

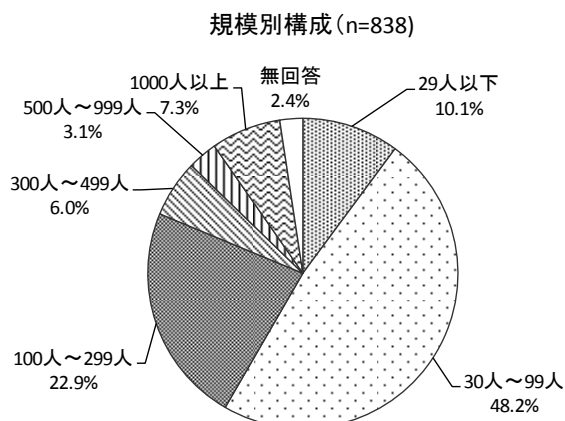
第2章 事業所調査の集計結果

第2章 事業所調査の集計結果

1 回答事業所の概要

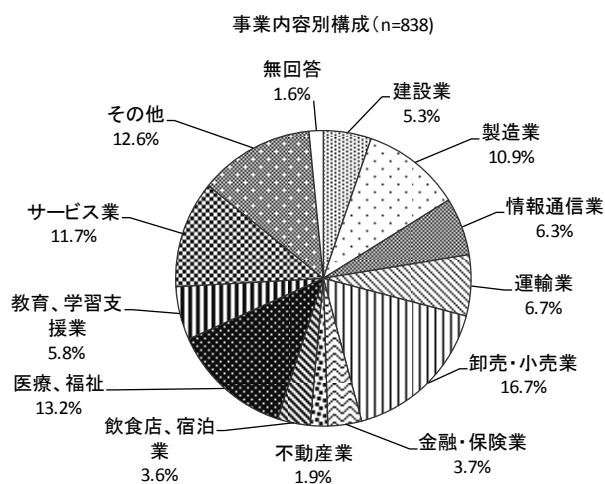
(1) 規模別

○規模別では、「30～99人」が48.2%でほぼ半数となっている。



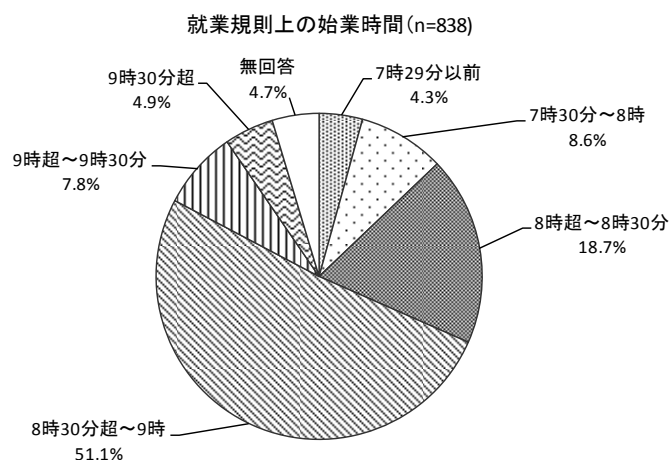
(2) 事業内容別

○事業内容別では、「卸売・小売業」(16.7%)が最も多く、次いで「医療、福祉」(13.2%)、「サービス業」(11.7%)、「製造業」(10.9%)、「運輸業」(6.7%)となっている。



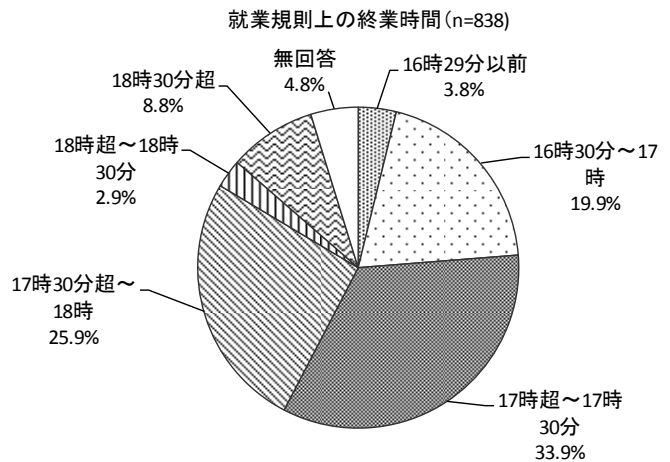
(3) 始業時間

○就業規則上の始業時間は、「8時30分超～9時」(51.1%)がほぼ半数、次いで「8時超～8時30分」(18.7%)、「7時30分～8時」(8.6%)となっている。



(4) 終業時間

○就業規則上の終業時間は、「17 時超～17 時 30 分」(33.9%)が最も多く、次いで「17 時 30 分超～18 時」(25.9%)、「16 時 30 分～17 時」(19.9%)となっている。

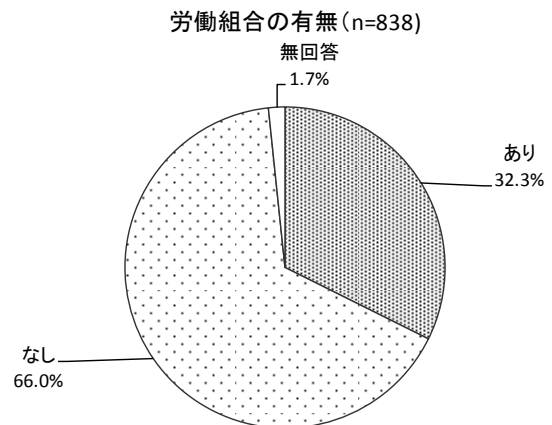


(5) 労働組合

○労働組合の有無については「あり」が 32.3%、「なし」が 66.0%となっている。

(規模別)

○労働組合「あり」は、「29 人以下」では 20.0%であるが、規模が大きくなるにつれてその割合は増えて、「1000 人以上」では 70.5%と 7 割を占めている。



(事業内容別)

○労働組合「あり」は、「運輸業」(60.7%)が最も多く、次いで「金融・保険業」(48.4%)、「製造業」(48.4%)、「教育、学習支援業」(44.9%)となっており、その他の業種では 4 割未満となっている。

2 労働者の就業形態別構成

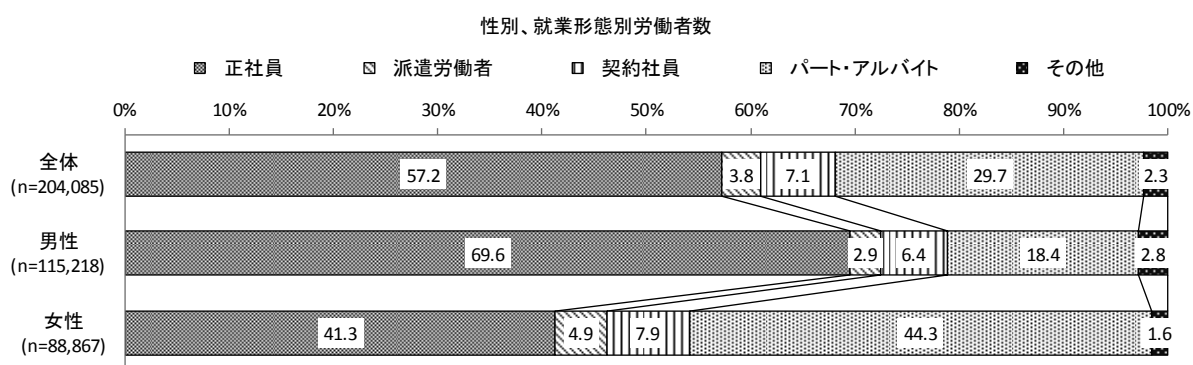
○労働者を就業形態別にみると、「正社員」が 57.2%となっている。

○「正社員」以外(42.8%)の内訳をみると、「パート・アルバイト」が 29.7%で半数以上を占め、以下、「契約社員」(7.1%)、「派遣労働者」(3.8%)、「その他」(2.3%)と続いている。

(性別)

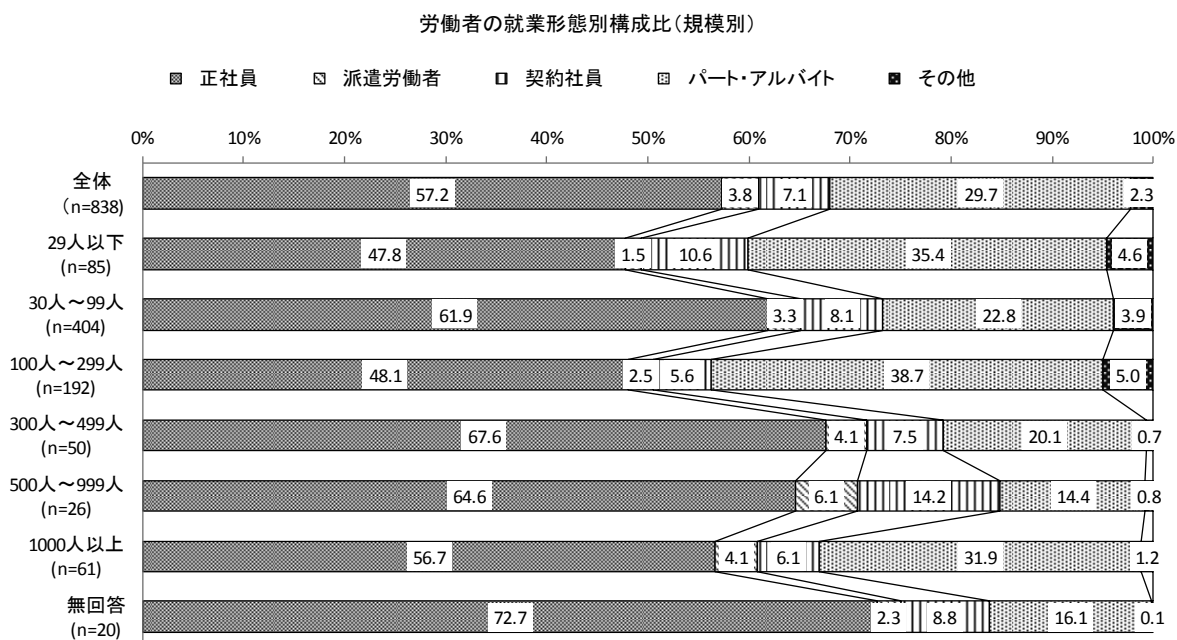
○「正社員」の割合は、男性では 69.6%を占めるが、女性では 41.3%と半数以下となっている。

○「正社員」以外の内訳をみると、女性では 44.3%が「パート・アルバイト」となっており、正社員の割合(41.3%)を超えている。



(規模別)

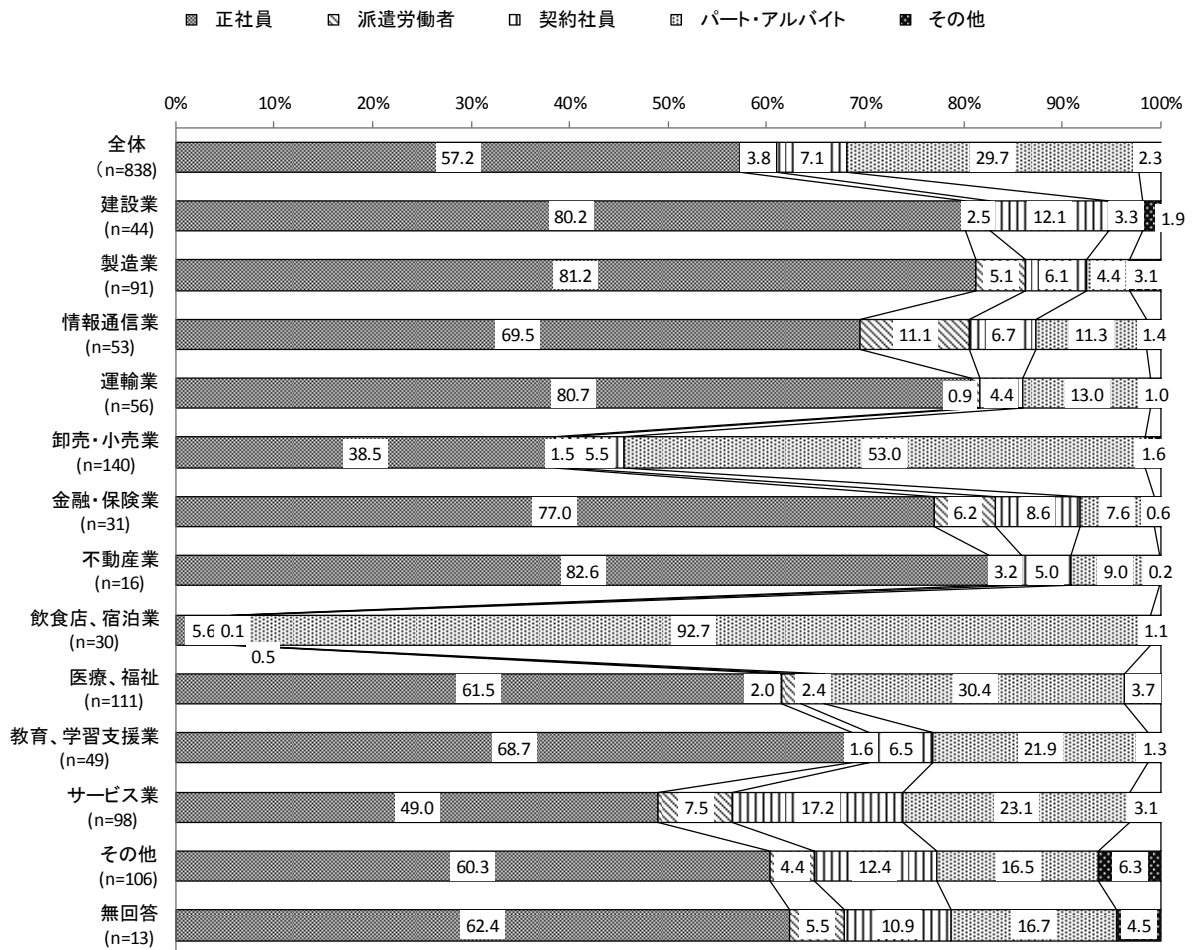
- 「29人以下」が「正社員」割合が最も低く(47.8%)、次いで「100～299人」が48.1%となっている。
- 「30～99人」、「300人～499人」、「500人～999人」では「正社員」が6割を超えている。



(事業内容別)

- 「飲食店、宿泊業」、「卸売・小売業」を除く全ての業種で「正社員」が最も多い。正社員の割合が多い業種としては「不動産業」(82.6%)、「製造業」(81.2%)、「運輸業」(80.7%)、「建設業」(80.2%)がある。割合が少ない業種としては「飲食店、宿泊業」(5.6%)、「卸売・小売業」(38.5%)、「サービス業」(49.0%)で、5割を下回っている。

労働者の就業形態別構成比(事業内容別)



3 採用している労働時間制度

○労働時間制度としては、「管理」、「専門的・技術的」、「事務」、「販売」、「生産工程」、「建設・採掘」の職種で「原則の労働時間制」が多く採用されており、とくに「建設・採掘」(73.7%)「事務」(67.6%)、「管理」(67.4%)でその割合が多くなっている。

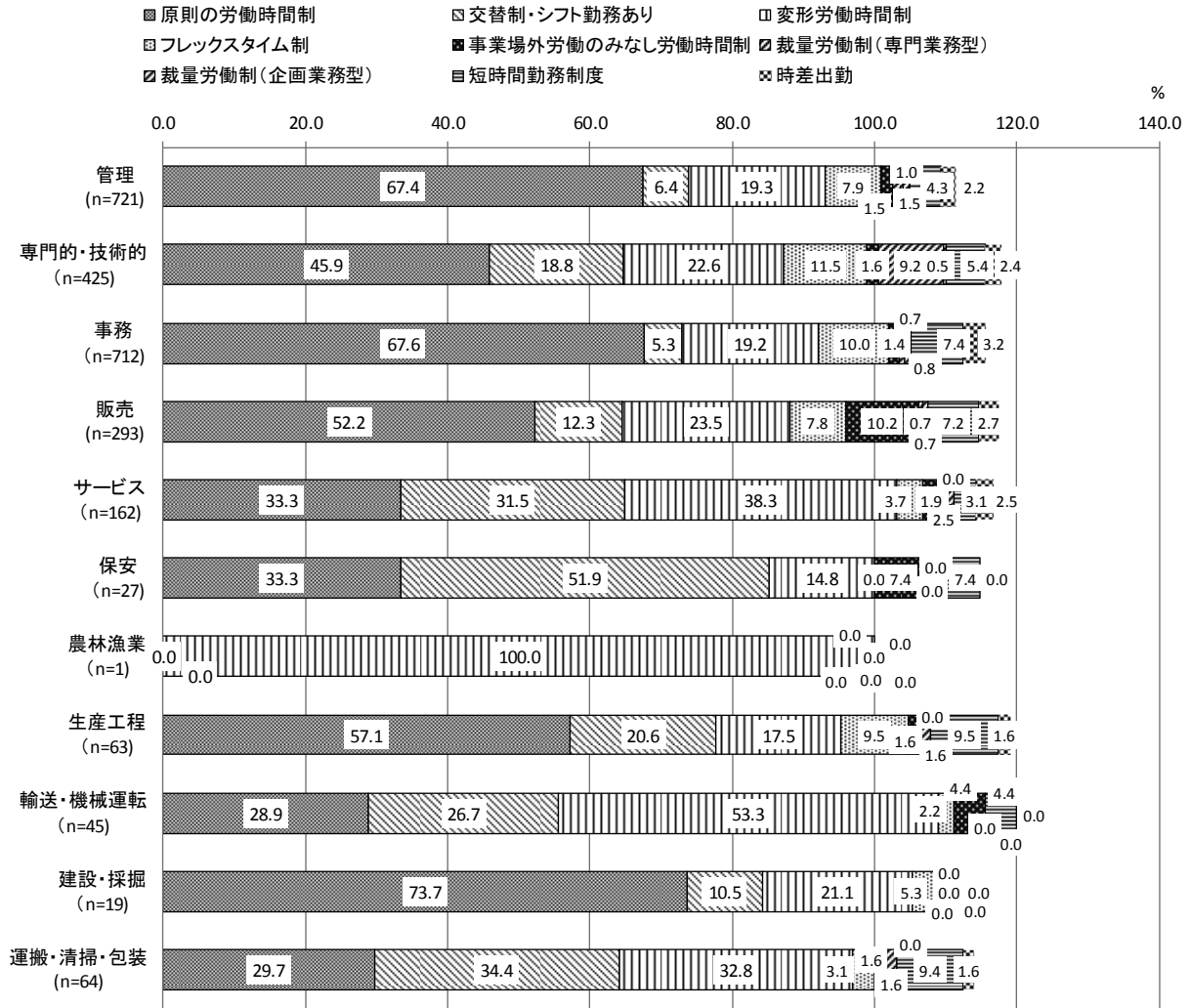
○「原則の労働時間制」以外の労働時間制度では、「交替制・シフト勤務あり」「変形労働時間制」が他の制度に比べて多い。それらの制度別に主な職種は以下のとおりである。

- ・交替制・シフト勤務あり：「保安」(51.9%)、「運搬・清掃・包装」(34.4%)、「サービス」(31.5%)、「輸送・機械運転」(26.7%)、「生産工程」(20.6%)

・変形労働時間制：「輸送・機械運転」(53.3%)、「サービス」(38.3%)、「運搬・清掃・包装」(32.8%)、「販売」(23.5%)

○「フレックスタイム制」を採用している職種は、「専門的・技術的」(11.5%)、「事務」(10.0%)が多い。

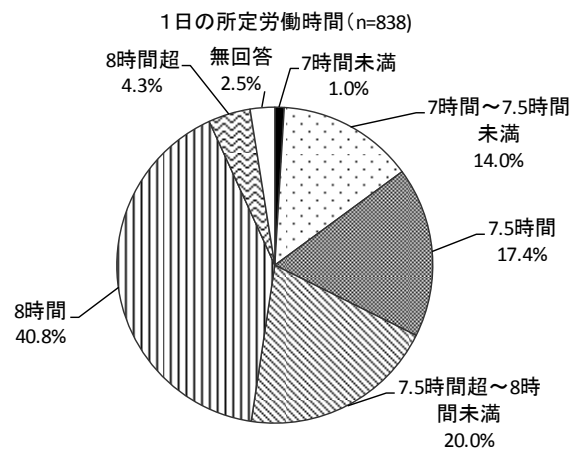
採用している労働時間制



4 所定労働時間

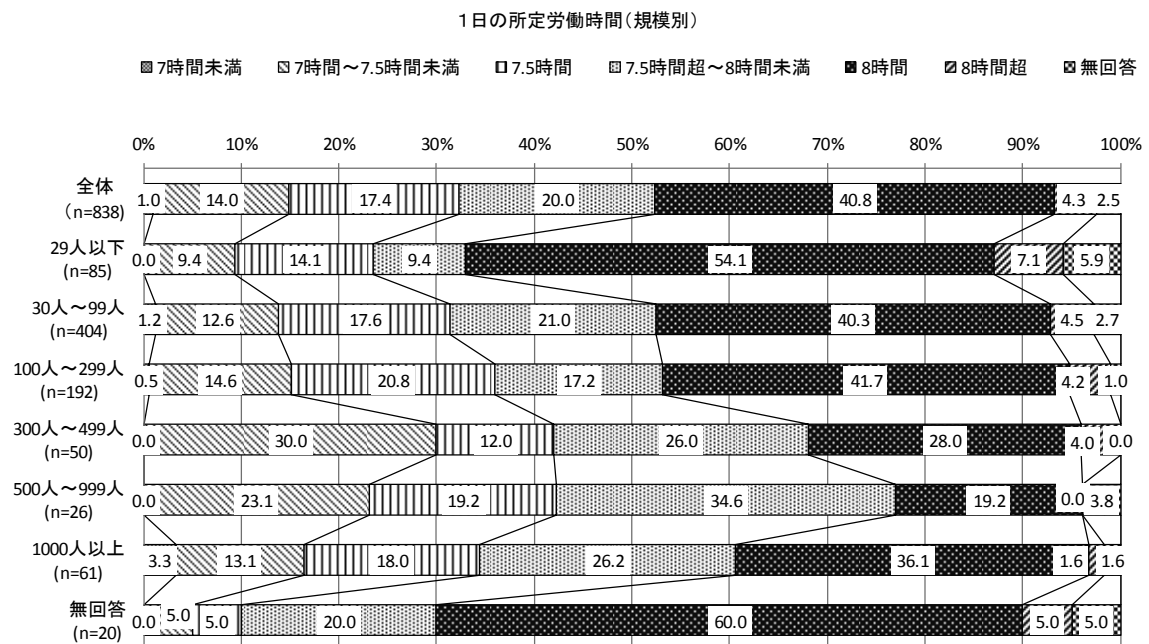
(1) 1日の所定労働時間

○ 1日の所定労働時間は、「8時間」が40.8%で最も多く、以下、「7.5時間超～8時間未満」(20.0%)、「7.5時間」(17.4%)、「7時間～7.5時間未満」(14.0%)と続き、「8時間超」(4.3%)、「7時間未満」(1.0%)となっている。



(規模別)

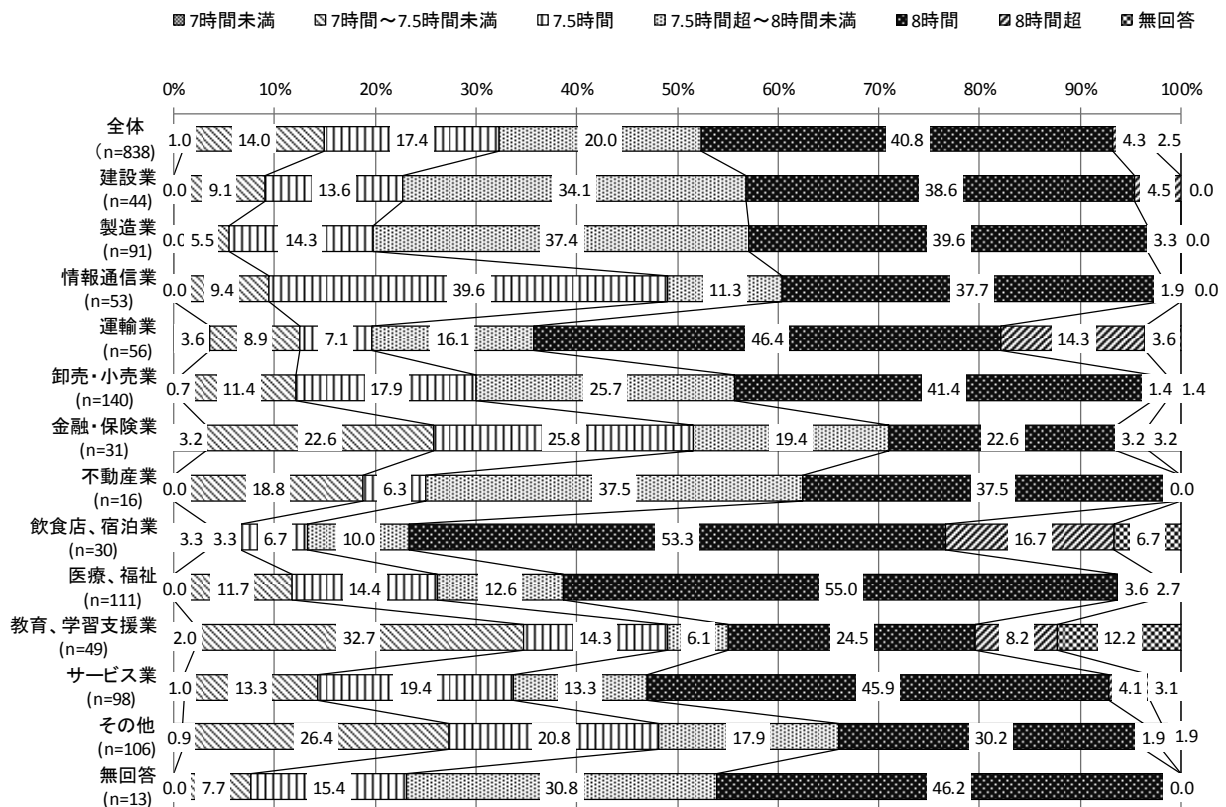
○ 1日の所定労働時間は、「100人～299人」までは「8時間」が40%以上を占めている。概ね規模が大きくなるにつれて所定労働時間は少なくなる傾向がみられる。



(事業内容別)

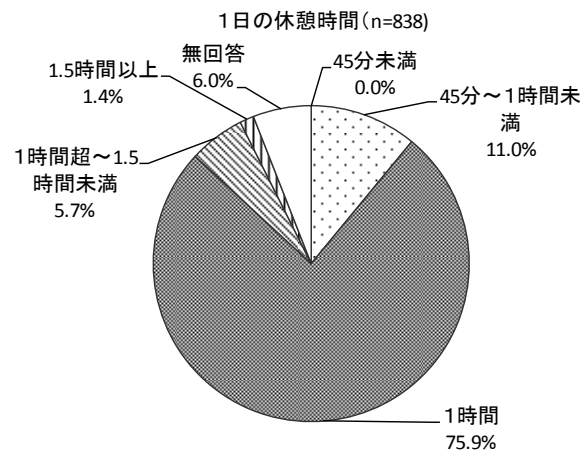
○1日の所定労働時間は、ほとんどの業種で「8時間」が最も多いが、「不動産業」では「8時間」(37.5%)と「7.5時間超～8時間未満」(37.5%)、「情報通信業」及び「金融・保険業」では「7.5時間」(39.6%、25.8%)、「教育、学習支援業」では「7時間～7.5時間未満」(32.7%)が最も多くなっている。

1日の所定労働時間(事業内容別)



(2) 休憩時間

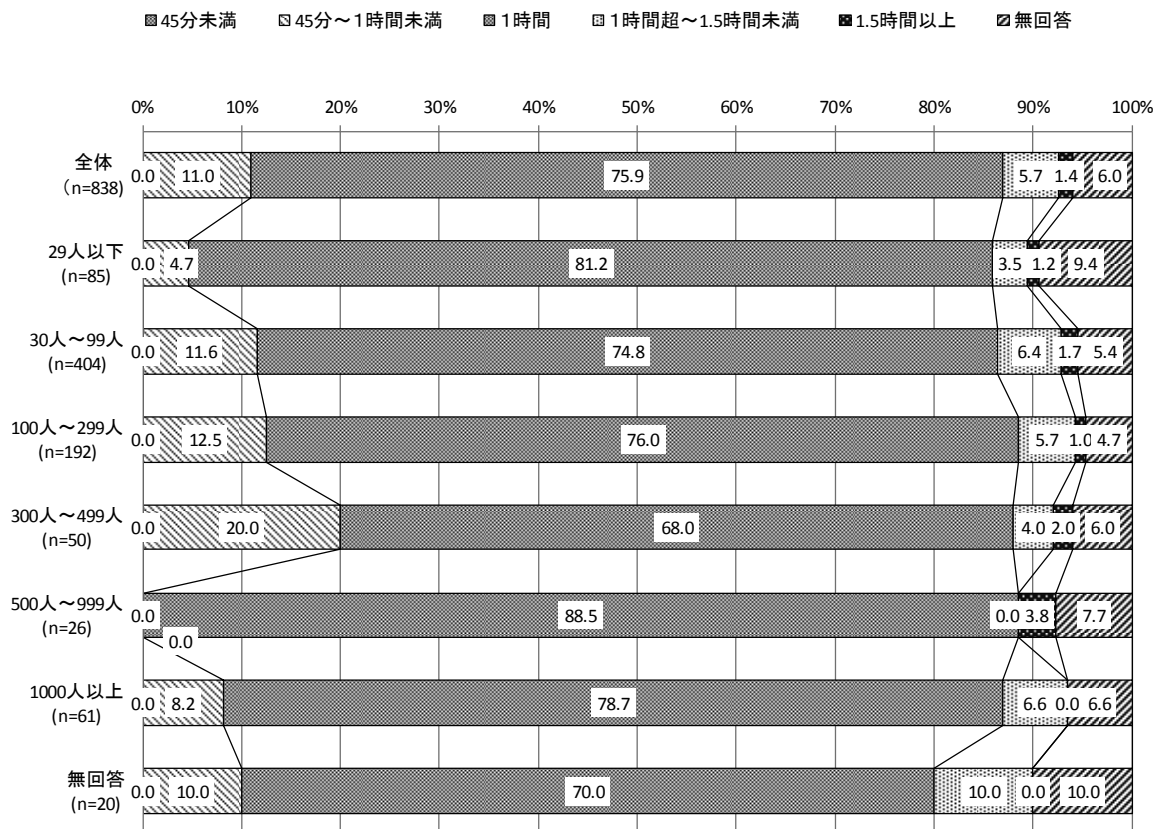
○ 1日の休憩時間は、「1時間」(75.9%)が最も多い。次いで「45分～1時間未満」(11.0%)となっている。



(規模別)

○ 全ての規模で「1時間」が最も多く6割以上を占めている。

1日の休憩時間(規模別)

