Keidanren
Policy & Action

2019 年労働時間等実態調査
集計結果

2019 年 9 月 17 日
一般社団法人　日本経済団体連合会

Ⅰ．調査の趣旨

日本企業が国際競争力を強化する上では、長時間労働の是正、年次有給休暇取得促進や従業員の健康確保などワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、働きがいのある職場環境を整備することが求められている。この点について、経団連では会員企業に「働き方改革アクションプラン」の策定を依頼し、200社以上が提出している。同時に、労働時間の削減や人手不足に対応する中で、生産ならびに経常利益を確保する上では、労働者一人ひとりの生産性の向上を図ることも不可欠である。かかる観点から、昨年に引き続き、標記実態調査を実施した。特に今年は、裁量労働制等の弾力的な労働時間制度の導入動向や、兼業・副業を認めるか否かについても焦点を当てた。

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）生産性向上のための技術の導入状況
（３）長時間労働につながる商慣行ならびにその対策　等

２．調査時期　2019年4月2日～5月17日

３．調査対象　経団連会員企業ほか

（業種団体、地方経済団体を通じて非会員企業からも回答を得た）

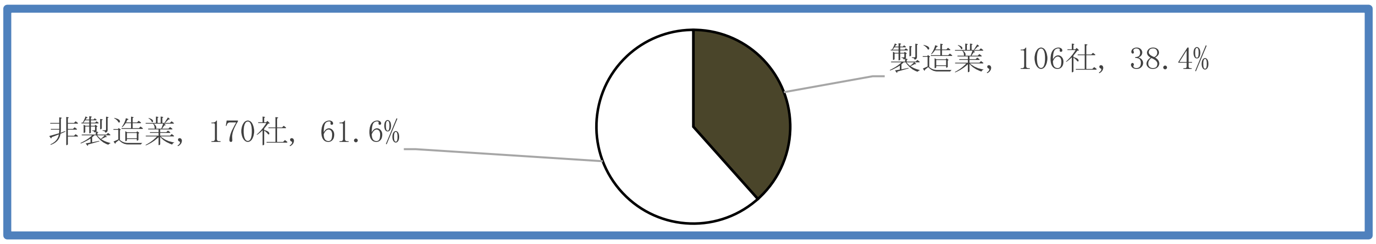
４．回答企業数　276社（対象労働者1,233,246人）

５．備考

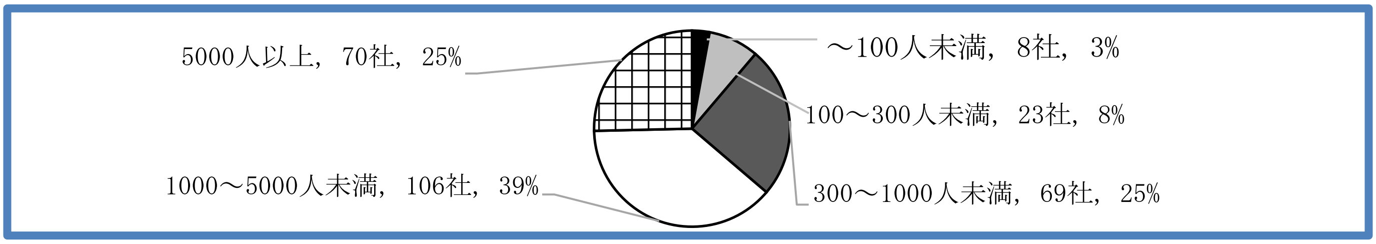
本年より労働時間及び年次有給休暇の取得率に関する項目の集計方法を変更した。昨年までは直近三年間のうち、いずれか一つの年の労働時間及び年次有給休暇の取得率を回答した全企業を集計の対象としていた。本年より、直近三年間全ての労働時間及び年次有給休暇の取得状況を回答した企業のみを集計した。

