

第2節 賃金、労働時間の動向

現金給与総額は、2002年に景気回復過程に入っても減少を続け、2005年によく増加に転じたが、2007年には、再び減少した。また、労働時間は、生産等の増加の影響を受け、所定外労働時間は、2002年以降6年連続で増加している。年間総実労働時間は、1990年の2,042時間から2002年には1,825時間まで大きく低下したが、2007年は1,808時間となり、2000年代に入って労働時間短縮の動きは停滞している。

このように、景気回復が長期化する中であっても賃金、労働時間の動向には、様々な課題がみられる。今日の景気回復過程における賃金の動きは、企業収益の伸びを十分に反映しているとは言い難い。また、労働時間については、雇用の増加に比べ所定外労働時間の伸びが大きく、業務の繁忙を十分に補うだけの雇用の増加がなされていないことが懸念される。中小企業においては、大企業に比べて景気の回復に伴う企業収益の改善自体が遅れており、物価の上昇による収益の圧迫も懸念される。

本節では、近年の賃金、労働時間の動向を分析するとともに、企業収益の動向等についてもあわせて検討し、今後に向けた課題を整理する。

1) 賃金の動向

(現金給与総額は3年ぶりの減少)

賃金は、2007年には、特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）が減少に転じ、所定内給与が引き続き減少となったことを受け、現金給与総額は3年ぶりの減少となった。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、2表）。

- ① 現金給与総額（月額）は33万313円で、前年比0.7%減となった。これを四半期ごとにみると、2005年4~6月期に前年同期比で増加に転じて以降プラスで推移していたが、2007年1~3月期に前年同月比0.7%減とマイナスになり、4~6月期同0.6%減、7~9月期同0.6%減、10~12月期は同0.9%減と減少が続いている。

この動きを所定内給与、所定外給与、特別給与の各要素の寄与に分けてみると、2006年1月に所定内給与がマイナスに転じ、それ以降所定内給与はマイナスに寄与していたが、2007年10~12月期にはプラスとなった。また、2007年に入り所定外給与の現金給与総額に対するプラスの寄与は縮小傾向にあり、特別給与はマイナスとなったため、現金給与総額は2007年の各四半期においてマイナスが続いている。

- ② また、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、現金給与総額のマイナスに加え、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）がプラスとなったことから、2007年は前年比0.8%減となった。
- ③ 次に、就業形態別の現金給与総額をみると、一般労働者は前年比0.2%減（所定内給与同0.1%増、所定外給与同1.3%増、特別給与同2.3%減）、パートタイム労働者は同

第1 - (2) - 1表 内訳別賃金の推移

(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								
2000年	355,474	421,195	95,226	283,846	265,062	18,784	71,628	
01	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	
06	335,774	417,933	95,232	272,614	252,809	19,805	63,160	
07	330,313	413,342	95,209	269,508	249,755	19,753	60,805	
前年比								
2003年	-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 (0.2)	0.2 (0.2)	1.6 (0.1)	2.1 (0.4)	1.0
06	0.3	0.3	0.7	0.0 (0.0)	-0.3 (-0.2)	2.6 (0.1)	1.5 (0.3)	-0.1
07	-0.7	-0.2	-0.8	-0.2 (-0.2)	-0.2 (-0.2)	0.7 (0.0)	-3.0 (-0.6)	-0.8
前年同期比								
2006								
I	0.3 [100.1]	0.2	1.6	0.1 (0.1)	-0.1 (-0.1)	2.7 (0.2)	3.0 (0.1)	0.4
II	0.6 [100.5]	0.9	0.5	0.0 (0.0)	-0.1 (-0.1)	2.4 (0.1)	3.1 (0.6)	0.5
III	0.1 [99.9]	0.1	0.3	-0.1 (-0.1)	-0.3 (-0.2)	2.8 (0.2)	0.8 (0.1)	-0.7
IV	0.0 [100.2]	0.1	0.6	-0.3 (-0.2)	-0.6 (-0.4)	2.5 (0.1)	0.8 (0.2)	-0.5
2007								
I	-0.7 [99.4]	-0.5	-0.9	-0.5 (-0.5)	-0.5 (-0.5)	0.4 (0.0)	-9.2 (-0.3)	-0.7
II	-0.6 [99.9]	0.0	-0.8	-0.3 (-0.2)	-0.4 (-0.3)	1.2 (0.1)	-1.4 (-0.3)	-0.5
III	-0.6 [99.4]	-0.1	-0.6	-0.1 (-0.1)	-0.2 (-0.2)	0.8 (0.1)	-3.8 (-0.6)	-0.4
IV	-0.9 [99.6]	-0.3	-1.1	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	0.4 (0.0)	-3.1 (-1.0)	-1.5
2008								
I	1.6 [100.9]	1.4	1.0	1.0 (1.0)	0.9 (0.8)	2.2 (0.2)	15.8 (0.5)	0.4

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季節調整指数。

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(2005年=100)から算出しているため、実数の変化と一致しない場合がある。

0.8%減(所定内給与同0.8%減、所定外給与同1.0%増、特別給与同5.5%減)と、いずれも5年ぶりに減少した。パートタイム労働者は年間4四半期通じて前年同期比マイナスとなり、一般労働者も2007年4~6月期に前年と同水準になったのを除けば、前年同期比でマイナスとなった。

- ④ また、産業別にみると、製造業が5年ぶりに減少に転じたほか、金融・保険業が4年ぶり、卸売・小売業、不動産業が3年ぶりの減少となった。また、電気・ガス・熱供給・水道業、飲食店、宿泊業はマイナスからプラスに転じ、建設業、情報通信業は昨年同様プラスであったが、その他の産業についてはマイナスとなった。

産業別の賃金水準の違いをみると、飲食店、宿泊業、サービス業、卸売・小売業、医療、福祉の4つの産業では、調査産業計の水準よりも低い。特に、医療、福祉では、2003年においては、調査産業計の水準よりも若干ながら高かったが、それ以降低下傾向にあり、調査産業計よりも相対的に低い水準で推移している(付1 - (2) - 1表)。

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	
	2006年	2007年	2006年	2007年	2006年	2007年	2006年	2007年
調査産業計	0.3	-0.7	-0.3	-0.2	2.6	0.7	1.5	-3.0
鉱業	-7.1	-3.7	-4.1	-5.3	-24.7	21.3	-15.0	-2.9
建設業	0.2	1.2	0.2	0.3	-2.3	2.5	0.6	6.8
製造業	1.3	-0.7	0.2	0.0	4.2	-1.1	3.7	-2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	-1.4	1.1	-1.6	0.3	-1.8	10.1	-0.8	0.5
情報通信業	0.6	1.6	1.3	1.8	-3.2	-4.8	-0.2	3.3
運輸業	1.6	-2.5	0.6	-1.1	6.2	4.8	3.2	-13.2
卸売・小売業	0.3	-0.1	0.1	0.2	4.2	2.6	1.0	-1.8
金融・保険業	1.3	-0.5	-1.0	0.1	4.8	1.6	6.9	-2.7
不動産業	3.2	-1.9	4.0	-2.0	-12.6	-1.0	2.5	-2.2
飲食店、宿泊業	-3.7	0.4	-4.0	-0.9	7.7	0.8	-8.5	17.5
医療、福祉	0.2	-1.2	0.4	0.0	-2.6	4.3	0.5	-7.0
教育、学習支援業	-2.2	-2.7	-2.1	-2.6	0.5	17.9	-2.2	-3.6
複合サービス事業	0.9	-3.9	0.2	-3.5	3.8	20.9	2.8	-9.5
サービス業（他に分類されないもの）	-0.2	-0.6	-0.9	-0.1	5.0	1.6	1.5	-4.1
500人以上規模	1.0	-0.1	0.1	0.1	1.5	0.2	3.7	-0.7
100～499人規模	0.6	-0.7	0.1	0.8	2.2	-1.3	1.7	-5.8
30～99人規模	1.0	-0.2	0.6	0.3	2.4	3.4	2.1	-3.0
5～29人規模	-1.1	-1.2	-1.3	-1.5	3.9	1.7	-0.9	-0.9

