

---

# 労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査

## 報告書案

---

平成21年1月14日

株式会社 インテージ



# 目次

I 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査方法	1
(1) 調査手法	1
(2) 調査対象	1
(3) 調査実施期間	2
(4) 回収状況	2
3. 調査項目	3
4. 調査実施主体	4
5. 調査実施機関	4
II 調査結果	5
◇ 労働関係法制度の理解度	5
1. 学生編	6
(1) 基本属性別分析	6
(2) 働き方の属性別分析	7
(3) 学習経験別分析	8
(4) 行動傾向別分析	10
2. 社会人編	13
(1) 基本属性別分析	13
(2) 働き方の属性別分析	14
(3) 経験・行動分析	19
3. 学生と社会人の比較編	22
(1) 用語認知状況	22
(2) 事例判断状況	23
(3) 職場での経験	24
(4) 対処行動の違い	25

参考1：調査票（学生編）

参考2：調査票（社会人編）

## I 調査概要

### 1. 調査の目的

非正規労働者の趨勢的な増加や労働契約の個別化、就業形態の多様化等が進む中、労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利に関する知識が、十分に行き渡っていない状況が問題として指摘されている。

本調査研究は、学校教育や労使団体、地域の NPO、都道府県労働局、地方公共団体等が今後果たしていくべき役割等について総合的に検討するために、労働関係法制度の基礎的な知識の理解の状況に関する実態を把握することを目的に実施した。

### 2. 調査方法

#### (1) 調査手法

郵送調査法

#### (2) 調査対象

調査会社（株式会社インテージ）が保有する全国の郵送調査協力モニターを対象とした。本調査においては、学生時代における労働関係法制度についての知識状況の把握と、実際に社会人になってからの知識業況を把握する必要があることから、それぞれの層に対して以下の条件にあてはまるものを調査対象として抽出した。

抽出にあたっては、モニター登録属性情報を元に行い、調査票回収後、雇用身分等の条件が変更となっているサンプルを有効回収外とした。

#### 【学生編】

15～24 歳の男女学生 400 サンプルを対象。回収率 75%、社会人等有効回収外の発生を想定し、540 サンプルに発送した。400 サンプルの内訳は以下の通り。

①高校生男女           各 100 サンプル

②大学生等男女       各 100 サンプル

※大学生等には、「専修学校」「短期大学・高等専門学校」「大学」「大学院」在籍者が含まれる。

**【社会人編】**

20～39 歳男女労働者 800 サンプルを対象。回収率 75%、非雇用者等有効回収外の発生を想定し、1080 サンプルに発送した。800 サンプルの内訳については、「平成 19 年就業構造基本調査（第 2 表）」より、該当年代における正規社員・非正規社員割合を再現するよう設計した。

**<調査票配布設計>**

		正規社員 (役員除く)	非正規社員	合計
男	20 ～ 24	64	42	106
	25 ～ 29	124	26	150
	30 ～ 34	161	19	180
	35 ～ 39	159	15	174
女	20 ～ 24	58	48	106
	25 ～ 29	74	47	121
	30 ～ 34	65	57	122
	35 ～ 39	56	65	121
		761	319	1,080

**<調査票回収設計>**

- ①正規社員                    男性：377 サンプル    女性：75 サンプル  
 ②非正規社員                男性：188 サンプル    女性：160 サンプル

**(3) 調査実施期間**

2008 年 10 月 30 日（木）～11 月 10 日（月）

※遅れ票最終到着締め切り 12 月 1 日（月）

**(4) 回収状況****【学生編】**

回収数：481 サンプル（回収率：89.1%）

有効回収数：474 サンプル（有効回収率：87.8%）

**【社会人編】**

回収数：997 サンプル（回収率：92.3%）

有効回収数：946 サンプル（有効回収率：87.6%）

### 3. 調査項目

#### 【学生編】

- ◇ 基本属性
  - (1) 性別・年齢
  - (2) 所属学校・学年
- ◇ 進路
  - (1) 卒業後の希望進路・就職活動状況
  - (2) 内定先企業規模・職種
  - (3) 20歳代後半から30歳頃の希望する働き方
- ◇ アルバイト
  - (1) 経験の有無
  - (2) 職種
  - (3) 1ヶ月の賃金・1週間の労働時間
- ◇ アルバイト先での経験
  - (1) 不当な扱いを受けた経験
  - (2) 対処行動・解決状況
  - (3) 対処行動をしなかった理由
- ◇ 労働関係法制度に関する知識
  - (1) 用語認知・学習経験
  - (2) 事例判断
  - (3) 進路に関する講座の受講経験
- ◇ その他
  - (1) 普段の行動
  - (2) コミュニケーション状況
  - (3) 15歳の頃の暮らし向き
  - (4) 中学3年生の頃の成績
  - (5) 在学していた高校の進学割合

#### 【社会人編】

- ◇ 基本属性
  - (1) 性別・年齢
  - (2) 婚姻状況・6歳以下の子どもの有無
  - (3) 最終学歴
- ◇ 雇用状況
  - (1) 就業形態・勤続年数・転職経験の有無
  - (2) 業種・職種・企業規模
  - (3) 年収

- (4) 労働組合の有無・加入状況
- (5) 実労働時間・有給取得状況
- (6) 就業規則の有無・保管場所
- ◇ 勤務先での経験
  - (1) 不当な扱いを受けた経験
  - (2) 対処行動・解決状況
  - (3) 対処行動をしなかった理由
- ◇ 労働関係法制度に関する知識
  - (1) 用語認知
  - (2) 事例判断
- ◇ その他
  - (1) 15歳の頃の暮らし向き
  - (2) 中学3年生の頃の成績
  - (3) 労働条件低下や失業への不安感
  - (4) 勤務先状況変化の予想

#### 4. 調査実施主体

厚生労働省

#### 5. 調査実施機関

株式会社 インテージ

## Ⅱ 調査結果

### ◇ 労働関係法制度の理解度

労働関係法制度に関する用語の認知状況と、各種事例に対する法違反認識についての解答状況から、労働関係法制度の理解度指標を作成した。

用語を認知しており、かつ事例について適切な解答を行った場合に1ポイント付与とし、7項目のポイント取得状況により3区分のレベル分けを行った。

#### 《認知をたずねた用語と事例解答の組み合わせ》

(学生編；問9と問10、社会人編；問8と問9)

