

第3章

仕事と生活の調和実現の状況



第1節 仕事と生活の調和の状況の最近の動き

- 年間総実労働時間の減少や年次有給休暇取得率の向上が見られたが、雇用形態や勤務先の規模、業種等により状況は異なる。
- 2008年後半以降の経済状況の悪化による影響がみられるが、今後とも、一人ひとりの希望する働き方・生き方が実現できるよう、仕事と生活の調和実現に向けた取組を進めていく必要がある。

本節では、仕事と生活の調和の状況について、「憲章」、「行動指針」策定後を中心に最近の動きを概観します。

〔就労による経済的自立〕

「憲章」では、「就労による経済的自立ができる社会」、つまり、経済的自立を必要とする者、とりわけ若者が、いきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤の確保ができる社会を、仕事と生活の調和が実現した社会の3つの具体的な姿の1つとして掲げています。

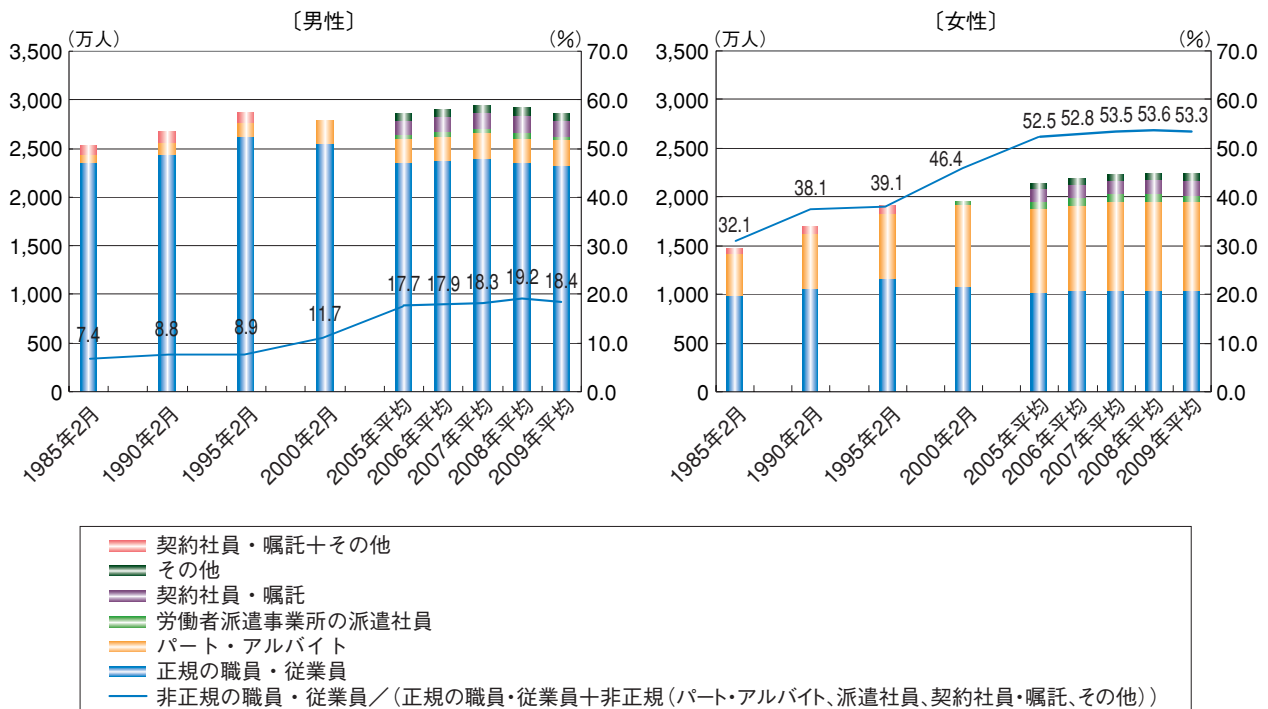
就労による経済的自立に関する状況について、まず就業率についてみると、男性が1990年代以

降、人口構造の高齢化などの影響や団塊の世代が退職期に入ったことなどを受けて、低下傾向であるのに対して、女性はほぼ横ばいで推移しています。（詳細は次節）

雇用者に占めるパート・アルバイトや契約社員など非正規雇用者の比率は、長期的に高まってきています。

非正規雇用者の雇用者全体に対する割合は、男性については、1990年代までは10%以下で推移してきましたが、1990年代後半以降上昇し、2000年代半ば以降は20%近くで推移しています。女性については1990年代後半から大きく上昇し、2000年代後半以降は50%を超え、ほぼ横ばいで推移しています。

【図表 3-1-1 雇用形態別雇用者数の推移（性別）】



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
 2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
 3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。

