連合総研

報道用資料
2025年11月20日

賃金収入は正社員・非正社員ともに改善するも「賃金増加幅が物価上昇幅より小さい」との回答が6割強

－第50回勤労者短観　調査結果－

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

本公表は、首都圏・関西圏の回答者2,000人についての分析結果であり、12月中旬には、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》

＜定点観測調査＞

- ◆「１年前と比べた景気認識」は改善　【図表Ⅰ－１】
- ◆賃金の増加幅が物価上昇幅より小さいと回答した割合が６割強　【図表Ⅰ－５】
- ◆賃金収入は正社員・非正社員ともに改善の動き　【図表Ⅰ－９】

＜準定点観測調査（隔回）＞

- ◆所定外労働「あり」は減少、所定外労働時間数は増加　【図表Ⅱ－３】
- ◆残業手当の未申告「あり」は２割台前半で昨年と同水準、未申告の残業時間数は増加　【図表Ⅱ－９】
- ◆長時間労働者ほど上司による労働時間や仕事の管理が不十分と回答　【図表Ⅱ－13】
- ◆週実労働時間が長いほど年次有給休暇を取得しなかった割合は上昇　【図表Ⅱ－33】

＜トピック調査＞

- ◆４人に一人が在宅勤務・テレワークを実施、微減傾向は継続　【図表Ⅱ－19】
- ◆９９人以下企業では２割弱が労働時間管理をされていない　【図表Ⅱ－26】
- ◆職場で違法状態ありの認識は２割弱　【図表Ⅲ－１】
- ◆職場で問題状況ありの認識は４割強　【図表Ⅲ－３】
- ◆勤め先が「ブラック企業」との認識は約２割　【図表Ⅲ－５】
- ◆労働組合結成に関する権利は正社員・非正社員ともに認知度が低い　【図表Ⅲ－17】

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
RENGO-RIALS

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

調査実施要項（首都圏・関西圏）

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人を対象に、「令和４年就業構造基本調査」に基づいて、居住地域・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。2,000 名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した（ただし、関西圏で７名の回答不足が生じたため、ウェイトバック集計を実施）。
調 査 時 期	2025 年（令和７年）10 月１日～８日
調 査 方 法	インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

単位：％、（　）内は回答者数

回答者の構成
（首都圏・関西圏）

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0	20.1	21.7	25.9	24.7	7.7
	(2000)	(403)	(434)	(517)	(493)	(153)
男性	100.0	19.2	22.3	25.9	24.6	8.0
	(1056)	(203)	(235)	(274)	(260)	(84)
女性	100.0	21.2	21.1	25.7	24.7	7.3
	(944)	(200)	(199)	(243)	(233)	(69)

※四捨五入により、割合の合計値が 100.0％にならない場合がある。

調 査 項 目

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

２.準定点観測調査（隔回実施）
［所定外労働時間の状況と時間管理］
９月の所定外労働時間、不払い労働、労働時間管理に関する状況認識等について
年次有給休暇の保有日数等の把握・取得実態について

３.トピック調査１
［在宅勤務・テレワークの実態］

４.トピック調査２
［ブラック企業に関する認識と勤労者の権利認知度］

５.トピック調査３
［2025 年参議院選挙における投票行動と支持政党］

（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。

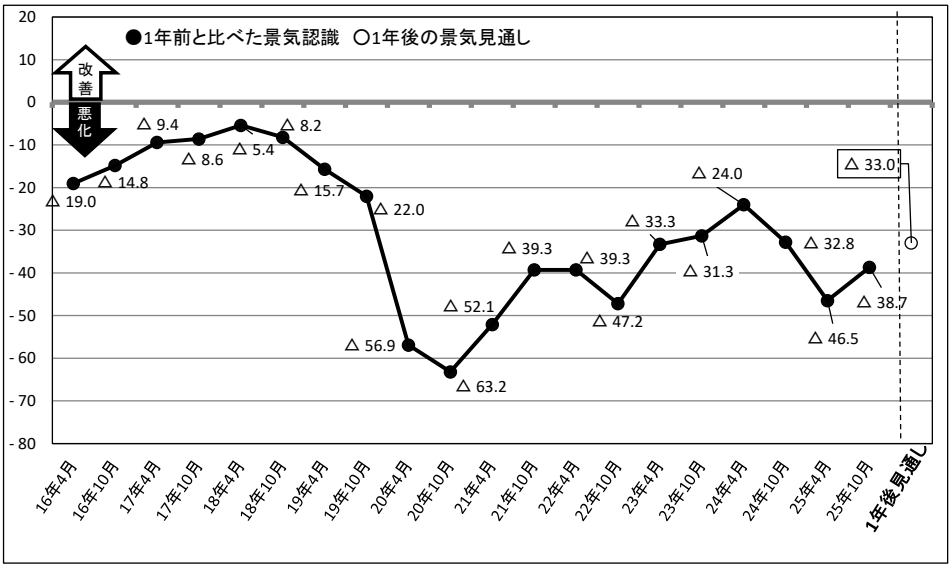
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

１．景気、物価に対する意識

「１年前と比べた景気認識」は改善
～「１年後の景気見通し」も、2025 年４月調査より改善認識が強まる

●「１年前と比べた景気認識」は改善。１年後の景気見通しも、2025 年４月調査より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.）

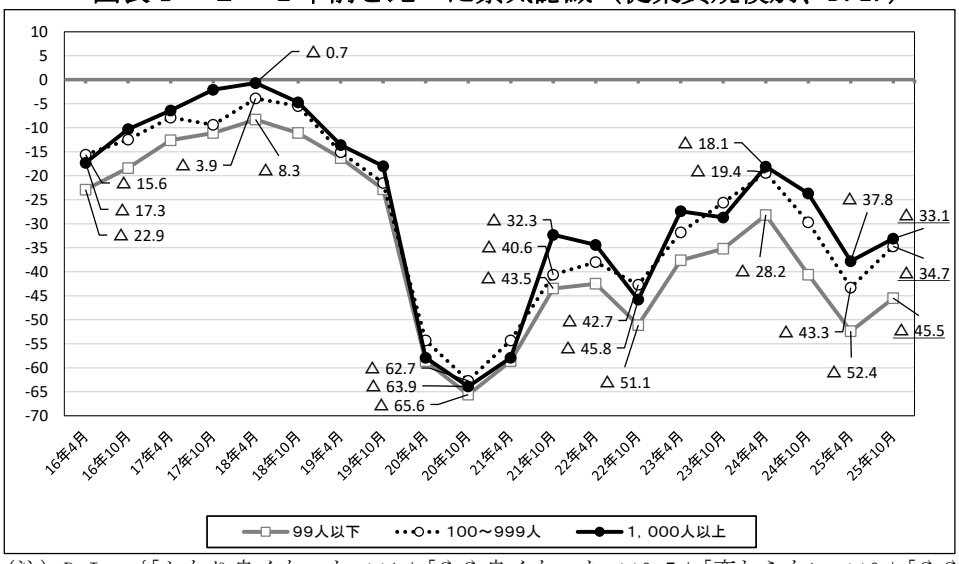


１年前と比べた景気認識 D.I.値は、マイナス 38.7 と、2025 年４月調査から改善した。
１年後の景気見通し D.I.値はマイナス 33.0 と、2025 年４月調査（マイナス 39.4）から改善するとの認識が強まっている。

（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」を除く）×100

●「１年前と比べた景気認識」は、全ての従業員規模で改善（QR2）

図表Ⅰ－２　１年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



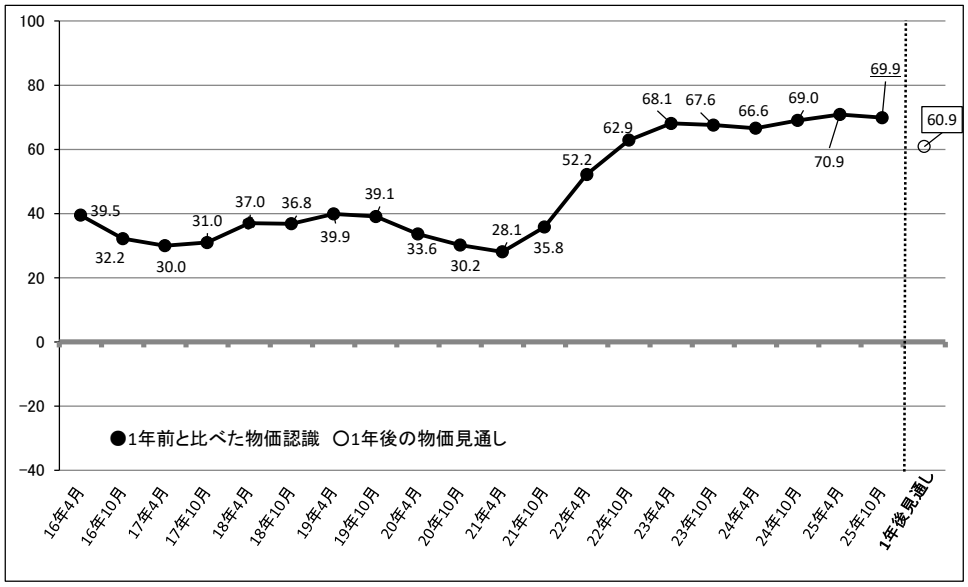
１年前と比べた景気認識 D.I.値は、従業員規模 99 人以下ではマイナス 45.5、100～999 人ではマイナス 34.7、1,000 人以上ではマイナス 33.1 と全ての従業員規模で 2025 年４月調査から改善した。

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

１年前と比べて物価が上がったとの認識は高い水準で推移

●「１年前と比べた物価認識」は高い水準で推移。「１年後の物価見通し」についても、引き続き上昇するとの認識（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.)



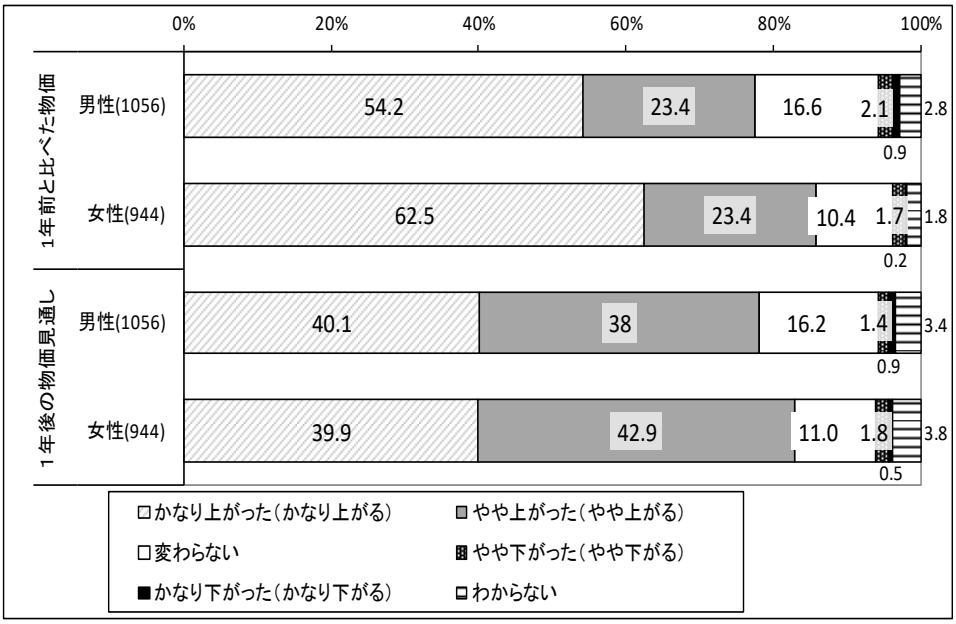
（注）D.I.＝{「かなり上がった（かなり上がる）」×1＋「やや上がった（やや上がる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや下がった（やや下がる）」×(−0.5) ＋「かなり下がった（かなり下がる）」×(−1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

１年前と比べた物価認識 D.I.値は、プラス69.9 と、高い水準を維持している。

１年後の物価見通し D.I.値は、プラス 60.9（2025 年４月調査：プラス 59.2）と、引き続き、物価上昇が続くとの認識が強い。

●男性の5割、女性の6割が、１年前と比べ物価が「かなり上がった」との認識（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）

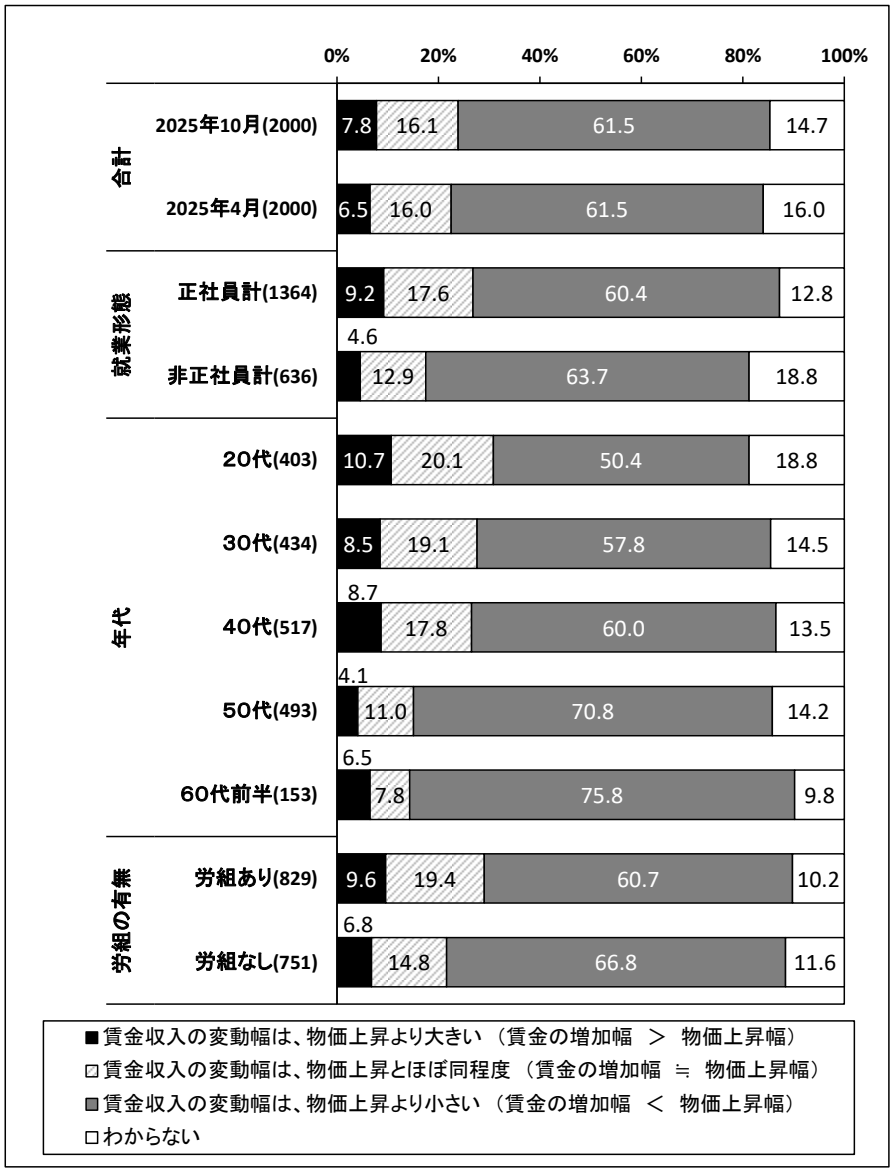


（注）（　）内は、回答者数（N）

１年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が「かなり上がった」とする割合は、男性（54.2％）、女性（62.5%）となっており、2025 年４月調査（男性 56.1％、女性 67.7%）より男女とも減少した。

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

図表Ⅰ－５　１年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差
（就業形態・年代・労組の有無別）



（注）（　）内は回答者数（N）

１年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差について、**「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅＞物価上昇幅）」と回答した割合は、全体で 7.8%と、2025 年４月調査（6.5%）より 1.3%ポイント上昇したものの、依然として低い水準。なお、2024 年 10 月調査は 7.9%であった。**

就業形態別では、正社員は 9.2%、非正社員は 4.6%であり、2025 年４月調査（正社員 7.8%、非正社員 3.8%）よりも**正社員、非正社員ともに増加**。

年代別でみると、**50 代を除く全ての年代で** 2025 年４月調査（20 代 9.0%、30 代 8.1%、40 代 5.4%、50 代 4.9%、60 代前半 4.6%）から**増加**。

労組の有無別でみると、労組あり（9.6%）の方が労組なし（6.8%）よりも 2.8%ポイント高い。

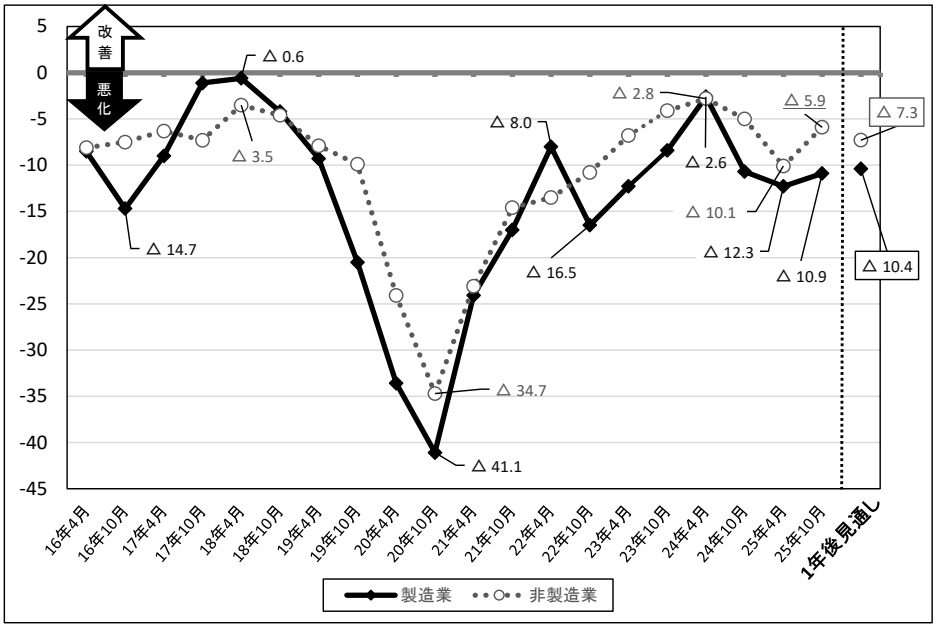
なお、**「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅＜物価上昇幅）」と回答した割合は、全体で 61.5%と６割を超えている。**

２．勤め先と仕事に関する意識

勤め先の「１年前と比べた経営状況」に関する認識は製造業、非製造業ともに改善

●勤め先の「１年前と比べた経営状況」に関する認識は製造業、非製造業ともに改善。
「１年後の経営状況見通し」も 2025 年４月調査からともに改善（QR4、QR5）

図表Ｉ－６　１年前と比べた勤め先の経営状況と
１年後の経営状況見通し（D.I.）



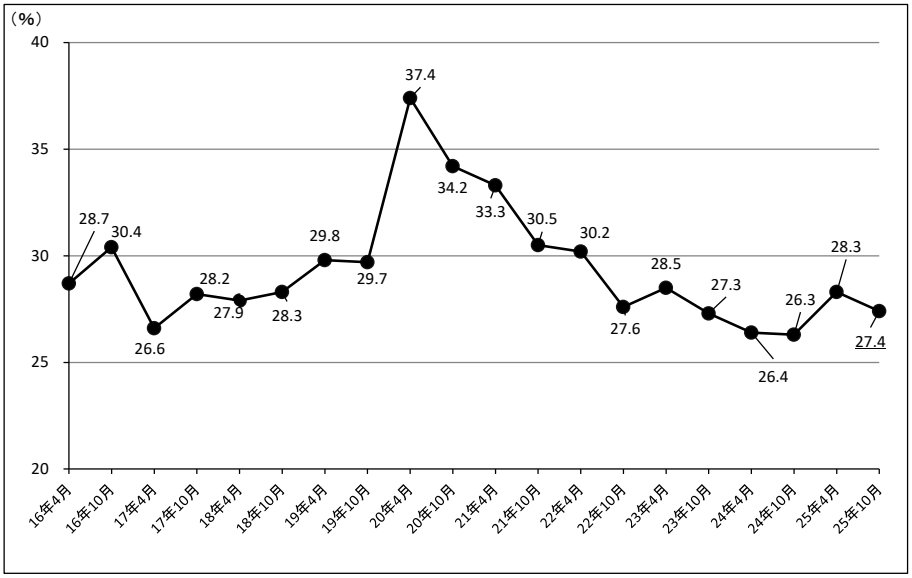
１年前と比べた勤め先の経営状況認識D.I.値は、製造業でマイナス 10.9、非製造業でマイナス 5.9 と、2025 年４月調査から改善した。

１年後の見通しについては、製造業がマイナス 10.4、非製造業がマイナス 7.3 と、2025 年４月調査（製造業マイナス 11.9、非製造業マイナス 7.7）からともに改善した。

