

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

100年前の石碑から

連合 企画局長 山根 正幸

【かがい発】

ストライキで始まる 2023年

ブリストル大学 社会学・政治学・国際学研究科 上級講師 山下 順子

特集 勤労者の生活の現状と今後の課題

輸入物価高と春闘の経済分析

東京都立大学 経済経営学部 教授 脇田 成

調査実施組合からの報告

① 自動車総連

8
労働政策局部長 川見 名央

② 電機連合

16
労働調査部 坂尾 布由子

③ 公務労協

32
事務局次長 榎本 里絵子

【参考資料】

2022年度 連合労働条件調査

41
連合 総合政策推進局 労働条件局

ワンポイント・ブックレビュー

野口悠紀雄著 『どうすれば日本人の賃金は上がるのか』

日経プレミアシリーズ(2022年)

100年前の石碑から

やまね まさゆき
山根 正幸

●連合 企画局長

連合会館に接する東京メトロ新御茶ノ水駅。その出口エレベータの脇に「震災記念」と題された石碑が建っている。「大正十二年九月一日正午大震大火アリ焼失家屋三十萬死傷亦十萬ヲ超工實ニ古今未曾有ノ大惨事ナリ」で始まる碑文には、連合会館が建つ場所にかつてあった東京商工学校のことが書かれている。鉄筋コンクリート造りだったことで被害を免れたその校舎は、家を失った周辺住民の仮住まい、あるいは救援物資の配給拠点になるなど、助け合いの場となった。碑文の最後には、地域住民が謝意を込めてイチヨウ一株を植えたことが記されている。イチヨウは他の樹木より水分を多く含むことから、二度と大火の被害を繰り返したくない思いも込められていたのかもしれない。ただ、残念ながら今はそのイチヨウがどうなったのかはわからない。

今年で100年が経つ関東大震災では、建物倒壊、大火、津波などによる被害に加えて、発災から数日間は新聞が発行できず電話も不通となり、情報の空白による混乱も生じた。デマが疑心暗鬼を増幅させ、市民の自警団、そして警察や軍による殺傷事件が起き、多数の朝鮮人、中国人、日本人が犠牲となった。その中で労働運動家などが犠牲になった亀戸事件なども起きている。現代では情報通信手段も進化して防災・減災に活かされているが、それでもなお、阪

神・淡路、東日本、熊本の震災の時にもあったように、大災害時には誤った情報が広がりやすい。人々の生命・自由・権利を守るうえで、ハード面の対策だけでなく、個人・組織が情報を冷静に見極め行動していくことが問われている。

石碑の話に戻ると、この地に東京商工学校（現・埼玉工業大学）の校舎が出来たのは関東大震災の前年。その校舎は第二次大戦後に明治大学工学部が譲り受け、東京オリンピックの1965年まで使われたとのこと。その後、中央大学高校があった時代を経て1981年に総評会館が竣工し、現在の連合会館へと至っている。東日本大震災の際は、この場所から半年にわたって、連合のボランティア隊を乗せたバスが各地に向けて出発していた。ある参加者の方が「個人ボランティアだと、知らない土地で知らない人たちの中に飛び込んでいくのが不安だけど、連合の旗があると安心して参加できる」と話していたことに、連合運動のつながりが持つ力を実感したことを思い出す。

東日本大震災から干支がひと回りする中で、各組織におけるボランティア活動が広がる一方、東日本大震災のことを知らないという世代が増えつつある。自然災害は繰り返す。次への備えとして、支え合い・助け合いの意義を含め、災害に対する取り組みの記憶と経験の継承に心がけたい。



ストライキで始まる2023年

やました
山下

じゅんこ
順子

●ブリストル大学 社会学・政治学・国際学研究科 上級講師

看護師、鉄道職員、バス運転手、郵便局職員、救急隊職員、医師、大学教員・職員、専門学校教員・職員、小中学校教員、地方自治体職員、国家公務員、ごみ収集作業員、法廷弁護士、空港職員、移民局職員。

イギリスで、昨年末から今年にかけてストライキを行った職種である。リストは、まだまだ続く。2月1日は、地方公務員、鉄道職員、小・中・高等学校教員、大学教員や国家および地方公務員（内閣府職員や大英博物館職員なども含む）組合の共通のストライキの日で、小中高教員20万人、公務員10万人をはじめ全国で約50万人が参加したと言われている。各都市の中心部では、長いデモンストレーションの行列が道を支配した。

それぞれの組合によって違いはあるが、近年の物価高騰に見合う給料の上昇がストライキの主な要求だ。物価、光熱費、家賃の上昇はイギリスだけでなく、ヨーロッパ諸国に広がっている。ロシアによるウクライナ侵攻にともなう食費、光熱費の上昇だけではなく、イギリスではEU離脱（ブレクジット）の影響もある。11%増の物価上昇率は、過去40年間で最速のペースといわれている。物価や住宅費の高騰によって、公務員や準公務員職に就く人々が、フードバンクを利用したり、光

熱費を払えないという状況が生じている。特に、看護師や救急隊員は、コロナ禍で感染のリスクを背負って仕事をし、その社会貢献は広く認められたものの、労働条件の改善は進んでいない。

労働条件の改善も、給料の上昇とともに多くの組合で要求されている。イギリスの公共機関は、過去13年の保守党政権下での緊縮財政政策で弱体化している。職員不足による過剰労働も問題化されている。特に国民健康保険サービス（NHS）の職員不足は深刻で、診察の予約が取りにくく、手術までの待機時間が長く、救急患者でも長い待ち時間があるなどの問題が指摘されている。そしてそのような職員不足の体制の中で働く職員の疲弊も報道されている。

ストライキを行っているのは、主に定職のある公務員である。失業中の人々に比べたら「恵まれている」層ともいえる。しかし、この「恵まれている」層でゼロ時間契約¹や短期契約が広がり、労働者が生活に困窮するような給料しかもらえず、疲弊していることは、問題化されていいはずだ。

昨年から広まっているストライキは、1970年代に行われたストライキと比較されている。当時はサッチャー首相が社会保障費の縮小、公共サービスの民営化、労働組合の弱体化、個人や家族の責

1. 週あたりの労働時間が明記されない形で結ばれる雇用契約。イギリス労働市場における不安定労働と低賃金労働の拡大を加速させ、より多くの人の生活状況を厳しくしている。



労働組合と支援者によるデモンストレーション

出典：CNNニュース 2023年2月1日

'Britain hit by biggest day of strikes in a decade as pay disputes escalate'
(賃金交渉の難航化によって、英国で過去10年で最大のストライキが行われた)
(<https://edition.cnn.com/2023/02/01/business/uk-strikes-recession-imf/index.html>)

任の強化を軸とする新自由主義を進めた時代だ。新自由主義政策の始まりから40年を経て、新自由主義の浸透したイギリス社会が岐路にたっている。大多数の労働者が、不安定な雇用につき、貧困ぎりぎりあるいは貧困に陥る社会が確立されてきている。

昨年から広がる数々の労働組合の団体交渉やストライキの中で、全国鉄道労働組合長のミック・リンチ氏の強いリーダーシップと言動は多くの注目を集めている。積極的にテレビのインタビューやデモでのスピーチを行っており、人々の生活の困難に異議を唱え、労働者個人の責任ではなく、国の問題として共有しようと連帯を投げかける。「私たちは、柔和であることを拒否し、謙虚であることを拒否し、政治家や政策立案者を待つことを拒否し、これ以上貧乏であることを拒否する」、「もし労働者が組織化しなかったら、他にどんな手段があるのか」とミック・リンチ氏は呼びかける。

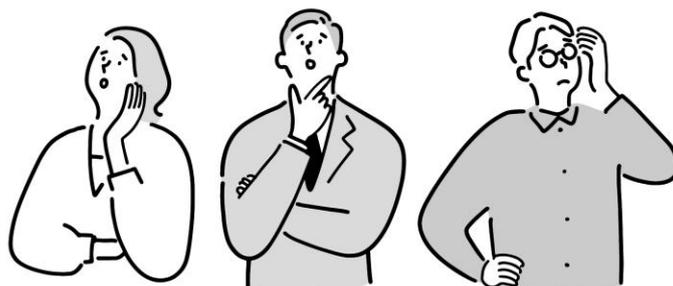
命をあずかる救急隊職員や看護師がストライキを行うのは、相当な覚悟だと想像する。ストライキの日は、最低限の人数を配置し、心臓発作など緊急のケースには対応したようだが、ラグビーなどの危険を伴うスポーツなどをやらないようにという呼びかけがあった。ストライキ当日、救急車

を呼んだ人、病院を訪れた人は少なく、一般の人たちのストライキへの支持の現れとも考えられている。

2月1日は小中学校職員がストライキをしたため、小中高校の85%が休校になった。多くの親は有給休暇や在宅勤務で乗り切ったようだ。ニュースでは、「ストライキで働けず負担は大きい、子供の将来を担う教師は、労働に見合う報酬をもらうべきだ」という親や、「学校には行きたいけど、先生たちを応援する」という子供の声を紹介していた（BBCニュース）。民間調査によれば、看護師のストには約6割、小中高の教師や郵便職員のストには5割以上が支持すると答えたという。ニュースの媒体にもよるだろうが、ストライキに対する一般の支持は一部ではないようだ。

イギリス政府はいまだ交渉に応じておらず、3月初めに予定されている多数の労働組合にまたがる大規模なストライキは決行しそうだ。

個人の責任を強調する新自由主義の流れは、生活苦や過剰労働を個人の責任として受け止めさせる力がある。この流れを止める可能性があるのが、人々の連帯なのであろう。2月1日の、イギリス各地の都市をストライキで埋める人々の様子を見ると、そう期待せずにはいられない。



特 集

勤労者の生活の現状と今後の課題

新型コロナウイルス感染症の拡大は私たちの生活基盤を揺り動かし、
現在も産業によっては深刻な影響が続いている。

そのようななか、2022年に入ってから
ロシアによるウクライナ侵攻などの影響もあり、資源価格の世界的な高騰が生じ、
その影響は日本経済にも波及している。

一方、日本の実質賃金は物価の上昇に追いついておらず、
勤労者の生活は厳しさを増しており、2023年春闘が注目されている。

今回、東京都立大学の脇田先生には経済学の視点から
賃上げと日本経済の現状についてご寄稿いただいた。
また、労働組合からは各組織が行った生活実態調査の結果をご紹介いただいた。

輸入物価高と春闘の経済分析

わきた しげる
脇田 成

●東京都立大学 経済経営学部 教授

1. 日本経済の現状

2023年の春闘は異例な注目の的となってきた。2022年には2月よりロシアのウクライナ侵攻と超円安が生じ、それを背景に輸入物価が高騰したものの、政府首脳や日銀は春闘での賃上げを期待すると言いつつ約一年静観したからだ。伝統的に賃上げ決定のマクロ三要因は

- [1] 家計の生活費に直結する「インフレ率」
- [2] 企業外部の労働市場の状態を表す「失業率」
- [3] 企業の支払能力を表す「企業利潤」や「労働生産性」

と考えられてきた。現在では既に失業率は2.5%まで低下、平均的な企業利潤も堅調を見込まれており、4%を超える消費者物価上昇率を考えると、大幅賃上げの条件は整っている。むしろ生活防衛のために実質賃金水準を維持しなくては、実質消費が停滞し(2022年11月の家計調査では名目値の伸び率は既にマイナス)、更なる少子化を招いて国力は低下してしまう。従前から指摘しているとおり、家庭や消費を顧みないモーレツ仕事主義だけでは、マクロ経済は回っていかない。

なお今回は日本銀行の円安誘導と輸入インフレをどう考えるかという複雑な問題が生じており、既に20兆円もの交易損失が生じた状況で、賃上げを考えなくてはならない。それも加えて解説しよう。

2. 日本経済の循環不全

ここ10年、春闘と賃上げが新たに注目されてきた。その真の理由は、マクロ経済における資金の流れが異様な状況に陥っているからである。家計の貯蓄から資金提供を受けて投資すべき企業が実は日本では貯蓄している。よく企業の内部留保(企業会計上の利益剰余金)増大が問題視されるが、これが国民経済計算上の企業貯蓄につながっている。

家計と企業が「貯める」だけでは経済は循環しない。「借りて」「使う」部門が必要であり、それは現在の日本では政府と海外部門である。まず政府は国債を発行して、企業と家計の資金を吸収して財政支出を増加させている。その場しのぎの解決策ではあるが、マクロ経済の失速を防ぐという意味で「必要悪」でもあるからこそ、この問題は

難しい。

もう一つの吸収先は海外投資である。企業会計上、「投資その他の資産」は増加しており、海外直接投資へ使われたとみることができる。海外投資は

- ① もともと国内の設備投資や雇用にメリットは無いうえ（空洞化）、
- ② 実は累積投資額と残存ストックを比較するとキャピタルロスが多く、儲かっていないことが分かる（会計上特別損失に反映されていると思われる）。そして
- ③ たとえ儲かっていたとしても、その果実は株価に反映されるので、株式保有が少ない国内家計にはメリットはない、

という三重苦にあり、いわゆる投資国家論は破綻している。国内では企業は平均的には減価償却費の範囲内で投資をしており、プラスの純投資あるいは拡大再生産をしていない。これでは自らグローバル経済の植民地になっているようなものだ。

つまり日本が世界有数の公的債務国であり、世界一の対外純資産国であることは偶然ではなく必然なのである。リーマンショックの後遺症から脱却するにつれて政府の資金吸収は減少したものの、海外部門の吸収が増加した。財政が健全化しても国内が空洞化するのなら、結局家計は報われないままである。平均してGDP比10%弱にも及ぶこの財政と海外部門に流れる資金余剰が、内需に使われていたら大幅な経済成長につながっていたことは間違いない。またこういった大きな「穴」を見て見ぬ振りをして、ひたすら労働者ががんばれと言う構造改革論者や生産性重視論者は不誠実だし、機械的な手順で潜在成長率やGDPギャップを計算して、日本悲観論・衰退論を唱えるエコノミストたちの発想は硬直している。

3. 企業貯蓄の有効活用策

以上のように企業貯蓄の有効活用がなされなかったこと、なかでも2000年代の小泉改革の不良債権処理後の時期が問題だ。この時期に家計所得増大が図られなかったことが、その後のボタンの掛け違いをもたらした。その結果、消費の原資である家計所得がなく、消費増大の見込みがないため国内投資が進まない、という低成長と分配不全の悪循環という「合成の誤謬」に陥ってしまった。2000年代は家計防衛より企業防衛、アベノミクス期は内需より海外進出という家庭を顧みないオジサン的発想が日本経済の空洞化を招いたのである。

さてコロナ禍後の今時は、三度目の正直として企業貯蓄の有効活用が必要である。主な活用先は①設備投資、②配当、③賃上げだ。日本の家計は株式保有に躊躇しており、設備投資が消費より先行しては不良債権になってしまう。そこでまず賃上げで日本の家計を温めていく、という発想が必要である。

4. 円安誘導がインフレを招いた

以上の不良債権処理期から続く根深い問題に加えて、今年度は円安と物価高の問題がある。日本銀行は賃上げを伴ったインフレでなければ、金融緩和解除ができないと言い続けている。たしかに現在のインフレは資源や食料など輸入価格中心であり、国内生産の付加価値部分の物価を表すGDPデフレーター変化率はゼロ近傍である。これだけを取れば2%インフレ目標に達しておらず、不況下の利上げはできないという主張はもっとも考えられるかもしれない。

しかし輸入インフレを増幅させているのは日本銀行である。輸入物価指数は二本立てで発表されており、例えば原油をドル建てで契約しているなら、海外でのドル価格高騰（契約通貨ベース）に加えて、為替が円安なら円ベースで国内原油が増幅された価格となる。両者を比較すると、金融緩和政策から生じた円安は輸入物価をかさ上げして実はインフレ率を倍増させていることが分かる。円安でなければインフレは半分で済んだと言って良い。

より詳しく物価高騰の要因を分解すると

① ドルなど契約通貨ベースでの資源食料価格の世界的な高騰

（この部分は [1a] 世界景気（需要要因）と [1b] 産油国プラスロシア（供給要因）次第）

② 日米の名目金利差による円安増幅部分

（この部分は金融政策の [2a] 米国要因と [2b] 日本要因次第）

になる。つまり物価高騰には4つの要因があり、国際的要因が大きい [2b] の円レートに影響を与える金融政策あるいは為替介入などは日本が独自で対処できる要因だ。ところが日銀は利上げはできないが、賃上げは望ましいとっている。アベノミクスの置き土産とは言え、世界経済の激変に機敏に対応しない日銀を放置した政府や金融政策に対してあきらめムードの世論の責任も重い。中央銀行の独立性は尊重すべきだが、批判をしてはいけないとか、黙って我慢しなくてはならないことはない。金融政策による弊害を労働者や組合はもう少し批判すべきだ。

なお原油価格が高騰することは珍しいことではない。しかしこれまでは円高で相殺されていた。原油価格高騰はエネルギー消費量の大きい米国景気悪化を招き、米国金利引き下げからドル安円高を招いたからである。ところが米国はシェール革

命で2018年には原油の輸出に転換した。さらにコロナ禍後遺症から米国はインフレを招いてしまい、それを鎮静化するためのドル高金利はこれまでの逆のドル高円安をもたらしているのである。

5. 円安のメリットデメリット

以上のように、日本銀行は輸入インフレで家計や中小企業を苦しめているのにもかかわらず、総合的には円安にメリットがあると述べている。たしかに円安には輸入物価高騰のデメリットだけでなく、輸出や海外投資収益が円安でかさ上げされるメリットがある。しかしながら

- ・海外投資収益は日本全体で年間20～30兆円なので、海外収益かさ上げ部分を最大限見積もっても10兆円は超えない。またこのメリットは帳簿上のものであり、資金が国内に環流しない以上、内需に貢献することは少ない。
- ・輸入価格のみならず輸出物価変動を加えて検討する取引損失は既に今年度の年換算で20兆円にも上っており、これはGDP総額550兆円の4%弱に相当する。

メリットを足し合わせると円安のデメリットは小さくなる可能性はあるものの、デメリットを上回るメリットが大きいとは考えづらい。さらにメリットは特定の海外進出企業に集中し、賃上げでそれら企業で働く労働者に還元されるとしても、それ以上に広がるには時間が必要だ。家計や中小企業の光熱費が上がって困っているのに、一部の企業の海外資産が円安でかさ上げされて帳簿上の利益は大きい、と言われても多くの人々は納得できないだろう。

6. 不思議な応援団の 奇妙なロジック

今年度は賃上げのためにさまざまな主張がなされたものの、かならずしも適切な議論とは言えない。

まずインフレがきっかけで名目価格体系の硬直性が打破され、マクロ経済が動き出すという主張がある。たしかに価格が高止まりしている場合（下方硬直性という）なら、その高止まりがインフレで打破されたなら過少だった取引量・生産量が増大する可能性はある。しかし日本企業は逆に価格を低位据え置きにしていたため、この議論は当てはまらない。第二に、名目価格のみならず名目賃金が硬直的な場合、後者を前者で割った実質賃金が高止まりの場合、経済分析上弊害が指摘されることが多い。しかし現状の日本経済の場合、実質賃金は低すぎるからこそ問題となっている。第三に、需要超過で「国内」物価が上がれば賃金も上がってくるというロジックは一般論として正しいとしても、今年度には当てはまらない。「輸入」物価がまず上がって国内の所得や需要が20兆円（GDP比4%弱）も減っているのに、粘着性が打破されるきっかけとなって賃金が物価以上に上がっていくというロジックには無理がある。

次に構造的賃上げである。この議論は構造改革的な賃上げから、改革という言葉を抜いたものであり、雇用流動化すれば生産性上昇が生じて賃上げが可能となるという主張である。しかし昨年度の経済財政白書にもやっと明記されたように、生産性上昇率に追いつかない賃金上昇率こそが従来からの問題であり、両者の差が企業利潤や内部留保の源泉である。この点は永らく労働側が言いくめられてきた点であり、誤解しないようにしたい。経営者がリストラしたい中高年労働者の転職の多くは1割以上の減収となり（雇用動向調査）、その行き先の多くは低賃金職種・産業である。なお雇用流動性が高いからと言って、賃上げがなされているわけではないことは、中小企業セクターや介護業界を見れば分かる。

上記のような主張が成り立てば、たしかに政策や経営の責任論は生じない。無難に賃上げが達成される理由とはなる。少々おかしい主張でも小異を捨てて賃上げを図るべきだと筆者は考えてきたものの、現状では大手企業・組合はともかく中小企業の賃上げは難しそうだ。金融政策正常化は不可欠と筆者も考えるが、賃上げ次第で金融政策を決めよう、という今の流れにも危惧を抱く。春闘後に労組の力不足が賃上げ不発のスケープゴートにされることのないよう、蛇足かもしれないが前もって指摘しておく。

