

景気・雇用・賃金について 悲観的見方が継続

第24回「勤労者短観」調査結果の概要(2012年10月実施)

本稿では、2012年10月初旬に実施した第24回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート(勤労者短観)」の結果概要を紹介し、本調査は、連合総研が毎年4月と10月に定期的の実施していますが、第24回調査では、毎回実施している仕事と暮らしに関する意識変化をとらえるための定点観測調査に加えて、隔回で実施している「所定外労働・賃金不払い残業と労働時間管理」、さらにトピックス調査として「年次有給休暇の取得状況および関連する制度・取り組み」、「非正社員の権利についての認知状況」といったテーマで調査を行いました。なお、2011年4月の第21回調査より従来の郵送モニター調査からWEBモニター調査に切り替えており、今回は4回目のWEBモニター調査になります。なお、本報告では紙幅の関係から結果の概要の一部のみの紹介となっていますので、詳しくは連合総研ホームページ(<http://www.rengo-soken.or.jp>)または、報告書をご覧ください。

調査実施要項

1. 調査対象:

株式会社インテージのインターネットアンケートモニター登録者のなかから、居住地域・性・年代・雇用形態で層化し無作為に抽出した、首都圏ならびに関西圏に居住する20～64歳の民間企業雇用者2,000名(今回調査より60～64歳も集計対象とした)

2. 調査時期:

平成24年10月1日～6日

3. 調査方法:

インターネットによるWEB画面上での個別記入方式

4. 回答者の構成:

単位:%、()内は回答者数

| | 合計 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代前半 |
|----|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 全体 | 100.0 (2000) | 22.5 (450) | 28.1 (562) | 22.4 (448) | 20.7 (414) | 6.3 (126) |
| 男性 | 100.0 (1146) | 20.8 (238) | 29.8 (341) | 22.3 (256) | 20.6 (236) | 6.5 (75) |
| 女性 | 100.0 (854) | 24.8 (212) | 25.9 (221) | 22.5 (192) | 20.8 (178) | 6.0 (51) |

5. 調査項目:

- 景気・仕事・生活についての認識 [定点観測調査]
 - 景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況認識について
- 所定外労働と労働時間管理についての認識 [10月定点観測調査]
 - 9月の所定外労働時間、不払い労働、労働時間管理に関する状況認識について
- 年次有給休暇の取得状況および関連する制度・取り組み [トピック調査1]
 - 年次有給休暇の保有・付与・繰り越し日数の把握状況、取得状況、関連する制度、取り組み
- 非正社員の権利についての認知状況 [トピック調査2]
 - 失業給付、労災補償、法定外労働の割増賃金請求、年次有給休暇、労組結成、産前産後休暇と育児休業、社会保険加入の権利認知について

調査結果の ポイント

1. 勤労者の生活と仕事に関する意識 (定点観測調査)

◆1年前と比べて景気、勤め先の経営状況のいずれについても、悪化したとの見方が強まっている。また、失業不安は依然として強く、賃金にも改善の兆しはみられない。

2. 労働時間についての意識と実態

◆賃金不払い残業のある人は3分の1を超え、不払い残業時間の平均は月21.3時間におよぶ。

◆上司が労働時間や仕事の管理をしていないと感じている人ほど、長時間労働をしている。不払い残

業の背後にも上司の管理不足。

◆この6か月間に長時間労働によって体調を崩した人は約16%。1週間の平均実労働時間が50時間以上の層の3人に1人が、体調を崩した経験あり。

3. 年次有給休暇の付与・取得状況

◆正社員で休暇を「すべて取得した」「おおそ取得した」割合は合わせて2割しかない。

◆休暇の取得促進には「取得目標の設定」が効果的である。

◆「適切な労働時間管理」や「恒常的に残業が行われている」等の、

職場のマネジメントの状況と休暇の取得実績には相関関係がある。

4. 非正社員の権利についての認知

◆「非正社員でも2人以上で労組の結成が可能」であることを知っている割合は4分の1にすぎない。

◆「非正社員でも産前・産後の休業、育児休業を取得する権利を有している」ことを認知している割合は女性でも高くない。とくに女性非正社員では、この2つの権利を認知している割合は半数に満たない。

調査結果の概要 (一部抜粋)

