

2017年労働時間等実態調査 集計結果

2017年7月18日
(一社)日本経済団体連合会

I 趣 旨

3月28日開催の働き方改革実現会議において、「働き方改革実行計画」が取りまとめられ、現在、上限規制の導入を含む長時間労働の是正に向けた法改正に関する具体的な議論が行われている。他方、経団連でも昨年7月に「経営トップによる働き方改革宣言」を公表するなど、従業員一人ひとりの健康を確保し、生産性を高め、創造性の発揮を促すべく、諸外国に比し長い労働時間の是正や、年休取得の促進に取り組んでいる。

今般、経団連の今後の活動(働き方改革 CHALLENGE 2017)に反映させるべく、会員企業を対象に標記実態調査を実施した。

II 調査項目・回答状況等

1. 調査項目

- (1) パートタイム労働者を除く期間を定めずに雇用されている労働者の労働時間ならびに休暇取得状況に関する事項
- (2) 長時間労働につながる商慣行・職場慣行ならびにその対策 等

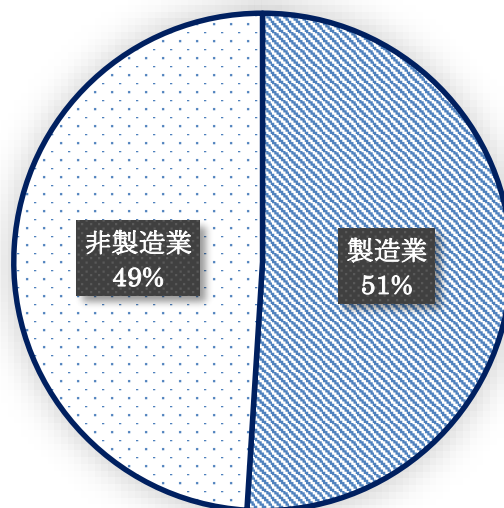
2. 調査時期 2017年4月10日～5月19日

3. 調査対象 経団連会員企業ほか

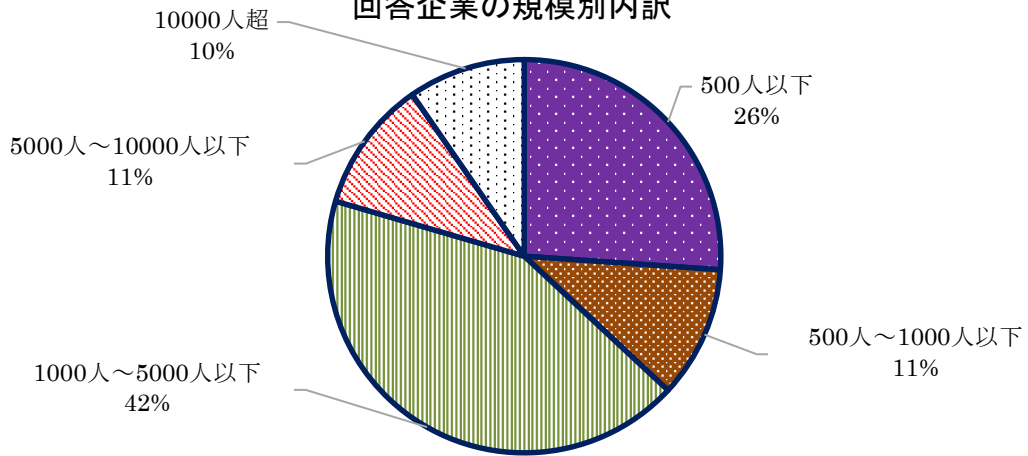
(各地方別経済団体を通じて非会員企業からも回答を得た)

4. 回答状況 249社(対象労働者110万4389人)

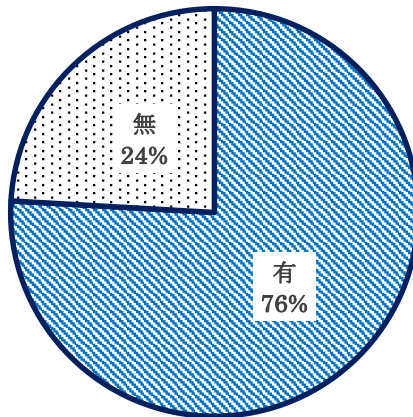
回答企業の業種別内訳



回答企業の規模別内訳



回答企業における労働組合の有無

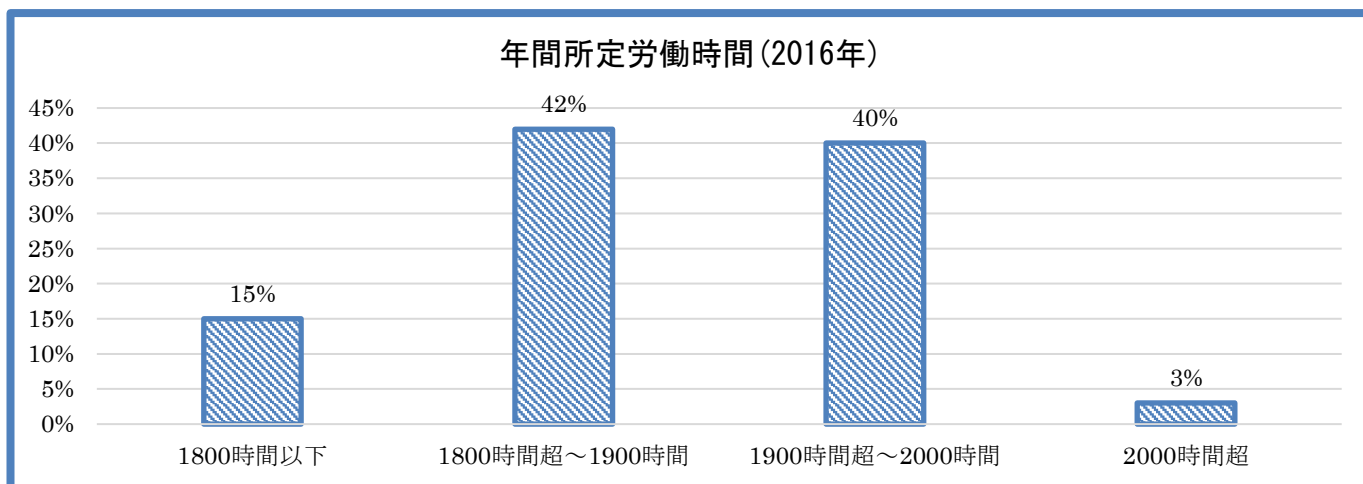


Ⅲ 集計結果

1. 年間総労働時間

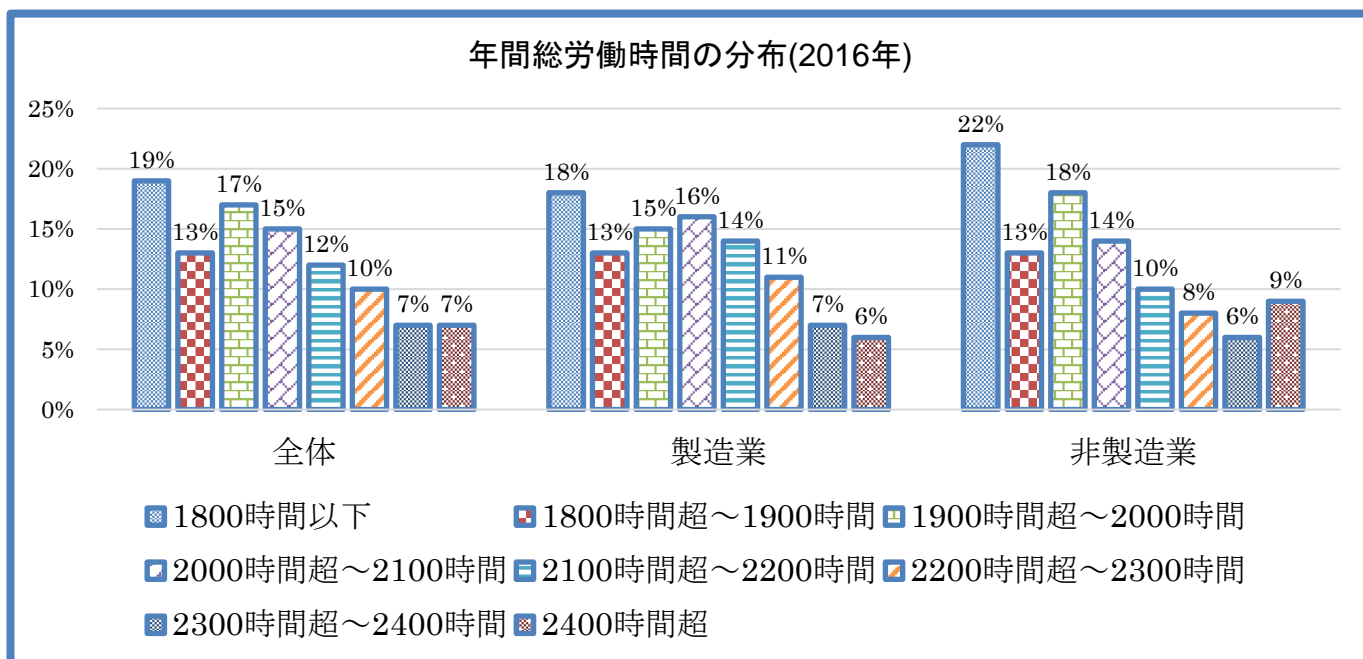
(1) 年間所定労働時間(2016年)

