

「働き方改革と労働基準法改正についての 勤労者の意識調査」の結果報告書

2018年3月

公益社団法人 京都勤労者学園

はじめに

公益社団法人京都勤労者学園では、『勤労者の意識調査』活動として、毎年、京都府の援助の下に、アンケート調査による意識動向の把握を行っています。2017年度は、『働き方改革と労基法改正についての勤労者の意識』をテーマに実施いたしました。

いま、政府は、就労人口の減少対策や、持続可能な経済活動のための就労条件の改善として、『格差と貧困の是正』とともに『働き方改革』を進めようとしています。

そこで、働きがいがあり、ワーク・ライフ・バランスを保つ上で求められる就労環境とはどのようなものか、改善すべき点は何か、将来的な施策への反映に資することを念頭に、勤労者の声を探りました。

今回も例年と同様に、労働組合のローカルセンターである連合京都、京都総評の傘下組合の協力を得て、組合員を対象にアンケート調査を実施したもので、2,221人から回答を得ることができました。以下に、その結果と特徴を報告いたします。関係各位の今後の活動の参考にしていただければ幸いです。

なお、集計、分析は、NPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行っています。

調査の概要

1. 調査対象者：京都府内における労働組合の組合員
2. 調査手法：労働組合を通じて職場の労働者にアンケート調査を実施
3. 調査時期：2017年10月配布、11月回収、回収枚数は2,221枚

調査結果の概要

(1) 調査対象

対象者は、京都府内における労働組合の組合員で、回収は2,221人分です。調査票は、連合京都・京都総評の傘下組合を通じて組合員に配布し、回収しました。実施時期2017年10月配布、同11月回収です。

回答者のうち正社員が1,864名（以下回答者総数2,221名に対する比率83.9%）と圧倒的多数で、有期・契約社員、派遣、パート等は少数ですが、女性の中では正社員でない人が3割超になります。

(2) 『働き方改革』が進んでいると思うか

「進んでいる」206名（9.3%）、「少し進んでいる」856名（38.5%）と、合算して47.8%であり、他方「変化は感じられない」936名（42.1%）でした。業種別では、「卸・小売業」「通信・情報」で5割を超え、逆に「運輸・建設」「教育・学習」「サービス業」で低調でした。

『働き方改革』として重要だと思う施策』では、最も多いのは「長時間労働の解消」(50.5%)で、次いで「有給休暇の取得」(41.0%)、「休日の増加」(33.8%)、「非正規の正社員化」(28.6%)、「有給休暇の日数拡大や積立制度」(20.8%)と続いています。

今話題となっている「裁量労働制の拡大適用」は5.7%と、きわめて低率で、また、「在宅労働」(14.5%)、「限定正社員や短時間正社員」(9.6%)も低率であり、いわば不人気施策ということになります。若年層から中堅にかけては「長時間労働の解消」「休日の増加」などが重要視され、中高年層(50,60代)ではこれらとともに「非正規社員の正社員化」や「同一労働同一賃金」が高い支持を集めています。

(3) 処遇格差について

「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な処遇格差があると思うか」については、「存在する」が33.9%で「存在しない」は23.4%でした。特に女性の回答者は「存在する」が39.8%と、男性(32.1%)に比べて高率でした。

不合理な処遇格差の内容として、「同じ職務を行っていても正規雇用か非正規雇用かで賃金に差をつける」が約4割と高率で、他に「社会保障や福利厚生に差をつける」「研修や教育訓練を受ける機会に差をつける」が2割前後あります。

非正規雇用労働者の改善策は「最低賃金の引き上げ」が半数以上の指摘があつて最も高率でした。

就労形態の多様化については「どちらとも言えない」「わからない」が合わせて6割以上あり、具体的なイメージがもてていない様子が見られました。

(4) 賃金決定で重視してほしい要素について

最も多いのは男女とも「役割や職務内容」で54.5%にのびります。次いで、「職務遂行能力」(53.6%)と続き、「年齢、勤続」(45.7%)、「扶養家族構成」(23.7%)とも相当数の支持が見られたものの、相対的には少数でした。

(5) 「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制の適用拡大」について

「高度プロフェッショナル制度」については、「賛成」「どちらかという賛成」(21.8%)で、「反対」「どちらかという反対」(35.3%)、「わからない」「白紙」(42.8%)で、制度の内容が周知されていないか、理解されている場合には反対が多い、という結果でした。

「裁量労働制の適用拡大」についても同様で、「わからない」が最も多く、次いで賛成傾向、反対傾向とも2割程度で、理解されていない事情が示されています。

「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制の適用拡大」などを含む労働基準法の改訂についてみると、「さらに長時間労働を生む」(32.9%)、「残業代の不払い事例が増える」(31.9%)、「管理職の負担が強まる」(22.7%)、「過労等が進み生産性は向上しない」(22.2%)など、制度について否定的意見が多い傾向が見られました。

(6) 長時間労働の解消に向けて推進すべき施策は何か

「基本給の引き上げ」(36.8%)、「法的規制を強める」(28.5%)、「ノー残業デーの設

置、推進」(28.3%)、「違法事業者への罰則強化」(23.2%)の順でした。

長時間労働の直接の要因である残業が発生する事情については、「仕事量の多さ、人員不足」(72.3%)を指摘する意見が圧倒的で、次いで「残業を前提にした勤務シフト」(29.7%)、「締切やノルマ達成圧力」(26.8%)などでした。

(7) 過労死・過労自殺の原因

過労死や過労自殺の原因について、「企業が仕事量や労働時間などの労務管理を怠っている」(41.1%)、「残業の上限規制など法規制が甘い」(34.8%)、「ノルマや目標管理など企業の社風が厳しすぎる」(33.1%)、「行政の監督が甘い」(28.7%)の順でした。

考察

2017年3月に政府が「働き方改革実行計画」をまとめて以来、そして『働き方改革』が政府の目玉施策としてすすめられている現在、労使は当然のこととして職場・労働者もいやおうなしに『働き方改革』に向き合うこととなっています。

そこで、職場において『働き方改革』がすすめられていると意識されているのかを聞きました。その結果、「進んでいる」が4割強、「変化は感じられない」も同様に4割強であり、企業や事業所によってかなり差異が見受けられますが、職場では「働き方改革」に結びつけて意識されていないか、もしくは周知そのものが不足しているのではないかと推察されます。

ところが、『働き方改革』として回答者が重視している施策は「長時間労働の解消」「有給休暇の取得」「休日の増加」「非正規の正社員化」「有給休暇の日数拡大や積立制度」などでした。つまり、こうしたことが解決されることを期待していると判断されます。その反面で、いま話題となっている「裁量労働制の拡大適用」「在宅労働」「限定正社員や短時間正社員」などは支持されていません。また、「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制」については、制度の理解が行き渡っていない、もしくは否定的意見が多いと判断されます。

『働き方改革』の重要な施策として正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な処遇格差を是正する方向性が示されているが、実際の格差として賃金格差、社会保障格差、労働技能などを向上させる教育訓練機会の格差などが多く示されています。

長時間労働の直接の要因となる残業の発生事情については、「仕事量の多さ、人員不足」を訴える例が7割強と高率でした。

『働き方改革』として提起されている労働基準法の改正については、改正の内容が労働者に行き渡っていないと推察されるとともに、評価については否定的意見が多く、現場の労働者の思いと国で進められようとしている施策の間には、大きなギャップがあると推察されます。

2017年度 働き方改革と労働基準法改正についての労働者の意識調査

調査団体：公益社団法人 京都勤労者学園

政府は、就労人口の減少対策や、持続可能な経済活動のための就労条件の改善として「格差と貧困の是正」を掲げ、「働き方改革」を進めようとしています。そこで勤労者にとって働きがいがある、ワーク・ライフ・バランスをとる上で、求められる就労環境とはどんなものか、改善すべき点はどんなことか、勤労者の声を探り、将来的な施策への反映に資すればと考えています。このアンケートは、京都の職場で働く勤労者の皆様に、労働組合や関係機関を通じてお願いするものです。ご回答いただいた内容は、行政の取組や各労働組合の活動、京都勤労者学園の事業に役立てる資料とするもので、それ以外の目的に使われることはありません。

（公社）京都勤労者学園（愛称：ラポール学園、ラポールはラテン語で「労働」の意）は、1957年に労働組合、大学教員等の学識経験者、京都府・京都市の協力によって設立され、京都市から勤労者教育に関する事業の実施を受託し、夜間の常設の各種学校である「京都労働学校」を運営しています。労働法、経営、哲学、日本史等の他、ビジネスマナー講座等資格取得の講座や英会話をはじめ語学、メンタルヘルスについての理解を深める講座等を開講しています。

※ 回答は、該当する選択肢の数字に○印をつけてください。

【問1】

性別：男性 女性

年齢：10代 20代 30代 40代 50代 60代以上

就労形態：正社員 有期・契約社員 派遣社員 パート・アルバイト

その他（ ）

事業所の業種：製造業 卸・小売業 運輸・建設 通信・情報 公務

教育・学習支援 医療・福祉 サービス業 その他

業務の内容：販売 事務 製造 専門・技術 建設 運送 梱包・発送

その他（ ）

【問2】 貴方の職場で働き方改革は進んでいると思いますか。（1つに○）

- ① 進んでいる
- ② 少しは進んでいる
- ③ 変化は感じられない
- ④ わからない
- ⑤ その他（ ）

【問3】 「働き方改革」として、貴方が重要だと思う施策は。（該当するもの全てに○）

- ① 休日の増加
- ② 有給休暇の完全取得推進
- ③ 有給休暇の日数の拡大や積み立て制度の整備
- ④ 長時間労働の解消（残業時間の短縮）
- ⑤ 裁量労働制の拡大適用
- ⑥ 交替勤務の廃止、条件改善
- ⑦ 就労条件の個人別交渉制度の整備
- ⑧ 副業の公認
- ⑨ 在宅労働、テレワークなど多様な就労条件の整備
- ⑩ 限定正社員や短時間正社員など多様な正社員制度の整備
- ⑪ 非正規社員の正社員化への推進
- ⑫ 能力主義、成果主義に基づく処遇制度の整備
- ⑬ 年功序列・終身雇用制に基づく処遇制度の維持・整備
- ⑭ 就労形態や性別などによる格差の是正
- ⑮ 同一（価値）労働同一賃金制度の推進
- ⑯ 産業・業種別法定最低賃金の引き上げ
- ⑰ その他（ ）

【問4】 貴方の職場で正規雇用労働者と非正規雇用労働者（有期雇用労働者・パートタイム労働者・派遣労働者等）の間に不合理な処遇格差が存在すると思いますか。（1つに○）

- ① 存在する
- ② 存在しない
- ③ わからない
- ④ その他（ ）

【問5】 以下に挙げる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の現在の処遇の違いについて、貴方が不合理だと思うことは。（該当するもの全てに○）

- ① 同じ職務をおこなっていても正規雇用労働者か非正規雇用かで賃金に差をつける
- ② 同じ職務で、責任の程度で賃金に差をつける
- ③ 同じ職務で、後輩を指導できるかどうかで賃金に差をつける
- ④ 同じ職務で、成果によって賃金に差をつける
- ⑤ 転勤があるかどうかで賃金に差をつける
- ⑥ 勤務年数の長い・短いことで賃金に差をつける
- ⑦ 家計補助的な働き方とそうでない方で賃金に差をつける
- ⑧ 研修や教育訓練を受ける機会に差をつける
- ⑨ 社会保障や福利厚生に差をつける
- ⑩ わからない
- ⑪ その他（ ）

【問6】 非正規雇用労働者の就労条件改善策として貴方が重要だと思う施策は。（3つ以内で○）

- ① 最低賃金の引き上げ
- ② 同一（価値）労働同一賃金の法制化
- ③ 有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換
- ④ 派遣労働者と派遣先労働者の待遇差の是正
- ⑤ 労使協定による一定水準を満たす待遇の決定
- ⑥ 社会保険料の収入状況に応じた、減免措置の基準上限額引き上げ
- ⑦ わからない
- ⑧ その他（ ）

【問7】 就労形態の多様化について、貴方はどう思いますか。（1つに○）

- ① 置かれている状況に応じて、色々な働き方が選択出来そうなので、働く人へのメリットが多い
- ② 身分や雇用・就労形態を多様化することによって処遇の格差が生まれ、ひいては就労条件の相対的な低下につながると思うので、働く人へのデメリットが多い
- ③ メリットとデメリットの両面あり、どちらとも言えない
- ④ わからない
- ⑤ その他（ ）

【問8】 賃金の支払いに際して貴方が重視されたいと思う要素は。（3つ以内で○）

- ① 年齢、勤続年数
- ② 学歴、経歴年数
- ③ 扶養家族構成
- ④ 職務遂行能力
- ⑤ 役割や職務内容

- ⑥ 事業主体への貢献度
- ⑦ 成果
- ⑧ 家庭両立のための短時間勤務の利用状況
- ⑨ 仕事密度
- ⑩ 労働時間や労働時間帯
- ⑪ その他()

【問9】特定の専門職務に従事する労働者につき、一定の要件(一定年収以上等)のもとで、労働時間・休日・割増賃金等の規定を適用除外(残業代の支払いを免除)するなどの「高度プロフェッショナル制度」の導入や、「裁量労働制の適用拡大」が可能になる労基法の改定について貴方はどう思いますか。(それぞれ1つに○)

	高度プロフェッショナル	裁量労働
① 賛成		
② どちらかという賛成		
③ どちらかという反対		
④ 反対		
⑤ わからない		

【問10】仮に、問9で述べた「高度プロフェッショナル制度」の導入や「裁量労働制の適用拡大」が可能になる労基法の改正がなされると、これらの制度導入により、職場や社会はどのようになると思いますか。(該当するもの全てに○)

