

平成22年12月28日(火)

 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 稲上毅)
 主席統括研究員 浅尾 裕
 調査・解析部長 久古谷 敏行
 調査・解析部 主任調査員 野村 かすみ
 就業環境・ワークライフバランス部門 研究員 高橋 康二
 (電話) 03-5903-6314 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」(速報)

- ・ 就業者の生きがいの順位は、「余暇、趣味」、「家庭」の順で「仕事」は3番目。
- ・ 仕事を生きがいとの回答割合が高い就業者は、会社の経営者、自営業主など。雇用者では役職が高くなるほど割合が高い。
- ・ 正規職員、派遣社員などは「生計の維持」、パート、アルバイトは「生計費の足し」のため働く。
- ・ 家事・育児と仕事の優先度について、「男性は仕事優先」、「女性は家事・育児優先」と考える傾向は専業主婦で強く、男性・無業者・配偶者無しで弱い。
- ・ リーマン・ショックの影響は製造業の職場で多く見られた。
- ・ 満足度は「夫婦時代」及び「育児・子育て期」で高く、「独身時代」、「父子・母子世帯」で低い。
- ・ 非正規雇用者では13.8%がいずれの公的制度にも加入していない。
- ・ 労働組合に加入したい理由は正規では「賃金の維持・改善」、非正規では「雇用の安定」。

調査結果のポイント

<働いている理由> (15～16ページ参照)

雇用者の「働いている理由」(複数回答)を雇用形態別にみると、「パート」と「アルバイト」を除く各雇用形態では「生計を維持」の割合が最も高くなっているのに対し、「パート」、「アルバイト」では「生計費の足し」が最も高くなっている。主な雇用形態の上位の理由をみると、「正規の職員・従業員」では「生計を維持」(87.2%)、「社会人としての義務、社会貢献」(38.2%)、「自分自身の成長、技能・経験を高める」(32.9%)など、「パート」では「生計費の足し」(67.3%)、「生計を維持」(47.3%)、「規則正しい生活、健康を保つ」(30.9%)など、「アルバイト」では「生計費の足し」(49.8%)、「生計を維持」(48.8%)、「自分自身の成長、技能・経験を高める」(34.9%)など、「契約社員」では「生計を維持」(68.1%)、「生計費の足し」(43.8%)、「規則正しい生活、健康を保つ」(28.5%)など、「派遣社員」では「生計を維持」(70.5%)、「生計費の足し」(40.0%)、「自分自身の成長、技能・経験を高める」(32.6%)など、「嘱託」では「生計を維持」(66.2%)、「生計費の足し」(39.4%)、「規則正しい生活、健康を保つ」(32.4%)などとなっている。

<生きがいを感じる事> (18ページ参照)

生きがいを感じる事(複数回答)について就業の有無別にみると、就業者、無業者とも「余暇、趣味」(56.1%、50.2%)、「家庭」(43.0%、45.9%)とする者の割合が高くなっているが、「特になし」は就業者では14.7%となっているのに対して、無業者では23.2%となっている。これを性別にみると、特に無業者の男性では「家庭」(24.7%)とする割合が低く、「特になし」(34.4%)とする割合が高くなっている。

<仕事に「生きがい」を感じる割合> (16ページ参照)

就業者が「生きがい」と思う事(複数回答)については、「余暇、趣味」という回答が56.1%と最も多く、次いで「家庭」が43.0%、「仕事」が34.6%などの順となっている。このうち、「仕事」を生きがいと回答した者を就業形態別にみると、「会社の経営者、役員」(60.5%)、「自営業主、自由業」(53.2%)、「内職」(40.0%)、「派遣社員」(36.8%)、「嘱託」(36.6%)、「正規職員・従業員」(33.6%)などの順で「仕事」が生きがいと回答している。雇用者を役職別にみると「部長クラス」(48.2%)、「課長クラス」(44.0%)などとなっていて「役職についていない」(28.4%)と比較すると概ね役職が高いほど「仕事」に生きがいを感じる割合が高くなっている。

<今の仕事についての満足> (15ページ参照)

今の仕事についての満足に関して雇用者の状況を「D.I.」(「満足」+「やや満足」)-「不満」+「やや不満」)でみると、不満に思っている者が多いのは「賃金、収入」(-11.7)のみで、他の項目については「職場の人間関係」(30.6)、「仕事内容」(27.9)、「雇用・就業の安定性」(23.4)、「作業環境」(22.2)などと満足に思っている者が多い。「今の仕事全体について」(18.6)も満足に思っている者が多い。

<家事・育児等について望ましい生き方> (17～18ページ参照)

回答者全員に男性、女性それぞれに対する「家事・育児等について望ましい生き方」を聞いたところ、男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」(59.3%)と回答した割合が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(22.0%)、「わからない」(8.1%)、「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」(4.6%)などの順となっている。また、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」(50.8%)が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(23.9%)、「仕事はしないで、家事・育児等に専念する」(9.1%)、「わからない」(9.1%)などの順となっている。

これを回答者の性、就業の有無、配偶者の有無の属性別にみると、いずれの属性でも男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」の割合が最も高いのは共通している。いずれについてもその水準は、男性・女性を比較すると女性で高く、配偶者の有無で比較すると配偶者有りで高くなっていて、「女性・無業者・配偶者有り」がそれぞれ71.2%、61.7%と最も高く、「男性・無業者・配偶者無し」が28.9%、28.9%と最も低くなっている。

<就労希望年齢、就労可能年齢> (13ページ参照)

就業者の就労継続を希望する年齢は、「65歳」(28.1%)が最も多く、次いで「60歳」(16.9%)、「66～69歳」(13.6%)、「70歳以上」(13.4%)などの順となっている。また、現在の仕事で就労可能とする年齢は、「60歳」(23.0%)が最も多く、次いで「65歳」(17.7%)、「61～64歳」(8.6%)、「66～69歳」(7.3%)などの順となっている。

<ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス> (14～15ページ参照)

就業者にふだんの仕事で感じる疲れやストレスなどを聞いたところ、「仕事上の不安や悩み、ストレス」について「感じる」者の割合は68.9%と7割近く、週80時間以上の長時間労働者に限ると81.3%と8割に達する。

<仕事に関する相談> (10ページ参照)

雇用者の過去1年間の仕事に関連する問題の相談の有無は、「あった」34.5%、「なかった」49.7%、「問題は生じなかった」15.2%となっている。「あった」場合の「相談内容で最も重視した問題」については、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」(40.3%)、「職場内の人間関係に関する問題」(23.8%)、「賃金や賞与に関する問題」(9.6%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(8.6%)など、「最も重視した問題について相談した相手」(複数回答)については、「職場の上司」(54.1%)、「職場の同僚・先輩」(51.6%)などとなっている。

<副業の状況> (14ページ参照)

雇用者について副業の状況を見ると、「副業をしている」が4.4%となっている。これを正規・非正規別にみると副業をしているのは「正規」では2.6%、「非正規」では7.1%となっている。

<公的制度への加入状況> (9ページ参照)

雇用者の公的制度への加入状況は、正規では、雇用保険、公的年金制度、公的健康保険制度に「いずれも加入していない」は0.7%であるが、非正規では13.8%となっている。

<労働組合に入りたい理由> (9～10ページ参照)

雇用者で労働組合に入っていない者の労働組合に入りたい理由(複数回答)の割合をみると「正規」では「賃金が維持・改善されるから」62.3%が最も高く、「非正規」では「雇用が安定するから」65.2%が最も高い。

<一通りの仕事ができるまでの期間> (11～12ページ参照)

現在の仕事を未経験の新人が一通りできるようになる期間について、正規・非正規別にみると、「正規」では一年以上必要とする者が6割を超えているのに対して、「非正規」では必要な期間は一年未満とする者が7割を超えている。

<最終学歴での知識・技術の役立ち度> (12～13ページ参照)

就業者に「最後に卒業した学校で習った知識・技術は、現在の仕事にどの程度役に立っているか」と聞いたところ、学歴別にみると、「役に立っている」(「とても役に立っている」と「ある程度役に立っている」の合計。以下同じ。)とする割合の高いのは「大学院」(70.0%)、「高等専門学校」(56.7%)、「専修学校(高校等卒業後入学)」(55.9%)、「専修学校(中学校卒業後入学)」(50.0%)などである。短期大学、大学については「医学、歯学、薬学、看護学」で「役に立っている」(短大84.6%、大学84.8%)とする割合が高い。

雇用者について「役に立っている」としている割合を職業別をみると「専門・技術的職業」(68.5%)、「管理的職業」(48.7%)などで高く、役職別では「部長クラス」(54.1%)、「課長クラス」(51.8%)などで高い。

<無業者の状況> (16～17ページ参照)

無業者(在学中の者を除く)の過去の就業経験は、「あり」が95.7%、「なし」が4.3%。最後に仕事を辞めた年齢では「20歳代」(28.8%)、「50歳代」(20.7%)、「30歳代」(19.6%)などの順となっている。仕事をやめた理由は、「結婚・出産のため」(31.6%)、「健康上の理由」(16.8%)、「定年、雇用期間の満了」(13.7%)などとなっている。これを性・離職時の年齢別にみると、女性の20代(36.4%)、30代(75.4%)、40代(56.8%)では、「結婚・出産のため」の割合が最も高く、男性の場合は、40代(45.0%)、50代(27.0%)で「人員整理、倒産などの会社の都合」の割合が高くなっている。今後の就業の意向については、「働きたい」が55.2%、「働きたくない」が44.7%となっている。働きたい理由は「生活費の足しにするため」(63.5%)と「生計を維持するため」(38.3%)の割合が高い。働きたくない理由は「健康上の理由」が39.5%で最も高い。「働きたい」としている者の求職の状況については、「仕事を探している」が49.4%で、「探していない」が50.5%となっている。

<非正規雇用者の働き方と意識> (19～20ページ参照)

非正規雇用者を、呼び名ではなく働き方で分類して「選択した理由」(複数回答)をみると、「専用パートタイム」では「自分の都合のよい時間に働けるから」(42.5%)、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」(41.8%)、「家計の補助、学費等を得たいから」(35.2%)などの積極的な理由が多いが、「派遣社員」「専用フルタイム」では「正社員として働ける会社がなかったから」という消極的な理由が多く、それぞれ50.5%、37.0%となっている。また、正社員との賃金の差について、「専用フルタイム」では「正社員との賃金の差は妥当でない」と考える者が19.6%いて、「専用パートタイム」の9.0%、「派遣社員」の10.7%に比べて高くなっている。

<リーマン・ショック以後の職場の変化と社員の意識> (20～21ページ参照)

