連合総研

「賃金の増加幅が物価上昇幅より大きい」は7%

-第46回勤労者短観 調査結果-

連合総研では、毎年2回、4月と10月に勤労者短観調査(勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査)を実施しております。

本公表は、首都圏・関西圏の回答者 2,000 人についての分析結果であり、12 月上旬には、全国版の分析結果を公表する予定です。

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

本内容は HP にも掲載しております。https://www.rengo-soken.or.jp/work/tankan/

《調査結果のポイント》

く定点観測調査>

- ◆賃金の増加幅が物価上昇幅より大きいとの回答は7%にとどまる【図表Ⅰ-5】
- ◆賃金収入は改善傾向が続くが、非正社員で依然マイナス【図表 I-9】

<準定点観測調査(隔回)>

- ◆所定外労働「あり」、平均所定外労働時間数はともに増加【図表Ⅱ-3】
- ◆<u>残業手当の未申告割合、未申告の残業時間はともに増加傾向</u>【図表Ⅱ-9】
- ◆長時間労働者ほど上司による労働時間や仕事の管理が不十分と回答【図表 II -13】
- ◆週実労働時間 <u>50 時間以上層で、有給休暇を<取得しなかった>約5割</u>【図表Ⅱ-31】

くトピック調査>

- ◆在宅勤務・テレワークの実施割合は 26.5% 【図表Ⅱ-19】
- ◆職場で違法状態ありの認識は2割強、問題状況ありの認識は5割弱【図表Ⅲ-1、3】
- ◆勤め先が「ブラック企業」との認識は2割強【図表Ⅲ-5】
- ◆勤め先が「ブラック企業」だと思う正社員の7割弱が転職を希望【図表Ⅲ-14】
- ◆生成 AIを仕事でく使用した>22.6%、女性の割合は男性の約半分【図表IV-3】
- ◆生成 AIの仕事への影響<不安>約2割、使用頻度高い程割合高い【図表IV-7】

公益財団法人 連合総合生活開発研究所

RENGO-RIALS

〒102-0074

東京都千代田区九段南 2-3-14 靖国九段南ビル5階

電 話 03(5210)0851 FAX 03(5210)0852

担当:麻生・遠坂

URL https://www.rengo-soken.or.jp

			調査実施要項(首都圏・関西圏)
調	查	名	勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査
調	査 機	関	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 (株式会社インテージリサーチに調査委託)
調	查 対	象	首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)ならびに関西圏(滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県)に居住する20~64歳の民間企業に雇用されている人を対象に、「令和4年就業構造基本調査」に基づいて、居住地域・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。2,000名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した。
調	査 時	期 期	2023年(令和 5 年)10 月 1 日~12 日
調	査 方	 法	インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

単位:%、()内は回答者数

回答者の構成 (首都圏・関西圏)

調査項目

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0	20.2	21.7	25.9	24.7	7.7
王1年	(2000)	(403)	(434)	(517)	(493)	(153)
男性	100.0	19.2	22.3	25.9	24.6	8.0
万 性	(1056)	(203)	(235)	(274)	(260)	(84)
女性	100.0	21.2	21.1	25.7	24.7	7.3
	(944)	(200)	(199)	(243)	(233)	(69)

※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。

1. 定点観測調査

[景気・仕事・生活についての認識]

景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況 認識について

2. 準定点観測調査(隔回実施)

[所定外労働時間の状況と時間管理]

9月の所定外労働時間、不払い労働、労働時間管理に関する状況 認識等について

年次有給休暇の保有日数等の把握・取得実態について

3. <u>トピック調査1</u>

[在宅勤務・テレワークの実態]

4. トピック調査2

[ブラック企業に関する認識と勤労者の権利認知度]

5. トピック調査3

[生成 AI に関する意識]

(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。

I 勤労者の生活と仕事に関する意識

1. 景気、物価に対する意識

1年前と比べた景気認識について、改善の動きは弱い

- ~1年後の景気見通しは、前回より改善認識は弱い
- ●1年前と比べた景気認識について、改善の動きは弱い。1年後の景気見通しは、前回調査から改善するとの認識は弱まった(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.)

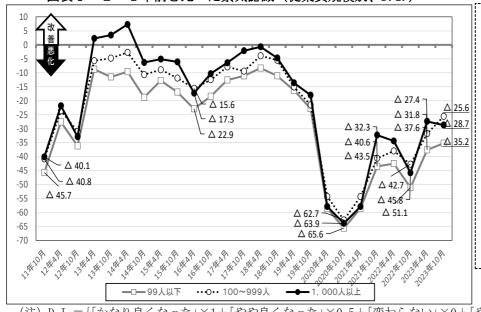


1年前と比べた景気認 識 D.I.はマイナス 31.3 と、前回 2023 年 4 月調 査から、ほとんど改善し ていない。

1年後の景気見通し D.I. 値はマイナス 28.7 と、 前回調査(マイナス 23.2)から改善するとの 認識は弱まった。

- (注) D. I. = $\{\lceil \text{かなり良くなった (かなり良くなる)} \rfloor \times 1 + \lceil \text{やや良くなった (やや良くなる)} \rfloor \times 0.5 + \lceil \text{変わらない} \rfloor \times 0 + \lceil \text{やや悪くなった (やや悪くなる)} \rfloor \times (-0.5) + \lceil \text{かなり悪くなった (かなり悪くなる)} \rfloor \times (-1) \} \div 回答数 (「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) ×100$
- ●1年前と比べた景気認識は、1,000人以上規模の企業のみ悪化した(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.は、</u>従業員規模 99 人 以下ではマイナス 35.2、 100~999 人ではマイナ ス 25.6 と前回 2023 年 4 月調査から改善した。一 方で、**従業員規模 1,000** 人以上はマイナス 28.7 と、前回調査から悪化し た。

(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

1年前と比べて物価は上がったとの認識は高い水準で推移

●物価認識 D.I.値は過去最高を更新した前回調査と同水準となり、引き続き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、引き続き上昇するとの認識(QR15、QR16)

1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し(D.I.) 図表 I - 3

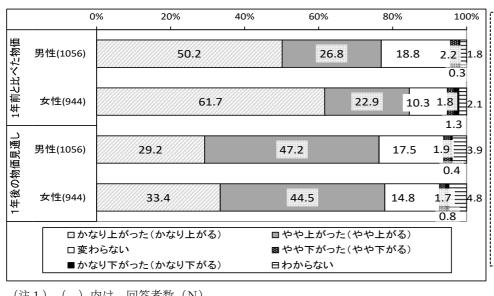


1年前と比べた物価 認識 D.I.はプラス 67.6 と、高い水準を維持し ている。

1年後の物価見通し D.I.はプラス 55.0 と、 (前回 2023 年 4 月調 査:プラス 53.3) と、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年前と比べ物価が「かなり上がった」とする割合は5割を超える(QR15、QR16)

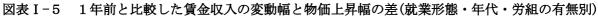
図表 I-4 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し(性別)

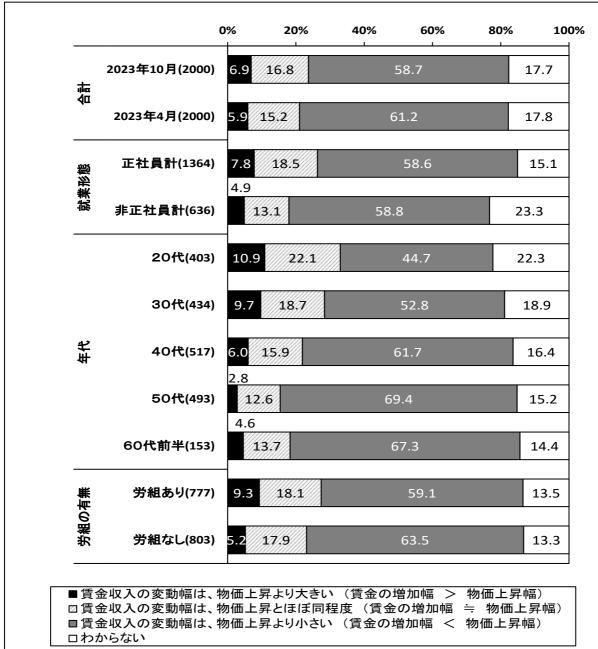


1年前と比べた物価認 識を性別でみると、物価 がくかなり上がった>と する割合は、前回 2023 年4月調査(男性 50.6%、女性 64.3%) と同水準で、男性 (50.2%) より女性 (61.7%) の方が高い。

- (注1) ()内は、回答者数(N)
- 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」 (注2) 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、賃金の増加幅が物価上昇幅より大きいと回答した割合が7%にとどまる (QR17)





(注) ()内は回答者数(N)

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、物価上昇より大きい(賃金の増加幅>物価上昇幅)」と回答した割合は、全体で6.9%と、前回2023年4月調査(5.9%)からわずか1%ポイントの上昇にとどまる。

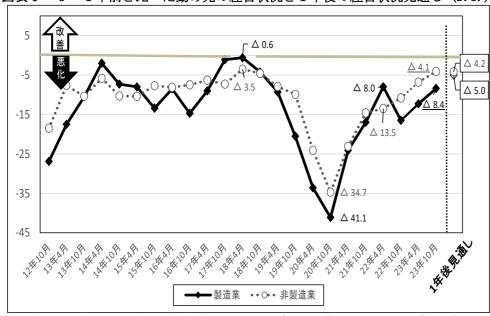
就業形態別では、正社員で7.8%にとどまる。 さらに非正社員は2.9%ポイント低い4.9%。年代別では、50代(2.8%)と60代前半(4.6%)は他世代より低い。 労組の有無別でみると、労組あり(9.3%)の方が労組なし(5.2%)よりも4.1%ポイント高い。

2. 勤め先と仕事に関する意識

動め先の「1年前と比べた経営状況」は非製造業で6期連続の改善。製造業は持ち直し

●勤め先の「1年前と比べた経営状況」は非製造業で6期連続改善となり、製造業も持ち 直している。「1年後の経営状況見通し」は製造業では改善の見込み(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.)



