報道用資料
2021 年 11 月 5 日

# *1 年前と比べた景気認識、2 期連続で改善も依然として低い水準*
# *賃金収入の動きは改善しているものの依然として低い水準*

## -第４２回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）』調査結果-

連合総研では、１０月初旬に第 42 回勤労者短観調査を実施しました。今回の調査内容は、「勤労者の景況感や物価」、「仕事と生活に関する意識」などの定点調査のほか、「労働時間、有給休暇についての意識と実態」、「働き方改革関連法についての意識と実態」そして「新型コロナウイルス感染症による雇用や収入への影響」などとしました。

本公表は、首都圏・関西圏の回答者 2000 人についての分析結果であり、12 月中旬には、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》**

**１．勤労者の生活と仕事に関する意識・・・・・・・P3～11**
- ◆ １年前と比べた景気認識は、2 期連続で改善も依然として低い水準。１年後の景気見通しは、改善認識が強まる。【図表Ⅰ-1】
- ◆ 賃金収入の動きは改善しているものの依然として低い水準【図表Ⅰ-8】
- ◆ 現在の暮らし向き、１年後の暮らし向きの認識は改善【図表Ⅰ-11】

**２．仕事と生活についての意識と実態・・・・・・P12～16**
- ◆ 経年の変化をみると「仕事と生活のバランス」などが改善傾向【図表Ⅱ-1】
- ◆ ＷＬＢがとれている認識は、女性正社員で大きく改善【図表Ⅱ-2】
- ◆ 非正社員の約 7 割で家計をまかなえる賃金・処遇条件にあてはまらない【図表Ⅱ-6】

**３．労働時間、有給休暇についての意識と実態・・・・・・P17～28**
- ◆ 平均実労働時間は 2021 年 4 月調査から増加傾向【図表Ⅲ-1】
- ◆ 賃金不払い残業は若干減少、残業時間平均は増加傾向【図表Ⅲ-9】
- ◆ 在宅勤務・テレワークを実施した割合が再び３割超【図表Ⅲ-18】
- ◆ 従業員規模 99 人以下の企業では労働時間管理をしていない割合は２割弱【図表Ⅲ-19】

**４．職場での働き方改革の取り組みと実態・・・・・・P29～32**
- ◆３割超が長時間労働是正の取り組みにより業務の生産性・効率性、ワークライフバランスが改善【図表Ⅳ-3】
- ◆同一労働同一賃金の取り組みにより、無期フルタイム以外の３割で基本給が増加【図表Ⅳ-7】

**５．新型コロナウイルスの影響・・・・・・P33～37**
- ◆依然として約４割が新型コロナの影響ありと回答【図表Ⅴ-1】
- ◆「兼業・副業」に取り組んでいる人・これから取り組もうとしている人が２割以上【図表Ⅴ-4】

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
RENGO-RIALS

連合総合生活開発研究所（連合総研） 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：戸塚・金成・麻生・石黒・萩原・松岡・後藤
ＵＲＬ　http://www.rengo-soken.or.jp

## 調査実施要項

| | |
|---|---|
| 調　査　名 | 勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査 |
| 調 査 機 関 | 公益財団法人 連合総合生活開発研究所<br>（株式会社インテージリサーチに調査委託） |
| 調 査 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ものを対象に､「平成 29 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 | 2021 年（令和３年）10 月１日～５日 |
| 調 査 方 法 | インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式 |

回答者の構成
（首都圏・関西圏）

単位：％、（　）内は回答者数

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

※四捨五入により、割合の合計値が 100.0%にならない場合がある。

調 査 項 目

１．　定 点 観 測 調 査

［景気・仕事・生活についての認識］
景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について

［仕事と働き方についての認識］
WLB、働きがい、キャリア支援、家計をまかなえる処遇・賃金等に関する意識と実態について

２．　準定点観測調査（隔回実施）

［時間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・取得実態等について
労働時間の把握方法について

３．　トピック調査１

［働き方改革関連法についての意識と実態］

４．　トピック調査２

「新型コロナウイルス感染症による雇用や収入への影響」

（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。

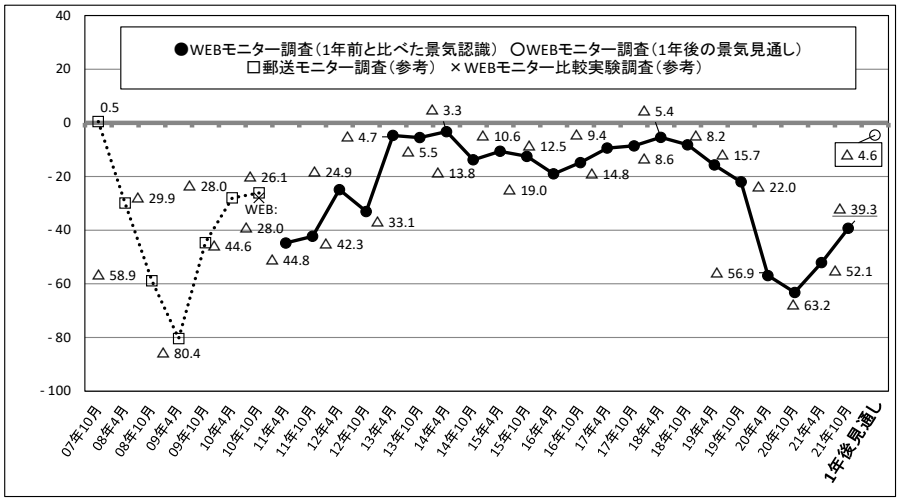
# Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

## １．景気、物価に対する意識

***１年前と比べた景気認識は、２期連続で改善も依然として低い水準。１年後の景気見通しは、改善認識が強まる。***

●１年前と比べた景気認識は、２期連続で改善したものの、依然として低い水準。１年後の景気見通しは改善するとの認識が強まる。（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.）



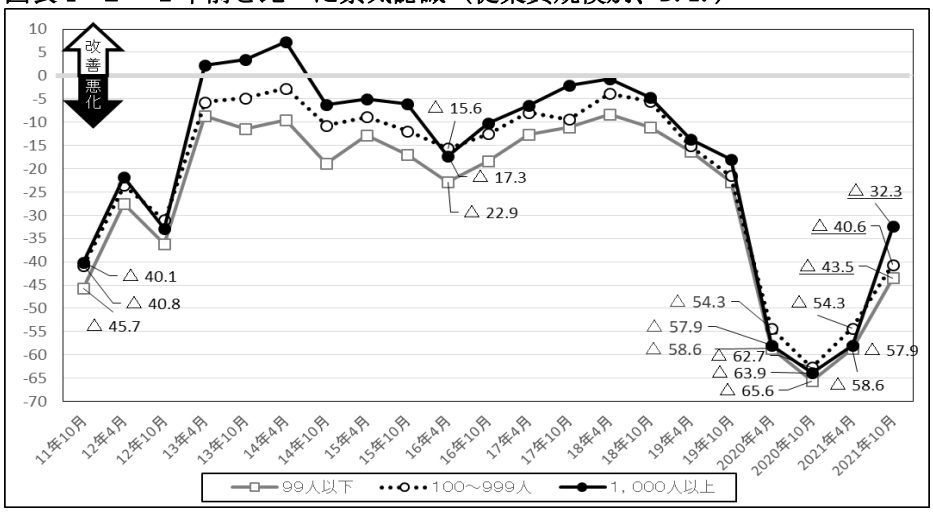

１年前と比べた景気認識D.I.値はマイナス39.3と、２期連続で改善したものの、依然として低い水準にとどまっている。

１年後の景気見通しD.I.値はマイナス4.6と、前回調査（マイナス20.7）から増加しており、改善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すべての従業員規模で2期連続で改善したものの、依然として低い水準（QR2）

図表Ⅰ－２　１年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



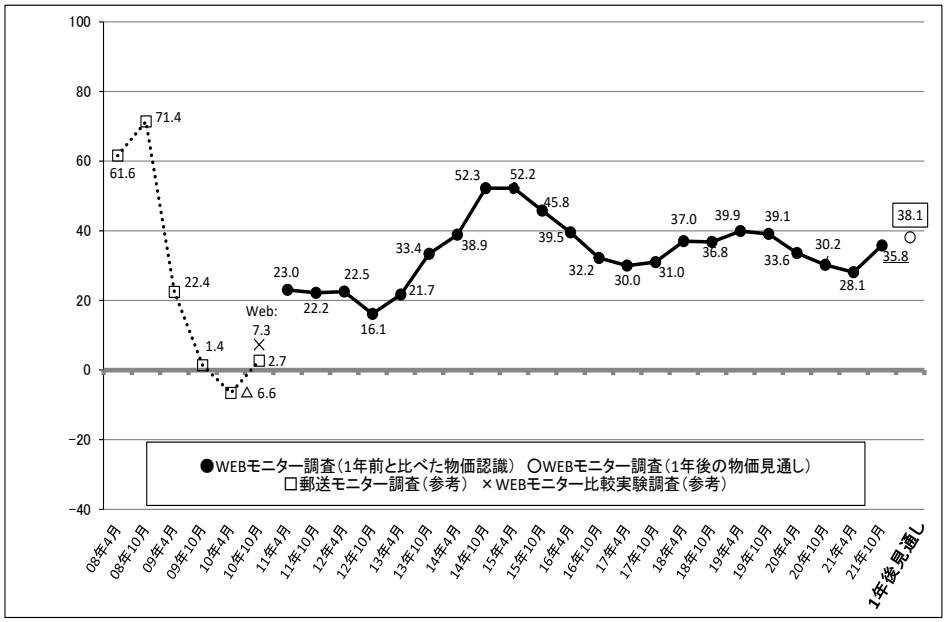

１年前と比べた景気認識D.I.値は、従業員規模99人以下ではマイナス43.5、100～999人ではマイナス40.6、1,000人以上ではマイナス32.3と、すべての従業員規模において２期連続で改善したものの、依然として低い水準にとどまっている。

（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

# 物価は上昇し、今後も上昇が続くとの認識が増加

## ●物価は上昇し、今後も上昇が続くとの認識が増加（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35.8と、前回調査から増加した。

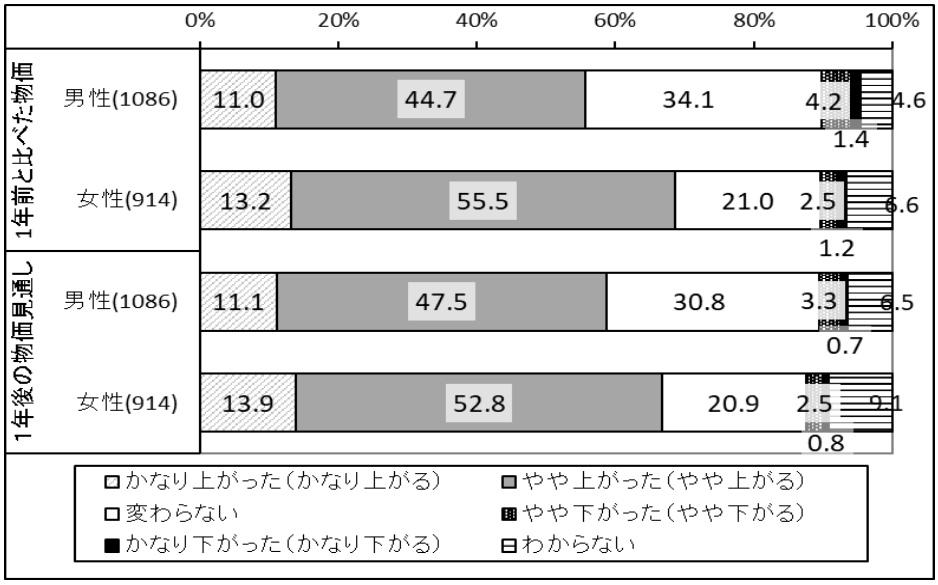
１年後の物価見通しD.I.値はプラス38.1と、前回調査（プラス31.1）から増加しており、物価の上昇が続くとの認識が強まっている。

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

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

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

図表Ⅰ－４　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し（性別）




１年前と比べた物価認識を性別にみると、物価が＜上がった＞とする割合は、女性の方が高い（男性55.7%、女性68.7%）。

１年後の物価見通しについても、物価が＜上がる＞とする割合は、女性の方が高い（男性58.6%、女性66.7%）。

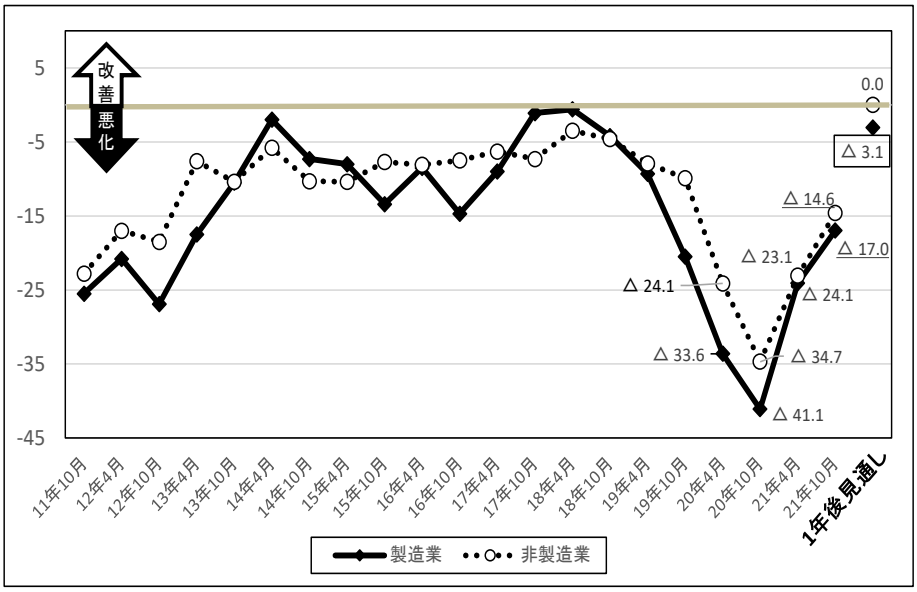
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）　１年前と比べて物価が＜上がった＞＝「かなり上がった」＋「やや上がった」
現在と比べて１年後の物価が＜上がる＞＝「かなり上がる」＋「やや上がる」

## ２．勤め先と仕事に関する意識

### *「１年前と比べた勤め先の経営状況」「１年後の経営状況見通し」はともに改善*

●「1年前と比べた経営状況」「1年後の経営状況見通し」は、製造業、非製造業とも改善（QR4、QR5）

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




**１年前と比べた勤め先の経営状況認識D.I.値は、**製造業がマイナス17.0、非製造業がマイナス14.6と、**前回調査よりも改善している。**

**１年後の経営状況見通しについても、**製造業がマイナス3.1、非製造業が0.0と、前回調査（それぞれマイナス8.2、マイナス7.2）よりも**改善している。**

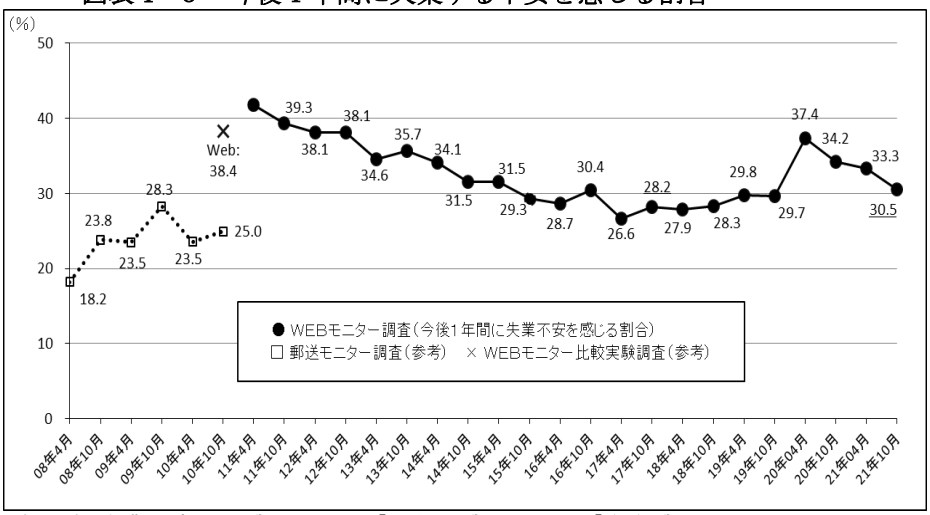
（注１）　１年前と比べた勤め先の経営状況D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}　÷回答数（「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く）×100

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

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

●引き続き約３割が失業不安を感じている（QR8）

図表Ⅰ－６　今後１年間に失業する不安を感じる割合



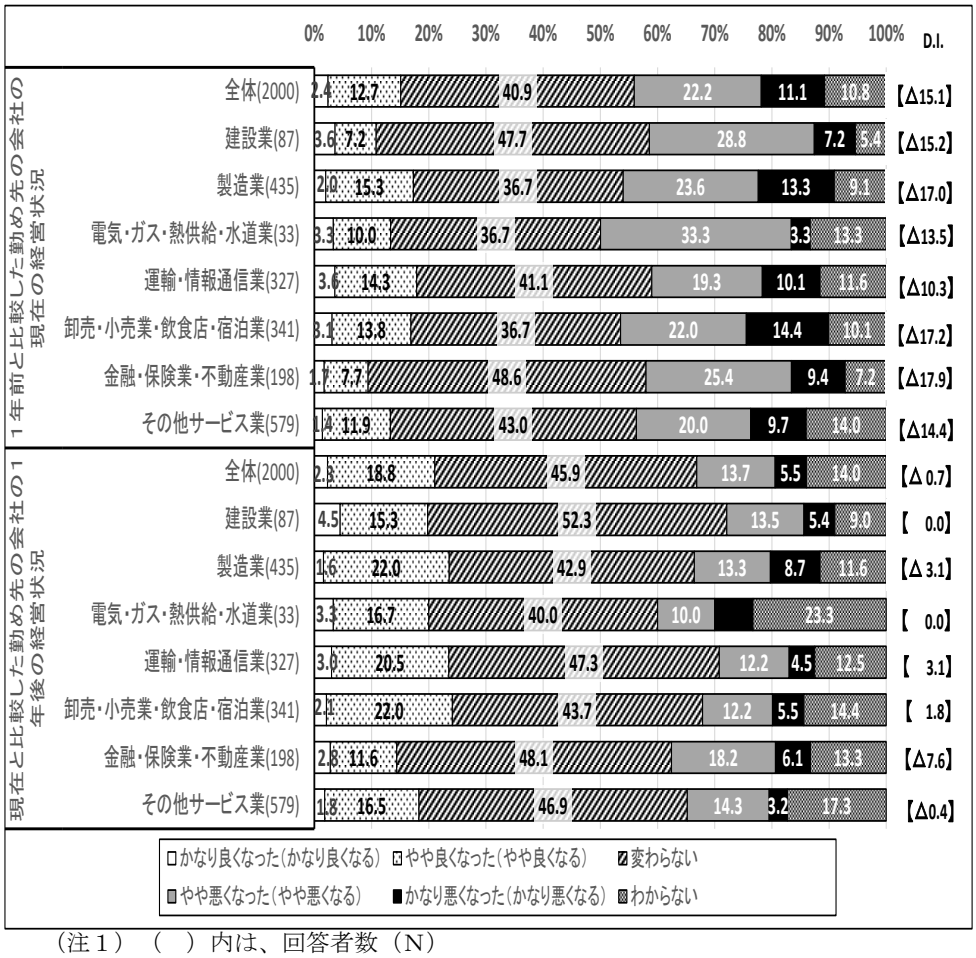

今後１年くらいの間に自身が失業する不安を＜感じる＞割合は、2020年４月の37.4%から、３期連続で減少し、30.5%となったものの、**引き続き約３割が失業の不安を感じている。**

（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

●「製造業」「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」は、１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が悪化したとの回答が多いが、１年後の経営状況が良くなるとの回答も多い（QR4、QR5）

図表Ｉ－７　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、＜悪くなった＞とする割合が最も高いのは製造業（36.9%）で、次いで電気・ガス・熱供給業・水道業（36.6%）、卸売・小売業・飲食店・宿泊業(36.4%)、建設業（36.0%）である。