民間企業の正社員(注1)の職場で起こった変化(複数回答)は、製造業と非製造業の職場を比較すると製造業で高い割合で起こっていて、「残業規制」(50.4%)、「派遣社員の減少」(35.2%)、「一時休業(一時帰休)」(32.8%)、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの減少」(31.5%)、「所定の労働時間・就業日数の減少」(29.9%)などとなっている。

<ライフ・ステージ別にみた満足度> (22～23ページ参照)

ライフ・ステージ(注2)別に生活及び仕事の満足度等をみると

学卒の正社員就職の厳しさにより「独身時代」の男性満足度が特に低くなっていると考えられる。

「父子・母子世帯」の満足度が低くっており、特に「父子世帯」の低さが目立っている。

「夫婦時代」及び「育児・子育て期」において生活満足度は総じて高くなっているが、それに比べて仕事満足度が低くなっている。

(注1)本文21ページの(注)参照。

(注2)本文22ページの定義参照。

(目次)

調査の概要	6 ページ
基本集計	6 ページ
1 就業の構造	6 ページ
2 就業者・雇用者の状況	7 ページ
(1) 通勤・労働時間等の状況	7 ページ
ア ふだんの勤務の場所等	
イ 通勤の状況	
ウ 勤続年数	
エ 週の労働日数	
オ 週実労働時間	
カ 年休の取得状況	
キ 勤務時間制度の状況	
(2) 賃金等の状況	8 ページ
ア 給与制度	
イ 定期昇給・業績評価制度	
(3) 職場の状況	9 ページ
ア 職場の変化	
イ 加入している公的制度	
ウ 労働組合の状況	
エ 労使の協議の仕組み	
オ 仕事に関する相談	
カ 同様の仕事をしている他の雇用形態の者	
(4) 雇用契約等の状況	10 ページ
ア 雇用契約の状況	
イ 役職	
ウ 入職経路	
(5) 技能・能力開発等の状況	11 ページ
ア 一通りの仕事ができるまでの期間	
イ 現在の勤務先での能力開発の状況	
ウ 教育訓練	
エ 自己啓発	
オ 最終学歴での知識・技術の役立ち度	
カ 能力・知識が別な仕事に役立つか	
キ 仕事に役立つ能力や知識を高めたいか	
(6) 定年制・今後の働き方	13 ページ
ア 定年等の状況	
ア) 定年制度(雇用者)	

- イ) 就労希望年齢
- ウ) 就労可能年齢
- イ 今後どのように仕事をしていきたいか

(7) その他の状況・・ 14 ページ

- ア 副業
- イ 転職
- ウ ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス
- エ 今の仕事についての満足の状況
- オ 働いてる理由
- カ 仕事を「生きがい」と思う者
- キ 現在の生活に対する満足の状況

3 無業者の状況・・ 16 ページ

- (1) 過去の就業経験
- (2) 仕事をやめた理由
- (3) 今後の就業の意向

4 その他・・ 17 ページ

- (1) 家事・育児等について望ましい生き方
- (2) 世帯の生計費の主な負担者
- (3) 社会貢献活動の状況
- (4) 生きがいを感じること

特別テーマ・・ 19 ページ

- 1 非正規雇用者の働き方と意識・・ 19 ページ

- 1 - 1 正社員への登用に関する意識
- 1 - 2 賃金に関する意識

- 2 リーマン・ショック以後の職場の変化と社員の意識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20 ページ

- 2 - 1 リーマン・ショック以後の職場の変化
- 2 - 2 職場の変化の経験と社員の意識

- 3 ライフ・ステージ別にみた満足度・・ 22 ページ

- 3 - 1 満足度の低いステージ
- 3 - 2 男性は労働時間面、仕事の量の面が大きな課題
- 3 - 3 子どもを持つ女性の末子年齢別の満足度の状況
- 3 - 4 「育児・子育て期」に関するまとめと課題

調査の概要

本調査は、就業形態の多様化が進む中で、日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握することを目的として調査する定点観測調査として設計した「日本人の就業実態に関する調査」の第1回目の調査である。本調査は、基本的、網羅的に調査する「基本部分」と時宜を得たテーマによる「特別テーマ部分」とにより構成される。

「基本部分」の内容は、現在の仕事、就業場所、就業形態、労働時間、賃金、仕事に関する考え方、能力開発、職場・労使関係、転職状況、副業、就業意識、働く意欲、望ましい生き方、生活、回答者属性等である。

今回の特別テーマは「非正規労働者の就労実態」及び「リーマン・ショックの影響」である。また、特別分析として「ライフ・ステージ別にみた満足度」について分析している。

調査対象： 全国満20歳以上65歳以下の男女から抽出した8,000人

抽出方法： 住民基本台帳をベースとした層化二段階抽出

調査方法： 調査員による訪問留置調査

調査期間： 2010年2月18日～3月8日

有効回答数： 5092人（有効回収率63.7%）

基本集計

1 就業の構造

全回答者に対する就業者の割合(以下「就業率」という)は76.5%となっている。

性別にみると、男性の就業率は87.9%、女性では66.5%となっている。これをさらに年齢階級別にみると男性の20代では79.1%、30代では95.2%、40代では95.7%、50代では92.2%、60代(60-65歳)では69.4%、女性の20代では72.7%、30代では65.4%、40代では75.0%、50代では70.5%、60代(60-65歳)では47.5%となっている。(第1表)

(就業形態別の状況)

就業者を雇用者而非雇用者(雇用者以外の者。以下同様。)に分けると雇用者82.5%、非雇用者17.5%となっている。雇用者の82.5%を正規・非正規別にみると正規49.8%、非正規32.2%となっている。

就業者を就業形態・雇用形態に分けてみると、「正規の職員・従業員」49.8%、「パート」16.9%、「自営業主、自営業」9.2%、「アルバイト」5.4%、「家族従業者」3.8%、「会社の経営者・役員」3.8%、「契約社員」3.7%、「派遣社員」2.4%、「嘱託」1.8%などの順となっている。(第2表)

(産業別の状況)

就業者の産業別の状況は、「製造業」17.4%、「卸売業、小売業」13.7%、「医療、福祉」11.7%、「建設業」7.9%などの順となっている。(第3表)

(職業別の状況)

就業者の職業別の状況は「事務的職業」18.9%、「専門・技術的職業」18.2%、「技能工・生産工程に関わる職業」17.0%、「販売的職業」13.4%、「サービスの職業」13.0%などの順となっている。(第4表)

(企業規模別の状況)

就業者の現在働いている企業・組織の規模別の状況は「1000人以上」18.1%、「1～4人」14.0%、「30～99人」12.7%、「10～29人」11.5%、「100～299人」11.2%などの順となっている。(第5表)

2 就業者・雇用者の状況

(1) 通勤・労働時間等の状況

ア ふだんの勤務の場所等

雇用者のふだん勤務している場所は「事務所・営業所・店舗」(59.8%)が最も多く、次いで「工場・作業所」(19.4%)、「仕事をする場所は固定していない(営業など)」(7.9%)などとなっている。(第7表)

ふだん勤務する場所以外で仕事をするかどうかを聞いたところ、雇用者では「よくある」(11.2%)、「ときどきある」(15.2%)、「ほとんどない」(29.4%)、「まったくない」(43.2%)などとなっている。「よくある」または「ときどきある」と答えた者にその場所を聞いたところ(複数回答)「顧客の事務所や工場」(39.0%)、「自社の他の事業所」(33.8%)などとなっている。(第8表、第9表)

雇用者について職業別にみると「ある」(「よくある」+「ときどきある」)の割合が高いのは「管理的職業」(47.3%)、「保安的職業」(36.2%)、「農・林・漁業に関わる職業」(35.7%)、「運輸・通信的職業」(31.5%)、「専門・技術的職業」(31.4%)などの順となっている。(第11表)

イ 通勤の状況

雇用者について通勤時間の状況をみると、「30分未満」が60.3%で最も多く、次いで「30～60分未満」が26.3%、「60～90分未満」が8.7%などの順となっている。(第12表)

雇用形態別にみると、「派遣社員」以外の雇用形態では半数以上が「30分未満」となっていて、なかでも「パート」では8割と高い割合となっているが、「派遣社員」では「30分未満」は37.9%、「30分から60分未満」が20.0%などとなっている。(第13表)

地域別にみると、関東、近畿以外では、いずれの地域でも約7割が「30分未満」となっているが、関東では「30分未満」が43.2%、「30分～60分未満」が33.0%、「60分～90分未満」が16.0%、近畿では「30分未満」が55.1%、「30分～60分未満」が26.9%、「60分～90分未満」が13.0%などとなっている。特に関東地域を雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「30分未満」と「30分から60分未満」がそれぞれ35.0%と最も多く、「パート」では「30分未満」が69.3%と最も多い。また、「派遣社員」、「契約社員」では「60分以上」(21.3%+4.3%、25.0%+2.5%+2.5%)かけて通勤している割合が他の雇用形態に比べて高い。(第14表、第15表)

ウ 勤続年数

就業者の現在働いている企業・組織(派遣社員については現在の派遣先)での平均勤続年数は12.4年(年齢44.9歳。以下同様。)となっていて、雇用者では11.3年(43.5歳)歳、非雇用者では18.0年(51.2歳)となっている。就業形態別にみると、長いのは「家族従業員」の19.0年(52.1歳)、「会社の経営者、役員」の18.3年(51.2歳)、「自営業主、自由業」の18.1年(51.2歳)、「正規の職員・従業員」の14.5年(42.2歳)、「嘱託」の12.7年(53.6歳)などで、短いのは「派遣社員」の3.4年(40.8歳)、「アルバイト」の4.0年(36.9歳)、「パート」の5.9年(47.9歳)などとなっている。(第16表)

エ 週の労働日数

週の労働日数をみると、雇用者では「5日」(62.5%)が最も多く、次いで「6日」(18.9%)、「4日」

(6.0%) 雇用者以外では「6日」(35.6%)が最も多く、次いで「5日」(18.5%)、「7日」(11.8%)などの順となっている。(第17表)

オ 週実労働時間

雇用者の週実労働時間は平均41.8時間となっている。これを雇用形態別にみると「正規の職員・従業員」49.0時間、「契約社員」40.0時間、「嘱託」39.3時間、「派遣社員」37.4時間、「アルバイト」27.4時間、「パート」26.9時間などの順となっている。(第18表)