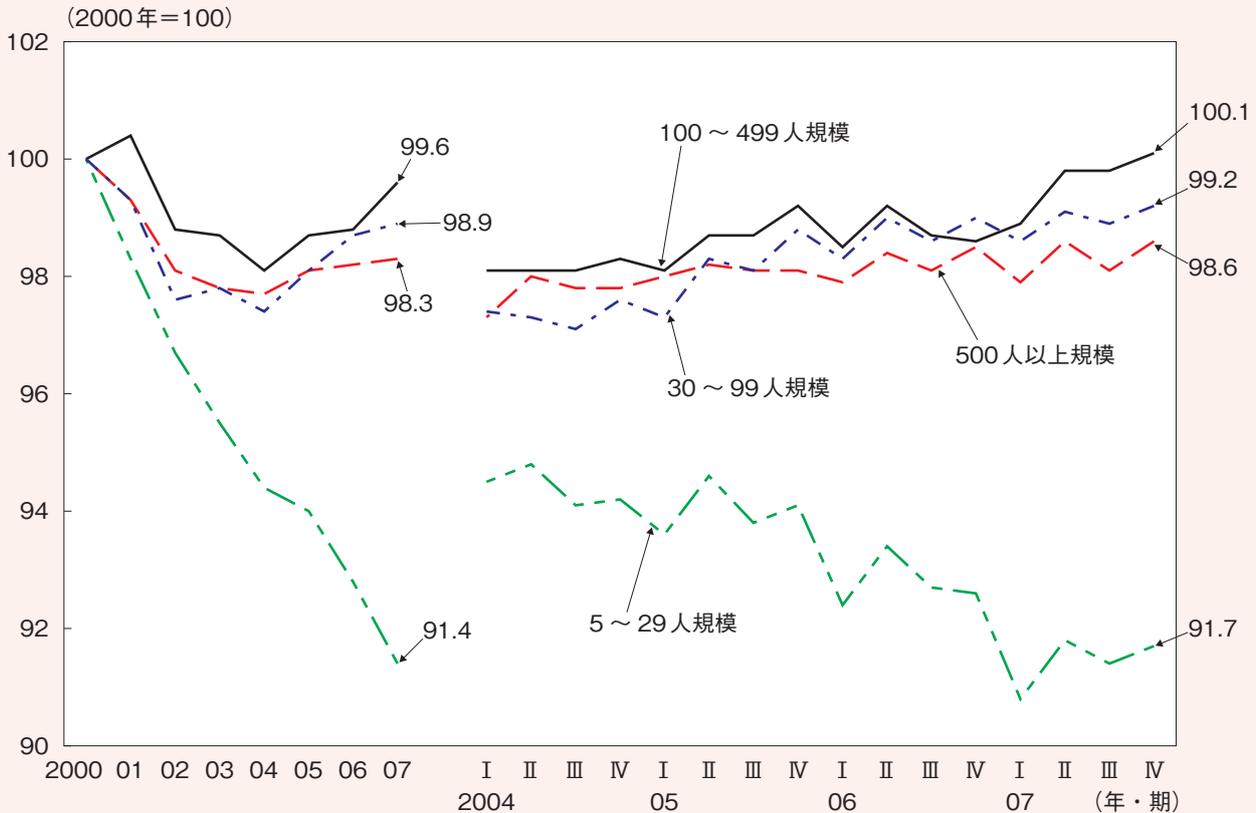
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上。

- 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1.2%減となっており、昨年は増加していたその他の事業所規模においても2007年は減少に転じた。内訳をみると、所定内給与については、5～29人規模で前年比1.5%減となったほかは各規模で増加となった。また、特別給与については、5～29人規模で前年比0.9%減と減少が続く、その他の事業所規模では減少に転じた。所定外給与については、100～499人規模が減少に転じ、その他の事業所規模では前年比増加となった。

このように、賃金は、特に、5～29人規模で弱い動きが続いている。事業所規模別の所定内給与の動きを2000年以降で追ってみると、5～29人規模を除く各規模においては、2004年を底に上昇に転じているものの、5～29人規模においては、景気回復期においても引き続き減少傾向にある。景気回復の恩恵が、小規模事業所には十分に波及していないことがうかがえる（第1 - (2) - 3図）。

第1 - (2) - 3図 事業所規模別にみた所定内給与の動き(所定内給与指数の推移、2000年=100)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

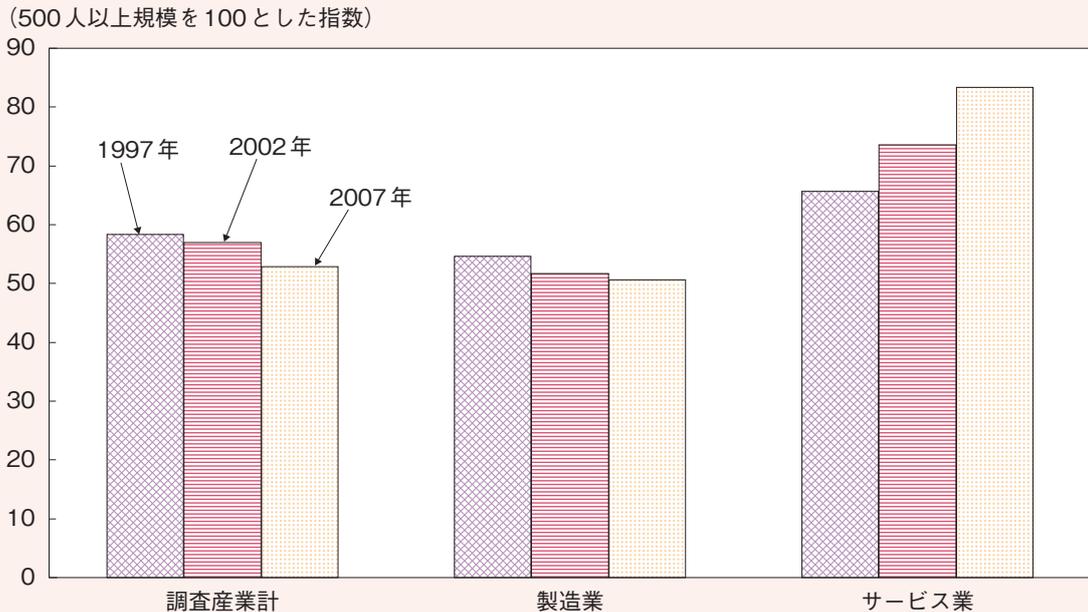
(注) 2007年I期以降の指数は、厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。

(製造業とサービス業では規模間の賃金動向に違い)

先にみたように、賃金の動きには事業所規模別に違いがみられるが、現金給与総額の規模間格差の動きを製造業とサービス業でみると、製造業ではやや拡大している一方、サービス業では大きく縮小している。サービス業における規模間格差の縮小は、主に500人以上規模で現金給与総額が減少したことによるものであり、その要因としては、パートタイム労働者比率が大きく上昇したことがあげられる。

このように、サービス業の大規模事業所では、1990年代以降パートタイム労働者を多く活用するようになり、その結果として、一人当たりの賃金が減少している(第1 - (2) - 4図、付1 - (2) - 2表)。

第1 - (2) - 4図 産業別賃金格差の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 500人以上規模の現金給与総額を100とした時の、5～29人規模の現金給与総額の指数である。
2) 各年の間に日本標準産業分類が変更されており、厳密には時系列比較できない。

(所定内給与と2007年の春季賃上げ率)

所定内給与は、2005年平均で前年比0.2%増加となったが、2006年5月に前年同月比で減少に転じて以降2007年10月まで概ね減少傾向が続いたため、2007年は前年比0.2%減となった。ただし、2007年11月及び12月は、前年同月比でみて上昇に転じている。

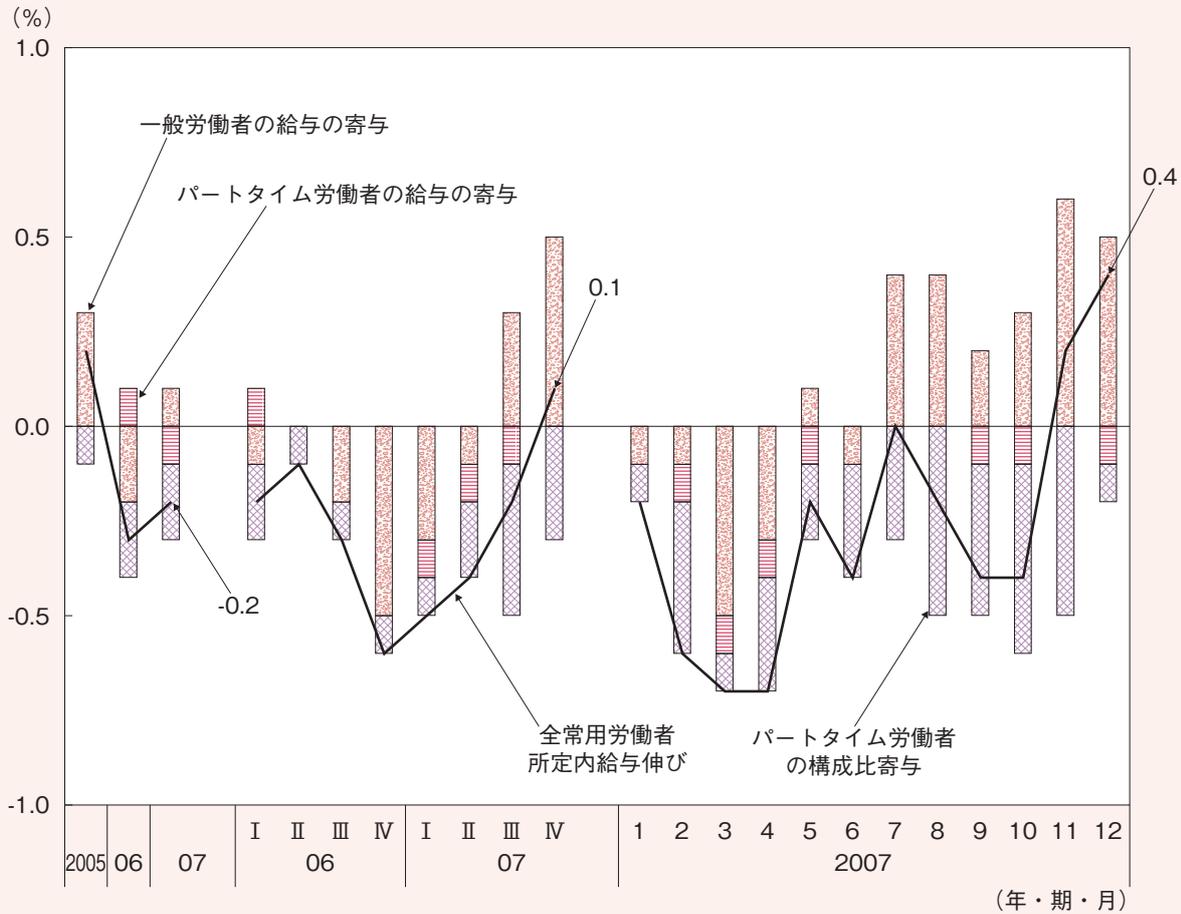
この要因について、一般労働者の給与寄与、パートタイム労働者の給与寄与、パートタイム労働者構成比寄与にそれぞれ分けてみると、一般労働者の給与寄与が0.1%ポイントの引上げ寄与となったものの、パートタイム労働者の給与寄与が0.1%ポイントの引下げ寄与、パートタイム労働者構成比の上昇が0.2%ポイントの引下げ寄与となっている(第1 - (2) - 5図)。

