

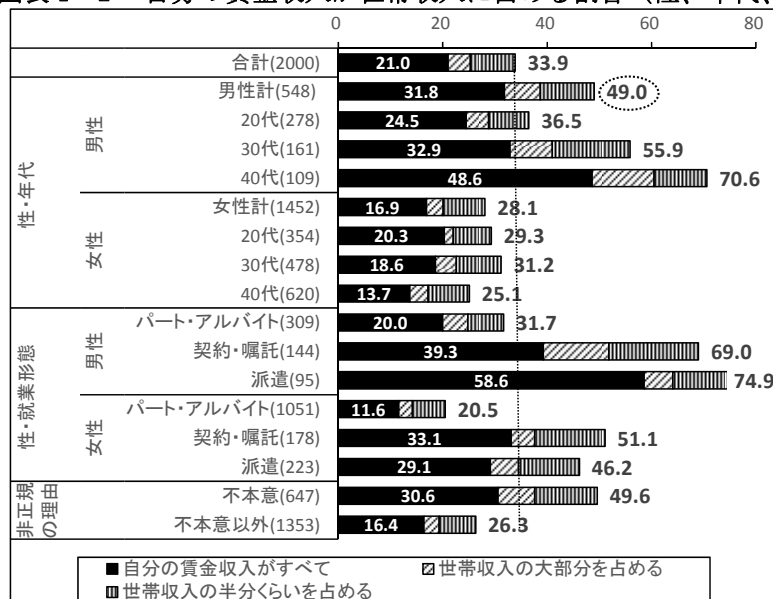
# I 暮らしと家計

## 1. 賃金と家計

### 非正規労働者が主稼得者の世帯は、四分の一が世帯貯蓄なし

#### ●男性のおよそ半分は、世帯の主稼得者(Q56)

図表 I-1 自分の賃金収入が世帯収入に占める割合（性、年代、就業形態、非正規で働く理由別）



自分の賃金収入が世帯収入に占める割合について、「自分の賃金収入がすべて」「世帯収入の大部分を占める」「世帯収入の半分くらいを占める」のいずれかを選択した人を「主稼得者」とすると、全体の33.9%がこれにあたり、男性では49.0%におよぶ。

男性は、年代が高くなるほど、主稼得者の割合が高くなっている。40代男性では70.6%が主稼得者であり、48.6%が「自分の賃金収入が世帯収入のすべて」としている。

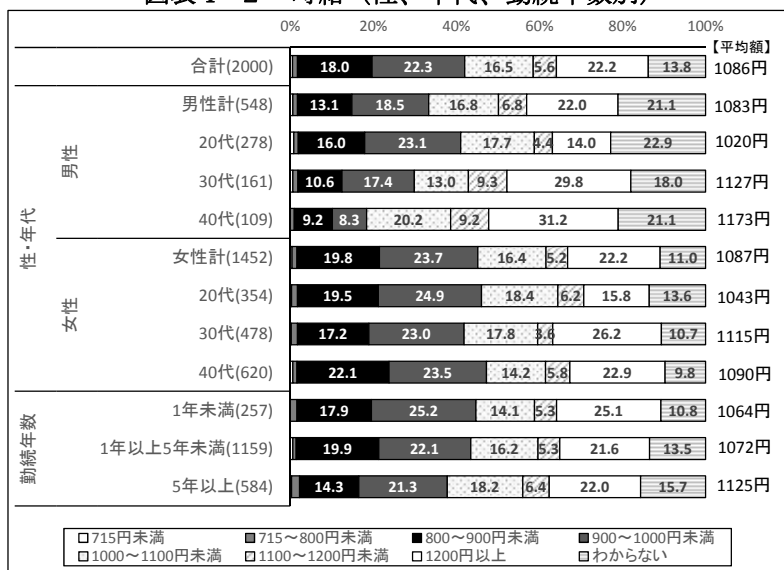
(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 棒グラフ右側の値は「自分の賃金収入がすべて」「大部分を占める」「半分くらいを占める」の割合の合計。本問の選択肢は、これら3つに「世帯収入の半分を下回る」「わからない」を加えた5択。

(注3) 「不本意」「不本意以外」の定義は、27ページ参照

#### ●勤続5年以上でも時給額は大きく変わらず(Q60)

図表 I-2 時給（性、年代、勤続年数別）



1時間あたりで計算した賃金額は、全体平均で1086円である。性・年代別にみると、男性は、年代が高くなるほど、時間あたり賃金額が高くなる傾向にある。女性は、男性同様に30代までは高くなる傾向があるが、40代になると低下傾向にある。

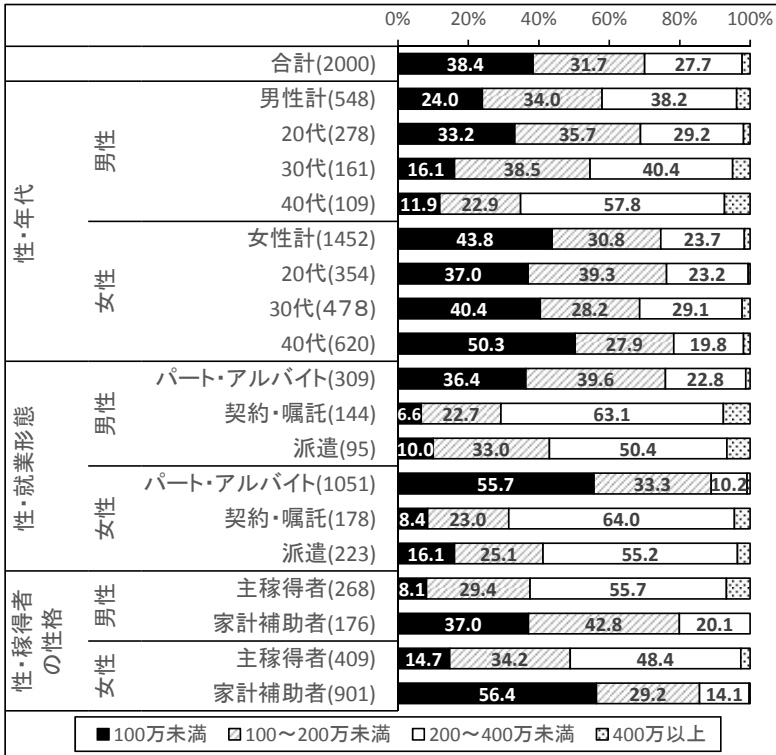
また、勤続年数が長くなるほど、時間あたり賃金額は僅かに高くなってはいるが、大きな変化はみられない。

なお、少数ながら、最低賃金（調査実施時：2015年度）以下の額で働く人もみられる。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

●主稼得者である女性のおよそ半分が賃金年収 200 万円未満 (Q59)

図表 I-3 過去1年間の賃金年収 (性、年代、就業形態、稼得者の性格別)



全体の97.8%が、過去1年間の賃金年収が400万円未満である。また、男性の58.0%、女性の74.6%が、賃金年収200万円未満である。

就業形態別にみると、パート・アルバイトは他の就業形態よりも賃金年収200万円未満の割合が高く、男性で76.0%、女性で89.0%となっている。

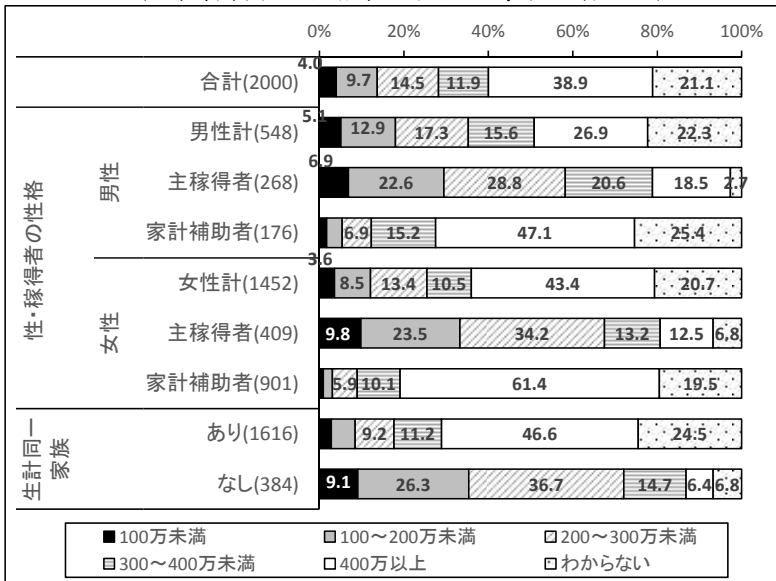
主稼得者に限ってみると、男性の37.5%、女性の48.9%が、賃金年収200万円未満である。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27 ページ参照

●非正規雇用の女性が主稼得者である世帯の33.3%が世帯年収200万円未満 (Q59)

図表 I-4 過去1年間の世帯年収 (性、稼得者の性格、生計同一家族の有無別)



男性非正規労働者が主稼得者の世帯の78.9%、女性非正規労働者が主稼得者である世帯の80.7%が、過去1年の世帯年収が400万円未満である。

また、男性が主稼得者である世帯の29.5%、女性が主稼得者である世帯の33.3%は、世帯収入200万円未満である。

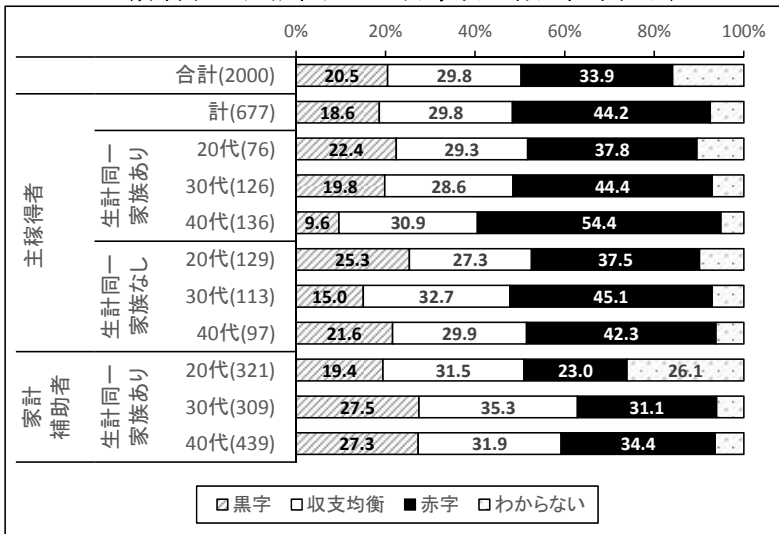
生計を同一にしている家族がない人では、35.4%が世帯収入200万円未満である。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27 ページ参照

●非正規労働者が主稼得者である世帯は、4割超が〈赤字〉(Q43)

図表 I-5 過去1年間の世帯全体の年間収支  
(稼得者の性格、同一生計家族の有無、年代別)



**非正規労働者が主稼得者である世帯では、44.2%が世帯全体の年間収支が〈赤字〉としている。**

非正規労働者が主稼得者であって、生計を同一にしている家族がいる世帯では、年代が高くなるほど〈赤字〉とする割合が高く、40代では54.4%にのぼる。

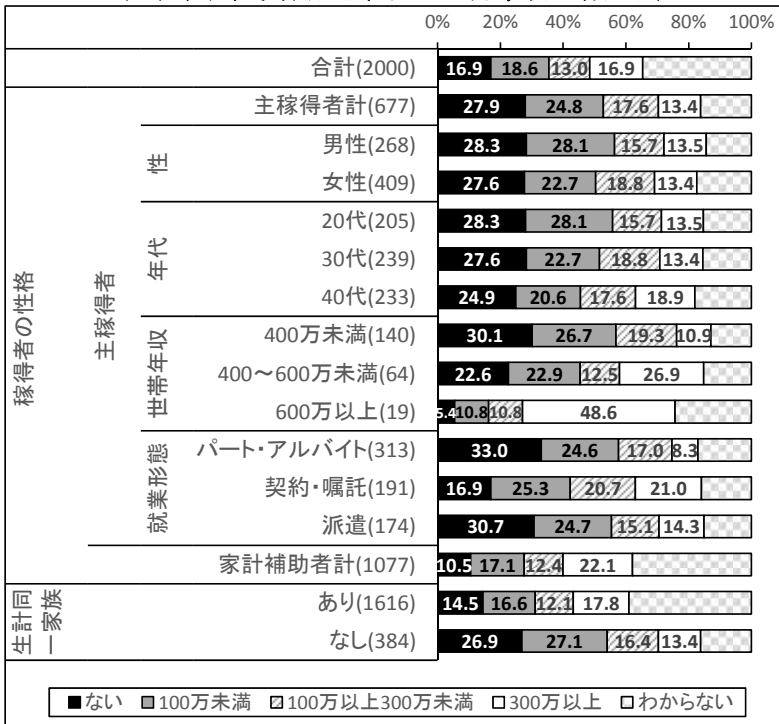
(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) 〈黒字〉は「かなり黒字」+「やや黒字」、〈赤字〉は「かなり赤字」+「やや赤字」

(注3) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

●非正規労働者が主稼得者である世帯は、四分の一が世帯貯蓄なし(Q61)

図表 I-6 世帯貯蓄(稼得者の性格、性、年代、世帯年収、就業形態、同一生計家族の有無別)



**非正規労働者が主稼得者である世帯では、世帯貯蓄が「ない」とする割合は27.9%である。**これに「100万円未満」(24.8%)を加えると、52.7%に達する。

主稼得者に限って、就業形態別に世帯貯蓄をみると、パート・アルバイトと派遣労働者で、世帯貯蓄が「ない」が3割を超えており、これに「100万円未満」を加えると、いずれも5割を超える。

(注1) ( )内は回答者数(N)

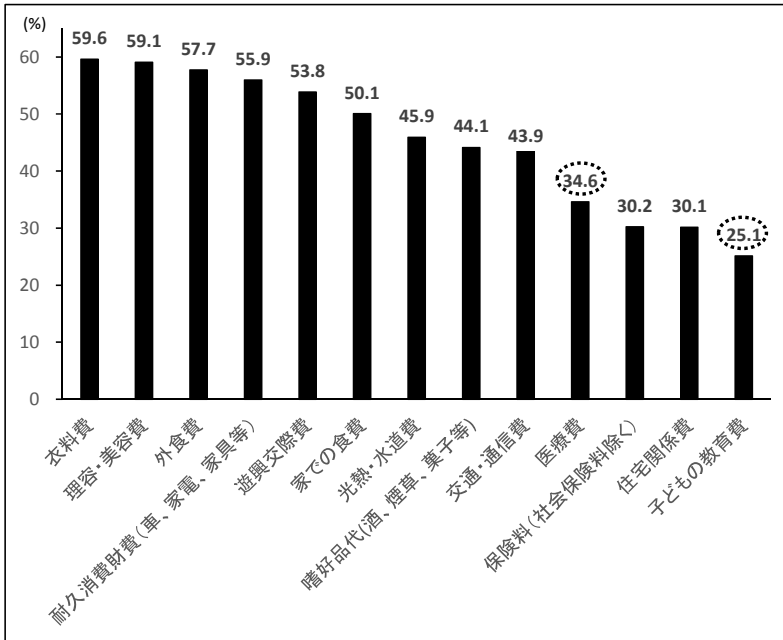
(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

