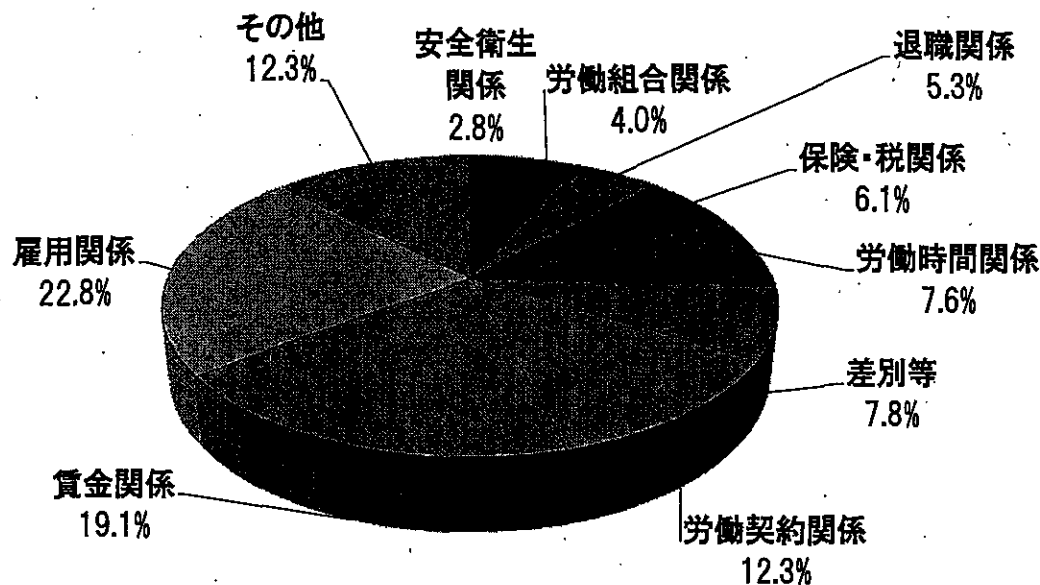


連合「なんでも労働相談ダイヤル」(2010年 計17191件)

**(1) 募集・採用・契約締結**

口頭での説明よりも150円安い時給1350円で契約させられた。月半ばに月末で退職すると申し出たところ、「退職の1ヶ月前に申し出なかったの、最後の月は時給800円にする。契約書にはそのことが書いている」と言われた。契約書はもらっていない。

(男性・派遣社員)

ハローワークの紹介で清掃業務で働いている、求人票よりも、時給が低く、勤務時間も変わり、交通費も支給されていない。労働条件明示書ももらっていない。

(女性・パート)

(2) 就業規則

週3、4日で6年半勤めている。年次有給休暇を取得したことがなく、就業規則も見ることがないので会社に確かめたら、嫌な顔をされた、雇止めが怖くそれ以上は言えない。

(女性・パート)

(3) 労働条件(賃金、労働時間、年次有給休暇など)

ハローワークの求人採用され、3ヶ月の試用期間を経て、1年3ヶ月になるが、社会保険に加入してもらえない。1日9時間、月20日以上は働いている。

(女性・パート)

トラックの運転手をしているが、会社の就業規則の勤務時間、休憩時間、休日が守られていない。休日にも「朝8時退社、夜9時勤務」など「24時間」の休日が保障されていない。

(男性・契約社員)

配送業務をしているが、閑散期は強制的に年休をとられ、超繁忙期は休日もない。体調を壊して年休を取ったら認めてもらえず、一時金から休んだ分の賃金を引くと言われた。

(男性・契約社員)

1日4時間、週5日で3年間勤務している。年休の取得を申し出たら上司に「10年以上勤務をしないと年休はない」と言われた。雇用契約書でも労働時間以外の明示はなかった。
(女性・パート)

10年間勤務しているが有給休暇、夜勤手当もない。正社員には1日4000円の手当がつき、月給制で一時金も支給されている。
(女性・契約社員)

派遣先から直接、通常出勤日以外の勤務を求められ対応したが、契約している派遣会社から「その事実は知らない、聞いていない、賃金を支払わない」と言われた。
(男性・派遣社員)

実際は月～土まで正社員と同じくフルタイムで働いているのに、50代の女性パートだけ、勤務時間は続くにもかかわらず午後3時にタイムカードを押させられ1日5.5時間勤務としている。社会保険も外され、健康診断も受けられない。
(女性・パート)

(4) 契約期間中の退職に対する損害賠償請求など

土日の夜23時から早朝6時までの7時間勤務で窓ふきなどの業務を行った。子どもの養育もあり退職を願い出て、4日分の賃金 24,000円を請求したところ、会社は急に辞めることにより人員配置で迷惑を受けたとして、キャンセル料の名目で9,000円(根拠不明)を賃金より差し引くと主張している。
(女性・パート)

退職時、人がいないということで1週間退職日を延長した。賃金を受け取りに行ったところ、賃金はもらえず「新しい人を募集するための新聞広告費、引き継ぎの間に人がダブることによる人件費と相殺する」という趣旨の手紙を渡された。
(女性・パート)

1ヶ月更新で4ヶ月間働いた。期間満了は月末だったが、事情により数日早く辞めたいと申し出て、派遣元、派遣先ともに了解を得て辞めた。その後派遣元から「契約満了までに自己都合で退職するので、違約金として最後の月の給料を払わない」と言われた。
(女性・派遣社員)

(5) 労働条件の引き下げ

週5日で時給1050円、繁忙期は9時間勤務、売り上げが一定金額超えると歩合給を出すという条件で契約した。その後会社から新規採用者が時給870円なので、同じ時給にしてほしいと言われた。
(女性・パート)

契約期間内にも関わらず、一方的に時給が引き下げられた。また会社指定銀行への給与振り込みの際、振り込み手数料が差し引かれている。
(女性・派遣社員)

勤続8年になるが、最近仕事のミスを理由に本来の業務を外され雑用ばかりとなり、賃金も9万円減った。上司にそのことを話すと退職を勧奨された。
(男性・派遣)

(6) 雇止め

1回ケガで労災扱いとなっている。再び仕事上でケガをして職場に復帰したところ、2回ものケガは本人の不注意という理由で労災扱いにももらえず、次の更新も拒否された。
(女性・パート)

3ヶ月更新で4年間働いたが、残業時間が少ないことを理由に雇い止めされた。
(女性・派遣社員)

派遣社員として勤務した後、契約社員として採用された。契約時、口頭で3年後に正社員になれることもあると言われたが、2年11カ月を迎え契約満了で雇止めされた。
(男性・契約社員)

6ヶ月更新の契約で2年半働いてきたが、月末に突然翌月から更新しないと通告された。店長に不当解雇ではないかと訴えたところ、雇止めは取り消すので退職願を出すよう言われ、従わなければ離職票を出さないとされた。
(男性・契約社員)

18年以上、契約を更新して働いてきたが、病気で入院した。退院後、復職を申し出たところ、新しい人を採用したことなどを理由に、雇用契約の打ち切りを通告された。
(女性・契約社員)

将来は正社員になれるという説明を受け、半年契約で働いていたが、「上司に対する挨拶が悪い。電車で上司の横に座らなかった」ことを理由に次回契約更新はしないとされた。
(女性・契約社員)

6年間働いたが、社会保険と雇用保険に加入していなかったため、会社に相談したところ、「そういう制度がない」と言われた。その後、雇止めされ、予告手当ももらえなかった。
(女性・パート)

スキルが低いことを理由に、12年間派遣で働いてきた職場から雇止めされた。
(女性・派遣社員)

当初3ヶ月更新だったが、現在は1ヶ月更新。これまで8回更新しているが、月末で契約打ち切りの予定である。雇用保険はない。絶えず、雇止めと採用を繰り返しており、この2年だけでも数百人が雇止めされている。
(女性・派遣社員)

(7) 中途解除(契約期間中の解雇)

半年更新の派遣社員だが、契約期間中にも関わらず、派遣先から仕事がないので契約を終了すると言われた。
(男性・派遣社員)

1年契約で働いていたが、会社から業務に合っていないことを理由に、2ヶ月で辞めてほしいと言われた。
(男性・契約社員)

(8) 契約の更新

コールセンターで9:00~18:00の週3日体制で働いている。会社から、次回の更新時の契約は顧客からクレームが多いとの理由で、就労時間を13:30~22:30までとするとの通告を受け、拒否すれば解雇と言われている。
(女性・パート)

6ヶ月更新でパートとして6年働いている。会社から、次の更新では、これまでの日曜祝日休みを平日休みに変えると言われている。子どもがいるので日曜祝日勤務は難しい。拒否すれば次の契約更新はしてもらえそうにない。
(女性・パート)

(9) 産前産後休業・育児休業

妊娠を会社に告げたら、産前・産後の休暇はないと言われ、健康保険証を会社に返すように言われた。

(女性・派遣社員)

産休明けに育児休業を申請したら、契約社員には育休制度はないと言われた。会社は育休に相当する期間が切れたら解雇すると言っている。

(女性・契約社員)

(10) 労働組合

運送会社の契約社員。正社員と同じ仕事をしているのに一時金なしで基本給と歩合給。正社員の労働組合はあるが、会社から、労働組合を作ったら解雇すると言われている。

(男性・契約社員)

男性は正社員、女性は契約社員という職場で働いている。男性社員を中心に労働組合を結成したが、会社へ結成通知書を提示したところ、就業規則の変更により契約社員の賃金を引き下げると言われた。就業規則は見たことがない。

(女性・契約社員)

(11) 個人請負への変更

営業の契約社員として採用されたが、後日、請負契約の業者扱いにされていたことがわかった。

(男性・請負)

システムエンジニアとして有期雇用の契約社員で働いている。契約更新が迫った日、会社から、今回は契約社員ではなく、個人請負として働いてほしいと言われた。個人請負になれば、今の職場で時間を気にせず自由に働け、手取りも増えるとの説明を受けた。

(男性・請負)

2010 連合「パート・派遣等労働者生活アンケート」中間報告

連合 総合労働局

I. 調査の実施について

- 実施時期：2010年6月（2004年より隔年実施。今回で4回目の実施となる）
- 調査対象：非正規労働者（調査票の配布対象は以下のとおり）
 - 連合傘下の組合が所属する企業・官公庁の非正規労働者
 - 組合員・組合役職員の家族で非正規労働に従事している方
 - NPO・NGO団体
- 配布枚数：21,260枚（うち構成組織分14,260枚、地方連合会分7,000枚）
- 回収枚数（9月31日時点）：
 - 10,092枚（回収率47.5%、うち構成組織分8,642枚、地方連合会分4,016枚）

II. 調査結果の特徴

本中間報告では以下の9つの領域を取り上げている。

1. 回答者のプロフィール
2. 勤続年数と雇用契約
3. 労働条件の説明状況
4. 残業の有無と手当の支払い状況
5. 時間あたり賃金
6. 年収（本人賃金収入、世帯）と賃金の評価
7. 仕事の性格と均等処遇についての意識
8. 企業内諸制度の有無と充実を希望する制度
9. 就労意識と不満・不安の所在

1. 回答者のプロフィール

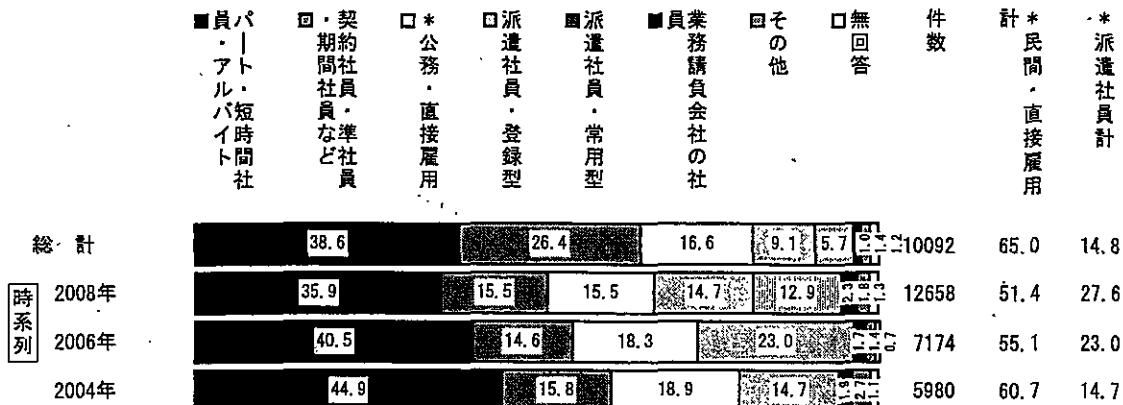
- － 3人に2人は週所定労働時間が<35時間以上>－
- － <主稼得者>が4割強を占める－