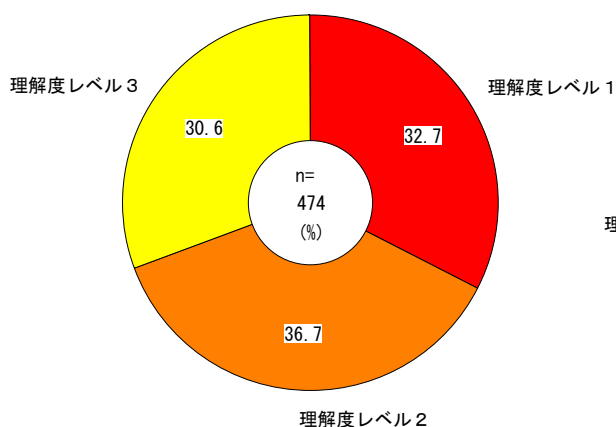
- 「団結権」認知&A事例「違反」
- 「最低賃金」認知&B事例「違反」
- 「残業割増」認知&C事例「違反」
- 「年次有給休暇（年休）認知&D事例「違反でない」
- 「育児休業」認知&E事例「違反」
- 「未払い賃金の請求権」認知&F事例「違反でない」
- 「男女雇用機会均等法」認知&G事例「違反」

「用語認知」かつ「事例正解」個数・・・0～2⇒理解度レベル1

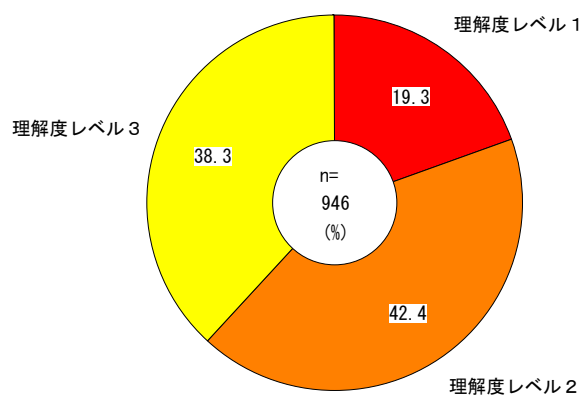
「用語認知」かつ「事例正解」個数・・・3～4⇒理解度レベル2

「用語認知」かつ「事例正解」個数・・・5～7⇒理解度レベル3

労働関係法制度の理解度【学生編】



労働関係法制度の理解度【社会人編】



本報告は、この「理解度」の違いがどこにあるのか、また理解度の違いがどのように行動の違いに影響しているのか分析を中心に行う。

## 1. 学生編

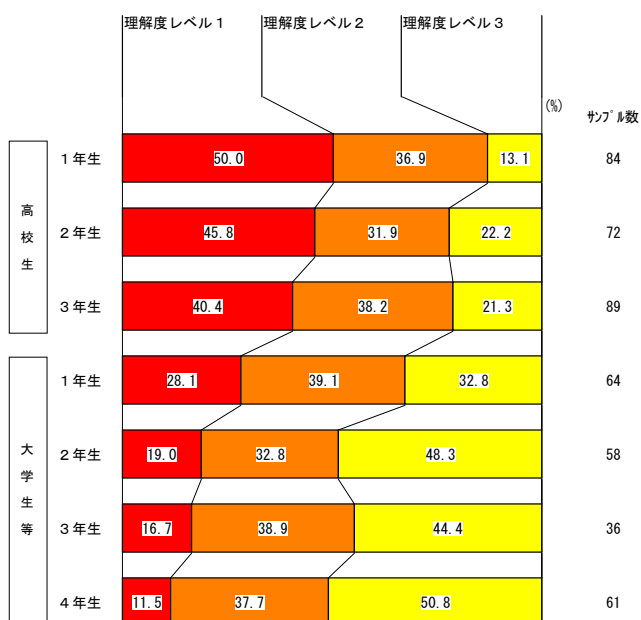
### (1) 基本属性別分析

『高校生』に比べて『大学生等』は理解度の高い者が多い

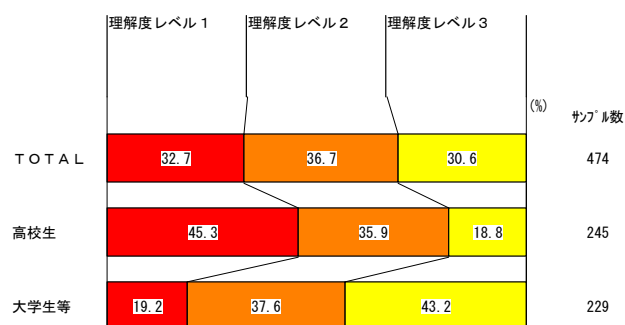
高校生の段階では「理解度レベル1」が全体の半数弱（45.3%）を占めているが、大学生等になると「理解度レベル1」は2割（19.2%）に留まり、4割（43.2%）は「理解度レベル3」に達している。

また、学年があがるにつれて「理解度レベル1」の割合が低くなる傾向が見られる。性別にみると、高校生においては『男性』に比べて『女性』で「理解度レベル1」の割合が高くなっている（52.9%）。

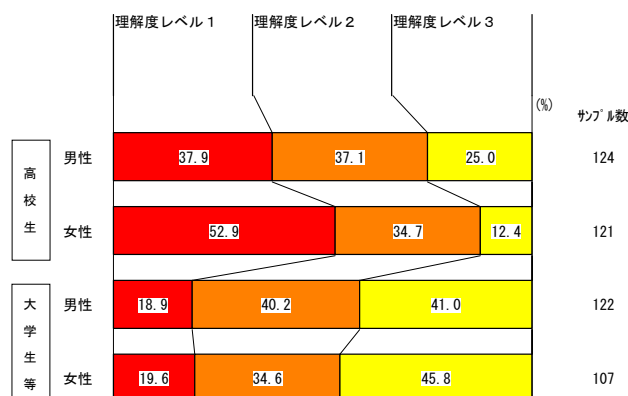
表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
表例：問4 学年



表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
表例：所属



表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
表例：問1 性別





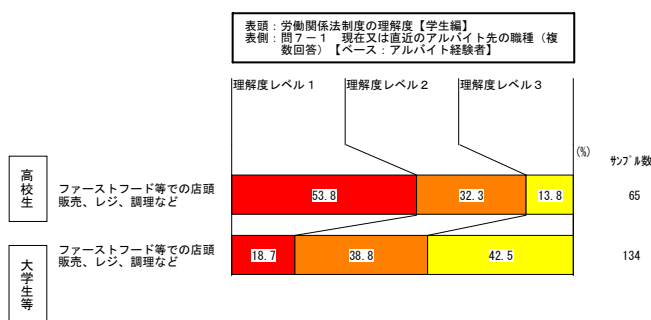
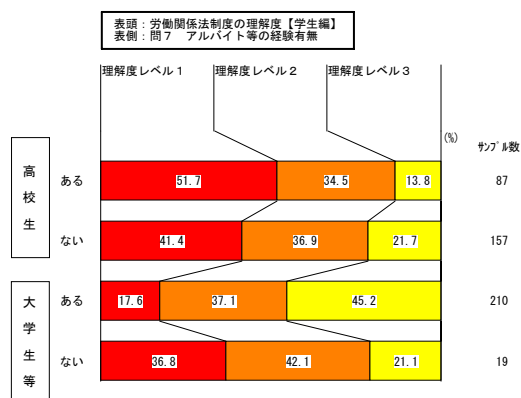
(2) 働き方の属性別分析