## 2. 生活苦と支出の切詰め

### 非正規労働者が主稼得者の世帯の2割は、生活苦で食事減らす

● 三分の一の世帯で「医療費」を、四分の一の世帯で「子どもの教育費」を切詰め(Q44)

図表 I-7 費目別の支出切詰め状況



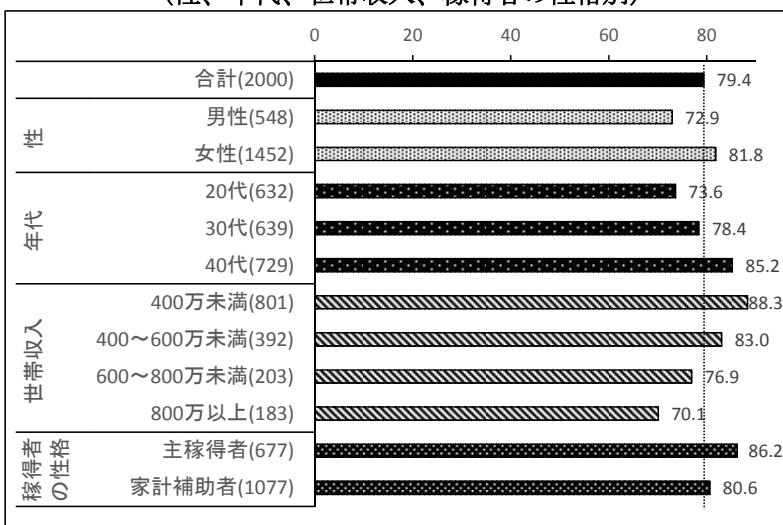
過去1年間に世帯で行っている支出の切り詰めについて聞いたところ、半分以上の世帯で、「衣料費」「理容・美容費」「外食費」「耐久消費財」「遊興交際費」「家での食費」を切り詰めている。

また、34.6%の世帯で「医療費」を、25.1%の世帯で「子どもの教育費」を切り詰めている。

(注) 各費目について、「該当する支出はない」との回答を除き、「切り詰めている」と回答した割合

● およそ8割の世帯で支出の切詰めを行う(Q44)

図表 I-8 世帯で何らかの費目で切り詰めている割合(性、年代、世帯収入、稼得者の性格別)



支出の切り詰め状況を聞いた各費目について、ひとつでも「切り詰めている」と回答した人の割合は79.4%にのぼる。

年代が高くなるほど、また世帯収入が低いほど、「切り詰めている」と回答する割合が高くなっている。

主稼得者である非正規労働者は、86.2%が「切り詰めている」と回答している。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

●非正規労働者が主稼得者の世帯の2割超で「食事の回数を減らした」(Q45)

図表 I-9 過去1年間に生活苦のために行ったこと(性、年代、世帯年収、稼得者の性格、健康状態の認識別) [M. A.]

	食事の回数を減らした	医者にかかれなかった	税金や社会保険料を支払えなかった	ローンが返済できなかった	クレジットカードや割賦・消費者を支払えなかった	電気・ガス・水道・電話等を止められた	借入れを断られた	金融機関等から家賃の安い住居に転居した	持ち家を手放した	給食費が支払えなかった	子どもの学校の授業料や子どもの進学を断念した	そのような経験はない
合計(2000)	11.6	8.5	7.8	4.8	3.2	2.8	2.1	1.1	1.1	0.7	76.3	
世・年代	男性計(548)	16.2	7.9	8.4	5.8	4.5	2.7	4.2	2.3	0.5	0.8	71.4
	【男性】20代(278)	15.8	4.0	7.8	7.1	2.8	3.2	4.4	2.0	0.0	0.5	73.8
	【男性】30代(161)	13.7	9.9	8.7	3.7	5.0	1.2	0.6	1.2	0.6	0.6	71.4
	【男性】40代(109)	21.1	14.7	9.2	5.5	8.3	3.7	9.2	4.6	1.8	1.8	65.1
	女性計(1452)	9.8	8.7	7.6	4.5	2.8	2.8	1.2	0.6	1.4	0.6	78.2
	【女性】20代(354)	16.4	10.7	9.9	6.8	4.5	4.8	1.7	0.3	0.6	0.6	69.2
	【女性】30代(478)	9.6	8.8	8.6	5.4	2.5	3.3	1.0	0.6	1.5	0.2	76.6
	【女性】40代(620)	6.3	7.6	5.5	2.4	1.9	1.3	1.1	0.8	1.8	1.0	84.5
	世帯年収	200万未満(273)	25.5	17.9	18.4	7.1	7.0	7.0	3.8	2.9	1.5	1.1
200~400万未満(527)		17.0	12.6	11.8	8.1	6.2	4.6	4.4	1.8	1.5	0.2	64.7
400万以上(777)		5.4	4.8	3.3	2.9	1.4	1.3	0.8	0.3	1.0	0.9	86.5
稼得	主稼得者(677)	20.9	13.0	13.0	8.0	5.8	5.1	4.9	2.4	1.9	0.9	61.5
	家計補助者(1077)	6.2	6.4	5.5	2.9	2.0	1.7	0.7	0.4	0.8	0.5	84.2
	〈健康ではない〉(483)	17.9	16.8	13.7	7.8	5.4	5.7	4.7	2.4	2.3	1.4	64.0

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

この1年間に、生活苦のために行ったことを聞いたところ、全体の1割超(11.6%)が「食事の回数を減らした」と回答した。

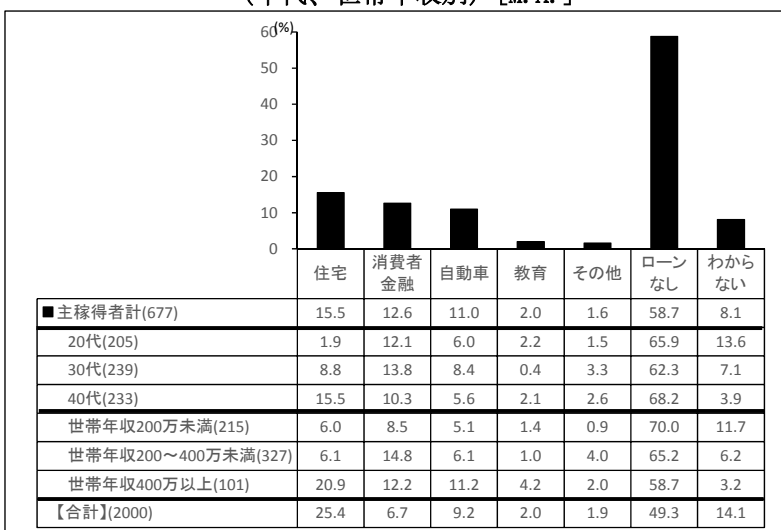
「食事の回数を減らした」は、世帯年収200万円未満で25.5%、男性40代で21.1%、主稼得者で20.9%にのぼる。

次に多いのは「医者にかかれなかった」(8.5%)で、世帯年収200万円未満で17.9%にのぼる。

自らの健康状態の認識に関する質問(Q65、図表I-13)に対して「健康ではない」とした人のうち、17.9%が食事の回数を減らし、16.8%が医者にかかれなかった、としている。

●1割超に「消費者金融のローンがある」(Q62)

図表 I-10 主稼得者の世帯のローンの状況(年代、世帯年収別) [M. A.]



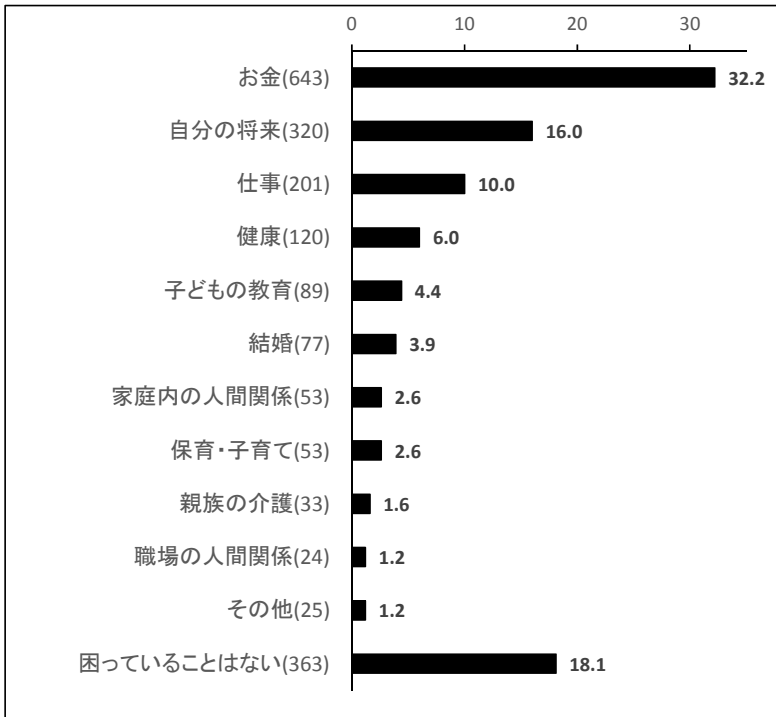
(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

主稼得者に限って、世帯のローンの状況をみると、「住宅ローンがある」とする割合が最も高い。

「消費者金融のローンがある」とする割合はすべての年代で1割を超えており、世帯年収200~400万円未満では14.8%となっている。

●最も困っていること、支援してほしいことは、「お金のこと」が最多(Q66)

図表 I-11 いま最も困っていること、支援してほしいこと



いま最も困っていることや支援とてほしいことは、「お金のこと」とする割合が最も高く、32.2%であった。その次に高かったのは「自分の将来のこと」(16.0%)である。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

●「お金のこと」で困っている主稼得者は4割超(Q66)

図表 I-12 主稼得者が困っていること、支援してほしいこと  
(稼得者の性格、性、年代別)

	お金	将来	仕事	結婚	健康	なし
主稼得者計(677)	41.8	18.8	10.5	5.0	4.9	12.6
主稼得者・男性 計(268)	42.1	21.6	10.9	2.2	4.7	15.0
20代(101)	45.4	22.7	11.1	2.0	2.5	15.1
30代(90)	44.4	21.1	10.0	2.2	7.8	12.2
40代(77)	35.1	20.8	11.7	2.6	3.9	18.2
主稼得者・女性 計(409)	41.6	16.9	10.3	6.8	5.1	11.0
20代(104)	46.2	16.3	9.6	11.5	1.9	10.6
30代(149)	38.9	16.8	10.1	9.4	4.0	9.4
40代(156)	41.0	17.3	10.9	1.3	8.3	12.8
合計(2000)	32.2	16.0	10.0	3.9	6.0	18.1
家計補助者計(1077)	28.3	13.7	9.0	3.3	6.7	18.8

主稼得者に限って、いま最も困っていることや支援してほしいことをみると、「お金のこと」は41.8%におよび、20代では、男女ともに45%を超えている。

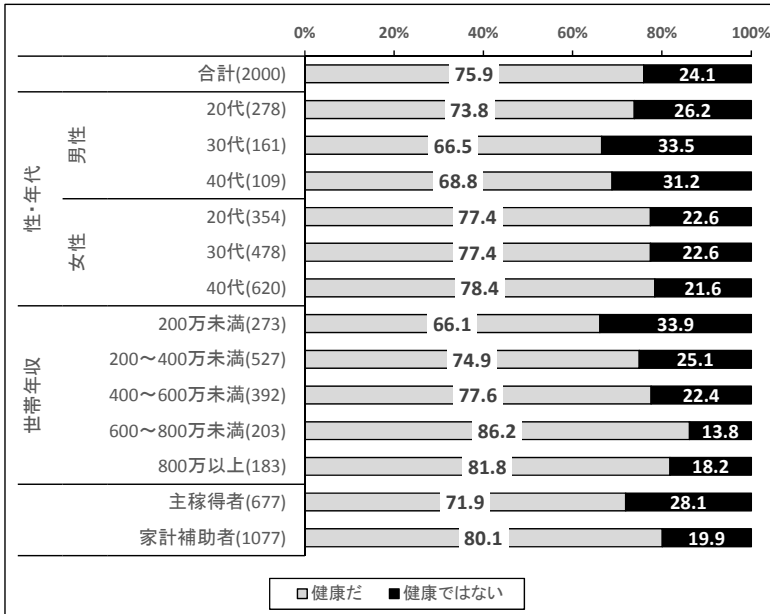
「自分の将来のこと」という回答は男性の方が高く、いずれの年代でも2割を超えている。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

● 30代、40代男性の3割超が〈健康ではない〉(Q65)

図表 I-13 健康状態 (性、年代、世帯年収、稼得者の性格別)



現在の健康状態について、24.1%が〈健康ではない〉としている。〈健康ではない〉の割合は男性の方が高く、30代と40代で3割を超える。世帯年収別にみると、年収800万円未満の層では、年収が低いほど〈健康ではない〉の割合が高く、200万未満で3割を超える(33.9%)。また、「主稼得者」の方が、「家計補助者」よりも〈健康ではない〉の割合が高い。

(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) 〈健康だ〉は「とても健康だ」+「まあ健康だ」、〈健康ではない〉は「あまり健康ではない」+「健康ではない」

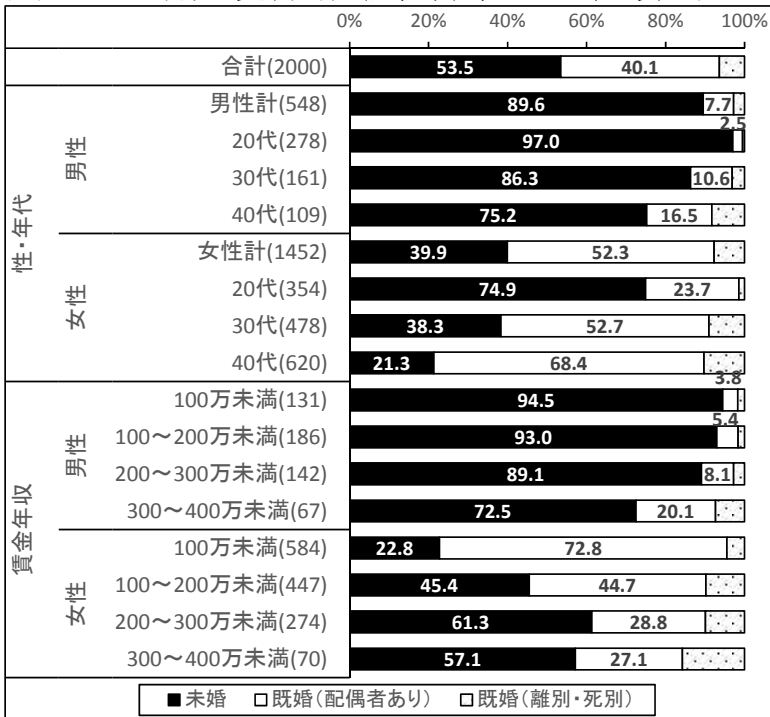
(注3) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