所定内給与は、パートタイム労働者構成比が高まったことが引下げに作用したが、パートタイム労働者の賃金も減少している。これに関しては、パートタイム労働者の労働時間が減少していることが、その原因として考えられる。

また、2007年の春季賃上げを概観すると、景気が回復し企業収益が改善を続ける中、多くの企業で昨年へ続き2年連続で賃金改善(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)の回答がなされたほか、一時金(賞与)については前年と同水準又は前年を上回る回答がなされ、業績好調な企業では過去最高を更新した。2007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 2007年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) - 6表(1)①)、妥結額は5,890円、賃上げ率は1.87%(前年同5,661円、1.79%)とな

第1 - (2) - 5図 所定内給与の増減要因分解



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。

$$\frac{\Delta W}{W} = \frac{\Delta Wn}{W} \left\{ \frac{(1-r) + (1-r-\Delta r)}{2} \right\} + \frac{\Delta Wp}{W} \left\{ \frac{r + (r+\Delta r)}{2} \right\} + \frac{\Delta r}{W} \left\{ \frac{Wp + (Wp + \Delta Wp) - Wn - (Wn + \Delta Wn)}{2} \right\}$$

「一般の給与寄与」 「パートの給与寄与」 「パートタイム労働者の構成比寄与」

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) 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。

り、額・率ともに4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改定の実態をみても（第1 - (2) - 6表 (2)）、賃金の改定額が4,378円、賃金の改定率が1.7%となり、ともに前年を上回った。
- ③ 同調査によると、2007年中に賃金を上げた企業は82.8%と前年に比べ5.3%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

第1 - (2) - 6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	2006年	2007年
妥結額	5,661円	5,890円
賃上げ率	1.79%	1.87%

② 夏季一時金妥結状況

額・率	2006年	2007年
妥結額	841,817円	843,779円
前年比	2.94%	2.27%

③ 年末一時金妥結状況

額・率	2006年	2007年
妥結額	841,854円	845,119円
前年比	2.53%	1.47%

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。
2007年の、①は281社、②は361社、③は354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	2006年	2007年
調査産業計	1.6	1.7
鉱業	1.5	2.0
建設業	1.6	1.3
製造業	1.6	1.8
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	1.0
情報通信業	2.0	1.7
運輸業	1.4	1.2
卸売・小売業	1.8	2.3
金融・保険業	0.9	1.0
不動産業	1.4	1.6
飲食店、宿泊業	1.0	1.5
医療、福祉	1.2	2.3
教育、学習支援業	1.3	1.5
サービス業（他に分類されないもの）	1.5	1.5
5,000人以上規模	1.4	1.6
1,000～4,999人規模	1.6	1.5
300～999人規模	1.7	2.1
100～299人規模	1.5	1.6

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、諸手当の改定等を行い、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。

13.3%と前年に比べ3.3%ポイント低下した。賃金を引下げた企業は1.6%と前年に比べ0.3%ポイント上昇した。

なお、管理職・一般職ともに定期昇給制度がある企業（60.5%（前年59.6%））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88.1%（同87.3%）、ともに定昇を行わなかった企業は8.9%（同8.8%）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300～999人規模で、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人規模となっている。

また、定期昇給制度がある企業（管理職62.5%、一般職73.6%）を100%としてみると、ベアと定昇を区別した企業（管理職50.3%、一般職55.6%）のうち、ベアを行った企業は管理職18.6%、一般職23.5%、ベアを行わなかった企業は管理職31.3%、一般職31.6%、ベースダウンを行った企業は管理職0.5%、一般職0.5%であった。

このように、2007年の賃上げ情勢は景気回復に伴い改善しているものの、その伸びは依然として低く、また、賃上げの恩恵を受けた労働者も限定的なものとなっているとみられる。今後、持続的な内需の拡大を実現していくためには、労働生産性向上の裏付けのもとに、すそ野の広い賃金上昇がなされることが期待される。

(2008年春闘の概況)

2008年の春闘は、引き続き好調な企業業績を背景に、多くの組合が賃金改善の要求を行った。その結果、総じて前年並みの賃金改善の回答を得たが、妥結内容には、産業間におけるばらつきがみられた。一時金については、企業の好業績が続く中で、総じて前年並み若しくは前年比増の回答となった。また、今春闘においては、時間外・休日労働の割増率の引き上げ、正社員以外の者の処遇改善や正社員化についても、積極的に取り組まれた。

(初任給の伸びは低下)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で、2007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、大学卒前年比0.3%減（前年同1.2%増）、高専・短大卒同横ばい（同1.1%増）、高校卒同0.8%増（同1.0%増）と、大学卒で前年を下回ったほか、高専・短大卒及び高校卒においても増加幅が縮小した。また男女別でみると、男性では、金融・保険業で採用数の増加の反面初任給が低下したことなどにより、大学卒前年比0.5%減（前年同1.6%増）、高専・短大卒横ばい（同0.5%増）、高校卒0.8%増（同1.2%増）となった。女性では、大学卒0.3%増（同0.8%増）、高専・短大卒0.1%増（同1.6%増）、高校卒0.9%増（同0.9%増）と、すべての学歴で前年を上回ったが、増加幅は縮小した（第1－（2）－7表）。

第1－（2）－7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	大学卒		高専・短大卒		高校卒	
	2006年	2007年	2006年	2007年	2006年	2007年
男女計	196.3 (1.2)	195.8 (-0.3)	168.5 (1.1)	168.5 (0.0)	154.4 (1.0)	155.7 (0.8)
男性	199.8 (1.6)	198.8 (-0.5)	171.2 (0.5)	171.2 (0.0)	157.6 (1.2)	158.8 (0.8)
女性	190.8 (0.8)	191.4 (0.3)	166.8 (1.6)	166.9 (0.1)	149.4 (0.9)	150.8 (0.9)

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(%)。

(増加が続く所定外給与と減少に転じた特別給与)

所定外給与は、2002年7～9月期に増加に転じて以降、22四半期連続で増加となっており、2007年平均では0.7%増となった。製造業、情報通信業、不動産業では所定外給与が減少したものの、他の産業では増加している。

特別給与は、2004年7～9月期に前年同期比プラスに転じて以降10四半期連続で増加が続いていたが、2007年1～3月期以降は減少が続き、2007年は前年比3.0%減となった。

(夏季賞与、年末賞与はともに減少)

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、2007年は支給額40万7,637円、

前年比1.1%減と、3年ぶりに減少となった。これは、支給割合は1.05か月と昨年と変わらなかったが、所定内給与が減少していることにより、実際の支給額が減少したためと考えられる。

これを事業所規模別にみると、5～29人規模で前年比0.6%増となったが、500人以上規模同1.1%減、100～499人規模同2.1%減、30～99人規模同3.7%減となり、5～29人規模では改善がみられるものの、その他各規模で減少となった。

また、産業別にみると、医療、福祉（前年比5.4%減）が減少幅を拡大させたほか、情報通信業（同4.3%減）、運輸業（同8.0%減）、卸売・小売業（同2.7%減）、複合サービス事業（同6.6%減）、サービス業（同2.9%減）で減少となったが、その他の産業については前年比プラスとなった（第1－（2）－8表）。

一方、厚生労働省調べの2007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）－6表（1）②）、妥結額84万3,779円、前年比2.27%増となり、5年連続で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、これは、①パートタイム労働者等給与が支払われていないと考えられる労働者が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製造業のウエイトが高いことなどの影響による違いと考えられる。

年末給与（11月から1月の特別給与のうち給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、2007年は支給額41万7,507円、前年比2.8%減と4年ぶりの減少となった。産業別にみると、建設業（前年比3.0%増）、電気・ガス業（同0.1%増）、サービス業