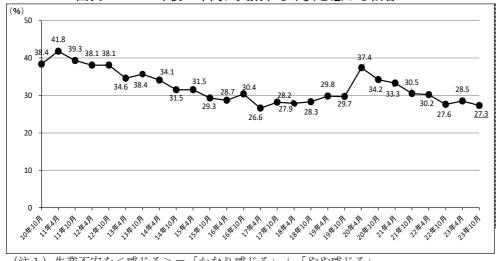
1年前と比べた勤め先 の経営状況認識 D.I.値 は、製造業でマイナス 8.4 と前期から改善し た。非製造業はマイナス 4.1 と 6 期連続で改善と なった。

1年後の見通しについては、<u>製造業</u>がマイナス 5.0 と<u>改善、非製造業</u>がマイナス 4.2 と<u>横ばいの</u> 見込み。

- (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

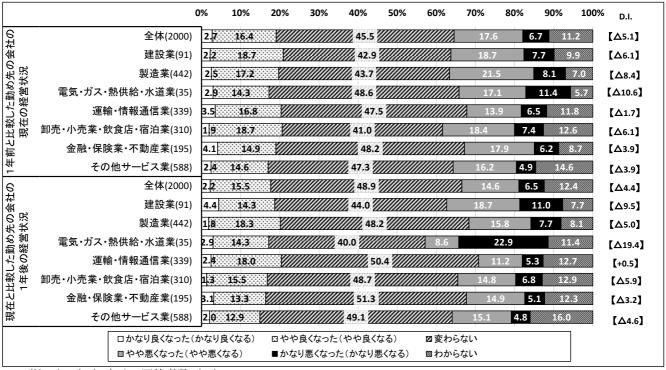


今後1年くらいの間に 自身が失業する不安をく 感じる>割合は、2020 年4月の37.4%から 27.3%と低下傾向にあ るものの、<u>引き続き3</u> 割弱が失業の不安を感じ ている。

- (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と回答した割合が最も高いのは、製造業。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、電気・ガス・熱供給・水道業(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)

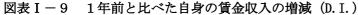


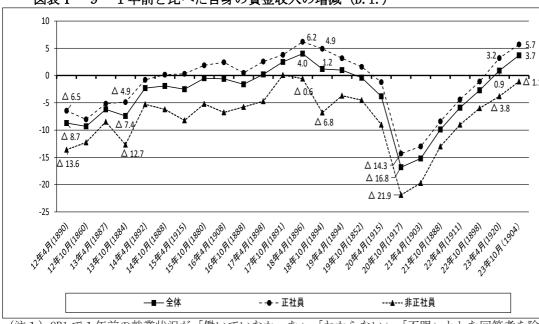
- (注1) ()内は、回答者数(N)
- (注2) 1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が〈良くなった〉=「かなり良くなった」+「やや良くなった」、〈悪くなった〉=「やや悪くなった」+「かなり悪くなった」
- (注3) 現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況が<良くなる>=「かなり良くなる」+「やや良くなる」、 <悪くなる>=「やや悪くなる」+「かなり悪くなる」
- (注 5) 1年後の勤め先の経営状況予測 D. I. = {「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5) +「かなり悪くなる」×(-1)} ÷回答数 (「わからない」を除く)×100

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建設業(20.9%)で、(三根となった>とする割合が最も高いのは製造業(29.6%)である。

賃金収入は、改善傾向が続くが、非正社員は弱い動き

●1年前と比べた賃金収入の増減 D.I.は、正社員・非正社員ともに6期連続の改善となったが、非正社員は依然マイナス(QR9)





1年前と比べ た自身の賃金収 入の増減 D.I.値 は、正社員・非 正社員ともに6 期連続で上昇がプラス 5.7 の一方 で、非正社員は マイナス 1.1 と、依然として 弱い動き。

- (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全体として改善が見込まれる。「正社員」は男女ともに改善し、「従業員規模 99 人以下」でも改善が見込まれる(QR10)

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

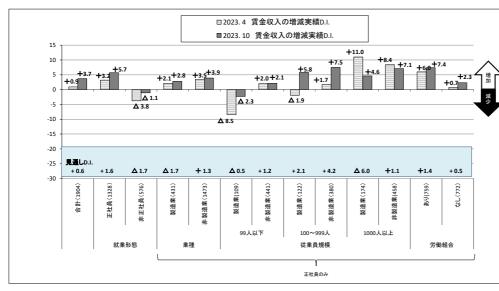
		0%	20%	40%	60%	80%	100% D .
	全体(2000)	2.0	19.5	56.3		10.1 5.9	6.2 [+0
知	正社員(885)	2.1	22.5	54.1		10.4 6.	3 4.5 【 + 2
眠	非正社員(171)	1.8	16.4	54.4		9.9 6.4 1	1.1
女性	正社員(479)	1.5	/20.3//	59.3	}	10.9	.8 4.4 【+ 2
¥	非正社員(465)	2.4	14.2	58.1		8.8 7.1	9.5 【 △ 2
規模	99人以下(582)	1.9	19.1	57.4		8.6 6.2	6.9 【+ 1
業員規	100~999人(516)	1.9	22.5	55.8	8	10.7 4	4.8 【+3
災	1,000人以上(654)	1.5 🛭	20.8	55.5		11.0 6.	6 4.6 【△ 0
有無	労組あり(777)	1.8	22.8	54.4	1	11.1 6.	2 3.7 【+ 1
労組有無	労組なし(803)	2.0	18.9	58.9		9.7 5.	(4.9 (+ 1
ロか	 なり増える ∅ やや ^j	曽える	□変わらない	 □ やや減る	■かなり減	る 日わからな	îl)

1年後の賃金収入 見通しD.I.値はプラ ス 0.9。属性別にみ ると、正社員は男女 ともにプラスの一方 で、非正社員はマイ ナスの見込み。従業 員規模 99 人以下で 上昇(プラス 1.0) 従業員規模 1,000 人以上は横ばい(マ ィナス 0.2)。

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

●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、従業員規模別や労働組合の有無により差が見られる。今後の見通しは大規模製造業がマイナス(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)



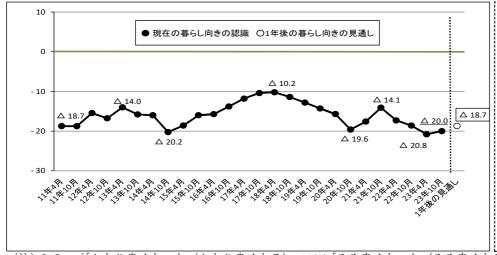
1年前と比べた賃金 収入増減 D.I.値につい て、正社員を属性別に みると、「従業員規模 99 人以下」製造業を除 きプラス。「労働組合 あり」はプラス 7.4 と 「労働組合なし」のプ ラス 2.3 に比べ高い伸 び。見通し D.I.値は製造 業がマイナス。

- (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の悪化は下 げ止まり

●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)はわずかに改善(QR18、QR19)

図表 I -12 暮らし向きの認識 (D. I.)



1年前と比べた現在の 暮らし向きの認識 D.I.値 はマイナス 20.0 となっ た。

1年後の暮らし向きの 見通し D.I.値はマイナス 18.7 と、前回調査(マ イナス 20.1)から認識 がわずかに改善する見込 み。

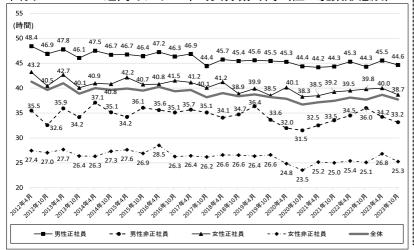
(注) D. I. = {「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1)}÷回答数(「わからない」を除く)×100

Ⅱ 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

所定外労働「あり」、平均所定外労働時間数は、ともに増加

図表Ⅱ-1 1週間あたりの平均実労働時間(性・就業形態別)



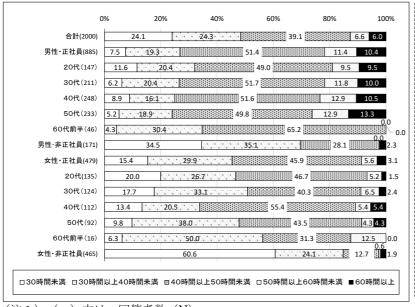
1週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、これまではゆるやかな減少が続いてきたが、2021年4月以降、横ばいから微増の傾向となっていた。

2022 年 10 月と比べると、 男性非正社員(マイナス 2.8 時間)と女性正社員(マイナス 1.1 時間)で減少傾向にある。2023 年 4 月との比較では、すべての 就業形態で減少している。

(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 60 時間以上の男性正社員の割合が増加(F8)

図表Ⅱ-2 1週間の平均実労働時間(性・就業形態・年代別)



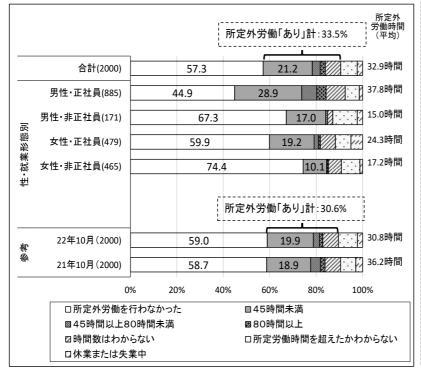
1週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は全体で12.6%と、2022年10月調査(12.1%)からは微増となっている。男性正社員は「60時間以上」が10.4%と、2022年10月調査(8.1%)から増加し、60歳代前半を除く全ての年代で増加している。特に50代の男性正社員では13.3%と、2022年10月調査(7.3%)から大きく増加している。

(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、ともに増加(QT1、QT2)

図表Ⅱ-3 2023年9月の所定外労働時間(性・就業形態別)



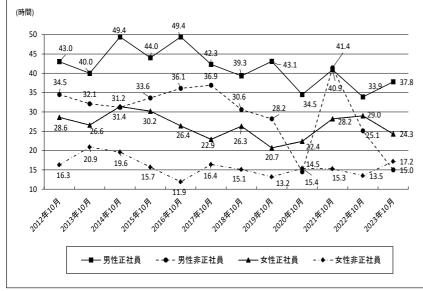
9月に所定外労働(残業および休日出勤)を行ったとする割合は33.5%と、前年調査 (2022年10月:30.6%) と比較すると増加した。平均所定外労働時間は32.9時間となり、前年(30.8時間)から増加した。

男性正社員は、47.7%が所定外労働(2022年10月:42.1%)を行い、所定外労働時間の平均は37.8時間で前年調査(2022年10月:33.9時間)と比較すると増加している。

- (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月の平均所定外労働時間数は、男性正社員·女性非正社員は増加(QT2)

図表Ⅱ-4 2023年9月の平均所定外労働時間数 (性・就業形態別)