(1) 雇用形態

雇用形態別にみた回答者の構成は、<民間・直接雇用>が65.0%、<公務・直接雇用>が16.6%、<派遣社員>が14.8%となっている（第1図）。

2008年調査と比較すると、<民間・直接雇用>が14ポイント多く、<派遣社員>が7ポイント少ない。時系列で比較するさいには、雇用形態の構成が異なることに留意されたい。

第1図 雇用形態



※2006年調査より、派遣社員を「登録型」「常用型」に区分。

(2) 仕事（業務）

「事務職」（38.9%）がもっとも多く、「営業・販売職」（14.4%）、「生産・技能職」（13.5%）が1割台で続く。2008年調査と比べると、「専門・技術職」が6ポイント少なくなっているが、ほかはあまり変わらない（第1表）。

なお、性別にみると、女性は「事務職」（46.7%）に半分近くが集中しているのに対し、男性は「生産・技能職」（25.3%）、「運輸職」（20.1%）、「専門・技術職」（14.6%）などに分散している。

(3) 週の所定労働時間

週所定労働時間を3区分にわけてみると、「35時間未満」が35.7%、「35時間以上40時間未満」が42.4%、「40時間以上」が21.9%である。正社員に比べて所定労働時間が明らかに短い「35時間未満」は3分の1に過ぎない。

なお、平均では33時間34分であるが、雇用形態別にみると、契約社員（37時間04分）、派遣社員（登録型）（37時間06分）、派遣社員（常用型）（37時間56分）、性別にみると、男性（36時間37分）は、所定労働時間が相対的に長く、短時間労働者は少ない。

第1表 仕事（業務）と所定労働時間

	仕事(業務)										週所定労働時間(無回答除く)					件数		
	生産・技能職	事務職	専門・技術職	運輸職	営業・販売職	サービス職	医療福祉職	清掃関係職	警備・施設管理職	その他	無回答	35時間未満	35時間以上40時間未満	40時間以上	中央値・時分		平均値・時分	
総計	13.5	38.9	8.0	5.1	14.4	4.9	5.7	1.2	0.2	6.3	1.8	35.7	42.4	21.9	36:28	33:34	10092	
2008年	14.0	35.1	14.2	4.1	11.9	8.2	4.4	6.8	1.2						12658	
2006年	13.0	41.5	8.4	5.0	15.3	8.8	1.6	5.0	1.3						7174	
2004年	16.1	37.4	9.2	4.9	14.7	9.0	1.5	5.7	1.6						5980	
雇用形態別	*民間・直接雇用 (パート等)	16.0	34.9	3.7	6.6	20.2	6.6	3.0	1.6	0.1	5.9	1.4	38.6	40.1	21.2	35:53	32:43	6823
	(契約社員等)	14.7	34.3	2.0	3.4	25.7	8.2	4.1	2.1	0.1	4.3	1.2	59.4	28.3	12.4	30:00	29:25	3894
		18.2	35.5	5.7	11.0	13.1	4.9	1.0	1.0	0.1	8.0	1.5	11.4	55.8	32.8	37:30	37:04	2666
	*公務・直接雇用	0.7	36.7	19.4	1.3	0.6	1.3	25.2	0.5	0.4	12.5	1.3	64.8	32.6	12.5	32:00	32:42	1415
性別	*派遣社員 (登録型)	13.4	63.6	14.6	1.4	2.9	1.2	0.1	0.4	0.2	1.9	0.3	8.3	61.1	30.6	38:20	37:25	1489
	(常用型)	13.6	69.4	8.1	1.1	3.5	1.4	0.1	0.4	0.1	1.7	0.4	9.6	64.0	26.4	38:20	37:06	916
		13.1	54.3	25.0	1.9	1.9	0.9	...	0.3	0.3	2.1	0.2	6.3	59.4	37.4	38:45	37:56	573
男性	25.3	11.7	14.6	20.1	9.3	6.5	0.9	2.0	0.6	6.9	1.9	19.5	33.8	46.7	38:45	36:37	2222	
女性	10.2	46.7	6.2	0.8	16.0	4.5	7.0	1.0	0.0	6.2	1.5	39.9	44.9	15.2	35:00	32:44	7819	

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

(4) 労働組合の有無と加入状況

①労働組合の有無

勤め先に労働組合が「ある」は82.8%を占める。本調査では、連合傘下の組合が所属する企業・官公庁で働く非正規労働者が主たる調査対象となっているために、大多数が労働組合がある企業、官公庁で働いていることになる。なお、「ある」の比率は2008年調査(72.4%)に比べて10ポイント多い(第2表)。

②労働組合への加入状況

労働組合への加入の有無は、「勤め先の労働組合に加入」が57.0%、「個人加盟労組のみに加入」が0.6%で、これらをあわせて労働組合に加入しているが57.6%を占める。2008年調査(48.2%)に比べ9ポイント多い。

(5) 地域区分(地域別最低賃金における区分)

地域別最低賃金における区分でみた回答者の地域構成は、「Aランク地域」が32.1%、「Bランク地域」が20.2%、「Cランク地域」が29.6%、「Dランク地域」が13.8%である。2008年調査と比べると、「Cランク地域」、「Dランク地域」がやや多い。

第2表 労働組合への加入状況と地域区分

	労働組合の有無				労働組合への加入状況					地域区分(地域別最低賃金)					件数	
	ある	ない	あるかないかどう分か	無回答	労働組合に加入し	*個人に勤め先の労働組合に加入	*個人加盟労組のみに加入	し*労働組合に加入	無回答	Aランク地域	Bランク地域	Cランク地域	Dランク地域	無回答		
総計	82.8	8.7	7.7	0.9	57.6	57.0	0.6	41.1	1.3	32.1	20.2	29.6	13.8	4.3	10092	
2008年	72.4	15.1	11.8	0.8	48.2	47.5	0.7	48.4	3.4	35.7	24.4	26.6	10.8	2.5	12658	
雇用形態別	*民間・直接雇用(パート等)	90.9	5.6	3.3	0.3	64.6	64.0	0.6	34.8	0.7	31.2	21.0	30.9	12.9	3.9	6823
	(契約社員等)	88.8	6.8	4.0	0.4	59.2	58.6	0.6	40.1	0.7	35.1	23.8	26.8	10.6	3.7	3894
		95.8	3.5	2.5	0.2	72.2	71.6	0.4	27.2	0.6	26.0	17.4	36.2	15.9	4.5	2666
性別	*公務・直接雇用	88.7	5.8	5.2	0.3	56.5	55.4	1.1	43.0	0.4	22.5	16.1	33.4	25.0	2.9	1415
	*派遣社員(登録型)	45.9	23.2	30.6	0.3	28.4	28.1	0.3	70.7	1.0	47.2	19.4	21.3	6.9	5.2	1489
	(常用型)	39.4	25.0	35.5	0.1	21.4	21.1	0.3	77.8	0.8	48.8	19.4	18.2	7.8	5.8	916
	56.4	20.2	22.9	0.5	39.5	39.3	0.2	59.2	1.4	44.7	19.4	26.2	5.4	4.4	573	
男性	85.0	9.6	4.5	0.9	61.8	60.8	1.0	36.8	1.4	31.2	20.9	27.3	13.5	7.1	2222	
女性	82.4	8.4	8.6	0.6	56.5	56.0	0.5	42.4	1.0	32.4	20.1	30.4	14.0	3.1	7819	

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

(6) 性別

「男性」が22.0%、「女性」が77.5%である。ただし、雇用形態で異なり、契約社員、派遣社員（常用型）では「男性」が4割近い（第3表）。

(7) 年齢

平均年齢は42.5歳である。2008年調査（40.7歳）と比べると回答者の年齢構成は高くなっている。雇用形態別にみると、契約社員（40.5歳）、派遣社員（36.3歳）、性別にみると、男性（39.9歳）は平均年齢が総計に比べて低い。

(8) 世帯構成

<独身>が30.9%、<配偶者あり>が58.5%、<配偶者なし・子どもあり>が6.9%である。2008年調査と比べると、年齢構成が高くなっていることを反映し、<独身>が少なく、<配偶者あり>が多い。

なお、雇用形態別の契約社員、派遣社員、性別の男性では、<独身>が4～5割を占めており、総計に比べると多い。

第3表 性、年齢、世帯構成

	性別			年齢		世帯構成											件数		
	男性	女性	無回答	中央値・歳	平均値・歳	*独身計	独身・一人暮らし	独身・親と同居	*配偶者あり計	夫婦のみ	夫婦と子ども	夫婦と子どもと親	夫婦と親	*配偶者なし・子どもあり計	自分と子ども	自分と子どもと親		その他	無回答
総計	22.0	77.5	0.5	42.5	42.5	30.9	11.0	19.9	58.5	14.7	31.9	9.5	2.3	6.9	5.0	2.0	3.0	0.7	10092
2008年	26.2	73.5	0.3	39.5	40.7	37.0	16.7	20.6	52.3	14.6	28.0	9.7	...	6.3	4.3	2.0	3.9	0.6	12658
2006年	19.3	80.5	0.2	37.5	39.4	40.4	13.6	26.8	50.3	13.3	27.5	9.8	—	—	—	—	8.7	0.6	7174
2004年	19.5	80.1	0.4	38.5	40.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	5980
雇用形態別																			
*民間・直接雇用 (パート等)	22.8	76.9	0.3	43.5	43.7	28.2	9.8	18.4	61.1	13.9	34.3	10.4	2.5	7.4	5.4	1.9	2.9	0.4	6823
(契約社員等)	12.5	87.2	0.3	45.5	45.5	18.4	6.1	12.3	71.0	13.9	43.0	11.7	2.4	7.6	5.7	1.9	2.6	0.5	3894
*公務・直接雇用	37.2	62.5	0.3	39.5	40.5	42.8	15.3	27.5	47.0	13.0	22.7	8.6	2.7	6.6	4.7	1.9	3.3	0.3	2666
*派遣社員	11.3	88.3	0.4	44.5	43.7	24.5	6.6	17.9	55.7	14.6	36.5	11.7	2.8	6.5	4.1	2.4	2.8	0.5	1415
(登録型)	22.6	77.2	0.2	35.5	36.3	50.2	20.1	30.0	40.6	19.1	16.5	3.9	1.0	5.8	4.0	1.9	3.1	0.3	1489
(常用型)	14.0	85.9	0.1	35.5	36.3	50.8	19.4	31.8	38.9	20.3	13.8	3.8	1.0	6.0	4.4	1.6	3.9	0.4	916
性別																			
男性	100.0	36.5	39.9	52.9	21.6	31.9	42.7	13.3	19.9	6.9	2.6	1.8	1.0	0.8	2.4	0.2	2222
女性	...	100.0	...	43.5	43.3	24.7	8.0	16.7	63.3	15.2	35.5	10.3	2.3	8.4	6.1	2.3	3.2	0.4	7819

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

(9) 世帯の収入源

①世帯収入に占める本人賃金

「自分の賃金収入がすべて」(20.0%)、「世帯収入の大部分を占める」(8.7%)、「世帯収入の半分くらいを占める」(13.8%)をあわせた<主稼得者>が42.5%を占める(第2図)。