第1－（2）－8表 産業別給与支給状況

産業・企業規模	夏季給与				年末給与			
	額 (円)	前年比 (%)	支給割合（か月）		額 (円)	前年比 (%)	支給割合（か月）	
			2007年	2006年			2007年	2006年
調査産業計	407,637	-1.1	1.05	1.05	417,507	-2.8	1.10	1.13
鉱業	684,578	44.5	1.49	0.87	450,379	-26.1	0.77	0.97
建設業	371,889	12.2	0.86	0.75	348,669	3.0	0.82	0.81
製造業	511,264	1.7	0.97	0.96	503,860	-3.0	0.98	1.01
電気・ガス・熱供給・水道業	829,417	0.4	1.70	1.69	867,474	0.1	1.86	1.90
情報通信業	612,577	-4.3	1.26	1.32	640,237	-1.8	1.32	1.40
運輸業	336,668	-8.0	1.00	0.99	334,601	-13.4	0.98	1.08
卸売・小売業	308,106	-2.7	1.00	1.00	315,396	-1.7	1.02	1.04
金融・保険業	719,830	2.5	1.70	1.68	704,702	-0.3	1.75	1.78
不動産業	526,941	4.2	1.34	1.35	472,593	-6.1	1.21	1.33
飲食店、宿泊業	99,095	19.5	0.41	0.43	94,035	-0.5	0.42	0.47
医療、福祉	325,964	-5.4	1.07	1.11	380,149	-6.2	1.24	1.30
教育、学習支援業	631,782	0.9	1.56	1.54	669,699	-7.2	1.71	1.86
複合サービス事業	399,527	-6.6	1.54	1.59	451,592	-5.5	1.85	1.76
サービス業（他に分類されないもの）	338,647	-2.9	0.99	1.06	361,138	1.2	1.12	1.13
500人以上規模	743,789	-1.1	1.82	1.82	745,365	0.5	1.81	1.92
100～499人規模	470,328	-2.1	1.32	1.35	490,894	-4.3	1.39	1.46
30～99人規模	367,900	-3.7	1.14	1.19	392,954	-1.7	1.22	1.28
5～29人規模	285,703	0.6	1.01	1.00	294,554	-2.6	1.06	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）

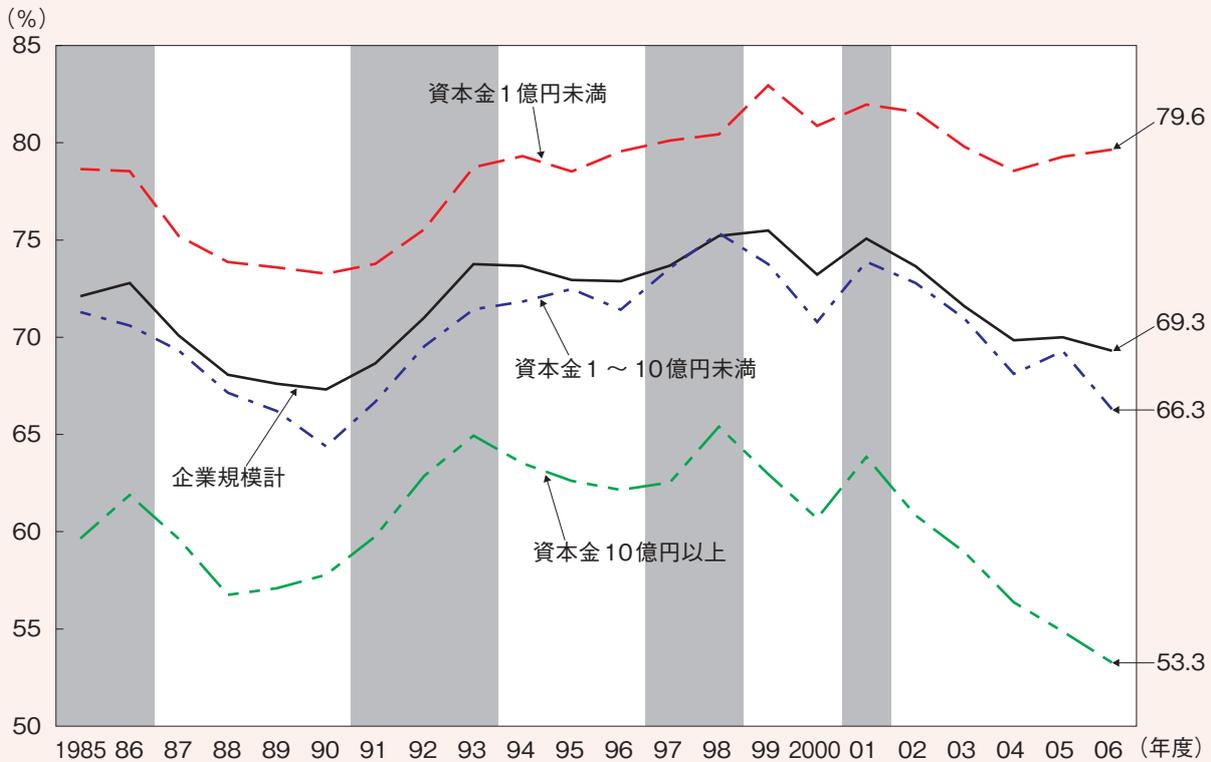
（注）支給割合とは、きまって支給する給与に対する割合である。

(同1.2%増)では増加したが、それ以外の産業では減少した。規模別にみると、500人以上規模で前年比0.5%増となったが、その他各規模で減少となった(前掲第1-(2)-8表)。

(労働分配率でみた企業の人件費負担)

財務省「法人企業統計調査」により企業の人件費負担を労働分配率でみると、1990年初のバブル崩壊後に大きく上昇し、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、景気の回復に伴い2001年度の75.1%をピークとして低下し、その後2005年度には70.0%とやや上昇し、2006年度には69.3%と再び減少した。これを企業規模別にみると、どの規模においても、近年、低下傾向がみられるが、2005年度以降は、資本金1億円未満規模で労働分配率は上昇している。また、2005年度に上昇した1億円以上10億円未満の企業では再び低下し、資本金10億円以上の大企業では、人件費が横ばいとなっている中で付加価値が増加したことから、労働分配率は引き続き低下している(第1-(2)-9図)。また、労働分配率には、企業規模別に大きな違いがあり、2006年度では、資本金10億円以上の企業で53.3%、同1億円以上10億円未満で66.3%、同1億円未満で79.6%となっており、中小企業ほど付加価値に占める人件費の割合が高く営業純益の割合が低い(付1-(2)-3表)。

第1-(2)-9図 労働分配率の推移(資本金規模別)

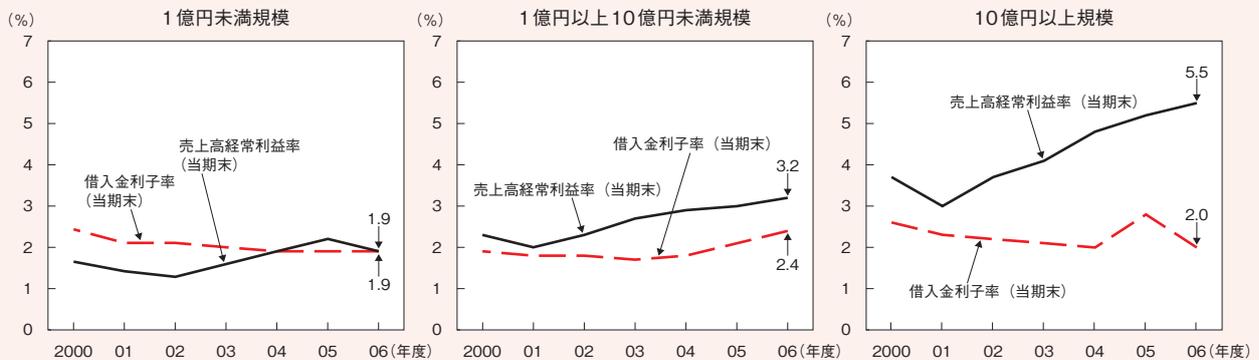


資料出所 財務省「法人企業統計調査」
(注) シャドー部分は景気後退期。

(経常利益及び配当率は上昇)

法人企業統計により従業員数、従業員給与及び各種経営指標をみると、資本金1億円未満規模の企業においては従業員数の増加に伴い従業員給与も増加しているが、1億円を超える企業においては、2006年には若干従業員数が減少し従業員給与もほぼ横ばいの状態となっている(付1-(2)-4表)。その一方で、経常利益率は上昇し、配当率は大きく拡大している。賃金の伸びが低いことの背景には、労働力需給の動向が必ずしも力強い賃上げにつながるような環境にはないことに加え、利益を生み出すことが今まで以上に重視されるようになってきているという企業経営をめぐる近年の変化も働いていることが考えられる(第1-(2)-10図、第1-(2)-11図)。

第1-(2)-10図 借入金利率(当期末)と売上高経常利益率(当期末)の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