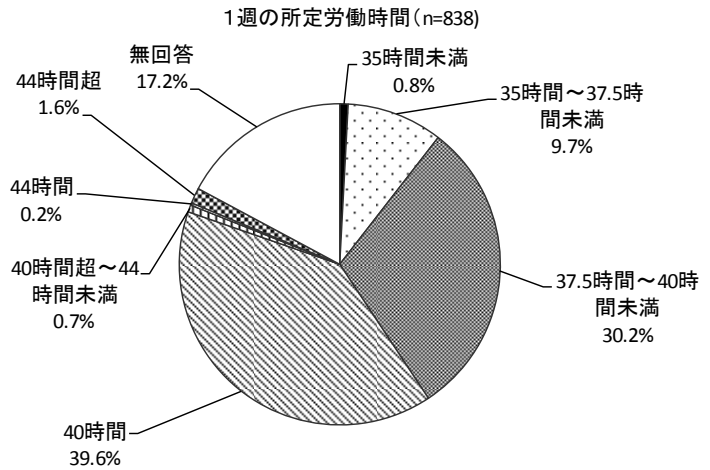


(事業内容別)

○ 全ての業種で「1時間」が最も多く、その割合が多い業種としては「情報通信業」(92.5%)「運輸業」(82.1%)などがある。続いて多い時間は、「45分～1時間未満」で「製造業」(20.9%)、「建設業」(18.2%)となっている。

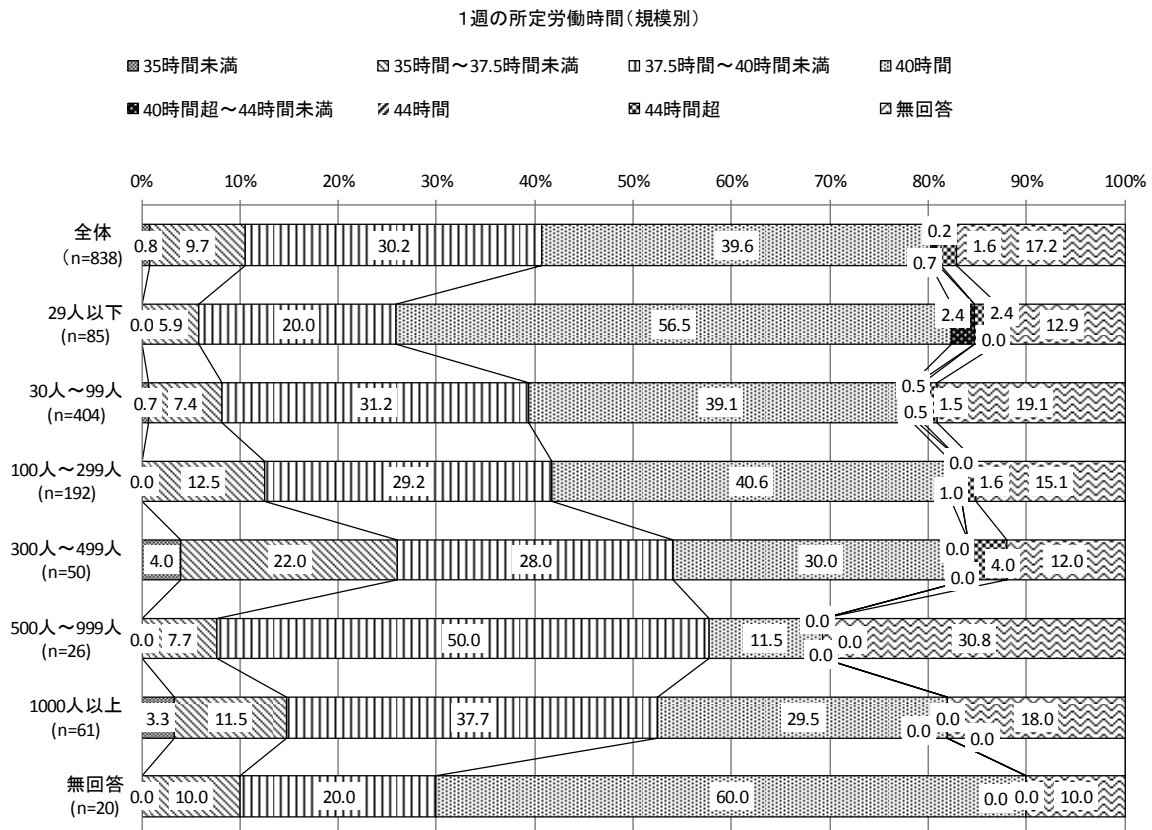
(3) 1 週の所定労働時間

○ 1 週の所定労働時間は、「40 時間」(39.6%)が最も多く、以下、「37.5 時間～40 時間未満」(30.2%)、「35 時間～37.5 時間未満」(9.7%)となっている。



(規模別)

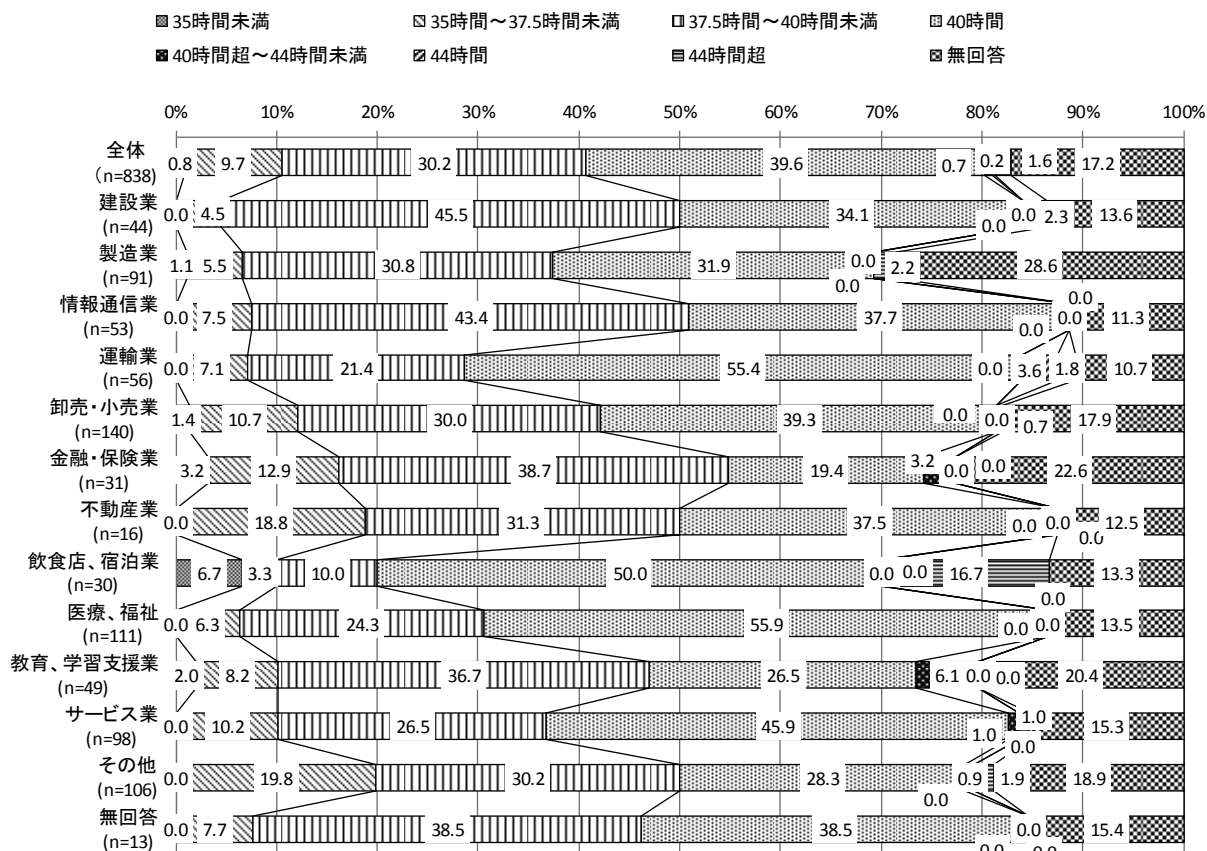
○ 1 週の所定労働時間は、「300 人～499 人」までは「40 時間」が最も多いが、それ以上の規模では「37.5 時間～40 時間未満」が最も多く、その割合は「500～999 人」では 50.0%、「1000 人以上」では 37.7%となっている。概ね規模が大きくなるにつれて所定労働時間は短くなる傾向がみられる。



(事業内容別)

○ 1週の所定労働時間で、「40時間」が多い業種は、「医療、福祉」(55.9%)、「運輸業」(55.4%)、「飲食店、宿泊業」(50.0%)であり、「37.5時間～40時間未満」が多い業種は、「建設業」(45.5%)、「情報通信業」(43.4%)、「金融・保険業」(38.7%)、「教育、学習支援業」(36.7%)となっている。

1週の所定労働時間(事業内容別)

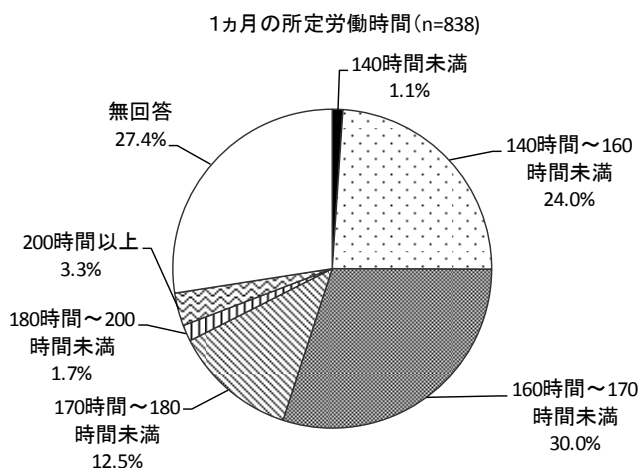


(労働組合の有無別)

○労働組合が「なし」の事業所では、1週の所定労働時間が40時間未満である割合が36.0%となっているのに対し、労働組合が「あり」の事業所では、52.0%となっている。

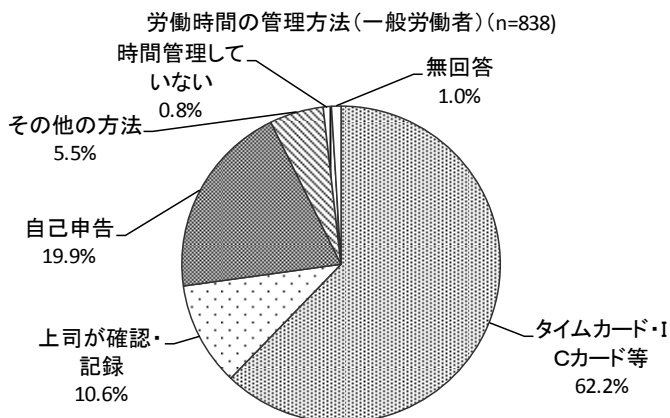
(4) 1カ月の所定労働時間

○ 1カ月の所定労働時間は、「160時間～170時間未満」(30.0%)が最も多く、以下、「140時間～160時間未満」(24.0%)、「170時間～180時間未満」が12.5%で続き、180時間以上は5.0%となっている。

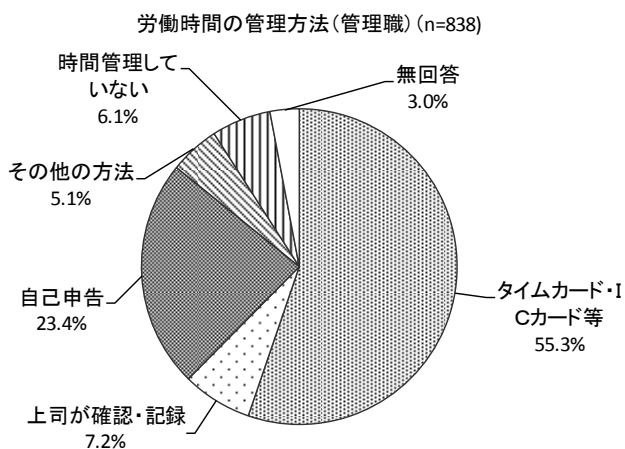


5 労働時間の管理

○ 労働時間の管理方法は、一般労働者については、「タイムカード・ICカード等」(62.2%)が最も多く、次いで、「自己申告」(19.9%)、「上司が確認・記録」(10.6%)となっている。



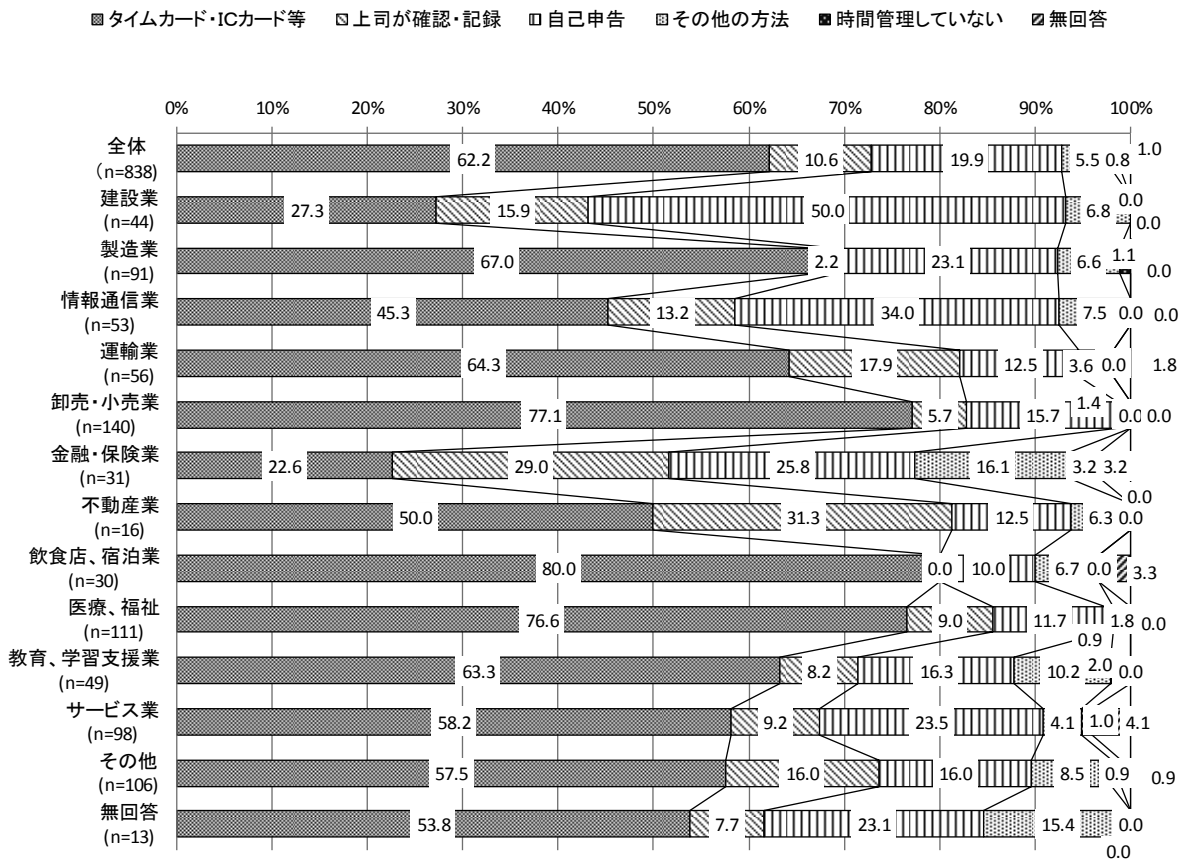
○ 管理職についても「タイムカード・ICカード等」(55.3%)が最も多く、「自己申告」(23.4%)がこれに続いている。



(事業内容別)

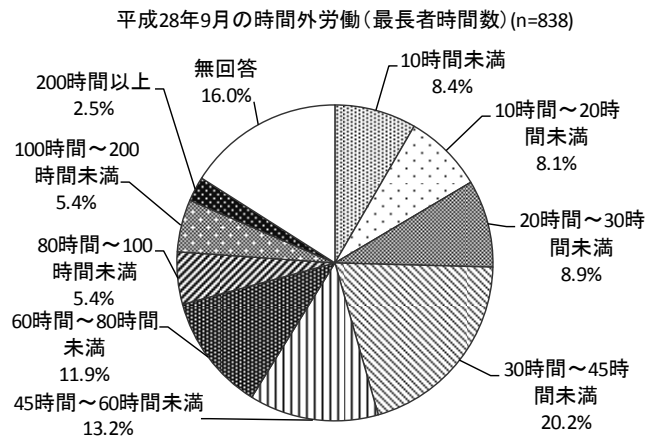
○一般労働者については、ほとんどの業種で「タイムカード・ICカード等」が最も多いが、「建設業」では「自己申告」(50.0%)、「金融・保険業」では「上司が確認・記録」(29.0%)が最も多くなっている。

労働時間の管理方法(一般労働者)(事業内容別)



6 平成28年9月の時間外労働の実績

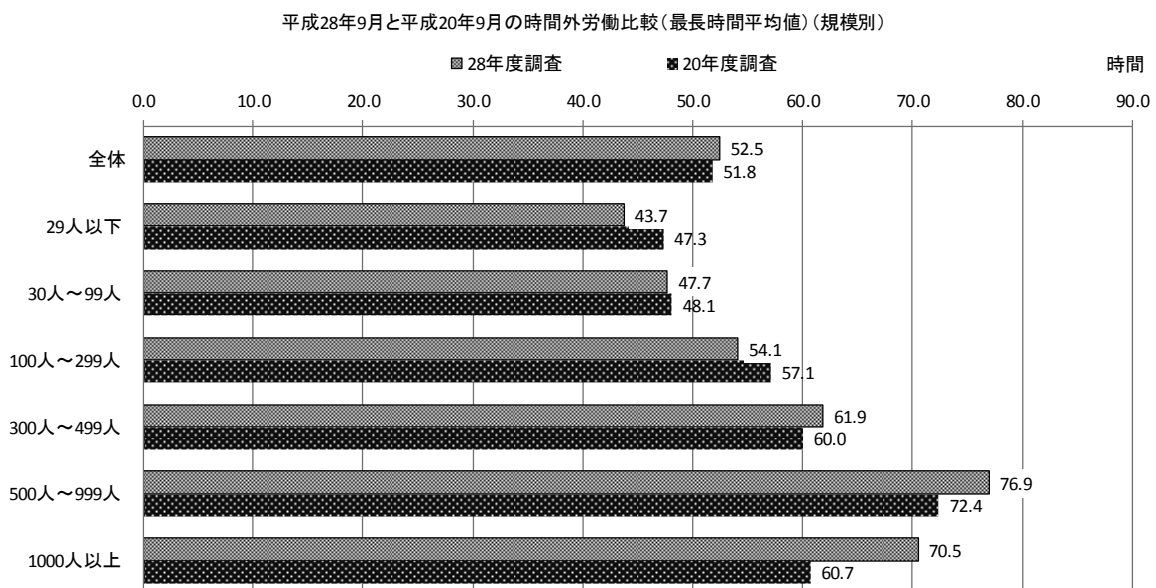
○平成28年9月の時間外労働について、事業所における最長の時間外労働時間数を聞いたところ、「30時間～45時間未満」が20.2%で最も多く、「45時間～60時間未満」が13.2%でこれに続いている。最長の時間外労働時間数が80時間以上の事業所は、13.2%となっている。



○各事業所における時間外労働時間の平均時間数は22.3時間であり、「10時間未満」が31.1%で最も多く、次いで、「10時間～20時間未満」(23.7%)、「20時間～30時間未満」(14.3%)となっている。

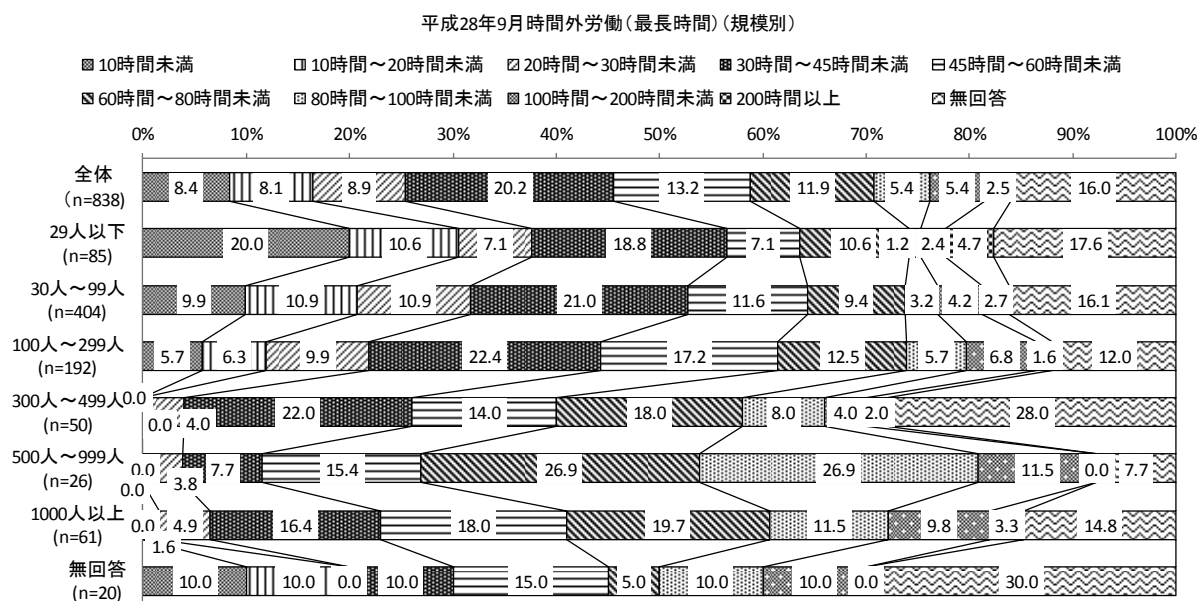
(規模別)

○時間外労働の最長時間数の平均値をみると、「500～999人」が最も長く76.9時間、次いで「1000人以上」の70.5時間、「300～499人」の61.9時間で、300人以上の事業所の平均はいずれも60時間を超えている。また、一番短かったのは、「29人以下」の43.7時間となっている。「29人以下」を除いて、いずれの規模でみても限度時間である45時間を上回る時間数となっている。この傾向は、前回調査(平成20年度)と同様である。



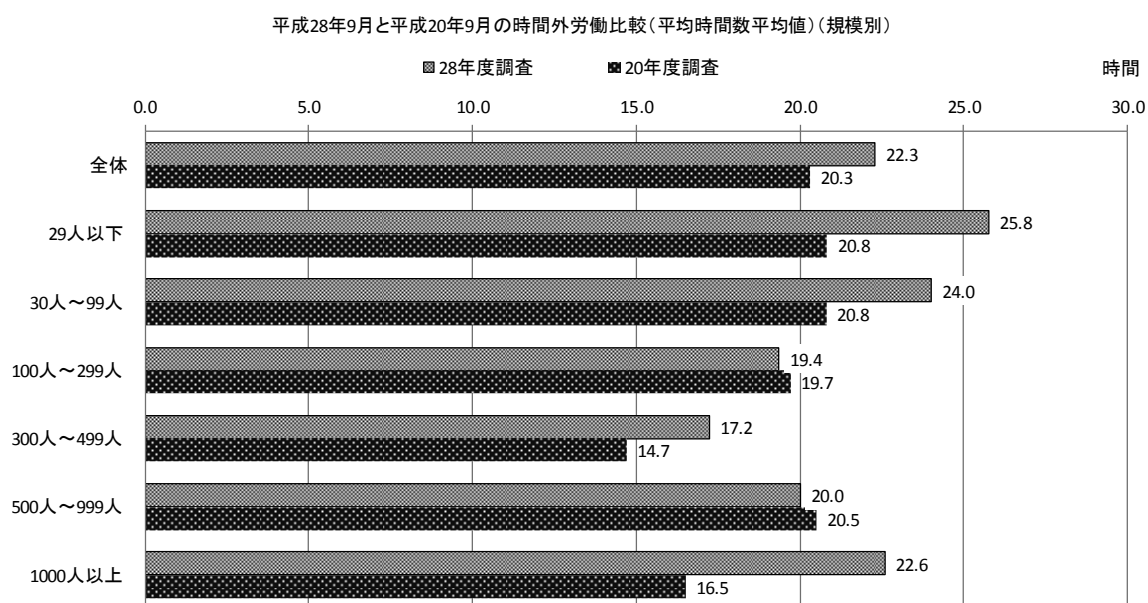
○最長の時間外労働時間数をみると、「29人以下」では「10時間未満」(20.0%)、「30～99人」「100～299人」「300～499人」の規模では「30時間～45時間未満」が最も多くなっており、「500～999人」「1000人以上」では「60時間～80時間未満」が最も多くなっている。

○最長の時間外労働時間数が80時間以上の事業所の割合は、全体平均で13.2%であるが、「500人～999人」(38.5%)、「1000人以上」(24.6%)で多くなっている。

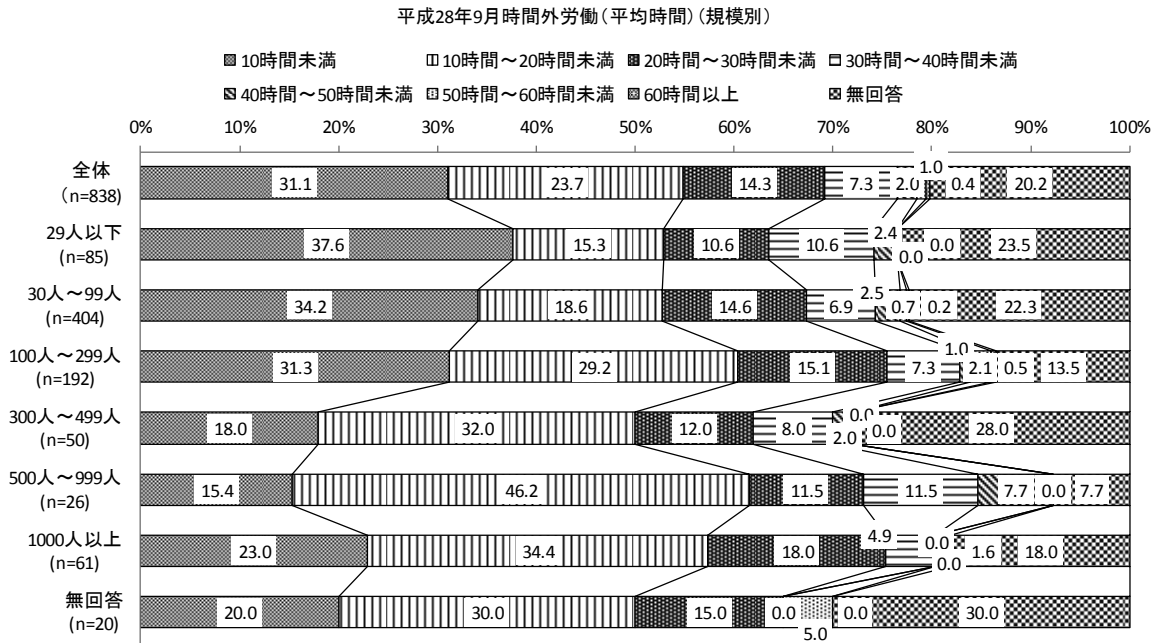


○時間外労働時間の平均時間数の平均値をみると、全体の平均では22.3時間である。

「100～299人」では19.4時間、「300～499人」で17.2時間となっており、全体の平均より少ない。「29人以下」、「30～99人」の小規模な事業所では、最長時間平均値では少ない傾向にあるが、平均時間数をみると、全体の平均値を超えている。



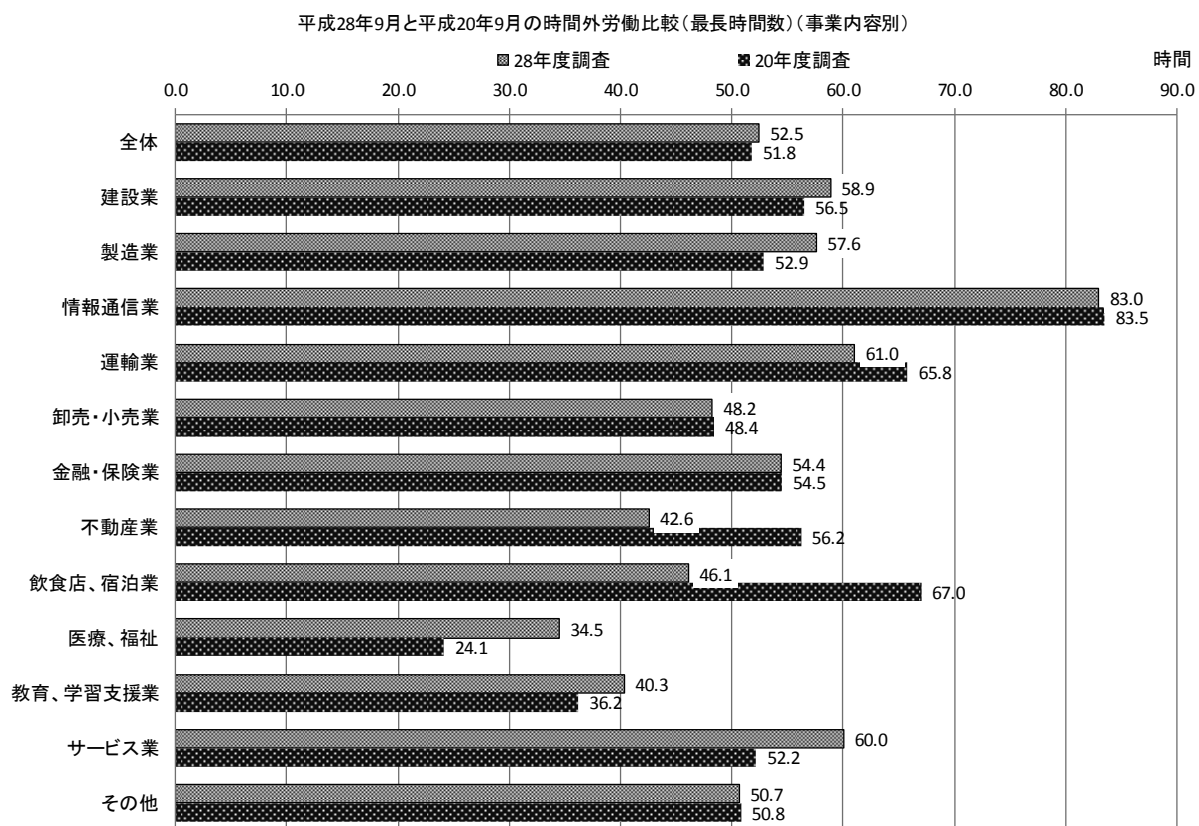
○時間外労働時間の平均時間数ごとの割合をみると、300人未満では「10時間未満」が3割程度を占めて最も多いが、その割合は概ね規模に反比例して減少し、「10時間～20時間未満」の割合が概ね規模に比例して増加している。



(事業内容別)