年間所定労働時間については、回答企業の82%が1800時間超2000時間以下に設定。1800時間以下に設定している企業も15%を占める。



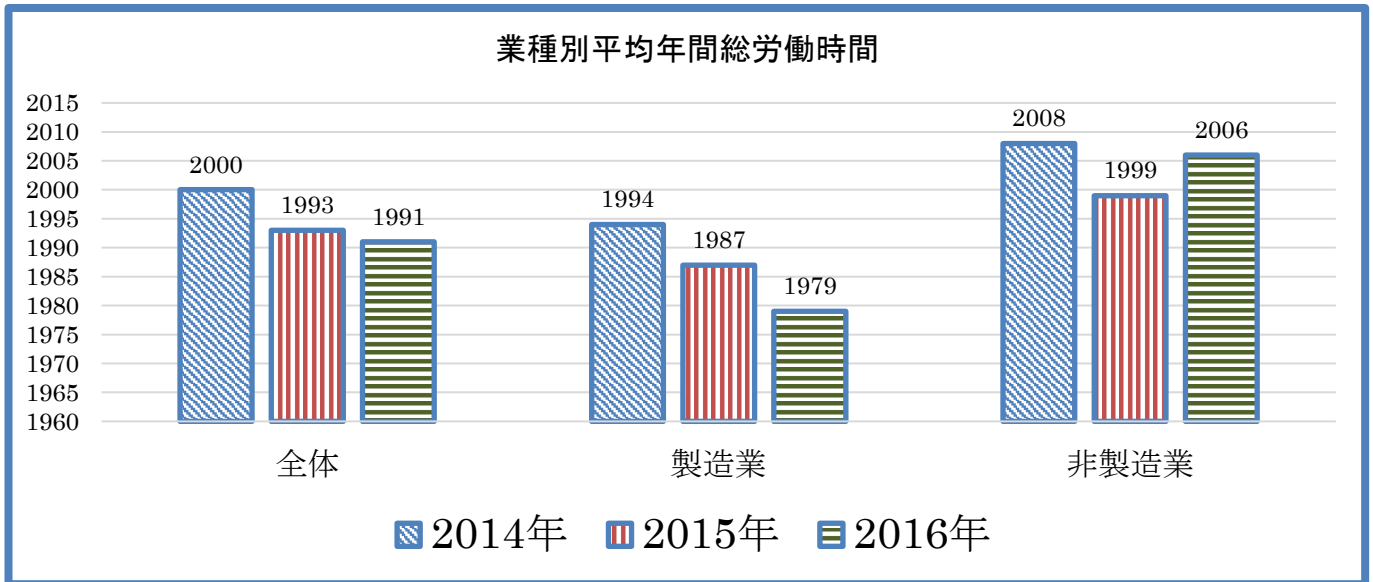
(2) 年間総労働時間の分布(2016年)

全体の約50%の労働者の年間平均総労働時間は2000時間以下であり、1800時間以下も約20%を占める。製造業は全体の傾向と同じである。非製造業は1800時間以下が最も多いものの、ばらつきが見られる。



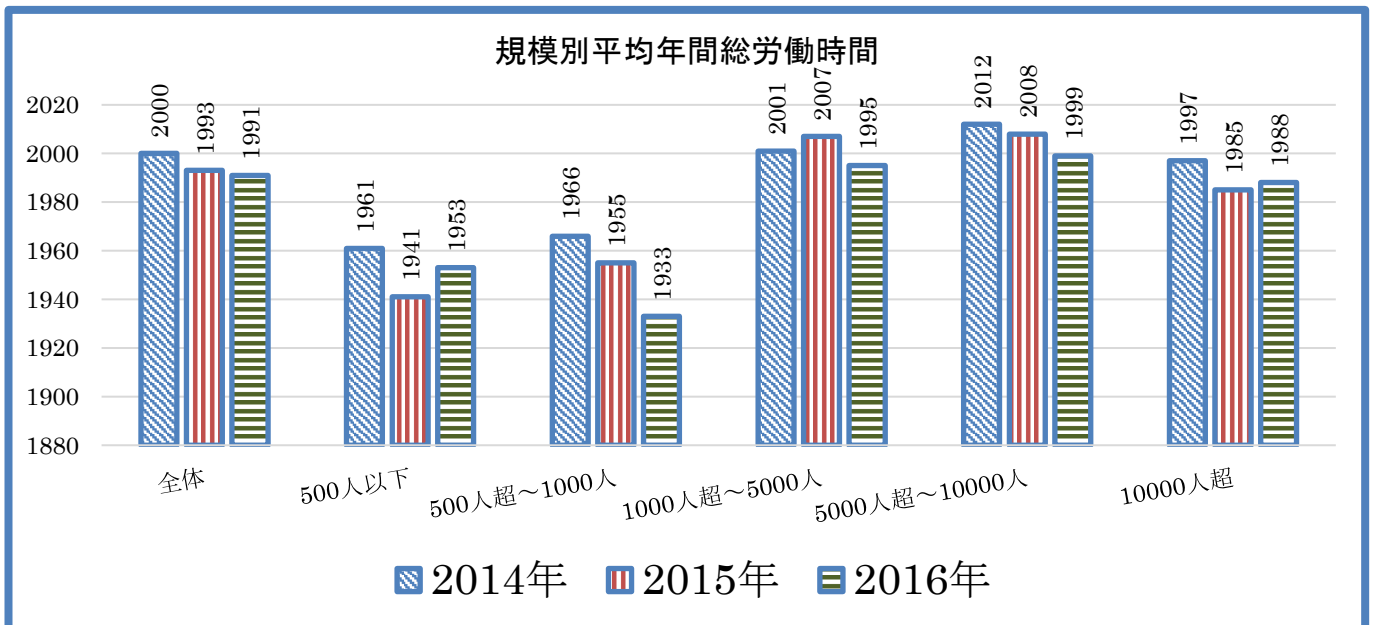
(3) 業種別平均年間総労働時間

平均年間総労働時間は漸減傾向にあり、2014年が2000時間、2015年が1993時間、2016年が1991時間である¹。2016年については、製造業が1979時間であるのに対し、非製造業は2006時間である。



(4) 規模別平均年間総労働時間

平均年間総労働時間は、企業規模が1000人超の企業で長い傾向がある。

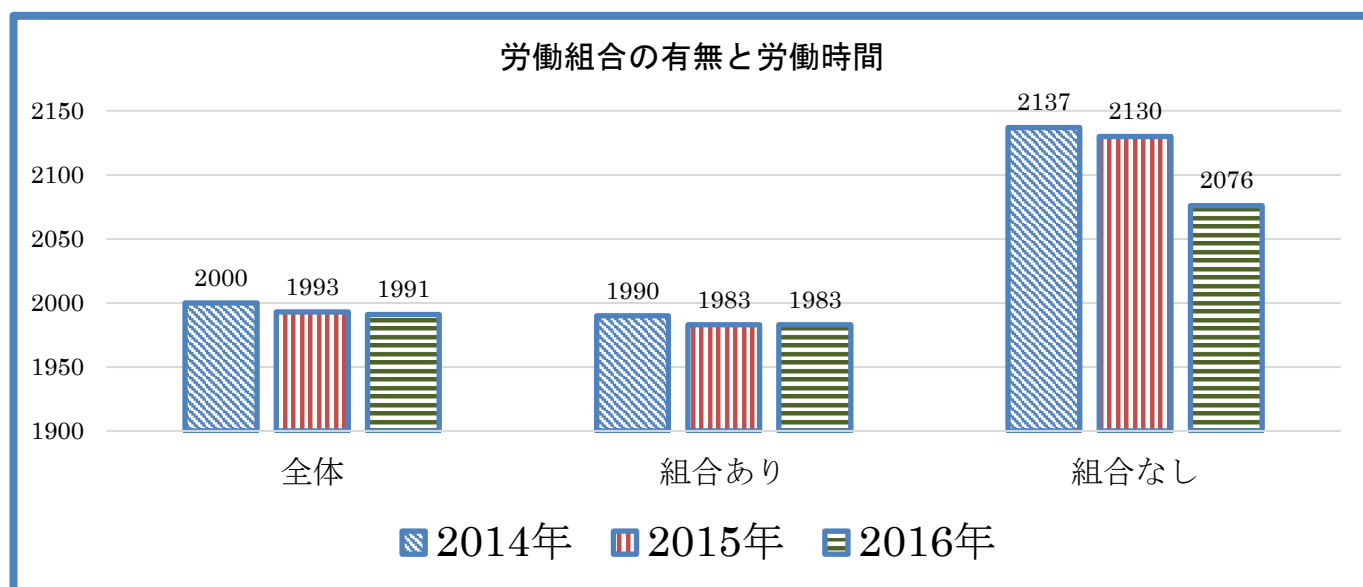


¹ 政府資料によると、パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総労働時間は 2021 時間(2014 年)、2026 時間(2015 年)。

