

### **第3章 仕事と生活の調和実現の状況**

### 第3章第1節 仕事と生活の調和の状況の最近の動き

年間総実労働時間が長期的には減少していること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。

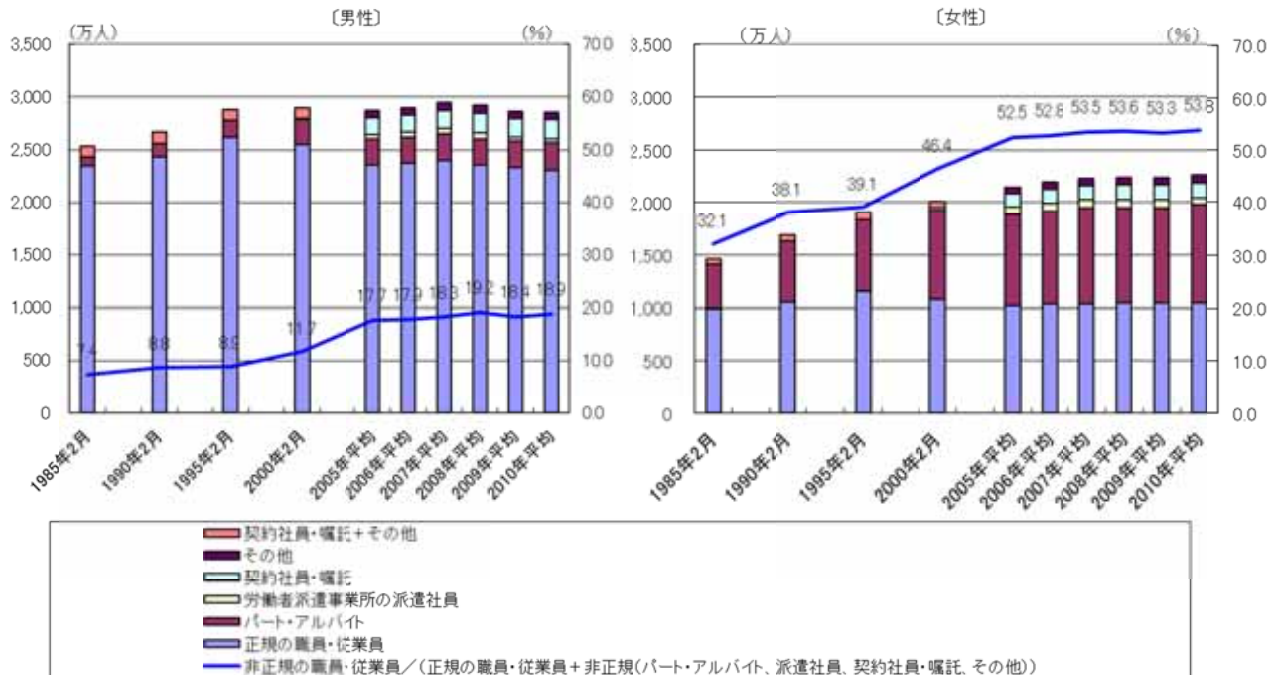
本節では、仕事と生活の調和の状況について、「憲章」、「行動指針」策定後を中心に最近の動きを概観します。

#### （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。

役員を除く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の職員・従業員の比率は、長期的に高まってきています。また、非正規の職員・従業員の役員を除く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）。

【図表3-1-1 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移(性別)】



(備考)

1. 総務省「労働力調査特別調査」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、男性は約7割、女性は約6割となっています(図表3-1-2)。

また、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3-1-3)。

【図表 3-1-2 転職希望者数及び割合（雇業者、15～34 歳）】

(人、%)

		総数	うち転職希望者					
			正規就業を希望		非正規就業を希望			
		実数	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	2,202,600	756,400	34.3	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	3,672,000	924,700	25.2	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					
		正規就業を希望		非正規就業を希望			
	実数	実数	割合	実数	割合	実数	割合
男性	4,625,700	1,400,000	30.3	825,700	59.0	387,800	27.7
女性	6,337,900	2,467,100	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。

正社員以外の労働者について、「現在の会社で働きたい」又は「別の会社で働きたい」と回答した者の今後の働き方に対する希望をみると、「現在の就業形態を続けたい」が男性 58.9%、女性 75.5%、「他の就業形態に変わりたい」が男性 40.3%、女性 23.2%となっています。「他の就業形態に変わりたい」と答えた労働者のうち男性 90.7%、女性 86.3%が「正社員に変わりたい」を希望しています。

就業形態別にみると、「現在の就業形態を続けたい」は、嘱託社員、出向社員、パートタイム労働者でそれぞれ 83.1%、78.5%、78.1%と高い割合となっています。一方、「他の就業形態に変わりたい」は、派遣労働者、契約社員でそれぞれ 57.8、52.7%と高い割合となっており、希望する就業形態の内訳は、「他の就業形態に変わりたい」と答えた者のうち「正社員に変わりたい」がそれぞれ 88.1%、93.4%となっています（図表 3-1-4）。

【図表 3-1-4 今後の働き方に対する希望(労働者割合)】

(正社員以外の労働者で「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者)

(単位:%)