６．回答企業内訳

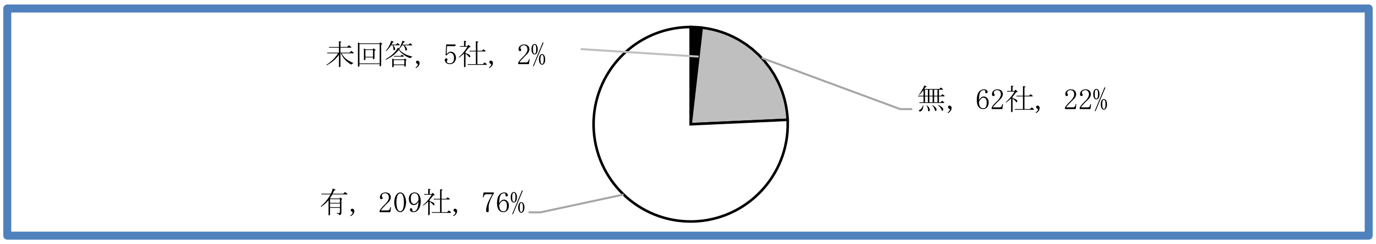
（１）回答企業の業種別内訳



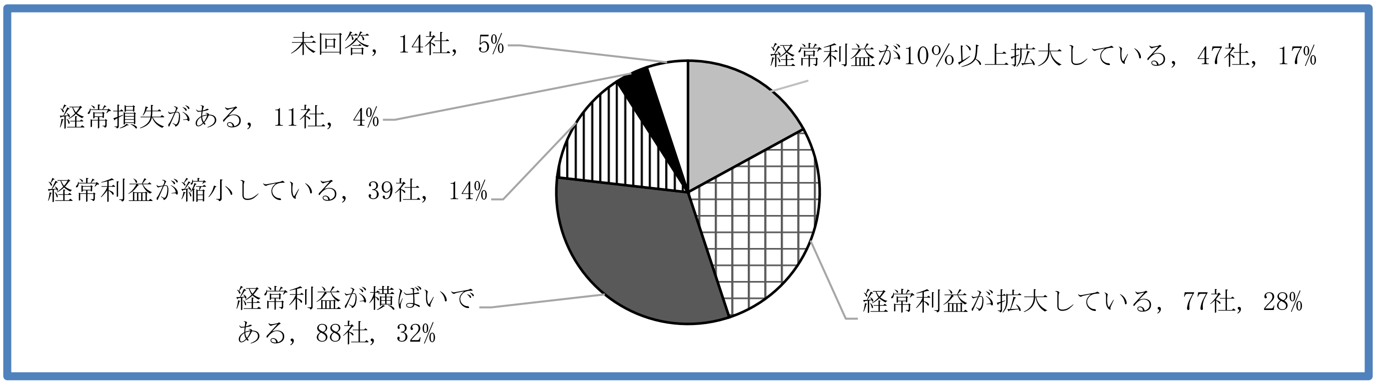
（２）回答企業の従業員数別内訳



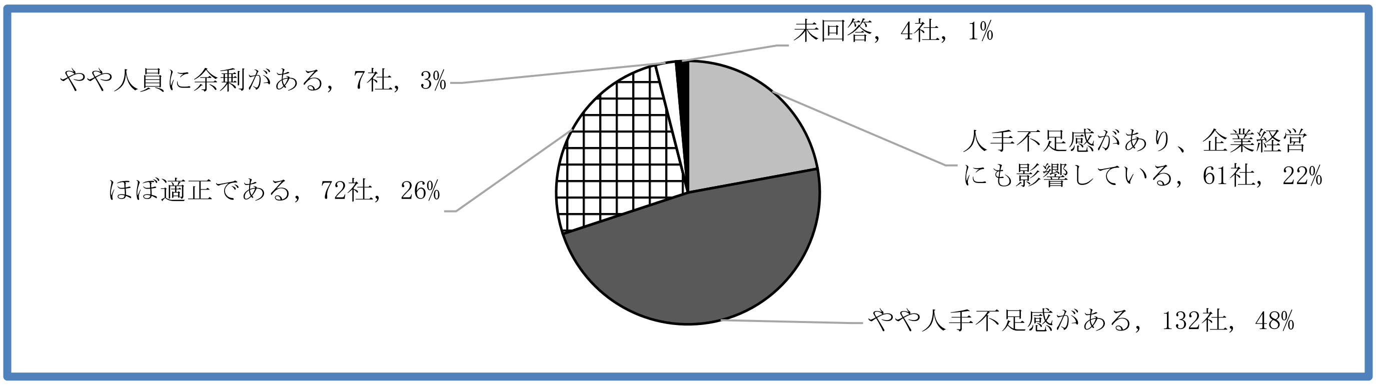
（３）回答企業における労働組合の有無



（４）回答企業の経常利益の状況（過去３年）



（５）回答企業の人手不足感

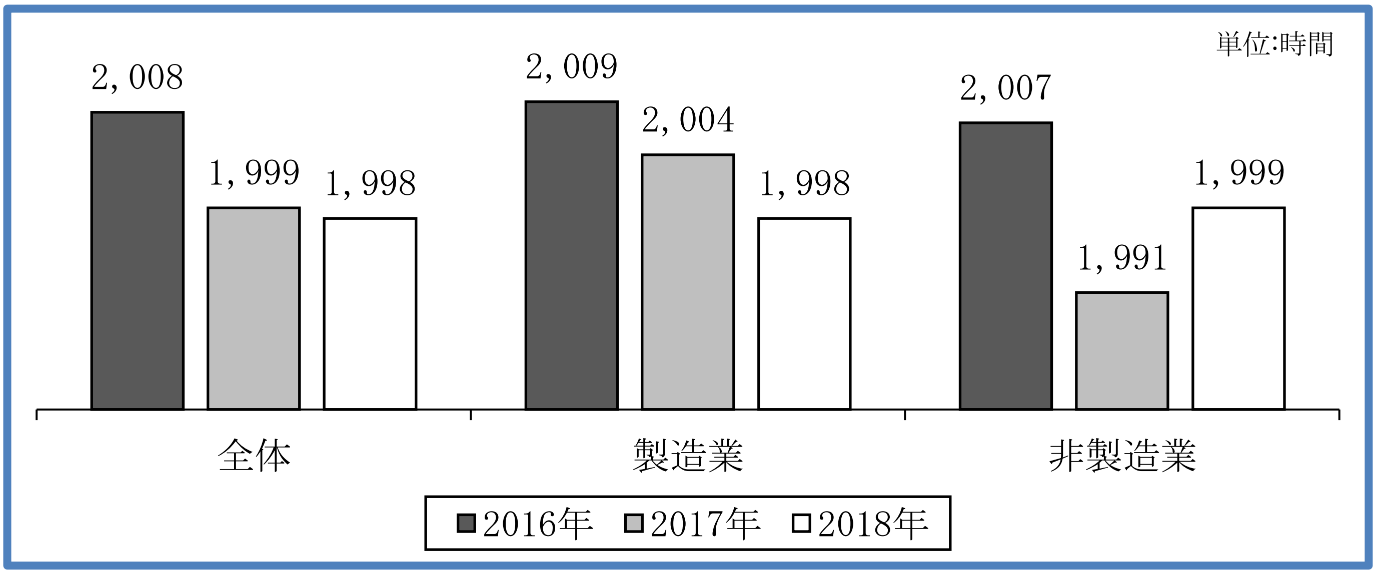


Ⅲ．集計結果

１．年間総実労働時間（一般労働者）

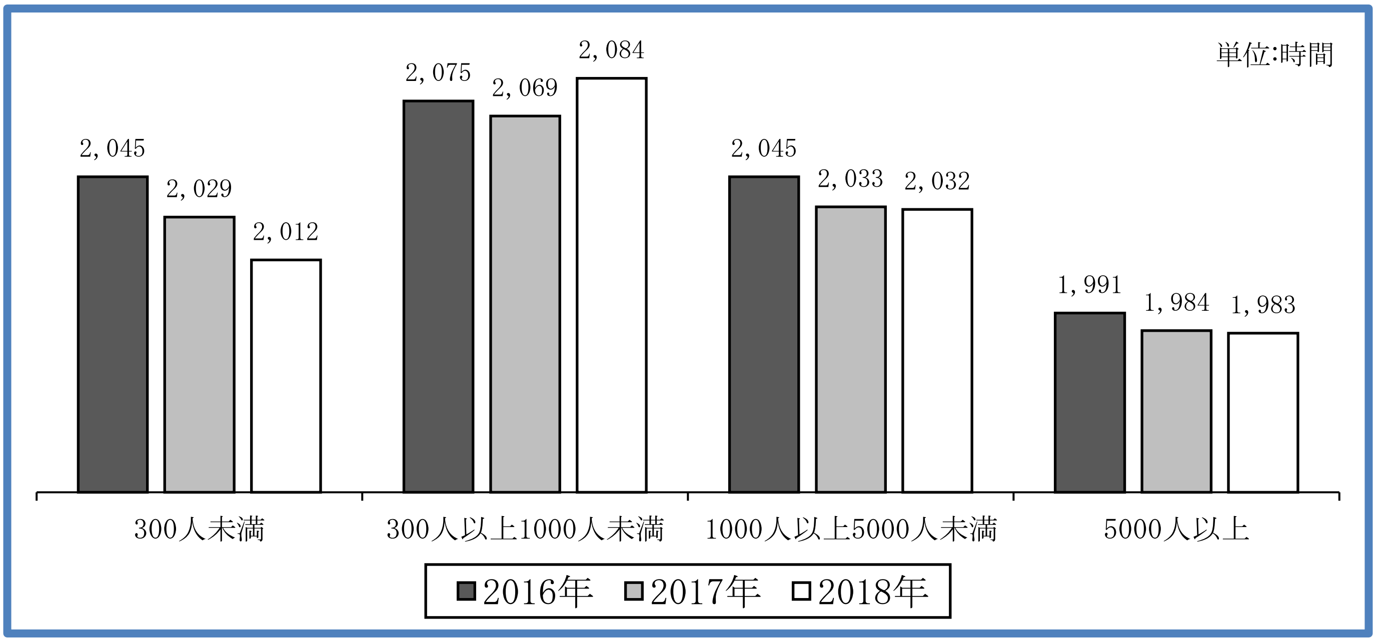
（１）業種別平均年間総実労働時間

一般労働者の総実労働時間は、過去3年間、全体で2,008時間（2016年）、1,999時間（2017年）、1,998時間（2018年）と減少傾向にある。



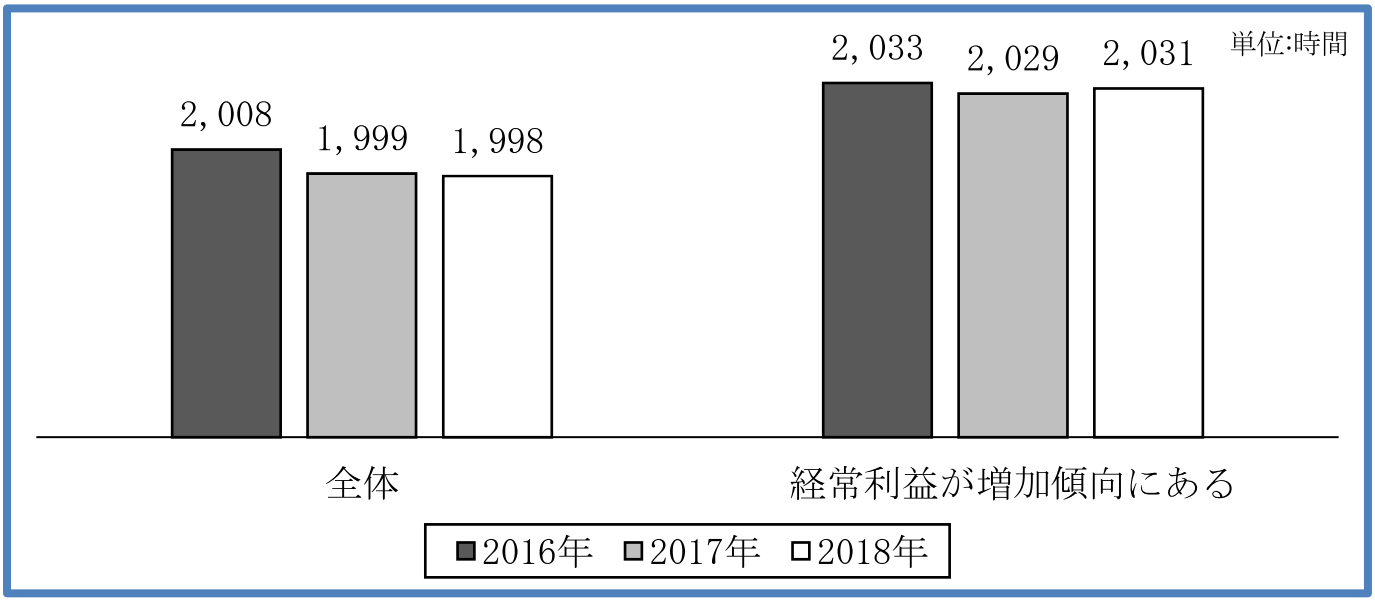
（２）従業員数別平均年間総実労働時間

従業員数別に比較すると、各年ともに従業員5,000人以上の企業において総実労働時間が最も短くなっている。また、300人以上1,000人未満の企業を除き、減少傾向にある。



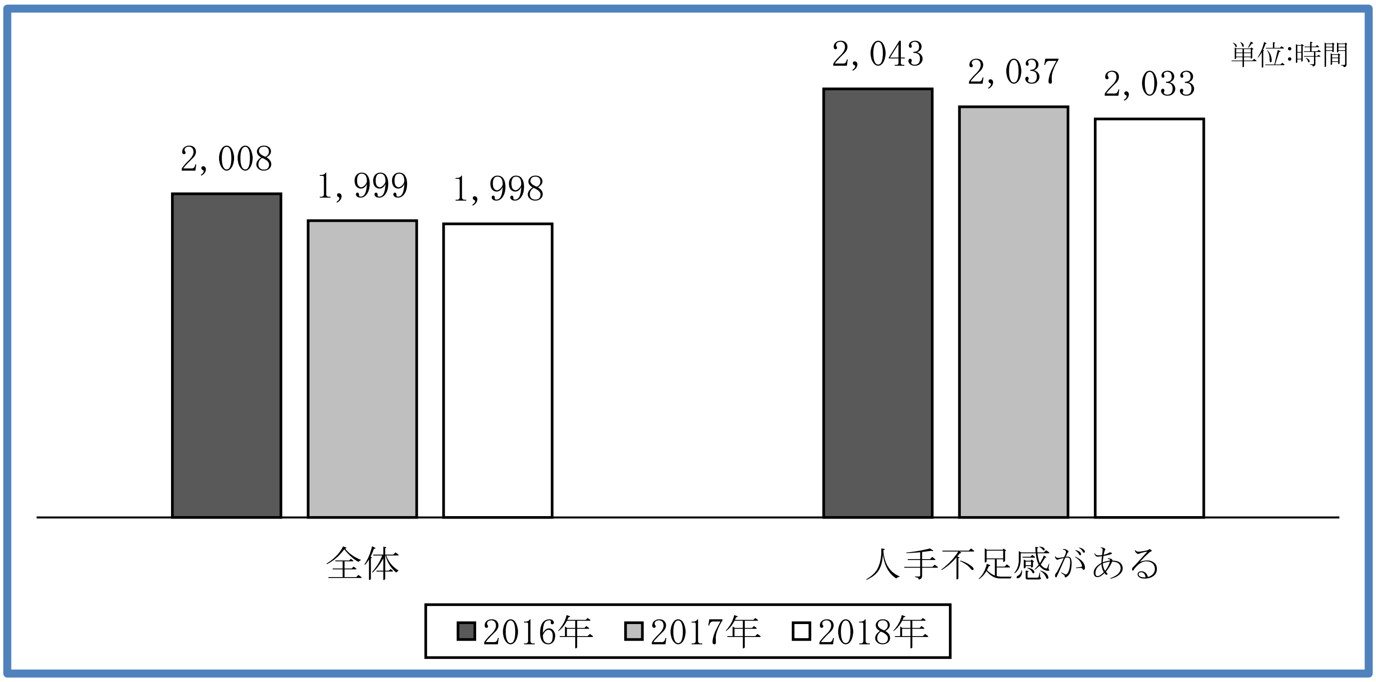
（３） 経常利益が増えている企業の年間平均総労働時間

経常利益が増えている企業の年間平均総労働時間は、2016年、2017年、2018年において全体平均よりやや高めであるものの、横ばいの傾向にある。経常利益を増やしながら総労働時間が横ばい傾向にあることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないか。



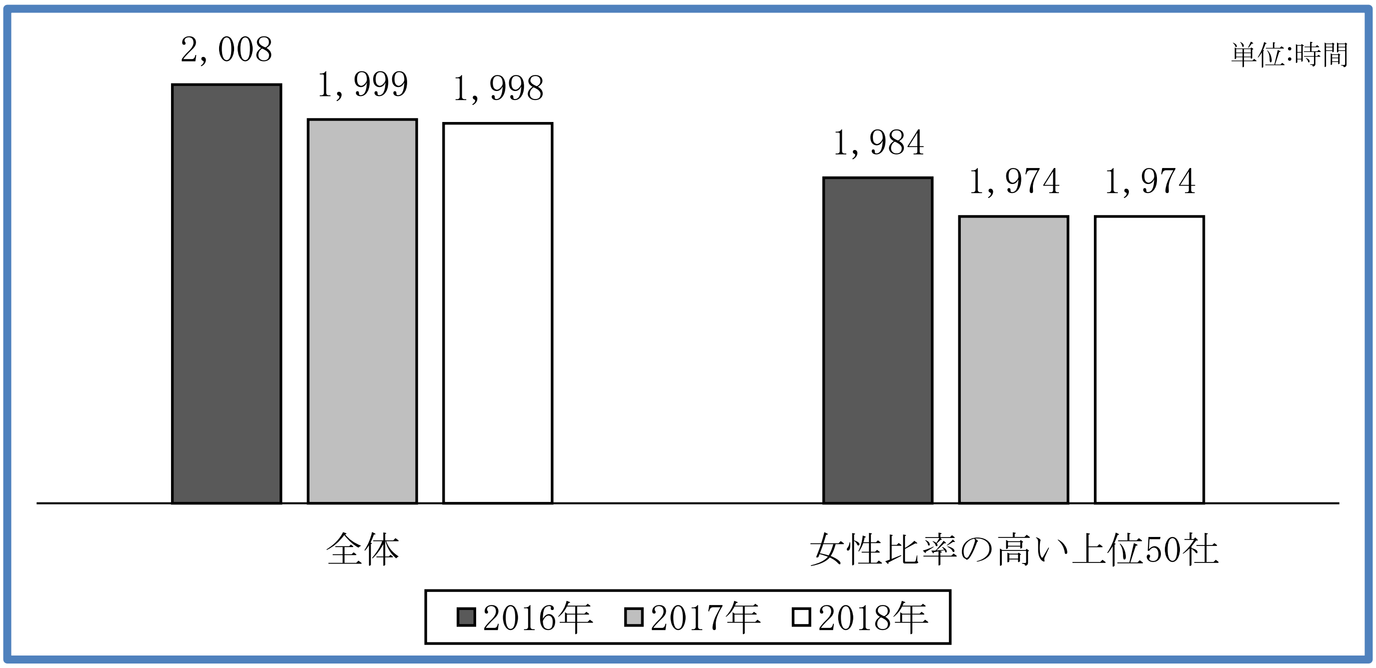
（４）人手不足感がある企業の平均年間総実労働時間

人手不足感があると回答した企業の年間平均総労働時間は、全体平均より高めであるものの、年々減少傾向にある。人手不足の中で総労働時間が減っていることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないか。