- ① 労働時間よりも仕事の成果によって賃金が支払われる制度が増える
- ② 制度の導入により、さらに長時間労働を生む
- ③ 名ばかり管理職が合法化され、管理職の負担が強まる
- ④ 1.075 万円の年収基準であれば、導入は限定的なので影響や社会変化は少ない
- ⑤ 1.075 万円の年収基準はやがて低い方へ改正される
- ⑥ 日本のホワイトカラーの生産性が向上する
- ⑦ 過労等が進み、生産性は向上しない
- ⑧ 残業代を支払うべき状況での不払い事例が増える
- ⑨ わからない
- ⑩ その他()

【問11】長時間労働の解消が求められています、そのために推進すべきと貴方が思う施策は。(3つ以内で○)

- ① 残業時間の法的規制による上限を設け、上限時間を現行の時間外限度基準よりも低くする
- ② 勤務間インターバル(終業から次の始業まで時間を空ける)制度導入
- ③ 「ノー残業デー」の設置、推進
- ④ プレミアムフライデー(金曜日)の推進
- ⑤ 完全週休二日制
- ⑥ 完全週休三日制
- ⑦ 基本給の引上げ
- ⑧ 割増賃金率の引き上げ
- ⑨ 監督官の増員と指導の強化
- ⑩ 違法残業事業者への罰則強化
- ⑪ 裁量労働制の拡大
- ⑫ 三六協定の見直し
- ⑬ その他()

【問12】残業が発生する要因として考えられることは。(3つ以内で○)

- ① 残業を前提にした勤務シフト

- ② 仕事量の多さ・人員不足
- ③ 会社の指示や、締切、ノルマ達成圧力
- ④ お客様の要望する納期対応のため
- ⑤ お客様のわがままのため
- ⑥ お客様に対する想いのため
- ⑦ 競合が激しいため
- ⑧ 上司や同僚との協調のため
- ⑨ 同僚などの仕事の負担を軽減したい
- ⑩ 職務遂行能力が劣るため
- ⑪ 時間管理や段取りが苦手なため
- ⑫ 少しでも賃金収入を増やすため
- ⑬ 残業なしでは賃金収入が少なく生活が厳しいため
- ⑭ 仕事が減ったときにいらぬ人と思われたくないから
- ⑮ 家に帰りたくない
- ⑯ 子育てや介護など家庭責任を逃れたい、煩わしさを避けたい
- ⑰ 早く家に帰ってもやることがない
- ⑱ その他()

【問13】過労死や過労自殺が社会問題になっていますが、その原因について貴方はどう思いますか。(3つ以内で○)

- ① 残業の上限規制など法整備が甘い
- ② 労働基準監督署の査察など、行政の監督が甘い
- ③ 人権や法律などの知識が学校教育で不足している
- ④ 企業が仕事量や労働時間などの労務管理を怠っている
- ⑤ ノルマや目標管理など企業の社風が厳しすぎる
- ⑥ 企業間競争が激化している
- ⑦ 労働組合のチェック機能が働いていない
- ⑧ 職場における同僚の声かけや助け合いが少なくなっている
- ⑨ 相談できる相手がいないなどコミュニティが弱くなっている
- ⑩ 親子・夫婦間などの絆が弱くなっている
- ⑪ ひとりひとりの自己管理能力が不足している
- ⑫ 人がストレスに弱くなっている
- ⑬ その他()

* 付加質問に対するご協力をお願い

勤労者の教育や福祉の向上を目指す事業団体の認知度を知るため、以下の項目についてもご回答をお願いします。

京都府内には、勤労者の教育や福祉の向上を目指して下記の団体が様々な事業を展開していますが、この調査票を見る前からご存じでしたか。次の6項目から一つ選び、事業団体ごとにその番号を[]に記入してください。

- ① 事業を利用・活用している、又は、したことがある
- ② 知っていたが、事業を利用・活用したことはない、興味はある
- ③ 知ってはいるが、興味はない
- ④ 名前は聞いたことがあるが、事業内容等は知らない、興味はある
- ⑤ 名前も知らなかったが、興味はある
- ⑥ 名前も知らなかったし、興味もない

【事業団体名】

- 1) 京都勤労者学園(ラポール学園) []
- 2) 近畿ろうきん(労金)(近畿労働金庫) []
- 3) 全労済(全国労働者共済生活協同組合連合会) []
- 4) 労福協(京都労働者福祉協議会) []
- 5) 京都労働者総合会館(ラポール京都) []
- 6) (有)エル・ユニオン京都/Lユニオントラベル京都 []

ご協力ありがとうございました

調査結果の詳細

【回答者の属性】

男性が8割弱、正社員が84%

回答者の総数は2,221人で、その内男性は1,763人、77.8%を占め、女性は477人、22.2%でした。年代別では40代が最も多く31.9%を占め、次いで30代25.5%、50代21.3%、20代16.0%と続いています。女性では40代が最も多いものの、20代、30代よりも50代が多く29.6%を占めています。

表－1 回答者の属性①(性別、年代別)

	男 性		女 性		白 紙		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
10代	12	0.7	4	0.8	0		16	0.7
20代	285	17.0	67	14.0	4		356	16.0
30代	464	27.7	86	18.0	17		567	25.5
40代	534	31.9	152	31.9	23		709	31.9
50代	315	18.8	141	29.6	17		473	21.3
60代	56	3.3	20	4.2	4		80	3.6
白紙	7	0.4	7	1.5	6		20	0.9
合計	1673	100.0	477	100.0	71		2221	100.0
男女比		77.8		22.2				

雇用形態別では正社員が1,864人、83.9%と圧倒的です。他では有期・契約社員が162人、7.3%、パート等39人、1.8%にとどまり、非正規社員は全部合わせても12.3%にとどまっています。ただ、女性の中では、正社員は63.5%にとどまり、非正規社員が3分の1強を占めます。

非正規社員の分布をみると、50代、60代にその比率が高いものとなっています。業種別では、「通信・情報」と「医療・福祉」で特に正社員比率が低く（57.6%、34.9%）、非正規社員の比率が高いものとなっています。

回答者の属する事業体の業種別動向をみると、製造業42.0%、運輸・建設15.0%、サービス業7.3%、通信・情報6.3%と続きます。

表－2 回答者の属性②(雇用形態別)

	正 社 員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
男性	1510	90.3	88	5.3	7	0.4	12	0.7	8	0.5	48	2.9	1673	100.0
女性	303	63.5	71	14.9	3	0.6	26	5.5	52	10.9	22	4.6	477	100.0
白紙	51		3		0		1		1		15		71	100.0

表－3 回答者の属性③(業種別)

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
正社員	895	95.9	42	87.5	282	84.7	80	57.6	57	75.0	50	72.5	15	34.9	134	82.2	249	75.0
有期・契約	7	0.8	0		37	11.1	52	37.4	9	11.8	12	17.4	1	2.3	18	11.0	17	5.1
派遣社員	5	0.5	0		0		2	1.4	0		0		0		1	0.6	1	0.3
パート等	6	0.6	5	10.4	6	1.8	0		1	1.3	0		2	4.7	5	3.1	12	3.6
その他	5	0.5	0		0		1	0.7	6	7.9	4	5.8	18	41.9	0		26	7.8
	933	100.0	48	100.0	333	100.0	139	100.0	76	100.0	69	100.0	43	100.0	163	100.0	332	100.0

このように、今回のアンケート調査の回答者は、男性が8割近くで、正社員が大半を占めること、製造業従事者が4割を超え、非正規社員の占める比率は全体では12%強にとどまるが、中高年者や通信・情報や医療・福祉の業種では一定の割合を占めていること、年齢別では30代、40代で57%を占める、などという属性上の特徴をもっています。

【調査の結果】

職場での「働き方改革」進まず

設問2で「職場では『働き方改革』が進んでいると思うか」を聞いたところ、「進んでいる」は一ケタの9.3%に留まり、「少しは進んでいる」(38.5%)を併せても5割に達していません。一方、「変化は感じられない」が42.1%もあり、職場では働き方改革が「取り組まれている」という実感に乏しいのではないかと思います。これを業種別にみると、「進んでいる」「少しは進んでいる」併せて5割に達しているのは「卸・小売業」(56.3%)、「通信・情報」(54.0%)で、逆に低いのは「運輸・建設」(36.9%)、「教育・学習」(37.6%)、「サービス業」(29.4%)などです。職場における「働き方改革」は、労使による協議(交渉)を通じてなされていくもので、検討中や協議中である場合もあるでしょうが、職場には「改革」として波及していないのが現状のようです。

表－4 問2、貴方の職場で働き方改革は進んでいると思うか(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①進んでいる	156	9.3	41	8.6	9		206	9.3
②少しは進んでいる	635	38.0	192	40.3	29		856	38.5
③変化は感じられない	735	43.9	177	37.1	24		936	42.1
④わからない	127	7.6	57	11.9	4		188	8.5
⑤その他	12	0.7	4	0.8	2		18	0.8
白紙	8	0.5	6	1.3	3		17	0.8
合計	1673	100.0	477	100.0	71		2221	100.0

表－５ 問２、貴方の職場で働き方改革は進んでいると思うか(業種別)

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①進んでいる	73	7.8	2	4.2	10	3.0	13	9.4	5	6.6	1	1.4	5	11.6	3	1.8	87	26.2	7	
②少しは進んでいる	379	40.6	25	52.1	113	33.9	62	44.6	27	35.5	25	36.2	14	32.6	45	27.6	142	42.8	24	
③変化は感じられない	392	42.0	17	35.4	168	50.5	52	37.4	33	43.4	31	44.9	17	39.5	102	62.6	80	24.1	44	
④わからない	77	8.3	3	6.3	38	11.4	10	7.2	10	13.2	11	15.9	3	7.0	13	8.0	16	4.8	7	
⑤その他	9	1.0	0	0.0	2	0.6	1	0.7	0	0.0	0	0.0	3	7.0	0	0.0	2	0.6	1	
白紙	3	0.3	1	2.1	2	0.6	1	0.7	1	1.3	1	1.4	1	2.3	0	0.0	5	1.5	2	
合計	933	100.0	48	100.0	333	100.0	139	100.0	76	100.0	69	100.0	43	100.0	163	100.0	332	100.0	85	

「働き方改革」、優先すべきは「長時間労働の解消」「休日増」

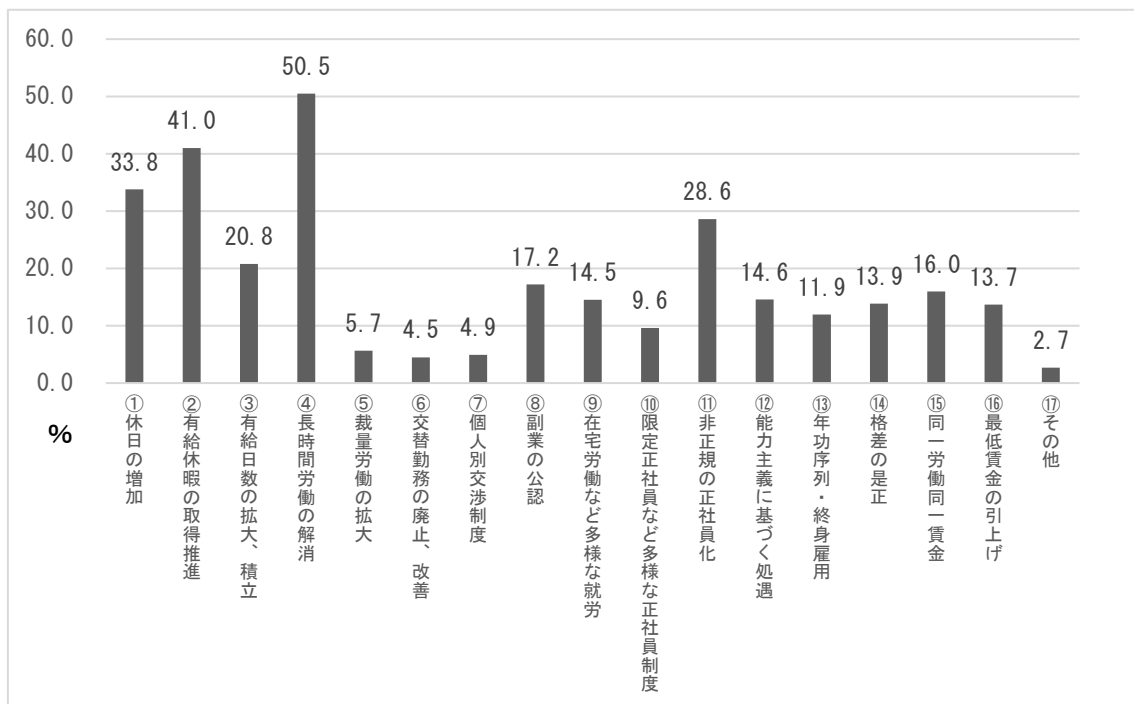
「働き方改革」について考える入口の設問として最初に改革が「進んでいると思うか」を問いましたが、問３では、「働き方改革」として重要だと思う施策はどのようなものかを聞きました。最も多いのは全体では「長時間労働の解消」(50.5%)で、次いで「有給休暇の取得」(41.0%)、「休日の増加」(33.8%)、「非正規の正社員化」(28.6%)、「有給休暇の日数拡大や積立制度」(20.8%)と続きます。労働時間や休日に関わる条件の改善・整備が上位に位置づけられています。政府が法案化めざす改革案にある「裁量労働制の拡大適用」は僅か5.7%で、盛んに宣伝されている「在宅労働」(14.5%)、「限定正社員や短時間正社員」(9.6%)、なども労働者からはあまり歓迎されていないようです。むしろ拒否感さえ感じられます。