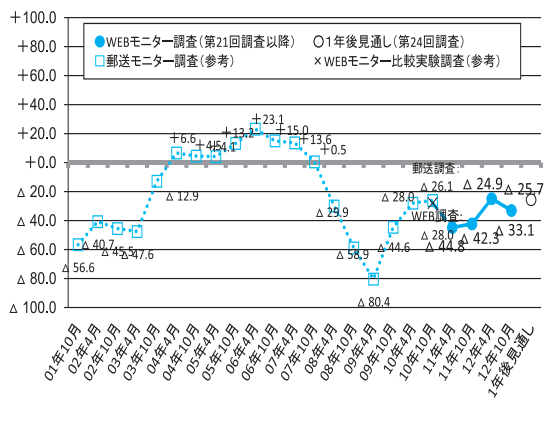
I 勤労者の生活と仕事に関する意識

◆景気に対する意識

1年前より景気悪化との見方が強まる。
1年後見通しも依然マイナス。(QR2、QR3)

・1年前と比べた景気認識については、<悪くなった>とするものが5割(「やや悪くなった」29.0%+「かなり悪くなった」21.0%)に達している。D.I.もマイナス33.1と、前回調査(2012年4月)と比べて8.2ポイント悪化しており、景気悪化の見方が強まっている。1年後の景気見通しD.I.についてもマイナス25.7と、現状の認識と比べればやや改善への兆しもみられるが、依然としてマイナスである。

図表1 1年前と比べた景気認識と1年後の景気見通し (D.I.)



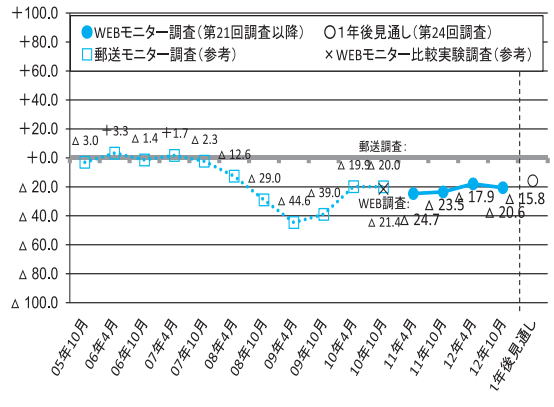
- (注1) D.I.=「かなり良くなった(かなり良くなる)」×1+「やや良くなった(やや良くなる)」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった(やや悪くなる)」×(-0.5)+「かなり悪くなった(かなり悪くなる)」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」を除く) ×100
- (注2) 第21回調査(2011年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20～59歳である。

◆勤め先と仕事に関する意識

1年前と比べて勤務先の経営状況悪化との見方が、やや強まっている。1年後の見通しにはわずかながら改善の兆しも。(QR4、QR5)

・1年前と比べた勤め先の経営状況認識D.I.はマイナス20.6と、前回調査(マイナス17.9)より悪化の見方がやや強まっている。1年後の経営状況見通しD.I.については、依然マイナスではあるが、現状D.I.に比べて4.8ポイント高く(マイナス15.8)、わずかながら改善への兆しもみられる。

図表2 1年前と比べた勤め先の経営状況と1年後の経営状況見通し (D.I.)

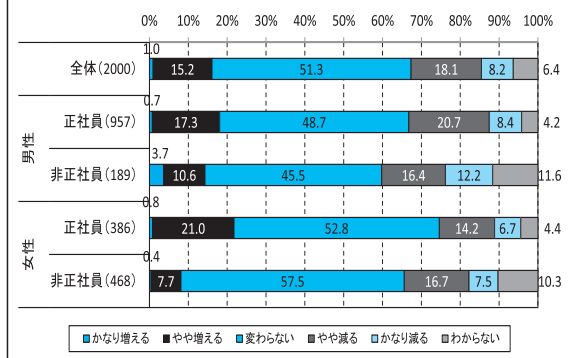


- (注1) 1年前と比べた勤め先の経営状況D.I.=「かなり良くなった」×1+「やや良くなった」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなった」×(-0.5)+「かなり悪くなった」×(-1) ÷ 回答数(「1年前は現在とは別の勤め先で働いていた(11年4月調査以降)」、「1年前は働いていなかった(11年4月調査以降)」、「わからない」、「無回答(10年10月調査まで)」、「不明(11年4月調査以降)」を除く) ×100
- (注2) 1年後の勤め先の経営状況見通しD.I.=「かなり良くなる」×1+「やや良くなる」×0.5+「変わらない」×0+「やや悪くなる」×(-0.5)+「かなり悪くなる」×(-1) ÷ 回答数(「わからない」「無回答(10年10月調査まで)」「不明(11年4月調査以降)」を除く) ×100
- (注3) 第21回調査(2011年4月)以降の調査対象は20～64歳、第20回調査(2010年10月)以前は20～59歳である。