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

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

図表Ｉ－７　今後１年間に失業する不安を感じる割合

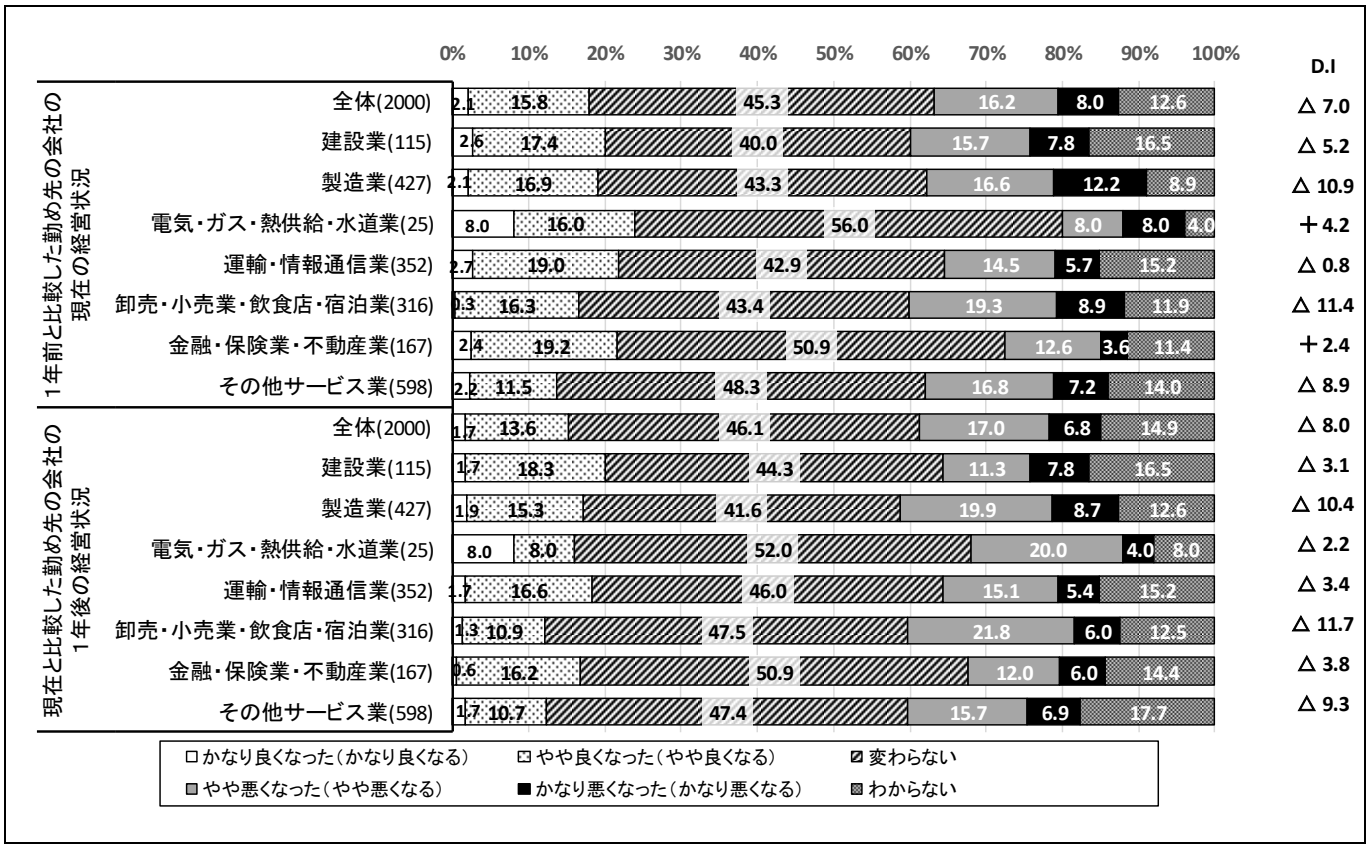


今後１年くらいの間に自身が失業する不安をく感じる＞割合は 27.4%と、2025 年 4 月調査（28.3%）よりも減少したが、引き続き、３割弱が失業の不安を感じている。

（注）失業不安を＜感じる＞＝「かなり感じる」+「やや感じる」

●製造業は、「１年前と比べた経営状況」に関する認識が悪化したと回答した割合が最も高く、１年後の経営状況の見通しが悪化すると回答した割合も最も高い（QR4、QR5）

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



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が＜良くなった＞＝「かなり良くなった」＋「やや良くなった」、＜悪くなった＞＝「やや悪くなった」＋「かなり悪くなった」
（注３）現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜良くなる＞＝「かなり良くなる」＋「やや良くなる」、＜悪くなる＞＝「やや悪くなる」＋「かなり悪くなる」
（注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（「わからない」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

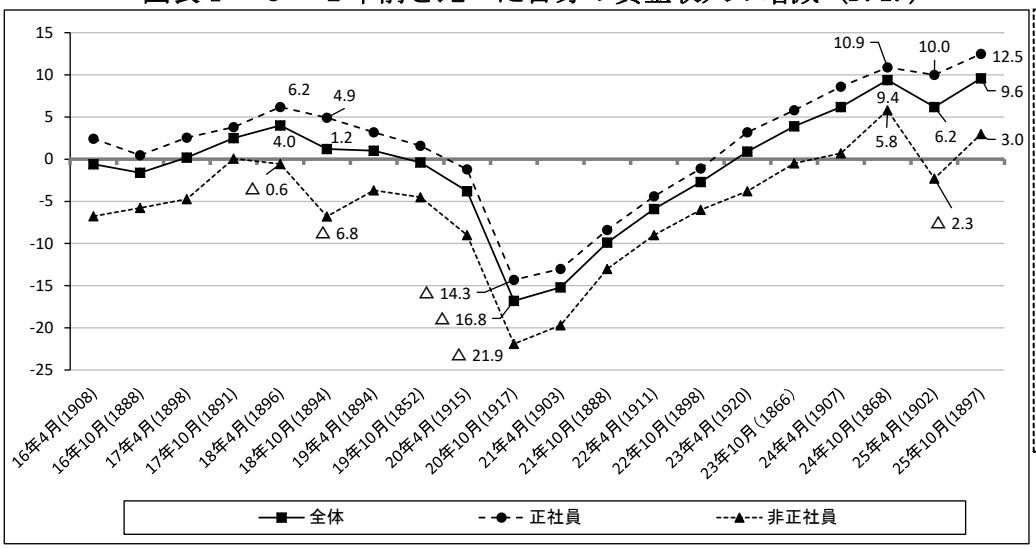
１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、＜良くなった＞とする割合が最も高いのは電気・ガス・熱供給・水道業（24.0%）で、＜悪くなった＞とする割合が最も高いのは製造業（28.8%）である。

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建設業（20.0%）で、＜悪くなる＞とする割合が最も高いのは製造業（28.6%）である。

「1年前と比べた賃金収入」に関する認識は正社員・非正社員ともに改善

●「１年前と比べた賃金収入」に関する認識は、正社員・非正社員ともに改善し、非正社員の認識も再びプラスに転じた（QR9）

図表Ⅰ－９　１年前と比べた自身の賃金収入の増減（D.I.）

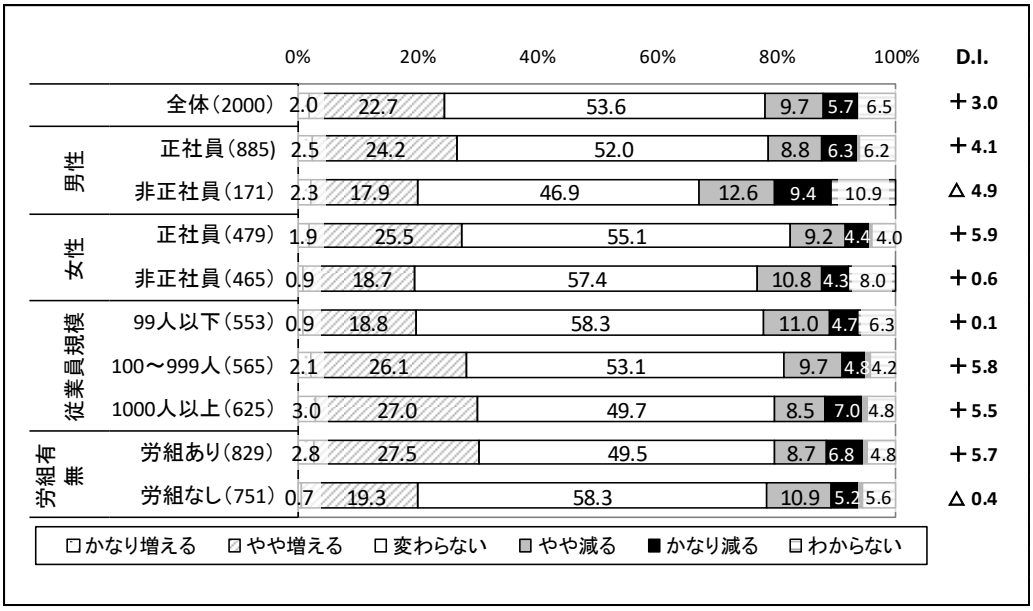


１年前と比べた自身の賃金収入の増減D.I.値は、正社員、非正社員ともに改善した。非正社員の D.I 値は 3.0 と再びプラスに転じ、正社員（プラス 12.5）との差も縮まった。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）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３）１年前との比べた自身の賃金収入 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

●「１年後の賃金収入見通し」は全体として改善が見込まれるが、「男性非正社員」及び「労組なし」では悪化が見込まれる（QR10）

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

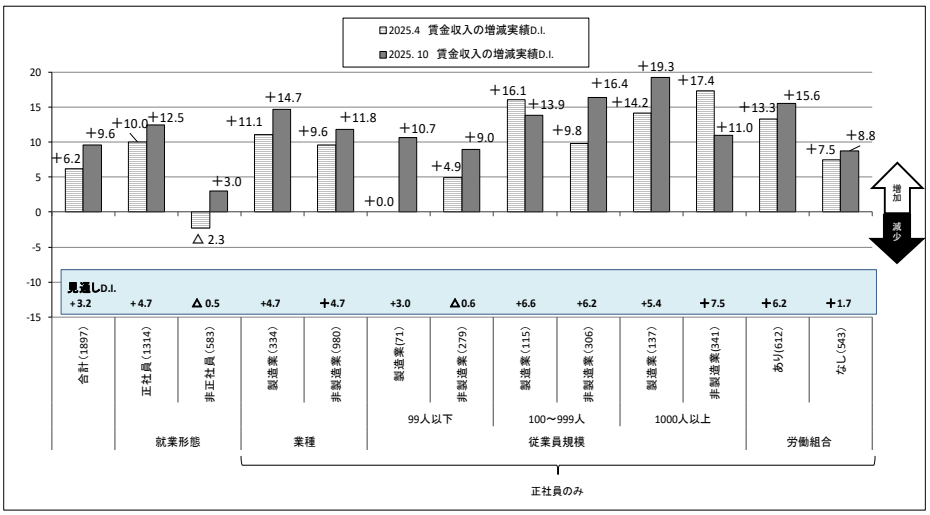


１年後の賃金収入見通しD.I.値はプラス3.0。属性別にみると、「男性非正社員」（マイナス 4.9）及び「労組なし」（マイナス 0.4）で悪化の見込み。

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

●「１年前と比べた賃金収入」に関する認識について、正社員を属性別にみると、従業員規模 100～999 人製造業及び 1,000 人以上非製造業を除き 2025 年４月調査より高い値。今後の見通しは非正社員と従業員規模 99 人以下の非製造業（正社員）がマイナス（QR９、QR10）

図表Ⅰ－11　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）
（就業形態別、正社員について業種・従業員規模別、労組有無別）



１年前と比べた賃金収入増減 D.I.値について、正社員を属性別にみると、従業員規模 100～999 人製造業及び 1,000 人以上非製造業を除き 2025 年４月調査より高い値。見通し D.I.では非正社員と 99 人以下の非製造業（正社員）がマイナス。

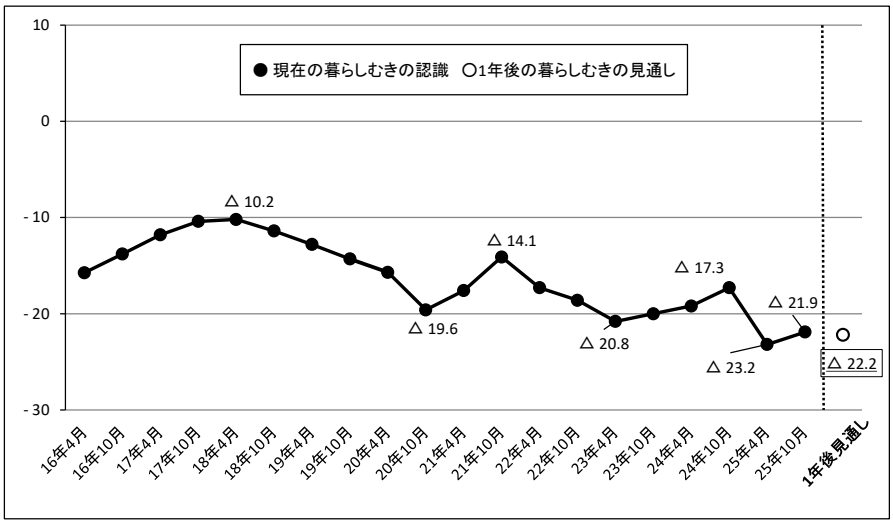
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR１で１年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
（注３）１年前と比べた賃金収入 D.I.＝{「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注４）１年後の賃金収入見通し D.I.＝{「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

３．日常の暮らしむきに関する意識

現在の暮らしむきの認識が改善

●現在の暮らしむきの認識が改善、１年後の暮らしむきの見通しは引き続き低い水準（QR18、QR19）

図表Ⅰ－12　暮らしむきの認識（D.I.）



１年前と比べた現在の暮らしむきの認識 D.I.値はマイナス 21.9 となり、2025 年４月調査から改善。

１年後の暮らしむきの見通し D.I.値はマイナス 22.2 と、2025 年４月調査（マイナス 22.7）からわずかに改善したが、引き続き低い水準。

（注）１年前と比べた現在の暮らしむき（１年後の暮らしむき）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

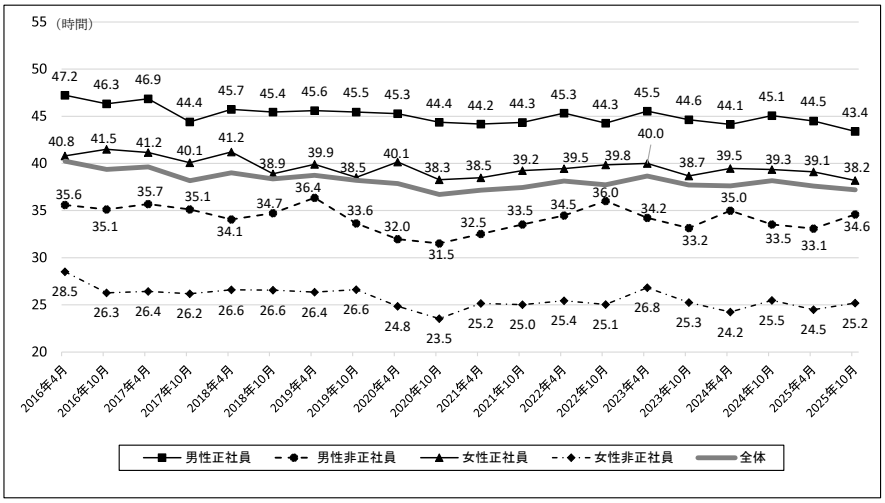
Ⅱ　労働時間、有給休暇についての意識と実態

１．労働時間の実態

所定外労働「あり」は減少、平均所定外労働時間数は増加

●１週間あたりの平均実労働時間は、全体では緩やかな減少傾向。男性非正社員以外は微減（F８）

図表Ⅱ－１　１週間あたりの平均実労働時間（性・就業形態別）



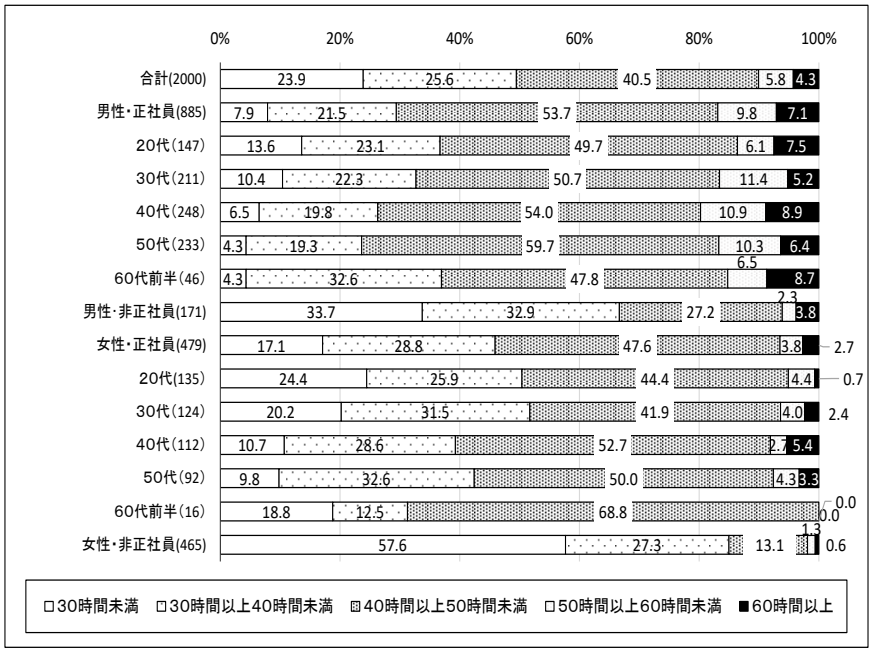
１週間あたりの平均実労働時間は、経年でみると緩やかな減少傾向にある。男性・女性の正社員および女性非正社員は **2024 年 10 月調査と比べて微減となっている。**

男性・女性の正社員ともに 2016 年４月調査以降で最も短くなっている。

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

●１週間の平均実労働時間が 60 時間以上の正社員（男性・女性）の割合は減少（F８）

図表Ⅱ－２　１週間の平均実労働時間（性・就業形態・年代別）



１週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は全体で 10.1%と、2024 年 10 月調査（12.8%）から減少している。

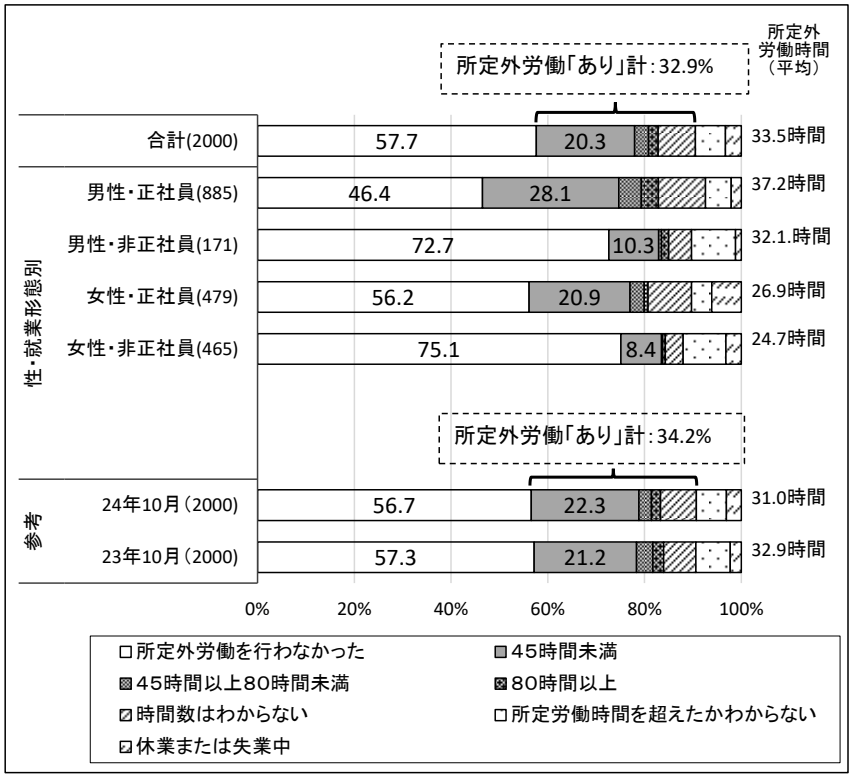
女性正社員は「60 時間以上」が 2.7%と、2024年 10 月調査（4.8%）から減少し、40 代を除く全ての年代で減少している。

