報道用資料
2019年10月31日

4人に1人が勤め先を「ブラック企業」と認識、このうち2割強が「すぐにでも転職したい」

－所定外労働ありの男性正社員では、依然1割弱が100時間以上の長時間労働－

-第３８回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）』調査結果-

連合総研では、10月初旬に第38回勤労者短観調査を実施しました。今回の調査では、勤労者の景況感や物価、仕事に関する意識などの定点観測のほか、「労働時間と年次有給休暇についての意識と実態」、「働き方改革についての意識と実態」、「職場の状況といわゆる『ブラック企業』に関する認識」、「2019年参議院議員選挙」、について調査しました。

調査結果のポイントは以下のとおりです。なお、調査実施要領は2ページ、調査結果の概要については、3ページ以降をご覧ください。

《調査結果のポイント》

１．景況や物価、仕事に関する認識と賃金の状況・・・・・・・P3～7

◆ 景気認識、賃金収入の動き、日常の暮らし向きの認識が３期連続で悪化【図表Ⅰ-１、Ⅰ-7、Ⅰ-10】

◆ 勤め先の経営状況の認識が、製造業で大幅に悪化【図表Ⅰ-５】

２．仕事と働き方についての意識と実態・・・・・・P8～11

◆ 経年の動きをみると「仕事と生活のバランス」の認識が改善している【図表Ⅱ-1】

◆ 主生計支持者（単身）では、女性非正社員の７割近くが、家計をまかなえる賃金・処遇条件に、＜当てはまらない＞としている【図表Ⅱ-６】

３．労働時間、有給休暇についての意識と実態・・・・・・・・P12～22

◆ 働き方改革関連法により上限規制が一部施行、実労働時間週40時間以上の人のうち、月60時間以上の所定外労働を行った割合が低下【図表Ⅲ-５】

◆ 男性正社員の半数以上が所定外労働「あり」、うち１割弱が月100時間以上の所定外労働を行っている【図表Ⅲ-４、Ⅲ-６】

◆ 不払い残業は依然として約２割存在、平均不払い時間は月11.1時間【図表Ⅲ-９】

◆ 労働時間把握が「自己申告」のみの場合、残業手当未申告が３割超【図表Ⅲ-18】

◆ 昨年度年次有給休暇を「まったく取得しなかった」と回答した人は、従業員規模99人以下で４人に１人、時間外労働80時間以上で約４割【図表Ⅲ-20、Ⅲ-21】

４．いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の権利認知度・P23～32

◆ ４人に１人が勤め先を「ブラック企業」と認識【図表Ⅳ-５】

◆ 勤め先が「ブラック企業」と認識する人のうち、すぐにでも転職したいと考えている人は２割強【図表Ⅳ-１５】

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
RENGO-RIALS

〒１０２-００７４
東京都千代田区九段南2-3-14　靖国九段南ビル５階
電　話　０３（５２１０）０８５１
ＦＡＸ　０３（５２１０）０８５２
担当：杉山、金沢、戸塚
ＵＲＬ　http://www.rengo-soken.or.jp

調査実施要項

調　査　名	勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査
調 査 機 関	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 （株式会社インテージリサーチに調査委託）
調 査 対 象	株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）ならびに関西圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）に居住する20～64 歳の民間企業に雇用されているもの２,０００名 第 36 回調査より「平成 29 年就業構造基本調査」に基づいて割付を行っている（第 26 回～35 回は、平成 24 年同調査に基づく）
調 査 時 期	2019 年（令和元年）10 月 1 日～5 日
調 査 方 法	インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

回答者の構成
（首都圏・関西圏）

単位：％、（　）内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0	19.8	23.3	28.8	21.2	7.0
	(2000)	(396)	(466)	(575)	(424)	(139)
男性	100.0	18.7	24.2	28.7	21.2	7.2
	(1086)	(203)	(263)	(312)	(230)	(78)
女性	100.0	21.1	22.2	28.8	21.2	6.7
	(914)	(193)	(203)	(263)	(194)	(61)

※四捨五入により、割合の合計値が 100.0%にならない場合がある。

調 査 項 目

１．　定 点 観 測 調 査
［景気・仕事・生活についての認識］
景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

２．　定点観測調査（新規分析）
［仕事と働き方についての認識］
WLB、働きがい、キャリア支援、家計をまかなえる処遇・賃金、等に関する意識と実態について

３．　準定点観測調査（隔回実施）、トピック調査１
［時間外労働時間の状況と時間管理］
［働き方改革についての意識と実態］
労働時間の把握方法、９月の所定外労働時間、不払い労働、労働時間管理に関する状況認識等について
年次有給休暇の保有日数等の把握・取得実態について

４．　トピック調査２
［いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の権利認知度］
職場における違法状態、職場における問題の状況、いわゆる「ブラック企業」に関する認識、勤労者の権利認知度について

５．　トピック調査３
［2019年参議院議員選挙における投票行動］
2019年の参議院議員選挙の投票行動、支持政党

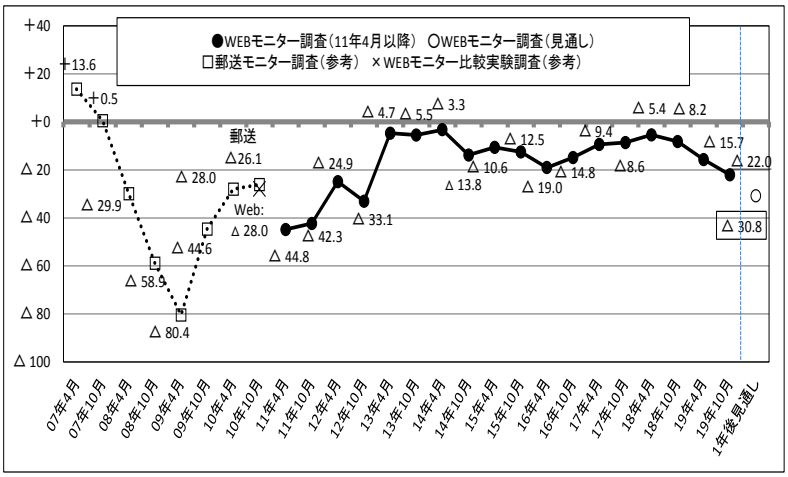
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

１．景気、物価に対する意識

１年前と比べた景気認識が３期連続で悪化

●１年前と比べた景気認識が３期連続で悪化、１年後の景気見通しも悪化（QR2、QR3）

図表Ⅰ－１　１年前と比べた景気認識と１年後の景気見通し（D.I.）



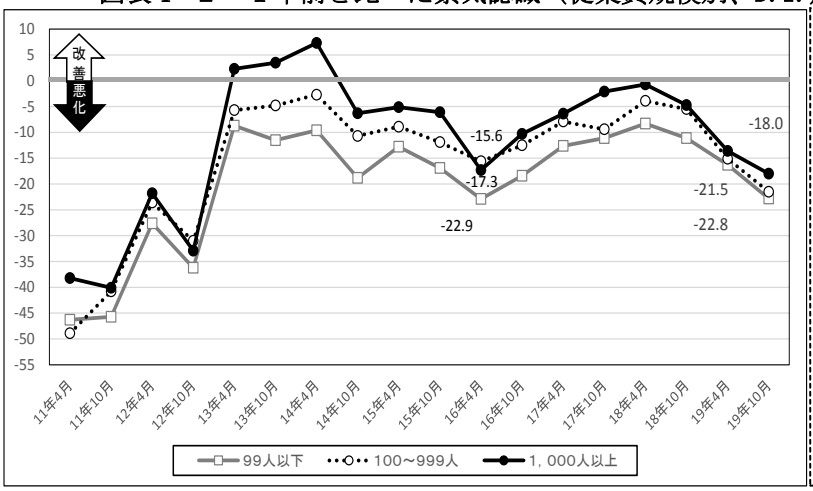
１年前と比べた景気認識 D.I.値はマイナス 22.0 と、前回調査（マイナス 15.7）よりもさらに悪化しており、３期連続して悪化している。

１年後の景気見通し D.I.値も、マイナス 30.8 と、2012 年 10 月調査（マイナス 33.1）以来の水準となっている。

（注）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(−0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(−1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

●景気認識は全ての従業員規模で悪化（QR2）

図表Ⅰ－２　１年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



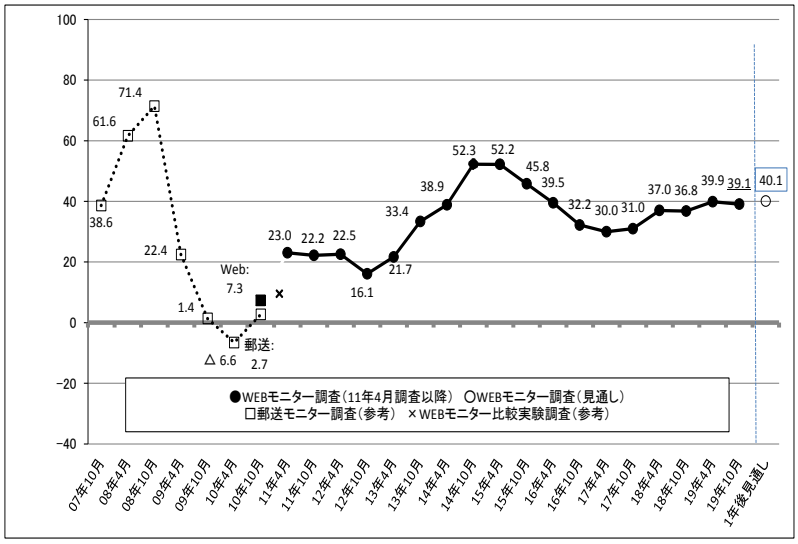
１年前と比較した現在の日本の景気認識 D.I.値は、すべての従業員規模において３期連続で悪化している。特に従業員規模 99 人以下ではマイナス 22.8 と、2016 年４月調査（マイナス 22.9）以来の水準となっている。

（注）１年前と比較した現在の日本の景気認識 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(−0.5)＋「かなり悪くなった」×(−1)}　÷回答数（「わからない」を除く）×100

物価が上昇したとの認識が増加

●物価が上昇したとの認識は、ほぼ横ばい（QR15、QR16）

図表Ⅰ－３　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し(D.I.)



１年前と比べた物価認識 D.I.値は、プラス３９.１と、前回調査（プラス 39.9）とほぼ横ばいとなっている。

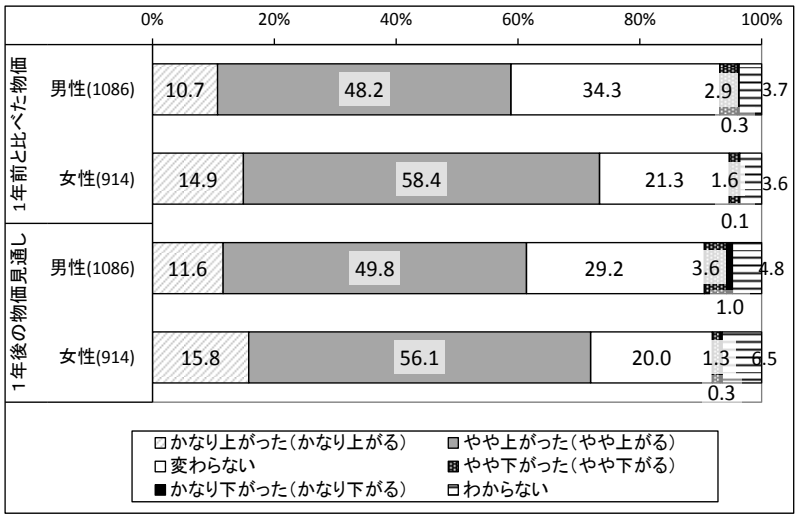
また、１年後の物価見通しD.I.値はプラス 40.1 となっており、**物価の上昇が続くとの認識が続いている**（前回調査における１年後の物価見通しD.I.値はプラス 46.4）。

（注１）D.I.＝{「かなり上がった（かなり上がる）」×1＋「やや上がった（やや上がる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや下がった（やや下がる）」×(-0.5) ＋「かなり下がった（かなり下がる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

●物価が上昇した(上昇する)との認識は、女性の方が強い（QR15、QR16）

図表Ⅰ－４　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し（性別）



１年前と比べた物価認識を性別にみると、**物価が＜上がった＞とする割合は、女性の方が高い**（男性 58.9%、女性 73.3%）。

１年後の物価見通しについても、物価が＜上がる＞とする割合は、女性の方が高い（男性 61.4%、女性 71.9%）。

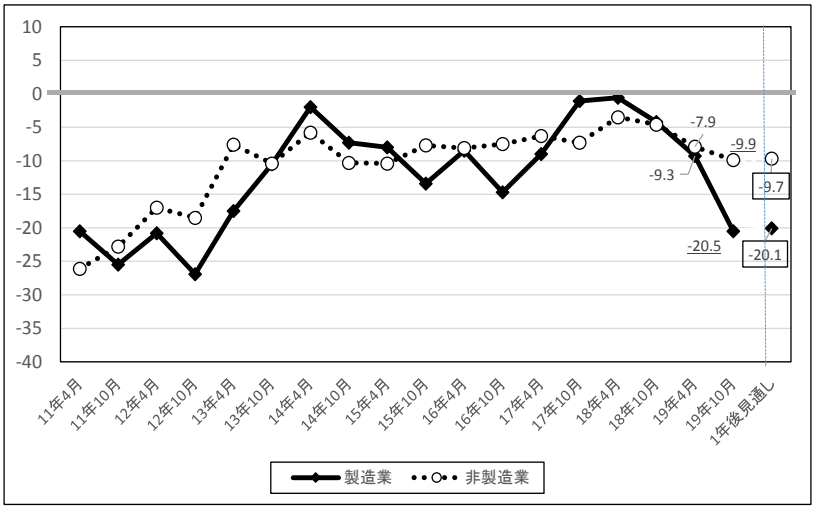
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）　１年前と比べて物価が＜上がった＞＝「かなり上がった」＋「やや上がった」
現在と比べて１年後の物価が＜上がる＞＝「かなり上がる」＋「やや上がる」

２．勤め先と仕事に関する意識

１年前と比べた経営状況の認識は製造業で大きく悪化

●製造業で「１年前と比べた経営状況が悪化」との見方が大きく増加（QR4、QR5）

図表Ｉ－５　１年前と比べた勤め先の経営状況と１年後の経営状況見通し（D.I.）



１年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I.値は、<u>製造業がマイナス20.5と、前回調査（マイナス９.３）から大きく悪化した。</u>非製造業においても、ゆるやかに悪化している。

１年後の勤め先の経営状況見通しD.I.値は、非製造業はマイナス９.７、製造業はマイナス 20.1 と引き続き厳しい見方が続いている。

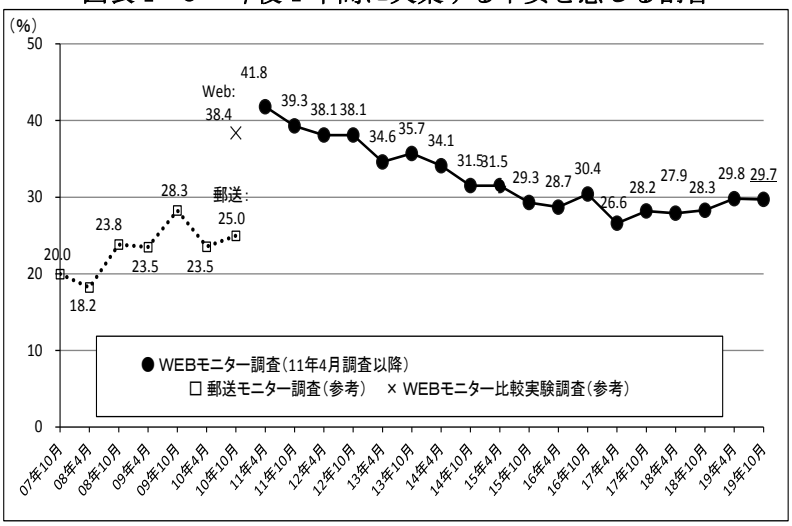
（注１）　１年前と比べた勤め先の経営状況 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}　÷回答数（「1 年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11 年 4 月調査のみ)」、「1 年前は働いていなかった(11 年 4 月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100

（注２）　１年後の勤め先の経営状況予測 D.I.＝{「かなり良くなる」×1＋「やや良くなる」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなる」×(-0.5) ＋「かなり悪くなる」×(-1)}　÷回答数（「わからない」を除く）×100