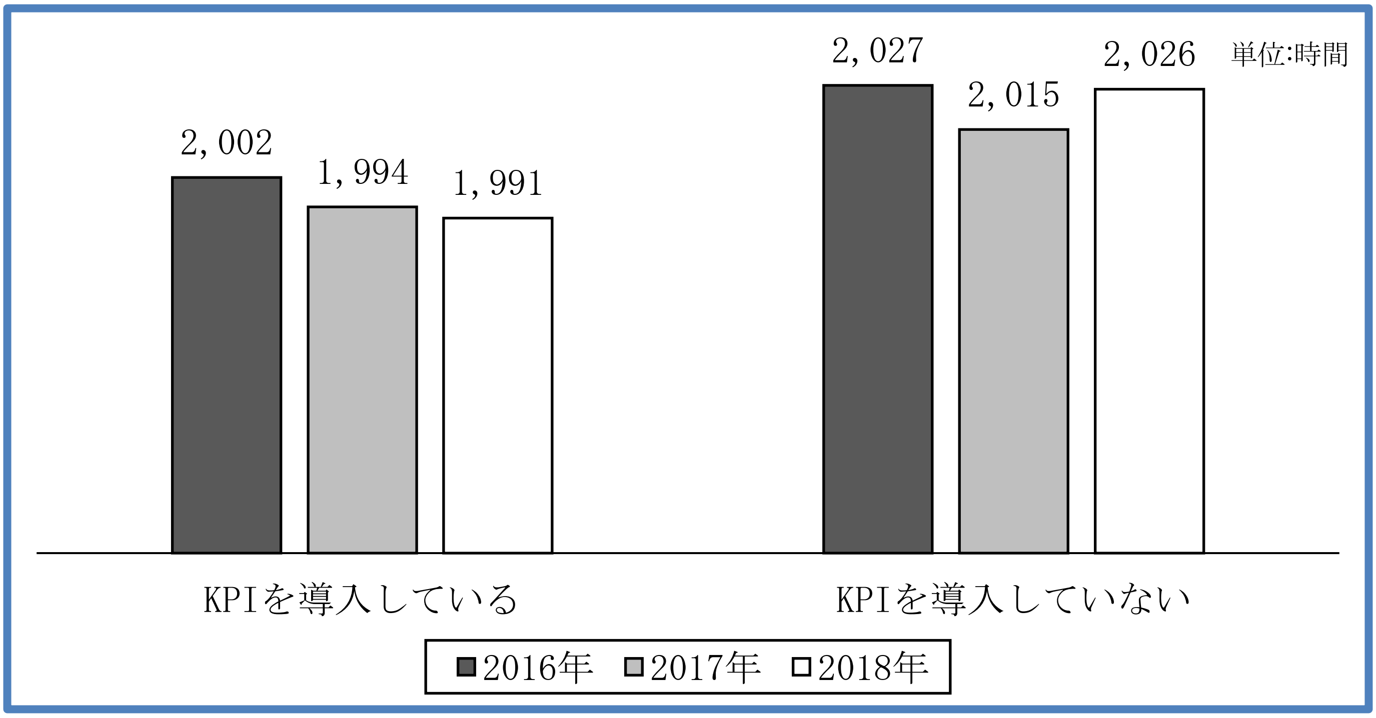
（５）女性比率が高い上位50社の平均年間総実労働時間

女性比率の高い上位50社の総実労働時間は各年において全体平均より短くなっている。



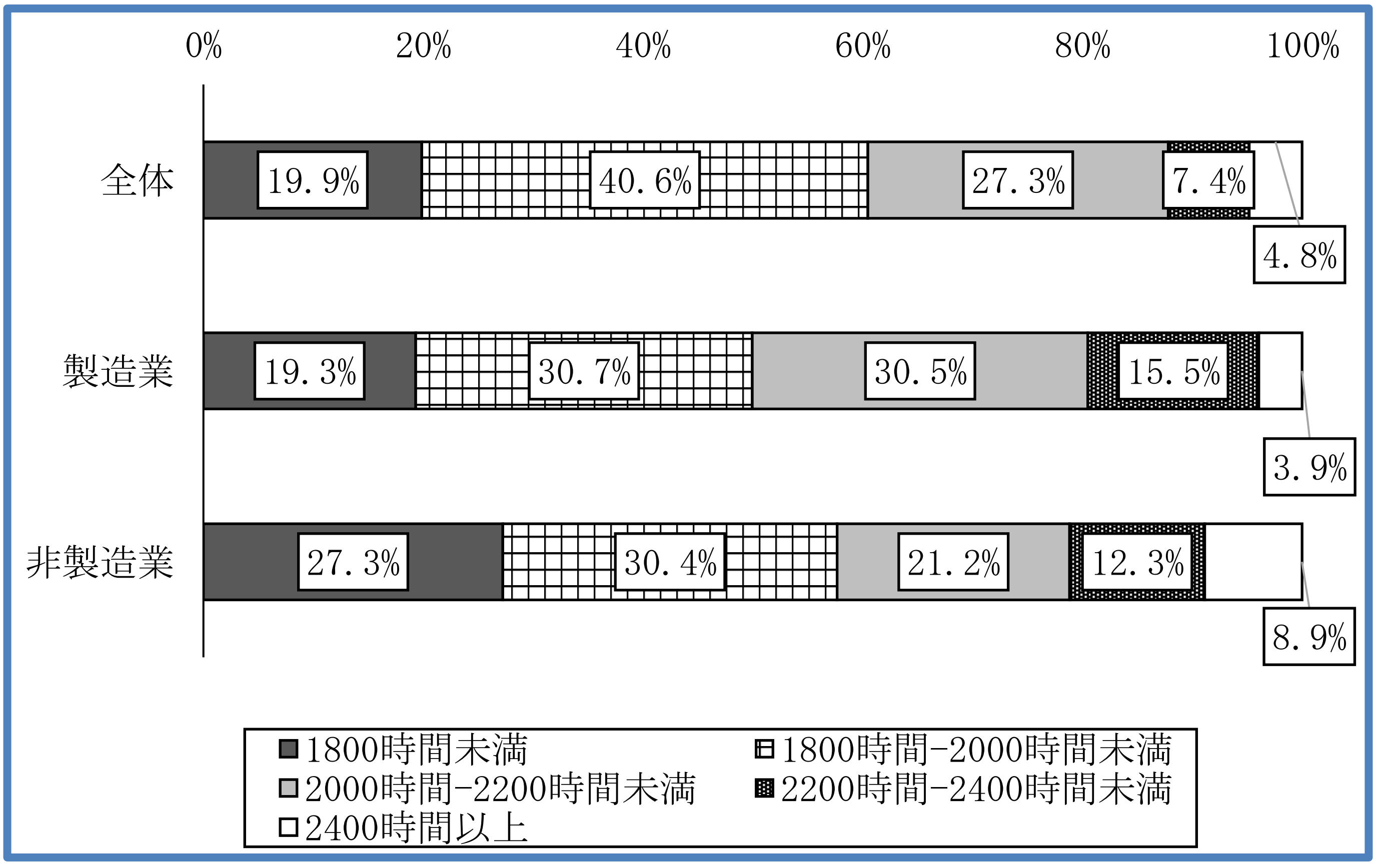
（６）KPIの導入と平均年間総実労働時間

労働時間等に関する「KPIを導入している」と回答した企業の年間平均総労働時間は、各年において低くなっている。



（７）平均年間総実労働時間の分布

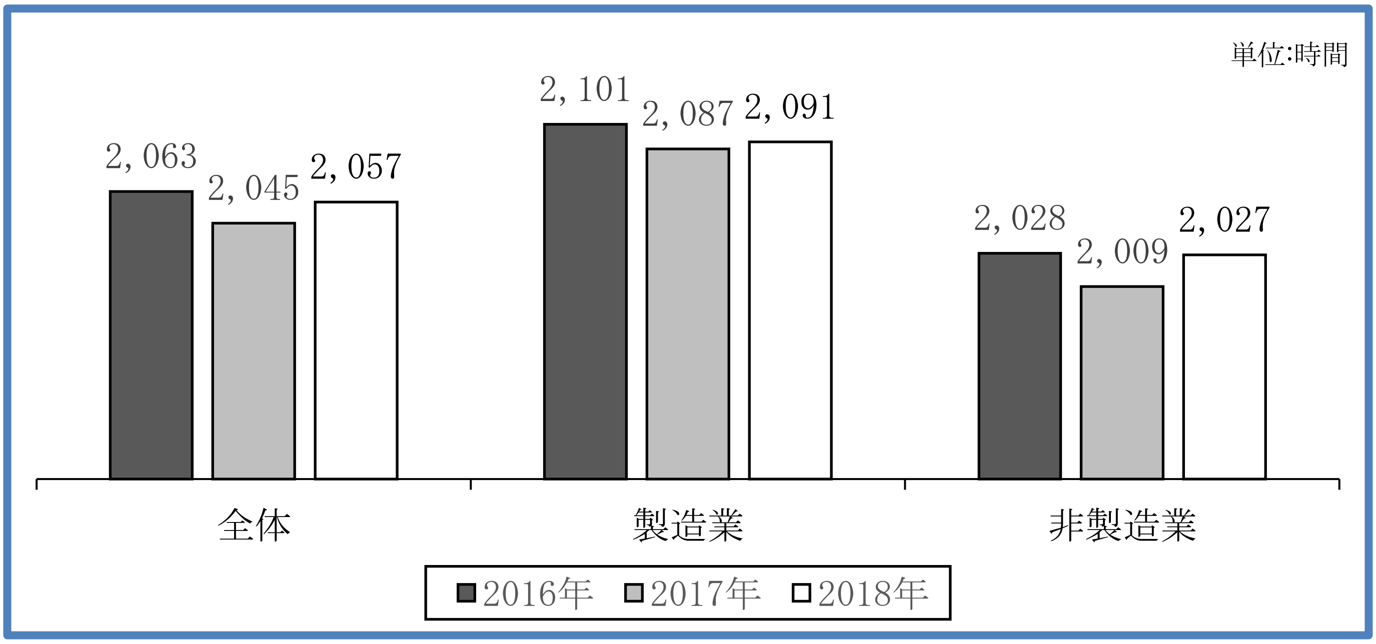
全労働者の約60％の年間平均総労働時間は2000時間未満。そのうち、1800時間未満の労働者も20％程度を占める。他方、非製造業においては、2400時間以上の労働者が9％程度とやや高めである。



２．年間総実労働時間(管理監督者)

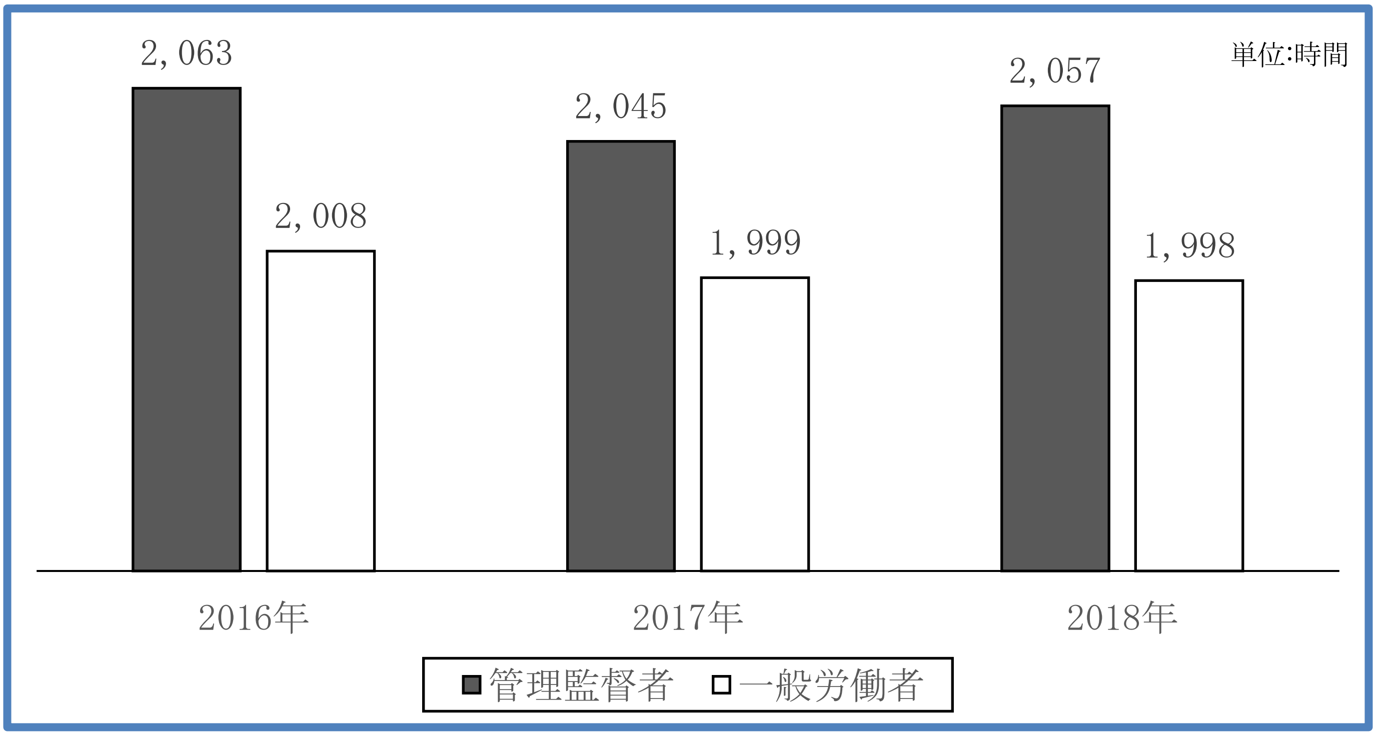
（１）業種別平均年間総実労働時間

管理監督者の総実労働時間は過去3年間で、2,063時間(2016年)、2,045時間(2017年)、2,057時間(2018年)となり、2017年から2018年にかけて微増している。