調査実施組合からの報告

① 自動車総連

2022年組合員生活実態調査の結果と今後の取り組み課題について

自動車総連 労働政策局部長 川見 名央

1. はじめに

現在の自動車産業は100年に一度の大変革期の真っただ中にあり、CASE・MaaS・カーボンニュートラルなどへの対応に追われる中、2020年から続く新型コロナウイルス感染症の影響による部品供給の滞りや半導体の世界的な供給不足が長引いている。また、エネルギー価格・原材料価格の高騰、足元の物価上昇により、依然として先行きが不透明な状況が続いている。更には、高い付加価値生産性に見合わない賃金水準や、就職希望者の減少により人材確保に向けた課題も顕在化してきている。

自動車産業は多くの中小企業（自動車総連加盟組織全体の約7割が組合員300人未満の中小単組）によって構成されており、業種（部門）も完成車メーカー、車体・部品製造、販売、輸送、一般と多岐に渡っている。この産業内において規模間あるいは業種（部門）間における「働き方を含めた労働諸条件全体の底上げ・格差是正」と、それを実現するための産業全体の利益最大化や産業内の付加価値最適評価・最適循環を早期に推し進めていくことが課題となっている。またコロナ禍を契機に、デジタルツールの活用によるテレワークやWEB会議などの浸透が進んだが、更なる業務効率化を踏まえた働き方改善により、働きがいや生産性の向上、そしてその先にある競争力強化に繋げ、自社及び産業全体の魅力を高めていく必要がある。

こうした環境下、春の総合生活改善の取り組み方針や各種労働政策を検討・議論していく上で、働く者の生活実態や意識を表す基礎データとして活用している「組合員生活実態調査」の概要と2022年調査結果の一部を紹介する。

2. 調査概要

本調査は、自動車産業で働く組合員の生活や労働条件などについて現状把握を行い、総合生活改善の取り組み方針策定などに役立てることを目的としており、「生活全般」、「労働時間と休日・休暇」、「仕事と生活の両立の課題」の全3章で構成されている。

本調査は、偶数年は連合調査と共通の調査内容に自動車総連独自設問を加えた調査内容として、奇数年

は自動車総連独自の調査内容とし毎年実施しているが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で調査未実施（1年延期）となったため、今回は奇数年の自動車総連独自調査として実施した。また前年の調査同様に、今回も紙の記入式アンケートに加え、WEB調査も併用した。実施期間は2022年6月～8月とし、調査の有効回答数は7,778件、回収率98.5%であった。

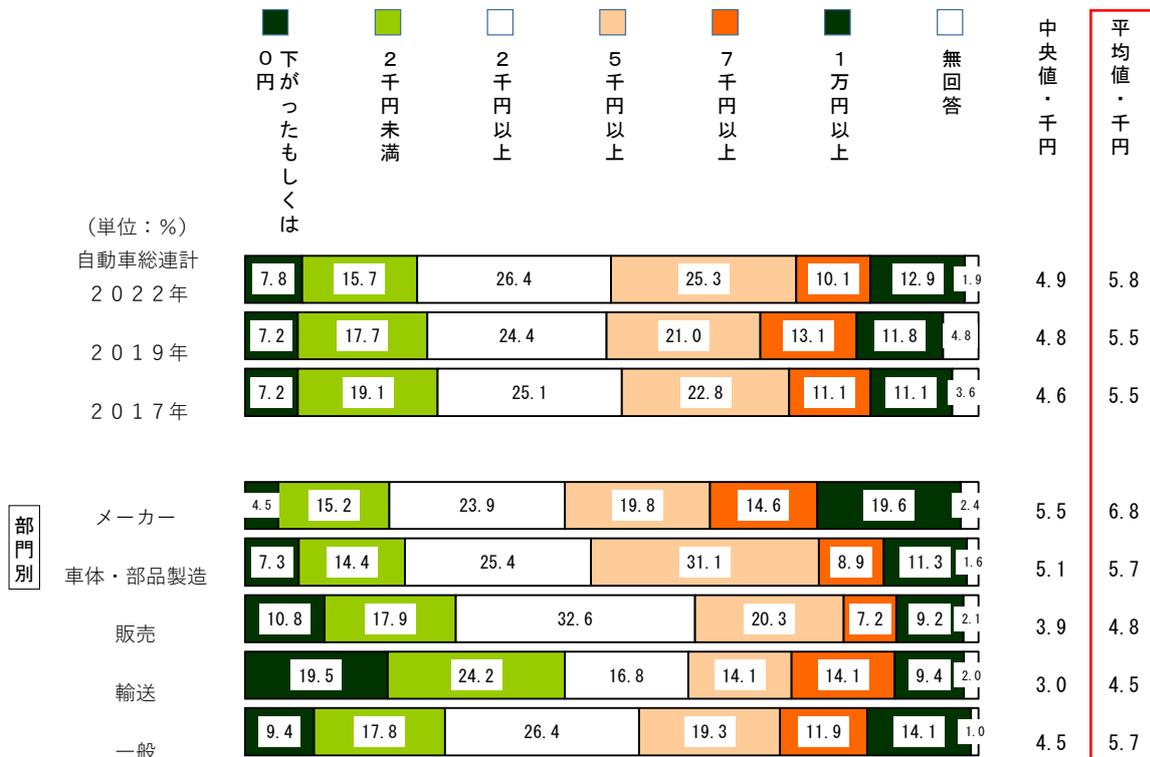
3. 調査結果

① 「今年の賃上げ額」について

今年の賃上げ額の分布をみると、「下がった／0円」（7.8%）は1割弱で、賃上げがあった組合員は9割を超える。賃上げ額は「2千円以上（5千円未満）」（26.4%）と「5千円以上（7千円未満）」（25.3%）を中心に分布しており、平均は5,800円で、2019年調査（5,500円）を300円上回った（第1図）。

部門別にみると、賃上げの平均額は最も高いメーカーが6,800円である一方、販売（4,800円）と輸送（4,500円）は5,000円を下回る。

第1図 「今年の賃上げ額」について



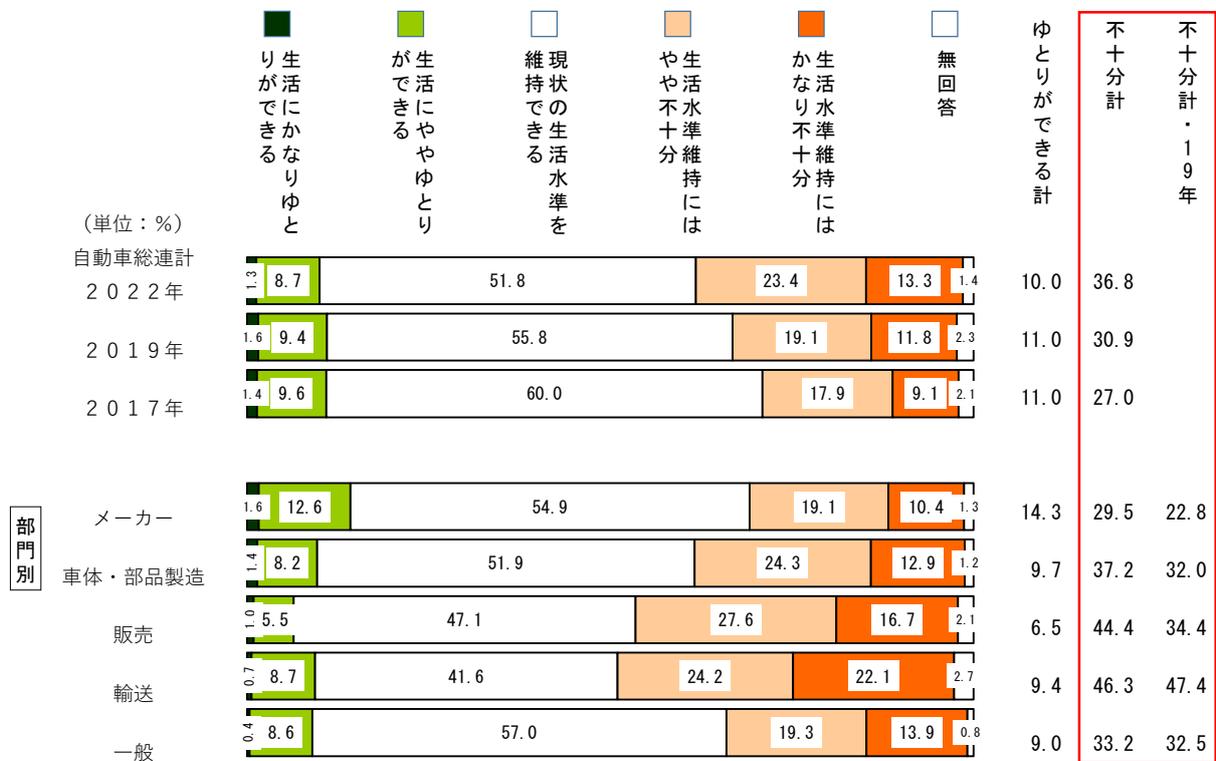
出所：自動車総連「2022年組合員生活実態調査」

② 「今年の賃上げ額と生活」について

今年の賃上げ額と生活との関係についてみると、「現状の生活水準を維持できる」(51.8%)が半数を占めるが、<不十分>（「生活水準維持にはやや不十分」：23.4%、「生活水準維持にはかなり不十分」：13.3%）も36.8%にのぼっている。一方で、<ゆとりができる>は10.0%と少ない（「生活にかなりゆとりができる」：1.3%、「生活にややゆとりができる」：8.7%）。時系列では、<不十分>が増加傾向にある（第2図）。

部門別にみると、販売と輸送では<不十分>が4割台半ばと多く、そのうち販売では2019年調査（34.4%）から10ポイント増加している。

第2図 「今年の賃上げ額と生活」について



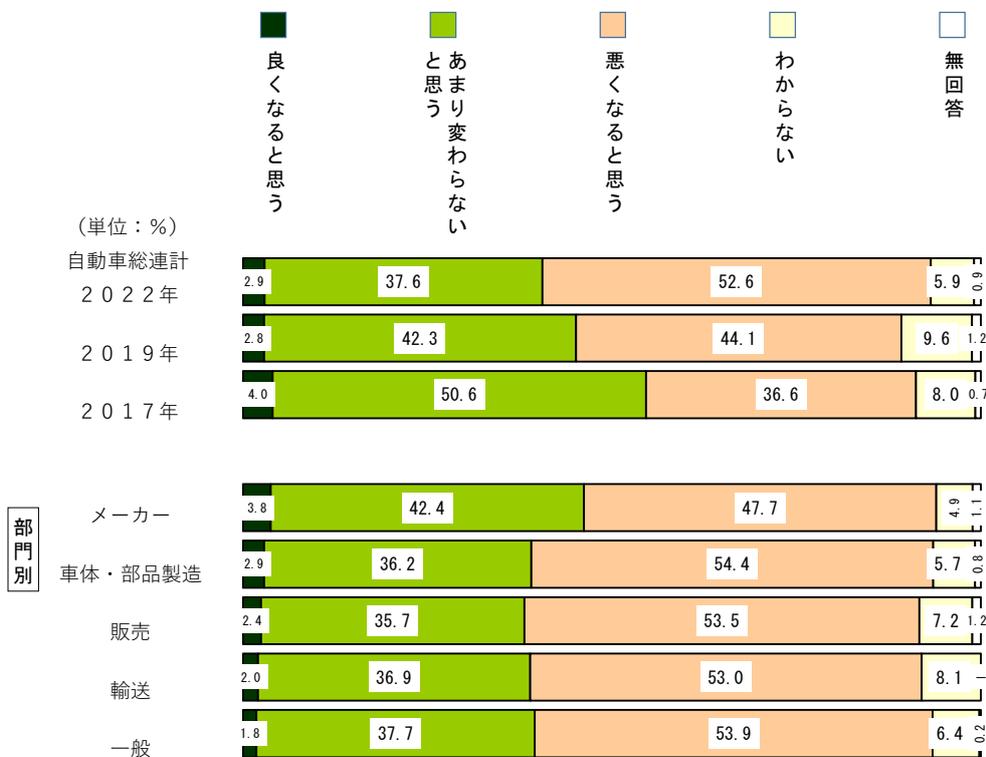
出所：自動車総連「2022年組合員生活実態調査」

③ 「これからの生活の見通し」について

これからの生活の見通しについては、「悪くなると思う」(52.6%)が半数を超えており、「あまり変わらないと思う」(37.6%)が4割弱で、「良くなると思う」(2.9%)はごくわずかである。「悪くなると思う」については、2019年調査から8.5ポイント、2017年調査から16ポイントも増加しており、組合員の不安が年々増していることがみてとれる(第3図)。

部門別では、「悪くなると思う」はメーカーでやや少ないものの、いずれの部門でも半数前後に及んでいる。

第3図 「これからの生活の見通し」について



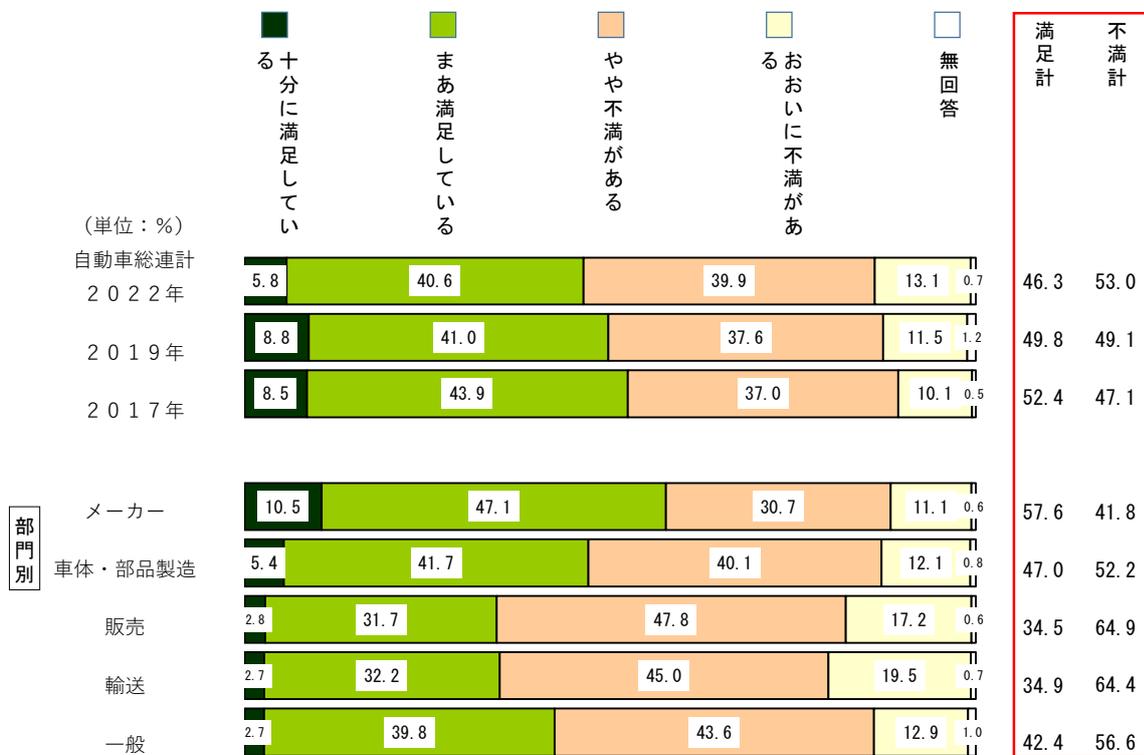
出所：自動車総連「2022年組合員生活実態調査」

④ 「現在の年間賃金総額への満足度」について

現在の年間賃金総額に対する満足度をみると、＜不満＞（53.0% …「やや不満がある」：39.9%、「おおいに不満がある」：13.1%）と＜満足＞（46.3% …「十分に満足している」：5.8%、「まあ満足している」：40.6%）で評価は二分されているものの、時系列で見ると、＜満足＞が減少し、＜不満＞が増加している傾向がみてとれる（第4図）。

部門別では、メーカーの＜不満＞が40%強であるのに対し、他部門は半数を超え、特に販売と輸送では約65%にまで及んでおり、部門間での格差が顕著となっている。

第4図 「現在の年間賃金総額への満足度」について

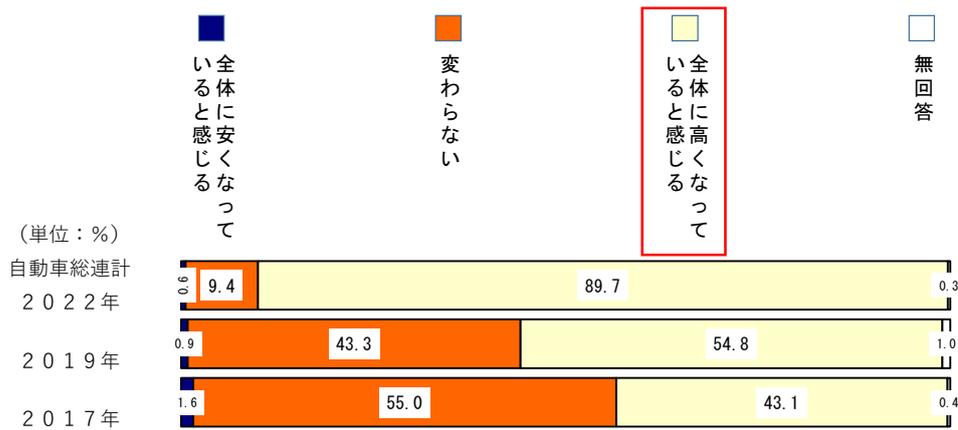


出所：自動車総連「2022年組合員生活実態調査」

⑤ 「物価に対する実感」について

物価に対する実感は、「全体に高くなっていると感じる」(89.7%)が大多数を占め、「変わらない」(9.4%)は1割、「全体に安くなっていると感じる」は0.6%とわずかであり、2019年調査と比べて「変わらない」が34ポイント減少した分、「全体に高くなっていると感じる」が大きく増加している。(第5図)。

第5図 「物価に対する実感」について



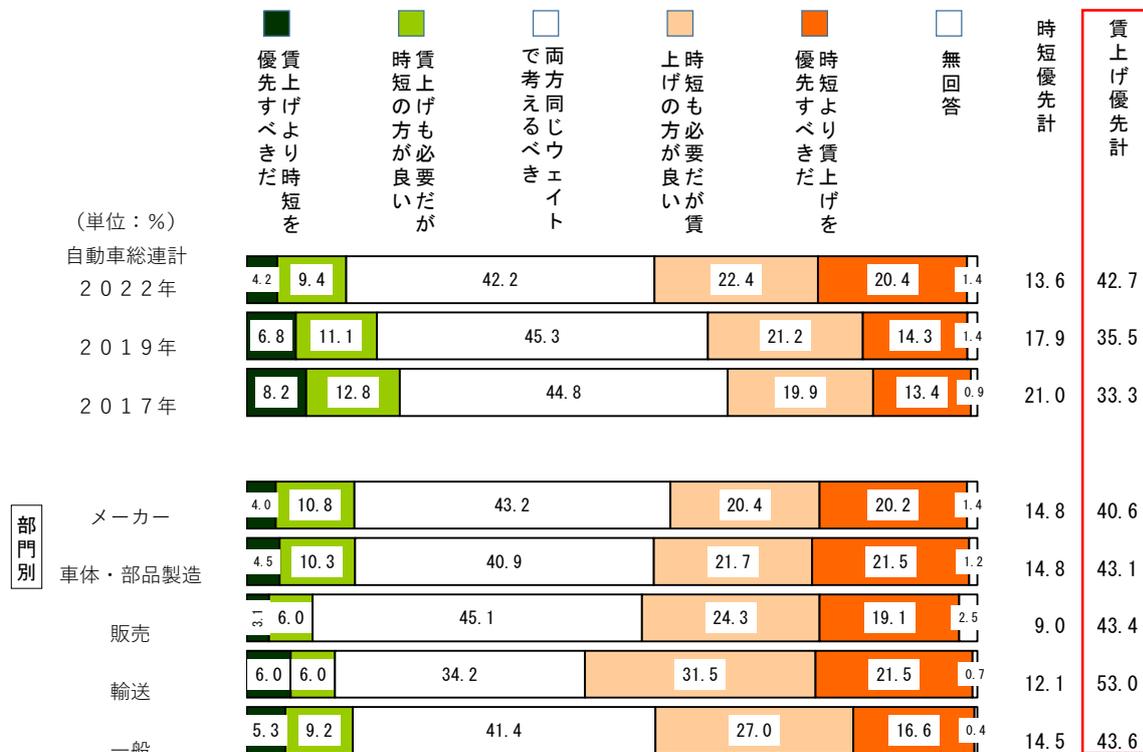
出所：自動車総連「2022年組合員生活実態調査」

⑥ 「今後の賃金引き上げと労働時間短縮の関係」について

賃上げと時短の関係については、＜賃上げ優先＞（42.7% …「労働時間短縮も必要だが賃金引き上げのほうがよい」：22.4%、「労働時間短縮よりも賃金引き上げを優先すべきだ」：20.4%）が4割強にのぼり、＜時短優先＞（13.6% …「賃金引き上げよりも労働時間短縮を優先すべきだ」：4.2%、「賃金引き上げも必要だが労働時間短縮のほうがよい」：9.4%）を大きく上回っている（第6図）。時系列でみると、＜賃上げ優先＞が増加傾向にあり、2019年調査から7ポイント以上増加している。