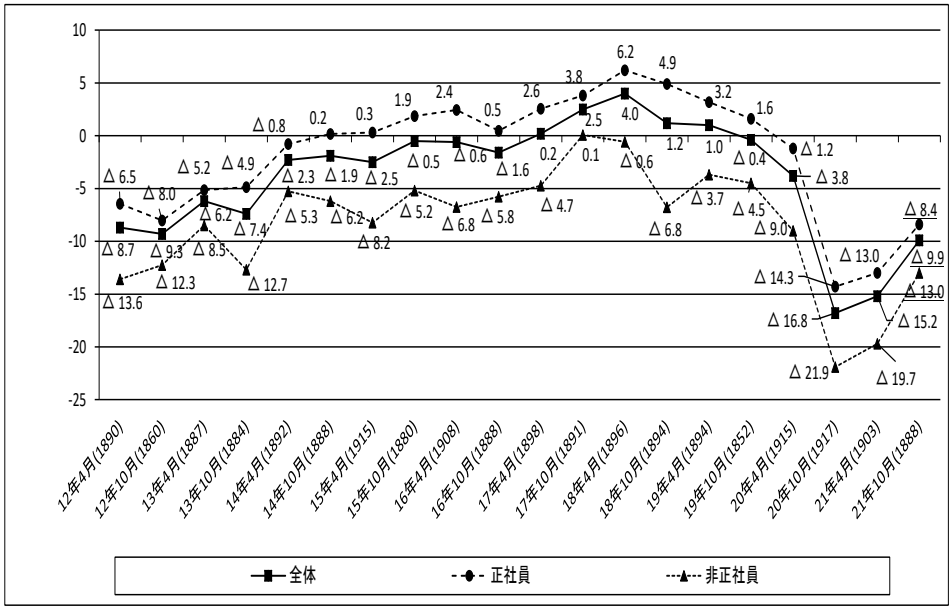
現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜良くなる＞とする割合が最も高いのは卸売・小売業・飲食店・宿泊業(24.1%)で、次いで製造業(23.6%)、運輸・情報通信業

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

# 賃金収入の動きは改善しているものの依然として低い水準

## ●1年前と比べた賃金収入の動きは改善しているものの、依然として低い水準（QR9）

図表Ⅰ－８　１年前と比べた自身の賃金収入の増減（D.I.）

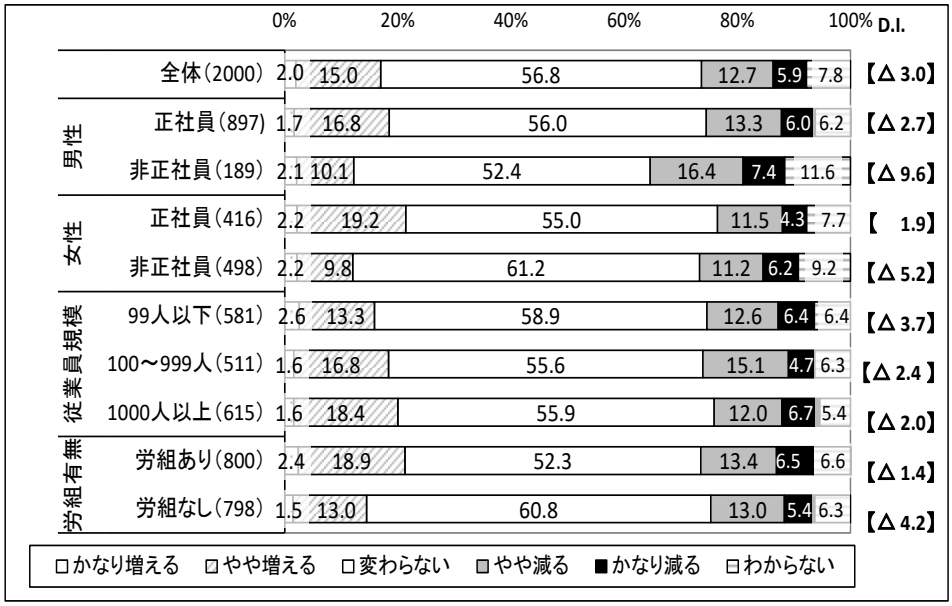



１年前と比べた自身の賃金収入の増減 D.I.値は、正社員（マイナス8.4）、非正社員（マイナス 13.0）とも２期連続で改善しているものの、依然として低い水準である。

（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
（注３）2010 年４月調査では１年前の就業状況について未調査のため集計をしていない。

## ●1年後の賃金収入見通しは改善したが、「男性非正社員」「女性非正社員」「従業員規模 99 人以下」でマイナスが大きい（QR10）

図表Ⅰ－９　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）

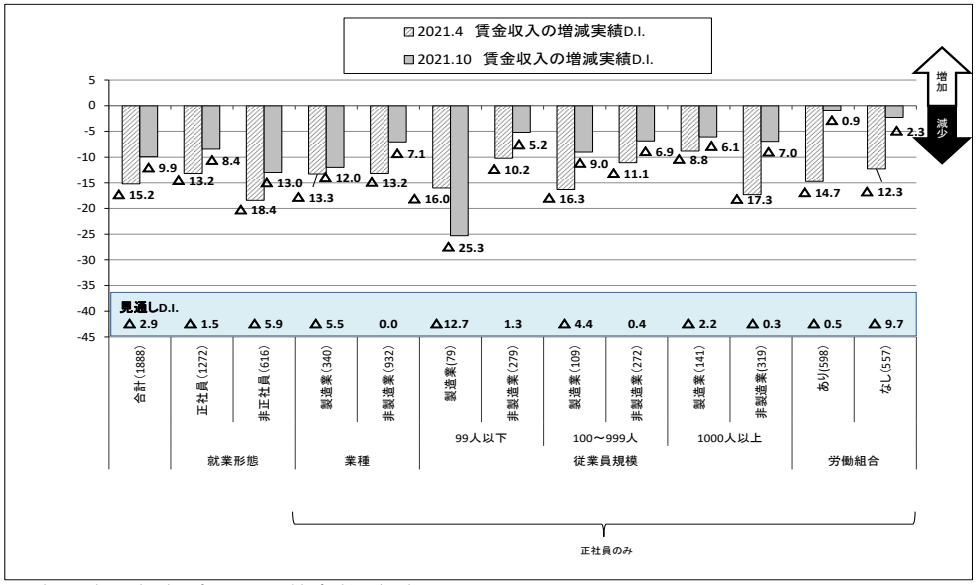



１年後の賃金収入見通し D.I.値はマイナス３.0 と、前回調査（マイナス 7.8）から改善したが、属性別にみると、男性非正社員（マイナス 9.6）、女性非正社員（マイナス 5.2）、従業員規模 99 人以下（マイナス 3.7）でマイナスが大きい。

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

●1年前と比べた賃金収入の実績は、正社員・非正社員とも改善しているが、正社員を属性別にみると、99 人以下の製造業のみ大きく悪化している（QR9、QR10）

図表Ⅰ-10　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）
（就業形態別、正社員について業種・従業員規模、労組有無別）




１年前と比べた賃金収入増減実績 D.I.値を就業形態別にみると、正社員はマイナス 8.4、非正社員はマイナス 13.0 と、前回調査から改善している。

正社員を属性別にみると、従業員規模 99 人以下の製造業のみマイナス 25.3 と、前回調査から大きく悪化している。

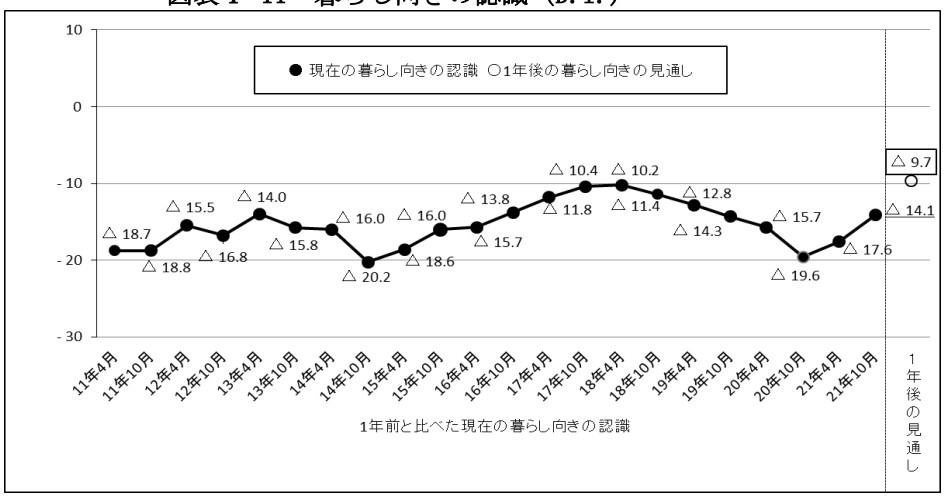
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR1 で１年前は「働いていなかった」、１年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計
（注３）１年前と比べた賃金収入 D.I.={「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注４）１年後の賃金収入見通し D.I.={「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

## ３．日常の暮らし向きに関する意識

### *現在の暮らし向き、１年後の暮らし向きの認識は改善*

●現在の暮らし向き、1年後の暮らし向きの認識は改善（QR17、QR18）

図表Ⅰ-11　暮らし向きの認識（D.I.）




１年前と比べた現在の暮らし向きの認識 D.I.値はマイナス 14.1 と、２期連続で改善している。

１年後の暮らし向きの見通し D.I.値はマイナス 9.7 と、前回調査（マイナス 11.9）から増加しており、改善するとの認識が強まっている。

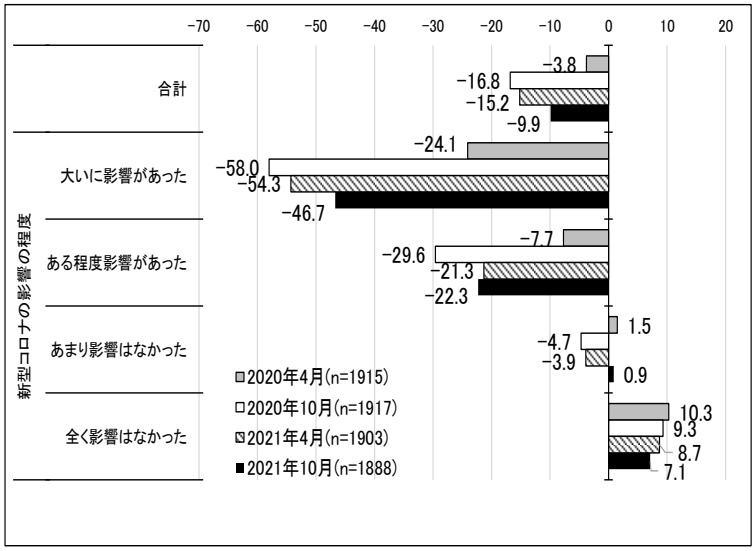
（注１）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5)＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」「無回答(10 年 10 月調査まで)」を除く）×100
（注２）第 21 回調査（11 年 4 月）以降の集計対象は 20～64 歳、第 20 回調査(10 年 10 月)以前は 20～59 歳

## ４．新型コロナウイルスの影響

### *新型コロナの影響が大いにあった人の過半数が失業不安を感じている*

●「１年前と比べた現在の賃金収入」は新型コロナの影響があった層で依然として大きくマイナス（QR9、QT24）

図表Ｉ－１２　１年前と比べた現在の賃金収入の増減
（新型コロナの影響の程度別、D.I.）



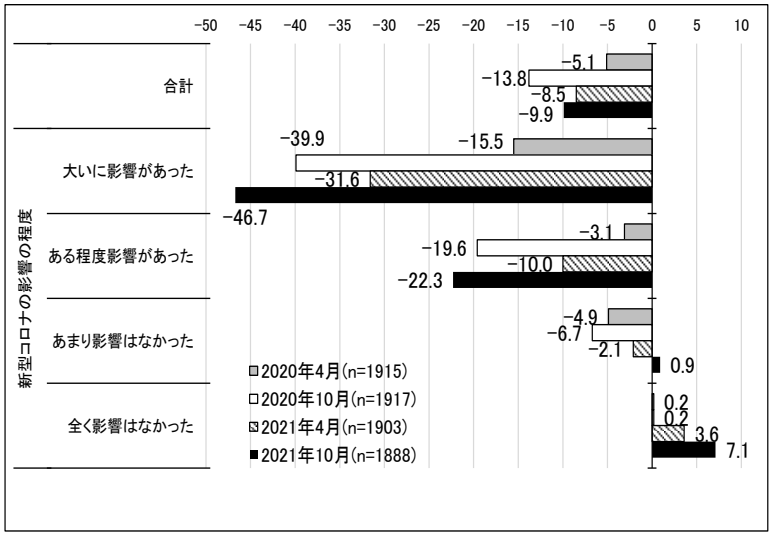

１年前と比べた現在の賃金収入の増減について、新型コロナウイルスの雇用や収入に関わる影響（以下、「新型コロナの影響」）の程度別のD.I.値をみると、前回調査（2021年４月）と同様に今回調査（2021年10月）でも「大いに影響があった」、「ある程度影響があった」層でマイナスとなっている。

とくに**「大いに影響があった」層では、前回調査よりマイナス幅が減少しているものの、マイナス46.7と他の層を大きく下回っている。**

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

●「１年前と比べた現在の実労働時間」は新型コロナの影響が大いにあった層で大きくマイナス（QR7、QT24）

図表Ｉ－１３　１年前と比べた現在の実労働時間の増減
（新型コロナの影響の程度別、D.I.）



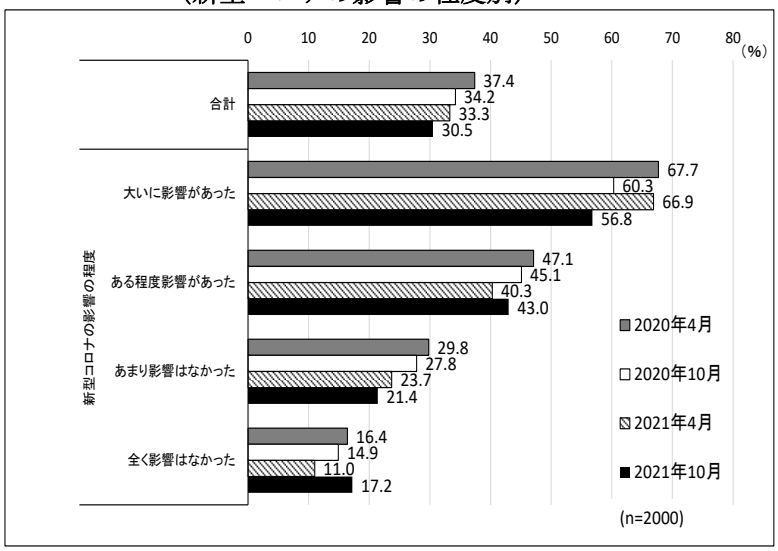

１年前と比べた現在の実労働時間の増減について、新型コロナの影響の程度別のD.I.値をみると、「あまり影響はなかった」層ではプラス0.9、「全く影響はなかった」層ではプラス7.1となっている。

一方で**「大いに影響があった」層では、前回調査（2021年４月）よりもマイナス幅が増加しており、マイナス46.7と最も低くなっている。**

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

●失業不安を＜感じる＞割合は、新型コロナの影響が大いにあった人で５割以上（QR8、QT24）

図表Ｉ－１４　今後１年間に失業不安を＜感じる＞割合
（新型コロナの影響の程度別）



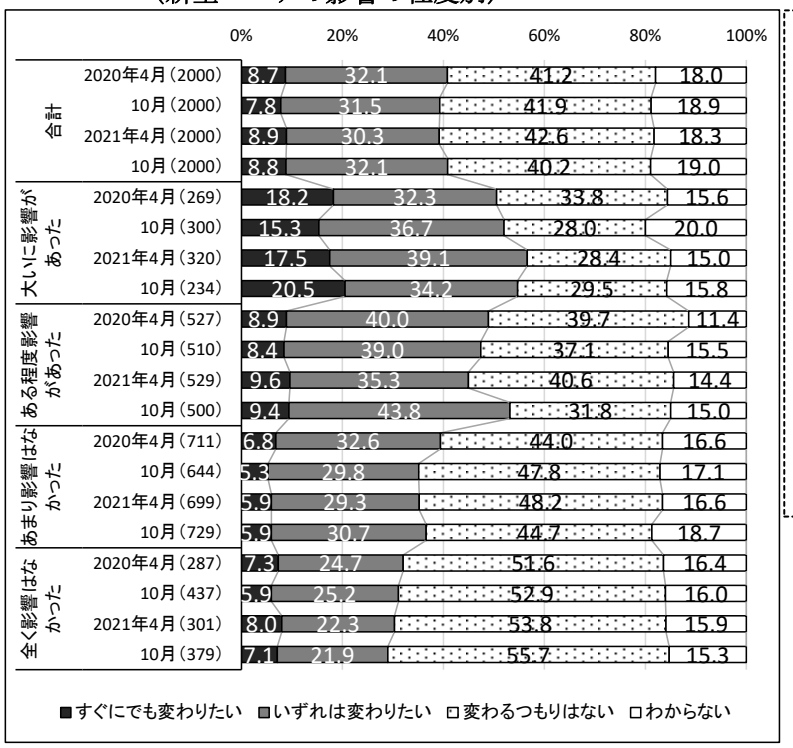

（注）失業不安を＜感じる＞＝「かなり感じる」＋「やや感じる」

今後１年間に失業する不安を＜感じる＞割合をみると、新型コロナについて「大いに影響があった」層では56.8%と、前回調査（2021年４月）よりも減少しているものの、半数を超えている。

一方で「ある程度影響があった」層では43.0%、「全く影響はなかった」層では17.2%と前回調査（2021年４月）よりも増加している。

●新型コロナの影響があった人のうち、過半数が転職したい意向（QR20、QT24）

図表Ｉ－１５　転職の意向
（新型コロナの影響の程度別）



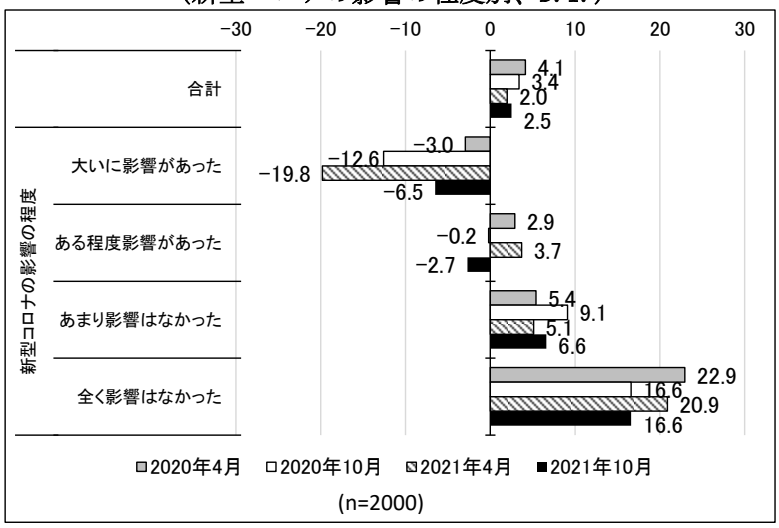

（注１）＜変わりたい＞＝「すぐにでも変わりたい」＋「いずれは変わりたい」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

新型コロナの影響の程度別に転職の意向をみると、「大いに影響があった」層では、＜変わりたい＞との割合が54.7%と、前回調査（2021年４月）よりも減少しているものの半数を超えている。

