

賃金改善が進む中、解消されない将来への不安 残業の上限規制など見直しが急務の働き方

労働調査協議会

はじめに

日本の雇用と所得環境の改善を推し進めるためには、労働者家計の所得向上と、それに伴う個人消費の拡大こそが必須であり、かつ急務である。と同時に、非正規労働者の急増と基幹労働力化や、定年後の再雇用者（勤務延長者）の増加など労働者の就労環境は大きく変化してきた。また、長時間労働、過重労働の是正や同一労働同一賃金の実現など、働き方の見直し（働き方改革）は国民的課題となっている。

こうした課題に取り組むために連合をはじめ公務労協、産別及び産別加盟組合は、労働条件調査や生活実態調査、家計調査、組合員意識調査を定期的に実施してきた。そして労働調査協議会は長年にわたり、こうした調査の企画、集計、報告書作成に協力してきた。

そこで本稿では2018年に連合が実施した2つの生活実態調査（「2018年生活アンケート」、「2018年パート・派遣等労働者生活アンケート」）と、公務労協が実施した「2018年度 公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査」の結果を通して、勤労者の生活の現状と今後の見通し、そして解決すべき課題について概括的に紹介する。

連合の調査は、2019年の春季生活闘争を進める上で、勤労者の生活と職場の実態、実感を把握することを目的に実施している。調査の対象者は、民間企業及び公務・公共部門で就労する方々である。正社員（正規職員）組合員に対しては、組合員の収入や家計状況、労働時間や職場生活の実態、60歳以降の生活・働き方、仕事と生活のバランスや生活意識、労働組合の取り組みを、非正規労働者に対しては、賃金（時給）水準の実態と勤務時間の現状、正社員化への希望と正社員との処遇格差などを把握するために行った。

また、公務・公共部門の正社員（正規職員）組合員を対象とした公務労協の調査は、賃金・労働諸条件の改善や当面する重点取り組み課題に関わる基礎資料を得ることを目的に実施している。

そこで、本稿の報告では、前半は正規職員組合員対象の連合「2018年生活アンケート」と公務労協調査の結果を、そして後半は同時期に連合が実施した非正規労働者対象の「2018年パート・派遣等労働者生活アンケート」の結果を紹介する。

参考資料一覧

組合名	報告書名	調査実施時期	調査対象数	有効回収数	有効回収率	報告書発行年月
連 合	『2018年生活アンケート調査報告書』	2018年6～10月	42,280	25,910	61.3%	2019年2月
	『2018年パート・派遣等労働者生活アンケート調査報告書』	2018年6～10月	25,905	12,071	46.6%	2019年2月
公務労協	『2018年度 公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査報告書』	2018年10月	17,210	15,228	88.5%	2019年2月

注：連合調査は2年ごとの実施である。

1. 正社員（正規職員）組合員の生活実態と働き方の見直し（働き方改革）への評価

連合調査では、調査票は2018年6月～8月に配布し、同年8月～10月に回収した。配布した調査票は42,280枚で、有効回収枚数は25,910枚、有効回収率は61.3%となっている。

公務労協調査では、調査票は2018年10月1日～10月26日に配布し、最終回収期日は同年10月31日である。調査票は17,210枚配布し、有効回収枚数は15,228枚で、有効回収率は88.5%となっている。

(1) 組合員の世帯構成と主な収入源

① 世帯構成

ー＜独身＞3割強に対し、＜既婚＞は6割強ー

はじめに調査対象となる組合員のプロフィールを紹介する。

連合調査における男女比率は男性4に対し女性は1である。平均年齢は39.1歳で、男女の違いはほとんどない（男性39.2歳、女性38.8歳）（第1表）。

世帯構成をみると、＜独身＞33.0%に対し、＜既婚＞は62.6%である。＜独身＞比率は2008年調査以降徐々に上昇している。一方、＜既婚＞では「夫婦と子ども」が41.8%で最も多く、＜既婚＞全体の約3分の2を占めている。

平均年齢で大きな違いのなかった男女の世帯構成をみると、男性は＜既婚＞が67.3%を占めているが、女性は45.8%と半数弱にとどまり、逆に＜独身＞が同程度みられる。

公務労協調査についてみると、男女比率は男性7に対し女性は3となっている。平均年齢は42.2歳で、男女の違いは連合調査同様にない（男性42.3歳、女性41.9歳）（第2表）。

また、公務労協調査でも連合調査と同様の世帯構成となっており、＜独身＞30.3%に対し、＜既婚＞は65.0%である。

男女における世帯構成をみると、＜既婚＞は男性68.4%に対し女性は57.0%となっており、連合調査ほどの開きはみられない。

第1表 性別、平均年齢、世帯構成（連合）

		性 別			平均年齢・歳	世帯構成											件数	
		男性	女性	無回答		一人暮らし	独身で親と同居	独身計	夫婦のみ	夫婦と子ども	夫婦と子どもと親	夫婦と親	既婚計	自分と子ども	自分と子どもと親	その他		無回答
2018年計		80.4	18.4	1.2	39.1	18.7	14.2	33.0	13.2	41.8	6.4	1.2	62.6	1.1	0.9	1.3	1.3	25910
(2016年)		81.7	16.7	1.6	39.0	18.3	13.8	32.1	12.9	41.8	7.3	1.3	63.4	1.0	0.9	1.1	1.5	23968
(2014年)		81.3	17.1	1.6	39.1	16.9	14.1	31.0	12.2	42.3	8.4	1.6	64.5	0.9	1.0	1.1	1.6	23915
(2012年)		82.5	16.6	0.9	39.0	16.1	14.4	30.5	12.4	43.1	8.8	1.5	65.9	0.8	0.9	1.0	0.9	24412
(2010年)		85.4	14.2	0.5	38.9	16.0	14.5	30.5	12.2	42.6	9.6	1.6	66.0	1.0	1.0	1.1	0.5	24711
(2008年)		86.1	13.5	0.3	39.2	15.2	13.1	28.3	12.4	43.5	12.0		67.9	0.8		2.6	0.3	24194
性別	男性	100.0	39.2	17.8	12.5	30.3	13.1	46.4	6.7	1.1	67.3	0.6	0.7	1.1	0.1	20819
	女性	...	100.0	...	38.8	24.0	22.9	46.9	14.7	24.2	5.6	1.4	45.8	3.2	1.8	2.1	0.1	4768

第2表 性別、平均年齢、世帯構成（公務労協）

		性 別				平均年齢・歳	世帯構成										件数	
		男性	女性	どちらでもない	無回答		本人だけ	本人と親	独身計	本人夫婦だけ	夫婦と子ども	夫婦と子どもと親	夫婦と親	既婚計	本人と子どもだけ	その他		無回答
総 計		70.5	29.3	0.1	0.1	42.2	19.5	10.8	30.3	13.5	41.8	8.0	1.7	65.0	1.5	3.0	0.2	15228
2017年		70.4	29.4	...	0.2	42.5	19.7	10.0	29.8	12.7	41.6	8.8	2.0	65.0	1.7	3.2	0.3	14757
2016年		70.7	29.1	...	0.2	42.4	19.0	9.8	28.8	12.5	42.7	9.5	1.7	66.4	1.5	3.0	0.2	15261
2015年		72.1	27.7	...	0.2	42.4	18.7	9.9	28.6	12.3	42.8	9.4	1.9	66.5	1.4	3.2	0.3	15024
2014年		71.5	28.3	...	0.2	42.2	18.2	9.7	27.9	12.5	42.3	10.4	1.7	66.9	1.5	3.2	0.4	14801
2013年		71.7	28.1	...	0.2	42.2	17.5	9.5	27.0	12.2	43.0	11.1	1.8	68.2	1.4	3.0	0.4	14978
2012年		73.2	26.6	...	0.2	41.6	17.7	9.8	27.5	11.8	43.0	11.2	1.7	67.6	1.3	3.2	0.4	15685
2011年		72.4	27.4	...	0.2	41.8	17.2	9.5	26.8	11.1	43.2	12.4	1.8	68.5	1.5	3.0	0.3	15430
2010年		72.2	27.5	...	0.3	41.5	16.8	9.6	26.4	10.8	42.6	12.8	1.9	68.1	1.5	3.1	0.9	15543
性別	男性計	100.0	42.3	18.7	9.5	28.2	13.7	45.4	7.7	1.7	68.4	0.8	2.4	0.2	10731
	女性計	...	100.0	41.9	21.3	13.9	35.3	13.2	33.2	8.8	1.8	57.0	3.3	4.2	0.1	4461

② 主な収入源

－増加する＜共働き＞世帯－

世帯の収入源では＜共働き＞率が注目される。連合調査をみると、夫婦二人とも正規雇用の＜自分の収入と配偶者の正規雇用収入＞が26.4%で4分の1を占めている（「自分の収入と、配偶者の正規雇用収入（フルタイム）」（23.0%）と「同（短時間）」（3.4%）の合計）。これに対し、配偶者が非正規雇用の＜自分の収入と配偶者の非正規雇用収入＞は18.7%である（「自分の収入と、配偶者の非正規雇用収入（パートタイマー・契約社員・派遣社員等でフルタイム）」（6.1%）と「同（短時間）」（12.6%）の合計）。この結果、両者を合わせた＜共働き＞率は45.1%と半数近くを占めている（第3表）。

また、＜独身＞が3分の1を占めているため、「自分の収入だけ」（39.4%）が4割弱、「自分の収入と、同居の親の収入」（12.1%）が1割強となっている。

時系列で＜共働き＞率の推移をみると、＜自分の収入と配偶者の正規雇用収入＞の増加を反映して、＜共働き＞率が徐々に増加している。10年前の2008年調査と比べると約6ポイント増となっている（39.5%→45.1%）。

これを性別でみると、＜共働き＞率に大きな違いはみられないものの、男性は「自分の収入だけ」が多く4割を占めている。これに対し、女性は＜自分の収入と配偶者の正規雇用収入＞による＜共働き＞率が4割を占めている。と同時に、「自分の収入と、同居の親の収入」が2割と多い。

第3表 世帯の主な収入源（連合）

	自分の収入だけ	配偶者のフルタイム正規雇用収入	配偶者の短時間正規雇用収入	配偶者のフルタイム非正規雇用収入	配偶者の短時間非正規雇用収入	自分の収入と同居の親の収入	その他	無回答	件数	自分の正規雇用収入と配偶者の収入	自分の非正規雇用収入と配偶者の収入	共働き計
2018年計	39.4	23.0	3.4	6.1	12.6	12.1	2.0	1.4	25910	26.4	18.7	45.1
（2016年）	41.7	21.2	3.1	6.6	13.3	11.7	1.9	0.5	23968	24.3	19.9	44.3
（2014年）	42.2	20.8	2.7	6.2	13.2	12.1	2.2	0.7	23915	23.5	19.4	42.9
（2012年）	43.9	20.1	2.4	6.1	12.2	12.6	2.0	0.7	24412	22.5	18.3	40.8
（2010年）	45.1	18.2	2.1	6.0	12.8	12.8	2.1	0.7	24711	20.3	18.8	39.1
（2008年）	45.1	18.5	2.0	6.5	12.5	11.4	2.3	1.6	24194	20.5	19.0	39.5
性別 男性	41.7	18.9	4.1	7.3	15.5	10.6	1.6	0.2	20819	23.0	22.8	45.8
女性	31.7	42.1	0.6	1.5	0.5	19.4	3.8	0.4	4768	42.7	2.0	44.7

公務労協調査における世帯の収入源をみると、「本人賃金収入だけ」という単収世帯が39.4%、「本人の賃金収入と配偶者の収入」（49.6%）と「その他」（10.5%）をあわせた複収世帯が60.1%となっている。時系列でみると、複収世帯が増加しており、2010年調査（54.9%）と比べ約5ポイント増えている（第4表）。

また、性別では「配偶者のフルタイム収入」で違いがみられ、男性の47.4%に対し、女性は71.7%と7割を上回っている。

第4表 世帯の主な収入源（公務労協）

	収入形態					家計に組み込まれているもの (複数選択・複収世帯=100%)										件数
	本人の賃金収入だけ	複収世帯計	本人の賃金収入と配偶者の収入	その他	無回答	件数	本人のフルタイム収入	配偶者のパート収入	配偶者の内職収入	子どもの収入	外配の家族の収入	配偶者の収入	家業・財産収入	その他	無回答	
総計	39.4	60.1	49.6	10.5	0.4	15228	55.2	22.9	0.6	3.0	10.2	3.4	6.2	4.7		9155
2017年	41.1	58.5	48.3	10.1	0.5	14757	56.0	23.1	0.8	2.9	10.2	3.6	6.2	4.1		8627
2016年	40.3	59.2	49.0	10.2	0.4	15261	55.7	22.2	0.6	3.0	9.5	3.6	6.4	5.6		9037
2015年	41.3	58.3	47.9	10.3	0.5	15024	54.7	23.7	0.6	3.1	10.5	3.4	5.9	4.4		8752
2014年	41.6	57.9	48.1	9.8	0.5	14801	56.3	23.1	0.7	2.4	10.6	3.4	5.8	4.0		8570
2013年	42.3	57.1	47.2	9.9	0.6	14978	56.7	22.3	0.7	2.4	10.3	3.7	6.1	4.6		8555
2012年	42.9	56.7	45.9	10.8	0.5	15685	54.6	22.7	0.6	2.3	10.7	3.8	7.0	4.5		8883
2011年	42.4	57.2	47.1	10.1	0.3	15430	56.1	22.8	0.7	2.7	11.0	4.2	6.1	4.1		8835
2010年	44.0	54.9	44.9	10.0	1.0	15543	56.1	21.8	0.7	2.4	11.9	3.8	6.1	4.5		8539
性別																
男性計	42.2	57.4	48.2	9.2	0.4	10731	47.4	32.8	0.9	2.8	9.0	3.7	5.6	4.2		6163
女性計	32.8	66.7	53.1	13.5	0.5	4461	71.7	2.4	0.1	3.5	12.6	2.7	7.4	5.7		2974