次に、転職希望者及び就業希望者がどのような就業形態を希望しているかをみると、雇用者（15～34歳）で、「非正規就業者」のうち、男性は3人に1人、女性は4人に1人が転職希望です。転職希望者のうち、正規就業を希望する人の割合は、

男性は71.0%、女性は61.0%となっています。

次に、無業者（15～34歳）についてみると、男性は約3割、女性は約4割が就業を希望しています。就業希望者のうち、正規就業を希望する人は、男性は約6割、女性は約3割となっています。

【図表 3-1-2 転職希望者数及び割合（雇用者、15～34歳）】

(人、%)

		総数		うち転職希望者				
		実数	うち転職希望者		正規就業を希望		非正規就業を希望	
			実数	割合	実数	割合	実数	割合
男性	正規就業者	7,901,500	1,223,900	15.5	1,021,800	83.5	8,600	0.7
	非正規就業者	2,376,700	756,400	31.8	535,100	70.7	100,300	13.3
女性	正規就業者	4,474,100	752,900	16.8	576,400	76.6	94,800	12.6
	非正規就業者	3,891,900	924,700	23.8	559,000	60.5	271,800	29.4

(備考)

1. 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。
2. 「非正規就業」は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」の合計。
3. 転職希望者総数と希望する仕事の就業形態の内訳の合計とは、転職希望者総数に自営業等を含むことから一致しない。

【図表 3-1-3 就業希望者数及び割合（無業者、15～34歳）】

(人、%)

	総数		うち就業希望者			
	実数	割合	正規就業を希望		非正規就業を希望	
			実数	割合	実数	割合
男性	4,625,700	30.3	825,700	59.0	387,800	27.7
女性	6,337,900	38.9	784,800	31.8	1,479,200	60.0

(備考)

1. 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。
2. 「非正規就業」は、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」の合計。
3. 就業希望者総数と希望する仕事の就業形態の内訳の合計とは、就業希望者総数に自営業等を含むことから一致しない。

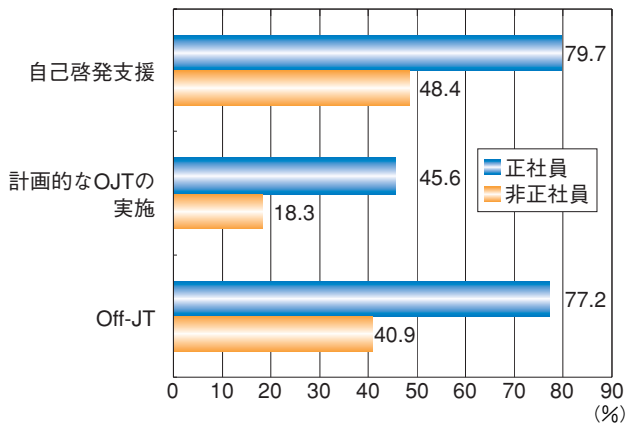
非正規雇用については、職場で能力を開発する機会を持ちにくいことから、長期的に職業能力を高めていく面でも問題があることが指摘されています。図表3-1-4は、教育訓練の実施状況を雇用形態別にみたものですが、正社員に比較して非正社員への教育訓練を実施している事業所の割合は低くなっています。

図表3-1-5は、男性の雇用者について有配偶比率をみたものですが、「正規の職員・従業者」に比較して「パート・派遣・契約社員等」の有配偶比率は低くなっています。

雇用形態別の給与（1時間あたりの所定内給与）をみると、正社員・正職員（一般労働者）は50歳前後まで年齢とともに上昇する傾向があり、特に男性においてその傾向が強くなっています。他の雇用形態は男女とも年齢によって賃金が上昇するという傾向はあまりみられません。また、1時間あたりの所定内給与は、平均でみると、正社員・正職員（一般労働者）の男性が2,045円、女性が1,493円、正社員・正職員以外（一般労働者）の男性が1,337円、女性が1,069円、正社員・正職員（短時間労働者）の男性が1,338円、女性が1,126円、正社員・正職員以外（短時間労働者）の男性が1,075円、女性が969円となっており、男性の一般労働者の正社員・正職員の1時間あたりの所定内給与が、他の雇用形態の労働者の1時間あたりの所定内給与に比べて、かなり高くなっています。