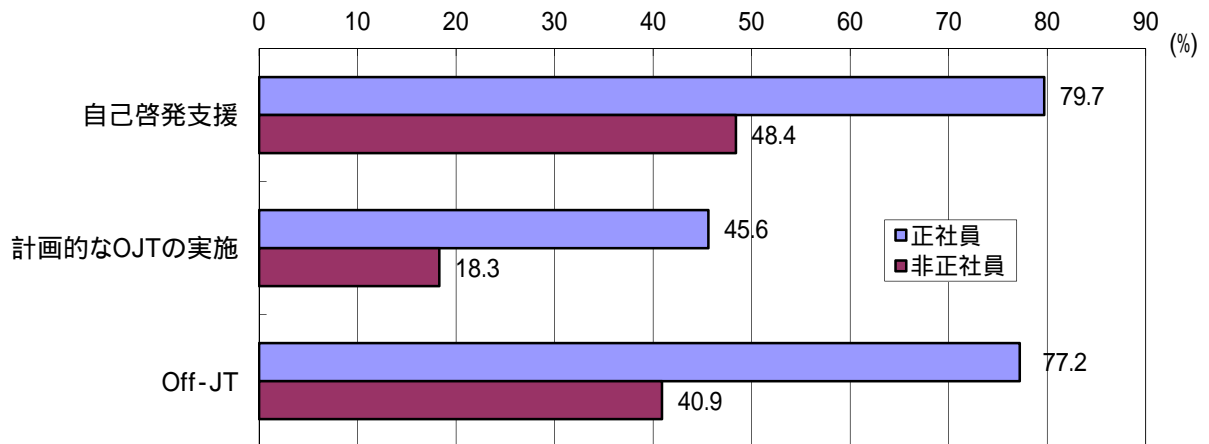
区 分	「現在の会社」 又は「別の会社」で 働きたい労働者	現在の 就業形態を 続けたい	他の 就業形態に 変わりたい	希望する就業形態の内訳		不明
				正社員	他の正社員以 外の就業形態	
正社員以外の労働者	( 86.5)	100.0	69.8	29.1	3.4	1.2
男	( 80.3)	100.0	58.9	40.3	3.8	0.8
女	( 90.2)	100.0	75.5	23.2	3.2	1.4
前回 [平成 19 年]	[ 80.8]	[100.0]	[ 68.8]	[ 30.6]	[ 2.8]	[ 0.5]
契約社員	( 87.6)	100.0	46.8	52.7	3.5	0.5
嘱託社員	( 83.8)	100.0	83.1	15.9	4.8	1.0
出向社員	( 88.5)	100.0	78.5	20.1	4.2	1.5
派遣労働者	( 86.4)	100.0	41.0	57.8	6.9	1.2
登録型 常用雇用型	( 84.9)	100.0	41.8	56.4	6.2	1.8
常用雇用型	( 88.0)	100.0	40.2	59.3	7.7	0.6
臨時的雇用者	( 74.2)	100.0	69.7	30.3	11.2	-
パートタイム労働者	( 87.6)	100.0	78.1	20.5	1.7	1.4
その他	( 82.7)	100.0	54.2	45.3	7.9	0.5

注:( )は、正社員以外の労働者のうち、「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者の割合である。

厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

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。教育訓練の実施状況を雇用形態別にみると、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）。

【図表3-1-5 雇用形態別教育訓練の実施事業所の割合】

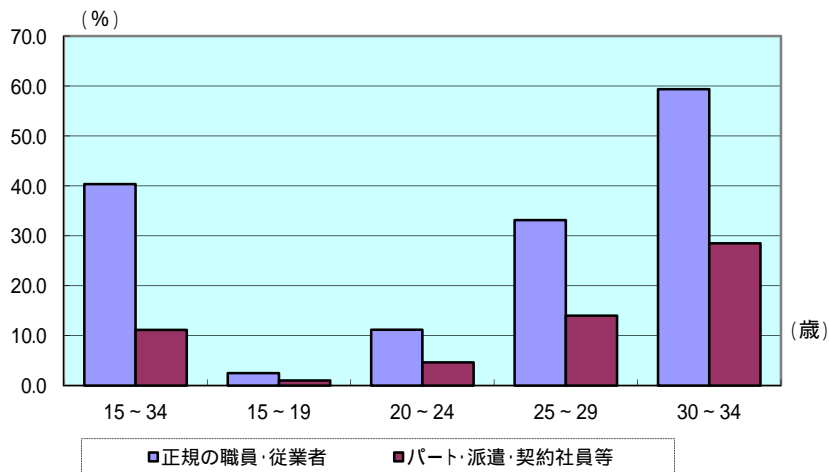


(備考)

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。

男性の雇用者について有配偶比率をみると、「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（図表 3-1-6）。

