

JILPT 資料シリーズ

No. 108 2012年 3 月

# 日本人の労働時間・休暇 ～残業・年休未消化と意識・職場環境～

日本人の労働時間・休暇  
～残業・年休未消化と意識・職場環境～

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

日本における労働時間は、主に所定外労働時間（残業）の長さ、年次有給休暇の未消化によって長時間化している。1987年の労働基準法改正とその後の段階的な週40時間への移行によって法定労働時間が短縮され、また2010年4月から1ヶ月に60時間以上の時間外労働に対しては割増率を50%とすることになっている。また同時に年次有給休暇の時間単位の取得も可能となった。

しかしそれにもかかわらず、全体として日本の労働時間が短縮する傾向にあるとは言えない。長時間労働は、働く個人の心身だけでなく、家族との生活に対しても悪い影響を与える懸念がある。また企業経営にとっても、長時間労働によって効率や生産性が低下することになれば、大きな問題であろう。

労働政策研究・研修機構は、これまで数度にわたる労働時間や年次有給休暇に関する調査研究を実施してきた。それらの調査研究によって、日本の労働時間や年次有給休暇の現状が詳細に検討されてきた。

本資料シリーズでは、近年実施された調査データを再集計し、残業と年次有給休暇の未消化の問題と労働者の意識や考えに焦点を当てた。その結果、労働時間の長さも年休取得率の低さも、職場の環境が大きく影響しているということがわかった。業務量の多さや突発的な仕事が入ること、人員が足りないこと、代替要員がいないことなどは、労働時間を長くし、また年休を取得しにくくしている。

本調査報告が、日本の労働時間の主要な問題である、残業と年次有給休暇未消化問題の本質を理解すること、及び今後の有効な対策のために資することを期待したい。

2012年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 山口 浩一郎

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆担当
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第1章、第7章
おぐら かずや 小倉 一哉	早稲田大学商学学院准教授	第2章、第3章、第5章
ふじもと たかし 藤本 隆史	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第4章、第6章

## 目 次

第1章  日本の労働時間と休暇の現状	1
1. はじめに	1
2. 労働時間の動向	1
3. 年次有給休暇の動向	5
第2章  2010 労働時間調査・時間の長さ	7
1. はじめに	7
2. 月間総労働時間	7
3. 月間残業時間	9
4. 月間サービス残業時間	12
5. 勤務時間制度と労働時間	14
第3章  2010 労働時間調査・残業と労働時間に関する考え	19
1. はじめに	19
2. 残業手当が支払われない理由	19
3. 残業する理由	21
4. 労働時間の長さに対する考え	23
5. 「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」	26
6. 「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」	29
7. 「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」	32
8. 「忙しくない時は早く帰るべきだ」	35
9. 「休日はしっかり休むべきだ」	38
10. 「休暇は長いほうが良い」	41
第4章  2010 労働時間調査・意識と残業	45
1. はじめに	45
2. 仕事への衝動と労働時間など	45
3. 仕事への衝動と回答者の属性	49
4. 仕事への衝動と仕事やキャリアに対する考え方	51
5. 仕事への衝動と仕事の状況	56
第5章  2010 休暇調査・取得率と取り残す理由	61
1. はじめに	61

2. 年休取得率	61
3. 年休を取り残す理由	63
4. 年休を取り残す理由に関する計量分析	66
5. 年休を取り残す理由と年休取得率	73
第6章 2010 休暇調査・取得日数と仕事や職場の状況	75
1. はじめに	75
2. 年休取得日数	75
3. 年休取得日数と仕事や職場の状況	78
4. 年休取得日数に対する仕事や職場の状況の計量分析	80
第7章 まとめと課題	85

## 第1章 日本の労働時間と休暇の現状

### 1. はじめに

日本の長時間労働問題は、主に所定外労働時間（残業）の長さ、年次有給休暇の未消化に分けることができる。1987年の労働基準法改正とその後の段階的な週40時間への移行によって法定労働時間が短縮され、2010年4月から1ヶ月に60時間以上の時間外労働に対しては割増率を50%とすることになった。また同時に年次有給休暇の時間単位の取得も可能となった。

にもかかわらず、全体として日本の労働時間が短縮する傾向にあるとは言えない。長時間労働は、働く個人の心身だけでなく、家族との生活に対しても悪い影響を与える懸念がある。また企業経営にとっても、長時間労働によって効率や生産性が低下することになれば、大きな問題であろう。

労働政策研究・研修機構は、これまで数度にわたって労働時間や年次有給休暇に関する調査研究を実施してきた。それらの調査研究によって、日本の労働時間や年次有給休暇の現状が詳細に検討されてきた。

しかしながら、これまでの調査研究では十分に取り扱えなかった部分もあった。特に、労働者の意識や考えと長時間労働の関係については、あまり十分に考察されていなかった。そこで本資料シリーズでは、近年実施された調査データを再集計し、残業と年次有給休暇の未消化の問題と労働者の意識や考えとの関係に焦点を当てた。

再集計に使用する調査は、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「労働時間に関する調査（以下「2010労働時間調査」）」と「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査（以下、「2010休暇調査」）」の2つである。前者については、『仕事特性・個人特性と労働時間』（労働政策研究報告書 No.128）として、また後者については『年次有給休暇の取得に関する調査』（JILPT調査シリーズ No.85）として公表されている。したがって本資料シリーズでは、これら2つの調査の概要等について改めて紹介することは避け、主題である残業と年次有給休暇未消化の問題と労働者の意識や考えの関係を中心に集計結果を示すことにする<sup>1</sup>。そうした集計結果は第2章以下で順次提示するが、その前提として、この章では、主な政府統計から最近の労働時間や年休の動向を整理しておこう。

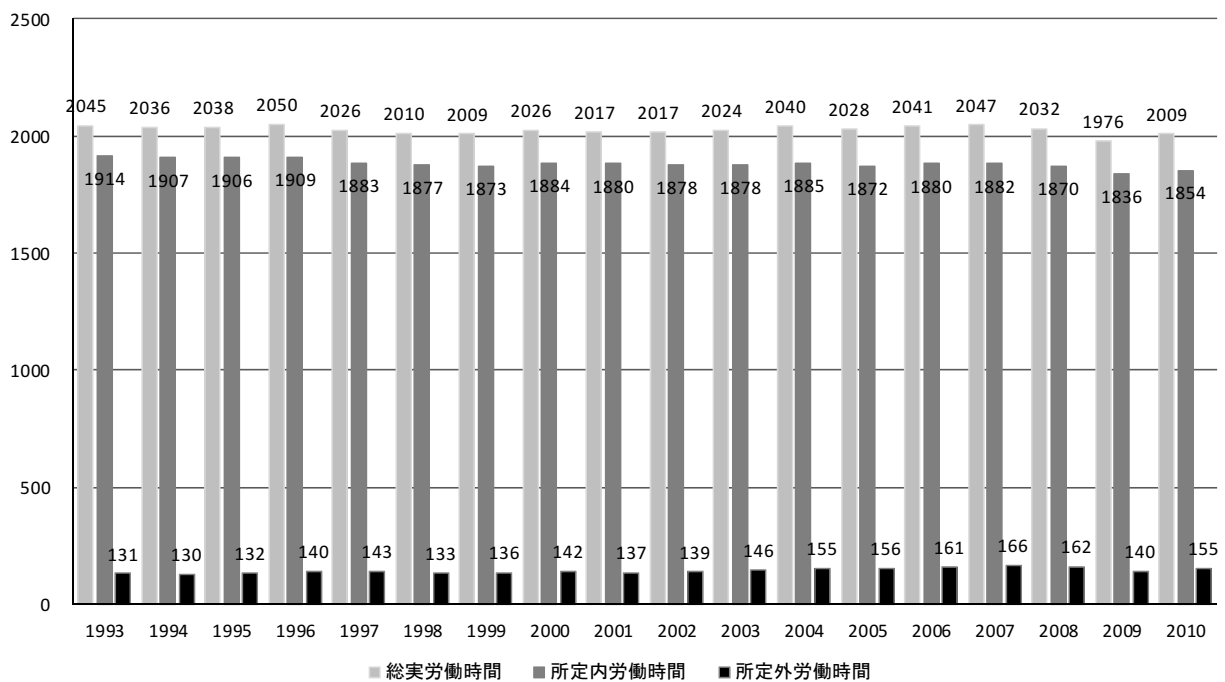
### 2. 労働時間の動向

厚生労働省「毎月勤労統計調査」から、「一般労働者」の年間の労働時間を見たものが、第1-1図である。なお、この「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」以外の者である。「常用労働者」とは、「期間を定めずに、又は1か月を超える期間を

<sup>1</sup> 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011a）『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 No.128 及び労働政策研究・研修機構（2011b）『年次有給休暇の取得に関する調査』JILPT調査シリーズ No.85 を参照。

定めて雇われている者」もしくは「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者」である。また第1-2図は「パートタイム労働者」について見たものであるが、「パートタイム労働者」の定義は、「常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者」もしくは「1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者」である。したがって、「一般労働者」は、厳密な意味ではいわゆる「正社員」とは異なり、「パートタイム労働者」は含まれないが、労働時間や労働日数が一般の労働者と同じであれば、「契約社員」や「嘱託社員」などが含まれることになる。また、呼称が「パート」であっても、労働時間や労働日数が「正社員」と同じである場合は、「パートタイム労働者」ではなく「一般労働者」となる。

