

第2節 賃金、労働時間の動向

日本経済は、現在、2004年後半以降続いてきた景気の踊り場を脱して回復局面にあり、企業収益の改善が賃金にも波及してきている。労働時間についても4年連続で所定外労働時間が増加するなど、景気の回復を反映している。

しかし、賃金は、企業業績の回復に比して景気回復を十分に反映した伸びとはなっておらず、また、労働時間については、雇用が増加傾向にあるにもかかわらず、壮年層の正規雇用労働者で長時間働く者の割合が高まっており、景気回復が労働者に及ぼす影響が従来の景気回復期と異なっている。

これらについての現状を分析するとともに、勤労者生活の質を向上させつつ、我が国経済の発展を持続させていくための課題について検討する。

1) 賃金の動向

(現金給与総額は5年ぶりに増加)

2005年の賃金は、2003年、2004年と同様所定外労働時間の増加に伴い所定外給与が3年連続の増加となったほか、所定内給与、特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）がそれぞれ5年ぶり、8年ぶりに増加に転じた。この結果、現金給与総額は5年ぶりの増加となった。その特徴を、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）により整理すると以下のとおりである（第1-（2）-1表、第1-（2）-2表）。

- ① 現金給与総額（月額）は33万4,910円で、前年比0.6%増と5年ぶりに増加に転じた。四半期ごとにみると、2004年10～12月期に前年同期比横ばいに転じて以降、2005年1～3月期同横ばい、4～6月期同1.0%増、7～9月期同0.4%増、10～12月期同1.1%増となった。
この動き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構成比寄与にそれぞれ分けてみると、2005年1～3月期まではパートタイム労働者構成比の上昇が引下げに寄与していたが、4月に所定内給与が前年同月比プラスに転じて以降、一般労働者の給与が引上げに大きく寄与した上、パートタイム労働者構成比の上昇による引下げ効果が剥落したため、現金給与総額は増加に転じている。
- 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、名目の現金給与総額が増加したことに加え、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合指数）が再び減少に転じたことによる押し上げ効果も作用したため、前年比1.0%増と、5年ぶりの増加に転じ、増加幅は名目値より大きくなった。
- ③ 次に、就業形態別にみると、一般労働者は前年比0.7%増（所定内給与0.3%増、所定外給与1.5%増、特別給与1.9%増）、パートタイム労働者は同0.5%増（所定内給与0.1%増、所定外給与8.1%増、特別給与5.5%増）と、いずれも3年連続で増加した。一

第1—(2)—1表 内訳別の賃金推移等

(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	
05	334,910	416,452	94,514	272,802	253,497	19,305	62,108	
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
05	0.6	0.7	0.5	0.3 (0.3)	0.2 (0.2)	1.6 (0.1)	2.1 (0.4)	1.0
前年同期比								
2004 I	-1.7 [94.2]	-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 [94.4]	0.3	0.8	-0.4 (-0.3)	-0.9 (-0.7)	5.5 (0.3)	-3.2 (-0.7)	-0.6
III	-0.4 [93.7]	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
05 I	0.0 [94.1]	0.5	-1.1	-0.2 (-0.2)	-0.2 (-0.2)	0.8 (0.1)	7.9 (0.3)	0.2
II	1.0 [95.1]	0.9	0.8	0.5 (0.4)	0.4 (0.3)	2.1 (0.1)	3.1 (0.6)	1.1
III	0.4 [94.1]	0.4	0.8	0.4 (0.3)	0.3 (0.2)	1.8 (0.1)	0.2 (0.0)	0.9
IV	1.1 [95.4]	0.9	1.3	0.6 (0.4)	0.5 (0.3)	1.9 (0.1)	1.9 (0.6)	2.0

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済指数。

2) 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。

() 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(2000年=100)から算出している。

一般労働者は4四半期を通じて増加で推移し、前年より増加幅を拡大させたが、パートタイム労働者は1～3月期に前年同期比マイナスとなった影響で、増加幅を縮小させた。

- ④ また、産業別にみると、製造業が3年連続で増加となったほか、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業が2年連続の増加となった。また、鉱業、運輸業、卸売・小売業、不動産業、サービス業は前年比増加に転じた。飲食店、宿泊業では2004年の増加から横ばいとなった。建設業、情報通信業は減少に転じたが、それ以外の各産業は減少が続いたものの、減少幅は縮小した。
- ⑤ 事業所規模別に現金給与総額の前年比をみると、5～29人規模で前年比横ばいとなったほかは各規模で増加となった。内訳をみると、所定内給与については、5～29人規模で減少となったほかは各規模で増加に転じた。また、特別給与については全規模で増加となった。一方、所定外給与については、所定外労働時間の増加に伴い5～29人規模では増加幅を拡大させたが、30～99人規模では減少に転じ、それ以外は増加幅を縮小させた。

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・企業規模	現金給与総額		所定内給与		所定外給与		特別給与	
	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年
調査産業計	-0.7	0.6	-0.7	0.2	4.8	1.6	-1.8	2.1
鉱業	-0.5	5.4	-0.8	4.4	-14.3	24.4	7.1	3.6
建設業	1.3	-0.2	-0.2	-0.6	5.5	3.6	11.9	1.1
製造業	1.6	1.0	0.5	0.4	5.7	-0.2	4.5	3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	0.7	2.0	1.2	5.3	-2.1	-4.1	0.6
情報通信業	0.0	-0.9	-0.6	-0.8	8.1	-0.3	-0.8	-1.4
運輸業	-0.3	1.3	-1.7	0.7	8.1	1.8	1.2	3.3
卸売・小売業	-2.4	1.9	-0.9	1.1	2.4	5.3	-9.8	5.0
金融・保険業	1.6	1.9	1.5	0.9	4.9	9.7	1.3	3.9
不動産業	-2.2	0.2	-2.9	-0.8	8.6	4.9	-1.4	3.7
飲食店、宿泊業	2.7	0.0	2.5	-0.5	16.9	17.9	0.3	-1.4
医療、福祉	-3.4	-0.7	-2.2	-0.7	3.5	-1.3	-9.3	-0.8
教育、学習支援業	-3.9	-0.2	-2.7	0.1	-7.5	-7.8	-7.5	-0.8
複合サービス事業	-3.9	-0.8	-3.1	-0.9	8.0	13.6	-8.4	-2.7
サービス業（他に分類されないもの）	-1.7	0.9	-1.7	0.5	4.7	2.4	-3.7	2.4
500人以上規模	0.5	0.6	-0.1	0.4	6.0	0.2	0.1	1.4
100～499人規模	-0.5	1.2	-0.6	0.6	7.6	3.5	-2.7	2.7
30～99人規模	-0.9	1.0	-0.4	0.7	2.7	-1.4	-3.9	3.0
5～29人規模	-1.0	0.0	-1.2	-0.4	2.3	4.2	-0.8	0.9

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。

（所定内給与と2005年の春季賃上げ率）

所定内給与は、2005年4月に、2000年11月以来53ヶ月ぶりに前年比が増加に転じた。以降、2005年は前年同期比で増加が続き、2005年平均で前年比0.2%増加となった。

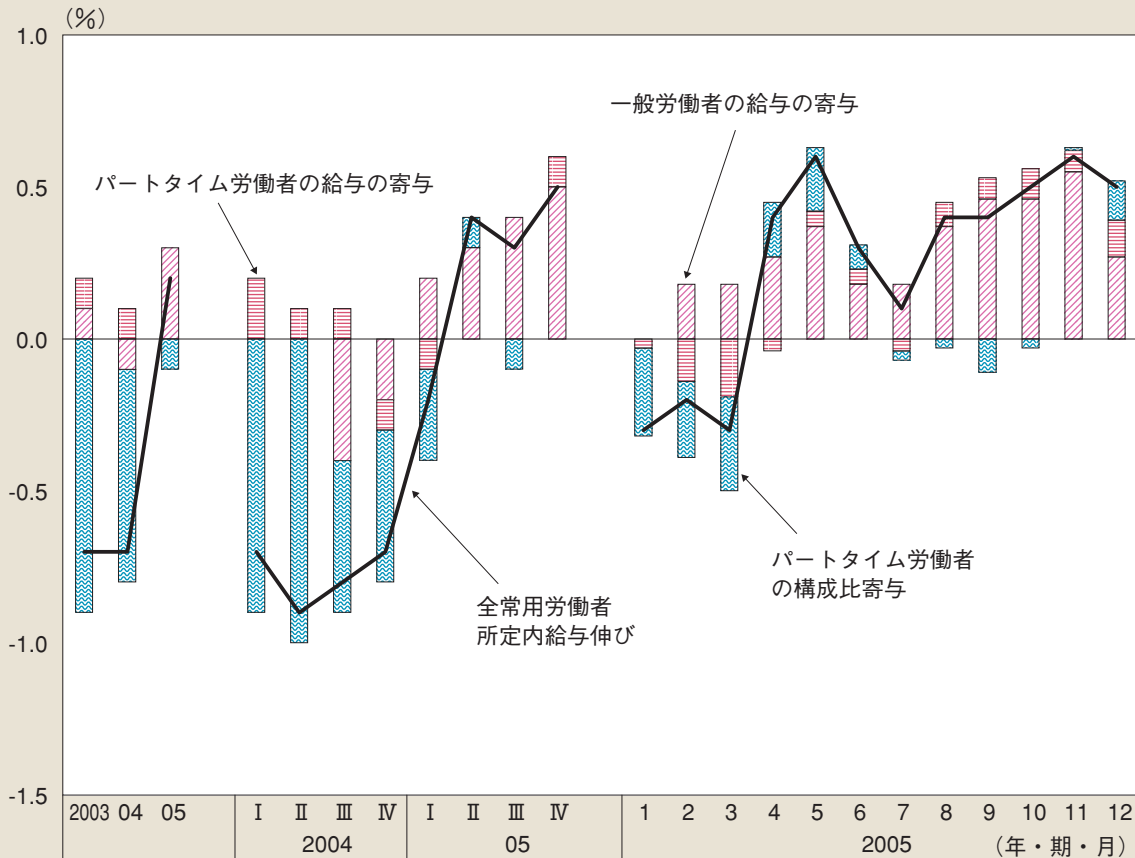
この要因について一般労働者の給与寄与、パートタイム労働者の給与寄与、パートタイム労働者構成比寄与にそれぞれ分けてみると、一般労働者の給与寄与は0.3%の引上げ寄与、パートタイム労働者の給与寄与はゼロとなった。また、パートタイム労働者構成比の上昇は0.1%ポイントの引下げ寄与となった（第1 - (2) - 3図）。

