

## 物価認識 D.I.値はプラス 62.9 と過去最高値を更新 ～賃金の変動幅は物価上昇より小さいとの認識が 57.4%～

### -第44回『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート（勤労者短観）』調査結果-

連合総研では、10月初旬に第44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」、「労働組合に対する認識」そして「2022年参議院議員選挙」などとなりました。

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》

1. 勤労者の生活と仕事に関する意識・・・P3～9
  - ◆1年前と比べ景気認識は悪化。1年後の景気見通しも、前回より悪化認識が強まる。【図表Ⅰ-1】
  - ◆物価認識 D.I. 値はプラス 62.9 と過去最高値を更新。今後も上昇するとの認識が高い水準。【図表Ⅰ-3】
  - ◆全体では「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅＜物価上昇幅）」と回答した割合が 57.4%【図表Ⅰ-5】
2. 仕事と生活についての意識と実態・・・P10～14
  - ◆「仕事と生活のバランス」などの D.I. 値が経年で上昇傾向【図表Ⅱ-1】
  - ◆WLBがとれている認識は、女性正社員で大きく悪化【図表Ⅱ-2】
  - ◆キャリアを高めるための機会や支援があるとする割合は、非正社員のいずれの従業員規模でも低い【図表Ⅱ-5】
3. 労働時間、有給休暇についての意識と実態・・・P15～30
  - ◆平均実労働時間は全体では横ばい傾向【図表Ⅲ-1】
  - ◆賃金不払い残業「あり」は1/4以上、未申告の残業時間平均も増加傾向【図表Ⅲ-9】
  - ◆上司による明確な業務指示や有給休暇取得の働きかけが不十分と感じている人の割合が高い。【図表Ⅲ-14】
  - ◆在宅勤務・テレワークの実施割合は依然としてコロナ前を上回る【図表Ⅲ-19】
  - ◆従業員99人以下企業の約15%が在宅勤務・テレワーク時の時間を管理していない【図表Ⅲ-26】
  - ◆1か月の所定外労働45時間以上層で、年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合が5割超【図表Ⅲ-31】
4. 労働組合についての認識と実態・・・P31～40
  - ◆全体では労働組合活動により「労働条件がよくなる」「労働者の権利が守られる」と認識している割合が約4割【図表Ⅳ-3】
  - ◆全体では労働者の権利として「労働組合を作ること」を認識する割合は3割強にとどまる【図表Ⅳ-12】

## 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・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	2022年(令和4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

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	19.8	23.3	28.8	21.2	7.0
	(2000)	(396)	(466)	(575)	(424)	(139)
男性	100.0	18.7	24.2	28.7	21.2	7.2
	(1086)	(203)	(263)	(312)	(230)	(78)
女性	100.0	21.1	22.2	28.8	21.2	6.7
	(914)	(193)	(203)	(263)	(194)	(61)

※四捨五入により、割合の合計値が100.0%にならない場合がある。

調査項目	1. <u>定点観測調査</u> [景気・仕事・生活についての認識] 景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について [仕事と働き方についての認識] WLB、働きがい、キャリア支援、家計をまかなえる処遇・賃金等に関する意識と実態について
	2. <u>準定点観測調査(隔回実施)</u> [時間外労働時間の状況と時間管理] 9月の所定外労働時間、不払い労働、労働時間管理に関する状況認識等について 年次有給休暇の保有日数等の把握・取得実態等について 労働時間の把握方法について
	3. <u>トピック調査1</u> [労働組合に対する認識]
	4. <u>トピック調査2</u> 「2022年参議院議員選挙における投票行動」 2022年の参議院議員選挙の投票行動、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

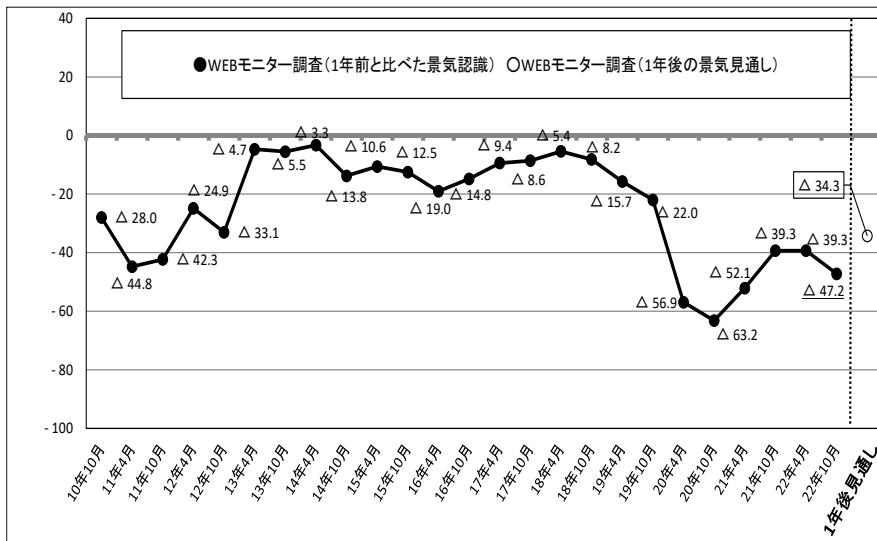
## 1. 景気、物価に対する意識

### 1年前と比べ景気認識は悪化

～1年後の景気見通しも前回より悪化認識が強まる～

- 1年前と比べ景気認識は悪化。1年後の景気見通しも、前回調査より悪化認識が強まる（QR2、QR3）

図表 I-1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し（D.I.）

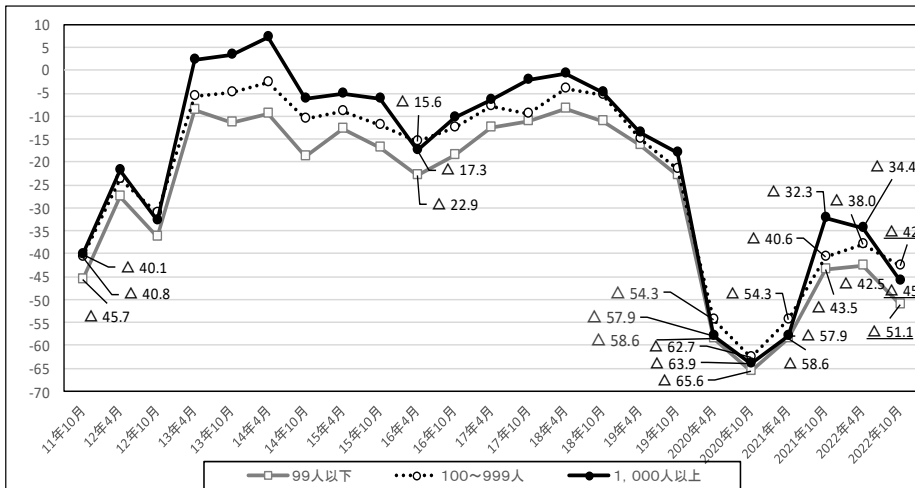


**1年前と比べた景気認識**  
D.I.値はマイナス47.2  
と、前回調査から悪化して  
いる。  
**1年後の景気見通しD.I.**  
値はマイナス34.3と、前  
回調査（マイナス27.3）  
に引き続いて悪化するとの  
認識が強まっている。

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

- 1年前と比べた景気認識は、全ての従業員規模で悪化。99人以下と100～999人で3期ぶりに悪化し、1,000人以上は2期連続で悪化している（QR2）

図表 I-2 1年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



**1年前と比べた景気認識**  
D.I.値は、従業員規模99  
人以下ではマイナス  
51.1、100～999人では  
マイナス42.7と悪化して  
いる。  
**1,000人以上でもマイ**  
ナス45.8と大幅に悪化し  
ており、全ての従業員規模  
で悪化している。

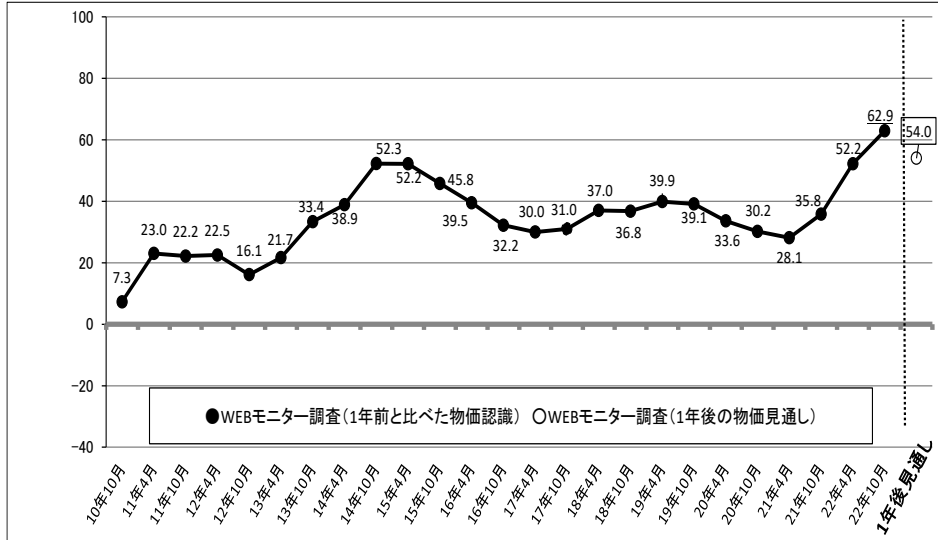
(注) D.I. = 「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1) ÷ 回答数（「わからない」を除く）×100

# 物価認識 D.I.値はプラス 62.9 と過去最高値を更新

～今後も上昇するとの認識が高い水準で続いている～

●物価認識 D.I.値はプラス 62.9 と過去最高値を更新し、物価は上昇しているとの認識が極めて強い。今後についても上昇するとの認識が高い水準で続いている(QR15、QR16)

図表 I-3 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し(D. I.)



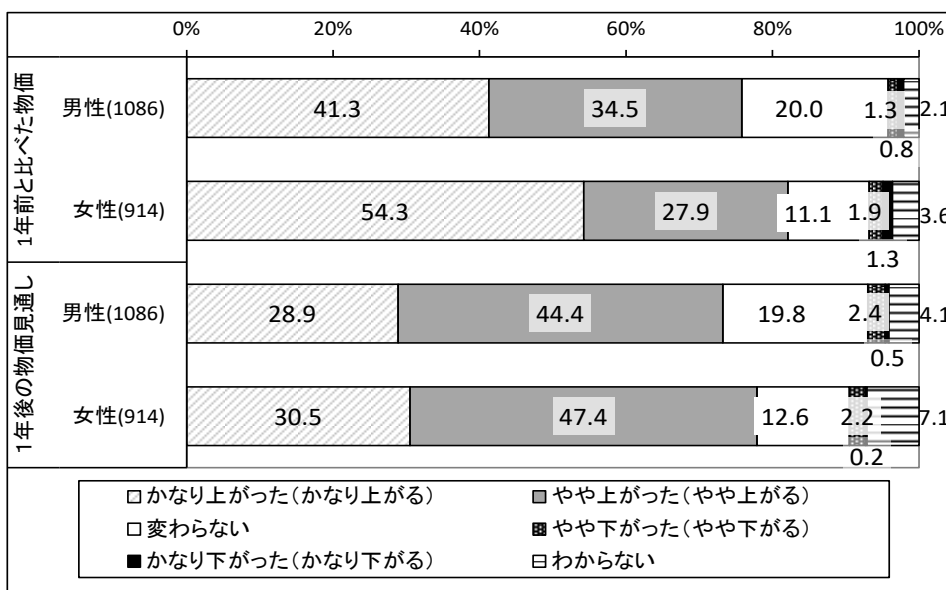
1年前と比べた物価認識 D.I.値はプラス 62.9 と、過去最高値を更新した。  
1年後の物価見通し D.I.値はプラス 54.0 と、前回調査(プラス 54.5)と同水準で、引き続き物価が上昇していくとの認識が強い。

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

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

●男女とも1年前と比べ「かなり上がった」とする割合が大きく増加(QR15、QR16)

図表 I-4 1年前と比べた物価認識と1年後の物価見通し(性別)



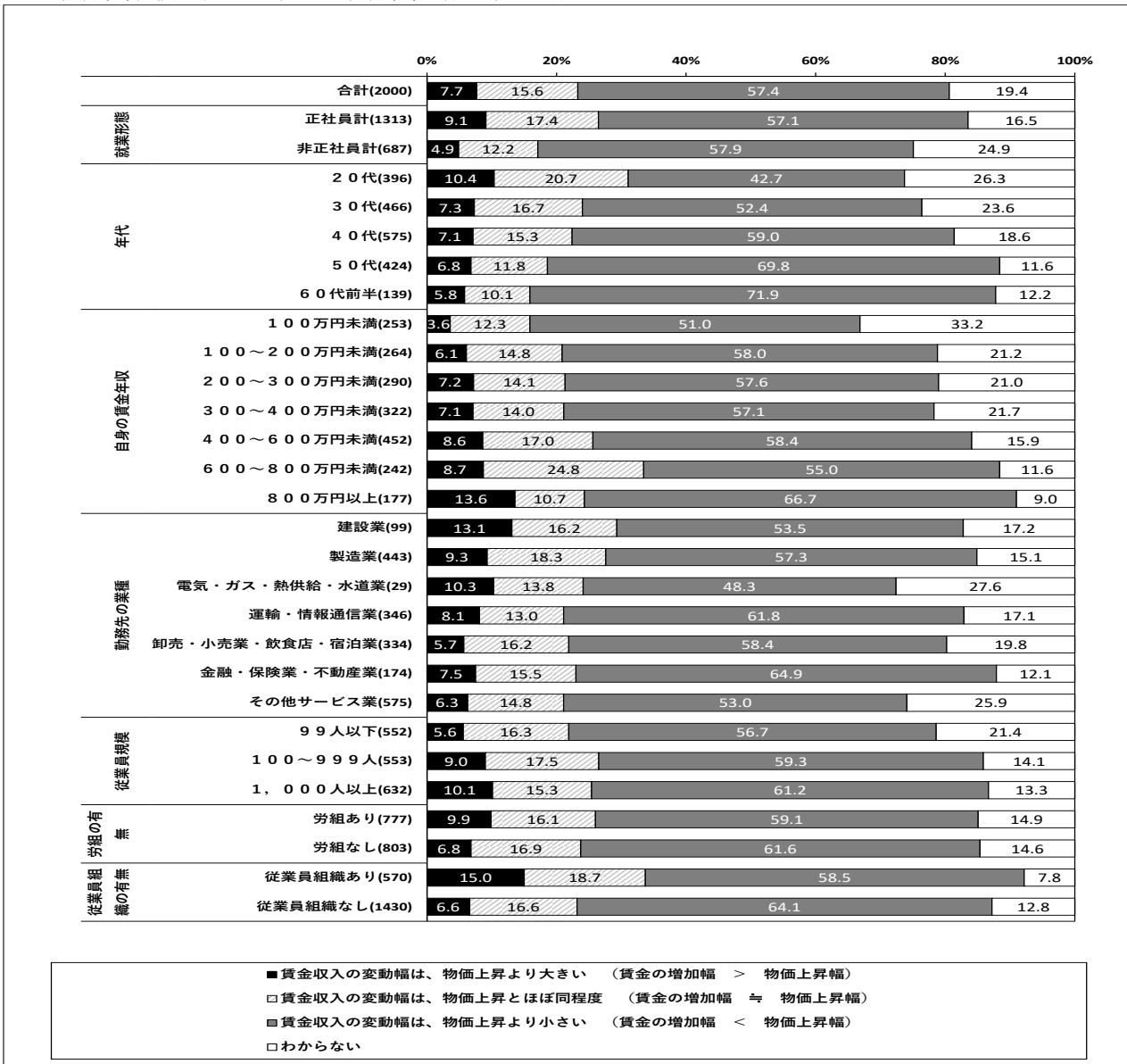
1年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が<上がった>とする割合は、男性75.8%、女性82.2%と、前回調査(男性72.6%、女性79.2%)から若干の増加であったが、「かなり上がった」とする割合は男性41.3%、女性54.3%と、男女とも前回調査(男性27.8%、女性30.6%)から大きく増加している。

(注1) ( ) 内は、回答者数(N)

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

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

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



(注1) ( )内は回答者数(N)

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

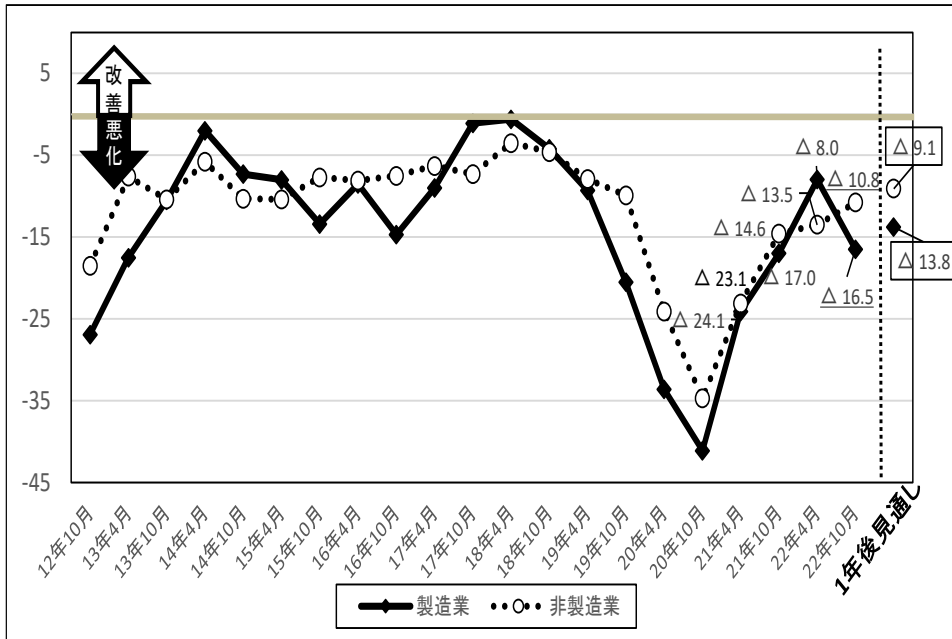
1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差について、「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい(賃金の増加幅<物価上昇幅)」と回答した割合は、全体で57.4%と過半数となっている。年代別で見ると50代で69.8%、60代前半で71.9%と約7割となっている。従業員規模別では1,000人以上(61.2%)が高く、99人以下(56.7%)が最も低い。「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい(賃金の増加幅>物価上昇幅)」と回答した割合について、労組の有無別で見ると、労組あり(9.9%)の方が労組なし(6.8%)よりも3.1%ポイント高く、従業員組織の有無別では、従業員組織あり(15.0)の方が従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