3. 配偶関係、就業調整

男性は9割近くが未婚で、年収が低いほど未婚率が高い

● 男性の89.6%が未婚(Q50)

図表 I-14 未婚・既婚割合 (性、年代、過去1年の賃金収入別)

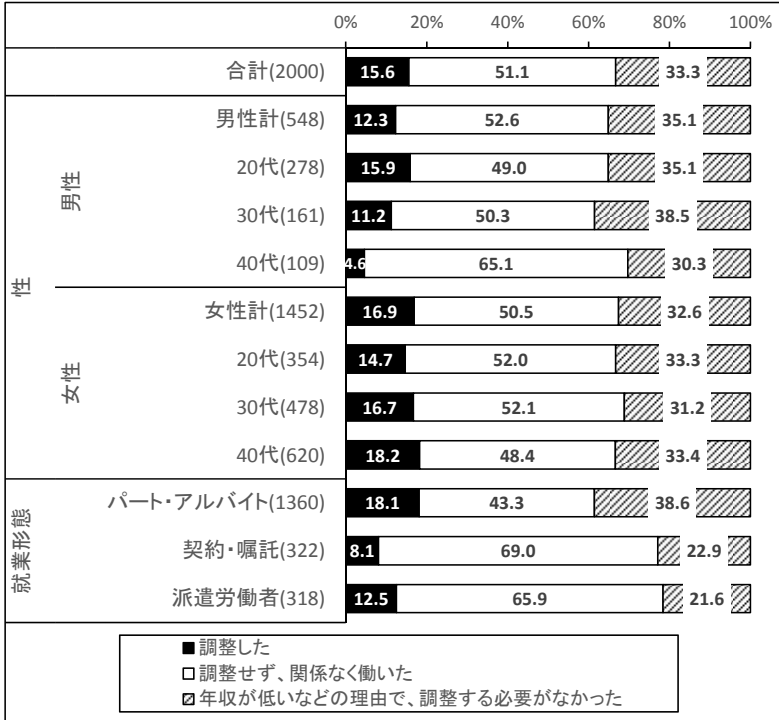


全体の53.5%が未婚、男性に限ると89.6%が未婚である。男性について、過去1年間の賃金年収別にみると、年収が低いほど未婚率が高い。

(注) ( )内は回答者数(N)

●女性の16.9%が就業調整を行う(Q63)

図表 I-15 過去1年の就業調整の有無(性、年代、就業形態別)

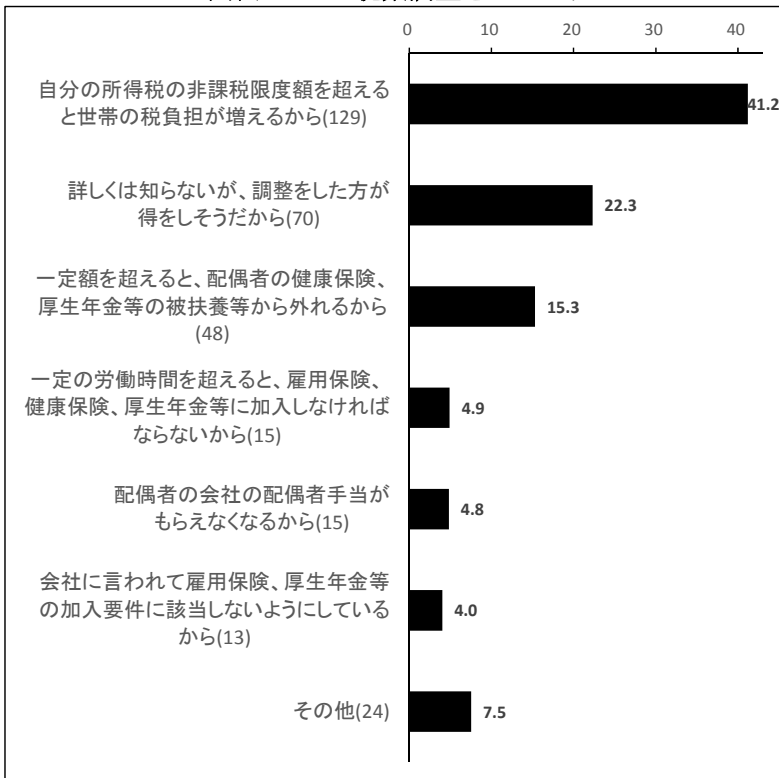


過去1年に就業調整をした割合は女性の方が高い(16.9%)。就業形態別にみると、就業調整をした人の割合が最も高いのは「パート・アルバイト」で18.1%となっている。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

●就業調整の理由は「世帯の税負担が増える」が4割超(Q64)

図表 I-16 就業調整をした理由



過去1年に「就業調整をした」と回答した人にその理由を聞いたところ、最も割合が高かったのは「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると、世帯の税負担が増えるから」(41.2%)であった。

「詳しくは知らないが、調整をした方が得をしそうだから」という回答も22.3%におよぶ。

(注) Q63(図表 I-15)で、過去1年のうちに「就業調整をした」と回答した人について集計(N=312)



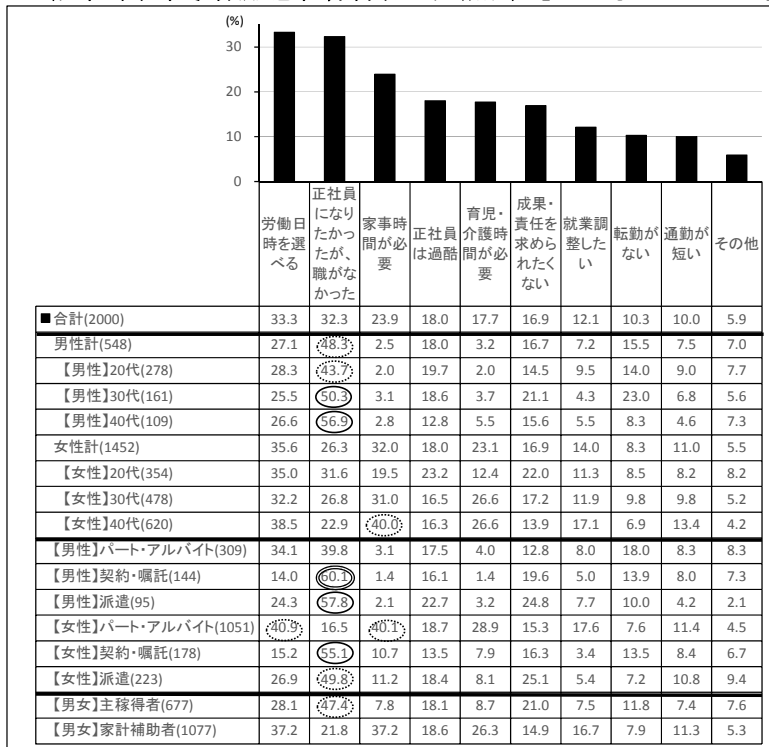
## Ⅱ 働き方

### 1. 非正規雇用で働く理由と過去の就業形態

#### 男性のおよそ半分が、いわゆる「不本意非正規」

#### ● 男性のおよそ半分が、いわゆる「不本意非正規」(Q19)

図表Ⅱ-1 非正規雇用で働いている理由  
(性、年代、就業形態、稼得者の性格別) [主なもの3つまで]



非正規雇用で働いている理由について、「正社員になりたかったが、職がなかったから」（いわゆる「不本意非正規」）は32.3%であるが、男性でその割合が高く（48.3%）、とくに30代と40代男性で5割を超えている。

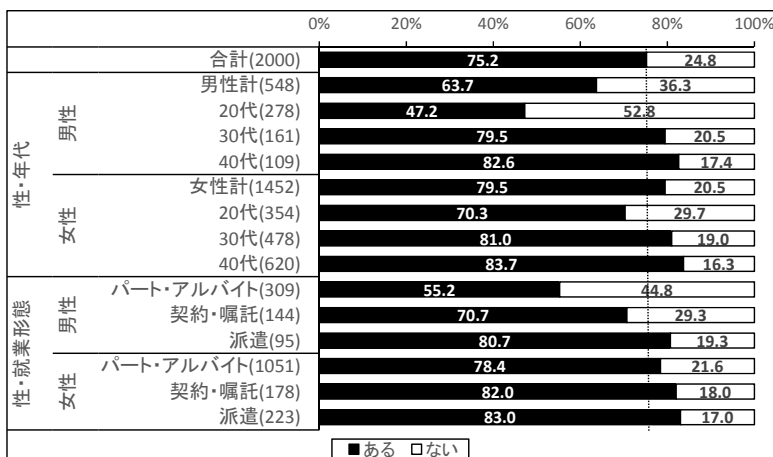
不本意非正規の割合を雇用形態別にみると、男女とも契約社員・嘱託職員と派遣労働者で高く、男性契約社員・嘱託職員では6割を超えている。最も割合が高かったのは、「ある程度、労働時間・日時を選べるから」（33.3%）であり、女性のパート・アルバイトで4割を超えている。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

#### ● 四分之三が、勤め先を変えた経験あり(Q20)

図表Ⅱ-2 転職経験の有無 (性、年代、就業形態別)



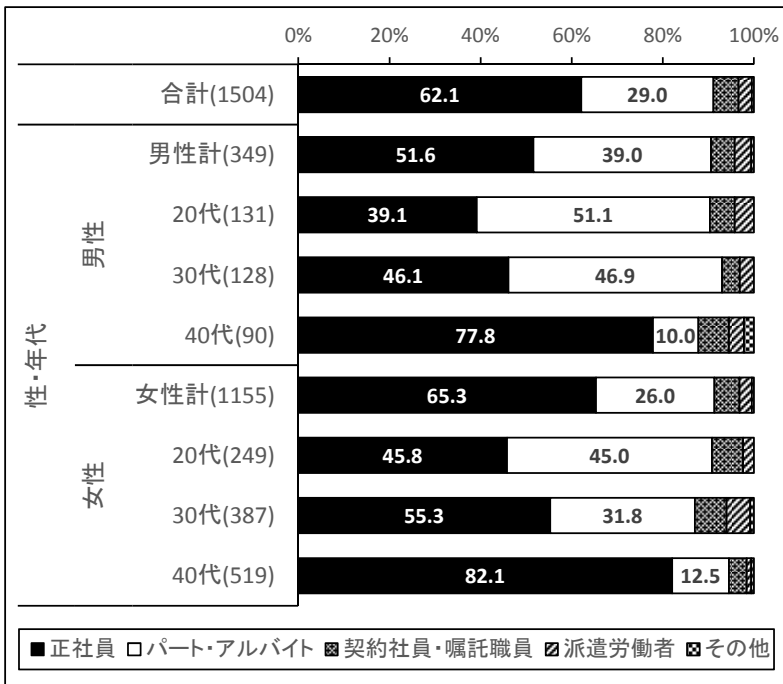
過去に勤め先を変えた経験の有無を聞いたところ、75.2%が変えたことが「ある」と回答した。

性別でみると、「ある」の割合は、女性の方が高く、30代、40代では8割を超える。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

●若い世代ほど、初職が正社員だった割合が低い(Q21)

図表Ⅱ-3 初職の就業形態 (性、年代別)



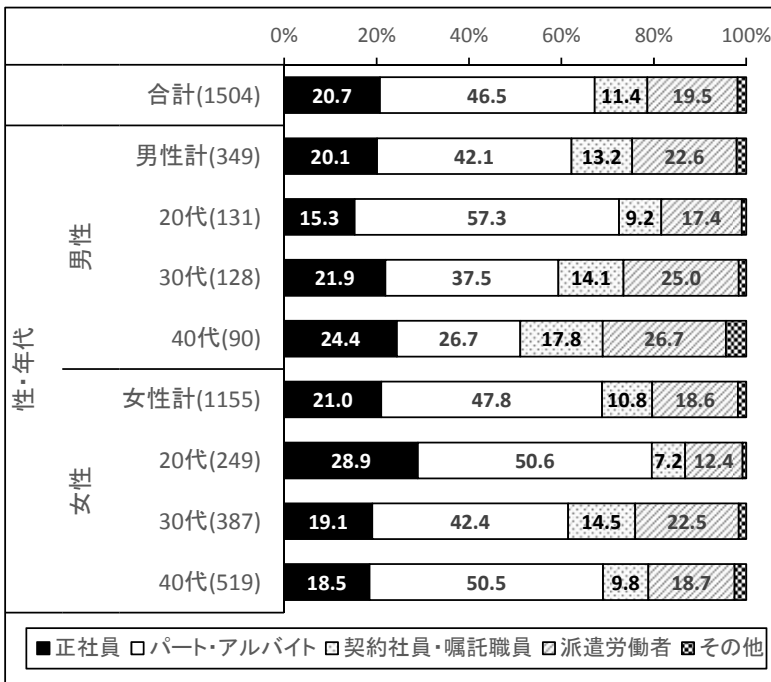
転職経験のある人に、最初に就いた仕事の就業形態を聞いたところ、62.1%が「正社員」と回答した。

40代では男性の77.8%、女性の82.1%が「正社員」としているが、年代が低くなるほど「正社員」の割合は低くなる。20代では男性で39.1%、女性で45.8%まで低下し、いずれも初職が非正規雇用である割合の方が高くなっている。

(注) Q20 (図表Ⅱ-2) で、これまで勤め先を変えたことが「ある」と回答した人について集計 (N=1504)

●前職は、およそ8割が非正規雇用(Q21)

図表Ⅱ-4 前職の就業形態 (性、年代別)