男性正社員は「60 時間以上」が 7.1%と、2024 年 10 月調査（9.5%）から減少し、20 代を除く全ての年代で減少している。

（注）（　）内は、回答者数（N）

●所定外労働「あり」は減少、平均所定外労働時間数は増加（QT1、QT2）

図表Ⅱ－３　2025 年９月の所定外労働時間（性・就業形態別）



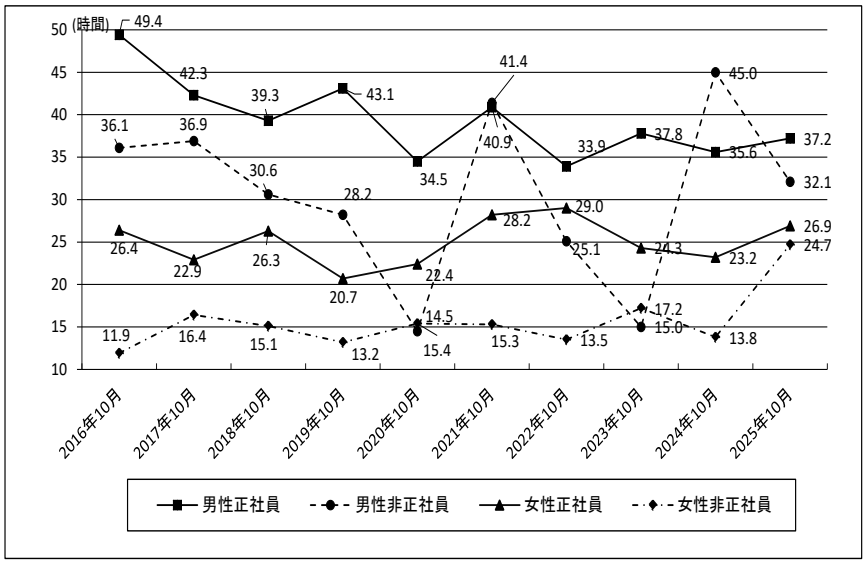
９月に所定外労働「あり」（残業および休日出勤を行った）の割合は 32.9%と、2024 年 10 月調査（34.2%）から減少している。

女性正社員の所定外労働を行ったとする割合は 33.6%と、2024 年 10 月調査（34.5%）から減少している。所定外労働時間の平均は 26.9 時間で、2024 年 10 月調査（23.2 時間）と比較して増加している。男性正社員の所定外労働を行った割合は 46.0%と同調査（46.8%）と比べ微減となった。

（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）本調査における「所定外労働時間」は残業手当の支払い対象であるか否かに関わらず、実際に所定労働時間を超えて働いた時間（休日労働を含む）をさす
（注３）表中の「所定外労働時間（平均）」は、QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」（所定外労働「あり」）と回答した人の所定外労働時間数の平均値
（注４）（　）内は、回答者数（N）

●９月の平均所定外労働時間数は、男性非正社員を除き増加（QT2）

図表Ⅱ－４　2025 年９月の平均所定外労働時間数（性・就業形態別）



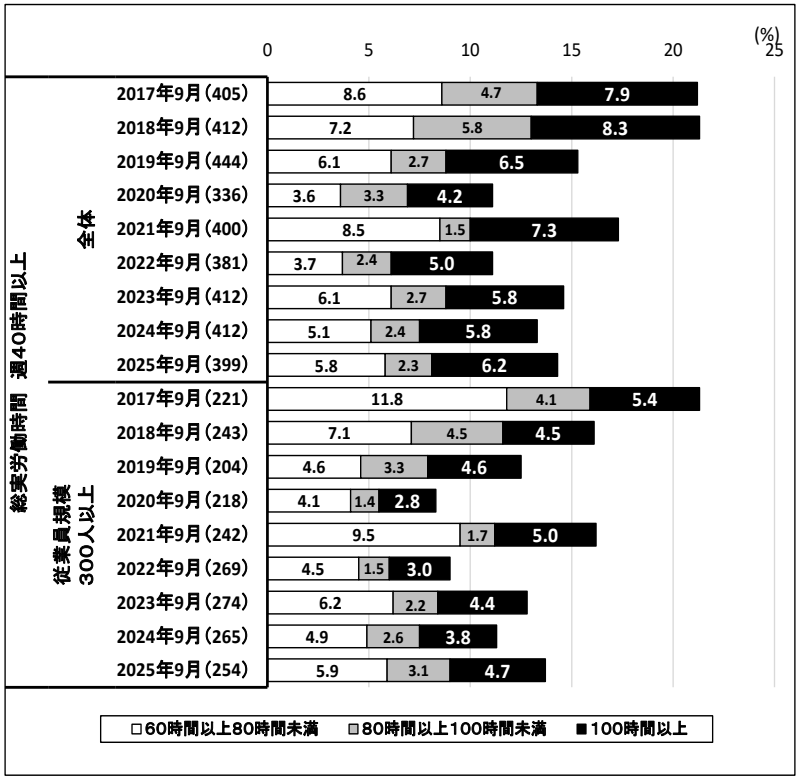
９月に所定外労働を行った平均時間は、性別・就業形態計で 33.5 時間と、2024 年 10 月調査（31.0 時間）から増加している。性別・就業形態別でも男性非正社員を除いて増加している。

特に女性非正社員の平均所定外労働時間数は、2025 年９月には 24.7 時間と大幅に増加している。

（注）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算

●時間外労働月 100 時間以上の割合は全体で6％台に増加（QT2、F8、F20）

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



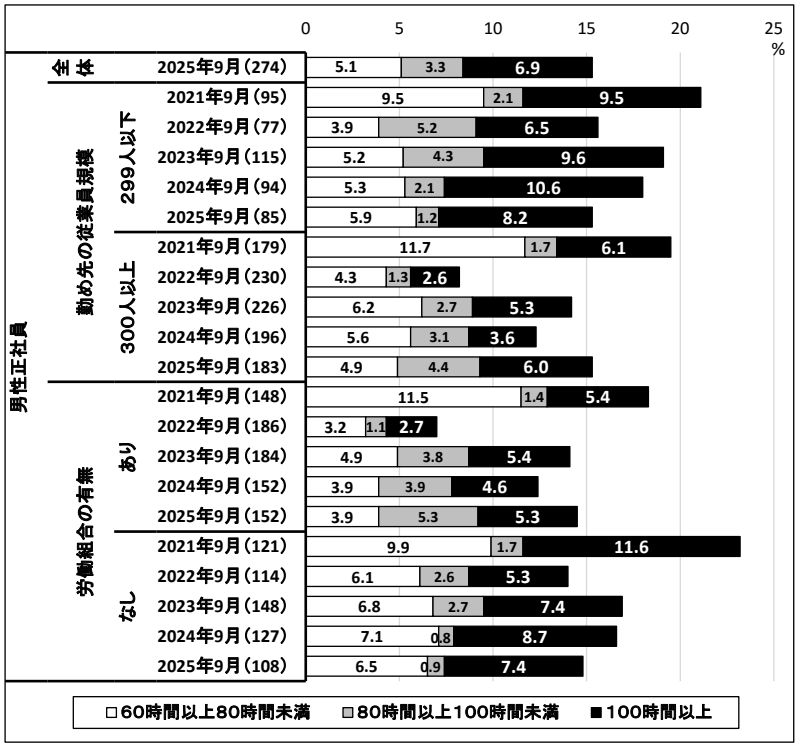
（注１）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT2 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）

実労働時間が週 40 時間以上と回答した人の 2025 年９月の所定外労働時間をみると、60 時間以上行った割合は、全体で 14.3%と、2024 年 10 月調査（13.3%）と比べ増加している。

月 100 時間以上の所定外労働を行った割合は、全体で 6.2%と、2024 年 10 月調査（5.8%）から増加し、４年ぶりに５%台を超えた。従業員規模 300 人以上では 4.7%と、2024 年 10 月調査（3.8%）と比べ増加している。

●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、QR24、F20）

図表Ⅱ－６　2021 年～2025 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）



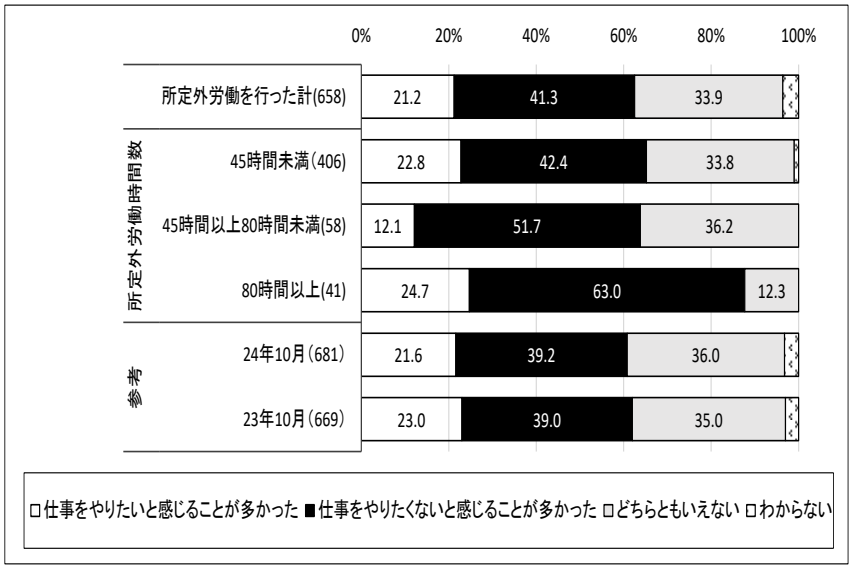
（注１）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT2 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）

所定外労働を行った男性正社員について、2025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 15.3%、月 100 時間以上が 6.9%と、2024 年 10 月調査（それぞれ 14.8%、6.4%）から増加している。

従業員規模別、労働組合の有無別では、月 60 時間以上の割合および 100 時間以上の割合は、前年 2024 年 10 月調査と比較すると従業員規模 300 人以上、労働組合ありで増加している。

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

図表Ⅱ－７　所定外労働と仕事への意欲（所定外労働時間別）



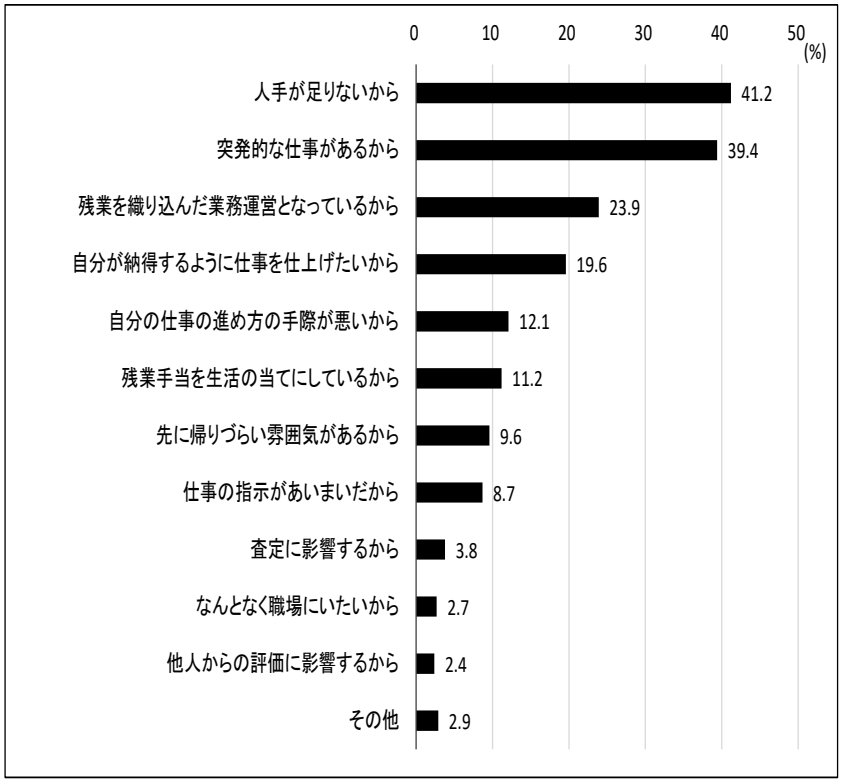
2025年９月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合は41.3%となっている。

月80時間以上では63.0%と2024年10月調査（47.4%）から大幅に増加している。

（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）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）

●所定外労働の理由で多いのは「人手不足」や「突発的な仕事」（QT4）

図表Ⅱ－８　2025年９月に所定労働時間を超えて働いた理由（複数回答）



2025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、最も回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で41.2%となっている。これは2022年10月調査から所定外労働の理由として最も回答割合が高い。

次に「突発的な仕事があるから」で39.4%となっている。そのほか「残業を織り込んだ業務運営となっているから」が23.9%、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」19.6%、の順に高くなっている。

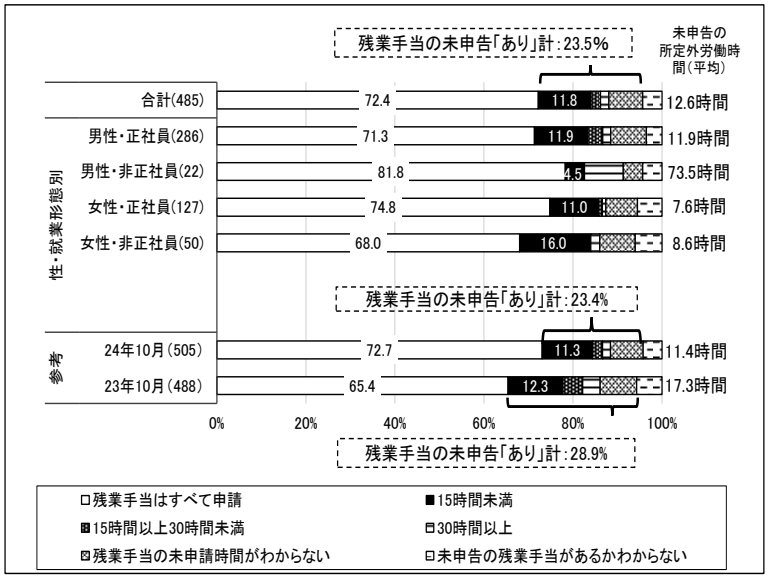
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（回答者数＝658）

２．賃金不払い残業（残業手当の未申告）の実態

残業手当の未申告「あり」は２割台前半と昨年同水準
～未申告の残業時間平均は増加

●残業手当の未申告割合は 2024 年 10 月と同水準、未申告の残業時間平均は増加（QT6、QT7）

図表Ⅱ－９　2025 年９月の残業手当の未申告（性・就業形態別）



残業手当の支給対象で 2025 年9月に所定外労働を行った人の 23.5%（2024 年 10 月調査 23.4%）が残業手当の未申告があると回答している。

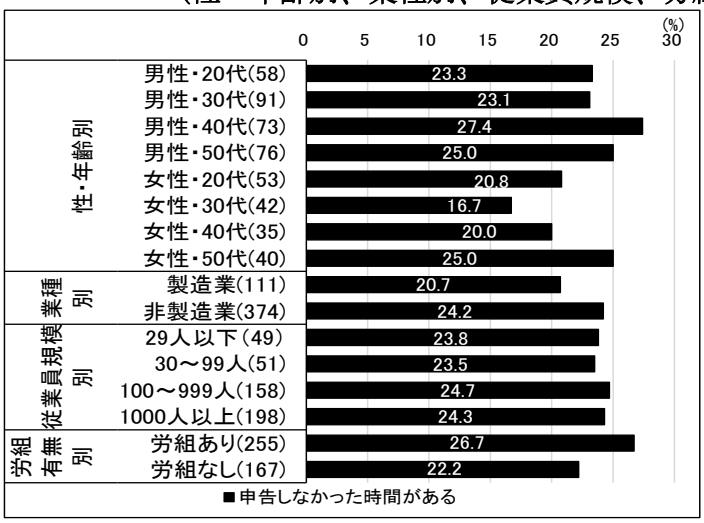
性・就業形態別でみると、残業手当の未申告があるのは女性非正社員が 26.0%と最も高く、続いて男性正社員で 25.2%となっている。

性・就業形態計で未申告の残業時間平均は 2024 年 10 月調査と比べ増加している。

（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人の未申告の所定外労働時間数の平均
（注３）（　）内は、回答者数（N）

●残業手当の未申告「あり」は、40・50 代男性、50 代女性、労組ありで高い（QT6）

図表Ⅱ－10　2025 年９月の残業手当の未申告
（性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別）



残業手当の未申告があると回答した割合について、性・年齢別にみると 40 代男性（27.4%）、50 代の男性・女性（ともに 25.0%）、20 代男性（23.3%）の順で高くなっている。

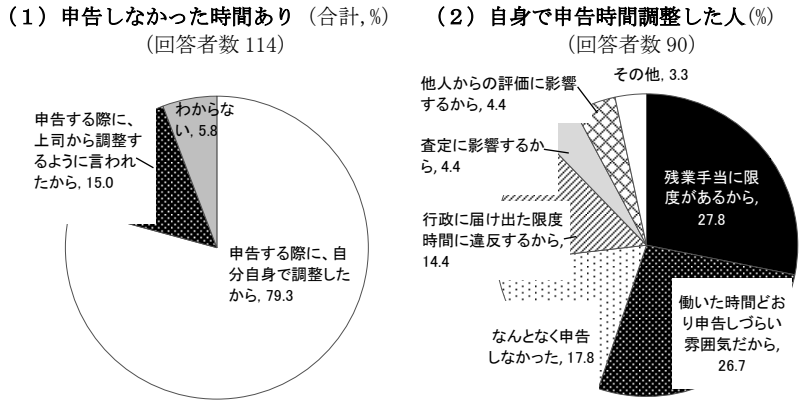
従業員規模別では 100～999 人企業が 24.7%と高い。

また、労組の有無別では「労組あり」が 26.7%と高く、「労組あり」が「労組なし」を上回るのは２年連続。

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

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

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



2025 年 9 月に所定労働時間を超えて働いた人のうち、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ、**「申告する際に、自分自身で調整したから」が８割弱**となっている。このうちの27.8%が、「残業手当に限度があるから」と回答している。

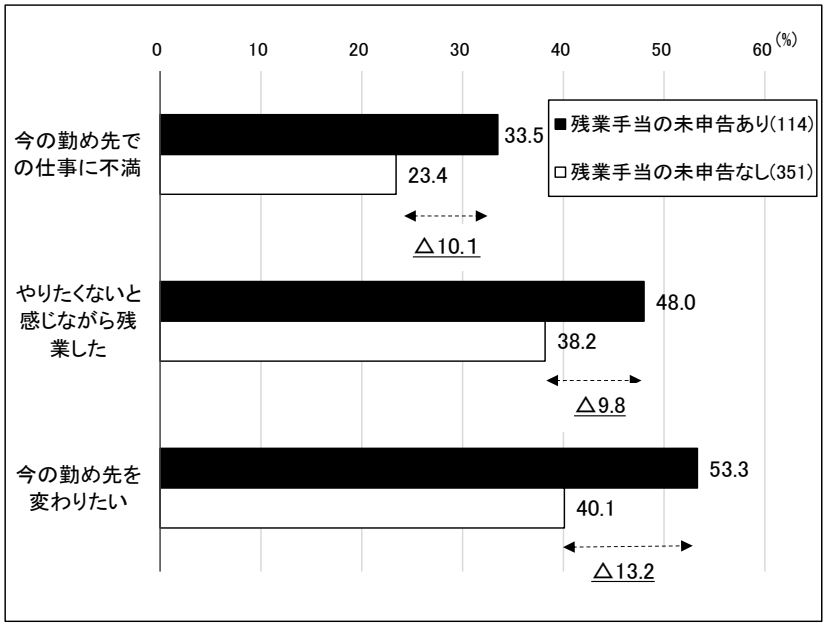
一方、「申告する際に、上司から調整するように言われたから」は15.0%となっている。

（注１）　QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT6 で今年 9 月の 1 か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計

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

●残業手当の未申告がある人は、転職意向が強く、仕事の満足度（残業時）も低い（QT6、QR21、QR22、QT3）

図表Ⅱ－12　残業手当の未申告が仕事に対する意識に与える影響



残業手当の未申告で最も仕事の意識に影響があるのは、「今の勤め先を変わりたい」（転職意向）で、「未申告あり」が「未申告なし」より 13.2%ポイント高くなっている。

次いで、「今の勤め先での仕事に不満」が 10.1%ポイント、「やりたくないと感じながら残業した」が9.8%ポイント、それぞれ「あり」が「なし」より高くなっている。

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

（注２）（　）内は、回答者数（N）

（注３）「今の勤め先での仕事に不満」は、QR22 で「やや不満」「かなり不満」と回答した割合の合計

（注４）「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、QT3 で所定労働時間を超えて働く際に「やりたくないと感じることが多かった」と回答した割合

（注５）「今の勤め先を変わりたい」は、QR21 で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した割合の合計

３．上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

長時間労働者ほど、上司による業務量の調整や有給休暇取得の働きかけが不十分と感じている

●長時間労働者ほど上司が部下への業務量の調整や有給休暇取得の働きかけを行っていないと回答（QT16、F８）

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

（%）

		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)		19.8	31.3	36.9	29.9	39.2
平均実労働時間（一週間の）	30時間未満(478)	17.4	24.1	33.3	28.8	37.4
	30時間以上40時間未満(511)	16.9	25.4	32.1	25.6	35.3
	40時間以上50時間未満(811)	19.1	33.7	38.6	29.2	38.6
	50時間以上60時間未満(115)	34.8	50.4	49.6	47.0	53.0
	60時間以上(86)	37.4	57.9	53.2	43.9	60.3
参考	24年10月(2000)	20.1	34.7	40.0	32.1	40.7
	23年10月(2000)	20.5	33.3	39.7	30.7	40.9
	22年10月(2000)	19.7	31.8	38.5	31.8	39.6