これまで給与水準の高い一般労働者から給与水準の低いパートタイム労働者へのシフトが進んできたが、2005年に入り、一般労働者が増加に転じたことや一般労働者の給与水準が改善したことが所定内給与の増加に影響している。

なお、先にみたとおり、足もとでは正規雇用の労働者が減少し、労働時間の長い非正規雇用の労働者が増加している。毎月勤労統計調査における一般労働者の中には、労働時間の長い非正規雇用労働者も含まれていることから、賃金及び雇用の増加には、パートタイム労働者以外の非正規雇用労働者の賃金及び雇用の増加が影響していることには注意する必要がある。

また、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、2005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。2005年における賃上げの状況をまとめると以下の

第1—(2)—3図 所定内給与の増減要因(前年(同期・月)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にて試算

(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。

$$\frac{\Delta \bar{W}}{\bar{W}} = \underbrace{\frac{\Delta W_n \{(1-r) + (1-r-\Delta r)\} / 2}{\bar{W}}}_{\text{一般の給与寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta W_p \{r + (r+\Delta r)\} / 2}{\bar{W}}}_{\text{パートの給与寄与}} + \underbrace{\frac{\Delta r \{W_p + (W_p + \Delta W_p) - W_n - (W_n + \Delta W_n)\} / 2}{\bar{W}}}_{\text{パートタイム労働者の構成比寄与}}$$

W：所定内給与

($\bar{\quad}$ 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、 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) 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。

とおりとなる。

- ① 2005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見ると(第1—(2)—4表(1)①)、妥結額は5,422円、賃上げ率は1.71%(前年同5,348円、1.67%)となり、額・率ともに2年連続で前年を上回った。なお、この賃上げ率にはいわゆる定期昇給分も含まれている。
- ② より調査範囲が広い、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によって、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1—(2)—4表(2))、

第1 - (2) - 4表 春季賃上げ等及び賃金改定状況

(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	2004年	2005年
妥結額	5,348円	5,422円
賃上げ率	1.67%	1.71%

② 夏季一時金妥結状況

額・率	2004年	2005年
妥結額	810,052円	839,313円
前年比	3.53%	4.03%

③ 年末一時金妥結状況

額・率	2004年	2005年
妥結額	811,082円	840,516円
前年比	3.87%	5.39%

資料出所 厚生労働省調べ

(注) 民間主要企業とは、原則として資本金10億円以上、かつ従業員1,000人以上で労働組合のある企業。

①は251社、②は353社、③は342社(うち、前年との比較が可能な企業は296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

(単位 %)

産業・企業規模	2004年	2005年
調査産業計	1.3	1.4
鉱業	1.8	1.0
建設業	1.1	1.1
製造業	1.4	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	1.3
情報通信業	2.1	1.6
運輸業	0.6	1.2
卸売・小売業	1.5	1.7
金融・保険業	1.1	0.4
不動産業	1.5	1.3
飲食店、宿泊業	1.3	1.1
医療、福祉	1.3	1.7
教育、学習支援業	1.9	1.5
サービス業(他に分類されないもの)	1.0	1.1
5,000人以上規模	1.4	1.3
1,000~4,999人規模	1.4	1.5
300~999人規模	1.3	1.6
100~299人規模	1.1	1.3

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。)
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。

賃金の改定額が3,904円、賃金の改定率が1.4%となり、ともに前年を上回った。

③ 同調査によると、2005年中に賃金を上げた企業は73.5%と、前年に比べ3.7%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20.3%、賃金を引下げた企業は2.8%と、前年に比べそれぞれ1.1%ポイント、0.6%ポイント低下した。このように、2005年の賃上げ情勢は景気回復を反映して改善を続けているものの、賃上げ率の水準自体は依然低い。今後は、さらなる賃金上昇を通じて消費の拡大とデフレからの脱却を実現し、景気の回復を持続的なものとしていくことが期待される。

なお、管理職・一般職ともに定期昇給制度がある企業(55.4%(前年53.3%))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82.2%(同81.5%)、ともに定昇を行わなかった企業は12.9%(同14.6%)となった。企業規模別にみると、管理職・一般職ともに定昇を行った企業の割合が最も高いのは1,000~4,999人、管理職・一般職ともに定昇を行わなかった企業の割合が最も高いのは、100~299人となっている。

また、定期昇給制度がある企業(管理職55.6%、一般職68.2%)を100%としてみると、ベアと定昇を区別した企業(管理職48.2%、一般職53.6%)のうち、ベアを行った企業は、それぞれ管理職12.5%、一般職14.3%、ベアを行わなかった企業は、同35.6%、39.1%、ベースダウンを行った企業は、ともに0.1%であった。

(2006年春闘の概況)

2006年の春闘は、景気回復と企業業績の改善を背景に多くの組合が前年までの定昇相当分のみの要求から転換し、4、5年ぶりに積極的な「賃金改善」（一律的なベアのほか、低賃金層の水準底上げ、特定の年齢層や役職への重点配分等を含む概念）要求を行った。その結果、多くの組合で賃上げの回答を得たが、妥結内容は、産業間におけるばらつきが目立つ結果となった。一時金については、業績好調な企業で過去最高額を更新するなど、前年と同水準または前年を上回る結果となった。また、今春闘においては、中小地場組合の格差是正、パートタイム労働者の処遇改善についても積極的に取組まれ、いずれも前年の水準を上回る回答が得られた。その他制度改善の取組みとしては、これまでと同様①労働時間短縮の取組み、②企業内最低賃金協定締結の取組み、③60歳以降の継続雇用等が重要課題として取組まれたのに加え、①育児休業期間の延長、②不妊治療休暇新設等、少子化対策に関する取組みを行う組合もみられた。

(初任給は高専・短大卒、高卒で増加)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で、2005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0.6%減（前年同1.6%減）、高専・短大卒0.2%増（同0.6%増）、高卒0.2%増（同0.2%減）と、高専・短大卒と高卒が前年を上回った。男女別にみると、男性は大卒前年比0.8%減（前年同1.5%減）、高専・短大卒0.2%減（同0.5%増）、高卒0.3%減（同0.9%減）と、すべての学歴で減少となったが、女性は大卒0.1%減（同1.6%減）、高専・短大卒横ばい（同0.4%増）、高卒0.5%増（同0.1%増）と高卒で前年を上回った。大卒では、2年連続の前年割れとなった（第1-（2）-5表）。

第1-（2）-5表 新規学卒者の初任給の状況（産業計、企業規模計）

（単位 千円）

性別	大卒		高専・短大卒		高卒	
	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年
男女計	195.0 (-1.6)	193.9 (-0.6)	166.3 (0.6)	166.6 (0.2)	152.6 (-0.2)	152.9 (0.2)
男性	198.3 (-1.5)	196.7 (-0.8)	170.7 (0.5)	170.3 (-0.2)	156.1 (-0.9)	155.7 (-0.3)
女性	189.5 (-1.6)	189.3 (-0.1)	164.2 (0.4)	164.2 (0.0)	147.2 (0.1)	148.0 (0.5)

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（初任給）
 （注） 1）初任給額は、新規学卒採用者数による加重平均。
 2）（ ）内は、対前年増減率（%）。

(企業業績を反映させる傾向が拡大した賞与)

所定外給与は、2002年7～9月期に増加に転じて以降、2005年10～12月期まで14四半期連続で増加となっており、2005年平均では1.6%増となった。しかし、生産が横ばいで推移していることに伴い所定外労働時間の増加幅が縮小していることを反映し、所定外給与も前年に比べて増加幅が縮小した。

特別給与は、1998年以降マイナスが続いていたが、2005年は、前年比2.1%増と、増加に転じた。

- ① 特別給与の大部分は賞与であるが、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、2005年は支給額41万618円、前年比1.3%増と増加に転じた。

これを事業所規模別にみると、500人以上規模で前年比1.7%増、100～499人規模同1.3%減、30～99人規模同1.4%増、5～29人規模同2.4%増となった。

また、産業別にみると、建設業（0.1%増）、製造業（2.6%増）、卸売・小売業（1.8%増）、医療・福祉（1.1%増）、サービス業（2.4%増）等で増加となったが、情報通信業（2.3%減）、運輸業（3.0%減）、金融・保険業（1.0%減）で減少に転じたほか、飲食店、宿泊業（2.4%減）、複合サービス事業（2.9%減）が減少となった（第1-（2）-6表）。

第1-（2）-6表 産業別賞与支給状況

産業・企業規模	夏季賞与				年末賞与			
	額 (円)	前年比 (%)	支給割合(ヵ月)		額 (円)	前年比 (%)	支給割合(ヵ月)	
			2004年	2005年			2004年	2005年
調査産業計	410,618	1.3	1.04	1.04	433,214	1.0	1.12	1.12
鉱業	468,659	37.4	0.84	0.92	432,810	2.4	1.22	0.90
建設業	335,549	0.1	0.76	0.75	342,831	-1.6	0.79	0.78
製造業	506,584	2.6	0.94	0.94	517,218	5.2	0.98	1.01
電気・ガス・熱供給・水道業	861,306	0.6	1.84	1.82	877,910	-2.8	1.92	1.79
情報通信業	637,173	-2.3	1.33	1.30	655,244	-0.4	1.34	1.25
運輸業	371,338	-3.0	1.07	0.99	415,243	10.1	1.09	1.15
卸売・小売業	307,143	1.8	0.96	0.96	318,096	-1.8	1.05	1.01
金融・保険業	658,465	-1.0	1.65	1.66	730,325	7.8	1.71	1.85
不動産業	503,349	2.4	1.38	1.31	525,209	2.6	1.51	1.44
飲食店、宿泊業	89,457	-2.4	0.44	0.43	91,447	-6.0	0.47	0.45
医療、福祉	357,256	1.1	1.13	1.11	414,764	-1.8	1.27	1.32
教育、学習支援業	638,465	3.1	1.55	1.62	706,725	-1.7	1.80	1.82
複合サービス事業	409,899	-2.9	1.59	1.56	436,361	-5.4	1.73	1.67
サービス業（他に分類されないもの）	345,325	2.4	1.06	1.07	365,194	-2.1	1.18	1.18
500人以上規模	725,345	1.7	1.84	1.81	730,229	3.1	1.93	1.90
100～499人規模	481,781	-1.3	1.34	1.33	520,108	0.2	1.44	1.44
30～99人規模	372,933	1.4	1.16	1.16	408,631	1.7	1.27	1.29
5～29人規模	293,229	2.4	1.00	1.00	305,623	-1.3	1.08	1.08