転職経験のある人に、前職の就業形態を聞いたところ、20.7%が正社員、77.4%が非正規雇用であった。

前職が「正社員」とする割合を年代別にみると、20代では、男性が15.3%であるのに対して、女性は28.9%とやや高くなっている。

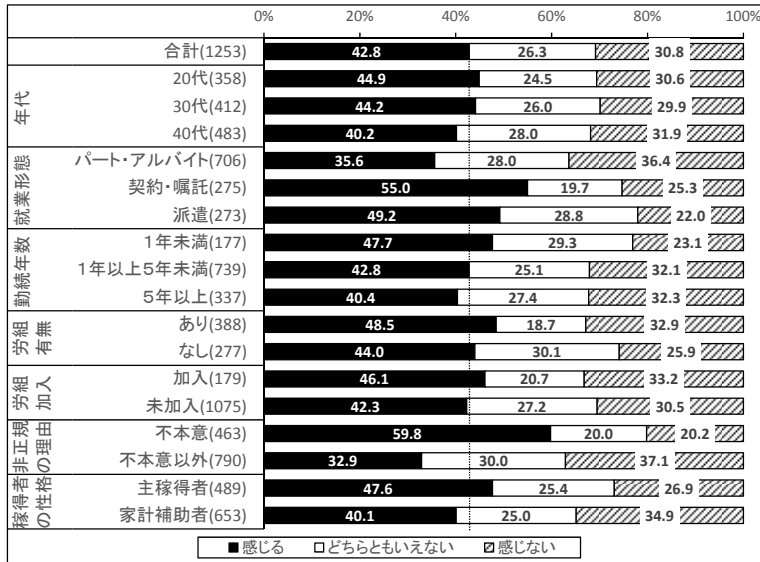
(注) Q20 (図表Ⅱ-2) で、これまで勤め先を変えたことが「ある」と回答した人について集計 (N=1504)

## 2. 雇止め不安と働き方の希望

### 雇止めの不安を〈感じる〉が4割超

#### ●4割超が雇止めの不安を〈感じる〉(Q11)

図表II-5 雇止め不安の有無(年代、就業形態、勤続年数、労組の有無、労組の加入状況、非正規で働く理由、稼得者の性格別)



雇止めの不安を〈感じる〉割合は42.8%であり、〈感じない〉割合(30.8%)よりも高い。

就業形態別にみると、雇止め不安を〈感じる〉割合が最も高いのは契約社員・嘱託職員の55.0%で、派遣労働者でも49.2%にのぼる。

「不本意非正規」の人は、59.8%が雇止め不安を〈感じる〉としている。

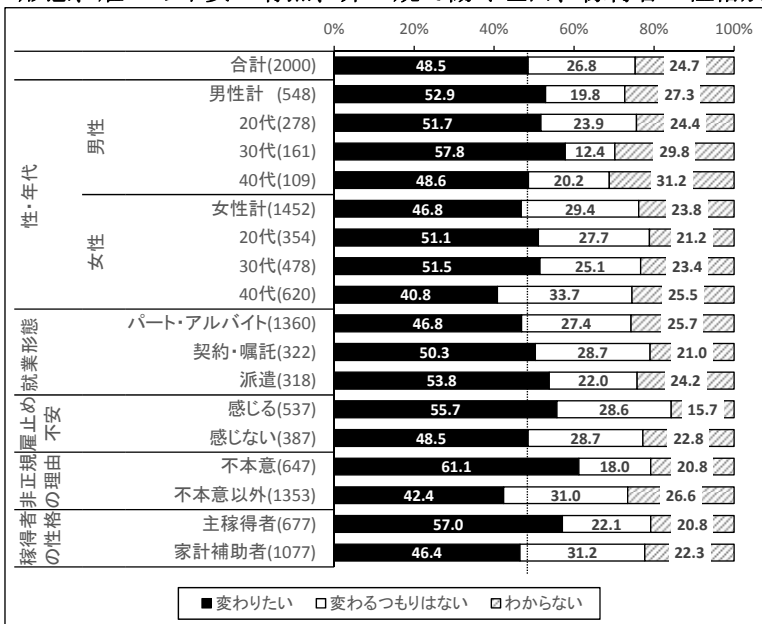
(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) 〈感じる〉は「かなり感じる」+「やや感じる」、〈感じない〉は「あまり感じない」+「まったく感じない」

(注3) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

#### ●およそ半数が現在の勤め先を〈変わりたい〉(Q22)

図表II-6 現在の勤め先を変わりたい意向の有無(性、年代、就業形態、雇止め不安の有無、非正規で働く理由、稼得者の性格別)



全体のおよそ半数(48.5%)が、現在の勤め先を〈変わりたい〉と思っている。

性別では、男性の方が〈変わりたい〉の割合がやや高く、男性30代では57.8%にのぼる。雇用形態別では、派遣労働者で〈変わりたい〉の割合が他の就業形態よりも高い。

また、〈変わりたい〉の割合は、雇止め不安を〈感じる〉人(55.7%)、「不本意非正規」の人(61.1%)、「主稼得者」(57.0%)で高い。

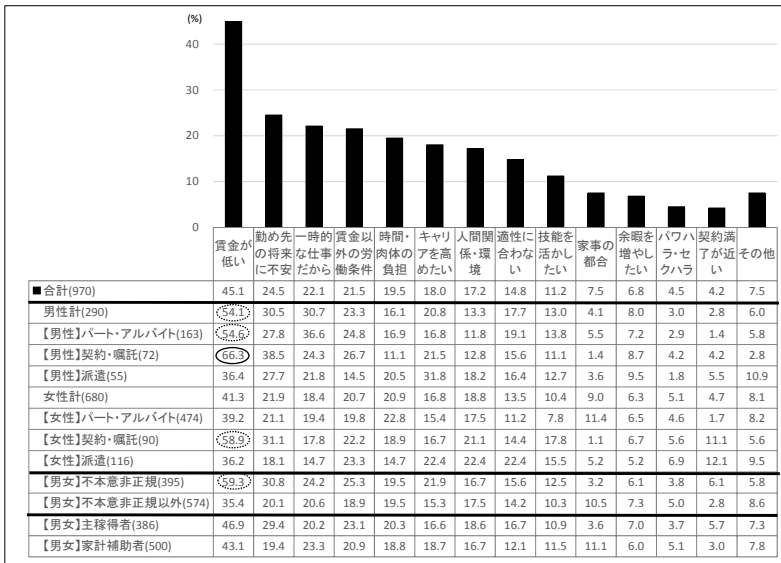
(注1) ( )内は回答者数(N)

(注2) 〈変わりたい〉は「すぐにも変わりたい」+「いずれは変わりたい」

(注3) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

● 勤め先を〈変わりたい〉理由は「賃金が低いから」が4割超 (Q23)

図表Ⅱ-7 現在の勤め先を変わりたいと思う理由  
(性、就業形態、非正規の理由、稼得者の性格別) [M. A.]



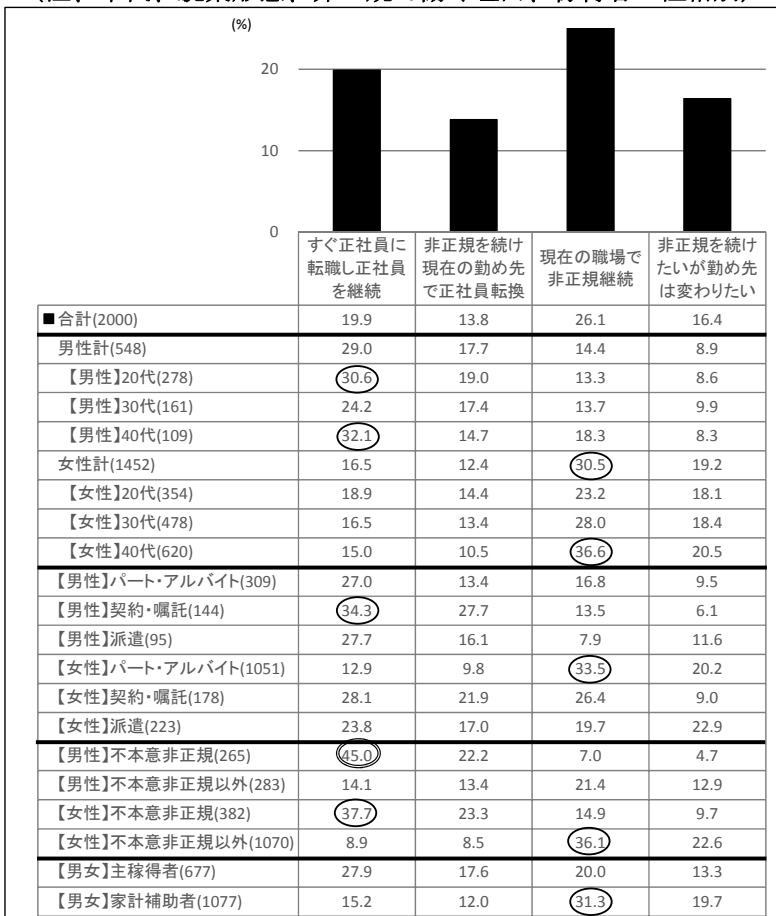
現在の勤め先を〈変わりたい〉と回答した人に、その理由を聞いたところ最も割合が高かったのは「賃金が低いから」(45.1%)であった。

「賃金が低いから」とした回答割合は、男性(54.1%)の方が、女性(41.3%)よりも高い。雇用形態別では、男女ともに、契約社員・嘱託職員の割合が高い。また「不本意非正規」の人では、6割近く(59.3%)が、「賃金が低いから」を選択している。

(注) Q22 (図表Ⅱ-6) で、現在の勤め先を〈変わりたい〉と回答した人について集計 (N=970)

● 男性の46.7%は正社員として働くことを希望(Q24)

図表Ⅱ-8 これから希望する働き方  
(性、年代、就業形態、非正規で働く理由、稼得者の性格別)



これから希望する働き方として、最も割合が高かったのは「現在の勤め先で、現在の非正規の仕事を続けたい」の26.1%で、とくに女性で高い。この回答に「非正規の仕事を続けていきたいが、勤め先は変わりたい」をあわせ、非正規雇用で働きたい人の割合をみると、女性の40代、パート・アルバイト、「不本意非正規」ではない人、男女の「家計補助者」で5割を超える。

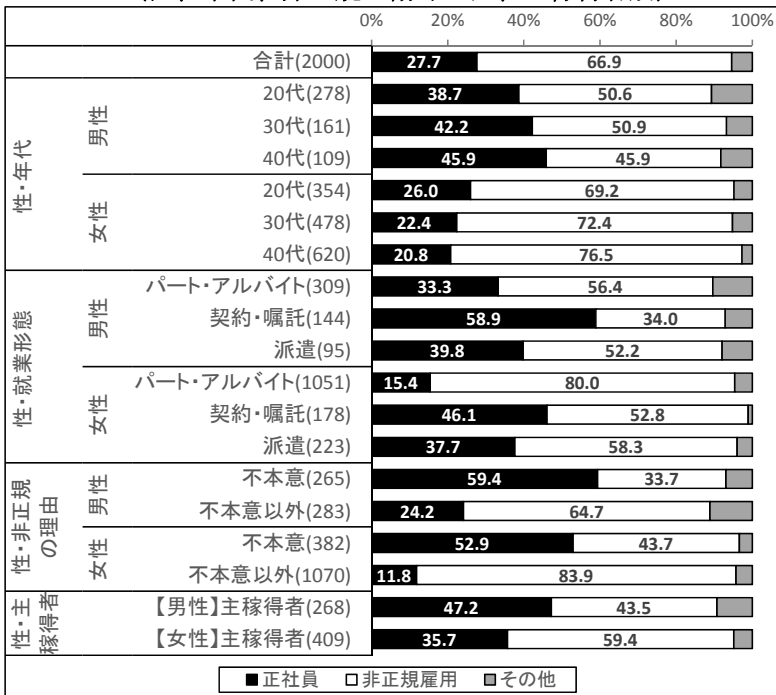
一方、「すぐに正社員に転職して、正社員の仕事を続けたい」は男性で3割近い(29.0%)。この回答に「現在の非正規の仕事をもうしばらく続けた後、現在の勤め先で正社員転換をめざしたい」をあわせて、いずれ正社員として働きたい人の割合をみると、男性は46.7%、男性の契約社員・嘱託職員で62.0%におよぶ。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

●現在から2、3年の間に正社員として働きたい割合は男性の方が高い(Q25)

図表Ⅱ-9 現在から2、3年間に選みたい就業形態  
(性、年代、非正規で働く理由、主稼得者別)



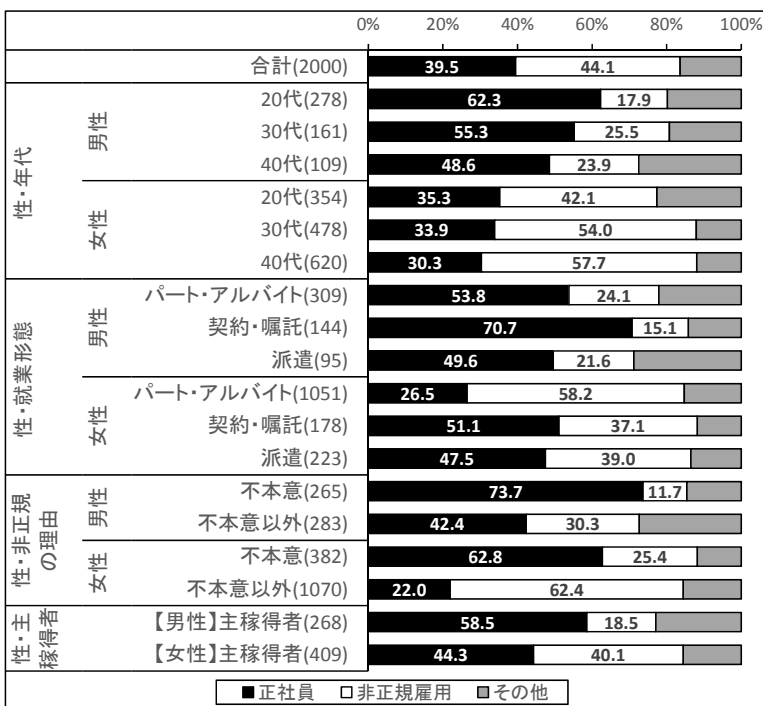
現在から2、3年の間に選みたい就業形態は、全体でみると、非正規雇用が66.9%、正社員が27.7%である。正社員を選みたいとする割合は、男性の方が高い。またその割合は、男性では年代が上がるほど高くなるが、女性では年代が上がるほど低くなる。「不本意非正規」の人は、男女ともに、正社員を選みたいとする割合が5割を超える。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

●男性契約社員・嘱託職員の7割が10年後は正社員を希望(Q25)

図表Ⅱ-10 10年後に選みたい就業形態  
(性、年代、非正規で働く理由、主稼得者別)