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/sankou_h290328.pdf

(5) 労働組合の有無と年間平均総労働時間

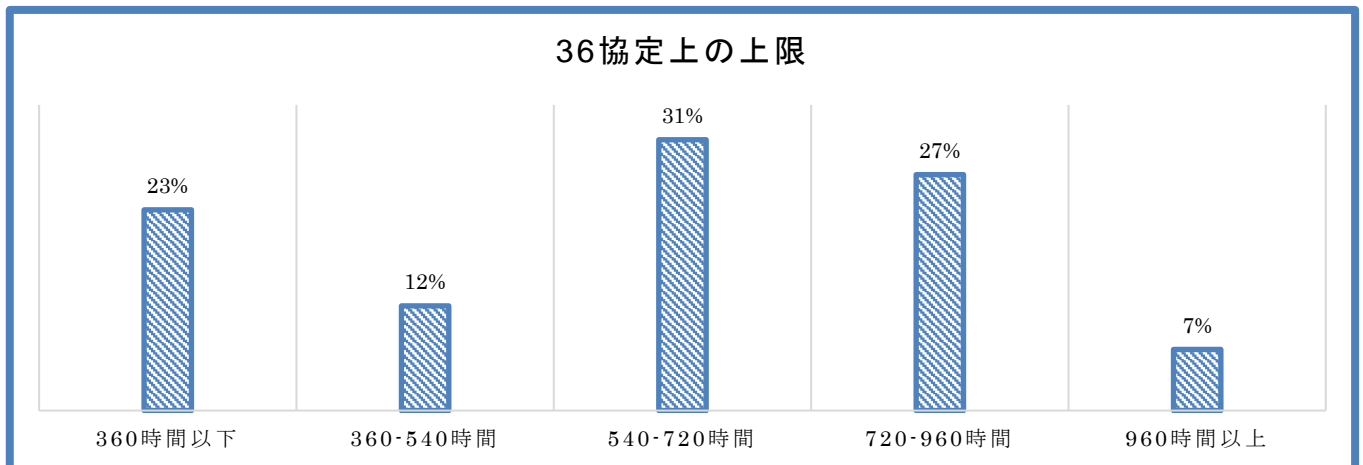
労働組合を有する企業の方が、年間平均総労働時間が短い。



2. 時間外労働時間(年間)

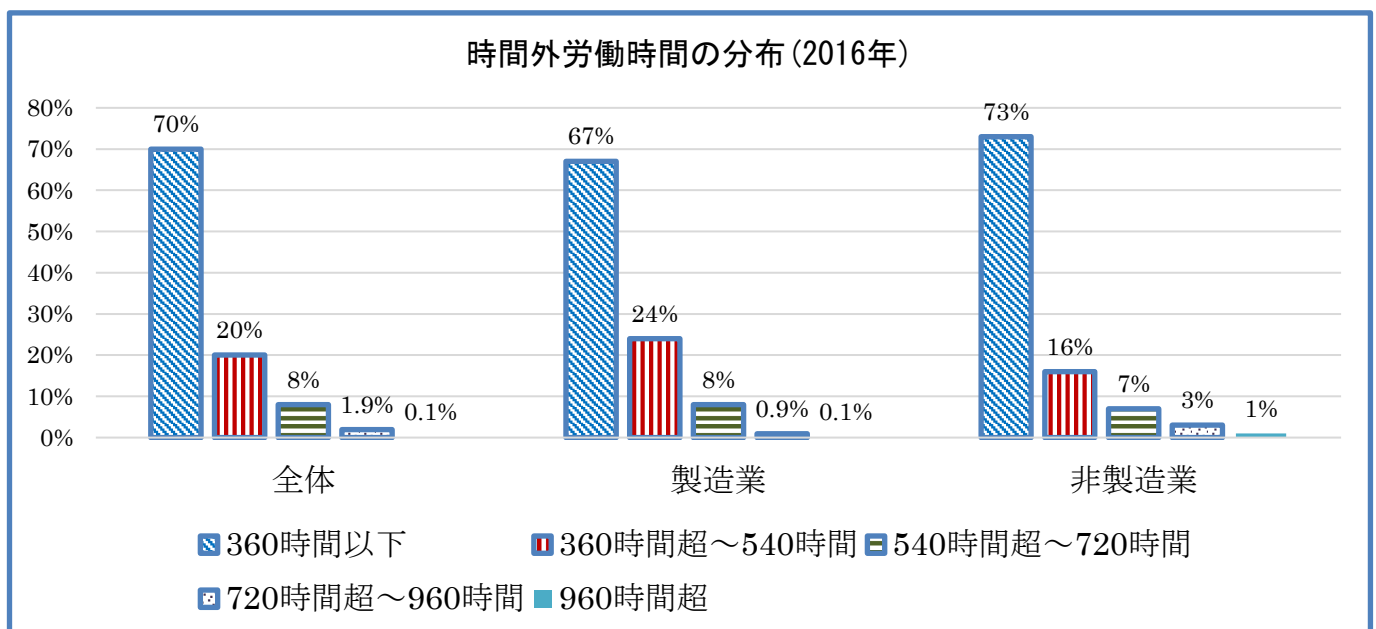
(1) 36協定上の上限(2016年)

36協定上、「540時間～720時間」を時間外労働時間の上限と取り決めている企業が最も多く、次いで、「720時間～960時間」が多い。



(2) 時間外労働時間の分布(2016年)

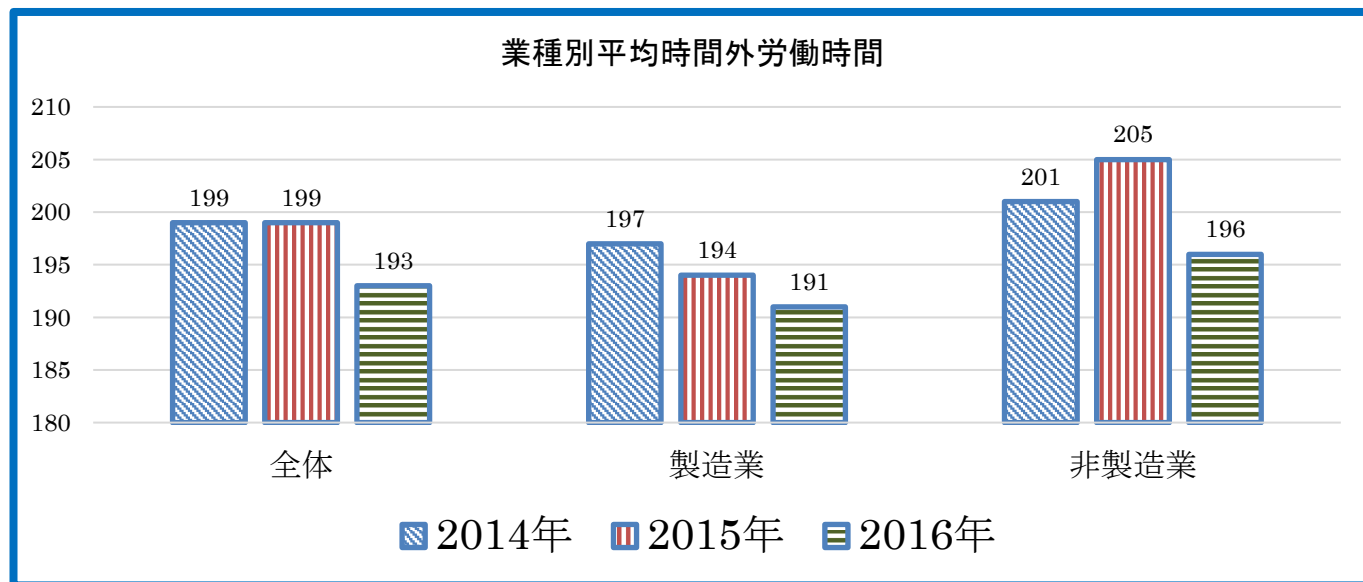
年間時間外労働時間については、「360時間以下」の労働者が全体の70%を占めている。720時間を超える労働者が全体の2%程度、非製造業で4%程度存在している²。



² この項目については、時間外労働時間を1日8時間未満の所定労働時間を超える部分で回答している企業を含む。したがって、現在、国会提出が準備されている労働基準法改正法案に盛り込まれている時間外労働の年間上限規制の水準である法定労働時間720時間を超えている労働者数は、これより少ないと推計。

(3) 業種別平均時間外労働時間³

平均時間外労働時間については、2014年からの3年間、全体および製造業では190時間台で推移している。非製造業の方が長時間であるが、2016年は190時間台となっている。

