

# 1年前と比べた景気認識、WEB調査開始以来の最低水準の前回調査をさらに下回る 賃金収入が急激に悪化／失業不安も高止まり

## -第40回『勤労者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40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」、「テレワーク、生活時間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。また、本公表に先行し、新型コロナウイルス感染症関連の一次集計結果については、10月28日に連合総研HPで公表しております。

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 ····· P3~10
  - ◆ 1年前と比べた景気認識、WEB調査開始以来最低水準の前回調査をさらに下回る【図表I-1】
  - ◆ 「勤め先の経営状況悪化」の認識がWEB調査開始以来過去最大【図表I-5】
  - ◆ 「製造業」と「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」の約6割で悪化の認識【図表I-7】
  - ◆ 賃金収入の動きが急激に悪化 WEB調査開始以来最低水準【図表I-8】
  - ◆ 新型コロナの影響があった人では、失業不安が5割超で高止まり【図表I-14】
2. 仕事と生活についての意識と実態 ····· P11~17
  - ◆ 経年の変化をみると「仕事と生活のバランス」などが改善【図表II-1】
  - ◆ 所定外労働時間が長くなるとWLBの認識は大きく悪化【図表II-4】
  - ◆ 新型コロナの影響があった人のうち、5割弱が転職したいとの意向【図表II-9】
3. 労働時間、有給休暇についての意識と実態 ····· P18~27
  - ◆ 平均実労働時間はWEB調査開始以来、最も低い水準【図表III-1】
  - ◆ 時間外労働の上限規制に抵触する100時間以上が未だ4.2%存在【図表III-5】
  - ◆ 賃金不払い残業は増加、女性正社員の4割以上【図表III-9、10】
4. 働くことにかかわる対応策への意識と実態 ····· P28~29
  - ◆ 医療・福祉の待遇改善に向けた公的支援策の充実に<賛成>が7割弱【図表IV-4】
5. テレワーク・生活時間についての意識と実態 ····· P30~39
  - ◆ 在宅勤務・テレワーク経験者で「通常勤務よりも長時間勤務になった」は約半数【図表V-7】
  - ◆ テレワークを経験した人の8割以上が、テレワークの継続を希望【図表V-12】

## 調査実施要項

調査名	勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査
調査機関	公益財団法人 連合総合生活開発研究所 (株式会社インテージリサーチに調査委託)
調査対象	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	2020年(令和2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

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。

- 回答者の構成  
(首都圏・関西圏)
1. 定点観測調査  
[景気・仕事・生活についての認識]  
[仕事と生活についての認識]
  2. 準定点観測調査(隔回実施)  
[労働時間、有給休暇についての意識と実態]
  3. トピック調査  
[働くことにおける対応策への意識と実態]  
[テレワーク、生活時間についての意識と実態]
  4. トピック調査  
[新型コロナウイルス感染症に関する影響]

■ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(以下、「JILPT」)との共同研究について  
第39回調査(4月調査)以降、JILPTと連合総研は、「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響」について、共同研究を行っており、今回の第40回調査における新型コロナウイルス感染症関連の調査についても、共同研究の一環として実施している。JILPTにおいては、「5月調査(5月下旬~6月初旬)」「8月調査(8月初旬)」が行われている。

(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。

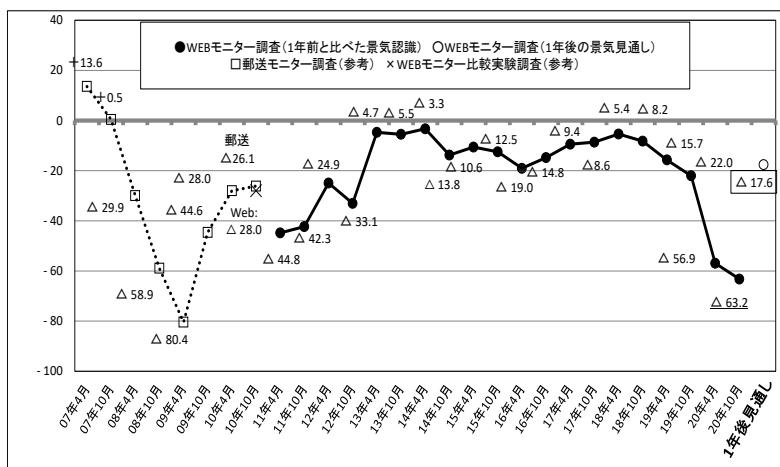
# I 勤労者の生活と仕事に関する意識

## 1. 景気、物価に対する意識

### 1年前と比べた景気認識、WEB調査開始以来最低水準の前回調査をさらに下回る

- 1年前と比べた景気認識が5期連続で悪化、1年後の景気見通しも悪化の認識(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.)

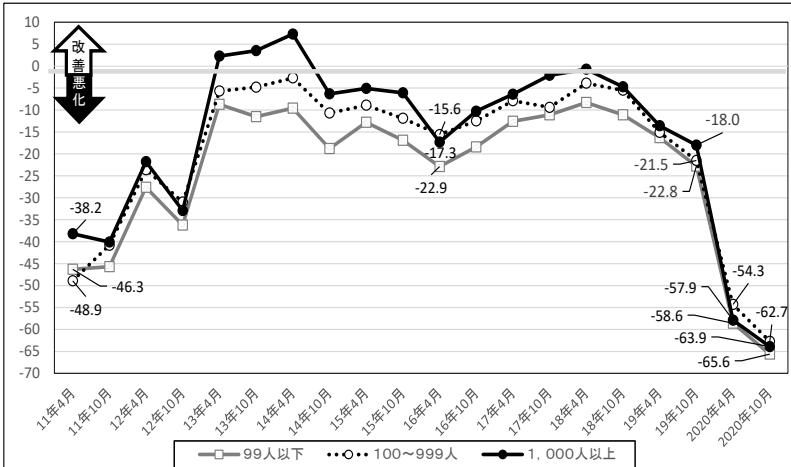


1年前と比べた景気認識 D.I. 値はマイナス 63.2 と、2011 年 4 月の WEB 調査開始以来の最低水準となつた前回調査(マイナス 56.9)をさらに下回つた。1年後の景気見通し D.I. 値もマイナス 17.6 で、前回調査(マイナス 45.0)からは弱まつたものの、景気が悪化するとの認識が継続。

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

- 景気認識はすべての従業員規模で悪化(QR2)

図表I-2 1年前と比べた景気認識(従業員規模別、D.I.)



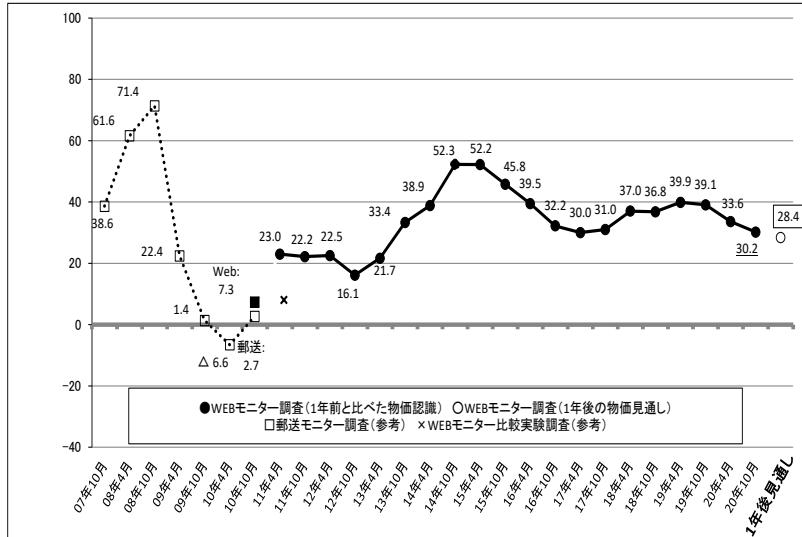
1年前と比較した現在の日本の景気認識 D.I. 値は従業員規模 99 人以下ではマイナス 65.6、100~999 人ではマイナス 62.7、1,000 人以上ではマイナス 63.9 とすべての従業員規模において悪化しており、これまで最も低い水準となつてゐる。

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

## 物価が上昇したとの認識は減少

### ●物価が上昇したとの認識が減少(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 30.2 と、前回調査（プラス 33.6）から減少した。

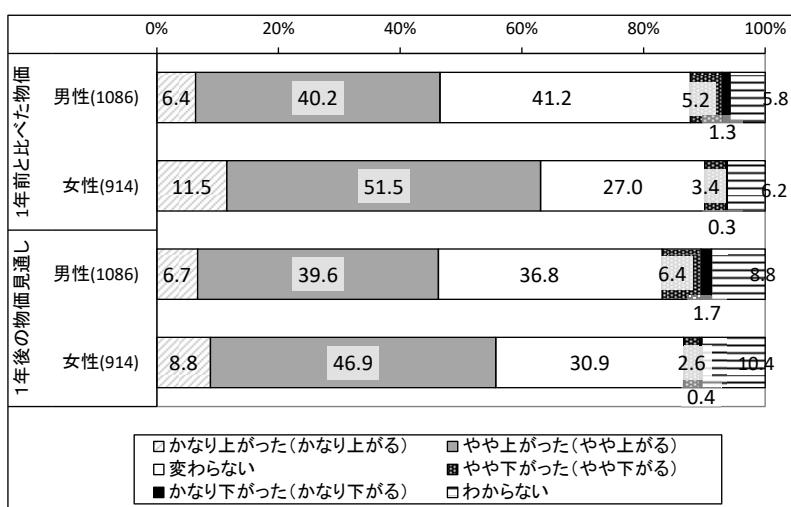
また、1年後の物価見通し D.I. 値はプラス 28.4 と、前回調査（プラス 32.7）から減少しており、物価の上昇が続くとの認識は弱まっている。

(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 46.6%、女性 63.0%）。

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 46.3%、女性 55.7%）。

(注 1) ( ) 内は、回答者数 (N)

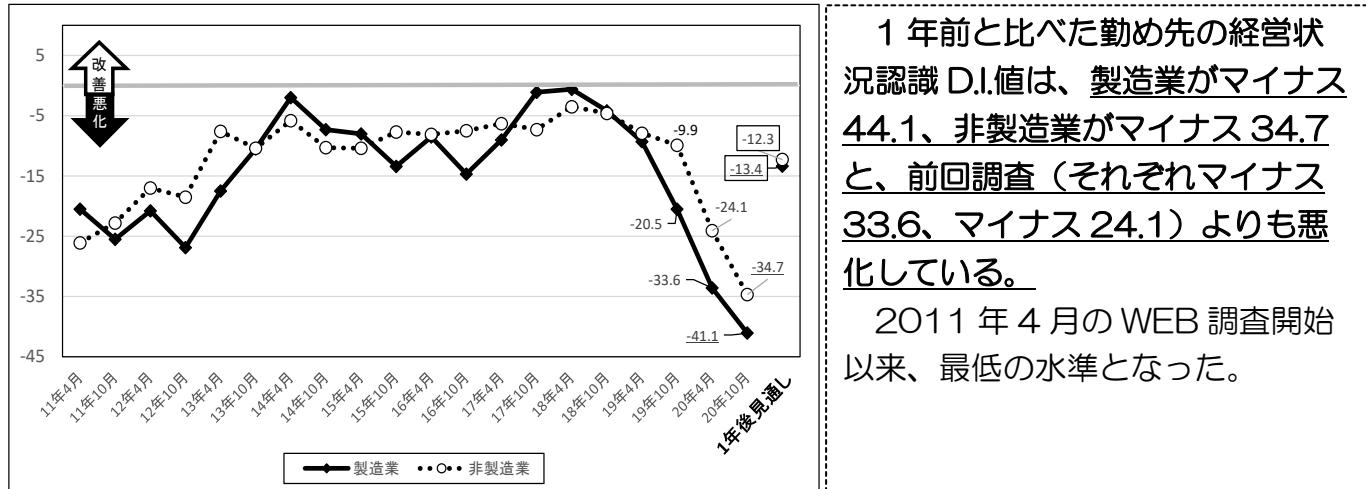
(注 2) 1年前と比べて物価が<「上がった」>=「かなり上がった」+「やや上がった」  
現在と比べて1年後の物価が<「上がる」>=「かなり上がる」+「やや上がる」

## 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が悪化」との認識が  
WEB調査開始以来過去最大

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

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



1年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I. 値は、製造業がマイナス 44.1、非製造業がマイナス 34.7と、前回調査（それぞれマイナス 33.6、マイナス 24.1）よりも悪化している。

2011年4月のWEB調査開始以来、最低の水準となった。

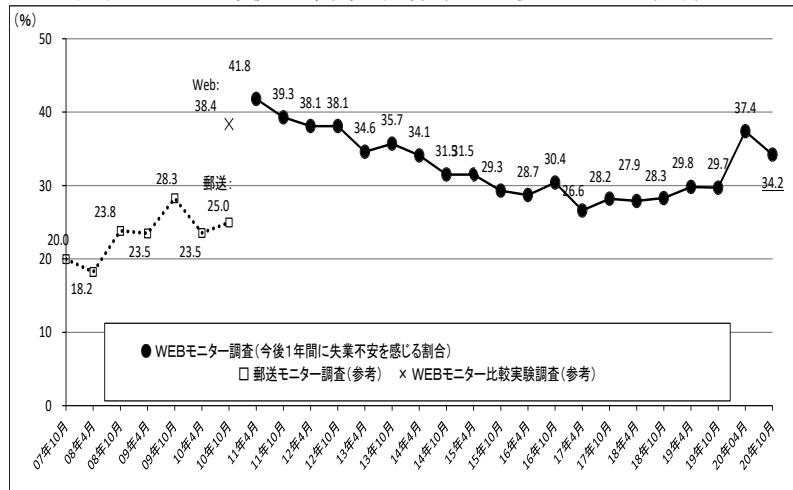
(注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況 D. I. = {「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1)} ÷回答数（「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く）×100

(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



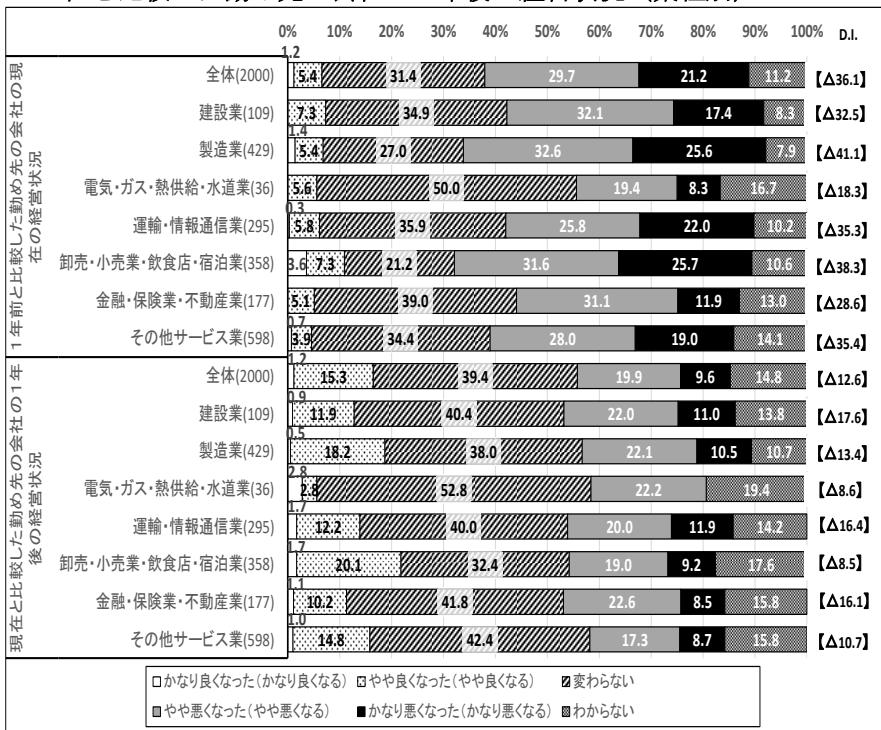
今後1年くらいの間に自身が失業する不安を感じる割合は、2011年4月に4割を超えて以降減少傾向にあったが、前回調査では37.4%と大きく増加した。2020年10月調査では34.2%と不安を感じる割合は若干減少したが、引き続き約3割が失業の不安を感じている。

(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

●1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況は、「製造業」と「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」の約6割が悪化と回答(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、<悪くなつた>とする割合が最も高いのは製造業(58.2%)で次いで卸売・小売業・飲食店・宿泊業(57.3%)と約6割におよぶ。**

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>とする割合が最も高いのは建設業(33.0%)で次いで製造業(32.6%)と約3割で悪化するとしている。

(注1) ( )内は、回答者数(N)

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

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

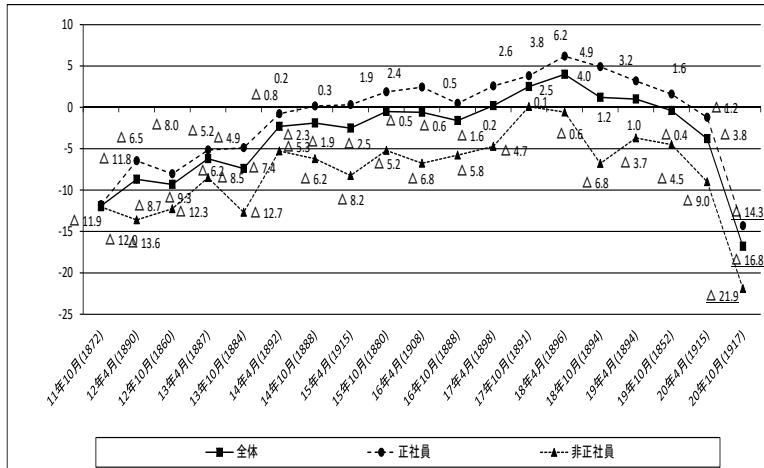
(注4) 1年前と比べた勤め先の経営状況 D.I. = {「かなり良くなつた」×1+「やや良くなつた」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなつた」×(-0.5)+「かなり悪くなつた」×(-1)} ÷回答数 (「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかつた(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答・不明(10年10月調査まで)」を除く) ×100

(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

## 賃金収入の動きが急激に悪化 WEB調査開始以来最低水準

### ●1年前と比べた賃金収入の動きが大きく悪化(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.値が、全体でマイナス16.8と前回調査(マイナス3.8)から大きく悪化している。

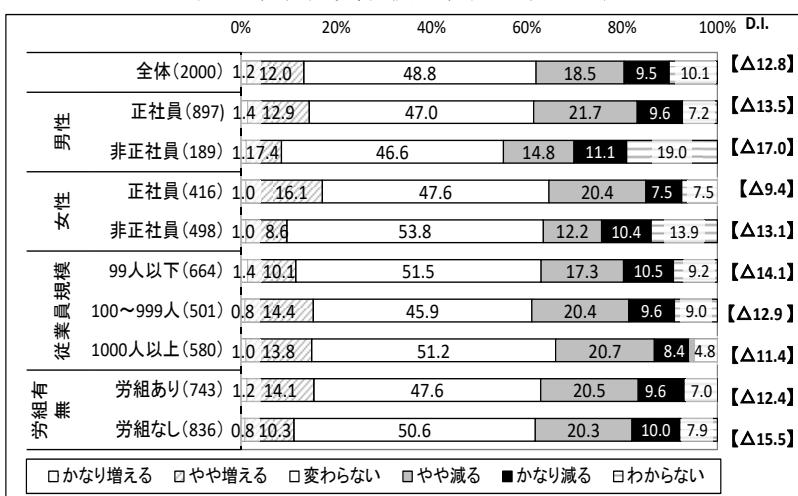
正社員、非正社員ともに前回調査から賃金収入の動きが悪化しており、特に非正社員ではマイナス21.9と、前回調査(マイナス9.0)から大きく悪化している。