【図表3-1-6 雇用形態別有配偶者の占める割合(男性)】

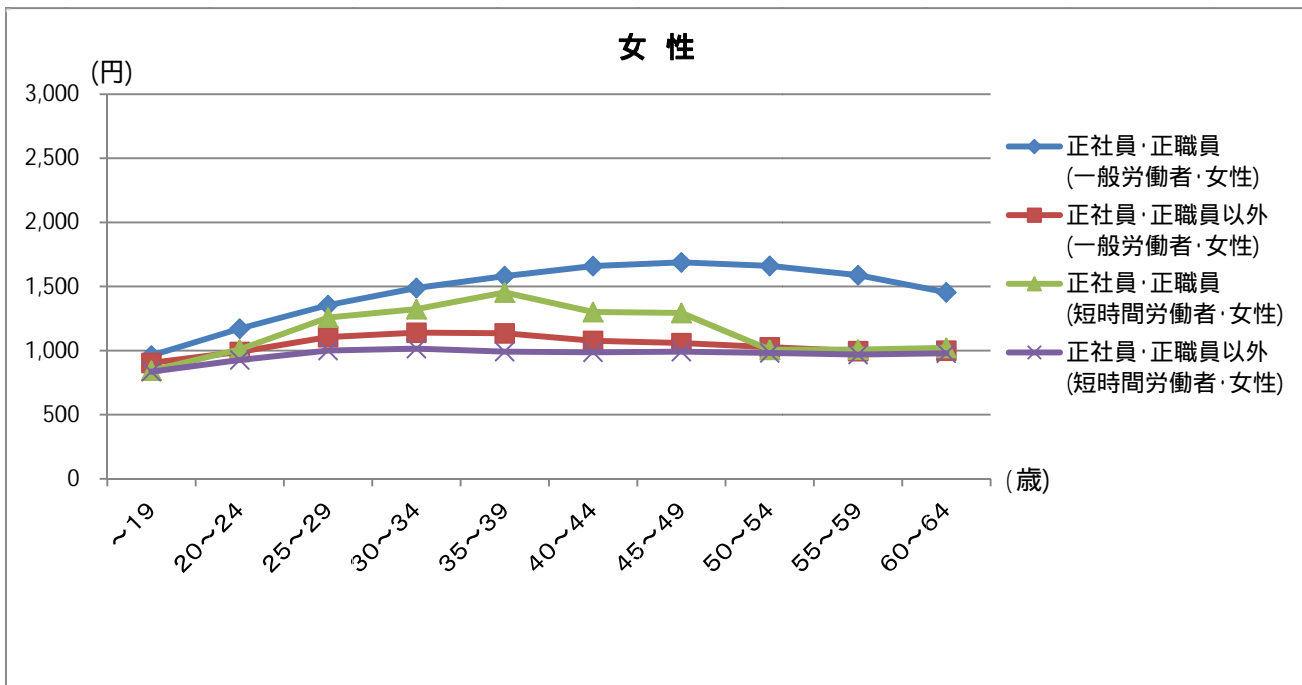
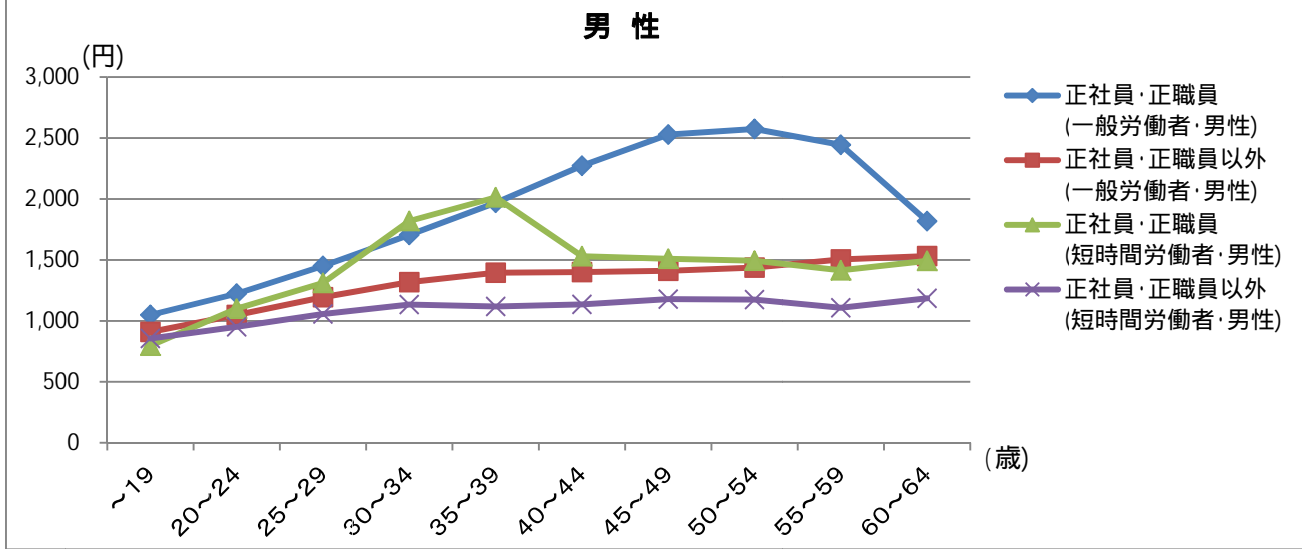


(備考)

- 総務省「平成19年就業構造基本調査」により作成。
- 「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」「その他」の合計。

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（図表 3-1-7）。

【図表3-1-7 雇用形態別にみた賃金のカーブ 1時間あたりの所定内給与】



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成22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。

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。

## （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・友人などとの充実した時間、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。

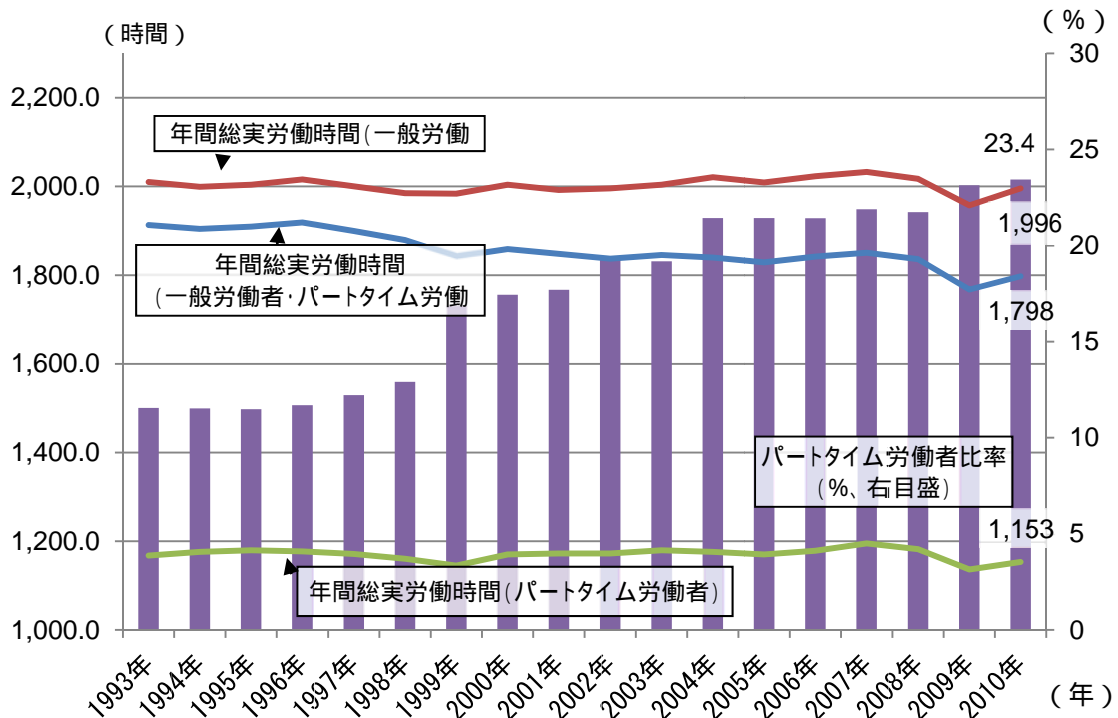
健康で豊かな生活のための時間の確保の状況に関して、年間総実労働時間についてみると、全労働者の年間総実労働時間は長期的に減少していますが、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008年まではそれぞれの年間総実労働時間はほとんど減っておらず、全労働者の年間総実労働時間の減少はパートタイム労働者比率の増加によってもたらされていたことがわかります。