（注３）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

●失業不安を感じる割合はほぼ横ばい、引き続き約３割が不安を感じている（QR8）

図表Ｉ－６　今後１年間に失業する不安を感じる割合



今後１年くらいの間に自身が失業する不安を＜感じる＞割合は、<u>29.7%と、前回調査（29.8%）とほぼ横ばいになっている。</u>

引き続き約３割の人が失業不安を感じている。

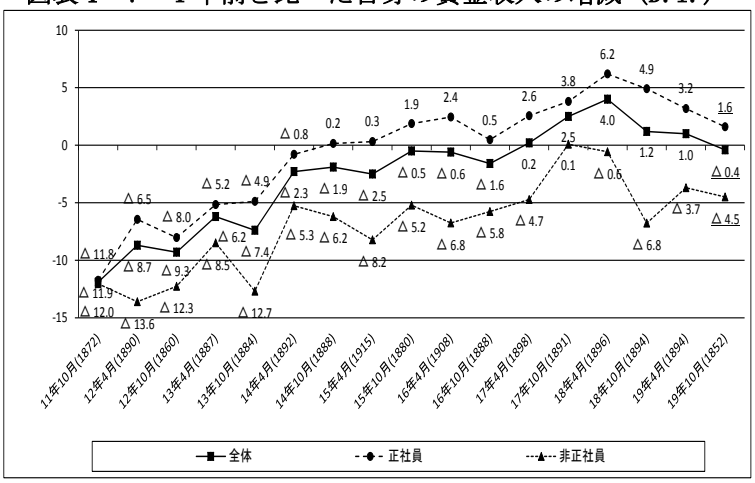
（注１）失業不安を＜感じる＞＝「かなり感じる」＋「やや感じる」

（注２）　第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査（10 年 10 月）以前は 20～59 歳

賃金収入の動きが悪化

●1年前と比べた賃金収入の動きが悪化している（QR9）

図表Ⅰ－7　1年前と比べた自身の賃金収入の増減（D.I.）



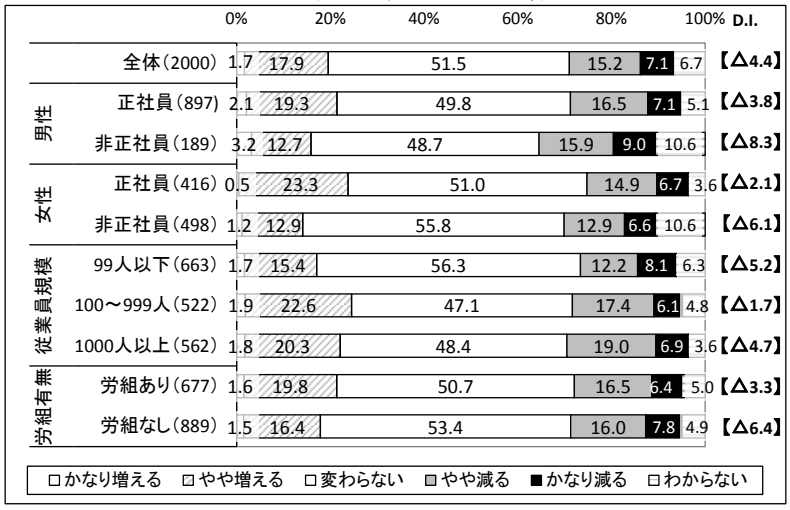
1年前と比べた自身の賃金収入の増減D.I.値が、全体でマイナス0.4と3年ぶりにマイナスとなった。

正社員、非正社員ともに前回調査から、賃金収入の動きが悪化しており、正社員は、3期連続で悪化している。

（注1）QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注2）D.I.={「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●1年後に賃金が＜増える＞とする割合は2割程度（QR10）

図表Ⅰ－8　1年後の賃金収入の増減見通し



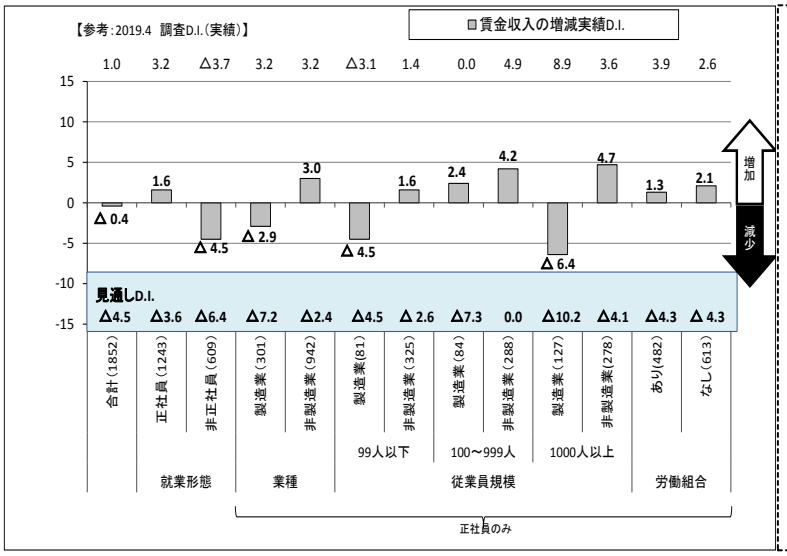
1年後の賃金収入増減の見通しについて、**＜増える＞とする割合は、2割程度（19.6%）**であり、前回調査（19.5%）とほぼ横ばいになっている。

賃金が＜増える＞とする割合は、非正社員よりも正社員、労働組合「なし」よりも「あり」の方が高い。

（注1）（　）内は、回答者数（N）
（注2）賃金収入が＜減る＞＝「やや減る」＋「かなり減る」、賃金収入が＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」
（注3）【　】はD.I.値。1年後の賃金収入見通しD.I.={「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●賃金は 1000 人以上の製造業で大きく減少、1 年後の賃金収入の見通しは正社員、非正社員ともに悪化傾向（QR9、QR10）

図表Ⅰ－９　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）
（就業形態別、正社員について業種・従業員規模、労組有無別）



１年前と比べた賃金収入増減実績D.I.値を業種・従業員規模別にみると、正社員では、非製造業はプラスとなっている一方、製造業では従業員規模 100～999 人以外はマイナスとなっており、特に 1000 人以上でマイナス 6.4 と、前回調査（プラス 8.9）から大きく減少した。

１年後の賃金収入見通し D.I.値は、正社員、非正社員ともにマイナスとなっている。

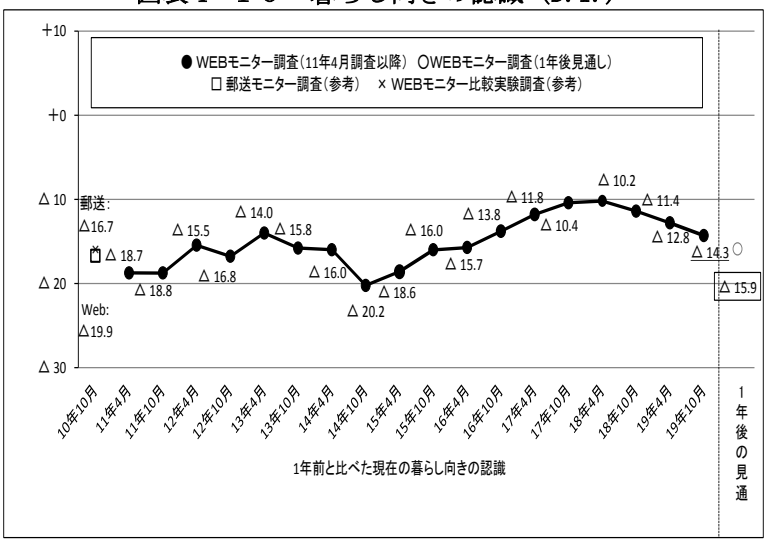
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR1 で 1 年前は「働いていなかった」、1 年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注３）1 年前と比べた賃金収入 D.I.={「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注４）1 年後の賃金収入見通し D.I.={「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

３．日常の暮らし向きに関する意識

日常の暮らし向きの認識が悪化

●現在の暮らし向きの認識は悪化、見通しの認識はほぼ横ばい（QR17、QR18）

図表Ⅰ－１０　暮らし向きの認識（D.I.）



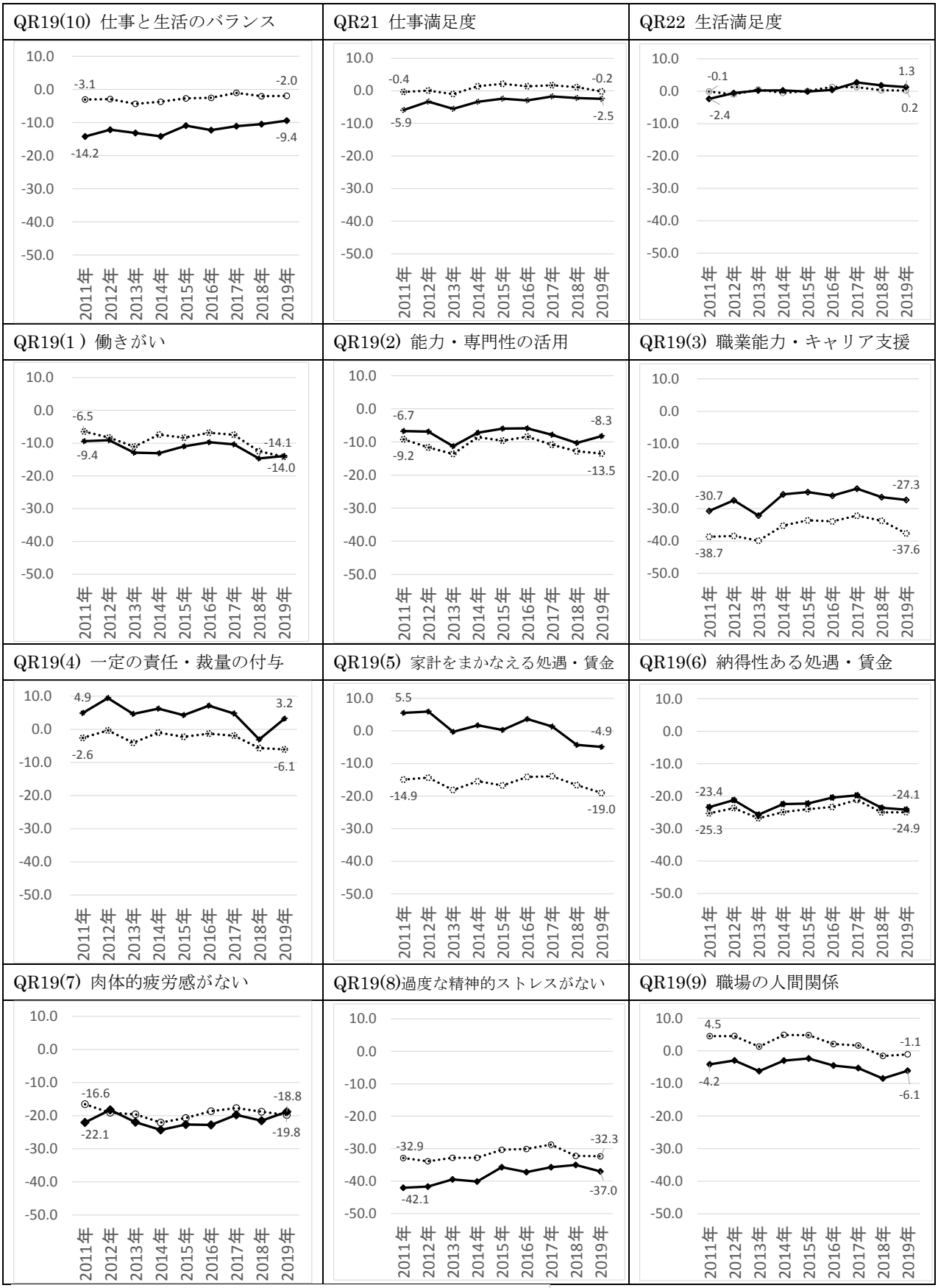
１年前と比べた現在の暮らし向きの認識 D.I.値はマイナス 14.3 と、３期連続して悪化している。

１年後の暮らし向きの見通し D.I.値もマイナス 15.9 であり、前回調査（マイナス 15.6）とほぼ横ばいになっている。

（注１）暮らし向き D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100
（注２）第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

Ⅱ　仕事と働き方についての意識と実態

図表Ⅱ－１　今の仕事についての意識（性・就業形態別）（D.I.）



〈注１〉各年データは４月調査と 10 月調査の結果をマージして作成（2019 年＝全体 3626s、男性正社員 20～54 才 1391s）

（注２）QR19 の D.I.＝{「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×(-0.5)　＋「当てはまらない」×(-1)}÷回答数×100

（注３）QR21,22 の D.I.＝{「かなり満足」×1＋「やや満足」×0.5＋「どちらともいえない」×0＋「やや不満」×(-0.5)　＋「不満」×(-1)}÷回答数×100

経年の変化をみると「仕事と生活のバランス」がゆるやかに改善している

●全体では「職業能力・キャリア支援」、男性正社員（20～54 歳）では「過度な精神的ストレスがない」の D.I.値が、経年で改善傾向にあるものの最も低い（QR19、QR21、QR22）

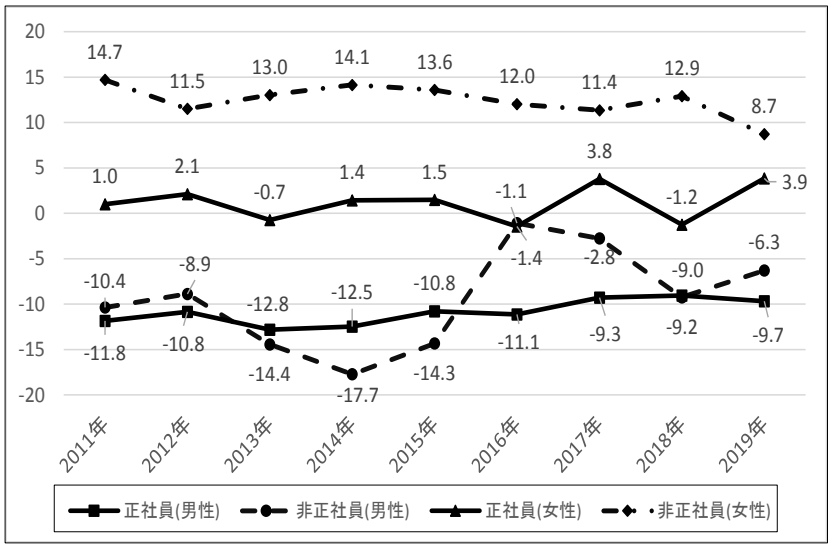
今の仕事の認識について、12 項目全てを 2019 年の D.I.値でみると、全体では「生活満足度」が最も高く（プラス 0.2）、「職業能力・キャリア支援」が最も低い（マイナス 37.6）。男性正社員（２０～54 歳）では、「一定の責任・裁量の付与」が最も高く（プラス 3.2）、「過度な精神的ストレスがない」が最も低い（マイナス 37.0）。

経年の変化を 2011 年と 2019 年の D.I.値の差でみると、全体では、緩やかに改善しているものもあるが、「働きがい」（マイナス 7.6）、「職場の人間関係」（マイナス 5.6）等が悪化している。男性正社員（２０～54 歳）では「過度な精神的ストレスがない」（プラス 5.1）、「仕事と生活のバランス」（プラス 4.8）等が改善しており、「家計をまかなえる処遇賃金」（マイナス 10.4）、「働きがい」（マイナス 4.6）等が悪化している。

全体と男性正社員（２０～54 才）を 2019 年の D.I.値の差で比較すると、全体の方が高いのは「仕事と生活のバランス」（プラス 7.4）、「職場の人間関係」（プラス 5.0）等であり、全体の方が低いのは「家計をまかなえる処遇賃金」（マイナス 14.1）、「職業能力・キャリア支援」（マイナス 10.3）等となっている。

●仕事と生活のバランス（WLB）がとれている認識は、女性非正社員以外でゆるやかながら改善している（QR19）

図Ⅱ－２　ＷＬＢがとれている認識（性・就業形態別）
（D. I.）



（注１）各年データは 4 月調査と 10 月調査の結果をマージして作成（2019 年＝全体 4000s、正社員男性 1670 人、非正社員男性 342 人、正社員女性 790 人、非正社員女性 923 人）