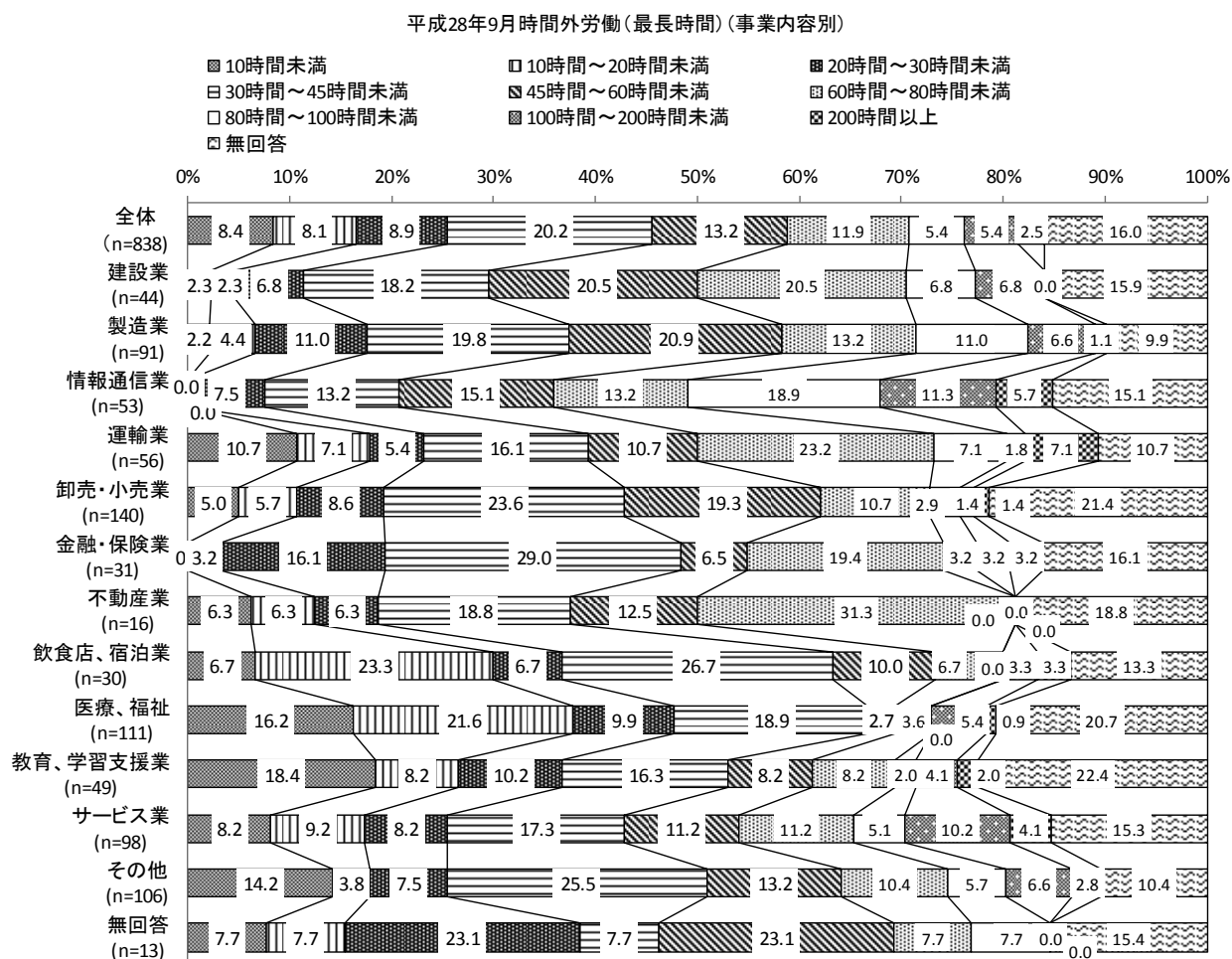
○最長時間外労働時間数の平均値をみると、「情報通信業」が 83.0 時間で最も長く、これ以外の業種で比較的長い業種としては「運輸業」(61.0 時間)、「サービス業」(60.0 時間)などがあり、短い業種としては「医療、福祉」(34.5 時間)、「教育、学習支援業」(40.3 時間)、「不動産業」(42.6 時間)などがある。

○前回調査(平成 20 年度)においても、「情報通信業」で最も長く、他の業種における時間数の傾向も類似している。



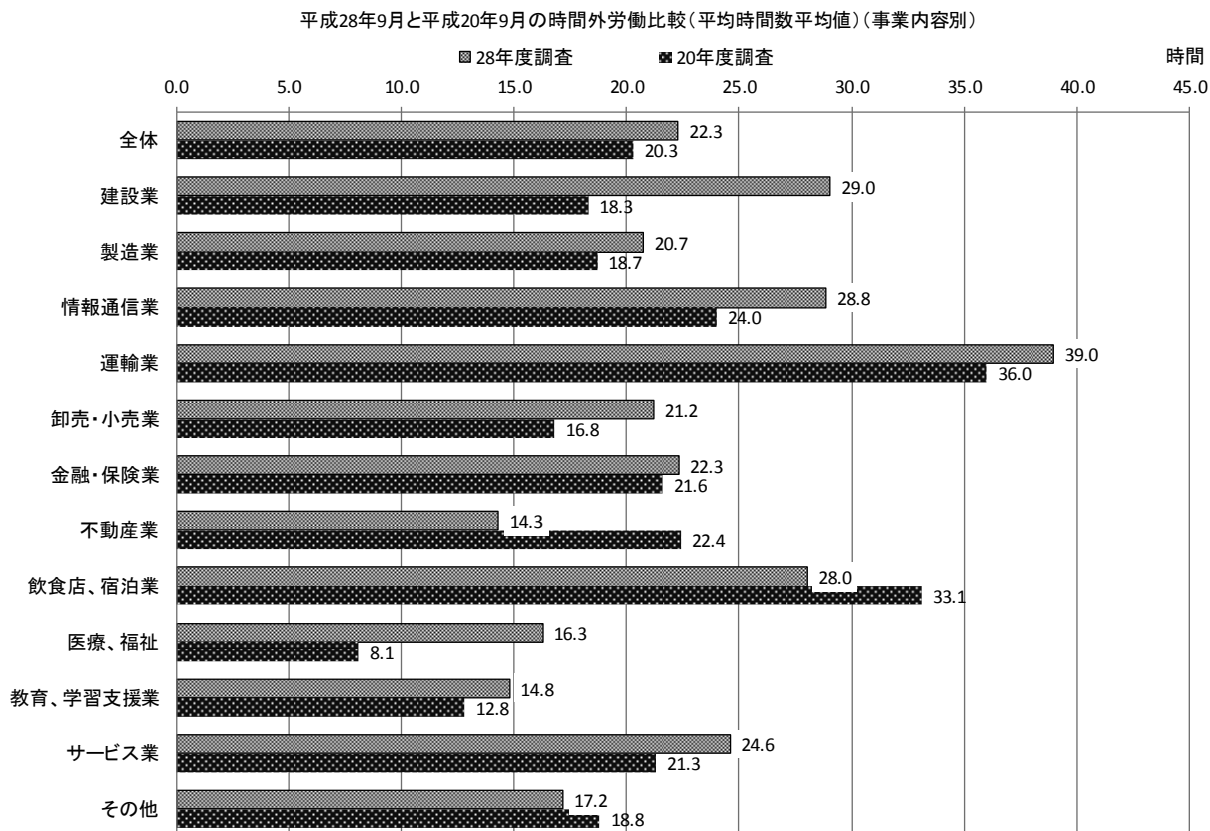
○最長の時間外労働時間数について、全業種で見ると「30時間～45時間未満」の割合が多いが、「情報通信業」で「80時間～100時間未満」の割合が最も多く、「不動産業」、「運輸業」及び「建設業」では「60時間～80時間未満」が多くなっている。一方で、「医療、福祉」では、「10時間～20時間未満」の割合が多くなっている。

○最長の時間外労働時間数が80時間以上の事業所の割合は、全業種平均で13.2%であるが、「情報通信業」(35.8%)、「サービス業」(19.4%)、「製造業」(18.7%)で高い割合になっている。



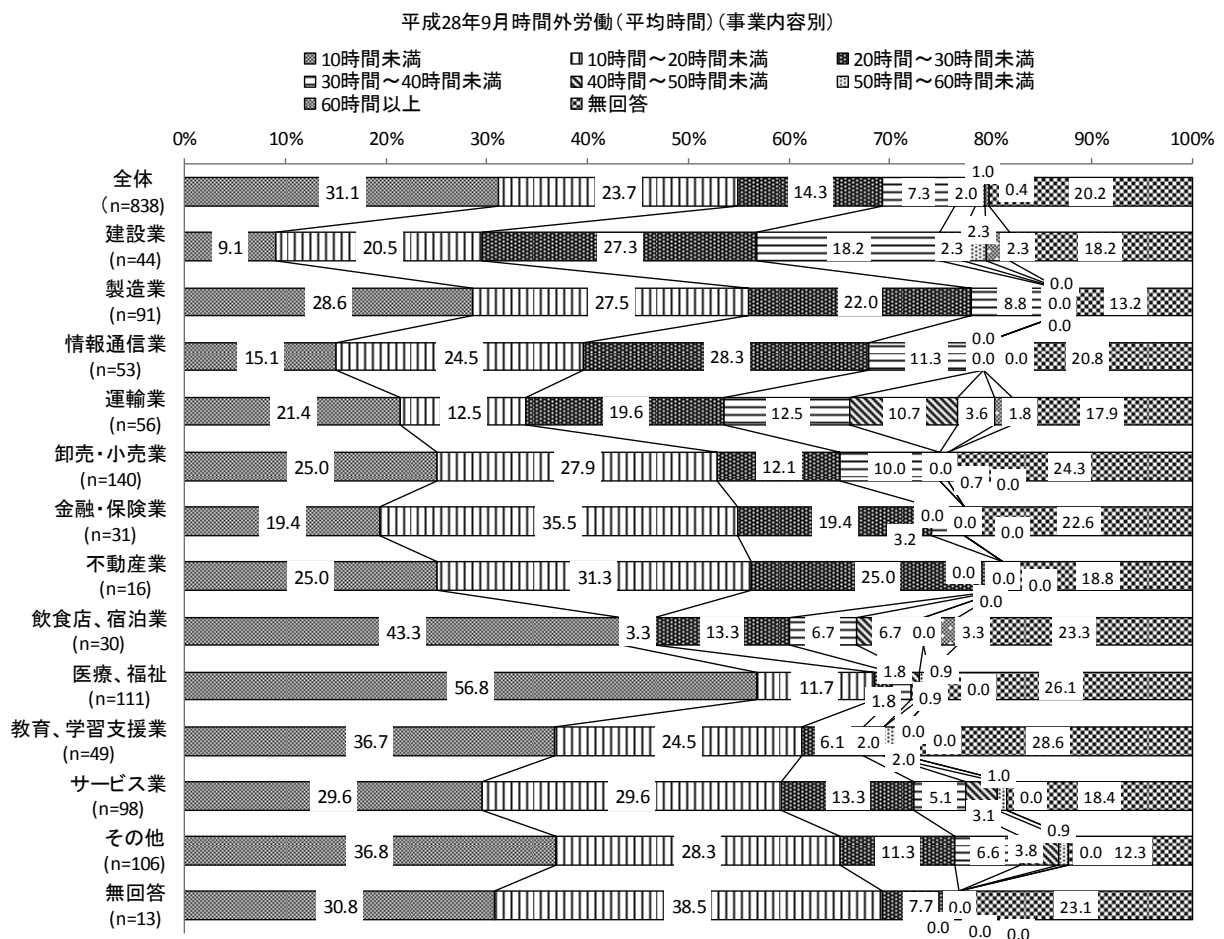
○時間外労働時間の平均時間数の平均値をみると、比較的長い業種としては「運輸業」(39.0時間)、「建設業」(29.0時間)、「情報通信業」(28.8時間)、「飲食店、宿泊業」(28.0時間)があり、短い業種としては「不動産業」(14.3時間)、「教育、学習支援業」(14.8時間)となっている。

○前回調査(平成20年度)においても、「運輸業」で最も長く、「情報通信業」、「飲食店、宿泊業」など平均時間数が比較的長い業種も類似している。



○最も多い平均時間数帯をみると以下のようにになっている。

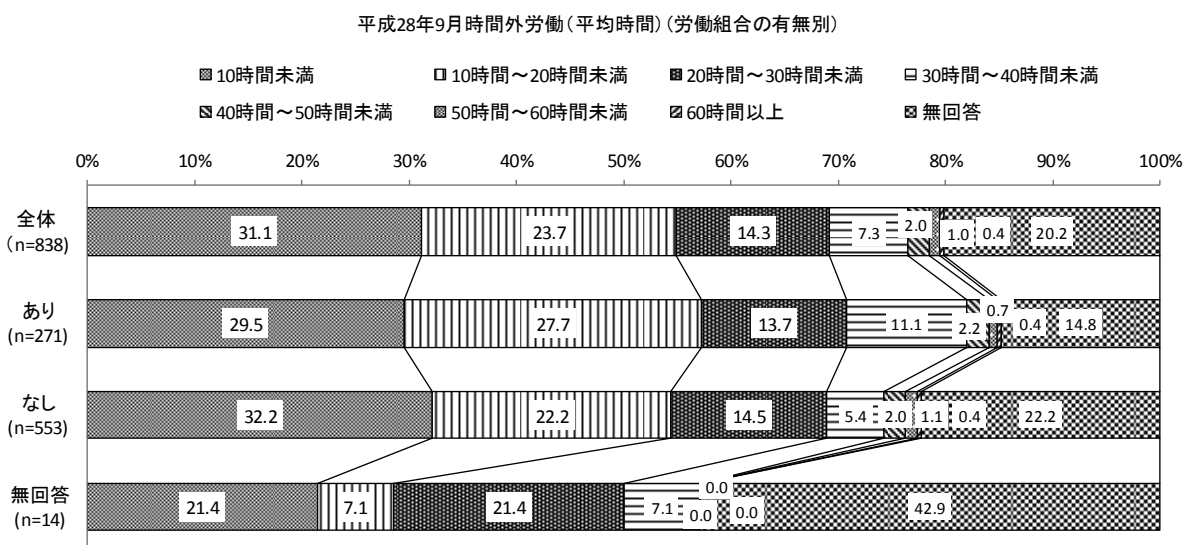
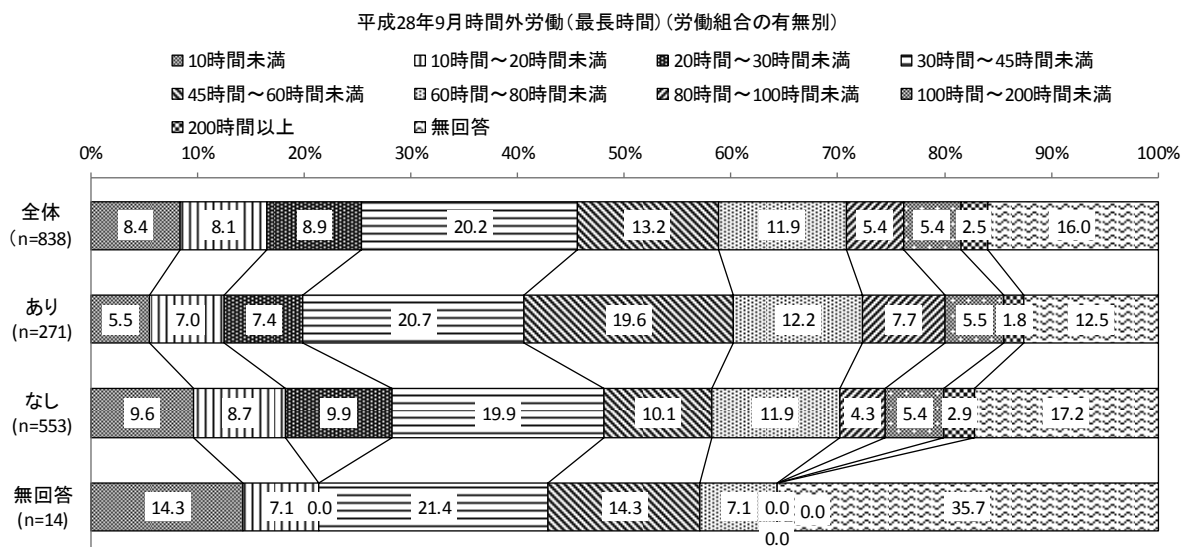
- ・「10時間未満」が最も多い業種：
「医療、福祉」(56.8%)、「飲食店、宿泊業」(43.3%)、「教育、学習支援業」(36.7%)、
「サービス業」(29.6%)、「製造業」(28.6%)
- ・「10時間～20時間未満」が最も多い業種：
「金融・保険業」(35.5%)、「不動産業」(31.3%)、「サービス業」(29.6%)、「卸売・小売業」(27.9%)
- ・「20時間～30時間未満」が最も多い業種：
「情報通信業」(28.3%)、「建設業」(27.3%)



(労働組合の有無別)

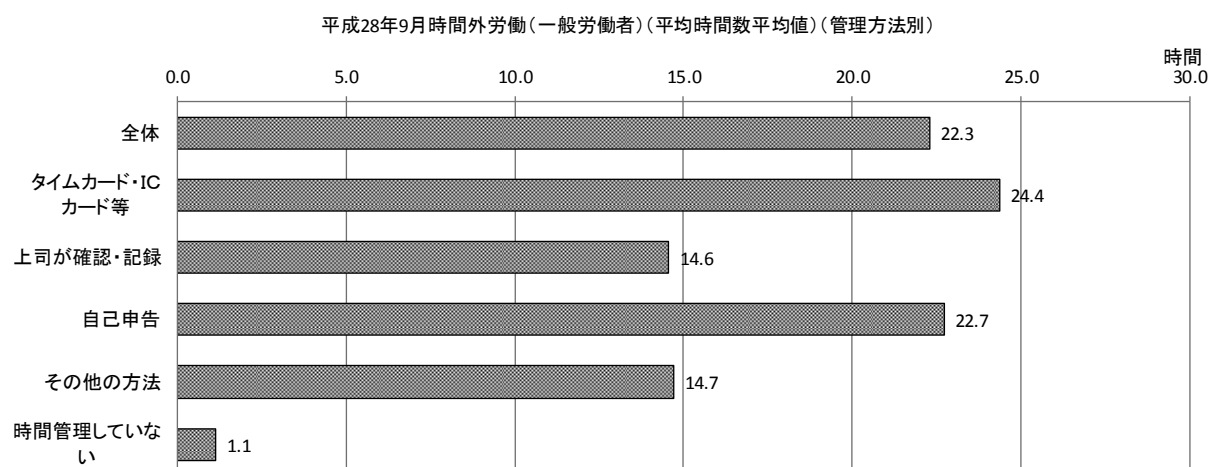
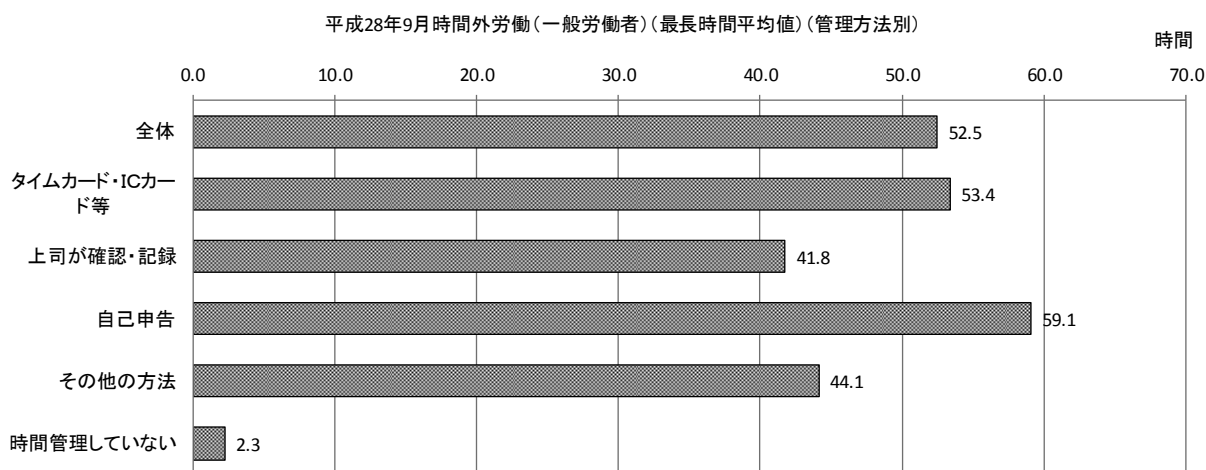
○最長時間外労働時間数の平均値をみると、労働組合「あり」(54.2 時間)が労働組合「なし」(51.9 時間)より若干長い。最も多い最長時間外労働時間数帯は、いずれも「30～45 時間未満」で、労働組合「あり」(20.7%)、労働組合「なし」(19.9%)となっている。

○時間外労働時間の平均時間数の平均値をみると、労働組合「あり」(21.6 時間)が労働組合「なし」(22.8 時間)より短い。最も回答者割合が高い平均時間外労働時間数帯は、どちらも「10 時間未満」だが、その割合は労働組合「あり」(29.5%)が労働組合「なし」(32.2%)より少ない。「10～20 時間未満」については労働組合「あり」(27.7%)が労働組合「なし」(22.2%)より多くなっている。



(管理方法別)

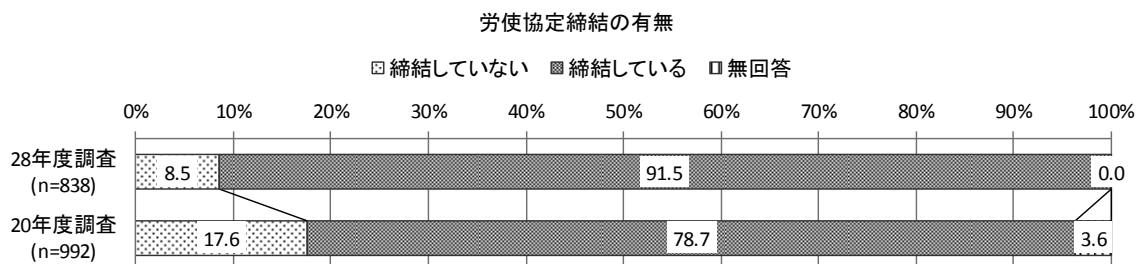
- 一般労働者の最長時間数の平均値をみると、「自己申告」(59.1時間)、「タイムカード・ICカード等」(53.4時間)が多くなっている。
- 一般労働者の平均時間数の平均値をみると、こちらも同様に「タイムカード・ICカード等」(24.4時間)、「自己申告」(22.7時間)が多くなっている。
- 従業員調査において、会社の労働時間の把握状況を管理方法別に集計したところ(p94)、「時間管理されていない」や「自己申告」では、「会社の把握している労働時間は実際よりも短い」との回答が他の方法と比較して多くなっている。以下、会社の把握している時間数のみで比較した場合でも、「自己申告」では時間外労働が長い傾向にある。



7 労使協定 (36 協定)

(1) 労使協定 (36 協定) の締結状況

○ 労使協定(36 協定。以下、協定)の締結については、「締結している」が 91.5%となっている。前回調査(平成 20 年度)では、「締結している」が 78.7%となっており、12.8 ポイント増加している。

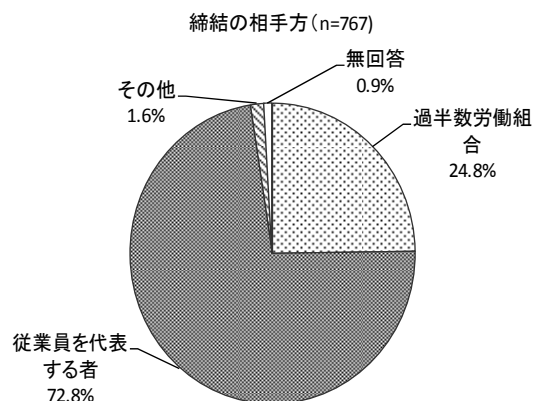


(規模別)

○ 「締結している」は「29 人以下」では 74.1%であるが、それ以上の規模では、90%を超えている。

(事業内容別)

○ 「締結している」が 9 割を下回っている業種としては「教育、学習支援業」(79.6%)、「飲食店、宿泊業」(83.3%)、「サービス業」(86.7%)、「不動産業」(87.5%)、「医療、福祉」(88.3%)となっている。



(2) 締結の相手方

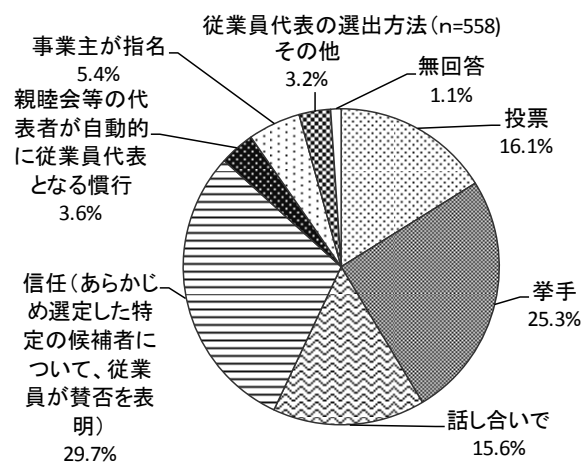
○ 締結の相手方については「従業員を代表する者」(72.8%)、「過半数労働組合」(24.8%)となっている。

(3) 従業員代表の選出方法

○ 従業員代表の選出方法については、「信任(あらかじめ選定した特定の候補者について、従業員が賛否を表明)」(29.7%)、「挙手」(25.3%)が多くなっている。

(規模別)

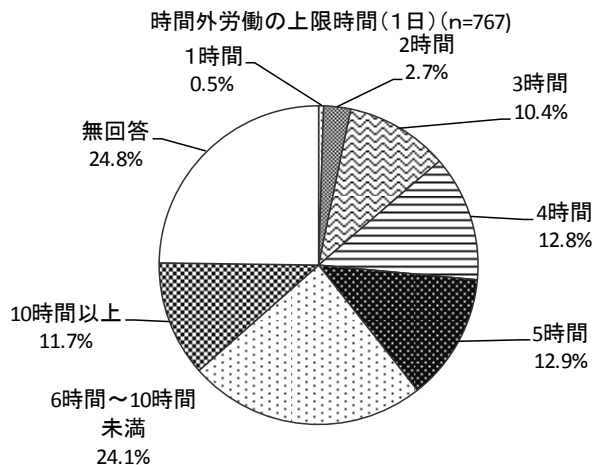
○ 「500 人～999 人」及び「1000 人以上」の規模の大きい事業所では、「信任」による割合が 5 割以上となっている。



(4) 時間外労働の上限時間

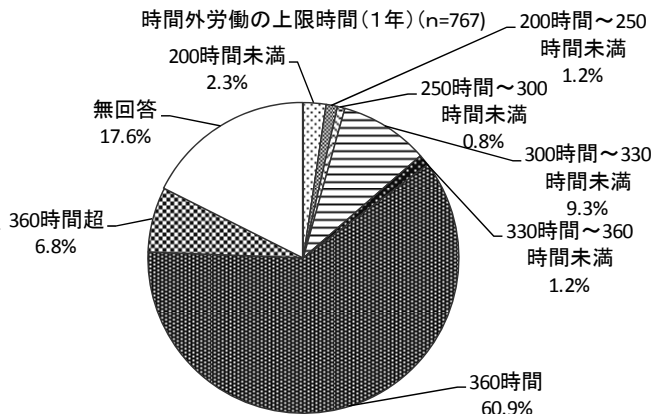
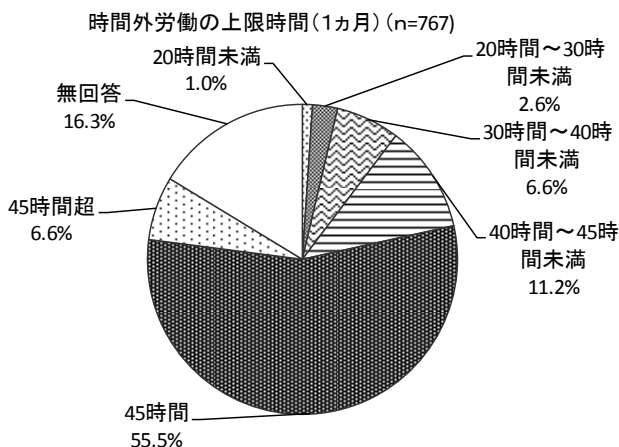
○各単位期間別に時間外労働の上限時間は以下となっている。

- ・「1日」：平均 6.4 時間
- ・「1ヵ月」：平均 45.1 時間
- ・「1年」：平均 381.7 時間



○時間外労働の限度等に関する基

準に定められた限度時間(1年 360時間、1ヵ月 45時間)を上限としている事業所が多くなっている。



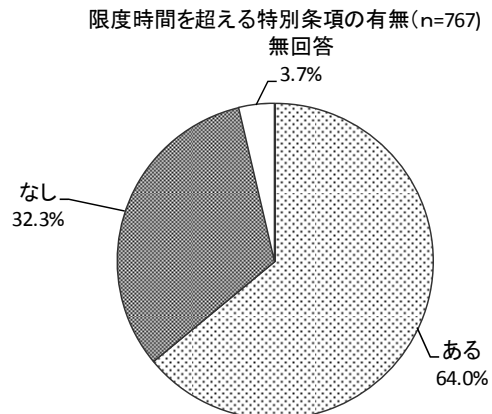
(5) 限度時間を超える特別条項の有無と制限時間及び回数

① 特別条項の有無

○特別条項については、「ある」が 64.0%、「なし」が 32.3%となっている。

(規模別)

○規模別にみると、「ある」の割合は、「1000人以上」(85.0%)、「500～999人」(80.0%)となっており、概ね規模が大きくなるにつれて「ある」割合が高くなっている。



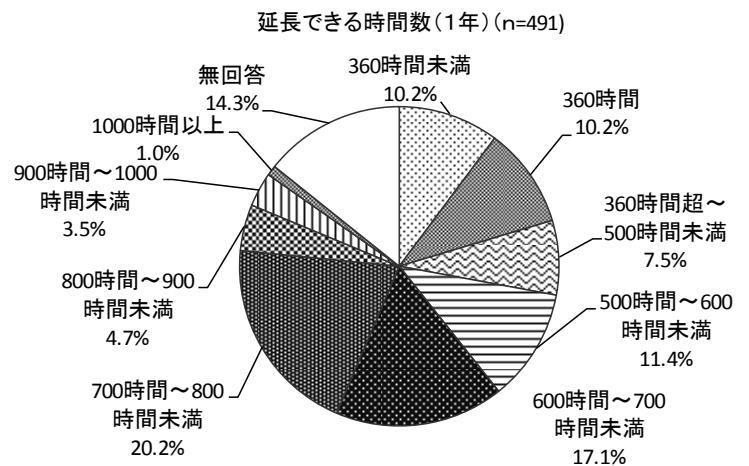
②延長できる時間数

○各単位期間別に延長できる時間数は、以下となっている。

- ・「1年」：平均 571.3 時間
- ・「1ヵ月」：平均 71.1 時間
- ・「3ヵ月」：平均 219.7 時間

(事業内容別・規模別)