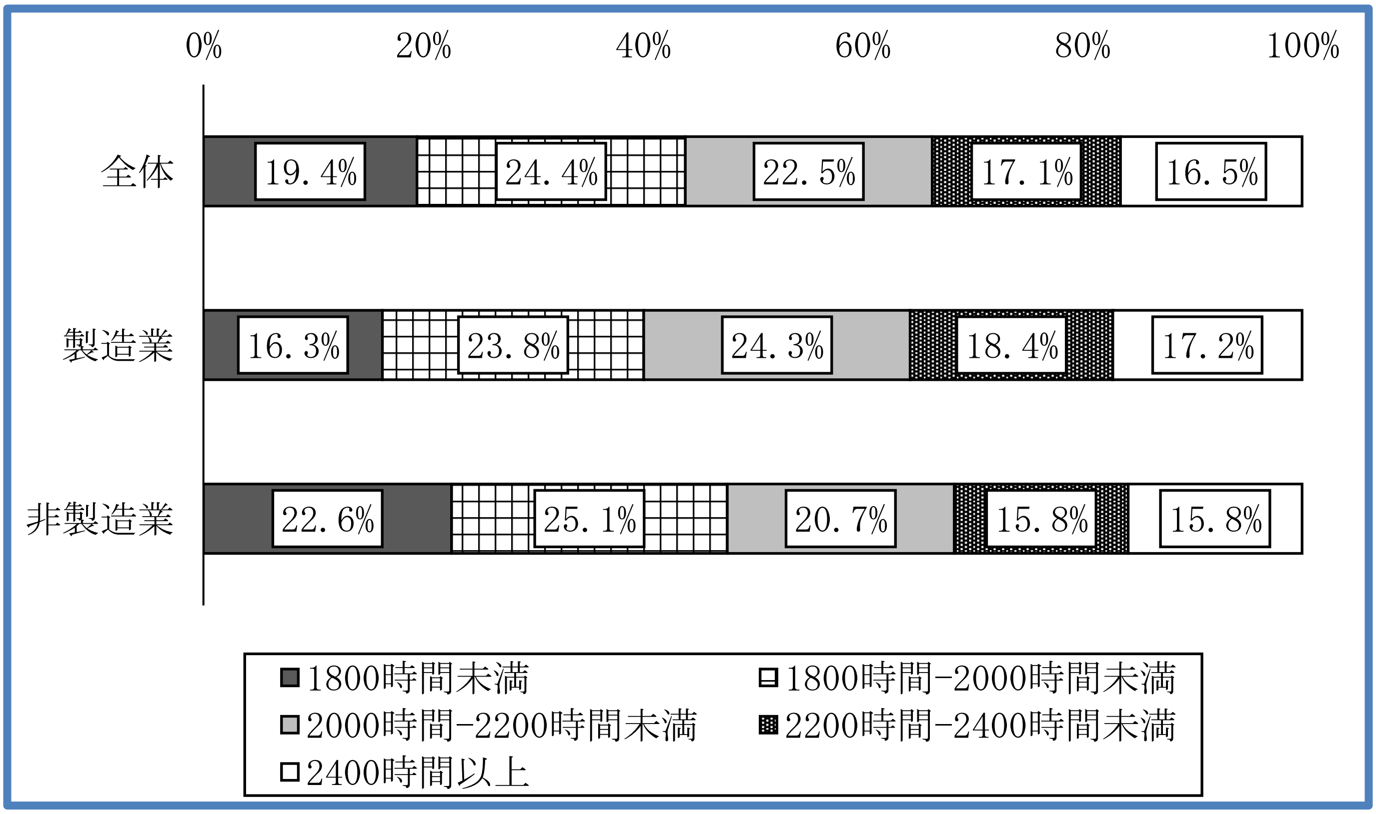
（２）管理監督者と一般労働者の平均年間総実労働時間比較

管理監督者の総実労働時間は、一般労働者よりも長い傾向にある。



（３）平均年間総実労働時間の分布

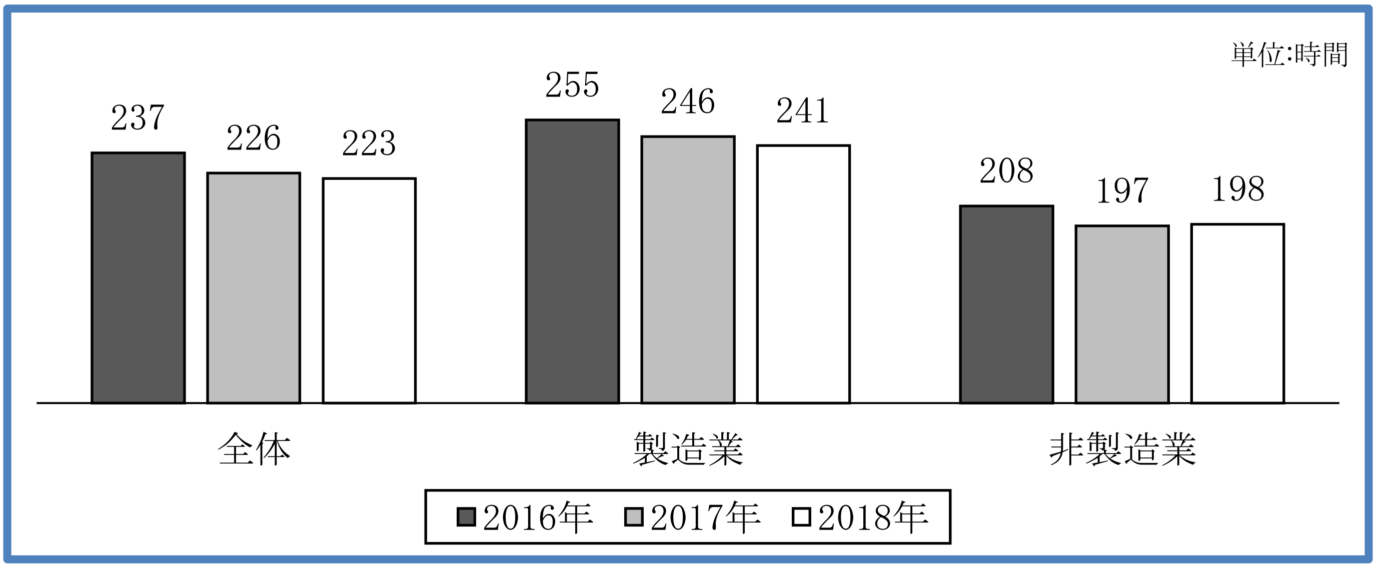
全管理監督者の約44％の年間平均総労働時間は2000時間未満。そのうち、1800時間未満の者も19％程度を占める。



３．平均時間外労働時間（年間）[1]

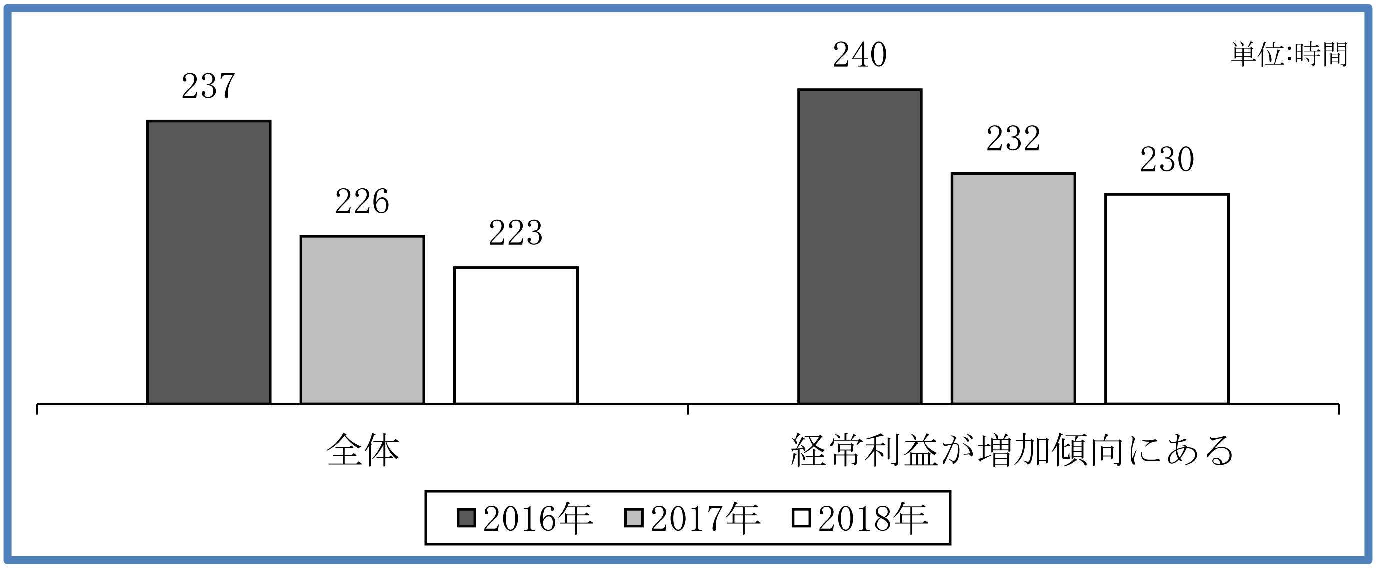
（１）平均時間外労働時間（年間）の業種別比較

時間外労働時間は減少傾向にある。非製造業は製造業と比較し、時間外労働が短い傾向がある。



（２）経常利益が増加傾向にある企業の平均時間外労働時間（年間）

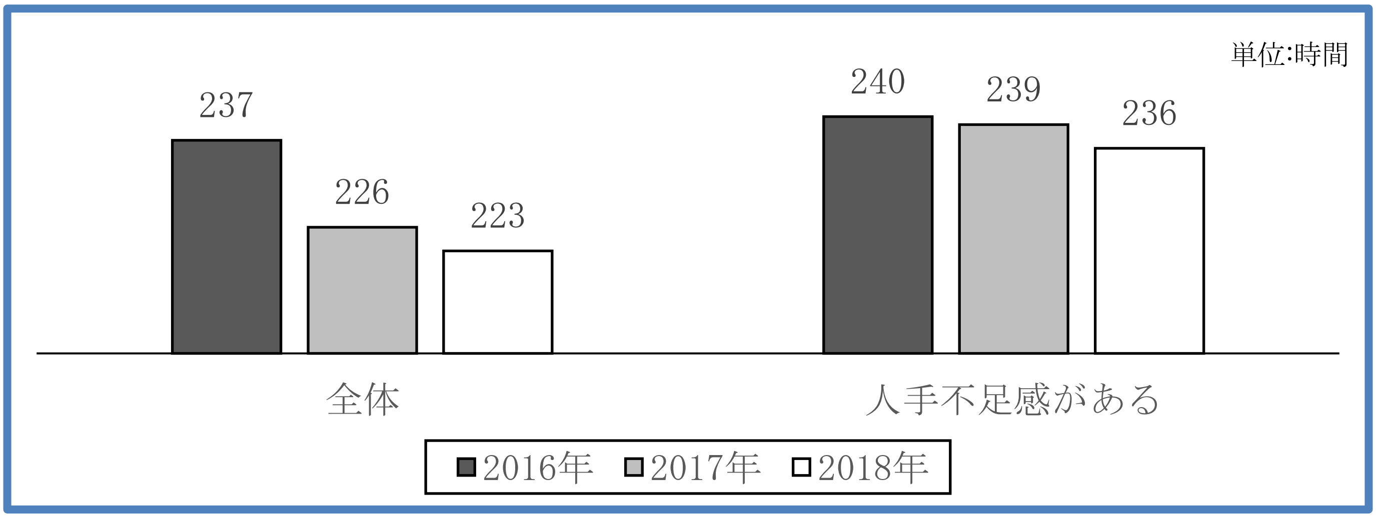
経常利益が増えている企業の年間平均時間外労働時間は、2018年において全体平均よりやや高めであるものの、2016年、2017年と比較すると減少している。経常利益を増やしながら時間外労働時間が減少傾向にあることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないか。



[1] 「時間外労働時間」について、回答企業の 73.9%が 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。したがって、法定労働時間外労働時間は、これより短い。