(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

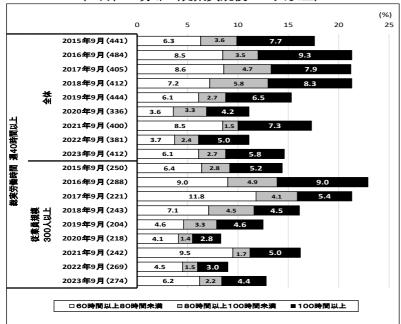
9月に所定外労働を行った平 均時間は、前年調査(2022 年10月)との比較では、全体 に増加し、男性正社員と女性非 正社員は増加している。

男性非正社員が前回調査との 比較で、大幅減少(マイナス 10.1 時間)、女性非正社員が 増加(プラス 3.7 時間)とな り、昨年に続き、男性非正社員 の所定外労働時間数が減少傾向 にあり、性別による時間数の差 が減少し、就業形態による差が 拡大する傾向にある。

●時間外労働月60時間以上の割合が全体で増加(QT2、F8、F20)

図表Ⅱ-5 週実労働時間40時間以上の人の所定外労働時間

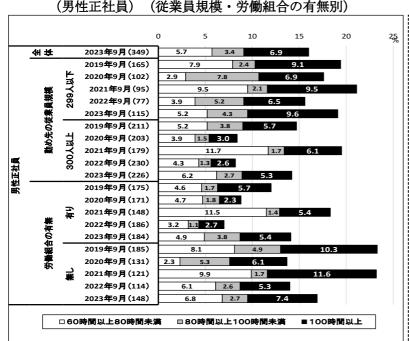
(9月)の分布(従業員規模300人以上)



実労働時間が週 40 時間以上と回答した人の 2023 年 9 月の所定外労働時間をみると、60 時間以上行った割合は、全体で 14.6%と、前年調査(2022 年 10 月:11.1%)から増加した。

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5.8%、300人以上規模企業で4.4%となっており、2022年10月調査(全体:5.0%、300人以上:3.0%)から微増となった。

- (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 時間以上の割合は再び増加(QT2、QR24、F20) 図表II-6 2019年~2023年の所定外労働時間(9月)の分布



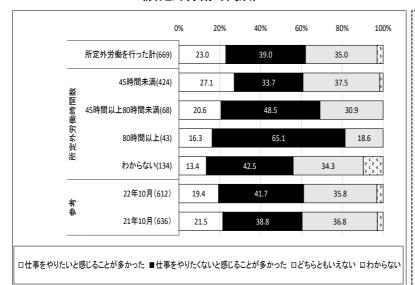
所定外労働を行った男性正社員について、2023年9月の所定外労働時間の割合をみると、全体で月60時間以上が16.0%、月100時間以上が6.9%と、前年調査(2022年10月:それぞれ10.4%、3.9%)から増加している。

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(2022年10月)と比較すると、従業員規模300人以上14.2%、労働組合あり14.1%と再び増加している(前年調査2022年10月:それぞれ8.2%、7.0%)。

- (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、Ⅱ-5の注を参照

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

図表Ⅱ-7 所定外労働と仕事への意欲 (所定外労働時間別)



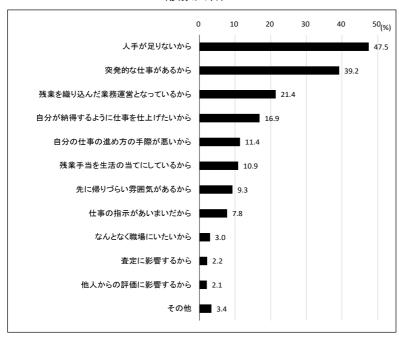
2023年9月に所定外労働を 行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくないと感じることが 多かった」と回答した割合は 39.0%であった。

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65.1%と、 前年調査(2022年10月: 63.3%)同様、高い傾向にあ 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)
- (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<u>法定</u>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

●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Ⅱ-8 2023年9月に所定労働時間を超えて働いた理由 (複数回答)



2023 年 9 月に所定労働時間を超えて働いた人に対して、その理由をたずねたところ、<u>もっとも回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で47.5%、次に「突発的な仕事があるから」で39.2%</u>であった。

そのほか「残業を織り込んだ業 務運営となっているから」で 21.4%、「自分が納得するように 仕事を仕上げたいから」16.9%、 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 (回答者数=669)

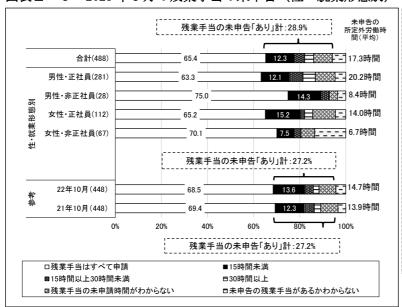
2. 賃金不払い残業 (残業手当の未申告) の実態

残業手当の未申告「あり」は約3割で増加傾向

~未申告の残業時間平均も増加傾向

●残業手当の未申告割合、未申告の残業時間平均はともに増加傾向(QT6、QT7)

図表Ⅱ-9 2023年9月の残業手当の未申告(性・就業形態別)



残業手当の支給対象で 2023 年 <u>9</u> 月に所定外労働を行った人の 28.9 <u>%が残業手当の未申告があると回答</u>し た。

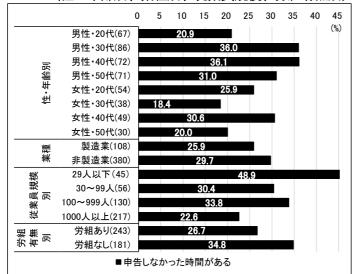
性・就業形態別でみると、男性正社 員が、残業手当の未申告は32.0%と 最も高い割合となっている。

前年調査(2022年10月)に比べ、残業手当の未申告割合、未申告の 残業時間平均はともに増加している。

- (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)

●残業手当の未申告「あり」は、30~40代男性、29人以下企業、労組なしで多い(QT6)

図表Ⅱ-10 2023年9月の残業手当の未申告(性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別)



残業手当の未申告があると回答した割合について、性・年齢別にみると、40 代、30代の男性がそれぞれ36.1%、 36.0%と高い。

従業員規模別では、<u>29 人以下企業が</u> 約半数を占めている。

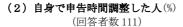
また、労組の有無別では、労組なしが 34.8%と高くなっている。

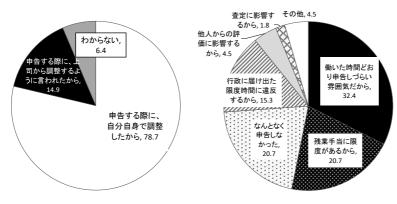
- (注1) QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した 人について集計
- (注2) ()内は、回答者数 (N)

●残業手当の未申告がある人の8割弱が「申告する際に自分自身で調整」(QT8、QT9)

図表Ⅱ-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

(1) 申告しなかった時間あり (合計,%) (回答者数 141)





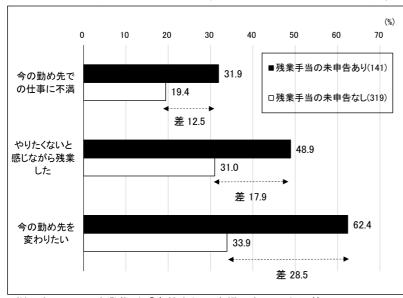
2023年9月に所定労働時間を超えて働いた人のうち、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ「申告する際に、自分自身で調整したから」が8割弱を占めている。このうちの32.4%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答した。

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」は 14.9%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

●残業手当の未申告がある人は、転職意向が強い(QT6、QR21、QR22、QT3)

図表Ⅱ-12 残業手当の未申告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、「今の勤め先を変わりたい」とする割合が28.5%ポイント高く、その差が顕著となっている。また、「仕事をやりたくないと感じながら残業」した割合では17.9%ポイントの差、「今の勤め先での仕事への不満」では12.5%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
- (注2) ()内は、回答者数 (N)
- (注3)「今の勤め先での仕事に不満」は、QR22で「やや不満」「かなり不満」と回答した割合の合計
- (注4)「仕事をやりたくないと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「やりたくないと感じることが多かった」と回答した割合
- (注5)「今の勤め先を変わりたい」は、QR21で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した割合の合計

3. 上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

長時間労働者ほど、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と感じている

●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、F8)

図表Ⅱ-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)

						(%)
		把握していると思わない実際の労働時間を	調整していると思わないならないように業務量を労働時間が過重に	思わない明確な指示をしていると仕事の進め方について	と思わない健康を気遣っている	かけていると思わない有給休暇取得に積極的に働き
	合計(2000)	20.5	33.3	39.7	30.7	40.9
平	30時間未満(481)	16.6	24.7	32.8	24.3	37.4
均一	30時間以上40時間未満(486)	20.6	28.4	37.0	31.1	38.5
実週間	40時間以上50時間未満(782)	19.6	36.3	41.3	30.3	41.2
働の時	50時間以上60時間未満(131)	24.4	41.2	48.1	39.7	48.1
間	60時間以上(120)	37.5	59.2	57.5	47.5	54.2
参	22年10月(2000)	19.7	31.8	38.5	31.8	39.6
考	21年10月(2000)	19.9	33.4	38.6	29.8	42.7

週50時間以上の長時間労働者の約半数が、上司による「仕事の進め方についての明確な指示」「有給休暇取得への積極的働きかけ」がなされていないと感じている。

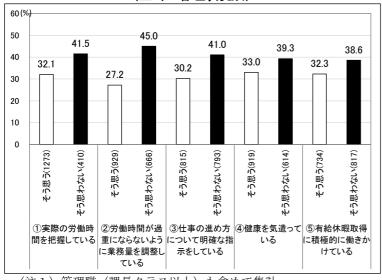
また、実労働時間が長くなるほど、上司による労働時間や仕事の管理が不十分であると感じる割合が高くなる傾向がある。

(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

●上司が労働時間や仕事の管理をしていると思わない人のうち、所定外労働を行ったのは4割強(QT1、QT16)

図表Ⅱ-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)



(注1) 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)

「上司は労働時間が過重にならないように業務量を調整している」と「思わない」と回答した人のうち45.0%が、今年9月に所定外労働を行ったと回答した。

「思う」人と「思わない」人での 所定外労働を行った割合の差も大 きい。

同様に、「実際の労働時間の把握」「仕事の進め方の明確な指示」についても、上司が行っていると「思わない」と回答した人の4割強が、所定外労働を行っている。

●上司による実際の労働時間の把握や健康への気遣いが不十分と感じている人は所定外労働をやりたくないと感じる割合が高い(QT3、QT16、QT2)