第1-1図 年間の労働時間（5人以上事業所・一般労働者・時間）



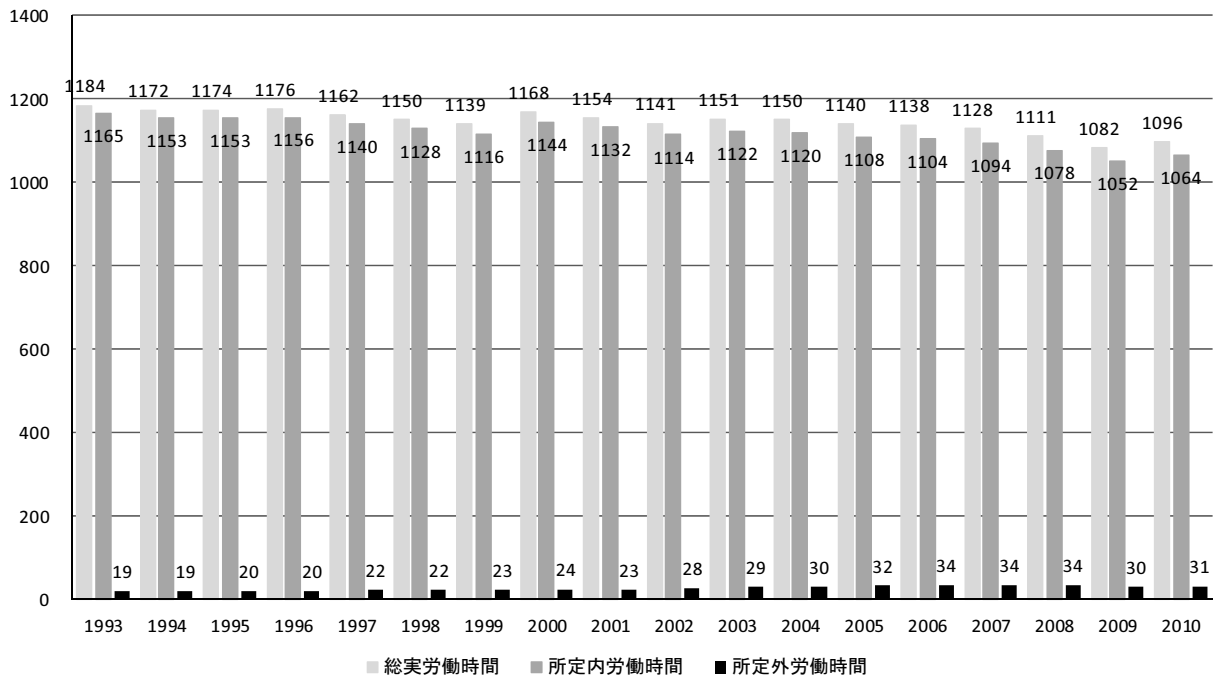
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より。

注1：5人以上事業所の月間平均に12を乗じて年間労働時間とした。

注2：所定内労働時間と所定外労働時間の合計が総実労働時間である。



第1-2図 年間の労働時間（5人以上事業所・パートタイム労働者・時間）



資料出所：第1-1図に同じ。

1993年以降の動向を見ると、一般労働者では1997年と2009年に総実労働時間がある程度、減少している。1997年は、労働基準法による週40時間の例外が原則的に廃止されたため、所定内労働時間の減少が総実労働時間を減少させたと見ることができる。また2009年は、所定内、所定外ともに減少している。これは、リーマンショックによる不況によって、操業短縮や残業削減、休日数の増加などが影響したものと考えられる。

パートタイム労働者では、総実労働時間は1993年以降、徐々に減少しているが、これには所定内労働時間が短くなっていることが貢献している。しかし反対に、所定外労働時間は長期的には増加している。

第1-3表 雇用者のうち正規の職員・従業員で週間就業時間 60 時間以上の人の割合  
(2007 年・%)

	男女計		男性		女性	
	200日以上	250日以上	200日以上	250日以上	200日以上	250日以上
合計	15.6	21.1	18.8	25.0	8.0	11.2
15～19歳	10.3	12.5	12.0	14.6	7.5	9.1
20～24歳	15.3	20.1	18.9	24.5	11.3	14.7
25～29歳	17.4	23.5	22.2	28.9	9.2	13.1
30～34歳	18.3	24.2	22.9	29.2	6.6	9.2
35～39歳	18.4	24.6	22.5	29.2	6.4	9.2
40～44歳	17.2	22.6	21.0	27.3	6.1	8.1
45～49歳	15.0	20.3	18.1	24.2	6.5	9.3
50～54歳	12.5	17.4	14.6	20.3	6.8	9.8
55～59歳	10.5	15.0	11.6	16.6	7.5	10.7
60～64歳	11.2	15.9	11.1	15.4	11.4	16.8

資料出所：総務省「平成19年就業構造基本調査」より作成。

第1-3表は、総務省「就業構造基本調査」（2007年）から、雇用者で「正規の職員・従業員」のうち、年間就業日数が200日以上、及び250日以上の人の中に占める、週間就業時間が60時間以上の人の割合を性別・年齢階層別に見たものである。

対象が「正規の職員・従業員」であるため、いわゆる正社員と考えて良い。また、完全週休2日で年間104日、国民の祝日が15日、年次有給休暇が20日と考えると、365日のうち休日数が139日となるので、年間就業日数は226日となる。これが標準的な就業日数と考えられる。そのため、特別休暇や病気欠勤などがあること、及び休日数が少ない中小企業等の実態を考えると、200日以上もしくは250日以上の人を対象とすることが適当とみなした。つまりこの表の対象者は、企業や組織に雇用されている正社員で、かつ休日を除いてほぼ毎日就業している人を分母とし、そのうち週間就業時間が60時間以上の人の割合を見たものと言える。また、週間就業時間とは事業所が回答する「毎月勤労統計調査」とは異なり、調査回答者本人（この場合正規の職員・従業員）が「就業時間」を回答しているため、いわゆるサービス残業の時間も含まれると考えられる。週間就業時間が60時間以上ということは、法定労働時間である週40時間を20時間以上超えているということになり、相当な長時間労働と言える。

表から言えることは、年間就業日数が多いほど60時間以上の正社員が多いこと、女性よりも男性のほうが60時間以上の正社員が多いこと、さらに男性では20歳代後半から40歳代前半などのいわゆる働き盛りの正社員で60時間以上の比率が高いことである。

このように、日本の労働時間は近年においてもあまり短縮しているとは言えず、また週に60時間以上という相当な長時間労働をしている人も依然として少なくない。

### 3. 年次有給休暇の動向

第1-4表 労働者一人平均の年次有給休暇の付与日数・取得日数・取得率

	企業規模計			1000人以上			100～999人			300～999人			100～299人			30～99人		
	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)	付与日数 (日)	取得日数 (日)	取得率 (%)
2000	17.8	9.0	50.5	19.2	10.9	56.5	17.3	8.2	47.3	17.9	8.8	49.3	16.8	7.7	45.5	16.0	7.0	43.7
2001	18.0	8.9	49.5	19.4	10.6	54.6	17.6	8.2	46.5	18.2	8.7	47.6	17.1	7.7	45.4	16.4	7.3	44.6
2002	18.1	8.8	48.4	19.5	10.1	51.7	17.7	8.1	46.1	18.0	8.3	46.2	17.4	8.0	46.1	16.4	7.5	45.6
2003	18.2	8.8	48.1	19.5	10.4	53.1	17.6	8.0	45.5	18.1	8.2	45.2	17.2	7.9	45.8	17.0	7.3	43.1
2004	18.0	8.5	47.4	19.2	10.4	53.9	17.6	7.5	42.9	17.9	7.6	42.3	17.3	7.5	43.6	16.6	7.2	43.3
2005	18.0	8.4	46.6	19.1	9.9	52.1	17.7	7.6	42.9	18.0	7.9	43.8	17.3	7.3	42.1	16.8	7.2	42.7
2006	17.9	8.4	47.1	19.1	10.2	53.4	17.6	7.6	43.1	18.1	7.9	43.4	17.0	7.3	42.8	16.8	7.2	42.8
2007	17.7	8.3	46.6	18.8	9.7	51.7	17.4	7.6	43.4	17.9	7.7	43.0	17.0	7.4	43.9	16.5	7.1	43.0
2008	17.6	8.2	46.7	18.8	10.0	53.1	17.3	7.6	43.8	17.7	8.0	45.0	17.0	7.3	42.8	16.4	7.0	42.4
2009	18.0	8.5	47.4	19.8	10.6	53.7	17.5	7.9	45.1	17.8	7.9	44.1	17.1	7.9	46.0	16.3	6.5	40.0
2010	17.9	8.5	47.1	19.0	10.2	53.5	17.7	7.9	45.0	18.1	8.1	44.9	17.3	7.8	45.0	16.9	6.9	41.0

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」。

注1：「付与日数」には、繰越日数は含まない。

注2：「取得日数」は、1年間に実際に取得した日数である。

注3：「取得率」は、(取得日数計÷付与日数計)×100(%)である。

第1-4表は、厚生労働省「就労条件総合調査」から、労働者一人平均の年次有給休暇（以下、「年休」）の付与日数・取得日数・取得率の推移を見たものである。

企業規模計では、取得率が上昇することはない、むしろ長期的見るとわずかながら低下している。企業規模別に見ても同様に、長期的には取得率が低下している。ただし、2010年では1000人以上の大企業で53.5%、100～999人で45.0%、300～999人で44.9%、100～299人で45.0%、30～99人で41.0%となっており、企業規模が小さいほど取得率は低い。

なお、「就労条件総合調査」による年休の取得率は、表注にあるように「付与日数」に占める「取得日数」の比率として示されているが、この「付与日数」には繰越分が含まれていない。また「取得日数」は「1年間に実際に取得した日数」となっており、この「取得日数」を繰越分と新規分と分割することは技術的に不可能であるため、「取得日数」の一部分が繰越分である可能性もある。したがって理論的には取得率が100%を超える場合も含まれている。

以上、政府統計により最近の労働時間や年休の動向をみてきた。続く第2章以下では、今回実施した再集計結果を提示していくこととしよう。



## 第2章 2010 労働時間調査・時間の長さ

### 1. はじめに

第2章では、2010 労働時間調査から得られた労働時間の長さについて紹介する。労働時間（の長さ）については、2010年1月における、「1日の所定労働時間」「月間所定出勤日数」「月間実出勤日数」「月間残業時間<sup>2)</sup>」「残業手当が支給された時間<sup>3)</sup>」を質問した。このうち「1日の所定労働時間」で、8時間を超えるケースが800件（うち10時間を超えるケースが306件）あった。違法性が疑われるが、回答者が勤務する企業の業種をしてみると医療・福祉や卸売・小売業、飲食・宿泊業など実態としてはあり得る数字である。また最大値でも12.5時間であり、大きな異常値とはいえないと考え、そのまま使うことにした。

### 2. 月間総労働時間

第2-1表は、性別で月間総労働時間を見たものである。「月間総労働時間」は、「1日の所定労働時間」に「月間所定出勤日数」を乗じた時間と「月間残業時間」を足した時間である<sup>4)</sup>。なお「月間総労働時間」が80時間未満（446件）の場合は、欠損値として分析から除外した。その他、必要な変数の欠損値は除外して集計・分析している。