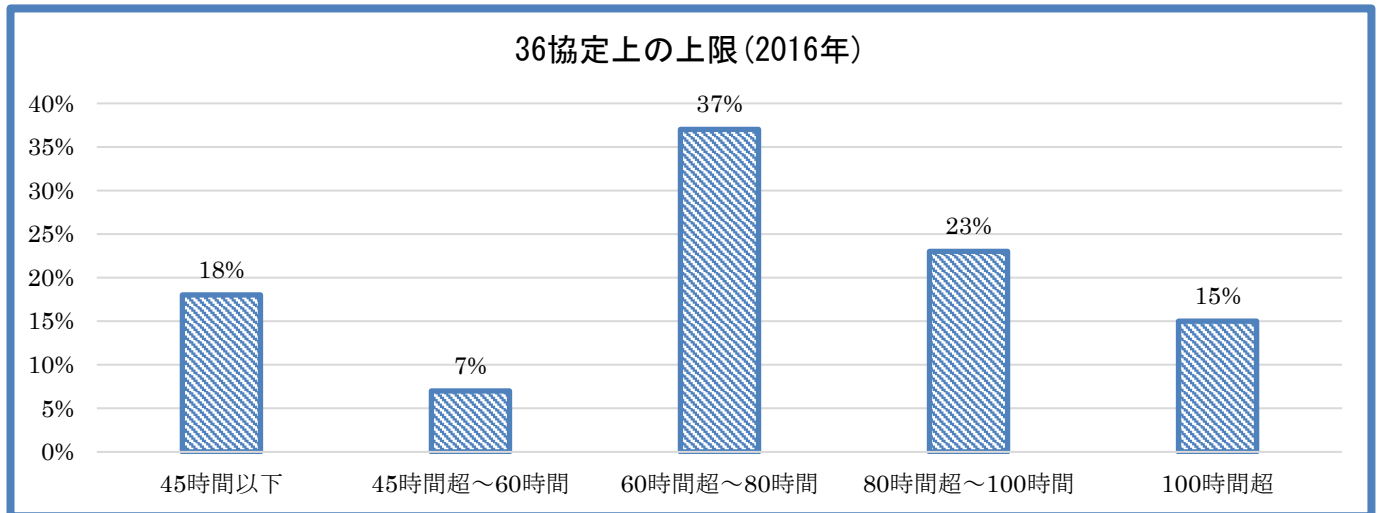


³ この項目については、時間外労働時間を1日8時間未満の所定労働時間を超える部分で回答している企業を含む。法定労働時間の場合、より短時間となるものと推計。

3. 時間外労働時間(1ヶ月)

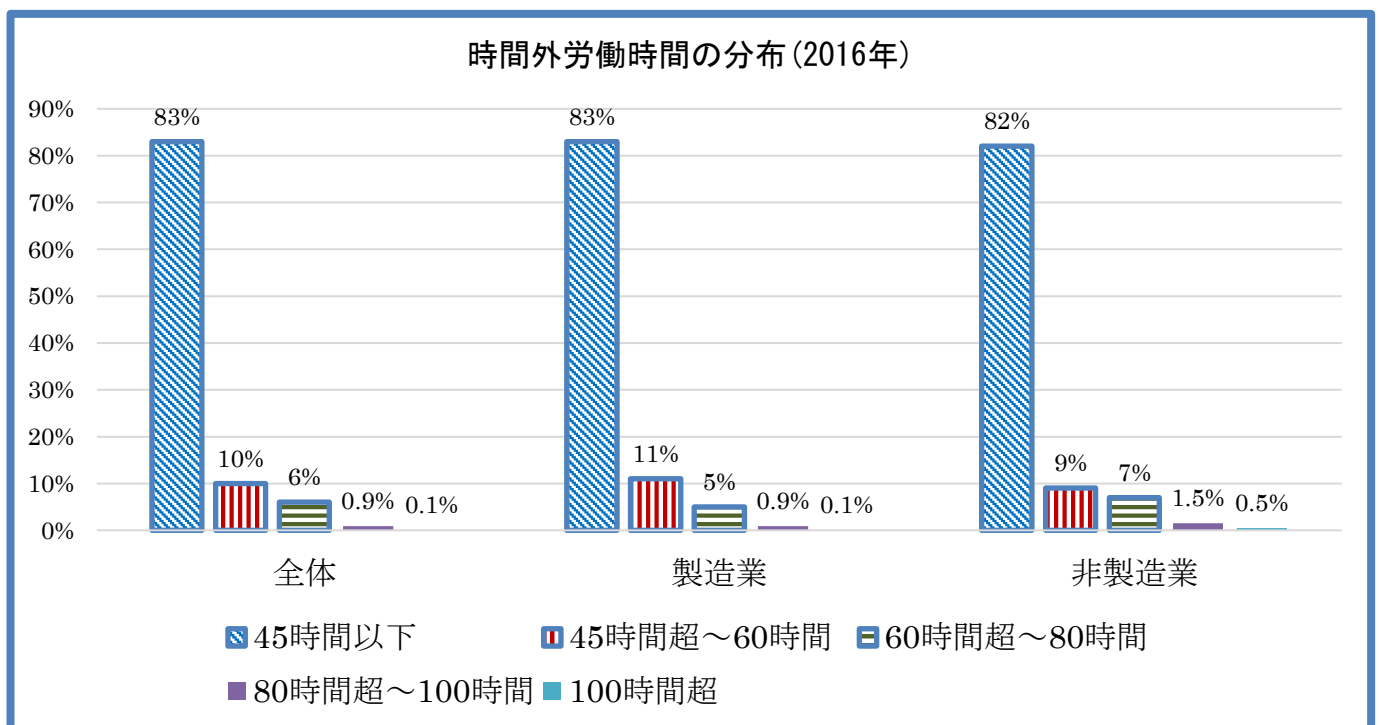
(1) 36協定上の上限(2016年)

36協定上、「60時間～80時間」を時間外労働時間の上限と取り決めている企業が最も多い。



(2) 時間外労働時間の分布(2016年)⁴

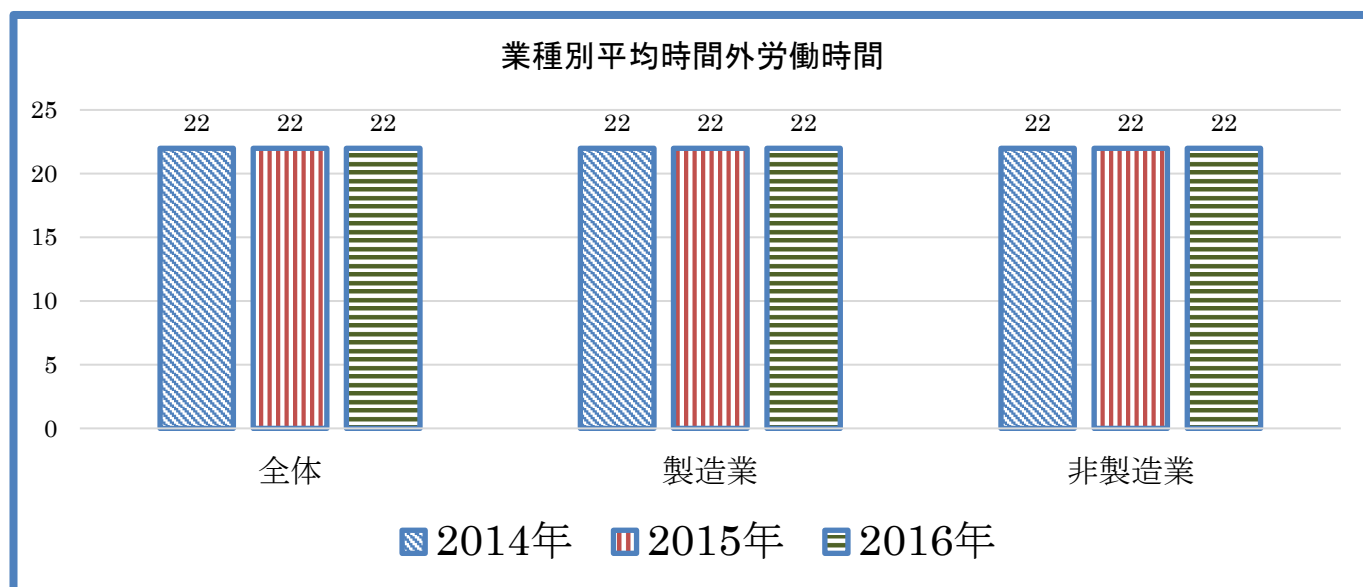
月間時間外労働時間(最も時間外労働時間が長い1ヶ月)については、全体の83%の労働者が45時間以下。



⁴ この項目については、時間外労働時間を1日8時間未満の所定労働時間を超える部分で回答している企業を含む。法定労働時間の場合、45時間以下の労働者の割合はより多くなるものと推計。

