

# 消費抑制を招く将来不安払拭 のためには賃上げが必要 働き方見直しのさらなる推進で両立実現を

労働調査協議会

## はじめに

2014年以降2%台の賃上げ率（厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」による）が続いてきたが、2020年は景気後退にコロナ禍が重なり伸び率が2.0%に低下した。新型コロナウイルス感染症の影響が拡大した2021年春闘では、1.9%と伸びがさらに鈍化した。

“コロナショック”による雇用への影響が心配されたが、一見したところ失業率の顕著な上昇は見られない<sup>(注)</sup>。他方、飲食、サービス、小売などをはじめとして非正規雇用者の減少は大きく、コロナ禍での求職活動手控えによる“隠れ失業”が広がっているとも言われる。それもまた、全体としてみた家計には収入面でのマイナス要因である。

ひるがえって、物価は賃金の停滞を背景に低価格志向が根強く上昇が抑えられてきたが、諸外国の景気回復や原油高・円安を背景に、物価上昇の兆しが見られる。

こうした状況の下、働く者の生活の現状はどうなっているのだろうか。

連合、産別、単組は春季生活闘争をはじめとする取り組みの基礎資料とするため、組合員の生活実態、働き方、意識などを把握する生活実態調査、意識調査等の各種調査を実施し、労働調査協議会はその企画、集計、分析に協力してきた。

本稿では、労働調査協議会の協力のもと、連合が2021年に実施した2つの生活実態調査（「2021年生活アンケート」、「2021年パート・派遣等労働者生活アンケート」）の結果を概括的に紹介し、勤労者の生活の現状と今後の課題を考える材料にしたい。

なお、「生活アンケート」は民間連合時代の1988年から、「パート・派遣等労働者生活アンケート」は2004年から、ともに隔年で実施されてきた。両調査とも本来であれば2020年が実施年であったが、新型コロナウイルス感染症の影響で実施を1年延期した。

(注) 完全失業率（季節調整値）は、コロナ禍前の2020年1月が2.4%、その後10月（3.1%）にかけてやや上昇したがその後は2021年12月まで横ばいないし微減（3.0～2.7%）で推移している（総務省統計局「労働力調査（基本集計）」による）。

## 1. 正社員（正規職員）の生活

連合生活アンケートは連合加盟組合の正社員組合員を対象とし、2021年6月～10月に実施された。今回調査では、新型コロナウイルス感染症流行やそれに伴う在宅勤務の広がり等を考慮して、従来の紙の調査票を用いた配票調査に加え、Web調査も併用して実施された。有効回収数は19,215件、うち調査票13,135件（68.4%）、Web6,080件（31.6%）である。

調査項目の領域は次の通りである：①収入と家計状況、②労働時間の実態、③テレワーク、④コロナ禍前と比べた働き方の変化、⑤職場生活、⑥60歳以降の生活・働き方、⑦仕事と生活の両立、⑧生活意識、⑨労働組合の取り組みへの期待。

### (1) 回答者のプロフィール

#### ① 性別、年齢、世帯構成

－男女比は8：2、＜配偶者あり＞が6割強－

性別は、「男性」が81.5%、「女性」が17.3%である（第1－1表）。平均年齢は39.7歳と2018年調査より0.6歳高く、男性（39.8歳）が女性（38.8歳）を1歳上回る。

世帯構成は、＜独身＞33.0%、＜配偶者あり＞63.4%で2018年調査と変わらないが、時系列でみると独身比率はわずかずつだが上昇傾向にある。＜配偶者あり＞のうち、「夫婦と子ども」（42.8%）が3分の2を占める。男性では＜配偶者あり＞（67.7%）が＜独身＞（29.8%）を大きく上回るが、女性では＜独身＞（48.3%）と＜配偶者あり＞（44.9%）が同程度となっている。

第1－1表 性別、年齢、世帯構成

	性別					平均年齢・歳	世帯構成										件数		
	男性	女性	いどちらでもない	回答しない	無回答		一人暮らし	居独身で親と同	*独身	夫婦のみ	夫婦と子ども	と夫婦と子ども	夫婦と親	*配偶者あり	自分と子ども	と親		自分と子ども	その他
2021年計	81.5	17.3	0.1	0.6	0.5	39.7	20.1	12.8	33.0	14.0	42.8	5.3	1.3	63.4	0.9	0.6	1.6	0.6	19215
(2018年)	80.4	18.4			1.2	39.1	18.7	14.2	33.0	13.2	41.8	6.4	1.2	62.6	1.1	0.9	1.3	1.3	25910
(2016年)	81.7	16.7			1.6	39.0	18.3	13.8	32.1	12.9	41.8	7.3	1.3	63.4	1.0	0.9	1.1	1.5	23968
(2014年)	81.3	17.1			1.6	39.1	16.9	14.1	31.0	12.2	42.3	8.4	1.6	64.5	0.9	1.0	1.1	1.6	23915
(2012年)	82.5	16.6			0.9	39.0	16.1	14.4	30.5	12.4	43.1	8.8	1.5	65.9	0.8	0.9	1.0	0.9	24412
(2010年)	85.4	14.2			0.5	38.9	16.0	14.5	30.5	12.2	42.6	9.6	1.6	66.0	1.0	1.0	1.1	0.5	24711
性別																			
男性計	100.0	...	...	...	...	39.8	19.0	10.8	29.8	13.6	47.3	5.5	1.3	67.7	0.5	0.5	1.3	0.3	15651
女性計	...	100.0	...	...	...	38.8	25.8	22.6	48.3	16.4	22.9	4.2	1.3	44.9	2.9	1.1	2.6	0.2	3324

## ② 世帯の主な収入源

－＜共働き＞は徐々に増えて半数弱－

本人収入以外の世帯の収入源では、＜配偶者の正規雇用収入＞が27.2%、＜配偶者の非正規雇用収入＞が18.4%で、これらを合わせると＜共働き＞は45.6%である（第1－2表）。他方、「本人の収入だけ」は41.9%となっている。時系列でみると、＜配偶者の正規雇用収入＞が徐々に増加している。

＜共働き＞のうち、男性では＜配偶者の正規雇用収入＞と＜同・非正規雇用収入＞が同程度であるのに対し、女性では＜配偶者の正規雇用収入＞がほとんどである。また、女性では「同居している親の収入」が2割弱みられる。

第1－2表 世帯の主な収入源

	本人の収入だけ	配偶者の正規雇用収入	配偶者の非正規雇用収入	用配収入者の正規雇用	用配収入者の非正規雇用	同居している親の収入	その他	無回答	件数	用配収入者の正規雇用	用配収入者の非正規雇用	*共働き
2021年計	41.9	22.9	4.3	4.0	14.4	8.2	2.8	1.5	19215	27.2	18.4	45.6
(2018年)	39.4	23.0	3.4	6.1	12.6	12.1	2.0	1.4	25910	26.4	18.7	45.1
(2016年)	41.7	21.2	3.1	6.6	13.3	11.7	1.9	0.5	23968	24.3	19.9	44.3
(2014年)	42.2	20.8	2.7	6.2	13.2	12.1	2.2	0.7	23915	23.5	19.4	42.9
(2012年)	43.9	20.1	2.4	6.1	12.2	12.6	2.0	0.7	24412	22.5	18.3	40.8
(2010年)	45.1	18.2	2.1	6.0	12.8	12.8	2.1	0.7	24711	20.3	18.8	39.1
性別												
男性	43.6	19.3	5.2	4.6	17.4	6.5	2.3	1.1	15651	24.5	22.0	46.5
女性	34.6	40.1	0.5	1.2	0.8	16.5	5.0	1.3	3324	40.6	2.0	42.6

## (2) 賃金と世帯収入

### ① 本人年間賃金

－2018年調査から8万円増の平均584万円－

調査時点の前年にあたる2020年の年間賃金総額（時間外手当・一時金を含む税・社会保険料込みの支給総額）は平均583.9万円である（第1－3表）。2018年調査（575.8万円）から8.1万円増えているが、率にすると1.4%であり、年平均0.5%と微増にとどまる。性別にみると、女性は平均472.3万円で、男性（平均604.9万円）を130万円ほど下回っている。

第1－3表 前年の本人年間賃金総額  
（無回答を除く）

	2021年調査		2018年調査		2016年調査	
	平均値・万円	平均年齢・歳	平均値・万円	平均年齢・歳	平均値・万円	平均年齢・歳
総計	583.9	39.9	575.8	39.5	565.5	39.4
性別						
男性	604.9	40.0	594.5	39.5	583.1	39.5
女性	472.3	39.3	480.1	39.5	464.1	39.0

これをさらに学歴別にみると、男性高卒では平均615.8万円で、2016年調査以降増加してきている（第1-4表）。男性大卒以上の平均は604.7万円で、やはり増加傾向がみられる。女性高卒では平均452.0万円で2018年調査から微減、女性大卒以上では平均477.3万円で、15万円ほど減少している。

第1-4表 前年の本人年間賃金総額  
(無回答を除く) (平均値・万円)

	高卒			大卒以上		
	21年	18年	16年	21年	18年	16年
男性 (平均年齢)	615.8 (42.0)	606.8 (41.8)	588.4 (41.6)	604.7 (37.9)	593.3 (37.3)	588.9 (37.3)
女性 (平均年齢)	452.0 (42.3)	455.2 (42.2)	430.7 (41.5)	477.3 (35.1)	492.9 (35.9)	485.4 (35.8)

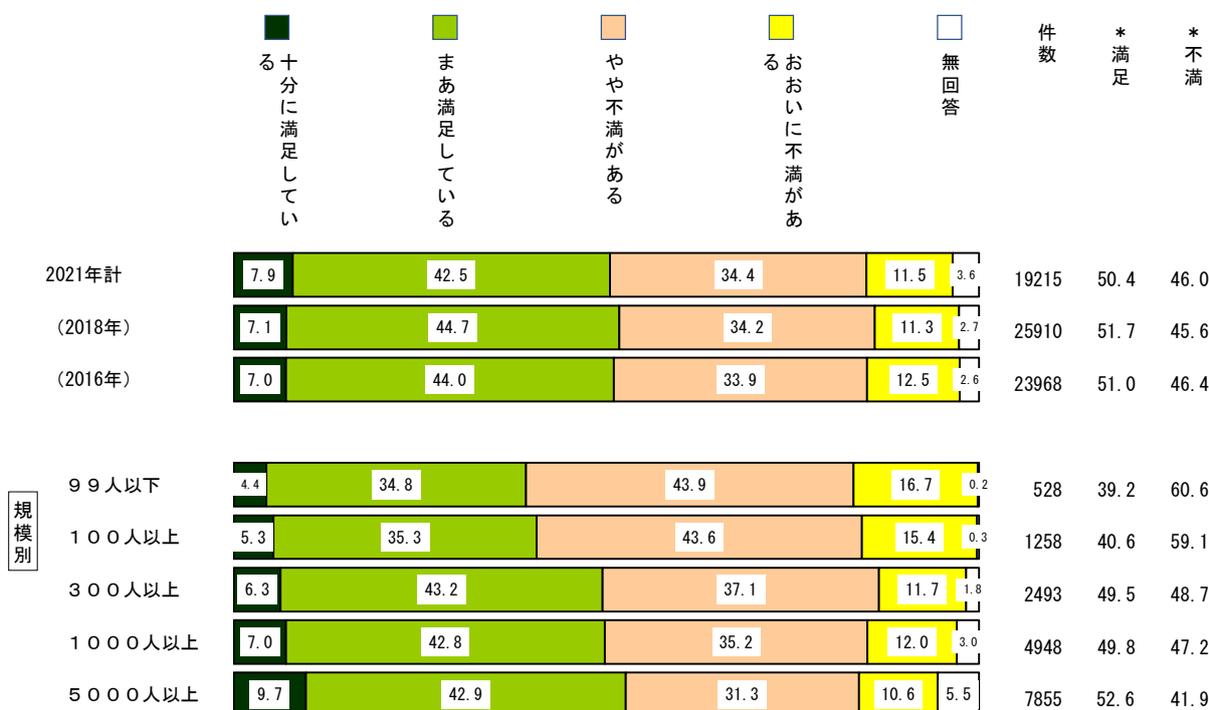
② 年間賃金への満足度

— <満足> と <不満> がほぼ半々 —

「十分に満足している」(7.9%) と「まあ満足している」(42.5%) を合わせた <満足> は50.4%、<不満> (「やや不満がある」と「おおいに不満がある」の合計) が46.0% と、両者が同程度である(第1-1図)。時系列でみてもあまり変化はない。

規模別に <満足> の割合をみると、<300人以上> では5割前後であるのに対し、<300人未満> では4割程度にとどまる。

第1-1図 年間賃金総額への満足度



③ 世帯総収入

ー平均733万円、2018年調査から5万円増ー

2020年の世帯年収総額は平均732.9万円で、2017年（2018年調査：727.9万円）からの増加は5.0万円にとどまる（第1-5表）。率にして0.7%（年平均0.2%）と伸びはわずかである。

性別にみると男性が727.0万円、他方、配偶者が正規雇用である割合が多い女性では768.5万円である。

年齢別では、男女とも年齢の上昇とともに増加し、男性では50代後半の852.9万円、女性では50代前半の928.8万円がピークとなる。

第1-5表 2020年の世帯年間収入総額（無回答を除く）

	平均値・万円	件数
2021年計	732.9	14862
(2018年)	727.9	17495
(2016年)	707.7	16758
男性計	727.0	12590
年齢別		
24歳以下	455.4	376
25～29歳	558.9	1392
30～34歳	666.7	2388
35～39歳	734.1	2379
40～44歳	772.4	2116
45～49歳	816.2	1873
50～54歳	832.7	1226
55～59歳	852.9	688
女性計	768.5	2126
年齢別		
24歳以下	422.8	136
25～29歳	613.2	391
30～34歳	753.7	323
35～39歳	752.7	274
40～44歳	854.4	282
45～49歳	914.3	314
50～54歳	928.8	238
55～59歳	877.4	128