カ 年休の取得状況

雇用者に対して年次有給休暇の取得状況を聞いたところ、正規・非正規別にみると、正規では「付与された日数の2～3割くらい取得した」の割合が39.7%と最も高く、次いで「付与された日数の半分くらい取得した」と「付与された年次有給休暇はあったが1日も取得しなかった」がそれぞれ15.2%、「付与された年次有給休暇はなかった」が12.4%などの順となっていて、「付与された日数をすべて取得した」は7.3%となっているのに対し、非正規では「付与された年次有給休暇はなかった」が43.1%と最も高く、次いで「付与された日数をすべて取得した」が15.7%、「付与された日数の2～3割くらい取得した」が13.5%、「付与された日数の7～8割くらい取得した」が10.0%などの順となっている。(第19表)

キ 勤務時間制度の状況

雇用者の勤務時間制度を正規・非正規別にみると、正規では「通常の勤務時間制度」(71.8%)の割合が最も高く、次いで「交代制」(9.5%)、「フレックスタイム」(7.1%)などの順になっている。非正規では「短時間労働制」(28.4%)の割合が最も高く、次いで「通常の勤務時間制度」(45.2%)、「交代制」(13.8%)などの順となっている。(第20表)

(2) 賃金等の状況

ア 給与制度

雇用者の給与形態は、「月給制」が54.8%、「時間給制」が29.1%、「日給制」が5.7%、「年棒制」が3.0%などとなっている。給与の平均の水準については、「時間給」では963円、「日給」では9216円、「月給」では28万7527円、「年俸」では673万3千円となっている。また、過去1年間の賞与は平均で53.2万円となっている。

給与形態を雇用形態別、性別でみると、「正規の職員・従業員」では月給制が81.4%と最も多く、非正規では時給制が「パート」(90.1%)、「アルバイト」(71.3%)、「派遣社員」(76.8%)、「契約社員」(40.3%)で最も多い。「派遣社員」の場合、男性は「時給制」が50.0%、「月給制」が36.7%などの順となっているが、女性は「時給制」が89.2%と最も多くなっている。「契約社員」では、「時給制」と「月給制」が同程度であり、男性はそれぞれ36.8%、33.3%、女性はそれぞれ42.5%、49.4%となっている。「嘱託」の場合には男女とも「月給制」(62.5%、47.8%)が多い。(第21表)

イ 定期昇給・業績評価制度

雇用者の定期昇給については、33.6%が「ある」としている。これを正規・非正規別にみると、「ある」としているのは正規の場合は47.4%、非正規の場合は12.7%となっている。

正規についてさらに企業規模別にみると、99人以下では「ない」が55.5%で「ある」を上回っているが、100人以上では、57.3%が「ある」として、「ない」を上回っている。(第22表)

雇用者の成果や業績を評価する制度については、34.2%が「適用されている」としている。正規・非正規別にみると、正規では44.7%が「適用されている」としているが、非正規で「適用されている」

としているのは18.4%となっている。(第23表)

(3) 職場の状況

ア 職場の変化

雇用者に対する「職場におけるこの2～3年の変化」の設問について「D.I.」(「『そう思う』+『どちらかといえばそう思う』」-「『どちらかといえばそう思わない』+『そう思わない』」)でみると、「仕事をめぐる職場内のトラブルや苦情が増えた」と「会社とは運命共同体だという意識が強まった」についてはそれぞれD.I.が-20.5と-26.8となっていて『そう思わない』者の割合が高く、「仕事の出来る人とそうでない人との差がめだつようになった」,「お互いに助け合おうという雰囲気が強まった」,「トップダウンで決まることが多くなった」についてはそれぞれD.I.が4.7、3.4、5.2となっていて、『そう思う』者と『そう思わない』者の割合が近い値となっている。(第24表)

イ 加入している公的制度

雇用者について公的制度への加入状況を聞いたところ(複数回答)「雇用保険」は58.2%、「国民年金」は17.0%、「厚生年金」は59.9%、「国民健康保険」は21.2%、「協会けんぽ」は9.9%、「組合健康保険」は23.5%、「船員保険」は0.2%、「共済組合」は11.2%、「いずれも加入していない」は11.2%となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「雇用保険」は66.3%、「国民年金」は11.0%、「厚生年金」は74.9%、「国民健康保険」は17.0%、「協会けんぽ」は11.2%、「組合健康保険」は28.9%、「船員保険」は0.2%、「共済組合」は16.1%、「いずれも加入していない」は0.7%、非正規では「雇用保険」は45.6%、「国民年金」は26.2%、「厚生年金」は36.8%、「国民健康保険」は27.7%、「協会けんぽ」は7.7%、「組合健康保険」は15.1%、「船員保険」は0.1%、「共済組合」は3.7%、「いずれも加入していない」は13.8%となっている。(第25表)

ウ 労働組合の状況

雇用者について労働組合に関する状況を聞いたところ、勤務先での労働組合の有無については、「ある」が34.7%、「ない」が46.8%、「わからない」が18.0%となっている。組合がある場合の加入資格の有無について聞いたところ、「ある」が65.6%、「ない」が27.4%となっている。(第26表)

雇用者に加入状況を聞いたところ、「自分の会社の労働組合に入っている」が21.4%、「自分の会社以外の労働組合に入っている」が0.6%、「入っていない」が75.6%となっている。労働組合に入っていない者に、労働組合に入りたいと思うか聞いたところ、「思う」は19.9%、「思わない」は79.0%となっている。(第27表)

「入りたいと思う」とした者にその理由(複数回答)を尋ねたところ、「賃金が維持・改善されるから」59.9%、「雇用が安定するから」51.6%、「休日・休暇がとりやすくなるから」37.6%、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」36.8%、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」28.7%などの順となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「賃金が維持・改善されるから」62.3%、「休日・休暇がとりやすくなるから」46.1%、「雇用が安定するから」43.1%、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」40.1%、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」30.6%などの順となっていて、非正規では「雇用が安定するから」65.2%、「賃金が維持・改善されるから」56.0%、「自分の意思や要求を会社に伝えられるから」31.5%、「会社でトラブルが起こった時に相談に乗ってもらえるから」25.5%、「休日・休暇がとりやすくなるから」23.9%などの順となっている。(第28表)

「入りたいと思わない」とした者にその理由(複数回答)を尋ねたところ、「加入するメリットが見い出せないから」39.3%、「なんとなく」23.8%、「適当な労働組合がないから」18.1%、「組合活動に

参加する時間がないから」16.9%などの順となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規では「加入するメリットが見い出せないから」40.8%、「なんとなく」20.2%、「適当な労働組合がないから」20.0%、「組合活動に参加する時間がないから」19.0%などの順となっていて、非正規では「加入するメリットが見い出せないから」37.8%、「なんとなく」27.5%、「適当な労働組合がないから」16.0%、「組合活動に参加する時間がないから」14.7%、「組合費を負担するのが嫌だから」11.5%などの順となっている。(第29表)

エ 労使の協議の仕組み

雇用者に「労働組合以外で労働条件等について労使が協議する仕組みや機会の有無」を聞いたところ、「ある」(17.1%)、「ない」(44.9%)、「わからない」(36.4%)となっている。これを正規・非正規別にみると、正規では「ある」(23.2%)、「ない」(48.8%)、「わからない」(26.9%)、非正規では「ある」(7.9%)、「ない」(39.3%)、「わからない」(51.2%)となっている。

「ある」とした者にその仕組みや機会について聞いたところ、「労使の協議機関を設けている」(51.1%)、「必要に応じて労働者個人・労働者代表が個別に会社と協議を行う」(28.8%)、「職場における懇談会等で労使間の協議を行っている」(17.3%)となっている。(第30表)

オ 仕事に関する相談

雇用者に対して「過去1年間に仕事に関連する問題で相談したことがあったか」を聞いたところ、「あった」は34.5%、「なかった」は49.7%、「問題は生じなかった」は15.2%となっている。(第31表)

「あった」場合に相談した内容(複数回答)は、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」(71.3%)、「職場内の人間関係に関する問題」(55.4%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(34.1%)、「賃金や賞与に関する問題」(26.9%)、「人事評価、査定に関する問題」(22.3%)などの順となっている。(第32表)

「相談内容で最も重視した問題」については、「仕事の進め方、割り当て等の業務遂行上の問題」(40.3%)、「職場内の人間関係に関する問題」(23.8%)、「賃金や賞与に関する問題」(9.6%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(8.6%)、「人事評価、査定に関する問題」(5.4%)、「転勤、配転、出向などに関する問題」(4.9%)などの順となっている。(第33表)

最も重視した問題について相談した相手(複数回答)については、「職場の上司」(54.1%)、「職場の同僚・先輩」(51.6%)などとなっている。(第34表)

カ 同様の仕事をしている他の雇用形態の者

雇用者に対して「自分と同じような仕事をしている他の働き方の人がありますか」と聞いたところ、「いる」は61.7%、「いない」は28.8%、「わからない」は8.9%となっている。これを正規・非正規別にみると、正規では「いる」(58.2%)、「いない」(34.2%)、「わからない」(7.3%)、非正規では「いる」(67.8%)、「いない」(20.5%)、「わからない」(11.2%)となっている。(第35表)

なお、この項目を含めた非正規雇用者に関する分析については、19ページからの特別テーマ「- 1 非正規雇用者の働き方と意識」の部分で詳細に分析している。

(4) 雇用契約等の状況

ア 雇用契約の状況

雇用者について雇用契約の期間を定めて雇われているかを聞いたところ、「期間を定めていない雇用契約である」が71.9%、「期間を定めた雇用契約である」が21.2%となっている。

これを正規・非正規別にみると、正規は、「期間を定めていない雇用契約である」が93.7%、「期間

を定めた雇用契約である」が2.6%であるのに対して、非正規では「期間を定めていない雇用契約である」は38.9%で、「期間を定めた雇用契約である」は50.0%となっている。

「期間を定めた雇用契約である」と回答した者に現在の雇用契約期間とこれまでの契約更新回数を聞いたところ、契約期間は「1年以上」54.0%、「4ヶ月～6ヶ月」25.4%などの順となっていて、更新回数は「10回以上」(20.7%)、「0回」(16%)、「6～9回」(13.4%)などの順で、平均更新回数は6.0回となっている。また、希望した場合に更新される可能性を尋ねたところ、「更新される」が40.0%、「更新される可能性が高い」が27.8%、「更新される可能性が低い」1.6%、「更新されない」7.2%となっていて、「更新される」と「更新される可能性が高い」を加えると、3分の2が契約更新を見込んでいる。(第36表)

イ 役職

雇用者について役職の状況を聞いてみると、「ついていない」が74.6%、「監督、職長、班長、組長クラス」が6.2%、「係長クラス」が6.8%、「課長クラス」が5.9%、「部長クラス」が2.6%、「その他」が3.2%となっている。