平均（時間）を見ると、非管理職、管理職とも、男性のほうが女性より長いこと、及び男女計では管理職のほうが長い、男性だけでは非管理職のほうがやや長いようである。

第2-1表 性別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	男性	27.0%	26.0%	19.5%	11.6%	15.8%	100.0%	(3581)	187.5
	女性	43.8%	29.1%	14.9%	6.7%	5.6%	100.0%	(1152)	170.1
	合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4733)	183.2
管理職	男性	25.9%	29.2%	20.0%	10.0%	15.0%	100.0%	(2566)	186.0
	女性	28.1%	29.8%	24.6%	7.0%	10.5%	100.0%	(57)	183.8
	合計	25.9%	29.2%	20.1%	9.9%	14.9%	100.0%	(2623)	186.0

第2-2表は、年齢階層別に月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職ともに30歳代が長く、50歳代は短い傾向にある。

<sup>2)</sup> 「残業手当の有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた時間で所定労働時間を超えた時間（自宅での作業時間等を含み、副業の時間を除く）」という定義である。

<sup>3)</sup> 「管理職またはみなし労働時間（裁量労働制等）が適用され、深夜勤務手当、休日出勤手当が支給された場合は、その時間分を答える」という説明をつけた。

<sup>4)</sup> 「1日の所定労働時間」×「月間所定出勤日数」なので、年次有給休暇の取得や欠勤がある場合、実際に働いた時間より長い数字となる。他方で「1日の所定労働時間」×「月間実出勤日数」とすると、年次有給休暇や欠勤の影響は解消されるが、同時に休日出勤の分が含まれる。本調査では「月間残業時間」を別途質問しており、通常残業時間だけでなく休日出勤による労働時間もこちらに含まれるため、「1日の所定労働時間」×「月間所定出勤日数」+「月間残業時間」=「月間総労働時間」とした。

第2-2表 年齢階層別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	20歳代	26.9%	28.4%	19.3%	11.8%	13.5%	100.0%	(989)	184.7
	30歳代	27.5%	26.3%	19.8%	10.6%	15.8%	100.0%	(1447)	188.1
	40歳代	30.8%	27.3%	17.8%	10.4%	13.8%	100.0%	(1321)	182.9
	50歳代	41.0%	25.2%	16.3%	8.7%	8.8%	100.0%	(974)	175.0
	合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4731)	183.2
管理職	20歳代	—	—	—	—	100.0%	100.0%	(1)	282.0
	30歳代	9.2%	22.1%	24.1%	11.8%	32.8%	100.0%	(195)	206.8
	40歳代	21.6%	28.8%	22.4%	11.6%	15.6%	100.0%	(1230)	188.3
	50歳代	33.2%	30.8%	17.1%	7.8%	11.1%	100.0%	(1193)	180.1
	合計	26.0%	29.2%	20.1%	9.9%	14.9%	100.0%	(2619)	186.0

第2-3表は、職種<sup>5</sup>別に月間総労働時間を見たものである。平均(時間)を見ると、非管理職では営業系、技能系の順に長く、管理職では技能系、営業系の順に長い。

第2-3表 職種別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般事務系	43.5%	26.9%	14.3%	8.6%	6.7%	100.0%	(952)	171.4
	営業系	22.8%	25.2%	21.2%	11.8%	19.0%	100.0%	(1150)	192.0
	専門職	32.5%	28.7%	18.8%	11.1%	9.0%	100.0%	(1272)	179.3
	技能系	27.9%	25.2%	18.2%	10.3%	18.4%	100.0%	(1088)	189.4
	合計	31.2%	26.6%	18.3%	10.6%	13.4%	100.0%	(4462)	183.4
管理職	一般事務系	30.9%	29.7%	21.5%	7.0%	11.0%	100.0%	(502)	179.3
	営業系	27.1%	27.4%	18.6%	9.0%	17.9%	100.0%	(877)	187.6
	専門職	23.2%	33.0%	20.4%	10.9%	12.5%	100.0%	(690)	183.7
	技能系	22.6%	25.6%	21.4%	11.4%	18.9%	100.0%	(402)	195.0
	合計	26.1%	29.1%	20.2%	9.5%	15.1%	100.0%	(2471)	186.0

第2-4表は、役職別に月間総労働時間を見たものである。平均(時間)を見ると、非管理職では課長代理、係長・主任、一般社員の順に長く、管理職では課長と部長はほぼ同じ長さとなっている。

第2-4表 役職別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般社員	33.4%	27.1%	17.2%	10.0%	12.3%	100.0%	(2930)	181.1
	係長・主任	28.4%	25.7%	20.5%	10.5%	14.8%	100.0%	(1309)	186.2
	課長代理	24.1%	27.7%	20.2%	12.8%	15.2%	100.0%	(494)	188.0
	合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4733)	183.2
管理職	課長	23.7%	30.5%	21.5%	10.2%	14.2%	100.0%	(1581)	186.0
	部長	28.9%	27.1%	17.9%	9.6%	16.5%	100.0%	(883)	186.4
	事業部長	32.1%	27.7%	18.9%	8.8%	12.6%	100.0%	(159)	183.2
	合計	25.9%	29.2%	20.1%	9.9%	14.9%	100.0%	(2623)	186.0

<sup>5</sup> 調査票の元の分類は「1 総務・人事・経理等」「2 一般事務・受付・秘書」「3 営業・販売」「4 接客サービス」「5 調査分析・特許法務などの事務系専門職」「6 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「7 医療・教育関係の専門職」「8 現場管理・監督」「9 製造・建設の作業」「10 輸送・運転」「11 警備・清掃」「12 その他」となっている。表の4分類は、これらのうち1、2を「一般事務系」、3、4を「営業系」、5、6、7を「専門職」、8、9、10、11を「技能系」とした。ただし12は欠損値とした。

第2-5表は、勤務先の業種<sup>6</sup>別に月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では流通・飲食、建設、通信・運輸の順に長く、管理職では建設、流通・飲食の順に長い。

第2-5表 業種別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	建設	29.4%	24.9%	17.8%	11.9%	16.0%	100.0%	(337)	189.0
	製造	36.7%	28.1%	17.4%	8.4%	9.4%	100.0%	(1349)	176.9
	通信・運輸	26.7%	25.9%	20.0%	10.5%	16.9%	100.0%	(591)	187.5
	流通・飲食	24.3%	24.0%	18.1%	12.8%	20.8%	100.0%	(592)	193.3
	金融・不動産	36.2%	30.7%	16.7%	7.7%	8.7%	100.0%	(378)	176.1
	学術・教育・医療	27.9%	27.4%	20.4%	13.9%	10.4%	100.0%	(734)	183.3
	他サービス	29.0%	23.7%	19.8%	11.1%	16.5%	100.0%	(541)	186.4
	合計	30.8%	26.6%	18.6%	10.7%	13.3%	100.0%	(4522)	183.4
管理職	建設	18.1%	28.9%	18.1%	13.8%	21.1%	100.0%	(232)	196.0
	製造	26.4%	30.3%	21.3%	9.1%	12.9%	100.0%	(822)	184.2
	通信・運輸	26.0%	34.7%	18.9%	9.1%	11.2%	100.0%	(285)	183.3
	流通・飲食	26.4%	24.9%	17.6%	10.9%	20.2%	100.0%	(386)	190.6
	金融・不動産	28.0%	26.7%	24.7%	6.8%	13.9%	100.0%	(296)	183.6
	学術・教育・医療	24.4%	31.1%	21.3%	11.6%	11.6%	100.0%	(225)	182.8
	他サービス	27.3%	27.3%	18.9%	11.1%	15.5%	100.0%	(297)	185.4
	合計	25.7%	29.1%	20.3%	10.0%	14.9%	100.0%	(2543)	186.1

第2-6表は、勤務先の従業員規模別に月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職とも規模が小さいほど長い。

第2-6表 規模別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間未満	181～201時間未満	201～221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	99人以下	31.1%	24.4%	18.5%	11.2%	14.8%	100.0%	(1523)	185.2
	100～999人	28.7%	28.2%	18.6%	10.4%	14.1%	100.0%	(1486)	184.6
	1000人以上	33.2%	27.5%	18.3%	9.8%	11.2%	100.0%	(1704)	180.1
	合計	31.1%	26.7%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4713)	183.2
管理職	99人以下	25.6%	26.4%	18.2%	8.8%	21.1%	100.0%	(617)	191.0
	100～999人	25.0%	28.5%	20.2%	11.1%	15.2%	100.0%	(912)	187.6
	1000人以上	27.0%	31.3%	21.3%	9.6%	10.9%	100.0%	(1087)	181.7
	合計	26.0%	29.2%	20.1%	9.9%	14.8%	100.0%	(2616)	186.0

### 3. 月間残業時間

第2-7表は、性別で月間残業時間<sup>7</sup>を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職とも、男性のほうが女性より長いこと、及び男女計では管理職のほうが長い、女性の管理職は非管理職よりもかなり長い。

<sup>6</sup> 調査票の元の分類は「1 農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」「2 建設業」「3 製造業」「4 電気・ガス・水道・熱供給業」「5 情報通信業」「6 運輸業、郵便業」「7 卸売業、小売業」「8 金融業、保険業」「9 不動産業、物品賃貸業」「10 学術研究、専門・技術サービス業」「11 宿泊業、飲食サービス業」「12 生活関連サービス業、娯楽業」「13 教育、学習支援業」「14 医療、福祉」「15 複合サービス業（郵便局、協同組合）」「16 サービス業」「17 公務」「18 その他」となっている。表の7分類は、これらのうち1、17、18は数が少ないため欠損値とし、2を「建設業」、3を「製造業」、5、6を「通信・運輸」、7、11を「流通・飲食」、8、9を「金融・不動産」、10、13、14を「学術・教育・医療」、4、12、15、16を「他サービス」とした。

<sup>7</sup> 名称は「残業時間」だが、所定外労働手当の有無にかかわらず所定労働時間を超えた時間である。したがって通常の残業だけでなく、早朝勤務、深夜勤務、休日出勤、自宅での作業時間等を含めると解釈できる。

第 2-7 表 性別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	男性	16.6%	28.8%	25.3%	14.9%	14.5%	100.0%	(3581)	28.5
	女性	28.8%	43.0%	17.2%	7.6%	3.5%	100.0%	(1152)	13.8
	合計	19.6%	32.2%	23.3%	13.1%	11.8%	100.0%	(4733)	24.9
管理職	男性	14.0%	21.7%	30.1%	18.0%	16.2%	100.0%	(2566)	31.9
	女性	15.8%	38.6%	21.1%	14.0%	10.5%	100.0%	(57)	27.3
	合計	14.0%	22.1%	29.9%	18.0%	16.1%	100.0%	(2623)	31.8

