

2016国民春闘アンケート結果

〈2016年1月〉

【目次】

○今回の調査の概要と集約状況	1
○「自治労北海道本部2016国民春闘アンケート」用紙	2
○2016国民春闘アンケートの結果について	4
I. 組織構成（属性）の概要	4
II. アンケート集計の特徴	9
○自治労北海道本部「2016国民春闘アンケート」によせて	31
釧路短期大学教授 杉本 龍紀 さん	
○2016国民春闘アンケート調査結果表	37

自治労北海道本部

今回の調査の概要と集約状況

1. 調査の目的

自治労北海道本部は2016国民春闘を取り組むにあたり、例年通り、組合員の要求・意識に関するアンケート調査を実施した。

自治労と当時の公務員共闘が賃金要求額に関わるアンケート調査を始めたのは1972年、道本部として独自で調査結果をまとめるようになったのは1977年からである。長い歴史を持つ調査であるが、春闘のたたかい方や労働運動総体のあり方も時代の変化の中で問われ続けてきたが、この道本部の調査も、その都度学習会・検討会を行いながら、意義や質問項目の見直しなどを行っている。

今回も一部設問内容の見直しを行い、春闘関連の生活・家計状況、要求額と重点課題、職場環境の年休や超勤実態などの基礎的な継続調査項目に加えて、非正規職員の処遇、人事評価制度をめぐる受け止めなどについての項目を設定した。

調査結果を道本部春闘討論集會に報告して議論の素材に活用しながら「道本部2016国民春闘方針（案）」に反映させるとともに、中央本部や公務員連絡会などにも意見反映して春闘のより一層の強化をめざすこととしたい。

2. 調査方法と日程

全単組・全組合員を対象に、別掲調査用紙で、組合員の直接記入するアンケート方式で、2015年11月19日（木）から12月2日（水）を調査期間とした。

3. 回収状況と集計の方法

回収状況は239単組・総支部（除く直属支部）中183単組・総支部が実施した（昨年は238単組・総支部中192単組・総支部）。組合員の回収状況は、54,383人中30,733人から回答を得た。これは組合員比56.5%であり、昨年に比べ5.9ポイント低くなった。

集約日は12月4日としたが、コンピュータの入力作業は12月12日到着分までを含めて、送付されたアンケートの2割を無作為抽出して集計した。

なお、今回もアンケート調査において、これからの春闘やその他についての記述式の意見を求めたところ（Q11）945人から寄せられた。（昨年は1,057人）

また、6年前から設問でも選択肢として「その他」の記述欄を増やし、（Q6、Q9、Q10）回答の幅を広げたが、ここに記入された意見も1,157件あった。

これらの意見については全て文書として記録して、今後の運動に役立てていく。

4. 自治労北海道本部「国民春闘アンケート」によせて（杉本釧路短期大学教授）について

今回も、国民春闘アンケートの実施にあたり、釧路短期大学の杉本教授から貴重な意見・提案などをいただき、調査結果をまとめるにあたっては標記コメントを寄せていただいた。特に労働時間規制と時間外労働に関して解説と提案がされており、職場での学習・討議に役立てていただきたい。

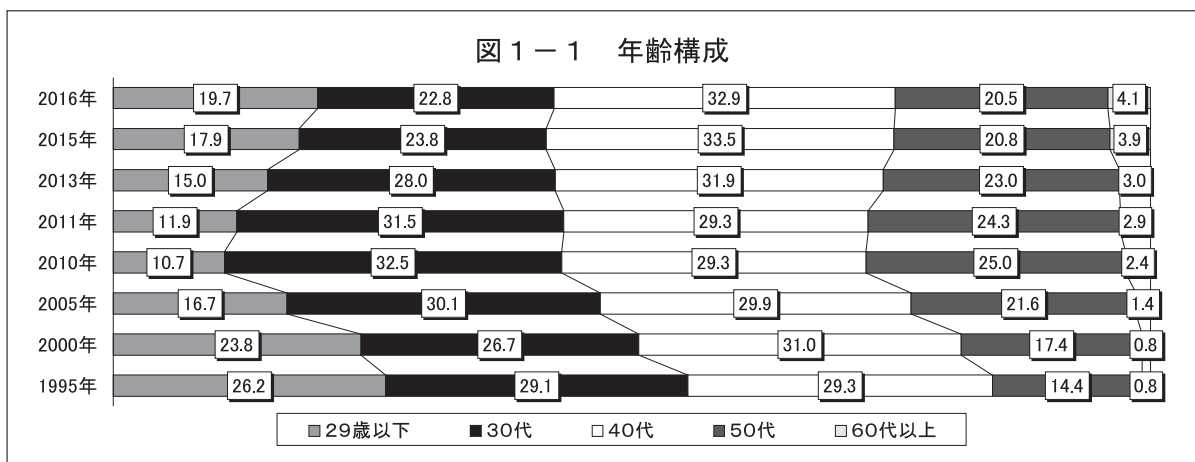
2016国民春闘アンケートの結果について

I 組織構成（属性）の概要

2016国民春闘アンケートの各設問への回答の特徴をみるため、まずは回答者がどのような組織構成（属性）にあるかをみてみた。

なお、文中では、可能な限りグラフ化して見やすくする努力をしているが、その他の属性分析結果を詳しく見る場合は、巻末の「2016国民春闘アンケート結果」表を参照していただきたい。

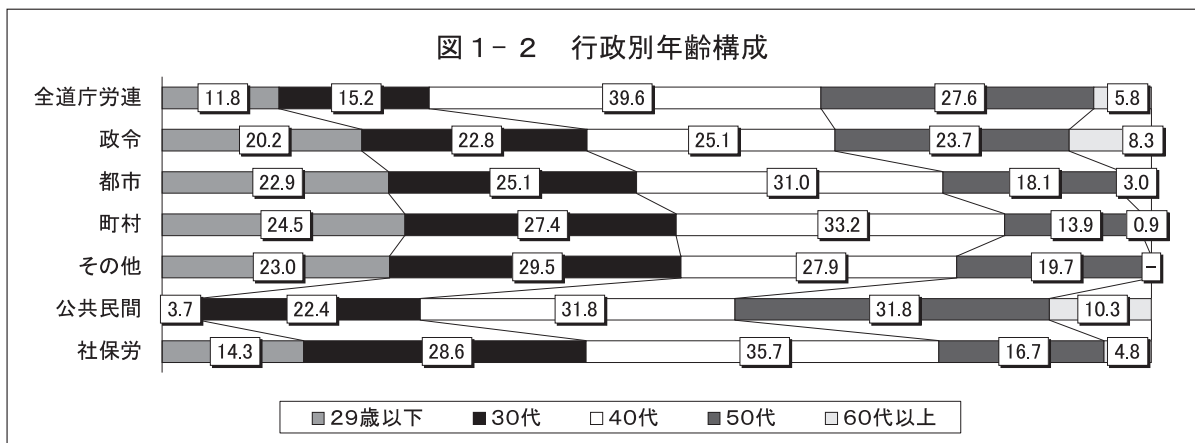
1 年齢構成－20歳代以下の比率がさらに上昇し、19.7%に



まず、回答者の年齢構成であるが、95年調査からの推移（図1-1）を参照してもらいたい。

このグラフでは、定数削減・新規採用の抑制によって1995年からどんどん組織構成の高齢化が進み、2010年には20歳代以下が10.7%と、わずか1割にまで下がった。その後、「団塊の世代」の退職増などもあって、近年では新規採用が再開・拡大されてきている反映で、10代、20代が増えてきており、今回は「29歳以下」が19.7%と、2割近くにまで回復している。

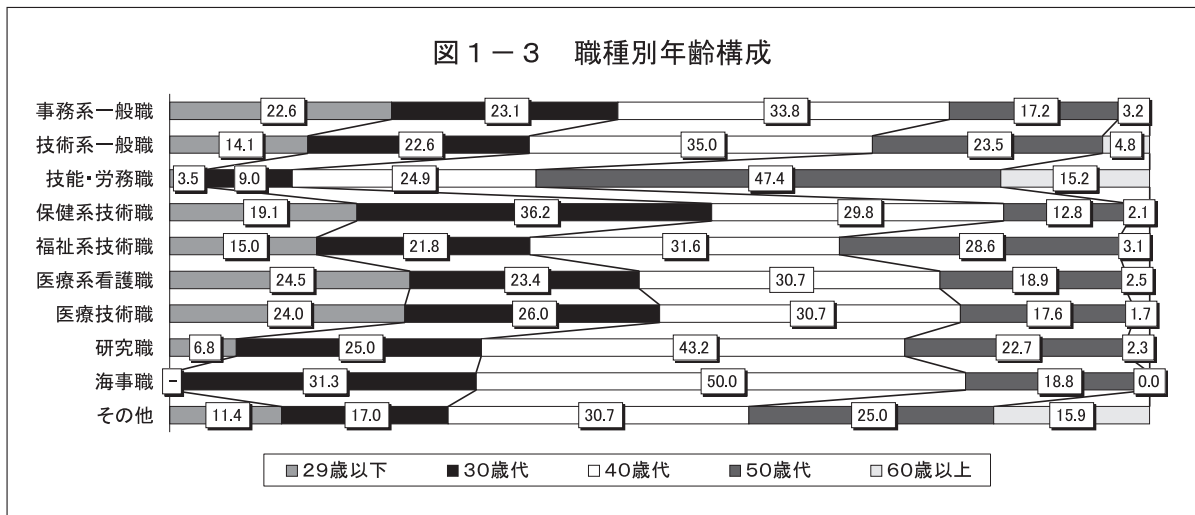
その一方で、新規採用の抑制が続いた時代の反映と思われるが、30歳代の減少が続いており、2012年に3割を割り込んで今回の調査では22.8%まで低下した。60歳以上が微増した他は、40歳代も50歳代も微減になっている。



ただしこの点は行政別では大きな違いがある。「29歳以下」の青年層の割合は、町村職と都市職、政令では2割を超え（町村は24.5、都市22.9、政令20.2）ているのに対して、全道庁労連は11.8%となっている。この間の道庁における急激な職員定数の削減に伴う新規採用の抑制が強く影響しているが、それでも全道庁でもこの3年間で一気に増加しており（6.2→8.2→10.0→11.8）、青年層の拡大は全体に共通した傾向になっている。

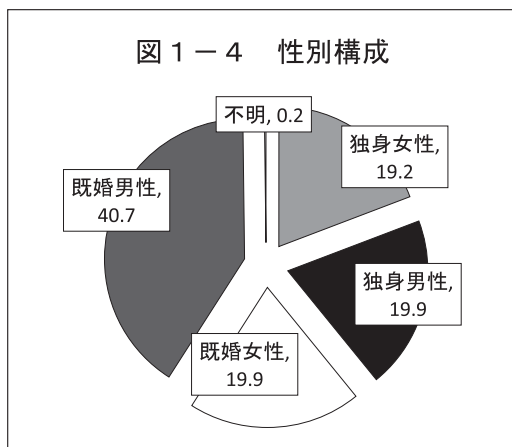
また「50歳以上」は、町村職では14.8%、都市職でも21.1%なのに対し、全道庁労連で33.4%と3分の1になっている。政令は現業部門が60歳以上の比率の高さに反映していると思われ、特に40歳代の比率が低くなっている。

職種による年齢構成（図1-3）を見てみると、この間の傾向である「技能・労務職」は、「40歳代」



以上では87.5%と9割近く（「50歳以上」でも62.6%）と高齢化が進んでおり、この間の現業部門の民間委託、職員の欠員不補充などによるものである。また、「研究職」「技術系一般職」の構成も40歳代以上が2/3程度を占めている。これはやはり、かなりの比重を占める道庁の採用減の反映であろうが、それでも前年よりは20歳代の比率は高くなっている。

2 性別構成—男性60.6%、女性39.1%。女性の増加は足踏み傾向が続く

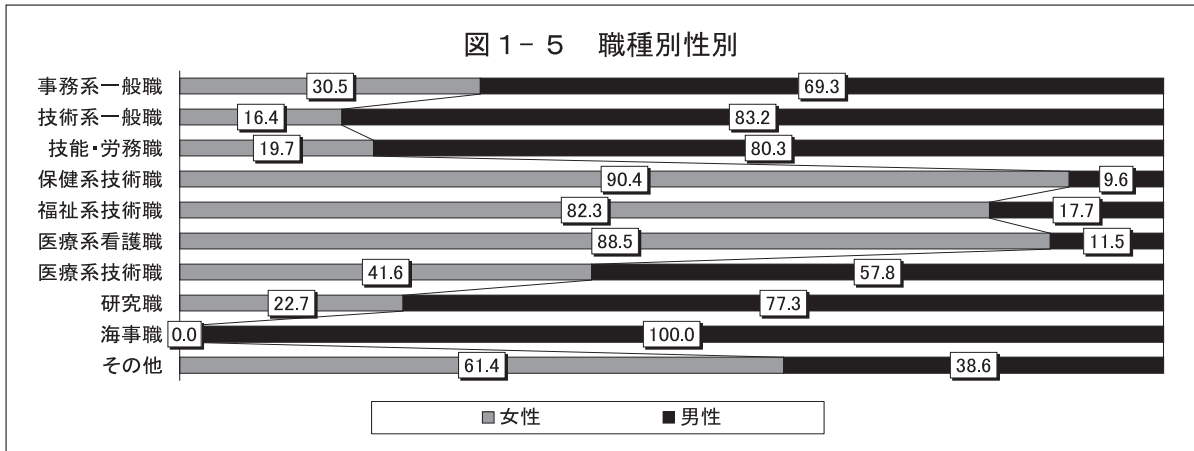


性別の構成は、男性（独身+既婚）は60.6%（前回62.7%、前々回61.2%）、女性（独身+既婚）は39.1%（前回37.2%、前々回38.6%）となっている（図1-4）。この間、わずかずつではあるが年々女性の比率が高くなってきており、2年前から少し足踏み傾向があったが今回はまた少し女性比率が高まっている。ちなみに、少し古いが2012年7月に実施した「第11回自治労基本調査」では、北海道本部内の女性組合員の比率は、41.3%となっている。

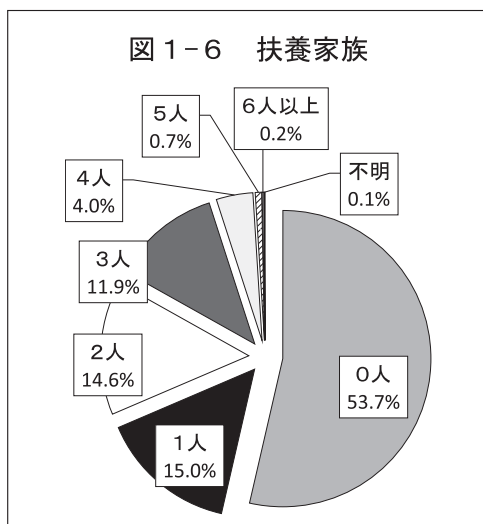
職種で女性が多いのは、「保健系技術職」（90.4%）、「医療系看護職」（88.5%）、「福祉系技術職」（82.3%）など。逆に男性が多いのは、「技術系一般職」（83.2%）、「技能・労務職」（80.3%）「研究職」（77.3%）、など。「事務系一般職」でも男性が

69.3%になっている。

行政別で女性組合員の比率が高いのは、「社保労」52.4%、「都市職」47.1%、「公共民間」45.8%で、逆に少ないのは全道庁労連の28.5%となっている。



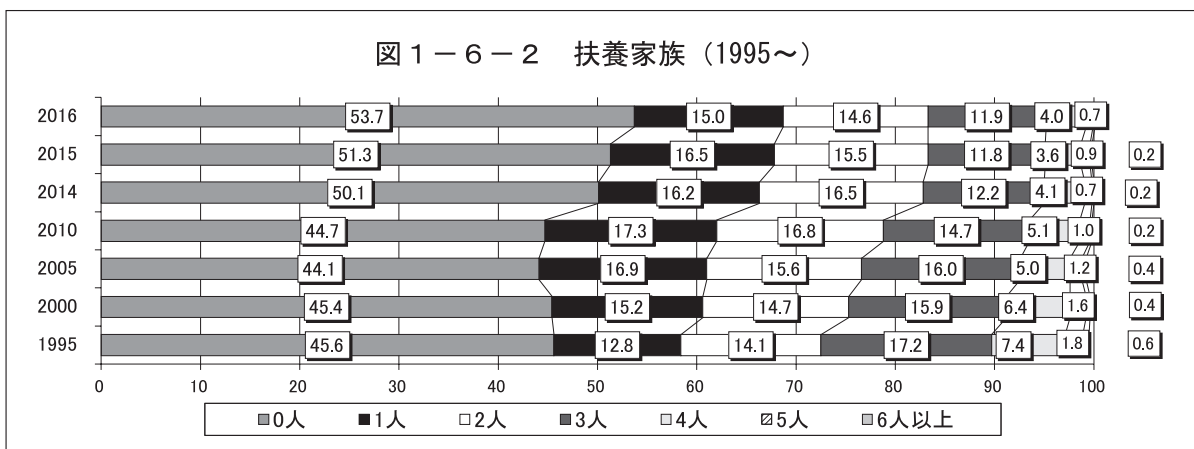
3 扶養家族—扶養「なし」が53.7%に。扶養家族の人数も徐々に減少



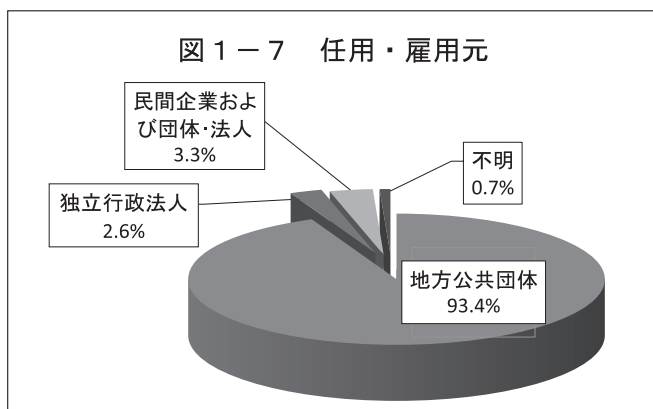
扶養家族の構成は、2年前の2014アンケートで「扶養なし」がついに過半数となったが、今回も「0人」がさらに増えて53.7%。また、「扶養家族」の人数は「1～3人」までで、全体の41.5%（「扶養家族あり」の90%）を占めている。

既婚男性の86%に扶養者がおり、既婚女性の64%に扶養者がいない。これは、既婚女性の多くの人々が、いわゆる「共働き」状態のためと思われる。

図 1-6-2 は、少し長いスパンで扶養の状況をみてみた。徐々にではあるが、扶養人数が減り扶養家族なしも増えている傾向が明瞭である。



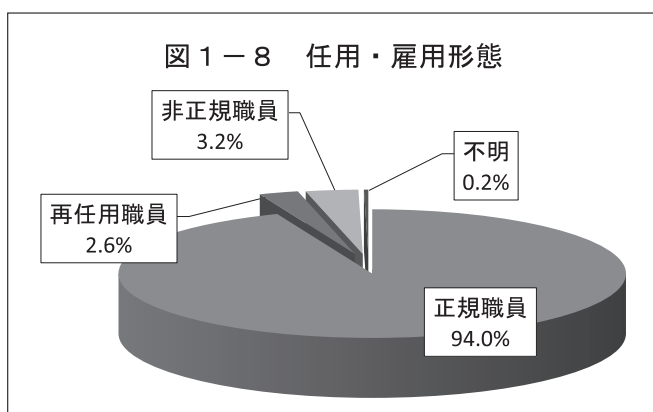
4 任用・雇用元—地方公共団体93.4%、独立行政法人2.6%、民間事業所など3.3%



この設問は、5年前から設定した。公共民間の組合員の増加はもとより、非公務員型の独立行政法人が設立され、適用法の違いをはじめ環境が大きく違うことをふまえてフェイス項目に加えたものである。

結果は、「地方公共団体」93.4%、独立行政法人2.6%、民間企業及び団体・法人3.3%となり、前回より独立行政法人と民間事業所などが少し減っている。

5 任用・雇用形態—「非正規職員」が3.2%。公共民間・社保では3分の1を占める



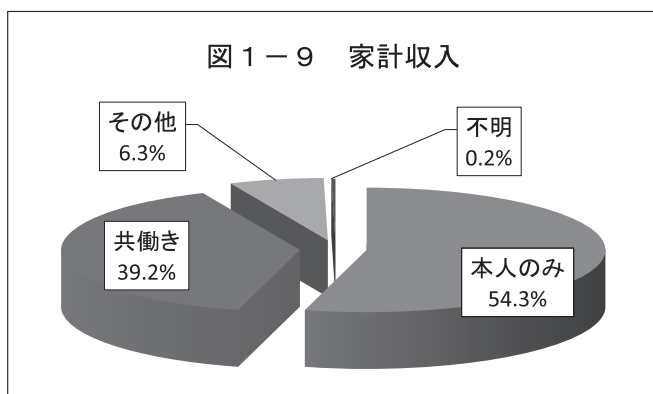
全体では、「正規職員」が94.0%、「再任用職員」が2.6%、「非正規職員」が3.2%となっている。前回に比べると、非正規職員・再任用職員ともに若干減り、その分だけ正規職員が増えたかたちとなった。

「非正規職員」の占める比率が高いのは、職種別では、サンプル数が少ない「その他」を別にすれば、「福祉系技術職」が10.5%、「技能・労務職」5.9%などとなっている。

行政別で高いのは、公共民間労組（33.6%）と社保労（33.3%）が3分の1を占め、自治体単組では政令が5.6%と比較的高くなっている。性別では、「既婚女性」8.3%、「独身女性」5.1%で、「既婚男性」0.7%、「独身男性」1.4%と比べると、圧倒的に女性の中での比率が高い。

また、「再任用職員」については、職種別では、「技能・労務職」の高さが目立ち（11.8%）、行政別では比率が高いのは「政令」6.4%、「全道庁労連」4.1%などとなっている。

6 家計収入—「共働き」は39.2%



家計収入の状況は、全体では「本人のみ」の収入の人が54.3%。「共働き」の39.2%、「その他」が6.3%。この間の傾向としては、少しずつだが「本人のみ」が減って「共働き」が増えてきている。

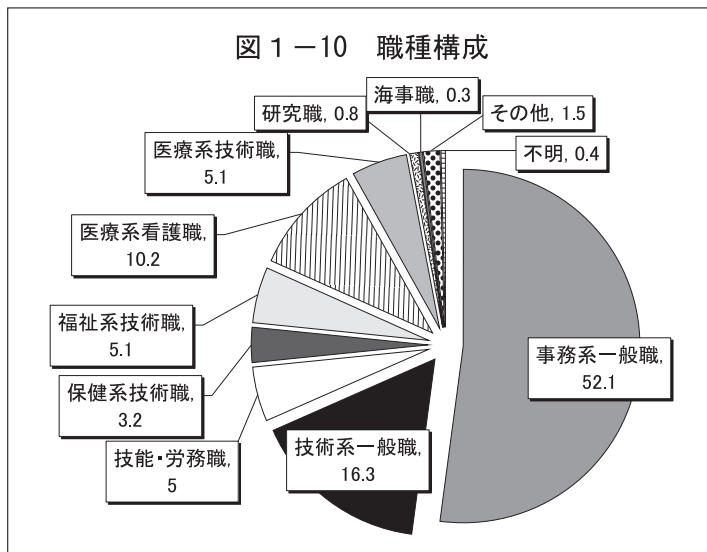
行政別にみると、「共働き」が多いのは、都市職が43.8%ともっとも高く、続いて町村職と公共民間が42.1%。逆に「本人のみ」の収入が多いのは、その他の67.2%、そして自

治体単組では全道庁労連の65.3%となっている。道庁は異動があるため定着して働きづらい影響が大きいと思われるが、それでもこの間少しずつ共働きは増えてきている。

任用・雇用形態でみると、「正規職員」は比率が圧倒的なので全体平均に近いが、他の2つは（本人のみ：共働き：その他）の比率で、「非正規職員」（37：50：14）、「再任用職員」（65：21：15）という状況であり、非正規職員は「本人のみ」が低く、「共働き」が高くなっている。

7 職種構成—傾向的に続く「技能・労務職」の減少と「一般事務職」の増加

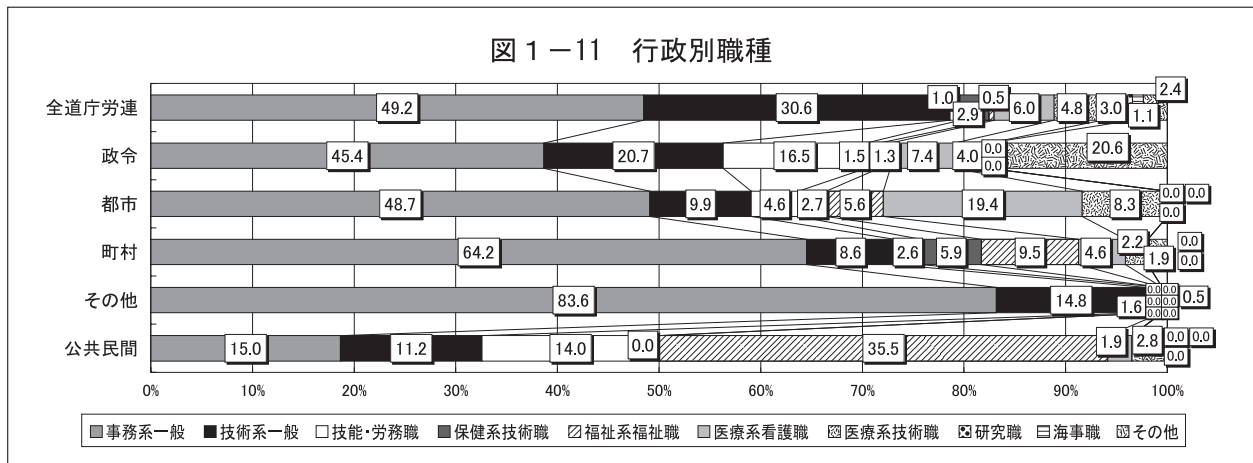
職種構成は、「事務系一般職」はこの10年あまりで約6ポイント増えており、逆に「技能・労務職」は6ポイント減っている。あくまでも、このアンケート回答者の中での構成比であるとはいえ、現場での業務の直接執行をどんどん減らしてきた自治体の姿がそのまま反映した格好といえる。



今回の最も高いのは「事務系一般職」で52.1%（前は51.1）になった。ついで「技術系一般職」16.3%、「医療系看護職」10.2%、「福祉系技術職」と「医療系技術職」がともに5.1%、「技能・労務職」は5.0%（前は6.5%）となっている。

行政別でもかなり特徴が違う。図1-11を参照いただきたい。

行政別でもかなり特徴が違う。図1-11を参照いただきたい。



Ⅱ アンケート集計の特徴

Q 1. 「生活が苦しくなった」は46%に減少、「変わらない」が増加

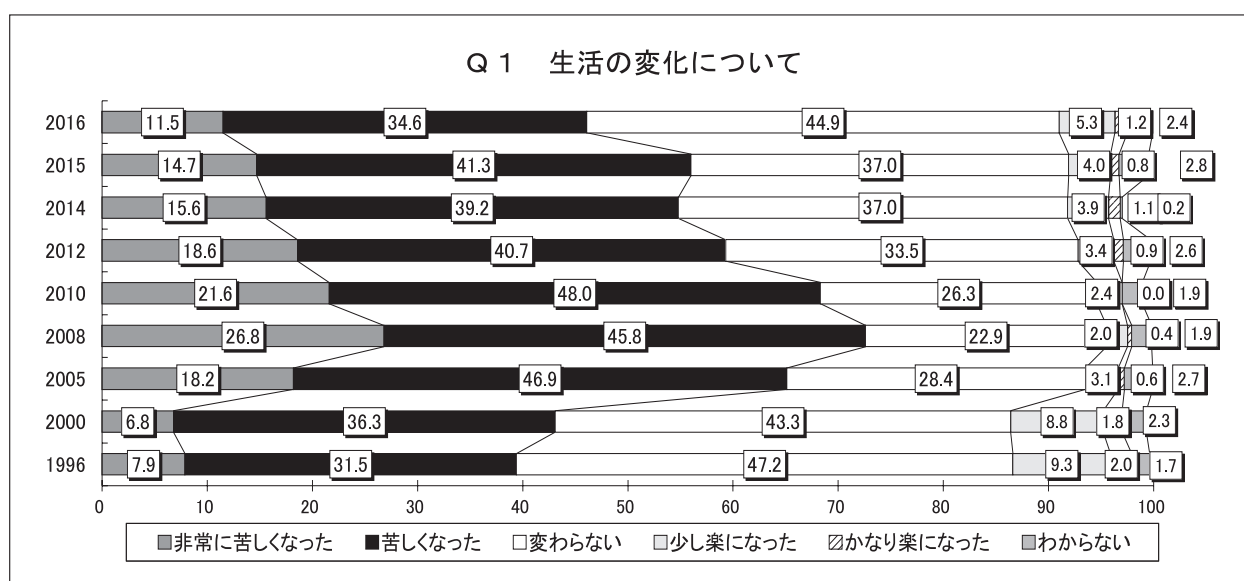
Q 1. 2～3前の今ごろと比べてあなたの生活はどうですか。

①非常に苦しくなった	(11.5%)	②苦しくなった	(34.6%)
③変わらない	(44.9%)	④少し楽になった	(5.3%)
⑤かなり楽になった	(1.2%)	⑥わからない	(2.4%)
⑦不明	(0.2%)		

毎年調査している生活の変化だが、今回は「生活が苦しくなった」が減って「変わらない」が増加するという、比較的大きな変化があった。

この間の長期的な傾向の変化はグラフを参照してほしいが、2000年代は、賃金が上がらない状況に加え、少なくない自治体で財政難を理由に独自削減も進められて組合員の生活は急激に悪化していった。社会全体のデフレ不況、賃下げと非正規労働者の増大、リーマンショックと続く頃が最悪の時期で、2007春闘アンケートで、「生活が苦しくなった」(①非常に苦しくなった+②苦しくなった)が初めて7割台に達した。以降3年連続で7割を超え最も高かったのが2008の72.6%だった。2009は71.2%、2010にやっと7割を切り、2012には6割を切って2014アンケートの54.8%まで、徐々に下がってきて、2009までの“最悪期”を脱してきたことは確認できた。前回の2015はふたたび「苦しくなった」が1.2ポイント上がって56.0%となり、実に7年ぶりに増加に転じた。