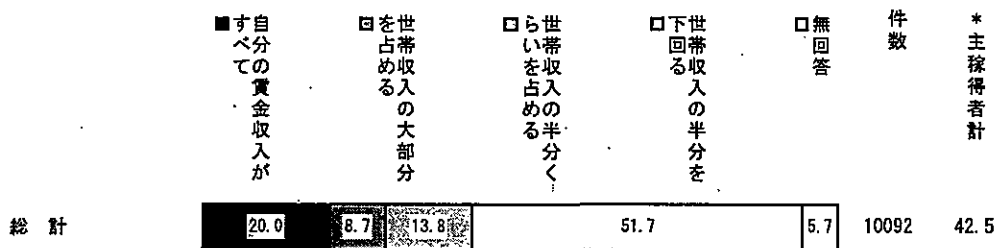
<主稼得者>比率は性別で異なり、男性が71.3%、女性が34.4%となっている。男性の場合、家計の主たる担い手となっている人が多数を占めている(第4表)。

②世帯の収入源(「自分の賃金収入がすべて」以外の方)

自分の賃金収入以外に世帯収入がある方に、本人賃金以外の世帯の収入源をたずねた。

もっとも多いのは「配偶者(正規社員・職員)の賃金」(55.6%)で半数強があげているが、男性(21.2%)と女性(63.3%)では比率がまったく異なる。それ以外では、「親の賃金」(19.8%)、「国民年金・厚生年金などの公的年金」(18.3%)、「児童手当・児童扶養手当など」(17.6%)が2割弱で続いている。

第2図 世帯収入に占める本人収入の割合



第4表 世帯収入に占める本人収入の割合と世帯の収入源

雇用形態別	世帯収入に占める本人賃金						本人賃金以外の世帯の収入源・複数選択・上位7項目 (「自分の賃金収入がすべて」以外の方)							件数	
	* 主稼得者計	すべて自分の賃金収入が	世帯収入の大部分を占める	世帯収入の半分くらいを占める	下世帯収入の半分を下回る	無回答	配偶者の賃金	親の賃金	国民年金・公的年金	厚生年金	児童手当・児童扶養手当など	子どもの賃金	配偶者の賃金・非正規社員		財産収入
総計	42.5	20.0	8.7	13.8	51.7	5.7	10092	55.6	19.8	18.3	17.6	9.7	8.8	4.1	7497
* 民間・直接雇用 (パート等)	40.9	18.8	8.7	13.4	52.1	7.0	6823	56.1	18.0	19.2	17.7	11.6	9.0	3.7	5064
(契約社員等)	29.2	12.9	6.0	10.3	61.1	9.7	3894	55.0	11.9	17.9	20.1	12.9	7.4	3.9	3013
* 公務・直接雇用	56.4	29.4	12.1	17.6	40.5	3.1	2666	42.9	28.0	20.1	14.3	9.1	11.0	3.3	1872
* 派遣社員 (登録型)	37.0	13.9	7.3	15.8	51.2	1.8	1415	62.3	16.8	17.0	20.5	7.8	8.6	4.6	1193
(常用型)	50.8	28.5	8.3	14.0	45.8	3.4	1489	47.1	32.6	15.6	14.3	3.2	6.8	5.0	1015
男性	46.2	26.3	6.1	13.8	50.0	3.8	916	47.8	32.9	16.4	13.6	2.3	4.8	5.6	640
女性	58.3	31.9	11.9	14.5	39.1	2.6	573	45.9	33.1	14.1	15.5	4.5	10.1	4.0	375
29歳以下	71.3	35.6	18.9	16.8	25.4	3.4	2222	21.2	35.3	27.3	11.1	6.0	22.1	4.1	1356
30歳代	57.2	36.2	8.3	12.7	39.7	3.2	630	9.7	68.3	12.0	6.3	0.3	8.9	3.7	382
40歳代	79.6	41.2	19.9	18.5	18.8	1.6	680	22.4	44.2	20.6	17.2	0.5	19.5	3.9	389
50歳代	82.5	39.0	27.4	16.1	15.3	2.3	354	39.9	14.9	18.8	23.1	1.4	28.4	3.8	208
60歳以上	78.6	30.3	30.8	17.0	20.1	1.3	224	31.6	5.3	19.1	5.3	20.4	44.7	5.3	152
女性	64.2	23.1	19.6	21.5	25.0	10.1	316	14.8	2.4	78.9	1.4	21.1	29.2	4.8	209
29歳以下	34.4	15.5	5.9	13.0	59.3	6.3	7819	63.3	16.3	16.3	19.2	10.6	5.9	4.1	6112
30歳代	37.7	22.5	2.5	12.7	57.3	5.0	926	26.0	62.1	11.2	10.1	0.1	1.6	3.9	672
40歳代	36.5	18.3	5.0	13.2	57.6	5.9	2097	60.8	25.2	13.3	34.0	0.4	3.2	3.6	1590
50歳代	28.5	12.0	6.0	10.5	63.1	8.4	2461	79.1	6.8	10.8	27.1	9.2	3.4	3.2	1960
60歳以上	37.2	12.4	8.1	16.7	59.5	3.8	1825	63.7	2.4	18.0	1.4	25.8	11.0	5.3	1530
女性	40.4	19.8	8.6	12.0	53.1	6.6	409	29.6	0.3	71.4	1.3	18.9	15.3	6.6	301

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

2. 勤続年数と雇用契約

—平均勤続年数は7年、5人に1人は「15回以上更新」—

(1) 勤続年数

勤続年数は平均で6.7年である。2008年調査（5.8年）に比べると、およそ1年長い。雇用形態別にみると、派遣社員（3.6年）と比べ、直接雇用（民間：7.4年、公務：6.4年）の勤続年数が長くなっている（第5表）。

第5表 今の職場・会社での勤続年数

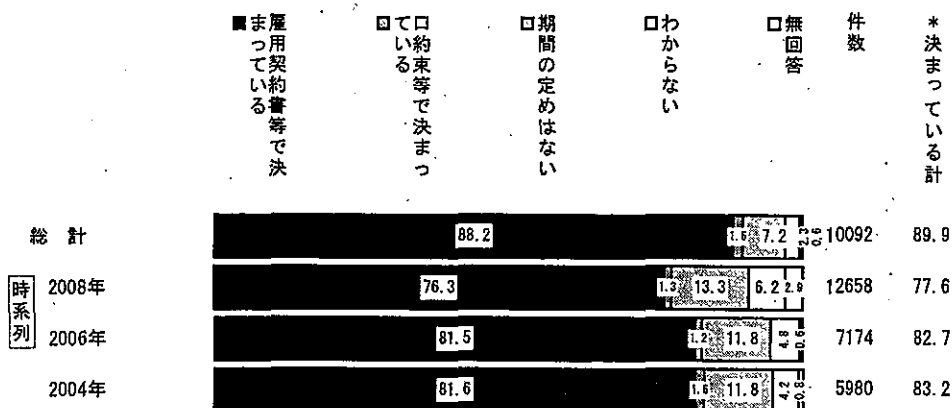
	6ヶ月未満	6ヶ月以上	1年以上	2年以上	3年以上	5年以上	7年以上	10年以上	15年以上	20年以上	無回答	件数	中央値・年	平均値・年
総計	6.8	5.2	10.3	11.6	18.4	12.6	11.0	11.4	5.1	6.0	1.6	10092	4.42	6.74
2008年	9.2	7.3	14.8	11.4	16.4	10.9	9.3	19.4			1.2	12658	3.50	5.80
2006年	9.6	7.6	15.5	11.5	16.1	9.9	8.9	19.0			1.8	7174	3.25	5.80
2004年	10.2	7.7	15.4	10.0	15.9	10.1	9.5	20.4			0.8	5980	3.42	5.98
雇用形態別														
*民間・直接雇用 (パート等)	4.8	3.9	8.9	10.7	18.9	13.8	11.8	12.8	5.8	7.0	1.6	6823	5.08	7.37
(契約社員等)	5.1	4.2	8.8	9.9	17.9	14.5	13.0	13.8	5.2	5.8	1.8	3894	5.25	7.19
*公務・直接雇用	4.5	3.6	9.0	11.9	20.7	13.2	10.2	11.7	6.5	7.5	1.2	2666	4.92	7.38
*派遣社員 (登録型)	12.2	6.4	12.2	9.9	13.8	9.4	12.1	12.2	5.9	5.0	0.9	1415	4.21	6.36
(常用型)	11.1	10.1	15.1	18.3	21.4	10.5	6.7	3.6	0.9	1.0	1.2	1489	2.50	3.63
	14.0	12.2	15.9	20.7	18.9	9.6	4.6	1.5	0.4	0.9	1.2	916	2.25	3.01
	6.6	6.6	13.8	14.5	25.5	11.9	10.1	7.0	1.6	1.2	1.2	573	3.33	4.62

(2) 契約期間の有無

雇用期間の取り決めに関しては、契約期間が「決まっている」(89.9%)のうち、大部分が「雇用契約書等で決まっている」(88.2%)となっており、「口約束で決まっている」(1.6%)は少数である(第3図)。

2008年調査と比べると、「期間の定めはない」や「わからない」が少なくなり、「決まっている」が12ポイント多くなっている。

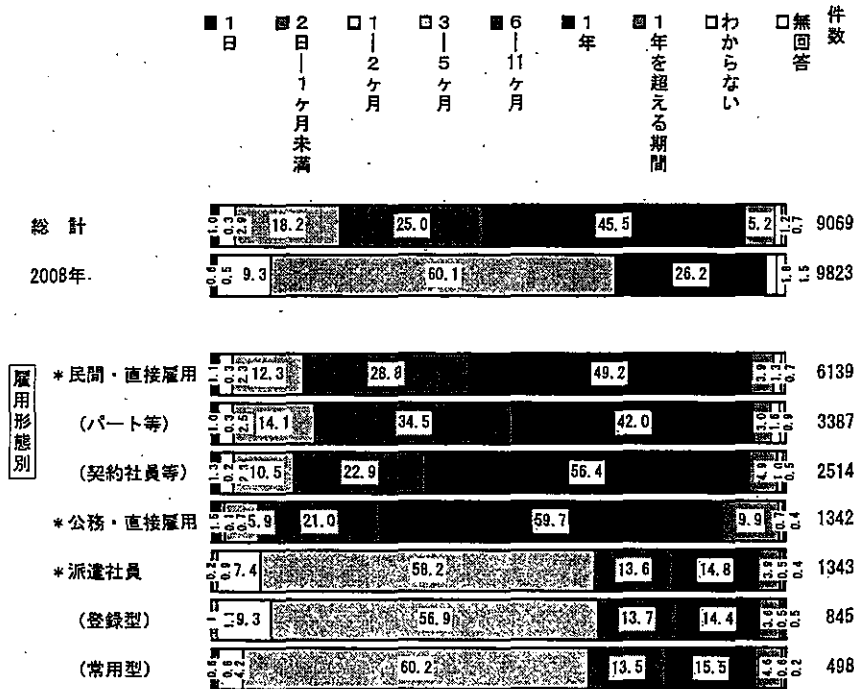
第3図 契約期間の決定について



(3) 契約期間

契約期間が決まっている人の雇用期間は、半数弱は「1年」(45.5%)で、これに「6~11ヵ月」(25.0%)が続く。雇用形態別にみると、直接雇用では民間、公務ともに「1年」、派遣社員では「3~5ヵ月」が多い(第4図)。

