

特集 日本人の働き方はどうなっているのか — JILPT 第2回就業実態総合調査から

就業形態の多様化が進むなか、JILPTでは日本人の働き方の実情を体系的、継続的に把握する目的で「日本人の就労実態に関する総合調査」を定点観測的に実施している。特集では、平成21年度に行った第1回調査と5年を経て実施した第2回調査の基本的な就労状況を探った内容について2時点比較する。また、労働者の健康と安全の確保が求められるなか、第2回調査は、特別テーマとしてメンタルヘルスとパワーハラスメントについても探っている。特集後半では、その結果を紹介するとともに、有識者アンケートで同問題を考える。

「仕事が生きがい」と考える 働き盛り層の女性が目立つ

— 二〇年、一四年調査の二時点比較

調査・解析部

すべての年代層で女性の就業率が高まっており、働き盛りの三〇代、四〇代女性で、「仕事」が生きがいと考えている人が目立っている——JILPTがこのほど発表した「第二回日本人の就業実態に関する総合調査」でこんな結果がわかった。

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た調査で、二〇一〇年に続けて二回目。調査項目は、就業率・就業形態等の就業構造や労働時間、賃金・能力開発、職場・労使関係、転職状況、副業、満足度・生きがい等の就業意識——など、幅広く就業実態にかかわる項目を網羅している。加えて今年度調査では、「パワーハラスメント」と「メンタルヘルス」を特別テーマとして取り上げた。

調査対象は、住民基本台帳から層化二段階抽出した全国満二〇歳以上六五歳以下の男女八〇〇〇人。調査方法は、調査員による訪問留置調査で、調査期間は、二〇一四年一月一日〜二月三日。四五七三人から有効回答を集めており、有効回収率は五七・二%。

一〇年調査との比較が可能で、女性の就業率の高まりや、「医療・福祉」産業で働く人の割合が若干大きくなって

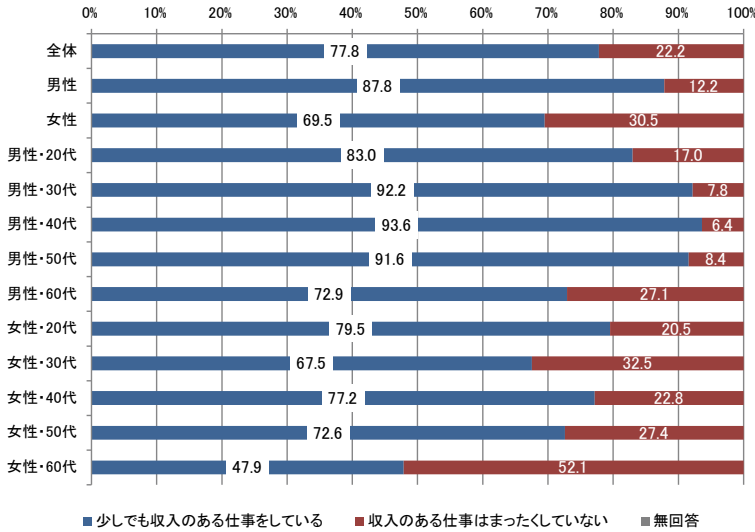
いるなどの変化はみられるものの、ほとんどの項目では、大きな変化はみられない。現在仕事をしていない無業者の調査結果（在学中の学生を除いた集計）では、男性二〇代、男性三〇代で、今まで働いたことがない人の割合がそれぞれ、二三・五%、二三・五%と二割を超えている。一〇年調査と比べて、就業経験なしの割合が高まっており、とくに男性三〇代での増加が目立つ。

メンタルヘルスについては、過去三年間ですべて一人がメンタルヘルスの不調を感じたことがあり、うち約二割が通院・治療が必要な状態にあったことがわかった。パワーハラスメントについては、「ここ一年間のうち職場で「怒鳴られたり、暴言をはかれた」、「陰口や噂を広められた」など、何らかのハラスメントに類する行為を受けた人の割合は三四・〇%で、そのうちの三分の一がその行為をパワーハラスメントと認識していることが明らかになった。

以下、就業実態調査とメンタルヘルス、パワーハラスメントを取り上げた特別テーマ調査の結果を紹介する。
今後、さらに回を重ねてデータの蓄積を進めることで、日本人の就業の実態と変化を浮き彫りすることが課題だ。

1 就業の構造

図表1 就業の有無 n=4573



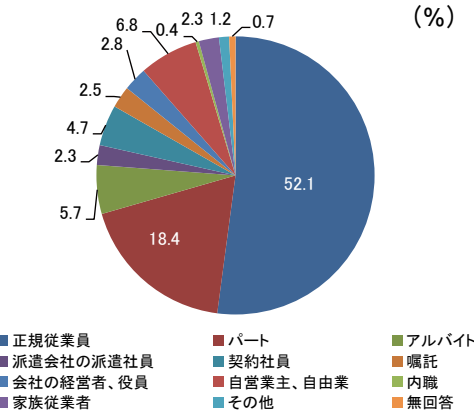
全回答者に対する就業者の割合(就業率)は七七・八%となっている。性別にみると、男性の就業率は八七・八%、女性では六九・五%となっている。一〇年調査(男女それぞれ、八七・九%、六六・五%)と比べると、男性は変化がないが、女性は三ポイント増と若干伸びている。性・年代別にみると、男性の二〇代では八三・〇%、三〇代では九二・二%、四〇代では九三・六%、五〇代では九一・六%、六〇代(六〇〜六五歳)では七二・九%、女性の二〇代では七九・五%、三〇代では七七・二%、四〇代(六〇〜六五歳)では四七・九%となっている(図表1)。

就業形態別の状況

一〇年調査と比べると、男性は二〇代、六〇代でわずかに高まっている以外は、すべての年代で若干低くなっている。一方女性は、約七ポイントと大きく伸ばした二〇代をはじめ、すべての年代で二ポイント程度伸びている。

就業者を雇用者と非雇用者(事業主など雇用者以外の者)に分けると雇用者八七・二%、非雇用者一三・八%となっている。一〇年調査(それぞれ八二・五%、一七・五%)と比べて、雇用者の割合が若干高くなり、非雇用者割合が低くなっている。

図表2 就業・雇用形態別就業率 n=3559 (%)



産業別の状況

雇用者を正規従業員・非正規従業員別にみると正規従業員五九・七%、非正規従業員三九・七%となっている。一〇年調査とほとんど変わらない。就業者を就業形態・雇用形態に分けてみると、「正規従業員の職員(従業員)」「五二・一%」「パート」一八・四%、「自営業主、自由業」一六・八%、「アルバイト」五・七%、「契約社員」四・七%、「会社の経営者・役員」二・八%、「嘱託」二・五%、「派遣社員」二・三%、「家族従業員」二・三%などの順となっている。「自営業主・自由業」の割合が一〇年調査より若干低くなっているほかは、ほぼ一〇年調査と変わらない(図表2)。

「卸売業、小売業」一三・三%、「医療、福祉」一三・三%、「建設業」一六・九%などの順となっている。医療、福祉」の割合が一〇年調査より若干高くなっている。

職業別の状況

就業者の職業別の状況は「専門・技術的な仕事」「二三・〇%」、「事務的な仕事」一八・六%、「サービスの仕事」一三・三%、「生産工程の仕事」一一・二%、「販売の仕事」一〇・五%、「管理的な仕事」二・〇%などの順となっている。

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「三〇人以上」二八・四%、「一〇〇人以上」二〇・九%、「三〇〜九九人」一三・二%、「一〇〇〜九九九人」一二・三%、「三〇〇〜九九九人」九・七%の順となっている。

2 就業・雇用者の状況

(1) 通勤・労働時間等の状況

雇用者のふだん勤務している場所は「事務所・営業所・店舗」(六四・一%)がもっとも多く、次いで「工場・作業所」(一八・六%)、「仕事をする場所は固定していない(営業など)」(七・五%)などとなっている。

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」(一九・五%)、「ときどきある」(二四・二%)、「ほとんどない」(二九・二%)、「まったくない」(四六・八%)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」(三七・一%)、「自社の他の事業所」(三〇・七%)などとなっている。