○1年あたり 800 時間以上の延長時間を定めているのは、全業種平均で 9.2% であるが、業種別にみると、「情報通信業」(23.3%)、「建設業」(18.2%)、「運輸業」(12.2%)、「製造業」(11.3%) で高い割合となっている。また、同様の点について規模別にみると、「500 人～999 人」(20.0%)、「1000 人以上」(15.7%) で多くなっている。



③延長できる回数(1ヵ月あたりの延長時間を定める事業所で集計)

○その平均をみると、5.8 回となっている。

(6) 休日労働の制限の有無と制限回数

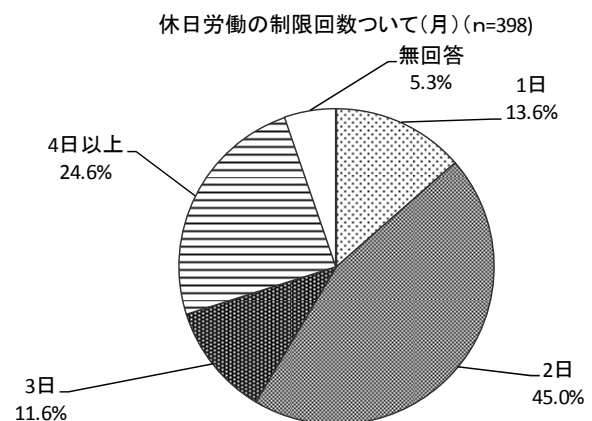
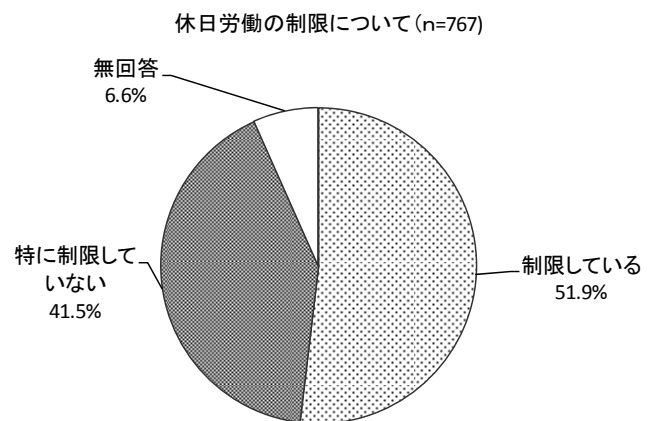
①制限の有無

○休日労働については、「制限している」(51.9%)、「特に制限していない」(41.5%)となっている。

②制限回数

○「制限している」の月間制限回数の平均は 2.6 日となっている。

○その内訳をみると、「月に 2 日まで」が 45.0% を占めており、以下、「月に 4 日以上」が 24.6%、「月に 1 日まで」(13.6%)、「月に 3 日まで」(11.6%)となっている。

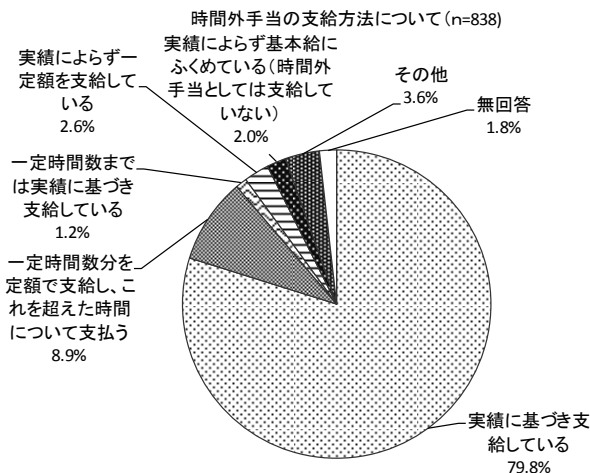


(7) 協定の有効期間

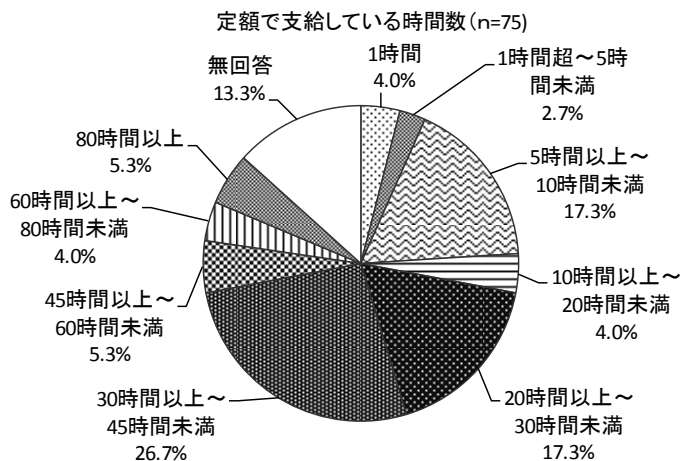
○協定の有効期間については、「1年」が 91.3% となっている。

8 時間外手当の支給方法

○時間外手当の支給方法は、「実績に基づき支給している」が 79.8%を占めている。次いで「一定時間数分を定額で支給し、これを超えた時間について支払う」が 8.9%であるが、これら以外の支給方法はいずれも 5%未満となっている。



○「一定時間数分を定額で支給し、これを超えた時間について支払う」の際の一定時間数については、「30 時間以上～45 時間未満」が 26.7%と最も多く、以下、「5 時間以上～10 時間未満」「20 時間以上～30 時間未満」がいずれも 17.3%、「45 時間以上～60 時間未満」「80 時間以上」(5.3%)と続いている。限度時間である 45 時間を超える時間数をあらかじめ定額で支給している回答もみられる。



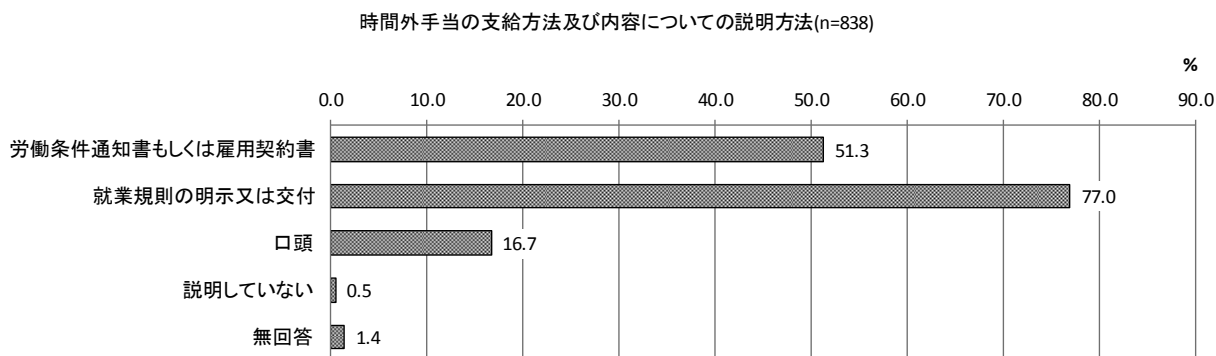
(規模別)

○規模別にみると、「29 人以下」では、「実績に基づき支給している」が 68.2%と低く、「1000 人以上」では、93.4%と最も高くなっている。概ね規模が大きくなるにつれて「実績に基づき支給している」割合が高くなっている。

○「一定の時間数分を定額で支給し、これを超えた時間について支払う」は、「29 人以下」(10.6%)、「30～99 人」(10.1%)で割合が高くなっている。

9 時間外手当の支給の方法及び内容についての説明方法(あてはまるものに○)

○時間外手当の支給の方法及び内容についての説明方法は、「就業規則の明示又は交付」が77.0%、「労働条件通知書もしくは雇用契約書」が51.3%、「口頭」が16.7%、「説明していない」が0.5%となっている。



10 時間外手当の割増率

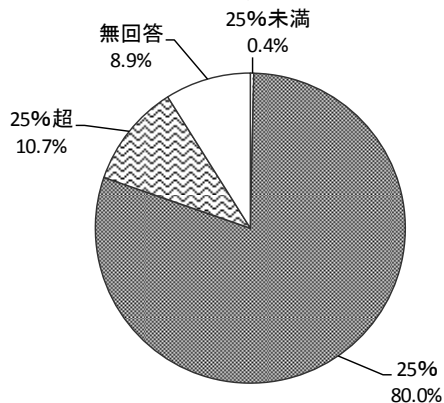
(1) 通常の時間外

- 割増率について、「25%」(80.0%)、「25%超」(10.7%)となっている。
- 「25%超」は、規模別では「1000人以上」(27.9%)、業種別では「製造業」(35.2%)、組合の有無別では「あり」(25.8%)で割合が高くなっている。

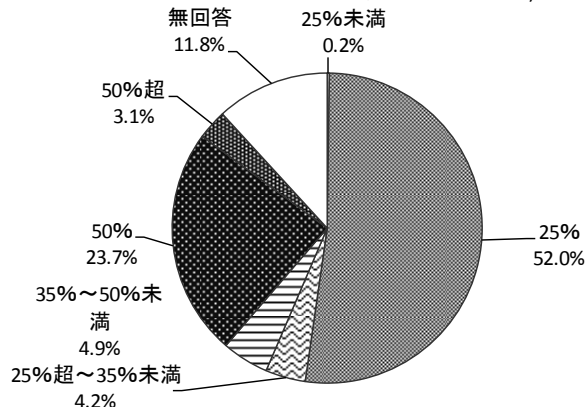
(2) 深夜

- 割増率について、「25%」(52.0%)、「50%」(23.7%)となっている。

時間外労働の手当の割増率(通常の時間外)(n=838)



時間外労働の手当の割増率(深夜)(n=838)

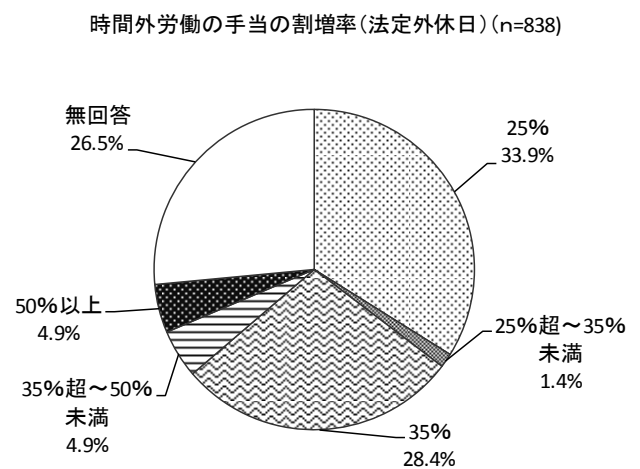
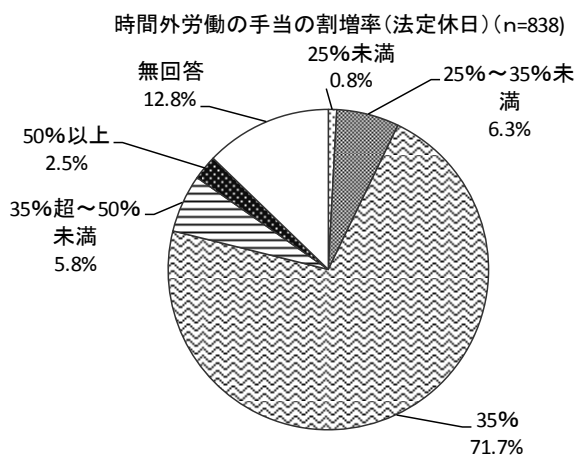


(3) 法定休日

- 割増率について、「35%」(71.7%)、「25%～35%未満」(6.3%)となっている。
- 「35%超～50%未満」または「50%以上」との回答は、全体平均で8.4%であったが、規模別では、「500～999人」(19.2%)、「1000人以上」(16.4%)、業種別では、「製造業」(22.0%)、「情報通信業」(13.2%)、組合の有無別では「あり」(18.1%)で割合が高くなっている。

(4) 法定外休日

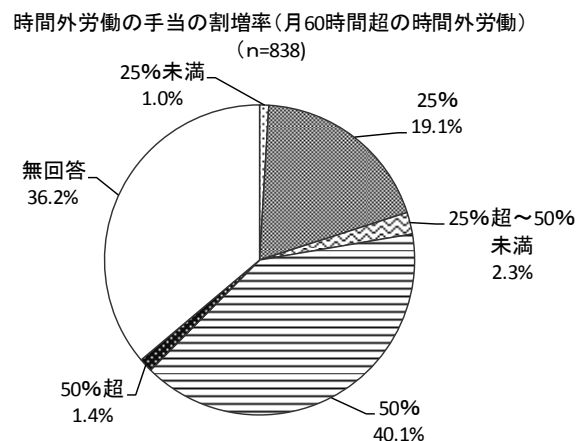
- 割増率について、「25%」(33.9%)、「35%」(28.4%)となっている。



(5) 月60時間超の時間外労働

- 割増率について、「50%」(40.1%)、「25%」(19.1%)となっている。

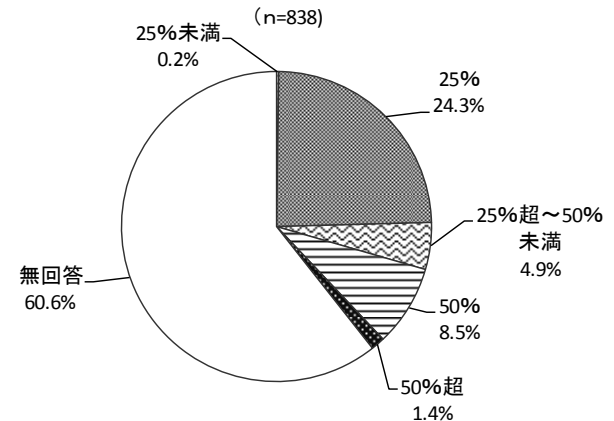
- 「50%」との回答は、「300～499人」(68.0%)、「1000人以上」(65.6%)で割合が高くなっており、60時間超の時間外労働に対する割増率を50%以上とする規定(労基法37条)の適用が猶予されている中小事業主では、50%以上を採用している割合が低くなっている。



(6) 限度時間を超える時間外労働

○割増率について、「25%」(24.3%)、「50%」(8.5%)となっている。限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めることとされているが、25%を超える率を適用している割合は少ない。

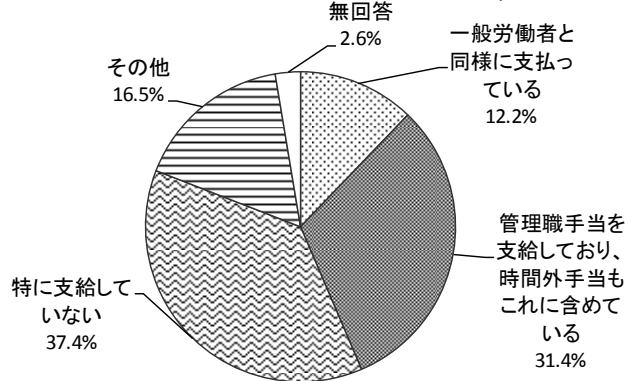
時間外労働の手当の割増率(限度時間を超える時間外労働)



1.1 管理職への時間外手当の支給

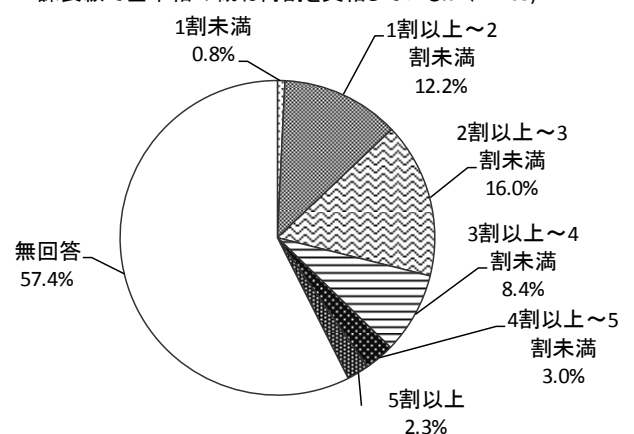
○管理職への時間外手当の支給状況を見ると、「特に支給していない」(37.4%)が最も多く、次いで「管理職手当を支給しており、時間外手当もこれに含めている」が31.4%、「一般労働者と同様に支払っている」が12.2%となっている。

管理職の時間外手当支給について(n=838)



○「管理職手当を支給しており、時間外手当もこれに含めている」とした事業所に対して課長級で基本給の概ね何割に相当するかを聞いたところ、回答があったところでは、「2割以上～3割未満」が16.0%で最も多く、以下、「1割以上～2割未満」(12.2%)、「3割以上～4割未満」(8.4%)、「4割以上～5割未満」(3.0%)、「5割以上」(2.3%)、「1割未満」(0.8%)となっている。

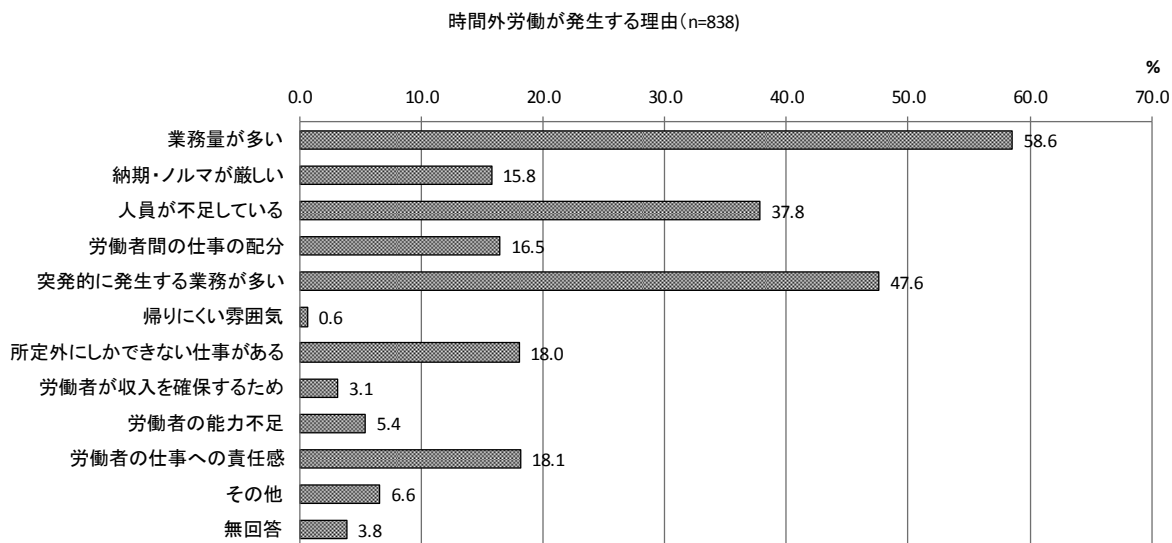
課長級で基本給の概ね何割を支給しているか(n=263)



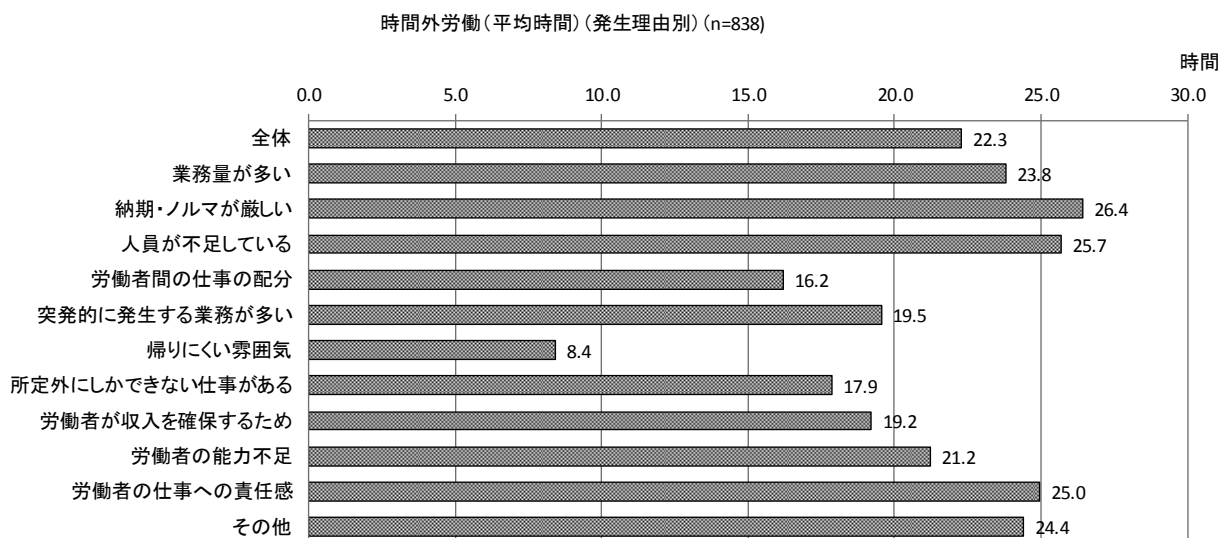
1 2 時間外労働が発生する理由 (主なもの3つまで○)

○時間外労働が発生する理由としては、「業務量が多い」が58.6%とほぼ半数を占めて最も多くなっている。以下、「突発的に発生する業務が多い」(47.6%)、「人員が不足している」(37.8%)と続いている。

○従業員に対する同様の質問(p107)においても、「業務量が多い」(48.9%)が最も多く、次いで「突発的に発生する業務が多い」(38.5%)、「人員が不足している」(27.9%)と続いており、労使の認識が共通している。

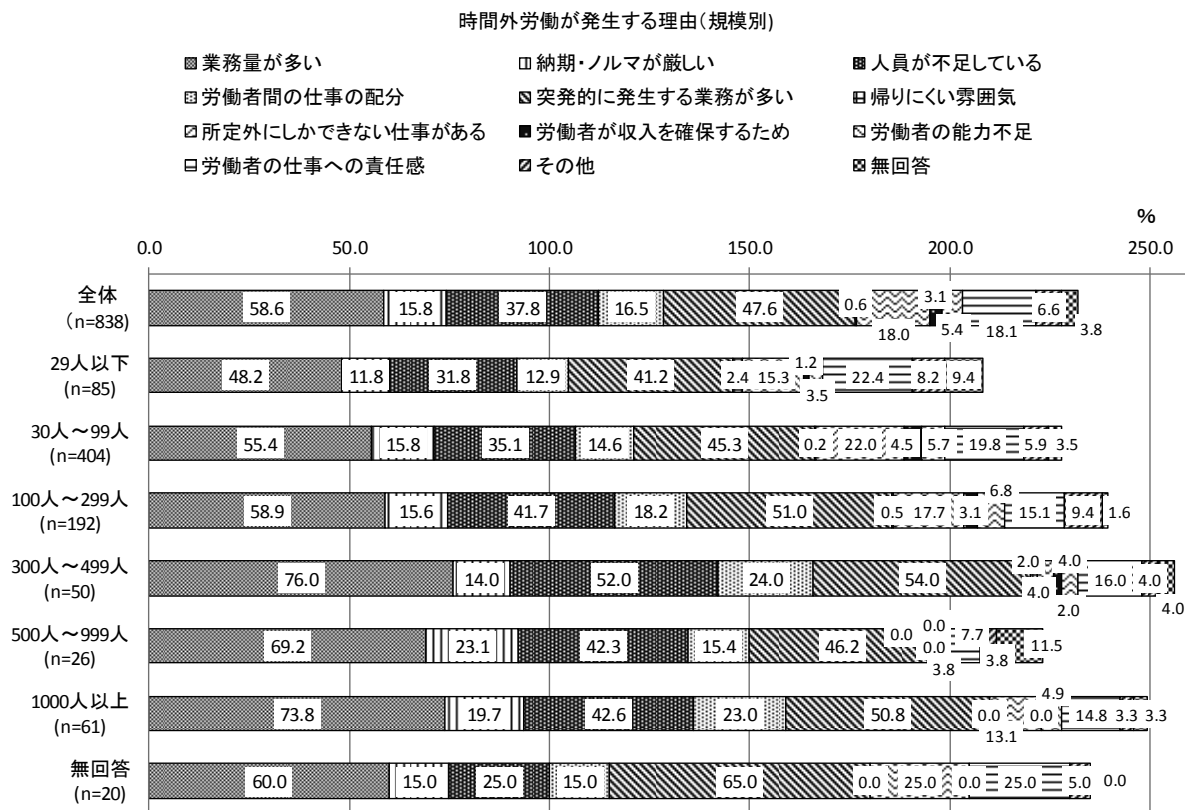


○時間外労働が発生する理由別に、実際の時間外労働(平均時間)をみると、「納期・ノルマが厳しい」が26.4時間で最も多く、以下、「人員が不足している」(25.7時間)、「労働者の仕事への責任感」(25.0時間)となっている。



(規模別)

○最も多く挙げられた理由をみると、全ての規模で「業務量が多い」となっており、その割合は概ね規模が大きくなるに従い増えている。次に多く挙げられた理由は、全ての規模で「突発的に発生する業務が多い」で、最もその割合が大きいのは「300～499人」で54.0%となっている。



(事業内容別)

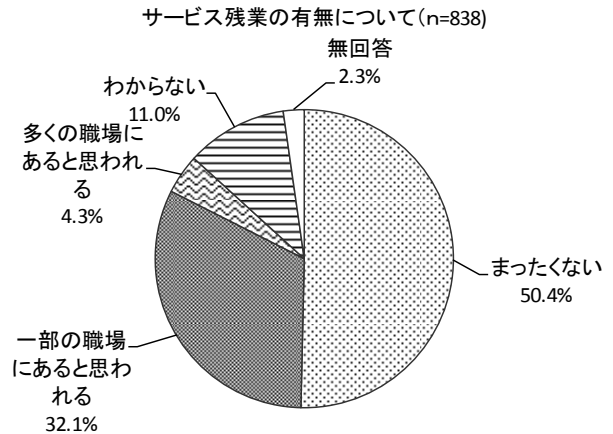
○最も多く挙げられた理由は、ほとんどの業種で「業務量が多い」であるが、その他の理由で、多かったものを業種別にみると以下のようにになっている。

- 「突発的に発生する業務が多い」…「情報通信業」(58.5%)、「卸売・小売業」(53.6%)
- 「人員が不足している」…「飲食店、宿泊業」(60.0%)、「医療、福祉」(51.4%)
- 「労働者の仕事への責任感」…「教育、学習支援業」(34.7%)、「卸売・小売業」(24.3%)
- 「所定外にしかできない仕事がある」…「医療、福祉」(24.3%)、「建設業」(22.7%)
- 「労働者間の仕事の配分」…「金融・保険業」(29.0%)、「不動産業」(25.0%)
- 「納期・ノルマが厳しい」…「製造業」(37.4%)、「建設業」(34.1%)

1.3 サービス残業、持ち帰り残業の有無

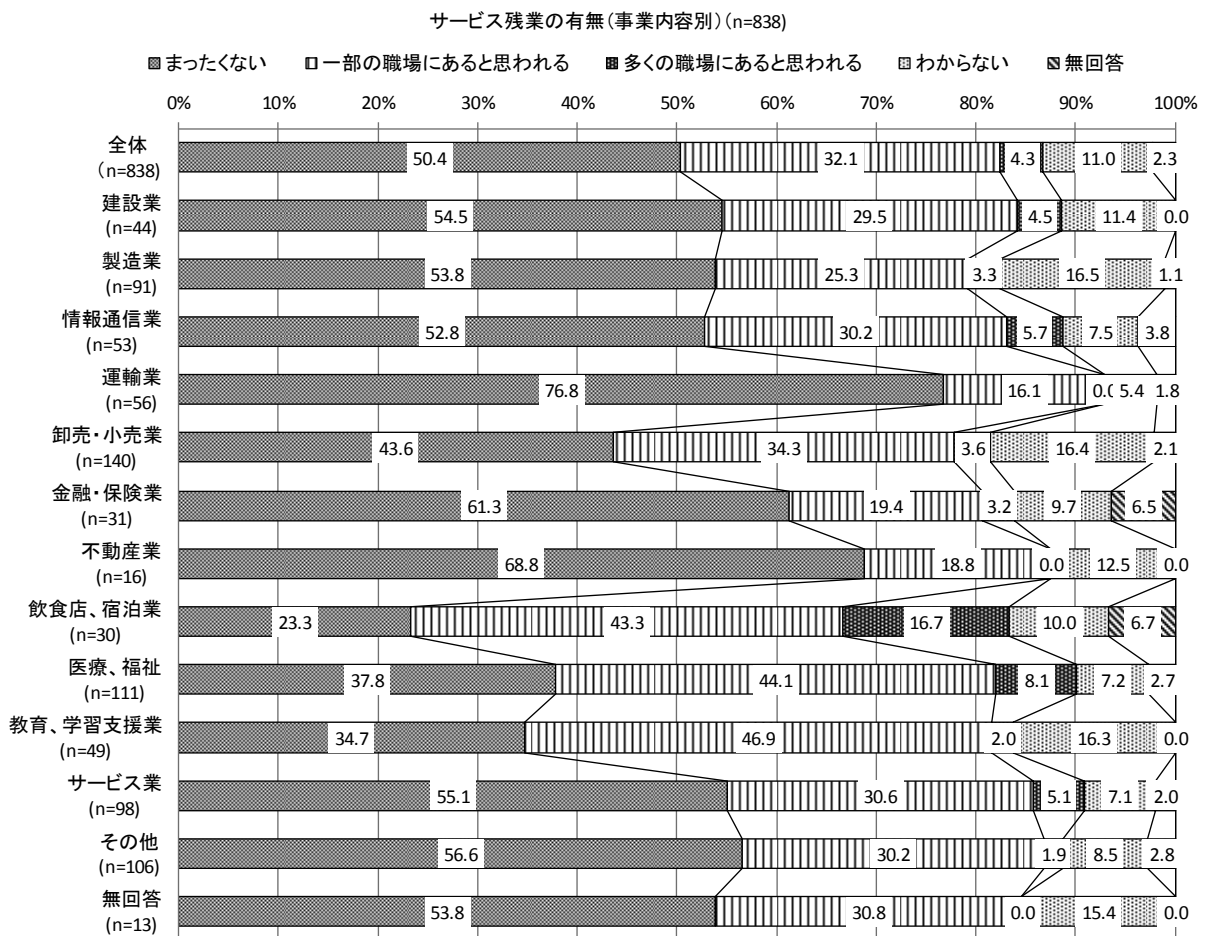
(1) サービス残業

○サービス残業については、「まったくない」が50.4%で半数を占めている。以下、「一部の職場にあると思われる」(32.1%)、「多くの職場にあると思われる」(4.3%)、「わからない」(11.0%)となっている。



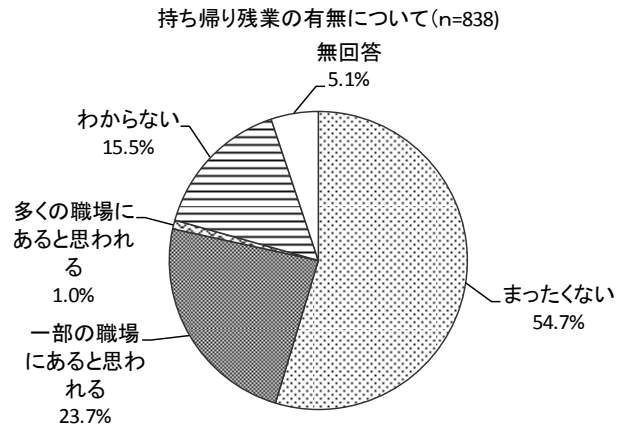
(事業内容別)