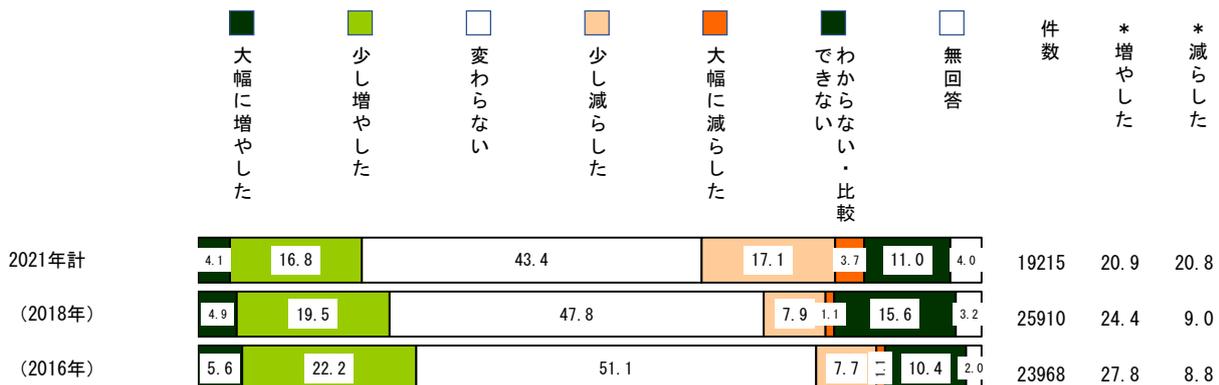
(3) 家計状況

① 消費支出の増減

ー2018年調査に比べ<減らした>が増加ー

この1年間の消費支出をその前年と比較した増減については、「変わらない」（43.4%）が4割強、「大幅に」と「少し」を合わせた<増やした>と<減らした>がそれぞれ2割となっている（第1-2図）。他に、「わからない・比較できない」（11.0%）も1割ほどみられる。時系列でみると、<増やした>と「変わらない」は減少傾向にあり、「減らした」は2018年調査から12ポイント増加した。

第1-2図 前年と比べた過去1年間の世帯の消費支出の増減



② 家計収支状況

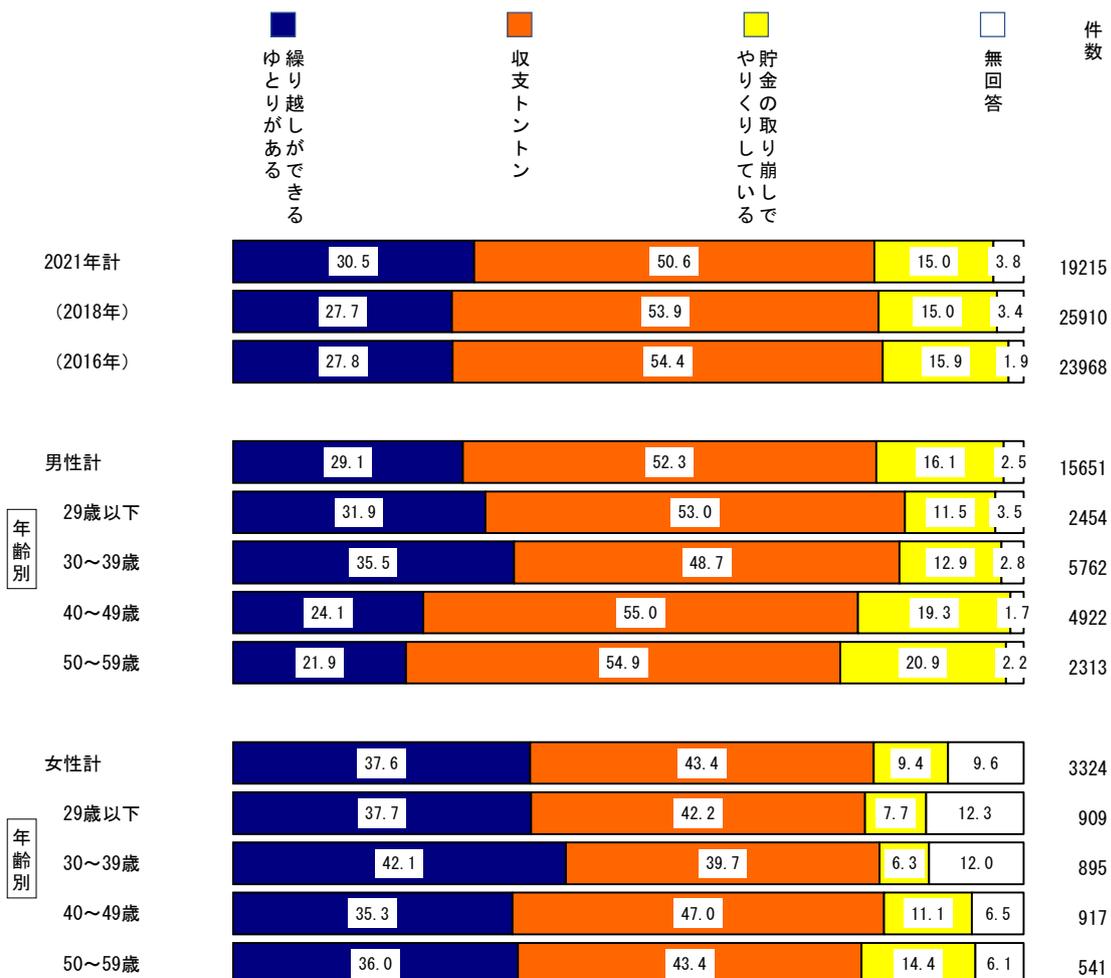
－黒字世帯は2018年調査からやや増えて31%－

世帯の家計収支状況をみると、「収支トントンである」の収支均衡世帯が50.6%と半数を占め、「繰り越しができるぐらいのゆとりがある」黒字世帯は30.5%、「貯金を取り崩す等しないと、やりくりできない」赤字世帯は15.0%である（第1－3図）。2018年調査から黒字世帯がやや増える一方、「収支トントン」はやや減っている。

黒字世帯は男性（29.1%）よりも女性（37.6%）が多いが、これは配偶者が正規雇用で働いている割合が男性（24.5%）よりも女性（40.6%）が多いため、女性の方が世帯年収が高くなっていることが影響していると思われる。

年齢別では、男性の30代以下では黒字世帯が3割を超えているが、住宅ローンの返済や子どもの教育費などで出費が多くなる40代以上になると2割強に減少し、赤字世帯が2割ほどに増加する。

第1－3図 世帯の家計状況



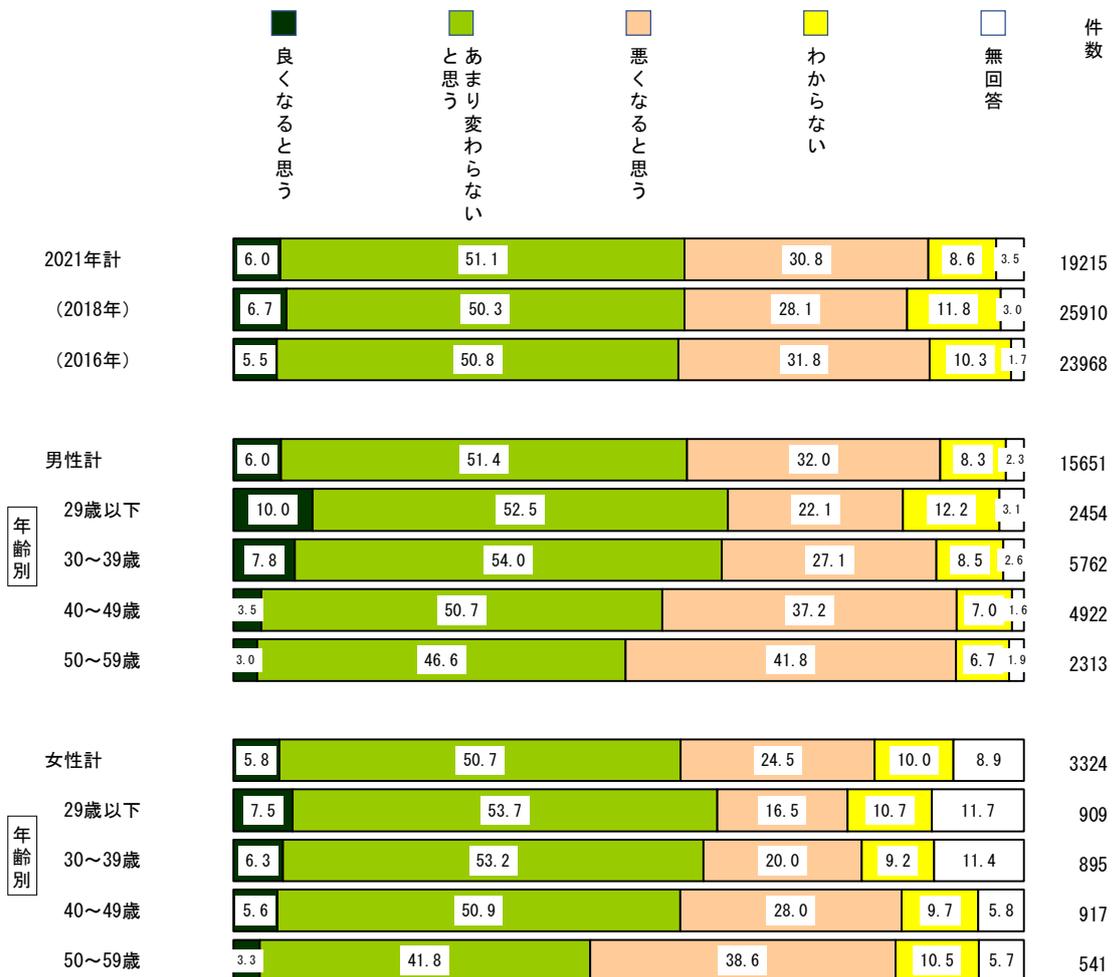
③ 今後の生活見通し

－「悪くなると思う」は3割、50代で厳しい見方－

今後の生活見通しについては、「あまり変わらないと思う」（51.1％）が半数、「悪くなると思う」（30.8％）が3割を占め、「良くなると思う」（6.0％）はわずかである（第1－4図）。時系列でも、大きな変化はない。

性別で見ると、「悪くなると思う」は女性よりも男性でやや多い。年齢別にみると、「悪くなると思う」は男女とも年齢が上がるにつれて増えていき、50代では4割前後に及んでいる。

第1－4図 今後の生活見通し



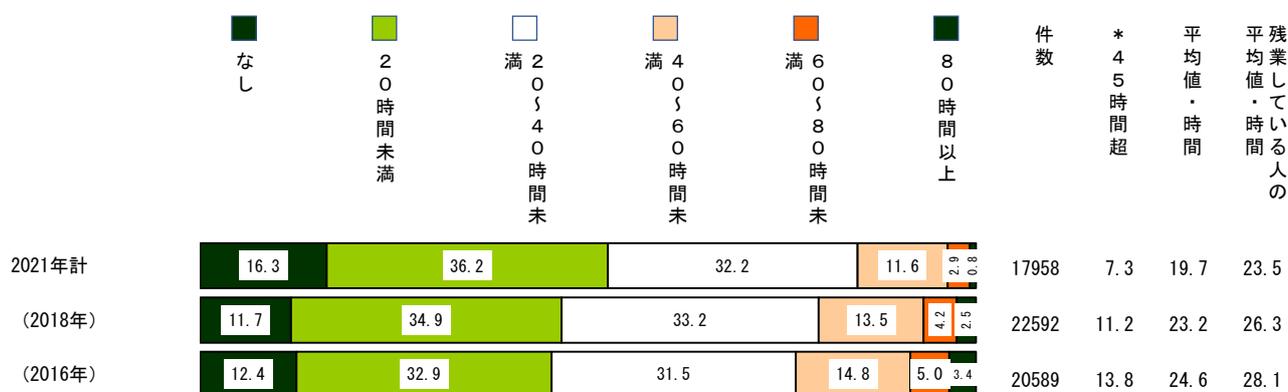
(4) 労働時間の現状

① 2021年6月の残業時間

ー平均19.7時間で2018年調査より3.5時間短縮ー

2021年6月の残業時間（休日出勤を含む。無回答除く）は、残業「なし（0時間）」が16.3%、特別条項付きではない通常の36協定の上限を超える＜45時間超＞が7.3%で、平均時間は19.7時間（残業している人に限定すると23.5時間）である（第1-5図）。2018年調査と比べると、「なし」が増加、＜45時間超＞が減少し、平均残業時間は3.5時間短くなった。

第1-5図 6月の残業時間（無回答を除く）



業種別にみると、建設・資材・林産では＜45時間超＞が14.5%と相対的に多く、平均残業時間も24.7時間と長い（第1-6表）。一方、サービス・一般と商業・流通では平均13～15時間と他の業種よりも短い点が特徴である。

第1-6表 6月の残業時間（無回答を除く）

業種別	*45時間超%	平均値・時間	平残業している人の	件数
民間計	7.3	20.1	23.7	16142
製造業・金属	7.0	20.9	25.1	4707
製造業・化学	5.2	18.0	22.1	1412
製造業・その他	6.5	19.0	22.9	890
資源・エネルギー	6.8	20.1	22.5	1352
交通・運輸	9.6	21.6	25.4	2087
情報・出版	9.0	22.5	26.0	1235
商業・流通	2.9	15.1	17.6	995
サービス・一般	2.4	13.4	17.0	1063
金融・保険・不動産	9.3	21.7	24.9	1092
建設・資材・林産	14.5	24.7	28.4	1022
規模別				
99人以下	5.7	14.5	20.7	476
100人以上	6.7	17.9	22.4	1183
300人以上	6.8	18.8	22.5	2352
1000人以上	8.6	21.5	25.3	4690
5000人以上	6.8	20.3	23.5	7359
公務・公営計	7.9	16.1	21.2	1678

職種別では、専門・技術職と運輸職で<45時間超>が1割強と他の職種より多く、平均残業時間も23~24時間と長くなっている。

労働時間制別にみると、裁量労働・みなし労働では4人に1人が<45時間超>の残業をしており、平均残業時間は32.2時間にのぼり際立って長い（第1-7表）。

第1-7表 6月の残業時間（無回答を除く）

職種別	*45時間超・%	平均値・時間	平均値・時間	残業している人の数	件数
生産職	6.2	20.4	23.7		2889
事務職	5.4	17.2	21.5		5930
専門・技術職	11.0	23.6	27.1		4039
運輸職	12.2	23.2	26.3		1366
営業・販売・サービス職	4.9	17.5	20.8		2933
労働時間制別					
通常の労働時間制	7.0	19.2	23.0		12175
フレックスタイム	6.4	20.4	24.0		3375
変形労働時間制	6.6	19.2	22.3		1566
裁量労働・みなし労働	24.1	32.2	36.4		522