一方で「ある程度影響があった」層では53.2%と前回調査（2021年４月）よりも増加している。

●新型コロナの影響が全く影響がなかった層で、仕事と生活のバランスが悪化（QR19(10)、QT24）

図表Ｉ－１６　仕事と生活のバランスが適度にとれている認識
（新型コロナの影響の程度別、D.I.）



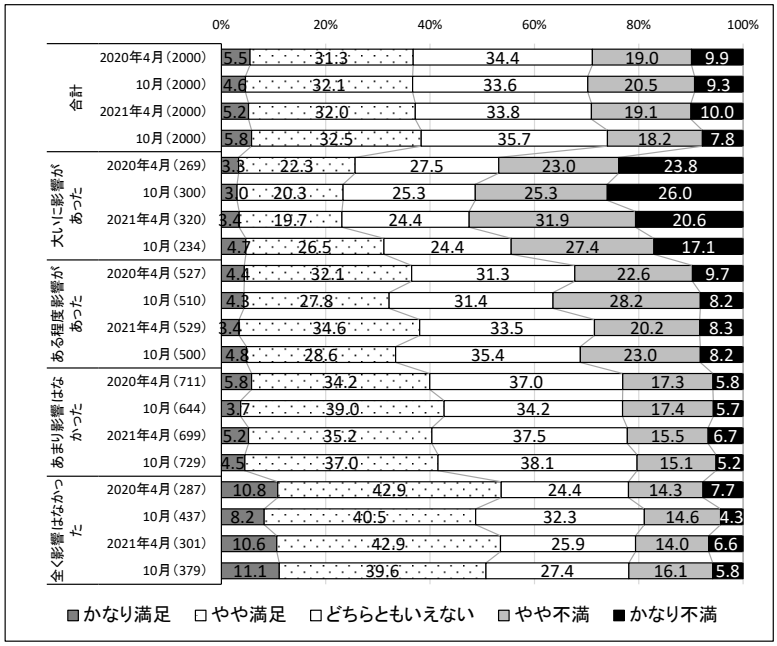

仕事と生活のバランスが適度にとれているかの認識について、新型コロナの影響の程度別のD.I.値をみると、「大いに影響があった」層ではマイナス6.5と、前回調査（2021年４月）から改善している。

反対に、「全く影響はなかった」層ではプラス16.6と前回調査（2021年４月）より悪化している。

（注）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）｝÷回答者数（「わからない」を除く）×100

●生活全般について、新型コロナの影響がある程度影響があった層で不満が増加（QR22、QT24）

図表Ｉ－１７　生活全般に関する満足度
（新型コロナの影響の程度別）




生活全般に関する満足度について、新型コロナの影響の程度別にみると、「大いに影響があった」層では＜不満＞（44.5%）が＜満足＞（32.1%）を上回っているが前回調査（2021年４月）よりも＜不満＞の割合が減少している。

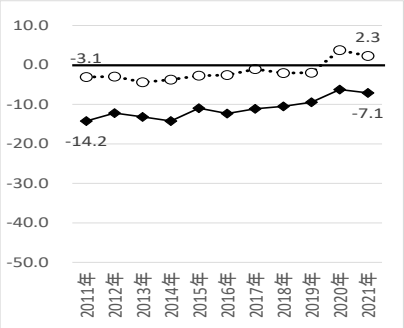
反対に、「ある程度影響があった」層では＜不満＞が31.2%と、前回調査（2021年４月）よりも増加している。

（注１）＜満足＞＝「かなり満足」＋「やや満足」、＜不満＞＝「やや不満」＋「かなり不満」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

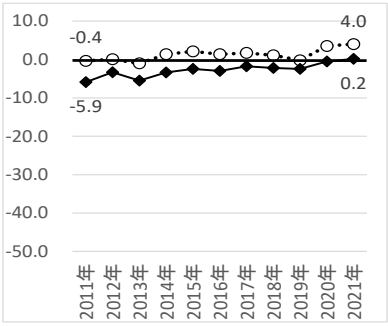
# Ⅱ　仕事と生活についての意識と実態

図表Ⅱ－１　今の仕事についての意識（性・就業形態別）（D.I.）

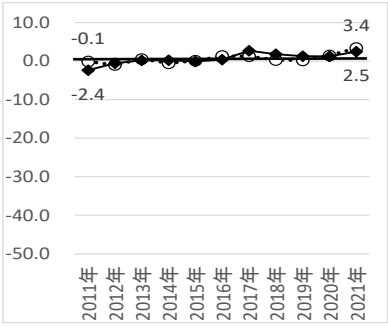
QR19 仕事と生活のバランス



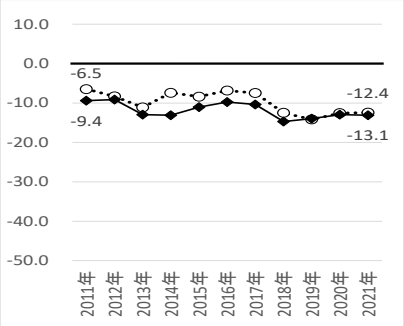

QR21 仕事満足度



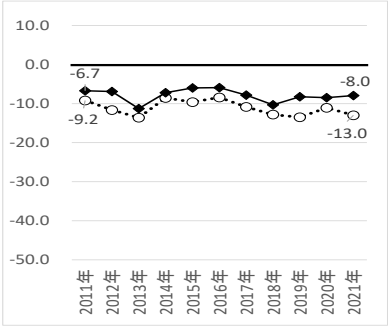

QR22 生活満足度



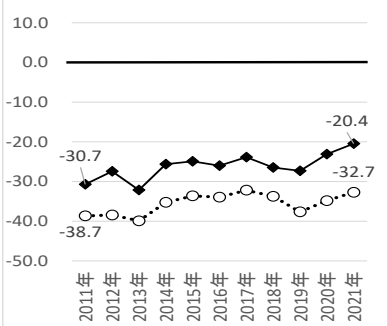

QR19 働きがい



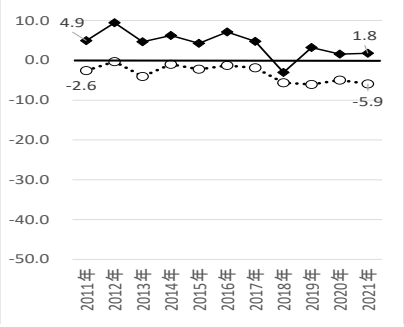

QR19 能力・専門性の活用



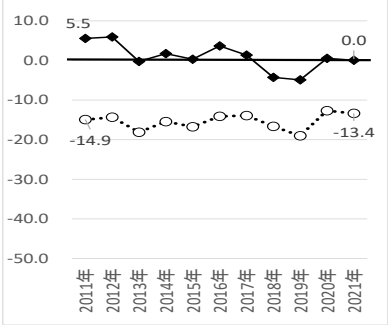

QR19 職業能力・キャリア支援



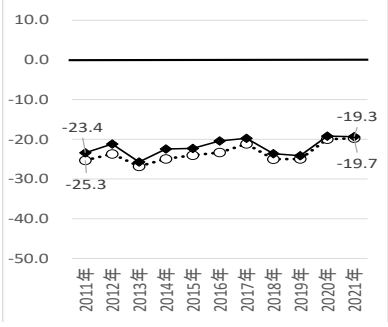

QR19 一定の責任・裁量の付与



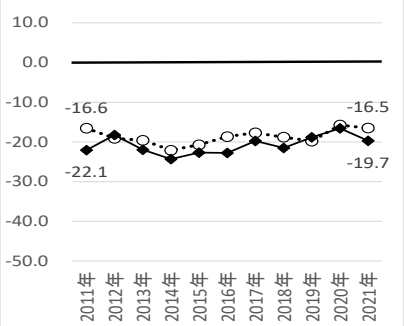

QR19 家計をまかなえる処遇・賃金



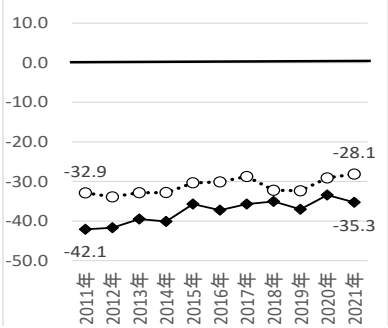

QR19 納得性ある処遇・賃金



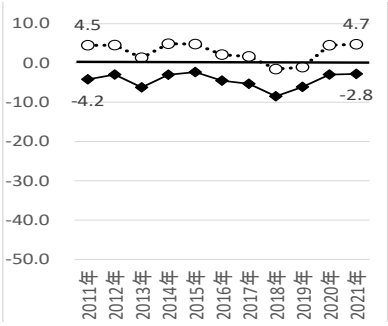

QR19 肉体的疲労感がない




QR19 過度な精神的ストレスがない




QR19 職場の人間関係




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

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

## *経年の変化をみると「仕事と生活のバランス」などが改善傾向*

●全体では「職業能力・キャリア支援」、男性正社員（20～54 歳）では「仕事と生活のバランス」の D.I.値が、経年で改善傾向（QR19、QR21、QR22）

今の仕事の認識について、12 項目全てを 2021 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 4.7）、「職業能力・キャリア支援」が最も低い（マイナス 32.7）。男性正社員（２０～54 歳）では、「生活満足度」が最も高く（プラス 2.5）、「過度な精神的ストレスがない」が最も低い（マイナス 35.3）。

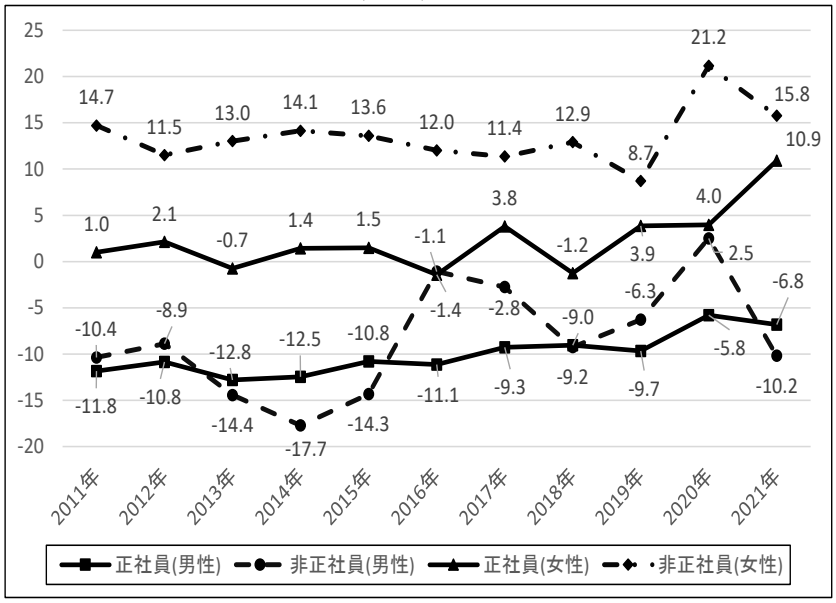
また、「家計をまかなえる処遇・賃金」、「納得性のある処遇・賃金」について前回調査と比較すると、全体と男性正社員（２０～54 才）共に若干の悪化がみられる。

経年の変化を 2011 年と 2021 年の D.I.値の差でみると、全体では、緩やかに改善しているものもあるが、「働きがい」（マイナス 5.9）、「能力・専門性の活用」（マイナス 3.8）等が悪化している。男性正社員（２０～54 歳）では「職業能力・キャリア支援」（プラス 10.3）、「仕事と生活のバランス」（プラス 7.1）等が改善しており、「家計をまかなえる処遇・賃金」（マイナス 5.5）「働きがい」（マイナス 3.7）等が悪化している。

全体と男性正社員（２０～54 才）を 2021 年の D.I.値の差で比較すると、全体の方が高いのは「仕事と生活のバランス」（差は 9.4 ポイント）、「職場の人間関係」（差は 7.5 ポイント）等であり、全体の方が低いのは「家計をまかなえる処遇賃金」（差は 13.4 ポイント）、「職業能力・キャリア支援」（差は 12.3 ポイント）等となっている。

●仕事と生活のバランス（WLB）がとれている認識は、女性正社員で大きく改善（QR19）

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、女性正社員で大きく改善している。

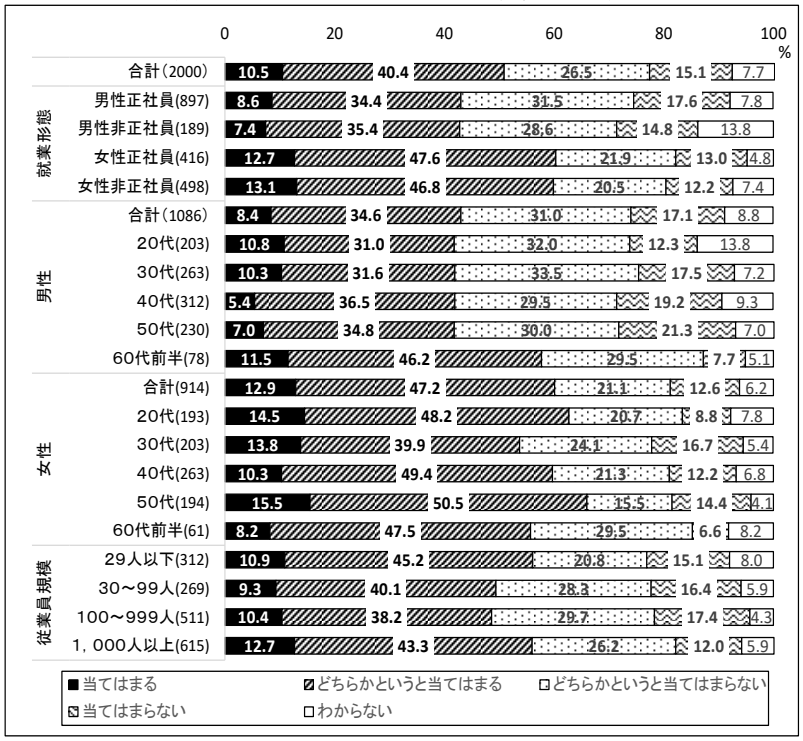
WLB の認識 D.I.値を比較すると、性・就業形態による差が見られ、2021 年の D.I.値では、男性非正社員ではマイナス 10.2 と大きく悪化し、最も高い女性非正社員との差は 26.0 となっている。

（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（2021 年＝全体 4307s、正社員男性 1665 人、非正社員男性 334 人、正社員女性 793 人、非正社員女性 923 人）

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

## ●WLBがとれている認識は、50代前半の女性で高い傾向（QR19）

図Ⅱ－３　ＷＬＢがとれている認識
（性・就業形態・年代・従業員規模別）




ＷＬＢがとれている認識を性別でみると、男性よりも女性の方が、WLBがとれているに＜当てはまる＞とする割合が高く、全体では17.1%ポイントの差がある。

＜当てはまる＞とする割合を性・就業形態別にみると、女性正社員60.3%、女性非正社員59.9%の順に高くなっている。

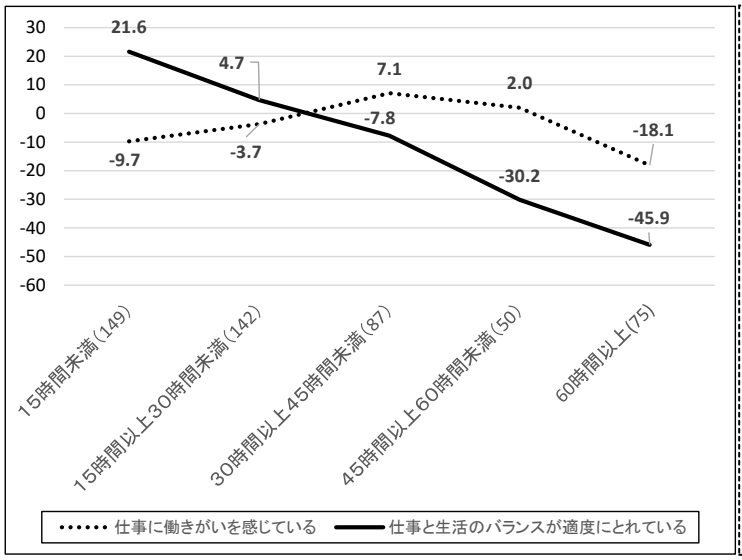
性・年代別にみると、男性では、60代前半が57.7%、女性では50代が66.0%と高くなっている。

従業員規模別にみると、29人以下が56.1%、1,000人以上が56.0%となっている。

（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」

## ●所定外労働時間が長くなるとWLBの認識は悪化（QR19、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.）



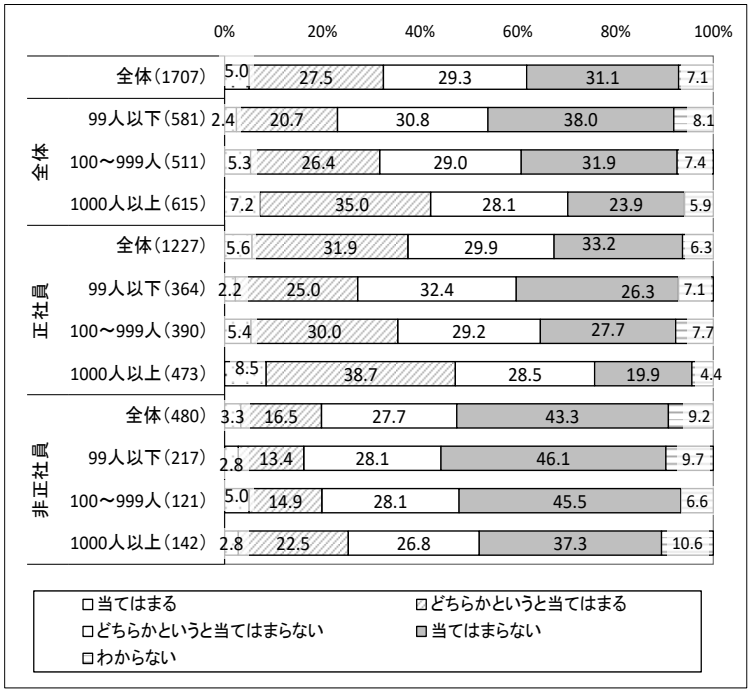

所定外労働時間数（2021年９月）とWLBがとれている認識との関係をみると、WLBの認識D.I.値は、所定外労働時間が長くなると大きく悪化している（15時間未満と60時間以上の差は67.5）。

所定外労働時間数と働きがいの関係については、働きがいのD.I.値は45時間未満までは高まる傾向がみられるものの、それ以上では悪化し、60時間以上で急激に悪化している。

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

●キャリアを高めるための機会や支援について、非正社員ではいずれの企業規模でも支援ありとする割合が低い（QR19、F20）

図表Ⅱ－５　職業能力・キャリア支援
（就業形態・企業規模別）




今の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人以上規模企業では、あると思うに＜当てはまる＞が４割（42.2%）を超えている一方、99人以下規模企業では、２割強（23.1%）にとどまっている。

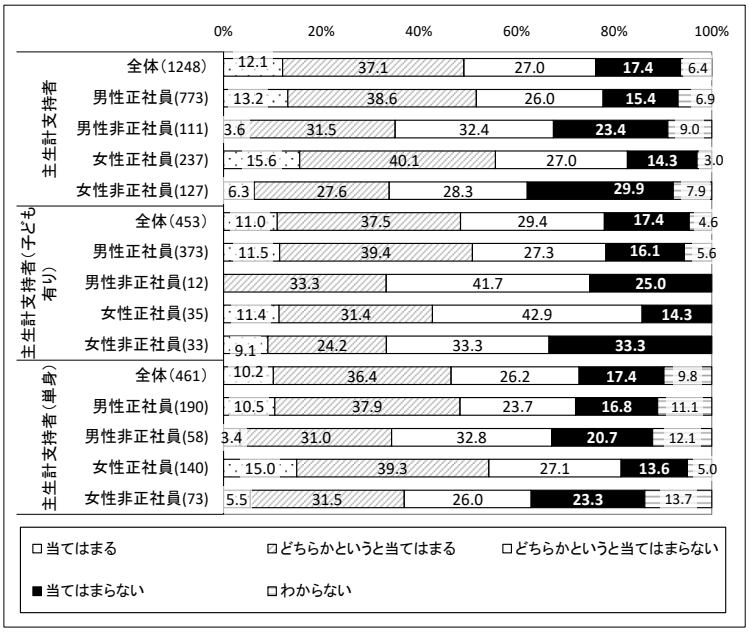
就業形態別では、＜当てはまる＞が正社員全体では約４割（37.5%）となっている一方、非正社員全体では２割弱（19.8%）にとどまっている。