1年後に賃金が増えるとする割合は2割に満たない。(QR10)

・1年後の賃金収入増減の見通しについて、<増える>とする人の割合は2割に満たず(16.2%)、<減る>とする人の割合(26.3%)を大きく下回っている。今後も賃金回復への見通しは厳しい。とくに、非正社員では男女ともに、正社員に比べて、<増える>とする人の割合が少ない一方で、<わからない>とする人の割合も大きく、先行きに対する不透明感が強いと考えられる。

図表3 1年後の賃金収入の増減見通し (男女・雇用形態別)



- (注1) () 内は、回答者数(N)。
- (注2) 賃金収入が<増える>=「かなり増える」+「やや増える」、賃金収入が<減る>=「やや減る」+「かなり減る」

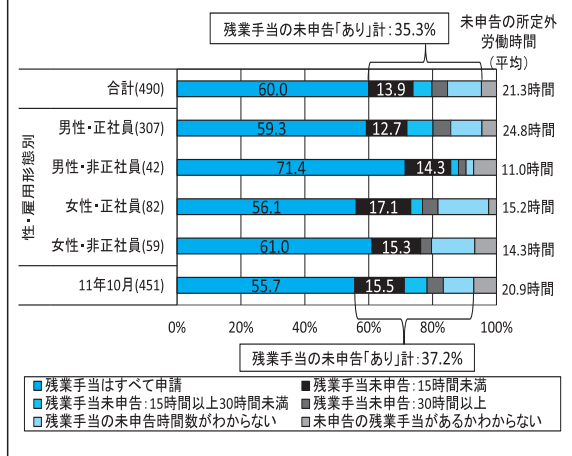
Ⅱ 労働時間についての意識と実態

◆賃金不払い残業の実態

所定外労働を行った人の35.3%が賃金不払い残業「あり」と回答。不払い残業時間の平均は月21.3時間。(QT6、QT7)

・残業手当が支給される立場の人で、今年9月に所定外労働を行った人の35.3%が、残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答した。そして、不払い残業時間の平均は21.3時間におよんでいる。正社員では男女とも不払い残業「あり」が約4割を占める。男性正社員で不払い残業のある人は、所定外労働を行った人の36.1%を占めており、不払い残業時間の平均も24.8時間となっている。

図表4 今年9月の賃金不払い残業 (性・雇用形態別)



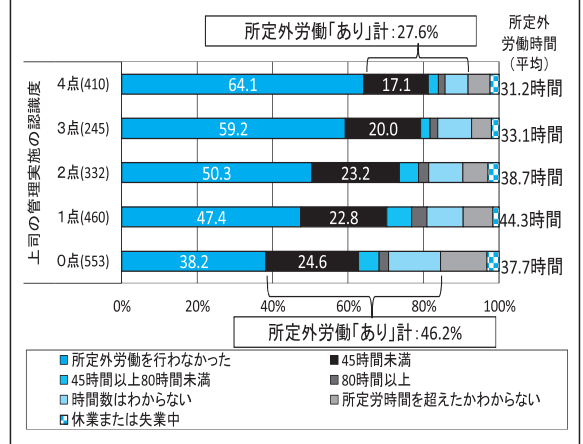
- (注1) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計。
 (注2) 表中の「未申告の(平均)」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」(所定外労働「あり」と回答した人について、未申告の所定外労働時間数の平均値を計算した結果である。
 (注3) () 内は、回答者数(N)。

◆上司の管理と長時間労働

上司が労働時間や仕事の管理をしていないと感じている人ほど、長時間労働をしている。(QT11)

・上司による労働時間や仕事の管理の実施に関する認識度別に、9月に所定外労働を行ったとする割合を比較すると、上司が管理をしていないと感じている(点数が低い)層の人ほど高い(4点の層:27.6%、3点の層:33.4%、2点の層:40.0%、1点の層:43.0%、0点の層:46.2%)。所定外労働時間の平均をみても、上司が管理をしていないと感じている人ほど概ね長く、2点の層で38.7時間、1点の層で44.3時間、0点の層で37.7時間におよぶ。

図表5 今年9月の所定外労働 (上司の管理実施の認識度別)