これを雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」では「ついていない」が61.1%、「監督、職長、班長、組長クラス」が9.0%、「係長クラス」が11.0%、「課長クラス」が9.5%、「部長クラス」が4.2%、「その他」が4.7%となっている。非正規の雇用形態では「パート」・「アルバイト」・「派遣社員」では「ついていない」がそれぞれ96.8%、98.1%、97.9%、「監督、職長、班長、組長クラス」がそれぞれ1.7%、1.0%、2.1%などとなっている一方で、「契約社員」では「ついていない」が93.1%、「監督、職長、班長、組長クラス」が4.2%、「課長クラス」が1.4%、「嘱託」では「ついていない」が90.1%、「監督、職長、班長、組長クラス」が1.4%、「係長クラス」が2.8%、「課長クラス」が1.4%、「部長クラス」が2.8%などとなっている。

「正規の職員・従業員」をさらに年代別にみると、「20代」では「ついていない」が93.5%、「監督、職長、班長、組長クラス」が5.1%、「係長クラス」が0.3%、「その他」が1.0%、「30代」では「ついていない」が66.8%、「監督、職長、班長、組長クラス」が10.7%、「係長クラス」が13.0%、「課長クラス」が3.4%、「部長クラス」が1.8%、「その他」が4.0%、「40代」では「ついていない」が50.7%、「監督、職長、班長、組長クラス」が8.6%、「係長クラス」が15.1%、「課長クラス」が16.6%、「部長クラス」が4.3%、「その他」が4.5%、「50代」では「ついていない」が45.6%、「監督、職長、班長、組長クラス」が11.1%、「係長クラス」が12.4%、「課長クラス」が15.4%、「部長クラス」が8.0%、「その他」が6.3%、「60代」では「ついていない」が61.9%、「監督、職長、班長、組長クラス」が4.1%、「係長クラス」が2.1%、「課長クラス」が6.2%、「部長クラス」が11.3%、「その他」が13.4%となっている。(第37表)

ウ 入職経路

雇用者の入職経路は「求人広告・情報誌」(23.0%)が最も多く、次いで「学校の就職指導・紹介」(18.3%)、「公共職業紹介所の紹介」(11.3%)、「仕事上の知人の紹介」(11.2%)などとなっている。(第38表)

(5) 技能・能力開発等の状況

ア 一通りの仕事ができるまでの期間

雇用者に対して「今のあなたの仕事を未経験の新人が行うとしたらどれくらいの期間で一通り仕事ができるようになると思うか」を聞き、その期間を正規・非正規別にみると、正規では「1ヶ月未満」(5.1%)、「1ヶ月～半年未満」(15.8%)、「半年～1年未満」(16.5%)、「1年～2年未満」(18.9%)、「2年～3年未満」(13.2%)、「3年～5年未満」(11.2%)、「5年～10年未満」(7.1%)、「10年以

上」(5.5%)、「わからない」(6.0%)と一年以上必要と考える者が6割を超えているのに対して、非正規では「1ヶ月未満」(25.2%)、「1ヶ月～半年未満」(31.3%)、「半年～1年未満」(17.2%)、「1年～2年未満」(10.4%)、「2年～3年未満」(4.1%)、「3年～5年未満」(3.3%)、「5年～10年未満」(1.4%)、「10年以上」(0.8%)、「わからない」(5.3%)となっていて必要な期間は一年未満と考える者が7割を超えている。(第39表)

イ 現在の勤務先での能力開発の状況

雇用者に対して、現在の勤務先での能力開発などについて聞いたところ、「会社は社員の能力開発に熱心である」については『当てはまる』(「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計。以下同じ。)は53.0%で、『当てはまらない』(「当てはまらない」と「やや当てはまらない」の合計。以下同じ。)は44.6%であり、「上司や同僚は仕事上の指導やアドバイスを積極的に行ってくれる」については『当てはまる』は55.8%、『当てはまらない』は42.1%、「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」については『当てはまる』は49.0%、『当てはまらない』は48.6%、「マニュアルやノウハウ集が整備されている」については『当てはまる』は48.2%、『当てはまらない』は49.3%、「社員からの業務改善の提案や自主的な勉強会が活発に開かれている」については『当てはまる』は38.7%、『当てはまらない』は58.9%となっている。(第40表)

ウ 教育訓練

雇用者に対して、過去1年間の会社の指示による教育訓練の受講を聞いたところ、「受けた」が36.5%、「受けなかった」が62.8%となっている。受講日数については、「2日以上1週間未満」が43.6%で最も多い。雇用形態別にみると、「受けた」とする者は「正規の職員・従業員」で45.3%、「契約社員」で35.7%、「パート」で21.3%、「アルバイト」で17.7%、「派遣社員」で15.8%などとなっている。(第41表)

エ 自己啓発

過去1年間の自己啓発の状況を雇用者についてみると、「した」が36.5%、「しなかった」が62.9%、自己啓発にあてた時間では、「25～50時間未満」(21.7%)、「10～25時間未満」(19.4%)、「10時間未満」(17.6%)、「50～100時間未満」(15.1%)などの順となっている。(第42表)

自己啓発した理由(複数回答)については、「現在の仕事に必要な知識・能力を向上させるため」が74.8%で最も多く、次いで「資格取得のため」が33.3%、「将来つきたい仕事に備えるため・キャリアアップのため」が23.4%となっている。(第43表)

自己啓発と週実労働時間との関係を見ると、週実労働時間が40時間以下の各階級では自己啓発を行った割合は4割未満であるのに対して、「50～59時間」では48.0%、「80時間以上」では43.9%、「60～79時間」では42.8%と概ね労働時間が長いほど自己啓発を実施した割合が高くなっている。年代別では、20代では43.9%、30代では43.5%、40年代では35.1%と年齢が若いほど自己啓発を行った割合が高くなっている。(第44表)

オ 最終学歴での知識・技術の役立ち度

就業者に「最後に卒業した学校で習った知識や技術は、あなたの今の仕事に、どの程度役に立っていますか」と聞いたところ、「とても役に立っている」(10.2%)、「ある程度役に立っている」(26.6%)、「あまり役に立っていない」(29.5%)、「まったく役に立っていない」(25.7%)、「わからない」(7.2%)となっていて、役に立っていないという回答の割合の方が高くなっている。

学歴別に役立ち度をみると、「役に立っている」(「とても役に立っている」と「ある程度役に立っている」の合計。以下同じ。)とする割合が高いのは「大学院」(70.0%)、「高等専門学校」(56.7%)

「専修学校（高校等卒業後入学）」（55.9%）、「専修学校（中学校卒業後入学）」（50.0%）などであり、「役に立っていない」（「まったく役に立っていない」と「あまり役に立っていない」の合計。以下同じ。）とする割合が高いのは「高等学校」（62.5%）、「短期大学」（56.8%）、「大学」（53.3%）、「中学校」（52.5%）などである。なお、全体では「役に立っていない」の割合が高い短期大学、大学について所属学科別にみると、「短期大学（医学、歯学、薬学、看護学）」（「役に立っている」84.6%）と「大学（医学、歯学、薬学、看護学）」（「役に立っている」84.8%）とでは「役に立っている」割合が高い。（第45表）

雇用者について「役に立っている」としている割合を職業別にみると「専門・技術的職業」（68.5%）、「管理的職業」（48.7%）などで高く、役職別では「部長クラス」（54.1%）、「課長クラス」（51.8%）などで高い。（第46表）

カ 能力・知識が別な仕事に役立つか

就業者に「あなたの能力や知識は別の仕事でも役立つか」を聞いたところ、「とても役に立つ」は8.0%、「ある程度役に立つ」は50.4%、「あまり役に立たない」は18.8%、「まったく役に立たない」は4.0%、「わからない」は18.1%となっている。（第47表）

キ 仕事に役立つ能力や知識を高めたいか

就業者に「仕事に役立つ能力や知識を高めたいか」を聞いたところ、「そう思う」は43.4%、「ある程度そう思う」は42.5%、「あまりそう思わない」は10.3%、「そう思わない」は3.2%となっている。（第47表）

（6）定年制・今後の働き方

ア 定年等の状況

ア）定年制度（雇用者）

雇用者に勤務先での定年制度の有無を聞いたところ、「ある」が64.1%となっている。定年年齢は平均60.6歳となっている。（第48表）

イ）就労希望年齢

就業者に「何歳まで収入がある仕事をしたいか」を聞いたところ、「65歳」（28.1%）が最も多く、次いで「60歳」（16.9%）、「66～69歳」（13.6%）、「70歳以上」（13.4%）などの順となっている。性別にみても「65歳」（男性32.2%、女性23.2%）が最も多く、次いで「60歳」（男性14.7%、女性19.6%）となっている。年代別では、20代は「60歳」が24.4%で最も多く、30代（29.2%）40代（27.5%）50代（34.6%）は「65歳」という回答が最も多く、60代（60-65歳）では「66歳～69歳」が34.5%と最も多くなっている。（第49表）

ウ）就労可能年齢

就業者に「今の会社や事業で何歳まで働くことができると思うか」を聞いたところ、「60歳」（23.0%）が最も多く、次いで「65歳」（17.7%）、「61～64歳」（8.6%）、「66～69歳」（7.3%）などの順となっている。性別にみても男女とも「60歳」という回答が最も多い（男性25.4%、女性20.2%）。年代別では20代（17.0%）、30代（27.7%）、40代（30.0%）、50代（26.6%）とも「60歳」までという回答が最も多いが、50代では「60歳」と「65歳」がほぼ同じ割合（26.6%、25.9%）となっている。60代（60-65歳）については「65歳」（25.7%）が最も多く、次いで「66歳～69歳」（25.3%）となっている。（第50表）

イ 今後どのように仕事をしていきたいか

雇用者に「今後どのように仕事をしていきたいか」を聞いたところ、「専門性や技能を生かせるような仕事をしていきたい」(27.2%)、「会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていきたい」(25.2%)、「なりゆきに任せる」(20.3%)、「わからない」(11.5%)、「会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていきたい」(8.3%)などの順となっている。(第51表)

(7) その他の状況

ア 副業

雇用者について副業の状況を聞いたところ「副業をしている」が4.4%となっている。これを正規・非正規別にみると、副業をしているのは「正規」では2.6%、非正規では7.1%となっている。副業をしている者に副業に関する1ヶ月あたりの労働時間と収入について聞いたところ、労働時間は「10時間未満」、「10～19時間」がそれぞれ20.7%と最も多く、次いで「30～39時間」が17.1%であり、平均27.4時間、収入は平均5万4731円となっている。(第52表)

主たる仕事の週実労働時間別に副業をしている者の割合をみると、「19時間以下」で9.0%、「20～34時間」で6.9%などとなっていて、概ね実労働時間が短いほど副業者の割合は高くなっている。(第53表)