第4図 契約期間

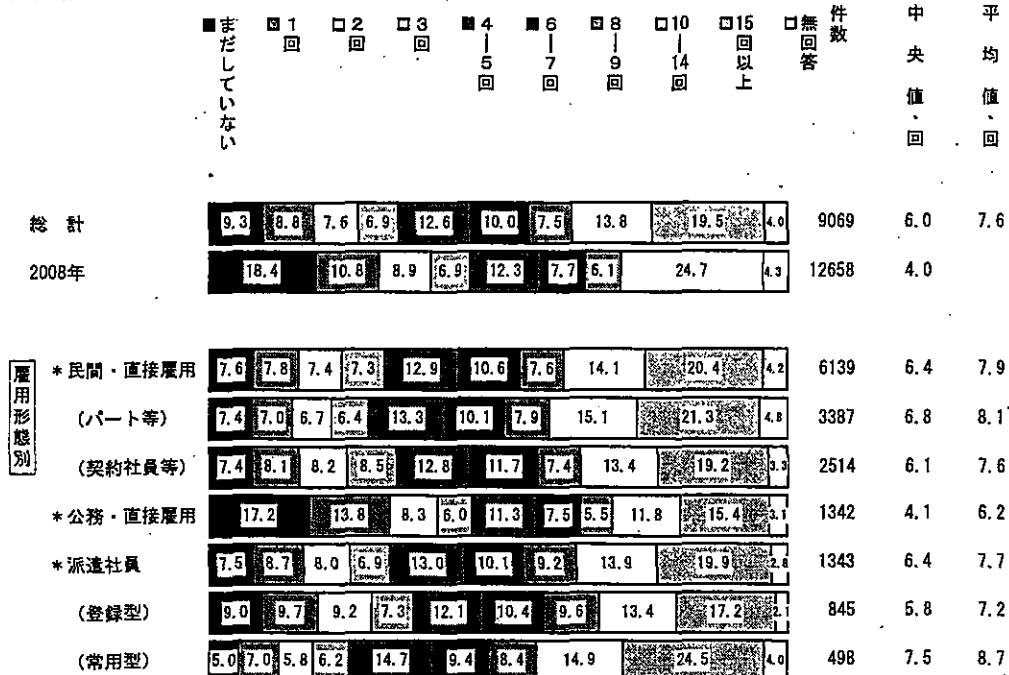


※2008年調査の「3~5ヵ月」は「3~11ヵ月」、「1年」は「1年以上」を指している。

(4) 契約更新回数

契約更新の回数にはバラツキがあるが、「まだしていない」(9.3%)や「1回」(8.8%)は1割弱で、大多数が「2回」以上の契約更新をしている。「15回以上」(19.5%)も5人に1人を占める(第5図)。

第5図 今の職場・会社に勤めてからの契約更新回数



※2008年調査の「10~14回」は「10回以上」を指している。

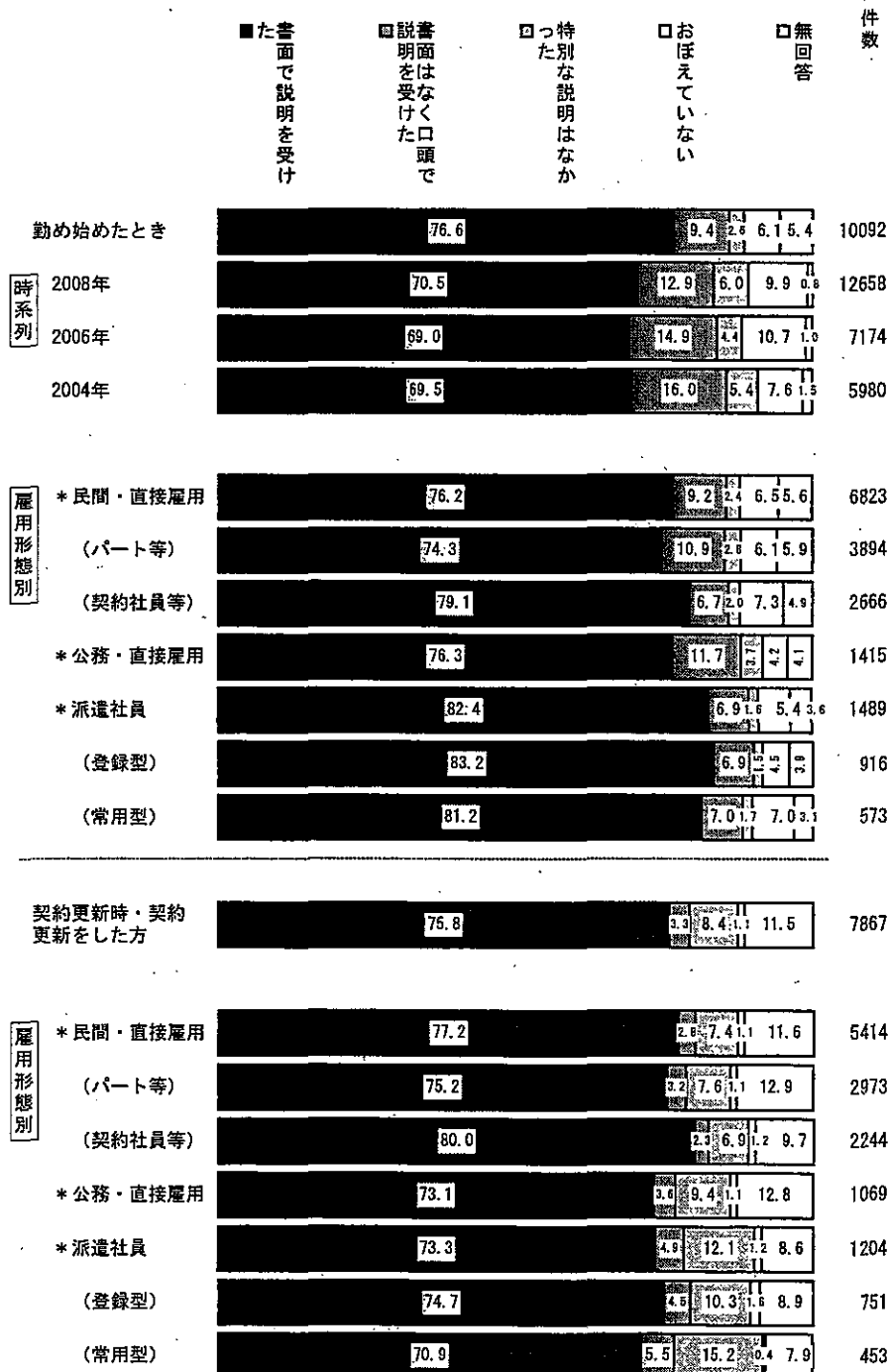
3. 労働条件の説明状況

－「書面で説明を受けた」は8割弱－

会社からの労働条件の説明の有無については、[勤め始めたとき]に関しては、「書面で説明を受けた」が76.6%、「書面等はなく口頭で説明を受けた」が9.4%、「特別な説明はなかった」が2.6%である。労働条件を説明する書面がなかったり、説明自体がなかったケースが1割ほどみられるが、2008年調査に比べるとこれらのケースは減少し、「書面で説明を受けた」が6ポイント増えている（第6図）。

[契約更新時における説明]（契約更新をしたことがある方）でも、「書面で説明を受けた」（75.8%）が多数を占める。[勤め始めたとき]に比べると、「特別な説明はなかった」（8.4%）がやや多い。

第6図 職場・会社からの労働条件についての説明



4. 残業の有無と手当の支払い状況

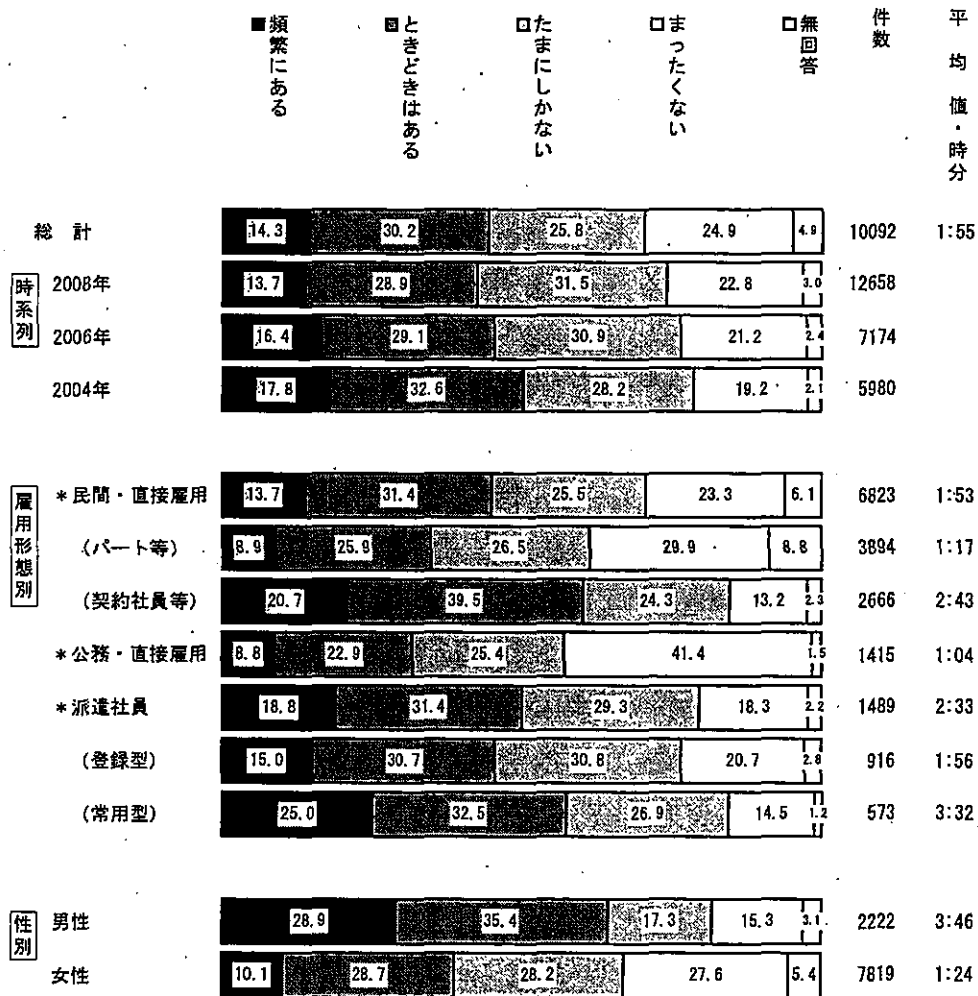
—<不払い残業あり>が2割—

(1) 残業の有無

「頻繁にある」が14.3%、「ときどきはある」が30.2%となっており、日常的に残業をしている人が半数弱を占めている。なお、週の平均残業時間は1時間55分である(残業時間がない方も含む)(第7図)。