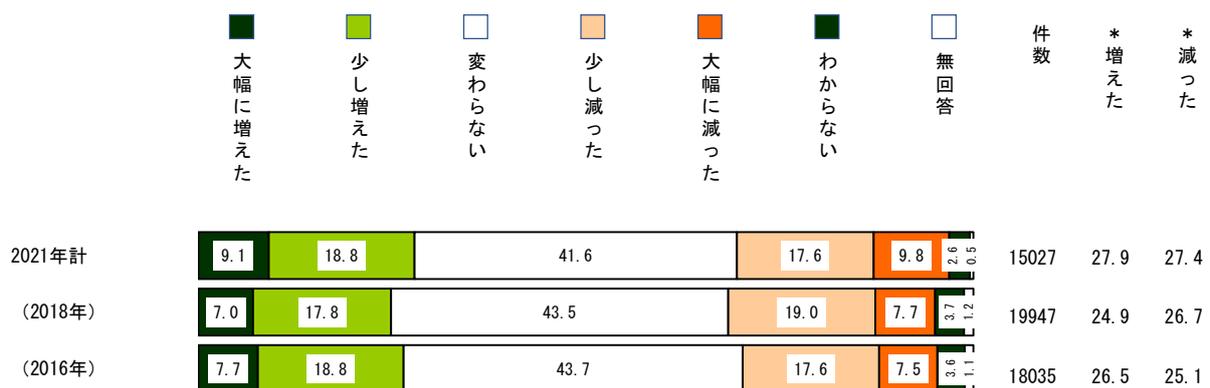
## ② 残業時間の増減

－全体的には増減なしだが、運輸職では減少－

6月に残業をした人に、1年前（2020年6月）と比べた残業時間の増減についてたずねた。「変わらない」（41.6%）が4割強を占め、「大幅」と「少し」を合わせた<増えた>（27.9%）と、<減った>（27.4%）はそれぞれ3割弱で、全体としては残業時間は増減どちらにも動いていないと判断できる（第1-6図）。時系列でも、あまり大きな変化はない。

業種別の交通・運輸および職種別の運輸職では<減った>が多い（第1-8表）。

第1-6図 1年前と比べた残業時間の増減（残業をした人）



第1-8表 1年前と比べた残業時間の増減（残業をした人）

	* 増 え た 計	変 わ ら な い	* 減 つ た 計	無 回 答	件 数
総計	27.9	41.6	27.4	0.5	15027
民間計	27.7	41.7	27.5	0.5	13645
業 種 別					
製造業・金属	32.3	39.9	25.1	0.5	3931
製造業・化学	28.7	46.2	23.3	0.2	1151
製造業・その他	29.7	41.0	26.1	0.3	737
資源・エネルギー	28.6	41.6	26.7	0.3	1208
交通・運輸	16.7	40.3	39.1	0.5	1776
情報・出版	32.0	43.5	21.7	0.3	1069
商業・流通	23.4	43.8	28.8	0.6	853
サービス・一般	24.0	42.6	29.6	0.6	838
金融・保険・不動産	31.8	38.9	25.7	0.9	951
建設・資材・林産	25.1	43.6	28.8	0.6	889
公務・公営計	29.6	40.8	25.6	0.7	1275
職 種 別					
生産職	29.2	40.0	27.1	0.4	2479
事務職	29.5	41.0	26.9	0.5	4753
専門・技術職	30.4	43.2	24.1	0.4	3513
運輸職	14.3	40.1	41.2	0.2	1208
営業・販売・サービス職	27.2	41.6	27.1	0.6	2477

※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

③ 年休取得状況

－平均取得率は70％－

2020年度の年次有給休暇取得日数は、「20日以上」が25.2%、「15～19日」が23.6%などとなっており、平均取得日数は13.8日、これを新規付与日数（平均19.7日）で割った平均取得率は70.3%となる（第1-9表）。2018年調査と比べると、新規付与日数は変わらず、取得日数は0.3日増となっている。年5日の年次有給休暇取得義務化は、全体の取得日数への影響は限定的ではあるものの、＜5日未満＞の比率（9.4%→2.6%）は減少しており、これまでほとんど取得できていなかった層の改善につながったことがうかがえる。

第1-9表 2020年度の年次有給休暇取得日数（新規付与日数と取得日数の両方に回答のある方）

	0 日	1 日	3 日	5 日	7 日	9 日	1 0 日	1 1 日	2 0 日 以 上	件 数	* 5 日 未 満	平 均 規 値 ・ 日	平 均 規 定 付 与 日 数 ・ 日	平 均 取 得 率 ・ %
2021年計	0.6	0.8	1.2	12.0	7.5	14.4	14.7	23.6	25.2	15613	2.6	13.8	19.7	70.3
(2018年)	2.3	3.0	4.1	7.9	6.1	14.7	12.6	22.8	26.5	19359	9.4	13.5	19.7	68.7

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

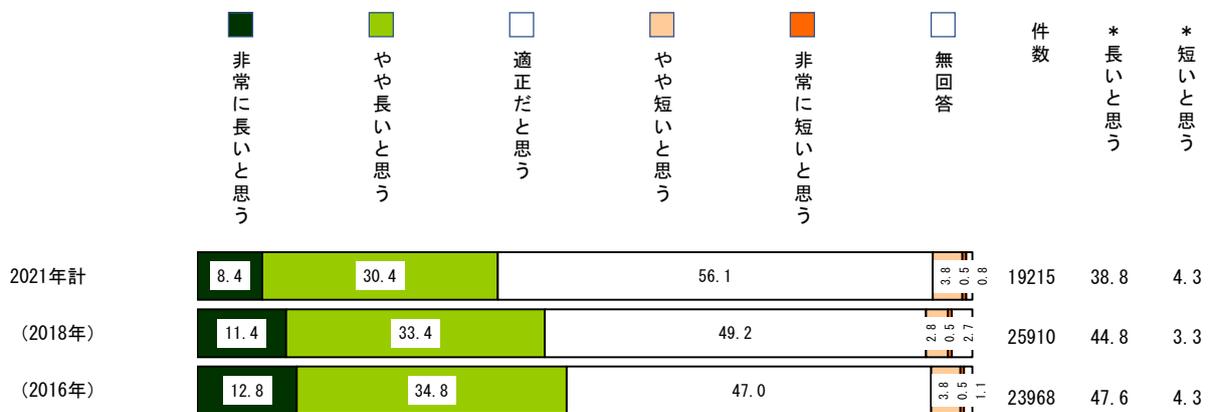
#### ④ 自身の労働時間への見方

－改善が続き「適正」が56%－

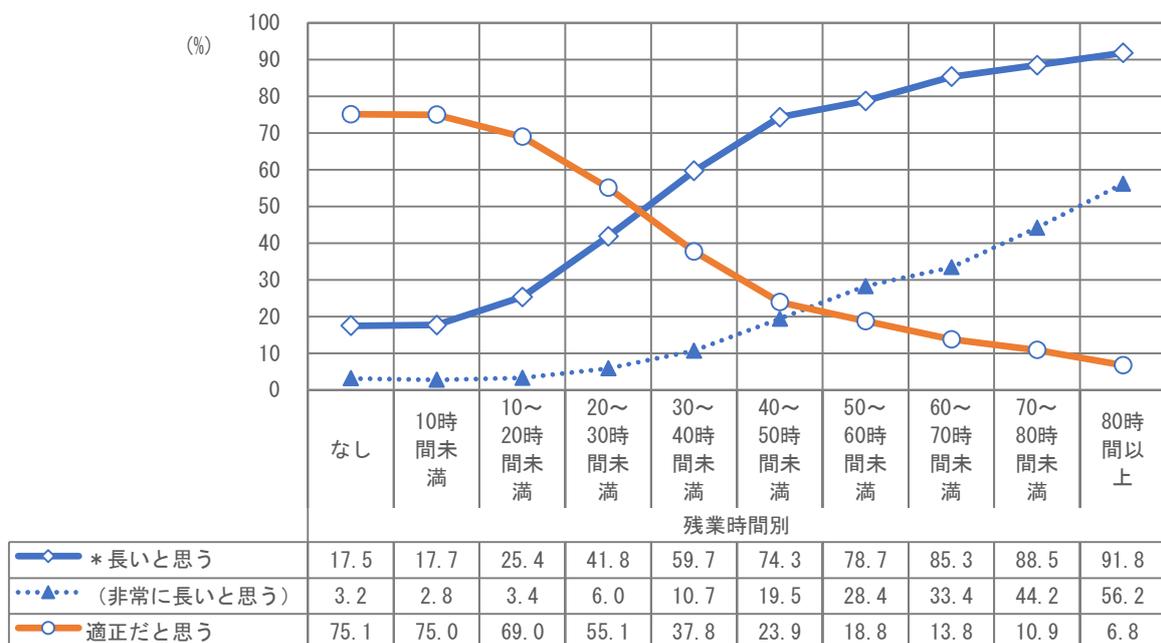
自分自身の現在の労働時間に対する感じ方については、「適正だと思う」が56.1%と半数を超え、「非常に」と「やや」を合わせた<長いと思う>は38.8%、<短いと思う>はわずかである（第1-7図）。時系列でみると、「適正だと思う」が増加、<長いと思う>が減少傾向にある。

<長いと思う>は残業時間が長くなるにつれて多くなり、残業30～40時間未満で半数を超え「適正だと思う」を上回るようになる（第1-8図）。「非常に長いと思う」も残業時間の長さにつれて多くなる傾向にあり、残業30～40時間未満では1割にとどまるが、残業80時間以上では半数を超えている。

第1-7図 自分自身の現在の労働時間について



第1-8図 自分自身の現在の労働時間について



(5) テレワーク

① 仕事内容がテレワーク可能か

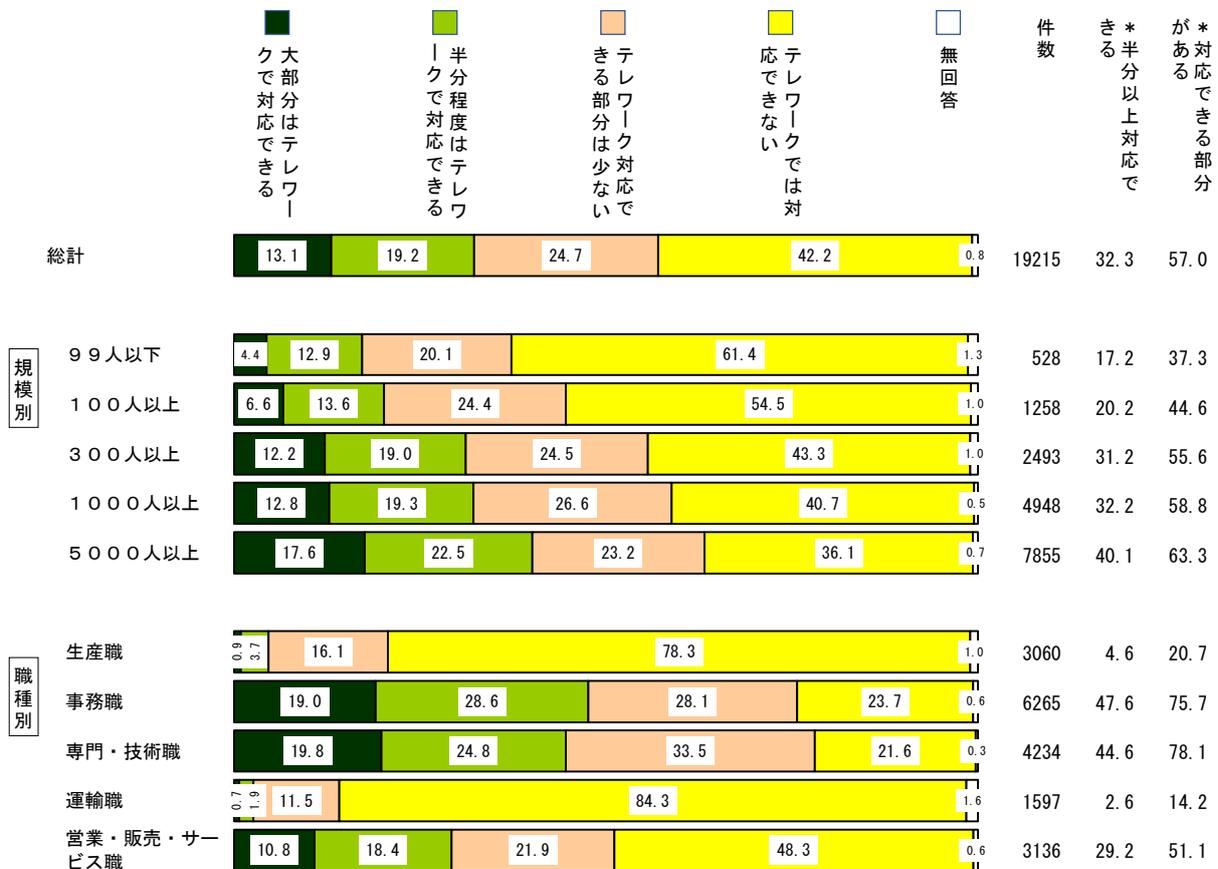
— < 半分以上対応できる > は 32% —

仕事がどの程度テレワーク（在宅勤務）可能かをたずねた。「大部分はテレワークで対応できる」（13.1%）と「半分程度はテレワークで対応できる」（19.2%）を合わせた < 半分以上対応できる > は 32.3%で、さらに「テレワークで対応できる部分は少ない」（24.7%）を加えると、< 対応できる部分がある >（57.0%）は半数を超える（第 1-9 図）。一方、「テレワークでは対応できない」は 42.2%である。

企業規模が大きいほど < 半分以上対応できる > の割合は高く、300人未満では 2 割程度であるが 5000人以上では 4 割にのぼる。

職種別にみると、事務職と専門・技術職では < 半分以上対応できる > が 4 割台を占め、「大部分はテレワークで対応できる」も 2 割に及んでいる。他方、生産職と運輸職では「テレワークでは対応できない」が 8 割前後を占めている。