(2) 本人年間賃金と世帯総収入

本人賃金と世帯総収入の現状を連合調査に基づいてみていくことにする。

① 本人年間賃金総額

—本人の年間賃金総額は平均576万円、増加幅はやや低下したものの2016年調査から10万円の増加—

2017年の年間賃金総額（時間外手当、一時金、税・社会保険料込みの支給総額）は平均575.8万円である（第5表）。

これを時系列でみると、2014年調査は552.0万円、2016年調査は565.5万円で増加が続いていることが確認できる。しかし、増加幅をみると、2016年調査は2014年調査と比べ13.5万円増えたのに対し、今回調査では10.3万円の増加にとどまっている。

第5表 2017年の本人年間賃金総額（無回答を除く）（連合）

		2018年調査		2016年調査		2014年調査	
		平均値・万円	平均年齢・歳	平均値・万円	平均年齢・歳	平均値・万円	平均年齢・歳
総計		575.8	39.5	565.5	39.4	552.0	39.5
性別	男性	594.5	39.5	583.1	39.5	569.7	39.6
	女性	480.1	39.5	464.1	39.0	452.3	39.2

性別で高卒と大卒以上について年間賃金総額の推移を性別にみると、2014年調査以降、いずれの学歴区分においても増加している（第6表）。

年間賃金総額は、男性高卒が606.8万円、男性大卒以上が593.3万円、女性高卒が455.2万円、女性大卒以上が492.9万円となっている。

第6表 2017年の本人年間賃金総額（無回答を除く）（連合）

	高卒			大卒以上		
	年平均値・万円・1	年平均値・万円・6	年平均値・万円・4	年平均値・万円・8	年平均値・万円・6	年平均値・万円・4
男性計 (平均年齢)	606.8 41.8	588.4 41.6	575.6 41.6	593.3 37.3	588.9 37.3	573.4 37.3
女性計 (平均年齢)	455.2 42.2	430.7 41.5	420.5 41.7	492.9 35.9	485.4 35.8	472.8 35.8

② 賃金水準への満足度

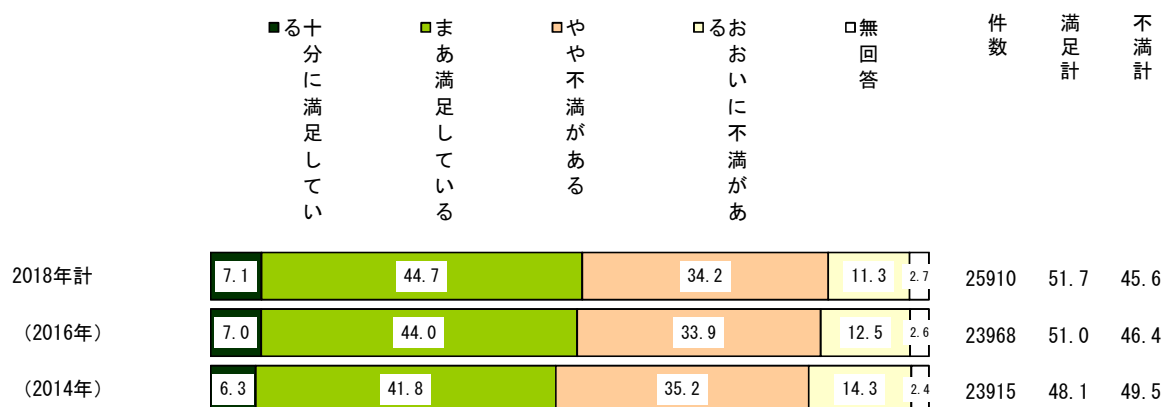
一年間賃金の増加が続くものの、本人賃金総額に満足する人は依然として半数－

年間賃金総額への満足度をみると、「十分に満足している」（7.1％）と「まあ満足している」（44.7％）を合わせた＜満足＞の割合は51.7％である。年間賃金の増加が続く中であっても、＜満足＞している人が半数にとどまる実態となっている（第1図）。

この点を時系列でみると、＜満足＞はわずかながらも増加しているが（2014年調査＜満足＞48.1％→2016年調査51.0％→2018年調査51.7％）、＜不満＞（45.6％）をやや上回る程度にとどまっている。

なお、選択肢は異なるが、公務労協調査においても〔賃金水準への評価〕の設問が設けられている。「かなり満足」が2.9％、「まあまあだ」が29.7％、「どちらともいえない」が26.8％、「やや不満だ」が28.0％、「大いに不満」が11.3％となっている。この結果、＜満足＞が32.6％、「どちらともいえない」が26.8％、＜不満＞が39.3％である（16頁の第7図参照）。

第1図 年間賃金総額への満足度（連合）



③ 給与総額

一 所定内賃金は31.9万円で、2016年調査と比べ0.5万円の増加、

残業手当を加えた＜給与総額＞は0.6万円増の36.9万円－

2018年6月の所定内賃金は平均31.9万円、残業手当は平均5.0万円で、両者を合わせた＜給与総額＞は平均36.9万円となっている（第7表）。

この結果を2016年調査と比較すると、所定内賃金は0.5万円増加しており、残業手当と合わせた＜給与総額＞は0.6万円の増加となっている。

第7表 2018年6月の所定内賃金と給与総額（平均値）（連合）

	円 所 定 内 賃 金 ・ 万	(1 6 年)	残 業 手 当 ・ 万 円	(1 6 年)	円 * 給 与 総 額 ・ 万	(1 6 年)	件 数
総計	31.9	31.4	5.0	4.9	36.9	36.3	12611
男性計	32.5	32.0	5.4	5.3	37.9	37.3	10428
年 齢 別							
24歳以下	19.9	19.3	3.5	3.5	23.4	22.8	397
25～29歳	24.6	24.1	4.8	4.8	29.4	28.9	1375
30～34歳	29.6	28.8	5.5	5.6	35.2	34.4	2002
35～39歳	33.2	32.5	6.0	5.9	39.2	38.3	1945
40～44歳	35.4	35.1	5.9	5.6	41.3	40.7	1917
45～49歳	37.0	37.3	5.4	5.4	42.4	42.6	1294
50～54歳	39.5	38.4	5.5	4.7	45.0	43.1	910
55～59歳	39.3	37.7	4.3	4.1	43.6	41.8	498
女性計	28.6	27.4	2.9	2.9	31.5	30.4	2080
年 齢 別							
24歳以下	20.3	18.0	2.3	2.4	22.6	20.4	138
25～29歳	23.7	23.1	3.4	3.6	27.1	26.7	335
30～34歳	26.1	25.0	3.3	3.5	29.3	28.5	331
35～39歳	27.8	28.2	2.5	2.5	30.2	30.6	261
40～44歳	30.8	29.1	2.7	2.6	33.5	31.7	362
45～49歳	32.6	32.5	3.2	2.8	35.8	35.3	315
50～54歳	34.2	32.3	2.6	2.5	36.9	34.8	215
55～59歳	35.2	34.7	3.0	2.9	38.2	37.6	104

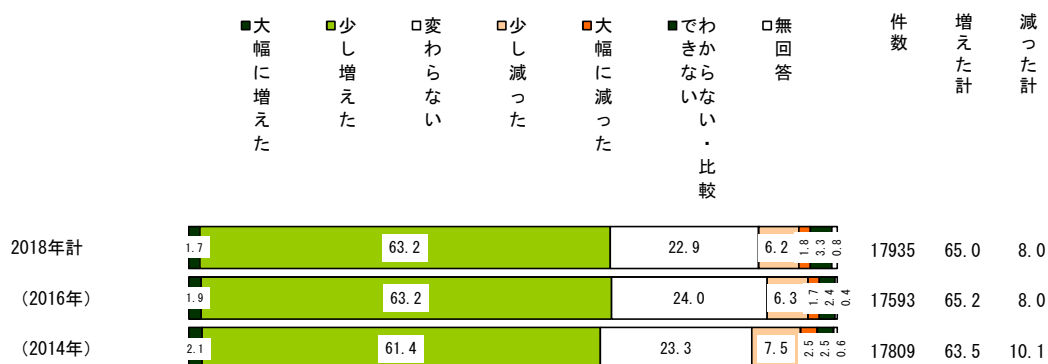
④ 所定内賃金の増減

ー「大幅に増加」は1.7%と少ないが、「少し増えた」(63.2%)と合わせ<増えた>人が3分の2ー

2017年6月と比べた2018年6月の所定内賃金の推移をみると、「大幅に増えた」は1.7%と少ないものの、「少し増えた」が63.2%と6割強に及び、この結果、所定内賃金の<増えた>人が3分の2を占めている。これに対し、「変わらない」は22.9%で、<減った>は8.0%と少数である(第2図)。

こうした<増えた>が3分の2を占める傾向は2014年調査以降変化はみられず、所定内賃金の増加傾向が続いている。

第2図 前年と比べた所定内賃金の増減(所定内賃金に回答のある方)(連合)



⑤ 世帯総収入

ー平均728万円、2016年調査と比べ20万円増ー

2017年の世帯総収入は平均727.9万円で、2015年(2016年調査:707.7万円)から約20万円増加している。

性別では男性が719.2万円で、正規雇用の配偶者が多い女性が774.8万円となっている(第8表)。

年齢別では、世帯年収は年齢の上昇とともに増加し、ピークは男女とも50代前半で、男性が851.6万円、女性は964.9万円となっている。

第8表 2017年の世帯年間収入総額(連合)

	平均値・万円	年平均値・万円・16	件数
総計	727.9	707.7	17495
男性計	719.2	700.3	14698
年齢別			
24歳以下	418.9	420.7	398
25～29歳	549.2	521.8	1779
30～34歳	663.2	644.2	2804
35～39歳	732.9	706.7	2753
40～44歳	765.5	746.6	2793
45～49歳	803.7	779.1	1920
50～54歳	851.6	844.3	1334
55～59歳	841.0	832.5	758
女性計	774.8	752.9	2608
年齢別			
24歳以下	430.2	413.4	145
25～29歳	574.3	575.9	401
30～34歳	715.0	672.1	417
35～39歳	764.0	758.0	326
40～44歳	856.8	826.7	439
45～49歳	879.4	922.2	399
50～54歳	964.9	901.9	287
55～59歳	958.3	921.4	162

(3) 家計収支の現状と昨年と比べた生活程度感

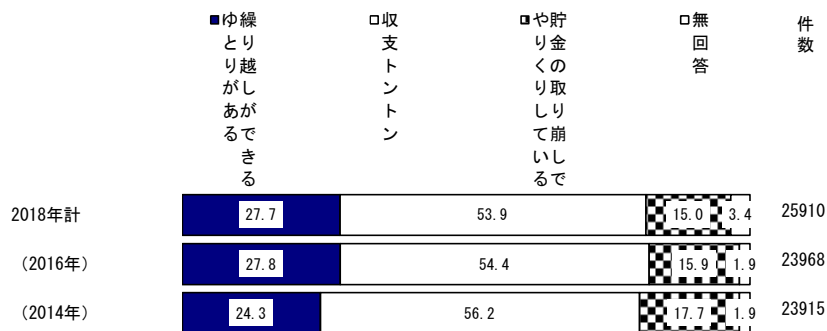
① 家計収支の現状

一収支均衡世帯が半数強を占める中、黒字世帯が28%、赤字世帯が15%—

連合調査より世帯の家計収支状況をみると、「収支トントン」の収支均衡世帯が53.9%と半数強を占め、「繰り越しができるゆとりがある」黒字世帯が27.7%、「貯金の取り崩しでやりくりしている」赤字世帯が15.0%となっている（第3図）。

こうした傾向は2014年調査以降ほとんど改善されておらず、黒字世帯は依然として3割を下回っている。

第3図 世帯の家計状況（連合）



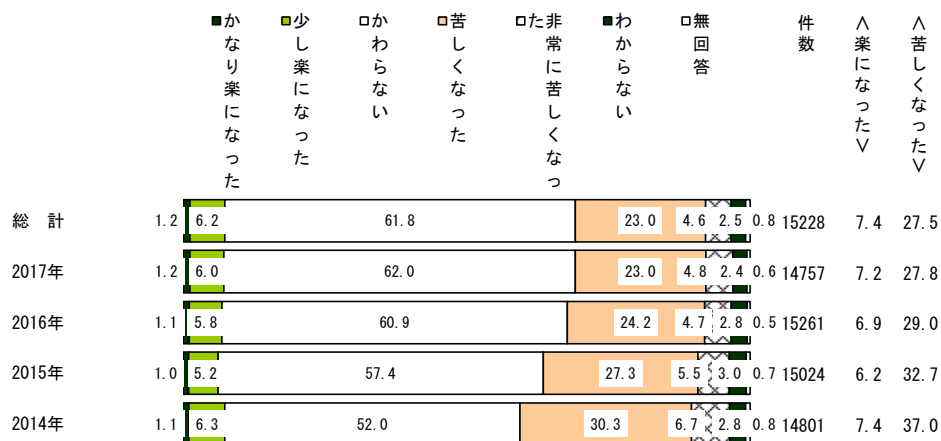
② 昨年と比べた生活程度感

一足踏みする生活程度感の改善、＜苦しくなった＞は27.5%で、2017年調査とほぼ同率—

公務労協調査より昨年の今ごろと比べた生活程度感についてみると、「かわらない」（61.8%）が6割強で多数を占める中、＜楽になった＞は7.4%にとどまり、逆に、＜苦しくなった＞が27.5%と3割弱を占めている（第4図）。