これを就業形態別および企業規模別でみても、正社員に比べて非正社員では、いずれの企業規模でも、＜当てはまる＞とする割合が低い。

（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」

●主生計支持者（子ども有り）では、男性非正社員、女性非正社員の約7割が、家計をまかなえる賃金・処遇条件に、＜当てはまらない＞（QR19、F15、F16）

図表Ⅱ－６　家計をまかなえる賃金・処遇条件（主生計支持者）




家計をまかなえる賃金・処遇条件について、主生計支持者（全体）でみると、女性非正社員の６割弱（58.2%）が＜当てはまらない＞としている。

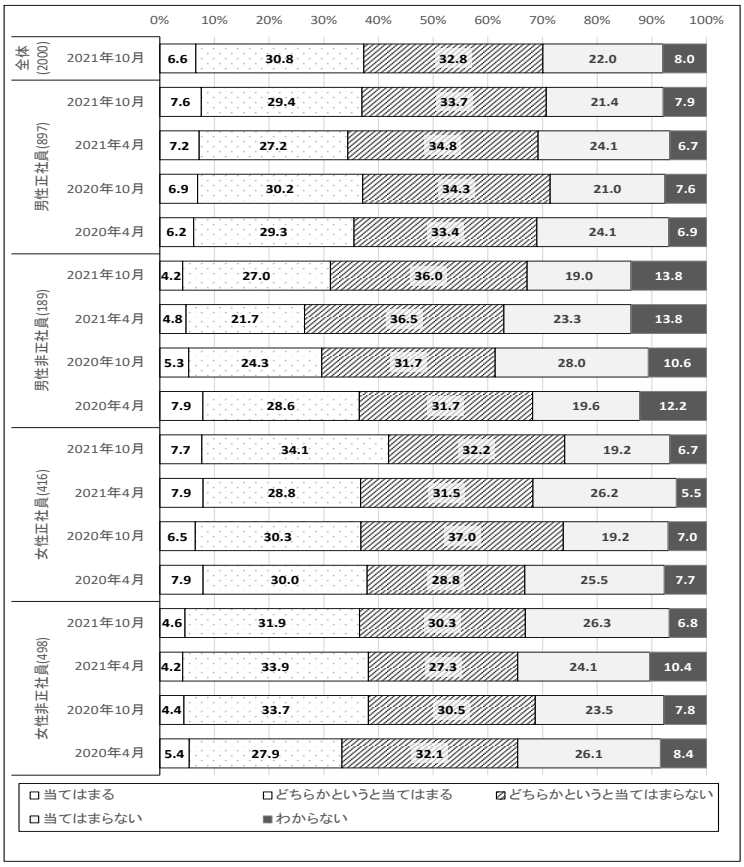
主生計支持者（子ども有り）でみると、男性非正社員（66.7%）、女性非正社員（66.6.%）と、いずれも７割弱が＜当てはまらない＞としている。

主生計支持者（単身）でみると、男性非正社員最も低く、５割強（53.5%）が＜当てはまらない＞としている。

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

## ●男性非正社員の過半数以上が、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＞（QR19）

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、2021 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（37.0%）、女性正社員（41.8%）、女性非正社員（36.5%）と、約４割であるのに対し男性非正社員では約３割（31.2%）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（55.1%）、男性非正社員（55.0%）女性正社員(51.4%)、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」

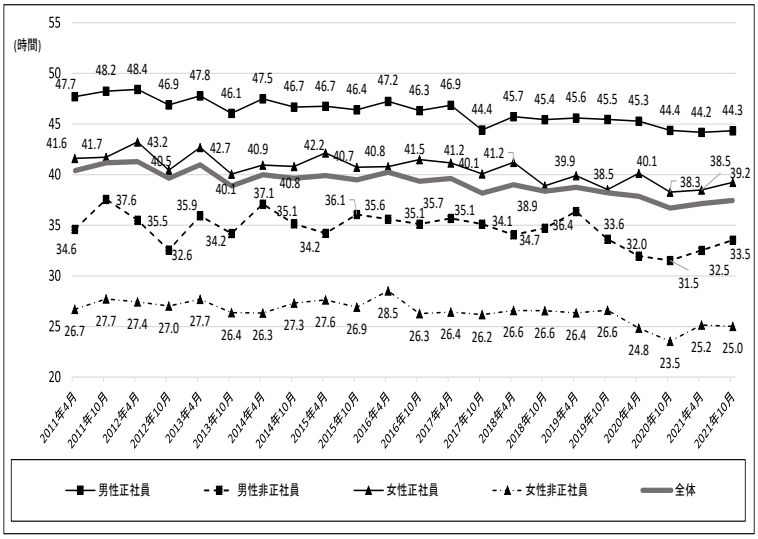
# Ⅲ　労働時間、有給休暇についての意識と実態

## １.労働時間の実態

### *平均実労働時間は 2021 年４月調査から増加傾向*

●１週間あたりの平均実労働時間は男性非正規社員と女性正社員が増加し、全体で増加傾向（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）



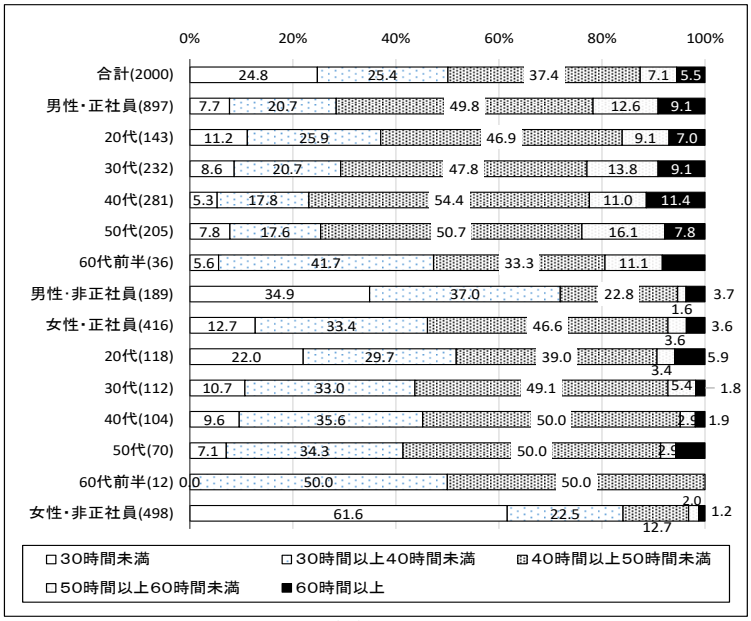

１週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、2020 年１０月を底に非正社員では減少が進み、全体でもゆるやかな減少傾向にあったが、2021 年４月、10 月と微増した。

前年 10 月比較では、とりわけ、男性非正社員（プラス 2.0 時間）での増加が大きくなっている。次いで女性非正社員（プラス 1.5 時間）、女性正社員（プラス 0.9 時間）が増加している。

（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 50 時間以上の人の割合は増加（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 12.6%と、2020 年 10 月調査（10.7%）と比較すると増加している。

男性非正社員をみると、「６０時間以上」が 3.7%と低位ではあるが、2020 年 10 月調査（1.6%）から大きく増加している。

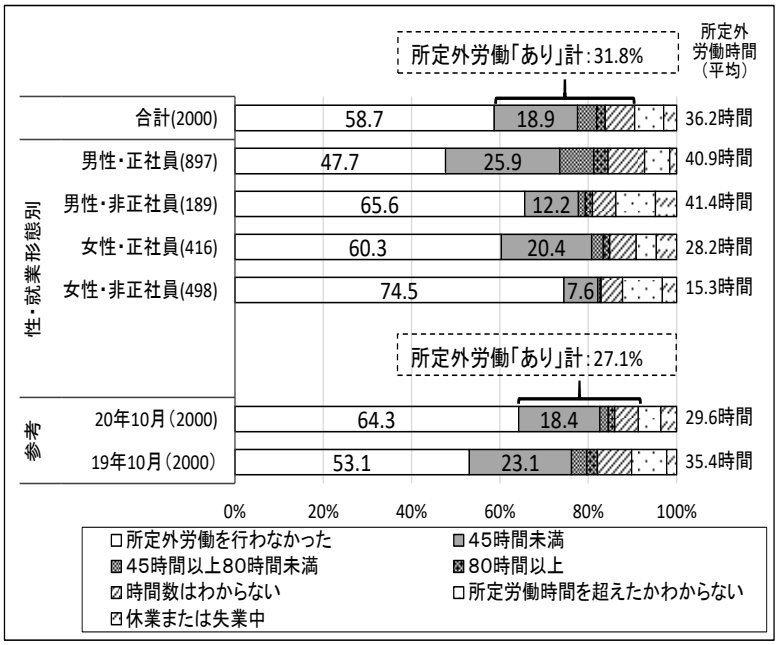
恒常的な場合、時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある「６０時間以上」は、男性正社員の１割弱となっており、特に 40 代男性正社員に多くみられる。

（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増加（QT1、QT2）

図表Ⅲ－３　2021 年 9 月の所定外労働時間（性・就業形態別）



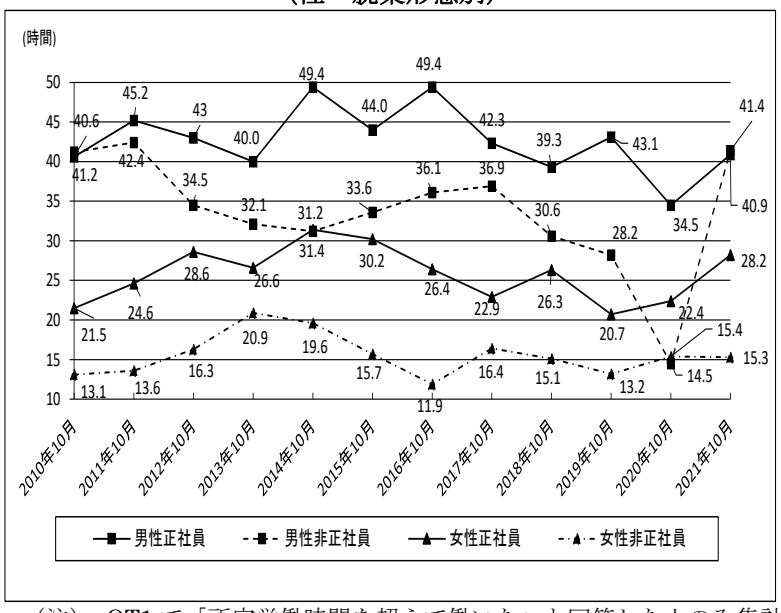

９月に所定外労働（残業および休日出勤）を行ったとする割合は31.8%と、前年調査（2020 年 10 月：27.1%）と比較すると増加した。平均所定外労働時間は 36.2 時間となり、前年（29.6 時間）から増加した。

男性正社員は、45.0%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は 40.9 時間であった。前年調査（2020 年 10 月：34.5 時間）と比較すると平均所定外労働時間は増加している。

（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、女性非正社員を除き増加（QT2）

図表Ⅲ－４　2021 年 9 月の平均所定外労働時間数
（性・就業形態別）



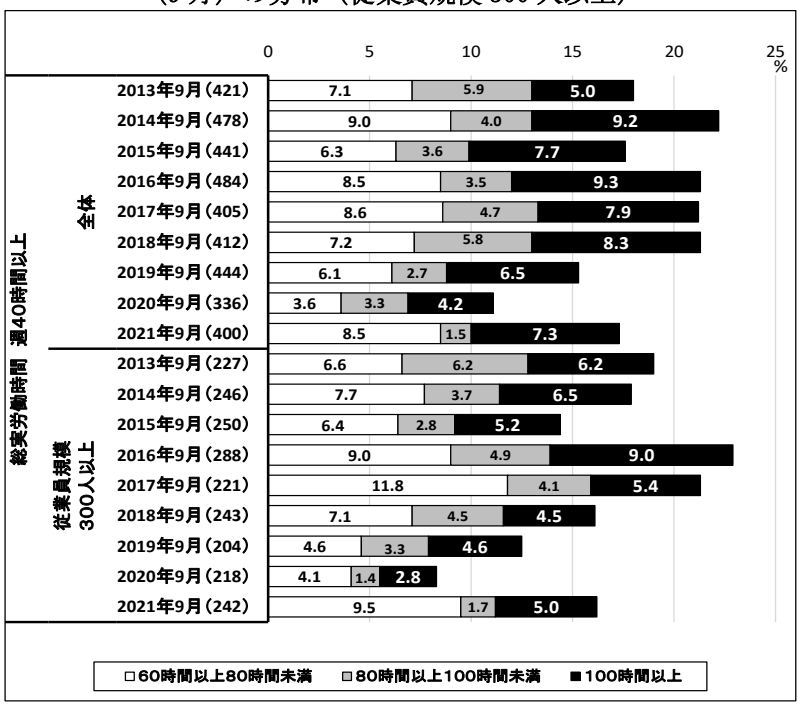

９月に所定外労働を行った平均時間は、2018～2020 年において男性は減少傾向、女性はほぼ横ばいであったが、今次調査では女性非正社員を除き増加に転じている。

前年調査（2020 年 10 月）と比較すると、特に男性非正社員では、2019 年 10 月から 2020 年 10 月に大きく減少（マイナス 13.7 時間）したこともあり、大きく増加（プラス 26.4 時間）した。

（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

## ●時間外労働の上限規制に抵触する、100 時間以上の割合は増加（QT2、F8、F20）

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



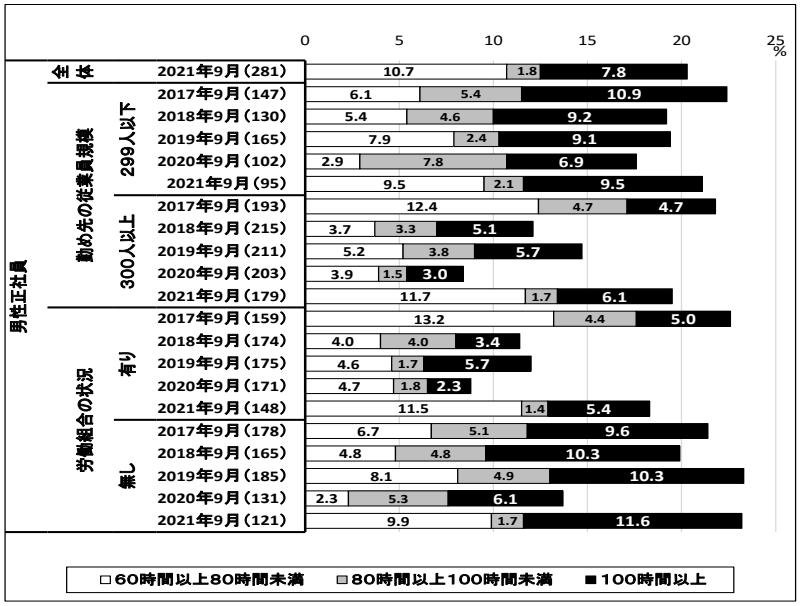

実労働時間が週 40 時間以上と回答した人の 2021 年９月の所定外労働時間をみると、60 時間以上行った割合は、全体で 17.3%と、前回調査（2020 年 10 月：11.1%）から増加した。

一方、時間外労働の上限規制に抵触する、100 時間以上の所定外労働を行った割合は全体では 7.3%、300 人以上規模企業で 5.0%となっており、2020 年 10 月調査（全体：4.2%、300 人以上：2.8%）から増加した。

（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 時間以上の割合は増加（QT2、QR23、F20）

図表Ⅲ－６　2017 年～2021 年の所定外労働時間（9 月）の分布（男性正社員）（従業員規模・労働組合の有無別）



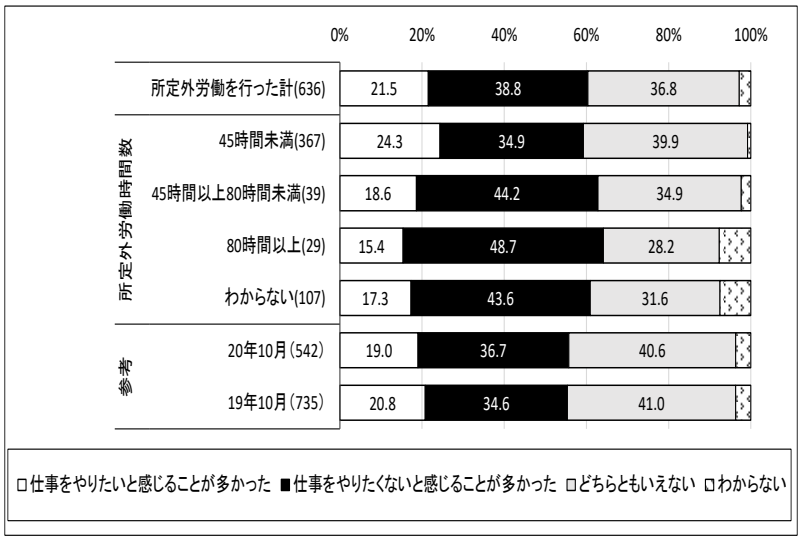

所定外労働を行った男性正社員について、2021 年９月の所定外労働時間の割合をみると、全体で月 60 時間以上が 20.3%、月 100 時間以上が 7.8%と、前年調査（2020 年 10 月：それぞれ 11.7%、4.4%）から増加している。

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、月 100 時間以上の割合は前年調査（2020 年 10 月）よりも増加している。

（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

## ●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Ⅲ－７　所定外労働と仕事への意欲
（所定外労働時間別）

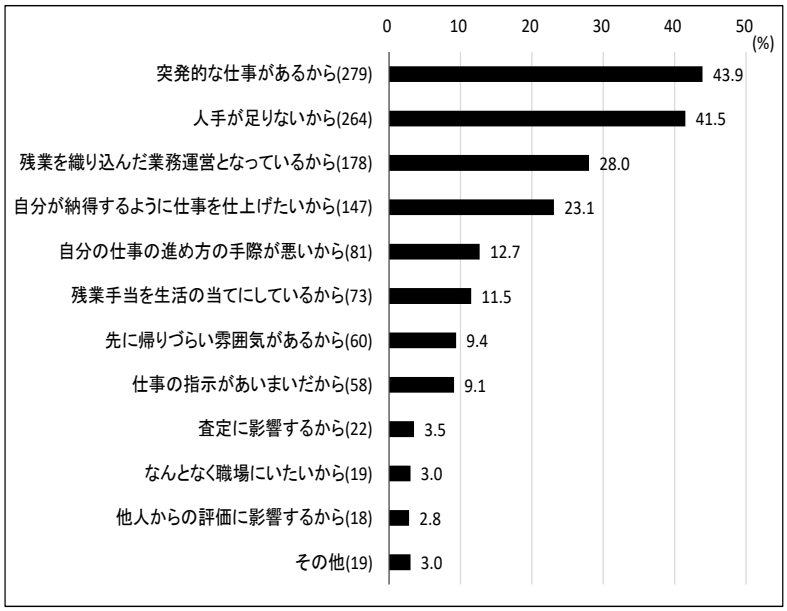



2021 年９月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「<u>仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合は 38.8%</u>で、所定外労働時間が増えるほど「仕事をやりたくないと感じることが多かった」とした回答割合が高い。恒常的であれば時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある、**80 時間以上では約５割と高いが前年調査（2020 年 10 月：65.5%）からは大きく減少した。**

（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「突発的な仕事」や「人手不足」（QT4）

図表Ⅲ－８　　2021 年９月に所定労働時間を超えて働いた理由
（複数回答）




2021 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「突発的な仕事があるから」で４3.9%、２番目に回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で 41.5%</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 28.0%、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」23.1%、の順に高くなっている。