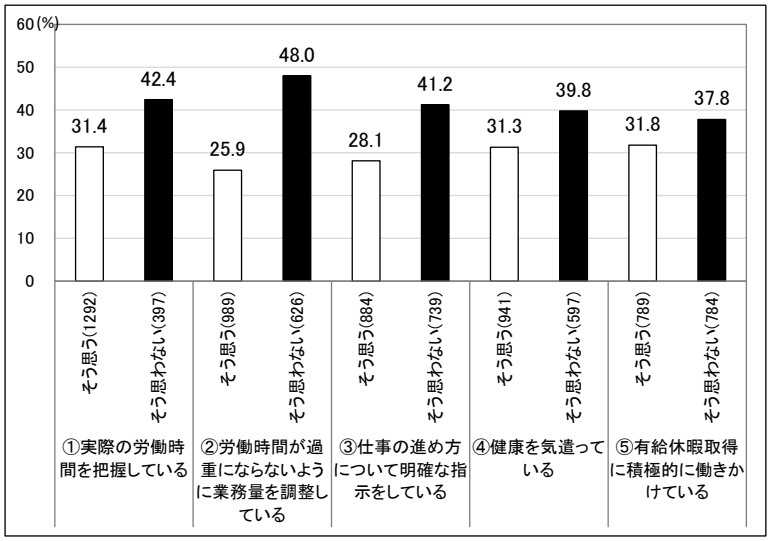
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）網掛けは、およそ半数が回答した箇所

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

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

●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（QT１、QT16）

図表Ⅱ－14　2025年９月に所定外労働を行った割合
（上司の管理状況別）



（注１）管理職（課長クラス以上）も含めて集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

<u>「上司は労働時間が過重にならないように業務量を調整している」と「思わない」と回答した人のうち48.0％が、今年９月に所定外労働を行ったと回答した。</u>「思う」人と「思わない」人での所定外労働を行った割合の差も大きい。

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

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

図表Ⅱ－15　所定外労働と仕事への意欲
（上司の管理状況別）

（%）　（時間）

	仕事をやりたいと感じることが多かった	仕事をやりたくないと感じることが多かった	どちらともいえない	わからない	【参考】平均所定外労働時間
①実際の労働時間を把握している					
そう思う(406)	27.2	34.9	36.4	1.5	30.4
そう思わない(168)	11.9	57.1	27.4	3.6	45.2
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(257)	31.8	32.0	34.7	1.6	26.5
そう思わない(301)	15.0	52.1	30.6	2.3	42.0
③仕事の進め方について明確な指示をしている					
そう思う(249)	32.4	34.6	31.8	1.2	28.7
そう思わない(305)	14.1	51.4	31.9	2.6	37.9
④健康を気遣っている					
そう思う(295)	29.7	32.6	36.0	1.7	29.4
そう思わない(238)	14.7	57.1	25.7	2.5	39.8
⑤有給休暇取得に積極的に働きかけている					
そう思う(251)	34.1	32.7	31.5	1.6	28.3
そう思わない(297)	12.5	54.1	31.4	2.0	39.9

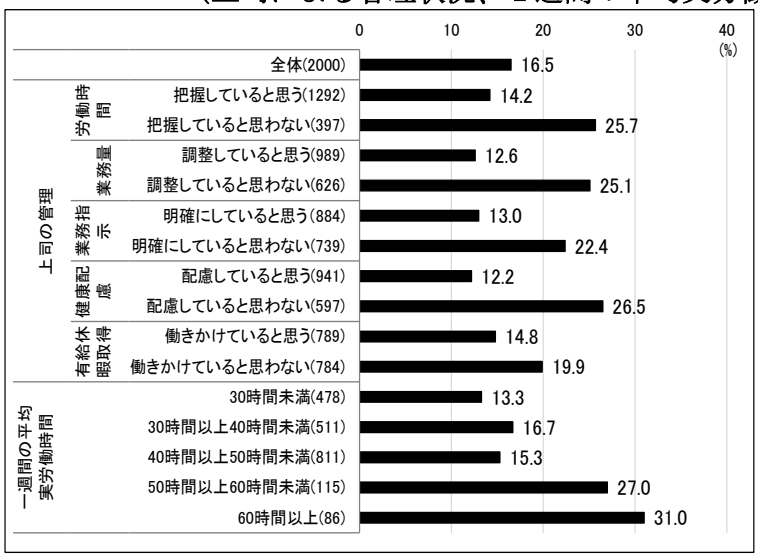
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）
（注３）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算
（注４）網掛けは最も割合が高い箇所

上司から「実際の労働時間の把握」「健康への気遣い」「有給休暇取得への積極的働きかけ」「業務量の調整」「明確な業務指示」がされていると「思わない」層では、所定労働時間を超えて働く際に「仕事をやりたくないと感じることが多かった」との回答が５割以上となっている。

一方、上司から「有給休暇取得への積極的働きかけ」「明確な業務指示」「業務量の調整」がされていると「思う」層の約３分の１は「仕事をやりたいと感じることが多かった」と回答している。

●週実労働時間が「60 時間以上」では体調を崩した割合が３割を超えている（QT15、QT16、F8）

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



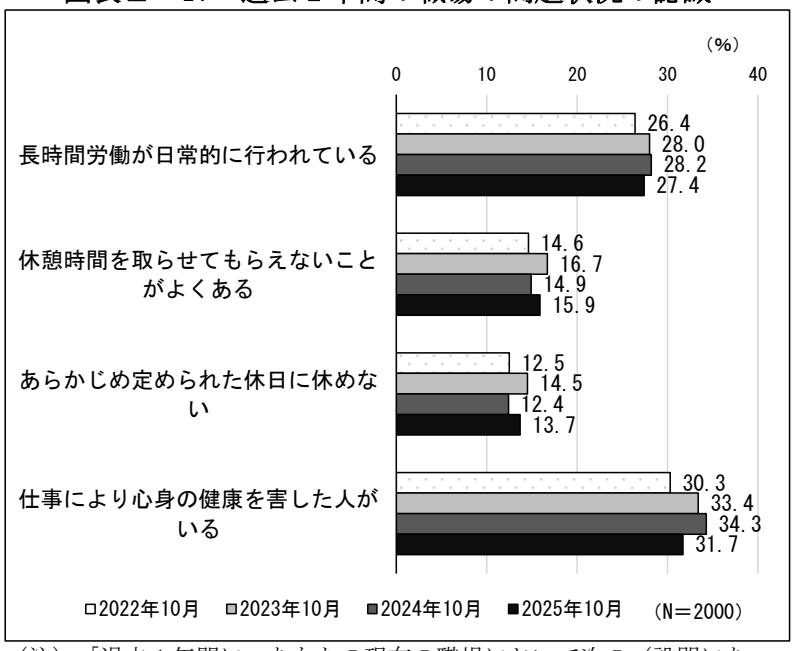
（注）（　）内は、回答者数（N）

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 27.0%、「60 時間以上」の層では 31.0%が「体調を崩したことがある」と回答した。

また、上司の管理への認識による差も大きく、「健康への気遣い」、「実際の労働時間の把握」、「業務量の調整」に上司の管理不足を感じている人の約４分の１が「体調を崩した経験がある」と回答している。

●職場で心身の健康を害した人がいるとの認識は３割超（QT17）

図表Ⅱ－17　過去１年間の職場の問題状況の認識



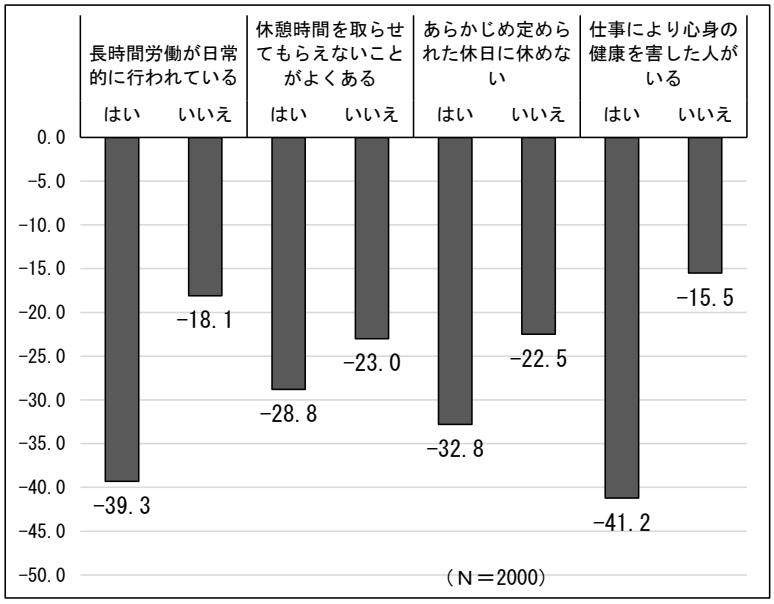
（注）「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような問題のある状況があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合

過去１年間に、職場で問題状況があったと認識している割合は、「仕事により心身の健康を害した人がいる」が 31.7%で、最も高い。

また、「長時間労働が日常的に行われている」も 27.4%と高くなっている。

●職場で仕事により心身の健康を害した人がいるとする層は精神的に過度なストレスがないとする認識が低い（QT17、QR20（８））

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



（注）QR20（８）のD.I.＝｛「当てはまる」×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

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

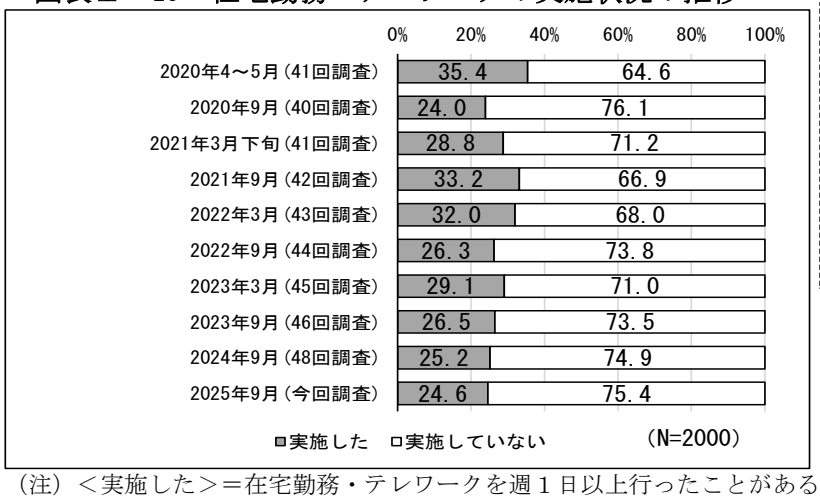
とくに「仕事により心身の健康を害した人がいる」（マイナス 41.2）、「長時間労働が日常的に行われている」（マイナス 39.3）層では、精神的に過度なストレスがないとする認識のD.I.値が低い。

４．在宅勤務・テレワークの実態

４人に一人が在宅勤務・テレワークを実施も微減傾向は継続

●在宅勤務･テレワークを＜実施した＞割合は４人に一人（QT18）

図表Ⅱ－19　在宅勤務・テレワークの実施状況の推移



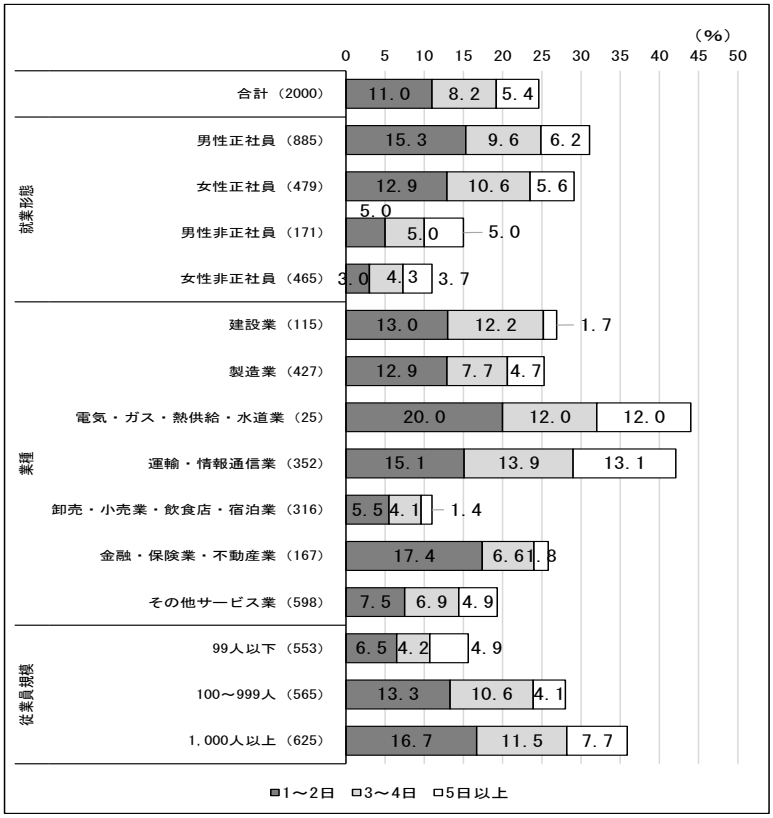
（注）＜実施した＞＝在宅勤務・テレワークを週１日以上行ったことがあるとした回答の合計

在宅勤務・テレワークを実施した割合は、24.6%と４人に一人が実施している。

第 46 回調査以降、緩やかな減少傾向がみられる。

●男女ともに正社員や 1,000 人以上企業で在宅勤務･テレワークの実施割合が高い（QT18）

図表Ⅱ－20　2025 年９月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）

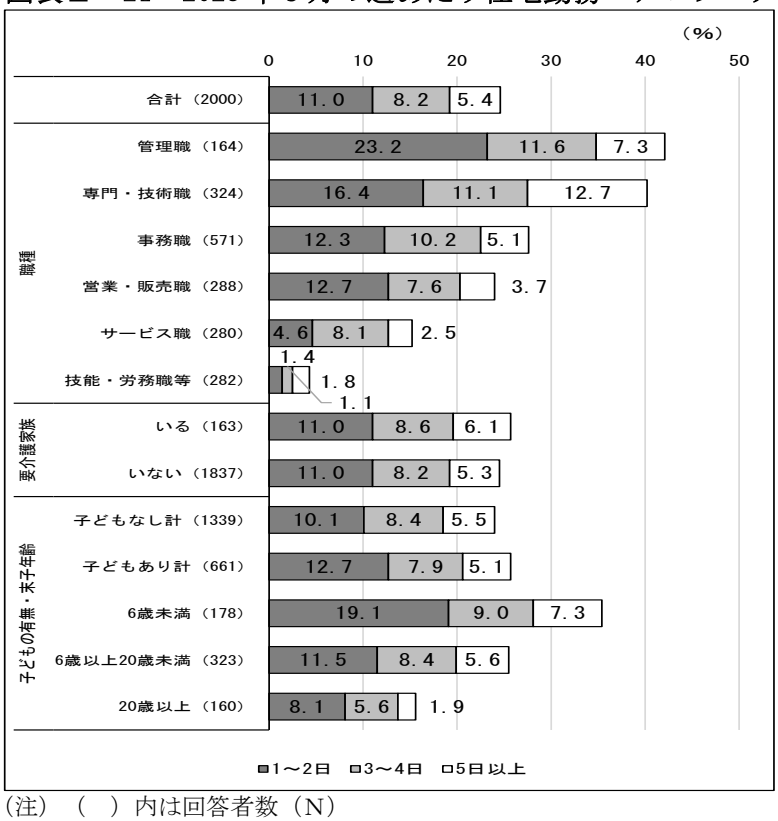


（注）（　）内は回答者数（N）

在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数は、全体で「1～2 日」が 11.0%、「3～4 日」が 8.2%、「5 日以上」が 5.4%であった。性別・就業形態別でみると、非正社員に比べて正社員は男女ともにいずれの実施日数でも割合が高い。業種別にみると、「1～2 日」では電気・ガス・熱供給・水道業が 20.0%、「5 日以上」では運輸・情報通信業が 13.1%と割合が高い。勤め先の従業員規模別でみると、100～999 人で一部例外がみられるが、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向にある。

●管理職、専門・技術職、6歳未満の子どもがいる人で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い（QT18）

図表Ⅱ－21　2025年9月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）



（注）（　）内は回答者数（N）

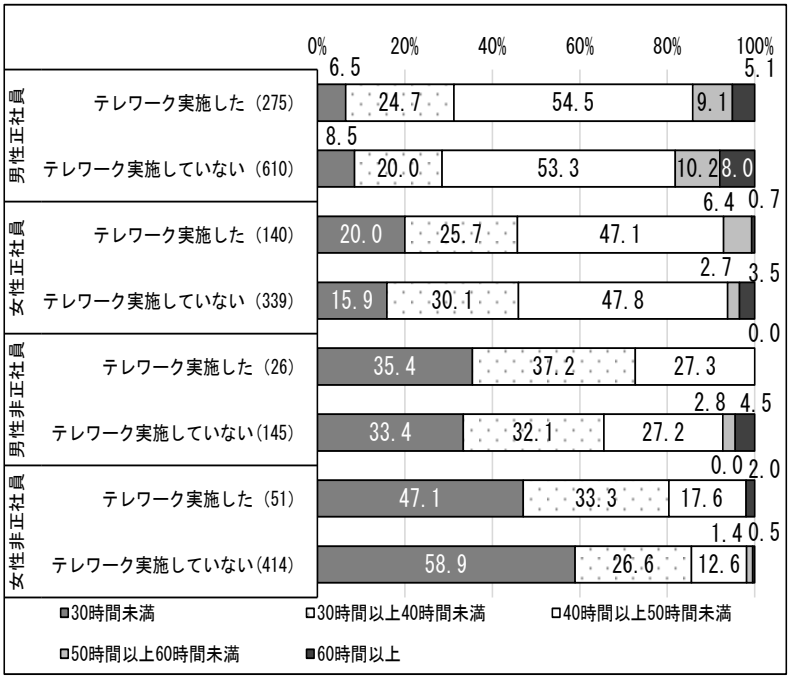
職種別に在宅勤務・テレワークの実施割合をみると、管理職が42.1%、専門・技術職が 40.2%と高い。特に、管理職は「1～2日」が23.2%、専門・技術職は「5日以上」が12.7%で他の職種と比較し突出している。

要介護家族の有無では、「いる」「いない」ともに25%前後で大きな差は見られない。

子どもの有無別の実施割合をみると、「子どもあり」が「子どもなし」をやや上回る程度であるが、「6歳未満」は35.4%ですべての実施日数において「子どもなし」を上回った。

●テレワークを実施した層は全体的に労働時間が短くなる傾向にあるが、「40時間以上」ではテレワークを実施した女性非正社員層の割合が実施していない層より高い（QT18、F8）

図表Ⅱ－22　2025年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
週あたり平均実労働時間



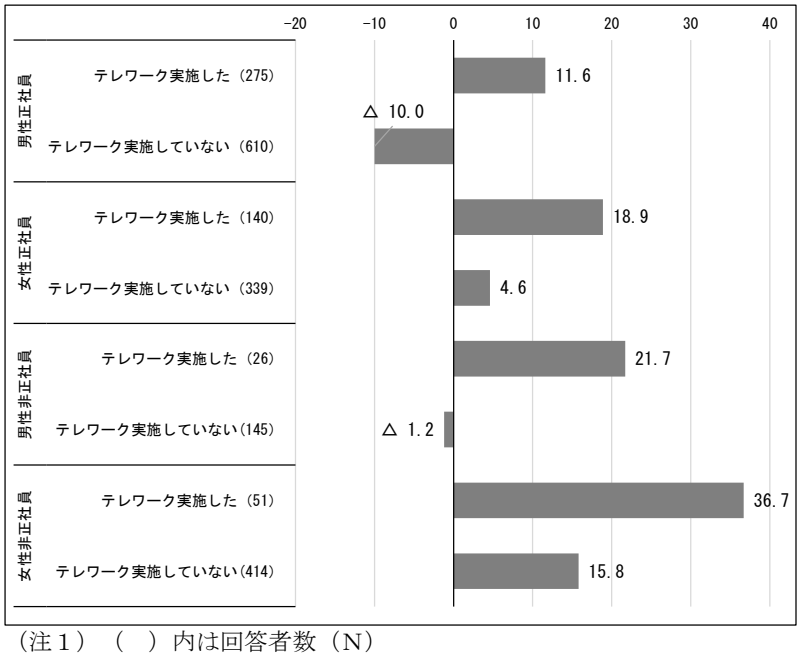
（注）（　）内は回答者数（N）

在宅勤務・テレワークの実施状況別に週あたり平均実労働時間をみると、「40時間以上」では、テレワークを実施していない層が実施した層の割合を概ね上回る傾向にある。

しかし、女性非正社員における「40時間以上」では、テレワークを実施した層の割合が実施していない層を 5.1%ポイント上回っており、特に「40時間以上50時間未満」で5%ポイントの差がみられる。