大学生等は、アルバイト経験の有無で理解度に違いあり

高校生では、アルバイト経験の有無による理解度レベルの違いは見られなかった。有意差は見られなかったものの、アルバイト経験が『ある』生徒のほうが理解度レベルの低い層の割合が高く（ある；51.7%、ない；41.4%）、アルバイト経験のあるほうが理解度が高まるとは言えない。

一方、大学生等においては、その多くは何らかのアルバイト経験を持っており、アルバイト経験のない学生に比べて経験のある学生では「理解度レベル3」の割合が高くなっている（ある；46.2%、ない；21.1%）。

また、アルバイト経験のある高校生の大半は『ファーストフード等での店頭販売、レジ、調理など』の職種についているが、同じ職種を経験している大学生等と比較して理解度レベルが低い層の割合が高く、アルバイト経験によって理解度が高まるとは考えにくい（高校生；13.8%、大学生等；42.5%）。

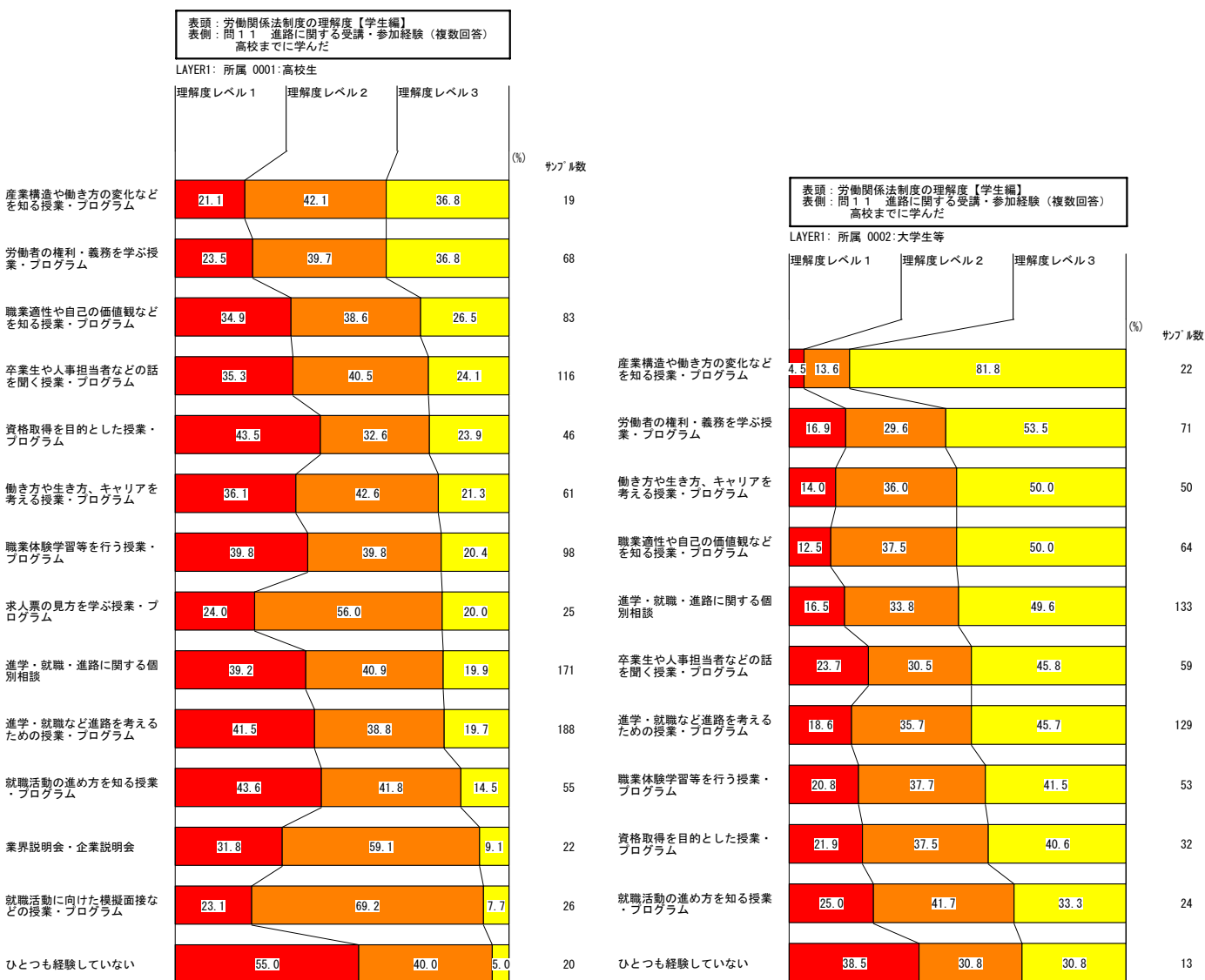


(3) 学習経験別分析

「産業構造や働き方の変化などを知る授業・プログラム」「労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム」を受講した経験が、理解度を向上させる

高校までに学んだことのうち、「理解度レベル3」の割合が高くなっているプログラムは、高校生、大学生等ともに「産業構造や働き方の変化などを知る授業・プログラム（高校生；36.8%、大学生等；81.8%）」や「労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム（高校生；36.8%、大学生等；53.5%）」となっており、これらを受講した経験が労働関係法の理解につながっていることがわかる。

また、大学等で学んだ経験の中では、「卒業生や人事担当者などの話を聞く授業・プログラム（53.3%）」や「職業体験学習等を行う授業・プログラム（52.8%）」「進学・就職・進路に関する個別相談（50.0%）」などの経験をもった学生の半数以上が「理解度レベル3」に達しており、効果を発揮していることがわかる。