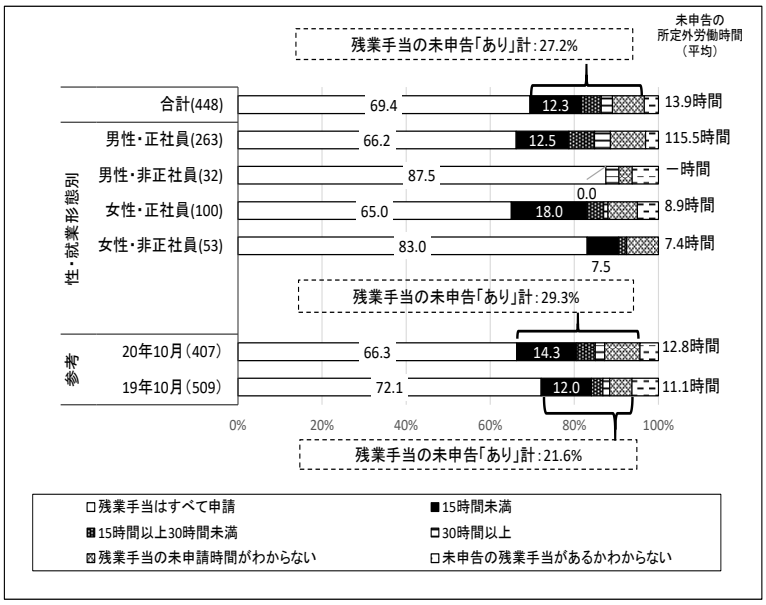
（注１）　管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注３）（　）内は、回答者数(N)

## ２．賃金不払い残業の実態

***賃金不払い残業は若干減少したものの、残業時間平均は増加の傾向も見られる***

### ●残業手当の未申告は若干減少した。一方、残業時間平均は増加（QT7、QT8）

図表Ⅲ－９　2021 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 2021 年９月に所定外労働を行った人の 27.2%が残業当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。

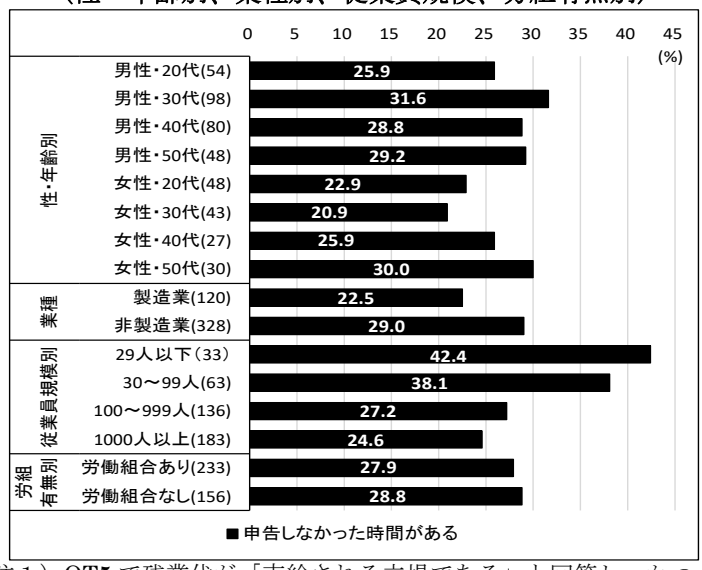
性・就業形態別でみると、女性正社員が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）は 30.0%と最も高い割合となっている。

残業手当の未申告割合は前年調査（2020 年 10 月）よりも若干、減少したものの、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」の回答割合は、30 代から 50 代までの男性で約３割（QT6）

図表Ⅲ-10　2021 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）



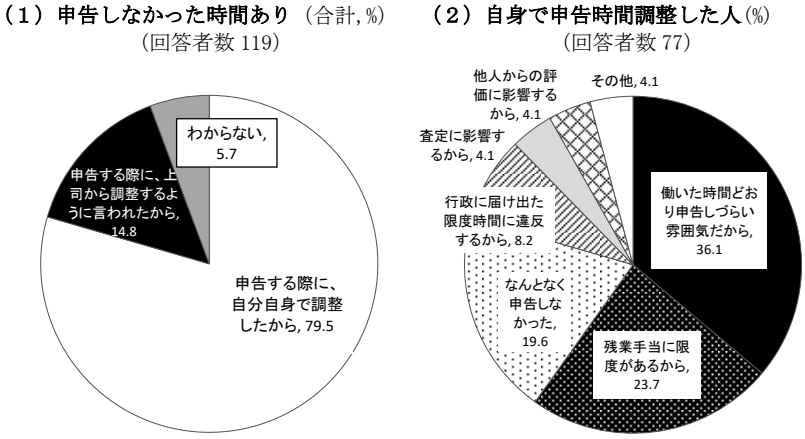

賃金不払い残業があると回答した割合について、性・年齢別にみると、30代男性と５０代女性、５０代男性、ついで 40 代男性の順で多くなっており、それぞれ約３割の割合となっている。

業種別にみると、非製造業が製造業と比較して高く、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４割を超える割合となっていている。

（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８割が「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




2021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８割**にのぼっている。このうちの36.1%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。

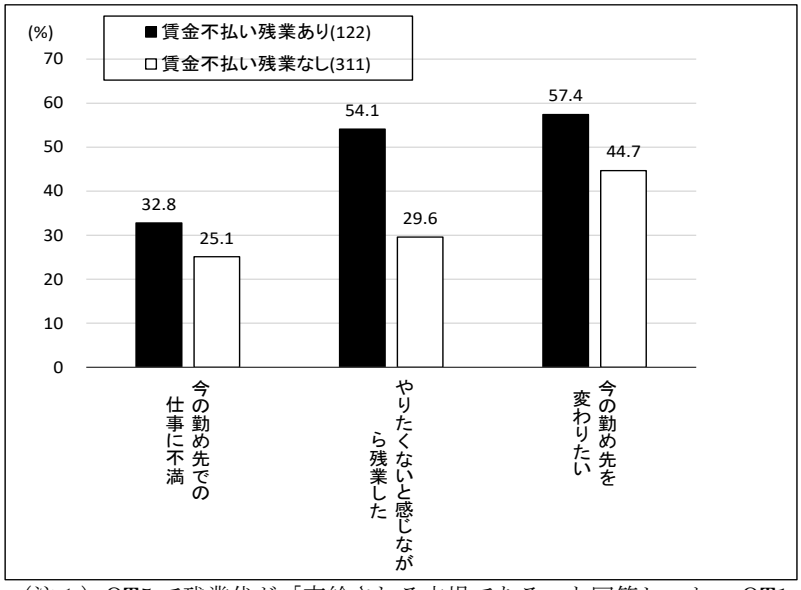
一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答は14.8%であった。

（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と感じながら残業」した割合が24.5%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、12.7%ポイントの差があり、「今の勤め先での仕事への不満」でも7.7%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=407)

（注２）「今の勤め先での仕事に不満」は、QR21で「やや不満」「かなり不満」と回答した人の合計

（注３）「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、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」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

***所定外労働をしている労働者は上司による実際の労働時間の把握や業務量の調整が不十分と感じている人が多い***

●長時間労働者ほど上司が部下への有給休暇取得の働きかけや明確な業務指示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）

（%）

| | | 実際の労働時間を把握していると思わない | 労働時間が過重にならないように業務量を調整していると思わない | 仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない | 健康を気遣っていると思わない | 有給休暇取得に積極的に働きかけていると思わない |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 合計(2000) | 19.9 | 33.4 | 38.6 | 29.8 | 42.7 |
| 平均実労働時間（一週間の） | 30時間未満(495) | 14.1 | 24.2 | 28.1 | 25.3 | 41.0 |
| | 30時間以上40時間未満(507) | 14.0 | 27.8 | 36.7 | 24.9 | 36.7 |
| | 40時間以上50時間未満(747) | 20.5 | 36.4 | 41.1 | 30.7 | 41.8 |
| | 50時間以上60時間未満(141) | 38.3 | 51.1 | 53.9 | 44.7 | 59.6 |
| | 60時間以上(110) | 44.5 | 56.4 | 57.3 | 48.2 | 61.8 |
| 参考 | 20年10月(2000) | 18.3 | 31.3 | 41.4 | 29.7 | 41.4 |
| | 19年10月(2000) | 21.1 | 36.9 | 44.9 | 34.2 | 44.1 |

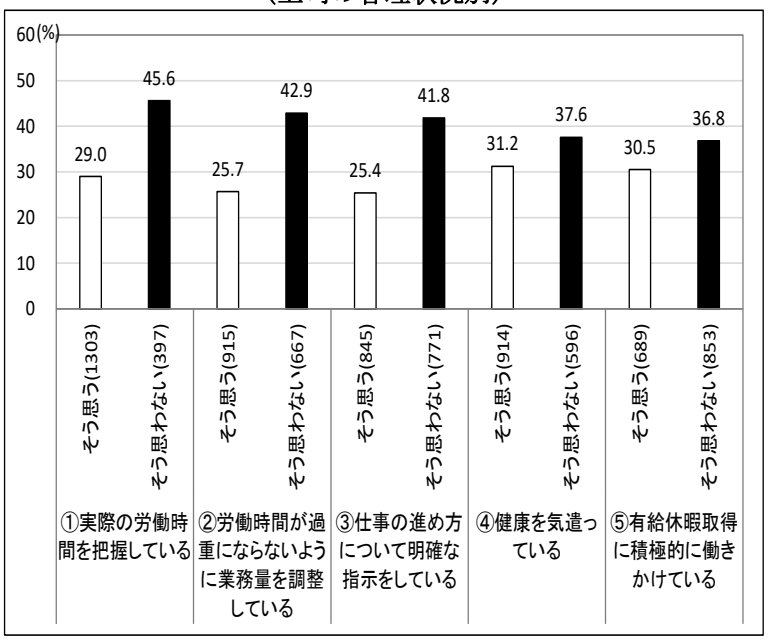
（注１）（　）内は、回答者数(N)
（注２）網掛けは、半数以上が回答した箇所

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

<u>また、実労働時間が長くなるにつれて、上司による部下の労働時間管理や仕事の指示、健康への配慮が不十分であると感じる割合が高まっている。</u>

●所定外労働をしている労働者のうち、上司による実際の労働時間の把握がされ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）




（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)

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、<u>実際の労働時間を把握していると「思わない」との回答が最も多く 45.6%となっている。</u>

また、「労働時間が過重にならないための業務量の調整」「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。

●上司による実際の労働時間の把握や健康への配慮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）

図表Ⅲ-15　所定外労働と仕事への意欲
（上司の管理状況別）

（%）　（時間）

| | 仕事をやりたいと感じることが多かった | 仕事をやりたくないと感じることが多かった | どちらともいえない | わからない | 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(378) | 28.0 | 31.7 | 39.4 | 0.6 | 30.3 |
| そう思わない(181) | 13.3 | 51.9 | 31.5 | 3.3 | 48.2 |
| ②労働時間が過重にならないよう業務量を調整している | | | | | |
| そう思う(235) | 34.9 | 27.2 | 37.0 | 0.9 | 26.7 |
| そう思わない(286) | 15.4 | 48.3 | 34.6 | 1.7 | 42.4 |
| 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(215) | 34.9 | 26.5 | 37.7 | 0.9 | 31.9 |
| そう思わない(322) | 15.5 | 47.2 | 35.4 | 1.9 | 39.1 |
| ④健康を気遣っている | | | | | |
| そう思う(285) | 34.7 | 25.6 | 38.9 | 0.7 | 27.5 |
| そう思わない(224) | 10.7 | 54.9 | 32.6 | 1.8 | 46.1 |
| ⑤有給休暇取得に積極的に働きかけている | | | | | |
| そう思う(210) | 38.1 | 24.3 | 37.1 | 0.5 | 28.6 |
| そう思わない(314) | 12.1 | 51.3 | 35.0 | 1.6 | 42.9 |

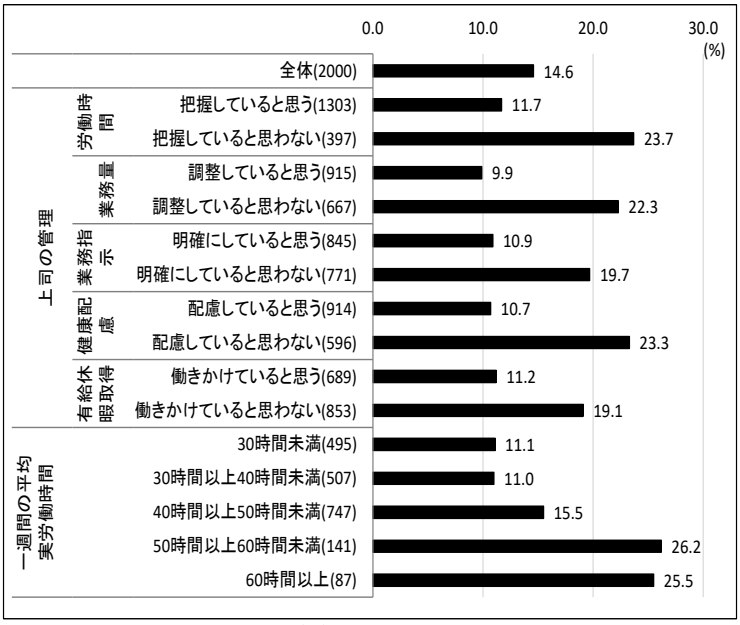
（注１）　管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）（　）内は回答者数(N)
（注３）　QT3 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算
（注４）網掛けは最も割合が高い箇所

「仕事をやりたくない**と感じることが多かった**」**との回答**割合が高いのは、**「健康への気遣い」「実際の労働時間の把握」「積極的な有給休暇の取得の働きかけ」が上司からなされていないと感じている層であり、それぞれ５割を超える割合**となっている。

一方、上司が「積極的な有給休暇の取得の働きかけ」を行っていると感じている人では、約４割が「仕事をやりたいと感じることが多かった」と回答をしている。

●1週間の平均実労働時間が「50 時間以上」では体調を崩した割合が5割を超えている（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）




（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 26.2%、「60 時間以上」の層では 25.5%が「体調を崩したことがある」と回答している。**

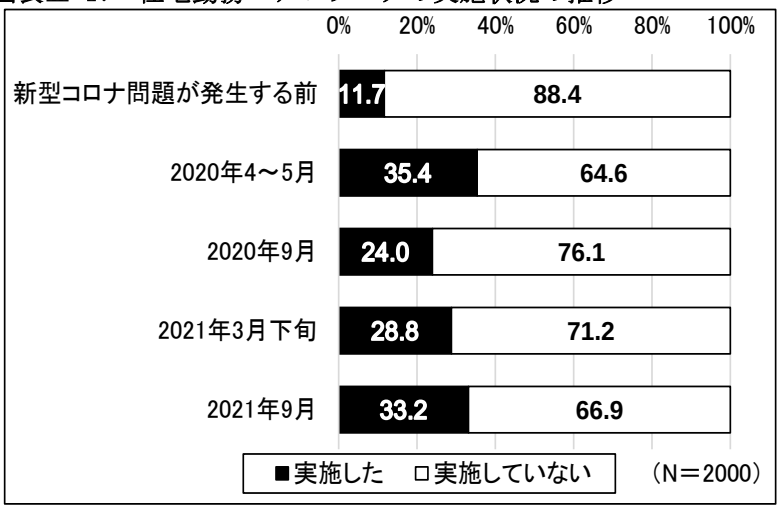
また、上司の管理への認識による差も大きく、健康配慮や業務量の調整に上司の管理の不足を感じている人の２割強が「体調を崩した経験がある」と回答している。

## 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が再び３割超*

●在宅勤務･テレワークを＜実施した＞との回答がやや増加で再び3割超え（QT18）

図表Ⅲ-17　在宅勤務・テレワークの実施状況の推移

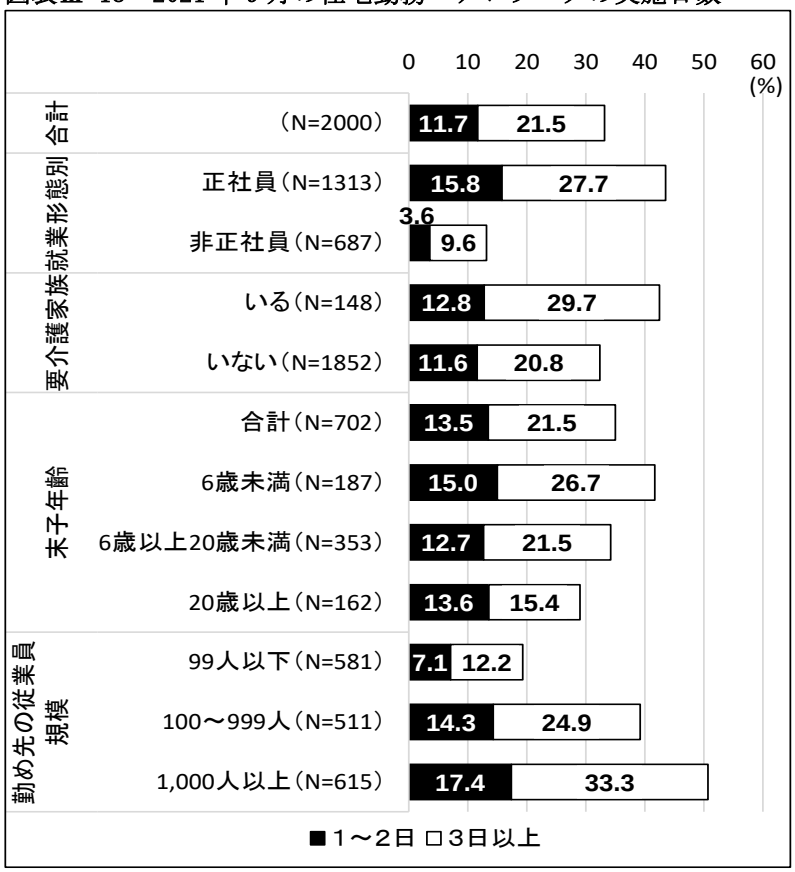



（注）＜実施した＞＝在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがあるとした回答の合計

在宅勤務・テレワークを＜実施した＞との回答は、2020 年４～５月で 35.4%。その後、2020 年９月にかけて 10%ポイント以上減少したものの、2021 年３月下旬頃には増加に転じており、28.8%。**2021 年９月頃でも増加傾向がみられ、33.2%が＜実施した＞と回答している。**

●従業員規模が 1,000 人以上の企業では、3割以上の人が週3日以上在宅勤務･テレワークを実施（QT18）

図表Ⅲ-18　2021 年９月の在宅勤務・テレワークの実施日数




全体でみると、２割(21.5%)の人が在宅勤務・テレワークを週３日以上実施している。

就業形態別では、正社員に比べて、非正社員の在宅勤務・テレワーク実施者が少ない(週 1～2 日：3.6%、週３日以上：9. 6%)。

要介護家族の有無別では、要介護家族がいる人の約３割(29. 7%)が週３日以上実施している。

６歳未満の子を有する人でも約３割(26.7%)が週３日以上実施している。

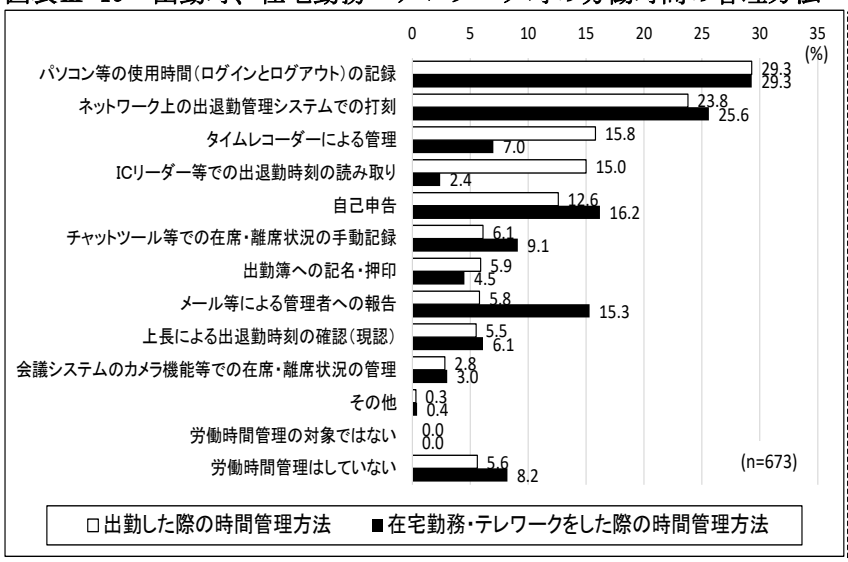
**勤め先の従業員規模別でみると、従業員規模 1,000 人以上の企業に勤める人の３割以上(33. 3%)が週３日以上実施している。**