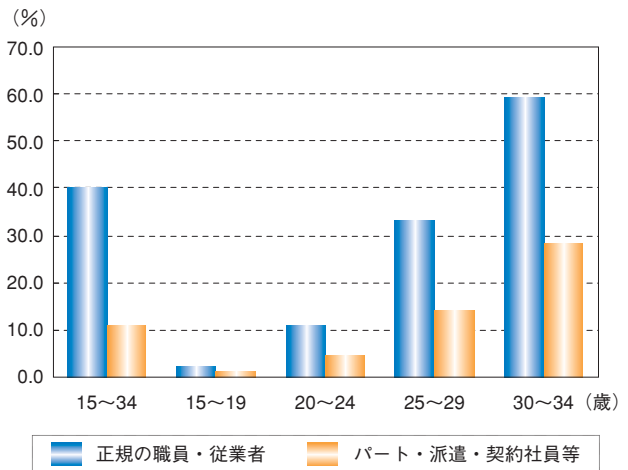
正規の社員・従業員に拘らない働き方は、家庭との両立などその人の置かれた状況や年代などに応じた多様な働き方の一つとして自発的に選択される場合もありますが、希望する職に就けないため、やむを得ず選択されている場合もあり、社会保障のセーフティネットが十分ではないといった問題も指摘されています。加えて、経済的な不安定が、非正規の男性雇用者が結婚して家族を形成することを妨げていることが懸念されます。

【図表3-1-4 雇用形態別教育訓練の実施事業所の割合】



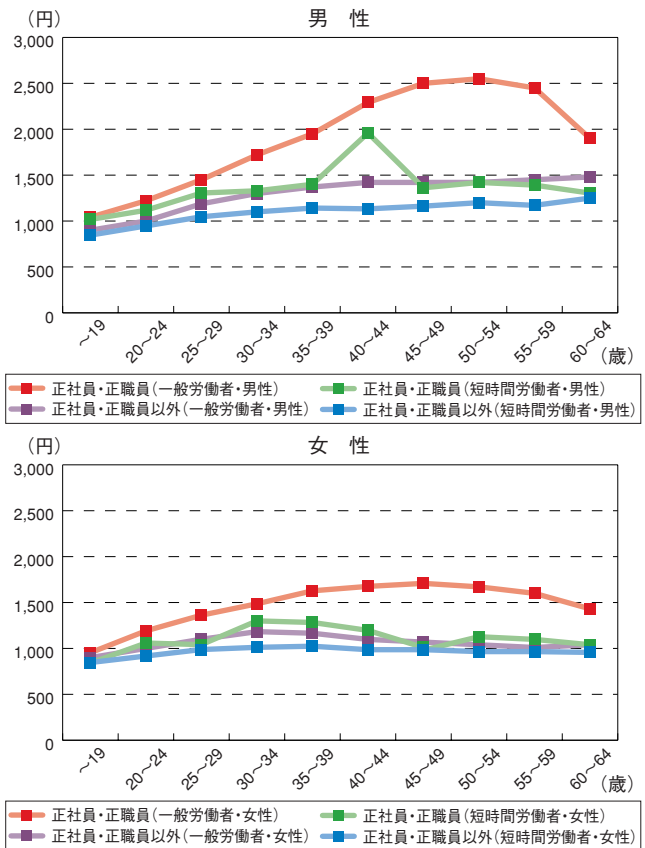
(備考)
厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」より作成。

【図表3-1-5 雇用形態別有配偶者の占める割合（男性）】



(備考)
1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 「パート・派遣・契約社員等」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」

【図表3-1-6 雇用形態別にみた賃金のカーブ 1時間あたりの所定内容】



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成21年)
(注) 1. 一般労働者については、所定内給与÷所定内労働時間数で算出。
2. 「正社員・正職員」とは、事業所において正社員・正職員としている労働者であり、「正社員」「正職員」等、事業所での呼称を問わない。
3. 「正社員・正職員以外」とは、事業所の常用労働者のうち「正社員」「正職員」に該当しない労働者であり、「パート」「アルバイト」「嘱託」「準社員」等、事業所での呼称を問わない。
4. 「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない労働者をいう。

【健康で豊かな生活のための時間の確保】

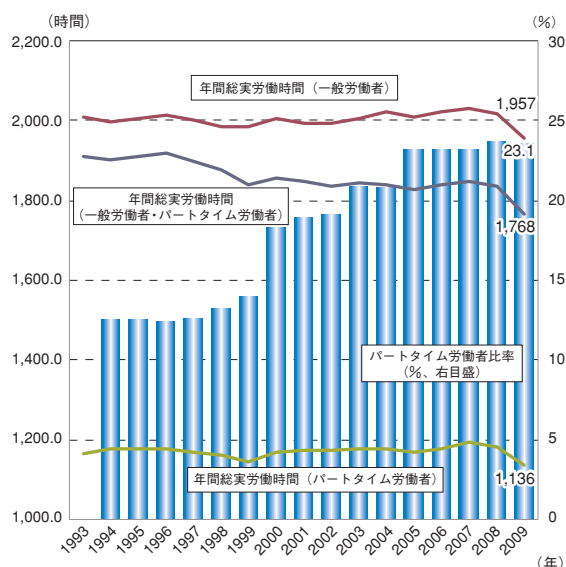
「憲章」では、働く人々の健康が保持され、家族・友人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会を仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

