

## 第2章

## 賃金、労働時間の動向

## 1) 賃金の動向

## (現金給与総額は減少)

景気は、2003年秋以降からの企業部門の改善が家計部門に広がり、2004年央まで堅調に回復していたが、2004年後半は、輸出、生産の弱含み、個人消費の伸びの鈍化と、一部に弱い動きもみられ、回復の動きが緩やかとなった。賃金は、2003年同様所定外労働時間の増加に伴い所定外給与が2年連続の増加となった。一方、所定内給与、特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）は減少傾向が続いており、それぞれ減少幅が横ばい、縮小となった。この結果、現金給与総額は4年連続の減少となった。ただし季節調整値で2004年の1年間における動きをみると、現金給与総額は総じて横ばいとなっている。その特徴を厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）により整理すると以下のとおりである（第37表、第38表）。

① 現金給与総額（月額）は33万2,784円で、前年比0.7%減と4年連続で減少し、減少幅は同じとなった。また、後述するように、一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると両者とも現金給与総額の前年比は昨年に引き続き増加しており、全体での現金給与総額の減少は、相対的にみて賃金額の低いパートタイム労働者の割合の上昇によるものということができ、その押し下げ効果は1.1%ポイントとなっている。

現金給与総額の内訳をみると、所定内給与は前年比0.7%減と4年連続の減少となったが減少幅は同じとなった。特別給与は1.8%減と7年連続の減少となったものの、減少幅は昨年に引き続き縮小した。一方、所定外給与は4.8%増と、所定外労働時間が前年比3.3%増となったことを反映して、2年連続の増加となり、増加幅も拡大した。この結果、所定内給与と所定外給与を合わせた、きまって支給する給与は、前年比0.4%減と4年連続して減少した。

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、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合指数）が前年比横ばいとなったため、2003年までの物価による押し上げ効果はなくなり、0.7%減と名目値と同じ減少幅となり、4年連続の減少となった。

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0.3%増、パートタイム労働者は0.6%増と、いずれも2年連続で増加した。

④ 事業所規模別に現金給与総額の前年比をみると、500人以上規模で増加に転じたが、他の各規模では減少となった。内訳をみると、所定内給与については、全規模で減少となった。また、特別給与についても500人以上規模では増加となったが、その他の規模については減少となった。一方、所定外給与については、2003年に引き続き全規模で増加となった。

⑤ 産業別に現金給与総額の前年比をみると、製造業が2003年に引き続き増加となった他、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、飲食店、宿泊業で増加に転じた。情報通信業では2003年の増加から横ばいとなった。不動産業は2003年の増加から減少に転じ、それ以外の各産業は2003年に引き続き減少となった。内訳をみると、所定外給与は鉱業、教育、学習支援業で大幅減となった以外は各産業とも増加となったが、所定内給与、特別給与の増減には産業によりばらつきがみられ、所定内給与は製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、飲食店、宿泊業で増加となったが、他の産業で減少となった。また、特別給与は、鉱業、建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、飲食店、宿泊業で増加、他の産業で減少となった。

第37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			きまって支給する給与			特別給与		実質賃金
	(一般労働者)	(パートタイム労働者)		所定内給与	所定外給与				
額									
2001年	351,335	419,480	94,074	281,882	263,882	18,000	69,453		
02	343,480	413,752	93,234	278,933	261,046	17,887	64,547		
03	341,898	414,089	94,026	278,747	260,153	18,594	63,151		
04	332,784	413,325	94,229	272,047	253,105	18,942	60,737		
前年比									
2001年	-1.6	-0.6	-0.2	-1.1 (-0.9)	-0.9 (-0.7)	-4.6 (-0.2)	-3.5 (-0.7)	-0.7	
02	-2.9	-1.8	-3.0	-1.7 (-1.4)	-1.7 (-1.3)	-1.3 (-0.1)	-7.9 (-1.6)	-1.9	
03	-0.7	0.1	0.8	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.5)	3.5 (0.2)	-2.5 (-0.5)	-0.4	
04	-0.7	0.3	0.6	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.5)	4.8 (0.3)	-1.8 (-0.3)	-0.7	
前年同期比									
2003 I	-1.0 [96.0]	-0.2	0.3	-0.4 (-0.4)	-0.6 (-0.5)	4.7 (0.3)	-12.8 (-0.7)	-0.6	
II	0.8 [95.9]	1.4	1.1	-0.2 (-0.2)	-0.4 (-0.3)	2.8 (0.1)	4.6 (0.9)	1.0	
III	-1.6 [93.5]	-0.7	0.6	-0.4 (-0.3)	-0.7 (-0.6)	3.6 (0.2)	-8.3 (-1.3)	-1.4	
IV	-1.3 [94.4]	-0.3	1.0	-0.6 (-0.4)	-0.9 (-0.6)	3.1 (0.1)	-2.6 (-0.8)	-0.9	
04 I	-1.7 [94.3]	-1.0	2.6	-0.2 (-0.2)	-0.7 (-0.6)	5.0 (0.3)	-30.7 (-1.4)	-1.7	
II	-1.0 [95.0]	0.3	0.8	-0.4 (-0.3)	-0.9 (-0.7)	5.5 (0.3)	-3.2 (-0.6)	-0.6	
III	-0.4 [93.2]	0.5	0.5	-0.4 (-0.3)	-0.8 (-0.6)	5.0 (0.3)	0.5 (0.1)	-0.3	
IV	0.0 [94.6]	1.2	-1.0	-0.5 (-0.4)	-0.7 (-0.5)	3.9 (0.2)	1.2 (0.4)	-0.6	