(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。

### ●「男性非正社員」と「労働組合なし」で賃金が減少するとの見方が強い(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年後の賃金収入増減の見通しについて、<増える>とする割合は、前回調査(14.8%)よりも低下しており、約1割(13.2%)にとどまっている。

賃金収入見通しD.I.値をみると、  
男性非正社員(マイナス17.0)、  
労働組合なし(マイナス15.5)で  
賃金が減少するとの見方が強い。

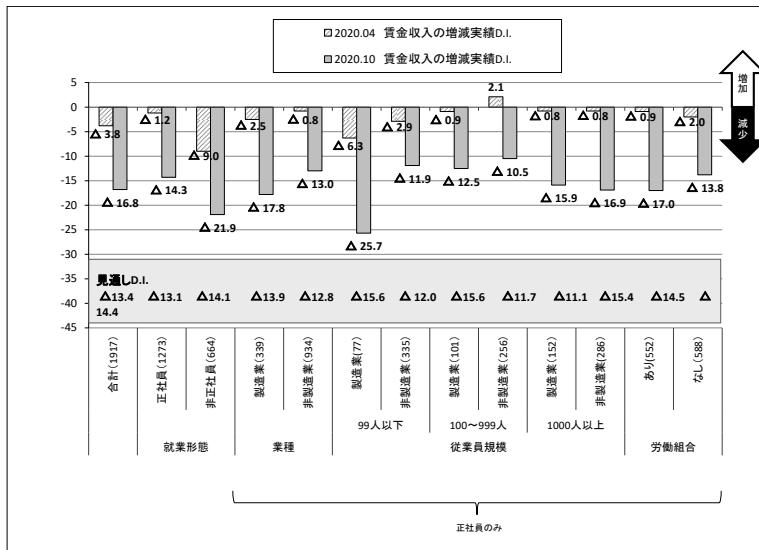
(注1) ( )内は、回答者数(N)

(注2) 賃金収入が<減る>=「やや減る」+「かなり減る」、賃金収入が<増える>=「かなり増える」+「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が大きく悪化、特に99人以下の製造業(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14.3、非正社員はマイナス21.9と、前回調査（それぞれマイナス1.2、マイナス9.0）から大きく悪化している。正社員ではすべての業種でマイナスとなっており、従業員規模99人以下の製造業ではマイナス25.7と、前回調査（マイナス6.3）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

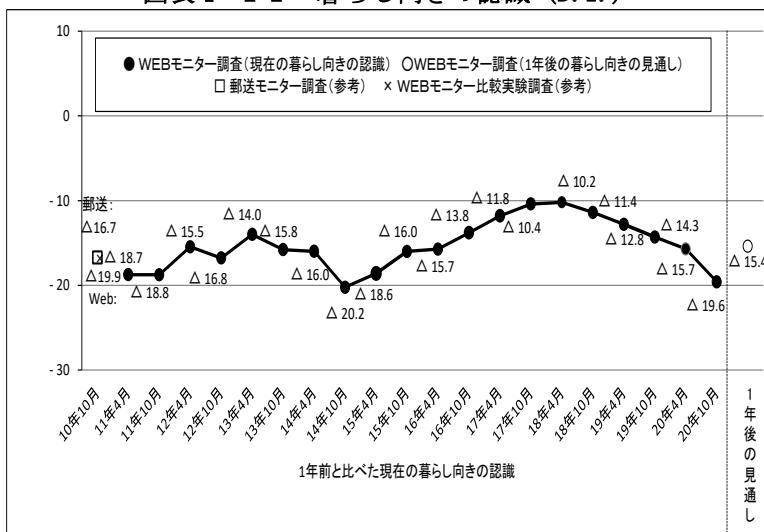
(注4) 1年後の賃金収入見通し D.I. = {「かなり増える」×1 + 「やや増える」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減る」×(-0.5) + 「かなり減る」×(-1)} ÷回答数（「わからない」を除く）×100

## 3. 日常の暮らし向きに関する意識

### 現在の暮らし向きの認識が5期連続して悪化

## ●1年後の暮らし向きの見通しの認識も引き続き悪化(QR17、QR18)

図表 I-11 むらし向きの認識 (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19.6と、5期連続して悪化しており2010年10月のリーマンショック後に近い値となっている。**

**1年後の暮らし向きの見通しD.I. 値はマイナス15.4であり前回調査（マイナス21.4）に引き続き悪化するとの見方になっている。**

(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

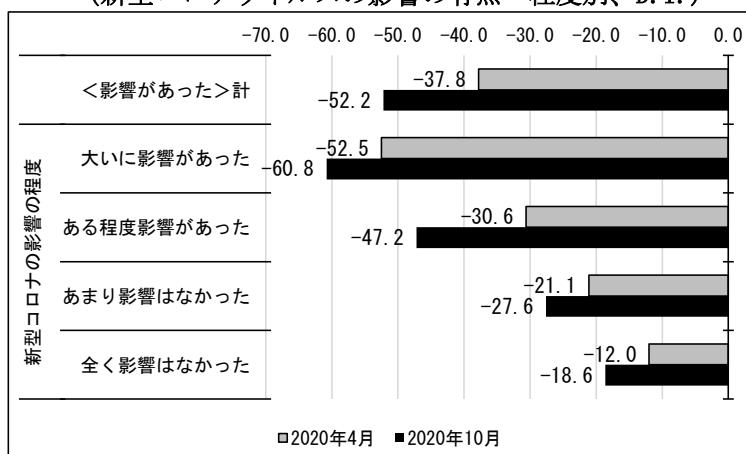
(注2) 第21回調査(11年4月)以降の集計対象は20~64歳、第20回調査(10年10月)以前は20~59歳

## 4. 新型コロナウイルスの雇用や収入に関する影響

**新型コロナの影響があったとする人のうち、失業不安を感じているのは5割超で高止まり**

- 新型コロナの影響があったとする人では、「1年前と比べた勤め先の経営状況」が4月よりも大きく悪化(QR4、QT30)

図表 I-1-2 1年前と比べた勤め先の現在の経営状況  
(新型コロナウイルスの影響の有無・程度別、D.I.)



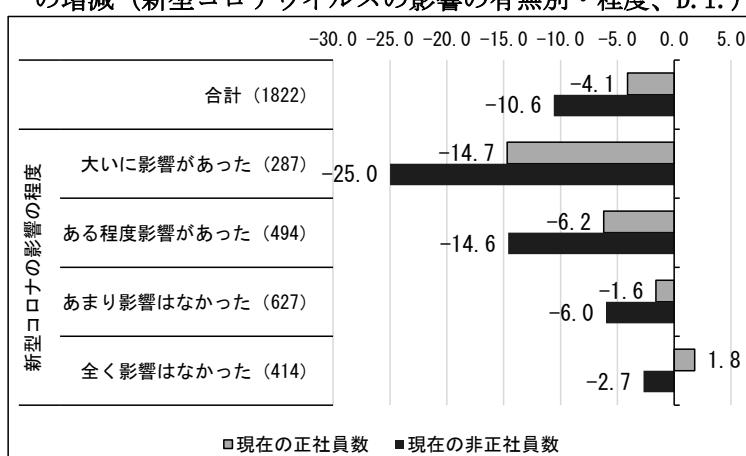
新型コロナウイルスの<影響があった>とする人について、1年前と比べた勤め先の現在の経営状況D.I.値をみると、マイナス52.2と、前回4月調査(マイナス37.8)よりも大きく悪化した。

とくに「大いに影響があった」とする人では、D.I.値がマイナス60.8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)} ÷回答者数(「わからない」を除く) ×100  
(注3) 新型コロナウイルスの<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」  
(注4) <影響があった>計の回答者数は、2020年4月調査766、10月調査781

- 新型コロナの影響が大いにあったとする人の職場では、正社員数よりも非正社員数が大きく減少(QR6、QT30)

図表 I-1-3 1年前と比べた現在の職場の正社員数・非正社員数の増減(新型コロナウイルスの影響の有無別・程度、D.I.)



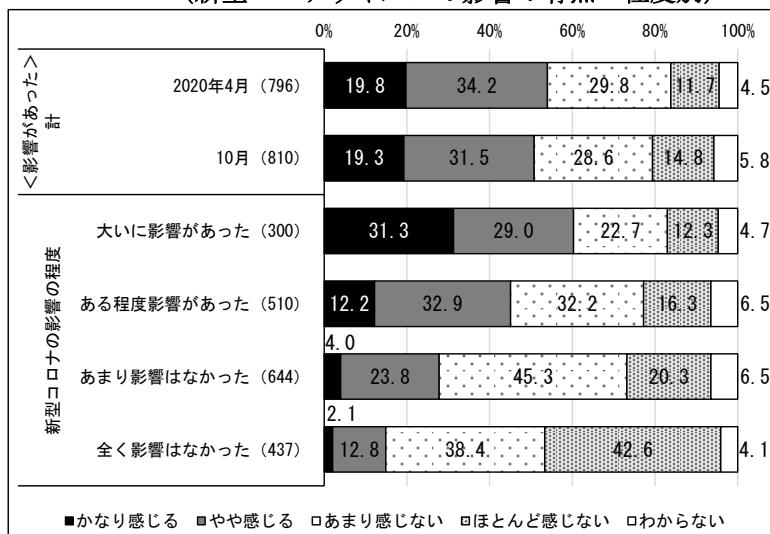
1年前と比べた現在の職場の正社員数D.I.値は、新型コロナウイルスについて「全く影響がなかった」以外のすべての層でマイナスとなり、影響の程度が大きいほど、D.I.値も低くなる。

非正社員数D.I.値は、正社員数D.I.値よりもさらに低く、とくに「大いに影響があった」層ではマイナス25.0と最も低い。

- (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」、QT30の新型コロナの影響が「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  
(注3) ( )内は、回答者数(N)

●新型コロナの影響があったとする人のうち、失業不安を感じているのは5割超で高止まり(QR8、QT30)

図表 I-1-4 今後1年間に失業する不安  
(新型コロナウイルスの影響の有無・程度別)



今後1年間に失業する不安について、新型コロナウイルスの＜影響があった＞人についてみると、＜感じる＞との割合は前回4月調査よりも若干低下しているものの、5割を超える。

影響の程度別でみると、「大いに影響があった」層で＜感じる＞との割合が60.3%と最も高い。

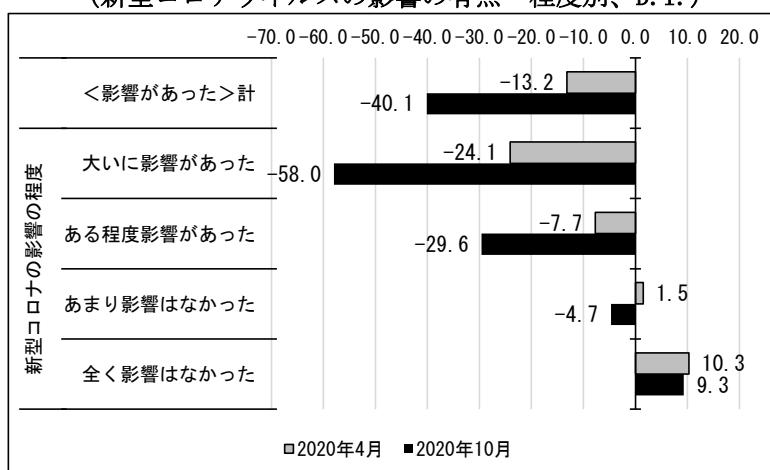
(注1) 新型コロナウイルスの＜影響があった＞=「大いに影響があった」+「ある程度影響があった」

(注2) <感じる>=「かなり感じる」+「やや感じる」

(注3) ( ) 内は、回答者数 (N)

●新型コロナの影響があった人について、「1年前と比べた現在の賃金収入」は4月よりも大きく悪化(QR9、QT30)

図表 I-1-5 1年前と比べた現在の賃金収入の増減  
(新型コロナウイルスの影響の有無・程度別、D.I.)



新型コロナウイルスの＜影響があった＞とする人について、1年前と比べた現在の賃金収入 D.I. 値はマイナス 40.1 と、前回4月調査(マイナス 13.2)よりもさらに悪化した。

影響の程度別にみると、とくに「大いに影響があった」層ではマイナス 58.0 と、前回調査よりも大きく悪化した。

(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

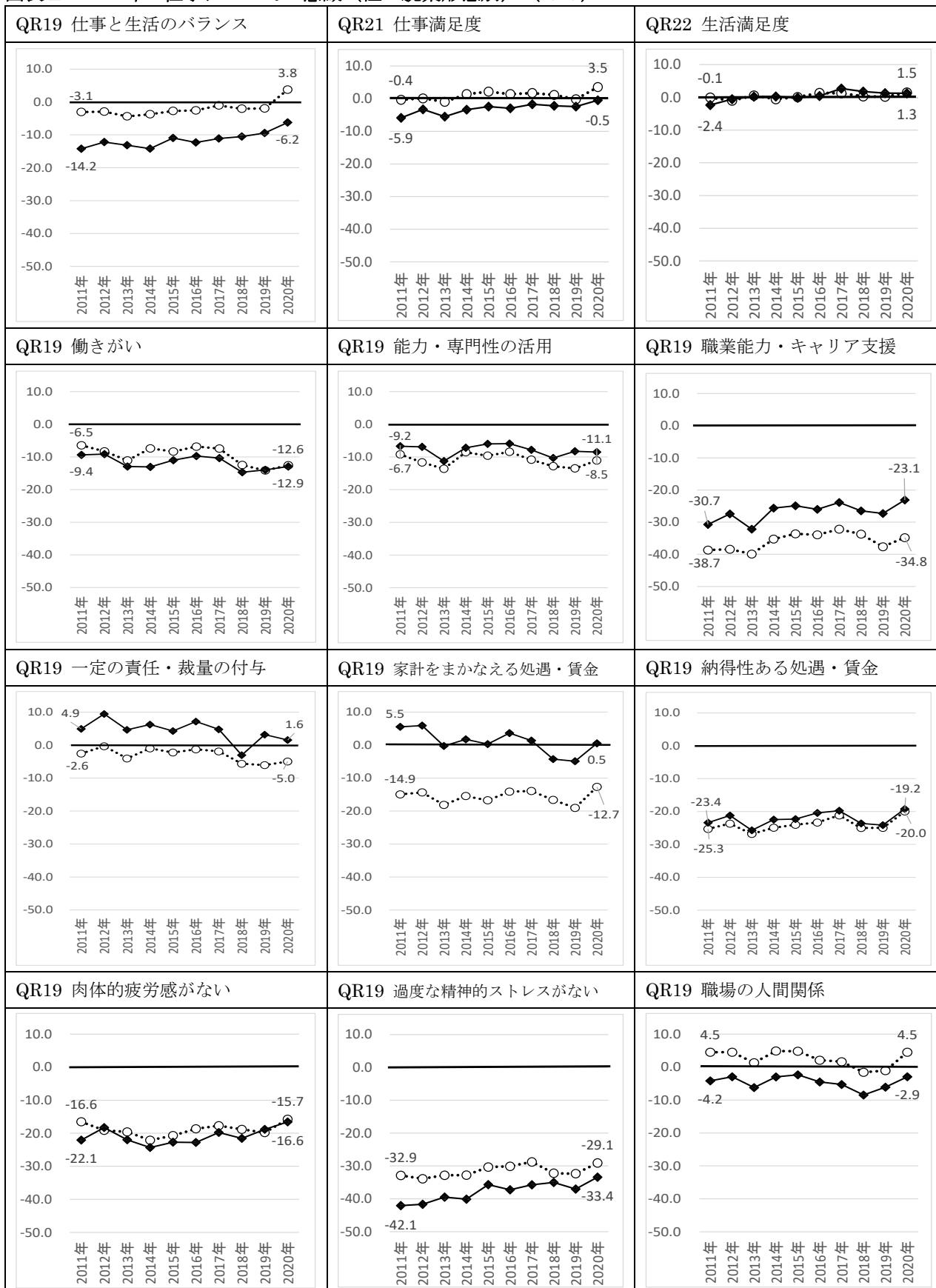
(注2) D.I. = {「かなり増えた」×1 + 「やや増えた」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減った」×(-0.5) + 「かなり減った」×(-1)} ÷回答者数(「わからない」を除く) ×100

(注3) 新型コロナウイルスの＜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」

(注4) <影響があった>計の回答者数は、2020年4月調査766、10月調査781

## II 仕事と生活についての意識と実態

図表II－1 今の仕事についての意識（性・就業形態別）(D. I.)



…○… 全体    ————— 正社員(男性20-54歳)

〈注1〉 各年データは4月調査と10月調査の結果をマージして作成

(注2) QR19 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

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

今の仕事の認識について、12項目全てを2020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4.5）、「職業能力・キャリア支援」が最も低い（マイナス34.8）。男性正社員（20～54歳）では、「一定の責任・裁量の付与」が最も高く（プラス1.6）、「過度な精神的ストレスがない」が最も低い（マイナス33.4）。

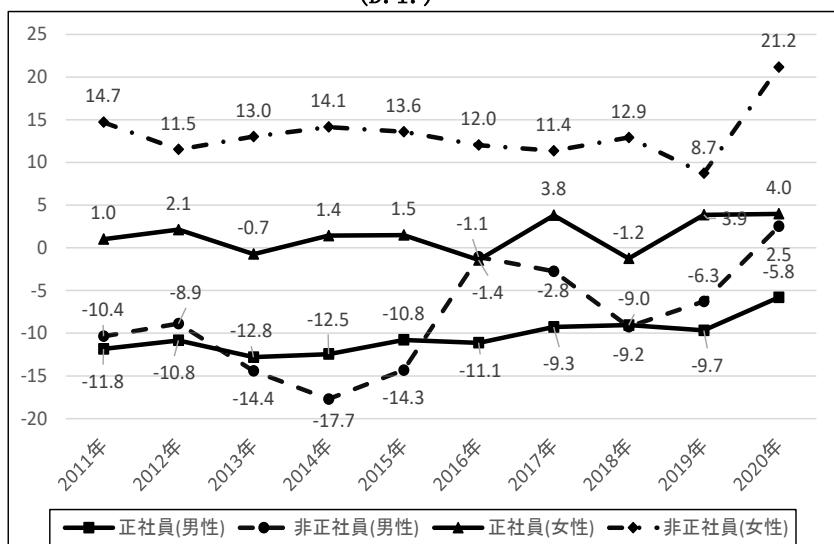
また、「家計をまかなえる処遇・賃金」、「納得性のある処遇・賃金」について前回調査と比較すると、「全体」、男性正社員（20～54才）共に改善がみられる。

経年の変化を2011年と2020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6.1）、「一定の責任・裁量の付与」（マイナス2.4）等が悪化している。男性正社員（20～54歳）では「過度な精神的ストレスがない」（プラス8.6）、「仕事と生活のバランス」（プラス8.0）、「職業能力・キャリア支援」（プラス7.6）等が改善している。

全体と男性正社員（20～54才）を2020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10.0ポイント）、「職場の人間関係」（差は7.4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13.2ポイント）、「職業能力・キャリア支援」（差は11.7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、男性非正社員と女性非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、男性非正社員、女性非正社員で、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、2020年のD.I.値では、最も高い女性非正社員と、最も低い男性正社員の差は27.0となっている。

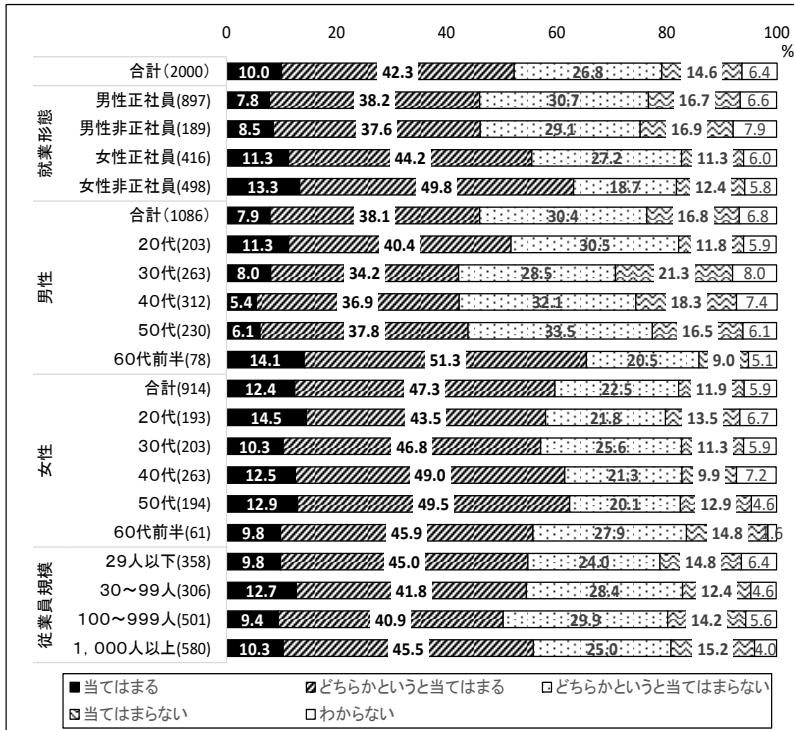
(注1) 各年データは4月調査と10月調査の結果をマージして作成（2020年=全体4307人、

正社員男性1679人、非正社員男性339人、正社員女性778人、非正社員女性936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、60代前半の男性と女性で高い傾向 (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)

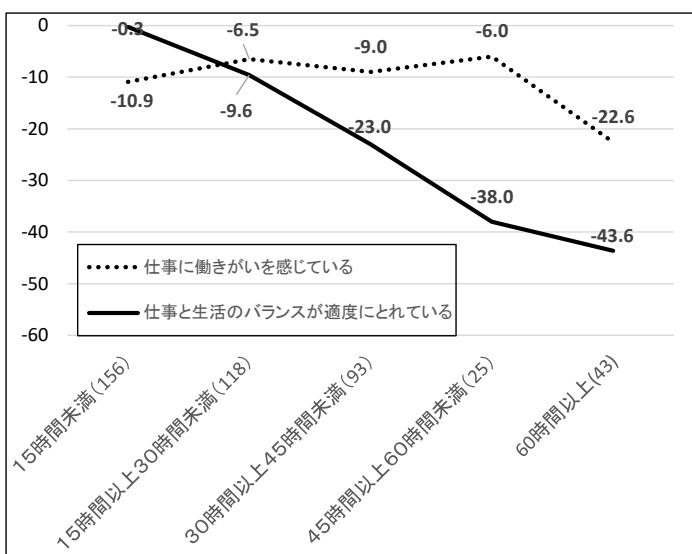


(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(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の認識は大きく悪化 (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.)