(3) 業種別平均時間外労働時間⁵

最も時間外労働時間が長い1ヶ月の平均については、2014年からの3年間、22時間程度で推移。全体、製造業、非製造業いずれもほぼ同じ。

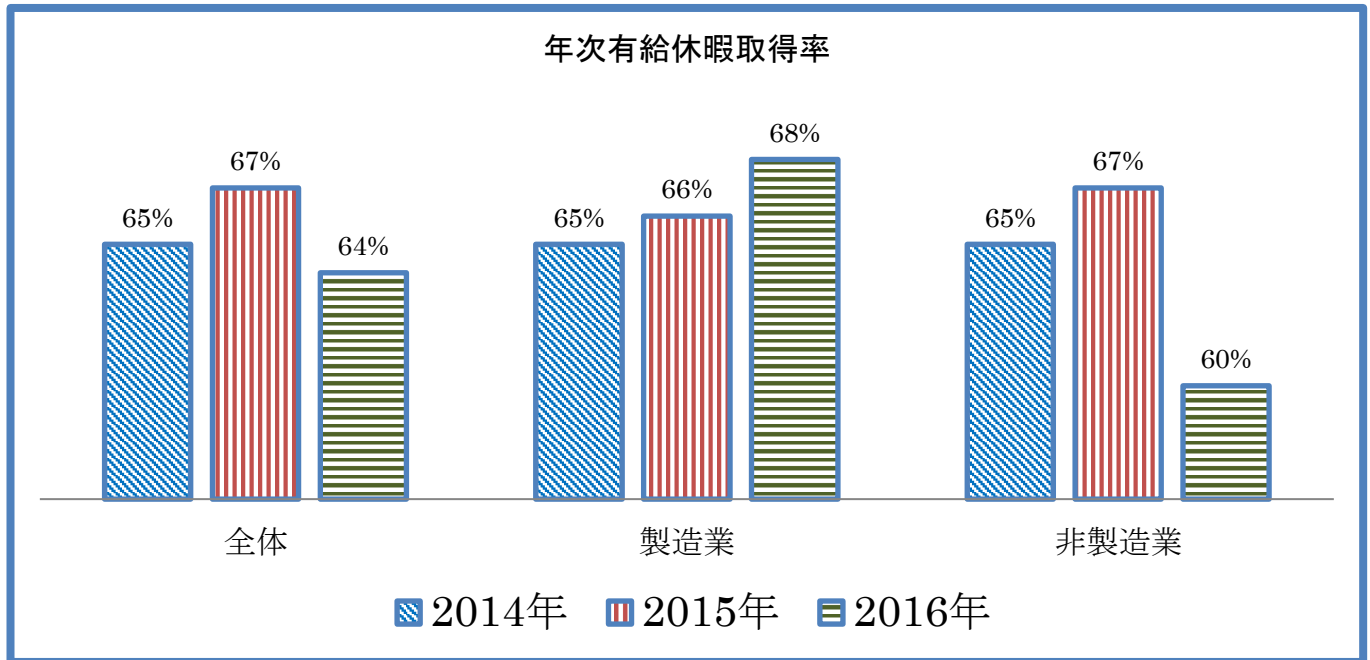


⁵ この項目については、時間外労働時間を1日8時間未満の所定労働時間を超える部分で回答している企業を含む。法定労働時間の場合、より短時間となるものと推計

4. 年次有給休暇

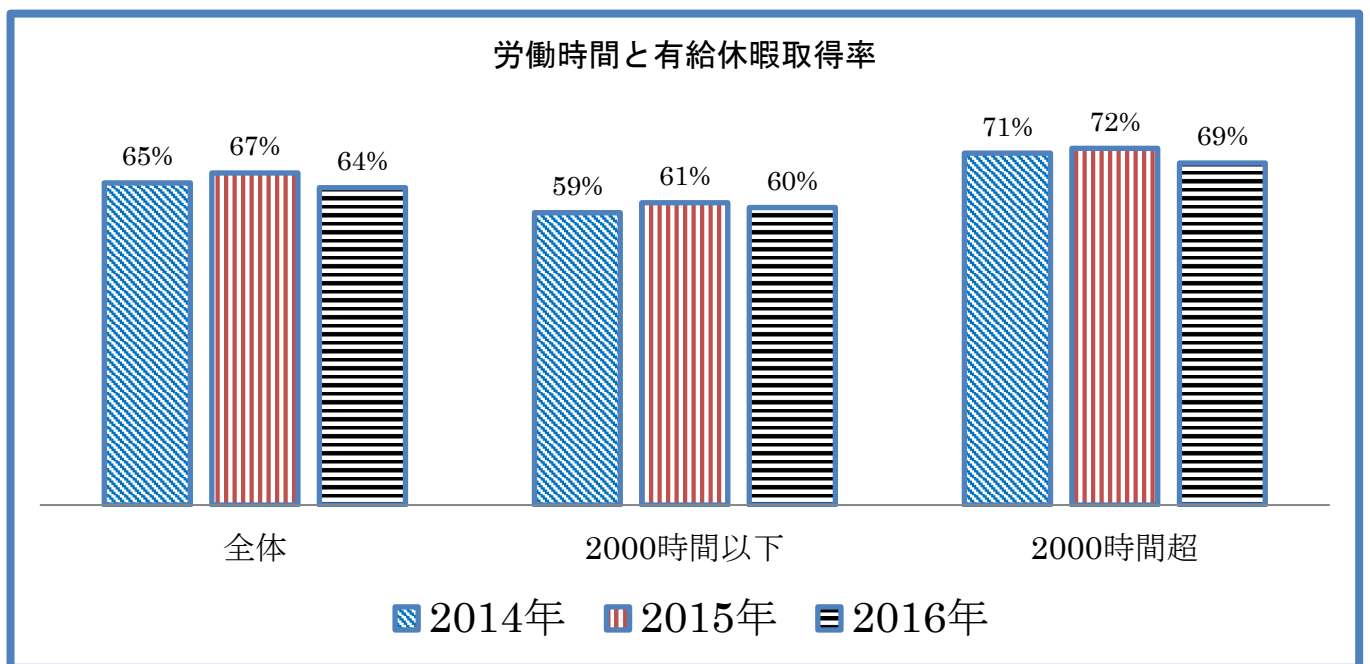
(1) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率は2014年からの3年間、64～67%で推移している。