なお、残業の有無は雇用形態によって異なる。なかでも、民間・直接雇用の契約社員、派遣社員では「頻繁にある」も2割前後を占めている。

第7図 残業の有無と平均時間

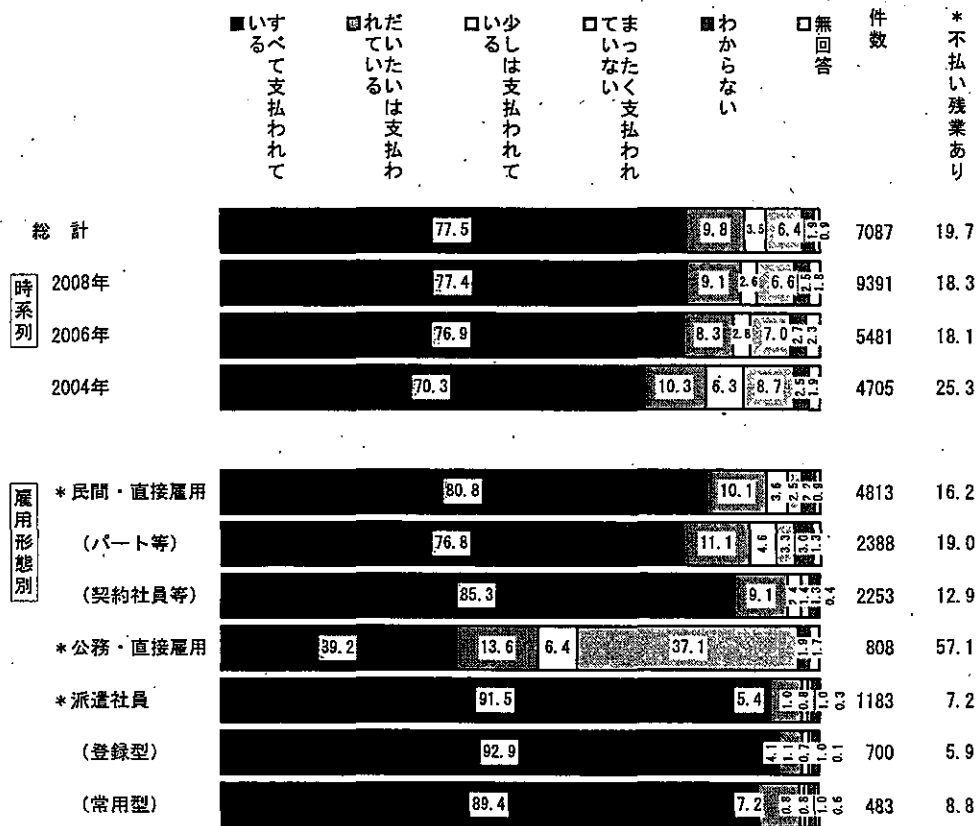


(2) 残業手当の支払い状況

残業があった方の手当の支払い状況は、「すべて支払われている」(77.5%)は8割弱で、<不払い残業あり>は、「だいたい支払われている」(9.8%)、「少しは支払われている」(3.5%)、「まったく支払われていない」(6.4%)をあわせて2割を占める。このような傾向は、2008年調査から変わっていない(第8図)。

雇用形態別にみると、<不払い残業あり>は公務・直接雇用(57.1%)で際立って多い。

第8図 残業手当の支払状況(残業のある方)



5. 時間あたり賃金

—昨年と比べて賃金が「あがった」は3割弱にとどまる—

(1) 時給

1時間あたりの賃金を時給でたずねた。結果は、「700円以上」から「1400円以上」まで広く分散しているが、平均では1,058円となっている。2008年調査(1,038円)に比べると、上昇幅は20円とわずかであるが上がっている(第9図)。

平均額を雇用形態別にみると、派遣社員(常用型)(1,366円)がもっとも高く、これに派遣社員(登録型)(1,292円)、契約社員(1,093円)、公務・直接雇用(1,078円)が1,000円以上で続くが、パート等(906円)では1,000円を下回っている。

第9図 時給(無回答を除く)

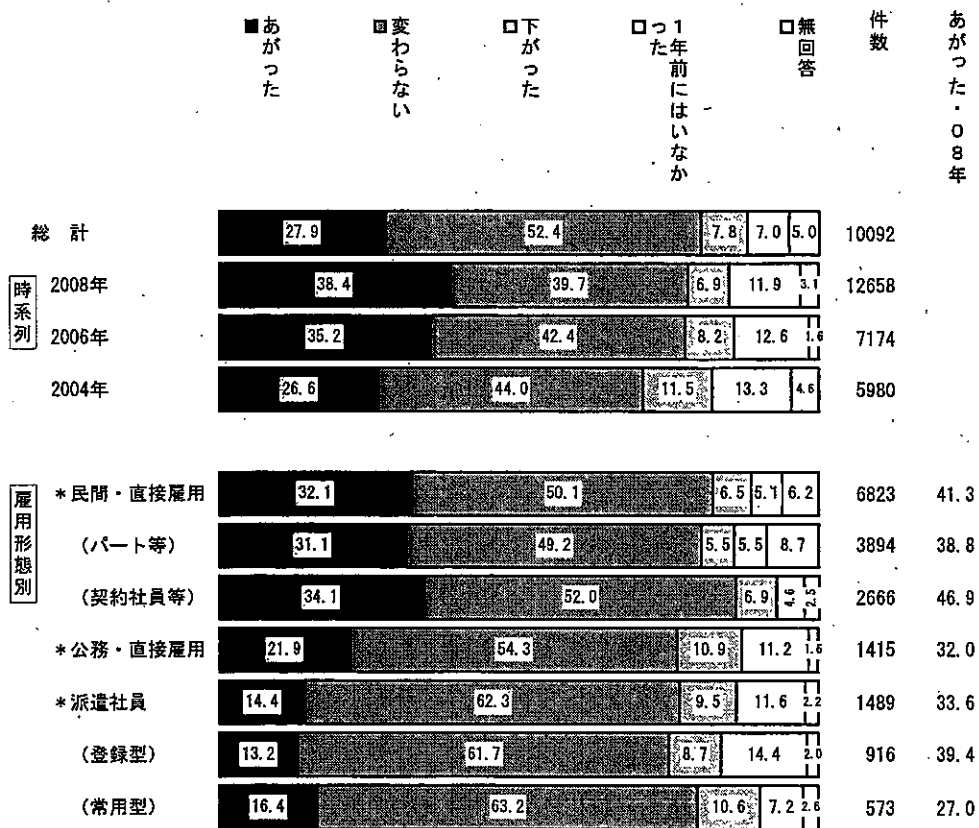
	賃金帯										件数	中央値・円	平均値・円	平均値08年・円
	700円未満	700円以上	800円以上	900円以上	1000円以上	1100円以上	1200円以上	1300円以上	1400円以上	無回答				
総計	1.8	10.3	23.4	15.9	15.3	6.5	7.9	4.6	14.4		8762	976	1058	
時系列														
2008年	1.6	13.6	23.1	16.6	13.0	6.5	7.4	5.4	13.0		7711	950	1038	
2006年	3.3	17.9	22.3	13.4	11.5	6.2	6.7	5.5	13.1	0.2	5081	930	1021	
2004年	4.1	25.8	24.1	12.7	8.8	4.9	3.9	8.9	2.7		3819	860	972	
雇用形態別														
*民間・直接雇用	2.0	12.7	28.0	18.5	15.5	6.1	6.8	3.4	7.1		5926	920	988	920
(パート等)	3.0	17.7	37.8	19.3	11.3	1.0	1.1	1.1	1.1		3345	855	906	898
(契約社員等)	0.5	15.7	18.0	21.4	8.6	12.2	5.9	12.9			2371	1005	1093	1019
*公務・直接雇用	2.3	7.8	21.8	16.2	14.3	7.4	9.2	4.8	16.1		1215	1000	1078	1188
*派遣社員	6.2	5.6	14.8	8.3	11.3	9.7	42.0				1339	1300	1320	1277
(登録型)	5.9	6.1	13.6	8.4	11.3	10.6	41.9				824	1300	1292	1246
(常用型)	6.6	4.9	16.7	8.2	11.3	8.3	42.1				515	1300	1366	1295

(2) 1年前と比べた賃金の変化

1年前との賃金比較では「変わらない」が52.4%と半数強を占め、他は「あがった」が27.9%、「下がった」が7.8%である。「あがった」は「下がった」に比べれば多いものの、3割弱にとどまっている。なお、2008年調査と比べると、「あがった」が少なくなっているが、これは、すべての雇用形態に共通した変化となっている(第10図)。

雇用形態別にみると、「あがった」は、直接雇用・民間(32.1%)では3割強を占めるが、直接雇用・公務では21.9%、派遣社員では14.4%と、いずれも直接雇用・民間に比べると少ない。

第10図 1年前と比べた時間当たりの賃金



6. 年収（本人賃金収入、世帯）と賃金の評価

— 昨年の本人賃金収入は男性 286 万円、女性 182 万円 —

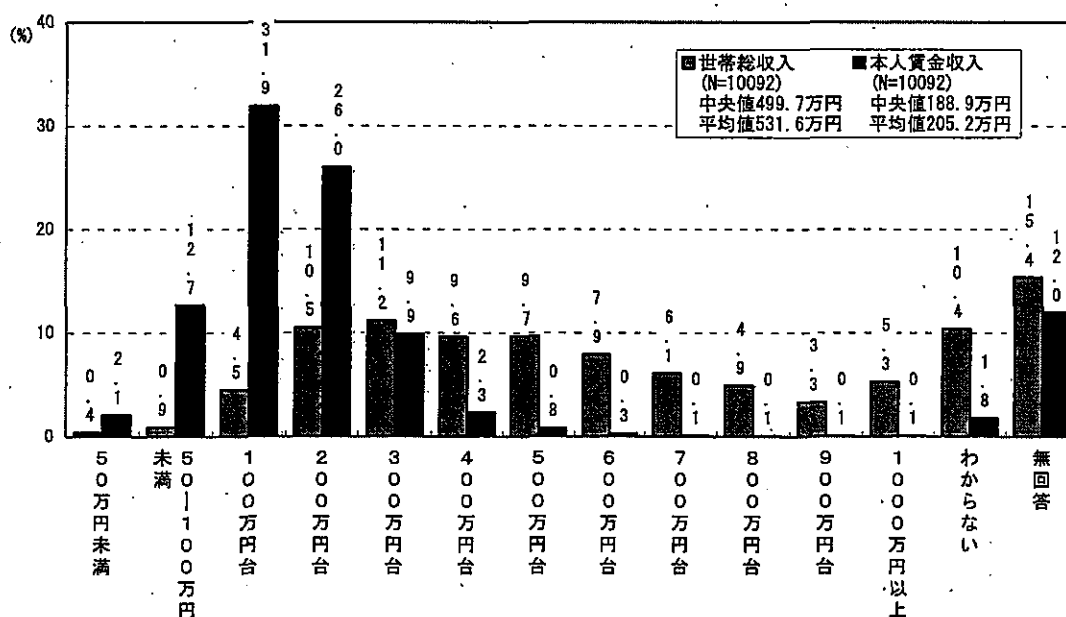
(1) 昨年の世帯総収入と本人賃金収入

昨年の世帯総収入を 100 万円刻みでみると、配偶者が正社員の世帯も含まれているために、「100 万円台」から「1,000 万円以上」まで広く散らばっている。平均でみると 532 万円である（第 11 図）。

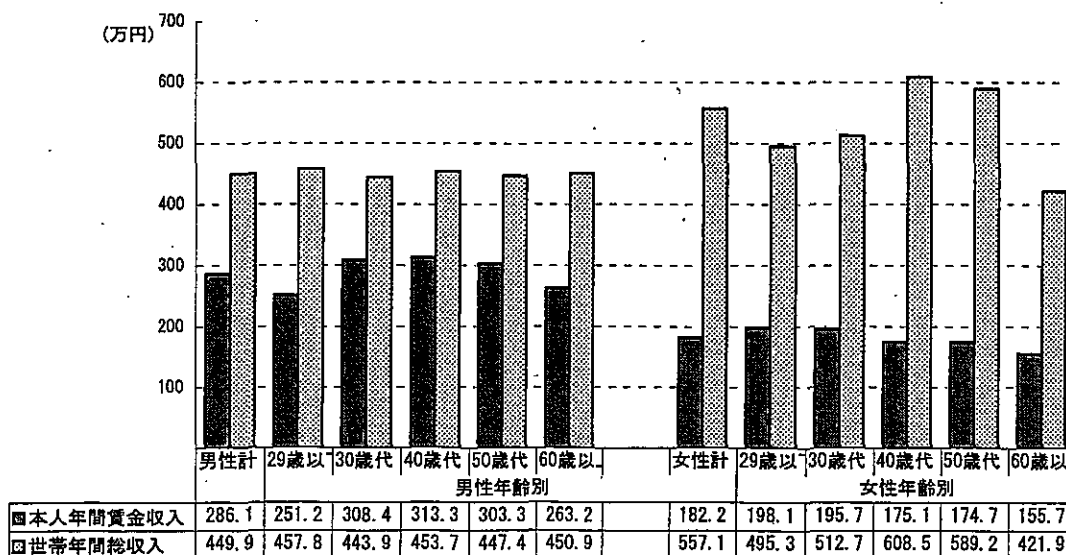
一方、本人の賃金収入に関しては、「100 万円台」（31.9%）と「200 万円台」（26.0%）を中心に分布が広がっており、平均では 205 万円となっている。なお、平均額を性別にみると男性は 286 万円、女性は 182 万円である。