イ 転職

就業者に過去の転職経験を聞いたところ、「ある」は56.5%、「ない」は42.9%となっている。これを雇用者・非雇用者別にみると、雇用者で「ある」(56.7%)、「ない」(42.8%)、非雇用者でも「ある」(55.7%)、「ない」(43.4%)とほぼ同水準となっている。雇用者をさらに正規・非正規別にみると、正規では「ある」(47.9%)、「ない」(51.5%)、非正規では「ある」(70.1%)、「ない」(29.5%)となっている。

転職経験者に転職回数を聞いたところ、就業者では、「1回」(28.0%)、「2回」(20.7%)、「3回」(21.6%)、「4回」(13.1%)、「5～9回」(14.5%)、「10回以上」(1.8%)となっている。これを雇用者について正規・非正規別にみると、正規では「1回」(34.4%)、「2回」(20.6%)、「3回」(19.4%)、「4回」(12.1%)、「5～9回」(12.4%)、「10回以上」(0.9%)となっているのに対して、非正規では「1回」(19.0%)、「2回」(19.6%)、「3回」(25.4%)、「4回」(15.0%)、「5～9回」(17.8%)、「10回以上」(2.7%)となっている。(第54表)

ウ ふだんの仕事で感じる疲れ、ストレス

就業者にふだんの仕事で感じる疲れ、ストレスなどを聞いたところ、「身体の疲れ」については、「とても感じる」が22.9%、「やや感じる」が51.4%、「あまり感じない」が20.8%、「まったく感じない」が3.8%となっていて、「感じる」(「とても感じる」と「やや感じる」の合計。以下同じ。)者の割合は74.4%となっている。

「仕事上の不安や悩み、ストレス」については「とても感じる」が23.2%、「やや感じる」が45.7%、「あまり感じない」が24.9%、「まったく感じない」が5.1%となっていて、「感じる」者の割合は68.9%となっている。

「けがをする危険」については「とても感じる」が7.0%、「やや感じる」が21.2%、「あまり感じない」が40.0%、「まったく感じない」が30.5%となっていて、「感じる」者の割合は28.3%となっている。

「病気になる危険」については「とても感じる」が8.3%、「やや感じる」が28.1%、「あまり感じない」が41.2%、「まったく感じない」が21.2%となっていて、「感じる」者の割合は36.4%となっている。(第55表)

上記の各項目について「感じる」とする者の割合を週実労働時間別にみると、「身体の疲れ」につ

いては「19時間以下」では55.6%、「20時間～34時間」では70.5%、「35時間～59時間」では76.0%、「60時間～79時間」では84.2%、「80時間以上」では92.2%となっていて、労働時間が長くなるほど感じる者の割合が高くなっている。他の項目についても同様の傾向があり、「仕事上の不安や悩み、ストレス」、「けがをする危険」、「病気になる危険」について、「19時間以下」ではそれぞれ43.3%、19.9%、19.7%、「20時間～34時間」では60.6%、22.0%、27.7%、「35時間～59時間」では72.7%、29.1%、36.8%、「60時間～79時間」では78.6%、35.9%、54.9%、「80時間以上」では81.3%、39.1%、57.8%となっている。(第56表)

エ 今の仕事についての満足の状況

今の仕事についての満足に関して、雇用者の状況を「D.I.」(「満足」+「やや満足」)-「不満」+「やや不満」)でみると、不満に思っている者が多いのは「賃金、収入」(-11.7)のみで、他の項目については、「職場の人間関係」(30.6)、「仕事内容」(27.9)、「雇用・就業の安定性」(23.4)、「作業環境」(22.2)などで満足に思っている者が多い。「今の仕事全体について」(18.6)も満足に思っている者が多い。

正規と非正規を比較してみると、「賃金、収入」については正規(-9.0)、非正規(-13.9)といずれも不満に思っている者の割合が高いが、非正規の方がより高くなっている。「労働時間、休日・休暇」(9.0、31.0(正規、非正規の順。以下同様))、「仕事の量」(4.3、21.7)、「仕事内容」(23.8、34.2)、「作業環境」(21.9、22.8)、「職場の人間関係」(27.8、35.5)については、いずれも満足に思っている者が多いが、非正規の方がより高くなっている。「雇用・就業の安定性」(34.8、5.7)、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」(17.0、2.9)についてはいずれも満足に思っている者が多いが、正規の方がより高くなっている。「能力・実績に対する会社からの評価」(3.9、-2.5)については正規では満足に思っている者が多く、非正規では不満に思っている者が多い。「今の仕事全体について」(17.3、20.9)については、いずれも満足に思っている者が多いが、非正規の方がやや割合が高くなっている。(第57表)

なお、この項目については、ライフステージ別の分析を22ページからの特別テーマ「 - 3 ライフ・ステージ別にみた満足度」で実施している。

オ 働いている理由

就業者の「働いている理由」(複数回答)としては、「生計を維持するため」が74.4%で最も多く、以下「生計費の足しにするため」(32.4%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(29.6%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(28.3%)、「仕事が面白いため」(20.0%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(20.0%)などの順となっている。

これを性別にみると、男性では「生計を維持するため」(88.0%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(35.7%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(27.7%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(18.7%)、「仕事が面白いため」(18.3%)、「生計費の足しにするため」(17.7%)などの順となっているのに対し、女性では最も多いのは男性と同じく「生計を維持するため」(58.6%)であるが、以下は「生計費の足しにするため」(49.4%)、「自分自身を成長させるため、技能・経験を高めるため」(31.9%)、「仕事が面白いため」(22.0%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(21.5%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(19.8%)などの順となっている。(第58表)

これをさらに、性別、正規・非正規別にみると、正規の場合、男女ともどの年代でも「生計を維持するため」という回答が最も多くなっている。一方、非正規の場合、男性では、どの年代も「生計を維持するため」という回答が他の理由より多いが、女性では、「生計の足しにするため」という理由が、30代(59.8%)、40代(68.0%)、50代(70.0%)、60代(60-65歳)(66.9%)で最も多くなっている。

(第59表)

カ 仕事を「生きがい」と思う者

「生きがいを感じる事」について調査対象者全員に聞いたところ、「余暇、趣味」という回答が54.7%と最も多く、次いで「家庭」が43.7%、「仕事」が26.5%などの順となっている。(第60表)
(詳細は18ページ参照)

そこで今回は「仕事」に注目し、回答者の属性を集計してみた。(当然ながら「仕事」を生きがいと回答した者は就業者に限られていた。)

性別にみると、「仕事」が生きがいと回答したのは、男性では35.3%、女性では33.7%であり、年代別は20代(23.6%)、30代(33.3%)、40代(33.6%)、50代(38.4%)、60代(60~65歳)(41.7%)となっている。(第61表)

就業形態別では、「会社の経営者、役員」(60.5%)、「自営業主、自由業」(53.2%)、「内職」(40.0%)、「派遣社員」(36.8%)、「嘱託」(36.6%)、「正規職員・従業員」(33.6%)、「家族従業者」(28.9%)、「パート」(27.7%)、「契約社員」(25.7%)、「アルバイト」(22.0%)の順で「仕事」が生きがいと回答している。(第62表)

就業者について職業別にみると、「管理的職業」(52.4%)、「専門・技術的職業」(50.3%)などで「仕事」が生きがいとの回答の割合が高い。(第63表)

雇用者について役職別にみると「部長クラス」(48.2%)、「課長クラス」(44.0%)、「監督、職長、班長、組長クラス」(39.9%)、「係長クラス」(32.3%)、「ついていない」(28.4%)と概ね役職が高いほど「仕事」に生きがいを感じる割合が高くなっている。(第64表)

就業者について個人の年間収入別にみると、概ね収入が多くなるほど「仕事」が生きがいと回答する割合が高くなっていて、「1600万円以上」の所得の者では79.3%が「仕事が生きがい」と回答している。週実労働時間別についても、「80時間以上」が46.9%、「60時間~79時間」が40.2%となっていて、労働時間が長くなるほど「仕事」が生きがいという回答の割合が高くなっている。(第65表)

キ 現在の生活に対する満足の状況

「現在の生活に対する満足」について就業者の状況を見ると、「満足している」が17.6%、「どちらかといえば満足している」が37.3%、「どちらともいえない」が24.0%、「どちらかといえば不満である」が12.1%、「不満である」が8.2%となっていて、「満足D.I.」(「満足している」+「どちらかといえば満足している」-「どちらかといえば不満である」-「不満である」の%ポイント)は34.6となっている。(第66表)

世帯収入と「満足D.I.」の関係をみると、概ね世帯収入が高くなるほど「満足D.I.」も大きくなっている。(第67表)

なお、この項目については、ライフステージ別の分析を22ページからの特別テーマ「 - 3 ライフ・ステージ別にみた満足度」で実施している。

3 無業者の状況

(1) 過去の就業経験

現在収入を伴う仕事をしていない人(在学中の者を除く。以下同じ。)を対象に、過去の就業経験を聞いたところ、「あり」が95.7%、「なし」が4.3%となっている。経験がある場合の最後に仕事を辞めた年齢は「20歳代」(28.8%)、「50歳代」(20.7%)、「30歳代」(19.6%)などの順となっている。過去の就業経験の状況を性別、現在の年齢別にみると、男女とも「ある」が95%以上と「ない」を大きく上回っているが、男性では20代で20.0%が「就業経験がない」と回答している。(第68表)

(2) 仕事をやめた理由

仕事をやめた理由は、「結婚・出産のため」(31.6%)、「健康上の理由」(16.8%)、「定年、雇用期間の満了」(13.7%)などとなっている。これを性別、離職時の年齢別にみると、女性の20代(36.4%)、30代(75.4%)、40代(56.8%)では、「結婚・出産のため」の割合が最も高い。これに対して、男性の場合は、40代(45.0%)、50代(27.0%)で「人員整理、倒産などの会社の都合」の割合が高くなっている。また、「健康上の理由」と回答した者は、男性は30代から50代で3割台、女性では40代、50代で3割前後となっている。(第69表)

(3) 今後の就業の意向

今後の就業の意向については、「働きたい」が55.2%、「働きたくない」が44.7%。働きたい理由は「生活費の足しにするため」(63.5%)と「生計を維持するため」(38.3%)の割合が高い。働きたくない理由としては「健康上の理由」が39.5%で最も高い。(第70～72表)

「働きたい」としている者の求職の状況については、「仕事を探している」が49.4%で、「探していない」が50.5%となっている。(第73表)