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季節調整指数。

季節調整の方法は、センサス局法(X-12ARIMAのなかのX-11デフォルト)による。

2) ( )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)。

3) 調査産業計、事業所規模5人以上。

4) 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。

第38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	
	2003年	2004年	2003年	2004年	2003年	2004年	2003年	2004年
調査産業計	-0.7	-0.7	-0.7	-0.7	3.5	4.8	-2.5	-1.8
鉱業	-4.0	-0.5	-5.5	-0.8	5.5	-14.3	1.1	7.1
建設業	-0.6	1.3	0.9	-0.2	1.2	5.5	-11.4	11.9
製造業	1.8	1.6	0.6	0.5	9.4	5.7	3.0	4.5
電気・ガス・熱供給・水道業	-1.4	0.8	-1.6	2.0	2.4	5.3	-1.8	-4.1
情報通信業	0.7	0.0	2.8	-0.6	2.3	8.1	-5.4	-0.8
運輸業	-1.7	-0.3	-1.3	-1.7	1.4	8.1	-5.3	1.2
卸売・小売業	-0.8	-2.4	-1.3	-0.9	3.1	2.4	0.7	-9.8
金融・保険業	-0.5	1.6	1.1	1.5	3.3	4.9	-5.6	1.3
不動産業	2.2	-2.2	2.7	-2.9	-3.5	8.6	1.5	-1.4
飲食店、宿泊業	-5.4	2.7	-4.8	2.5	0.4	16.9	-14.6	0.3
医療、福祉	-1.7	-3.4	-1.1	-2.2	-0.6	3.5	-3.5	-9.3
教育、学習支援業	-2.2	-3.9	-1.1	-2.7	0.6	-7.5	-5.4	-7.5
複合サービス事業	-2.1	-3.9	-1.5	-3.1	-9.4	8.0	-2.4	-8.4
サービス業（他に分類されないもの）	-1.5	-1.7	-1.4	-1.7	3.5	4.7	-2.9	-3.7
500人以上規模	-0.1	0.5	-0.3	-0.1	5.2	6.0	-1.3	0.1
100～499人規模	-0.2	-0.5	-0.1	-0.6	3.8	7.6	-1.7	-2.7
30～99人規模	0.8	-0.9	0.2	-0.4	6.5	2.7	2.3	-3.9
5～29人規模	-1.9	-1.0	-1.2	-1.2	2.1	2.3	-6.4	-0.8

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

### （所定内給与の減少要因と春季賃上げ率）

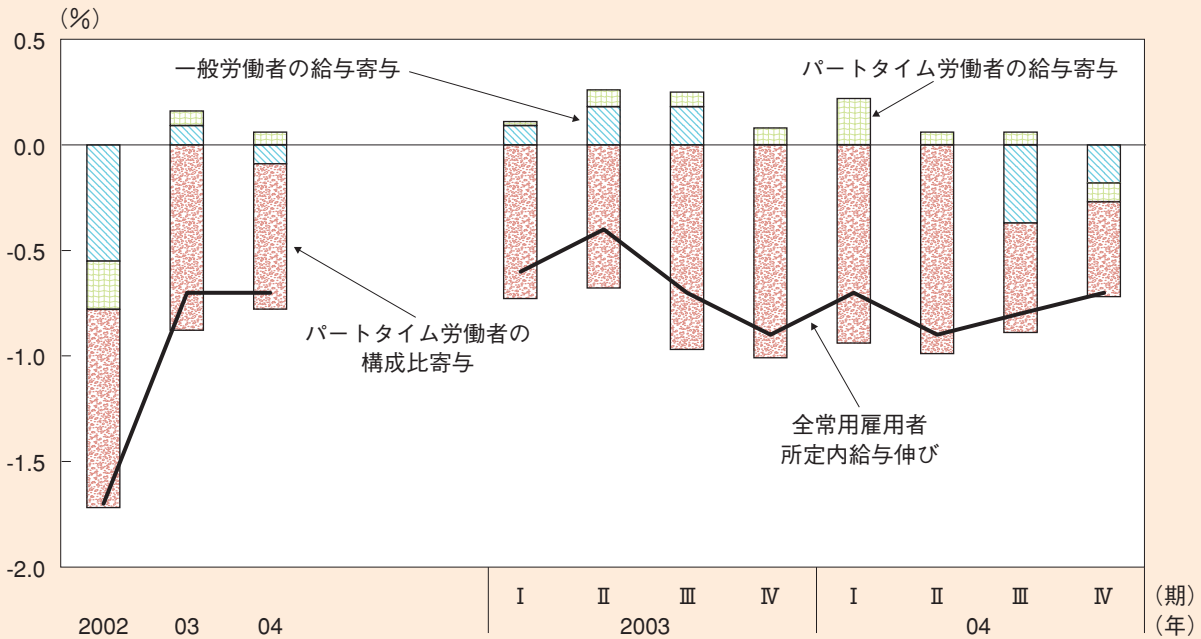
所定内給与は、前年比0.7%減と、2001年以降4年連続で減少したものの、減少幅は前年と同じとなった。また、一般労働者、パートタイム労働者別にみると、一般労働者は、2004年前半は前年比横ばいで推移したものが2004年後半減少に転じたことから、年平均では前年比0.1%減となった。パートタイム労働者においては、所定内労働時間が0.2%増加したこともあり、前年比0.7%増となった。

所定内給与の減少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、一般労働者の給与寄与は0.1%の引下げ寄与、パートタイム労働者の給与寄与は0.1%の引上げ寄与となった。また、パートタイム労働者の構成比の上昇は0.7%ポイントの引下げ寄与となった（第39図）。

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、2004年の春季賃上げを概観すると、景気が着実に回復してきている環境下でも、多くの企業においてベースアップ（以下「ベア」という。）を要求せず、賃金カーブ（定期昇給（以下「定昇」という。）相当分）を維持する動きとなった。2004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。

- ① 2004年の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（第40表（1）①）、妥結額は5,348円、賃上げ率は1.67%（2003年同5,233円、1.63%）となり、額・率ともに1997年以来7年ぶりに前年を上回った。なお、この賃上げ率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

第39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

( $\Delta$ 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、 $\Delta$ 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) 常用労働者全体、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、所定内給与指数に基準数値を乗じて所定内給与の時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値をもとにパートタイム労働者構成比を推計している。要因分解の詳細は付注2を参照。

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の実態をみても（第40表（2））、賃金の改定額が3,751円、賃金の改定率が1.3%となり、ともに比較可能な1980年以降最低となった前年を上回る結果となった。また、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、運輸業が0.6%と特に低い改定率であった。
- ③ 2004年中に賃金を上げた企業は69.8%と、前年に比べ7.1%ポイント上昇し、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21.4%、賃金を引下げた企業は3.4%と、前年に比べそれぞれ2.7%ポイント、3.8%ポイント低下した。このように、2004年の賃上げ情勢は賃上げ率の水準自体は依然低いものの、景気回復を反映して明るい兆しが見え始めた。