●在宅勤務・テレワークを実施した層は実施していない層より WLB がとれている認識が高い（QT18、QR20（10））

図表Ⅱ－23　2025 年９月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
仕事と生活のバランスが適度にとれている認識（D.I.）



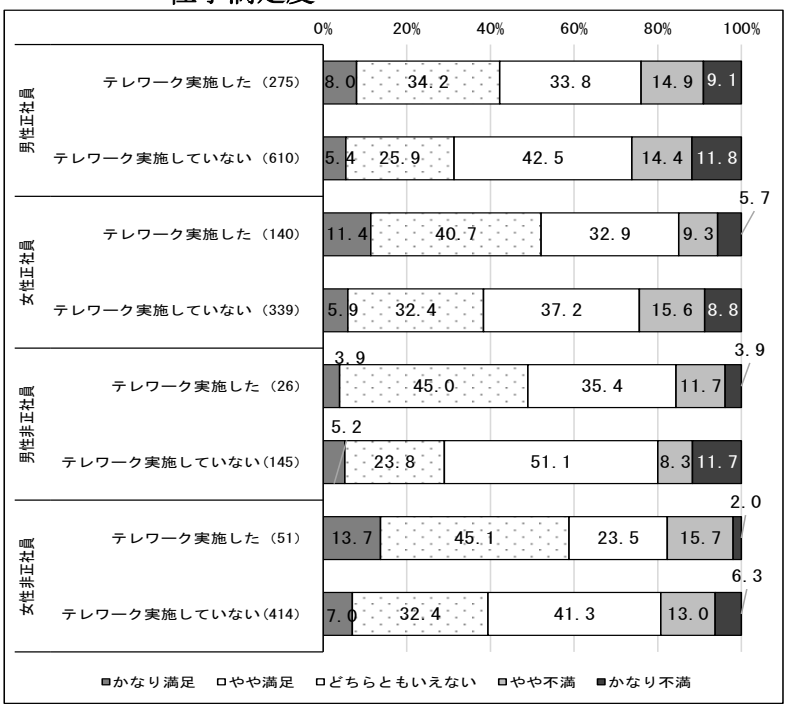
ＷＬＢがとれている認識についてD.I.値でみると、すべての就業形態で男女ともに、テレワークを実施した層が実施していない層よりも高く、特に女性非正社員では36.7 と他の層と比較し突出している。

一方、男性の正社員・非正社員のテレワークを実施していない層においては、それぞれ△10.0、△1.2とマイナス値となっている。

（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）QR20(10)の D.I.＝｛「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×（-0.5）＋「当てはまらない」×（-1）｝÷回答数×100

●在宅勤務・テレワークを実施した層における仕事の満足度は実施していない層と比較して高い（QT18、QR22）

図表Ⅱ－24　2025 年９月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
仕事満足度



今の勤め先での仕事の満足度について、在宅勤務・テレワーク実施状況で比較してみると、すべての就業形態で男女ともに、テレワークを実施した層が＜満足＞とする割合が高く、男性正社員を除き、概ね 40%後半から 50%後半となっている。

特に、テレワークを実施した女性正社員、女性非正社員では、それぞれ 11.4%、13.7%が「かなり満足」と回答しており、他の層と比較して高い値となっている。

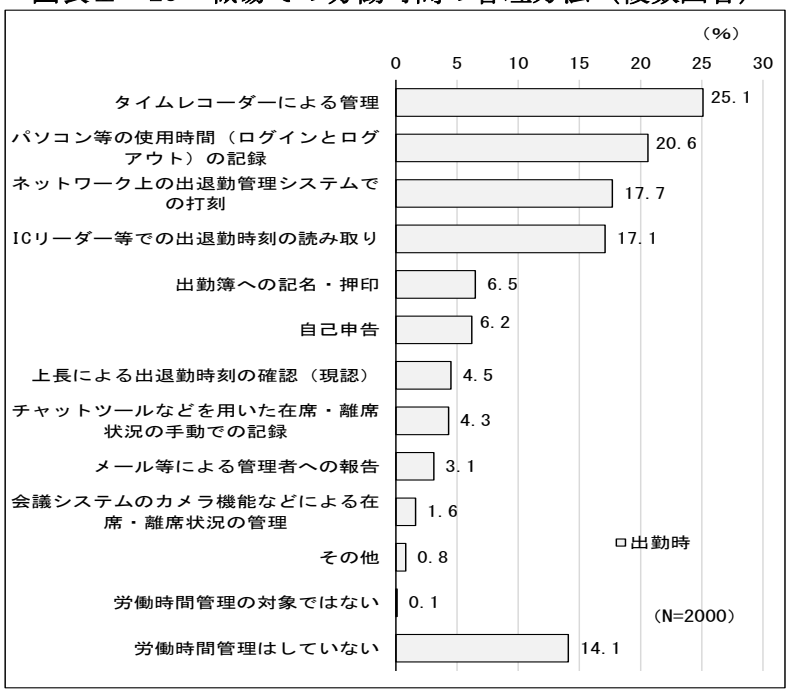
（注１）（　）内は回答者数（N）
（注２）＜満足＞＝「かなり満足」＋「やや満足」

5．労働時間の把握方法の実態

99 人以下企業では２割弱が労働時間管理をされていない

●職場での労働時間管理は「タイムレコーダーによる管理」が 25.1%と最も多く、労働時間管理をされていない割合は 14.1％（QT20）

図表Ⅱ－25　職場での労働時間の管理方法（複数回答）

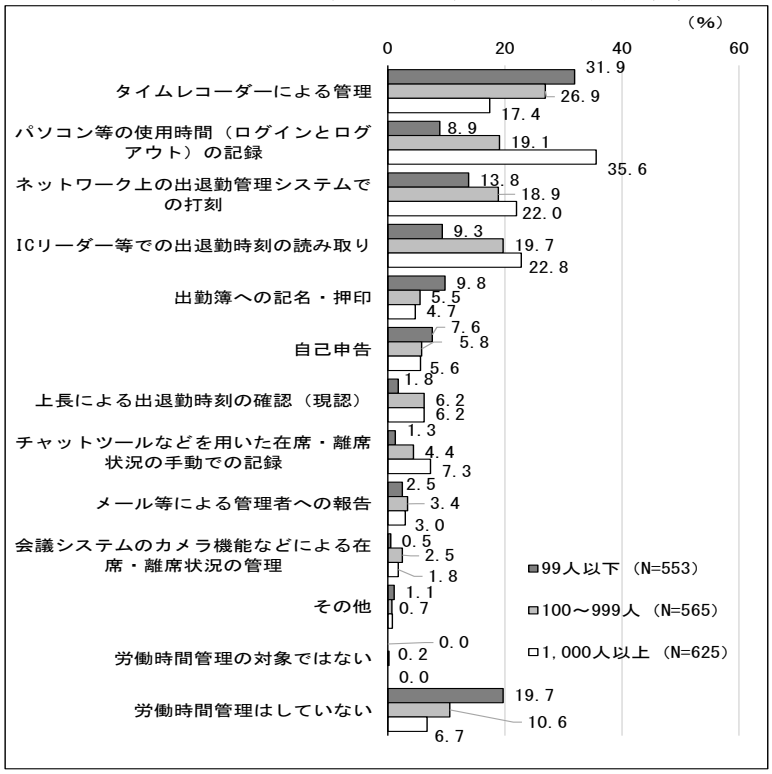


職場での労働時間の管理方法は、「タイムレコーダーによる管理」が 25.1%と最も多く、続いて「パソコン等の使用時（ログインとログアウト）の記録」が 20.6％となっている。

「労働時間管理の対象ではない」は 0.1％であったが、「労働時間管理はしていない」は 14.1%となっている。

●労働時間管理をされていない割合は、99 人以下企業で 19.7%（QT20）

図表Ⅱ－26　職場での労働時間の管理方法（従業員規模別、複数回答）



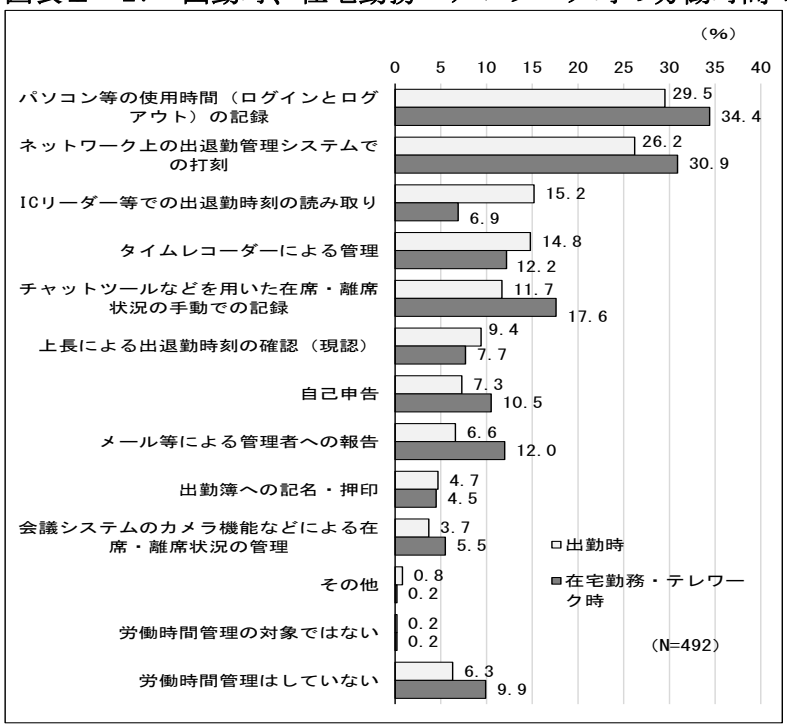
従業員規模別に職場での労働時間の管理方法をみると、999 人以下企業は「タイムレコーダーによる管理」、1,000 人以上企業は「パソコン等の使用時間（ログインとログアウト）の記録」が最も多い。

「労働時間管理はしていない」割合は、1,000 人以上企業で 6.7%、100～999 人企業で 10.6%であったが、99 人以下企業は 19.7%と高い値となっている。

労働時間管理をされていない割合は出勤時と比較しテレワーク時の方が高い

●労働時間管理をされていない割合が出勤時 6.3%、在宅勤務・テレワーク時 9.9%（QT19）

図表Ⅱ－27　出勤時、在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（複数回答）



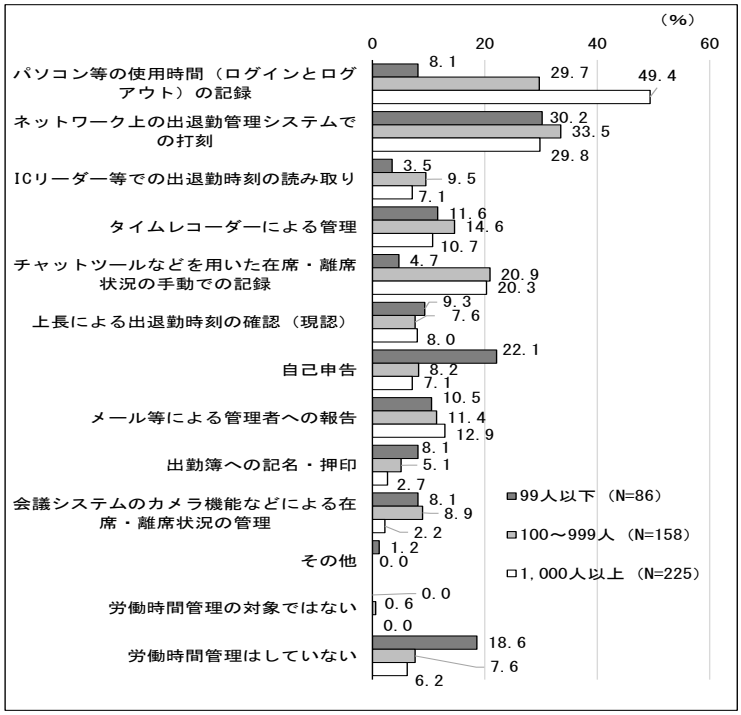
「2025年９月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある人の労働時間の管理方法は、出勤時、在宅勤務・テレワーク時ともに「パソコン等の使用時間の記録」がそれぞれ 29.5%、34.4%と最も多く、次に「ネットワーク上の出退勤管理システムでの打刻」がそれぞれ 26.2%、30.9%と続く。

「労働時間管理はしていない」割合は、出勤時 6.3%、在宅勤務・テレワーク時 9.9%であった。

（注）「2025年９月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある人の回答を集計

●テレワーク時に労働時間管理をされていない割合は、1,000人以上企業で 6.2%、99人以下企業で 18.6%（QT19）

図表Ⅱ－28　在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法（従業員規模別、複数回答）



「2025年９月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある人で、従業員規模別に在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法をみると、1,000人以上企業は「パソコン等の使用時間の記録」、999人以下企業は「ネットワーク上の出退勤管理システム」が最も多い。

「労働時間管理はしていない」割合は、1,000人以上企業で 6.2%、100～999人企業で 7.6%であったが、99人以下企業は 18.6%で在宅勤務・テレワーク時においても高い値となっている。

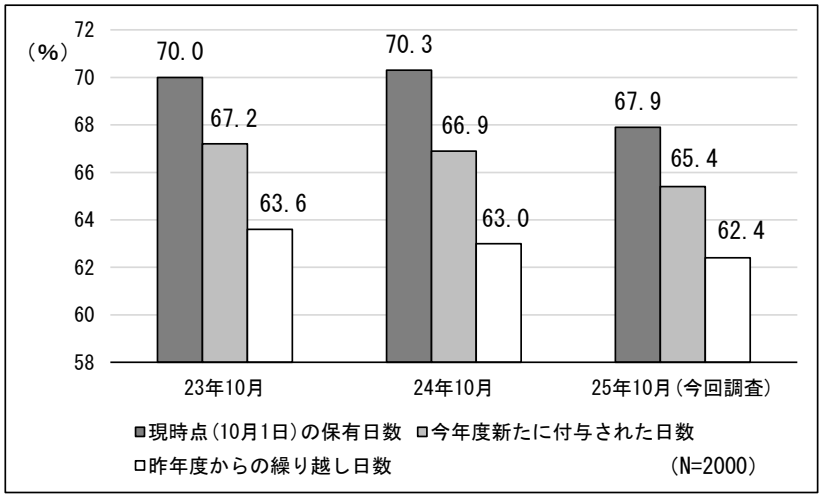
（注）「2025年９月」において、在宅勤務・テレワークを１日以上行ったことがある人の回答を集計

６．年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

週実労働時間が長いほど、年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合は上昇

●現時点の年次有給休暇の保有日数を把握している人は7割を下回り、わずかに低下（QT10）

図表Ⅱ－29　年次有給休暇の保有日数等の把握状況の推移

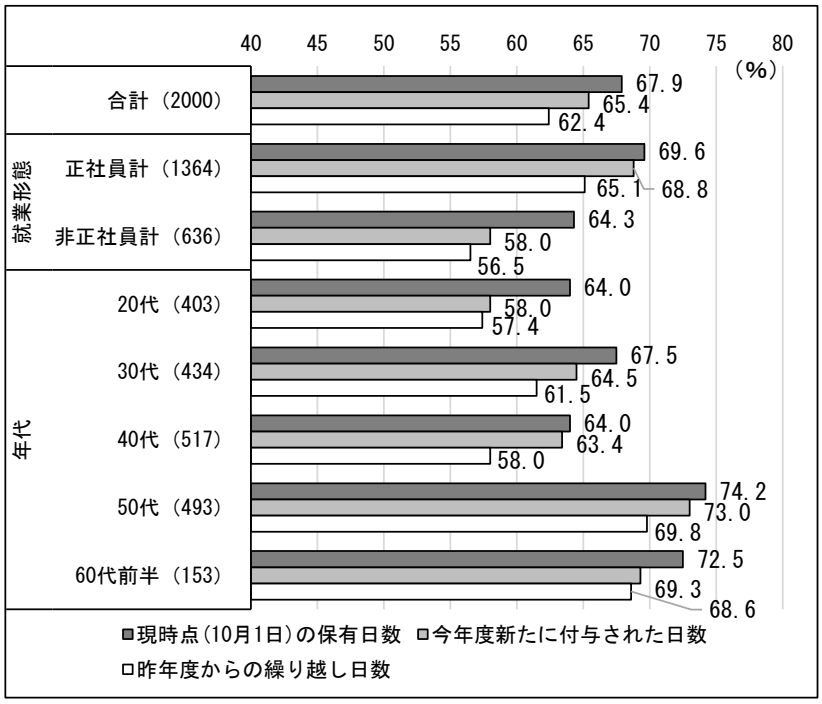


年次有給休暇の保有日数等について「把握している」と回答した割合をみると、現時点の保有日数は 67.9%、今年度新たに付与された日数は 65.4%、昨年度からの繰り越し日数は 62.4%であった。2024 年 10 月調査と比べ、いずれも低下した。

（注１）「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう
（注２）「把握している（ゼロの場合も含む）」と回答した割合

●非正社員で年次有給休暇の保有日数の把握割合が低い傾向（QT10）

図表Ⅱ－30　年次有給休暇の保有日数等の把握状況（属性別）



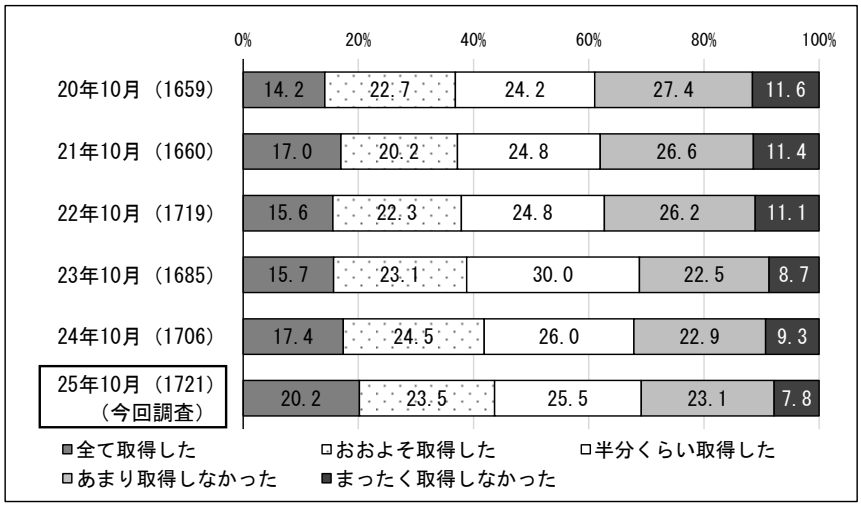
年次有給休暇の保有日数等の把握状況について就業形態別にみると、非正社員の「把握している」割合は、いずれも正社員と比べて低い。

年代別では、保有日数を「把握している」割合が 50 代で 74.2%と最も高く、20 代、40 代で 64.0%と最も低い。10.2%ポイントの差がある。

（注１）「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう
（注２）「把握している（ゼロの場合も含む）」と回答した割合
（注３）（　）内は回答者数（N）

●年次有給休暇を全て取得した割合は2割超に上昇（QT11）

図表Ⅱ－31　年次有給休暇の取得実績の推移



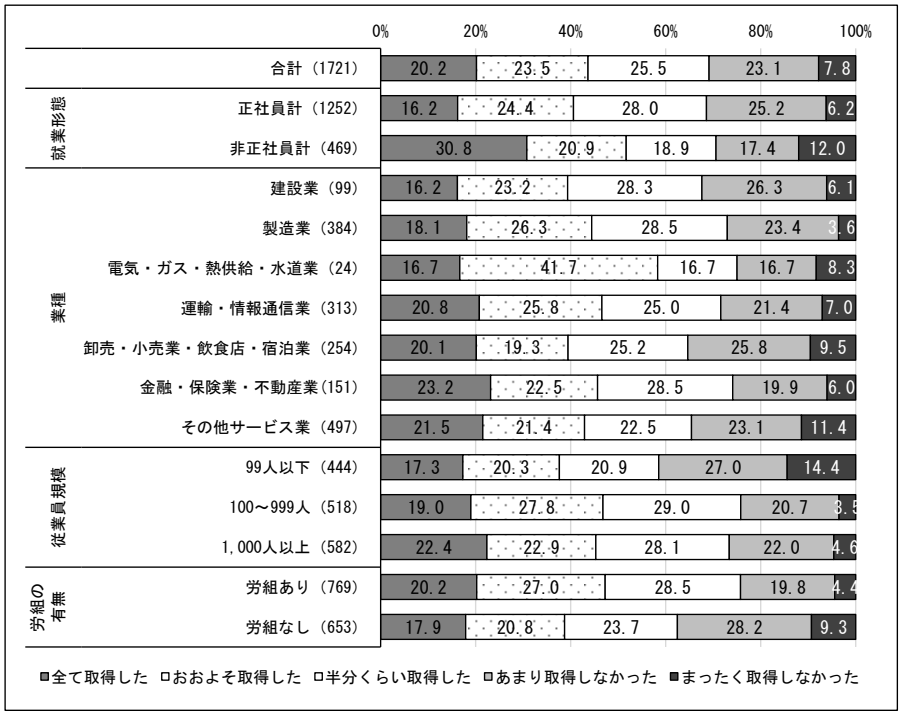
年次有給休暇の取得実績の推移をみると、＜取得した＞割合は 43.7%で 2024 年 10 月調査より上昇した。とくに「全て取得した」が２割超に上昇した。