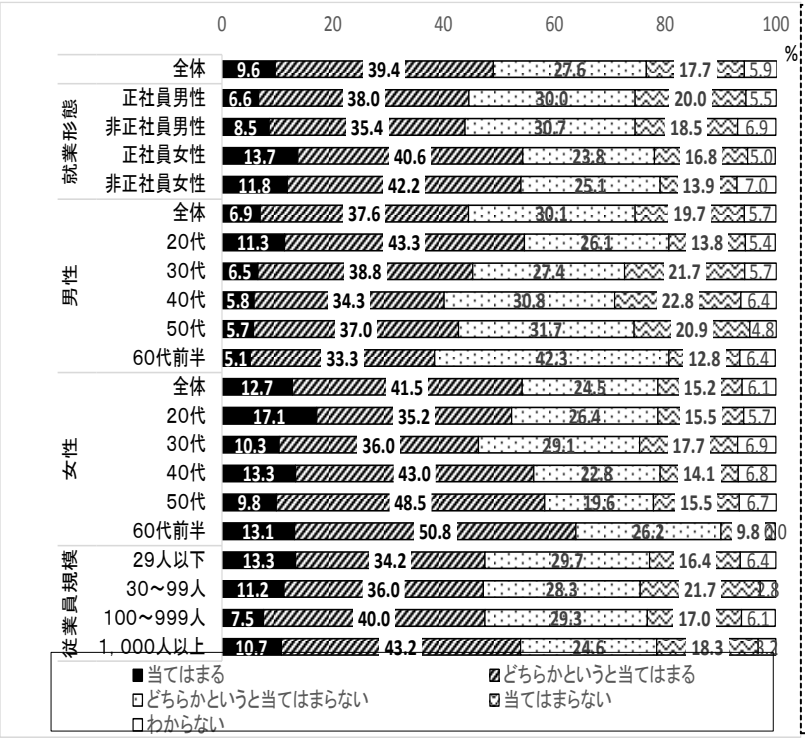
（注２）QR19 の D.I.＝{「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×(-0.5) ＋「当てはまらない」×(-1)}÷回答数×100

ＷＬＢがとれている認識について、経年の変化を D.I.値でみると、男性正社員、男性非正社員、女性正社員が、ゆるやかながら改善している。

WLB の認識 D.I.値を比較すると、性・就業形態による差が大きく、2019 年の D.I.値では、最も高い女性非正社員と、最も低い男性正社員の差は 18.4 となっている。

●WLBがとれている認識は、男性よりも女性の方が高い傾向にある（QR19）

図Ⅱ－３　ＷＬＢがとれている認識
（性・就業形態・年代・従業員規模別）



（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜当てはまる＞＝「当てはまる」＋「どちらかというと当てはまる」

ＷＬＢがとれている認識を性別でみると、男性よりも女性の方が、WLBがとれているに＜当てはまる＞とする割合が高く全体では9.7%ポイントの差がある。

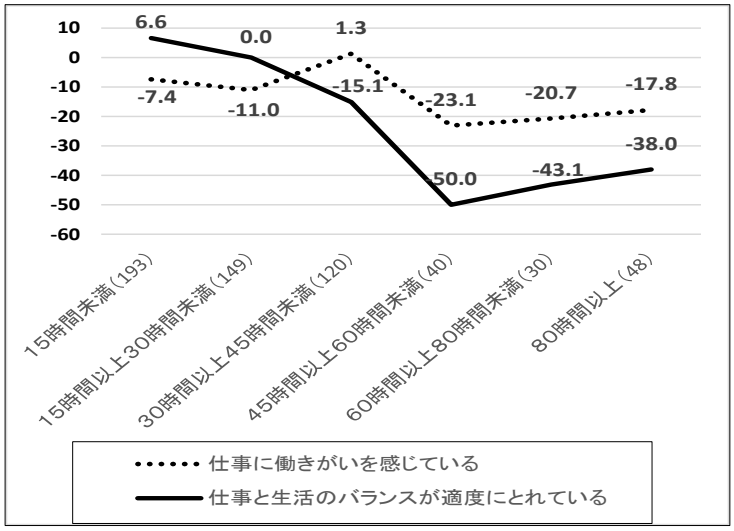
＜当てはまる＞とする割合を、性・就業形態別にみると、女性正社員54.3%、女性非正社員54.0%の順に高くなっている。

性・年代別にみると、男性では、20代が54.6%、女性では60代前半が63.9%、と高くなっている。

従業員規模別にみると、1,000人以上が53.9%、29人以下が47.5%となっている。

●所定外労働時間が長くなっても、働きがいはWLBの認識ほど悪化していない（QR19、QT3）

図Ⅱ－４　働きがい、ＷＬＢがとれている認識と
所定外労働時間数の関係（D.I.）



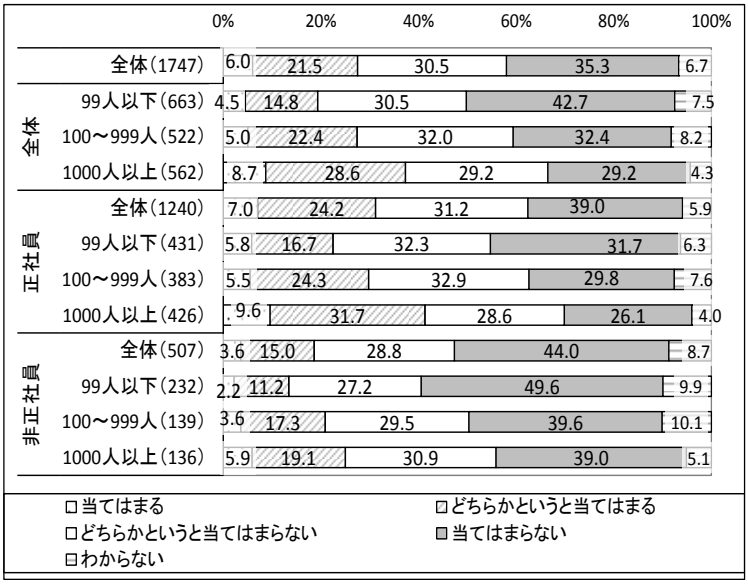
所定外労働時間数（2019年９月）とWLBがとれている認識との関係をみると、WLBの認識D.I.値は、所定外労働時間が長くなると大きく悪化している（15時間未満と80時間以上の差は44.6）。

一方、所定外労働時間数と働きがいの関係をみると、所定外労働時間が長くなっても、働きがいのD.I.値は、WLBのD.I.値ほど悪化していない（15時間未満と80時間以上の差は10.4）。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）QR19のD.I.＝{「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×(-0.5)＋「当てはまらない」×(-1)}÷回答数×100

●職業能力・キャリア支援は、企業規模によって大きな差があり、99 人以下企業の正社員より 1000 人以上企業の非正社員の方が、支援ありとする割合が高い（QR19、F20）

図表Ⅱ－５　職業能力・キャリア支援
（就業形態・企業規模別）



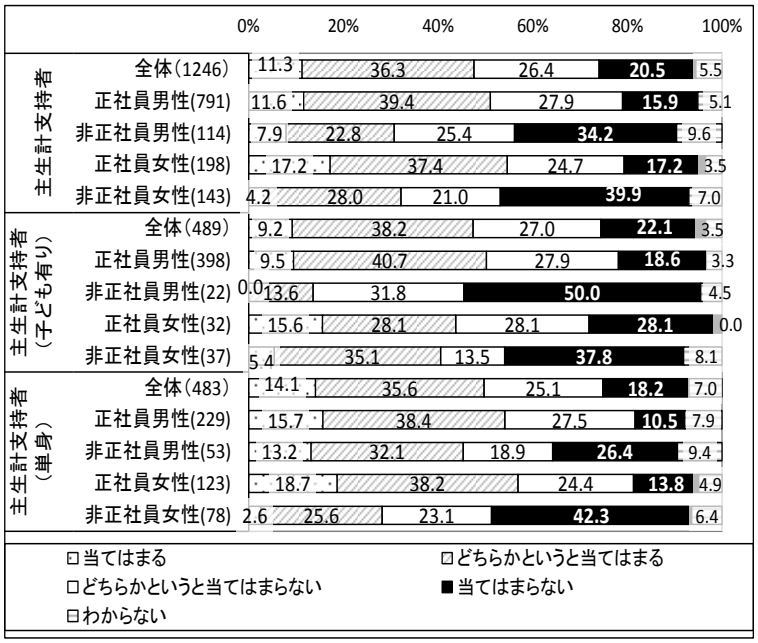
（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜当てはまる＞＝「当てはまる」＋「どちらかというと当てはまる」

職業能力・キャリア支援をみると、全体では、1000 人以上規模企業の社員の４割弱（37.3%）が、あると思うに＜当てはまる＞としている一方、99 人以下規模企業では、２割弱（19.3%）にとどまっている。就業形態別では、正社員全体は３割強（31.2%）となっている一方、非正社員全体では、２割弱（18.6%）にとどまっている。

企業規模および就業形態別では、99 人以下規模企業の正社員（22.5%）よりも 1000 人以上規模企業の非正社員（25.0%）の方が、＜当てはまる＞とする割合が高い。

●主生計支持者（単身）では、女性非正社員の7割近くが、家計をまかなえる賃金・処遇条件に、＜当てはまらない＞としている（QR19、F15、F16）

図Ⅱ－６　家計をまかなえる賃金・処遇条件（主生計支持者）



家計をまかなえる賃金・処遇条件について、主生計支持者（全体）でみると、女性非正社員が最も低く、約６割（60.9%）が＜当てはまらない＞としている。

主生計支持者（子ども有り）でみると、男性非正社員が最も低く、８割以上（81.8%）が＜当てはまらない＞としている。

主生計支持者（単身）でみると、女性非正社員が最も低く、７割近く（65.4%）が＜当てはまらない＞としている。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜当てはまらない＞＝「当てはまらない」＋「どちらかというと当てはまらない」

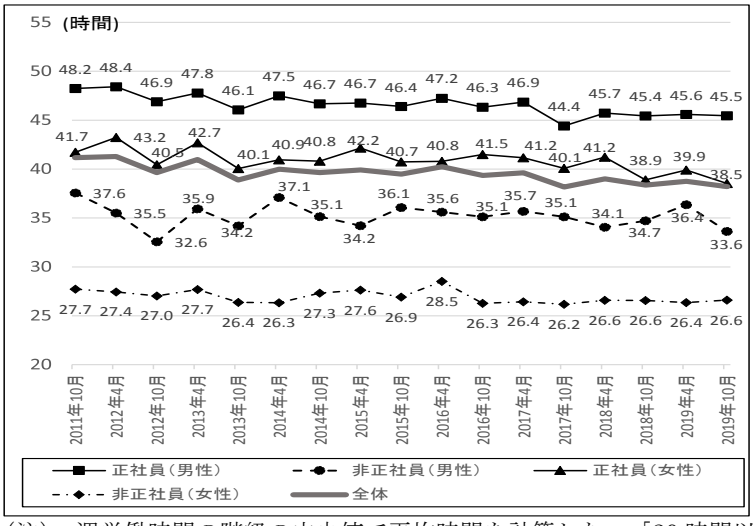
Ⅲ　労働時間、有給休暇についての意識と実態

１．所定外労働時間（残業・休日出勤）の実態

働き方改革関連法が施行されたものの、所定外労働を行った男性正社員の１割弱が月 100 時間以上の長時間労働

●平均実労働時間はゆるやかながら減少（F8）

図表Ⅲ－１　１週間あたりの平均実労働時間（性・就業形態別）



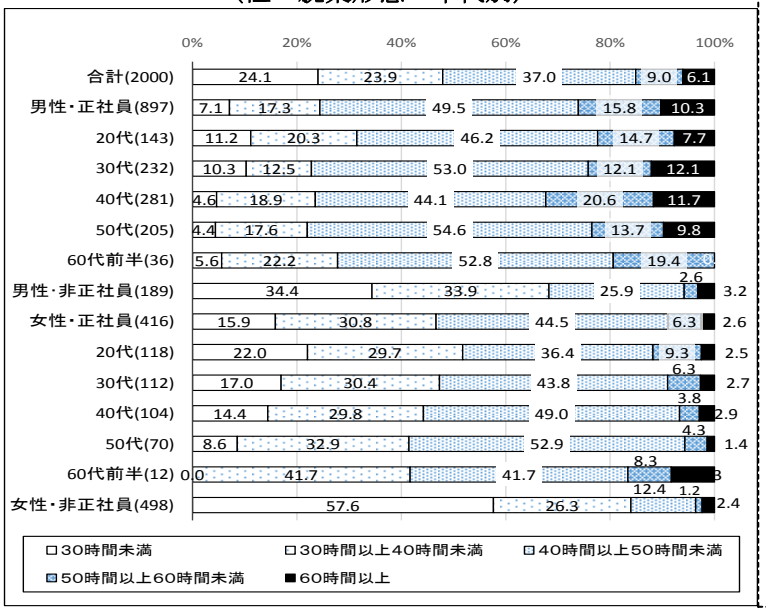
１週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、ゆるやかながら減少傾向にある。2011 年と比べると、男性正社員 2.7 時間、女性正社員 3.2 時間、男性非正社員４.0 時間、女性非正社員 1.1 時間と、**すべての属性で減少**している。

前年と比較すると、**女性正社員、男性非正社員が減少**しているが、**男性正社員は横ばい**となっている。

（注）　週労働時間の階級の中央値で平均時間を計算した。「20 時間以上、30 時間未満」を 25 時間、「30 時間以上、35 時間未満」を 32.5 時間、「35 時間以上、40 時間未満」を 37.5 時間、「40 時間以上、45 時間未満」を 42.5 時間、「45 時間以上、50 時間未満」を 47.5 時間、「50 時間以上、60 時間未満」を 55 時間とし、「20 時間未満」を 10 時間、「60 時間以上」を 70 時間として算出した。

●30代・40代の男性正社員の1割以上が、1 週間で60時間以上の長時間労働（F8）

図表Ⅲ－２　１週間の平均実労働時間
（性・就業形態・年代別）



１週間の平均労働時間が 50 時間以上の人の割合は、全体では 15.1%であるが、男性正社員では 26.1%である。

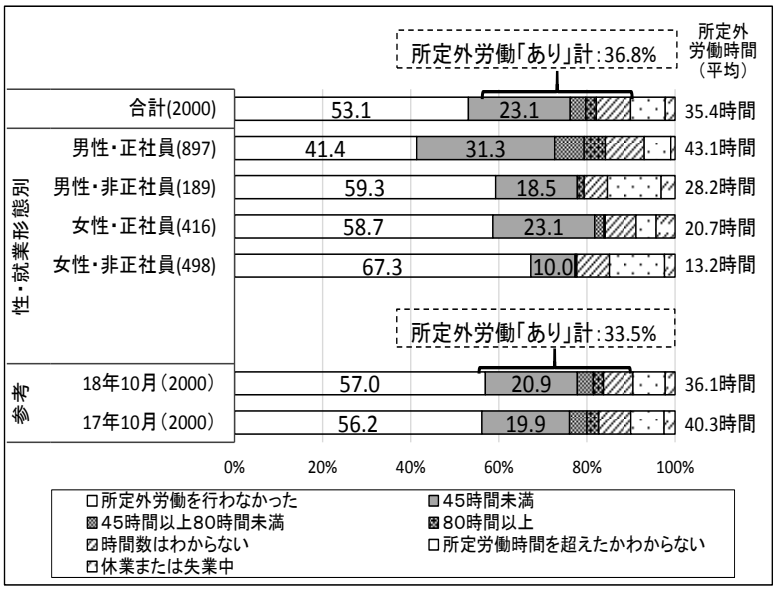
男性正社員の１割以上が、１週間平均 60 時間以上となっており、**特に、３０代・４０代の男性正社員に多くみられる。**

なお、週の法定労働時間（40 時間）を上回る時間外労働が複数月平均で 80 時間を超えた場合等には、2019 年４月から施行された時間外労働の上限規制に抵触する。

（注１）（　）内は、回答者数(N)
（注２）仮に毎週、週 60 時間の実労働時間の場合、1 ヶ月の法定時間外労働は 86 時間（1 ヶ月 4.3 週で計算）

●男性正社員の半数以上が所定外労働「あり」、平均所定外労働時間数はやや増加（QT2、QT3）

図表Ⅲ－３　2019 年 9 月の所定外労働時間（性・就業形態別）



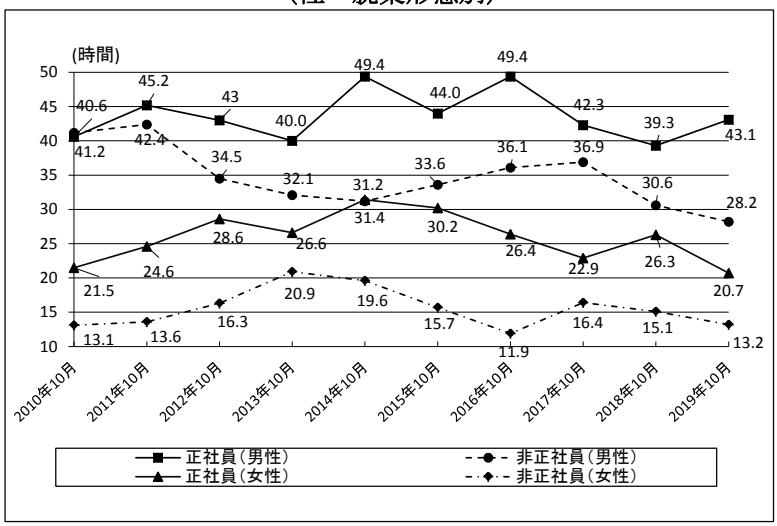
９月に所定外労働（残業および休日出勤）を行ったとする割合は 36.8%であり、その平均所定外労働時間は 35.4 時間であった。