(注) 1) 売上高経常利益率 = $\frac{\text{経常利益}}{\text{売上高}} \times 100$

2) 借入金利率 = $\frac{\text{支払利息等}}{\text{有利子負債残高}} \times 100$

第1-(2)-11図 配当率の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」

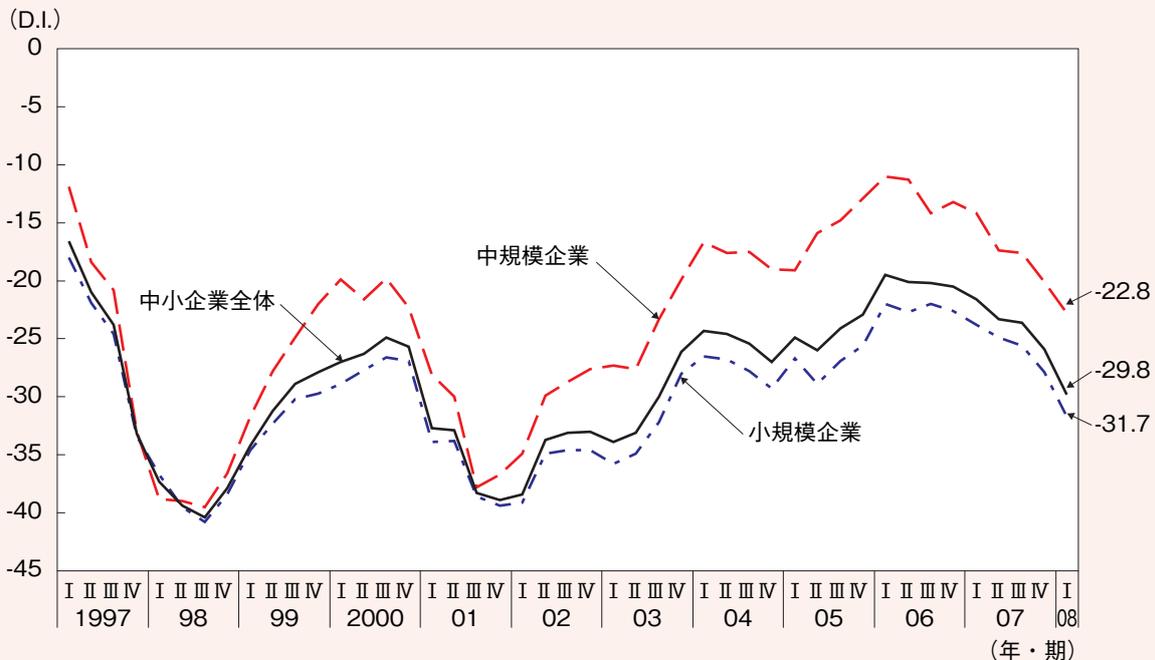
(注) 配当率 = $\frac{\text{中間配当額} + \text{配当金}}{\text{資本金 (期首・期末平均)}} \times 100$

(2007年に入り悪化している中小企業の景況感)

中小企業の倒産件数に占める割合は、2001年以降一貫して増加しており（付1－（2）－5表）、中小企業の景況感は景気回復局面において改善してきたものの、多くの中小企業にとって景気回復を実感できるものとはなっていない。中小企業景況調査における業況判断D.I.は2006年以降緩やかに低下を続けており、中小企業の景況感は悪化している。また、借入難易度は、景気の回復の中で一度は借入をしやすい方向へ向かったが、2007年度に入ってから、借入れが難しくなる傾向にある。これを長期資金と短期資金で比較してみると、短期資金の方が借入がしやすい状況にある。さらに、製造業と非製造業を比較すると、長期資金、短期資金どちらにおいても非製造業の方が借入が難しくなっている。中小企業の資金繰りD.I.をみると、マイナスが続く中でいったんは回復傾向に向かった資金繰りは、2007年度に入ってから、弱含んでいる（第1－（2）－12図、第1－（2）－13図）。

中小企業の収益改善を通じて、賃金水準も高まっていくことが望まれるが、そのためには、規模の拡大を積極的に行いたい企業には円滑に資金が提供されることが重要である。適切なマクロ経済運営とともに、中小企業が円滑に資金を調達できる環境を整備すること等により、資金繰りを改善し、中小企業の倒産をできるだけ防止するとともに、従業員の働きに見合うだけの賃金を支払えるような余裕のある企業経営を実現できるよう中小企業支援を充実していくことが大切である。

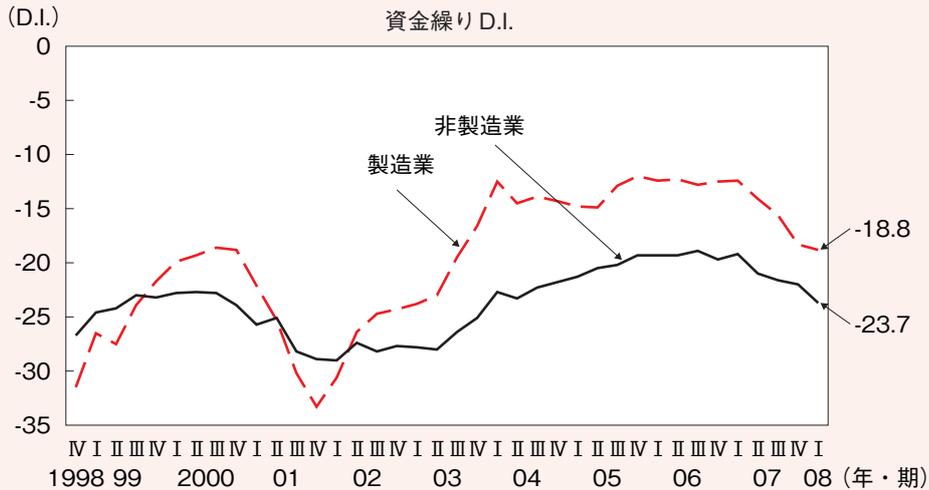
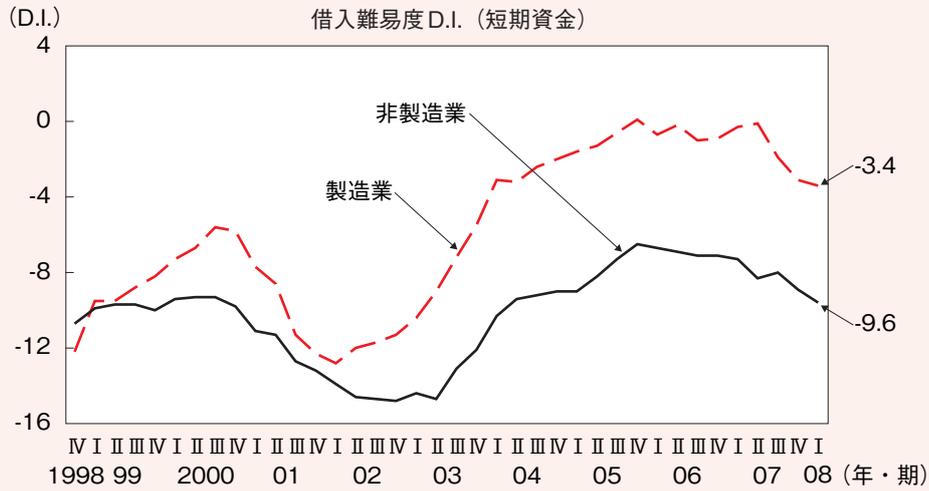
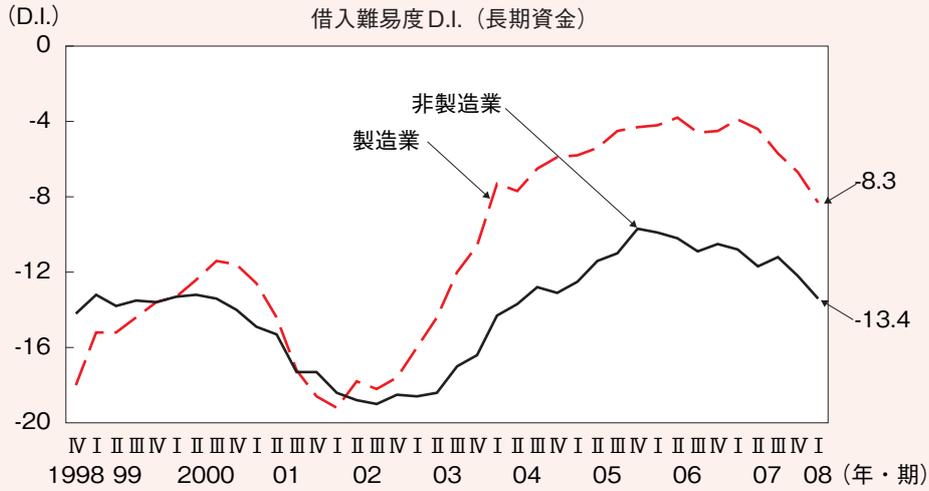
第1－（2）－12図 中小企業の景況感の推移



資料出所 中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

- (注) 1) 調査対象は小規模企業を含む中小企業約19,000社。
 2) 中小企業とは、中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」をいう。また、小規模企業とは、同条第5項の規定に基づく「小規模企業者」をいう。
 3) 小規模企業以外の中小企業を中規模企業とする。
 4) D.I.＝「好転」－「悪化」 前期比季節調整値

第1 - (2) - 13図 中小企業における借入難易度及び資金繰り



資料出所 中小企業庁・(独) 中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

(注) 1) 中小企業とは、中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」をいう。また、小規模企業とは、同条第5項の規定に基づく「小規模企業者」をいう。