表頭：労働関係法制度の理解度【学生編】  
 表側：問11 進路に関する受講・参加経験（複数回答）  
 短大・高専・専修・大学・大学院で学んだ

LAYER1: 所属 0002: 大学生等

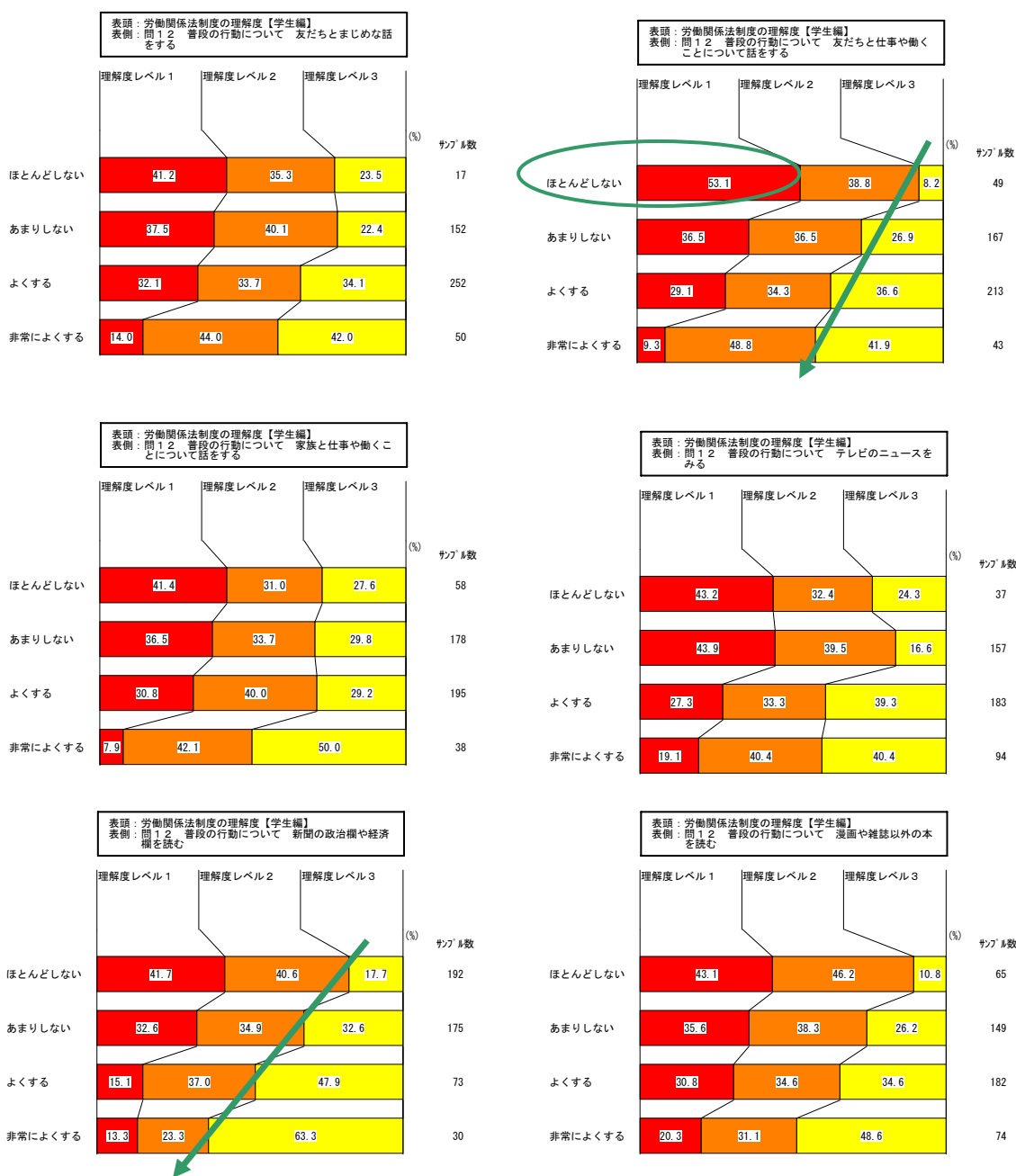
	理解度レベル1	理解度レベル2	理解度レベル3	(%)	サンプル数
労働者の権利・義務を学ぶ授業・プログラム	7.0	32.6	60.5		43
卒業生や人事担当者などの話を聞く授業・プログラム	14.3	32.4	53.3		105
職業体験学習等を行う授業・プログラム	3.3	38.9	52.8		72
進学・就職・進路に関する個別相談	16.7	33.3	50.0		72
資格取得を目的とした授業・プログラム	11.9	40.3	47.8		67
進学・就職など進路を考えるための授業・プログラム	12.5	39.8	47.7		88
業界説明会・企業説明会	13.3	39.0	47.6		105
就職活動に向けた模擬面接などの授業・プログラム	13.4	39.2	47.4		97
働き方や生き方、キャリアを考える授業・プログラム	11.1	42.0	46.9		81
就職活動の進め方を知る授業・プログラム	13.1	41.1	45.8		107
求人票の見方を学ぶ授業・プログラム	6.1	48.5	45.5		33
産業構造や働き方の変化などを知る授業・プログラム	10.2	44.9	44.9		49
職業適性や自己の価値観などを知る授業・プログラム	9.8	48.8	41.5		82
ひとつも経験していない	33.3	27.8	38.9		18

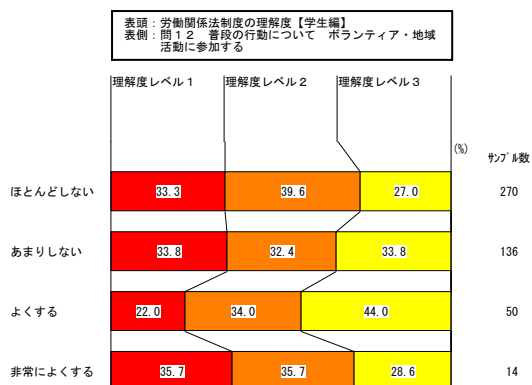
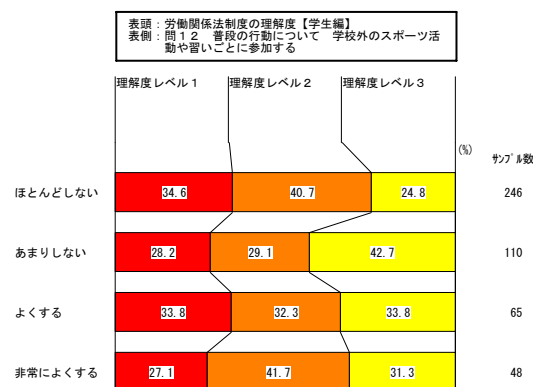
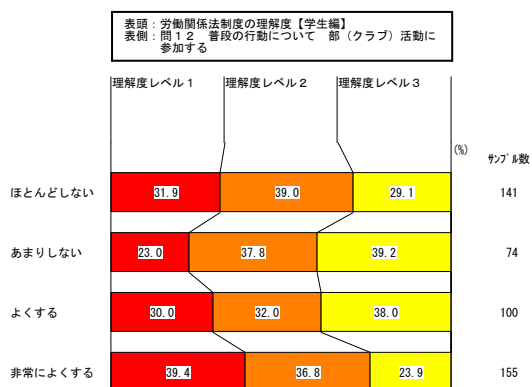
(4) 行動傾向別分析

『友だちと仕事や働くことについて話をする』『新聞の政治欄や経済欄を読む』生徒・学生ほど、理解度が進んでいる

友だちと仕事や働くことについての話をほとんどしない生徒・学生では、その半数以上が「理解度レベル1」にとどまっており、日ごろの関心の有無が理解度の差となっていることがわかる(53.1%)。一方、部活動や習い事、ボランティア活動などの経験は、直接的には理解度の向上に結びついていないようである。