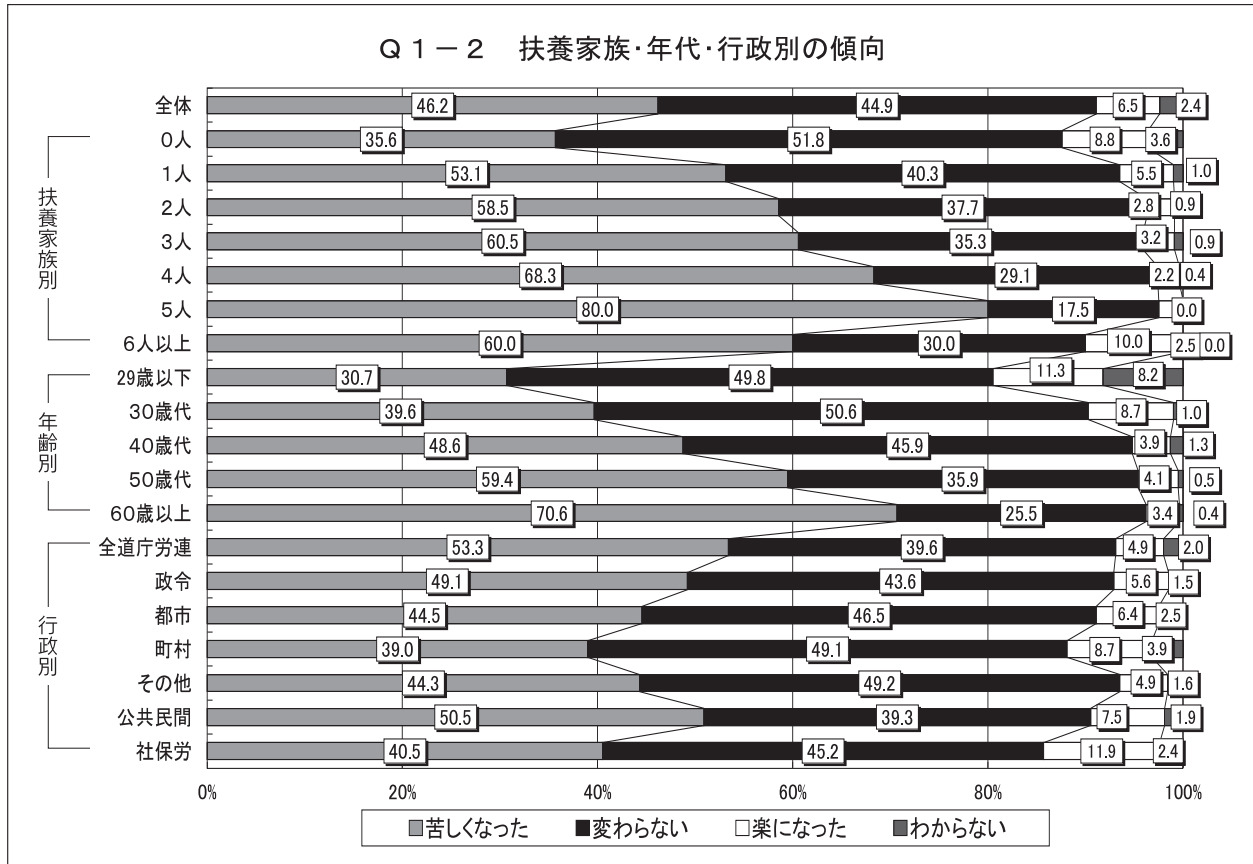
2014までの変化も、「苦しくなった」が最も高かった2008年から徐々に低下してきたが、「楽になった」(「少し」+「かなり」)はほとんど増えず、「変わらない」だけが増えてきたのが実態であった。設問自体が「2～3年前に比べて」というものなので、その当時に「苦しかった」人が、「かわらない」にシフトしている可能性もあり、単純に「生活が楽になった」とは言い切れないと捉えてきた。



今回は、「楽になった」は6.5%で、前回の4.8%からは微増となった。そして、「変わらない」が9ポイント(35.9→44.9)と増加し、「苦しくなった」は約10ポイント(56.0→46.1)減少した。

各種の世論調査や生活アンケート等では、暮らしぶりは厳しく、景気回復の実感はないというのが多数派の状態が続いているが、道本部の組合員の率直な生活実感では、「苦しくなった」と感じる人は、半数近くを占めるとはいえ、これまでよりは大幅に減っている。

これを、扶養家族数別・年齢別・行政別にみてみよう。



「扶養者」については、「3人」以上で、「苦しくなった」が6割以上となり、「5人」では8割になっている。年齢別にみると、年齢が上がるにしたがって「苦しくなった」が増えていく。「30歳代」では4割程度だが、「50歳代」では6割近くになっている。この世代は、「教育費」「住宅ローン」等の負担に加え、近年では昇給抑制などの影響も考えられる。行政別では、全道庁労連と公共民間が「苦しくなった」が5割を超えている。言うまでもなく、17年も続く道の独自削減や民間の厳しい現状が影響している。

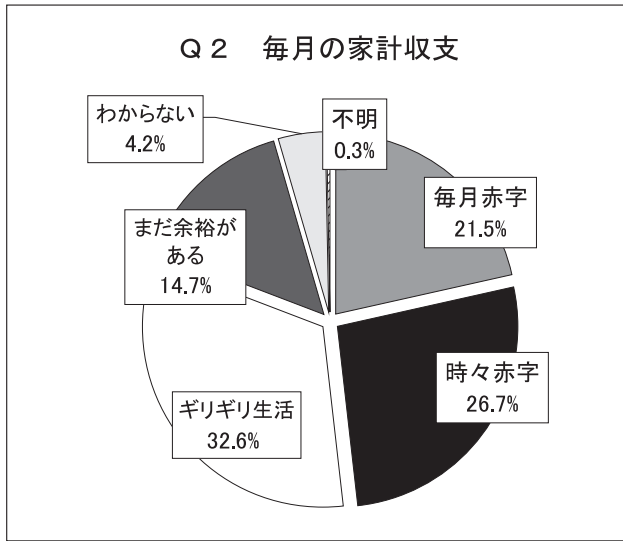
全体的に前回より10ポイント近くも「苦しくなった」が減っているが、特に大きく減少した（10ポイント以上）のは、扶養では「3人」「1人」「6人以上」、年齢では「40歳代」「50歳代」、行政別では「都市」「全道庁」である。行政別では、「政令」「町村」も9ポイント超減っており、「公共民間」「社保」「その他」がせいぜい3ポイント程度なのに比べると、自治体単組の組合員の減少が明確である。

Q 2. 家計収支…「赤字家計」は3年連続で5割を切る、「まだ余裕」が微増

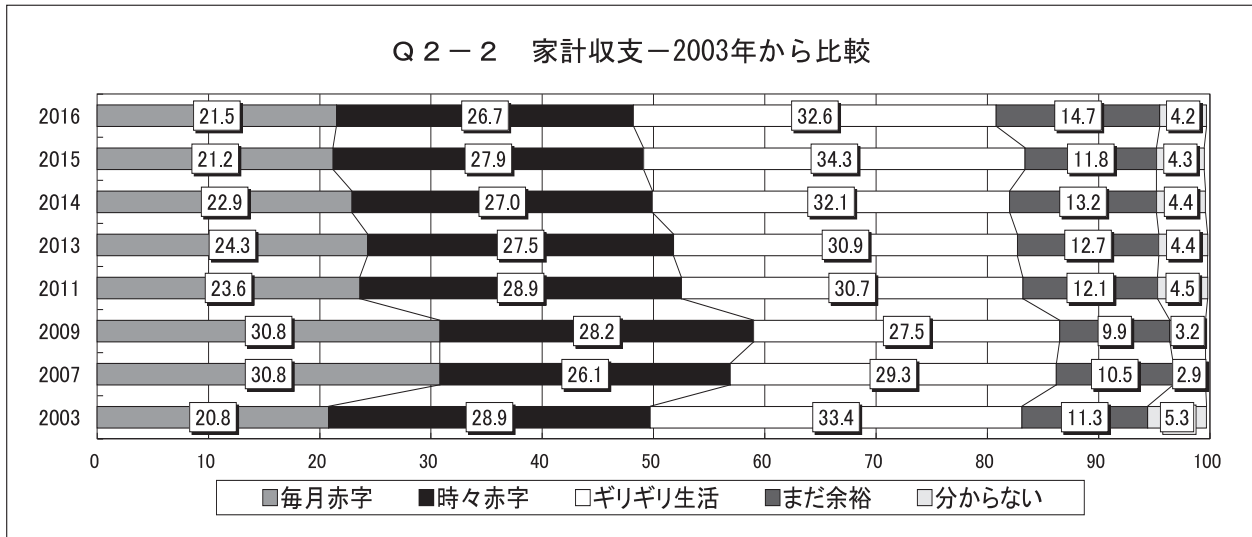
Q 2. あなたの現在の家計収支はどうなっていますか。

- ①毎月赤字になっている 21.5%
- ②時々赤字になる 26.7%
- ③赤字にはなっていないが、ぎりぎりの生活だ 32.6%

④まだ余裕がある	14.7%	⑤わからない	4.2%
⑥不明	0.3%		



家計収支の状況を聞く設問は、2003年から継続的に行なっている。グラフのとおり、だんだんと増え続けた赤字家計は、2007年調査では「毎月赤字」が30%を超え、「時々赤字」と合わせた赤字家計の比率は57%、2009年には59%と最高になった。そこから徐々に赤字家計の比率は下がり、今回は48.2%となった。3年連続で5割を切り、2003アンケート当時に近い分布になっており、「まだ余裕」の14.7%は2003以降最も高い数値である。

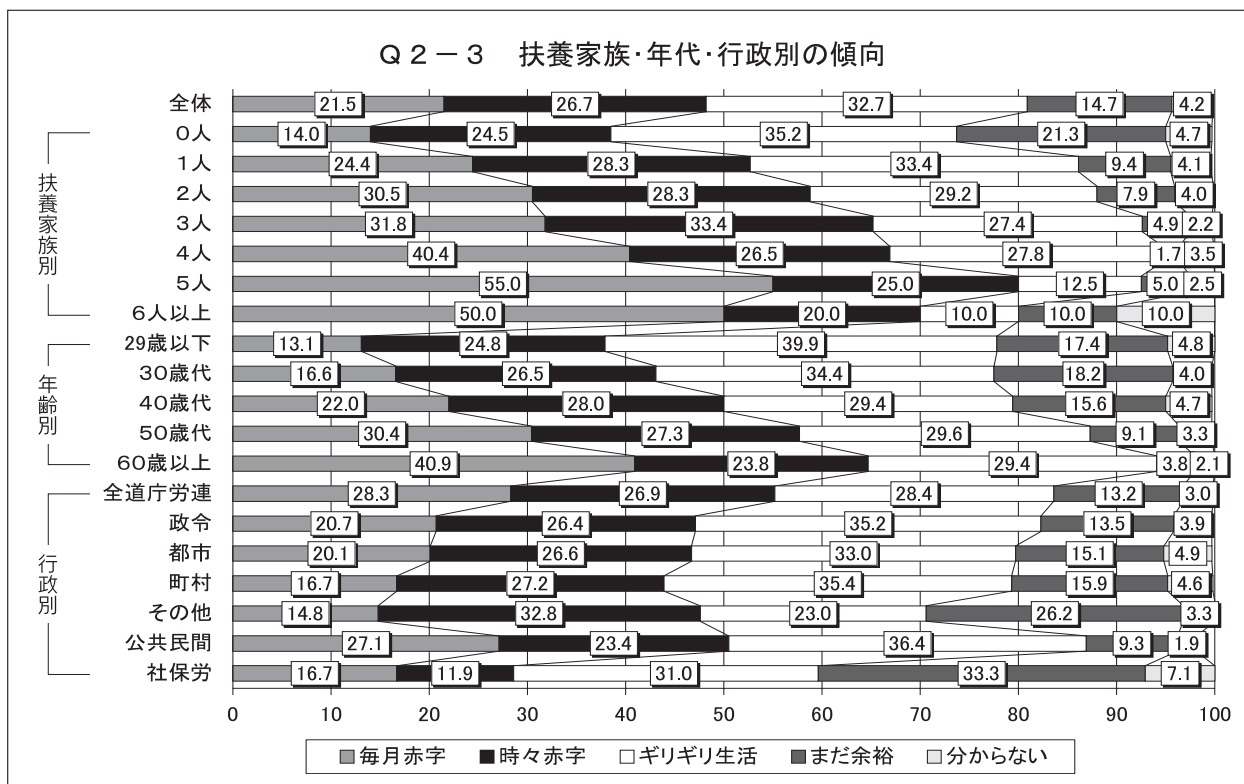


Q 1 の生活状況と同様、最悪期を越えて徐々に赤字家計の減少が続いているが、赤字の常態化を放置できないのは当然であり、この間の討論で指摘されてきたのは「節約」と「我慢の慣れ」であった。“以前ほど赤字ではないが、慣れた中でもなかなかやり繰りが難しくなっている”と受け止めてきていた。

今回の結果では、家計収支もやや改善気味とはいえ、Q 1 の生活状況の変化で「苦しくなった」が大きく減ったことに比べると、それほど大きくない変化と言える。

この「毎月+時々」の“赤字家計”比率を、扶養家族数別に見ると、「0人（扶養家族なし）」が4割弱、「2人」が6割弱、「4人」で7割弱、「5人」では8割という状況になっている。

年齢別では、「29歳以下」の37.9%から「60歳以上」の64.7%まで、年齢が高くなるにつれて赤字家計の比率が増えている。行政別では、独自削減が続けられている全道庁労連が平均より7ポイント高い55.2%となっており、公共民間も5割を超えている。

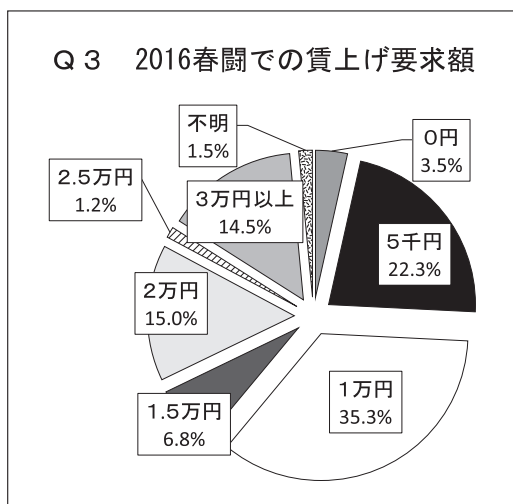


Q 3. 2016春闘要求額は、10,822円！（昨年比-478円）。6年振りにダウン

Q 3. 2016春闘での賃上げ要求について、あなたは要求額（定期昇給分を除いた金額）をいくらにすべきだと思いますか。

- | | | | | | |
|-----------|-------|---------|-------|-----------|-------|
| ① 0円 | 3.5% | ② 5千円程度 | 22.3% | ③ 1万円程度 | 35.3% |
| ④ 1.5万円程度 | 6.8% | ⑤ 2万円程度 | 15.0% | ⑥ 2.5万円程度 | 1.2% |
| ⑦ 3万円以上 | 14.5% | ⑧ 不明 | 1.5% | | |

賃上げ要求額の調査は、一時期中断した時期もあった。道本部の調査でも、2000年春闘から3年間、それまでの「賃上げ要求額」から「生活必要額」に切り替えられてきた。2003年の見直し作業の際に、あらためて「生活必要額」ではなく、労働組合としての「賃上げ要求額」の調査を復活させた。

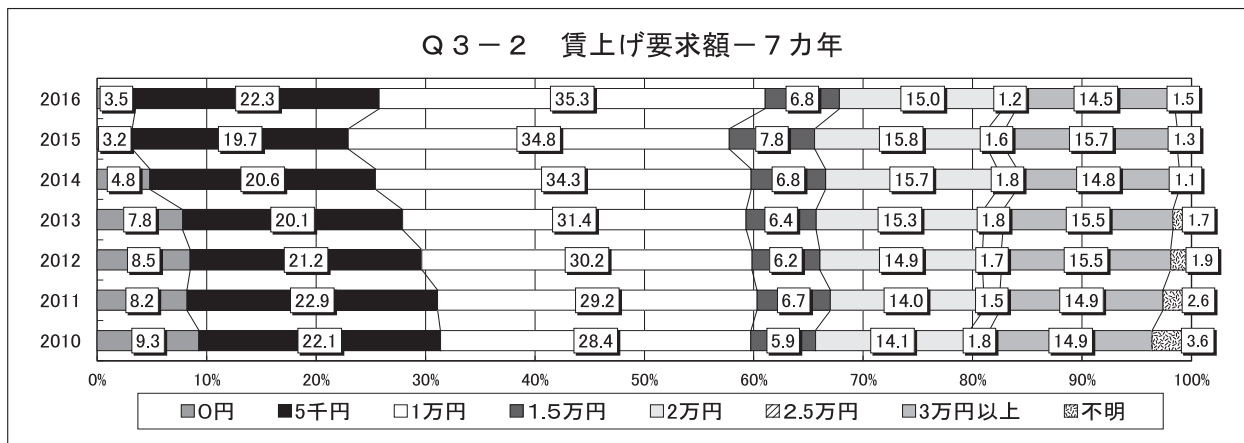


また2004年の調査から、さらに全体の賃金闘争の現状（民間ではほとんどが定昇のみ要求）や、自治体でも財政難からの独自削減の広がりも考慮して、組合員の意識を正確に反映するため、あえて「0円（定昇のみ）」という選択肢も加えている。

今回の要求額の調査結果は、前回と比べて478円ダウンして10,822円という数値となった（昨年の要求額は11,300円）。2010年に調査開始以来の最低額になって以降、前回まで5年連続で要求額がアップしてきたが、今回で6年ぶりに前年からダウンした。

今回は、2.5万～3万以上をはじめ、比較的高いゾー

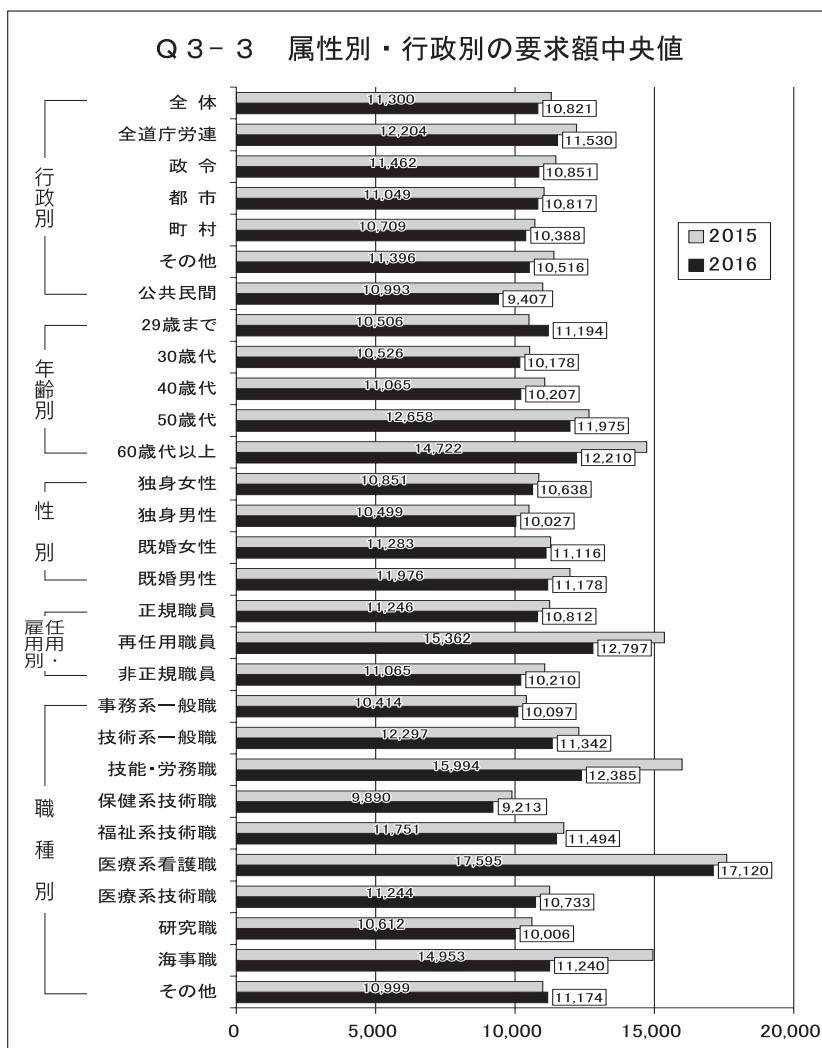
ンが少しずつ減り、5千円～1万円のゾーンが増えている。



<中央値の求め方>

- ①中央値は、100%から不明1.5%を除いた数の中間値であり、その値は49.25%となる。
- ②中央値は1万円程度（35.3%）の帯の中にあり、その最低値は7,500円である。「0円」と「5千円程度」の計は25.8%である。
- ③計算式は

$$7,500円 + \frac{49.25 - 25.8}{35.3} \times 5,000円 \approx 10,822円$$



これを属性による特徴で見たグラフが「Q 3 - 3 属性別・行政別の賃金要求額中央値」である。

行政別では、例年同様、全道庁労連が他と比較して最も高くなっている。17年間続く独自削減で、Q 1の「生活が苦しくなった」でもQ 2の「家計収支の赤字」でも全道庁組合員は行政別では最も高い数値になっており、当然これらが賃金要求額にも反映しているだろう。他は全体平均の付近だが、公共民間は唯一9千円台で前回からのダウン幅も大きくなっている。

年代別では、年代が高いほど要求額も高い傾向は例年と同様だが、「29歳まで」は「40歳代」「30歳代」よりも高くなっている。グラフに掲載した全属性を通じて、前回より要求額がアッ

プしたのは、「29歳まで」のみというおもしろい傾向になっている。

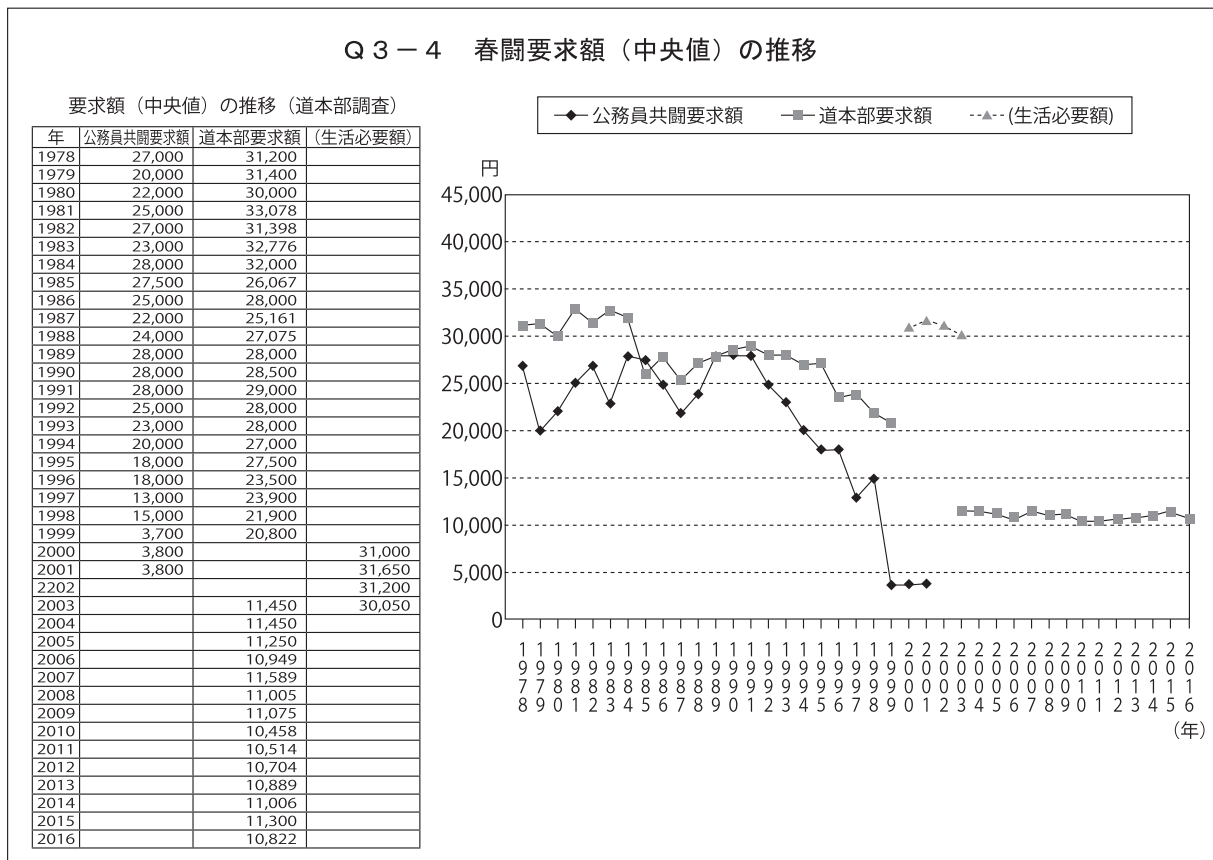
性別では、要求額が最も高いのが「既婚男性」で、「既婚女性」「独身女性」と続き、最も低いのが「独身男性」という傾向はこれまでと同様、前回からのダウン幅も平均している。

任用・雇用形態別でも、傾向は前回とほぼ同様だが、「再任用職員」のダウン幅が大きい。

また職種別では、「技能・労務職」と、サンプルは少ないが「海事職」が大幅にダウンした。「医療系看護職」は前回よりはダウンしたが、それでも17,120円は最も高い要求額になっている。最も要求額が低かったのは、前回に続いて「保健系技術職」である。

<参考>

また「道本部の春闘要求額」と「公務員共闘としての春闘要求額」の推移を示したのが次の（図「Q3-4 春闘要求額の推移」）である。今回も、資料的価値を認めて、調査値を付加して掲載した。



自治労と公務員共闘が、今回のような賃金要求額に関わるアンケート調査を始めたのは1972年にまで遡る。この年は、公務員共闘レベルで初めて春闘路線に踏み込んだ最初の年で、春闘を闘うために前年（1971年）暮れに「組合員生活実態調査」が実施されている（公務員共闘の要求額は2万円以上と決定）。この時点での道本部の調査も、全国調査の一環として実施されており、道本部独自の集計をするにまで至っていなかった。

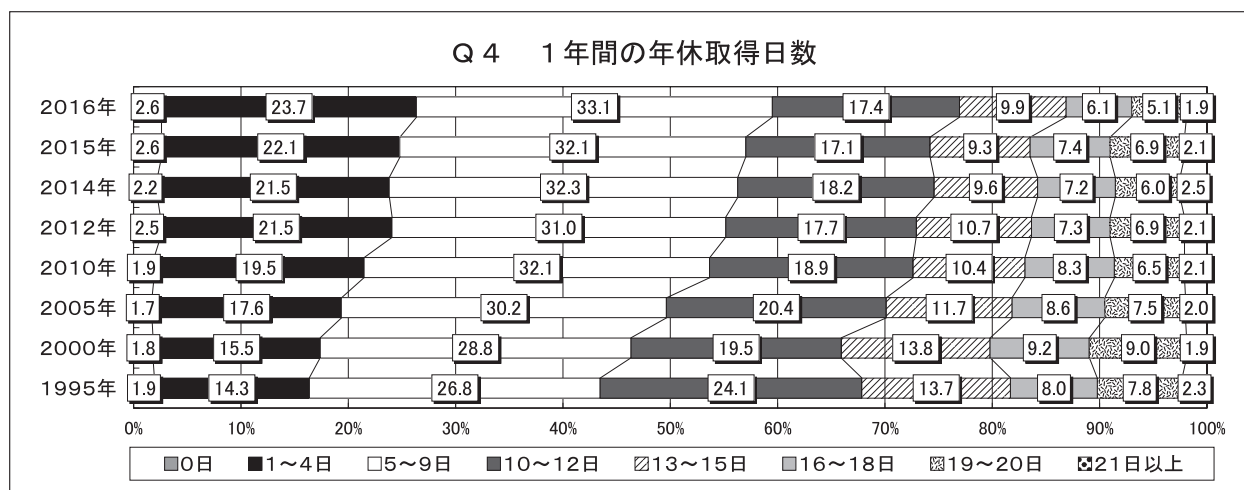
道本部独自の集計結果が出てくるのは別表にあるとおり1977年からである。この時の道本部要求額は39,500円。これに対して公務員共闘の統一要求額は26,000円となっている。これ以降、一時を除いて、だいたい道本部要求額が公務員共闘の全国統一要求額を上回っている。公務員共闘としての統一要求は2001年春闘で終わっている。

Q 4. 年休取得は減少傾向止まらず。「9日以下」が過去最高、6割に迫る！ —単組・職場段階での取り組みの点検を—

Q 4. あなたはこの1年間で何日ぐらい年休を取りましたか。

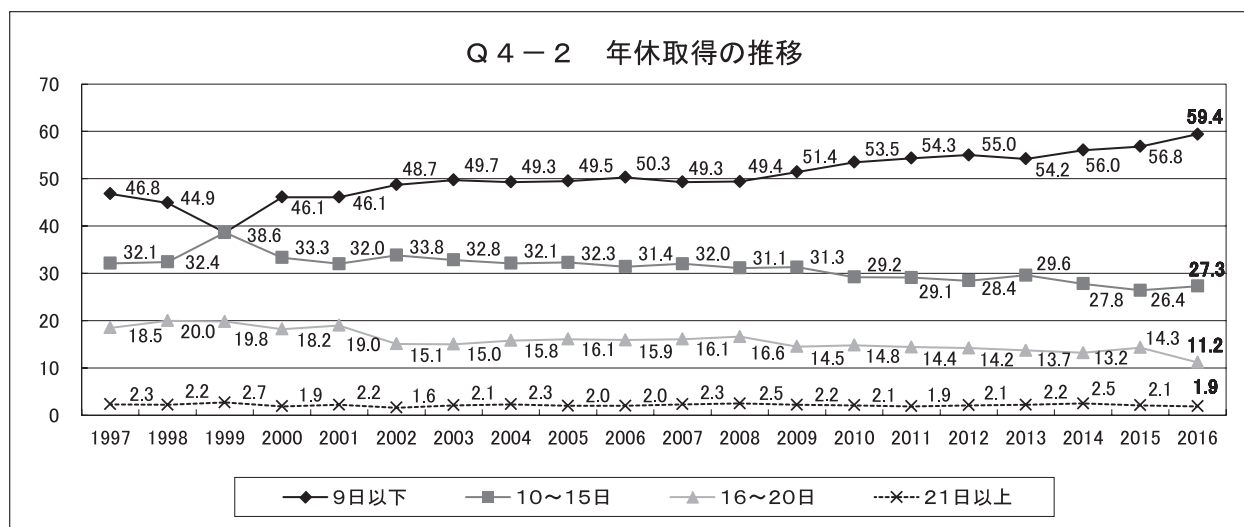
- | | | |
|------------------|-----------------|-----------------|
| ① 0日 (2.6%) | ② 1～4日 (23.7%) | ③ 5～9日 (33.1%) |
| ④ 10～12日 (17.4%) | ⑤ 13～15日 (9.9%) | ⑥ 16～18日 (6.1%) |
| ⑦ 19～20日 (5.1%) | ⑧ 21日以上 (1.9%) | ⑨ 不明 (0.3%) |

年休の取得日数は、今回も「③ 5～9日」が全体の3割を超えてもっとも多くなった。また、次に多いのは、「② 1～4日」で2割を超え、「① 0日」を含めると「4日以下」が4分の1を超えている。これに「③ 5～9日」を加えた「9日以下」グループが8年連続で過半数になり、しかも59.4%と過去最高、ついにほぼ6割に達したことが、最大の特徴である。もともと少ない「21日以上」はさらに減少し、「16～20日」も減少、「10～15日」が微増になっている。