一方、＜取得しなかった＞割合は 30.9%で 2024 年 10 月調査よりわずかに低下した。今回調査では、＜取得した＞が＜取得しなかった＞を 12.8%ポイント上回った。

（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなかった」
（注３）（　）内は回答者数（N）

●99 人以下企業、卸売・小売業・飲食店・宿泊業、労組なし等で年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合が高い（QT11、QR24）

図表Ⅱ－32　年次有給休暇の取得実績（属性別）



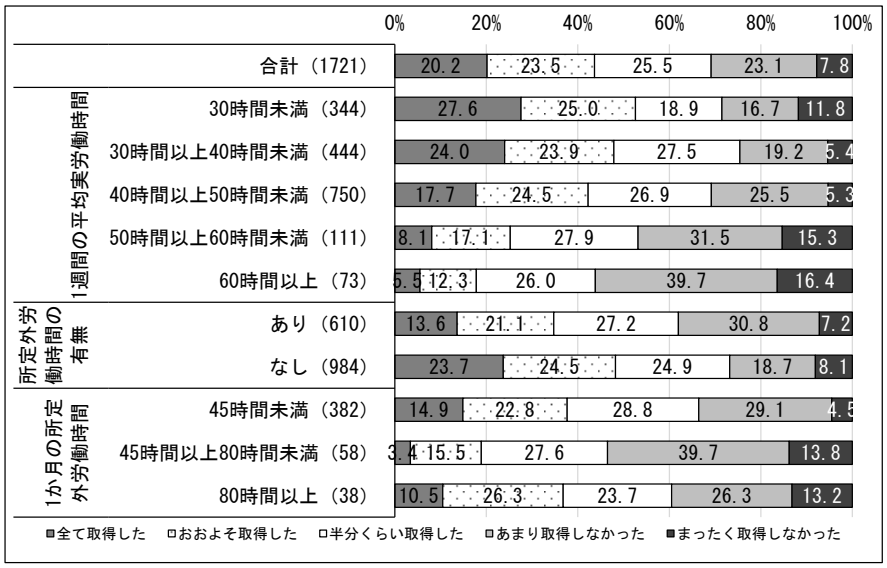
年次有給休暇を＜取得した＞割合が高いのは、非正社員（51.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（58.4%）、運輸・情報通信業（46.6%）、100～999 人企業（46.8%）、労組あり（47.2%）であった。

一方、＜取得しなかった＞割合が高いのは、卸売・小売業・飲食店・宿泊業（35.3%）、その他サービス業（34.5%）、99 人以下企業（41.4%）、労組なし（37.5%）であった。

（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなかった」
（注３）（　）内は回答者数（N）

●週平均実労働時間 60 時間以上で、年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合は約 56%（QT11、QT1、QT2、F8）

図表Ⅱ－33　年次有給休暇の取得実績（労働時間別）



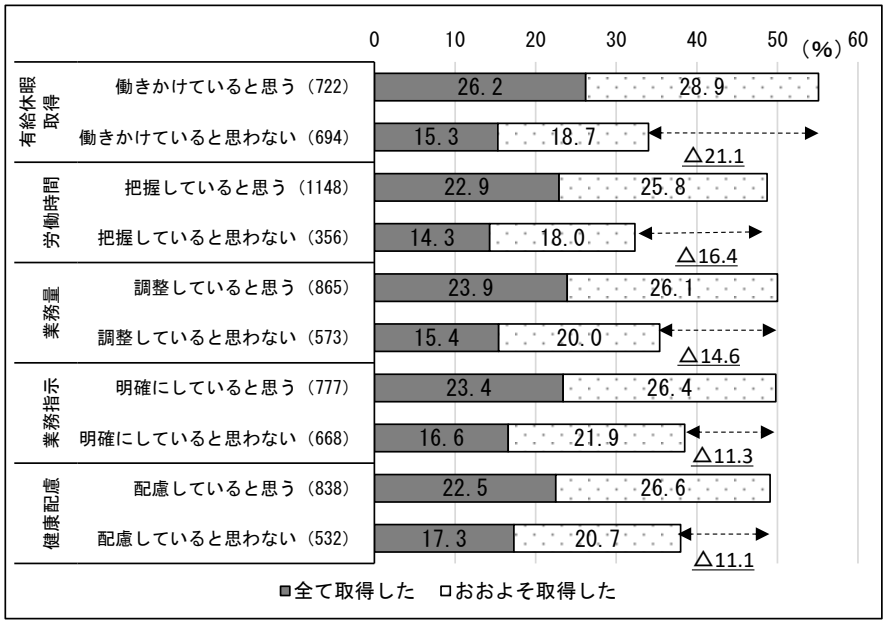
年次有給休暇の取得実績について、１週間の平均実労働時間別にみると「30 時間未満」で＜取得した＞割合が 52.6%と最も高く、「60 時間以上」で＜取得しなかった＞が 56.1%と最も高い。

所定外労働時間の有無別では「なし」で＜取得した＞割合が 48.2%と高く、「あり」で＜取得しなかった＞が 38.0%と高い。

（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなかった」
（注３）（　）内は回答者数（N）

●上司が有給休暇取得を働きかけていると思う人は、思わない人より取得実績が約 21%ポイント高い（QT11、QT16）

図表Ⅱ－34　年次有給休暇の取得実績（上司の管理状況別）



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

とくに、「有給休暇取得」について「働きかけていると思う」と「思わない」の差は 21.1%ポイントと大きい。次に大きいのが「労働時間」で、「把握していると思う」と「思わない」の差が 16.4%ポイントとなっている。

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

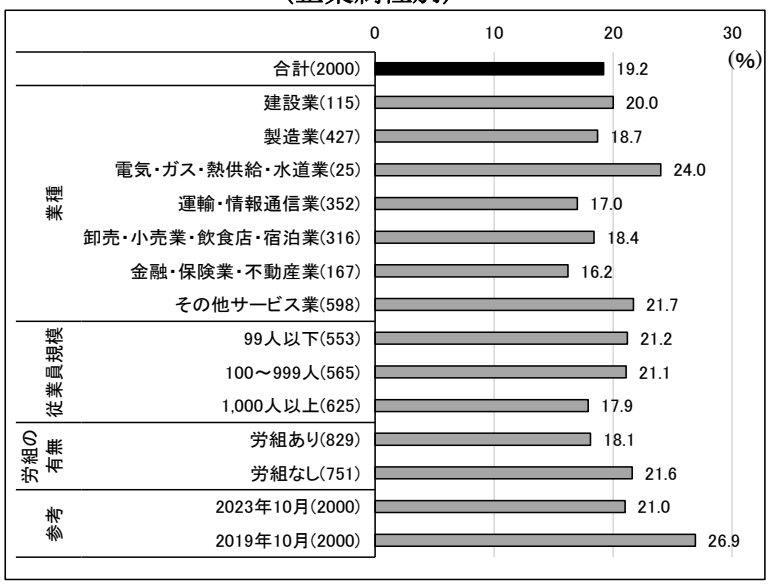
Ⅲ いわゆる「ブラック企業」に関する認識と勤労者の権利認知度

１．職場における違法状態の認識

職場で違法状態があったとの認識は２割弱

●電気・ガス・熱供給・水道業、従業員 99 人以下、労組「なし」で高い傾向（QT23）

図表Ⅲ－１　違法状態があったと認識している割合
（企業属性別）

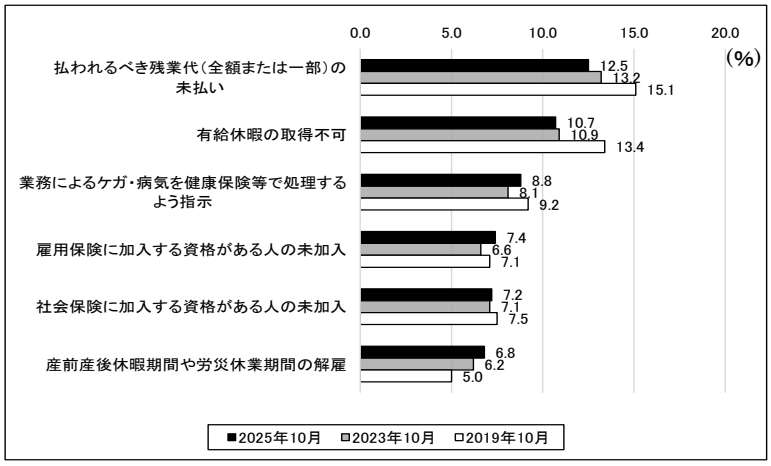


過去１年間に職場で何らかの違法状態があったと認識している割合は19.2％で、2023 年 10 月調査（21.0%）と比べ低下した。業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業（24.0％）、その他サービス業（21.7%）、建設業（20.0%）、製造業（18.7%）の順に高い。
従業員規模が小さいほど高く、労組の有無別では「労組なし」（21.6%）が「労組あり」（18.1%）を上回っている。

（注１）QT23「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような違法状態があったと認識していますか」で示した６つの違法状態（下の図表Ⅲ－２参照）のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合
（注２）（　）内は、回答者数（N）

●残業代の未払いの違法状態は約 13%（QT23）

図表Ⅲ－２　過去１年間の職場の違法状態の認識



過去１年間に職場で違法状態があったと認識している割合で最も高いのは「払われるべき残業代の未払い」である（12.5%）。

なお、「払われるべき残業代の未払い」、「有給休暇の取得不可」で 2023 年 10 月調査と比べわずかに低下したが、上記２項目以外ではわずかに上昇した。

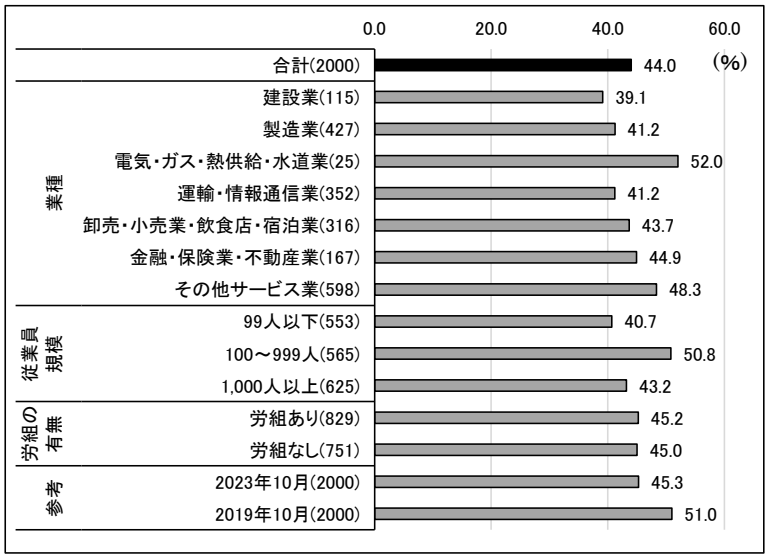
（注１）QT23「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような違法状態があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合
（注２）2025 年 10 月調査、2023 年 10 月調査、2019 年 10 月調査はいずれも回答者数 2000

２． 職場における問題状況の認識

職場で問題状況があったとの認識は４割強

●電気・ガス・熱供給・水道業、従業員 100～999 人で高い傾向（QT24）

図表Ⅲ－３　問題状況があったと認識している割合
（企業属性別）



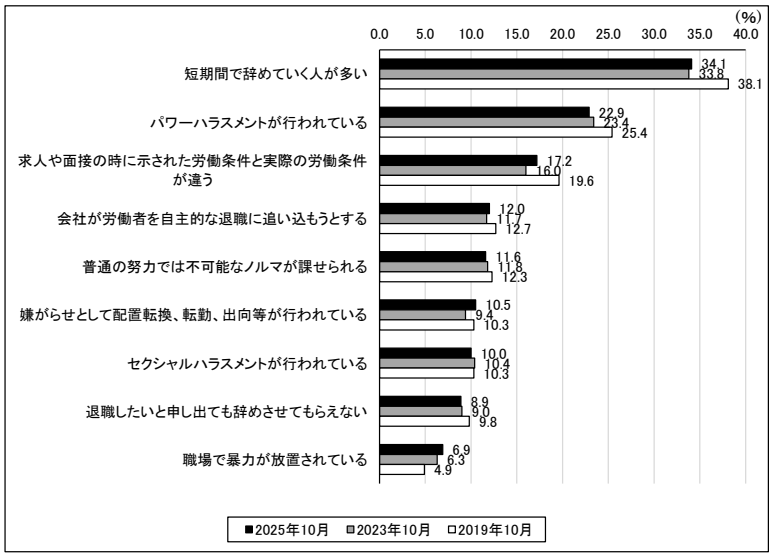
過去１年間に職場で何らかの問題状況があったと認識している割合は44.0％で、2023 年 10 月調査（45.3%）と比べ低下した。

業種別では、電気・ガス・熱供給・水道業（52.0％）で高く、建設業（39.1％）で低い。従業員規模別では 100～999 人（50.8%）で高い。労組の有無別では、「労組あり」（45.2%）、「労組なし」（45.0%）でほとんど差がない。

（注１） QT24「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような問題のある状況があったと認識していますか」で示した９つの問題状況（下の図表Ⅲ－４参照）のうち、いずれかひとつでも「はい」と回答した人の割合
（注２） （　）内は、回答者数（N）

●短期間で辞めていく人が多いとの認識は３割強（QT24）

図表Ⅲ－４　過去１年間の職場の問題状況の認識



過去１年間に職場で問題状況があったと認識している割合は、９項目中５項目で2023年10月調査と比べわずかに上昇した。

「短期間で辞めていく人が多い」が34.1％で最も高く、次に「パワーハラスメントが行われている」で22.9％となっている。

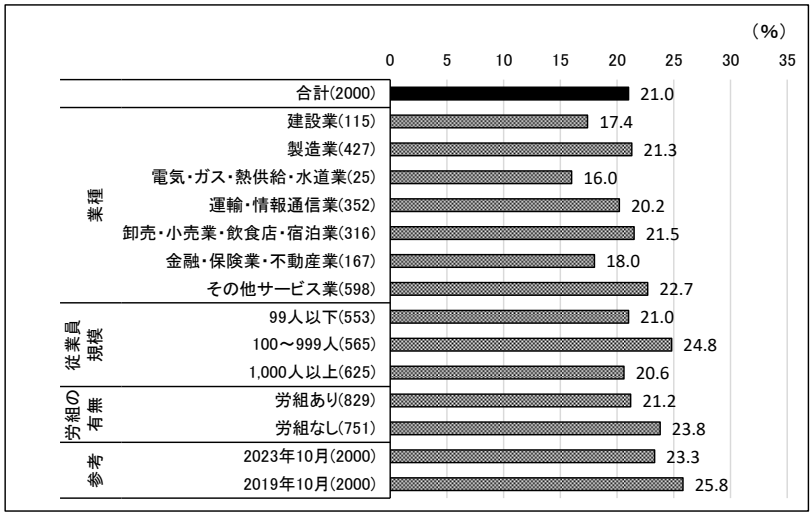
（注１）QT24「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような問題のある状況があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合
（注２）2025 年 10 月調査、2023 年 10 月調査、2019 年 10 月調査はいずれも回答者数 2000

３．いわゆる「ブラック企業」の認識

勤め先が「ブラック企業」との認識は約２割

●100～999 人企業、労組なしでは勤め先が「ブラック企業」との認識が強い（QT22）

図表Ⅲ－５　勤め先が「ブラック企業」だと＜思う＞割合
（企業属性別）

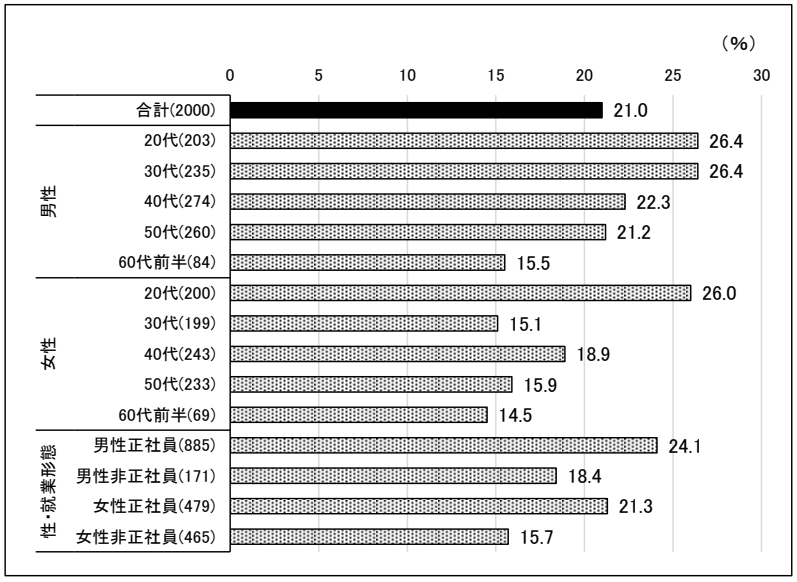


勤め先が「ブラック企業」にあたると＜思う＞と回答した割合は21.0％で、2023 年 10 月調査（23.3%）と比べ減少した。勤め先が「ブラック企業」にあたると＜思う＞と回答した割合が高いのは、従業員規模 100～999 人（24.8%）、「労組なし」（23.8%）となっている。

（注１）QT22「違法または悪質な労働条件で働かせ、違法な長時間労働、残業代未払い、パワーハラスメント、極端に離職率が高いなどの特徴がある企業が「ブラック企業」と呼ばれていますが、あなたの勤め先はそれにあたると思いますか」との問いに＜思う＞と回答した人の割合
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）
（注４）その他サービス業＝［医療、福祉］［教育、学習支援業］［郵便局・協同組合］［サービス業］のいずれかに回答した人

●男性 20～30 代、女性 20 代は勤め先が「ブラック企業」との認識が強い（QT22）

図表Ⅲ－６　勤め先が「ブラック企業」だと＜思う＞割合
（個人属性別）



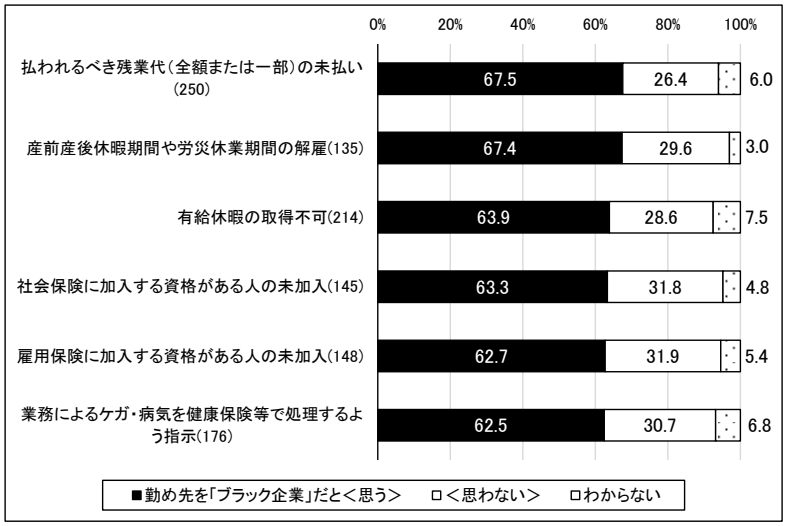
勤め先が「ブラック企業」だと＜思う＞人の年代別の割合は、男性20代および30代(ともに26.4%)、女性 20 代（26.0%）で高い。

就業形態別では、非正社員よりも正社員のほうがその割合は高く、男性正社員は 24.1%、女性正社員は 21.3%となっている。

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

●違法状態がある職場での「ブラック企業」との認識は6割台（QT22、QT23）

図表Ⅲ－７　勤め先についての「ブラック企業」の認識
（職場の違法状態別）



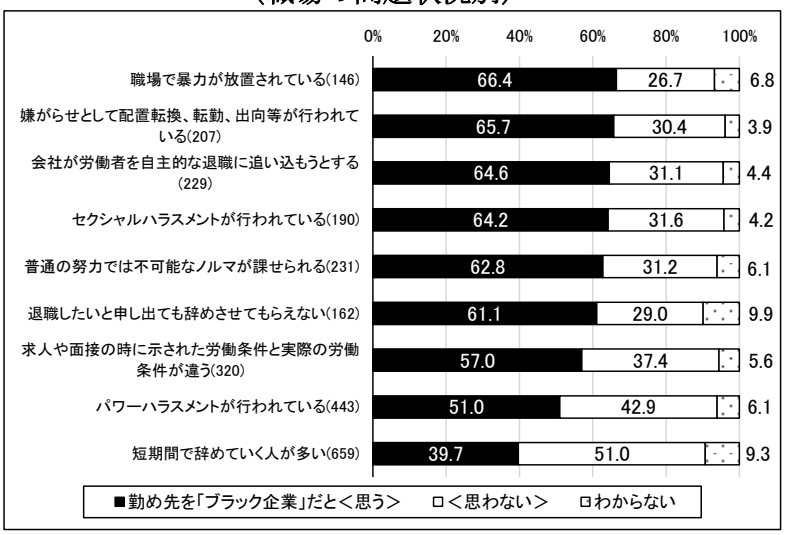
（注１）QT23 で過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について集計
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