第 2-8 表は、年齢階層別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職ともに 30 歳代が長く、50 歳代は短い傾向にある。

第 2-8 表 年齢階層別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	20歳代	15.3%	33.9%	25.1%	13.1%	12.6%	100.0%	(989)	25.8
	30歳代	15.8%	30.4%	23.8%	14.9%	15.1%	100.0%	(1447)	29.1
	40歳代	19.8%	30.4%	24.6%	13.5%	11.7%	100.0%	(1321)	25.0
	50歳代	29.3%	35.7%	19.0%	9.9%	6.2%	100.0%	(974)	17.9
	合計	19.6%	32.2%	23.3%	13.1%	11.8%	100.0%	(4731)	24.9
管理職	20歳代	—	—	—	—	100.0%	100.0%	(1)	130.0
	30歳代	6.2%	11.3%	26.7%	26.7%	29.2%	100.0%	(195)	46.7
	40歳代	10.9%	20.1%	31.6%	19.3%	18.0%	100.0%	(1230)	33.9
	50歳代	18.4%	26.0%	28.8%	15.1%	11.8%	100.0%	(1193)	27.1
	合計	13.9%	22.1%	29.9%	17.9%	16.1%	100.0%	(2619)	31.8

第 2-9 表は、職種別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では営業系、専門職の順に長く、管理職では専門職、技能系の順に長い。

第 2-9 表 職種別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般事務系	26.8%	36.9%	20.4%	8.4%	7.6%	100.0%	(952)	18.7
	営業系	17.1%	26.9%	25.5%	15.2%	15.3%	100.0%	(1150)	28.7
	専門職	14.1%	31.8%	25.8%	15.8%	12.5%	100.0%	(1272)	26.8
	技能系	22.2%	33.3%	20.5%	12.5%	11.6%	100.0%	(1088)	24.9
	合計	19.5%	32.0%	23.3%	13.3%	11.9%	100.0%	(4462)	25.1
管理職	一般事務系	18.3%	22.7%	31.7%	14.9%	12.4%	100.0%	(502)	26.9
	営業系	14.1%	23.7%	28.1%	18.1%	16.0%	100.0%	(877)	31.9
	専門職	9.1%	20.9%	32.3%	18.7%	19.0%	100.0%	(690)	34.3
	技能系	16.9%	22.1%	26.4%	19.4%	15.2%	100.0%	(402)	32.6
	合計	14.0%	22.5%	29.7%	17.8%	15.9%	100.0%	(2471)	31.7

第 2-10 表は、役職別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では課長代理、係長・主任、一般社員の順に長く、管理職では課長と部長はほぼ同じ長さとなっている。



第2-10表 役職別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般社員	23.4%	34.2%	21.1%	11.4%	10.0%	100.0%	(2930)	22.2
	係長・主任	13.6%	31.6%	25.7%	15.8%	13.3%	100.0%	(1309)	28.2
	課長代理	13.0%	22.5%	30.4%	16.0%	18.2%	100.0%	(494)	32.3
	合計	19.6%	32.2%	23.3%	13.1%	11.8%	100.0%	(4733)	24.9
管理職	課長	12.0%	21.4%	32.3%	18.3%	16.1%	100.0%	(1581)	32.3
	部長	16.0%	22.8%	26.6%	17.6%	17.1%	100.0%	(883)	32.1
	事業部長	23.3%	25.2%	25.2%	16.4%	10.1%	100.0%	(159)	25.9
	合計	14.0%	22.1%	29.9%	18.0%	16.1%	100.0%	(2623)	31.8

第2-11表は、勤務先の業種別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では通信・運輸、建設の順に長く、管理職では建設、製造、金融・不動産の順に長い。

第2-11表 業種別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	建設	27.9%	30.3%	16.0%	10.7%	15.1%	100.0%	(337)	27.7
	製造	19.9%	30.2%	25.0%	14.5%	10.4%	100.0%	(1349)	24.7
	通信・運輸	14.7%	27.9%	27.9%	15.6%	13.9%	100.0%	(591)	28.6
	流通・飲食	22.0%	30.1%	22.8%	11.7%	13.5%	100.0%	(592)	25.4
	金融・不動産	12.2%	33.3%	30.7%	11.6%	12.2%	100.0%	(378)	25.5
	学術・教育・医療	18.3%	39.0%	20.4%	12.5%	9.8%	100.0%	(734)	22.6
	他サービス	22.0%	33.6%	19.4%	13.3%	11.6%	100.0%	(541)	23.1
合計	19.4%	32.0%	23.5%	13.3%	11.8%	100.0%	(4522)	25.0	
管理職	建設	12.5%	21.1%	30.6%	16.4%	19.4%	100.0%	(232)	34.5
	製造	14.0%	18.4%	30.2%	19.7%	17.8%	100.0%	(822)	34.3
	通信・運輸	14.7%	19.6%	32.6%	18.6%	14.4%	100.0%	(285)	31.0
	流通・飲食	16.6%	26.4%	25.6%	14.2%	17.1%	100.0%	(386)	29.8
	金融・不動産	9.5%	21.3%	33.4%	20.6%	15.2%	100.0%	(296)	33.7
	学術・教育・医療	16.4%	24.9%	28.9%	16.0%	13.8%	100.0%	(225)	28.0
	他サービス	13.5%	27.6%	30.0%	17.5%	11.4%	100.0%	(297)	27.8
合計	14.0%	22.0%	30.0%	18.0%	16.0%	100.0%	(2543)	31.9	

第2-12表は、勤務先の従業員規模別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、特に非管理職では規模が大きいほど長い。

第2-12表 規模別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	99人以下	29.1%	33.4%	19.2%	9.7%	8.5%	100.0%	(1523)	20.1
	100~999人	17.1%	33.0%	22.2%	15.3%	12.4%	100.0%	(1486)	26.2
	1000人以上	13.3%	30.5%	28.0%	14.1%	14.1%	100.0%	(1704)	28.0
	合計	19.6%	32.2%	23.3%	13.1%	11.8%	100.0%	(4713)	24.9
管理職	99人以下	16.2%	25.6%	26.6%	15.4%	16.2%	100.0%	(617)	30.7
	100~999人	13.6%	22.7%	28.9%	18.1%	16.7%	100.0%	(912)	32.2
	1000人以上	13.1%	19.6%	32.8%	19.3%	15.3%	100.0%	(1087)	32.1
	合計	14.0%	22.1%	30.0%	18.0%	16.0%	100.0%	(2616)	31.8

#### 4. 月間サービス残業時間

第2-13表は、性別で月間サービス残業時間<sup>8</sup>を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職とも、男性のほうが女性より長いこと、及び非管理職よりも管理職のほうが長い。

第2-13表 性別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1～20時間未 満	20～40時間 未満	40～60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	男性	56.9%	15.3%	12.6%	7.6%	7.7%	100.0%	(3581)	15.2
	女性	64.9%	21.1%	8.7%	3.3%	2.0%	100.0%	(1152)	6.9
	合計	58.8%	16.7%	11.6%	6.5%	6.3%	100.0%	(4733)	13.2
管理職	男性	21.1%	20.6%	27.1%	16.4%	14.8%	100.0%	(2566)	29.0
	女性	21.1%	36.8%	21.1%	14.0%	7.0%	100.0%	(57)	23.5
	合計	21.1%	21.0%	27.0%	16.3%	14.6%	100.0%	(2623)	28.9

第2-14表は、年齢階層別に月間サービス残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職ともに30歳代が長く、50歳代は短い傾向にある。

第2-14表 年齢階層別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1～20時間未 満	20～40時間 未満	40～60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	20歳代	63.1%	16.4%	10.6%	4.6%	5.4%	100.0%	(989)	10.9
	30歳代	56.7%	17.3%	10.9%	7.3%	7.7%	100.0%	(1447)	15.1
	40歳代	54.8%	16.7%	13.6%	7.7%	7.2%	100.0%	(1321)	14.6
	50歳代	62.9%	16.0%	11.2%	5.9%	4.0%	100.0%	(974)	10.8
	合計	58.8%	16.7%	11.6%	6.6%	6.3%	100.0%	(4731)	13.2
管理職	20歳代	—	—	—	—	100.0%	100.0%	(1)	130.0
	30歳代	13.3%	14.4%	23.6%	26.2%	22.6%	100.0%	(195)	40.5
	40歳代	18.6%	18.1%	28.9%	17.2%	17.1%	100.0%	(1230)	31.0
	50歳代	24.8%	25.1%	25.6%	13.7%	10.8%	100.0%	(1193)	24.7
	合計	21.0%	21.0%	27.0%	16.3%	14.7%	100.0%	(2619)	28.9

第2-15表は、職種別に月間サービス残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では営業系で長く、管理職では専門職、営業系の順に長い。

<sup>8</sup> 「月間残業時間」から「残業手当等が支給された時間」を控除した時間。なお、「残業手当等が支給された時間」について調査票には「管理職またはみなし労働時間（裁量労働制等）が適用され、深夜勤務手当、休日出勤手当が支給された方は、その時間分をお答え下さい」となっている。この注意書きに従って記入されているとすれば、それらの時間分は「サービス残業時間」とはならない。しかし所定労働時間を超えていて、それらの手当が支給されない時間は、管理職やみなし労働時間の適用者にもあり、かつ深夜勤務手当等の対象時間であっても支給されないこともあるだろう。また回答者が法律上の「管理監督者」または「みなし労働時間」の適用を受けているかどうかは本人の回答からだけでは判断できない。それゆえここでは回答者の主観に委ねた「月間残業時間」から「残業手当等が支給された時間」を控除した時間を「月間サービス残業時間」とし、管理職、非管理職問わず集計することとした。

第2-15表 職種別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般事務系	65.2%	18.4%	8.5%	3.4%	4.5%	100.0%	(952)	9.5
	営業系	45.0%	19.0%	16.5%	9.0%	10.5%	100.0%	(1150)	19.2
	専門職	56.3%	16.6%	12.9%	8.9%	5.3%	100.0%	(1272)	13.5
	技能系	71.0%	12.0%	7.8%	4.7%	4.4%	100.0%	(1088)	10.1
	合計	58.9%	16.5%	11.7%	6.7%	6.3%	100.0%	(4462)	13.3
管理職	一般事務系	24.7%	21.3%	29.9%	12.9%	11.2%	100.0%	(502)	24.2
	営業系	20.3%	22.6%	25.4%	16.6%	15.1%	100.0%	(877)	29.5
	専門職	15.1%	21.2%	29.1%	17.5%	17.1%	100.0%	(690)	31.4
	技能系	30.1%	18.4%	21.4%	16.9%	13.2%	100.0%	(402)	27.7
	合計	21.3%	21.2%	26.7%	16.2%	14.5%	100.0%	(2471)	28.7