## ５．労働時間の把握方法の実態

### *従業員規模 99 人以下の企業では労働時間管理をしていない割合は２割弱*

●出勤時と比較すると、在宅勤務・テレワーク時にはメールや自己申告による労働時間管理を行う割合が高い（QT19）

図表Ⅲ-19　出勤時、在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法



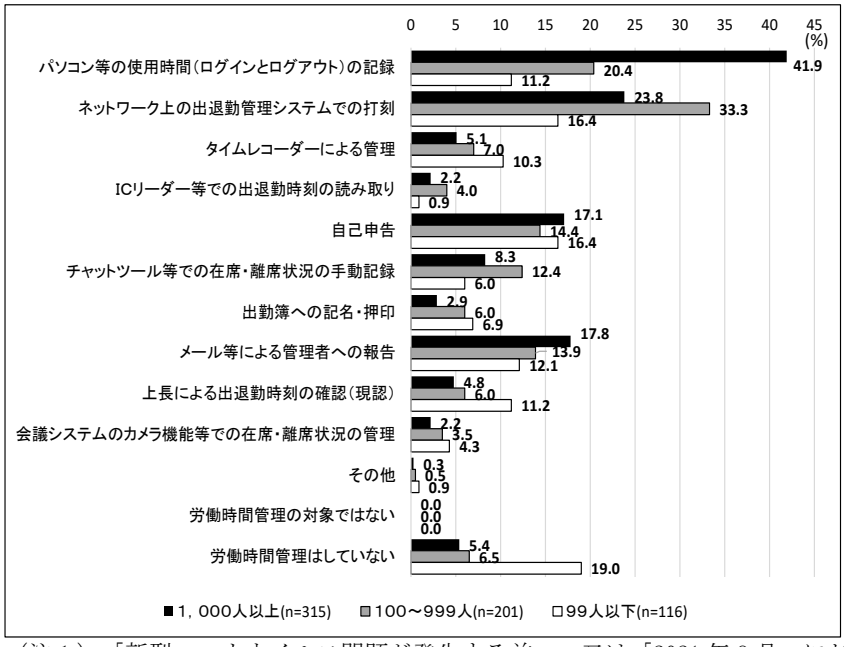

出勤時及び在宅勤務・テレワーク時のいずれにおいても、パソコン等の使用時間の記録による労働時間管理が多く、約３割（29.3%）であった。

<u>出勤時との比較でみると、在宅勤務・テレワーク時においては、自己申告（16.2%）やメール等による管理者への報告（15.3%）による労働時間管理を行う割合が高い。</u>

（注１）「新型コロナウイルス問題が発生する前」、又は「2021 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者の回答を集計

●従業員規模 99 人以下の企業では、労働時間管理をしていない割合は2割弱（QT19）

図表Ⅲ-20　在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（勤め先の従業員規模別）




<u>従業員規模 1,000 人以上の企業では、在宅勤務・テレワーク時にパソコン等の使用時間の記録によって労働時間を管理している割合が高い(41.9%)。</u>

労働時間管理はしていない割合をみると、1,000 人以上の企業では 5.4%だが、99 人以下の企業では 19.0%と、両者には 13.6%ポイントの差がある。

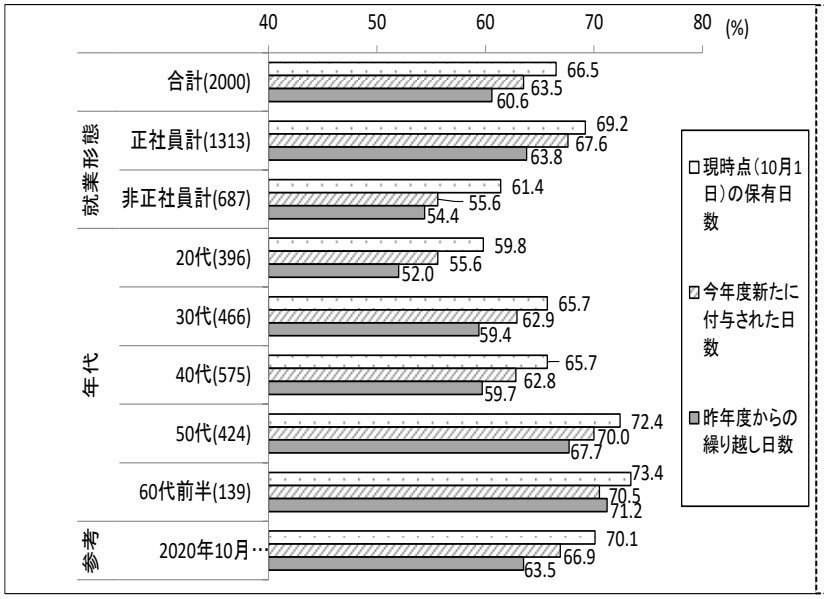
（注１）「新型コロナウイルス問題が発生する前」、又は「2021 年９月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある者の回答を集計

## ６．年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

***所定外労働「80 時間以上」の約４割、従業員規模 99 人以下で５人に１人が年次有給休暇を「まったく取得しなかった」***

### ●現時点の年次有給休暇の保有日数は６割以上が把握（QT10）

図表Ⅲ-21　年次有給休暇の保有日数等の把握状況（属性別）




現時点の年次有給休暇の保有日数を「把握している」と回答した割合は66.5%、今年度新たに付与された日数を「把握している」と回答した割合は63.5%、昨年度からの繰り越し日数を「把握している」と回答した割合は60.6%であった。

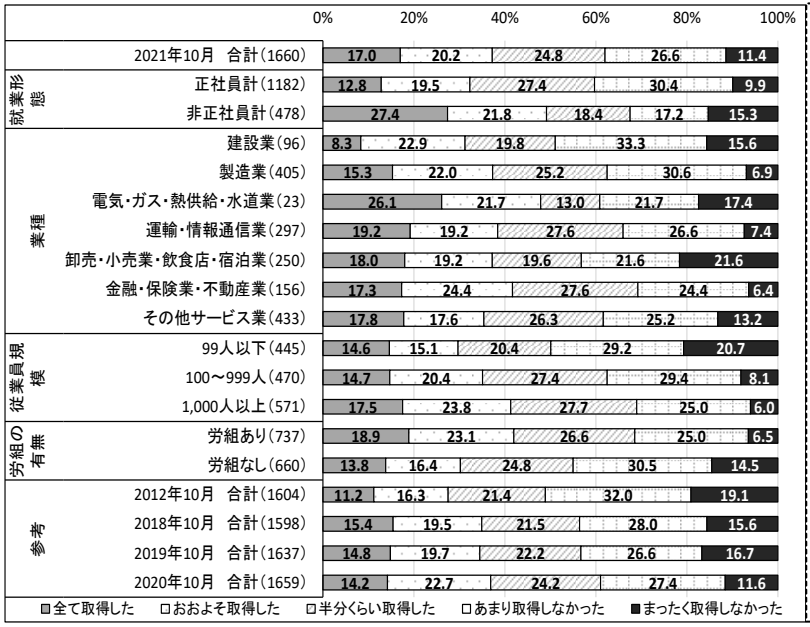
<u>就業形態別にみると、正社員の方が非正社員よりも「把握している」とする割合が高い。</u>

年代別にみると、<u>年齢が高くなるほど「把握している」とする割合が高い。</u>

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

### ●年次有給休暇を「まったく取得しなかった」割合が減少するも、依然１割（QT11、QR23）

図表Ⅲ-22　年次有給休暇の取得実績（属性別）



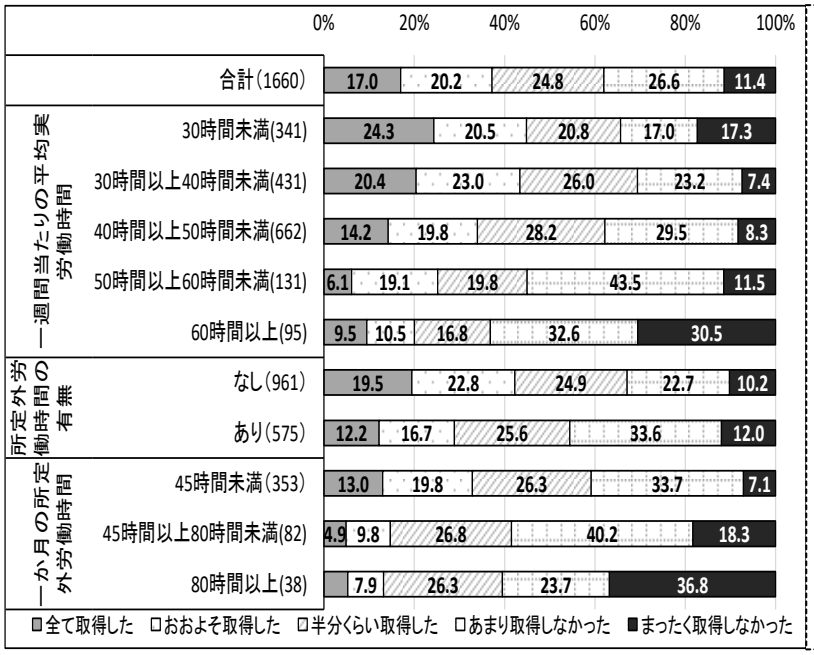

<u>昨年度の年次有給休暇の取得実績について、「全て取得した」人は17.0%、「全く取得しなかった」人は 2020 年 10 月と比べてわずかに減少するも、依然１割におよぶ。</u>

一方で「まったく取得しなかった」と回答した割合は、従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど高い。<u>「まったく取得しなかった」と回答した割合は、「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」21.6%、「従業員規模 99 人以下」20.7%と２割を超えている。</u>

（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）

●年次有給休暇を「まったく取得しなかった」の割合は、所定外労働時間が長くなるほど高く、「80 時間以上」では約 4 割（QT11、QT12、QT1、QT2）

図表Ⅲ-23　労働時間と年次有給休暇取得実績



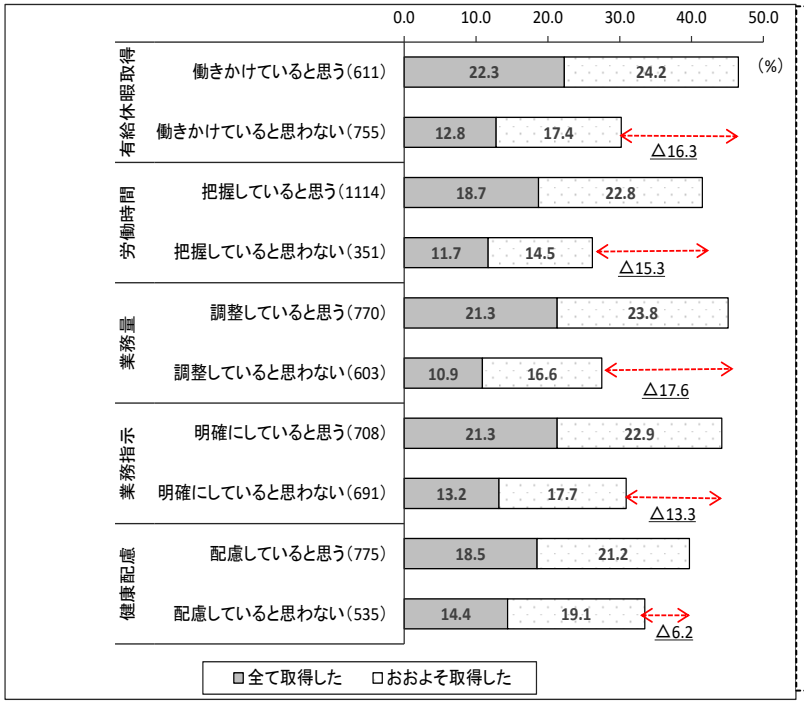

年次有給休暇の取得実績について、労働時間別にみると、おおむね１週間当たりの平均実労働時間および１か月あたりの所定外労働時間が長くなるほど、「まったく取得しなかった」割合が高い。

とくに、<u>一週間当たりの平均実働時間が「60 時間以上」では 30.5%、１か月当たりの所定外労働時間が「80 時間以上」では 36.8%が「まったく取得しなかった」と回答</u>している。

（注１）QT11 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

●上司による労働時間や仕事の管理などが実施されていると思う人と思わない人では、年次有給休暇の取得実績に 20%ポイント弱の差（QT11、QT16）

図表Ⅲ-24　上司の管理状況と取得実績の関係性




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

特に取得にプラスに作用しているのは、<u>「業務量の調整」で「調整していると思う」と「調整していると思わない」の差が 17.6%ポイント、次いで「有給休暇取得の働きかけ」で「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 16.3%ポイント、「労働時間の把握」の差が、15.3%ポイント</u>となっている。

（注１）QT11 で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は回答者数（N）

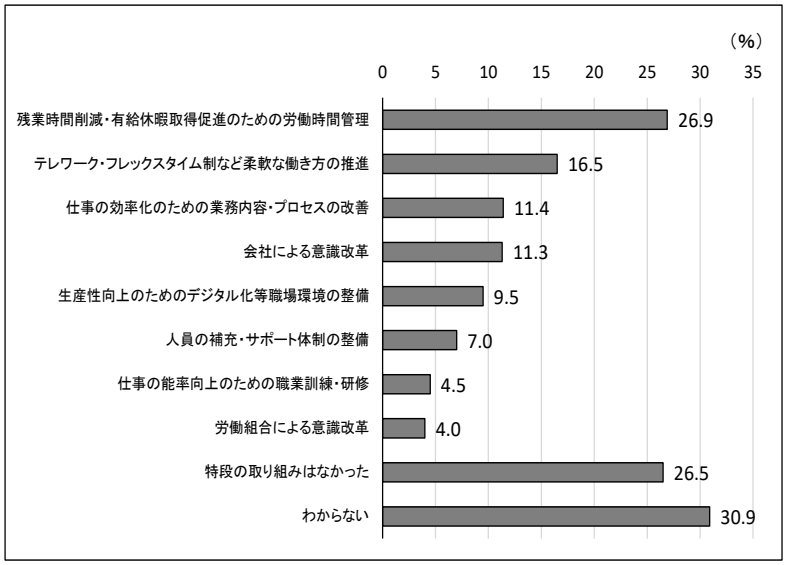
# Ⅳ 職場での働き方改革の取り組みと実態

## １． 職場での長時間労働是正の取り組み

### *３割超が長時間労働是正の取り組みにより業務の生産性・効率性、ワークライフバランスが改善*

●残業削減・有休取得促進のための労働時間管理の取り組みが3割弱で最多（QT20）

図表Ⅳ－１　職場での長時間労働是正の取り組み（複数回答）




（注）回答者数 N＝2,000

**働き方改革関連法施行前と比べて、職場で行われた長時間労働是正の取り組みについてたずねたところ、最も多かったのは「残業時間削減・有給休暇取得促進のための労働時間管理」（26.9%）**で、ついで「テレワーク・フレックスタイム制など柔軟な働き方の推進」（16.5%）であった。

一方、「特段の取り組みはなかった」の割合は 26.5%であった。

●大企業、労組がある職場ほど長時間労働是正の取り組みを実施（QT20）

図表Ⅳ－２　職場での長時間労働是正の取り組み
（属性別、複数回答）

（単位：%）

| | | 残業時間削減・有給休暇取得促進のための労働時間管理 | テレワーク・フレックスタイム制など柔軟な働き方の推進 | 仕事の効率化のための業務内容・プロセスの改善 | 会社による意識改革 | 生産性向上のためのデジタル化等職場環境の整備 | 人員の補充・サポート体制の整備 | 仕事の能率向上のための職業訓練・研修 | 労働組合による意識改革 | 特段の取り組みはなかった | わからない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計(2000) | | 26.9 | 16.5 | 11.4 | 11.3 | 9.5 | 7.0 | 4.5 | 4.0 | 26.5 | 30.9 |
| 業種 | 製造業(450) | 31.3 | 22.2 | 14.2 | 13.6 | 12.4 | 6.2 | 3.6 | 4.9 | 25.1 | 25.6 |
| | 非製造業(1550) | 25.5 | 14.8 | 10.5 | 10.6 | 8.6 | 7.2 | 4.7 | 3.7 | 26.8 | 32.4 |
| 従業員規模 | 99人以下(581) | 17.2 | 6.7 | 5.5 | 5.3 | 4.6 | 6.9 | 3.4 | 1.5 | 39.8 | 30.6 |
| | 100～999人(511) | 33.3 | 19.0 | 15.7 | 13.3 | 11.9 | 8.6 | 6.1 | 3.3 | 24.3 | 24.1 |
| | 1,000人以上(615) | 38.7 | 29.3 | 16.6 | 18.9 | 15.3 | 7.5 | 5.2 | 8.0 | 18.2 | 21.8 |
| 就業形態 | 正社員計(1313) | 32.1 | 22.0 | 13.7 | 13.9 | 12.2 | 7.3 | 5.2 | 4.9 | 25.7 | 22.5 |
| | 非正社員計(687) | 16.9 | 6.0 | 6.8 | 6.3 | 4.2 | 6.4 | 3.1 | 2.2 | 27.9 | 46.7 |
| 組合の有無 | 労組あり(800) | 37.3 | 25.0 | 16.0 | 17.0 | 14.5 | 9.9 | 5.9 | 8.6 | 17.6 | 24.0 |
| | 労組なし(798) | 23.2 | 13.3 | 10.3 | 9.3 | 8.6 | 6.0 | 3.9 | 1.0 | 38.5 | 23.2 |

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）各項目の上位２位までの値に網掛け

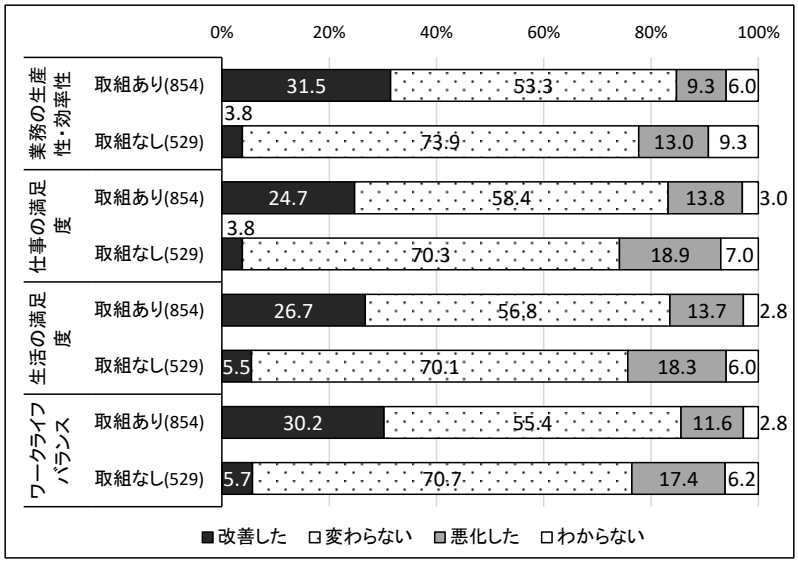
**職場での長時間労働是正の取り組みを行っている割合を属性別にみると**、「人員の補充・サポート体制の整備」「仕事の能率向上のための職業訓練・研修」を除くほとんどの項目において、**従業員規模 1,000 人以上、労組ありの層で高い**。

一方、「特段の取り組みはなかった」の割合は、従業員規模 99 人以下、労組なしの層で約４割と、高くなっている。

また、非正社員のうち「わからない」と回答したのは約半数を占めている。

## ●職場の長時間労働是正の取り組みにより、業務の生産性・効率性、ワークライフバランスが改善したのは3割超（QT21、QT20）

図表Ⅳ－３　働き方改革関連法施行前と比べた仕事の状況と意識の変化（取り組みの有無別）




（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT20 でいずれかの長時間労働是正の取り組みを選択した人は「取組あり」、「特段の取り組みはなかった」を選択した人は「取組なし」として集計
（注３）＜改善した＞＝「かなり改善した」＋「やや改善した」、＜悪化した＞＝「やや悪化した」＋「かなり悪化した」