時系列で＜苦しくなった＞の推移をみると、2017年調査（27.8%）まで徐々に減少し生活程度感の改善がみられたが、今回調査は2017年調査から横ばいとなっている（2014年調査37.0%→2017年調査27.8%→2018年調査27.5%）。

第4図 昨年の今ごろと比べた生活程度感（公務労協）



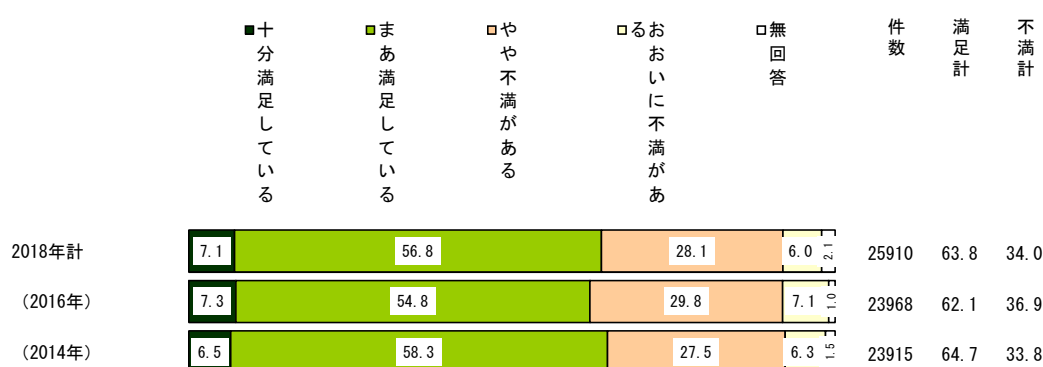
(4) 生活満足度

－＜満足＞3分の2、＜不満＞3分の1－

連合調査における現在の生活への満足度をみると、「十分満足している」が7.1%、「まあ満足している」が56.8%で、両者を合わせた＜満足＞は63.8%で6割を超えている。一方、＜不満＞は34.0%で3分の1を占めている（「やや不満がある」(28.1%)と「おおいに不満がある」(6.0%）の合計）（第5図）。

こうした＜満足＞が3分の2、＜不満＞が3分の1という傾向は2014年調査以降変化はみられない。

第5図 現在の生活への満足度（連合）

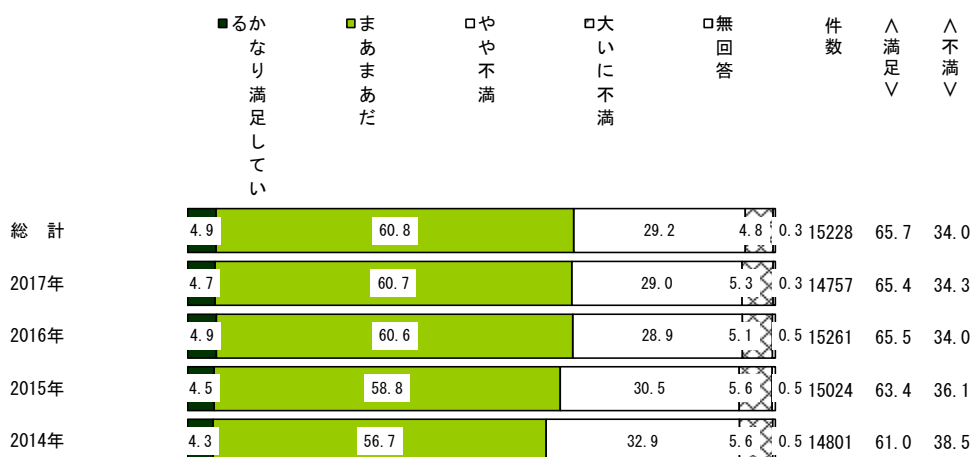


このような連合調査における生活満足度の特徴は、公務労協調査における生活の全体的評価でも確認できる。

「かなり満足している」が4.9%、「まあまあだ」が60.8%、両者を合わせた＜満足＞は65.7%で3分の2を占めている。一方、＜不満＞は34.0%で3分の1である（「やや不満」(29.2%)と「おおいに不満」(4.8%）の合計）（第6図）。

こうした＜満足＞が3分の2、＜不満＞が3分の1という傾向は2016年調査以降変化していない。

第6図 生活の全体的評価（公務労協）



(5) 生活諸側面への評価

一最も＜不満（不安）＞の大きい〔老後への備え〕と〔将来を含めた家族の介護〕への評価、

＜満足（安心）＞は1割前後にとどまり＜不満（不安）＞が半数超一

ここで公務労協調査を用いて、労働条件や職場生活などの生活諸側面に対する評価をみていくことにする（第7図）。

〔労働時間や休日休暇の水準〕、〔賃金水準〕といった“労働条件”の側面についてみると、〔賃金水準〕に対する＜満足（安心）＞は32.6%と3割をやや上回る程度にとどまっている。一方、〔労働時間や休日休暇の水準〕は＜満足（安心）＞が48.5%と半数を占めているものの、＜不満（不安）＞が29.3%と3割弱と多い点が見逃せない。

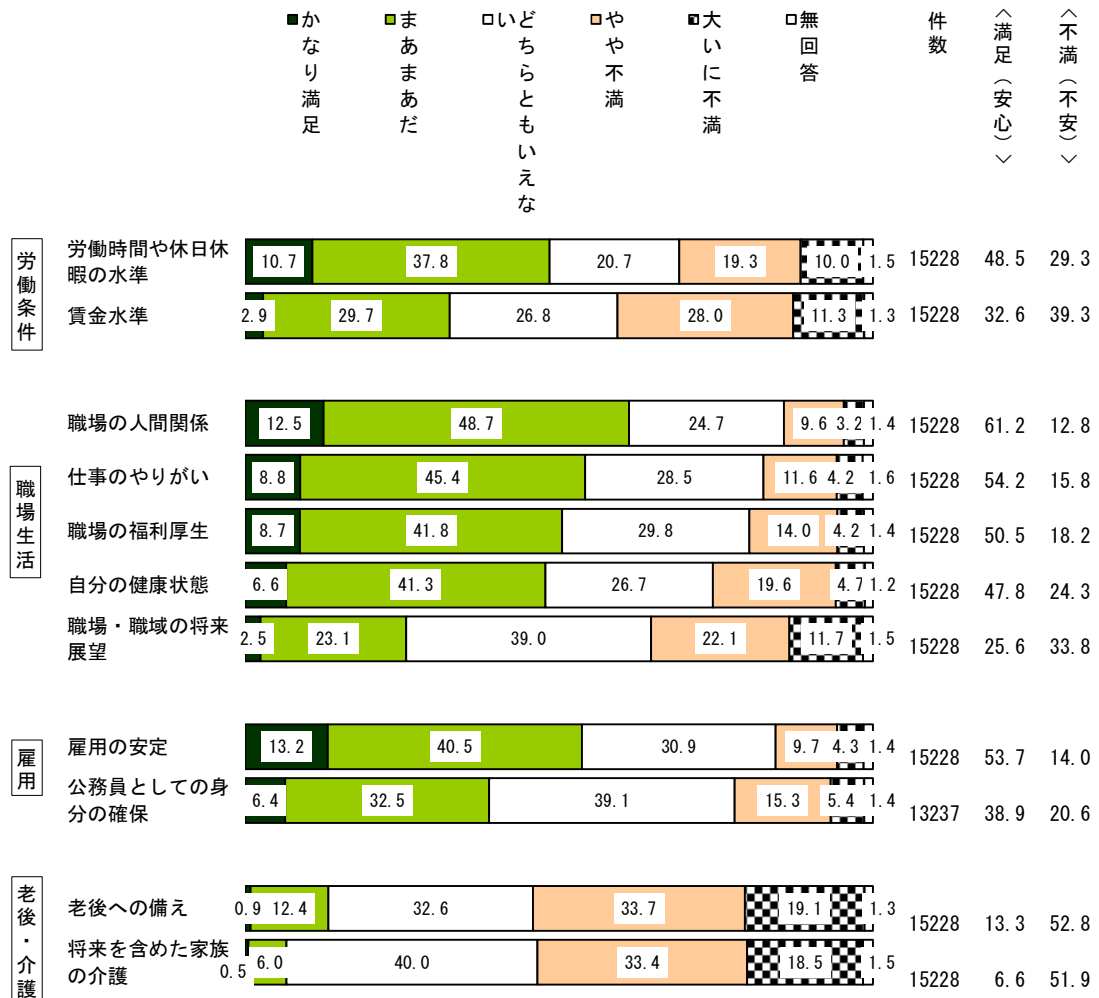
“職場生活”への評価では、〔職場の人間関係〕（＜満足（安心）＞61.2%）、〔仕事のやりがい〕（同54.2%）、〔職場の福利厚生〕（同50.5%）で＜満足（安心）＞が半数を超えている。また、〔自分の健康状態〕も47.8%と半数近い。

これらに対し、“職場生活”への評価の中で＜満足（安心）＞の最も少なかったのが〔職場・職域の将来展望〕である。＜満足（安心）＞は25.6%と約4人に1人にとどまり、＜不満（不安）＞が33.8%と約3人に1人を占めている。職場生活への現状に対する評価は多くの側面でみられるものの、仕事と職場の将来に対しては不安を感じる人が多くなっている。

“雇用”の側面においては〔雇用の安定〕への＜満足（安心）＞は53.7%と半数を超えるが、〔公務員としての身分の確保〕は38.9%にとどまり、〔雇用の安定〕への評価を下回っている。

ところで生活諸側面の中で＜不満（不安）＞の最も多かったのが“老後・介護”の側面である。〔老後への備え〕、〔将来を含めた家族の介護〕の双方とも＜不満（不安）＞が半数を超え、＜満足（安心）＞は1割前後にとどまっている。生活の将来に対する組合員の不安感の大きさを示すものといえるだろう。

第7図 生活の諸側面についての評価（公務労協）



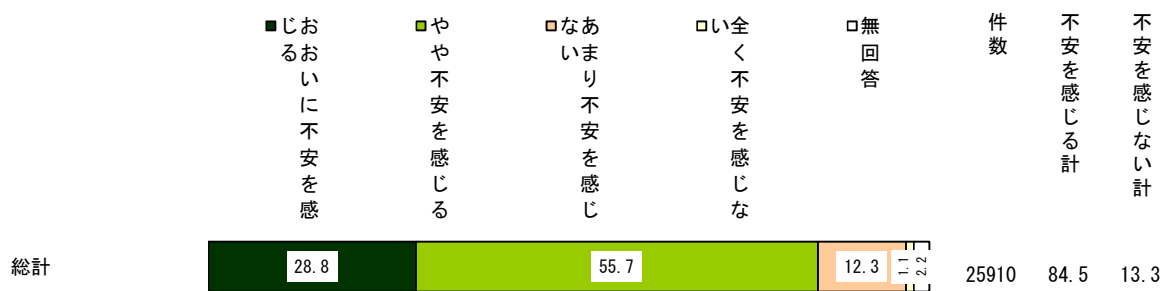
(6) 将来生活への不安

① 将来の生活に対する不安の有無

ー＜不安＞を感じる人が85%ー

将来の生活に対する不安は連合調査でも確認できる（公務労協調査は16頁の第7図参照）。＜不安を感じる＞人が84.5%と大多数を占め、特に、「おおいに不安を感じる」が28.8%と3割弱を占めている。これに対し、＜不安を感じない＞人は13.3%で1割強にとどまっている。将来に対する不安が多く、組合員に広がっていることが確認できる。3分の2の人が現在の生活に＜満足＞する現状とは対照的に、将来の生活に対する＜不安＞は際立って大きい（第8図）。