(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

WLBがとれている認識を性別でみると、男性よりも女性の方が、WLBがとれているにく当てはまる>とする割合が高く全体では13.7%ポイントの差がある。

<当てはまる>とする割合を、性・就業形態別にみると、女性非正社員 63.1%、女性正社員 55.5% 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 65.4%、女性では 50代が 62.4%と高くなっている。

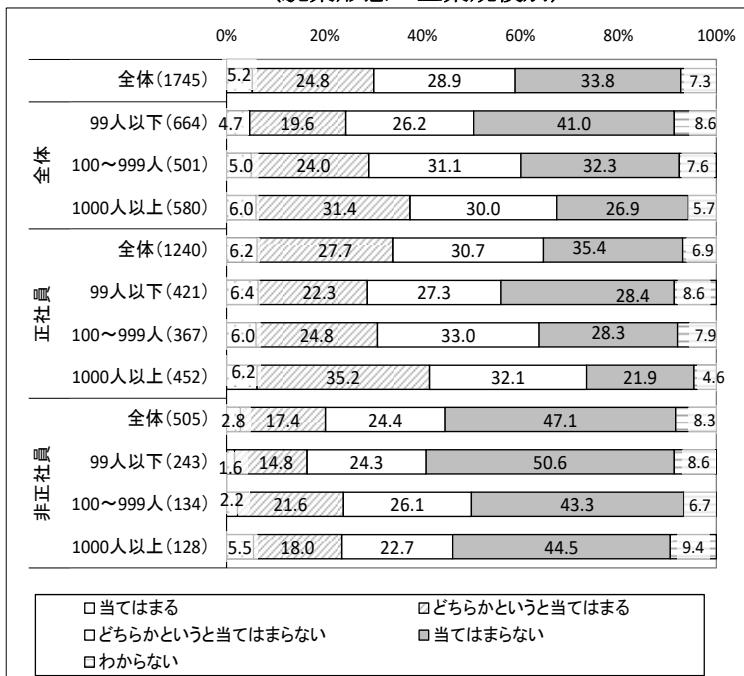
従業員規模別にみると、1,000人以上が 55.8%となっている。

所定外労働時間数 (2020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 43.3)。

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 60 時間未満までは若干高まる傾向がみられるものの、60 時間以上で急激に悪化している。

- 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)



(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」

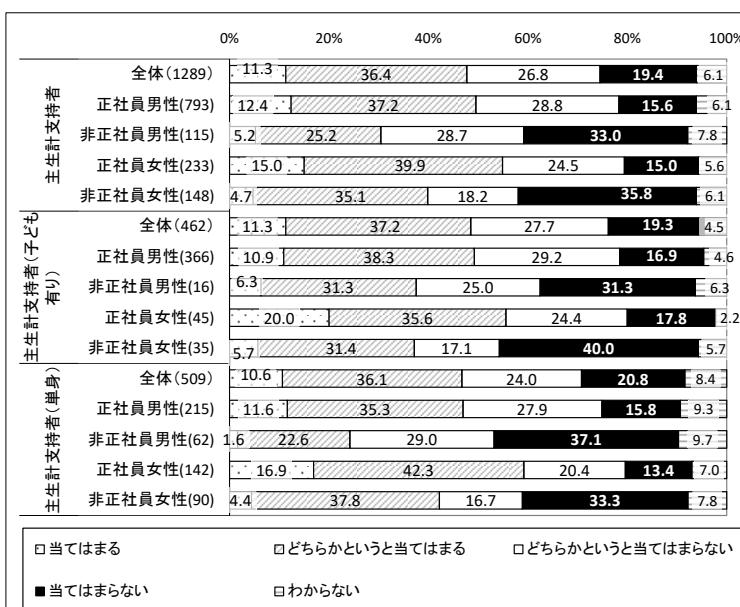
今勤め先での仕事について職業能力やキャリアを高めるための機会や支援についてみると、全体では、1000人以上規模企業の4割弱(37.4%)が、あると思うにく当てはまる」としている一方、99人以下規模企業では、2割強(24.3%)にとどまっている。

就業形態別では、正社員全体は3割強(33.9%)となっている一方、非正社員全体では、2割強(20.2%)にとどまっている。

就業形態別および企業規模別でみると、正社員に比べて非正社員では、いずれの企業規模でも、あると思うにく当てはまる>とする割合が低い。

- 主生計支持者(子ども有り)では、女性非正社員の約6割が、家計をまかなえる賃金・待遇条件に、<当てはまらない>(QR19、F15、F16)

図表II-6 家計をまかなえる賃金・待遇条件(主生計支持者)



家計をまかなえる賃金・待遇条件について、主生計支持者(全体)でみると、男性非正社員の約6割(61.7%)がく当てはまらない>としている。

主生計支持者(子ども有り)でみると、女性非正社員の約6割(57.1%)がく当てはまらない>としている。

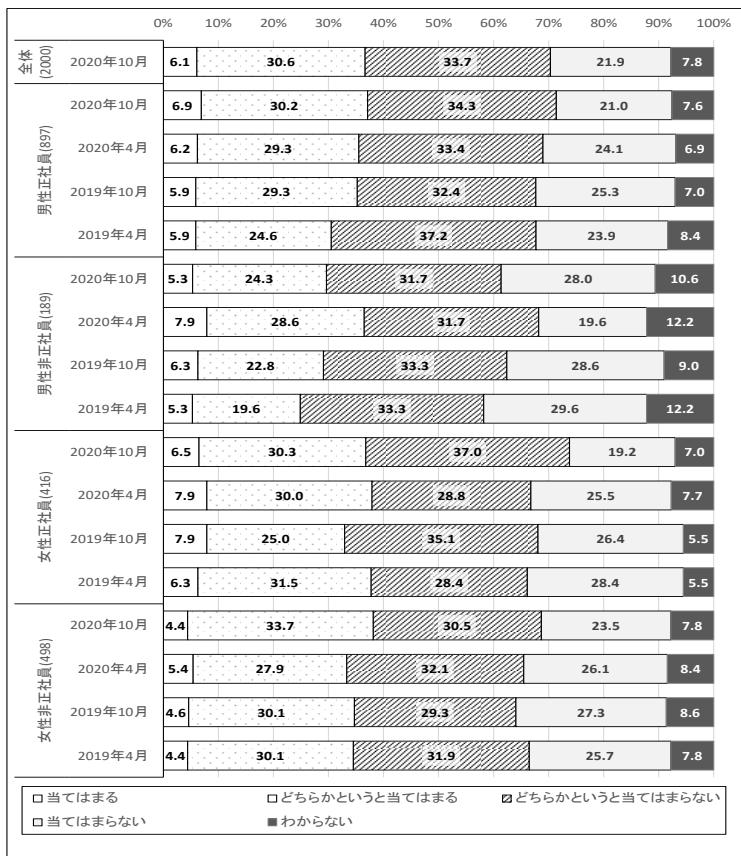
主生計支持者(単身)でみると、男性非正社員の約7割(66.1%)がく当てはまらない>としている。

(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」

●男性非正社員の約6割が、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、2020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(37.1%)、女性正社員(36.8%)、女性非正社員(38.1%)と、約4割であるのに対し男性非正社員では約3割(29.6%)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(55.3%)、男性非正社員(59.7%)、女性正社員(56.2%)、女性非正社員(54.0%)と、いずれも5割以上におよび、特に男性非正社員では約6割近くにおよぶ。

(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) <当てはまる> = 「当てはまる」 + 「どちらかといふと当てはまる」

(注3) <当てはまらない> = 「どちらかといふと当てはまらない」 + 「当てはまらない」

## 新型コロナの影響があった人のうち、5割弱が転職したいとの意向

- 勤め先で新型コロナに関して実施している対応が特にないという人は、働きがい、ストレス、ワークライフバランスの状況が悪い(QR19、QT37(2))

図表II-8 今の仕事に対する意識  
(新型コロナウイルスに関する勤め先の会社の対応別、D. I.)

	仕事に働きがいを感じている	精神的に過度のストレスがない	仕事と生活のバランスが適度にとれている
合計（2000）	-14.3	-29.9	3.4
休業（閉鎖、閉店等）や休業日数の拡大（106）	-4.6	-22.5	⑤ 5.1
営業時間の短縮（137）	-5.5	④ -31.3	④ 0.8
一時帰休（40）	④ -10.3	③ -32.5	② -5.4
出勤日数の削減（169）	⑤ -7.0	-17.8	10.0
有給休暇の取得促進（141）	⑤ 1.8	-18.7	③ 18.0
在宅勤務・テレワークの実施（426）	-2.2	⑤ -16.8	① 19.4
サテライトオフィスなど勤務場所の変更（73）	① 11.8	① -8.2	⑤ 16.4
通勤方法の変更（公共交通機関の利用制限等）（94）	② 8.8	② -12.4	② 19.1
時差出勤（329）	-2.6	-21.5	15.6
仕事の削減（111）	② -15.9	-24.3	③ -1.8
WEB会議、TV会議の活用（463）	-4.8	-20.3	12.7
出張の中止・制限（314）	④ 5.5	-19.3	④ 17.2
転勤の停止・中止（56）	-4.5	-23.1	11.3
他社への派遣（43）	-1.2	-21.4	7.3
イベントや集会、会議、懇談会などの中止・自粛（438）	0.5	-24.2	15.1
咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（507）	-1.7	-20.4	15.0
感染時に重篤化リスクのある方への適切な対応（157）	-2.6	④ -16.2	15.4
マスク・消毒用品、フェイスシールドの使用・配備（979）	-5.8	⑤ -25.9	13.1
（会社が主体となった）PCR検査の実施（40）	③ 5.6	② -35.1	7.4
その他（14）	③ -15.4	③ -14.3	7.7
特にない（517）	① -35.5	① -42.9	① -13.2

(注1) 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

(注2) 勤め先の会社の対応は、緊急事態宣言解除以降、現在でも行われているもの

(注3) 図表中の①～⑤は上位5位、①～⑤は下位5位をさす

(注4) ( ) 内は回答者数 (N)

新型コロナウイルスに関する勤め先の対応別に、今の仕事に対する意識D.I.値をみると、「仕事に働きがいを感じている」との項目は、「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」（11.8）、「通勤方法の変更」（8.8）などを実施している職場で高い。

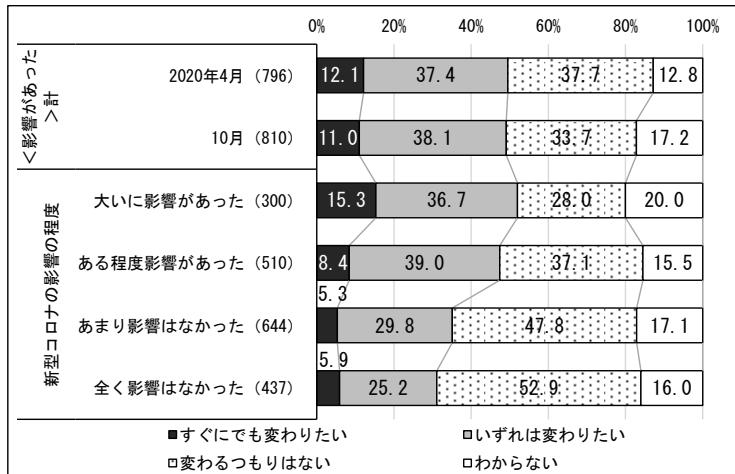
同じく「精神的に過度のストレスがない」との項目も、「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」（マイナス8.2）、「通勤方法の変更」（マイナス12.4）などで高い。

「仕事と生活のバランスが適度にとれている」との項目は、「在宅勤務・テレワークの実施」（19.4）、「通勤方法の変更」（19.1）、「有給休暇の取得促進」（18.0）などで高い。

反対に、勤め先で実施している対応が「特にない」という人については、いずれの項目もD.I.値が最下位となっている。

## ●新型コロナの影響があった人のうち、5割弱が転職したいとの意向 (QR20、QT30)

図表II-9 転職の意向  
(新型コロナウイルスの影響の有無・程度別)



(注1) 新型コロナウイルスの<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」

(注2) <変わりたい>=「すぐにでも変わりたい」+「いすれは変わりたい」

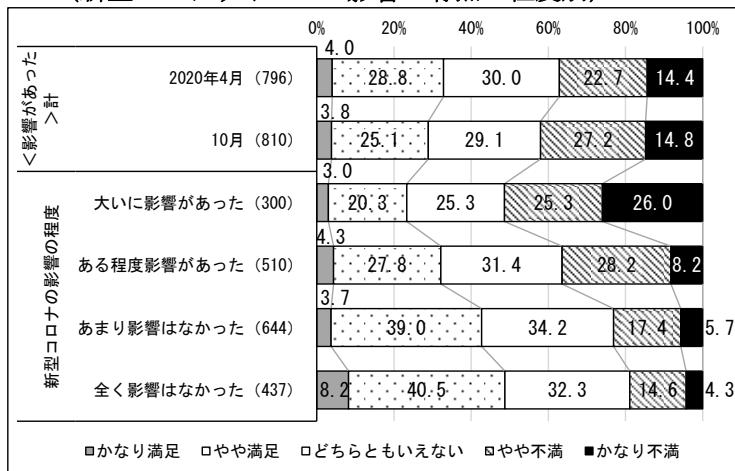
(注3) ( ) 内は回答者数 (N)

新型コロナウイルスの<影響があった>とする人について、転職の意向をみると、「すぐにでも変わりたい」の割合は11.0%、「いすれは変わりたい」の割合は38.1%と、前回4月調査とほぼ同水準であった。

また、影響の程度が大きくなるほど、<変わりたい>が増加し、「変わつもりはない」が減少する。とくに、「大いに影響があった」層では、「すぐにでも変わりたい」が15.3%、<変わりたい>が5割を超える。

## ●新型コロナの影響があった人のうち、4割超が生活全般に不満 (QR22、QT30)

図表II-10 生活全般に関する満足度  
(新型コロナウイルスの影響の有無・程度別)



(注1) 新型コロナウイルスの<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」

(注2) <満足>=「かなり満足」+「やや満足」、<不満>=「やや不満」+「かなり不満」

(注3) ( ) 内は回答者数 (N)

新型コロナウイルスの<影響があった>人について、生活全般に関する満足度をみると、<不満>(42.0%)が<満足>(28.9%)を上回る。前回4月調査と比べると、<不満>が増加し、<満足>が減少した。

また、影響の程度が大きくなるほど、<不満>が増加し、<満足>が減少する。とくに、「大いに影響があった」層では、<不満>が5割を超える。

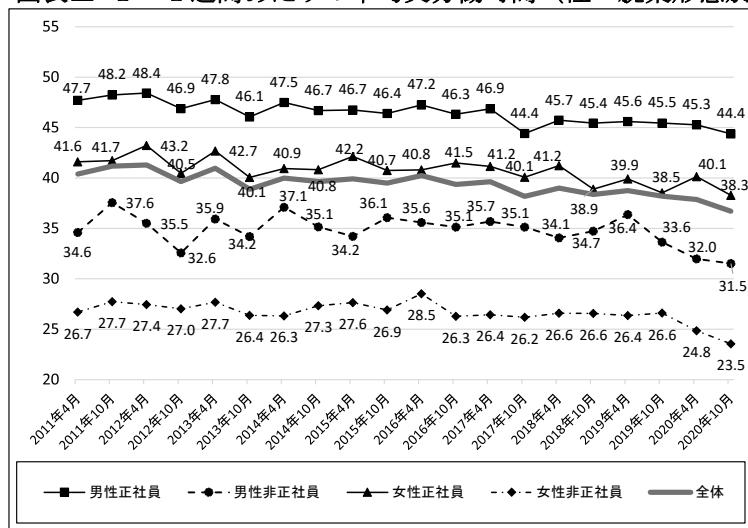
### III 労働時間、有給休暇についての意識と実態

#### 1. 労働時間の実態

##### 平均実労働時間はWEB調査開始以来、最も低い水準

- 1週間あたりの平均実労働時間はすべての性・就業形態でWEB調査開始以来、最も低い水準(F8)

図表III-1 1週間あたりの平均実労働時間（性・就業形態別）



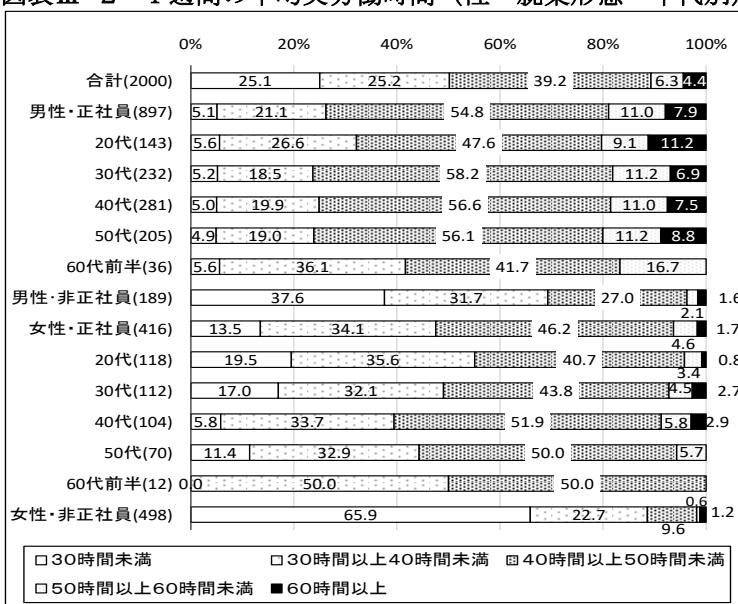
1週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、ゆるやかな減少傾向にあり、性・就業形態別のすべての属性で、2011年4月のWEB調査開始以来、最も低い水準となった。