アンケートでは働き方に関わる事項と処遇に関わる事項が混在しているため、複数回答が可能であるとしても、あくまで相対的比重として捉える方がよいでしょう。

表－６ 問３、「働き方改革」として、貴方が重要だと思う施策は(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計		男性		女性		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①休日の増加	10	62.5	120	33.7	193	34.0	257	36.2	143	30.2	20	25.0	7		750	33.8	613	36.6	111	23.3	26	36.6
②有給休暇の取得推進	5	31.3	155	43.5	242	42.7	269	37.9	198	41.9	35	43.8	6		910	41.0	725	43.3	154	32.3	31	43.7
③有給日数の拡大、積立	2	12.5	95	26.7	118	20.8	149	21.0	80	16.9	15	18.8	2		461	20.8	353	21.1	97	20.3	11	15.5
④長時間労働の解消	7	43.8	187	52.5	298	52.6	355	50.1	222	46.9	45	56.3	7		1121	50.5	920	55.0	157	32.9	44	62.0
⑤裁量労働の拡大	1	6.3	15	4.2	41	7.2	41	5.8	21	4.4	7	8.8	0		126	5.7	104	6.2	18	3.8	4	5.6
⑥交替勤務の廃止、改善	1	6.3	15	4.2	24	4.2	33	4.7	19	4.0	5	6.3	3		100	4.5	82	4.9	14	2.9	4	5.6
⑦個人別交渉制度	2	12.5	21	5.9	27	4.8	32	4.5	19	4.0	8	10.0	0		109	4.9	77	4.6	27	5.7	5	7.0
⑧副業の公認	4	25.0	90	25.3	103	18.2	114	16.1	64	13.5	7	8.8	0		382	17.2	295	17.6	77	16.1	10	14.1
⑨在宅労働など多様な就労	2	12.5	65	18.3	102	18.0	83	11.7	60	12.7	9	11.3	2		323	14.5	248	14.8	67	14.0	8	11.3
⑩限定正社員など多様な正社員制度	1	6.3	31	8.7	53	9.3	65	9.2	46	9.7	15	18.8	2		213	9.6	139	8.3	68	14.3	6	8.5
⑪非正規の正社員化	4	25.0	63	17.7	142	25.0	203	28.6	171	36.2	44	55.0	8		635	28.6	417	24.9	194	40.7	24	33.8
⑫能力主義に基づく処遇	1	6.3	60	16.9	110	19.4	89	12.6	54	11.4	10	12.5	0		324	14.6	254	15.2	68	14.3	2	2.8
⑬年功序列・終身雇用	0	0.0	34	9.6	45	7.9	99	14.0	74	15.6	12	15.0	1		265	11.9	208	12.4	47	9.9	10	14.1
⑭格差の是正	1	6.3	48	13.5	77	13.6	84	11.8	68	14.4	28	35.0	2		308	13.9	218	13.0	82	17.2	8	11.3
⑮同一労働同一賃金	1	6.3	30	8.4	75	13.2	109	15.4	102	21.6	35	43.8	3		355	16.0	221	13.2	123	25.8	11	15.5
⑯最低賃金の引上げ	0	0.0	38	10.7	68	12.0	106	15.0	67	14.2	24	30.0	1		304	13.7	248	14.8	51	10.7	5	7.0
⑰その他	0	0.0	9	2.5	16	2.8	17	2.4	17	3.6	1	1.3	0		60	2.7	50	3.0	9	1.9	1	1.4
合計	16		356		567		709		473		80		20		2221		1673		477		71	

図－１ 問3、「働き方改革」として、貴方が重要だと思う施策は(全体)



表－７ 問3、「働き方改革」として、貴方が重要だと思う施策は(業種別)

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
① 休日の増加	335	35.9	16	33.3	144	43.2	26	18.7	16	21.1	20	29.0	20	46.5	56	34.4	94	28.3	23	27.1
② 有給休暇の取得推進	425	45.6	28	58.3	138	41.4	46	33.1	27	35.5	23	33.3	20	46.5	62	38.0	111	33.4	30	35.3
③ 有給日数の拡大、積立	220	23.6	10	20.8	60	18.0	23	16.5	14	18.4	11	15.9	10	23.3	28	17.2	73	22.0	12	14.1
④ 長時間労働の解消	481	51.6	28	58.3	220	66.1	56	40.3	17	22.4	21	30.4	20	46.5	81	49.7	170	51.2	27	31.8
⑤ 裁量労働の拡大	68	7.3	2	4.2	12	3.6	11	7.9	2	2.6	4	5.8	0	0.0	5	3.1	21	6.3	1	1.2
⑥ 交替勤務の廃止、改善	40	4.3	2	4.2	18	5.4	5	3.6	3	3.9	4	5.8	5	11.6	4	2.5	13	3.9	6	7.1
⑦ 個人別交渉制度	53	5.7	4	8.3	16	4.8	10	7.2	4	5.3	5	7.2	1	2.3	3	1.8	11	3.3	2	2.4
⑧ 副業の公認	195	20.9	5	10.4	51	15.3	18	12.9	15	19.7	15	21.7	1	2.3	18	11.0	45	13.6	19	22.4
⑨ 在宅労働など多様な就労	168	18.0	4	8.3	22	6.6	40	28.8	1	1.3	5	7.2	3	7.0	12	7.4	60	18.1	8	9.4
⑩ 限定正社員など多様な正社員制度	87	9.3	8	16.7	27	8.1	20	14.4	6	7.9	11	15.9	9	20.9	14	8.6	25	7.5	6	7.1
⑪ 非正規の正社員化	184	19.7	7	14.6	88	26.4	72	51.8	40	52.6	38	55.1	28	65.1	65	39.9	76	22.9	37	43.5
⑫ 能力主義に基づく処遇	166	17.8	8	16.7	47	14.1	19	13.7	10	13.2	11	15.9	5	11.6	23	14.1	31	9.3	4	4.7
⑬ 年功序列・終身雇用	105	11.3	6	12.5	42	12.6	12	8.6	10	13.2	8	11.6	8	18.6	36	22.1	32	9.6	6	7.1
⑭ 格差の是正	127	13.6	8	16.7	29	8.7	31	22.3	9	11.8	14	20.3	13	30.2	29	17.8	35	10.5	13	15.3
⑮ 同一労働同一賃金	81	8.7	12	25.0	44	13.2	24	17.3	22	28.9	26	37.7	30	69.8	33	20.2	75	22.6	8	9.4
⑯ 最低賃金の引上げ	139	14.9	4	8.3	57	17.1	17	12.2	6	7.9	7	10.1	10	23.3	24	14.7	30	9.0	10	11.8
⑰ その他	33	3.5	4	8.3	4	1.2	1	0.7	5	6.6	0	0.0	0	0.0	5	3.1	7	2.1	1	1.2
合計	933		48		333		139		76		69		43		163		332		85	

男性でトップは「長時間労働の解消」(55.0%)ですが、女性では「非正規の正社員化」(40.7%)がトップに挙げられています。年代別に見てみますと、若年世代では、労働時間、休日に関わる条件整備に多くの注目が集中していますが、「副業の公認」も2割台の支持を得ています。

30、40代では「長時間労働の解消」がトップですが、「休日の増加」「有給休暇の取得」が高いウェイトを誇っています。50、60代では「長時間労働の解消」がトップですが、「有給休暇の取得」とともに「非正規の正社員化」が高い比率になっています。

業種別にみると、「運輸・建設」では特に「長時間労働の解消」が高く（66.1%）、「休日の増加」や「有給休暇の取得」も4割台となっています。製造業でも「長時間労働の解消」がトップで、「有給休暇の取得」「休日の増加」「有給日数の拡大、積立」と続きます。通信・情報では「非正規の正社員化」がトップで51.8%を占めます。卸・小売では「長時間労働の解消」と「有給休暇の取得」が双璧で58.3%、「同一労働同一賃金」が25%と高い比率を占めています。公務や教育・学習では「非正規の正社員化」が最も多く、50%を超えます。医療・福祉では「同一労働同一賃金」が最も多く69.8%に及ぶとともに、「非正規の正社員化」も65.1%と高率です。サービス業では「長時間労働の解消」がトップですが、「非正規の正社員化」が続きます。

表－8 問3、「働き方改革」として、貴方が重要だと思う施策は（就労形態別）

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①休日の増加	649	34.8	35	21.6	2	20.0	10	25.6	11	18.0	43	50.6
②有給休暇の取得 推進	788	42.3	54	33.3	5	50.0	18	46.2	20	32.8	24	28.2
③有給日数の拡大、 積立	390	20.9	30	18.5	5	50.0	7	17.9	9	14.8	19	22.4
④長時間労働の解 消	996	53.4	56	34.6	3	30.0	17	43.6	14	23.0	35	41.2
⑤裁量労働の拡大	112	6.0	3	1.9	0		3	7.7	5	8.2	3	3.5
⑥交替勤務の廃 止、改善	86	4.6	7	4.3	0		2	5.1	0	0.0	5	5.9
⑦個人別交渉制度	88	4.7	15	9.3	0		1	2.6	1	1.6	4	4.7
⑧副業の公認	326	17.5	26	16.0	1	10.0	5	12.8	9	14.8	15	17.6
⑨在宅労働など多 様な就労	291	15.6	14	8.6	1	10.0	4	10.3	3	4.9	10	11.8
⑩限定正社員など 多様な正社員制度	156	8.4	29	17.9	2	20.0	7	17.9	13	21.3	6	7.1
⑪非正規の正社員 化	454	24.4	98	60.5	4	40.0	23	59.0	36	59.0	20	23.5
⑫能力主義に基づく 処遇	282	15.1	21	13.0	1	10.0	2	5.1	8	13.1	10	11.8
⑬年功序列・終身雇 用	228	12.2	14	8.6	1	10.0	2	5.1	13	21.3	7	8.2
⑭格差の是正	243	13.0	34	21.0	1	10.0	9	23.1	11	18.0	10	11.8
⑮同一労働同一賃 金	231	12.4	51	31.5	1	10.0	14	35.9	48	78.7	10	11.8
⑯最低賃金の引上 げ	254	13.6	23	14.2	2	20.0	10	25.6	3	4.9	12	14.1
⑰その他	54	2.9	2	1.2	1	10.0	1	2.6	0	0.0	2	2.4
合計	1864		162		10		39		61		85	

これを非正規の人たちの中ではどのような分布になっているかみてみますと、有期・契約社員では「非正規の正社員化」が断トツトップで 60.5%、次いで「長時間労働の解消」(34.6%)、「有給休暇の取得」(33.3%)、「同一労働同一賃金」(31.5%)と続きます。パート社員では「非正規の正社員化」(59.0%)、「有給休暇の取得」(46.2%)、「長時間労働の解消」(43.6%)、「同一労働同一賃金」(35.9%)と続きます。再任用や嘱託社員などその他社員では「同一労働同一賃金」を挙げる人が 78.7%に及び、「非正規の正社員化」(59.0%)とともに高い割合になっています。

不合理な処遇格差が「存在」

問 4 では「正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な処遇格差があると思うか」と、ザクツとした印象を尋ねました。「存在する」とする人が 33.9%で、「存在しない」という人 23.4%を上回っています。特に女性では「存在しない」17.2%に対して「存在する」が 39.8%で、かなりの差を持って「存在」が指摘されています。非正規社員自身の捉え方としては「存在する」が有期・契約では 59.3%、パートで 48.7%と高率です。

表-9 問4、貴方の職場で正規と非正規雇用の間に不合理な処遇格差が存在すると思いますか

	男性		女性		白紙		合計		正社員		有期・契約		派遣社員		パート		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①存在する	537	32.1	190	39.8	26	36.6	753	33.9	578	31.0	96	59.3	3	30.0	19	48.7	27	44.3	30	35.3
②存在しない	421	25.2	82	17.2	16	22.5	519	23.4	464	24.9	17	10.5	4	40.0	7	17.9	9	14.8	18	21.2
③わからない	685	40.9	189	39.6	27	38.0	901	40.6	786	42.2	46	28.4	3	30.0	11	28.2	22	36.1	33	38.8
④その他	17	1.0	10	2.1	1	1.4	28	1.3	22	1.2	1	0.6	0		1	2.6	1	1.6	3	3.5
白紙	13	0.8	6	1.3	1	1.4	20	0.9	14	0.8	2	1.2	0		1	2.6	2	3.3	1	1.2
合計	1673	100.0	477	100.0	71	100.0	2221	100.0	1864	100.0	162	100.0	10	100.0	39	100.0	61	100.0	85	100.0

製造業や卸・小売業では「存在する」の方が「存在しない」より少なく、他方、運輸・建設、通信・情報、公務、教育・学習、医療・福祉、サービス業では「存在する」という人が5割、もしくは5割を超え、「存在しない」とする人は一ケタの割合にとどまります。賃金額など、具体的な就労の条件が詳らかになっている訳ではないので判断しにくい面や、非正規労働者だけという職場や、逆に正規労働者だけという職場もあることを考慮すれば、「わからない」が全体で4割を超える(40.6%)のは仕方ないことでしょう。正社員の中でも「存在する」が3割を超える(31.0%)というのは職場に黄色信号がともっていると理解していいのではないかと思います。

表-10 問4、貴方の職場で正規と非正規雇用の間に不合理な処遇格差が存在すると思いますか(業種別)

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①存在する	212	22.7	15	31.3	138	49.3	72	51.8	39	51.3	52	75.4	24	55.8	78	47.9	90	27.1	33	38.8
②存在しない	248	26.6	16	33.3	4	1.4	27	19.4	10	13.2	5	7.2	4	9.3	36	22.1	107	32.2	9	10.6
③わからない	457	49.0	17	35.4	131	46.8	40	28.8	23	30.3	11	15.9	13	30.2	43	26.4	127	38.3	39	45.9
④その他	15	1.6	0	0.0	3	1.1	0	0.0	2	2.6	0	0.0	2	4.7	2	1.2	4	1.2	0	0.0
白紙	1	0.1	0	0.0	4	1.4	0	0.0	2	2.6	1	1.4	0	0.0	4	2.5	4	1.2	4	4.7
合計	933	100.0	48	100.0	280	100.0	139	100.0	76	100.0	69	100.0	43	100.0	163	100.0	332	100.0	85	100.0

不合理な処遇格差、賃金、福利厚生、研修機会に

問5では正規労働者と非正規労働者との間にある不合理だと思える処遇の違い(格差)について、その内容を挙げて選択してもらいました。

「同じ職務を行っていても正規雇用か非正規雇用かで賃金に差をつける」が最も多く、全体で40.4%にのびります。次いで、「社会保障や福利厚生に差をつける」が26.5%、「研修や教育訓練を受ける機会に差をつける」(19.5%)と続きます。この傾向は年代や職務内容によっても同じ傾向です。選択肢の②から⑦までは正規雇用と非正規雇用との間での格差というより一般的な人事考課による差についての選択肢であると思われるので、少し混乱があったのではないかと思います。その他意見では「雇い止めがある」「有給休暇制度について差がある」「非正規雇用であることそのものが不合理」「処遇に違いがあっても不合理だとは思わない」などがありました。