第2-16表は、役職別に見た月間サービス残業時間を見たものである。平均(時間)を見ると、非管理職では課長代理、係長・主任、一般社員の順に長く、管理職では課長と部長はほぼ同じ長さとなっている。

第2-16表 役職別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	一般社員	64.8%	16.8%	9.1%	4.6%	4.6%	100.0%	(2930)	10.4
	係長・主任	53.3%	16.7%	14.1%	8.7%	7.3%	100.0%	(1309)	15.4
	課長代理	37.7%	16.2%	19.8%	12.3%	14.0%	100.0%	(494)	24.2
	合計	58.8%	16.7%	11.6%	6.5%	6.3%	100.0%	(4733)	13.2
管理職	課長	20.2%	20.7%	28.5%	16.1%	14.5%	100.0%	(1581)	28.8
	部長	21.1%	21.3%	25.0%	16.9%	15.7%	100.0%	(883)	29.8
	事業部長	30.2%	22.0%	22.6%	15.7%	9.4%	100.0%	(159)	24.4
	合計	21.1%	21.0%	27.0%	16.3%	14.6%	100.0%	(2623)	28.9

第2-17表は、勤務先の業種別に見た月間サービス残業時間を見たものである。平均(時間)を見ると、非管理職では流通・飲食、建設の順に長く、管理職では製造、建設の順に長い。

第2-17表 業種別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	建設	55.5%	18.1%	8.9%	8.9%	8.6%	100.0%	(337)	17.8
	製造	63.4%	14.0%	10.8%	6.7%	5.1%	100.0%	(1349)	11.7
	通信・運輸	68.4%	12.5%	9.8%	5.1%	4.2%	100.0%	(591)	10.0
	流通・飲食	45.3%	21.1%	16.2%	8.3%	9.1%	100.0%	(592)	18.5
	金融・不動産	57.9%	16.4%	12.7%	6.1%	6.9%	100.0%	(378)	12.7
	学術・教育・医療	55.0%	20.6%	12.1%	6.5%	5.7%	100.0%	(734)	13.1
	他サービス	58.6%	17.6%	10.9%	6.1%	6.8%	100.0%	(541)	12.6
	合計	58.7%	16.7%	11.6%	6.7%	6.2%	100.0%	(4522)	13.2
管理職	建設	23.7%	16.8%	26.7%	15.9%	16.8%	100.0%	(232)	30.8
	製造	18.1%	17.8%	28.5%	18.7%	16.9%	100.0%	(822)	32.2
	通信・運輸	21.4%	19.3%	31.2%	15.1%	13.0%	100.0%	(285)	27.8
	流通・飲食	21.8%	24.4%	25.4%	13.0%	15.5%	100.0%	(386)	27.7
	金融・不動産	20.3%	22.0%	26.0%	17.9%	13.9%	100.0%	(296)	29.0
	学術・教育・医療	23.6%	25.3%	25.8%	13.8%	11.6%	100.0%	(225)	24.7
	他サービス	23.9%	24.9%	24.6%	15.8%	10.8%	100.0%	(297)	24.5
	合計	21.0%	20.8%	27.2%	16.3%	14.7%	100.0%	(2543)	29.0

第2-18表は、勤務先の従業員規模別に月間サービス残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、管理職では小規模企業で若干短いようだ。

第2-18表 規模別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1～20時間未 満	20～40時間 未満	40～60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	99人以下	57.6%	19.1%	11.3%	6.3%	5.7%	100.0%	(1523)	13.1
	100～999人	55.2%	17.9%	12.6%	7.9%	6.5%	100.0%	(1486)	14.3
	1000人以上	63.2%	13.4%	11.0%	5.6%	6.7%	100.0%	(1704)	12.4
	合計	58.9%	16.7%	11.6%	6.6%	6.3%	100.0%	(4713)	13.2
管理職	99人以下	26.6%	22.5%	22.0%	14.6%	14.3%	100.0%	(617)	26.7
	100～999人	19.7%	21.7%	27.2%	16.3%	15.0%	100.0%	(912)	29.4
	1000人以上	19.0%	19.5%	29.8%	17.2%	14.4%	100.0%	(1087)	29.6
	合計	21.1%	21.0%	27.1%	16.3%	14.6%	100.0%	(2616)	28.8

## 5. 勤務時間制度と労働時間

第2-19表は、勤務時間制度別に月間総労働時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職は時間管理なし<sup>9</sup>、裁量労働制・みなし労働時間、変形労働時間制などが長く、フレックスタイムで短い。管理職では交替制、時間管理なし、変形労働時間制などで長く、フレックスタイムで短い。

第2-19表 勤務時間制度別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未 満	161～181時 間未満	181～201時 間未満	201～221時 間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	通常の勤務時間制度	33.1%	27.0%	17.9%	10.2%	11.9%	100.0%	(3172)	180.9
	フレックスタイム	37.1%	27.3%	18.6%	9.5%	7.5%	100.0%	(571)	176.4
	変形労働時間制	24.7%	19.9%	19.2%	13.7%	22.6%	100.0%	(146)	195.9
	交替制	22.8%	33.2%	19.8%	9.1%	15.1%	100.0%	(470)	186.9
	裁量労働制・みなし労働時間	17.7%	19.7%	23.2%	17.7%	21.7%	100.0%	(254)	197.2
	時間管理なし	16.2%	18.9%	14.4%	6.3%	44.1%	100.0%	(111)	219.8
	合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4724)	183.2
管理職	通常の勤務時間制度	28.9%	30.3%	19.1%	8.9%	12.7%	100.0%	(1475)	182.2
	フレックスタイム	30.6%	30.9%	19.0%	8.5%	11.0%	100.0%	(363)	179.4
	変形労働時間制	10.3%	39.7%	20.7%	12.1%	17.2%	100.0%	(58)	198.0
	交替制	10.3%	27.6%	24.1%	15.5%	22.4%	100.0%	(58)	198.9
	裁量労働制・みなし労働時間	30.9%	22.3%	24.5%	7.9%	14.4%	100.0%	(139)	184.4
	時間管理なし	16.6%	25.6%	22.3%	13.4%	22.1%	100.0%	(524)	198.5
	合計	26.0%	29.2%	20.2%	9.9%	14.8%	100.0%	(2617)	185.9

第2-20表は、勤務時間制度別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職、管理職とも時間管理なし、裁量労働制・みなし労働時間が他の勤務時間制度に比べてかなり長く、交替制、通常の勤務時間制度は比較的短い。

<sup>9</sup> 「時間管理なし」は「裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合」という注意書きがあるが、非管理職であっても自己申告などの方法による場合が考えられる。

第2-20表 勤務時間制度別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1～20時間未 満	20～40時間 未満	40～60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	通常の勤務時間制度	21.2%	33.6%	22.8%	11.9%	10.5%	100.0%	(3172)	23.2
	フレックスタイム	17.0%	25.4%	29.1%	16.6%	11.9%	100.0%	(571)	27.2
	変形労働時間制	20.5%	32.9%	18.5%	13.7%	14.4%	100.0%	(146)	27.0
	交替制	17.2%	44.9%	20.4%	10.4%	7.0%	100.0%	(470)	20.2
	裁量労働制・みなし労働時間	10.2%	14.6%	24.4%	23.2%	27.6%	100.0%	(254)	41.7
	時間管理なし	15.3%	15.3%	25.2%	16.2%	27.9%	100.0%	(111)	41.8
	合計	19.6%	32.2%	23.3%	13.1%	11.8%	100.0%	(4724)	24.9
管理職	通常の勤務時間制度	17.1%	22.8%	31.3%	15.5%	13.3%	100.0%	(1475)	23.2
	フレックスタイム	12.1%	24.8%	30.3%	18.2%	14.6%	100.0%	(363)	27.2
	変形労働時間制	13.8%	31.0%	34.5%	12.1%	8.6%	100.0%	(58)	27.0
	交替制	13.8%	29.3%	25.9%	20.7%	10.3%	100.0%	(58)	20.2
	裁量労働制・みなし労働時間	6.5%	25.2%	28.8%	24.5%	15.1%	100.0%	(139)	41.7
	時間管理なし	8.8%	15.6%	26.0%	23.3%	26.3%	100.0%	(524)	41.8
	合計	14.0%	22.1%	29.9%	17.9%	16.0%	100.0%	(2617)	24.9

第2-21表は、勤務時間制度別に月間サービス残業時間を見たものである。平均(時間)を見ると、非管理職、管理職とも時間管理なし、裁量労働制・みなし労働時間が他の勤務時間制度に比べてかなり長く、交替制は比較的短い。

第2-21表 勤務時間制度別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1～20時間未 満	20～40時間 未満	40～60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	通常の勤務時間制度	59.5%	17.8%	11.1%	6.1%	5.5%	100.0%	(3172)	12.2
	フレックスタイム	65.3%	13.1%	11.9%	4.9%	4.7%	100.0%	(571)	11.0
	変形労働時間制	63.7%	13.7%	10.3%	6.2%	6.2%	100.0%	(146)	13.0
	交替制	71.1%	16.2%	7.4%	3.0%	2.3%	100.0%	(470)	6.9
	裁量労働制・みなし労働時間	24.8%	14.2%	22.0%	19.3%	19.7%	100.0%	(254)	32.5
	時間管理なし	24.3%	15.3%	21.6%	15.3%	23.4%	100.0%	(111)	36.2
	合計	58.8%	16.7%	11.6%	6.5%	6.3%	100.0%	(4724)	13.2
管理職	通常の勤務時間制度	25.8%	21.8%	26.8%	13.9%	11.7%	100.0%	(1475)	12.2
	フレックスタイム	16.3%	24.0%	29.5%	17.1%	13.2%	100.0%	(363)	11.0
	変形労働時間制	25.9%	24.1%	34.5%	8.6%	6.9%	100.0%	(58)	13.0
	交替制	22.4%	31.0%	19.0%	19.0%	8.6%	100.0%	(58)	6.9
	裁量労働制・みなし労働時間	12.9%	20.9%	30.9%	20.9%	14.4%	100.0%	(139)	32.5
	時間管理なし	12.8%	15.5%	24.8%	21.8%	25.2%	100.0%	(524)	36.2
	合計	21.1%	21.0%	27.0%	16.3%	14.6%	100.0%	(2617)	13.2