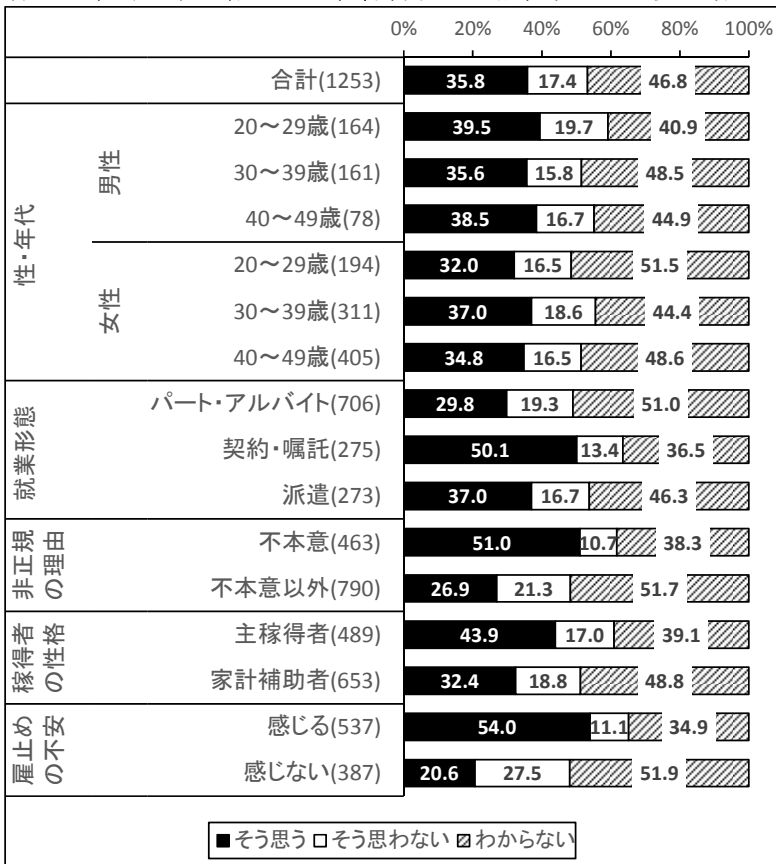
現在から10年後に選みたい就業形態は、全体でみると、非正規雇用が44.1%、正社員が39.5%であり、2、3年後に選みたい就業形態の回答よりも、非正規雇用を希望する割合が減り、正社員を希望する割合が高くなっている。正社員と回答した割合は男性の方が高く、男性契約社員・嘱託職員で70.7%、男性20代で62.3%、30代で55.3%となっている。また、不本意非正規の人で正社員と回答した割合は、男性で73.7%、女性で62.8%である。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

●有期契約の3人に1人は、契約期間が通算5年を超えたら無期転換を申し込みたいと回答(Q10)

図表Ⅱ-11 有期契約5年超時の無期転換申込の意向(性、年代、就業形態、非正規で働く理由、稼得者の性格、雇止め不安の有無別)



有期雇用が反復更新されて通算5年を超えた時に期間の定めのない雇用契約に転換できる権利(労契法18条)を得た場合、無期契約への転換を申し込みたいと思うかを聞いたところ、全体の三分の一(35.8%)が「そう思う」と回答した。

「そう思う」の割合は、契約社員・嘱託職員、「不本意非正規」、雇止め不安を〈感じる〉人で5割を超える。

「そう思わない」は17.4%にとどまる。「わからない」の割合は最も高く、全体で46.8%となっている。

(注) ( )内は回答者数(N)

(注2) 「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

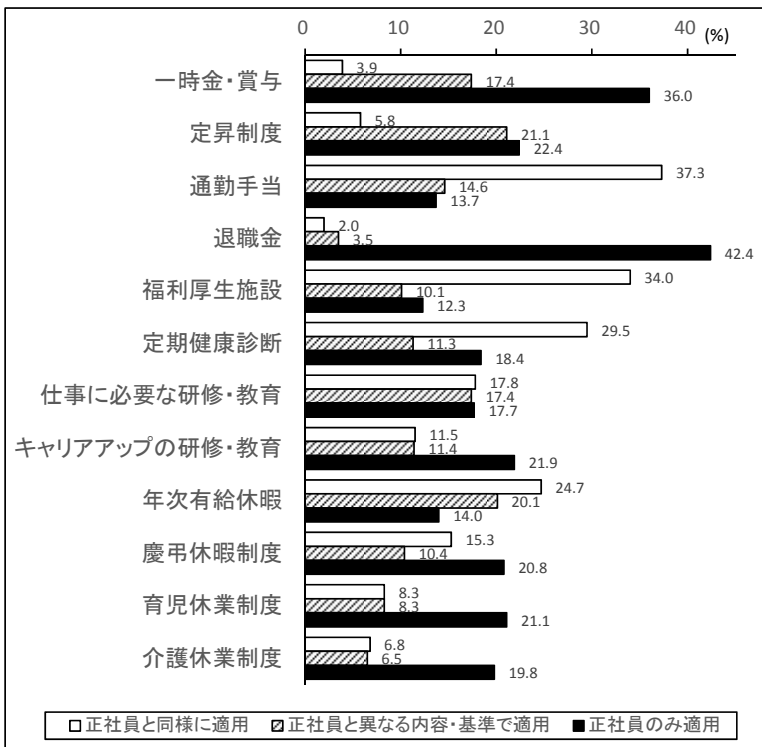
### Ⅲ 均等待遇、教育訓練、正社員転換制度

#### 1. 制度の適用（均等待遇）

#### 正社員との均等待遇の要望が強いのは「一時金・賞与」

●「退職金」は、4割超の企業で正社員のみ支給（Q12）

図表Ⅲ-1 各種制度等の適用状況

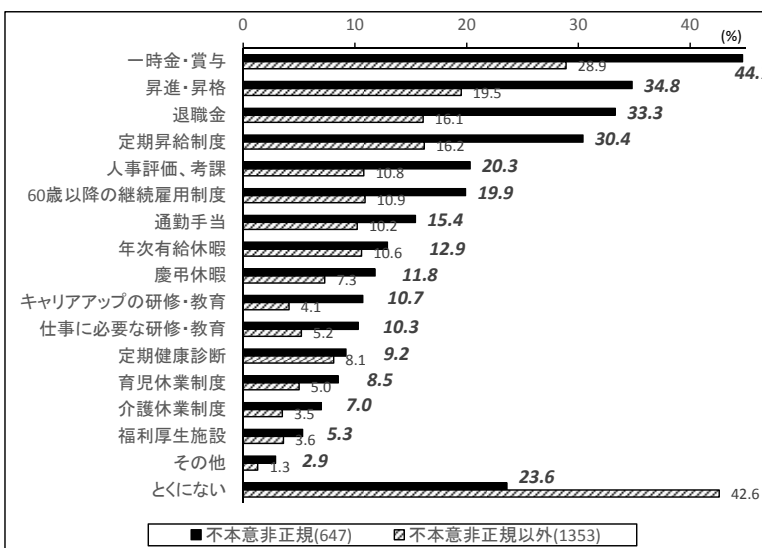


勤め先にある制度が、正社員と同じ内容・基準で非正規労働者に適用される割合が高いのは、「通勤手当」（37.3%）、「福利厚生施設の利用」（34.0%）、「定期健康診断」（29.5%）であるが、いずれの制度も、正社員と異なる内容・基準で適用される、正社員のみ適用される、という回答も、それぞれ1割を超える。

一方、正社員のみ適用される割合が高い制度は「退職金」（42.4%）と「一時金・賞与」（36.0%）であり、「退職金」が正社員と同じ内容・基準で適用される割合は2.0%、「一時金・賞与」は3.9%にとどまる。

●正社員と同じ処遇にしてほしいと思う割合が最も高い制度は「一時金・賞与」（Q13）

図表Ⅲ-2 正社員と同じ処遇にしてほしい制度（非正規の理由別）[M.A.]

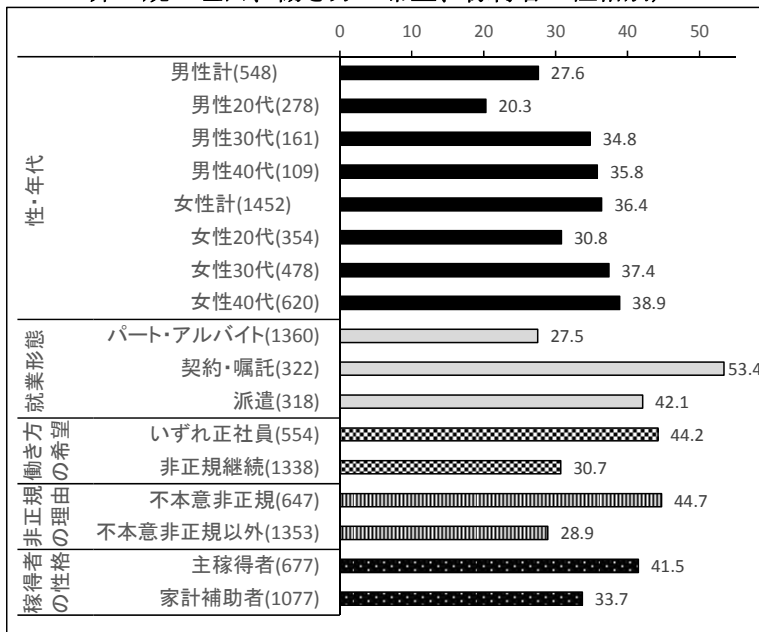


正社員と同じ内容・基準で非正規労働者に適用されない制度のうち、同じ処遇にしてほしいと思うものを、非正規雇用で働く理由別にみると、すべての制度について、不本意非正規の方の方が「同じ処遇にしてほしい」とする割合が高い。とくに「一時金・賞与」は44.7%におよび、「昇進・昇格」「退職金」「定期昇給制度」も3割を超える。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)、斜字体の値は不本意非正規の回答割合

●「一時金・賞与」を正社員と同じ処遇にしてほしいとする割合は、契約・嘱託の人で高い(Q13)

図表Ⅲ-3 「一時金・賞与」を正社員と同じ処遇にしてほしいとする回答割合（性・年代、就業形態、非正規の理由、働き方の希望、稼得者の性格別）



正社員と同じ内容・基準で非正規労働者に適用されない制度のうち、「一時金・賞与」を正社員と同じ処遇にしてほしいと回答した人の割合を属性別にみると、契約社員・嘱託職員で半分を超える(53.4%)。

また、いずれ正社員として働きたい人、不本意非正規、主稼得者で割合が高くなっている。

(注1) ( )内は回答者数(N)、斜字体の値は不本意非正規の回答割合

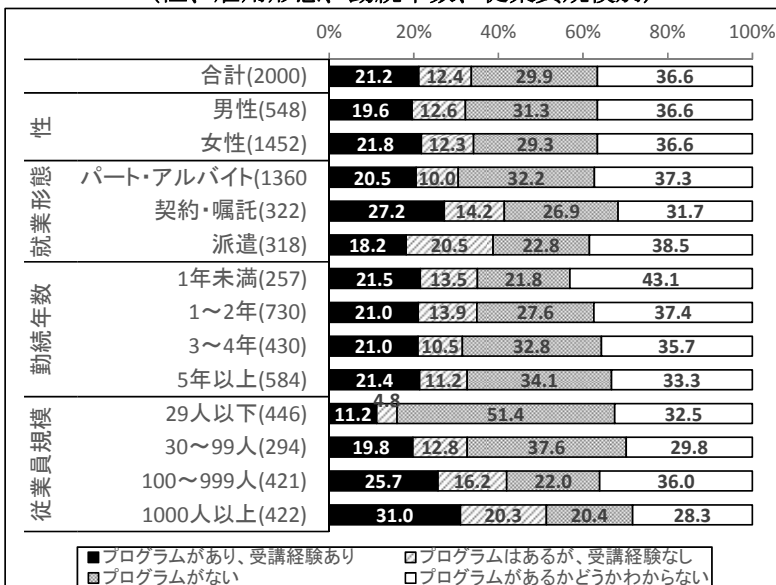
(注2) 「いずれ正社員」「非正規継続」「不本意非正規」「不本意非正規以外」「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

## 2. 教育訓練

### 4割近くが「非正規労働者は対象外」で教育訓練を受けられず

●勤続年数が長くなっても、教育訓練の受講割合は変わらず(Q14)

図表Ⅲ-4 勤め先が提供する教育訓練(OJT除く)の受講状況(性、雇用形態、勤続年数、従業員規模別)



勤め先が提供する教育訓練プログラムがあって、受講経験がある人は全体で21.2%である。性別で大きな違いはみられない。雇用形態別では、契約社員・嘱託職員でやや高い。

勤続年数が長くなっても、受講経験がある人の割合は全く変わらない。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど、受講経験のある人の割合が高く、規模が小さいほど、プログラムがない割合が高い。

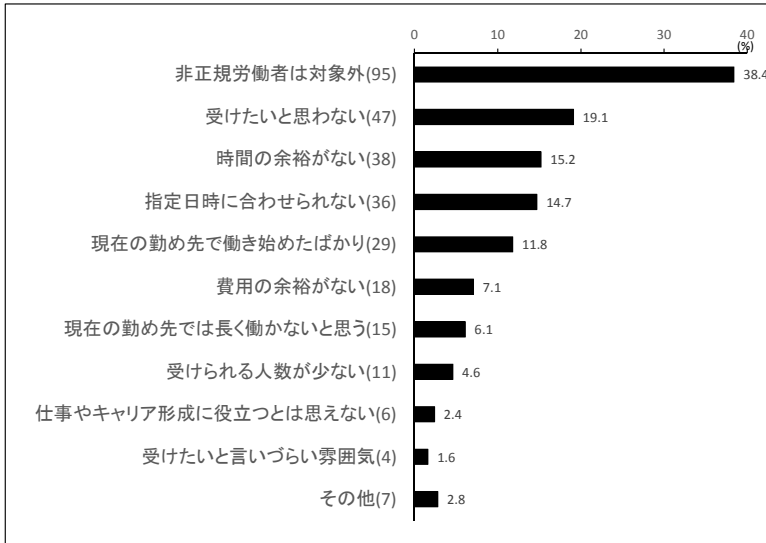
なお、全体の36.6%が「プログラムがあるかどうか、わからない」としている。

(注) ( )内は回答者数(N)



● 4割近くが、「非正規労働者は対象外」のため、勤め先の教育訓練を受けられず(Q15)

図表Ⅲ-5 勤め先が提供する教育訓練を受けたことがない理由 [M. A.]