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）

（注）支給割合とは、きまって支給する給与に対する割合である。

一方、厚生労働省調べの2005年民間主要企業の夏季一時金妥結状況をみると（前掲第1-（2）-4表（1）②）、83万9,313円、前年比4.03%増となり、3年連続の前年比プラスとなった。毎月勤労統計調査と比べて増加幅が大きくなっているが、①パートタイム労働者等賞与が支払われていない労働者は含まれていないこと、②集計対象が主要企業に限られていること、③業況の改善が目立つ製造業のウェイトが高いこと、などの影響による違いと考えられる。

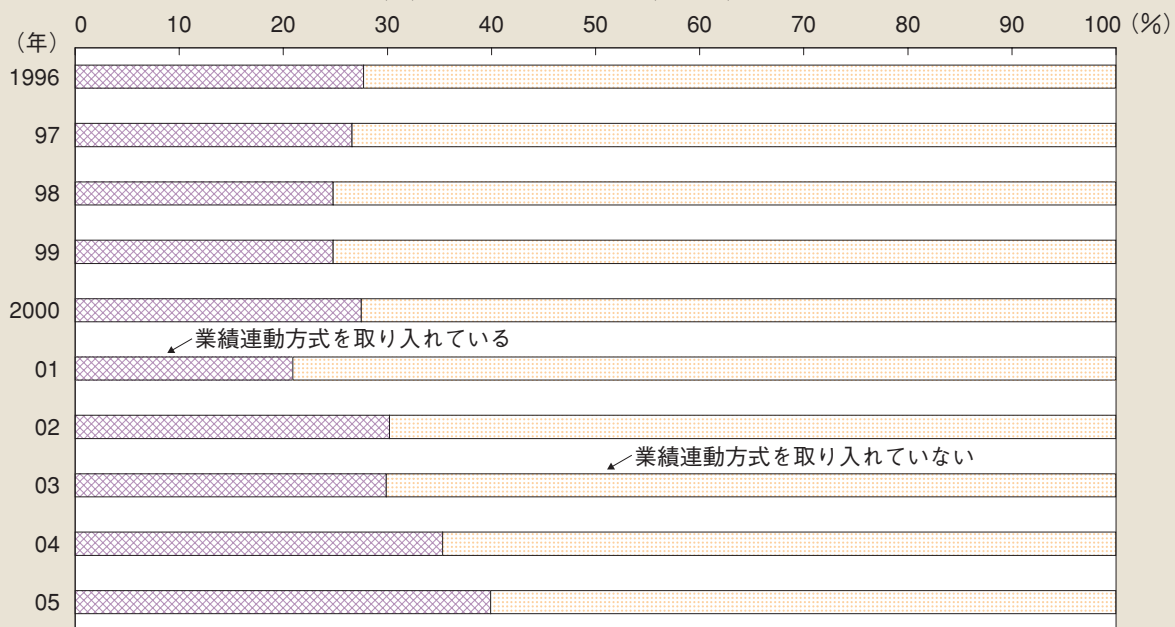
- ② 年末賞与（11月から1月の特別給与のうち賞与として支給された給与を特別集計した

もの)の支給状況をみると、2005年冬は支給額43万3,214円、前年比1.0%増と2年連続の増加となった。産業別には、製造業(前年比5.2%増)が増加幅を拡大させて3年連続の増加となったほか、大幅に増加した運輸業(同10.1%増)、鉱業(同2.4%増)、不動産業(同2.6%増)が2年連続の増加となった。金融・保険業(前年比7.8%増)は、前年の減少から一転して大幅な増加に転じたが、その他の産業は前年比減少となった(前掲第1-(2)-6表)。

また、2005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みると、妥結額は84万516円、前年比5.39%増となり、2年連続の増加となった(前掲第1-(2)-4表(1)③)。

賞与を決定する方法について、(社)日本経済団体連合会「賞与・一時金調査結果」によってみると、「業績連動方式を取り入れている」とする企業が2005年には39.9%と、過去最高となった(第1-(2)-7図)。このことから、2004年末から2005年夏季、年末と、賞与が連続して前年比で増加していることは、景気の回復を受け、改善されつつある企業業績が賞与に反映された結果だと考えられる。

第1-(2)-7図 賞与(原資)の決定方法



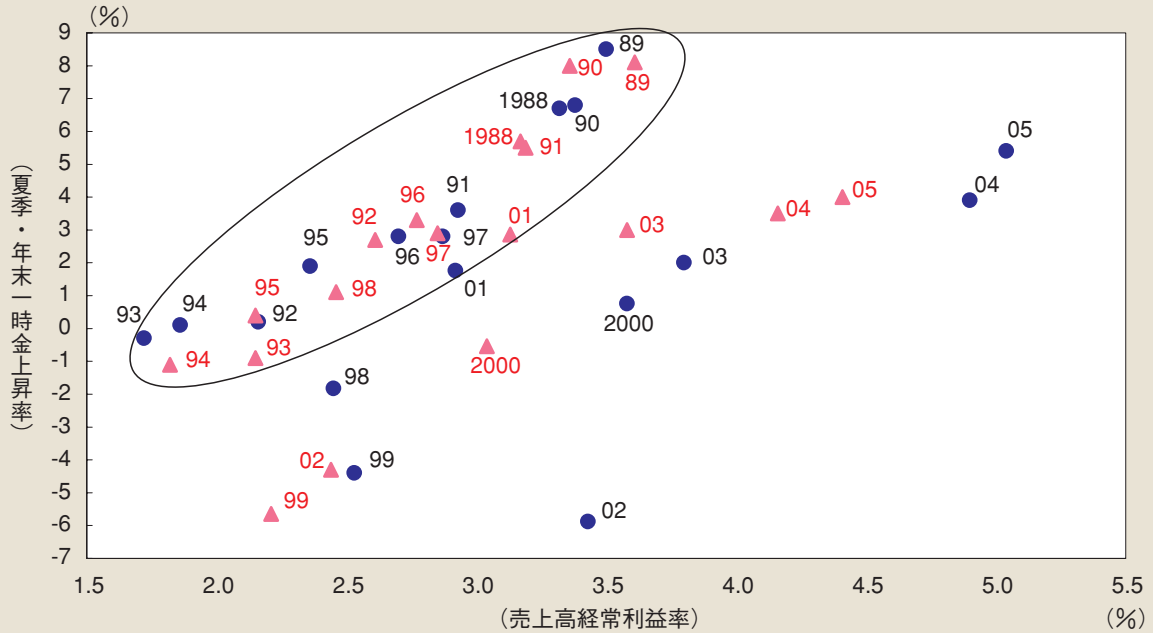
資料出所 (社)日本経済団体連合会「賞与・一時金調査結果」

(注) 2002年までは冬季分、2003年以降については夏季分についてみている。

このことに関し、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が、2003年以降、緩やかではあるが、企業収益を反映し賞与の上昇率が高まりつつある(第1-(2)-8図)。

賞与は全体としては増加している。しかし一方では、先にみたように産業別、事業所規模別にみるとばらつきがある。企業の業績を賞与に反映させる傾向が強まっていることを

第1 - (2) - 8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」及び「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 (●) は今年度上期の売上高経常利益率との関係をもっている。
 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。

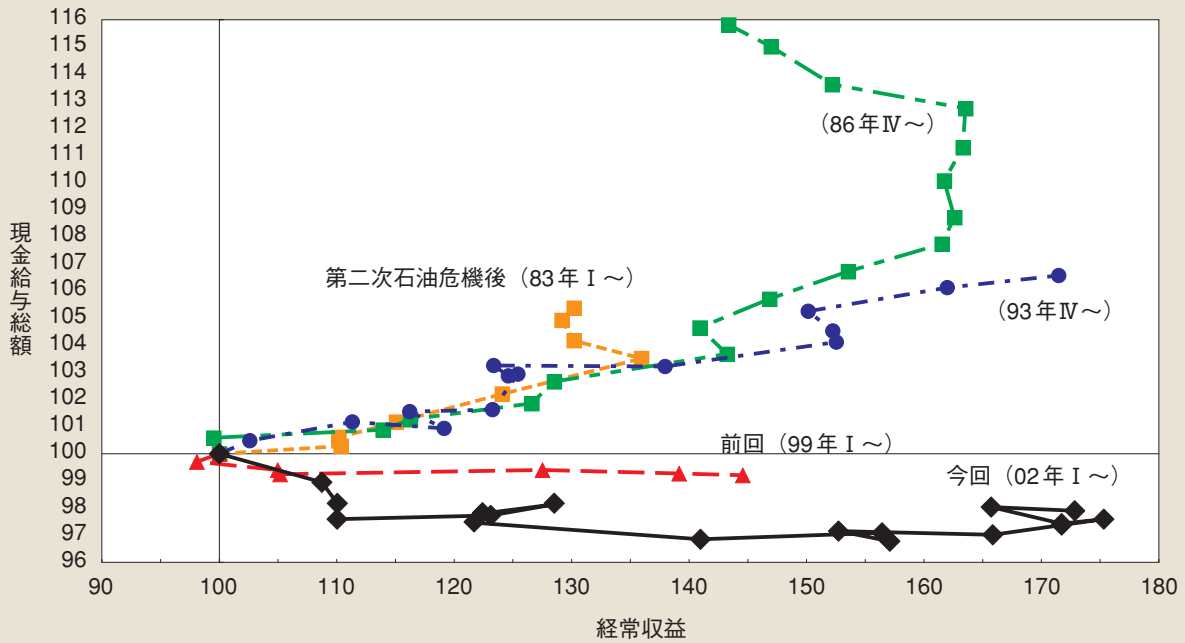
考えると、企業の業績回復が、規模や産業によって差があることが推測される。

(景気回復の賃金への反映の遅れ)

これまでみてきたように、2005年に入り、企業収益の改善が賞与に反映され、また、基本給も増加し始めるなど、景気回復が賃金に反映されてきている。しかし、2002年からの今回の景気回復局面を全体で見れば、依然としてデフレ下において企業の人件費抑制圧力が強く、企業収益の改善が必ずしも賃金への配分につながっていない (第1 - (2) - 9図)。