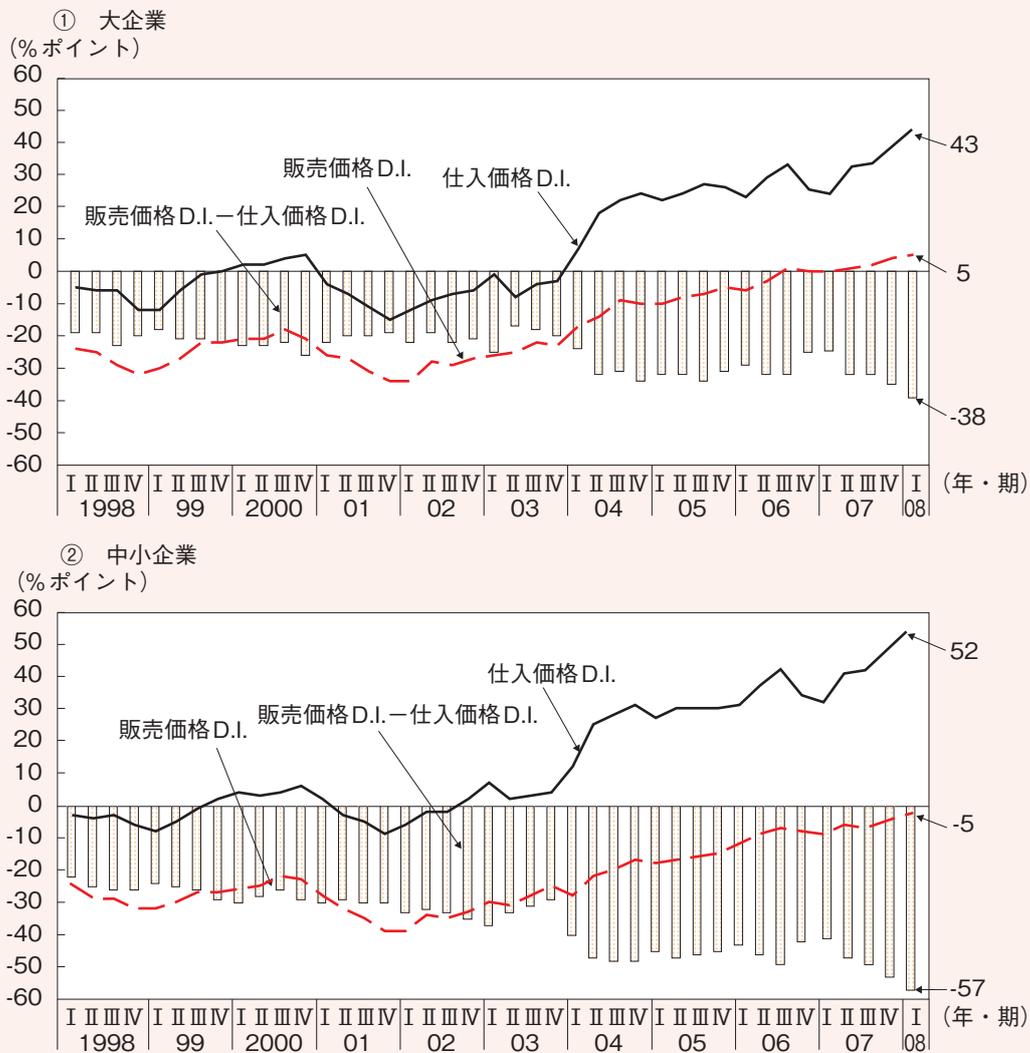
2) 借入難易度D.I.=「容易」-「困難」 前期比季節調整値

3) 資金繰りD.I.=「好転」-「悪化」 前期比季節調整値

(価格転嫁の難しさが収益を圧迫)

金属や石油などの原材料価格の上昇により、大企業、中小企業いずれにおいても企業の仕入価格D.I.は上昇傾向が続いている。これに対して販売価格D.I.も上昇傾向にあるものの、大企業においてはプラスとなったが、中小企業においては依然としてマイナスである。また、販売価格D.I.から仕入価格D.I.を引いた数値は大企業、中小企業ともにマイナスであり、マイナスの大きさは中小企業の方が大きい。このように、中小企業を中心に、価格転嫁を行うことが難しくなっていることがうかがえる。また、原油価格等の上昇の中小企業への影響をみると、収益を大きく圧迫するとする企業の割合は高まり続け、2007年11月調査においては、その割合は37.5%までに高まっている。原油価格等の上昇が中小企業の収益にもたらす影響の大きさがうかがえる（第1 - (2) - 14図、第1 - (2) - 15図）。

第1 - (2) - 14図 大企業・中小企業における価格転嫁の度合いの推移

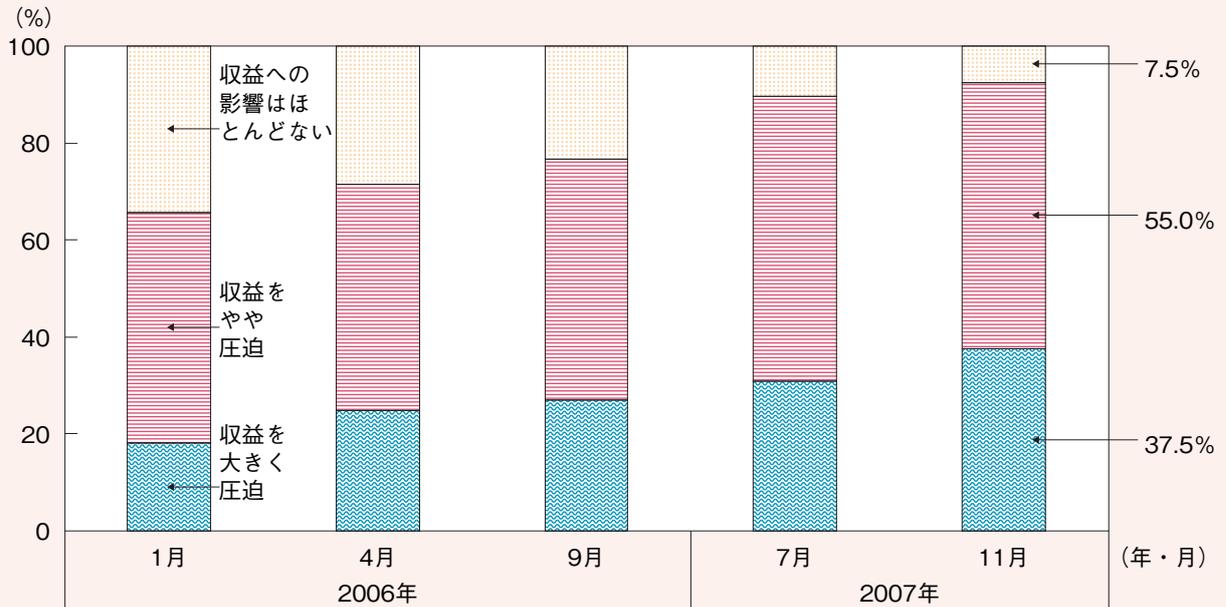


資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注) 1) 大企業とは、資本金10億円以上の企業をいう。また、中小企業とは、資本金2千万円以上1億円未満の企業をいう。なお、中堅企業(資本金1億円以上10億円未満)については、省略した。

2) D.I. (販売価格及び仕入価格) = 「上昇」とした企業の構成比 (%) - 「低下」とした企業の構成比 (%)

第1 - (2) - 15図 原油価格等の上昇による中小企業における収益への影響



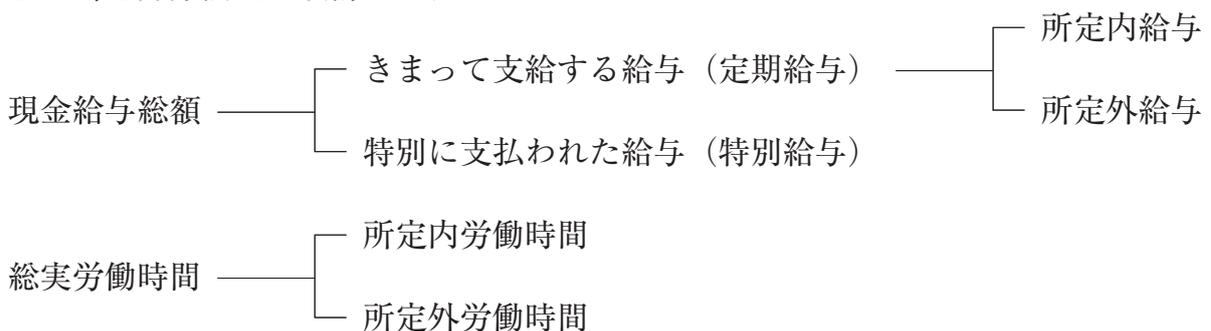
資料出所 中小企業庁「原油価格上昇による中小企業への影響」
 (注) 中小企業とは、中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」をいう。また、小規模企業とは、同条第5項の規定に基づく「小規模企業者」をいう。

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人規模事業所について年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替えを行っている。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2007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

(総実労働時間は減少)

