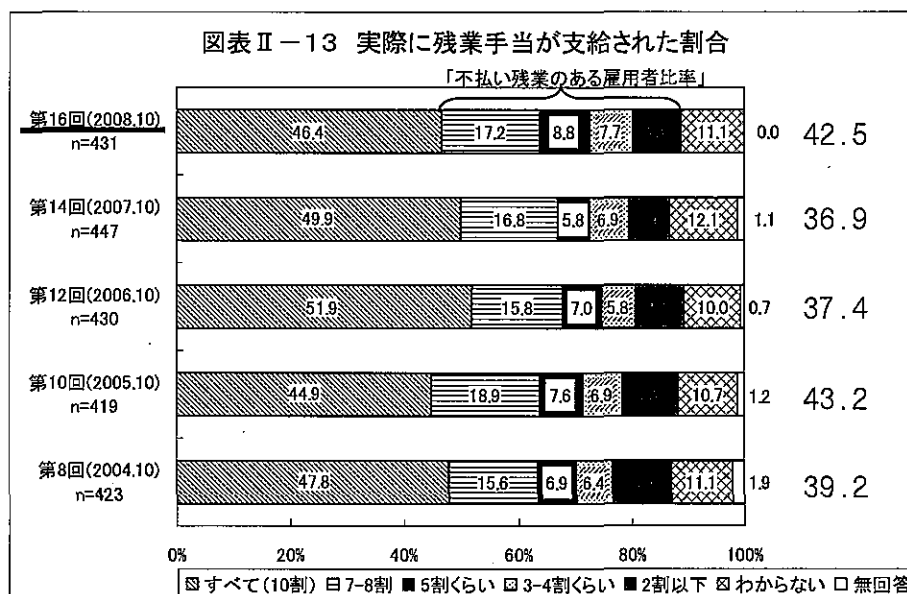
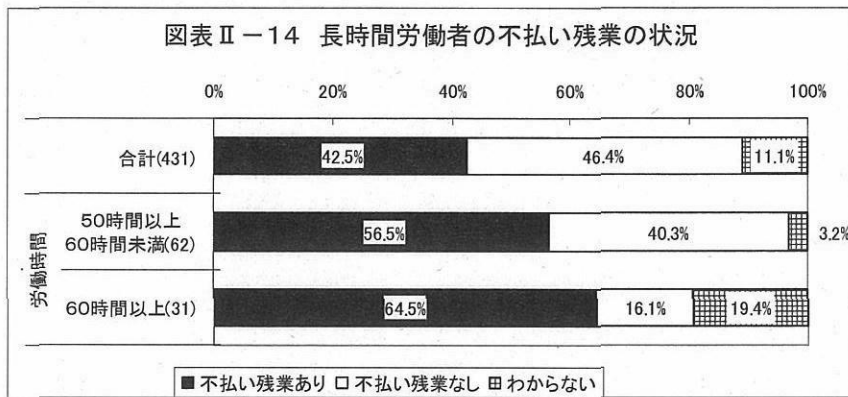


○ 残業手当が実際に支給された割合 —「不払い残業あり」が4割超— (問 34 付問 3)

- ・ 残業をした場合に手当が支給された割合を見ると、「すべて(10割)」が46.4%と最も多かったが、不払い残業がある割合(支給割合が7~8割またはそれ以下)も42.5%にのぼった。不払い残業がある割合は2004年10月以降おおむね4割前後が続いており、依然として改善は見られない。(図表Ⅱ-13)。
- ・ 長時間労働者、30~50代男性で不払い残業が多く発生している。(図表Ⅱ-14、15)



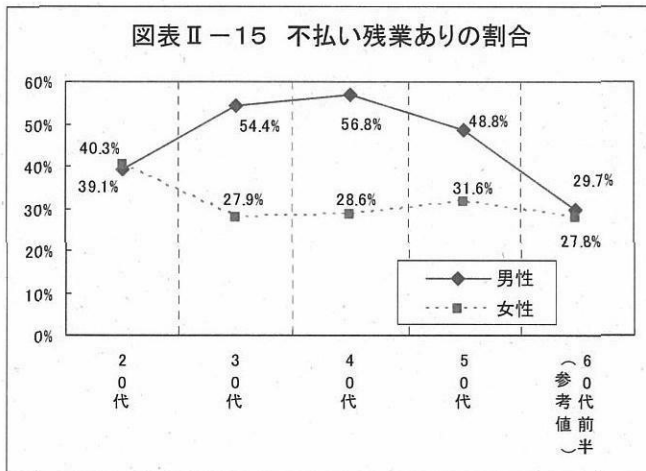
(注) 残業手当の支給対象者から、問 33 で「残業はしていない」と回答した者および F5 (週実労働時間) が「不明・無回答」の者を除外して算出。