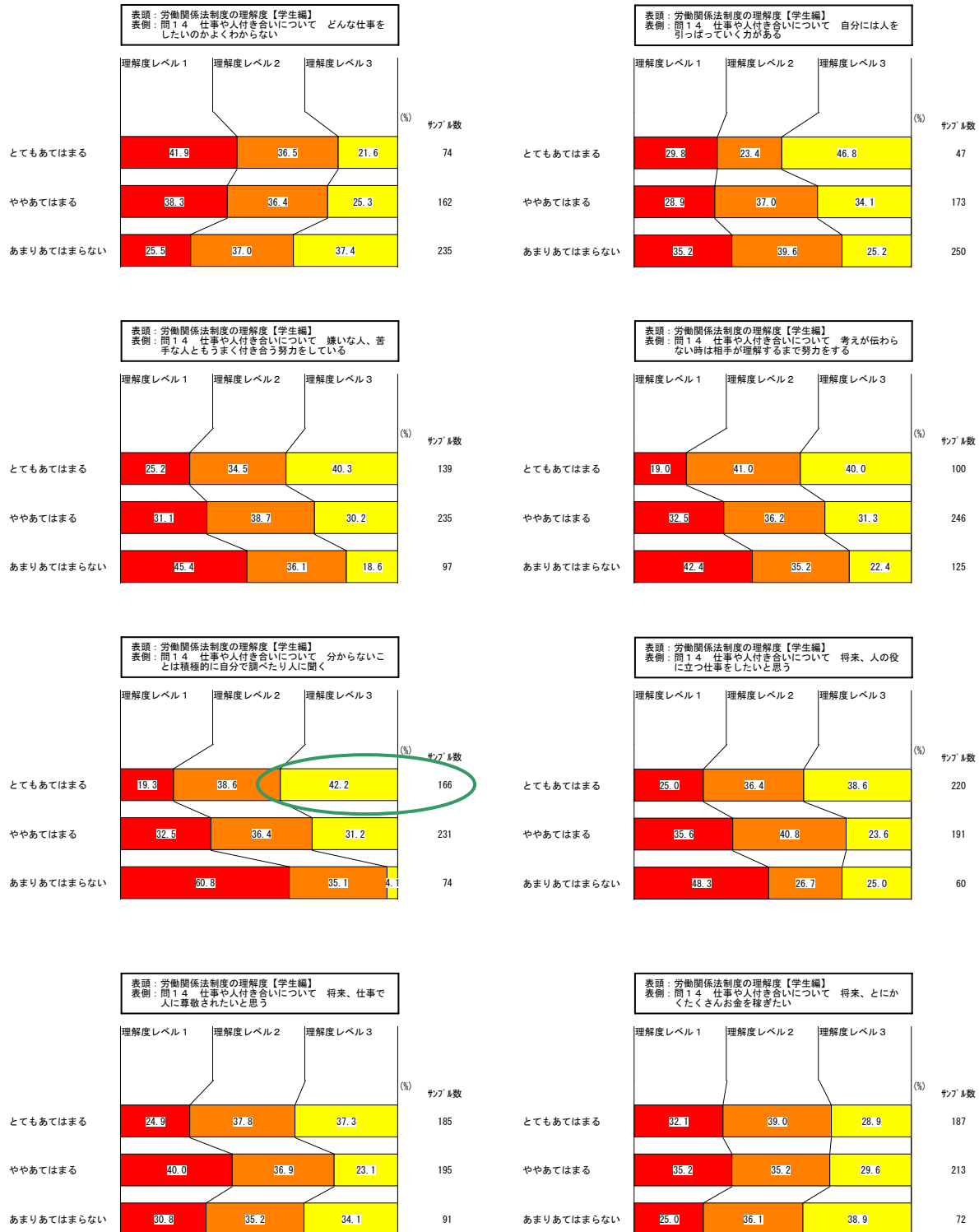
※問 12、14 のデータは高校生・大学生等を合算した値を掲示している。





『分からないことは積極的に自分で調べたり人に聞く』生徒・学生ほど、理解度が高い

『嫌いな人、苦手な人ともうまく付き合う努力をしている』『考えが伝わらない時は相手が理解するまで努力する』ということによくあてはまる生徒・学生ほど理解度レベルが高いことがわかる (40.3%、40.0%)。



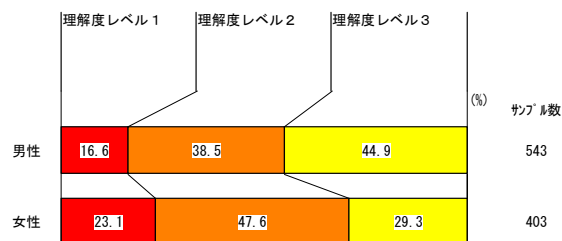
## 2. 社会人編

### (1) 基本属性別分析

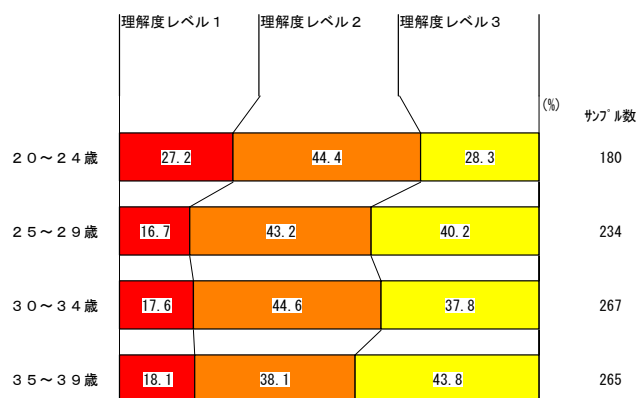
女性に比べると男性の方が理解度の高い者が多い

年代や婚姻状況、未就学児の有無による違いは見られない一方、最終学歴別に見ると、『大学』や『大学院』等を卒業した人はその他の層と比べて「理解度レベル3」の割合が高くなっている（49.0%、59.3%）。

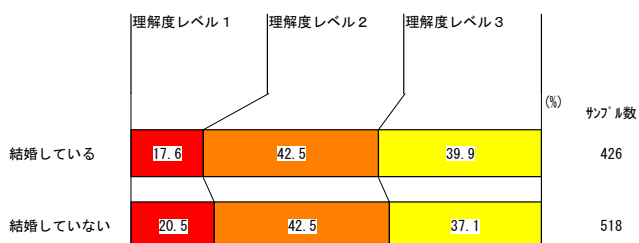
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問1 性別



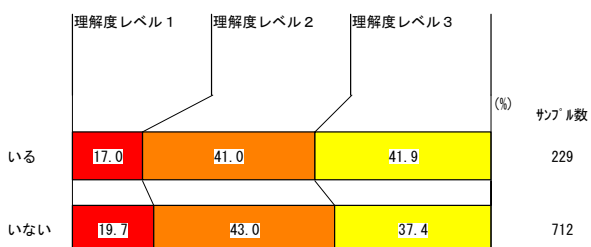
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問2 年齢