第2-22表は、出退勤管理方法<sup>10</sup>別に月間総労働時間を見たものである。平均(時間)を見ると、非管理職では「特になし」「タイムレコーダーへの打刻」などで長く(「その他」を除く)、「IDカードで記録」「パソコンで入力する」などが比較的短い。管理職では「タイムレコーダーへの打刻」が他の出退勤管理方法に比べて長く、「パソコンで入力する」が比較的短い。

<sup>10</sup> 多重回答形式であるが、(この質問の欠損値を除く)有効回答 6,837 件のうち 2 つ以上を選択したのは 651 件 (9.5%) であった。

第2-22表 出退勤管理方法別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161~181時間未満	181~201時間未満	201~221時間未満	221時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	IDカードで記録	33.0%	28.6%	18.4%	9.9%	10.2%	100.0%	(837)	179.3
	パソコンで入力する	34.0%	27.6%	18.5%	8.9%	11.0%	100.0%	(1115)	179.7
	タイムレコーダーへの打刻	28.0%	27.7%	17.8%	11.8%	14.7%	100.0%	(1355)	185.1
	出勤簿への押印・記入	31.6%	23.8%	20.0%	11.3%	13.3%	100.0%	(943)	184.5
	名札やホワイトボードへの記入	34.3%	25.0%	21.4%	7.9%	11.4%	100.0%	(140)	180.0
	職場の管理者による点検	35.3%	25.8%	16.4%	8.4%	14.2%	100.0%	(275)	181.1
	その他	26.5%	26.5%	20.6%	10.3%	16.2%	100.0%	(68)	191.7
	特にない	32.0%	23.9%	17.5%	8.8%	17.8%	100.0%	(456)	187.4
合計	31.1%	26.8%	18.4%	10.4%	13.3%	100.0%	(4724)	183.2	
管理職	IDカードで記録	27.1%	28.7%	21.3%	9.5%	13.4%	100.0%	(484)	184.5
	パソコンで入力する	26.9%	33.7%	19.2%	9.4%	10.8%	100.0%	(756)	181.3
	タイムレコーダーへの打刻	23.3%	21.4%	19.5%	12.2%	23.5%	100.0%	(532)	195.4
	出勤簿への押印・記入	22.6%	32.7%	21.9%	9.7%	13.1%	100.0%	(474)	185.6
	名札やホワイトボードへの記入	23.1%	34.7%	20.7%	11.6%	9.9%	100.0%	(121)	184.4
	職場の管理者による点検	25.3%	28.7%	20.7%	13.2%	12.1%	100.0%	(174)	187.8
	その他	25.0%	32.1%	14.3%	10.7%	17.9%	100.0%	(28)	190.8
	特にない	28.4%	27.2%	19.0%	10.5%	14.9%	100.0%	(342)	184.6
合計	26.0%	29.2%	20.2%	9.9%	14.8%	100.0%	(2617)	185.9	

第2-23表は、出退勤管理方法別に月間残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では「パソコンで入力する」で長く、「タイムレコーダーへの打刻」「職場の管理者による点検」などで短い（「その他」を除く）。管理職では出退勤管理方法による大きさは見られない。

第2-23表 出退勤管理方法別に見た月間残業時間の分布

		0時間	1~20時間未満	20~40時間未満	40~60時間未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	IDカードで記録	16.4%	32.4%	26.3%	11.8%	13.1%	100.0%	(837)	26.0
	パソコンで入力する	13.4%	28.6%	27.9%	16.4%	13.7%	100.0%	(1115)	28.8
	タイムレコーダーへの打刻	23.4%	35.1%	20.7%	11.7%	9.0%	100.0%	(1355)	21.0
	出勤簿への押印・記入	18.1%	34.4%	22.0%	12.9%	12.6%	100.0%	(943)	25.6
	名札やホワイトボードへの記入	19.3%	30.7%	22.1%	15.7%	12.1%	100.0%	(140)	25.0
	職場の管理者による点検	23.6%	39.3%	15.6%	12.7%	8.7%	100.0%	(275)	20.9
	その他	11.8%	29.4%	26.5%	16.2%	16.2%	100.0%	(68)	32.3
	特にない	26.8%	28.5%	21.3%	11.2%	12.3%	100.0%	(456)	25.1
合計	19.6%	32.2%	23.3%	13.1%	11.8%	100.0%	(4724)	24.9	
管理職	IDカードで記録	11.4%	22.5%	30.2%	18.4%	17.6%	100.0%	(484)	33.4
	パソコンで入力する	9.8%	21.4%	35.2%	18.0%	15.6%	100.0%	(756)	32.8
	タイムレコーダーへの打刻	15.8%	21.4%	26.5%	15.2%	21.1%	100.0%	(532)	33.9
	出勤簿への押印・記入	15.6%	22.4%	30.8%	18.6%	12.7%	100.0%	(474)	28.8
	名札やホワイトボードへの記入	14.0%	20.7%	32.2%	19.8%	13.2%	100.0%	(121)	29.6
	職場の管理者による点検	10.9%	22.4%	32.2%	18.4%	16.1%	100.0%	(174)	33.5
	その他	14.3%	17.9%	32.1%	10.7%	25.0%	100.0%	(28)	40.0
	特にない	18.1%	21.9%	24.6%	21.9%	13.5%	100.0%	(342)	30.4
合計	14.0%	22.1%	29.9%	17.9%	16.0%	100.0%	(2617)	24.9	

第2-24表は、出退勤管理方法別に月間サービス残業時間を見たものである。平均（時間）を見ると、非管理職では「特にない」で長く、「タイムレコーダーへの打刻」「IDカードで記録」などで短い（「その他」を除く）。管理職では出退勤管理方法による大きな差は見られない。

第2-24表 出退勤管理方法別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1~20時間未 満	20~40時間 未満	40~60時間 未満	60時間以上	合計	(N)	平均(時間)
非管理職	IDカードで記録	65.2%	13.7%	9.6%	6.0%	5.5%	100.0%	(837)	11.1
	パソコンで入力する	59.3%	14.0%	12.9%	7.2%	6.6%	100.0%	(1115)	13.6
	タイムレコーダーへの打刻	62.4%	17.2%	9.8%	6.3%	4.4%	100.0%	(1355)	10.6
	出勤簿への押印・記入	53.6%	19.4%	13.3%	6.6%	7.2%	100.0%	(943)	14.7
	名札やホワイトボードへの記入	56.4%	17.9%	7.9%	10.0%	7.9%	100.0%	(140)	14.1
	職場の管理者による点検	60.4%	19.6%	8.4%	6.2%	5.5%	100.0%	(275)	11.3
	その他	52.9%	16.2%	16.2%	7.4%	7.4%	100.0%	(68)	17.9
	特にない	48.7%	20.8%	14.3%	7.5%	8.8%	100.0%	(456)	18.5
	合計	58.8%	16.7%	11.6%	6.5%	6.3%	100.0%	(4724)	13.2
管理職	IDカードで記録	17.4%	21.1%	28.7%	17.1%	15.7%	100.0%	(484)	30.7
	パソコンで入力する	16.3%	21.0%	32.1%	15.9%	14.7%	100.0%	(756)	30.1
	タイムレコーダーへの打刻	25.0%	20.7%	22.2%	13.5%	18.6%	100.0%	(532)	29.9
	出勤簿への押印・記入	24.1%	19.6%	27.8%	17.3%	11.2%	100.0%	(474)	25.6
	名札やホワイトボードへの記入	20.7%	18.2%	29.8%	18.2%	13.2%	100.0%	(121)	27.8
	職場の管理者による点検	19.0%	23.6%	25.3%	17.2%	14.9%	100.0%	(174)	30.4
	その他	17.9%	14.3%	32.1%	10.7%	25.0%	100.0%	(28)	38.4
	特にない	21.6%	22.5%	22.8%	20.2%	12.9%	100.0%	(342)	28.4
	合計	21.1%	21.0%	27.0%	16.3%	14.6%	100.0%	(2617)	28.9





### 第3章 2010 労働時間調査・残業と労働時間に関する考え

#### 1. はじめに

第3章では、2010 労働時間調査から、残業手当等が支払われない理由<sup>11</sup>、残業する理由やその他労働時間に関する意識について見る。

#### 2. 残業手当が支払われない理由

第3-1表は、職種別に残業手当等が支払われない理由を見たものである。非管理職の合計を見ると、「定額で支給されているから」が最も多く、次いで「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」「予算の制約で一定時間分までしか支払われないから」となっている。職種別に見ると、「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」の比率は、営業系、専門職で比較的高い。管理職の合計を見ると、「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」が圧倒的に多い。職種別に見ると、「定額で支給されているから」では若干の相違が見られる。

第3-1表 職種別に見た残業手当等が支払われない理由（2つまでの多重回答）

		予算の制約で一定時間分までしか支払われないから	定額で支給されているから	勉強のための時間なので手当を申請していないから	自分が成果を出すためなので手当を申請していないから	労働時間内に指示・指導するとしているから	上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから	自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから	その他	合計	(N)
非管理職	一般事務系	20.7%	24.9%	9.3%	13.1%	18.9%	10.3%	14.9%	18.7%	100.0%	(571)
	営業系	18.2%	28.2%	5.0%	13.0%	16.3%	8.1%	29.7%	13.8%	100.0%	(933)
	専門職	20.0%	24.1%	11.6%	14.1%	16.6%	9.9%	25.6%	14.3%	100.0%	(809)
	技能系	24.4%	29.0%	5.9%	9.6%	18.8%	9.1%	15.6%	20.9%	100.0%	(627)
	合計	20.5%	26.6%	7.9%	12.6%	17.4%	9.3%	22.7%	16.4%	100.0%	(2940)
管理職	一般事務系	3.8%	19.6%	3.1%	2.7%	3.3%	1.5%	78.3%	4.4%	100.0%	(480)
	営業系	3.3%	26.2%	1.0%	3.8%	6.3%	1.0%	76.3%	6.5%	100.0%	(860)
	専門職	2.3%	26.0%	0.8%	2.0%	2.4%	0.5%	81.4%	4.8%	100.0%	(661)
	技能系	7.1%	31.6%	3.9%	4.2%	4.5%	0.8%	72.1%	5.5%	100.0%	(380)
	合計	3.7%	25.7%	1.8%	3.1%	4.3%	0.9%	77.4%	5.5%	100.0%	(2381)