第8図 将来の生活に対する不安感の有無（連合）



② 将来の生活について不安を感じること

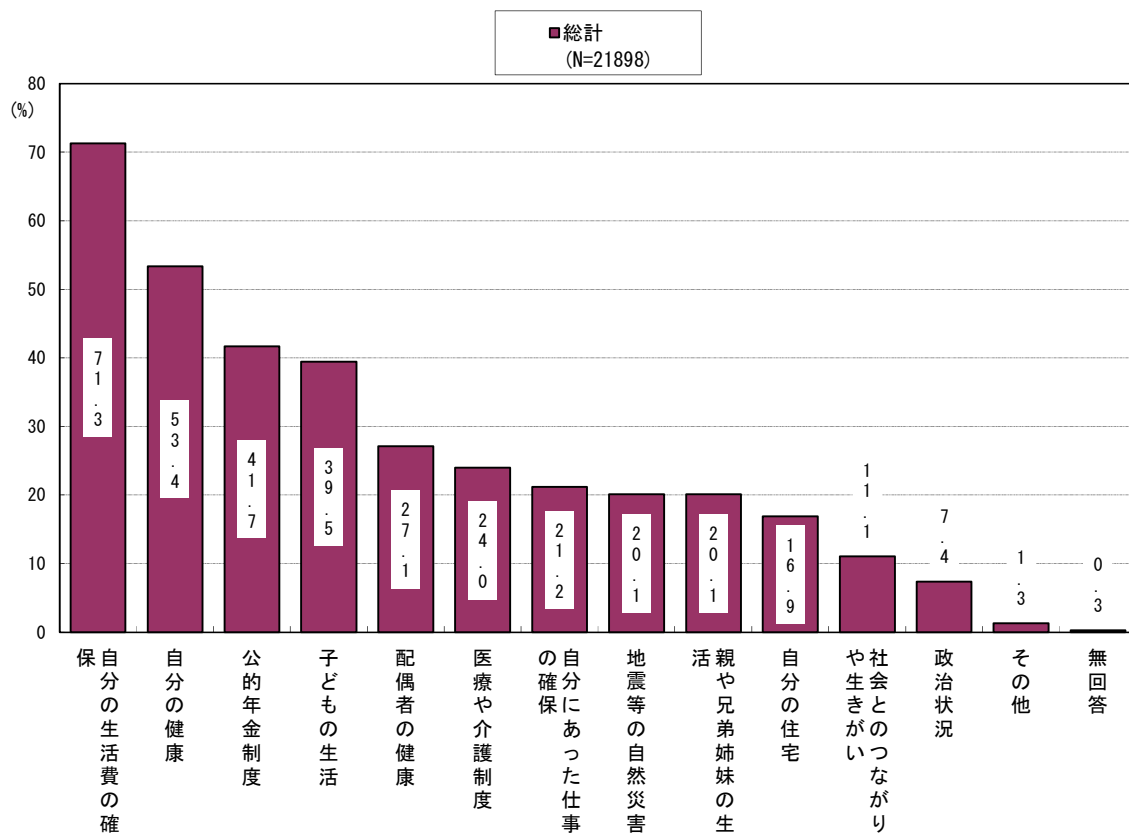
－最大の将来不安は「生活費の確保」(71.3%)、背景にある「公的年金制度」への不安(41.7%)－

＜不安を感じる＞と回答した方に不安の中身を質問すると(13項目4つ以内選択)、「自分の生活費の確保」が71.3%と最も多い。最大の不安は将来の生活費ということである。その背景にあるのが「公的年金制度」への不安(41.7%)である(第9図)。

また、「自分の健康」(53.4%)を筆頭に、「配偶者の健康」(27.1%)、「医療や介護制度」(24.0%)をあげる人も多く、生活費とともに健康維持に対する不安の大きさが示されている。

この他では、「子どもの生活」(39.5%)が4割弱で、「自分にあった仕事の確保」(21.2%)、「地震等の自然災害」(20.1%)、「親や兄弟姉妹の生活」(20.1%)が2割台で続いている。

第9図 将来の生活について不安なこと(将来生活に＜不安を感じる＞と回答した方・4つ以内選択)(連合)



(7) 労働時間の現状と年次有給休暇の取得状況

① 2018年6月の残業時間

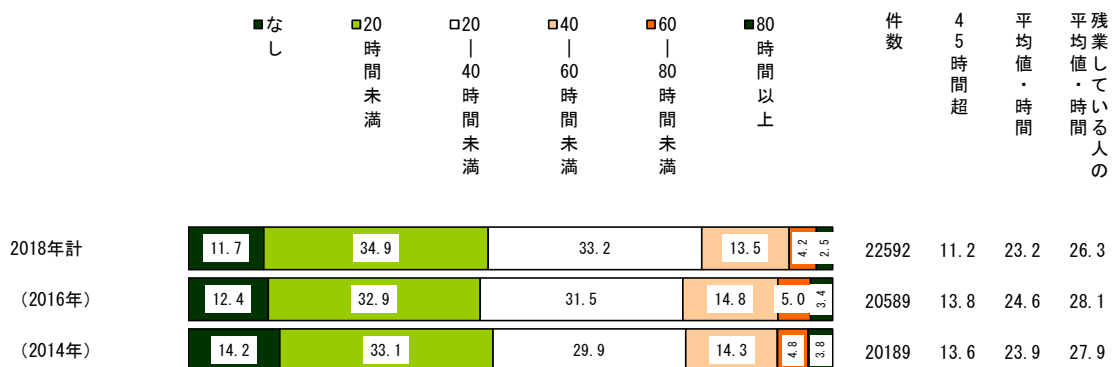
— <45時間超>が1割強、平均は23.2時間 —

労働基準法が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制が導入された。特別条項付きではない通常の36協定では、時間外労働の上限は月45時間、年360時間と定められた。

そこで連合調査より2018年6月の残業時間をみると、<45時間超>の人が11.2%、1割強を占めることが明らかになっている。2016年調査と比べ約3ポイント減少しているものの、依然として1割強の人が<45時間超>の残業をしていることになる。改正法の施行を前に取り組みが急務の課題といえる（<45時間超>の比率は、回答で記入された時間数の数値より算出した）。

なお、平均残業時間は23.2時間で、2016年調査と比べ1.4時間短くなっている。働き方の見直し（働き方改革）が進んでいることを示しているが、その改善ペースは遅いといえるだろう（第10図）。

第10図 2018年6月の残業時間（無回答を除く）（連合）



<45時間超>の比率を職種別にみると、専門・技術職と運輸職で2割弱に及び、平均残業時間も30時間弱と他職種より長くなっている。同様の傾向は労働時間制別における裁量労働・みなし労働従事者でもみられ、<45時間超>が2割弱で、残業時間も32.0時間と際立って長くなっている（第9表）。

第9表 2018年6月の残業時間（無回答を除く）（連合）

		* 45時間超の比率	平均残業時間	件数
総計		11.2	23.2	22592
職種別	生産職	8.8	24.0	3889
	事務職	7.5	18.8	7389
	専門・技術職	17.4	28.7	5246
	運輸職	18.7	28.0	1673
労働時間制別	営業・販売・サービス職	8.4	21.8	3203
	通常の労働時間制	11.3	23.1	16800
	フレックスタイム	8.0	23.1	3176
	変形労働時間制	13.9	24.0	1572
	裁量労働・みなし労働	18.9	32.0	613

② 年間総労働時間（『2018年度 労働条件調査』より）

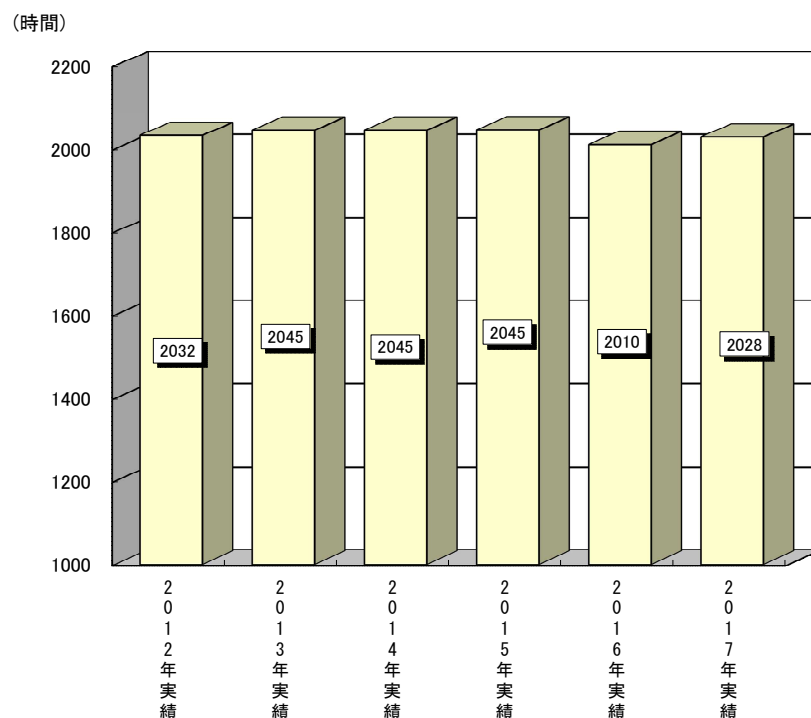
－2017年実績の年間総労働時間は2,028時間－

先にみた残業時間は2018年6月における個人の結果を示したもののだが、連合が2018年度に民間の登録組合（1,009組合）を対象に実施した『2018年度 労働条件調査』から、2017年実績の年間総労働時間の結果をみていく。集計対象は、登録組合のうち比較的規模の大きい企業の組合（主要組合）である。集計した主要組合の組合数は379組合で、年間総労働時間の数値は、常昼勤労働者の2017年における実績である（第11図、第10表）。

年間総労働時間は、景気動向などを背景に、所定外労働時間や有給休暇取得時間の増減に大きく左右されてきた。これを時系列でみると、2003年実績（2,017時間）で2,000時間を超えてから2008年実績（2,009時間）まで6年連続で2,000時間を上回った。しかし、2008年秋のリーマン・ショックによる景気落ち込みで所定外労働時間が大幅に減少した結果、2009年実績の年間総労働時間は1,963時間と2,000時間を下回る結果となった。

続く2010年実績（2,010時間）の年間総労働時間は、景気回復による所定外労働時間の増加を反映して、再び2,000時間を上回った。しかし、2011年実績では東日本大震災の影響のため2,001時間まで減少している。2012年実績以降は回復する景気を背景とした所定外労働時間の増加により、2015年実績の年間総労働時間は2,045時間まで増加している。しかし、2016年実績では所定外労働時間が一転して21時間減少し、また同時に、有給休暇取得分も10時間増加した。このため、年間総労働時間も2,010時間まで減少している。続く2017年実績では、所定外労働時間が再び増加したため、年間総労働時間も2016年実績より18時間増加する結果となった。

第11図 年間総労働時間（主要組合、常昼勤労働者、加重平均値）（連合）



第10表 年間総労働時間の推移（主要組合、常昼勤労働者、加重平均値）（連合）

実績年度	(時間)				
	年 間 総労働時間 1+2-3-4	(1) 所定 労働時間	(2) 所定外 労働時間	(3) 有給休暇 取得分	(4) 一時帰休 減少分
2017年実績	2,028	1,873	277	119	2
2016年実績	2,010	1,870	265	123	3
2015年実績	2,045	1,876	286	113	4
2014年実績	2,045	1,869	280	103	2
2013年実績	2,045	1,891	262	108	1
2012年実績	2,032	1,891	247	104	2
2011年実績	2,001	1,895	217	107	4
2010年実績	2,010	1,888	232	108	2
2009年実績	1,963	1,885	186	105	4
2008年実績	2,009	1,887	231	105	4
2007年実績	2,078	1,900	280	102	
2006年実績	2,043	1,895	253	105	
2005年実績	2,019	1,889	240	109	
2004年実績	2,015	1,890	237	112	
2003年実績	2,017	1,884	240	107	
2002年実績	1,996	1,881	218	103	

常昼勤労働者の2017年実績の年間総労働時間を業種部門別にみると、年間総労働時間の最も長い部門は交通・運輸（2,239時間）である。所定労働時間と所定外労働時間が長く、逆に、有給休暇取得分の短い点を反映した結果となっている（第11表）。

これに続く部門が建設・資材・林産（2,170時間）である。交通・運輸同様に所定外労働時間が長く、有給休暇取得分の短い点を反映している。さらに、商業・流通（2,041時間）と金属（2,029時間）も年間総労働時間が長い。商業・流通の場合、所定外労働時間は短いものの、所定労働時間が交通・運輸に続いて長く、また、有給休暇取得分の短い点が業種の特徴となっている。

これに対し、年間総労働時間の最も短い部門は情報・出版（1,935時間）で、これに保険・金融（1,953時間）、サービス・一般（1,956時間）、資源・エネルギー（1,969時間）が続いている。

第11表 部門別にみた2017年実績の年間総労働時間（主要組合、常雇労働者、加重平均値）（連合）

	(時間)				
	年 間 総労働時間 1+2-3-4	(1) 所定 労働時間	(2) 所定外 労働時間	(3) 有給休暇 取得分	(4) 一時帰休 減少分
金 属	2,029	1,884	286	135	6
化学・繊維	2,002	1,883	222	103	0
食 品	2,014	1,873	233	92	0
資源・エネルギー	1,969	1,805	279	115	0
交通・運輸	2,239	1,952	382	95	0
サービス・一般	1,956	1,877	221	142	0
情報・出版	1,935	1,803	256	123	0
商業・流通	2,041	1,938	156	53	0
保険・金融	1,953	1,702	352	101	0
建設・資材・林産	2,170	1,876	348	54	0