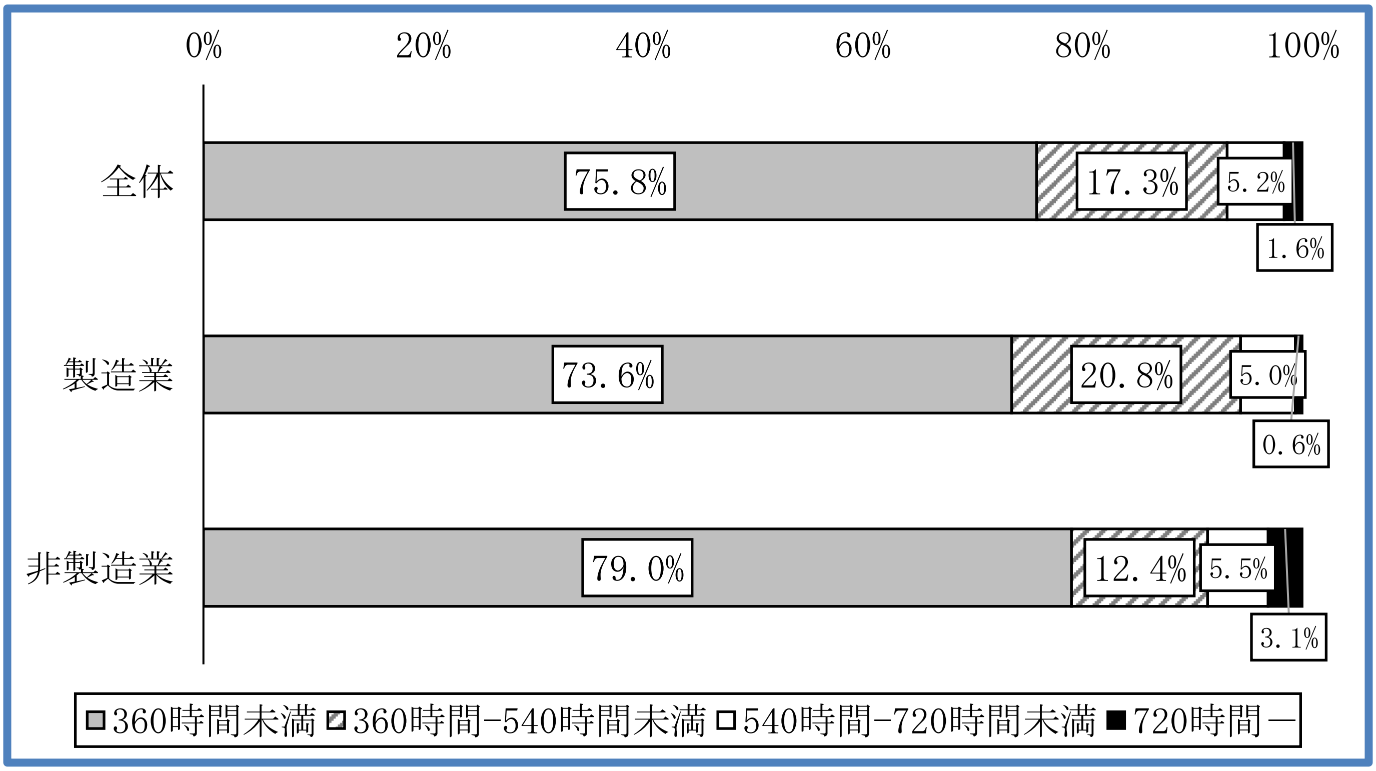
（３）人手不足感のある企業の平均時間外労働時間（年間）

人手不足感があると回答した企業の年間平均時間外労働時間、全体平均より高めであるものの、年々減少傾向にある。人手不足の中で総労働時間が減っていることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないか。



（４）平均時間外労働時間の分布（年間）

「360時間以下」の労働者が全体の75％を占めている。720時間を超える労働者が全体の1.6％程度、非製造業で3％程度、存在している[2]。

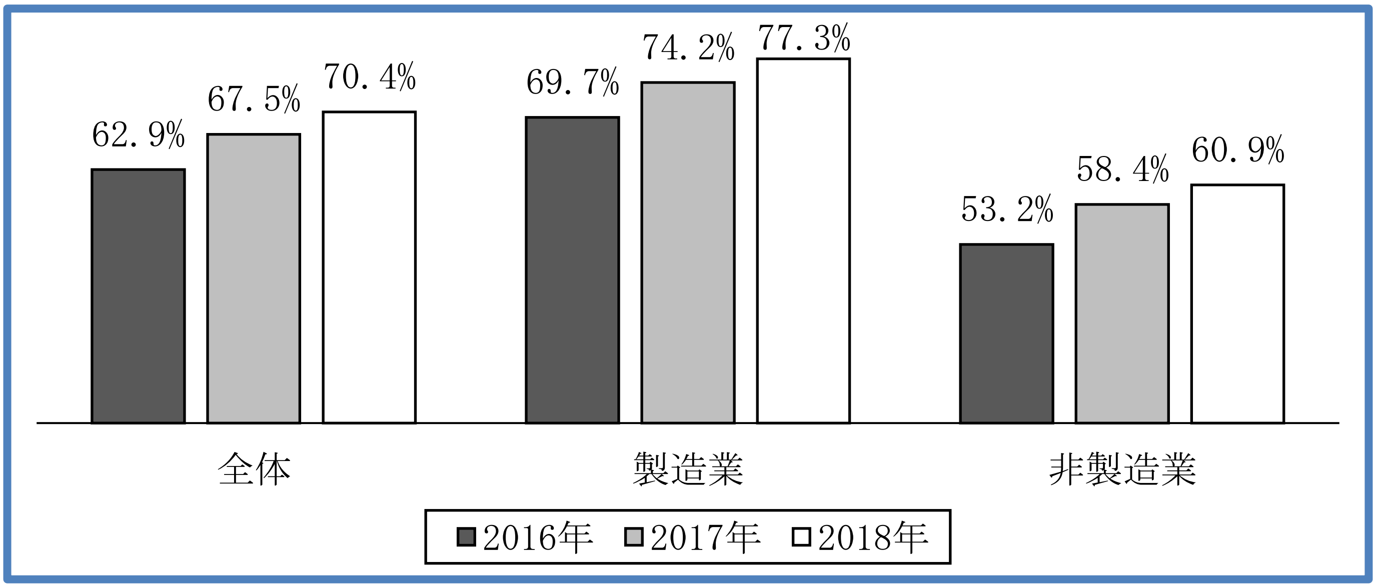


[2] 回答企業の 73.9%が「時間外労働時間」について、所定労働時間を越える部分で回答している。したがって、改正労働基準法に盛り込まれる時間外労働の年間上限規制である法定労働時間 720 時間を超えている労働者の割合はこれより少ないと推計される。

４．年次有給休暇

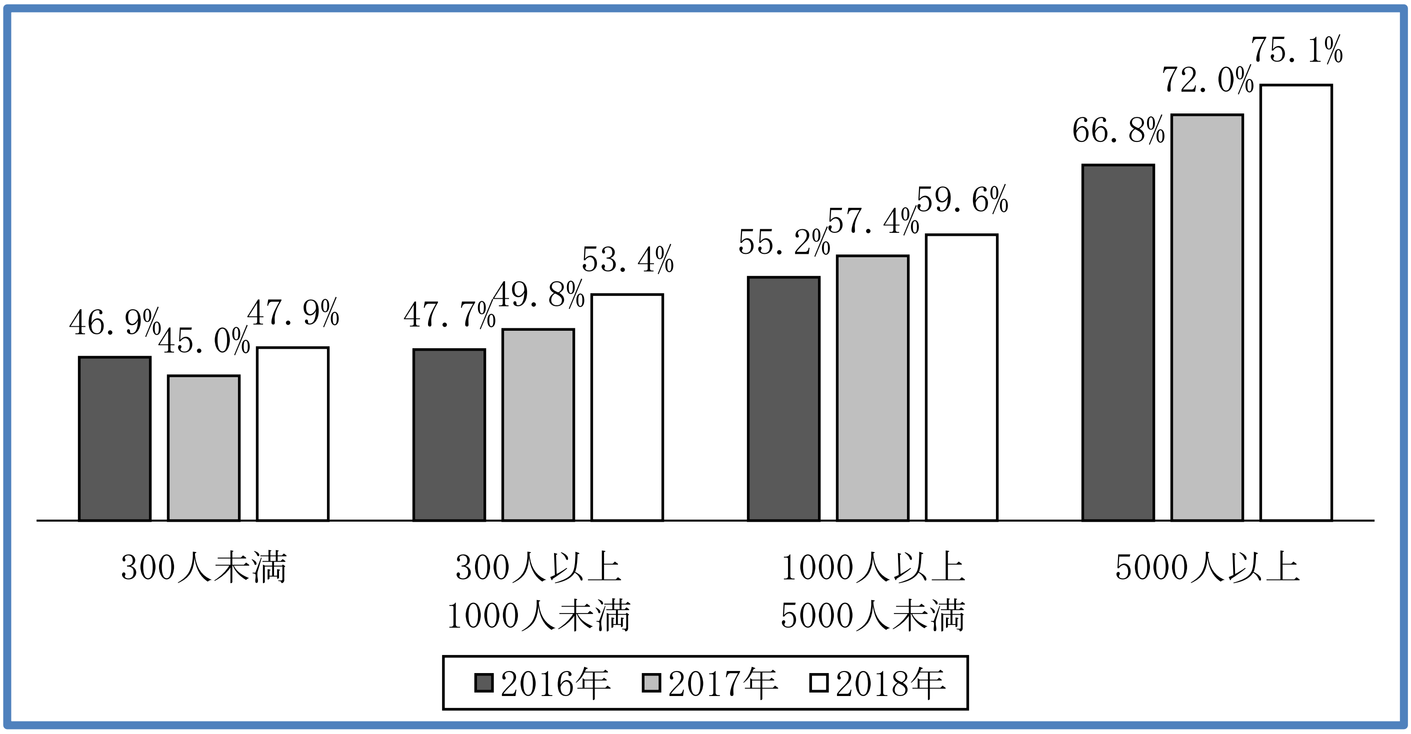
（１）年次有給休暇取得率

2016年からの3年間は62～70％前後で推移しており、年休取得率は上昇傾向にある。製造業・非製造業ともに年休取得率は増加傾向にあるが、製造業の方が年休取得率が高い。



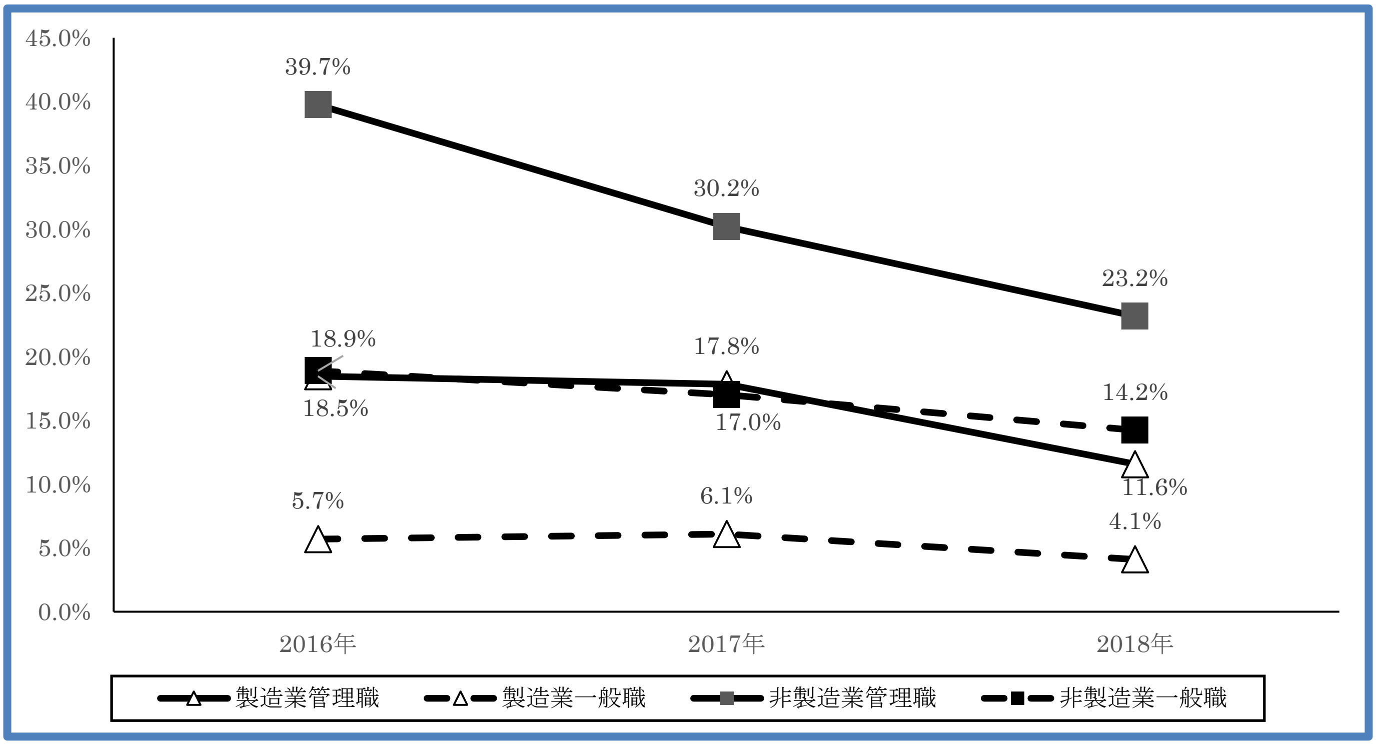
（２）従業員数別年次有給休暇取得率

従業員数5, 000人以上の企業の年休取得率が最も高い。直近3年間ではほとんどの従業員規模の企業で年休取得率が上昇傾向にある。



（３）年次有給休暇取得が5日未満の者

年次有給休暇取得5日未満の従業員の割合は、業種問わず減少傾向にある。製造業は非製造業と比較し、年休取得5日未満の割合が低い。一般労働者は管理監督者と比較し、年休取得5日未満の割合が低い。