## 2. 勤め先と仕事に関する意識

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

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

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

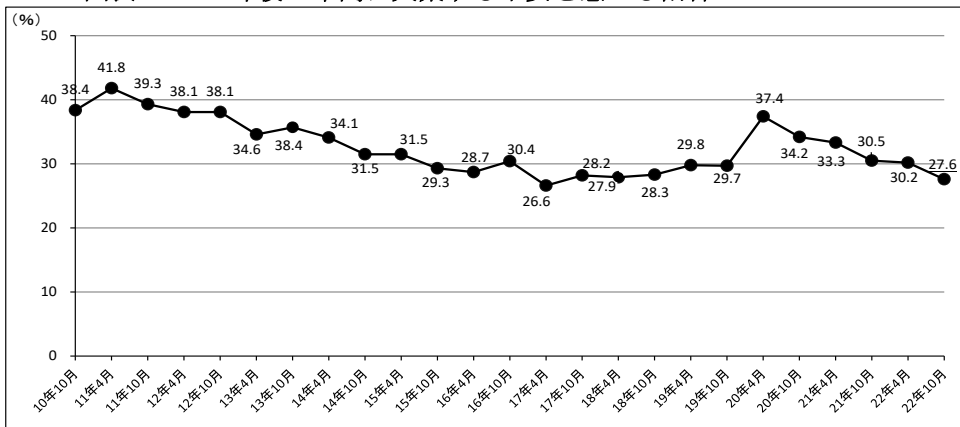


1年前と比べた勤め先の経営状況認識D.I.値は、製造業でマイナス16.5と、前期までの改善から反落したが、非製造業はマイナス10.8と4期連続で改善となった。  
1年後の見通しについては、製造業がマイナス13.8、非製造業がマイナス9.1と、引き続き前回調査から低下している。

- (注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況D.I. = {「かなり良くなった」×1 + 「やや良くなった」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなった」×(-0.5) + 「かなり悪くなった」×(-1)} ÷ 回答数 (「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査のみ)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査のみ)」、「わからない」、「無回答」を除く) ×100
- (注2) 1年後の勤め先の経営状況予測D.I. = {「かなり良くなる」×1 + 「やや良くなる」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや悪くなる」×(-0.5) + 「かなり悪くなる」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) ×100

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

図表 I-7 今後1年間に失業する不安を感じる割合

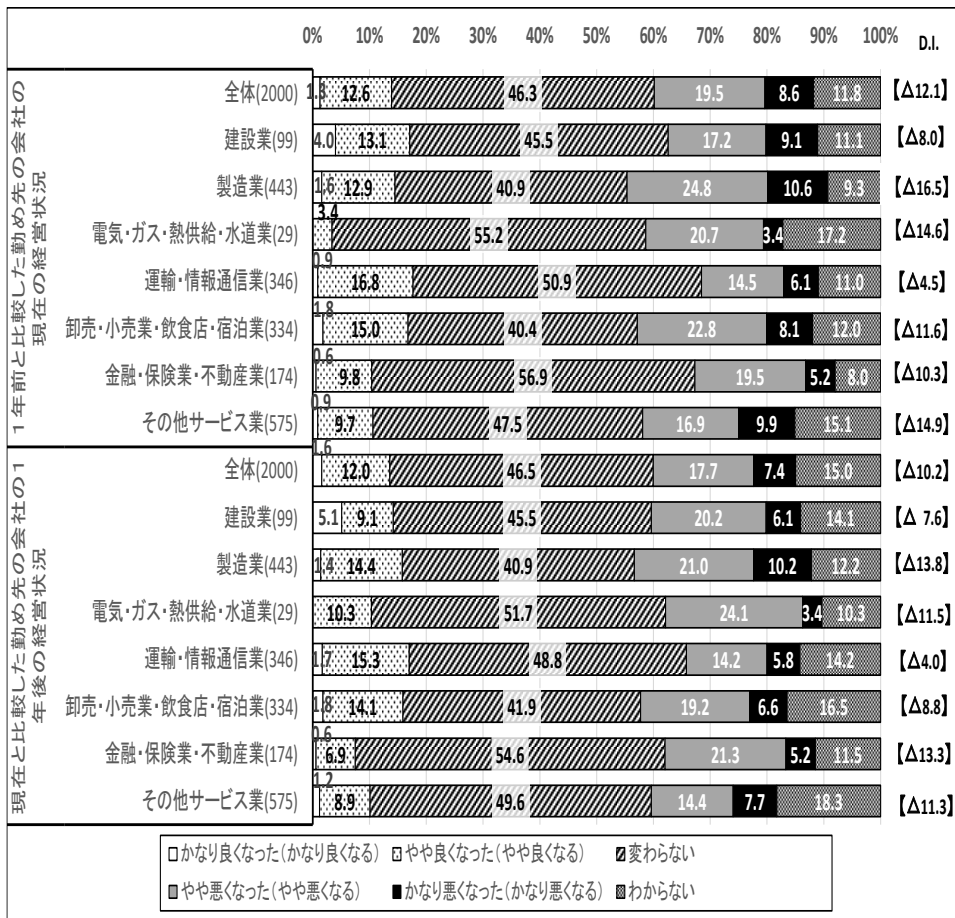


今後1年くらいの間に自身が失業する不安を<感じる>割合は、2020年4月の37.4%から27.6%と低下傾向にあるものの、引き続き3割弱が失業の不安を感じている。

- (注1) 失業不安を<感じる> = 「かなり感じる」 + 「やや感じる」
- (注2) 第21回調査（11年4月）以降の集計対象は20～64歳、第20回調査（10年10月）以前は20～59歳

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

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



1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、 <良くなった>とする割合が最も高いのは運輸・情報通信業(17.7%)で、<悪くなった>とする割合が最も高いのは製造業(35.4%)である。

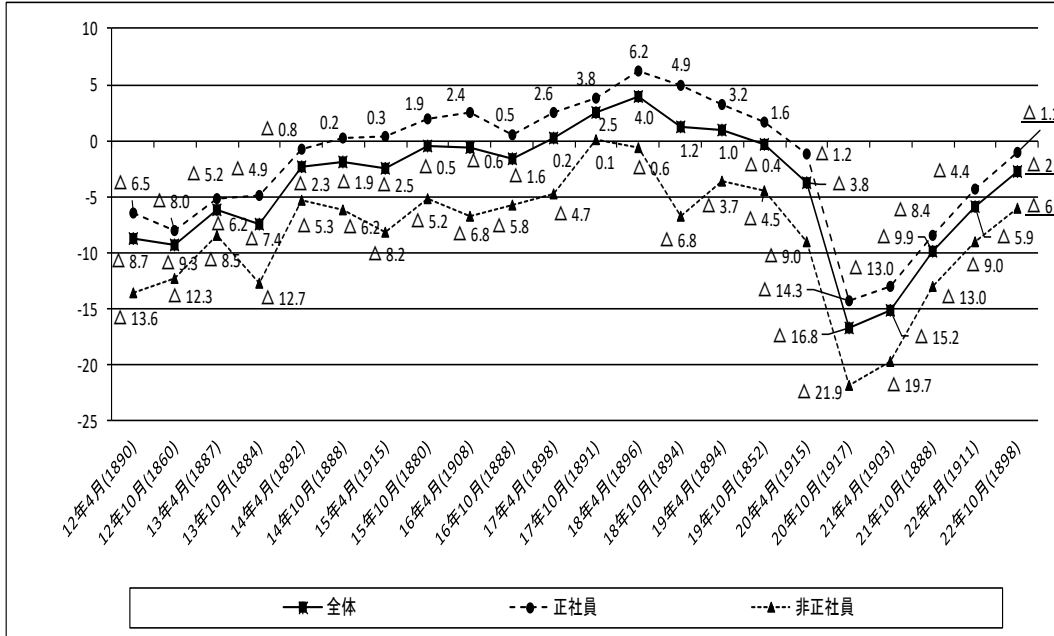
現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況が<良くなる>とする割合が最も高いのは運輸・情報通信業(17.0%)で、 <悪くなる>とする割合が最も高いのは製造業(31.2%)である。

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

# 賃金収入は改善の動きが見られるものの依然としてマイナス

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

図表 I-9 1年前と比べた自身の賃金収入の増減 (D. I.)



1年前と比べた自身の賃金収入の増減D.I.値は、正社員（マイナス1.1）、非正社員（マイナス6.0）とも4期連続で上昇しているものの、依然としてマイナス。

(注1) QR1で1年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計

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

## ● 1年後の賃金収入見通しは悪化し、特に「女性非正社員」「従業員規模 99人以下」「労組なし」で減少するとの見方が強い(QR10)

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

	0%	20%	40%	60%	80%	100% D.I.	
全体(2000)	1.2	16.0	54.6	13.3	6.8	8.3	【Δ 4.7】
男性							
正社員(897)	0.9	17.6	56.2	13.3	6.9	5.1	【Δ 4.1】
非正社員(189)	2.6	12.2	52.9	12.2	6.3	13.8	【Δ 4.3】
女性							
正社員(416)	1.9	19.5	51.0	13.2	5.8	8.7	【Δ 0.8】
非正社員(498)	0.4	11.4	55.2	13.7	7.6	11.6	【Δ 9.4】
従業員規模							
99人以下(552)	1.1	13.0	54.7	15.6	7.1	8.5	【Δ 7.9】
100~999人(553)	1.3	18.3	56.2	10.8	5.8	7.6	【Δ 0.9】
1000人以上(632)	1.1	19.8	54.6	13.0	7.6	4.0	【Δ 3.2】
労組有無							
労組あり(777)	1.7	19.4	53.9	13.0	7.5	4.5	【Δ 2.7】
労組なし(803)	0.9	14.3	57.7	14.2	6.2	6.7	【Δ 5.7】

□かなり増える □やや増える □変わらない □やや減る ■かなり減る □わからない

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

(注1) ( )内は、回答者数(N)

(注2) 賃金収入が<減る> = 「やや減る」 + 「かなり減る」、賃金収入が<増える> = 「かなり増える」 + 「やや増える」

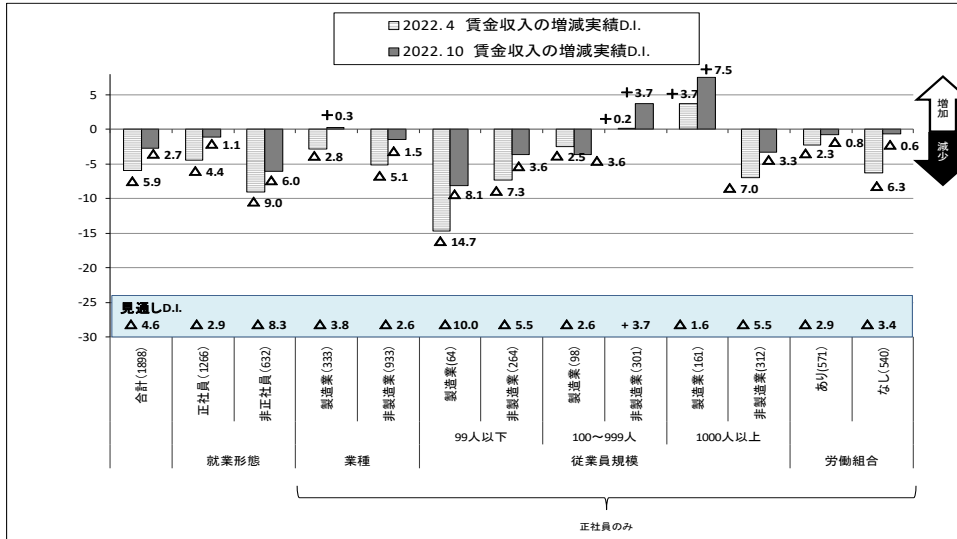
(注3) 【 】はD. I. 値。1年後の賃金収入見通しD. I. = {「かなり増える」×1 + 「やや増える」×0.5 + 「変わらない」×0 + 「やや減る」×(-0.5) + 「かなり減る」×(-1)} ÷ 回答数 (「わからない」を除く) × 100



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

図表 I-11 賃金収入の増減実績と見通し (D. I.)

(就業形態別、正社員について業種・従業員規模、労組有無別)



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、製造業プラス0.3、非製造業マイナス1.5と、前回調査から上昇している。見通しD.I.値では製造業でマイナス3.8、非製造業でマイナス2.6となっている。

(注1) ( )内は、回答者数(N)

(注2) QR1で1年前は「働いていなかった」、1年前の就業状態は「わからない」とした回答者を除いて集計

(注3) 1年前と比べた賃金収入D.I.= {「かなり増えた」×1+「やや増えた」×0.5+「変わらない」×0+「やや減った」×(-0.5)+「かなり減った」×(-1)} ÷ 回答数(「わからない」を除く) ×100

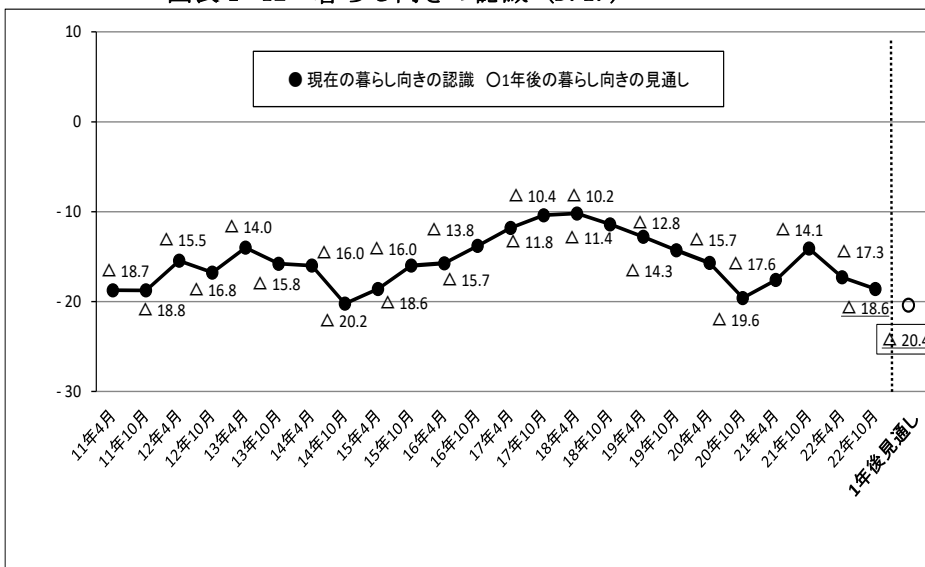
(注4) 1年後の賃金収入見通しD.I.= {「かなり増える」×1+「やや増える」×0.5+「変わらない」×0+「やや減る」×(-0.5)+「かなり減る」×(-1)} ÷ 回答数(「わからない」を除く) ×100

### 3. 日常の暮らし向きに関する意識

#### 現在の暮らし向き、1年後の暮らし向きの認識は悪化

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

図表 I-12 暮らし向きの認識 (D. I.)