図表Ⅱ-15 所定外労働と仕事への意欲(上司の管理状況別)

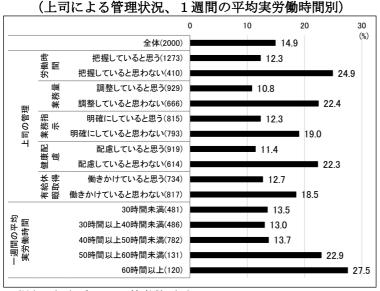
				(%)	<u>(時間)</u>
	感じることが多かった仕事をやりたいと	感じることが多かった仕事をやりたくないと	どちらともいえない	わからない	平均所定外労働時間【参考 】
①実際の労働時間を把握し	ている				
そう思う(409)	28.4	32.3	37.9	1.5	30.2
そう思わない(170)	15.9	60.0	21.8	2.4	41.1
②労働時間が過重にならな	いよう業績	务量を調整	している		
そう思う(253)	32.4	25.7	39.9	2.0	23.4
そう思わない(300)	17.7	53.3	27.7	1.3	41.8
③仕事の進め方について明	確な指示	をしている)		
そう思う(246)	33.7	24.0	40.7	1.6	24.1
そう思わない(325)	15.7	54.8	28.3	1.2	39.3
④健康を気遣っている					
そう思う(303)	32.0	27.1	40.3	0.7	24.8
そう思わない(241)	17.4	57.7	22.8	2.1	44.6
⑤ 有給休暇取得に積極的に	動きかけ	ている			
そう思う(237)	30.4	27.4	40.9	1.3	27.8
そう思わない(315)	19.0	54.3	25.4	1.3	37.2

上司から「実際の労働時間の把握」「健康への気遣い」がされていると「思わない」層では、「仕事をやりたくないと感じることが多かった」との回答が約6割を占める。その他の「思わない」層でも、それぞれ5割超になっている。

一方、上司から「仕事の進め方の 明確な指示」「業務量の調整」「健 康への気遣い」がされていると「思 う」層の約3分の1は「仕事をやり たいと感じることが多かった」と回 答している。

- (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) 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
- (注4)網掛けは最も割合が高い箇所
- ●週実労働時間が「60 時間以上」では体調を崩した割合が4分の1強(QT15、QT16、F8)

図表Ⅱ-16 過去6か月間で長時間労働により体調を崩した経験



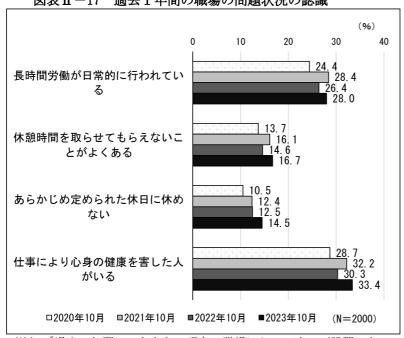
(注) () 内は、回答者数(N)

過去6か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、1週間の平均実労働時間が「50時間以上60時間未満」は22.9%、「60時間以上」の層では27.5%が「体調を崩したことがある」と回答した。

また、上司の管理への認識による 差も大きく、「実際の労働時間の把握」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。

●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Ⅱ-17 過去1年間の職場の問題状況の認識



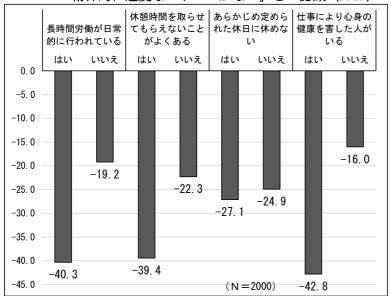
過去1年間に、職場で問題状況があったと認識している割合は、 「仕事により心身の健康を害した人がいる」が33.4%で、最も高い。

いずれの問題状況においても、 3年前と比べると、増加の傾向が みられる。

(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」との問いに「はい」と回答した人の割合

●仕事により心身の健康を害した人がいると認識している層は精神的に過度なストレスあり(QT17、QR20(8))

図表Ⅱ-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」 \times 1+「どちらかというと当てはまる」 \times 0.5+「どちらかというと当てはまらない」 \times (-0.5) + 「当てはまらない」 \times (-1) $} ÷回答数<math>\times$ 100

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。

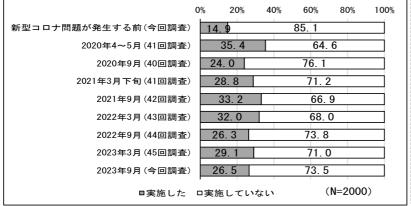
とくに<u>「仕事により心身の健康を害した人がいる」(マイナス42.8)、「長時間労働が日常的に行われている」(マイナス40.3)層では、精神的に過度な</u>ストレスの D.I.値が低い。

4. 在宅勤務・テレワークの実態

在宅勤務・テレワークを<実施した>割合は 26.5%、依然と してコロナ前を上回る

●在宅勤務・テレワークをく実施した>割合は四人に一人(QT18)

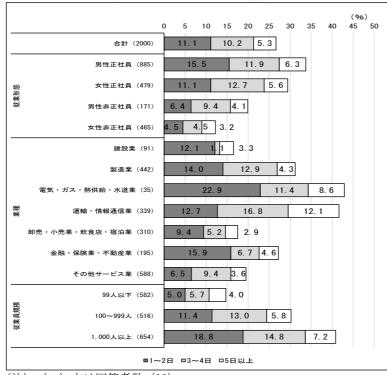
図表Ⅱ-19 在宅勤務・テレワークの実施状況の推移



在宅勤務・テレワークをく実施 した>割合は、26.5%と2023 年4月(前回調査)から2.6%ポイント減少したものの、四人に一人は実施している。 新型コロナの発生前と比べても、約12%ポイント上回っている。

- (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
- ●男女ともに正社員や 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Ⅱ-20 2023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)

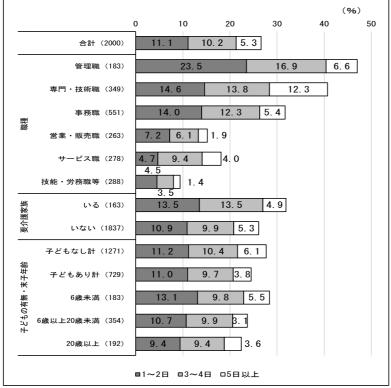


(注) ()内は回答者数(N)

在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数は、全体では「1~2日」が11.1%、「3~4日」が10.2%、「5日以上」が5.3%であった。性別・就業形態別にみると、非正社員に比べて正社員の方が男女ともにいずれの実施日数でも割合が高い。業種別にみると、「1~2日」では電気・ガス・熱供給・水道業が22.9%、「5日以上」では運輸・情報通信業が12.1%と割合が高い。勤め先の従業員規模別でみると、いずれの実施日数でも規模が大きくなるほど、割合が高くなる。

●管理職、専門・技術職、要介護家族がいる人で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い (QT18)

図表Ⅱ-21 2023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)



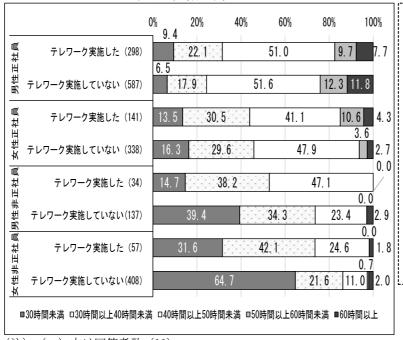
職種別に在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数をみると、管理職、専門・技術職が高く、実施割合もともに4割を超えている。とくに、管理職は「1~2日」が23.5%で、専門・技術職は「5日以上」が12.3%となっている。

要介護家族の有無でみると、
「いる」の実施割合が3割を超え、「1~2日」、「3~4日以上」がともに13.5%となった。
一方、子どもの有無でみると、
「子どもなし」がいずれの実施日数でも「子どもあり」を上回っ

(注) ()内は回答者数(N)

●テレワークを実施した層が全体的に労働時間は短くなる傾向にあるが、女性正社員においては「50時間以上 60時間未満」で、テレワークを実施した層の割合が高い(QT18、F8)

図表Ⅱ-22 2023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



間以上 60 時間未満」と「60 時間以上」で、テレワークを実施していない層の割合が実施した層を上回っている。一方、女性正社員においては「50 時間以上 60 時間未満」で、テレワークを実施した層の割合が実施していない層を7%ポイント上回っている。

在宅勤務・テレワークの実施状

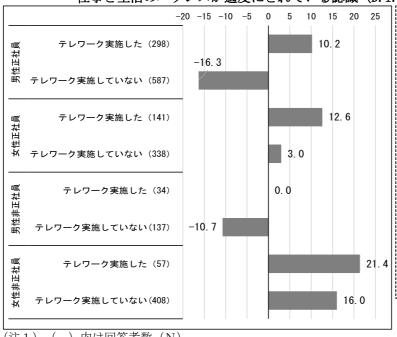
況別に週あたり平均実労働時間を

みると、男性正社員では「50時

(注) ()内は回答者数(N)

●在宅勤務・テレワークを実施した層の方が WLB がとれている認識は高い(QT18、QR20 (10))

図表Ⅱ-23 2023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.)