男性正社員は、51.6%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は 43.1 時間であった。前回調査（2018 年 10 月：39.3 時間）前々回調査（2017 年 10 月：42.3 時間）と比較すると平均所定外労働時間は増えている。

（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）表中の「所定外労働時間（平均）」は、QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」（所定外労働「あり」）と回答した人の所定外労働時間数の平均値
（注３）（　）内は、回答者数(N)

●9 月の平均所定外労働時間数の推移をみると、男性正社員は概ね 40 時間超（QT3）

図表Ⅲ-４　2019 年 9 月の平均所定外労働時間数
（性・就業形態別）



９月に所定外労働を行った平均時間は、性・就業形態により差がみられる。

男性正社員は概ね 40 時間から 50 時間近くで推移する一方、女性正社員は概ね 20 時間から 30 時間で推移している。

（注）　QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算

●実労働時間週 40 時間以上の人のうち、月 60 時間以上の所定外労働を行った割合が低下（QT3、F8、F20）

図表Ⅲ－５　週実労働時間 40 時間以上の人の所定外労働時間（9 月）の分布（従業員規模 300 人以上）

働き方改革関連法により、2019 年４月から大企業を対象に、時間外労働の上限規制が施行された。

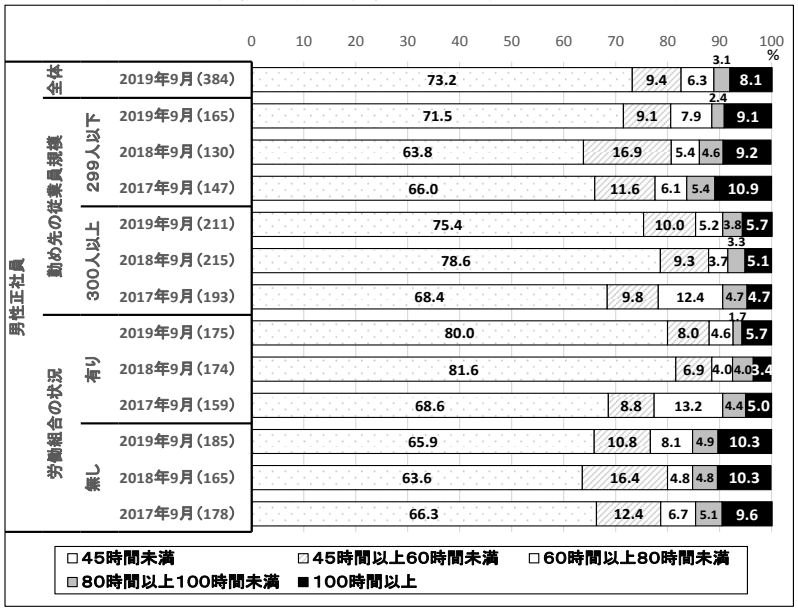
実労働時間が週 40 時間以上と回答した人の 2019 年９月の所定外労働時間をみると、60 時間以上行った割合は、全体で 15.3%、300 人以上規模企業で 12.5%となっており、いずれも過去６年と比較して最も低い。

一方、2019 年９月に 100 時間以上の所定外労働を行った割合は、低下傾向にあるものの、全体で 6.5%、300 人以上規模企業で 4.6%、となっている。

（注１）QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT3 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数(N)
（注４）2019 年 4 月施行の時間外労働の上限規制（大企業：2019 年 4 月～）＝年間の時間外労働は月平均 60 時間以内となること/休日労働を含み、2 ヵ月間、3 ヵ月間、4 ヵ月間、5 ヵ月間、6 ヵ月間のいずれかの月平均時間外労働時間が「80 時間」を超えないこと/休日労働を含んで、単月は「100 時間」未満となること
（注５）時間外労働の上限規制が 1 年間猶予される中小企業の範囲＝「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが一定の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断される（ex.小売業＝5000 万円以下または 50 人以下、製造業、建設業、運輸業、その他＝３億円以下または 300 人以下）

●所定外労働を行った男性正社員では月 100 時間以上の割合は 8.1%（QT3、QR23、F20）

図表Ⅲ－６　2017 年～2019 年の所定外労働時間（9 月）の分布（男性正社員）（従業員規模・労働組合の有無別）



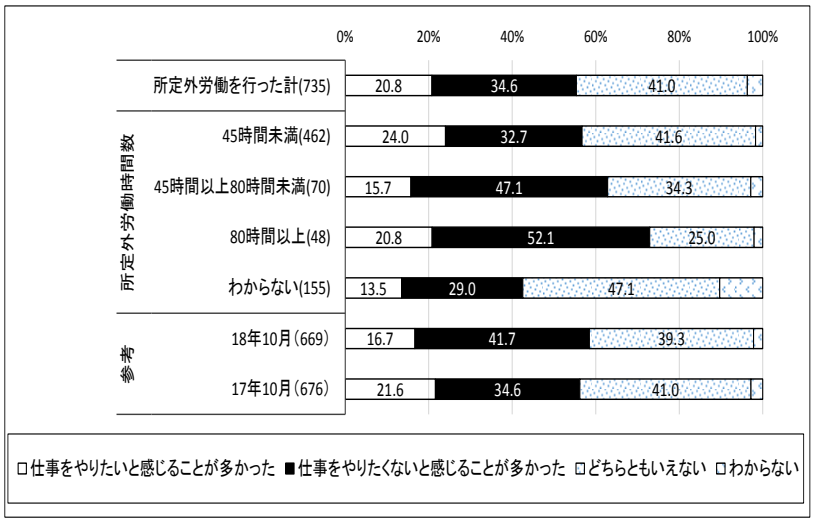
所定外労働を行った男性正社員について、９月の所定外労働時間の分布を見ると、２割前後は月 60 時間以上、１割弱が月 100 時間以上の長時間労働となっている。

規模別、労働組合の有無別でみると、月 100 時間以上の割合は、299 人以下規模企業で１割弱、労働組合無しの企業で１割以上となっている。

（注１）QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT3 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数(N)
（注４）時間外労働の上限規制の時間数と対象範囲については、Ⅲ－5 の注を参照

●所定外労働が増えるほど「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合が高い（QT2、QT3、QT4）

図表Ⅲ－７　所定外労働と仕事への意欲
（所定外労働時間別）



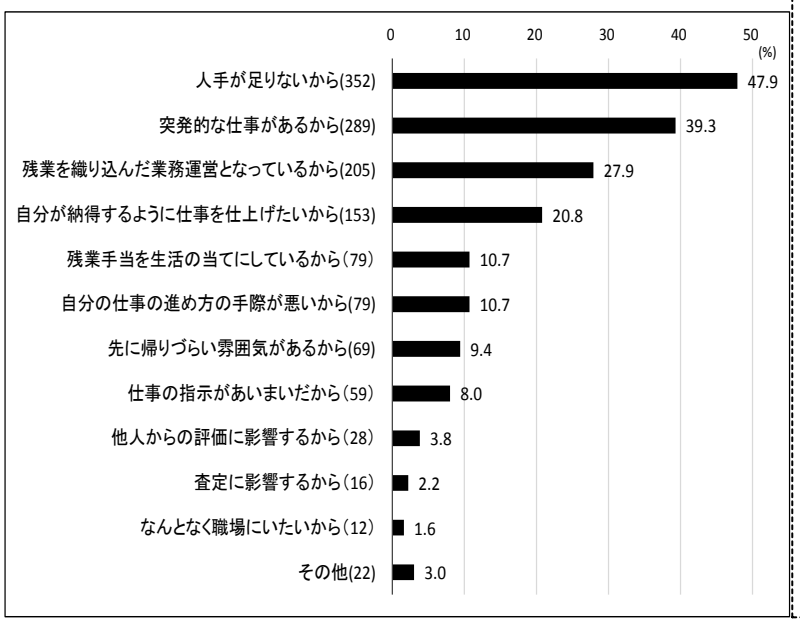
2019年９月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「<u>仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合は34.6%</u>であった。

また、所定外労働時間が増えるほど「仕事をやりたくないと感じることが多かった」とした割合が高い。

（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注３）（　）内は、回答者数(N)

●所定外労働の理由で多いのは「人手不足」や「突発的な仕事」（QT5）

図表Ⅲ－８　　2019年９月に所定労働時間を超えて働いた理由
（M.A.）



2019年９月に所定労働時間を超えて働いた人に対して、その理由をたずねたところ、<u>もっとも回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で47.9%、２番目に回答割合が高かったのは「突発的な仕事があるから」で39.3%</u>であった。

そのほか「残業を織り込んだ業務運営となっているから」で27.9%、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」20.8%、の順に高くなっている。

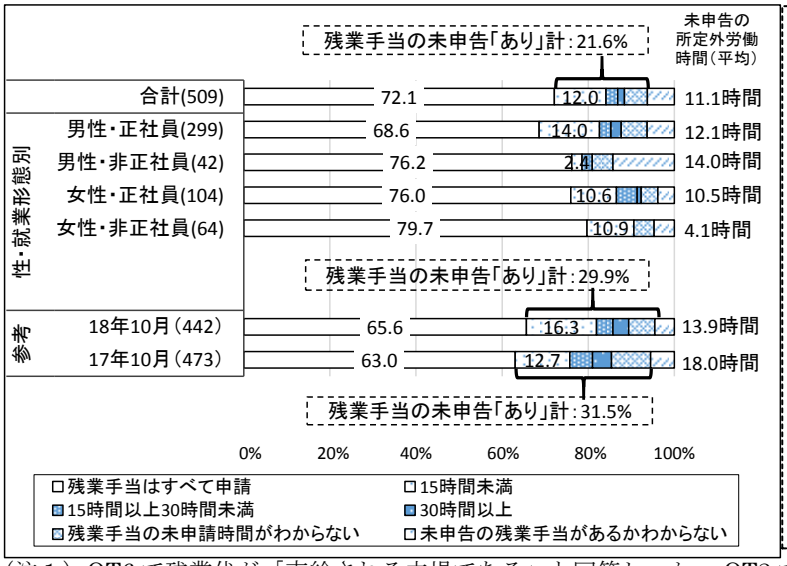
(N=735)
（注１）　管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT2 で「所定外労働を行った」と回答した人のみ集計
（注３）（　）内は、回答者数(N)

2．賃金不払い残業の実態

賃金不払い残業は減少しつつあるものの依然２割以上存在

●不払い残業「あり」が約 2 割、不払い残業時間の平均は月 11.1 時間（QT7、QT8）

図表Ⅲ－９　2019 年９月の賃金不払い残業（性・就業形態別）



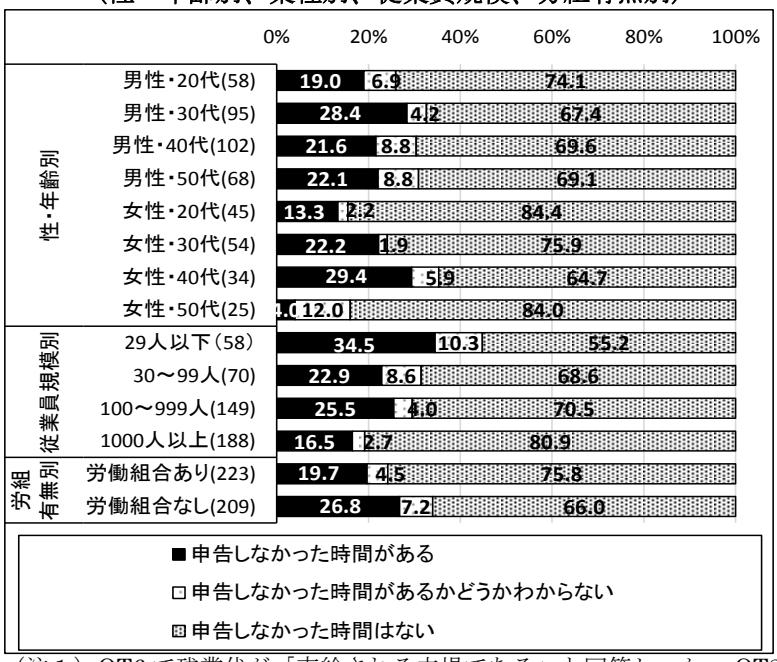
残業手当が支給される立場で 2019 年<u>９月に所定外労働を行った人の 21.6%、男性正社員の 25.1%が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答</u>した。

<u>不払い残業時間の平均は 11.1 時間</u>に達する。2019 年９月の残業手当の未申告割合、不払い残業時間平均は、ともに前年同期よりも減少している。

（注１）QT6 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人の未申告の所定外労働時間数の平均
（注３）（　）内は、回答者数(N)

●賃金不払い残業「あり」又は「わからない」の回答割合は、40 代女性や 30～50 代男性で３割超（QT7）

図表Ⅲ-10　2019 年９月の賃金不払い残業
（性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別）



賃金不払い残業がある、又は、わからないと回答した割合について、性・年齢別にみると、<u>40 代女性が最も高く、次いで 30～50 代の男性で高くなっており、いずれも３割超となっている。</u>

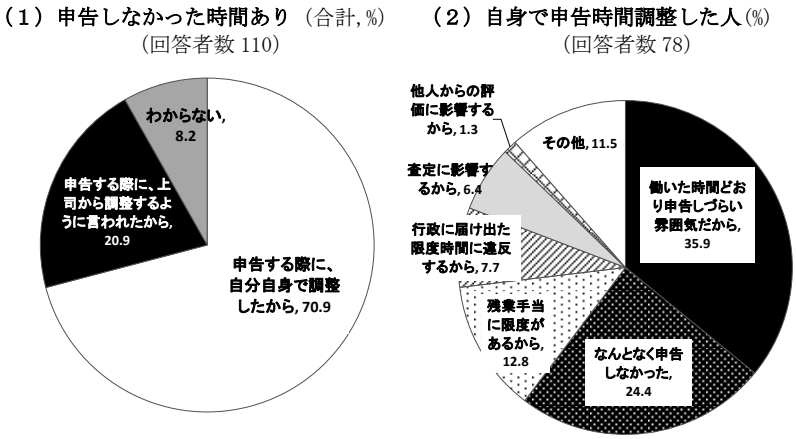
従業員規模別にみると、<u>規模が小さいほど高くなっており、29 人以下の企業は 44.8%となっている。</u>

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業は、労働組合のある企業より 9.8%ポイント高くなっている。

（注１）QT6 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）（　）内は、回答者数(N)

●賃金不払い残業を行った人の約 7 割が「申告する際に自分自身で調整した」と回答（QT9、QT10）

図表Ⅲ-11　所定労働時間を超えて働いた時間を
そのとおりに申告しなかった理由

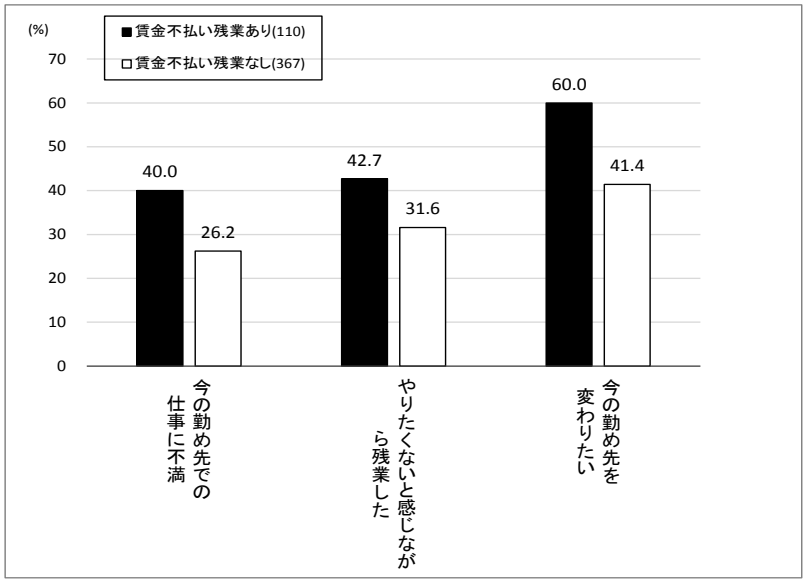


（注 1）　QT6 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT7 で今年 9 月の 1 か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計
（注２）（２）は、（１）で「申告する際に、自分自身で調整したから」と回答した人を 100 とし、その内訳の割合を表している

2019 年９月に所定労働時間を超えて働いた人で、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ「申告する際に、自分自身で調整したから」が 70.9%にのぼっている。このうちの 35.9%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。
一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答も 20.9%あった。