③ 不払い残業

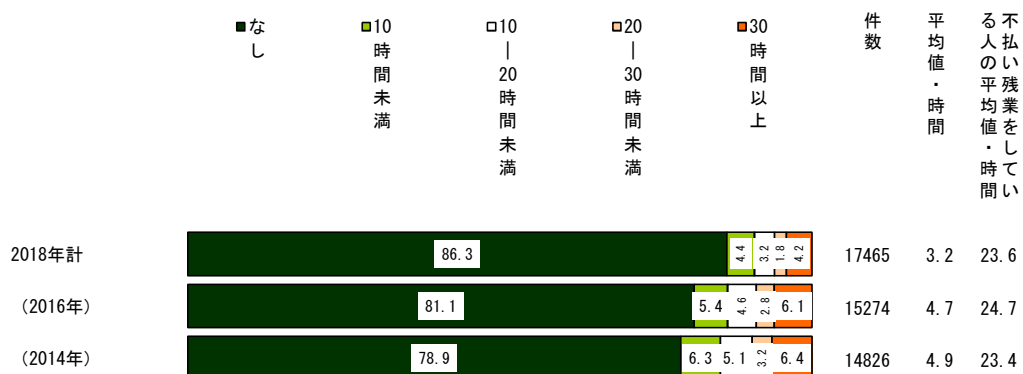
ー改善されているものの、依然として14%の人が不払い残業に従事する実態、

不払い残業の平均時間数は23.6時間ー

連合調査の結果より、支払われた残業時間数と実際の残業時間数とを対比させて不払い残業の有無と時間数を算出した。その結果、2018年6月において不払い残業のない人は86.3%で、2014年調査以降増加している（2014年調査78.9%→2016年調査81.1%→2018年調査86.3%）。しかし、依然として13.7%の人が不払い残業に従事する実態を見逃すことはできない（第12図）。

不払い残業をした人（13.7%）の不払い残業時間をみると平均23.6時間となっている。こうした時間数は2014年調査（23.4時間）、2016年調査（24.7時間）と比べ減少していない。

第12図 2018年6月の不払い残業時間（残業ありの方、無回答を除く）（連合）



④ 年次有給休暇の取得状況

－取得日数＜５日未満＞が１割弱、平均取得日数は平均13.5日、取得率69％－

労働基準法改正に伴い2019年４月より、年間の年次有給休暇の取得日数が５日未満の従業員に対し、企業が有給休暇の取得日を指定することが義務付けられ、違反した場合には罰金が課せられることとなった。

こうした法改正に留意しながら、連合調査における2017年度の年次有給休暇の取得状況をみると、「20日以上」が26.5%、「15～19日」が22.8%となっており、合わせて＜15日以上＞が半数を占めている。しかしながら、法改正の対象となる取得日数＜５日未満＞の人をみると、「０日」が2.3%、「１～２日」が3.0%、「３～４日」が4.1%で、合わせて9.4%、すなわち１割弱の人が＜５日未満＞の取得状況となっている（第12表）。

なお、平均取得日数は13.5日で、新規付与日数（19.7日）に対する年休取得率は68.7%である。

第12表 2017年度の年次有給休暇取得日数（新規付与日数と取得日数の両方に回答のある方）（連合）

	0 日	1 ～ 2 日	3 ～ 4 日	5 ～ 6 日	7 ～ 8 日	9 ～ 10 日	11 ～ 12 日	13 ～ 14 日	15 ～ 19 日	20 日 以上	件 数	満 ＊ の 取 得 日 数 ５ 日 未 満 の 比 率	平 均 取 得 日 数 ・ 日	新 規 付 与 日 数 ・ 日	平 均 取 得 率 ・ %
2018年計	2.3	3.0	4.1	7.9	6.1	14.7	12.6	22.8	26.5	19359	9.4	13.5	19.7	68.7	

(8) 働き方の見直し（働き方改革）の現状

働き方の見直し（働き方改革）の現状を連合調査に基づいてみていくことにする。

① 働き方の見直しの取り組み状況

－勤務先で働き方を見直した人は2人に1人－

長時間労働、過重労働の是正を大きな柱とした働き方の見直し（働き方改革）は勤務先においてどの程度進んでいるのだろうか。

長時間労働是正に向けた業務効率化等の「働き方の見直し」（「働き方改革」）の取り組みをみると、勤務先で「行われている」という人は53.5%で半数にとどまっている。これに対し、「行われていない」は23.4%、4分の1である（第13図）。

第13図 勤務先での「働き方の見直し」（「働き方改革」）の取り組みの有無（連合）



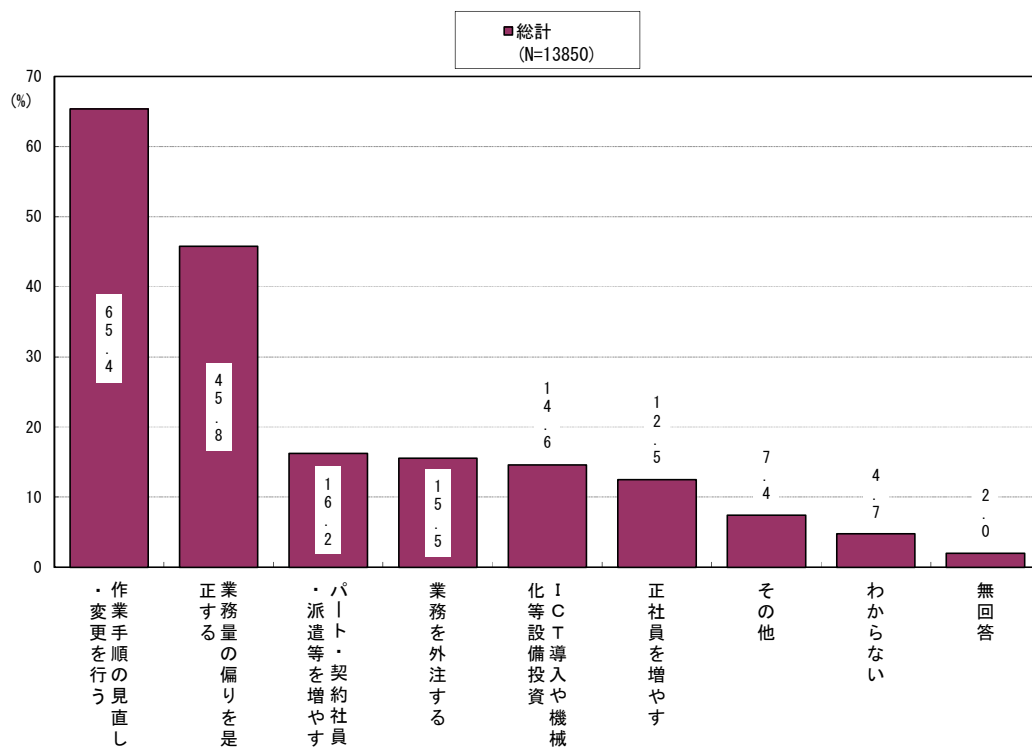
② 働き方の見直し（働き方改革）の対策

ー「作業手順の見直し・変更」と「業務量の偏り是正」が具体的対策の上位ー

働き方の見直し（働き方改革）が行われている勤務先における対策をみると（複数選択）、最も多く行われた対策が「作業手順の見直し・変更を行う」（65.4%）である。ついで「業務量の偏りを是正する」が45.8%となっている（第14図）。

これに対し、働き方の見直しを要員面でサポートする従業員の増員は、「パートタイマー・契約社員・派遣社員等を増やす」が16.2%、「正社員を増やす」が12.5%と1割台にとどまっている。また、「業務を外注する」（15.5%）や「ICT導入や機械化等設備投資をする」（14.6%）も少ない。

第14図 勤務先での「働き方の見直し」（「働き方改革」）の対策（連合）
（勤務先で取り組みが行われている方・複数選択）



③ 働き方の見直し（働き方改革）により生じた変化

一少しずつあらわれてきた働き方の見直し（働き方改革）による成果一

勤務先で働き方の見直し（働き方改革）の取り組みが行われていると回答した方に、その取り組みにより自らの仕事に起こった変化を質問した。

取り上げた仕事の領域は「業務効率」、「仕事の質」、「残業時間（休日出勤含む）」、「不払い残業（持帰り残業を含む）」、「有給休暇」、「勤務時間内に仕事を教え合う時間（OJT等）」、「仕事以外の時間の充実度（自己啓発、趣味等）」の各領域である。

取り上げたいずれの領域でも「変わらない」が5～7割を占めるものの、働き方の見直し（働き方改革）による肯定的変化があらわれていることが確認できる。

<仕事内容>では、「業務効率」と「仕事の質」の「上がった」人がそれぞれ31.2%、21.1%を占めている。

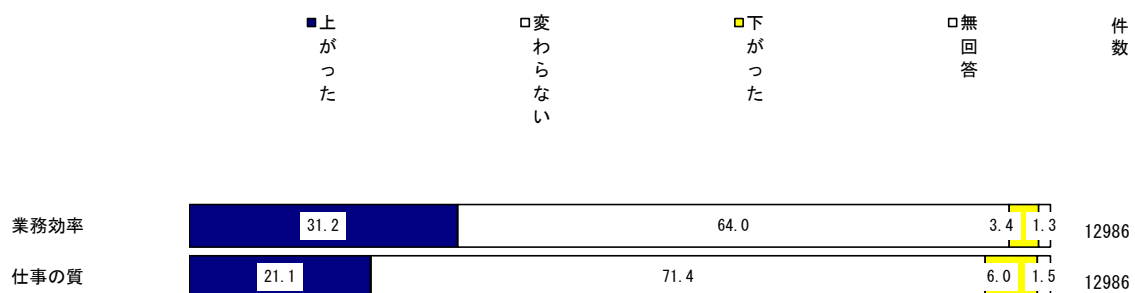
<残業>では、「減った」が「残業時間」で34.1%、「不払い残業」で20.7%となっている（「もともとない」を除外した再集計）（第15図、第16図）。

また、「有給休暇」が「取得しやすくなった」も21.6%みられる（第17図）。

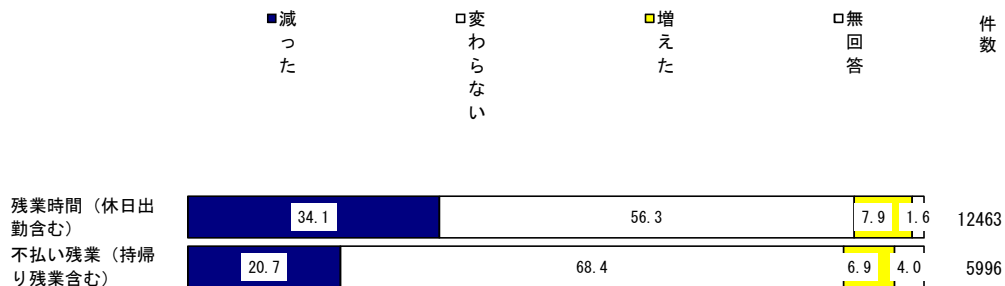
<時間的ゆとり>では、「仕事を教え合う時間」が「増えた」が17.9%、「仕事以外の時間の充実度」が「上がった」が15.5%となっている（第18図、第19図）。

こうした肯定的変化に対し、否定的変化である「業務効率」、「仕事の質」が「下がった」、「残業時間」、「不払い残業」が「増えた」、「有給休暇」が「取得しにくくなった」、「仕事を教え合う時間」が「減った」、「仕事以外の時間の充実度」が「下がった」の各回答はいずれも1割未満にとどまっている。

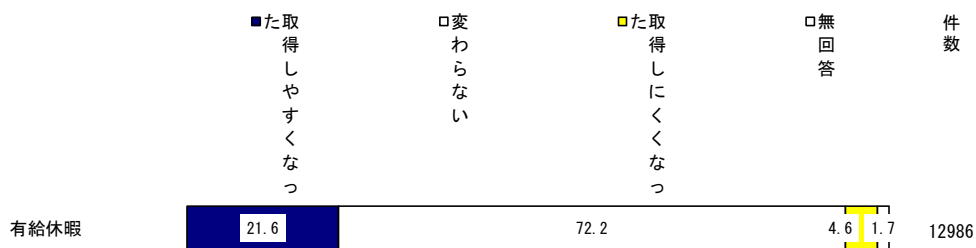
第15図 「働き方の見直し」（「働き方改革」）による「業務効率」と「仕事の質」の変化（連合）
（勤務先で取り組みが行われている方）



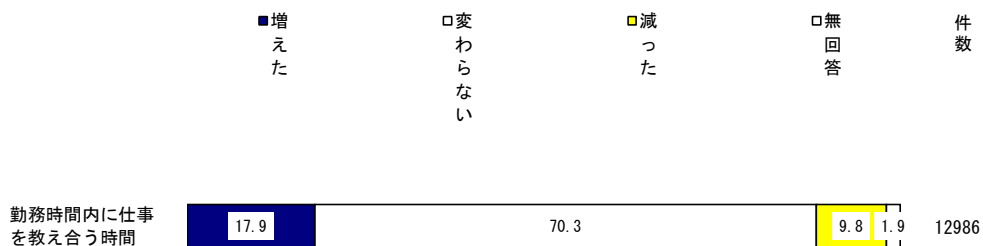
第16図 「働き方の見直し」（「働き方改革」）による〔残業時間〕と〔不払い残業〕の変化（連合）
（勤務先で取り組みが行われている方。「もともとない」を除く）