また、経済成長率と実質賃金の関係をもても、過去の景気回復局面と比べて、今回の景気回復局面では実質賃金の回復が遅れている (第1 - (2) - 10図)。

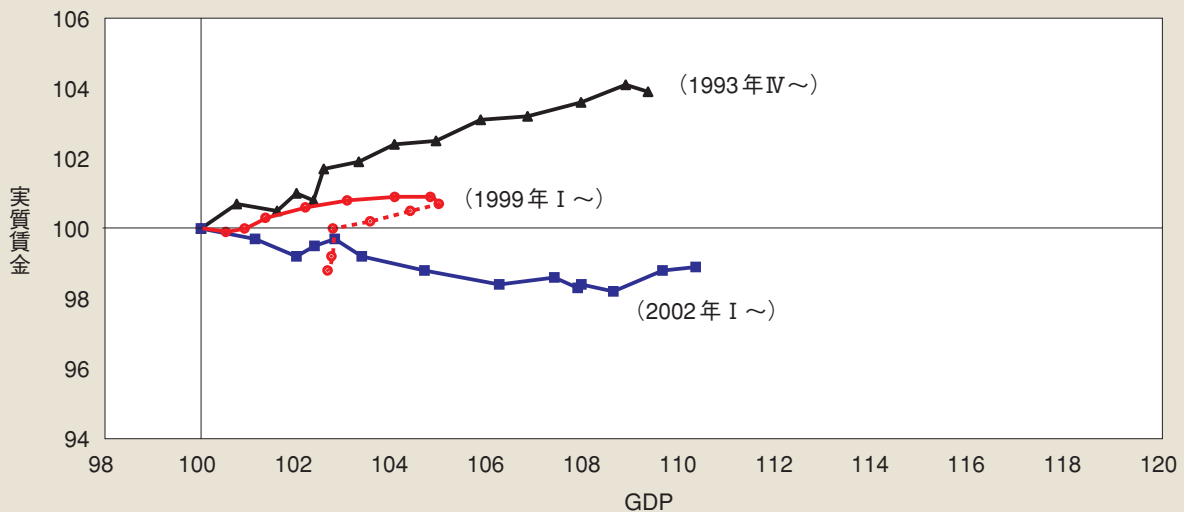
第1—(2)—9図 景気回復局面における経常利益（人員1人あたり）と賃金（1人現金給与総額）の推移の比較



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）より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (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) 今回（02年I～）は谷の期以降17期をみているが、その他についてはそれぞれ景気の山までをみている。

第1—(2)—10図 景気回復局面におけるGDPと実質賃金の推移の比較



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」より、厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 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。今回の景気回復（2002年第1四半期～2005年第2四半期）との比較のため各局面で谷以降14四半期をとっている。
グラフ上の点線部分は、景気後退期を示している。
GDPの数値は長期時系列比較のため、固定基準方式を使用している。

(労働分配率でみた企業の人件費負担)

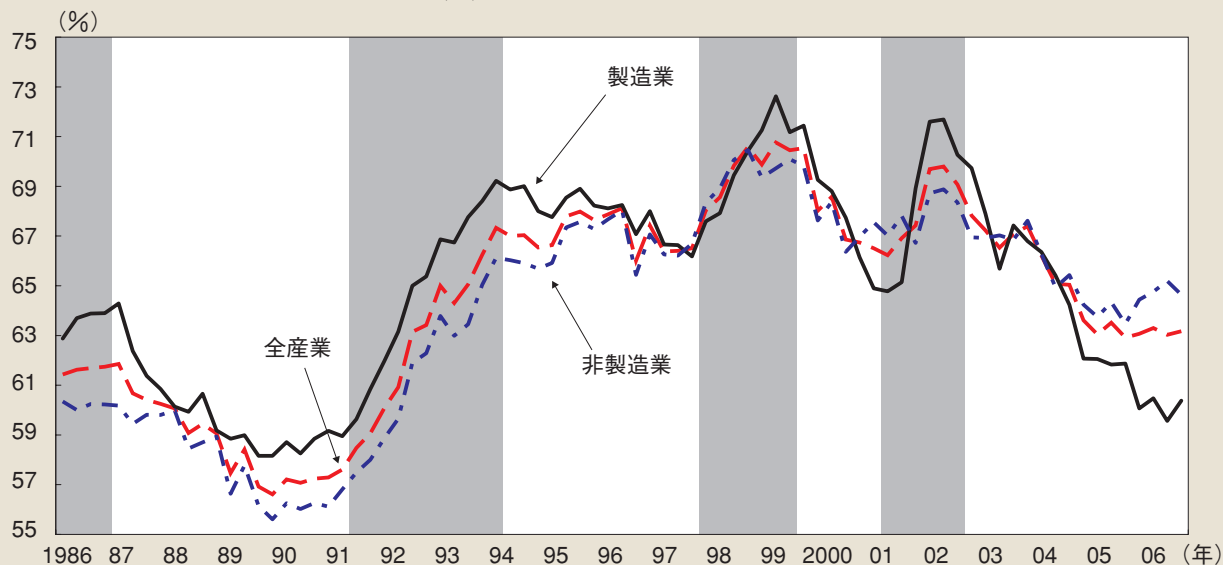
財務省「法人企業統計季報」により、企業の人件費負担を労働分配率で見ると、90年代初

のバブル崩壊後に急上昇し、その後も経済の低成長の下で高水準で推移してきた。

しかし最近では2001年10～12月期をピークとして急速に低下を続け、2005年10～12月期では63.0%となったが、2006年1～3月期では63.2%と、若干上昇した。また、労働分配率の低下を製造業と非製造業に分けてみると、製造業の方が労働分配率の低下が著しい（第1－（2）－11図）。さらに、内閣府「国民経済計算」によって労働分配率をみても、近年、減少傾向で推移しているが、企業の財務諸表をベースとする「法人企業統計季報」のデータと比較するとその落ち込みは緩やかである。これは、企業が支払う派遣労働者の派遣料金や請負事業者への請負料金の支払は、企業の財務諸表では料金の支払として人件費以外に計上されることがあると考えられるのに対し、「国民経済計算」では、労働者に支払われた賃金部分は雇用者報酬として反映されることから、このような違いが生じているものと考えられる（第1－（2）－12図）。

労働分配率の動向は、景気の回復が企業における従業員の人件費に十分には反映されていない可能性を示唆している。今後、2006年の春闘における結果等により賃金水準の改善がなされ、景気回復の恩恵が勤労者生活にも広がっていくことが期待される。

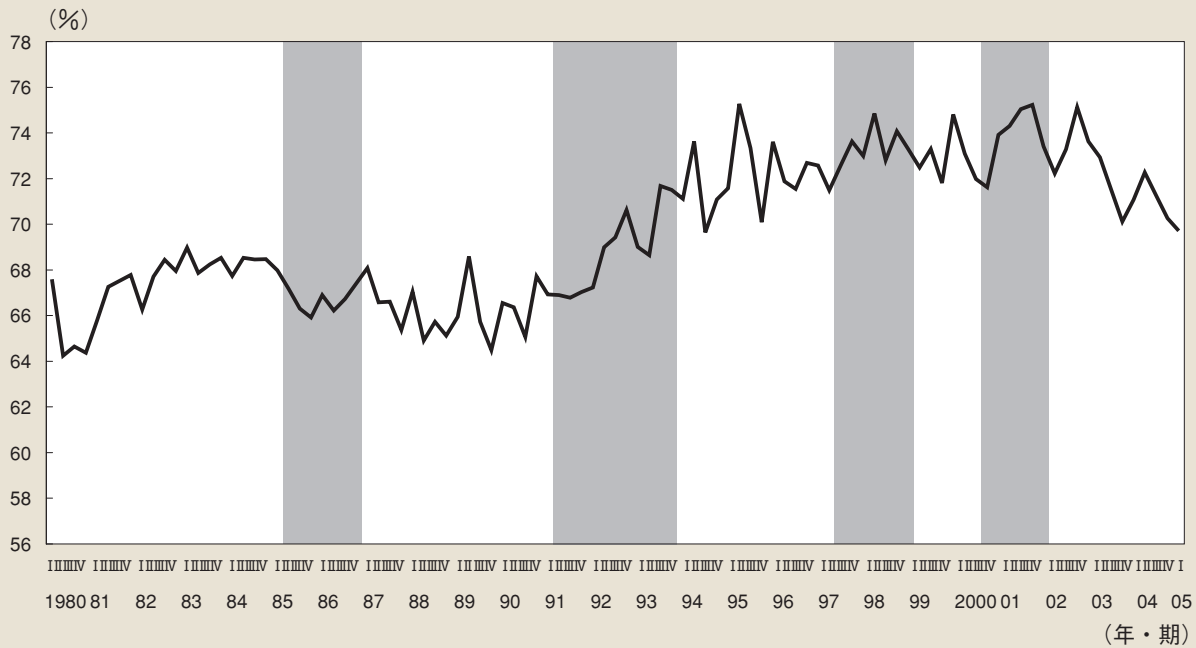
第1－（2）－11図 労働分配率の推移



資料出所 財務省「法人企業統計季報」

- (注) 1) 労働分配率 = (人件費) / (人件費 + 経常利益 + 支払利息・割引料 + 減価償却費)
 2) 厚生労働省労働政策担当参事官室にて季節調整。
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第1 - (2) - 12図 労働分配率（国民経済計算）



資料出所 内閣府「国民経済計算」

(注) 1) 労働分配率は、雇用者報酬を国民所得で除した値。

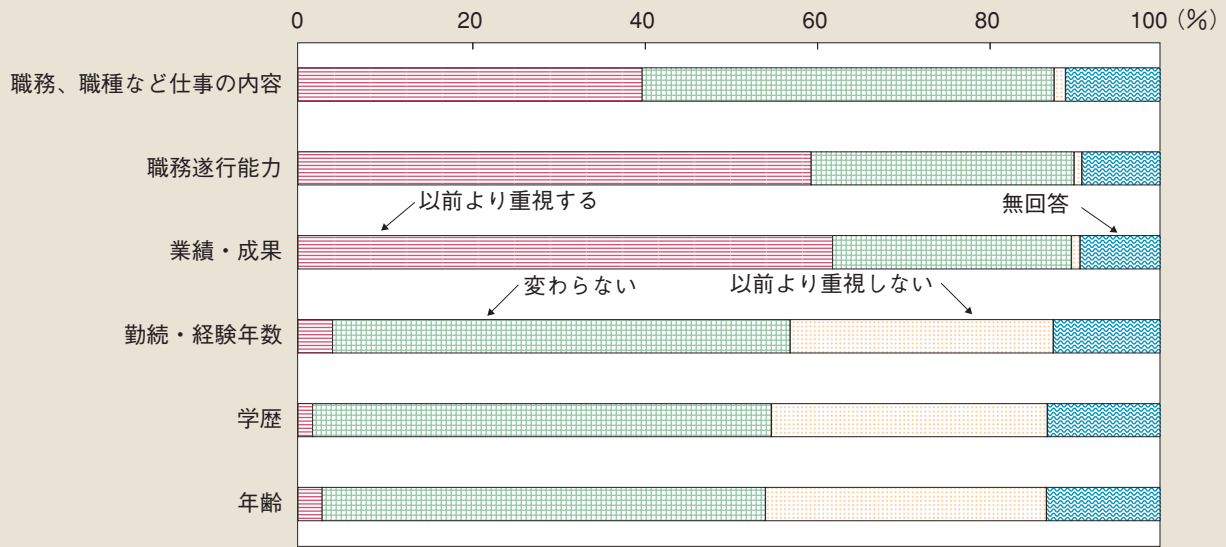
2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