●賃金不払い残業がある人は、仕事の満足度や意欲が低く、転職意向が強い（QT7、QR20、QR21、QT4）

図表Ⅲ-12　賃金不払い残業が仕事に対する意識に与える影響



「不払い残業がある」とする人では、「ない」とする人に比べて、仕事への不満が強く、仕事への取り組み姿勢も消極的になる傾向がみられ、転職意向も強い。

（注１）QT6 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計(N=509)
（注２）「今の勤め先での仕事に不満」は、QR21 で「やや不満」「かなり不満」と回答した人の合計
（注３）「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、QT4 で所定労働時間を超えて働く際に「やりたくないと感じることが多かった」人
（注４）「今の勤め先を変わりたい」は、QR20 で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した人の合計

３．上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

長時間労働の背景に上司の管理の不十分さ

●長時間労働者ほど上司が部下の業務量の調整や、明確な業務指示を行っていないと回答（QT17）

図表Ⅲ-13　上司による労働時間や仕事の管理状況の認識
（1 週間の平均実労働時間別）

（%）

		実際の労働時間を把握していると思わない	労働時間が過重にならないように業務量を調整していると思わない	仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない	健康を気遣っていると思わない	有給休暇取得に積極的に働きかけていると思わない
	合計(2000)	21.1	36.9	44.9	34.2	44.1
平均実労働時間（一週間の）	30時間未満(482)	14.9	27.0	35.9	30.5	41.7
	30時間以上40時間未満(478)	19.2	33.9	41.6	31.6	41.4
	40時間以上50時間未満(740)	21.9	39.3	48.0	34.5	41.9
	50時間以上60時間未満(179)	31.8	52.5	59.2	44.7	58.7
	60時間以上(121)	31.4	50.4	52.9	41.3	56.2
参考	18年10月(2000)	22.4	36.3	43.4	34.0	
	17年10月(2000)	22.8	37.7	45.0	35.7	

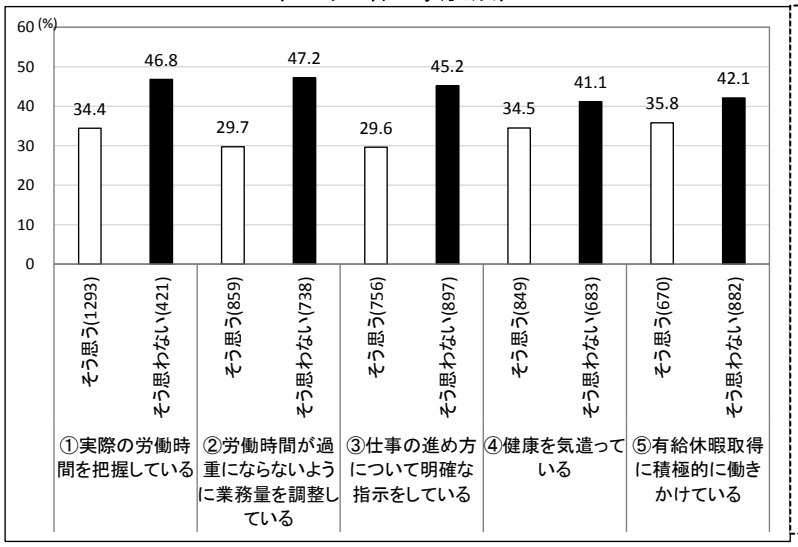
（注１）（　）内は、回答者数(N)
（注２）網掛けは、半数以上が回答した箇所

実労働時間が長い人ほど、上司による部下の労働時間管理や仕事の指示、健康への配慮が不十分であると感じる割合が高くなっている。

とくに、週 50 時間以上超えている長時間労働者の半数が、上司による「過重労働にならないための業務量の調整」と「明確な業務指示」「有給休暇取得への積極的働きかけ」がなされていないと感じている。

●上司による管理が不十分と感じている人は所定外労働をしている割合が高い（QT17、QT2）

図表Ⅲ-14　今年９月に所定外労働を行った割合
（上司の管理状況別）



上司の管理の状況別に今年９月に所定労働時間を超えて働いた割合をみたところ、管理状況の各項目について、上司が管理していないと思うと回答した層では、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い。

（注１）　QT17 で上司による管理状況を聞いているが、F21 で管理職（課長クラス以上）も含めて集計
（注２）　（　）内は回答者数(N)

●上司による管理が不十分と感じている人は所定外労働をやりたくなかった割合が高い（QT4、QT17）

図表Ⅲ-15　所定外労働と仕事への意欲
（上司の管理状況別）

（%）　（時間）

	仕事をやりたいと感じることが多かった	仕事をやりたくないと感じることが多かった	どちらともいえない	わからない	【参考】平均所定外労働時間
①実際の労働時間を把握している					
そう思う(445)	25.4	29.9	42.0	2.7	31.6
そう思わない(197)	15.7	46.2	36.5	1.5	41.6
②労働時間が過重にならないよう業務量を調整している					
そう思う(255)	33.3	23.1	39.6	3.9	29.4
そう思わない(348)	15.2	46.3	37.4	1.1	37.0
③仕事の進め方について明確な指示をしている					
そう思う(224)	31.3	24.6	41.5	2.7	32.6
そう思わない(405)	17.8	41.7	38.5	2.0	33.0
④健康を気遣っている					
そう思う(293)	31.7	21.8	43.7	2.7	35.6
そう思わない(281)	14.9	52.3	31.3	1.4	35.5
⑤有給休暇取得に積極的に働きかけている					
そう思う(240)	31.7	26.3	39.6	2.5	30.5
そう思わない(371)	14.9	52.3	31.3	1.4	37.4

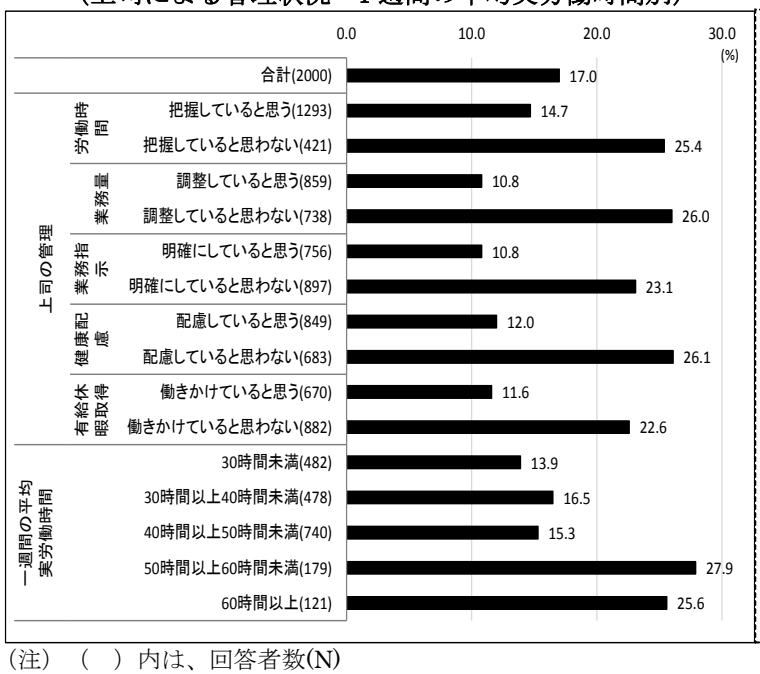
（注１）　管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）　（　）内は回答者数(N)
（注３）　QT2 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算
（注４）網掛けは最も割合が高い箇所

上司の管理の状況別に今年９月の**所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合**をみたところ、管理状況の各項目について、**上司が管理していないと思うと回答した層は、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い**。

特に「健康に気遣っている」「有給休暇取得に積極的に働きかけている」と思わない人の半数以上が、「仕事をやりたくないと感じることが多かった」としている。

●上司の管理不足を感じている人ほど、長時間労働で体調を崩した割合が高い（QT16、QT17）

図表Ⅲ-16　過去６か月間で長時間労働により体調を崩した経験
（上司による管理状況・１週間の平均実労働時間別）



（注）（　）内は、回答者数(N)

過去６か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、**17.0%が「体調を崩した経験がある」と回答**している。

とくに、上司の管理不足を感じている人のいずれも２割以上が「体調を崩した経験がある」と回答している。

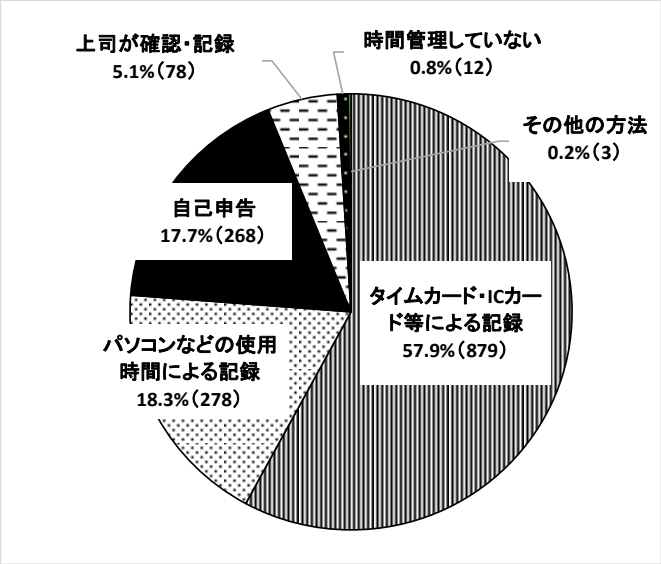
なお、週の平均実労働時間が「50時間以上 60 時間未満」、「60 時間以上」のいずれの層でも４人に１人が「体調を崩したことがある」と回答している。

４．労働時間の把握方法の実態

「自己申告」のみで把握の場合、残業手当未申告は３割超

●労働時間の把握方法について、「自己申告」のみは約２割（QT1）

図表Ⅲ-17　職場での労働時間把握方法（M.A）

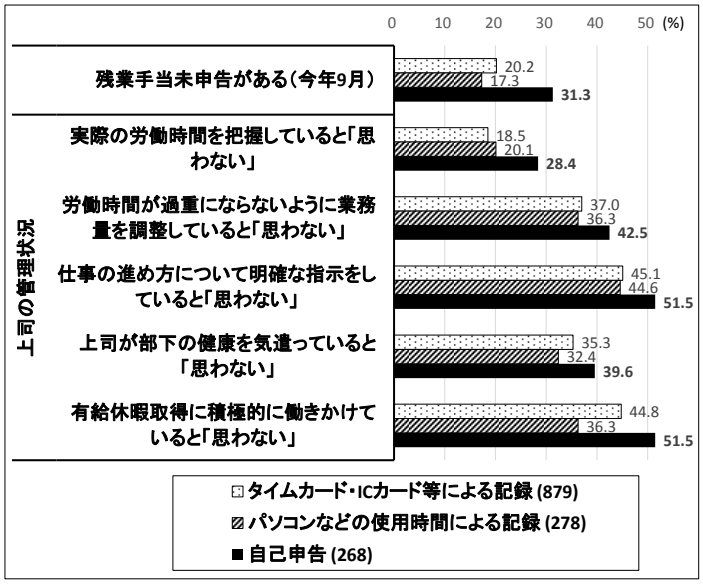


労働時間の把握方法について単一の方法のみを採用している回答をみると、客観的把握方法（タイムカード・ICカード等による記録、パソコンなどの使用時間による記録）が76.2%、それ以外の把握方法（自己申告、上司が確認・記録）が22.8%、時間管理をしていないが0.8%、となっている。

（注１）単一回答のみ抽出してグラフを作成
（注２）（　）内は、回答者数(N)
（注３）労働時間把握方法（複数回答）の各回答数は以下のとおり。タイムカード・ICカード等による記録（1061）、パソコンなどの使用時間による記録（426）、自己申告（425）、上司が確認・記録（178）、時間管理していない（120）、その他の方法（29）

●労働時間の把握方法が「自己申告」のみの場合、残業手当の未申告の割合は約３割（QT1、QT7、QT17）

図表Ⅲ-18　労働時間の把握方法と上司の管理状況等（M.A）



労働時間の把握方法別に、残業手当の未申告の状況をみると、客観把握方法と比較して「自己申告」の割合が３割以上と、最も高くなっている。

職場における上司による労働時間や仕事の管理状況をみると、管理していると「思わない」とする割合は、全ての項目で「自己申告」が最も高くなっている。

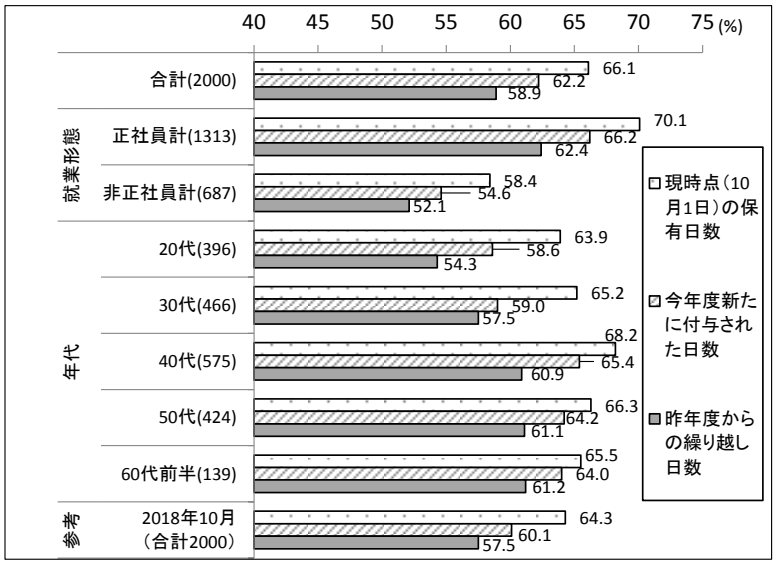
（注１）単一回答のみ抽出してグラフを作成
（注２）（　）内は、回答者数(N)

５．年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

時間外労働 80 時間以上の約 4 割、従業員規模 99 人以下で 4 人に 1 人が、年次有給休暇を「まったく取得しなかった」

●年５日の年休取得が義務化、年休の保有日数等の把握状況はわずかに改善（QT11）

図表Ⅲ-19　年次有給休暇の保有日数等の把握状況（属性別）



（注１）「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう
（注２）「把握している（ゼロの場合も含む）」と回答した割合
（注３）（　）内は回答者数（N）
（注４）2019 年 4 月から、年休が 10 日以上付与される労働者に、5 日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となった

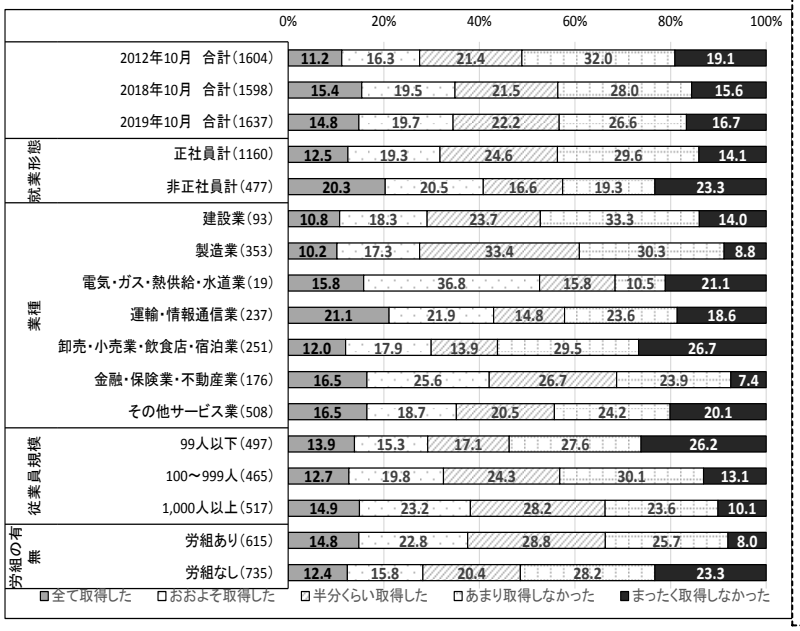
働き方改革関連法により、2019 年 4 月から、年５日の年休の確実な取得が義務化された。<u>2018 年 10 月と比べて、把握状況はわずかに改善した。</u>

<u>現時点の年次有給休暇の保有日数を「把握している」</u>と回答した割合は<u>66.1%</u>、<u>今年度新たに付与された日数を「把握している」</u>と回答した割合は<u>62.2%</u>、<u>昨年度からの繰り越し日数を「把握している」</u>と回答した割合は<u>58.9%</u>であった。