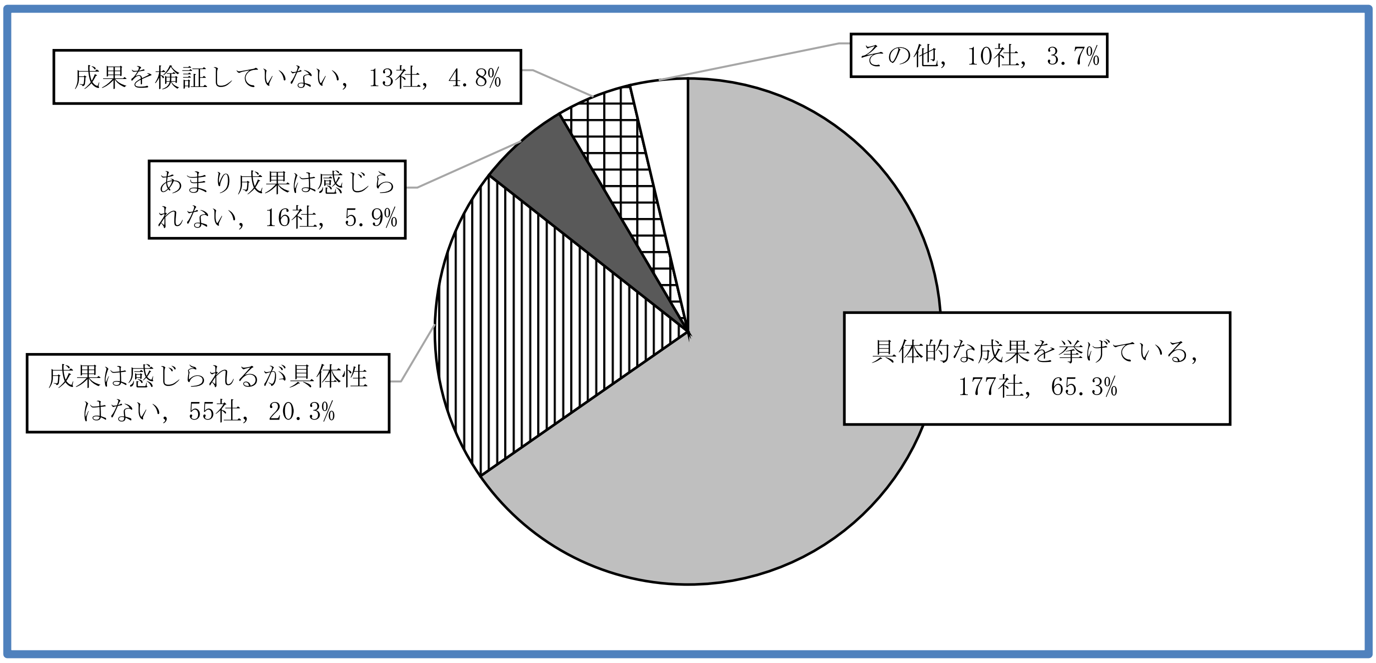


Ⅳ．労働時間の削減・健康経営等に係る取組み

１．長時間労働の是正と生産性向上にむけた取組み

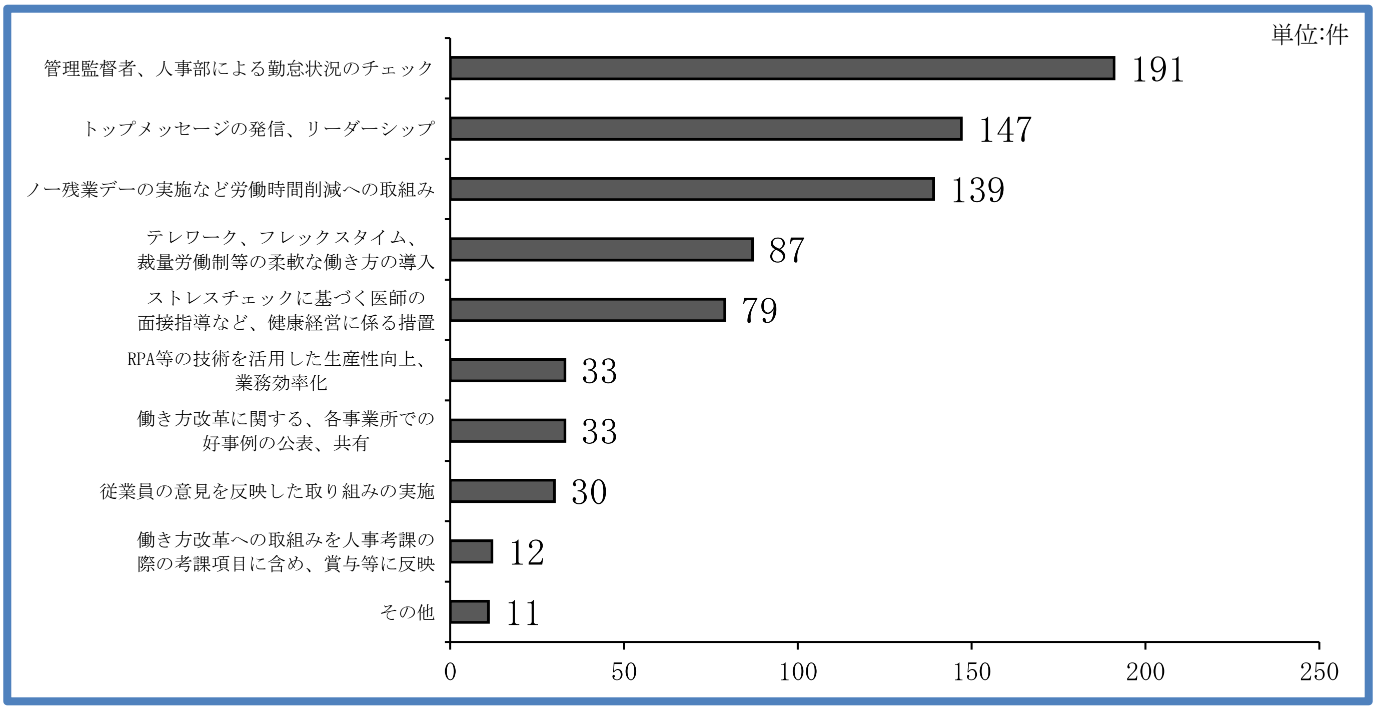
（１）労働時間削減の取組みの成果

具体的な成果を上げているとの回答が3分の2強を占めている。一方で成果を検証していない、あまり成果は感じられていないとの回答も約10%となっている。



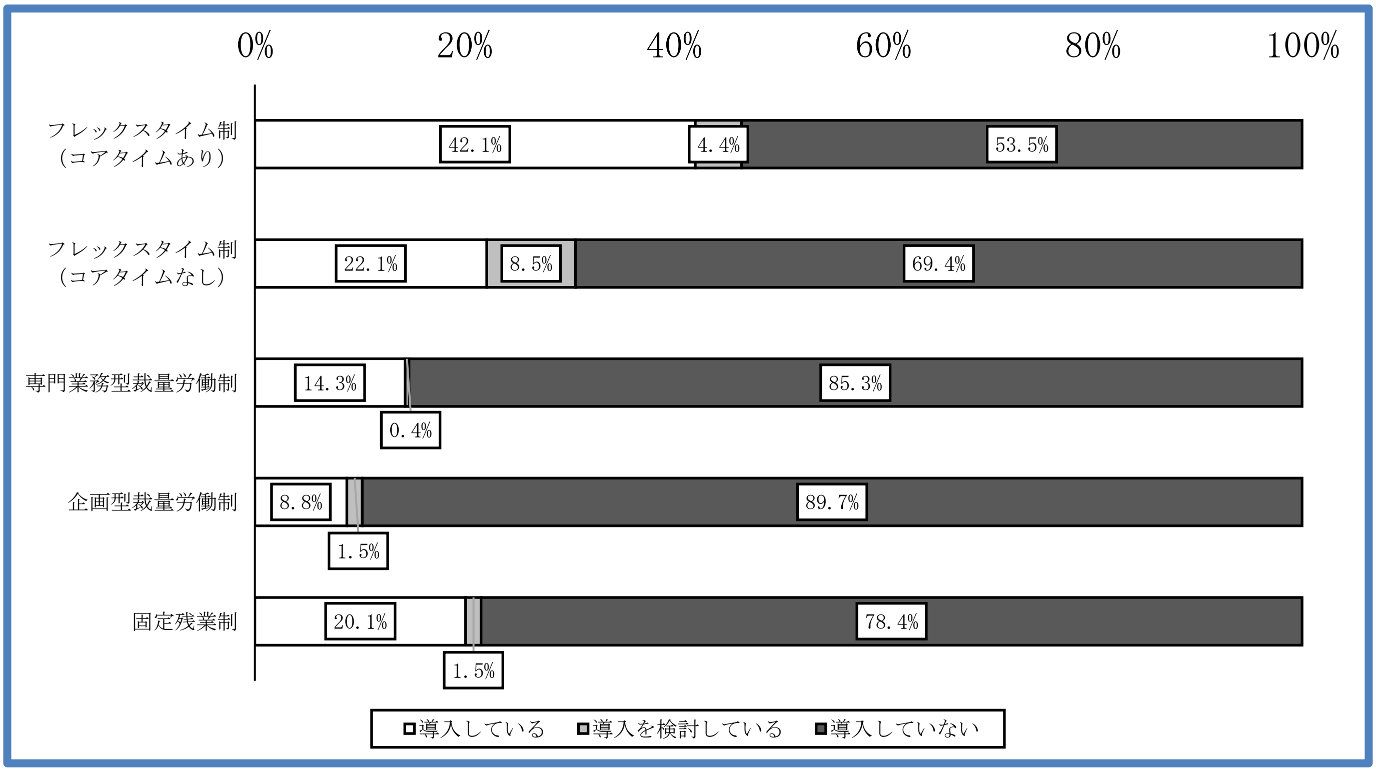
（２）特に成果に結びついている取組み事例（※複数回答可）

管理監督者、人事部による勤怠状況のチェックが最も多く、次いでトップメッセージの発信、リーダーシップとなっている。



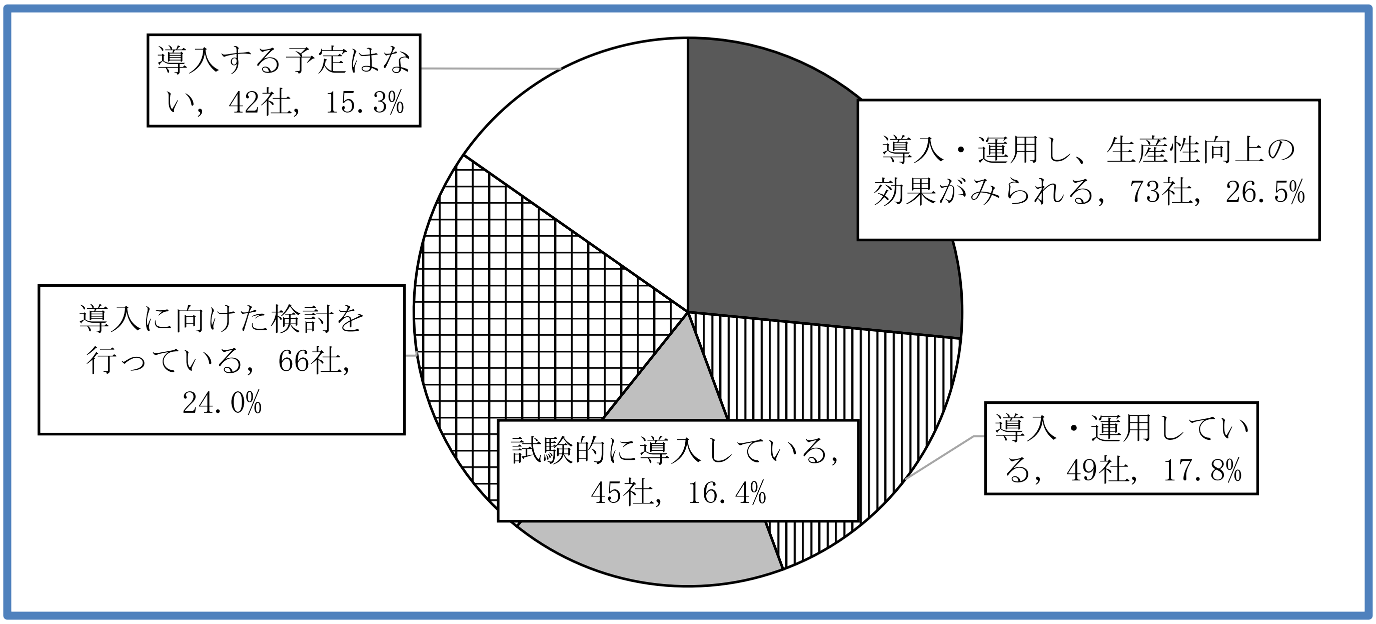
Ⅴ．弾力的な労働時間制度の活用状況

フレックスタイム制（コアタイムあり）を導入している企業の割合は40%を超えている一方で、専門業務型裁量労働制や企画業務型裁量労働制を導入していない企業は8割を超えている。