第 1-9 図 テレワークで対応できる仕事か



## ② テレワークの実施状況

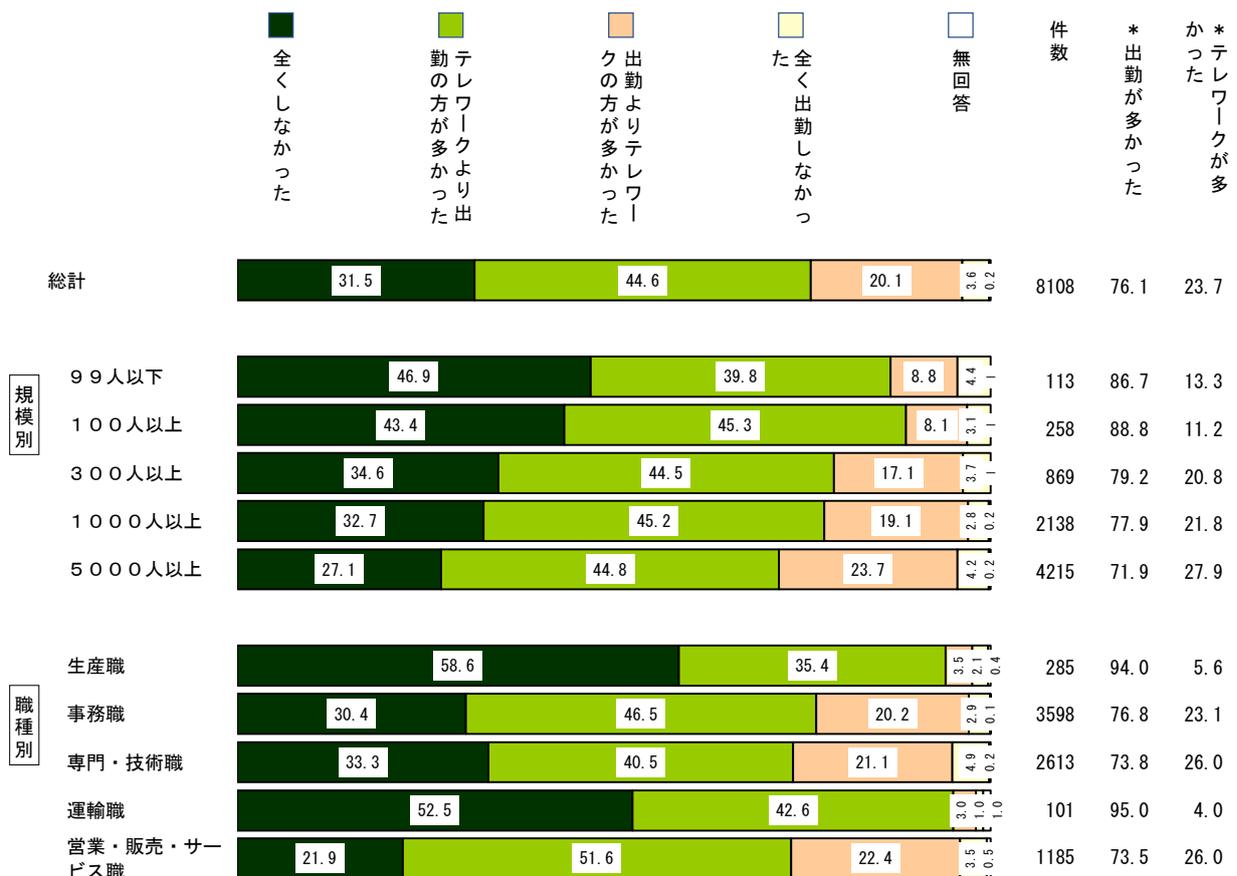
### ー<テレワークが多かった>は24%ー

テレワーク制度の対象となっている人に、調査時点（2021年6月～10月）の直近1カ月のテレワーク実施状況についてたずねた。「テレワークは全くしなかった（全て出勤）」が31.5%、「テレワークよりも出勤の方が多かった」が44.6%で、これらを合わせると<出勤が多かった>（76.1%）が多数を占め、「出勤よりもテレワークの方が多かった」と「全く出勤しなかった（全てテレワーク）」を合わせた<テレワークが多かった>は23.7%にとどまる（第1-10図）。

規模別にみると、規模が大きいほど<テレワークが多かった>が多い傾向にあるが、5000人以上でも3割弱にとどまる。

職種別にみても<出勤が多かった>が多数を占める点は共通している。その中で、<テレワークが多かった>は事務職、専門・技術職、営業・販売・サービス職で2割台とやや多めである。

第1-10図 この1ヵ月における、テレワークの実施状況(テレワーク制度対象の方)



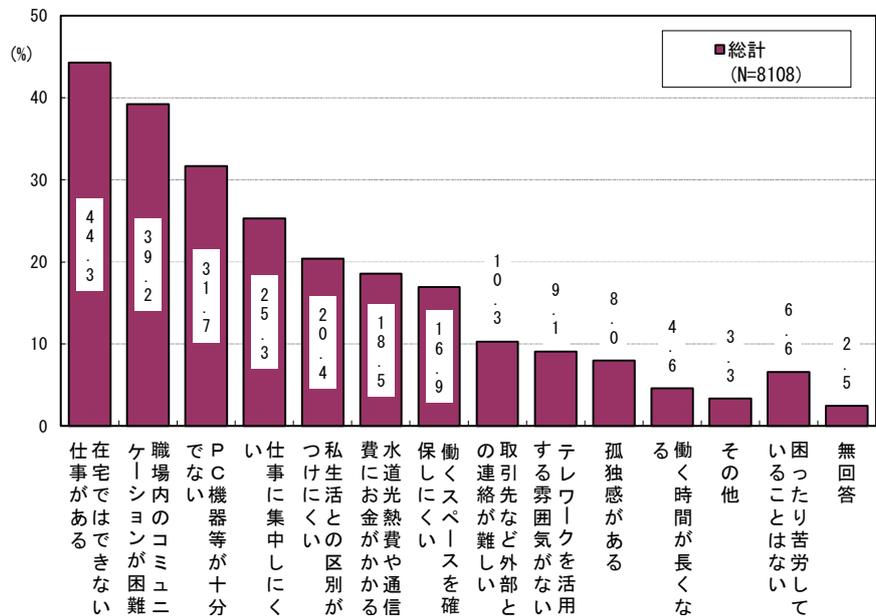
③ テレワークで困っていること

－「在宅ではできない仕事がある」(44%)が最多－

テレワークで困っていることや苦勞していることについては、「在宅ではできない仕事がある」(44.3%)が最も多く、「職場内のコミュニケーションが難しい」(39.2%)と「PC等機器等、デスク・椅子などが十分でない」(31.7%)が3割台、「仕事に集中しにくい」(25.3%)と「私生活との区別がつけにくい」(20.4%)が2割台、「水道光熱費や通信費などにお金がかかる」(18.5%)、「働くスペースを確保しにくい」(16.9%)、「取引先など外部との連絡が難しい」(10.3%)が1割台などと続いている(第1-11図)。テレワークに馴染まない業務の存在に加え、コミュニケーション、作業環境、私生活とのけじめなど、課題は多岐にわたる。

テレワーク実施状況別にみると、「在宅ではできない仕事がある」はテレワークを全くしなかった層と出勤の方が多かった層で5割前後にのぼる(第1-10表)。他方、テレワークの方が多かった層や全く出勤しなかった(全てテレワーク)層では「水道光熱費や通信費にお金がかかる」が3割強にのぼるほか、「孤独感がある」も1割強みられる。

第1-11図 テレワークについて困っていることや苦勞していること(テレワーク制度対象の方)



第1-10表 テレワークについて困っていることや苦勞していること(テレワーク制度対象の方)

実施状況別	在宅ではできない仕事がある	職場内のコミュニケーションが難しい	PC機器等が十分でない	仕事に集中しにくい	私生活との区別がつけにくい	水道光熱費や通信費にお金がかかる	働くスペースを確保しにくい	孤独感がある	働く時間が長くない	その他	困ったり苦勞していることはない	無回答	件数
総計	44.3	39.2	31.7	25.3	20.4	18.5	16.9	9.1	8.0	6.6	2.5	2.5	8108
全くしなかった	52.8	44.3	34.6	27.1	22.1	19.3	16.2	10.3	4.0	4.9	6.9	3.0	2555
テレワークより出勤の方が多	27.5	27.2	34.1	27.2	20.5	18.0	16.9	8.0	3.6	2.8	5.4	2.7	3617
出勤よりテレワークの方が多	33.8	45.7	33.4	21.3	10.3	22.1	18.3	13.3	10.3	2.2	7.5	0.9	1630
全く出勤しなかった	33.7	20.3	32.6	20.3	20.6	20.6	15.8	13.1	6.9	3.1	13.7	2.7	291

※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6位まで表示)

④ 今後の希望するテレワークの割合

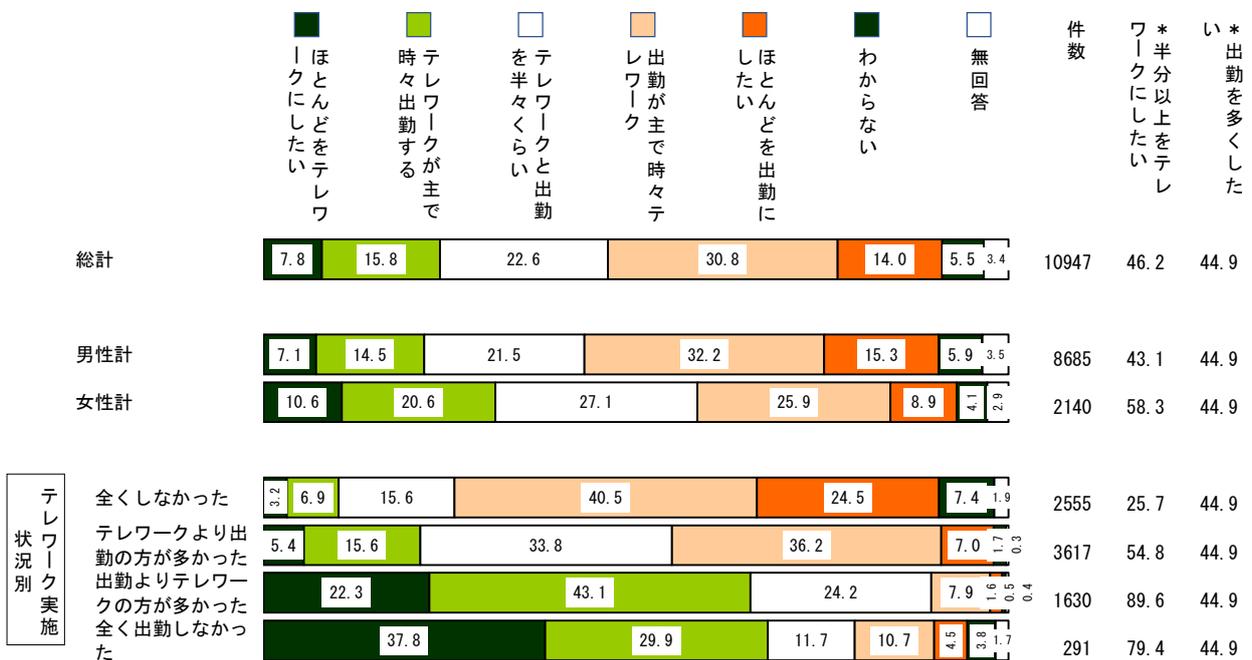
ーテレワークが多いほど今後のテレワーク希望が多いー

今後、テレワークと出勤の割合をどのようにしたいかたずねたところ、「ほとんどをテレワークにしたい」(7.8%)、「テレワークが主で、時々出勤するようにしたい」(15.8%)、「テレワークと出勤を半々くらいにしたい」(22.6%)を合わせた<半分以上をテレワークにしたい>が46.2%で、「出勤が主で、時々テレワークにしたい」(30.8%)と「ほとんどを出勤にしたい」(14.0%)を合わせた<出勤を多くしたい>(44.9%)と同程度である(第1-12図)。

性別にみると、<半分以上をテレワークにしたい>は男性では4割強であるのに対し、女性では6割弱と多い。

テレワークの実施状況と今後の希望には関連があり、テレワークが多い層ほど今後のテレワークの割合を多くしたいと考えている。すなわち、テレワークが出勤より多かった層では<半分以上をテレワークにしたい>が8~9割にのぼり、このうち“全く出勤しなかった”においては「ほとんどをテレワークにしたい」も4割弱に及んでいる。他方、テレワークを全くしなかった層では<半分以上をテレワークにしたい>は2割台半ばにとどまっている。

第1-12図 今後の働き方として、希望するテレワークと出勤の割合 (<対応できる部分がある>方)



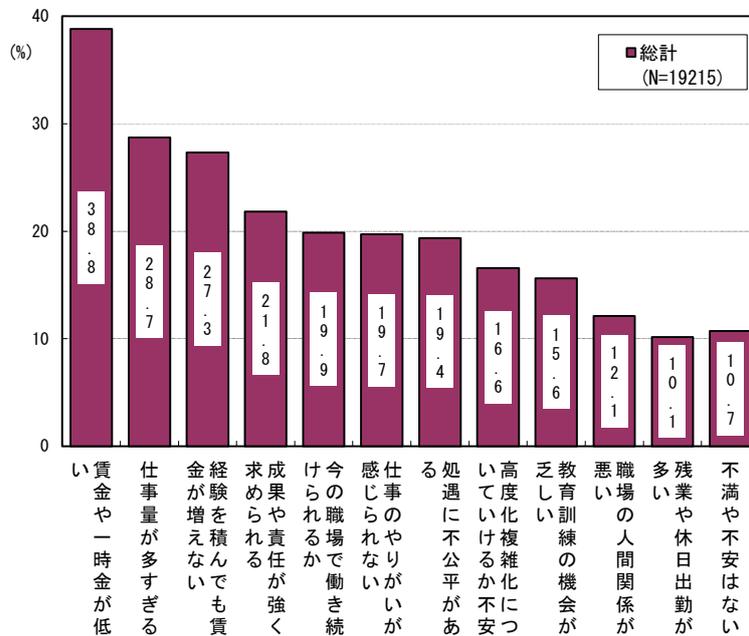
(6) 職場生活

① 職場生活の不満・不安

－賃金と仕事量に関わる不安・不満が大きい－

「賃金や一時金（賞与）が低い」が38.8%で最も多く、次いで「仕事量が多すぎる」（28.7%）と「仕事の経験を積んでも賃金が増えない」（27.3%）が3割弱、「成果や責任が強く求められる」（21.8%）、「今の職場で働き続けられるか不安である」（19.9%）、「仕事のやりがいを感じられない」（19.7%）、「処遇に不公平がある」（19.4%）が2割前後などとなっている（第1-13図）。賃金と仕事量に関わる不満・不安が大きいことがわかる。

第1-13図 職場生活の不満や不安（複数選択）＜上位12項目＞



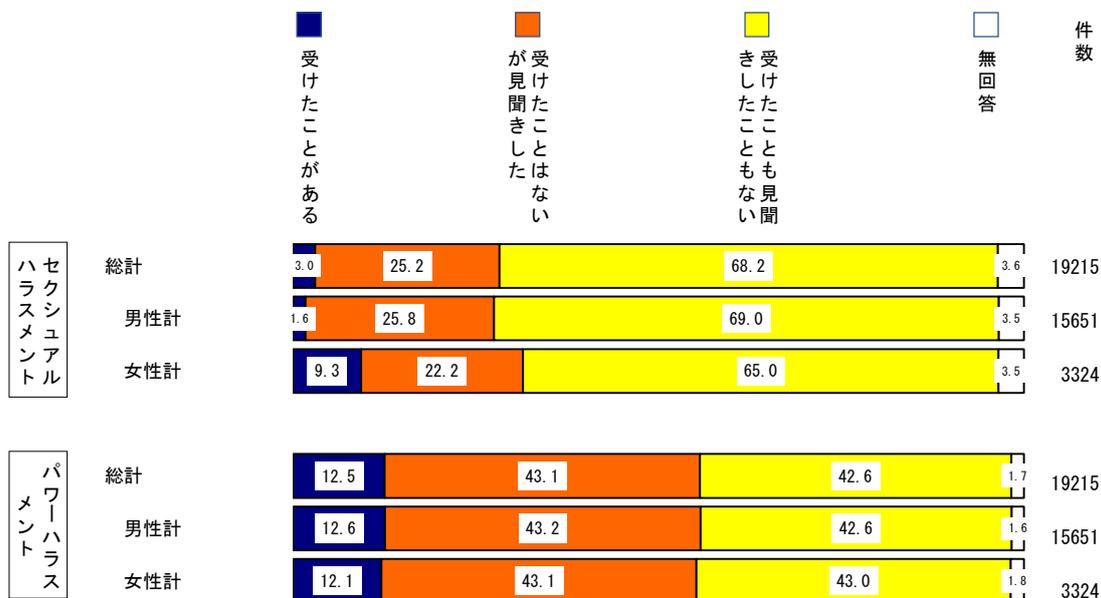
② ハラスメント

－受けたか見聞きした人は「セクハラ」3割、「パワハラ」5割強－

過去3年以内で、職場でセクシュアルハラスメント（セクハラ）およびパワーハラスメント（パワハラ）を受けたり、見聞きしたりしたかどうかをたずねた。セクハラについては、「受けたことも見聞きしたこともない」（68.2%）が多数であるものの、「受けたことはないが見聞きした」（25.2%）も4人に1人で、「受けたことがある」は3.0%である（第1-14図）。女性の場合、「受けたことがある」が1割となっている。