健康で豊かな生活のための時間の確保の状況に関して、年間総実労働時間についてみると、全労働者の年間総実労働時間は長期的に減少していますが、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008年まではそれぞれの年間総実労働時間はほとんど減っておらず、全労働者の年間総実労働時間の減少はパートタイム労働者比率の増加によってもたらされていたことがわかります。

なお、2009年に全労働者の年間総実労働時間が前年に比べ68時間減少しましたが、これは、2008年9月以降の経済危機による景気の悪化が影響したものと考えられます。仕事と生活の調和への影響の観点から、今後の動向を注視する必要があります。

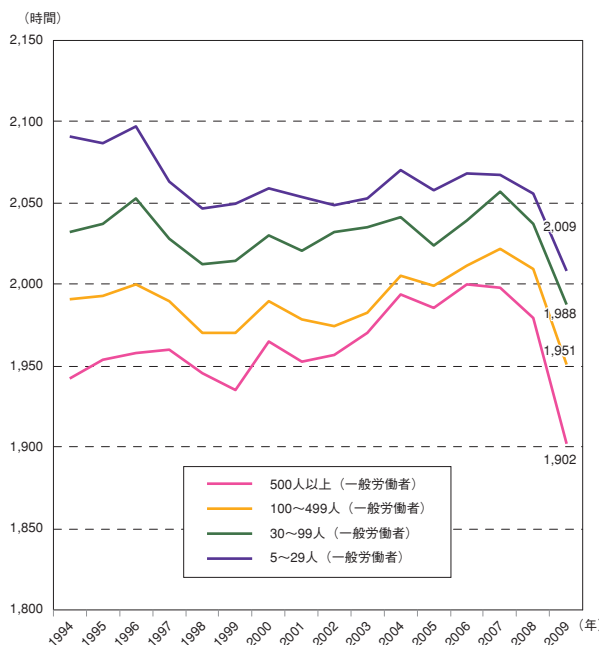
また、一般労働者の年間総実労働時間の推移を事業所規模別にみると、規模による格差は長期的に縮小傾向にあるものの、依然として事業所規模が小さいほど年間総実労働時間が高い傾向にあります。

【図表 3-1-7 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



(備考)
 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 2. 事業所規模30人以上。
 3. 年間総労働時間は年平均値を12倍したもの。

【図表 3-1-8 事業所規模別年間総実労働時間の推移 (一般労働者)】



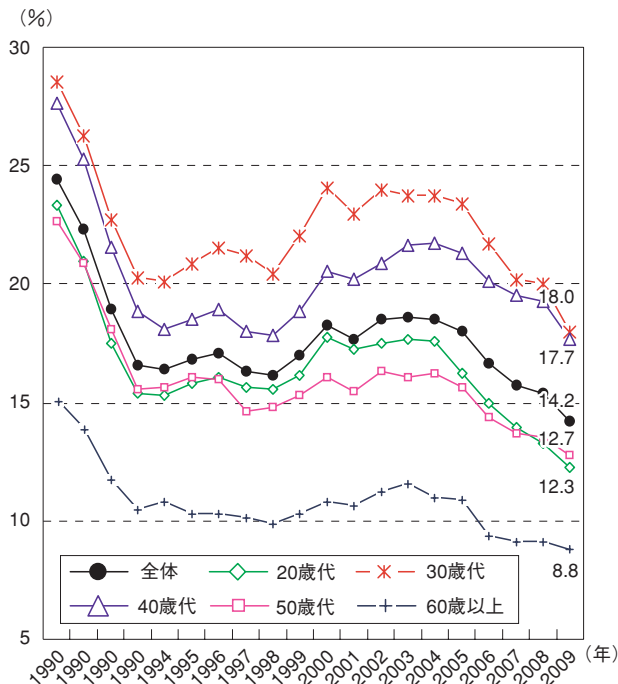
(備考)
 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 2. 年間早実労働時間は年平均値を12倍したもの。

年齢別男性の週労働時間 60 時間以上の就業者の割合をみると、2005 年以降は各年齢層で減少傾向にあるものの、30 歳代において 18 % と、もっとも高い水準となっています。