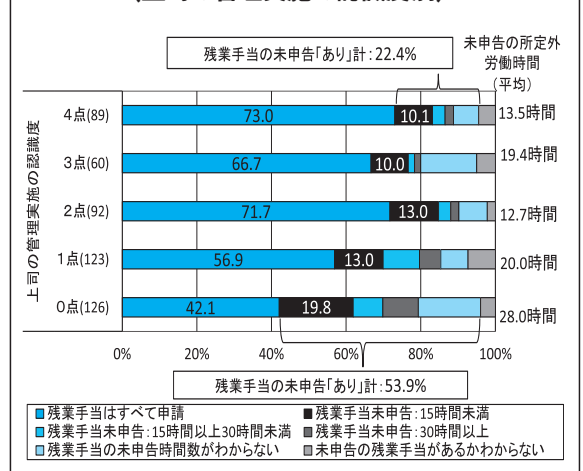


- (注1) QT11で、上司による労働時間や仕事の管理が行われているかを尋ねた4つの設問に対して、「そう思う」と回答した数によって点数化を行った(「そう思う」の回答数4を4点、3を3点、2を2点、1を1点、0を0点)。
 (注2) 表中の「所定外労働時間(平均)」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」(所定外労働「あり」と回答した人の所定外労働時間数の平均値である。
 (注3) () 内は、回答者数(N)。

上司が労働時間や仕事の管理をしていないと感じている人ほど、不払い残業が多い。(QT11)

・上司による労働時間や仕事の管理実施に関する認識度別に、不払い残業があるとする割合を比較すると、上司が管理をしていないと感じている(点数が低い)層の人ほど概ね多い(4点:22.4%、3点:28.4%、2点:26.1%、1点:35.8%、0点:53.9%)。不払い残業時間の平均をみても、上司が管理をしていないと感じている人ほど概ね長く、1点の層で20.0時間、0点の層では28.0時間におよんでいる。

図表6 今年9月の賃金不払い残業 (上司の管理実施の認識度別)



- (注1) 図表5 (注1) と同じ。
 (注2) QT5で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつQT1で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計。
 (注3) 表中の「未申告の(平均)」は、QT1で「所定労働時間を超えて働いた」(所定外労働「あり」と回答した人)について、未申告の所定外労働時間数の平均値を計算した結果である。
 (注4) () 内は、回答者数(N)。

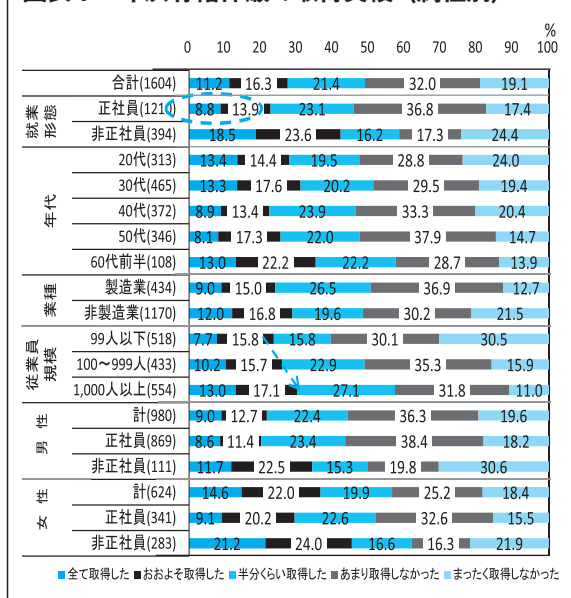
Ⅲ 年次有給休暇の付与・取得状況について

◆年次有給休暇の取得実績

正社員で「全て取得した」、「おおよそ取得した」と回答した割合は合わせて2割程度。(QT13)

・昨年度に付与された年次有給休暇のうち、昨年度中にどの程度取得したかを属性別にみた。正社員では「全て取得した」、「おおよそ取得した」と回答した割合を合わせても約2割にとどまっている。一方、半分以下しか取得しなかった割合は過半数を超えている(「あまり取得しなかった」+「まったく取得しなかった」の合計は54.2%)。また、従業員規模別にみると、規模が大きいほど取得実績は高い傾向にある。なお、非正社員で「昨年度は働いていない/年次有給休暇を付与されていない」と回答した割合は30.3%であった。

図表7 年次有給休暇の取得実績(属性別)