Ⅵ．生産性向上に向けた取組み

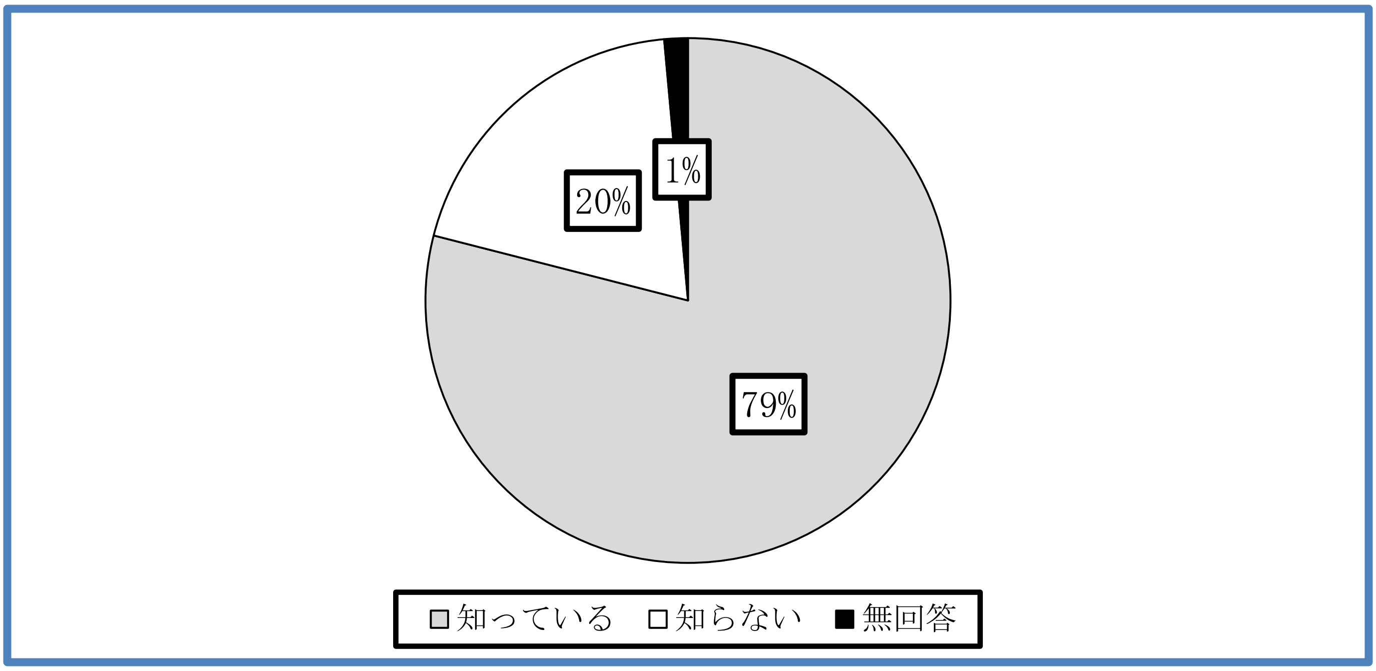
生産性を向上させる技術（AI、IoT、RPAなど）を導入・運用し、生産性向上の成果が見られるとの回答は26.5%である。導入している企業の割合は全体の約6割となっている。



Ⅶ．商慣行の是正

１．長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

2017年に経団連が公表した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言を知っているとの回答は約8割である（http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/071.html）。

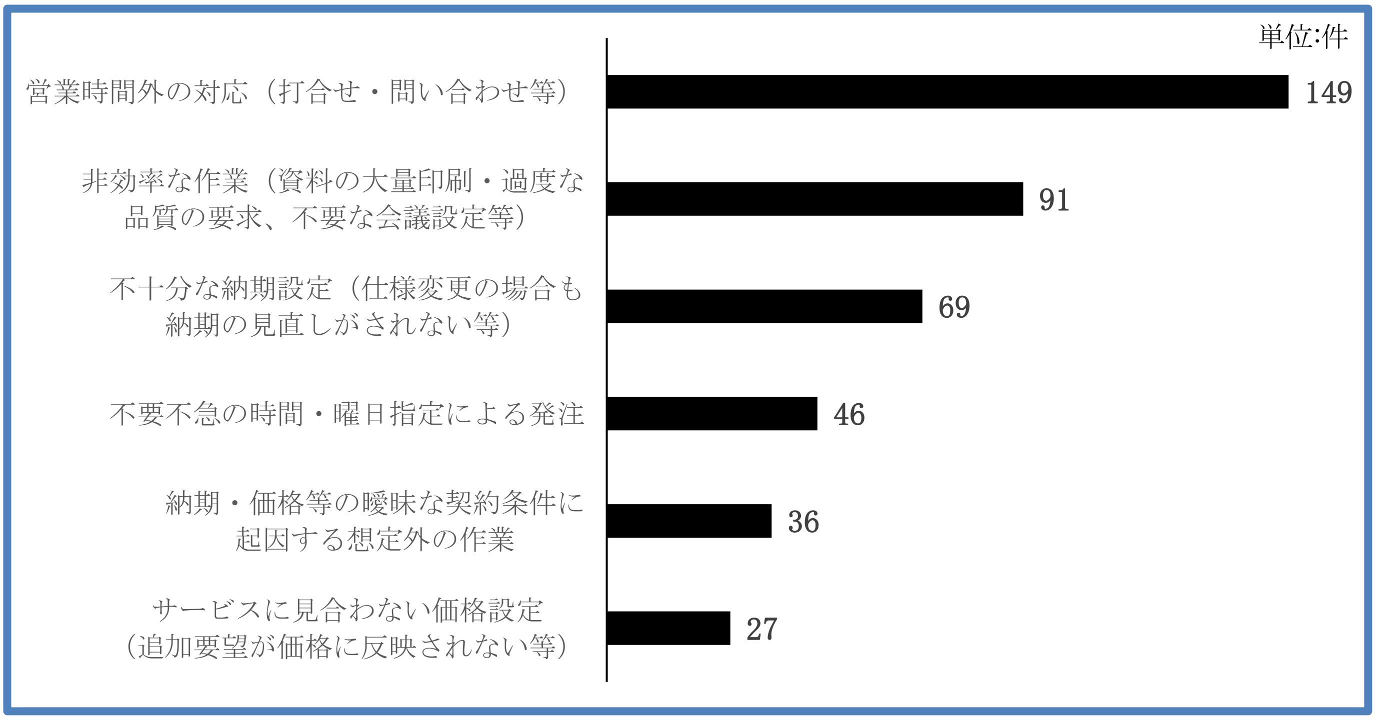


＜参考：時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言を（抜粋）＞

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

２．自社における問題（※複数回答可）

回答企業の半数以上の149社で「営業時間外の対応（打合せ・問い合わせ等)」が問題とされている。続いて「非効率な作業」、「不十分な納期設定」となっている。



＜自社における問題の具体的な事例＞

●顧客側の要請

・問合せへの迅速な対応
・営業時間外しか都合がつかない顧客への対応／短納期の設定
・天候不良、自然災害、交通事情にもかかわらず納期の延伸不可
・サービスに見合わない価格設定
・クレーム、製品・システムトラブルへの24時間対応
・イベント、キャンペーン受注による休日勤務

●非効率な業務

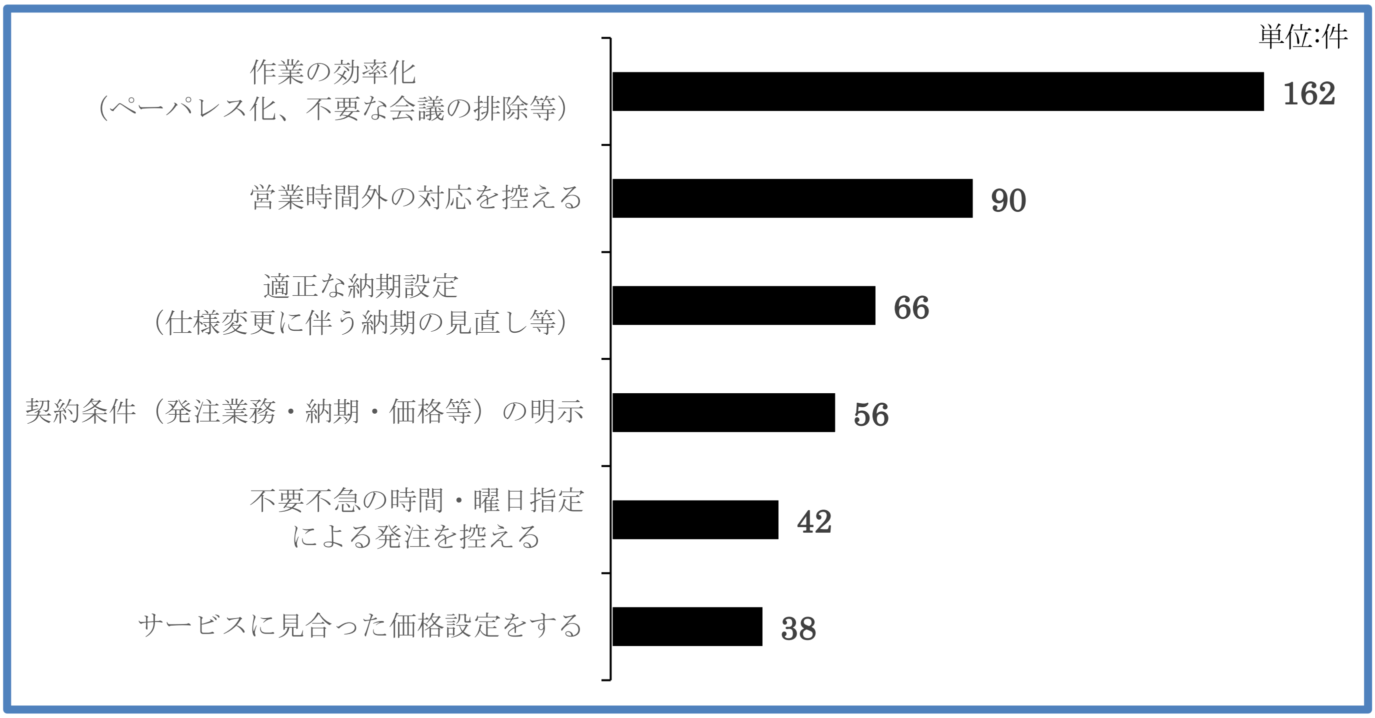
・紙の書類を使用するために発生する、FAX送信、印刷・配付等の追加的業務
・不要な会議、長時間の会議／長時間労働が評価される社風