パワハラについては、「受けたことも見聞きしたこともない」は42.6%で、「受けたことはないが見聞きした」が43.1%、「受けたことがある」は12.5%である。性別による差はみられない。

第1-14図 過去3年以内で、職場で受けたり、見聞きしたハラスメント



(7) 60歳以降の働き方

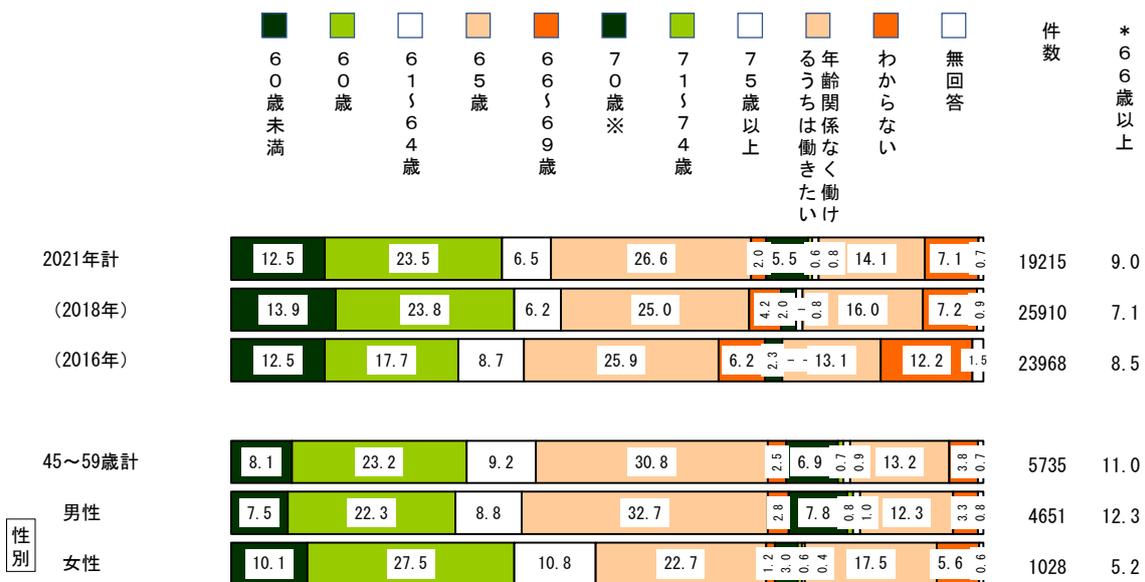
① 何歳まで働きたいか

－「65歳」が27%、「60歳」が24%－

何歳まで働きたいかをたずねた結果は、「65歳」(26.6%)と「60歳」(23.5%)がそれぞれ4分の1を占め、「60歳未満」が12.5%、「61～64歳」が6.5%、<66歳以上>が合わせて9.0%である。また、「年齢に関わりなく働けるうちは働きたい」も14.1%と少なくない。2018年調査の結果とあまり変わらない(第1-15図)。

45～59歳に限定すると「60歳」の割合は全体と変わらないが、「60歳未満」(8.1%)がやや少なく、「65歳」(30.8%)や「61～64歳」(9.2%)がやや多くなっており、全体的により高い年齢まで働きたいと考えていることがわかる。

第1-15図 就労希望年齢



※2018年調査の「70歳」の数値は「70～74歳」のもの。2016年調査の「70歳」の数値は「70歳以上」のもの。

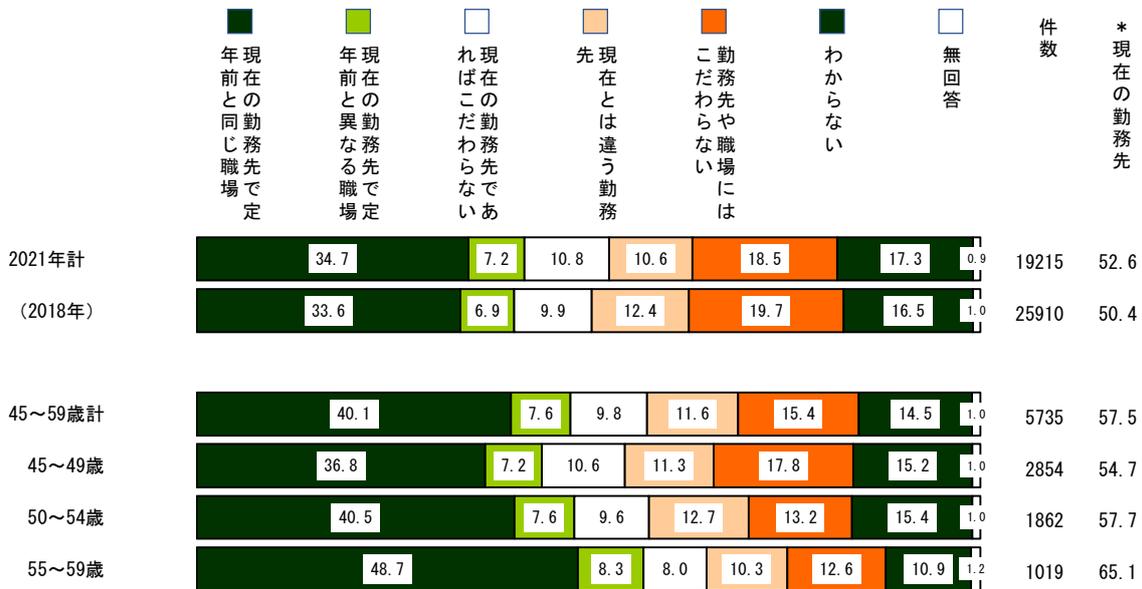
② 定年後の希望する職場

－50代後半層の半数は「定年前と同じ職場」を希望－

希望する職場で最も多いのは「現在の勤務先で定年前と同じ職場」(34.7%)で、これに「現在の勤務先であればこだわらない」(10.8%)と「現在の勤務先で定年前と異なる職場」(7.2%)を合わせると、<現在の勤務先>(52.6%)が半数を占める(第1-16図)。また、「勤務先や職場にはこだわらない」(18.5%)が2割弱、「現在とは違う勤務先」(10.6%)も1割みられる。2018年調査の結果とほぼ同じである。

45～59歳では「現在の勤務先で定年前と同じ職場」が4割と全体より多いのが特徴で、同比率は50代後半では5割近くにのぼる。

第1-16図 定年後希望する職場



(8) 生活意識

① 正社員とパート・派遣等労働者の処遇差

－<差はやむなし> (45%) が<差をつけるべきでない> (33%) を上回る－

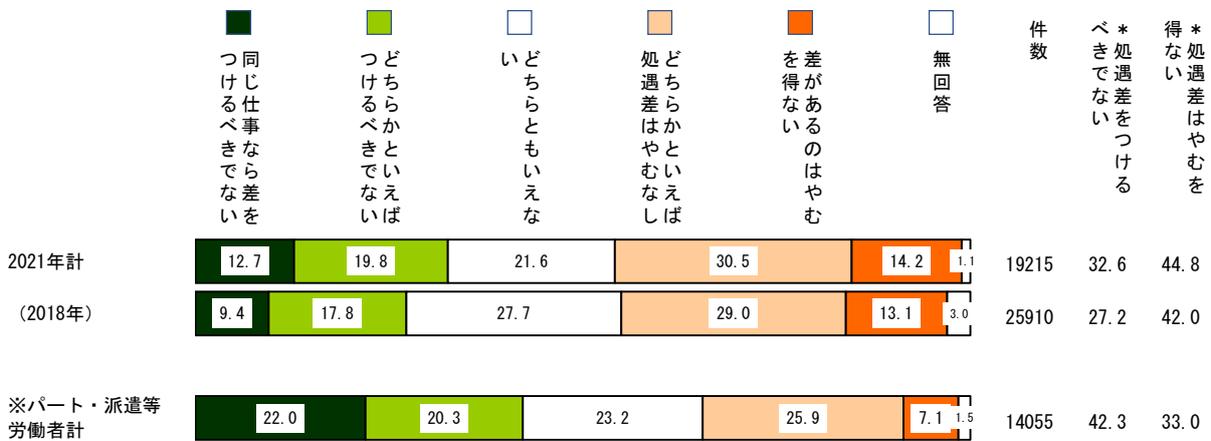
同じ仕事をしている正社員とパート・派遣等労働者の処遇差について、<処遇差はやむを得ない> (「どちらかといえば」を含む) は44.8%で、<処遇差をつけるべきでない> (同) の32.6%を上回っている。「どちらともいえない」は21.6%である (第1-17図)。2018年調査に比べ<処遇差をつけるべきでない>が5ポイント、<処遇差はやむを得ない>が3ポイントそれぞれ増え、「どちらともいえない」が6ポイント減っており、意見がより明確化している。

なお、連合が同時期に実施した「2021パート・派遣等労働者生活アンケート」でも同一の質問があり、その結果は<処遇差をつけるべきでない>が42.3%と本調査を10ポイント上回っている。パート・派遣等労働者の方が同一処遇にすべきとの意見が多いことがわかる。

第1-17図 正社員と有期・短時間・契約等労働者との処遇差

a : 同じ仕事をしている正社員とパートタイマー・契約社員・派遣社員等の処遇に差をつけるべきでない

b : 同じ仕事をしていても、正社員とパートタイマー・契約社員・派遣社員等は雇用形態が違うので処遇に差があるのはやむを得ない



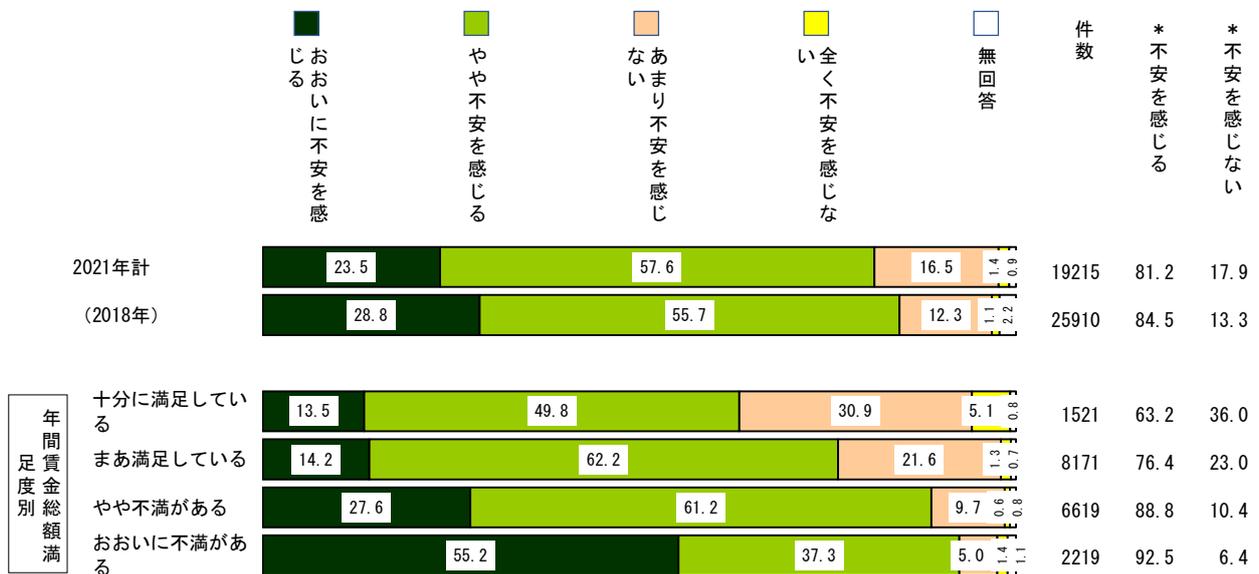
② 将来生活に対する不安とその内容

－ 8割が不安を感じており、収入・貯蓄への不安が際立つ－

将来の生活に対して<不安を感じる>（「おおいに」23.5%+「やや」57.6%）は81.2%にのぼり、<不安を感じない>の17.9%を大きく上回っている（第1-18図）。2018年調査に比べ<不安を感じる>は3ポイント減っている。

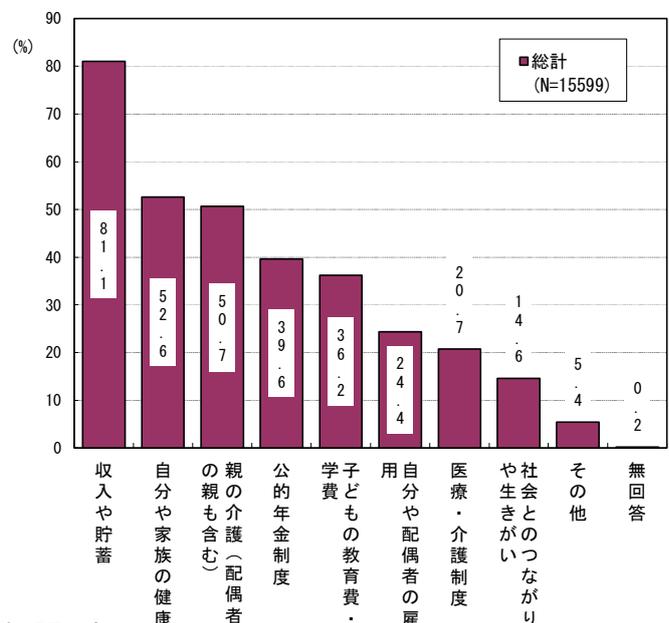
年間賃金総額への満足度が低い層ほど将来への不安が強く、「おおいに不安を感じる」の比率は満足している層では1割台だが、やや不満がある層では3割弱、おおいに不満がある層では5割を超えている。