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

なかでも、「払われるべき残業代の未払い」の違法状態があったと認識している人のうち、「ブラック企業」だと＜思う＞割合が 67.5％で最も高い。

●問題状況があった職場では「ブラック企業」との認識は１項目を除いて５～６割台（QT22、QT24）

図表Ⅲ－８　勤め先についての「ブラック企業」の認識
（職場の問題状況別）



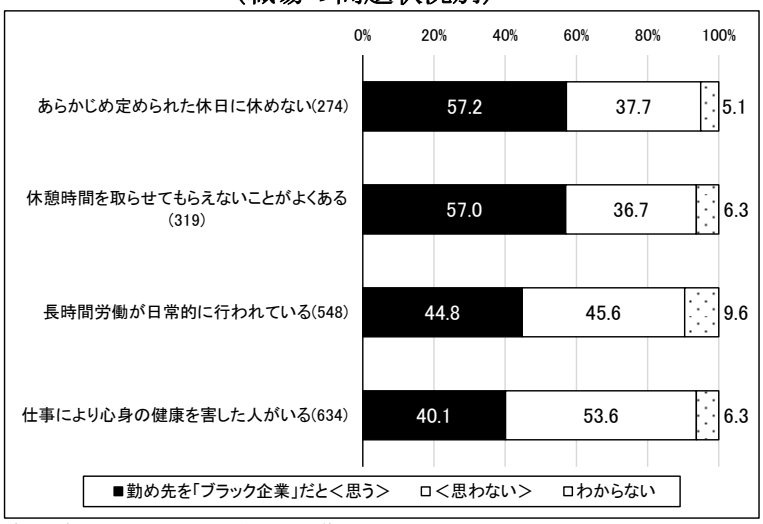
（注１）QT24 で過去１年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について集計
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

過去１年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について、自分の勤め先が「ブラック企業」だと思うかどうかの認識は、「短期間で辞めていく人が多い」を除き「ブラック企業」だと＜思う＞割合が 5～６割台を占めている。

その割合は高い順に「職場で暴力が放置されている」（66.4％）、「嫌がらせとして配置転換、転勤、出向等が行われている」（65.7％）、「会社が労働者を自主的な退職に追い込もうとする」（64.6％）となっている。

●職場で長時間労働が日常的に行われている、仕事で心身の健康を害した人がいるとする層では「ブラック企業」との認識が４割強（QT22、QT17）

図表Ⅲ－９　勤め先についての「ブラック企業」の認識
（職場の問題状況別）



（注１）QT17 で過去１年間に職場で問題のある状況があったと認識している人について集計
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

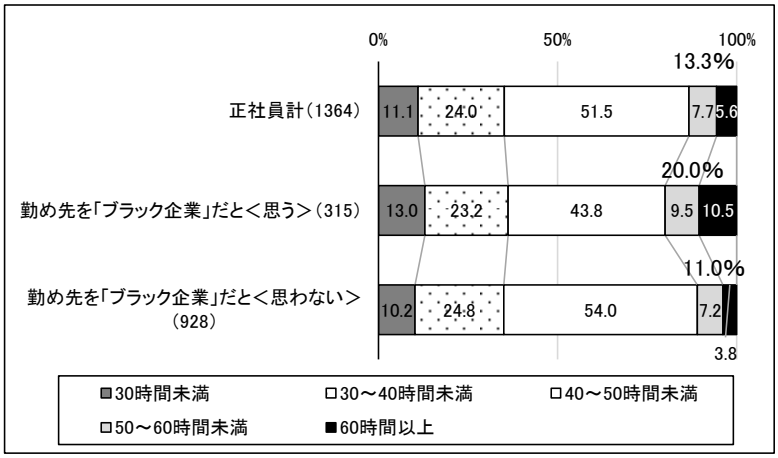
過去 1 年間に職場で「あらかじめ定められた休日に休めない」、「休憩時間を取らせてもらえないことがよくある」との問題状況があったと認識している人で、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞割合は６割弱を占めている。

一方、職場で「長時間労働が日常的に行われている」、「仕事により心身の健康を害した人がいる」と認識している層でも、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞割合は４割強となっている。

「ブラック企業」と認識する正社員は長時間労働の傾向
～約４割が長時間労働で体調を崩した経験あり

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員は週実労働時間が 50 時間を超える割合が高い（F8、QT22）

図表Ⅲ－10　１週間あたりの平均実労働時間
（「ブラック企業」の認識別、正社員のみ）



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

勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞正社員は１週間あたりの平均実労働時間が 50 時間を超える割合が 20.0%で、勤め先を「ブラック企業」だと＜思わない＞正社員の 11.0%を上回っている。

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人は上司による管理が不十分と感じている（QT16、QT22）

図表Ⅲ－11　上司による管理状況の認識
（「ブラック企業」の認識別）

（%）

		有給休暇を取得するように積極的に働きかけていると思わない	労働時間が過重になら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	実際の労働時間を把握していると思わない
正社員	合計（1364）	40.5	36.0	39.5	31.2	22.9
	勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞（315）	56.5	54.3	53.7	51.1	37.8
	＜思わない＞（928）	36.0	30.3	35.5	24.1	17.6
非正社員	合計（636）	36.5	21.2	31.4	26.9	13.3
	勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞（105）	52.2	33.0	47.4	45.5	24.9
	＜思わない＞（458）	35.3	19.0	29.0	23.4	10.6

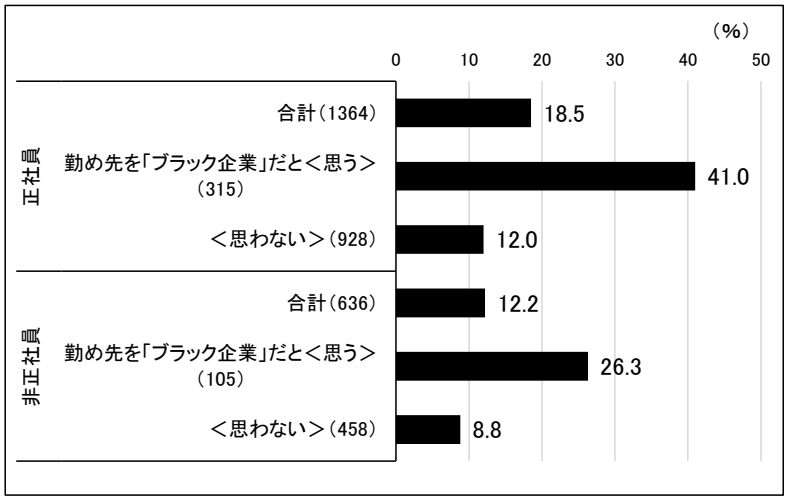
（注１）QT16(1)～(5)について「そう思わない」と回答した割合
（注２）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

「ブラック企業」の認識別に、上司による管理が不十分と感じている割合をみると、いずれの項目も、就業形態にかかわらず、勤め先を「ブラック企業」と＜思う＞人のほうが＜思わない＞人よりも高い。

とくに「有給休暇を取得するよう積極的に働きかけていると思わない」の割合が、正社員（56.5%）、非正社員（52.2%）ともに高い。

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員の約４割は長時間労働で体調を崩した経験がある（QT15、QT22）

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



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

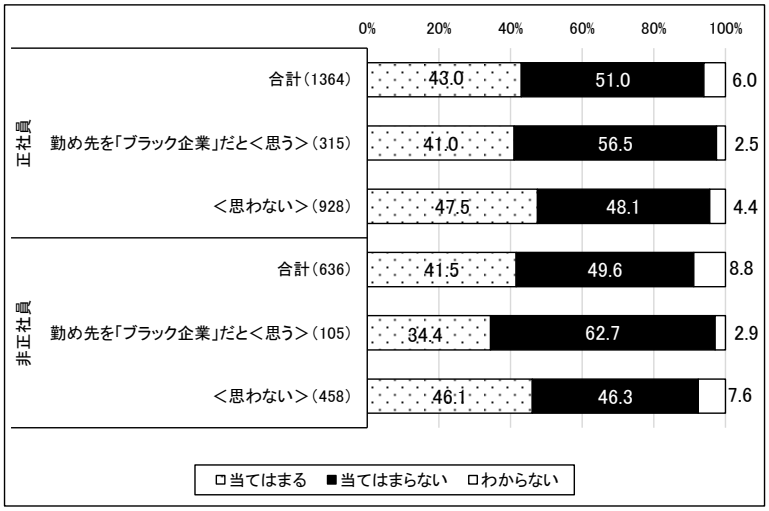
勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞正社員で長時間労働により体調を崩した経験があるのは、約４割となっている。

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

「ブラック企業」との認識が働きがいや定着志向に影響

●勤め先を「ブラック企業」だと思う人の約６割は働きがいを感じていない（QR20(1)、QT22）

図表Ⅲ－13　仕事に働きがいを感じているか
（「ブラック企業」の認識別）



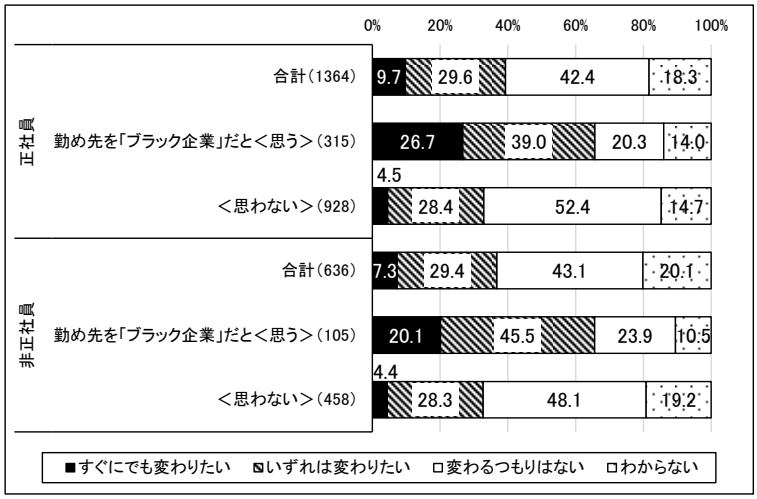
（注１）＜思う＞＝「そう思う」＋「どちらかというとそう思う」、＜思わない＞＝「どちらかというとそう思わない」＋「そう思わない」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

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

働きがいを感じていない割合は、「ブラック企業」だと＜思う＞正社員で 56.5%、非正社員で 62.7%となっている。

●勤め先を「ブラック企業」だと思う正社員や非正社員の約3人に2人は転職を希望している（QR21、QT22）

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



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

今の勤め先の会社を＜変わりたい＞と回答した割合は、勤め先を「ブラック企業」だと＜思う＞人のほうが＜思わない＞人よりも高い。

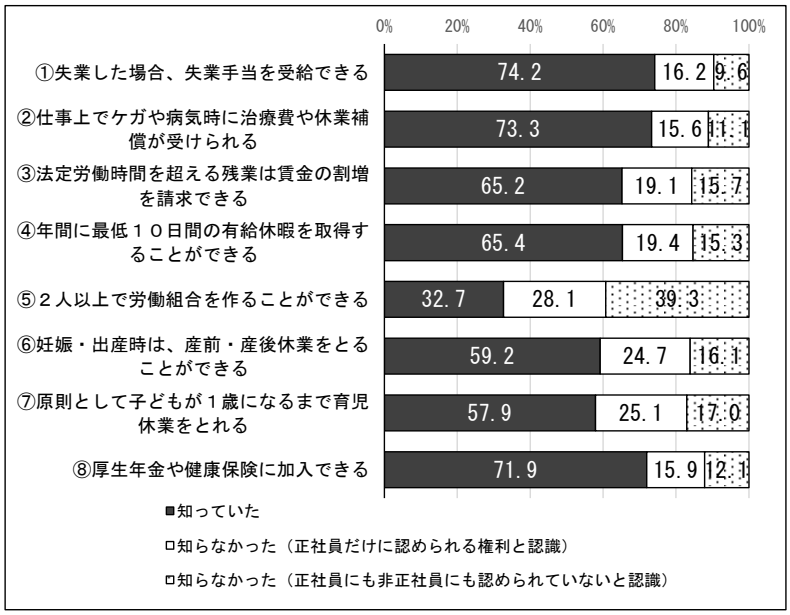
その割合は、勤め先の会社を「ブラック企業」だと＜思う＞正社員で 65.7%、非正社員で 65.6%となっている。

４．勤労者の権利についての認知度

労働組合結成に関する権利は正社員・非正社員ともに認知度が低い

●労働組合の結成に関する権利の認知度は3割強（QT21）

図表Ⅲ－15　正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度



（注）回答者数 2000

正社員と非正社員の両方で制度が適用されることを「知っていた」とする割合は、「2 人以上で労働組合を作ることができる」が 32.7%で最も低い。正社員にも非正社員にも認められていないと認識していた割合が 39.3%にのぼる。

●権利認知度は若年層、労組非加入で低い傾向（QT21、QR25）

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

（%）

		①失業した場合、失業手当を受給できる	②仕事上でケガや病気時に治療費や休業補償が受けられる	③法定労働時間を超える残業は賃金の割増を請求できる	④年間に最低１０日間の有給休暇を取得することができる	⑤２人以上で労働組合を作ることができる	⑥妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる	⑦原則として子どもが１歳になるまで育児休業をとれる	⑧厚生年金や健康保険に加入できる
合計（2000）		74.2	73.3	65.2	65.4	32.7	59.2	57.9	71.9
性別	男性（1056）	73.9	72.7	68.8	64.2	39.2	56.5	56.5	70.2
	女性（944）	74.6	73.9	61.1	66.7	25.3	62.1	59.5	73.8
年齢階層	20代（403）	63.8	63.0	56.7	58.0	33.8	52.9	50.3	63.0
	30代（434）	72.8	71.4	62.0	66.1	33.4	61.3	62.0	69.6
	40代（517）	77.8	75.6	68.1	68.1	31.3	60.7	59.8	75.2
	50代（493）	79.3	79.1	71.4	66.7	32.3	60.4	58.6	76.5
	60代前半（153）	77.1	79.1	66.7	69.3	33.3	60.1	58.2	76.5
労組加入状況	労組加入（642）	79.7	78.1	69.4	69.1	42.3	66.9	67.1	75.4
	労組非加入（1358）	71.6	71.0	63.2	63.7	28.1	55.5	53.6	70.3
参考　2023年10月（2000）		73.0	69.2	62.7	65.2	31.6	58.3	57.6	69.7

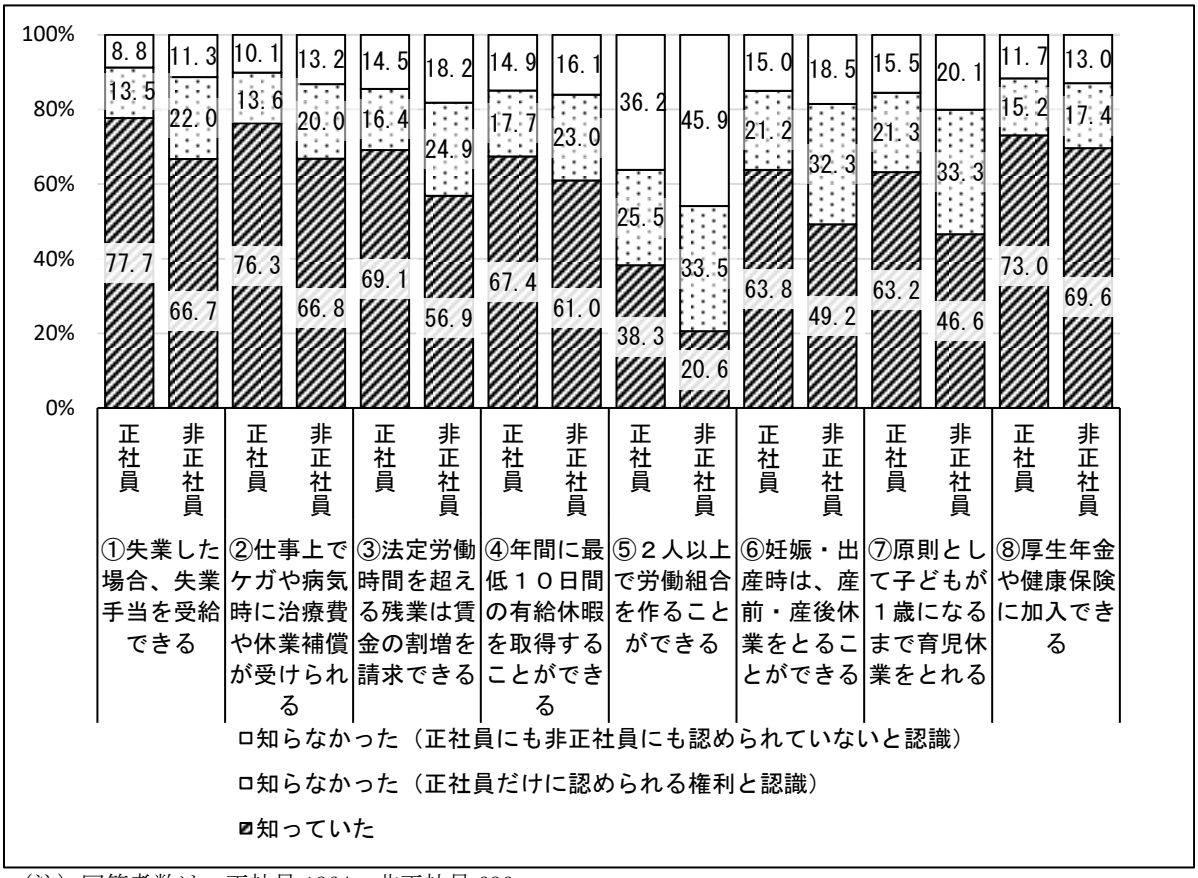
（注１）網掛けは、合計を下回る値を示している
（注２）（　）内は、回答者数（N）

正社員と非正社員の両方で適用されることを「知っていた」とする割合は、若年層、労組非加入で低い傾向にある。20 代では「2 人以上で労働組合を作ることができる」以外の項目、労組非加入では全ての項目で合計を下回る。

ただし、40 代、50 代では「2 人以上で労働組合を作ることができる」のみが合計を下回っている。

●非正社員の半数以上が、労働組合結成、育児休業、産前産後休業の権利を知らない（QT21）

図表Ⅲ－17　正社員と非正社員の両方で各制度が適用されることの認知度



（注）回答者数は、正社員 1364、非正社員 636

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

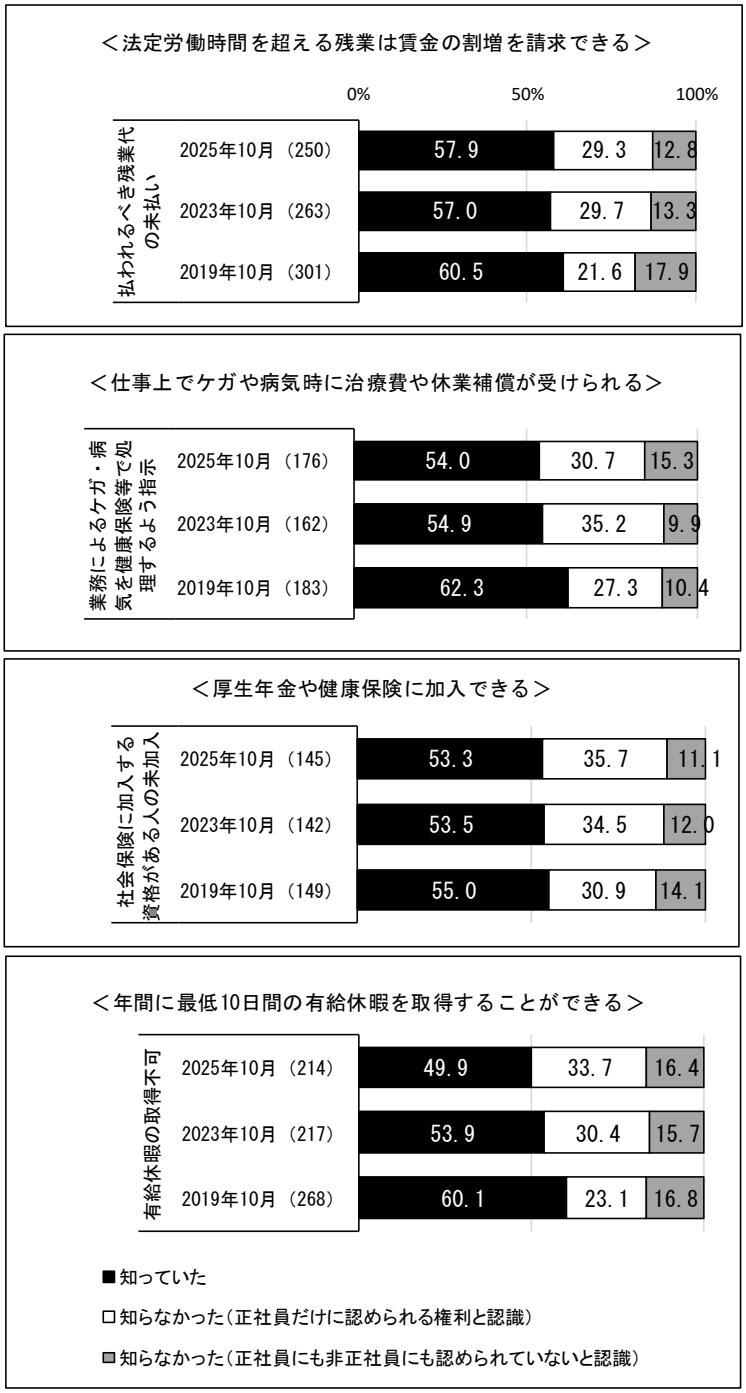
「知らなかった（正社員だけに認められる権利と認識）」とする割合は、正社員よりも非正社員で高い。