なお、管理職・一般職ともに定期昇給制度がある企業（53.3%（前年59.1%））についてみると、管理職・一般職ともに定昇を行った企業は81.5%（同71.1%）、ともに定昇を行わなかった企業は14.6%（同22.8%）となった。企業規模別にみると、企業規模が大きいほ



第40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

① 春季賃上げ妥結状況(定昇含む)

額・率	2003年	2004年
妥結額	5,233円	5,348円
賃上げ率	1.63%	1.67%

② 夏季一時金妥結状況

額・率	2003年	2004年
妥結額	781,930円	810,052円
前年比	3.00%	3.53%

③ 年末一時金妥結状況

額・率	2003年	2004年
妥結額	771,540円	811,082円
前年比	1.97%	3.87%

資料出所 厚生労働省調べ

(注) 集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業。(2003年までは、東証または大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業。)

①は259社、②は356社、③は351社。額・率ともに加重平均。

(2) 産業・企業規模別の賃金の改定率

(加重平均、単位 %)

産業・企業規模	2003年	2004年
調査産業計	1.0	1.3
鉱業	1.4	1.8
建設業	0.8	1.1
製造業	1.3	1.4
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	1.3
情報通信業	1.5	2.1
運輸業	0.6	0.6
卸売・小売業	1.0	1.5
金融・保険業	0.3	1.1
不動産業	1.2	1.5
飲食店、宿泊業	0.7	1.3
医療、福祉	0.9	1.3
教育、学習支援業	2.4	1.9
サービス業(他に分類されないもの)	0.7	1.0
5,000人以上規模	1.2	1.4
1,000~4,999人規模	1.2	1.4
300~999人規模	1.0	1.3
100~299人規模	0.7	1.1
(30~99人規模)	0.7	1.0

資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

- (注) 1) 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である。)
- 2) 賃金の改定額及び改定率は労働者数による加重平均。
- 3) 調査対象企業規模100人以上。
- 4) 企業規模(30~99人)は産業別および上位の企業規模の計には含まない。

ど管理職・一般職ともに定昇を行った企業が多く、企業規模が小さいほど管理職・一般職ともに定昇を行わなかった企業が多くなっている。

また、定期昇給制度がある企業(管理職53.4%、一般職66.6%)を100%としてみると、ベアと定昇を区別した企業(管理職51.0%、一般職56.1%)のうち、ベアを行った企業は、それぞれ管理職10.1%、一般職10.3%、ベアを行わなかった企業は、同40.6%、45.2%、ベースダウンを行った企業は、同0.4%、0.5%であった。

2005年の春闘は、大手企業については、景気が緩やかに回復を続けている環境下でも、多くの企業においてベアを要求せず、賃金カーブ(定昇相当分)を維持する結果となった。一方、中小企業においては、大手との格差是正を目指し、賃金引上げを取り組みの中心に据えている。大手企業の一時金については、業績が好調な企業は過去最高額となるなど、各産業・企業における業績を反映した結果となった。その他制度改善の取り組みの注目点として、60歳以降の就労確保に向け、大手組合では導入済み制度の改定、中小組合では継続雇用制度の導入を重点課題としている。また、①仕事と生活の調和、②適正な労働時間管理の徹底、③企業内最低賃金の締結も、重点課題として取り組まれた。主な産業における賃上げの妥結結果をみると、電機の主要17社は現行賃金体系の維持で妥結し、17社平均

6,500円（前年6,500円）、造船重機の主要6社は定期昇給の実施で妥結し、各社6,000円（前年6,000円）、自動車の主要11社は、おおむね定昇相当分の実施（前年もおおむね定昇相当分の実施）で妥結するなど、全体としては2004年の春闘と同様の結果となった。

### （初任給は大卒、高卒男で前年を下回る）

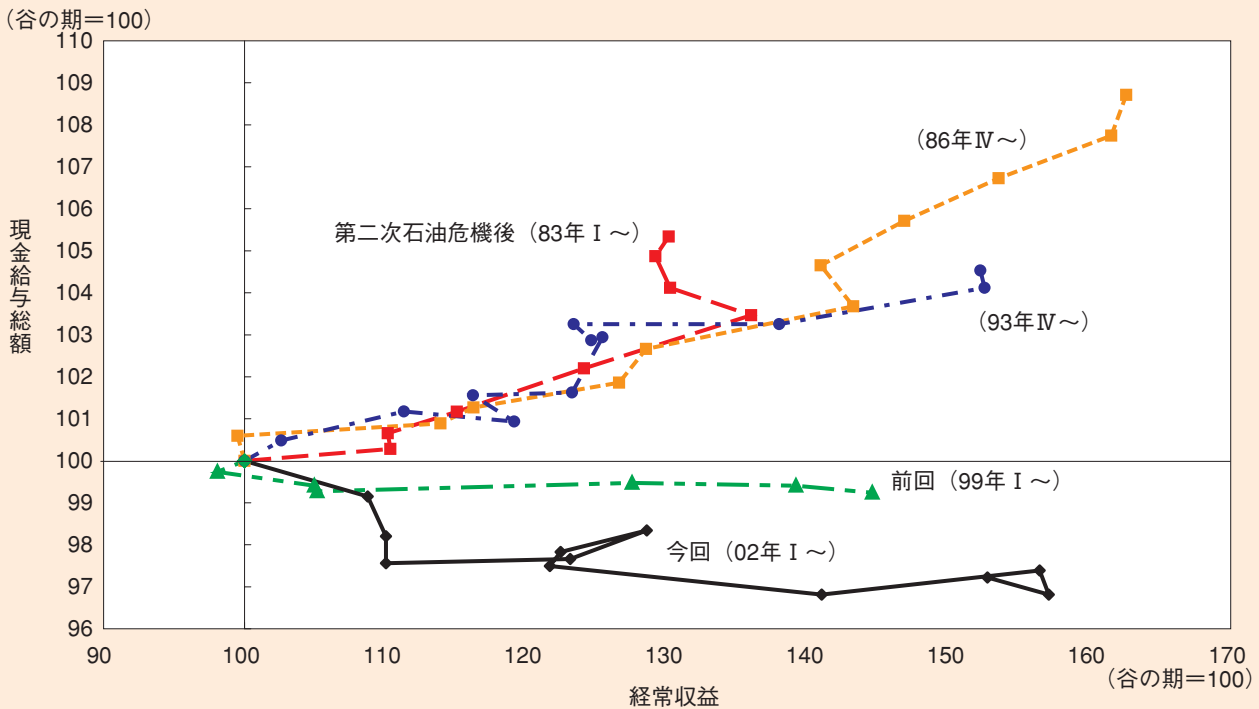
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で、2004年3月新規学卒者の学歴別初任給の伸びをみると、男女計では、大卒前年比1.6%減（2003年1.5%増）、高専・短大卒0.6%増（同0.4%減）、高卒0.2%減（同0.7%減）と高専・短大卒が前年をわずかに上回った以外は前年を下回った。男女別にみると、男性は大卒前年比1.5%減（2003年1.4%増）、高専・短大卒0.5%増（同0.2%増）、高卒0.9%減（同横ばい）と大卒と高卒の減少が目立ったが、女性は大卒1.6%減（同2.0%増）、高専・短大卒0.4%増（同0.5%減）、高卒0.1%増（同1.2%減）と大卒を除いて前年を上回った。大卒では、前年大幅に増加した反動もあって男女とも前年を下回り、2002年の水準となった。