（賃金制度の変化と労働者の意識）

賞与について、企業の業績を反映して金額が決定される傾向が強まっていることはすでに述べたが、一般社員の賃金（基本給）を決定する場合に重視する要素について（独）労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」によってみると、「業績・成果」（62.0%）、「職務遂行能力」（59.5%）、「職務、職種など仕事の内容」（39.9%）が高い割合で以前より重視されている。一方、「年齢」、「学歴」、「勤続・経験年数」は3割以上が「以前より重視しない」と答えており、基本給についての制度が、年功や学歴重視から能力評価制度の強化を伴う業績・成果主義へと移行していることがうかがえる（第1 - (2) - 13図）。また、過去3年間の賃金制度見直しの有無をみると、産業ごとに差はあるものの、電気・ガス・熱供給・水道業と教育、学習支援業以外の産業では50%以上が「見直しを行った」としており、全体でも58.2%の企業が「見直しを行った」としている（第1 - (2) - 14図）。以上のことから、賞与だけでなく基本給に関しても、これまでの産業全体、労働者全体で一律に賃金上昇をする形態から、企業や個人ごとの業績等が影響する賃金形態へと、これまでとは賃金制度のあり方が変わってきていることがうかがえる。

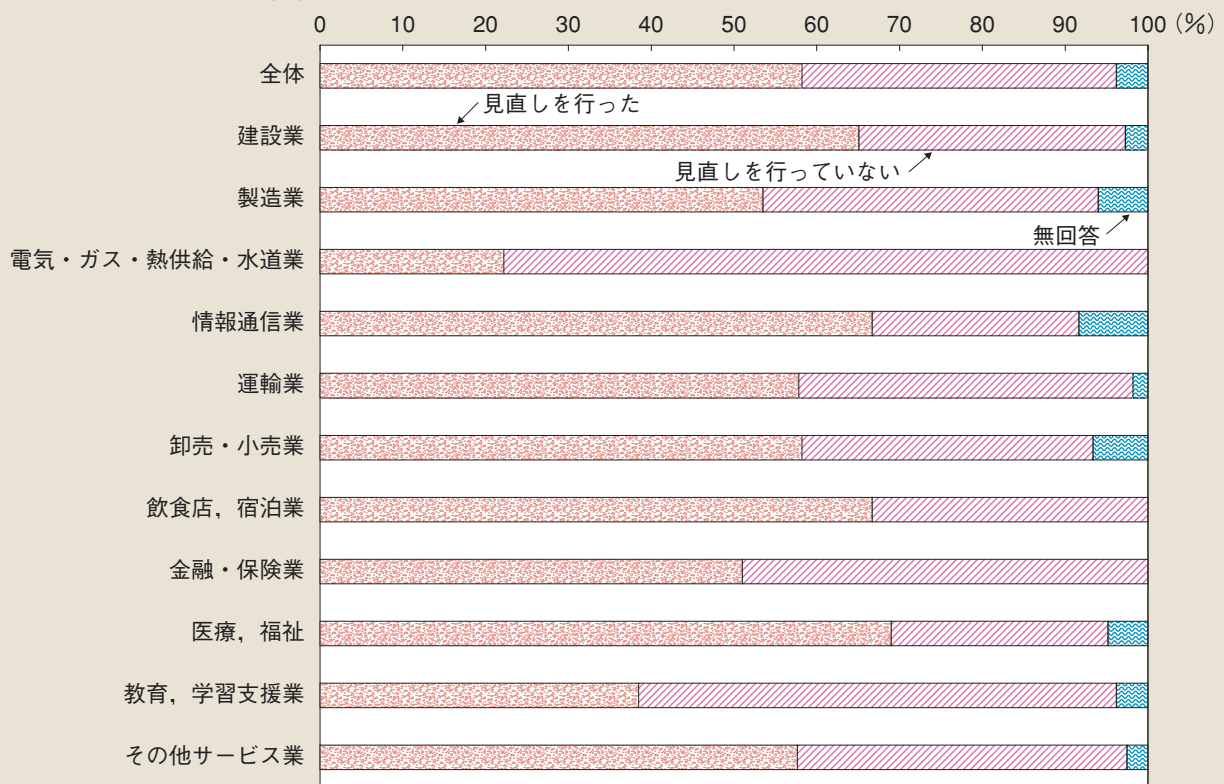
賃金制度の変化に伴い、雇用者の賃金がどのように変化したかについて、前掲「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」によってみると、事業所調査では、賃金格差が「拡大した」とする事業所割合が「縮小した」とする事業所割合に比べ高く、特に、40歳代で賃金格差が拡大したとする事業所の割合が高い。一方、従業員調査をみると、40歳代は自分の賃金水準について「高い」、「平均より高い」あるいは「低い」、「平均より低

第1 - (2) - 13図 一般社員の賃金（基本給）を決定する場合に重視する要素



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(事業所調査)」(2005年)

第1 - (2) - 14図 産業別過去3年間の賃金制度見直しの有無

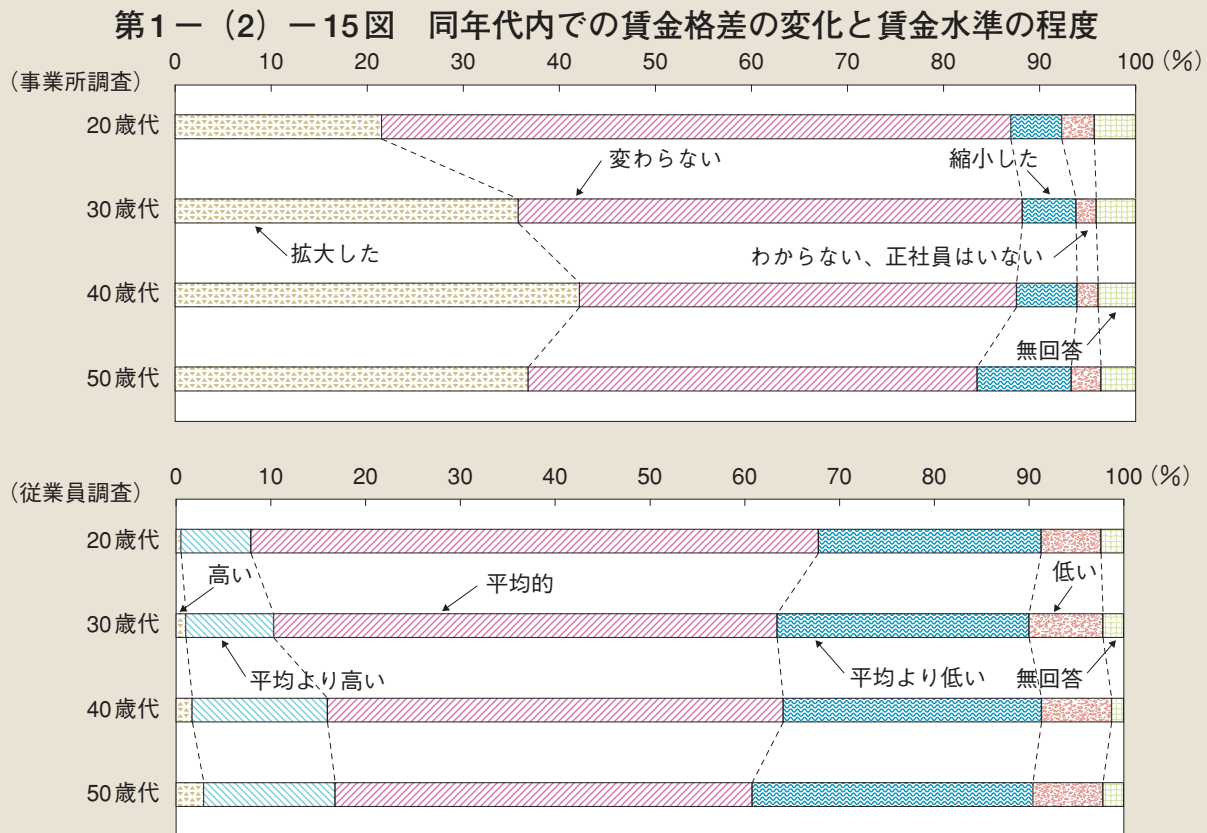


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(事業所調査)」(2005年)

(注) 1) 正社員の賃金制度について聞いている。
2) 「その他」の産業を除く。

い」とした者が50歳代に次いで高い割合となっている。正規雇用者については業績・成果主義賃金の導入が進むことにより、40歳代を中心に賃金格差が拡大していると考えられるが、

従業員の意識面では、年齢が高まるほど格差意識が強くなり、特に、平均よりも低いと考える労働者の割合が大きくなることうかがえる（第1－（2）－15図）。



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査(事業所調査、従業員調査)」(2005年)

(注) 事業所調査では「(おおよそ3年前と比べて)年代ごとにみて、正社員の同年代内での賃金格差の変化」について質問している。

従業員調査では正社員に「同世代の正社員の中で、自分の賃金水準の程度」について質問している。

また、日本労働研究機構（現（独）労働政策研究・研修機構）「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」によれば、成果主義的な賃金体系について、就業者の87.7%は賛成（「賛成」＋「賛成だが、不安」）としているが、内訳では「賛成だが、不安」が60.1%と高い割合になっている。不安とする理由をみると、「上司や人事管理者が正しく成果や能力を評価するかわからない」、「仕事によっては能力が発揮しにくい」、「収入が不安定になる」をあげる者が多くなっており、成果主義的な賃金制度を導入することや賃金格差がつけられることについては賛成しているものの、評価の公正性や結果が納得できるものであるかどうかについては不安を感じている者が多いことうかがえる（第1－（2）－16表）。

