35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。

$$\frac{\Delta W}{W} = \underbrace{\frac{\Delta W_n \{ (1-r) + (1-r-\Delta r) / 2 \}}{W}}_{\text{一般の給与寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta W_p \{ r + (r+\Delta r) / 2 \}}{W}}_{\text{パートの給与寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta r \{ W_p + (W_p + \Delta W_p) - W_n - (W_n + \Delta W_n) \} / 2}{W}}_{\text{パート構成比寄与}}$$

W：所定内給与（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。

4) 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。

従来、一般労働者の賃金はもっぱら所定外給与、特別給与が大きく増減することで調整され、所定内給与については変動するものの、下方硬直的と言われてきた。しかし、企業を取り巻く環境は厳しく、2002年には、一般労働者の所定内給与も減少に転じた。なお、一般労働者の所定内給与は、事業所規模別には各規模で減少し、産業別には、サービス業以外の産業で減少している。主な産業では、建設業、運輸・通信業、不動産業で1%台の減少率となった。ここで、5)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ため、2002年の春季賃上げを概観すると、「デフレ」5)が続くなかで2001年後半より失業率が高水準で推移し、雇用維持を最優先課題とした春闘となるなど、2002年民間企業における春季賃上げの状況は、2001年よりも一層厳しいものとなった。2002年における賃上げの状況をまとめると以下のとおりとなる（第36表）。

第36表 春季賃上げ等及び賃金の改定の状況

第36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	2001年	2002年	産業・企業規模	2001年	2002年
妥結額	6,328円	5,265円	調査産業計	1.5	1.1
賃上げ率	2.01%	1.66%	鉱業	1.8	1.1
② 夏季一時金妥結状況			建設業	1.0	0.6
額・率	2001年	2002年	製造業	1.8	1.3
妥結額	783,113円	749,803円	電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	1.3
前年比	2.86%	-4.30%	運輸・通信業	1.1	0.6
③ 年末一時金妥結状況			卸売・小売業、飲食店	1.6	1.3
額・率	2001年	2002年	金融・保険業	1.3	1.0
妥結額	812,934円	751,551円	不動産業	1.4	1.1
前年比	1.76%	-5.88%	サービス業	1.3	0.9
資料出所 厚生労働省調べ			5,000人以上	1.6	1.5
			1,000～4,999人	1.7	1.2
			300～999人	1.6	1.1
			100～299人	1.1	0.8
			資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」		

5) 定義は第Ⅱ部第1章1節を参照。

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5,265円、賃上げ率は1.66%（2001年回6,328円、2.01%）となり6）、額・率ともに5年連続で前年を下回り、賃上げ率は、比較可能な1965年以降最低の数字となった7）。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賃金の改定8）の実態をみても、賃金の改定額が3,167円、賃金の改定率が1.1%となり、ともに比較可能な1980年以降最低となった9）。規模が小さくなるほど賃金の改定額・改定率が低かった。産業別にみると、建設業、運輸・通信業が0.6%と比較的低い改定率であった。

3)2002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27.1%と、調査項目とした1975年以降最高となり、また1人当たり平均賃金を引き下げた企業割合は7.0%と、調査項目とした1999年以降最高となった。どちらもその理由として、「企業業績の悪化」を挙げる企業の割合が最も高い。

6) 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230社。額・率ともに加重平均。

7) 1965～79年は単純平均、80年以降は加重平均。

8) 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の。）。

9) 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。

また、2002年中に賃金カットを実施した企業は14.8%と前年の4.0%から大幅に上昇した。ベアと定昇を区別した企業（全企業の44.9%）のうち、ベアを行った企業は14.9%にとどまり、ベアを行わなかった企業は82.3%、ベースダウンを行った企業は2.8%であり、一方定昇については、定昇を実施した企業は75.6%となったが、定昇を実施しなかった企業は21.6%、定昇を延期した企業も2.9%となった。以上から、2002年の賃上げ情勢は非常に厳しかったことがうかがわれる。