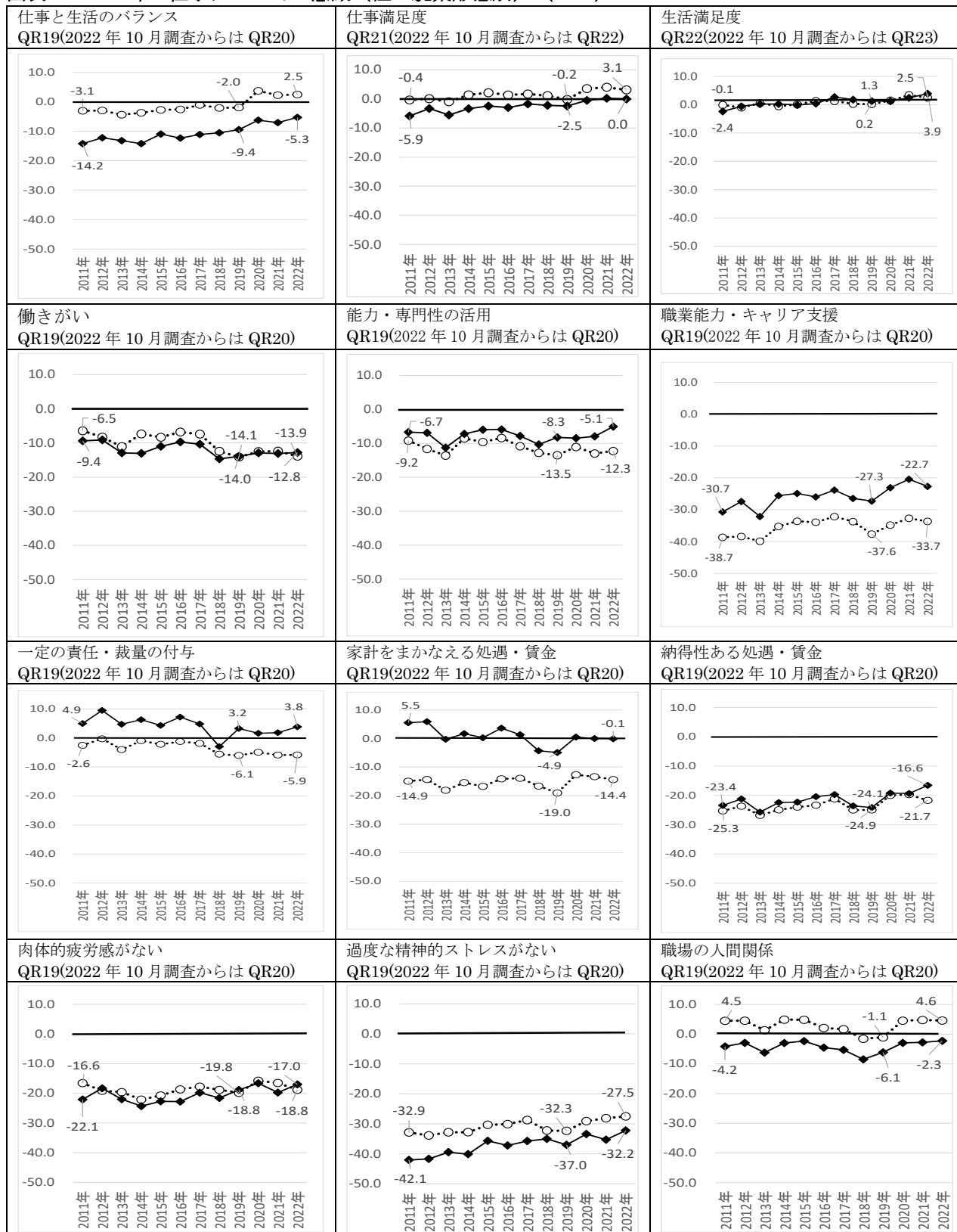


1年前と比べた現在の暮らし向きの認識 D.I.値はマイナス18.6と、2期連続で低下した。1年後の暮らし向きの見通しD.I.値はマイナス20.4と、前回調査(マイナス15.6)から低下しており、1年後の暮らし向きが悪化するとの認識が強まっている。

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

## Ⅱ 仕事と生活についての意識と実態

図表Ⅱ-1 今の仕事についての意識（性・就業形態別）（D. I.）



●●● 全体    ◆ 正社員(男性20-54歳)

(注1) 各年データは4月調査と10月調査の結果をマージして作成

(注2) QR19(2022年10月調査からはQR20)のD.I.={「当てはまる」×1+「どちらかという当てはまる」×0.5+「どちらかという当てはまらない」×(-0.5)+「当てはまらない」×(-1)}÷回答数×100

(注3) QR21,22(2022年10月調査からはQR22,QR23)のD.I.={「かなり満足」×1+「やや満足」×0.5+「どちらともいえない」×0+「やや不満」×(-0.5)+「不満」×(-1)}÷回答数×100

## 「仕事と生活のバランス」などが経年で上昇傾向

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

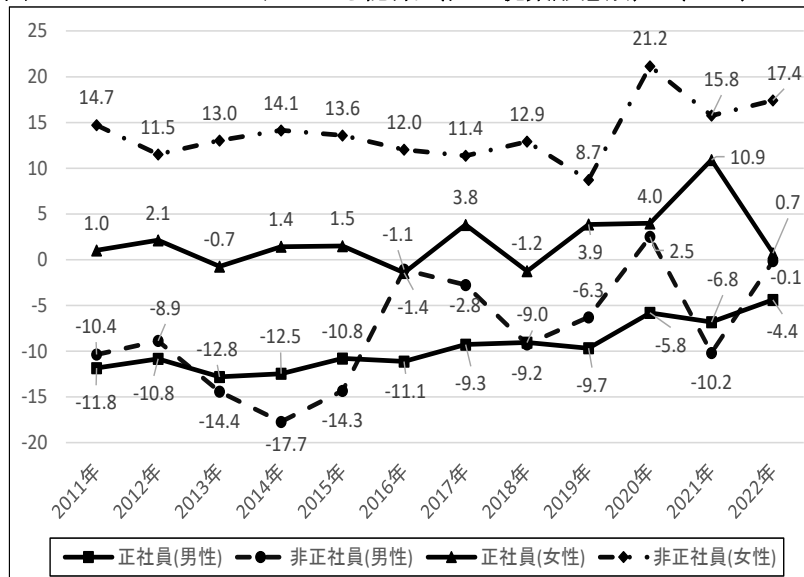
今の仕事の認識について、12項目全てを2022年のD.I.値でみると、全体では「職場の人間関係」が最も高く（プラス4.6）、「職業能力・キャリア支援」が最も低い（マイナス33.7）。男性正社員（20～54歳）では、「生活満足度」が最も高く（プラス3.9）、「過度な精神的ストレスがない」が最も低い（マイナス32.2）。

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

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

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

図Ⅱ-2 WLBがとれている認識（性・就業形態別）（D.I.）



WLBがとれている認識について、経年の変化をD.I.値で見ると、女性正社員が大きく低下している一方で、その他の属性では上昇傾向が見られ、男性非正社員では大きく上昇している。

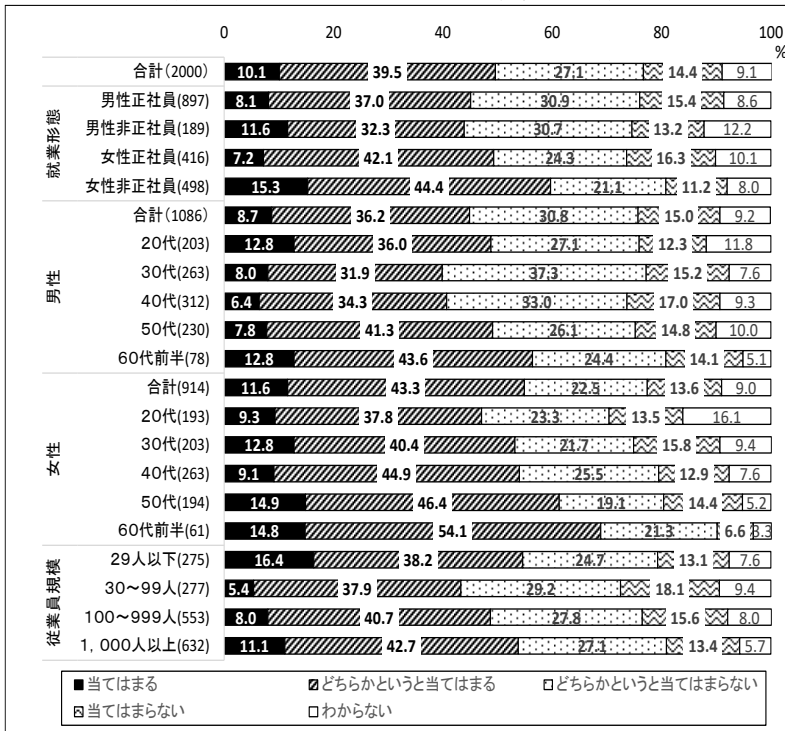
WLBの認識D.I.値を比較すると、性・就業形態による差が見られ、2022年のD.I.値では、最も高い女性非正社員と、最も低い男性正社員の差は21.8となっている。

（注1）各年データは4月調査と10月調査の結果をマージして作成（2022年＝全体4307名、正社員男性1663名、非正社員男性335名、正社員女性755名、非正社員女性916名、仕事と生活のバランスが適度にとれているか「わからない」と回答した人を除いて集計）

（注2）QR19(2022年10月調査からはQR20)のD.I.={「当てはまる」×1+「どちらかという当てはまる」×0.5+「どちらかという当てはまらない」×(-0.5)+「当てはまらない」×(-1)}÷回答数×100

●WLBがとれている認識は、男性よりも女性の方が高い傾向にある(QR20)

図Ⅱ-3 WLBがとれている認識  
(性・就業形態・年代・従業員規模別)



WLBがとれている認識を性別で見ると、男性よりも女性の方が、WLBがとれているに当てはまるとする割合が高く、全体では10.0%ポイントの差がある。

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

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

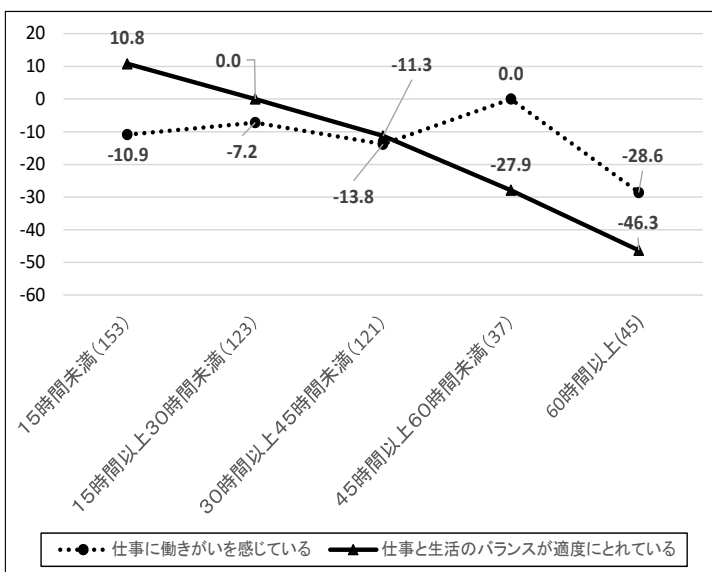
従業員規模別では1,000人以上が53.8%と最も高くなっている。

(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) <当てはまる> = 「当てはまる」 + 「どちらかという当てはまる」

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

図Ⅱ-4 働きがい、WLBがとれている認識と  
所定外労働時間数の関係(D.I.)



所定外労働時間数(2022年9月)とWLBがとれている認識との関係を見ると、WLBの認識D.I.値は、所定外労働時間が長くなると大きく低下している(15時間未満と60時間以上の差は57.1)。

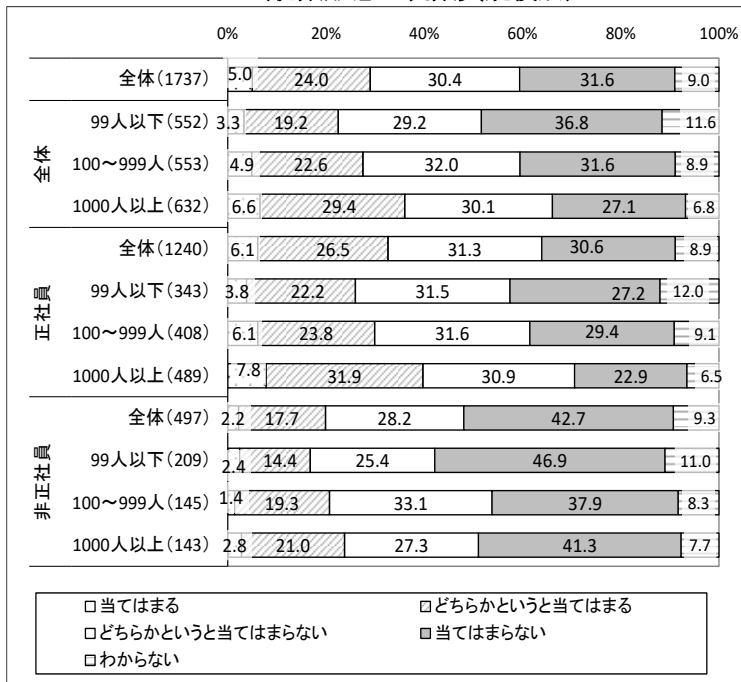
所定外労働時間数と働きがいの関係を見ると、働きがいのD.I.値は、45時間以上60時間未満までは所定外労働が増えても上昇傾向がみられる。しかし、60時間以上は大きく低下している。

(注1) ( )内は回答者数(N)

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

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

図表Ⅱ-5 職業能力・キャリア支援  
(就業形態・従業員規模別)



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

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

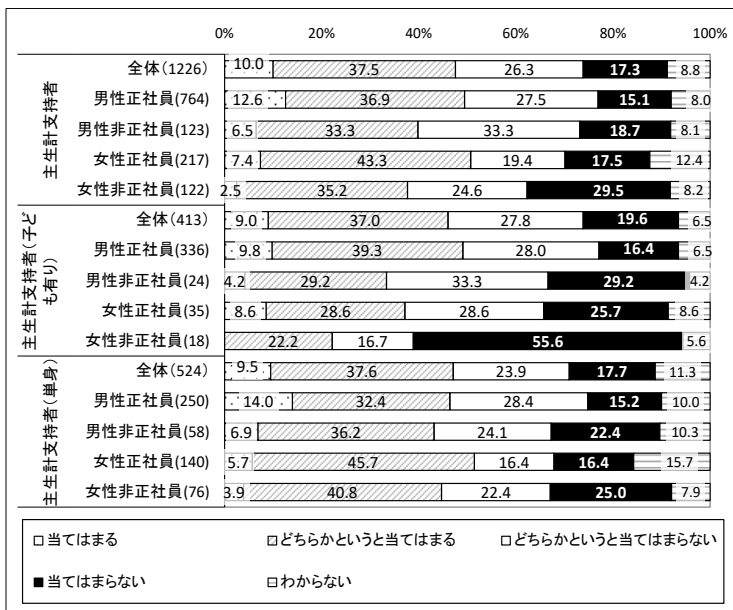
これを就業形態別および従業員規模別でも、正社員に比べて非正社員では、いずれの従業員規模でも、「当てはまる」とする割合が低い。

(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) <当てはまる> = 「当てはまる」 + 「どちらかという当てはまる」

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

図表Ⅱ-6 家計をまかなえる賃金・処遇条件 (主生計支持者)



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

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

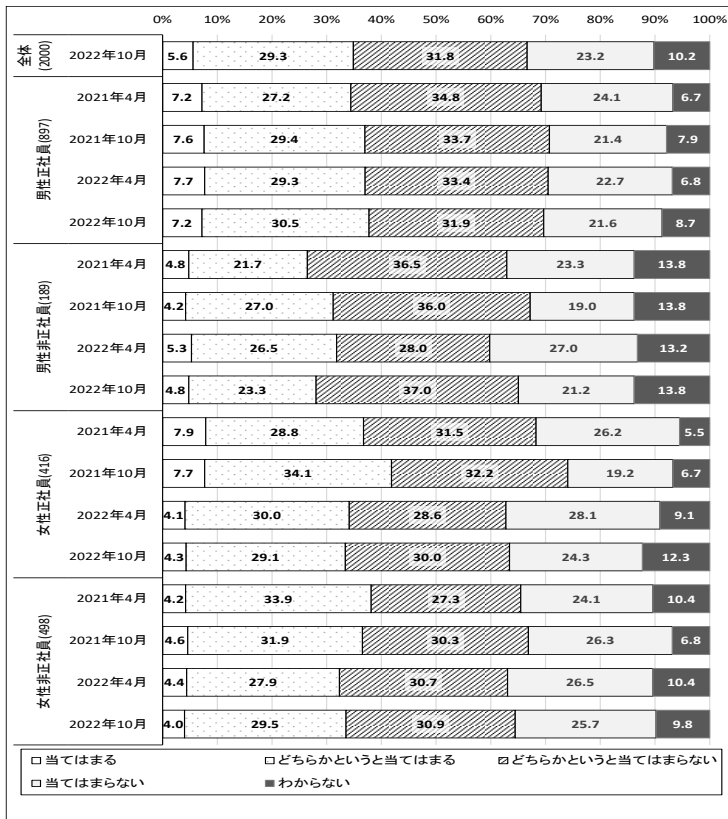
主生計支持者(単身)でみると、男性非正社員(46.5%)、女性非正社員(47.4%)と、いずれも5割弱が「当てはまらない」としている。

(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」 + 「どちらかという当てはまらない」

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

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



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

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

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) <当てはまる> = 「当てはまる」 + 「どちらかという当てはまる」