このような賃金制度の変化とそれに伴う所得の変化は、後にみるように、勤労者の生活に大きな変化をもたらしており、景気が回復する我が国経済においてどのような影響を与えるのか、今後の行方を注視していく必要がある。

第1 - (2) - 16表 成果主義的な賃金体系についての就業者の意識

(単位 %)

項目	計	賛成	賛成だが、不安	反対	無回答
就業者割合	100.0	27.6	60.1	7.1	5.3

理由 (複数回答)	割合
上司や人事管理者が正しく成果や能力を評価するかわからない	79.0
仕事によっては能力が発揮しにくい	51.0
収入が不安定になる	37.8
仕事がつくなる	16.1
同期入社の間で賃金格差が拡大する	5.7
その他	2.0
無回答	1.2

資料出所 日本労働研究機構 (現 (独) 労働政策研究・研修機構) 「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査 (就業者調査)」 (2003年)

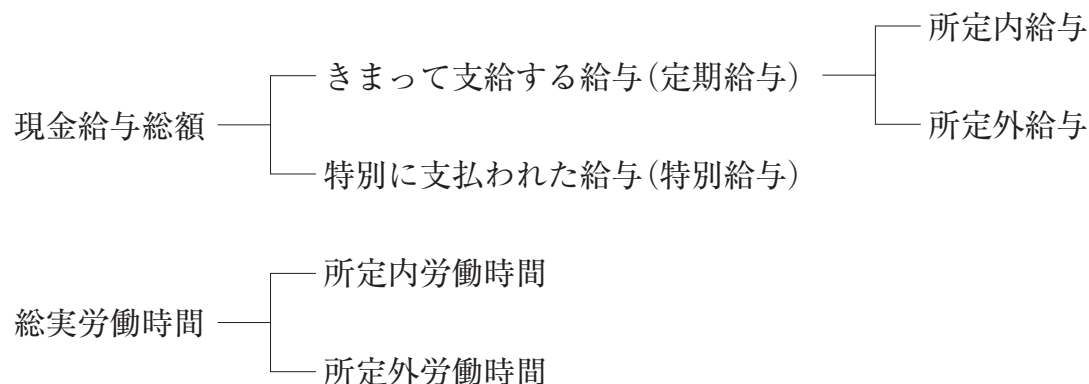
(注) 正社員と非正社員 (出向社員) が回答している。

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、全国的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か月を越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 期間を定めずに、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とおりである。

(新)	(旧)
TL 調査産業計	TL 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

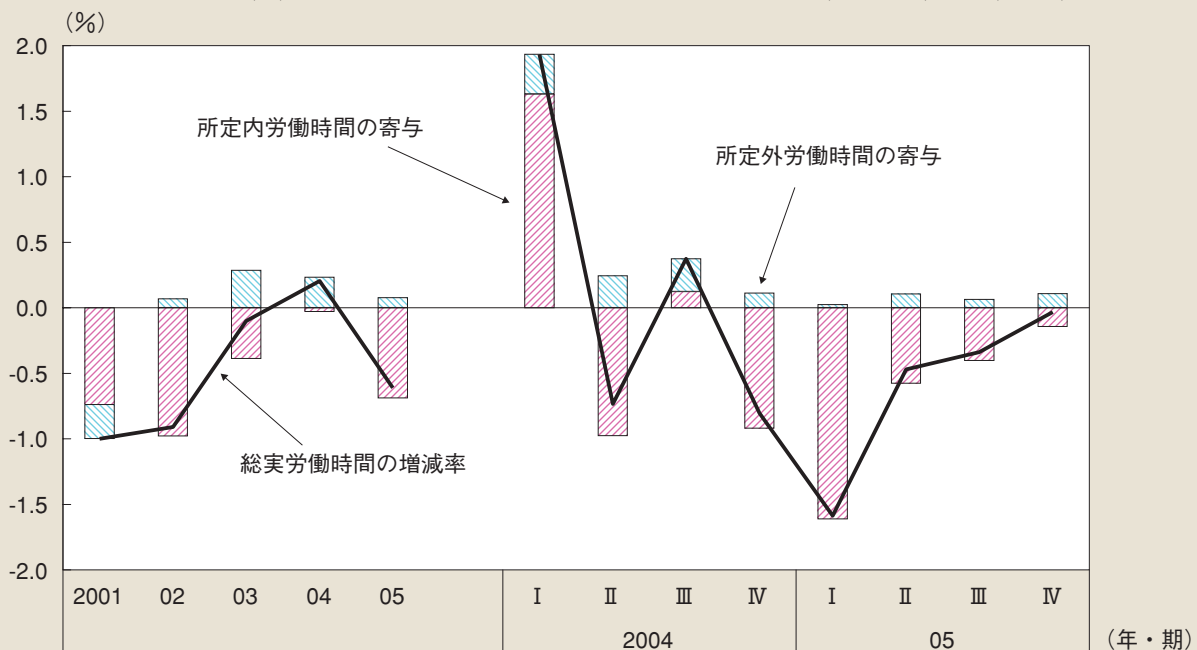
(総実労働時間は減少)

総実労働時間は、景気の持ち直しによる所定外労働時間の増加と所定内労働時間の減少幅

縮小を反映し、2004年には増加に転じた。しかし、2005年には所定外労働時間の増加幅が縮小したことと所定内労働時間の減少幅が拡大したことから、年平均で見ると再び減少に転じた。

「毎月勤労統計調査」（調査産業計、事業所規模5人以上）によると、2005年における総実労働時間は、月平均150.2時間（年間1,802時間）で前年比0.6%減となった。その内訳をみると、所定内労働時間は月平均139.8時間で前年比0.7%減と減少幅を拡大し、所定外労働時間は月平均10.4時間で前年比1.1%増となった（第1-（2）-17図）。

第1-（2）-17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にて試算

- (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。

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、パートタイム労働者ともに所定外労働時間は増加したものの所定内労働時間が減少したため、それぞれ0.6%減、0.4%減となった。

次に、これを事業所規模別にみると、100～499人規模で前年比横ばいとなったほかは全規模で前年比減少となった。

また、主な産業別にみると、運輸業、金融・保険業、飲食店、宿泊業で前年に引続き増加、鉱業、複合サービス事業で前年比減少から増加に転じたものの、前年比横ばいとなった電気・ガス・熱供給・水道業以外のその他の産業は、前年比減少となった（第1-（2）-18表）。

第1 - (2) - 18表 産業・事業所規模別の労働時間の推移（前年比）

（単位 %）

産業・企業規模	総実労働時間		所定内労働時間		所定外労働時間	
	2004年	2005年	2004年	2005年	2004年	2005年
調査産業計	0.2	-0.6	-0.2	-0.7	3.3	1.1
鉱業	-1.8	0.5	0.3	-0.6	-30.0	17.9
建設業	1.0	-0.2	0.7	-0.3	5.3	0.2
製造業	1.1	-0.6	0.5	-0.5	7.3	-0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3	0.0	1.2	-0.2	15.9	3.4
情報通信業	-0.5	-0.8	0.1	-1.0	-3.9	-0.3
運輸業	0.7	0.2	0.3	0.1	2.5	0.5
卸売・小売業	-0.2	-0.9	-0.3	-1.0	3.4	2.1
金融・保険業	1.3	0.3	0.9	-0.3	7.8	9.5
不動産業	-0.4	-0.2	-0.3	-0.4	-2.9	2.0
飲食店、宿泊業	1.0	0.3	1.0	-0.1	4.3	10.2
医療、福祉	-0.4	-1.0	-0.2	-1.0	-3.7	-2.8
教育、学習支援業	-0.3	-1.3	-0.4	-1.2	4.6	-7.8
複合サービス事業	-1.5	0.2	-1.5	-0.2	0.0	8.9
サービス業（他に分類されないもの）	0.1	-0.6	0.3	-1.0	-2.6	4.7
500人以上規模	1.0	-0.4	0.8	-0.6	3.9	0.5
100～499人規模	1.4	0.0	1.1	-0.5	5.6	3.7
30～99人規模	-0.3	-0.9	-0.5	-0.7	0.4	-2.8
5～29人規模	-0.5	-0.6	-0.6	-0.8	0.8	3.3

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。

（伸び率が低下した所定外労働時間）

所定外労働時間は、2005年平均で前年比1.1%増となり4年連続の増加となったが、増加幅は縮小した。2002年に景気の底入れに伴って減少幅が縮小した後、同年7～9月期に6四半期ぶりに増加に転じて以降、2005年10～12月期まで14四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が続いている。

主な産業別にみると、情報通信業、医療、福祉では減少幅が前年より縮小し、鉱業、金融・保険業、不動産業、飲食店、宿泊業、複合サービス事業、サービス業で増加幅拡大あるいは増加に転じている。製造業を含むそれ以外の産業については、増加幅縮小あるいは前年比マイナスに転じている。

製造業の所定外労働時間は生産の動向を反映しているが、製造業の所定外労働時間及び鉱工業生産の動向を季節調整値でみると、所定外労働時間は2001年10～12月期を底に増加し続け、2003年の4～6月期に前回の景気の山である2000年10～12月期を超える水準となり2004年4～6月期まで前期比で増加していた。しかし、この間同様に推移していた鉱工業生産の伸びが2004年7～9月期以降横ばい圏内の動きとなったことと、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おり常用雇用者数が増加したことが、所定外労働時間の増加幅が縮小した要因と考えられる（第1 - (2) - 19図、第1 - (2) - 20図）。