図Q 4-2は、1997年からの変化を追っている。

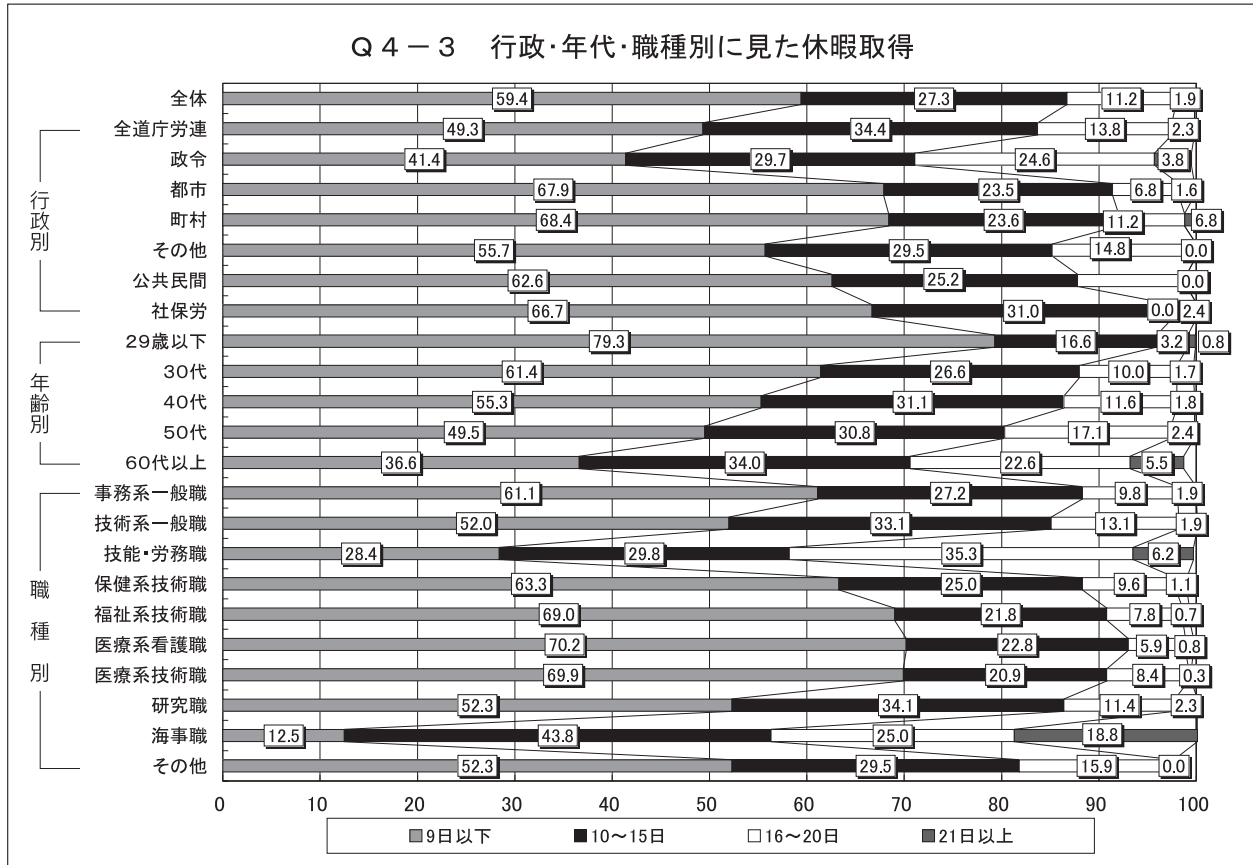
この調査を始めたのは1995年からであるが、年休取得日数「10日未満」（9日以下）は2000年以降5割前後で推移をしてきているが、傾向としてはジリジリと微増を続けて2009年3年ぶりに過半数を超えた。そして今回は過去最高の59.4%まで上がった。



長期的な傾向で見ると、年休取得が減ってきていることが明瞭である。2009年に、緩やかながら明らかな傾向が出ていることを指摘したが、その後さらに顕著な傾向を示している。

この間、単組・職場段階からの点検の強化を呼びかけてきたが、一切の歯止めや改善がアンケート上はうかがえずに8年も経過していることを深刻に受け止める必要があると思われる。実際の取り組みはどうなっているだろうか？

行政別・年代別・職種別に見たものが、Q4-3である。



行政別では、「9日以下」が多くて6割を超えているのが、順に「町村」「都市」「社保」「公共民間」となっている。これは年休取得の少ない29歳以下が多い（町村）、病院職場が多い（都市）なども反映していると考えられる。

年齢別では「29歳以下」が「9日以下」の比率が79.3%とほぼ8割を占め、それ以降は年代があがるにつれて取得日数は増加しており、「50代以上」になると、「10日以上」が5割を越えている。以前からの、先輩が休んで若手が休まない職場という構造がどうなのか？という問題に加え、先輩自身の取得も減っている状況である。

職種別でみると、「9日以下」の比率は、「医療系看護職」が7割を越え、「医療系技術職」「福祉系技術職」もほぼ7割に近く、「保健系技術職」「事務系一般職」で6割以上の高さになっている。特に「医療系看護職」は「4日以下」でみても4割近い状態にあり、医療職場の深刻さが浮き彫りになっている。

ちなみに、厚生労働省の「就労条件総合調査」（対象は15大産業に属する常用労働者が30人以上の企業）によれば、民間企業の年休取得取得状況は、1995年の平均9.5日（取得率55.6%）を最高に、以降長期的な低落傾向に入っていた。近年は再び上昇や低下でジグザグしてきていたが、2014年で

平均8.8日（取得率47.6%）になっている。ヨーロッパなどでは完全消化が当然という中で、低い年給取得は日本の労働者総体の課題であり続けているが、少なくとも政府統計と春闘アンケートで見ると、公務員・公共民間労働者の方が平均取得日数はまだ多いが、近年は民間の低水準に公務部門が減少して近づき、低位平準化の様相になっているようである。

Q 5. 超勤は、全体的には増加傾向にストップ？ しかし長時間は過去最高に！

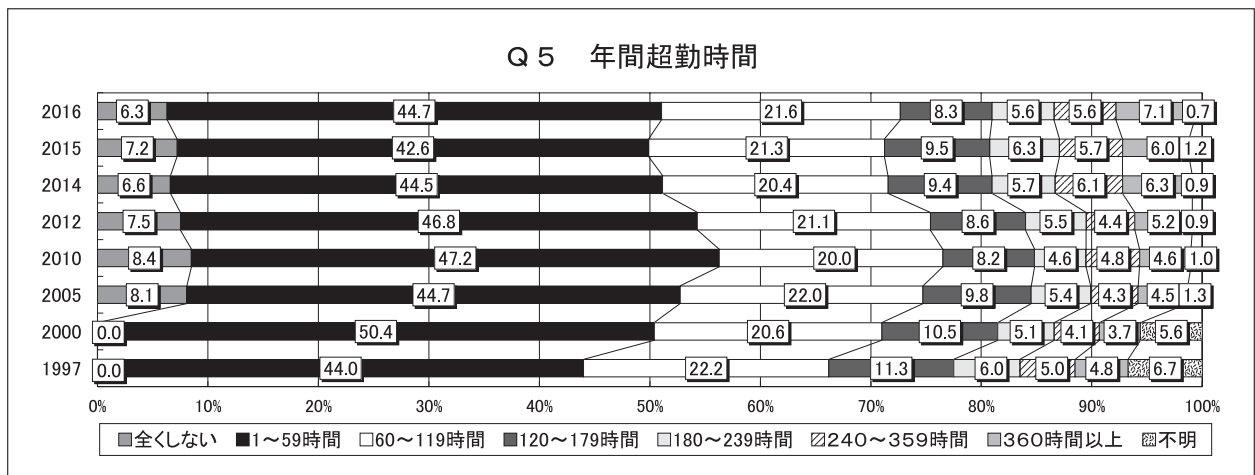
Q 5. あなたは、この1年間でどれくらい超勤しましたか。（未払いを含む）

①全くしていない	(6.3%)	②1～59時間	(44.7%)
③60～119時間	(21.6%)	④120～179時間	(8.3%)
⑤180～239時間	(5.6%)	⑥240～359時間	(5.6%)
⑦360時間以上	(7.1%)	⑧不明	(0.7%)

1年間の超勤は、「0～59時間」（①全くしない+②1～59時間）が最も多く（51.0%）、次いで「③60～119時間」の21.6%、「④120～179時間」の8.3%の順になっている。

ここ数年この順番には変わりはないが、グラフにあるとおり、2011調査から2014調査まで区分線がどんどん左カーブを描いてきた（超勤の少ない時間帯が減っている＝超勤の増加）。そして「180時間以上」の2010年からの推移を見ると、14.3%→14.3→15.1→16.1→18.1→18.0（前回）とやや増加傾向にあった。今回も微増し18.3%になっており、中でも「360時間以上」の7.1%という数値は、1997年以降で最高である。逆に「全くしていない」が、8.4%→7.7→7.5→7.3→6.6→7.2と、前回は微増したが傾向としては減少が続いてきて、今回は6.3%となった。

2010調査を転換点として、それまでの超勤時間の減少傾向が増加に変わってきたのがこの間の状況で、前回2015調査では増加傾向が一度止まったような結果になった。今回は、全体的には、0時間（全くしてしない）は少し減ったが、1～179時間のゾーンが増え、180～359時間以上は微減しているが、360時間以上が増加、という状況になっている。増えているのは比較的短時間のゾーンが中心だが、その一方で360時間超も増えているのは見過ごせない。

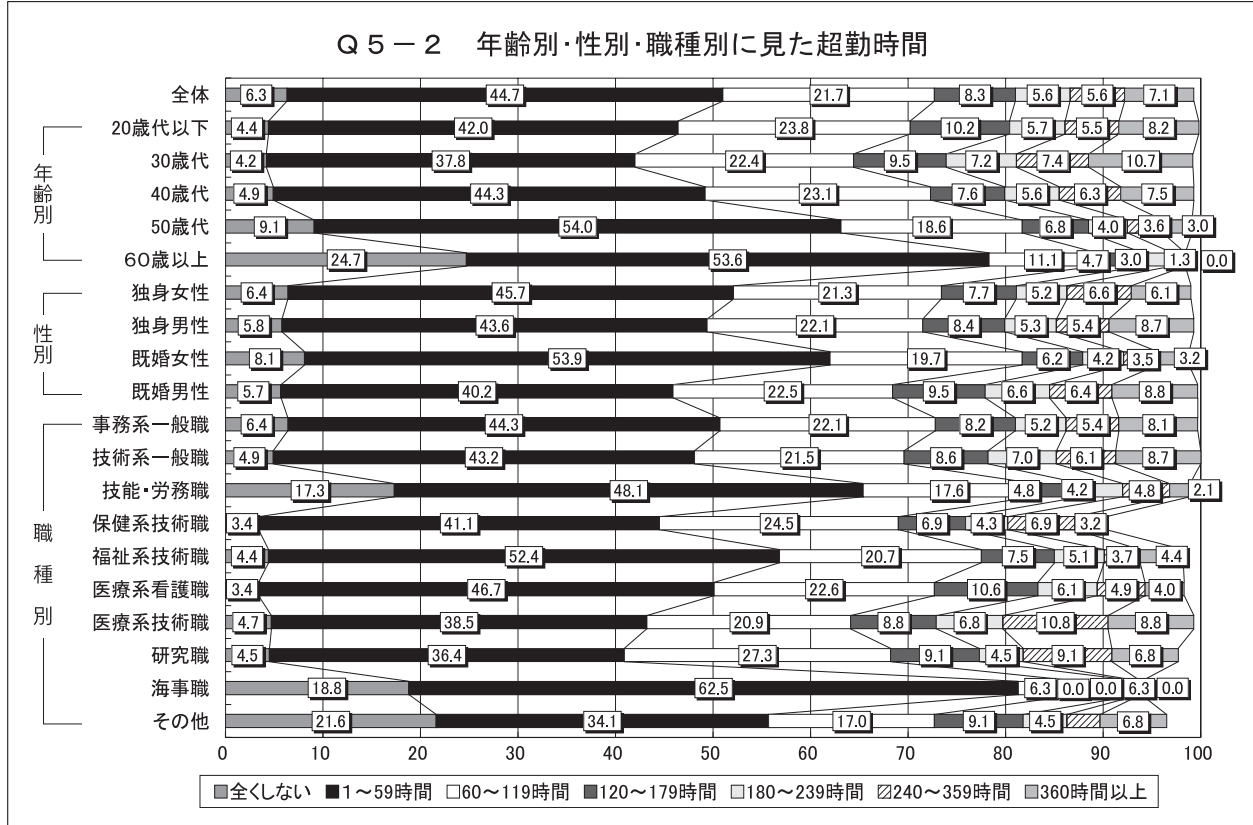


年齢別で見ると、若い年代ほど超勤が多い。超勤の少ない「0～59時間」が、50歳代では6割を超えているのに対し、40歳代より若い年代は軒並み4割台である。そして「30歳代」は「29歳以下」よりも低くなっている。「30歳代」は、180時間を超える時間帯や、360時間以上でも最も

高くなっており、一番超勤が多い年代である。

性別では、「既婚女性」の少なさが特徴で、これは家庭責任の現状の反映とも思われる。ついで「独身女性」が少なく、男性は「既婚」「独身」による違いはほとんど見られない。

職種別では、超勤が少ないのが、「海事職」（「0～59時間」が81.4%）と「技能・労務職」（同65.4%）。逆に最も多いのは「研究職」、次いで「医療系技術職」となっている。



その他を含めて詳細は、巻末のクロス表を参照いただきたい。

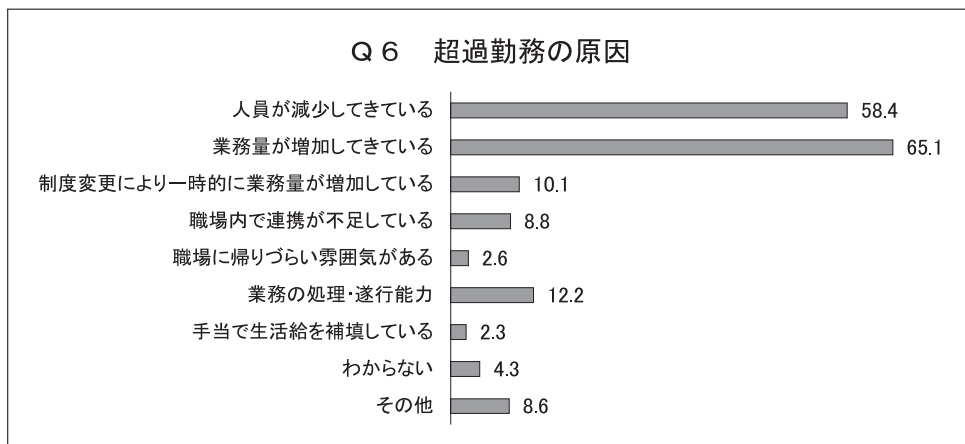
Q 6. 超勤の原因は、圧倒的に「業務量の増加」と「人員減」！

Q 6. 2010年アンケートを転換点に超勤時間が増加している状況にあります。

職場の超過勤務の原因は何ですか。（主なものを2つ以内で選んでください）

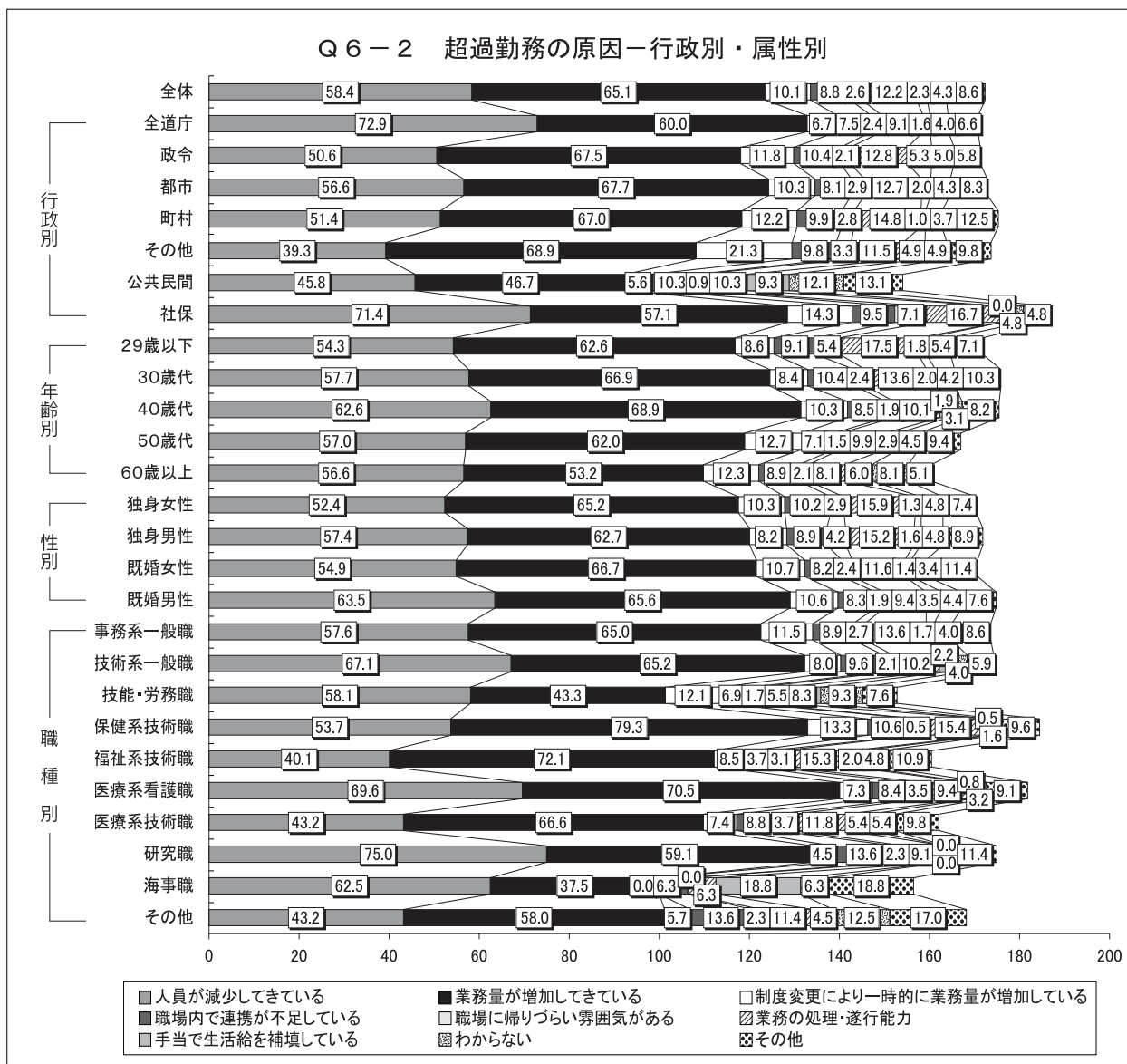
- ①人員が減少してきている (58.4%)
- ②業務量が増加してきている (65.1%)
- ③制度変更により一時的に業務量が増加している (10.1%)
- ④職場内で連携が不足している (8.8%)
- ⑤職場に帰りづらい雰囲気がある (2.6%)
- ⑥業務の処理・遂行能力 (12.2%)
- ⑦手当てで生活給を補填している (2.3%)
- ⑧わからない (4.3%)
- ⑨その他 () (8.6%)
- ⑩不明 (2.4%)

Q6は、そもそも超勤自体の原因は何なのか、考えを聞いてみた。これまで、「不払い」になっている原因は聞いたことがあるが、この設問は初めてである。様々な要因が関連しているが、主なものを2つ選んでもらった。結果は以下のとおり。



「業務量増加」と「人員減」は言うまでもなく対の関係にあり、業務量が従来のもまでも人員が減って時間に終わらないケース、逆に業務量が増えているのに人員はそのままのケース、さらには双方が絡んでいる場合もあるだろうが、6割前後の人がこの2つを選んで、それ以外と比べると圧倒的という明白な結果となった。

（この段落は上記の文脈で重複しているため、ここでは省略し、代わりに図表の解説を行います。）



この2つに続くのは、順に「業務の処理能力」「一時的な業務量増大」「職場内の連携不足」が1割前後、「帰りづらい雰囲気」「生活給の補填」は2%台とわずかだった。また、「その他」を8%台の人が選びコメント記入も多かったことも特徴である。

いくつか属性別に見てみる。

行政別では、「業務量増大」と「人員減」の重視度合いをみると、全道庁・社保が「人員」が7割を超えており、逆に、政令・町村は「人員」は5割程度だが「業務量」が7割近い。年齢別では、「業務量」と「人員」はあまり年代による違いは大きくないが、どちらも40代が最も多く答えている。「業務の処理能力」は若い年代ほど高く、29歳以下では18%ほどになっている。「職場の連携不足」は30歳代が(10%)、「帰りづらい雰囲気」は29歳以下が(5%)、それぞれ最も高くなっている。

性別は、それほど大きな違いがみられず、全体平均に近い数字になっているが、「業務の遂行能力」と「帰りづらい雰囲気」では、特に既婚男性の低さが目立つ。

職種別は違いが大きい。「業務量増大」を特に訴えるのは「医療系技術職」(8割近い!)、「福祉系技術職」と「医療系看護職」(ともに7割超)など。「人員減」は、「研究職」(75%)、そして「医療系看護職」と「技術系一般職」(ともに7割近く)などである。看護師の仲間は、「業務」「人員」どちらも7割が答えていることになる。

結果は、そもそもの根本である「業務量と人員の関係」をあらためて明らかにしたと言える。問題はどのように改善していくかであるが、この間、自治体でも財政難・行革リストラが続いてきた中で人員要求して勝ち取る経験や、逆に自ら業務の見直し・改革を提言し実現した取り組みが減っている。あらためて、取り組みの再強化の議論や経験交流なども強める必要があるのではないか。

なお、後掲の杉本先生の「2016国民春闘アンケートによせて」では、超勤問題をめぐって示唆ぶかいコメントをいただいた。積極的に学習・活用してほしい。

Q7. 「未払いゼロ」が減少、全体でも未払い超勤は増加傾向に

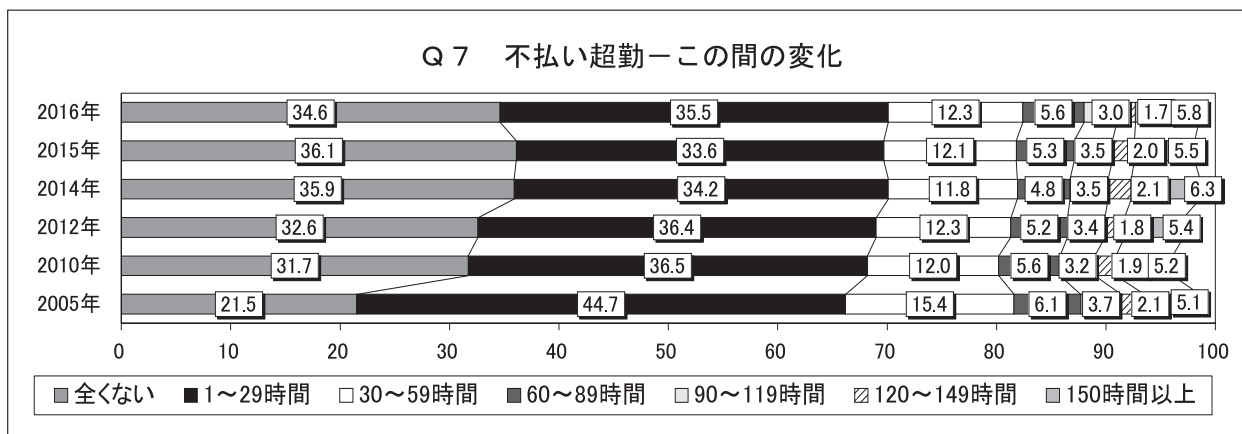
Q7. 前問のQ5のうち、「未払い超勤」(「サービス残業」と呼ばれる不払い労働)はどれぐらいですか。

①全くない	(34.6%)	②1~29時間	(35.5%)
③30~59時間	(12.3%)	④60~89時間	(5.6%)
⑤90~119時間	(3.0%)	⑥120~149時間	(1.7%)
⑦150時間以上	(5.8%)	⑧不明	(1.6%)

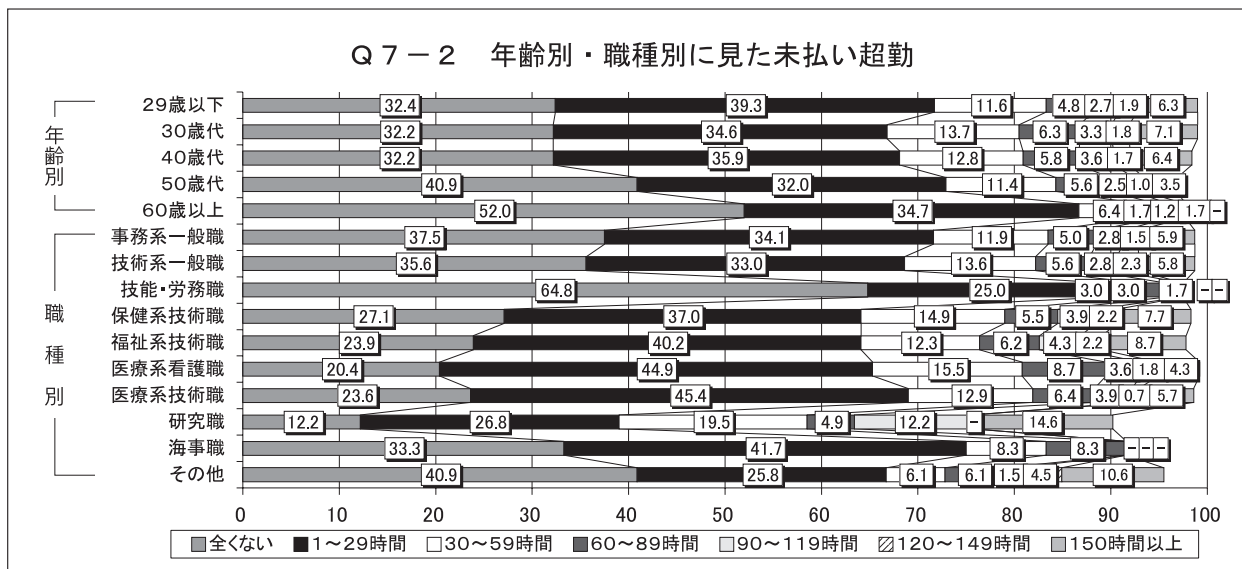
「未払い超勤(サービス残業)あり」は全体で60%、ちょうど6割の組合員が不払い労働をしている。中期的な傾向としては、超勤手当が支払われていない人は少しずつ減ってきているが、逆に長時間の不払いがなかなか減らないことも明らかになっている。今回は、「全くない」が34.6%と前回より1.5ポイント減少、「1~29時間」以上のゾーンはすべてわずかではあるが増加しており、全体的には未払い超勤は微増傾向と言える。

超勤そのものと合わせて、単組・職場段階での取り組みの強化が問われている。

年齢別にみると、年代が高くなるほど未払い超勤は少なくなっている。そして若手の世代でも特に30歳代が最も未払い超勤が多い年代になっている。これは超勤時間そのものと同様の傾向である。



職種別にみると、「未払いなし」が全体平均より高いのは、「技能・労務職」(65.1%)が明白なだけで、「事務系一般職」(40.1%)と「技術系一般職」(37.4%)がわずかに平均を上回っている。一方、「研究職」は「150時間以上」が13.6%を占め、「福祉系技術職」「保健系技術職」も不払い労働が多くなっている。これらの職場・職種毎の傾向もずっと続いており、改善に向けた具体的な取り組みが問われている。



Q 8. 非正規職員の処遇…改善求める声、初めての減少、 「現行のまま」「わからない」が微増！

Q 8. 「非正規労働者」が増加し、自治体・公務サービスの職場でも「臨時・非常勤・嘱託など」の職員が3割以上を占め、その多くが年収200万円以下という状況です。

この職員の処遇について、どうあるべきと考えますか

- | | |
|--|-------|
| ① (恒常的な業務なら) 正規職員化をはかるべき | 38.5% |
| ② 正規職員化は難しいが、処遇改善のため賃金原資を「非正規職員」優先で配分すべき | 19.3% |
| ③ 均等待遇(勤務時間に応じて正規職員に準じた労働条件)をはかるべき | 20.6% |
| ④ 現行のままでもいい | 7.7% |

⑤わからない

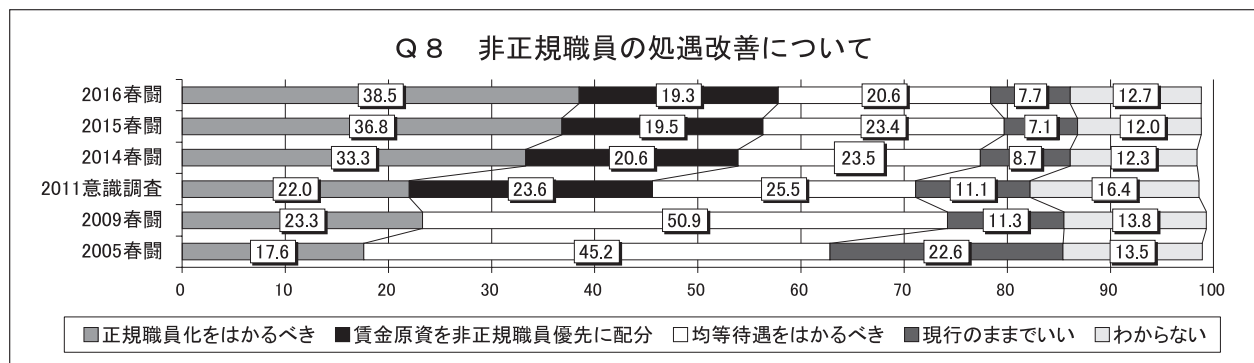
12.7%

⑥不明

1.1%

この設問は2014アンケートから3回連続になる。類似の設問は、春闘アンケートでは2005および2009に、また2011年の組合員意識調査でも取り扱った。ただし、回答の選択肢や表現は多少の変更があり、2014からは全く同じ設問で組合員の意見を聞き続けてきた。

「2005国民春闘アンケート」および「2009国民春闘アンケート」では、①正規職員化、②正規職員化は無理だが均等待遇を、③現行のままでいい、④わからない、の4択だった。「第14回組合員意識調査」（2011年）では、自治労内部でも議論になり始めた“賃金シェア”論議を踏まえて、「賃金原資を非正規職員に厚く配分」を選択肢に加えた。そして前回の「2014国民春闘アンケート」では、「正規職員化」と言っても業務による違いで一概に言えず答えにくいのでは」という指摘を受け、①に「(恒常的な業務なら)」と説明を加えてみた。こうした変化はあるが、この6回の結果を比較してみた。



