

# 勤労者短観

一連合総研・第44回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告書－

## 目 次

はじめに

調査の実施概要

### I. 首都圏・関西圏

【調査・結果の概要】

調査結果のポイント I-1

回答者の基本属性 I-2

【本編】

I. 勤労者の生活と仕事に関する意識 I-9

II. 仕事と生活についての意識と実態 I-16

III. 労働時間、有給休暇についての意識と実態 I-21

IV. 労働組合についての認識と実態 I-37

V. 2022年参議院選挙における投票行動と支持政党 I-47

【資料編】単純集計表 I-参考1

### II. 全国分析（参考）

【調査・結果の概要】

全国調査について II-1

回答者の基本属性 II-4

調査結果のポイント II-11

【本編】

勤労者の生活と仕事に関する意識 II-13

【資料編】単純集計表 II-参考1

2022年12月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所



## はじめに

連合総研では、2001年より毎年2回、4月と10月に労働者に対する「労働者短観」（労働者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）を行っており、2022年10月に第44回「労働者短観」調査を実施しました。今回の調査では、毎回実施している「労働者の景況感や物価、仕事に関する意識」の定点調査、そして10月調査で毎年行う「労働時間、有給休暇についての意識と実態」の準定点調査を行いました。加えて、トピックス調査として「労働組合についての認識と実態」と「2022年参議院選挙における投票行動と支持政党」についても調査テーマとしました。

1年前と比べて景気認識は悪化、1年後の景気見通しも悪化するとの認識が強まっています。

また、物価については1年前と比べて上昇したとの認識が過去最高を更新し、1年後についても物価の上昇が続くとの認識が強まっています。そして、約6割の人が物価上昇幅が賃金の増加幅がよりも大きいと回答しています。

労働時間、有給休暇についての意識では、全体の1/4以上で賃金不払い残業があると回答、未申告の残業時間平均も増加傾向にあります。

労働組合についての認識では、労働組合活動によって労働条件が良くなる、労働者の権利が守られると約4割の人が認識している一方で、労働者の権利として労働組合を作ることが法律で定められていることを認識している割合が3割強にとどまっていること、などが明らかになりました。

労働者短観では、第35回調査から対象範囲を全国に拡大しており、本報告書では、首都圏・関西圏を対象とする分析に加えて、地域ブロックの分析も掲載しています。

クロス集計表については、連合総研のホームページに掲載しておりますので、併せてご覧ください。

本調査の実施にあたっては、法政大学キャリアデザイン学部の佐藤厚教授、東京大学社会科学研究所の佐藤香教授、東海学園大学経営学部の南雲智映教授、また連合本部のスタッフの方々から数多くの貴重なご助言をいただきました。この場を借りて感謝申し上げます。そして何よりも、貴重なお時間を割いて回答にご協力いただいたインテージのモニターの皆様に心より御礼申し上げます。

2022年12月

(公財)連合総合生活開発研究所所長 市川 正樹

(注) 本調査報告においては、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託を「非正社員」と呼称しています。

## 「勤労者短観」および勤労者短観調査研究委員会について

連合総研「勤労者短観」（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）は、2001年4月の第1回調査実施以来、年2回（4月・10月）調査が行われており、今回で第44回を迎えます。

本調査は、日本の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を定期的に把握することによって、景気・雇用・生活の動向を明らかにするとともに、政策的諸課題を検討するにあたっての基礎的資料を得ることを目的としています。

勤労者短観調査研究委員会は、連合総研に常設されている所内研究委員会です。本調査の実施および報告書の取りまとめにあたっては、アドバイザーミーティングを開催し、以下の委員からご助言をいただいております。

### 【アドバイザーミーティング】

委員 佐藤 厚 (法政大学キャリアデザイン学部教授)

委員 佐藤 香 (東京大学社会科学研究所教授)

委員 南雲 智映 (東海学園大学経営学部教授)

委員 酒井 伸広 (連合労働条件局次長)

委員 栗山 祐太 (連合経済・社会政策局部長)

### 【勤労者短観調査研究委員会】 執筆分担

市川 正樹 (連合総研所長)

新谷 信幸 (連合総研事務局長)

平川 則男 (連合総研副所長)

石黒 生子 (連合総研主幹研究員) I - III章

麻生 裕子 (連合総研主任研究員) I - III章

松岡 康司 (連合総研主任研究員) I - III章

伊藤 彰久 (連合総研主任研究員) I - V章

多田 健太郎 (連合総研主任研究員) I - I章

遠坂 佳将 (連合総研主任研究員) I - I章

戸塚 鐘 (連合総研主任研究員) 調査の実施概要、調査結果の概要、  
I - II、VI章、II - 全国分析

(肩書きは2022年10月1日現在)

# 《調査の実施概要》

## 1. 調査目的

本調査は、わが国の景気動向や仕事と暮らしについての勤労者の認識を、アンケート調査によって、定期的に把握するとともに、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的としている。2001年4月に第1回調査を開始して以来、毎年4月と10月に定期的に調査を実施し、多様な勤労者の仕事と生活の状況や認識を把握することに努めている。第21回調査より、調査対象者を拡大するために、従来の郵送モニター調査からインターネットによるWEBモニター調査に切り替えている。

また、近年における60代前半の勤労者の増加を考慮し、第24回調査より集計対象を20～64歳に拡大した（以前の集計対象は20～59歳）。なお、時系列分析の際には第21回調査以降の結果については20～64歳を合算集計したが、第20回調査以前は20～59歳と60～64歳とを合算して集計できるようには設計されていないため、参考値として20～59歳の集計結果を表示している。

第35回調査からは、勤労者の仕事と暮らしの実情をより正確に把握・分析する観点から、対象の地域を全国に拡大するとともに、サンプル数を増やして実施している。

## 2. 調査項目

### ○定点観測調査

(1)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

### ○準定点観測調査（隔回）

(2)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（10月定点調査）

(3)年次有給休暇の保有日数等の把握・取得実態（10月定点調査）

### ○トピック調査

(4)労働組合についての認識と実態

(5)2022年参議院選挙における投票行動と支持政党

## 3. 調査の対象等

(1)全国に居住する20代から60代前半までの民間企業に雇用されている者

(2)なお、過去調査との時系列比較が可能となるよう、首都圏・関西圏を基本に公表資料を作成した（全国分析については、参考に詳細資料を掲載した）。

## 4. サンプル数および抽出方法

### (1) 首都圏および関西圏の割付基準とサンプル数

過去調査との時系列比較が可能となるよう、首都圏・関西圏について現行割付を維持した。

まず、予め想定した調査対象者数2,000人をベースにして、「平成29年就業構造基本調査」の首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）のそれぞれにおける20歳から64歳までの雇用者の性・年齢階層・就業形態別の分布割合を反映したサンプル割付基準を作成した。

### (2) 全国の割付基準とサンプル数

上記、首都圏および関西圏のサンプル割付基準をベースに、全国の割付基準を作成した。

対象人数は4307人となった。割付基準の詳細はII-3ページをご覧いただきたい。

全国化にあたり「8地方区分」を基本としたが、首都圏・関西圏について現行割付を維持するため、関東地方は「首都圏」と「北関東」に分け、三重は「中部」に含めた。詳細はII-1ページ以降をご覧いただきたい。

### (3) アンケートの抽出方法等

この割付基準に基づいて、(株)インテージリサーチにモニター登録をしている全国に居住する民間企業雇用者の中から、各層ごとに割付基準以上の回答が得られるようランダムに抽出し、アンケートへの回答依頼を行った。そのうえで、回答が得られたなかから、各層ごとのサンプル数が割付基準と等しくなるように乱数によって標本を決定した（いわゆるサンプル・カットを実施）。なお、(株)インテージリサーチのモニターは、主にインターネットサイトと新聞・雑誌等の募集広告によりモニター募集をおこなっている。

## 5. 調査期間、調査方法および調査実施機関

- (1)調査期間 2022年10月1日(土)～10月5日(水)
- (2)調査方法 WEB画面上での個別記入方式
- (3)調査実施機関 (株)インテージリサーチに調査作業を委託

## 6. 回答者の構成

### (1)首都圏および関西圏

単位：%、( )内は回答者数

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

※ 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(以下の集計表も同様)

### (2)全国

単位：%、( )内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
合計	(4307)	(803)	(991)	(1225)	(947)	(341)
	100.0	18.6	23.0	28.4	22.0	7.9
男性	(2311)	(417)	(552)	(653)	(501)	(188)
	100.0	18.0	23.9	28.3	21.7	8.1
女性	(1996)	(386)	(439)	(572)	(446)	(153)
	100.0	19.3	22.0	28.7	22.3	7.7

## データクリーニングの方法

今回調査では、設問の回答間の矛盾が一部見られた。そのため、矛盾が生じている設問については、以下のような方針でデータクリーニングを行い、回答データの修正を行った。

### (データクリーニングの基本方針)

- 一見矛盾があると思われる場合であっても論理的に想定できるケースが存在する場合は、できるだけ元の回答を生かし、論理的に想定しえない場合のみ回答の置き換えを行う。
- 回答の置き換えを行う場合には、基本的に早い順番の設問的回答を生かし、遅い順番の設問を「不明」に置き換える。
- どの設問的回答を間違えたか判断できない場合は、双方的回答を「不明」に置き換える。

## 具体的処理方法

### ●F2、F7とF22との間における矛盾

F2…年齢、F7…最終学歴、  
F22…勤続年数

内容	F2(年齢)とF7(最終学歴)から理論値(F7(最終学歴)を年齢換算 (中卒=15、高卒=18、専修・各種学校卒および短大・高専卒=20、四大卒=22、大学院卒=24) し、F2(年齢) - 学歴の年齢換算+1を理論値)を換算し、その値よりもF22(勤続年数)が大きい。
処理	上記理論値をF22(勤続年数)の値とした。

第44回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

## I. 首都圏・関西圏

### 調査・結果の概要

- 調査結果のポイント
- 回答者の基本属性



## 《調査結果のポイント》

### 1. 勤労者の生活と仕事に関する意識

- ◆1年前と比べ景気認識は悪化。1年後の景気見通しも、前回より悪化認識が強まる。 【図表I-1】
- ◆物価認識 D. I. 値はプラス 62.9 と過去最高値を更新。今後も上昇するとの認識が高い水準。 【図表I-3】
- ◆全体では「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅<物価上昇幅）」と回答した割合が 57.4% 【図表I-5】

### 2. 仕事と生活についての意識と実態

- ◆「仕事と生活のバランス」などの D. I. 値が経年で上昇傾向 【図表II-1】
- ◆WL B がとれている認識は、女性正社員で大きく悪化 【図表II-2】
- ◆キャリアを高めるための機会や支援があるとする割合は、非正社員のいずれの従業員規模でも低い 【図表II-5】

### 3. 労働時間、有給休暇についての意識と実態

- ◆平均実労働時間は全体では横ばい傾向 【図表III-1】
- ◆賃金不払い残業「あり」は 1/4 以上、未申告の残業時間平均も増加傾向 【図表III-9】
- ◆上司による明確な業務指示や有給休暇取得の働きかけが不十分を感じている人の割合が高い 【図表III-14】
- ◆在宅勤務・テレワークの実施割合は依然としてコロナ前を上回る 【図表III-19】
- ◆従業員 99 人以下企業の約 15% が在宅勤務・テレワーク時の時間を管理していない 【図表III-26】
- ◆1か月の所定外労働 45 時間以上層で、年次有給休暇を < 取得しなかった > 割合が 5 割超 【図表III-31】

### 4. 労働組合についての認識と実態

- ◆全体では労働組合活動により「労働条件がよくなる」「労働者の権利が守られる」と認識している割合が約 4 割 【図表IV-3】
- ◆全体では労働者の権利として「労働組合を作ること」を認識する割合は 3 割強にとどまる 【図表IV-12】

# 《回答者の基本属性》

本報告書の分析対象である 20~64 歳の民間雇用者について、以下に基本属性を示した(性・就業形態別)。なお、詳細は連合総研ホームページに掲載した「第 44 回労働者短観-簡易クロス集計表(首都圏・関西圏)」をご覧いただきたい。

## (1) 年齢階級(F2)

『平成 29 年 就業構造基本調査』に基づいて民間雇用者を男女・年齢階級・就業形態・地域別に割り付けている(第 1 表)。

第 1 表 年齢階級 (上段かつこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	20代	30代	40代	50代	60代 前半	平均年齢 (歳)
合計	(2000)	(396)	(466)	(575)	(424)	(139)	42.3
	100.0	19.8	23.3	28.8	21.2	7.0	
男性正社員	(897)	(143)	(232)	(281)	(205)	(36)	42.6
	100.0	15.9	25.9	31.3	22.9	4.0	
男性非正社員	(189)	(60)	(31)	(31)	(25)	(42)	42.7
	100.0	31.7	16.4	16.4	13.2	22.2	
女性正社員	(416)	(118)	(112)	(104)	(70)	(12)	38.9
	100.0	28.4	26.9	25.0	16.8	2.9	
女性非正社員	(498)	(75)	(91)	(159)	(124)	(49)	44.4
	100.0	15.1	18.3	31.9	24.9	9.8	

## (2) 雇用契約期間(F4-2)

正社員では、男性・女性ともに7割以上が雇用契約期間の定めがないと回答している。また、雇用契約期間の定めがある場合でも「5年超」の割合が高い(男性正社員:18.8%、女性正社員:15.6%)。一方、非正社員では雇用契約期間の定めがないとの回答は、男性非正社員で 27.0%、女性非正社員で 33.5%となっており、雇用契約期間の定めがある場合では男性非正社員では「6か月超1年以下」(18.0%)、女性非正社員では「1 か月以上6か月以下」(16.1%)の割合が比較的高い(第 2 表)。

第 2 表 雇用契約期間(上段かつこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	期間の定め なし	1か月未満	1か月以上 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超 3年以下	3年超 5年以下	5年超	わからない
合計	(2000)	(1164)	(6)	(122)	(96)	(113)	(91)	(311)	(97)
	100.0	58.2	0.3	6.1	4.8	5.7	4.6	15.6	4.9
男性正社員	(897)	(637)	(2)	(7)	(12)	(21)	(29)	(169)	(20)
	100.0	71.0	0.2	0.8	1.3	2.3	3.2	18.8	2.2
男性非正社員	(189)	(51)	(1)	(32)	(34)	(22)	(16)	(12)	(21)
	100.0	27.0	0.5	16.9	18.0	11.6	8.5	6.3	11.1
女性正社員	(416)	(309)	(0)	(3)	(5)	(16)	(10)	(65)	(8)
	100.0	74.3	0.0	0.7	1.2	3.8	2.4	15.6	1.9
女性非正社員	(498)	(167)	(3)	(80)	(45)	(54)	(36)	(65)	(48)
	100.0	33.5	0.6	16.1	9.0	10.8	7.2	13.1	9.6

### (3) 配偶関係(F6)

既未婚の状況をみると、男性正社員では、既婚(配偶者あり)とする割合が最も高く 54.7%、未婚者は 41.0%となっている。逆に男性非正社員では、未婚の割合が 66.1%、既婚(配偶者あり)は 28.6%となっている。女性正社員では、既婚(配偶者あり)は 37.0%であり、未婚(52.2%)の割合の方が高くなっている。女性非正社員では、既婚(配偶者あり)が 58.8%、未婚が 33.3%であり、既婚者の割合が高い。また、女性正社員においては、既婚(離別・死別)の割合が他と比べて高い(第3表)。

第3表 既未婚の状況 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	既婚(配偶者あり)	既婚(離別・死別)	未婚
合計	(2000)	(992)	(132)	(876)
	100.0	49.6	6.6	43.8
男性正社員	(897)	(491)	(38)	(368)
	100.0	54.7	4.2	41.0
男性非正社員	(189)	(54)	(10)	(125)
	100.0	28.6	5.3	66.1
女性正社員	(416)	(154)	(45)	(217)
	100.0	37.0	10.8	52.2
女性非正社員	(498)	(293)	(39)	(166)
	100.0	58.8	7.8	33.3

(注)表中の「既婚(配偶者あり)」には事実婚を含む。

### (4)世帯における回答者以外の賃金収入者の有無と配偶者の就業形態(F10・F11・F12)

「本人以外の賃金収入者がいる」とする割合は、男性正社員 48.9%、男性非正社員 47.1%となっているが、「配偶者が賃金収入者である」とする割合は、男性正社員 35.6%に対して、男性非正社員は 16.9%となっている。「配偶者が賃金収入者であり、かつその就業形態は正社員である」とする割合は、女性非正社員が 39.4%と最も高く、男性非正社員は 2.1%と最も低くなっている(第4表)。

第4表 世帯における他の賃金収入者の有無と配偶者の就業形態 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計		世帯の回答者以外の賃金収入者						いない	
			いる うち配偶者							
			うち 正社員	うち パート・アルバイト	うち 契約社員・嘱託員	うち 派遣労働者	うち その他・わからない			
合計	(2000)	(1105)	(738)	(439)	(197)	(37)	(10)	(55)	(895)	
男性正社員	(897)	(439)	(319)	(124)	(160)	(21)	(6)	(8)	(458)	
男性非正社員	(189)	(89)	(32)	(4)	(17)	(3)	(1)	(7)	(100)	
女性正社員	(416)	(213)	(128)	(115)	(2)	(3)	(1)	(7)	(203)	
女性非正社員	(498)	(364)	(259)	(196)	(18)	(10)	(2)	(33)	(134)	

(注)表中の「配偶者」には事実婚の相手を含む。

## (5) 主たる生計支持者 (F15)

世帯の主生計支持者の状況をみると、男性正社員の85.2%、男性非正社員の65.1%、女性正社員の52.2%が主たる生計支持者は「本人」であるとしている。また、男性非正社員においては、30.2%が主たる生計支持者を「親」であるとしており、他と比較してその割合が高い。一方、女性非正社員は、家計補助的に働いている割合が高く、55.2%が主たる生計支持者は「配偶者」であるとしている(第5表)。

第5表 世帯の主生計支持者の状況(上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	本人	配偶者	親	子ども	その他
合計	(2000)	(1226)	(423)	(319)	(4)	(28)
	100.0	61.3	21.2	16.0	0.2	1.4
男性正社員	(897)	(764)	(27)	(100)	(0)	(6)
	100.0	85.2	3.0	11.1	0.0	0.7
男性非正社員	(189)	(123)	(3)	(57)	(0)	(6)
	100.0	65.1	1.6	30.2	0.0	3.2
女性正社員	(416)	(217)	(118)	(72)	(1)	(8)
	100.0	52.2	28.4	17.3	0.2	1.9
女性非正社員	(498)	(122)	(275)	(90)	(3)	(8)
	100.0	24.5	55.2	18.1	0.6	1.6

(注)表中の「配偶者」には事実婚の相手を含む。

## (6) 生計を同一にする子どもの有無と末子の年齢 (F16・F17)

生計を同一にする子どもの有無をみると、男性正社員の39.8%、女性非正社員の39.0%が「いる」としている一方、男性非正社員の86.2%、女性正社員の72.6%が「いない」としている(第6表)。

第6表 生計を同一にする子どもの有無と末子年齢(上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	子ども有り					子どもなし	
		末子の年齢						
		6歳未満	6歳以上 20歳未満	20歳以上	(不明)	平均(歳)		
合計	(2000)	(691)	(179)	(351)	(161)	(0)	12.9	
	100.0	34.6	9.0	17.6	8.1	0.0	65.4	
男性正社員	(897)	(357)	(88)	(207)	(62)	(0)	12.2	
	100.0	39.8	9.8	23.1	6.9	0.0	60.2	
男性非正社員	(189)	(26)	(4)	(1)	(21)	(0)	22.7	
	100.0	13.8	2.1	0.5	11.1	0.0	86.2	
女性正社員	(416)	(114)	(52)	(44)	(18)	(0)	9.6	
	100.0	27.4	12.5	10.6	4.3	0.0	72.6	
女性非正社員	(498)	(194)	(35)	(99)	(60)	(15)	14.9	
	100.0	39.0	7.0	19.9	12.0	3.0	61.0	

## (7) 個人の賃金収入 (F9)

個人の賃金収入は、男性正社員の 72.2%が 400 万円以上(400～600 万円未満+600～800 万円未満+800 万円以上)としているのに対し、女性正社員の場合は 40.9%と、同じ正社員であっても男女の開きは大きい。また、男性非正社員では、62.0%が 300 万円未満(100 万円未満+100～200 万円未満+200～300 万円未満)、うち 13.8%が 100 万円未満としているのに対し、女性非正社員では、300 万円未満が 89.3%、うち 36.5%が 100 万円未満としており、非正社員どうしの比較でも、男女の間で差がみられる(第 7 表)。

第 7 表 個人の賃金収入 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800万円以上
合計	(2000)	(253)	(264)	(290)	(322)	(452)	(242)	(177)
	100.0	12.7	13.2	14.5	16.1	22.6	12.1	8.9
男性正社員	(897)	(28)	(17)	(59)	(146)	(303)	(200)	(144)
	100.0	3.1	1.9	6.6	16.3	33.8	22.3	16.1
男性非正社員	(189)	(26)	(44)	(47)	(38)	(21)	(7)	(6)
	100.0	13.8	23.3	24.9	20.1	11.1	3.7	3.2
女性正社員	(416)	(17)	(25)	(99)	(105)	(114)	(34)	(22)
	100.0	4.1	6.0	23.8	25.2	27.4	8.2	5.3
女性非正社員	(498)	(182)	(178)	(85)	(33)	(14)	(1)	(5)
	100.0	36.5	35.7	17.1	6.6	2.8	0.2	1.0

## (8) 勤め先の業種 (F5)

勤め先企業の業種をみると、男性正社員では、製造業が 29.0%と最も多く、次いで運輸・情報通信業が 23.5%となっている。男性非正社員では、その他サービス業が 31.7%と最も多く、次いで運輸・情報通信業が 24.9%となっている。女性正社員では、その他サービス業が 33.7%と最も多く、次いで製造業が 20.4%となっている。女性非正社員では、その他サービス業が 40.4%と最も多く、次いで卸売・小売・飲食店、宿泊業が 26.3%となっている。(第 8 表)。

第 8 表 勤め先の業種 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・情報通信業	卸売・小売・飲食店・宿泊業	金融・保険・不動産業	その他サービス業
合計	(2000)	(99)	(443)	(29)	(346)	(334)	(174)	(575)
	100.0	5.0	22.2	1.5	17.3	16.7	8.7	28.8
男性正社員	(897)	(52)	(260)	(16)	(211)	(109)	(75)	(174)
	100.0	5.8	29.0	1.8	23.5	12.2	8.4	19.4
男性非正社員	(189)	(4)	(36)	(3)	(47)	(31)	(8)	(60)
	100.0	2.1	19.0	1.6	24.9	16.4	4.2	31.7
女性正社員	(416)	(27)	(85)	(6)	(46)	(63)	(49)	(140)
	100.0	6.5	20.4	1.4	11.1	15.1	11.8	33.7
女性非正社員	(498)	(16)	(62)	(4)	(42)	(131)	(42)	(201)
	100.0	3.2	12.4	0.8	8.4	26.3	8.4	40.4

## (9) 職種 (F21)

職種をみると、男性正社員では、専門・技術職が 22.0%と最も多く、次いで事務職が 17.4%となっている。女性正社員では、事務職が 53.4%と最も多く、次いで専門・技術職が 14.2%となっている。また、男性正社員の 16.4%が管理職であるのに対して女性正社員では 2.6%と同じ正社員であっても男女の開きは大きい。男性非正社員では、技能・労務職等が 31.2%と最も多く、次いでサービス職が 18.0%となっている。女性非正社員では事務職が 33.3%で最も多く、次いでサービス職が 24.9%となっている(第 9 表)。

第 9 表 本人の職種 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	管理職	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	技能・労務職等	その他・わからない
合計	(2000)	(160)	(317)	(570)	(272)	(285)	(282)	(114)
	100.0	8.0	15.9	28.5	13.6	14.3	14.1	5.7
男性正社員	(897)	(147)	(197)	(156)	(131)	(89)	(151)	(26)
	100.0	16.4	22.0	17.4	14.6	9.9	16.8	2.9
男性非正社員	(189)	(1)	(28)	(26)	(19)	(34)	(59)	(22)
	100.0	0.5	14.8	13.8	10.1	18.0	31.2	11.6
女性正社員	(416)	(11)	(59)	(222)	(50)	(38)	(14)	(22)
	100.0	2.6	14.2	53.4	12.0	9.1	3.4	5.3
女性非正社員	(498)	(1)	(33)	(166)	(72)	(124)	(58)	(44)
	100.0	0.2	6.6	33.3	14.5	24.9	11.6	8.8

#### (10) 実労働時間 (F8)

週あたりの平均実労働時間は、男性正社員の 19.2%が 50 時間以上(50 時間以上 60 時間未満+60 時間以上)としており、他の属性(男性非正社員 8.0%、女性正社員 9.8%、女性非正社員 2.4%)と比べ割合が高い。女性非正社員の 59.8%が 30 時間未満と短時間の割合が高い(第 10 表)。

第 10 表 週あたりの平均実労働時間 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	30時間未満	30時間以上40 時間未満	40時間以上50 時間未満	50時間以上60 時間未満	60時間以上
合計	(2000)	(466)	(480)	(813)	(142)	(99)
	100.0	23.3	24.0	40.7	7.1	5.0
男性正社員	(897)	(67)	(167)	(490)	(100)	(73)
	100.0	7.5	18.6	54.6	11.1	8.1
男性非正社員	(189)	(49)	(59)	(66)	(9)	(6)
	100.0	25.9	31.2	34.9	4.8	3.2
女性正社員	(416)	(52)	(125)	(198)	(23)	(18)
	100.0	12.5	30.0	47.6	5.5	4.3
女性非正社員	(498)	(298)	(129)	(59)	(10)	(2)
	100.0	59.8	25.9	11.8	2.0	0.4

#### (11) 勤め先の従業員規模 (F20)

勤め先の従業員規模は、男性正社員では 1000 人以上の規模に最も多く分布(40.5%)する一方、女性正社員ではいずれの従業員規模もおよそ3割程度となっている。また、男性非正社員では 1000 人以上の規模に最も多く分布(28.6%)している一方、女性非正社員では 99 人以下に最も多く分布(32.5%)している(第 11 表)。

第 11 表 勤め先の従業員規模 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計	99人以下	100～999人	1000人以上	わからない
合計	(2000)	(552)	(553)	(632)	(263)
	100.0	27.6	27.7	31.6	13.2
男性正社員	(897)	(213)	(286)	(363)	(35)
	100.0	23.7	31.9	40.5	3.9
男性非正社員	(189)	(47)	(50)	(54)	(38)
	100.0	24.9	26.5	28.6	20.1
女性正社員	(416)	(130)	(122)	(126)	(38)
	100.0	31.3	29.3	30.3	9.1
女性非正社員	(498)	(162)	(95)	(89)	(152)
	100.0	32.5	19.1	17.9	30.5

(12) 勤め先の労働組合の有無と加入状況 (QR24・QR25)

勤め先に労働組合があるとする割合は、男性正社員 48.8%、女性正社員 36.1%に対して、男性非正社員では 28.0%、女性非正社員では 27.3%と、正社員の方が勤め先に労働組合がある割合が高い。勤め先の労働組合に加入している割合は、男性正社員 33.4%、女性正社員 29.1%に対して、男性非正社員 14.3%、女性非正社員 15.9%と、いずれも正社員よりも低く、非正社員は勤め先に労働組合があつても加入している割合が低い。また、男性非正社員の 33.3%、女性非正社員の 37.1%が勤め先に労働組合があるかわからないとしており、正社員と比べて非正社員では勤め先の労働組合の存在を知らないことが多い(第12表)。

第12表 勤め先の労働組合の有無と加入状況 (上段かつこ内:回答者数・人、下段:構成割合・%)

	合計		勤め先に労働組合がある			勤め先には労働組合がない	勤め先に労働組合があるかわからない
			勤め先の労働組合に加入	勤め先以外の労働組合に加入	労働組合には非加入		
合計	(2000)	(777)	(527)	(43)	(207)	(803)	(420)
	100.0	38.9	26.4	2.2	10.3	40.2	21.0
男性正社員	(897)	(438)	(300)	(22)	(116)	(371)	(88)
	100.0	48.8	33.4	2.5	12.9	41.4	9.8
男性非正社員	(189)	(53)	(27)	(2)	(24)	(73)	(63)
	100.0	28.0	14.3	1.1	12.6	38.6	33.3
女性正社員	(416)	(150)	(121)	(9)	(20)	(182)	(84)
	100.0	36.1	29.1	2.2	4.8	43.8	20.2
女性非正社員	(498)	(136)	(79)	(10)	(47)	(177)	(185)
	100.0	27.3	15.9	2.0	9.4	35.5	37.1



第44回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

本 編

(首都圏・関西圏)

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 I-9
2. 勤め先と仕事に関する意識 I-12
3. 日常の暮らし向きに関する意識 I-15

II. 仕事と生活についての意識と実態 I-16

III. 労働時間、有給休暇についての意識と実態

1. 労働時間の実態 I-21
2. 賃金不払い残業の実態 I-25
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 I-27
4. 在宅勤務・テレワークの実態 I-30
5. 労働時間の把握方法の実態 I-33
6. 年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況 I-34

IV. 労働組合についての認識と実態

1. 労働組合への加入状況 I-37
2. 労働組合活動に対する認識 I-38
3. 労働者の権利として定められている法律の認知 I-46

V. 2022年参議院選挙における投票行動と支持政党

1. 2022年参議院選挙における投票行動(首都圏・関西圏) I-47
2. 政党支持の状況 I-49



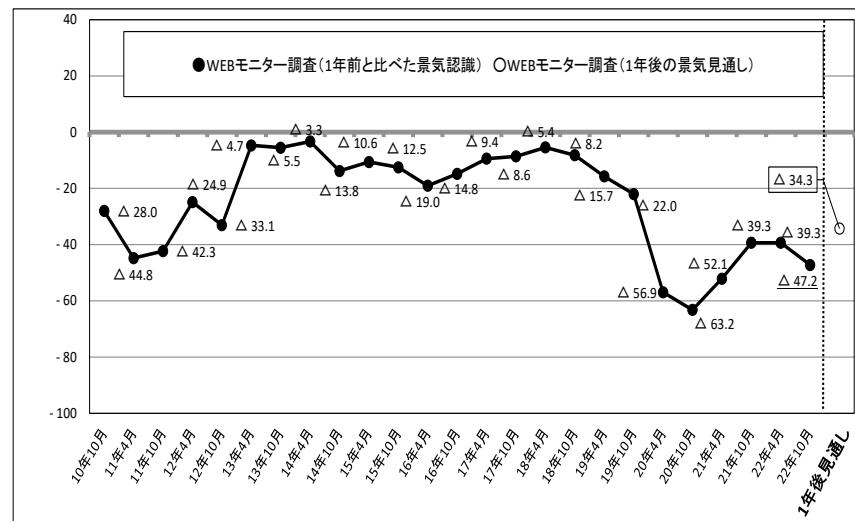
# I 勤労者の生活と仕事に関する意識

## 1. 景気、物価に対する意識

### 1年前と比べ景気認識は悪化 ～1年後の景気見通しも前回より悪化認識が強まる～

- 1年前と比べ景気認識は悪化。1年後の景気見通しも、前回調査より悪化認識が強まる (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.)



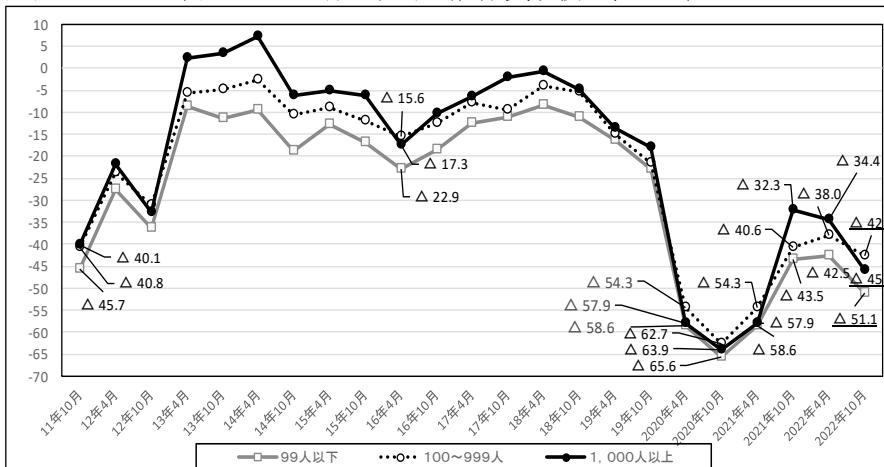
1年前と比べた景気認識  
D.I.値はマイナス47.2  
と、前回調査から悪化して  
いる。

1年後の景気見通しD.I.  
値はマイナス34.3と、前  
回調査(マイナス27.3)  
に引き続いて悪化するとの  
認識が強まっている。

(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

- 1年前と比べた景気認識は、全ての従業員規模で悪化。99人以下と100~999人で3期ぶりに悪化し、1,000人以上は2期連続で悪化している (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年前と比べた景気認識  
D.I.値は、従業員規模99  
人以下ではマイナス  
51.1、100~999人では  
マイナス42.7と悪化して  
いる。

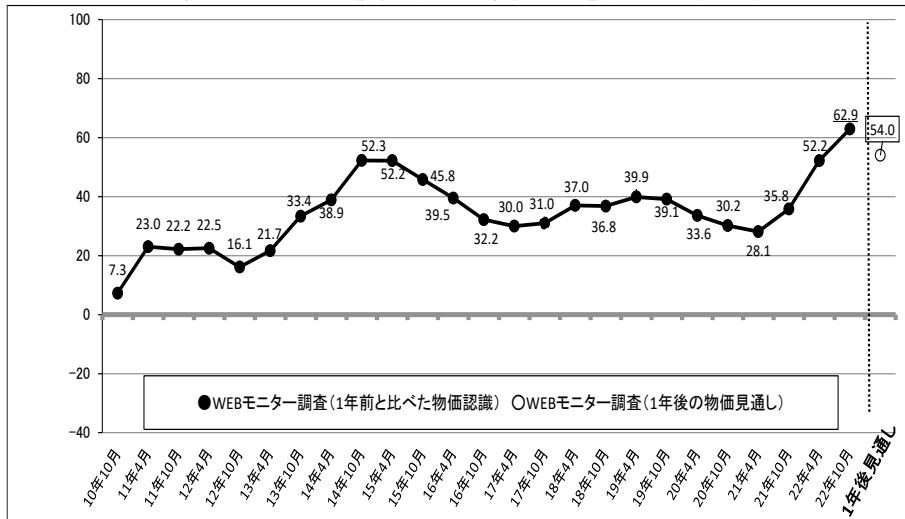
1,000人以上でもマイ  
ナス45.8と大幅に悪化し  
ており、全ての従業員規模  
で悪化している。

(注) 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

## 物価認識 D.I. 値はプラス 62.9 と過去最高値を更新 ～今後も上昇するとの認識が高い水準で続いている～

- 物価認識 D.I. 値はプラス 62.9 と過去最高値を更新し、物価は上昇しているとの認識が極めて強い。今後についても上昇するとの認識が高い水準で続いている (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.)



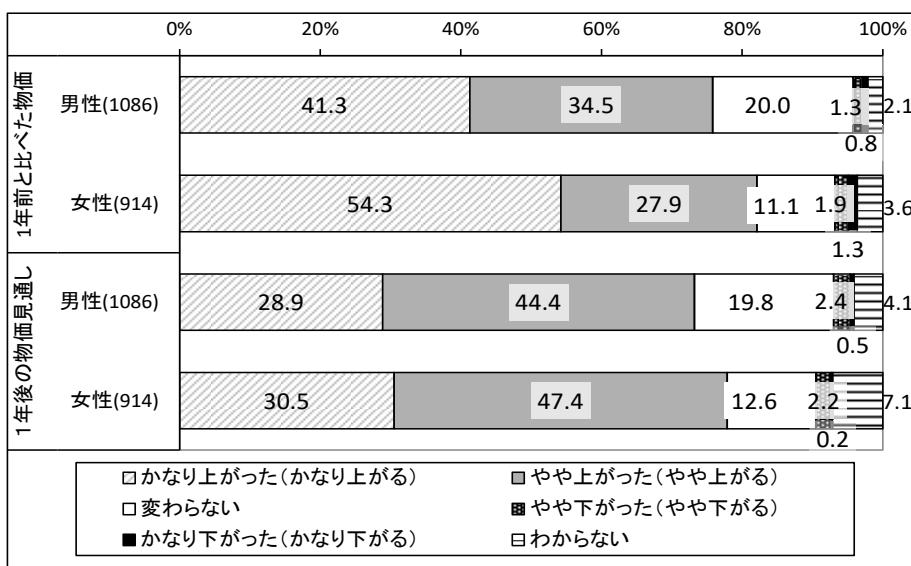
1年前と比べた物価認識 D.I. 値はプラス 62.9 と、過去最高値を更新した。  
1年後の物価見通し D.I. 値はプラス 54.0 と、前回調査（プラス 54.5）と同水準で、引き続き物価が上昇していくとの認識が強い。

(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

- 男女とも 1 年前と比べ「かなり上がった」とする割合が大きく増加 (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）



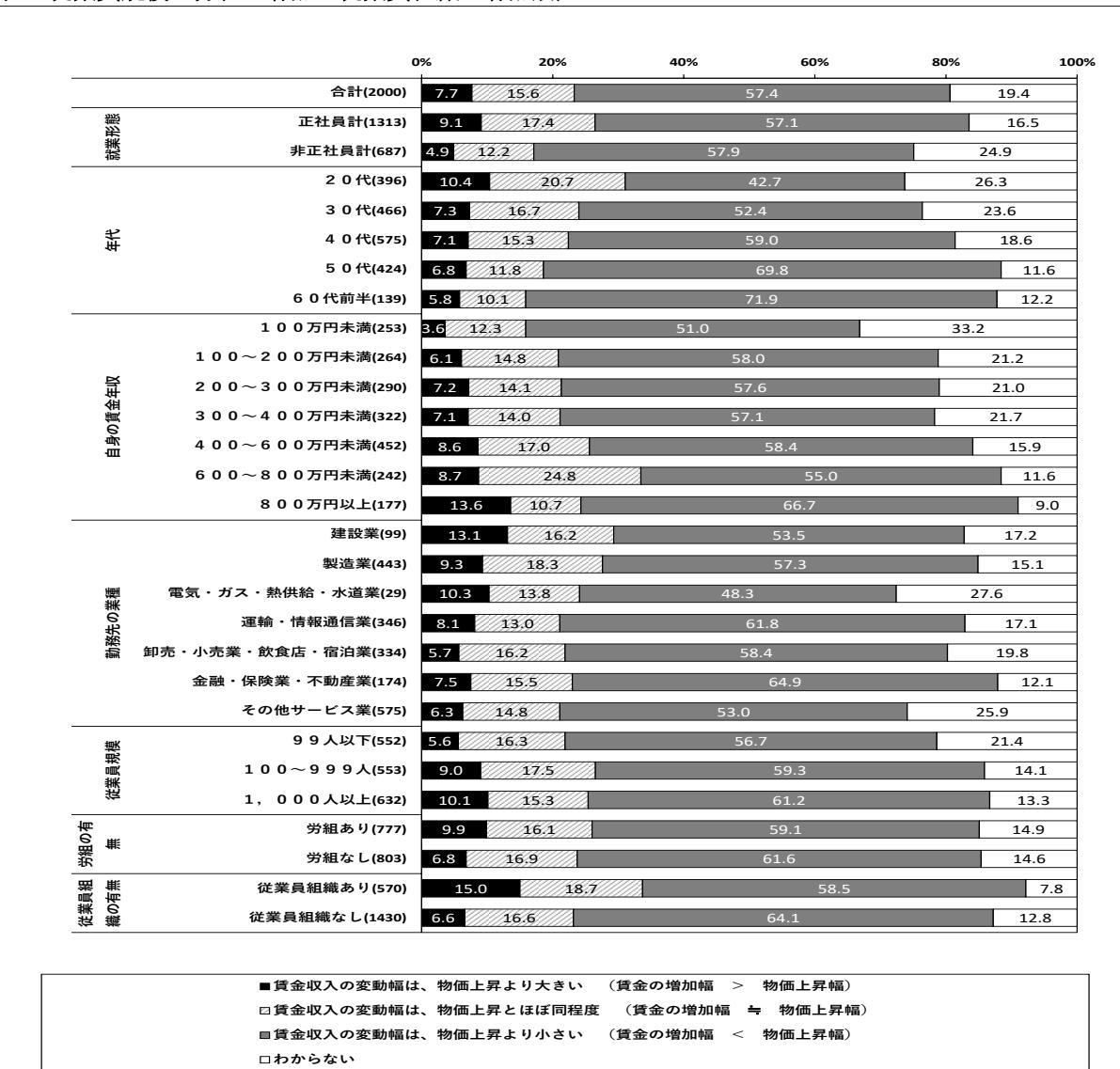
1年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が<「かなり上がった」とする割合は、男性 75.8%、女性 82.2%と、前回調査（男性 72.6%、女性 79.2%）から若干の増加であったが、「かなり上がった」とする割合は男性 41.3%、女性 54.3%と、男女とも前回調査（男性 27.8%、女性 30.6%）から大きく増加している。

(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」

- 全体では「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅 < 物価上昇幅）」と回答した割合が6割弱（57.4%）（QR17）

図表 I-5 1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差（就業形態・年代・年収・勤め先の業種・従業員規模・労組の有無・従業員組織の有無別）



(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 従業員規模、労組の有無、従業員組織の有無について「わからない」と回答した人は除いて集計

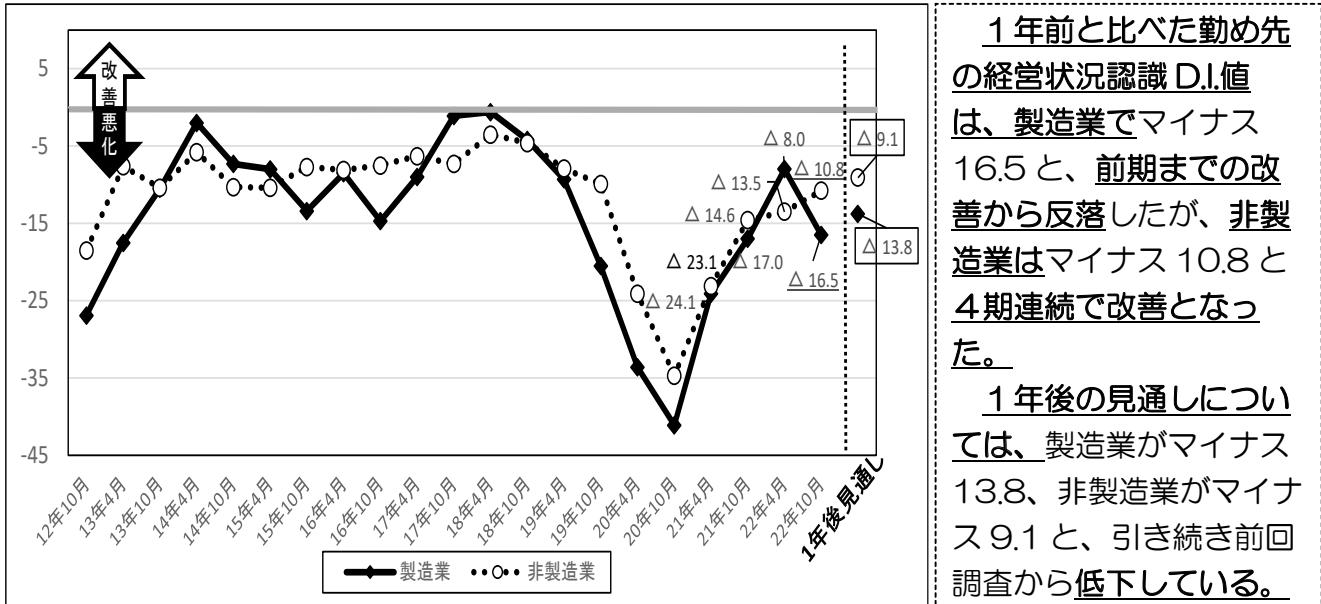
**1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差について、「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅 < 物価上昇幅）」と回答した割合は、全体で57.4%と過半数となっている。年代別でみると50代で69.8%、60代前半で71.9%と約7割となっている。従業員規模別では1,000人以上（61.2%）で高く、99人以下（56.7%）が最も低い。「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅 > 物価上昇幅）」と回答した割合について、労組の有無別でみると、労組あり（9.9%）の方が労組なし（6.8%）よりも3.1%ポイント高く、従業員組織の有無別では、従業員組織あり（15.0）の方が従業員組織なし（6.6%）よりも8.4%ポイント高い。**

## 2. 勤め先と仕事に関する意識

**勤め先の「1年前と比べた経営状況」は非製造業で4期連続の改善となつたが、製造業では反落。「1年後の経営状況見通し」はともに引き続き前回調査から悪化**

- 勤め先の「1年前と比べた経営状況」は非製造業で4期連続の改善となつたが、製造業では反落。「1年後の経営状況見通し」はともに引き続き前回調査から悪化(QR4、QR5)

図表 I-6 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、製造業でマイナス 16.5 と、前期までの改善から反落したが、非製造業はマイナス 10.8 と 4期連続で改善となった。**

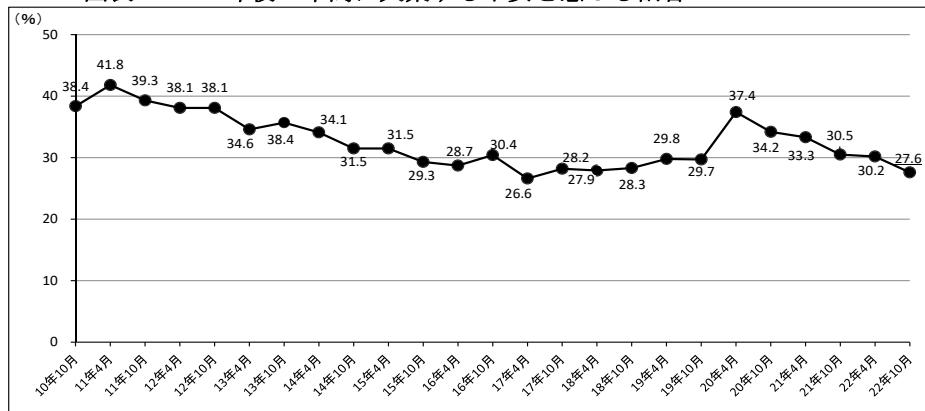
**1年後の見通しについては、製造業がマイナス 13.8、非製造業がマイナス 9.1 と、引き続き前回調査から低下している。**

(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」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

- 失業不安は低下傾向にあるものの、引き続き3割弱が不安を感じている(QR8)

図表 I-7 今後1年間に失業する不安を感じる割合



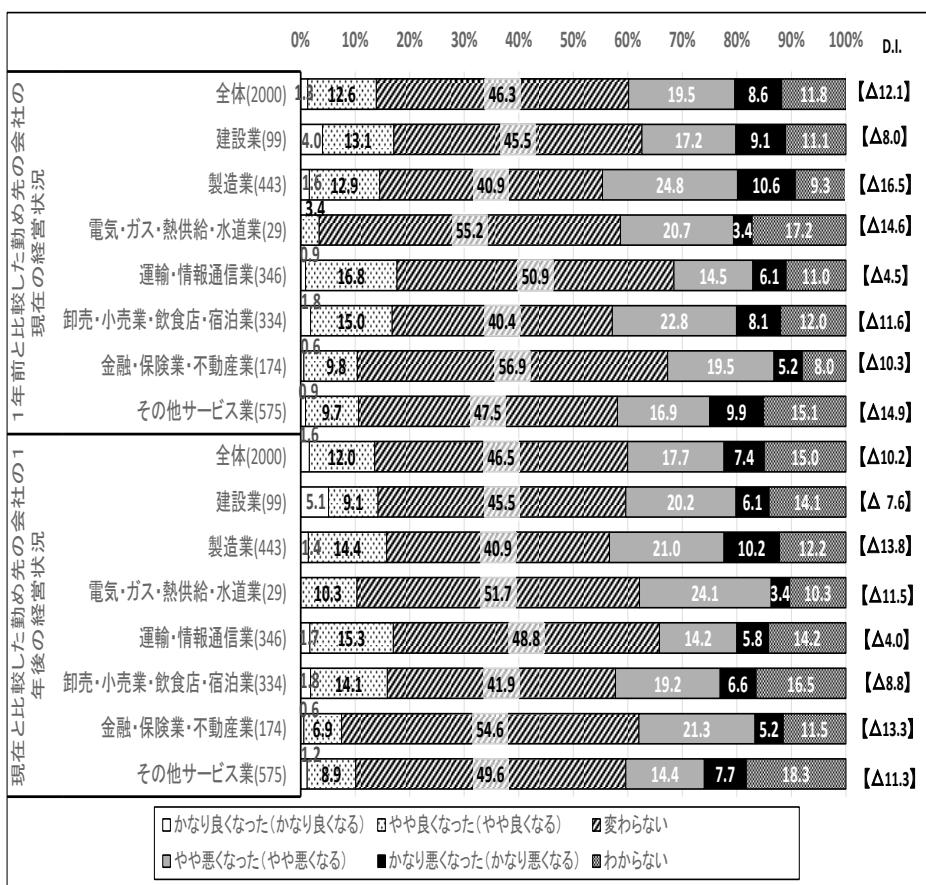
**今後1年くらゐの間に自身が失業する不安を感じる>割合は、2020年4月の37.4%から27.6%と低下傾向にあるものの、引き続き3割弱が失業の不安を感じている。**