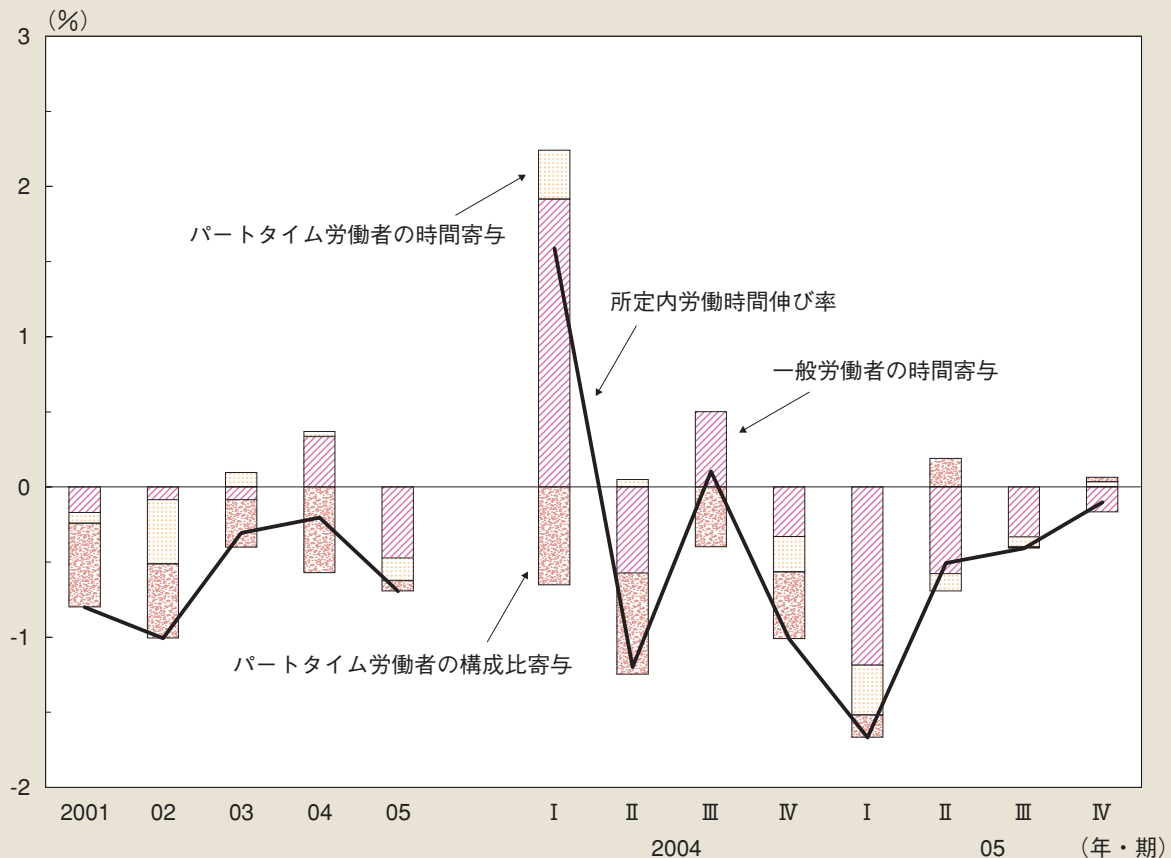
月期同0.4%減、10～12月期同0.1%減と、減少幅が縮小している。

産業別にみると、運輸業で前年比増加が続いたほかは、すべての産業でマイナスとなった。また、事業所規模別でもすべての規模で前年比マイナスとなり、減少幅も拡大した。

就業形態別では、一般労働者、パートタイム労働者ともに0.7%減となった。なお、出勤日数をみると、一般労働者が前年差0.1日減、パートタイム労働者が同0.2日減となった。

ここで、所定内労働時間が2005年平均で0.7%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構成比の寄与に分けてみると、パートタイム労働者構成比寄与はほとんどなかった（0.07%ポイントの引下げ寄与）一方で、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0.47%ポイント、0.15%ポイントの引下げ寄与となっている（第1-（2）-21図）。このように、所定内労働時間が前年比減少に転じたのは、一般労働者の労働時間の減少が主因と考えられる。

第1—(2)—21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にて試算

(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。

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

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、 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) 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。

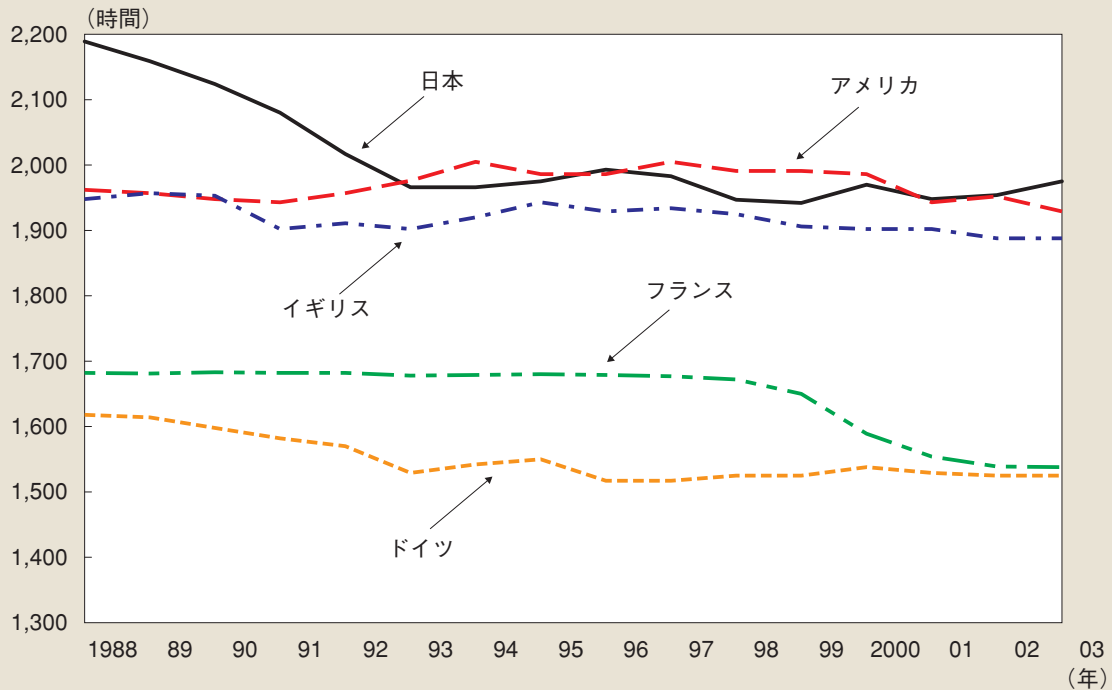
(労働時間の国際比較)

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(1,538時間)、ドイツ

(1,525時間)とは依然として差がみられる(第1-(2)-22図)。

第1-(2)-22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にて推計。

- (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。

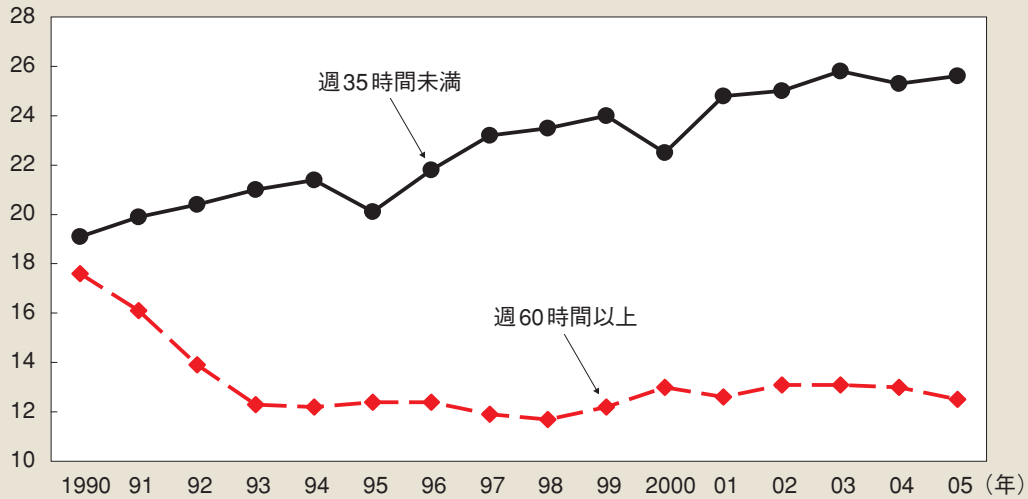
3) 長時間労働の現状

(壮年層で進む長時間労働)

労働力調査により、週の就業時間が35時間未満、60時間以上の就業者割合の推移をみると、週35時間未満の就業者割合は、1990年代以降基調として増加傾向にある。これは、短時間のパート・アルバイト等の非正規雇用比率が増加していることによるものと考えられる。一方、週の就業時間が60時間以上の就業者割合は、1990年以降急速に低下したが、94年以降ほぼ横ばいで推移している(第1-(2)-23図)。

週の就業時間が35時間未満、60時間以上の雇用者割合を、男女別・年齢階級別にみると、男性の週60時間以上雇用者割合は、35～39歳、40～44歳、45～49歳で他の年齢階級と比べて増加幅が大きい。また、35時間未満の雇用者割合は男女ともに、15～19歳、20～24歳層での増加幅が大きい。男女ともに若年層で短時間労働者が増加する一方、男性壮年層では長時間労働の傾向がみられる(第1-(2)-24図)。

第1 - (2) - 23 図 週35時間未満、週60時間以上従業者割合の推移
(%)

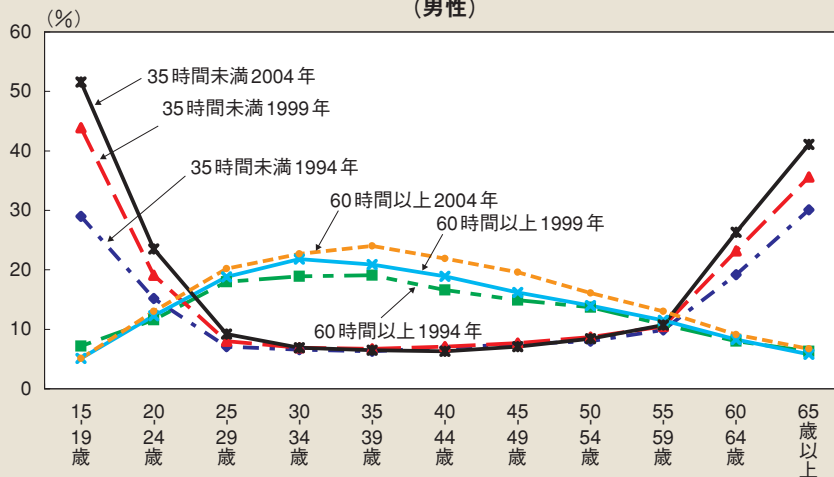


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

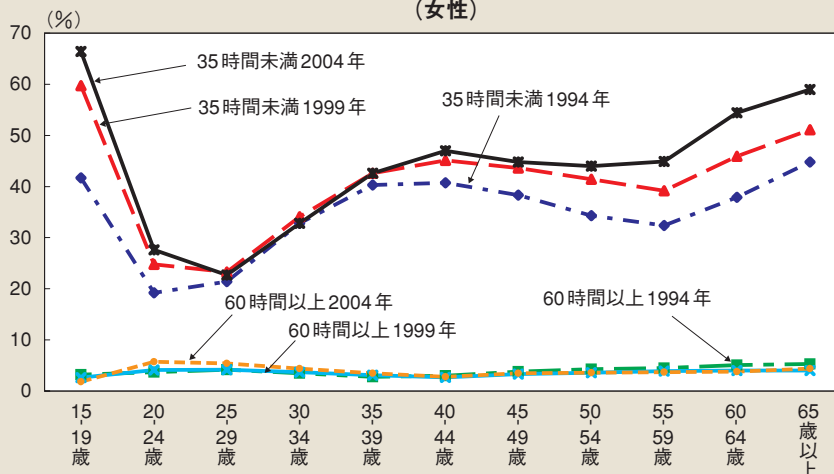
(注) 1) 休業者を除く従業者総数に占める割合。

2) 1995年と2000年については、通常年と比べ対象平日が1日多くになっていることが数値の動きに関係しているとみられる。

第1 - (2) - 24 図 年齢階級別35時間未満及び60時間以上雇用者の割合
(男性)