表-11 問5、正規と非正規での現在の処遇の違いについて不合理だと思うことは(性別、雇用形態別)

	男性		女性		白紙		合計		正社員		有期・契約		派遣社員		パート		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①同じ職務で雇用形態で賃金に差	681	40.7	226	47.4	35	49.3	942	42.4	753	40.4	92	56.8	2	20.0	25	64.1	36	59.0	34	40.0
②同じ職務で責任の程度で賃金に差	224	13.4	79	16.6	15	21.1	318	14.3	254	13.6	26	16.0	2	20.0	7	17.9	10	16.4	19	22.4
③同じ職務で先輩の指導で賃金に差	124	7.4	35	7.3	12	16.9	171	7.7	141	7.6	11	6.8	1	10.0	4	10.3	4	6.6	10	11.8
④同じ職務で成果によって賃金に差	160	9.6	36	7.5	11	15.5	207	9.3	174	9.3	12	7.4	0	0.0	5	12.8	4	6.6	12	14.1
⑤転勤があるかどうかで賃金に差	174	10.4	37	7.8	11	15.5	222	10.0	189	10.1	18	11.1	0	0.0	4	10.3	5	8.2	6	7.1
⑥勤続年数の長さで賃金に差	233	13.9	58	12.2	8	11.3	299	13.5	254	13.6	24	14.8	1	10.0	6	15.4	7	11.5	7	8.2
⑦家計補助的かどうかで賃金に差	163	9.7	44	9.2	8	11.3	215	9.7	181	9.7	15	9.3	1	10.0	6	15.4	8	13.1	4	4.7
⑧研修を受ける機会に差をつける	325	19.4	92	19.3	17	23.9	434	19.5	366	19.6	33	20.4	0	0.0	9	23.1	10	16.4	16	18.8
⑨社会保障や福利厚生に差	456	27.3	119	24.9	23	32.4	598	26.9	481	25.8	62	38.3	2	20.0	16	41.0	20	32.8	17	20.0
⑩わからない	322	19.2	100	21.0	12	16.9	434	19.5	374	20.1	23	14.2	6	60.0	7	17.9	5	8.2	19	22.4
白紙	40	2.4	9	1.9	1	1.4	50	2.3	44	2.4	2	1.2	0	0.0	0	0.0	3	4.9	1	1.2
合計	1673		477		71		2221		1864		162		10		39		61		85	

表-12 問5、正規と非正規での現在の処遇の違いについて不合理だと思うことは(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①同じ職務で雇用形態で賃金に差	3	18.8	109	30.6	260	45.9	280	39.5	233	49.3	49	61.3	8		942	42.4
②同じ職務で責任の程度で賃金に差	0	0.0	49	13.8	73	12.9	101	14.2	76	16.1	14	17.5	5		318	14.3
③同じ職務で先輩の指導で賃金に差	0	0.0	40	11.2	33	5.8	53	7.5	33	7.0	10	12.5	2		171	7.7
④同じ職務で成果によって賃金に差	0	0.0	33	9.3	44	7.8	56	7.9	55	11.6	19	23.8	0		207	9.3
⑤転勤があるかどうかで賃金に差	0	0.0	28	7.9	48	8.5	75	10.6	51	10.8	18	22.5	2		222	10.0
⑥勤続年数の長さで賃金に差	1	6.3	63	17.7	90	15.9	85	12.0	47	9.9	13	16.3	0		299	13.5
⑦家計補助的かどうかで賃金に差	2	12.5	35	9.8	61	10.8	57	8.0	48	10.1	11	13.8	1		215	9.7
⑧研修を受ける機会に差をつける	0	0.0	61	17.1	121	21.3	126	17.8	98	20.7	23	28.8	5		434	19.5
⑨社会保障や福利厚生に差	1	6.3	92	25.8	150	26.5	180	25.4	137	29.0	32	40.0	6		598	26.9
⑩わからない	10	62.5	91	25.6	88	15.5	148	20.9	81	17.1	11	13.8	5		434	19.5
白紙	0	0.0	7	2.0	13	2.3	21	3.0	9	1.9	0	0.0	0		50	2.3
合計																
	16		356		567		709		473		80		20		2221	

非正規労働者の条件改善策は「最賃の引上げ」「均等待遇」

問6では非正規雇用労働者の就労条件改善策として重要だと思う施策について聞きました。

「最低賃金の引き上げ」を挙げる人が性別、年代別、就労形態別、業種別ともすべからく最も多く、全体では52.7%に及びます。次いで、「同一労働同一賃金の法制化」(25.3%)、「有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換」(22.4%)と続きます。アンケートに答えていただいたパートの人は39名ですが、就労条件の改善策については「最低賃金の引き上げ」が71.8%、「同一労働同一賃金の法制化」を挙げる人が43.6%と、全体よりも高い割合です。その一方で、「有期雇用制度の廃止、無期への転換」は20.5%に留まり、パート就労の「身軽さ」という一面も示しているものと推察されます。

年代別でもトップの傾向は同じですが、50代、60代で「同一労働同一賃金の法制化」を挙げる人が多い(50代で31.5%、60代で52.5%)のに対して、20代は「同一労働同一賃金」を挙げる人は16.0%に留まります。業種別では、「同一労働同一賃金の法制化」が全体より高いのは「医療・福祉」(72.1%)、「公務」(38.2%)、「卸・小売業」(37.5%)などです。「有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換」が多いのは、「通信・情報」(38.8%)、「教育・学習」(33.3%)などです。

表-13 問6、非正規労働者の就労条件改善策は(性別、雇用形態別)

	男性		女性		白紙		合計		正社員		有期・契約		派遣社員		パート		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①最低賃金の引き上げ	905	54.1	220	46.1	46		1171	52.7	981	52.6	89	54.9	6	60.0	28	71.8	21	34.4	46	54.1
②同一(価値)労働同一賃金の法制化	384	23.0	160	33.5	17		561	25.3	403	21.6	72	44.4	0	0.0	17	43.6	50	82.0	19	22.4
③有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換	375	22.4	109	22.9	14		498	22.4	397	21.3	63	38.9	1	10.0	8	20.5	17	27.9	12	14.1
④派遣労働者と派遣先労働者の待遇差の是正	235	14.0	48	10.1	10		293	13.2	245	13.1	29	17.9	2	20.0	4	10.3	2	3.3	11	12.9
⑤労使協定による一定水準を満たす待遇の決定	345	20.6	66	13.8	16		427	19.2	368	19.7	2	1.2	3	30.0	6	15.4	12	19.7	19	22.4
⑥社会保険料の収入状況に応じた、減免措置の基準上限額引上げ	226	13.5	51	10.7	6		283	12.7	232	12.4	4	2.5	3	30.0	8	20.5	8	13.1	7	8.2
⑦わからない	228	13.6	75	15.7	12		315	14.2	282	15.1	2	1.2	1	10.0	4	10.3	3	4.9	15	17.6
⑧その他	29	1.7	2	0.4	0		31	1.4	30	1.6	11	6.8	1	10.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	1673		477		71		2221		1864		162		10		39		61		85	

表-14 問6、非正規労働者の就労条件改善策は(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①最低賃金の引き上げ	8	50.0	177	49.7	271	47.8	392	55.3	265	56.0	53	66.3	5		1171	52.7
②同一(価値)労働同一賃金の法制化	4	25.0	57	16.0	129	22.8	169	23.8	149	31.5	42	52.5	11		561	25.3
③有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換	3	18.8	53	14.9	121	21.3	163	23.0	120	25.4	35	43.8	3		498	22.4
④派遣労働者と派遣先労働者の待遇差の是正	3	18.8	53	14.9	65	11.5	89	12.6	65	13.7	17	21.3	1		293	13.2
⑤労使協定による一定水準を満たす待遇の決定	2	12.5	66	18.5	123	21.7	136	19.2	78	16.5	18	22.5	4		427	19.2
⑥社会保険料の収入状況に応じた、減免措置の基準上限額引上げ	2	12.5	41	11.5	80	14.1	97	13.7	48	10.1	13	16.3	2		283	12.7
⑦わからない	4	25.0	77	21.6	75	13.2	102	14.4	48	10.1	5	6.3	4		315	14.2
⑧その他	0	0.0	5	1.4	12	2.1	8	1.1	6	1.3	0	0.0	0		31	1.4
	16		356		567		709		473		80		20		2221	

表-15 問6、非正規労働者の就労条件改善策は(業種別)

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①最低賃金の引き上げ	459	49.2	24	50.0	194	58.3	79	56.8	42	55.3	36	52.2	27	62.8	92	56.4	172	51.8	46	54.1
②同一(価値)労働同一賃金の法制化	178	19.1	18	37.5	69	20.7	41	29.5	29	38.2	24	34.8	31	72.1	46	28.2	109	32.8	16	18.8
③有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換	195	20.9	10	20.8	60	18.0	54	38.8	20	26.3	23	33.3	13	30.2	41	25.2	66	19.9	16	18.8
④派遣労働者と派遣先労働者の待遇差の是正	136	14.6	2	4.2	35	10.5	26	18.7	5	6.6	8	11.6	2	4.7	24	14.7	47	14.2	8	9.4
⑤労使協定による一定水準を満たす待遇の決定	186	19.9	11	22.9	71	21.3	27	19.4	8	10.5	9	13.0	9	20.9	29	17.8	65	19.6	12	14.1
⑥社会保険料の収入状況に応じた、減免措置の基準上限額引上げ	118	12.6	12	25.0	55	16.5	11	7.9	4	5.3	11	15.9	5	11.6	28	17.2	31	9.3	8	9.4
⑦わからない	148	15.9	3	6.3	48	14.4	10	7.2	13	17.1	7	10.1	1	2.3	15	9.2	52	15.7	18	21.2
⑧その他	13	1.4	0	0.0	4	1.2	3	2.2	2	2.6	2	2.9	0	0.0	5	3.1	2	0.6	0	0.0
	933		48		333		139		76		69		43		163		332		85	

就労形態の多様化、バラ色にはならず

問7では、就労形態の多様化が叫ばれている今日、これについてどう思うか聞きました。「働く人へのメリット多い」とする人は全体でも20.6%に留まったものの、「デメリットが多い」の15.4%を上回っています。有期・契約社員やパート社員のところでは「デメリットが多い」の方が「メリットが多い」を上回っているものの、わずかです。「メリットとデメリット両面ありどちらとも言えない」が48.0%もあり、具体的なイメージがもてないというところでしょうか。

表-16 問7、就労形態の多様化についてどう思うか(性別、雇用形態別)

	男性		女性		白紙		合計		正社員		有期・契約		派遣社員		パート		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①置かれている状況に応じて、色々な働き方が選択出来るようなので、働く人へのメリットが多い	370	22.1	77	16.1	11		458	20.6	404	21.7	19	11.7	1	10.0	10	25.6	11	18.0	13	15.3
②身分や雇用・就労形態を多様化することによって処遇の格差が生まれ、ひいては就労条件の相対的な低下につながると思うので、働く人へのデメリットが多い	270	16.1	57	11.9	14		341	15.4	268	14.4	35	21.6	0	0.0	11	28.2	10	16.4	17	20.0
③メリットとデメリットの両面あり、どちらとも言えない	798	47.7	235	49.3	32		1065	48.0	912	48.9	76	46.9	6	60.0	13	33.3	23	37.7	35	41.2
④わからない	210	12.6	92	19.3	11		313	14.1	253	13.6	26	16.0	2	20.0	4	10.3	11	18.0	17	20.0
⑤その他	8	0.5	4	0.8	0		12	0.5	9	0.5	1	0.6	0	0.0	1	2.6	1	1.6	0	0.0
⑥白紙	17	1.0	12	2.5	3		32	1.4	18	1.0	5	3.1	1	10.0	0	0.0	5	8.2	3	3.5
合計	1673	100.0	477	100.0	71		2221	100.0	1864	100.0	162	100.0	10	100.0	39	100.0	61	100.0	85	100.0

表-17 問7、就労形態の多様化についてどう思うか(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①置かれている状況に応じて、色々な働き方が選択出来るようなので、働く人へのメリットが多い	2	12.5	85	23.9	137	24.2	138	19.5	82	17.3	9	11.3	5	25.0	458	20.6
②身分や雇用・就労形態を多様化することによって処遇の格差が生まれ、ひいては就労条件の相対的な低下につながると思うので、働く人へのデメリットが多い	2	12.5	35	9.8	66	11.6	108	15.2	100	21.1	26	32.5	4	20.0	341	15.4
③メリットとデメリットの両面あり、どちらとも言えない	6	37.5	170	47.8	293	51.7	349	49.2	210	44.4	30	37.5	7	35.0	1065	48.0
④わからない	5	31.3	62	17.4	66	11.6	98	13.8	68	14.4	10	12.5	4	20.0	313	14.1
⑤その他	0	0.0	0	0.0	1	0.2	8	1.1	1	0.2	2	2.5	0	0.0	12	0.5
⑥白紙	1	6.3	4	1.1	4	0.7	8	1.1	12	2.5	3	3.8	0	0.0	32	1.4
合計	16	100.0	356	100.0	567	100.0	709	100.0	473	100.0	80	100.0	20	100.0	2221	100.0

賃金決定、生活給的要素希望は少数派

問8では賃金の支払いに際して重視されたいと思う要素は何かを尋ねました。最も多

いのは男女とも「役割や職務内容」で 54.5%にのびります。次いで、「職務遂行能力」(53.6%) で、どのような職務を担っているか、その能力があるかどうか、というところに関心があって、「年齢、勤続」は 45.7%、「扶養家族構成」(23.7%) と、生活給的な要素をのぞむ声は少数派です。労務行政研究所による「人事制度の実施状況調査」では、社員の基本給構成要素において、「能力給、職務給」を重視する企業の割合が 87.2%を占め、「年齢給」(32.8%) や「勤続給」(14.7%) 重視は少数となっています。企業での賃金決定要素として「能力」や「職務」が重視されているという現実が従業員の中にも浸透していることや年齢構成において中高年者の比率が低いことも影響しているものと思われます。