部門別にみても、＜賃上げ優先＞が＜時短優先＞を大きく上回るが、なかでも輸送部門では＜賃上げ優先＞が53.0%と他部門よりも高い。

第6図 「今後の賃金引き上げと労働時間短縮の関係」について



出所：自動車総連「2022年組合員生活実態調査」

4. 課題と今後の対応について

「①今年の賃上げ額」で9割の組合員において賃上げがあり、全体平均としてはここ数年を上回る賃上げであったにも関わらず、「②今年の賃上げ額と生活」では「生活水準維持には不十分」と答える組合員の割合が増えていることに加え、「③これからの生活の見通し」で「悪くなると思う」が半数以上と、前回調査から9ポイント以上増加していることを踏まえると、賃上げ幅が組合員の不安を解消するまでに至っていないどころか、その不安は年々増しているといえる。それが「④現在の年間賃金総額への満足度」で半数を超える「不満」の増加に繋がっている。その背景には、「⑤物価に対する実感」で示されている今日の急激な物価上昇に賃上げが追い付いていない現状が考えられる。

そして「⑥今後の賃金引き上げと労働時間短縮の関係」で、「労働時間短縮」よりも「賃上げ」を優先すべきと考える組合員の割合が増えたことから、今次取り組みで賃金引き上げに期待する組合員は多い。加えて、「①今年の賃上げ額」や「②今年の賃上げ額と生活」、「④現在の年間賃金総額への満足度」で示されているような部門間の格差是正も同時に進めていかなければならない。

上記を念頭に置き、今次、総合生活改善の取り組みは、「賃金引き上げ、企業内最低賃金、付加価値の適正評価などの取り組みを通じて産業の魅力を高めることで、人材を確保し続け、サプライチェーンを維持・発展させていく」という思いのもと、賃金・一時金・働き方の改善などの取り組みを進める。

特に賃金引き上げに関しては、目指すべき賃金水準及び賃金課題の解決に向けた中長期的な取り組みを継続することに加え、今次は「物価上昇から生活を守り、実質賃金の低下から労働の価値を守ること」も取り組み方針に追加・強化し、組合員の生活水準を維持し将来への明るい見通しをもってもらうためにも、より一層の賃上げを目指し取り組みを進める。

また「付加価値の適正評価に向けた取り組み」を具体的取り組み項目として新たに追加し、部門間の格差是正や自動車産業全体の発展、中小単組をはじめとした組合員の労働条件の向上や働き方の改善に不可欠な付加価値を認め合う風土、仕組みづくりのための議論を労使で進めていく。

以上、調査結果の一部の例を抜粋したが、本調査に関しては、今後も継続的に実施する中で経年の変化を注視すると共に、時勢に応じた改善を行い、信頼性ある調査を続けていきたい。また、組合員の意識の変化や労働法制の見直しなど様々な変化に対し、その時々々の組合員の生活実態や課題感を正確に把握し、組合員の生活・労働条件の向上、魅力ある職場の実現に結び付けていく。

② 電機連合

電機連合2022年 生活実態調査について

電機連合 労働調査部 まかお 坂尾 ふゆこ 布由子

電機連合では、1967年以降、毎年「生活実態調査」として組合員の生活や仕事に関する調査を実施している。

2022年の調査は、新型コロナウイルス感染症の第7波の真っ只中であった7～8月に実施した。対象者は加盟組合の組合員11,000人（既婚者・独身者10,000人、60歳以上の雇用延長者1,000人）とし、年齢構成を実際の構成比に合わせて配布している。なお、回答人数は9,534人、回答率は86.7%であった。

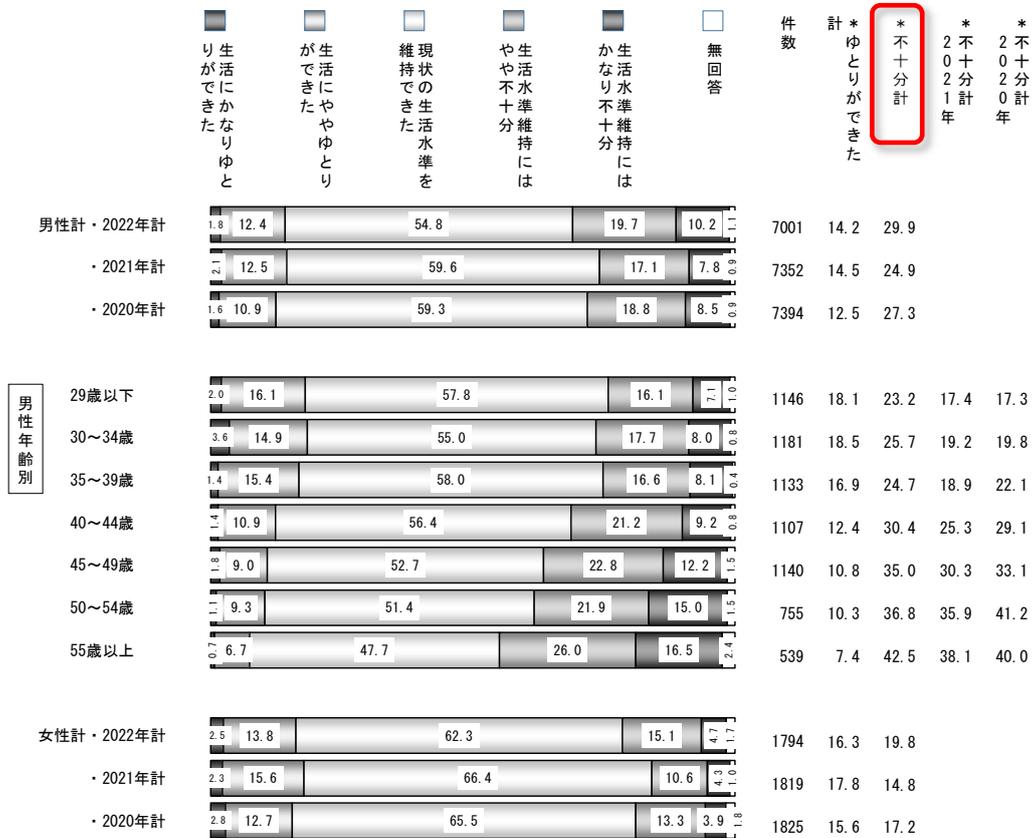
本稿では2022年生活実態調査の結果から、いくつかの項目について紹介する。

1. 2022年の賃上げ額の評価

今年の賃上げ額の評価は、「生活水準維持にはやや不十分」と「生活水準維持にはかなり不十分」を合わせた<不十分>は男性で約3割、女性で約2割となり、いずれも2021年から<不十分>の比率は上昇した（第1図）。

また、年齢が上がるにつれて<不十分>の比率も上がる傾向にあり、40代後半から50代前半で3割台半ば、55歳以上では4割強に及ぶ。

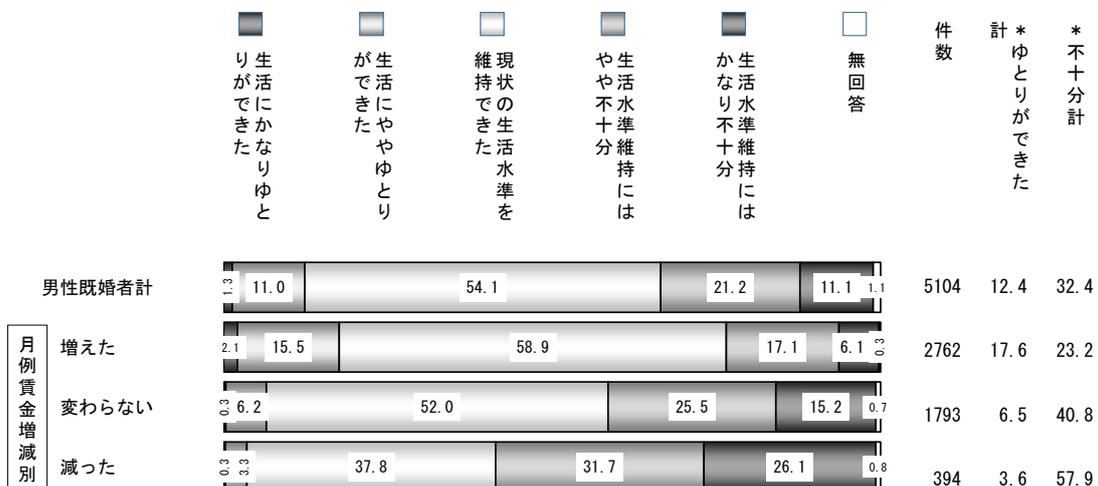
第1図 今年の賃上げ額の評価（総計、性別、男性年齢別、%）



月例賃金の増減別にみた今年の賃上げ額の評価では、＜不十分＞の比率は月例賃金が「変わらない」層で約4割、「減った」層で約6割に達する（第2図）。

また、月例賃金が「増えた」という層でも、＜不十分＞がおおむね4人に1人を占めている。

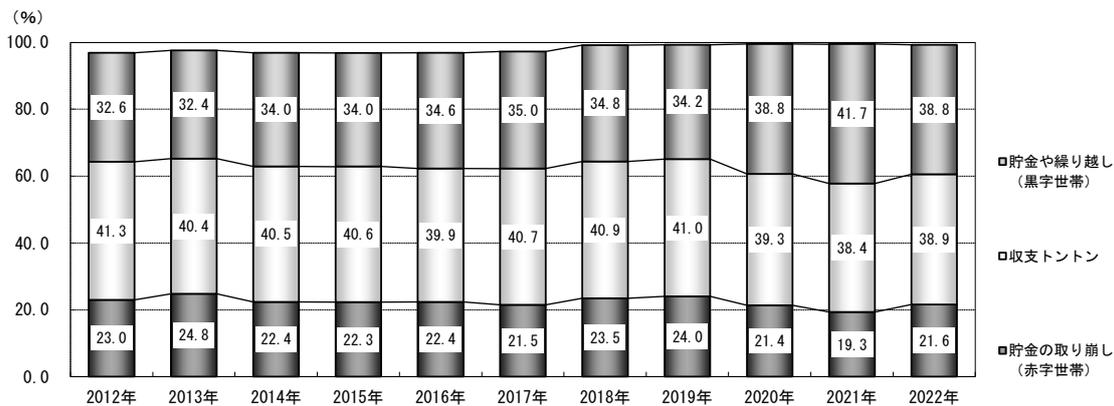
第2図 今年の賃上げ額の評価（男性既婚者、月例賃金増減別、%）



2. 家計収支感

最近の家計収支感では、「貯金の取り崩しなどでやりくりした」赤字世帯は21.6%、「貯金や繰越をする」ことができた」黒字世帯の比率が38.8%となり、2021年から黒字世帯の比率は約3ポイント低下した一方、赤字世帯の比率はわずかながら上昇した（第3図）。

第3図 家計収支感 赤字・黒字世帯の推移（男性既婚者、%）



この1年間における家計の中で負担の大きい費目を4つ以内の選択でみると、男性既婚者で最も比率が高いのは「住宅関係費」（76.4%）で、これに「食費」（73.4%）が続く（第1表）。2021年と比べると「水道・光熱費」（41.3%）が約11ポイント上昇している。女性既婚者においても上位項目は男性とおおむね共通し、「水道・光熱費」も大幅に上昇している。

第1表 この1年間における家計の負担感
（4つ以内選択、既婚者、総計、性別、%）

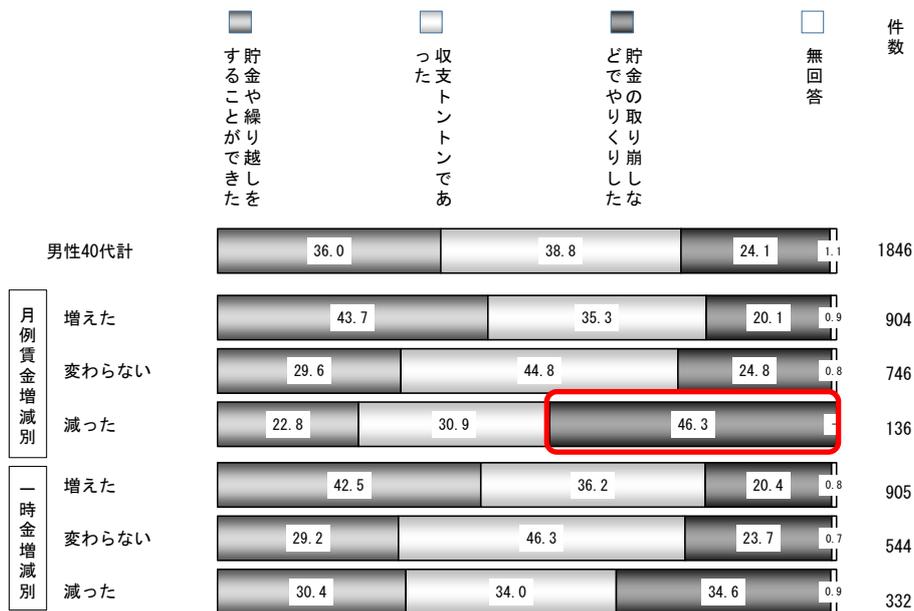
	食費	住宅関係費	水道・光熱費	被服費・装身具	費用院や薬にかかると	自動車関係費	など通信や携帯料金	電話代や携帯料金	子どもの教育関係	耐久消費財	娯楽費用・レジャー	旅行・レジャー	自己啓発費	交際費	生命保険や損害保	税・社会保険料	親への仕送り	奨学金の返済	特にな	無回答	件数
2022年計	73.7 ②	75.1 ①	40.8 ④	4.8	10.5	42.2 ③	19.8 ⑦	38.7 ⑤	4.2	12.8	1.0	3.6	18.8	33.9 ⑥	1.1	3.1	2.9	0.4	6197		
男性計	73.4 ②	76.4 ①	41.3 ④	4.5	10.5	42.7 ③	19.9 ⑦	38.6 ⑤	4.1	12.4	0.9	3.3	19.0	34.4 ⑥	0.8	3.3	2.9	0.4	5104		
2021年計	70.9 ②	78.7 ①	30.2 ⑤	4.9	11.7	40.8 ③	25.1 ⑦	40.7 ④	4.9	10.4	1.1	2.9	24.3 ⑤	31.7 ⑥	0.8	3.3	3.6	0.3	5479		
2020年計	72.7 ②	78.6 ①	31.3 ⑥	4.6	10.5	37.9 ④	28.4 ⑦	40.9 ③	4.5	11.0	1.1	3.1	24.3 ⑤	31.4 ⑥	0.8	3.0	3.2	0.2	5368		
女性計	75.3 ①	68.6 ②	38.8 ⑤	6.1	10.5	39.9 ③	19.0 ⑦	39.5 ④	4.7	15.0	1.8	4.8	18.1	32.0 ⑥	2.7	2.6	3.1	0.4	1066		
2021年計	72.4 ①	70.8 ②	29.9 ⑤	6.0	11.3	39.9 ④	22.9 ⑦	41.5 ③	5.3	10.9	1.6	2.8	22.9 ⑦	28.5 ⑥	2.2	2.2	5.4	0.3	1159		
2020年計	71.8 ②	74.0 ①	25.0 ⑦	8.5	10.5	37.8 ④	25.3 ⑦	39.1 ③	4.3	14.8	1.4	4.4	22.3 ⑤	27.4 ⑥	1.9	2.3	5.0	0.7	1110		

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

3. 月例賃金・夏季一時金の増減別にみた家計収支感

男性既婚者の40代に限定して月例賃金・一時金の増減別に家計収支感をみると、赤字世帯の比率は夏季一時金が「減った」層（34.6%）に比べて月例賃金が「減った」層（46.3%）の方が10ポイント以上も高くなり、月例賃金の減少によって家計収支の状況がより厳しくなることがわかる（第4図）。

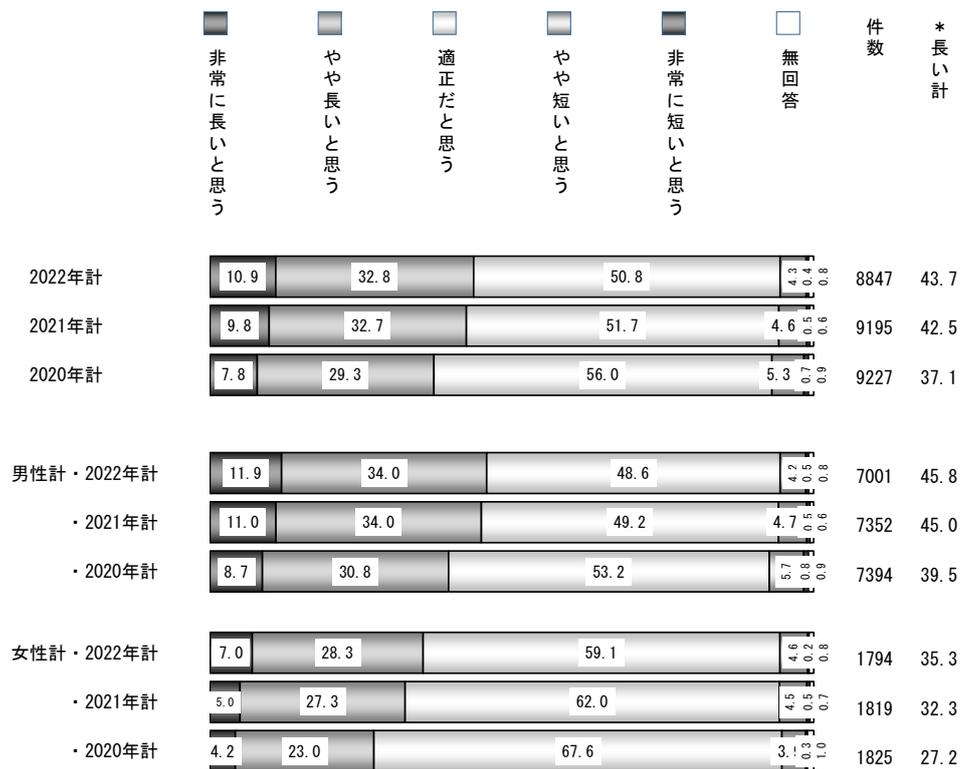
第4図 月例賃金・夏季一時金の増減別にみた家計収支感
（男性既婚者40代、月例賃金・夏季一時金増減別、%）



4. 労働時間の現状

自分の総実労働時間の評価は、＜長い＞が4割強、＜短い＞は4.7%にとどまり、2021年とほとんど変わらない結果となっている（第5図）。2020年と比べると＜長い＞比率は約7ポイント上昇している。