通勤時間は約六割が三〇分未満

雇用者について通勤時間の状況を見ると、「三〇分未満」の割合が五九・四%でもっとも高く、次いで「三〇〜六〇分未満」が二六・八%、「六〇〜九〇分未満」が九・二%などの順となっている。

図表3 現在仕事をしている企業・組織での勤続年数 (%)

	N	5年未満	5~9年	10~19年	20~29年	30~39年	40年以上	無回答	平均(年)
全体	3559	33.2	19.2	21.8	14.7	8.1	2.3	0.8	12.0
男性	1822	25.0	17.1	22.4	18.7	12.2	4.0	0.7	15.0
女性	1737	41.7	21.4	21.2	10.5	3.9	0.5	0.8	8.8
雇われて働いている	3104	35.1	20.0	21.1	14.3	7.1	1.8	0.6	11.3
雇われて働いていない	455	19.6	13.6	26.8	17.4	15.2	5.5	2.0	16.6
正規従業員	1854	22.5	19.3	24.2	20.8	10.8	1.8	0.6	14.4
パート	656	49.5	24.4	20.3	4.4	0.5	0.6	0.3	6.3
アルバイト	202	72.8	14.9	9.4	2.5	0.0	0.0	0.5	3.8
派遣会社の派遣社員	82	74.4	14.6	7.3	1.2	1.2	0.0	1.2	3.2
契約社員	169	52.1	19.5	17.8	4.1	3.0	3.6	0.0	7.9
嘱託	90	32.2	18.9	13.3	12.2	10.0	12.2	1.1	15.3
会社の経営者、役員	98	9.2	15.3	27.6	22.4	17.3	5.1	3.1	19.0
自営業主、自由業	243	19.3	13.6	29.2	14.4	15.6	6.2	1.6	16.6
内職	14	64.3	14.3	0.0	7.1	7.1	7.1	0.0	8.1
家族従業者	83	19.3	12.0	22.9	22.9	15.7	4.8	2.4	17.1

図表4 1週間の実労働時間(雇用者)(%)

	N	10時間未満	10~19時間	20~29時間	30~39時間	40~49時間	50~59時間	60~69時間	70~79時間	80~89時間	90時間以上	無回答	平均(時間)
全体	3104	3.0	6.5	11.4	10.8	36.2	17.0	7.6	3.3	0.8	0.3	3.1	40.8
正規従業員	1854	1.2	1.5	1.0	5.0	44.3	25.2	11.9	5.2	1.2	0.5	3.0	48.1
パート	656	4.3	14.8	40.1	21.3	14.3	2.0	0.5	0.0	0.0	0.0	2.7	26.7
アルバイト	202	13.9	24.8	17.8	16.3	18.3	3.5	1.0	1.0	0.0	0.0	3.5	25.8
派遣会社の派遣社員	82	6.1	7.3	7.3	18.3	45.1	4.9	4.9	3.7	0.0	0.0	2.4	37.6
契約社員	169	3.0	5.3	7.1	14.2	47.3	14.2	3.6	1.2	1.2	0.0	3.0	40.3
嘱託	90	1.1	6.7	11.1	26.7	43.3	7.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	36.1

就業形態別にみても、すべての形態で「三〇分未満」の割合がもつとも高くなっているものの、「パート」「アルバイト」では七〇割と大多数が「三〇分未満」としている一方、「正規従業員」「派遣社員」「契約社員」「嘱託」では、「三〇分以上」「三〇分未満」「六〇分未満」「九〇分未満」「二〇分未満」「二〇分以上」の合計が四割

を越えている。地域別にみると、関東、近畿で他の地域と比べて通勤時間が長い傾向を示している。関東、近畿で通勤時間「三〇分未満」は、それぞれ四二・七%、五一・八%。これに対して他の地域では六〇七割が「三〇分未満」としている。

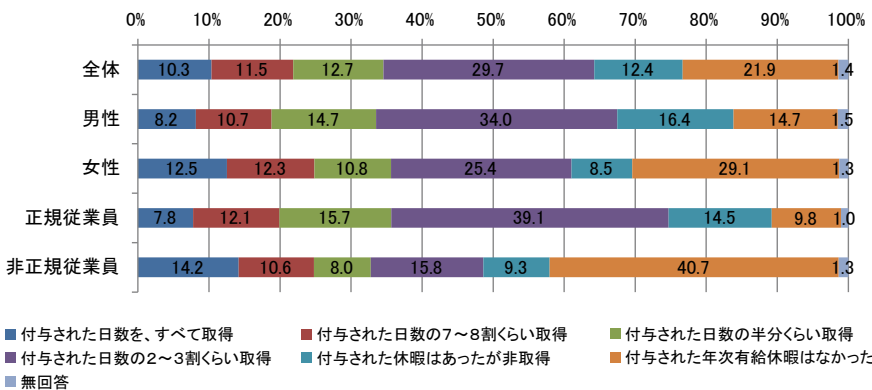
勤続年数は契約社員は七・九年、パートは六・三年、就業者の現在働いている企業・組織(派遣社員)については現在の派遣先での平均勤続年数は二二・〇年(年齢四四・二歳。以下同様)となっていて、雇用者では二一・三年(四三・三歳)、非雇用者では一六・六年(五〇・七歳)となっている。就業形態別にみると、長いのは「会社の経営者、役員」の一・九・〇年(五二・九歳)、「家族従業者」の一・七・一年(四八・七歳)、「自営業主、自由業」の一・六・六年(五〇・六歳)、「嘱託」の一・五・三年(五四・七歳)、「正規従業員」の一・四・四年(四二・二歳)などで、短いのは「契約社員」の七・九年(四四・二歳)、「パート」の六・三年(四六・三歳)、「アルバイト」の三・八年(三六・五歳)、「派遣社員」の三・二年(四一・五歳)、などとなっている(図表3)。

正規従業員の週実労働時間は四八時間
週の労働日数をみると、雇用者では「五日(六一・八%)」がもつとも多く、次いで「六日(二七・七%)」、「四日(一六・六%)」、「決まっていない(五・三%)」などの順。雇用者以外では「六日(四〇・四%)」がもつとも多く、次いで「五日(二二・四%)」、「決まっていない(一一・三%)」、「七日(九・二%)」など続く。非雇用者で「決まっていない」割合が高いのが目立つ。

雇用者の週実労働時間は平均四〇・八時間となっている。これを雇用形態別にみると「正規従業員」四八・一時間、「契約社員」四〇・三時間、「派遣社員」三七・六時間、「嘱託」三六・一時間

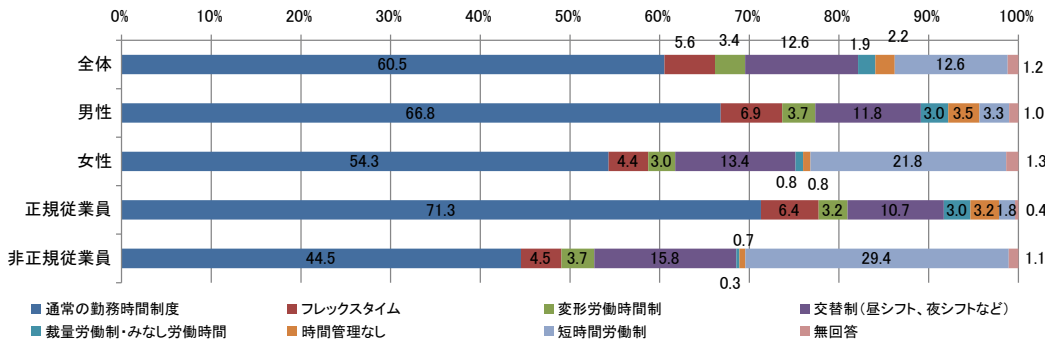
勤続年数は契約社員は七・九年、パートは六・三年、就業者の現在働いている企業・組織(派遣社員)については現在の派遣先での平均勤続年数は二二・〇年(年齢四四・二歳。以下同様)となっていて、雇用者では二一・三年(四三・三歳)、非雇用者では一六・六年(五〇・七歳)となっている。就業形態別にみると、長いのは「会社の経営者、役員」の一・九・〇年(五二・九歳)、「家族従業者」の一・七・一年(四八・七歳)、「自営業主、自由業」の一・六・六年(五〇・六歳)、「嘱託」の一・五・三年(五四・七歳)、「正規従業員」の一・四・四年(四二・二歳)などで、短いのは「契約社員」の七・九年(四四・二歳)、「パート」の六・三年(四六・三歳)、「アルバイト」の三・八年(三六・五歳)、「派遣社員」の三・二年(四一・五歳)、などとなっている(図表3)。