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

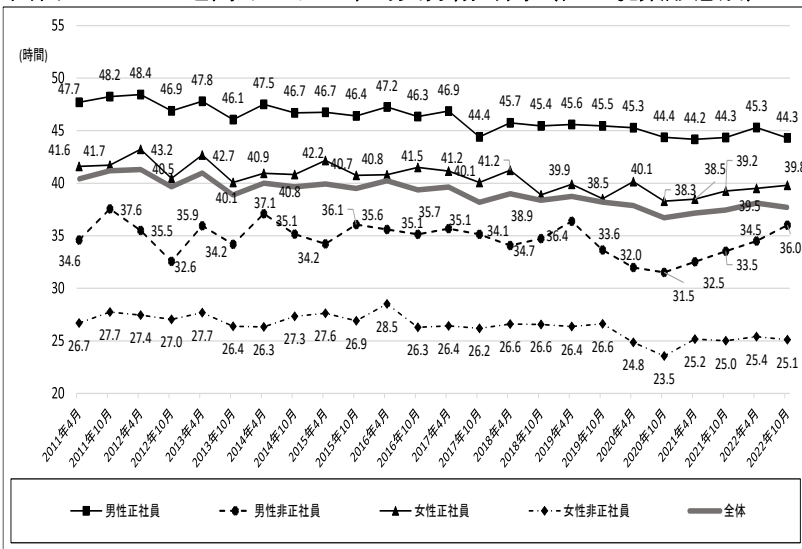
### Ⅲ 労働時間、有給休暇についての意識と実態

#### 1.労働時間の実態

#### 平均実労働時間は全体では横ばい傾向

- 1週間あたりの平均実労働時間は、男性非正社員・女性正社員で増加傾向、全体では横ばい傾向（F8）

図表Ⅲ-1 1週間あたりの平均実労働時間（性・就業形態別）

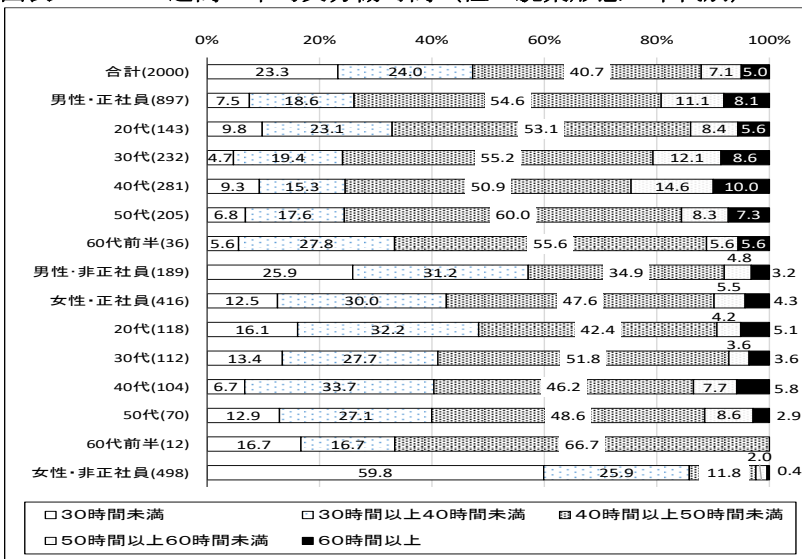


1週間あたりの平均実労働時間を経年でみると、これまではゆるやかな減少が続いてきたが、2021年4月以降、男性正社員を除き増加傾向となっている。2020年10月と比較すると、とりわけ、**男性非正社員（プラス4.5時間）での増加が大きくなっている**。女性正社員は微増（プラス1.5時間）、男性正社員・女性非正社員は微減となっている。

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

- 1週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は微減（F8）

図表Ⅲ-2 1週間の平均実労働時間（性・就業形態・年代別）



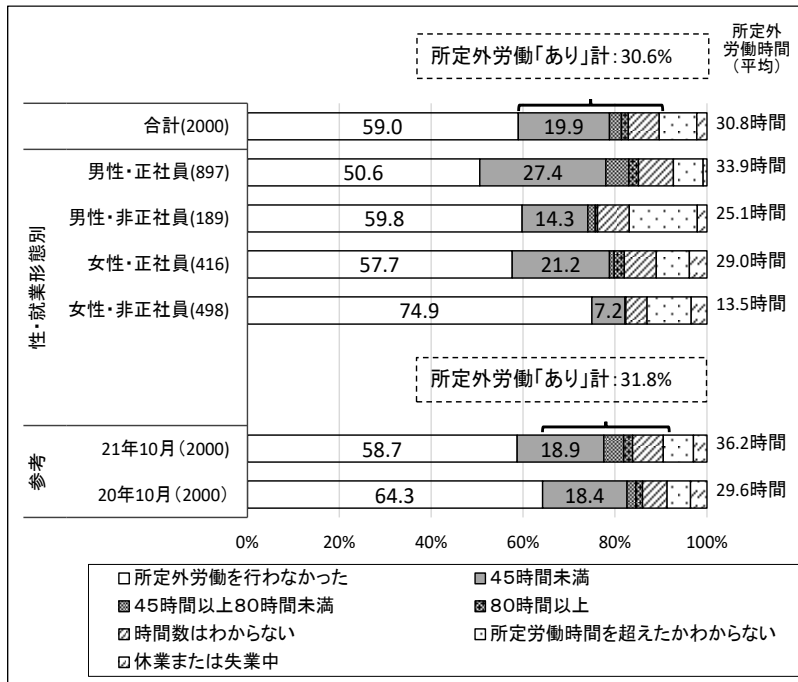
1週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は全体で12.1%と、2021年10月調査（12.6%）からは微減となっている。男性非正社員をみると、「60時間以上」が3.2%と最も低く、2021年10月調査（3.7%）からも微減となっている。恒常的な場合、時間外労働の上限規制に抵触する可能性がある「60時間以上」は、**40代の男性正社員では1割となっている**。

（注1）（ ）内は、回答者数(N)

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

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

図表Ⅲ-3 2022年9月の所定外労働時間 (性・就業形態別)



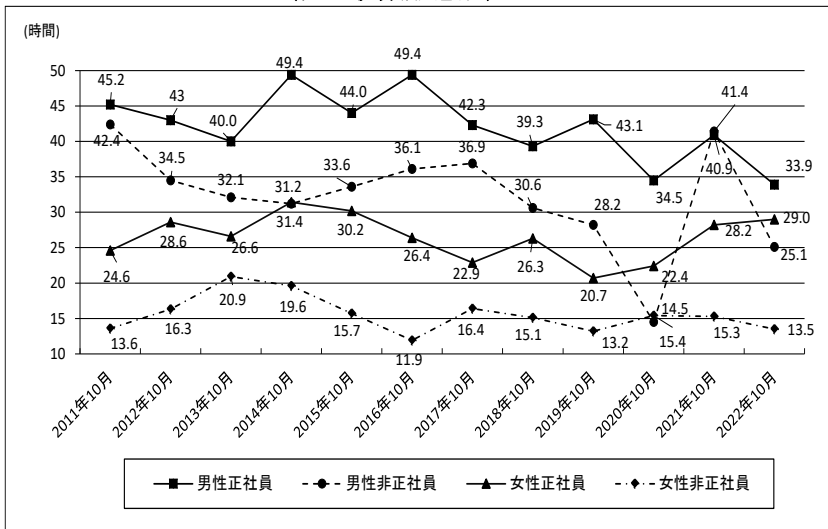
9月に所定外労働(残業および休日出勤)を行ったとする割合は30.6%と、前年調査(2021年10月:31.8%)と比較すると減少した。平均所定外労働時間は30.8時間となり、前年(36.2時間)から減少した。

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

- (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、女性正社員を除き減少 (QT2)

図表Ⅲ-4 2022年9月の平均所定外労働時間数 (性・就業形態別)



9月に所定外労働を行った平均時間は、女性正社員を除き、減少している。

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

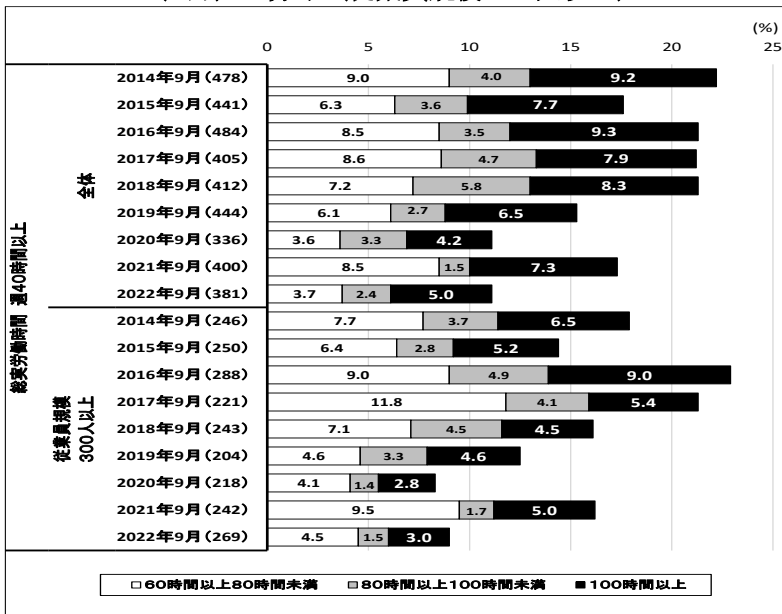
特に所定外労働時間数の大きい男性正社員が減少傾向、女性正社員が増加傾向にあり、性別による所定労働時間数の差が減少する傾向にある。

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



● 時間外労働月 60 時間以上の割合が全体で減少 (QT2、F8、F20)

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



実労働時間が週 40 時間以上と回答した人の 2022 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、前年調査 (2021 年 10 月: 17.3%) から減少した。

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

(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

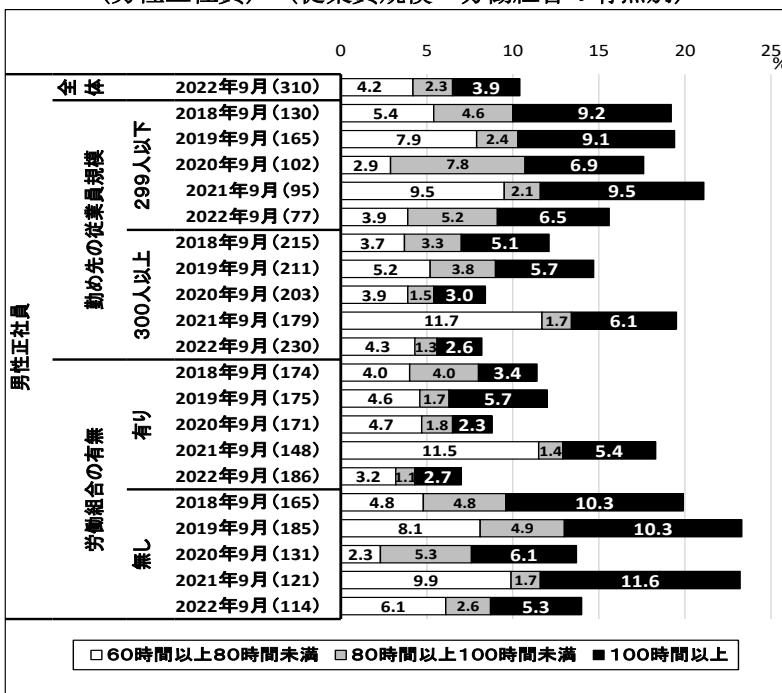
(注 2) QT2 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計

(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 カ月間、3 カ月間、4 カ月間、5 カ月間、6 カ月間のいずれかの月平均時間外労働時間が「80 時間」を超えないこと/休日労働を含んで、単月は「100 時間」未満となること/自動車運転業務や医師などは 2024 年 3 月 31 日まで上限規制の適用が猶予されている。

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

図表Ⅲ－6 2018 年～2022 年の所定外労働時間 (9 月) の分布 (男性正社員) (従業員規模・労働組合の有無別)



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

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

(注 1) QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計

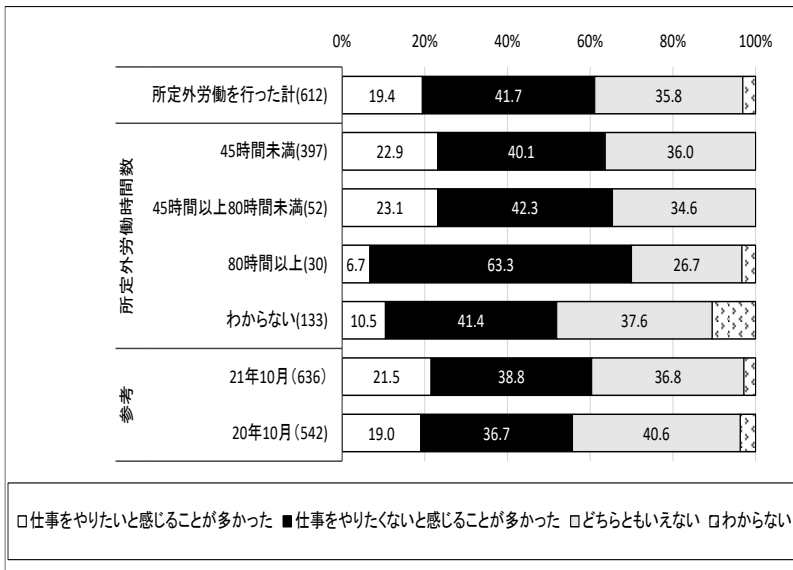
(注 2) QT2 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計

(注 3) ( ) 内は、回答者数(N)

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

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

図表Ⅲ-7 所定外労働と仕事への意欲  
(所定外労働時間別)



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

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

(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計

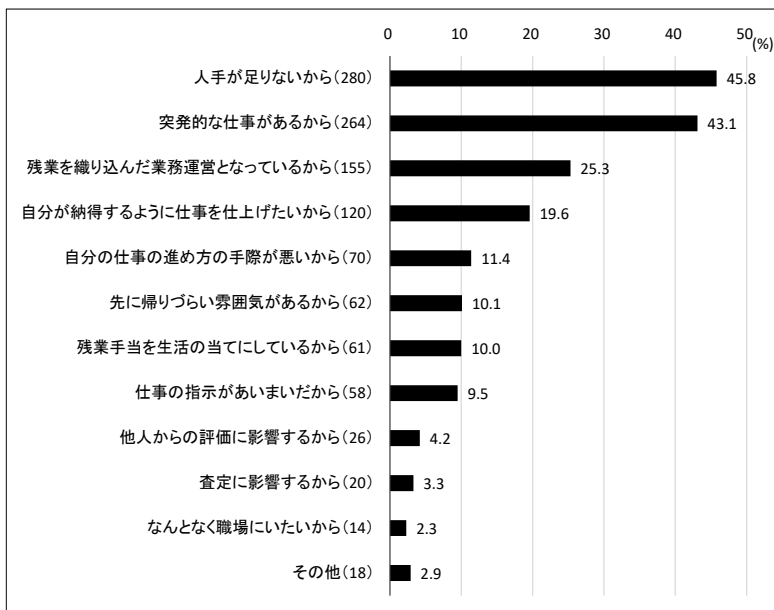
(注2) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計

(注3) ( )内は、回答者数(N)

(注4) 休日労働を含み、2ヵ月間、3ヵ月間、4ヵ月間、5ヵ月間、6ヵ月間のいずれかの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 2022年9月に所定労働時間を超えて働いた理由  
(複数回答)



2022年9月に所定労働時間を超えて働いた人に対して、その理由をたずねたところ、もっとも回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で45.8%、2番目に回答割合が高かったのは「突発的な仕事があるから」で43.1%であった。

そのほか「残業を織り込んだ業務運営となっているから」で25.3%、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」19.6%、の順に高くなっている。

(注1) 管理職(課長クラス以上)も含めた集計

(注2) QT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計

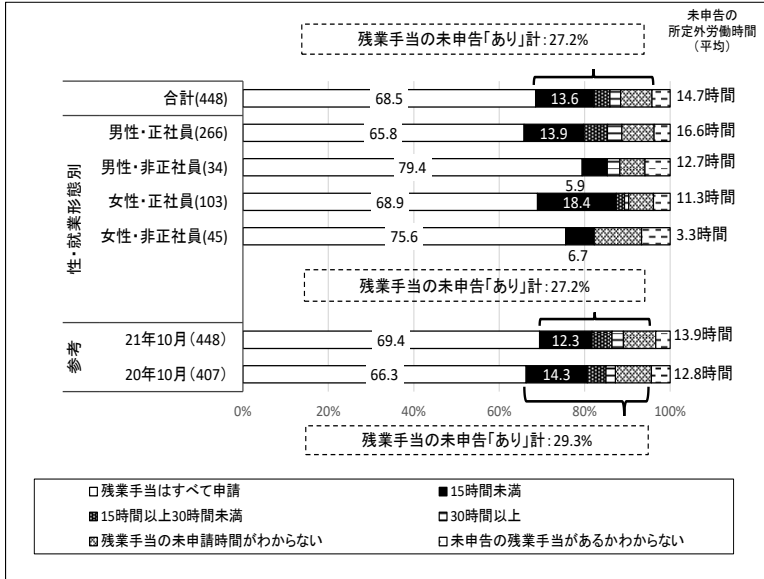
(注3) ( )内は、回答者数(N)

## 2. 賃金不払い残業の実態

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

- 残業手当の未申告は変わらず。残業時間平均も増加 (QT7、QT8)

図表Ⅲ-9 2022年9月の賃金不払い残業 (性・就業形態別)



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

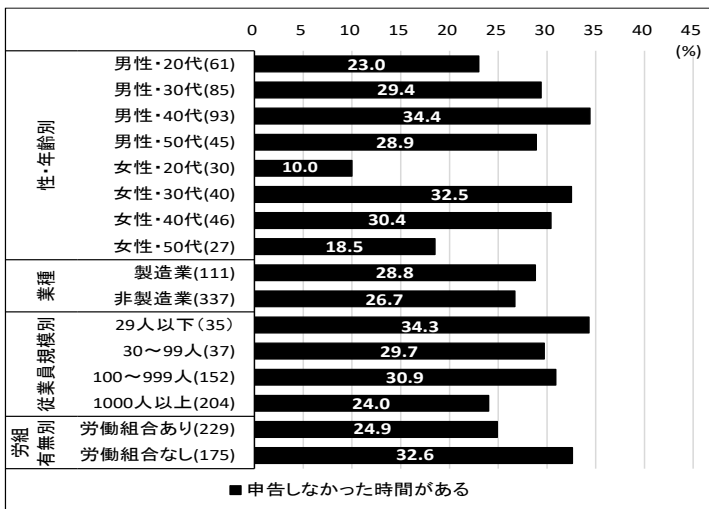
性・就業形態別でみると、男性正社員が、残業手当の未申告(賃金不払い残業)は30.5%と最も高い割合となっている。

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

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

- 賃金不払い残業「あり」の回答者は、30代から50代までの男性で約3割(QT16)

図表Ⅲ-10 2022年9月の賃金不払い残業 (性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別)