### （企業収益の改善に対して回復が遅れる賃金）

賃金の動きは、企業収益と密接な関係にあるが、最近においては、企業収益の改善に対して賃金の回復が遅れている。

経常利益と賃金の関係について、景気の谷からの動きをこれまでの景気回復局面と比べてみると、前々回の景気回復期までは、経常利益と賃金がともに回復する関係にあったが、前回の景気回復期においては収益の改善が賃金の回復に結びついておらず、今回はデフレ下で企業の人件費抑制圧力が強いことを反映し、収益が改善しても賃金は下落するという傾向がみられている。ただし、このところようやく横ばい圏内の動きになっていることがみてとれる（第41図）。厚生労働省「労働経済動向調査」により常用労働者の過不足判断D.I.をみると、2003年11月以降不足超に転じた雇用過不足感の動向が2004年は不足超過幅を拡大させており、また、企業収益も売上高の増加等により引き続き改善の動きが続いていることから、今後は賃金面の安定した回復につながることを期待される。

第41図 景気回復局面における経常利益（人員1人あたり）と賃金（1人平均現金給与総額）の推移の比較



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（調査産業計・事業所規模30人以上）、財務省「法人企業統計季報」（全産業・全規模）

- (注) 1) 景気の谷の期における数値を100とした、谷の期以降の推移。数値は季節調整値の後方3期移動平均。  
 2) 86年Ⅳ～、93年Ⅳ～、今回(02年Ⅰ～)は谷の期以降12期をみているが、83年Ⅰ～および前回(99年Ⅰ～)は景気の谷から山までの期間が12期に満たないため、それぞれ山までの9期、7期をみている。  
 3) 経常利益（人員1人あたり）については、経常利益の第二次石油危機後と人員数の季節調整は厚生労働省労働政策担当参事官室で行った。

### (夏季賞与は2年ぶりに減少)

「毎月勤労統計調査」で夏季賞与（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）の支給状況をみると、2004年夏には支給額40万5,462円、前年比1.2%減と2年ぶりに減少に転じた。業種別にみると、建設業（9.3%増）、製造業（4.3%増）等で増加となったが、鉱業（8.8%減）、電気・ガス・熱供給・水道業（1.6%減）、卸売・小売業、飲食店（11.5%減）、サービス業（4.4%減）で減少している。また、事業所規模別にみると100人以上事業所では増加となったが、99人以下事業所では減少となった。

一方、2004年の民間主要企業の夏季一時金妥結状況をみると（第40表（1）②）、81万52円、前年比3.53%増となり、2年連続の前年比プラスとなった。両者の調査結果は異なるものとなったが、集計対象の規模の違いや、業況の改善が目立つ製造業のウエイトなどの違いの他、毎月勤労統計調査には含まれる、公立学校職員など一部の公務員における賞与の減少の影響があるためと考えられる。

### (年末賞与は8年ぶりに増加)

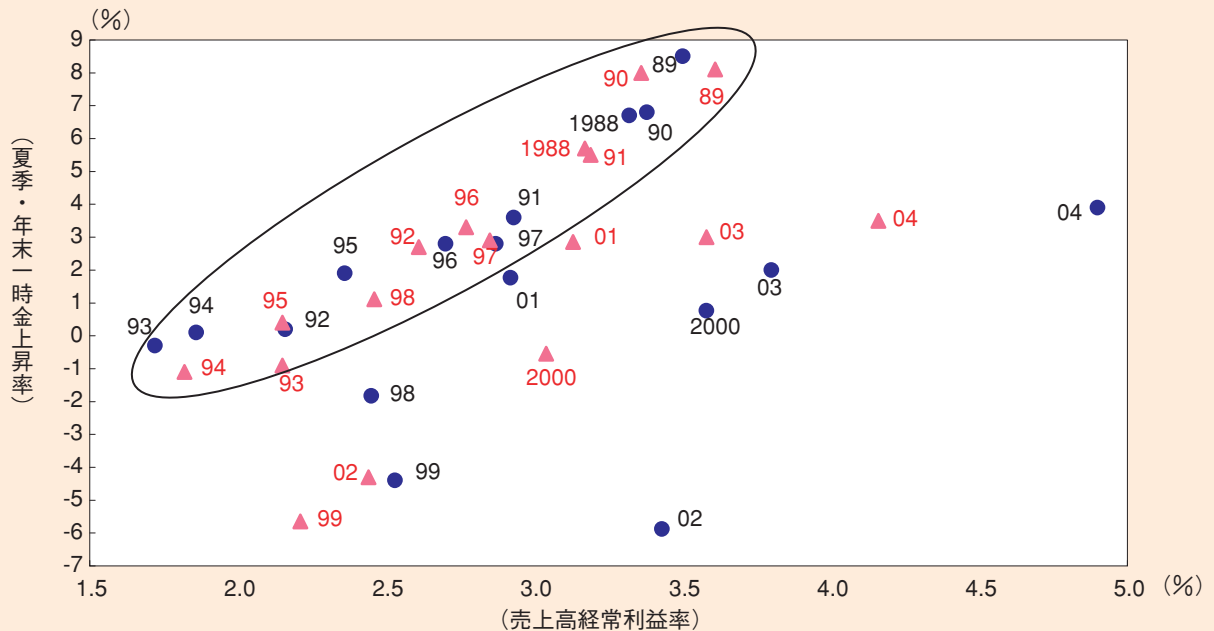
「毎月勤労統計調査」で年末賞与（11月から1月の特別給与のうち賞与として支給された給与を特別集計したもの）の支給状況をみると、2004年冬は支給額43万2,78円、前年比2.7%増と8年ぶりの増加となった。産業別には、製造業（前年比3.5%増）が前年に引き続き増