第 12 図は、性別、年齢別にみた平均額の推移を示している。これによると、男性の場合、本人賃金収入がもっとも高くなるのは 40 歳代であるが、平均額は 313 万円にとどまる。また、世帯総収入をみても、男性の場合、年齢に関係なく、およそ 450 万円で共通している。

第 11 図 昨年の世帯年間総収入と本人賃金収入



第 12 図 昨年の世帯年間総収入と本人賃金収入（性別・年齢別）



(2) 本人賃金への評価

自分自身の現在の賃金についての評価では、「やや不十分である」(26.0%)と「かなり不十分である」(21.5%)をあわせると、半数弱が<不十分である>(47.5%)と感じている(第13図)。

<不十分である>比率は、性別や、女性の年齢別ではほとんど違いがない。ただし、男性の年齢別に関しては、特に50歳代で<不十分である>(61.6%)が多くなっている。

第13図 本人の現在の賃金について

	■ 十分だと思 う	□ 十分ではないが な	□ やや不 十分である	□ かなり不 十分であ	□ 無回 答	件 数	* 不 十分 である	
総計	10.2	36.5	26.0	21.5	5.8	10092	47.5	
2008年	8.2	40.9	23.9	22.2	4.8	5253	46.1	
男性計	8.5	39.3	21.5	27.1	3.6	2222	48.6	
男性 年齢別	29歳以下	13.8	37.6	22.7	23.2	2.7	630	45.9
	30歳代	7.2	39.9	21.2	28.8	2.9	680	50.0
	40歳代	3.1	41.2	21.8	31.1	2.8	354	52.8
	50歳代	3.6	32.1	26.8	34.8	2.7	224	61.6
	60歳以上	10.4	44.0	15.5	21.5	8.5	316	37.0
女性計	10.7	35.8	27.3	19.8	6.4	7819	47.1	
女性 年齢別	29歳以下	13.0	36.8	25.7	20.6	3.9	926	46.3
	30歳代	11.5	38.4	25.6	18.6	5.9	2097	44.2
	40歳代	9.3	35.4	26.5	20.2	8.6	2461	46.7
	50歳代	10.5	34.2	30.5	19.8	4.9	1825	50.4
	60歳以上	11.5	32.3	29.8	21.0	5.4	409	50.9

7. 仕事の性格と均等処遇についての意識

－正社員と「業務の内容」が同じが4割強、

「仕事上で求められる責任」が同じも3割－

(1) 正社員との仕事の同一性

「業務の内容」など5つの側面について、正社員と同じ、もしくは、正社員を上回るものを、いくつでも選んでもらった。結果は、「業務の内容」が同じ（44.4%）が4割強、「仕事上で求められる責任」が同じ（31.0%）が3割、「残業や休日出勤への対応」が同じ（23.8%）が2割強などとなっている（第6表）。

雇用形態別にみると、契約社員でこれらの項目について正社員と同じとする人が特に多い。

なお、直接雇用の非正規労働者について、パートタイム労働法における労働者の区分にしたがい、「業務の内容」、「仕事上で求められる責任」、「配置転換や転勤の有無や範囲」の3つが同じケースを<A・Bタイプ>、「業務の内容」、「仕事上で求められる責任」の2つが同じケースを<Cタイプ>、それ以外を<Dタイプ>をして分類したのが第14図である。これによると、<A・Bタイプ>は4.3%、<Cタイプ>は19.2%で、多数が<Dタイプ>（67.2%）となっている。

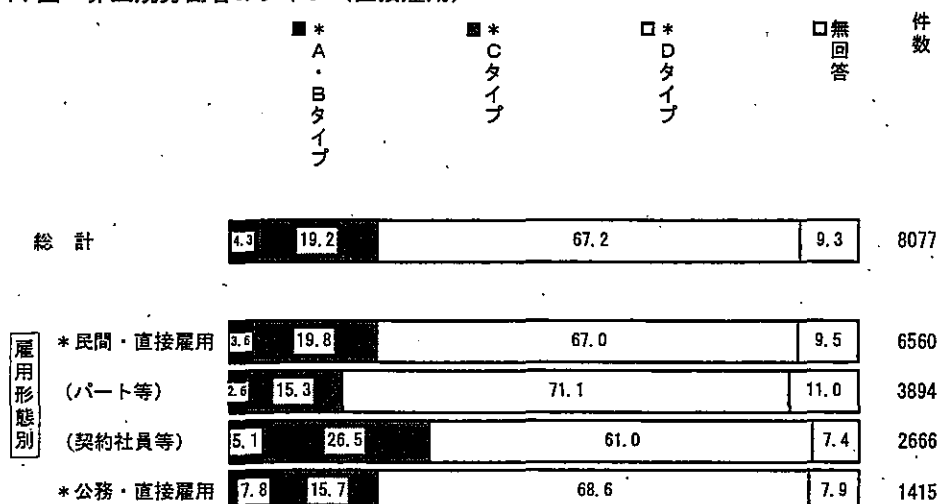
第6表 正社員の仕事との同一性（複数選択）

	業務の内容	仕事上で求められる責任	配置転換や転勤の有無	残業や休日出勤への対応	上勤務時以外の対応	も1は5の中に同じ	無回答	件数	
総計	44.4	31.0	6.6	23.8	9.8	32.1	9.5	10092	
雇用形態別	*民間・直接雇用 (パート等)	45.1	32.2	5.9	24.5	10.0	30.8	9.7	6823
	(契約社員等)	37.1	26.6	4.2	14.8	6.2	38.5	11.0	3894
	*公務・直接雇用	55.7	39.4	7.8	38.1	15.6	21.1	7.4	2666
	*派遣社員 (登録型)	44.1	25.1	3.4	26.7	8.2	36.2	7.3	1489
(常用型)	41.4	24.1	3.1	21.9	5.2	39.3	7.9	916	
(常用型)	48.3	26.7	4.0	32.4	12.9	31.1	6.5	573	

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す

第14図 非正規労働者のタイプ（直接雇用）



(2) 仕事の性格

従事する仕事の性格について6つの側面について取り上げ、該当するかどうかをたずねた。結果は、「専門的な能力や資格が求められる」(26.2%)、「常に能力の向上が求められる」(24.2%)、「仕事の成績が評価される」(21.1%)について、いずれも2割台が該当するとしている(第7表)。

雇用形態別にみると、公務・直接雇用で「専門的な能力や資格が求められる」(50.4%)が多くあげられているほか、民間・直接雇用の契約社員では、「仕事の成績が評価される」(32.9%)、「常に能力の向上が求められる」(30.6%)がいずれも3割と他に比べて目立っている。

第7表 仕事の性格(複数選択)

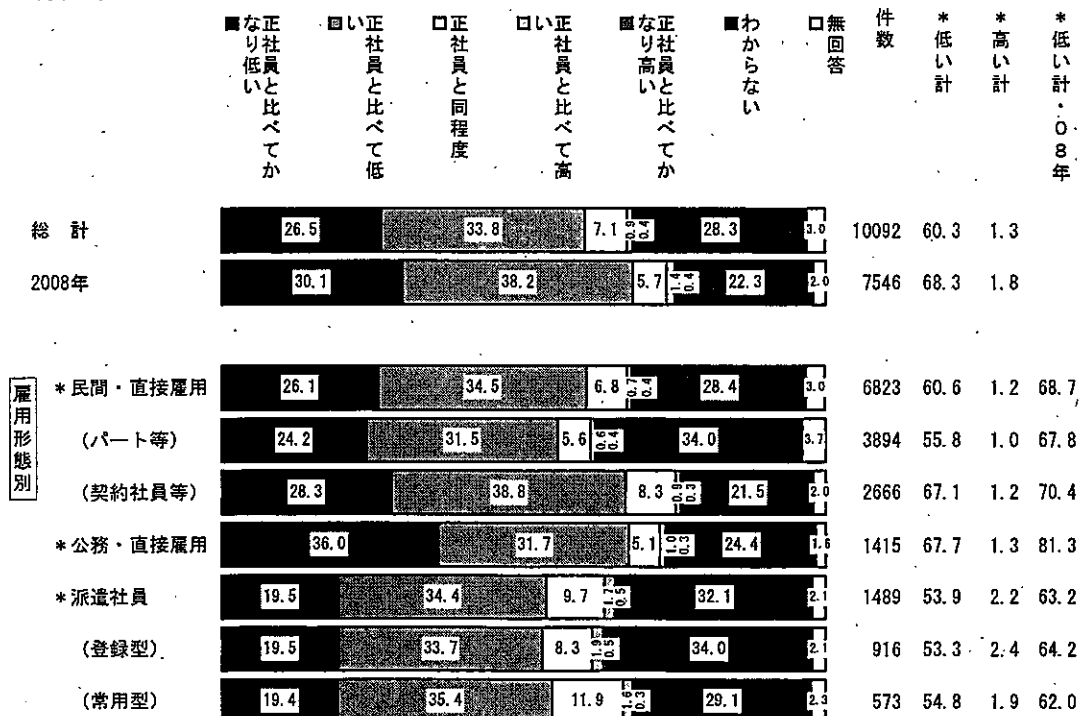
	格 専 門 的 な 能 力 や 資 格 が 求 め ら れ る	さ し 事 の 成 績 が 評 価 さ れ る	が 与 え ら れ る 事 業 上 の 責 任	日 々 の 仕 事 で 裁 量 が 求 め ら れ る	常 に 能 力 の 向 上 が 求 め ら れ る	職 場 の ま と め 役 を 任 さ れ て い る	あ て は ま ら な い も の ど れ に も	無 回 答	件 数	
総計	26.2	21.1	12.5	24.2	6.6	7.2	37.0	7.7	10092	
雇用 形 態 別	*民間・直接雇用 (パート等)	20.5	25.0	12.8	24.7	7.3	7.6	36.0	8.4	6823
	(契約社員等)	15.9	19.4	11.9	20.3	4.9	5.5	41.8	9.7	3894
	*公務・直接雇用	25.6	32.9	14.3	30.6	11.1	10.7	28.1	6.6	2666
	*派遣社員 (登録型)	50.4	11.4	10.5	25.2	5.8	6.4	34.5	4.9	1415
(常用型)	27.2	11.8	12.9	20.1	3.2	5.7	46.9	6.0	1489	
(登録型)	21.2	9.8	11.9	16.8	2.3	4.6	51.6	7.0	916	
(常用型)	36.8	14.8	14.5	25.5	4.5	7.5	39.3	4.4	573	

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

(3) 正社員と比べた賃金水準

労働時間や仕事上の責任を踏まえた正社員との賃金水準の比較では、<正社員と比べて低い>(60.3%)が6割を占め、「正社員と同程度」(7.1%)、<正社員と比べて高い>(1.3%)を大きく上回った(第15図)。

第15図 労働時間や仕事上の責任を踏まえた正社員と比較した賃金水準



8. 企業内諸制度の有無と充実を希望する制度

—希望する人が多い「一時金・賞与の支給」、「毎年賃金が上がる制度」の充実—

(1) 企業内の諸制度の有無

「一時金・賞与の支給」など、企業内における制度の有無をたずねた。結果は、「職場の食堂・休憩室・更衣室の利用」(88.3%)、「会社が実施・支援する定期健康診断」(85.2%)、「通勤手当」(84.0%)は8割台で制度があるが、それに対し、「退職一時金制度」(28.0%)に関しては3割弱にとどまっている。なお、「一時金・賞与の支給」(56.2%)、「毎年賃金が上がる制度」(43.7%)があるのは半分程度である(第8表)。