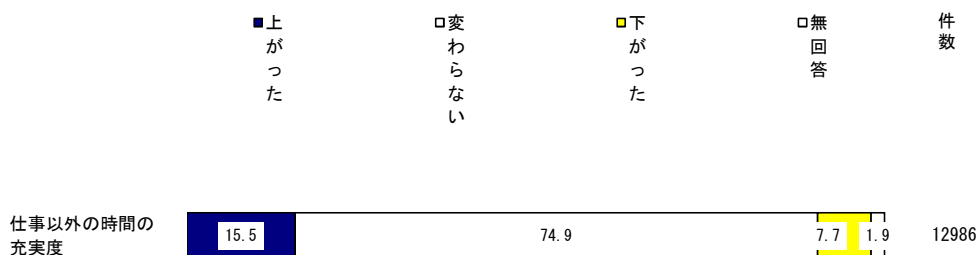
第17図 「働き方の見直し」（「働き方改革」）による〔有給休暇〕の変化（連合）
（勤務先で取り組みが行われている方）



第18図 「働き方の見直し」（「働き方改革」）による〔勤務時間内に仕事を教え合う時間〕の変化（連合）
（勤務先で取り組みが行われている方）



第19図 「働き方の見直し」（「働き方改革」）による〔仕事以外の時間の充実度〕の変化（連合）
（勤務先で取り組みが行われている方）



(9) 正社員からみた非正規労働者の賃金と処遇

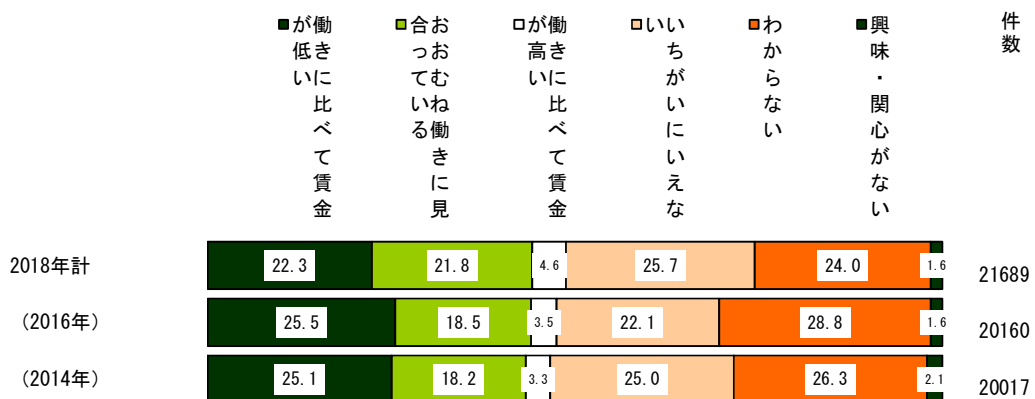
正社員からみた非正規労働者の賃金と処遇に対する評価を連合調査に基づいてみていくことにする。

① 正社員からみた同じ職場の非正規労働者の賃金

－「働きに比べて賃金が低い」が2割強－

働き方の見直し（働き方改革）の柱のひとつが正社員（正規職員）と非正規労働者との間の同一労働同一賃金の実現である。この点の実現度を職場の非正規労働者の賃金水準に対する正社員の評価からみると（「同じ職場にいない」と無回答を除いた再集計）、「おおむね働きに見合っている」が21.8%みられるものの、「働きに比べて賃金が低い」とみている人が22.3%で2割強を占めている（この他、「いちがいにいえない」が25.7%、「わからない」が24.0%、「働きに比べて賃金が高い」が4.6%）（第20図）。

第20図 同じ職場で仕事をしているパートタイマーや契約社員などの賃金水準（連合）
（「パート、契約社員などはいない」及び無回答を除く）



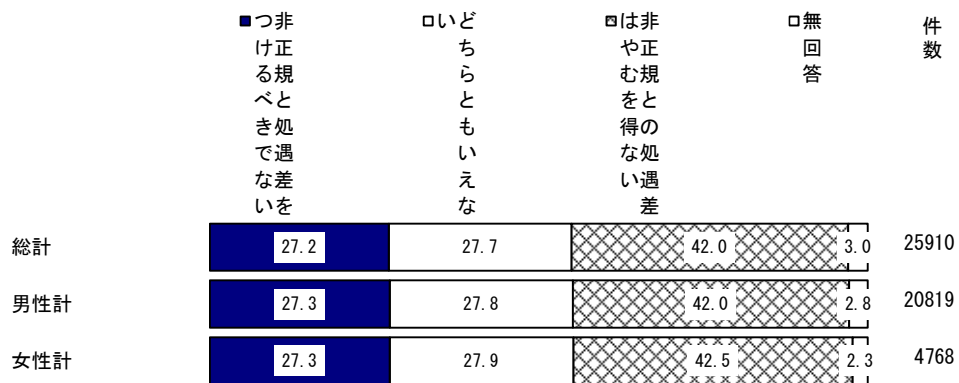
② 正社員と非正規労働者の処遇差への見方

ー＜非正規との処遇差はやむを得ない＞が4割強、＜処遇差をつけるべきでない＞は3割弱ー

正社員と非正規労働者との間の処遇差の是非について、＜同じ仕事をしている正社員とパートタイマー・契約社員・派遣社員等の処遇に差をつけるべきでない＞と＜同じ仕事をしていても、正社員とパートタイマー・契約社員・派遣社員等は雇用形態が違うので処遇に差があるのはやむを得ない＞の2つの考え方から賛成する意見を選んでもらった（第21図）。

正社員（正規職員）組合員の意見をみると、＜同じ仕事をしている非正規労働者と処遇差をつけるべきでない＞が27.2%と3割弱を占めるものの、＜非正規労働者とは雇用形態が違うので処遇差はやむを得ない＞と処遇差を消極的ながら肯定する人が42.0%と4割を上回っている（「どちらともいえない」27.7%）。

第21図 正社員と非正規労働者の処遇差への見方（連合）



2. 非正規労働者の生活実態と正社員就労への希望

連合は、正社員（正規職員）組合員を対象とした「2018年生活アンケート」と同時期に、非正規労働者を対象とした「2018年パート・派遣等労働者生活アンケート」を実施した。調査は、パートや派遣など非正規労働者の職場生活の実態と不安の中身を把握し、今後の政策立案の基礎資料を得るためのものである。

また、調査対象は組合員には限定しなかったが、連合構成組織の加盟組合の企業・官公庁で働く非正規労働者を中心に配布・回収したため、勤務先等の組合に加入している人が6割弱を占めている。調査票は25,905枚配布し、有効回収枚数は12,071枚で、有効回収率は46.6%である。

以下の報告は、「2018年パート・派遣等労働者生活アンケート」結果より特徴点を紹介する。

(1) プロフィール

非正規労働者のプロフィールを簡潔に紹介すると（図表略）、男女比率は男性3に対し女性は1で、平均年齢は45.0歳である。年齢構成は40代が3割弱で最も多く、30代と50代が2割強、そして、29歳以下、60歳以上が1割強となっている。

世帯構成を性別にみると、男性は＜単身者＞が過半数を占め、女性は結婚などにより配偶者のいる＜有配偶者＞が6割弱を占めている。

雇用形態は、「パート・短時間社員、アルバイト」と「契約社員・準社員、期間社員・期間工」がそれぞれ3割強を占め、「公務の臨時・非常勤職員」、「嘱託社員（再雇用・再任用者含む）」、「派遣社員・登録型」がそれぞれ1割前後となっている。

仕事（業務）は、「事務職」が4割弱で最も多く、「営業・販売職」が2割弱、「専門・技術職」、「生産・技能職」、「医療・福祉職」が1割弱となっている。

(2) 賃金（時給）水準の推移と本人賃金及び世帯総収入

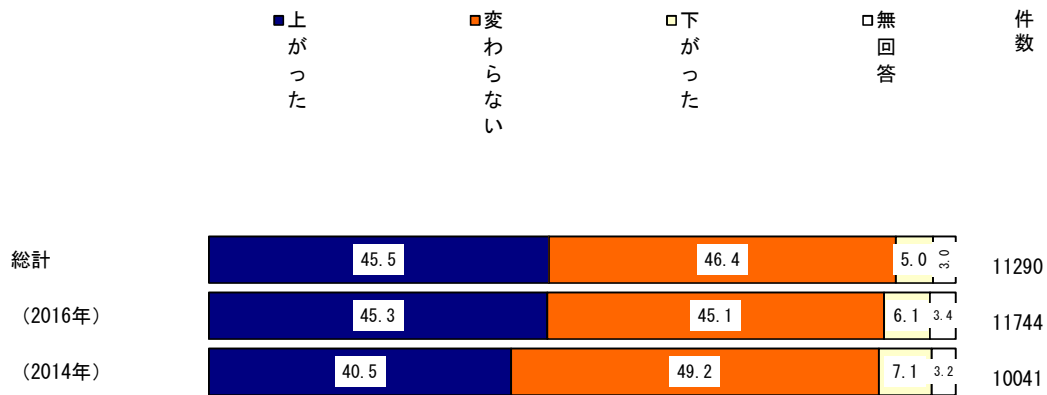
① 1年前と比べた賃金（時給）の推移

ー上昇が続く賃金（時給）、「上がった」（45.5%）が約半数ー

1年前と比べた賃金（時給）の変化をみると、「変わらない」（46.4%）が半数近くを占める中、「上がった」（45.5%）がほぼ同程度みられ、「下がった」（5.0%）は少数である（第22図）。

こうした「上がった」が半数近くを占める傾向は2014年調査、2016年調査と共通しており、賃金（時給）の上昇が続いているといえる。

第22図 1年前と比べた時間当たりの賃金（時給）の推移（1年前にいなかった人は除外）（連合）



② 賃金（時給）水準

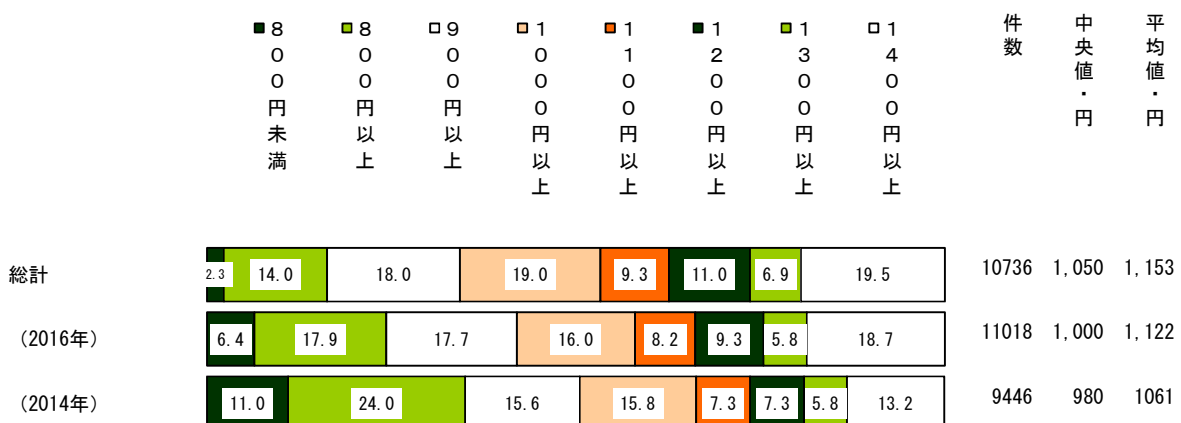
—平均1,153円、賃金（時給）の増加は続くものの増加幅は鈍化、

61円増加した2016年調査に対し、31円増にとどまった今回調査—

1時間当たりの賃金（時給）の水準をみると、平均1,153円で、2016年調査と比べ31円増加している。また、2014年調査との比較では92円増となっており、水準の面でも賃金（時給）の継続的な増加が確認できる（第23図）。

しかし、留意すべき点は、2016年調査では2014年調査と比べ61円増加したのに対し、今回調査では31円にとどまったことである。賃金（時給）水準の伸びの鈍化は注意すべき点といえるだろう。

第23図 時給（無回答を除く）（連合）



③ 世帯の収入構成

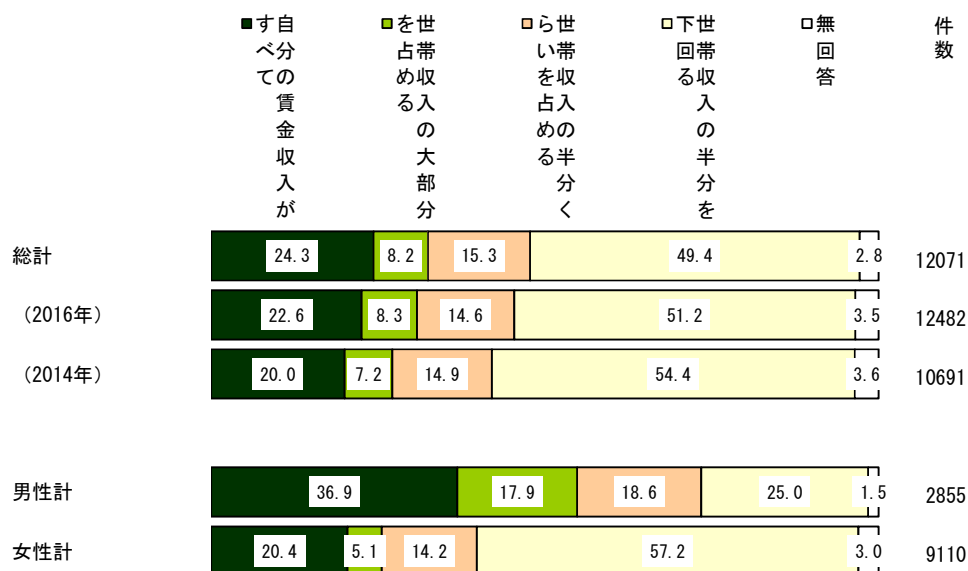
—男性は「自分の賃金収入がすべて」が約3分の1、女性は「世帯収入の半分を下回る」が6割弱、