図表5 過去1年の有給休暇取得状況 n=3104

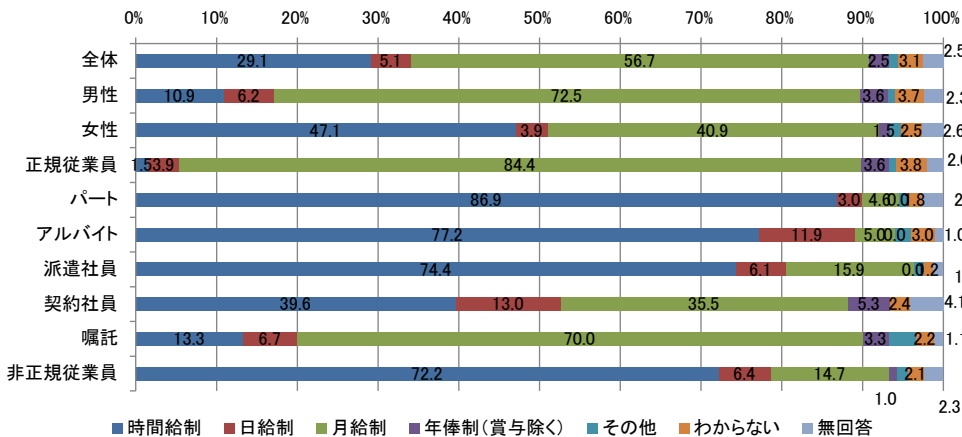


年休をすべて取得したのは全体の二割、雇用者に対して年次有給休暇の取得状況を聞いたところ、正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員で「付与された日数の二〇三割くらい取得した」の割合が三九・一%と最も高く、次いで「付与された日数の

図表6 勤務時間制度 n=3104



図表7 給与制度 n=3104



半分くらい取得した(二五・七%)、「付与された年次有給休暇はあったが一日も取得しなかった(二四・五%)」などの順。「付与された日数をすべて取得した」は、七・八%と少ない。非正規従業員では「付与された年次有給休暇はなかった」が四〇・七%と最も高く、次いで、「付与された日数の二

三割くらい取得した」が一五・八%、「付与された日数をすべて取得した」が四・二%、「付与された日数の七割くらい取得した」が一〇・六%などの順となっている(図表5)。
雇用人の勤務時間制度を正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「通常の勤務時間制度(七一・

(2) 賃金等の状況

月給制の給与水準は二八万五七八二元

雇用人の給与形態は、「月給制」が五六・七%、「時間給制」が二九・一%、「日給制」が五・二%、「年俸制」が二・五%などとなっている。給与の平均の水準については、「時間給制」では九四五円、「日給制」では八四五〇円、「月給制」では二八万五七八二元、「年俸制」では五五七万五九四円となっている。また、過去一年間の賞与は平均で四九・九万円となっている。

給与形態を雇用形態別、性別でみると、「正規従業員」では月給制が八四・四%と最も多く、非正規従業員では時給制が「パート」(八六・九%)、「アルバイト」(七七・二%)、「派遣社員」(七四・四%)でもっとも多い。「契約社員」では、「時給制」と「月給制」が同程度であり、それぞれ三九・六%、三五・五%となっている。「嘱託」は「月給制」(七〇・〇%)が多い(図表7)。

正規従業員の半数に定期昇給あり

雇用人の定期昇給については、三五・一%が「ある」としている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、「ある」としているのは正規従業員の場

合は一四・五%となっている。正規従業員についてさらに企業規模別にみると、「三〇人未満」では「ない」とする企業(四六・八%)が「ある」企業(三五・一%)を上回っているが、三〇人以上では、「ある」企業割合が五四・七%と、「ない」企業(三三・九%)を上回っている。

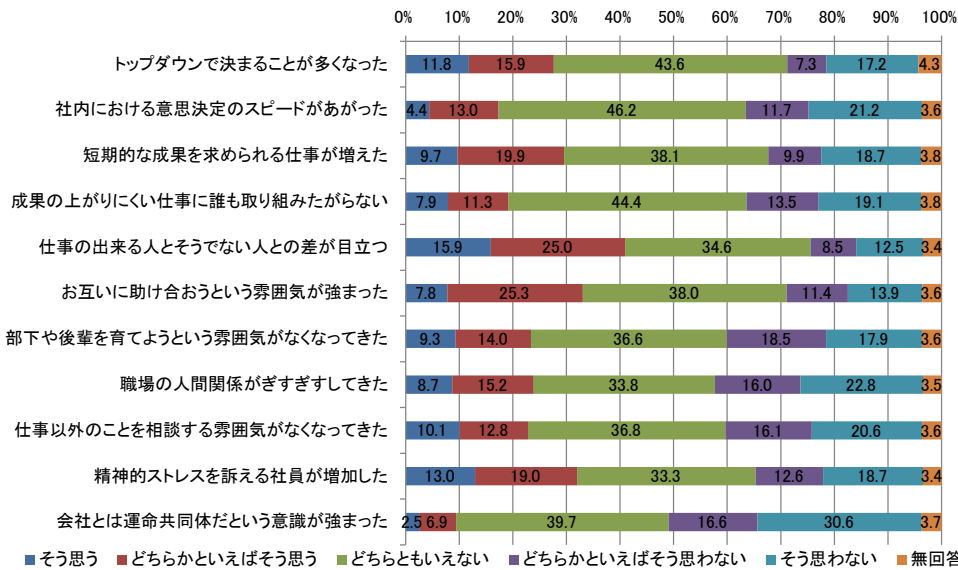
雇用人の成果や業績を評価する制度については、三四・二%が「適用されている」としている。正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では四六・二%が「適用されている」としているが、非正規従業員で「適用されている」としているのは一六・五%となっている。

(3) 職場の状況

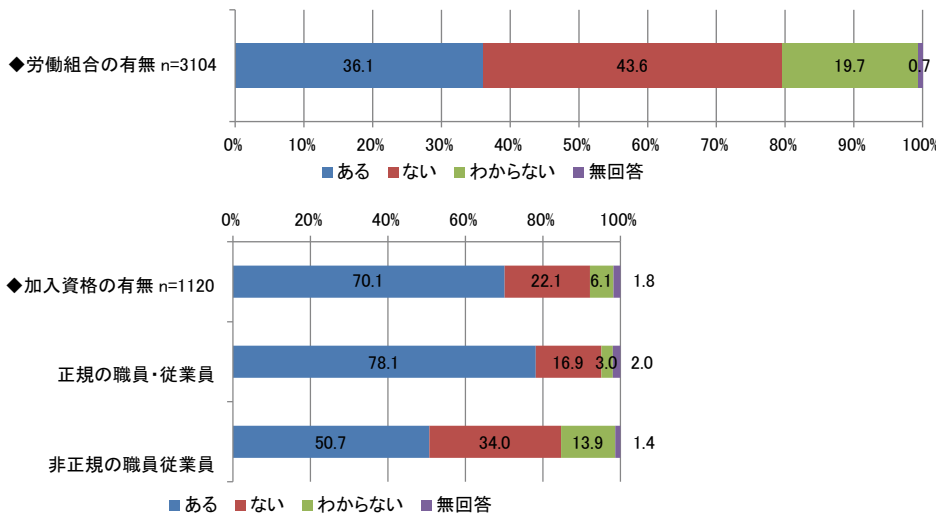
仕事ができる人とそうでない人の差が目立つように

雇用人に対する「職場におけるこの二三年の変化」の設問について「DI」(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」+「どちらかといえそう思う」+「どちらかといえそう思う」)と「そう思わない」でみると、「そう思わない」割合が高かったのは、「会社とは運命共同体」という意識が強まった」のDI▲三七・八%で、次いで「社内における意思決定のスピードがあがった」「職場の人間関係がぎすぎすしてきた」「仕事以外のことを相談する雰囲気なくなってきた」「成果の上がりにくい仕事に、誰も取り組むたがらなくなった」「部下や後輩を育てようという雰囲気なくなってきた」。逆に、「そう思う」割合が高かったのは、「仕事の出来る人と、そうでない人との差が目立つようになった」で