なお、全労働者の年間総実労働時間は、2009年には景気の悪化の影響により前年に比べ大幅に減少しましたが、2010年には、パートタイム労働者比率の増加にもかかわらず、4年ぶりの増加となりました。一般労働者とパートタイム労働者とに分けてみても、両者とも年間総実労働時間が増加しています。仕事と生活の調和の観点から、引き続き今後の動向を注視する必要があります（図表3-1-8）。

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3-1-9）。



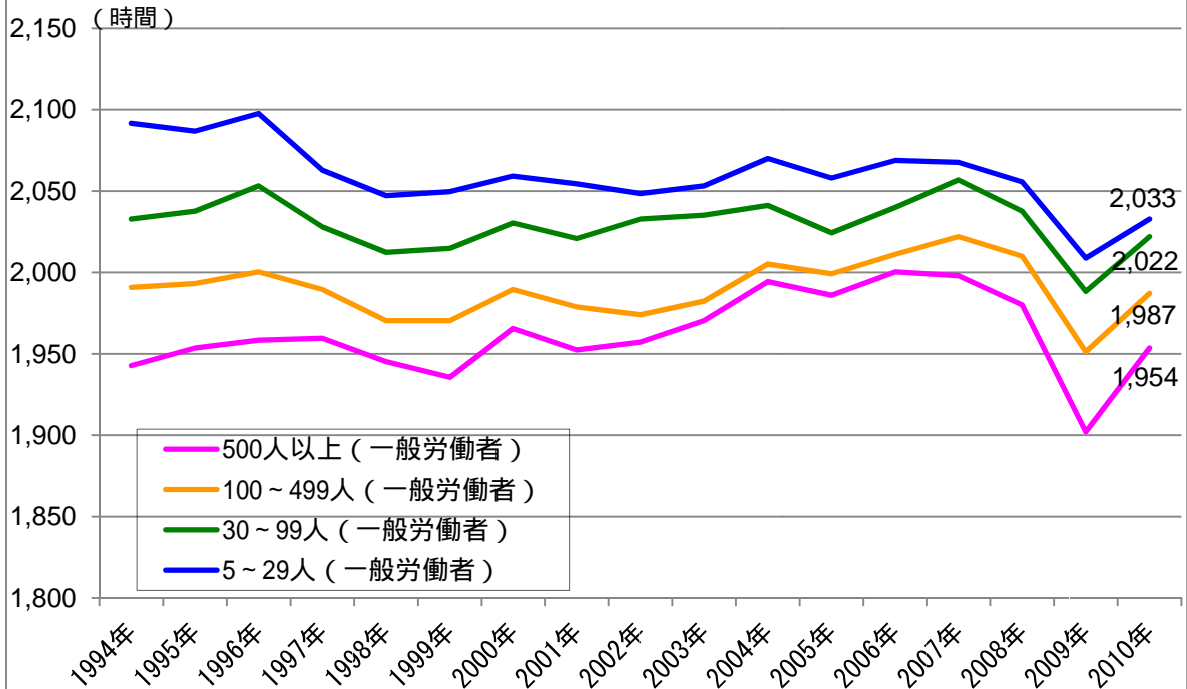
【図表3-1-8 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



(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の月平均値を12倍したものの。

【図表3-1-9 事業所規模別年間総実労働時間の推移(一般労働者)】

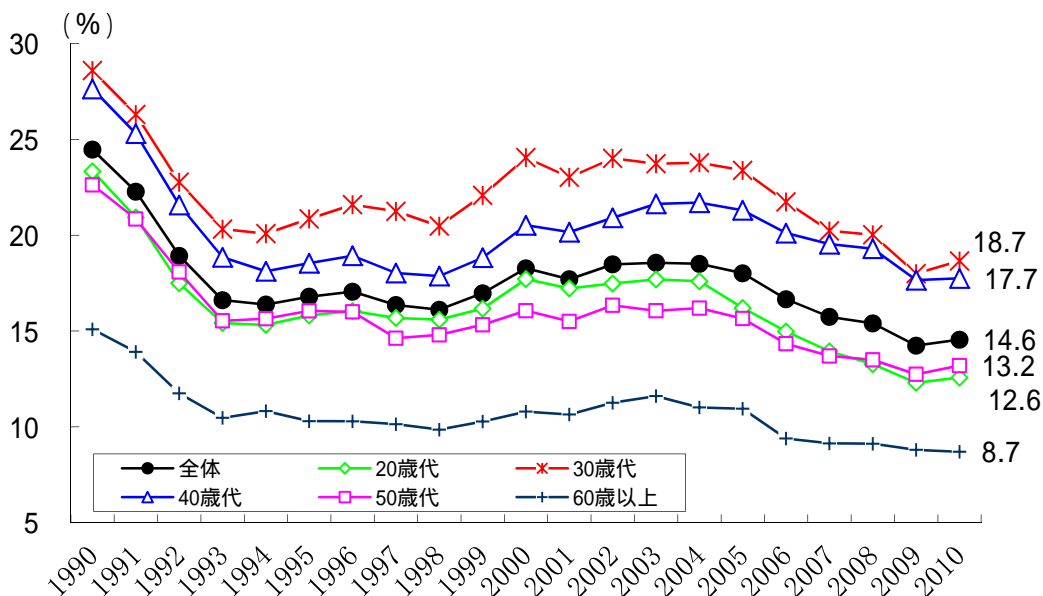


(備考)

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の月平均値を12倍したものの。

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 18.7%と、もっとも高い水準となっています（図表 3-1-10）。