加となった。卸売・小売業，飲食店（前年比5.3%減）、金融・保険業（同4.1%減）が前年に引き続き減少となったものの、他の産業は前年の減少から増加に転じた。

また、2004年の労使交渉による民間主要企業年末一時金妥結状況を見ると、妥結額は81万1,082円、前年比3.87%増となり、2年連続の増加となった（第40表（1）③）。

賞与は企業収益が反映されやすいと考えられるが、夏季賞与、年末賞与について売上高経常利益率との関係でみると、1998年の年末賞与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42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、コスト削減圧力が強く人件費抑制姿勢が強いことが考えられる。

第42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」および「全国企業短期経済観測調査」  
 (注) 1) 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 (●) は当該年度上期の売上高経常利益率との関係をみている。  
 2) 売上高経常利益率は、2002年下期までは主要企業について、2003年上期以降は大企業についてみている。

### 毎月勤労統計調査

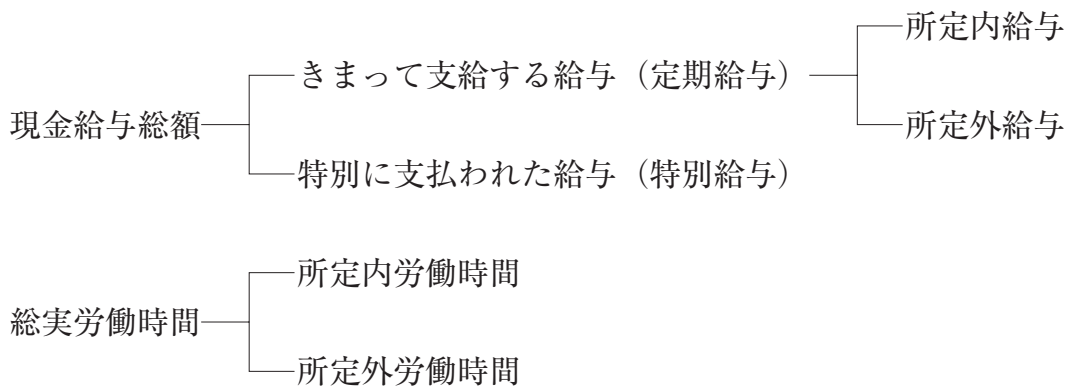
厚生労働省が行う「毎月勤労統計調査」は、賃金、労働時間、雇用の動きについて事業所ベースで調査しており、全国の変動を把握する全国調査、都道府県別の変動を把握する地方調査及び小規模事業所の変動を把握する特別調査からなる。この調査は標本調査であり、全国調査では約33,000、地方調査では約43,500、特別調査では約25,000事業所を対象に調査を行っている。

全国調査及び地方調査は常用労働者を5人以上雇用する事業所について毎月調査を行い、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人規模事務所について年1回調査している。

全国調査及び地方調査の常用労働者30人以上の事業所は、おおむね3年ごとに調査対象事業所の抽出を行っている。これによるギャップが調査結果に生ずるため、時系列比



較ができるように指数を過去にさかのぼって改訂している。したがって、賃金、労働時間、雇用の増減率は、実数ではなく改訂された指数によって算出している。最近では2004年1月分調査で改訂した。



## 1 現金給与額

賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うもので、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の金額である。

### ・現金給与総額

以下に述べる、きまって支給する給与と特別に支払われた給与の合計額。

### ・きまって支給する給与（定期給与）

労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与。基本給、家族手当、超過労働手当等。

### ・所定内給与

きまって支給する給与のうち次の所定外給与以外のもの。

### ・所定外給与（超過労働給与）

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。時間外手当、早朝出勤手当、休日出勤手当、深夜手当等。

### ・特別に支払われた給与（特別給与）

労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基づき労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められている給与で以下に該当するもの。

- ① 夏冬の賞与、期末手当等の一時金
- ② 支給事由の発生が不定期なもの
- ③ 3か月を超える期間で算定される手当等
- ④ いわゆるベースアップの差額追給分

## 2 実労働時間、出勤日数

労働者が実際に労働した時間数及び実際に出勤した日数。休憩時間は給与支給の有無にかかわらず除かれる。有給休暇取得分も除かれる。

- ・ 総実労働時間数  
次の所定内労働時間数と所定外労働時間数の合計。
- ・ 所定内労働時間数  
労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数の合計。
- ・ 所定外労働時間数  
早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間数の合計。
- ・ 出勤日数  
業務のため実際に出勤した日数。1時間でも就業すれば1出勤日とする。

### 3 常用労働者

事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

- ① 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
  - ② 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者
- のいずれかに該当する者のことをいう。

- ・ 一般労働者  
常用労働者のうち、次のパートタイム労働者以外の者。
- ・ パートタイム労働者  
常用労働者のうち、
  - ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
  - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者
 のいずれかに該当する者のことをいう。