(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

●1年前と比べた経営状況が悪化した、1年後の経営状況が悪化すると回答した割合が最も高いのは製造業。(QR4、QR5)

図表 I-8 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況、現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況(業種別)



### 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、

<良くなった>とする割合が最も高いのは運輸・情報通信業(17.7%)で、<悪くなった>とする割合が最も高いのは製造業(35.4%)である。

現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況が<良くなる>とする割合が最も高いのは運輸・情報通信業(17.0%)で、<悪くなる>とする割合が最も高いのは製造業(31.2%)である。

(注1) ( )内は、回答者数(N)

(注2) 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が<良くなった> = 「かなり良くなった」 + 「やや良くなつた」、「悪くなった」 = 「やや悪くなつた」 + 「かなり悪くなつた」

(注3) 現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況が<良くなる> = 「かなり良くなる」 + 「やや良くなる」、「悪くなる」 = 「やや悪くなる」 + 「かなり悪くなる」

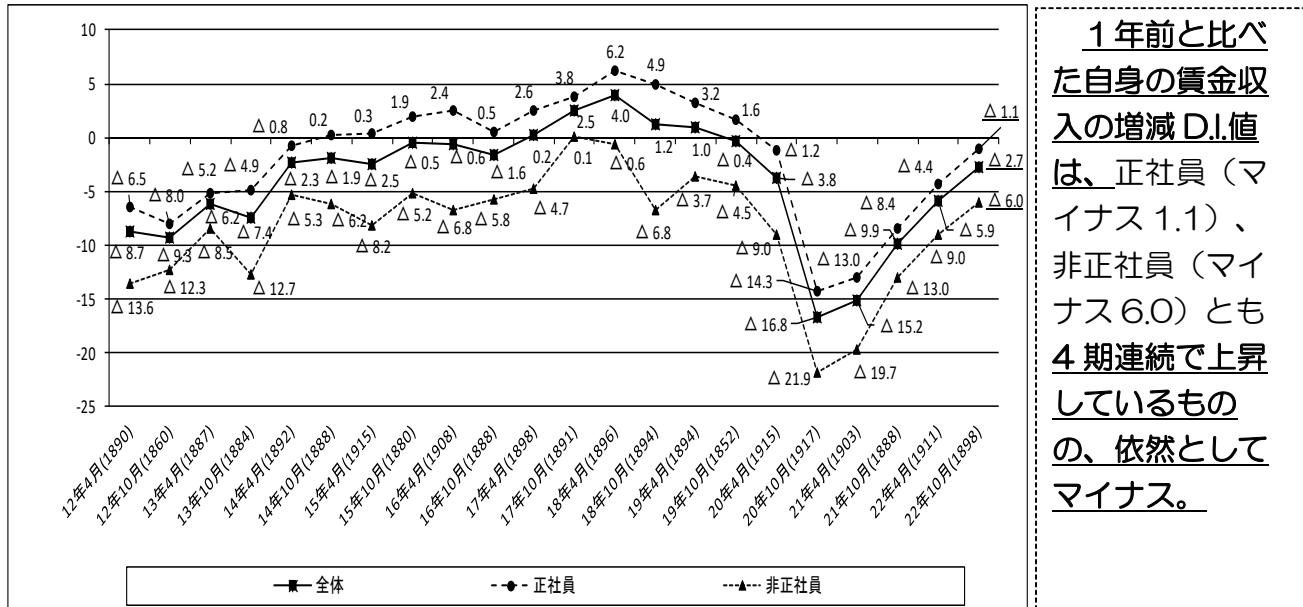
(注4) 1年前と比べた勤め先の経営状況 D.I. = {「かなり良くなつた」×1 + 「やや良くなつた」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなつた」×(-0.5) + 「かなり悪くなつた」×(-1)} ÷回答数 (「わからない」、「無回答」を除く) ×100

(注5) 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

# 賃金収入は改善の動きが見られるものの依然としてマイナス

## ● 1年前と比べた賃金収入は改善の動きがあるものの、依然としてマイナス(QR9)

図表 I-9 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.値は、正社員（マイナス1.1）、非正社員（マイナス6.0）とも4期連続で上昇しているものの、依然としてマイナス。

(注1) QR1で1年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」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年後の賃金収入見通しは悪化し、特に「女性非正社員」「従業員規模99人以下」「労組なし」で減少するとの見方が強い(QR10)

図表 I-10 1年後の賃金収入の増減見通し（性別、従業員規模別、労組有無別）

	0%	20%	40%	60%	80%	100%	D.I.	
全体(2000)	1.2	16.0	54.6	13.3	6.8	8.3	【△4.7】	
男性	0.9	17.6	56.2	13.3	6.9	5.1	【△4.1】	
非正社員(189)	2.6	12.2	52.9	12.2	6.3	13.8	【△4.3】	
女性	1.9	19.5	51.0	13.2	5.8	8.7	【△0.8】	
非正社員(498)	0.4	11.4	55.2	13.7	7.6	11.6	【△9.4】	
従業員規模	99人以下(552)	1.1	13.0	54.7	15.6	7.1	8.5	【△7.9】
100~999人(553)	1.3	18.3	56.2	10.8	5.8	7.6	【△0.9】	
1000人以上(632)	1.1	19.8	54.6	13.0	7.6	4.0	【△3.2】	
労組有無	労組あり(777)	1.7	19.4	53.9	13.0	7.5	4.5	【△2.7】
	労組なし(803)	0.9	14.3	57.7	14.2	6.2	6.7	【△5.7】
	□かなりえる □ややえる □変わらない □やや減る ■かなり減る □わからない							

1年後の賃金収入見通しD.I.値はマイナス4.7と、前回調査（マイナス4.3）から低下した。属性別にみると、女性非正社員（マイナス9.4）、従業員規模99人以下（マイナス7.9）、労組なし（マイナス5.7）で低下するとの見方が強い。

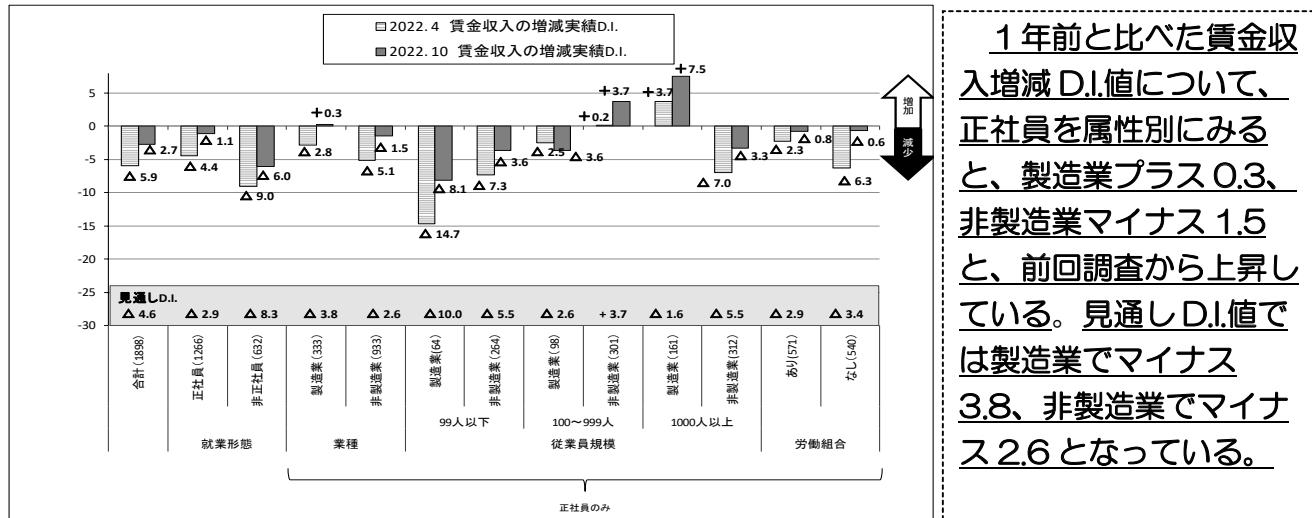
(注1) ( )内は、回答者数(N)

(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>=「かなりえる」+「ややえる」

(注3) 【】はD.I.値。1年後の賃金収入見通しD.I. = {「かなりえる」×1 + 「ややえる」×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

- 1年前と比べた賃金収入について、正社員を属性別にみると、多くの分野で改善がみられるが、今後の見通しは厳しい(QR9、QR10)

図表 I-11 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)



(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

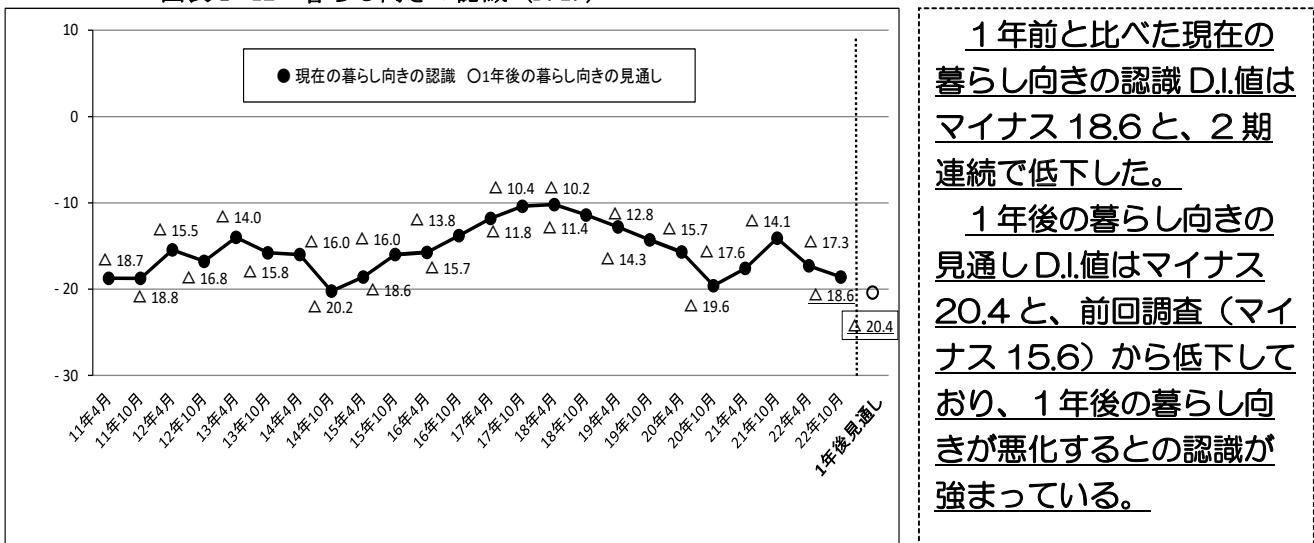
(注4) 1 年後の賃金収入見通し D. I. = {「かなり増える」 × 1 + 「やや増える」 × 0.5 + 「変わらない」 × 0 + 「やや減る」 × (-0.5) + 「かなり減る」 × (-1) } ÷ 回答数 (「わからない」を除く) × 100

### 3. 日常の暮らし向きに関する意識

#### 現在の暮らし向き、1年後の暮らし向きの認識は悪化

- 現在の暮らし向き、1年後の暮らし向きの認識(前回調査比)は悪化(QR18、QR19)

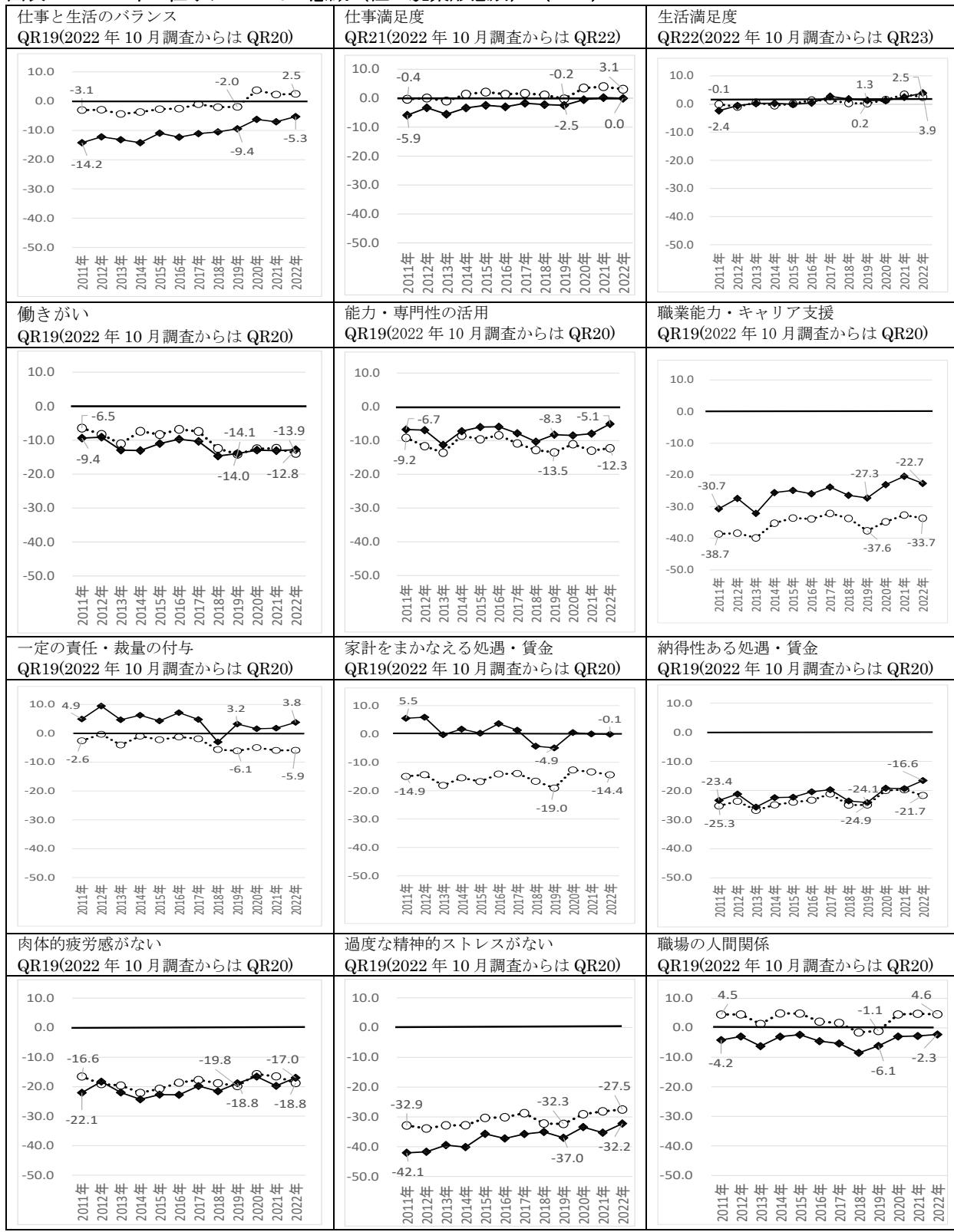
図表 I-12 むらし向きの認識 (D. I.)



(注) D. I. = {「かなり良くなつた (かなり良くなる)」 × 1 + 「やや良くなつた (やや良くなる)」 × 0.5 + 「変わらない」 × 0 + 「やや悪くなつた (やや悪くなる)」 × (-0.5) + 「かなり悪くなつた (かなり悪くなる)」 × (-1) } ÷ 回答数 (「わからない」を除く) × 100

## II 仕事と生活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.)



…○… 全体 ————— 正社員(男性20-54歳)

(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

(注2) QR19(2022年10月調査からはQR20)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(2022年10月調査からはQR22,QR23)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

## 「仕事と生活のバランス」などが経年で上昇傾向

- 全体および男性正社員(20~54歳)で「仕事と生活のバランス」のD.I.値が、経年で上昇傾向(QR19、QR21、QR22)※2022年10月調査からはQR20、QR22、QR23

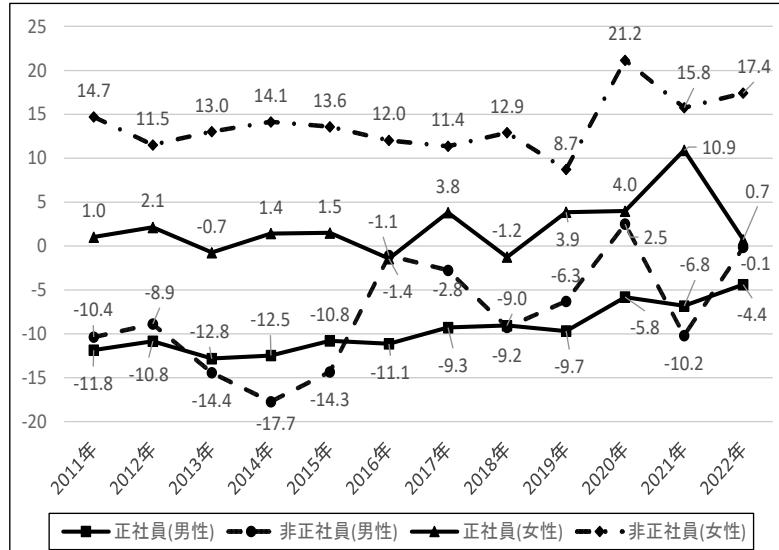
今の仕事の認識について、12項目全てを2022年のD.I.値でみると、全体では「職場の人間関係」が最も高く（プラス4.6）、「職業能力・キャリア支援」が最も低い（マイナス33.7）。 男性正社員（20~54歳）では、「生活満足度」が最も高く（プラス3.9）、「過度な精神的ストレスがない」が最も低い（マイナス32.2）。

経年の変化を2011年と2022年のD.I.値の差でみると、全体では、「仕事と生活のバランス」（プラス5.5）等が上昇しており、「仕事に働きがいを感じている」（マイナス7.4）等が低下している。 男性正社員（20~54歳）では「精神的に過度なストレスがない」（プラス9.9）「仕事と生活のバランス」（プラス8.9）等が上昇しており、「家計をまかなえる処遇・賃金」（マイナス5.6）等が低下している。

2019年（新型コロナウィルス発生前）と2022年のD.I.値の差でみると全体、男性正社員（20~54歳）とともに上昇傾向が見られる。 全体では「職場の人間関係」（プラス5.7）が最も上昇しており、男性正社員（20~54歳）では「賃金・処遇の納得性」（プラス7.6）が最も上昇している。

- 仕事と生活のバランス(WLB)がとれている認識は、女性正社員で大きく低下(QR19)  
※2022年10月調査からはQR20)

図II-2 WLBがとれている認識（性・就業形態別）（D.I.）



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、女性正社員が大きく低下している一方で、その他の属性では上昇傾向が見られ、男性非正社員では大きく上昇している。

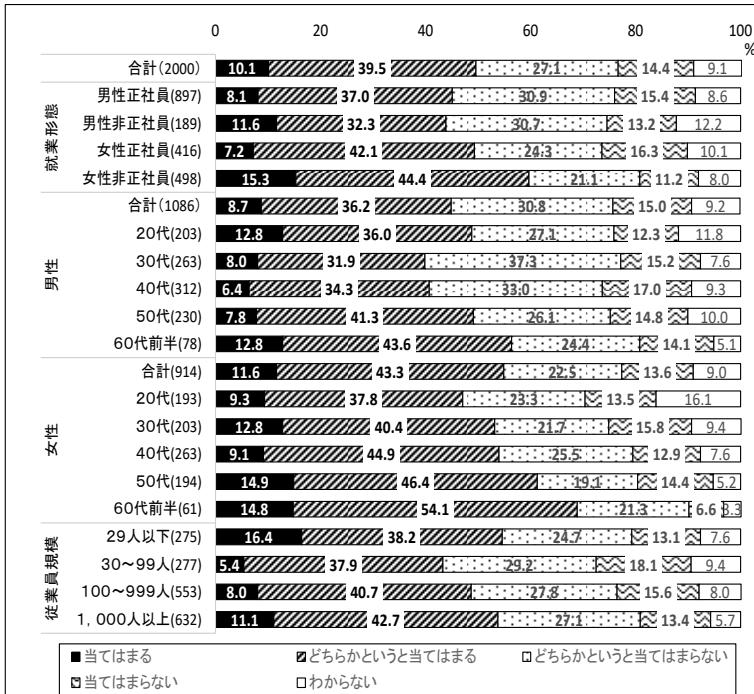
WLBの認識D.I.値を比較すると、性・就業形態による差が見られ、2022年のD.I.値では、最も高い女性非正社員と、最も低い男性正社員の差は21.8となっている。

(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（2022年=全体4307s、正社員男性1663人、非正社員男性335人、正社員女性755人、非正社員女性916人、仕事と生活のバランスが適度にとれているか「わからない」と回答した人を除いて集計）

(注2) QR19(2022年10月調査からはQR20)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がとれている認識は、男性よりも女性の方が高い傾向にある(QR20)

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がとれているにく当てはまる>とする割合が高く、全体では10.0%ポイントの差がある。

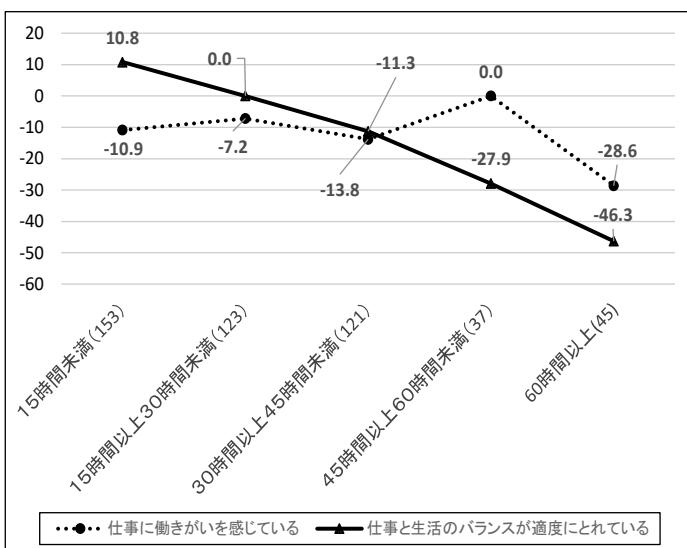
<当てはまる>とする割合を性・就業形態別にみると、女性非正社員59.7%、女性正社員49.3%の順に高くなっている。

性・年代別では男性、女性とも60代前半が高く、それぞれ56.4%、68.9%となっている。

従業員規模別では1,000人以上が53.8%と最も高くなっている。

●働きがいの D.I. 値は 45 時間以上 60 時間まで上昇傾向、60 時間以上で大きく低下 (QR20、QT2)

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 (2022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低下している (15時間未満と60時間以上の差は57.1)。

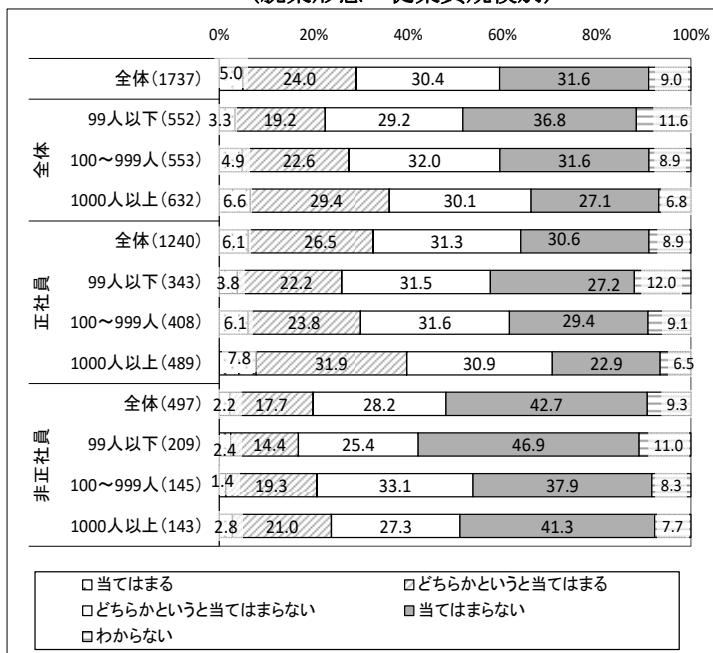
所定外労働時間数と働きがいの関係をみると、働きがいの D.I. 値は、45時間以上 60 時間未満までは所定外労働が増えても上昇傾向がみられる。しかし、60 時間以上は大きく低下している。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) QR20 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

●キャリアを高めるための機会や支援があるとする割合は、非正社員のいずれの従業員規模でも低い(QR20、F20、F4)

図表II-5 職業能力・キャリア支援  
(就業形態・従業員規模別)



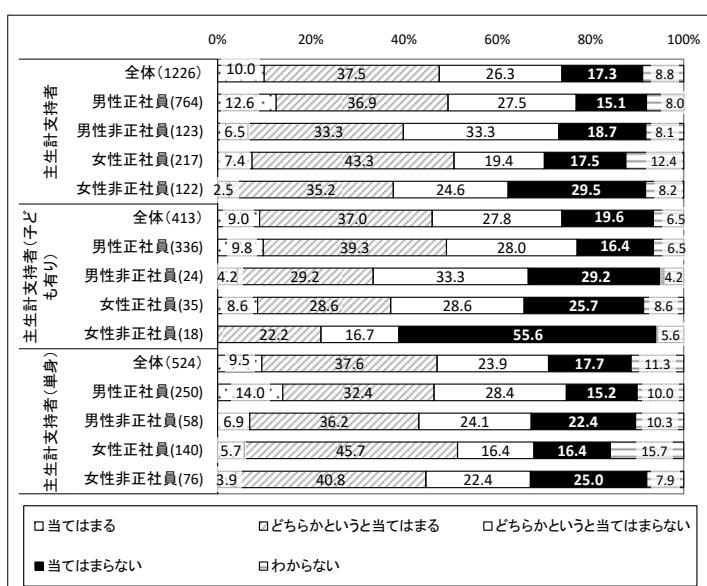
(注1) ( ) 内は回答者数(N)

(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」

(注3) 従業員規模について「わからない」と回答した人は除いて集計

●子供がいる主生計支持者のうち、女性非正社員の7割強が、家計をまかなえる賃金・処遇条件に<当てはまらない>(QR20、F1、F4)

図表II-6 家計をまかなえる賃金・処遇条件(主生計支持者)



(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」

今勤め先での仕事について職業能力やキャリアを高めるための機会や支援についてみると、全体では、1000人以上規模企業の4割弱(36.0%)が、あると思うにく当てはまる)としている一方、99人以下規模企業では、2割強(22.5%)にとどまっている。

就業形態別では、正社員全体は3割強(32.6%)となっている一方、非正社員全体では2割弱(19.9%)にとどまっている。

これを就業形態別および従業員規模別でみても、正社員に比べて非正社員では、いずれの従業員規模でも、く当てはまる)とする割合が低い。

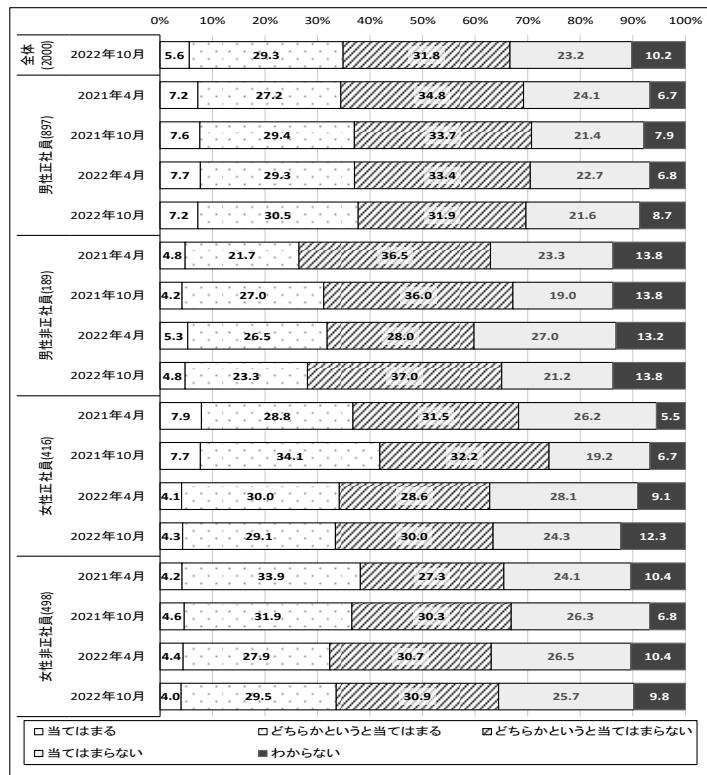
家計をまかなえる賃金・処遇条件について、主生計支持者でみると、男性非正社員(52.0%)、女性非正社員(54.1%)と、いずれも5割強がく当てはまらない)としている。

主生計支持者(子ども有り)でみると、女性非正社員の7割強(72.3%)がく当てはまらない)としている。

主生計支持者(単身)でみると、男性非正社員(46.5%)、女性非正社員(47.4%)と、いずれも5割弱がく当てはまらない)としている。

● 男性非正社員の5割以上が、今の勤め先での仕事の賃金・処遇が適切で納得性があるに<当てはまらない> (QR20)

図表II-7 今の勤め先での仕事の賃金・処遇が適切で納得性がある（性・就業形態別）



今の勤め先での仕事の賃金・処遇について、2022年10月を性・就業形態別でみると、適切で納得性があると思うに<当てはまる>とする割合は、男性正社員(37.7%)、女性正社員(33.4%)、女性非正社員(33.5%)であるのに対し男性非正社員では2割強(28.1%)にとどまる。

また、適切で納得性があると思うに<当てはまらない>とする割合は、男性正社員(53.5%)、男性非正社員(58.2%)、女性正社員(54.3%)、女性非正社員(56.6%)と、いずれも5割以上におよぶ。

(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」

(注3) <当てはまらない> = 「どちらかといえば当てはまらない」 + 「当てはまらない」

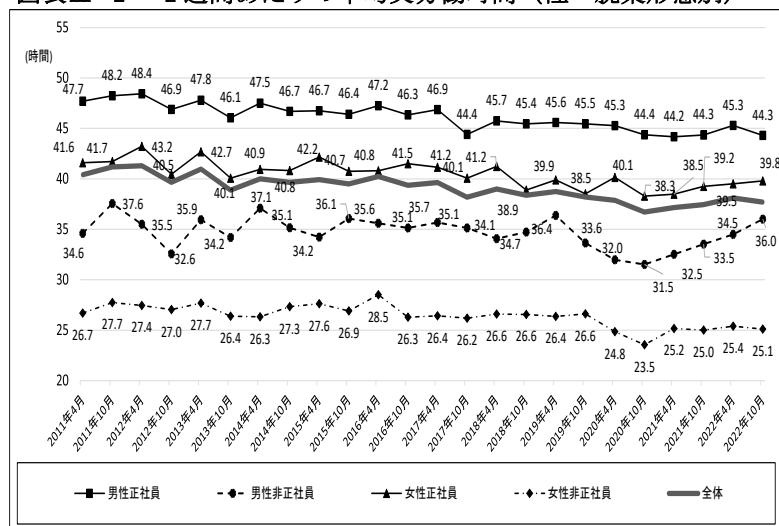
### III 労働時間、有給休暇についての意識と実態

#### 1. 労働時間の実態

##### 平均実労働時間は全体では横ばい傾向

- 1週間あたりの平均実労働時間は、男性非正社員・女性正社員で増加傾向、全体では横ばい傾向(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）

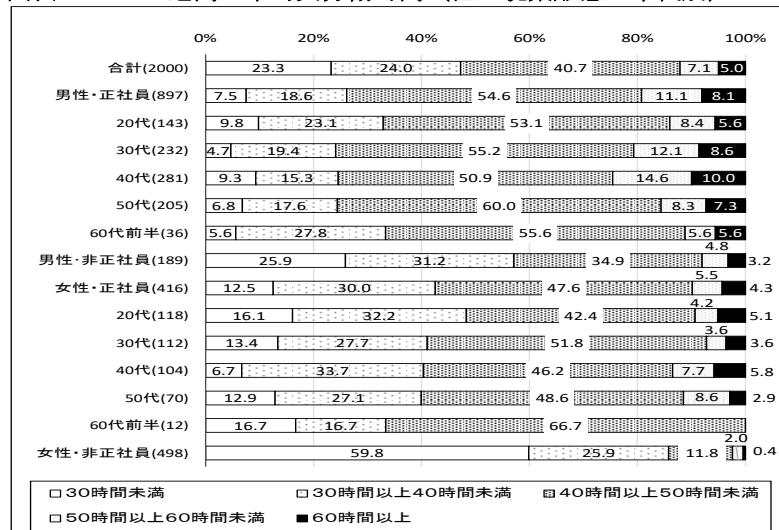


1週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、これまでゆるやかな減少が続いてきたが、2021年4月以降、男性正社員を除き増加傾向となっている。2020年10月と比較すると、とりわけ、男性非正社員（プラス4.5時間）での増加が大きくなっている。女性正社員は微増（プラス1.5時間）、男性正社員・女性非正社員は微減となっている。

(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。

- 1週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は微減(F8)

図表III-2 1週間の平均実労働時間（性・就業形態・年代別）



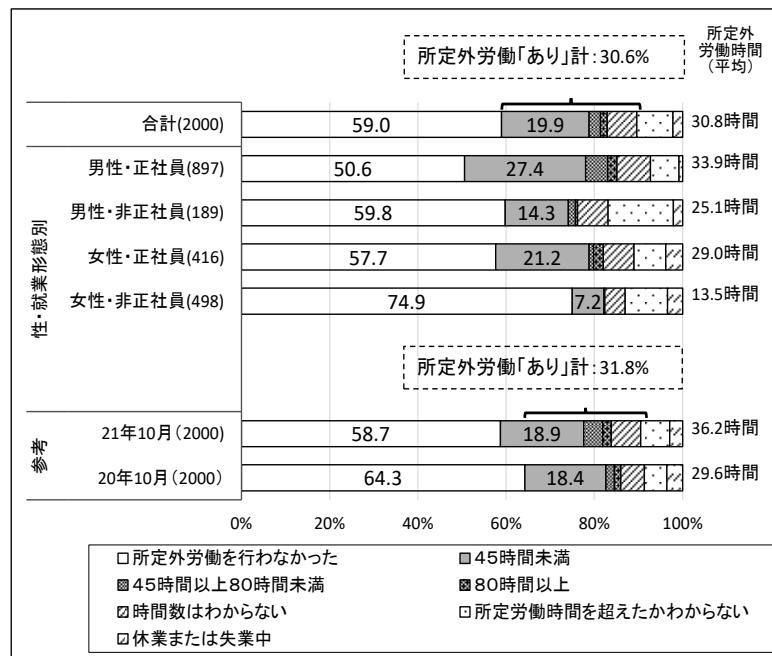
1週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は全体で12.1%と、2021年10月調査(12.6%)からは微減となっている。男性非正社員みると、「60時間以上」が3.2%と最も低く、2021年10月調査(3.7%)からも微減となっている。恒常的な場合、時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある「60時間以上」は、40代の男性正社員では1割となっている。

(注1) ( ) 内は、回答者数(N)

(注2) 週60時間の実労働時間が恒常的な場合、1ヶ月の法定時間外労働は86時間(1ヶ月4.3週で計算)と試算され、2019年4月から施行された時間外労働の上限規制(労働基準法36条6項3号)に抵触する。

## ●所定外労働「あり」、平均所定外労働時間数は、ともに減少(QT1、QT2)

図表III-3 2022年9月の所定外労働時間(性・就業形態別)



(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計

(注2) 本調査における「所定外労働時間」は残業手当の支払い対象であるか否かに関わらず、実際に所定労働時間を超えて働いた時間(休日労働を含む)をさす。

(注3) 表中の「所定外労働時間(平均)」は、QT1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

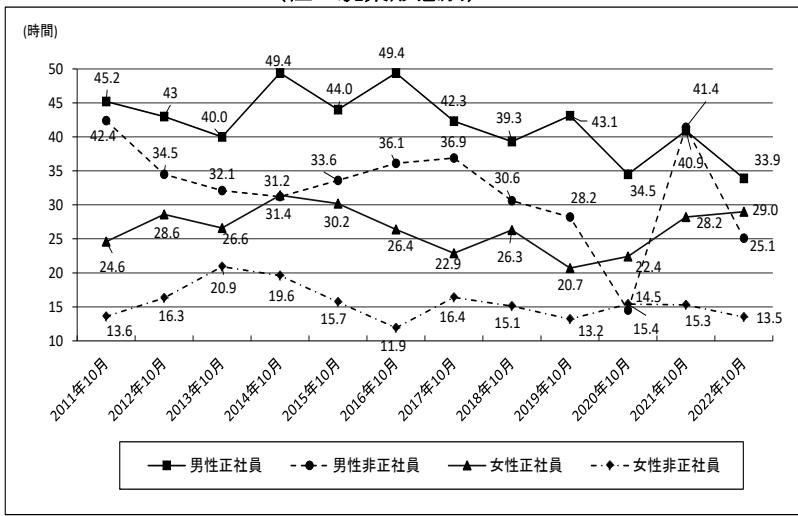
(注4) ( )内は、回答者数(N)

**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30.6%と、前年調査(2021年10月:31.8%)と比較すると減少した。平均所定外労働時間は30.8時間となり、前年(36.2時間)から減少した。**

**男性正社員は、42.1%が所定外労働(2021年10月:45.0%)を行い、所定外労働時間の平均は33.9時間で前年調査(2021年10月:40.9時間)と比較すると減少している。**

## ●9月の平均所定外労働時間数は、女性正社員を除き減少(QT2)

図表III-4 2022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、女性正社員を除き、減少している。**

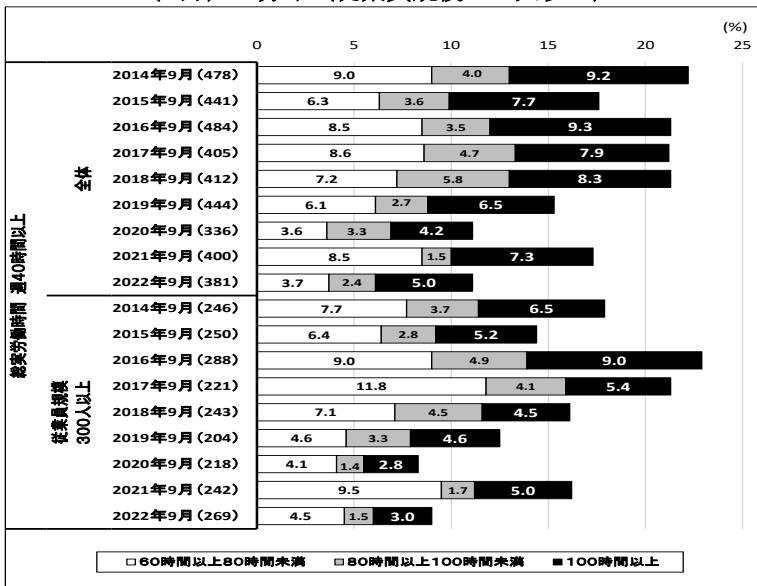
前年調査(2021年10月)との比較では、男性非正社員が大幅減少(マイナス16.3時間)、女性正社員が微増(プラス0.8時間)となっている。

**特に所定外労働時間数の大きい男性正社員が減少傾向、女性正社員が増加傾向にあり、性別による所定労働時間数の差が減少する傾向にある。**

(注) QT1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

## ●時間外労働月60時間以上の割合が全体で減少(QT2、F8、F20)

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



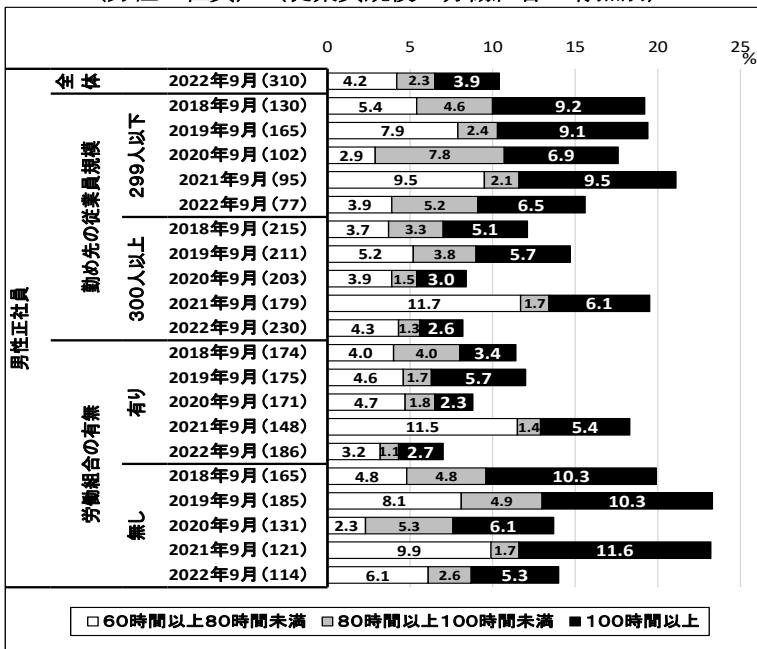
(注1) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計  
(注2) QT2で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計

(注3) ( )内は、回答者数(N)

(注4) 労働基準法36条5項及び6項の定める時間外労働の上限規制(大企業:2019年4月から施行、中小企業:2020年4月から施行)=年間の時間外労働(休日労働を除く)が月平均「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/自動車運転業務や医師などは2024年3月31日まで上限規制の適用が猶予されている。

## ●所定外労働を行った男性正社員で月60時間以上の割合は大幅減少(QT2、QR23、F20)

図表III-6 2018年~2022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)



(注1) QT1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) QT2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

実労働時間が週40時間以上と回答した人の2022年9月の所定外労働時間を見ると、60時間以上行った割合は、全体で11.1%と、前年調査(2021年10月:17.3%)から減少した。

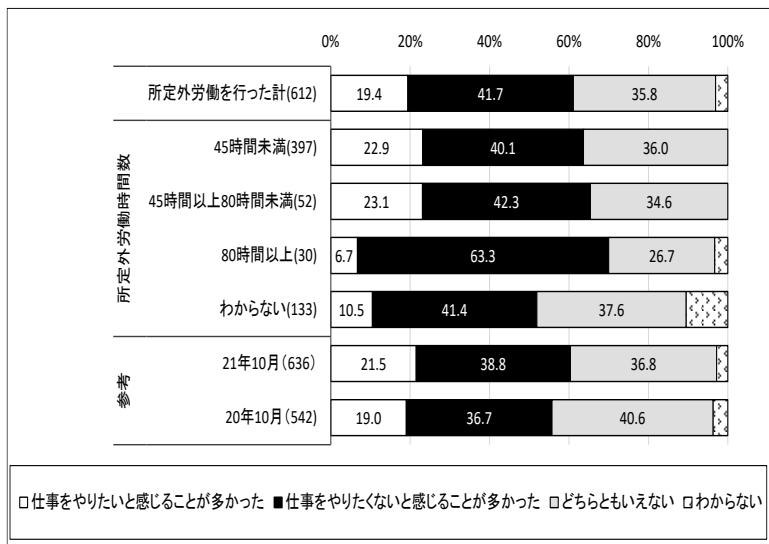
また、時間外労働の上限規制に抵触する、月100時間以上の所定外労働を行った割合は全体では5.0%、300人以上規模企業で3.0%となっており、2021年10月調査(全体:7.3%、300人以上:5.0%)から減少した。

所定外労働を行った男性正社員について、2022年9月の所定外労働時間の割合をみると、全体で月60時間以上が10.4%、月100時間以上が3.9%と、前年調査(2021年10月:それぞれ20.3%、7.8%)から減少している。

従業員規模別、労働組合の有無別についても、月60時間以上の割合は前年調査(2021年10月)よりも減少しており、従業員規模300以上8.2%、労働組合あり7.0%と減少幅が大きくなっている。(前年調査2021年10月:それぞれ19.5%、18.3%)

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

図表III-7 所定外労働と仕事への意欲  
(所定外労働時間別)



(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計

(注2) QT1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)

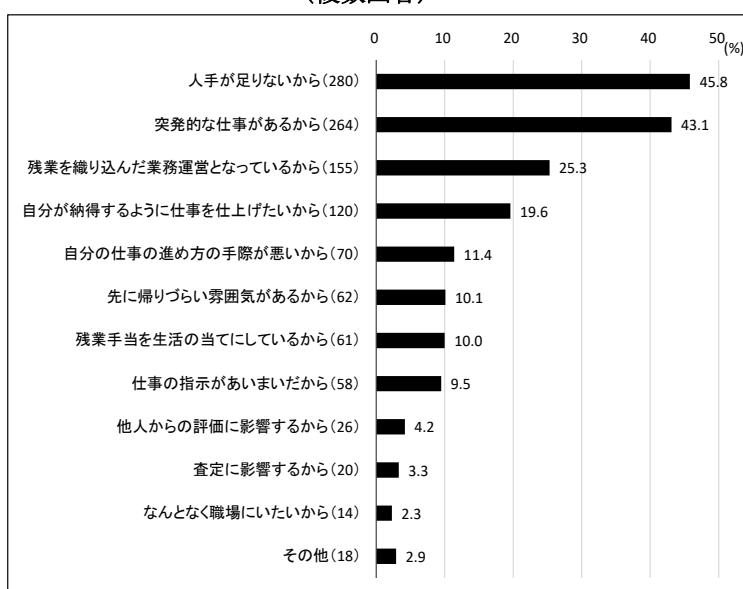
(注4) 休日労働を含み、2ヵ月間、3ヵ月間、4ヵ月間、5ヵ月間、6ヵ月間のいずれかの法定時間外労働が月80時間を超える場合、労働基準法36条6項3号(2019年4月施行)の定める時間外労働の上限規制に抵触する。

2022年9月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくない感じすることが多かった」と回答した割合は41.7%であった。

恒常的であれば時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある、月80時間以上では63.3%と高く、前年調査(2021年10月:48.7%)から大きく增加了。

●所定外労働の理由で多いのは「人手不足」や「突発的な仕事」(QT4)

図表III-8 2022年9月に所定労働時間を超えて働いた理由  
(複数回答)



2022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、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45.8%、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43.1%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25.3%、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」19.6%の順に高くなっている。

(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計

(注2) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計

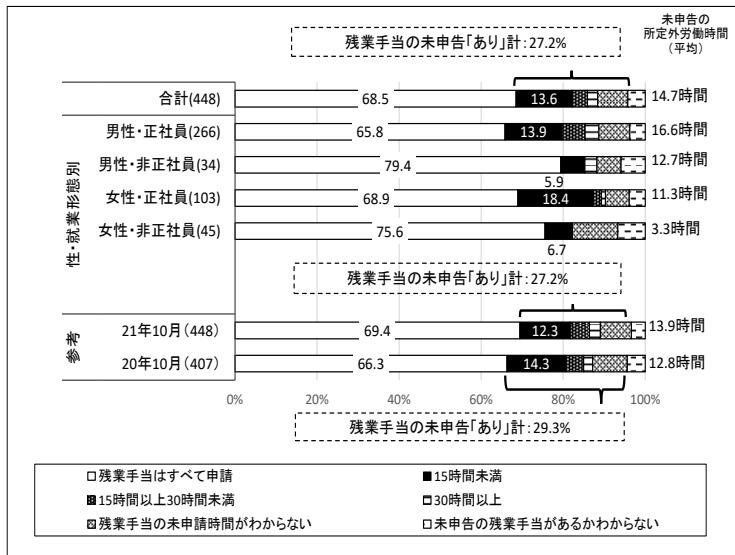
(注3) ( )内は、回答者数(N)

## 2. 賃金不払い残業の実態

### 賃金不払い残業「あり」は1/4以上の状況は変わらず ～未申告の残業時間平均も増加傾向～

#### ● 残業手当の未申告は変わらず。残業時間平均も増加 (QT7、QT8)

図表III-9 2022年9月の賃金不払い残業（性・就業形態別）



残業手当の支給対象で2022年9月に所定外労働を行った人の27.2%が残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。