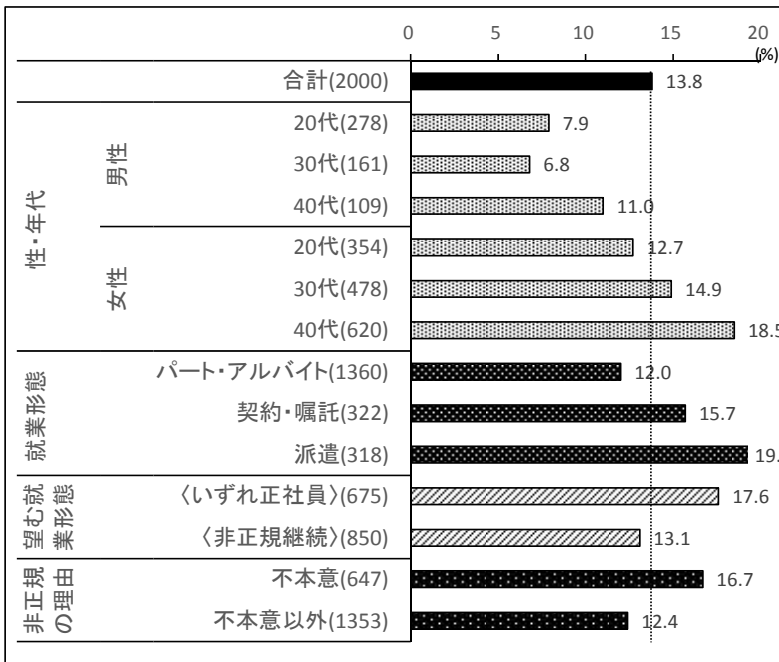


**勤め先が提供する教育訓練プログラムはあるが受けたことがない人に、その理由を聞いたところ、「非正規労働者は対象外だから」が4割近く(38.4%)にのぼる。**

(注) Q14 (図表Ⅲ-4) で、勤め先に「教育訓練プログラムはあるが、受けたことがない」と回答した人について集計 (N=247)

● 勤め先以外で教育訓練を受講したことがあるのは 13.8% (Q16)

図表Ⅲ-6 勤め先以外での教育訓練の受講割合 (性、年代、就業形態、望む就業形態、非正規で働く理由別)



勤め先の外で、職業能力向上のためのセミナーや教育訓練を受講したことが「ある」人の割合は、全体で13.8%である。

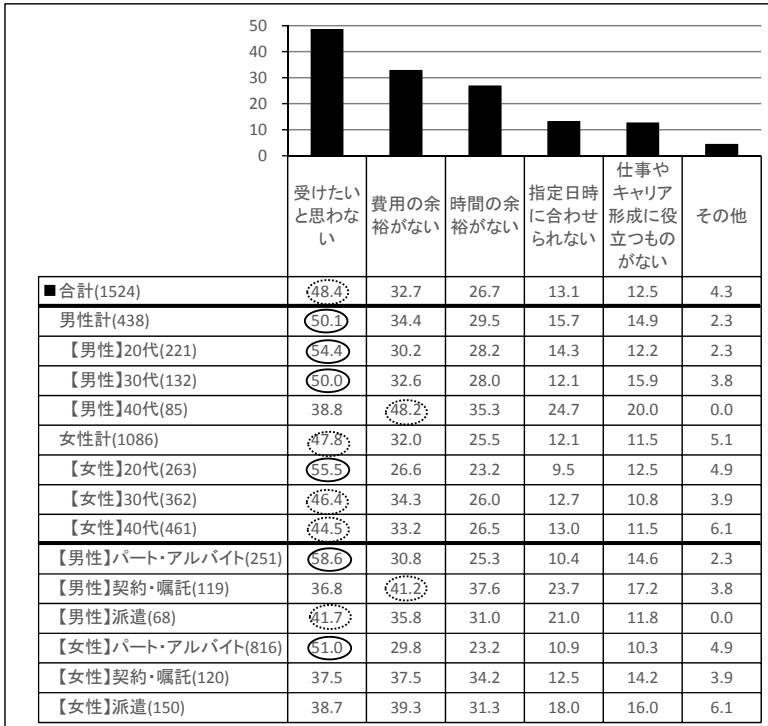
**性別では、女性の方が男性よりも高い。**年代別では、年代が上がるほど、割合が高くなる傾向にある。雇用形態別では、派遣労働者の割合が高く、2割近い(19.7%)。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

(注2) 「いずれ正社員」「非正規継続」の定義は、27ページ参照

●勤め先以外で教育訓練を受けない理由は、半分近くが「受けたいと思わないから」(Q17)

図表Ⅲ-7 勤め先以外の教育訓練を受けたことがない理由  
(性、年代、就業形態別) [M. A.]



勤め先の外で、職業能力向上のためのセミナーや教育訓練を受講したことが「ない」人に、その理由を聞いたところ、最も割合が高かったのは「受けたいと思わない」の48.4%であった。この回答を選択した人を雇用形態別にみると、男女ともに「パート・アルバイト」で5割を超えている。この回答に続いて高い割合だったのは「費用の余裕がない」(32.7%)、「時間の余裕がない」(26.7%)であり、男性40代のおよそ2人に1人は「費用の余裕がない」としている。

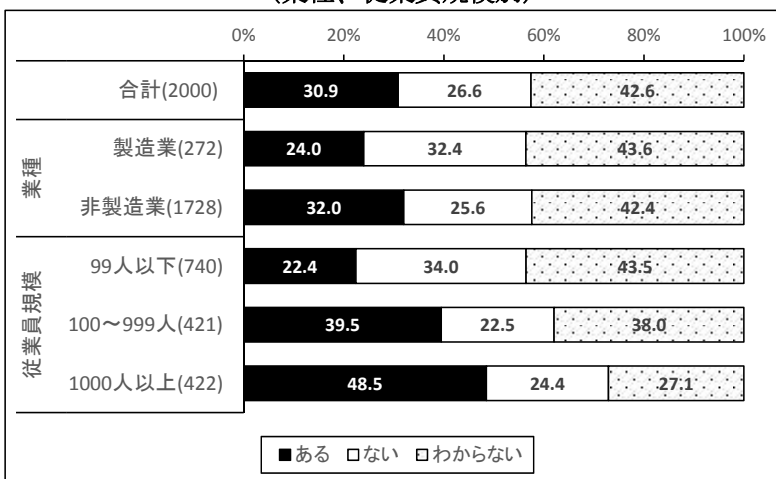
(注) Q16 (図表Ⅲ-6) で、勤め先の外で職業能力向上のためのセミナーや教育訓練を受講したことが「ない」と回答した人について集計 (N=1524)

### 3. 正社員転換制度

#### 4割近くが、正社員転換制度に実効性があると思わないと回答

●正社員転換制度がある企業は3割(Q26)

図表Ⅲ-8 現在の勤め先における正社員転換制度の有無  
(業種、従業員規模別)



勤め先に、非正規労働者が正社員に転換できる制度があるとする回答は30.9%である。

業種別では、非製造業(32.0%)の方が、製造業(24.0%)よりも「ある」の割合がやや高い。

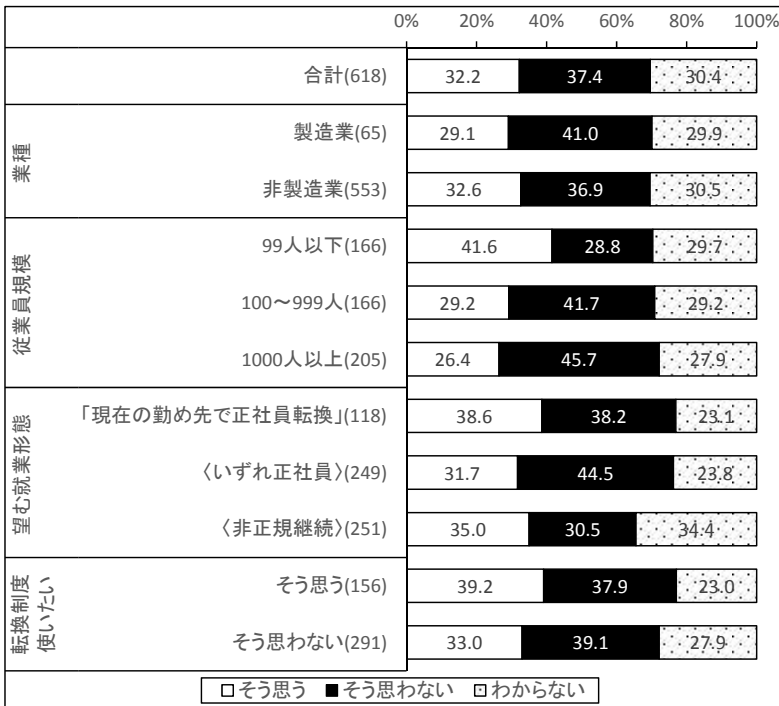
従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、「ある」の割合が高い。

なお、制度の有無が「わからない」とする人は42.6%におよぶ。

(注) ( ) 内は回答者数 (N)

● 37.4%が、正社員転換制度に実効性があるとは思わないと回答。(Q27)

図表Ⅲ-9 正社員転換制度の実効性の有無(業種、従業員規模、望む就業形態、正社員転換制度の利用意向の有無別)



勤め先の正社員転換制度で、正社員になる機会や可能性が十分確保されていると思うかを聞いたところ、「そう思わない」が37.4%で、「そう思う」(32.2%)を上回っている。

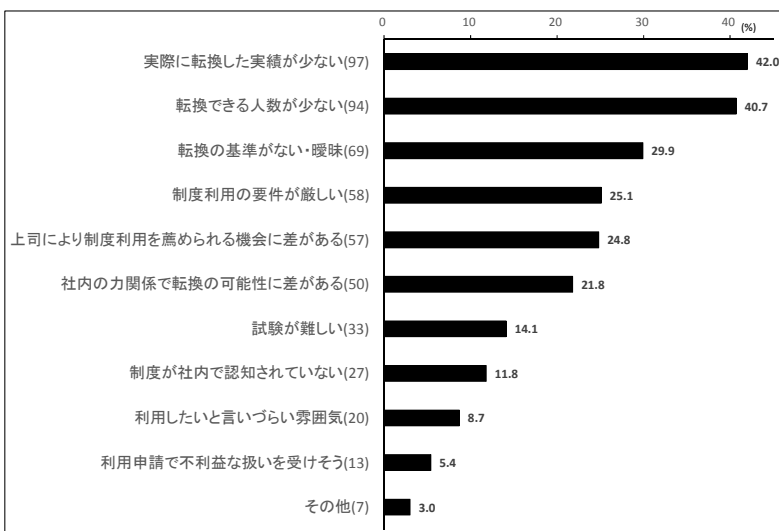
従業員規模別にみると、規模が大きいほど、「そう思う」の割合が低くなり、「そう思わない」の割合が高くなっており、1000人以上では45.7%が「そう思わない」としている。

これから希望する働き方(Q24、図表Ⅱ-8)について、〈いずれ正社員を希望〉とした人では、44.5%が「そう思わない」と回答している。

(注1) Q26(図表Ⅲ-8)で、勤め先に非正規労働者が正社員に転換できる制度が「ある」と回答した人について集計(N=618)  
 (注2) 〈いずれ正社員〉〈非正規継続〉の定義は、27ページ参照

● 正社員転換制度の実効性がない理由は「実績が少ない」「人数が少ない」が4割(Q28)

図表Ⅲ-10 正社員転換制度の実効性があると思わない理由[M.A.]

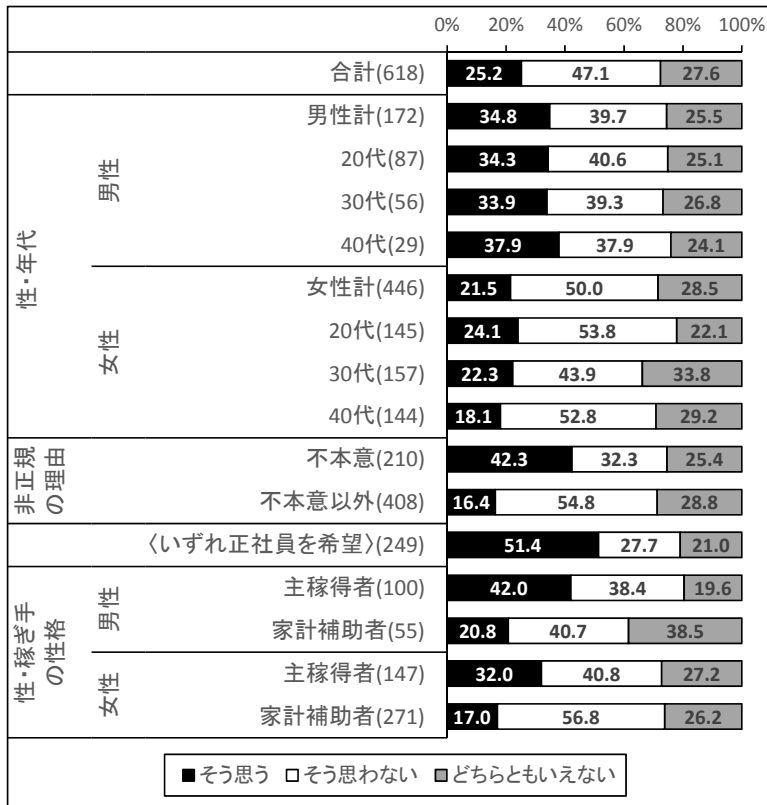


勤め先の正社員転換制度について、正社員になる機会や可能性が十分確保されていると「思わない」と回答した人にその理由を聞いたところ、「実際に転換した実績が少ないから」が42.0%、「転換できる人数が少ないから」が40.7%となっている。

(注) Q26(図表Ⅲ-8)で、勤め先に非正規労働者が正社員に転換できる制度が「ある」と回答し、かつQ27(図表Ⅲ-9)で、勤め先の正社員転換制度は正社員になる機会や可能性が十分確保されていると「思わない」と回答した人について集計(N=231)

● 4人に1人は、正社員転換制度を利用したいと回答。(Q29)

図表Ⅲ-11 正社員転換制度の利用意向  
(性、年代、非正規で働く理由、望む就業形態、稼得者の性格別)



**正社員転換制度を利用したいと思うかを聞いたところ、「そう思わない」は47.1%で、「そう思う」(25.2%)よりも高い。「わからない」は27.6%いる。**

性別にみると、男性(34.8%)の方が、女性(21.5%)よりも高い。男女とも、年代による違いはあまりみられない。

これからの働き方で正社員を希望するとした人(Q24)で、現在の勤め先での正社員転換を希望する割合は51.4%である。

(注) Q26 (図表Ⅲ-8) で、勤め先に非正規労働者が正社員に転換できる制度が「ある」と回答した人について集計 (N=618)