表-18 問8、賃金の支払いに際して重視されたい要素は(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①年齢、勤続年数	765	45.7	210	44.0	39		1014	45.7
②学歴、経験年数	156	9.3	44	9.2	11		211	9.5
③扶養家族構成	435	26.0	63	13.2	28		526	23.7
④職務遂行能力	920	55.0	249	52.2	21		1190	53.6
⑤役割や職務内容	911	54.5	261	54.7	38		1210	54.5
⑥事業主体への貢献度	142	8.5	28	5.9	4		174	7.8
⑦成果	321	19.2	76	15.9	6		403	18.1
⑧家庭両立のための短期時間勤務の利用状況	67	4.0	24	5.0	1		92	4.1
⑨仕事密度	166	9.9	55	11.5	5		226	10.2
⑩労働時間や労働時間帯	215	12.9	60	12.6	13		288	13.0
⑪その他	1	0.1	1	0.2	0		2	0.1
	1673		477		71		2221	

表-19 問8、賃金の支払いに際して重視されたい要素は(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①年齢、勤続年数	11	68.8	140	39.3	206	36.3	357	50.4	251	53.1	43	53.8	6		1014	45.7
②学歴、経験年数	3	18.8	47	13.2	55	9.7	53	7.5	42	8.9	10	12.5	1		211	9.5
③扶養家族構成	1	6.3	76	21.3	129	22.8	187	26.4	119	25.2	27	33.8	5		544	24.5
④職務遂行能力	7	43.8	204	57.3	330	58.2	370	52.2	231	48.8	39	48.8	9		1190	53.6
⑤役割や職務内容	2	12.5	203	57.0	361	63.7	368	51.9	224	47.4	44	55.0	8		1210	54.5
⑥事業主体への貢献度	0	0.0	33	9.3	52	9.2	56	7.9	27	5.7	6	7.5	0		174	7.8
⑦成果	1	6.3	77	21.6	124	21.9	115	16.2	70	14.8	11	13.8	5		403	18.1
⑧家庭両立のための短期時間勤務の利用状況	0	0.0	16	4.5	27	4.8	38	5.4	10	2.1	1	1.3	0		92	4.1
⑨仕事密度	1	6.3	36	10.1	63	11.1	72	10.2	41	8.7	11	13.8	2		226	10.2
⑩労働時間や労働時間帯	1	6.3	52	14.6	69	12.2	93	13.1	53	11.2	15	18.8	5		288	13.0
⑪その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1		0		1	0.0
	16		356		567		709		473		80		20		2221	

年齢別にみると、年代間で多少の違いがあります。20・30代では「職務遂行能力」「役割や職務内容」をあげる人が各々6割程度あり、「年齢・勤続」重視は3割台に留まります。40、50代では「年齢・勤続」重視をのぞむ意見が5割を超えます。また、非正規社員でも「能力」や「職務」重視の傾向は変わりません。むしろ非正規社員の方が就労形態ではなく「能力」や「職務」で評価して欲しいという格差是正への要望の裏返しなのかもしれません。

高度プロも裁量労働制拡大も望まず

問9では労働法制の改正案の柱である「高度プロフェッショナル制度」の導入や「裁量労働制の適用拡大」についての評価を聞きました。「高度プロフェッショナル制度」については「賛成」が僅か7.9%で、「どちらかという賛成」14.0%を合わせても2割程です。対して「反対」「どちらかという反対」は各々17.3%、18.1%で「賛成」を上回ります。ただ、「わからない」「白紙」が4割以上もあり、制度改正の内容が十分には伝わっていないと言えるでしょう。この傾向は年齢別、業種別、職務別にみても大きな違いはありません。20代で多少「賛成」が全体と比べて多いことや製造業で多め、という状況はあるものの傾向としては大差ありません。「裁量労働制の適用拡大」については「賛成」「どちらかという賛成」が各々6.2%、16.7%で、支持されているという状況ではありません。「反対」「どちらかという反対」も13.6%、14.4%で、「反対」の方が「賛成」より多いものの3割弱に留まっています。

表-20 問9-イ、高度プロフェッショナル制度について(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	149	8.9	22	4.6	4		175	7.9
②どちらかという賛成	261	15.6	45	9.4	4		310	14.0
③どちらかという反対	308	18.4	62	13.0	14		384	17.3
④反対	334	20.0	44	9.2	23		401	18.1
⑤わからない	505	30.2	256	53.7	20		781	35.2
白紙	116	6.9	48	10.1	6		170	7.7
合計	1673	100.0	477	100.0	71		2221	100.0

表-21 問9-イ、高度プロフェッショナル制度について(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	2	12.5	34	9.6	52	9.2	50	7.1	33	7.0	3	3.8	1		175	7.9
②どちらかという賛成	0	0.0	53	14.9	91	16.0	101	14.2	56	11.8	6	7.5	3		310	14.0
③どちらかという反対	0	0.0	60	16.9	105	18.5	125	17.6	78	16.5	14	17.5	2		384	17.3
④反対	4	25.0	47	13.2	92	16.2	129	18.2	97	20.5	28	35.0	4		401	18.1
⑤わからない	9	56.3	145	40.7	197	34.7	238	33.6	161	34.0	22	27.5	9		781	35.2
白紙	1	6.3	17	4.8	30	5.3	66	9.3	48	10.1	7	8.8	1		170	7.7
合計	16	100.0	356	100.0	567	100.0	709	100.0	473	100.0	80	100.0	20		2221	100.0

表-22 問9ー口、裁量労働について(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	116	6.9	18	3.8	4		138	6.2
②どちらかという賛成	318	19.0	47	9.9	5		370	16.7
③どちらかという反対	245	14.6	45	9.4	13		303	13.6
④反対	270	16.1	31	6.5	19		320	14.4
⑤わからない	576	34.4	271	56.8	23		870	39.2
白紙	148	8.8	65	13.6	7		220	9.9
合計	1673	100.0	477	100.0	71		2221	100.0

表-23 問9ー口、裁量労働について(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	1	6.3	30	8.4	43	7.6	33	4.7	26	5.5	4	5.0
②どちらかという賛成	0	0.0	67	18.8	112	19.8	115	16.2	60	12.7	13	16.3
③どちらかという反対	1	6.3	42	11.8	87	15.3	101	14.2	63	13.3	6	7.5
④反対	2	12.5	34	9.6	67	11.8	106	15.0	84	17.8	24	30.0
⑤わからない	10	62.5	160	44.9	220	38.8	266	37.5	181	38.3	24	30.0
白紙	2	12.5	23	6.5	38	6.7	88	12.4	59	12.5	9	11.3
合計	16	100.0	356	100.0	567	100.0	709	100.0	473	100.0	80	100.0

労基法改訂には否定的意見

次に、「高度プロフェッショナル制度」や「裁量労働制の適用拡大」などを含む労働基準法の改正がなされた場合の影響について問10で聞きました。

「さらに長時間労働を生む」(32.9%)、「残業代の不払い事例が増える」(31.9%)、「管理職の負担が強まる」(22.7%)、「過労等が進み生産性は向上しない」(22.2%)など、制度について否定的意見が上位に並びます。否定的に評価する意見は、年齢が高くなるほどその比率も高くなっています。業種別には、製造業、卸・小売、通信・情報、医療・福祉、サービス業で相対的に高くなっています。

肯定的に評価する意見は、選択肢も少ないですが、「ホワイトカラーの生産性が向上する」「影響や社会的変化は少ない」は各々3.8%、7.1%とごく少数にとどまります。

表-24 問 10、高度プロフェッショナル制度が導入されたら、その影響は？（性別）

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①労働時間よりも仕事の成果によって賃金が支払われる制度が増える	465	27.8	100	21.0	12		577	26.0
②制度の導入により、さらに長時間労働を生む	593	35.4	107	22.4	30		730	32.9
③名ばかり管理職が合法化され、管理職の負担が強まる	406	24.3	72	15.1	27		505	22.7
④1,075万円の年収基準であれば、導入は限定的なので影響や社会変化は少ない	132	7.9	19	4.0	6		157	7.1
⑤1,075万円の年収基準はやがて低い方へ改正される	341	20.4	37	7.8	16		394	17.7
⑥日本のホワイトカラーの生産性が向上する	70	4.2	12	2.5	2		84	3.8
⑦過労等が進み、生産性は向上しない	394	23.6	76	15.9	22		492	22.2
⑧残業代を支払うべき状況での不払い事例が増える	564	33.7	116	24.3	28		708	31.9
⑨わからない	418	25.0	207	43.4	14		639	28.8

表-25 問 10、高度プロフェッショナル制度が導入されたら、その影響は？（年代別）

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①労働時間よりも仕事の成果によって賃金が支払われる制度が増える	2	12.5	78	21.9	139	24.5	193	27.2	141	29.8	20	25.0	4		577	26.0
②制度の導入により、さらに長時間労働を生む	2	12.5	88	24.7	199	35.1	244	34.4	153	32.3	40	50.0	4		730	32.9
③名ばかり管理職が合法化され、管理職の負担が強まる	1	6.3	68	19.1	135	23.8	152	21.4	121	25.6	25	31.3	3		505	22.7
④1,075万円の年収基準であれば、導入は限定的なので影響や社会変化は少ない	1	6.3	34	9.6	49	8.6	46	6.5	19	4.0	5	6.3	3		157	7.1
⑤1,075万円の年収基準はやがて低い方へ改正される	3	18.8	47	13.2	103	18.2	122	17.2	93	19.7	24	30.0	2		394	17.7
⑥日本のホワイトカラーの生産性が向上する	1	6.3	17	4.8	30	5.3	22	3.1	10	2.1	3	3.8	1		84	3.8
⑦過労等が進み、生産性は向上しない	2	12.5	59	16.6	130	22.9	163	23.0	102	21.6	34	42.5	2		492	22.2
⑧残業代を支払うべき状況での不払い事例が増える	3	18.8	98	27.5	188	33.2	216	30.5	164	34.7	33	41.3	6		708	31.9
⑨わからない	7	43.8	121	34.0	151	26.6	204	28.8	137	29.0	15	18.8	4		639	28.8
⑩その他	1	6.3	1	0.3	3	0.5	6	0.8	1	0.2	1	1.3	0		13	0.6
	16		356		567		709		473		80		20		2221	

長時間労働の解消策は「基本給の引上げ」と「法的規制」

そこで、問 11 で長時間労働の解消に向けて推進すべき施策は何かを聞いてみました。全体では、「基本給の引き上げ」(36. 8%) がトップで、次いで、「法的規制を強める」(28. 5%)、

「ノー残業デーの設置、推進」(28.3%)、「違法事業者への罰則強化」(23.2%)と続きます。「残業に頼らなくてもいい」賃金が長時間労働解消のキメ手との意見が一番強く、制度として「ノー残業デー」や「週休二日制」などを求める意見も多いようです。政府案の「勤務間インターバル制度」や「裁量労働制の拡大」は少数派です。この傾向は業務や就労形態の別を問わず共通していますが、10、20代の若手グループでは「週休二日制」や「週休三日制」への期待が強く、50、60代では「法規制」や「罰則強化」を求める意見が強いようです。

表-26 問 11、長時間労働解決にむけて推進すべき施策は(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業時間の法的規制による上限を設け、上限時間を現行の時間外限度基準よりも低くする	505	30.2	110	23.1	19		634	28.5
②勤務間インターバル(終業から次の始業まで時間を空ける)制度導入	263	15.7	56	11.7	12		331	14.9
③「ノー残業デー」の設置、推進	463	27.7	142	29.8	24		629	28.3
④プレミアムフライデー(金曜日)の推進	145	8.7	37	7.8	7		189	8.5
⑤完全週休二日制	298	17.8	116	24.3	19		433	19.5
⑥完全週休三日制	220	13.2	49	10.3	9		278	12.5
⑦基本給の引上げ	633	37.8	166	34.8	19		818	36.8
⑧割増賃金率の引上げ	369	22.1	56	11.7	7		432	19.5
⑨監督官の増員と指導の強化	148	8.8	33	6.9	9		190	8.6
⑩違法残業事業者への罰則強化	412	24.6	86	18.0	17		515	23.2
⑪裁量労働制の拡大	56	3.3	12	2.5	1		69	3.1
⑫三六協定の見直し	200	12.0	20	4.2	10		230	10.4
⑬その他	73	4.4	21	4.4	3		97	4.4
	1673		477		71		2221	

図-2 問 11、長時間労働解決にむけて推進すべき施策は(全体)