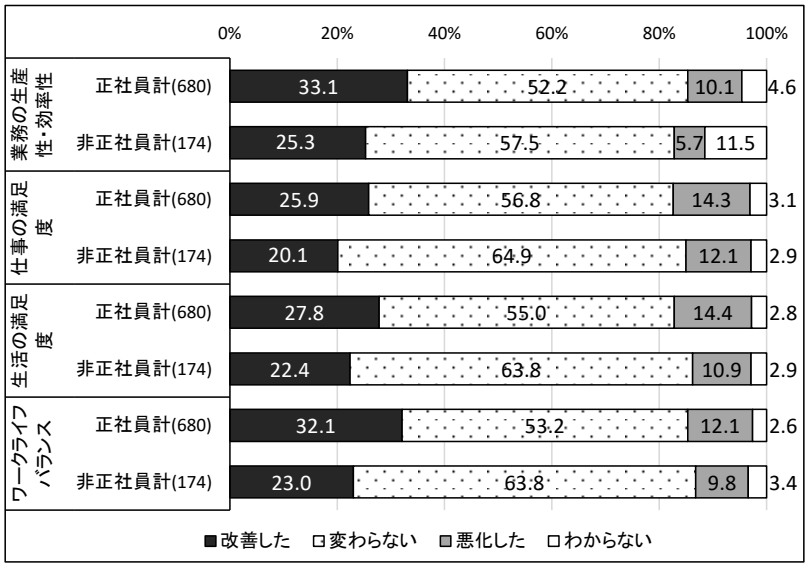
働き方改革関連法施行前と比べた仕事の状況と意識の変化をみたところ、＜改善した＞の割合は、いずれの項目においても、長時間労働是正の取り組みがあった層が、なかった層を大きく上回っている。

なかでも＜改善した＞の割合が高かったのは「業務の生産性・効率性」（31.5%）、ついで「ワークライフバランス」（30.2%）で、「生活の満足度」「仕事の満足度」は20%台であった。

一方、＜悪化した＞の割合は、すべての項目において、取り組みがなかった層が、あった層よりも高くなっている。

## ●正社員は非正社員よりも業務の生産性・効率性、ワークライフバランスが改善した割合が高い（QT21、QT20）

図表Ⅳ－４　働き方改革関連法施行前と比べた仕事の状況と意識の変化（就業形態別）




職場で長時間労働是正の取り組みが行われていると回答した人について、働き方改革関連法施行前と比べた仕事の状況と意識の変化を就業形態別にみると、いずれの項目においても、＜改善した＞の割合は正社員が非正社員を上回っている。

とくに正社員で＜改善した＞の割合が高いのは「業務の生産性・効率性」（33.1%）、「ワークライフバランス」（32.1%）であった。

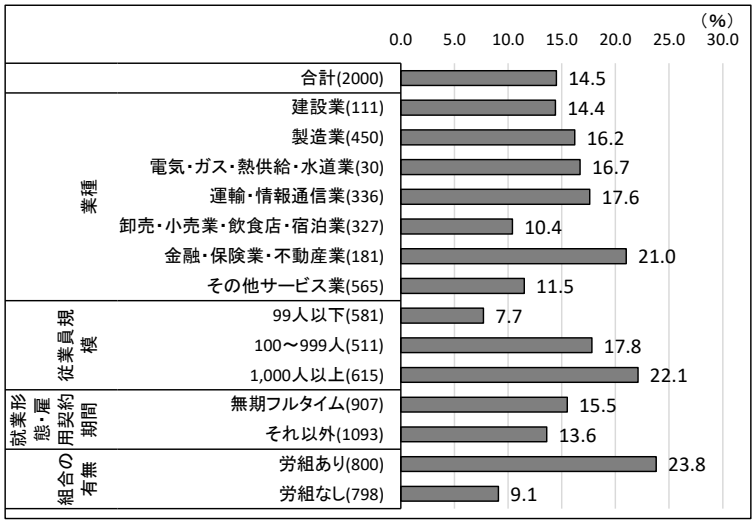
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT20 でいずれかの長時間労働是正の取り組みを選択した人について集計
（注３）＜改善した＞＝「かなり改善した」＋「やや改善した」、＜悪化した＞＝「やや悪化した」＋「かなり悪化した」

## ２． 職場での同一労働同一賃金の取り組み

### *同一労働同一賃金の取り組みにより、無期フルタイム以外の３割で基本給が増加*

●同一労働同一賃金の取り組みについて会社から説明があった割合は、労組あり、1,000人以上企業、金融・保険業・不動産業で高い（QT22）

図表Ⅳ－５　同一労働同一賃金の取り組みについて
会社から説明が「あった」割合（属性別）



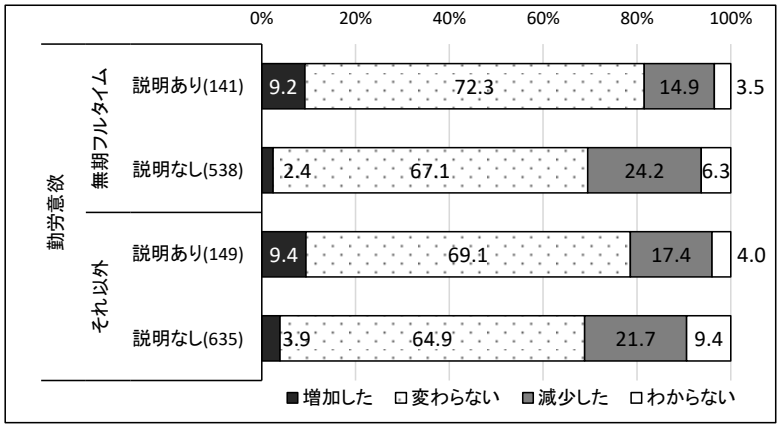

同一労働同一賃金の取り組みについて会社から説明が「あった」との割合は 14.5%、「なかった」は 58.7%、「わからない」は 26.9%であった。

「あった」割合を属性別にみると、労組あり（23.8%）、従業員規模 1,000 人以上（22.1%）、金融・保険業・不動産業（21.0%）で高くなっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）ここでは F4 就業形態で「正社員」、かつ F4-2 雇用契約期間で「期間の定めはない」を選択した人を「無期フルタイム」とした。「それ以外」には、無期パートタイム、有期フルタイム、有期パートタイムが含まれる

●同一労働同一賃金の取り組みにより勤労意欲が増加した割合は1割弱（QT23-1、QT22）

図表Ⅳ－６　働き方改革関連法施行前と比べた勤労意欲の変化
（就業形態・雇用契約期間別、会社からの説明の有無別）



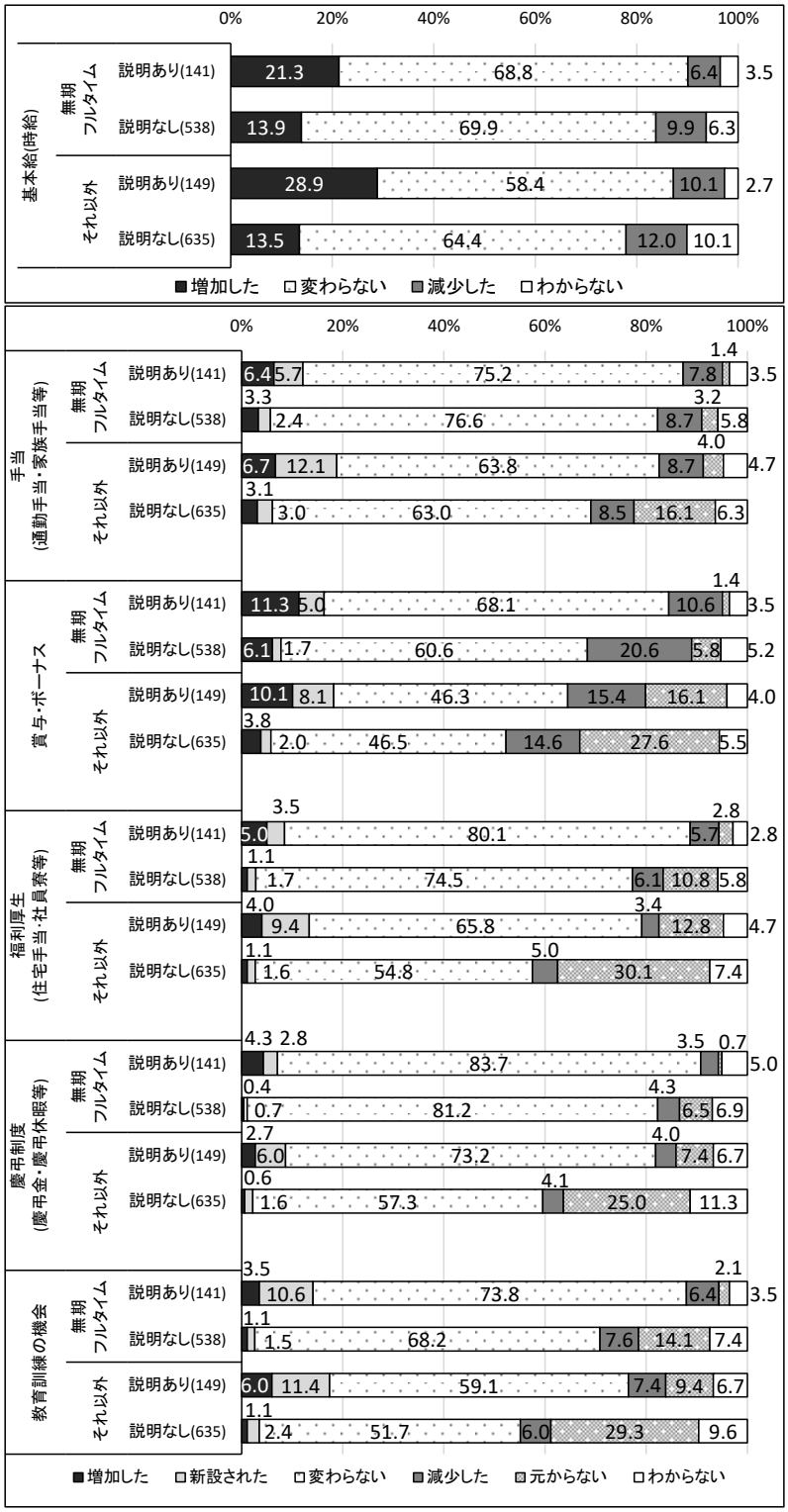

働き方改革関連法施行前と比べた勤労意欲の変化については、就業形態・雇用契約期間にかかわらず、会社から同一労働同一賃金の取り組みの説明があった層がなかった層よりも「増加した」割合が高く、１割弱となっている。

一方、「減少した」割合は、無期フルタイム、それ以外ともに、会社からの説明があった層よりもなかった層で高くなっている。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）ここでは F4 就業形態で「正社員」、かつ F4-2 雇用契約期間で「期間の定めはない」を選択した人を「無期フルタイム」とした。「それ以外」には、無期パートタイム、有期フルタイム、有期パートタイムが含まれる
（注３）QT22 で同一労働同一賃金の取り組みについて会社から説明が「あった」と回答した人は「説明あり」、「なかった」と回答した人は「説明なし」として集計

●無期フルタイム以外の層で、同一労働同一賃金の取り組みにより基本給が増加したのが3割、一方で取り組みがなく福利厚生、教育訓練の機会等が元からないのが3割（QT23-1･2、QT22）

図表Ⅳ-７　働き方改革関連法施行前と比べた処遇の変化
（就業形態・雇用契約期間別、会社からの説明の有無別）




働き方改革関連法施行前と比べた処遇の変化を、就業形態・雇用契約期間別、会社からの同一労働同一賃金の取り組みの説明の有無別にみると、「増加した」割合がとくに高いのは、説明があった無期フルタイム以外の「基本給(時給)」（28.9%）で、無期フルタイム（21.3%）を上回っている。

すべての項目において、説明があった層の「増加した」と「新設された」を合わせた割合が、無期フルタイムよりもそれ以外で高くなっている。なかでも高いのは「手当(通勤手当・家族手当等)」（18.8%）、「賞与・ボーナス」（18.2%）、「教育訓練の機会」（17.4%）であった。

一方、「減少した」割合が最も高いのは、説明がなかった無期フルタイムの「賞与・ボーナス」（20.6%）であった。

「元からない」割合がとくに高いのは、説明がなかった無期フルタイム以外の「福利厚生(住宅手当・社員寮等)」（30.1%）、「教育訓練の機会」（29.3%）であった。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）ここでは F4 就業形態で「正社員」、かつ F4-2 雇用契約期間で「期間の定めはない」を選択した人を「無期フルタイム」とした。「それ以外」には、無期パートタイム、有期フルタイム、有期パートタイムが含まれる
（注３）QT22 で同一労働同一賃金の取り組みについて会社から説明が「あった」を回答した人は「説明あり」、「なかった」を回答した人は「説明なし」として集計

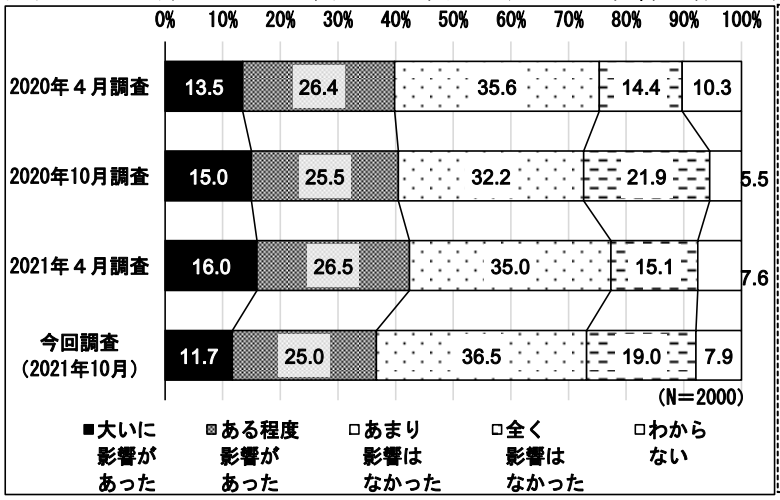
# Ⅴ 新型コロナウイルスの影響

## 1．新型コロナウイルスによる雇用や収入への影響

***依然として約４割が新型コロナの影響ありと回答、しかし、前回調査からは約６％ポイント減少***

### ●新型コロナによる雇用や収入への影響が＜あった＞との回答は減少（QT24）

図表Ⅴ－１　新型コロナに関連した雇用や収入への影響の有無・程度（時系列）

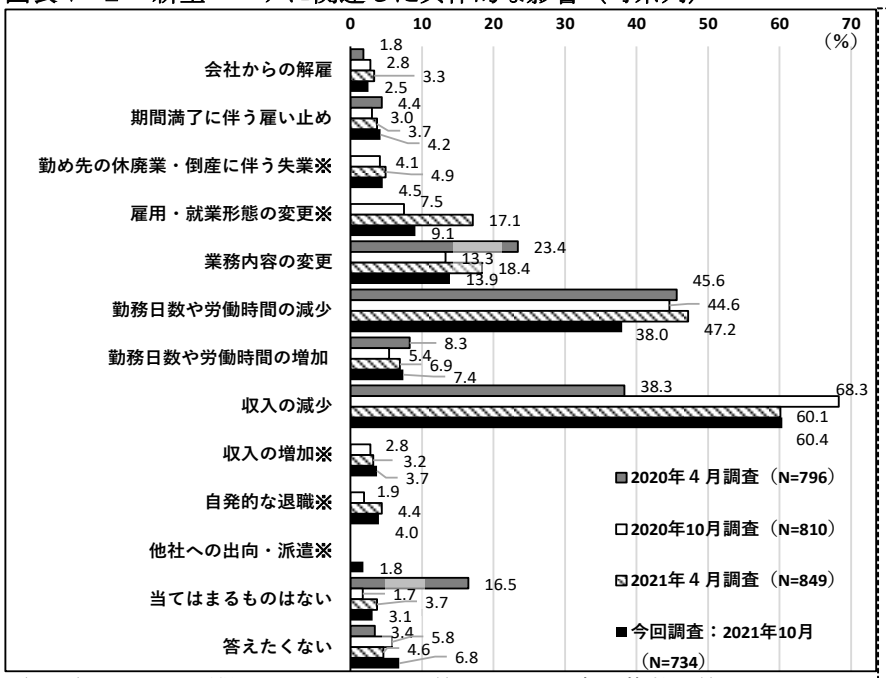



（注）影響が＜あった＞＝「大いに影響があった」＋「ある程度影響があった」

新型コロナウイルスの雇用や収入への影響を時系列でみると、今回調査においても、**依然として約４割（36.7%）の人が影響が＜あった＞と回答しているものの、前回調査（2021 年４月）からは 5.8%ポイント減少している**。「全く影響はなかった」との回答は 19.0%であり、前回調査（15.1%）から約 4%ポイント増加している。

### ●新型コロナに関連した具体的な影響としては「収入の減少」が最も多い（QT25）

図表Ⅴ－２　新型コロナに関連した具体的な影響（時系列）




（注１）QT24 で影響が＜あった＞と回答した人が対象、複数回答
（注２）2020 年４月調査には「勤め先の休廃業・倒産に伴う失業」、「雇用・就業形態の変更」、「収入の増加」、「自発的な退職」の選択肢はない。「他社への出向・派遣」は今回調査から追加した選択肢。

新型コロナに関連した具体的な影響を時系列でみると、**「収入の減少」を挙げる人が最も多く(60.4%)、前回調査(2021 年４月)(60.1%)とほぼ同等である**。次いで多いのは「勤務日数や労働時間の減少」(38.0%)であるが、こちらは前回調査(47.2%)から約 10%ポイントの減少がみられる。前回調査では「業務内容の変更」及び「雇用・就業形態の変更」の増加がみられたものの(18.4%及び 17.1%)、今回調査ではいずれも減少している(13. 9%及び 9.1%)。