第1-18図 将来の生活に対する不安感の有無



不安の内容としては「収入や貯蓄」（81.1%）が際立って多く、以下、「自分や家族の健康」（52.6%）、「親の介護（配偶者の親も含む）」（50.7%）、「公的年金制度」（39.6%）、「子どもの教育費・学費」（36.2%）、「自分や配偶者の雇用」（24.4%）、「医療・介護制度」（20.7%）などの順となっている（第1-19図）。

第1-19図 将来の生活について不安なこと（将来生活に<不安を感じる>と回答した方・4つ以内選択）



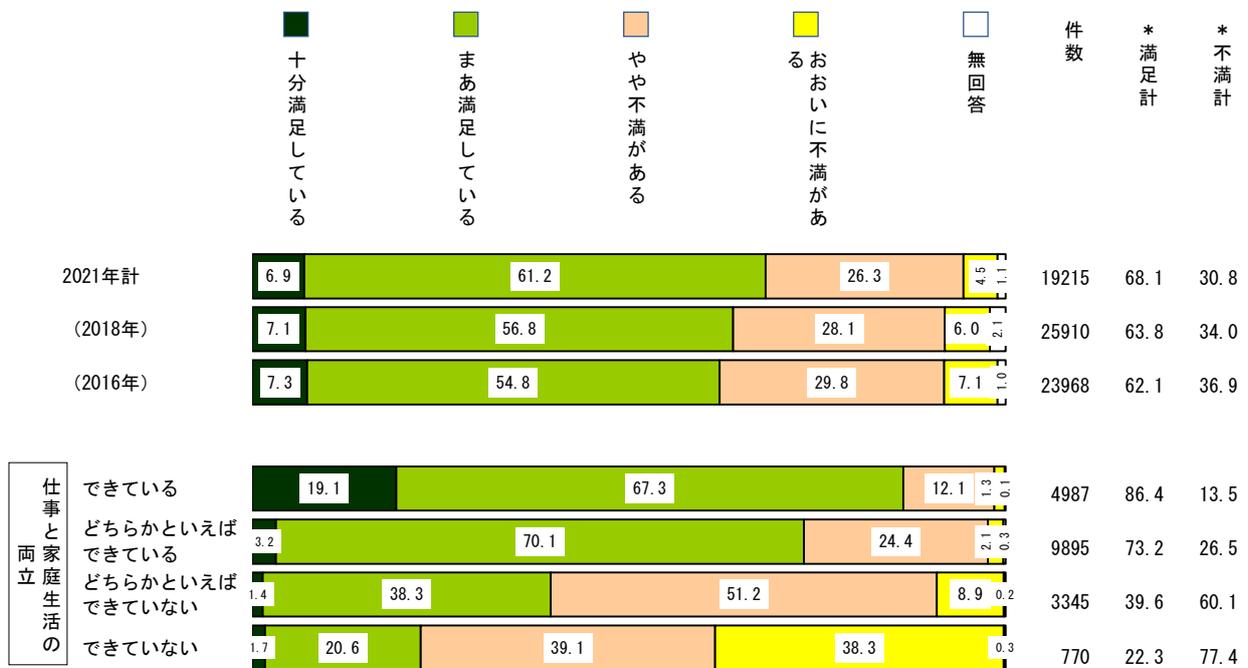
③ 生活満足度

—＜満足＞はやや増えて68%、仕事と家庭の両立が大きく影響—

全体として現在の生活に満足しているかたずねたところ、「十分満足している」(6.9%)と「まあ満足している」(61.2%)を合わせた＜満足＞(68.1%)は7割近くにのぼる(第1-20図)。一方、＜不満＞は30.8%である。2018年調査に比べ＜満足＞は4ポイント増えている。

仕事と家庭生活の両立状況別に＜満足＞の割合をみると、両立できている層では8割台半ば、どちらかといえばできている層では7割強と多いのに対し、どちらかといえばできていない層では4割、できていない層では2割強となっており、仕事と家庭生活が両立できているかどうかが生生活満足度に大きく影響することがわかる。

第1-20図 現在の生活への満足度



## 2. パート・派遣等労働者の生活

連合パート・派遣等労働者生活アンケートの対象は次の通りで、組合員に限定していない。

- 連合傘下の組合が所属する企業・官公庁で働くパート・派遣等労働者
- 組合員・組合役職員の家族・知人でパート・派遣等で働いている方
- 民間調査会社のWebアンケートモニター

今回調査では、民間会社経由以外（構成組織および地方連合会経由）の実施分についても、はじめてWeb調査を導入し、従来の配票調査との併用方式とした。有効回収数は14,055件、うち調査票11,809件（84.0%）、Web調査1,135件（8.1%）、民間会社Webモニター1,111件（7.9%）である。

調査項目の領域は次の通りである：①勤務先や仕事、②勤務先との雇用契約、労働時間、③社会保険への加入や福利厚生制度、④賃金、世帯収入と家計のやりくり、⑤働き方、⑥職場生活で感じる事、不満・不安、⑦労働組合への加入、⑧回答者の属性。

### (1) 回答者のプロフィール

#### ① 性別、年齢、世帯構成

－女性が7割、平均年齢46.9歳、女性の6割は＜有配偶者＞－

「女性」が72.6%と多数を占め、「男性」は23.8%で、2018年調査と変わらない（第2-1表）。

年齢構成は50代（27.8%）と40代（27.4%）が3割弱、30代（18.2%）が2割、60歳以上（14.0%）と29歳以下（9.2%）が1割前後を占める。平均年齢は46.9歳と、2018年調査（45.0歳）から1.9歳上昇している。

世帯構成を性別にみると、男性は＜単身者＞（54.1%）が半数を超えるのに対し、女性は＜有配偶者＞（61.8%）が6割を占める。

第2-1表 性別、年齢、世帯構成

	性別					平均年齢・歳	世帯構成											件数			
	男性	女性	どちらでもない	回答しない	無回答		*単身者	し独身・一人暮らし	独身・親と同居	*有配偶者	夫婦のみ	夫婦と子ども	親夫婦と子ども	夫婦と親	あり*単身・子ども	自分と子ども	親自分と子ども		その他	無回答	*子どもあり
2021年計	23.8	72.6	0.3	2.3	0.9	46.9	31.8	13.8	18.0	55.8	17.3	30.1	5.4	2.9	6.9	5.3	1.6	4.1	1.5	42.4	14055
(2018年)	23.7	75.5	...	...	0.9	45.0	33.6	13.9	19.7	54.7	15.9	30.0	6.4	2.3	7.1	5.3	1.8	3.4	1.3	43.5	12071
(2016年)	22.8	75.9	...	...	1.3	44.0	32.5	12.6	19.9	54.6	15.1	29.5	7.7	2.3	7.1	5.2	1.9	3.8	2.1	44.3	12482
男性計	100.0	...	...	...	...	45.2	54.1	24.4	29.7	40.8	17.3	17.5	3.5	2.5	1.0	0.6	0.5	3.6	0.4	22.0	3344
女性計	...	100.0	...	...	...	47.6	24.7	10.5	14.2	61.8	17.6	35.0	6.2	3.1	8.9	7.0	1.9	4.1	0.5	50.0	10208
直接雇用・民間	25.4	71.1	0.3	2.3	0.8	46.9	32.1	13.9	18.2	55.4	17.1	30.3	5.3	2.7	7.0	5.4	1.5	4.2	1.4	42.6	9789
パート・アルバイト	15.4	81.1	0.3	2.2	0.9	48.0	26.1	10.1	16.0	60.7	17.2	35.3	5.6	2.6	7.7	6.2	1.5	3.9	1.6	48.6	5479
契約社員	35.8	60.8	0.3	2.6	0.6	44.1	42.4	19.6	22.8	45.5	15.3	23.6	4.3	2.3	6.3	4.6	1.7	4.7	1.0	34.3	3736
直接雇用・公務	17.0	79.9	0.2	1.8	1.0	48.8	25.3	9.5	15.7	61.8	18.3	32.4	6.9	4.1	7.4	5.5	1.9	3.6	1.9	46.8	2999
派遣社員	25.4	69.9	0.5	3.4	0.8	41.7	47.5	24.2	23.3	42.1	17.6	20.5	2.7	1.3	5.2	4.4	0.8	3.9	1.3	28.4	979

② 雇用形態、契約期間の定め

－＜直接雇用・民間＞が7割、無期労働者が増加傾向－

雇用形態については、「パートタイマー・アルバイト」（40.9％）が4割と最も多く、「契約社員・準社員、期間社員・期間工」（27.9％）も3割弱を占める（第2－2表）。そのほか、「公務の会計年度任用職員など」が17.0％、「嘱託社員（再雇用・再任用者含む）」が5.1％、「派遣社員・登録型（仕事があるたびに雇用契約を結ぶ方）」が4.2％、「派遣社員・常用型（仕事がないときも雇われ賃金が支払われる方）」が2.7％などとなっている。2018年調査と比べると、「パートタイマー・アルバイト」が6ポイント、「公務の会計年度任用職員など」が5ポイント増加し、その分その他の雇用形態の割合が減少している。

雇用契約についてみると、「決まっている（有期雇用）、雇用契約書等がある」が67.0％、これに「決まっている（有期雇用）、口約束等で書類はない」（0.8％）を加えたく決まっている（67.8％）は7割弱を占める（第2－3表）。一方、「期間の定めはない（無期雇用）、雇用契約書等がある」（26.4％）と「期間の定めはない（無期雇用）、口約束等で書類はない」（2.7％）を合わせると3割近くを占める。

＜決まっている＞、すなわち有期契約労働者の割合は2018年調査から6ポイント、2016年調査からは20ポイント減少し、期間の定めのない契約で働いている労働者は増加を続けている。

雇用形態別にみても、いずれも＜決まっている＞が多数を占めるが、契約社員や派遣社員（常用型）では、「期間の定めはない・契約書等がある」が4割強を占め、他の雇用形態に比べて多い。

第2－2表 雇用形態

	ルパート バイト タイ マー ・ ア	期 間 社 員 ・ 準 社 員 ・ ア	契 約 社 員 ・ 準 社 員 ・ ア	再 任 用 者 含 む	嘱 託 社 員 （ 再 雇 用 ・ 再 任 用 者 含 む	職 員 な ど の 会 計 年 度 任 用	公 務 の 会 計 年 度 任 用	派 遣 社 員 ・ 登 録 型	派 遣 社 員 ・ 常 用 型	そ の 他	無 回 答	件 数	* 直 接 雇 用 ・ 民 間	* 直 接 雇 用 ・ 公 務	* 派 遣 社 員
2021年計	40.9	27.9	5.1	17.0	4.2	2.7	1.5	0.5	14055	69.6	21.3	7.0			
(2018年)	<u>34.9</u>	31.5	9.7	<u>11.9</u>	7.0	3.2	1.3	0.5	12071	68.0	19.9	10.2			
(2016年)	36.8	28.2	9.4	14.0	6.0	3.1	1.7	0.7	12482	<u>64.4</u>	24.1	9.1			

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す

第2－3表 雇用契約

	書 決 等 が あ る ・ 契 約	決 ま つ て い る ・ 契 約	契 約 の 書 が あ る ・ 契 約	口 約 束 の 定 め は な い	期 間 の 定 め は な い	わ か ら な い	無 回 答	件 数	* 決 ま つ て い る
2021年計	67.0	0.8	26.4	2.7	2.6	0.5	14055	67.8	
(2018年)	<u>73.0</u>	1.1	<u>19.9</u>	3.2	2.1	0.6	12071	<u>74.1</u>	
(2016年)	<u>86.1</u>	1.2	<u>7.5</u>	2.7	2.0	0.4	12482	<u>87.3</u>	
直接雇用・民間	<u>60.5</u>	0.6	<u>32.9</u>	3.2	2.6	0.2	9789	<u>61.1</u>	
(2018年)	68.3	0.7	24.6	3.8	2.2	0.3	8212	69.0	
パート・アルバイト	<u>61.3</u>	0.6	30.1	4.4	3.4	0.2	5479	<u>61.9</u>	
契約社員	<u>56.3</u>	0.6	<u>39.4</u>	1.7	1.9	0.1	3736	<u>56.9</u>	
直接雇用・公務	<u>90.5</u>	1.4	<u>5.4</u>	0.7	1.6	0.4	2999	<u>91.9</u>	
(2018年)	<u>88.6</u>	2.4	<u>5.4</u>	1.9	1.2	0.4	2406	<u>91.0</u>	
派遣社員	68.2	0.9	26.1	2.3	2.3	...	979	69.2	
(2018年)	<u>78.9</u>	1.4	<u>15.4</u>	1.4	2.8	0.2	1230	<u>80.2</u>	

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

### ③ 仕事（業務）

#### －「事務職」と「営業・販売職」がともに3割前後－

職場での仕事（業務）は、「事務職」（32.4%）と「営業・販売職」（25.3%）がともに3割前後を占める（第2－4表）。以下、「専門・技術職」（8.9%）、「生産・技能職」（6.1%）、「医療・福祉職」（5.8%）などの順になっている。2018年調査と比べて「営業・販売職」が7ポイント増加し、「事務職」が同程度減少している。

第2－4表 仕事（業務）

	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	理警備・施設管	その他	無回答	件数
2021年計	6.1	32.4	8.9	5.2	25.3	5.1	5.8	1.4	0.5	8.5	0.9	14055
（2018年）	7.2	38.9	7.9	6.3	18.7	6.3	6.5	1.4	0.7	5.3	0.8	12071
（2016年）	6.4	36.8	9.2	5.6	19.7	6.4	7.9	1.3	0.5	5.4	0.8	12482
男性計	11.8	14.6	12.6	18.2	18.5	5.8	1.6	2.9	1.8	11.2	1.0	3344
女性計	4.2	38.3	7.7	0.9	27.2	5.0	7.3	0.9	0.1	7.7	0.8	10208
直接雇用・民間	6.7	29.1	2.7	6.7	35.3	6.6	3.2	1.5	0.4	7.2	0.6	9789
パート・アルバイト	6.3	19.9	1.6	3.7	47.3	9.0	3.5	1.6	0.2	6.4	0.5	5479
契約社員	6.9	40.1	3.2	10.8	21.5	4.0	2.3	1.2	0.7	8.7	0.6	3736
直接雇用・公務	0.2	35.1	27.4	1.6	1.0	1.8	16.2	1.5	0.8	13.8	0.6	2999
派遣社員	18.6	59.6	12.0	1.3	3.1	1.0	0.8	0.2	0.3	2.8	0.4	979

※下線数字は「2021年計」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「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