(女性)



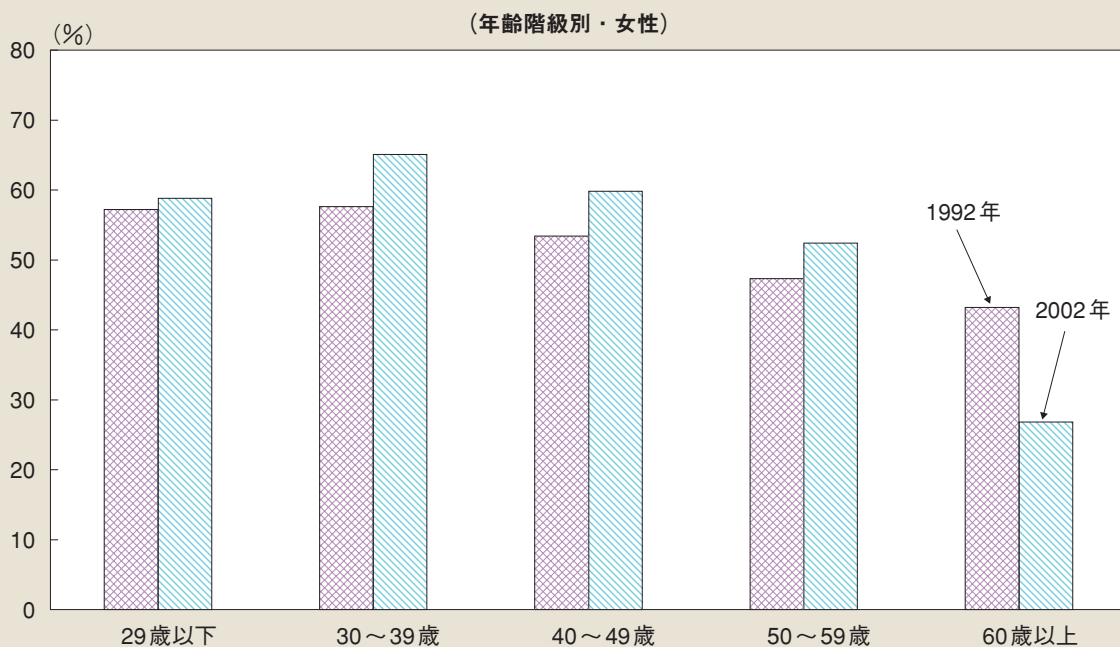
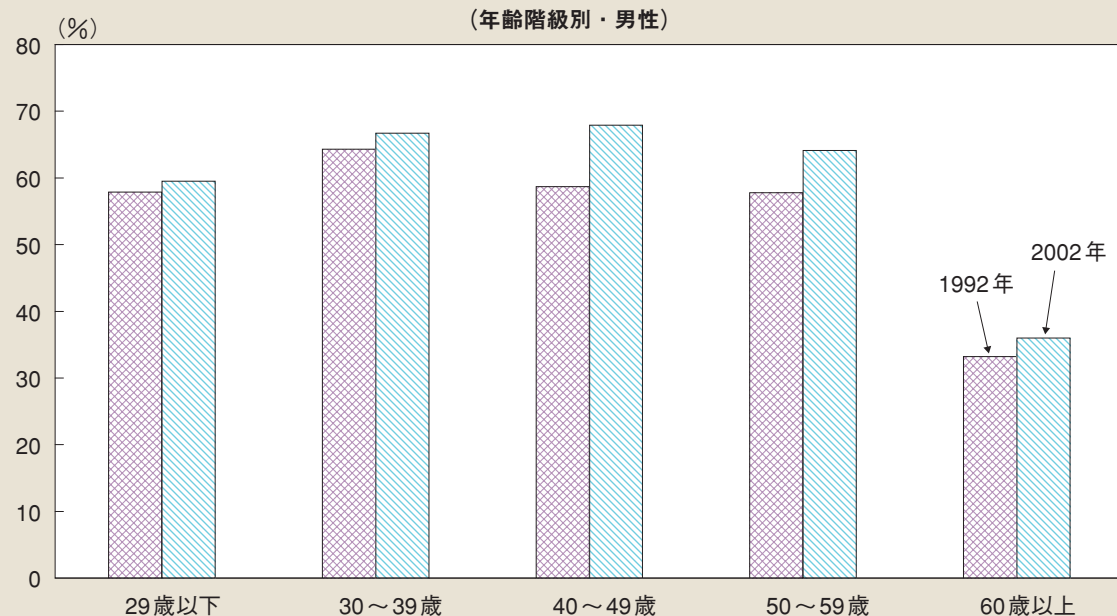
資料出所 総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 休業者を除く従業員総数に占める割合。

(長時間労働と労働者の健康状況)

厚生労働省「労働者健康状況調査」により、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる者の割合を、1992年と2002年で比較すると、男性では40～49歳、50～59歳層での増加幅が大きく、女性については、30～39歳、40～49歳、50～59歳層での増加幅が大きい(第1-(2)-25図)。

第1-(2)-25図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる者の割合



資料出所 厚生労働省「労働者健康状況調査」

また、同調査により、普段の仕事で身体の疲れを感じている労働者割合をみると、男性では40～49歳層での上昇幅が大きくなっている（付1－（2）－1表）。

（独）労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート」により仕事のストレスの性別、年齢階級別順位を見てみると、男性では「職場環境が悪い」を除く全ての項目で40歳代が1位あるいは2位となった。また、女性については30歳代が最も多い出現数となった（第1－（2）－26表）。さらに、同調査によりストレスを感じるこの内容についてみると、男性では40歳代、50歳代、女性では30歳代、40歳代で「仕事の成果が過度に重視される」、「仕事量が多い」、「責任が重すぎる」、「働く時間が長い」などが高い割合となっており、先にみた労働時間との関係をも、壮年層での長時間労働の傾向は、仕事の質、量ともに負担が大きいため長時間労働を余儀なくされ、その結果身体や精神の疲れを感じさせる働き方となっていることがうかがえる（第1－（2）－27表）。

第1－（2）－26表 仕事のストレスの性別・年齢階級別順位

			責任が重すぎる	相談する相手がいない	働く時間が長い	仕事に適正にあわない	情報化・技術革新への対応が困難	会社の将来性に対する不安	自分の雇用の安定性に対する不安	仕事の成果が過度に重視される	仕事量が多い	職場環境が悪い	職場の人間関係が悪い
男性	「強く感じる」	1位	50歳代	40歳代	30歳代	20歳代	20歳代	20歳代	40歳代	50歳代	30歳代	20歳代	20歳代
		2位	40歳代	50歳代	40歳代	30歳代	50歳代	40歳代	20歳代	40歳代	40歳代	50歳代	40歳代
	「強く感じる」＋「やや強く感じる」	1位	40歳代	40歳代	40歳代	20歳代	50歳代	40歳代	40歳代	40歳代	40歳代	50歳代	50歳代
		2位	50歳代	50歳代	50歳代	40歳代	40歳代	30歳代	30歳代	50歳代	30歳代	30歳代	40歳代
女性	「強く感じる」	1位	30歳代	50歳代	20歳代	20歳代	40歳代	30歳代	30歳代	50歳代	20歳代	40歳代	40歳代
		2位	20歳代	40歳代	30歳代	40歳代	30歳代	50歳代	50歳代	30歳代	30歳代	30歳代	30歳代
	「強く感じる」＋「やや強く感じる」	1位	40歳代	30歳代	30歳代	20歳代	50歳代	40歳代	50歳代	50歳代	40歳代	20歳代	20歳代
		2位	30歳代	50歳代	20歳代	40歳代	30歳代	30歳代	40歳代	30歳代	20歳代	40歳代	30歳代

資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート調査」

（注）仕事に関するストレスについて、「強く感じる」と回答した割合で高い順に2位までと、「強く感じる」に「やや強く感じる」を加えた割合で高い順に並べ、出現数をカウントした。

第1－（2）－27表 性別・年齢階級別仕事のストレス

（単位：%）

		責任が重すぎる	相談する相手がいない	働く時間が長い	仕事に適正にあわない	情報化・技術革新への対応が困難	会社の将来性に対する不安	自分の雇用の安定性に対する不安	仕事の成果が過度に重視される	仕事量が多い	職場環境が悪い	職場の人間関係が悪い
男性	20歳代	49.0	36.3	47.1	24.5	35.3	59.8	47.1	33.3	57.8	40.2	31.4
	30歳代	52.2	41.4	51.5	21.7	30.8	64.5	52.2	35.7	61.3	46.1	34.0
	40歳代	59.0	48.0	54.0	23.1	39.1	64.9	59.5	45.5	64.9	44.3	35.3
	50歳代	54.0	42.2	51.6	16.8	44.1	50.9	50.3	40.4	56.5	49.1	36.6
女性	20歳代	53.5	29.6	46.5	25.4	29.6	47.9	46.5	19.7	50.7	52.1	50.7
	30歳代	53.8	44.2	48.1	19.9	43.6	61.5	53.2	35.3	50.6	41.7	41.0
	40歳代	54.0	39.2	43.8	22.2	41.5	62.5	55.1	31.8	56.3	42.0	35.8
	50歳代	46.3	40.7	33.3	16.7	51.9	59.3	59.3	44.4	50.0	40.7	33.3

資料出所 （独）労働政策研究・研修機構「働き方の現状と意識に関するアンケート調査」

（注）仕事に関するストレスについて、それぞれの項目で「強く感じる」「やや強く感じる」と回答した者の割合。