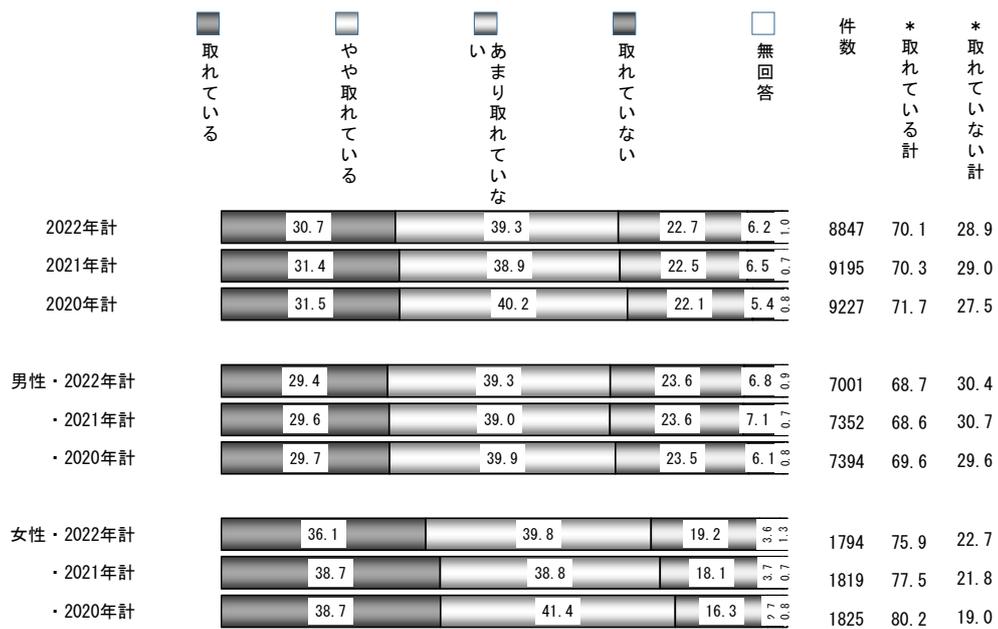
第5図 総実労働時間の評価（総計、性別、％）



5. ワーク・ライフ・バランスの状況

ワーク・ライフ・バランスの状況は、＜取れている＞は約7割で、2020年以降は＜取れている＞比率は横ばいとなっている（第6図）。

第6図 ワーク・ライフ・バランスの状況（総計、性別、％）

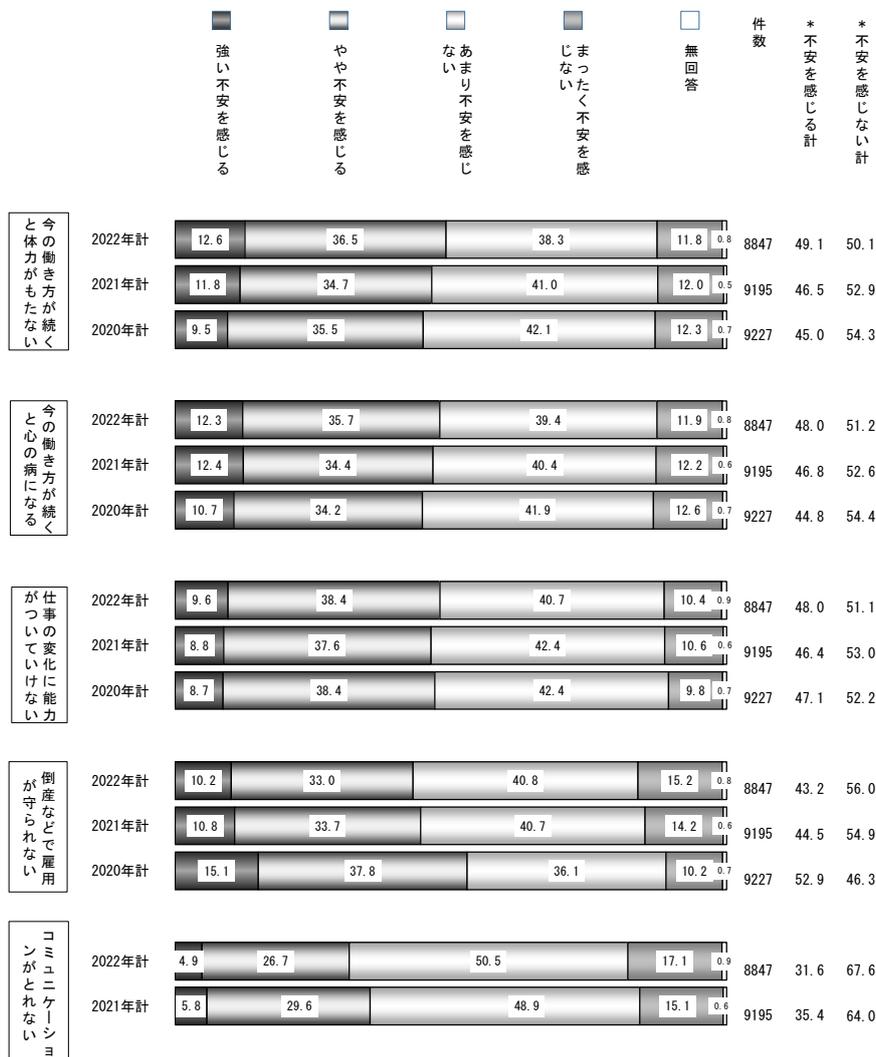


6. 職場生活の不安

職場生活のなかで<不安を感じる>比率をみると、[今の働き方が続くと体力がもたない]は49.1%、[今の働き方が続くと心の病になる]は48.0%となり、いずれもここ3年間で上昇している（第7図）。

また、昨年から設問に加えた[コミュニケーションがとれない]への<不安を感じる>は3割強で、2021年からは約4ポイント低下した。

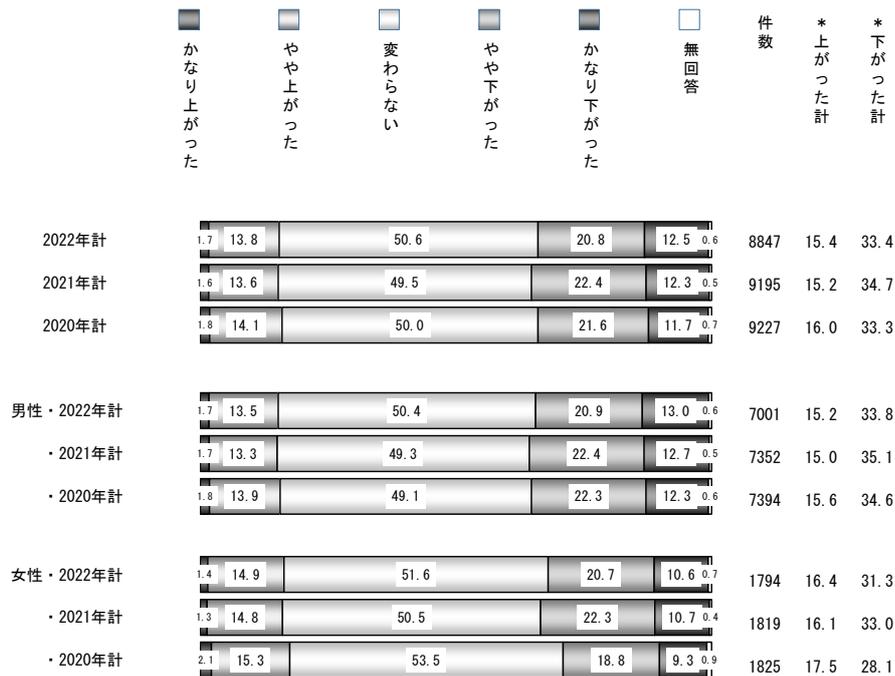
第7図 職場生活の不安（総計、%）



7. 仕事に対するモチベーションの変化

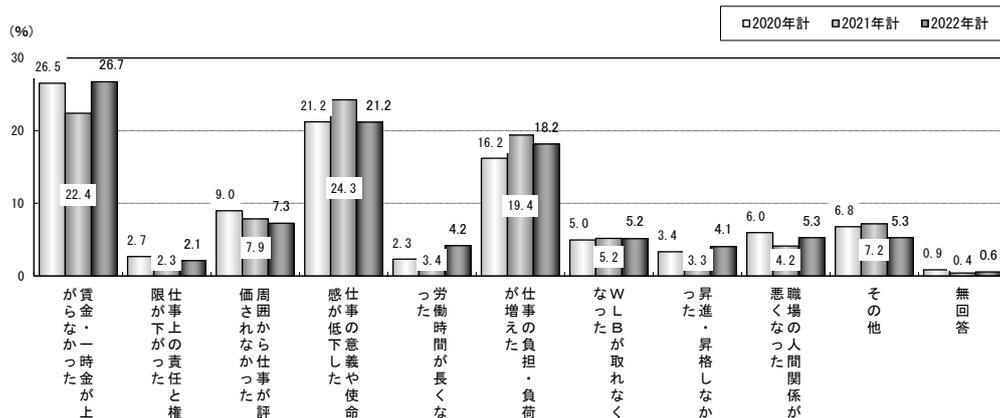
この1年間の仕事に対するモチベーションの変化では、「変わらない」が約5割を占め、＜上がった＞は1割台半ば、＜下がった＞は3割強となり、2020年以降はおおむね変わらない結果となっている（第8図）。

第8図 この1年間の仕事に対するモチベーションの変化（総計、性別、％）



仕事に対するモチベーションが＜下がった＞理由は、「賃金・一時金が上がらなかった」が26.7%で最も高く、2021年と比べると約4ポイント上昇している（第9図）。そのほか「仕事の意義や使命感が低下した」、「仕事の負担・負荷が増えた」が2割前後で続いている。

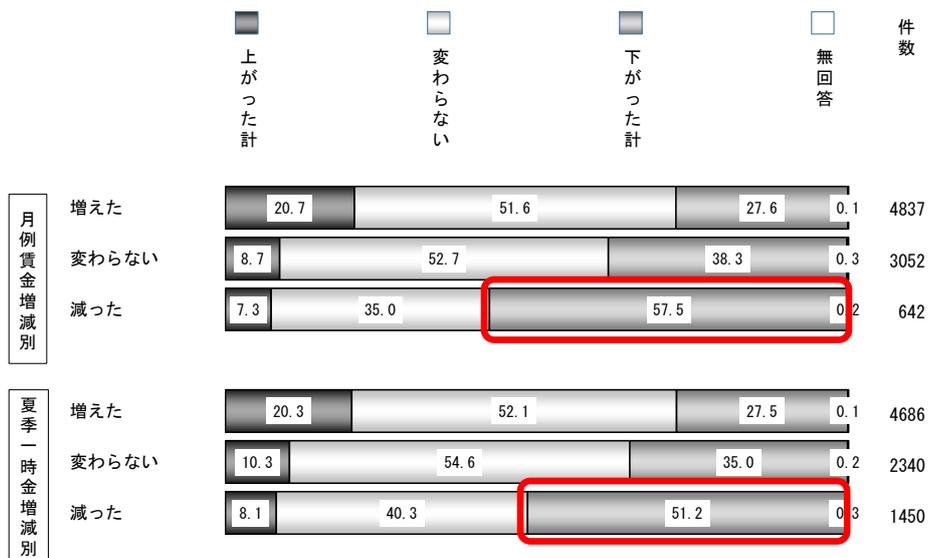
第9図 仕事に対するモチベーションが＜下がった＞理由
（第1位選択、総計、％）



仕事に対するモチベーションの変化と昨年と比べた月例賃金・夏季一時金の増減との関連をみると、モチベーションが<下がった>比率は、夏季一時金が「減った」層（51.2%）に対し、月例賃金が「減った」層（57.5%）の方が高く、モチベーション維持のためには、一時金以上に月例賃金の水準を下げないことが重要であることが示唆されている（第10図）。

第10図 モチベーションの変化の背景

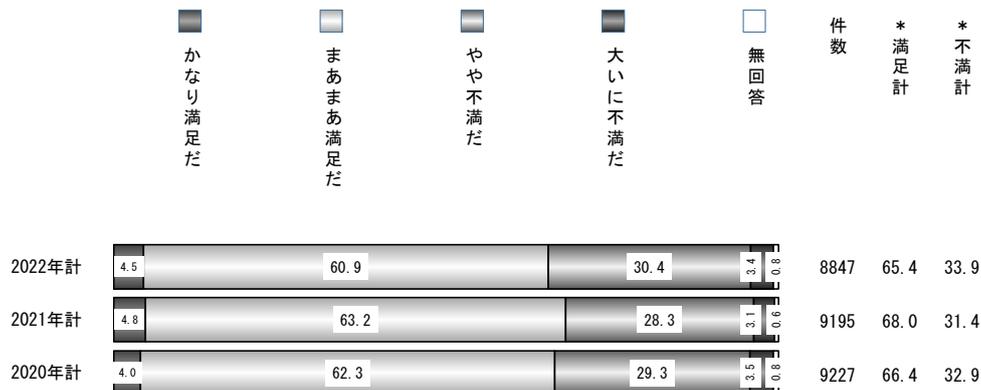
（賃金・一時金増減別、%）



8. 生活全体の満足度

日頃の生活全体の満足度をみると、<満足>は65.4%と3分の2を占め、<不満>（33.9%）を大きく上回る（第11図）。2021年と比べると<満足>の比率はわずかに低下した。

第11図 日頃の生活全体の満足度（総計、%）



9. 60歳以降の働き方

今後想定している就労年齢をみると、男性は「65歳」が約4割を占め、これに「60歳」が16.0%と続く（第2表）。また、「特に考えていない」や「60歳未満」、「70歳」も1割前後みられ回答は多岐にわたる。男性の中高年齢になると、「65歳」が4割を超え、55歳以上では5割近くに及ぶ。

女性は「65歳」が3割弱で最も高いが、男性と比べると＜65歳未満＞の比率が高い。

第2表 今後想定している就労年齢（総計、性別、男性年齢別、%）

		60歳未満	60歳	61歳	65歳	66歳	70歳	71歳以上	な い に 考 え て い ない	特 に 考 え て い ない	無 回 答	件 数	65歳未満計	70歳以上計
2022年計		9.6	16.9	6.3	37.7	4.8	7.1	4.9	12.2	0.6	8847	32.8	12.0	
2021年計		9.8	17.6	6.5	36.6	4.8	7.3	4.5	12.5	0.5	9195	33.9	11.8	
2020年計		9.5	17.9	5.9	37.8	5.6	7.0	5.0	10.6	0.6	9227	33.4	12.0	
男性・2022年計		8.4	16.0	5.7	40.4	5.3	7.6	5.2	10.9	0.6	7001	29.8	13.3	
・2021年計		8.3	16.3	6.1	39.4	5.1	8.1	4.8	11.3	0.5	7352	30.8	12.9	
・2020年計		7.8	16.2	5.7	41.0	6.0	7.9	5.5	9.3	0.6	7394	29.8	13.3	
男性 年 齢 別	29歳以下	11.3	15.4	2.6	34.6	3.7	4.7	3.8	23.5	0.3	1146	29.4	8.5	
	30～34歳	10.2	17.9	5.1	38.4	4.4	5.8	5.2	12.2	0.8	1181	33.2	11.0	
	35～39歳	9.9	17.1	5.4	39.6	4.0	8.1	5.9	9.4	0.5	1133	32.4	14.0	
	40～44歳	7.9	15.0	4.8	43.1	5.9	9.5	5.5	7.9	0.5	1107	<u>27.6</u>	15.0	
	45～49歳	7.1	18.2	6.1	40.8	7.7	6.8	5.4	<u>6.9</u>	0.8	1140	31.5	12.3	
	50～54歳	6.1	13.9	9.0	43.0	5.6	10.9	4.6	<u>6.5</u>	0.4	755	29.0	15.5	
	55歳以上	<u>1.9</u>	<u>10.4</u>	11.1	48.2	6.9	9.8	5.8	<u>4.8</u>	1.1	539	<u>23.4</u>	15.6	
女性・2022年計		14.1	20.7	8.4	<u>27.3</u>	3.1	5.5	3.7	16.9	0.4	1794	47.9	<u>6.5</u>	
・2021年計		15.5	23.1	7.8	<u>25.4</u>	3.6	4.1	3.1	16.9	0.5	1819	46.3	7.2	
・2020年計		16.6	24.6	6.7	<u>24.9</u>	4.2	3.5	3.0	16.1	0.5	1825	47.9	<u>6.5</u>	

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

60歳を超えて働くとした人の就労場所の希望について、男性では「今の会社で今と同じ職場」と「会社や職場などにはこだわらない」がいずれも3割弱、これに「わからない」が21.1%と続く（第3表）。なお、＜今の会社＞の計は44.0%となっている。

男性年齢別では、若年層ほど「わからない」や「会社や職場などにはこだわらない」の比率が高いのに対し、高年層ほど「今の会社で今と同じ職場」の比率が高くなり、50代以降は4割前後、＜今の会社＞の比率も5～6割台を占める。

女性では「今の会社で今と同じ職場」が32.0%、「会社や職場などにはこだわらない」が26.0%、「わからない」が20.3%となっている。

第3表 希望する60歳以降の就労場所
(60歳を超えて働くとした人、総計、性別、年齢別、%)

	今の会社で今と同じ	異なる会社で今とは	今の会社で今とは	今の会社で今とは	今の会社で今とは	今の会社で今とは	今の会社で今とは	わからない	無回答	件数	*今の会社計
2022年計	28.5	6.7	8.7	6.3	27.4	21.0	1.5	5377	43.9		
男性計	27.9	7.0	9.1	6.1	27.6	21.1	1.2	4493	44.0		
男性年齢別	29歳以下	<u>20.8</u>	4.1	4.9	6.4	30.2	31.3	2.3	566	<u>29.9</u>	
	30～34歳	23.7	5.5	6.6	4.2	32.6	26.6	0.9	696	<u>35.8</u>	
	35～39歳	<u>22.5</u>	7.4	9.7	5.7	33.6	19.7	1.3	714	39.6	
	40～44歳	25.8	7.4	11.0	5.5	27.7	22.1	0.5	761	44.2	
	45～49歳	27.9	8.8	11.7	6.3	24.6	19.7	1.0	763	48.4	
	50～54歳	38.2	6.5	10.5	5.3	24.3	<u>13.6</u>	1.6	552	55.3	
	55歳以上	43.1	9.5	7.5	11.3	<u>15.9</u>	<u>11.3</u>	1.4	441	60.1	
女性計	32.0	4.7	7.3	7.1	26.0	20.3	2.7	859	44.0		
女性年齢別	29歳以下	<u>21.2</u>	4.4	<u>3.5</u>	8.0	34.5	22.1	6.2	113	<u>29.2</u>	
	30～34歳	<u>16.0</u>	3.8	11.3	6.6	35.8	23.6	2.8	106	<u>31.1</u>	
	35～39歳	<u>19.7</u>	6.0	7.7	12.0	25.6	26.5	2.6	117	<u>33.3</u>	
	40～44歳	28.9	4.9	6.3	7.7	29.6	19.7	2.8	142	40.1	
	45～49歳	35.3	4.7	11.2	6.5	22.9	16.5	2.9	170	51.2	
	50歳以上	52.1	4.3	4.7	4.3	<u>16.6</u>	17.5	0.5	211	61.1	

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

10. 60歳以上の雇用延長者の生活実態

(1) この1年間における家計の負担感

この1年間における家計の中で負担の大きい費目を4つ以内の選択でみると、「食費」が72.0%と最も高く、以下「水道・光熱費」、「住宅関係費」、「自動車関係費」が4割台で続く（第4表）。2021年と比べると、「水道・光熱費」が7ポイント、「食費」が約3ポイント上昇している。

第4表 60歳以上の雇用延長者 この1年間における家計の負担感
（4つ以内選択、総計、性別、勤務期間別、%）

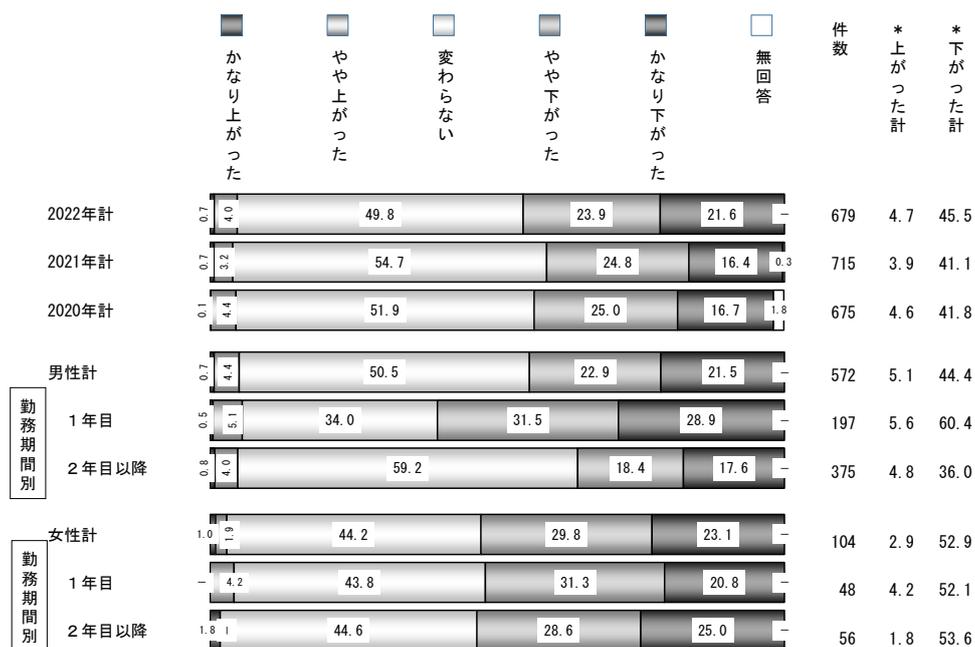
	食費	住宅関係費	水道・光熱費	被服費・装身具	費用	病院や薬にかかる	自動車関係費	な電話代や携帯電話料金	子どもの教育関係	耐久消費財	娯楽費用	旅行・レジャー・自己啓発費	交際費	生命保険や損害保険の掛金	税・社会保険料	親への仕送り	奨学金の返済	特にない	無回答	件数
2022年計	72.0	47.9	48.0	3.8	29.2	43.9	27.8	12.8	8.2	10.2	0.9	8.5	28.1	32.8	2.1	1.0	3.7	0.7	679	
(第1位選択)	33.6	25.6	6.6	...	3.1	5.6	1.6	5.6	1.0	1.6	0.1	0.7	3.1	8.5	0.1	0.4	1.8	0.7	679	
2021年計	69.4	43.9	41.0	3.5	28.3	47.7	33.4	12.3	9.9	7.8	0.6	6.9	33.8	32.0	1.7	0.7	3.6	0.6	715	
2020年計	69.3	44.6	37.6	3.4	29.2	47.7	33.2	12.1	7.9	9.2	1.3	8.0	37.0	33.8	0.6	1.5	3.7	0.9	675	
男性計	73.1	49.1	48.8	3.3	30.4	43.5	27.1	14.2	8.2	10.0	1.0	6.6	28.0	33.9	2.3	1.2	3.1	0.7	572	
勤務期間別	1年目	68.0	55.8	45.2	3.0	23.4	43.7	25.9	17.3	6.1	9.6	1.0	5.6	34.0	40.6	3.0	0.5	3.6	0.5	197
	2年目以降	75.7	45.6	50.7	3.5	34.1	43.5	27.7	12.5	9.3	10.1	1.1	7.2	24.8	30.4	1.9	1.6	2.9	0.8	375
女性計	68.3	40.4	43.3	6.7	22.1	46.2	31.7	4.8	8.7	11.5	...	19.2	29.8	26.9	1.0	...	6.7	1.0	104	
勤務期間別	1年目	70.8	33.3	45.8	6.3	14.6	56.3	33.3	4.2	8.3	12.5	...	22.9	25.0	35.4	6.3	...	48
	2年目以降	66.1	46.4	41.1	7.1	28.6	37.5	30.4	5.4	8.9	10.7	...	16.1	33.9	19.6	1.8	...	7.1	1.8	56