就業形態別にみると、<u>非正社員の「把握している」とする割合が低く、いずれにおいても、正社員と比べて 10%ポイント以上低くなっている。</u>

●従業員規模が小さくなるほど、「まったく取得しなかった」の割合が高い（QT12、QR23、F5、F20）

図表Ⅲ-20　年次有給休暇の取得実績（属性別）



（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

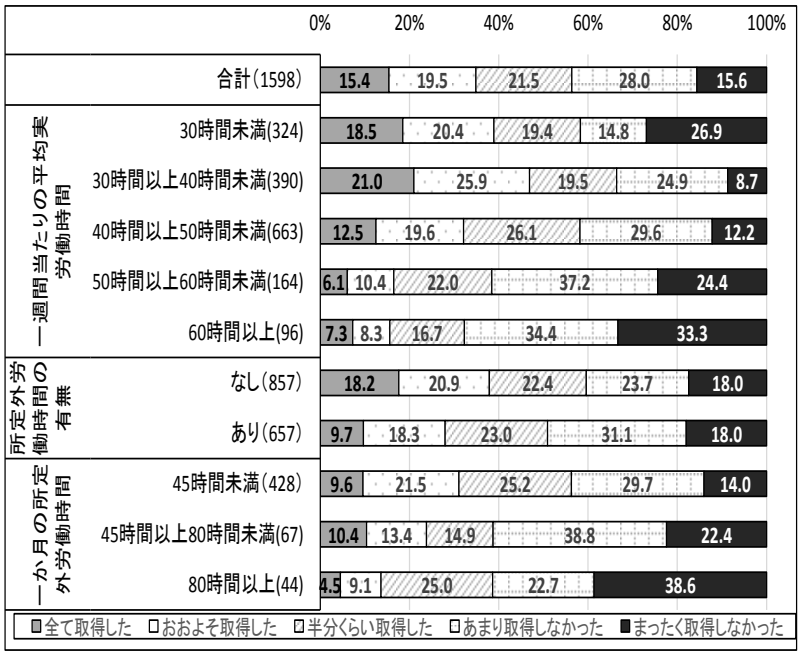
昨年度の年次有給休暇の取得実績について、「全て取得した」人は 14.8%、<u>「全く取得しなかった」人は 16.7%</u>であった。

<u>「まったく取得しなかった」と回答した割合は、従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど高い。</u>

「まったく取得しなかった」と回答した割合は、「従業員規模 99 人以下」と「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」で３割弱、「非正社員」や「労組なし」で２割強と、高くなっている。

●「まったく取得しなかった」の割合は、所定外労働時間が長くなるほど高く、80 時間以上では約 4 割（QT12、QT2、QT3）

図表Ⅲ-21　労働時間と年次有給休暇取得実績



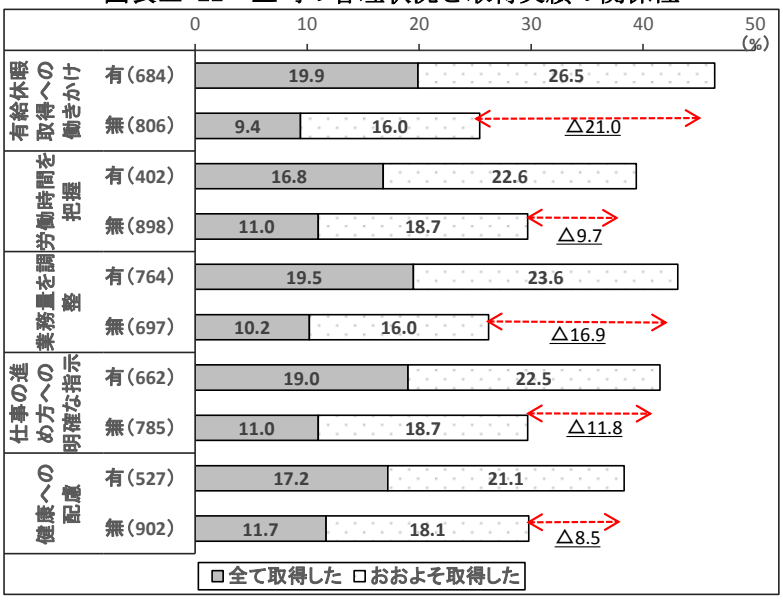
年次有給休暇の取得実績について、労働時間別にみると、おおむね１週間当たりの実労働時間および１か月当たりの所定外労働時間が長くなるほど、「まったく取得しなかった」と回答した割合が高い。

とくに、<u>１週間当たりの平均実労働時間が「60 時間以上」では 33.3%、１か月当たりの所定外労働時間が「45 時間以上 80 時間未満」では 22.4%、「80 時間以上」では 38.6%が、「まったく取得しなかった」と回答</u>した。

（注１）QT12 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

●上司による働きかけの有無で、年次有給休暇の取得実績に20%ポイント以上の差（QT12、QT17）

図表Ⅲ-22　上司の管理状況と取得実績の関係性



上司の管理状況と有給休暇の取得実績の関係性をみると、<u>上司が、労働時間管理等を行っていると感じる人の方が、取得実績が高い。</u>

特に取得にプラスに作用しているのは、<u>「有給休暇取得への働きかけ」（「有」と「無」の差が 21.0%ポイント）、次いで「労働時間が加重にならないような業務量の調整」（「有」と「無」の差が 16.9%ポイント）</u>となっている。

（注１）QT12 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

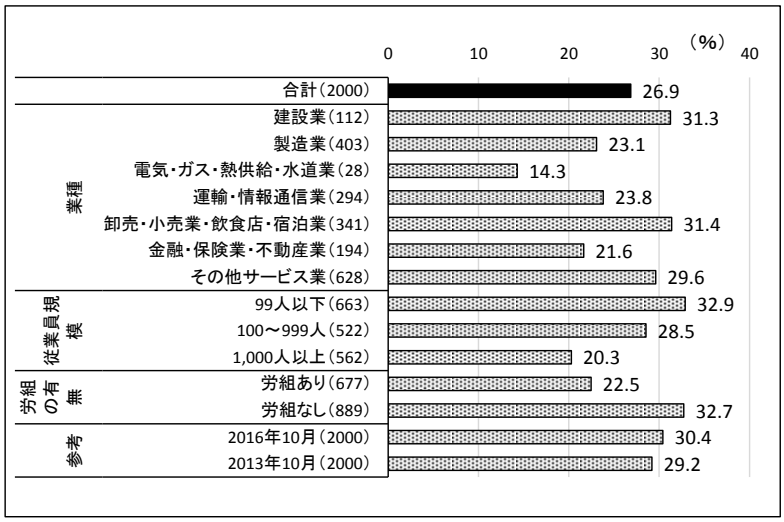
Ⅳ いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の権利認知度

1．職場における違法状態の認識

職場で違法状態があったとの認識は約４分の１

●何らかの違法状態があったとの認識は約４分の１（QT21）

図表Ⅳ－１　違法状態があったと認識している割合
（企業属性別）



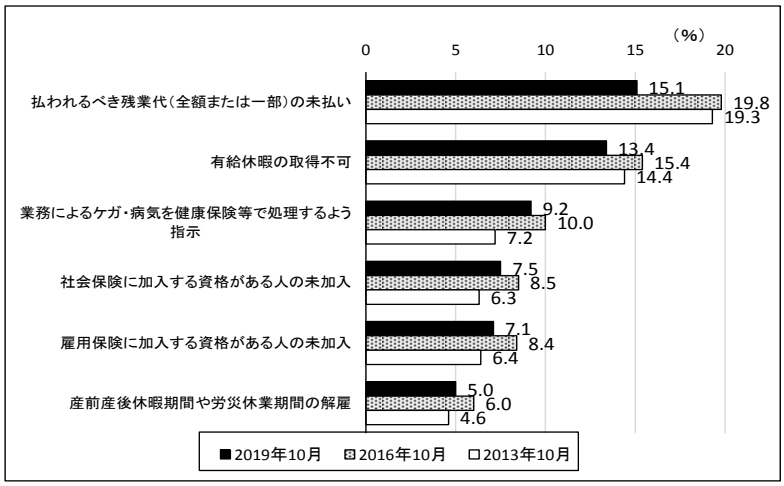
過去１年間に職場で何らかの違法状態があったと認識している割合は26.9%で、2016 年 10 月調査（第 32 回調査）よりも若干低下した。

業種別、従業員規模別、労組の有無別でみると、卸売・小売業・飲食店・宿泊業（31.4%）、建設業（31.3%）、99 人以下（32.9%）、労組なし（32.7%）で３割を超えている。

（注１）QT21 で示した６つの違法状態（下の図表Ⅳ-2 参照）のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合
（注２）（　）内は、回答者数（N）
（注３）電気・ガス・熱供給・水道業に関しては、回答数が少ないため、集計値をみる際には留意が必要

●残業代の未払いの違法状態は 15%（QT21）

図表Ⅳ－２　過去１年間の職場の違法状態の認識



過去１年間に職場で違法状態があったと認識している割合は、いずれの項目においても、2016 年 10 月調査（第 32 回調査）よりも若干低下した。

「払われるべき残業代の未払い」が 15.1%で最も高く、ついで「有給休暇の取得不可」が 13.4%となっている。

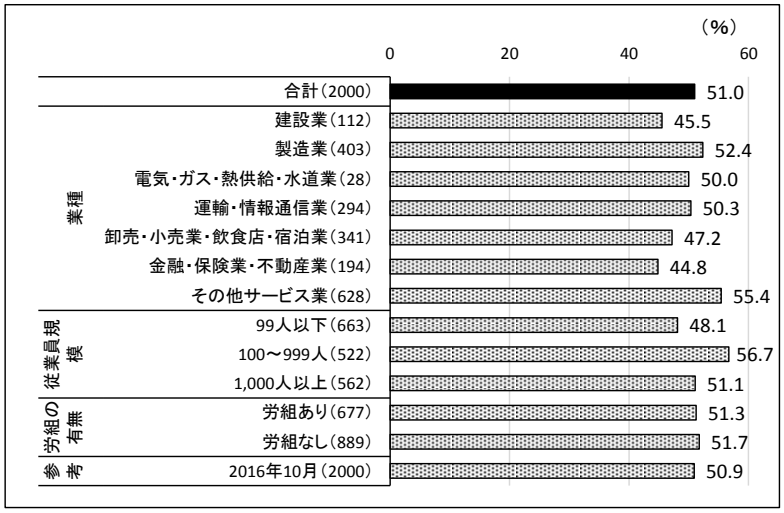
（注１）「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような違法状態があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合
（注２）2019 年 10 月調査、2016 年 10 月調査、2013 年 10 月調査はいずれも回答者数 2000

２． 職場における問題状況の認識

職場で問題状況があったとの認識は５割

●「短期間で辞めていく人が多い」などの何らかの問題状況があったとの認識は5割（QT22）

図表Ⅳ－３　問題状況があったと認識している割合
（企業属性別）



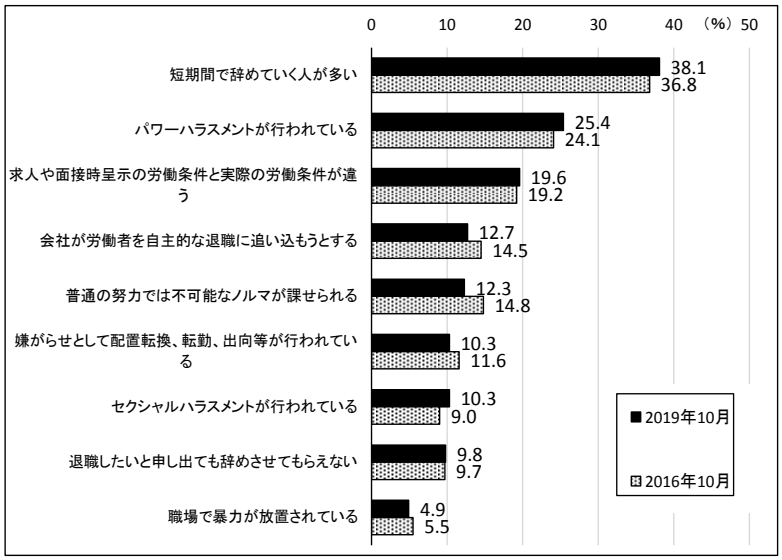
過去１年間に職場で何らかの問題状況があったと認識している割合は51.0%で、2016 年 10 月調査（第 32 回調査）と比べるとほぼ横ばいであった。

業種別では、その他サービス業（55.4%）、従業員規模別では、100～999 人（56.7%）で高くなっている。

（注１）　QT22 で示した 9 つの問題状況（下の図表Ⅳ-4 参照）のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合
（注２）（　）内は、回答者数（N）

●短期間で辞めていく人が多いとの認識は4割弱（QT22）

図表Ⅳ－４　過去１年間の職場の問題状況の認識



過去１年間に職場で問題状況があったと認識している割合は、９項目中５項目で、2016 年 10 月調査（第 32 回調査）よりも若干上昇した。

「短期間で辞めていく人が多い」が 38.1%で最も高く、つぎに「パワーハラスメントが行われている」が 25.4%となっている。

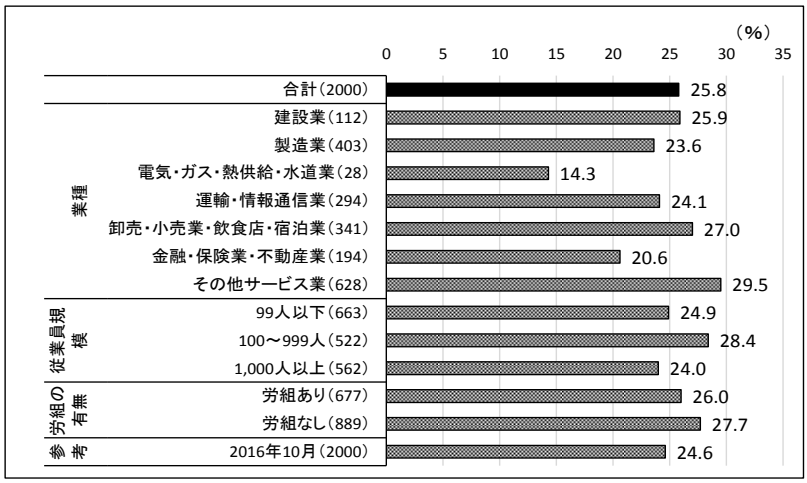
（注１）「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような問題のある状況があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合
（注２）2019 年 10 月調査、2016 年 10 月調査はいずれも回答者数 2000

３．いわゆる「ブラック企業」の認識

勤め先が「ブラック企業」との認識は４人に１人

●勤め先が「ブラック企業」との認識は４人に１人（QT20）

図表Ⅳ－５　勤め先が「ブラック企業」だと＜思う＞割合
（企業属性別）



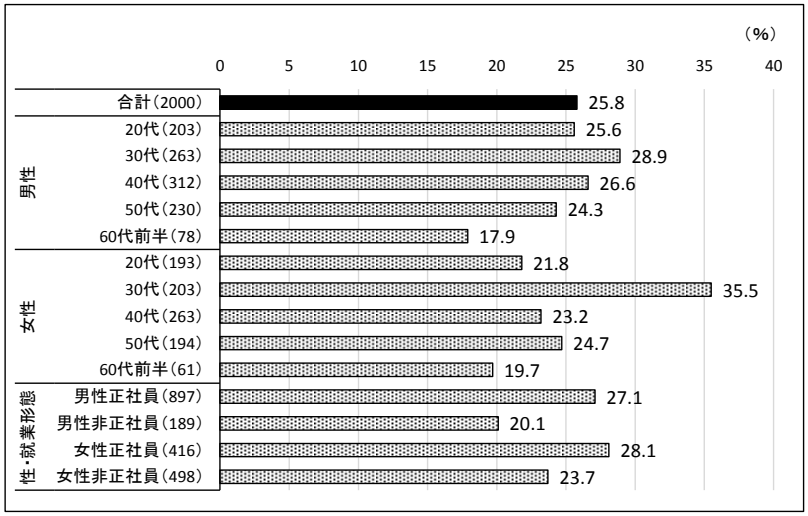
勤め先が「ブラック企業」にあたるかと尋ねたところ、＜思う＞と回答した割合は25.8%であった。2016年10月調査（第32回調査）と比べると若干上昇した。

その割合がとくに高いのが、その他サービス業（29.5%）、従業員規模100～999人（28.4%）、労組なし（27.7%）であった。

（注１）「違法または悪質な労働条件で働かせ、違法な長時間労働、残業代未払い、パワーハラスメント、極端に離職率が高いなどの特徴がある企業が「ブラック企業」と呼ばれていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」との問いに＜思う＞と回答した人の割合
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）
（注４）その他サービス業＝［医療、福祉］［教育、学習支援業］［郵便局、協同組合］［サービス業］のいずれかに回答した人