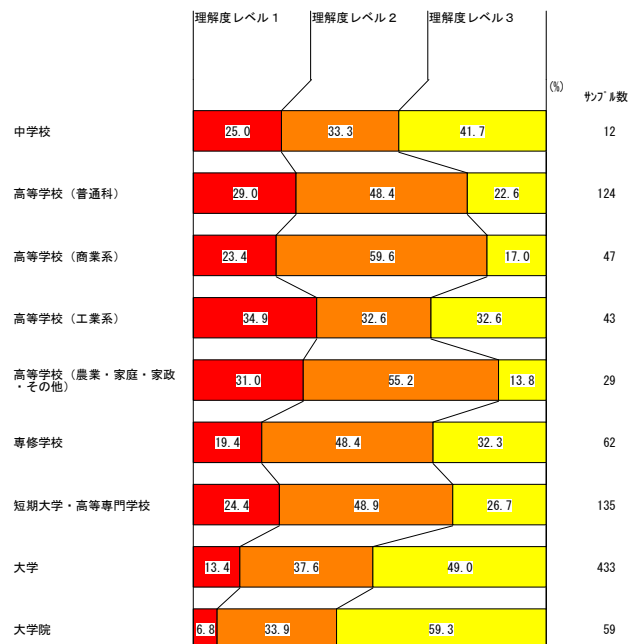
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問4 婚姻状況



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問5 6歳以下の子供の有無



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表側：問6 最終学歴

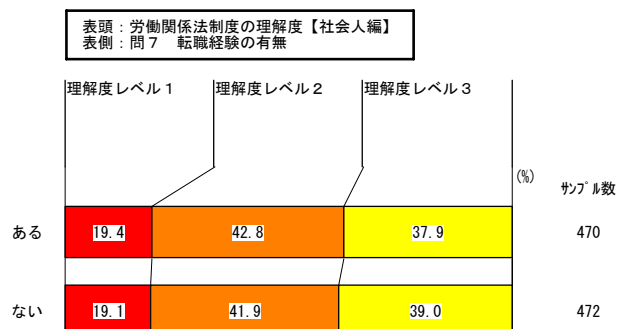
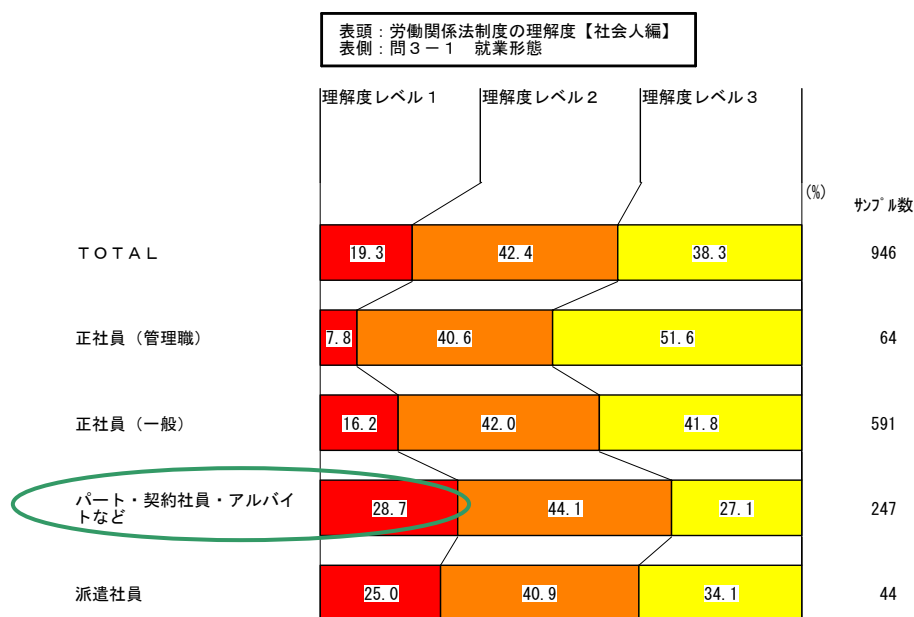


(2) 働き方の属性別分析

『パート・契約社員・アルバイト』の3割弱は理解度の低い層

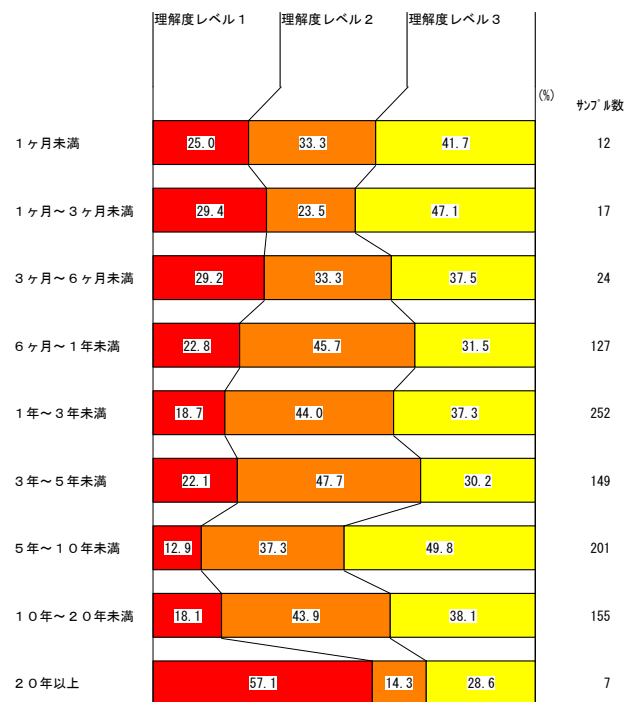
就業形態別の理解度状況を見ると、『正社員（管理職）』でもっとも「理解度レベル3」の割合が高く（51.6%）、『パート・契約社員・アルバイト』の層で「理解度レベル1」の割合が高くなっている（28.7%）。

勤続年数や転職経験の有無では理解度レベルに大きな違いは見られないが、業種・職種によっては傾向に違いがみられる。「理解度レベル1」の層の割合が高いのは、業種では『生活関連サービス業、娯楽業（38.7%）』『宿泊業、飲食サービス業（29.8%）』となっている。また職種では『ウェイトナー・ウェイトレス、ホテルマン等のサービス業（33.3%）』『理・美容師、調理師などのサービス業（31.6%）』において、他の職種に比べ「理解度レベル1」の層の割合が高くなっている。