総実労働時間は、2005年に所定内労働時間の減少幅が拡大したことから減少したものの、2006年は、所定内、所定外労働時間がともに増加したことから増加した。2007年に入ってから、所定外労働時間の増加幅が再び縮小したことや、所定内労働時間が減少に転じたことから、総実労働時間は減少した。

「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、2007年における総実労働時間は、月平均150.7時間(年間1,808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139.7時間で前年比0.6%減と昨年の増加から減少に転じ、所定外労働時間は月平均11.0時間で前年比0.8%増となった。年間総実労働時間の動きを長期的にみると、完全週休二日制の広がりとともに1990年代を通じて大きく削減された。これに対し、2000年代に入ってから所定外労働時間の増加もあり、労働時間短縮の動きは停滞している。

就業形態別に総実労働時間の前年比をみると、一般労働者の総実労働時間は、所定内労働時間が減少に転じた（前年比0.2%減）ことと、所定外労働時間の増加幅が縮小した（同1.7%増）ことから横ばいとなったが、パートタイム労働者の総実労働時間は、所定外労働時間が減少（前年比0.6%減）し、所定内労働時間が減少（同1.9%減）を続けたため、1.8%減となった（第1-（2）-16表、第1-（2）-17図）。

次に、これを事業所規模別にみると、100～499人規模の所定内労働時間が前年比0.1%増となったほかは全規模で所定内労働時間が減少し、所定外労働時間も500人以上規模で0.1%減、30～99人規模で0.2%減と減少したため、総実労働時間は100～499人規模を除く全規模で減少した。

また、主な産業別にみると、鉱業、建設業、運輸業、不動産業、医療、福祉では総実労働時間が増加したが、その他産業では総実労働時間は減少した（第1-（2）-18表、付1-（2）-6表）。

第1-（2）-16表 内訳別労働時間の推移

(単位 時間、%)

年・期	総実労働時間					
	〔一般労働者〕		〔パートタイム労働者〕	所定内労働時間	所定外労働時間	
2000年	154.4	168.8	97.3	144.6	9.8	
01	153.0	168.1	96.2	143.6	9.4	
02	152.1	168.1	95.1	142.6	9.5	
03	152.3	168.7	95.9	142.3	10.0	
04	151.3	170.0	95.8	141.0	10.3	
05	150.2	169.0	95.0	139.8	10.4	
06	150.9	170.1	94.8	140.2	10.7	
07	150.7	170.6	94.0	139.7	11.0	
前年比						
2002年	-0.9	0.0	-2.5	-1.0	1.1	
03	-0.1	0.4	0.8	-0.3	4.6	
04	0.2	0.6	0.2	-0.2	3.3	
05	-0.6	-0.6	-0.4	-0.7	1.1	
06	0.5	0.7	-0.3	0.3	2.6	
07	-0.6	0.0	-1.8	-0.6	0.8	
前年同期比						
2006	I	0.6 [100.7]	0.8	0.8	0.5	2.2
	II	0.4 [100.3]	0.8	-0.6	0.2	2.9
	III	0.0 [100.3]	0.2	-0.8	-0.2	3.0
	IV	0.6 [100.6]	0.9	-0.5	0.4	2.5
2007	I	-0.8 [99.9]	-0.3	-2.0	-0.9	1.9
	II	-0.3 [100.1]	0.3	-1.5	-0.3	0.6
	III	-1.1 [99.3]	-0.4	-2.0	-1.0	0.4
	IV	-0.3 [100.3]	0.5	-1.8	-0.1	0.2

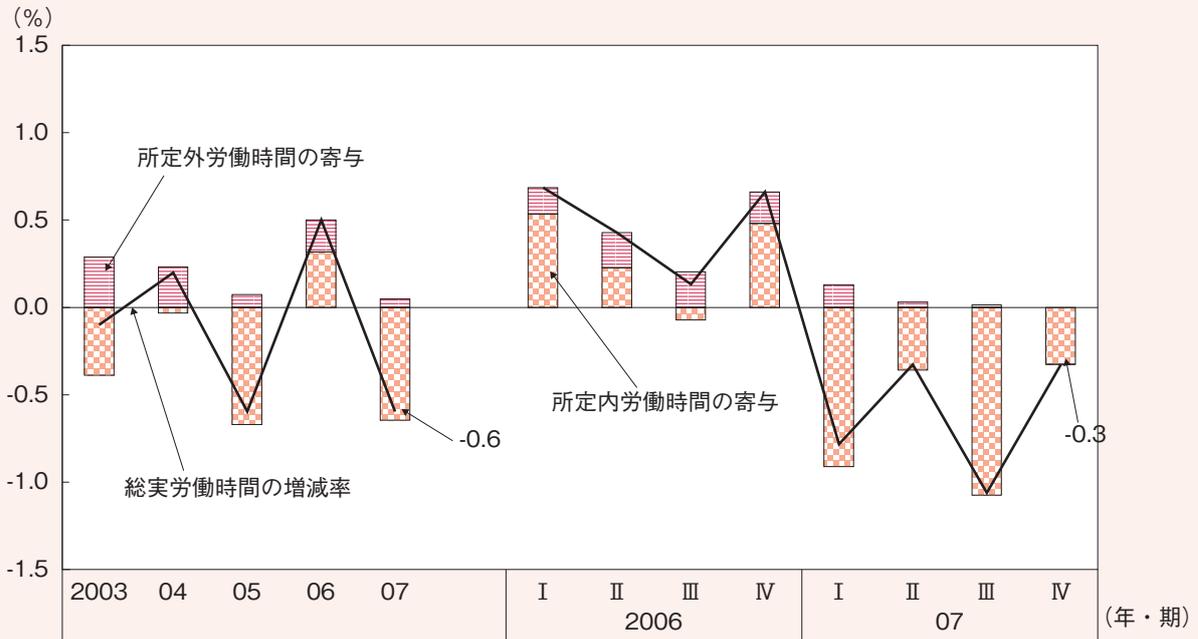
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) []内は総実労働時間の季節調整済指数。

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。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。

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。

第1 - (2) - 18表 産業・事業所規模別の労働時間の推移（前年比）

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	
	2006年	2007年	2006年	2007年	2006年	2007年
調査産業計	0.5	-0.6	0.3	-0.6	2.6	0.8
鉱業	-1.7	2.4	-0.1	0.8	-22.5	31.9
建設業	0.4	0.2	0.6	-0.2	-1.1	5.2
製造業	0.9	-0.4	0.4	-0.4	4.5	-0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.0	-0.4	0.9	-0.8	1.3	3.3
情報通信業	0.6	-0.9	1.0	-1.0	-2.8	-1.3
運輸業	0.6	0.9	0.2	0.6	3.7	2.4
卸売・小売業	0.7	-0.8	0.5	-1.0	4.2	0.7
金融・保険業	1.9	-0.7	1.3	-1.7	9.5	12.2
不動産業	-1.4	1.5	-0.8	0.6	-10.3	20.6
飲食店、宿泊業	-2.7	-1.2	-3.0	-1.3	2.6	4.2
医療、福祉	0.5	0.3	0.4	0.4	2.0	0.6
教育、学習支援業	0.9	-1.2	1.0	-1.2	-1.0	-2.2
複合サービス事業	0.9	-1.6	0.9	-2.0	0.4	7.8
サービス業（他に分類されないもの）	0.4	-0.9	0.3	-0.8	3.0	-2.4
500人以上規模	0.7	-0.4	0.6	-0.4	2.3	-0.1
100～499人規模	0.4	0.4	0.2	0.1	3.7	2.0
30～99人規模	0.8	-0.4	0.6	-0.4	3.2	-0.2
5～29人規模	0.1	-1.1	0.0	-1.2	1.5	0.4

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。

(増加幅を縮小させている所定外労働時間)

所定外労働時間は、2002年初頭に景気が底入れしたことに伴って減少幅が縮小し、同年7～9月期に6四半期ぶりに増加に転じて以降、2007年10～12月期まで22四半期連続の増加となった。2006年は前年比2.6%増と増加幅を拡大させたが、2007年に入ってから、1～3月期前年同期比1.9%増、4～6月期同0.6%増、7～9月期同0.4%増、10～12月期同0.2%増と、増加幅の縮小が続いている。ただし、暦年では前年比0.8%増と6年連続の増加となった。

これを主な産業別にみると、鉱業、建設業、不動産業は減少から増加に転じたが、運輸業、卸売・小売業、医療、福祉は増加幅が縮小し、製造業やサービス業では減少に転じたことなどにより、増加幅は縮小している（前掲第1 - (2) - 16表、前掲第1 - (2) - 18表）。

(所定内労働時間は減少)

所定内労働時間は、2006年は6年ぶりに増加したが、2007年1～3月期に前年同期比0.9%減と減少に転じて以降4～6月期同0.3%減、7～9月期同1.0%減、10～12月期同0.1%減と減少を続けたため、2007年平均では0.6%減となった（前掲第1 - (2) - 16表）。

産業別にみると、鉱業、運輸業、不動産業及び医療、福祉で増加したほかは、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、100～499人規模で前年比0.1%増となったほかは、すべての規模でマイナスとなった（前掲第1 - (2) - 18表、前掲付1 - (2) - 6表）。