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

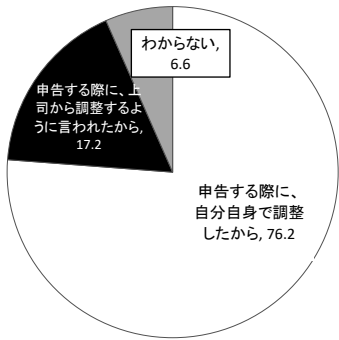
業種別にみると、製造業が非製造業と比較してやや高く、約3割となっている。また、従業員の規模別にみると、「29人以下」が1/3を超える割合となっている。

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

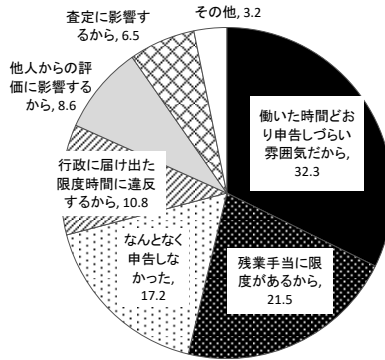
●賃金不払い残業を行った人の約 3/4 が「申告する際に自分自身で調整した」と回答 (QT8、QT9)

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

(1) 申告しなかった時間あり (合計, %) (回答者数 122)



(2) 自身で申告時間調整した人 (%) (回答者数 93)



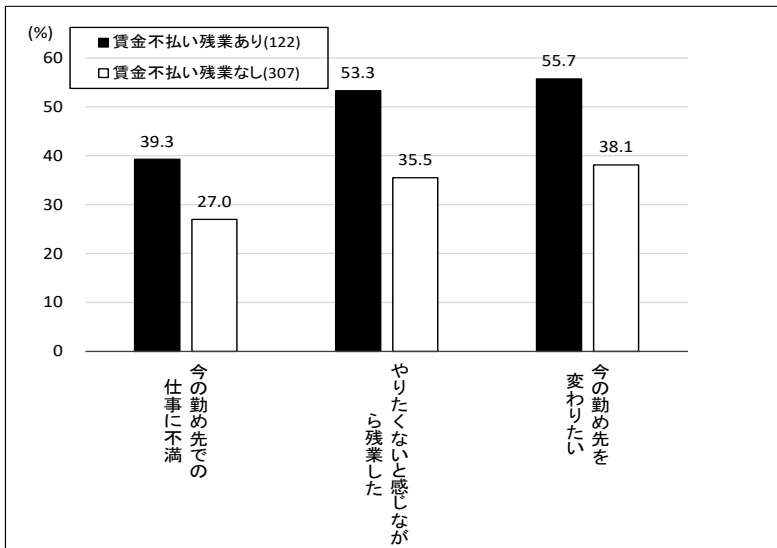
2022年9月に所定労働時間を超えて働いた人で、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ「申告する際に、自分自身で調整したから」が約3/4にのぼっている。このうちの32.3%は、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。

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

- (注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT6で今年9月の1か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計
- (注2) (2)は、(1)で「申告する際に、自分自身で調整したから」と回答した人を100とし、その内訳の割合を表している

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

図表Ⅲ-12 賃金不払い残業が仕事に対する意識に与える影響



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

- (注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計(N=429)
- (注2) 「今の勤め先での仕事に不満」は、QR21で「やや不満」「かなり不満」と回答した人の合計
- (注3) 「仕事をやりたくない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」と回答した人
- (注4) 「今の勤め先を変わりたい」は、QR20で「すぐにも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した人の合計

### 3. 上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

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

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

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

		(%)				
		把握している 実際の労働時間 を 思わない	調整していない よう に 業務量 を 思わない	仕事の進め方 について 思わない	健康を 気遣って いる	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)		19.7	31.8	38.5	31.8	39.6
平均一週間の 実労働時間	30時間未満(466)	17.0	24.5	32.4	24.5	37.1
	30時間以上40時間未満	14.6	26.5	34.2	26.5	34.8
	40時間以上50時間未満	21.3	34.1	41.0	34.1	40.3
	50時間以上60時間未満	29.6	49.3	53.5	49.3	51.4
	60時間以上(99)	30.3	48.5	46.5	48.5	51.5
参考	21年10月(2000)	19.9	33.4	38.6	29.8	42.7
	20年10月(2000)	18.3	31.3	41.4	29.7	41.4

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

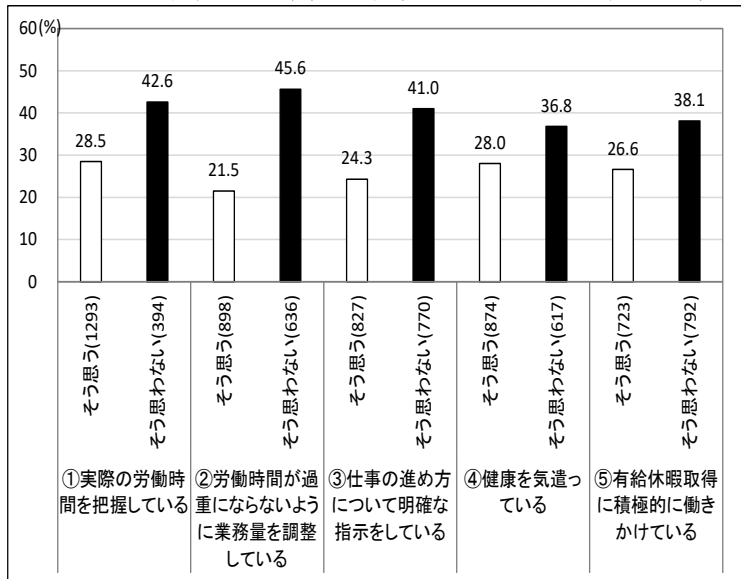
また、実労働時間が長くなるにつれて、上司による労働時間や仕事の管理が不十分であると感じる割合が高くなる傾向にある。

(注1) ( )内は、回答者数(N)

(注2) 網掛けは、およそ半数が回答した箇所

- 所定外労働をしている労働者のうち、労働時間が過剰にならないように業務量を上司が調整していないと感じている人の割合がもっとも高い(QT16、QT2)

図表Ⅲ-14 今年9月に所定外労働を行った割合(上司の管理状況別)



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

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

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

(注2) ( )内は回答者数(N)

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

図表Ⅲ-15 所定外労働と仕事への意欲（上司の管理状況別）

	(%) (時間)				【参考】 平均所定外労働時間
	感 仕 じ 事 る を こ や と り が た 多 い か と っ た	感 仕 じ 事 る を こ や と り が た 多 く か な っ た と	ど ち ら と も い え な い	わ か ら な い	
① 実際の労働時間を把握している					
そう思う(369)	25.2	34.7	39.3	0.8	29.2
そう思わない(168)	11.3	59.5	26.2	3.0	31.9
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(193)	34.2	25.4	39.4	1.0	28.9
そう思わない(290)	14.5	55.5	29.0	1.0	32.5
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(201)	33.8	25.9	39.3	1.0	30.5
そう思わない(316)	13.3	52.5	32.6	1.6	30.5
④ 健康を気遣っている					
そう思う(245)	33.2	26.1	40.8	0.8	31.1
そう思わない(227)	11.0	60.8	26.4	1.6	31.9
⑤ 有給休暇取得に積極的に働きかけている					
そう思う(192)	33.9	27.6	38.0	0.5	28.6
そう思わない(302)	12.9	52.3	33.4	1.3	31.8

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

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

(注1) 管理職（課長クラス以上）も含めた集計

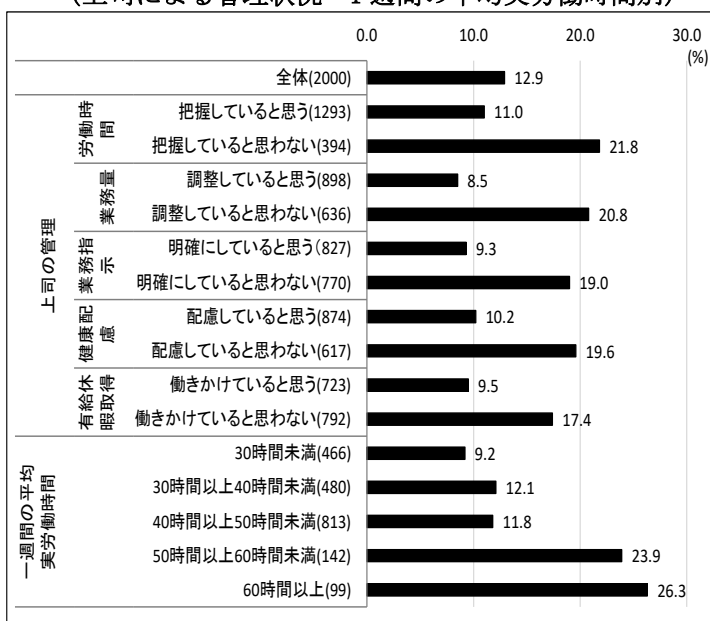
(注2) ( ) 内は回答者数(N)

(注3) QT3で「所定労働時間を超過して働いた」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」では体調を崩した割合が1/4を超えている(QT15、QT16)

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



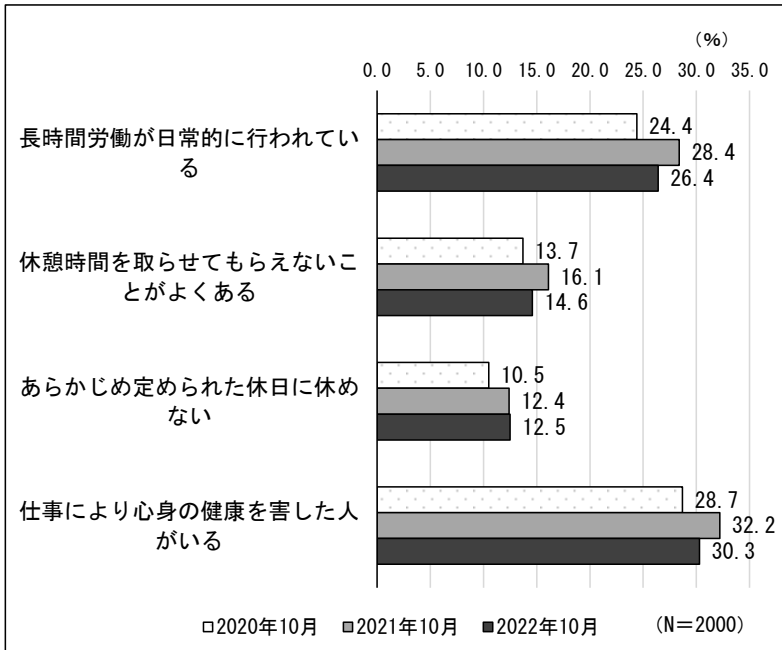
過去6か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、1週間の平均実労働時間が「50時間以上60時間未満」は23.9%、「60時間以上」の層では26.3%が「体調を崩したことがある」と回答している。

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

(注) ( ) 内は、回答者数(N)

● 職場で心身の健康を害した人がいるとの認識は3割超 (QT17)

図表Ⅲ-17 過去1年間の職場の問題状況の認識



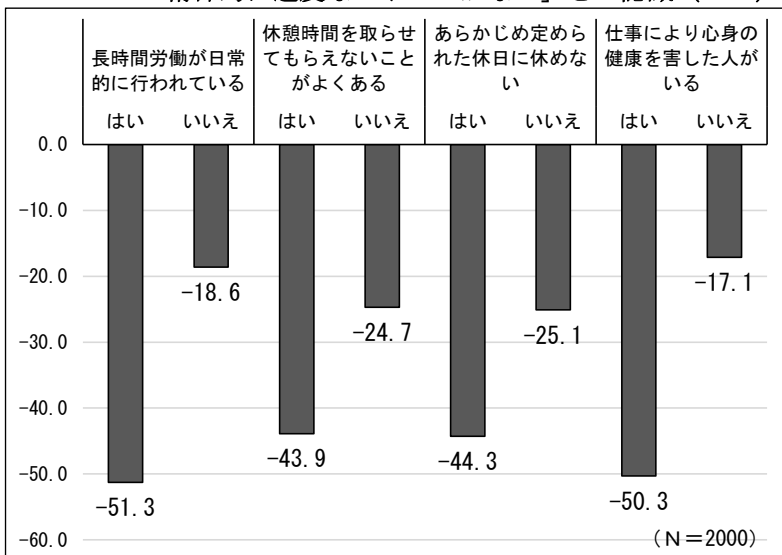
(注) 「過去1年間に、あなたの現在の職場において次の(設問にある)ような問題のある状況があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合

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

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

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

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



(注) QR20(8)のD.I. = {「当てはまる」×1+「どちらかという当てはまる」×0.5+「どちらかという当てはまらない」×(-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。

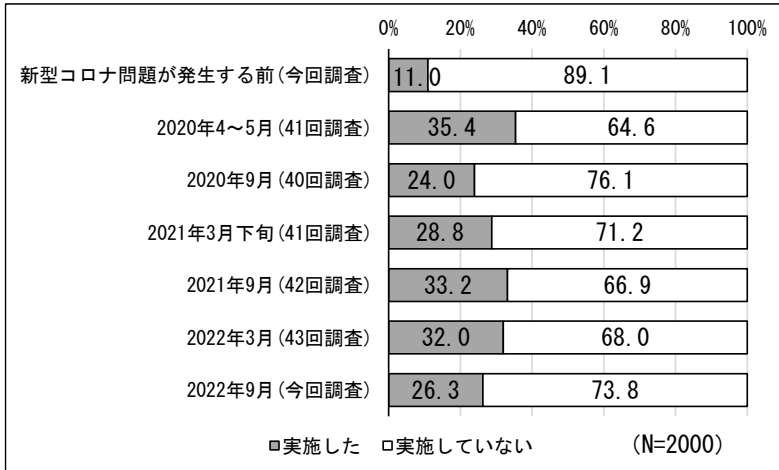
とくに「長時間労働が日常的に行われている」(マイナス51.3)、「仕事により心身の健康を害した人がいる」(マイナス50.3)層では、精神的に過度なストレスのD.I.値が低い。

## 4. 在宅勤務・テレワークの実態

### 在宅勤務・テレワークの実施割合は依然としてコロナ前を上回る

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

図表Ⅲ-19 在宅勤務・テレワークの実施状況の推移

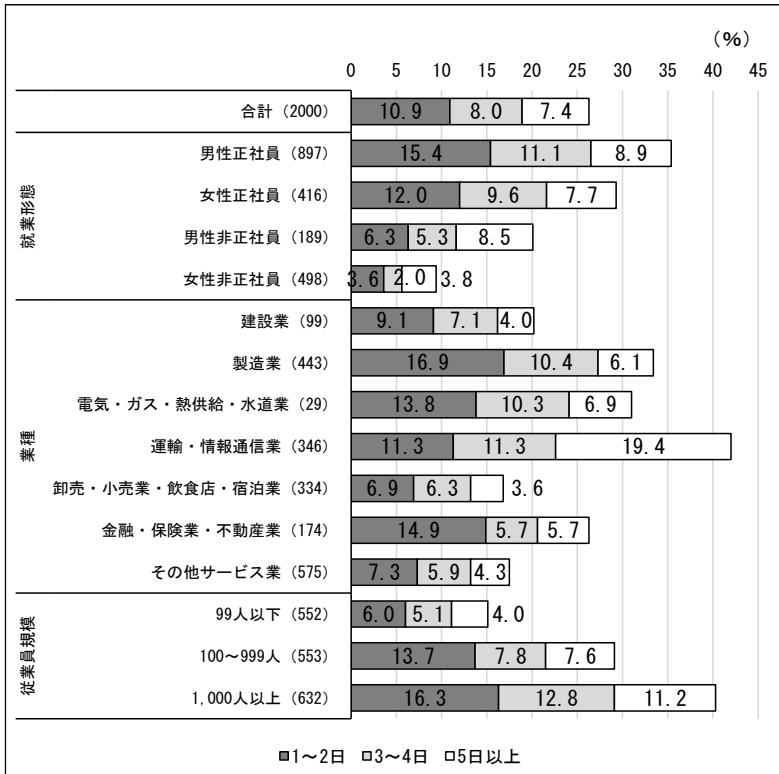


在宅勤務・テレワークを<実施した>割合は、2021年9月に33.2%、2022年3月に32.0%と、3割を超えていたが、2022年9月(今回調査)は26.3%に減少した。減少はしたものの、新型コロナの発生前と比べると、15%ポイント以上上回っている。

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

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

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



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

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

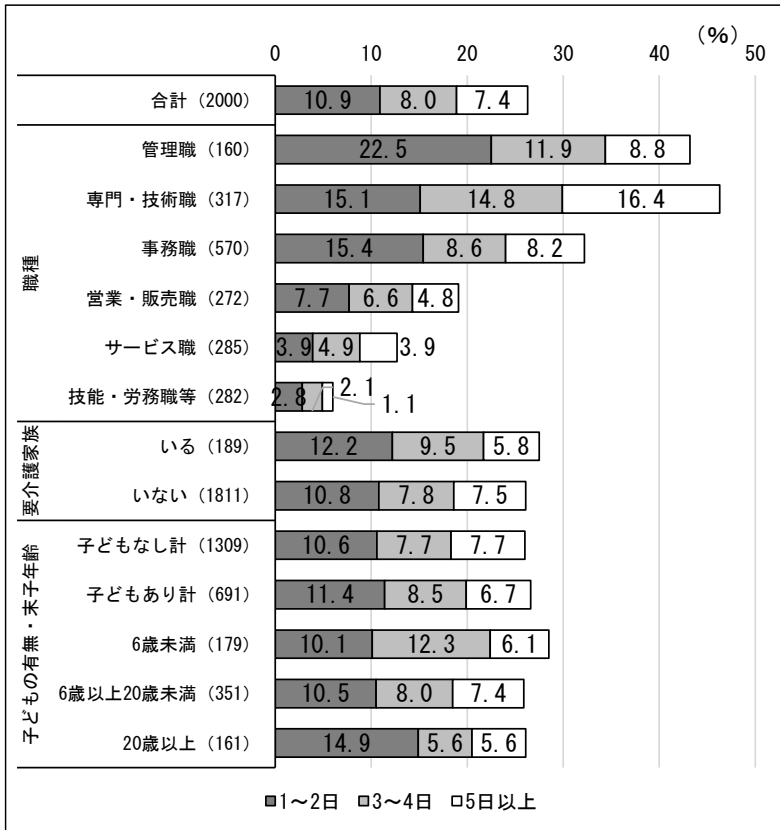
勤め先の従業員規模別で見ると、規模が大きくなるほど、いずれの実施日数でも割合が高くなる。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)