2003年の春闘は、失業率が高水準で推移するなど、依然として厳しい雇用情勢の中で取り組まれた。賃上げについては、ほとんどの企業においてベアゼロ、定期昇給相当分のみといった現行賃金体系（定昇相当分）を維持する内容となり、業績が好調な一部企業では一時金で反映される結果となった。主な産業別組合における2003年の賃上げの妥結状況をみると、自動車为主要11社平均5,948円（前年5,917円）、電機が主要17社とも「現行賃金体系の維持」で平均6,500円（前年6,500円）、造船が主要7社とも賃金要求を行っておらず現行定期昇給の実施で平均6,000円（前年6,000円）と、雇用重視の春闘となった2002年春闘とおおむね同様の結果となった。（初任給は前年とほぼ同水準）

2002年3月の新規学卒者学歴別初任給の伸びをみると10）、男女計では、大卒前年比横ばい（2001年0.7%増）、高専・短大卒0.1%増（同横ばい）、高卒横ばい（同0.6%増）と各学歴ともおおむね前年と同水準となった。また、男性では大卒前年比0.1%増（2001年0.7%増）、高専・短大卒0.5%減（同0.8%減）、高卒0.4%減（同0.6%増）と大卒を除いて減少したのに対して、女性は大卒0.1%増（同0.6%増）、高専・短大卒0.3%増（同0.1%増）、高卒0.1%増（同0.7%増）と各学歴とも前年の水準を上回った。

10) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。

（夏季賞与の減少率は過去最大）

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11）をみると、2002年夏には支給額41万2,853円、前年比5.9%減と2年連続の減少となり、減少幅は比較可能な1991年以降最大となった。産業別にみると、全産業で減少し、前年増加していた金融・保険業（前年比7.4%減）、不動産業（同10.0%減）、サービス業（同6.3%減）はそれぞれ大幅な減少となった。また、業況の厳しさが伝えられる建設業（前年比6.0%減）、運輸・通信業（同6.7%減）、卸売・小売業、飲食店（同6.7%減）や鉱業（同10.5%減）は前年よりも減少幅を一層拡大させた。前年は微減にとどまった製造業は、自動車の輸出が堅調であったことに下支えされ、前年比3.2%減と減少幅は他の産業に比べれば小さかった。また、事業所規模別にみても、すべての規模で減少となった。

11) 夏季賞与は「毎月勤労統計調査」の6月から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。

2002年の民間主要企業夏季一時金妥結状況12）でみても、74万9,803円、前年比4.30%減と、調査開始以来過去最低となった1999年の5.65%減に次ぐ大幅な減少となった。