第3-2表は、役職別に残業手当等が支払われない理由を見たものである。非管理職を見ると、「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」「予算の制約で一定時間分までしか支払われないから」などで役職によってかなりの相違が見られる<sup>12</sup>。管理職では、役職による相違は大きくない。

<sup>11</sup> 「残業手当・休日出勤手当・深夜勤務手当」を「残業手当等」とした。2つまでの多重回答である。

<sup>12</sup> 特に「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」で課長代理の比率が高いことは、いわゆる「名ばかり管理職」の存在が考えられる。

第3-2表 役職別に見た残業手当等が支払われない理由（2つまでの多重回答）

		予算の制約で一定時間分までしか支払われないから	定額で支給されているから	勉強のための時間なので手当を申請していないから	自分が成果を出すためなので手当を申請していないから	労働時間内のように指示・指導するとしているから	上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから	自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから	その他	合計	(N)
非管理職	一般社員	23.2%	28.1%	8.9%	12.1%	19.2%	11.7%	10.4%	19.4%	100.0%	(1796)
	係長	20.7%	23.7%	8.2%	13.7%	17.6%	8.1%	29.3%	15.4%	100.0%	(927)
	課長代理	10.8%	25.9%	2.2%	10.3%	9.0%	2.2%	60.1%	8.6%	100.0%	(409)
	合計	20.8%	26.5%	7.8%	12.4%	17.4%	9.4%	22.5%	16.8%	100.0%	(3132)
管理職	課長	4.0%	24.5%	1.9%	3.0%	4.4%	1.1%	77.4%	5.4%	100.0%	(1513)
	部長	3.2%	27.2%	1.5%	2.7%	4.3%	0.5%	78.5%	5.3%	100.0%	(867)
	事業部長	2.6%	25.8%	2.0%	4.6%	2.6%	0.7%	74.2%	6.0%	100.0%	(151)
	合計	3.6%	25.5%	1.8%	3.0%	4.3%	0.9%	77.6%	5.4%	100.0%	(2531)

第3-3表は、業種別に残業手当等が支払われない理由を見たものである。非管理職を見ると、「定額で支給されているから」では建設、流通・飲食、他サービスの比率が比較的高く、金融・不動産では低い。また「勉強のための時間なので手当を申請していないから」では学術・教育・医療の比率が相対的に高い。管理職でも「定額で支給されているから」の傾向は非管理職と同様である。

第3-3表 業種別に見た残業手当等が支払われない理由（2つまでの多重回答）

		予算の制約で一定時間分までしか支払われないから	定額で支給されているから	勉強のための時間なので手当を申請していないから	自分が成果を出すためなので手当を申請していないから	労働時間内のように指示・指導するとしているから	上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから	自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから	その他	合計	(N)
非管理職	建設	22.4%	37.8%	3.3%	7.1%	14.1%	6.2%	19.5%	19.1%	100.0%	(241)
	製造	21.3%	20.9%	8.2%	14.1%	20.8%	9.6%	24.3%	15.8%	100.0%	(790)
	通信・運輸	25.2%	24.6%	7.6%	10.0%	15.2%	9.7%	21.9%	16.4%	100.0%	(329)
	流通・飲食	21.4%	31.1%	4.9%	9.9%	16.1%	9.1%	24.9%	16.5%	100.0%	(485)
	金融・不動産	17.9%	16.0%	7.6%	17.2%	19.5%	11.8%	26.3%	13.7%	100.0%	(262)
	学術・教育・医療	18.0%	26.5%	11.5%	13.4%	18.8%	9.6%	19.2%	20.2%	100.0%	(521)
	他サービス	19.8%	33.4%	8.3%	12.0%	13.6%	9.9%	21.9%	14.7%	100.0%	(374)
	合計	20.8%	26.4%	7.8%	12.3%	17.5%	9.5%	22.8%	16.7%	100.0%	(3002)
管理職	建設	6.0%	34.3%	1.7%	3.0%	5.2%	0.4%	70.0%	9.9%	100.0%	(233)
	製造	1.4%	25.5%	1.0%	2.4%	3.9%	0.5%	83.2%	3.2%	100.0%	(791)
	通信・運輸	5.6%	23.7%	1.5%	3.3%	3.0%	0.7%	81.1%	4.1%	100.0%	(270)
	流通・飲食	3.1%	27.0%	2.6%	3.4%	5.2%	1.0%	72.2%	7.9%	100.0%	(381)
	金融・不動産	5.3%	13.4%	2.1%	3.5%	5.6%	1.8%	79.2%	4.2%	100.0%	(284)
	学術・教育・医療	4.2%	24.7%	2.3%	5.1%	3.7%	0.9%	74.4%	8.4%	100.0%	(215)
	他サービス	2.9%	27.4%	1.8%	1.4%	4.3%	1.1%	78.0%	2.9%	100.0%	(277)
	合計	3.4%	25.1%	1.7%	3.0%	4.4%	0.9%	78.2%	5.2%	100.0%	(2451)

第3-4表は、規模別に残業手当等が支払われない理由を見たものである。非管理職を見ると、「定額で支給されているから」では規模が小さいほど比率が高く、「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」では規模が大きいほど比率が高い。また全体の比率は高くないが、「勉強のための時間なので手当を申請していないから」「自分が成果を出すためなので手当を申請していないから」「上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから」も規模が大きいほど比率が高い。管理職も、「定額で支給されているから」と「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」は非管理職と同様の傾向である。

第3-4表 規模別に見た残業手当等が支払われない理由（2つまでの多重回答）

		予算の制約で一定時間分までしか支払われないから	定額で支給されているから	勉強のための時間なので手当を申請していないから	自分が成果を出すための手当を申請していないから	労働時間内に示すように指示・指導するとしているから	上司がイヤな顔をしますので、手当を申請しないから	自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから	その他	合計	(N)
非管理職	99人以下	21.5%	39.1%	4.2%	8.7%	12.6%	6.9%	14.2%	22.6%	100.0%	(1073)
	100～999人	20.6%	23.4%	8.5%	13.5%	20.5%	9.4%	25.3%	14.3%	100.0%	(1025)
	1000人以上	20.2%	16.4%	11.1%	15.1%	19.1%	12.2%	28.6%	13.2%	100.0%	(1019)
	合計	20.8%	26.5%	7.9%	12.4%	17.3%	9.4%	22.5%	16.8%	100.0%	(3117)
管理職	99人以下	5.4%	36.5%	3.3%	4.0%	4.3%	0.3%	62.8%	9.7%	100.0%	(578)
	100～999人	3.9%	25.2%	1.2%	3.7%	4.7%	1.1%	79.8%	4.2%	100.0%	(900)
	1000人以上	2.3%	19.7%	1.4%	1.8%	3.8%	1.0%	84.2%	3.9%	100.0%	(1044)
	合計	3.6%	25.5%	1.8%	3.0%	4.2%	0.9%	77.7%	5.4%	100.0%	(2522)

### 3. 残業する理由

第3-5表は、職種別に残業する理由<sup>13</sup>を見たものである。非管理職の合計を見ると、「仕事量が多いから」が最も多く、次いで「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」「人手不足だから」などとなっている。職種別に見ると、「仕事量が多いから」では専門職の比率が高く、営業系、技能系の比率が低い。「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」では営業系の比率が高い。管理職の合計を見ると、「仕事量が多いから」「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」の比率が高いのは非管理職と同様の傾向であるが、「人手不足だから」の比率が非管理職よりも若干低く、「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」と「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」の比率は非管理職よりも若干高い。職種別に見ると、「仕事量が多いから」では専門職の比率が高く、「人手不足だから」では営業系の比率が若干低い。また「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」では、非管理職と同様に営業系の比率が高い。

第3-5表 職種別に見た残業する理由（3つまでの多重回答）

		人手不足だから	仕事量が多いから	業務の繁閑が激しいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから	仕事の締め切りや納期にゆとりがないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	周囲が残業している中で、先に降りづらいから	予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	仕事の内容や目標が変更されるから	自分の能力が足りないから	部下・後輩などを指導しているから	その他	合計	(N)
非管理職	一般事務系	30.5%	65.6%	20.6%	19.8%	7.6%	25.2%	2.5%	13.7%	31.8%	26.0%	2.3%	8.7%	8.9%	3.3%	100.0%	(393)
	営業系	27.9%	57.5%	17.3%	32.5%	11.4%	18.9%	1.7%	12.0%	31.9%	27.6%	2.9%	10.0%	7.0%	3.6%	100.0%	(753)
	専門職	29.7%	70.2%	16.1%	18.9%	6.6%	29.1%	3.6%	9.0%	34.4%	23.3%	3.3%	9.9%	6.3%	2.1%	100.0%	(808)
	技能系	33.7%	62.0%	16.9%	29.6%	8.2%	27.6%	8.0%	5.3%	25.1%	19.1%	2.7%	3.9%	6.6%	4.3%	100.0%	(561)
	合計	30.2%	63.9%	17.3%	25.5%	8.5%	25.1%	3.9%	9.8%	31.2%	24.1%	2.9%	8.4%	7.0%	3.2%	100.0%	(2515)
管理職	一般事務系	27.4%	60.1%	19.8%	21.3%	3.4%	21.0%	0.0%	10.1%	38.7%	30.8%	2.4%	4.0%	21.0%	1.8%	100.0%	(328)
	営業系	20.7%	60.3%	15.3%	31.1%	4.5%	17.1%	0.0%	5.0%	36.2%	33.5%	3.6%	2.5%	28.6%	2.3%	100.0%	(639)
	専門職	22.7%	69.3%	15.2%	20.3%	3.8%	30.1%	0.0%	5.1%	34.5%	29.9%	2.7%	3.4%	20.6%	4.2%	100.0%	(528)
	技能系	28.0%	57.2%	12.9%	31.0%	1.8%	25.5%	0.4%	6.3%	35.4%	26.6%	4.4%	3.7%	24.0%	3.3%	100.0%	(271)
	合計	23.7%	62.5%	15.7%	26.0%	3.7%	23.0%	0.1%	6.2%	36.0%	30.9%	3.2%	3.2%	24.1%	2.9%	100.0%	(1766)

第3-6表は、役職別に残業する理由を見たものである。非管理職を見ると、「人手不足だから」「業務の繁閑が激しいから」「上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから」「残業手当や休日手当を増やしたいから」「自分の能力が足りないから」では役職が下位にあるほど比率が高く、「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」「部下・後輩などを指導しているから」では役職が上位にあるほど比率が高い。管理職を見ると、「上司の指示や手続