### 4 表章産業の変更について

毎月勤労統計調査全国調査においては、平成17年1月分結果から、平成14年3月に改訂された日本標準産業分類に基づく集計結果を公表した。全国調査における表章産業の大分類は以下の通りである。

(新)	(旧)
T L 調査産業計	T L 調査産業計
D 鉱業	D 鉱業
E 建設業	E 建設業
F 製造業	F 製造業
G 電気・ガス・熱供給・水道業	G 電気・ガス・熱供給・水道業
H 情報通信業	H 運輸・通信業
I 運輸業	I 卸売・小売業、飲食店

J	卸売・小売業	J	金融・保険業
K	金融・保険業	K	不動産業
L	不動産業	L	サービス業
M	飲食店、宿泊業		
N	医療、福祉		
O	教育、学習支援業		
P	複合サービス事業		
Q	サービス業（他に分類されないもの）		

## 2) 労働時間の動向

### （総実労働時間は増加に転じる）

労働時間は、2001年以降減少が続いていたが、2004年は所定内労働時間の減少幅が縮小したこと等から、総実労働時間は上昇に転じた。

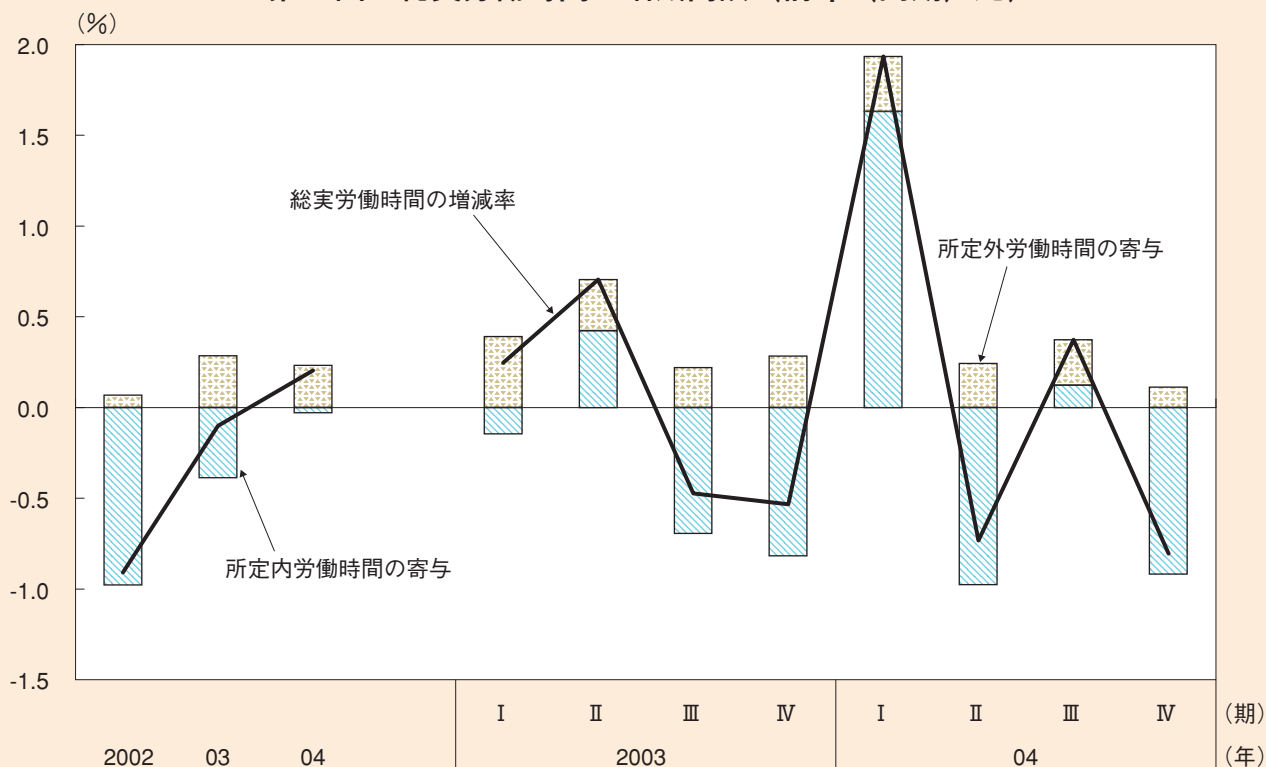
「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）によると、2004年における総実労働時間は、月平均151.3時間（年間1,816時間）で前年比0.2%増となった。その内訳をみると、所定内労働時間は月平均141.0時間で前年比0.2%減と減少となったものの減少幅を縮小し、所定外労働時間は月平均10.3時間で前年比3.3%増となった。したがって、総実労働時間が上昇に転じたのは、所定外労働時間が増加していることに加え、所定内労働時間の減少幅が縮小したことによるものである（第43図）。

次に、これを事業所規模別にみると、100人以上規模の事業所では所定内労働時間、所定外労働時間がともに増加したことにより前年比増加したが、99人以下規模では、パートタイム労働者比率の増加等により所定内労働時間の減少が続いたことから、総実労働時間としても前年比減少が続いた。

また、主な産業別にみると、建設業、製造業、運輸業で前年に引き続き増加となった。所定内労働時間が増加に転じ、所定外労働時間も増加した電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、飲食店、宿泊業で増加に転じた。サービス業も所定内労働時間の増加により、増加に転じた。一方、卸売・小売業で前年に引き続き減少となり、所定外労働時間が減少した鉱業、情報通信業、所定内労働時間、所定外労働時間の双方が減少した不動産業で前年比減少に転じた（第44表）。

就業形態別に総実労働時間の前年比をみると、一般労働者もパートタイム労働者も所定内労働時間、所定外労働時間がともに増加したためそれぞれ0.6%増、0.2%増と、ともに2年連続で増加した。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0.6%ポイントとなった。