性・就業形態別でみると、男性正社員が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）は30.5%と最も高い割合となっている。

残業手当の未申告割合は27.2%と前年調査（2021年10月）と同じであるが、未申告の残業時間平均は前年調査よりも増加している。

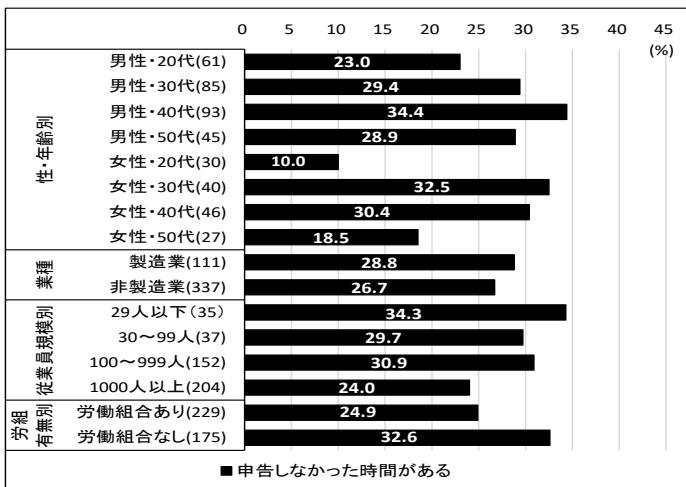
(注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計

(注2) 表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1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」の回答者は、30代から50代までの男性で約3割 (QT16)

図表III-10 2022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と回答した割合について、性・年齢別にみると、40代男性と30代女性、40代女性、ついで30代男性の順で多くなっており、それぞれ約3割となっている。

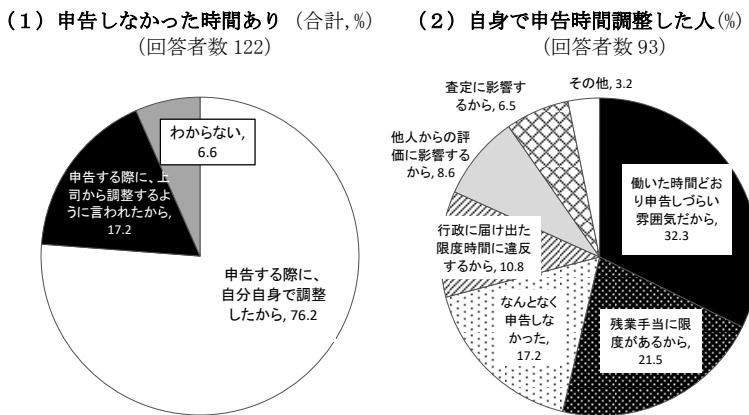
業種別にみると、製造業が非製造業と比較してやや高く、約3割となっている。また、従業員の規模別にみると、「29人以下」が1/3を超える割合となっている。

(注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1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3/4が「申告する際に自分自身で調整した」と回答  
(QT8、QT9)

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



2022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」が約3/4にのぼっている。このうちの32.3%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。

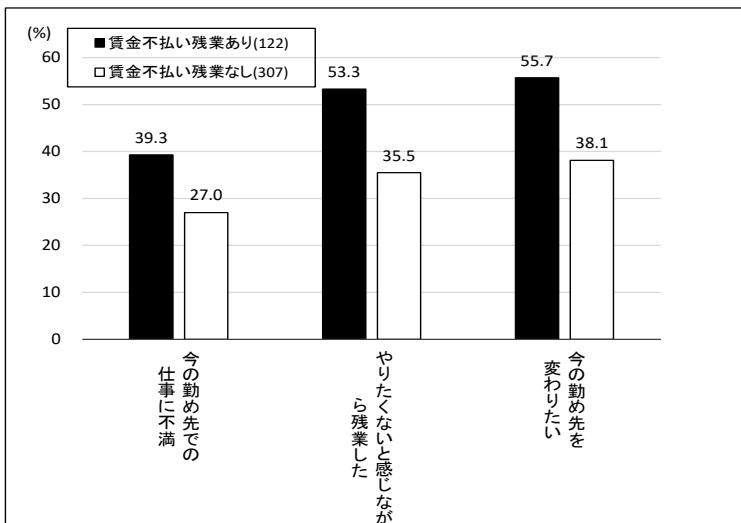
一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答は17.2%であった。

(注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT6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

●賃金不払い残業(申告しなかった時間)がある人は、仕事の満足度が低く、転職意向も高い(QT6、QR20、QR21、QT3)

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



「申告しなかった時間がある」とする人では、「ない」とする人に比べて、「仕事をやりたくない感じながら残業」した割合が17.8%ポイント高く、その差が顕著となっている。また、転職意向（「今の勤め先を変わりたい」）においても、17.6%ポイントの差があり、「今の勤め先での仕事への不満」でも12.3%ポイントの差がみられる。

(注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1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=429)

(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感じながら残業した」は、QT3で所定労働時間を超えて働く際に「やりたくない感じることが多かった」と回答した人

(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

**上司による明確な業務指示や有給休暇取得の働きかけが不十分を感じている人の割合が高い**

- 長時間労働者ほど上司が部下への明確な業務指示や有給休暇取得の働きかけを行っていないと回答 (QT16)

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)

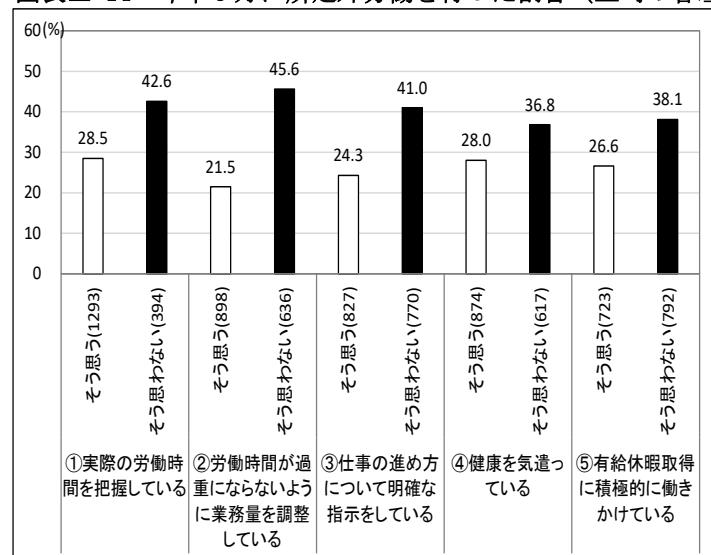
		把握していなかったりと思わない	調整しながら時間いよいよに重く思業にわざな量いを	思明仕確事なない指進め方をしてついてと	と健康をなき遣つていてる	か有け付休暇取れると思わなに積極的に働き	(%)
	合計(2000)	19.7	31.8	38.5	31.8	39.6	
平均一 実労働 時間の 時間	30時間未満(466)	17.0	24.5	32.4	24.5	37.1	
	30時間以上40時間未満(466)	14.6	26.5	34.2	26.5	34.8	
	40時間以上50時間未満(466)	21.3	34.1	41.0	34.1	40.3	
	50時間以上60時間未満(466)	29.6	49.3	53.5	49.3	51.4	
	60時間以上(99)	30.3	48.5	46.5	48.5	51.5	
参考	21年10月(2000)	19.9	33.4	38.6	29.8	42.7	
	20年10月(2000)	18.3	31.3	41.4	29.7	41.4	

(注1) ( ) 内は、回答者数(N)

(注2) 網掛けは、およそ半数が回答した箇所

- 所定外労働をしている労働者のうち、労働時間が過剰にならないように業務量を上司が調整していないと感じている人の割合がもっとも高い (QT16、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)



週50時間以上超えている長時間労働者の約半数が、上司による「明確な業務指示」「有給休暇取得への積極的働きかけ」「業務量の調整」「健康への気遣い」がなされていないと感じている。

また、実労働時間が長くなるにつれて、上司による労働時間や仕事の管理が不十分であると感じる割合が高くなる傾向にある。

今年9月に所定労働時間を超えて働いた労働者について上司の労働時間管理の状況別にみたところ、労働時間が過剰にならないように業務量を上司が調整していると「思わない」との回答が最も多く45.6%となっている。

また、「実際の労働時間の把握」「業務進行の明確な指示」についても、されていないと感じている割合が高く、「そう思う」と「そう思わない」の差も大きい。

(注1) QT16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)

- 上司による健康への気遣いや実際の労働時間の把握が不十分を感じている人は所定外労働をやりたくない感じる割合が高い(QT3、QT16)

図表III-15 所定外労働と仕事への意欲 (上司の管理状況別)

	感じるを こや とり がた 多い かと つた	感じ るを こや とり がた 多く かな つい たと	どちらともい えな い	わから ない	(%) (時間) 平均参考 所定外 労働 時間
<b>① 実際の労働時間を把握している</b>					
そう思う(369)	25.2	34.7	39.3	0.8	29.2
そう思わない(168)	11.3	59.5	26.2	3.0	31.9
<b>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</b>					
そう思う(193)	34.2	25.4	39.4	1.0	28.9
そう思わない(290)	14.5	55.5	29.0	1.0	32.5
<b>③ 仕事の進め方について明確な指示をしている</b>					
そう思う(201)	33.8	25.9	39.3	1.0	30.5
そう思わない(316)	13.3	52.5	32.6	1.6	30.5
<b>④ 健康を気遣っている</b>					
そう思う(245)	33.2	26.1	40.8	0.8	31.1
そう思わない(227)	11.0	60.8	26.4	1.6	31.9
<b>⑤ 有給休暇取得に積極的に働きかけている</b>					
そう思う(192)	33.9	27.6	38.0	0.5	28.6
そう思わない(302)	12.9	52.3	33.4	1.3	31.8

(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) QT3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

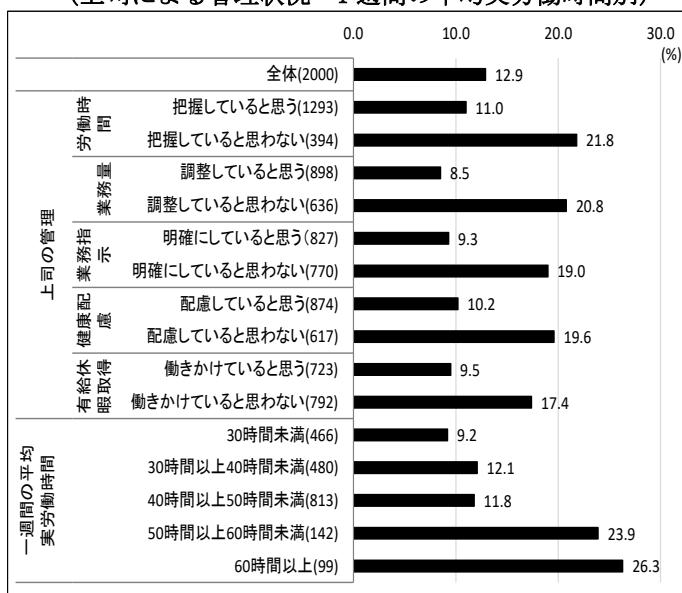
(注4) 網掛けは最も割合が高い箇所

「仕事をやりたくない感じることが多かった」との回答割合が特に高いのは、「健康への気遣い」「実際の労働時間の把握」が上司からされていない層において約6割で、その他の層でも、それぞれ5割を超える割合となっている。

一方、上司から「業務量の調整」「仕事の進め方の明確な指示」「健康への気遣い」「積極的な有給休暇取得」をされている層の約1/3は「仕事をやりたい感じことが多い」と回答をしている。

- 1週間の平均実労働時間が「60時間以上」では体調を崩した割合が1/4を超えている(QT15、QT16)

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)



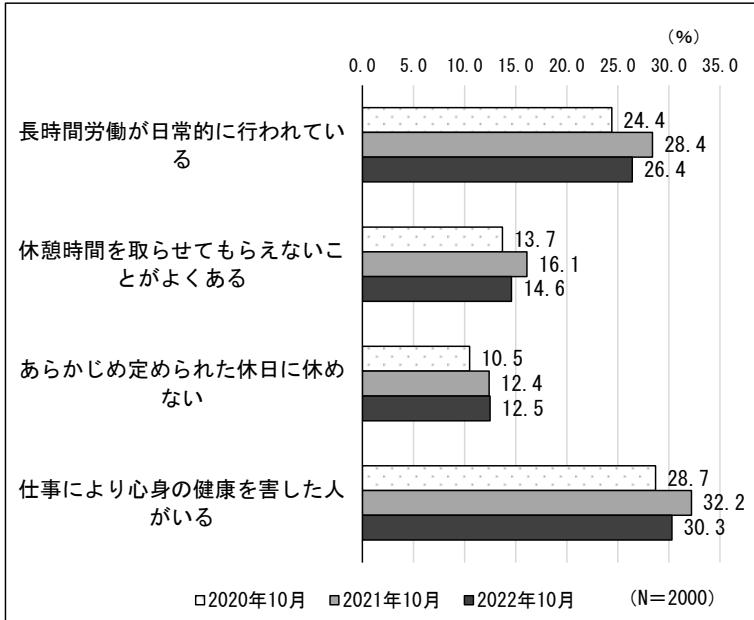
過去6か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、1週間の平均実労働時間が「50時間以上60時間未満」は23.9%、「60時間以上」の層では26.3%が「体調を崩したことがある」と回答している。

また、上司の管理への認識による差も大きく、労働時間の把握や業務量の調整に上司の管理不足を感じている人の2割強が「体調を崩した経験がある」と回答している。

(注) ( ) 内は、回答者数(N)

## ●職場で心身の健康を害した人がいるとの認識は3割超 (QT17)

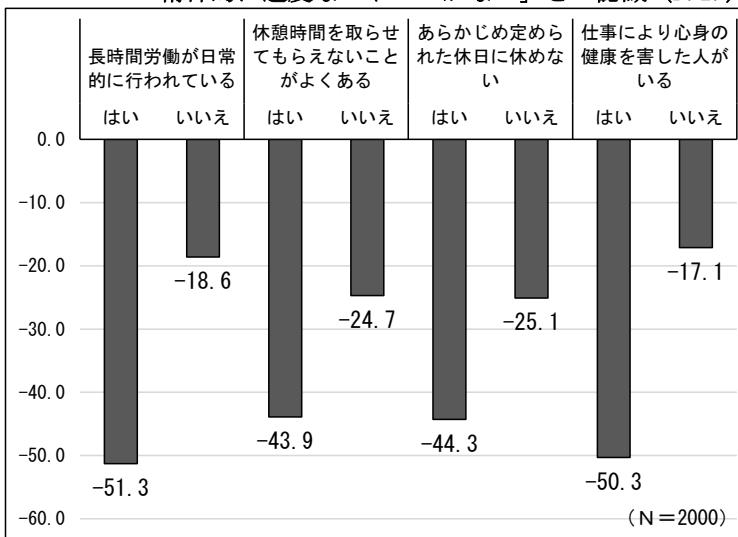
図表III-17 過去1年間の職場の問題状況の認識



(注) 「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」との問い合わせに「はい」と回答した人の割合

## ●職場で長時間労働が日常的にあると認識している層は精神的に過度なストレスあり (QT17、QR20(8))

図表III-18 過去1年間の職場の問題状況別  
「精神的に過度なストレスがない」との認識 (D.I.)



(注) QR20(8)のD.I. = {「当てはまる」×1 + 「どちらかというと当てはまる」×0.5 + 「どちらかといふと当てはまらない」×(-0.5) + 「当てはまらない」×(-1)} ÷回答数×100

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、「あらかじめ定められた休日に休めない」以外の項目で前回調査(2021年10月)よりも低下した。

低下はしているものの、「仕事により心身の健康を害した人がいる」との回答は30.3%で、最も高い。

過去1年間の職場の問題状況別に「精神的に過度なストレスがない」との認識をD.I.値でみると、いずれの項目でも問題状況の有無にかかわらず、マイナスの値を示しているが、問題状況があると認識している層のほうが認識していない層よりも、大幅に低くなっている。

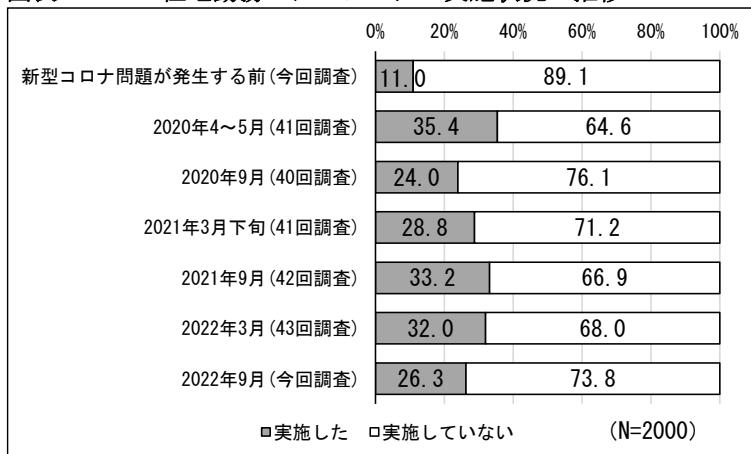
とくに「長時間労働が日常的に行われている」(マイナス51.3)、「仕事により心身の健康を害した人がいる」(マイナス50.3)層では、精神的に過度なストレスのD.I.値が低い。

## 4. 在宅勤務・テレワークの実態

### 在宅勤務・テレワークの実施割合は依然としてコロナ前を上回る

- 在宅勤務・テレワークを＜実施した＞割合は3割を下回るもの、コロナ前より15%ポイント上回る(QT18)

図表III-19 在宅勤務・テレワークの実施状況の推移

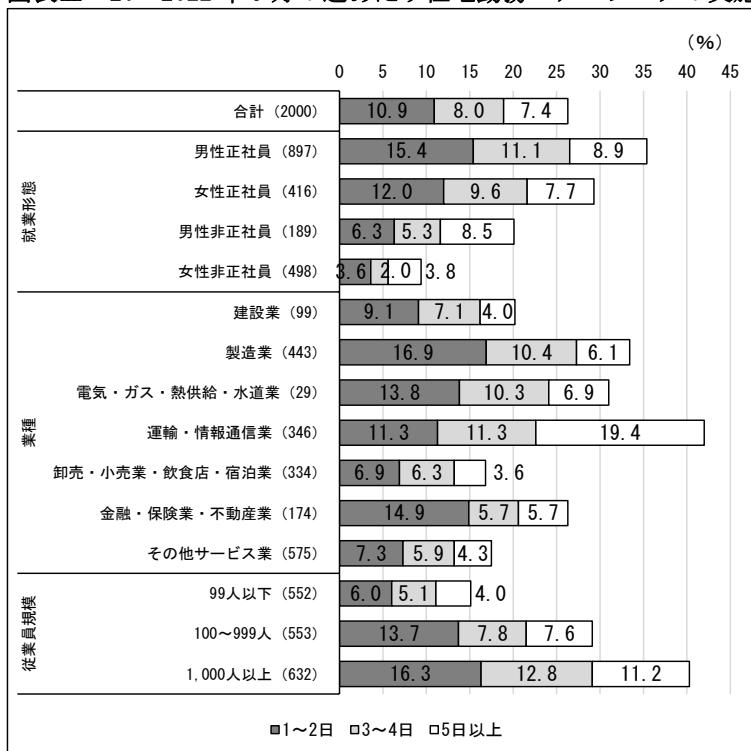


在宅勤務・テレワークを＜実施した＞割合は、2021年9月に33.2%、2022年3月に32.0%と、3割を超えていたが、2022年9月(今回調査)は26.3%に減少した。減少はしたもの、新型コロナの発生前と比べると、15%ポイント以上上回っている。

(注) <実施した> = 在宅勤務・テレワークを週1日以上行ったことがあるとした回答の合計

- 男性正社員、運輸・情報通信業、1,000人以上企業で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い(QT18)

図表III-20 2022年9月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数(属性別)



在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数は、「1~2日」が10.9%、「3~4日」が8.0%、「5日以上」が7.4%であった。性別・就業形態別でみると、男性正社員が、いずれの実施日数でも割合が高い。

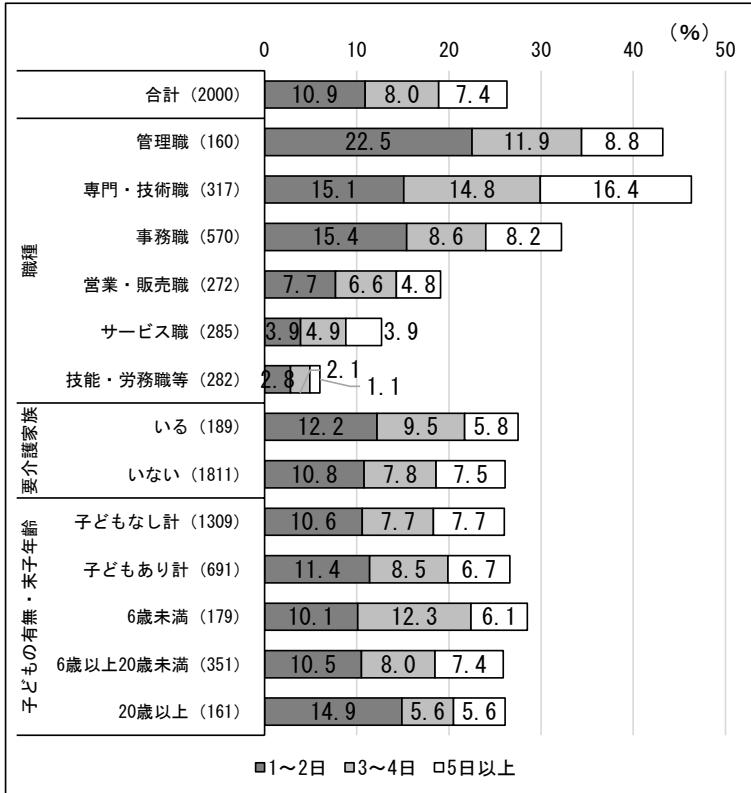
業種別では、運輸・情報通信業で「5日以上」が19.4%、製造業で「1~2日」が16.9%が高い。

勤め先の従業員規模別でみると、規模が大きくなるほど、いずれの実施日数でも割合が高くなる。

(注) ( )内は回答者数(N)

## ●専門・技術職、管理職で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い(QT18)

図表III-21 2022年9月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）



(注) ( ) 内は回答者数 (N)

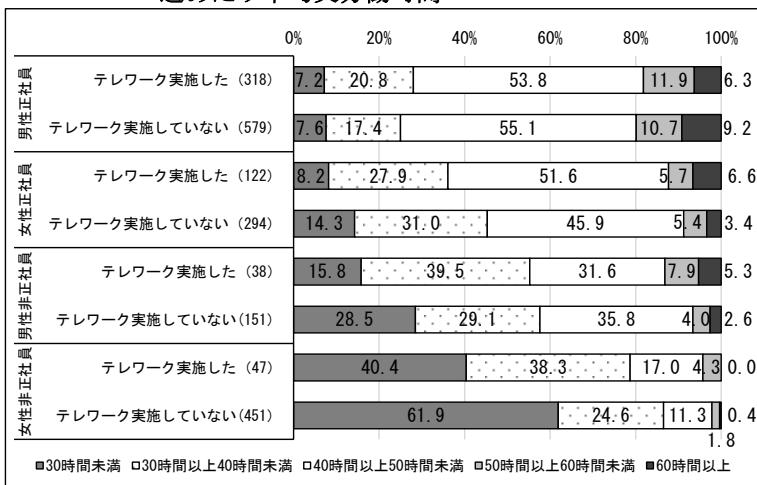
職種別に在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数をみると、専門・技術職、管理職、事務職において、いずれの実施日数も割合が高い。とくに、管理職は「1~2日」が22.5%、専門・技術職は「5日以上」が16.4%と高い。

要介護家族の有無別では、要介護家族がいる人は、いない人に比べて、実施割合がわずかに高い。

末子年齢別にみると、6歳未満の子どもがいる人の実施割合が若干高くなっている。

## ●在宅勤務・テレワークの実施により男女とも非正社員で週30時間未満が大幅に減少(QT18、F8)

図表III-22 2022年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別  
週あたり平均実労働時間



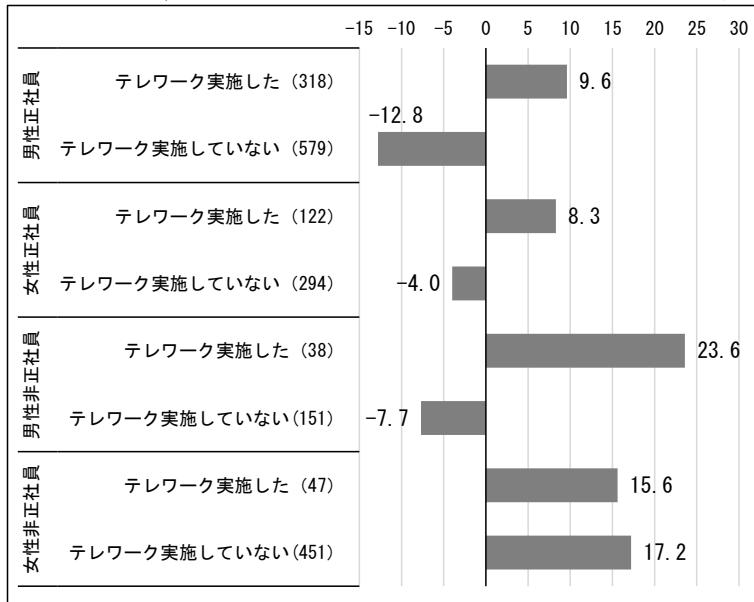
(注) ( ) 内は回答者数 (N)

在宅勤務・テレワークの実施状況別に週あたり平均実労働時間を見ると、在宅勤務・テレワークを実施した女性正社員は、実施していない層に比べて40時間未満で減少、40時間以上で増加している。

男女ともに非正社員では、在宅勤務・テレワークを実施している層は実施していない層に比べて、「30時間未満」が大幅に減少し、「30時間以上40時間未満」が増加している。

●性別、就業形態にかかわらず、在宅勤務・テレワークを実施した層はWLBがとれている認識がプラス(QT18、QR20(10))

図表III-23 2022年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別  
仕事と生活のバランスが適度にとれている認識(D.I.)



WLBがとれている認識について  
D.I.値でみると、性別・就業形態にかかわらず、在宅勤務・テレワークを実施した層はプラスになっている。

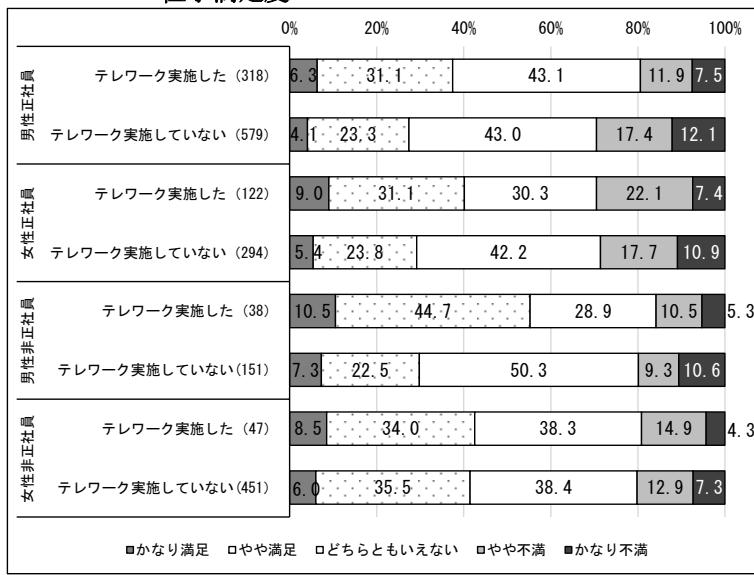
とくに、男性正社員、女性正社員、男性非正社員では、在宅勤務・テレワークを実施していない層はD.I.値がマイナスであるが、実施した層はプラスになる。

(注1) ( ) 内は回答者数(N)

(注2) QR20(10)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

●いずれの性別、就業形態でも、在宅勤務・テレワークを実施した層で仕事の満足度が高い(QT18、QR22)

図表III-24 2022年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別  
仕事満足度



今の勤め先での仕事満足度についてみると、性別・就業形態にかかわらず、在宅勤務・テレワークを実施した層で実施しない層よりも、「かなり満足」「やや満足」の割合が高くなっている。

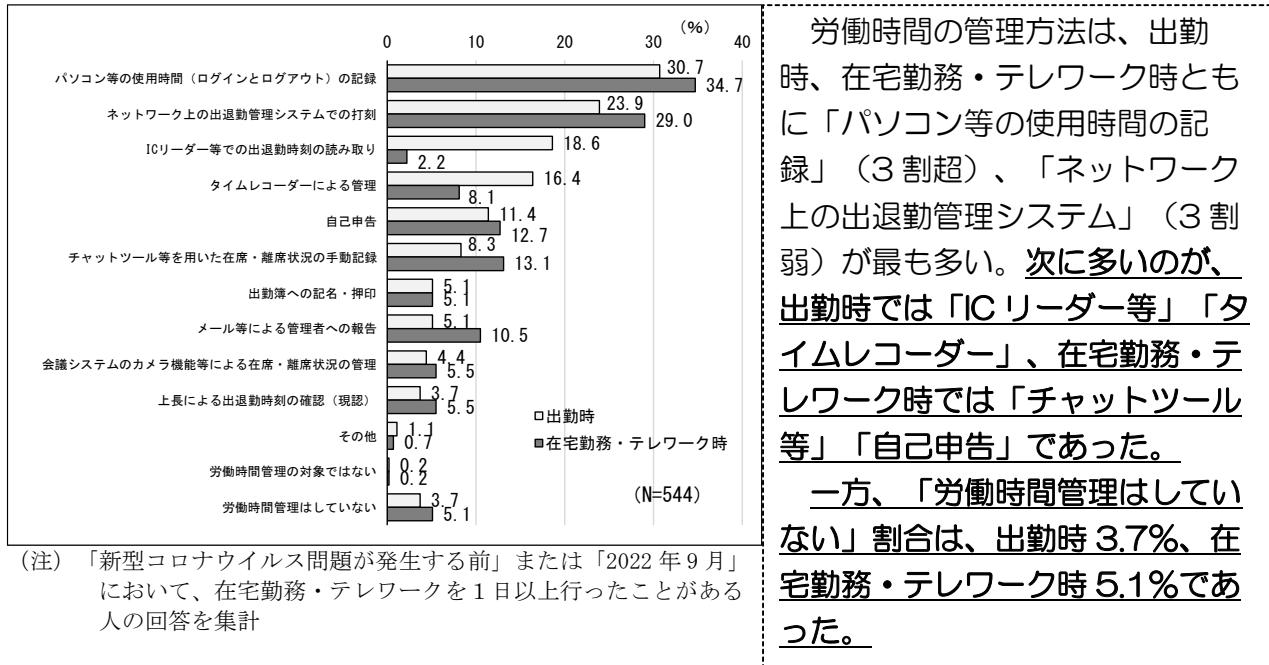
(注) ( ) 内は回答者数(N)

## 5. 労働時間の把握方法の実態

**従業員 99 人以下企業の約 15%が在宅勤務・テレワーク時の時間管理していない**

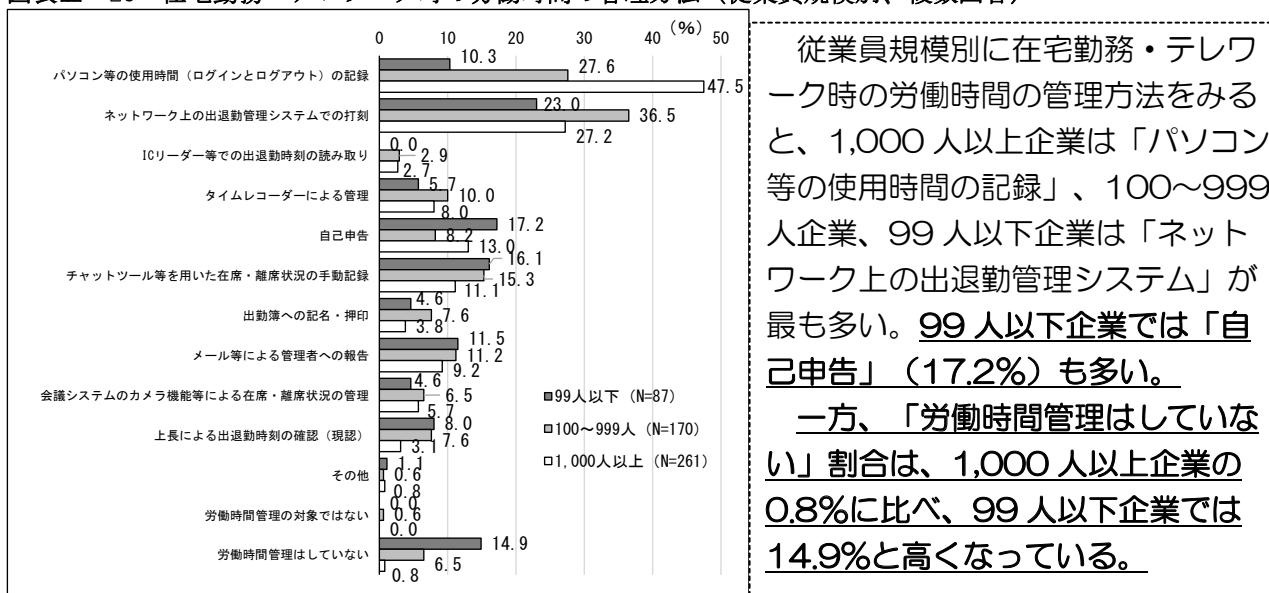
- 在宅勤務・テレワーク時は出勤時に比べて、チャットツールや自己申告による労働時間管理の割合が高い (QT19)

図表III-25 出勤時、在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（複数回答）



- 99人以下企業では、在宅勤務・テレワーク時に労働時間管理をしていない割合が約15% (QT19)

図表III-26 在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（従業員規模別、複数回答）



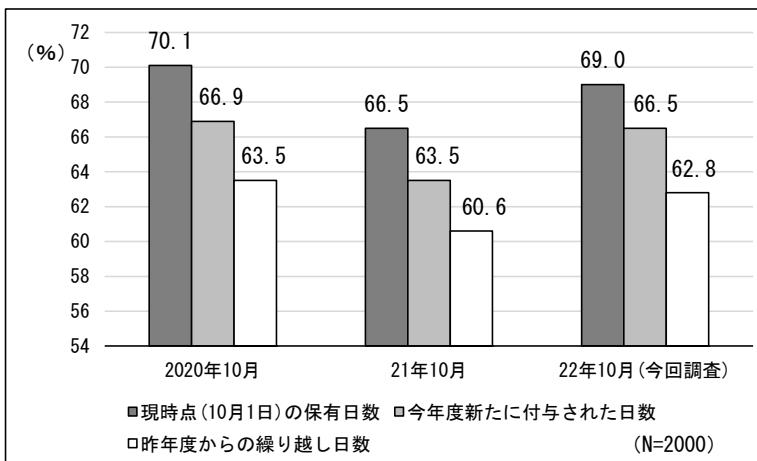
(注) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」または「2022年9月」において、在宅勤務・テレワークを1日以上行ったことがある人の回答を集計

## 6. 年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

1か月の所定外労働45時間以上層で、年次有給休暇をく取  
得しなかった>割合が5割超

- 現時点の年次有給休暇の保有日数を把握しているのは約7割(QT10)

図表III-27 年次有給休暇の保有日数等の把握状況の推移



年次有給休暇の保有日数等について「把握している」と回答した割合をみると、現時点の保有日数は69.0%、  
今年度新たに付与された日数は66.5%、昨年度からの繰り越し日数は62.8%であった。いずれも前回調査(2021年10月)から増加し、ほぼ前回調査(2020年10月)の水準まで戻った。

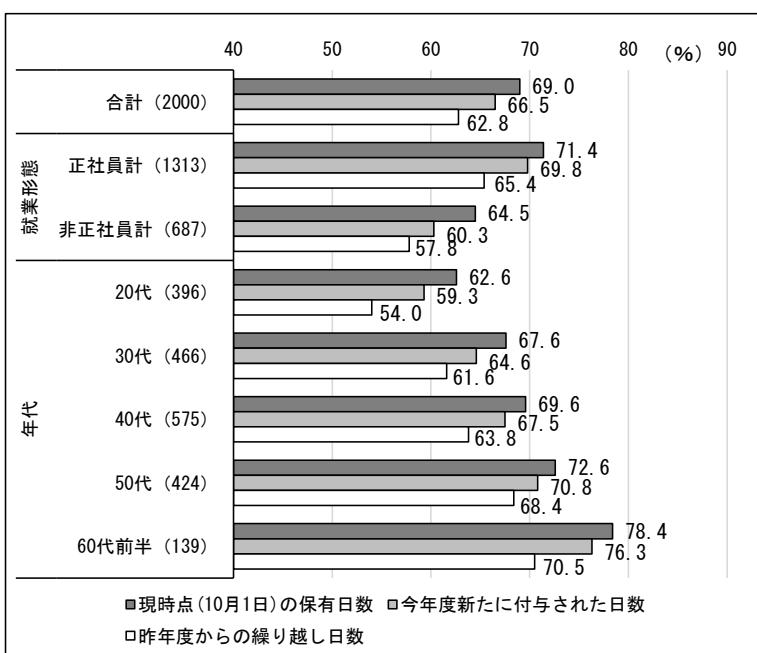
(注1) 「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう

(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) 法改正により、2019年4月から、年休が10日以上付与される労働者に5日の年休を取得させることが使用者の義務となった

- 非正社員、若年層で年次有給休暇の保有日数の把握割合が低い(QT10)

図表III-28 年次有給休暇の保有日数等の把握状況(属性別)



年次有給休暇の保有日数等の把握状況について就業形態別にみると、正社員よりも非正社員で「把握している」割合は低い。  
年代別では、年代が低くなるほど、「把握している」割合も低くなる。現時点の保有日数の把握割合は20代で62.6%、60代前半では78.4%であり、15.8%ポイントの差がある。

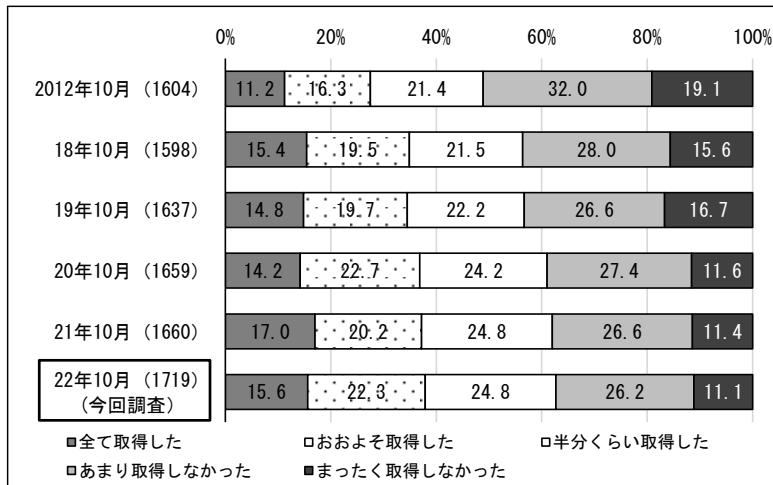
(注1) 「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう

(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)

●年次有給休暇を＜取得した＞割合は前回調査よりわずかに増加(QT11)

図表III-29 年次有給休暇の取得実績の推移



年次有給休暇の取得実績の推移をみると、＜取得した＞割合は37.9%で前回調査(2021年10月)よりわずかに増加した。一方、＜取得しなかった＞割合は37.3%で前回調査より若干減少した。今回調査では、＜取得した＞が＜取得しなかった＞を上回った。

(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

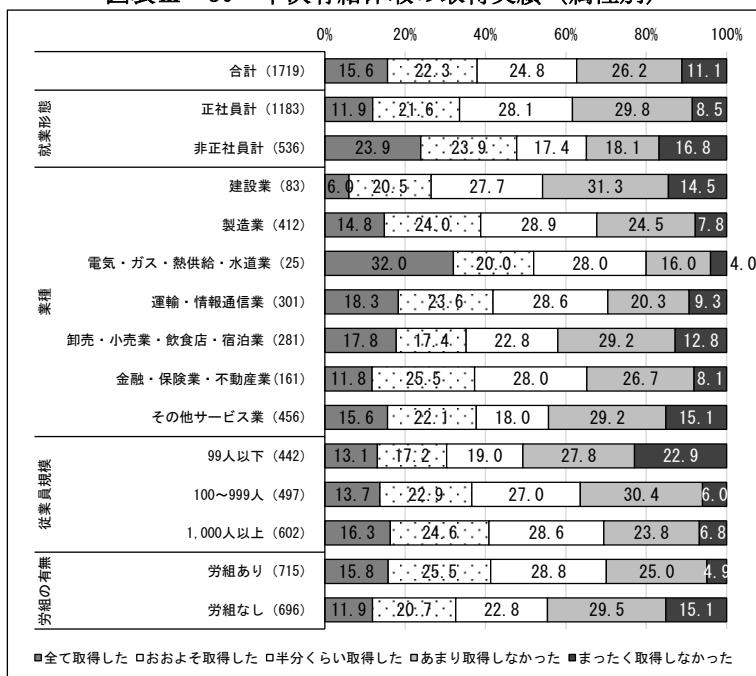
(注2) <取得した>=「全て取得した」+「おおよそ取得した」、<取得しなかった>=「あまり取得しなかった」+

「まったく取得しなかった」

(注3) ( ) 内は回答者数(N)

●99人以下企業、建設業、労組なし等で年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合が高い(QT11、QR24)

図表III-30 年次有給休暇の取得実績(属性別)



年次有給休暇を＜取得した＞割合が高いのは、非正社員(47.8%)、電気・ガス・熱供給・水道業(52.0%)、運輸・情報通信業(41.9%)、1,000人以上企業(40.9%)、労組あり(41.3%)であった。

一方、＜取得しなかった＞割合が高いのは、建設業(45.8%)、卸売・小売業・飲食店・宿泊業(42.0%)、その他サービス業(44.3%)、99人以下企業(50.7%)労組なし(44.6%)であった。

(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

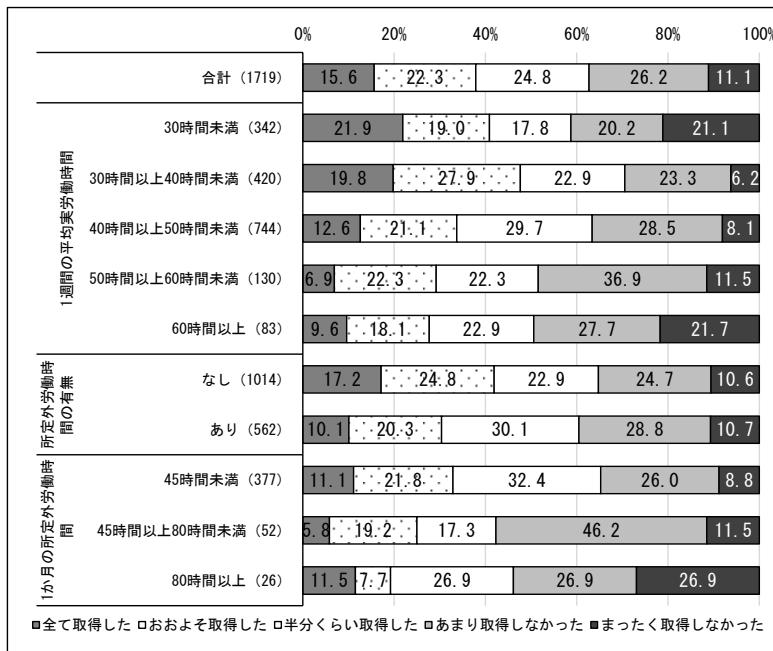
(注2) <取得した>=「全て取得した」+「おおよそ取得した」、<取得しなかった>=「あまり取得しなかった」+

「まったく取得しなかった」

(注3) ( ) 内は回答者数(N)

●1か月の所定外労働が45時間以上では、年次有給休暇を<取得しなかった>割合が5割超 (QT11、QT1、QT2、F8)

図表III-31 年次有給休暇の取得実績（労働時間別）



年次有給休暇の取得実績について、週あたり平均実労働時間別みると、「30時間以上40時間未満」のときに<取得した>が最も多く、<取得しなかった>が最も少くなる。一方で、「30時間未満」「60時間以上」では「まったく取得しなかった」が2割を超える。

1か月の所定外労働時間別では、「45時間未満」で<取得した>が最多多い。45時間以上になると、<取得しなかった>が5割超になる。とくに「80時間以上」では「まったく取得しなかった」が26.9%である。

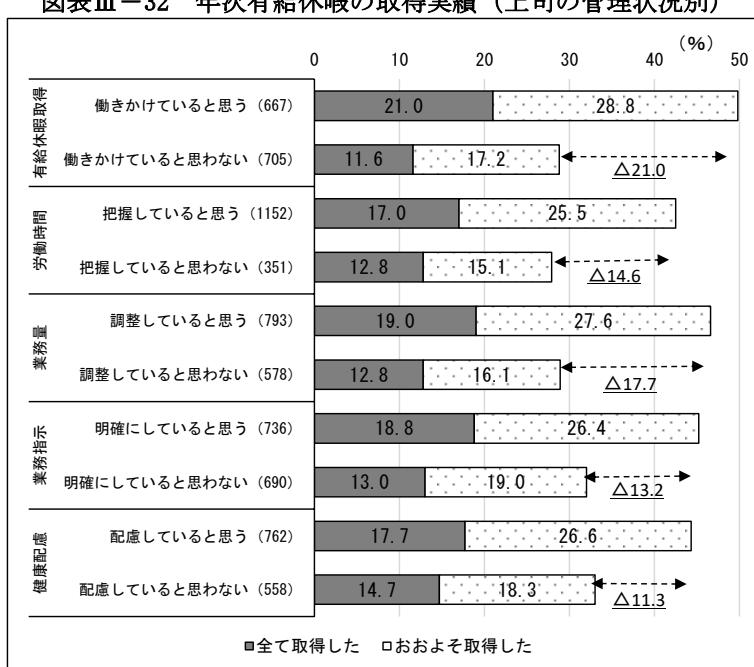
(注1) 「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計

(注2) <取得した> = 「全て取得した」 + 「おおよそ取得した」、<取得しなかった> = 「あまり取得しなかった」 + 「まったく取得しなかった」

(注3) ( ) 内は回答者数 (N)

●上司が有給休暇取得を積極的に働きかけていると思う人と思わない人では、取得実績に約20%ポイントの差 (QT11、QT16)

図表III-32 年次有給休暇の取得実績（上司の管理状況別）



上司の管理状況別に年次有給休暇の取得実績をみると、上司が労働時間や仕事の管理を行っていると思うの方が、思っていない人より、取得実績が高い。

とくに、「有給休暇取得」について「働きかけていると思う」と「働きかけていると思わない」の差が21.0%ポイントと大きい。次に大きいのが「業務量」であり、「調整していると思う」と「調整していると思わない」の差が17.7%ポイントとなっている。

(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)

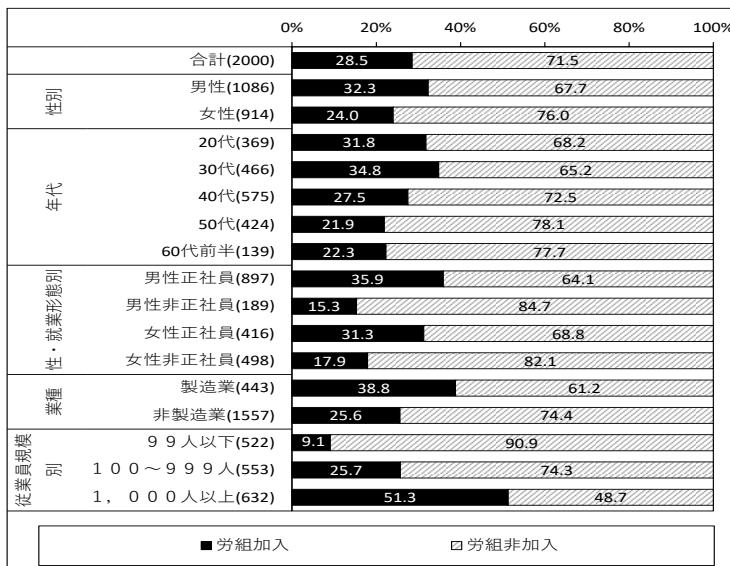
## IV 労働組合についての認識と実態

### 1. 労働組合への加入状況

全体では労働組合への加入は約3割にとどまる

#### ● 全体では労働組合への加入は約3割 (QR25)

図表IV-1 労働組合への加入状況(性・年代・就業形態・業種・従業員規模別)