とくに「2 人以上で労働組合を作ることができる」（33.5%）、「原則として子どもが 1 歳になるまで育児休業をとれる」（33.3%）、「妊娠・出産時は、産前・産後休業をとることができる」（32.3%）が高くなっており、権利を知らない（知らなかった[両方に認められていないと認識]を含む）割合は半数以上に達する。

また「法定労働時間を超える残業は賃金の割増を請求できる」について、権利を知らない非正社員は４割強（43.1%）を占める。

●職場で違法状態があったと認識している人の各制度への認知度は低下傾向（QT21、QT23）

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



過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について、正社員と非正社員の両方で適用されることの認知度をみると、「法定時間を超える残業は賃金の割増を請求できる」以外は、「知っていた」割合が低下傾向にある。

とくに、「年間に最低 10 日間の有給休暇を取得することができる」の認知度は５割を下回り、「知らなかった（正社員だけに認められている権利と認識）」割合が上昇傾向にある。

（注１）QT23 で過去１年間に職場で違法状態があったと認識している人について集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

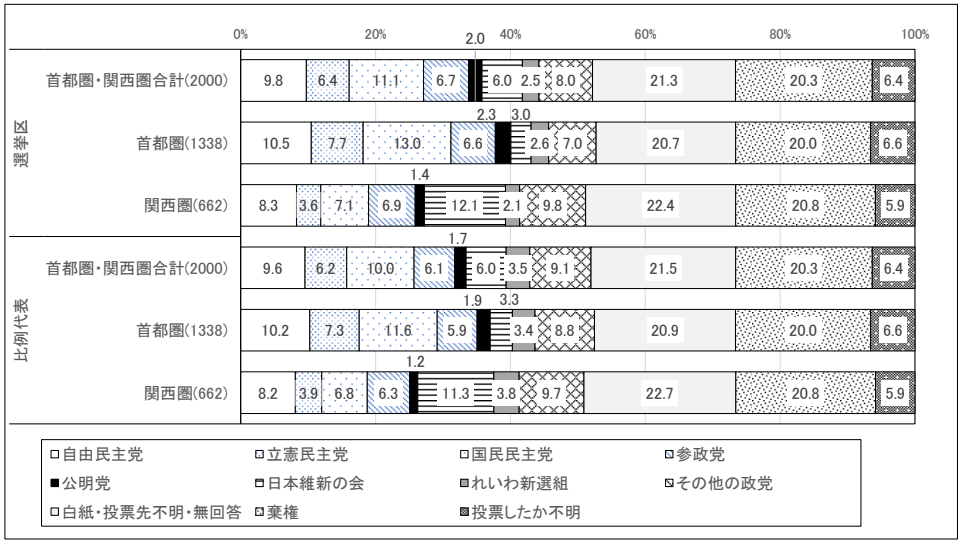
Ⅳ　2025 年参議院選挙における投票行動と支持政党

1．2025 年参議院選挙における投票行動

選挙区、比例代表とも国民民主党、自由民主党の順

●3位は小選挙区で参政党、比例代表は立憲民主党（QT26、QT25）

図表Ⅳ－１　2025 年参議院選挙の投票行動
（選挙区・比例代表、首都圏・関西圏）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）「選挙区」は選挙区で投票した候補者が所属する政党をたずねたものであり、「比例代表」は比例代表で投票した政党、または候補者が所属する政党である
（注３）図表中の「棄権」および「投票したか不明」については、選挙区と比例代表を別にたずねたのではなく、一括でたずねた結果である（詳細は QT25 の質問文を参照のこと）

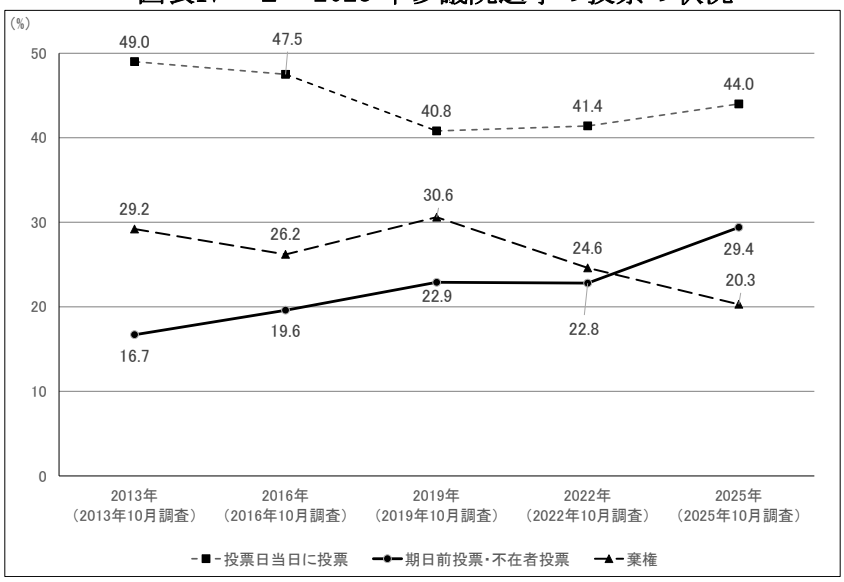
2025 年７月に実施された参議院選挙の投票行動をみると、**選挙区では最も投票割合が高かった政党は国民民主党（11.1%）**、次いで自由民主党（9.8％）、参政党（6.7%）。

比例代表では最も投票率が高かった政党は国民民主党（10.0%）、次いで自由民主党（9.6％）、立憲民主党（6.2%）。

関西圏では日本維新の会に投票した割合が高かった（選挙区 12.1%、比例代表 11.3%）。

●期日前投票等が大きく増加（QT25）

図表Ⅳ－２　2025 年参議院選挙の投票の状況



（注）各回の調査には、「その他・わからない」の回答があるため、合計が 100%にならない

2022 年 10 月調査（前回の参院選）と比較すると、**投票した割合が１割弱増加**した（投票日当日に投票 44.0%（2.6%ポイント増）、期日前投票・不在者投票 29.4%（6.6%ポイント増））。一方、**棄権した割合は 20.3%で 4.3%ポイント減少**した。

●投票に行かなかった理由として、「選挙にあまり関心がなかったから」が最多（QT31、QT25）

図表Ⅳ－３　投票に行かなかった理由（複数回答）（年齢層別）

（単位：％）

	選挙にあまり関心がなかったから	適当な候補者も政党もなかったから	仕事があったから	支持する政党の候補者がいなかったから	政党の政策や候補者の人物像など、違いがよくわからなかったから	私一人が投票しても同じだから	重要な用事（仕事を除く）があったから	選挙によって政治はよくならないと思ったから	体調がすぐれなかったから	自分のように政治のことがわからない者は投票しない方がいいと思ったから	投票所が遠かったから	今住んでいる所に選挙権がないから	今の政治を変える必要がないと思ったから	マスコミの事前予測を見て、投票に行く気がなくなったから	天候が悪かったから	その他	わからない
合計（406）	27.0	18.6	17.8	13.7	11.2	11.0	7.6	7.2	5.9	5.8	3.7	2.2	2.0	1.2	1.0	2.5	12.8
20代（96）	28.8	12.1	20.9	14.2	12.1	7.9	7.3	4.2	5.2	10.0	5.2	3.1	2.1	2.1	0.0	2.1	18.8
30代（77）	24.7	11.7	20.8	13.0	13.0	16.9	5.2	11.7	7.8	3.9	6.5	2.6	2.6	1.3	0.0	3.9	18.2
40代（109）	27.5	17.4	17.4	14.7	11.0	14.7	13.8	9.2	1.8	4.6	2.8	0.9	0.9	0.9	0.9	2.8	3.7
50代（103）	22.3	28.2	12.6	13.6	8.7	5.8	2.9	4.9	8.7	4.9	1.0	1.9	2.9	1.0	2.9	1.9	14.6
60代前半（21）	47.6	33.3	19.0	9.5	14.3	9.5	9.5	4.8	9.5	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8

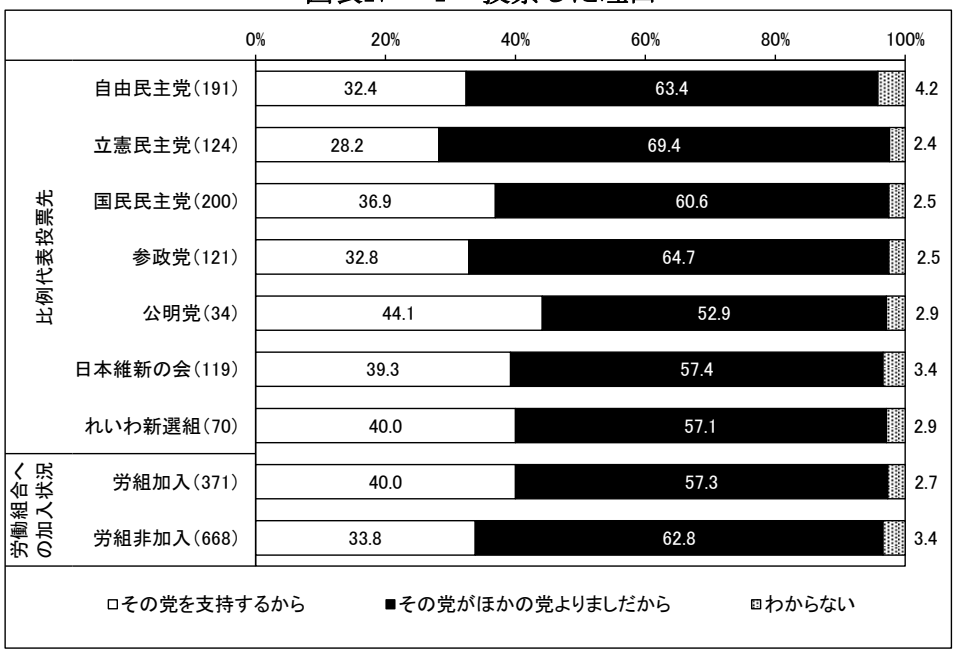
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT25 で「棄権した」と回答した人について集計

投票に行かなかった理由として、**「選挙にあまり関心がなかったから」と答えた割合は全体で27.0％と最も高かった**。

次いで多かった回答は「適当な候補者も政党もなかったから」で、年齢が高いほどその割合が高い傾向となっている。

●すべての政党において、消極的な理由で選択している人が多い（QT28、QT26）

図表Ⅳ－４　投票した理由



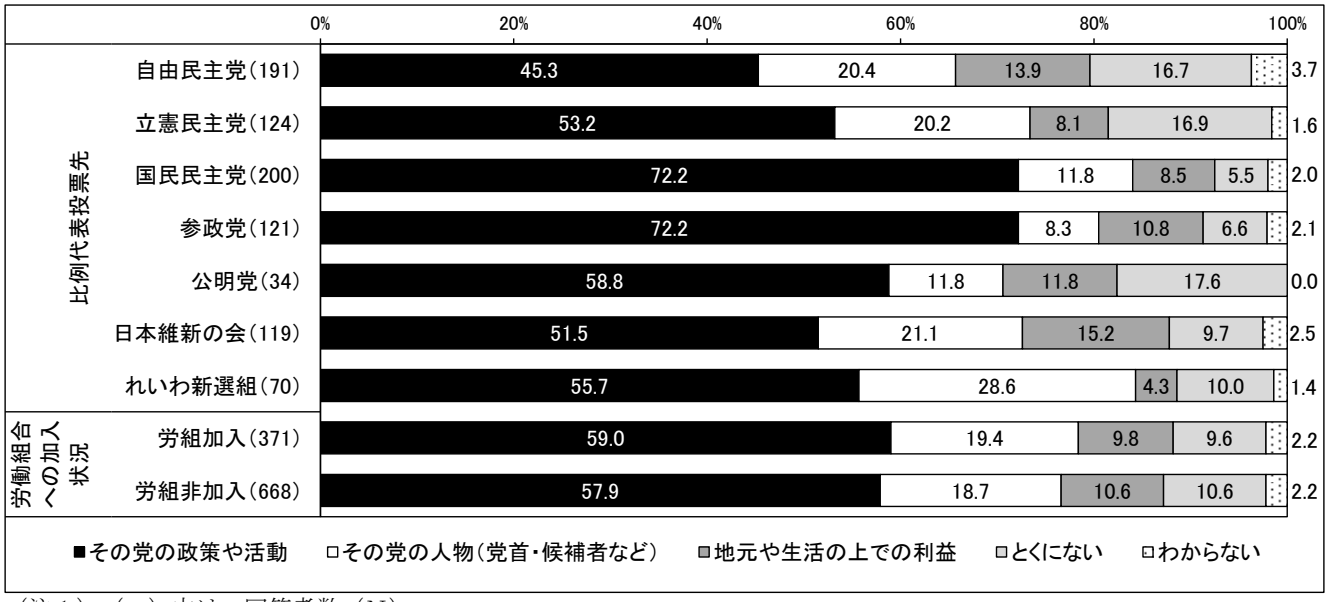
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT26 で「比例代表（投票した政党、または投票した候補者が所属する政党）」でいずれかの政党に投票したと回答した人について集計

比例代表において投票した理由は、いずれの政党に投票した人においても「その党がほかの党よりましだから」が「その党を支持するから」を上回った。

また、「その党を支持するから」の割合は、労働組合に加入している人（40.0％）の方が、加入していない人（33.8％）より6.2％ポイント高かった。

●投票決定要素として、党の政策や活動が最も重視されている（QT29、QT26）

図表Ⅳ－５　投票することに決めた一番大きな要素



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT26 で「比例代表（投票した政党、または投票した候補者が所属する政党）」でいずれかの政党に投票したと回答した人について集計

比例代表投票先について、投票することに決めた一番大きな要素として、「その党の政策や活動」と回答した割合は、国民民主党と参政党がともに 72.2%で最も高かった。

また、労働組合に加入している人の方が、加入していない人より「その党の政策や活動」の割合が高い一方、「地元や生活の上での利益」の割合が低かった。

●若年ほど「SNS」「選挙特設サイト」「街頭演説」を重視して投票している（QT27、QT25）

図表Ⅳ－６　投票の際に重視した情報源（複数回答）
（性、年齢層、労働組合加入別）

（単位：％）

		選挙公報	テレビ・ラジオ	SNS	政党・候補者サイト	選挙特設サイト	ポスター・ビラ	新聞	家族・友人・知人	街頭演説	週刊誌・雑誌	職場などの所属団体	その他	選挙に関する情報を得なかった	わからない
全体(1467)		36.5	29.0	26.6	17.1	15.0	13.2	12.0	10.4	9.6	1.6	1.0	0.8	7.2	4.8
年齢	20代(276)	30.8	20.8	41.2	18.0	21.5	11.2	9.2	11.0	12.9	2.9	0.7	0.4	4.7	5.1
	30代(323)	33.7	20.7	30.7	18.6	18.0	10.2	6.5	10.2	9.6	1.9	1.9	0.6	11.8	5.9
	40代(377)	36.9	27.9	26.3	17.8	13.8	14.6	11.1	11.4	9.3	1.1	0.8	1.3	7.2	5.0
	50代(363)	41.0	39.7	15.4	15.2	11.3	15.2	17.9	10.2	8.5	1.4	0.6	0.3	4.7	3.6
	60代前半(128)	41.4	40.6	17.2	15.6	7.0	15.6	18.0	7.0	7.0	0.8	1.6	2.3	7.8	3.9
性別	男性(807)	34.4	29.7	28.5	18.8	15.5	11.3	12.7	7.3	11.1	1.6	1.4	0.9	7.8	4.8
	女性(660)	38.9	28.2	24.2	15.2	14.2	15.6	11.2	14.2	7.9	1.7	0.6	0.8	6.4	4.7
労働組合への加入状況	労組加入(496)	35.8	25.9	27.3	18.9	17.8	15.3	12.7	10.3	12.1	3.0	2.4	0.4	6.3	5.0
	労組非加入(972)	36.8	30.6	26.2	16.3	13.5	12.1	11.7	10.4	8.4	0.9	0.3	1.0	7.6	4.6

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QT25 で「投票日当日に投票した」「期日前投票・不在者投票をした」と回答した人について集計

投票の際に重視した情報源として、全体では**「選挙公報」（36.5%）、「テレビ・ラジオ」（29.0%）、「SNS」（26.6%）の順に多かった**。「選挙公報」「テレビ・ラジオ」は年齢が高いほど多く、**「SNS」「選挙特設サイト」「街頭演説」は年齢が低いほど高い**傾向となっている。

「家族・友人・知人」「選挙公報」等では女性が男性を上回り、「SNS」「街頭演説」等では男性が女性を上回った。また、労働組合に加入している人の方が、加入していない人より「選挙特設サイト」「街頭演説」「職場などの所属団体」の割合が高かった。

２．政党支持の状況

「支持政党はない」が約４割で最も高い

●首都圏・関西圏合計の政党支持では自由民主党と国民民主党がともに 8.3%で最も高い。関西圏では日本維新の会が 9.9%で最も高い（QT30）

図表Ⅳ－７　政党支持の状況（地域、性、年齢層、就業形態別）

（単位：%）

		自由民主党	立憲民主党	国民民主党	参政党	公明党	日本維新の会	れいわ新選組	日本共産党	日本保守党	社会民主党	チームみらい	その他	支持政党はない	わからない	答えたくない
首都圏・関西圏合計(2000)		8.3	3.9	8.3	4.4	1.5	4.7	3.0	1.6	2.0	0.4	1.1	0.3	40.5	5.7	14.5
地域	首都圏(1338)	9.2	4.5	9.3	4.1	1.6	2.2	2.8	1.6	1.7	0.2	1.2	0.4	40.9	5.5	14.9
	関西圏(662)	6.5	2.7	6.1	4.9	1.1	9.9	3.5	1.7	2.4	0.7	0.9	0.2	39.8	6.1	13.6
性別	男性(1056)	10.1	4.9	11.4	6.2	0.9	5.2	4.1	1.7	1.8	0.6	1.1	0.2	37.2	3.1	11.4
	女性(944)	6.3	2.8	4.8	2.3	2.0	4.2	1.8	1.5	2.1	0.1	1.1	0.4	44.2	8.6	17.9
年齢	20代(403)	7.0	2.7	13.5	3.6	2.0	4.6	1.5	1.5	2.0	0.4	1.2	0.2	35.8	7.3	16.6
	30代(434)	6.7	2.8	12.2	6.0	1.4	3.7	2.1	1.8	1.8	0.2	1.2	0.5	37.8	6.0	15.9
	40代(517)	6.6	4.4	6.8	3.9	1.2	4.4	3.5	1.5	2.1	0.6	1.9	0.0	44.5	5.2	13.3
	50代(493)	10.3	4.5	4.1	4.3	1.2	5.7	3.7	1.4	2.0	0.2	0.2	0.0	42.6	5.5	14.4
	60代前半(153)	15.7	6.5	2.0	3.9	2.0	5.9	5.9	2.0	1.3	0.7	0.7	2.0	40.5	2.6	8.5
就業形態	正社員計(1364)	8.7	4.5	9.5	5.4	1.5	5.2	2.7	1.6	1.7	0.2	1.3	0.1	39.0	4.6	13.9
	非正社員計(636)	7.4	2.7	5.6	2.1	1.4	3.7	3.6	1.6	2.5	0.7	0.6	0.6	43.7	7.9	15.7

（注）（　）内は、回答者数（N）

政党支持の状況について、全体では「支持政党はない」（40.5%）が最も高く、次いで「答えたくない」（14.5%）であった。支持政党としては、自由民主党、国民民主党がともに 8.3%で、次いで日本維新の会（4.7%）、参政党（4.4%）の順に多かった。

「支持政党はない」と回答した割合は、性別では女性（44.2%）の方が男性（37.2%）より高く、就業形態では非正社員（43.7%）の方が正社員（39.0%）より高かった。

年代別では、20～40 代で国民民主党の支持割合が最も高く、50 代以上では自由民主党が最も高かった。また、「支持政党はない」は 40 代が 44.5%で最も高かった。

関西圏では、日本維新の会の支持割合（9.9%）が首都圏（2.2%）より 7.7%ポイント上回った。