第43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44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	
	2003年	2004年	2003年	2004年	2003年	2004年
調査産業計	-0.1	0.2	-0.3	-0.2	4.6	3.3
鉱業	0.6	-1.8	-0.5	0.3	16.8	-30.0
建設業	0.6	1.0	0.5	0.7	1.4	5.3
製造業	1.1	1.1	0.1	0.5	10.1	7.3
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.5	2.3	-0.6	1.2	0.8	15.9
情報通信業	0.5	-0.5	0.1	0.1	4.6	-3.9
運輸業	1.1	0.7	0.6	0.3	5.8	2.5
卸売・小売業	-0.5	-0.2	-0.7	-0.3	3.9	3.4
金融・保険業	-0.8	1.3	-1.0	0.9	2.9	7.8
不動産業	2.2	-0.4	2.7	-0.3	-4.8	-2.9
飲食店、宿泊業	-2.2	1.0	-2.2	1.0	-1.0	4.3
医療、福祉	-0.3	-0.4	-0.4	-0.2	-0.1	-3.7
教育、学習支援業	-0.2	-0.3	-0.3	-0.4	3.0	4.6
複合サービス事業	0.0	-1.5	0.0	-1.5	-1.4	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	-0.2	0.1	-0.6	0.3	6.3	-2.6
500人以上規模	0.3	1.0	-0.4	0.8	7.1	3.9
100～499人規模	0.3	1.4	0.0	1.1	4.6	5.6
30～99人規模	0.2	-0.3	-0.3	-0.5	7.2	0.4
5～29人規模	-0.4	-0.5	-0.6	-0.6	3.3	0.8

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



### (所定外労働時間は増加幅が縮小)

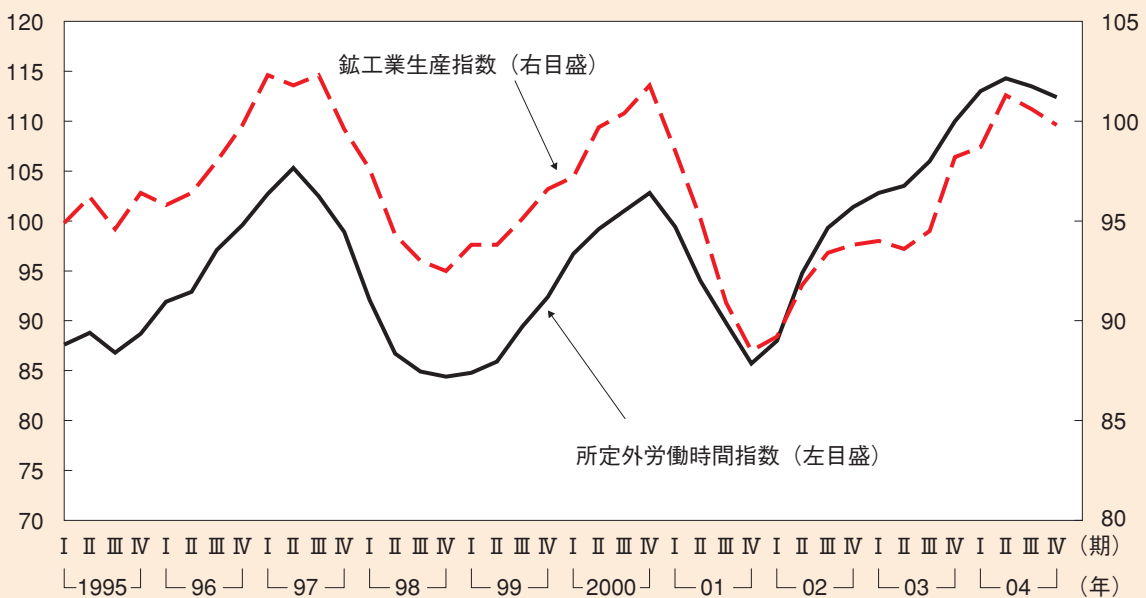
所定外労働時間は、2004年は年平均で前年比3.3%増加し、3年連続の増加となったが増加幅は縮小した。四半期ごとにみると、2002年7～9月期以降2004年10～12月期まで10四半期連続で増加しているが、2004年7～9月期以降増加幅は縮小傾向にある。なお、所定外労働時間の増加テンポの鈍化には、第1章でみたように、景気の回復が続く中で生産活動への労働投入面での対応が、所定外労働時間の増加から常用雇用の増加へと結びつき始めていることも影響していると考えられる。

主な産業別にみると、製造業、運輸業、卸売・小売業で増加幅が縮小した。一般労働者、パートタイム労働者双方で減少した鉱業、情報通信業、サービス業で減少に転じた。また、不動産業、医療、福祉も減少した。一方、建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、教育、学習支援業で前年に比べ増加幅が拡大し、複合サービス事業は減少から前年比横ばいに転じ、飲食店、宿泊業は増加に転じた。

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10～12月期を底に増加傾向にある。製造業の所定外労働時間は2003年4～6月期には、前回の景気回復期の山である2000年10～12月期を超える水準となり、その後、2004年4～6月期まで前期比で増加していたが、この間同様に推移していた生産の伸びが2004年7～9月期に鈍化し前期比で減少する中で、所定外労働時間も年後半は前期比で減少となった（第45図）。

第45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）

(2000年=100)