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」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7位まで表示)

(2) 仕事に対するモチベーションの変化

60歳以降の雇用延長者のこの1年の仕事に対するモチベーションの変化では、＜上がった＞は4.7%とわずかで、＜下がった＞が4割台半ばに及ぶ（第12図）。モチベーションが＜下がった＞比率は、2021年から4ポイントほど上昇し、このうち「かなり下がった」は約5ポイント上昇している。

第12図 仕事に対するモチベーションの変化（総計、性別、勤務期間別、%）



モチベーションが<下がった>理由を3つ以内選択でみると、「賃金・一時金が上がらなかった」が79.3%と最も高く、2020年以降は上昇傾向となっている（第5表）。「賃金・一時金が上がらなかった」が際立って高いことは男女に共通しており、とりわけ再雇用1年目ではいずれも8割を超えている。

第5表 仕事のモチベーションが<下がった>理由
(3つ以内選択、総計、性別、勤務期間別、%)

	が賃 ら金 な・ か一 つ時 た金 が上	限 が事 下上 の責 任と 権	仕 事 上 の 責 任 と 権	価 さ れ な か つ た 評	周 圍 か ら 仕 事 が 評	感 が 低 下 し た 使 命	仕 事 の 意 義 や 使 命	な つ た 時 間 が 長 く	労 働 時 間 が 長 く	が 増 え た 負 担 ・ 負 荷	仕 事 の 負 担 ・ 負 荷	な W つ た 日 が 取 れ な く	か つ た 昇 進 ・ 昇 格 し な	悪 く な つ た 人 間 関 係 が	職 場 の 人 間 関 係 が	そ の 他	無 回 答	件 数
2022年計	79.3 ①	27.8 ③	26.9 ④	51.1 ②	4.2	25.6 ⑤	11.7	4.9	10.4	16.8	1.3	309						
(第1位選択)	63.8 ①	6.8 ③	1.6 ④	10.4 ②	0.3	5.5 ⑤	0.6	0.6	2.3	6.5 ④	1.6	309						
2021年計	75.2 ①	37.4 ③	24.1 ④	50.7 ②	4.8	20.7 ⑤	11.9	3.1	10.5	18.7	1.0	294						
2020年計	70.2 ①	36.9 ③	24.8 ④	62.1 ②	2.8	18.1 ⑤	11.0	4.6	11.7	16.3	1.4	282						
男性計	80.7 ①	28.0 ④	29.1 ③	52.0 ②	3.9	24.8 ⑤	13.0	4.7	7.9	15.0	1.2	254						
期 勤 間 務 別	1年目	88.2 ①	30.3 ③	28.6 ④	46.2 ②	3.4	25.2 ⑤	11.8	2.5	7.6	13.4	0.8	119					
	2年目以降	74.1 ①	25.9 ④	29.6 ③	57.0 ②	4.4	24.4 ⑤	14.1	6.7	8.1	16.3	1.5	135					
女性計	72.7 ①	27.3 ④	16.4 ③	47.3 ②	5.5	29.1 ③	5.5 ⑤	5.5	21.8 ④	25.5 ⑤	1.8	55						
期 勤 間 務 別	1年目	84.0 ①	16.0 ④	8.0 ③	40.0 ②	4.0	32.0 ③	8.0	4.0	24.0 ⑤	28.0 ④	4.0	25					
	2年目以降	63.3 ①	36.7 ③	23.3 ⑤	53.3 ②	6.7	26.7 ④	3.3 ⑤	6.7	20.0 ④	23.3 ⑤	...	30					

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」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5位まで表示)

(3) 職場生活の不安感

職場生活における<不安を感じる>比率は、[今の働き方が続くと体力がもたない]が4割強で最も高く、体力面の不安比率が高い点はこれまでと変わらないが、2020年以降上昇している（第6表）。一方、[倒産など雇用が守られない]への不安比率は2020年から低下傾向となっている。また、<不安を感じる>比率は男性に比べて女性で全般的に高く、とりわけ[仕事の変化に能力が追いついていけない]や[コミュニケーションがとれない]でより高くなっている。

第6表 職場生活の<不安を感じる>比率
(総計、性別、勤務期間別、%)

	と今の働き方が続くと	と今の働き方が続くと	が仕事の変化に能力が	守られな	ンコ	件数	
	体力がもたない	心身の病気になる	追いついていけない	倒産などで雇用が	ミュニケーションがとれない		
2022年計	41.5	25.8	32.4	25.0	24.7	679	
2021年計	40.3	27.1	32.9	28.5	28.7	715	
2020年計	37.6	23.4	30.8	36.7		675	
男性計	40.7	24.8	31.1	25.3	23.3	572	
期勤務別	1年目	42.6	23.4	32.0	29.9	197	
	2年目以降	39.7	25.6	30.7	22.9	375	
女性計	45.2	29.8	40.4	23.1	31.7	104	
期勤務別	1年目	54.2	31.3	39.6	<u>16.7</u>	29.2	48
	2年目以降	37.5	28.6	41.1	28.6	33.9	56

※下線数字は「2022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「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

(4) 日頃の生活評価

日頃の生活諸側面に対する評価を<不満>比率で見ると、[税金（所得税・住民税）]と[賃金水準]が8割前後、[健保・年金など社会保障の現状]が7割弱で上位3項目となり、このうち[賃金水準]については、わずかながら上昇傾向となっている（第7表）。また、[日頃の生活全体の満足度]は再雇用者の3人に1人が生活に<不満>があるとしている。

第7表 日頃の生活評価<不満>比率（総計、性別、勤務期間別、%）

	賃金水準	休暇時間・休日	会社が行なうキャリア開発	仕事自体のやりがい	職場の人間関係	仕事の負担・負荷	我が家のレジャー	現在の住居	貯蓄水準	家族と過ごす時間	健保・年金など社会保障の現状	税金（所得税・住民税）	日頃の生活全体の満足度	件数	
2022年計	78.5	20.6	39.5	35.5	23.6	37.6	45.1	19.7	58.9	21.5	68.0	82.9	34.2	679	
2021年計	76.2	19.6	40.1	33.0	22.9	32.6	48.0	22.2	60.4	22.5	67.4	80.7	35.1	715	
2020年計	75.0	16.1	38.8	34.2	23.4	31.1	44.7	20.9	59.7	17.3	78.4	83.6	33.0	675	
男性計	79.7	19.6	39.5	35.8	21.2	35.3	46.5	19.4	61.5	23.1	69.1	83.9	35.1	572	
勤務期間別	1年目	85.8	22.3	38.6	36.0	22.8	39.6	45.7	20.3	61.4	22.8	70.6	87.3	38.1	197
	2年目以降	76.5	18.1	40.0	35.7	20.3	33.1	46.9	18.9	61.6	23.2	68.3	82.1	33.6	375
女性計	71.2	25.0	37.5	34.6	35.6	49.0	37.5	22.1	44.2	11.5	61.5	76.9	27.9	104	
勤務期間別	1年目	68.8	31.3	41.7	39.6	39.6	50.0	41.7	22.9	50.0	12.5	60.4	79.2	33.3	48
	2年目以降	73.2	19.6	33.9	30.4	32.1	48.2	33.9	21.4	39.3	10.7	62.5	75.0	23.2	56

※下線数字は「2022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「2022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「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

11. まとめ

電機連合は、この調査の集計・分析結果により電機労働者の現状と課題を把握し、闘争の要求内容の検討や運動方針の立案、政策制度要求の基礎資料として活用している。また、分析結果を「生活白書」としてとりまとめるとともに、加盟組合が活用できるよう集計データを提供している。

今回の調査では、今年の賃上げ額の評価において月例賃金が「増えた」層でも<不十分>が2割強となったこと、男性既婚者の家計収支感において「赤字世帯」がわずかに上昇したこと、また、この1年間の家計の負担感では男女ともに「水道・光熱費」が大幅に上昇したことなど、物価の上昇が生活を直撃し影響を受け始めたことが明らかとなった。生活実感の改善につながる積極的な賃上げに取り組んでいくことが必要である。

③ 公務労協

2022年度「公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」 に関する調査報告について

公務労協 事務局次長 榎本 里絵子

公務労協は、毎年、賃金・労働諸条件や当面する重点課題に関わる取組の基礎資料を得ることを目的に、「公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査」を実施している。今年度は設問を精査し、働き方に関する設問を追加したため、「公務・公共部門労働者の仕事と生活に関する調査」という表題に改め、調査を実施した。

本調査では、公務労協17構成組織に対して27,285件を割り当て、うち期日までに有効に回収されたのは16,407枚、有効回収率は60.1%であった。

調査対象者の性別は、「男性」が69.3%、「女性」が30.1%であった。2020年と比べて「女性」が4ポイント高い。平均年齢は41.5歳、平均勤続年数は18.5年であった。

本稿では、まず組合員の生活意識の現状と生活課題について紹介し、そのうえで、賃金労働条件、フレックスタイム制やテレワークの実態をみていく。最後に調査報告から見えてくる課題についてまとめたい。

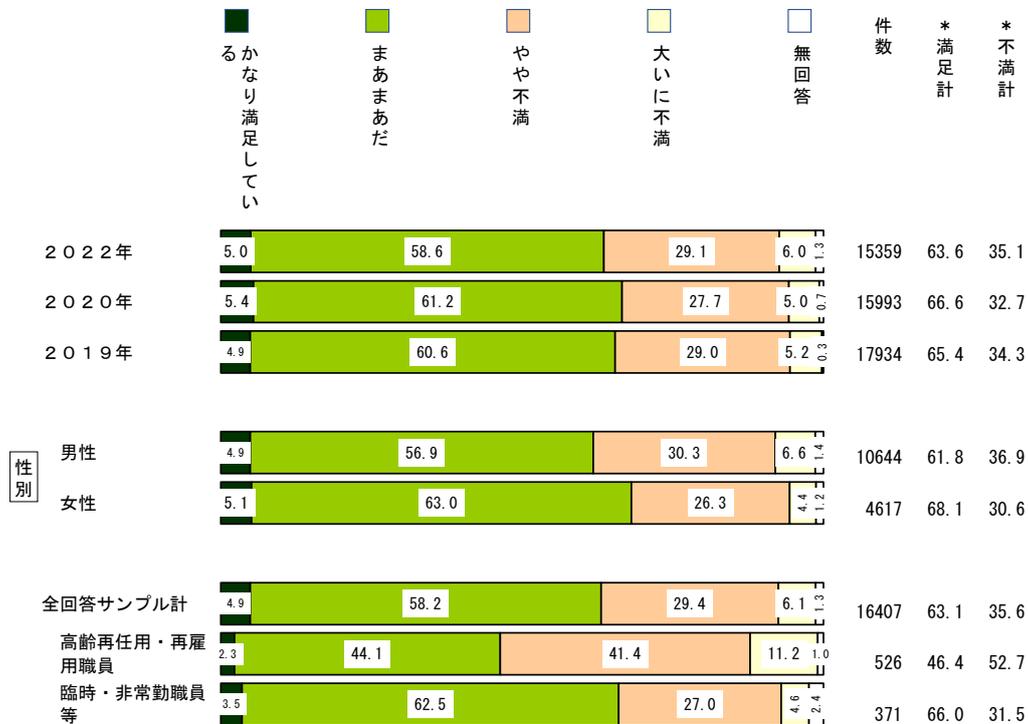
1. 生活をめぐる意識

「日頃のご自分の生活全体をふりかえってみてどうですか」と生活への評価をたずねると、「かなり満足している」(5.0%)と「まあまあだ」(58.6%)をあわせた<満足>が63.6%、「やや不満」(29.1%)と「大いに不満」(6.0%)をあわせた<不満>が35.1%である。<満足>が<不満>を上回るものの、2020年と比べて<満足>が3ポイント減少、<不満>が2ポイント増加している(第1図「生活の全体的評価」)。

性別にみると、<満足>が<不満>を上回るのは共通しているが、<不満>は男性(36.9%)が女性(30.6%)を上回っている。

このようななかで、高齢再任用・再雇用職員については<満足>が46.4%、<不満>が52.7%と、<不満>が上回っている。

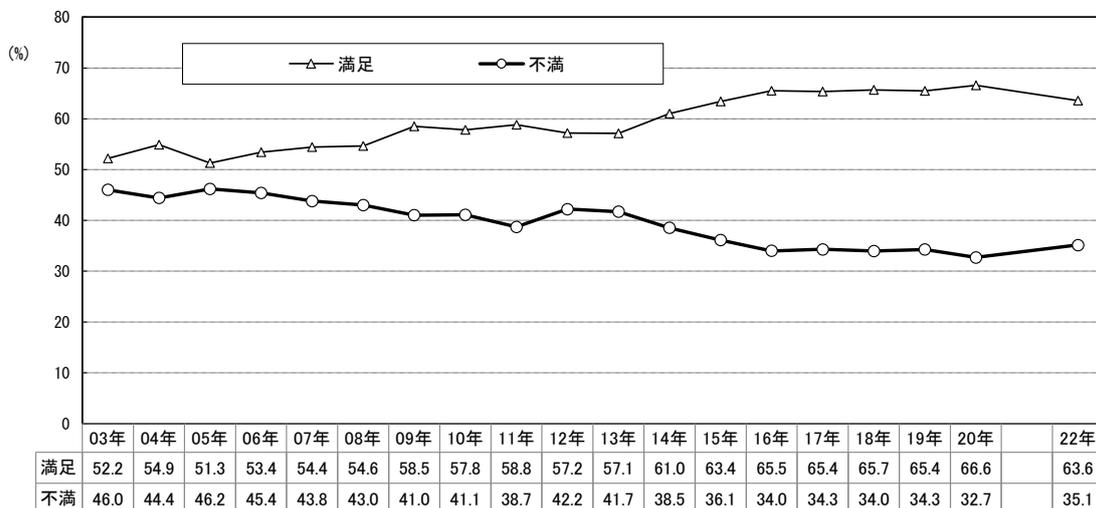
第1図 生活の全体的評価



＜満足＞の割合について長期的な推移をみると、2005年（51.3％）には半数であったが、その後、緩やかに上昇し、2009年（58.5％）から2013年（57.1％）にかけて横ばいで推移したものの、2014年（61.0％）以降は再び上昇傾向となり、2016年（65.5％）からは横ばいで推移してきた。

このように、＜満足＞が増加する中期トレンドにあったが、今回は一転して2020年（66.6％）と比べて＜満足＞が3ポイント減少し、＜不満＞が2ポイント増加している。＜不満＞は2012年以降の増加幅である（第2図「生活の全体的評価」）。

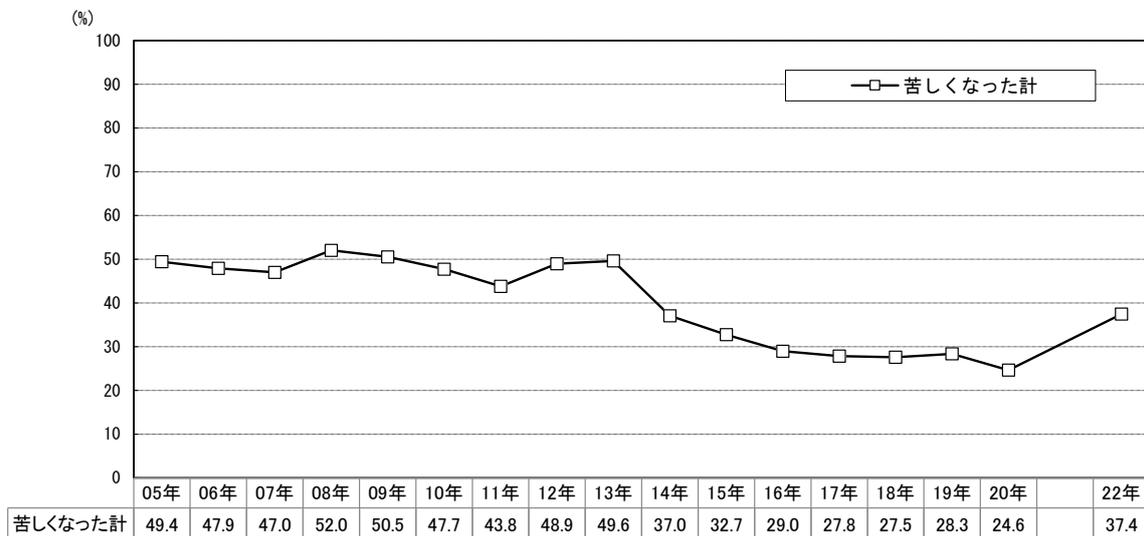
第2図 生活の全体的評価



2. 昨年と比べた生活程度感

現在の生活に対する評価については、「昨年の今ごろと比べてあなたの生活はどうか」とたずねる質問も設けている。結果は、「かわらない」(55.3%)が5割強を占めたが、変化があった場合には、「かなり楽になった」(0.6%)、「少し楽になった」(4.0%)をあわせた<楽になった>が4.6%、「苦しくなった」(30.4%)、「非常に苦しくなった」(7.1%)をあわせた<苦しくなった>が37.4%である。生活水準に関する認識もここ10年以上、なだらかに改善してきたが、急激に反転・悪化した。2020年と比べると<苦しくなった>が13ポイントも増加している(第3図「昨年の今ごろと比べた生活」)。

第3図 昨年の今ごろと比べた生活 (<苦しくなった>の比率)



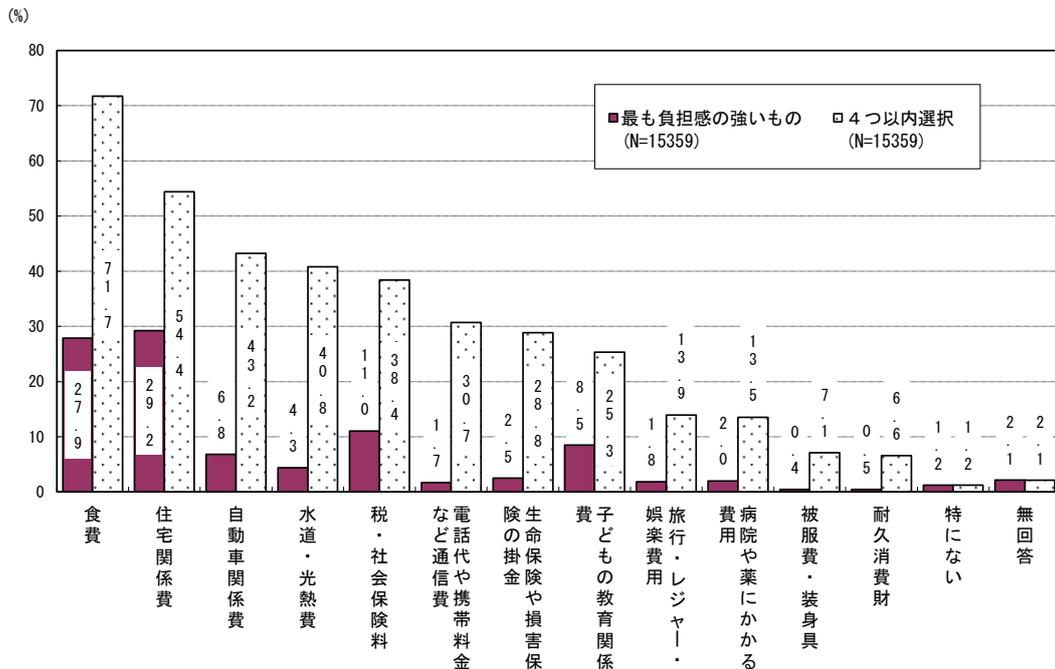
3. 家計状況で特に負担感の強いもの

昨年と比べた生活程度感は明らかに悪化している。悪化の一因と考えられるのが物価の上昇である。総務省統計局が公表している消費者物価指数（CPI、2020年基準の持家の帰属家賃を除く総合指数）をみると、本調査の実施時期である2022年10月は104.3である。前年同期の2021年10月は99.9であり、1年の間に物価は4ポイント上昇している。今回の調査ではそのような物価上昇の中にあることを踏まえ、世帯の家計状況の中で負担感の強いものについて調査している。

「特にない」を含む13の選択肢から負担感の強いものを4つあげてもらい、さらにその中から最も負担感の強いものをあげてもらっている。

4つ以内選択の結果をみると、最も比率の高いものは「食費」（71.7%）で、これに「住宅関係費」（54.4%）、「自動車関係費」（43.2%）、「水道・光熱費」（40.8%）が続いている。このうち、「食費」「自動車関係費」「水道・光熱費」は、資源価格の高騰の影響を受けている費目であり、また、日常的な支出項目でもある。最も負担感の強いものをみても、「食費」（27.9%）が「住宅関係費」（29.2%）と並ぶ上位の項目となっている。このように日常的な支出費目が組合員の家計を直撃している（第4図「この1年間の世帯の家計状況で特に負担感の強いもの」）。