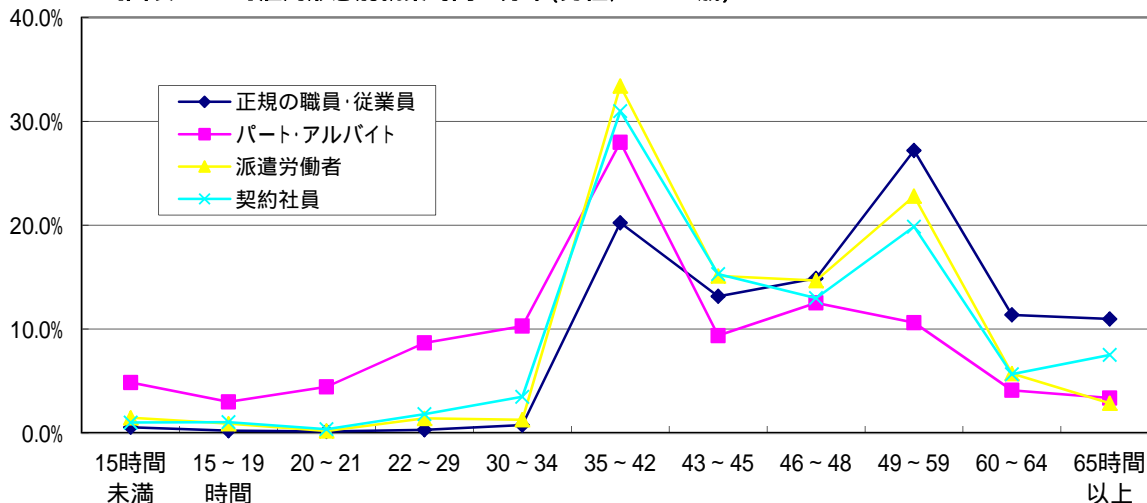
【図表3-1-10 週労働時間60時間以上の就業者の割合(男性・年齢別)】



(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。

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 3-1-11）。

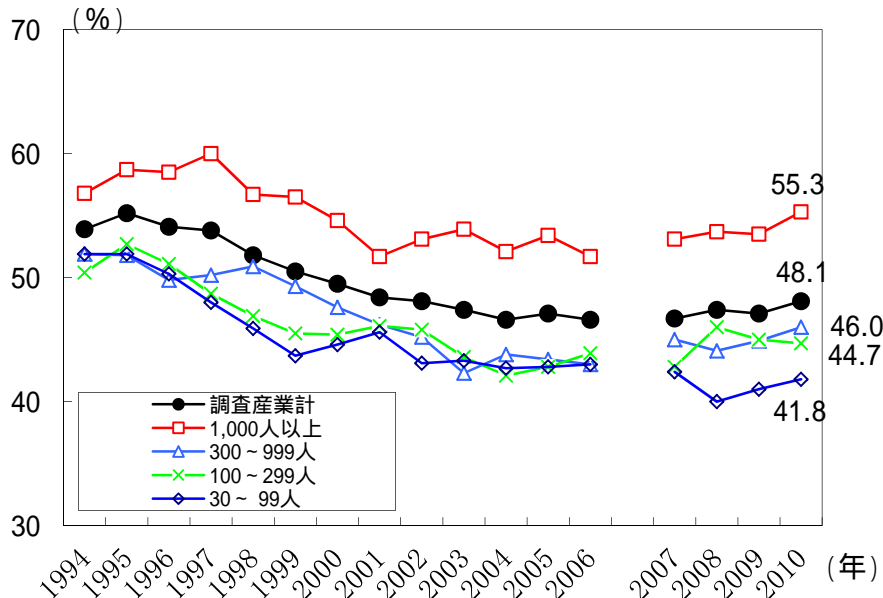
【図表3-1-11 雇用形態別就業時間の分布(男性、30～39歳)】



(備考) 総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

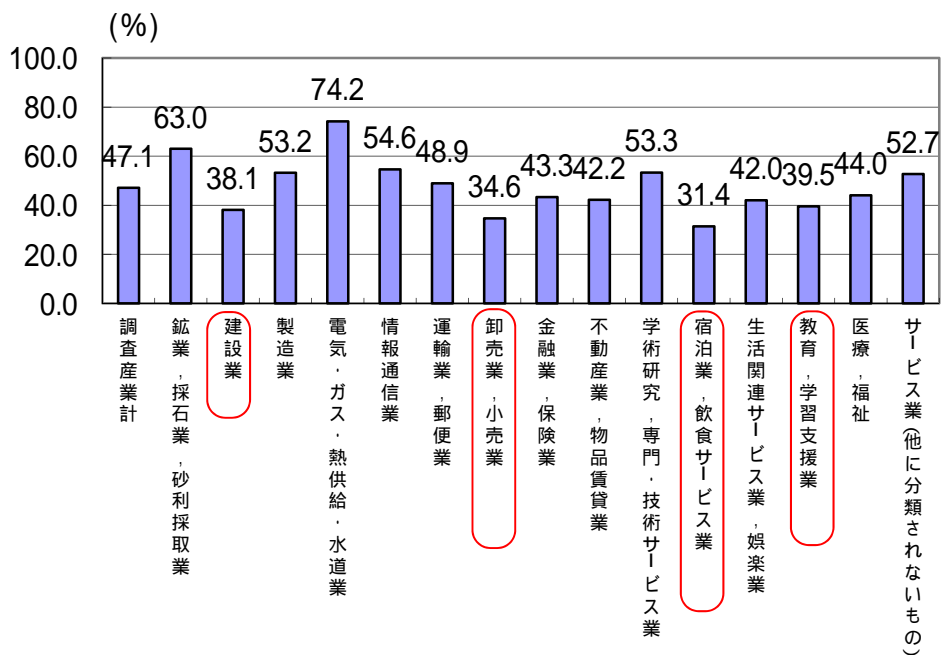
次に、年次有給休暇取得率をみると、1995年以降の減少傾向には最近歯止めがかかったものの、企業規模別で最も取得率の高い1,000人以上の企業でも取得率が55%にとどまっています(図表3-1-12)。業種別にみると、宿泊・飲食サービス業、卸売・小売業などのように取得率が4割に満たないものもみられます(図表3-1-13)。