(注2) 〈いずれ正社員を希望〉の定義は、27 ページ参照

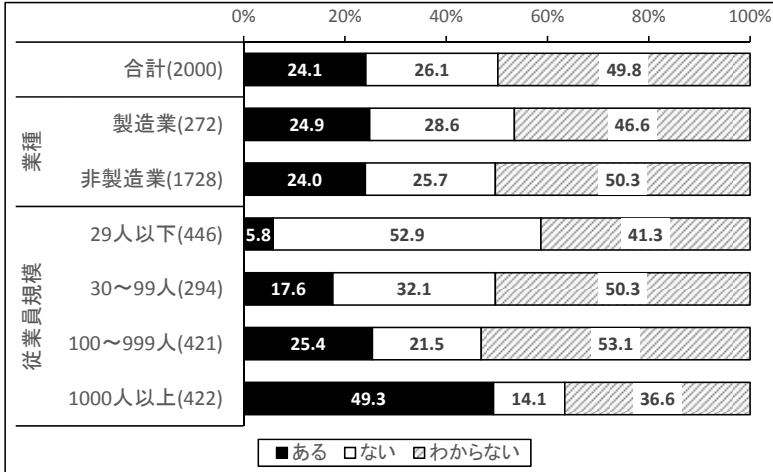
## Ⅳ 労働組合、違法状態経験時の対応

### 1. 労働組合

#### 2人に1人は、勤め先の労働組合の有無が「わからない」

- 半分近くが労働組合の有無が「わからない」と回答（Q30）

図表Ⅳ-1 労働組合の有無（業種、従業員規模別）



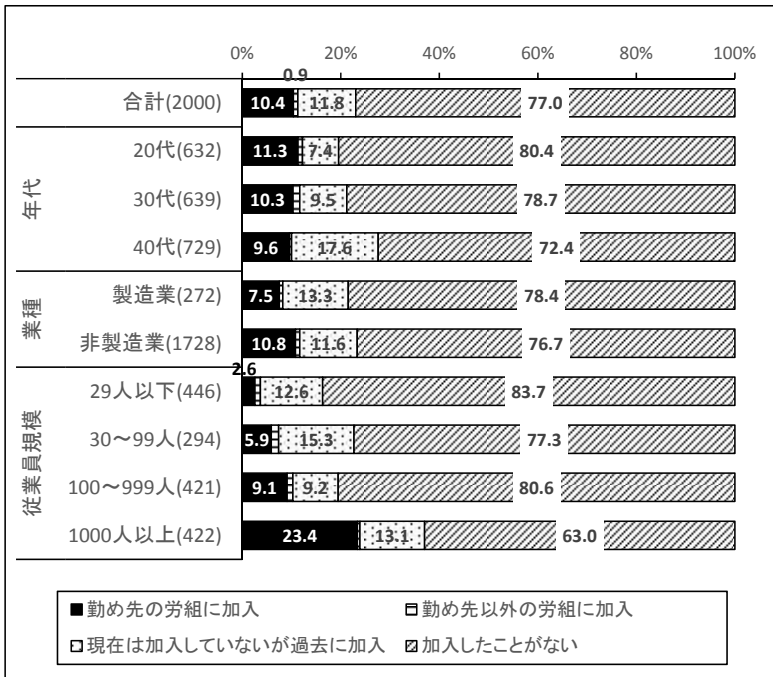
勤め先に労働組合がある割合は、全体で24.1%である。従業員規模が大きくなるほど、「ある」の割合が高くなる。

**労働組合の有無が「わからない」とする人は49.8%におよぶ。**

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

- 9割近くが労働組合に加入せず (Q31)

図表Ⅳ-2 労働組合の加入状況（年代、業種、従業員規模別）



労働組合への加入状況を聞いたところ、「勤め先にある労働組合に加入している」は10.4%、「勤め先以外の労働組合に加入している」は0.9%にとどまり、**現在、労働組合に加入していない人は88.8%にのぼる。**

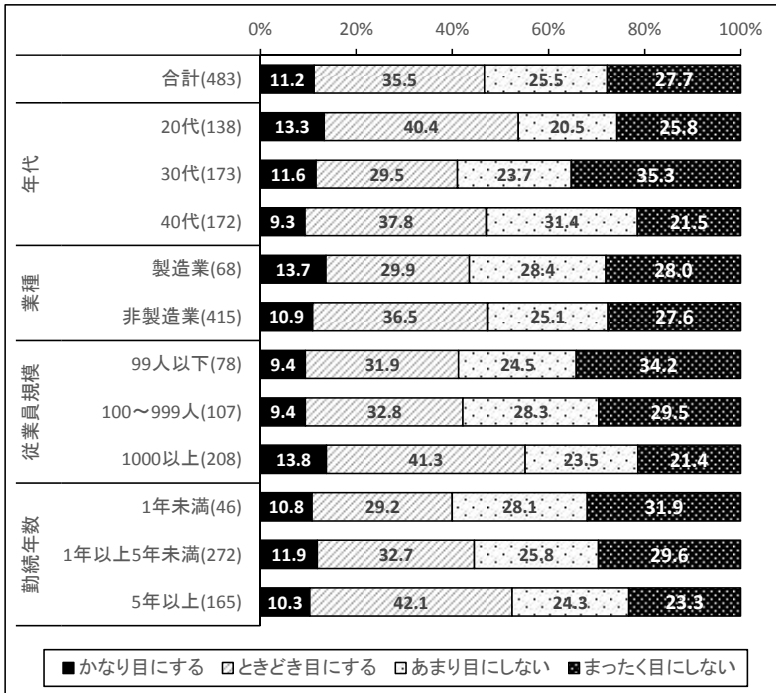
年代や業種では、加入状況に大きな違いはみられない。

従業員規模が大きくなるほど、「勤め先にある労働組合に加入している」の割合は高く、従業員1000人以上の企業では23.4%となっている。

(注1) ( ) 内は回答者数 (N)

●27.7%が、組合活動を「まったく目にしない」と回答（Q32）

図表IV-3 労働組合活動の認知  
(年代、業種、従業員規模、勤続年数)



勤め先の労働組合の活動を目にすることがあるかを聞いたところ、〈目にする〉とした人は46.7%である（「かなり目にする」と「ときどき目にする」の合計）。  
一方、「まったく目にしない」とした人は27.7%いる。

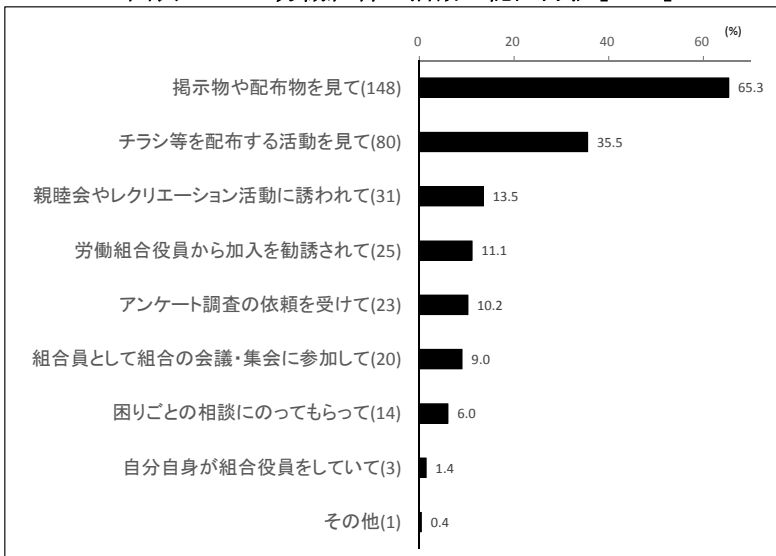
従業員規模別では、1000人以上の企業で、〈目にする〉の割合がやや高い。

また、勤続年数が長くなるほど、〈目にする〉の割合が高くなる。

(注) Q30 (図表IV-1) で、勤め先に労働組合が「ある」と回答した人について集計 (N=483)

●組合活動を目にする形は「掲示物、配布物」が6割 (Q33)

図表IV-4 労働組合の活動の認知方法 [M. A.]



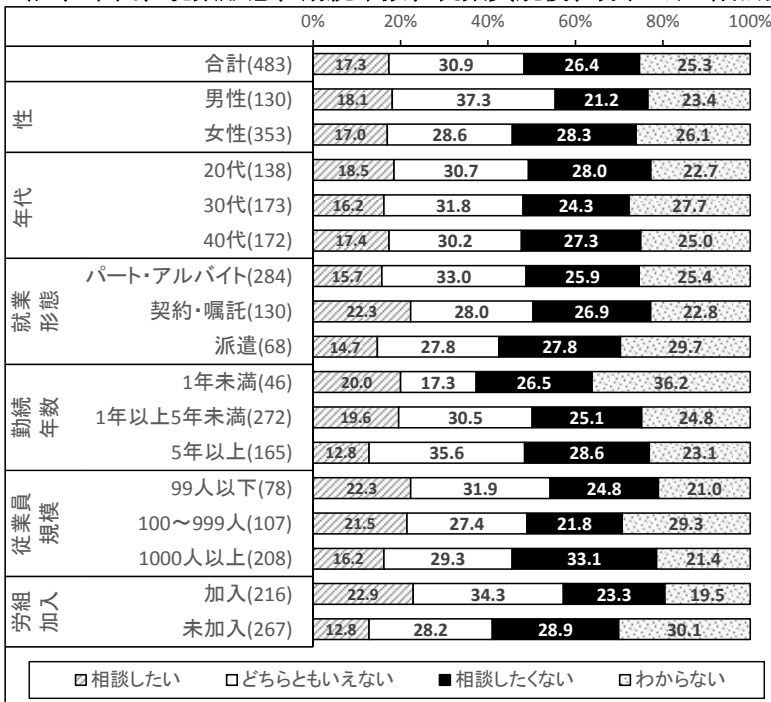
勤め先の労働組合の活動を〈目にする〉と回答した人に、どのような形で目にするかを聞いたところ、最も割合が高かったのは「掲示物や配布物を見て」の65.3%であり、「チラシ等を配布する活動を見て」の35.5%がそれに続く。

レク活動の誘い、加入の勧誘、アンケートの依頼といった直接的な働きかけは、いずれも1割程度である。

(注) Q30 (図表IV-1) で勤め先に労働組合が「ある」と回答し、かつ Q32 (図表IV-3) で勤め先の労働組合の活動を「かなり目にする」「ときどき目にする」と回答した人について集計 (N=226)

● 困りごとを労働組合に相談したい人は 17.3%にとどまる (Q34)

図表IV-5 職場での困りごとを労働組合に相談する意向の有無 (性、年代、就業形態、勤続年数、従業員規模、労組加入有無別)



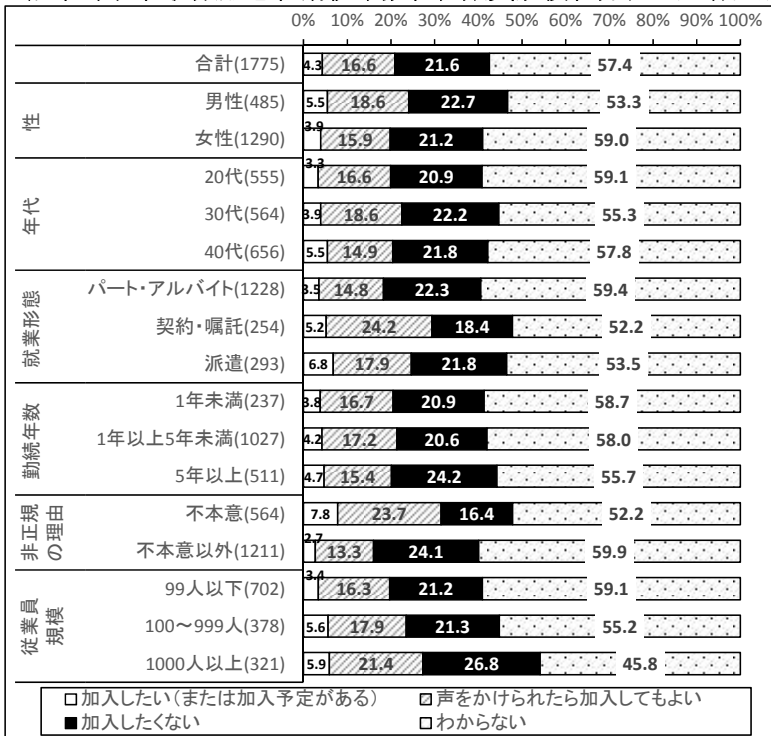
職場での困りごとを労働組合に「相談したい」とした人は17.3%である。一方、「相談したくない」人は26.4%で、「相談したい」の割合を上回る。女性は、「相談したくない」の割合が男性よりも高い。また、勤続年数が長いほど「相談したい」の割合が低い。従業員1000人以上の企業では、「相談したくない」が33.1%で、「相談したい」の16.2%を大きく上回る。労働組合員は、入っていない人よりも「相談したい」の割合が高く、「相談したくない」の割合が低い。

(注1) Q30 (図表IV-1) で、勤め先に労働組合が「ある」と回答した人について集計 (N=483)

(注2) 「相談したい」は「ぜひ相談したい」+「どちらかという相談したい」、「相談したくない」は「どちらかという相談したくない」+「相談したくない」

● 労働組合に「加入したい」「加入してもよい」は2割 (Q35)

図表IV-6 労働組合への加入意向の有無 (性、年代、就業形態、勤続年数、従業員規模、労組加入有無別)



労働組合に「加入したくない」人は21.6%で、「加入したい」(4.3%)と「声をかけられたら加入してもよい」(16.6%)をあわせた20.9%をわずかに上回る。「わからない」は57.4%におよぶ。

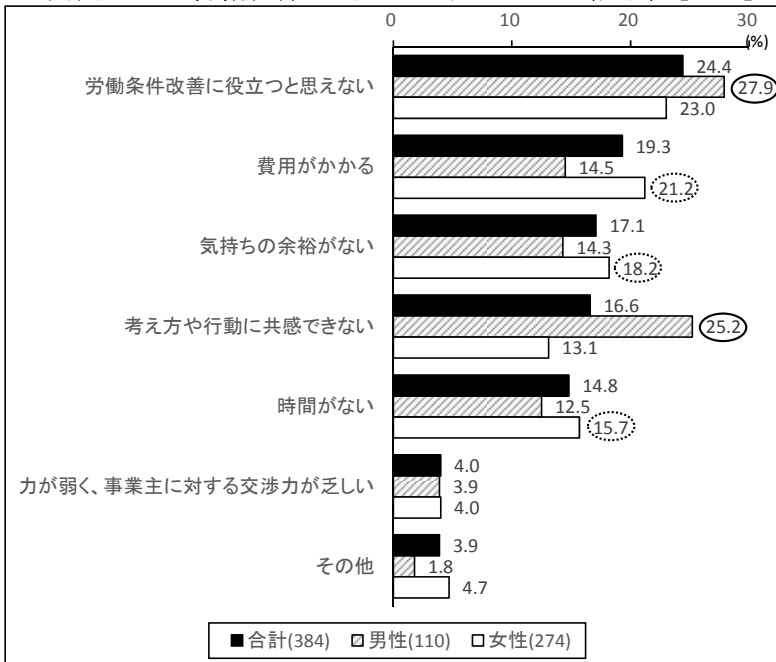
「加入したい」「声をかけられたら加入してもよい」の割合は、性別では男性の方がやや高い。雇用形態別では、契約社員・嘱託職員で、「加入したい」「声をかけられたら加入してもよい」の割合がやや高い。

(注) Q31 (図表IV-2) で労働組合に「現在は加入していないが、過去に加入していた」と「現在は加入していないし、過去にも加入したことはない」と回答した人について集計 (N=1775)

(注2) 「主稼得者」「家計補助者」の定義は、27ページ参照

●労働組合に加入しない理由は、「労働条件改善に役立つと思えない」が24.4%(Q36)

図表IV-7 労働組合に加入したくない理由(性別) [M.A.]