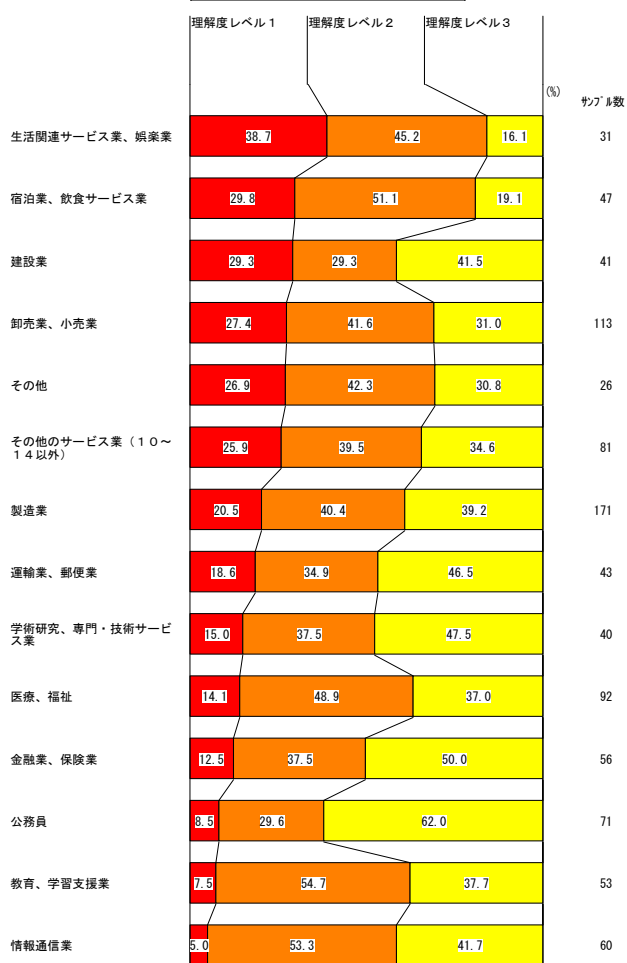




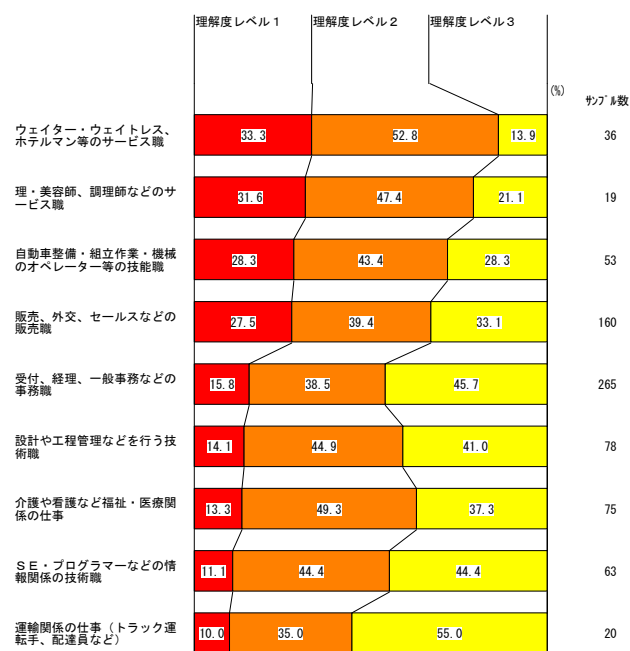
表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表例：問3-2 勤続年数【ベース：雇用者】



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表例：問3-3 業種【ベース：雇用者】



表頭：労働関係法制度の理解度【社会人編】  
表例：問3-4 職種【ベース：雇用者】

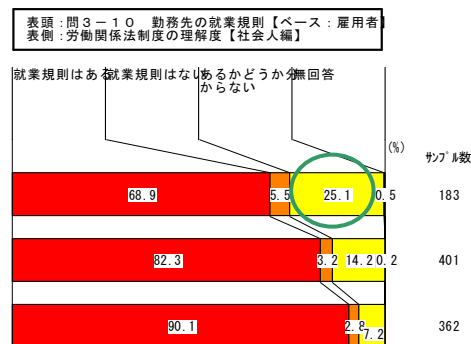
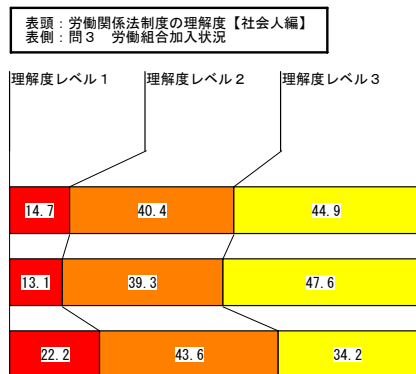
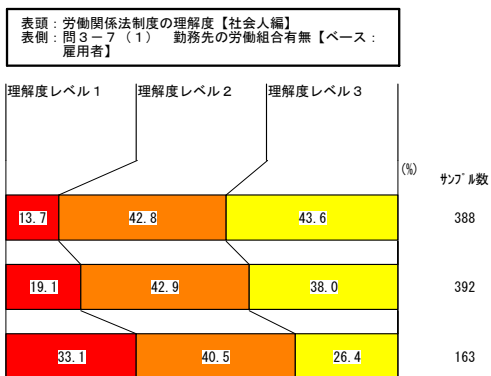
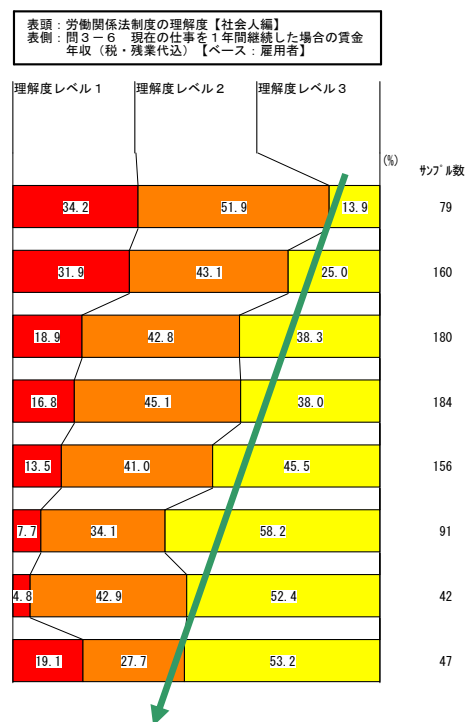
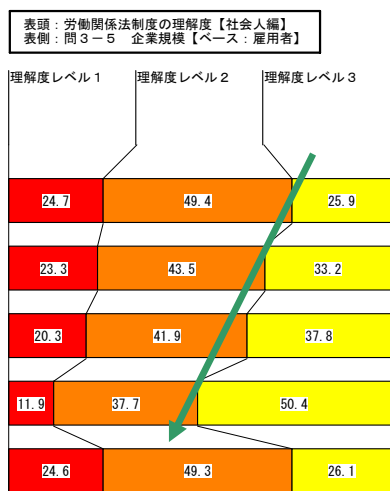


規模の大きな会社に勤める人の方が理解度が高い

勤め先の従業員規模別に見ると、相対的に従業員規模が大きな会社に勤めている人のほうが「理解度レベル3」の割合が高くなっていることがわかる（9人以下；25.9%、1000人以上；50.4%）。

労働組合の加入状況別にみると『労働組合があるかどうか分からない』、労働組合に『加入経験なし』の人で、「理解度レベル1」の割合が高くなっている（33.1%、22.2%）。