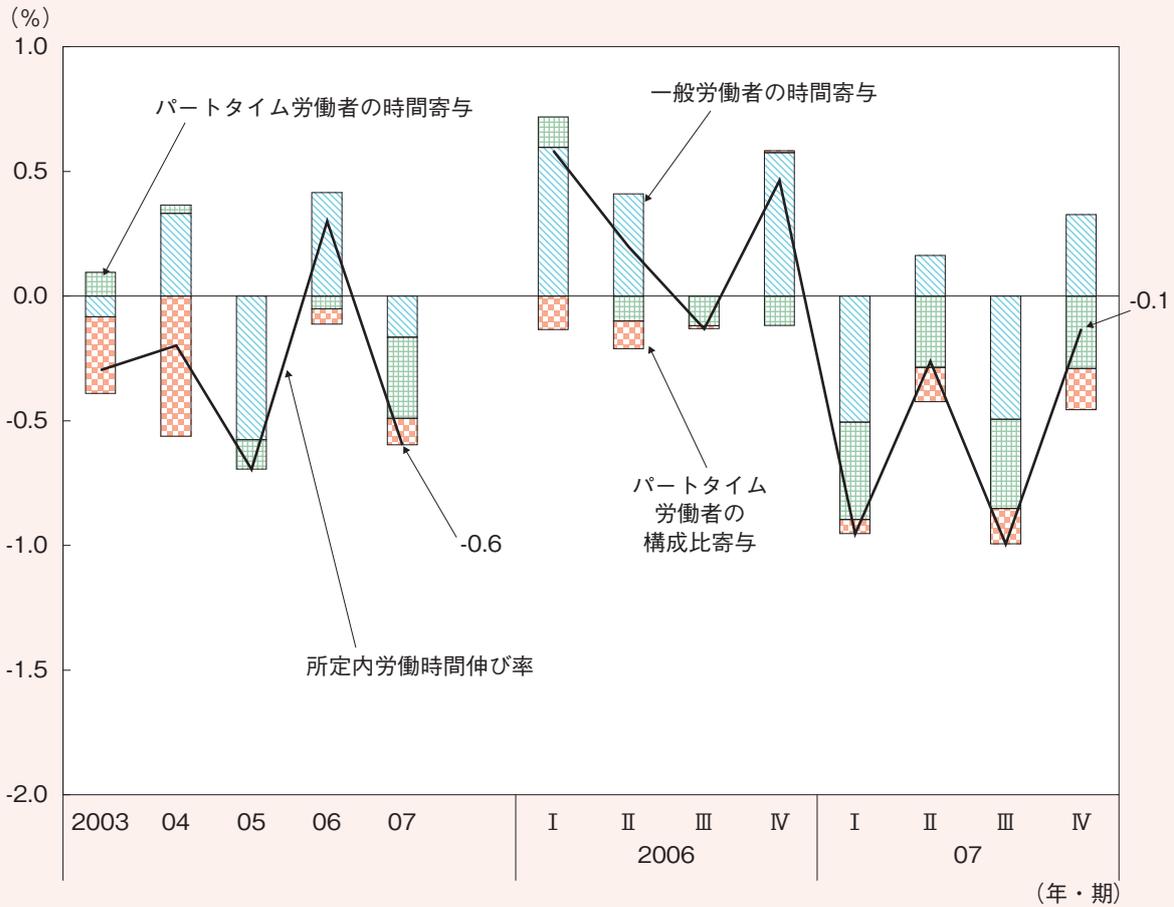
就業形態別では、一般労働者は前年比0.2%減、パートタイム労働者は同1.9%減となった。なお、出勤日数をみると、一般労働者が前年差0.1日減、パートタイム労働者が同0.1日減となっている。

(減少寄与が大きい中小企業のパートタイム労働者)

2007年の所定内労働時間の減少について、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の構成比が上昇したことから、パートタイム労働者の構成比寄与は0.1%ポイントの引下げ寄与となった。また、パートタイム労働者の所定内労働時間は0.3%ポイントの引下げ寄与、一般労働者の所定内労働時間が0.2%ポイントの引き下げ寄与となり、全体としては0.6%の減少となっている（第1 - (2) - 19図）。

これを事業所規模別にみていくと、2007年において、500人以上規模の事業所においては、一般労働者の労働時間が主に減少に寄与しており、パートタイム労働者の労働時間は増加に寄与している。100～499人規模においては、パートタイム労働者の構成比は減少に寄与しているものの、一般労働者の労働時間及びパートタイム労働者の労働時間は増加に寄与している。これに対し、30～99人及び5～29人規模においては、パートタイム労働者の構成比及びパートタイム労働者の労働時間はともに大きくマイナスに寄与しており、一般労働者の労働時間は増加に寄与している。所定内労働時間の減少については、5～29人規模の減少の影響が大きく、小規模事業所を中心にパートタイム労働者の労働時間が減少し、また、その構成比割合が増加したことが影響したものと考えられる（第1 - (2) - 20図）。

第1 - (2) - 19図 所定内労働時間の増減要因分解



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。

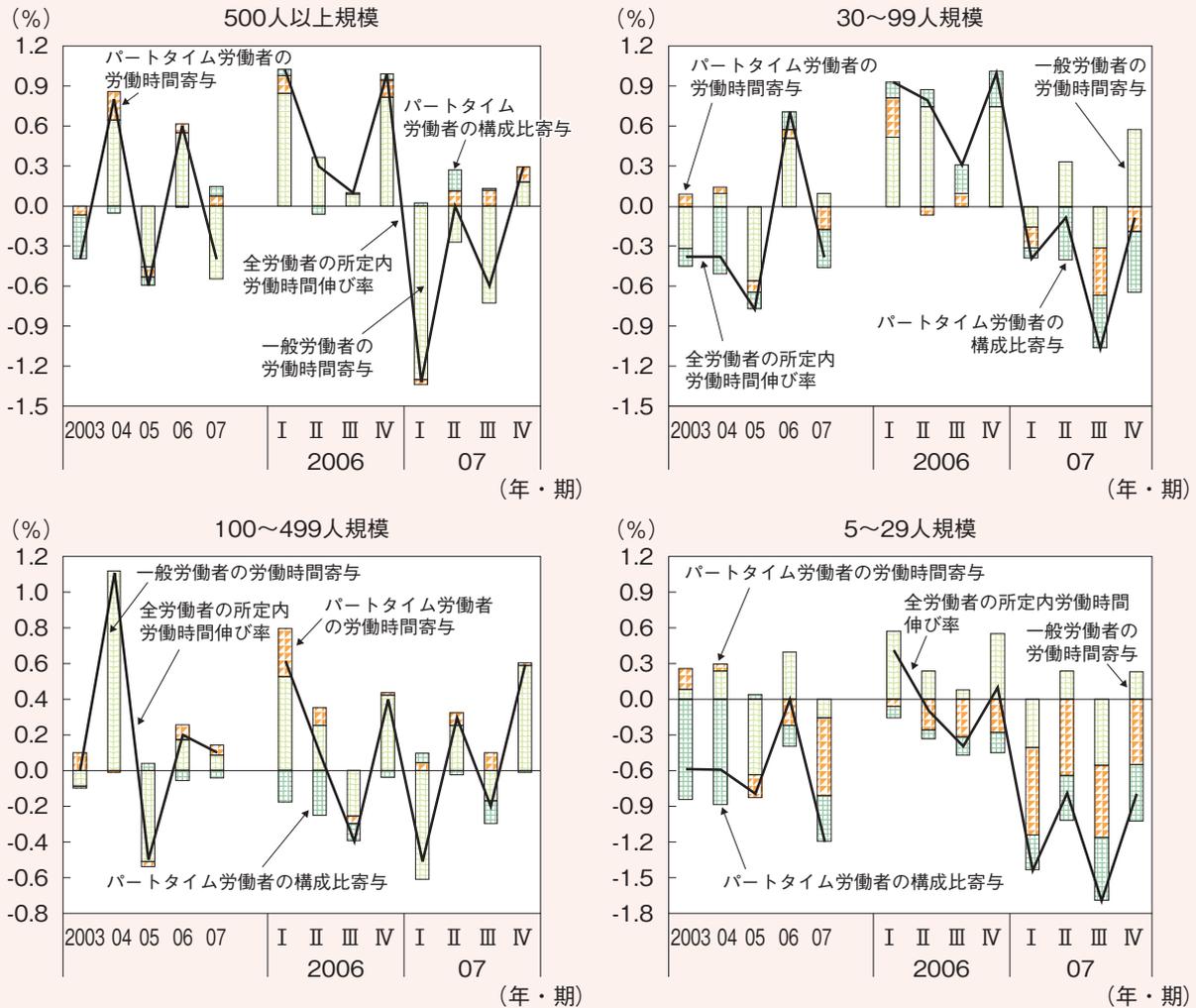
$$\frac{\Delta H}{H} = \frac{\Delta Hn\{(1-r) + (1-r-\Delta r)\}}{2H} + \frac{\Delta Hp\{r + (r+\Delta r)\}}{2H} + \frac{\Delta r\{Hp + (Hp + \Delta Hp) - Hn - (Hn + \Delta Hn)\}}{2H}$$

└ 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
 (H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。

第1 - (2) - 20図 規模別の所定内労働時間の増減要因分解



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

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

└ 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

(\square 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。