12) 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265社。

（年末賞与の減少率も過去最大）

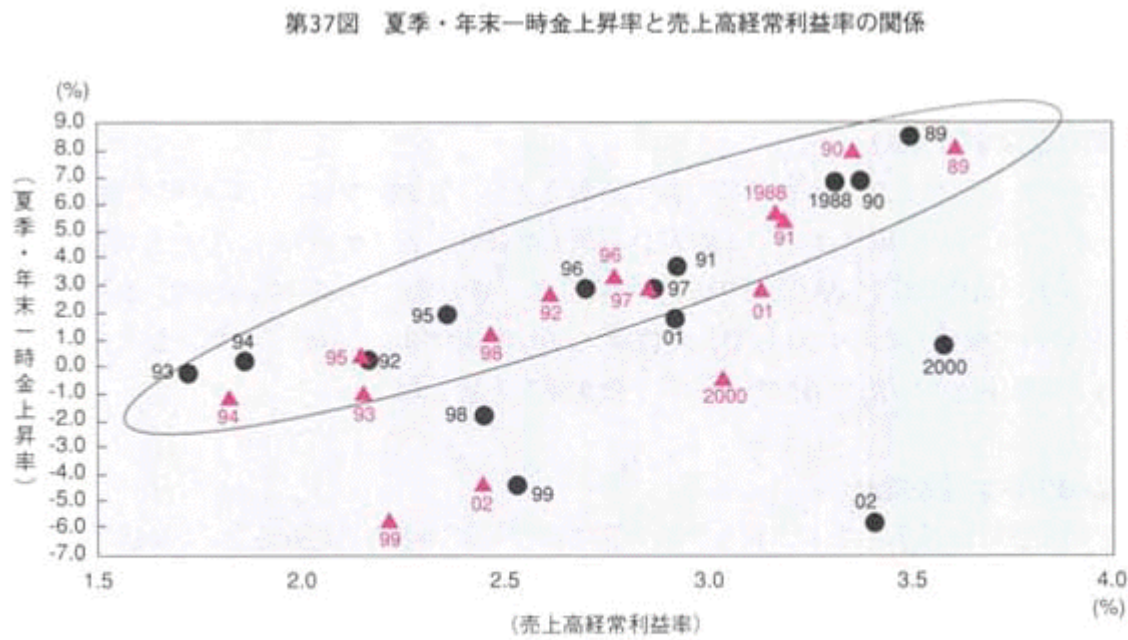
年末賞与の支給状況をみると、2002年冬は支給額43万2,261円、前年比5.0%減と年末賞与としては、6年連続の減少となり、減少幅は統計上比較可能な1991年以降最大となった。産業別には、全産業で減少し、建設業（前年比13.9%減）、鉱業（同12.3%減）、運輸・通信業（同9.7%減）、サービス業（同6.6%減）で大幅な減少となった。また、事業所規模別にみてもすべての規模で減少した。

また、2002年の労使交渉による民間主要企業年末一時金妥結状況13）をみると、妥結額は75万5,551円、前年比5.88%減と、3年ぶりに減少し1962年の調査開始以来最大の下げ幅となった（前掲第36表）。

13) 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264社。

賞与は企業収益が反映されやすいと考えられるが、夏季一時金、年末一時金について売上高経常利益率との関係でみると、1998年の年末一時金以降はおおむね従来みられていた企業収益との比例関係から下方に乖離する形となっている（第37図）。この背景としては、企業が財務体質の強化に努めており、デフレ下で企業のコスト削減圧力が強く、厳しい人件費抑制がなされたものと考えられる。なお、2002年年末賞与は、下方への乖離が大きいが、この一因として、民間主要企業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して決めるいわゆる年間臨給「夏冬型」の企業であり、景気の回復が明確となる以前に支給額を決定していた企業が多かったことも考えられる。なお、冬夏型、各期型妥結企業では減少率は1%台となっている。

第37図 夏季・年末一時金上昇率と売上高経常利益率の関係



資料出所 厚生労働省調べ、日本銀行「主要企業短期経済観測調査」
 (注) 夏季一時金(▲)は前年度下期の売上高経常利益率、年末一時金(●)は今年度上期の売上高経常利益率との関係をみている。

第Ⅰ部 平成14年労働経済の推移と特徴

第2章 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が続く）

労働時間は、景気の悪化を受けて所定外労働時間が減少したことなどを背景に2001年には減少に転じた。

2002年は、景気の底入れに伴って所定外労働時間は増加に転じたものの、総実労働時間は減少を続けた。

総実労働時間¹⁴⁾は、月平均152.1時間（年間1,825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142.6時間で前年比1.0%減と減少を続けたのに対し、所定外労働時間は月平均9.5時間で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。