○「多くの職場にあると思われる」「一部の職場にあると思われる」をあわせて「サービス残業がある」をみると、「飲食店、宿泊業」(60.0%)、「医療・福祉」(52.3%)、「教育・学習支援業」(49.0%)で多くなっている。



(2) 持ち帰り残業

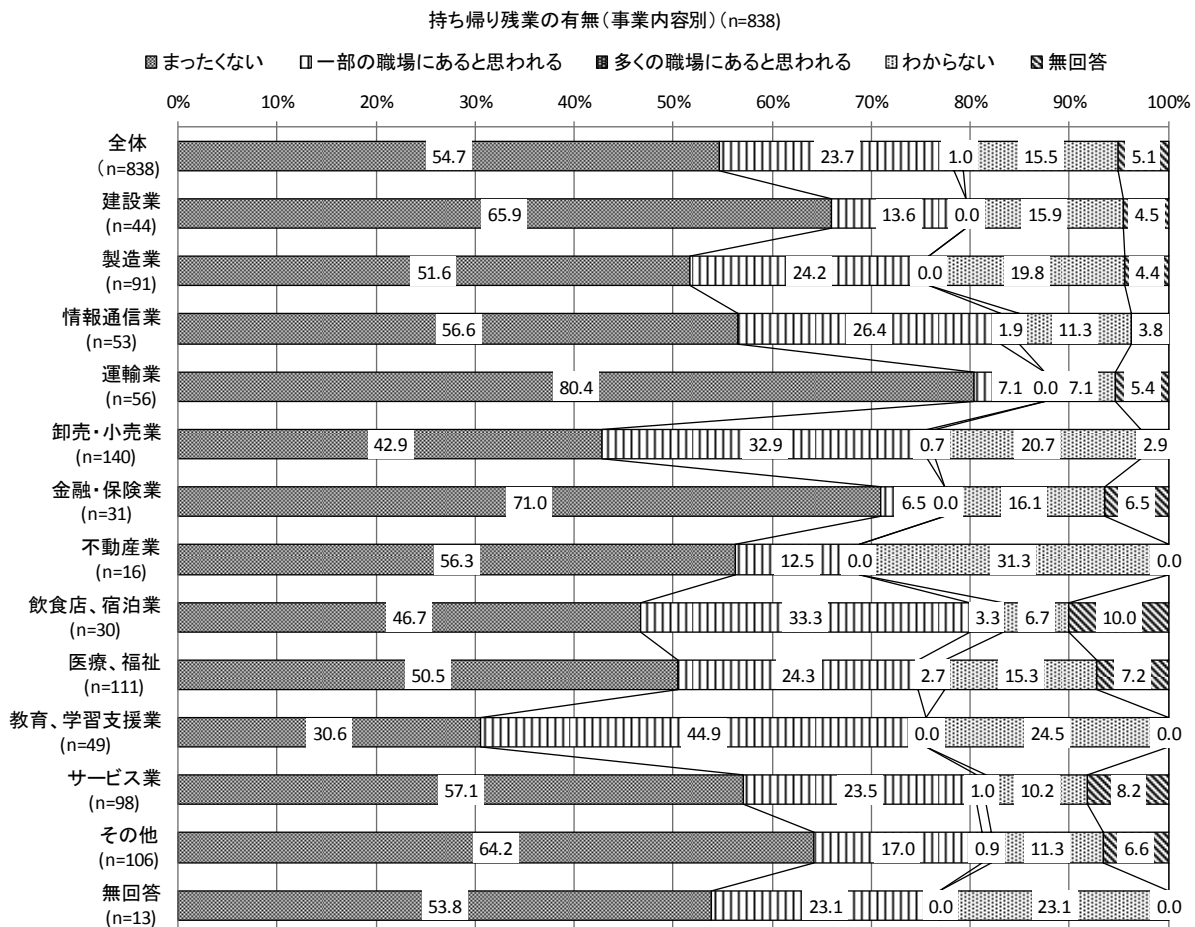
○持ち帰り残業については、「まったくくない」が54.7%で、以下、「一部の職場にあると思われる」(23.7%)、「わからない」(15.5%)、「多くの職場にあると思われる」(1.0%)となっている。



(事業内容別)

○「教育、学習支援業」以外の業種で「まったくくない」が最も多く、「教育、学習支援業」では「一部の職場にあると思われる」が最も多くなっている。

○「多くの職場にあると思われる」「一部の職場にあると思われる」をあわせて「持ち帰り残業がある」とみると、「教育、学習支援業」(44.9%)、「飲食店、宿泊業」(36.7%)で多くなっている。

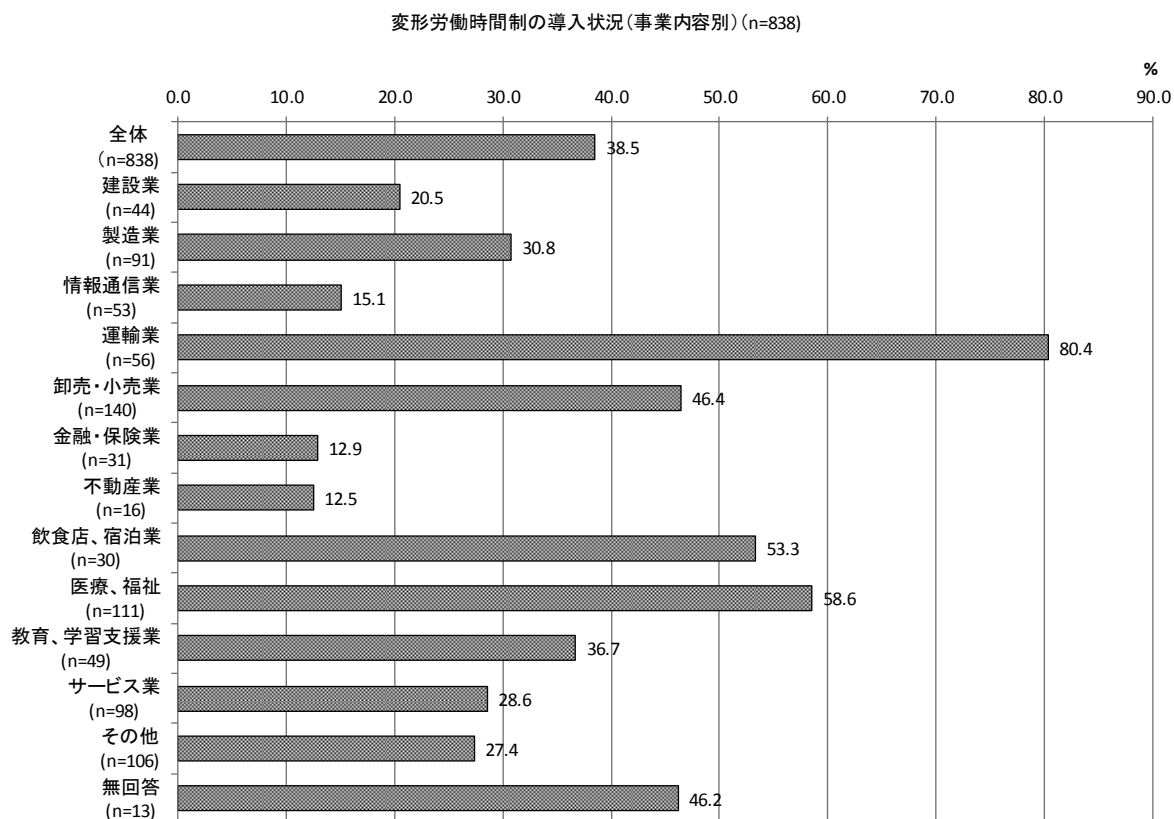


【変形労働時間制について】 14 から 26 までは、変形労働時間制導入事業所の回答集計

変形労働時間制の導入状況

(事業内容別)

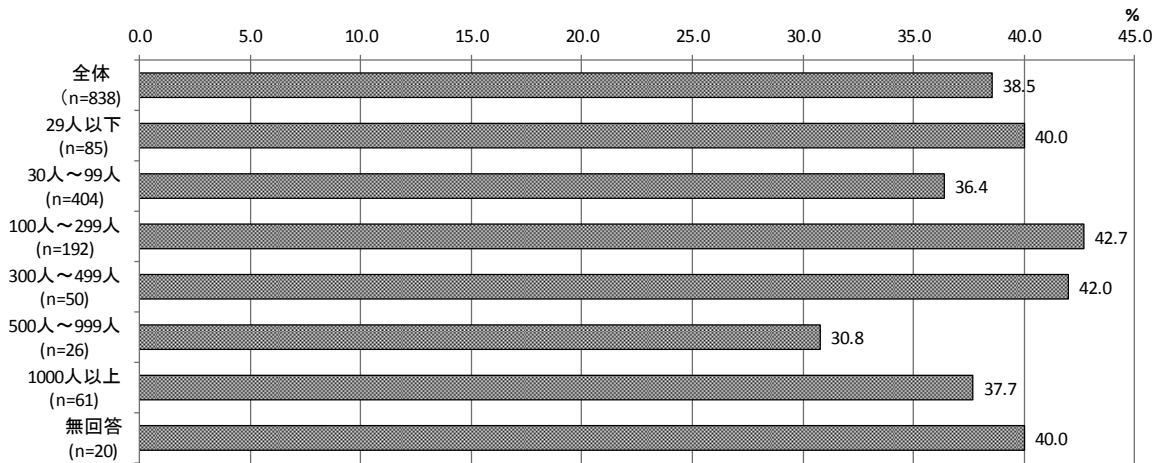
○変形労働時間制の導入状況について、「運輸業」が 80.4%で最も多く、次いで、「医療、福祉」(58.6%)、「飲食店、宿泊業」(53.3%)、「卸売・小売業」(46.4%)となっている。



(規模別)

○全ての規模で 30%以上の導入率であり、「100 人～299 人」が 42.7%で最も多く、次いで、「300 人～499 人」(42.0%)、「29 人以下」(40.0%)と続いている。また、最も導入率が少なかったのは、「500 人～999 人」で 30.8%となっている。

変形労働時間制の導入状況(規模別)(n=838)

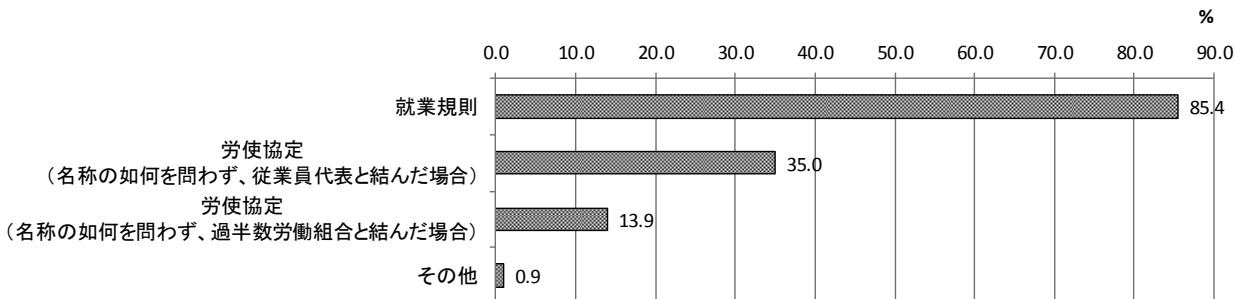


1 4 変形労働時間制の導入、内容について何に定めているか

(あてはまるものに○)

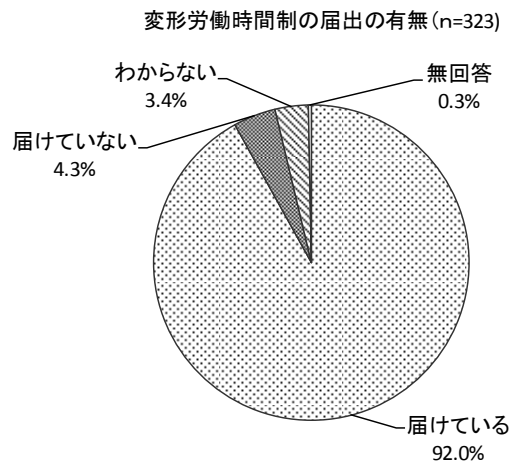
○変形労働時間制の導入、内容について、「就業規則」に定めているが 85.4%となり、8割以上となっている。

変形労働時間制の導入、内容について何に定めているか (n=323)



1 5 変形労働時間制の導入を所管の労働基準監督署に届け出ているか

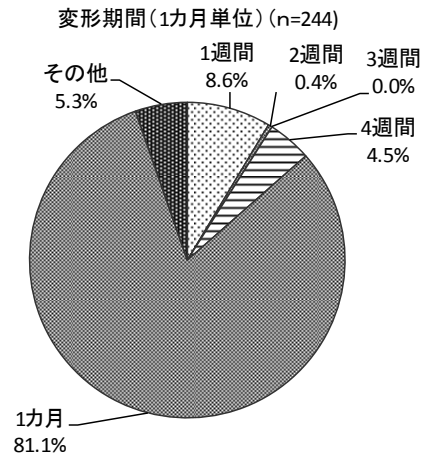
○変形労働時間制導入にあたって、原則として就業規則若しくは労使協定を労働基準監督署へ届け出る必要があるが、「届け出ている」(92.0%)、「届け出ない」(4.3%)、「わからない」(3.4%)となっている。



1 6 変形期間

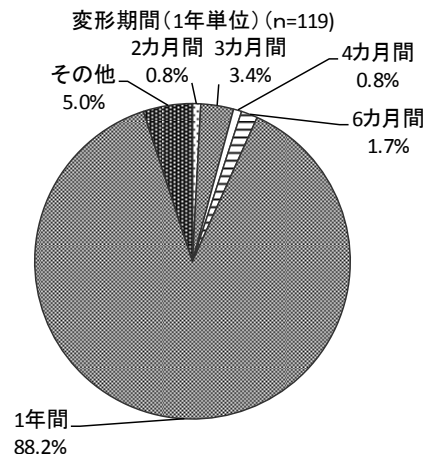
(1) 1 ヶ月単位の場合

○変形期間については、「1 ヶ月」(81.1%)が最も多く、以下、「1 週間」(8.6%)、「4 週間」(4.5%)、「2 週間」(0.4%)となっている。



(2) 1年単位(1 ヶ月を超えて1年以内)の場合

○変形期間については、「1 年間」(88.2%)が最も多く、以下、「3 ヶ月間」(3.4%)、「6 ヶ月間」(1.7%)、「2 ヶ月間」「4 ヶ月間」いずれも 0.8%となっている。

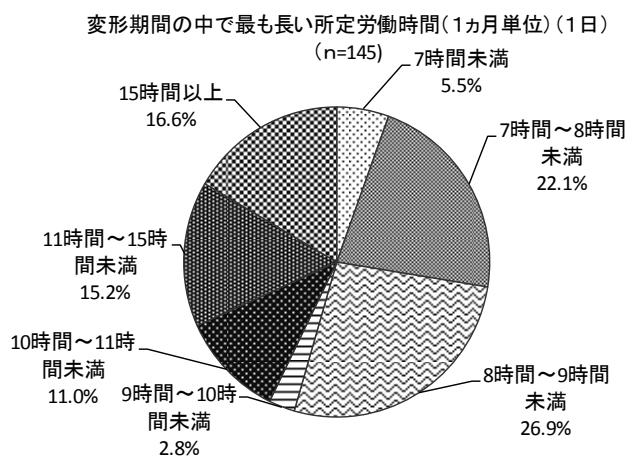


1 7 変形期間の中で最も長い所定労働時間(※回答があった事業所のみで集計)

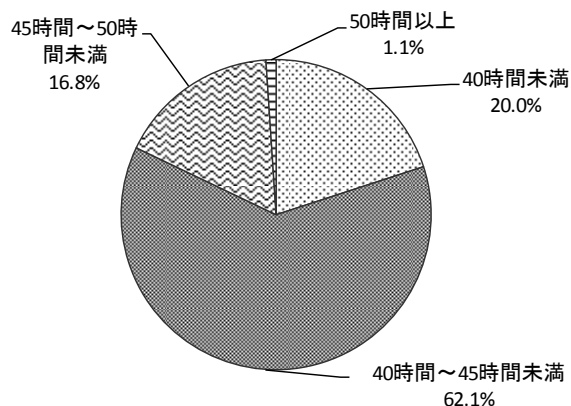
(1) 1 ヶ月単位の場合

○変形期間の中で最も長い所定労働時間は、以下となっている。

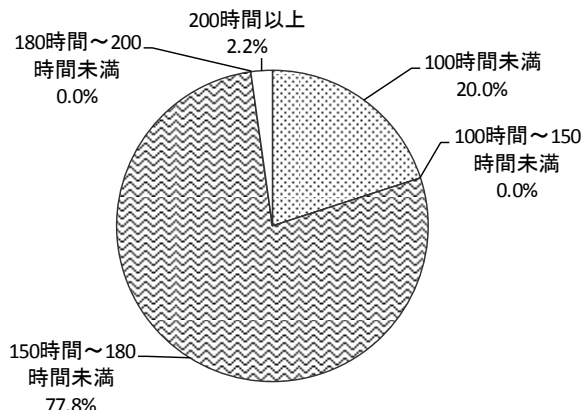
- ・「1 日」：平均 9.8 時間
- ・「週」：平均 40.6 時間
- ・「月」：平均 147.4 時間



変形期間の中で最も長い所定労働時間(1ヵ月単位)(週)(n=95)



変形期間の中で最も長い所定労働時間(1ヵ月単位)(月)(n=90)

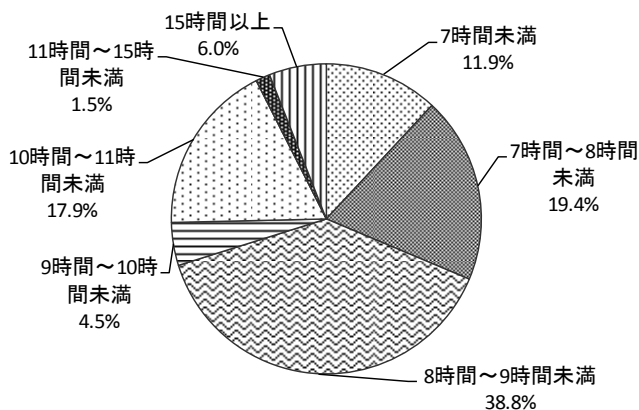


(2) 1年単位の場合

○変形期間の中で最も長い所定労働時間は、以下となっている。

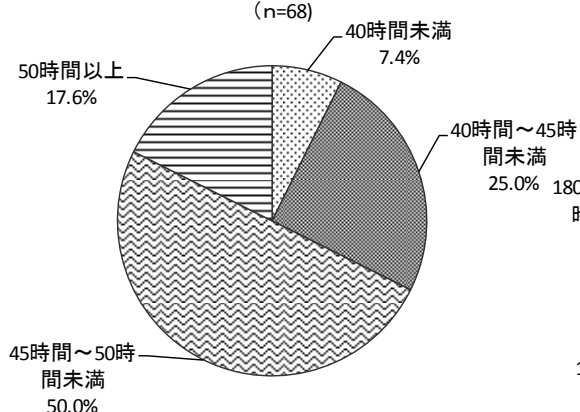
- ・「1日」：平均 8.9 時間
- ・「週」：平均 45.5 時間
- ・「月」：平均 136.5 時間

変形期間の中で最も長い所定労働時間(1年単位)(1日)(n=67)

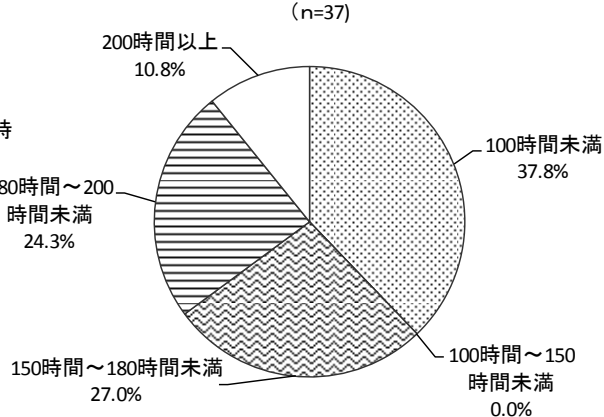


○週及び月の最も長い所定労働時間について 1ヵ月単位の変形労働時間制と比べてみると、週あたり「50時間以上」及び月あたり「200時間以上」とする割合が高くなっている。

変形期間の中で最も長い所定労働時間(1年単位)(週)(n=68)

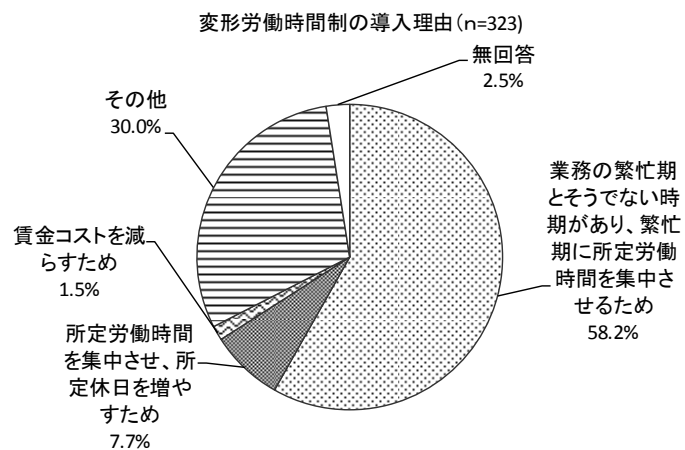


変形期間の中で最も長い所定労働時間(1年単位)(月)(n=37)



1 8 変形労働時間制を導入している最も大きな理由

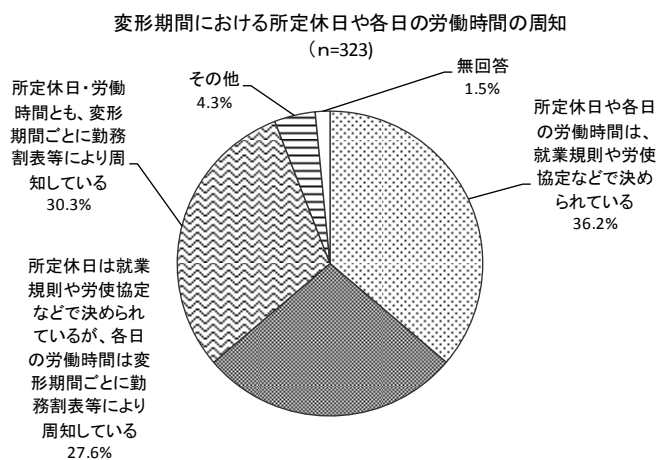
○変形労働時間制を導入しているもっとも大きな理由としては、「業務の繁忙期とそうでない時期があり、繁忙期に所定労働時間を集中させるため」が58.2%を占めて最も多く、次いで、「所定労働時間を集中させ、所定休日を増やすため」(7.7%)、「賃金コストを減らすため」(1.5%)となっている。



○「その他」の回答は、「365日24時間営業のため」、「土日や夜間の営業時間をカバーするため」、「深夜勤務等の長時間シフトに対応するため」などとなっている。

1 9 変形期間における所定休日や各日の労働時間はどの時点で周知するか

○変形期間における所定休日や各日の労働時間はどの時点で周知するかについては、「所定休日や各日の労働時間は、就業規則や労使協定などで決められている」(36.2%)、次いで、「所定休日・労働時間も、変形期間ごとに勤務割表等により周知している」(30.3%)、「所定休日は就業規則や労使協定などで決められているが、各日の労働時間は変形期間ごとに勤務割表等により周知している」(27.6%)となっている。



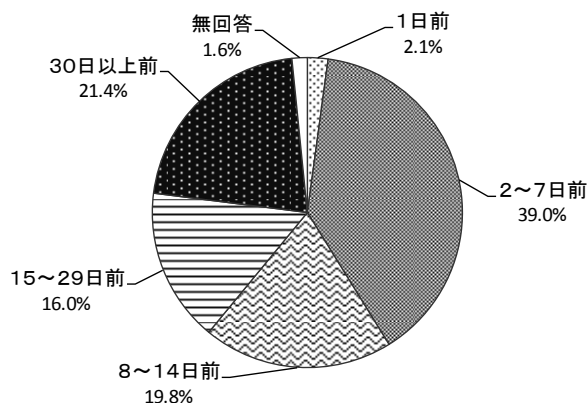
2 0 勤務割表等による周知時期は変形期間初日の何日前か

○勤務割表等による周知時期は変形期間初日の何日前かについては、「2～7日前」(39.0%)が最も多く、以下、「30日以上前」(21.4%)、「8～14日前」(19.8%)、「15～29日前」(16.0%)と続いている。

(規模別)

○「29人以下」では、「2～7日前」(52.4%)との回答が最も多く、「1000人以上」では、「30日以上前」(42.9%)が多くなっている。

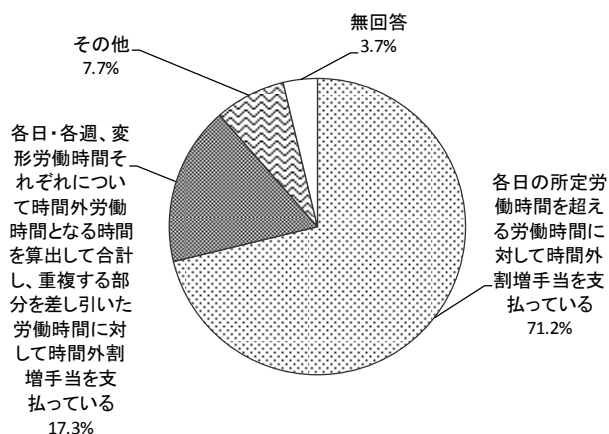
勤務割表等による周知時期は変形期間初日の何日前か(n=187)



2 1 時間外割増手当の支給方法

○時間外割増手当の支払いについては、「各日の所定労働時間を超える労働時間に対して時間外割増手当を支払っている」が71.2%を占めて最も多く、次いで「各日・各週、変形労働時間それぞれについて時間外労働時間となる時間を算出して合計し、重複する部分を差し引いた労働時間に対して時間外割増手当を支払っている」が17.3%となっている。

時間外割増手当の支払い(n=323)



2 2 変形労働時間制に関する労働者からの苦情や相談 (あてはまるものに○)

○変形労働時間制に関する労働者からの苦情や相談については、「苦情・相談はない」が70.0%となっており、大半を占めている。その他の回答は、「労働時間の長さ」(9.0%)、「仕事の進め方や組み方」(7.7%)、「個人生活の充実」(5.6%)などとなっている。

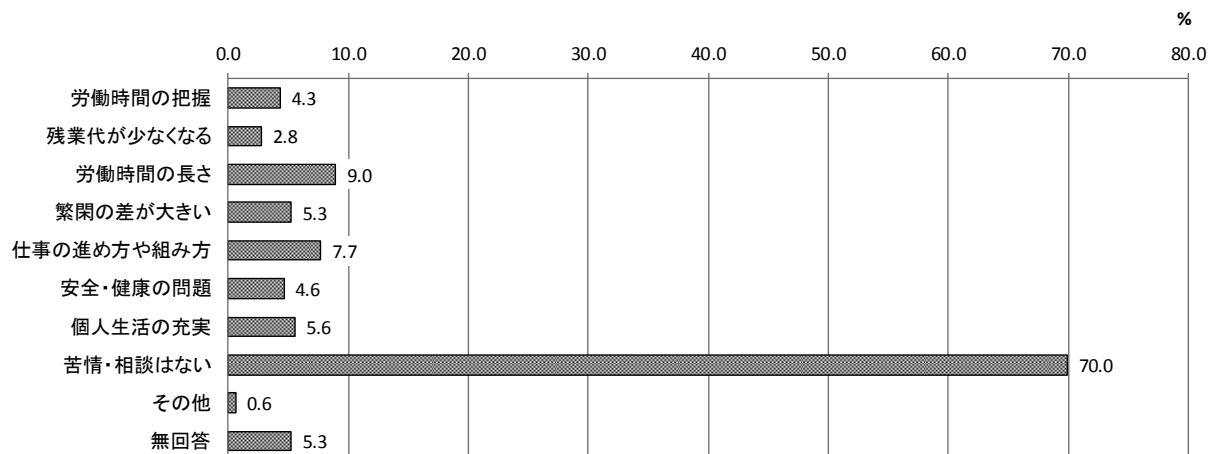
(規模別)

○「苦情相談はない」との回答は、「1000人以上」(82.6%)で最も高く、概ね規模が大きくなるにしたがって割合が高くなる傾向がみられる。「29人以下」では、「労働時間の長さ」(32.4%)との回答が多くなっている。

(事業内容別)

○変形労働時間制の導入率が高い「運輸業」では、「労働時間の長さ」(22.2%)、「飲食店、宿泊業」、「医療、福祉」では、「仕事の進め方や組み方」(12.5%、12.3%)が他の業種に比べて回答が多くなっている。

変形労働時間制に関する労働者から苦情や相談内容(n=323)

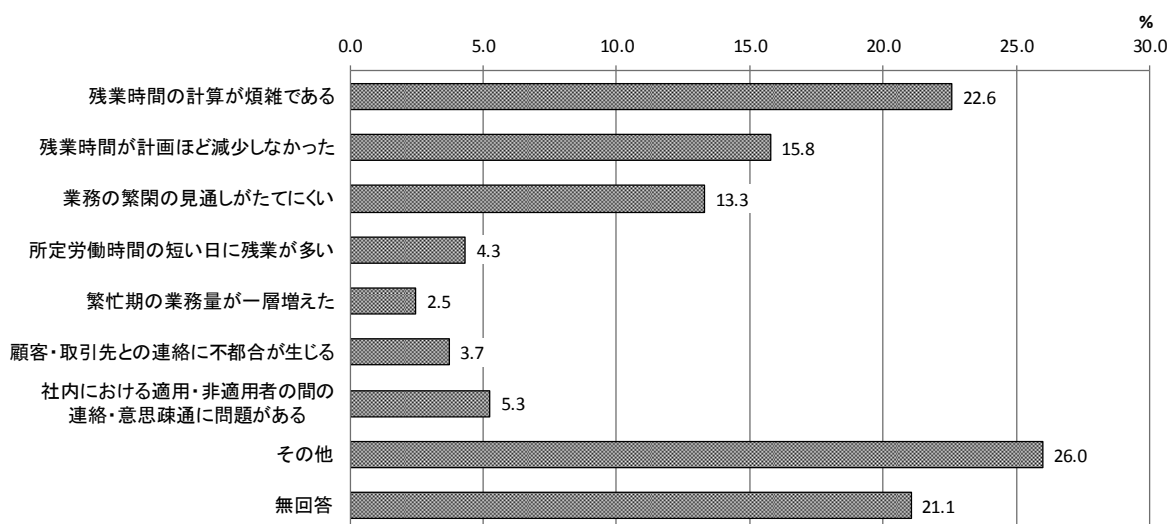


2 3 変形労働時間制に関する問題点 (あてはまるものに○)