【図表3-1-12 企業規模別の年次有給休暇取得率】



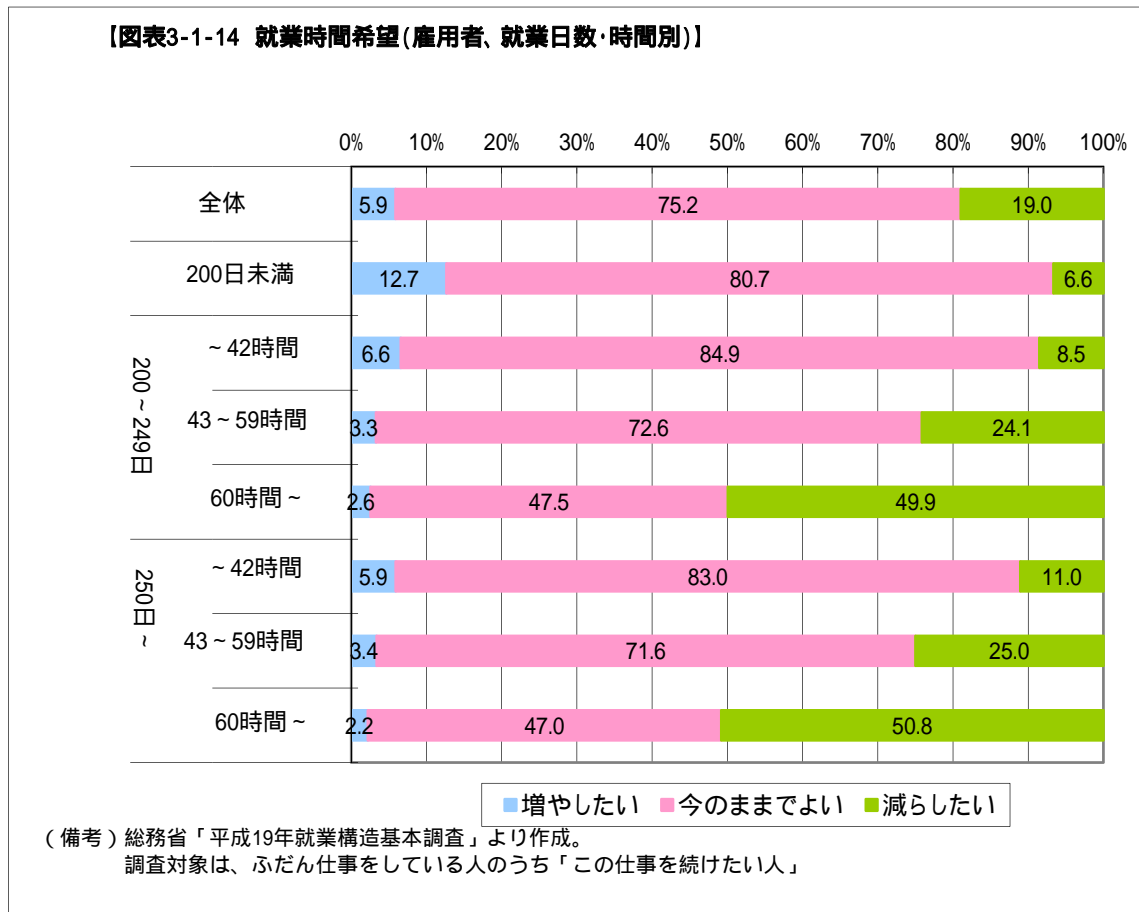
(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。  
 2. 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民間企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民間企業。

【図表3-1-13 業種別の有給休暇取得率】



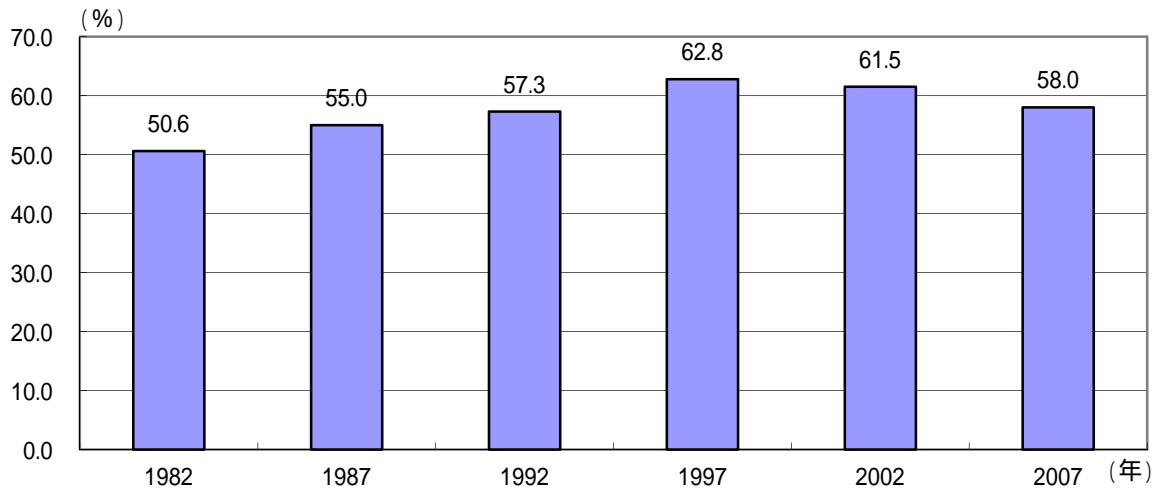
(備考) 1. 厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」より作成。  
 2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。

就業時間の希望について、ふだん仕事をしている人のうち「この仕事を続けたい人」の約75%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3-1-14）。



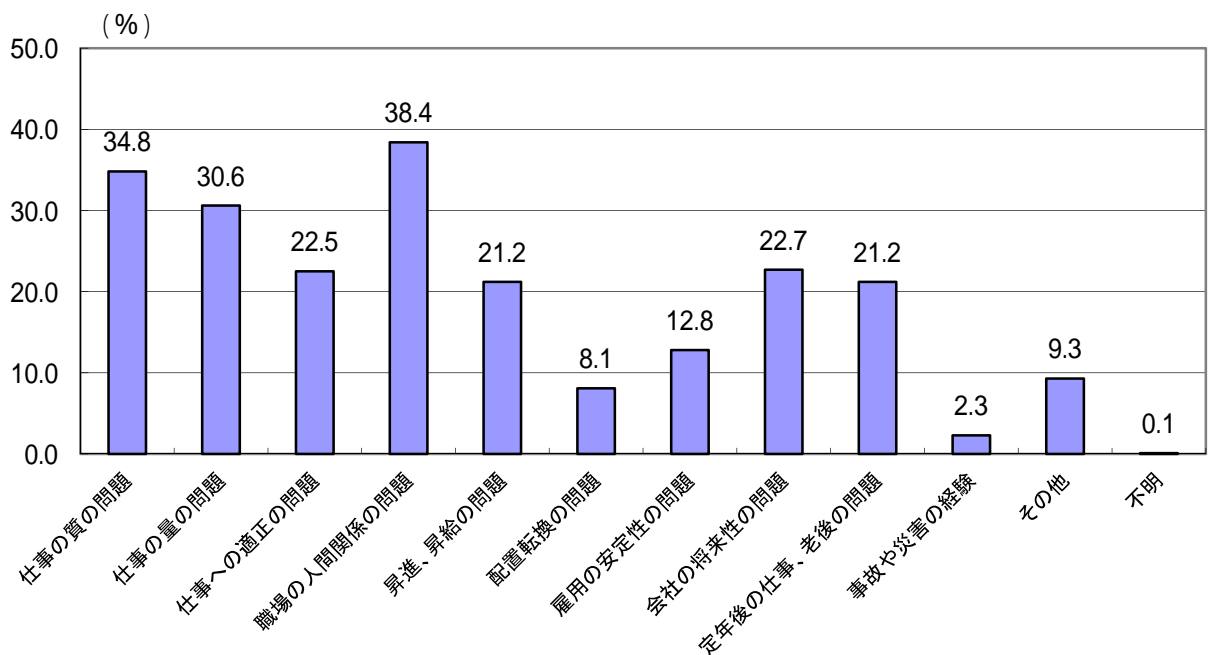
仕事に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、58%となっています（図表3-1-15）。具体的なストレスの内容としては、「職場の人間関係の問題」（38.4%）、「仕事の質の問題」（34.8%）、「仕事の量の問題」（30.6%）が多くなっています（図表3-1-16）。