世帯収入に寄与している割合5割未満の人が約半数—

世帯収入における本人賃金収入の割合をみると、サンプルに＜単身者＞が含まれることもあり「自分の賃金収入がすべて」（24.3%）が2割強を占めている。また、「世帯収入の大部分を占める」が8.2%、「世帯収入の半分くらいを占める」は15.3%である。これに対し、「世帯収入の半分を下回る」が49.4%と半数近くを占めている。このように非正規労働者では世帯収入に寄与する割合が5割未満という人が約半数が占めている（第24図）。

こうした世帯収入構成は男女で違いが大きく、男性は「自分の賃金収入がすべて」（36.9%）が約3分の1を占めているのに対し、女性は「世帯収入の半分を下回る」（57.2%）が6割弱を占めている。

第24図 世帯収入に占める本人収入の割合（連合）

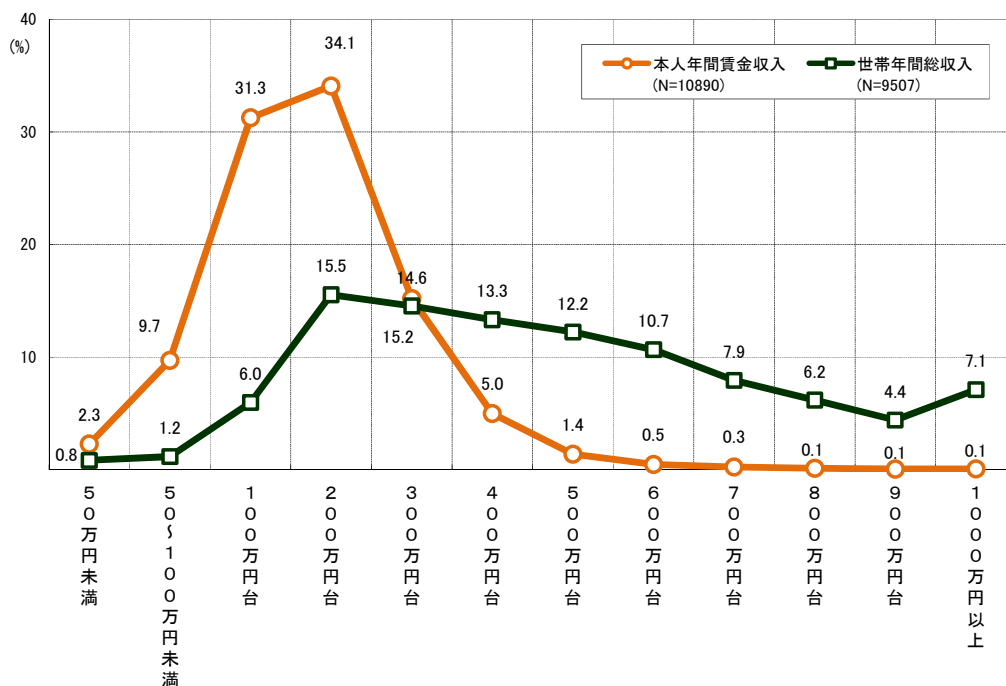


④ 本人の年間賃金収入と世帯総収入

ー非正規労働者の大多数が400万円未満、平均231万円ー

2017年の1年間の本人賃金収入の水準をみると、「200万円台」（34.1%）が最も多く、これに「100万円台」（31.3%）が続いている。400万円を上回る人は合計しても1割に届かない。すなわち、大多数の非正規労働者は400万円未満の年収水準にとどまっている。本人賃金の平均は年231万円（中央値220万円）である（第25図）。

第25図 前年の本人年間賃金収入と世帯年間総収入（無回答・わからないを除く）（連合）



⑤ 世帯総収入

ー平均525万円ー

一方、年間の世帯総収入は本人賃金収入に比べ分散しており、「200万円台」（15.5%）から「600万円台」（10.7%）まで1割台となっている。世帯総収入の平均は525万円（中央値489万円）である（第13表）。

第13表 前年の本人年間賃金収入と世帯年間総収入（連合）（無回答・わからないを除く）

	件数	中央値・万円	平均値・万円
本人年間賃金収入	10890	220	231
(2016年)	11174	202	217
世帯年間総収入	9507	489	525
(2016年)	9729	486	521

(3) 正社員経験と現在の就労形態

① 正社員経験の有無

－正社員経験の「ない」人が4分の1、

特に、29歳以下の男性の6割強、女性の5割強が正社員就労未経験者－

現在までに正社員として働いた経験の「ある」人は74.8%で、「ない」人が23.6%で4分の1を占めている。性別では、正社員として働いた経験の「ある」人は男性と比べ女性で多く、前者の68.9%に対し後者は76.9%となっている（第14表）。

ところで生涯にわたる職業生活を左右する大きな要因は、青年時代のスキルの習得である。とりわけ正社員就労を通して習得したスキルは生涯にわたって大きな力を発揮する。そこで29歳以下における正社員経験についてみると、正社員経験の「ある」人は男性で36.9%、女性で48.2%にとどまっている。逆に、正社員経験の「ない」人が男性で61.9%と6割強を、女性で51.3%と5割強を占めている。このように29歳以下では、正社員就労の経験がないまま非正規労働者として就労している人の多い点が特徴となっている。

第14表 正社員経験の有無（連合）

	ある	ない	無回答	件数
総計	74.8	23.6	1.6	12071
（2016年）	74.4	24.4	1.2	12482
（2014年）	75.7	23.3	1.0	10691
男性計	68.9	29.5	1.6	2855
29歳以下	36.9	61.9	1.2	561
女性計	76.9	21.8	1.4	9110
29歳以下	48.2	51.3	0.5	795

② 正社員を辞めた理由

－男性は「長時間労働」「低収入」「自分に向かない仕事」、女性は「結婚」と「出産・育児」－

正社員として就労したことのある人は、何故、正社員を辞めたのだろうか。かつて正社員だった人（非正規労働者の74.8%）が正社員を辞めた理由をみると男女で大きく異なっている（17項目中3つ以内選択）。

男性は「長時間労働」（28.0%）、「低収入」（25.0%）、「自分に向かない仕事」（24.2%）といった労働条件や仕事に関する理由が上位を占めている。これに対し女性は、「結婚した」（41.7%）と「出産・育児」（28.6%）が上位にあげられており、結婚・出産を機に退職して非正規労働の仕事に就いた人の多いことが示されている（第15表）。

これを男女の29歳以下の正社員経験のある人について男性計、女性計と比較すると、男女共通して「長時間労働」、「低収入」、「自分に向かない仕事」、「職場の人間関係」が多い。不十分な労働条件や良好でない職場の人間関係、そして、自分に適さない仕事为正社員を辞めた理由になっている。

第15表 正社員を辞めた理由（3つ以内選択）（連合）

	件数	無回答	その他	なんとなく	定年になった	病気・高齢	家族の介護・看護	出産・育児	配偶者の転勤	結婚した	自分に向かない仕事だった	職場の人間関係が悪くなった	ハラスメントを受けた	長時間労働だった	収入が少なかった	業績不振や会社の先行き不安	職種転換・配置転換を命じられた	人員整理や退職を勧められた	働いていた会社の倒産や事業所閉鎖
総計	9025	1.1	12.5	10.2	5.5	4.8	4.4	22.6	5.7	33.1	16.6	17.6	6.8	21.7	13.6	10.2	4.9	5.6	8.8
男性計	1967	2.1	11.5	14.7	20.5	7.5	4.3	1.1	0.3	2.4	24.2	22.7	8.9	28.0	25.0	20.4	7.9	10.7	13.9
29歳以下	207	1.4	12.6	14.0	...	3.4	3.9	0.5	...	1.0	39.1	30.9	12.6	48.8	47.8	29.5	4.3	4.3	5.3
女性計	7003	0.7	12.7	8.9	1.2	4.0	4.5	28.6	7.2	41.7	14.6	16.1	6.2	20.0	10.4	7.4	4.1	4.1	7.4
29歳以下	383	0.8	13.1	9.4	...	5.5	1.6	8.9	4.4	19.8	31.9	37.9	15.9	42.8	25.6	19.6	9.7	3.4	3.7

③ 非正規就労の理由

一「正社員の仕事につけなかった」が男女とも多く、男性は5割、女性は4割強一

現在の非正規就労の働き方を選んだ理由（９項目中３つ以内選択）において、「正社員の仕事につけなかった」に注目してみると、男女とも理由としてあげる人が多く（理由の第２位）、男性は49.9%、女性は41.0%となっている。非正規労働者における正社員就労への強い意欲が示されている。

これを過去の正社員経験の有無別にみると、「正社員の仕事につけなかった」は正社員経験あり層（40.1%）よりも正社員経験なし層（54.5%）で多く、特に、女性と比べ男性で多い（第16表）。

29歳以下に着目してみると、男女とも正社員経験あり層と比べ正社員経験なし層で「正社員の仕事につけなかった」を理由にあげる人が多くなっている。正社員経験のない29歳以下は、正社員としての就労経験のないまま、非正規就労という雇用形態で職業生活を送らざるを得ない状態が続いているといえる。

一方、正社員経験のある29歳以下にとっても、正社員の再就職が困難な状態に置かれているといえるだろう。

第16表 非正規就労を選んだ理由として「正社員の仕事につけなかった」をあげた人の比率（連合）
（正社員経験の有無別）

		全 体	正社員経験あり	正社員経験なし
総計		42.9 (12071)	40.1 (9025)	54.5 (2849)
年 齢 別	男性計	49.9 (2855)	44.3 (1967)	65.2 (842)
	29歳以下	57.8 (561)	41.5 (207)	68.0 (347)
	30～39歳	59.0 (775)	53.5 (467)	68.8 (301)
	40～49歳	56.8 (548)	57.0 (419)	59.2 (120)
	50～59歳	58.3 (348)	58.0 (305)	64.1 (39)
	60歳以上	20.7 (550)	20.7 (517)	31.8 (22)
女性計		41.0 (9110)	38.9 (7003)	50.1 (1982)
年 齢 別	29歳以下	45.4 (795)	33.4 (383)	56.9 (408)
	30～39歳	45.0 (1806)	38.2 (1104)	56.7 (686)
	40～49歳	41.3 (3027)	40.2 (2485)	48.3 (507)
	50～59歳	40.7 (2541)	42.2 (2226)	34.1 (270)
	60歳以上	27.7 (725)	27.8 (623)	32.6 (86)

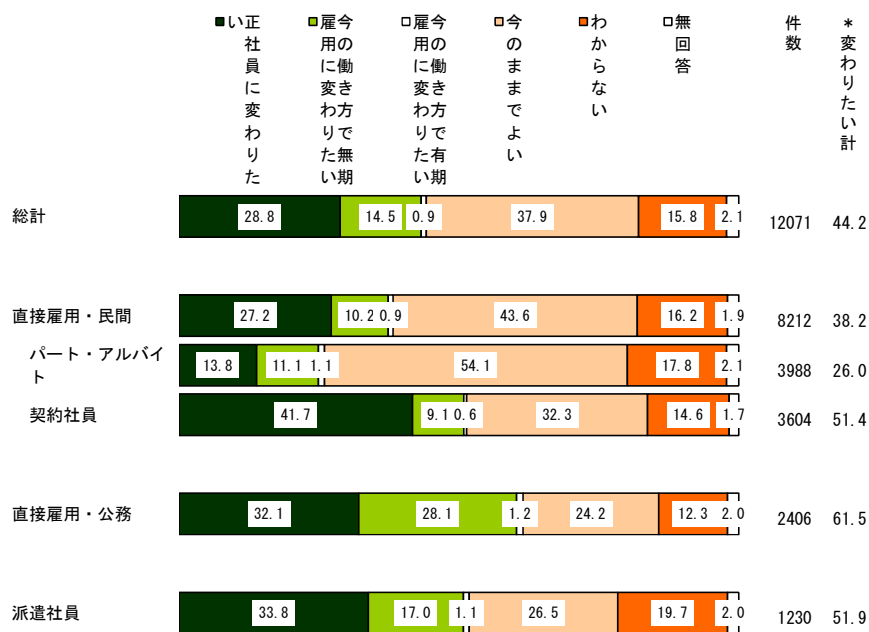
※ () 内は件数

④非正規就労からの働き方の変更希望

ー「正社員に変わりたい」が3割、特に29歳以下の男性で7割弱ー

現在の非正規就労の働き方（雇用形態）からの変更希望をみると、「正社員に変わりたい」人が28.8%と3割近くを占めている。特に、直接雇用・民間の契約社員では41.7%と4割強を占め、同じ直接雇用・民間のパート・アルバイト（13.8%）を大きく上回っている。また、直接雇用・公務（32.1%）、派遣社員（33.8%）と比べても「正社員に変わりたい」人が多い（第26図）。

第26図 働き方（雇用形態）の変更希望（連合）



特に、29歳以下に注目してみると、「正社員に変わりたい」は男性で67.9%と7割弱に達し、女性も39.1%と4割弱を占めている。「今のままでよい」という人は男女とも少数である（第17表）。