● 専門・技術職、管理職で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い(QT18)

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



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

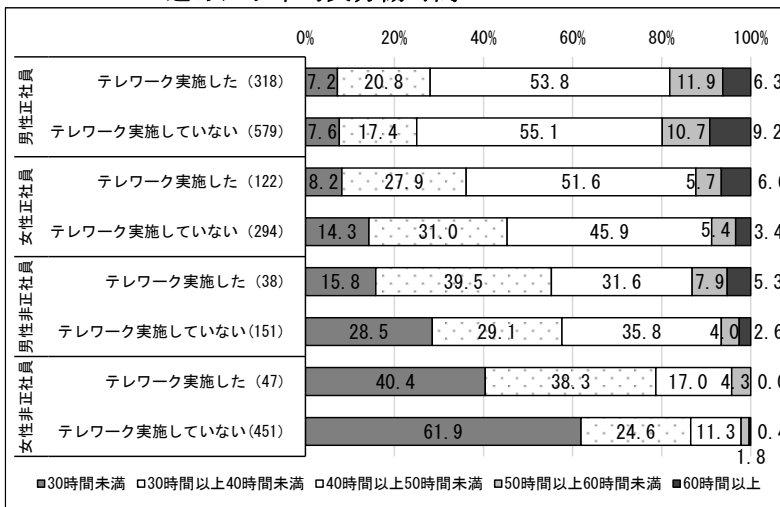
要介護家族の有無別では、要介護家族がいる人は、いない人に比べて、実施割合がわずかに高い。

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

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

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

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



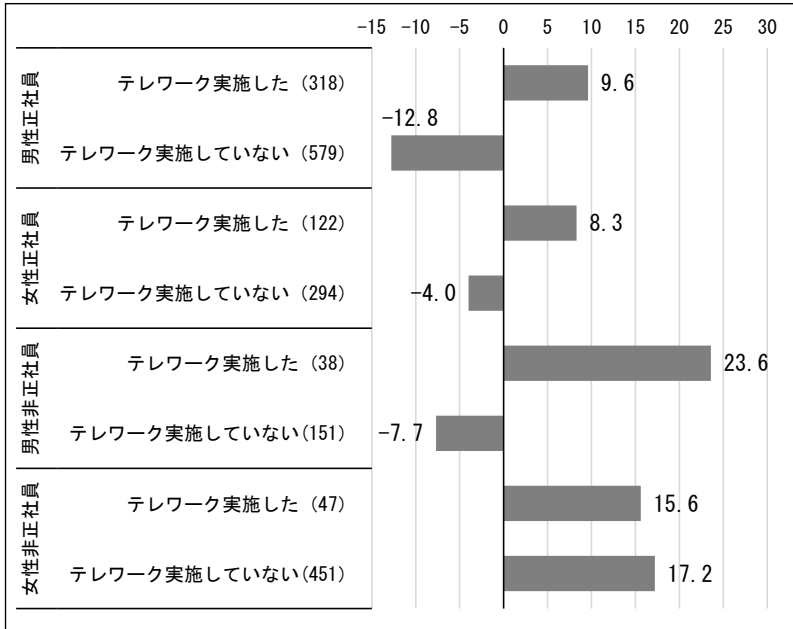
在宅勤務・テレワークの実施状況別に週あたり平均実労働時間をみると、在宅勤務・テレワークを実施した女性正社員は、実施していない層に比べて40時間未満で減少、40時間以上で増加している。

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

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

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

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



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

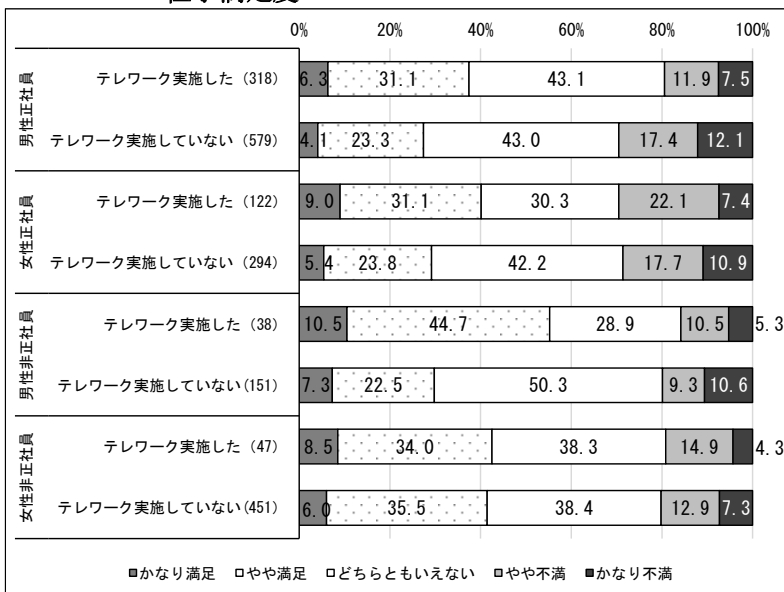
とくに、男性正社員、女性正社員、男性非正社員では、在宅勤務・テレワークを実施していない層はD.I.値がマイナスであるが、実施した層はプラスになる。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

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

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

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



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

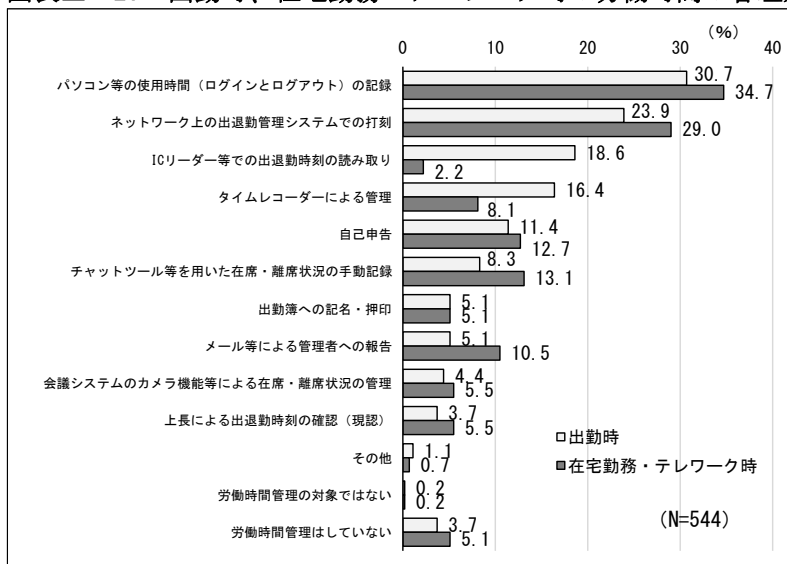
(注) ( ) 内は回答者数 (N)

## 5. 労働時間の把握方法の実態

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

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

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



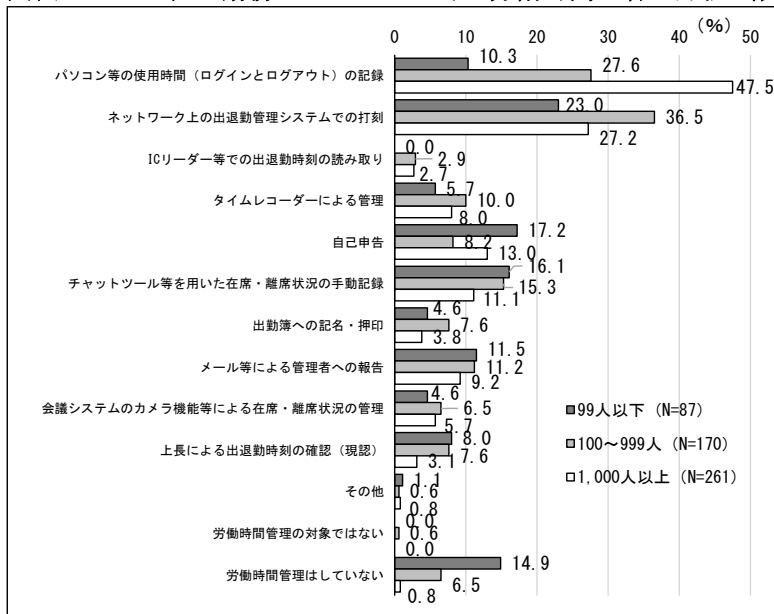
(注) 「新型コロナウイルス問題が発生する前」または「2022年9月」において、在宅勤務・テレワークを1日以上行ったことがある人の回答を集計

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」（3割超）、「ネットワーク上の出退勤管理システム」（3割弱）が最も多い。次に多いのが、出勤時では「ICリーダー等」「タイムレコーダー」、在宅勤務・テレワーク時では「チャットツール等」「自己申告」であった。

一方、「労働時間管理はしていない」割合は、出勤時 3.7%、在宅勤務・テレワーク時 5.1%であった。

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

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



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

従業員規模別に在宅勤務・テレワーク時の労働時間の管理方法をみると、1,000人以上企業は「パソコン等の使用時間の記録」、100~999人企業、99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。99人以下企業では「自己申告」（17.2%）も多い。

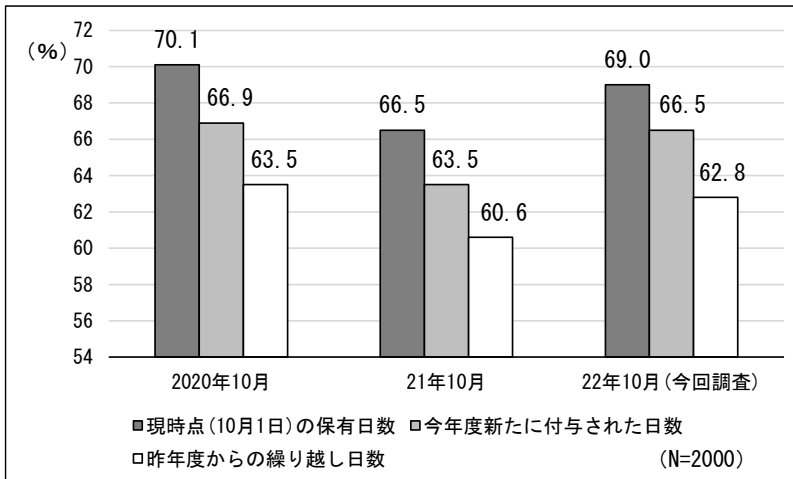
一方、「労働時間管理はしていない」割合は、1,000人以上企業の 0.8%に比べ、99人以下企業では 14.9%と高くなっている。

## 6. 年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

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

### ●現時点の年次有給休暇の保有日数を把握しているのは約7割(QT10)

図表Ⅲ-27 年次有給休暇の保有日数等の把握状況の推移



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

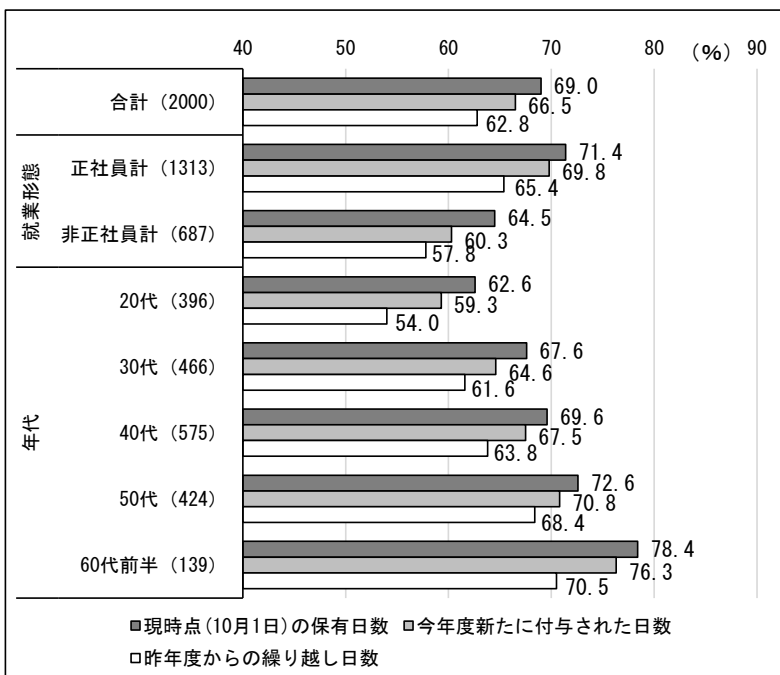
(注1) 「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう

(注2) 「把握している(ゼロの場合も含む)」と回答した割合

(注3) 法改正により、2019年4月から、年休が10日以上付与される労働者に5日の年休を取得させることが使用者の義務となった

### ●非正社員、若年層で年次有給休暇の保有日数の把握割合が低い(QT10)

図表Ⅲ-28 年次有給休暇の保有日数等の把握状況(属性別)



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

年代別では、年代が低くなるほど、「把握している」割合も低くなる。現時点の保有日数の把握割合は20代で62.6%、60代前半では78.4%であり、15.8%ポイントの差がある。

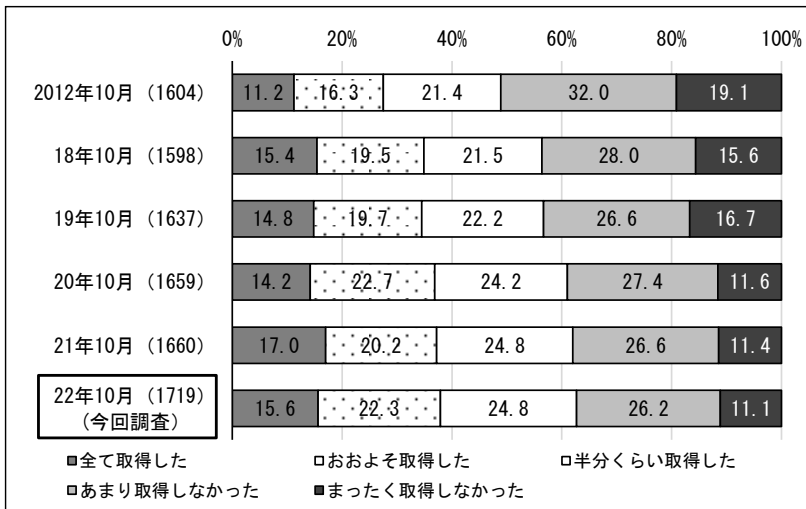
(注1) 「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう

(注2) 「把握している(ゼロの場合も含む)」と回答した割合

(注3) ( ) 内は回答者数(N)

●年次有給休暇を<取得した>割合は前回調査よりわずかに増加(QT11)

図表Ⅲ-29 年次有給休暇の取得実績の推移

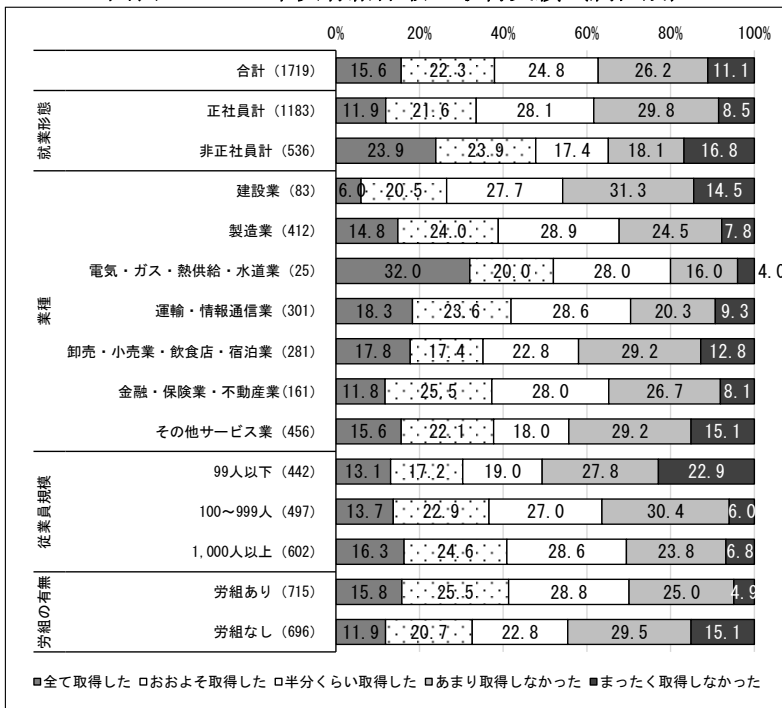


年次有給休暇の取得実績の推移をみると、<取得した>割合は37.9%で前回調査(2021年10月)よりわずかに増加した。一方、<取得しなかった>割合は37.3%で前回調査より若干減少した。今回調査では、<取得した>が<取得しなかった>を上回った。

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

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

図表Ⅲ-30 年次有給休暇の取得実績(属性別)