○変形労働時間制に関する問題点については、「残業時間の計算が煩雑である」が22.6%で最も多く、以下、「残業時間が計画ほど減少しなかった」(15.8%)、「業務の繁閑の見通しがたてにくい」(13.3%)、「社内における適用・非適用者の間の連絡・意思疎通に問題がある」(5.3%)、「所定労働時間の短い日に残業が多い」(4.3%)などとなっている。

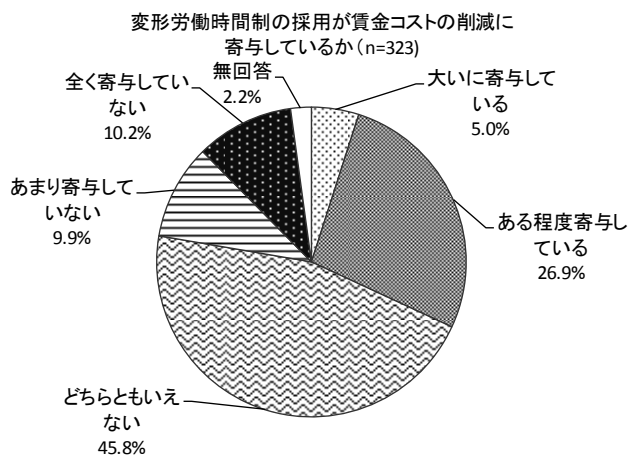
○「その他」の回答は、「勤務割表作成の煩雑さ」「現場管理者の労務管理業務が煩雑となる」「短縮シフトにおいては業務の都合上、退勤できないことが多くある」などとなっている。

変形労働時間制に関する問題点(n=323)



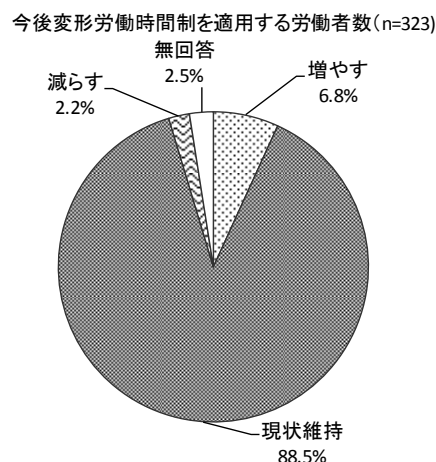
2.4 変形労働時間制の採用が賃金コストの削減に寄与しているか

○変形労働時間制の採用が賃金コストの削減に寄与しているかについては、「どちらともいえない」が45.8%で最も多く、以下、「ある程度寄与している」(26.9%)、「全く寄与していない」(10.2%)、「あまり寄与していない」(9.9%)となっており、3割程度の事業所が寄与していると考えている。



2.5 今後変形労働時間制を適用する労働者数

○今後変形労働時間制を適用する労働者数については、「現状維持」が88.5%で最も多く、以下、「増やす」(6.8%)、「減らす」(2.2%)となっており、ほとんどの事業所が現状維持を考えている。



2.6 変形労働時間制についての意見

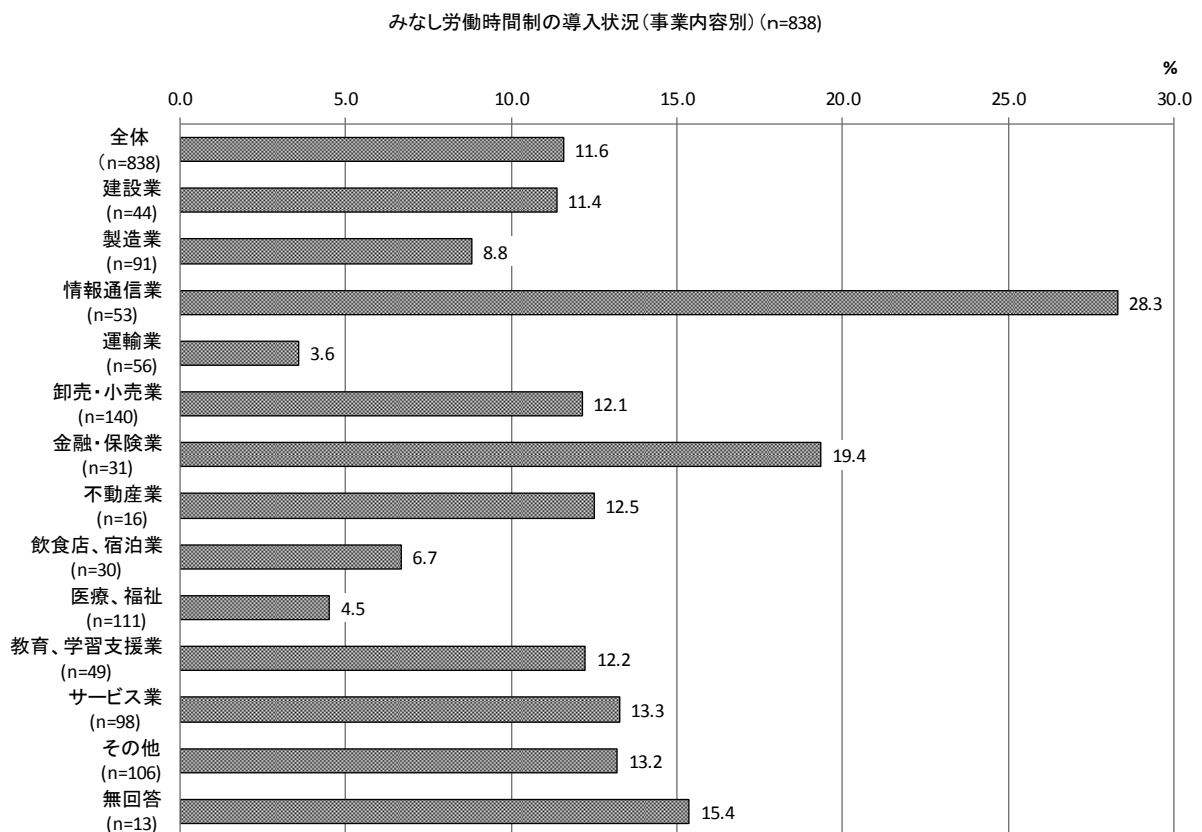
- 残業が過剰だと健康被害になると思うが、残業代で収入が増えるという考え方もある。変形労働で少しでも公休を確保する一方、保育所は開園しているので仕事がないわけではない。その部分がどちらともできず難しい。(医療、福祉)
- 病院という性格上、夜勤がシフトに組み入れられているため、変形労働時間制を導入せざるを得ない。(医療、福祉)
- 正確にやろうとするとルールが複雑すぎる。(サービス業)
- 育児をしている人を固定勤務にしているため、若い先生やベテランの未婚の先生が遅番をやらないといけなくなり、負担が増えている。行事前の準備なども固定勤務の人は定時であるため準備は早番または遅番の先生がやることになり、更にまた負担となる。残って仕事をしている分は残業代を支払うため事業主側の負担も大きい。(教育、学習支援業)

【みなし労働時間制について】 27 から 39 までは、みなし労働時間制導入事業所の回答集計

みなし労働時間制の導入状況

(事業内容別)

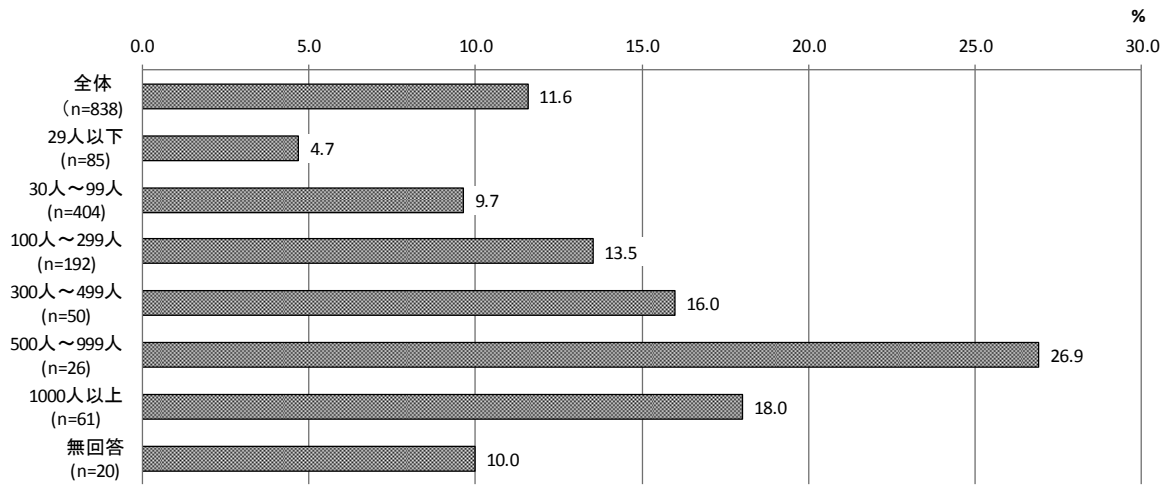
○みなし労働時間制の導入状況について、「情報通信業」が 28.3%で最も多く、次いで、「金融・保険業」(19.4%)となっており、この2つの業種の割合が高くなっている。



(規模別)

○規模が大きくなるにつれ、導入率も高くなる傾向にあり、「500人～999人」が 26.9%で最も多く、次いで「1000人以上」(18.0%)、「300人～499人」(16.0%)、「100人～299人」(13.5%)、「30人～99人」(9.7%)、「29人以下」(4.7%)となっている。

みなし労働時間制の導入状況(規模別)(n=838)

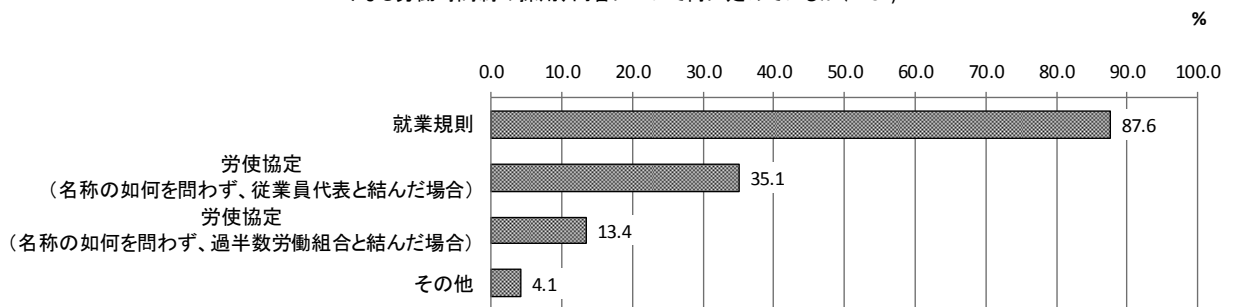


2.7 みなし労働時間制の導入、内容について何に定めているか

(あてはまるものに○)

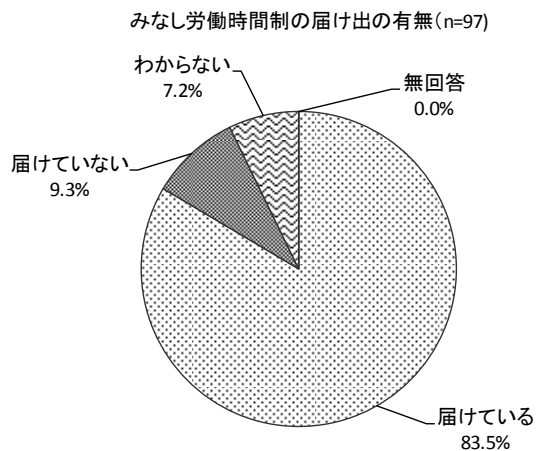
○みなし労働時間制の導入、内容について何に定めているかについては「就業規則」(87.6%)、「労使協定(名称の如何を問わず、従業員代表と結んだ場合)」(35.1%)、「労使協定(名称の如何を問わず、過半数労働組合と結んだ場合)」(13.4%)となっている。

みなし労働時間制の採用、内容について何に定めているか(n=97)



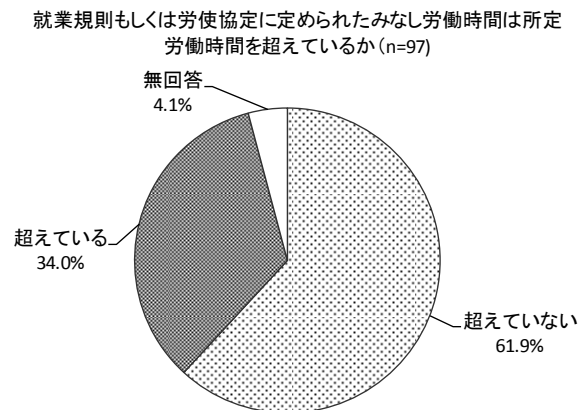
28 みなし労働時間制の導入を所管の労働基準監督署に届け出ているか

○みなし労働時間制導入にあたって、原則として就業規則等を労働基準監督署へ届け出る必要があるが、「届けている」(83.5%)、「届けていない」(9.3%)、「わからない」(7.2%)となっている。

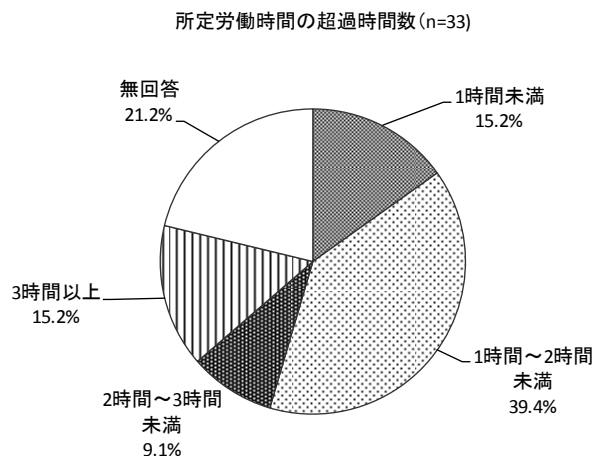


29 就業規則等に定められた「みなし労働時間」は所定労働時間を超えているか

○就業規則もしくは労使協定に定められた「みなし労働時間」は所定労働時間を超えているかについては「超えていない」(61.9%)、「超えている」(34.0%)となっている。

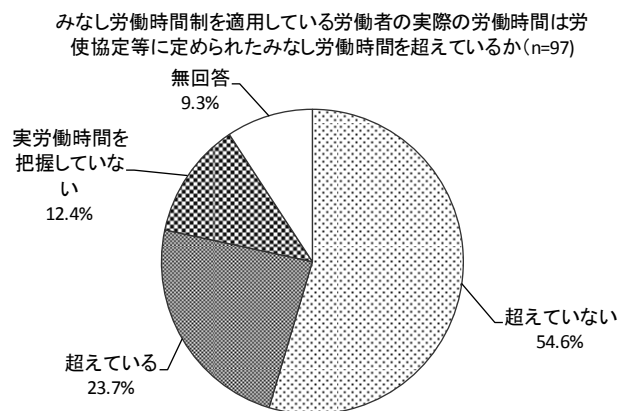


○超えている場合の時間数については、「1時間～2時間未満」(39.4%)が最も多く、次いで、「1時間未満」「3時間以上」がいずれも15.2%、「2時間～3時間未満」(9.1%)となっている。

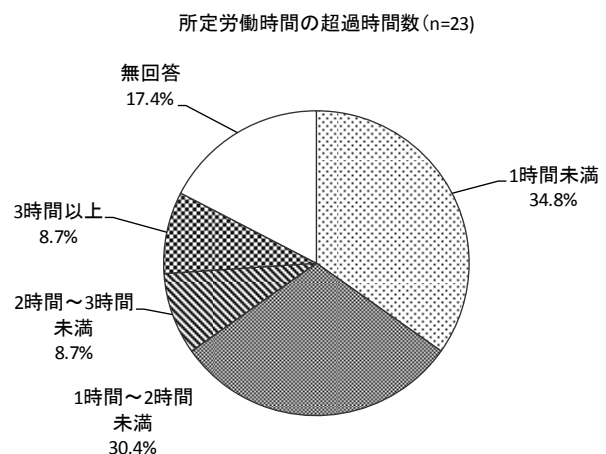


30 みなし労働時間制を適用している労働者の実際の労働時間は労使協定等に定められた「みなし労働時間」を超えているか

○みなし労働時間制を適用している労働者の実際の労働時間は、労使協定等に定められたみなし労働時間を超えているかについては、「超えていない」(54.6%)、「超えている」(23.7%)、「実労働時間を把握していない」(12.4%)となっている。

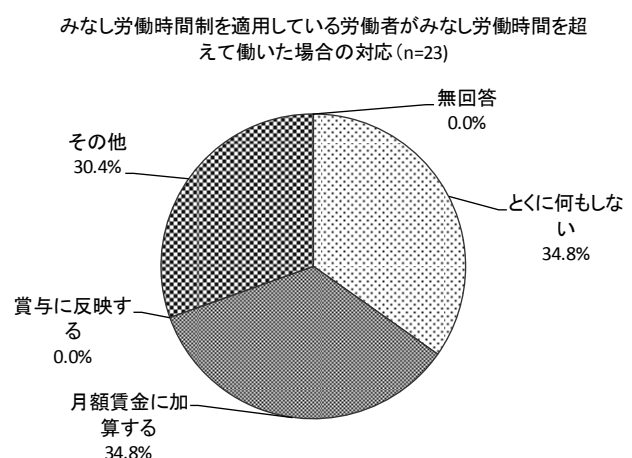


○超えている場合の時間については、「1時間未満」(34.8%)が最も多く、次いで、「1時間～2時間未満」(30.4%)、「2時間～3時間未満」「3時間以上」がいずれも8.7%となっている。



31 みなし労働時間制を適用している労働者がみなし労働時間を超えて働いた場合の対応

○みなし労働時間制を適用している労働者がみなし労働時間を超えて働いた場合の対応については、「とくに何もしない」「月額賃金に加算する」がいずれも34.8%となっている。

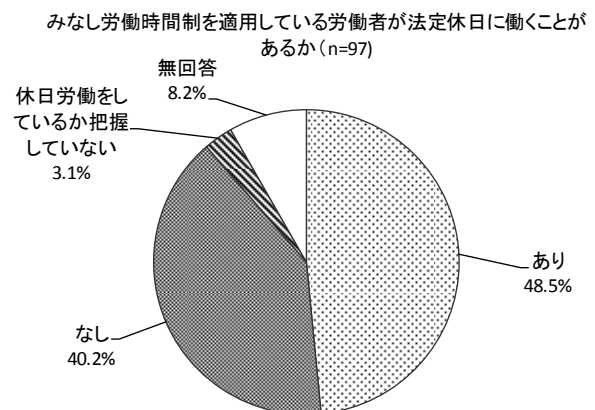


○「その他」の回答は、「みなし労働時間超過分を考慮して裁量労働手当を設定している」、「労使協定の有効期間(1年)ごとに実際の労働時間との比較を行い、みなし労働時間の見直しを実施する」などとなっている。

3 2 みなし労働時間制を適用している労働者が法定休日に働くことがあるか

○みなし労働時間制を適用している労働者が法定休日に働くことがあるかについては、「あり」(48.5%)、「なし」(40.2%)、「休日労働をしているか把握していない」(3.1%)となっている。

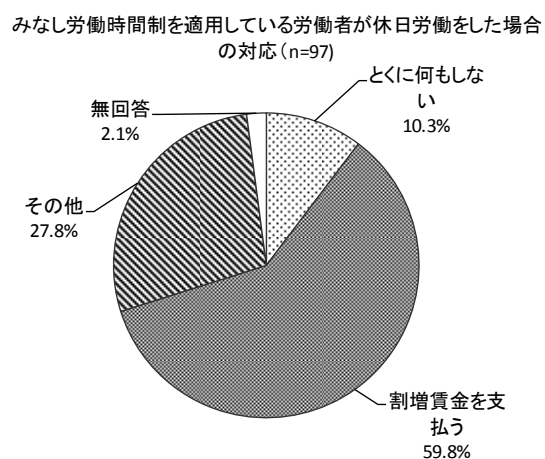
○「あり」の年間日数の平均は 5.6 日となっている。



3 3 みなし労働時間制を適用している労働者が休日労働した場合の対応

○みなし労働時間制を適用している労働者が休日労働した場合の対応については「割増賃金を支払う」(59.8%)、「とくに何もしない」(10.3%)となっている。

○「その他」として、「振替休日を取得させる」との回答が多くなっている。



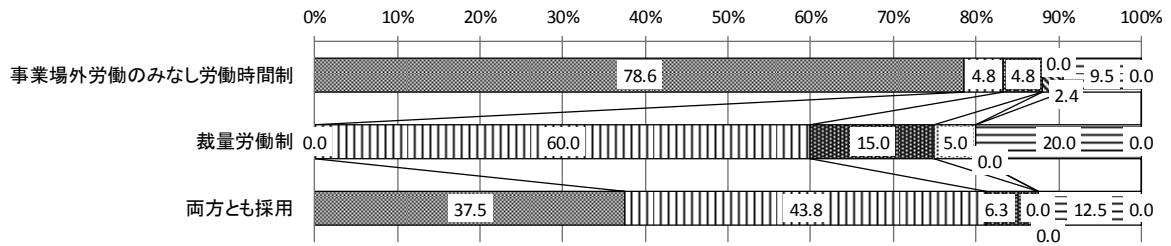
3 4 みなし労働時間制を導入している最も大きな理由

○「事業場外労働のみなし労働時間制」では、「労働時間の把握が難しいため」が 78.6% で約 8 割を占め、次いで「労働時間で成果をはかることが難しいため」「成果に見合った賃金にするため」がいずれも 4.8% となっている。

○「裁量労働制」では、「労働時間で成果をはかることが難しいため」が 60.0% で 6 割を占め、次いで「成果に見合った賃金にするため」(15.0%) という結果になっており、「労働時間の把握が難しいため」という回答はない。

みなし労働時間制を導入している最も大きな理由(労働時間制別)(n=97)

- 労働時間の把握が難しいため
- 労働時間で成果をはかることが難しいため
- 成果に見合った賃金にするため
- 個人を責任を明確にするため
- 定刻に休憩時間がとりにくい
- その他
- 無回答

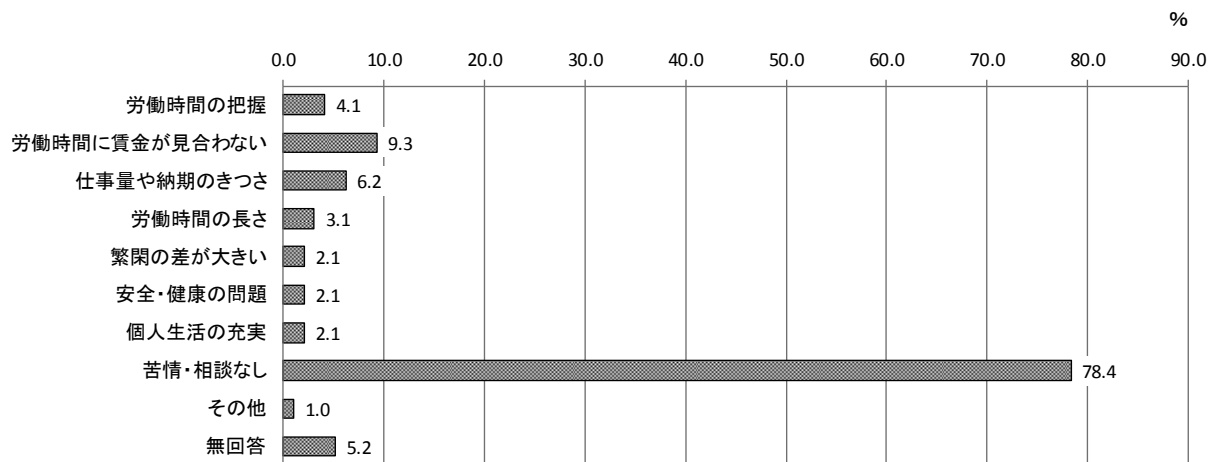


3.5 みなし労働時間制に関する労働者からの苦情や相談

(あてはまるものに○)

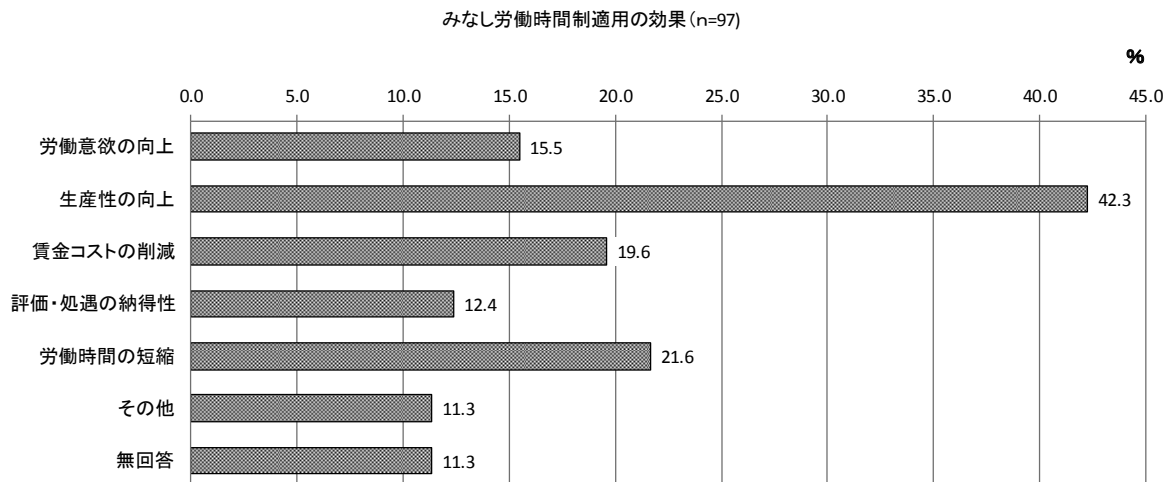
○みなし労働時間制に関する労働者からの苦情や相談については、「苦情・相談はない」が78.4%を占めて最も多く、「労働時間に賃金が見合わない」(9.3%)、「仕事量や納期のきつさ」(6.2%)、「労働時間の長さ」(4.1%)と続いている。

みなし労働時間制に関する労働者からの苦情や相談(n=97)



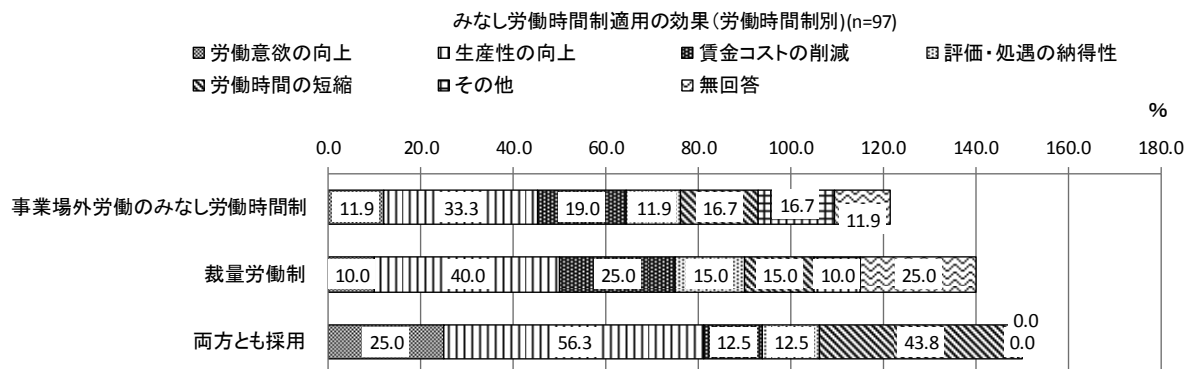
3.6 みなし労働時間制適用の効果 (〇は2つまで)

〇みなし労働時間制適用の効果としては、「生産性の向上」が 42.3%と最も多く、次いで「労働時間の短縮」(21.6%)、「賃金コストの削減」(19.6%)、「労働意欲の向上」(15.5%)、「評価・処遇の納得性」(12.4%)となっている。



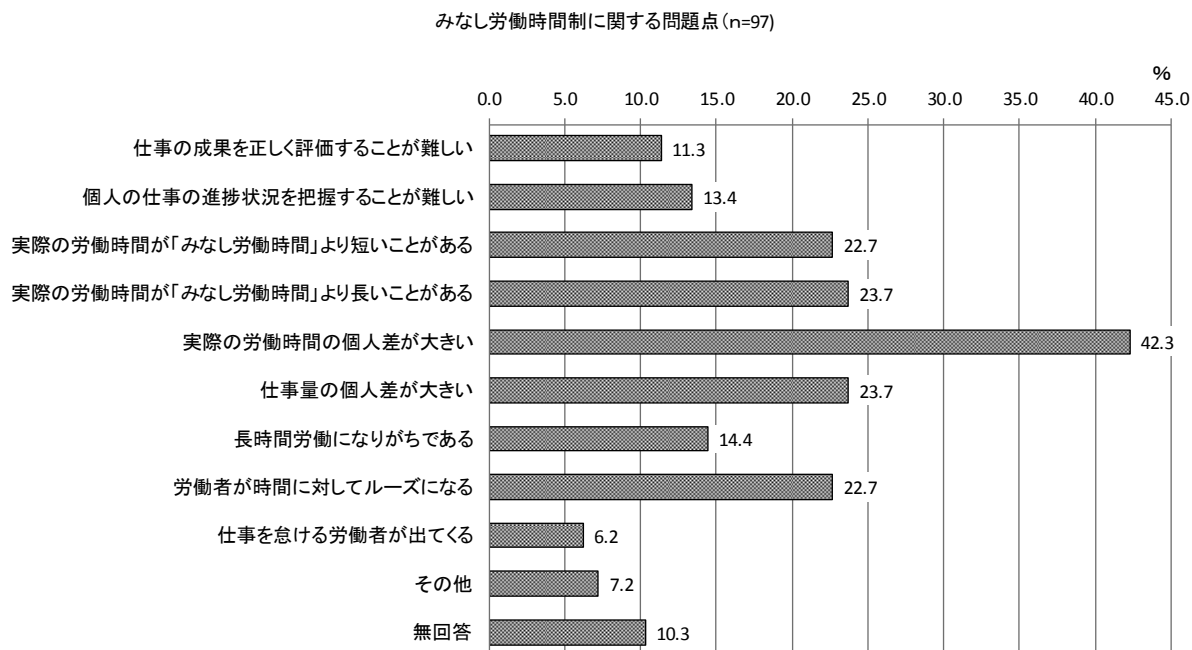
(労働時間制別)

〇「事業場外労働のみなし労働時間制」「裁量労働制」いずれを採用している事業所においても、「生産性の向上」が最も多く、次いで、「賃金コストの削減」となっている。



3.7 みなし労働時間制に関する問題点（あてはまるものに○）

○みなし労働時間制に関する問題点としては、「実際の労働時間の個人差が大きい」が42.3%と最も多く、次いで「実際の労働時間が「みなし労働時間」より長いことがある」「仕事量の個人差が大きい」がいずれも23.7%、「実際の労働時間が「みなし労働時間」より短いことがある」「労働者が時間に対してルーズになる」がいずれも22.7%と続いている。