●社会情勢への変化の対応

・グローバル化によって増加した海外顧客の時間、事情に合わせた対応
・労働力不足を補うために他の社員が時間外・休日勤務

３．長時間労働につながる商慣行是正に向けた自社の取組み（※複数回答可）

約6割の企業が「作業の効率化」に取り組んでいる。一方、「サービスに見合った価格設定」はあまり進んでいない。

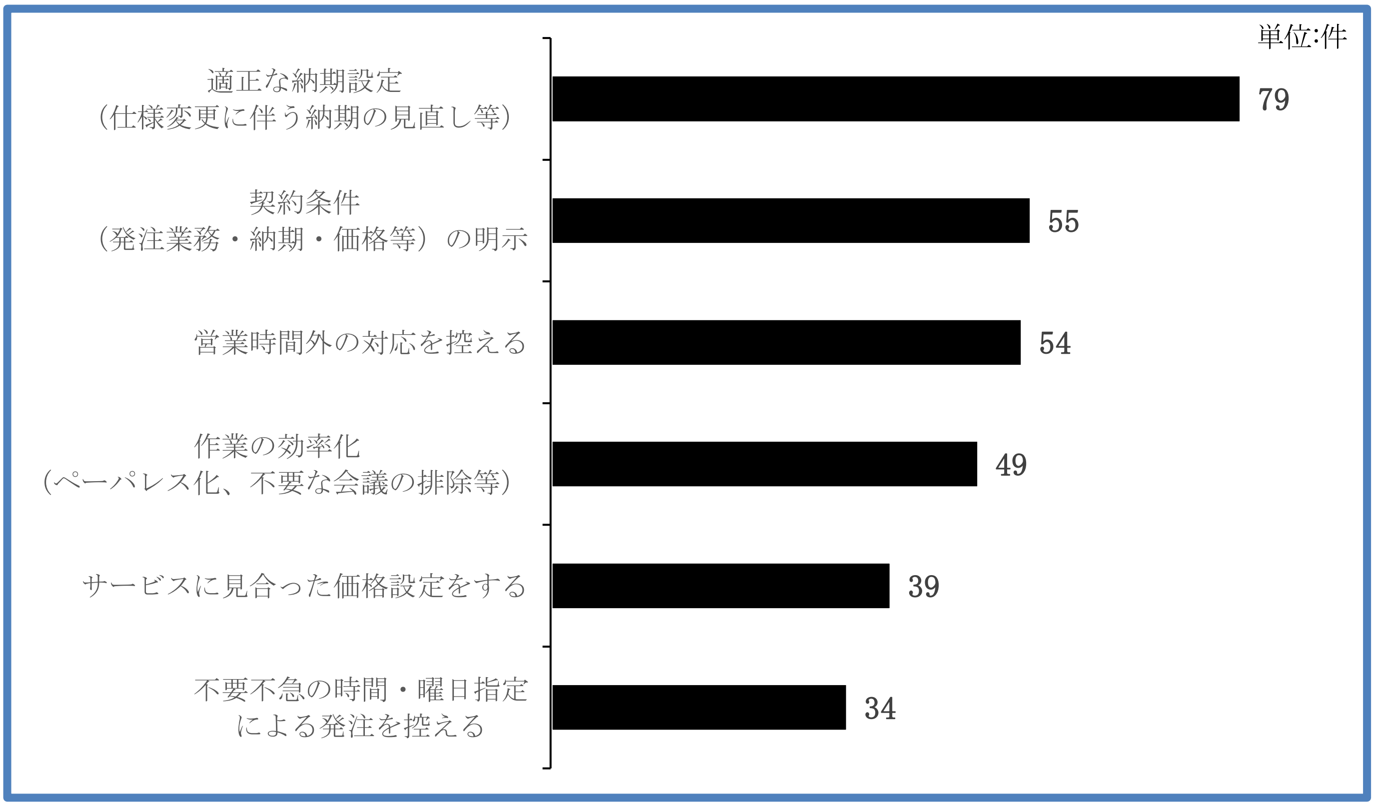


＜自社内における取組みの具体的事例＞

- 業務や会議の効率化
  - ・業務フローの見直しやRPAによる業務改善・削減
  - ・タブレット端末を活用してペーパーレス化
  - ・必要以上に資料を装飾しない／契約書等のフォーマットの定型化
  - ・ウェブ、テレビ、電話による会議
  - ・必要な参加者のみの招集、制限時間の設定、目的の明確化など、会議のルールの見直し
- 柔軟な働き方
  - ・海外顧客に対応したフレックスタイム制／テレワーク、サテライトオフィスの活用
  - ・裁量労働制の導入／計画的な有給休暇取得促進
- 労働時間管理の見直し
  - ・勤務時間外のメールや電話の禁止／終業時刻、総労働時間管理、振替休日取得の厳格な管理等適正な勤務管理
  - ・部下の長時間労働の状況を、管理監督者の人事考課に反映
  - ・定時にパソコンをシャットダウン

４．取引先企業に対する協力要請（※複数回答可）

最も割合が高い「適正な納期の設定」でも3割弱にとどまる。「作業の効率化」をはじめ、自社内の取組みに比べて進んでいない



＜取引先企業に対する協力要請（具体的事例）＞

● 契約条件の見直し・明確化

・契約時期の遅れや契約内容の変更に伴い、納期や費用を変更する旨を事前に顧客と自社の幹部で共有するための運営委員会を設置し、問題が生じる兆候を確認し次第、迅速なアクションを取れる体制づくり

・勤務時間外や休日の労働を前提としない納期の設定

・取引先と自社の役割・責任分担の明確化

● 取引先との対応の見直し

・勤務時間外の問い合わせに対応しない旨の事前通知

・営業時間外の電話に対する自動音声アナウンス対応

・取引先企業の提出書類・資料の電子化を要請

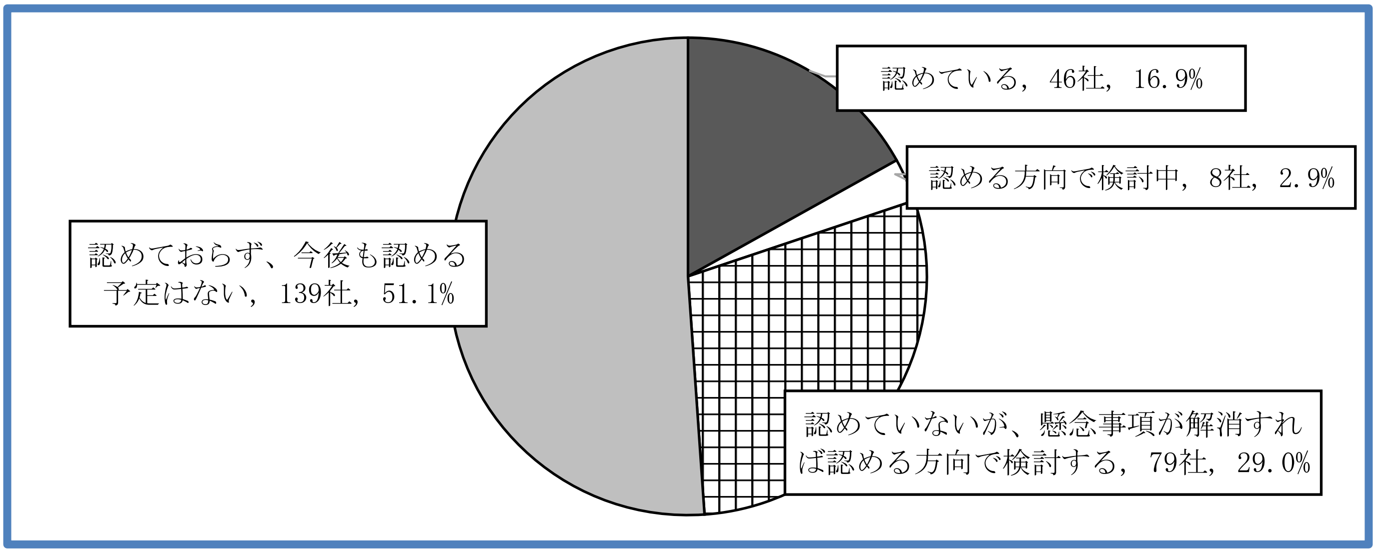
・テレビやウェブを利用した会議

・働き方改革に対する理解促進

Ⅷ. 副業・兼業

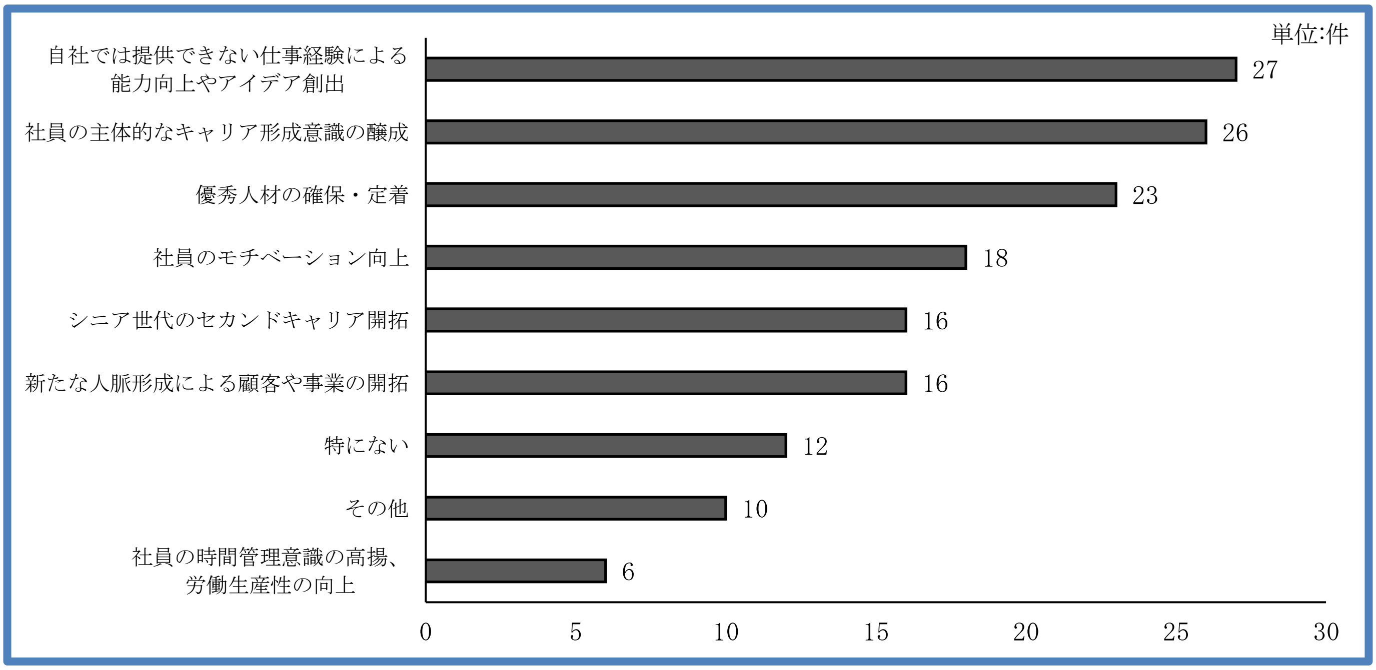
１. 副業・兼業に関する方針

現時点で副業・兼業を認めている企業の割合は約 17%、認める方向で検討している企業の割合は約 30%である。一方で今後も認める予定のない企業の割合は 50%強である。



２. 副業・兼業を認めることで期待されるメリット（※複数回答可）

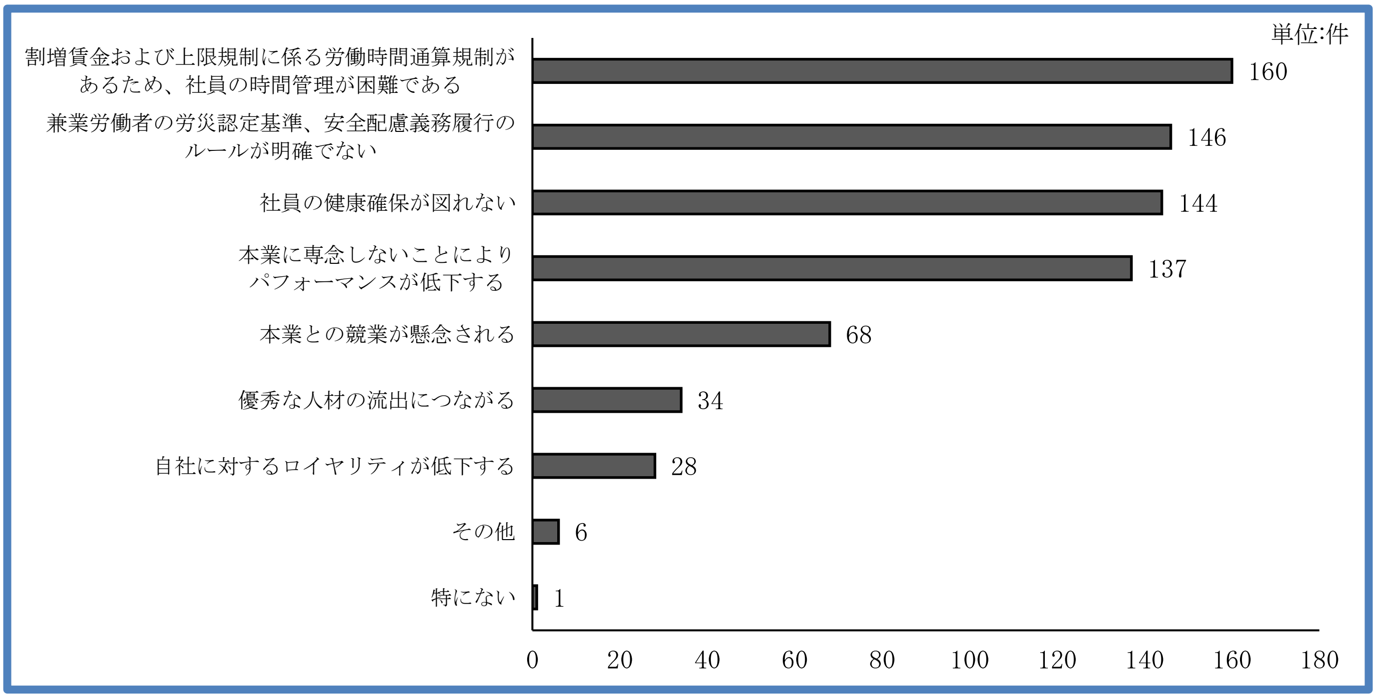
自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデア創出や、社員の主体的なキャリア形成意識の醸成、優秀な人材の確保が上位を占めている



※「１．副業・兼業に関する方針」において「認めている」「認める方向で検討中」を選択した企業を対象に回答を得た。

３．副業・兼業を認めない理由（※複数回答可）

副業・兼業を認めない理由としては、「割増賃金および上限規制に係る労働時間通算規制があるため、社員の時間管理が困難である」など、社員に対する安全配慮義務に対する懸念が上位を占めている。



※「１．副業・兼業に関する方針」において「認めていないが、懸念事項が解消すれば認める方向で検討する」「認めておらず、今後も認める予定はない」を選択した企業を対象に回答を得た。

以　上