(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) <加入している> = 「勤め先にある労働組合に加入している」 + 「勤め先以外の労働組合に加入している」

労働組合への加入状況について、全体では<加入している>割合は約3割 (28.5%) となっている。

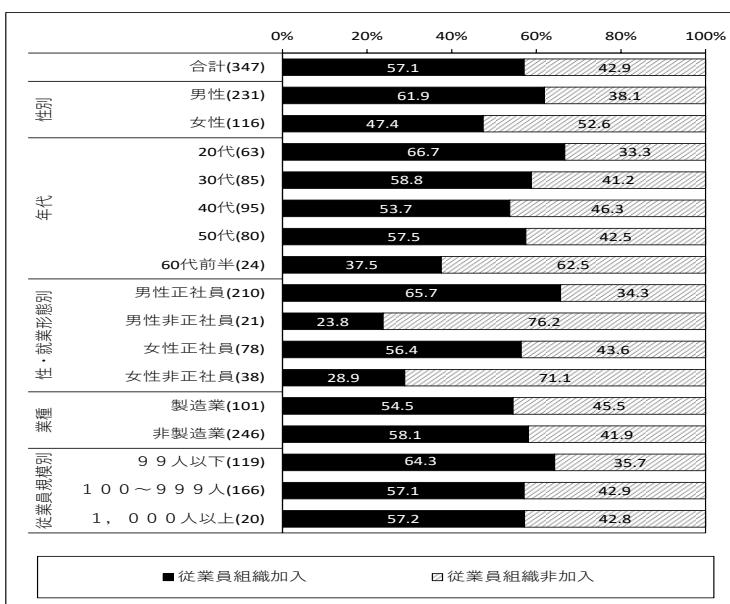
年代別でみると、30代の34.8%が最も高く、次いで20代の31.8%となっている。

性・就業形態別では男性正社員が35.9%と最も高くなっている。

従業員規模別でみると、1,000人以上で51.3%と99人以下の9.1%よりも42.2%ポイント高くなっている。

#### ● 勤め先に従業員組織がある人では6割弱が加入 (QT30)

図表IV-2 従業員組織の加入状況(性・年代・就業形態・業種・従業員規模別)



勤め先に従業員組織がある場合、全体では加入している割合は6割弱 (57.1%) となっている。

性別でみると、男性 (61.9%) の方が女性 (47.4%) よりも14.5%ポイント高い。

年代別でみると、20代の66.7%が最も高く、次いで30代の58.8%となっている。

性・就業形態別では男性正社員が65.7%と最も高くなっている。

従業員規模別では、99人以下が64.3%と最も高い。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 従業員組織があると回答した人について集計

(注3) 従業員組織とは労働組合以外の社員会・親睦会などの組織のこと

## 2. 労働組合活動に対する認識

全体では労働組合活動によって「労働条件がよくなる」「労働者の権利が守られる」と認識している割合が約4割

- 全体では「労働条件がよくなる」「労働者の権利が守られる」との回答が約4割 (QT20、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-3 労働組合の活動が社会全体に与える影響（性・就業形態・年代・労組加入別）（複数回答）

	社会保障が充実する	失業者が減る	税金がさがる	経済活動が活発になる	企業の倒産に歯止めがかかる	労働条件がよくなる	が企業間・産業間の労働条件の格差	労働者の権利が守られる	男女の雇用面での平等が進む	民主主義が保たれる	その他	何も影響をあたえない
n=												
全体(2000)	25.9	9.3	4.5	5.5	4.1	40.1	11.4	39.1	10.4	6.0	1.2	34.6
性別												
男性(1086)	22.7	10.6	4.8	6.2	4.5	38.4	12.5	37.3	7.9	5.3	1.3	35.3
女性(914)	29.6	7.7	4.0	4.7	3.5	42.0	10.1	41.1	13.3	6.8	1.0	33.8
年代												
20代(396)	26.8	8.6	6.6	8.6	6.6	31.6	9.8	28.0	8.1	6.1	1.0	43.2
30代(466)	22.5	9.0	5.8	6.2	3.4	37.8	11.4	34.8	8.6	6.0	1.5	36.9
40代(575)	26.4	7.3	3.8	4.0	4.3	39.0	11.7	36.3	10.3	5.0	1.2	35.3
50代(424)	26.7	12.3	2.6	4.2	2.8	48.8	11.3	51.7	13.9	7.3	1.2	25.7
60代前半(139)	30.2	10.8	2.2	4.3	1.4	49.6	15.1	57.6	12.9	5.8	0.0	26.6
性・就業形態別												
男性正社員(897)	21.5	10.0	4.5	6.5	4.7	38.1	12.7	37.2	7.6	4.9	1.2	34.8
男性非正社員(189)	28.6	13.2	6.3	4.8	3.7	39.7	11.6	37.6	9.5	7.4	1.6	37.6
女性正社員(416)	28.1	8.2	4.8	5.0	4.8	42.1	10.8	40.9	12.7	7.0	1.0	34.1
女性非正社員(498)	30.9	7.2	3.4	4.4	2.4	42.0	9.4	41.4	13.9	6.6	1.0	33.5
労働組合への加入状況												
労組加入(570)	31.9	11.2	6.5	7.2	5.3	38.9	13.5	38.8	13.0	6.3	0.5	29.5
労組非加入(1430)	23.5	8.5	3.6	4.8	3.6	40.5	10.6	39.2	9.4	5.9	1.4	36.6

(注1) 緑掛け = 全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線 = 各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

全体では「労働条件がよくなる」と回答した割合が最も高く40.1%、次いで「労働者の権利が守られる」が39.1%となっている。

性別でみると、女性の29.6%が「社会保障が充実する」と回答しており、男性の22.7%より6.9%ポイント高い。

年代別でみると、50代、60代前半ではおよそ過半数が「労働条件がよくなる」(50代48.8%、60代前半49.6%)、「労働者の権利が守られる」(50代51.7%、60代前半57.6%)と回答している一方で、20代では「労働条件がよくなる」(31.6%)、「労働者の権利が守られる」(28.0%)は約3割にとどまる。

労働組合への加入状況別では、労組加入の31.9%が「社会保障が充実する」と回答しており、労組非加入の23.5%より8.4%ポイント高い。

●20代で「福利厚生制度や職場環境が改善される」との回答は2割弱(QT21、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-4 労働組合の活動が組合のある企業に与える影響(性・就業形態・年代・労組加入別) (複数回答) (%)

	企業業績があがる	企業イメージがよくなる	経営に従業員の意見が反映される	企業倫理が保たれる	人員削減に歯止めがかかる	かる成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる	不公正な人事考課が少なくなる	正社員の賃金があがる	パートなどの賃金があがる	条件の格差が縮小する	正社員とパートなどの間の労働	男女間の雇用面での平等がすすむ	れる福利厚生制度や職場環境が改善さ	なる社内のコミュニケーションがよく	ハセラクシマルトハラスメント、パワーハンタント	その他	何も影響をあたえない
n=																	
全体(2000)	6.7	13.8	21.8	13.9	9.6	8.8	14.3	21.8	11.9	11.3	9.4	25.2	5.7	10.9	0.9	35.7	
性別																	
男性(1086)	6.8	12.4	19.6	14.5	11.0	9.1	14.6	23.0	9.8	10.3	8.2	23.9	5.9	8.8	0.9	36.1	
女性(914)	6.5	15.4	24.3	13.1	7.9	8.3	13.9	20.4	14.3	12.4	10.8	26.6	5.5	13.3	0.9	35.2	
年代																	
20代(396)	8.8	14.1	18.7	13.6	8.3	10.6	11.4	21.2	10.9	11.6	9.3	18.9	6.3	6.8	1.0	42.7	
30代(466)	9.9	17.2	21.2	14.8	9.7	7.9	14.4	22.3	13.1	11.6	8.6	22.7	6.9	10.1	1.1	35.2	
40代(575)	5.4	12.7	20.5	12.9	7.7	7.0	14.1	21.7	11.8	9.7	7.3	23.3	3.3	10.4	0.7	37.7	
50代(424)	4.5	12.0	27.6	13.4	11.6	9.0	15.6	22.6	11.3	11.1	11.8	33.7	6.1	14.6	1.2	28.3	
60代前半(139)	1.4	11.5	19.4	17.3	14.4	12.9	19.4	19.4	12.2	15.8	13.7	32.4	8.6	15.8	0.0	31.7	
性・就業形態別																	
男性正社員(897)	7.2	12.4	19.6	14.3	10.9	8.6	14.3	23.5	8.4	9.0	7.2	24.4	5.6	8.2	0.8	36.1	
男性非正社員(189)	4.8	12.7	19.6	15.9	11.1	11.6	16.4	20.6	16.4	16.4	12.7	21.7	7.4	11.6	1.6	36.0	
女性正社員(416)	8.7	14.4	26.9	13.5	7.7	12.7	13.9	24.3	11.1	10.6	11.5	26.0	5.5	13.5	0.5	35.1	
女性非正社員(498)	4.6	16.3	22.1	12.9	8.0	4.6	13.9	17.1	17.1	13.9	10.2	27.1	5.4	13.3	1.2	35.3	
労働組合への加入状況																	
労組加入(570)	9.5	16.7	21.9	14.9	11.1	11.1	13.9	21.9	10.9	10.4	10.5	28.6	7.4	9.6	0.4	33.0	
労組非加入(1430)	5.5	12.7	21.7	13.5	9.0	7.8	14.5	21.7	12.2	11.6	9.0	23.8	5.0	11.4	1.1	36.8	

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

全体では「何も影響をあたえない」と回答した割合が最も高く35.7%、次いで「福利厚生制度や職場環境が改善される」が25.2%となっている。

年代別でみると、50代、60代前半では約3割の人が「福利厚生制度や職場環境が改善される」(50代33.7%、60代前半32.4%)と回答している一方で、20代では18.9%と2割弱にとどまる。

性・就業形態別でみると、女性正社員の26.9%が「経営に従業員の意見が反映される」と回答しており、全体より5.1%ポイント高い。また、女性非正社員の17.1%が「パートなどの賃金があがる」と回答しており、全体より5.2%ポイント高い。

労働組合への加入状況別では、「何も影響をあたえない」(労組加入33.0%、労組非加入36.8%)と回答した割合が最も高く、次いで「福利厚生制度や職場環境が改善される」(労組加入28.6%、労組非加入23.8%)となっている。

●20代と50代および60代前半の間で労働組合の活動が組合員に与える影響についての認識に差が見られる(QT22、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-5 労働組合の活動が組合員に与える影響(性・就業形態・年代・労組加入別) (複数回答)

																(%)
	雇用が安定する	賃金水準が維持・改善される	ボーナスが維持・改善される	退職金が維持・改善される	倒産時などいざといふ時に役立つ	経営に関する情報が入手できる	有給休暇がとりやすくなる	仕事の負荷が減る	サービス残業が少なくなる	不公正な労働条件格差が少なくな	れる組合員の働きぶりが公正に評価さ	された組合員の意見や要求が経営に反映	組合員の不満・苦情を経営側に伝	えやすくなる	その他	何も影響をあたえない
n=																
全体(2000)	25.4	29.9	21.9	11.0	8.0	6.7	17.3	7.9	14.3	16.9	7.9	11.3	15.1	1.0	34.8	
性別																
男性全体(1086)	24.8	30.2	24.0	9.9	7.2	7.6	16.9	8.6	14.8	15.8	8.1	10.7	14.0	1.0	34.9	
女性全体(914)	26.1	29.4	19.4	12.4	9.0	5.7	17.6	7.1	13.7	18.1	7.7	12.0	16.4	0.9	34.6	
年代																
20代(396)	19.7	22.7	18.4	11.4	9.1	8.8	17.7	8.6	11.9	10.6	8.6	11.1	10.4	0.8	42.2	
30代(466)	23.8	28.3	24.0	12.0	9.7	7.7	18.2	9.9	15.7	18.0	8.6	10.3	13.9	0.9	34.8	
40代(575)	24.3	28.2	19.5	9.7	6.4	5.4	15.1	5.4	12.5	15.1	7.3	10.1	14.6	0.7	37.0	
50代(424)	31.6	38.9	26.4	12.0	7.5	5.9	19.1	9.7	16.7	21.9	8.7	13.9	20.0	1.7	26.7	
60代前半(139)	32.4	34.5	20.9	8.6	7.2	5.0	15.8	4.3	16.5	22.3	3.6	12.2	19.4	0.7	28.8	
性・就業形態別																
男性正社員(897)	23.6	30.5	25.0	10.1	7.1	7.7	16.3	8.5	13.6	15.9	8.5	10.1	13.3	0.9	34.8	
男性非正社員(189)	30.2	28.6	19.6	8.5	7.4	6.9	20.1	9.0	20.6	15.3	6.3	13.2	17.5	1.6	35.4	
女性正社員(416)	26.4	32.5	22.4	14.2	10.6	8.2	17.1	7.2	12.5	16.6	8.9	13.7	16.6	0.5	34.9	
女性非正社員(498)	25.9	26.9	16.9	10.8	7.6	3.6	18.1	7.0	14.7	19.3	6.6	10.6	16.3	1.2	34.3	
労働組合への加入状況																
労組加入(570)	27.0	31.4	25.3	10.5	8.6	9.3	19.5	8.9	12.8	13.5	10.2	12.6	15.1	0.2	30.0	
労組非加入(1430)	24.8	29.2	20.6	11.2	7.8	5.7	16.4	7.5	14.9	18.2	7.0	10.8	15.1	1.3	36.6	

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

全体では「何も影響をあたえない」と回答した割合が最も高く34.8%、次いで「賃金水準が維持・改善される」が29.9%となっている。

年代別でみると、「雇用が安定する」(20代19.7%、50代31.6%、60代前半32.4%)、「賃金水準が維持・改善される」(20代22.7%、50代38.9%)、「不公平な労働条件格差が少なくなる」(20代10.6%、50代21.9%、60代前半22.3%)と回答した割合が、全体と比較すると20代では5%ポイント以上低く、50代または60代前半では5%ポイント以上高い。

性・就業形態別でみると、男性非正社員の20.6%が「サービス残業が少なくなる」と回答しており、全体より6.3%ポイント高い。

労働組合への加入状況別では、労組非加入の36.6%が「何も影響をあたえない」と回答しており、労組加入の30.0%より6.6%ポイント高い。

●60代前半では、労働組合により「労使間で日本経済についての共通認識をもてる」と回答した割合が他の年代よりも高い(QT23(1)(2)、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-6 労働組合と会社の関係および春闘について(性・就業形態・年代・労組加入別) (QT23(2)は複数回答) (%)

	QT23(1) 労働組合と会社の関係について							QT23(2) 春闘について						
	に大 譲幅 つに て組 い合 るが 会 社 n=	讓ばど つ、ち て組ら い合か るがと 会い 社え に	こ譲ど とつち はてら ないか いるが と他 い方 うに	譲ばど つ、ち て会ら ない社 か るがと い社 合え に	に大 譲幅 つに て会 ら ない 組 い合 え に	わ から ない	を組 向合 上員 さの せ労 て働 い条 件 る	識に労 をつ使 てもい間 てで る企 共業 通經 認営	識に労 をつ使 てもい間 てで る企 共業 通動 認向	識に労 をつ使 てもい間 てで る企 共業 通經 認営	識に労 をつ使 てもい間 てで る企 共業 通動 認向	上業 労 役労 立働合 つ条の 件な いのい る向企	その 他	わ から ない
全体(2000)	9.3	17.8	18.1	5.8	1.5	47.7	16.4	15.0	11.0	5.6	2.5	0.9	60.6	
性別														
男性(1086)	11.5	<u>21.1</u>	<u>21.3</u>	6.0	1.7	<u>38.4</u>	18.6	18.6	<u>13.6</u>	6.6	2.4	1.0	<u>52.7</u>	
女性(914)	6.6	<u>13.8</u>	<u>14.2</u>	5.5	1.2	<u>58.8</u>	13.7	10.7	<u>7.8</u>	4.4	2.6	0.7	<u>70.0</u>	
年代														
20代(396)	7.6	13.4	19.2	3.0	2.0	54.8	13.4	12.4	9.8	5.8	2.0	0.3	66.7	
30代(466)	5.8	17.2	19.5	6.2	1.3	50.0	16.7	15.0	10.3	5.6	2.1	0.6	59.9	
40代(575)	11.0	17.7	16.5	6.1	1.2	47.5	14.3	13.4	11.0	4.9	2.6	1.2	62.6	
50代(424)	11.3	21.7	18.4	6.1	2.1	40.3	21.2	18.9	13.4	4.7	2.8	1.2	53.5	
60代前半(139)	12.2	20.1	15.1	9.4	0.0	43.2	17.3	17.3	8.6	10.8	3.6	0.7	59.0	
性・就業形態別														
男性正社員(897)	11.9	22.3	22.1	5.9	1.7	<u>36.1</u>	19.3	<u>19.8</u>	<u>14.6</u>	6.7	1.3	1.1	<u>50.4</u>	
男性非正社員(189)	<u>9.5</u>	15.3	<u>17.5</u>	6.3	2.1	<u>49.2</u>	15.3	<u>12.7</u>	9.0	6.3	7.4	0.5	<u>63.5</u>	
女性正社員(416)	9.1	<u>15.6</u>	17.5	4.3	1.2	<u>52.2</u>	14.9	<u>14.4</u>	<u>8.4</u>	5.0	2.2	0.7	<u>65.6</u>	
女性非正社員(498)	<u>4.4</u>	12.2	<u>11.4</u>	6.4	1.2	<u>64.3</u>	12.7	<u>7.6</u>	7.2	3.8	3.0	0.6	<u>73.7</u>	
労働組合への加入状況														
労組加入(570)	<u>13.7</u>	<u>23.9</u>	<u>22.8</u>	4.4	1.8	<u>33.5</u>	19.5	<u>22.3</u>	16.7	6.7	1.4	0.4	<u>48.8</u>	
労組非加入(1430)	7.5	<u>15.3</u>	<u>16.2</u>	6.3	1.4	<u>53.4</u>	15.1	<u>12.1</u>	8.7	5.2	2.9	1.0	<u>65.3</u>	

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

労働組合と会社の関係について、全体では「わからない」と回答した割合が最も高く47.7%、次いで「どちらかが他方に譲っているということはない」が18.1%。

年代別でみると、50代の21.7%が「どちらかといえば、組合が会社に譲っている」と回答しており、20代の13.4%より8.3%ポイント高い。

性・就業形態別では、女性非正社員の11.4%が「どちらかが他方に譲っているということはない」と回答しており、全体より6.7%ポイント低い。

春闘について、全体では「わからない」と回答した割合が最も高く60.6%、次いで「組合員の労働条件を向上させている」が16.4%。

年代別でみると、60代前半で「労使間で日本経済についての共通認識をもてる」と回答した割合が10.8%で他の年代よりも高い。

性・就業形態別では、女性非正社員の7.6%が「労使間で企業経営についての共通認識をもてる」と回答しており、全体より7.4%ポイント低い。

● 男性正社員と60代前半で「組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している」と回答した割合が全体より高い傾向 (QT23(3)(4)、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-7 労働組合の政府の政策に対する影響および労働組合の政府に対する要求について(性・就業形態・年代・労組加入別) (%)

	QT23(3) 労働組合の政府の政策に対する影響					QT23(4) 労働組合の政府に対する要求について			
	い強 るい 影響 力を持 つて	持あ つる て程 度 い影 響力 を	あ ま り 影 響力 は な い	いま ま た く 影 響力 は な い	わ か ら な い	映組 し合 て員 いの な利 い害 しか 反	反勤組 映労合 し者員 て全だ い体け ので 利な 害く、 を	を日 反本 映国 し民 して全 い体 るの 利害	わ か ら な い
n=									
全体(2000)	2.4	18.1	22.6	9.8	47.3	14.6	19.5	4.2	61.8
性別									
男性(1086)	3.0	20.3	26.9	12.2	37.6	18.2	23.6	4.9	53.3
女性(914)	1.5	15.4	17.5	6.8	58.8	10.2	14.7	3.4	71.8
年代									
20代(396)	3.8	19.9	18.2	6.8	51.3	13.4	18.9	4.0	63.6
30代(466)	2.8	17.4	24.0	6.0	49.8	12.9	19.1	4.9	63.1
40代(575)	1.7	15.8	22.6	12.0	47.8	14.1	19.1	4.2	62.6
50代(424)	1.7	20.5	24.1	11.6	42.2	17.2	19.3	3.8	59.7
60代前半(139)	1.4	16.5	25.9	15.8	40.3	17.3	24.5	3.6	54.7
性・就業形態別									
男性正社員(897)	3.2	20.7	26.9	12.5	36.7	17.8	24.9	5.0	52.3
男性非正社員(189)	2.1	18.0	27.0	11.1	41.8	20.1	17.5	4.2	58.2
女性正社員(416)	1.9	17.5	17.8	7.0	55.8	11.1	17.8	3.6	67.5
女性非正社員(498)	1.2	13.7	17.3	6.6	61.2	9.4	12.0	3.2	75.3
労働組合への加入状況									
労組加入(570)	3.2	22.3	28.1	10.9	35.6	14.7	27.2	4.7	53.3
労組非加入(1430)	2.0	16.4	20.4	9.3	51.9	14.5	16.4	4.0	65.1

(注1) 網掛け = 全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線 = 各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

労働組合の政府の政策に対する影響について、全体では「わからない」と回答した割合が最も高く47.3%、次いで「あまり影響力はない」が22.6%。

性別でみると、男性の26.9%が「あまり影響力はない」と回答しており、女性の17.5%より9.4%ポイント高い。

年代別でみると、60代前半の15.8%が「まったく影響力はない」と回答おり、20代の6.8%より9.0%ポイント、30代の6.0%より9.8%ポイント高くなっている。

労働組合の政府に対する要求について、全体では「わからない」と回答した割合が最も高く61.8%、次いで「組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している」が19.5%。

年代別では、60代前半の24.5%が「組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している」と回答しており、全体より5.0%ポイント高い。

性・就業形態別では、男性正社員の24.9%が「組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している」と回答しており、全体より5.4%ポイント高い。

●労働組合加入のマイナス点について<特に問題はない>が4割強(QT24、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-8 労働組合加入のマイナス点(性・就業形態・年代・労組加入別) (複数回答)

(%)

	格経営者に影響などにまかれ る(昇進・昇)	高い組合費を負担しなければなら る	組合活動に時間がとられる	選挙活動に動員される	職場での人間関係がうまくいかな くなる	義務や責任が生じる	思想的に偏りがあるとみられる	その他の	特に問題はない
n=									
全体(2000)	14.4	27.2	26.0	13.2	8.1	11.5	9.2	0.8	42.4
性別									
男性(1086)	15.1	27.7	25.7	14.3	9.9	10.8	9.3	1.1	39.4
女性(914)	13.6	26.6	26.3	11.8	5.8	12.4	9.0	0.4	45.8
年代									
20代(396)	12.9	24.0	18.9	11.1	10.6	10.6	6.1	0.3	48.7
30代(466)	14.4	27.5	26.2	12.4	9.0	12.0	10.1	0.4	42.7
40代(575)	16.0	26.6	28.2	13.4	8.0	11.5	10.1	0.7	42.1
50代(424)	14.2	29.5	30.7	15.3	5.9	12.7	9.9	1.7	36.8
60代前半(139)	12.9	30.9	21.6	13.7	4.3	8.6	8.6	1.4	41.0
性・就業形態別									
男性正社員(897)	15.6	27.9	26.6	14.3	10.0	10.5	8.7	0.8	39.5
男性非正社員(189)	12.7	27.0	21.2	14.3	9.5	12.2	12.2	2.6	39.2
女性正社員(416)	13.2	26.2	26.9	12.7	6.0	9.9	10.8	0.5	47.1
女性非正社員(498)	13.9	26.9	25.7	11.0	5.6	14.5	7.4	0.4	44.8
労働組合への加入状況									
労組加入(570)	6.8	35.1	18.4	10.4	5.4	7.9	3.7	0.4	41.6
労組非加入(1430)	17.4	24.1	29.0	14.3	9.1	12.9	11.3	1.0	42.7

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

全体では「特に問題はない」と回答した割合が最も高く42.4%、次いで「高い組合費を負担しなければならない」が27.2%となっている。

性別でみると、男性全の9.9%が「職場での人間関係がうまくいかなくなる」と回答しており、女性の5.8%より4.1%ポイント高い。

年代別でみると、「組合活動に時間がとられる」と回答した割合が20代では18.9%と全体よりも7.1%ポイント低く、50代では30.7%と全体よりも4.7%ポイント高い。

また、年齢が若くなるほど、「職場での人間関係がうまくいかなくなる」と回答する割合が高くなっている。

労働組合への加入状況別では、労組加入では「特に問題はない」と回答した割合が最も高く41.6%、次いで「高い組合費を負担しなければならない」が35.1%となっている。

労組非加入では「特に問題はない」と回答した割合が最も高く42.7%、次いで「組合活動に時間がとられる」が29.0%となっている。

●全体では約5割が「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」を重視(QT27、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-9 勤務先の労働組合の活動で重視して欲しい点(性・就業形態・年代・労組加入別)(複数回答) (%)

	雇用の安定	定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)	ボーナスの維持・改善	退職金の維持・改善	福利厚生や職場環境の改善	組合充実	労働時間短縮・休暇制度の充実	男女の雇用面での平等の促進	パートなどの労働条件の改善	パートなどの組合加入の促進	中間管理職の組合加入の促進	ハセラクシマールハラスメント防止、パワーハラスメントの防止	人事考課の公正さの確保	教育訓練機会の充実	サポート後の再雇用、再就職に関するサポート	仕事と育児の両立支援の充実	倒産などの時に救済措置を取つてくられることがあること	不満・苦情を経営側に伝えること	ボランティアなど社会貢献活動を行なうこと	政治活動の充実	経営に対する提言活動	その他	特にならない	わからない		
n=																										
全体(2000)	38.3	49.8	35.8	22.9	32.6	3.6	17.9	8.1	12.1	4.1	2.4	13.8	13.0	5.5	7.5	10.1	8.6	10.9	1.2	0.4	2.5	0.4	10.2	15.4		
性別																										
男性(1086)	38.4	45.6	35.8	22.5	30.2	4.0	18.1	7.1	7.6	4.2	3.2	10.5	14.6	5.7	7.2	6.6	7.1	10.8	1.2	0.4	3.5	0.3	11.8	14.5		
女性(914)	38.1	54.8	35.8	23.4	35.4	3.1	17.5	9.3	17.5	3.9	1.4	17.7	10.9	5.3	7.9	14.2	10.3	10.9	1.1	0.3	1.3	0.5	8.2	16.4		
年代																										
20代(396)	30.8	44.4	33.6	15.9	31.8	4.5	18.9	8.1	9.6	3.8	2.8	12.6	8.8	5.3	5.8	14.1	7.3	7.6	1.8	0.5	1.8	0.3	10.9	20.2		
30代(466)	39.3	50.6	41.4	24.9	33.7	3.9	18.2	10.3	11.6	4.1	3.4	15.9	12.9	4.9	5.8	13.7	8.8	12.0	1.1	0.2	2.1	0.2	9.0	16.7		
40代(575)	35.0	49.7	32.3	22.8	29.4	3.1	14.4	6.6	12.2	4.3	2.4	13.0	12.3	5.6	5.7	8.0	7.8	11.1	0.5	0.3	2.8	0.7	10.4	15.5		
50代(424)	45.0	56.4	40.1	29.2	37.0	3.1	21.2	7.8	12.7	3.5	1.2	13.9	18.2	6.8	9.9	6.1	10.6	12.0	1.2	0.2	2.4	0.5	9.0	10.1		
60代前半(139)	48.9	42.4	24.5	17.3	30.9	2.9	17.3	7.9	18.7	5.8	1.4	12.9	11.5	3.6	18.0	7.2	7.9	11.5	2.2	0.7	5.0	0.0	14.4	12.2		
性・就業形態別																										
男性正社員(897)	36.3	46.0	39.0	25.0	31.4	4.2	19.0	7.0	5.4	3.3	3.7	9.9	15.6	5.9	6.6	7.1	7.1	10.1	1.1	0.4	3.5	0.2	11.8	13.9		
男性非正社員(189)	48.1	43.4	20.6	10.6	24.3	2.6	14.3	7.4	18.0	8.5	1.1	13.2	10.1	4.8	10.1	4.2	6.9	13.8	1.6	0.0	3.7	0.5	11.6	16.9		
女性正社員(416)	38.2	60.6	49.0	31.7	39.9	4.3	23.1	13.0	2.6	1.0	2.4	16.1	15.6	6.0	7.5	15.6	10.1	10.8	1.0	0.0	1.4	1.0	7.0	15.9		
女性非正社員(498)	38.0	50.0	24.7	16.5	31.7	2.0	12.9	6.2	29.9	6.4	0.6	19.1	7.0	4.6	8.2	13.1	10.4	11.0	1.2	0.6	1.2	0.2	9.2	16.9		
労働組合への加入状況																										
労組加入(570)	43.0	55.6	45.1	26.3	36.5	6.1	20.7	10.0	11.2	6.0	3.2	14.6	16.1	5.3	8.6	12.8	8.4	11.8	1.4	0.4	2.8	0.2	4.2	11.8		
労組非加入(1430)	36.4	47.5	32.1	21.5	31.0	2.5	16.7	7.3	12.4	3.4	2.1	13.5	11.7	5.6	7.1	9.0	8.6	10.5	1.0	0.3	2.4	0.5	12.5	16.8		

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

**全体では「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」と回答した割合が最も高く49.8%、次いで「雇用の安定」が38.3%となっている。**

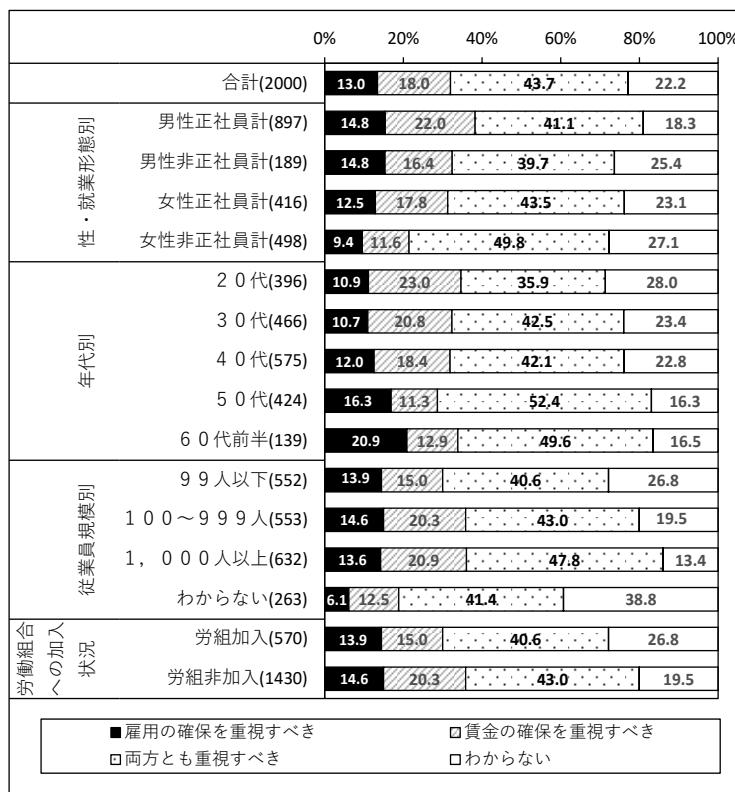
年代別でみると、20代から50代で「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」と回答した割合が最も高く(20代44.4%、30代50.6%、40代49.7%、50代56.4%)、60代前半では雇用の安定と回答した割合が48.9%と最も高い。また、60代前半では18.7%が「パートなどの労働条件の改善」、18.0%が「退職後の再雇用、再就職に関するサポート」と回答しており、それ全体より6.6%ポイント、10.5%ポイント高い。

性・就業形態別にみると、女性正社員では60.6%が「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」、49.0%が「ボーナスの維持・改善」と回答しており、それ各自由正社員より、14.6%ポイント、10%ポイント高い。また、女性非正社員の29.9%が「パートなどの労働条件の改善」と回答しており、全体より17.8%ポイント高い。

労働組合への加入状況別でみると、労組加入では「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」と回答した割合が最も高く55.6%、次いで「ボーナスの維持・改善」が45.1%となっている。労組非加入では「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」と回答した割合が最も高く47.5%、次いで「雇用の安定」が36.4%となっている。

●すべての属性で「両方とも重視すべき」が最も多い(QT25、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-10 労働組合が経営側に重視して要求すべきこと(性・就業形態・年代・労組加入別)

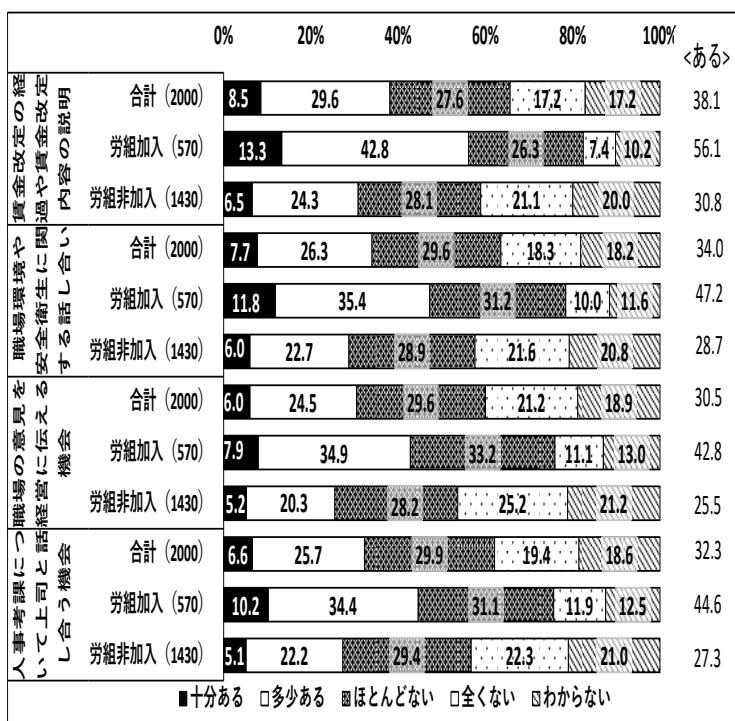


(注) ( ) 内は回答者数 (N)

**労働組合が経営側に重視して要求すべきことについて、全ての属性で「両方とも重視すべき」と回答した割合が最も高く、50代では5割強(52.4%)となっている。年代別でみると、20代の23.0%が「賃金の確保を重視すべき」と回答しており、50代の11.3%より11.7%ポイント高い。60代前半では20.9%が「雇用の確保を重視すべき」と回答しており、他の年代よりも高い。組合加入状況別では、労組非加入の20.3%が「賃金の確保を重視すべき」と回答しており、労組加入の15.0%より5.3%ポイント高い。**

●賃金改定の経過や賃金改定内容の説明が4割弱(QT28、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-11 勤め先の職場で行われていること(性・就業形態・年代・労組加入別)



(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) <ある> = 「十分ある」 + 「多少ある」、<ない> = 「ほとんどない」 + 「全くない」

**勤め先の職場で行われていることについて、全体ではなく<ある>と回答した割合が最も高いのは「賃金改定の経過や賃金改定内容の説明」で38.1%、次いで「職場環境や安全衛生に関する話し合い」が34.0%となっている。**

**労組加入状況別でみると、「賃金改定の経過や賃金改定内容の説明」が<ある>と回答した割合は、労組加入では56.1%、労組非加入では30.8%。また「職場環境や安全衛生に関する話し合い」が<ある>と回答した割合は、労組加入では47.2%、労組非加入では28.7%。**

### 3. 労働者の権利として定められている法律の認知

全体では「労働組合を作ること」と回答した割合は3割強にとどまる

- 全体では「労働組合をつくること」と回答した割合は3割強にとどまる(QT26、F1、F2、F4、QR25)

図表IV-12 労働者の権利として定められている法律の認知(性・就業形態・年代・労組加入別) (複数回答) (%)

	労働組合を作ること	取得できること	子供が2歳になるまで育児休業を	要求できること	定年退職後も引き続き働けるよう	できること	残業した場合に賃金の割増を要求	すること	セクハラに対して損害賠償を請求	金をもらえること	国で決められた最低賃金以上の賃	できること	年間最低10日の有給休暇を要求	できること	請求できること	会社が倒産しても未払い分給与を	わからない
n=																	
全体(2000)	35.8	25.1	21.8	37.9	28.3	37.5	33.3	28.3		31.1							
性別																	
男性(1086)	42.2	25.0	22.8	39.0	27.0	37.1	33.2	27.5		29.1							
女性(914)	28.1	25.1	20.5	36.4	29.8	38.0	33.3	29.2		33.5							
年代																	
20代(396)	32.3	26.8	20.2	31.3	27.5	33.6	30.6	26.3		35.9							
30代(466)	32.6	26.6	19.7	35.6	29.0	34.3	32.4	23.6		30.7							
40代(575)	35.3	20.9	18.4	35.5	25.4	33.6	32.9	26.1		35.0							
50代(424)	39.4	27.4	28.8	47.9	32.3	48.8	37.3	35.6		24.1							
60代前半(139)	46.8	25.2	25.2	43.2	27.3	41.0	33.1	36.7		24.5							
性・就業形態別																	
男性正社員(897)	43.0	25.6	23.4	39.8	27.1	37.5	33.3	25.9		28.3							
男性非正社員(189)	38.1	22.2	20.1	35.4	26.5	35.4	32.8	35.4		32.8							
女性正社員(416)	32.0	29.1	25.7	38.2	30.8	36.3	35.6	29.8		30.8							
女性非正社員(498)	24.9	21.7	16.1	34.9	28.9	39.4	31.3	28.7		35.7							
労働組合への加入状況																	
労組加入(570)	41.2	28.6	25.6	41.4	30.7	39.8	34.7	27.4		22.1							
労組非加入(1430)	33.6	23.6	20.2	36.4	27.3	36.6	32.7	28.7		34.7							

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

全体では「残業した場合に賃金の割増を要求できること」と回答した割合が最も高く37.9%、次いで「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」が37.5%。年代別でみると、50代の48.8%が「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」と回答しており、全体より11.3%ポイント高い。60代前半では46.8%が「労働組合を作ること」と回答しており、全体より11.0%ポイント高い。また、年齢が若くなるほど、「労働組合を作ること」と回答する割合が低くなっている、全体では3割強(35.8%)にとどまる。

20代では31.3%が「残業した場合に賃金の割増を要求できること」と回答しており、全体より6.6%ポイント低い。

性・就業形態別でみると、男性正社員43.0%が「労働組合を作ること」と回答しており、全体の35.8%よりも7.2%ポイント、女性非正社員の24.9%よりも18.1%ポイント高い。男性非正社員では35.4%が「会社が倒産しても未払い分給与を請求できること」と回答した割合が他の属性よりも高く、全体の28.3%よりも7.1%ポイント高い。

## V 2022年参議院選挙における投票行動と支持政党

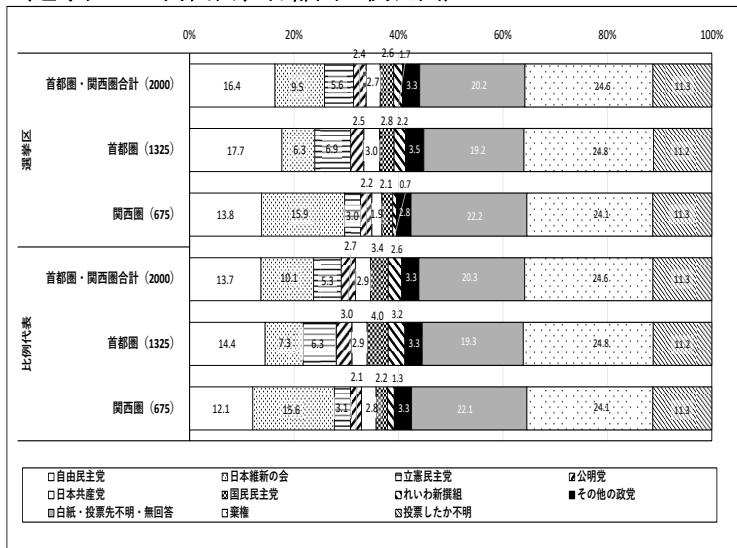
### 1. 2022年参議院選挙における投票行動（首都圏・関西圏）

**投票割合は自由民主党が15%前後、立憲民主党は5%超**

#### ●選挙区、比例代表ともに投票割合が高いのは自由民主党(QT32)

図表V-1 2022年参議院選挙の投票行動

(選挙区・比例代表、首都圏・関西圏)



2022年7月に実施された参議院選挙の投票行動をみると、選挙区、比例代表とともに最も投票割合が高かった政党は自由民主党であった（選挙区：16.4%、比例代表13.7%）。次いで多い順に日本維新の会（9.5%、10.1%）、立憲民主党（5.6%、5.3%）であった。

関西圏では、日本維新の会に投票した割合が高かった（選挙区：15.9%、比例代表：15.6%）

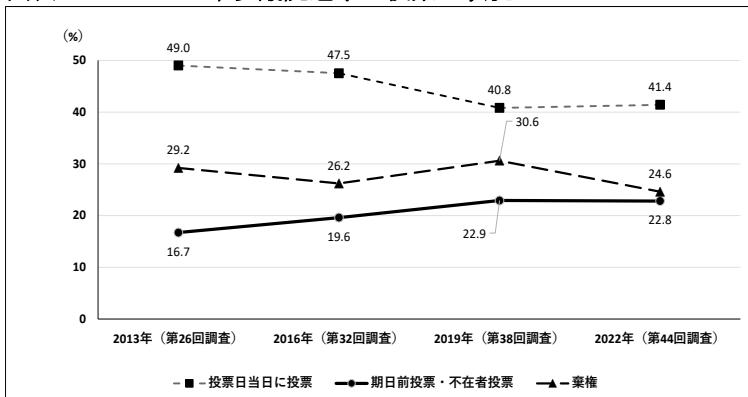
(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)

(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「投票したか不明」については、選挙区と比例代表を別にたずねたのではなく、一括でたずねた結果である（詳細はQT32の質問文を参照のこと）

#### ●棄権した割合が減少 (QT31)

図表V-2 2022年参議院選挙の投票の状況



今回と2019年10月調査を比較すると、投票日当日に投票をしたという割合は41.4%と微増、期日前投票・不在者投票をした割合は22.8%で、2019年調査と同程度であった。また、棄権した割合は24.6%と、2019年調査と比較して6ポイント減少した。

(注) 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

●投票に行かなかった理由として、「選挙にあまり関心がなかったから」が20代で4割超(QT35)

図表V-3 投票に行かなかった理由（複数回答）

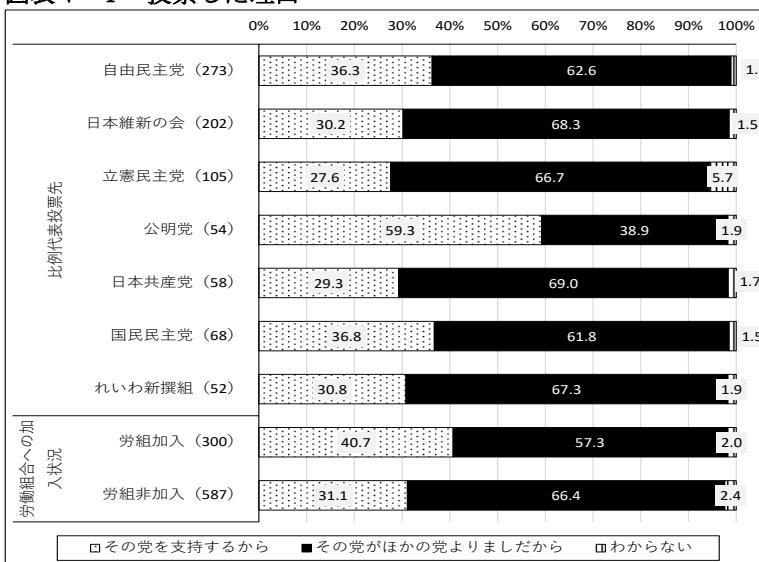
	仕事があったから	重要な用事（～仕事を除く～）があったから	体調がすぐれなかつたから	投票所が遠かつたから	選挙にあまり関心がなかつたから	政党の政策や候補者も政党もなかつたから	適当な候補者も政党もなかつたから	支持する政党の候補者がいなかつたから	私は投票してもらおうとしたから	自分が投票しないに政治がのいいことがわからなかつたから	選挙によつて政治はよく思つたから	マスコミの事前予測を見て、投票に行	今の政治を変える必要がないと思つたから	今住んでいる所に選挙権がないから	天候が悪かつたから	その他
合計(479)	14.8	7.1	9.1	3.5	31.5	9.1	19.9	12.4	12.6	4.7	9.8	1.6	1.2	2.4	0.8	2.4
20代(122)	15.4	7.7	6.8	6.8	41.0	7.7	11.1	8.5	9.4	6.0	3.4	1.7	1.7	4.3	0.9	3.4
30代(119)	16.3	2.4	8.1	2.4	31.7	10.6	20.3	18.7	14.6	4.1	10.6	1.6	0.8	0.8	2.4	1.6
40代(131)	13.0	6.9	9.9	3.1	32.1	12.2	26.7	9.9	13.0	6.1	11.5	0.8	0.8	1.5	0.0	1.5
50代(83)	15.1	11.8	10.8	2.2	20.4	6.5	20.4	11.8	17.2	3.2	15.1	3.2	1.1	4.3	0.0	3.2
60代前半(24)	14.3	10.7	14.3	0.0	25.0	3.6	21.4	14.3	0.0	0.0	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	3.6

(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)

(注2) QT31 で「棄権した」と回答した人について集計

●投票した理由として、消極的な理由により選択された政党が多い(QT32、QT33)

図表V-4 投票した理由



(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

投票に行かなかった理由として、「選挙にあまり関心がなかったから」と答えた割合がいずれの年代でも高く、20代前半は41.0%と特に高かった。

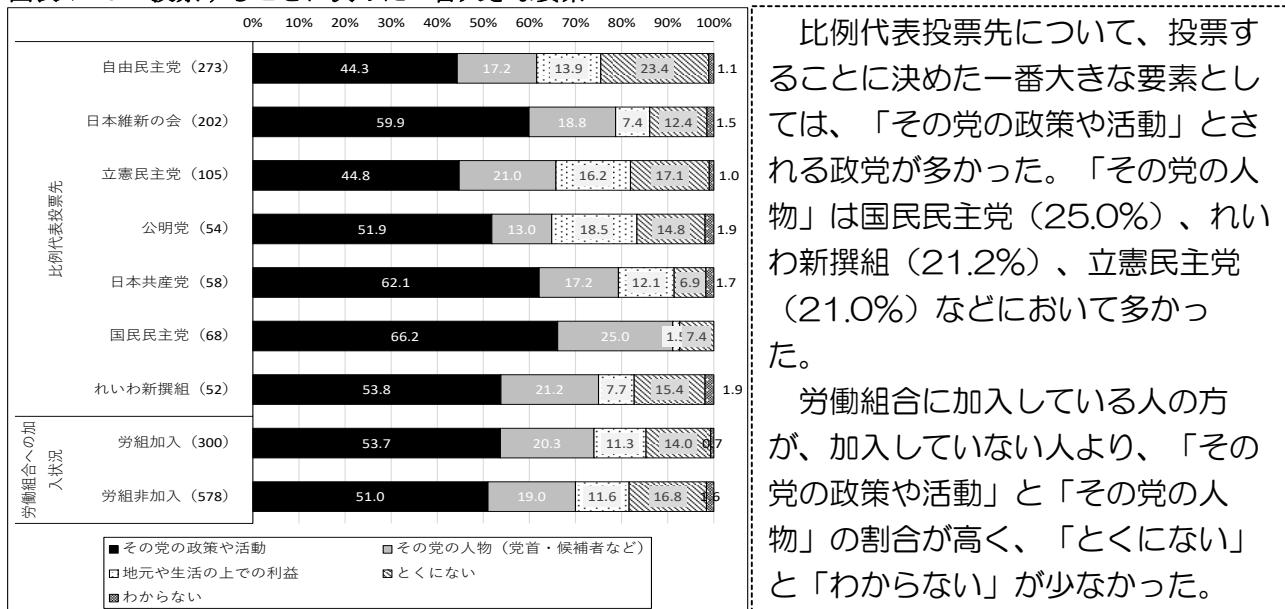
次いで多かった回答は「適当な候補者も政党もなかつたから」で、50代では同率1位であった。20代の2位は「仕事があったから」(15.4%)であった。