(2) 賃金と世帯収入

① 賃金（時給）

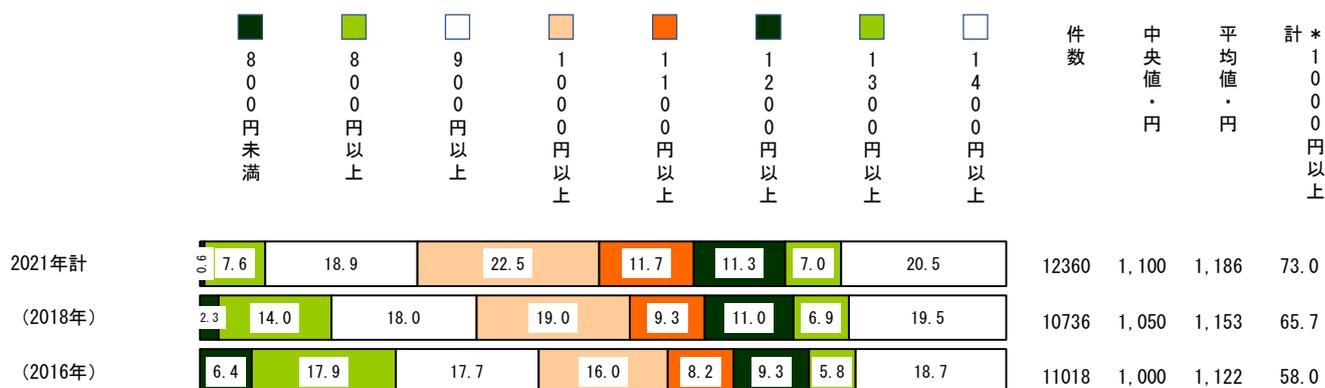
－平均1,186円、2018年調査に比べて33円増－

1時間当たりの賃金（時給）は平均1,186円で、2018年調査に比べ33円増加している（第2-1図）。

雇用形態では派遣社員（1,359円）が最も高く、これに直接雇用・公務（1,246円）、直接雇用・民間（1,147円）が続いている（第2-5表）。なお、直接雇用・民間のなかでも、パート・アルバイトは平均1,042円と調査開始からはじめて1,000円を超えた。契約社員は平均1,286円である。

2018年調査と比べて、直接雇用・民間で41円、直接雇用・公務で32円、派遣社員で33円増加している。

第2-1図 時給（無回答を除く）



第2-5表 時給（無回答を除く）

（平均値・円）

	2021年	2018年	件数
2021年計	1,186	1,153	12360
直接雇用・民間	1,147	1,106	8756
パート・アルバイト	1,042	995	5010
契約社員	1,286	1,219	3260
直接雇用・公務	1,246	1,214	2486
派遣社員	1,359	1,326	896

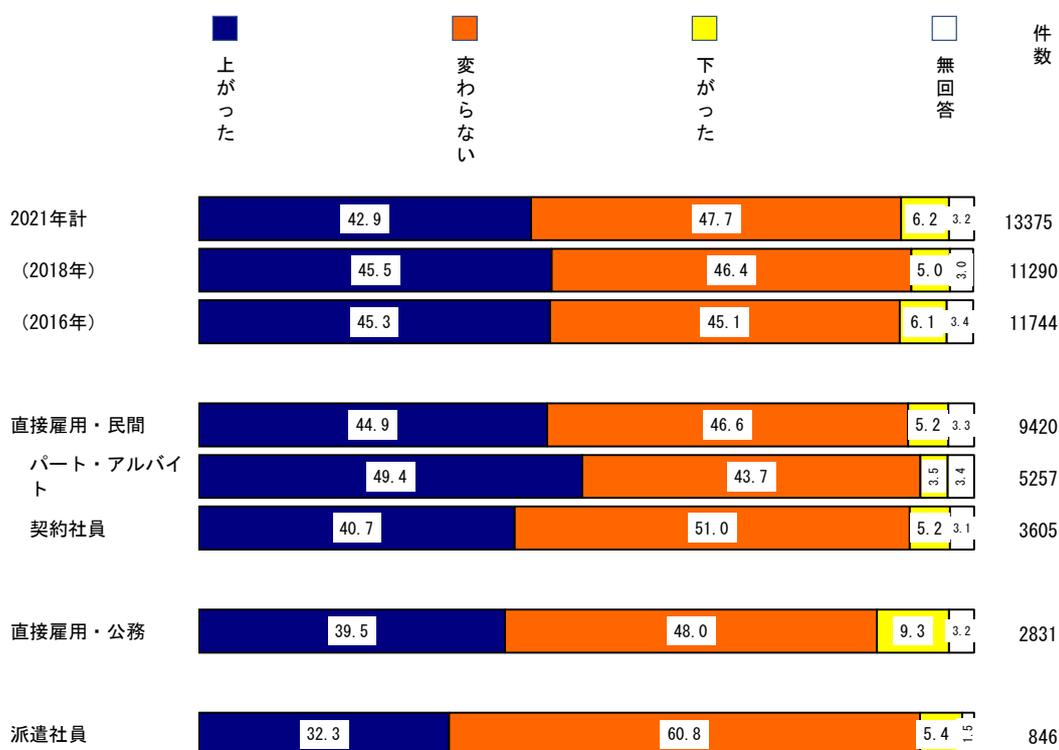
② 1年前と比べた賃金

－「上がった」が43%、「変わらない」が48%－

1年前と比べた時間当たり賃金の変化をみると、「上がった」(42.9%)と「変わらない」(47.7%)に回答は二分されており、「下がった」は6.2%である(第2-2図)。2018年調査と比べて「上がった」がわずかに減少しているが、ほぼ同様の結果である。

雇用形態別にみると、「上がった」は直接雇用・民間(44.9%)と直接雇用・公務(39.5%)では4割前後を占めるが、派遣社員(32.3%)では3割程度にとどまる。

第2-2図 1年前と比べた時間当たりの賃金(1年前はいなかったを除く)

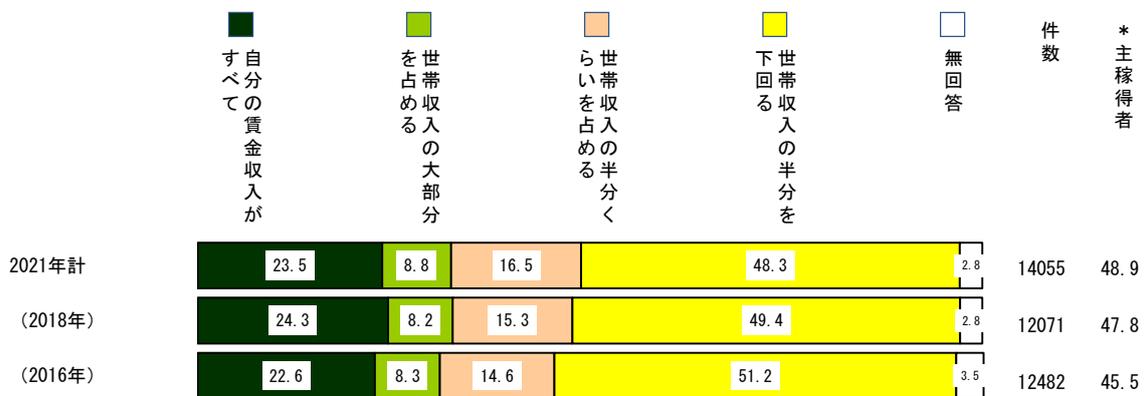


③ 世帯の収入構成

—＜主稼得者＞は徐々に増えて5割—

世帯収入に占める本人の賃金収入の割合をみると、「自分の賃金収入がすべて」（23.5%）は2割強にとどまるが、これに「世帯収入の大部分を占める」（8.8%）、「世帯収入の半分くらいを占める」（16.5%）を合わせた＜主稼得者＞は48.9%と5割を占める（第2－3図）。一方、「世帯収入の半分を下回る」は48.3%である。時系列でみると＜主稼得者＞の割合が徐々に増加している。

第2－3図 世帯収入に占める本人収入の割合



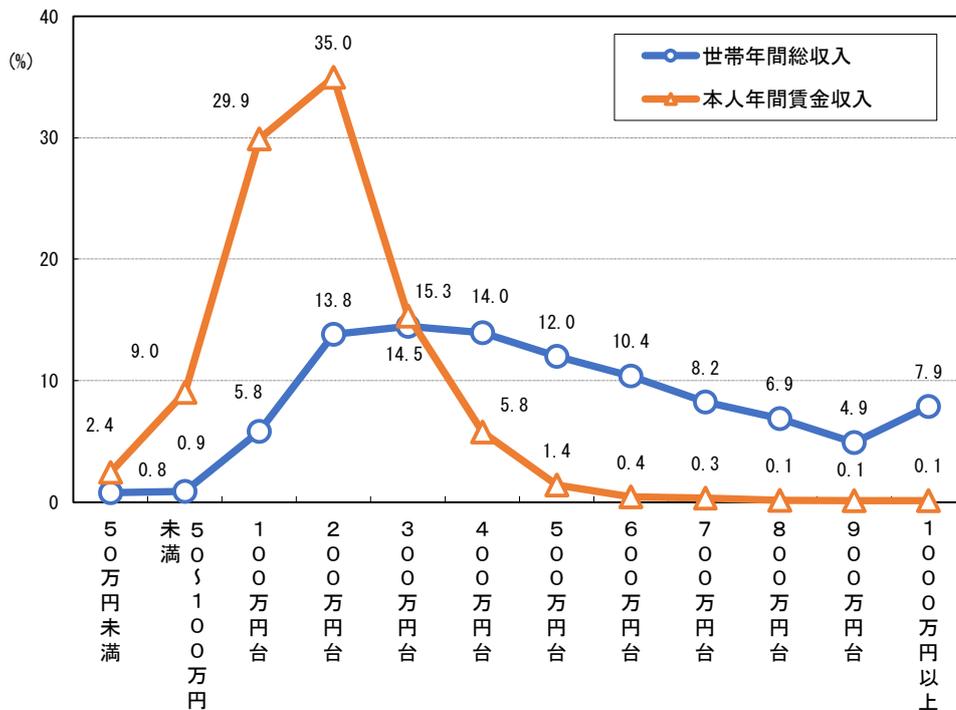
④ 本人の年間賃金と世帯総収入

－本人賃金は中央値225万円、世帯収入は中央値502万円－

2020年の本人年間賃金収入は、＜200万円未満＞が合わせて41.4%、「200万円台」が35.0%、「300万円台」が15.3%などとなっており、中央値は224.6万円、平均値は236.0万円である（第2-4図、第2-6表）。2016年調査以降、＜200万円未満＞は減少傾向にあり、中央値は2018年調査（219.7万円）から5万円上昇している。

世帯年収は「200万円台」（13.8%）から「600万円台」（10.4%）まで1割台ずつを占め、本人賃金収入に比べると分散している。中央値は502.3万円（平均値は540.5万円）で＜200万円未満＞は7.5%を占める。中央値は2018年調査から13万円増えた。

第2-4図 昨年（2020年）の本人の賃金収入と世帯年間総収入（無回答、わからないを除く）



第2-6表 2020年の本人年間賃金収入と世帯年間総収入（無回答、わからないを除く）

	未* 満2 0 0 万 円	中 央 値 ・ 万 円	平 均 値 ・ 万 円	件 数	
賃本人 金年 収入 年間	2021年計	41.4	224.6	236.0	12753
	(2018年)	43.3	219.7	231.1	10890
	(2016年)	49.5	201.6	216.9	11174
総世 帯年 収入 年間	2021年計	7.5	502.3	540.5	10787
	(2018年)	8.0	489.4	525.4	9507
	(2016年)	8.4	485.9	521.2	9729

(3) 働き方の現状と正社員への転換希望

① 正社員経験の有無

－ 4人に3人は経験あり－

現在までに正社員として働いた経験については、「ある」が74.7%、「ない」は24.3%である。2018年調査とほぼ同様の結果である（第2－7表）。「ある」は男性69.0%、女性77.0%と女性の方が多い。

男性の場合、29歳以下では「ある」が41.4%と4割程度にとどまり、30代で5割、40代で7割、50代以上では8～9割と年齢が高い層ほど正社員経験者が多くなる。女性は、男性同様、年齢が高い層ほど正社員経験者が多くなる傾向がみられるが、29歳以下では「ある」(49.5%)がほぼ5割を占め、30代で6割強、40代で8割近くといずれも同年齢層の男性を上回る。

第2－7表 正社員経験の有無

	ある	ない	無回答	件数
2021年計	74.7	24.3	1.0	14055
(2018年)	74.8	23.6	1.6	12071
(2016年)	74.4	24.4	1.2	12482
男性計	69.0	30.1	0.9	3344
男性年齢別				
29歳以下	41.4	58.1	0.5	558
30～39歳	50.3	48.4	1.3	795
40～49歳	68.3	30.6	1.0	682
50～59歳	86.4	12.9	0.7	434
60歳以上	96.7	2.4	0.9	796
女性計	77.0	22.1	0.8	10208
女性年齢別				
29歳以下	49.5	50.2	0.3	693
30～39歳	62.2	37.2	0.6	1689
40～49歳	76.4	22.9	0.7	3073
50～59歳	88.0	11.3	0.7	3404
60歳以上	84.5	13.9	1.6	1160

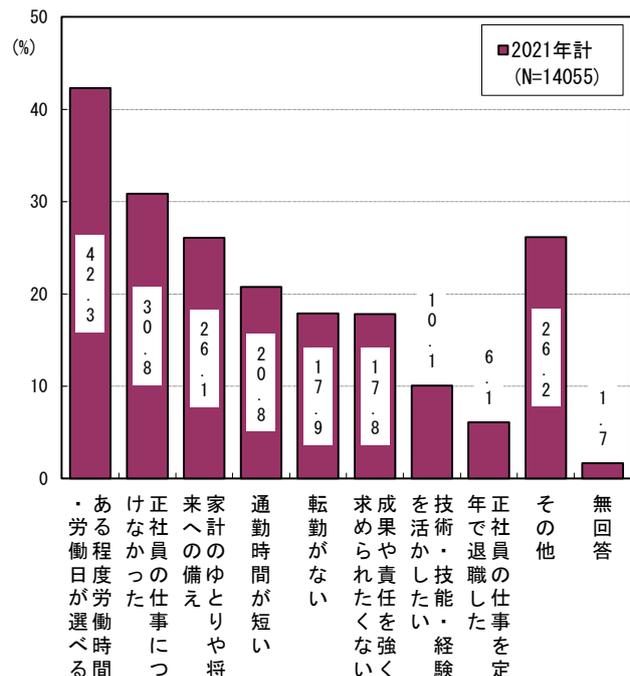
※下線数字は「2021年計」より5ポイント以上少ないことを示す  
 ※薄い網かけ数字は「2021年計」より5ポイント以上多いことを示す  
 ※濃い網かけ数字は「2021年計」より15ポイント以上多いことを示す