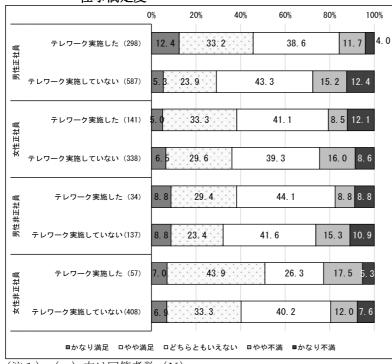


WLBがとれている<u>認識につい</u> て D.I.値でみると、就業形態、性 別に関わらずテレワークを実施し た層の方が実施していない層より も高い。

テレワークを実施した層では実 施していない層よりそれぞれ、男 性正社員では 26.5%ポイント、 女性正社員は9.6%ポイント、男 性非正社員では 10.7%ポイン 21.4 ト、女性非正社員では 5.4%ポイ <u>ント高い。</u>

- (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
- ●全就業形態・男女において在宅勤務・テレワークを実施した層の仕事の満足度は高い (QT18, QR22)

図表Ⅱ-24 2023年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別 仕事満足度



- (注1) ()内は回答者数(N)
- (注2) <満足>=「かなり満足」+「やや満足」

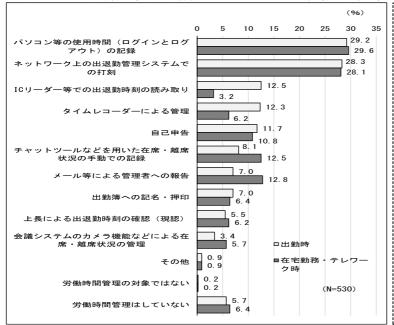
今の勤め先での仕事満足度につ いて、在宅勤務・テレワーク実施 状況で比較してみると、<u>すべての</u> 就業形態で男女ともに、テレワー クを実施した層の方がく満足>と する割合が高い。

特に女性非正社員では、テレワ ークを実施した層の<満足>の割 合は50%を超えており、他の就 業形態・性別と比較し、高くなっ ている。

5. 労働時間の把握方法の実態

従業員規模 999 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 1 割弱

●労働時間管理をしていない割合が出勤時 5.7%、在宅勤務・テレワーク時 6.4%(QT19) 図表Ⅱ-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)



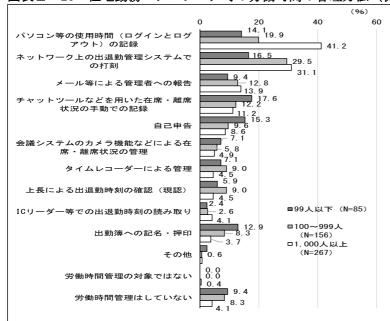
労働時間の管理方法は、出勤時、在宅勤務・テレワーク時ともに「パソコン等の使用時間の記録」、「ネットワーク上の出退勤管理システム」が約3割で最も多い。次に多いのが、出勤時では「にリーダー等」、在宅勤務・テレワーク時では「メール等による管理者への報告」であった。
一方、「労働時間管理はしていない」割合は、出勤時5.7%、在

<u>ない」割合は、出勤時 5.7%、在</u> <u>宅勤務・テレワーク時 6.4%であった。</u>

(注) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」または「2023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

●労働時間管理をしていない割合は、1,000人以上企業で4.1%、999人以下企業で1割 弱(QT19)

図表Ⅱ-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)



従業員規模別に在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法をみると、1,000人以上企業は「パソコン等の使用時間の記録」、100~999人企業は「ネットワーク上の出退勤管理システム」、99人以下企業はは「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」が最も多い。

「労働時間管理はしていない」割 合は、1,000人以上企業は4.1%、 他の規模企業は1割弱となった。

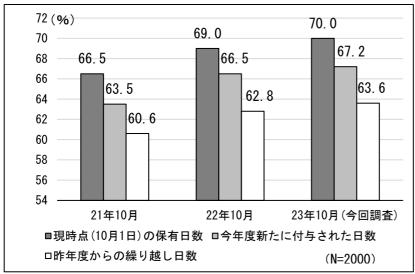
(注) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」または「2023年9月」において、在宅勤務・テレワークを1日以上行ったことがある人の回答を集計

6. 年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

1週間の平均実労働時間が50時間以上層で、年次有給休暇を 〈取得しなかった〉割合が約5割

●現時点の年次有給休暇の保有日数を把握しているのは7割(QT10)

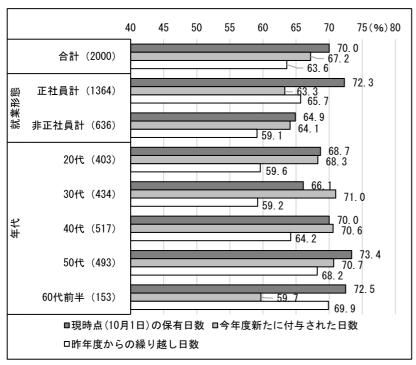
図表Ⅱ-27 年次有給休暇の保有日数等の把握状況の推移



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70.0%、 今年度新たに付与された日数は 67.2%、昨年度からの繰り越し日数は63.6%であった。いずれも前々回調査(2021年10月)から2年連続で増加している。

- (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2) 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
- ●非正社員で年次有給休暇の保有日数の把握割合が低い傾向にある(QT10)

図表Ⅱ-28 年次有給休暇の保有日数等の把握状況(属性別)



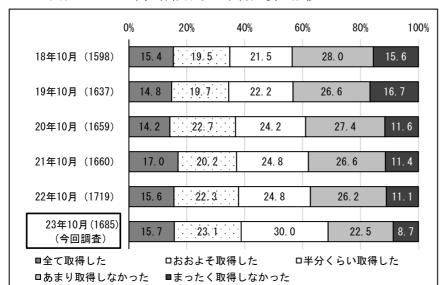
年次有給休暇の保有日数等の把握 状況について就業形態別にみると、 正社員よりも非正社員で「把握して いる」割合は低い。

年代別では、50代で保有日数の 「把握している」割合が最も高く、 30代が「把握している」割合が最 も低く、7.3%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)

●年次有給休暇をまったく取得しなかった人は1割を下回るまで減少(QT11)

図表Ⅱ-29 年次有給休暇の取得実績の推移

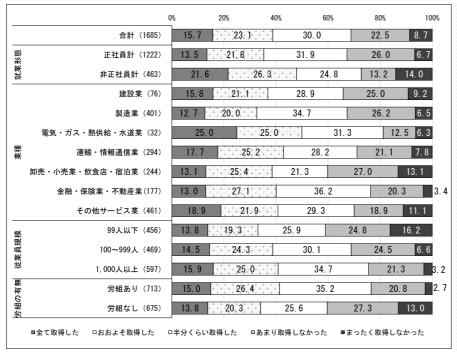


年次有給休暇の取得実績の推移を みると、〈取得した〉割合は 38.8%で、2018年10月調査よ り5年連続で微増傾向にある。 一方、「まった〈取得しなかった」 割合は8.7%で、2020年10月 調査から減少し、1割を下回った。 今回調査では、〈取得した〉が〈取 得しなかった〉を7.6%ポイント上 回った。

- (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、卸売・小売業・飲食店・宿泊業、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Ⅱ-30 年次有給休暇の取得実績(属性別)



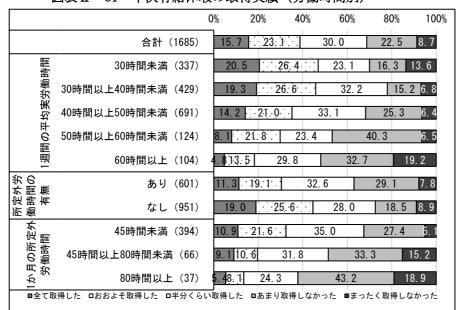
年次有給休暇を〈取得した〉割合が高いのは、非正社員 (47.9%)、電気・ガス・熱供給・水道業(50.0%)、運輸・情報通信業(42.9%)、1,000人以上企業(40.9%)、労組あり(41.4%)であった。 一方、〈取得しなかった〉割

一万、〈取侍しながらたと割合が高いのは、卸売・小売業・飲食店・宿泊業(40.1%)、建設業(34.2%)、その他サービス業(30.0%)、99人以下企業(41.0%)労組なし(40.3%)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 80 時間以上では、年次有給休暇を<取得しなかった>割合が6割超(QT11、QT1、QT2、F8)

図表Ⅱ-31 年次有給休暇の取得実績(労働時間別)

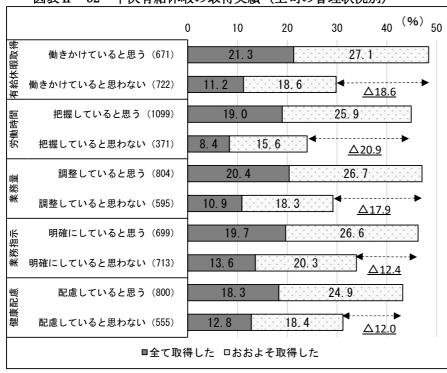


年次有給休暇の取得実績について、週あたり平均実労働時間別にみると、「30時間未満」で〈取得した〉が最も多く、「60時間以上」で〈取得しなかった〉が5割超と最も多くなる。

1 か月の所定外労働時間別では、「45 時間未満」でく取得した>が最も多い。「80 時間以上」でく取得しなかった
>が62.1%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)
- ●上司が労働時間の把握や有給休暇取得を働きかけていると思う人は、思わない人より取得実績に 約 20%ポイントの差(QT11、QT16)

図表Ⅱ-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 ていると思う人の方が、思って いない人より、取得実績が高 い。

とくに、「労働時間」について「把握していると思う」と「把握していると思わない」の差が20.9%ポイントと大きい。次に大きいのが「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18.6%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)

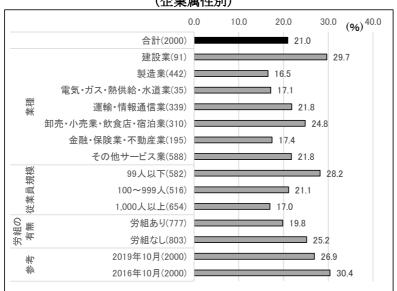
Ⅲ いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の 権利認知度

1. 職場における違法状態の認識

職場で違法状態があったとの認識は2割強

●建設業、従業員 99 人以下、労組「なし」で高い傾向(QT22)

図表Ⅲ-1 違法状態があったと認識している割合 (企業属性別)

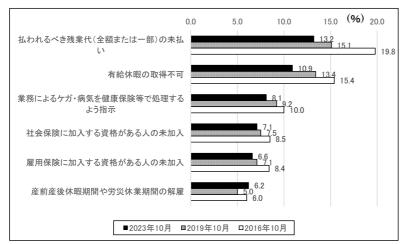


過去1年間に職場で何らかの違法 状態があったと認識している割合は 21.0%で、2019年10月調査 (第38回調査)より低下した。業 種別では、建設業(29.7%)、卸 売・小売業・飲食店・宿泊業 (24.8%)、運輸・情報通信業 (21.8%)、その他サービス業 (同)の順に多い。従業員規模別では小さいほど高く、労組の有無別では「なし」(25.2%)が「あり」 (19.8%)を上回った。

(注1) QT22 「過去1年間に、あなたの現在の職場において次の(設問にある)ような違法状態があったと認識していますか」で示した6つの違法状態(下の図表III-2参照)のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合(注2) ()内は、回答者数 (N)