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」）。

### (所定内労働時間は4年連続の減少)

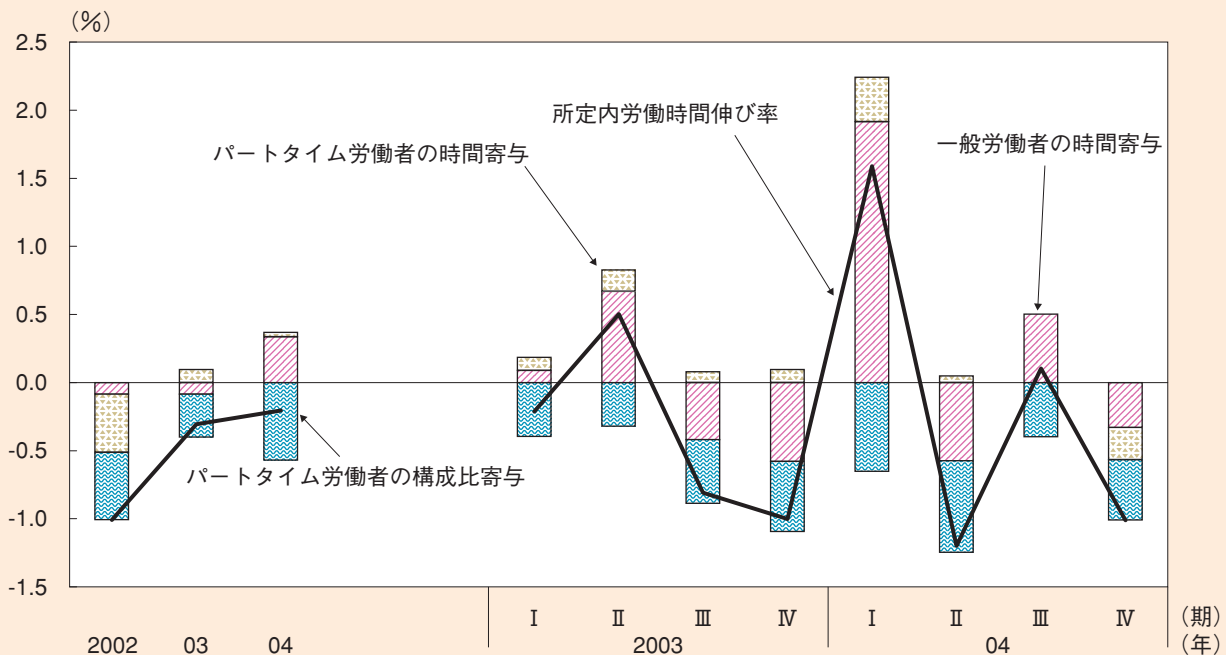
2004年における所定内労働時間は前年比0.2%減となり、4年連続の減少となった。

産業別にみると、不動産業、複合サービス事業で減少に転じ、卸売・小売業、医療、福祉、教育、学習支援業で前年に引き続き減少となった。一方、建設業、製造業、情報通信業、運輸業では前年に引き続き増加となり、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、飲食店、宿泊業、サービス業では増加に転じた。また、事業所規模別では100人以上規模では増加したが、99人以下の規模では減少し、減少幅も横ばいないし拡大となった。

就業形態別では、一般労働者が0.4%増、パートタイム労働者は0.2%増となった。それにも関わらず全体の所定内労働時間が減少したのは、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割合が上昇したためと考えられる。一般労働者の所定内労働時間が前年比増となったのは4年ぶりであり、一方、パートタイム労働者の所定内労働時間は2年連続で増加となった。なお、出勤日数をみるといずれも前年差横ばいとなった。

所定内労働時間が2004年に0.2%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が0.6%ポイントの減少寄与となった。一方、一般労働者及びパートタイム労働者の所定内労働時間はそれぞれ0.3%ポイントの上昇寄与、0.0%ポイントの上昇寄与となっている（第46図）。

第46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労働時間の増減率に対し、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。

$$\frac{\Delta H}{H} = \underbrace{\frac{\Delta Hn\{(1-r)+(1-r-\Delta r)\}/2}{H}}_{\text{一般の時間寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta Hp\{r+(r+\Delta r)\}/2}{H}}_{\text{パートの時間寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta r\{Hp+(Hp+\Delta Hp)-Hn-(Hn+\Delta Hn)\}/2}{H}}_{\text{パート構成比寄与}}$$

H：所定内労働時間

( $\Delta$ 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、 $\Delta$ 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) 常用労働者全体、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、所定内労働時間指数に基準数値を乗じて所定内労働時間の時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値をもとにパートタイム労働者構成比を推計している。

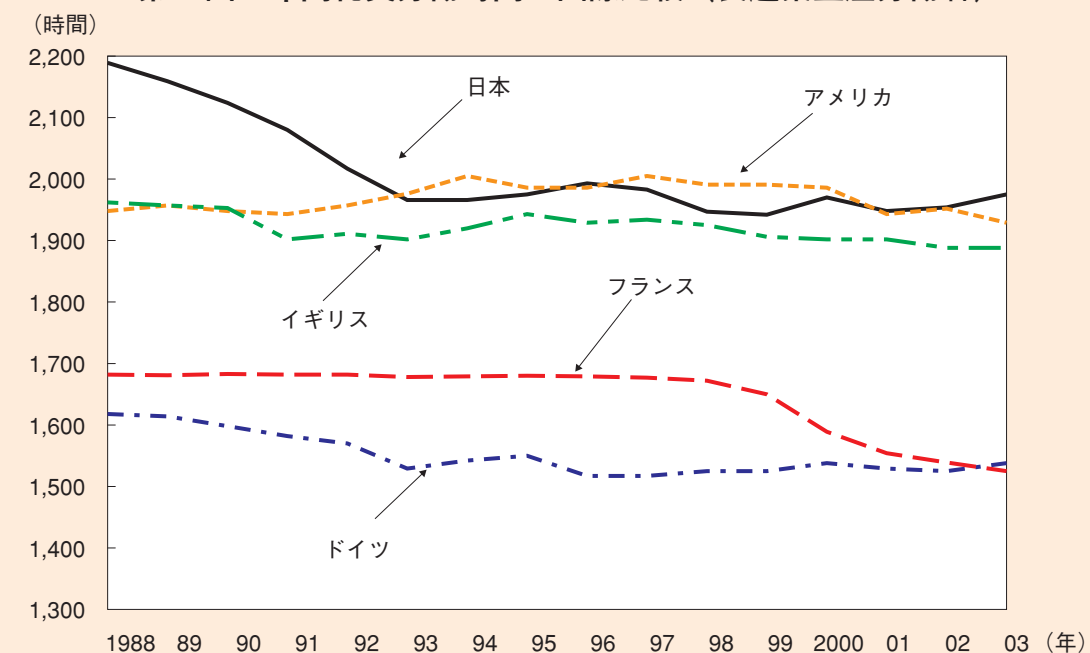
要因分解の詳細は付注2を参照。

### (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。

2003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1,975時間、アメリカが1,929時間、イギリスが1,888時間とアメリカ、イギリスとほぼ同じ水準となったが、日本が最も長いという結果となった。フランス（1,539時間）、ドイツ（1,525時間）とは依然として差がみられる（第47図）。

第47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) フランス及びドイツは総労働時間である。  
 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。