(注1) 残業手当の支給対象者から、問33で「残業はしていない」と回答した者およびF5(週実労働時間)が「不明・無回答」の者を除外して算出。

(注2) 「無回答」を除いて算出。

(注3) 「不払い残業あり」の定義は前表に同じ。



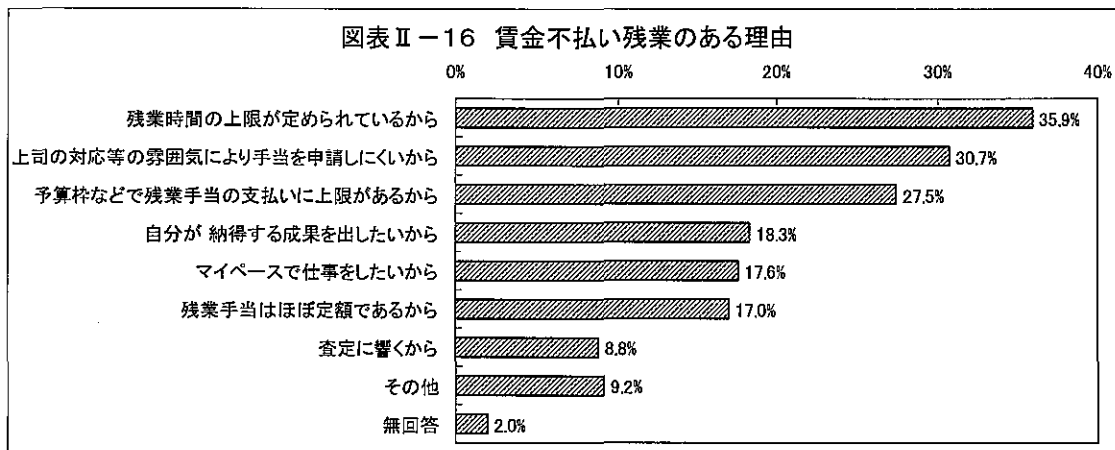
(注1) 残業手当の支給対象者から、問33で「残業はしていない」と回答した者およびF5(週実労働時間)が「不明・無回答」の者を除外して算出。

(注2) 「無回答」を除いて算出。

(注3) 「不払い残業あり」の定義は図表Ⅱ-6と同じ。

○ 不払い残業がある理由 —残業時間・手当の上限と職場の雰囲気が多い— (問 35)

・ 不払い残業がある理由を残業手当の支給対象者にたずねたところ、「残業時間の上限が定められているから」という回答(35.9%)がもっとも多く、「上司の対応等の雰囲気により手当を申請しにくいから」(30.7%)、「予算枠などで残業手当の支払いに上限があるから」(27.7%)が続く。加えて「残業手当はほぼ定額であるから」(17.0%)という回答も比較的多い。残業時間や残業手当の上限を越えるような時間外労働と職場の雰囲気が不払い残業の理由といえる。これに対して「自分が納得する成果を出したいので残業手当の申請をしていないから」(18.3%)、「マイペースで仕事をしたいので残業手当の申請をしていないから」(17.6%)といった、自分の仕事に対する姿勢をあげる割合は2割未満であった。(図表Ⅱ-16)

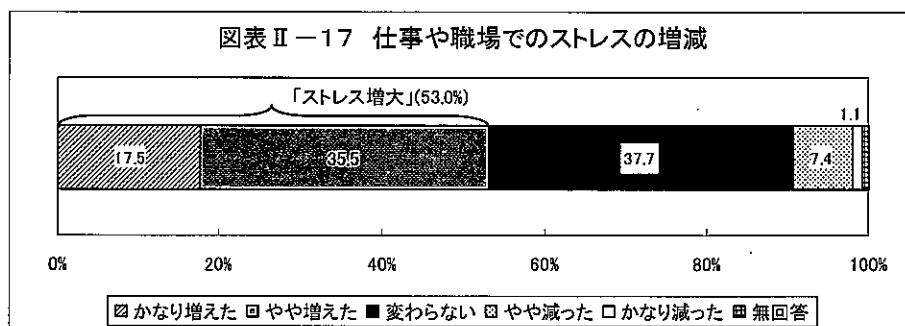


(注1) 残業手当の支給対象者から、問 33 で「残業はしていない」と回答した者、F5 (週実労働時間) が「不明・無回答」の者、問 35 で「サービス残業はない」と回答した者を除外して算出。(n=306)