また、30 代男性について雇用形態別で就業時間の分布をみると、正規の職員・従業員では、週 49

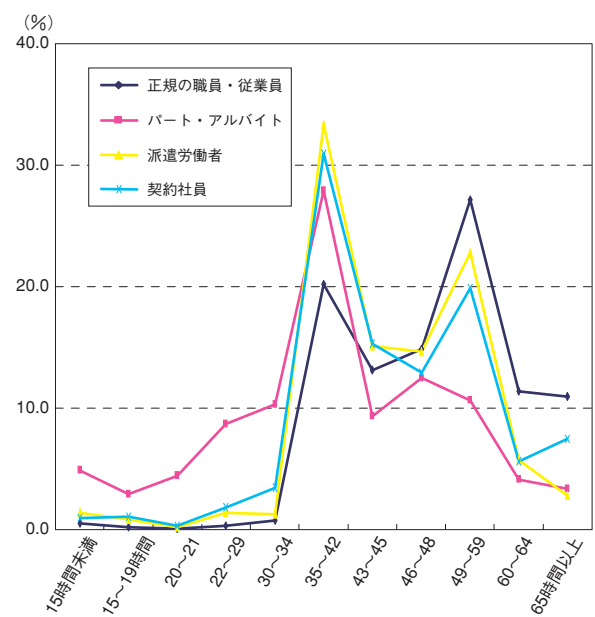
～59 時間の割合が大きいことがわかります。パート・アルバイトなど、正規以外の働き方をする人についてみると、週 35～42 時間の割合がもっとも大きいものの、49 時間以上が、パート・アルバイトでは 18.1 %、派遣労働者では 31.4 %、契約社員では 33.0 %となっています。

【図表 3-1-9 週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）】



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業就業者（休業者を除く）総数に占める割合。

【図表 3-1-10 雇用形態別就業時間の分布（男性、30～39 歳）】

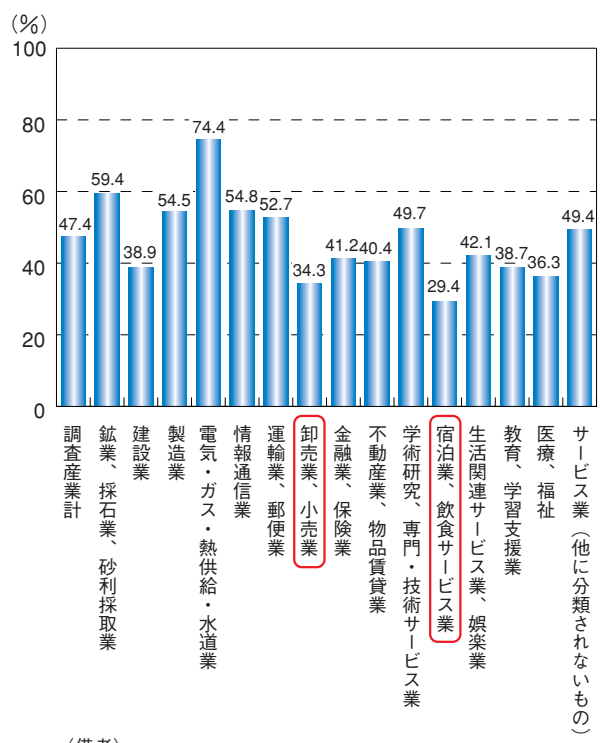


(備考) 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

年次有給休暇取得率をみると、1995年以降の減少傾向には最近歯止めがかかったものの、企業規模別で最も取得率の高い1000人以上の企業でも取得率が5割強にとどまっています。業種別にみると、飲食店・宿泊業、卸売・小売業などのように取得率が4割に満たないものもみられます。

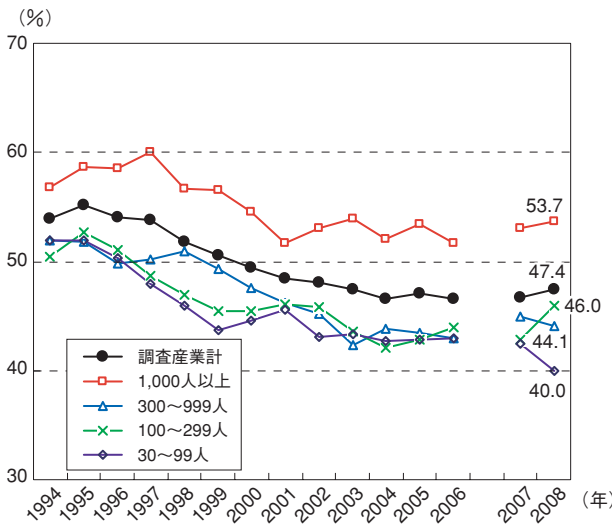
就業時間の希望について、全体では約75%の人が、今の就業時間のままでよいと回答していますが、就業時間が長くなるほど、就業時間を減らしたいと希望する人が増えることがわかります。