【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3-1-16 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】



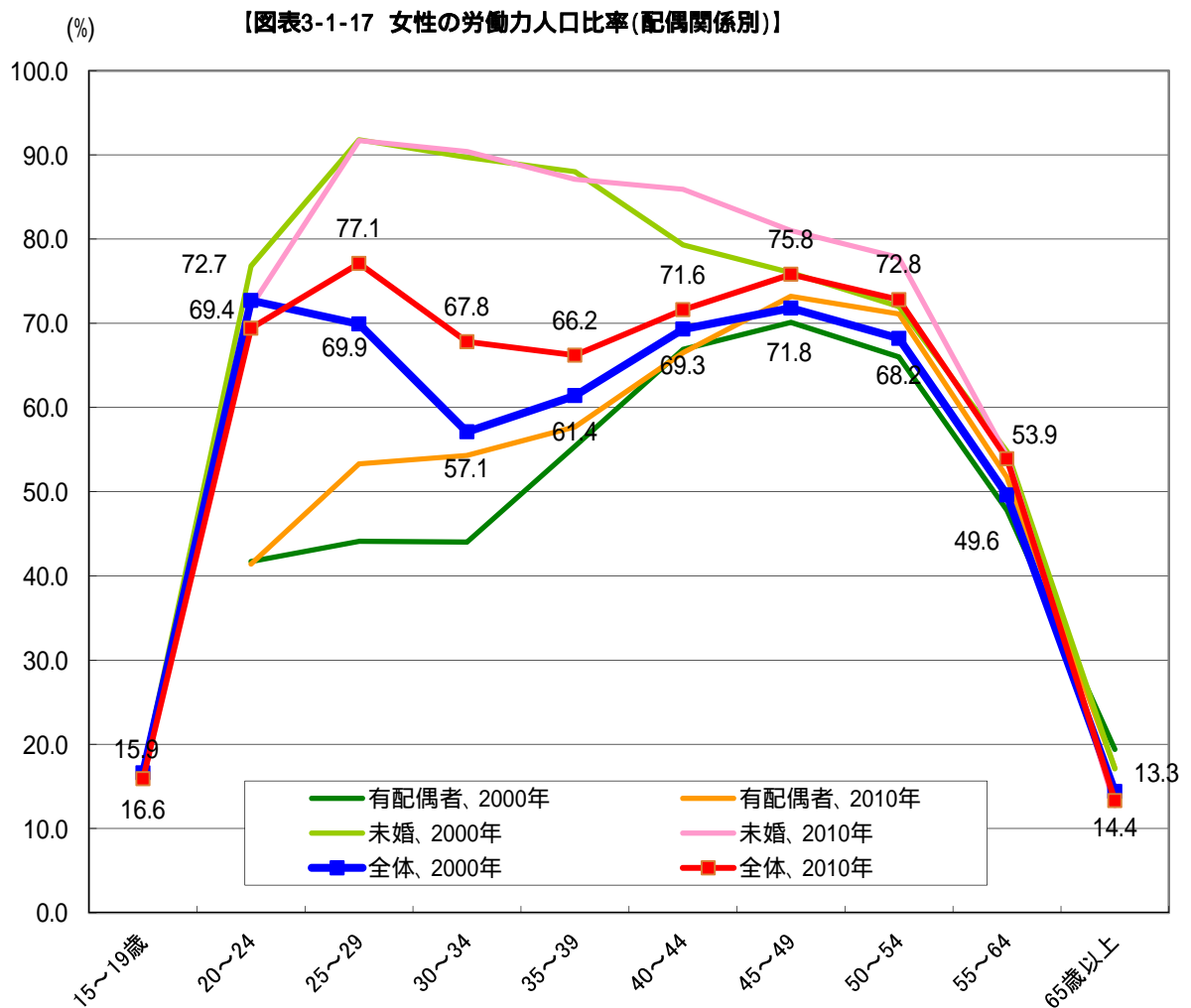
(備考)

1. 厚生労働省「平成19年労働者健康状況調査」より作成。
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あります。