●男女30代、正社員は勤め先が「ブラック企業」との認識が強い（QT20）

図表Ⅳ－６　勤め先が「ブラック企業」だと＜思う＞割合
（個人属性別）



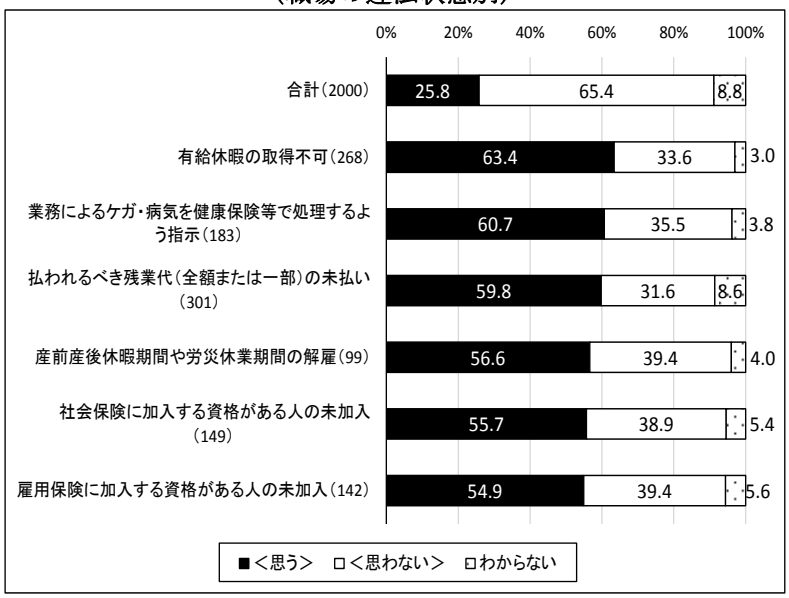
勤め先が「ブラック企業」だと＜思う＞人の割合を年齢階層別にみると、男女ともに30代で最も高い。とくに、女性30代は３割を超えている。

就業形態別では、非正社員よりも正社員のほうがその割合は高く、男性正社員は27.1%、女性正社員は28.1%にのぼる。

（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

●違法状態がある職場では「ブラック企業」との認識は5～6割（QT20、QT21）

図表Ⅳ-７　勤め先についての「ブラック企業」の認識
（職場の違法状態別）



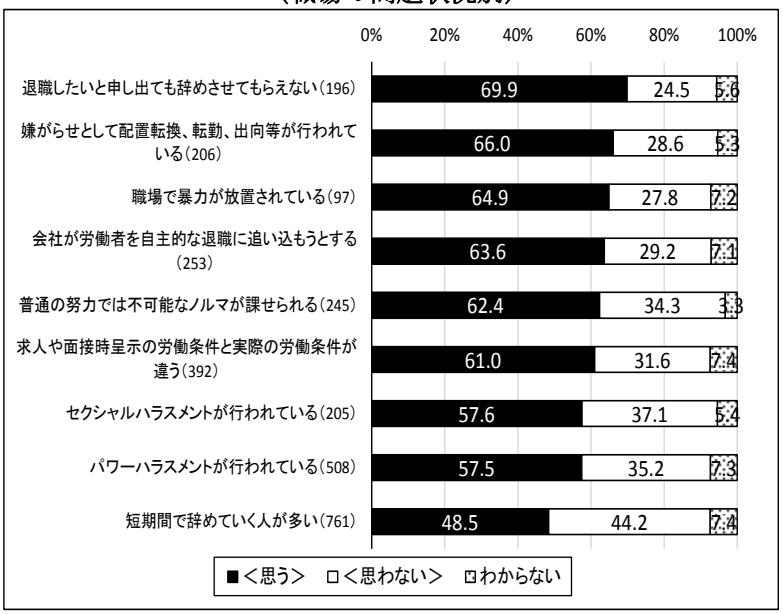
（注１）QT21 で過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について集計
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について、自分の勤め先が「ブラック企業」だと思うかどうかの認識をみたところ、いずれの項目も**「ブラック企業」だと＜思う＞割合が５～６割**を占めている。

なかでも、**「有給休暇の取得不可」の違法状態があったと認識している人のうち、63.4%が「ブラック企業」だと＜思う＞と回答**しており、最も高い。

●問題状況があった職場では「ブラック企業」との認識は5～7割（QT20、QT22）

図表Ⅳ-８　勤め先についての「ブラック企業」の認識
（職場の問題状況別）



（注１）QT22 で過去１年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について集計
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

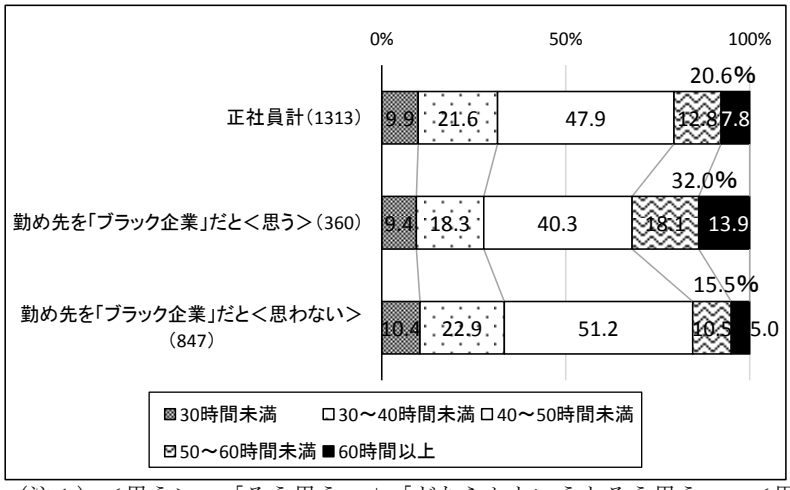
過去１年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について、自分の勤め先が「ブラック企業」だと思うかどうかの認識をみると、いずれの項目も**「ブラック企業」だと＜思う＞割合が５～７割**を占めている。

とくに**その割合が高いのが「退職したいと申し出ても辞めさせてもらえない」**で、69.9%が「ブラック企業」だと＜思う＞と回答している。

「ブラック企業」と認識する正社員は長時間労働の傾向

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員は週実労働時間が長い（QT20、F8）

図表Ⅳ－９　一週間あたりの平均実労働時間
（「ブラック企業」の認識別、正社員のみ）



勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞正社員は、＜思わない＞正社員よりも、一週間あたりの平均実労働時間が長い。50 時間以上の割合は、＜思う＞という正社員が 32.0%で、＜思わない＞という正社員の 15.5%を上回っている。

（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人は上司による管理が不十分と感じている（QT17、QT20）

図表Ⅳ-10　上司による管理状況の認識
（「ブラック企業」の認識別）

（%）

		仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない	有給休暇を取得するよう積極的に働きかけていると思わない	労働時間が過重になら務量を調整しなければならない	健康を気遣っていると思わない	実際の労働時間を把握していると思わない
正社員	合計（1313）	48.7	45.8	41.2	35.7	23.9
	勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞（360）	63.6	63.3	57.2	56.1	35.8
	＜思わない＞（847）	44.9	40.5	35.5	28.7	19.8
非正社員	合計（687）	37.6	40.9	28.7	31.1	15.6
	勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞（156）	57.1	59.6	50.0	57.1	30.1
	＜思わない＞（461）	31.7	36.2	22.8	23.0	11.3

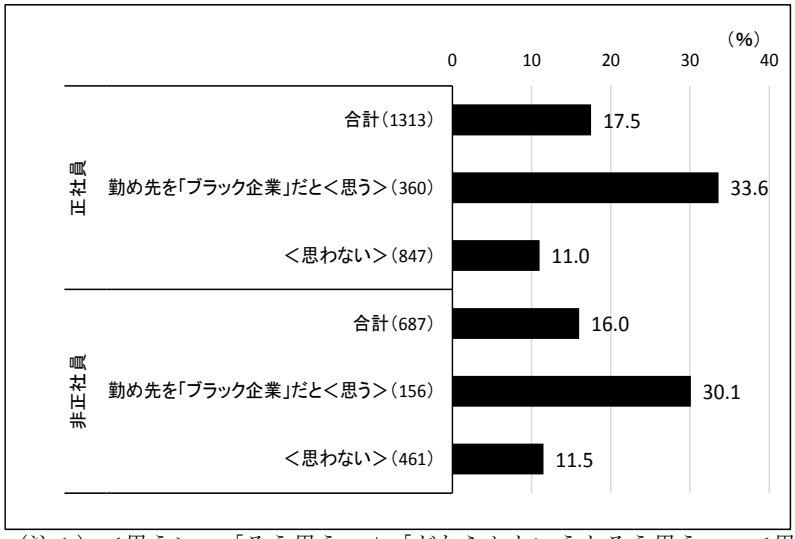
「ブラック企業」の認識別に、上司による管理状況の認識をみると、いずれの項目も、就業形態にかかわらず、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞人のほうが＜思わない＞人よりも高い。

正社員では、「仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない」、「有給休暇を取得するよう積極的に働きかけていると思わない」が高い。

（注１）QT17(1)～(5)について「そう思わない」と回答した割合
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人の3割超は長時間労働で体調を崩した経験がある（QT16、QT20）

図表Ⅳ-11　長時間労働により体調を崩した経験
（「ブラック企業」の認識別）



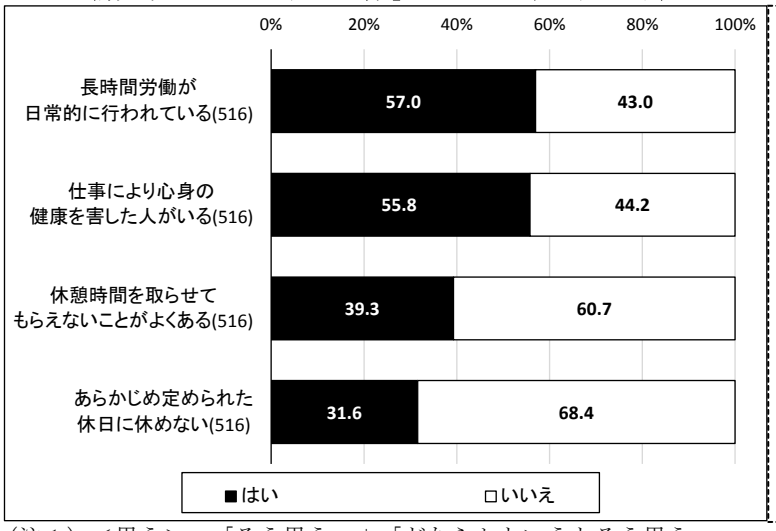
（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

過去６か月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験がある人の割合は、就業形態にかかわらず、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞人のほうが＜思わない＞人よりも高い。

長時間労働により体調を崩した経験があるのは、正社員・非正社員ともに「ブラック企業」だと＜思う＞人の３割超となっている。

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人の約6割は日常的長時間労働等の問題を認識している（QT18、QT20）

図表Ⅳ-12　職場で問題状況があったと認識している割合
（勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞人のみ）



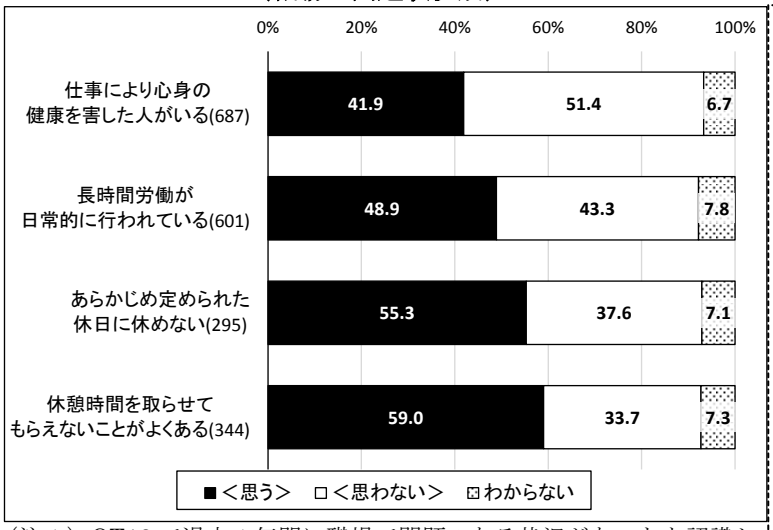
（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注２）（　）内は、回答者数(N)

勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞人は、職場で**「長時間労働が日常的に行われている」、「仕事により心身の健康を害した人がいる」と認識している人の割合が約６割**と高くなっている。

一方、休憩時間や休日について問題状況があったと認識している人の割合は３割台となっている。

●職場で心身の健康を害した人や日常的長時間労働が存在しても「ブラック企業」との認識は半数以下（QT18、QT20）

図表Ⅳ-13　勤め先についての「ブラック企業」の認識
（職場の問題状況別）



職場で「仕事により心身の健康を害した人がいる」、「長時間労働が日常的に行われている」と認識していても、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞割合は半数以下となっている。

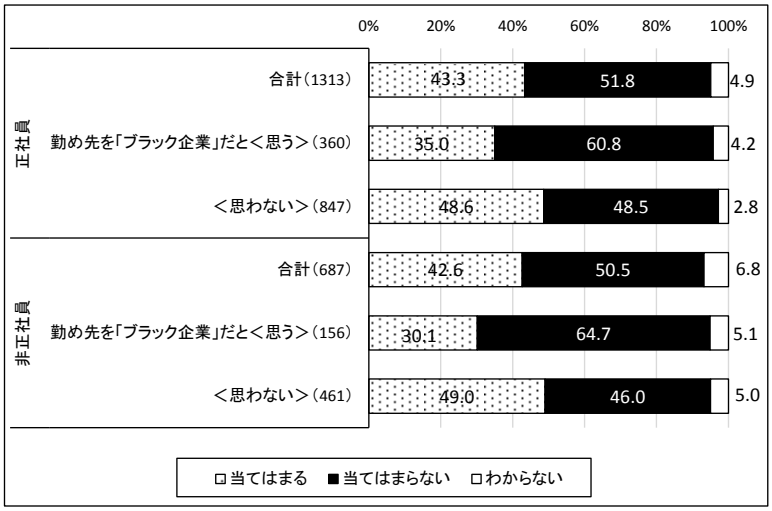
一方で、休憩時間や休日に関する問題状況があったと認識している場合に勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞割合は６割弱となっている。

（注１）QT18 で過去１年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について集計
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数(N)

「ブラック企業」との認識が働きがいや定着志向に影響

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人の６割超は働きがいを感じていない（QR19(1)、QT20）

図表Ⅳ-14　仕事に働きがいを感じているか
（「ブラック企業」の認識別）



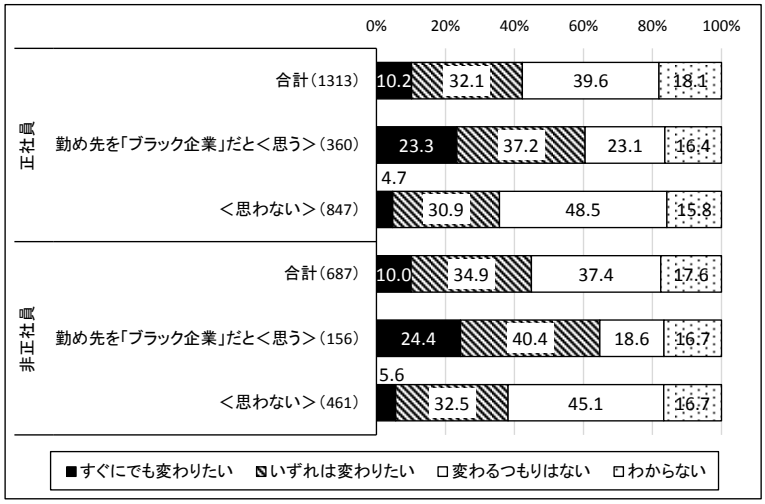
勤め先を「ブラック企業」だと思うかとの認識別に、仕事に働きがいを感じているかをみたところ、「ブラック企業」だと＜思う＞人のほうが＜思わない＞人よりも、働きがいを感じていない。

働きがいを感じていない割合は、「ブラック企業」だと＜思う＞正社員で 60.8%、非正社員で 64.7%にのぼる。

（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人の2割強はすぐにでも転職したいと思っている（QR20、QT20）

図表Ⅳ-15　今の勤め先の会社を変わりたいと思うか
（「ブラック企業」の認識別）



今の勤め先の会社を「すぐにでも変わりたい」と回答した割合は、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞人のほうが＜思わない＞人よりも高い。「ブラック企業」だと＜思う＞正社員では23.3％、非正社員では24.4％を占めている。

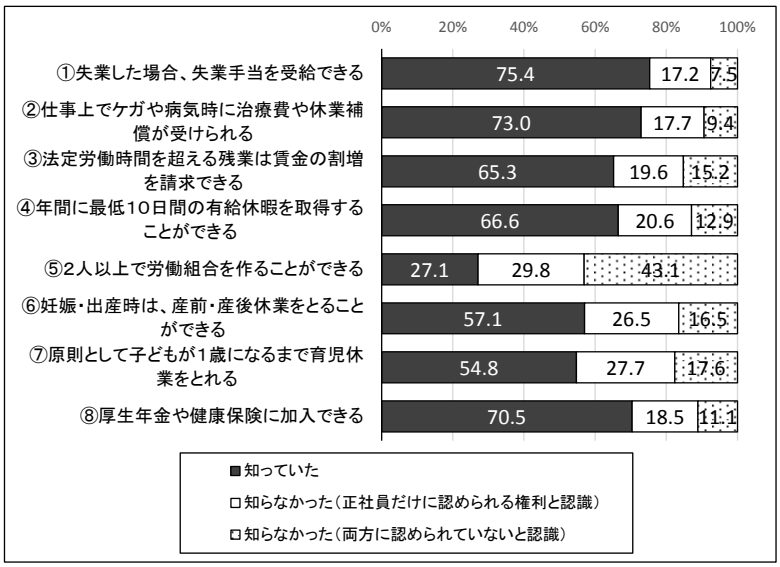
（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