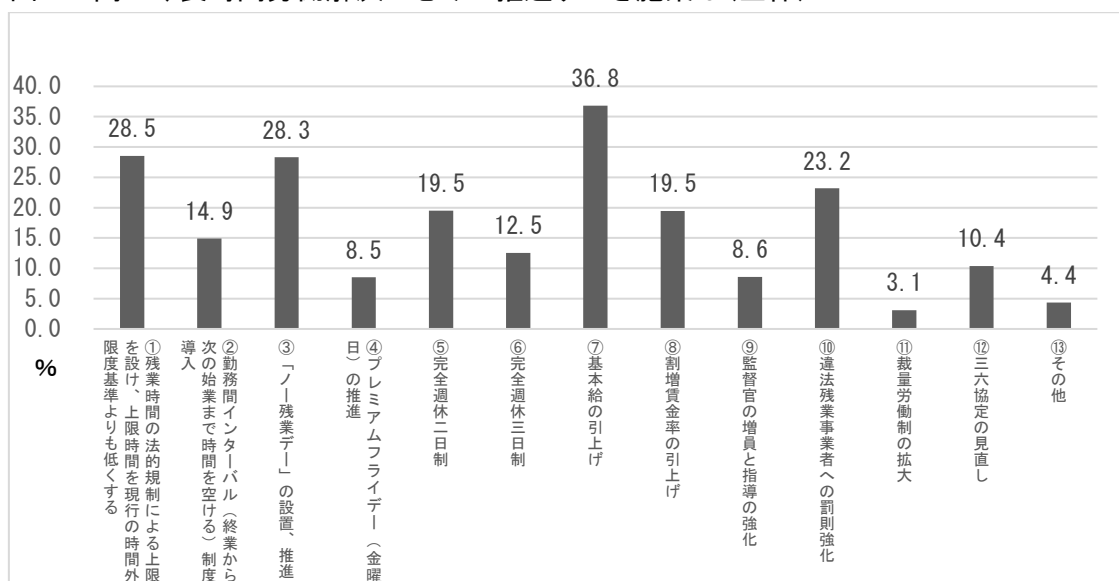


表-27 問 11、長時間労働解決にむけて推進すべき施策は(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業時間の法的規制による上限を設け、上限時間を現行の時間外限度基準よりも低くする	0	0.0	94	26.4	158	27.9	199	28.1	146	30.9	33	41.3
②勤務間インターバル(終業から次の始業まで時間を空ける)制度導入	3	18.8	45	12.6	85	15.0	109	15.4	69	14.6	18	22.5
③「ノー残業デー」の設置、推進	5	31.3	96	27.0	162	28.6	203	28.6	137	29.0	23	28.8
④プレミアムフライデー(金曜日)の推進	3	18.8	44	12.4	40	7.1	49	6.9	42	8.9	9	11.3
⑤完全週休二日制	5	31.3	87	24.4	96	16.9	134	18.9	88	18.6	20	25.0
⑥完全週休三日制	4	25.0	55	15.4	70	12.3	89	12.6	49	10.4	8	10.0
⑦基本給の引上げ	6	37.5	140	39.3	210	37.0	259	36.5	167	35.3	29	36.3
⑧割増賃金率の引上げ	1	6.3	62	17.4	125	22.0	150	21.2	78	16.5	15	18.8
⑨監督官の増員と指導の強化	0	0.0	34	9.6	48	8.5	58	8.2	38	8.0	10	12.5
⑩違法残業事業者への罰則強化	1	6.3	79	22.2	135	23.8	163	23.0	104	22.0	29	36.3
⑪裁量労働制の拡大	0	0.0	12	3.4	26	4.6	12	1.7	13	2.7	5	6.3
⑫三六協定の見直し	0	0.0	26	7.3	66	11.6	77	10.9	49	10.4	10	12.5
⑬その他	1	6.3	18	5.1	24	4.2	35	4.9	15	3.2	3	3.8
	16		356		567		709		473		80	

残業の要因は「仕事量」「人手不足」「ノルマ」

問 12 では、そもそも残業が発生する要因はどんなことかを尋ねますと、「仕事量の多さ、人員不足」を挙げる人が 72.3%と圧倒的です。次には「残業を前提にした勤務シフト」(29.7%)、「締切、ノルマ達成圧力」(26.8%)と、容易に残業を避けられない状況があるようです。その一方で、「残業なしでは生活が厳しい」(19.3%)や「少しでも賃金収入を増やすため」(11.6%)など経済的事情も見逃せません。とくに運輸・建設や通信・情報の職場で働く人にその傾向が目立ちます。経済産業省が行った「働き方改革に関する企業の実態調査」(2017年3月)によると、「長時間労働の原因」について部長以上の幹部社員の見方は、「管理職の意識・マネジメント不足」(44.2%)、「人手不足」(41.7%)、「従業員の意識」(31.6%)、「社員のスキル・生産性の低さ」(29.6%)、「長時間労働を是とする社風」(28.6%)などとなっており、かなり認識に差があるようです。

表-28 問 12、残業が発生する要因は(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業を前提にした勤務シフト	535	32.0	109	22.9	16		660	29.7
②仕事量の多さ・人員不足	1212	72.4	345	72.3	49		1606	72.3
③会社の指示や、締切、ノルマ達成圧力	459	27.4	113	23.7	23		595	26.8
④お客様の要望する納期対応のため	330	19.7	76	15.9	13		419	18.9
⑤お客様のわがままのため	79	4.7	14	2.9	5		98	4.4
⑥お客様に対する想いのため	52	3.1	20	4.2	3		75	3.4
⑦競合が激しいため	121	7.2	14	2.9	1		136	6.1
⑧上司や同僚との協調のため	84	5.0	30	6.3	2		116	5.2
⑨同僚などの仕事の負担を軽減したい	40	2.4	9	1.9	4		53	2.4
⑩職務遂行能力が劣るため	140	8.4	34	7.1	6		180	8.1
⑪時間管理や段取りが苦手なため	120	7.2	36	7.5	4		160	7.2
⑫少しでも賃金収入を増やすため	212	12.7	41	8.6	5		258	11.6
⑬残業なしでは賃金収入が少なく生活が厳しいため	369	22.1	53	11.1	7		429	19.3
⑭仕事が減ったときにいない人と思われ たくないから	28	1.7	7	1.5	2		37	1.7
⑮家に帰りたくない	10	0.6	4	0.8	0		14	0.6
⑯子育てや介護など家庭責任を逃れたい、 煩わしさを避けたい	5	0.3	3	0.6	0		8	0.4
⑰早く家に帰ってもやることがない	27	1.6	6	1.3	2		35	1.6
⑱その他	23	1.4	13	2.7	0		36	1.6

表-29 問 12、残業が発生する要因は(業種別)

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業を前提にした勤務シフト	278	29.8	12	25.0	136	40.8	31	22.3	16	21.1	11	15.9	16	37.2	52	31.9	87	26.2	21	
②仕事量の多さ・人員不足	673	72.1	37	77.1	249	74.8	102	73.4	48	63.2	48	69.6	40	93.0	113	69.3	247	74.4	29	
③会社の指示や、締切、ノルマ達成圧力	278	29.8	17	35.4	46	13.8	43	30.9	12	15.8	14	20.3	11	25.6	60	36.8	103	31.0	11	
④お客様の要望する納期対応のため	270	28.9	7	14.6	19	5.7	34	24.5	3	3.9	3	4.3	1	2.3	15	9.2	61	18.4	6	
⑤お客様のわがままのため	29	3.1	6	12.5	26	7.8	7	5.0	3	3.9	0	0.0	1	2.3	7	4.3	15	4.5	4	
⑥お客様に対する想いのため	28	3.0	7	14.6	7	2.1	7	5.0	3	3.9	4	5.8	3	7.0	4	2.5	10	3.0	2	
⑦競合が激しいため	70	7.5	7	14.6	16	4.8	6	4.3	4	5.3	3	4.3	2	4.7	7	4.3	17	5.1	4	
⑧上司や同僚との協調のため	48	5.1	4	8.3	15	4.5	4	2.9	5	6.6	6	8.7	4	9.3	10	6.1	14	4.2	6	
⑨同僚などの仕事の負担を軽減したい	20	2.1	2	4.2	10	3.0	4	2.9	1	1.3	4	5.8	0	0.0	2	1.2	10	3.0	0	
⑩職務遂行能力が劣るため	99	10.6	1	2.1	13	3.9	14	10.1	1	1.3	3	4.3	0	0.0	11	6.7	34	10.2	4	
⑪時間管理や段取りが苦手なため	71	7.6	6	12.5	10	3.0	14	10.1	5	6.6	4	5.8	2	4.7	11	6.7	35	10.5	5	
⑫少しでも賃金収入を増やすため	96	10.3	4	8.3	67	20.1	19	13.7	7	9.2	3	4.3	3	7.0	15	9.2	32	9.6	9	
⑬残業なしでは賃金収入が少なく生活が厳しいため	164	17.6	6	12.5	110	33.0	33	23.7	6	7.9	8	11.6	11	25.6	23	14.1	56	16.9	12	
⑭仕事が減ったときにいない人と思われ たくないから	18	1.9	1	2.1	5	1.5	2	1.4	0	0.0	1	1.4	0	0.0	3	1.8	5	1.5	2	
⑮家に帰りたくない	6	0.6	1	2.1	3	0.9	2	1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	1	0.3	0	
⑯子育てや介護など家庭責任を逃れたい、煩 わしさを避けたい	2	0.2	1	2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.9	1	2.3	2	1.2	0	0.0	0	
⑰早く家に帰ってもやることがない	13	1.4	3	6.3	4	1.2	3	2.2	0	0.0	0	0.0	1	2.3	4	2.5	7	2.1	0	
⑱その他	13	1.4	1	2.1	5	1.5	1	0.7	4	5.3	4	5.8	1	2.3	1	0.6	3	0.9	3	
	933		48		333		139		76		69		43		163		332		85	

過労死、過労自殺の原因は「企業の管理責任」「法規制の甘さ」「行政の監督」

最後に過労死や過労自殺の原因について聞きました。「企業が仕事量や労働時間などの労務管理を怠っている」と指摘する人が最も多く、4割（41.1%）にのぼります。次いで、「残業の上限規制など法規制が甘い」が34.8%、「ノルマや目標管理など企業の社風が厳しすぎる」（33.1%）、「行政の監督が甘い」（28.7%）と続きます。企業の責任を問う意見が多いのと、行政など外部からの規制圧力の弱さを指摘する意見が目立ちます。他方で、「声かけや助け合いが少ない」（18.9%）、「相談できる相手がいないなどコミュニティーの弱さ」（25.9%）など職場や周りに助け合う相互扶助機能が弱くなっている一面も見逃せません。

表-30 問 13、過労死や過労自殺の原因についてどう思いますか(性別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業の上限規制など法整備が甘い	589	35.2	154	32.3	31		774	34.8
②労働基準監督署の査察など、行政の監督が甘い	510	30.5	113	23.7	14		637	28.7
③人権や法律などの知識が学校教育で不足している	151	9.0	48	10.1	7		206	9.3
④企業が仕事量や労働時間などの労働管理を怠っている	685	40.9	197	41.3	30		912	41.1
⑤ノルマや目標管理など企業の社風が厳しすぎる	545	32.6	168	35.2	22		735	33.1
⑥企業間競争が激化している	204	12.2	38	8.0	13		255	11.5
⑦労働組合のチェック機能が働いていない	245	14.6	44	9.2	14		303	13.6
⑧職場における同僚の声かけや助け合いが少なくなっている	305	18.2	100	21.0	14		419	18.9
⑨相談できる相手がいないなどコミュニティーが弱くなっている	427	25.5	137	28.7	12		576	25.9
⑩親子・夫婦間など絆が弱くなっている	31	1.9	3	0.6	1		35	1.6
⑪ひとりひとりの自己管理能力が不足している	112	6.7	22	4.6	4		138	6.2
⑫人がストレスに弱くなっている	251	15.0	74	15.5	10		335	15.1
⑬その他	34	2.0	10	2.1	1		45	2.0

資料

表-31 回答者の属性④(年代別)

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
正社員	12	75.0	316	88.8	510	89.9	614	86.6	389	82.2	17	21.3	1864	83.9
有期・契約	0		12	3.4	37	6.5	42	5.9	35	7.4	33	41.3	162	7.3
派遣社員	1	6.3	1	0.3	2	0.4	4	0.6	2	0.4	0		10	0.5
パート等	0		1	0.3	5	0.9	13	1.8	5	1.1	15	18.8	39	1.8
その他	1	6.3	6	1.7	5	0.9	14	1.9	23	4.9	11	13.8	62	2.8
合計	16	100.0	356	100.0	567	100.0	709	100.0	473	100.0	80	100.0	2221	100.0

表-32 回答者の属性⑤(業種別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
製造業	797	47.6	115	24.1	21	29.6	933	42.0
卸・小売業	25	1.5	20	4.2	3	4.2	48	2.2
運輸・建設	302	18.1	22	4.6	9	12.7	333	15.0
通信・情報	104	6.2	35	7.3	0	0.0	139	6.3
公務	17	1.0	58	12.2	1	1.4	76	3.4
教育・学習支援	26	1.6	40	8.4	3	4.2	69	3.1
病院・福祉	11	0.7	32	6.7	0	0.0	43	1.9
サービス業	126	7.5	31	6.5	6	8.5	163	7.3
その他	223	13.3	85	17.8	24	33.8	332	14.9
白紙	42	2.5	39	8.2	4	5.6	85	3.8
合計	1673	100.0	477	100.0	71	100.0	2221	100.0

表-33 回答者の属性⑥(業務内容別)

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
販売	91	5.4	37	7.8	4		132	5.9
事務	215	12.9	117	24.5	12		344	15.5
製造	364	21.8	38	8.0	5		407	18.3
専門・技術	377	22.5	89	18.7	13		479	21.6
建設	8	0.5	0	0.0	0		8	0.4
運輸	204	12.2	2	0.4	7		213	9.6
梱包・発送	14	0.8	1	0.2	0		15	0.7
その他	64	3.8	95	19.9	5		164	7.4
白紙	336	20.1	98	20.5	25		459	20.7
合計	1673	100.0	477	100.0	71		2221	100.0

表-34 問4、貴方の職場で正規と非正規雇用の間に不合理な処遇格差が存在すると思いますか（職種別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①存在する	44	33.3	108	31.4	115	28.3	149	31.1	3	37.5	97	45.5	4	26.7	66	40.2	167	36.4
②存在しない	36	27.3	102	29.7	109	26.8	114	23.8	1	12.5	34	16.0	5	33.3	30	18.3	88	19.2
③わからない	50	37.9	125	36.3	178	43.7	207	43.2	4	50.0	76	35.7	6	40.0	61	37.2	194	42.3
④その他	1	0.8	6	1.7	5	1.2	7	1.5	0	0.0	2	0.9	0	0.0	3	1.8	4	0.9
白紙	1	0.8	3	0.9	0	0.0	2	0.4	0	0.0	4	1.9	0	0.0	4	2.4	6	1.3
合計	132	100.0	344	100.0	407	100.0	479	100.0	8	100.0	213	100.0	15	100.0	164	100.0	459	100.0