●残業代の未払いの違法状態は約 13%(QT22)

図表Ⅲ-2 過去1年間の職場の違法状態の認識



過去1年間に職場で違法状態があったと認識している割合は、いずれの項目においても、2019年10月調査(第38回調査)よりも若干低下した。

「払われるべき残業代の未払い」 が13.2%で最も高く、ついで「有 給休暇の取得不可」が10.9%となっている。

(注1) 「過去1年間に、あなたの現在の職場において次の(設問にある)ような違法状態があったと認識していますか」 との問いに「はい」と回答した人の割合

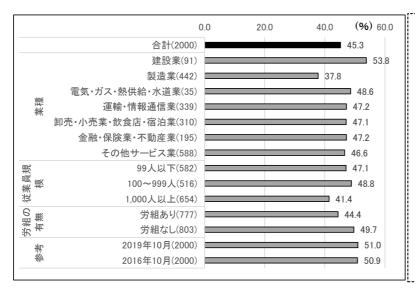
(注2) 2023年10月調査、2019年10月調査、2016年10月調査はいずれも回答者数2000

2. 職場における問題状況の認識

職場で問題状況があったとの認識は5割弱

●建設業、従業員 100~999 人、労組「なし」で高い傾向(QT23)

図表Ⅲ-3 問題状況があったと認識している割合 (企業属性別)

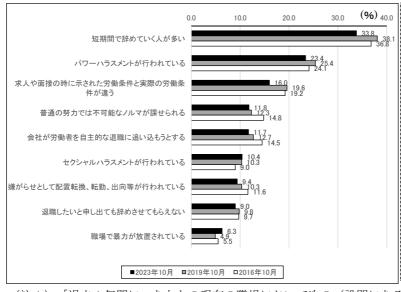


過去 1 年間に職場で何らかの問題状況があったと認識している割合は 45.3%で、2019年10月調査(第38回調査)と比べ低下した。業種別では、建設業(53.8%)で高く、製造業(37.8%)で低く、その他は46~49%に集中している。従業員規模別では100~999人(48.8%)で高く、労組の有無別では「なし」(49.7%)が「あり」(44.4%)を上回った。

(注1) QT23「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」で示した9つの問題状況(下の図表 $\Pi-4$ 参照)のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合(注2)()内は、回答者数 (N)

●短期間で辞めていく人が多いとの認識は3割強(QT23)

図表Ⅲ-4 過去1年間の職場の問題状況の認識



過去 1 年間に職場で問題状況があったと認識している割合は、9 項目中2項目(「セクシャルハラスメントが行われている」「職場で暴力が放置されている」)で、2019年10 月調査(第 38 回調査)よりも若干上昇した。

「短期間で辞めていく人が多い」 が33.8%で最も高く、つぎに「パワーハラスメントが行われている」 が23.4%となっている。

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

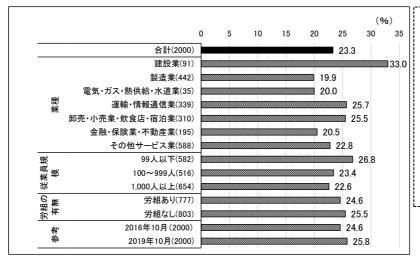
(注2) 2023年10月調査、2019年10月調査、2016年10月調査はいずれも回答者数2000

3. いわゆる「ブラック企業」の認識

勤め先が「ブラック企業」との認識は2割強

●建設業、99人以下企業では勤め先が「ブラック企業」との認識が強い(QT21)

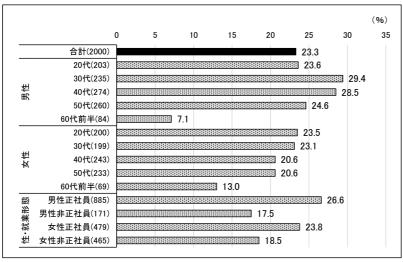
図表Ⅲ-5 勤め先が「ブラック企業」だと<思う>割合 (企業属性別)



<u>勤め先が「ブラック企業」にあたるかとたずねたところ、〈思う〉と回答した割合は23.3%</u>であった。2019年10月調査(第38回調査)と比べると低下した。その割合がとくに高いのが、建設業(33.0%)、従業員規模99人以下(26.8%)であった。

- (注1) 「違法または悪質な労働条件で働かせ、違法な長時間労働、残業代未払い、パワーハラスメント、極端に離職率が 高いなどの特徴がある企業が「ブラック企業」と呼ばれていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思います か」との問いに<思う>と回答した人の割合
- (注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」
- (注3) ()内は、回答者数(N)
- (注4) その他サービス業= [医療、福祉] [教育、学習支援業] [郵便局、協同組合] [サービス業] のいずれかに回答した人
- ●男性 30~40 代、正社員は勤め先が「ブラック企業」との認識が強い(QT21)

図表Ⅲ-6 勤め先が「ブラック企業」だと<思う>割合 (個人属性別)



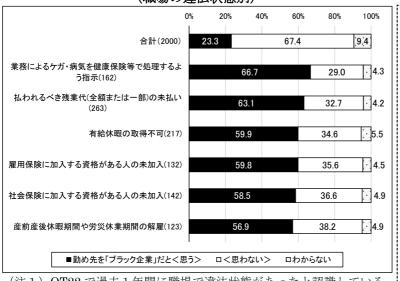
<u>勤め先が「ブラック企業」だとく</u> 思う>人の割合を年代別にみると、 男性30代(29.4%)、40代 (28.5%)で高い。

就業形態別では、非正社員よりも 正社員のほうがその割合は高く、<u>男</u> 性正社員は 26.6%、女性正社員は 23.8%にのぼる。

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

●違法状態がある職場では「ブラック企業」との認識は5~6割台(QT21、QT22)

図表Ⅲ-7 勤め先についての「ブラック企業」の認識 (職場の違法状態別)



- (注1) QT22 で過去1年間に職場で違法状態があったと認識している 人について集計
- (注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」
- (注3) ()内は、回答者数(N)

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

なかでも、「業務によるケガ・病気を健康保険等で処理するよう指示」の違法状態があったと認識している人のうち、「ブラック企業」だとく思う>割合が66.7%で、最も高い。

●問題状況があった職場では「ブラック企業」との認識は5~7割弱(QT21、QT23)

図表Ⅲ-8 勤め先についての「ブラック企業」の認識

(職場の問題状況別) 0% 40% 60% 80% 100% 嫌がらせとして配置転換、転勤、出向等が行われてい 27.3 5.3 る(187) 職場で暴力が放置されている(126) 29.4 4.0 普通の努力では不可能なノルマが課せられる(236) 28.4 6.4 会社が労働者を自主的な退職に追い込もうとする 30.0 6.0 (233)求人や面接の時に示された労働条件と実際の労働条 30.3 6.3 件が違う(320) 11.1 退職したいと申し出ても辞めさせてもらえない(180) 27.8 セクシャルハラスメントが行われている(207) 8.2 56.5 35.3 7.1 パワーハラスメントが行われている(467) 38.1 8.6 短期間で辞めていく人が多い(676) 45.3 ■勤め先を「ブラック企業」だと<思う> ロわからない ロ<思わない>

(注1) QT23 で過去1年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について集計

- (注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」
- (注3) ()内は、回答者数(N)

<u>過去1年間に職場で問題のある状</u> <u>況があったと認識している人につい</u>

- <u>て</u>、自分の勤め先が「ブラック企 業」だと思うかどうかの認識をみる
- と、<u>いずれの項目も「ブラック企業」だとく思う>割合が 5~7 割弱</u>を占めている。

その割合がとくに高いのが、「嫌がらせとして配置転換、転勤、出向等が行われている」(67.4%)、

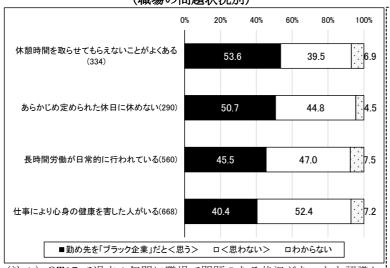
「職場で暴力が放置されている」 (66.7%)、「普通の努力では不可

能なノルマが課せられる」

(65.3%) であった。

●職場で心身の健康を害した人や日常的長時間労働が存在しても「ブラック企業」との認識は半数以下(QT21、QT17)

図表Ⅲ-9 勤め先についての「ブラック企業」の認識 (職場の問題状況別)



(注1) QT17 で過去1年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について集計

(注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」

(注3) ()内は、回答者数 (N)

過去 1 年間に職場で「休憩時間を取らせてもらえないことがよくある」、「あらかじめ定められた休日に休めない」との問題状況があったと認識している人で、勤め先を「ブラック企業」だと〈思う〉割合は5割強を占めている。

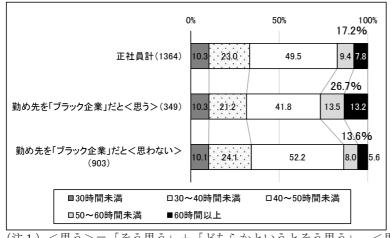
一方、<u>職場で「仕事により心身の</u> 健康を害した人がいる」、「長時間 労働が日常的に行われている」と認 識していても、勤め先を「ブラック 企業」だとく思う>割合は半数以下 となっている。

「ブラック企業」と認識する正社員は長時間労働の傾向 ~3割強が長時間労働で体調を崩す経験あり

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員は週実労働時間が長い(F8、QT21)

図表Ⅲ-10 1週間あたりの平均実労働時間

(「ブラック企業」の認識別、正社員のみ)



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

勤め先を「ブラック企業」だとく 思う>正社員は、〈思わない〉正社 員よりも、1週間あたりの平均実労 働時間が長い。50時間以上の割合 は、〈思う〉とする正社員が 26.7%で、〈思わない〉とする正社 員の13.6%を上回っている。 ●勤め先を「ブラック企業」だと思う人は上司による管理が不十分と感じている(QT16、QT21)

図表Ⅲ-11 上司による管理状況の認識 (「ブラック企業」の認識別)