図表8 職場の変化 n=3104



図表9 労組の有無と加入資格 (%)



「組合健康保険」は四・七％、「共済組合」は四・一％、「いずれも加入していない」は一六・二％と

「組合健康保険」は四・七％、「共済組合」は四・一％、「いずれも加入していない」は一六・二％となつてい

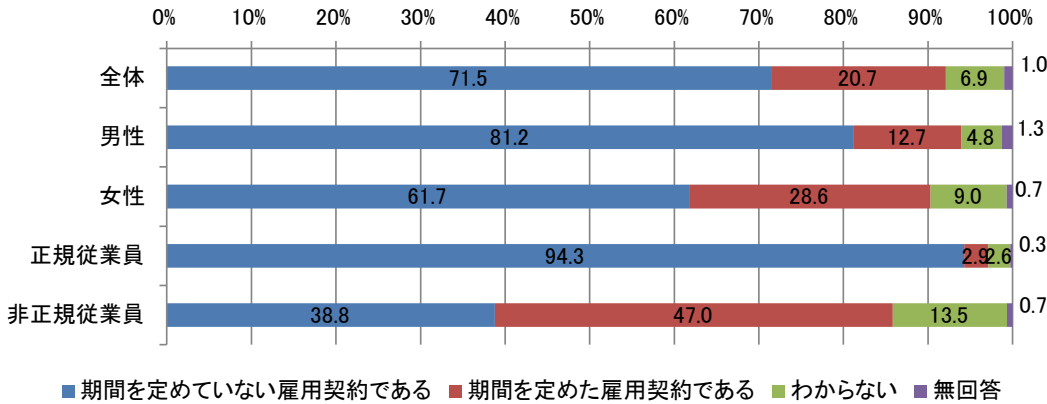
DI一九・九。「精神的ストレスを訴える社員が増えた」「短期的な成果を求められる仕事が増えた」「トップダウンで決まることが多くなった」「お互いに助け合おうという雰囲気が強まった」はそれぞれDIが〇・七、一・〇、三・二、七・八で、「そう思う」「そう思わない」の割合が近い値となつている(図表8)。

況を聞いたところ(複数回答)、「雇用保険」は五九・〇％、「国民年金」は一七・〇％、「厚生年金」は六〇・七％、「国民健康保険」は二一・七％、「協会けんぽ」は一〇・〇％、「組合健康保険」は二・九％、「船員保険」は〇・一％、「共済組合」は一・五％、「いずれも加入していない」は六・七％となつている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「雇用保険」

は六五・八％、「国民年金」は二三・一％、「厚生年金」は七四・五％、「国民健康保険」は二〇・四％、「協会けんぽ」は二・一％、「組合健康保険」は二・六％、「共済組合」は一六・五％、「いずれも加入していない」は〇・四％、非正規従業員では「雇用保険」は四八・九％、「国民年金」は二三・二％、「厚生年金」は四〇・〇％、「国民健康保険」は二四・〇％、「協会けんぽ」は六・九％、

一九・七％となつている。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」が七〇・一％、「ない」が二二・一％となつている。非正規従業員だけ抜き出してみると、加入資格が「ある」が五〇・七％で、「ない」が三四・〇％、「わからない」が一三・九％。近年、労働組合が非正規の組織化に力を入れているが、まだ、努力の余地があるようだ(図表9)。

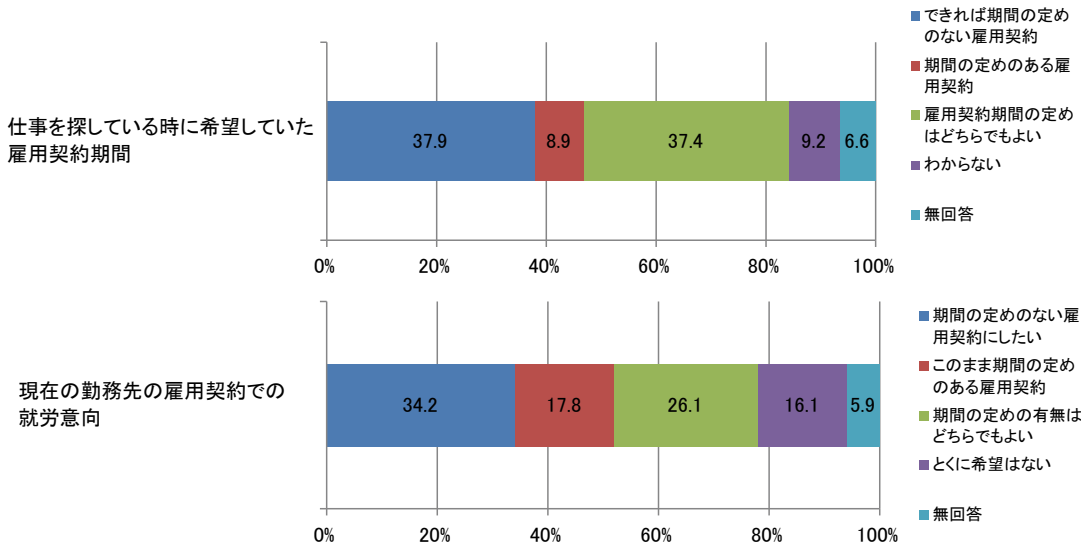
図表 10 雇用契約期間の状況 n=3104



三人に一人が過去一年間に仕事の相談経験がある

雇用者に対して「過去一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」は三三・〇%、「なかった」は五一・四%、「問題は生じなかった」は一四・九%となつ

図表 11 求職時希望と現在の希望 n=641 (%)



ている。相談したことが「あった」人に関する問題(六八・七%)、「職場内の人間関係に関する問題」(四九・六%)、「残業時間、休日、休暇等に関する問題」(三三・二%)、「賃金や賞与に関する

問題」(二一・三%)、「人事評価、査定に関する問題」(一七・三%) などの順となっている。

(4) 雇用契約等の状況

有期雇用契約者の三分の一が無期契約を希望

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」が七一・五%、「期間を定めた雇用契約である」が二〇・七%となっている。

これを正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員は「期間を定めていない雇用契約である」が九四・三%、「期間を定めた雇用契約である」が二・九%であるの

に対して、非正規従業員では「期間を定めていない雇用契約である」は三八・八%で、「期間を定めた雇用契約である」は四七・〇%となっている(図表10)。

「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聞いたところ、契約期間は「一年以上〜二年未満」四九・八%、「半年以上〜一年未満」三三・五%、「二カ月以上〜半年未満」

一〇・六%などの順となっている。

勤め始めるときに、雇用契約について有期、無期の希望があったかどうか聞いている。それによると、「できれば期間の定めのない雇用契約で働きたい」と思っていた人が三七・九%、「雇用契約期間の定めがあるかどうかはどちらでもよかった」人が三七・四%とともに四割程度を占め、「期間の定めのある雇用契約で働きたいと思っていた」人は八・九%と少なかった(図表11)。

また、実際に有期で働いてみて、雇用契約についてどのように考えているかも聞いている。「期間の定めのない雇用契約にしたい」と考えている人の割合が三四・二%ともっとも高く、次いで「期間の定めがあるかどうかは、どちらでもよい」が二六・一%、「このまま期間の定めのある雇用契約で働きたい」が一七・八%、「とくに希望なし」が一六・一%となっている(図表11)。