② 現在の働き方を選んだ理由

－ 「労働時間が選べる」、「正社員になれなかった」、「家計のゆとりのため」が上位－

現在の働き方を選んだ理由は、「ある程度労働時間・労働日を選べるから」(42.3%)が4割強と最も多く、これに「正社員の仕事につけなかったから」(30.8%)と「家計のゆとりや将来への備えのため」(26.1%)が3割前後、「通勤時間が短いから」(20.8%)、「転勤がないから」(17.9%)、「成果や責任を強く求められたくないから」(17.8%)が2割前後などとなっている（第2－5図）。

第2－5図 現在の働き方を選んだ理由（3つ以内選択）



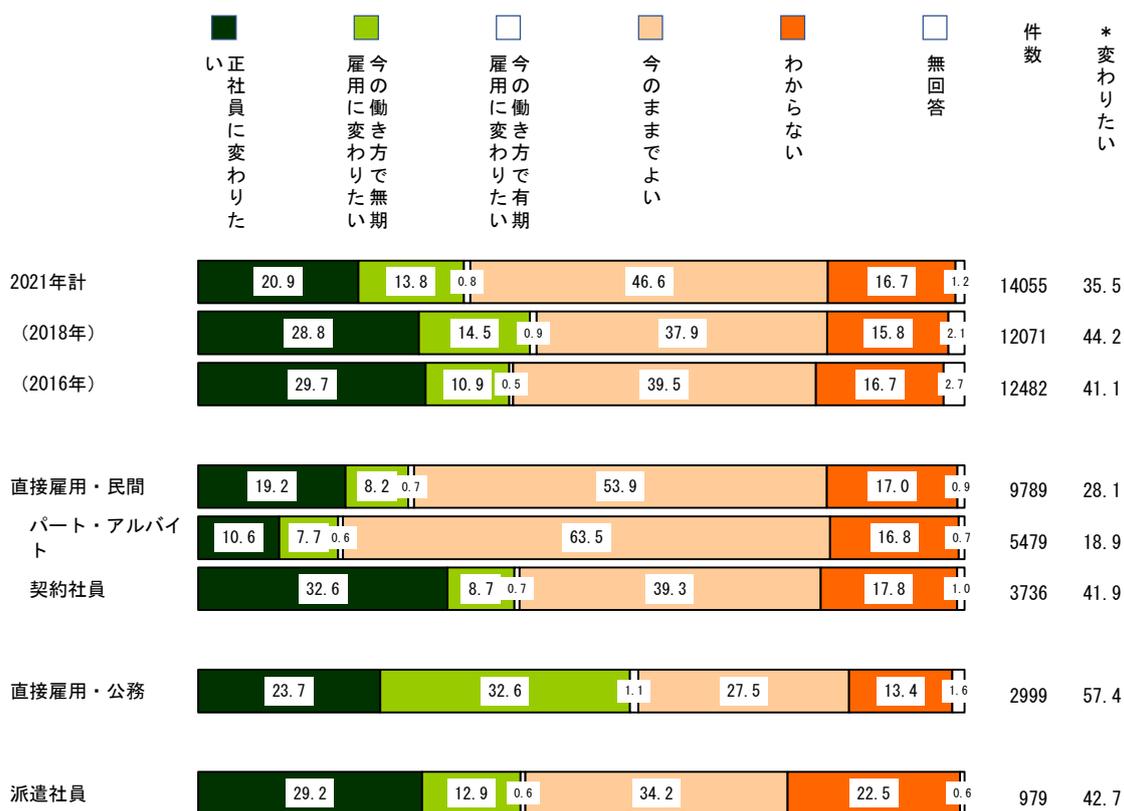
### ③ 働き方の変更希望

－「正社員に変わりたい」は2割、契約社員では3割強－

現在の働き方（雇用形態）を変えたいかをたずねたところ、「正社員に変わりたい」が20.9%と2割を占め、「今の働き方で無期雇用に変わりたい」が13.8%、「今の働き方で有期雇用に変わりたい」が0.8%とこれらを合わせた＜変わりたい＞割合は35.5%、一方、「今のままでよい」（46.6%）も5割近くを占め、回答は分かれている（第2－6図）。2018年調査と比較すると「正社員に変わりたい」が減り、「今のままでよい」が増えている。

雇用形態別にみると、「正社員に変わりたい」は直接雇用・民間の契約社員で32.6%と最も多い。一方、パート・アルバイトは「今のままでよい」（63.5%）が6割強と多く、「正社員に変わりたい」が1割程度と少ないのが特徴である。また、派遣社員でも「正社員に変わりたい」が29.2%と多めである。

第2－6図 働き方（雇用形態）の変更希望



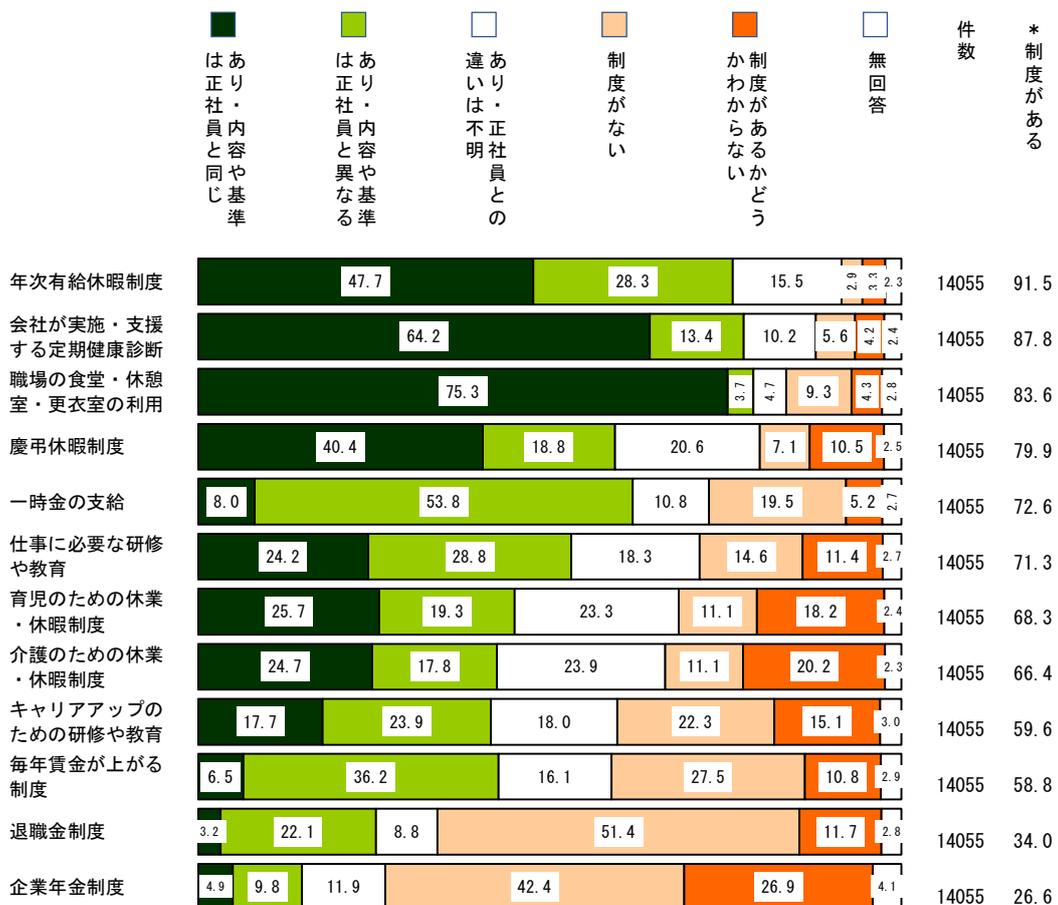
(4) 労働条件や福利厚生に関わる制度

－ [一時金] [昇給] は<制度あり>が6～7割だが、「正社員と同じ」は1割未満－

職場・会社の労働条件や福利厚生制度等について、<制度がある>割合をみると、[年次有給休暇制度] (91.5%)、[会社が実施・支援する定期健康診断] (87.8%)、[職場の食堂・休憩室・更衣室の利用] (83.6%)、[慶弔休暇制度] (79.9%) は8～9割と多数に及ぶ（第2－7図）。以下、[一時金の支給] (72.6%)、[仕事に必要な研修や教育] (71.3%)、[育児のための休業・休暇制度] (68.3%)、[介護のための休業・休暇制度] (66.4%) が7割前後、[キャリアアップのための研修や教育] (59.6%)、[毎年賃金上がる制度] (58.8%) が6割近くを占める。一方、[退職金制度] (34.0%) と「企業年金制度」(26.6%) については3割程度にとどまっている。

<制度がある>のうち、「内容や基準は正社員と同じ」の比率については、[職場の食堂・休憩室・更衣室の利用] が75.3%と最も多く、[会社が実施・支援する定期健康診断] (64.2%) でも6割強を占める。他方、[一時金の支給] (8.0%) や [毎年賃金上がる制度] (6.5%) は、<制度がある>は6～7割を占めるが、「正社員と同じ」割合は1割に満たない。

第2－7図 諸制度の有無

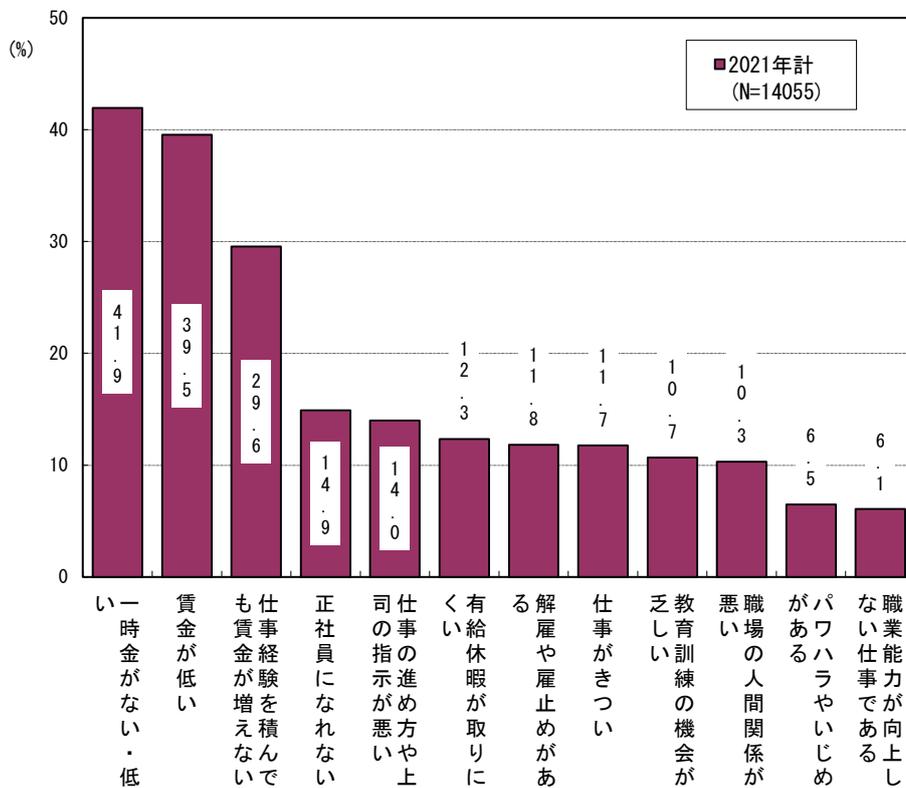


(5) 職場生活に対する不満・不安

—一時金が「ない・低い」、賃金が「低い」「増えない」に回答が集中—

職場生活に対する不満・不安（複数回答）については、「一時金がない・低い」（41.9%）と「賃金が低い」（39.5%）が4割前後、「仕事経験を積んでも賃金が増えない」（29.6%）が3割を占め、賃金・一時金関連の3項目に回答が集中している（第2-8図）。以下、比率は下がるが、「正社員になれない」（14.9%）、「仕事の進め方や上司の指示が悪い」（14.0%）、「有給休暇が取りにくい」（12.3%）、「解雇や雇止めがある」（11.8%）、「仕事がきつい」（11.7%）、「教育訓練の機会が乏しい」（10.7%）、「職場の人間関係が悪い」（10.3%）が1割台で続いている。上記のように、賃金・一時金に加え、正社員転換の難しさや雇用の安定、仕事環境などの不満・不安も少なくない。

第2-8図 職場生活に対する不満や不安（複数選択）＜上位12項目＞



## おわりに

正社員対象の「生活アンケート」においては、2020年の本人年間賃金および世帯総収入は、ともに前回調査（2017年の年間収入）を上回っているが、その伸びはわずかである。また、本稿では割愛したが、同調査では所定内賃金は前年比で増えている（＜増えた＞が57.7%、「変わらない」が26.8%、＜減った＞が12.3%）。「パート・派遣等労働者生活アンケート」でも賃金は伸びており、パート・アルバイトの時給は今回調査ではじめて1,000円を超えた。

他方で消費支出は抑えられ、結果として家計収支はやや上向いている。新型コロナウイルス感染症の影響で旅行、レジャー等が手控えられているという要因もあると推測されるが、こうした消費抑制の背景には根強い将来不安がある。

正社員組合員の8割が将来の生活に対して＜不安を感じる＞と回答しており、不安の中身としては「自分や家族の健康」や「親の介護」を「収入や貯蓄」が大きく上回っている。また、パート・派遣等労働者の「職場生活に対する不満・不安」でも賃金・一時金関連の項目に回答が集中している。

“老後2000万円問題”を引くまでもなく、少子高齢化が急速に進む日本では、多くの人にとって、高齢期の生活を賄う資金を準備することが大きな課題となっているが、そのための最大の源泉である賃金が増えないことが、将来不安をますます大きくしている。

OECDの調査では2000年以降日本の賃金（購買力平価ベース）はほとんど伸びておらず、欧米諸国や韓国などとの差が広がってきている。諸外国がコスト増を価格転嫁し賃金引き上げを続けてきたのと対照的に、日本では賃金上昇の抑制により個人消費が冷え込み景気拡大の足を引っ張る悪循環が長期にわたって続いてきた結果と言えよう。

“コロナショック”からの回復過程における需要増と、感染症の影響による供給不足などにより、諸外国では物価上昇が続き、日本でも物価上昇の兆しが見られる。こうした状況で労働者の生活水準を維持・向上させ、それによって個人消費を拡大し経済の好循環を実現するためには賃金アップ、とりわけ月例賃金のベースアップが望まれる。

と同時に、働き方の見直し（働き方改革）の推進も急務である。調査結果では労働時間は減少傾向にあるが、コロナ禍の影響もあり、この間の取り組みの成果がどの程度のものか判断することは難しい。とはいえ、組合員の生活満足度向上に対する仕事と生活の両立の重要性は明白であり、働き方の見直しと長時間労働解消をさらに進めることが求められていることは疑いない。

### 次号の特集は

「日本の賃金～国際比較からみた日本の賃金水準の低さと背景（仮題）」の予定です。