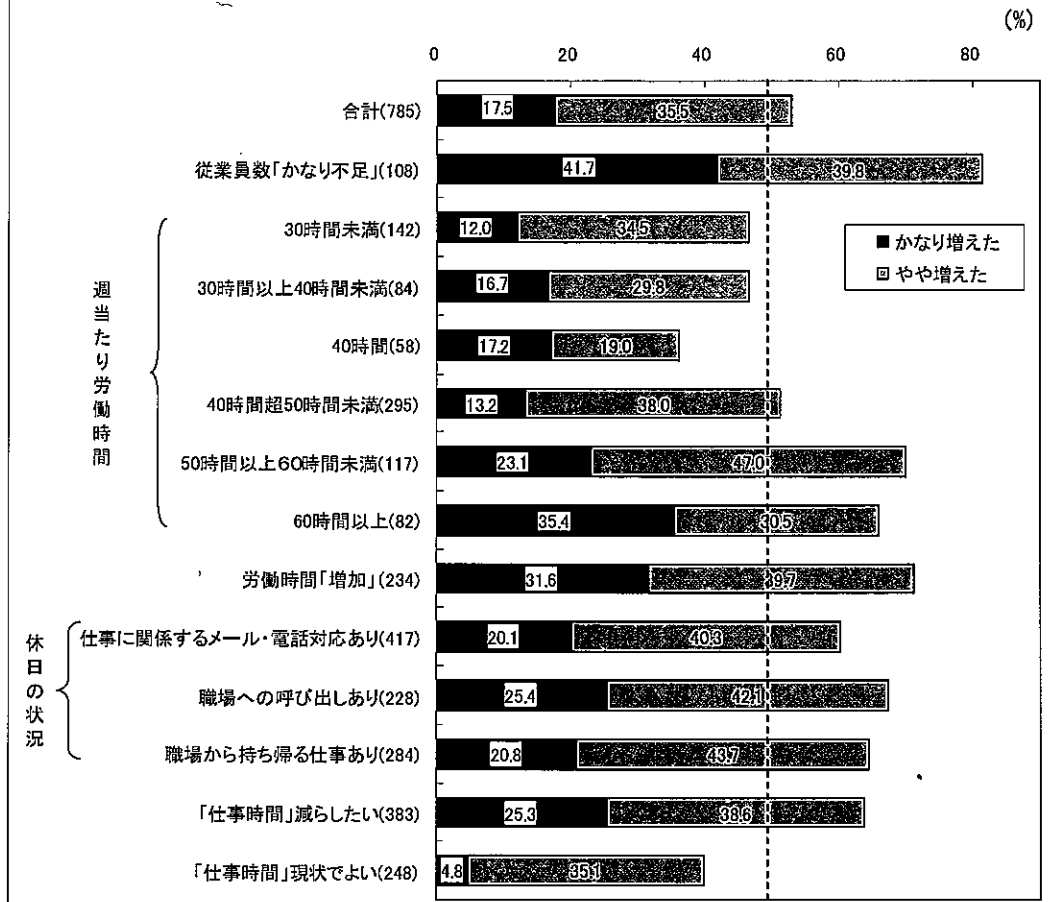
(注2) 複数回答(3つまで)。

○ 仕事や職場でのストレス 一過半数がストレス増大 (問 30)

- ・ 1年前と比較して、仕事や職場でのストレスが「かなり増えた」「やや増えた」と回答した割合の合計 (以下「ストレス増大」とする) は53.0%と過半数にのぼる。これに対して「やや減った」「かなり減った」を合計しても8.5%にとどまる。(図表Ⅱ-17)
- ・ 長時間労働者、労働時間増加者や労働時間減少希望者、勤務時間外も完全なオフではない層でストレス増大を訴える割合が比較的多かった。また人手不足が起きている職場でもこの割合が高くなっている。(図表Ⅱ-18)
- ・ 性別・年代別には30~50代の男性で「ストレス増大」を訴える割合が高い。(図表Ⅱ-19)