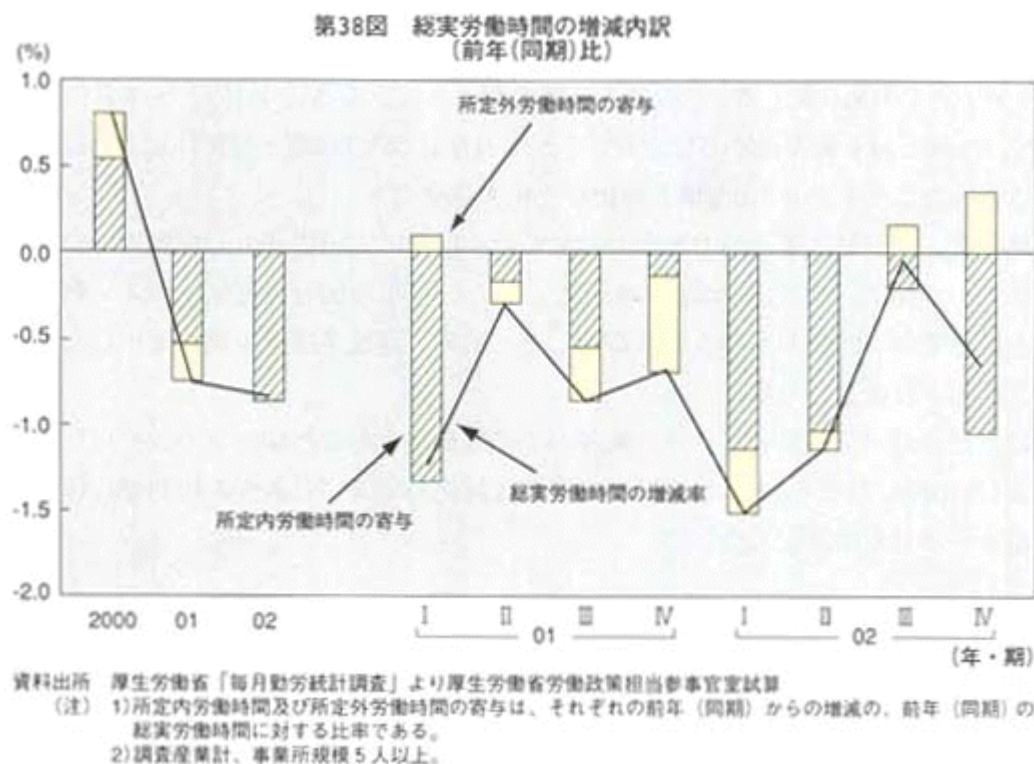
14) 総実労働時間は所定内労働時間と所定外労働時間の合計である。

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。

前年比0.1%増と景気の底入れを反映して増加となった。したがって、総実労働時間が減少したのは、所定内労働時間の減少によるものであった（第38図、第39表）。事業所規模別にみると、所定外労働時間が増加に転じ、所定内労働時間の減少も小幅だった500人以上規模で増加に転じた。500人未満の事業所では所定内労働時間の減少幅が大きいことから、前年比減少となった。

第38図 総実労働時間の増減内訳（前年（同期）比）



第39表 産業・事業所規模別の労働時間の推移 (前年比)

第39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	
	2001年	2002年	2001年	2002年	2001年	2002年
調査産業計	-0.8	-0.8	-0.6	-1.0	-3.6	0.1
鉱業	-1.9	0.4	-1.3	1.1	-8.4	-8.1
建設業	-0.8	0.1	-0.6	0.4	-6.4	-2.9
製造業	-0.9	0.0	-0.2	-0.4	-7.3	4.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.1	-1.0	-0.3	-1.2	4.2	1.2
運輸・通信業	-0.5	-0.3	-0.2	-0.6	-2.5	1.3
卸売・小売業、飲食店	-1.2	-1.8	-1.2	-1.9	-0.1	0.4
金融・保険業	0.0	-0.6	0.0	-0.8	1.4	1.3
不動産業	-0.6	0.6	-0.7	-0.4	0.5	25.6
サービス業	-0.5	-1.0	-0.4	-0.9	-1.9	-2.8
500人以上	-1.0	0.1	-0.6	-0.3	-4.6	4.3
100～499人	-0.3	-1.0	-0.2	-0.9	-2.5	-3.6
30～99人	-0.5	-0.6	-0.2	-0.9	-2.8	1.7
5～29人	-1.1	-1.0	-1.0	-1.1	-5.1	1.7

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。

また、産業別にみると、所定内労働時間が増加となった鉱業、建設業で増加した。また、所定外労働時間が増加し、所定内労働時間の減少幅も比較的小幅であった不動産業、製造業では、それぞれ増加、横ばいとなった。一方、卸売・小売業、飲食店において総実労働時間の減少が目立っているが、これは所定内労働時間の減少が大きかったことによる。卸売・小売業、飲食店では2002年に入り、パートタイム労働者比率の上昇が著しい。