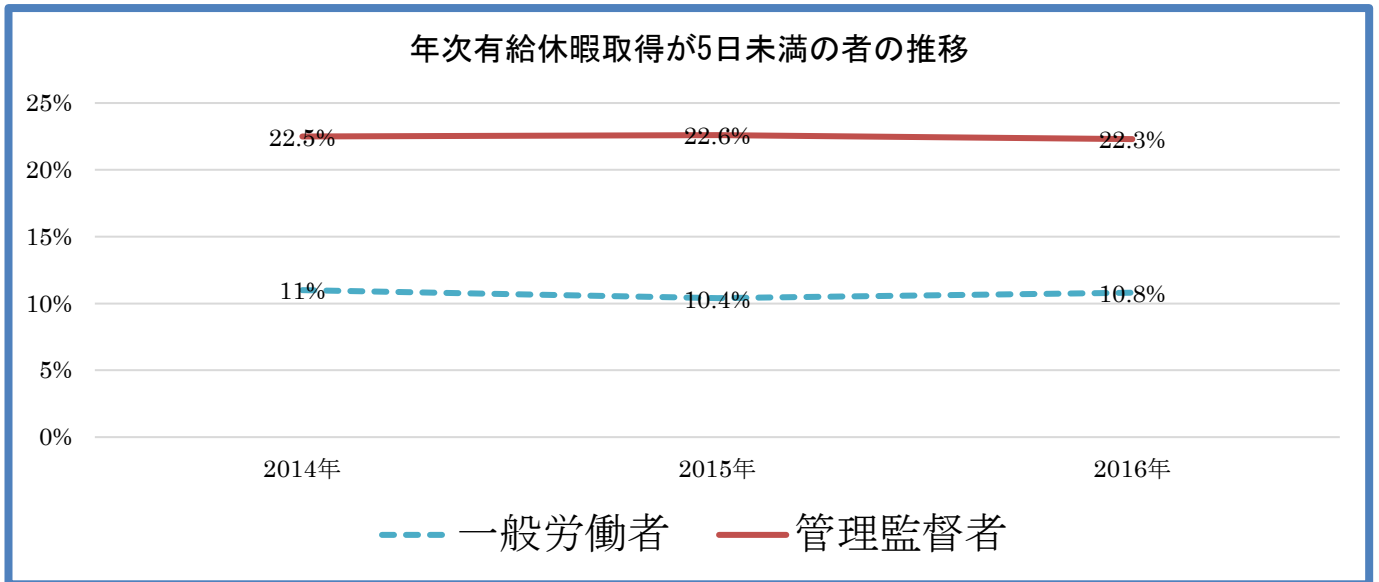
(2) 労働時間と有給休暇取得率の相関関係

平均年間総労働時間が2000時間以下の企業と2000時間超の企業を比較した場合、2000時間超の企業の方が、有給休暇取得率が高い。



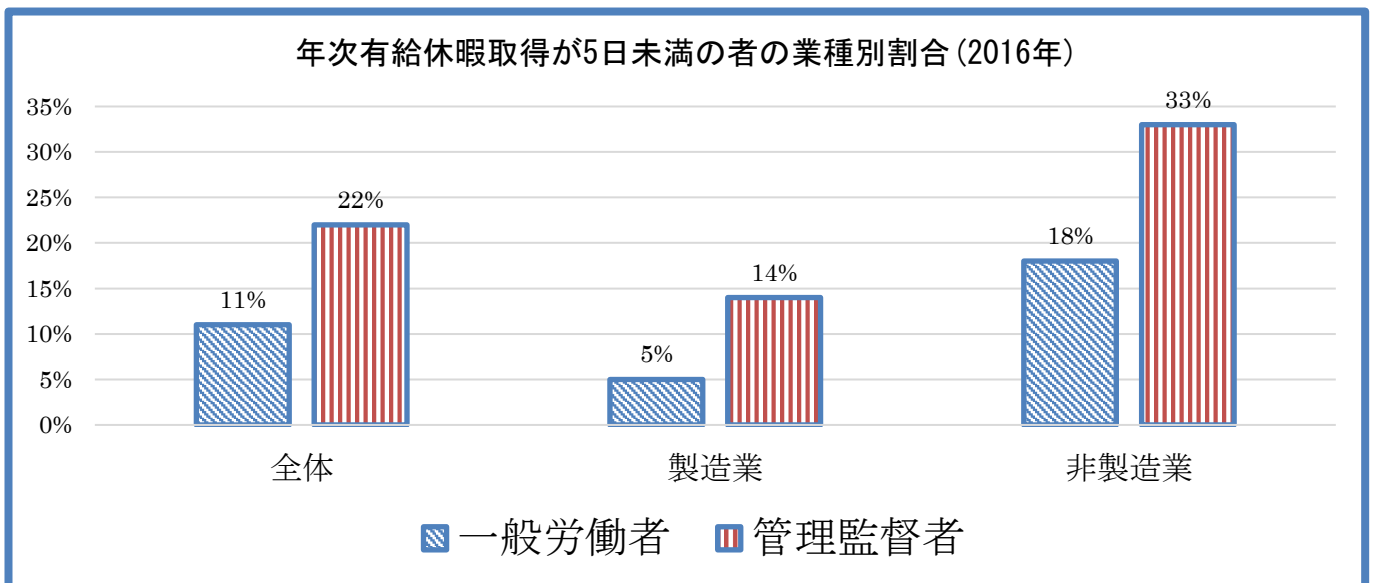
(3) 年次有給休暇取得が5日未満の者

現在国会に提出されている労働基準法改正法案には、企業に5日以上の有給休暇取得を義務付けることが盛り込まれている。この点に関し、年次有給休暇取得が5日未満の者は、管理監督者において22%、一般労働者において11%程度で過去3年間横這いである。



(4) 年次有給休暇取得が5日未満の者の業種別割合(2016年)

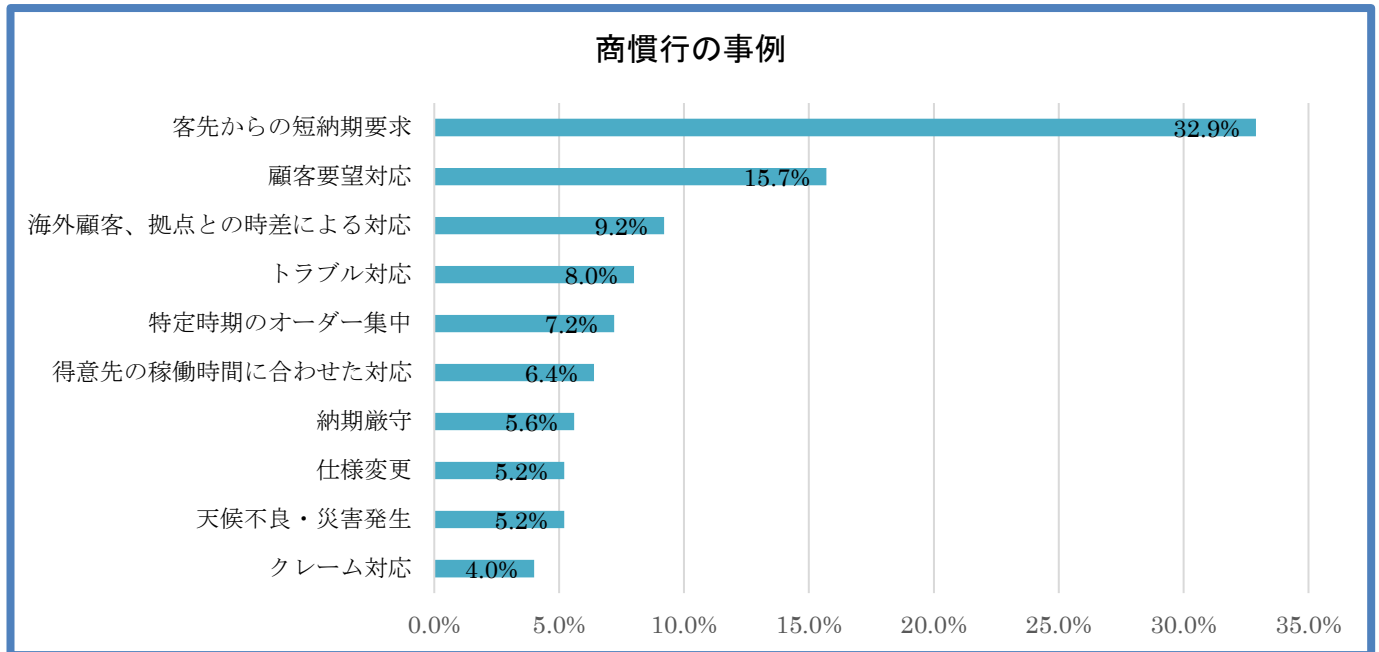
製造業に比べ、非製造業は、一般労働者、管理監督者共に年次有給休暇取得5日未満者の割合が多い。