## ●今後１年に失業する＜不安を感じる＞人の5割が直近の月収が減少したと回答（QT27）

図表Ｖ－３　新型コロナウイルス感染症問題が発生する前の通常月と比較した直近の月収の増減

| | | 回答者数（N） | 9割以上減少 | 7～8割減少 | 5～6割減少 | 3～4割減少 | 1～2割減少 | ほぼ同じ（変動は1割未満） | 1～2割増加 | 3～4割増加 | 5割以上増加 | ＜3割以上減少＞ | ＜減少＞ | ＜増加＞ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計 | | 2000 | 1.1 | 1.9 | 2.4 | 6.7 | 17.0 | 64.9 | 4.6 | 0.9 | 0.7 | 12.1 | 29.0 | 6.2 |
| （参考：2020年10月調査合計） | | 2000 | 1.6 | 2.0 | 3.1 | 7.1 | 17.0 | 64.5 | 3.6 | 0.6 | 0.7 | 13.8 | 30.6 | 4.9 |
| 就業形態 | 正社員 | 1313 | 0.9 | 1.5 | 2.1 | 6.2 | 17.1 | 66.4 | 4.6 | 0.8 | 0.5 | 10.7 | 27.7 | 5.9 |
| | 非正社員計 | 687 | 1.5 | 2.5 | 3.1 | 7.7 | 16.7 | 61.9 | 4.7 | 1.0 | 1.0 | 14.8 | 31.4 | 6.7 |
| | パートタイマー | 352 | 1.4 | 3.4 | 4.0 | 7.1 | 14.8 | 63.9 | 4.3 | 0.6 | 0.6 | 15.9 | 30.7 | 5.4 |
| | アルバイト | 129 | 2.3 | 2.3 | 3.1 | 8.5 | 19.4 | 56.6 | 4.7 | 1.6 | 1.6 | 16.2 | 35.7 | 7.8 |
| | 契約社員 | 113 | 0.9 | 0.9 | 1.8 | 7.1 | 15.9 | 66.4 | 3.5 | 1.8 | 1.8 | 10.7 | 26.5 | 7.1 |
| | 派遣労働者 | 86 | 1.2 | 1.2 | 1.2 | 9.3 | 23.3 | 54.7 | 7.0 | 1.2 | 1.2 | 12.9 | 36.0 | 9.3 |
| | 嘱託 | 7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 | 71.4 | 14.3 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 14.3 | 14.3 |
| 今後1年に失業する不安 | ＜不安を感じる＞ | 609 | 2.0 | 3.3 | 4.4 | 11.5 | 29.1 | 45.6 | 2.8 | 0.8 | 0.5 | 21.2 | 50.2 | 4.1 |
| | ＜不安を感じない＞ | 1221 | 0.7 | 1.4 | 1.5 | 4.5 | 12.0 | 72.2 | 5.9 | 0.9 | 0.8 | 8.1 | 20.1 | 7.6 |
| 転職意向 | ＜ある＞ | 818 | 1.1 | 3.7 | 3.9 | 10.8 | 20.4 | 53.7 | 4.6 | 1.1 | 0.7 | 19.5 | 39.9 | 6.5 |
| | ＜ない＞ | 803 | 1.1 | 0.5 | 1.2 | 3.6 | 13.3 | 72.5 | 6.1 | 0.7 | 0.9 | 6.4 | 19.8 | 7.7 |
| 業種 | 建設業 | 111 | 1.8 | 0.9 | 3.6 | 4.5 | 15.3 | 72.1 | 0.9 | 0.0 | 0.9 | 10.8 | 26.1 | 1.8 |
| | 製造業 | 450 | 1.3 | 1.3 | 2.0 | 8.0 | 19.1 | 62.7 | 5.3 | 0.0 | 0.2 | 12.6 | 31.8 | 5.6 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 30 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | 3.3 | 13.3 | 70.0 | 3.3 | 0.0 | 0.0 | 13.2 | 26.7 | 3.3 |
| | 情報通信業 | 198 | 0.0 | 2.0 | 1.5 | 3.5 | 12.1 | 70.2 | 6.6 | 2.5 | 1.5 | 7.0 | 19.2 | 10.6 |
| | 運輸業 | 138 | 1.4 | 2.2 | 3.6 | 8.0 | 21.0 | 58.0 | 5.1 | 0.0 | 0.7 | 15.2 | 36.2 | 5.8 |
| | 卸売・小売業 | 249 | 0.4 | 1.2 | 1.6 | 4.8 | 18.5 | 68.7 | 3.6 | 0.0 | 1.2 | 8.0 | 26.5 | 4.8 |
| | 金融・保険業 | 125 | 0.0 | 2.4 | 1.6 | 4.0 | 11.2 | 74.4 | 3.2 | 2.4 | 0.8 | 8.0 | 19.2 | 6.4 |
| | 不動産業 | 56 | 1.8 | 0.0 | 1.8 | 3.6 | 10.7 | 75.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 | 7.2 | 17.9 | 7.1 |
| | 飲食店、宿泊業 | 78 | 1.3 | 5.1 | 9.0 | 11.5 | 21.8 | 46.2 | 2.6 | 1.3 | 1.3 | 26.9 | 48.7 | 5.1 |
| | 医療、福祉 | 158 | 1.3 | 1.3 | 2.5 | 5.7 | 13.3 | 70.3 | 4.4 | 0.0 | 1.3 | 10.8 | 24.1 | 5.7 |
| | 教育、学習支援業 | 51 | 2.0 | 5.9 | 5.9 | 3.9 | 9.8 | 56.9 | 7.8 | 5.9 | 2.0 | 17.7 | 27.5 | 15.7 |
| | 郵便局・協同組合 | 18 | 0.0 | 0.0 | 5.6 | 5.6 | 16.7 | 72.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11.2 | 27.8 | 0.0 |
| | サービス業 | 338 | 1.5 | 2.1 | 1.2 | 10.1 | 19.8 | 59.2 | 4.7 | 1.5 | 0.0 | 14.9 | 34.6 | 6.2 |

（注１）＜増加＞＝「１～２割増加」～「５割以上増加」の回答の合計
（注２）＜減少＞＝「１～２割減少」～「９割以上減少」の回答の合計
（注３）＜３割以上減少＞＝「３～４割減少」～「９割以上減少」の回答の合計
（注４）＜不安を感じる＞＝今後１年に失業する不安を「かなり感じる」＋「やや感じる」の回答の合計
（注５）＜不安を感じない＞＝今後１年に失業する不安を「あまり感じない」＋「ほとんど感じない」の回答の合計
（注６）転職意向＜ある＞＝今の勤め先の会社を「すぐにでも変わりたい」＋「いずれは変わりたい」の回答の合計
（注７）転職意向＜ない＞＝今の勤め先の会社を「変わるつもりはない」

全体でみると、直近の月収が＜減少＞したとの回答は 29.0%であり、前年(2020 年 10 月)調査(30.6%)よりも 1.6%ポイント低い。月収が＜増加＞したとの回答は 6.2%であり、若干ながらも前年調査(4.9%)からの上昇がみられる。

就業形態別でみると、直近の月収が＜減少＞したとの回答は、正社員(27.7%)に比べて非正社員(31.4%)に多い。特に、アルバイト(35.7%)と派遣労働者(36.0%)で＜減少＞したとの回答が多く、約４割。

**今後１年に失業する＜不安を感じる＞人では、月収が＜減少＞したとの回答が５割(50.2%)であり、＜不安を感じない＞人の同回答(20.1%)よりも 30%ポイント多い。**失業する＜不安を感じる＞人の中では＜３割以上減少＞との回答も多く、２割超(21.2%)。

転職意向の有無別でみると、転職意向の＜ある＞人の４割(39.9%)が、直近の月収が＜減少＞したと回答しており、転職意向の＜ない＞人の同回答(19.8%)よりも 20%ポイント多い。転職意向の＜ある＞人では＜３割以上減少＞との回答も多く、約２割(19.5%)。

業種別でみると、直近の月収が＜減少＞したとの回答は、①飲食店、宿泊業(48.7%)、②運輸業(36.2%)、③サービス業(34.6%)の順で多い。特に、飲食店、宿泊業については、＜３割以上減少＞との回答も多い(26.9%)。

## 2．新型コロナウイルスの影響への対策

### *「兼業・副業」に取り組んでいる人・これから取り組もうとしている人が２割以上*

**●コロナ禍の長期化への対応策として、「兼業・副業」を挙げる人が最も多く、全体の2割（QT26）**

図表Ｖ－４　コロナの影響への対応のために取り組んだこと・これから取り組もうと考えていること

| | | 回答者数（N） | 職業能力開発や自己啓発 | 情報収集を含む転職活動 | 兼業・副業 | 資産運用 | 消費の抑制・貯蓄の増加 | テレワークのための住環境整備 | 都市部から地方への移住 | 当てはまるものはない |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計 | | 734 | 17.3 | ❹18.7 | ❶22.8 | ❷22.6 | ❸22.1 | 10.1 | 2.3 | 40.7 |
| 性別 | 男性 | 391 | 17.4 | ❹17.9 | ❷22.0 | ❶24.6 | ❸19.7 | 13.0 | 1.3 | 38.4 |
| | 女性 | 343 | 17.2 | ❹19.5 | ❷23.6 | ❸20.4 | ❶24.8 | 6.7 | 3.5 | 43.4 |
| 年齢層 | 20代 | 153 | 21.6 | ❹23.5 | ❷29.4 | ❶30.1 | ❸25.5 | 11.1 | 2.6 | 32.7 |
| | 30代 | 183 | ❶26.2 | 24.0 | ❸25.1 | ❷25.7 | ❸25.1 | 8.2 | 2.7 | 35.0 |
| | 40代 | 210 | 11.9 | ❹18.6 | ❷22.9 | ❶23.8 | ❸20.0 | 11.9 | 1.9 | 42.4 |
| | 50代 | 137 | ❹11.7 | 10.2 | ❷15.3 | ❸12.4 | ❶17.5 | 10.2 | 2.2 | 50.4 |
| | 60代 | 51 | ❹9.8 | 7.8 | ❷13.7 | ❸11.8 | ❶21.6 | 5.9 | 2.0 | 52.9 |
| 就業形態 | 正社員 | 471 | ❹19.7 | 18.9 | ❷23.6 | ❶27.0 | ❸22.7 | 13.6 | 2.1 | 34.2 |
| | 非正社員 | 263 | 12.9 | ❸18.3 | ❶21.3 | ❹14.8 | ❷20.9 | 3.8 | 2.7 | 52.5 |
| 今後1年に失業する不安 | ＜不安を感じる＞ | 348 | 18.1 | ❷24.1 | ❶27.6 | ❷24.1 | ❹23.0 | 8.9 | 2.3 | 38.5 |
| | ＜不安を感じない＞ | 335 | ❹16.7 | 12.8 | ❸18.8 | ❶23.0 | ❷21.5 | 11.9 | 2.4 | 40.0 |
| 転職意向 | ＜ある＞ | 394 | 20.8 | ❷28.9 | ❶29.4 | ❸26.1 | ❹24.1 | 8.9 | 2.8 | 29.7 |
| | ＜ない＞ | 228 | ❹13.6 | 5.3 | ❸15.4 | ❷19.7 | ❶21.1 | 11.4 | 0.9 | 51.3 |

（注1）QT24で影響が＜あった＞と回答した人が対象、複数回答
（注2）図表中の❶～❹は上位4位をさす
（注3）＜不安を感じる＞　＝今後１年に失業する不安を「かなり感じる」と「やや感じる」の回答の合計
（注4）＜不安を感じない＞＝今後１年に失業する不安を「あまり感じない」と「ほとんど感じない」の回答の合計
（注5）転職意向＜ある＞　＝今の勤め先の会社を「すぐにでも変わりたい」と「いずれは変わりたい」の回答の合計
（注6）転職意向＜ない＞　＝今の勤め先の会社を「変わるつもりはない」

<u>全体では、新型コロナの影響への対応策として「兼業・副業」を挙げる人が最も多く、２割以上(22.8%)。</u>次いで、「資産運用」(22.6%)、「消費の抑制・貯蓄の増加」(22.1%)、「情報収集を含む転職活動」(18.7%)を挙げる人が多い。

男性では「資産運用」との回答が最も多い(24.6%)のに対して、女性では「消費の抑制・貯蓄の増加」との回答が最も多い(24.8%)。また、男性では「テレワークのための住環境整備」を挙げる人が比較的多い(13.0%)のに対して、女性では少ない(6.7%)。

年代別でみると、若年層（20 代・30 代）で「職業能力開発や自己啓発」、「情報収集を含む転職活動」、「兼業・副業」、「資産運用」との回答が多い。特に、20 代では「資産運用」との回答が３割を超えており、いわゆる「FIRE（経済的自立・早期リタイア）」を志向する人が少なからずいることが窺われる。

正社員と非正社員の回答を比較すると、「職業能力開発や自己啓発」、「資産運用」、「テレワークのための住環境整備」で約 10%ポイントの開きがある。

今後１年間で失業する＜不安を感じる＞人では、「兼業・副業」との回答が３割近い(27.6%)。「情報収集を含む転職活動」との回答も多く(24.1%)、失業する＜不安を感じない＞人の同回答との間で 10%ポイント以上の開きがある。

転職意向の＜ある＞人では、「兼業・副業」との回答が最も多く、約３割(29.4%)。「情報収集を含む転職活動」(28.9%)、「資産運用」(26.1%)との回答も多く、転職意向の＜ない＞人の同回答との間で開きがある。

## ３．新型コロナワクチンの接種状況

### *新型コロナワクチンを１回以上接種した人が７割以上*

●新型コロナワクチンを＜すでに接種した＞人が全体の7割で大幅に増加、「未接種だが、様子を見て判断したい」、「未接種だが、接種したくない」との回答は大幅に減少（QT28）

図表Ｖ－５　ワクチン接種状況

【参考：前回（2021年４月）調査合計】

(%)

| | 回答者数（N） | すでに接種した（１回以上） | 未接種だが、早く接種したい | 未接種だが、様子を見て判断したい | 未接種だが、接種したくない | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計 | 2000 | 1.1 | 24.3 | 56.3 | 17.9 | 0.5 |

【今回調査】

(%)

| | | 回答者数（N） | ワクチンを2回接種した | ワクチンを1回接種した | 1回目の予約をしたが、まだ接種できていない | 1回目のワクチン接種の予約ができない | 未接種だが、様子を見て判断したい | 未接種だが、接種したくない | その他 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計 | | 2000 | 60.2 | 14.0 | 8.1 | 2.7 | 8.1 | 7.0 | 0.1 |
| 年齢層 | 20代 | 396 | 42.7 | 18.2 | 10.9 | 3.8 | 15.7 | 8.6 | 0.3 |
| | 30代 | 466 | 50.4 | 17.8 | 10.7 | 3.2 | 7.9 | 9.9 | 0.0 |
| | 40代 | 575 | 62.6 | 13.9 | 8.2 | 3.1 | 6.6 | 5.6 | 0.0 |
| | 50代 | 424 | 76.9 | 8.5 | 4.0 | 1.4 | 4.0 | 5.2 | 0.0 |
| | 60代前半 | 139 | 81.3 | 5.8 | 2.9 | 0.0 | 5.8 | 3.6 | 0.7 |
| 就業形態 | 正社員 | 1313 | 62.9 | 13.5 | 8.3 | 2.8 | 6.7 | 5.7 | 0.1 |
| | 非正社員 | 687 | 54.9 | 14.8 | 7.6 | 2.5 | 10.8 | 9.3 | 0.1 |
| 性別・就業形態 | 男性正社員 | 897 | 62.2 | 13.2 | 9.1 | 2.9 | 6.6 | 6.0 | 0.0 |
| | 男性非正社員 | 189 | 45.0 | 12.2 | 10.1 | 4.2 | 16.9 | 11.6 | 0.0 |
| | 女性正社員 | 416 | 64.4 | 14.2 | 6.5 | 2.6 | 7.0 | 5.0 | 0.2 |
| | 女性非正社員 | 498 | 58.6 | 15.9 | 6.6 | 1.8 | 8.4 | 8.4 | 0.2 |
| 結婚の状況 | 既婚（配偶者あり） | 1027 | 67.7 | 13.5 | 6.9 | 1.9 | 5.5 | 4.4 | 0.1 |
| | 既婚（離別・死別） | 151 | 64.9 | 7.3 | 10.6 | 4.0 | 6.6 | 6.6 | 0.0 |
| | 未婚 | 822 | 49.9 | 15.7 | 9.0 | 3.4 | 11.7 | 10.2 | 0.1 |

<u>前回調査（2021 年４月）と比較すると、＜すでに接種した＞人（＝「ワクチンを２回接種した」と「ワクチンを１回接種した」との回答の合計）が全体の７割（74.2%）と大幅に増加している。他方で、「未接種だが、様子を見て判断したい」との回答は8.1%であり、前回調査（56.3%）から大幅に減少している。「未接種だが、接種したくない」との回答も 7.0%と前回調査（17.9%）から減少している。</u>

年代別でみると、50 代・60 代で「ワクチンを２回接種した」との回答が多く、８割近い。他方で、20 代では＜すでに接種した＞との回答は６割（60.9%）であり、「未接種だが、様子を見て判断したい」（15.7%）や「未接種だが、接種したくない」（8.6%）との回答も比較的多い。

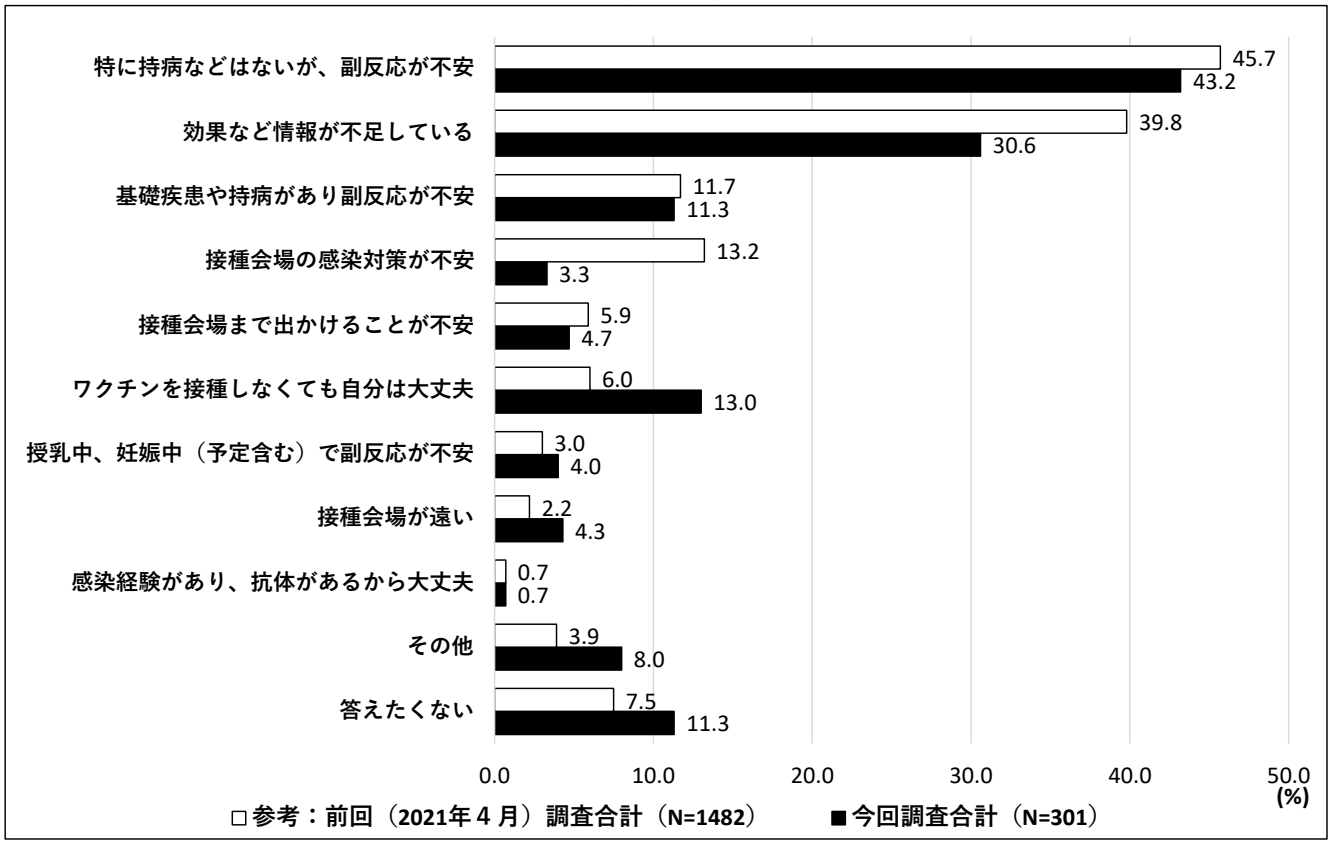
就業形態別でみると、正社員では＜すでに接種した＞との回答が高く、約８割（76.4%）。他方で、非正社員では同回答が約７割（69.7%）であり、「未接種だが、様子を見て判断したい」（10.8%）や「未接種だが、接種したくない」（9.3%）との回答も比較的多い。

性別・就業形態別でみると、男性非正社員では＜すでに接種した＞との回答が６割に達しておらず（57.2%）、「未接種だが、様子を見て判断したい」（16.9%）や「未接種だが、接種したくない」（11.6%）との回答も比較的多い。

結婚の状況別でみると、既婚（配偶者あり）の人の約８割（81.2%）が＜すでに接種した＞と回答。他方で、未婚の人の同回答は 65.6%であり、「未接種だが、様子を見て判断したい」（11.7%）や「未接種だが、接種したくない」（10.2%）との回答が比較的多い。

●ワクチンを接種したくない理由としては、「特に持病はないが、副反応が不安」や「効果など情報が不足している」との回答が多い（QT29）

図表Ⅴ-６　コロナワクチンを接種したくない理由（時系列）




（注１）QT28 でワクチン接種について「様子を見て判断したい」、「接種したくない」と回答した人が対象、２つまで選択可能

ワクチン接種について、「様子を見て判断したい」、「接種したくない」と回答した人のうち、その理由として「特に持病などはないが、副反応が不安」と答えた人が最も多く（43.2%）、次いで、「効果など情報が不足している」（30.6%）との回答が続く。もっとも、いずれの回答についても前回（2021 年４月）調査よりも減少している。

前回調査との比較でみると、今回調査では「接種会場の感染対策が不安」との回答が10%ポイント減少している一方で（13.2%→3.3%）、「ワクチンを接種しなくても自分は大丈夫」との回答が 13.0%と 10%ポイント近く増加している。「答えたくない」（11.3%）、「その他」（8.0%）との回答も増加しており、両方を合わせると約２割（19.3%）に達する。