ところで、第9表は、直接雇用の方について、タイプ別に「正社員と同じ制度がある」の比率を示したものである。これによると、直接雇用・民間のA・Bタイプであっても、「一時金・賞与の支給」、「毎年賃金が上がる制度」が正社員と同じというケースはほとんどみられない。また、比較的比率が高い、「職場の食堂・休憩室・更衣室の利用」(85.7%)、「会社が実施・支援する定期健康診断」(72.3%)であっても、正社員と同じケースは7～8割にとどまっている。

第8表 諸制度の有無<制度がある>

	給一時金・賞与の支給	制毎年賃金が上がる	退職一時金制度	通勤手当	室職場の食堂・更衣室の利用	慶弔休暇制度	制育児のための休業	制介護のための休業	す会社が実施・支援する定期健康診断	や仕事に必要研修	たための研修や教育	るときの面接更新	雇用契約を更新する	正社員になれる	件数
総計	56.2	43.7	28.0	84.0	88.3	70.7	50.9	46.5	85.2	65.5	50.9	57.0	34.9	9425	
雇用形態別	*民間・直接雇用 (パート等)	66.4	51.3	32.1	90.8	91.0	74.6	56.6	57.9	85.4	67.6	53.4	60.9	43.8	6361
	(契約社員等)	59.5	50.8	29.4	88.7	89.3	68.1	48.7	44.1	78.7	61.3	47.2	59.0	37.0	3629
		76.2	52.7	36.5	93.8	93.3	83.1	67.5	62.4	94.6	77.0	62.6	64.1	55.5	2496
*公務・直接雇用	41.7	29.2	19.4	82.5	80.5	76.4	44.6	44.4	85.3	62.9	43.9	40.8	12.2	1339	
*派遣社員 (登録型)	22.5	22.5	15.2	54.3	85.5	46.7	30.7	24.6	83.1	57.1	46.1	56.4	17.0	1412	
	13.7	16.2	8.6	46.1	86.1	41.1	24.6	19.5	80.9	56.3	45.6	59.0	14.9	875	
	36.7	32.6	25.9	67.8	84.5	55.7	40.6	33.0	86.8	58.3	46.9	52.3	20.5	537	

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

第9表 諸制度の有無(「正社員と同じ制度がある」の比率)

	給一時金・賞与の支給	制毎年賃金が上がる	退職一時金制度	通勤手当	室職場の食堂・更衣室の利用	慶弔休暇制度	制育児のための休業	制介護のための休業	す会社が実施・支援する定期健康診断	や仕事に必要研修	たための研修や教育	るときの面接更新	雇用契約を更新する	正社員になれる	件数
総計	3.7	2.7	2.0	43.9	77.0	24.0	13.0	11.6	52.4	19.2	11.8			9425	
*直接雇用・民間計	3.3	2.6	1.6	50.9	80.3	26.1	14.9	13.4	58.2	20.1	12.2			6485	
タイプ別	*A・Bタイプ	3.8	2.5	2.1	63.4	85.7	39.1	23.1	17.2	72.3	36.1	26.9		238	
	*Cタイプ	4.1	2.8	1.2	55.4	82.8	30.8	16.5	14.3	67.4	27.8			1265	
	*Dタイプ	3.0	2.5	1.5	49.3	80.2	24.5	14.3	13.1	55.8	17.5	10.7		4440	
*直接雇用・公務計	4.2	3.0	2.6	33.6	70.0	23.5	7.4	6.2	39.6	18.5	11.0			907	
タイプ別	*A・Bタイプ	7.4	4.4	4.4	42.6	82.4	45.6	16.2	14.7	48.5	42.6	22.1		68	
	*Cタイプ	5.2	4.0	3.5	39.3	64.2	27.7	13.9	10.4	43.4	23.1	16.2		173	
	*Dタイプ	3.3	2.7	2.3	31.0	71.1	19.2	4.5	4.3	38.8	14.8	9.0		603	

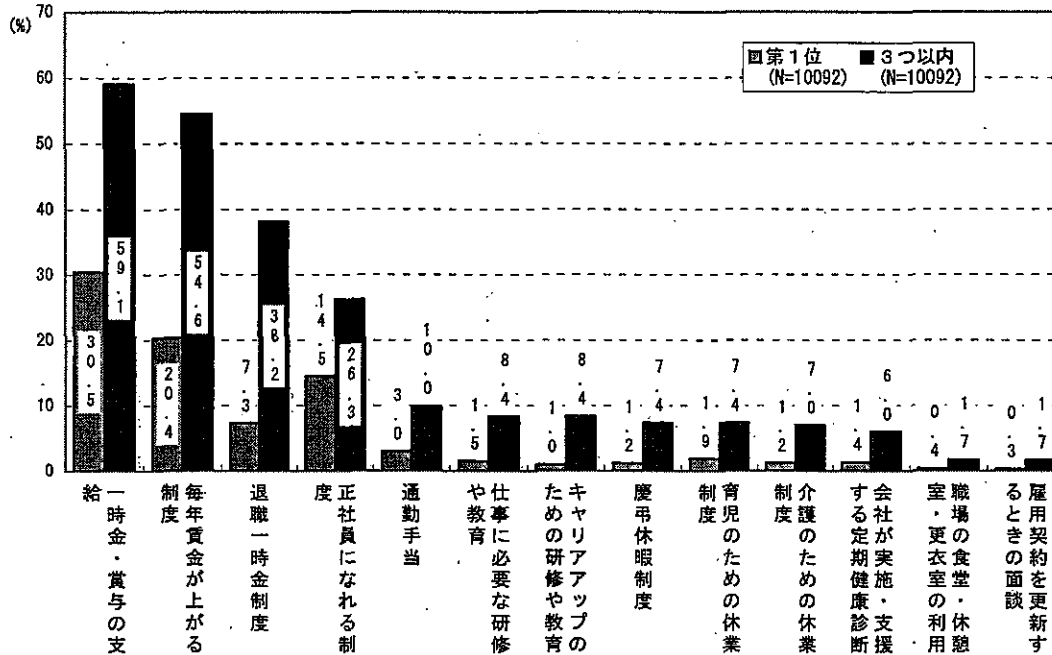
※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す

(2) 充実を希望する制度

今後、充実を希望する企業内の諸制度を順位をつけて3つまで選んでもらった。もっとも充実を希望するもの(第1位)の結果では、「一時金・賞与の支給」(30.5%)、「毎年賃金上がる制度」(20.4%)、「正社員になれる制度」(14.5%)が上位3つを占めている(第16図)。

また、順位を無視した3つ以内選択の結果について雇用形態別にみると、派遣社員で「通勤手当」(28.2%)を求めている人が多いほか、性別にみると、女性に比べ男性で「正社員になれる制度」(36.8%)を求めている人が目立っている(第10表)。

第16図 充実を希望する制度



第10表 充実を希望する制度<3つ以内選択>

雇用形態別	給一時金・賞与の支給	毎年賃金上がる制度	退職一時金制度	通勤手当	職場の食堂・休憩室・更衣室の利用	慶弔休暇制度	育児のための休業	介護のための休業	会社が実施・支援する定期健康診断	仕事に必要な研修や教育	キャリアアップのための研修や教育	就業契約を更新するときの面談	正社員になれる制度	無回答	件数
総計	59.1 ①	54.6 ②	38.2 ③	10.0	1.7	7.4	7.4	7.0	6.0	8.4	8.4	1.7	26.3	15.2	10092
*民間・直接雇用 (パート等)	57.5 ①	53.7 ②	39.8 ③	6.0	1.7	7.8	6.6	7.5	6.4	9.0	8.6	1.8	24.7	16.3	6823
(契約社員等)	54.9 ①	52.6 ②	36.6 ③	6.1	1.8	8.8	6.3	9.1	8.1	9.5	7.6	1.8	18.2	18.8	3894
*公務・直接雇用	61.7 ①	55.8 ②	43.9 ③	5.7	1.5	6.7	7.3	5.6	3.8	8.3	10.3	1.9	33.7	12.1	2666
*派遣社員 (登録型)	60.6 ①	55.4 ②	40.8 ③	11.2	1.8	6.1	8.8	8.8	7.3	8.3	6.9	2.0	28.7	12.3	1415
(常用型)	66.7 ①	59.0 ②	28.9 ③	28.2	1.3	7.0	9.7	3.0	3.9	5.6	9.1	1.0	32.8	10.7	1489
男性	56.8 ①	56.4 ②	28.2 ③	33.8	1.4	7.0	10.0	2.9	4.0	4.6	7.1	0.7	33.3	11.4	916
女性	65.5 ①	63.0 ②	30.0 ③	19.2	1.2	7.0	9.1	3.1	3.7	7.2	12.4	1.6	37.1	9.8	573
性別	59.2 ①	54.9 ②	33.4 ③	8.7	1.4	5.8	4.1	4.3	2.8	8.7	10.7	2.0	36.8	17.7	2222
女性	59.1 ①	54.4 ②	39.5 ③	10.4	1.8	7.8	8.3	7.8	6.9	8.3	7.8	1.6	23.3	14.5	7819

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

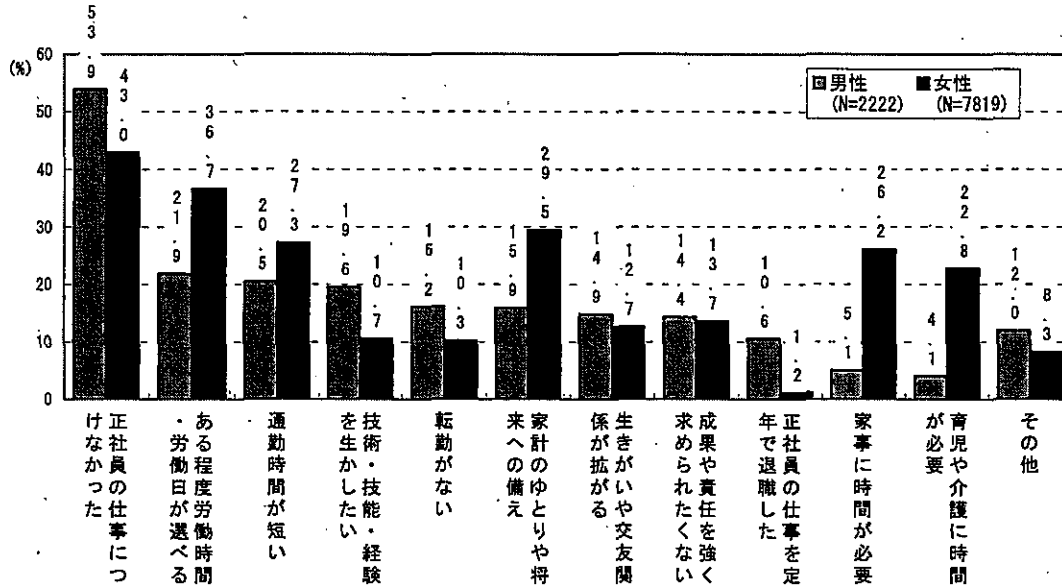
9. 就労意識と不満・不安の所在

－現在の働き方を選んだ理由のトップは「正社員の仕事につけなかったから」－

(1) 現在の働き方を選んだ理由

現在の働き方を選んだ理由（3つ以内選択）では、男女ともに「正社員の仕事につけなかったから」（男性 53.9%、女性 43.0%）がトップである。なお、女性の場合には、「家事に時間が必要」（26.2%）などの家庭との両立が男性に比べて理由として多くあげられている（第17図・第11表）。