第4図 この1年間の世帯の家計状況で特に負担感の強いもの



4. 超過勤務の実態

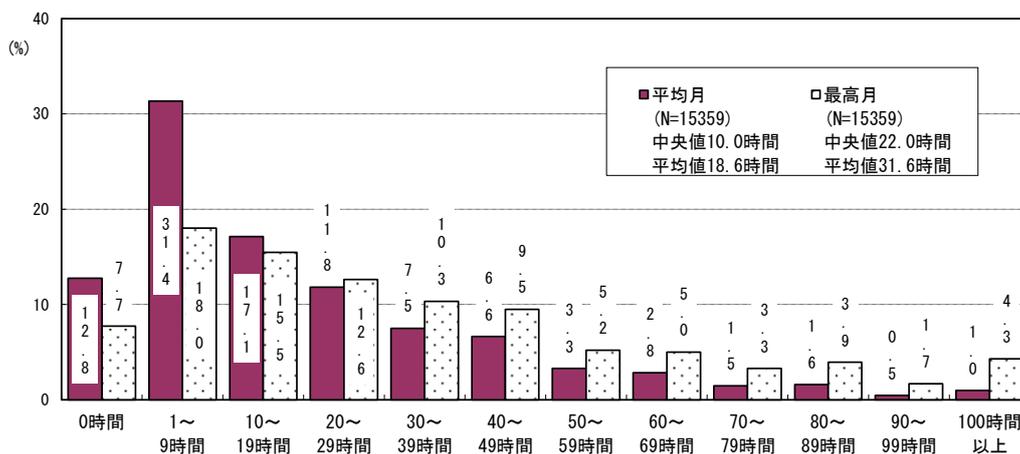
超過勤務時間については、平均月、および最高月について実数でたずねている。

[平均月] に関しては、「0時間」(12.8%)は1割で、大多数が超過勤務せざるを得ない状況にある。「0時間」を含めて平均すると18.6時間である。10時間刻みで分布をみると、「1～9時間」(31.4%)が最も多いものの、[平均月]でも法的な上限規制を上回る「100時間以上」(1.0%)も皆無ではない(第5図「この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間」)。

[最高月] に関しては、平均すると31.6時間で、上限規制を上回る「100時間以上」も4.3%となっている。

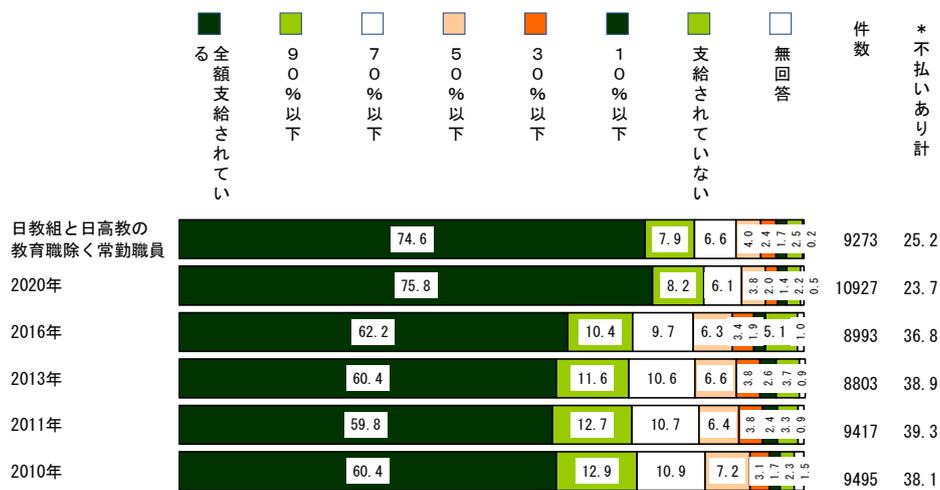
[平均月][最高月]とも、2020年からほとんど減少していない。

第5図 この1年間における1ヵ月当たりの超過勤務時間



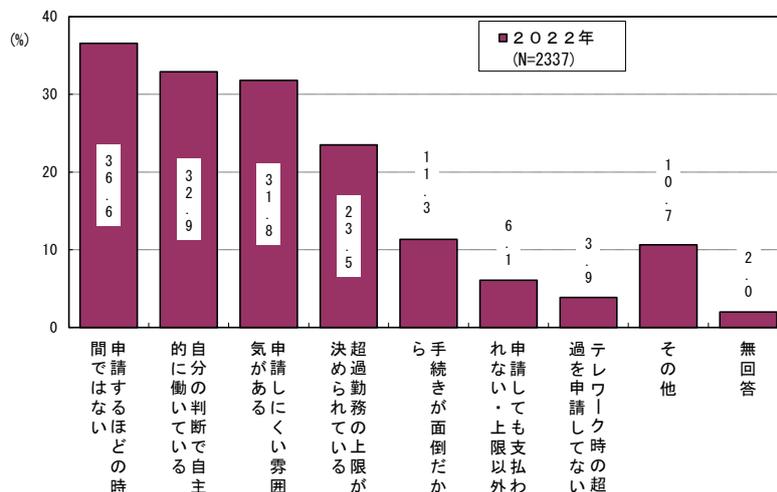
超過勤務時間に対する手当の支給状況はどのようになっているのだろうか。ここで取り上げる結果は、超過手当について特殊な法体系のもとにある日教組と日高教を除いたうえで、先に取り上げた平均月の超過勤務があった人（9,273人）を対象とした集計である（第6図「実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合」）。結果をみると、実際の超過勤務時間に対する手当が「全額支給されている」（74.6%）は7割強にとどまり、手当が支給されない超過勤務をしている＜不払いあり＞が25.2%を占める。2020年（23.7%）と比べても改善がみられない。

第6図 実際の超過勤務時間に対する超過勤務手当の支給割合
（平均月に超過勤務あり、日教組と日高教の教育職を除く常勤職員）



不払いが発生している理由について、複数選択でたずねている（第7図「超過勤務手当が全額支払われていない理由」）。理由の上位には、「申請するほどの時間ではないから」（36.6%）、次いで「自分自身の判断で自主的に働いているから」（32.9%）、「申請しにくい雰囲気があるから」（31.8%）があげられた。また、「超過勤務の上限が決められているから」も23.5%となっている。

第7図 超過勤務手当が全額支払われていない理由
（超過勤務手当の不払いがある日教組と日高教の教育職を除く常勤職員、複数選択）



5. フレックスタイム制

国家公務員においては2016年から、原則としてすべての職員にフレックスタイム制の利用が可能となっている。コロナ禍においては感染拡大防止の観点から、時差出勤やフレックスタイム制がより推奨されてきた。

回答者全体を対象に、現在のフレックスタイム制の活用可否をたずねた結果をみると、「活用できる（一般の職員すべてが活用できる職場）」が29.7%、「活用できる（その他）」が7.3%で、これらをあわせると活用できるは36.9%である。他は、「活用できない」が38.9%あるが、「活用できるかどうか分からない」も23.2%と少なくない。とくに、国家公務員全体の20.7%、本府省の職員でも14.8%が「分からない」と回答している。後述する通り、そもそも現行制度の職場での理解という点で課題があることが分かる（第8図「フレックスタイム制活用の可否」）。

第8図 フレックスタイム制活用の可否

	全活用できる（職員）	他活用できる（その他）	*活用できる計	活用できない	か活用できないかどうか	無回答	件数
2022年	29.7	7.3	36.9	38.9	23.2	0.9	15359
公務員計	29.8	6.3	36.1	39.4	23.6	0.9	13619
国家公務員計	52.0	6.9	58.9	19.7	20.7	0.8	5968
一般事務職計	63.6	7.5	71.2	12.7	15.5	0.6	4645
（本省・本庁）	64.6	8.2	72.8	11.5	14.8	0.9	426
（その他）	63.5	7.5	71.0	12.8	15.6	0.5	4219
行(二)職・旧国営関係現業職	9.0	3.3	12.3	46.3	39.6	1.7	1135
（行(二)職）	17.3	1.0	18.3	58.7	18.3	4.8	104
（旧国営）	8.1	3.6	11.7	45.1	41.8	1.4	1031
地方公務員計	12.4	5.9	18.3	54.8	25.8	1.0	7651
一般事務職計	22.0	8.0	30.0	41.0	28.0	1.0	2239
（本庁）	22.9	7.8	30.7	39.2	29.1	1.0	1496
（その他）	20.1	8.5	28.5	44.7	25.7	1.1	743
現業職	9.9	6.6	16.4	58.2	24.9	0.5	213
公営企業の一般事務職・事務技術職	25.2	10.6	35.8	39.0	23.9	1.3	528
公営企業の現業職	11.3	5.9	17.2	55.7	25.3	1.8	221
教育職	5.9	4.2	10.0	65.2	23.8	1.0	3994
福祉職	4.8	4.0	8.8	52.8	37.6	0.8	125
研究職	37.5	15.6	53.1	25.0	21.9	...	32
医療職	7.9	2.3	10.3	51.9	36.9	0.9	214
その他	13.3	10.0	23.3	36.7	38.3	1.7	60
公務員一般事務職計	50.1	7.7	57.8	21.9	19.6	0.7	6884
男性	51.2	7.8	58.9	21.6	18.7	0.8	5351
（国家公務員）	62.9	7.6	70.5	13.0	15.8	0.6	3782
（地方公務員）	23.0	8.0	31.0	42.4	25.4	1.1	1569
女性	46.7	7.5	54.2	22.7	22.6	0.5	1509
（国家公務員）	67.6	7.0	74.6	11.4	13.8	0.2	854
（地方公務員）	19.5	8.1	27.6	37.4	34.0	0.9	655
公務員以外計	29.1	14.5	43.6	35.2	20.4	0.8	1728

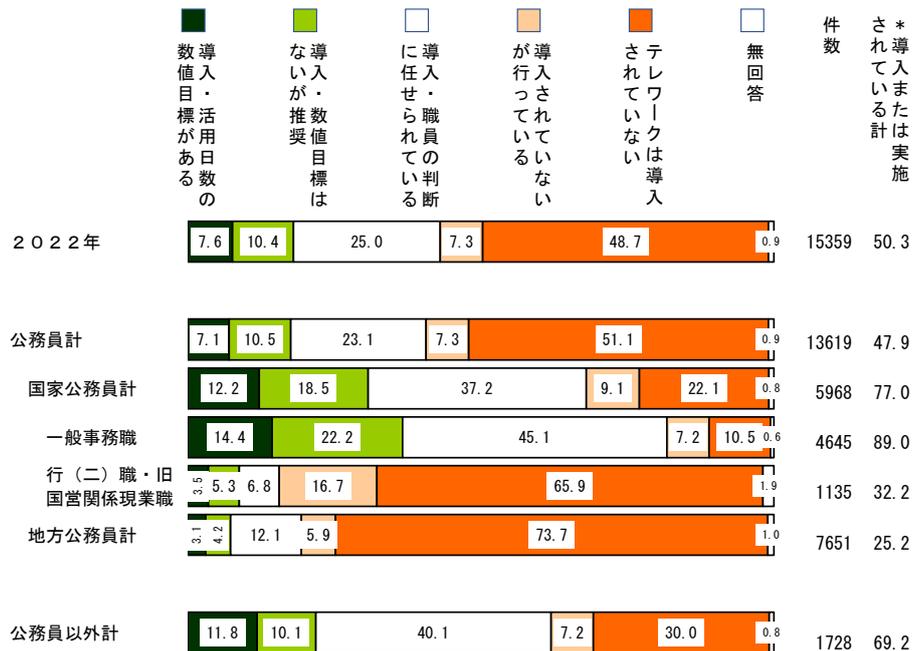
※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数50以下なら網掛等非表示

6. テレワークの活用

国家公務員のテレワークについては、2015年に策定（随時改定）された「国家公務員テレワーク・ロードマップ」を基に、制度の整備が行われている。現在公務職場におけるテレワークの導入状況は、＜導入または実施されている＞（50.3%）と「テレワークは導入されていない」（48.7%）とに二分されている（第9図「テレワークの導入状況」）。＜導入または実施されている＞の内訳をみると、「導入・活用日数の数値目標がある」（7.6%）と「導入・数値目標はないが推奨」（10.4%）はいずれも1割で、これらをあわせて＜推奨されている＞は18.0%である。また「導入・職員の判断に任せられている」は25.0%、「導入されていないが、出勤抑制等により在宅勤務を行っている」は7.3%となっている。

職種・職場別に＜導入または実施されている＞をみると、国家公務員（77.0%）、公務員以外（69.2%）で多く、地方公務員（25.2%）は少ない。ただし国家公務員について職種別にみると、一般事務職（89.0%）と行（二）職・旧国営関係現業職（32.2%）との差が大きい。対面業務や機密文書を扱う業務、特定の場所に赴いて行う業務等、テレワークに馴染まない職場も数多く存在することに留意する必要がある。

第9図 テレワークの導入状況



7. 終わりに

4年目に突入したコロナ禍、また急激な円安と物価高騰の影響等により、実質賃金は2022年4月から8か月連続でマイナスが続き、物価の急激な上昇に賃金の伸びが追いつかない状況が鮮明になっている。公務職場で働く労働者においてもその影響は大きく、今回の調査結果では、職員の生活や労働に対する不満・不安が増しているという実態が明らかになった。

本調査において、生活全体を振り返って不満であると答えた割合、また、昨年と比べて生活が苦しくなったと回答した割合は、年々減少傾向にあったものの、今年度は大幅な増加に転じた。生活に欠かせない「食費」、「住宅関係費」を中心に、生活全体への不満感が高まっている。すべての年齢層に向けた、積極的な賃上げを求めていく。

超過勤務については、2020年からほとんど変わっていない実態が明らかになった。月45時間を超えて超過勤務をしたことがある者が約1割、平均して毎月45時間を超えて超過勤務をしていた者も少ない割合ながら存在した。超過勤務手当の支払い状況については、4人に1人は不払いがある状態である。しかし、この理由については、職員が「申請するほどの時間ではないから」「自分自身の判断で自主的に働いているから」と、正しく申請をしていない実態もある。また、「申請しにくい雰囲気があるから」という回答に対しては、超勤だけでなく、職場の雰囲気や要員状況といった、他の要因も結びついている。超過勤務の縮減、超過勤務手当の支払いは当然として、労使ともに適切な勤務時間管理をもとに、職場環境全体を改善するための取組を進めていく。

コロナ禍では、公務職場においても、フレックスタイム制やテレワークといった、柔軟な働き方が推進されているが、「活用できるかどうかわからない」と回答した割合が多い。国公職場では、2023年4月からは、コアタイムの短縮、休憩時間の弾力化など、制度がより柔軟化される。制度の柔軟化は制度の複雑化でもあるということ、一方で、柔軟な働き方の推進は、若年層職員の早期離職防止や、新卒採用の受験希望者獲得にもつながり得ることから、「誰がどのように活用できるのか」を分かりやすく解説し、周知徹底していく必要がある。

公務員の賃金や働き方をめぐる環境については、この春より定年の段階的引上げが開始されるほか、2024年にかけて「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」が行われるなど、大きな変革期をむかえる。組合は、職員一人一人が感じている問題の解消、改善に向け取り組むとともに、新たに作られる制度が真に職員に寄り添ったものになるよう、取組を一層強化していく。

次号の特集は

「労働時間 上限規制への対応（仮題）」の予定です。

2022年度 連合労働条件調査

連合 総合政策推進局 労働条件局

連合は労働条件関係調査として、毎年度、「労働条件調査」「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」を実施している。前者が、連合の主要組合（各構成組織のリーダー的組合）・登録組合（定点観測の対象として各構成組織加盟組合の1割程度）を対象に、労働条件に関する広範囲かつ詳細な実態把握を目的とした調査であるのに対し、後者は、連合の全加盟組合を対象に、調査項目を限定し、とりわけ中小組合の動向を把握することもねらいとした調査で、いずれも民間の組合に限定して調査している。

本号では、連合加盟組合における労働条件を紹介することを目的に「労働条件調査」の調査報告書から結果を抜粋して紹介する。なお、報告書の全文は連合から「れんごう政策資料 No.262 2022年度労働条件調査」として発行されている（「労働条件等の点検に関する調査（全単組調査）」は次号掲載予定）。

本号では以下の網掛けのある節から抜粋している。

目次

I. 賃金・一時金・退職金調査

第1章 月例賃金

1. 月例賃金の配分結果
2. 最低保障賃金協定
3. 初任賃金
4. 標準者のポイント別賃金水準

第2章 一時金

1. 一時金の決定時期と期間
2. 組合員1人平均支給額・月数
3. 年間一時金のポイント別支給額

第3章 60歳超の雇用・仕事・労働条件

1. 60歳超の雇用
2. 60歳超の仕事・労働条件
3. 70歳までの就業確保措置への対応

第4章 退職金

1. 退職給付制度
2. 標準者の定年退職給付の水準
3. 60歳を超えて働く場合の定年退職給付

II. 労働時間調査

第1章 年次有給休暇の取得状況

第2章 年間総労働時間

1. 2021年実績でみた年間総労働時間
(常昼勤労働者)
2. 部門別にみた年間総労働時間
3. 交替勤労働者の年間総労働時間

第3章 36（時間外・休日労働）協定の締結状況

1. 36（時間外・休日労働）協定の締結状況
2. 適用猶予・除外の事業・業務の有無と延長限度時間
3. 特別条項付き協定の締結状況
4. 休日労働の〔1か月〕における制限回数

Ⅰ. 賃金・一時金・退職金調査

第1章 月例賃金

- ・賃上げ分の内容は「全体の底上げ」が76.0%、「特定層に重点配分」が48.6%
(重点配分の内容では「初任給引上げに伴う在職者調整」(39.6%)が最多)
- ・初任賃金は、高卒の事務・技術 175,036 円 (1.52%増)、生産 175,289 円 (1.43%増)
- ・標準者ポイント別賃金 (35 歳) は、
高卒の事務・技術 323,083 円 (0.36%増)、生産 313,013 円 (0.13%増)
(増減は2年連続回答した組合での比率)

1. 月例賃金の配分結果

(3) 賃上げ分の内容

賃上げ分をどのように配分したかについて回答のあった 208 組合 (複数選択) をみると「全体の底上げとして配分」は 76.0%で、他は、「特定層に重点配分」が 48.6%、「制度改定など総合的な賃金体系見直しへの原資投入」が 11.5%である。昨年と比べると「特定層に重点配分」が4ポイント増えている (第1-3表)。

「特定層に重点配分」した場合には、重点配分の内容もたずねている。回答のあった 96 組合 (複数選択) をみると「その他」(27.1%) 以外では、「初任給引上げに伴う在職者調整」が 39.6%、「30、40 歳台の中だるみ是正」が 28.1%となっている。昨年と比べると「初任給引上げに伴う在職者調整」が5ポイント増えている。

第1-3表 賃上げ分の内容

	賃上げ分の内容				〔「特定層に重点配分」の場合〕重点配分の内容										
	回答組合数	全体の底上げとして配	特定層に重点配分	賃金制度改定など総合的な原資投入	回答組合数	初任給引上げに伴う在職者調整	30、40歳台の中だるみ是正	50歳台以上の高齢者改善	女性の是正	中途採用者の是正	低賃金層の是正	60歳超の賃金改善	職務給の見直し	上位評価者への重点配分	その他
主要22年	208	76.0	48.6	11.5	96	39.6	28.1	11.5	1.0	2.1	21.9	4.2	14.6	6.3	27.1
主要21年	140	77.9	44.3	20.0	61	34.4	26.2	11.5	4.9	6.6	27.9	—	—	—	52.5
主要20年	202	76.7	46.0	20.3	89	38.2	21.3	18.0	4.5	9.0	28.1	—	—	—	39.3
主要19年	209	78.9	42.1	13.9	86	40.7	26.7	12.8	7.0	7.0	22.1	—	—	—	39.5
主要18年	210	81.9	43.8	15.7	90	52.2	31.1	22.2	16.7	21.1	34.4	—	—	—	44.4
主要17年	191	71.2	41.9	14.1	80	35.0	26.3	7.5	2.5	8.8	16.3	—	—	—	37.5
登録22年	410	77.6	48.8	9.0	185	42.2	28.6	10.8	2.7	5.4	24.9	4.9	11.4	8.6	25.9
登録21年	293	83.3	39.6	13.7	113	40.7	26.5	12.4	5.3	8.8	26.5	—	—	—	48.7
登録20年	412	75.2	47.6	15.0	177	41.8	25.4	14.1	5.1	8.5	28.8	—	—	—	37.3
登録19年	448	77.7	38.2	13.2	168	43.5	28.6	10.7	6.5	7.1	29.8	—	—	—	38.7
登録18年	468	79.5	43.6	14.7	185	50.8	33.0	17.8	16.8	20.5	33.0	—	—	—	46.5
登録17年	406	66.5	44.1	11.6	174	29.9	25.9	11.5	4.6	9.8	22.4	—	—	—	41.4