比例代表において投票した理由としては、「その党を支持するから」の回答率が高い公明党(59.3%)などを除く多くの政党において、「その党がほかの党よりもうから」が6割以上であった。

また、「その党を支持するから」の割合は、労働組合に加入している人(40.7%)の方が、加入していない人(31.1%)より高かった。

●投票決定要素として、党の政策や活動が最も重視されている(QT32、QT34)

図表V-5 投票することに決めた一番大きな要素



比例代表投票先について、投票することに決めた一番大きな要素としては、「その党の政策や活動」とされる政党が多かった。「その党の人物」は国民民主党 (25.0%)、れいわ新選組 (21.2%)、立憲民主党 (21.0%) などにおいて多かった。

労働組合に加入している人が、加入していない人より、「その党の政策や活動」と「その党の人物」の割合が高く、「とくにない」と「わからない」が少なかった。

## 2. 政党支持の状況

### 「答えたたくない」「わからない」が過半数

●首都圏・関西圏合計の政党支持では自由民主党が 17.9%で最も高い(QT35)

図表V-6 政党支持の状況  
(地域、性、年齢、就業形態別)

	自由民主党	日本維新の会	立憲民主党	公明党	日本共产党	れいわ新選組	参政党	社会民主党	NHK党	その他	白紙投票した	わからぬ	答えたたくない
首都圏・関西圏合計(2000)	17.2	10.1	3.2	2.8	2.3	3.1	2.5	0.9	0.2	1.1	1.5	3.0	26.2
地域	首都圏(1325)	18.3	6.3	3.8	2.7	2.4	3.5	2.7	0.8	0.3	1.2	1.7	27.7
	関西圏(675)	15.0	17.5	1.8	2.8	2.1	2.1	1.9	0.9	0.0	0.9	1.2	27.6
性別	男性計(1086)	21.6	11.5	4.9	2.6	2.0	4.1	3.2	1.0	0.3	1.7	1.8	32.0
	女性計(914)	11.8	8.3	1.1	3.0	2.6	1.9	1.5	0.7	0.1	0.3	1.1	26.3
年齢	20代(396)	13.9	6.6	2.8	2.0	1.8	5.8	2.5	1.0	0.3	2.3	1.8	53.2
	30代(466)	17.8	9.0	2.8	2.1	2.6	4.3	2.6	0.4	0.0	0.4	1.1	26.0
	40代(575)	14.6	10.6	1.9	2.8	2.4	1.7	2.4	1.2	0.2	1.4	1.4	27.7
	50代(424)	19.3	14.4	4.0	4.0	1.9	1.7	2.8	0.9	0.5	0.7	2.1	23.6
就業形態	60代前半(139)	28.1	7.9	7.9	2.9	3.6	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	20.1
	正社員計(1313)	19.0	11.3	3.7	2.4	2.1	3.5	2.8	0.8	0.2	1.2	1.8	23.8
非正社員計(687)	13.7	7.6	2.2	3.3	2.6	2.2	1.7	0.9	0.3	0.9	0.9	3.6	30.9

(注) ( ) 内は、回答者数(N)

政党支持については、「答えたたくない」(26.3%)、「わからない」(26.2%)の順に多く、これらの回答は性別では女性、就業形態では非正社員が多い。また、首都圏では「わからない」、関西圏では「答えたたくない」が第1位となった。

政党では、自民党の支持割合が最も高いが、男女の差が大きく(男性 21.6%、女性 11.8%)、また正社員と非正社員の差が大きい(正社員 19.0%、非正社員 13.7%)。なお、関西圏では日本維新の会の支持割合が最も高い。



第44回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

## I. 首都圏・関西圏

# 資料編

- 単純集計表

(注) 調査画面、単純集計表の設問番号について

(1) 調査画面

回答者が回答した順番に設問を掲載し、設問番号 (QS●、Q●) を振っている。

(2) 単純集計表

回答者の回答順に設問を掲載している。調査項目の種類と設問番号の対応関係は以下のとおり。

F● …フェイス項目

QR●…定点調査項目

QT●…トピックス調査項目 (●は設問番号が入る)

なお、設問の順番は、①フェイス項目 A (フェイス項目の最初の6問)、②定点調査項目、③トピックス調査項目、④フェイス項目 B (フェイス項目の7問目以降) が基本である。

## 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。  
ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

### F 1 あなたの性別はどちらですか。

(回答は1つ)

男性

54.3 % 女性

回答数： 2000

45.7 %

### F 2 あなたの現在の年齢は何歳ですか。

(回答は半角数字で入力)

満( )歳

平均 42.3 歳

回答数： 2000

### F 3 あなたが現在居住されている地域をお答えください。

(回答は1つ)

埼玉県	12.1 %	大阪府	16.2 %
千葉県	9.8 %	兵庫県	9.5 %
東京都	26.8 %	奈良県	2.1 %
神奈川県	17.6 %	和歌山県	1.3 %
滋賀県	1.7 %	その他の地域	0.0 %
京都府	3.0 %		

回答数： 2000

### F 4 あなたの現在の就業形態についてお答えください。

(回答は1つ)

回答数： 2000

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる方は、休業・休暇の前の就業形態をお答えください。

正社員(役員を除く)	65.7 %	会社役員	0.0 %
パートタイマー	16.9 %	自営業・内職	0.0 %
アルバイト	6.5 %	家業の手伝い	0.0 %
契約社員	5.7 %	その他	0.0 %
派遣労働者	4.9 %	働いていない	0.0 %
嘱託	0.5 %		

### F 4-2 あなたの今の雇用契約期間についてお答えください。

(回答は1つ)

回答数： 2000

※契約を更新している場合は、通算期間ではなく、現在の契約についてお答えください。

期間の定めはない (定年までの雇用を含む)	58.2 %	1年超3年以下	5.7 %
1か月未満	0.3 %	3年超5年以下	4.6 %
1か月以上6か月以下	6.1 %	5年超	15.6 %
6か月超1年以下	4.8 %	わからない	4.9 %

**F 5 あなたの勤め先の主な業種をお答えください。**

(回答は1つ)  
※派遣労働者の方は、派遣先の会社等についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社等についてお答えください。

建設業	5.0 %	飲食店、宿泊業	3.3 %
製造業	22.2 %	医療、福祉	7.7 %
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5 %	教育、学習支援業	3.1 %
情報通信業	9.7 %	郵便局・協同組合	0.7 %
運輸業	7.6 %	サービス業	17.3 %
卸売・小売業	13.4 %	公務等	0.0 %
金融・保険業	6.4 %	その他の業種	0.0 %
不動産業	2.4 %	わからない	0.0 %

**QR 1 1年前のあなたの就業状況について、以下のの中からあてはまるものをお答えください。**

(回答は1つ)  
※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいた方は、休業・休暇の前の就業状態をお答えください。

今と同じ勤め先で、正社員として働いていた	59.2 %
今と同じ勤め先で、非正社員として働いていた	23.1 %
今とは違う勤め先で、正社員として働いていた	5.5 %
今とは違う勤め先で、非正社員として働いていた	6.3 %
上記以外の働き方で働いていた(自営、家族従業者、会社役員等)	1.0 %
働いていなかった	3.5 %
わからない	1.6 %

**QR 2 1年前と比べて、現在の日本の景気は良くなったと思いますか、悪くなったと思いますか。**

(回答は1つ)  
回答数： 2000

かなり良くなった	0.9 %	やや悪くなった	31.5 %
やや良くなった	5.3 %	かなり悪くなった	34.0 %
変わらない	26.2 %	わからない	2.3 %

**QR 3 1年後の日本の景気は、現在と比べて良くなると思いますか、悪くなると思いますか。**

(回答は1つ)  
回答数： 2000

かなり良くなる	1.1 %	やや悪くなる	27.5 %
やや良くなる	8.8 %	かなり悪くなる	23.7 %
変わらない	32.5 %	わからない	6.6 %

**QR 4 1年前と比べて、あなたの勤め先の会社の現在の経営状況(業績)はどのような状況ですか。**

(回答は1つ)  
回答数： 2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

かなり良くなった	1.3 %	やや悪くなった	19.5 %
やや良くなった	12.6 %	かなり悪くなった	8.6 %
変わらない	46.3 %	わからない	11.8 %

**Q R 5 あなたの勤め先の会社の1年後の経営状況(業績)は、現在と比べてどのようになると思いますか。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

かなり良くなる	1.6 %	やや悪くなる	17.7 %
やや良くなる	12.0 %	かなり悪くなる	7.4 %
変わらない	46.5 %	わからない	15.0 %

**Q R 6 1年前と比べて、あなたが現在働いている職場で次の従業員数はそれぞれ増えましたか、減りましたか。**

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 2000

## (1) 1年前と比べた現在の正社員の数

かなり増えた	1.4 %	やや減った	13.6 %
やや増えた	10.5 %	かなり減った	3.1 %
変わらない	55.5 %	わからない	16.0 %

## (2) 1年前と比べた現在の非正社員(パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者等)の数

かなり増えた	1.2 %	やや減った	11.3 %
やや増えた	10.6 %	かなり減った	3.7 %
変わらない	55.7 %	わからない	17.7 %

**Q R 7 1年前と比べて、あなたの実労働時間(残業・休日出勤を含む)は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

かなり増えた	4.1 %	やや減った	10.7 %
やや増えた	16.0 %	かなり減った	4.4 %
変わらない	62.2 %	わからない	2.8 %

**Q R 8 今後1年くらいの間にあなたご自身が失業する不安を感じますか。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

かなり感じる	7.5 %	ほとんど感じない	24.8 %
やや感じる	20.1 %	わからない	8.5 %
あまり感じない	39.1 %		

**Q R 9 1年前と比べて、あなた自身の賃金収入は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

かなり増えた	2.4 %	やや減った	13.7 %
やや増えた	21.3 %	かなり減った	8.5 %
変わらない	51.8 %	わからない	2.5 %

**Q R 10 1年後のあなた自身の賃金収入は、現在と比べて増えると思いますか、減ると思いますか。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

かなり増える	1.2 %	やや減る	13.3 %
やや増える	16.0 %	かなり減る	6.8 %
変わらない	54.6 %	わからない	8.3 %

**Q R 11 1年前と比べて、世帯全体の収入は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

かなり増えた	1.4 %	やや減った	16.6 %
やや増えた	18.1 %	かなり減った	7.2 %
変わらない	50.8 %	わからない	6.1 %

**Q R 1 2 | 1年後の世帯全体の収入は、現在と比べて増えると思いますか、減ると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり増える	1.4 %	やや減る	15.5 %	
やや増える	15.1 %	かなり減る	7.2 %	
変わらない	51.1 %	わからない	9.9 %	

**Q R 1 3 | 1年前と比べて、世帯全体の消費は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり増えた	4.6 %	やや減った	12.3 %	
やや増えた	26.1 %	かなり減った	3.3 %	
変わらない	49.2 %	わからない	4.7 %	

**Q R 1 4 | 1年後の世帯全体の消費は、現在と比べて増えると思いますか、減ると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり増える	5.0 %	やや減る	10.8 %	
やや増える	24.8 %	かなり減る	3.8 %	
変わらない	48.2 %	わからない	7.6 %	

**Q R 1 5 | あなたは、1年前と比べて物価は上がったと思いますか、下がったと思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり上がった	47.2 %	やや下がった	1.6 %	
やや上がった	31.5 %	かなり下がった	1.1 %	
変わらない	15.9 %	わからない	2.8 %	

**Q R 1 6 | あなたは、1年後の物価は、現在と比べて上がると思いますか、下がると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり上がる	29.7 %	やや下がる	2.3 %	
やや上がる	45.8 %	かなり下がる	0.4 %	
変わらない	16.5 %	わからない	5.5 %	

**Q R 1 7 | 1年前からのあなたの自身の賃金収入の変動幅は、物価上昇と比べて、大きいですか、小さいですか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
※賃金収入とは、基本給または時給、一時金(ボーナス)、時間外労働手当などを含みます。				
賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい (賃金の増加幅 > 物価上昇幅)	7.7 %			
賃金収入の変動幅は、物価上昇とほぼ同程度 (賃金の増加幅 ≈ 物価上昇幅)	15.6 %			
賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい (賃金の増加幅 < 物価上昇幅)	57.4 %			
わからない	19.4 %			

**Q R 1 8 | あなたの世帯の暮らしむきは、1年前と比べて良くなったと思いますか、悪くなったと思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり良くなつた	1.2 %	やや悪くなつた	25.4 %	
やや良くなつた	5.9 %	かなり悪くなつた	9.4 %	
変わらない	54.8 %	わからない	3.5 %	

**Q R 1 9 | 1年後のあなたの世帯の暮らしむきは、現在と比べて良くなると思いますか、悪くなると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 2000
かなり良くなる	1.2 %	やや悪くなる	24.1 %	
やや良くなる	7.0 %	かなり悪くなる	11.4 %	
変わらない	48.2 %	わからない	8.2 %	

QR20	あなたの今の仕事についてお聞きします。以下のそれぞれの項目についてどの程度当てはまりますか。
------	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数：2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での仕事についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での仕事についてお答えください。

(1) 仕事に働きがいを感じている

当てはまる	9.4 %	当てはまらない	27.3 %
どちらかというと当てはまる	32.5 %	わからない	8.7 %
どちらかというと当てはまらない	22.2 %		

(2) 自己の能力・専門性を十分に活かせている

当てはまる	6.7 %	当てはまらない	21.5 %
どちらかというと当てはまる	34.7 %	わからない	11.7 %
どちらかというと当てはまらない	25.5 %		

(3) 職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある

当てはまる	4.5 %	当てはまらない	31.4 %
どちらかというと当てはまる	23.0 %	わからない	11.1 %
どちらかというと当てはまらない	30.0 %		

(4) 一定の責任・裁量を与えられている

当てはまる	8.1 %	当てはまらない	21.3 %
どちらかというと当てはまる	38.3 %	わからない	9.3 %
どちらかというと当てはまらない	23.1 %		

(5) 家計をまかなえる賃金・待遇条件である

当てはまる	7.7 %	当てはまらない	23.4 %
どちらかというと当てはまる	32.1 %	わからない	9.4 %
どちらかというと当てはまらない	27.4 %		

(6) 賃金・待遇が適切で納得性がある

当てはまる	5.6 %	当てはまらない	23.2 %
どちらかというと当てはまる	29.3 %	わからない	10.2 %
どちらかというと当てはまらない	31.8 %		

(7) 肉体的疲労は感じない

当てはまる	11.1 %	当てはまらない	27.4 %
どちらかというと当てはまる	27.1 %	わからない	8.0 %
どちらかというと当てはまらない	26.5 %		

(8) 精神的に過度なストレスがない

当てはまる	7.1 %	当てはまらない	31.5 %
どちらかというと当てはまる	25.5 %	わからない	8.8 %
どちらかというと当てはまらない	27.2 %		

(9) 職場の人間関係がよい

当てはまる	11.5 %	当てはまらない	14.4 %
どちらかというと当てはまる	38.6 %	わからない	9.6 %
どちらかというと当てはまらない	26.0 %		

(10) 仕事と生活のバランスが適度にとれている

当てはまる	10.1 %	当てはまらない	14.4 %
どちらかというと当てはまる	39.5 %	わからない	9.1 %
どちらかというと当てはまらない	27.1 %		

**Q R 2 1** あなたは、今の勤め先の会社を変わりたいと思っていますか。

(回答は1つ) 回答数： 2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

すぐにでも変わりたい	9.3 %	変わるべきではない	41.9 %
いずれは変わりたい	31.6 %	わからない	17.3 %

**Q R 2 2** あなたは、今の勤め先での仕事について、満足していますか。

(回答は1つ) 回答数： 2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での仕事についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での仕事についてお答えください。

かなり満足	5.9 %	やや不満	15.1 %
やや満足	28.5 %	かなり不満	9.4 %
どちらともいえない	41.3 %		

**Q R 2 3** あなたは生活全般について、満足していますか。

(回答は1つ) 回答数： 2000

かなり満足	4.0 %	やや不満	19.1 %
やや満足	32.3 %	かなり不満	8.6 %
どちらともいえない	36.1 %		

## ●労働組合の状況などについてお答えください。

**Q R 2 4** あなたの勤め先に労働組合がありますか。

(回答は1つ) 回答数： 2000

※「勤め先」とは、派遣労働者の方は派遣元の会社を、その他の方は雇われて働いている会社を指します。

労働組合がある	38.9 %	労働組合があるかどうかわからない	21.0 %
労働組合がない	40.2 %		

**Q R 2 5** あなた自身は現在、労働組合に加入していますか。

(回答は1つ) 回答数： 2000

※「勤め先」とは、派遣労働者の方は派遣元の会社を、その他の方は雇われて働いている会社を指します。

勤め先にある労働組合に加入している	26.4 %
勤め先以外の労働組合に加入している	2.2 %
現在は加入していないが、過去に加入していた	14.2 %
現在は加入していないし、過去にも加入したことはない	57.4 %

QR25で「現在は加入していないが、過去に加入していた」「現在は加入していないし、過去にも加入したことはない」とお答えの方(現在労働組合に、加入していない方)におたずねします。

**Q R 2 6** 労働組合に加入する気持ちはありますか。

(回答は1つ) 回答数： 1430

加入したい(または加入予定がある)	5.7 %	加入したくない	29.4 %
声をかけられたら、加入してもよい	20.6 %	わからない	44.3 %

**Q R 2 7** あなたは、労働組合は必要だと思いますか。

(回答は1つ) 回答数： 2000

労働組合は是非必要だ	18.1 %
労働組合はどちらかというとあった方が良い	32.8 %
労働組合はあってもなくてもよい	18.5 %
労働組合はない方がよい	4.3 %
わからない	26.4 %

●労働時間や労働時間管理についておうかがいします。

Q T 1 あなたは今年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きましたか。

(回答は1つ)

回答数： 2000

※1 残業手当の支払い対象であるか否かにかかわらず、実際に所定労働時間を超えて働いた時間についてお答えください(休日労働を含む)。

※2 裁量労働制や事業場外みなし労働時間制などの場合は、月間のみなし労働時間を超えて働いた時間についてお答えください。

所定労働時間を超えて働いた	30.6 %
所定労働時間を超えては働かなかった	59.0 %
所定労働時間を超えて働いたかどうかわからない	8.2 %
9月はずっと休業・休暇中または失業中だった	2.2 %

QT2、QT3、QT4は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」とお答えの方におたずねします。

Q T 2 あなたが今年9月の1か月間に所定労働時間を超えて働いた時間を1時間単位でお答えください。

(回答は半角数字で入力)

回答数： 612

※分単位は切り捨てて計算してください。

( ) 時間 平均 30.8 時間  
□ 時間数はわからない 21.7 %

Q T 3 あなたは今年9月の1か月間に所定労働時間を超えて働く際に、どのように感じていましたか。最もあてはまると思うものを選んでください。

(回答は1つ)

回答数： 612

仕事をやりたいと感じることが多かった	19.4 %
仕事をやりたくないと感じることが多かった	41.7 %
どちらともいえない	35.8 %
わからない	3.1 %

Q T 4 あなたが今年9月の1か月間に所定労働時間を超えて働いた理由は何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。

(回答はいくつでも)

回答数： 612

人手が足りないから	45.8 %
残業を織り込んだ業務運営となっているから	25.3 %
突発的な仕事があるから	43.1 %
自分の仕事の進め方の手際が悪いから	11.4 %
仕事の指示があいまいだから	9.5 %
先に帰りづらい雰囲気があるから	10.1 %
査定に影響するから	3.3 %
他人からの評価に影響するから	4.2 %
残業手当を生活の当てにしているから	10.0 %
自分が納得するように仕事を仕上げたいから	19.6 %
なんとなく職場にいたいから	2.3 %
その他	2.9 %

Q T 5 あなたは残業手当が支給される立場ですか。それとも管理監督者など残業手当が支給されない立場ですか。

(回答は1つ)

回答数： 2000

支給される立場である 70.1 % わからない 5.7 %  
支給される立場ではない 24.3 %

QT6はQT1で「所定労働時間を超えて働いた」、QT5で「支給される立場である」とお答えの方におたずねします。

Q T 6	あなたが今年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、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、申告をしなかった時間はありますか。
-------	---

(回答は1つ)

回答数： 448

※1 休日労働も所定労働時間を超えて働いた時間に含めてください。

※2 裁量労働制や事業場外みなし労働時間制などの場合は、月間のみなし労働時間を超えて働いた時間についてお答えください。

申告しなかった時間がある	27.2 %
申告しなかった時間はない	68.5 %
申告しなかった時間があるかどうかわからない	4.2 %

QT7、QT8はQT6で「申告しなかった時間がある」とお答えの方におたずねします。

Q T 7	あなたが今年9月の1か月間に残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、申告をしなかった時間を1時間単位でお答えください。
-------	--

(回答は半角数字で入力)

回答数： 122

※分単位は切り捨てて計算してください。

( ) 時間	平均 14.7 時間
□ 時間数はわからない	27.0 %

Q T 8	あなたが今年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をそのとおりに申告しなかったのはなぜですか。次の中から選んでください。
-------	--

(回答は1つ)

回答数： 122

申告する際に、自分自身で調整したから	76.2 %
申告する際に、上司から調整するように言われたから	17.2 %
わからない	6.6 %

QT9はQT8で「申告する際に、自分自身で調整したから」とお答えの方におたずねします。

Q T 9	それはどのような理由からですか。次の中から最も近いものを選んでください。
-------	--------------------------------------

(回答は1つ)

回答数： 93

残業手当に限度があるから	21.5 %
行政に届け出た限度時間に違反するから	10.8 %
働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから	32.3 %
査定に影響するから	6.5 %
他人からの評価に影響するから	8.6 %
なんとなく申告しなかった	17.2 %
その他	3.2 %

## ●年次有給休暇の付与状況、取得状況についておうかがいします。

(※)休暇には、利用目的を問わず自由に利用できる年次有給休暇と、病気や介護、慶弔行事などの特定の事由が生じた場合に認められる特別休暇があります。QT10～11では、年次有給休暇に関してお答えください。

Q T 1 0	あなたは、以下にあげる年次有給休暇(※)の日数について、それぞれ正確に把握していますか。
---------	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 2000

※「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です。

(1) 現時点(10月1日)の保有日数	把握している(ゼロの場合も含む)	69.0 %	把握していない	31.0 %
(2) 今年度新たに付与された日数	把握している(ゼロの場合も含む)	66.5 %	把握していない	33.5 %
(3) 昨年度からの繰り越し日数	把握している(ゼロの場合も含む)	62.8 %	把握していない	37.2 %

<b>Q T 1 1</b>	昨年度の年次有給休暇の取得実績についてお聞きします。あなたは昨年度に付与された年次有給休暇(※)のうち、どの程度昨年度中に取得しましたか。		
----------------	---	--	--

(回答は1つ)

回答数： 2000

※「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です。

※一昨年度からの繰り越し日数はこの中には含みません。

全て取得した	13.5 %	まったく取得しなかった	9.6 %
おおよそ取得した	19.2 %	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	7.0 %
半分くらい取得した	21.3 %	わからない	7.1 %
あまり取得しなかった	22.5 %		

<b>Q T 1 2</b>	あなたは現在、交替勤務(複数の勤務時間帯が組ごとまたは労働者ごとに周期的に替わる形態)をしていますか。		
----------------	---	--	--

(回答は1つ)

回答数： 2000

している	16.7 %	していない	83.4 %
------	--------	-------	--------

<b>Q T 1 3</b>	所定労働時間における始終業時間が深夜の時間帯(午後10時～午前5時)にかかることがありますか。		
----------------	---	--	--

(回答は1つ)

回答数： 2000

ある	15.9 %	ない	84.1 %
----	--------	----	--------

<b>Q T 1 4</b>	あなたが該当する労働時間制は次のうちどれですか。		
----------------	--------------------------	--	--

(回答は1つ)

回答数： 2000

通常の労働時間制	63.9 %	裁量労働制	2.0 %
フレックスタイム制	16.8 %	労働時間規制の適用除外	1.0 %
変形労働時間制	7.9 %	わからない	7.4 %
事業場外みなし労働時間制	1.1 %		

<b>Q T 1 5</b>	あなたは過去6か月間に、長時間労働が原因で体調を崩した経験がありますか。		
----------------	--------------------------------------	--	--

(回答は1つ)

回答数： 2000

体調を崩した経験がある	12.9 %	わからない	5.5 %
体調を崩した経験はない	81.7 %		

<b>Q T 1 6</b>	あなたは現在の職場で上司による労働時間や仕事の管理について、次のようなことが行われていると思いますか。以下のそれぞれの項目についてあてはまるものを選んでください。		
----------------	---	--	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 2000

(1) 上司はあなたの実際の労働時間を把握している

そう思う	64.7 %	わからない	15.7 %
そう思わない	19.7 %		

(2) 上司はあなたの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

そう思う	44.9 %	わからない	23.3 %
そう思わない	31.8 %		

(3) 上司はあなたの仕事の進め方について明確な指示をしている

そう思う	41.4 %	わからない	20.2 %
そう思わない	38.5 %		

(4) 上司はあなたの健康を気遣っている

そう思う	43.7 %	わからない	25.5 %
そう思わない	30.9 %		

(5) 上司はあなたが有給休暇を取得するように積極的に働きかけている

そう思う	36.2 %	わからない	24.3 %
そう思わない	39.6 %		

**Q T 17 過去1年間に、あなたの現在の職場において次のような問題のある状況があったと認識していますか。**  
 (回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 2000

(1) 長時間労働が日常的に行われている

はい	26.4 %	いいえ	73.7 %
----	--------	-----	--------

(2) 休憩時間を取りきめもらえないことがよくある

※労基法の基準は勤務時間が6時間超の場合45分、8時間超の場合1時間の休憩

はい	14.6 %	いいえ	85.5 %
----	--------	-----	--------

(3) あらかじめ定められた休日に休めない

はい	12.5 %	いいえ	87.6 %
----	--------	-----	--------

(4) 仕事により心身の健康を害した人がいる

はい	30.3 %	いいえ	69.7 %
----	--------	-----	--------

●在宅勤務・テレワークについておうかがいします。

**Q T 18 在宅勤務・テレワークについてお聞きします。あなたの1週間あたりの在宅勤務・テレワークの日数は、次の2つの時点で何日でしたか。**

回答数： 2000

(1) 2020年に新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の週あたり在宅勤務・テレワーク日数

1日	2.8 %	5日	2.0 %
2日	1.8 %	6日	0.2 %
3日	1.9 %	7日	0.6 %
4日	1.8 %	在宅勤務・テレワークを行っていない	89.1 %

(2) 2022年9月の週あたりの在宅勤務・テレワーク日数

1日	5.1 %	5日	6.1 %
2日	5.9 %	6日	0.4 %
3日	4.7 %	7日	0.9 %
4日	3.3 %	在宅勤務・テレワークを行っていない	73.8 %

● QT18で1日～7日を選択した方におたずねします。

Q T 1 9 あなたの職場では、どのような方法で労働時間を管理(把握)していますか。

(回答は横の行ごとにいくつでも)

回答数： 544

(1)出勤した際の時間管理方法

タイムレコーダーによる管理	16.4 %
ICリーダー等での出退勤時刻の読み取り	18.6 %
パソコン等の使用時間(ログインとログアウト)の記録	30.7 %
チャットツールなどを用いた在席・離席状況の手動での記録	8.3 %
会議システムのカメラ機能などによる在席・離席状況の管理	4.4 %
上長による出退勤時刻の確認(現認)	3.7 %
出勤簿への記名・押印	5.1 %
ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻	23.9 %
メール等による管理者への報告	5.1 %
自己申告	11.4 %
その他	1.1 %
労働時間管理の対象ではない	0.2 %
労働時間管理はしていない	3.7 %

(2)在宅勤務・テレワークをした際の時間管理方法

タイムレコーダーによる管理	8.1 %
ICリーダー等での出退勤時刻の読み取り	2.2 %
パソコン等の使用時間(ログインとログアウト)の記録	34.7 %
チャットツールなどを用いた在席・離席状況の手動での記録	13.1 %
会議システムのカメラ機能などによる在席・離席状況の管理	5.5 %
上長による出退勤時刻の確認(現認)	5.5 %
出勤簿への記名・押印	5.1 %
ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻	29.0 %
メール等による管理者への報告	10.5 %
自己申告	12.7 %
その他	0.7 %
労働時間管理の対象ではない	0.2 %
労働時間管理はしていない	5.1 %

● 労働組合についておたずねします。

※「労働組合」に対するあなたのお考えなど立ち入ったところまでおたずねしますので、お差支えのない範囲でお答えください。

※勤務先に労働組合のない方や、雇われて働いていない方も、一般的なイメージなどからお答え願います。

Q T 2 0 労働組合の活動は、社会全体にどのような影響を与えていると思いますか。

(回答はいくつでも)

回答数： 2000

社会保障が充実する	25.9 %
失業者が減る	9.3 %
税金がさがる	4.5 %
経済活動が活発になる	5.5 %
企業の倒産に歯止めがかかる	4.1 %
労働条件がよくなる	40.1 %
企業間、産業間の労働条件の格差が縮小する	11.4 %
労働者の権利が守られる	39.1 %
男女の雇用面での平等が進む	10.4 %
民主主義が保たれる	6.0 %
その他	1.2 %
何も影響をあたえない	34.6 %

Q T 2 1 労働組合の活動は、組合のある企業にどのような影響を与えていると思いますか。		回答数： 2000
(回答はいくつでも)		
企業業績があがる		6.7 %
企業イメージがよくなる		13.8 %
経営に従業員の意見が反映される		21.8 %
企業倫理が保たれる		13.9 %
人員削減に歯止めがかかる		9.6 %
成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる		8.8 %
不公正な人事考課が少なくなる		14.3 %
正社員の賃金があがる		21.8 %
パートなどの賃金があがる		11.9 %
正社員とパートなどとの間の労働条件の格差が縮小する		11.3 %
男女間の雇用面での平等がすすむ		9.4 %
福利厚生制度や職場環境が改善される		25.2 %
社内のコミュニケーションがよくなる		5.7 %
セクシャルハラスメント、パワーハラスメントが防止される		10.9 %
その他		0.9 %
何も影響をあたえない		35.7 %

Q T 2 2 労働組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていると思いますか。		回答数： 2000
(回答はいくつでも)		
雇用が安定する		25.4 %
賃金水準が維持・改善される		29.9 %
ボーナスが維持・改善される		21.9 %
退職金が維持・改善される		11.0 %
倒産時などいざという時に役立つ		8.0 %
経営に関する情報が入手できる		6.7 %
有給休暇がとりやすくなる		17.3 %
仕事の負荷が減る		7.9 %
サービス残業が少なくなる		14.3 %
不公正な労働条件格差が少なくなる		16.9 %
組合員の働きぶりが公正に評価される		7.9 %
組合員の意見や要求が経営に反映される		11.3 %
組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる		15.1 %
その他		1.0 %
何も影響をあたえない		34.8 %

<b>Q T 2 3</b>	<b>労働組合に対する以下の(1)~(4)のそれぞれについて、あなたのイメージや考えに近いものをお答えください。</b>
----------------	--

(1) 労働組合と会社の関係について

(回答は1つ)

大幅に組合が会社に譲っている	回答数： 2000 9.3 %
どちらかといえば、組合が会社に譲っている	17.8 %
どちらかが他方に譲っているということはない	18.1 %
どちらかといえば、会社が組合に譲っている	5.8 %
大幅に会社が組合に譲っている	1.5 %
わからない	47.7 %

(2) 春闘について

(回答はいくつでも)

組合員の労働条件を向上させている	回答数： 2000 16.4 %
労使間で企業経営についての共通認識をもてる	15.0 %
労使間で産業動向についての共通認識をもてる	11.0 %
労使間で日本経済についての共通認識をもてる	5.6 %
労働組合のない企業の労働条件の向上に役立っている	2.5 %
その他	0.9 %
わからない	60.6 %

(3) 労働組合は政府の政策に対して

(回答は1つ)

強い影響力を持っている	2.4 %	あまり影響力はない	回答数： 2000 22.6 %
ある程度影響力を持っている	18.1 %	まったく影響力はない	9.8 %
		わからない	47.3 %

(4) 労働組合の政府に対する要求について

(回答は1つ)

組合員の利害しか反映していない	回答数： 2000 14.6 %
組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している	19.5 %
日本国民全体の利害を反映している	4.2 %
わからない	61.8 %

<b>Q T 2 4</b>	<b>労働組合に加入することによるマイナス面は何だと思いますか。</b>
----------------	--------------------------------------

(回答はいくつでも)

経営者ににらまれる(昇進・昇格・配置などに影響)	回答数： 2000 14.4 %
高い組合費を負担しなければならない	27.2 %
組合活動に時間がとられる	26.0 %
選挙活動に動員される	13.2 %
職場での人間関係がうまくいかなくなる	8.1 %
義務や責任が生じる	11.5 %
思想的に偏りがあるとみられる	9.2 %
その他	0.8 %
特に問題はない	42.4 %

<b>Q T 2 5</b>	<b>労働組合は不況下で経営側に賃金と雇用のどちらを重視して要求すべきだと思いますか。</b>
----------------	---

(回答は1つ)

雇用の確保を重視すべき	回答数： 2000 13.0 %
賃金の確保を重視すべき	18.0 %
両方とも重視すべき	43.7 %
不況下では両方とも要求すべきでない	3.2 %
わからない	22.2 %

**Q T 2 6 次の項目のうち法律で労働者の権利として定められているのはどれだと思いますか。**

(回答はいくつでも)

回答数： 2000

労働組合を作ること	35.8 %
子供が2歳になるまで育児休業を取得できること	25.1 %
定年退職後も引き続き働けるよう要求できること	21.8 %
残業した場合に賃金の割増を要求できること	37.9 %
セクハラに対して損害賠償を請求すること	28.3 %
国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること	37.5 %
年間最低10日の有給休暇を要求できること	33.3 %
10年勤続で、5日間の連続休暇が付与されること	14.5 %
会社が倒産しても未払い分給与を請求できること	28.3 %
わからない	31.1 %

**Q T 2 7 雇われて働いている方におたずねします。あなたの勤務先の労働組合(ない場合はあるとすれば)について、次のうちどの活動を重視して欲しいと思いますか。**

(回答は7つまで)

回答数： 2000

雇用の安定	38.3 %
定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)	49.8 %
ボーナスの維持・改善	35.8 %
退職金の維持・改善	22.9 %
福利厚生や職場環境の改善	32.6 %
組合主催のレクリエーション活動の充実	3.6 %
労働時間短縮・休暇制度の充実	17.9 %
男女の雇用面での平等の促進	8.1 %
パートなどの労働条件の改善	12.1 %
パートなどの組合加入の促進	4.1 %
中間管理職の組合加入の促進	2.4 %
セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止	13.8 %
人事考課の公正さの確保	13.0 %
教育訓練機会の充実	5.5 %
退職後の再雇用、再就職に関するサポート	7.5 %
仕事と育児の両立支援の充実	10.1 %
倒産などの時に救済措置を取ってくれること	8.6 %
不満・苦情を経営側に伝えること	10.9 %
ボランティアなど社会貢献活動を行うこと	1.2 %
政治活動の充実	0.4 %
経営に対する提言活動	2.5 %
その他	0.4 %
特になし	10.2 %
わからない	15.4 %

**Q T 2 8** 雇われて働いている方におたずねします。あなたの職場では、下記のようなことが行われていますか。  
 (回答は横の行ごとに1つずつ) 回答数： 2000

(1) 賃金改定の経過や賃金改定内容の説明

十分ある	8.5 %	ほとんどない	27.6 %
多少ある	29.6 %	全くない	17.2 %
		わからない	17.2 %

(2) 職場環境や安全衛生に関する話し合い

十分ある	7.7 %	ほとんどない	29.6 %
多少ある	26.3 %	全くない	18.3 %
		わからない	18.2 %

(3) 職場の意見を経営に伝える機会

十分ある	6.0 %	ほとんどない	29.6 %
多少ある	24.5 %	全くない	21.2 %
		わからない	18.9 %

(4) 人事考課について上司と話し合う機会

十分ある	6.6 %	ほとんどない	29.9 %
多少ある	25.7 %	全くない	19.4 %
		わからない	18.6 %

**Q T 2 9** 勤め先に従業員組織(労働組合以外の社員会・親睦会などの組織)がありますか。

(回答は1つ)

回答数： 2000

従業員組織がある	17.4 %	わからない	35.6 %
従業員組織がない	47.1 %		

● QT29で「勤め先に従業員組織(労働組合以外の社員会・親睦会などの組織)がある」とお答えの方におたずねします。

**Q T 3 0** あなた自身は従業員組織に加入していますか。

(回答は1つ)

回答数： 347

現在加入している	57.1 %
現在は加入していないが過去に加入していた	16.7 %
加入したことがない	26.2 %

● 本年7月に行われた参議院選挙についておうかがいします。

**Q T 3 1** 本年7月の参議院選挙で、あなたは投票しましたか。

(回答は1つ)

回答数： 2000

投票日当日に投票した	41.4 %	その他	1.6 %
期日前投票・不在者投票をした	22.8 %	わからない	9.7 %
棄権した	24.6 %		

● QT31で、「投票日当日に投票した」「期日前投票・不在者投票をした」とお答えの方におたずねします。

<b>Q T 3 2</b>	「選挙区」「比例代表」のそれぞれについて、あなたが投票した政党、または投票した候補者が所属する政党をお答えください。
----------------	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 1283

(1) 選挙区(投票した候補者が所属する政党)

自由民主党	25.5 %	参政党	1.8 %
日本維新の会	14.8 %	社会民主党	0.5 %
立憲民主党	8.7 %	NHK党	1.5 %
公明党	3.7 %	無所属	1.0 %
日本共産党	4.1 %	その他	0.3 %
国民民主党	4.0 %	白紙投票した	0.9 %
れいわ新撰組	2.7 %	わからない	2.9 %
		答えたくない	27.7 %

(2) 比例代表(投票した政党、または投票した候補者が所属する政党)

自由民主党	21.3 %	参政党	1.9 %
日本維新の会	15.7 %	社会民主党	0.9 %
立憲民主党	8.2 %	NHK党	2.0 %
公明党	4.2 %	その他	0.3 %
日本共産党	4.5 %	白紙投票した	0.7 %
国民民主党	5.3 %	わからない	3.2 %
れいわ新撰組	4.1 %	答えたくない	27.7 %

● QT32で、「比例代表(投票した政党)」で「いずれかの政党に投票した」とお答えの方におたずねします。

<b>Q T 3 3</b>	あなたが○○党に投票した理由は、次のどちらにより近いですか。
----------------	--------------------------------

(回答は1つ)

回答数： 878

その党を支持するから	34.4 %	わからない	2.3 %
その党がほかの党よりましたから	63.3 %		

<b>Q T 3 4</b>	あなたが○○党に投票することに決めた一番大きな要素は何ですか。
----------------	---------------------------------

(回答は1つ)

回答数： 878

その党の政策や活動	51.9 %	とくにない	15.8 %
その党の人物(党首・候補者など)	19.5 %	わからない	1.3 %
地元や生活の上の利益	11.5 %		

<b>Q T 3 5</b>	あなたは現在、どの政党を支持していますか。
----------------	-----------------------

(回答は1つ)

回答数： 2000

自由民主党	17.2 %	参政党	0.9 %
日本維新の会	10.1 %	社会民主党	0.2 %
立憲民主党	3.2 %	NHK党	1.1 %
公明党	2.8 %	その他	1.5 %
日本共産党	2.3 %	白紙投票した	3.0 %
国民民主党	3.1 %	わからない	26.2 %
れいわ新撰組	2.5 %	答えたくない	26.3 %

●QT31で、「棄権した」とお答えの方におたずねします。

Q T 3 6 あなたが投票に行かなかった理由を次の中から選んでください。

(回答はいくつでも)

回答数： 492

仕事があつたから	14.8 %
重要な用事(仕事を除く)があつたから	7.1 %
体調がすぐれなかつたから	9.1 %
投票所が遠かつたから	3.5 %
選挙にあまり関心がなかつたから	31.5 %
政党の政策や候補者の人物像など、違いがよくわからなかつたから	9.1 %
適当な候補者も政党もなかつたから	19.9 %
支持する政党の候補者がいなかつたから	12.4 %
私一人が投票してもしなくても同じだから	12.6 %
自分のように政治のことがわからない者は投票しない方がいいと思ったから	4.7 %
選挙によって政治はよくならないと思ったから	9.8 %
マスコミの事前予測を見て、投票に行く気がなくなつたから	1.6 %
今の政治を変える必要がないと思ったから	1.2 %
今住んでいる所に選挙権がないから	2.4 %
天候が悪かつたから	0.8 %
その他	2.4 %
わからない	13.4 %

●あなたご自身についておうかがいします。

F 7 あなたの最終学歴をお答えください。

(回答は1つ)

回答数： 2000

中学校卒	1.4 %	短大・高専卒	9.6 %
高校卒	23.2 %	四年制大学卒	48.5 %
専修・各種学校卒	11.2 %	大学院修了	6.2 %

F 6 あなたはご結婚(事実婚含む)されていますか。

(回答は1つ)

回答数： 2000

既婚(配偶者あり)※事実婚を含む	49.6 %	未婚	43.8 %
既婚(離別・死別)	6.6 %		

F 1 6 あなたが生計を同一にしている家族をすべてお答えください。

(回答はいくつでも)

回答数： 2000

配偶者(事実婚の相手を含む)	48.6 %	祖父母	1.6 %
子ども	34.6 %	兄弟姉妹	8.0 %
親	22.8 %	その他	1.2 %
孫	0.2 %	あなた以外にいない	26.9 %

F16で「子ども」とお答えの方におたずねします。

F 1 7 生計を同一にしている末子の現在の年齢をお答えください。

(回答は半角数字で入力)

回答数： 691

末子は満( )歳

平均 12.9 歳

<b>F18</b>	<b>現在、日常生活に介護を必要とする家族(配偶者の親を含みます)がいますか。</b>	
(回答は1つ)		回答数： 2000
いる	9.5 %	いない 90.6 %

<b>F15</b>	<b>現在、主としてあなたの世帯の生計を支えているのはどなたですか。</b>	
(回答は1つ)		回答数： 2000
あなたご自身	61.3 %	
あなたの配偶者(妻・夫)※事実婚の相手を含む	21.2 %	
あなたの親	16.0 %	
あなたの子ども	0.2 %	
その他	1.4 %	

<b>F10</b>	<b>あなたの世帯では現在、あなた以外に賃金収入を得ている方はいますか。</b>	
(回答は1つ)		回答数： 2000
いる	55.3 %	いない 44.8 %

●F10で「いる」とお答えの方におたずねします。

<b>F11</b>	<b>現在、あなた以外で賃金収入を得ている方はどなたですか。</b>	
(回答はいくつでも)		回答数： 1105
あなたの配偶者(事実婚の相手を含む)	66.8 %	
あなたの親	26.6 %	
あなたの子ども	14.7 %	
その他	6.3 %	

●F11で「あなたの配偶者」とお答えの方におたずねします。

<b>F12</b>	<b>あなたの配偶者(事実婚の相手を含む)の現在の就業形態についてお答えください。</b>	
(回答は1つ)		回答数： 738
※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる場合は、休業・休暇の前の就業形態をお答えください。		
正社員(役員を除く)	59.5 %	会社役員 1.9 %
パートタイマー	23.6 %	自営業・内職 4.2 %
アルバイト	3.1 %	家業の手伝い 0.1 %
契約社員	4.9 %	その他 0.7 %
派遣労働者	1.4 %	わからない 0.5 %
嘱託	0.1 %	

<b>F20</b>	<b>あなたの勤め先の企業全体の従業員規模をお答えください。</b>	
(回答は1つ)		回答数： 2000
※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。		
9人以下	6.0 %	500～999人 8.6 %
10～29人	7.8 %	1,000～2,999人 9.9 %
30～99人	13.9 %	3,000人以上 21.8 %
100～299人	13.2 %	わからない 13.2 %
300～499人	5.9 %	

**F 2 1 あなたの勤め先で、あなたが現在従事している主な職種をお答えください。**

(回答は1つ)

回答数： 2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での職種についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での職種についてお答えください。

※回答にあたっては、下の《職種分類の例》を参考にお答えください。

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる方は、休業・休暇の前の職種をお答えください。

管理職(課長クラス以上)	8.0 %	生産技能	5.9 %
専門・技術職	15.9 %	輸送・機械運転	2.4 %
事務職	28.5 %	建設作業・採掘	0.9 %
営業・販売職	13.6 %	運搬・清掃・包装作業	4.0 %
サービス職	14.3 %	その他	2.2 %
保安・警備職	1.0 %	わからない	3.5 %

**《職種分類の例》**

<b>管理職</b>	例:課長、部長、支店長、工場長など
<b>専門・技術職</b>	例:科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、(准)看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
<b>事務職</b>	例:一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メータ検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
<b>営業・販売職</b>	例:一般商店・コンビニ・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
<b>サービス職</b>	例:理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェイター・ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
<b>保安・警備職</b>	例:守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
<b>生産技能</b>	例:生産設備制御・監視員、機械組み立て設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
<b>輸送・機械運転</b>	例:電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
<b>建設作業・採掘</b>	例:型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張り工、屋根ふき工、左官、畳工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
<b>運搬・清掃・包装作業</b>	例:郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
<b>その他</b>	例:農・林・漁業の作業者、上記の選択肢以外の職種

**F 2 2 あなたの現在の勤め先での勤続年数は何年ですか。**

(回答は半角数字で入力)

回答数： 2000

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での就業期間についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での勤続についてお答えください。

※1年に満たない月単位の勤続年数は、6か月以上を1年、6か月未満を0年として数えてください。

勤続年数は( )年 平均 10.1 年

F 8	あなたが仕事をしている時間(実際に働いている時間)についてお聞きします。先月の1週間あたりのおおよその実労働時間(含む残業)をお答えください。		
(回答は1つ)			

回答数： 2000

20時間未満	13.9 %	40時間以上、45時間未満	26.9 %
20時間以上、30時間未満	9.5 %	45時間以上、50時間未満	13.8 %
30時間以上、35時間未満	6.8 %	50時間以上、60時間未満	7.1 %
35時間以上、40時間未満	17.2 %	60時間以上	5.0 %

F 9	あなたご自身の過去1年間のおおよその賃金年収(税込)と、あなたの世帯全体(配偶者等の収入を含む)の過去1年間の年収(税込)をお答えください。		
(回答は横の行ごとに1つずつ)			

回答数： 2000

※世帯全体の年収については、退職金や土地の売却代金など一時的な収入は除き、年金は含めてください。

(1) 過去1年間のご自身の賃金年収(税込)

ない	2.6 %	700～800万円未満	4.7 %
100万円未満	10.1 %	800～900万円未満	2.9 %
100～200万円未満	13.2 %	900～1,000万円未満	1.9 %
200～300万円未満	14.5 %	1,000～1,200万円未満	2.1 %
300～400万円未満	16.1 %	1,200～1,500万円未満	1.2 %
400～500万円未満	14.2 %	1,500～2,000万円未満	0.4 %
500～600万円未満	8.4 %	2,000万円以上	0.6 %
600～700万円未満	7.4 %		

(2) 過去1年間の世帯全体の年収(税込)

100万円未満	1.6 %	800～900万円未満	4.9 %
100～200万円未満	4.0 %	900～1,000万円未満	5.1 %
200～300万円未満	6.8 %	1,000～1,200万円未満	6.6 %
300～400万円未満	11.0 %	1,200～1,500万円未満	4.7 %
400～500万円未満	11.1 %	1,500～2,000万円未満	1.4 %
500～600万円未満	10.2 %	2,000万円以上	1.3 %
600～700万円未満	9.1 %	わからない	15.5 %
700～800万円未満	6.9 %		

F 13	現在、あなたの世帯における蓄え(預金や有価証券などの合計)はおおよそどれくらいですか。		
(回答は1つ)			

回答数： 2000

100万円未満	17.3 %	1,000万円以上2,000万円未満	7.8 %
100万円以上300万円未満	11.7 %	2,000万円以上	12.5 %
300万円以上500万円未満	9.5 %	わからない	30.2 %
500万円以上1,000万円未満	11.2 %		

F 14	現在、あなたやあなたの世帯には、以下のローンがありますか。		
(回答はいくつでも)			

回答数： 2000

住宅ローンがある	28.5 %	その他のローンがある	1.3 %
教育ローンがある	3.0 %	ローンはない	56.4 %
自動車ローンがある	9.0 %	わからない	6.7 %
消費者金融のローンがある	3.7 %		

F 19	あなたは現在の内閣を支持しますか。		
(回答は1つ)			