仕事を探している者の働きたい就業形態(複数回答)は、「パート」が58.0%で最も多く、次いで「正規の職員・従業員」(42.3%)、「アルバイト」(28.0%)などとなっている。求職の手段(複数回答)では、「求人広告」(66.8%)、「ハローワーク」(53.1%)、「インターネットの情報」(25.7%)などの順となっている。(第74表、第75表)

働きたくても仕事を探していない者の探していない理由(複数回答)は、「家事・育児・介護と両立しないから」(51.3%)、「健康上の理由から」(14.6%)、「勤務時間・賃金等が希望にあう仕事がないから」(13.4%)などの順となっている。(第76表)

4 その他

(1) 家事・育児等について望ましい生き方

回答者全員に男性、女性それぞれに対する「家事・育児等について望ましい生き方」を聞いたところ、男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」(59.3%)と回答した割合が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(22.0%)、「わからない」(8.1%)、「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」(4.6%)などの順となっている。また、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」(50.8%)が最も高く、次いで「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(23.9%)、「仕事はしないで、家事・育児等に専念する」(9.1%)、「わからない」(9.1%)などの順となっている。(第77表)

男性、女性それぞれに対する回答を回答者の性、就業の有無、配偶者の有無の属性別にみると、いずれの属性でも男性に対しては「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」、女性に対しては「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」の割合が最も高いのは共通していて、いずれについてもその水準は、男性・女性を比較すると女性で高く、配偶者の有無で比較すると「配偶者有り」で高くなっていて、「女性・無業者・配偶者有り」がそれぞれ71.2%、61.7%と最も高く、「男性・無業者・配偶者無し」が28.9%、28.9%と最も低くなっている。

男性に対しての他の項目に関しては、「家事・育児等も仕事も同じくらいする」については、「男性・就業者・配偶者無し」(31.9%)が最も高く、「女性・無業者・配偶者有り」(11.8%)が最も低くなっている。「家事・育児等はしないで、仕事に専念する」については、概ね男性回答者で高く「男性・無業者・配偶者有り」(9.0%)、「男性・就業者・配偶者有り」(7.9%)、「男性・無業者・配偶者無し」(7.7%)などで高くなっている。

女性に対しての他の項目に関しては、「家事・育児等も仕事も同じくらいする」については「女性・就業者・配偶者有り」(34.8%)が最も高く、「男性・無業者・配偶者有り」(11.0%)が最も低くなっている。「仕事はしないで、家事・育児等に専念する」については「男性・無業者・配偶者有り」(15.2%)、「女性・無業者・配偶者有り」(13.9%)、「男性・就業者・配偶者有り」(12.3%)などで高くなっている。(第78表)

また、配偶者がいる場合、その配偶者が働いているかどうかでの10ポイント以上差があるのは、男性に対しては男性・無業者では配偶者が就業の方が「家事・育児等もするがあくまでも仕事を優先する」(58.5%)で配偶者が無業より12.3ポイント高く、女性に対しては男性・就業者では配偶者が就業の方が「家事・育児等も仕事も同じくらいする」(22.9%)が配偶者が無業より13.2ポイント高く、また、「仕事はしないで、家事・育児等専念する」(5.4%)が18.2ポイント低く、男性・無業者では配偶者が就業の方が「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」(50.8%)が配偶者が無業より12.3ポイント高く、また、「仕事はしないで、家事・育児等専念する」(4.6%)が19.8ポイント低くなっている。

働いている女性の場合は、夫が働いていても働いていなくても、男性の「家事・育児等について望ましい生き方」に対して考え方の違いは少ないが、働いている男性の場合には、妻が働いている場合の方が、働いていない場合に比べ、妻に対して家事・育児より仕事を優先する考え方となっている。(第79表)

(2) 世帯の生計費の主な負担者

回答者全員に世帯の生計費の主な負担者を聞いたところ、就業者では「自分」(51.3%)が最も多く、次いで「配偶者(あなたの)」(29.6%)、「親(あなたの)」(15.4%)、無業者では「配偶者(あなたの)」(63.2%)が最も多く、次いで「自分」(16.6%)、「親(あなたの)」(15.3%)などの順となっている。

これを性別にみると、男性就業者では「自分」(80.6%)、「親(あなたの)」(13.5%)、「配偶者(あなたの)」(2.7%)、男性無業者では「自分」(49.7%)、「親(あなたの)」(33.7%)、「配偶者(あなたの)」(9.7%)などとなっているのに対して、女性就業者では「配偶者(あなたの)」(60.7%)、「親(あなたの)」(17.6%)、「自分」(17.4%)、女性無業者では「配偶者(あなたの)」(80.2%)、「親(あなたの)」(9.5%)、「自分」(6.1%)などとなっている。(第80表)

(3) 社会貢献活動の状況

回答者全員にボランティアなど社会貢献活動を行っているか聞いたところ、「はい」は8.6%となっている。これを年齢別にみると20代では3.1%であるが、年齢が高くなるほど割合は上昇し60代(60-65歳)では13.4%となっている。(第81表)

(4) 生きがいを感じる事

「生きがいを感じる事」について調査対象者全員に聞いたところ、「余暇、趣味」という回答が54.7%と最も多く、次いで「家庭」が43.7%、「仕事」が26.5%などの順となっている。

就業の有無別にみると、就業者と無業者ともに「余暇、趣味」(56.1%、50.2%)、「家庭」(43.0%、45.9%)とする者の割合が高くなっている。また、「特にない」は就業者では14.7%となっているのに対して、無業者では23.2%となっている。これを性別にみると、特に無業者の男性では「家庭」(24.7%)とする割合が低く、「特にない」(34.4%)とする割合が高くなっている。(第60表)

特別テーマ

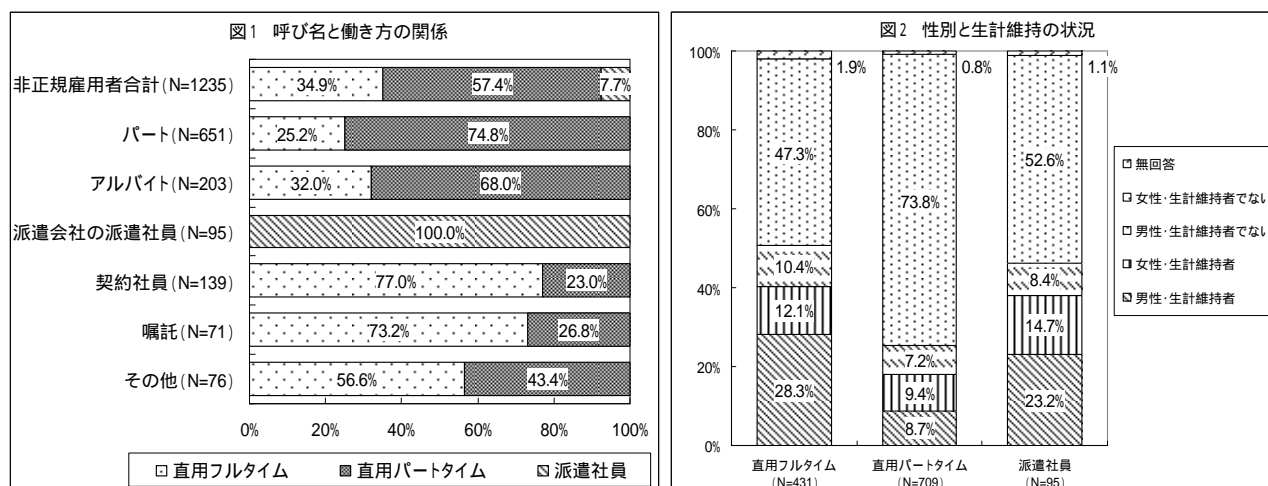
- 1 非正規雇用者の働き方と意識

調査票では、雇われて働いている者のうち「正規の職員・従業員」以外の者（いわゆる非正規雇用者）を、「パート」、「アルバイト」、「派遣会社の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」に分類している。これらの分類のうち、「派遣会社の派遣社員」には「労働者派遣法に基づき派遣会社から派遣される者」という定義があるが、それ以外の分類は、「勤めている企業・組織での呼び名」に基づくものである。

ここでは、非正規雇用者を、呼び名ではなく働き方で分類し、それぞれの意識を分析する。具体的には、「直用（直接雇用）フルタイム（1週の前定労働時間35時間以上）」、「直用パートタイム（同35時間未満）」、「派遣社員」の3つに分類する。

図1は、呼び名と働き方の関係を示したものである。ここから、「パート」、「アルバイト」と呼ばれている者の多くは「直用パートタイム」に分類されるが、「直用フルタイム」に分類される者も3割前後いることが分かる。他方、「契約社員」、「嘱託」と呼ばれている者の多くは「直用フルタイム」に分類されるが、「直用パートタイム」に分類される者も2割強いることが分かる。

図2は、働き方ごとに、性別と生計維持の状況を示したものである。ここから、「直用フルタイム」と「派遣社員」には、「直用パートタイム」に比べ、主たる生計維持者が多いことが分かる。



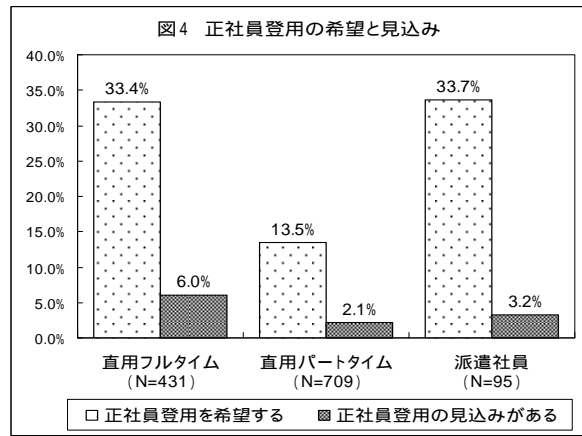
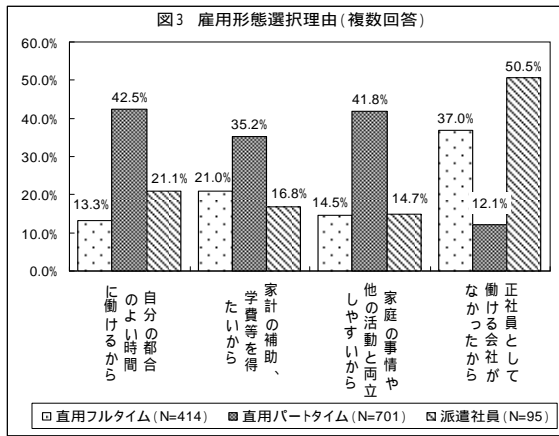
(注) 図1において、呼び名が「派遣会社の派遣社員」の者はすべて、定義上、働き方も「派遣社員」となっている。