※重点配分の内容における「60歳超の賃金改善」、「職務給の見直し」、「上位評価者への重点配分」は2022年に選択肢を追加

2. 最低保障賃金協定

(2) 産別（企業内）最低保障賃金協定の新設・改定状況

産別（企業内）最低保障賃金協定の改定状況について、正社員に適用される最低保障賃金協定が「新設・改定された」は36.8%である。昨年、16ポイント低下していたが、今回は11ポイント回復している（第1-9表）。

短時間・契約等労働者に適用されるものは「新設・改定された」が24.3%である。昨年、9ポイント低下していたが、今回は3ポイント回復している（集計対象には短時間・契約等労働者がいない組合も含む）。

第1-9表 産別（企業内）最低保障賃金協定の新設・改定状況

	正社員				短時間・契約等労働者			
	回答組合数	新設・改定された	改定されなかった	要求しなかった	回答組合数	新設・改定された	改定されなかった	要求しなかった
主要22年	266	36.8	12.8	50.4	247	24.3	9.7	66.0
主要21年	262	26.0	19.1	55.0	248	21.8	16.5	61.7
主要20年	278	42.1	14.0	43.9	251	30.3	9.6	60.2
主要19年	246	45.9	10.2	43.9	221	27.1	8.6	64.3
主要18年	261	44.4	11.9	43.7	238	26.1	7.1	66.8
主要17年	220	42.7	11.8	45.5	187	28.9	5.9	65.2
登録22年	533	32.8	14.8	52.3	476	19.7	9.5	70.8
登録21年	551	24.0	18.1	57.9	515	16.1	13.8	70.1
登録20年	573	36.1	15.0	48.9	522	23.2	8.8	68.0
登録19年	490	44.9	12.7	42.4	437	22.9	7.8	69.3
登録18年	491	43.2	14.1	42.8	449	22.0	7.3	70.6
登録17年	405	44.2	11.4	44.4	346	22.5	7.2	70.2

(3) 産別（企業別）最低保障賃金の協定額

協定している賃金額は、正社員（設定年齢18歳）に適用されるものは月額169,530円で昨年より1,647円、0.98%の増加である（第1-10表）。2年連続して回答した組合に限定しても2,574円、1.55%の増加である（第1-11表）。

短時間・契約等労働者に適用されるものは時間額988円で、昨年より30円、3.18%の増加である。2年連続して回答した組合に限定しても24円、2.52%増である。

第1-10表 産別（企業内）最低保障賃金の協定額

	正社員（設定年齢18歳）				短時間・契約等労働者					
	月額		時間額		月額		時間額			
	組合数	(円)	組合数	(円)	組合数	(円)	組合数	(円)	組合数	上昇率
主要22年	78	169,530	0.98	33	1,066	24	163,532	61	988	3.18
主要21年	71	167,883	0.46	28	1,032	23	161,844	62	958	0.57
主要20年	78	167,111	1.51	30	1,021	25	160,066	75	952	3.14
主要19年	87	164,626	0.93	36	1,009	15	153,864	68	923	0.72
主要18年	86	163,102	1.54	32	1,002	20	151,373	72	917	2.90
主要17年	73	160,625	1.13	29	980	11	143,853	67	891	3.31
登録22年	203	168,062	1.90	81	1,063	41	164,646	117	972	3.32
登録21年	198	164,932	0.27	77	1,027	41	160,820	124	941	0.51
登録20年	195	164,483	0.68	76	1,022	41	158,919	140	936	3.04
登録19年	212	163,366	0.98	74	1,013	28	153,103	128	908	0.98
登録18年	227	161,784	1.47	76	1,002	37	151,856	132	899	3.37
登録17年	197	159,446	0.54	76	970	28	145,386	140	870	2.52

第1-11表 産別（企業内）最低保障賃金の協定額 【2年連続回答があった組合での集計】

	正社員【月額】 （設定年齢18歳）		短時間・契約等労働者 【時間額】	
	組合数	金額	組合数	金額
主要22年	59	169,041	43	983
主要21年		166,467		958
%増		1.55		2.52
登録22年	169	167,223	95	968
登録21年		165,024		946
%増		1.33		2.29

3. 初任賃金

(1) 前年度水準との比較

主要組合における高卒の事務・技術労働者の初任賃金は175,036円であり、昨年(171,476円)から3,560円、2.08%増である(第1-17表、第1-2図)。2年連続回答した組合に限定しても2,619円、1.52%の増加である(第1-18表)。

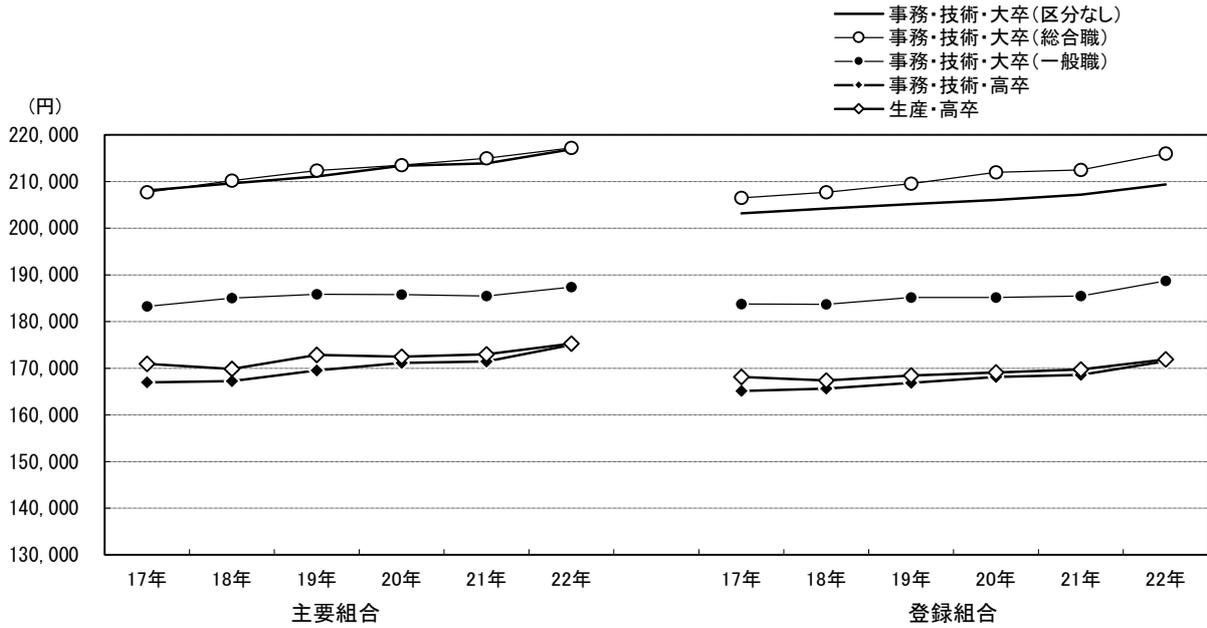
高卒の生産労働者は175,289円であり、昨年(172,951円)から2,338円、1.35%増加している。2年連続回答した組合に限定しても2,465円、1.43%の増加である。

大卒の事務・技術労働者については採用区分の有無別に回答を求めている。「総合職、一般職の区分なし」(77.9%)が多数であり、初任賃金は216,886円で昨年(213,880円)より3,006円、1.41%増加している。2年連続回答した組合では2,174円、1.01%の増加である。大卒で総合職と一般職の区別のあるところでは、総合職が217,202円、一般職が187,399円で、両者の間に29,803円の差がある。

第1-17表 初任賃金の推移

			回答 組合数	17年 (円)	18年 (円)	19年 (円)	20年 (円)	21年 (円)	22年 (円)
主要組合	事務・技術	大卒(区分なし)	243	208,107	209,634	211,059	213,370	213,880	216,886
		(総合職)	69	207,712	210,199	212,382	213,474	214,971	217,202
		(一般職)	43	183,259	184,994	185,836	185,813	185,442	187,399
		<総合-一般>		24,453	25,205	26,547	27,661	29,528	29,803
		高卒	225	167,011	167,268	169,547	171,154	171,476	175,036
	生産	高卒	217	170,949	169,826	172,875	172,458	172,951	175,289
大卒者の扱い	区分なし回答組合		77.4%	74.7%	75.9%	76.3%	77.5%	77.9%	
	総合職回答組合		22.6%	25.3%	24.1%	23.7%	22.5%	22.1%	
登録組合	事務・技術	大卒(区分なし)	540	203,176	204,175	205,136	206,078	207,182	209,374
		(総合職)	125	206,499	207,678	209,581	211,991	212,495	216,004
		(一般職)	81	183,717	183,654	185,130	185,124	185,490	188,714
		<総合-一般>		22,782	24,025	24,452	26,867	27,005	27,291
		高卒	532	165,149	165,634	166,875	168,163	168,554	171,511
	生産	高卒	492	168,161	167,360	168,450	169,068	169,733	171,900
大卒者の扱い	区分なし回答組合		80.4%	79.7%	79.6%	80.5%	80.6%	81.2%	
	総合職回答組合		19.6%	20.3%	20.4%	19.5%	19.4%	18.8%	
				18/17 %増	19/18 %増	20/19 %増	21/20 %増	22/21 %増	22/17 平均%増
主要組合	事務・技術	大卒(区分なし)		0.73	0.68	1.09	0.24	1.41	0.69
		(総合職)		1.20	1.04	0.51	0.70	1.04	0.75
		(一般職)		0.95	0.45	-0.01	-0.20	1.06	0.37
		高卒		0.15	1.36	0.95	0.19	2.08	0.79
	生産	高卒		-0.66	1.80	-0.24	0.29	1.35	0.42
登録組合	事務・技術	大卒(区分なし)		0.49	0.47	0.46	0.54	1.06	0.50
		(総合職)		0.57	0.92	1.15	0.24	1.65	0.75
		(一般職)		-0.03	0.80	0.00	0.20	1.74	0.45
		高卒		0.29	0.75	0.77	0.23	1.75	0.63
	生産	高卒		-0.48	0.65	0.37	0.39	1.28	0.37

第1-2図 初任賃金の推移



第1-18表 初任賃金 【2年連続回答があった組合での集計】

	事務・技術						生産			
	組合数	大卒 区分なし	組合数	大卒 総合職	組合数	大卒 一般職	組合数	高卒		
主要22年	209	216,696	61	217,620	36	187,719	199	174,382	178	175,219
主要21年		214,522		215,829		186,872		171,763		172,754
%増		1.01		0.83		0.45		1.52		1.43
登録22年	472	209,646	111	215,905	70	188,735	475	171,278	353	172,055
登録21年		207,895		214,229		187,528		169,067		170,184
%増		0.84		0.78		0.64		1.31		1.10

(2) 初任賃金の企業規模間比較

企業規模別の格差を登録組合の結果で見ると、高卒の事務・技術労働者では、1,000人以上規模が174,446円であるのに対して、300~999人規模が168,729円、300人未満規模が166,948円である。1,000人以上規模を100とすると300人未満規模の指数は95.7である。高卒の生産労働者の300人未満規模の指数も95.9となっており企業規模間の格差は同程度である(第1-19表)。

これに対し、大卒の事務・技術労働者(総合職・一般職の区分なし)の場合、1,000人以上規模の216,351円に対して、300人未満規模は194,134円で、指数は89.7である。規模間の格差は、高卒より大卒の方が大きい。これは例年と同様である。

第1-19表 企業規模別にみた初任賃金 【登録組合】

(1,000人以上=100)

		1,000人以上	300~999人	300人未満	300~999人						300人未満					
		(円)	(円)	(円)	17年	18年	19年	20年	21年	22年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
事務・技術	大卒	216,351	205,298	194,134	95.5	95.5	95.0	95.3	95.3	94.9	91.5	91.7	91.5	90.2	90.0	89.7
	高卒	174,446	168,729	166,948	97.0	97.0	97.0	97.1	97.1	96.7	97.1	97.5	96.0	95.7	95.3	95.7
生産	高卒	174,475	170,000	167,335	97.3	96.9	95.7	97.5	97.2	97.4	99.8	98.4	94.8	94.9	95.2	95.9

(大卒は総合職と一般職の区分のないケース)

4. 標準者のポイント別賃金水準

高卒は事務・技術労働者、生産労働者、大卒は事務・技術労働者について調査している。

基本賃金（年功給、職能・職務給、能率・成果給等）はできるだけ実在者の実態値平均とすることとし、回答が困難な場合には、標準的な昇進コースを想定した理論値での回答も可能としている。高卒の事務・技術労働者を例にみると、実態値が53.3%、理論値が43.7%、その他が3.0%となっており、実態値と理論値がほぼ半数ずつの構成である。

手当（役職手当、家族手当、精皆勤手当、住宅手当、地域手当等。交替手当、通勤手当等は含まない）に関しては年齢ごとに以下のモデル条件を設定して回答を求めている。

以上の基本賃金と手当の合算額を所定内賃金としている。

標準者のポイント別賃金水準における住宅と扶養数のモデル条件（大卒も各年齢の住宅、扶養数のモデル条件は同一）

年齢	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳
勤続年数（高卒）	0年	2年	7年	12年	17年	22年	27年	32年
住宅	借家				持家			
扶養数	単身			配偶者 +子1人	配偶者+子2人			配偶者 +子1人

（1）前年度水準との比較

①高卒の事務・技術労働者

35歳のポイント賃金は323,083円で、昨年（318,487円）より4,597円、1.44%の増加である（第1-20表、登録組合は第1-21表）。ただし、2年連続回答した組合に限定するとほとんど変わらない（1,180円、0.36%増）（第1-22表）。

2年連続回答した組合について他の年齢もみると、25歳までは0.96~0.63%の増加を確認できるが、30歳以降は年齢によって変化にばらつきがあり、明確な上昇傾向は確認できない。

②高卒の生産労働者

35歳のポイント賃金は313,013円で、昨年（312,918円）とほとんど変わらない（95円、0.03%増）。2年連続回答した組合で比べても同様である（397円、0.13%増）（第1-20表、第1-22表）。

第1-20表 標準者のポイント別賃金水準（所定内賃金）の推移 【主要組合】

	回答 組合数	17年	18年	19年	20年	21年	22年	18/17	19/18	20/19	21/20	22/21	円増	22/17 平均%増		
		(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	%増	%増	%増	%増	%増				
高卒	事務・ 技術	18歳	116	169,299	170,760	171,946	173,300	173,586	176,498	0.86	0.69	0.79	0.17	1.68	2,912	0.70
		20歳	126	182,178	181,719	184,189	184,953	186,271	187,919	-0.25	1.36	0.41	0.71	0.89	1,649	0.52
		25歳	127	215,864	214,562	217,055	217,188	219,005	222,061	-0.60	1.16	0.06	0.84	1.40	3,056	0.47
		30歳	128	273,171	274,232	276,450	273,683	275,552	278,568	0.39	0.81	-1.00	0.68	1.09	3,015	0.33
		35歳	125	315,984	315,895	321,195	316,805	318,487	323,083	-0.03	1.68	-1.37	0.53	1.44	4,597	0.37
		40歳	127	349,198	346,422	354,158	345,280	351,664	352,280	-0.80	2.23	-2.51	1.85	0.18	616	0.15
		45歳	131	371,451	372,059	378,233	374,476	373,903	378,378	0.16	1.66	-0.99	-0.15	1.20	4,475	0.31
	50歳	129	386,846	384,714	391,342	382,351	389,582	390,412	-0.55	1.72	-2.30	1.89	0.21	830	0.15	
	実態値		48.4%	48.2%	49.3%	52.1%	48.9%	53.3%								
	理論値		45.9%	48.9%	49.3%	46.4%	48.9%	43.7%								
その他		5.7%	2.8%	1.4%	1.4%	2.3%	3.0%									
高卒	生産	18歳	134	169,550	171,527	172,824	174,201	174,962	176,815	1.17	0.76	0.80	0.44	1.06	1,852	0.70
		20歳	137	181,653	182,769	183,274	184,429	185,297	187,654	0.61	0.28	0.63	0.47	1.27	2,357	0.54
		25歳	160	212,948	211,898	215,155	216,304	218,411	219,513	-0.49	1.54	0.53	0.97	0.50	1,102	0.51
		30歳	162	266,805	269,564	268,784	271,879	272,048	270,871	1.03	-0.29	1.15	0.06	-0.43	-1,177	0.25
		35歳	163	305,310	308,733	309,682	312,881	312,918	313,013	1.12	0.31	1.03	0.01	0.03	95	0.42
		40歳	156	336,805	338,395	340,969	341,723	342,353	341,801	0.47	0.76	0.22	0.18	-0.16	-552	0.25
		45歳	163	365,249	366,138	367,646	367,843	365,430	367,384	0.24	0.41	0.05	-0.66	0.53	1,953	0.10
	50歳	157	378,670	382,216	383,251	384,016	384,489	387,171	0.94	0.27	0.20	0.12	0.70	2,682	0.37	
	22歳	190	208,954	210,799	213,770	215,330	216,308	217,183	0.88	1.41	0.73	0.45	0.40	875	0.65	
	25歳	215	232,494	234,372	236,053	237,773	239,112	240,420	0.81	0.72	0.73	0.56	0.55	1,308	0.56	
大卒	事務・ 技術	30歳	220	299,915	301,997	306,595	304,620	305,900	306,750	0.69	1.52	-0.64	0.42	0.28	850	0.38
		35歳	211	354,901	356,607	361,079	360,185	361,630	361,556	0.48	1.25	-0.25	0.40	-0.02	-75	0.31
		40歳	160	386,366	383,625	390,897	390,577	389,310	391,959	-0.71	1.90	-0.08	-0.32	0.68	2,649	0.24
		45歳	144	409,073	404,349	412,888	409,313	409,204	412,360	-1.15	2.11	-0.87	-0.03	0.77	3,157	0.13

2年連続回答した組合について他の年齢もみると、20歳までは0.84~0.72%の増加を確認できるが、25歳以降は年齢によって変化にばらつきがあり、明確な上昇傾向は確認できない。

③大卒の事務・技術労働者

35歳のポイント賃金は361,556円で、昨年(361,630円)とほとんど変わらない(75円、0.02%減)。2年連続回答した組合に限定しても同様である(863円、0.24%増)(第1-20表、第1-22表)。

2年連続回答した組合について他の年齢もみると、30歳までは0.77~0.46%の増加を確認できるが、35歳以降は年齢によって変化にばらつきがあり、明確な上昇傾向は確認できない。

第1-21表 標準者のポイント別賃金水準(所定内賃金)の推移【登録組合】

	回答組合数	17年	18年	19年	20年	21年	22年	18/17	19/18	20/19	21/20	22/21	円増	22/17 平均%増		
		(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	%増	%増	%増	%増	%増				
高卒	事務・技術	18歳	220	167,920	168,514	169,402	170,326	170,471	174,954	0.35	0.53	0.55	0.08	2.63	4,483	0.69
		20歳	236	179,708	179,554	180,999	181,347	183,202	186,199	-0.09	0.81	0.19	1.02	1.64	2,997	0.59
		25歳	247	210,568	210,292	211,674	212,158	213,859	216,681	-0.13	0.66	0.23	0.80	1.32	2,821	0.48
		30歳	247	263,150	263,065	266,616	264,386	264,416	269,002	-0.03	1.35	-0.84	0.01	1.73	4,586	0.37
		35歳	249	303,724	301,736	306,609	302,572	302,786	306,123	-0.65	1.61	-1.32	0.07	1.10	3,336	0.13
		40歳	243	336,184	329,436	334,064	330,570	332,335	335,735	-2.01	1.40	-1.05	0.53	1.02	3,401	-0.02
		45歳	251	360,461	352,367	360,032	356,585	353,459	356,932	-2.25	2.18	-0.96	-0.88	0.98	3,473	-0.16
	50歳	241	377,797	368,570	374,972	367,119	370,202	374,956	-2.44	1.74	-2.09	0.84	1.28	4,754	-0.13	
	実態値 理論値 その他			47.4% 48.6% 4.0%	51.9% 46.1% 2.0%	46.2% 51.7% 2.1%	52.5% 45.9% 1.6%	52.5% 44.9% 2.6%	52.6% 43.9% 3.5%							
	生産	18歳	305	167,649	168,982	169,328	170,582	171,079	173,751	0.80	0.20	0.74	0.29	1.56	2,672	0.60
20歳		315	179,691	179,532	179,934	180,981	181,674	184,486	-0.09	0.22	0.58	0.38	1.55	2,812	0.44	
25歳		346	209,238	208,473	209,060	210,547	213,853	215,467	-0.37	0.28	0.71	1.57	0.75	1,614	0.49	
30歳		348	259,623	257,908	257,272	259,532	262,168	263,494	-0.66	-0.25	0.88	1.02	0.51	1,326	0.25	
35歳		354	295,541	294,152	294,752	296,633	299,197	301,120	-0.47	0.20	0.64	0.86	0.64	1,924	0.31	
40歳		339	325,361	322,726	323,385	324,300	324,368	326,293	-0.81	0.20	0.28	0.02	0.59	1,925	0.05	
45歳		357	351,335	346,583	346,623	346,485	346,091	347,226	-1.35	0.01	-0.04	-0.11	0.33	1,135	-0.20	
大卒	事務・技術	22歳	400	205,444	207,525	208,089	209,213	209,866	211,940	1.01	0.27	0.54	0.31	0.99	2,074	0.52
		25歳	448	226,900	226,784	227,604	229,474	230,355	231,645	-0.05	0.36	0.82	0.38	0.56	1,290	0.35
		30歳	441	285,831	285,582	288,534	287,780	289,442	291,239	-0.09	1.03	-0.26	0.58	0.62	1,797	0.31
		35歳	438	335,330	334,401	334,210	335,829	338,753	337,980	-0.28	-0.06	0.48	0.87	-0.23	-774	0.13
		40歳	362	368,471	362,031	362,592	366,417	365,754	366,888	-1.75	0.15	1.05	-0.18	0.31	1,134	-0.07
		45歳	326	394,256	381,979	388,647	388,115	389,251	390,896	-3.11	1.75	-0.14	0.29	0.42	1,645	-0.14