5. 商慣行

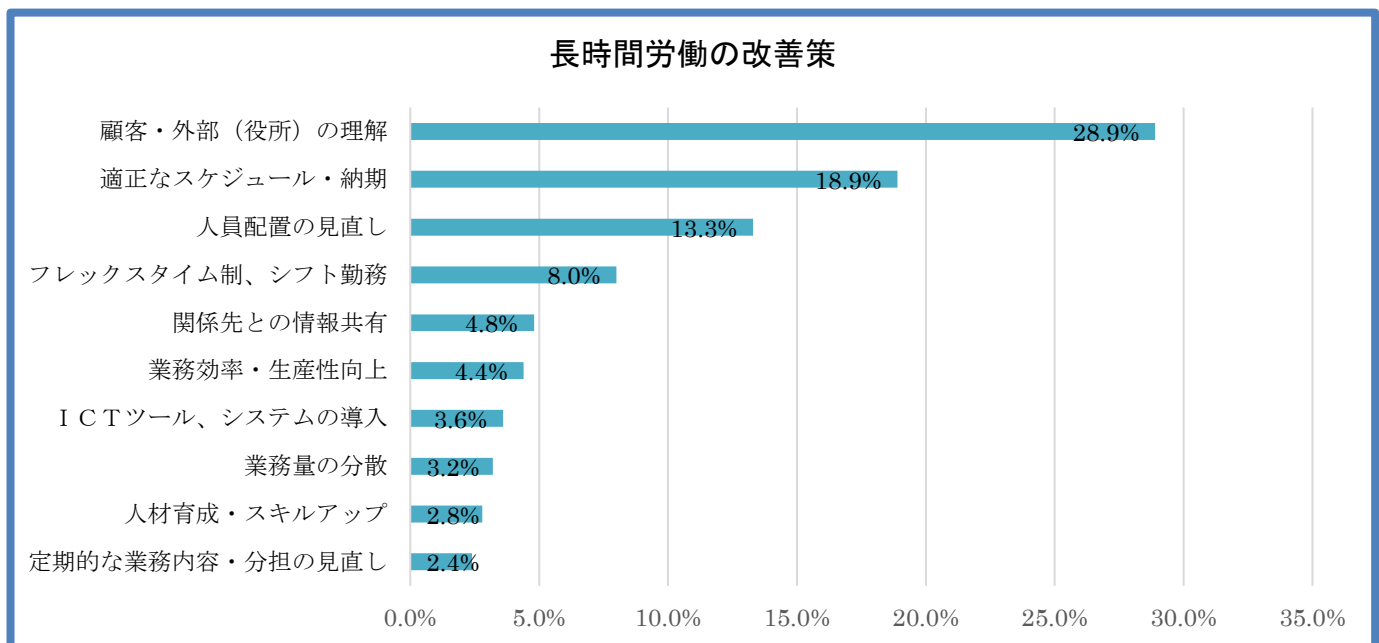
(1) 長時間労働につながりやすい商慣行

「客先からの短納期要求」が最も多く、次いで「顧客要望対応」「海外顧客、拠点との時差による対応」と続き、顧客からの要望が多い。



(2) 長時間労働の改善策

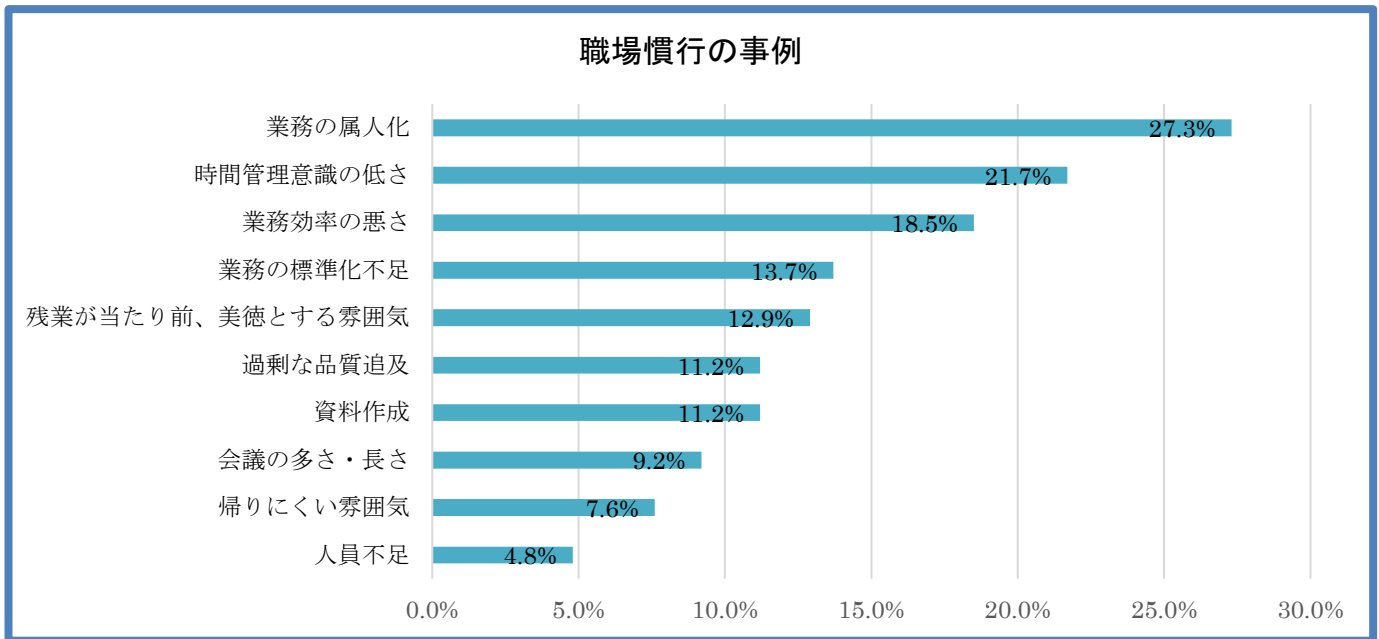
「顧客・外部(役所)の理解」が最も多く、次いで「適正なスケジュール・納期」「人員配置の見直し」と続く。



6. 職場慣行

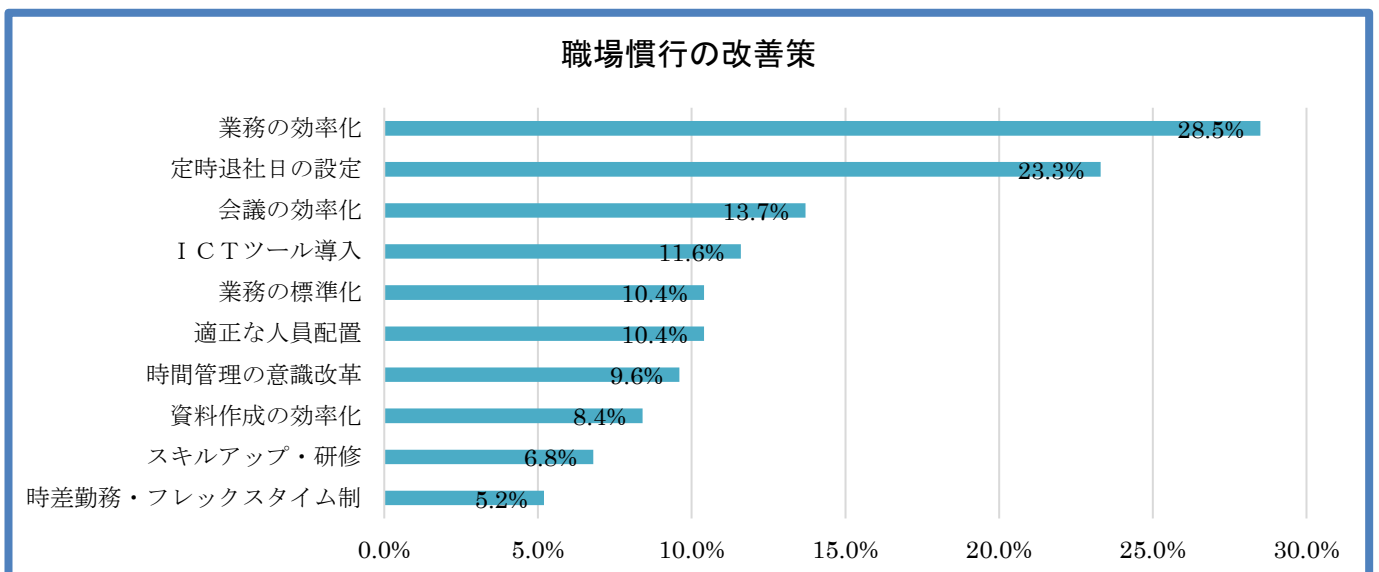
(1) 長時間労働につながりやすい職場慣行

「業務の属人化」が最多で、「時間管理意識の低さ」「業務効率の悪さ」が続く。そのほか「残業が当たり前、美德とする雰囲気」「過剰な品質追求」も長時間労働の原因として挙げられている。



(2) 職場慣行の改善策

「業務の効率化」が最多で、「定時退社日の設定」「会議の効率化」が続く。「業務の効率化」の具体策には、特定の従業員に仕事が集中しないような取り組みを含み、「定時退社日の設定底」の具体策として、残業の事前届出制や、パソコンの利用時間制限等を含む。