就業形態別に総実労働時間の前年比をみると、一般労働者は0.1%減、パートタイム労働者は2.8%減と、パートタイム労働者は統計上比較可能な1994年以降最大の減少幅となった。なお、パートタイム労働者の構成比の高まりによる減少寄与は0.5%ポイントとなった。

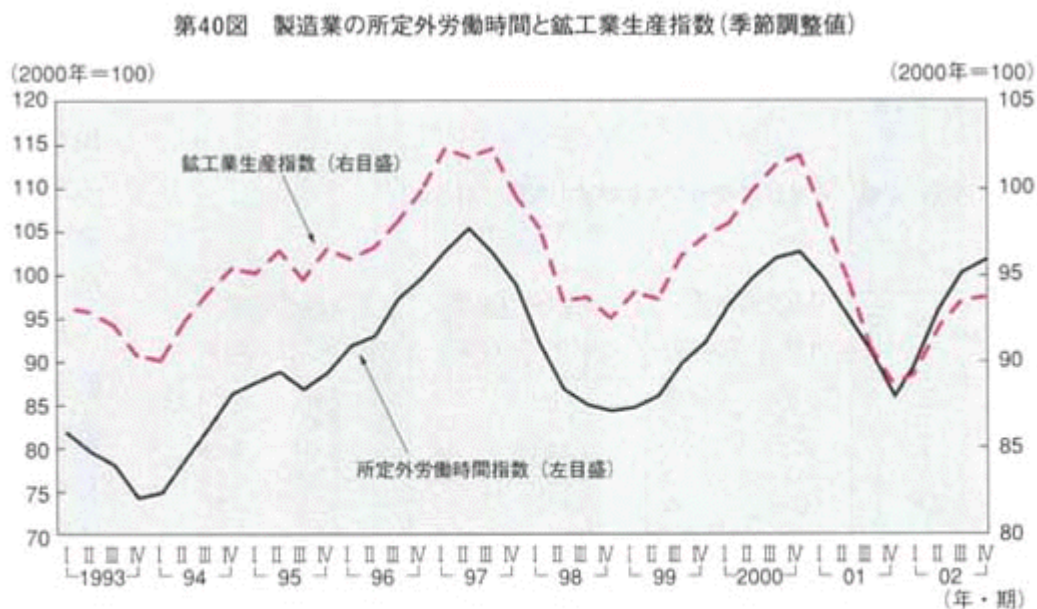
(景気動向を反映し所定外労働時間は増加)

所定外労働時間は、2001年には景気の悪化を反映して減少傾向で推移したが、2002年に入り景気の底入れに伴って減少幅を縮小し、2002年平均で増加に転じた。その動きを四半期ごとにみると、2001年1～3月期は前年比5.7%減、4～6月期は2.2%減と減少幅を縮小させた後、7～9月期には2.7%増と増加に転じ、10～12月期は前年の落ちこみが大きかったこともあり5.9%増と増加幅を拡大させた。

産業別にみると、鉱業、建設業、サービス業以外の産業で増加した。前年に大幅に減少した製造業が増加し、また、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店で増加に転じた。また、前年増加した電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業は、2002年も引き続き増加した。鉱業、建設業は減少幅を縮小したものの、サービス業においては減少幅が拡大している。

製造業の所定外労働時間は生産の動向を反映しており、両者の季節調整値をみると2001年の10～12月期を底に2002年は増加傾向にある(第40図)。ただし、生産の伸びが年後半は鈍化し年末には弱含み傾向で推移した中で、所定外労働時間の増加テンポもやや鈍化した。

第40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「通産統計」から厚生労働省労働政策担当参事官室試算
(注) 事業所規模5人以上(「毎月勤労統計調査」)。

(所定内労働時間は減少)