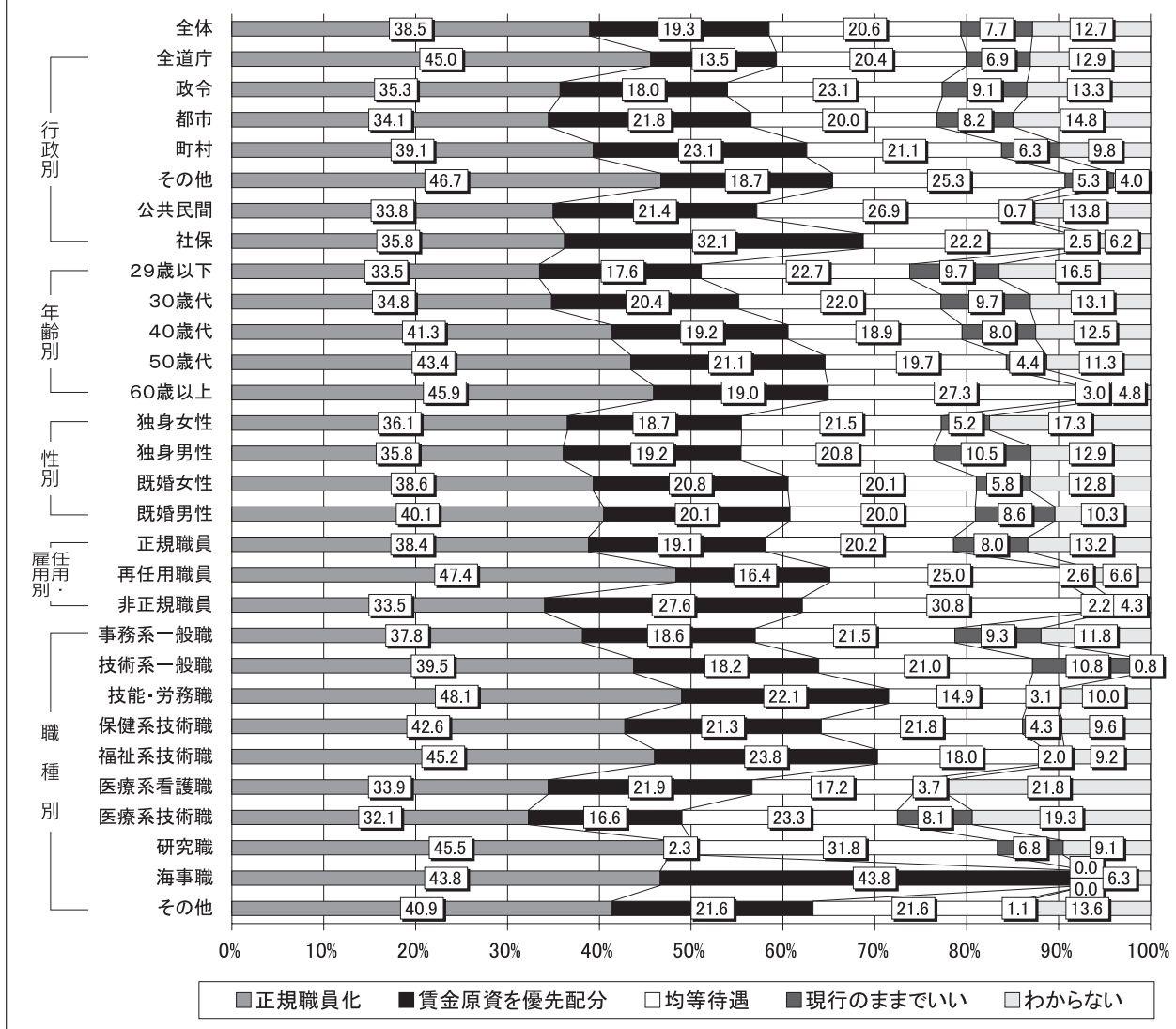
この間、処遇の改善を求める声は増え続けてきた。賃金カットや抑制、人員の削減など、正規職員自身も厳しい現実の中であって、民間を含めた労働運動総体の中でも、スローガンとは裏腹に「正社員を守るためには…」という現実もまだ存在している中で、自治労道本部の組合員の意識の強まりは、労働組合としての健全性を確認できるものとして評価できるとしてきた。加えて、臨時・非常勤・嘱託等職員が多数を占める職場も増え、非正規の問題はすでに職場の現実的な中心課題になっている実態の反映でもあると捉えてきた。

そうした中で今回は、「(何らかの)処遇改善をはかるべき」は、①+②+③で78.4%で、前回から1.3ポイントダウンした。下がるのは、春闘アンケートでは初めてである。もっとも、改善の中身ではより抜本的な「①正規職員化」が、前回に引き続きアップして4割近くまで増えている。だが労働運動の最低限の共通課題である「均等待遇」が減少していること、そして、「現行のままでいい」が0.6ポイント、「わからない」が0.7ポイントと、数値はそれほど大きくはないが、初めて増加したことは、注視しなければならないだろう。

もう少し詳しく、属性別にみたグラフを参照していただきたい。

行政別でみると、「その他」、「社保」、「町村」、「公共民間」の順で「処遇改善」を求める比率が高い。「①正規職員化」は自治体単組では「全道庁」が最も高く、次が「町村」で、この二つは昨年比べても増えており、全道庁は45%に達している。「現行のままでいい」は「政令」「都市」で高くなっている。また、「町村」は自治体単組の中では最も数値が低いですが、昨年と比べると「現行のままでいい」の増加と「均等待遇」の減少が目立つ。

Q 8 - 2 非正規職員の処遇改善—行政別・属性別



年齢別では、年齢が高くなるほど「処遇改善」(①+②+③)が高くなっている。「29歳以下」が「わからない」の比率が高いのはある意味自然だが、「現行のままでいい」が「30歳代」が「29歳以下」と同じというのは気になるところである。また、各年代に共通して、「正規職員化」と「現行のままでいい」の、ある意味正反対の2つがともに前回より増えている。

性別では、男女ともに「既婚」が独身に比べて処遇改善が高くなっており、これは年齢別の傾向と共通した現状だろう。「正規職員化」は「既婚男性」がもっとも高いが、「女性」(独身も既婚も)は前回より増えている。一方で、「現行のままでいい」も「既婚男性」以外は増加しており、「独身男性」は1割を超えている。

職種別では、「処遇改善」を求める比率が高いのは、「福祉系技術職」「保健系技術職」「技能労務職」、そしてサンプルは少ないが「海事職」などで、「正規職員化」だけで見ると「技能・労務職」「研究職」が高い。「現行のままでいい」は前回は、最も多数を占める「事務系一般職」が最多だったが、今回は一気に3.4ポイント上がった「技術系一般職」が10.8%と最多になった。

また、当該者である「非正規職員」は、「待遇改善」を求めている人は91.9% (前回93.0%) となっている。2014アンケートまでは、最も多かったのは「②正規職員化は難しいが、処遇改善のため賃金原資を「非正規職員」優先で配分すべき」で、「①正規職員化」が2番目だった。2011意識

調査でも「正規職員化」よりも圧倒的に「厚く配分」、2009春闘アンケートでも「均等待遇」という傾向だったことから、“一般的な理想”ではなく「現実的」な要求を求める選択という面や、年齢的にみれば、「40歳以上」が8割近くを占めていることも反映していると考えられ、職場・業務、そして条件に応じた具体的な「改善」を進めて行くことが重要としてきた。

前回2015アンケートからは「正職員化」が最多となり、今回も「正規職員化」(33.5%)、「均等待遇」(30.8%)、「厚く配分」(27.6%)となっている。当事者のこの要求を受け止め、今後の運動の強化が求められる。

Q 9. 導入される人事評価制度の内容

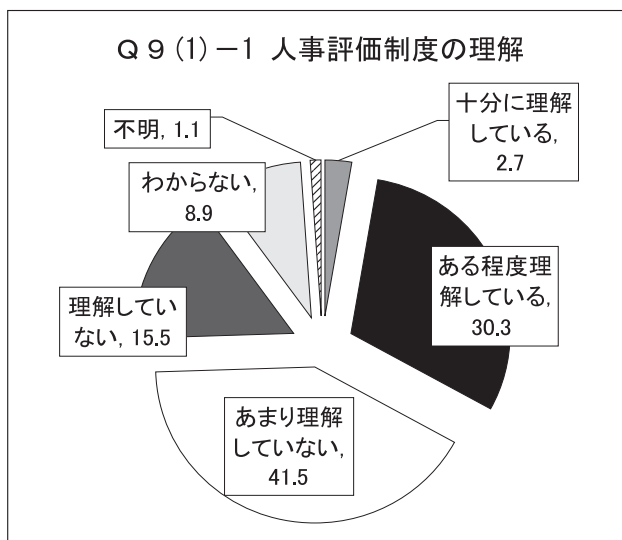
…「理解している」は“ある程度”を含めても33%！ 問われる対策の強化

地方公務員法の改正で2016年度から義務づけられた人事評価制度の導入が、もう目の前に迫っている。すでに、各自治体での制度設計、労使間での確認と実施への態勢づくりなどが済んでいなければならない時期ではあるが、現実にはしっかり検討した制度づくりそのものが十分ではないのが実態でもある。

前回2015アンケートでは、「公正・公平に評価されると思うか」「そもそも制度についてどう考えるか」を聞いた。今回は、“そもそも導入される制度への理解がどうか”“組合としての対策は何を求めるか”の二つを聞いた。

Q 9 (1) あなたは導入予定の（導入されている）制度について、理解していますか。

①十分理解している	2.7%	②ある程度理解している	30.3%
③あまり理解していない	41.5%	④理解していない	15.5%
⑤わからない	8.9%	⑥不明	1.1%



まず、理解しているかについては、「理解している（①十分+②ある程度）」が33%とちょうど3分の1、「理解していない（③あまり+④）」が57%と6割弱、残り1割近くが「わからない」という結果となった。この設問で「わからない」は、“理解していない”に括れると考えれば、理解：理解せず＝1：2となる。“理解している”中でも「ある程度」の保留付きがほとんどで、「十分」は3%にもならない。

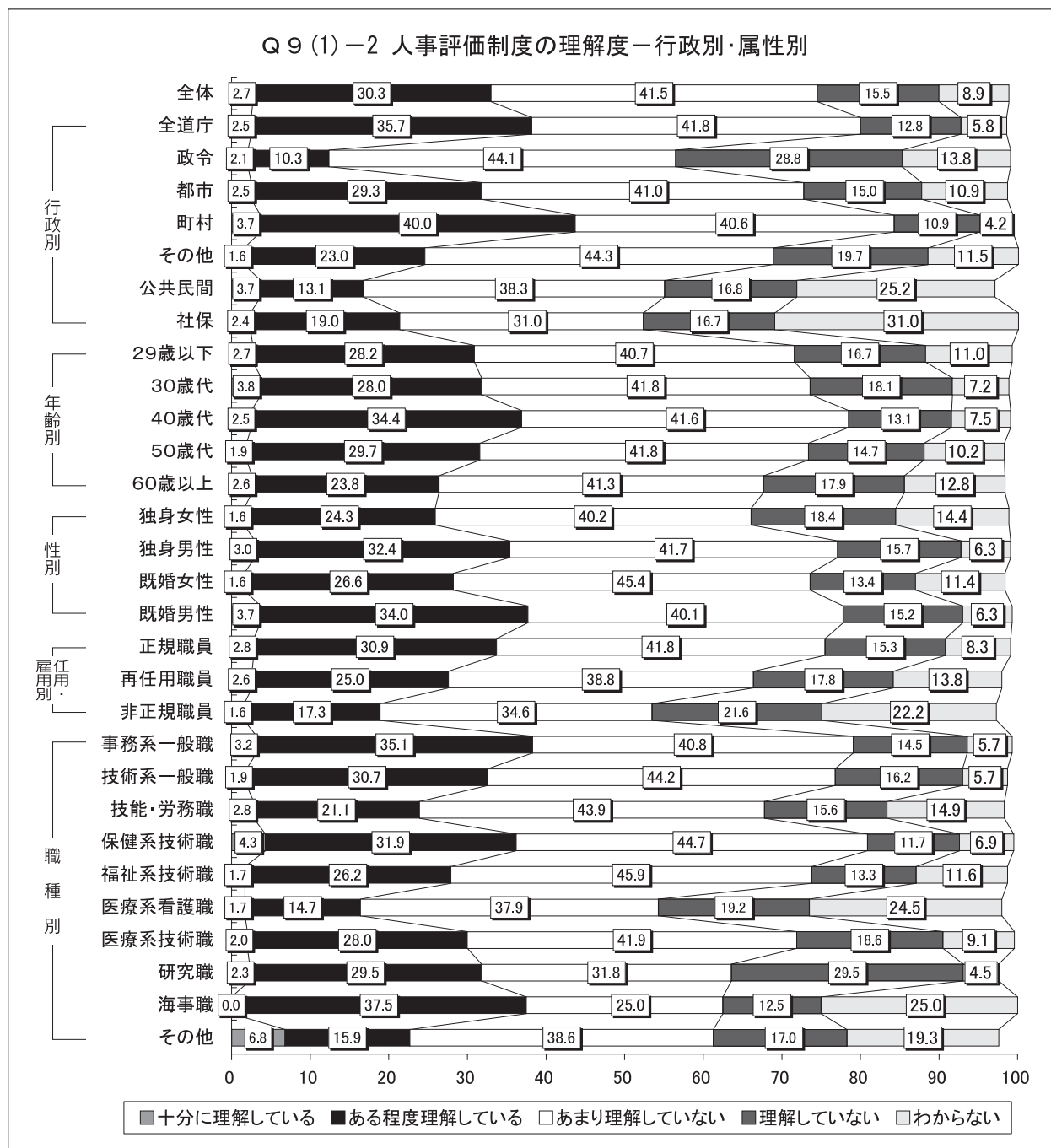
行政別では、自治体単組の中では最も理解度が高い回答になっているのは、町村（①+② 43.7%）、ついで全道庁（同38.2%）、都市は31.8%、そして政令はわずかに12.4%で「理解していない」（③+④）が73%にも及んでいる。

年齢別では、40代が理解しているという回答が最も多いが、それでも4割にも満たない。次が30代、続いて50代と29歳以下はあまり違いがなく3割程度という状況である。

性別では、男女間の違いが大きい。男性は既婚と独身がほとんど変わらない傾向。女性もやや既

婚の方が独身より理解が高いが、さほどの違いではなく理解しているは4人に一人程度であり、男性と女性では10ポイント近い差がある。

職種別でも違いが大きい。理解しているという回答が最も多いのは、今回の組織構成で全体の過半数を占める事務系一般職であるが、それでも4割にも満たない。そして、それ以外の職種はほとんど全体平均より低くなっている。特に医療系看護職（16.4%）、技能・労務職（23.9%）、福祉系技術職（27.9%）などが低い。

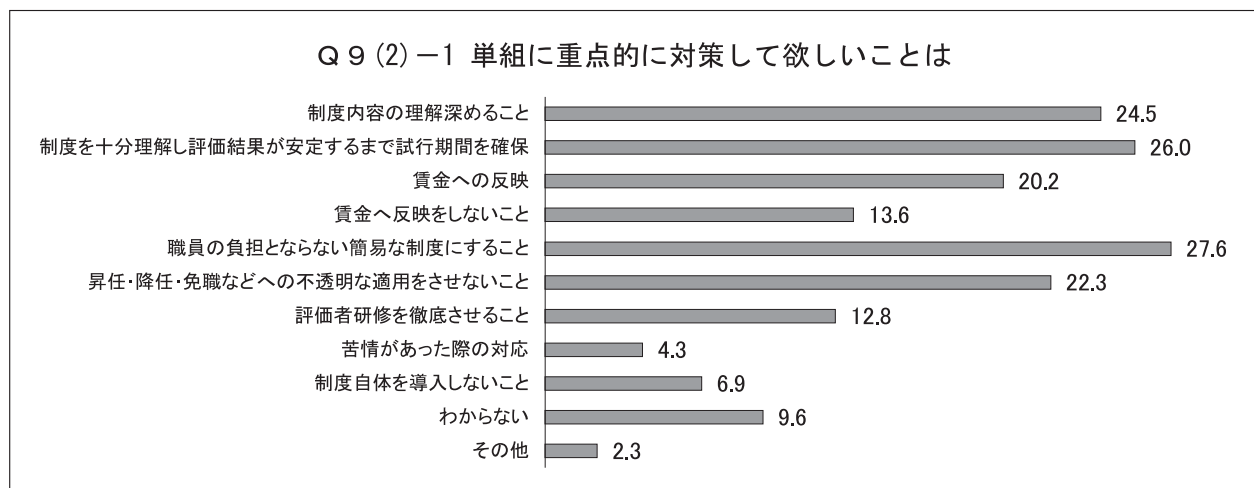


Q 9 (2) 実施している（実施予定の）制度について、単組に重点的に対策してほしいことは何ですか。（2つ以内で選んでください）

①制度内容の理解を深めること 24.5%

②制度を十分理解し、評価結果が安定するまで試行期間を確保すること	26.0%
③賃金（昇給・勤勉手当）への反映	20.2%
④賃金（昇給・勤勉手当）へ反映しないこと	13.6%
⑤職員の負担とならない簡易な制度にすること	27.6%
⑥昇任・降任・免職などへの不透明な適用をさせないこと	22.3%
⑦評価者研修を徹底させること	12.8%
⑧苦情があった際の対応	4.3%
⑨制度自体を導入しないこと	6.9%
⑩わからない	9.6%
⑪その他（ ）	2.3%
⑫不明	2.6%

求める対策を2つ以内で聞いたが、回答はかなり分散した。高い順に「負担とならない簡易な制度」、「試行期間の確保」、「制度の理解を深める」、「昇任等への不透明な運用をさせない」が20%台で上位だが、その後に「賃金への反映」（20.2%）、「賃金に反映しない」（13.6%）という正反対の回答が続いた。



行政別でみると、特に政令が全体平均と大きく違って独特の回答になっている。「制度の理解」の高さ（36%）は（1）で理解度が最も低くなっていることの順当な反映だろうが、「賃金への反映」が31%と他に比べて突出している。

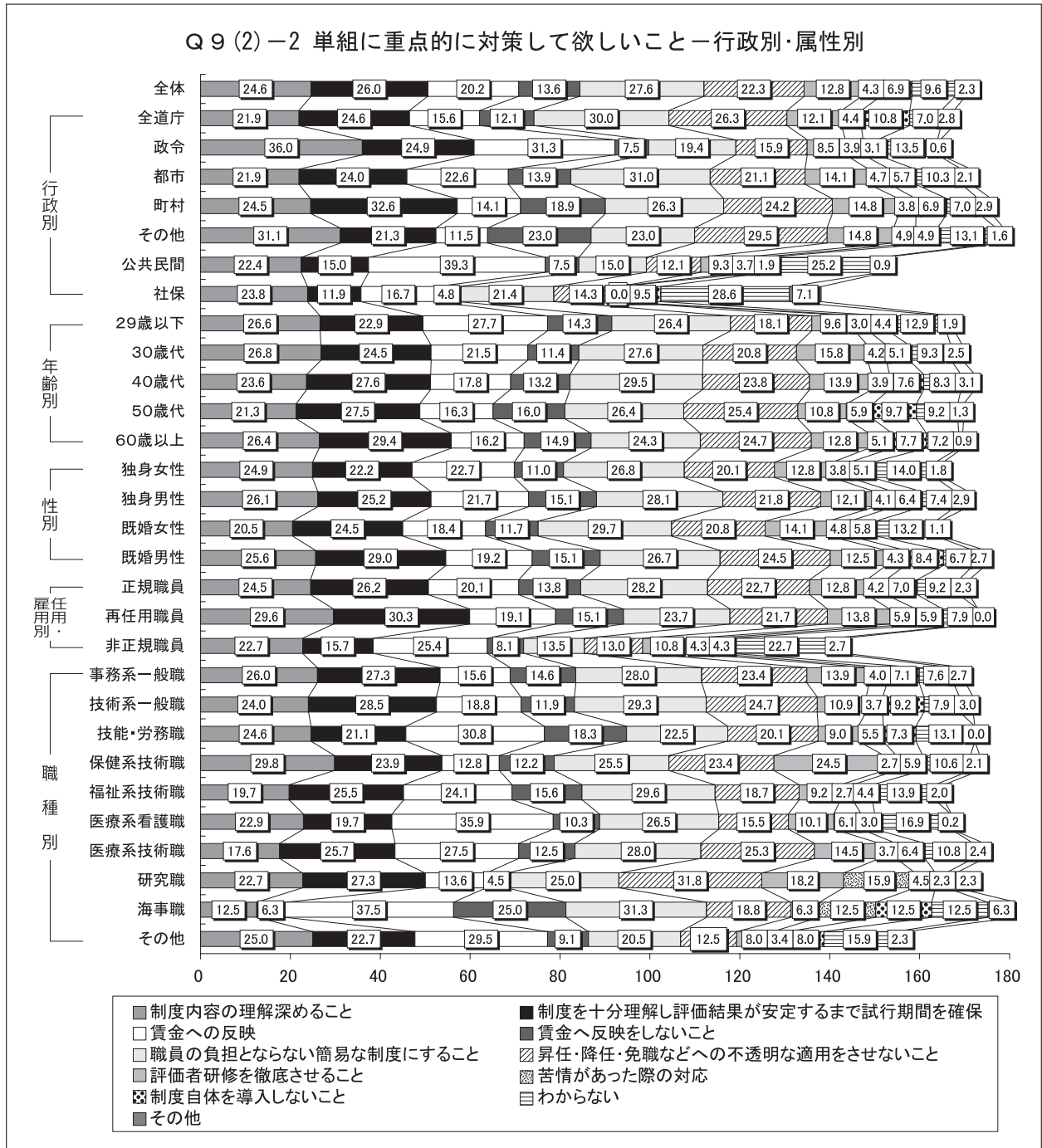
年齢別では、明確に違いが現れているのは「賃金への反映」で、29歳まで（28%）と50代以上（16%）では10ポイント以上の差がある。これは「昇任等への不透明な運用をさせない」でも、29歳まで（18%）と50代以上（25%）の差とも共通している傾向だろう。

性別では、「賃金に反映しない」が、独身・既婚を問わずに男性15%、女性11%と、それほど極端ではないがきれいな違いが出ている

職種別でも、最も違いが目につくのは「賃金への反映」で、高いところは「医療系看護職」（35.9%）、「技能・労務職」（30.8%）、「医療系技術職」（27.5%）で、いずれもそれぞれの職種の中で最多の回答になっている。低い方の「保健系技術職」（12.8%）、「研究職」（13.6%）、そして「事務系一般職」（15.6%）と比べると大きな違いが出ている。

総体的には、「負担とならない簡易な制度」、「試行期間の確保」、「制度の理解を深める」上位3

項目は全体に共通しているし、(1)で明らかになったように理解が進んでいない現状からして、極めて順当だし、組合としての対策も急がれる。その上で、賃金への反映の是非で大きく意見が分かれたことは特徴的で、今後に残されている課題と言えるだろう。



**Q10. 2016春闘で特に重点をおくべき課題は－「賃上げ」がさらに増加。
一方、全体の低下傾向の中で、「非正規の改善」・「最低賃金」も下がる**

Q10. 2016国民春闘で、特に重点をおくべきだと考えるものを選んでください。
(いくつでも選択可)

	順位	(昨年)
①賃金引き上げ・改善の取り組み	76.3%①	(74.1)①
②独自削減(賃金合理化)に対する取り組み	25.4%⑦	(36.3)⑤
③非正規職員(臨時・非常勤・嘱託など)の待遇改善の取り組み	34.8%③	(36.7)④
④労働時間短縮・人員確保の取り組み	53.6%②	(53.5)②
⑤メンタルヘルス対策など労働安全衛生の取り組み	30.0%⑥	(33.0)⑦
⑥職場の男女平等の取り組み	10.4%⑫	(13.1)⑬
⑦育児・介護など両立支援の取り組み	31.5%⑤	(33.9)⑥
⑧現業部門の合理化など民営化に反対する取り組み	9.7%⑭	(13.9)⑫
⑨地域医療など地域公共サービスを守る取り組み	14.7%⑨	(19.7)⑨
⑩最低賃金制度の改善	20.3%⑧	(27.5)⑧
⑪年金・医療・介護など社会保障制度の取り組み	31.9%④	(41.4)③
⑫地方分権・地方財政確立のための取り組み	9.8%⑬	(15.3)⑪
⑬労働基本権回復を含めた公務員制度確立の取り組み	12.9%⑪	(16.5)⑩
⑭労働法制改悪に反対する取り組み	14.2%⑩	
⑮その他	1.2%	(1.4)
⑯不明	3.7%	(3.2)

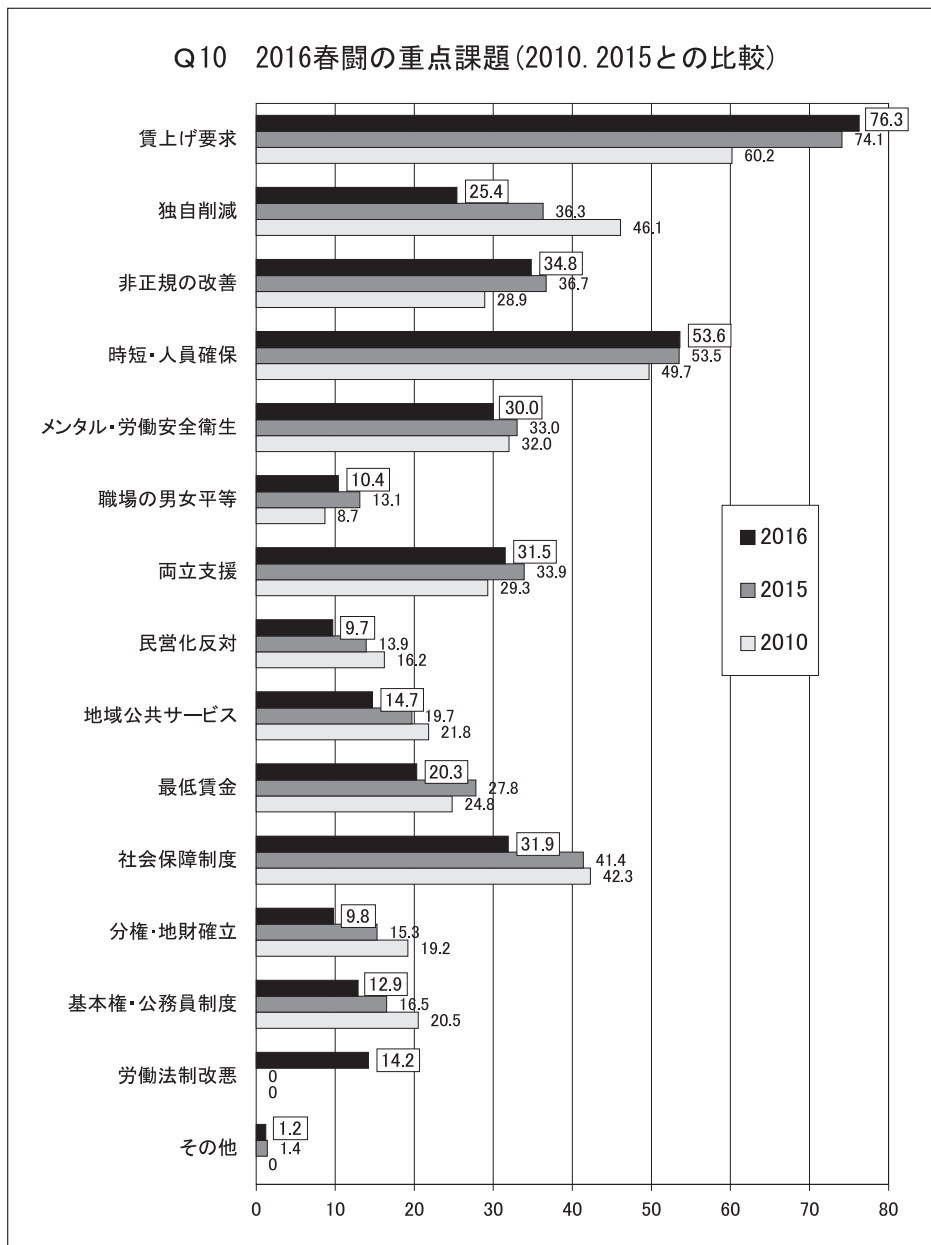
この設問は2006年調査からで、「春闘で特に重点をおくべきだ」と考える課題を「いくつでも」選んでもらい、春闘での組合員の重点関心課題を見ている。

今回の結果は上記の通りで、さらに前回2015と、そして少し中期的な変化を見る意味で2010アンケートと比較してグラフ化した。なお、「⑭労働法制改悪に反対する取り組み」は、情勢と課題から今回追加した回答項目である。

前回2015との比較では、全体的に数値が下がっている。その中で、トップの「賃上げ」が今回も増加して76%を超えたことが大きな特徴である。今回は2.2ポイントとあまり大きな変化に見えないが、全体の低下傾向の中では他の項目との違いが際立つ。しかも2015以前の2回も、+7%、+5%と増え続けてきた中でさらに今回である。この傾向は、Q3の要求額がこの間5年連続でアップを続けてきた傾向とリンクするが、今回は要求額自体は前回よりダウンした中でも、賃上げを求める声はさらに増えている。組合員が春闘の大元そのものの取り組み強化を求めていることが鮮明になっていると言える。

また、「時短・人員確保」も+0.1ポイントと、増えたというより横ばいであるが他の項目と違って減少しないという点も、この間大きな問題になっている職場の人員の深刻さを反映しているのだろう。

数値の低下が大きいのは、順に「独自削減」の-10.9ポイント、「社会保障」の-9.5ポイント、「最低賃金」の-7.5ポイントなどである。独自削減は、全国最長期間で続いてきた道庁が、一般職



員はやっとな独自削減停止のメドがついたことをはじめ、削減自治体が大きく減ってきたことの反映であろうが、社会保障はこの間ずっと高い数値を保っていただけに意外である。また最低賃金は、この間社会的な賃金の底上げのためにますます重要課題になってきた中で、今回は大きく低下している。また、全体の低下傾向の中で下がり幅は大きくない（-1.9）し、結果として順位は前回より上がって3位になったとはいえ、この間最重要課題にして組合員の声も増え続けてきた「非正規の待遇改善」が低下したことも、Q8の結果と合わせ、気になる点である。

さらに、5ポイント以上下がった「地域公共サービス」や「地方分権・地方財政」なども、財政は総体的には一時期の深刻さに比べれば一息ついているとはいえ、地域医療や政府の煽る地方創生への対応を含めて課題は大きい中で、こうした政策・制度課題などに組合員の要求が少なくなっていることも、議論が必要と思われる。

それぞれ行政別、性別、年齢別にみたのが、Q10-2、Q10-3およびQ10-4である。

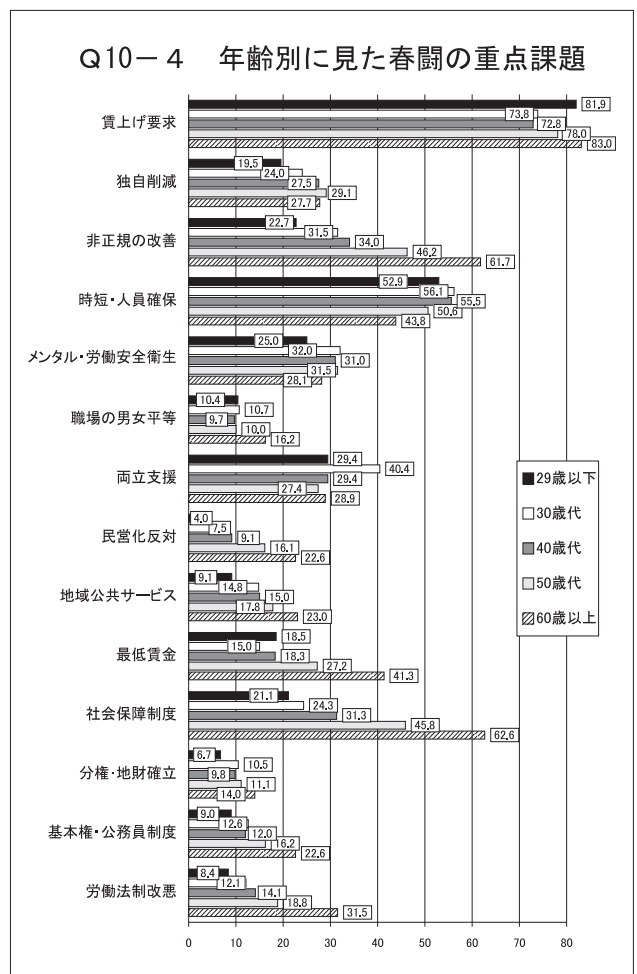
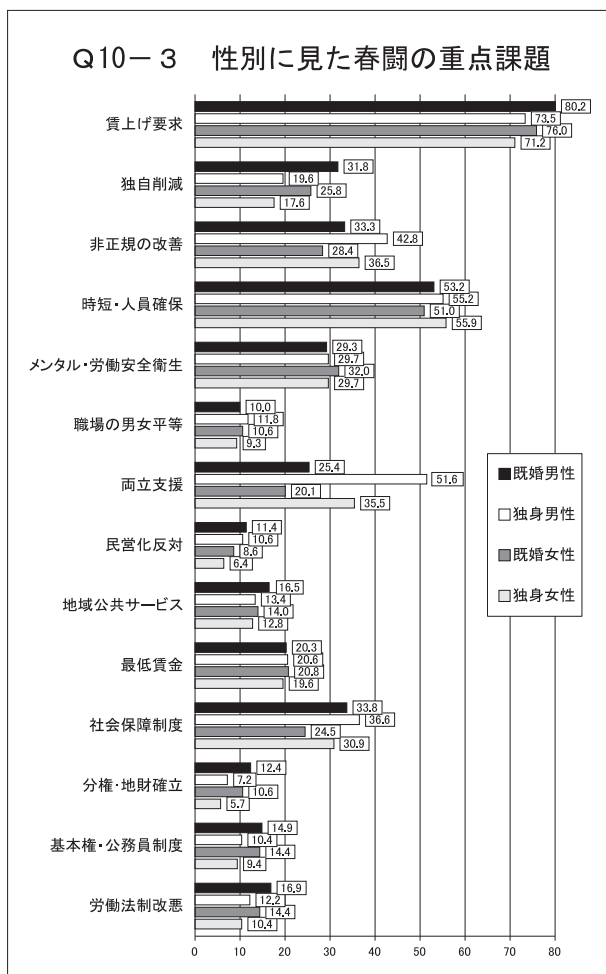
行政別では、「賃上げ」が特に高いのが、その他、政令だが、全道庁が前回から7ポイント超と大きくアップしたことも目立つ。「時短・人員確保」は、もともと高かった町村がさらにアップした。「独自削減」は全道庁が約25ポイント減って、他の自治体単組は2割前後まで下がっている。「非正規の改善」は、全体的には下がった中で、公共民間・都市が微増している。

性別、年齢別もそれぞれグラフ化してみた。性別で大きな違いが目立つのは「両立支援」、「非正規の改善」であり、女性の高さと男性の低さが顕著である。年齢別では、「賃上げ」が最も高いのは60歳以上、次いで29歳以下の若い世代である。「時短・人員確保」が最も高いのは30代、Q5で見たように最も超勤の多い世代である。それ以外も様々な傾向がみてとれるので、グラフを参照し

ていただきたい。

Q10-2 行政別にみた春闘の重点要求（カッコ内は前回）

	全道庁	政令	都市	町村	その他	公共民間	社保	合計
賃金引き上げ・改善	78.9(71.5)	79.7(79.1)	74.1(74.7)	74.0(73.0)	86.9(80.0)	79.4(77.9)	76.2(64.2)	76.3(74.1)
独自削減	43.2(67.5)	13.2(20.6)	21.3(26.8)	20.8(27.2)	29.5(34.7)	15.0(17.2)	2.4(12.3)	25.4(36.3)
非正規の改善	26.2(31.1)	28.9(31.1)	36.5(33.8)	42.9(45.1)	23.0(34.7)	64.5(63.4)	52.4(71.6)	34.8(36.7)
時短・人員確保	52.2(52.2)	50.4(52.6)	54.5(54.6)	58.0(56.2)	39.3(42.7)	32.7(36.6)	59.5(59.3)	53.6(53.5)
メンタル・労働安全衛生	24.8(28.1)	27.8(27.9)	29.6(32.5)	38.5(41.5)	39.3(50.7)	17.8(27.6)	19.0(32.1)	30.0(33.0)
職場の男女平等	9.6(10.9)	10.5(11.6)	9.7(12.1)	12.2(17.1)	8.2(16.0)	11.2(18.6)	7.1(11.1)	10.4(13.1)
両立支援	26.0(27.2)	33.0(36.4)	34.4(36.8)	32.3(35.4)	24.6(34.7)	34.6(39.3)	33.3(34.6)	31.5(33.9)
民営化反対	7.2(11.4)	16.4(21.7)	9.5(13.5)	9.3(12.8)	1.6(8.0)	8.4(14.5)	7.1(7.4)	9.7(13.9)
地域公共サービス	14.8(22.2)	9.3(15.2)	15.3(18.4)	17.1(22.2)	4.9(12.0)	20.6(20.7)	4.8(13.6)	14.7(19.7)
最低賃金	18.9(25.0)	21.2(30.4)	20.3(27.0)	20.5(28.7)	14.8(32.0)	34.6(39.3)	21.4(25.9)	20.3(27.8)
社会保障制度	32.2(40.9)	36.0(46.7)	32.6(41.9)	28.2(38.8)	26.2(28.0)	42.1(45.5)	16.7(29.6)	31.9(41.4)
分権・地財確立	10.4(17.3)	6.6(12.2)	9.6(13.8)	11.5(18.2)	4.9(12.0)	9.3(11.7)	4.8(3.7)	9.8(15.3)
基本権・公務員制度	12.3(16.5)	14.4(18.4)	11.9(15.8)	14.6(17.9)	4.9(8.0)	11.2(10.3)	7.1(3.7)	12.9(16.5)
労働法制改悪	14.0(-)	13.2(-)	13.2(-)	16.8(-)	6.6(-)	17.8(-)	7.1(-)	14.2(-)



自治労北海道本部「2016国民春闘アンケート」によせて

釧路短期大学教授 杉本 龍紀

1. 労働時間規制の歴史から

19世紀前半のイギリスでは、いわゆる産業革命期の新技术を基盤にした機械制大工業が展開していたが、当時の工場労働者は性別・年齢を問わず1日10時間を超え16時間に達することもあった（休日は週1日）。労働者たちの健康も生活も強く脅かされていたことは想像に難くはない。

幼稚園の生みの親、協同組合の基盤を作った社会改良家として知られるロバート・オーウェンは、自身が経営する工場では1810年に10時間労働を開始し、さらに1817年には「労働に8時間を、好きなことのために8時間を、休息に8時間を」とのスローガンで8時間労働制を訴え始めた。

しかしイギリス社会全体では、1833年の工場法制定（9歳未満の児童労働禁止、18歳未満の若年労働者の労働時間を週69時間以内に制限）、44年改正—労働時間制限（週69時間以内）を女性労働者にも適用、47年改正—若年および女性労働者の労働時間を1日10時間以内に制限（50年には1日8.5時間・1週60時間に）、74年改正—週56時間労働制（平日は1日10時間以内、土曜日は6時間以内）と、オーウェンの10時間労働の実践から半世紀以上を経て、ようやく1日10時間労働制へと至った。次の段階である1日8時間労働制の実現については、欧米諸国の労働者による要求運動が19世紀末から展開された（1890年5月1日には欧米その他で8時間労働制を求める大規模な集会やデモが取り組まれ、毎年5月1日のメーデーへと発展した）。しかし19世紀中には性別等の区別のない1日8時間労働制は国家レベルでは実現しなかった（部分的には実現した）。

1日8時間労働制が国家レベルでの確立を宣言したのは、1917年、ロシア革命直後の旧ソ連であった（翌年に法典化）。それを受けて、19年に発足したILO（国際労働機関）の第1回総会はILO第1号の条約を採択し、家内労働者を除く工業労働者について1日8時間・1週48時間、特定の場合に制限を超える場合—ただし超過は1日1時間が上限—の賃金は25%以上割増などを国際的労働基準とした（21年発効）（日本の強力な反対によって、日本は適用除外とされた）。30年には、工業に加えて「商業及び事務所」での労働時間を1日8時間・1週48時間に制限するILO第30号条約が採択された（33年発効）（宿泊・飲食・病院などへの拡張に向けた勧告も同時採択）。

これに対して日本での労働時間規制は、1911年制定・16年施行の工場法での少年・女性の労働時間規制（1日11～13時間）に始まり、23年の工場法改正（少年・女性の労働時間を1日10時間）を経て、第2次世界大戦後1947年の労働基準法（以下、労基法とする）制定による1日8時間・1週48時間へと至った。

こうして日本はILO第1号条約・第30号条約で求められた労働時間規制の条件が整ったはずなのだが、その後も、これらの条約を批准していない（国家として実行を約していない）。それだけではない。工業での女性の夜10時から朝5時に至る時間を含む少なくとも11時間の継続の労働を禁止する第4号条約（1919年）、1週の労働時間を40時間に短縮する原則を定めた第47号条約（1935年、62年には労働時間短縮を求める勧告第116号となった）およびそれに基づく第49号条約（35年、ガラス瓶工場対象）、第51号条約（36年、公共事業対象）、第61号（37年、繊維工業対象）、運送労働者の労働時間と休息期間について定めた第67号条約（39年）など労働時間に関するILOの12条約をことごとく批准していない（そのほかにも、1年に最低3週間の年休を付与し、うち2週は連続し

て付与することを求める70年の第137号条約なども未批准)。

これらの条約での定めや要求の大部分は、1947年の労基法および87年のその改正（1週の労働時間を48時間から40時間に変更）などによってほぼ満たされている。それでも、たとえば第1号条約・第30号条約を批准しなかった（できなかった）という事実は、どう理解すべきであろうか。

そのポイントとされうるのが、いわゆる「36協定」（労基法36条に基づく労使協定）による時間外労働の法認である。36協定を結びさえすれば、1日8時間・1週40時間という労働時間制限を超えて労働者を働かせることができる仕組みが用意されており、ILO条約をはるかに上回る労働時間の設定が法的に許容されていることが、ILO条約を批准しない最大の背景となっている。いわゆるサービス残業（不払残業）を含めた日本の労働時間の現実、国際的基準をクリアできないことがこれまでの為政者たちに自覚されてきたのだと言えよう。もう一つの理由も推定できる。それは、1947年の労基法では、就業規則などで定めた場合、4週間平均で48時間を超えなければ特定の週8時間を超えること、または特定の週で48時間を超えることが認められている、つまり4週間（ほぼ1ヵ月）単位での変形労働時間制が認められていることである。

労基法制定時から36協定による時間外労働の許容（しかも労基法には時間外労働の上限は設定されていない）および4週単位の変形労働時間制の許容（1日8時間を超えても、1週48時間を超えても超勤と扱われない＝超勤手当が支払われない部分が許容される）という抜け道によって、1日8時間・1週48時間を超えて働かせることは違法であるという原則的立場に大きな穴が開けられていたのである。

2. 崩れゆく労働時間規制

現在では西欧の一部では週35時間制が実施されているが、日本の労働政策は労働時間規制を弱める方向で動いてきたし、動いている。

その端緒となったのが、1週48時間から40時間に短縮した1987年の労基法改正である。週労働時間短縮という肯定的改正と同時に、労働時間規制についても変えた。改正前の労基法は、1日8時間を定めた後で1週48時間としていたが、改正法ではまず1週40時間労働を規定し、その後に1日8時間労働を定めた。なによりもまず1日単位で労働時間を規制し、その上で1週単位の時間を制限するのではなく、1週単位の上限40時間が第一義として扱われ、1日の労働時間は40時間の配分の問題に落とされているのである。これに変形労働時間が加わると、1日8時間を超える労働が、一定の限度内であるならば通常の労働時間として扱われることになる。事実、この改正から様々な変形労働時間が広がっていった。

このときの労基法改正では、システムエンジニアなど19の業務・専門職について裁量労働制も導入された。これは、労働時間を実時間ではなく、みなし処理する＝業務に要する1日あたりの時間をあらかじめ算定するもので（ただし、1日8時間・1週40時間の範囲内）、労働時間管理が緩いために法定労働時間を超えて労働しても時間外手当が支払われないなどの問題が指摘された。

1997年の男女雇用機会均等法の制定も、労働時間規制に影響した。雇用・賃金等における女性差別の是正・撤廃を図るという意味では一つの画期となるこの法であるが、法の成立によって女性の労働時間規制についても変化があった。この法以前の労基法では、18歳以上の女性の時間外労働を1日2時間、1週6時間、1年150日に制限していた。この時間外労働規制水準はかねてより欧州諸国で男女問わず行われてきたレベルである。しかし日本では、男性の時間外労働を女性のみにも適用されていた制限時間に合わせるのではなく、男女平等の実現という観点から女性のみにも課せられ

ていた時間外労働制限を撤廃したのだ。

その結果、**図表 1**のように、1週間で15時間、1ヵ月で45時間、1年で360時間という時間外労働が36協定締結によって許されるという「基準」が政府から示されることになった（1998年）。労基法では、時間外労働・休日労働は、必要最小限にとどめるべきと定めているが、1週間で15時間（週5日ならば1日3時間）、1年で360時間もの超勤が許容され、受注集中・納期ひっ迫といった特別の事情がある場合

図表 1 36協定による時間外労働の限度に関する基準

期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

厚労省(告示)「時間外労働の限度に関する基準」(2010年最終改定)

は、1ヵ月60時間、1年420時間まで許される（なお、この基準に反しても罰則はないが労働基準監督署からの指導が想定されている）。1日7時間・1週35時間が世界的趨勢になってきている現在において、この国ではいまだ1日8時間・1週40時間は実現されていない。というよりも、それを遙かに超える労働時間が認められてさえている。労働時間に係るILO条約批准はできるはずもない。

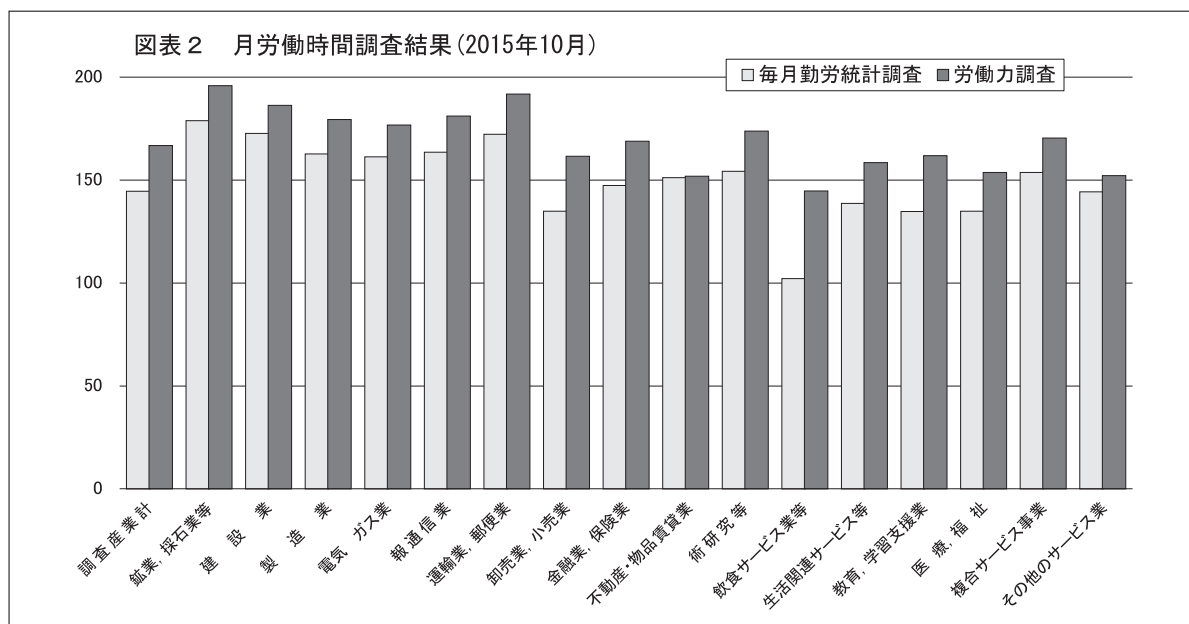
加えて、残業代ゼロ法案と呼ばれる労働基準法改正案等が国会に提出された（未審議のまま継続審議に）。この法案には、「高度プロフェッショナル制度（ホワイトカラー・エグゼンプション）」：一定以上の年収があり高度な専門業務に就く労働者について、本人が同意すれば労働時間規制の適用を除外する（時間外手当等は支給せず、仕事を“時間ではなく成果で評価する”、「企画業務型裁量労働制の拡大」：従来の本社レベルでの企画・立案・調査・分析などを行う労働者を対象とするものから、「高度な金融技術を使って企業の資金調達を支援する銀行員」「顧客企業にあった基幹システムを提案する営業担当者」などにも拡張するといった内容が含まれる。いずれも従来からの労働時間規制を撤廃あるいは弱める方向である。

こうして、労働時間に係るILO条約を批准できないこの国の労働時間規制は、疑いなくさらに後退してきていることが分かる。

3. 時間外労働（超勤）のマクロ状況

次に政府機関が実施している2つの調査結果から、労働時間の現状を概観的に見てみよう。

図表 2は、2015年10月の事業所（使用者）を調査対象とする毎月勤労統計調査（以下、「毎勤」）



結果と世帯を調査対象とする労働力調査（以下、労調）結果を比較したものである（公務労働者は労調では対象となりうるが、毎勤では公務職場は対象にはならないため除外した）。ここで取り上げられている諸産業のいずれにおいても、毎勤での労働時間よりも労調の労働時間が長い。この傾向は両調査が比較できるようになってから続いている。その原因は、毎勤が事業所（使用者）を対象としているため、時間外労働時間に関しては時間外手当を支払った時間数を答え、労調の対象は世帯で、世帯に労働者がいる場合は自分が働いた時間数を答えるためと説明される。つまり、労調の労働時間は所定内労働時間＋手当が支払われた時間外労働時間＋手当不払いの時間外労働時間であり、毎勤のそれは所定内労働時間＋手当が支払われた時間外労働時間であるためとされる。この理解に立つと、労調結果と毎勤結果の差は不払超勤の時間数となり、それを図表3に示した。

図表3 月労働時間の内訳(2015年10月)

	所定内労働時間 〔毎勤〕	時間外労働時間(支払) 〔毎勤〕	時間外労働時間(不払) 〔A〕	労働時間計 〔労調〕	うち時間外労働時間計 〔B〕	不払時間外労働時間割合 〔C〕
鉱業、採石業等	162.4	16.5	17.0	195.9	33.5	51%
建設業	158.2	14.5	13.7	186.4	28.2	49%
製造業	146.4	16.3	16.8	179.5	33.1	51%
電気・ガス業	144.2	17.1	15.5	176.8	32.6	48%
情報通信業	145.4	18.2	17.6	181.2	35.8	49%
運輸業、郵便業	148.4	23.9	19.6	191.9	43.5	45%
卸売業、小売業	127.7	7.3	26.7	161.7	34.0	79%
金融業、保険業	135.6	11.8	21.6	169.0	33.4	65%
不動産・物品賃貸業	138.5	12.8	0.7	152.0	13.5	5%
学術研究等	140.9	13.4	19.6	173.9	33.0	59%
飲食サービス業等	96.7	5.5	42.6	144.8	48.1	89%
生活関連サービス等	131.6	7.2	19.8	158.6	27.0	73%
教育、学習支援業	125.6	9.2	27.1	161.9	36.3	75%
医療、福祉	130.0	5.0	18.7	153.7	23.7	79%
複合サービス事業	145.1	8.6	16.8	170.5	25.4	66%
その他のサービス業	132.9	11.5	7.8	152.2	19.3	40%
調査産業計	133.5	11.1	22.2	166.8	33.3	67%

※「A」:「労調」の労働時間から「毎勤」の時間外労働時間を引いた時間数

※「B」:時間外労働時間(支払)と時間外労働時間(不払)の合計

※「C」:時間外労働時間(不払)を時間外労働時間計で除した

これらから、まず、2015年10月には、時間外労働の合計が30時間を超える産業が多く、飲食サービス業等と運輸・郵便業では1ヵ月の限度時間基準前後に達していることがわかる。このデータは10月に限定したもののだが、仮に10月が平均的な月であるとして、ここでの時間外労働時間数を12倍して年間の時間外労働時間を計算すると、図表で取り上げられた16産業のうち10産業で、そして調査産業全体でも年360時間という限度時間を超え、卸売・小売業や飲食サービス業等では500時間を優に超えてしまっている。この国は時間外労働が異常なほど常態化した国になってしまっているかもしれないのだ。

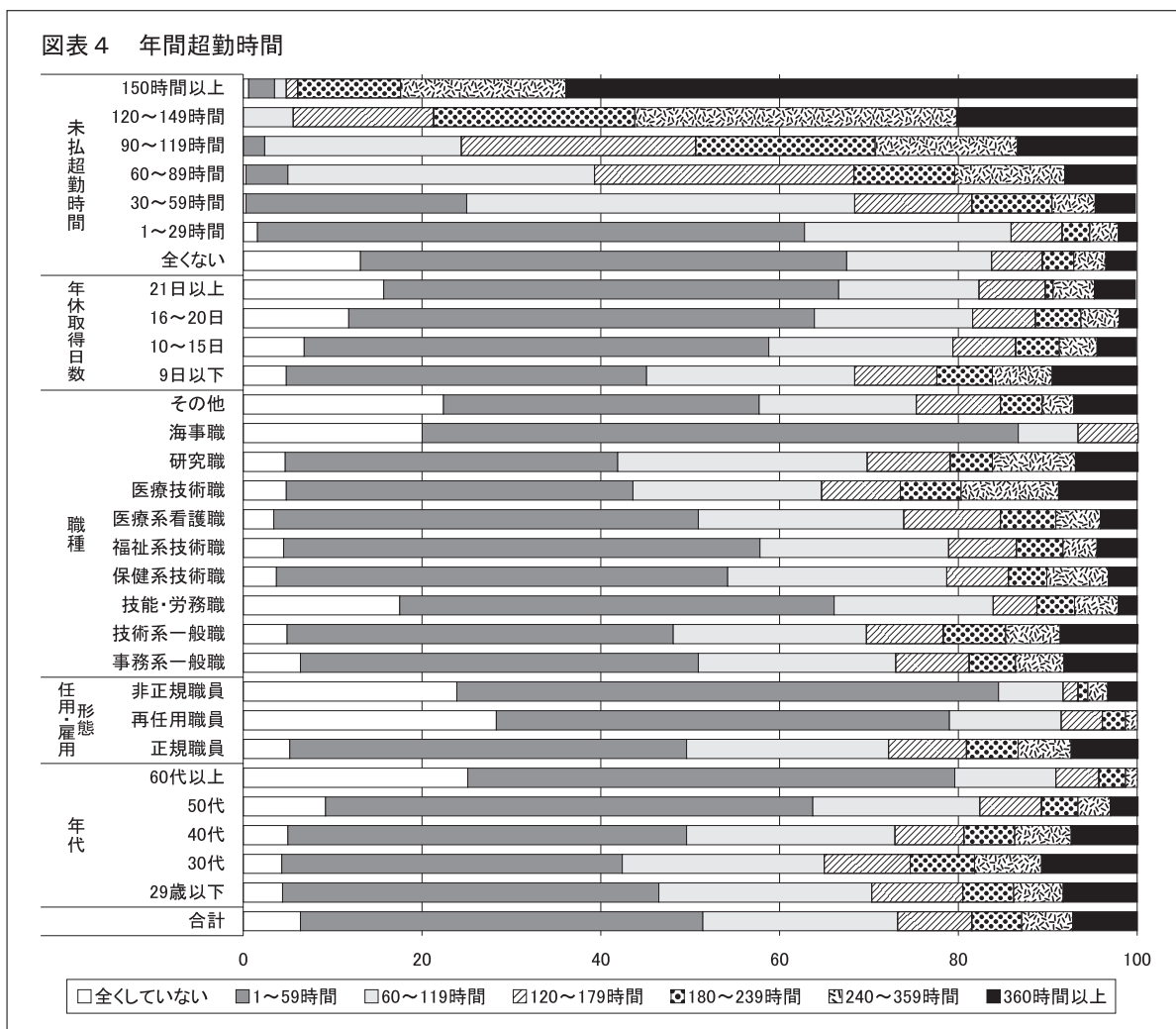
時間外労働時間のうち手当が支払われた時間の割合は、1業種を除き40%以上であり、ほぼ90%（飲食サービス業等）、ほぼ80%（卸売・小売業と医療・福祉）に達する産業さえあることが分かる（飲食サービス業や小売業はパート・アルバイト労働者が多い業種であるためか所定内労働時間が比較的短い、時間外労働時間自体も長い）。飲食サービス業等では10時間の超勤をしても1時間分しか支払われないことになる。

4. 2016国民春闘アンケート結果から一超勤と未払超勤

図表4に、年間超勤時間に関するもので、全体では、まったくない:6.4%、1～59時間:45.0%（最多）、60～119時間:21.8%（2番目に多い）、120～179時間:8.3%、180～239時間:5.6%、240～359時間:5.7%、360時間以上:7.2%だが、さらにいくつかの設問回答とのクロス集計を示した。

超勤時間の傾向は、年代:30代・40代の超勤時間が長い、29歳以下層もけって短くはなく50代

から60代にかけて顕著に減少する、任用・雇用形態：正規職員の超勤時間が長いが非正規職員には年に360時間以上の超勤を行った者もいることには留意を要する、職種：技能・労務職は比較的短く一般職・医療系技術職・研究職では長くなっている、年休取得日数：年休取得日数が少ない者は超勤時間が長く取得日数が多い者は超勤時間が比較的短いという傾向がある、未払超勤時間：未払超勤時間が少ない場合は超勤時間そのものが比較的短く、未払いが多い場合には超勤時間は長いという明白な傾向を見いだせる。



次に図表5で超勤時間の長さとお未払超勤時間の関係を見よう（超勤がまったくないという回答は除いた）。全体では、超勤をした者のうち未払分なし（すべて超勤手当受給）が40%近くで、その割合は超勤時間が長くなるにつれて小さくなる。超勤時間が長くなると、それに応じて未払分が発生する割合が増大していることになる。未払超勤時間数は、超勤時間が長ければ長いほど増える傾向があり、年に360時間以上の超勤を行った者のうちほぼ半数は150時間以上の未払時間があったと答えている。長く働くほど金銭的には報われないという、不正義がまかり通っていると

図表5 年間超勤時間に占める未払超勤時間の割合(%)

	未払超勤時間						
	全くない	1-29時間	30-59時間	60-89時間	90-119時間	120-149時間	150時間以上
全体	38.2	34.6	11.8	5.3	2.9	1.6	5.6
年間超勤時間							
1-59時間	45.9	46.6	6.4	0.5	0.2	-	0.4
60-119時間	28.2	36.4	23.4	8.4	2.9	0.4	0.3
120-179時間	26.2	23.7	18.6	18.6	9.2	3.0	0.9
180-239時間	23.5	19.1	18.8	10.7	10.3	6.3	11.3
240-359時間	24.0	19.1	9.8	11.4	8.0	9.8	17.8
360時間以上	17.9	10.0	7.4	5.9	5.4	4.4	49.0

傾向があり、年に360時間以上の超勤を行った者のうちほぼ半数は150時間以上の未払時間があったと答えている。長く働くほど金銭的には報われないという、不正義がまかり通っていると

言えよう。

超勤と未払超勤に関する設問の選択肢は〇〇時間ではなく〇〇～△△時間という幅を設定したものであるため、超勤にしても未払超勤にしても具体的な時間を明示できない。それゆえ、残念ながらこの国全体や他産業との比較には大きな限界があるのだが、それでもなお、働けば働くほど増える未払超勤であっても、北海道の地方公務労働者たちは自らの仕事と向き合っているのだろう。

5. 増える業務・減る人員－超勤のシェアも

今次の調査では、これまで数度問うてきた「不払超勤の原因」ではなく、そもそもの超勤の原因への考えを問うている。的を射た設問だと思う。なぜ不払かの前に、法では原則禁止されている時間外労働自体、しかも年間360時間を超えているケースが稀ではない状態が問題なのだ。その結果は本冊子の分析部分で示されると思うので省略するが、多数の回答者が、超勤の原因は主に人員減と業務量増加にあるとしている（6～7割の回答者が選択）。

人員減と業務量の増加は少なくない場合に並行的に進む。あるいはまた、人員が減ったから1人当たりの業務量が増えるというケースもあれば、業務が増えるのにそれに応じて人員が増えないという場合もある。いずれの場合であっても、仕事は放置できない、誰かがやるしかないといった日本的にまっとうな労働者意識が長時間にわたる超勤、少なくない割合が不払になる超勤を支えているのではないか。業務に見合った人員を！とは言えても、人員が少ないから担当業務を減らせ！とはめったに主張しない日本の労働者たちの姿を見るような気がする。

それはしかし、ものごとの改善を遅らせるあり方であろう。労働者たちに過大な業務遂行を課しても、超勤手当を半額程度しか支払わなくても、必要なときまでに必要な仕事を終えてくれる日本の労働者たち。もしそうならば使用者は安んじて現状を維持できよう。そのような使用者側の動向になによりも問題がある。

しかしもう一つ、極端に長く超勤を行う労働者と、全く超勤しない、あるいは極めて短時間しかない労働者が併存していることにも目を向けたい。業務の種類や各人の経験等を鑑みて、もし可能ならば“超勤のシェア”、超勤の分け合いを試みたい。むろん、長時間にわたる超勤ましてや不払超勤は、人員数と業務量のアンバランスといった使用者側が責任を果たすべき問題である。それゆえ、今次春闘に限らず、その改善に向けて単組レベル、地本レベル、道本レベルでの取り組みが成果をもたらすことを期待する。だが、その道はそう短くはないだろう。その道を進んでいる途中で、職場の労働者たちが、不払を覚悟しながら長時間の超勤をする労働者と、自らの担当ではないなどの事情であまり超勤を行わない労働者と分かれて、それが固定化することは向後に小さくない問題を残すだろう。職場での処遇の個人化が進行する基盤がさらに強くなるだろう。そう考えた場合、超勤・不払超勤という「負」をも職場の労働者同士で分け合うことは、多少なりとも意味を持つと考える。いうまでもなく超勤のシェアなどができたとしても、それは使用者側を利することであるのは間違いない。それでもなお、職場の「負」でさえもともに分け合う試みがあり得るならば、その「負」は「正」へと転化する力を持つと考える。

2016国民春闘アンケート調査結果

設 問	項 目	分 類	道 本 部 全 体	年 齢 別											性 別			
				19	20	25	30	35	40	45	50	55	60	独女 身性	独男 身性	既女 婚性	既男 婚性	
				§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§	§
< F 1 > あなたの年齢は	① ~19歳	1.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1.8	3.0	—	0.1
	②20~24歳	7.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	18.5	19.1	0.6	0.5
	③25~29歳	11.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	19.1	22.4	4.4	4.9
	④30~34歳	9.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10.0	10.9	10.7	7.8
	⑤35~39歳	13.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	10.0	9.9	16.2	15.4
	⑥40~44歳	19.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	13.8	13.8	20.3	24.5
	⑦45~49歳	13.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8.9	10.2	17.0	15.3
	⑧50~54歳	11.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8.6	5.5	14.7	13.2
	⑨55~59歳	9.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	7.1	3.5	12.2	12.1
	⑩60歳以上	4.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2.2	1.6	3.8	6.2
	⑪N・A	0.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
< F 2 > あなたの性別は	①独身女性	19.2	35.1	46.3	33.3	20.3	14.4	13.7	12.7	14.9	14.4	10.6	—	—	—	—	—	
	②独身男性	19.9	61.4	49.7	40.5	23.1	14.7	14.2	15.2	10.0	7.5	7.7	—	—	—	—	—	
	③既婚女性	19.9	—	1.6	8.0	22.5	24.1	20.7	25.2	26.4	25.7	18.7	—	—	—	—	—	
	④既婚男性	40.7	3.5	2.5	18.2	33.7	46.8	51.3	46.5	48.4	52.0	62.1	—	—	—	—	—	
	⑤N・A	0.2	—	—	—	0.4	—	0.1	0.4	0.3	0.4	0.9	—	—	—	—	—	
< F 3 > あなたの扶養家族 は	①0人（独身者含む）	53.7	91.2	96.6	85.3	63.6	44.8	42.4	40.5	40.9	42.7	41.7	86.2	92.3	64.4	14.2	—	
	②1人	15.0	3.5	2.2	7.7	12.3	12.5	12.2	15.6	19.8	31.6	35.7	8.5	4.8	14.6	23.3	—	
	③2人	14.6	5.3	0.4	4.9	11.4	17.0	17.8	19.3	21.6	17.0	14.0	4.2	1.8	11.6	27.1	—	
	④3人	11.9	—	0.7	2.0	9.7	17.1	19.2	16.9	12.9	7.5	6.4	0.9	0.8	6.0	25.5	—	
	⑤4人	4.0	—	—	0.2	2.7	7.2	6.6	6.0	4.2	1.3	1.3	0.2	0.2	2.4	8.4	—	
	⑥5人	0.7	—	—	—	0.2	0.9	1.6	1.2	0.5	—	0.9	—	0.2	0.5	1.4	—	
	⑦6人以上	0.2	—	—	—	—	0.5	0.2	0.4	0.2	—	—	—	—	0.5	0.2	—	
	⑧N・A	0.1	—	—	—	0.2	—	—	0.1	—	—	—	—	—	—	—	—	
< F 4 > あなたの任用・雇 用元は	①地方公共団体	93.4	98.2	96.0	96.4	92.3	93.4	94.6	91.5	92.1	91.6	90.6	91.7	96.4	91.1	94.0	—	
	②独立行政法人	2.6	1.8	1.1	2.0	2.7	2.3	2.2	3.2	2.2	3.5	5.5	3.1	1.4	3.4	2.5	—	
	③民間企業および(②以外の)団体・法人	3.3	—	2.2	1.3	4.4	3.5	2.9	4.0	5.0	3.8	3.4	4.1	2.2	4.2	3.2	—	
	④N・A	0.7	—	0.7	0.3	0.5	0.8	0.3	1.3	0.8	1.1	0.4	1.1	0.1	1.4	0.3	—	
< F 5 > あなたの任用・雇 用形態は	①正規職員	94.0	94.7	99.6	98.7	97.1	97.3	97.5	96.1	95.5	94.3	23.8	94.1	97.6	89.9	94.4	—	
	②再任用職員	2.6	5.3	—	0.2	0.2	—	0.1	—	—	—	62.1	0.7	1.0	1.6	4.8	—	
	③非正規職員(臨時・非常勤・嘱託など)	3.2	—	0.4	0.9	2.6	2.4	2.3	3.5	4.4	5.5	14.0	5.1	1.4	8.3	0.7	—	
	④N・A	0.2	—	—	0.2	0.2	0.3	0.1	0.4	0.2	0.2	—	0.1	0.1	0.3	0.1	—	

自治労北海道本部

扶養家族数別							任用・雇用元			任用・雇用形態			家計収入			職 種 別											
0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	地方公共団体	独立法人	民間企業 その他	正職員	再任職員	非正規職員	自入りの 収み	共働き	その他	事務系職	一般系職	技術系職	労務系職	保健系職	福祉系職	技術系職	看護系職	医療系職	研究職	海事職	その他
1.7	0.2	0.4	—	—	—	—	1.0	0.7	—	1.0	2.0	—	1.2	—	4.9	1.6	0.3	0.7	—	—	0.3	—	—	—	—	—	
13.8	1.2	0.2	0.4	—	—	—	7.9	3.4	5.2	8.1	—	1.1	11.3	1.1	17.0	8.9	5.1	2.4	3.2	7.1	12.0	5.7	2.3	—	5.7		
17.5	5.6	3.7	1.9	0.4	—	—	11.4	8.8	4.1	11.6	0.7	3.2	14.4	6.0	13.4	12.1	8.8	0.3	16.0	7.8	12.1	18.2	4.5	—	5.7		
11.2	7.7	7.3	7.7	6.5	2.5	—	9.3	10.1	12.4	9.7	0.7	7.6	9.4	9.8	7.4	9.2	9.1	3.5	16.5	8.5	10.5	12.8	13.6	6.3	6.8		
11.2	11.2	15.6	19.3	24.3	17.5	40.0	13.4	12.2	13.9	13.9	—	10.3	12.0	16.4	6.8	13.9	13.5	5.5	19.7	13.3	13.0	13.2	11.4	25.0	10.2		
15.4	15.9	23.8	31.5	32.2	45.0	20.0	19.7	16.9	17.0	20.2	0.7	14.1	16.6	24.5	12.3	20.6	20.9	12.8	17.6	19.0	16.2	18.2	13.6	37.5	20.5		
10.1	13.9	17.7	19.0	20.4	22.5	30.0	13.1	16.9	16.0	13.7	—	14.6	11.8	16.2	9.9	13.2	14.0	12.1	12.2	12.6	14.5	12.5	29.5	12.5	10.2		
8.5	14.6	16.4	12.0	11.7	7.5	10.0	10.9	9.5	16.5	11.3	—	15.1	9.8	13.4	7.9	9.1	14.3	20.4	6.4	13.3	11.5	10.5	13.6	6.3	17.0		
7.5	19.9	11.0	6.0	3.0	—	—	9.3	12.8	10.8	9.5	—	16.2	8.9	9.9	11.2	8.1	9.3	27.0	6.4	15.3	7.4	7.1	9.1	12.5	8.0		
3.2	9.7	3.9	2.2	1.3	5.0	—	3.9	8.8	4.1	1.0	96.1	17.8	4.5	2.6	9.0	3.2	4.8	15.2	2.1	3.1	2.5	1.7	2.3	—	15.9		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
30.9	10.9	5.6	1.5	0.9	—	—	18.9	23.6	23.7	19.3	5.3	30.8	29.4	0.7	47.7	17.0	7.0	8.7	33.0	33.7	43.7	20.3	9.1	—	22.7		
34.3	6.3	2.5	1.3	0.9	5.0	—	20.6	10.8	12.9	20.7	7.2	8.6	32.4	1.1	30.7	26.2	20.9	16.6	3.2	4.4	2.7	18.2	22.7	25.0	11.4		
23.9	19.4	15.8	10.0	12.2	15.0	60.0	19.4	26.4	24.7	19.0	11.8	51.9	3.2	44.4	11.8	13.5	9.4	11.1	57.4	48.6	44.9	21.3	13.6	—	38.6		
10.8	63.2	75.5	87.2	86.1	80.0	40.0	41.0	39.2	38.7	40.9	75.0	8.6	34.9	53.7	9.3	43.1	62.3	63.7	6.4	13.3	8.8	39.5	54.5	75.0	27.3		
0.2	0.1	0.6	—	—	—	—	0.2	—	—	0.2	0.7	—	0.2	0.1	0.5	0.2	0.4	—	—	—	—	0.7	—	—	—		
—	—	—	—	—	—	—	53.5	58.8	54.6	53.6	35.5	71.9	58.8	43.4	74.0	55.2	38.5	37.0	75.5	63.3	66.1	56.1	43.2	37.5	58.0		
—	—	—	—	—	—	—	15.0	14.9	13.9	14.3	41.4	13.0	13.7	17.1	12.9	14.0	17.0	25.6	11.2	14.6	14.5	11.8	13.6	12.5	13.6		
—	—	—	—	—	—	—	14.7	9.5	15.5	14.8	15.1	7.0	12.3	19.0	7.1	14.1	20.1	20.8	7.4	12.2	9.1	16.2	11.4	6.3	12.5		
—	—	—	—	—	—	—	11.9	12.2	13.4	12.3	5.9	4.9	11.2	14.1	4.4	11.8	17.4	13.8	4.3	6.5	6.9	10.5	22.7	37.5	14.8		
—	—	—	—	—	—	—	4.1	2.0	2.1	4.1	1.3	2.2	3.4	5.2	1.1	4.3	5.4	2.1	1.6	3.4	2.2	4.7	4.5	—	—		
—	—	—	—	—	—	—	0.7	2.0	0.5	0.7	0.7	0.5	0.5	0.9	0.5	0.5	1.3	0.7	—	—	0.8	0.7	4.5	6.3	1.1		
—	—	—	—	—	—	—	0.1	0.7	—	0.2	—	0.5	0.1	0.3	—	0.2	0.3	—	—	—	0.3	—	—	—	—		
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
93.2	93.4	94.3	93.5	95.7	90.0	80.0	—	—	—	94.2	92.8	73.5	94.0	93.0	92.1	95.5	97.7	91.3	100.0	87.4	87.9	93.6	18.2	62.5	72.7		
2.8	2.5	1.7	2.6	1.3	7.5	10.0	—	—	—	2.4	5.9	4.9	2.6	2.6	2.2	0.8	1.0	3.1	—	—	7.9	5.7	79.5	37.5	1.1		
3.4	3.1	3.5	3.8	1.7	2.5	—	—	—	—	2.9	1.3	18.4	3.1	3.6	4.4	3.4	1.2	4.5	—	10.2	2.0	0.7	2.3	—	26.1		
0.6	0.9	0.5	0.1	1.3	—	10.0	—	—	—	0.5	—	3.2	0.4	0.8	1.4	0.4	0.2	1.0	—	2.4	2.2	—	—	—	—		
93.9	90.0	95.5	97.1	97.0	95.0	90.0	94.8	87.8	81.4	—	—	—	94.6	94.4	86.8	94.6	96.4	82.0	97.9	89.5	96.8	97.6	97.7	100.0	64.8		
1.7	7.3	2.7	1.3	0.9	2.5	—	2.6	6.1	1.0	—	—	—	3.1	1.4	6.0	2.4	3.1	11.8	1.1	—	1.2	1.0	2.3	—	4.5		
4.3	2.8	1.5	1.3	1.7	2.5	10.0	2.5	6.1	17.5	—	—	—	2.2	4.0	6.8	2.8	0.5	5.9	0.5	10.5	1.9	1.0	—	—	30.7		
0.1	—	0.2	0.3	0.4	—	—	0.1	—	—	—	—	—	0.1	0.2	0.3	0.2	—	0.3	0.5	—	0.2	0.3	—	—	—		

設 問	分 類 項 目	道 本 部 全 体	年 齢 別										性 別			
			19	20	25	30	35	40	45	50	55	60	独女	独男	既女	既男
			〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	身性	身性	婚性	婚性
< F 6 > あなたの家計収入は	①あなたの収入のみ	54.3	68.4	80.0	70.9	54.0	48.8	46.3	47.6	47.9	51.3	60.4	82.9	88.1	8.7	46.5
	②共働き	39.2	—	5.8	21.3	40.7	48.0	49.5	47.5	47.4	41.1	25.5	1.5	2.1	87.5	51.8
	③その他	6.3	31.6	13.9	7.7	4.9	3.2	4.0	4.6	4.5	7.5	14.0	15.6	9.7	3.7	1.4
	④N・A	0.2	—	0.2	0.2	0.4	—	0.3	0.3	0.2	0.2	—	—	0.2	0.1	0.3
< F 7 > あなたの職種は	①事務系一般職	52.1	86.0	60.2	57.3	50.9	54.1	55.1	51.5	42.8	44.7	41.3	46.1	68.4	35.4	55.2
	②技術系一般職	16.3	5.3	10.8	13.0	15.8	16.5	17.6	17.1	21.0	16.1	19.1	5.9	17.1	7.7	25.0
	③技能・労務職	5.0	3.5	1.6	0.2	1.8	2.1	3.3	4.5	9.2	14.2	18.7	2.2	4.2	2.8	7.8
	④保健系技術職	3.2	—	1.3	4.7	5.7	4.8	2.9	3.0	1.9	2.2	1.7	5.6	0.5	9.4	0.5
	⑤福祉系技術職	5.1	—	4.7	3.6	4.6	5.0	5.0	4.8	6.1	8.2	3.8	8.9	1.1	12.4	1.7
	⑥医療系看護職	10.2	3.5	16.0	11.3	11.4	9.9	8.5	11.1	10.6	8.0	6.4	23.2	1.4	23.1	2.2
	⑦医療系技術職	5.1	—	3.8	8.5	7.0	5.0	4.8	4.8	4.8	3.8	2.1	5.4	4.7	5.5	5.0
	⑧研究職	0.8	—	0.2	0.3	1.1	0.6	0.5	1.7	0.9	0.7	0.4	0.4	0.9	0.5	1.0
	⑨海事職	0.3	—	—	—	0.2	0.5	0.5	0.3	0.2	0.4	—	—	0.3	—	0.5
	⑩その他	1.5	—	1.1	0.8	1.1	1.2	1.6	1.2	2.3	1.3	6.0	1.8	0.9	2.9	1.0
	⑪N・A	0.4	1.8	0.2	0.5	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.3	0.1
< Q 1 > 2～3年前の今ごろと比べてあなたの生活はどうですか	①非常に苦しくなった	11.5	10.5	8.3	7.2	5.7	8.9	13.1	14.2	15.6	14.4	17.4	7.2	8.4	11.4	15.0
	②苦しくなった	34.6	26.3	22.5	22.8	31.9	32.2	33.6	37.2	42.6	46.5	53.2	27.8	25.1	39.3	40.3
	③変わらない	44.9	15.8	47.9	54.1	49.3	51.5	48.0	43.0	38.3	33.0	25.5	53.2	50.9	41.9	39.5
	④少し楽になった	5.3	1.8	6.1	10.2	10.3	6.2	3.3	3.3	2.2	4.7	2.6	6.2	7.0	5.7	3.8
	⑤かなり楽になった	1.2	8.8	3.1	2.7	1.8	0.1	0.7	0.5	1.1	0.4	0.9	1.6	2.4	1.0	0.5
	⑥わからない	2.4	36.8	12.1	2.8	0.9	1.0	1.1	1.5	0.2	0.9	0.4	3.9	6.1	0.4	0.8
	⑦N・A	0.2	—	—	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.2	—	—	0.2	0.2	0.2	—
< Q 2 > あなたの現在の毎月の家計収支はどうなっていますか	①毎月赤字になっている	21.5	8.8	11.9	14.2	14.7	17.9	21.4	22.9	31.7	28.8	40.9	14.4	13.8	20.8	28.9
	②時々赤字になる	26.7	10.5	22.5	27.7	26.9	26.3	28.7	27.0	26.9	27.7	23.8	24.7	23.3	26.9	29.4
	③赤字にはなっていないが、ぎりぎりの生活だ	32.6	47.4	42.7	37.2	36.1	33.2	29.5	29.2	28.0	31.6	29.4	36.5	35.2	32.2	29.8
	④まだ余裕がある	14.7	26.3	16.0	17.5	18.9	17.8	15.1	16.5	9.2	8.9	3.8	17.8	23.8	16.7	7.9
	⑤わからない	4.2	7.0	6.7	3.3	3.1	4.6	5.0	4.2	3.6	2.9	2.1	6.3	3.9	2.9	3.9
	⑥N・A	0.3	—	0.2	—	0.4	0.3	0.4	0.1	0.6	—	—	0.4	0.1	0.4	0.1
< Q 3 > 2016春闘での賃上げ要求について、あなたは要求額（定期昇給分を除いた金額）をいくらにすべきだと思いますか	①0円	3.5	8.8	2.5	3.1	5.7	5.0	4.1	3.2	1.7	1.5	2.1	4.0	4.8	3.6	2.5
	②5千円程度	22.3	21.1	16.4	19.4	21.8	27.3	28.0	24.2	18.4	16.6	15.7	23.0	26.3	19.6	21.4
	③1万円程度	35.3	31.6	40.4	37.1	37.0	33.8	35.1	34.9	35.9	31.4	32.8	34.9	36.9	35.4	34.8
	④1.5万円程度	6.8	14.0	9.2	7.0	6.2	5.4	6.0	6.6	5.4	9.1	8.5	8.4	5.3	7.3	6.6
	⑤2万円程度	15.0	5.3	13.3	15.5	13.2	13.0	12.4	15.8	18.7	20.4	17.9	15.2	10.5	18.6	15.4
	⑥2.5万円程度	1.2	3.5	1.6	1.6	0.2	1.8	0.8	0.6	1.6	1.1	2.6	1.1	1.5	0.8	1.4
	⑦3万円以上	14.5	14.0	16.0	15.6	15.2	11.1	12.1	12.6	17.3	18.4	17.9	11.2	14.2	12.4	17.0
	⑧N・A	1.5	1.8	0.7	0.6	0.7	2.6	1.4	2.1	1.1	1.5	2.6	2.2	0.5	2.4	1.0

扶養家族数別							任用・雇用元			任用・雇用形態			家計収入			職 種 別											
0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	地方公共団体	独立法人	民間企業 および 団体法人	正職 規員	再職 任用員	非職 正規員	自入 己の 収み	共働 き	その他	事務系職 一般職	技術系職 一般職	労務・職 能職	保健系職	福祉系職	技術系職	看護系職	医療系職	技術系職	研究職	海事職	その他
59.5	49.8	45.6	50.9	46.5	42.5	30.0	54.6	54.7	49.5	54.6	64.5	36.8	—	—	—	56.8	62.2	54.0	36.2	39.8	44.2	51.7	59.1	62.5	42.0		
31.8	44.7	50.9	46.4	51.7	52.5	70.0	39.1	39.9	42.3	39.4	21.1	49.7	—	—	—	35.9	35.0	39.1	58.0	51.0	47.7	45.3	40.9	37.5	44.3		
8.7	5.4	3.1	2.3	1.7	5.0	—	6.2	5.4	8.2	5.8	14.5	13.5	—	—	—	7.1	2.6	6.6	5.9	9.2	8.1	2.7	—	—	13.6		
0.1	0.1	0.4	0.3	—	—	—	0.1	—	—	0.2	—	—	—	—	—	0.2	0.2	0.3	—	—	—	0.3	—	—	—		
53.6	48.7	50.4	51.7	56.1	37.5	50.0	53.3	15.5	52.6	52.5	47.4	45.9	54.5	47.7	58.9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
11.7	18.5	22.5	23.9	22.2	30.0	30.0	17.1	6.1	5.7	16.8	19.1	2.7	18.7	14.6	6.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
3.4	8.5	7.1	5.8	2.6	5.0	—	4.9	6.1	6.7	4.4	22.4	9.2	5.0	5.0	5.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
4.6	2.4	1.7	1.2	1.3	—	—	3.5	—	—	3.4	1.3	0.5	2.2	4.8	3.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
6.0	5.0	4.3	2.8	4.3	—	—	4.7	—	15.5	4.8	—	16.8	3.7	6.6	7.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
12.6	9.9	6.4	6.0	5.7	12.5	20.0	9.6	31.8	6.2	10.5	4.6	5.9	8.3	12.4	13.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
5.3	4.0	5.7	4.5	6.1	5.0	—	5.1	11.5	1.0	5.3	2.0	1.6	4.9	5.9	2.2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
0.6	0.7	0.6	1.5	0.9	5.0	—	0.1	23.6	0.5	0.8	0.7	—	0.8	0.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
0.2	0.2	0.1	0.9	—	2.5	—	0.2	4.1	—	0.3	—	—	0.3	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
1.6	1.4	1.3	1.9	—	2.5	—	1.2	0.7	11.9	1.0	2.6	14.6	1.2	1.7	3.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
0.4	0.6	0.1	—	0.9	—	—	0.3	0.7	—	0.3	—	2.7	0.4	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
7.4	12.7	16.3	16.3	25.2	42.5	30.0	11.5	13.5	11.3	11.0	23.7	15.7	12.6	11.0	5.8	10.1	14.6	19.0	6.9	10.9	13.5	9.8	6.8	18.8	11.4		
28.2	40.4	42.2	44.3	43.0	37.5	30.0	34.5	39.2	33.5	34.2	50.7	34.6	33.4	37.1	29.3	31.9	37.3	44.6	26.6	35.7	38.8	36.5	29.5	50.0	45.5		
51.8	40.3	37.7	35.3	29.1	17.5	30.0	45.1	40.5	41.8	45.6	20.4	42.2	44.5	44.6	49.0	47.7	41.3	30.4	55.3	44.9	41.5	44.6	45.5	31.3	36.4		
7.0	4.8	2.6	2.8	1.7	—	10.0	5.2	5.4	7.7	5.3	2.6	5.9	4.9	5.5	7.1	5.9	4.9	4.2	4.8	6.5	3.7	3.7	9.1	—	3.4		
1.8	0.7	0.2	0.4	0.4	2.5	—	1.2	0.7	2.6	1.2	2.0	0.5	1.3	0.8	3.0	1.3	0.8	0.7	1.6	1.0	1.2	1.7	4.5	—	—		
3.6	1.0	0.9	0.9	0.4	—	—	2.4	0.7	2.6	2.5	0.7	1.1	3.2	0.7	5.5	3.0	1.2	0.7	3.7	1.0	1.3	3.7	4.5	—	2.3		
0.2	—	—	0.1	—	—	—	0.1	—	0.5	0.1	—	—	0.1	0.1	0.3	0.1	—	0.3	1.1	—	—	—	—	—	1.1		
14.0	24.4	30.5	31.8	40.4	55.0	50.0	21.4	22.3	23.7	20.5	50.7	28.1	22.6	21.4	12.6	19.9	27.0	31.5	14.9	20.1	22.4	14.5	15.9	6.3	29.5		
24.5	28.3	28.3	33.4	26.5	25.0	20.0	27.0	25.0	21.1	27.1	18.4	23.2	26.5	27.6	23.0	26.8	27.0	26.3	22.9	27.2	24.5	30.4	20.5	62.5	25.0		
35.2	33.4	29.2	27.4	27.8	12.5	10.0	32.6	32.4	32.5	32.7	28.3	34.1	33.0	32.6	29.6	31.9	33.3	32.9	35.1	35.0	33.7	33.4	27.3	31.3	31.8		
21.3	9.4	7.9	4.9	1.7	5.0	10.0	14.6	18.2	17.5	15.3	1.3	9.7	14.1	14.1	24.7	16.8	9.6	6.2	23.4	13.6	14.0	15.5	34.1	—	8.0		
4.7	4.1	4.0	2.2	3.5	2.5	10.0	4.2	2.0	4.1	4.3	1.3	3.8	3.6	4.0	10.1	4.6	2.9	2.8	2.7	4.1	5.1	5.4	2.3	—	4.5		
0.2	0.2	0.1	0.3	—	—	—	0.2	—	1.0	0.2	—	1.1	0.2	0.3	—	0.1	0.2	0.3	1.1	—	0.3	0.7	—	—	1.1		
4.4	2.5	3.2	1.6	2.2	—	—	3.5	2.7	3.1	3.4	3.9	4.9	3.7	2.9	4.7	4.7	2.1	1.0	5.9	1.0	1.3	2.4	4.5	6.3	4.5		
24.0	20.4	19.1	20.9	21.7	20.0	20.0	22.3	16.9	28.9	22.5	13.2	23.8	22.2	21.9	25.2	25.8	20.5	14.2	31.4	20.7	9.9	21.3	25.0	25.0	18.2		
35.6	35.6	36.4	33.7	36.1	17.5	20.0	35.4	33.1	35.6	35.4	30.9	36.8	35.5	35.3	34.0	36.1	35.2	34.9	34.0	33.3	30.9	39.9	38.6	25.0	36.4		
7.2	6.6	6.5	6.1	4.8	15.0	—	6.7	11.5	4.1	6.8	5.9	6.5	7.3	5.9	7.4	6.3	6.7	6.2	6.4	7.8	7.9	9.1	13.6	—	6.8		
13.4	17.4	16.9	17.4	14.3	17.5	10.0	15.2	12.2	14.4	15.0	17.8	13.5	14.0	16.7	13.4	12.3	16.7	17.6	12.8	21.8	23.6	12.2	9.1	18.8	17.0		
1.2	1.5	1.4	0.9	1.3	—	—	1.3	0.7	0.5	1.1	3.9	1.1	1.3	1.1	1.1	1.0	1.5	1.7	1.6	0.7	1.7	1.0	—	6.3	2.3		
12.8	14.3	15.7	17.9	18.7	30.0	40.0	14.4	20.9	10.3	14.4	21.1	10.8	14.7	14.6	11.0	12.4	16.7	22.8	5.9	11.2	23.4	13.2	6.8	18.8	13.6		
1.5	1.7	0.7	1.6	0.9	—	10.0	1.3	2.0	3.1	1.3	3.3	2.7	1.1	1.5	3.3	1.5	0.7	1.4	2.1	3.4	1.2	1.0	2.3	—	1.1		

設 問	項 目	分 類	道 本 部 全 体	年 齢 別										性 別			
				19	20	25	30	35	40	45	50	55	60	独女	独男	既女	既男
				〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	身性	身性	婚性	婚性
<Q4> あなたは、この1 年間で何日ぐらい 年休を取りました か	①0日	2.6	12.3	6.5	3.0	4.2	2.2	2.2	1.5	1.6	1.5	0.9	3.9	4.4	2.0	1.5	
	②1～4日	23.7	31.6	41.6	37.1	25.1	22.4	23.2	17.2	18.4	15.7	8.9	30.4	31.2	20.5	18.4	
	③5～9日	33.1	36.8	35.5	36.2	34.2	35.3	32.4	32.7	31.4	30.1	26.8	36.7	32.4	30.3	33.4	
	④10～12日	17.4	8.8	9.7	11.6	19.2	19.0	17.6	22.1	17.7	17.7	21.7	14.6	13.8	21.1	18.6	
	⑤13～15日	9.9	7.0	4.7	6.6	6.2	8.4	11.9	11.5	12.1	14.2	12.3	6.4	7.9	10.8	12.1	
	⑥16～18日	6.1	1.8	0.9	2.5	4.4	6.3	6.1	8.0	8.4	9.5	9.4	4.2	4.6	7.8	6.9	
	⑦19～20日	5.1	1.8	0.7	1.7	3.7	5.0	4.6	4.9	7.9	8.6	13.2	2.6	4.1	4.9	6.8	
	⑧21日以上	1.9	—	0.4	1.1	2.6	1.0	1.9	1.8	2.3	2.6	5.5	0.8	1.6	2.3	2.3	
	⑨N・A	0.3	—	—	0.3	0.4	0.4	0.1	0.3	0.2	0.2	1.3	0.4	0.1	0.4	0.1	
<Q5> あなたは、この1 年間でどれぐらい 超勤をしましたか (未払いを含む)	①全くしていない	6.3	17.5	4.3	3.3	3.5	4.8	4.1	6.2	6.8	11.7	24.7	6.4	5.8	8.1	5.7	
	②1～59時間	44.7	47.4	46.7	38.2	41.9	34.9	44.2	44.3	52.1	56.2	53.6	45.7	43.6	53.9	40.2	
	③60～119時間	21.6	19.3	24.5	23.6	20.1	24.1	23.0	23.2	18.5	18.6	11.1	21.3	22.1	19.7	22.5	
	④120～179時間	8.3	7.0	9.2	11.1	8.6	10.2	9.1	5.4	7.5	6.0	4.7	7.7	8.4	6.2	9.5	
	⑤180～239時間	5.6	—	5.8	6.1	6.6	7.6	5.1	6.3	5.1	2.7	3.0	5.2	5.3	4.2	6.6	
	⑥240～359時間	5.6	3.5	4.0	6.7	7.9	7.1	6.0	6.7	5.3	1.6	1.3	6.6	5.4	3.5	6.4	
	⑦360時間以上	7.1	5.3	5.2	10.6	10.8	10.6	8.1	6.6	3.7	2.2	—	6.1	8.7	3.2	8.8	
	⑧N・A	0.7	—	0.2	0.3	0.5	0.9	0.3	1.4	0.9	0.9	1.7	0.9	0.8	1.3	0.3	
<Q6> 2010年アンケート を転換点に超勤時 間が増加してい る状況にありま す。職場の超過勤 務の原因は何で すか(主なもの2つ 以内で選んで下 さい)	①人員が減少してきている	58.4	52.6	54.2	54.6	54.2	60.1	63.3	61.5	59.1	54.6	56.6	52.4	57.4	54.9	63.5	
	②業務量が増加してきている	65.1	47.4	58.9	66.5	67.4	66.5	70.2	66.9	64.2	59.5	53.2	65.2	62.7	66.7	65.6	
	③制度変更により一時的に業務量が増加している	10.1	12.3	9.9	7.4	7.9	8.8	10.0	10.7	12.3	13.1	12.3	10.3	8.2	10.7	10.6	
	④職場内で連携が不足している	8.8	5.3	9.2	9.4	10.4	10.3	8.2	8.8	8.4	5.7	8.9	10.2	8.9	8.2	8.3	
	⑤職場に帰りづらい雰囲気がある	2.6	12.3	5.2	5.0	3.1	1.9	2.1	1.5	1.1	2.0	2.1	2.9	4.2	2.4	1.9	
	⑥業務の処理・遂行能力	12.2	21.1	22.7	13.6	14.3	13.1	10.4	9.7	10.1	9.7	8.1	15.9	15.2	11.6	9.4	
	⑦手当で生活給を補填している	2.3	3.5	0.9	2.2	1.8	2.2	2.2	1.4	2.5	3.3	6.0	1.3	1.6	1.4	3.5	
	⑧わからない	4.3	7.0	4.9	5.6	4.2	4.2	2.8	3.6	3.9	5.3	8.1	4.8	4.8	3.4	4.4	
	⑨その他	8.6	12.3	5.4	7.8	10.8	9.9	8.0	8.5	10.9	7.7	5.1	7.4	8.9	11.4	7.6	
	⑩N・A	2.4	1.8	1.3	1.4	1.5	1.5	1.2	2.1	2.8	6.2	8.9	2.1	1.8	3.3	2.3	
<Q7> Q5の超勤のうち、 「未払い超勤」 (「サービス残業」 と呼ばれる不払い 労働)はどれぐら いですか	①全くない	34.6	48.9	34.6	29.7	32.8	31.8	31.0	33.8	38.1	44.3	52.0	29.7	39.2	31.7	36.0	
	②1～29時間	35.5	29.8	39.3	40.1	37.0	32.9	36.2	35.4	32.0	31.9	34.7	38.2	32.0	40.7	33.5	
	③30～59時間	12.3	10.6	14.4	9.7	13.2	14.1	13.3	12.1	12.6	9.8	6.4	12.1	12.5	12.0	12.4	
	④60～89時間	5.6	—	4.2	5.5	5.9	6.5	5.3	6.7	6.2	4.8	1.7	6.5	4.4	5.6	5.6	
	⑤90～119時間	3.0	2.1	1.9	3.2	2.1	4.1	3.8	3.3	2.4	2.7	1.2	3.3	2.4	2.3	3.6	
	⑥120～149時間	1.7	—	0.7	2.9	1.7	1.9	1.9	1.4	1.5	0.4	1.7	2.4	1.2	1.2	1.7	
	⑦150時間以上	5.8	4.3	4.7	7.6	6.7	7.4	7.0	5.6	4.2	2.7	—	6.3	7.3	4.1	5.6	
	⑧N・A	1.6	4.3	0.2	1.1	0.6	1.4	1.5	1.7	2.9	3.3	2.3	1.5	0.9	2.4	1.7	

扶養家族数別							任用・雇用元				任用・雇用形態			家計収入			職 種 別										
0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	地方公共団体	独立法人	民間企業 および 団体 法人	正職員	再任用員	非正規職員	自入りの 収み	共働き	その他	事務系職 一般系職	技術系職 一般系職	労務・職 能系職	保健系職	福祉系職	技術系職	看護系職	医療系職	技術系職	研究職	海事職	その他
3.4	1.7	1.3	2.2	2.2	—	—	2.5	—	6.7	2.7	—	2.7	3.1	1.8	4.1	2.5	1.3	1.7	1.1	4.8	4.6	3.7	—	—	6.8		
28.1	17.6	18.6	20.6	16.5	15.0	30.0	23.7	15.5	27.8	24.3	9.2	17.3	25.7	19.7	30.7	24.2	17.7	10.4	23.9	28.6	33.6	30.7	9.1	6.3	19.3		
33.6	33.6	31.8	32.2	34.8	30.0	10.0	33.2	29.7	34.5	33.5	22.4	31.9	33.1	33.6	30.7	34.4	32.9	16.3	38.3	35.7	32.0	35.5	43.2	6.3	26.1		
15.9	17.7	17.4	21.2	23.5	25.0	—	17.2	29.1	16.0	17.0	23.7	22.7	16.8	18.8	14.5	17.0	20.4	17.0	18.6	12.9	17.7	11.8	25.0	31.3	21.6		
7.9	11.5	13.4	10.4	15.2	12.5	30.0	9.9	11.5	7.7	9.7	13.2	11.9	9.2	11.3	7.7	10.1	12.7	12.8	6.4	8.8	5.1	9.1	9.1	12.5	8.0		
5.4	7.4	7.7	6.1	3.9	12.5	20.0	6.3	4.1	1.5	6.1	7.2	4.3	5.2	7.3	6.3	6.1	7.0	10.4	5.9	5.1	3.0	6.8	4.5	18.8	6.8		
3.8	7.6	7.2	5.8	2.6	2.5	10.0	5.0	6.8	4.6	4.7	17.1	5.4	5.1	5.2	3.6	3.7	6.1	24.9	3.7	2.7	2.9	1.7	6.8	6.3	9.1		
1.7	2.4	2.4	1.5	1.3	2.5	—	1.9	3.4	0.5	1.7	6.6	2.2	1.7	2.2	1.6	1.9	1.9	6.2	1.1	0.7	0.8	0.3	2.3	18.8	—		
0.2	0.3	0.4	—	—	—	—	0.2	—	0.5	0.2	0.7	1.6	0.2	0.2	0.8	—	—	0.3	1.1	0.7	0.3	0.3	—	—	2.3		
6.6	7.8	5.1	5.1	6.1	5.0	—	6.3	4.7	8.8	5.1	28.3	23.2	7.0	5.3	7.4	6.4	4.9	17.3	3.7	4.4	3.4	4.7	4.5	18.8	21.6		
46.6	48.8	41.5	38.9	32.6	42.5	60.0	44.8	43.2	41.8	44.1	50.7	58.9	43.2	46.6	45.5	44.3	43.2	48.1	50.5	52.4	46.7	38.5	36.4	62.5	34.1		
20.9	21.4	21.5	23.1	27.0	35.0	20.0	21.8	18.2	20.1	22.4	12.5	7.0	21.2	22.3	21.9	22.1	21.5	17.6	24.5	20.7	22.6	20.9	27.3	6.3	17.0		
7.8	7.3	10.2	8.9	10.0	5.0	10.0	8.2	13.5	5.7	8.6	4.6	1.6	8.1	8.7	6.8	8.2	8.6	4.8	6.9	7.5	10.6	8.8	9.1	6.3	9.1		
5.1	4.4	6.6	7.3	7.8	2.5	10.0	5.5	5.4	6.7	5.8	2.6	1.1	5.7	5.5	5.2	5.2	7.0	4.2	4.3	5.1	6.1	6.8	4.5	—	4.5		
5.6	4.3	5.7	7.3	6.5	10.0	—	5.6	7.4	5.7	5.9	1.3	2.2	6.1	4.8	7.1	5.4	6.1	4.8	6.9	3.7	4.9	10.8	9.1	—	3.4		
6.7	5.1	8.9	9.4	9.1	—	—	7.1	5.4	10.3	7.5	—	3.2	8.1	6.1	4.9	8.1	8.7	2.1	3.2	4.4	4.0	8.8	6.8	—	6.8		
0.8	0.9	0.6	0.1	0.9	—	—	0.6	2.0	1.0	0.6	—	2.7	0.6	0.7	1.1	0.4	0.1	1.0	—	1.7	1.7	0.7	2.3	6.3	3.4		
54.7	59.7	66.7	60.2	66.5	75.0	60.0	58.8	57.4	49.5	59.1	62.5	36.8	58.7	59.4	49.9	57.6	67.1	58.1	53.7	40.1	69.6	43.2	75.0	62.5	43.2		
64.5	63.7	67.5	65.9	67.4	70.0	70.0	65.6	63.5	53.1	66.2	52.0	43.2	63.8	67.2	63.8	65.0	65.2	43.3	79.3	72.1	70.5	66.6	59.1	37.5	58.0		
9.5	11.1	9.9	11.3	11.7	7.5	10.0	10.0	6.8	15.5	10.1	11.2	9.7	9.7	10.3	12.1	11.5	8.0	12.1	13.3	8.5	7.3	7.4	4.5	—	5.7		
9.0	9.2	7.4	8.4	10.9	5.0	10.0	8.6	12.8	11.9	8.6	9.2	13.0	9.0	8.6	8.2	8.9	9.6	6.9	10.6	3.7	8.4	8.8	13.6	6.3	13.6		
3.3	2.2	1.8	1.6	1.7	—	—	2.6	3.4	2.1	2.6	2.0	3.2	2.8	2.2	3.6	2.7	2.1	1.7	0.5	3.1	3.5	3.7	2.3	—	2.3		
14.1	9.8	10.4	10.2	10.0	10.0	—	12.3	8.8	13.4	12.3	9.9	11.4	12.4	11.1	17.5	13.6	10.2	5.5	15.4	15.3	9.4	11.8	9.1	6.3	11.4		
1.8	2.3	3.2	3.2	2.2	2.5	—	2.1	2.0	5.7	2.0	7.9	4.3	2.3	2.4	1.4	1.7	2.2	8.3	0.5	2.0	0.8	5.4	—	18.8	4.5		
4.6	3.3	4.1	4.9	3.5	—	10.0	4.2	4.1	9.3	3.9	8.6	13.0	4.7	3.7	4.9	4.0	4.0	9.3	1.6	4.8	3.2	5.4	—	6.3	12.5		
9.1	10.3	6.0	8.3	6.1	2.5	10.0	8.6	9.5	7.7	8.6	3.9	11.4	7.9	9.4	9.6	8.6	5.9	7.6	9.6	10.9	9.1	9.8	11.4	18.8	17.0		
2.6	2.8	2.1	1.6	1.7	2.5	—	2.3	2.7	4.1	2.0	6.6	9.7	2.3	2.1	4.4	1.9	1.9	9.3	0.5	3.4	1.2	3.0	—	6.3	5.7		
34.1	39.4	36.8	30.2	29.9	28.9	30.0	33.9	32.6	59.4	33.6	54.1	56.2	35.3	33.5	35.6	37.5	35.6	64.8	27.1	23.9	20.4	23.6	12.2	33.3	40.9		
36.4	34.6	32.1	37.1	35.5	28.9	40.0	35.8	33.3	28.0	35.5	36.7	32.8	33.8	37.8	34.7	34.1	33.0	25.0	37.0	40.2	44.9	45.4	26.8	41.7	25.8		
12.1	10.2	13.0	13.8	12.1	31.6	—	12.6	10.1	4.0	12.6	4.6	5.1	12.2	12.4	12.0	11.9	13.6	3.0	14.9	12.3	15.5	12.9	19.5	8.3	6.1		
5.4	5.9	5.3	5.7	6.5	2.6	20.0	5.6	8.7	2.3	5.7	1.8	0.7	5.8	5.1	6.3	5.0	5.6	3.0	5.5	6.2	8.7	6.4	4.9	8.3	6.1		
2.9	2.3	3.8	3.1	3.7	7.9	—	3.0	5.8	1.1	3.2	0.9	0.7	2.9	3.1	3.9	2.8	2.8	1.7	3.9	4.3	3.6	3.9	12.2	—	1.5		
1.7	1.5	1.5	2.0	1.9	—	—	1.7	2.2	0.6	1.7	0.9	—	1.7	1.5	2.4	1.5	2.3	—	2.2	2.2	1.8	0.7	—	—	4.5		
5.8	4.3	6.0	6.6	8.4	—	—	5.9	5.1	2.3	6.0	—	1.5	6.7	4.8	3.9	5.9	5.8	—	7.7	8.7	4.3	5.7	14.6	—	10.6		
1.6	1.8	1.5	1.7	1.9	—	10.0	1.6	2.2	2.3	1.6	0.9	2.9	1.5	1.9	1.2	1.5	1.4	2.5	1.7	2.2	0.9	1.4	9.8	8.3	4.5		

設 問	分 類	道 本 部 全 体	年 齢 別										性 別			
			19	20	25	30	35	40	45	50	55	60	独女	独男	既女	既男
			〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	身性	身性	婚性	婚性
<Q8> 「非正規労働者」が増加し、自治体・公務サービスの職場でも「臨時・非常勤・嘱託など」の職員が3割以上を占め、その多くが年収200万円以下という状況です。この職員の処遇について、どうあるべきと考えますか	①(恒常的な業務なら)正規職員化をはかるべき	38.5	28.1	31.7	34.9	33.7	34.6	40.5	41.7	42.9	42.7	45.1	36.1	35.8	38.6	40.8
	②正規職員化は難しいが、処遇改善のため賃金原資を非正規職員優先で配分すべき	19.3	19.3	16.6	17.8	20.9	19.6	18.5	19.8	19.8	22.1	18.7	18.7	19.2	20.8	19.0
	③均等待遇(勤務時間に応じて正規職員に準じた労働条件)をはかるべき	20.6	21.1	22.7	22.5	22.5	21.0	18.8	18.7	18.4	20.8	26.8	21.5	20.8	20.1	20.4
	④現行のままでもいい	7.7	12.3	7.4	11.0	10.3	9.0	8.5	7.1	5.8	2.7	3.0	5.2	10.5	5.8	8.5
	⑤わからない	12.7	19.3	20.9	13.0	11.5	13.9	12.6	12.2	12.3	9.9	4.7	17.3	12.9	12.8	10.5
	⑥N・A	1.1	—	0.7	0.8	1.1	1.9	1.1	0.5	0.9	1.8	1.7	1.2	0.9	1.8	0.8
<Q9-(1)> あなたは導入予定の(導入されている)制度について理解していますか	①十分理解している	2.7	3.5	2.0	3.1	3.7	3.9	3.0	1.8	1.1	2.9	2.6	1.6	3.0	1.6	3.7
	②ある程度理解している	30.3	28.1	24.9	30.5	24.9	30.2	33.0	36.6	29.7	29.7	23.8	24.3	32.4	26.6	34.0
	③あまり理解していない	41.5	50.9	39.8	40.4	45.2	39.4	42.1	40.8	42.9	40.5	41.3	40.2	41.7	45.4	40.1
	④理解していない	15.5	7.0	16.9	17.5	19.4	17.2	13.6	12.5	15.1	14.2	17.9	18.4	15.7	13.4	15.2
	⑤わからない	8.9	10.5	16.0	7.7	6.2	7.9	7.4	7.6	10.0	10.6	12.8	14.4	6.3	11.4	6.3
	⑥N・A	1.1	—	0.4	0.8	0.5	1.4	1.0	0.8	1.2	2.0	1.7	1.1	1.0	1.7	0.7
<Q9-(2)> 実施している(実施予定の)制度について、単組に重点的に対策してほしいことは何ですか(2つ以内で選んで下さい)	①制度内容の理解を深めること	24.5	35.1	27.2	25.4	26.0	27.4	24.6	22.0	21.5	21.2	26.4	24.9	26.1	20.5	25.6
	②制度を十分に理解し、評価結果が安定するまで試行期間を確保すること	26.0	12.3	21.3	24.9	24.4	24.6	27.7	27.3	26.6	28.6	29.4	22.2	25.2	24.5	29.0
	③賃金(昇給・勤勉手当)への反映	20.2	19.3	27.6	28.5	25.3	18.8	17.9	17.6	16.5	16.1	16.2	22.7	21.7	18.4	19.2
	④賃金(昇給・勤勉手当)へ反映しないこと	13.6	14.0	12.6	15.5	10.3	12.2	13.1	13.4	16.2	15.7	14.9	11.0	15.1	11.7	15.1
	⑤職員の負担とならない簡易な制度にすること	27.6	28.1	27.0	25.8	28.6	26.9	30.3	28.3	26.3	26.6	24.3	26.8	28.1	29.7	26.7
	⑥昇任・降任・免職などへの不透明な適用をさせないこと	22.3	21.1	16.9	18.6	20.9	20.7	24.5	22.8	25.0	25.7	24.7	20.1	21.8	20.8	24.5
	⑦評価者研修を徹底させること	12.8	5.3	8.5	10.6	15.9	15.7	14.0	13.8	12.4	8.9	12.8	12.8	12.1	14.1	12.5
	⑧苦情があった際の対応	4.3	7.0	3.4	2.3	4.0	4.4	4.0	3.9	5.8	6.0	5.1	3.8	4.1	4.8	4.3
	⑨制度自体を導入しないこと	6.9	—	4.3	4.9	5.5	4.9	6.9	8.6	8.7	10.9	7.7	5.1	6.4	5.8	8.4
	⑩わからない	9.6	19.3	16.9	9.5	7.7	10.4	7.9	8.9	10.1	8.2	7.2	14.0	7.4	13.2	6.7
	⑪その他	2.3	—	0.9	2.8	2.4	2.6	2.8	3.5	1.7	0.9	0.9	1.8	2.9	1.1	2.7
	⑫N・A	2.6	—	1.3	1.7	2.2	2.6	1.7	1.9	3.4	5.1	8.1	3.0	2.3	4.1	1.8
<Q10> 2016国民春闘で、特に重点をおくべきだと考えるものを選んでください(いくつでも選択可)	①賃金引き上げ・改善の取り組み	76.3	78.9	79.8	83.7	76.6	71.8	70.7	75.8	79.9	75.7	83.0	71.2	76.0	73.5	80.2
	②独自削減(賃金合理化)に対する取り組み	25.4	12.3	15.7	22.7	23.6	24.3	27.3	27.7	29.1	29.2	27.7	17.6	25.8	19.6	31.8
	③非正規職員(臨時・非常勤・嘱託など)の待遇改善の取り組み	34.8	21.1	20.9	24.1	31.3	31.7	33.4	34.7	43.1	49.8	61.7	36.5	28.4	42.8	33.3
	④労働時間短縮・人員確保の取り組み	53.6	49.1	49.2	55.9	55.9	56.2	54.6	56.8	54.9	45.6	43.8	55.9	51.0	55.2	53.2
	⑤メンタルヘルス対策など労働安全衛生の取り組み	30.0	22.8	22.9	26.6	30.6	33.1	32.5	28.7	31.4	31.6	28.1	29.7	32.0	29.7	29.3
	⑥職場の男女平等の取り組み	10.4	10.5	9.4	11.1	11.9	9.8	10.0	9.1	9.3	10.8	16.2	9.3	10.6	11.8	10.0
	⑦育児・介護など両立支援の取り組み	31.5	28.1	25.2	32.4	42.3	39.1	31.5	26.5	25.7	29.4	28.9	35.5	20.1	51.6	25.4
	⑧現業部門の合理化など民営化に反対する取り組み	9.7	3.5	1.8	5.6	6.4	8.2	8.4	10.0	14.9	17.5	22.6	6.4	8.6	10.6	11.4
	⑨地域医療など地域公共サービスを守る取り組み	14.7	12.3	6.7	10.5	14.7	14.9	15.1	14.9	16.8	19.0	23.0	12.8	14.0	13.4	16.5
	⑩最低賃金制度の改善	20.3	21.1	20.7	16.7	12.8	16.5	17.1	19.9	24.3	30.7	41.3	19.6	20.8	20.6	20.3
	⑪年金・医療・介護など社会保障制度改革の取り組み	31.9	19.3	18.0	23.5	23.6	24.7	28.5	35.3	40.1	52.4	62.6	30.9	24.5	36.6	33.8
	⑫地方分権・地方財政確立のための取り組み	9.8	8.8	4.3	8.1	10.3	10.7	9.4	10.3	10.9	11.3	14.0	5.7	10.6	7.2	12.4
	⑬労働基本権回復を含めた公務員制度確立の取り組み	12.9	7.0	9.0	9.2	12.8	12.5	10.6	14.0	16.5	15.9	22.6	9.4	14.4	10.4	14.9
	⑭労働法制改悪に反対する取り組み	14.2	3.5	6.3	10.3	11.2	12.7	13.0	15.7	18.7	19.0	31.5	10.4	14.4	12.2	16.9
	⑮14 その他	1.2	3.5	0.7	0.2	1.1	1.5	1.2	1.7	0.6	2.0	0.4	1.1	1.6	0.9	1.1
	⑯N・A	3.7	5.3	5.4	3.6	3.8	4.5	3.9	3.2	2.0	3.8	2.1	5.9	3.8	3.0	2.8

扶養家族数別							任用・雇用元			任用・雇用形態			家計収入			職 種 別										
0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	地方公共団体	独立法人	民間企業 および 団体法人	正職 規員	再職 任用員	非職 正規員	自入 己の 収み	共働 き	その他	事務系職	一般系職	技術系職 ・ 労務系職	保健系職	福祉系職	技術系職	看護系職	医療系職	研究職	海事職	その他
36.5	38.6	41.8	44.6	36.1	37.5	10.0	38.1	50.0	39.2	38.4	47.4	33.5	38.3	39.4	34.8	37.8	39.5	48.1	42.6	45.2	33.9	32.1	45.5	43.8	40.9	
19.1	21.3	19.1	18.1	17.8	22.5	40.0	19.5	10.1	22.2	19.1	16.4	27.6	19.2	19.8	17.3	18.6	18.2	22.1	21.3	23.8	21.9	16.6	2.3	43.8	21.6	
21.1	22.8	17.8	18.0	24.3	22.5	10.0	20.8	17.6	19.1	20.2	25.0	30.8	20.5	20.5	22.5	21.5	21.0	14.9	21.8	18.0	17.2	23.3	31.8	—	21.6	
8.2	5.2	8.2	7.3	8.3	12.5	30.0	7.8	6.8	5.2	8.0	2.6	2.2	7.8	7.8	6.0	9.3	9.7	3.1	4.3	2.0	3.7	8.1	6.8	—	1.1	
13.9	11.8	11.7	10.7	12.6	5.0	10.0	12.7	14.2	12.9	13.2	6.6	4.3	13.3	11.3	17.5	11.8	10.8	10.0	9.6	9.2	21.8	19.3	9.1	6.3	13.6	
1.2	0.3	1.3	1.3	0.9	—	—	1.0	1.4	1.5	1.0	2.0	1.6	1.0	1.1	1.9	1.0	0.8	1.7	0.5	1.7	1.5	0.7	4.5	6.3	1.1	
2.5	3.0	2.0	4.2	3.0	5.0	—	2.8	0.7	3.1	38.4	47.4	33.5	2.7	2.8	2.7	3.2	1.9	2.8	4.3	1.7	1.7	2.0	2.3	—	6.8	
27.9	33.2	32.5	34.0	32.6	40.0	40.0	31.5	13.5	14.4	19.1	16.4	27.6	31.5	30.0	22.7	35.1	30.7	21.1	31.9	26.2	14.7	28.0	29.5	37.5	15.9	
41.9	40.6	42.4	40.8	40.9	30.0	40.0	41.7	40.5	36.6	20.2	25.0	30.8	40.4	42.9	41.6	40.8	44.2	43.9	44.7	45.9	37.9	41.9	31.8	25.0	38.6	
16.2	14.7	15.5	13.5	15.2	15.0	10.0	15.1	25.0	20.6	8.0	2.6	2.2	16.1	14.2	17.5	14.5	16.2	15.6	11.7	13.3	19.2	18.6	29.5	12.5	17.0	
10.4	8.1	6.3	6.7	7.4	10.0	10.0	8.0	18.9	23.2	13.2	6.6	4.3	8.2	9.1	13.2	5.7	5.7	14.9	6.9	11.6	24.5	9.1	4.5	25.0	19.3	
1.2	0.5	1.3	0.9	0.9	—	—	0.9	1.4	2.1	1.0	2.0	1.6	1.0	0.9	2.2	0.7	1.3	1.7	0.5	1.4	2.0	0.3	2.3	—	2.3	
24.2	24.2	25.8	25.5	21.3	37.5	10.0	24.5	28.4	24.7	24.5	29.6	22.7	25.2	23.6	25.2	26.0	24.0	24.6	29.8	19.7	22.9	17.6	22.7	12.5	25.0	
24.8	26.7	27.1	28.4	29.1	27.5	20.0	26.4	22.3	19.6	26.2	30.3	15.7	25.3	27.4	24.1	27.3	28.5	21.1	23.9	25.5	19.7	25.7	27.3	6.3	22.7	
20.3	21.1	18.0	22.8	18.3	17.5	—	20.0	20.9	26.3	20.1	19.1	25.4	20.8	19.9	17.3	15.6	18.8	30.8	12.8	24.1	35.9	27.7	13.6	37.5	29.5	
13.3	13.9	14.3	13.4	17.4	5.0	20.0	13.8	7.4	12.9	13.8	15.1	8.1	14.0	14.2	6.6	14.6	11.9	18.3	12.2	15.6	10.3	12.5	4.5	25.0	9.1	
27.9	24.8	28.4	27.3	31.3	30.0	50.0	28.0	26.4	17.0	28.2	23.7	13.5	27.2	28.5	25.5	28.0	29.3	22.5	25.5	29.6	26.5	28.0	25.0	31.3	20.5	
21.1	24.5	22.9	24.1	22.6	32.5	—	22.8	20.3	14.4	22.7	21.7	13.0	22.1	22.1	25.2	23.4	24.7	20.1	23.4	18.7	15.5	25.3	31.8	18.8	12.5	
12.9	12.8	13.7	12.6	9.6	12.5	—	13.1	12.2	7.2	12.8	13.8	10.8	12.2	13.5	14.0	13.9	10.9	9.0	24.5	9.2	10.1	14.5	18.2	6.3	8.0	
4.4	5.0	3.8	3.8	3.0	—	10.0	4.2	8.1	3.1	4.2	5.9	4.3	4.0	4.5	4.9	4.0	3.7	5.5	2.7	2.7	6.1	3.7	15.9	12.5	3.4	
6.0	8.2	9.2	6.5	6.1	5.0	10.0	6.9	4.1	8.2	7.0	5.9	4.3	7.2	6.6	4.9	7.1	9.2	7.3	5.9	4.4	3.0	6.4	4.5	12.5	8.0	
10.9	7.5	7.7	8.6	8.7	7.5	30.0	9.0	14.9	20.1	9.2	7.9	22.7	8.7	9.8	15.6	7.6	7.9	13.1	10.6	13.9	16.9	10.8	2.3	12.5	15.9	
2.0	2.2	2.7	2.6	4.3	—	—	2.3	2.7	2.1	2.3	—	2.7	2.7	1.8	2.2	2.7	3.0	—	2.1	2.0	0.2	2.4	2.3	6.3	2.3	
3.0	2.5	2.1	1.5	2.6	2.5	10.0	2.4	2.7	5.7	2.2	5.3	12.4	2.8	2.2	3.8	2.4	1.3	4.2	0.5	3.7	4.4	1.0	4.5	—	10.2	
73.1	78.2	79.9	82.1	79.1	95.0	80.0	76.1	79.1	79.9	76.3	83.6	69.7	76.9	77.0	66.8	73.1	81.7	84.1	69.7	76.9	83.5	75.0	61.4	87.5	78.4	
22.1	27.5	30.3	30.3	28.7	35.0	30.0	25.4	41.9	17.0	25.7	27.6	15.1	26.0	25.9	17.0	25.3	32.5	28.0	24.5	14.3	17.5	25.3	43.2	62.5	26.1	
34.1	39.4	35.6	32.7	29.6	45.0	20.0	34.3	29.1	51.5	32.5	55.9	85.9	31.8	38.1	40.3	31.9	28.4	45.3	42.6	62.6	35.4	32.8	25.0	25.0	64.8	
53.3	53.1	54.6	56.0	52.2	40.0	70.0	54.2	51.4	43.3	54.9	41.4	26.5	52.4	55.0	57.0	54.3	51.6	41.5	54.3	55.4	64.1	47.3	47.7	75.0	39.8	
30.8	28.8	28.8	29.0	33.0	20.0	30.0	30.2	27.0	26.3	30.7	25.7	15.7	30.1	29.8	30.7	32.7	24.9	25.3	41.0	24.8	31.5	20.6	27.3	37.5	25.0	
11.0	9.7	9.1	10.3	9.6	7.5	10.0	10.4	9.5	10.3	10.2	19.7	8.1	9.8	11.2	9.9	10.2	9.4	12.8	17.6	9.9	8.6	11.5	11.4	12.5	13.6	
33.9	27.6	31.3	27.3	24.8	35.0	50.0	31.3	33.8	33.5	31.4	26.3	37.8	25.4	39.4	34.2	29.3	23.3	22.8	47.3	45.6	45.4	36.1	31.8	31.3	36.4	
8.6	12.7	9.9	10.9	8.7	10.0	20.0	9.8	12.2	4.6	9.2	21.1	14.6	8.8	10.7	11.2	6.5	8.6	48.1	6.9	13.9	5.9	7.8	20.5	31.3	19.3	
13.3	16.7	15.1	17.9	14.8	15.0	20.0	14.6	15.5	16.5	14.6	20.4	11.9	14.7	14.9	14.0	13.1	13.6	14.9	20.2	13.6	18.0	24.7	20.5	18.8	12.5	
20.2	23.3	18.4	19.9	20.4	17.5	10.0	19.9	21.6	30.4	19.3	38.2	36.8	20.4	20.0	22.2	18.5	18.6	31.1	12.2	29.3	23.9	19.6	11.4	31.3	33.0	
30.3	38.0	33.0	32.2	25.7	37.5	20.0	31.6	34.5	38.7	31.1	63.2	32.4	31.0	33.1	33.2	27.9	31.9	44.6	29.3	39.1	38.3	42.2	20.5	62.5	36.4	
8.6	10.9	9.6	12.3	13.5	12.5	20.0	9.9	10.8	6.7	9.8	12.5	7.0	9.7	10.4	6.0	10.1	11.0	9.3	7.4	6.5	7.8	10.8	13.6	25.0	9.1	
11.7	14.9	12.6	15.2	14.3	17.5	10.0	13.0	12.8	8.8	12.8	21.1	8.1	13.1	12.7	11.8	11.5	13.3	21.8	8.0	13.6	15.3	14.9	13.6	31.3	8.0	
12.6	18.2	14.7	16.7	12.2	17.5	—	14.2	16.2	13.4	13.8	28.9	14.1	14.6	13.5	15.3	13.8	14.7	22.8	11.7	15.6	10.1	15.9	18.2	25.0	14.8	
1.1	1.3	1.4	0.9	2.2	—	—	1.2	1.4	1.0	1.1	—	2.2	1.4	1.0	0.3	1.3	0.7	0.3	—	1.0	1.0	1.7	2.3	—	4.5	
4.5	2.2	3.2	3.2	1.3	2.5	—	3.7	4.1	3.1	3.7	2.0	3.8	4.2	2.6	5.8	3.5	3.6	3.8	2.1	3.7	4.7	3.4	6.8	6.3	2.3	

設 問	項 目	分 類	道 本 部 全 体	行 政 別						地方本部別			
				全 道 庁 連	政 令	都 市	町 村	そ の 他	公 共 民 間	社 保	石 狩	後 志	上 川
< F 1 > あなたの年齢は	① ～19歳	1.0	0.9	0.6	0.9	1.6	—	—	—	0.1	0.1	0.1	
	②20～24歳	7.7	4.3	8.3	8.8	9.7	13.1	0.9	4.8	1.8	0.5	1.0	
	③25～29歳	11.0	6.6	11.3	13.2	13.3	9.8	2.8	9.5	3.0	0.9	0.9	
	④30～34歳	9.4	5.7	10.9	10.3	10.7	13.1	12.1	14.3	2.6	0.7	0.9	
	⑤35～39歳	13.4	9.5	11.9	14.8	16.6	16.4	10.3	14.3	3.4	0.7	1.8	
	⑥40～44歳	19.5	20.4	13.8	18.6	23.2	16.4	17.8	23.8	4.1	1.4	2.2	
	⑦45～49歳	13.4	19.2	11.3	12.4	10.0	11.5	14.0	11.9	4.1	0.9	1.5	
	⑧50～54歳	11.1	14.1	12.7	9.9	8.5	13.1	15.9	4.8	3.5	0.8	0.9	
	⑨55～59歳	9.5	13.5	11.0	8.2	5.5	6.6	15.9	11.9	3.0	0.4	0.8	
	⑩60歳以上	4.1	5.8	8.3	3.0	0.9	—	10.3	4.8	1.7	0.2	0.4	
	⑪N・A	0.0	0.1	—	—	0.1	—	—	—	—	—	—	
< F 2 > あなたの性別は	①独身女性	19.2	13.9	18.5	23.0	19.3	26.2	20.6	26.2	5.0	1.3	1.8	
	②独身男性	19.9	20.2	18.8	18.7	23.0	18.0	12.1	16.7	5.1	1.3	2.0	
	③既婚女性	19.9	14.6	19.0	24.1	19.6	14.8	25.2	26.2	5.1	1.4	2.6	
	④既婚男性	40.7	51.0	43.2	34.0	38.0	41.0	42.1	31.0	12.2	2.6	4.1	
	⑤N・A	0.2	0.3	0.4	0.2	0.1	—	—	—	0.1	—	0.1	
< F 3 > あなたの扶養家族 は	①0人（独身者含む）	53.7	46.7	54.3	57.4	55.4	62.3	43.9	66.7	14.3	3.7	5.4	
	②1人	15.0	17.5	15.8	13.6	13.5	11.5	19.6	16.7	4.1	0.9	1.8	
	③2人	14.6	17.1	15.9	13.3	13.3	14.8	13.1	4.8	4.6	0.9	1.4	
	④3人	11.9	12.8	10.5	11.7	11.6	8.2	18.7	9.5	3.1	0.9	1.4	
	⑤4人	4.0	4.5	2.6	3.4	5.1	3.3	3.7	2.4	1.1	0.2	0.4	
	⑥5人	0.7	1.1	0.6	0.4	0.8	—	0.9	—	0.2	—	—	
	⑦6人以上	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	—	—	—	0.1	—	—	
	⑧N・A	0.1	—	0.1	0.1	0.1	—	—	—	—	—	—	
< F 4 > あなたの任用・雇 用元は	①地方公共団体	93.4	89.6	97.7	98.0	98.6	47.5	24.3	2.4	24.4	6.5	9.9	
	②独立行政法人	2.6	7.8	1.0	0.4	0.1	—	1.9	35.7	1.3	0.1	0.1	
	③民間企業および(②以外の)団体・法人	3.3	2.0	0.5	0.9	0.7	50.8	72.0	59.5	1.6	0.1	0.4	
	④N・A	0.7	0.5	0.8	0.7	0.6	1.6	1.9	2.4	0.2	0.1	0.1	
< F 5 > あなたの任用・雇 用形態は	①正規職員	94.0	94.0	87.8	95.7	97.9	100.0	65.4	66.7	25.0	6.5	9.9	
	②再任用職員	2.6	4.1	6.4	1.7	0.4	—	0.9	—	1.2	0.1	0.3	
	③非正規職員(臨時・非常勤・嘱託など)	3.2	1.8	5.6	2.2	1.6	—	33.6	33.3	1.2	0.1	0.2	
	④N・A	0.2	0.1	0.1	0.4	0.1	—	—	—	—	—	—	

地 方 本 部 別									
留 萌	宗 谷	渡 島	檜 山	空 知	胆 振	日 高	網 走	十 勝	釧 根
0.1	0.1	0.1	—	0.1	—	—	0.1	0.2	0.1
0.3	0.3	0.7	0.1	0.7	0.4	0.3	0.5	0.7	0.4
0.5	0.3	1.2	0.1	1.1	0.7	0.3	0.8	0.7	0.5
0.5	0.4	0.8	0.1	0.7	0.5	0.2	0.7	0.7	0.5
0.4	0.4	1.4	0.2	0.7	1.1	0.5	0.8	1.2	0.6
0.7	1.0	2.6	0.3	1.4	1.1	0.5	1.5	1.3	1.2
0.4	0.3	1.4	0.1	0.8	0.6	0.2	1.0	1.2	0.7
0.4	0.3	1.3	0.1	1.0	0.7	0.3	0.6	0.7	0.5
0.3	0.2	1.3	0.1	0.8	0.5	0.2	0.7	0.7	0.3
0.1	0.1	0.5	—	0.2	0.3	—	0.2	0.3	0.1
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
0.6	0.6	2.7	0.2	1.6	1.3	0.4	1.2	1.6	0.7
0.9	0.9	2.0	0.2	1.2	0.9	0.6	1.6	1.5	1.6
0.8	0.7	2.0	0.2	1.9	1.2	0.4	1.2	1.7	0.7
1.2	1.3	4.4	0.5	2.8	2.6	1.0	2.9	3.0	1.9
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2.0	2.0	5.6	0.6	4.3	3.3	1.2	3.7	4.3	2.7
0.5	0.4	1.8	0.2	1.0	0.8	0.4	1.0	1.3	0.6
0.5	0.5	1.9	0.2	0.8	0.8	0.4	0.9	0.9	0.7
0.3	0.3	1.2	0.1	1.0	0.8	0.2	0.9	0.8	0.6
0.1	0.2	0.5	0.1	0.3	0.2	0.1	0.3	0.3	0.1
—	—	0.1	—	0.1	0.1	—	—	—	0.1
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
3.4	3.3	10.6	1.1	7.1	5.7	2.4	6.7	7.6	4.7
—	0.1	0.1	—	0.2	0.1	—	0.1	0.2	0.1
—	—	0.4	—	0.1	0.2	—	0.1	—	0.1
—	—	0.1	0.1	0.1	—	—	—	0.1	—
3.5	3.3	10.4	1.1	7.3	5.5	2.4	6.7	7.3	4.8
—	0.1	0.3	—	0.1	0.1	—	0.2	0.2	—
—	0.1	0.6	—	—	0.4	—	0.1	0.3	0.1
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

設 問	分 類 項 目	道 本 部 全 体	行 政 別							地方本部別		
			全 労 道 庁 連	政 令	都 市	町 村	そ の 他	公 共 民 間	社 保	石 狩	後 志	上 川
			< F 6 > あなたの家計収入は	①あなたの収入のみ	54.3	65.3	54.8	48.1	50.9	67.2	44.9	64.3
	②共働き	39.2	32.0	37.3	43.8	42.1	31.1	42.1	26.2	10.1	2.7	4.7
	③その他	6.3	2.5	7.6	8.0	6.8	1.6	13.1	9.5	1.6	0.3	0.6
	④N・A	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	—	—	—	0.1	—	—
< F 7 > あなたの職種は	①事務系一般職	52.1	49.2	45.4	48.7	64.2	83.6	15.0	97.6	14.7	3.3	5.8
	②技術系一般職	16.3	30.6	20.7	9.9	8.6	14.8	11.2	—	5.2	1.0	1.6
	③技能・労務職	5.0	1.0	16.5	4.6	2.6	1.6	14.0	—	2.4	0.3	0.4
	④保健系技術職	3.2	2.9	1.5	2.7	5.9	—	—	—	0.5	0.2	0.4
	⑤福祉系技術職	5.1	0.5	1.3	5.6	9.5	—	35.5	—	0.7	0.5	0.7
	⑥医療系看護職	10.2	6.0	7.4	19.4	4.6	—	1.9	—	2.0	0.9	0.9
	⑦医療系技術職	5.1	4.8	4.0	8.3	2.2	—	—	—	1.0	0.3	0.6
	⑧研究職	0.8	3.0	—	—	—	—	—	—	0.2	—	—
	⑨海事職	0.3	1.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	⑩その他	1.5	0.6	2.8	0.5	1.9	—	20.6	2.4	0.7	0.1	0.1
	⑪N・A	0.4	0.1	0.5	0.4	0.5	—	1.9	—	0.1	—	—
< Q 1 > 2～3年前の今ごろと比べてあなたの生活はどうですか	①非常に苦しくなった	11.5	15.6	12.2	10.6	8.5	6.6	8.4	9.5	3.8	0.6	1.0
	②苦しくなった	34.6	37.7	37.0	33.8	30.5	37.7	42.1	31.0	10.2	2.3	3.5
	③変わらない	44.9	39.6	43.6	46.5	49.1	49.2	39.3	45.2	11.5	3.1	5.0
	④少し楽になった	5.3	4.0	4.5	5.3	7.1	3.3	5.6	9.5	1.2	0.4	0.7
	⑤かなり楽になった	1.2	1.0	1.1	1.1	1.6	1.6	1.9	2.4	0.3	0.1	0.2
	⑥わからない	2.4	2.0	1.5	2.5	3.2	1.6	1.9	2.4	0.3	0.2	0.3
	⑦N・A	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	—	0.9	—	—	—	—
< Q 2 > あなたの現在の毎月の家計収支はどうなっていますか	①毎月赤字になっている	21.5	28.3	20.7	20.1	16.7	14.8	27.1	16.7	6.6	1.4	2.2
	②時々赤字になる	26.7	26.9	26.4	26.6	27.2	32.8	23.4	11.9	7.4	1.8	2.4
	③赤字にはなっていないが、ぎりぎりの生活だ	32.6	28.4	35.2	33.0	35.4	23.0	36.4	31.0	8.6	2.3	3.6
	④まだ余裕がある	14.7	13.2	13.5	15.1	15.9	26.2	9.3	33.3	3.8	1.0	2.0
	⑤わからない	4.2	3.0	3.9	4.9	4.6	3.3	1.9	7.1	0.9	0.2	0.3
	⑥N・A	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	—	1.9	—	0.1	—	—
< Q 3 > 2016春闘での賃上げ要求について、あなたは要求額（定期昇給分を除いた金額）をいくらにすべきだと思いますか	①0円	3.5	3.2	3.3	3.6	3.9	—	3.7	4.8	0.7	0.2	0.5
	②5千円程度	22.3	21.1	21.3	21.7	23.7	19.7	33.6	31.0	6.0	1.2	2.5
	③1万円程度	35.3	31.2	36.7	36.1	37.4	47.5	30.8	40.5	9.8	2.4	3.5
	④1.5万円程度	6.8	8.0	6.9	6.0	6.7	4.9	4.7	11.9	1.7	0.4	0.7
	⑤2万円程度	15.0	15.3	13.5	16.7	13.9	11.5	13.1	2.4	3.9	1.2	1.5
	⑥2.5万円程度	1.2	1.2	1.5	1.3	1.0	—	0.9	—	0.3	0.1	0.2
	⑦3万円以上	14.5	18.8	15.2	13.1	11.7	13.1	11.2	9.5	4.6	1.1	1.4
	⑧N・A	1.5	1.1	1.6	1.5	1.6	3.3	1.9	—	0.5	—	0.2

地 方 本 部 別									
留 萌	宗 谷	渡 島	檜 山	空 知	胆 振	日 高	網 走	十 勝	釧 根
2.0	1.8	5.7	0.6	3.8	3.3	1.3	3.8	4.0	3.2
1.3	1.3	4.5	0.4	3.3	2.3	1.0	2.6	3.2	1.5
0.2	0.2	1.1	0.1	0.4	0.4	0.1	0.5	0.5	0.2
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1.8	1.7	5.2	0.6	2.9	3.1	1.3	3.9	4.2	3.0
0.4	0.5	1.3	0.3	1.2	1.0	0.5	1.4	1.2	0.8
—	0.1	0.8	—	0.2	0.1	0.1	0.2	0.5	0.1
0.2	0.1	0.3	0.1	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2
0.1	0.1	0.6	—	0.4	0.3	0.2	0.3	0.8	0.3
0.6	0.6	1.9	—	1.7	0.7	0.1	0.3	0.3	0.2
0.4	0.2	0.8	—	0.8	0.6	0.1	0.2	0.3	0.1
—	—	—	—	0.2	—	—	0.1	0.1	0.1
—	0.1	0.1	—	—	—	—	—	—	0.1
—	—	0.2	—	—	—	—	0.1	0.1	0.1
—	—	0.1	—	—	—	—	—	0.1	—
0.4	0.3	1.4	0.2	0.8	0.7	0.2	0.7	0.7	0.5
1.2	1.1	4.5	0.3	2.4	2.2	0.6	2.1	2.4	1.6
1.5	1.6	4.3	0.5	3.7	2.6	1.3	3.4	3.8	2.3
0.3	0.2	0.4	0.1	0.4	0.3	0.2	0.4	0.4	0.3
0.1	—	0.1	—	0.1	0.1	—	0.1	0.1	0.1
0.1	0.1	0.3	—	0.2	0.2	—	0.3	0.3	0.1
—	—	0.1	—	—	—	—	—	—	—
0.8	0.7	2.6	0.3	1.6	1.2	0.4	1.3	1.4	0.9
1.0	1.0	3.2	0.3	1.8	1.8	0.5	1.8	2.1	1.6
1.0	1.2	3.8	0.3	2.5	1.9	0.9	2.2	2.8	1.4
0.5	0.4	0.9	0.2	1.2	0.8	0.4	1.2	1.3	0.8
0.2	0.1	0.6	—	0.4	0.4	0.1	0.4	0.3	0.2
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
0.2	0.1	0.3	0.1	0.3	0.2	0.1	0.3	0.2	0.2
0.7	0.7	2.2	0.3	1.6	1.3	0.6	1.8	2.0	1.1
1.1	1.0	4.2	0.4	2.8	2.2	0.8	2.3	2.9	1.7
0.2	0.3	0.9	0.1	0.5	0.4	0.1	0.5	0.5	0.3
0.5	0.6	1.8	0.1	1.3	1.1	0.3	0.9	1.0	0.7
0.1	0.1	0.1	—	0.1	0.1	—	0.1	0.1	0.1
0.7	0.6	1.6	0.2	0.9	0.6	0.3	0.8	0.9	0.6
0.1	—	0.1	—	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1

設 問	項 目	分 類	道 本 部 全 体	行 政 別						地 方 本 部 別			
				全 道 道 庁 連	政 令	都 市	町 村	そ の 他	公 共 民 間	社 保	石 狩	後 志	上 川
< Q 4 > あなたは、この1 年間で何日ぐらい 年休を取りました か	①0日	2.6	1.0	2.4	2.8	3.6	4.9	9.3	2.4	0.6	0.1	0.3	
	②1～4日	23.7	15.9	15.7	29.4	28.5	19.7	21.5	38.1	5.1	1.8	2.5	
	③5～9日	33.1	32.5	23.3	35.7	36.3	31.1	31.8	26.2	8.3	2.7	3.2	
	④10～12日	17.4	21.4	17.2	15.5	15.9	16.4	14.0	28.6	4.8	1.0	1.8	
	⑤13～15日	9.9	13.0	12.5	8.1	7.6	13.1	11.2	2.4	3.2	0.5	1.4	
	⑥16～18日	6.1	7.9	8.4	4.7	4.9	9.8	5.6	2.4	1.9	0.4	0.6	
	⑦19～20日	5.1	5.9	16.2	2.1	1.9	4.9	5.6	—	2.7	0.1	0.4	
	⑧21日以上	1.9	2.3	3.8	1.6	1.0	—	—	—	0.8	0.1	0.2	
	⑨N・A	0.3	0.1	0.6	0.2	0.2	—	0.9	—	0.1	—	—	
< Q 5 > あなたは、この1 年間でどれぐらい 超勤をしましたか (未払いを含む)	①全くしていない	6.3	11.7	5.6	4.6	3.2	1.6	15.0	—	2.0	0.3	0.5	
	②1～59時間	44.7	51.3	36.1	44.8	43.3	39.3	46.7	23.8	10.6	2.9	5.3	
	③60～119時間	21.6	17.0	21.8	22.6	26.0	23.0	12.1	16.7	5.8	1.4	2.0	
	④120～179時間	8.3	5.7	9.5	9.1	9.0	14.8	6.5	4.8	2.5	0.6	0.9	
	⑤180～239時間	5.6	4.0	7.8	5.6	5.6	8.2	5.6	9.5	1.7	0.4	0.6	
	⑥240～359時間	5.6	3.3	9.5	5.8	5.4	1.6	4.7	21.4	2.0	0.3	0.5	
	⑦360時間以上	7.1	6.4	8.9	6.6	6.9	11.5	6.5	23.8	2.7	0.5	0.7	
	⑧N・A	0.7	0.6	0.8	0.8	0.6	—	2.8	—	0.2	0.1	0.1	
< Q 6 > 2010年アンケート を転換点に超勤時 間が増加してい る状況にありま す。職場の超過勤 務の原因は何で すか(主なもの2つ 以内で選んで下 さい)	①人員が減少してきている	58.4	72.9	50.6	56.6	51.4	39.3	45.8	71.4	15.3	3.9	6.0	
	②業務量が増加してきている	65.1	60.0	67.5	67.7	67.0	68.9	46.7	57.1	18.1	4.7	6.8	
	③制度変更により一時的に業務量が増加している	10.1	6.7	11.8	10.3	12.2	21.3	5.6	14.3	2.8	0.7	1.1	
	④職場内で連携が不足している	8.8	7.5	10.4	8.1	9.9	9.8	10.3	9.5	2.4	0.6	1.1	
	⑤職場に帰りづらい雰囲気がある	2.6	2.4	2.1	2.9	2.8	3.3	0.9	7.1	0.6	0.2	0.2	
	⑥業務の処理・遂行能力	12.2	9.1	12.8	12.7	14.8	11.5	10.3	16.7	3.4	0.8	1.4	
	⑦手当で生活給を補填している	2.3	1.6	5.3	2.0	1.0	4.9	9.3	—	1.0	0.1	0.2	
	⑧わからない	4.3	4.0	5.0	4.3	3.7	4.9	12.1	4.8	1.3	0.3	0.4	
	⑨その他	8.6	6.6	5.8	8.3	12.5	9.8	13.1	4.8	1.7	0.6	0.9	
	⑩N・A	2.4	2.6	2.6	2.5	1.6	1.6	8.4	—	0.7	0.1	0.2	
< Q 7 > Q5の超勤のうち、 「未払い超勤」 (「サービス残業」 と呼ばれる不払い 労働)はどれぐら いですか	①全くない	34.6	30.5	47.9	33.5	28.8	53.3	54.5	83.3	42.7	21.4	36.9	
	②1～29時間	35.5	33.5	30.4	38.6	37.4	33.3	28.4	7.1	30.6	40.8	39.1	
	③30～59時間	12.3	14.2	10.3	11.8	13.2	6.7	4.5	2.4	11.8	14.4	9.9	
	④60～89時間	5.5	6.0	4.6	5.6	6.1	3.3	2.3	2.4	4.2	7.8	5.4	
	⑤90～119時間	3.0	3.7	2.4	2.7	3.5	1.7	1.1	2.4	2.0	4.4	2.2	
	⑥120～149時間	1.7	1.7	1.2	1.3	2.5	—	1.1	—	1.0	1.7	1.4	
	⑦150時間以上	5.8	8.6	2.3	4.7	7.0	1.7	3.4	2.4	6.2	7.2	4.5	
	⑧N・A	1.6	1.9	0.9	1.8	1.5	—	4.5	—	1.6	2.2	0.7	

地 方 本 部 別									
留 萌	宗 谷	渡 島	檜 山	空 知	胆 振	日 高	網 走	十 勝	釧 根
0.1	0.1	0.5	—	0.1	0.1	0.2	0.2	0.3	0.1
0.8	1.1	3.0	0.2	2.0	1.5	0.6	1.9	1.9	1.0
1.3	1.1	3.5	0.5	2.8	2.2	0.7	2.5	2.6	1.6
0.5	0.5	1.9	0.2	1.3	0.9	0.4	1.3	1.6	1.0
0.3	0.4	0.9	0.1	0.6	0.6	0.2	0.4	0.8	0.5
0.2	0.1	0.7	0.1	0.4	0.4	0.2	0.3	0.4	0.4
0.2	—	0.4	—	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2
0.1	0.1	0.2	—	0.1	0.1	—	0.1	0.1	0.1
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
0.2	0.2	1.0	0.1	0.4	0.4	0.1	0.4	0.4	0.3
1.7	1.8	5.4	0.5	3.7	2.6	1.2	3.2	3.2	2.5
0.8	0.7	2.1	0.3	1.7	1.4	0.5	1.7	2.1	1.1
0.3	0.1	0.8	0.1	0.6	0.5	0.3	0.6	0.6	0.4
0.2	0.2	0.5	0.1	0.4	0.4	0.1	0.3	0.5	0.2
0.1	0.3	0.7	—	0.4	0.3	—	0.3	0.4	0.2
0.2	0.1	0.6	0.1	0.3	0.3	0.2	0.4	0.6	0.2
—	—	0.1	—	—	0.1	—	—	0.1	—
2.3	2.2	6.3	0.7	4.6	4.0	1.4	4.0	4.6	2.8
2.1	2.1	7.0	0.6	5.0	4.1	1.4	4.3	5.2	3.1
0.2	0.3	1.2	0.1	0.7	0.5	0.2	0.8	0.9	0.4
0.3	0.2	1.2	0.1	0.5	0.4	0.1	0.6	0.5	0.5
0.1	0.2	0.3	0.1	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1
0.3	0.3	1.2	0.1	1.0	0.6	0.3	1.0	1.1	0.6
0.1	0.1	0.4	—	0.1	0.1	—	0.1	—	0.1
0.2	0.2	0.5	—	0.2	0.3	0.1	0.3	0.3	0.2
0.4	0.3	0.9	0.2	0.7	0.5	0.4	0.5	0.7	0.8
0.1	0.1	0.4	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	—
35.4	33.5	29.8	22.4	25.1	31.3	35.1	32.4	35.4	29.7
34.4	34.1	38.7	29.3	41.1	37.5	35.1	35.8	33.7	39.1
10.6	13.7	11.1	13.8	16.5	10.8	14.5	13.6	12.4	12.8
6.9	6.0	7.9	12.1	5.6	6.5	3.1	5.3	5.2	4.1
4.8	2.2	2.4	3.4	4.1	4.6	3.1	3.2	4.2	3.8
1.6	2.7	2.6	—	1.9	2.2	1.5	2.1	2.1	1.1
4.2	5.5	5.7	17.2	3.9	5.0	6.9	4.8	5.6	8.6
2.1	2.2	1.9	1.7	1.7	2.2	0.8	2.7	1.4	0.8

設 問	分 類 項 目	道 本 部 全 体	行 政 別							地方本部別		
			全 道 庁 連	政 令	都 市	町 村	そ の 他	公 共 民 間	社 保	石 狩	後 志	上 川
<Q8> 「非正規労働者」が増加し、自治体・公務サービスの職場でも「臨時・非常勤・嘱託など」の職員が3割以上を占め、その多くが年収200万円以下という状況です。この職員の処遇について、どうあるべきと考えますか	①(恒常的な業務なら)正規職員化をはかるべき ②正規職員化は難しいが、処遇改善のため賃金原資を非正規職員優先で配分すべき ③均等待遇(勤務時間に応じて正規職員に準じた労働条件)をはかるべき ④現行のままでもいい ⑤わからない ⑥N・A	38.5 19.3 20.6 7.7 12.7 1.1	45.0 13.5 20.4 6.9 12.8 1.4	35.3 17.4 21.8 11.0 13.3 1.1	34.1 21.8 20.0 8.2 14.8 1.1	39.1 23.1 21.1 6.3 9.8 0.7	36.1 23.0 14.8 8.2 18.0 -	41.1 22.4 22.4 4.7 6.5 2.8	54.8 11.9 26.2 2.4 4.8 -	10.4 4.6 5.7 2.6 3.7 0.4	2.5 1.3 1.5 0.4 0.9 -	4.3 1.7 2.4 0.8 1.2 0.1
<Q9-(1)> あなたは導入予定の(導入されている)制度について理解していますか	①十分理解している ②ある程度理解している ③あまり理解していない ④理解していない ⑤わからない ⑥N・A	2.7 30.3 41.5 15.5 8.9 1.1	2.5 35.7 41.8 12.8 5.8 1.4	2.1 10.3 44.1 28.8 13.8 0.9	2.5 29.3 41.0 15.0 10.9 1.2	3.7 40.0 40.6 10.9 4.2 0.5	1.6 23.0 44.3 19.7 11.5 -	3.7 13.1 38.3 16.8 25.2 2.8	2.4 19.0 31.0 16.7 31.0 -	0.8 5.4 12.1 5.9 2.9 0.3	0.3 2.1 3.0 0.7 0.6 -	0.2 3.9 4.2 1.2 0.9 0.1
<Q9-(2)> 実施している(実施予定の)制度について、単組に重点的に対策してほしいことは何ですか(2つ以内で選んで下さい)	①制度内容の理解を深めること ②制度を十分に理解し、評価結果が安定するまで試行期間を確保すること ③賃金(昇給・勤勉手当)への反映 ④賃金(昇給・勤勉手当)へ反映しないこと ⑤職員の負担とならない簡易な制度にすること ⑥昇任・降任・免職などへの不透明な適用をさせないこと ⑦評価者研修を徹底させること ⑧苦情があった際の対応 ⑨制度自体を導入しないこと ⑩わからない ⑪その他 ⑫N・A	24.5 26.0 20.2 13.6 27.6 22.3 12.8 4.3 6.9 9.6 2.3 2.6	21.9 24.6 15.6 12.1 30.0 26.3 12.1 4.4 10.8 7.0 2.8 2.3	36.0 24.9 31.3 7.5 19.4 15.9 8.5 3.9 3.1 13.5 0.6 3.8	21.9 24.0 22.6 13.9 31.0 21.1 14.1 4.7 5.7 10.3 2.1 2.7	24.5 32.6 14.1 18.9 26.3 24.2 14.8 3.8 6.9 7.0 2.9 1.9	31.1 21.3 11.5 23.0 23.0 29.5 14.8 4.9 4.9 13.1 1.6 1.6	22.4 15.0 39.3 7.5 15.0 12.1 9.3 3.7 1.9 25.2 0.9 7.5	23.8 11.9 16.7 4.8 21.4 14.3 -	8.1 6.6 6.5 3.5 6.4 5.2 3.0 1.0 1.4 3.2 0.4 1.0	1.6 1.8 1.4 0.7 2.2 1.6 0.9 0.3 0.6 0.5 0.1 0.1	2.3 2.9 1.7 1.8 3.2 2.5 1.3 0.4 0.8 1.0 0.2 0.2
<Q10> 2016国民春闘で、特に重点をおくべきだと考えるものを選んでください(いくつでも選択可)	①賃金引き上げ・改善の取り組み ②独自削減(賃金合理化)に対する取り組み ③非正規職員(臨時・非常勤・嘱託など)の待遇改善の取り組み ④労働時間短縮・人員確保の取り組み ⑤メンタルヘルス対策など労働安全衛生の取り組み ⑥職場の男女平等の取り組み ⑦育児・介護など両立支援の取り組み ⑧現業部門の合理化など民営化に反対する取り組み ⑨地域医療など地域公共サービスを守る取り組み ⑩最低賃金制度の改善 ⑪年金・医療・介護など社会保障制度改革の取り組み ⑫地方分権・地方財政確立のための取り組み ⑬労働基本権回復を含めた公務員制度確立の取り組み ⑭労働法制改悪に反対する取り組み ⑮14 その他 ⑯N・A	76.3 25.4 34.8 53.6 30.0 10.4 31.5 9.7 14.7 20.3 31.9 9.8 12.9 14.2 1.2 3.7	78.9 43.2 26.2 52.2 24.8 9.6 26.0 7.2 14.8 18.9 32.2 10.4 12.3 14.0 1.1 3.0	79.7 13.2 28.9 50.4 27.8 10.5 33.0 16.4 9.3 21.2 36.0 6.6 14.4 13.2 0.9 4.8	74.1 21.3 36.5 54.5 29.6 9.7 34.4 9.5 15.3 20.3 32.6 9.6 11.9 13.2 1.1 4.1	74.0 20.8 42.9 58.0 38.5 12.2 32.3 9.3 17.1 20.5 28.2 11.5 14.6 16.8 1.3 3.3	86.9 29.5 23.0 39.3 39.3 8.2 24.6 1.6 4.9 14.8 26.2 4.9 4.9 6.6 1.6 -	79.4 15.0 64.5 32.7 17.8 11.2 34.6 8.4 20.6 34.6 42.1 9.3 11.2 17.8 2.8 3.7	76.2 2.4 52.4 59.5 19.0 7.1 33.3 7.1 4.8 21.4 16.7 4.8 7.1 3.5 -	22.0 6.2 8.0 13.7 7.0 2.6 8.5 2.7 2.5 5.4 8.9 1.9 3.1 3.5 0.3 1.0	5.0 1.8 2.2 3.7 2.0 0.5 2.2 0.5 1.0 1.1 2.2 0.8 0.9 -	7.4 3.5 4.2 5.5 3.2 1.3 3.5 0.9 1.7 2.4 3.3 1.2 1.3 1.7 0.1 0.3

地 方 本 部 別									
留 萌	宗 谷	渡 島	檜 山	空 知	胆 振	日 高	網 走	十 勝	釧 根
0.9	1.6	4.1	0.4	3.0	1.9	1.0	2.8	3.3	2.0
1.1	0.7	2.4	0.2	1.5	1.3	0.4	1.4	1.8	0.9
0.7	0.6	1.9	0.2	1.6	1.5	0.5	1.4	1.5	0.9
0.3	0.2	0.9	0.1	0.4	0.7	0.2	0.5	0.4	0.3
0.4	0.4	1.9	0.1	1.0	0.6	0.2	0.8	0.7	0.7
—	—	0.1	—	0.1	0.1	—	0.1	0.1	0.1
—	0.2	0.4	—	0.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
0.9	1.1	3.3	0.4	2.5	2.5	0.9	2.2	2.7	2.2
1.6	1.3	4.2	0.3	3.0	2.2	0.9	3.2	3.5	1.8
0.6	0.4	1.8	0.2	1.1	0.7	0.3	0.9	1.0	0.5
0.3	0.3	1.4	0.1	0.7	0.4	0.1	0.3	0.3	0.2
—	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	—	0.1	0.1	—
1.0	0.7	2.4	0.2	1.8	1.2	0.6	1.7	1.8	1.0
1.0	0.8	3.0	0.2	1.9	1.4	0.8	2.1	2.0	1.4
0.7	0.6	2.8	0.1	1.4	1.1	0.6	1.1	1.1	0.8
0.5	0.6	1.4	0.2	1.1	0.7	0.2	0.8	1.3	0.8
0.9	1.1	3.0	0.3	2.2	1.9	0.6	1.9	2.4	1.3
0.7	0.7	2.9	0.3	1.9	1.2	0.5	1.3	2.2	1.2
0.5	0.4	1.3	0.1	1.2	1.0	0.3	1.1	1.0	0.7
0.1	0.2	0.4	0.1	0.4	0.4	0.2	0.3	0.3	0.1
0.2	0.2	0.6	0.1	0.5	0.6	0.2	0.5	0.7	0.5
0.3	0.3	1.3	0.1	0.6	0.4	0.2	0.6	0.6	0.3
0.1	0.1	0.3	—	0.1	0.3	0.1	0.1	0.2	0.1
0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	—	0.2	0.2	0.1
2.7	2.6	8.5	0.9	5.8	4.6	1.8	5.1	5.8	3.6
1.0	0.9	2.6	0.4	1.8	1.5	0.7	2.0	1.7	1.4
1.2	1.2	4.4	0.3	2.6	2.1	0.9	2.6	3.3	1.5
1.7	1.8	5.8	0.5	4.4	3.5	1.3	3.9	4.5	2.8
1.1	1.0	3.3	0.3	2.1	1.7	0.9	2.6	3.1	1.7
0.3	0.4	1.1	0.2	0.8	0.6	0.3	0.8	0.9	0.5
1.0	1.0	3.9	0.3	2.5	1.9	0.6	2.0	2.4	1.4
0.3	0.2	1.4	—	0.6	0.5	0.1	0.8	1.2	0.3
0.7	0.7	2.2	0.2	1.2	0.9	0.3	1.2	1.2	0.8
0.7	0.6	2.7	0.2	1.6	1.0	0.3	1.4	1.8	0.9
1.1	1.1	4.2	0.3	2.5	1.8	0.7	1.9	2.4	1.3
0.3	0.4	1.1	0.1	0.6	0.6	0.3	0.8	1.1	0.4
0.4	0.5	1.8	0.1	0.9	0.8	0.3	0.9	1.2	0.5
0.4	0.4	1.6	0.2	1.0	0.8	0.3	0.9	1.6	0.7
0.1	—	0.2	—	0.1	0.1	0.1	0.1	—	0.1
0.1	0.2	0.3	—	0.2	0.3	0.1	0.2	0.3	0.2