一方、『理解度レベル1』の層では、自社に就業規則が「あるかどうか分からない」と答えた人が4人に1人を占めている（25.1%）



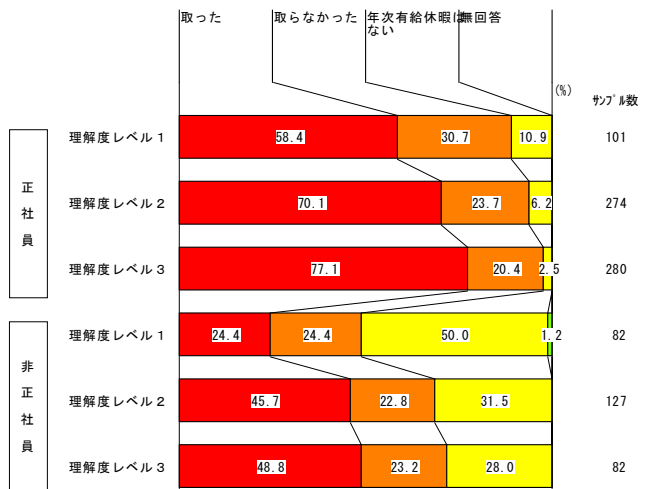
理解度の高い人ほど、有給休暇を取得する割合が高く、労働時間が短い

正社員『理解度レベル1』の層では、有給取得者は6割弱（58.4%）であるのに対し、『理解度レベル3』の層では8割弱（77.1%）が有給を取得している。また、取得日数も理解度の高い人ほど多い傾向にある。

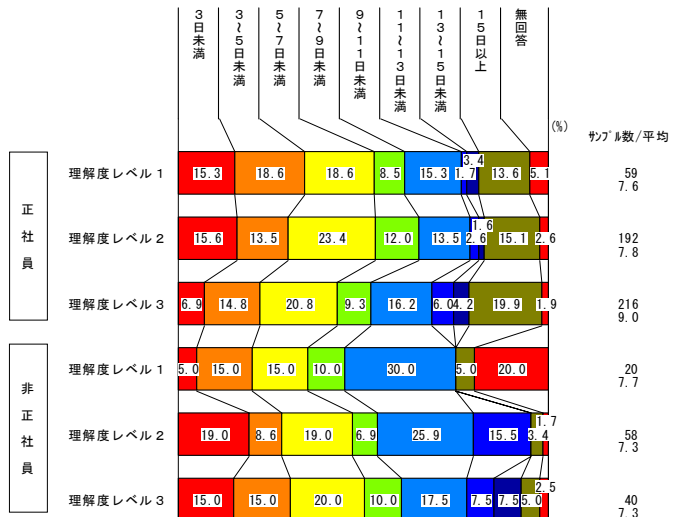
1週間の実労働時間についても平均時間は『理解度レベル3』の層は『理解度レベル1』の層に比べて4.5時間短い。

一方、非正社員では、『理解度レベル1』の層で「年次有給休暇はない」との回答が半数を占めている（50.0%）。また実労働時間については理解度が低い層の方が短くなっているが、これらはパート・アルバイトの層と派遣・契約社員の層との違いによるものと考えられる。

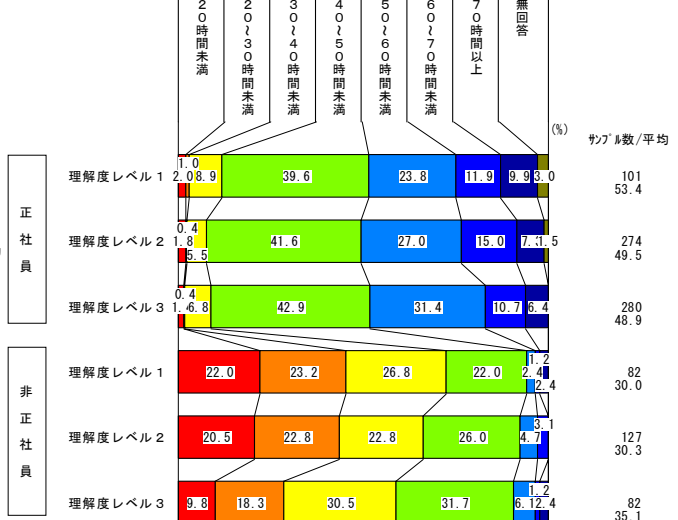
表頭：問3-9 昨年度の年次有給休暇の取得状況【ベース：雇用者】  
表側：労働関係法制度の理解度【社会人編】



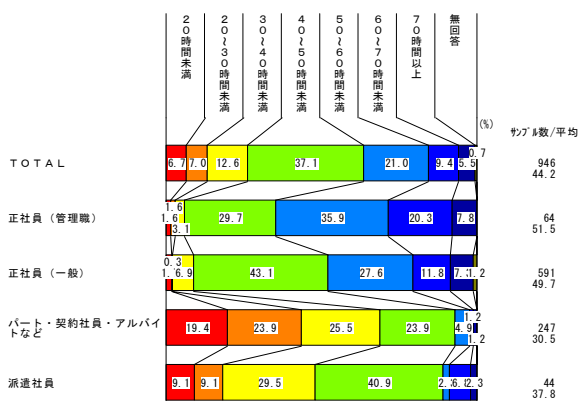
表頭：問3-9 昨年度の年次有給休暇の取得日数【ベース：有給取得者】  
表側：労働関係法制度の理解度【社会人編】



表頭：問3-8 1週間の実労働時間【ベース：雇用者】  
表側：労働関係法制度の理解度【社会人編】



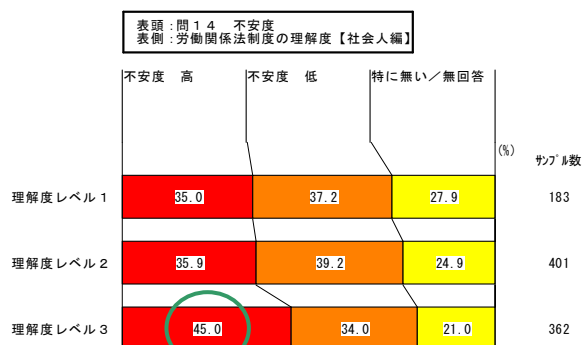
表頭：問3-8 1週間の実労働時間【ベース：雇用者】  
表側：問3-1 就業形態



### 理解度の高い層ほど今後に対する不安を感じている

勤務先の状況や今後についての予想として3つ以上の不安があると回答した割合（不安度：高）は、『理解度レベル1』の層に比べて『理解度レベル3』の層で10ポイント高くなっている。

不安と答えた人の多い順としては「人員削減が実施される」「職務の内容・仕方が変わる」「残業が増える」となっている。いずれも『理解度レベル3』の層の3割以上が不安と答えており、他の層よりも回答の割合が高くなっている。



※「不安度 高」とは、問14の複数回答で3つ以上に○をつけた層。「不安度 低」とは1つまたは2つに○をつけた層。