第17表 働き方（雇用形態）の変更希望（連合）

	正社員に変わりたい	雇用の働き方を変えたい	雇用の働き方を変えたいが無期	今のままでよい	わからない	無回答	件数	* 変えたい計
総計	28.8	14.5	0.9	37.9	15.8	2.1	12071	44.2
男性計	43.0	8.4	0.8	31.7	14.3	1.9	2855	52.2
男性年齢別								
29歳以下	67.9	4.6	0.2	13.7	12.5	1.1	561	72.7
30～39歳	61.8	4.3	0.5	16.4	15.5	1.5	775	66.6
40～49歳	42.5	9.1	0.5	28.5	16.8	2.6	548	52.2
50～59歳	24.4	15.5	0.6	43.1	15.2	1.1	348	40.5
60歳以上	6.2	13.1	2.4	64.7	12.0	1.6	550	21.6
女性計	24.4	16.4	1.0	40.0	16.3	1.9	9110	41.8
女性年齢別								
29歳以下	39.1	11.3	0.8	26.7	21.6	0.5	795	51.2
30～39歳	30.9	15.0	0.8	33.9	18.5	0.9	1806	46.7
40～49歳	27.0	15.9	0.9	37.5	17.5	1.3	3027	43.7
50～59歳	18.1	19.6	1.0	45.8	12.9	2.6	2541	38.6
60歳以上	4.8	18.1	2.2	60.3	10.6	4.0	725	25.1

※下線数字は「総計」より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は「総計」より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は「総計」より15ポイント以上多いことを示す

⑤ 正社員と比べた働き方

ー「正社員と同じ」は、[残業・休日出勤] や [仕事上の責任] で3割前後、

[業務内容] は「一部」も含めると8割ー

非正規労働者の処遇の改善が早急に求められている理由は、非正規労働者が大幅に増加したこととともに、その職務内容と責任が正社員と変わらない、すなわち基幹労働力化したためである。

そこで正社員と比べた働き方の違いを、[残業・休日出勤]、[仕事上で求められる責任]、[業務の内容]、[配置転換や転勤の有無と範囲] の4つの側面から質問した（第18表）。

[残業・休日出勤] が「正社員と同じが多い」は27.9%、[仕事上で求められる責任] が「正社員と同じか重い」は31.9%を占めており、3割前後の非正規労働者が正社員と同じ働き方をしていると回答している。

また、[業務の内容] が「正社員と全く同じ」は21.8%にとどまるものの、「正社員と一部同じ」が56.4%と過半数を占めている。この結果、[業務内容] が正規と同じという人は「一部」も含め8割近くに達している。一方、[配置転換や転勤の有無と範囲] が「正社員と同じ」という人は16.4%と少ない。

これを雇用形態別にみると、正社員と就労状況が同じという人の多い雇用形態が直接雇用・民間の契約社員である。[残業・休日出勤] が「正社員と同じが多い」が42.6%、[仕事上で求められる責任] が「正社員と同じか重い」が42.1%、[業務の内容] が「正社員と全く同じ」が32.2%を占めている。

第18表 正社員と比べた働き方（連合）

	残業・休日出勤			仕事上で求められる責任			業務の内容				配転・転勤の有無・範囲			件数
	い 正 社 員 に 比 べ 少 な	い 正 社 員 と 同 じ か 多	無 回 答	正 社 員 に 比 べ 軽 い	い 正 社 員 と 同 じ か 重	無 回 答	る 正 社 員 と 全 く 異 な	正 社 員 と 一 部 同 じ	正 社 員 と 全 く 同 じ	無 回 答	正 社 員 と は 異 な る	正 社 員 と 同 じ	無 回 答	
総計	68.5	27.9	3.6	64.7	31.9	3.4	18.4	56.4	21.8	3.4	79.6	16.4	4.1	12071
直接雇用・民間	67.4	29.6	3.0	64.8	32.4	2.8	17.8	56.7	22.7	2.8	81.5	15.0	3.6	8212
パート・アルバイト	79.6	16.8	3.6	74.7	22.0	3.3	22.9	61.4	12.4	3.2	86.1	9.8	4.1	3988
契約社員	55.0	42.6	2.3	55.7	42.1	2.2	13.3	52.3	32.2	2.2	79.6	17.6	2.8	3604
直接雇用・公務	70.6	23.6	5.8	59.5	35.2	5.4	21.1	52.5	21.0	5.4	69.4	24.8	5.8	2406
派遣社員	73.7	24.5	1.8	76.4	21.7	1.9	16.7	64.1	17.4	1.8	89.7	8.0	2.4	1230
常用型	69.8	27.1	3.1	70.1	27.1	2.8	11.1	65.5	20.9	2.6	86.1	10.1	3.9	388
登録型	75.5	23.3	1.2	79.3	19.2	1.4	19.4	63.4	15.8	1.4	91.3	7.0	1.7	842

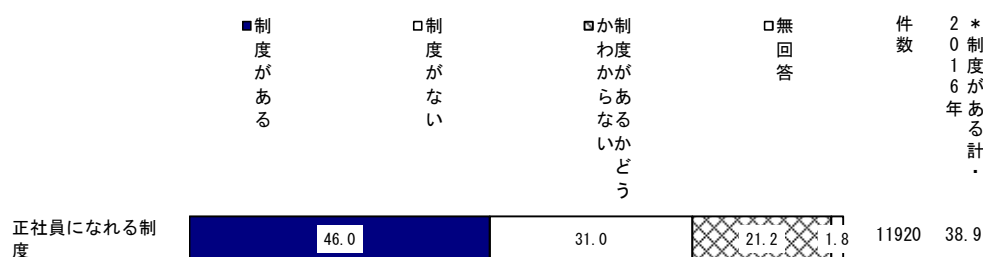
⑥ 正社員登用制度の有無

一勤務先に正社員登用制度の「ある」人は増加したものの、依然として半数弱一

勤務先における「正社員になれる制度」の有無をみると、「制度がない」という人は31.0%にとどまり、「制度がある」人が46.0%で半数近くを占めている。2016年調査と比べ「制度がある」は約7ポイント増加しているが（2016年調査：38.9%）、依然として正社員登用制度の「ある」人は半数弱にとどまっている（第27図）。

一方、「制度があるかどうか分からない」という人も21.2%と2割強を占めており、留意すべき点といえるだろう。

第27図 「正社員になれる制度」の有無（総計）（連合）



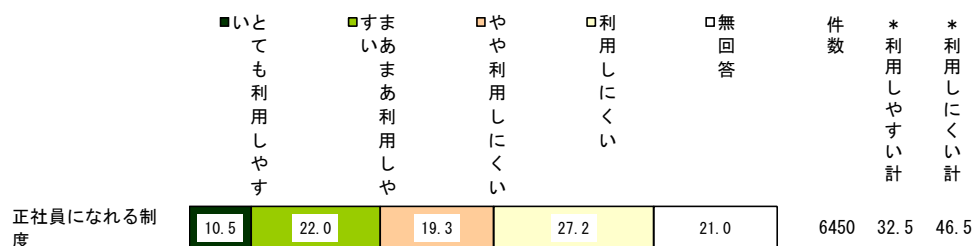
⑦ 「正社員になれる制度」の利用しやすさ

一制度が<利用しにくい>と訴える人が半数近く一

「正社員になれる制度」の利用のしやすさをみると（「制度がない・わからない」を除外して再集計）、「とても利用しやすい」（10.5%）と「まあまあ利用しやすい」（22.0%）とを合わせた<利用しやすい>は32.5%にとどまっている。これに対し、「やや利用しにくい」（19.3%）と「利用しにくい」（27.2%）とを合わせた<利用しにくい>は46.5%と半数近くを占めている

勤務先に制度のある人が増加していたが、制度があっても利用しにくい実態を示す結果となっている（第28図）。

第28図 「正社員になれる制度」の利用しやすさ（「制度がない・わからない」を除外して再集計）（連合）



おわりに

2018年春季生活闘争における賃上げの成果は、今回取り上げた生活実態調査においても明らかになっている。

連合調査では所定内賃金や年間賃金総額の改善となってあらわれ、このため、こうした改善を背景に、「貯金の取り崩しでやりくりしている」赤字世帯は15.0%にとどまり、また、生活に＜満足＞する人も3分の2に達している。

同様の傾向は公務労協調査においても示されている。昨年と比べ生活が＜苦しくなった＞という人は3割を下回り、生活に＜満足＞する人も連合調査同様に3分の2に達している。

しかしながら、こうした現在の生活評価に対し、将来の生活に対する勤労者の不安は際立って大きい。連合調査で将来に＜不安を感じる＞人は85%と圧倒的多数を占めており、現在と将来の生活との間の評価の乖離は、未だ解消されないまま続いている。

同様の傾向は公務労協調査でもみられる。選択肢が異なるため厳密な比較は困難だが、[老後の備え]に対し＜不満（不安）＞を感じる人が半数を占め、また、[将来を含めた家族の介護]に対する＜不満（不安）＞も大きい。

こうした将来不安の中身を連合調査よりみると、言うまでもないことだが最大の不安は「生活費の確保」に向けられている。その背景にあるのが「公的年金制度」に対する強い不信感である。公的年金は職業生活引退後の生活費確保のために不可欠だが、「ゆとりある生活」を過ごすためにはすでに力不足であるといえる。現在の生活に対する評価が好転する中、将来不安が解消されない勤労者生活において、公的年金制度の位置づけの見直しを含めて、勤労者の生活設計を再検討する段階に入ったといえるだろう。

一方、長時間労働、過重労働の是正などを柱とした働き方改革関連法が2018年6月に成立した。このため勤務先における働き方の見直しの実施状況を連合調査よりみると、半数の人の職場で働き方の見直しが「行われている」ことが明らかになっている。また、すでに見直しの肯定的影響があらわれており、[業務効率]と[仕事の質]の「上がった」人がそれぞれ3割強、2割強、[残業時間]と[不払い残業]の「減った」人がそれぞれ3割強、2割強、そして、[有給休暇]が「取得しやすくなった」人が2割強となっている。

このように働き方の見直し（働き方改革）は一定程度進んでいることが確認できるが、働き方改革関連法において定められた1ヶ月の時間外労働の上限規制時間（45時間）を超える＜45時間超＞の人の比率を連合調査よりみると、依然として1割強を占めている。また、有給休暇の取得義務化によって企業が罰則の対象となる取得日数＜5日未満＞の人も1割弱みられる。

一方、非正規労働者について連合調査の結果より紹介すると、賃金（時給）の「上がった」人が半数近くを占める傾向が続いている。平均の賃金（時給）は1,153円で、4年前の2014年調査と比べ92円増えており、非正規労働者の賃金改善が進んでいることが示されている。

しかしながら、こうした引き上げにもかかわらず、年間賃金収入で400万円未満の人が9割と圧倒的多数を占める現実がある。平均では231万円（中央値）と200万円台にとどまる。

また、非正規労働者の基幹労働力化の中で、非正規労働者自身、自らの働き方を正社員と同じと考える

人が多くなっている。[残業・休日出勤]、[仕事上で求められる責任] が正社員と同等以上という人は3割前後を占め、[業務の内容] では「正社員と一部同じ」を含め8割近くに達している。また、正社員（正規職員）組合員自らも、非正規労働者の賃金水準は「働きに比べて低い」と考える人が2割強を占めている。

このため、このような非正規就労の働き方から「正社員に変わりたい」という人が多くなっており、3割を占めている。特に、29歳以下の男性では7割に達している（女性4割弱）。

ところで29歳以下の若者の正社員就労を妨げている問題のひとつが正社員経験のないことである。調査結果では29歳以下で正社員経験のない男性は6割強、女性では5割弱に達している。職業生活をスタートした若者にとってスキル習得の大事な時期であるにもかかわらず、その機会が失われている実態となっている。

もちろん正社員登用制度を設置している企業は増加しており、すでに非正規労働者の勤務先の半数で制度が設けられている。しかしながら、制度があっても＜利用しにくい＞と訴える人が半数近くを占め、＜利用しやすい＞（3割強）を大幅に上回っている。

正社員（正規職員）と非正規労働者との間の同一労働同一賃金原則の実現とともに、正社員就労への希望を実現する確かな仕組み作りが求められているといえるだろう。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円（送料、消費税込み）

最近号の特集一覧

2017年1月号	ヨーロッパにおける最近の労働事情	2018年3月号	ヨーロッパにおける労働事情
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	4月号	貧困問題の現状と対応
3月号	差別のない職場の実現に向けて －LGBTを中心に－	5月号	非正規労働の現状と労働組合の役割
4月号	職場のパワーハラスメントを考える	6月号	介護と仕事の両立に向けて
5月号	過重労働、 長時間労働の是正と働き方改革	7月号	裁量労働制の条件と 今後の制度設計における課題
6月号	労働組合の経営分析	8月号	シェアリングエコノミーとは何か
7月号	高齢者雇用の現状と課題	9月号	若年層への組合の取り組み
8月号	政党政治のこれから ～諸外国、そして日本	10月号	労働組合の国際貢献活動
9月号	治療と仕事の両立	11月・12月号	I. あらゆるハラスメントの 根絶に向けて II. 労調協の仕事、この1年
10月号	労働組合における男女参画	2019年1月号	障害者雇用を考える
11月・12月号	I. 外国人労働者問題の現在 II. 労調協の仕事、この1年		
2018年1月号	労働組合における調査活動の意義		
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題		