						(%)
		思わない 働きかけていると るように積極的に 有給休暇を取得す	いて明確な指示を仕事の進め方につ	ると思わない ならないように業 労働時間が過重に	ると思わない健康を気遣ってい	把握していると思実際の労働時間を
	合計(1364)	42.2	43.0	37.0	33.5	23.7
正社員	勤め先を「ブラック企業」だと <思う>(349)	57.0	56.7	54.2	53.6	35.8
	<思わない>(903)	38.3	39.3	31.8	27.2	19.5
	合計(636)	38.1	32.5	25.3	24.7	13.7
非正社員	勤め先を「ブラック企業」だと <思う>(116)	58.6	52.6	44.8	49.1	28.4
	<思わない>(444)	34.9	29.7	22.3	19.6	10.1

- (注1) QT16(1)~(5)について「そう思わない」と回答した割合
- (注2) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」、< 思わない>=「どちらかというとそう思わない」+「そう思わない」

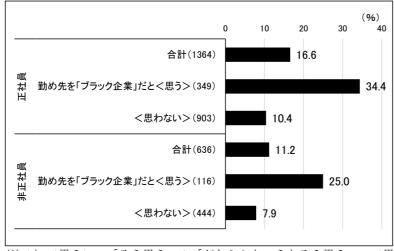
(注3) ()内は、回答者数 (N)

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

とくに「有給休暇を取得するよう 積極的に働きかけていると思わな い」の割合が、正社員(57.0%)、 非正社員(58.6%)ともに高い。

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員の3割強は長時間労働で体調を崩した経験がある(QT15、QT21)

図表Ⅲ-12 長時間労働により体調を崩した経験がある人の割合 (「ブラック企業」の認識別)



(注1) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」、<思 わない>=「どちらかというとそう思わない」+「そう思わない」

(注2) ()内は、回答者数(N)

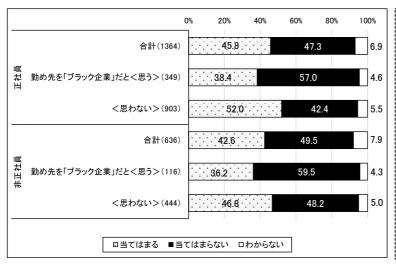
過去6か月間に長時間労働が原因で体調を崩した経験がある人の割合は、就業形態にかかわらず、勤め先を「ブラック企業」だとく思う>人のほうがく思わない>人よりも高い。

「ブラック企業」だとく思う>正 社員の3割強が、長時間労働により 体調を崩した経験があると回答して いる。

「ブラック企業」との認識が働きがいや定着志向に影響

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人の約6割は働きがいを感じていない(QR20(1)、QT21)

図表Ⅲ-13 仕事に働きがいを感じているか (「ブラック企業」の認識別)



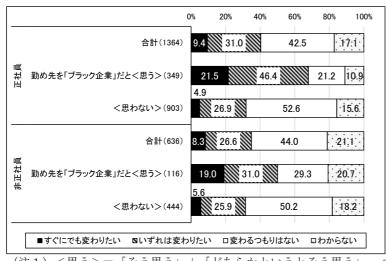
勤め先を「ブラック企業」だと思うかとの認識別に、仕事に働きがいを感じているかをみたところ、「ブラック企業」だと〈思う〉人のほうが〈思わない〉人よりも、働きがいを感じていない。

働きがいを感じていない割合は、 「ブラック企業」だとく思う>正社 員で57.0%、非正社員で59.5%に のぼる。

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

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員の7割弱は転職を希望(QR21、QT21)

図表Ⅲ-14 今の勤め先の会社を変わりたいと思うか (「ブラック企業」の認識別)



今の勤め先の会社をく変わりたい> と回答した割合は、勤め先を「ブラック企業」だとく思う>人のほうがく思わない>人よりも高い。「ブラック企業」だとく思う>正社員では 67.9%、非正社員では50.0%を占めている。

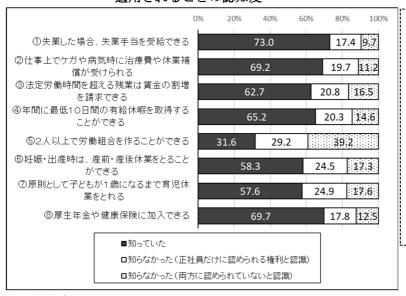
- (注1) <思う>=「そう思う」+「どちらかというとそう思う」、<思わない>=「どちらかというとそう思わない」+「そう思わない」
- (注2) <変わりたい>=「すぐにでも変わりたい」+「いずれは変わり たい」
- (注3) ()内は、回答者数 (N)

4. 勤労者の権利についての認知度

労働組合結成に関する権利は認知度が低い

●労働組合の結成に関する権利の認知度は3割強(QT20)

図表Ⅲ-15 正社員と非正社員の両方で各制度が 適用されることの認知度



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

これを「知らなかった」とする人のなかでも、正社員と非正社員の両方に認められていないと認識していたのが39.2%にのぼる。

(注) 回答者数 2000

●権利認知度は若年層、労組非加入で低い傾向(QT20)

図表Ⅲ-16 正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることを「知っていた」割合

(金) 大き できる できる できる できる できる できる できる できる できる でき										(70)
性別 男性(1056) 73.1 69.0 66.6 64.8 38.8 57.4 58.0 69.0 女性(944) 72.8 69.3 58.4 65.6 23.5 59.2 57.1 70.4 20代(403) 65.0 61.5 57.1 62.3 29.5 51.9 50.6 61.5 30代(434) 68.2 64.5 58.5 59.0 30.4 57.4 58.8 66.1 40代(517) 79.3 73.3 65.8 66.2 30.6 60.3 58.0 75.0 50代(493) 76.7 73.4 67.3 71.2 32.5 60.4 60.6 73.4 60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2 労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2			安業した場合、失	費や休業補償が受けられ仕事上でケガや病気時に	は賃金の割増を請求できぇ法定労働時間を超える残	暇を取得することができ年間に最低10日間の有	ことができる2人以上で労働組合を作	伎休業をとることができぇ妊娠・出産時は、産前・	なるまで育児休業をとれる原則として子どもが1歳	厚生年金や健康保険に加
技術 女性(944) 72.8 69.3 58.4 65.6 23.5 59.2 57.1 70.4 大性(944) 65.0 61.5 57.1 62.3 29.5 51.9 50.6 61.5 30代(434) 68.2 64.5 58.5 59.0 30.4 57.4 58.8 66.1 40代(517) 79.3 73.3 65.8 66.2 30.6 60.3 58.0 75.0 50代(493) 76.7 73.4 67.3 71.2 32.5 60.4 60.6 73.4 60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2 労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2		合計(2000)	73.0	69.2	62.7	65.2	31.6	58.3	57.6	69.7
女性(944) 72.8 69.3 58.4 65.6 23.5 59.2 57.1 70.4 年齢階層 20代(403) 65.0 61.5 57.1 62.3 29.5 51.9 50.6 61.5 40代(517) 79.3 73.3 65.8 66.2 30.6 60.3 58.0 75.0 50代(493) 76.7 73.4 67.3 71.2 32.5 60.4 60.6 73.4 60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2 労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2	## 모i	男性(1056)	73.1	69.0	66.6	64.8	38.8	57.4	58.0	69.0
年齢階層 30代(434) 68.2 64.5 58.5 59.0 30.4 57.4 58.8 66.1 40代(517) 79.3 73.3 65.8 66.2 30.6 60.3 58.0 75.0 50代(493) 76.7 73.4 67.3 71.2 32.5 60.4 60.6 73.4 60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2 労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2	上が	女性(944)	72.8	69.3	58.4	65.6	23.5	59.2	57.1	70.4
年齢階層 40代(517) 79.3 73.3 65.8 66.2 30.6 60.3 58.0 75.0 50代(493) 76.7 73.4 67.3 71.2 32.5 60.4 60.6 73.4 60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2 労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2			65.0	61.5	57.1	62.3	29.5	51.9	50.6	61.5
50代(493) 76.7 73.4 67.3 71.2 32.5 60.4 60.6 73.4 60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2 労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2			68.2	64.5	58.5	59.0	30.4	57.4	58.8	66.1
60代前半(153) 73.9 74.5 64.1 67.3 41.2 63.4 60.8 71.2	年齢階層	40代(517)	79.3	73.3	65.8	66.2	30.6	60.3	58.0	75.0
労組加入状 労組加入(580) 78.1 75.3 69.5 70.2 42.1 65.9 69.3 75.9 分組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2			76.7	73.4	67.3	71.2	32.5	60.4	60.6	73.4
況 労組非加入(1420) 70.8 66.6 59.9 63.1 27.3 55.1 52.7 67.2		60代前半(153)	73.9	74.5	64.1	67.3	41.2	63.4	60.8	71.2
) / LO / L		労組加入(580)	78.1	75.3	69.5	70.2	42.1	65.9	69.3	75.9
参考 2019年10月(2000) 75.4 73.0 65.3 66.6 27.1 57.1 54.8 70.5	況		70.8	66.6	59.9	63.1	27.3	55.1	52.7	67.2
	参考	2019年10月(2000)	75.4	73.0	65.3	66.6	27.1	57.1	54.8	70.5

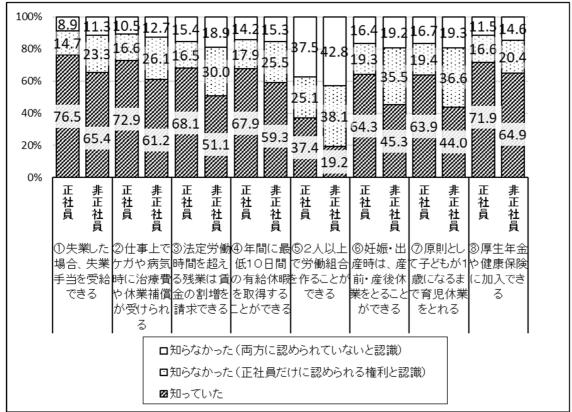
正社員と非正社員の両方で適用されることを「知っていた」とする割合は、若年層、労組非加入で低い傾向にあり、20代と労組未加入では全ての項目で合計を下回り、30代も⑦以外の項目で合計を下回っている。

(注1)網掛けは、合計を下回る値を示している

(注2) ()内は、回答者数 (N)

(%)

●非正社員の半数以上は育児休業、産前産後休業について、5割弱が法定時間超の残業に対す る賃金の割増請求を知らない(QT20)