回答数： 2000

支持する	16.8 %	わからない	29.4 %
支持しない	53.9 %		

第44回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

## II. 全国分析（参考） 調査・結果の概要

- 全国調査について
- 回答者の基本属性
- 調査結果のポイント



## 全国調査について

- ・勤労者短観では、第21回調査（2011年4月）以降34回調査（2017年10月）まで、首都圏・関西圏に居住し民間企業に勤める20～64歳の2,000名のモニターを対象に、web画面での個別記入方式の調査を行っており、標本サンプル数は2,000名で固定してきた。
- ・しかし関西圏の投票行動など一部の設問では、回答傾向に全国の縮図とは異なる極端な偏りが生じているという問題がありうる。そこで、第35回調査（2018年4月）から、全国の縮図といるべき、普遍的で実情により近い結果を得、地域差の比較を可能とするため、調査対象を全国に拡大した。
- ・調査対象の拡大にあたっては、これまで実施した調査と全国化した後の調査の結果を時系列で比較できる割付基準を設定し、首都圏・関西圏については、対象とする都府県の括りやサンプルのサイズ（2,000サンプル）を、これまで通り維持した。
- ・上記、首都圏および関西圏のサンプル割付基準をベースに、全国の割付基準を作成したところ、対象人数は4,307名となった。全国化にあたり「8地方区分」を基本としたが、首都圏・関西圏について現行割付を維持するため、関東地方は「首都圏」と「北関東」に分け、三重は「中部」に含めた。
- ・全国分析の本編には定点調査と準定点調査の分析結果を抜粋して掲載している。それ以外の設問については、II-参考の「集計表」をご覧いただきたい。

1	北海道	北海道	15	新潟県		31	鳥取県	
2	青森県		16	富山県		32	島根県	
3	岩手県		17	石川県		33	岡山県	
4	宮城県		18	福井県		34	広島県	
5	秋田県		19	山梨県		35	山口県	
6	山形県		20	長野県		36	徳島県	
7	福島県		21	岐阜県		37	香川県	
8	茨城県		22	静岡県		38	愛媛県	
9	栃木県		23	愛知県		39	高知県	
10	群馬県		24	三重県		40	福岡県	
11	埼玉県		25	滋賀県		41	佐賀県	
12	千葉県		26	京都府		42	長崎県	
13	東京都		27	大阪府		43	熊本県	
14	神奈川県		28	兵庫県		44	大分県	
			29	奈良県		45	宮崎県	
			30	和歌山县		46	鹿児島県	
						47	沖縄県	

- ・地域差の比較にあたっては、「 $\chi^2$ 乗検定<sup>1</sup>」（カイ<sup>2</sup>乗検定）、「比率の差の検定」を行い、有意性を確認した。

### 【本報告の記載方法】

#### 1. 「 $\chi^2$ 乗検定」

- ・グラフ右下に以下のとおり有意水準を記載した。

$*** p < 0.001$	—表頭項目と表側項目の間には 99.9%以上の確率で関係がある
$** p < 0.01$	—表頭項目と表側項目の間には 99%以上の確率で関係がある
$* p < 0.05$	—表頭項目と表側項目の間には 95%以上の確率で関係がある
$† p < 0.1$	—表頭項目と表側項目の間には 90%以上の確率で関係がある
n. s.	—統計的に有意な関連性はみとめられない

注：\*\*\*は 0.1%、\*\*は 1%、\*は 5%、†は 10%水準でそれぞれ有意であることを表す

#### 2. 「比率の差の検定」（対 TOTAL 行/列、対指定行/列）

- ・TOTAL 行と各行の横%をグループ間の差の検定を用いた。有意水準はデータラベルの色で示した。

・有意水準 1% = 黒に白字のデータラベルで表示      例 有意水準 1% = **73.8**

・有意水準 5% = グレーに白字のデータラベルで表示      例 有意水準 5% = **46.3**

(参考 1) クロス表のサイズが 2 \* 2 より大きい場合、カイ<sup>2</sup>乗値は以下の式で計算される。

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(n_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

$$E_{ij} = \frac{n_i \cdot n_j}{N}$$

クロス表のサイズが 2 \* 2 の場合、イエーツの補正式が適用される。

$$\chi^2 = \frac{N(|n_{11}n_{22} - n_{12}n_{21}| - N/2)^2}{n_1 \cdot n_2 \cdot n_{11} \cdot n_{22}}$$

(参考 2) TOTAL 行/列の比率の差の検定は、各セルとそれ以外のセルを対象としたカイ<sup>2</sup>乗検定を行う。計算にはイエーツの補正式が適用される。

	TOTAL	A	A 以外
TOTAL	$N$	$n_{\cdot 1}$	$n_{\cdot 2}$
B	$n_{1 \cdot}$	$n_{11}$	$n_{12}$
B 以外	$n_{2 \cdot}$	$n_{21}$	$n_{22}$

<sup>1</sup> カイ<sup>2</sup>乗検定：「誰がみてもクロス集計表の 2 変数間に関連があるかどうかを判定したい。そのため役立つのがカイ<sup>2</sup>乗検定という統計的検定手法である。」（『新・社会調査へのアプローチ—論理と方法—』 218P～）

■第44回労働者短観割付（回収結果）

	北海道	東北		北関東		首都圏		中部		関西医		中国		四国		九州・沖縄		合計	
		正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規	正規	非正規		
男性	20～29歳	10	4	20	5	17	5	97	40	61	17	46	20	18	5	8	2	30	12
	30～39歳	17	2	32	4	27	4	159	22	92	10	73	9	27	3	13	2	49	7
	40～49歳	23	2	38	4	32	3	189	21	114	10	92	10	32	3	16	1	57	6
	50～59歳	18	2	33	4	25	3	136	16	85	9	69	9	25	2	12	1	46	6
	60～64歳	5	4	8	7	5	6	24	26	16	19	12	16	6	6	3	3	11	11
	計	73	14	131	24	106	21	605	125	368	65	292	64	108	19	52	9	193	42
女性	20～29歳	9	6	15	8	11	7	80	49	42	24	38	26	13	8	6	3	25	16
	30～39歳	8	9	17	13	11	12	76	58	39	38	36	33	13	12	7	6	26	25
	40～49歳	9	14	18	19	12	18	69	101	45	63	35	58	15	18	8	8	28	34
	50～59歳	6	13	15	18	9	15	44	79	34	51	26	45	11	14	7	7	22	30
	60～64歳	2	5	3	9	2	7	8	31	8	23	4	18	2	7	1	3	5	15
	計	34	47	68	67	45	59	277	318	168	199	139	180	54	59	29	27	106	120
																		4307	

・勤労者短観では、第21回（2011年4月）以降、20～64歳の2,000名のモニターを対象にweb画面上での個別記入方式の調査を行っており、標本サンプル数は、以降2,000名で固定している。  
 ・第35回調査（2018年4月）以降、調査対象を首都圏・関西圏から全国に拡大したが、全国の割付基準は、過去調査との時系列比較が可能となるよう、首都圏および関西圏のサンプル割付基準（標本サンプル2,000名）をベースに作成した。  
 ・第37回調査以降は「平成29年就業構造基本調査」の首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西医（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）のそれそれににおける20歳から64歳までの雇用者の性・年齢階層・就業形態別の分布割合を反映したサンプル割付基準を作成した。  
 ・全国の標本サンプルは、4,307名（首都圏・関西圏2,000名、それ以外の地域2,307名）となつた。

## 《回答者の基本属性》

本報告書の分析対象である 20～64 歳の民間雇用者について、以下に基本属性を示した(性・就業形態別)。なお、詳細は連合総研ホームページに掲載している「第 44 回労働者短観-簡易クロス集計表(全国)」をご覧いただきたい。

### (1)年齢階級(F2)、地域ブロック(F3)

「平成 29 年就業構造基本調査」の首都圏(埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県)および関西圏(滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県)のそれぞれにおける 20 歳から 64 歳までの雇用者の性・年齢階層・就業形態別の分布割合を反映したサンプル割付基準を作成した。

上記首都圏および関西圏のサンプル割付基準をベースに、全国の割付基準を作成した(割付の詳細は II -3 頁参照)。

第 1 表 年齢階級 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半	平均年齢(歳)
合計	(4307)	(803)	(991)	(1225)	(947)	(341)	42.6
	100.0	18.6	23.0	28.4	22.0	7.9	
男性正社員	(1928)	(307)	(489)	(593)	(449)	(90)	42.7
	100.0	15.9	25.4	30.8	23.3	4.7	
男性非正社員	(383)	(110)	(63)	(60)	(52)	(98)	43.6
	100.0	28.7	16.4	15.7	13.6	25.6	
女性正社員	(920)	(239)	(233)	(239)	(174)	(35)	39.7
	100.0	26.0	25.3	26.0	18.9	3.8	
女性非正社員	(1076)	(147)	(206)	(333)	(272)	(118)	44.7
	100.0	13.7	19.1	30.9	25.3	11.0	

第2表 地域ブロック (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	北海道	東北	北関東	首都圏	中部	関西圏	中国	四国	九州
合計	(4307)	(168)	(290)	(231)	(1325)	(800)	(675)	(240)	(117)	(461)
	100.0	3.9	6.7	5.4	30.8	18.6	15.7	5.6	2.7	10.7
男性正社員	(1928)	(73)	(131)	(106)	(605)	(368)	(292)	(108)	(52)	(193)
	100.0	3.8	6.8	5.5	31.4	19.1	15.1	5.6	2.7	10.0
男性非正社員	(383)	(14)	(24)	(21)	(125)	(65)	(64)	(19)	(9)	(42)
	100.0	3.7	6.3	5.5	32.6	17.0	16.7	5.0	2.3	11.0
女性正社員	(920)	(34)	(68)	(45)	(277)	(168)	(139)	(54)	(29)	(106)
	100.0	3.7	7.4	4.9	30.1	18.3	15.1	5.9	3.2	11.5
女性非正社員	(1076)	(47)	(67)	(59)	(318)	(199)	(180)	(59)	(27)	(120)
	100.0	4.4	6.2	5.5	29.6	18.5	16.7	5.5	2.5	11.2

## (2) 雇用契約期間(F4-2)

正社員では、男性・女性ともに7割以上が雇用契約期間の定めがないと回答している。また、雇用契約期間の定めがある場合でも「5年超」の割合が高い(男性正社員 18.7%、女性正社員 15.9%)。一方、非正社員では雇用契約期間の定めがないとの回答は、男性非正社員で 27.2%、女性非正社員 34.9%となっており、雇用契約期間の定めがある場合では男性非正社員では「6か月超1年以下」(18.5%)、女性非正社員では女性非正社員では「1か月以上6か月以下」(15.4%)の割合が比較的高い(第3表)。

第3表 雇用契約期間(上段かつこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	期間の定めなし	1か月未満	1か月以上 6か月以下	6か月超 1年以下	1年超 3年以下	3年超 5年以下	5年超	わからない
合計	(4307)	(2528)	(15)	(257)	(222)	(234)	(169)	(672)	(210)
	100.0	58.7	0.3	6.0	5.2	5.4	3.9	15.6	4.9
男性正社員	(1928)	(1382)	(4)	(12)	(26)	(38)	(62)	(361)	(43)
	100.0	71.7	0.2	0.6	1.3	2.0	3.2	18.7	2.2
男性非正社員	(383)	(104)	(2)	(69)	(71)	(40)	(25)	(30)	(42)
	100.0	27.2	0.5	18.0	18.5	10.4	6.5	7.8	11.0
女性正社員	(920)	(666)	(1)	(10)	(13)	(32)	(31)	(146)	(21)
	100.0	72.4	0.1	1.1	1.4	3.5	3.4	15.9	2.3
女性非正社員	(1076)	(376)	(8)	(166)	(112)	(124)	(51)	(135)	(104)
	100.0	34.9	0.7	15.4	10.4	11.5	4.7	12.5	9.7

## (3) 配偶関係(F6)

既未婚の状況をみると、男性正社員では、既婚(配偶者あり)とする割合が最も高く 57.5%、未婚は 38.0%となっている。一方、男性非正社員では、未婚の割合が最も高く 64.8%、既婚(配偶者あり)は 29.0%となっている。女性正社員では、既婚(配偶者あり)が 37.9%、未婚が 49.0%であり、未婚の割合の方が高い。一方、女性非正社員では、既婚(配偶者あり)が 58.8%、未婚が 30.3%であり、既婚の割合が高い。また、女性においては、就業形態にかかわらず既婚(離別・死別)の割合が男性に比べて高い(第4表)。

第4表 既未婚の状況 (上段かつこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	既婚(配偶者あり)	既婚(離別・死別)	未婚
合計	(4307)	(2202)	(347)	(1758)
	100.0	51.1	8.1	40.8
男性正社員	(1928)	(1109)	(86)	(733)
	100.0	57.5	4.5	38.0
男性非正社員	(383)	(111)	(24)	(248)
	100.0	29.0	6.3	64.8
女性正社員	(920)	(349)	(120)	(451)
	100.0	37.9	13.0	49.0
女性非正社員	(1076)	(633)	(117)	(326)
	100.0	58.8	10.9	30.3

(注)表中の「既婚(配偶者あり)」には事実婚を含む。

#### (4) 世帯における回答者以外の賃金収入者の有無と配偶者の就業形態(F10・F11・F12)

「本人以外の賃金収入者がいる」とする割合は、男性正社員 53.0%、男性非正社員 49.3%と大きな差は見られないが、、「配偶者が賃金収入者である」とする割合は、男性正社員 38.1%に対して、男性非正社員は 18.3%と最も低くなっている。「配偶者が賃金収入者であり、かつその就業形態は正社員である」とする割合は、女性非正社員が最も高く37.7%、男性非正社員は3.9%と最も低くなっている(第5表)。

第5表 世帯における他の賃金収入者の有無と配偶者の就業形態 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	世帯の回答者以外の賃金収入者							いない	
		いる								
		うち配偶者								
		うち 正社員	うち パート・アルバイト	うち 契約社員・嘱託員	うち 派遣労働者	うち その他・わからない				
合計	(4307)	(2492)	(1653)	(970)	(443)	(84)	(25)	(131)	(1815)	
	100.0	57.9	38.4	22.5	10.3	2.0	0.6	3.0	42.1	
男性正社員	(1928)	(1021)	(734)	(293)	(361)	(40)	(17)	(23)	(907)	
	100.0	53.0	38.1	15.2	18.7	2.1	0.9	1.2	47.0	
男性非正社員	(383)	(189)	(70)	(15)	(36)	(8)	(1)	(10)	(194)	
	100.0	49.3	18.3	3.9	9.4	2.1	0.3	2.6	50.7	
女性正社員	(920)	(507)	(298)	(256)	(7)	(7)	(1)	(27)	(413)	
	100.0	55.1	32.4	27.8	0.8	0.8	0.1	2.9	44.9	
女性非正社員	(1076)	(775)	(551)	(406)	(39)	(29)	(6)	(71)	(301)	
	100.0	72.0	51.2	37.7	3.6	2.7	0.6	6.6	28.0	

(注1)表中の「配偶者」には事実婚の相手を含む

(注2) 表中の「その他」=会社役員、自営業・内職、家業の手伝い

#### (5) 主たる生計支持者 (F15)

世帯の主生計支持者の状況をみると、男性正社員の 85.2%、男性非正社員の 64.0%、女性正社員の 49.3%が主たる生計支持者は「本人」であるとしている。また、男性非正社員においては、30.8%が主たる生計支持者は「親」であるとしており、相対的にその割合が高い。女性非正社員では、54.5%が主たる生計支持者は「配偶者」であるとしている(第6表)。

第6表 世帯の主生計支持者の状況(上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	本人	配偶者	親	子ども	その他
合計	(4307)	(2624)	(916)	(700)	(11)	(56)
	100.0	60.9	21.3	16.3	0.3	1.3
男性正社員	(1928)	(1643)	(52)	(221)	(3)	(9)
	100.0	85.2	2.7	11.5	0.2	0.5
男性非正社員	(383)	(245)	(10)	(118)	(0)	(10)
	100.0	64.0	2.6	30.8	0.0	2.6
女性正社員	(920)	(454)	(268)	(181)	(1)	(16)
	100.0	49.3	29.1	19.7	0.1	1.7
女性非正社員	(1076)	(282)	(586)	(180)	(7)	(21)
	100.0	26.2	54.5	16.7	0.7	2.0

(注)表中の「配偶者」には事実婚の相手を含む。

## (6) 生計を同一にする子どもの有無と末子の年齢 (F16・F17)

生計を同一にする子どもの有無をみると、男性正社員の 42.0%、女性非正社員の 40.4%が「いる」としている一方、男性非正社員の 85.9%、女性正社員の 72.4%が「いない」としている(第7表)。

第7表 生計を同一にする子どもの有無と末子年齢(上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計		子ども有り					子どもなし	
			末子の年齢						
			6歳未満	6歳以上 20歳未満	20歳以上	(不明)	平均(歳)		
合計	(4307)	(1552)	(401)	(797)	(354)	(0)	12.8	(2755)	
	100.0	36.0	9.3	18.5	8.2	0.0		64.0	
男性正社員	(1928)	(809)	(222)	(443)	(144)	(0)	11.9	(1119)	
	100.0	42.0	11.5	23.0	7.5	0.0		58.0	
男性非正社員	(383)	(54)	(7)	(8)	(39)	(0)	22.3	(329)	
	100.0	14.1	1.8	2.1	10.2	0.0		85.9	
女性正社員	(920)	(254)	(103)	(103)	(48)	(0)	10.4	(666)	
	100.0	27.6	11.2	11.2	5.2	0.0		72.4	
女性非正社員	(1076)	(435)	(69)	(243)	(123)	(0)	14.9	(641)	
	100.0	40.4	6.4	22.6	11.4	0.0		59.6	

## (7) 個人の賃金収入 (F9)

個人の賃金収入は、男性正社員の 66.6%が 400 万円以上(400～600 万円未満+600～800 万円未満+800 万円以上)としているのに対し、女性正社員では 400 万円以上が 30.6%と、同じ正社員であっても男女の開きは大きい。男性非正社員では、69.2%が 300 万円未満(100 万円未満+100～200 万円未満+200～300 万円未満)、うち 17.0%が 100 万円未満としているのに対し、女性非正社員では、300 万円未満が 92.3%、うち 37.5%が 100 万円未満としており、非正社員どうしの比較でも、男女の間で差がみられる(第8表)。

第8表 個人の賃金収入 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	100万円未満	100～ 200万円未満	200～ 300万円未満	300～ 400万円未満	400～ 600万円未満	600～ 800万円未満	800万円以上
合計	(4307)	(562)	(673)	(692)	(726)	(930)	(425)	(299)
	100.0	13.0	15.6	16.1	16.9	21.6	9.9	6.9
男性正社員	(1928)	(55)	(50)	(161)	(377)	(673)	(365)	(247)
	100.0	2.9	2.6	8.4	19.6	34.9	18.9	12.8
男性非正社員	(383)	(65)	(106)	(94)	(60)	(37)	(11)	(10)
	100.0	17.0	27.7	24.5	15.7	9.7	2.9	2.6
女性正社員	(920)	(39)	(91)	(273)	(236)	(203)	(47)	(31)
	100.0	4.2	9.9	29.7	25.7	22.1	5.1	3.4
女性非正社員	(1076)	(403)	(426)	(164)	(53)	(17)	(2)	(11)
	100.0	37.5	39.6	15.2	4.9	1.6	0.2	1.0

## (8) 勤め先の業種 (F5)

勤め先企業の業種をみると、男性正社員では、製造業が 34.0%と最も多く、次いでその他サービス業の 19.1%、運輸・情報通信業の 18.4%の順となっている。男性非正社員では、その他サービス業が 31.6%と最も多く、次いで製造業が 21.7%となっている。女性正社員では、その他サービス業が 35.4%と最も多く、次いで製造業が 20.9%となっている。また、女性非正社員では、その他サービス業が 39.7%と最も多く、次いで卸売・小売・飲食店、宿泊業が 29.4%となっている。男性正社員以外は、男女ともにその他サービス業で働く割合が高い(第 9 表)。

第 9 表 勤め先の業種 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・情報通信業	卸売・小売・飲食店、宿泊業	金融・保険・不動産業	その他サービス業
合計	(4307)	(237)	(1075)	(75)	(603)	(756)	(319)	(1242)
	100.0	5.5	25.0	1.7	14.0	17.6	7.4	28.8
男性正社員	(1928)	(139)	(655)	(51)	(355)	(240)	(120)	(368)
	100.0	7.2	34.0	2.6	18.4	12.4	6.2	19.1
男性非正社員	(383)	(9)	(83)	(4)	(81)	(70)	(15)	(121)
	100.0	2.3	21.7	1.0	21.1	18.3	3.9	31.6
女性正社員	(920)	(60)	(192)	(10)	(93)	(130)	(109)	(326)
	100.0	6.5	20.9	1.1	10.1	14.1	11.8	35.4
女性非正社員	(1076)	(29)	(145)	(10)	(74)	(316)	(75)	(427)
	100.0	2.7	13.5	0.9	6.9	29.4	7.0	39.7

## (9) 職種 (F21)

職種をみると、男性正社員では、技能・労務職等が 22.7%で最も多く、次いで専門・技術職が 20.3%となっている。女性正社員では事務職が 51.4%で最も多く、次いで専門・技術職が 13.3%となっている。また、男性正社員の 16.1%が管理職であるのに対して女性正社員では 2.4%と同じ正社員であっても男女の開きは大きい。男性非正社員では、技能・労務職等が 34.2%と最も多く、次いでサービス職の 18.5%となっている。女性非正社員では、事務職が 30.9%と最も多く、次いでサービス職が 23.0%となっている(第 10 表)。

第 10 表 本人の職種 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	管理職	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	技能・労務職等	その他・わからない
合計	(4307)	(336)	(629)	(1125)	(644)	(572)	(766)	(235)
	100.0	7.8	14.6	26.1	15.0	13.3	17.8	5.5
男性正社員	(1928)	(310)	(392)	(262)	(294)	(168)	(438)	(64)
	100.0	16.1	20.3	13.6	15.2	8.7	22.7	3.3
男性非正社員	(383)	(2)	(44)	(58)	(44)	(71)	(131)	(33)
	100.0	0.5	11.5	15.1	11.5	18.5	34.2	8.6
女性正社員	(920)	(22)	(122)	(473)	(106)	(86)	(64)	(47)
	100.0	2.4	13.3	51.4	11.5	9.3	7.0	5.1
女性非正社員	(1076)	(2)	(71)	(332)	(200)	(247)	(133)	(91)
	100.0	0.2	6.6	30.9	18.6	23.0	12.4	8.5

(注)表中の「技能・労務職等」=保安・警備職、生産技能、輸送・機械運転、建設作業・採掘、運搬・清掃・包装作業

#### (10) 実労働時間 (F8)

週あたりの平均実労働時間は、男性正社員の 20.1%が 50 時間以上(50 時間以上 60 時間未満 + 60 時間以上)としており、他の属性(男性非正社員 5.0%、女性正社員 8.3%、女性非正社員 2.3%)と比べ割合が高い。女性非正社員の 59.9% が 30 時間未満と短時間の割合が高い(第 11 表)。

第 11 表 週あたりの平均実労働時間 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	30時間未満	30時間以上40 時間未満	40時間以上50 時間未満	50時間以上60 時間未満	60時間以上
合計	(4307)	(1015)	(1054)	(1730)	(298)	(210)
	100.0	23.6	24.5	40.2	6.9	4.9
男性正社員	(1928)	(135)	(370)	(1035)	(228)	(160)
	100.0	7.0	19.2	53.7	11.8	8.3
男性非正社員	(383)	(110)	(126)	(128)	(11)	(8)
	100.0	28.7	32.9	33.4	2.9	2.1
女性正社員	(920)	(125)	(285)	(434)	(45)	(31)
	100.0	13.6	31.0	47.2	4.9	3.4
女性非正社員	(1076)	(645)	(273)	(133)	(14)	(11)
	100.0	59.9	25.4	12.4	1.3	1.0

#### (11) 勤め先の従業員規模 (F20)

勤め先の従業員規模は、男性正社員では 1000 人以上の規模に最も多く分布(35.1%)する一方、女性正社員では 99 人以下の規模に最も多く分布(38.3%)している。また、非正社員では男女共に 99 人以下の規模に最も多く分布(男性非正社員 28.2%、女性非正社員 33.5%)している(第 12 表)。

第 12 表 勤め先の従業員規模 (上段かっこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	99人以下	100~999人	1000人以上	わからない
合計	(4307)	(1377)	(1149)	(1208)	(573)
	100.0	32.0	26.7	28.0	13.3
男性正社員	(1928)	(557)	(617)	(676)	(78)
	100.0	28.9	32.0	35.1	4.0
男性非正社員	(383)	(108)	(88)	(102)	(85)
	100.0	28.2	23.0	26.6	22.2
女性正社員	(920)	(352)	(257)	(232)	(79)
	100.0	38.3	27.9	25.2	8.6
女性非正社員	(1076)	(360)	(187)	(198)	(331)
	100.0	33.5	17.4	18.4	30.8

(12)勤め先の労働組合の有無と加入状況 (QR23、QR24)

勤め先に労働組合があるとする割合は、男性正社員が 46.2%で最も高く、女性非正社員が 26.7%で最も低い。勤め先の労働組合に加入している割合は男性正社員 32.2%、女性正社員 28.5%に対して、男性非正社員 13.6%、女性非正社員は 16.2%と、いずれも正社員よりも低く、非正社員は勤め先に労働組合があつても加入している割合が低い。男性非正社員の 33.9%、女性非正社員の 40.1%が勤め先に労働組合があるかわからないとしており、非正社員は勤め先の労働組合の存在を知らないことが多い(第 13 表)。

第 13 表 勤め先の労働組合の有無と加入状況 (上段かつこ内:回答者数・人、下段:構成比率・%)

	合計	勤め先に労働組合がある			勤め先には労働組合がない	勤め先に労働組合があるかわからない
		勤め先の労働組合に加入	勤め先以外の労働組合に加入	労働組合には非加入		
合計	(4307)	(1597)	(1128)	(80)	(389)	(1803)
	100.0	37.1	26.2	1.9	9.0	41.9
男性正社員	(1928)	(890)	(640)	(47)	(203)	(868)
	100.0	46.2	33.2	2.4	10.6	45.0
男性非正社員	(383)	(105)	(52)	(5)	(48)	(148)
	100.0	27.4	13.6	1.3	12.5	38.6
女性正社員	(920)	(315)	(262)	(12)	(41)	(430)
	100.0	34.2	28.5	1.3	4.4	46.7
女性非正社員	(1076)	(287)	(174)	(16)	(97)	(357)
	100.0	26.7	16.2	1.5	9.0	33.2
						40.1

## 《調査結果のポイント》

### 1. 1年前と比較した現在の日本の景気 一全体の6割超で悪化の認識

- ◆全国合計でみると、<悪くなった>とする割合が約65%、<良くなった>は約6%。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9ブロック別にみると、中部で<良くなった>とする割合が比較的高い。

### 2. 現在と比較した1年後の日本の景気 一関西圏で<悪くなる>とする割合が比較的低い

- ◆全国合計でみると、<悪くなる>とする割合が、前回調査から増加。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏で<良くなる>とする割合が前回調査から大きく減少。
- ◆9ブロック別にみると、東北で<良くなる>とする割合が低い。

### 3. 1年前と比較した現在の物価の状況 一いずれの地域でも約8割が物価上昇の認識

- ◆全国合計でみると、<上がった>とする割合が8割超。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9ブロック別にみると、いずれの地域においても<上がった>とする割合が約8割。

### 4. 現在と比較した1年後の物価の状況 一いずれの地域でも約8割が物価上昇の見通し

- ◆全国合計でみると、<上がる>とする割合が約8割。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9ブロック別にみると、いずれの地域においても<上がる>とする割合が約8割。

### 5. 1年前と比較した賃金増加幅と物価上昇幅の差

#### —全体の約6割で賃金の増加幅より物価上昇幅が大きいとの認識

- ◆全国合計でみると、賃金の増加幅<物価上昇幅とする割合が約6割。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9ブロック別にみると、中部で賃金の増加幅<物価上昇幅とする割合が比較的高い。

### 6. 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況 一首都圏・関西圏では悪化の認識が低い

- ◆全国合計でみると、<悪くなった>とする割合が約30%、<良くなった>は約13%。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏で<悪くなった>とする割合が低い。
- ◆9ブロック別にみると、首都圏で<良くなった>とする割合が比較的高い一方で<悪くなった>とする割合は比較的低い。

### 7. 今後1年に失業する不安 一北海道では<感じる>とする割合が2割弱

- ◆全国合計でみると、失業不安を<感じる>割合が、前回調査からやや減少。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9ブロック別にみると、北海道では<感じる>とする割合が2割弱。

### 8. 1年前と比較した現在の世帯の暮らしむき 一東北で悪化したとの見方が比較的高い

- ◆全国合計でみると、<悪くなった>とする割合が約37%、<良くなった>は約8%。
- ◆居住地大分類では、それ以外の地域で<悪くなった>とする割合が高い。
- ◆9ブロック別にみると、東北で<悪くなった>とする割合が比較的高い。

### 9. 現在と比較した1年後の世帯の暮らしむき 一全体の4割弱で悪化の見通し

- ◆全国合計でみると、<悪くなる>とする割合が約40%、<良くなる>は約8%。
- ◆居住地大分類では、それ以外の地域で<悪くなる>とする割合が高い。
- ◆9ブロック別にみると、首都圏で<悪くなる>とする割合が低い。

**10. 1年前と比較した現在の世帯全体の収入の増減 ーそれ以外の地域で収入減との認識が高い**

- ◆全国合計でみると、<減った>は約 26%、<増えた>は約 19%。
- ◆居住地大分類では、それ以外の地域で<減った>とする割合が高い。
- ◆9 ブロック別にみると、首都圏で<減った>とする割合が低い。

**11. 1年前と比較した現在の世帯全体の消費の増減 ー中国ブロックで消費増との認識が高い**

- ◆全国合計でみると、<増えた>とする割合が約 30%、<減った>は約 16%。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9 ブロック別にみると、中国で<増えた>とする割合が高い。

**12. 今年9月における所定労働時間の超過状況**

**ー首都圏および北海道と中部で約3割が所定労働時間超え**

- ◆全国合計でみると、所定労働時間を<超えた>とする割合が約 3 割。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9 ブロック別にみると、首都圏および北海道と中部で約 3 割が所定労働時間超え。

**13. 今の勤め先での仕事について（肉体的疲労感）**

**ーそれ以外の地域で肉体的疲労を感じる人の割合が高い**

- ◆全国合計でみると、6 割弱の人が肉体的疲労を感じている。
- ◆居住地大分類では、それ以外の地域で肉体的疲労を感じている人の割合が高い。
- ◆北海道と東北で肉体的疲労を感じる人の割合が 6 割超。

**14. 今の勤め先での仕事について（精神的に過度なストレス）**

**ー東北で過度なストレスありの割合が高い**

- ◆全国合計でみると、約 6 割の人が精神的に過度なストレスを感じている。
- ◆居住地大分類では、それ以外の地域で精神的に過度なストレスを感じている人の割合が比較的高い。
- ◆9 ブロック別にみると、東北で精神的に過度なストレスを感じる人の割合が高い。

**15. 今の勤め先での仕事について（仕事と生活のバランス）ー東北でWLBが低い**

- ◆全国合計でみると、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」割合が約 5 割。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9 ブロック別にみると、東北で「仕事と生活のバランスが適度にとれている」割合が低い。

**16. 今の勤め先での仕事に対する満足度 ー東北で不満とする割合が高い**

- ◆全国合計でみると、<満足>とする割合は約 34%、<不満>は約 25%。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。
- ◆9 ブロック別にみると、東北で<不満>とする割合が高い。

**17. 生活全般に対する満足度 ー東北で不満とする割合が高い**

- ◆全国合計でみると、<満足>とする割合が約 35%、<不満>は約 29%。
- ◆居住地大分類では、首都圏・関西圏で<満足>とする割合が比較的高い。
- ◆9 ブロック別にみると、東北で<不満>とする割合が高い。首都圏では<満足>とする割合が比較的高く、中国では比較的低い。

第44回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

## II. 全国分析（参考）

### 本 編



# 勤労者の生活と仕事に関する意識

## 景気、物価に対する意識

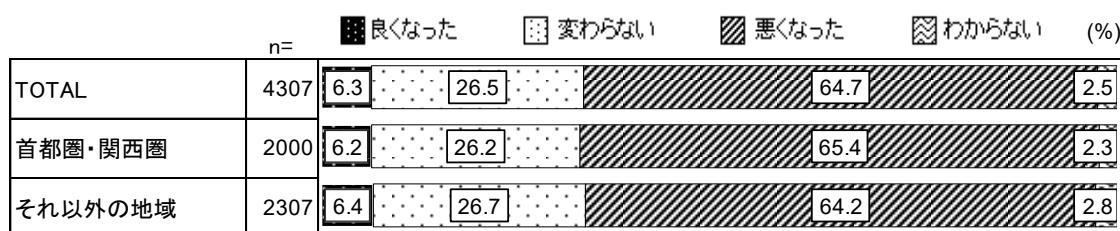
### 1. 1年前と比較した現在の日本の景気 ～全体の6割超で悪化の認識

全国合計でみると、<悪くなった>（64.7%）とする割合が6割超と、前回調査（2022年4月）の59.7%から増加しており、<良くなった>（6.3%）を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差が見られない。

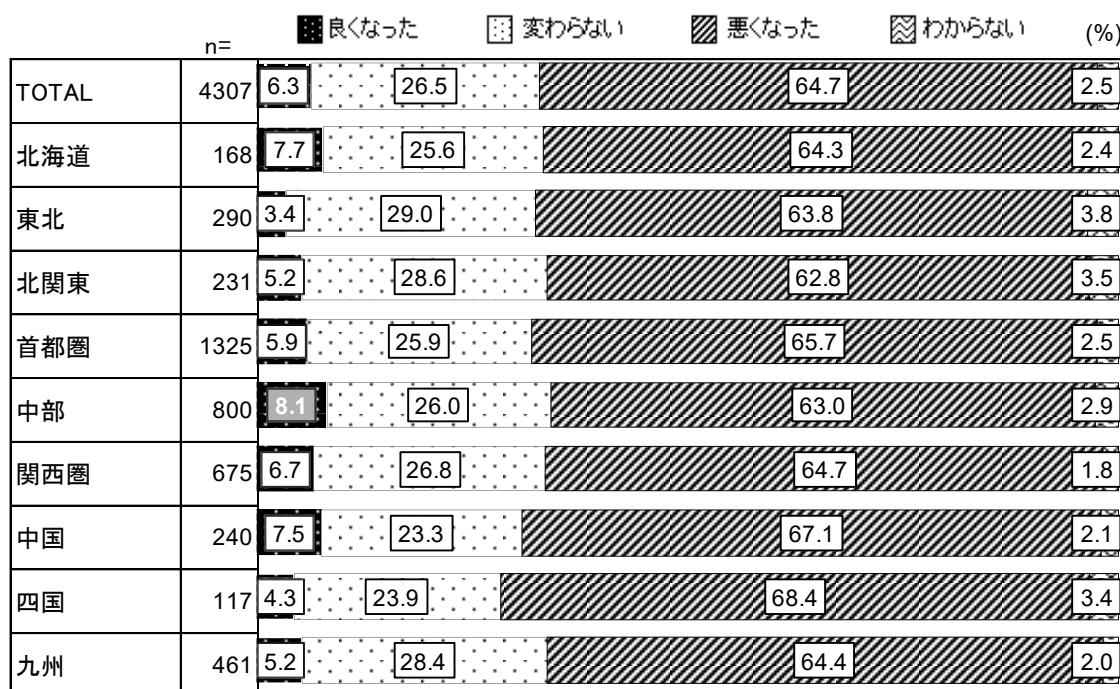
9ブロック別にみると、中部で<良くなった>（8.1%）とする割合が比較的高く、全体より1.8%ポイント上回っている。また、北海道でも<良くなった>（7.7%）とする割合が比較的高く、全体より1.4%ポイント上回っている。四国では<悪くなった>（68.4%）とする割合が比較的高く、全体より3.7%ポイント上回っている。

[QR2] 1年前と比較した現在の日本の景気（居住地大分類）



n.s.

[QR2] 1年前と比較した現在の日本の景気（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年前と比べて景気が<良くなった>＝「かなり良くなった」＋「やや良くなった」、<悪くなかった>＝「かなり悪くなかった」＋「やや悪くなかった」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 2. 現在と比較した1年後の日本の景気

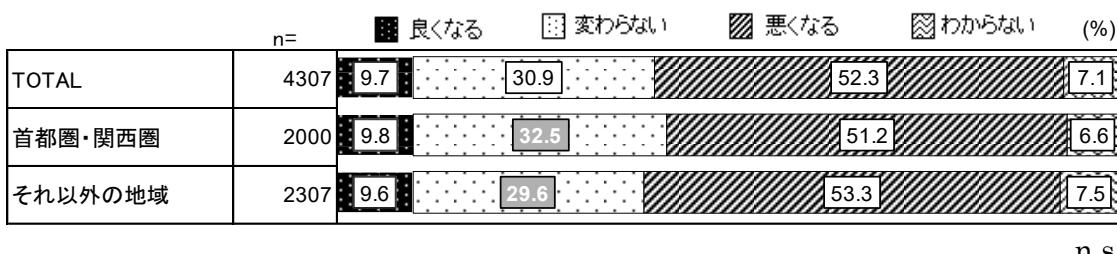
### —関西圏で「悪くなる」とする割合が比較的低い

全国合計でみると、「悪くなる」(52.3%)とする割合は、前回調査(2022年4月)の(47.4%)から増加しており、「良くなる」(9.7%)を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏では「良くなる」(9.8%)とする割合が前回調査(2022年4月)(14.3%)から4.5%ポイント下回っている。また、「変わらない」(32.5%)とする割合は、それ以外の地域よりも2.9%ポイント上回っている。

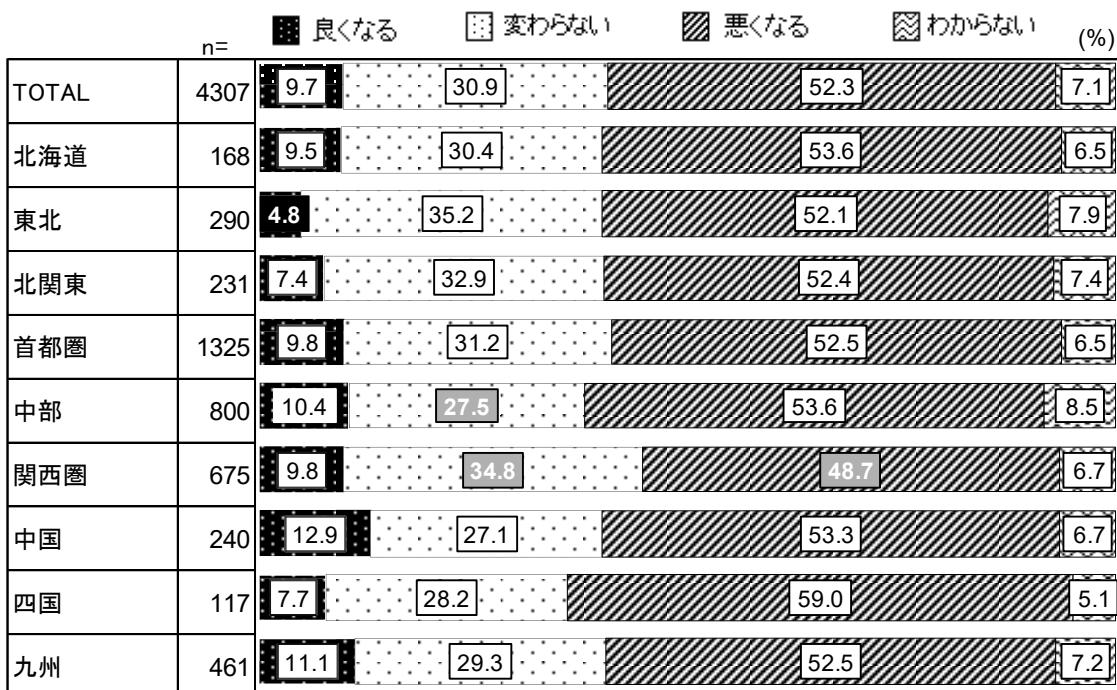
9ブロック別にみると、東北では「良くなる」(4.8%)とする割合が低く、全体より4.9%ポイント下回っている。関西圏では「悪くなる」(48.7%)とする割合が比較的低く、全体より3.6%ポイント下回っている。

[QR 3] 現在と比較した1年後の日本の景気（居住地大分類）



n.s.

[QR 3] 現在と比較した1年後の日本の景気（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年後の日本の景気は「良くなる」=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、「悪くなる」=「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

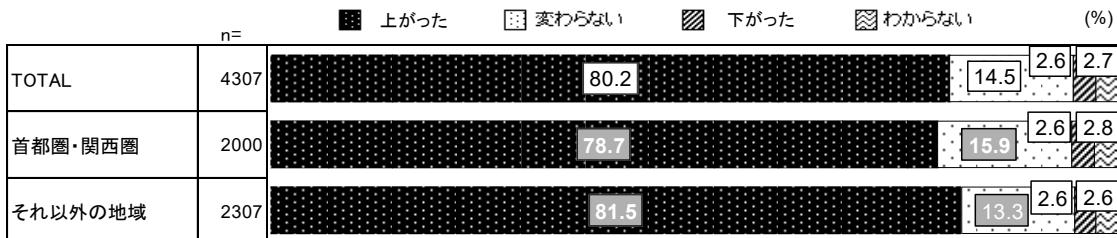
### 3. 1年前と比較した現在の物価の状況 一いずれの地域でも約8割が物価上昇の認識

全国合計でみると、<上がった> (80.2%) とする割合が8割を超えており、<下がった> (2.6%) を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差が見られないが、いずれの地域でも<上がった>とする割合が約8割となっている。

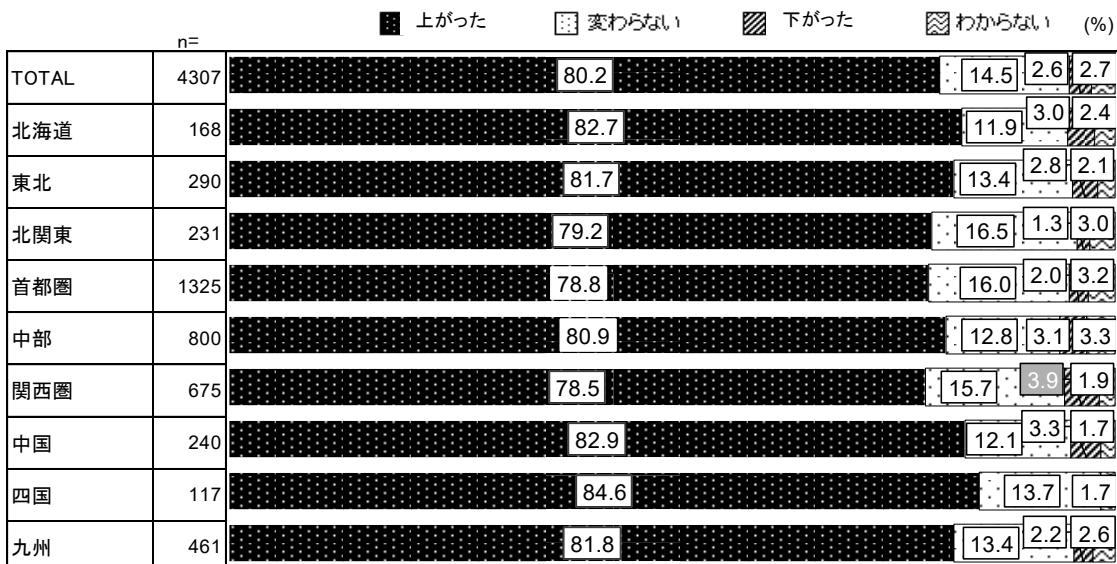
9ブロック別にみると、いずれの地域においても<上がった>とする割合が約8割となっており、<下がった>とする割合を大きく上回っている。

[QR15] 1年前と比較した現在の物価の状況（居住地大分類）



† p=< 0.1

[QR15] 1年前と比較した現在の物価の状況（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 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」、<下がった>=「かなり下がった」+「やや下がった」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

#### 4. 現在と比較した1年後の物価の状況

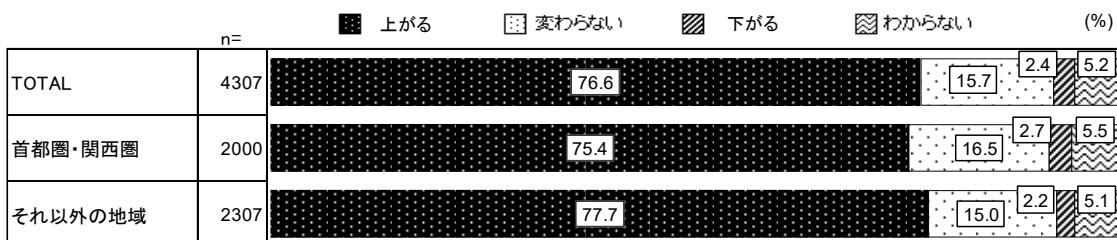
##### —いずれの地域でも約8割が物価上昇の見通し

全国合計でみると、<上がる>（76.6%）とする割合が約8割となっており、<下がる>（2.4%）を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差が見られない。

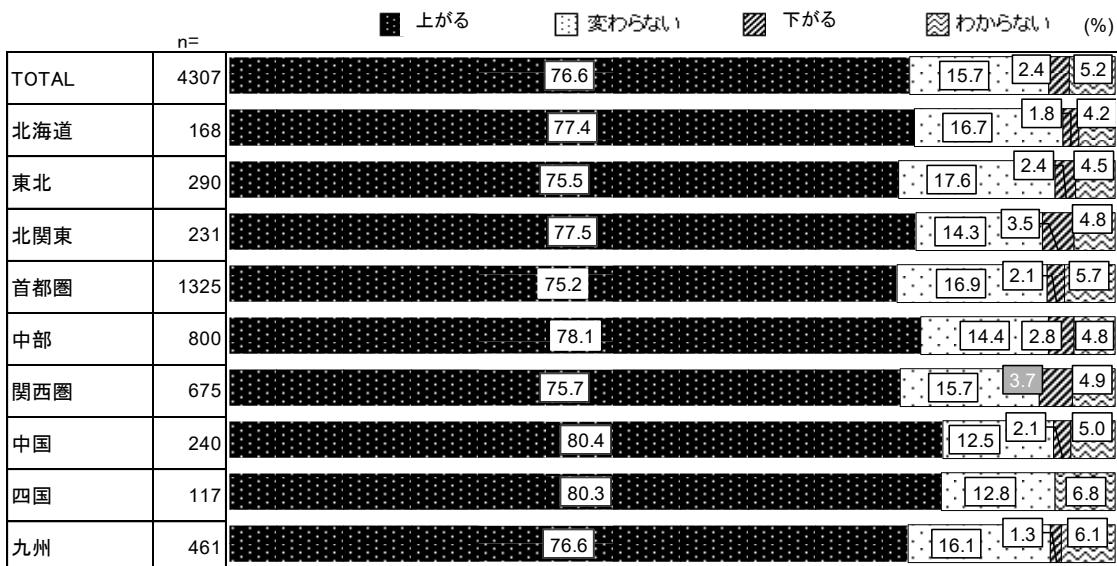
9ブロック別にみると、いずれの地域においても<上がる>とする割合が約8割となっており、<下がる>とする割合を大きく上回っている。

[QR16] 現在と比較した1年後の物価の状況（居住地大分類）



n.s.