【図表 3-1-12 業種別の年次有給休暇取得率】



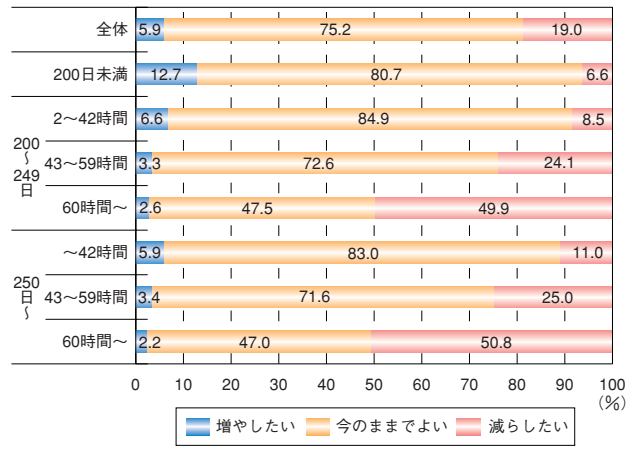
(備考)
 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民営企業。

【図表 3-1-11 企業規模別の年次有給休暇取得率】



(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民営企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民営企業。

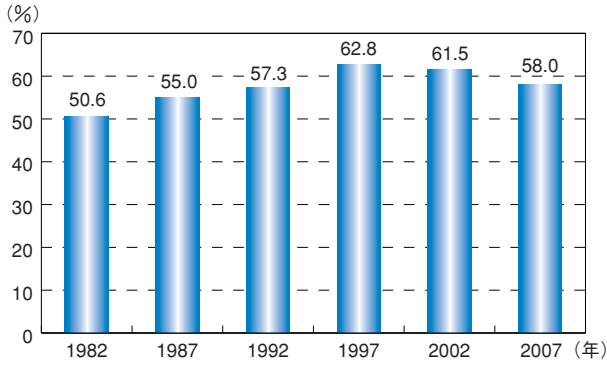
【図表 3-1-13 就業時間希望 (雇用者、就業日数・時間別)】



(備考) 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

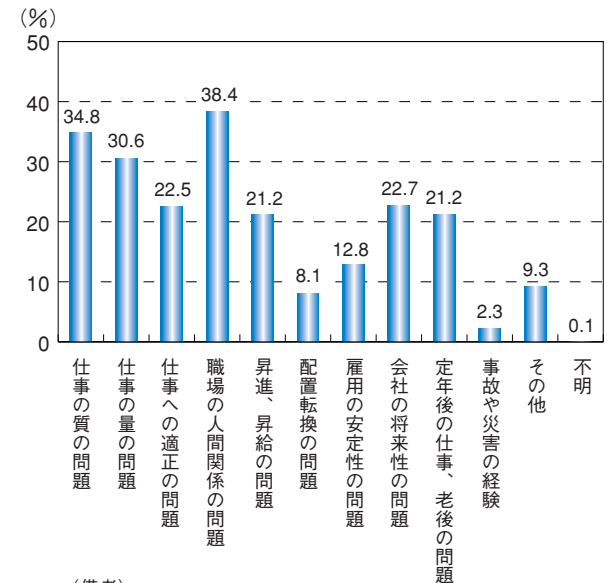
仕事に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、58%となっています。具体的なストレスの内容としては、「職場の人間関係の問題」(38.4%)、「仕事の質の問題」(34.8%)、「仕事の量の問題」(30.6%)が多くなっています。

【図表 3-1-14 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合】



(備考)
厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。

【図表 3-1-15 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者の割合】



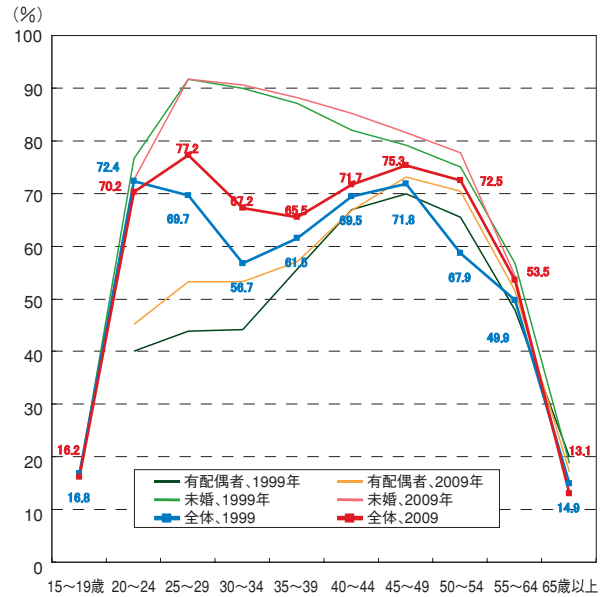
(備考)
1. 平成19年労働者健康状況調査結果の概況
2. ストレス等を感じる労働者を100としたときの割合。
3. 3つ以内の複数回答。

(多様な働き方・生き方の選択)