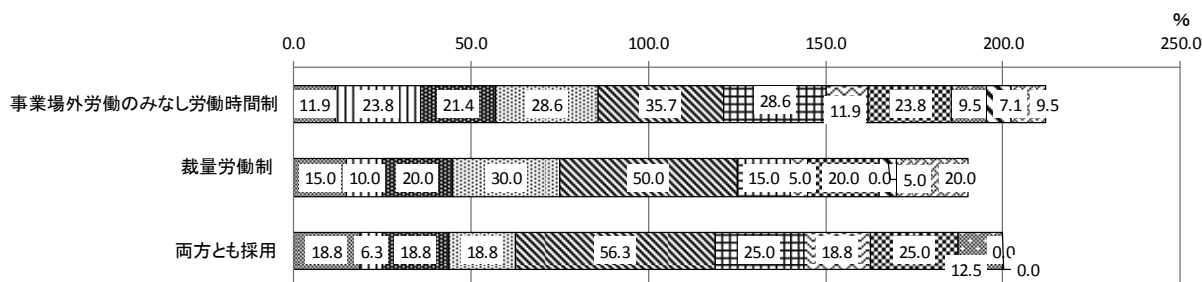
(労働時間制別)

○「事業場外労働のみなし労働時間制」では、「実際の労働時間の個人差が大きい」が35.7%で最も多く、次いで、「実際の労働時間が「みなし労働時間」より長いことがある」「仕事量の個人差が大きい」がいずれも28.6%、「個人の仕事の進捗状況を把握することが難しい」「労働者が時間に対してルーズになる」が23.8%となっている。

○「裁量労働制」では、「実際の労働時間の個人差が大きい」が50.0%で最も多くなっており、次いで「実際の労働時間が「みなし労働時間」より長いことがある」(30.0%)、「実際の労働時間が「みなし労働時間」より短いことがある」「労働者が時間に対してルーズになる」がいずれも20.0%となっている。

みなし労働時間制に関する問題点(労働時間制別)(n=97)

- 仕事の成果を正しく評価することが難しい
- 個人の仕事の進捗状況を把握することが難しい
- 実際の労働時間が「みなし労働時間」より短いことがある
- 実際の労働時間が「みなし労働時間」より長いことがある
- 実際の労働時間の個人差が大きい
- 仕事量の個人差が大きい
- 長時間労働になりがちである
- 労働者が時間に対してルーズになる
- 仕事を怠ける労働者が出てくる
- その他
- 無回答

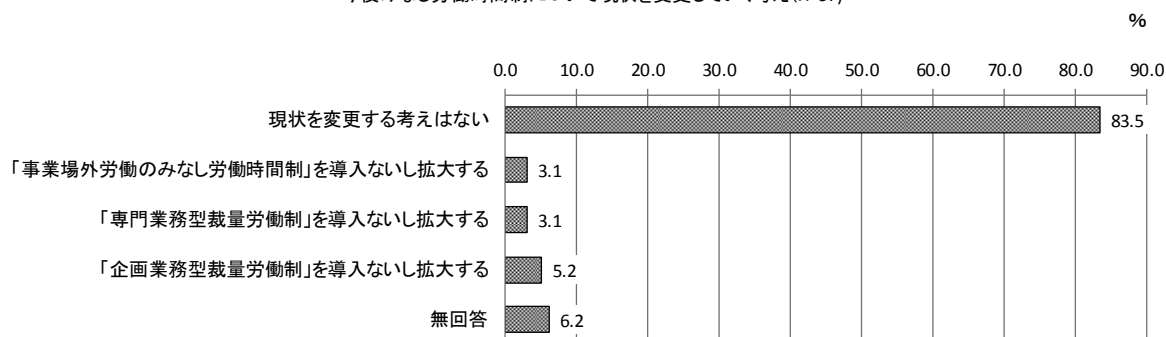


3 8 今後みなし労働時間制について現状を変更していく考え

(あてはまるものに○)

○今後みなし労働時間制について現状を変更していく考えについては、「現状を変更する考えはない」が83.5%と8割以上を占めている。

今後みなし労働時間制について現状を変更していく考え(n=97)



3 9 みなし労働時間制についての自由意見

○単純労働や作業的な労働には実質残業時間に対し労働の対価を支払う必要はあるが、思考的業務、職種に対しては成果に対しての対価を支払うべきと考えます。(卸売・小売業)

○みなし労働時間制は事業場外に限り導入しております。管理監督者以外は原則としてタイムカードによる時間管理を行っております。(その他)

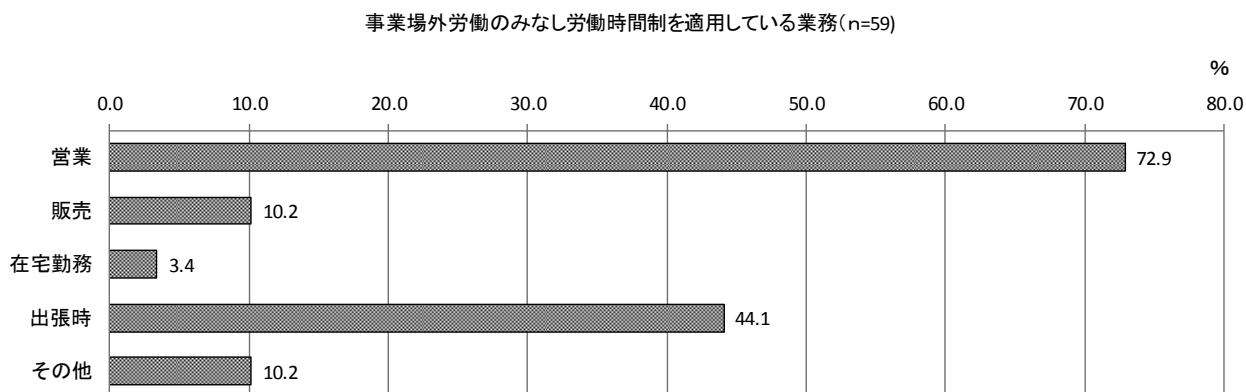
【事業場外労働のみなし労働時間制】

事業場外労働のみなし労働時間制導入事業所の回答集計

4 0 事業場外労働のみなし労働時間制をどのような業務に適用しているか

(あてはまるものに○)

○事業場外労働のみなし労働時間制を適用している業務については、「営業」(72.9%)が最も多く、以下、「出張時」(44.1%)、「販売」(10.2%)、「在宅勤務」(3.4%)となっている。



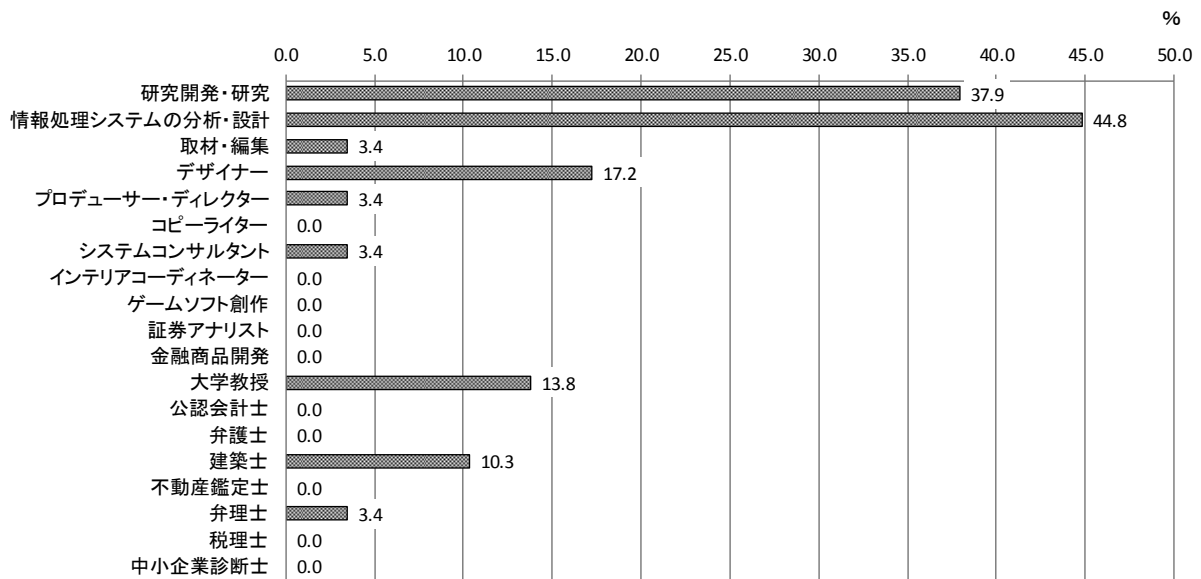
【専門業務型裁量労働制】 専門業務型裁量労働制導入事業所の回答集計

4 1 専門業務型裁量労働制を導入している業務(あてはまるものに○)

○専門業務型裁量労働制を適用している業務については、「情報処理システムの分析・設計」(44.8%)が最も多く、以下、「研究開発・研究」(37.9%)、「デザイナー」(17.2%)、「大学教授」(13.8%)、「建築士」(10.3%)、「取材・編集」「プロデューサー・ディレクター」「システムコンサルタント」「弁理士」がいずれも 3.4%となっている。

○他の業務については今回の調査では回答がない。

専門業務型裁量労働制を適用している業務 (n=29)



【企画業務型裁量労働制】 企画業務型裁量労働制導入事業所の回答集計

4 2 企画業務型裁量労働制を導入している業務

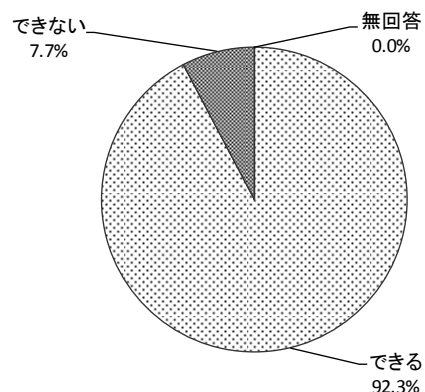
○企画業務型裁量労働制を導入している業務についてきいたところ、以下のような回答となっている。

- ・ 営業成績、営業方針などの計画の策定および調査分析業務、あるいは開発・生産・販売・サービス等の事業計画策定ならび調査・分析に関する業務
- ・ 商品政策立案、経営企画立案、人事労務計画管理等
- ・ 従業員の労働条件等の策定等を行う業務、資産、負債に関する総合的企画、管理等を行う業務、業務運営の総合的企画等を行う業務
- ・ 社員の企画能力が重視される業務

4 3 労働者本人の意志により企画業務型裁量労働制の対象者から外れることはできるか

○労働者本人の意志により企画業務型裁量労働制の対象者から外れることはできるのかについては、「できる」92.3%、「できない」7.7%で「できる」が9割以上を占めている。

労働者本人の意志により企画業務型裁量労働制の対象者から外れることができるか (n=13)



4.4 労働時間制度の導入状況及び今後導入する考え

※以下、採用している労働時間制度にかかわらず、全回答事業所の集計

(既に導入している制度)

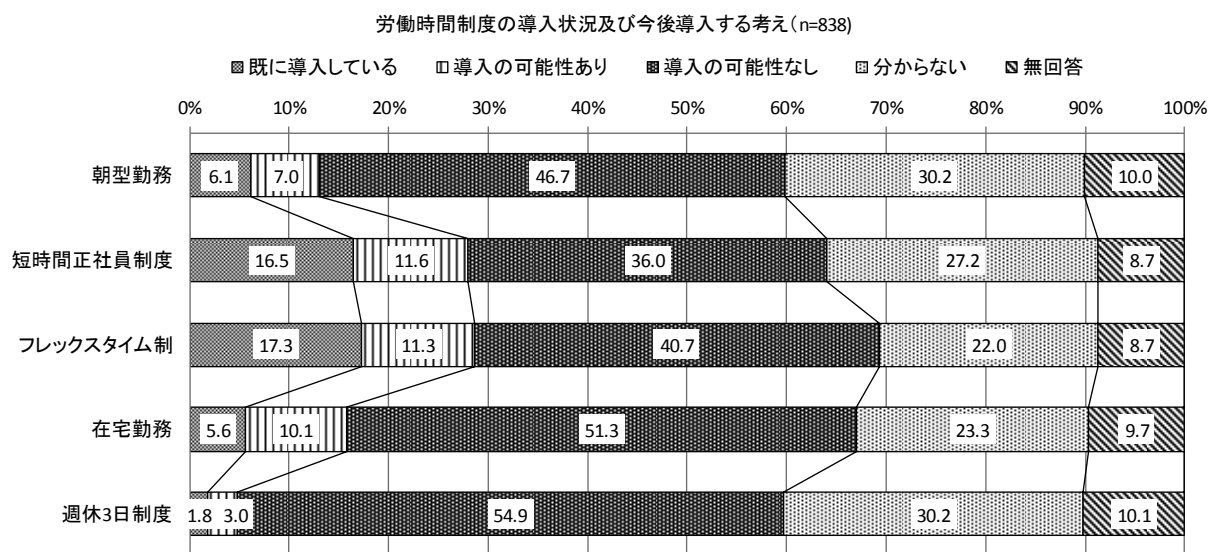
○最も多かったのは、「フレックスタイム制」(17.3%)であり、次いで、「短時間正社員制度」(16.5%)、「朝型勤務」(6.1%)、「在宅勤務」(5.6%)、「週休3日制度」(1.8%)となっている。

(導入の可能性あり)

○最も多かったのは、「短時間正社員制度」(11.6%)であり、次いで、「フレックスタイム制」(11.3%)、「在宅勤務」(10.1%)、「朝型勤務」(7.0%)、「週休3日制度」(3.0%)となっている。

(導入の可能性なし)

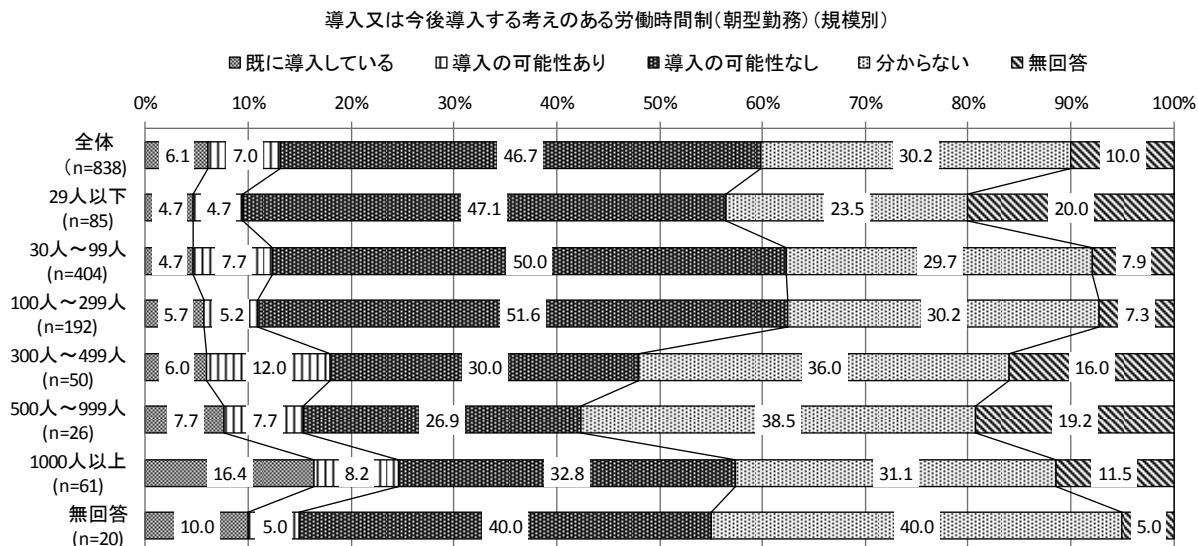
○最も多かったのは、「週休3日制度」(54.9%)であり、次いで、「在宅勤務」(51.3%)、「朝型勤務」(46.7%)、「フレックスタイム制」(40.7%)、「短時間正社員制度」(36.0%)となっている。



(1) 朝型勤務

(規模別)

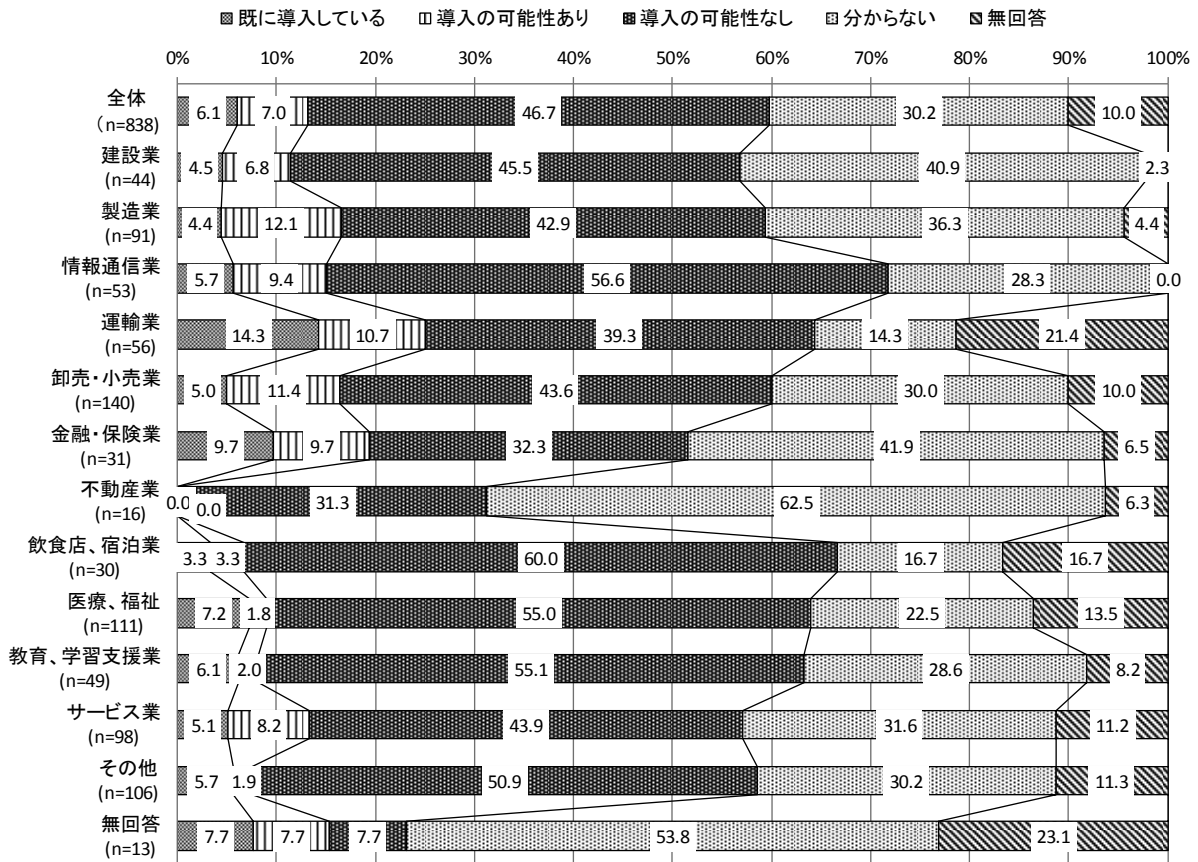
- 「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、「1000人以上」(24.6%)で最も多く、規模が大きくなるにしたがって割合が高くなる傾向がみられる。



(事業内容別)

- 「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、全業種平均で13.1%であったが、「運輸業」(25.0%)、「金融・保険業」(19.4%)、「製造業」(16.5%)、「卸売・小売業」(16.4%)で割合が高くなっている。
- 「導入の可能性なし」との回答の割合が高い業種として、「飲食店、宿泊業」(60.0%)、「情報通信業」(56.6%)、「教育、学習支援業」(55.1%)、「医療、福祉」(55.0%)がある。

導入又は今後導入する考えのある労働時間制(朝型勤務)(事業内容別)

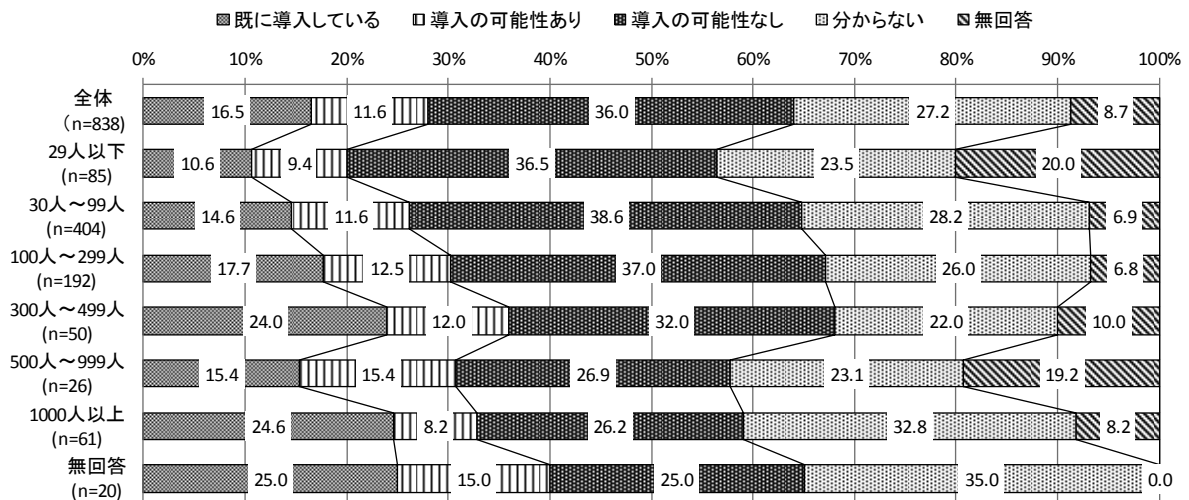


(2) 短時間正社員制度

(規模別)

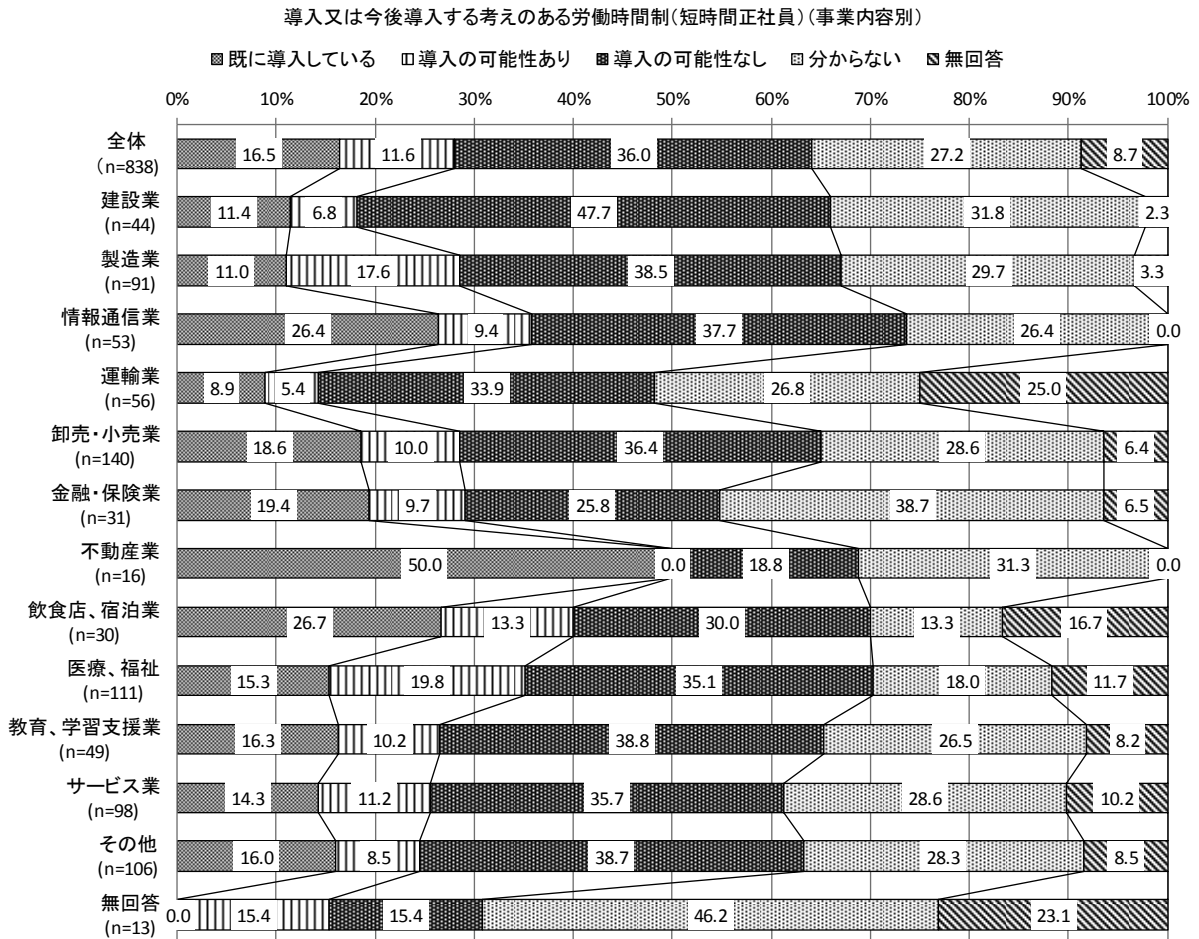
○「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、「300人～499人」(36.0%)、「1000人以上」(32.8%)で割合が高くなっている。

導入又は今後導入する考えのある労働時間制(短時間正社員)(規模別)



(事業内容別)

○「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、「不動産業」(50.0%)
 「飲食店、宿泊業」(40.0%)、「情報通信業」(35.8%)で多くなっている。一方で、「導
 入する可能性なし」は、「建設業」(47.7%)で最も多くなっている。



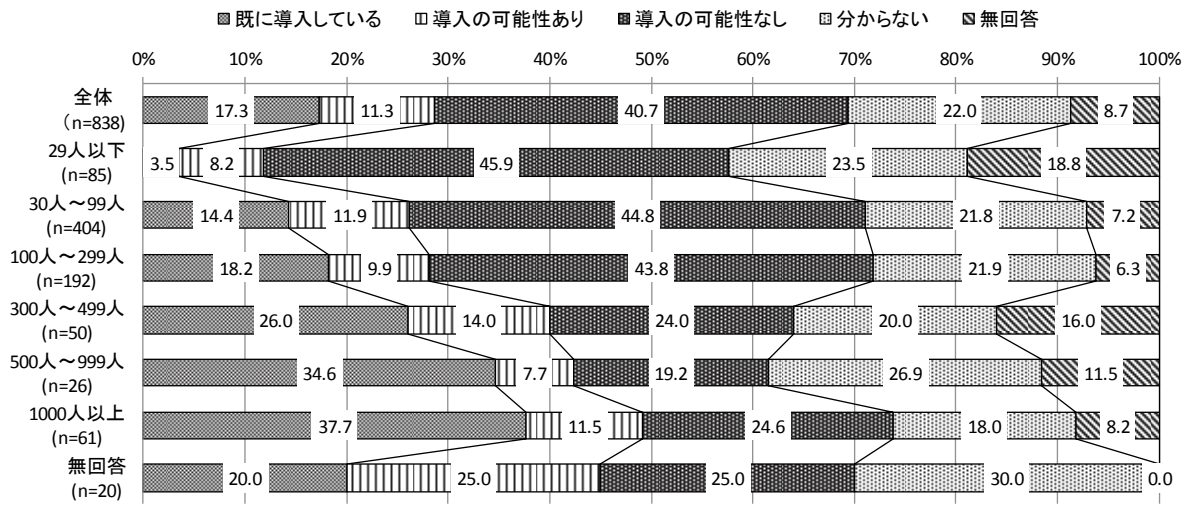
(3) フレックスタイム制

(規模別)

○「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、「1000人以上」(49.2%)、
 「500人～999人」(42.3%)となっており、規模の大きい事業所で割合が高くなっている。

○「導入の可能性なし」は、「29人以下」(45.9%)、「30～99人」(44.8%)、「100～299人」(43.8%)となっており、規模の小さい事業所で割合が高くなっている。

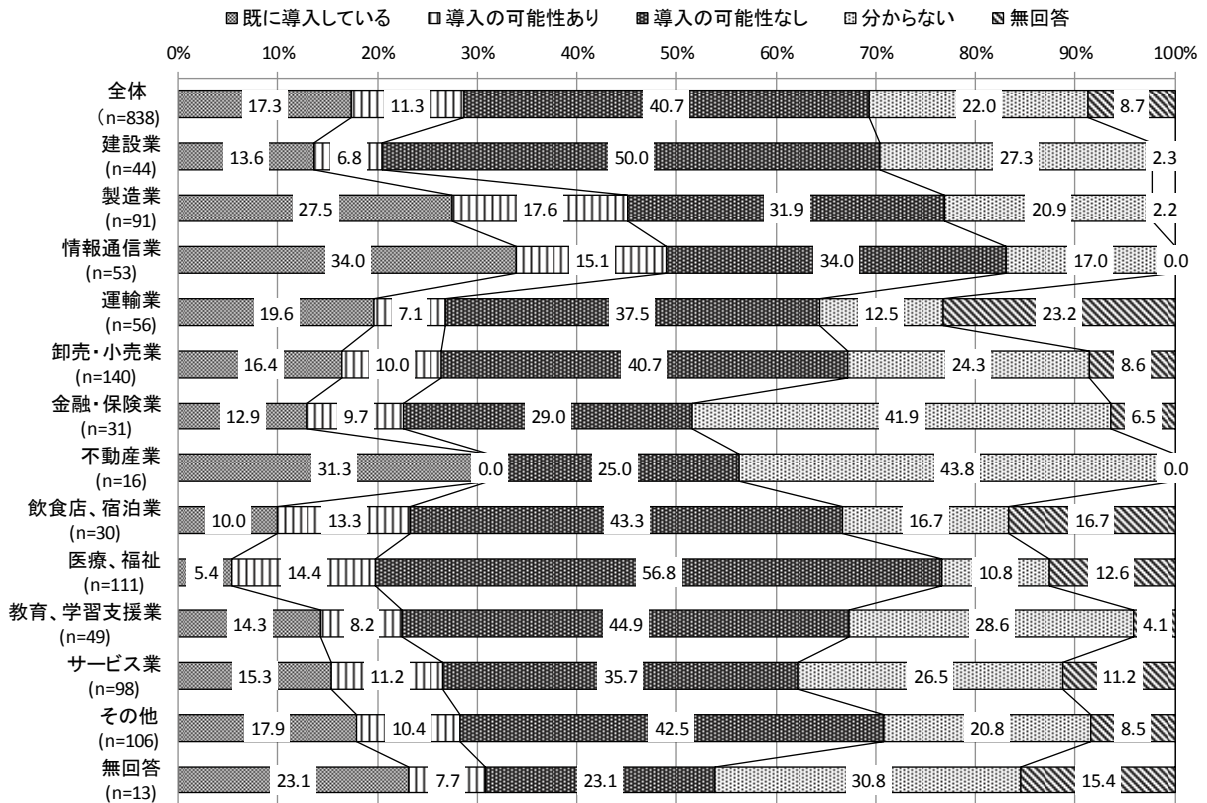
導入又は今後導入する考えのある労働時間制(フレックスタイム制) (規模別)