- 1 - 1 正社員への登用に関する意識

非正規雇用者の正社員への登用に関する意識をみてみたい。まず、現在の雇用形態の選択理由のうち主なものをみると、「直用パートタイム」では「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」、「家計の補助、学費等を得たいから」などの積極的な理由が多いが、「派遣社員」、「直用フルタイム」では「正社員として働ける会社になかったから」という消極的な理由が、それぞれ50.5%、37.0%と多くなっている（図3）。

次に、現在の勤め先（派遣社員の場合は派遣先）で正社員登用を希望するか否か、また、（希望する場合）正社員登用の見込みがあるかをみてみたい（図4）。ここから、「派遣社員」の33.7%、「直用フルタイム」の33.4%が正社員登用を希望していることが分かる。他方、正社員登用の見込みがあると考える者の割合は、それぞれ3.2%、6.0%にとどまっている。

このように、「直用パートタイム」では積極的な理由から、「派遣社員」、「直用フルタイム」では消極的な理由から現在の雇用形態を選択している者が多い。また、正社員登用の希望状況、正社員登用の見込みをみると、「派遣社員」、「直用フルタイム」では、正社員登用を希望しているが、その実現可能性は低いと考えている者が少なくない。



(注1) 図3は、いずれかの働き方において選択率が30%以上のもののみを掲載している(無回答は除く)。

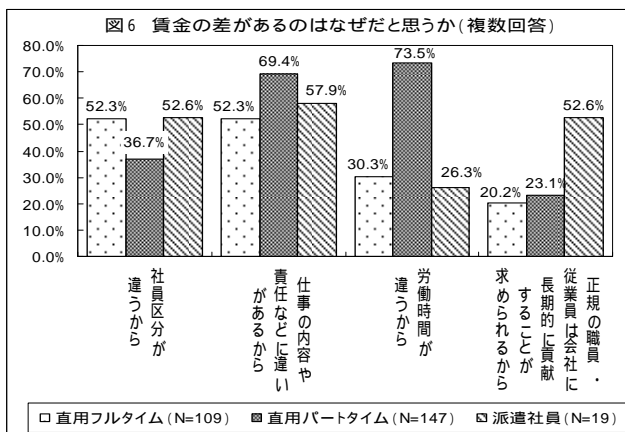
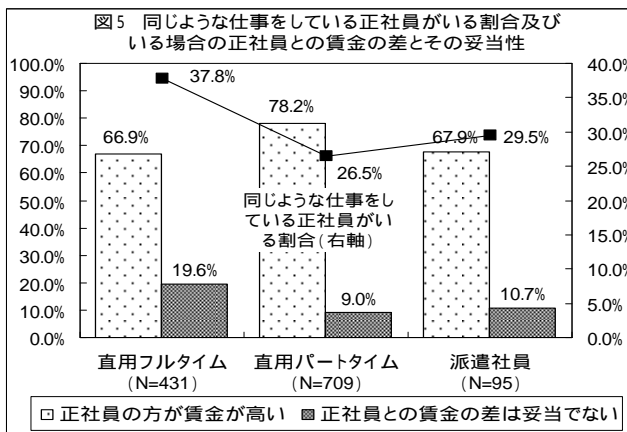
(注2) 図4の「正社員登用の見込み」は、正社員登用を希望する者のみ回答している。

- 1 - 2 賃金に関する意識

非正規雇用者の賃金に関する意識をみてみたい。まず、職場に自分と同じような仕事をしている正社員がいるか否かをたずねると、「直用フルタイム」において「いる」という回答が37.8%と高くなっている。また、自分と同じような仕事をしている正社員がいる場合を100%とすると、正社員の方が賃金が高いという回答は、いずれの働き方においても7割前後であるが、「正社員との賃金の差は妥当でない」と考える者の割合は、「直用フルタイム」において19.6%と目立って高くなっている(図5)。

それと関連して、自分と同じような仕事をしている正社員があり、正社員の方が賃金が高いという非正規雇用者に対して、「賃金の差があるのはなぜだと思うか」をたずねると、「直用パートタイム」では「労働時間が違うから」、「派遣社員」では「仕事の内容や責任などに違いがあるから」という回答が多いのに対し、「直用フルタイム」では、「仕事の内容や責任などに違いがあるから」と並んで、「社員区分が違うから」という回答が最も多くなっている(図6)。

このように、「直用フルタイム」においては、職場に自分と同じような仕事をしている正社員がいる場合が多く、同じような仕事をしている正社員との賃金の差を妥当でないと考えている場合も多い。



(注1) 図5の「正社員の方が賃金が高い」、「正社員との賃金の差は妥当でない」は、同じような仕事をしている正社員がいる者のみ回答している。

(注2) 図6の集計対象は、同じような仕事をしている正社員があり、正社員の方が賃金が高いと回答した者のみ。

(注3) 図6は、いずれかの働き方において選択率が30%以上のもののみを掲載している(無回答は除く)。

- 2 リーマン・ショック以後の職場の変化と社員の意識

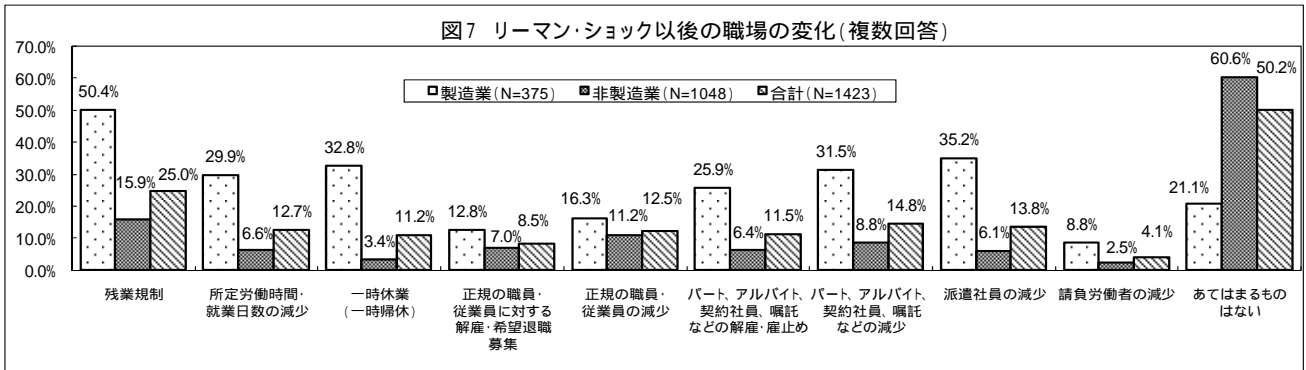
2008年9月15日、米国の投資銀行リーマン・ブラザーズの連邦裁判所への破産申請を引き金として、世界的な金融危機が発生した。いわゆる「リーマン・ショック」である。本項では、「リーマン・ショッ

ク」以後、わが国の民間企業の職場でどのような変化が起こったか、また、そのような職場の変化を経験することが社員の意識にいかなる影響を与えたのかを分析する。

- 2 - 1 リーマン・ショック以後の職場の変化

図7は、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者（以下、「対象者」という。）に限定して、自分の職場で起こったことをあげてもらったものである。「合計」をみると、「残業規制」（25.0%）、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託などの減少」（14.8%）、「派遣社員の減少」（13.8%）、「所定の労働時間・就業日数の減少」（12.7%）、「正規の職員・従業員の減少」（12.5%）といった回答が多い。さらに、製造業の職場と非製造業の職場に分けてみると、いずれの変化とも、製造業の職場において、いっそう高い割合で起こっていることが分かる。

総じて、製造業の多くの職場で、残業規制や操業短縮、非正規雇用者および正規の職員・従業員の削減といった雇用調整が行われたことが読み取れる。



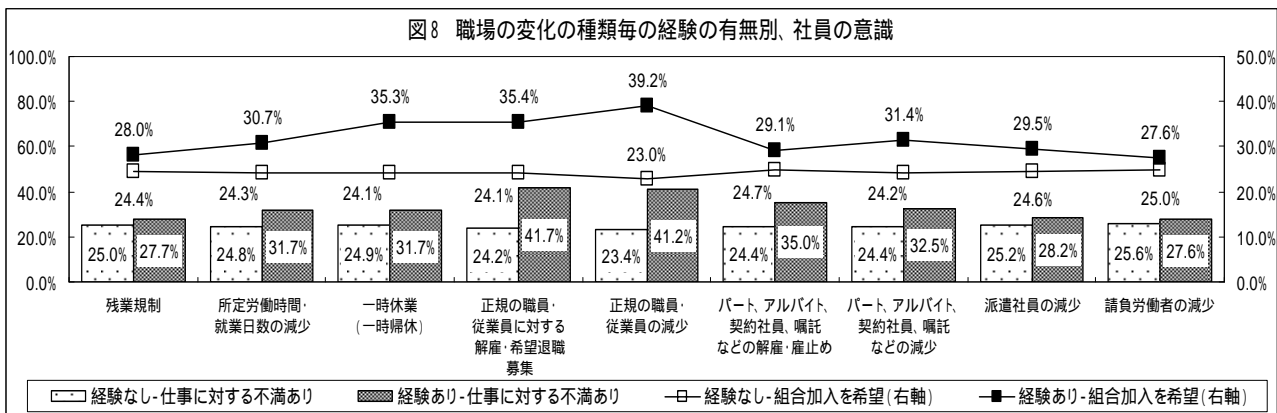
(注) 集計対象は、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者のみ。

- 2 - 2 職場の変化の経験と社員の意識

このような職場の変化を経験することは、社員の意識にいかなる影響を与えるだろうか。図8は、それぞれの変化を経験した対象者と経験していない対象者とで、仕事に対する不満、労働組合への加入希望の状況がどう異なるのかを示したものである。

まず、仕事に対する不満の状況を見ると、いずれの種類の職場の変化についても、経験した者の方が今の仕事全体について不満を抱いている割合が高いことが分かる。

また、対象者のうちの労働組合に未加入の者に係る労働組合への加入希望の状況をみても、いずれの種類の職場の変化についても、経験した者の方が労働組合への加入を希望する割合が高いことが分かる。



(注1) 仕事に対する不満についての集計対象は、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者。

(注2) 労働組合への加入希望についての集計対象は、民間企業の正社員で、2008年9月初めから調査時点まで同じ会社で働き続けている者のうち、労働組合に未加入の者。