前年10月比較では、正社員（男性：マイナス1.1時間、女性：マイナス0.2時間）よりも、非正社員（男性：マイナス2.1時間、女性：マイナス3.1時間）での減少が大きい。

(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時間以上の人割合が減少(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時間以上の人割合は全体では10.7%と、2019年10月調査(15.1%)と比較すると減少している。

女性非正社員みると、「30時間未満」が65.9%と、2019年10月調査(57.6%)から大きく増加している。

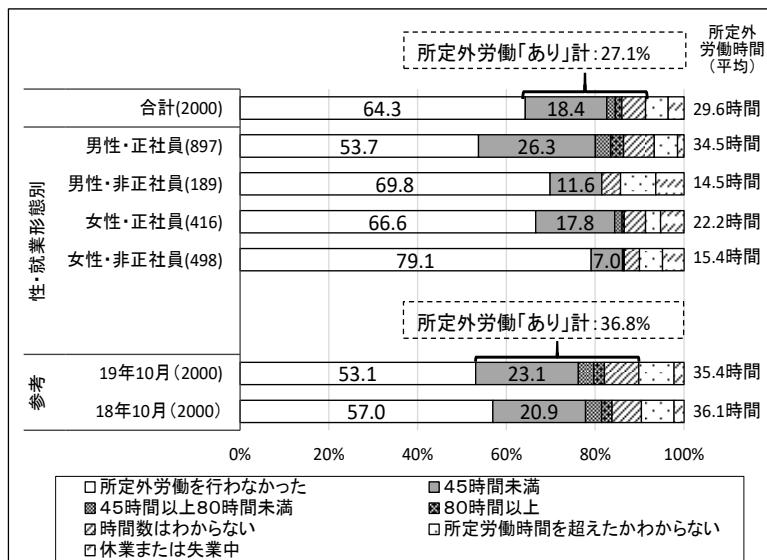
恒常的な場合、時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある「60時間以上」は、男性正社員の1割弱となっており、特に20代男性正社員に多くみられる。

(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減少(QT1、QT2)

図表III-3 2020年9月の所定外労働時間(性・就業形態別)

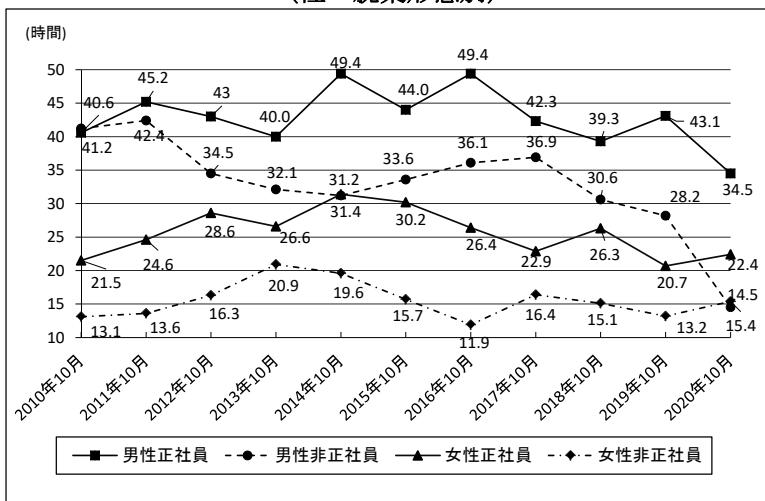


9月に所定外労働（残業および休日出勤）を行ったとする割合は27.1%と、前年調査（2019年10月：36.8%）と比較すると減少した。平均所定外労働時間は29.6時間となり、前年（35.4時間）から減少した。

男性正社員は、39.6%が所定外労働を行い、所定外労働時間の平均は34.5時間であった。前年調査（2019年10月：43.1時間）と比較すると平均所定外労働時間は減少している。

## ●9月の平均所定外労働時間数、男性非正社員で大きく減少(QT2)

図表III-4 2020年9月の平均所定外労働時間数(性・就業形態別)



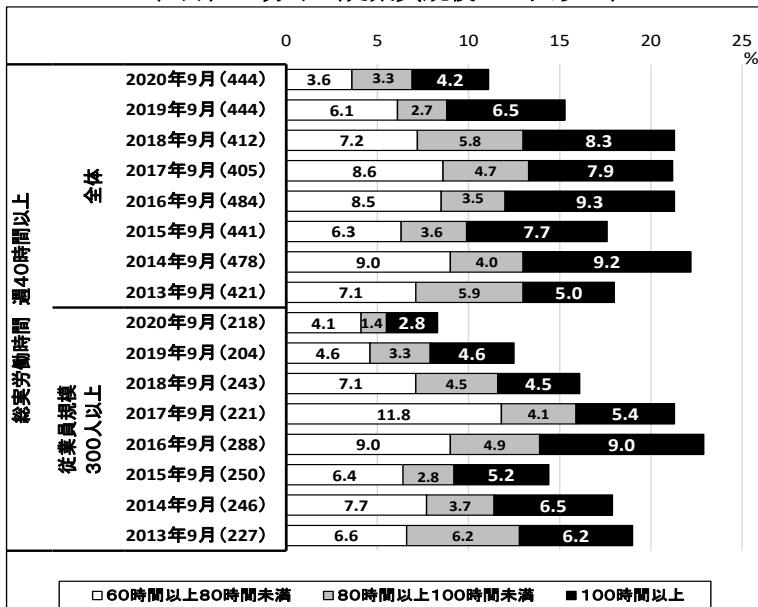
9月に所定外労働を行った平均時間は、男性については、2016～2017年をピークに減少傾向にある一方、女性は近年横ばいとなっている。

前年調査（2019年10月）と比較すると男性正社員、男性非正社員で減少している。特に男性非正社員は14.5時間と、前回調査（2019年10月：28.2時間）から大きく減少しており、全ての属性の中で最も低い。

（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時間以上が未だ4.2%存在(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)



(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

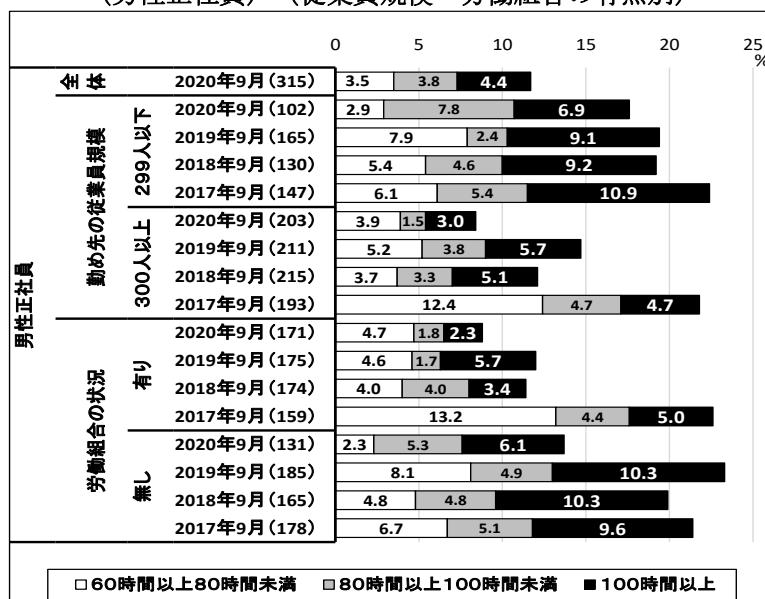
(注2) QT2で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計

(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時間以上の割合が減少(QT2、QR23、F20)

図表III-6 2017年~2020年の所定外労働時間(9月)の分布  
(男性正社員)(従業員規模・労働組合の有無別)



(注1) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計

(注2) QT2で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計

(注3) ( )内は、回答者数(N)

(注4) 時間外労働の上限規制の時間数と対象範囲については、III-5の注を参照

実労働時間が週40時間以上と回答した人の2020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11.1%と、前回調査(2019年10月:15.3%)から減少しており過去7年と比較して最も低い。

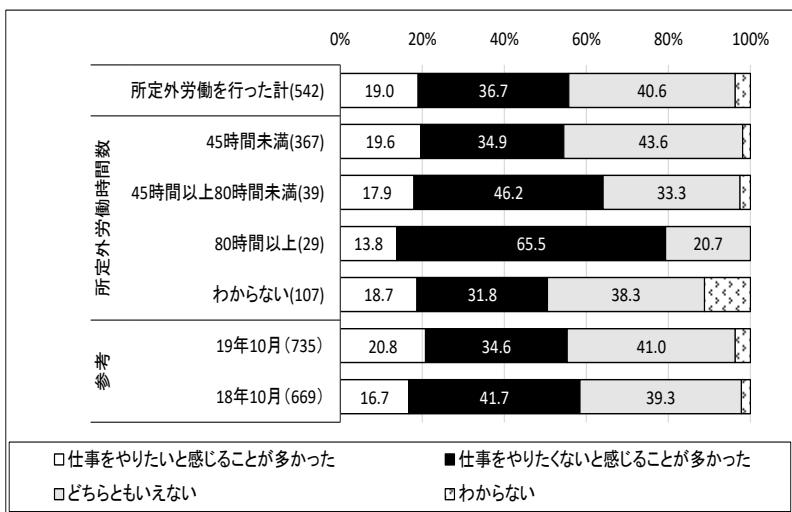
一方、時間外労働の上限規制に抵触する、100時間以上の所定外労働を行った割合は全体では4.2%、300人以上規模企業で2.8%となっており、2019年10月調査(全体:6.5%、300人以上:4.6%)からの低下は見られるものの、未だ存在する。

所定外労働を行った男性正社員について、2020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11.7%、月100時間以上が4.4%と、前年調査(2019年10月:それぞれ17.5%、8.1%)から減少している。

従業員規模別、労働組合の有無別についても、月60時間以上、月100時間以上の割合は前回調査(2019年10月)よりも減少している。

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

図表III-7 所定外労働と仕事への意欲  
(所定外労働時間別)



(注1) 管理職（課長クラス以上）も含めた集計

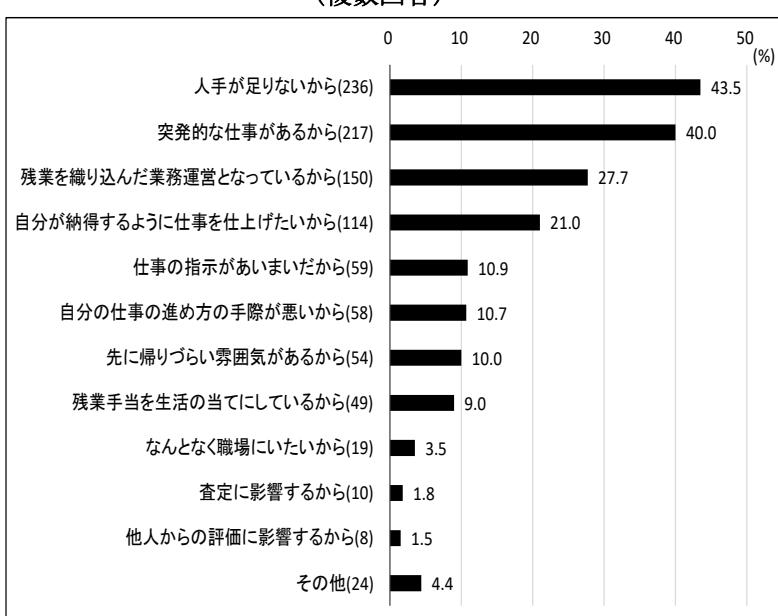
(注2) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計

(注3) ( )内は、回答者数(N)

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

●所定外労働の理由で多いのは「人手不足」や「突発的な仕事」(QT4)

図表III-8 2020年9月に所定労働時間を超えて働いた理由  
(複数回答)



(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)

2020年9月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくない感じることが多かった」と回答した割合は36.7%で、所定外労働時間が増えるほど「仕事をやりたくない感じることが多かった」とした回答割合が高い。とりわけ、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6割以上と高く前年調査(2020年10月:52.1%)から大きく増加。

2020年9月に所定労働時間を超えて働いた人に対して、その理由をたずねたところ、もっとも回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で43.5%、2番目に回答割合が高かったのは「突発的な仕事があるから」で40.0%であった。

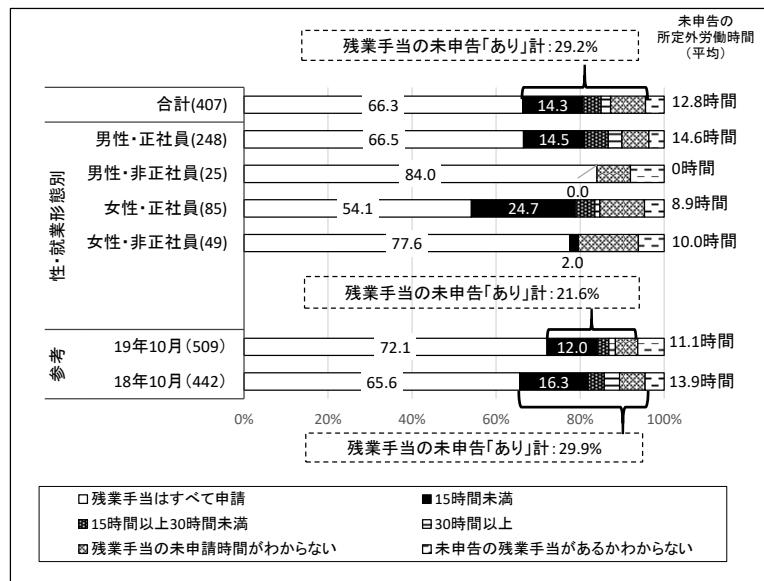
そのほか「残業を織り込んだ業務運営となっているから」で27.7%、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」21.0%、の順に高くなっている。

## 2. 賃金不払い残業の実態

### 賃金不払い残業は増加、女性正社員の4割以上で賃金不払い残業あり

- 残業手当の未申告が増加。女性正社員の不払い残業「あり」が4割以上 (QT7、QT8)

図表III-9 2020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2020年9月に所定外労働を行った人の29.2%が残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。

性・就業形態別でみると女性正社員で残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した割合が高く41.2%であった。

残業手当の未申告割合、不払い残業時間平均は、ともに前年調査（2019年10月）よりも増加している。

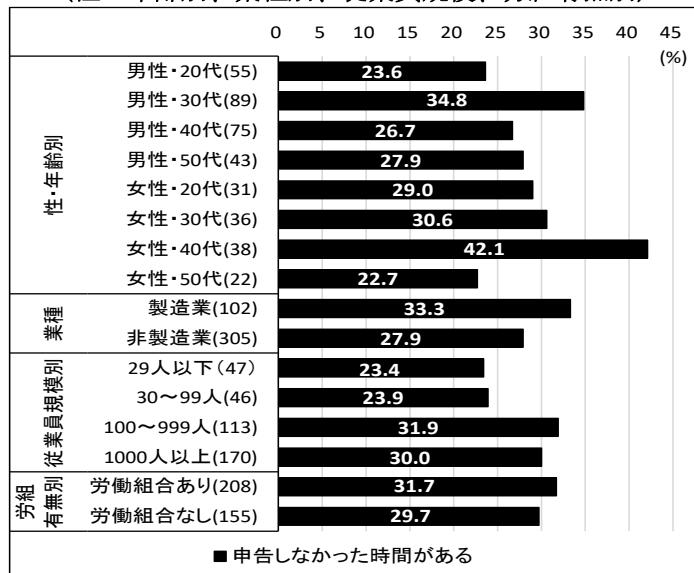
(注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計

(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、40代女性で4割超 (QT6)

図表III-10 2020年9月の賃金不払い残業  
(性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別)



賃金不払い残業があると回答した割合について、性・年齢別にみると、40代女性が最も高く4割を超える。次いで30代男性が34.8%、30代女性が30.6%となっている。

業種別にみると、製造業で33.3%、非製造業では27.9%となっている。

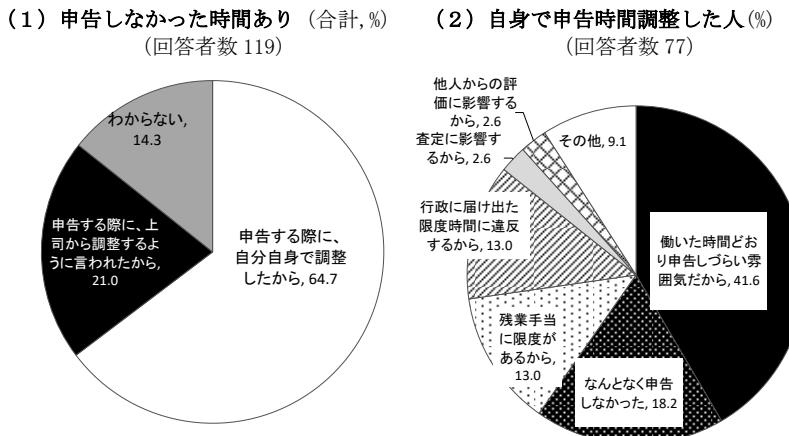
従業員の規模別にみると、「100~999人」および「1,000人以上」の層で約3割となっている。

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

(注2) ( ) 内は、回答者数(N)

●賃金不払い残業を行った人の6割以上が「申告する際に自分で調整した」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



(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

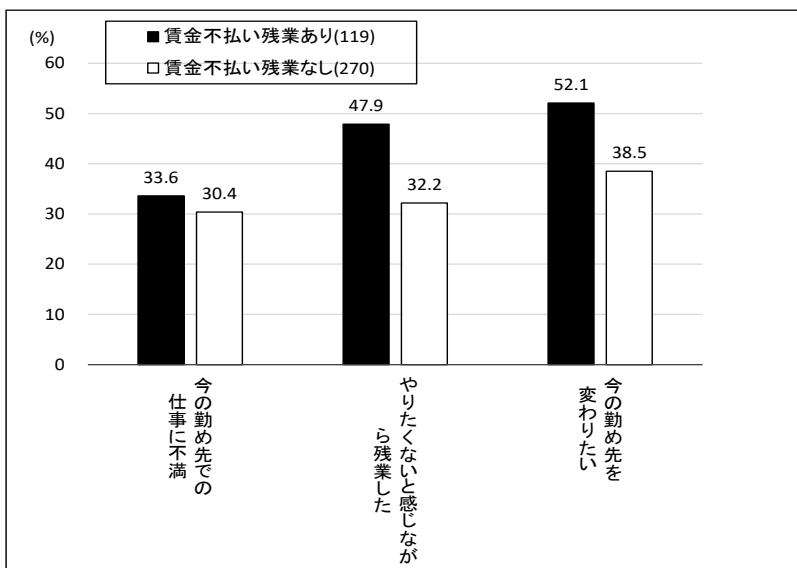
(注2) (2)は、(1)で「申告する際に、自分で調整したから」と回答した人を100とし、その内訳の割合を表している

2020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、自分で調整したから」が64.7%にのぼっている。このうちの41.6%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。

一方「申告する際に、上司から調整するように言われたから」との回答も21.0%あった。

●賃金不払い残業(申告しなかった時間)がある人は、仕事の満足度や意欲が低く、転職意向が強い(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15.7%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、13.6%ポイントの差があり、「今の勤め先での仕事への不満」でも3.2%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感じながら残業した」は、QT3で所定労働時間を超えて働く際に「やりたくない感じることが多かった」人