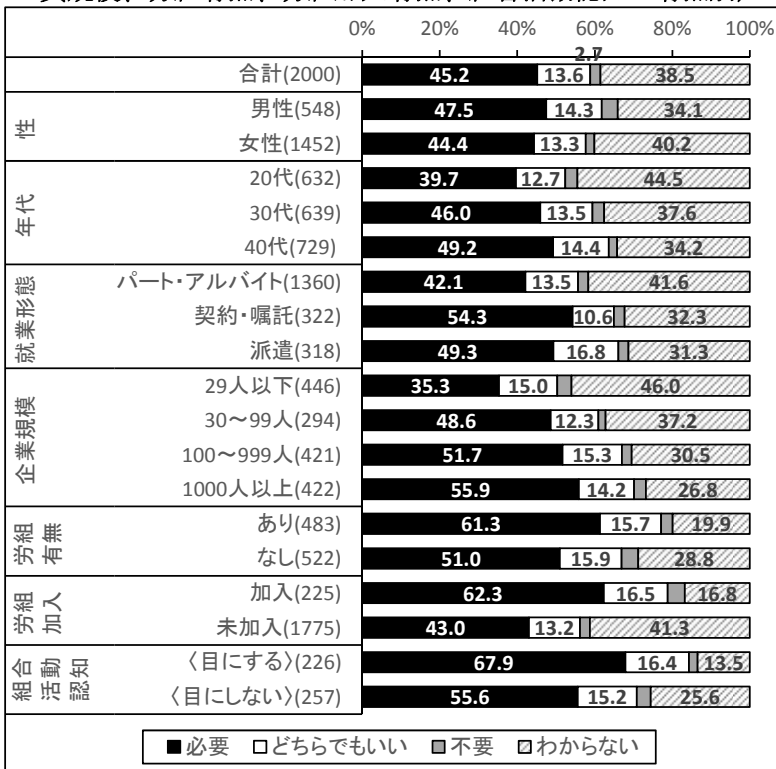
**労働組合に「加入したくない」と回答した人にその理由を聞いたところ、「自分の労働条件の改善に役立つと思えない」(24.4%)とする割合が最も高い。**

男性で割合が高いのは「自分の労働条件の改善に役立つと思えない」(27.9%)、「組合の考え方や行動に共感できない」(25.2%)である。女性は「費用がかかる」(21.2%)、「気持ちの余裕がない」(18.2%)、「時間がない」(15.7%)を選択する割合が高くなっている。

(注) Q35 (図表IV-6) で労働組合に「加入したくない」と回答した人について集計 (N=384)

●労働組合が〈必要〉は45.2%、〈必要ない〉は2.7%(Q37)

図表IV-8 労働組合の必要性の認識(性、年代、就業形態、従業員規模、労組有無、労組加入有無、組合活動認知の有無別)



**労働組合が〈必要〉とする割合は45.2%で、〈不要〉とする割合(2.7%)を大きく上回る。**

〈必要〉とする割合は、性別では男性が、また年代別では年代が高いほど、高い。従業員規模別では、規模が大きくなるほど、〈必要〉とする割合が高くなっている。

勤め先に労働組合がある人と労働組合員では、〈必要〉とする割合が6割を超えており、勤め先に労働組合がない人や非組合員よりもその割合が高い。

(注1) ( )内は回答者数 (N)

(注2) 〈必要〉は「労働組合は是非必要だ」+「労働組合はどちらかというとなった方がよい」、〈不要〉は「労働組合はあってもなくてもよい」+「労働組合はない方がよい」

(注3) 表中「組合活動認知」欄の〈目にする〉は、Q32 (図表IV-3) で、勤め先の労働組合の活動を「かなり目にする」「ときどき目にする」とした人、〈目にしない〉は「あまり目にしない」「まったく目にしない」とした人

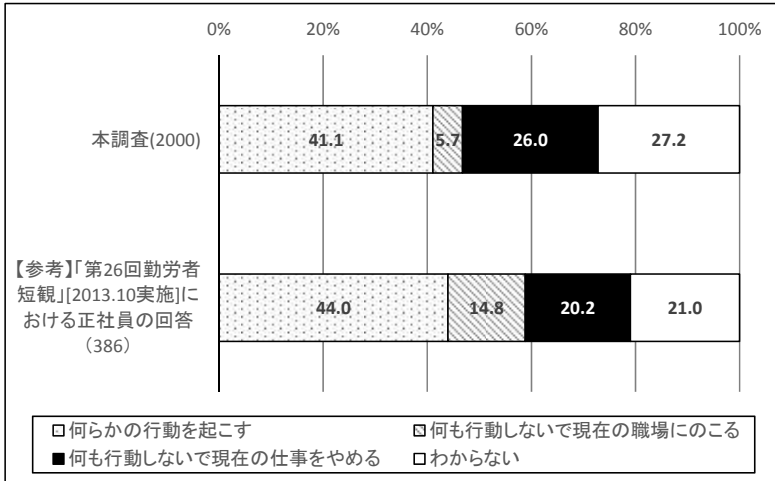


## 2. 違法状態経験時の対応

### 違法状態を労働組合に相談する人は、2割未満

- 違法状態経験時に「何も行動しないで現在の仕事をやめる」割合は正社員より高い (Q38)

図表IV-9 労働条件に関する違法状態の経験時の対応



(注) ( ) 内は回答者数 (N)

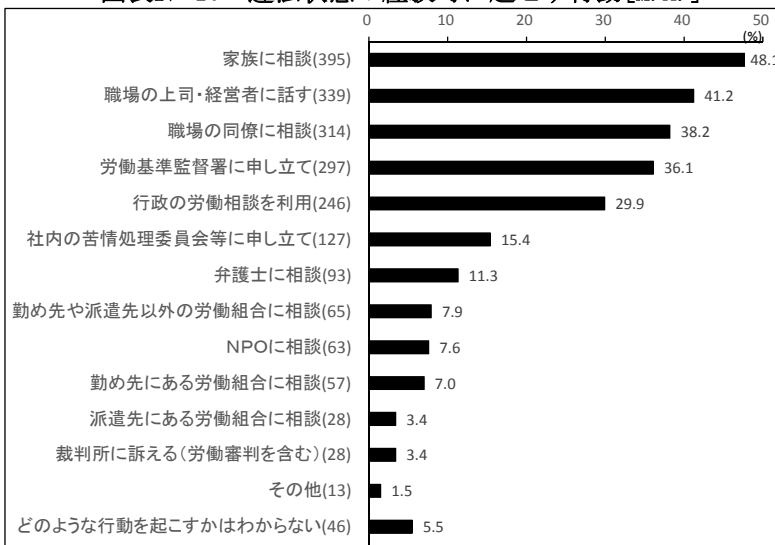
残業代が支払われない、有給休暇が取れない、社会保険加入資格があるのに入れない、といった違法状態を経験した場合、41.1%の人が「何らかの行動を起こす」と回答した。

また、「何もしないで現在の仕事をやめる」は26.0%であり、**違法状態の経験時に何らかの対応をとる(行動を起こす、もしくは仕事をやめる)人の割合は、あわせて67.1%である。**

「第26回勤労者短観」(2013年10月実施)での同質問に対する**正社員の回答と比較すると、本調査の方が、「何も行動しないで現在の仕事をやめる」(26.0%)の割合が高い。**

- 違法状態を経験したとき、およそ半数は「家族に相談」(Q39)

図表IV-10 違法状態の経験時に起こす行動[M. A.]



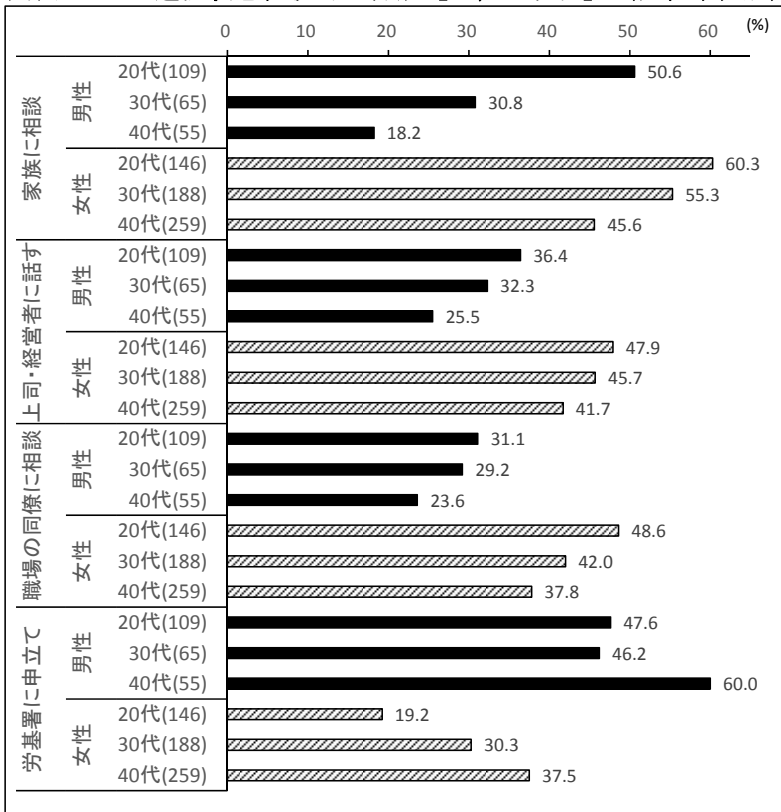
違法状態を経験した場合に「何らかの行動を起こす」と回答した人に、どのような行動を起こすかを聞いたところ、最も割合が高かったのは「家族に相談する」の48.1%である。

**「勤め先の労働組合に相談する」は7.0%にとどまる。**

(注)違法状態を経験した場合にどのように対応しますか、との質問(Q38、図表IV-9)に対して、「何らかの行動を起こす」と回答した人について集計 (N=822)

●違法状態について誰かに相談する割合は、年代が上がるほど低下(Q39)

図表IV-11 違法状態経験時の行動〔上位4項目〕(性、年代別)



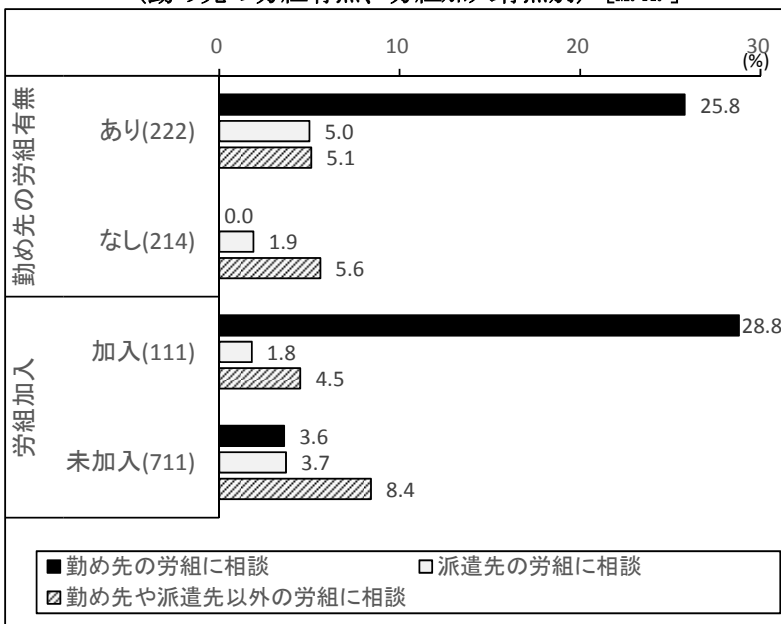
違法状態を経験した場合に「行動を起こす」とした人が選択した行動のうち、上位4項目を性別・年代別にみると、「家族に相談する」「上司・経営者に話す」「職場の同僚に相談する」という回答は、いずれも女性の方が高く、年代が高くなるほどその割合が低くなっている。

一方、「労働基準監督署に申し立てる」を選択した割合は男性の方が高く、概ね年代が高くなるほど、その割合が高くなる傾向にある。

(注)違法状態を経験した場合にどのように対応しますか、との質問(Q38、図表IV-9)に対して、「何らかの行動を起こす」と回答した人について集計(N=822)

●違法状態を勤め先の労働組合に相談する組合員は3割未満(Q39)

図表IV-12 違法状態の経験時、労組に相談する割合(勤め先の労組有無、労組加入有無別)[M. A.]



勤め先に労働組合がある人のうち、違法状態を経験した場合に「勤め先の労働組合に相談する」と回答した人の割合は25.8%にとどまる。

労働組合に加入している人でも、「勤め先の労働組合に相談する」と回答した割合は28.8%と、3割に満たない。

労働組合に加入していない人では、「勤め先にある労働組合に相談する」の割合(3.6%)よりも、「勤め先や派遣先以外の労働組合に相談する」の割合(8.4%)の方が高い。

(注)違法状態を経験した場合にどのように対応しますか、との質問(Q38、図表IV-9)に対して、「何らかの行動を起こす」と回答した人について集計(N=822)

## 本調査報告書における用語について

### ①非正規雇用で働く理由に関する「不本意非正規」と「不本意非正規以外」

表中の「非正規の理由」欄における「不本意」および説明文中の「不本意非正規」は、「あなたが現在、非正規雇用で働いている理由はどのようなものですか」との質問（Q19）に対して、「正社員になりたかったが、職がなかった」を選択した人、「不本意以外」および「不本意非正規以外」は「正社員になりたかったが、職がなかった」を選択しなかった人をさす。

### ②世帯内の稼得者の立場に関する「主稼得者」と「家計補助者」

表中の「稼得者の性格」欄および説明文中の「主稼得者」は、「あなたが働いて得る賃金収入は、あなたの世帯収入の中でどの程度を占めていますか」との質問（Q56）に対して、「自分の賃金収入がすべて」「世帯収入の大部分を占める」「世帯収入の半分くらいを占める」を選択した人、「家計補助者」は「世帯収入の半分を下回る」を選択した人をさす。

### ③これから希望する働き方に関する「いずれ正社員」と「非正規継続」

表中の「望む就業形態」欄の「いずれ正社員」は、「これから、どのような働き方をしていきたいと思いませんか」との質問（Q24）に対して、「現在の非正規の仕事から、すぐに正社員の仕事に転職して、正社員の仕事を続けたい」「現在の非正規の仕事をもうしばらく続けた後、現在の勤め先での正社員転換をめざしたい」を選択した人、「非正規継続」は「現在の勤め先で、現在の非正規の仕事をできるだけ長く続けたい」「非正規の仕事が続けていきたいが、勤め先は変わりたい」を選択した人をさす。