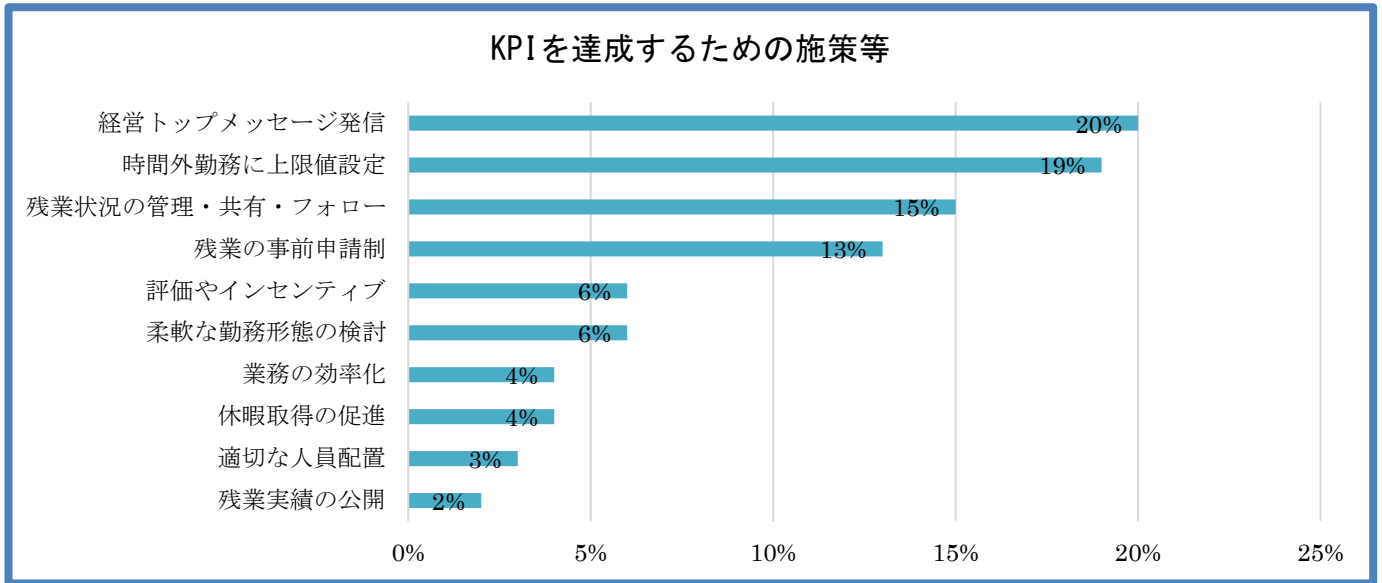


7. 企業の取組施策

(1) 長時間労働の是正に向けた数値目標(KPI)の設定

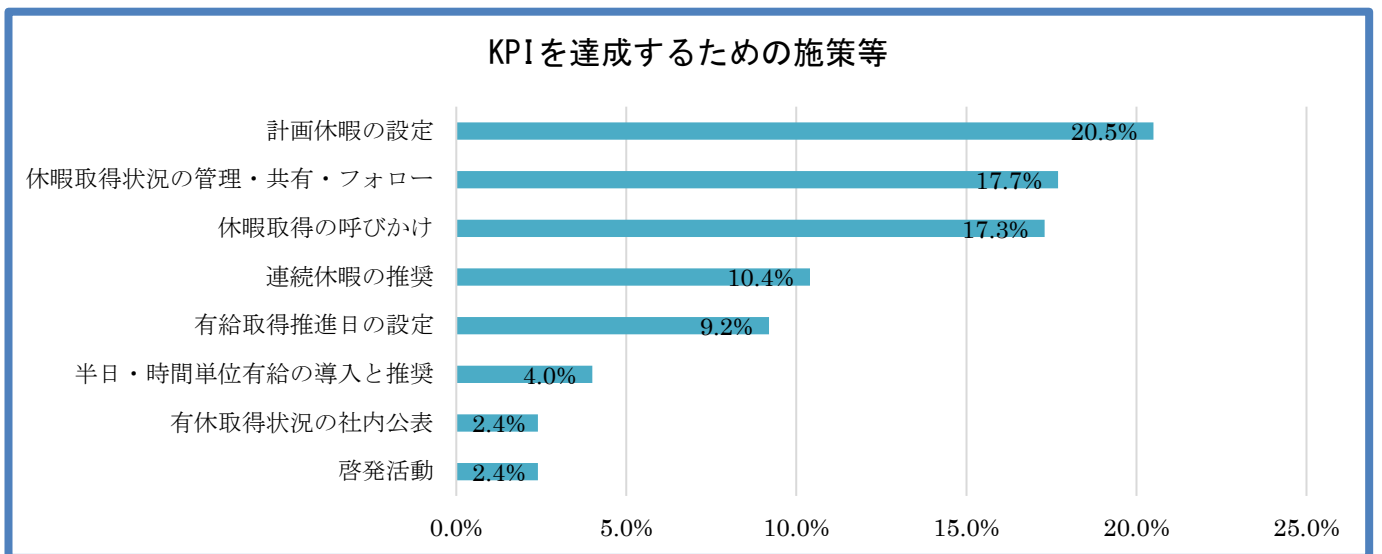
時間外勤務の制限に関する数値目標(KPI)を設定している企業は32.5%にのぼる。このほか、36協定で定められた数値の遵守徹底、あるいはその数値からの時間削減等に取り組むことで、事実上のKPIとする例もある。

KPIを達成するための施策としては、「経営トップメッセージ発信」が最多で、次いで「時間外勤務に上限値設定」「残業状況の管理・共有・フォロー」「残業の事前申請制」が続く。



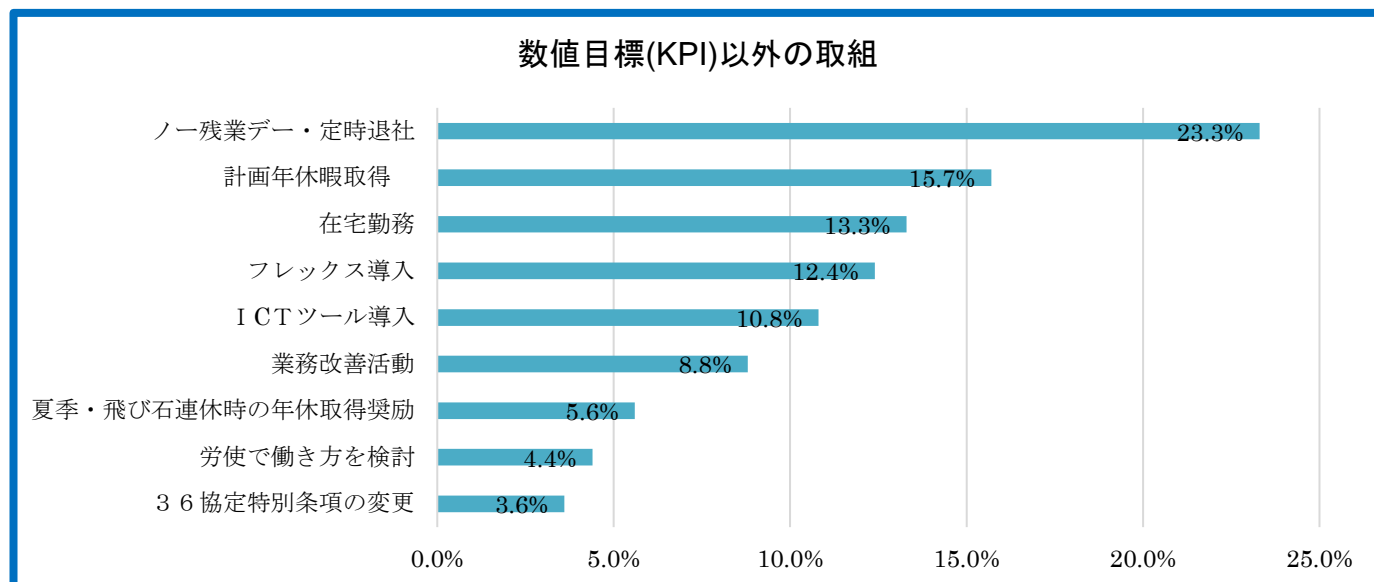
(2) 休暇取得促進に向けた数値目標(KPI)の設定

休暇取得促進に関するKPIを設定している企業は41.4%にのぼる。KPIを達成するための施策としては、「計画年休の設定」が最多で、「休暇取得状況の管理・共有・フォロー」「休暇取得の呼びかけ」「連続休暇の推奨」と続く。



(3) 数値目標(KPI)以外の取組

数値目標(KPI)の設定の有無にかかわらず、長時間労働の是正に向けた取組み、休暇取得促進に向けた取組みが行われている。「ノー残業デー・定時退社」が最も多く、次いで「計画年休取得」「在宅勤務」が続く。



8. 「働き方・休み方改革集中取り組み年」フォローアップ結果

(1) トップが主導「年休3!4!5!」

経団連では、2016年度を「働き方・休み方改革集中取り組み年」と位置づけ、年休取得キャンペーン「トップが主導『年休 3!4!5!』」を展開した。本件は、

3! : 年3日程度の追加的な年休の取得に取り組む

4! : 秋(9~11月頃)に年休と土日・祝日を組み合わせで4連休とする

5! : 年休の取得日数が5日未満の従業員が生じないようにすることを目指している。

【フォローアップの結果】

- ① 本キャンペーンの存在を認知している 70.4%
- ② 本キャンペーンの存在を認知し、かつ、取組を行っている 54.9%
- ③ ②のうち、何らかの成果をあげている 76.9%

項目	取 組	成 果
3!	事業所ごとに年休奨励日と一斉年休を設定	非管理職の平均取得日数は17日を超える
	新規付与分の50%を計画年休とする	平均取得日数の向上
	計画年休5日を設定	年休取得率が2割程度改善
	個人別連続休暇(5日)の取得100%を目指す	個人別連続休暇取得率85%程度
4!	14日以上年休取得を目指す「ミニマム14」、年休の消滅をなくす「カットゼロ」運動を展開	「ミニマム14」、「カットゼロ」とともに100達成。
	9月のシルバーウィークを4連休	連休取得者が倍増
	秋に創立記念日と併せる形で4連休を設定	年休取得率の向上(特に5日未満者は1%台にまで削減)
5!	飛び石連休に年休を活用して連休化することを奨励	年休取得率向上(特に5日未満者はゼロ)
	事業所ごとに年休取得5日未満者の人数を見える化	5日未満比率が30%台から4%程度まで大幅改善。
	管理職に対する休暇取得奨励と部下の取得状況の見える化	5日未満者が半減
	5日未満者を8%未満とするKPI設定。5日未満者個人に対して警告メールを発信	5日未満者は年々減少
	10日未満者について個別の改善計画を立ててフォロー	対象者の7割以上について取得率向上
	休暇取得の少ない者へのアンケート実施	業務を理由に休暇をとらない者が減少

(2) 経営トップによる働き方改革宣言

経団連では、経済4団体主催による「働き方・休み方改革セミナー」を2年連続で開催し、企業の好事例の共有を図ると共に、経営トップのリーダーシップの下、経済界全体で働き方・休み方改革を積極的かつ継続的に推進することを宣言した「経営トップによる働き方改革宣言」を採択した。

本件は、経営トップの明確な意思表示とリーダーシップの発揮の下、管理職によるマネジメントの徹底と自らの意識改革を促し、具体的な取組を推進することを目指している。

【フォローアップの結果】

- ① 本宣言を認知している 80.3%
- ② 本宣言を認知し、かつ、措置を講じている 63.4%
- ③ ②のうち、何らかの成果をあげている 51.9%

取 組	成 果
21時以降の残業禁止、朝型勤務奨励	深夜残業が9割以上削減
3年連続で、36協定上の時間外労働時間の上限を見直し	総労働時間の削減
月間残業時間が30時間を超えた場合に警告メールを発信	2016年度に総時間外労働時間を前年度比で約78%に抑制
社内基準を上回る過重労働を行った場合は賞与をカット	月間残業時間が80時間を超える者が6割以上削減
各事業所の総労働時間の見える化を図り、ライン長会議で報告	総労働時間の減少、年休取得率向上
業務効率化、会議の見直し、フレックスの導入、定時退社、半日休暇の導入等、総合的に業務のあり方を見直し	年休取得が平均16日に達する

以 上