(注4) 「今の勤め先を変わりたい」は、QR20で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した人の合計

### 3. 上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

**上司による業務量の調整が不十分と感じている人は所定外労働をしている割合が高い**

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

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

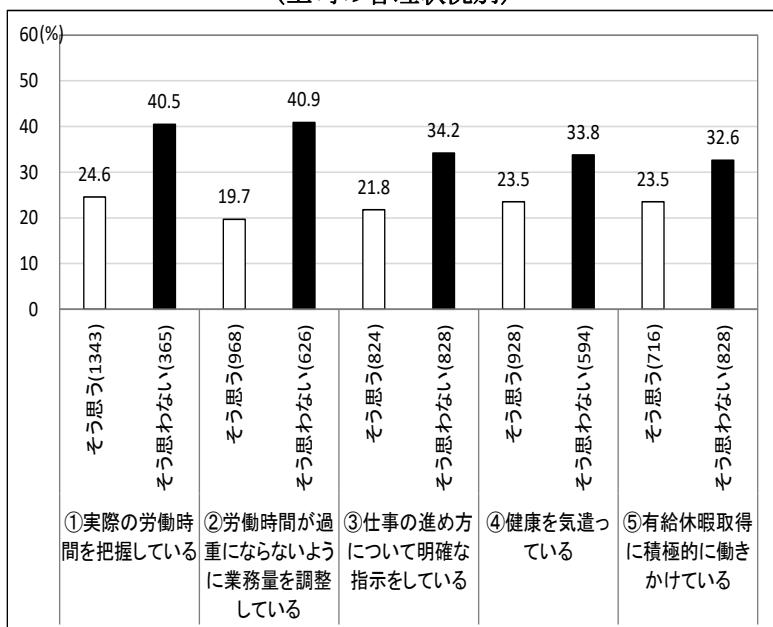
		把握実際して労働する時間と思わない	調整な労働しない時間いよいよ過とに重思業にわ務な量を	思明仕わ確事なない指進めを方にしてついいるて	と健思をわかな気遣つていて	と働有思き給わか休なけ暇いて取れりに積極的に	(%)
合計(2000)		18.3	31.3	41.4	29.7	41.4	
平均一週間の実労働時間	30時間未満(482)	11.8	22.0	32.9	24.8	39.9	
	30時間以上40時間未満(478)	15.1	27.0	41.9	28.8	38.5	
	40時間以上50時間未満(740)	20.6	35.6	43.4	31.0	41.9	
	50時間以上60時間未満(179)	31.2	46.4	54.4	35.2	48.8	
	60時間以上(121)	34.5	49.4	50.6	43.7	51.7	
	参考 19年10月(2000)	21.1	36.9	44.9	34.2	44.1	
	18年10月(2000)	22.4	36.3	43.4	34.0		

(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

- 上司による業務量の調整が不十分と感じている人は所定外労働をしている割合が高い(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)



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

とくに、週50時間以上超えている長時間労働者の半数が、上司による「明確な業務指示」について、60時間以上の長時間労働者の半数が「有給休暇取得への積極的働きかけ」がなされていないと感じている。

上司の管理の状況別に今年9月に所定労働時間を超えて働いた割合をみたところ、管理状況の各項目について、上司が管理していると思わないと回答した層では、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い。特に「労働時間が過重にならないための業務量の調整」について、管理していると思わないと回答した層では、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が21.2%ポイント高く、差が最も大きい。

(注1) QT16で上司による管理状況を聞いているが、F21で管理職(課長クラス以上)も含めて集計

(注2) ( ) 内は回答者数(N)

●上司による実際の労働時間の把握が不十分を感じている人は所定外労働をやりたくなかった割合が高い(QT3、QT16)

図表III-15 所定外労働と仕事への意欲  
(上司の管理状況別)

	感仕じ事をこやとりがたりが多いかとつた	感仕じ事をこやとりがたりが多くかなつたと	どちらともいえない	わからぬい	(%)	(時間)
①実際の労働時間を把握している						
そう思う(331)	23.6	31.4	43.2	1.8	26.2	
そう思わない(148)	12.8	50.7	33.8	2.7	37.9	
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(191)	29.3	27.2	41.4	2.1	25.4	
そう思わない(256)	12.1	48.0	37.5	2.3	34.4	
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(180)	31.1	27.8	40.0	1.1	25.6	
そう思わない(283)	13.1	45.6	38.9	2.5	32.5	
④健康を気遣っている						
そう思う(218)	29.4	29.4	40.8	0.5	24.2	
そう思わない(201)	10.9	49.8	36.3	3.0	37.7	
⑤有給休暇取得に積極的に働きかけている						
そう思う(168)	32.7	26.2	39.3	1.8	27.7	
そう思わない(270)	11.9	48.1	37.4	2.6	32.9	

(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計

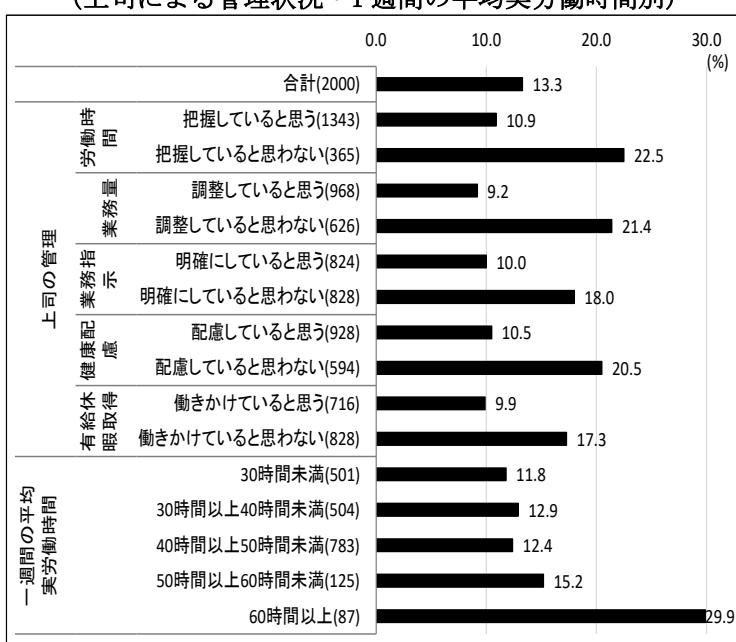
(注2) ( )内は回答者数(N)

(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

●「1週間の平均実労働時間が60時間以上」で体調を崩した割合が約3割(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)

上司の管理の状況別に今年9月の所定外労働での「仕事をやりたくない」と感じた割合をみたところ、管理状況の各項目について、上司が管理していると思わないと回答した層は、管理していると思うと回答した層よりも、この割合が高い。

特に上司が「実際の労働時間を把握している」と思わない人の半数以上が、所定外での「仕事をやりたくない」と感じたことが多かった」としている。

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、全体では13.3%が「体調を崩した経験がある」と回答しているのに対し、1週間の平均実労働時間が「60時間以上」の層では約3割が「体調を崩したことがある」と回答している。

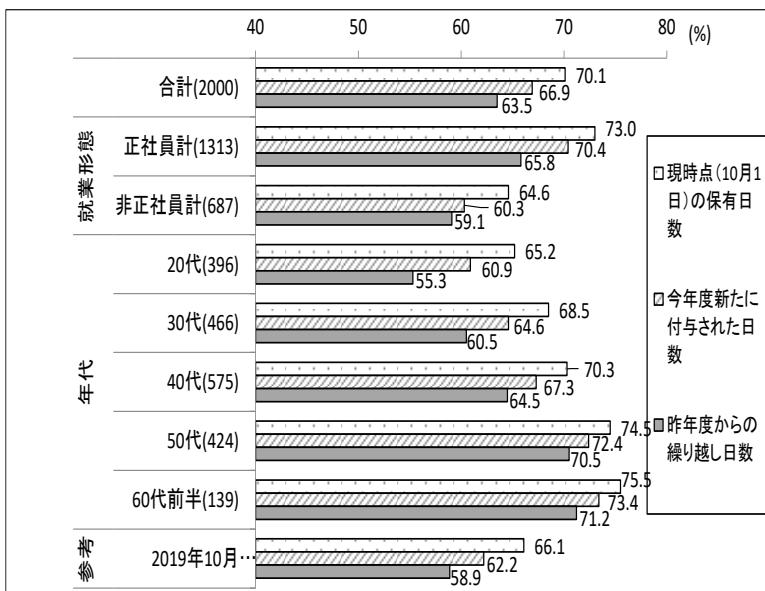
また、上司の管理への認識による差も大きく、上司による管理の不足を感じている人の約2割が「体調を崩した経験がある」と回答している。

## 4. 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」では年次有給休暇を「まったく取得しなかった」が5割以上**

- 現時点の年次有給休暇の保有日数は7割以上が把握(QT10)

図表III-17 年次有給休暇の保有日数等の把握状況(属性別)



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

(注2) 「把握している(ゼロの場合も含む)」と回答した割合

(注3) ( )内は回答者数(N)

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

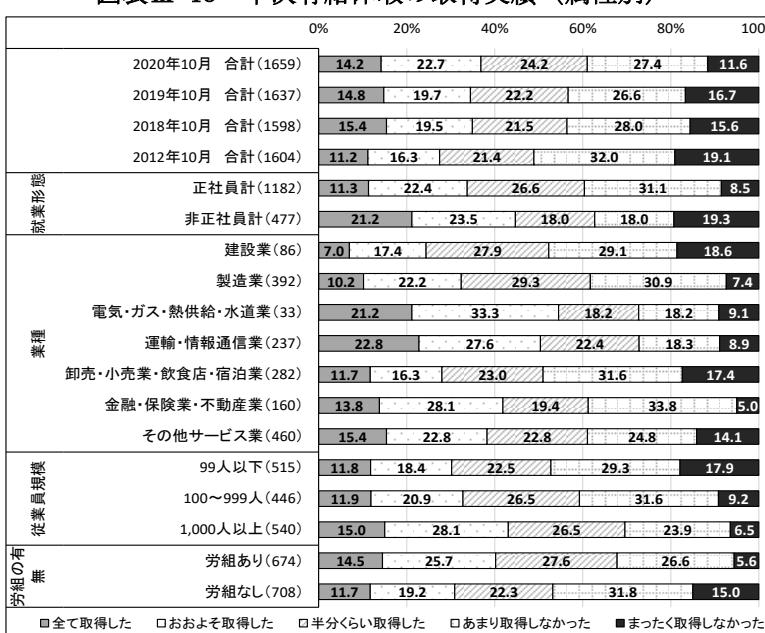
現時点の年次有給休暇の保有日数を「把握している」と回答した割合は70.1%、今年度新たに付与された日数を「把握している」と回答した割合は66.9%、昨年度からの繰り越し日数を「把握している」と回答した割合は63.5%であった。

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。

年代別にみると、年齢が高くなるほど「把握している」とする割合が高い。

- 年次有給休暇を全く取得しなかった割合が減少するも、依然1割(QT11、QR23、F4、F20)

図表III-18 年次有給休暇の取得実績(属性別)



昨年度の年次有給休暇の取得実績について、「全く取得しなかった」人は2019年10月と比べて、5.1%ポイント減少するも、依然1割におよぶ。

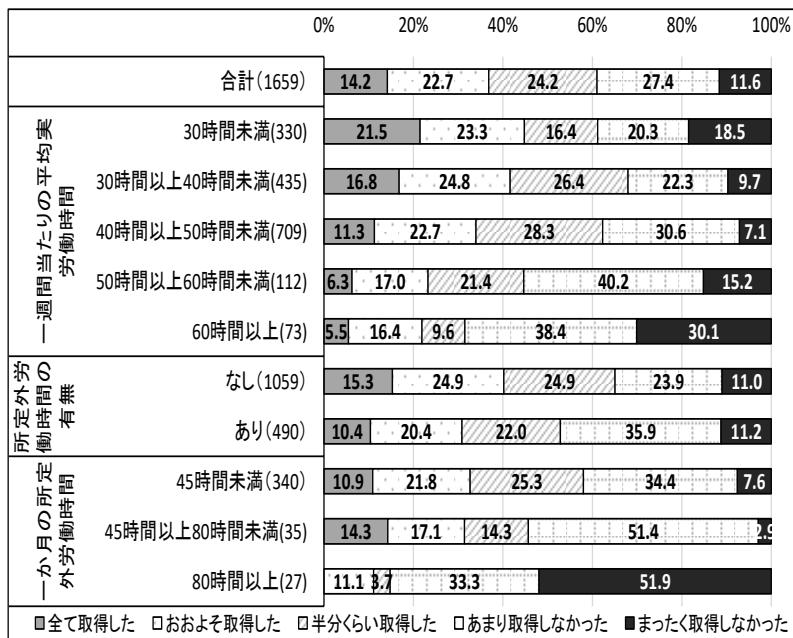
一方で「まったく取得しなかった」と回答した割合は、従業員規模別にみると、規模が小さくなるほど高い。「まったく取得しなかった」と回答した割合は、「非正社員」「建設業」「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」「従業員規模99人以下」で2割弱と、高くなっている。

(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)

●所定外労働「80時間以上」では年次有給休暇を「まったく取得しなかった」が5割以上  
(QT12、QT2、QT3)

図表III-19 労働時間と年次有給休暇取得実績

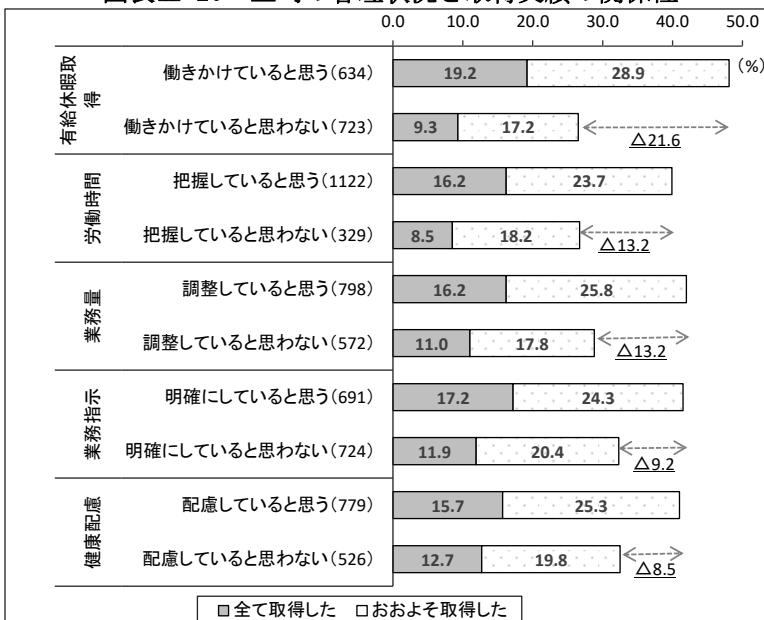


(注1) QT11で「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計

(注2) ( ) 内は回答者数 (N)

●上司による働きかけの有無で、年次有給休暇の取得実績に20%ポイント以上の差(QT11、QT16)

図表III-20 上司の管理状況と取得実績の関係性



(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)

年次有給休暇の取得実績について、1週間当たりの平均実労働時間別にみると、実労働時間が短いほど「全て取得した」と回答した割合が高く、実労働時間が60時間以上では30.1%が「まったく取得しなかった」と回答している。

1か月の所定外労働時間別にみると「80時間以上」では51.9%と半数以上が「まったく取得しなかった」と回答している。

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感じるの方が、取得実績が高い。

特に取得にプラスに作用しているのは、「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21.6%ポイント、次いで「労働時間の把握」「業務量の調整」（「把握（調整）していると思う」と「把握（調整）していると思わない」の差が13.2%ポイント）となっている。

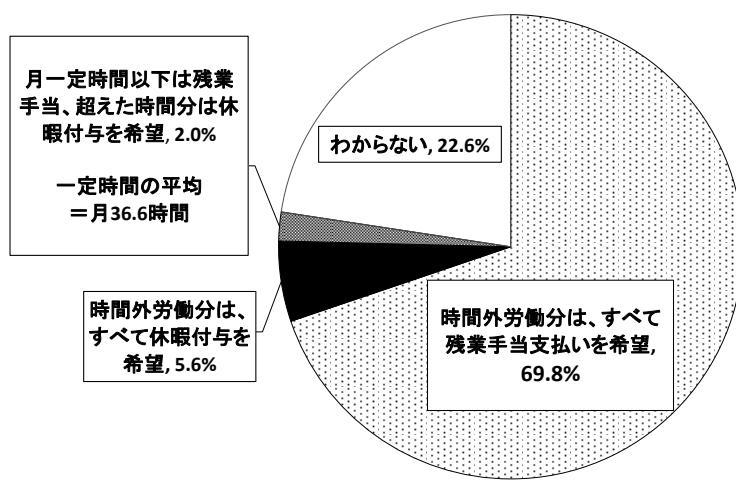
## IV. 働くことのかかわる対応策への意識と実態

### 1. 時間外労働の清算のあり方

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約1割が、すべて休暇で付与されることを希望

- 時間外労働について、すべて残業手当で支払われることを希望する人が約7割(QT18)

図表IV-1 時間外労働の清算のあり方についての希望



現行法では、法定労働時間を超える時間外労働に対して、一部の例外を除き、すべて残業手当で支払うこととされている。

これについて、仮に、残業手当に代えて休暇が付与される制度があった場合の、自身の希望について聞いたところ、すべて残業手当で支払われることを希望する人は約7割(69.8%)となった。

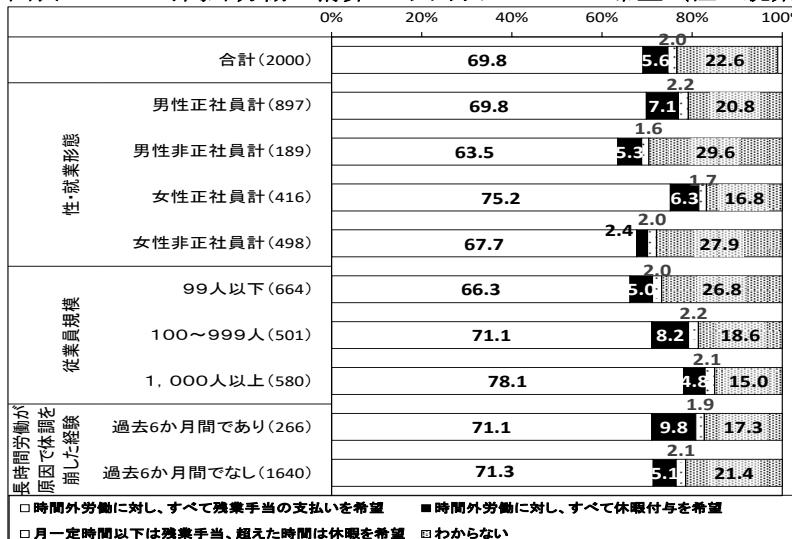
すべて休暇付与を希望する人は5.6%、一定時間を越えた分のみ希望する人は2.0%となっている。

(注1) 法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなくてはならない。1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない（中小企業については、2023年4月1日から実施）。

(注2) 1か月60時間を超える法定時間外労働については、労働者の健康確保のため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することが可能（中小企業については、2023年4月1日から実施）。

- 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約1割が、時間外労働に対して、すべて休暇で付与されることを希望(QT18、F20、QT15)