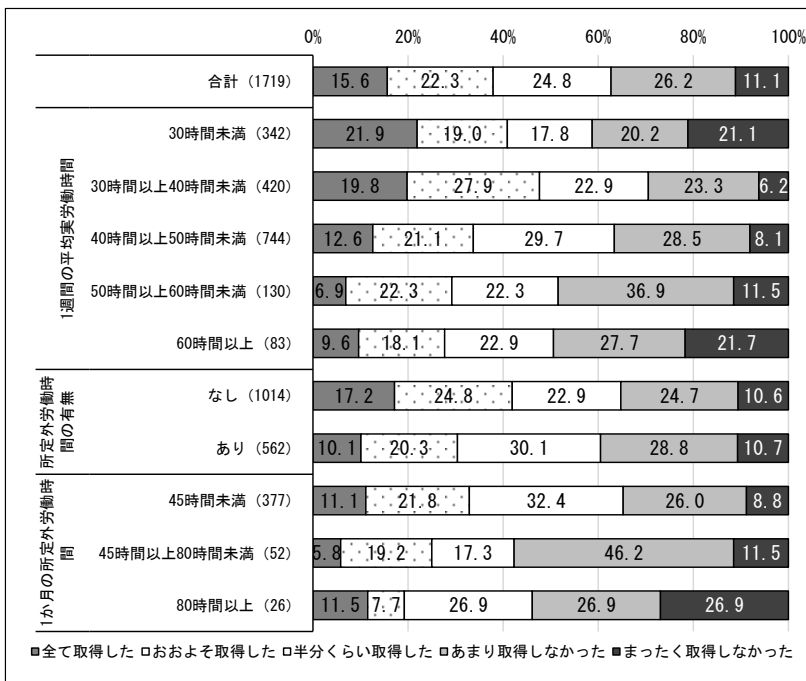


年次有給休暇を<取得した>割合が高いのは、非正社員(47.8%)、電気・ガス・熱供給・水道業(52.0%)、運輸・情報通信業(41.9%)、1,000人以上企業(40.9%)、労組あり(41.3%)であった。  
 一方、<取得しなかった>割合が高いのは、建設業(45.8%)、卸売・小売業・飲食店・宿泊業(42.0%)、その他サービス業(44.3%)、99人以下企業(50.7%)、労組なし(44.6%)であった。

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

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

図表Ⅲ-31 年次有給休暇の取得実績（労働時間別）



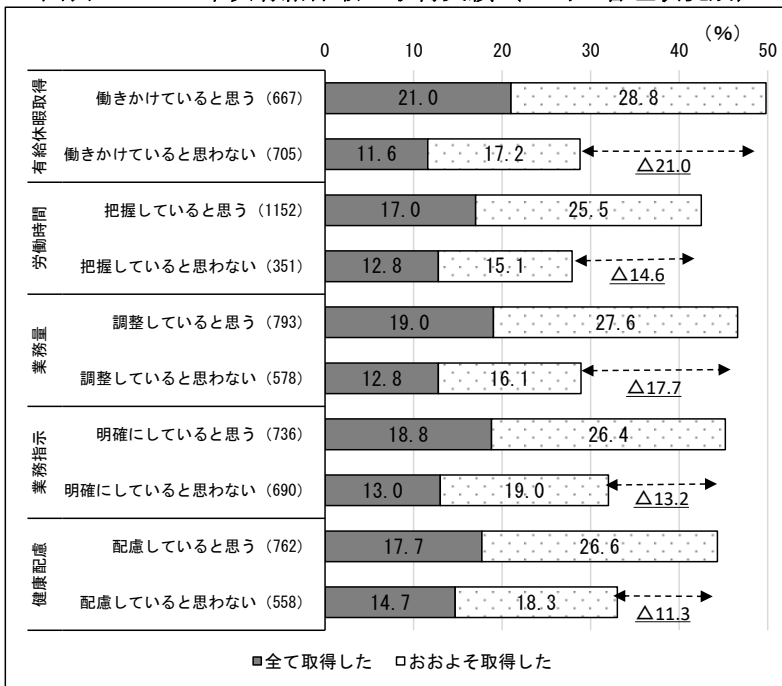
年次有給休暇の取得実績について、週あたり平均実労働時間別にみると、「30時間以上40時間未満」のときに<取得した>が最も多く、<取得しなかった>が最も少なくなる。一方で、「30時間未満」「60時間以上」では「まったく取得しなかった」が2割を超える。

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

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

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

図表Ⅲ-32 年次有給休暇の取得実績（上司の管理状況別）



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

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

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

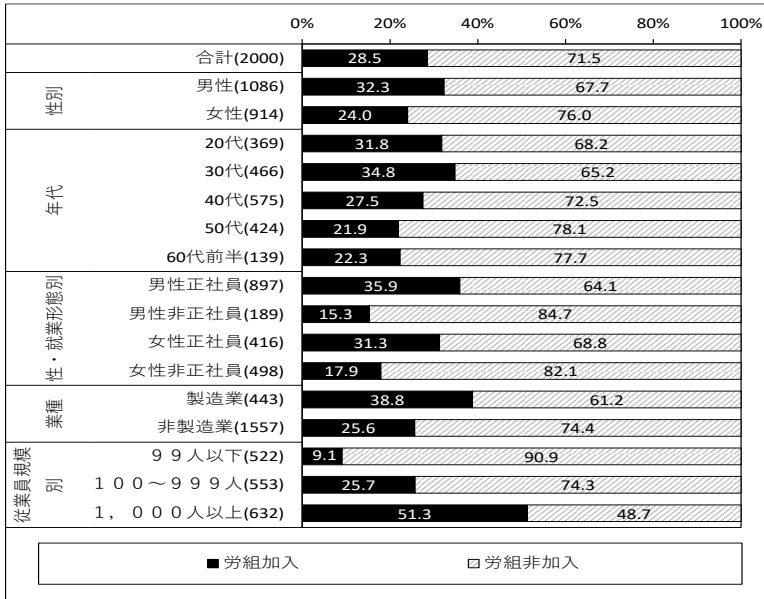
# Ⅳ 労働組合についての認識と実態

## 1. 労働組合への加入状況

全体では労働組合への加入は約3割にとどまる

### ● 全体では労働組合への加入は約3割 (QR25)

図表Ⅳ-1 労働組合への加入状況(性・年代・就業形態・業種・従業員規模別)



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

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

性・就業形態別では男性正社員が35.9%と最も高くなっている。

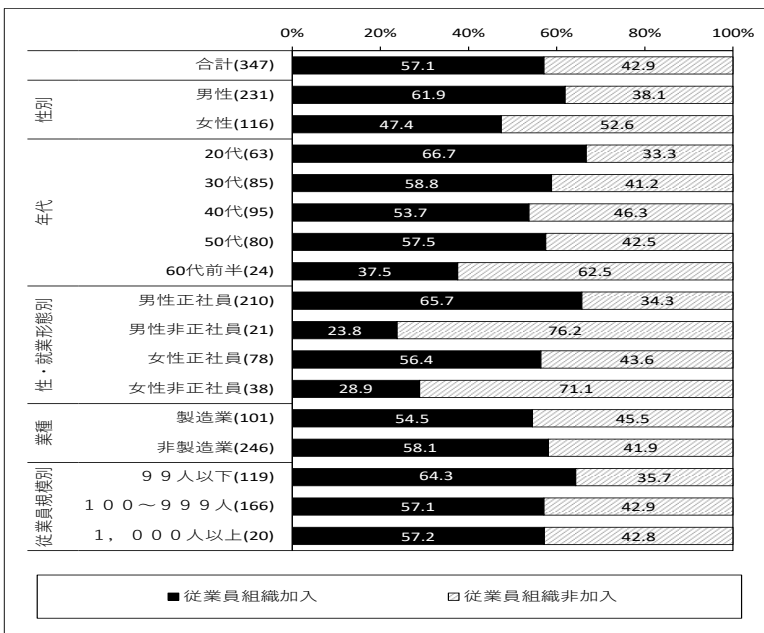
従業員規模別でみると、1,000人以上で51.3%と99人以下の9.1%よりも42.2%ポイント高くなっている。

(注1) ( )内は回答者数(N)

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

### ● 勤め先に従業員組織がある人では6割弱が加入 (QT30)

図表Ⅳ-2 従業員組織の加入状況(性・年代・就業形態・業種・従業員規模別)



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

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

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

性・就業形態別では男性正社員が65.7%と最も高くなっている。

従業員規模別では、99人以下が64.3%と最も高い。

(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) 従業員組織があると回答した人について集計

(注3) 従業員組織とは労働組合以外の社員会・親睦会などの組織のこと

## 2. 労働組合活動に対する認識

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

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

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

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

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

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

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

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



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

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

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

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間での比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

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

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

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

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

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

(%)

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

(注1) 網掛け＝全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線＝各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

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

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

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

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

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

n=	QT23(1) 労働組合と会社の関係について						QT23(2) 春闘について							
	に大譲幅つに組むが会社	譲ばどつ、ちて組ら合が会社	どつち合が会社	譲どつち合が会社	譲ばどつ、ちて組ら合が会社	に大譲幅つに組むが会社	を組向合員さのせ労働条件	識ををつ使もい間ての企業経営	識ををつ使もい間ての企業経営	識ををつ使もい間ての日本経済	上業労働組合の件	その他	わからない	
全体(2000)	9.3	17.8	18.1	5.8	1.5	47.7	16.4	15.0	11.0	5.6	2.5	0.9	60.6	
性別														
男性(1086)	11.5	<u>21.1</u>	<u>21.3</u>	6.0	1.7	<u>38.4</u>	18.6	18.6	<u>13.6</u>	6.6	2.4	1.0	<u>52.7</u>	
女性(914)	6.6	<u>13.8</u>	<u>14.2</u>	5.5	1.2	<u>58.8</u>	13.7	10.7	<u>7.8</u>	4.4	2.6	0.7	<u>70.0</u>	
年代														
20代(396)	7.6	13.4	19.2	3.0	2.0	54.8	13.4	12.4	9.8	5.8	2.0	0.3	66.7	
30代(466)	5.8	17.2	19.5	6.2	1.3	50.0	16.7	15.0	10.3	5.6	2.1	0.6	59.9	
40代(575)	11.0	17.7	16.5	6.1	1.2	47.5	14.3	13.4	11.0	4.9	2.6	1.2	62.6	
50代(424)	11.3	21.7	18.4	6.1	2.1	40.3	21.2	18.9	13.4	4.7	2.8	1.2	53.5	
60代前半(139)	12.2	20.1	15.1	9.4	0.0	43.2	17.3	17.3	8.6	10.8	3.6	0.7	59.0	
性・就業形態別														
男性正社員(897)	11.9	22.3	22.1	5.9	1.7	<u>36.1</u>	19.3	<u>19.8</u>	<u>14.6</u>	6.7	1.3	1.1	<u>50.4</u>	
男性非正社員(189)	<u>9.5</u>	15.3	<u>17.5</u>	6.3	2.1	<u>49.2</u>	15.3	<u>12.7</u>	9.0	6.3	7.4	0.5	<u>63.5</u>	
女性正社員(416)	9.1	<u>15.6</u>	17.5	4.3	1.2	<u>52.2</u>	14.9	<u>14.4</u>	<u>8.4</u>	5.0	2.2	0.7	<u>65.6</u>	
女性非正社員(498)	<u>4.4</u>	12.2	<u>11.4</u>	6.4	1.2	<u>64.3</u>	12.7	<u>7.6</u>	7.2	3.8	3.0	0.6	<u>73.7</u>	
労働組合への加入状況														
労組加入(570)	<u>13.7</u>	<u>23.9</u>	<u>22.8</u>	4.4	1.8	<u>33.5</u>	19.5	<u>22.3</u>	<u>16.7</u>	6.7	1.4	0.4	<u>48.8</u>	
労組非加入(1430)	<u>7.5</u>	<u>15.3</u>	<u>16.2</u>	6.3	1.4	<u>53.4</u>	15.1	<u>12.1</u>	8.7	5.2	2.9	1.0	<u>65.3</u>	

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

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

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

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

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

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

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

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

n=	QT23(3) 労働組合の政府の政策に対する影響					QT23(4) 労働組合の政府に対する要求について				
	強い影響力を持つ	ある程度の影響力を	あまり影響力はない	まったく影響力はない	わからない	組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している	組合員だけでなく、勤労者全体の利害を反映している	日本国民全体の利害を反映している	わからない	
全体(2000)	2.4	18.1	22.6	9.8	47.3	14.6	19.5	4.2	61.8	
性別										
男性(1086)	3.0	20.3	<u>26.9</u>	<u>12.2</u>	<u>37.6</u>	<u>18.2</u>	<u>23.6</u>	4.9	<u>53.3</u>	
女性(914)	1.5	15.4	<u>17.5</u>	<u>6.8</u>	<u>58.8</u>	<u>10.2</u>	<u>14.7</u>	3.4	<u>71.8</u>	
年代										
20代(396)	3.8	19.9	18.2	6.8	51.3	13.4	18.9	4.0	63.6	
30代(466)	2.8	17.4	24.0	6.0	49.8	12.9	19.1	4.9	63.1	
40代(575)	1.7	15.8	22.6	12.0	47.8	14.1	19.1	4.2	62.6	
50代(424)	1.7	20.5	24.1	11.6	42.2	17.2	19.3	3.8	59.7	
60代前半(139)	1.4	16.5	25.9	<u>15.8</u>	40.3	17.3	<u>24.5</u>	3.6	<u>54.7</u>	
性・就業形態別										
男性正社員(897)	3.2	20.7	<u>26.9</u>	<u>12.5</u>	<u>36.7</u>	<u>17.8</u>	<u>24.9</u>	5.0	<u>52.3</u>	
男性非正社員(189)	2.1	18.0	<u>27.0</u>	11.1	<u>41.8</u>	<u>20.1</u>	<u>17.5</u>	4.2	<u>58.2</u>	
女性正社員(416)	1.9	17.5	<u>17.8</u>	<u>7.0</u>	<u>55.8</u>	<u>11.1</u>	<u>17.8</u>	3.6	<u>67.5</u>	
女性非正社員(498)	1.2	13.7	<u>17.3</u>	6.6	<u>61.2</u>	<u>9.4</u>	<u>12.0</u>	3.2	<u>75.3</u>	
労働組合への加入状況										
労組加入(570)	3.2	<u>22.3</u>	<u>28.1</u>	10.9	<u>35.6</u>	14.7	<u>27.2</u>	4.7	<u>53.3</u>	
労組非加入(1430)	2.0	<u>16.4</u>	<u>20.4</u>	9.3	<u>51.9</u>	14.5	<u>16.4</u>	4.0	<u>65.1</u>	

(注1) 網掛け＝全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線＝各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

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

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

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

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

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

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

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

n=	格・配 営者 置に にら まれ る(昇 進・ 昇 格)	ない 高 い 組 合 費 を 負 担 し な け れ ば な ら な い	組 合 活 動 に 時 間 が と ら れ る	選 挙 活 動 に 動 員 さ れ る	職 場 で の 人 間 関 係 が う ま く い か な く な る	義 務 や 責 任 が 生 じ る	思 想 的 に 偏 り が あ る と み ら れ る	そ の 他	特 に 問 題 は な い
全体(2000)	14.4	27.2	26.0	13.2	8.1	11.5	9.2	0.8	42.4
性別									
男性(1086)	15.1	27.7	25.7	14.3	9.9	10.8	9.3	1.1	<u>39.4</u>
女性(914)	13.6	26.6	26.3	11.8	5.8	12.4	9.0	0.4	<u>45.8</u>
年代									
20代(396)	12.9	24.0	18.9	11.1	10.6	10.6	6.1	0.3	48.7
30代(466)	14.4	27.5	26.2	12.4	9.0	12.0	10.1	0.4	42.7
40代(575)	16.0	26.6	28.2	13.4	8.0	11.5	10.1	0.7	42.1
50代(424)	14.2	29.5	30.7	15.3	5.9	12.7	9.9	1.7	36.8
60代前半(139)	12.9	30.9	21.6	13.7	4.3	8.6	8.6	1.4	41.0
性・就業形態別									
男性正社員(897)	15.6	27.9	26.6	14.3	10.0	10.5	8.7	0.8	<u>39.5</u>
男性非正社員(189)	12.7	27.0	21.2	14.3	9.5	12.2	12.2	2.6	<u>39.2</u>
女性正社員(416)	13.2	26.2	26.9	12.7	6.0	9.9	10.8	0.5	<u>47.1</u>
女性非正社員(498)	13.9	26.9	25.7	11.0	5.6	14.5	7.4	0.4	<u>44.8</u>
労働組合への加入状況									
労組加入(570)	<u>6.8</u>	<u>35.1</u>	<u>18.4</u>	10.4	5.4	<u>7.9</u>	3.7	0.4	41.6
労組非加入(1430)	<u>17.4</u>	<u>24.1</u>	<u>29.0</u>	14.3	9.1	<u>12.9</u>	11.3	1.0	42.7

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

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

年代別でみると、「組合活動に時間がとられる」と回答した割合が20代では18.9%と全体よりも7.1%ポイント低く、50代では30.7%と全体よりも4.7%ポイント高い。また、年齢が若くなるほど、「職場での人間関係がうまくいかなくなる」と回答する割合が高くなっている。

労働組合への加入状況別では、労組加入では「特に問題はない」と回答した割合が最も高く41.6%、次いで「高い組合費を負担しなければならない」が35.1%となっている。労組非加入では「特に問題はない」と回答した割合が最も高く42.7%、次いで「組合活動に時間がとられる」が29.0%となっている。

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

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

(%)

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

(注1) 網掛けは全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線は各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