「憲章」が掲げる仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な姿の3つ目として、多様な働き方・生き方ができる社会があります。これは、性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って多様な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

女性の年齢階級別労働力率について、経年変化をみると、現在も依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べかなり浅くなっており、M字部分の底となっている年齢階級も変化しています。これは、女性の就業が進んだだけでなく、晩婚・晩産化による子育て年齢の上昇や未婚女性比率の高まりによる影響が考えられます。

【図表 3-1-16 女性の労働力人口比率 (配偶関係別)】

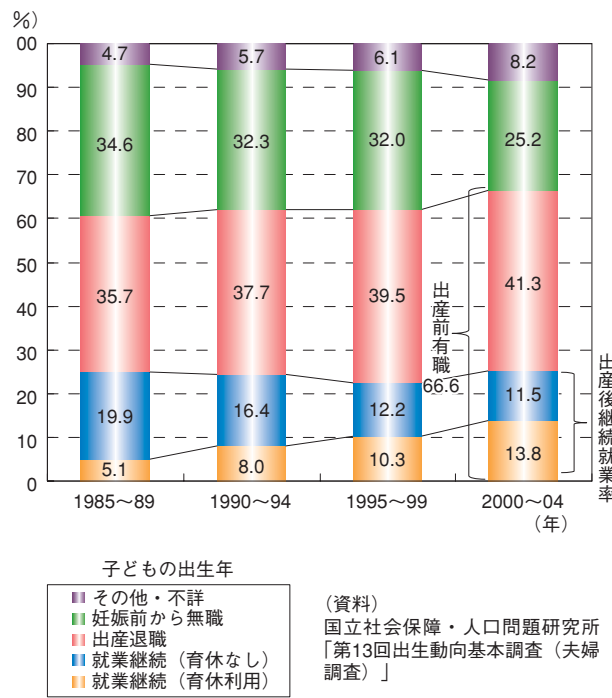


(備考)
総務省「労働力調査」より作成。

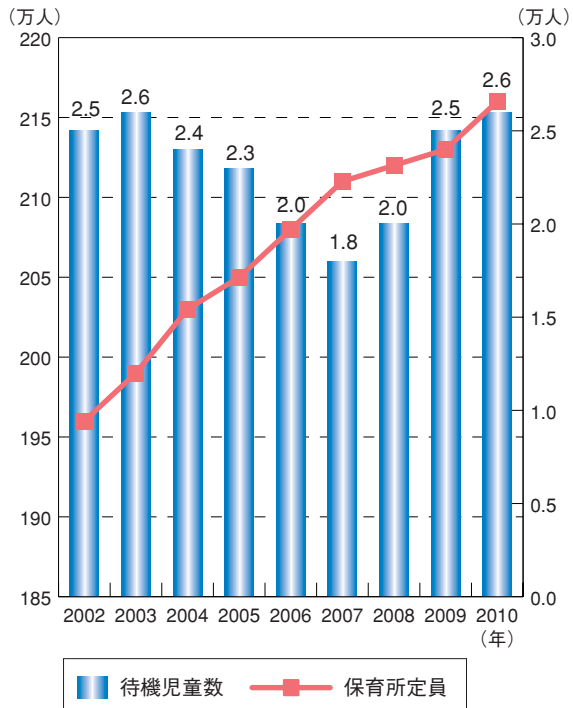
また、第1子出産前後で継続して就業している女性の割合ははまだ38%であり、長期的にあまり変化していません。

仕事と生活の両立を図るため、保育サービスの充実は重要な課題です。待機児童の数は2003年以降5年間減少してきましたが、保育所の定員増にもかかわらず、この3年間は連続で増加し、2万6275人となっています。これは、女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えているためであり、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です。