図表Ⅲ-17 正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度

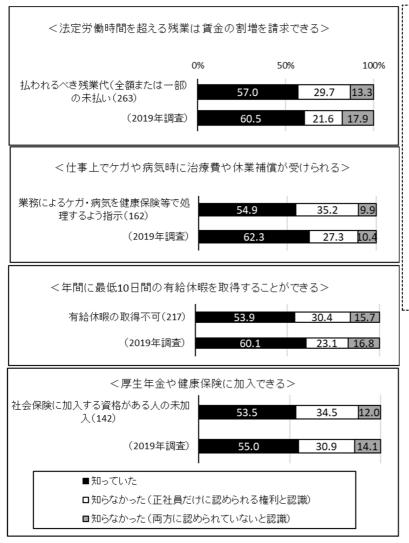
(注)回答者数は、正社員1364、非正社員636

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

「知らなかった(正社員だけに認められる権利と認識)」とする割合は、正社員よりも非正社員で高い。とくに「原則として子どもが1歳になるまで育児休業をとれる」(36.6%)、「妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる」
(35.5%)が高くなっており、権利を知らない(知らなかった[両方に認められていないと認識]を含む)割合は半数以上に達する。また「法定労働時間を超える残業は賃金の割増を請求できる」について、権利を知らない非正社員は5割弱(48.9%)に達する。

●職場で違法状態があったと認識している人の各制度への認知度は前回調査(2019年)よりも低下(QT20、QT22)

図表Ⅲ-18 正社員と非正社員の両方で各制度が適用されること の認知度 (職場の違法状態の認識別)



過去1年間に職場で違法状態があったと認識している人について、正 社員と非正社員の両方で適用される ことの認知度をみると、前回調査 (2019年)よりいずれの項目でも 「知っていた」が低下し、「知らな かった」が上昇している。

特に「残業に対する賃金の割増請求」、「仕事上のケガ等の治療費や休業補償」、「有給休暇の取得」では認知度が6割を超えていたが、今回はいずれも5割台となっている。

(注1) QT22 で過去1年間に職場で違法状態があったと認識している人について集計

(注2) ()内は、回答者数 (N)

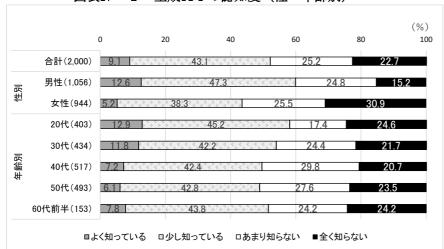
Ⅳ 生成AIに関する意識

1. 生成AIの認知度

生成 AI をく全く知らない>割合は約2割、管理職は僅か6%

●生成AIを<全く知らない>割合は約2割、女性は男性の2倍以上で約3割(QT24)

図表IV-1 生成AIの認知度(性・年齢別)

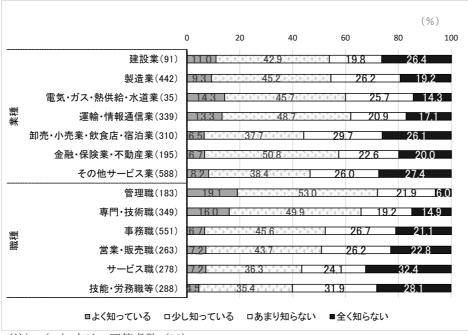


生成A I を<全く知らない</th>>割合は 22.7%。男性に比べて女性の<全く</td>知らない>割合は2倍以上で、約3割(30.9%)。年齢別では、<全く知らない</td>い>割合に偏りは少ないが、40代、50代では<あまり</td>知らない>割合が高い。

(注) () 内は、回答者数 (N)

●<全く知らない>割合は運輸・情報通信業等で1割台、管理職では僅か6%(QT24)

図表IV-2 生成AIの認知度(業種・職種別)



(注) ()内は、回答者数(N)

業種別では、<全<知らない>割合は<u>電気・ガス・熱供給・水道業(14.3%)、運輸・情報</u> 通信業(17.1%)等で低い。

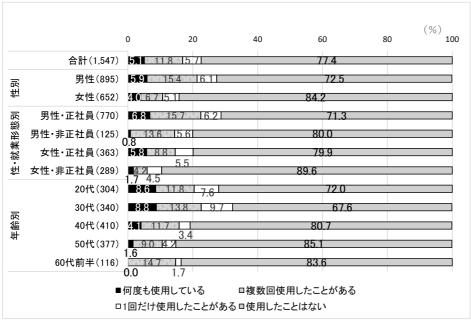
職種別では、**管理職(6.0%)**、次いで**専門・技術職(14.9%)の割合が低い**。

2. 生成AIの利用有無

生成 AI を仕事で<使用した>割合は 22.6% 管理職(35.5%)、職業訓練機会等のある人(32.1%)で多い

●生成 AI を仕事でく使用した>割合は 22.6% (QT25)

図表IV-3 生成AIの利用有無(性・年齢別)

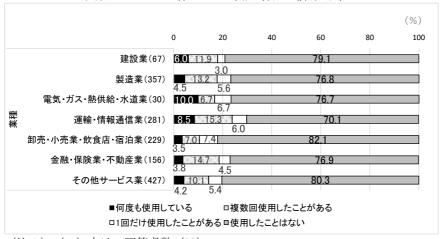


- (注1) ()内は、回答者数(N)
- (注2) <使用した>=「何度も使用している」+「複数回使用したことがある」+「1回だけ使用したことがある」

生成A | を<u>仕事でく使用した>割合は 22.6%</u>。 <u>女性の割合(15.8%)は、男性の割合(27.4%)の半分程度</u>。 年齢別では、20代(28.0%)、30代(32.3%)の割合が高い。

●<使用した>割合は運輸・情報通信業で約3割(QT25)

図表IV-4 生成AIの利用有無(業種別)

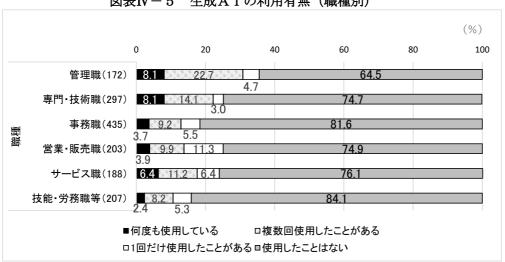


<使用した>割合は、業種別では、**運輸・情報通信業で**29.8%。

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) <使用した>=「何度も使用している」+「複数回使用したことがある」+「1回だけ使用したことがある」

●<使用した>割合は管理職(35.5%)、専門・技術職(25.2%)で比較的高い(QT25)



図表IV-5 生成AIの利用有無(職種別)

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) <使用した>=「何度も使用している」+「複数回使用したことがある」+「1回だけ使用したことがある」

職種別では、**管理職(35.5%)、専門・技術職(25.2%)、営業・販売職(25.1%)**の割合が比較的高い。

●職業能力やキャリアを高める機会や支援がある人等で比較的高い(QT25、QR20)

図表IV-6 生成AIの利用有無(仕事内容別)

	何度も使用 している	複数回使用 したことがあ る	1回だけ使用 したことがあ る	使用したこと はない
職業能力やキャリアを高めるための機会や支持	· 爰がある			
当てはまる(520)	9.4	16.2	6.5	67.9
当てはまらない(899)	3.3	9.6	5.2	81.9
仕事に働きがいを感じている				
当てはまる(729)	7.0	14.1	5.2	73.7
当てはまらない(731)	3.6	9.7	5.9	80.8
自分の能力・専門性を十分に活かせている				
当てはまる(709)	7.5	14.4	4.1	74.0
当てはまらない(716)	3.5	10.1	7.1	79.3
一定の責任・裁量を与えられている				
当てはまる(790)	7.3	14.4	4.1	74.2
当てはまらない(674)	3.1	9.2	7.1	80.6
家計をまかなえる賃金・処遇条件である				
当てはまる(699)	6.4	14.4	4.9	74.2
当てはまらない(765)	4.2	9.8	6.1	79.9

(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) <使用した>=「何度も使用している」+「複数回使用したことがある」+「1回だけ使用したことがある」

職業能力やキャリアを高める機会や支援がある(32.1%)、

仕事に働きがいを感じている(26.3%)、

自分の能力・専門性を十分に活かせている(26.0%)

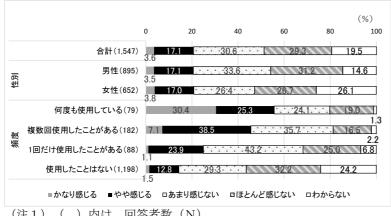
一定の責任・裁量を与えられている(25.8%)人の割合が比較的高い。

3. 生成AIに対する不安

生成 AI の仕事への影響に<不安を感じる>割合は2割程度 「何度も使用」する人では過半数(55.7%)

●生成 AI が仕事に与える影響にく不安を感じる>割合は 20.7% (QT26、QT25)

図表Ⅳ-7 生成AIの仕事への影響の不安(性・頻度別)



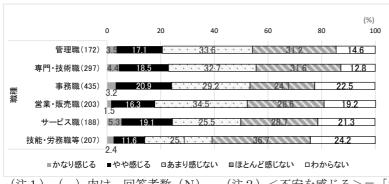
(注1) ()内は、回答者数(N)

(注2) <不安を感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」

生成AIが自分の仕事に与える 影響にく不安を感じる>割合は 20.7%

男女で大きな差は見られない。 使用頻度が高い程、<不安を感 じる>割合は高く、「何度も使 用」の人は過半数(55.7%)、 「複数回使用」の人は 45.6%。 -方、「使用したことはない」人は **14.3%**にとどまる。

図表Ⅳ-8 生成AIの仕事への影響の不安(職種別)

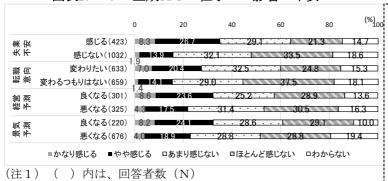


職種別では、サービス職 <u>(24.4%)、事務職(24.1%)、</u> 専門・技術職(22.9%)で<不安 を感じる>割合が高い。

(注1) ()内は、回答者数(N)、(注2)<不安を感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」

D<不安を感じる>割合は失業不安を感じる人等で高い(QT26、QR3、QR5、QR8、QR21)

図表Ⅳ-9 生成AIの仕事への影響の不安



(注2) <不安を感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」

<不安を感じる>割合は、今後1 年間に失業不安を感じる人 (35.0%)、転職意向のある人 (27.4%) で高い。

一方、1年後の勤務先の**経営状況や** 日本の景気が「良くなる」と回答し **た人の方が**「悪くなる」と回答した 人よりく不安を感じる>割合が高 く、いずれも3割台。