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

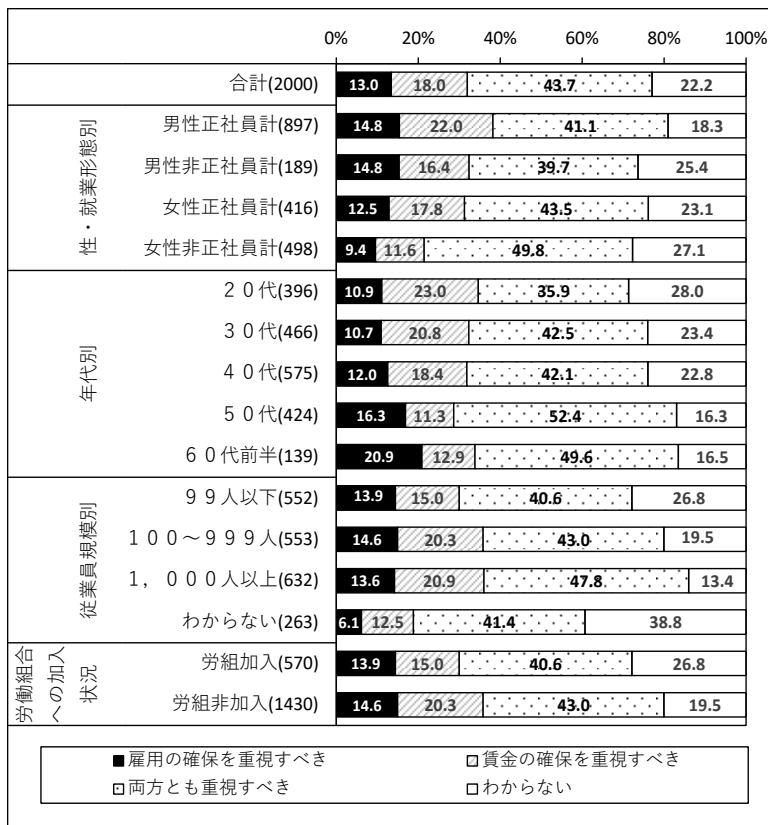
年代別でみると、20代から50代で「定期昇給の維持・賃上げ(ベースアップ)」と回答した割合が最も高く(20代44.4%、30代50.6%、40代49.7%、50代56.4%)、60代前半では雇用の安定と回答した割合が48.9%と最も高い。また、60代前半では18.7%が「パートなどの労働条件の改善」、18.0%が「退職後の再雇用、再就職に関するサポート」と回答しており、それぞれ全体より6.6%ポイント、10.5%ポイント高い。

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

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

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

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

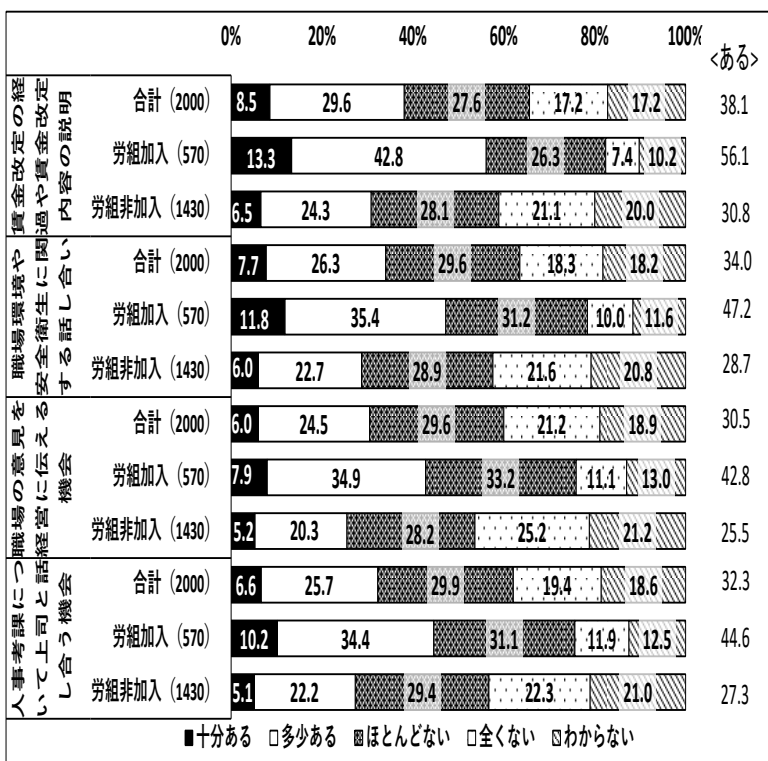


労働組合が経営側に重視して要求すべきことについて、全ての属性で「両方とも重視すべき」と回答した割合が最も高く、50代では5割強(52.4%)となっている。年代別でみると、20代の23.0%が「賃金の確保を重視すべき」と回答しており、50代の11.3%より11.7%ポイント高い。60代前半では20.9%が「雇用の確保を重視すべき」と回答しており、他の年代よりも高い。組合加入状況別では、労組非加入の20.3%が「賃金の確保を重視すべき」と回答しており、労組加入の15.0%より5.3%ポイント高い。

(注) ( )内は回答者数(N)

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

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



勤め先の職場で行われていることについて、全体では「ある」と回答した割合が最も高いのは「賃金改定の経過や賃金改定内容の説明」で38.1%、次いで「職場環境や安全衛生に関する話し合い」が34.0%となっている。労組加入状況別でみると、「賃金改定の経過や賃金改定内容の説明」が「ある」と回答した割合は、労組加入では56.1%、労組非加入では30.8%。また「職場環境や安全衛生に関する話し合い」が「ある」と回答した割合は、労組加入では47.2%、労組非加入では28.7%。

(注1) ( )内は回答者数(N)

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

## 2. 労働者の権利として定められている法律の認知

全体では「労働組合を作ること」と回答した割合は3割強にとどまる

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

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

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

(注1) 網掛け=全体と比較して5%ポイント以上の差があるもの。

(注2) 下線=各属性間の比較で5%ポイント以上の差があるもの。

全体では「残業した場合に賃金の割増を要求できること」と回答した割合が最も高く37.9%、次いで「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」が37.5%。

年代別でみると、50代の48.8%が「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」と回答しており、全体より11.3%ポイント高い。60代前半では46.8%が「労働組合を作ること」と回答しており、全体より11.0%ポイント高い。また、年齢が若くなるほど、「労働組合を作ること」と回答する割合が低くなっており、全体では3割強(35.8%)にとどまる。

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

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



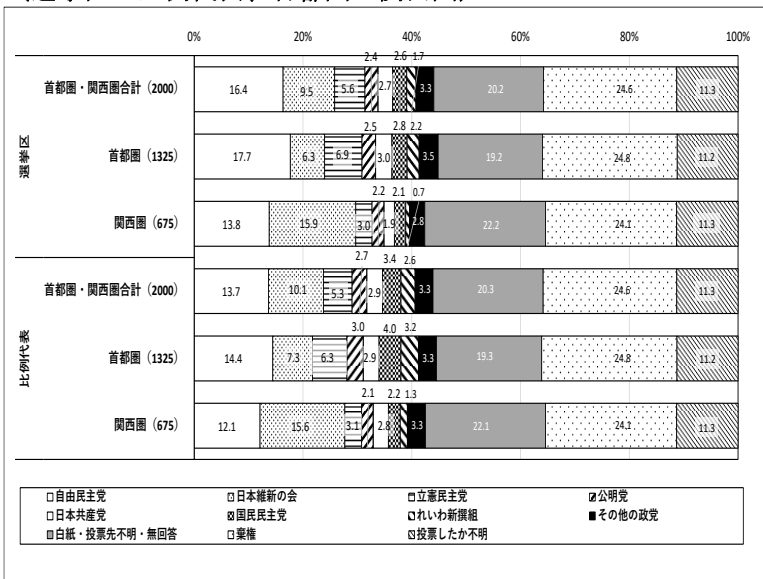
# V 2022年参议院選挙における投票行動と支持政党

## 1. 2022年参议院選挙における投票行動（首都圏・関西圏）

**投票割合は自由民主党が15%前後、立憲民主党は5%超**

●選挙区、比例代表ともに投票割合が高いのは自由民主党(QT32)

図表V-1 2022年参议院選挙の投票行動  
(選挙区・比例代表、首都圏・関西圏)

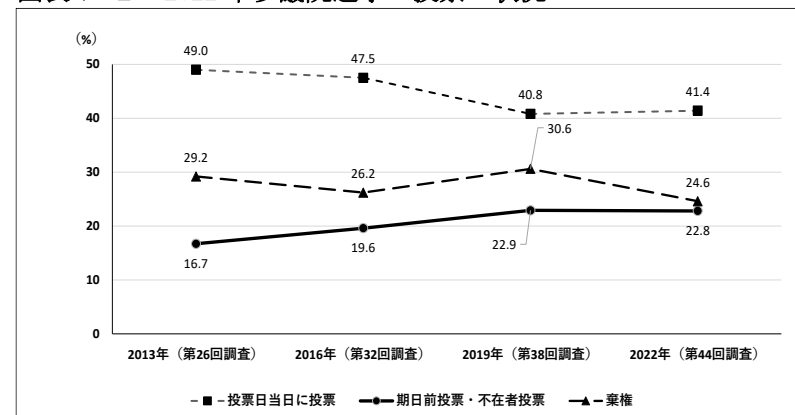


2022年7月に実施された参议院選挙の投票行動をみると、**選挙区、比例代表ともに最も投票割合が高かった政党は自由民主党であった**（選挙区：16.4%、比例代表13.7%）。次いで多い順に日本維新の会（9.5%、10.1%）、立憲民主党（5.6%、5.3%）であった。  
関西圏では、日本維新の会に投票した割合が高かった（選挙区：15.9%、比例代表：15.6%）

(注1) ( ) 内は、回答者数 (N)  
(注2) 「選挙区」は選挙区で投票した候補者が所属する政党をたずねたものであり、「比例代表」は比例代表で投票した政党、または候補者が所属する政党である (以下同様)  
(注3) 図表中の「棄権」および「投票したか不明」については、選挙区と比例代表を別にたずねたのではなく、一括でたずねた結果である (詳細は QT32 の質問文を参照のこと)

●棄権した割合が減少 (QT31)

図表V-2 2022年参议院選挙の投票の状況



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

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

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

図表V-3 投票に行かなかった理由（複数回答） (%)

	仕事があったから	重要な用事（仕事を除く）があったから	体調がすぐれなかったから	投票所が遠かったから	選挙にあまり関心がなかったから	政党の政策や候補者の人物像などがよくわからなかったから	適当な候補者も政党もなかったから	支持する政党の候補者がいなかったから	私一人が投票してもしなくても同じだから	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	選挙によって政治はよくなると思わなかったから	マスコミの事前予測を見て、投票に行かなくて良かったから	今の政治を変える必要がないと思ったから	今住んでいる所に選挙権がないから	天候が悪かったから	その他
合計(479)	14.8	7.1	9.1	3.5	31.5	9.1	19.9	12.4	12.6	4.7	9.8	1.6	1.2	2.4	0.8	2.4
20代(122)	15.4	7.7	6.8	6.8	41.0	7.7	11.1	8.5	9.4	6.0	3.4	1.7	1.7	4.3	0.9	3.4
30代(119)	16.3	2.4	8.1	2.4	31.7	10.6	20.3	18.7	14.6	4.1	10.6	1.6	0.8	0.8	2.4	1.6
40代(131)	13.0	6.9	9.9	3.1	32.1	12.2	26.7	9.9	13.0	6.1	11.5	0.8	0.8	1.5	0.0	1.5
50代(83)	15.1	11.8	10.8	2.2	20.4	6.5	20.4	11.8	17.2	3.2	15.1	3.2	1.1	4.3	0.0	3.2
60代前半(24)	14.3	10.7	14.3	0.0	25.0	3.6	21.4	14.3	0.0	0.0	7.1	0.0	3.6	0.0	0.0	3.6

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

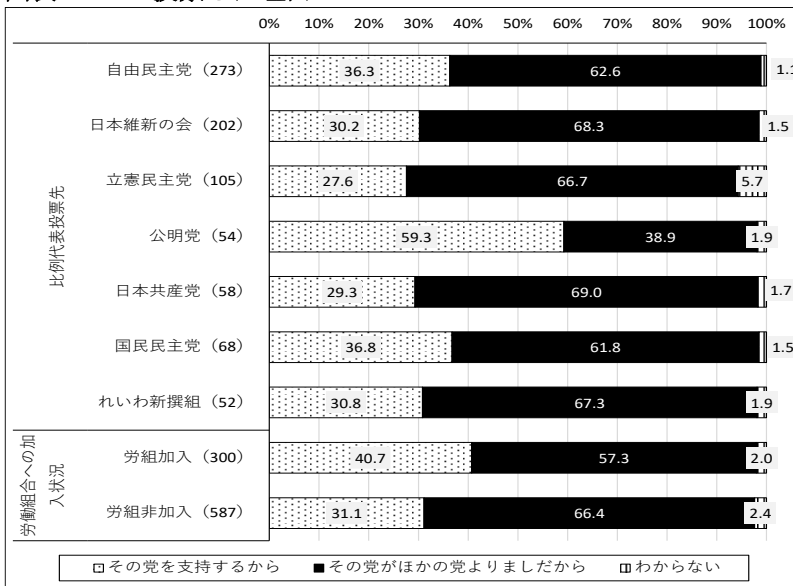
次いで多かった回答は「適当な候補者も政党もなかったから」で、50代では同率1位であった。20代の2位は「仕事があったから」(15.4%)であった。

(注1) ( )内は、回答者数(N)

(注2) QT31で「棄権した」と回答した人について集計

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

図表V-4 投票した理由



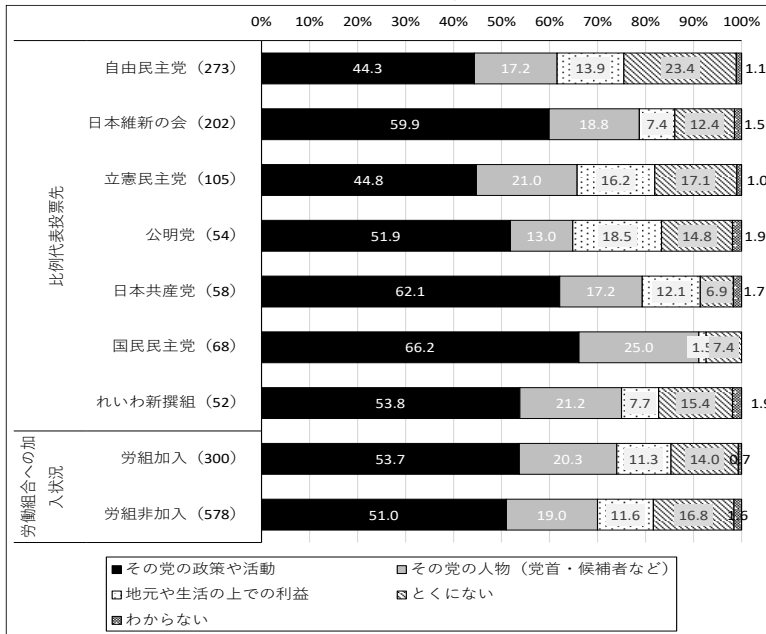
比例代表において投票した理由としては、「その党を支持するから」の回答率が高い公明党(59.3%)などを除く多くの政党において、「その党がほかの党よりみだから」が6割以上であった。

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

(注) ( )内は、回答者数(N)

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

図表V-5 投票することに決めた一番大きな要素



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

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

(注) ( ) 内は、回答者数 (N)

## 2. 政党支持の状況

「答えたくない」「わからない」が過半数

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

図表V-6 政党支持の状況  
(地域、性、年齢、就業形態別)

	自由民主党	日本維新の会	立憲民主党	公明党	日本共産党	国民民主党	れいわ新撰組	参政党	社会民主党	NHK党	その他	白紙投票した	わからない	答えたくない	
首都圏・関西圏合計(2000)	17.2	10.1	3.2	2.8	2.3	3.1	2.5	0.9	0.2	1.1	1.5	3.0	26.2	26.3	
地域															
首都圏(1325)	18.3	6.3	3.8	2.7	2.4	3.5	2.7	0.8	0.3	1.2	1.7	2.9	27.7	25.7	
関西圏(675)	15.0	17.5	1.8	2.8	2.1	2.1	1.9	0.9	0.0	0.9	1.2	3.1	23.3	27.6	
性別															
男性計(1086)	21.6	11.5	4.9	2.6	2.0	4.1	3.2	1.0	0.3	1.7	1.8	3.2	20.0	22.0	
女性計(914)	11.8	8.3	1.1	3.0	2.6	1.9	1.5	0.7	0.1	0.3	1.1	2.6	33.6	31.4	
年齢															
20代(396)	13.9	6.6	2.8	2.0	1.8	5.8	2.5	1.0	0.3	2.3	1.8	5.3	29.3	24.7	
30代(466)	17.8	9.0	2.8	2.1	2.6	4.3	2.6	0.4	0.0	0.4	1.1	2.8	26.0	28.1	
40代(575)	14.6	10.6	1.9	2.8	2.4	1.7	2.4	1.2	0.2	1.4	1.4	2.6	27.7	29.0	
50代(424)	19.3	14.4	4.0	4.0	1.9	1.7	2.8	0.9	0.5	0.7	2.1	1.7	23.6	22.4	
60代前半(139)	28.1	7.9	7.9	2.9	3.6	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.7	2.2	20.1	25.2	
就業形態															
正社員計(1313)	19.0	11.3	3.7	2.4	2.1	3.5	2.8	0.8	0.2	1.2	1.8	2.6	23.8	24.8	
非正社員計(687)	13.7	7.6	2.2	3.3	2.6	2.2	1.7	0.9	0.3	0.9	0.9	3.6	30.9	29.3	

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

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

(注) ( ) 内は、回答者数 (N)