- 3 ライフ・ステージ別にみた満足度

調査データから、適宜設定したライフ・ステージ別に生活及び仕事の満足度等を見ると、次のような特徴と課題がみられた。

<ライフ・ステージの集計上の定義>

- 「学校時代」・・・20～29歳で在学中の人。
- 「独身時代」・・・学校を卒業し、配偶者も子どももない59歳までの人。
- 「夫婦時代」・・・学校を卒業し、配偶者のいる人で、子どものいない59歳までの人。
- 「育児・子育て期」・・・学校を卒業し、配偶者と子どもがいる59歳までの人。
- 「父子・母子世帯」・・・学校を卒業し、現在配偶者はいないが子どもがいる59歳までの人。
- 「引退前期」・・・60～65歳の人。

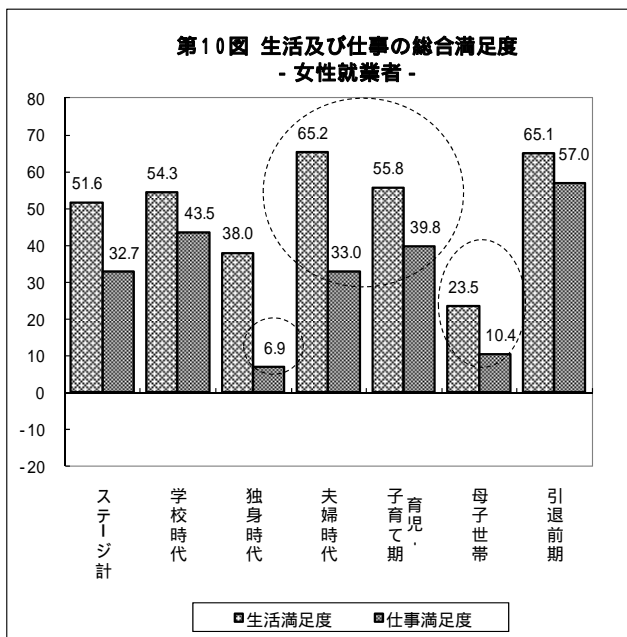
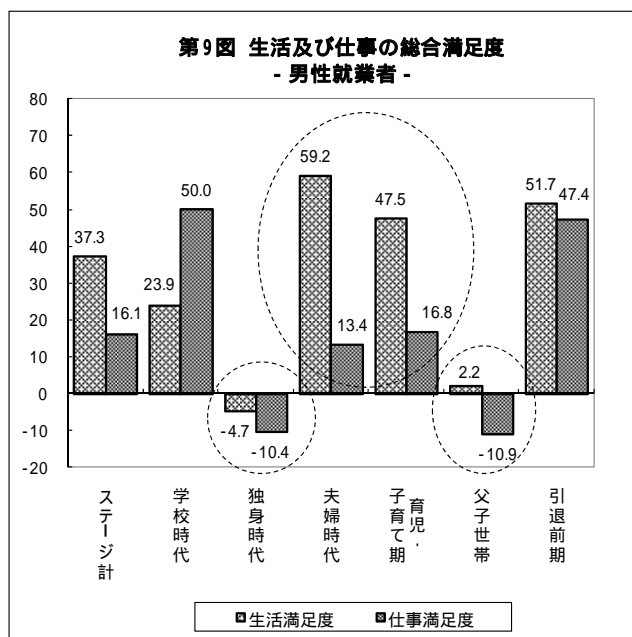
- 3 - 1 満足度の低いステージ

・・・**独身時代と父子・母子世帯。夫婦時代や育児・子育て期にも課題**

「独身時代」の男性の満足度が特に低くなっており、これは学卒の正社員就職の厳しさと考えられる。

状況の厳しさを反映して「父子・母子世帯」の満足度が低くなっており、特に男性「父子世帯」の低さが目立っている。

「夫婦時代」及び「育児・子育て期」において生活満足度は総じて高くなっているが、それに比べて仕事満足度が低くなっている。(図9及び図10参照)



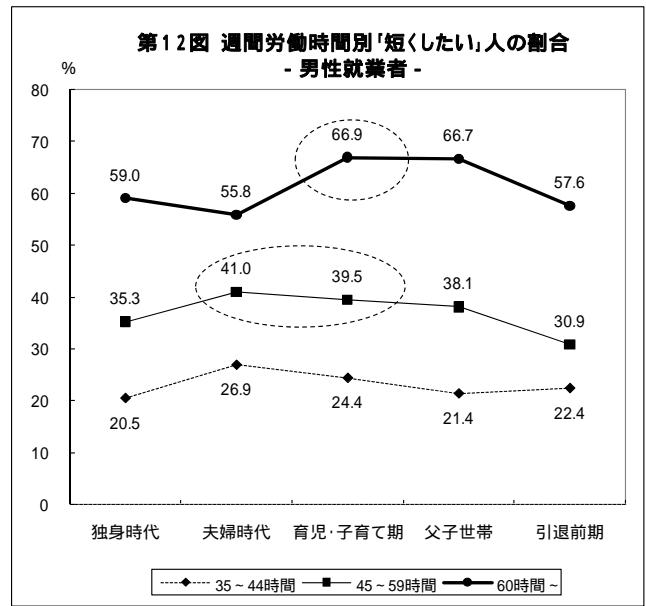
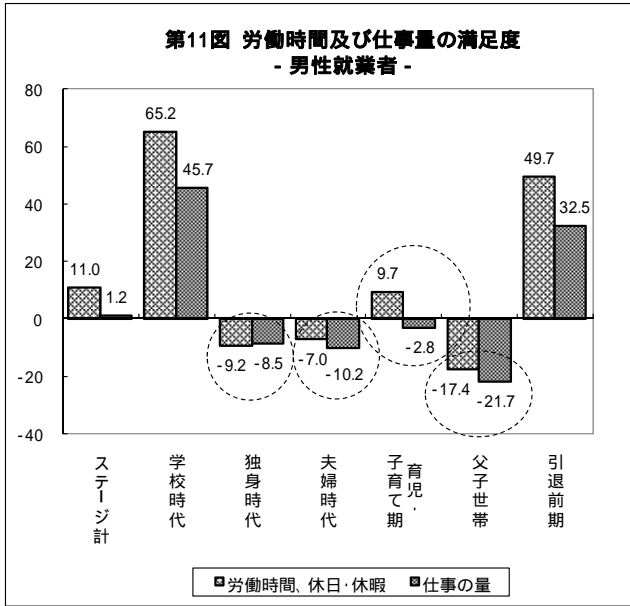
(注) 満足度とは、回答の構成比(%)から、「満足」×2 + 「どちらかといえば満足」 - 「不満」×2 + 「どちらかといえば不満」で求めた。(以下同じ。)

- 3 - 2 男性は労働時間面、仕事の量の面が大きな課題

上記の男性就業者に課題がみられるステージについて、項目別に仕事面の満足度をみると、労働時間や仕事の量の面における満足度が特に低くなっている。(図11参照)

週の仕事時間が長い層ほど仕事時間を「短くしたい」と希望している人の割合が高くなっている。

週の労働時間が同程度の人であっても、「独身時代」に比べて「夫婦時代」や「育児・子育て期」の人の方が仕事時間を「短くしたい」と希望している人の割合が高くなる傾向がある。(図12参照)



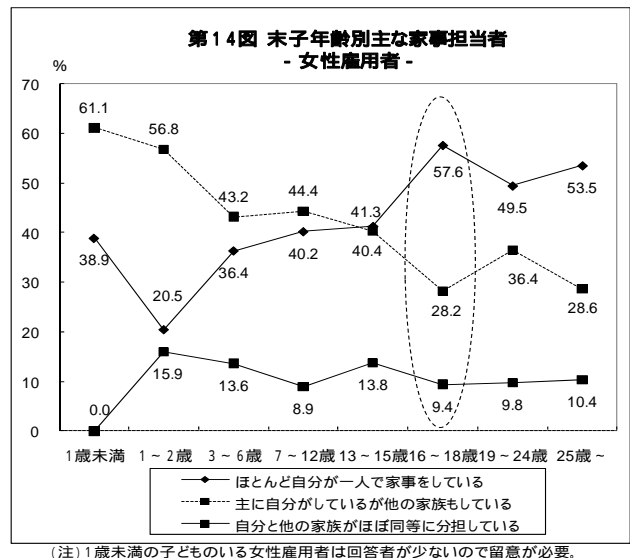
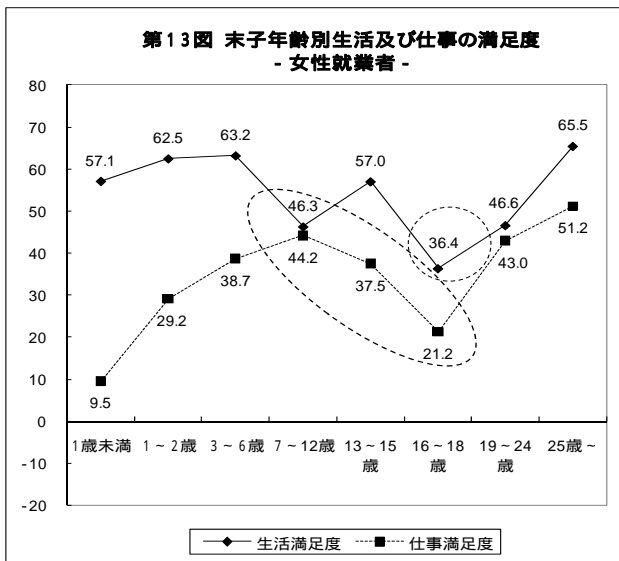
- 3 - 3 子どもを持つ女性の末子年齢別の満足度の状況

・・・末子が高校生期に満足度が最低になる。家事負担面の要因も大きい。

上記図10にみられるように、女性の生活満足度について「夫婦時代」に比べ「育児・子育て期」に低くなるが、とりわけ末子が高校生期であるときが最も低くなる。

末子が高校生期であるときは、仕事面の満足度も低くなる。(図13参照)

同時にこの時期は、家事負担が女性一人にかかっている状況が窺える。(図14参照)



(注) 1歳未満の子どものいる女性雇用者は回答者が少ないので留意が必要。

- 3 - 4 「育児・子育て期」に関するまとめと課題

女性については育児・子育ての過程で家事負担の負荷そのものも含めて仕事と家庭との両立、いわゆるワークライフバランスの困難さが満足度に影響していることが窺われる。一方男性も、世帯形成と子どもの誕生・子育てに伴い仕事を短くすることを希望しながらもなかなか実現できていない状況が浮かび上がった。このことがさらに家事負担を妻にのみ任せる結果となり、女性の満足度を低める要因になっていることが窺われる。

こうした状況に対処する必要については、単にこの問題に直面している人々に対する配慮としてばかりでなく、広く社会的な課題であることも認識する必要がある。