第17図 現在の働き方を選んだ理由（3つ以内）



第11表 現在の働き方を選んだ理由（3つ以内選択）

	けな	求	成	が	育	家	を	技	来	家	通	・	転	係	生	年	正	そ	無	件
	な	め	果	必	児	事	生	術	へ	計	勤	ある	動	が	き	で	社	の	回	数
	か	ら	や	要	や	に	か	・	の	の	時	程	が	が	が	退	員	他	答	
	っ	れ	責		介	時	し	・	ゆ	ゆ	間	度	不	ら	い	職	の			
	た	た	任		護	間	た	経	と	と	が	選	い	交	し	の	働			
	っ	く	を	強	く	に	い	験	り	り	を	べ	る	友	定	を	を	を	を	
	つ	い	く	い	く	要	く	験	や	や	間	る	関	友	定	を	を	を	を	
	つ	く	い	く	く	要	く	験	や	や	間	る	関	友	定	を	を	を	を	
総計	45.5	13.9	18.6	21.6	12.7	26.5	25.9	33.4	11.5	13.1	3.3	9.1	5.9	10092						
男性	61.1	14.8	2.7	2.7	19.4	16.5	21.7	20.0	14.9	18.9	1.6	14.6	9.5	630						
29歳以下	64.9	17.2	5.3	5.7	20.1	13.4	17.8	21.5	17.2	12.5	0.6	11.3	6.6	680						
30歳代	58.2	16.7	6.5	8.5	20.1	9.6	22.0	23.2	20.1	10.7	1.1	13.6	9.3	354						
40歳代	54.9	13.4	4.0	7.6	21.4	13.4	30.8	21.9	16.3	9.8	6.7	11.6	8.9	224						
50歳代	12.0	6.3	1.9	2.2	18.0	28.2	15.5	24.7	11.1	19.9	62.7	6.6	13.0	316						
60歳以上	51.8	20.4	8.0	12.4	12.2	17.4	24.5	34.0	14.6	13.1	0.2	13.2	5.3	926						
女性	48.1	17.4	29.6	25.4	12.9	20.7	21.6	38.6	11.5	9.2	0.1	9.9	3.3	2097						
29歳以下	40.9	11.8	30.1	32.1	9.8	32.3	28.1	37.6	9.2	10.8	0.2	7.4	4.1	2461						
30歳代	40.3	10.4	16.4	28.2	10.1	39.3	33.2	35.7	9.0	16.7	0.4	5.9	6.0	1825						
40歳代	23.7	6.4	10.0	18.6	6.8	41.1	33.7	32.8	6.6	23.5	19.1	5.1	11.7	409						
50歳代																				
60歳以上																				

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は総計より15ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

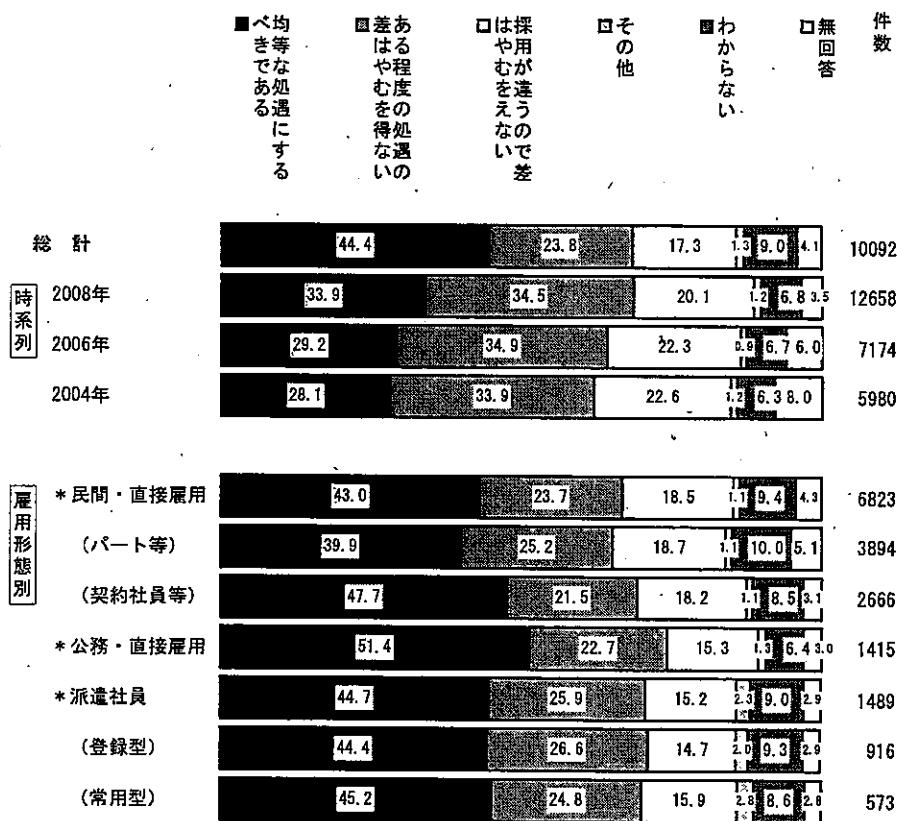
(2) 均等処遇に関する意識

均等処遇、均衡処遇について、「正社員と正社員以外の方が同じ仕事をしている場合」という条件のもとで、正社員以外の方の処遇がどのようにあるべきかたずねた。

結果は、「時間当たり賃金を同じにするなど均等な処遇にするべきである」が44.4%、「責任や拘束性（転勤・残業など）に見合った、ある程度の処遇の差はやむを得ない」が23.8%、「採用形態が違うのだから処遇に差があってもやむを得ない」が17.3%であった（第18図）。

均等、均衡処遇を不必要と考えている人は2割弱に過ぎない。また、2008年調査と比べると、「時間当たり賃金を同じにするなど均等な処遇にするべきである」が11ポイント増加している。

第18図 正社員と正社員以外の方が同じ仕事をしている場合の賃金など処遇のあり方について

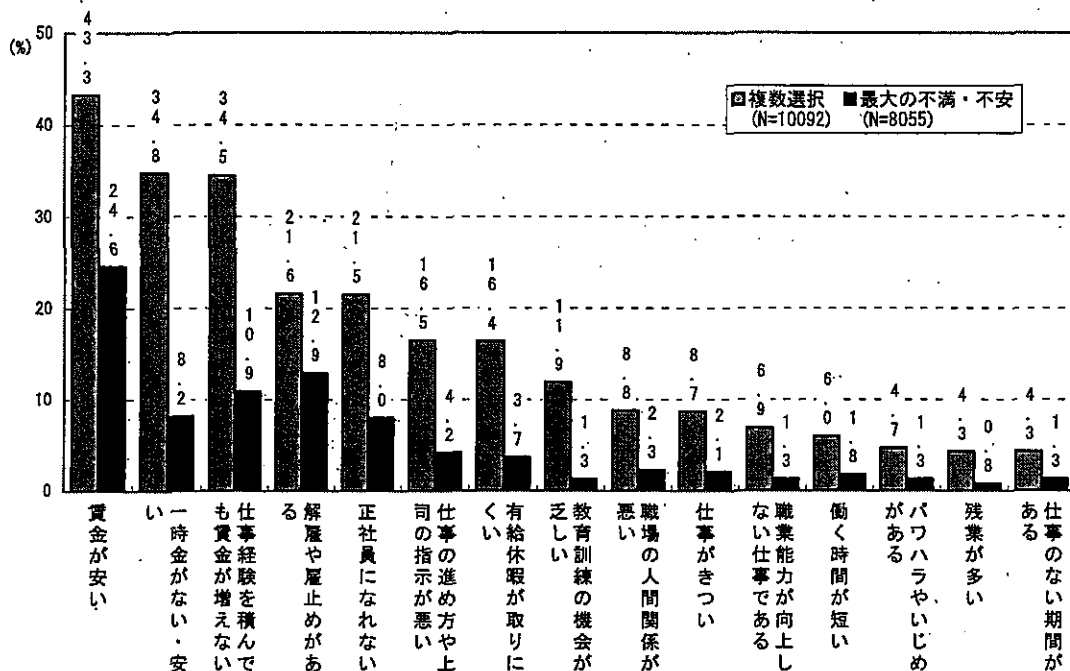


(3) 職業生活に対する不満や不安

職場生活における不安や不満を複数選択の結果でみると、「賃金が安い」(43.3%)がトップで、以下、「一時金がない・安い」(34.8%)、「仕事経験を積んでも賃金が増えない」(34.5%)が3割台で続いている(第19図)。

不安や不満の内容は雇用形態によっても異なる。なかでも、公務・直接雇用や派遣社員では、3割前後が「解雇や雇止めがある」を不満、不安に感じており、民間・直接雇用(17.7%)に比べると目立っている(第12表)。

第19図 職場生活に対する不満や不安(上位15項目)



第12表 職場生活に対する不満や不安(複数選択・上位18項目)

	解雇や雇止めがある	賃金が安い	一時金がない・安い	仕事経験を積んでも賃金が増えない	労働時間が希望にあわない	残業が多い	有給休暇が取りにくい	働く時間が短い	仕事がついつい	自分の能力が仕事に生かせない	職場の人間関係が悪い	司の指示が悪い	仕事が進め方	職業能力が向上しない	仕事経験を積んでも賃金が増えない	教育訓練の機会が乏しい	正社員になれない	働く時間が短い	パワハラやいじめがある	仕事のない期間がある	その他	不安や不満はない	無回答	件数
総計	21.6	43.3	34.8	34.5	3.9	4.3	16.4	6.0	8.7	3.9	8.8	16.5	6.9	34.5	34.5	11.9	21.5	6.0	4.7	4.3	4.5	9.5	11.7	10092
雇用形態別	*民間・直接雇用	17.7	43.1	33.2	4.1	4.2	17.7	6.5	9.2	3.3	9.1	17.5	6.0	31.4	31.4	11.6	18.5	4.8	3.6	4.4	9.8	12.3	6823	
	(パート等)	12.5	41.1	31.0	4.6	3.1	18.2	8.6	8.5	2.6	8.6	15.9	5.7	29.6	29.6	10.9	12.6	4.2	3.3	4.3	11.4	13.0	3894	
	(契約社員等)	24.5	45.8	35.9	3.5	5.9	17.4	3.5	10.1	4.1	9.8	19.8	6.7	34.0	34.0	12.6	26.6	5.7	4.0	4.5	7.7	11.1	2666	
*公務・直接雇用	28.0	46.6	37.7	4.0	3.5	13.4	6.1	8.7	4.2	8.8	12.4	5.5	43.7	43.7	11.2	29.2	4.0	5.3	4.7	8.1	9.7	1415		
*派遣社員	(登録型)	33.4	40.1	40.4	3.0	4.6	12.6	4.4	5.5	6.1	7.9	16.3	12.1	40.8	40.8	14.4	29.3	4.5	7.0	4.9	10.7	8.9	1489	
	(常用型)	24.7	37.7	38.6	3.3	3.5	12.0	5.0	5.9	5.9	7.9	16.0	12.1	39.0	39.0	12.9	31.2	5.1	7.3	5.0	11.7	9.3	916	
	(常用型)	31.7	44.0	43.3	2.4	6.5	13.4	3.3	4.9	6.5	8.0	16.8	12.0	43.8	43.8	16.8	26.2	3.5	6.5	4.7	9.1	8.2	573	
性別	男性	27.4	49.4	36.4	3.6	7.4	20.0	5.1	9.5	4.6	8.1	16.5	7.4	30.1	30.1	11.7	24.3	5.3	3.6	2.8	8.9	13.0	2222	
	女性	19.9	41.6	34.3	4.0	3.5	15.4	6.3	8.5	3.6	9.0	16.4	6.7	35.7	35.7	11.9	20.6	4.6	4.5	5.0	9.7	11.2	7819	

※下線数字は総計より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は総計より5ポイント以上多いことを示す
 ※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

(4) 労働組合への加入意思

現在、労働組合に加入していない方に、労働組合への加入意思をたずねた（勤め先に加入できる労働組合がない場合には、加入できる組合がある場合を想定し答えていただいた）。結果は、「よくわからない」（41.4%）が4割と少なくないものの、これ以外では、「加入したくない」（12.5%）は1割強で、「加入したい」（13.0%）、「声をかけられたら検討したい」（31.7%）をあわせれば、4割強は労働組合への加入について前向きな姿勢をもっていることになる。未加入者の労働組合に対する期待は小さくないといえる（第20図）。

第20図 労働組合への加入希望