[QR16] 現在と比較した1年後の物価の状況（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年後の物価が<上がる>=「かなり上がる」+「やや上がる」、<下がる>=「かなり下がる」+「やや下がる」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 5. 1年前と比較した賃金増加幅と物価上昇幅の差

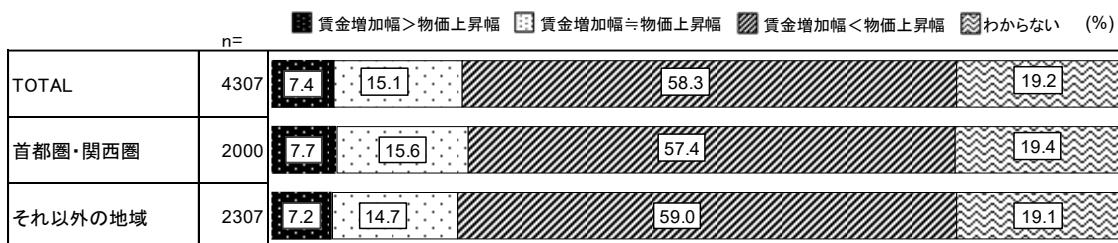
### —全体の約6割で賃金の増加幅より物価上昇幅が大きいとの認識

全国合計でみると、賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅<物価上昇幅）(58.3%)とする割合が約6割となっており、賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅>物価上昇幅）(7.4%)を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差が見られない。

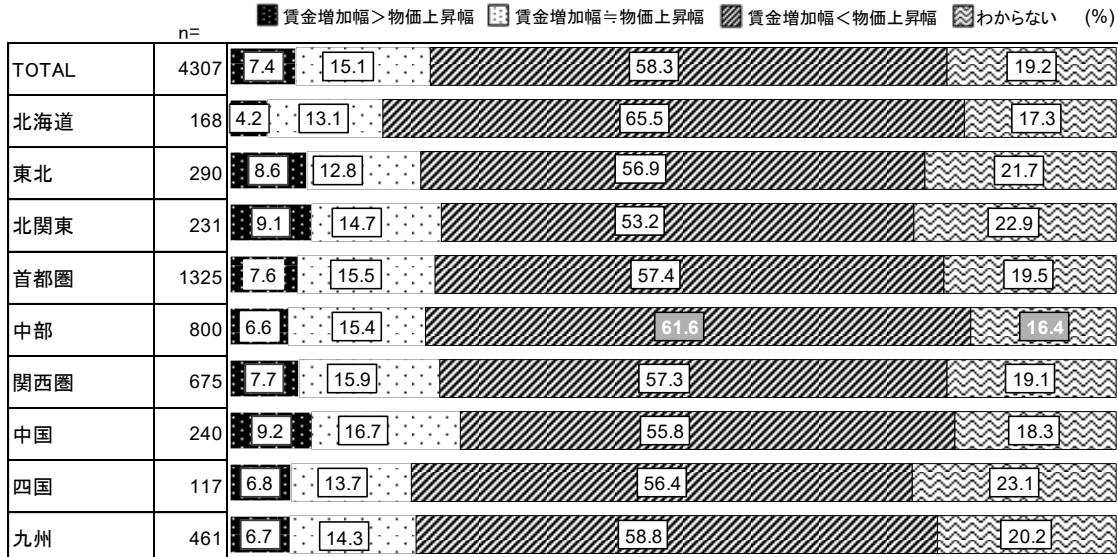
9 ブロック別にみると、中部で賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅<物価上昇幅）(61.6%)とする割合が比較的高く、全体より3.3%ポイント上回っている。

#### [QR17] 1年前と比較した賃金増加幅と物価上昇幅の差（居住地大分類）



n.s.

#### [QR17] 1年前と比較した賃金増加幅と物価上昇幅の差（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 勤め先と仕事に関する意識

### 6. 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況

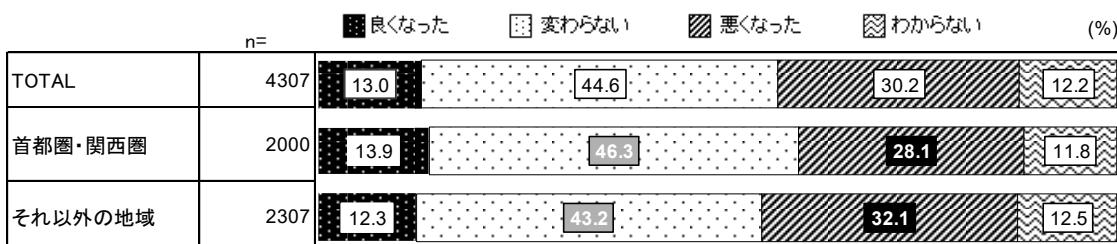
#### —首都圏・関西圏では悪化の認識が低い

全国合計でみると、<悪くなった>（30.2%）とする割合が、<良くなった>（13.0%）を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏では<悪くなった>（28.1%）とする割合が、それ以外の地域（32.1%）よりも4.0%ポイント下回っている。

9ブロック別にみると、首都圏では全体よりも<良くなった>（14.8%）とする割合が比較的高く、全体よりも1.8%ポイント上回っている一方で、<悪くなった>（26.7%）とする割合は比較的低く、全体よりも3.5%ポイント下回っている。

[QR 4] 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況（居住地大分類）



\* p=< 0.05

[QR 4] 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況（業績）が<良くなった>=「かなり良くなった」+「やや良くなった」、<悪くなった>=「やや悪くなった」+「かなり悪くなった」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

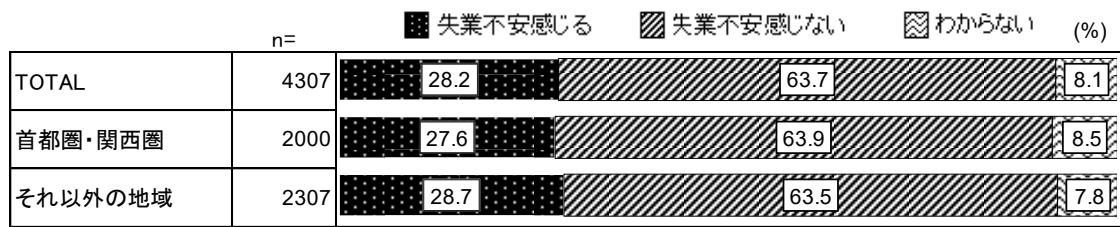
## 7. 今後1年に失業する不安 ー北海道では<感じる>とする割合が2割弱

全国合計でみると、失業不安を<感じる>（28.2%）とする割合は、前回調査（2022年4月）の（29.5%）からやや減少している。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外で顕著な差がみられない。

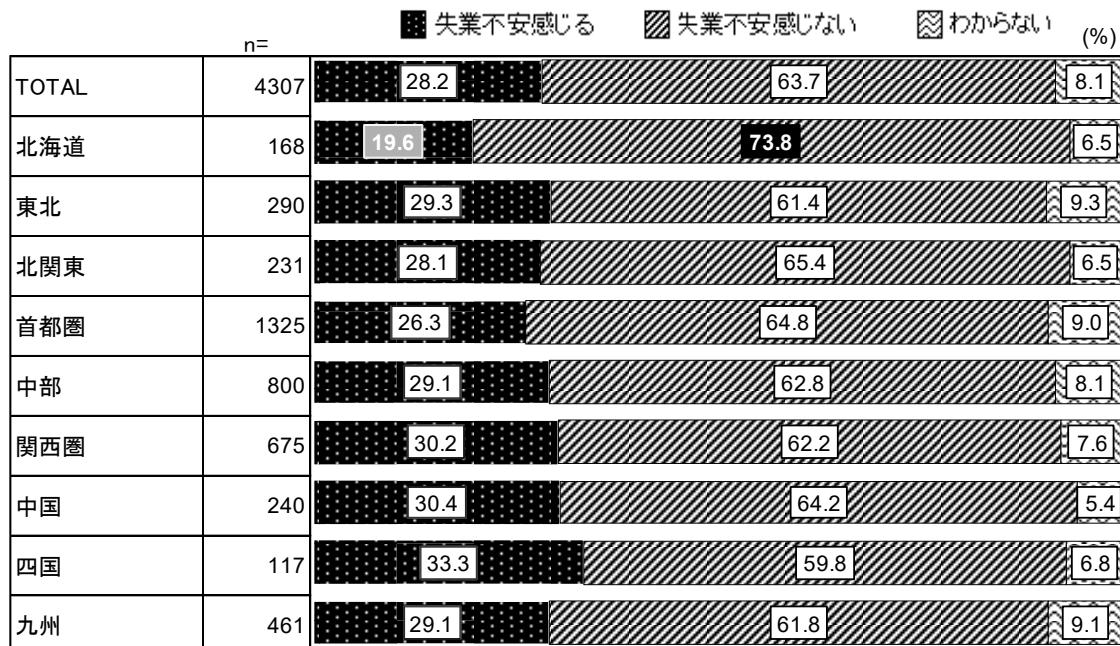
9 ブロック別にみると、北海道は失業不安を<感じる>（19.6%）とする割合が比較的低く、全体よりも8.6%ポイント下回っている。

[QR 8] 今後1年に失業する不安（居住地大分類）



n.s.

[QR 8] 今後1年に失業する不安（居住地9ブロック）



n.s.

（注1）失業不安を<感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」、<感じない>=「あまり感じない」+「ほとんど感じない」

（注2）グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 日常の暮らしむきに関する意識

### 8. 1年前と比較した現在の世帯の暮らしむき

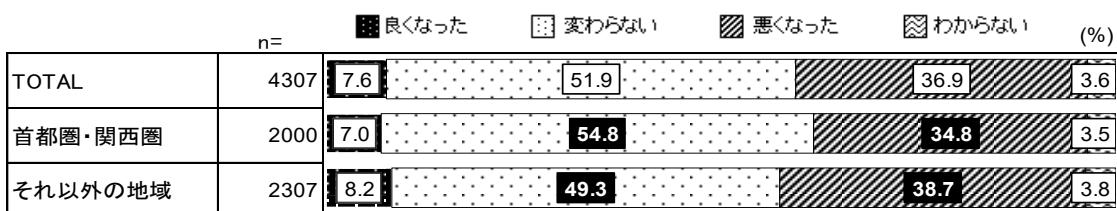
#### —東北で悪化したとの見方が比較的高い

全国合計でみると、<悪くなった>（36.9%）とする割合が、<良くなった>（7.6%）を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、それ以外の地域で<悪くなった>（38.7%）とする割合が、首都圏・関西圏（34.8%）よりも3.9%ポイント上回っている。

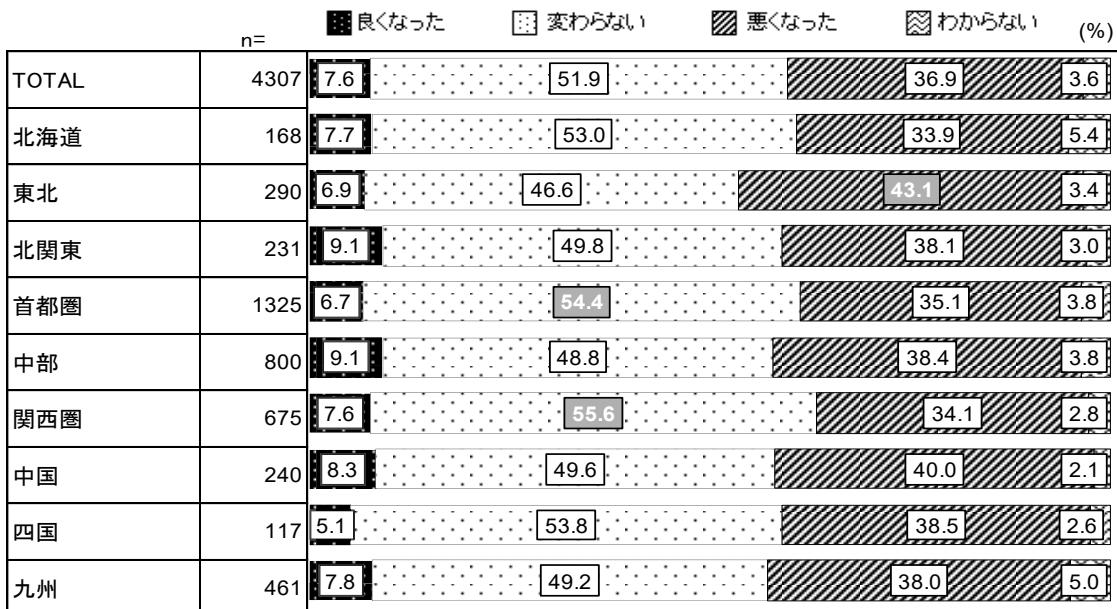
9ブロック別にみると、東北では<悪くなった>（43.1%）とする割合が比較的高く、全体よりも6.2%ポイント上回っている。また、<変わらない>とする割合が首都圏では54.4%、関西圏では55.6%と比較的高く、それぞれ、全体よりも2.5%ポイント、3.7%ポイント上回っている。

[QR18] 1年前と比較した現在の世帯の暮らしむき（居住地大分類）



\*\* p=< 0.01

[QR18] 1年前と比較した現在の世帯の暮らしむき（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年前と比べて世帯の暮らしむきが<良くなった>=「かなり良くなった」+「やや良くなつた」、<悪くなった>=「かなり悪くなつた」+「やや悪くなつた」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

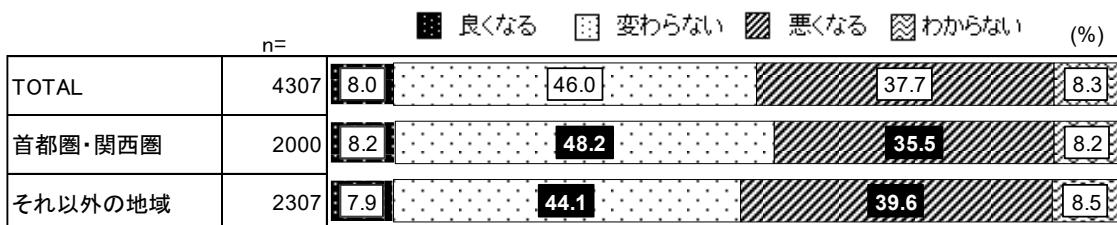
## 9. 現在と比較した1年後の世帯の暮らしむき－悪くなるとの見通しが4割弱

全国合計でみると、<悪くなる>（37.7%）とする割合が、<良くなる>（8.0%）を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、それ以外の地域で<悪くなる>（39.6%）とする割合が高く、首都圏・関西圏（35.5%）よりも4.1%ポイント上回っている。

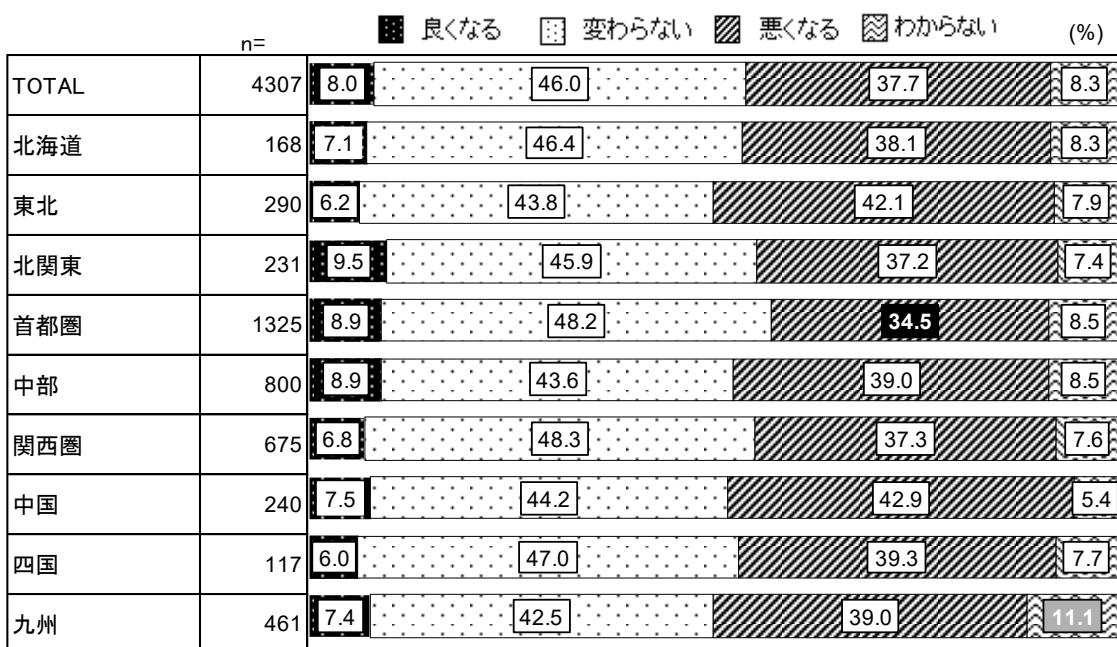
9ブロック別にみると、首都圏では<悪くなる>（34.5%）とする割合が低く、全体よりも3.2%ポイント下回っている。一方で、東北（42.1%）と中国（42.9%）では<悪くなる>とする割合が4割を超えていている。

[QR19] 現在と比較した1年後の世帯の暮らしむき（居住地大分類）



\* p=< 0.05.

[QR19] 現在と比較した1年後の世帯の暮らしむき（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年後の世帯の暮らしむきが<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、<悪くなる>=「かなり悪くなる」+「やや悪くなる」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 世帯収入と家計消費

### 10. 1年前と比較した現在の世帯全体の収入の増減

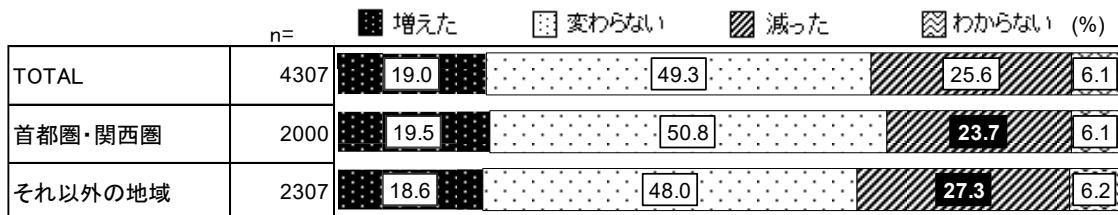
#### —それ以外の地域で収入減との認識が高い

全国合計でみると、<減った>とする割合（25.6%）が、<増えた>（19.0%）を上回っている。

居住地大分類でみると、それ以外の地域で<減った>（27.3%）とする割合が、首都圏・関西圏（23.7%）よりも3.6%ポイント上回っている。

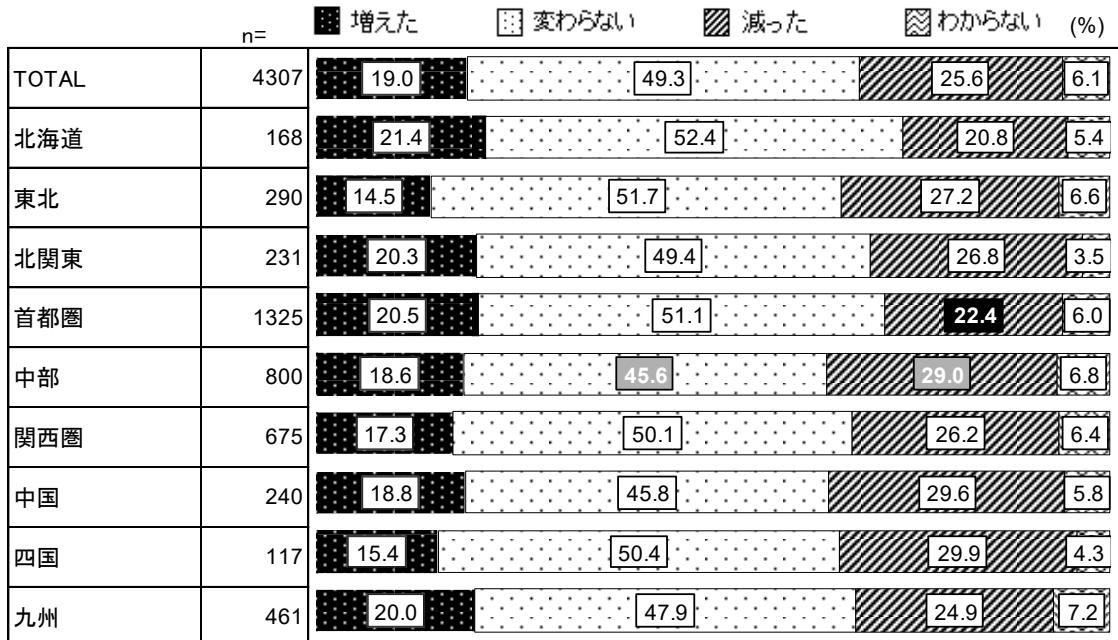
9ブロック別にみると、首都圏で<減った>（22.4%）とする割合が低く、全体より3.2%ポイント下回っている。中部では<減った>（29.0%）とする割合が比較的高く、全体より3.4%ポイント上回っている。

[QR11] 1年前と比較した現在の世帯全体の収入の増減（居住地大分類）



† p=< 0.1

[QR11] 1年前と比較した現在の世帯全体の収入の増減（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年前と比べて世帯全体の収入が<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」、<減った>=「かなり減った」+「やや減った」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

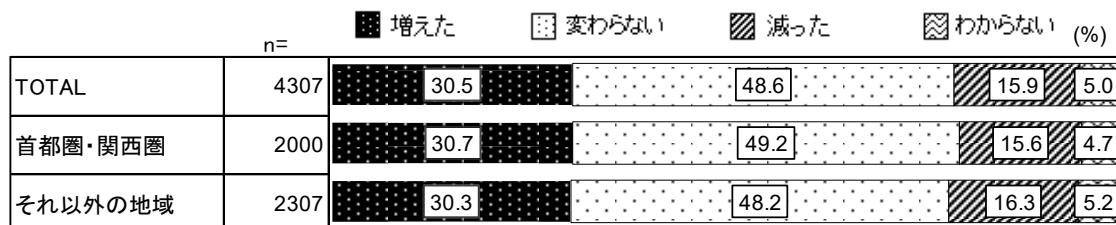
## 11. 1年前と比較した現在の世帯全体の消費の増減 ー中国で消費増との認識が高い

全国合計でみると、<増えた>（30.5%）とする割合が、<減った>（15.9%）を大きく上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。

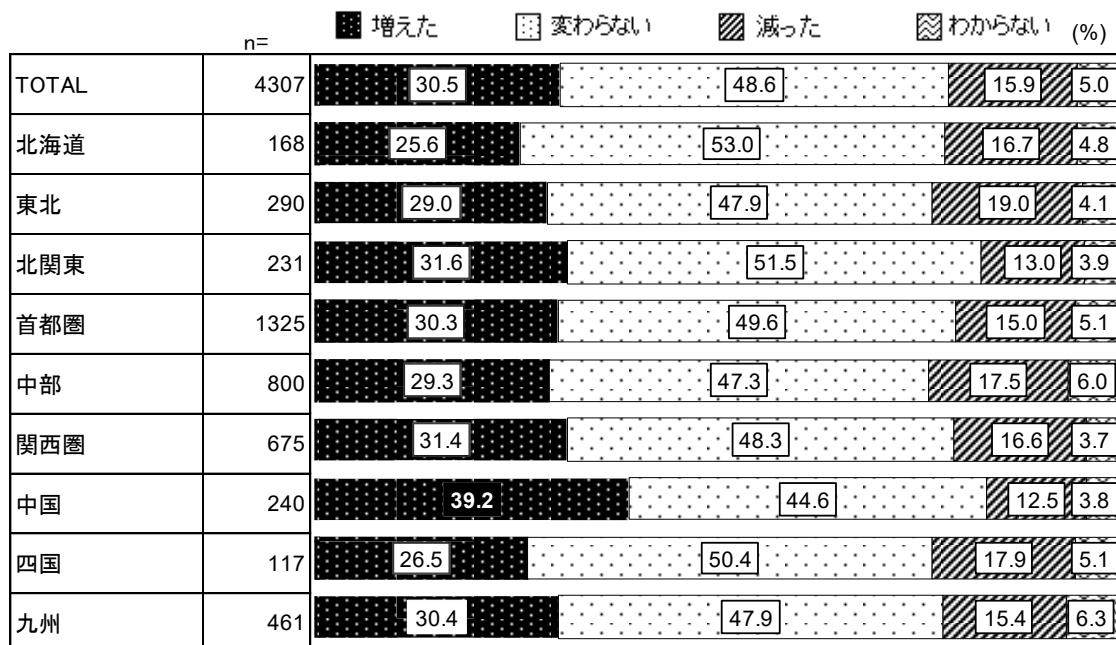
9ブロック別にみると、中国で<増えた>（39.2%）とする割合が高く、全体より8.7%ポイント上回っている。

[QR13] 1年前と比較した現在の世帯全体の消費の増減（居住地大分類）



n.s.

[QR13] 1年前と比較した現在の世帯全体の消費の増減（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) 1年前と比べて世帯全体の消費が<増えた>=「かなり増えた」+「やや増えた」、<減った>=「かなり減った」+「やや減った」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 所定外労働時間の状況

### 12. 今年9月における所定労働時間の超過状況

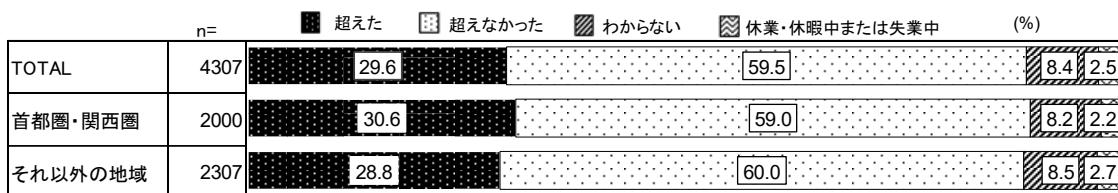
#### —首都圏では約3割が所定労働時間超え

全国合計でみると、所定労働時間を「超えた」(29.6%)とする割合は約3割となっている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。

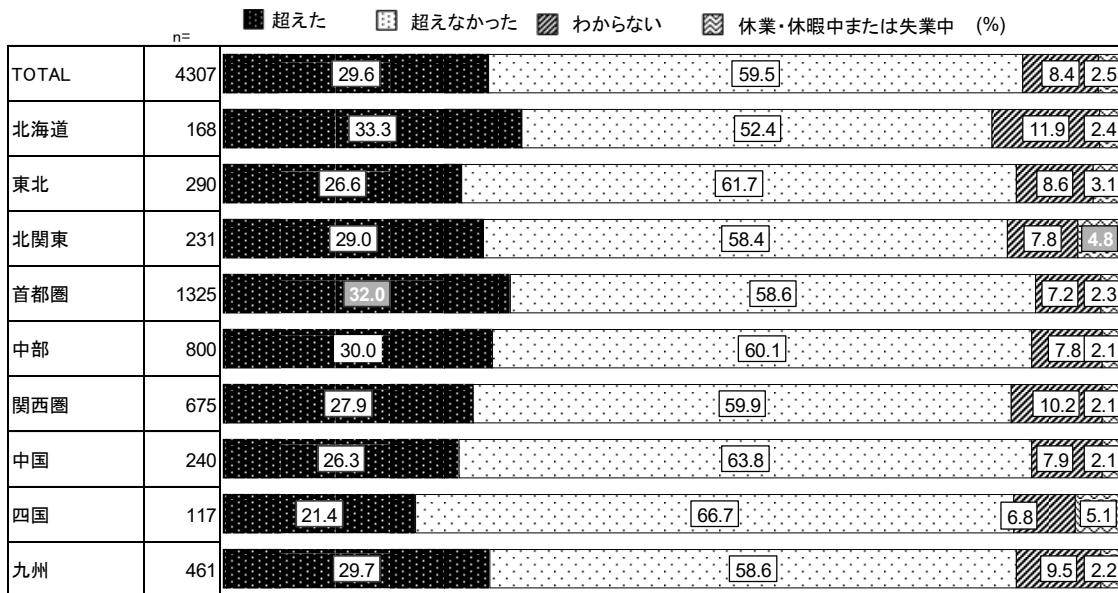
9ブロック別にみると、首都圏で「超えた」(32.0%)とする割合が比較的高く、全体より2.4%ポイント上回っている。また、北海道(33.3%)と中部(30.0%)でも「超えた」とする割合が約3割となっている。

#### [Q T 1] 今年9月における所定労働時間の超過状況（居住地大分類）



n.s.

#### [Q T 1] 今年9月における所定労働時間の超過状況（居住地9ブロック）



n.s.

(注1) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 今の勤め先での仕事に対する意識

### 13. 今の勤め先での仕事について（肉体的疲労感）

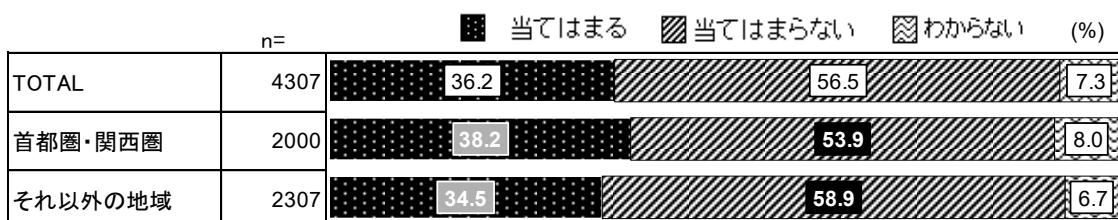
#### —それ以外の地域で肉体的疲労を感じる人の割合が高い

全国合計でみると、56.5%が「肉体的疲労を感じない」に＜当てはまらない＞としており、6割弱の人が肉体的疲労があるとしている。

居住地大分類でみると、それ以外の地域で肉体的疲労を感じる人（58.9%）の割合が高く、首都圏・関西圏（53.9%）よりも5.0%ポイント上回っている。

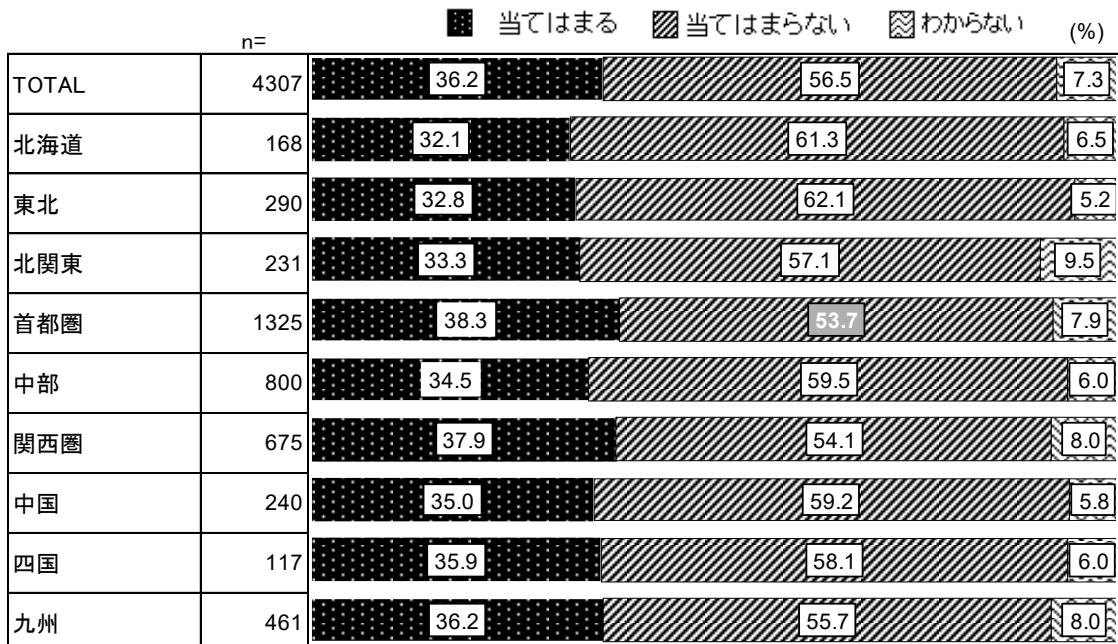
9ブロック別にみると、北海道（61.3%）と東北（62.1%）で肉体的疲労を感じる人の割合が比較的高く6割を超えていている。

#### [QR20⑦] 今の勤め先での仕事について：肉体的疲労は感じない（居住地大分類）



\*\*p=<0.01

#### [QR20⑦] 今の勤め先での仕事について：肉体的疲労は感じない（居住地9ブロック）



n.s.

（注1）肉体的疲労は感じない＜当てはまる＞＝「当てはまる」＋「どちらかというと当てはまる」、＜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」

（注2）グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 14. 今の勤め先での仕事について（精神的に過度なストレス）

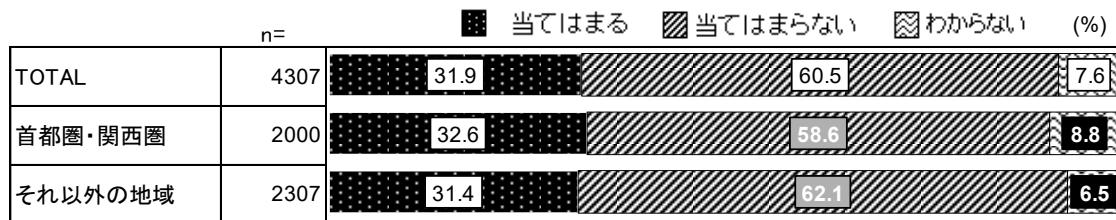
### －東北で精神的に過度なストレスありの割合が高い

全国合計でみると、60.5%が「精神的に過度なストレスがない」に＜当てはまらない＞としており、6割強の人が精神的に過度なストレスがあるとしている。

居住地大分類でみると、それ以外の地域で精神的に過度なストレスを感じる人(62.1%)の割合が比較的高く、首都圏・関西圏(58.1%)よりも4.0%ポイント上回っている。

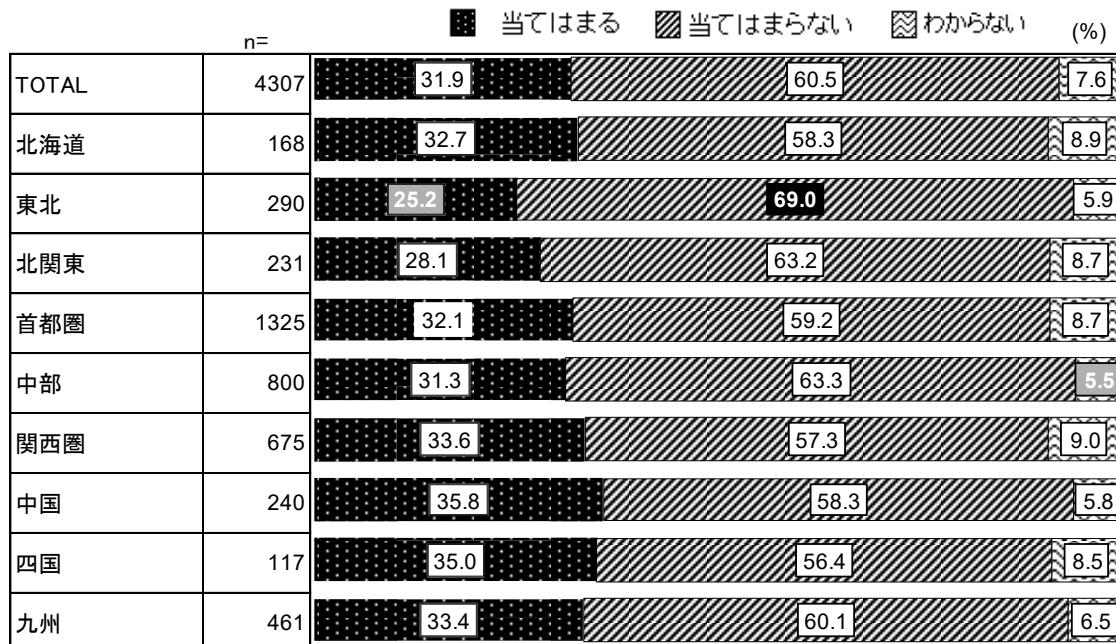
9ブロック別にみると、東北で精神的に過度なストレスを感じる人(69.0%)の割合が高く、全体より8.5%ポイント上回っている。

[QR20⑧] 今の勤め先での仕事について：精神的に過度なストレスがない  
(居住地大分類)



\*\* p=< 0.01

[QR20⑧] 今の勤め先での仕事について：精神的に過度なストレスがない  
(居住地9ブロック)



\* p=< 0.05

(注1) 精神的に過度なストレスがない＜当てはまる＞=「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」、＜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」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

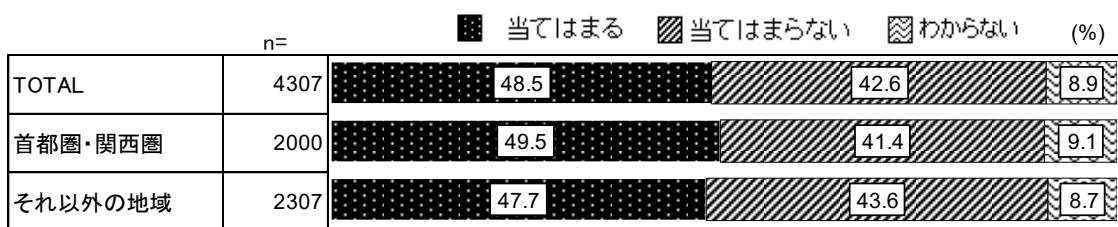
## 15. 今の勤め先での仕事について（仕事と生活のバランス）－東北でWLBが低い

全国合計でみると、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」に＜当てはまる＞(48.5%)とする割合が＜当てはまらない＞(42.6%)を5.9%ポイント上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。

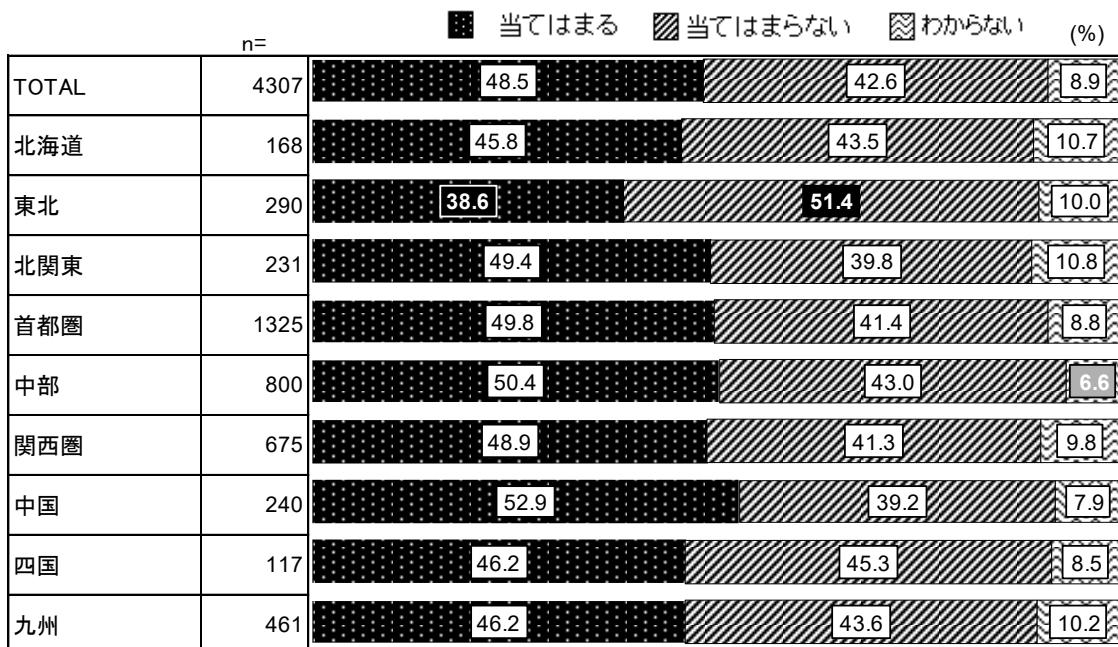
9 ブロック別にみると、東北では「仕事と生活のバランスが適度にとれている」に＜当てはまる＞(38.6%)とする割合が低く、全体よりも9.9%ポイント下回っている。また、＜当てはまらない＞(51.4%)とする割合が高く、全体よりも8.8%ポイント上回っている。

[QR20⑩] 今の勤め先での仕事について：仕事と生活のバランスが適度にとれている  
(居住地大分類)



n.s.

[QR20⑩] 今の勤め先での仕事について：仕事と生活のバランスが適度にとれている  
(居住地9ブロック)



† p=<0.1

(注1) 仕事と生活のバランスが適度にとれている＜当てはまる＞=「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」、＜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」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

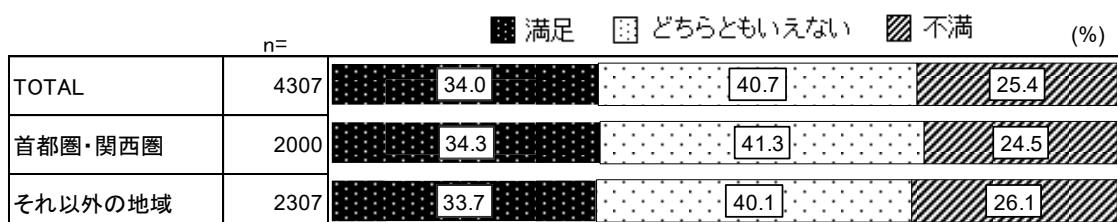
## 16. 今の勤め先での仕事に対する満足度 一東北で不満とする割合が高い

全国合計でみると、<満足>（34.0%）とする割合が、<不満>（25.4%）を上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏とそれ以外の地域で顕著な差がみられない。

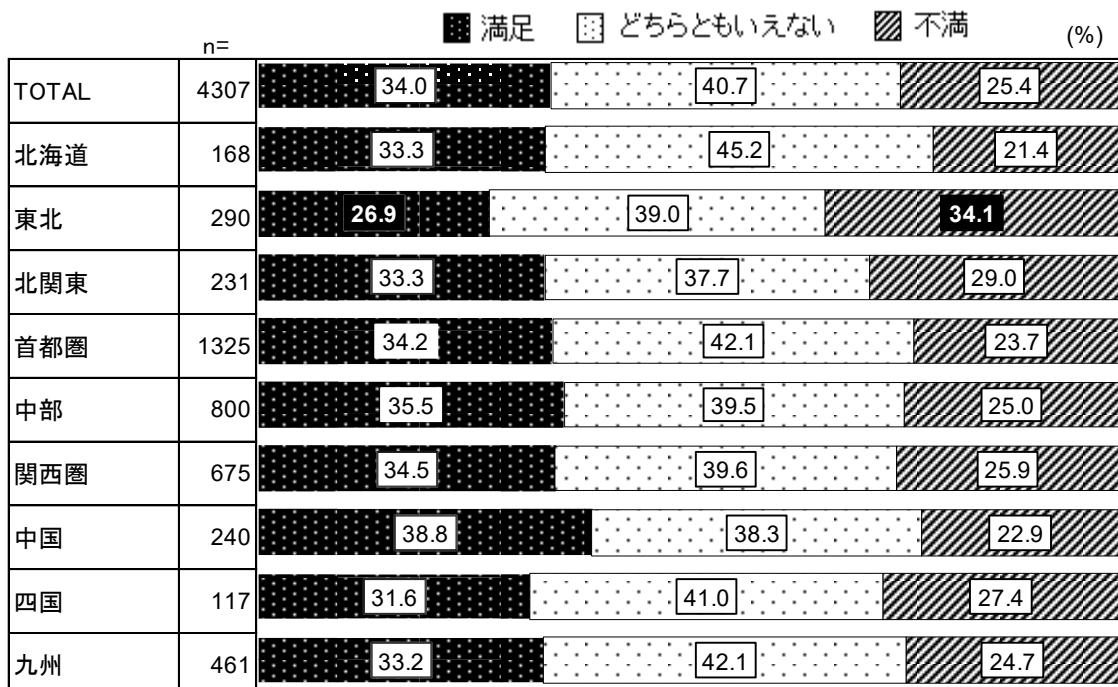
9ブロック別にみると、東北では<満足>（26.9%）とする割合が低く、全体よりも7.1%ポイント下回っている。また、<不満>（34.1%）とする割合が高く、全体よりも8.7%ポイント上回っている。

[QR22] 今の勤め先での仕事に対する満足度（居住地大分類）



n.s.