有期で働き続けたい、働いてもよいと考えている人に、その理由を聞いたところ(複数回答)、「辞めたいときに言い出しやすいから」をあげる人の割合が三四・二%ともっとも高く、次いで「一定期間ごとに働き方や処遇の見直しのための話し合いの機会があるから」が二九・五%、「なんともいえない」が二一・七%、「今の仕事の内容は長くやっていくようなものではないから」が一四・六%、「無期雇用になっても、とくによいことはなさそうだから」が一〇・七%となっている。

アルバイト・派遣社員・契約社員の職長クラスは二割台

雇用者の役職の状況を聞いてみると、「ついでにない」が七三・八%、「係長クラス」が七・三%、「課長クラス」が六・九%、「監督、職長、班長、組長クラス」が六・二%、「部長クラス」が二・七%、「その他」が一・九%となっている。これを雇用形態別にみると、「正規従業員」では「ついでにない」が五九・九%、「係長クラス」が一・七%、「課長クラス」が一・三%、「監督、職長、班長、組長クラス」が九・三%、「部長クラス」が四・四%、「その他」が二・三%となっている。非正規従業員の雇用形態では「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」では「ついでにない」がそれぞれ九七・七%、九六・五%、九六・三%で、「監督、職長、班長、組長クラス」についてはそれぞれ〇・九%、二・〇%、二・四%などとなっている。一方で、「契約社員」では「ついでにない」が九二・三%、「監督、職長、班長、組長クラス」が二・四%、「課長クラス」が〇・六%、「嘱託」では「ついでにない」が一・一%、「係長クラス」が四・四%、「課長クラス」が三・三%、「部長クラス」が三・三%などとなっている。

(5) 技能・能力開発等の状況

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」を聞いており、その期間を正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「一年〜二年未満」の割合が二〇・四%と最も

高く、次いで「半年以上〜一年未満」(一六・八%)、「一カ月以上〜半年未満」(一四・〇%)、「二年〜三年未満」(一三・〇%) などとなっている。一方、非正規従業員では「一カ月以上〜半年未満」の割合が三二・七%と最も高く、次いで「一カ月未満」(二四・四%)、「半年〜一年未満」(一八・〇%)、「一年〜二年未満」(一一・八%) などの順。正規従業員の仕事の方が、非正規従業員の仕事に比べて一通り仕事をこなせるようになるまでに時間がかかると認識されていることがわかる。

能力開発に積極的な勤務先は約六割

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「積極派」(当てはまる)と「やや当てはまる」の合計。以下同じ)は五八・二%で、「消極派」(当てはまらない)と「やや当てはまらない」の合計。以下同じ)は三九・三%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「積極派」は六〇・七%、「消極派」は三七・一%、「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」については「積極派」は五三・七%、「消極派」は四三・九%、「マニュアルやノウハウ集が整備されている」については「積極派」は五二・九%、「消極派」は四四・七%、「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「積極派」は四三・二%、「消極派」は五四・五%となっている(図表12)。

四割が会社の指示による教育訓練を受講

雇用者に対して、過去一年間の会社の指示による教育訓練の受講を受けたところ、「受けた」が四〇・四%、「受けなかった」が五八・六%となっている。受講日数については、「二日以上一週間未満」が四四・五%でもっとも多い。雇用形態別にみると、「受けた」とする者は「正規従業員」で四九・六%、「契約社員」で三三・一%、「派遣社員」で二八・〇%、「パート」で三三・三%、「アルバイト」で二二・八%などとなっている。

過去一年間の自己啓発の状況

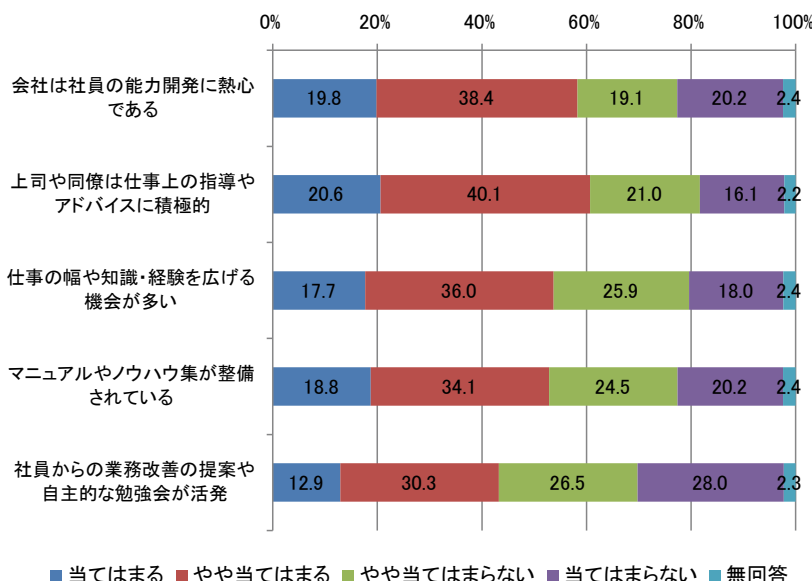
啓発の状況を就業者についてみると、「したが三三・六%、「しなかった」が六三・六%、自己啓発にあてた時間では、「一〇〜二五時間未満」(二〇・九%)、「二五〜五〇時間未満」(一九・四%)、「二〇時間未満」(一七・八%)、「五〇〜一〇〇時間未満」(一五・二%) などの順となっている。

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」が七四・二%でもっとも多く、次いで「資格取得のため」が三

一・九%、「将来つきたい仕事に備えるため・キャリアアップのため」が二二・四%となっている。

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、「役に立っていない」「あまり役に立っていない」「まったく役に立っていない」の合計、以下同じ)が五三・一%と過半数を占め、「役に立っている」(三九・七%、「とても役に立っている」「ある程度役に立っている」の合計、以下同じ)を大きく上回っている。「わからない」は六・四%。

図表 12 勤務先での能力開発の状況 n=3104



学歴別に役立ち度を見ると、「役に立っている」とする割合が高いのは「大学院」(七七・二%)、「専修学校(高等学校卒業後入学)」(六〇・三%)、「高等専門学校」(五七・九%)などであり、「役に立っていない」とする割合が高いのは「高等学校」(六一・七%)、「中学校」(六〇・一%)、「短期大学」(五二・〇%)などである。

(6) 定年制・今後の働き方

半数近くが六五歳以上まで働き続けられる

雇用者に勤務先での定年制度について聞いたところ、「定年は六五歳未満、継続雇用制度あり」が四六・〇%と半数近くを占め、「定年はあるが六五歳以上」の一〇・五%と合わせると定年制度が「ある」割合は五六・五%。定年制度が「ない」とする人は一二・九%となっている。正規従業員では、「定年は六五歳未満、継続雇用制度あり」が五九・四%と過半数を占め、「定年はあるが六五歳以上」の一・一%と合わせると定年制度が「ある」割合は七〇・五%。定年が「ない」は九・三%となっている。非正規従業員では、四割強(四三・六%)が「わからない」としている。

六五歳以上の定年や継続雇用制度によって、制度として六五歳以上まで働き続けられると回答した人は雇用者の三四・〇%。「定年はない」とする人(一二・九%)と合わせると、雇用者の四六・九%が実質上六五歳以上まで働き続けられるとしている。

(7) 仕事に対する満足度など

副業している人の収入は月四万五五一四円

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」が四・六%となっている。これを正規従業員・非正規従業員別にみると、副業をしているのは「正規従業員」では三・〇%、非正規従業員では七・一%となっている。副業をしている者に副業に関する一カ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「一〇時間未満」、「一〇〜一九時間」がそれぞれ二六・八%、二三・二%と多く、次いで「二〇〜二九時間」が三・四%であり、平均二七・六時間、収入は平均四万五五一四円となっている。