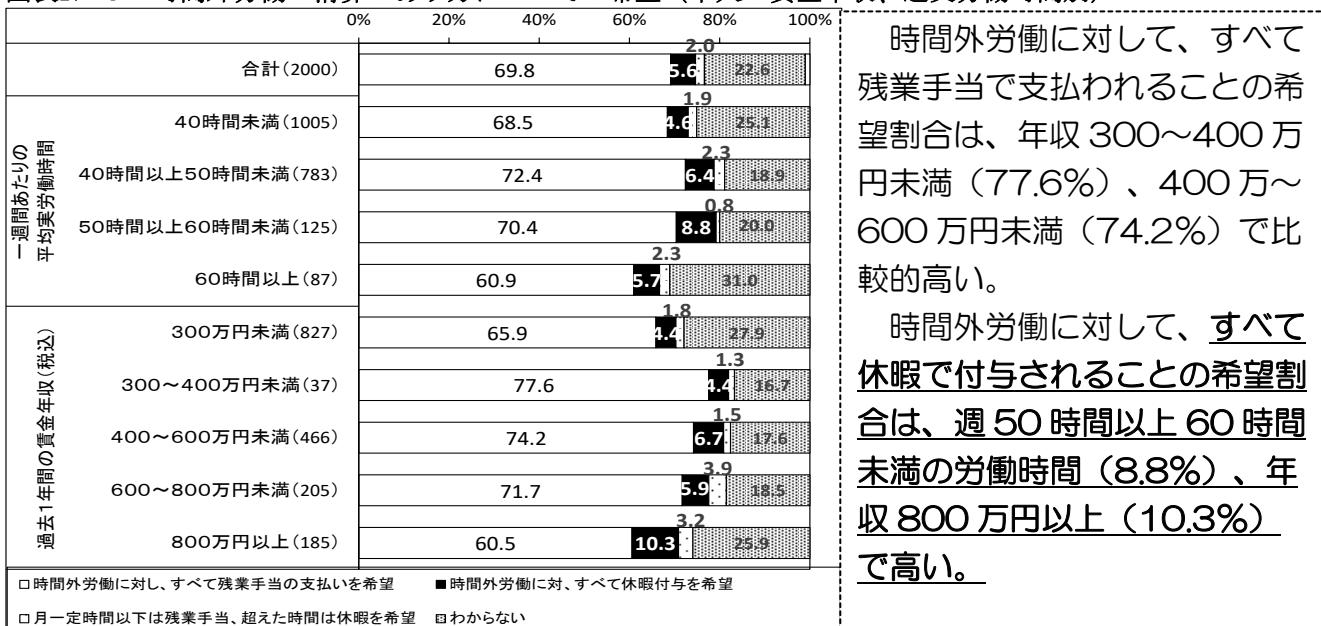
図表IV-2 時間外労働の清算のあり方についての希望（性・就業形態、従業員規模、体調悪化の経験別）



時間外労働に対して、すべて残業手当で支払われることを希望する人の割合は、1,000人以上規模企業（78.1%）で比較的高い。すべて休暇で付与されることを希望する人の割合は、男性正社員(7.1%)、100~999人規模企業(8.2%)、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(9.8%)で、比較的高くなっている。

- 年収800万円以上の人約1割が、時間外労働についてすべて休暇で付与されることを希望(QT18、F8、F9)

図表IV-3 時間外労働の清算のあり方についての希望(本人の賃金年収、週実労働時間別)



時間外労働に対して、すべて残業手当で支払われることの希望割合は、年収300～400万円未満(77.6%)、400万～600万円未満(74.2%)で比較的高い。

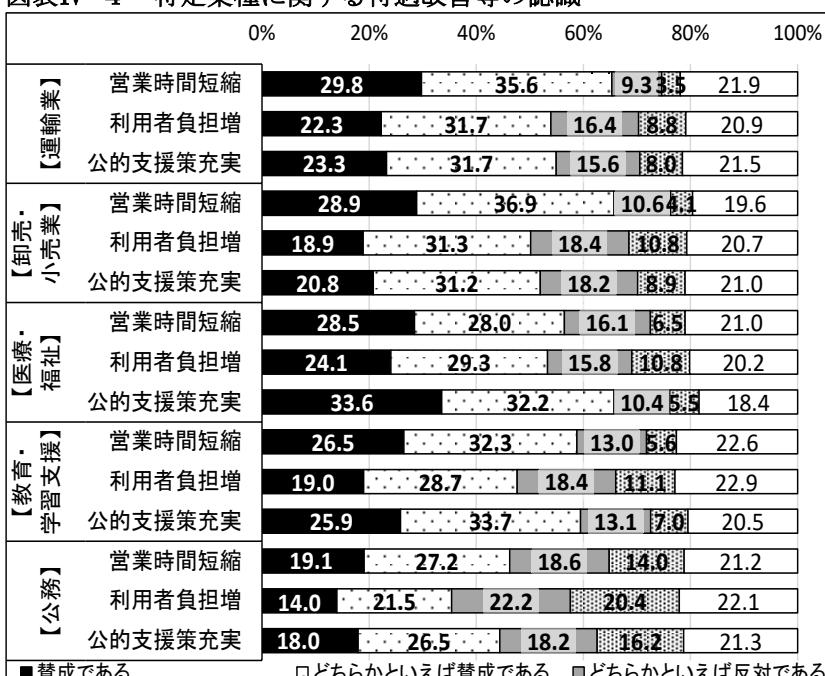
時間外労働に対して、すべて休暇で付与されることの希望割合は、週50時間以上60時間未満の労働時間(8.8%)、年収800万円以上(10.3%)で高い。

## 2. 特定業種の長時間労働是正と人材確保への対応策

**医療・福祉の待遇改善に向けた公的支援策の充実に賛成する人は7割弱**

- 公務の利用者負担増の<賛成>割合は4割に満たない(QT19)

図表IV-4 特定業種に関する待遇改善等の認識



待遇改善等の対応策(長時間労働・人手不足対策等)について、運輸業(65.4%)、卸売・小売業(65.8%)は、営業時間の短縮の<賛成>割合が最も高い。医療・福祉(65.8%)、教育・学習支援(59.6%)は、公的支援策の充実の<賛成>割合が最も高い。

公務は、営業時間の短縮の<賛成>割合が最も高いが、46.3%にとどまっており、利用者負担増の<賛成>割合は、4割に満たない(35.5%)。

(注) <賛成>=「賛成である」+「どちらかといえば賛成である」<反対>=「反対である」+「どちらかといえば反対である」

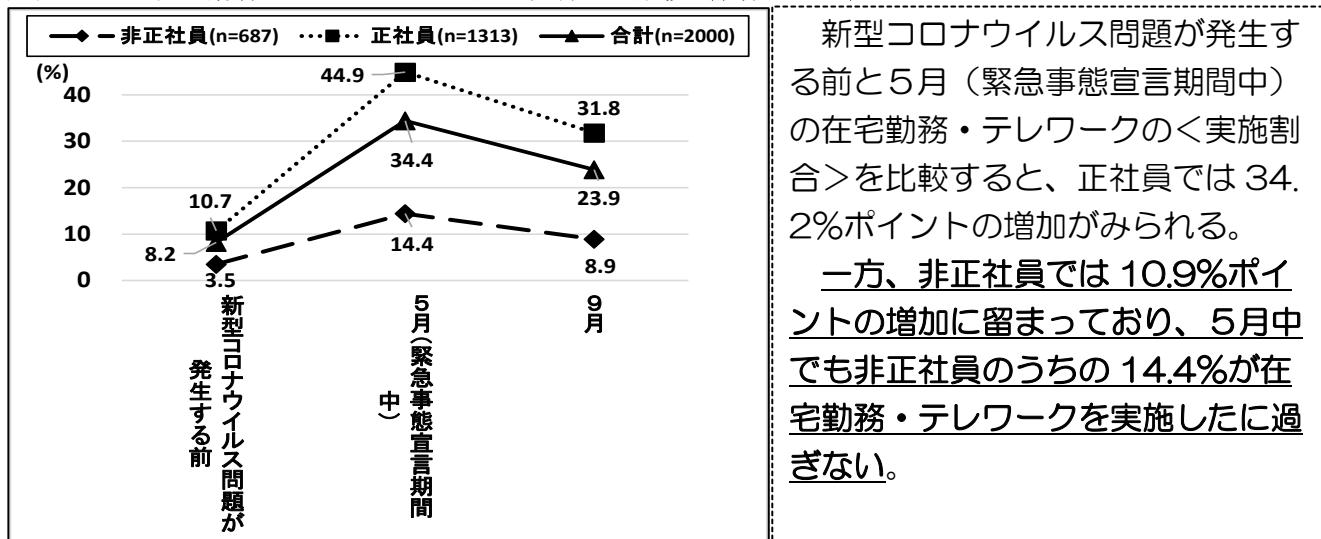
## V. テレワーク、生活時間についての意識と実態

### 1. 在宅勤務・テレワークの実態

5月の在宅勤務・テレワークの実施割合は正社員と非正社員間で30%ポイント以上の差

- 非正社員の在宅勤務・テレワークの＜実施割合＞は限定的(QT20)

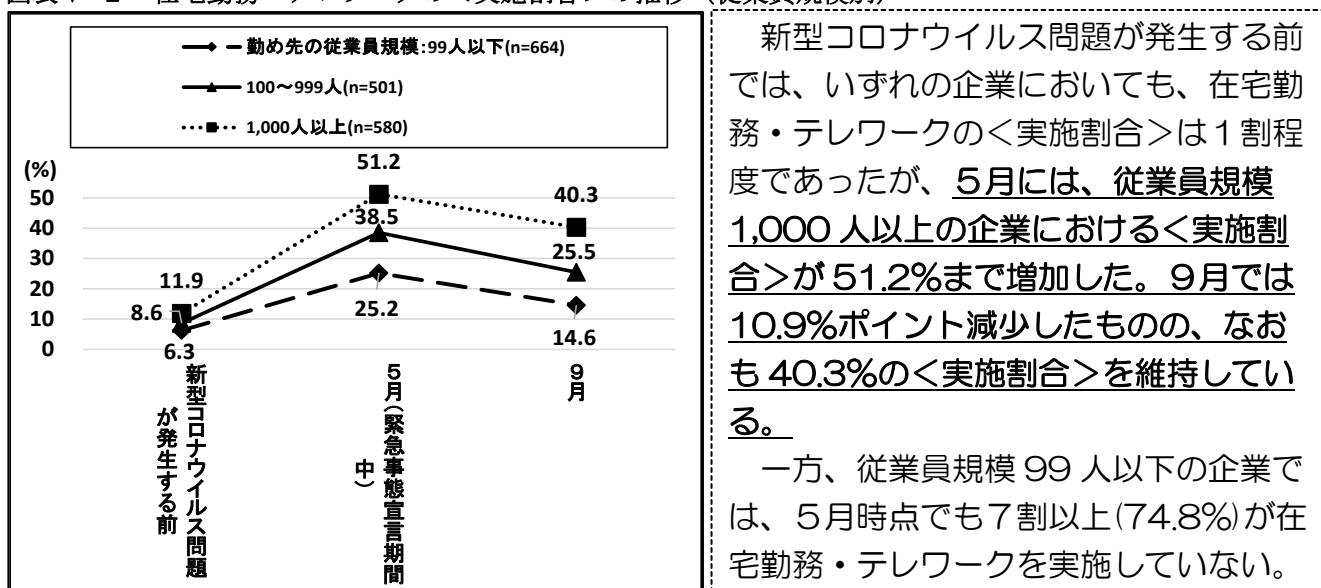
図表V-1 在宅勤務・テレワークの＜実施割合＞の推移（就業形態別）



(注1) 在宅勤務・テレワークの＜実施割合＞=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

- 従業員規模が1,000人以上の企業では在宅勤務・テレワークの＜実施割合＞が大幅に増加(QT20)

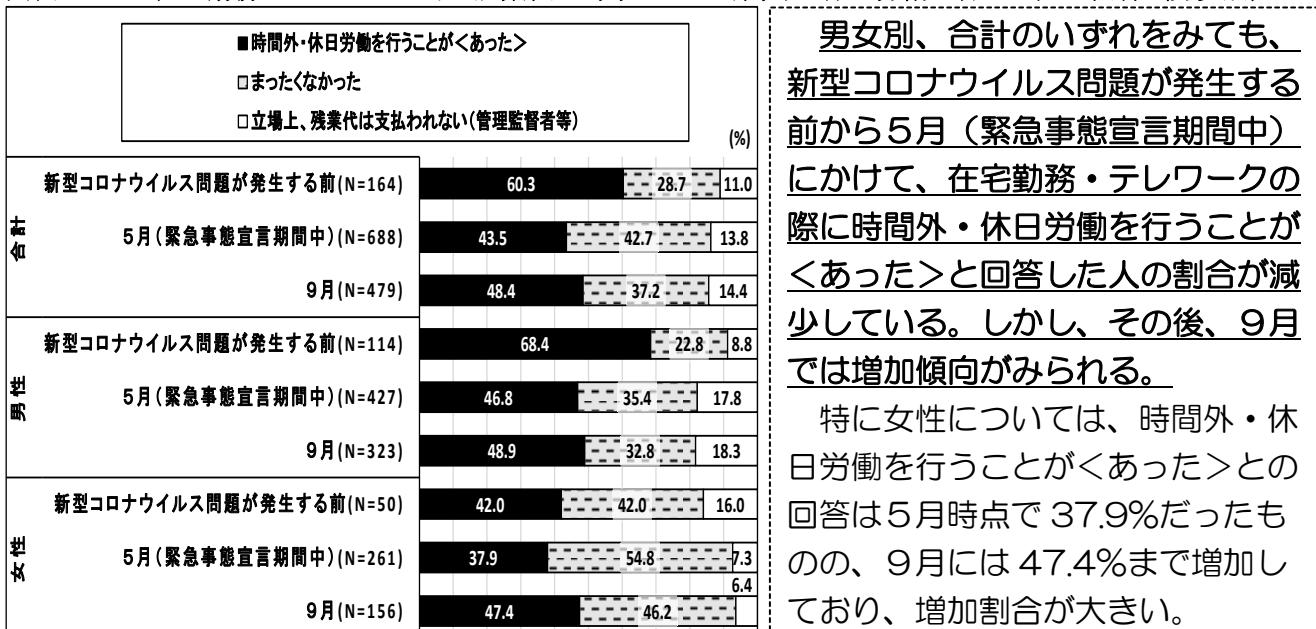
図表V-2 在宅勤務・テレワークの＜実施割合＞の推移（従業員規模別）



(注1) 在宅勤務・テレワークの＜実施割合＞=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・テレワーク時に残業代の対象となる時間外・休日労働を行ったことがくあつた>との回答は5月に減少したものの、9月では増加傾向(QT21)

図表V-3 在宅勤務・テレワーク時に残業代の対象となる時間外・休日労働を行った人の割合(男女別)



男女別、合計のいずれをみても、新型コロナウイルス問題が発生する前から5月(緊急事態宣言期間中)にかけて、在宅勤務・テレワークの際に時間外・休日労働を行うことがくあつた>と回答した人の割合が減少している。しかし、その後、9月では増加傾向がみられる。

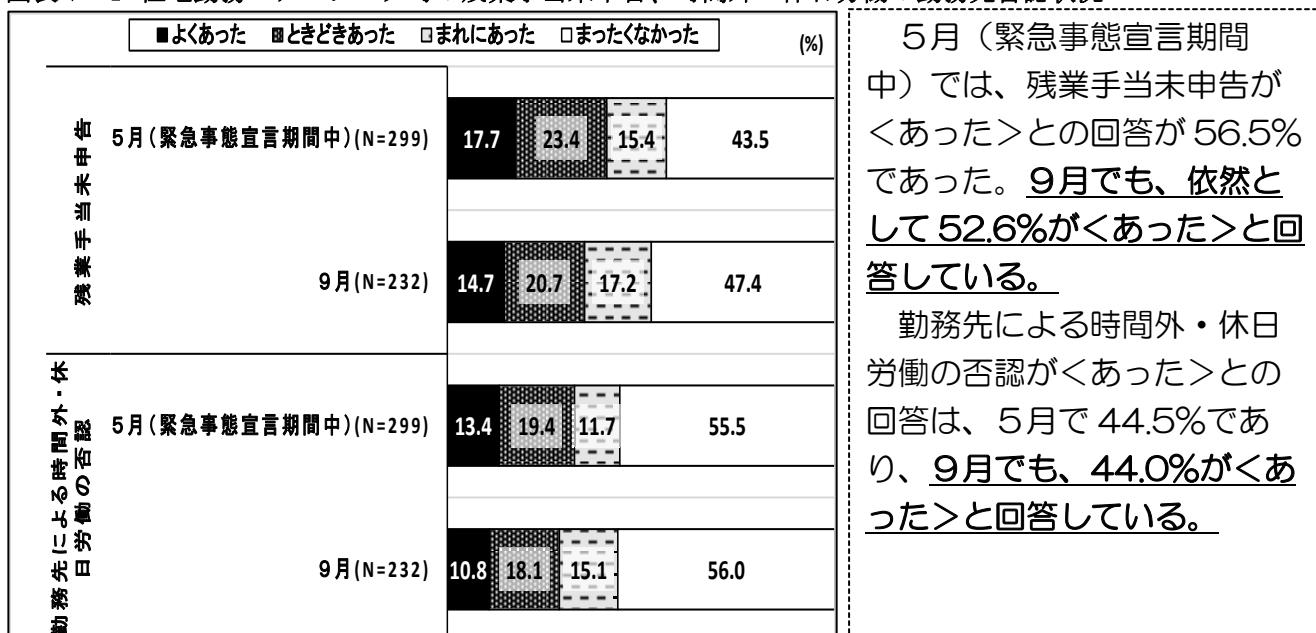
特に女性については、時間外・休日労働を行うことがくあつた>との回答は5月時点で37.9%だったものの、9月には47.4%まで増加しており、増加割合が大きい。

(注1) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」、「5月(緊急事態宣言期間中)」、「9月」の各期間において、在宅勤務・テレワークを1日以上行ったことがあるとした者の回答を集計

(注2) 時間外・休日労働を行うことがくあつた>=「よくあった」、「ときどきあった」、「まれにあった」との回答の合計

- 9月の在宅勤務・テレワーク時の残業手当未申告は5割を超え、勤務先による時間外・休日労働の否認の割合も4割を超える(QT22)

図表V-4 在宅勤務・テレワーク時の残業手当未申告、時間外・休日労働の勤務先否認状況



5月(緊急事態宣言期間中)では、残業手当未申告がくあつた>との回答が56.5%であった。9月でも、依然として52.6%がくあつた>と回答している。

勤務先による時間外・休日労働の否認がくあつた>との回答は、5月で44.5%であり、9月でも、44.0%がくあつた>と回答している。

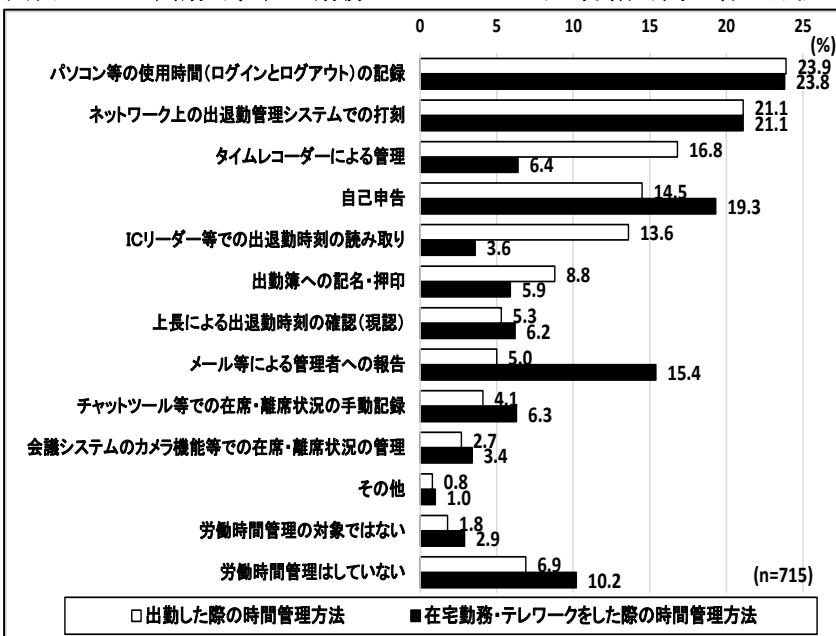
(注1) 「5月(緊急事態宣言期間中)」、「9月」の各期間において、在宅勤務・テレワークを1日以上行ったことがあり、かつ、QT21(図表V-3)で在宅勤務・テレワーク時に時間外・休日労働を行うことがくあつた>とした者の回答を集計