(事業内容別)

○「既に入っている」または「導入の可能性あり」との回答は、「情報通信業」(49.1%)、「製造業」(45.1%)で割合が高くなっている。「導入の可能性なし」は、「医療、福祉」(56.8%)、「建設業」(50.0%)、「教育、学習支援業」(44.9%)で回答が多くなっている。

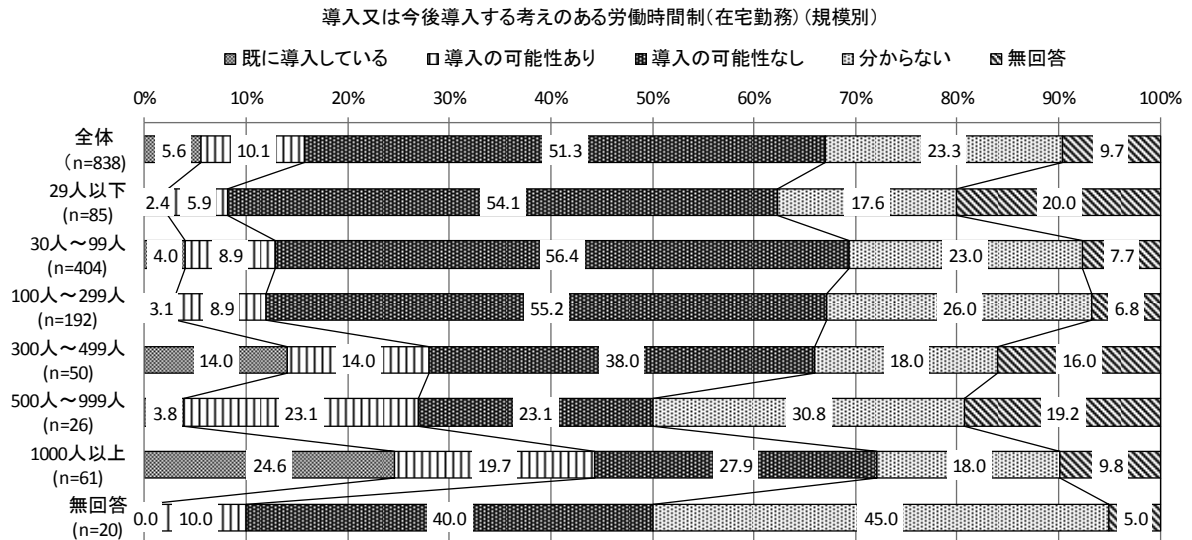
導入又は今後導入する考えのある労働時間制(フレックスタイム制) (事業内容別)



(4) 在宅勤務

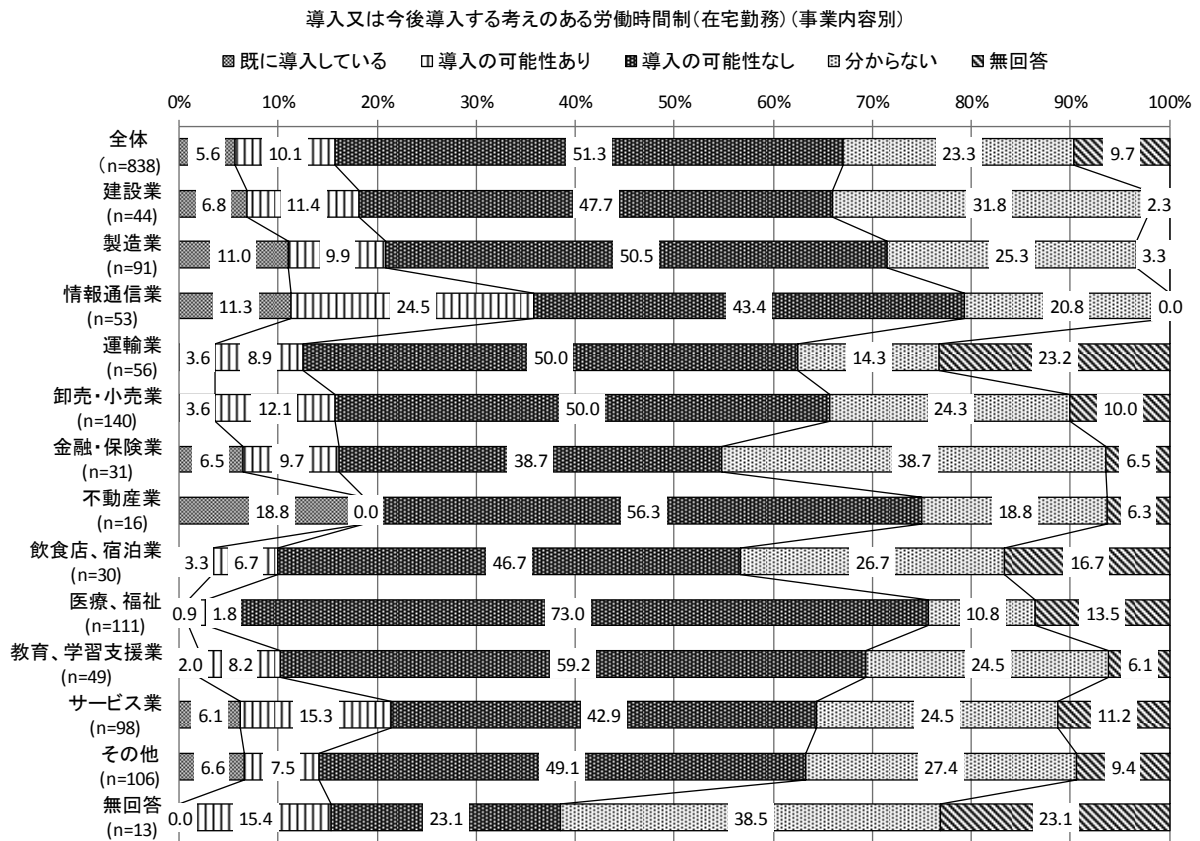
(規模別)

○「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、「1000人以上」(44.3%)で際立って多くなっている。また、「導入の可能性なし」は、「29人以下」(54.1%)、「30～99人」(56.4%)、「100～299人」(55.2%)となっており、規模の小さい事業所で割合が高くなっている。



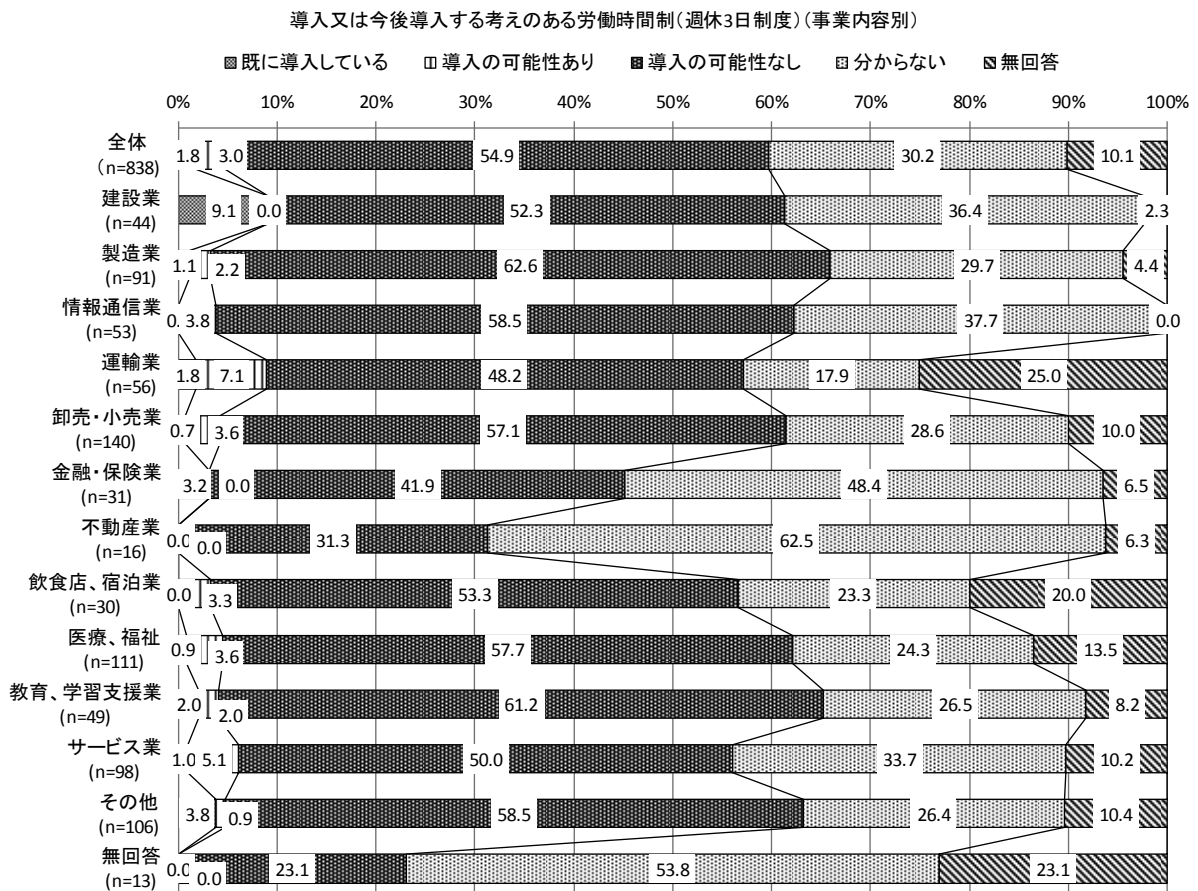
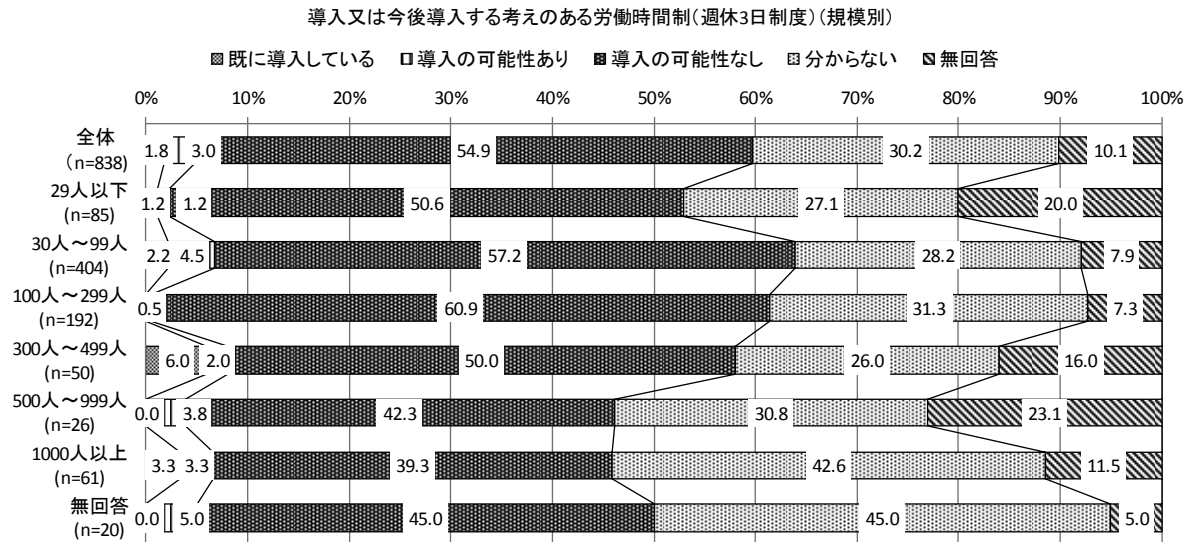
(事業内容別)

- 「既に導入している」または「導入の可能性あり」との回答は、「情報通信業」(35.8%)
「サービス業」(21.4%)、「製造業」(20.9%)で割合が高くなっている。
- 「導入の可能性なし」は、「医療、福祉」(73.0%)、「教育、学習支援業」(59.2%)
で回答が多くなっている。



(5) 週休3日制度

○「既に導入している」との回答は、1.8%となっており、採用している事業所はほとんどない。また、「導入の可能性あり」も3.0%にとどまっている。

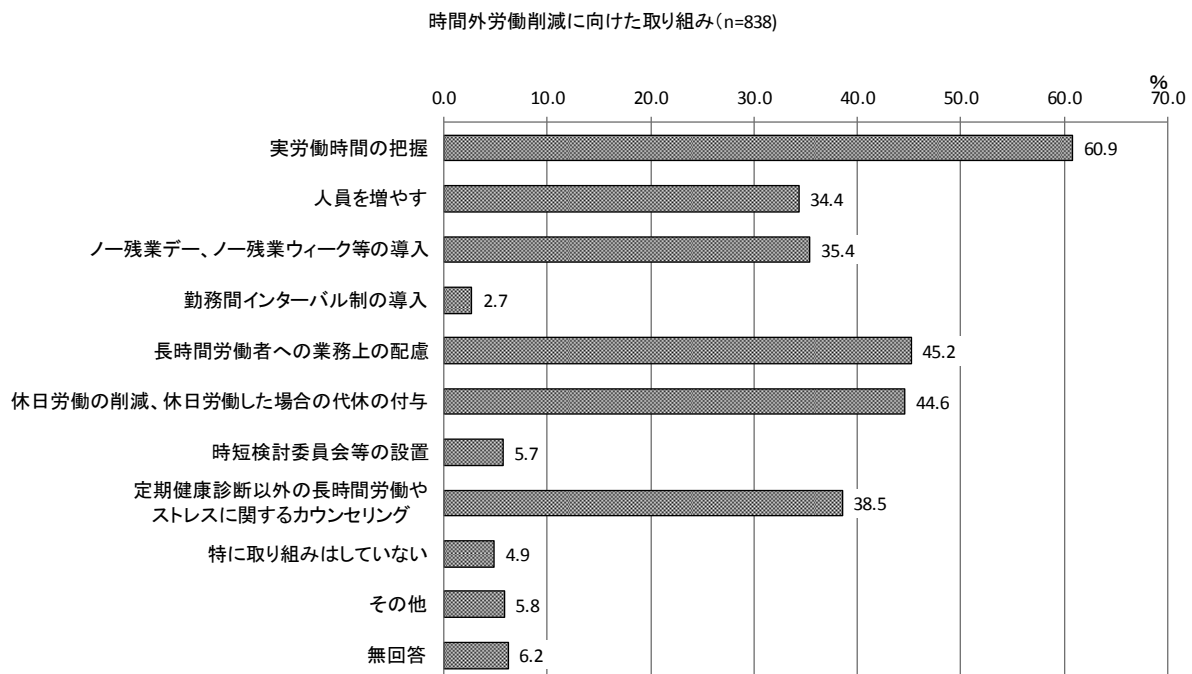


4 5 時間外労働削減に向けた取り組み(あてはまるものに○)

○時間外労働削減に向けた取り組みとしては、「実労働時間の把握」が 60.9%を占め最も多く唯一半数以上となっている。

○他の取り組みとしては、「長時間労働者への業務上の配慮」(45.2%)、「休日労働の削減、休日労働した場合の代休の付与」(44.6%)、「定期健康診断以外の長時間労働やストレスに関するカウンセリング」(38.5%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の導入」(35.4%)、「人員を増やす」(34.4%)などとなっている。

○回答が少なかった取り組みとしては、「勤務間インターバル制の導入」(2.7%)、「時短検討委員会等の設置」(5.7%)などが挙げられ、「特に取り組みはしていない」も 4.9%となっている。



4 6 労働時間の今後の方向(○は2つまで)

○労働時間の今後の方向については、「時間外労働の縮減にもっと重点を置く」が 54.1%を占め最も多く、次いで「健康管理への取り組みを重視する」が 35.6%となっている。

(事業内容別)

○各選択肢について、回答が多かった業種をみると、以下のようになっている。

①「時間外労働の縮減にもっと重点を置く」

「建設業」(72.7%)、「教育、学習支援業」(67.3%)、「情報通信業」(60.4%)

②「健康管理への取り組みを重視する」

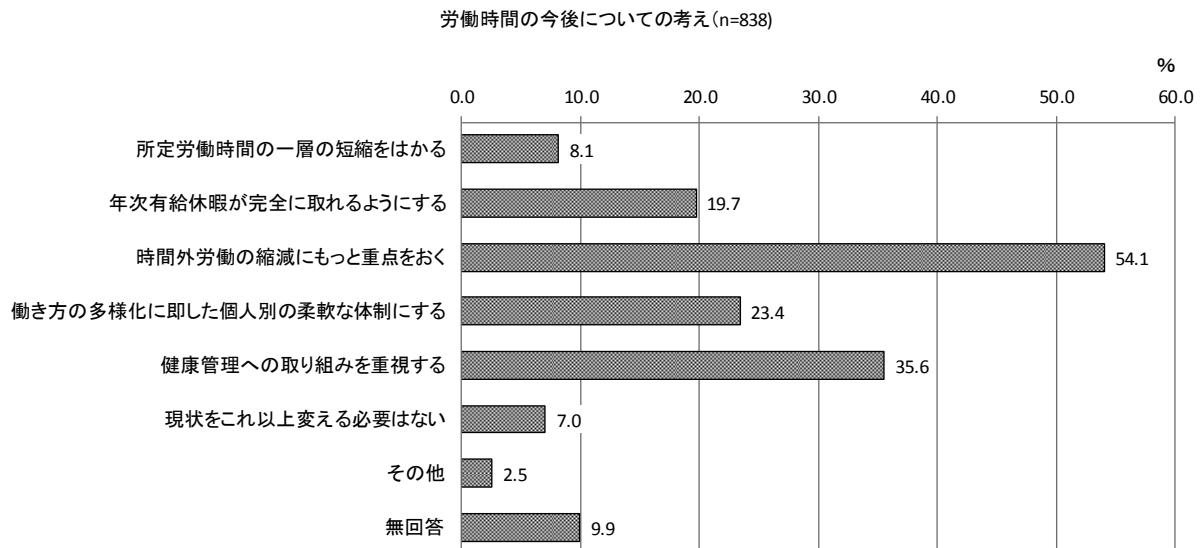
「建設業」(50.0%)、「情報通信業」(47.2%)、「製造業」(46.2%)

③「働き方の多様化に即した個人別の柔軟な体制にする」

「医療、福祉」(31.5%)、「金融、保険業」(29.0%)

④「年次有給休暇が完全に取れるようにする」

「情報通信業」(28.3%)、「医療、福祉」(27.0%)



4 7 自由意見

- 労働時間の削減をめざす為に多様な働き方が求められています。私立中学校も例外ではなく、部活動の勤務時間を他でどのように軽減できるのかが課題であると思っています。加えて高齢化社会に向けて介護時間の確保から介護休暇規定の制定と併せ変形労働時間制での対応が必要であると感じます。つきましては、変形労働時間制を学校に合った形で活用するために研修会や勉強会等で理解を深めたいと思います。また、事業者側がより活用しやすい変形労働時間制度が、ひいては労働者の労働時間の短縮実現につながると考えます。……………(教育、学習支援業)
- 当事業所は3月20日にて営業終了することが決定しており、次年度以降の取組の考え方に該当するような設問(変形労働や人員などの考え方など)には回答していません。また、営業終了の発表が9月7日だったため、一部の方に業務が集中し、時間外がイレギュラーに突出しております。……………(卸売・小売業)
- このような調査が本当の意味で効果を発揮し、個人の負担が増えることなく社会全体の意識改革につながっていくことを望む。……………(飲食店、宿泊業)
- 海外での装置据付作業となると、なかなか労働時間を調整する事が困難。日本国内の工場は定時間就業が多いため、時間外を行うことがあまりなく、月45時間以内で時間外は済む。海外での労働時間に対する企業への緩和策などがあると助かる。……………(製造業)
- 長時間労働になる人は仕事量はもちろんですが要領の悪い方もおり、同じ対策では難しいと感じております。どのように改善していけばよいか?を企業と一緒に考えていただけたらよいと思います。……………(製造業)
- 国を含めた行政としてのアンケートをまとめていただきたい。それに伴う事務負担を本業に向けたい。送付物の厚みと返送用の封筒の大きさをもう少し考えていただきたい。……………(卸売・小売業)
- とてもわかりづらい内容です。なので途中でやめました。もっとわかりやすくお願いします。……………(飲食店、宿泊業)
- 日本の行政、企業とも書類が多すぎる。年々増加しそのため現場は労力が増える。行政主導で提出書類の削減や効率向上を抜本的に行っていただきたい。(システム管理、ペーパーレスとは違う方向でご検討願います)……………(医療、福祉)
- 弊社は建設業のため、お客様のニーズに合わせて施工したり、人員不足だったりでどうしても大企業の事務職のようにきっちりかっちり労働時間に線引きができません。制度の枠組みを作ることは今後の働き方にとって大変重要ですが、時短ばかり掲げたとしても弊社みたいな小さな会社は苦しくなるばかりです。まずは行政の発注単価(人工代)を上げていただき、末端の中小企業にその利益が行きわたること、そしてそれにより人員を確保し余裕をもって仕事に取り組めるようになることが必要かと思われまます。……………(建設業)
- 当社は請負先からの規定に準じているので残業は季節的なものしかないのですが、参考にはならないと思う。規程の時間に帰るよう指導しても守らずに残業する社員に困っている。残業をしたい従業員

は多いのではないか。Wワークの税金を見直してほしい(乙類)会社で残業できないのでWワークを希望している人は当社に限らず多いと思う。……………(運輸業)

○わが園は若い保育士が多い園です。職員が結婚して育児をしながら働き続けられる環境を考えている。そのためには、①短い時間で正規職員で働き続けられる②変則勤務の際の育児のフォロー(企業内保育)③病気の子供の面倒を見てくれる人がいない(病児保育)④保育園に預けるところがない等の問題は大きいにある。自治体の考えにより職場の勤務体制、その他の問題により解決できない部分も多くある。今、職員の働き続けられる環境を見直すために模索している。又、年間105日の壁ほどの仕事にも負担を感じるのではないかと思う。……………(サービス業)

○今後とも引き続き労働時間短縮のための行政施策を期待する。……………(製造業)

○24時間開所施設のため、ローテーション勤務の中で人員の不足を時間外労働で補わざるを得ない状況である。人手不足を解消せずして、労働時間のみの削減をといっても難しい現状である。(医療、福祉)

○大手企業の労務管理のしわ寄せが下請け企業への長時間労働に影響している。トラック(貨物)事業者においてはスピードリミッター導入も時間外労働に拍車をかける一因となっている。(運輸業)

○弊社は20年以上にわたり外国人技術者を日本に招聘し、お客様の国内事業所に派遣する人材事業を営んでいる。今後日本を襲う人口減少、少子高齢化は短期間で改善できるような問題ではなく、長期的視点から本質をとらえた議論を積み重ね、真に実効のある対策を導き出すことが必要である。そうした対応の一環として日本で働く外国人技術者を増やしてゆくことはいずれにしても避けて通れない道である。しかし現状では、日本の雇用慣行のもとで各企業が即戦力となる外国人材を諸外国からリクルートし、直接雇用するというのはなかなか容易ではなく、弊社のような人材サービス会社がおお客様の要望に基づき必要な人材を外国よりリクルート・雇用し、在留資格・就業ビザを取得したうえで、お客様の事業所に派遣する形態が当面はもっとも現実的かつ効率的である。一方で現在の我が国の状況では、たとえ東京でさえも外国人技術者にとっては必ずしも住みやすく働きやすい環境とはいえず、このままでは日本の労働慣行の特殊性と相まって、将来外国人をリクルートしようにもあえて日本で働きたいという人材が集まらないという事態も懸念を通り越し現実味を帯びてきた。

現状の問題点の一例をあげると以下のとおりである。

1.労働法制:

外国人技術者の派遣も派遣法に準拠する。しかし現在の派遣法は「非正規雇用とされる派遣という就業形態を規制しよう」とする観点が強く反映されており、外国人は想定外であるばかりか、外国人の雇用形態として派遣が労使双方にとって導入しやすく好ましいといった配慮はない。例えば、職場や業務をかえることによって自らのキャリアアップを図ろうとする外国人技術者の場合、無期雇用への転換はさほど意味をもたず、そもそも専門能力を条件に雇用している人材にあえてトレーニングを行うというのもミスマッチである。そもそも外国人技術者の報酬はグローバルマーケットの基準となるため、低賃金とは限らず、同様の業務を担当する日本人正社員より高給の場合もあり

得る。

2.外国人にとっての住みやすさ:

近年外国人観光客の急激な増加もあり、都内交通機関の外国語表示やアナウンスは珍しいものではなくなくなったが、日本語であっても難解なものが多く、言語以前に人間工学を考慮した簡潔なシステムにすることがまず必要になる。例えば、鉄道の路線図、普通・急行などの種類と停車する駅の識別、切符の自動販売機の表示や、行先別の切符の値段、さらには道路標識、自動車専用道路の出入り口や行先の表示、など枚挙にいとまがない。東京での車の運転自体難度が高いが、首都高速道路など出入り口が必ず左側にあるわけではなく、わかりにくいばかりか安全上も大いに問題がある。その他、英語で受診できる医療機関の少なさ、子弟の教育機関の問題、役所や金融機関での手続き、公共料金の請求や支払など外国人が独力で対応するにあたり障害になり、年金制度にしても外国人に対する配慮は感じられない。

もちろんこうした問題においては国政レベルでの対応は不可欠である。しかし東京都も単なる巨大な地方自治体にとどまらず、もっと「東京から日本を変える」意識をもつべきである。例えば外国人を含め多様な人々が世界でもっとも住みやすく働きやすい都市となることを宣言し、そのグランドデザインを明確に打ち出し、特区制度なども活用しながら、実現に向けて着実に前進してゆくことなどはその一例である。東京オリンピックのために一時的に外国人労働者を利用しようといった狭い見ではなく、もっと長期にわたって日本を再生させてゆくビジョンや気概をいま東京から発信することが求められる。実現にはグローバルスタンダードであるプロジェクトマネジメント手法の活用が絶対的に必要であり、そのための専門性と経験・知識は何をおいても不可欠な要素である。昨今報道されている東京をめぐる諸問題も、複雑な政治的背景はともかく、「そもそも巨大プロジェクトや巨大組織をマネジメントするための科学的方法論の欠如が最大の要因ではないか?」という感がぬぐえない。それは「喉元すぎれば熱さを忘れる」日本の生来の欠陥であり、これからの日本の最大のリスク要因でもある。……………(サービス業)

- 労働時間の削減に関し、一層の取り組みをしていきたいと考えている。……………(飲食店、宿泊業)
- 仕事の時間ととらえることが問題である。ブラック企業への対応を考えてのことかもしれないが、きちんと従業員を業務、業績で評価している。普通の企業では画一的な方法での管理に限界がきている。もっと業務、職務内容、能力をきちんと評価すべき裁量を企業に課すべきである。こんなアンケートをしてどんな実態がわかるのだろうか?時間の無駄にしか思えない。役所の人間ももっと頭を使って智慧を出すべきである。業務に対しての疑問や改善など考える人間であればこんな実態と乖離した質問集を作って仕事をしていますという顔はできないはずである。少なくとも民間では通用しない税金を使うのであればもっと有効なものに使ってください。時間の無駄にまた税金の無駄のため次回より協力は遠慮させていただきますので、送付しないでください。・(卸売・小売業)
- 当事業所では週20時間～30時間以内のパート労働者を主に雇用しているが今後、社保加入条件が30時間から20時間へ変更することに伴い、今以上に労働時間格差が生じると思われる。現状ではパート職員全員を社保加入させることは実質不可能であり、短時間パートはさらに短時間しか

- 働けなくなるため、人員の確保が難しくなることが想定される。そういった状況の下、人員不足が常態化し、時間外や長時間労働が常習化している管理職や一般職員などは、さらに長時間労働を強いられるのではと懸念している。……………(サービス業)
- まずは大手企業にて残業規制をしっかりと施策。中小企業は大手企業の仕事量により労働時間が変動する。当然、仕事量が多くなれば残業が多くなるが事前に残業規制を明確実施となると担当者レベルにて効率化を図ることになり、仕事量に応じて労働時間が短縮される。……………(製造業)
- 個々の企業の対応に労働時間短縮の心がけを委ねるのではなく、法律で現状より大幅に時間短縮した法整備を行わなければ現状は変えられないと思う。クールビズもそうですが、上がこうと決めないと日本人は行動できない。労基署も社労士に権限を委譲して、ブラック企業はもっと厳しく取り締まるべきである。小池都知事にはとても期待しています。東京都も本気で考えているなら、北欧企業出身者の顧問と契約して、短時間労働の実現に向けた取り組みをした方が良いと思います。……………(その他)
- このようなアンケートを書くだけでも負担増なのでやめてほしい。……………(医療、福祉)
- 末端はとにかく厳しい。下請けに自由に制限をかけることは不可能。上がクリーンな体制をとればとるほど、そのしわ寄せが末端の中小企業に来る。そして今後の取引のことを考えると決して水面下で行われ、NO とは言えない形態となる。ホワイト企業の傘下はブラック企業にならざるを得ないのでは。……………(サービス業)
- 福祉サービスを24時間の交替勤務で行っています。労働人口が減少している中、様々な事情や子育て、介護の両立もあり、変則勤務、特に夜勤ができる職員の確保が難しいです。国や都の政策は今後取り組みたいこともありますが、このような業種でどのように活かせるのかがまだわかりません。突発的な業務(サービス利用者に関すること)による残業も、予測や見込みが立たないため、(サービス)残業も多くなる傾向にあります。今後、福祉業界も働きやすい職場となるよう変わっていけるよう、法人でも取り組みたいと思います。……………(医療、福祉)
- 労使協定や就業規則については労働基準監督署に届け出ているので、行政各機関で連携してアンケート内容を減らしてほしい。……………(卸売・小売業)
- 介護施設の早番、日勤、遅番、夜勤の労働時間に関するパンフレットの作成をお願いしたい。……………(未回答)
- 時間外が発生するのは人員不足、労働者の能力不足という点もある。もっと働く意思のある人を増やし、働ける環境を作るうえでも失業者対策、待機児童問題がなにかしら動いていくことを願う。……………(飲食店、宿泊業)
- アンケートの重要性につきましては重々理解しておりますが、行政の多方面からご依頼がありなるべく本業に支障のない範囲でご協力させていただけるよう、ご配慮賜りたくお取り計いの程よろしくお願ひ申し上げます。……………(製造業)
- IT業界はプロジェクトの状況により月の残業時間の差が大きいところがある。システム開発の性格上、やむを得ないと考えているが、その分、プロジェクト終了後は休暇を多くとり、リフレッシュ

してもらおうよう努めています。……………(サービス業)

○国や都がリーダーシップをとり実行していく。ただし残業代で給与が少ない分収入を得て納得している部分や元々基本給等給与が少ない部分があり、また職位による差が給与より仕事量や責任の部分の方がウェイトを占めている。しかし世の中の労働条件や個人能力を考えて現在の職業でとらえなければとの思いもある。例えば生活面での衣食住の部分の負担が何%かは必要経費等で認められ免除されなければ多少の余裕も生まれる。景気面にもつながると思う。政治がもっと身近なところで潤いを与えるように実際効果として現われ実感すれば、もっとこの国や都政は上がると思う。対応いただければ幸いである。……………(その他)