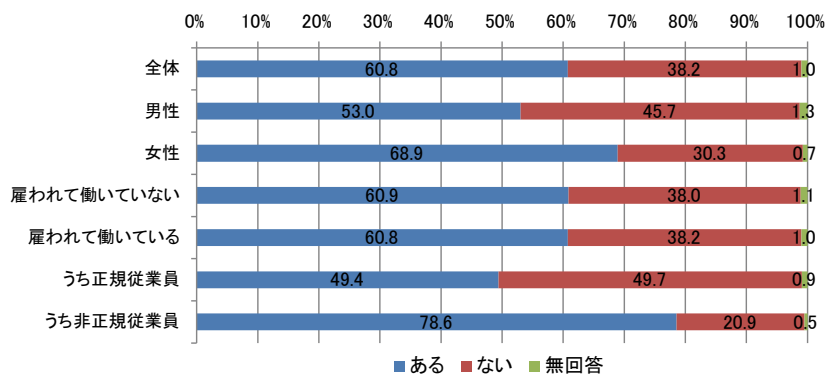
六割が転職経験「あり」

就業者に過去の転職経験を聞いたところ、「ある」は六〇・八%、「ない」は三八・二%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」が六〇・八%、「ない」が三八・二%で、非雇用者は「ある」が六〇・九%、「ない」が三八・〇%とほぼ同水準となっている。雇用者をさらに正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員は「ある」が四九・四%、「ない」が四九・七%、非正規従業員では「ある」が七八・六%、「ない」が二〇・九%となっている(図表13)。

転職経験者に転職回数を聞いたところ、就業者では、「一回」(二四・八%)、「二回」(二〇・七%)、「三回」(一九・二%)、「四回」(一四・六%)、「五〜九回」(一七・四%)、「一〇回以上」(二・

四%)となっている。これを雇用者について正規従業員・非正規従業員別にみると、正規従業員では「一回」(二九・九%)、「二回」(二二・四%)、「三回」(一七・八%)、「四回」(二四・二%)、「五〜九回」(二三・四%)、「一〇回以上」(一・四%)となっているのに対して、非正規従業員では「一回」(二八・四%)、「二回」(二八・六%)、「三回」(二二・二%)、「四回」(二四・七%)、「五〜九回」(三・八%)、「一〇回以上」(三・三%)となっている。

図表 13 転職経験 n=3559



三分の一強が病気の危険を感じている
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」が二四・一%、「やや感じる」が五三・一%、「あまり感じない」が一八・六%、「まったく感じない」が三・二%となっていて、体の疲れを感じている人(「とても感じる」と「やや感じる」の合計)の割合は七七・二%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」が二〇・八%、「やや感じる」が四六・四%、「あまり感じない」が二六・七%、「まったく感じない」が五・〇%となっていて、ストレスを感じている人の割合は六七・二%となっている。

「けがをする危険」については「とても感じる」が七・四%、「やや感じる」が二二・二%、「あまり感じない」が四〇・八%、「まったく感じない」が二九・三%。けがの危険を感じている人の割合は二八・六%となっている。「病気になる危険」については「とても感じる」が八・二%、「やや感じる」が二七・六%、「あまり感じない」が四三・〇%、「まったく感じない」が二〇・〇%となっていて、病気の危険を感じている人の割合は三五・八%となっている。

仕事について不満が高いのは「賃金、収入」と「評価」

今の仕事についての満足に関して、雇用者の状況を「DI」(「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」(▲五・九)と「能力・実績に対する会社からの評価」(▲〇・

図表 14 今の仕事に関する満足度 (D.I.) n=3104

	満足(計)	不満(計)	無回答	D.I.
◆賃金、収入	35.9	41.8	1.3	-5.9
うち正規従業員	36.6	42.1	1.2	-5.5
うち非正規従業員	35.3	41.5	0.8	-6.2
◆労働時間、休日・休暇	48.8	29.4	1.3	19.4
うち正規従業員	44.0	33.8	1.2	10.2
うち非正規従業員	56.2	22.8	0.9	33.4
◆仕事の量	38.9	29.3	1.4	9.5
うち正規従業員	33.9	33.7	1.2	0.2
うち非正規従業員	46.2	23.0	1.0	23.2
◆仕事内容	47.5	21.6	1.3	25.9
うち正規従業員	44.7	23.7	1.3	21.0
うち非正規従業員	51.5	18.8	0.8	32.7
◆作業環境	45.4	25.3	1.4	20.1
うち正規従業員	46.3	25.4	1.2	20.9
うち非正規従業員	44.0	25.7	1.1	18.3
◆職場の人間関係	48.7	21.3	1.3	27.4
うち正規従業員	46.0	22.5	1.1	23.5
うち非正規従業員	52.1	20.2	1.0	31.9
◆雇用・就業の安定性	48.0	18.2	1.4	29.8
うち正規従業員	53.3	16.8	1.3	36.5
うち非正規従業員	40.1	20.8	1.0	19.3
◆仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	34.1	21.6	1.5	12.5
うち正規従業員	37.8	20.8	1.2	17.0
うち非正規従業員	28.4	23.3	1.2	5.1
◆能力・実績に対する会社からの評価	27.4	28.1	1.4	-0.7
うち正規従業員	29.4	29.6	1.1	-0.2
うち非正規従業員	24.1	26.2	1.1	-2.1
◆今の仕事全体について	40.9	24.2	1.3	16.7
うち正規従業員	39.5	26.3	1.1	13.2
うち非正規従業員	42.5	21.2	0.8	21.3

七)のみで、他の項目については、「雇用・就業の安定性」(二九・八)、「職場の人間関係」(二七・四)、「仕事内容」(二五・九)、「作業環境」(二〇・一)などで満足に思っている人が多い。「今の仕事全体について」もD.I.が一六・七と満足に思っている人が多い。

正規従業員と非正規従業員を比較してみると、「賃金、収入」については正規従業員のD.I.が▲五・五、非正規従業員が▲六・二、「能力・実績に対する会社からの評価」は正規従業員▲〇・

二、非正規従業員▲二・一といずれも不満に思っている人の割合が高い(図表14)。一〇年調査と比べると、「会社からの評価」についての満足度D.I.は、正規従業員でプラスからマイナスに転じている一方、逆に非正規従業員では前回も今回もマイナスだった。

仕事全体については非正規の方が満足割合が高い

「労働時間、休日・休暇」(正規従業員D.I.一〇・二、非正規従業員D.I.三

三・四)、「仕事の量」(〇・二、一三・二)、「仕事内容」(二一・〇、三二・七)、「職場の人間関係」(二三・五、三一・九)については、いずれも満足に思っている者が多く、満足に感じている割合は非正規従業員が正規従業員を上回っている。

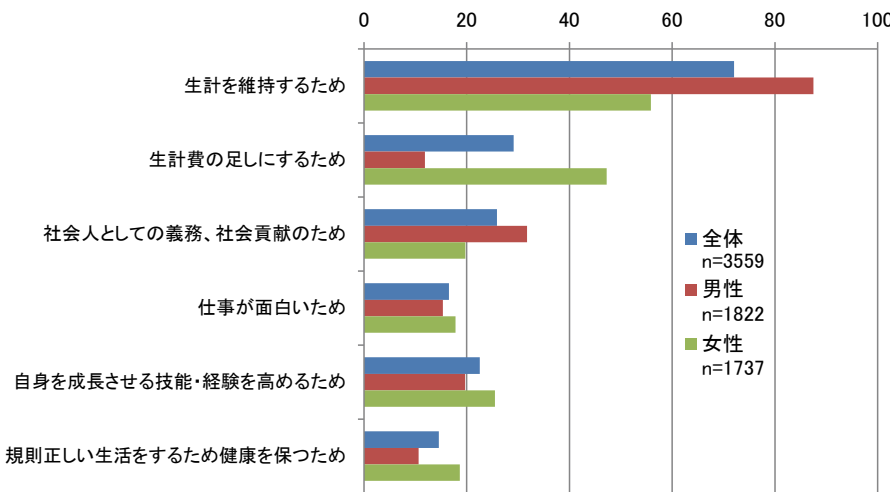
「作業環境」(正規従業員D.I.二〇・九、非正規従業員D.I.一八・三)、「雇用・就業の安定性」(三六・五、一九・三)「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」(一七・〇、五・一)について

は、いずれも満足に感じている人の割合が高く、満足に感じている割合は、非正規従業員に比べて正規従業員の方がより高くなっている。「今の仕事全体について」(二三・二、二一・三)については、いずれも満足に思っている者が多いが、非正規従業員の方が満足割合が高くなっている。