(注2) 「勤務先による時間外・休日労働の否認」=残業代の対象となる時間外・休日労働をしたにも関わらず勤務先に認められないこと

(注3) 残業手当未申告又は勤務先による時間外・休日労働の否認がくあつた>との回答=「よくあった」、「ときどきあつた」、「まれにあつた」の合計

●出勤時との比較でみると、在宅勤務・テレワーク時に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(QT23)

図表V-5 出勤時、在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法



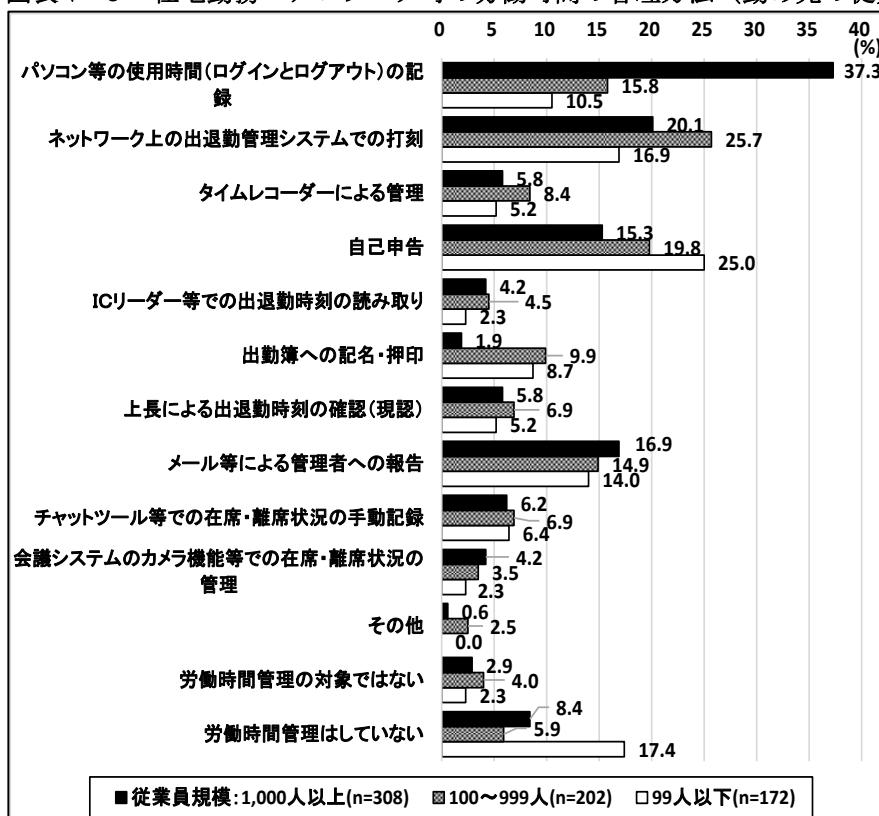
出勤時及び在宅勤務・テレワーク時のいずれにおいても、パソコン等の使用時間の記録やネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻による労働時間管理が多く、2割を超える。

出勤時との比較でみると、在宅勤務・テレワーク時に自己申告(19.3%)やメール等による管理者への報告(15.4%)による労働時間管理を行う割合が高い。

(注1) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」、「5月（緊急事態宣言期間中）」又は「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 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で労働時間を管理している割合が約 4割 (QT23)

図表V-6 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）



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(37.3%)。

自己申告の割合でみると、従業員規模 1,000 人以上では 15.3%だが、99人以下の企業では 25.0%であり、両者には 10%ポイント近い差がある。

労働時間管理はしていないとの回答も、1,000 人以上の企業(8.4%)と 99人以下の企業(17.4%)で開きがある。

(注1) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」、「5月（緊急事態宣言期間中）」又は「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

## 2. 在宅勤務・テレワーク時における問題のある経験の有無

### 在宅勤務・テレワーク経験者で「通常勤務よりも長時間勤務になった」は約半数

- 通常勤務よりも長時間勤務になった経験がある人は約45% (QT24(1)~(4)、F1)

図表V-7 在宅勤務・テレワークにおける問題のある経験の有無 (性別)

	0%	20%	40%	60%	80%	100%<あった>
休憩時間が長い ない	合計(707)	10.0	18.0	14.9	57.1	42.9
	男性(443)	9.9	19.6	16.9	53.5	46.5
	女性(264)	10.2	15.2	11.4	63.3	36.7
通常よりも長 時間勤務	合計(707)	10.2	18.1	17.0	54.7	45.3
	男性(443)	12.0	20.1	17.8	50.1	49.9
	女性(264)	7.3	14.8	15.5	62.5	37.5
通常の時間 帯の仕事	合計(707)	4.4	10.5	13.6	71.6	28.4
	男性(443)	5.2	14.0	15.3	65.5	34.5
	女性(264)	3.0	4.5	10.6	81.8	18.2
勤務時間外 の連絡	合計(707)	7.1	16.3	20.5	56.2	43.8
	男性(443)	7.2	17.6	22.1	53.0	47.0
	女性(264)	6.8	14.0	17.8	61.4	38.6
■よくあった	□ときどきあった	□まれにあった	□まったくなかった			

在宅勤務・テレワークにおける、問題のある経験で最も多いのは、「通常よりも長時間勤務になった」が約半数(45.3%)。  
 次に、勤務時間外の連絡(43.8%)、休憩時間がとれない(42.9%)が続く。  
いずれの経験も男性の割合が高く、男性の約半数(49.9%)が通常よりも長時間勤務を経験している。

(注1) 5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。

(注2) <あった>=「よくあった」+「ときどきあった」+「まれにあった」の合計。

- 15歳未満の子を持つ人で「家事等で仕事に集中できなかった」は6割以上 (QT24(5))

図表V-8 在宅勤務・テレワーク時に家事等で仕事に集中できなかった経験の有無

(性・結婚の状況・末子年齢・要介護者の有無 別)

	0%	20%	40%	60%	80%	100%<あった>
性別	合計(707)	8.2	14.4	15.8	61.5	38.5
	男性(443)	8.4	15.6	16.7	59.4	40.6
	女性(264)	8.0	12.5	14.4	65.2	34.8
結婚の状況	既婚 計(383)	9.7	19.1	16.4	54.8	45.2
	既婚 男性(281)	9.6	19.6	16.7	54.1	45.9
	既婚 女性(102)	9.8	17.6	15.7	56.9	43.1
末子年齢 6歳未満 (子どももあり)	計(86)	18.6	31.4	12.8	37.2	62.8
	男性(63)	20.6	30.2	14.3	34.9	65.1
	女性(23)	13.0	34.8	8.7	43.5	56.5
末子年齢 6～15歳未満 (子どももあり)	計(75)	10.7	28.0	22.7	38.7	61.3
	男性(61)	11.5	27.9	23.0	37.7	62.3
	女性(14)	7.1	28.6	21.4	42.9	57.1
要介護 家族	あり(61)	14.8	16.4	13.1	55.7	44.3
	なし(646)	7.6	14.2	16.1	62.1	37.9
回   妻 素撫 なし(単身)(194)	6.7	10.3	13.4	69.6	30.4	
■よくあった	□ときどきあった	□まれにあった	□まったくなかった			

在宅勤務・テレワーク時に、家事、育児、介護で仕事に集中できなかった経験が<あった>とする割合は全体では4割弱(38.5%)であるが、末子年齢15歳未満の子どもを持つ人は、6割以上になるなど、属性による差が大きい。  
<あった>とする割合は、末子年齢6歳未満の子を持つ男性が65.1%と最も高い。

(注1) 5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。

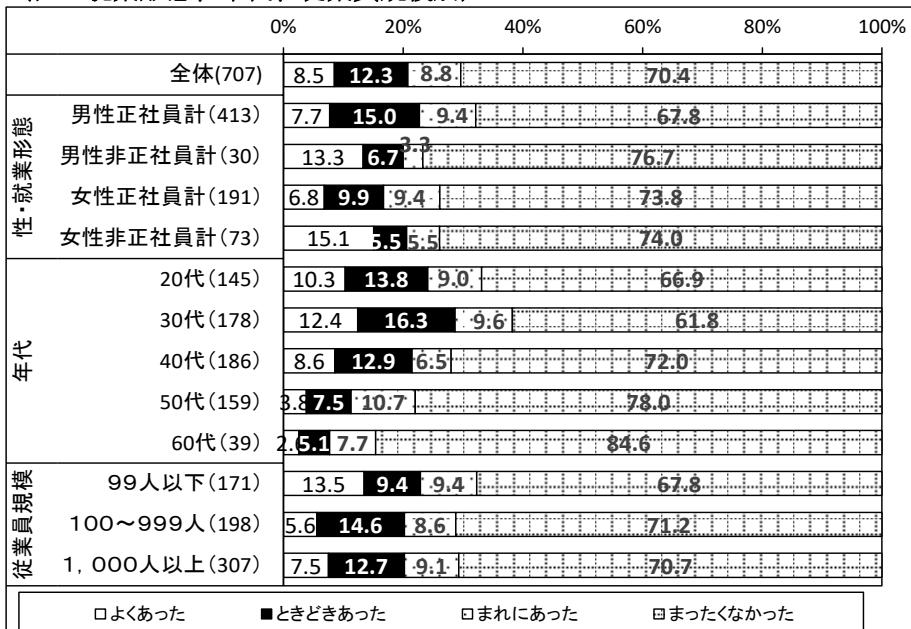
(注2) <あった>=「よくあった」+「ときどきあった」+「まれにあった」の合計。

(注3) 既婚=既婚(配偶者あり)であり、既婚(離婚、死別)は含まない。

## ●在宅勤務等が原因で収入減少の経験が「あった」人は約3割(QT24(6)、F2、F20)

図表V-9 在宅勤務・テレワークによる収入減少の経験

(性・就業形態、年代、従業員規模別)



在宅勤務・テレワークが原因で収入が減少した経験が「あった」割合は、全体では約3割(29.6%)となっている。

年代別では30代の割合が比較的高く約4割(38.3%)となっている。

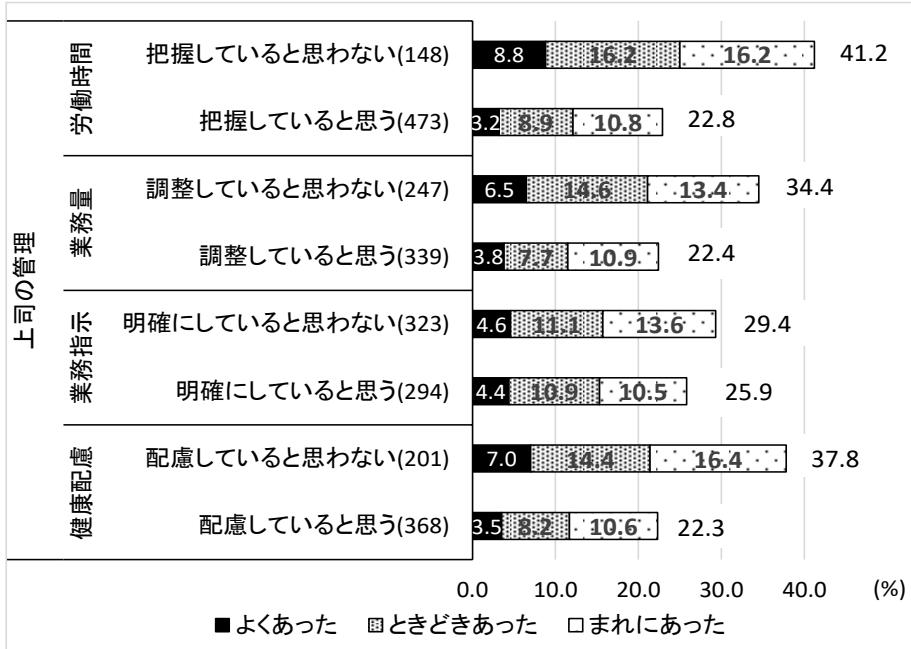
(注1) 「在宅勤務・テレワークが原因で収入が減ったこと（通勤手当の減少による収入減を除く）」の有無について回答。

(注2) 5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。

(注3) <あつた>=「よくあつた」+「ときどきあつた」+「まれにあつた」の合計。

## ●上司が「労働時間を把握していない」と思う人で、在宅勤務等の不適環境で具合を悪くした経験がある人は4割以上(QT24(7)、QT16)

図表V-10 在宅勤務・テレワーク不適環境で体の具合悪化（上司の管理別）



上司の管理状況別にみると、テレワークに適さない環境で具合を悪くした経験の有無の割合に差がみられる。

上司が、労働時間を把握していないと思う人の4割以上(41.2%)が、具合を悪くした経験を有しており、「把握している」と思う人との間に18.4%ポイントの差がある。

(注1) 「在宅勤務・テレワークに適さない環境で仕事をして体の具合を悪くしたこと」の有無について回答。

(注2) 5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。

(注3) <あつた>=「よくあつた」+「ときどきあつた」+「まれにあつた」の合計

「家事の分担が進んだ」（男性 13.9%、女性 8.8%）、一方で、「家事負担が増えた」（男性 9.6%、女性 19.6%）と認識に男女差

- 既婚男女間でみると「家族から迷惑がされることがあった」「家事負担が増えた」との認識に 10% ポイント以上の差 (QT25、F1、F6、F16、F17、F18)

図表V-11 在宅勤務・テレワークの実施による生活への影響（性、結婚の状況、末子年齢、要介護家族、生計同一家族の有無別）（複数回答）

	し 趣 味 や プ ラ イ ベ ー ト が 充 実	孤 独 感 が 増 し た	家 族 の 会 話 が 増 え た	イ 家 ラ 族 イ の ラ ち す よ る つ よ う し に た な こ つ と た で	の 仕 事 理 解 内 容 が 深 く に ま 対 す た る 家 族 か ら	惑 家 が だ れ の 仕 事 が 深 く に ま 対 す た る 家 族 か ら	家 が だ れ の 仕 事 が 深 く に ま 対 す た る 家 族 か ら	増 家 族 た の 喧 嘩 （ ト ラ ブ ル ） が	む 家 事 の へ 分 育 担 兒 が 、 進 介 ん 護 だ 等 を 含	む 家 事 の へ 分 育 担 兒 が 、 進 介 ん 護 だ 等 を 含	特 に 影 響 は な い
n=											
全体(707)	35.1	17.8	26.9	11.9	8.9	7.8	3.8	8.1	7.8	28.0	
男性(443)	36.3	18.5	29.6	10.8	9.7	9.7	4.7	9.5	6.8	28.7	
女性(264)	33.0	16.7	22.3	13.6	7.6	4.5	2.3	5.7	9.5	26.9	
既婚・全体(383)	34.7	14.9	38.4	13.3	11.5	10.7	5.7	12.5	12.3	23.2	
既婚・男性(281)	34.9	16.4	40.9	13.5	12.1	14.2	6.8	13.9	9.6	23.5	
既婚・女性(102)	34.3	10.8	31.4	12.7	9.8	1.0	2.9	8.8	19.6	22.5	
子どもあり(末子年齢6歳未満)											
全体(86)	32.6	10.5	40.7	20.9	14.0	14.0	4.7	26.7	23.3	20.9	
男性(63)	36.5	12.7	41.3	22.2	14.3	19.0	4.8	28.6	20.6	19.0	
女性(23)	21.7	4.3	39.1	17.4	13.0	0.0	4.3	21.7	30.4	26.1	
子どもあり(末子年齢6歳～15歳未満)											
全体(75)	34.7	13.3	44.0	13.3	14.7	12.0	9.3	14.7	9.3	18.7	
男性(61)	36.1	16.4	49.2	13.1	13.1	14.8	11.5	14.8	8.2	16.4	
女性(14)	28.6	0.0	21.4	14.3	21.4	0.0	0.0	14.3	14.3	28.6	
要介護家族あり(61)	34.4	14.8	34.4	13.1	6.6	13.1	6.6	16.4	6.6	21.3	
要介護家族なし(646)	35.1	18.1	26.2	11.8	9.1	7.3	3.6	7.3	7.9	28.6	
単身(194)	40.7	27.3	5.2	4.6	2.6	1.0	1.0	2.1	0.5	36.1	

(注1) 5月又は9月に在宅勤務・テレワークを行った人について集計。

(注2) 既婚＝既婚（配偶者あり）であり、既婚（離婚、死別）は含まない。

(注3) 太字＝全体と比較して5%ポイントの差があるもの／網掛け＝全体と比較して5%ポイント以上高いもの。

既婚者全体では「家族の会話が増えた」の割合が最も高く約4割（38.4%）。

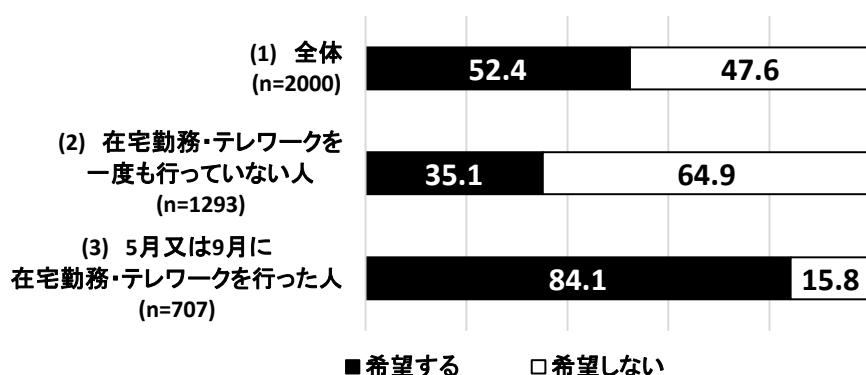
既婚者を性別でみると、男性の方が「家族の会話が増えた」「家の仕事で家族から迷惑がられることがあった」「家事分担が進んだ」と回答した人の割合が多い。女性の方が「家事の負担が増えた」と回答した人の割合が多い。「家族から迷惑がられることがあった」（既婚男性 14.2%、既婚女性 1%）、「家事の分担が進んだ」（既婚男性 13.9%、既婚女性 8.8%）、「家事負担が増えた」（既婚男性 9.6%、既婚女性 19.6%）、など、既婚男女間で認識の差が大きい。

単身者の約3割が「孤独感が増した」と回答しており、全体より9.5%ポイント高くなっている。

## 5月又は9月中に在宅勤務・テレワークを経験した人の8割以上が、テレワークの継続を希望

- 全体の半数以上、5月又は9月中に在宅勤務・テレワークを経験した人の8割以上が、継続を希望 (QT26)