2002年における所定内労働時間は前年比1.0%減と前年に比べ減少幅が拡大した。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。所定内労働時間の減少には、出勤日数の減少(前年差0.1日減)も影響していると考えられる。

産業別にみると、パートタイム労働者比率の上昇が著しい卸売・小売業、飲食店で、大幅な減少がみられた。また、事業所規模別では全規模で減少したが、パートタイム労働者比率が高い500人未満の事業所の減少幅が大きくなった。就業形態別では、一般労働者が前年比0.2%減であるのに対して、パートタイム労働者が2.9%減となった。

ここで、所定内労働時間が2002年に1.0%減少したことについて、一般労働者の労働時間の寄与、パートタイム労働者の労働時間の寄与、パートタイム労働者の構成比の寄与に分けてみると、まず、一般労働者に比べて労働時間の短いパートタイム労働者の構成比が上昇したことによる寄与が0.4%ポイントの減

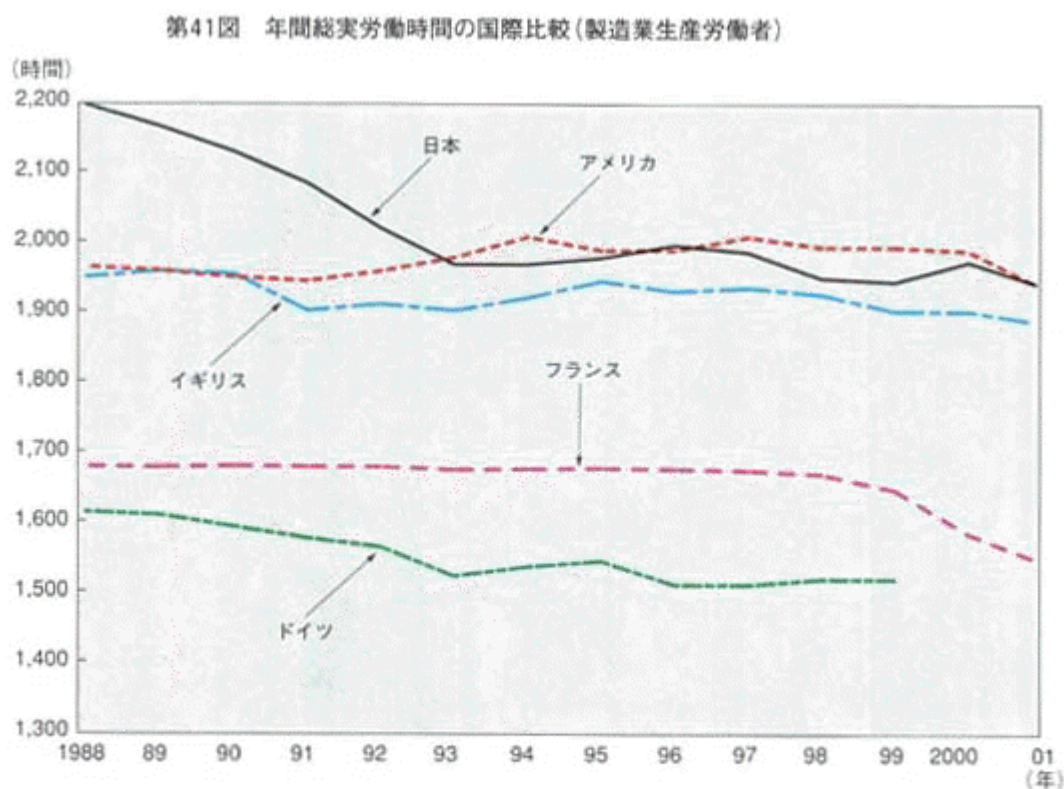
少寄与となった。また、パートタイム労働者の所定内労働時間も0.4%ポイントの減少寄与となった。

(労働時間の国際比較)

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減少傾向にあり、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。

2001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1,948時間、アメリカが1,943時間、イギリスが1,888時間とアメリカ、イギリスとはほぼ同じ水準となったが、フランス、ドイツとはまだ差がある（第41図）。

第41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。