七割強が「生計維持のため」に働いている

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」が七二・〇%

図表 15 働いている理由 (複数回答) 単位：%



でもっとも多く、以下「生計費の足しにするため」(二九・一%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(二五・九%)、「自分自身を成長させる、技能・経験を高めるため」(二二・五%)、「仕事(一六・五%)、(「規則正しい生活をした、健康を保ちたいため」(一四・六%)などの順となつている。

これを性別

図表 16 生きがいを感じる時 (複数回答)

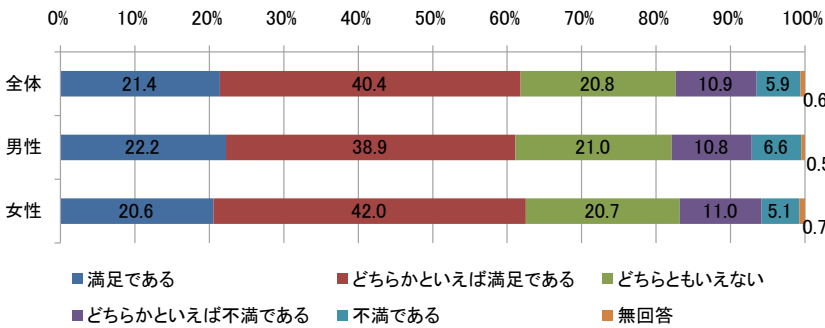
単位：%

	N	仕事	家庭	余暇、趣味	ボランティアや地域活動等の社会活動	その他	とくはない	無回答	生きがいを感じている(計)
全体	3559	32.6	44.2	58.2	4.8	0.9	14.5	0.7	84.9
男性	1822	33.0	43.1	60.8	5.7	0.5	12.8	0.7	86.5
女性	1737	32.2	45.4	55.4	3.9	1.3	16.2	0.7	83.1
男性・20代	229	24.5	18.3	80.8	3.9	0.9	7.9	0.4	91.7
男性・30代	412	30.1	51.7	60.4	2.9	0.2	13.1	0.5	86.4
男性・40代	485	30.3	53.2	56.1	4.7	0.4	11.8	0.6	87.6
男性・50代	435	40.5	42.8	55.2	7.6	0.2	15.9	0.2	83.9
男性・60代	261	37.9	33.0	61.7	10.0	1.1	13.8	1.9	84.3
女性・20代	264	25.4	26.5	74.2	1.5	2.3	12.5	1.1	86.4
女性・30代	389	33.4	53.2	54.8	2.3	0.8	13.4	0.8	85.9
女性・40代	483	32.9	55.1	49.5	4.6	1.4	15.3	0.4	84.3
女性・50代	408	31.9	43.9	53.2	5.1	1.2	19.9	0.5	79.7
女性・60代	193	37.8	34.2	50.8	5.7	0.5	21.2	1.0	77.7

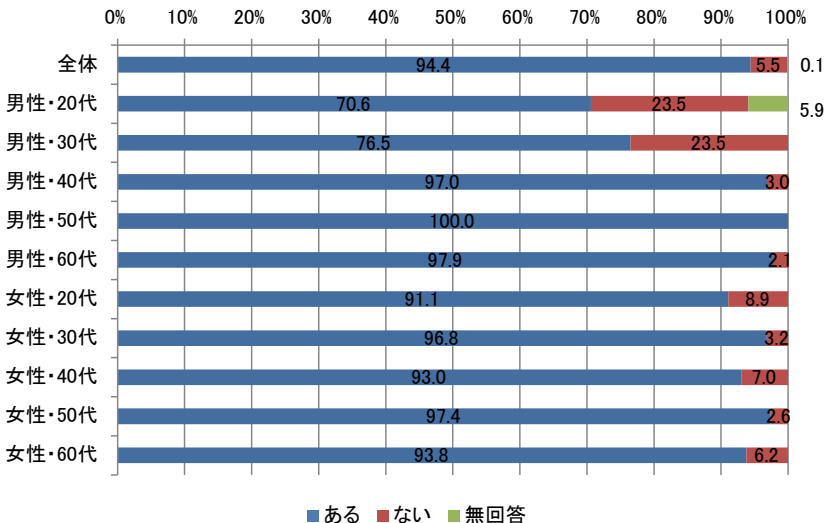
にみると、男性では「生計を維持するため」(八七・五%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(三二・七%)、「自分自身を成長させる、技能・経験を高めるため」(一九・七%)、「仕事が高いため」(二五・四%)、「生計費の足しにするため」(一一・九%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(一〇・六%)などの順。これに

対して、女性ではもっとも割合が高いのは男性と同じく「生計を維持するため」(五五・八%)であるが、以下は「生計費の足しにするため」(四七・三%)、「自分自身を成長させる、技能・経験を高めるため」(二五・五%)、「社会人としての義務、社会貢献のため」(一九・七%)、「規則正しい生活をしたい、健康を保ちたいため」(一八・七%)、「仕事が高いため」(一七・八%)などの順となっている(図表15)。

図表 17 生活満足度 n=3559



図表 18 無業者の過去の就労経験 (在学中の者除く)



仕事を「生きがい」と考える女性の割合が高まる
「生きがいを感じる」ということについて、就業者に聞いたところ、「余暇、趣味」という回答割合が五八・二%ともっとも高く、次いで「家庭」が四四・二%、「仕事」が三二・六%などの順となっている。「仕事」に注目し、回答者の属性をみると、「仕事」が生きがいと回答したのは、性別では、男性が三三・〇%、女性が三二・二%。性年代別では、男性五〇代が四〇・五%ともっとも高く、次いで男性六〇代(三七・九%)、女

性六〇代(三七・八%)、女性三〇代(三三・四%)、女性四〇代(三二・九%)、女性五〇代(三一・九%)などの順。女性で仕事を生きがいと考える割合が高くなっている(図表16)。
一〇年調査と比べると、男性三〇代、四〇代で「仕事」を生きがいとする割合が低下しており、相対的に働き盛りの女性が目立つ結果となっているようだ(男性三〇代前回三五・〇%↓今回三〇・一%、男性四〇代前回三三・九%↓今回三〇・三%)。
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る。二〇〇万円以上」の所得の者では八〇・〇%が「仕事」が生きがい」と回答している。

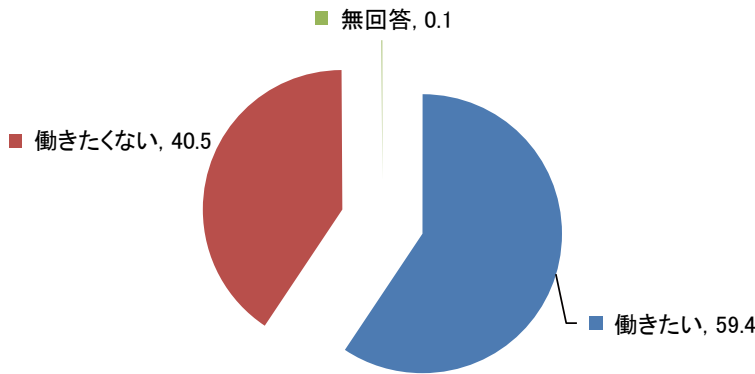
世帯収入が高いほど満足派が増加傾向に
「現在の生活に対する満足」について、就業者の状況をみると、「満足している」(二一・四%)と「どちらかといえば満足している」(四〇・四%)を合わせた満足派が約六