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3-1-17)。

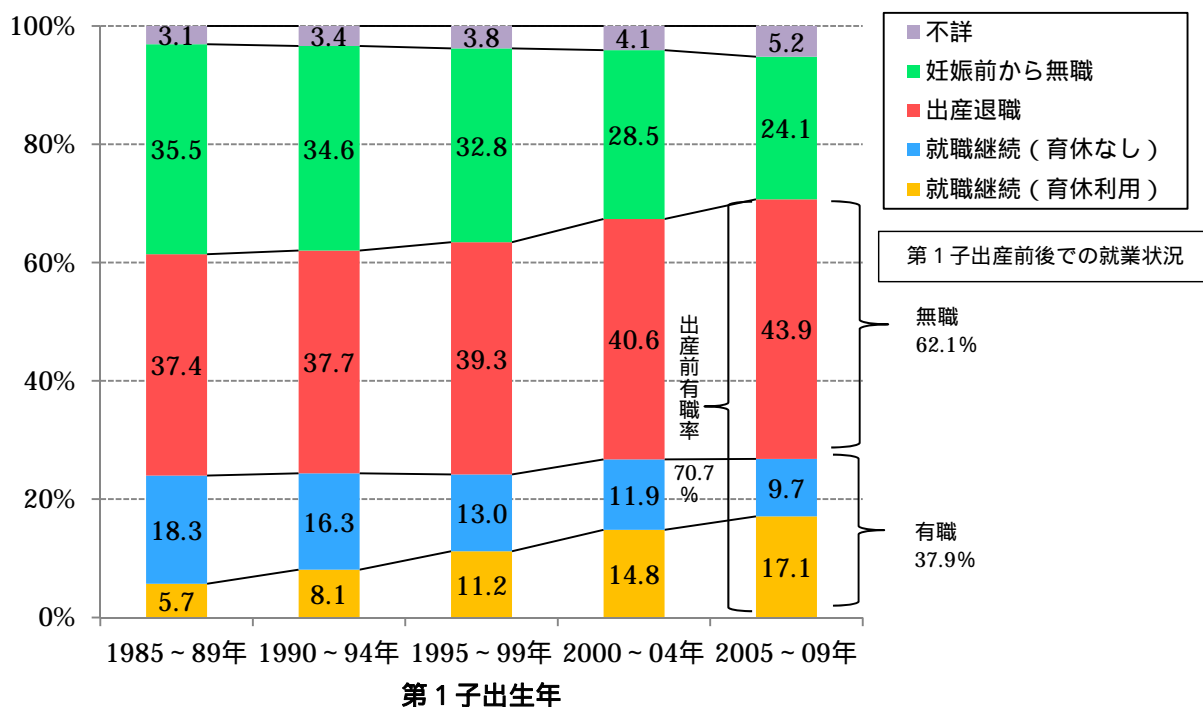


(備考)総務省「労働力調査」より作成。

また、妻の就業状況の変化を見ると、妊娠前に就業していた妻の割合が増加しているが、出産退職する妻の割合も増えており、一方、出産後も働いている妻の割合も微増の傾向です。

育児休業制度の利用は拡大するも、出産前に就業している女性のうち第1子出産前後で継続して就業している者の割合は長期的にあまり変化していません（図表3-1-18）。

【図表3-1-18 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】

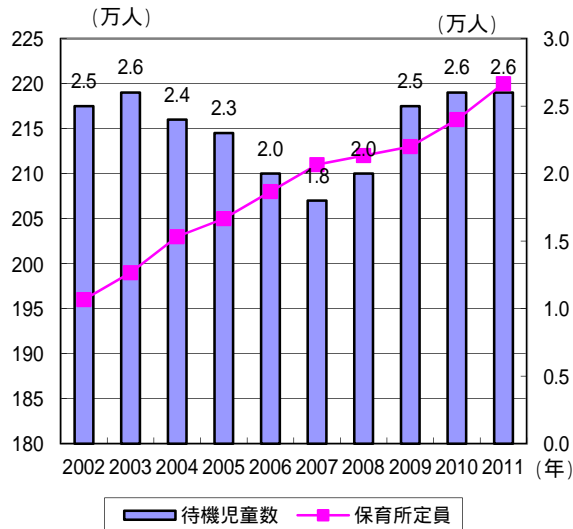


(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
  - 就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
  - 就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
  - 出産退職 - 妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
  - 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

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年間減少してきたものの、保育所の定員増にもかかわらず、2008年～2010年は3年連続で増加し、2011年は4年ぶりに減少したものの25,556人となっています。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状況においては、引き続き、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3-1-19)。

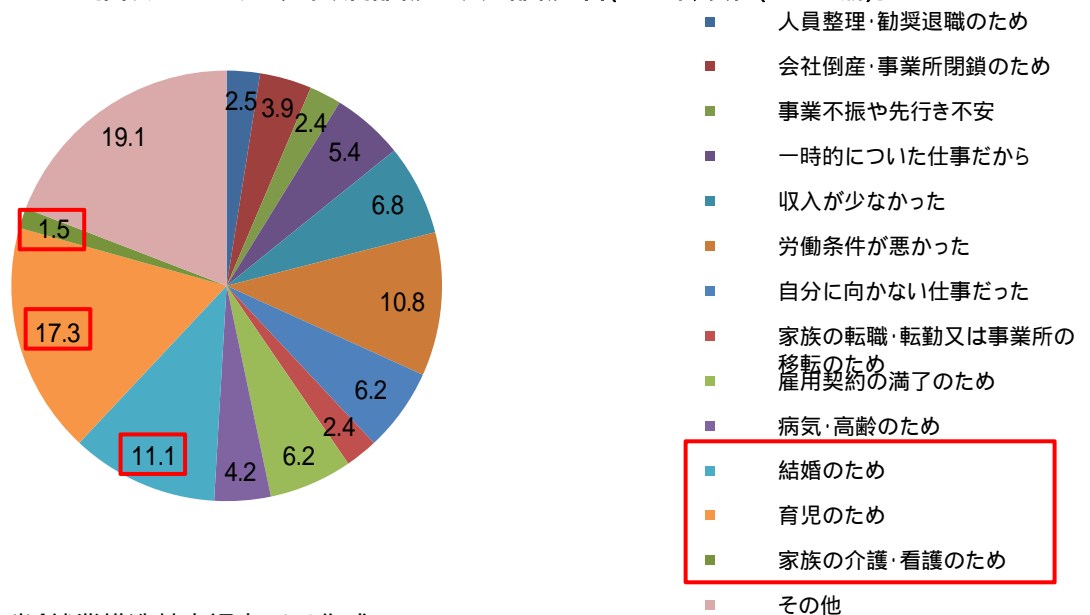
【図表3-1-19 待機児童数と保育所定員の推移】



(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3-1-20)。

【図表3-1-20 過去5年以内離職した人の離職理由(2007年、女性(25～44歳))】



(備考) 総務省「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 3-1-21）。

【図表 3-1-21 妻のライフコースと夫の働き方】