第1-22表 標準者のポイント別賃金水準(所定内賃金)【2年連続回答があった組合での集計】

(左側の数字は組合数)

	高卒・事務・技術															
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳								
主要22年	103	176,040	108	188,448	109	222,488	112	278,760	108	326,181	110	357,931	110	383,460	108	399,865
主要21年		174,358		187,212		221,105		277,932		325,001		359,176		380,985		399,139
%増		0.96		0.66		0.63		0.30		0.36		-0.35		0.65		0.18
登録22年	197	174,365	203	186,683	209	217,412	213	269,096	212	308,484	204	339,430	210	360,085	202	379,660
登録21年		172,266		184,929		216,053		267,397		307,739		340,560		359,381		382,029
%増		1.22		0.95		0.63		0.64		0.24		-0.33		0.20		-0.62
	高卒・生産															
	18歳	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳								
主要22年	119	176,691	122	187,419	143	219,502	142	270,615	144	314,216	139	343,586	147	368,842	140	388,178
主要21年		175,432		185,864		219,093		271,286		313,819		342,475		366,370		386,028
%増		0.72		0.84		0.19		-0.25		0.13		0.32		0.67		0.56
登録22年	275	173,733	283	184,510	306	215,898	302	264,051	307	303,159	298	328,694	315	350,383	303	367,855
登録21年		172,071		182,798		214,652		263,045		301,744		327,644		349,580		366,754
%増		0.97		0.94		0.58		0.38		0.47		0.32		0.23		0.30
	大卒・事務・技術															
	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳										
主要22年	160	218,630	184	241,290	186	308,933	180	366,243	130	396,185	117	419,733				
主要21年		216,962		240,056		307,531		365,379		397,197		417,241				
%増		0.77		0.51		0.46		0.24		-0.25		0.60				
登録22年	350	212,452	390	232,471	382	292,763	376	341,680	302	370,966	275	395,872				
登録21年		211,045		230,845		291,256		340,426		370,630		393,944				
%増		0.67		0.70		0.52		0.37		0.09		0.49				

II. 労働時間調査

第1章 年次有給休暇の取得状況

- ・ 2020年実績と比べ増加する取得日数、常昼勤労働者が16.1日、交替勤労働者が17.6日
- ・ 取得日数の増加とともに上昇する年休取得率、常昼勤労働者が80.9%、交替勤労働者が89.3%

付与日数、取得日数、そして年休取得率といった年休取得状況における集計値は、調査年の前年の実績を示している。すなわち今回調査（2022年）における年休取得状況の集計値は、すべて2021年実績のデータである。また、分析で使用した数値はすべて加重平均値を用いている（第1-1図、第1-1表）。

常昼勤労働者の2021年実績における付与日数は19.9日である。こうした付与日数の水準は時系列でもほとんど変化はみられず、20日前後を推移している。

一方、取得日数をみると、2021年実績は16.1日である。これまで最も取得日数の多かった2019年実績（16.3日）を下回るものの、2020年実績（15.6日）と比べると0.5日増加している。

こうした取得日数の水準と傾向は、働き方の見直し（働き方改革）とともに、労働基準法改正による5日以上の取得義務化の影響が続いているといえるだろう。

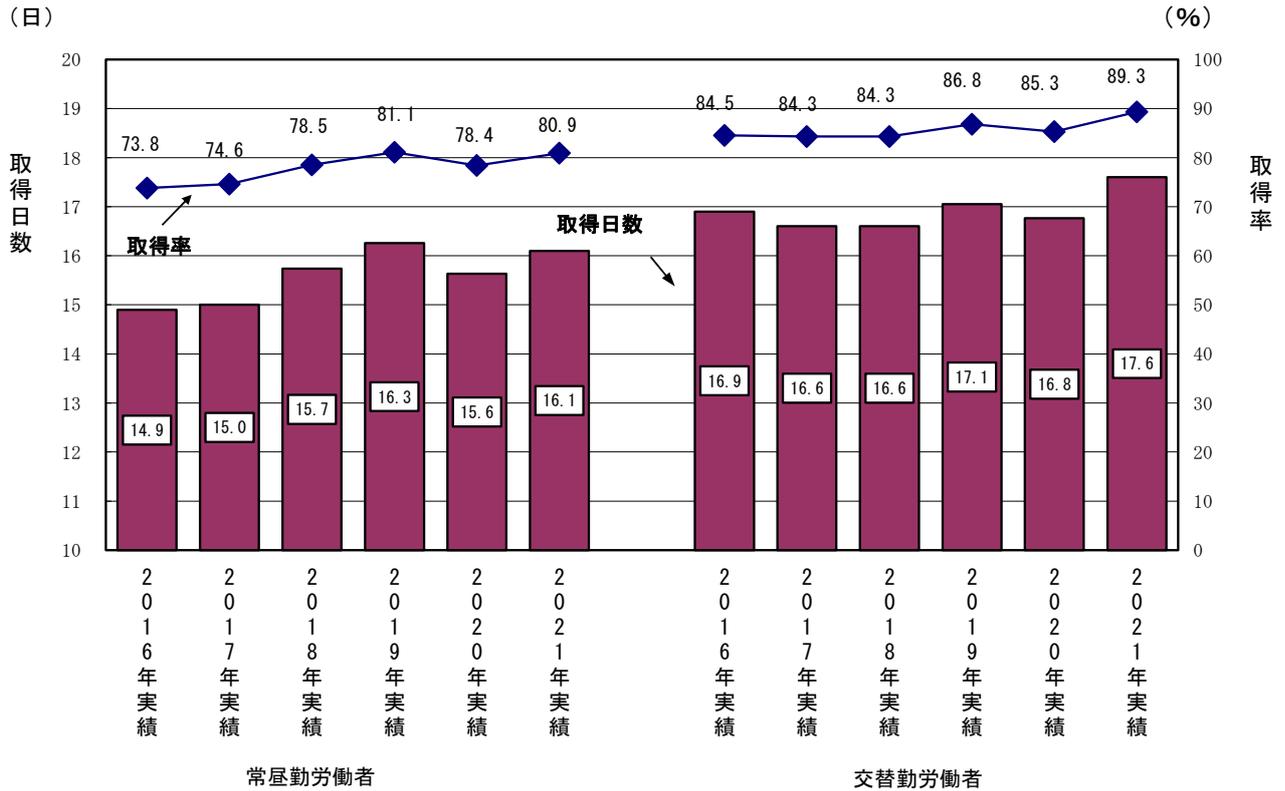
この結果、2021年実績における常昼勤労働者の取得率は80.9%である。80%を初めて上回った2019年実績（81.1%）を下回るものの、2020年実績（78.4%）と比べると2.5ポイント上昇している。

一方、交替勤労働者の2021年実績の付与日数は19.7日で、2017年実績（19.7日）以降変化はない。しかし、交替勤労働者も常昼勤労働者同様に、取得日数が増加している。取得日数は2020年実績の16.8日に対し、2021年実績は0.8日多い17.6日となっている。

この結果、常昼勤労働者と同様に年休取得率も上昇しており、これまでで最も高い取得率（89.3%）となっている。2020年実績（85.3%）と比べると4ポイント多い。

なお、年休取得率を常昼勤労働者について部門別にみると、取得率の際立って低い部門が商業・流通（56.4%）で5割近い。また、食品（68.5%）、保険・金融（68.7%）の両部門も低く、取得率は7割を下回っている。

第1-1図 年次有給休暇の取得日数と取得率(加重平均値)



第1-1表 年次有給休暇の取得状況 (加重平均値)

	常雇労働者			交替労働者		
	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)
金属	20.8	17.5	84.1	19.7	19.0	96.4
化学・繊維	19.1	14.3	74.9	19.4	13.8	71.1
食品	18.4	12.6	68.5	18.8	14.6	77.7
資源・エネルギー	19.7	15.9	80.7	---	---	---
交通・運輸	19.0	14.9	78.4	19.5	16.1	82.6
サービス・一般	19.9	18.3	92.0	---	---	---
情報・出版	20.0	15.7	78.5	---	---	---
商業・流通	17.9	10.1	56.4	---	---	---
保険・金融	21.1	14.5	68.7	---	---	---
2021年実績	19.9	16.1	80.9	19.7	17.6	89.3
2020年実績	19.9	15.6	78.4	19.7	16.8	85.3
2019年実績	20.1	16.3	81.1	19.7	17.1	86.8
2018年実績	20.0	15.7	78.5	19.7	16.6	84.3
2017年実績	20.1	15.0	74.6	19.7	16.6	84.3
2016年実績	20.2	14.9	73.8	20.0	16.9	84.5
2015年実績	20.3	14.0	69.0	19.8	15.5	78.3
2014年実績	20.2	12.9	63.9	19.6	15.0	76.5
2013年実績	20.2	13.4	66.3	19.8	15.0	75.8
2012年実績	20.0	13.4	67.0	19.6	15.0	76.5

第2章 年間総労働時間

- ・ [年間総労働時間] は14時間増の1,985時間（常昼勤労働者）
- ・ 増加に転じた [時間外労働時間]（10時間増の234時間）、
[一時帰休・休業減少時間] は9時間減の5時間

1. 2021年実績でみた年間総労働時間（常昼勤労働者）

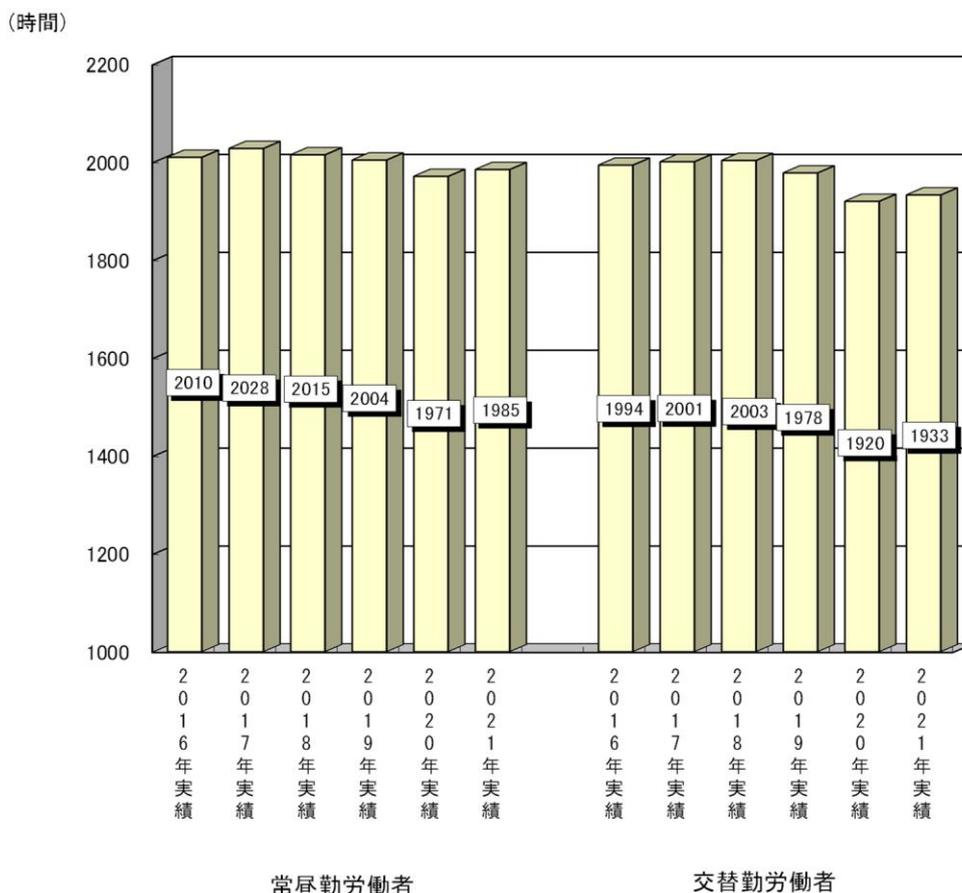
年間総労働時間の数値は、[第1章 年次有給休暇の取得状況]と同様に加重平均値の数値である。また同時に、今年度調査の数値は2021年実績である。はじめに常昼勤労働者の結果よりみていく（第2-1表、第2-1図）。

2021年実績の[年間所定労働時間]は1,879時間で、2020年実績（1,881時間）と比べほとんど変化はない（なお、第2-1表及び第2-2表に示した[(1)所定労働時間]は時系列比較のため、巻末主要組合集計表の[所定労働時間]より[各種休暇取得時間]を差し引いた時間数である。巻末の主要組合集計表参照）。

次に[年間総労働時間]の推移に最も大きな影響を与える[年間時間外労働時間]をみると、2021年実績は2020年実績（224時間）を10時間上回る234時間となっている。

2018年実績以降2020年実績まで、[年間時間外労働時間]の減少が続いたが（2018年実績では16時間減少、2019年実績では5時間減少、2020年実績では32時間減少）、2021年実績では一転して増加に転じ、10時間増の234時間となっている。

第2-1図 年間総労働時間(加重平均値)



一方、[年間総労働時間] を押し下げる [年間年次有給休暇取得時間] をみると、[第1章 年次有給休暇の取得状況] で明らかになったように、2021年実績の年次有給休暇取得日数(16.1日)は2020年実績(15.6日)より0.5日増加していた。このため2021年実績の[年間年次有給休暇取得時間]は2020年実績(120時間)を4時間上回る124時間となっている。

なお、2020年はコロナ禍による影響により雇用調整助成金を申請した企業が多くみられた。こうした傾向は2021年も一部業種で続いたが、[一時帰休・休業減少時間]は2020年実績(14時間)を9時間下回る5時間となっている。

このように、[年間年次有給休暇取得時間]は増加したものの、[年間時間外労働時間]が増加し、また、[一時帰休・休業減少時間]が減少した結果、2021年実績の[年間総労働時間]は2020年実績(1,971時間)を14時間上回る1,985時間となっている。コロナ禍の影響により2020年実績は2019年実績(2,004時間)から33時間減少していたが、2021年実績では14時間増となっている。

第2-1表 年間総労働時間の現状(加重平均値)

		(時間)				
	実績年度	年間 総労働時間 1+2-3-4	(1)	(2)	(3)	(4)
			所定 労働時間	時間外 労働時間	年次有給 休暇取得 時間	一時帰休 ・休業 減少時間
常雇労働者計	2021年実績	1,985	1,879	234	124	5
	2020年実績	1,971	1,881	224	120	14
	2019年実績	2,004	1,878	256	126	4
	2018年実績	2,015	1,877	261	123	0
	2017年実績	2,028	1,873	277	119	2
	2016年実績	2,010	1,870	265	123	3
	2015年実績	2,045	1,876	286	113	4
	2014年実績	2,045	1,869	280	103	2
	2013年実績	2,045	1,891	262	108	1
	2012年実績	2,032	1,891	247	104	2
	2011年実績	2,001	1,895	217	107	4
	2010年実績	2,010	1,888	232	108	2
	2009年実績	1,963	1,885	186	105	4
	2008年実績	2,009	1,887	231	105	4
	2007年実績	2,078	1,900	280	102	
	2006年実績	2,043	1,895	253	105	
	2005年実績	2,019	1,889	240	109	
交替労働者計	2021年実績	1,933	1,884	195	143	4
	2020年実績	1,920	1,890	184	136	18
	2019年実績	1,978	1,889	230	137	5
	2018年実績	2,003	1,887	248	131	1
	2017年実績	2,001	1,889	247	131	3
	2016年実績	1,994	1,897	232	131	4
	2015年実績	2,014	1,908	242	125	10
	2014年実績	2,009	1,892	246	119	11
	2013年実績	2,021	1,901	245	117	7
	2012年実績	1,990	1,895	225	124	6
	2011年実績	1,987	1,897	216	118	9
	2010年実績	1,992	1,900	219	118	9
	2009年実績	1,909	1,881	171	115	27
	2008年実績	1,987	1,885	225	118	5
	2007年実績	2,026	1,888	249	111	
	2006年実績	2,040	1,896	260	115	
	2005年実績	1,961	1,882	202	123	

注. [(1)所定労働時間]は、巻末主要組合集計表の[所定労働時間]より[各種休暇取得時間]を差し引いた時間数である。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年1月号	コロナ禍の組合活動	2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を
2月号	コロナ禍の春闘に求められるもの	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
3月号	I Tエンジニアの労働と課題	3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合
4月号	コロナ禍における情宣活動	4月号	純粹持株会社における労使関係
5月号	非正規雇用をめぐる課題	5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み
6月号	パワーハラスメントをなくすために	6月号	労働教育の取り組み
7月号	男性の家事・育児への 参加促進における課題と取り組み	7月号	ジョブ型を考える
8月号	コロナ禍の外国人労働者と 労働組合の支援活動	8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告
9月号	最低賃金の意義を考える	9月号	「家族」の変化と仕事、生活
10月号	労働相談活動の現状と課題	10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
11月・12月号	I. 労働組合のI T活用 II. 労調協の仕事、この1年	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年
		2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題

野口悠紀雄著『どうすれば日本人の賃金は上がるのか』

日経プレミアシリーズ (2022年)

2月に入り、2023春闘が本格化した。今春闘は多くの労使が賃上げに向けて同じ方向に進んでいると感じられるが、その水準が連合の示す定期昇給を含めて5%程度に達するかと言われれば難しいと思わざるを得ない。日本において、なぜ賃金が物価に追いつくような上がり方ができないのだろうか。本書は、このように日本人の賃金が大きく上がらない原因を探り、その解決策を提示するものとなっている。

まず第1章では、アメリカの巨大IT企業の賃金の高いことが示される。アメリカではトップクラスの技術者であれば年収1億円も見込め、またそこまではいかずとも一定レベルに達したエンジニアであれば年収3,000万円くらいにはなっていると、ここで日本との違いを鮮明に押し出す。さらに、第2章では、日本の物価や賃金をOECD等のデータを元に海外と比較し、今や日本はお隣の韓国より賃金が低く、ビッグマックの価格の違いから中国より安い国になっており、GDPで見ればG7で最も貧しい国だという現状が明らかにされる。ただし、ここでは日本の賃金統計はパートタイム労働者を「フルタイム当量 (FTE)」で分析していない点に触れ、統計の不十分さも指摘されている。そして、第3章では第1章でも取り上げたアメリカの巨大IT企業の財務諸表などを使った検討を通じて「生産性の高い企業は賃金が高い」ことを示し、日本の大企業についても同様の分析をしながら、その違いを探っている。

第4～5章に入ると、「賃金センサス」や「民間給与実態統計調査」等といった日本国内の統計を元にしながらか国国内での賃金の実態や格差が検討される。第4章は年代による違いを中心に、第5章は規模や産業間の違いについて多くのデータが紹介されており、規模間の差は生産性の差によるもので、その背景には資本装備率の差があるとされる。

第6章では、物価と賃金の関係に注目し、いずれも上がっているアメリカに対し、物価は上がっても賃金が上がらない日本の現状が明らかになる。その背景として日本では労働需給がひっ迫していないこと、従業員一人当たりの付加価値 (= 生産性) が増加していないことがあげられている。特に、後者については、現在の円安も手伝って企業に賃上げをする余力がなくなっていることが指摘されており、今後はより厳しい状況になってくることも予想されている。

これらを踏まえて最後の第7章では賃金を上げるために何をすべきかが論じられるが、結論としては「従業員の一人当たりの付加価値を増加、すなわち生産性を向上させる」ことが賃上げにつながるというものである。ややありきたりかもしれないが、ここに至るまでのデータ分析がこれを説得力のあるものになっている。なお、生産性向上のためには、技術革新を進め、新しいビジネスモデルを確立すること、新しい産業を生み出すことが必要で、そのために労使で年功的な賃金体系・終身雇用の再検討を進め、ジョブ型雇用をうまく活用すること、さらに政治が税制改革や規制緩和、高等教育の整備を進めることが重要だと提起されている。

生産性向上の実現で賃上げという流れが望ましいものであろうが、まずは今春闘で大幅な賃上げを実現し、これによって労働者のモチベーションをアップさせ、今の仕事の生産性向上を実現する。そしてその活気の中で技術革新や新しい産業を起こすといった流れができ、来年、再来年と継続的な賃上げが実現されていくことを期待したい。(加藤 健志)

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒108-8326 東京都港区三田1-10-3 電機連合会館2F

TEL. 03-3453-8071 FAX. 03-3453-8072 <https://www.rochokyo.gr.jp/>