[QR22] 今の勤め先での仕事に対する満足度（居住地9ブロック）



<sup>†</sup>p=< 0.1

(注1) 今の勤め先での仕事について<満足> = 「かなり満足」 + 「やや満足」、<不満> = 「かなり不満」 + 「やや不満」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照

## 生活全般の満足度

### 17. 生活全般に対する満足度 一東北で不満とする割合が高い

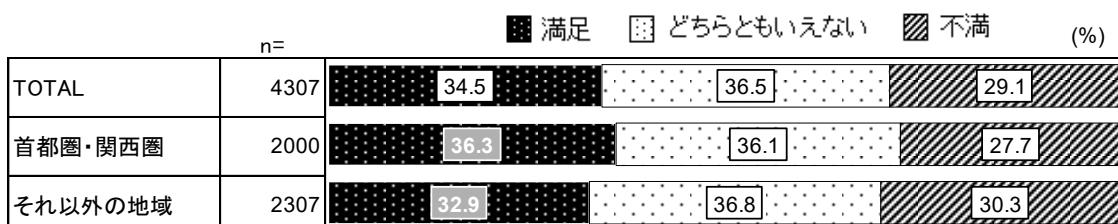
全国合計でみると、<満足>（34.5%）とする割合が、<不満>（29.1%）を上回っている。

居住地大分類でみると、首都圏・関西圏で<満足>（36.3%）とする割合が比較的高く、それ以外の地域よりも3.4%ポイント上回っている。

9ブロック別にみると、東北では<不満>（37.2%）とする割合が高く、全体よりも8.1%ポイント上回っている。また、<満足>（27.9%）とする割合が比較的低く、全体よりも6.6%ポイント下回っている。

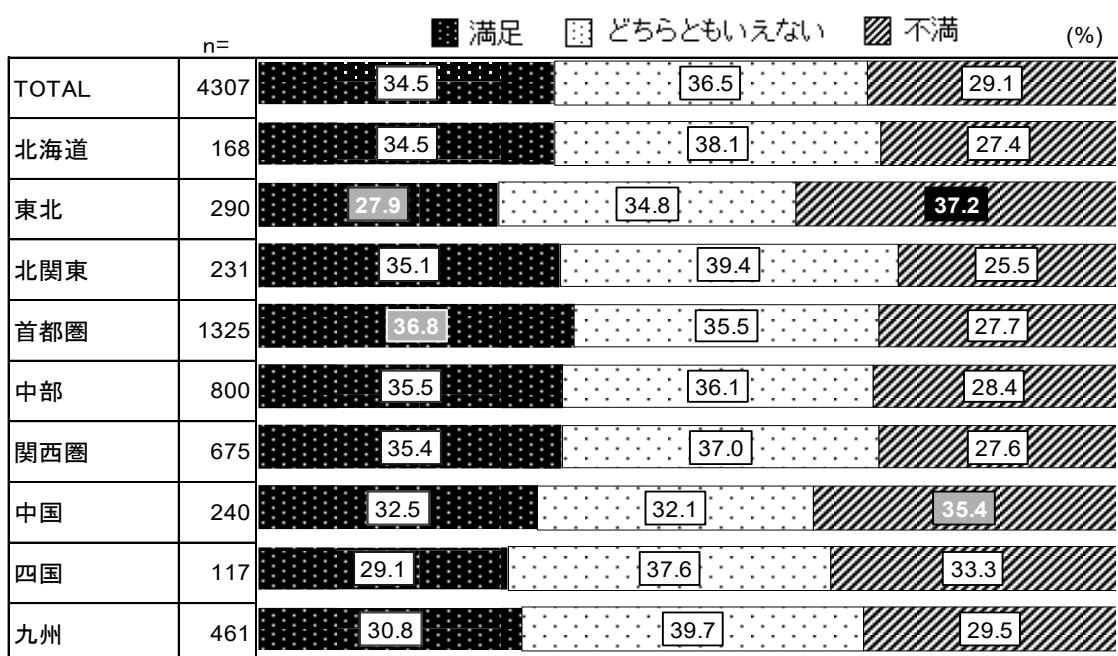
首都圏では<満足>（36.8%）とする割合が比較的高く、全体よりも2.3%ポイント上回っている一方で、中国では<不満>（35.4%）とする割合が比較的高く、全体よりも6.3%ポイント上回っている。

[QR23] 生活全般に対する満足度（居住地大分類）



\* p=< 0.05

[QR23] 生活全般に対する満足度（居住地9ブロック）



\* p=< 0.05

(注1) 生活全般について<満足>=「かなり満足」+「やや満足」、<不満>=「かなり不満」+「やや不満」

(注2) グラフ右下の有意水準およびデータラベルの色については、II-2頁参照



第44回 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

II. 全国分析（参考）  
資料編

- 単純集計表

(注) 調査画面、単純集計表の設問番号について

(1) 調査画面

回答者が回答した順番に設問を掲載し、設問番号 (QS●、Q●) を振っている。

(2) 単純集計表

回答者の回答順に設問を掲載している。調査項目の種類と設問番号の対応関係は以下のとおり。

F● …フェイス項目

QR●…定点調査項目

QT●…トピックス調査項目 (●は設問番号が入る)

なお、設問の順番は、①フェイス項目 A (フェイス項目の最初の6問)、②定点調査項目、③トピックス調査項目、④フェイス項目 B (フェイス項目の7問目以降) が基本である。

## 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。  
ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

<b>F 1</b>	あなたの性別はどちらですか。	
(回答は1つ)		回答数： 4307
男性	53.7 %	女性 46.3 %
<b>F 2</b>	あなたの現在の年齢は何歳ですか。	
(回答は半角数字で入力)		回答数： 4307
満( )歳	平均 42.6 歳	
<b>F 3</b>	あなたが現在居住されている地域をお答えください。	
(回答は1つ)		回答数： 4307
北海道	3.9 %	滋賀県 0.8 %
青森県	1.0 %	京都府 1.4 %
岩手県	1.0 %	大阪府 7.5 %
宮城県	2.0 %	兵庫県 4.4 %
秋田県	0.7 %	奈良県 1.0 %
山形県	0.9 %	和歌山県 0.6 %
福島県	1.1 %	鳥取県 0.5 %
茨城県	2.3 %	島根県 0.5 %
栃木県	1.5 %	岡山県 1.3 %
群馬県	1.6 %	広島県 2.2 %
埼玉県	5.6 %	山口県 1.1 %
千葉県	4.6 %	徳島県 0.3 %
東京都	12.4 %	香川県 0.8 %
神奈川県	8.2 %	愛媛県 1.2 %
新潟県	1.6 %	高知県 0.4 %
富山県	0.7 %	福岡県 5.4 %
石川県	0.9 %	佐賀県 0.5 %
福井県	0.5 %	長崎県 0.9 %
山梨県	0.5 %	熊本県 1.3 %
長野県	1.3 %	大分県 0.6 %
岐阜県	1.5 %	宮崎県 0.4 %
静岡県	2.9 %	鹿児島県 0.9 %
愛知県	7.4 %	沖縄県 0.8 %
三重県	1.2 %	

<b>F 4</b>	あなたの現在の就業形態についてお答えください。	
(回答は1つ)		回答数： 4307
※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる方は、 <u>休業・休暇の前の就業形態</u> をお答えください。		
正社員(役員を除く)	66.1 %	会社役員 0.0 %
パートタイマー	18.0 %	自営業・内職 0.0 %
アルバイト	5.6 %	家業の手伝い 0.0 %
契約社員	5.5 %	その他 0.0 %
派遣労働者	4.1 %	働いていない 0.0 %
嘱託	0.6 %	

**F 4－2 |あなたの今の雇用契約期間についてお答えください。**

(回答は1つ)

回答数： 4307

※契約を更新している場合は、通算期間ではなく、現在の契約についてお答えください。

期間の定めはない (定年までの雇用を含む)	58.7 %	1年超3年以下	5.4 %
1か月未満	0.3 %	3年超5年以下	3.9 %
1か月以上6か月以下	6.0 %	5年超	15.6 %
6か月超1年以下	5.2 %	わからない	4.9 %

**F 5 |あなたの勤め先の主な業種をお答えください。**

(回答は1つ)

回答数： 4307

※派遣労働者の方は、派遣先の会社等についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社等についてお答えください。

建設業	5.5 %	飲食店、宿泊業	3.0 %
製造業	25.0 %	医療、福祉	8.9 %
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7 %	教育、学習支援業	2.8 %
情報通信業	7.1 %	郵便局・協同組合	1.0 %
運輸業	6.9 %	サービス業	16.1 %
卸売・小売業	14.6 %	公務等	0.0 %
金融・保険業	5.6 %	その他の業種	0.0 %
不動産業	1.8 %	わからない	0.0 %

**QR 1 |1年前のあなたの就業状況について、以下のなかあてはまるものをお答えください。**

(回答は1つ)

回答数： 4307

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいた方は、休業・休暇の前の就業状態をお答えください。

今と同じ勤め先で、正社員として働いていた	60.1 %
今と同じ勤め先で、非正社員として働いていた	22.2 %
今とは違う勤め先で、正社員として働いていた	5.8 %
今とは違う勤め先で、非正社員として働いていた	6.2 %
上記以外の働き方で働いていた(自営、家族従業者、会社役員等)	0.8 %
働いていなかった	3.3 %
わからない	1.6 %

**QR 2 |1年前と比べて、現在の日本の景気は良くなったと思いますか、悪くなったと思いますか。**

(回答は1つ)

回答数： 4307

かなり良くなった	1.1 %	やや悪くなった	30.9 %
やや良くなった	5.2 %	かなり悪くなった	33.8 %
変わらない	26.5 %	わからない	2.5 %

**QR 3 |1年後の日本の景気は、現在と比べて良くなると思いますか、悪くなると思いますか。**

(回答は1つ)

回答数： 4307

かなり良くなる	1.1 %	やや悪くなる	27.7 %
やや良くなる	8.6 %	かなり悪くなる	24.6 %
変わらない	30.9 %	わからない	7.1 %

**QR 4 |1年前と比べて、あなたの勤め先の会社の現在の経営状況(業績)はどのような状況ですか。**

(回答は1つ)

回答数： 4307

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

かなり良くなった	1.4 %	やや悪くなった	20.8 %
やや良くなった	11.6 %	かなり悪くなった	9.4 %
変わらない	44.6 %	わからない	12.2 %

**Q R 5 | あなたの勤め先の会社の1年後の経営状況(業績)は、現在と比べてどのようになると思いますか。**

(回答は1つ) 回答数： 4307

\*派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

かなり良くなる	1.4 %	やや悪くなる	18.8 %
やや良くなる	11.4 %	かなり悪くなる	7.8 %
変わらない	45.6 %	わからない	15.1 %

**Q R 6 | 1年前と比べて、あなたが現在働いている職場で次の従業員数はそれぞれ増えましたか、減りましたか。**

(回答は横の行ごとに1つずつ) 回答数： 4307

(1) 1年前と比べた現在の正社員の数

かなり増えた	1.4 %	やや減った	14.1 %
やや増えた	10.6 %	かなり減った	3.5 %
変わらない	54.9 %	わからない	15.4 %

(2) 1年前と比べた現在の非正社員(パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者等)の数

かなり増えた	1.4 %	やや減った	12.7 %
やや増えた	10.5 %	かなり減った	4.0 %
変わらない	54.9 %	わからない	16.5 %

**Q R 7 | 1年前と比べて、あなたの実労働時間(残業・休日出勤を含む)は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ) 回答数： 4307

かなり増えた	4.2 %	やや減った	11.3 %
やや増えた	16.5 %	かなり減った	4.4 %
変わらない	61.2 %	わからない	2.3 %

**Q R 8 | 今後1年くらいの間にあなたご自身が失業する不安を感じますか。**

(回答は1つ) 回答数： 4307

かなり感じる	6.9 %	ほとんど感じない	24.8 %
やや感じる	21.2 %	わからない	8.1 %
あまり感じない	38.9 %		

**Q R 9 | 1年前と比べて、あなた自身の賃金収入は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ) 回答数： 4307

かなり増えた	1.9 %	やや減った	14.5 %
やや増えた	22.2 %	かなり減った	8.0 %
変わらない	51.3 %	わからない	2.2 %

**Q R 10 | 1年後のあなた自身の賃金収入は、現在と比べて増えると思いますか、減ると思いますか。**

(回答は1つ) 回答数： 4307

かなり増える	1.1 %	やや減る	13.0 %
やや増える	15.9 %	かなり減る	6.9 %
変わらない	55.5 %	わからない	7.7 %

**Q R 11 | 1年前と比べて、世帯全体の収入は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ) 回答数： 4307

かなり増えた	1.2 %	やや減った	17.6 %
やや増えた	17.8 %	かなり減った	8.0 %
変わらない	49.3 %	わからない	6.1 %

**QR 12 | 1年後の世帯全体の収入は、現在と比べて増えると思いますか、減ると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり増える	1.3 %	やや減る	15.7 %	
やや増える	14.7 %	かなり減る	8.4 %	
変わらない	50.2 %	わからない	9.7 %	

**QR 13 | 1年前と比べて、世帯全体の消費は増えましたか、減りましたか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり増えた	4.4 %	やや減った	12.4 %	
やや増えた	26.0 %	かなり減った	3.6 %	
変わらない	48.6 %	わからない	5.0 %	

**QR 14 | 1年後の世帯全体の消費は、現在と比べて増えると思いますか、減ると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり増える	5.3 %	やや減る	11.2 %	
やや増える	23.9 %	かなり減る	4.0 %	
変わらない	47.8 %	わからない	7.8 %	

**QR 15 | あなたは、1年前と比べて物価は上がったと思いますか、下がっただと思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり上がった	48.5 %	やや下がった	1.6 %	
やや上がった	31.7 %	かなり下がった	1.0 %	
変わらない	14.5 %	わからない	2.7 %	

**QR 16 | あなたは、1年後の物価は、現在と比べて上がると思いますか、下がると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり上がる	31.6 %	やや下がる	1.9 %	
やや上がる	45.0 %	かなり下がる	0.5 %	
変わらない	15.7 %	わからない	5.2 %	

**QR 17 | 1年前からのあなたの賃金収入の変動幅は、物価上昇と比べて、大きいですか、小さいですか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
※賃金収入とは、基本給または時給、一時金(ボーナス)、時間外労働手当などを含みます。				
賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅 > 物価上昇幅）				7.4 %
賃金収入の変動幅は、物価上昇とほぼ同程度（賃金の増加幅 ≈ 物価上昇幅）				15.1 %
賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅 < 物価上昇幅）				58.3 %
わからない				19.2 %

**QR 18 | あなたの世帯の暮らしむきは、1年前と比べて良くなったと思いますか、悪くなったと思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり良くなつた	1.1 %	やや悪くなつた	26.2 %	
やや良くなつた	6.6 %	かなり悪くなつた	10.7 %	
変わらない	51.9 %	わからない	3.6 %	

**QR 19 | 1年後のあなたの世帯の暮らしむきは、現在と比べて良くなると思いますか、悪くなると思いますか。**

(回答は1つ)				回答数： 4307
かなり良くなる	1.1 %	やや悪くなる	25.7 %	
やや良くなる	6.9 %	かなり悪くなる	12.0 %	
変わらない	46.0 %	わからない	8.3 %	

QR20

あなたの今の仕事についてお聞きします。以下のそれぞれの項目についてどの程度当てはまりますか。

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数：4307

\*派遣労働者の方は、派遣先の会社での仕事についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での仕事についてお答えください。

(1) 仕事に働きがいを感じている

当てはまる	9.4 %	当てはまらない	26.8 %
どちらかというと当てはまる	33.2 %	わからない	8.3 %
どちらかというと当てはまらない	22.2 %		

(2) 自分の能力・専門性を十分に活かせている

当てはまる	6.8 %	当てはまらない	22.1 %
どちらかというと当てはまる	34.3 %	わからない	11.7 %
どちらかというと当てはまらない	25.1 %		

(3) 職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある

当てはまる	4.7 %	当てはまらない	32.4 %
どちらかというと当てはまる	22.6 %	わからない	11.1 %
どちらかというと当てはまらない	29.2 %		

(4) 一定の責任・裁量を与えられている

当てはまる	8.5 %	当てはまらない	21.6 %
どちらかというと当てはまる	36.8 %	わからない	8.7 %
どちらかというと当てはまらない	24.4 %		

(5) 家計をまかなえる賃金・待遇条件である

当てはまる	7.5 %	当てはまらない	24.4 %
どちらかというと当てはまる	31.4 %	わからない	9.1 %
どちらかというと当てはまらない	27.6 %		

(6) 賃金・待遇が適切で納得性がある

当てはまる	5.3 %	当てはまらない	24.6 %
どちらかというと当てはまる	28.3 %	わからない	10.1 %
どちらかというと当てはまらない	31.8 %		

(7) 肉体的疲労は感じない

当てはまる	10.4 %	当てはまらない	30.2 %
どちらかというと当てはまる	25.8 %	わからない	7.3 %
どちらかというと当てはまらない	26.4 %		

(8) 精神的に過度なストレスがない

当てはまる	7.4 %	当てはまらない	33.8 %
どちらかというと当てはまる	24.5 %	わからない	7.6 %
どちらかというと当てはまらない	26.7 %		

(9) 職場の人間関係がよい

当てはまる	11.0 %	当てはまらない	15.9 %
どちらかというと当てはまる	38.5 %	わからない	8.8 %
どちらかというと当てはまらない	25.8 %		

(10) 仕事と生活のバランスが適度にとれている

当てはまる	9.5 %	当てはまらない	15.9 %
どちらかというと当てはまる	39.0 %	わからない	8.9 %
どちらかというと当てはまらない	26.7 %		

**Q R 2 1** |あなたは、今の勤め先の会社を変わりたいと思っていますか。

(回答は1つ) 回答数：4307

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

すぐにでも変わりたい	8.8 %	変わるものはない	42.0 %
いずれは変わりたい	31.3 %	わからない	18.0 %

**Q R 2 2** |あなたは、今の勤め先での仕事について、満足していますか。

(回答は1つ) 回答数：4307

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での仕事についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での仕事についてお答えください。

かなり満足	5.6 %	やや不満	15.5 %
やや満足	28.4 %	かなり不満	9.8 %
どちらともいえない	40.7 %		

**Q R 2 3** |あなたは生活全般について、満足していますか。

(回答は1つ) 回答数：4307

かなり満足	4.0 %	やや不満	19.8 %
やや満足	30.5 %	かなり不満	9.3 %
どちらともいえない	36.5 %		

## ●労働組合の状況などについてお答えください。

**Q R 2 4** |あなたの勤め先に労働組合がありますか。

(回答は1つ) 回答数：4307

※「勤め先」とは、派遣労働者の方は派遣元の会社を、その他の方は雇われて働いている会社を指します。

労働組合がある	37.1 %	労働組合があるかどうかわからない	21.1 %
労働組合がない	41.9 %		

**Q R 2 5** |あなた自身は現在、労働組合に加入していますか。

(回答は1つ) 回答数：4307

※「勤め先」とは、派遣労働者の方は派遣元の会社を、その他の方は雇われて働いている会社を指します。

勤め先にある労働組合に加入している	26.2 %
勤め先以外の労働組合に加入している	1.9 %
現在は加入していないが、過去に加入していた	13.5 %
現在は加入していないし、過去にも加入したことはない	58.4 %

QR25で「現在は加入していないが、過去に加入していた」「現在は加入していないし、過去にも加入したことはない」とお答えの方(現在労働組合に、加入していない方)におたずねします。

**Q R 2 6** |労働組合に加入する気持ちはありますか。

(回答は1つ) 回答数：3099

加入したい(または加入予定がある)	5.6 %	加入したくない	27.7 %
声をかけられたら、加入してもよい	20.4 %	わからない	46.4 %

**Q R 2 7** |あなたは、労働組合は必要だと思いますか。

(回答は1つ) 回答数：4307

労働組合は是非必要だ	18.5 %
労働組合はどちらかというとあった方が良い	32.5 %
労働組合はあってもなくてもよい	17.0 %
労働組合はない方がよい	4.6 %
わからない	27.4 %

●労働時間や労働時間管理についておうかがいします。

Q T 1 あなたは今年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きましたか。  
(回答は1つ) 回答数：4307

※1 残業手当の支払い対象であるか否かにかかわらず、実際に所定労働時間を超えて働いた時間についてお答えください(休日労働を含む)。

※2 裁量労働制や事業場外みなし労働時間制などの場合は、月間のみなし労働時間を超えて働いた時間についてお答えください。

所定労働時間を超えて働いた	29.6 %
所定労働時間を超えては働かなかった	59.5 %
所定労働時間を超えて働いたかどうかわからない	8.4 %
9月はずっと休業・休暇中または失業中だった	2.5 %

QT2、QT3、QT4は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」とお答えの方におたずねします。

Q T 2 あなたが今年9月の1か月間に所定労働時間を超えて働いた時間を1時間単位でお答えください。  
(回答は半角数字で入力) 回答数：1277

※分単位は切り捨てて計算してください。

( ) 時間 平均 30.1 時間  
 時間数はわからない 22.8 %

Q T 3 あなたは今年9月の1か月間に所定労働時間を超えて働く際に、どのように感じていましたか。最もあてはまると思うものを選んでください。

(回答は1つ) 回答数：1277  
仕事をやりたいと感じることが多かった 18.8 %  
仕事をやりたくないと感じることが多かった 40.3 %  
どちらともいえない 37.8 %  
わからない 3.1 %

Q T 4 あなたが今年9月の1か月間に所定労働時間を超えて働いた理由は何ですか。あてはまるものをすべて選んでください。

(回答はいくつでも) 回答数：1277  
人手が足りないから 49.3 %  
残業を織り込んだ業務運営となっているから 24.1 %  
突発的な仕事があるから 41.1 %  
自分の仕事の進め方の手際が悪いから 11.6 %  
仕事の指示があいまいだから 8.8 %  
先に帰りづらい雰囲気があるから 11.8 %  
査定に影響するから 3.1 %  
他人からの評価に影響するから 3.4 %  
残業手当を生活の当てにしているから 9.6 %  
自分が納得するように仕事を仕上げたいから 19.8 %  
なんとなく職場にいたいから 2.3 %  
その他 3.4 %

Q T 5 あなたは残業手当が支給される立場ですか。それとも管理監督者など残業手当が支給されない立場ですか。

(回答は1つ) 回答数：4307  
支給される立場である 69.1 % わからない 5.9 %  
支給される立場ではない 25.0 %

QT6はQT1で「所定労働時間を超えて働いた」、QT5で「支給される立場である」とお答えの方におたずねします。

Q T 6	あなたが今年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、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、申告をしなかった時間はありますか。
-------	---

(回答は1つ)

回答数： 915

※1 休日労働も所定労働時間を超えて働いた時間に含めてください。

※2 裁量労働制や事業場外みなし労働時間制などの場合は、月間のみなし労働時間を超えて働いた時間についてお答えください。

- |                       |        |
|-----------------------|--------|
| 申告しなかった時間がある          | 26.8 % |
| 申告しなかった時間はない          | 68.4 % |
| 申告しなかった時間があるかどうかわからない | 4.8 %  |

QT7、QT8はQT6で「申告しなかった時間がある」とお答えの方におたずねします。

Q T 7	あなたが今年9月の1か月間に残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、申告をしなかった時間を1時間単位でお答えください。
-------	--

(回答は半角数字で入力)

回答数： 245

※分単位は切り捨てて計算してください。

- |                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| ( ) 時間                             | 平均 13.0 時間 |
| <input type="checkbox"/> 時間数はわからない | 28.2 %     |

Q T 8	あなたが今年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をそのとおりに申告しなかったのはなぜですか。次の中から選んでください。
-------	--

(回答は1つ)

回答数： 245

- |                          |        |
|--------------------------|--------|
| 申告する際に、自分自身で調整したから       | 73.5 % |
| 申告する際に、上司から調整するように言われたから | 18.4 % |
| わからない                    | 8.2 %  |

QT9はQT8で「申告する際に、自分自身で調整したから」とお答えの方におたずねします。

Q T 9	それはどのような理由からですか。次の中から最も近いものを選んでください。
-------	--------------------------------------

(回答は1つ)

回答数： 180

- |                      |        |
|----------------------|--------|
| 残業手當に限度があるから         | 21.7 % |
| 行政に届け出た限度時間に違反するから   | 13.9 % |
| 働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから | 31.7 % |
| 査定に影響するから            | 5.6 %  |
| 他人からの評価に影響するから       | 6.1 %  |
| なんとなく申告しなかった         | 16.7 % |
| その他                  | 4.4 %  |

### ●年次有給休暇の付与状況、取得状況についておうかがいします。

(※)休暇には、利用目的を問わず自由に利用できる年次有給休暇と、病気や介護、慶弔行事などの特定の事由が生じた場合に認められる特別休暇があります。QT10～11では、年次有給休暇に関してお答えください。

Q T 10	あなたは、以下にあげる年次有給休暇(※)の日数について、それぞれ正確に把握していますか。
--------	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 4307

※「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です。

(1) 現時点(10月1日)の保有日数

- |                  |        |         |        |
|------------------|--------|---------|--------|
| 把握している(ゼロの場合も含む) | 66.6 % | 把握していない | 33.4 % |
|------------------|--------|---------|--------|

(2) 今年度新たに付与された日数

- |                  |        |         |        |
|------------------|--------|---------|--------|
| 把握している(ゼロの場合も含む) | 63.8 % | 把握していない | 36.2 % |
|------------------|--------|---------|--------|

(3) 昨年度からの繰り越し日数

- |                  |        |         |        |
|------------------|--------|---------|--------|
| 把握している(ゼロの場合も含む) | 60.3 % | 把握していない | 39.7 % |
|------------------|--------|---------|--------|

<b>Q T 1 1</b>	昨年度の年次有給休暇の取得実績についてお聞きします。あなたは <b>昨年度に付与された年次有給休暇(※)</b> のうち、どの程度 <b>昨年度中に取得しましたか。</b>
----------------	--

(回答は1つ) 回答数： 4307

※「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です。

※一昨年度からの繰り越し日数はこの中には含みません。

全て取得した	13.0 %	まったく取得しなかった	9.2 %
おおよそ取得した	18.8 %	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	7.1 %
半分くらい取得した	20.9 %	わからない	7.5 %
あまり取得しなかった	23.5 %		

<b>Q T 1 2</b>	あなたは現在、交替勤務(複数の勤務時間帯が組ごとまたは労働者ごとに周期的に替わる形態)をしていますか。
----------------	---

(回答は1つ) 回答数： 4307

している	17.6 %	していない	82.4 %
------	--------	-------	--------

<b>Q T 1 3</b>	所定労働時間における始終業時間が深夜の時間帯(午後10時～午前5時)にかかることがありますか。
----------------	---

(回答は1つ) 回答数： 4307

ある	16.4 %	ない	83.6 %
----	--------	----	--------

<b>Q T 1 4</b>	あなたが該当する労働時間制は次のうちどれですか。
----------------	--------------------------

(回答は1つ) 回答数： 4307

通常の労働時間制	67.4 %	裁量労働制	1.7 %
フレックスタイム制	13.7 %	労働時間規制の適用除外	1.0 %
変形労働時間制	7.7 %	わからない	7.2 %
事業場外みなし労働時間制	1.3 %		

<b>Q T 1 5</b>	あなたは過去6か月間に、長時間労働が原因で体調を崩した経験がありますか。
----------------	--------------------------------------

(回答は1つ) 回答数： 4307

体調を崩した経験がある	13.6 %	わからない	6.0 %
体調を崩した経験はない	80.5 %		

<b>Q T 1 6</b>	あなたは現在の職場で上司による労働時間や仕事の管理について、次のようなことが行われていると思いますか。以下のそれぞれの項目についてあてはまるものを選んでください。
----------------	---

(回答は横の行ごとに1つずつ) 回答数： 4307

- (1) 上司はあなたの実際の労働時間を把握している
 

そう思う	64.3 %	わからない	15.9 %
そう思わない	19.8 %		
- (2) 上司はあなたの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
 

そう思う	44.1 %	わからない	22.9 %
そう思わない	33.0 %		
- (3) 上司はあなたの仕事の進め方について明確な指示をしている
 

そう思う	40.0 %	わからない	20.3 %
そう思わない	39.7 %		
- (4) 上司はあなたの健康を気遣っている
 

そう思う	43.2 %	わからない	25.1 %
そう思わない	31.7 %		
- (5) 上司はあなたが有給休暇を取得するように積極的に働きかけている
 

そう思う	35.3 %	わからない	24.5 %
そう思わない	40.2 %		

**Q T 17 | 過去1年間に、あなたの現在の職場において次のような問題のある状況があったと認識していますか。**  
 (回答は横の行ごとに1つずつ) 回答数： 4307

(1) 長時間労働が日常的に行われている

はい	26.4 %	いいえ	73.6 %
----	--------	-----	--------

(2) 休憩時間を取りきれてもらえないことがよくある

※労基法の基準は勤務時間が6時間超の場合45分、8時間超の場合1時間の休憩

はい	16.2 %	いいえ	83.8 %
----	--------	-----	--------

(3) あらかじめ定められた休日に休めない

はい	13.2 %	いいえ	86.8 %
----	--------	-----	--------

(4) 仕事により心身の健康を害した人がいる

はい	30.9 %	いいえ	69.1 %
----	--------	-----	--------

●在宅勤務・テレワークについておうかがいします。

**Q T 18 | 在宅勤務・テレワークについてお聞きします。あなたの1週間あたりの在宅勤務・テレワークの日数は、次の2つの時点で何日でしたか。**

(回答は横の行ごとに1つずつ) 回答数： 4307

(1) 2020年に新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の週あたり在宅勤務・テレワーク日数

1日	2.0 %	5日	1.6 %
2日	1.4 %	6日	0.2 %
3日	1.6 %	7日	0.5 %
4日	1.4 %	在宅勤務・テレワークを行っていない	91.5 %

(2) 2022年9月の週あたりの在宅勤務・テレワーク日数

1日	4.0 %	5日	3.9 %
2日	4.0 %	6日	0.4 %
3日	3.4 %	7日	0.8 %
4日	2.6 %	在宅勤務・テレワークを行っていない	80.9 %

● QT18で1日～7日を選択した方におたずねします。

QT19 | あなたの職場では、どのような方法で労働時間を管理(把握)していますか。

(回答は横の行ごとにいくつでも)

回答数： 854

(1) 出勤した際の時間管理方法

タイムレコーダーによる管理	15.6 %
ICリーダー等での出退勤時刻の読み取り	19.9 %
パソコン等の使用時間(ログインとログアウト)の記録	29.3 %
チャットツールなどを用いた在席・離席状況の手動での記録	8.9 %
会議システムのカメラ機能などによる在席・離席状況の管理	4.9 %
上長による出退勤時刻の確認(現認)	4.4 %
出勤簿への記名・押印	6.6 %
ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻	23.2 %
メール等による管理者への報告	5.4 %
自己申告	11.7 %
その他	1.1 %
労働時間管理の対象ではない	0.1 %
労働時間管理はしていない	4.7 %

(2) 在宅勤務・テレワークをした際の時間管理方法

タイムレコーダーによる管理	8.1 %
ICリーダー等での出退勤時刻の読み取り	3.3 %
パソコン等の使用時間(ログインとログアウト)の記録	31.9 %
チャットツールなどを用いた在席・離席状況の手動での記録	12.8 %
会議システムのカメラ機能などによる在席・離席状況の管理	6.4 %
上長による出退勤時刻の確認(現認)	5.6 %
出勤簿への記名・押印	6.0 %
ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻	27.4 %
メール等による管理者への報告	11.5 %
自己申告	12.8 %
その他	0.8 %
労働時間管理の対象ではない	0.1 %
労働時間管理はしていない	6.1 %

● 労働組合についておたずねします。

※「労働組合」に対するあなたのお考えなど立ち入ったところまでおたずねしますので、お差支えのない範囲でお答えください。

※勤務先に労働組合のない方や、雇われて働いていない方も、一般的なイメージなどからお答え願います。

QT20 | 労働組合の活動は、社会全体にどのような影響を与えていると思いますか。

(回答はいくつでも)

回答数： 4307

社会保障が充実する	26.5 %
失業者が減る	9.2 %
税金がさがる	4.3 %
経済活動が活発になる	5.4 %
企業の倒産に歯止めがかかる	4.1 %
労働条件がよくなる	40.1 %
企業間、産業間の労働条件の格差が縮小する	11.6 %
労働者の権利が守られる	38.5 %
男女の雇用面での平等が進む	10.5 %
民主主義が保たれる	5.9 %
その他	0.9 %
何も影響をあたえない	34.8 %

**Q T 2 1 | 労働組合の活動は、組合のある企業にどのような影響を与えていくと思いますか。**

(回答はいくつでも)

回答数：4307

企業業績があがる	7.3 %
企業イメージがよくなる	14.1 %
経営に従業員の意見が反映される	22.4 %
企業倫理が保たれる	13.5 %
人員削減に歯止めがかかる	9.7 %
成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる	8.5 %
不公正な人事考課が少なくなる	14.5 %
正社員の賃金があがる	22.8 %
パートなどの賃金があがる	12.9 %
正社員とパートなどとの間の労働条件の格差が縮小する	12.0 %
男女間の雇用面での平等がすすむ	9.1 %
福利厚生制度や職場環境が改善される	25.9 %
社内のコミュニケーションがよくなる	5.3 %
セクシャルハラスメント、パワーハラスメントが防止される	11.3 %
その他	0.8 %
何も影響をあたえない	35.6 %

**Q T 2 2 | 労働組合の活動は、組合員にどのような影響を与えていくと思いますか。**

(回答はいくつでも)

回答数：4307

雇用が安定する	26.2 %
賃金水準が維持・改善される	30.1 %
ボーナスが維持・改善される	22.1 %
退職金が維持・改善される	11.7 %
倒産時などいざという時に役立つ	8.0 %
経営に関する情報が入手できる	6.5 %
有給休暇がとりやすくなる	17.6 %
仕事の負荷が減る	7.3 %
サービス残業が少なくなる	14.5 %
不公正な労働条件格差が少なくなる	16.8 %
組合員の働きぶりが公正に評価される	6.9 %
組合員の意見や要求が経営に反映される	11.9 %
組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる	15.4 %
その他	0.8 %
何も影響をあたえない	35.2 %

Q T 2 3	労働組合に対する以下の(1)~(4)のそれぞれについて、あなたのイメージや考えに近いものをお答えください。
---------	---

(1) 労働組合と会社の関係について

(回答は1つ)

大幅に組合が会社に譲っている	回答数： 4307 9.0 %
どちらかといえば、組合が会社に譲っている	16.9 %
どちらかが他方に譲っているということはない	17.4 %
どちらかといえば、会社が組合に譲っている	6.2 %
大幅に会社が組合に譲っている	1.5 %
わからない	49.1 %

(2) 春闘について

(回答はいくつでも)

組合員の労働条件を向上させている	回答数： 4307 16.7 %
労使間で企業経営についての共通認識をもてる	14.5 %
労使間で産業動向についての共通認識をもてる	9.7 %
労使間で日本経済についての共通認識をもてる	5.4 %
労働組合のない企業の労働条件の向上に役立っている	2.6 %
その他	0.7 %
わからない	61.7 %

(3) 労働組合は政府の政策に対して

(回答は1つ)

強い影響力を持っている	2.2 %	あまり影響力はない	回答数： 4307 21.9 %
ある程度影響力を持っている	18.2 %	まったく影響力はない	9.5 %
		わからない	48.2 %

(4) 労働組合の政府に対する要求について

(回答は1つ)

組合員の利害しか反映していない	回答数： 4307 14.1 %
組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している	19.5 %
日本国民全体の利害を反映している	3.9 %
わからない	62.5 %

Q T 2 4   労働組合に加入することによるマイナス面は何だと思いますか。
---

(回答はいくつでも)

回答数： 4307

経営者ににらまれる(昇進・昇格・配置などに影響)	15.0 %
高い組合費を負担しなければならない	27.0 %
組合活動に時間がとられる	26.0 %
選挙活動に動員される	14.2 %
職場での人間関係がうまくいかなくなる	7.9 %
義務や責任が生じる	11.2 %
思想的に偏りがあるとみられる	9.3 %
その他	0.7 %
特に問題はない	42.3 %

Q T 2 5   労働組合は不況下で経営側に賃金と雇用のどちらを重視して要求すべきだと思いますか。
--

(回答は1つ)

回答数： 4307

雇用の確保を重視すべき	12.9 %
賃金の確保を重視すべき	18.3 %
両方とも重視すべき	43.1 %
不況下では両方とも要求すべきでない	2.9 %
わからない	22.7 %

**Q T 2 6 | 次の項目のうち法律で労働者の権利として定められているのはどれだと思いますか。**

(回答はいくつでも)

労働組合を作ること	回答数： 4307 33.2 %
子供が2歳になるまで育児休業を取得できること	23.5 %
定年退職後も引き続き働くよう要求できること	21.5 %
残業した場合に賃金の割増を要求できること	37.7 %
セクハラに対して損害賠償を請求すること	28.2 %
国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること	36.6 %
年間最低10日の有給休暇を要求できること	32.2 %
10年勤続で、5日間の連続休暇が付与されること	14.0 %
会社が倒産しても未払い分給与を請求できること	27.3 %
わからない	32.1 %

**Q T 2 7 | 雇われて働いている方におたずねします。あなたの勤務先の労働組合(ない場合はあるとすれば)について、次のうちどの活動を重視して欲しいと思いますか。**

(回答は7つまで)

雇用の安定	回答数： 4307 38.4 %
定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)	50.8 %
ボーナスの維持・改善	38.1 %
退職金の維持・改善	24.1 %
福利厚生や職場環境の改善	33.2 %
組合主催のレクリエーション活動の充実	3.6 %
労働時間短縮・休暇制度の充実	18.0 %
男女の雇用面での平等の促進	8.3 %
パートなどの労働条件の改善	12.7 %
パートなどの組合加入の促進	3.9 %
中間管理職の組合加入の促進	2.4 %
セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止	13.5 %
人事考課の公正さの確保	11.3 %
教育訓練機会の充実	4.9 %
退職後の再雇用、再就職に関するサポート	7.4 %
仕事と育児の両立支援の充実	10.3 %
倒産などの時に救済措置を取ってくれること	8.1 %
不満・苦情を経営側に伝えること	11.6 %
ボランティアなど社会貢献活動を行うこと	1.0 %
政治活動の充実	0.5 %
経営に対する提言活動	2.1 %
その他	0.3 %
特にない	10.7 %
わからない	15.0 %

**Q T 2 8 |**雇われて働いている方におたずねします。あなたの職場では、下記のようなことが行われていますか。  
 (回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 4307

(1) 賃金改定の経過や賃金改定内容の説明

十分ある	8.4 %	ほとんどない	27.1 %
多少ある	27.7 %	全くない	20.2 %
		わからない	16.6 %

(2) 職場環境や安全衛生に関する話し合い

十分ある	7.5 %	ほとんどない	28.5 %
多少ある	26.4 %	全くない	20.7 %
		わからない	16.8 %

(3) 職場の意見を経営に伝える機会

十分ある	5.7 %	ほとんどない	29.8 %
多少ある	23.1 %	全くない	23.6 %
		わからない	17.8 %

(4) 人事考課について上司と話し合う機会

十分ある	6.4 %	ほとんどない	30.1 %
多少ある	23.0 %	全くない	22.7 %
		わからない	17.8 %

**Q T 2 9 |**勤め先に従業員組織(労働組合以外の社員会・親睦会などの組織)がありますか。

(回答は1つ)

回答数： 4307

従業員組織がある	17.1 %	わからない	34.7 %
従業員組織がない	48.2 %		

● QT29で「勤め先に従業員組織(労働組合以外の社員会・親睦会などの組織)がある」とお答えの方におたずねします。

**Q T 3 0 |**あなた自身は従業員組織に加入していますか。

(回答は1つ)

回答数： 736

現在加入している	61.4 %
現在は加入していないが過去に加入していた	13.2 %
加入したことがない	25.4 %

● 本年7月に行われた参議院選挙についておうかがいします。

**Q T 3 1 |**本年7月の参議院選挙で、あなたは投票しましたか。

(回答は1つ)

回答数： 4307

投票日当日に投票した	39.1 %	その他	1.3 %
期日前投票・不在者投票をした	24.4 %	わからない	9.7 %
棄権した	25.4 %		

● QT31で、「投票日当日に投票した」「期日前投票・不在者投票をした」とお答えの方におたずねします。

Q T 3 2	「選挙区」「比例代表」のそれぞれについて、あなたが投票した政党、または投票した候補者が所属する政党をお答えください。
---------	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 2737

(1) 選挙区(投票した候補者が所属する政党)

自由民主党	28.6 %	参政党	1.9 %
日本維新の会	10.3 %	社会民主党	0.4 %
立憲民主党	9.8 %	NHK党	1.4 %
公明党	3.3 %	無所属	1.4 %
日本共産党	3.5 %	その他	0.2 %
国民民主党	4.7 %	白紙投票した	1.8 %
れいわ新撰組	2.6 %	わからない	3.6 %
		答えたくない	26.5 %

(2) 比例代表(投票した政党、または投票した候補者が所属する政党)

自由民主党	23.4 %	参政党	2.1 %
日本維新の会	12.2 %	社会民主党	0.7 %
立憲民主党	8.5 %	NHK党	1.9 %
公明党	4.3 %	その他	0.3 %
日本共産党	4.1 %	白紙投票した	1.5 %
国民民主党	6.5 %	わからない	3.6 %
れいわ新撰組	4.3 %	答えたくない	26.6 %

● QT32で、「比例代表(投票した政党)」で「いずれかの政党に投票した」とお答えの方におたずねします。

Q T 3 3	あなたが○○党に投票した理由は、次のどちらにより近いですか。
---------	--------------------------------

(回答は1つ)

回答数： 1870

その党を支持するから	33.0 %	わからない	3.5 %
その党がほかの党よりましたから	63.4 %		

Q T 3 4	あなたが○○党に投票することに決めた一番大きな要素は何ですか。
---------	---------------------------------

(回答は1つ)

回答数： 1870

その党の政策や活動	47.0 %	とくにない	19.1 %
その党の人物(党首・候補者など)	20.1 %	わからない	1.7 %
地元や生活の上の利益	12.1 %		

Q T 3 5	あなたは現在、どの政党を支持していますか。
---------	-----------------------

(回答は1つ)

回答数： 4307

自由民主党	17.6 %	参政党	1.0 %
日本維新の会	7.4 %	社会民主党	0.2 %
立憲民主党	3.7 %	NHK党	1.0 %
公明党	2.5 %	その他	1.6 %
日本共産党	1.7 %	白紙投票した	3.2 %
国民民主党	3.4 %	わからない	28.6 %
れいわ新撰組	2.5 %	答えたくない	25.7 %

●QT31で、「棄権した」とお答えの方におたずねします。

Q T 3 6 あなたが投票に行かなかった理由を次の中から選んでください。

(回答はいくつでも)

回答数： 1096

仕事があったから	17.2 %
重要な用事(仕事を除く)があったから	5.7 %
体調がすぐれなかつたから	6.9 %
投票所が遠かつたから	3.6 %
選挙にあまり関心がなかつたから	32.8 %
政党の政策や候補者の人物像など、違いがよくわからなかつたから	11.1 %
適当な候補者も政党もなかつたから	19.9 %
支持する政党の候補者がいなかつたから	12.4 %
私一人が投票してもしなくても同じだから	12.0 %
自分のように政治のことがわからない者は投票しない方がいいと思ったから	4.7 %
選挙によって政治はよくならないと思ったから	11.3 %
マスコミの事前予測を見て、投票に行く気がなくなつたから	1.6 %
今の政治を変える必要がないと思ったから	1.4 %
今住んでいる所に選挙権がないから	2.6 %
天候が悪かつたから	0.6 %
その他	2.9 %
わからない	12.2 %

●あなたご自身についておうかがいします。

F 7 あなたの最終学歴をお答えください。

(回答は1つ)

回答数： 4307

中学校卒	1.7 %	短大・高専卒	10.4 %
高校卒	30.1 %	四年制大学卒	41.6 %
専修・各種学校卒	11.6 %	大学院修了	4.6 %

F 6 あなたはご結婚(事実婚含む)されていますか。

(回答は1つ)

回答数： 4307

既婚(配偶者あり)※事実婚を含む	51.1 %	未婚	40.8 %
既婚(離別・死別)	8.1 %		

F 16 あなたが生計を同一にしている家族をすべてお答えください。

(回答はいくつでも)

回答数： 4307

配偶者(事実婚の相手を含む)	50.2 %	祖父母	2.0 %
子ども	36.0 %	兄弟姉妹	8.1 %
親	25.3 %	その他	1.1 %
孫	0.5 %	あなた以外にいない	23.2 %

F16で「子ども」とお答えの方におたずねします。

F 1 7 生計を同一にしている末子の現在の年齢をお答えください。

(回答は半角数字で入力)

回答数： 1552

末子は満( )歳 平均 12.8 歳

**F 18** 現在、日常生活に介護を必要とする家族(配偶者の親を含みます)がいますか。

(回答は1つ)	いる	9.0 %	いない	91.0 %	回答数： 4307
---------	----	-------	-----	--------	-----------

**F 15** 現在、主としてあなたの世帯の生計を支えているのはどなたですか。

(回答は1つ)	あなたご自身	60.9 %
	あなたの配偶者(妻・夫)※事実婚の相手を含む	21.3 %
	あなたの親	16.3 %
	あなたの子ども	0.3 %
	その他	1.3 %

**F 10** あなたの世帯では現在、あなた以外に賃金収入を得ている方はいますか。

(回答は1つ)	いる	57.9 %	いない	42.1 %	回答数： 4307
---------	----	--------	-----	--------	-----------

●F10で「いる」とお答えの方におたずねします。

**F 11** 現在、あなた以外で賃金収入を得ている方はどなたですか。

(回答はいくつでも)	あなたの配偶者(事実婚の相手を含む)	66.3 %
	あなたの親	27.2 %
	あなたの子ども	13.6 %
	その他	7.1 %

●F11で「あなたの配偶者」とお答えの方におたずねします。

**F 12** あなたの配偶者(事実婚の相手を含む)の現在の就業形態についてお答えください。

(回答は1つ)	回答数： 1653
---------	-----------

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる場合は、休業・休暇の前の就業形態をお答えください。

正社員(役員を除く)	58.7 %	会社役員	2.2 %
パートタイマー	24.2 %	自営業・内職	4.5 %
アルバイト	2.6 %	家業の手伝い	0.2 %
契約社員	4.6 %	その他	0.5 %
派遣労働者	1.5 %	わからない	0.5 %
嘱託	0.5 %		

**F 20** あなたの勤め先の企業全体の従業員規模をお答えください。

(回答は1つ)	回答数： 4307
---------	-----------

※派遣労働者の方は、派遣先の会社についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社についてお答えください。

9人以下	7.6 %	500～999人	7.7 %
10～29人	9.7 %	1,000～2,999人	8.9 %
30～99人	14.7 %	3,000人以上	19.2 %
100～299人	13.0 %	わからない	13.3 %
300～499人	5.9 %		

**F 21 あなたの勤め先で、あなたが現在従事している主な職種をお答えください。**

(回答は1つ)

回答数：4307

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での職種についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での職種についてお答えください。

※回答にあたっては、下の《職種分類の例》を参考にお答えください。

※勤め先での一時休業や産前・産後の休暇、育児休業、介護休業などで仕事を一時的に休んでいる方は、休業・休暇の前の職種をお答えください。

管理職(課長クラス以上)	7.8 %	生産技能	9.0 %
専門・技術職	14.6 %	輸送・機械運転	2.3 %
事務職	26.1 %	建設作業・採掘	1.3 %
営業・販売職	15.0 %	運搬・清掃・包装作業	4.2 %
サービス職	13.3 %	その他	2.2 %
保安・警備職	1.0 %	わからない	3.3 %

**《職種分類の例》**

<b>管理職</b>	例:課長、部長、支店長、工場長など
<b>専門・技術職</b>	例:科学研究者、機械・電気技術者、一級建築士、プログラマー、システムエンジニア、医師、薬剤師、(准)看護師、栄養士、福祉相談員、保育士、介護支援相談員、公認会計士、税理士、教員、記者、編集者、デザイナー、写真家、速記者など
<b>事務職</b>	例:一般事務員、銀行の窓口事務員、旅行会社カウンター係、案内係、フロント、集金人、メータ検針員、オペレーター、有料道路料金係、出改札係など
<b>営業・販売職</b>	例:一般商店・コンビニ・スーパー・デパートなどの販売店員、レジ係、商品販売外交員、保険外交員、銀行外交員、スーパー店長、新聞拡張員、不動産仲介人など
<b>サービス職</b>	例:理容・美容師、クリーニング工、調理人、ウェイター・ウェイトレス、接客係、ホームヘルパー、ベビーシッター、駐車場・ビル管理人、寮管理人、ツアーコンダクター、ビデオレンタル店員、広告ビラ配達員など
<b>保安・警備職</b>	例:守衛、警備員、監視員、建設現場誘導員など
<b>生産技能</b>	例:生産設備制御・監視員、機械組み立て設備制御・監視員、製品製造・加工処理工、機械組立工、機械修理工、自動車整備工、製品検査工など
<b>輸送・機械運転</b>	例:電車運転士、バス運転者、営業用乗用自動車運転者、貨物自動車運転者、船長、航海士・運航士、水先人、船舶機関長・機関士、航空機操縦士など
<b>建設作業・採掘</b>	例:型枠大工、とび職、鉄筋工、大工、れんが積工、ブロック積工、タイル張り工、屋根ふき工、左官、置工、配管工、送電線電工、外線電工、通信線架線工、電信機据付工、電気工事従事者、土木従事者、坑内採鉱員、石切工、砂利採取員など
<b>運搬・清掃・包装作業</b>	例:郵便・電報外務員、船内・沿岸荷役従事者、陸上荷役・運搬従事者、倉庫現場員、配達員、荷造工、清掃従事者、包装工など
<b>その他</b>	例:農・林・漁業の作業者、上記の選択肢以外の職種

**F 22 あなたの現在の勤め先での勤続年数は何年ですか。**

(回答は半角数字で入力)

回答数：4307

※派遣労働者の方は、派遣先の会社での就業期間についてお答えください。その他の方は、雇われて働いている会社での勤続についてお答えください。

※1年に満たない月単位の勤続年数は、6か月以上を1年、6か月未満を0年として数えてください。

勤続年数は( )年 平均 10.4 年

F 8	あなたが仕事をしている時間(実際に働いている時間)についてお聞きします。先月の1週間あたりのおおよその実労働時間(含む残業)をお答えください。		
-----	---	--	--

(回答は1つ)

回答数： 4307

20時間未満	12.6 %	40時間以上、45時間未満	27.2 %
20時間以上、30時間未満	11.0 %	45時間以上、50時間未満	12.9 %
30時間以上、35時間未満	7.2 %	50時間以上、60時間未満	6.9 %
35時間以上、40時間未満	17.2 %	60時間以上	4.9 %

F 9	あなたご自身の過去1年間のおおよその賃金年収(税込)と、あなたの世帯全体(配偶者等の収入を含む)の過去1年間の年収(税込)をお答えください。		
-----	--	--	--

(回答は横の行ごとに1つずつ)

回答数： 4307

※世帯全体の年収については、退職金や土地の売却代金など一時的な収入は除き、年金は含めてください。

#### (1) 過去1年間のご自身の賃金年収(税込)

ない	2.6 %	700～800万円未満	3.8 %
100万円未満	10.4 %	800～900万円未満	2.3 %
100～200万円未満	15.6 %	900～1,000万円未満	1.6 %
200～300万円未満	16.1 %	1,000～1,200万円未満	1.5 %
300～400万円未満	16.9 %	1,200～1,500万円未満	0.9 %
400～500万円未満	13.3 %	1,500～2,000万円未満	0.3 %
500～600万円未満	8.3 %	2,000万円以上	0.5 %
600～700万円未満	6.1 %		

#### (2) 過去1年間の世帯全体の年収(税込)

100万円未満	2.1 %	800～900万円未満	4.8 %
100～200万円未満	4.8 %	900～1,000万円未満	4.6 %
200～300万円未満	8.4 %	1,000～1,200万円未満	4.9 %
300～400万円未満	11.1 %	1,200～1,500万円未満	3.5 %
400～500万円未満	11.1 %	1,500～2,000万円未満	1.1 %
500～600万円未満	10.5 %	2,000万円以上	0.7 %
600～700万円未満	8.8 %	わからない	16.3 %
700～800万円未満	7.2 %		

F 13	現在、あなたの世帯における蓄え(預金や有価証券などの合計)はおおよそどれくらいですか。		
------	---	--	--

(回答は1つ)

回答数： 4307

100万円未満	18.6 %	1,000万円以上2,000万円未満	7.5 %
100万円以上300万円未満	12.7 %	2,000万円以上	10.0 %
300万円以上500万円未満	9.1 %	わからない	32.2 %
500万円以上1,000万円未満	10.0 %		

F 14	現在、あなたやあなたの世帯には、以下のローンがありますか。		
------	-------------------------------	--	--

(回答はいくつでも)

回答数： 4307

住宅ローンがある	28.0 %	その他のローンがある	1.5 %
教育ローンがある	3.7 %	ローンはない	52.8 %
自動車ローンがある	13.3 %	わからない	7.4 %
消費者金融のローンがある	3.9 %		

F 19	あなたは現在の内閣を支持しますか。		
------	-------------------	--	--

(回答は1つ)

回答数： 4307

支持する	17.2 %	わからない	30.7 %
支持しない	52.1 %		

「第 44 回勤労者短観」

—第 44 回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書—

---

2022 年 12 月

発行 公益財団法人連合総合生活開発研究所

所長 市川 正樹

〒102-0072 東京都千代田区九段南 2-3-14

靖国九段南ビル 5 階

TEL 03(5210)0851/FAX 03(5210)0852

<https://www.rengo-soken.or.jp/>

---

制作 株式会社 協同社

〒162-0801 東京都新宿区山吹町 314

TEL 03-3266-1420/FAX 03-3266-1425

---