図表 19 無業者が最後の勤務先を退職した理由（離職時年齢別、在学者除く） 単位：%

	N	人員整理、倒産などのため	定年、雇用期間の満了	職場の人間関係、仕事上のトラブル	賃金、労働時間等の処遇への不満	結婚・出産のため	家事・育児のため	介護・看護のため	進学・通学のため	健康上の理由	その他	無回答
全体	913	8.7	12.2	6.0	3.6	29.7	7.7	7.1	0.4	16.3	3.9	1.1
男性	204	13.2	27.9	8.3	5.9	0.0	0.0	7.4	0.5	31.4	1.0	2.0
女性	709	7.3	7.6	5.4	3.0	38.2	9.9	7.1	0.4	12.0	4.8	0.8
男性・20代	21	14.3	9.5	19.0	4.8	-	-	4.8	4.8	38.1	0.0	4.8
男性・30代	32	21.9	12.5	12.5	18.8	-	-	0.0	0.0	31.3	3.1	0.0
男性・40代	32	12.5	3.1	12.5	9.4	-	-	12.5	0.0	46.9	0.0	3.1
男性・50代	47	21.3	10.6	6.4	4.3	-	-	17.0	0.0	38.3	0.0	2.1
男性・60代	67	4.5	67.2	3.0	0.0	-	-	3.0	0.0	19.4	1.5	1.5
女性・20代	196	1.5	1.0	3.1	1.0	77.0	7.1	0.0	1.0	5.1	2.6	0.5
女性・30代	197	3.0	3.6	4.6	5.1	56.3	15.7	2.0	0.5	6.6	2.5	0.0
女性・40代	105	12.4	2.9	9.5	4.8	8.6	8.6	21.9	0.0	17.1	11.4	2.9
女性・50代	129	19.4	10.9	7.8	2.3	0.0	10.9	16.3	0.0	24.0	7.8	0.8
女性・60代	57	8.8	49.1	5.3	1.8	0.0	3.5	3.5	0.0	22.8	3.5	1.8

割合を占め、「どちらかといえば不満である（二〇・九％）」と「不満である」（五・九％）を合わせた不満派を大きく上回っている（図表17）。「どちらともいえない」は二〇・八％だった。これを世帯収入との関係でみると、世帯収入が高くなるほど満足派の割合が概ね高くなっている。

図表 20-1 今後の就労意向 n=1014



図表 20-2 今後、働きたくない理由（複数回答） 単位：%

	N	健康上の理由から	家事・育児・介護と両立しないから	仕事の能力・知識に自信がないから	趣味、余暇活動を優先したいから	働く必要がないから	その他	無回答
全体	411	38.4	28.0	9.2	26.8	19.0	1.2	0.0
男性	82	43.9	8.5	8.5	32.9	22.0	1.2	0.0
女性	329	37.1	32.8	9.4	25.2	18.2	1.2	0.0

3 無業者の状況

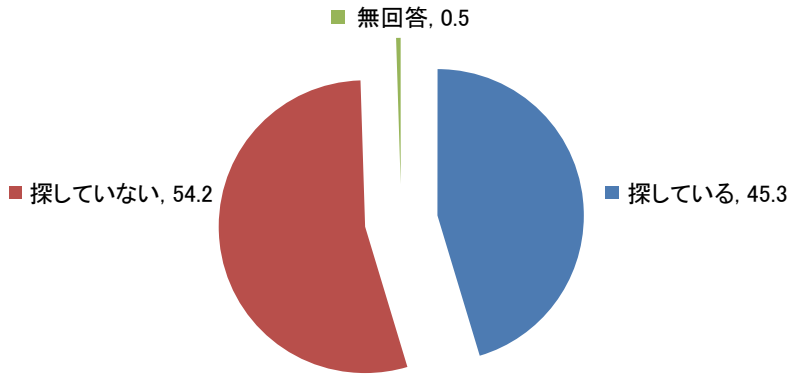
(1) 過去の就業経験
男性二〇、三〇代の二割以上が「就業経験なし」

現在収入を伴う仕事をしていない人（在学者除く）を対象に、過去の就業経験を聞いたところ、「あり」が九四・四％、「なし」が五・五％となっている。過去の就業経験の状況を性別で見ると、男性の九二・七％、女性の九四・九％とどちらも就業したことが「ある」との回答が大多数。しかし、細かく性別・年代別で見ると、男性二〇代、三〇代のどちらも二三・五％と二割以上が「就業経験がない」と回答しているのが特徴的。一〇年調査と比べても割合が高まっている（図表18）。

(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（二九・七％）」、「健康上の理由（一六・二％）」、「定年、雇用期間の満了（二二・二％）」などとなっている。これを性別、離職時の年齢別にみると、女性の二〇代（七七・〇％）、三〇代（五六・三％）では、「結婚・出産のため」の割合がもっとも高い。また、四〇代女性では、「介護・看護のため」を辞めた理由にあげる割合がもっとも高くなっているのが目立つ。男性三〇代、四〇代、五〇代、女性五〇代で「人員整理・倒産などのため」の割合が比較的高めに出ている（それぞれ二一・九％、二二・五％、二一・三％、一九・四％）。「健康上の理由」をあげた割合は、男性は二〇代から五〇代で、女性では四〇代から六〇代で高くなっている（図表19）。

図表 21-1 働きたい人の現在の求職状況 n=602 単位：%



図表 21-2 働きたいが仕事探しをしていない理由 (複数回答) 単位：%

	N	職業訓練、能力が不足している	家事・育児・介護と両立しないから	健康上の理由から	通勤可能な範囲には適当な仕事がない	知識・能力を活かせる仕事がない	勤務時間・賃金等が希望にあわない	とくに理由はない	その他	無回答
全体	326	5.5	48.8	21.2	5.5	2.5	11.0	9.5	12.0	0.3
男性	74	2.7	4.1	36.5	6.8	4.1	8.1	21.6	25.7	0.0
女性	252	6.3	61.9	16.7	5.2	2.0	11.9	6.0	7.9	0.4

「働きたい」が五九・四%、「働きたくない」が四〇・五%。働きたい理由は「生活費の足しにするため(六二・八%)」と「生計を維持するため(三五・九%)」の割合が高い。働きたくない理由としては「健康上の理由」が三八・四%でもっとも高い(図表20)。

「働きたい」人の求職状況については、「仕事を探している」が四五・三%で、「探していない」が五四・二%となっている。働きたくても仕事を探していない人の探していない理由(複数回答)では、「家事・育児・介護と両立しないから」をあげる割合が四八・八%ともっとも高く、次いで「健康上の理由から」(二一・二%)、「勤務時間・賃金等が希望にあっていないから」(一一・〇%)などの順となっている(図表21)。

長 郡司 正人 (調査・解析部次)

(3) 今後の就業の意向
今後の就業の意向については、「働き

日本労働研究雑誌

B5版 ● 定価: 本体852円+税
年間購読料 11,040円 (消費税込み・〒無料)

11 No.653 December 2014 特集「中間年齢層の労働問題」

【提言】
「働きがい」を実感できるCDPの策定 八幡 成美

【論文】
労働市場での中間の年齢層の変化 上野 有子
神林 龍
企業の中老年採用に関する実証分析 中村 天江
組織内キャリア発達における中期のキャリア課題 鈴木 竜太
職場における中堅層の現状と課題—労使関係の視点から 戎野 淑子、小熊 栄、村杉 靖男
中間の年齢層の働き方—労働時間と介護時間の動向を中心に 黒田 祥子
ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス—共働き夫婦に焦点を当てて 島津 明人

中間の年齢層に関する法的課題の検討
—家庭生活と労働生活の間におかれた労働者の直面する問題に
労働法はどう対処しているか 菅野 淑子

【労働政策の展望】
海外日本企業をいかに賃金、サラリー 小池 和男

【論文(投稿)】
東日本大震災が仕事に与えた影響について 玄田 有史

【書評】
佐藤博樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題
—人材多様化時代における企業の対応』 藤本 哲史
脇田成著『賃上げはなぜ必要か—日本経済の誤謬』 中村 二郎
森川正之著『サービス産業の生産性分析—マイクロデータによる実証』 権 赫 旭

古沢昌之著『「日系人」活用戦略論—ブラジル事業展開における
「パウンダリー・スパーナー」としての可能性』 橋本 由紀

【読書ノート】
森泉著『アメリカ<主婦>の仕事史—私領域と市場の相互関係』 金野美奈子

【論文 Today】
「気温の上昇は労働時間にどのような影響を及ぼすか?」 米田 耕士

【フィールド・アイ】
米国の低学歴層とシングルペアレント家庭 永瀬 伸子

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp