

「ワークルールに関する調査 2024」について

日本労働組合総連合会（以下、連合）は、働く上でのトラブルの実状やワークルール※に関する意識・実態を把握するため「ワークルールに関する調査 2024」を実施しました。「ワークルール」は、経営側と労働者側の双方にとって働きやすい環境を作るための大切な規則です。

本稿では、職場でのトラブルの有無やワークルールへの理解度について紹介します。

※「ワークルール」…働くときに必要な法律や決まりごとのこと。

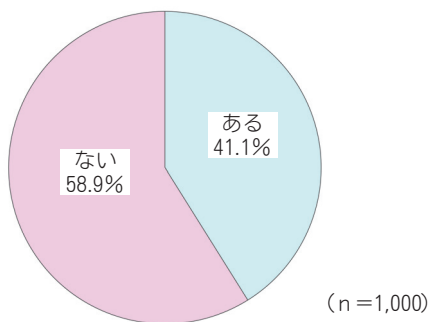
1. 調査概要

| | |
|--------|---|
| 調査実施期間 | 2024年1月12日～1月15日 |
| 調査対象 | ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする全国の20歳～59歳の有職者（※） ※会社員、公務員・団体職員、会社役員・経営者、専門的職業、自営業・フリーランス、パート・アルバイト |
| 調査地域 | 全国 |
| 調査方式 | インターネット調査 |
| サンプル数 | 1,000名（男性：500名、女性：500名） |
| 実施機関 | ネットエイジア株式会社 |
| その他 | 百分率表示は小数点第2位で四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合や、全ての内訳を合計しても100%とまらない場合がある。 |

2. 働く上でのトラブルについて

全回答者（1,000名）に、職場において、働く上でトラブルにあったことがあるか聞いたところ、「トラブルにあったことがある」と答えた人は41.1%、「トラブルにあったことがない」は58.9%となった（図表1）。

図表1：職場において、働く上でのトラブルにあったことがあるか



出典：「ワークルールに関する調査 2024」、「連合調べ」を基に当研究所で作成（以下、同じ）

また経験したトラブルの内容についてみると、1位は「いじめ・差別等（男女差別、ハラスメント、嫌がらせ等）について」15.0%、2位「労働時間（週40時間、休日・休息、年次有給休暇等）について」13.7%、3位「給料（賃金未払、不払い残業・休日手当・割増賃金未払、ボーナス、最

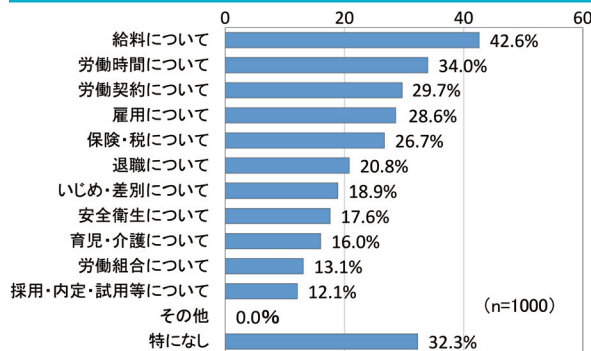
低賃金、昇給関連等）について」12.4%となっている（複数回答・図表不掲載）。

3. ワークルールについて

（1）ワークルールについて知りたいこと

全回答者（1,000名）に、ワークルールについて、どのようなことを知りたいと思うか聞いたところ、「給料（賃金未払、不払い残業・休日手当・割増賃金未払、ボーナス、最低賃金、昇給関連等）について」の42.6%が最も高くなった。次いで「労働時間（週40時間、休日・休息、年次有給休暇等）について」34.0%、「労働契約（雇用契約・就業規則、雇用形態、配置転換・出向・転籍等）について」29.7%となった（図表2）。

図表2：働くときに必要な法律や決まりごとについて、どのようなことが知りたいか（複数回答）



（2）ワークルールの理解度について

ワークルールに関する記述を提示し、それぞれ正しいと思うか、正しくないと思うかを聞いたところ、正しく理解している人の割合は、「勤務時間外に行われる懇親会の参加を強要すること、または、断りにくい雰囲気を作り出しても、親睦を深めるためであれば問題ない：正解は×」88.4%や「会社を辞める場合、辞めたい理由を説明し、

承諾を得ないと退職できない：正解は×」73.6%などが正解率7割以上を占める中、「フリーランスも労働者なので労働時間や給料など最低限は法律で守られる：正解×」37.9%と、正しく理解している割合が半数未満となる記述もあった（図表3）。

図表3：ワークルールに関する記述・正解と理解度

| 記述 | 正解 | 理解度※ |
|--|----|-------|
| 勤務時間外に行われる懇親会の参加を強要すること、または、断りにくい雰囲気を作り出して、親睦を深めるためであれば問題ない | × | 88.4% |
| 従業員同士の親睦を深める時間外での懇親会や、取引先との懇親会での言動は、セクハラに該当しない | × | 87.9% |
| 上司から残業を指示された場合、大切な用事があったとしても仕事を優先しなければならない | × | 86.9% |
| 採用面接後に内定をもらい、採用担当から「今後の就活は控えてほしい」と言われた場合は以降の就職活動をストップしなければならない | × | 84.2% |
| 有給休暇を取得するときには上司に理由を説明して許可を得ないと取得できない | × | 80.6% |
| 会社を辞める場合、辞めたい理由を説明し、承諾を得ないと退職はできない | × | 73.6% |
| 労働者に法定労働時間を超えて労働させたり休日労働させたりする場合には、会社と労働者の間で協定を結ぶ必要がある | ○ | 72.9% |
| 女性社員は結婚・出産のタイミングで離職するケースも多く、採用面接時に結婚・出産時の考え方を質問することもやむを得ない | × | 71.1% |
| 会社指定の制服に、会社の更衣室で着替えている時間は労働時間に含まれない | × | 68.4% |
| フリーランスも労働者なので労働時間や給料など最低限は法律で守られる | × | 37.9% |

※理解度…それぞれの記述に関して理解している人の割合（全体：1,000人、各単一回答方式）

（3）“ワークルール検定”について

●ワークルール検定

厚生労働省、日本生産性本部の後援で1年に2回、47都道府県で開催しており、受検会場にてパソコンで受検する方式。この検定を受検することで、自分を守り、働きやすい環境を実現するために役立つ法律知識を身に付けることができる。（一般社団法人日本ワークルール検定協会主催）

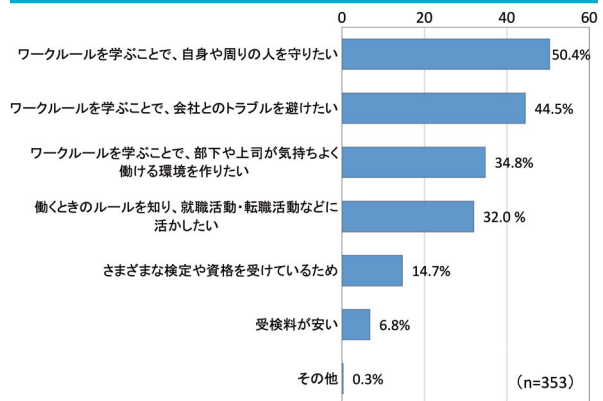
ワークルール検定について知っているか全回答者（1,000名）に聞いたところ、「知っている」（「知っており受けたことがある」＋「知っているが受けたことはない」）は19.8%、「知らない」は80.2%となった（図表不掲載）。

（4）ワークルール検定を受検したい、してみたい理由

ワークルール検定を受検した人または受検してみたい人（353名）に、受検したい・受検してみたいと思った理由を聞いたところ、「ワークルールを学ぶことで、自身や周りの人を守りたい」50.4

%が最も高く、次いで「ワークルールを学ぶことで、会社とのトラブルを避けたい」44.5%となった（図表4）。

図表4：ワークルール検定を受検したい・受検してみたいと思った理由（複数回答）



働き方が多様になる中、ワークルールに関する知識不足から生じるトラブルが増加しています。ワークルールは学生等のアルバイトも含め、全ての働く人が知っておくべき大切なルールですが、学校や職場で学ぶ機会はほとんどありません。そのため多くの人は、所属する組織のルールが社会のルール（法律）だと認識してしまい、自身の権利が侵害されていることに気づけません。職場のトラブルの未然防止、自分自身や仲間を守るためにも私たちはワークルールについて学ぶ必要がありますし、企業にとってもワークルールを学ぶことは、コンプライアンスの推進やトラブル防止に繋がり、事業を円滑に進めることに役立ちます。

2013年より「ワークルール検定」が実施されています。この検定は労働法など働く上での知識習得や自身の知識レベルを客観的に知ることができることから、検定の初級合格を管理職登用の条件にしている企業もあります。

ワークルールの知識は全ての働く人が正しい働き方を知り、安心して働ける職場づくりに欠かせないものです。ワークルールに関する知識・理解不足が原因となるトラブルを未然に防止するためにも、今後更なるワークルール教育の環境整備が求められます。（村井 渚）