【図表 3-1-17 出産前有職者に係る 第一子出産前後での就業状況】



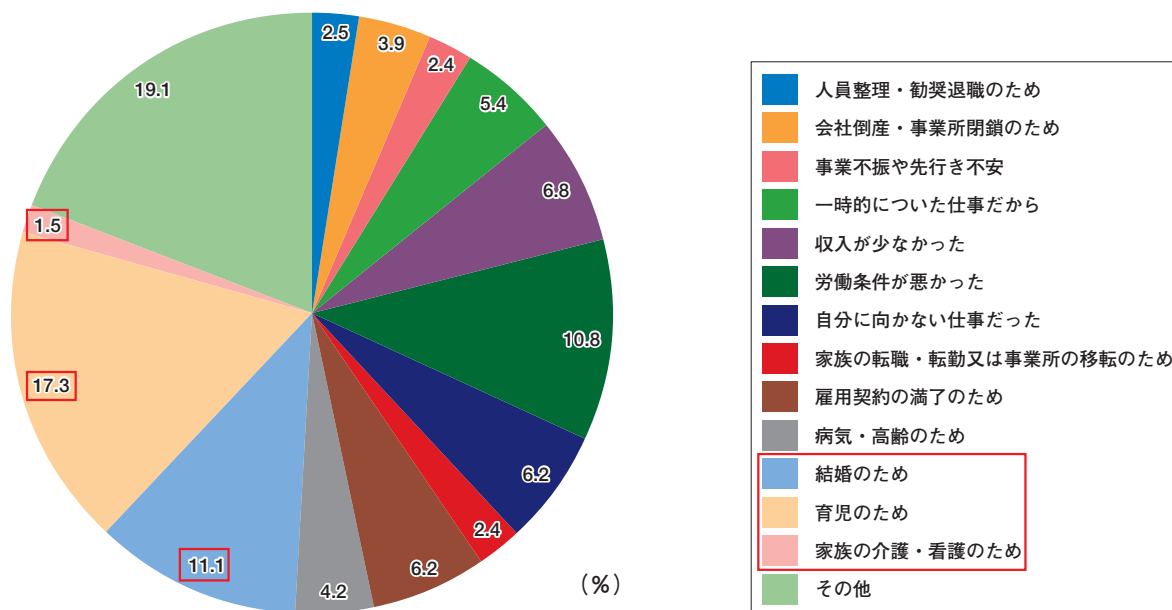
【図表 3-1-18 待機児童数と保育所定員の推移】



(備考) 厚生労働省資料により作成

過去5年の間に離職（「転職」・「離職非就業」）をした女性（25～44歳）のうち、17.3％は育児、11.1％は結婚が理由です。

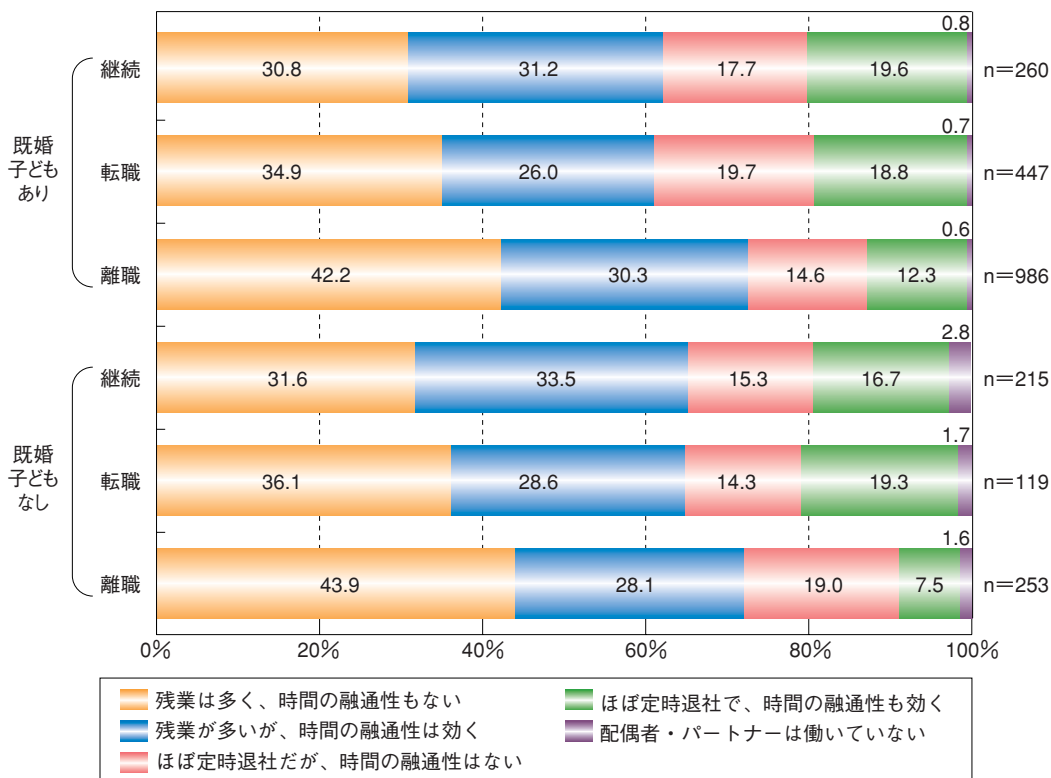
【図表 3-1-19 過去5年以内に離職した人の離職理由（2007年、女性（25～44歳）】



（備考）
総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

また、子どもの有無にかかわらず、妻が離職している家庭では、夫が残業が多く、時間の融通性もない働き方をしている割合が高くなっています。

【図表 3-1-20 妻のライフコースと夫の働き方】



内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」（平成19年）
（注）調査対象：30～40代の女性