表-35 問5、正規と非正規での現在の処遇の違いについて不合理だと思うことは（業務別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
①同じ職務で雇用形態で賃金に差	53	40.2	156	45.3	139	34.2	218	45.5	2	25.0	90	42.3	7	46.7	90	54.9	187	40.7
②同じ職務で責任の程度で賃金に差	25	18.9	40	11.6	59	14.5	62	12.9	1	12.5	35	16.4	2	13.3	24	14.6	70	15.3
③同じ職務で先輩の指導で賃金に差	7	5.3	29	8.4	32	7.9	40	8.4	0	0.0	13	6.1	1	6.7	9	5.5	40	8.7
④同じ職務で成果によって賃金に差	12	9.1	31	9.0	47	11.5	39	8.1	0	0.0	17	8.0	1	6.7	16	9.8	44	9.6
⑤転勤があるかどうかで賃金に差	20	15.2	34	9.9	39	9.6	55	11.5	2	25.0	16	7.5	4	26.7	6	3.7	46	10.0
⑥勤続年数の長さで賃金に差	15	11.4	41	11.9	58	14.3	66	13.8	2	25.0	33	15.5	2	13.3	15	9.1	67	14.6
⑦家計補助的かどうかで賃金に差	11	8.3	40	11.6	30	7.4	55	11.5	0	0.0	22	10.3	3	20.0	14	8.5	40	8.7
⑧研修を受ける機会に差をつける	29	22.0	90	26.2	82	20.1	107	22.3	2	25.0	22	10.3	2	13.3	32	19.5	68	14.8
⑨社会保障や福利厚生に差	43	32.6	112	32.6	100	24.6	125	26.1	2	25.0	51	23.9	4	26.7	50	30.5	111	24.2
⑩わからない	21	15.9	64	18.6	93	22.9	88	18.4	3	37.5	42	19.7	3	20.0	30	18.3	90	19.6
白紙	4	3.0	16	4.7	4	1.0	13	2.7	0	0.0	2	0.9	0	0.0	3	1.8	8	1.7
合計	132		344		407		479		8		213		15		164		459	

表-36 問6、非正規労働者の就労条件改善策は（業種内容別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①最低賃金の引き上げ	68	51.5	191	55.5	224	55.0	210	43.8	6	75.0	138	64.8	10	66.7	83	50.6	241	52.5
②同一（価値）労働同一賃金の法制化	35	26.5	87	25.3	67	16.5	124	25.9	5	62.5	53	24.9	7	46.7	78	47.6	105	22.9
③有期雇用制度の廃止、無期雇用への転換	30	22.7	102	29.7	80	19.7	95	19.8	2	25.0	42	19.7	5	33.3	43	26.2	99	21.6
④派遣労働者と派遣先労働者の待遇差の是正	17	12.9	62	18.0	49	12.0	75	15.7	1	12.5	26	12.2	0	0.0	10	6.1	53	11.5
⑤労使協定による一定水準を満たす待遇の決定	25	18.9	71	20.6	64	15.7	100	20.9	2	25.0	45	21.1	1	6.7	23	14.0	96	20.9
⑥社会保険料の収入状況に応じた、減免措置の基準上限額引上げ	23	17.4	51	14.8	55	13.5	47	9.8	0	0.0	43	20.2	2	13.3	18	11.0	44	9.6
⑦わからない	16	12.1	29	8.4	76	18.7	82	17.1	0	0.0	23	10.8	1	6.7	23	14.0	65	14.2
⑧その他	3	2.3	4	1.2	6	1.5	9	1.9	0	0.0	2	0.9	0	0.0	1	0.6	6	
	132		344		407		479		8		213		15		164		459	

表-37 問8、賃金の支払いに際して重視されたい要素は（就労形態別）

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①年齢、勤続年数	853	45.8	67	41.4	5	50.0	21	53.8	23	37.7	45	52.9	1014	45.7
②学歴、経験年数	165	8.9	17	10.5	1	10.0	3	7.7	9	14.8	16	18.8	211	9.5
③扶養家族構成	461	24.7	44	27.2	3	30.0	9	23.1	5	8.2	22	25.9	544	24.5
④職務遂行能力	1022	54.8	87	53.7	6	60.0	13	33.3	33	54.1	29	34.1	1190	53.6
⑤役割や職務内容	1031	55.3	77	47.5	2	20.0	21	53.8	41	67.2	38	44.7	1210	54.5
⑥事業主体への貢献度	149	8.0	16	9.9	2	20.0	0	0.0	4	6.6	3	3.5	174	7.8
⑦成果	350	18.8	29	17.9	0	0.0	5	12.8	7	11.5	12	14.1	403	18.1
⑧家庭両立のための短期時間勤務の利用状況	78	4.2	9	5.6	0	0.0	1	2.6	3	4.9	1	1.2	92	4.1
⑨仕事密度	195	10.5	14	8.6	3	30.0	5	12.8	4	6.6	5	5.9	226	10.2
⑩労働時間や労働時間帯	230	12.3	27	16.7	4	40.0	11	28.2	6	9.8	10	11.8	288	13.0
⑪その他	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.0
	1864		162		10		39		61		85		2221	

表-38 問8、賃金の支払いに際して重視されたい要素は（業種別）

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①年齢、勤続年数	358	38.4	18	37.5	191	57.4	61	43.9	34	44.7	37	53.6	22	51.2	94	57.7	149	44.9	50	58.8
②学歴、経験年数	81	8.7	1	2.1	34	10.2	15	10.8	9	11.8	12	17.4	6	14.0	11	6.7	36	10.8	6	7.1
③扶養家族構成	212	22.7	6	12.5	88	26.4	44	31.7	15	19.7	16	23.2	9	20.9	43	26.4	96	28.9	15	17.6
④職務遂行能力	569	61.0	31	64.6	163	48.9	87	62.6	40	52.6	31	44.9	14	32.6	72	44.2	154	46.4	29	34.1
⑤役割や職務内容	570	61.1	34	70.8	141	42.3	74	53.2	32	42.1	30	43.5	25	58.1	94	57.7	171	51.5	39	45.9
⑥事業主体への貢献度	91	9.8	3	6.3	18	5.4	14	10.1	2	2.6	2	2.9	1	2.3	8	4.9	30	9.0	5	5.9
⑦成果	229	24.5	11	22.9	29	8.7	36	25.9	10	13.2	7	10.1	3	7.0	21	12.9	49	14.8	8	9.4
⑧家庭両立のための短期時間勤務の利用状況	38	4.1	5	10.4	14	4.2	3	2.2	3	3.9	5	7.2	3	7.0	9	5.5	10	3.0	2	2.4
⑨仕事密度	110	11.8	4	8.3	29	8.7	14	10.1	8	10.5	11	15.9	5	11.6	11	6.7	27	8.1	7	8.2
⑩労働時間や労働時間帯	86	9.2	9	18.8	71	21.3	14	10.1	10	13.2	11	15.9	11	25.6	21	12.9	44	13.3	11	12.9
⑪その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.3	0	0.0
	933		48		333		139		76		69		43		163		332		85	

表-39 問8、賃金の支払いに際して重視されたい要素は（業務内容別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①年齢、勤続年数	67	50.8	148	43.0	172	42.3	190	39.7	4	50.0	128	60.1	7	46.7	80	48.8	210	45.8
②学歴、経験年数	11	8.3	22	6.4	36	8.8	46	9.6	2	25.0	22	10.3	1	6.7	19	11.6	52	11.3
③扶養家族構成	33	25.0	99	28.8	90	22.1	117	24.4	2	25.0	64	30.0	2	13.3	35	21.3	102	22.2
④職務遂行能力	67	50.8	197	57.3	227	55.8	294	61.4	4	50.0	108	50.7	7	46.7	74	45.1	212	46.2
⑤役割や職務内容	83	62.9	212	61.6	217	53.3	293	61.2	5	62.5	91	42.7	10	66.7	93	56.7	206	44.9
⑥事業主体への貢献度	12	9.1	26	7.6	40	9.8	46	9.6	0	0.0	10	4.7	2	13.3	10	6.1	28	6.1
⑦成果	29	22.0	61	17.7	90	22.1	105	21.9	1	12.5	19	8.9	4	26.7	19	11.6	75	16.3
⑧家庭両立のための短期時間勤務の利用状況	8	6.1	15	4.4	19	4.7	13	2.7	0	0.0	9	4.2	2	13.3	4	2.4	22	4.8
⑨仕事密度	12	9.1	38	11.0	45	11.1	57	11.9	1	12.5	7	3.3	1	6.7	13	7.9	42	9.2
⑩労働時間や労働時間帯	15	11.4	42	12.2	48	11.8	44	9.2	2	25.0	48	22.5	3	20.0	24	14.6	62	13.5
⑪その他	0	0.0	2	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	0	0.0
	132		344		407		479		8		213		15		164		459	

表-40 問9ーイ、高度プロフェッショナル制度について（就労形態別）

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	154	8.3	7	4.3	0	0.0	2	5.1	2	3.3	10	11.8	175	7.9
②どちらかというと賛成	273	14.6	17	10.5	2	20.0	5	12.8	3	4.9	10	11.8	310	14.0
③どちらかというと反対	327	17.5	30	18.5	2	20.0	1	2.6	11	18.0	13	15.3	384	17.3
④反対	349	18.7	25	15.4	1	10.0	9	23.1	5	8.2	12	14.1	401	18.1
⑤わからない	619	33.2	72	44.4	3	30.0	19	48.7	34	55.7	34	40.0	781	35.2
白紙	142	7.6	11	6.8	2	20.0	3	7.7	6	9.8	6	7.1	170	7.7
合計	1864	100.0	162	100.0	10	100.0	39	100.0	61	100.0	85	100.0	2221	100.0

表-41 問9ーイ、高度プロフェッショナル制度について（業種別）

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	77	8.3	3	6.3	40	12.0	11	7.9	6	7.9	1	1.4	1	2.3	5	3.1	22	6.6	9	10.6
②どちらかというと賛成	163	17.5	4	8.3	40	12.0	21	15.1	3	3.9	8	11.6	1	2.3	20	12.3	45	13.6	5	5.9
③どちらかというと反対	182	19.5	5	10.4	54	16.2	35	25.2	4	5.3	5	7.2	6	14.0	24	14.7	62	18.7	6	7.1
④反対	160	17.1	15	31.3	45	13.5	27	19.4	7	9.2	15	21.7	13	30.2	37	22.7	76	22.9	6	7.1
⑤わからない	309	33.1	18	37.5	107	32.1	42	30.2	42	55.3	22	31.9	22	51.2	63	38.7	110	33.1	46	54.1
白紙	42	4.5	3	6.3	47	14.1	3	2.2	14	18.4	18	26.1	0	0.0	14	8.6	17	5.1	13	15.3
合計	933	100.0	48	100.0	333	100.0	139	100.0	76	100.0	69	100.0	43	100.0	163	100.0	332	100.0	85	100.0

表-42 問9ーイ、高度プロフェッショナル制度について（業務内容別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	9	6.8	26	7.6	39	9.6	28	5.8	0	0.0	30	14.1	1	6.7	4	2.4	38	8.3
②どちらかというと賛成	19	14.4	57	16.6	61	15.0	79	16.5	2	25.0	23	10.8	1	6.7	15	9.1	53	11.5
③どちらかというと反対	22	16.7	69	20.1	58	14.3	113	23.6	0	0.0	34	16.0	1	6.7	23	14.0	64	13.9
④反対	24	18.2	78	22.7	72	17.7	85	17.7	3	37.5	32	15.0	2	13.3	25	15.2	80	17.4
⑤わからない	51	38.6	102	29.7	157	38.6	142	29.6	3	37.5	61	28.6	9	60.0	81	49.4	175	38.1
白紙	7	5.3	12	3.5	20	4.9	32	6.7	0	0.0	33	15.5	1	6.7	16	9.8	49	10.7
合計	132	100.0	344	100.0	407	100.0	479	100.0	8	100.0	213	100.0	15	100.0	164	100.0	459	100.0

表-43 問９－ロ、裁量労働について（就労形態別）

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	125	6.7	5	3.1	0	0.0	1	2.6	3	4.9	4	4.7
②どちらかという賛成	320	17.2	26	16.0	1	10.0	5	12.8	6	9.8	12	14.1
③どちらかという反対	258	13.8	19	11.7	2	20.0	3	7.7	3	4.9	18	21.2
④反対	282	15.1	19	11.7	1	10.0	7	17.9	5	8.2	6	7.1
⑤わからない	702	37.7	79	48.8	4	40.0	17	43.6	35	57.4	33	38.8
白紙	177	9.5	14	8.6	2	20.0	6	15.4	9	14.8	12	14.1
合計	1864	100.0	162	100.0	10	100.0	39	100.0	61	100.0	85	100.0

表-44 問９－ロ、裁量労働について（業種別）

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	66	7.1	4	8.3	20	6.0	8	5.8	3	3.9	3	4.3	2	4.7	3	1.8	25	7.5	4	4.7
②どちらかという賛成	194	20.8	4	8.3	51	15.3	27	19.4	5	6.6	4	5.8	1	2.3	24	14.7	52	15.7	8	9.4
③どちらかという反対	148	15.9	6	12.5	40	12.0	25	18.0	2	2.6	4	5.8	2	4.7	23	14.1	48	14.5	5	5.9
④反対	122	13.1	10	20.8	38	11.4	21	15.1	7	9.2	16	23.2	12	27.9	29	17.8	58	17.5	7	8.2
⑤わからない	345	37.0	20	41.7	124	37.2	51	36.7	39	51.3	26	37.7	25	58.1	68	41.7	128	38.6	44	51.8
白紙	58	6.2	4	8.3	60	18.0	7	5.0	20	26.3	16	23.2	1	2.3	16	9.8	21	6.3	17	20.0
合計	933	100.0	48	100.0	333	100.0	139	100.0	76	100.0	69	100.0	43	100.0	163	100.0	332	100.0	85	100.0