図表V-12 今後、在宅勤務・テレワークを希望する人の割合（継続を含む）



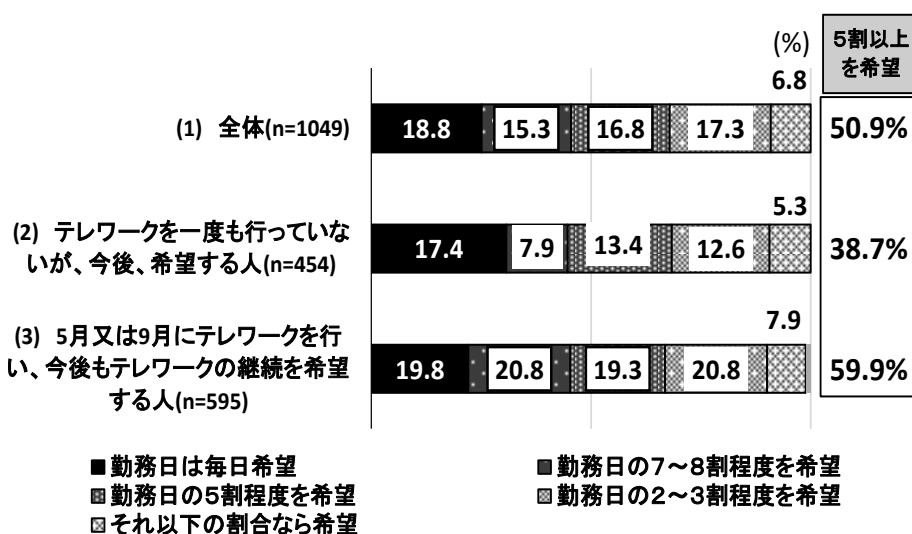
今後の在宅勤務・テレワーク実施をく希望する>との回答は、全体で半数以上(52.4%)。5月又は9月の在宅勤務・テレワーク経験者は84.1%となっており、未経験者の35.1%と比べて49%ポイントもの差がある。

(注1) 在宅勤務・テレワークを一度も行っていない人=5月又は9月に行っていない人

(注2) <希望する>=「希望しない」以外のすべての回答の合計

- 在宅勤務・テレワークを希望する人で「勤務日の5割以上」を希望する人は半数以上 (QT26)

図表V-13 在宅勤務・テレワークの希望日数の割合



今後の在宅勤務・テレワークの希望日数についてみると、勤務日の<5割以上を希望>する人の割合は、全体の半数以上(50.9%)。5月又は9月の在宅勤務・テレワーク実施者では、勤務日の<5割以上を希望>する人の割合は、約6割(59.9%)におよぶ。

(注1) 在宅勤務・テレワークを一度も行っていない人=5月又は9月に行っていない人

(注2) 「希望しない」を除いて集計

(注3) <5割以上を希望>=「勤務日の5割程度を希望」、「勤務日の7~8割程度を希望」、「勤務日は毎日希望」の回答の合計でグラフを作成。

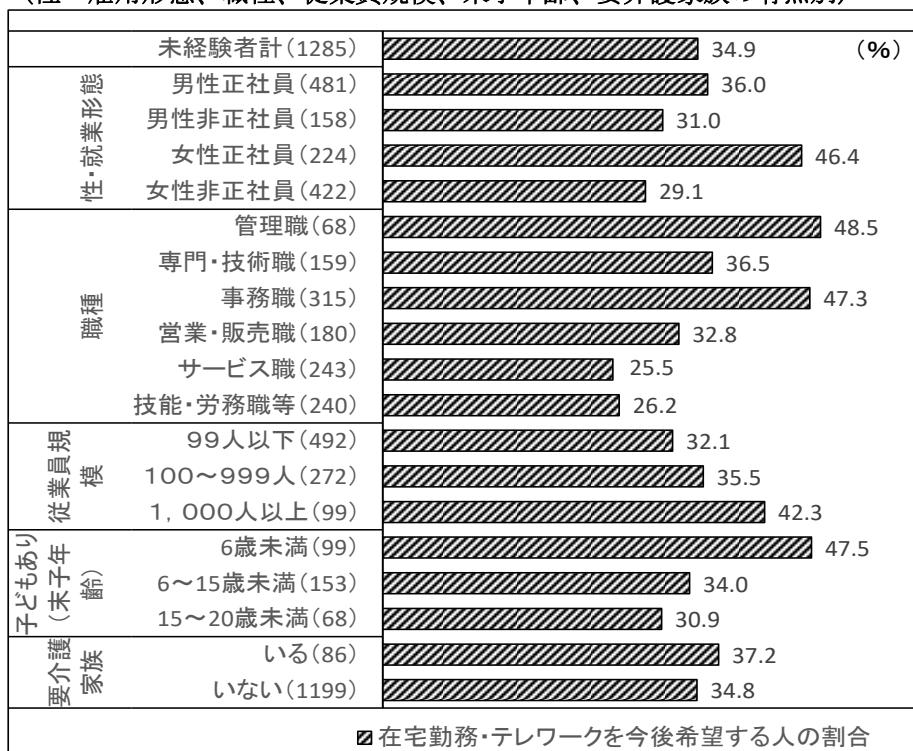
(注4) 「希望しない」以外の選択肢のうち、「家庭の都合等必要時だけ在宅勤務・テレワークを希望」については、グラフ上、省略。

(注5) 「家庭の都合等必要時だけ在宅勤務・テレワークを希望」の割合は、全体で25.2%、テレワークを一度も行っていないが、今後、希望する人で43.4%、5月又は9月にテレワークを行い、今後もテレワークの継続を希望する人で11.4%となっている。

●在宅勤務・テレワーク未経験者のうち、管理職、事務職、6歳未満の子を持つ人の約半数が、テレワーク・在宅勤務を希望 (QT26、F4、F21、F20、F17、F18)

図表V-14 在宅勤務・テレワーク未経験者でテレワークを希望する人の割合

(性・雇用形態、職種、従業員規模、末子年齢、要介護家族の有無別)



在宅勤務・テレワーク未経験者のうち、今後  
在宅勤務・テレワークの実施を希望する人  
は、34.9%となってい  
る。

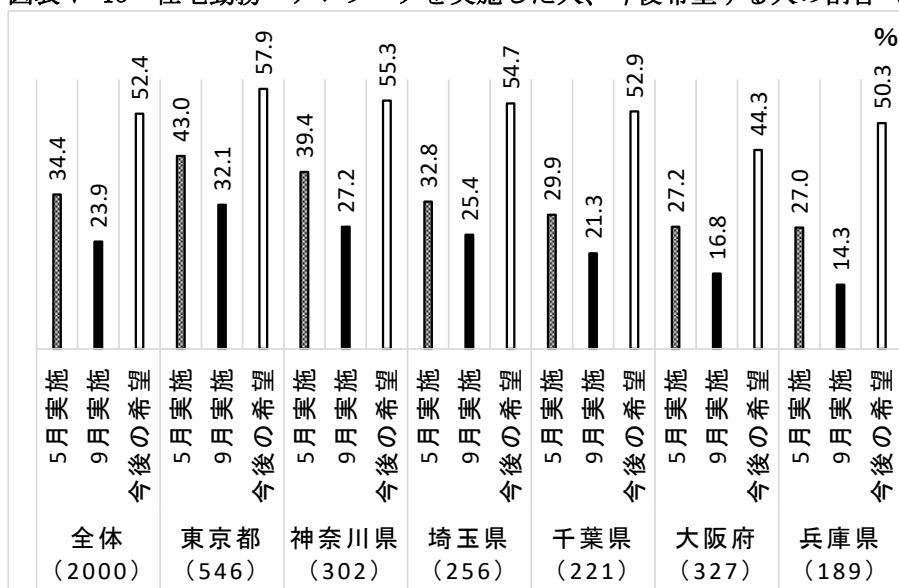
属性別にみると、女性正社員(46.4%)、  
管理職(48.5%)、事務職(47.3%)、6歳  
未満の子のいる人(47.5%)となつてお  
り、約半数の人が、今後  
テレワーク等の実施を希望している。

(注1) 在宅勤務・テレワーク未経験者=新型コロナウイルス問題が発生する前、5月、9月のいずれも在宅勤務・テレワークを行っていない人、について集計

(注2) <希望する>=「希望しない」以外のすべての回答の合計

●在宅勤務・テレワークの実施割合、今後の希望ともに東京都の割合が高い(QT26、F3)

図表V-15 在宅勤務・テレワークを実施した人、今後希望する人の割合(都府県別)



在宅勤務・テレワークを実施した人の割合を都道府県別にみると、関東で高く、近畿で低い傾向となつており、東京都の割合がいずれも高くなっている(5月43%、9月32.1%)。

在宅勤務・テレワークの今後の希望割合については、大阪府を除き半数以上が希望している。

(注1) () =回答者数

(注2) 全体=首都圏・関西圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、兵庫県、滋賀県、奈良県、和歌山県)

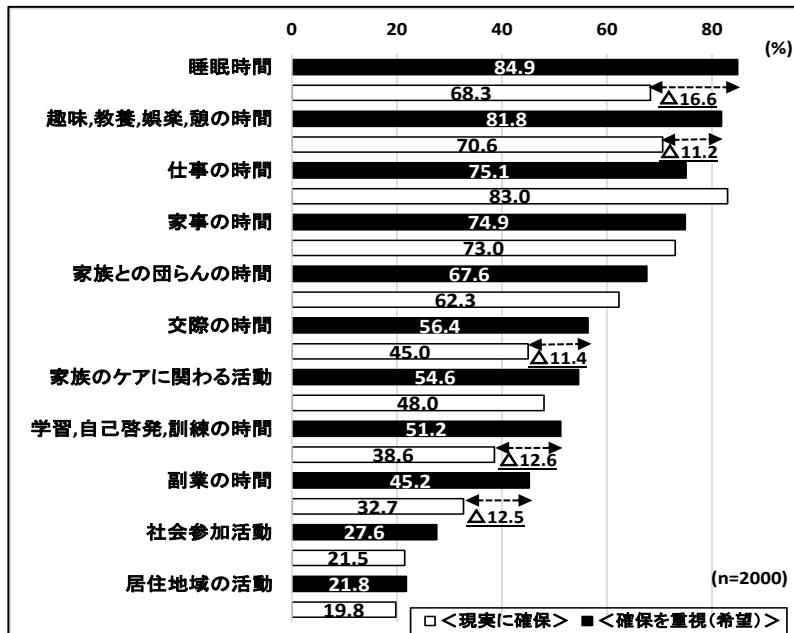
(注3) 今後の希望=「希望しない」以外のすべての回答の合計

### 3. 生活時間についての意識と実態

#### 体調不良時や余暇のための労働時間調整・休暇付与の制度を必要とする人が7割以上

- 睡眠時間、趣味・教養等の時間の＜確保を重視（希望）＞する人が8割以上いるものの、＜現実に確保＞できている人は7割程度に留まる（QT27）

図表V-16 仕事及びその他の活動のための時間確保に関する希望と現実の状況について



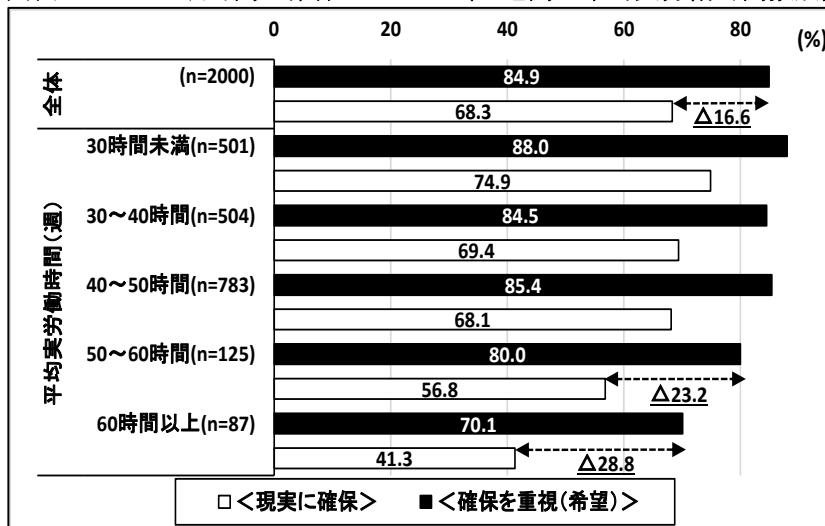
仕事及びその他の活動のための時間を確保することを重視（希望）しているか否か、また、そのための時間を現実に確保できているか否かを聞いたところ、睡眠時間については、＜確保を重視（希望）＞(84.9%)と＜現実に確保＞(68.3%)との回答に16.6%ポイントの開きがある。

趣味、教養等の時間の＜確保を重視（希望）＞する回答も多いものの(81.8%)、＜現実に確保＞できているのは70.6%に留まる。

(注1) 時間の＜確保を重視（希望）＞=確保を重視（希望）：「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」の合計  
 (注2) 時間を＜現実に確保＞=現実に確保：「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」の合計

- 週60時間以上労働している人の7割が睡眠時間の＜確保を重視（希望）＞しているものの、睡眠時間を＜現実に確保＞しているのは約4割に留まる（QT27）

図表V-17 睡眠時間の確保について（一週間の平均実労働時間数別）



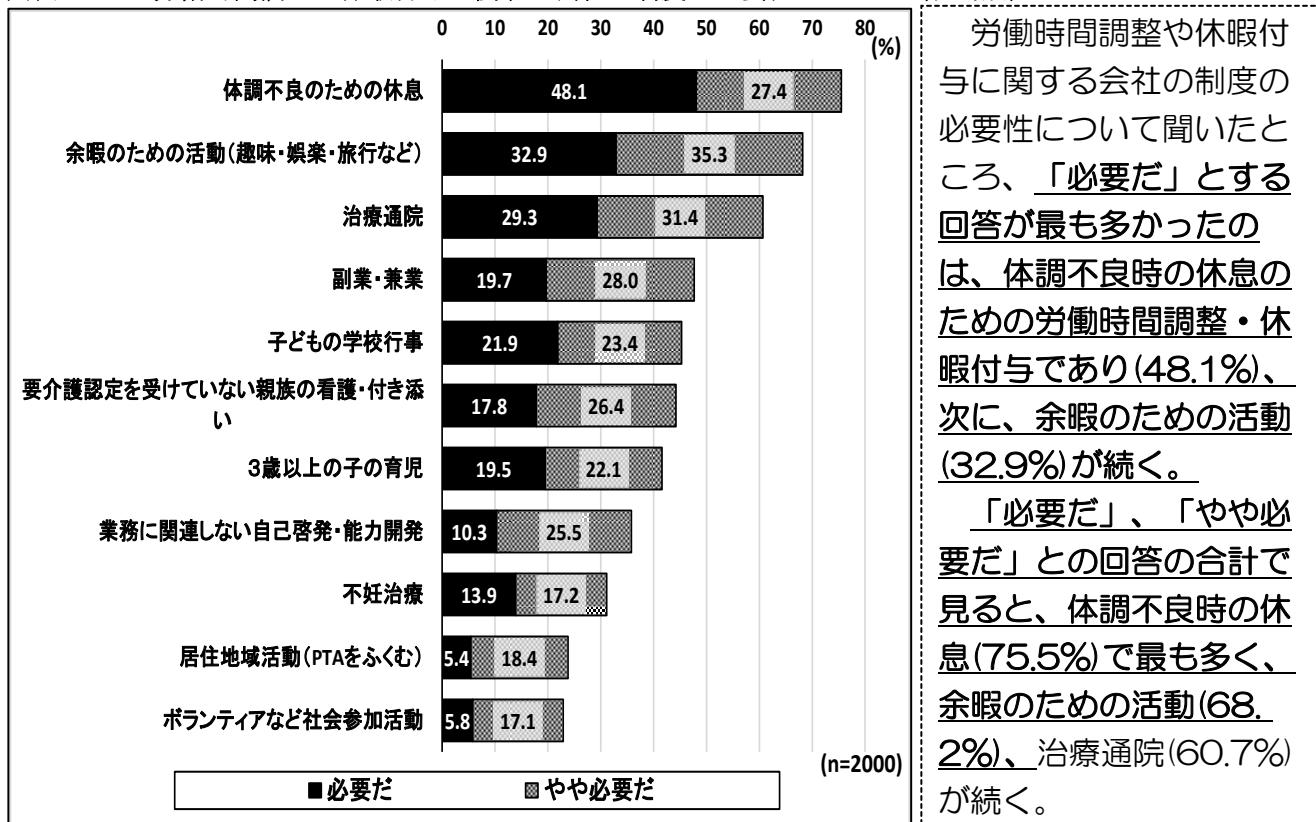
週60時間以上労働している人の70.1%が睡眠時間の＜確保を重視（希望）＞しているものの、＜現実に確保＞しているのは41.3%に留まる。

週50時間以上60時間未満の人でも、＜確保を重視（希望）＞(80.0%)と＜現実に確保＞(56.8%)との回答の間に、23.2%ポイントの開きがある。

(注1) 時間の＜確保を重視（希望）＞=確保を重視（希望）：「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」の合計  
 (注2) 時間を＜現実に確保＞=現実に確保：「当てはまる」+「どちらかというと当てはまる」の合計

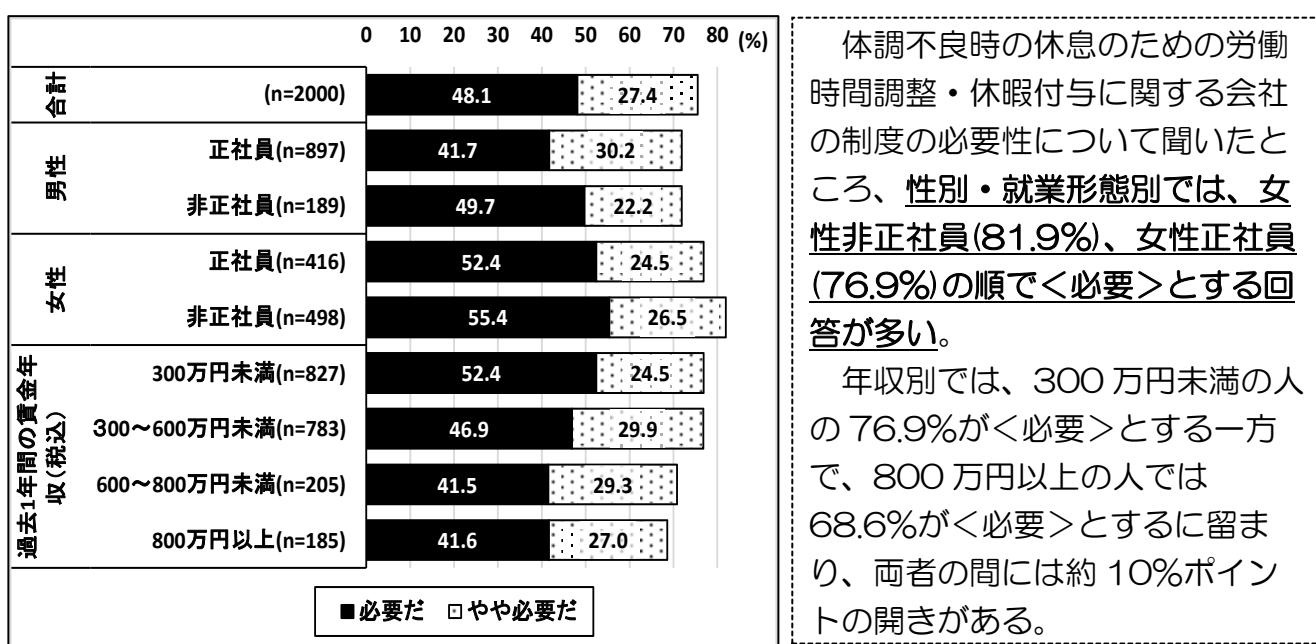
- 体調不良時や余暇のための労働時間調整・休暇付与の制度を必要とする回答が多い (QT28)

図表V-18 労働時間調整・休暇付与に関する会社の制度の必要性について（目的別）



- 「体調不良時の休息のための労働時間調整・休暇付与の制度」が＜必要＞との回答は、女性非正社員で8割超 (QT28)

図表V-19 体調不良時の休息のための労働時間調整・休暇付与に関する会社の制度の必要性について（性別・就業形態別、過去1年間の賃金年収別）



(注1) 労働時間調整・休暇付与の制度が＜必要＞とする回答＝労働時間調整・休暇付与の制度が「必要だ」、「やや必要だ」の合計