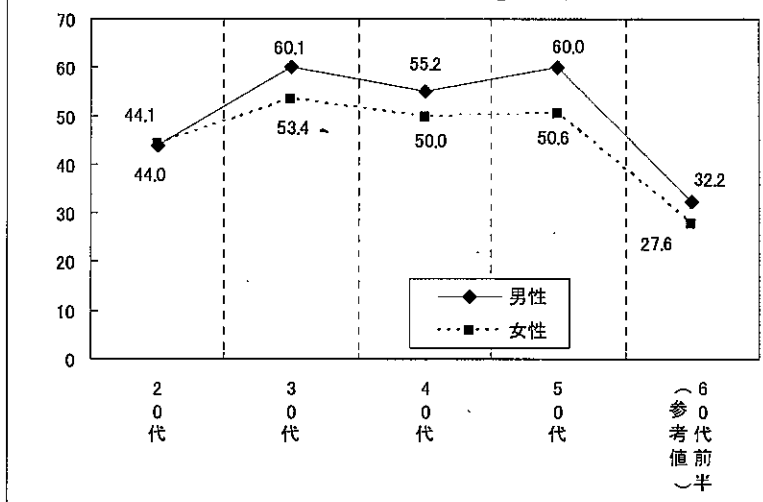


図表Ⅱ-18 仕事の状況・仕事時間の希望別「ストレス増大」の割合



(注) 表中の「労働時間増加」は1年前と比べた実労働時間が「かなり増えた」および「やや増えた」と回答した者を合計したものである。また、「仕事に関するメール・電話対応あり」「職場への呼び出しあり」「職場から持ち帰る仕事あり」はそれぞれの状況が「常にある」「よくある」「たまにある」と回答した者を合計したものである。

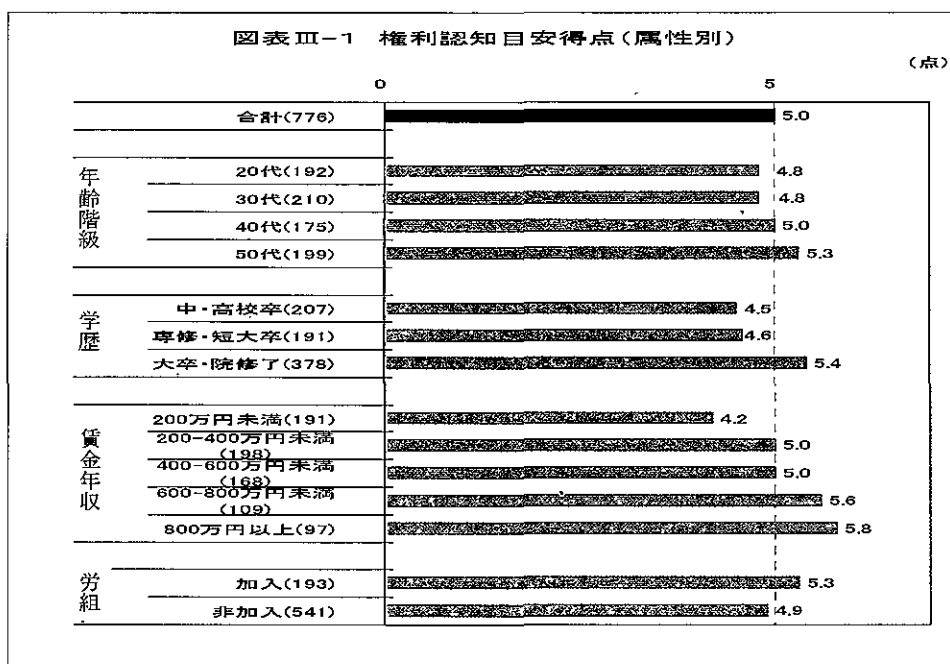
図表Ⅱ-19 「ストレス増大」の割合



Ⅲ 労働者の権利についての認識

- 労働者の権利の認知状況 一中・高校卒、低所得層や労働組合に加入していない層などで比較的低い—（問 37）

- ・ 法律で労働者の権利として定められていると思うものをたずね、認知状況を測る目安としてその結果を得点化したところ、中・高校卒、個人賃金年収が 200 万円未満の層や、労働組合に加入していない層などで比較的低い値（図表Ⅲ-1）。セーフティネットの脆弱な層で権利認知が進んでいないおそれ。



（注1）（ ）内は各グループの人数(N)を表す。

（注2）無回答を除いて算出

（注3）問 37 では、法律で労働者の権利として定められているものを、以下の項目から選択してもらった（複数回答）。各選択肢につき正答1点、誤答0点とし、9項目を合算した得点を「権利認知目安得点」とした。

- 1 労働組合を作ること
- 2 原則子どもが1歳になるまで育児休業を取得できること
- 3 定年退職後も引き続き働けるよう要求できること
- 4 残業した場合に賃金の割増を要求できること
- 5 セクハラに対して損害賠償を請求すること
- 6 国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること
- 7 年間最低 10 日の有給休暇を要求できること
- 8 10 年勤続で、5 日間の連続休暇が付与されること
- 9 会社が倒産しても未払い分給与を請求できること

（注4）「200 万円未満」において、「賃金収入はない」とする者は除外
 [参考] 60 代前半：5.0 点