表-45 問９－ロ、裁量労働について（業務内容別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①賛成	8	6.1	16	4.7	33	8.1	28	5.8	0	0.0	14	6.6	0	0.0	7	4.3	32	7.0
②どちらかという賛成	26	19.7	64	18.6	65	16.0	100	20.9	1	12.5	34	16.0	3	20.0	19	11.6	58	12.6
③どちらかという反対	16	12.1	64	18.6	50	12.3	76	15.9	1	12.5	24	11.3	0	0.0	11	6.7	61	13.3
④反対	19	14.4	61	17.7	47	11.5	77	16.1	3	37.5	24	11.3	3	20.0	24	14.6	62	13.5
⑤わからない	53	40.2	123	35.8	181	44.5	160	33.4	3	37.5	74	34.7	8	53.3	83	50.6	185	40.3
白紙	10	7.6	16	4.7	31	7.6	38	7.9	0	0.0	43	20.2	1	6.7	20	12.2	61	13.3
合計	132	100.0	344	100.0	407	100.0	479	100.0	8	100.0	213	100.0	15	100.0	164	100.0	459	100.0

表-46 問 10、高度プロフェッショナル制度が導入されたら、その影響は？（業種別）

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①労働時間よりも仕事の成果によって賃金が支払われる制度が増える	266	28.5	11	22.9	81	24.3	46	33.1	14	18.4	12	17.4	11	25.6	36	22.1	88	26.5	12	14.1
②制度の導入により、さらに長時間労働を生む	352	37.7	20	41.7	80	24.0	59	42.4	12	15.8	21	30.4	18	41.9	51	31.3	103	31.0	14	16.5
③名ばかり管理職が合法化され、管理職の負担が強まる	240	25.7	16	33.3	65	19.5	31	22.3	9	11.8	16	23.2	11	25.6	41	25.2	67	20.2	9	10.6
④1,075万円の年収基準であれば、導入は限定的なので影響や社会変化は少ない	75	8.0	2	4.2	24	7.2	10	7.2	1	1.3	4	5.8	0	0.0	13	8.0	26	7.8	2	2.4
⑤1,075万円の年収基準はやがて低い方へ改正される	190	20.4	10	20.8	45	13.5	24	17.3	8	10.5	9	13.0	8	18.6	39	23.9	53	16.0	8	9.4
⑥日本のホワイトカラーの生産性が向上する	42	4.5	3	6.3	13	3.9	2	1.4	1	1.3	0	0.0	2	4.7	6	3.7	14	4.2	1	1.2
⑦過労等が進み、生産性は向上しない	217	23.3	8	16.7	59	17.7	39	28.1	13	17.1	19	27.5	12	27.9	38	23.3	78	23.5	9	10.6
⑧残業代を支払うべき状況での不払い事例が増える	315	33.8	18	37.5	84	25.2	63	45.3	15	19.7	16	23.2	15	34.9	53	32.5	116	34.9	13	15.3
⑨わからない	225	24.1	15	31.3	113	33.9	28	20.1	39	51.3	17	24.6	18	41.9	48	29.4	90	27.1	46	54.1
⑩その他	10	1.1	0	0.0	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6	1	0.3	0	0.0
	933		48		333		139		76		69		43		163		332		85	

表-47 問 11、長時間労働解決にむけて推進すべき施策は（就労形態別）

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業時間の法的規制による上限を設け、上限時間を現行の時間外限度基準よりも低くする	540	29.0	46	28.4	0	0.0	9	23.1	17	27.9	22	25.9
②勤務間インターバル(終業から次の始業まで時間を空ける)制度導入	285	15.3	19	11.7	1	10.0	9	23.1	9	14.8	8	9.4
③「ノー残業デー」の設置、推進	544	29.2	43	26.5	1	10.0	14	35.9	12	19.7	15	17.6
④プレミアムフライデー(金曜日)の推進	156	8.4	14	8.6	0	0.0	2	5.1	5	8.2	12	14.1
⑤完全週休二日制	329	17.7	39	24.1	2	20.0	8	20.5	30	49.2	25	29.4
⑥完全週休三日制	242	13.0	12	7.4	1	10.0	6	15.4	4	6.6	13	15.3
⑦基本給の引上げ	678	36.4	68	42.0	7	70.0	17	43.6	17	27.9	31	36.5
⑧割増賃金率の引上げ	365	19.6	34	21.0	4	40.0	6	15.4	9	14.8	14	16.5
⑨監督官の増員と指導の強化	167	9.0	8	4.9	1	10.0	6	15.4	4	6.6	4	4.7
⑩違法残業事業者への罰則強化	447	24.0	32	19.8	1	10.0	10	25.6	15	24.6	10	11.8
⑪裁量労働制の拡大	60	3.2	5	3.1	0	0.0	2	5.1	0	0.0	2	2.4
⑫三六協定の見直し	201	10.8	17	10.5	3	30.0	1	2.6	2	3.3	6	7.1
⑬その他	84	4.5	5	3.1	0	0.0	1	2.6	2	3.3	5	5.9
	1864		162		10		39		61		85	

表-48 問 11、長時間労働解決にむけて推進すべき施策は（業務内容別）

	販売		事務		製造		専門・技術		建設		運送		梱包・発送		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業時間の法的規制による上限を設け、上限時間を現行の時間外限度基準よりも低くする	42	31.8	112	32.6	116	28.5	117	24.4	4	50.0	67	31.5	4	26.7	49	29.9	123	26.8
②勤務間インターバル（終業から次の始業まで時間を空ける）制度導入	19	14.4	66	19.2	57	14.0	68	14.2	1	12.5	34	16.0	2	13.3	24	14.6	60	13.1
③「ノー残業デー」の設置、推進	36	27.3	94	27.3	140	34.4	150	31.3	4	50.0	36	16.9	3	20.0	40	24.4	126	27.5
④プレミアムフライデー（金曜日）の推進	15	11.4	25	7.3	45	11.1	37	7.7	0	0.0	8	3.8	1	6.7	9	5.5	49	10.7
⑤完全週休二日制	25	18.9	42	12.2	95	23.3	68	14.2	4	50.0	43	20.2	5	33.3	56	34.1	95	20.7
⑥完全週休三日制	12	9.1	44	12.8	52	12.8	57	11.9	1	12.5	30	14.1	0	0.0	14	8.5	68	14.8
⑦基本給の引上げ	39	29.5	107	31.1	168	41.3	153	31.9	5	62.5	120	56.3	3	20.0	58	35.4	165	35.9
⑧割増賃金率の引上げ	28	21.2	51	14.8	95	23.3	74	15.4	1	12.5	76	35.7	3	20.0	27	16.5	77	16.8
⑨監督官の増員と指導の強化	9	6.8	46	13.4	25	6.1	47	9.8	0	0.0	12	5.6	0	0.0	11	6.7	40	8.7
⑩違法残業事業者への罰則強化	44	33.3	92	26.7	83	20.4	135	28.2	2	25.0	29	13.6	5	33.3	37	22.6	88	19.2
⑪裁量労働制の拡大	6	4.5	18	5.2	6	1.5	18	3.8	0	0.0	6	2.8	0	0.0	2	1.2	13	2.8
⑫三六協定の見直し	19	14.4	43	12.5	36	8.8	47	9.8	0	0.0	29	13.6	2	13.3	14	8.5	40	8.7
⑬その他	6	4.5	20	5.8	10	2.5	30	6.3	0	0.0	4	1.9	1	6.7	6	3.7	20	4.4
	132		344		407		479		8		213		15		164		459	

表-49 問 12、残業が発生する要因は（年代別）

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業を前提にした勤務シフト	3	18.8	109	30.6	168	29.6	211	29.8	141	29.8	24	30.0	4		660	
②仕事量の多さ・人員不足	6	37.5	254	71.3	409	72.1	525	74.0	339	71.7	60	75.0	13		1606	
③会社の指示や、締切、ノルマ達成圧力	4	25.0	92	25.8	164	28.9	183	25.8	122	25.8	28	35.0	2		595	
④お客様の要望する納期対応のため	1	6.3	64	18.0	118	20.8	155	21.9	65	13.7	14	17.5	2		419	
⑤お客様のわがままのため	0	0.0	18	5.1	34	6.0	26	3.7	15	3.2	5	6.3	0		98	
⑥お客様に対する想いのため	1	6.3	12	3.4	18	3.2	28	3.9	9	1.9	7	8.8	0		75	
⑦競合が激しいため	0	0.0	16	4.5	38	6.7	46	6.5	28	5.9	8	10.0	0		136	
⑧上司や同僚との協調のため	1	6.3	25	7.0	31	5.5	25	3.5	26	5.5	6	7.5	2		116	
⑨同僚などの仕事の負担を軽減したい	1	6.3	12	3.4	13	2.3	13	1.8	10	2.1	4	5.0	0		53	
⑩職務遂行能力が劣るため	1	6.3	42	11.8	55	9.7	53	7.5	24	5.1	5	6.3	0		180	
⑪時間管理や段取りが苦手なため	1	6.3	30	8.4	53	9.3	44	6.2	26	5.5	4	5.0	2		160	
⑫少しでも賃金収入を増やすため	4	25.0	37	10.4	70	12.3	79	11.1	57	12.1	10	12.5	1		258	
⑬残業なしでは賃金収入が少なく生活が厳しいため	3	18.8	62	17.4	116	20.5	133	18.8	97	20.5	16	20.0	2		429	
⑭仕事が減ったときに足りない人と思われたくないから	0	0.0	11	3.1	10	1.8	6	0.8	7	1.5	3	3.8	0		37	
⑮家に帰りたい	0	0.0	1	0.3	10	1.8	2	0.3	0	0.0	1	1.3	0		14	
⑯子育てや介護など家庭責任を逃れたい、煩わしさを避けたい	0	0.0	1	0.3	3	0.5	2	0.3	1	0.2	1	1.3	0		8	
⑰早く家に帰ってもやることがない	0	0.0	9	2.5	12	2.1	9	1.3	2	0.4	1	1.3	2		35	
⑱その他	0	0.0	3	0.8	11	1.9	8	1.1	12	2.5	2	2.5	0		36	
	16		356		567		709		473		80		20		2221	

表-50 問 13、過労死や過労自殺の原因についてどう思いますか（年代別）

	10代		20代		30代		40代		50代		60代以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業の上限規制など法整備が甘い	5	31.3	118	33.1	171	30.2	248	35.0	185	39.1	40	50.0	7		774	34.8
②労働基準監督署の査察など、行政の監督が甘い	2	12.5	106	29.8	155	27.3	201	28.3	139	29.4	28	35.0	6		637	28.7
③人権や法律などの知識が学校教育で不足している	2	12.5	31	8.7	47	8.3	61	8.6	50	10.6	13	16.3	2		206	9.3
④企業が仕事量や労働時間などの労働管理を怠っている	2	12.5	155	43.5	237	41.8	279	39.4	196	41.4	37	46.3	6		912	41.1
⑤ノルマや目標管理など企業の社風が厳しすぎる	5	31.3	119	33.4	196	34.6	239	33.7	149	31.5	24	30.0	3		735	33.1
⑥企業間競争が激化している	1	6.3	34	9.6	62	10.9	95	13.4	51	10.8	10	12.5	2		255	11.5
⑦労働組合のチェック機能が働いていない	0	0.0	43	12.1	83	14.6	84	11.8	72	15.2	17	21.3	4		303	13.6
⑧職場における同僚の声かけや助け合いが少なくなっている	3	18.8	75	21.1	120	21.2	118	16.6	84	17.8	14	17.5	5		419	18.9
⑨相談できる相手がいないなどコミュニティが弱くなっている	8	50.0	93	26.1	169	29.8	178	25.1	104	22.0	18	22.5	6		576	25.9
⑩親子・夫婦間など絆が弱くなっている	0	0.0	4	1.1	9	1.6	17	2.4	5	1.1	0	0.0	0		35	1.6
⑪ひとりひとりの自己管理能力が不足している	0	0.0	31	8.7	40	7.1	37	5.2	27	5.7	3	3.8	0		138	6.2
⑫人がストレスに弱くなっている	2	12.5	45	12.6	98	17.3	119	16.8	59	12.5	9	11.3	3		335	15.1
⑬その他	0	0.0	10	2.8	16	2.8	15	2.1	3	0.6	0	0.0	1		45	2.0
	16		356		567		709		473		80		20		2221	

表-51 問 13、過労死や過労自殺の原因についてどう思いますか（就労形態別）

	正社員		有期・契約		派遣社員		パート等		その他		白紙	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①残業の上限規制など法整備が甘い	639	34.3	58	35.8	3	30.0	21	53.8	26	42.6	27	31.8
②労働基準監督署の査察など、行政の監督が甘い	534	28.6	52	32.1	1	10.0	9	23.1	20	32.8	21	24.7
③人権や法律などの知識が学校教育で不足している	170	9.1	18	11.1	1	10.0	5	12.8	2	3.3	10	11.8
④企業が仕事量や労働時間などの労働管理を怠っている	778	41.7	60	37.0	3	30.0	15	38.5	26	42.6	30	35.3
⑤ノルマや目標管理など企業の社風が厳しすぎる	613	32.9	51	31.5	5	50.0	15	38.5	27	44.3	24	28.2
⑥企業間競争が激化している	215	11.5	17	10.5	1	10.0	3	7.7	7	11.5	12	14.1
⑦労働組合のチェック機能が働いていない	267	14.3	6	3.7	0	0.0	8	20.5	3	4.9	9	10.6
⑧職場における同僚の声かけや助け合いが少なくなっている	361	19.4	27	16.7	2	20.0	8	20.5	10	16.4	11	12.9
⑨相談できる相手がいないなどコミュニティが弱くなっている	488	26.2	39	24.1	4	40.0	10	25.6	17	27.9	18	21.2
⑩親子・夫婦間など絆が弱くなっている	30	1.6	2	1.2	1	10.0	0	0.0	0	0.0	2	2.4
⑪ひとりひとりの自己管理能力が不足している	18	1.0	10	6.2	0	0.0	1	2.6	2	3.3	7	8.2
⑫人がストレスに弱くなっている	287	15.4	22	13.6	1	10.0	8	20.5	7	11.5	10	11.8
⑬その他	41	2.2	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	1.6	2	2.4
	1864		162		10		39		61		85	