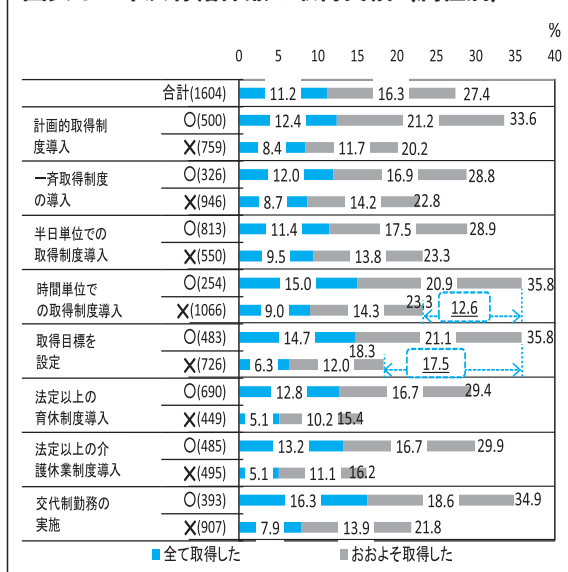


- (注1) () 内は回答者の数(N)。
 (注2) 「昨年度は働いていない/年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」は除いて集計。

「取得目標の設定」が休暇の取得促進に効果的である。(QT15、QT13)

・年次有給休暇の取得状況を休暇関連制度の導入状況別に見ると、いずれの項目においても、導入されている方が取得実績が高いことが分かった。その中でも「取得目標を設定」しているか否かによる差が最も大きく、17.5%ポイントの差があった。なお、最近の法改正(2010年4月)により可能となった「時間単位での取得制度導入」についてもその差は12.6%ポイントであり、休暇取得の促進の面から法改正は一定の効果があったといえる。

図表8 年次有給休暇の取得実績(属性別)

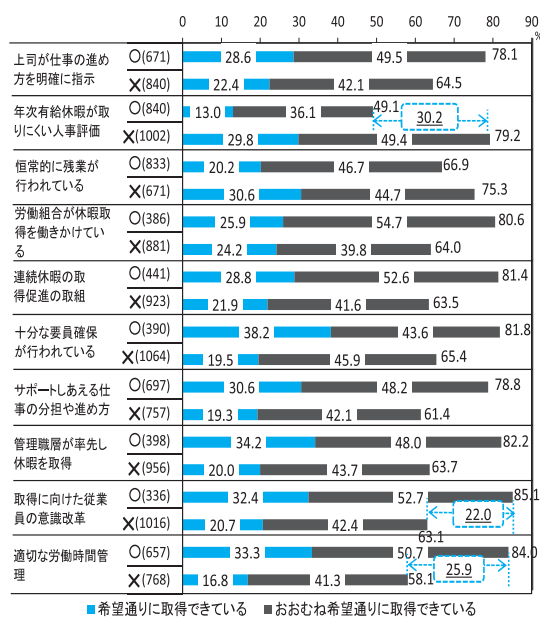


- (注1) () 内は回答者の数(N)。
 (注2) 「昨年度は働いていない/年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」は除いて集計。
 (注3) 表中の「○」は導入(設定)について「はい」と回答した人について集計した結果、「×」は「いいえ」と回答した人について集計した結果。

職場のマネジメントの状況と休暇の取得実績はいずれも強い相関関係。(QT16、QT13)

・休暇の取得実績を職場の状況や取り組みとの関係性という点から見ると、いずれについても相関関係がみられた。その中でも「適切な労働時間の管理」の相関関係が強い(「○」と「×」の%ポイントの差が16.0)。次いで、「年次有給休暇が取りにくい人事評価」(同14.4%ポイント)、「管理職層が率先して年次有給休暇を取得している」(同14.1%ポイント)となっている。「恒常的に残業が行われている」かの相関関係も10.6%ポイントと強く、『残業をしないと休暇を取れない』という通説は覆される結果となった。なお、「適切な労働時間の管理」が行われている職場は45.2%と半数以下であった。

図表9 「職場の状況や取り組み」と「休暇の取得実績」の関係性について



(注1) () 内は回答者の数 (N)。
 (注2) 「昨年度は働いていない/年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」は除いて集計。
 (注3) 表中の「○」は「当てはまる」と「どちらかという当てはまる」と回答した人について集計した結果、「×」は「どちらかという当てはまらない」と「当てはまらない」と回答した人について集計した結果。

IV 非正社員の権利についての認知

「非正社員でも2人以上で労組結成が可能」なことを知っているのはわずか4分の1。(QT17)

・図表に示した各制度について、「非正社員(パートタイマー、アルバイト、契約社員等)であっても、一定の条件を満たせば利用できる(適用される)」ことを知っているかどうかをたずねた。「失業した場合、失業手当を受給できる」ことを「知っている」とする割合は81.2%であった。そのほかの多くの制度についても「知っている」割合が半数を超えているが、「2人以上で労働組合を作ることができる」ことについては、「知っている」割合は23.1%ときわめて低い。

図表10 非正社員でも各制度が適用されることを「知っている」割合