4．勤労者の権利についての認知度

労働組合結成に関する権利は認知度が低い

●労働組合の結成に関する権利の認知度は3割弱（QT19）

図表Ⅳ-16　正社員と非正社員の両方で各制度が
適用されることの認知度



正社員と非正社員の両方で制度が適用されることを「知っていた」とする割合は、「２人以上で労働組合を作ることができる」が３割弱で最も低い。

これを「知らなかった」とする人のなかでも、正社員と非正社員の両方に認められていないと思っていたのが43.1％にのぼる。

（注）回答者数 2000

●権利認知度は女性、若年層、労組非加入で低い傾向（QT19）

図表Ⅳ-17　正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることを「知っていた」割合

（%）

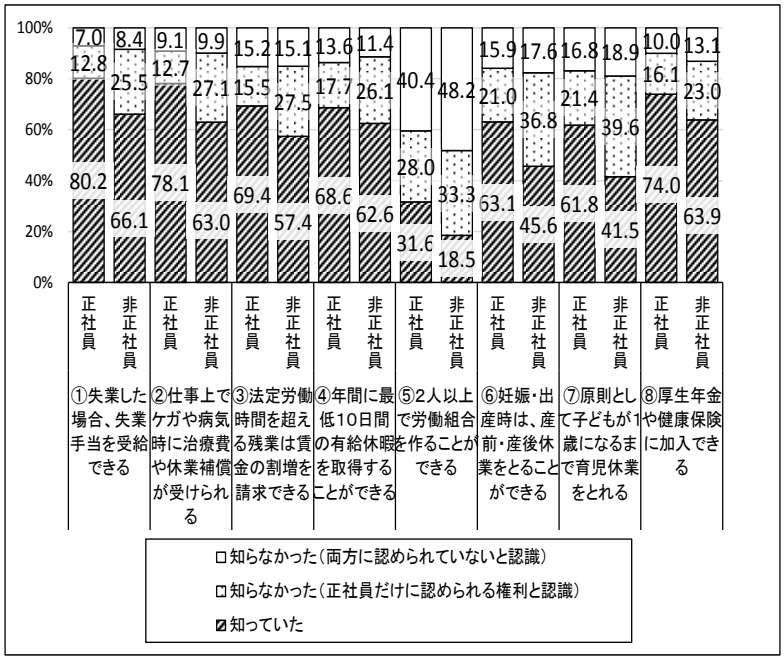
		①失業した場合、失業手当を受給できる	②仕事上でケガや病気時に治療費や休業補償が受けられる	③法定労働時間を超える残業は賃金の割増を請求できる	④年間に最低10日間の有給休暇を取得することができる	⑤2人以上で労働組合を作ることができる	⑥妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる	⑦原則として子どもが1歳になるまで育児休業をとれる	⑧厚生年金や健康保険に加入できる
合計（2000）		75.4	73.0	65.3	66.6	27.1	57.1	54.8	70.5
性別	男性（1086）	78.5	76.0	70.2	67.5	34.6	57.6	55.7	70.2
	女性（914）	71.7	69.4	59.4	65.4	18.2	56.3	53.7	70.9
年齢階層	20代（396）	67.9	63.9	57.1	62.6	22.7	52.3	50.8	63.6
	30代（466）	71.9	71.0	61.8	67.0	22.3	57.1	53.4	68.7
	40代（575）	79.0	75.8	68.3	68.5	30.4	59.3	58.4	75.5
	50代（424）	80.0	76.9	69.3	65.1	30.4	56.8	53.3	70.8
	60代前半（139）	79.1	81.3	74.8	72.7	31.7	61.9	60.4	74.8
労組加入状況	労組加入（501）	81.4	78.6	69.9	68.9	32.5	62.7	63.9	75.4
	労組非加入（1499）	73.3	71.0	63.7	65.8	25.3	55.2	51.8	68.8
参考　2016年10月（2000）		73.8	72.0	67.4	68.5	33.9	57.3	54.9	70.2

（注１）網掛けは、合計を下回る値を示している
（注２）（　）内は、回答者数（N）

正社員と非正社員の両方で適用されることを「知っていた」とする割合は、ほとんどの項目で、女性、若年層、労組非加入で低い傾向にある。

●非正社員の半数以上は育児休業、産前産後休業について、4割弱が年 10 日間の年次有給休暇についての権利を知らない（QT19）

図表Ⅳ-18　正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度



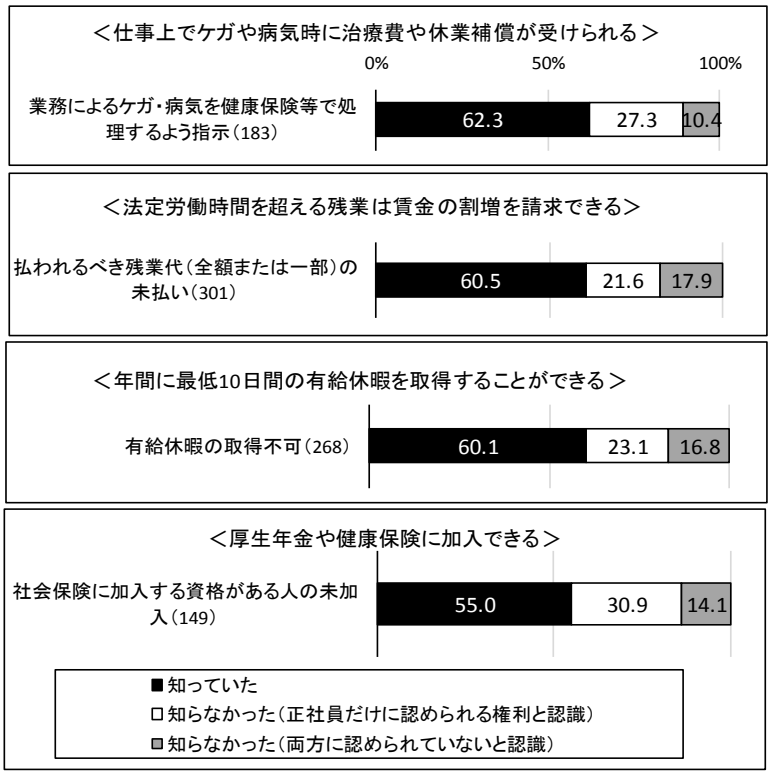
（注）回答者数は、正社員 1313、非正社員 687

正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度を就業形態別にみると、「知っていた」とする割合は８項目すべてで、正社員が非正社員を上回っている。

「知らなかった（正社員だけに認められる権利と認識）」とする割合は、正社員よりも非正社員で高い。とくに「原則として子どもが１歳になるまで育児休業をとれる」（39.6%）、「妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる」（36.8%）が高くなっており、権利を知らない（知らなかった[両方に認められていないと認識]を含む）割合は半数以上に達する。また「年間に最低 10 日間の有給休暇を取得することができる」について、権利を知らない非正社員は４割弱（37.5%）に達する。

●職場で違法状態があったと認識している人の4割程度は権利を知らない（QT19、QT21）

図表Ⅳ-19　正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度（職場の違法状態の認識別）



過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について、正社員と非正社員の両方で適用されることの認知度をみると、いずれの項目でも６割程度が「知っていた」、４割程度が「知らなかった」と回答した。

とくに、職場で「社会保険に加入する資格がある人の未加入」があると認識している人のうち45%は、正社員・非正社員ともに「厚生年金や健康保険に加入できる」ことを「知らなかった」と回答している。

（注１）QT21で過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

●正社員、非正社員ともに、労働組合がある方が、諸権利を正しく認識（QT19、QR23）

図表Ⅳ-20　労働者の権利を正しく理解している割合（労働組合の有無別）

（%）	正社員			非正社員		
	①労働組合あり(509)	②労働組合なし(638)	差分（①－②）	①労働組合あり(168)	②労働組合なし(251)	差分（①－②）
(1)失業した場合、失業手当を受給できる	83.9	79.8	4.1	77.4	66.9	10.5
(2)仕事上でケガや病気時に治療費や休業補償が受けられる	81.9	78.8	3.1	76.8	64.1	12.7
(3)法定労働時間を超える残業は賃金の割増を請求できる	74.1	69.3	4.8	67.3	61.0	6.3
(4)年間に最低10日間の有給休暇を取得することができる	70.7	68.3	2.4	78.0	59.4	18.6
(5)2人以上で労働組合を作ることができる	39.3	28.5	10.8	20.8	22.3	-1.5
(6)妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる	67.3	61.3	6.0	55.4	45.5	9.9
(7)原則として子どもが1歳になるまで育児休業をとれる	68.0	59.7	8.3	52.4	42.6	9.8
(8)厚生年金や健康保険に加入できる	77.2	74.0	3.2	61.4	59.0	2.4

雇用形態および労働組合の有無別に、労働者の権利を正しく理解している割合を計算した結果、正社員、非正社員ともに、概ね職場に労働組合がある方が諸権利を正しく認識している。

正社員の場合は団結権、非正社員の場合は失業手当、休業補償、有給休暇について、労働組合がある場合のほうがない場合よりも10%ポイント以上正しく認知している割合が高くなっている。

（注１）表側に示した労働者の諸制度について、それぞれ正社員と非正社員の両方で、一定の要件を満たせば利用できる（適用される）ことを知っているかどうかたずねた結果である。選択肢は「知っていた」「知らなかった（正社員だけに認められる権利だと思っていた）」「知らなかった（正社員にも非正社員にも認められていなかった）」の３つであり、「知っていた」と回答した者のみを労働者の権利を正しく理解しているとみなした。
（注２）労働組合の有無を問う設問の選択肢には「労働組合がある」、「労働組合がない」のほかに、「労働組合があるかどうかわからない」があるが、「労働組合があるかどうかわからない」を選択した層の集計結果は示していない。
（注３）（　）内は、回答者数(N)

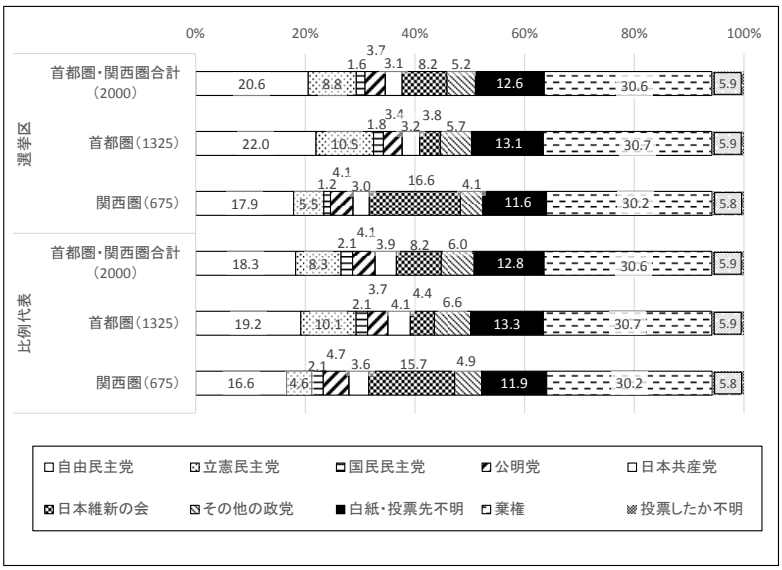
Ⅴ　2019 年参議院選挙における投票行動と政党支持の状況

1．2019 年参議院議員選挙における投票行動

棄権した割合が前回調査を上回る

●前回調査（2016 年）よりも棄権した割合が増加（QT23、QT24（1）（2））

図表Ⅴ－1　2019 年参院選の投票行動
（選挙区・比例代表、首都圏・関西圏）



2019 年参議院議員選挙の投票行動をみると、棄権した割合は 30.6%であり、前回の 2016 年 10 月調査時の 26.2%を上回った。

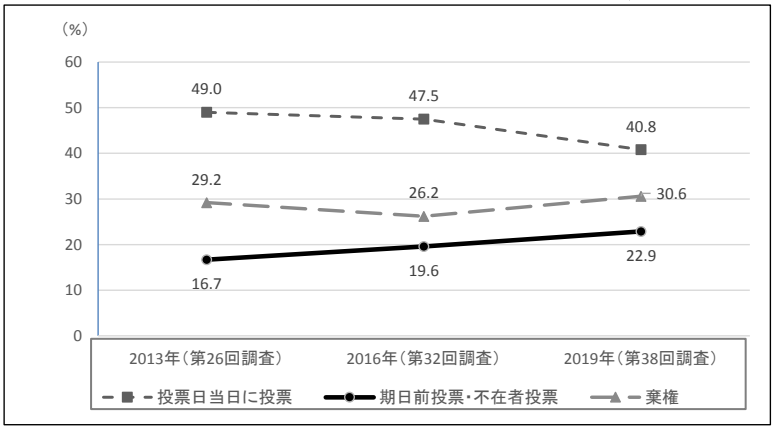
選挙区・比例代表ともに最も得票割合が高かった政党は自民党である（選挙区：20.6%、比例代表 18.3%）。

関西圏では、日本維新の会に投票した割合が高く（選挙区：16.6%、比例代表：15.7%）、選挙区・比例代表ともに、自民党に迫る状況。

（注１）Ｎ（回答者数）=2,000
（注２）「選挙区」は選挙区で投票した候補者が所属する政党をたずねたものであり、「比例代表」は比例代表で投票した政党、または投票した候補者が所属する政党である（以下同様）
（注３）図表中の「棄権」および「選挙権なし・投票したか不明」については、選挙区と比例代表を別に尋ねたのではなく、一括で尋ねた結果である（詳細は QT23、QT24 の質問文を参照のこと）

●期日前投票は、着実に増加（QT23）

図表Ⅴ－2　期日前投票・不在者投票の活用状況



期日前投票・不在者投票をしたという割合は 22.9%であり、第 26 回調査（2013 年）、第 32 回調査（2016 年）での参議院議員選挙の投票行動と比較したとき、着実に増加している。

（注１）各回の調査には、「その他・わからない」の回答があるため、合計が 100%にならない
（注２）総務省公表の投票結果に基づく、首都圏・関西圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）の投票率は、48.78%（選挙区・比例代表ともに同数値）

２．政党支持の状況

「支持政党なし」が過半数

●支持政党なしの割合が 51.7%と過半数を占める（QT25）

図表Ｖ－３　政党支持の状況
（地域、性、年齢、就業形態別）　(%)

		自由民主党	立憲民主党	国民民主党	公明党	日本共産党	日本維新の会	その他の政党	支持政党はない	わからない
首都圏・関西圏合計（2000）		19.5	4.5	1.1	2.5	2.1	5.9	4.4	51.7	8.5
地域	首都圏（1325）	19.8	5.5	1.1	2.3	2.1	1.7	4.5	54.1	8.8
	関西圏（675）	18.8	2.5	0.9	3.0	1.9	14.2	4.0	46.8	7.9
性別	男性計（1086）	25.7	5.2	1.5	1.8	1.8	6.4	5.8	46.4	5.4
	女性計（914）	12.1	3.7	0.5	3.3	2.3	5.4	2.6	57.9	12.1
年齢	20代（396）	18.7	3.8	1.3	1.8	1.3	4.5	6.1	47.7	14.9
	30代（466）	20.8	2.6	1.1	2.6	1.5	4.3	4.3	53.2	9.7
	40代（575）	19.0	5.0	0.9	2.6	2.1	7.0	3.8	52.7	7
	50代（424）	20.8	5.2	0.9	3.1	2.1	8.0	3.3	51.7	5
	60代前半（139）	15.8	8.6	1.4	2.2	5.8	4.3	5.0	53.2	3.6
就業形態	正社員計（1313）	23.0	4.6	1.1	1.8	1.4	5.9	4.6	49.4	8
	非正社員計（687）	12.8	4.4	0.9	3.8	3.2	5.8	3.8	55.9	9.5

（注）（　）内は、回答者数(N)

政党支持の状況については、「支持政党はない」と回答した割合が51.7%と過半数を占めている。特に、女性では 57.9%と比較的高くなっている。

政党の支持状況では、自民党への支持割合が最も高くなっているが、性別で見ると男女の差が大きく（男性：25.7%、女性：12.1%）、また就業形態別に見ると正社員と非正社員の差が大きくなっている（正社員：23.0%、非正社員：12.8%）。

関西圏では、投票行動と同様に、維新に対する支持が高い状況。