<sup>13</sup> 1週間のうち残業をする頻度が「ほぼ毎日」「週に3～4日」と回答した人を対象とした。3つまでの多重回答である。

きなど仕事の進め方にムダが多いから」「周囲が残業しているの、先に帰りづらいから」「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」では役職が下位にあるほど比率が高く、「部下・後輩などを指導しているから」では役職が上位にあるほど比率が高い。

第3-6表 役職別に見た残業する理由（3つまでの多重回答）

		人手不足だから	仕事量が多いから	業務の繁閑が激しいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから	仕事の締め切りや納期にゆとりがないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	周囲が残業しているの、先に帰りづらいから	予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	仕事の内容や目標が変更されるから	自分の能力が足りないから	部下・後輩などを指導しているから	その他	合計	(N)
非管理職	一般社員	32.0%	64.6%	17.9%	25.1%	9.9%	23.8%	4.8%	11.2%	29.6%	22.8%	2.6%	9.7%	2.3%	3.5%	100.0%	(1471)
	係長	29.4%	63.6%	18.4%	27.1%	7.2%	26.2%	3.5%	7.4%	34.3%	25.1%	3.8%	6.8%	11.6%	2.8%	100.0%	(833)
	課長代理	26.7%	63.1%	12.8%	25.6%	6.5%	25.3%	0.9%	8.8%	32.4%	27.0%	2.3%	5.1%	15.6%	2.6%	100.0%	(352)
	合計	30.5%	64.1%	17.4%	25.8%	8.6%	24.7%	3.8%	9.7%	31.4%	24.1%	2.9%	8.2%	7.0%	3.2%	100.0%	(2656)
管理職	課長	25.7%	64.7%	16.0%	25.4%	5.0%	23.6%	0.1%	6.4%	37.7%	29.6%	3.2%	3.8%	20.3%	3.0%	100.0%	(1171)
	部長	19.1%	56.6%	17.0%	26.9%	2.0%	23.5%	0.0%	5.2%	35.4%	33.8%	3.4%	2.1%	28.7%	3.6%	100.0%	(613)
	事業部長	22.7%	60.8%	11.3%	27.8%	1.0%	11.3%	0.0%	4.1%	29.9%	30.9%	2.1%	4.1%	40.2%	2.1%	100.0%	(97)
	合計	23.4%	61.9%	16.1%	26.0%	3.8%	22.9%	0.1%	5.9%	36.6%	31.0%	3.2%	3.2%	24.1%	3.1%	100.0%	(1881)

第3-7表は、業種別に残業する理由を見たものである。非管理職を見ると、「仕事量が多いから」では大きな相違は見られない。「人手不足だから」の比率が比較的高いのは、製造、流通・飲食、学術・教育・医療である。また「仕事の締め切りや納期にゆとりがないから」の比率が比較的高いのは、建設、製造で、比較的低いのは、流通・飲食、学術・教育・医療である。「周囲が残業しているの、先に帰りづらいから」は金融・不動産で比較的高い。管理職を見ると、「仕事量が多いから」では大きな相違は見られない。「人手不足だから」の比率が比較的高いのは、建設である。また「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」では業種により相違が見られる。「仕事の締め切りや納期にゆとりがないから」では建設の比率が比較的高い。

第3-7表 業種別に見た残業する理由（3つまでの多重回答）

		人手不足だから	仕事量が多いから	業務の繁閑が激しいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから	仕事の締め切りや納期にゆとりがないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	周囲が残業しているの、先に帰りづらいから	予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	仕事の内容や目標が変更されるから	自分の能力が足りないから	部下・後輩などを指導しているから	その他	合計	(N)
非管理職	建設	22.2%	64.1%	16.8%	28.7%	10.8%	37.1%	2.4%	9.0%	32.9%	22.8%	0.6%	6.6%	5.4%	2.4%	100.0%	(167)
	製造	33.1%	64.8%	14.9%	18.2%	8.4%	32.5%	4.9%	8.2%	33.4%	22.6%	3.5%	8.4%	5.9%	2.7%	100.0%	(776)
	通信・運輸	27.4%	65.2%	20.5%	27.1%	6.3%	26.0%	5.8%	6.6%	30.7%	19.2%	2.7%	6.3%	6.6%	4.7%	100.0%	(365)
	流通・飲食	35.5%	62.3%	19.4%	28.7%	9.0%	17.0%	1.9%	11.4%	29.3%	30.2%	2.8%	10.2%	7.1%	2.5%	100.0%	(324)
	金融・不動産	21.5%	62.2%	17.9%	28.3%	11.2%	19.5%	2.4%	15.5%	27.5%	27.9%	3.2%	10.8%	8.4%	3.6%	100.0%	(251)
	学術・教育・医療	33.0%	66.5%	17.4%	32.7%	8.2%	17.9%	1.3%	10.0%	33.2%	22.5%	2.6%	9.2%	7.4%	3.3%	100.0%	(391)
	他サービス	30.9%	62.2%	16.7%	29.5%	8.0%	19.4%	5.6%	9.0%	30.9%	24.3%	4.2%	5.2%	9.7%	2.8%	100.0%	(288)
合計	30.5%	64.2%	17.3%	26.0%	8.5%	24.9%	3.7%	9.5%	31.6%	23.8%	3.0%	8.2%	7.0%	3.1%	100.0%	(2562)	
管理職	建設	32.7%	60.7%	11.9%	31.0%	3.6%	32.7%	0.6%	7.1%	39.9%	34.5%	3.0%	2.4%	14.9%	3.0%	100.0%	(168)
	製造	22.6%	63.3%	14.3%	21.0%	3.6%	26.7%	0.0%	5.0%	38.4%	33.2%	3.4%	3.1%	22.9%	2.6%	100.0%	(615)
	通信・運輸	23.1%	62.3%	21.1%	19.1%	3.5%	23.6%	0.0%	3.5%	36.7%	26.6%	3.5%	4.0%	25.6%	1.5%	100.0%	(199)
	流通・飲食	22.2%	56.8%	17.7%	32.7%	4.5%	14.3%	0.0%	7.1%	35.0%	32.0%	3.0%	2.6%	25.2%	3.0%	100.0%	(266)
	金融・不動産	19.6%	65.7%	22.6%	23.9%	3.9%	20.4%	0.0%	10.9%	31.7%	30.4%	3.5%	4.3%	31.3%	1.3%	100.0%	(230)
	学術・教育・医療	19.9%	64.9%	13.2%	33.8%	2.6%	23.2%	0.0%	3.3%	35.1%	29.8%	4.6%	4.0%	29.1%	5.3%	100.0%	(151)
	他サービス	24.5%	57.5%	13.5%	33.0%	4.0%	15.0%	0.0%	6.0%	39.0%	28.0%	2.0%	2.5%	20.5%	6.0%	100.0%	(200)
合計	23.1%	61.8%	16.2%	26.1%	3.7%	22.7%	0.1%	6.1%	36.8%	31.2%	3.3%	3.2%	24.1%	3.0%	100.0%	(1829)	

第3-8表は、規模別に残業する理由を見たものである。非管理職を見ると、規模が大きいほど比率が高い傾向にあるのは、「仕事量が多いから」「業務の繁閑が激しいから」「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」「自分の能力が足りないから」「部下・後輩などを指導しているから」で、反対に規模が小さいほど比率が高い傾向にあるのは「人手不足だから」

ら」「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」「上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから」「周囲が残業しているの、先に帰りづらいから」である。管理職を見ると、規模が大きいほど比率が高い傾向にあるのは、「仕事量が多いから」「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」「部下・後輩などを指導しているから」で、反対に規模が小さいほど比率が高い傾向にあるのは「人手不足だから」「仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから」である。

第3-8表 規模別に見た残業する理由（3つまでの多重回答）

		人手不足だから	仕事量が多いから	業務の繁閑が激しいから	仕事の性格上、所定外でないといけない仕事があるから	上司の指示や手続きなど仕事の進め方にムダが多いから	仕事の締め切りや納期にゆとりがないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	周囲が残業しているの、先に帰りづらいから	予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	仕事の内容や目標が変更されるから	自分の能力が足りないから	部下・後輩などを指導しているから	その他	合計	(N)
非管理職	99人以下	33.0%	57.1%	16.3%	28.0%	10.8%	25.4%	2.7%	11.4%	28.8%	23.6%	4.4%	6.8%	4.7%	3.8%	100.0%	(704)
	100～999人	30.8%	63.5%	16.4%	26.6%	8.1%	25.2%	5.1%	9.2%	31.9%	24.5%	2.3%	8.1%	6.9%	2.8%	100.0%	(885)
	1000人以上	28.8%	69.2%	18.9%	23.7%	7.5%	24.1%	3.5%	8.7%	32.9%	23.8%	2.6%	9.1%	8.6%	3.0%	100.0%	(1053)
	合計	30.6%	64.1%	17.4%	25.8%	8.6%	24.8%	3.8%	9.6%	31.5%	24.0%	3.0%	8.2%	7.0%	3.2%	100.0%	(2642)
管理職	99人以下	28.1%	59.1%	15.6%	32.9%	3.3%	23.4%	0.2%	5.4%	33.8%	29.1%	2.8%	1.4%	16.1%	3.5%	100.0%	(423)
	100～999人	23.8%	60.5%	16.7%	24.8%	3.6%	20.8%	0.0%	6.2%	37.1%	31.2%	4.4%	4.8%	25.6%	2.4%	100.0%	(660)
	1000人以上	20.4%	64.3%	15.9%	23.0%	4.3%	24.3%	0.0%	5.8%	37.7%	31.9%	2.4%	2.8%	27.3%	3.5%	100.0%	(790)
	合計	23.3%	61.8%	16.1%	25.9%	3.8%	22.9%	0.1%	5.9%	36.6%	31.0%	3.2%	3.2%	24.2%	3.2%	100.0%	(1873)

#### 4. 労働時間の長さに対する考え

第3-9表 性別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	男性	40.4%	52.9%	6.8%	100.0%	(3786)
	女性	38.6%	58.6%	2.8%	100.0%	(1200)
	合計	40.0%	54.2%	5.8%	100.0%	(4986)
管理職	男性	46.5%	52.5%	1.0%	100.0%	(2662)
	女性	45.6%	54.4%	0.0%	100.0%	(57)
	合計	46.5%	52.5%	1.0%	100.0%	(2719)

第3-9表は、性別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職よりも管理職のほうが「短くしたい」の比率が若干高い。また非管理職では「長くしたい」も管理職よりは多い。しかし全体的に見ると、非管理職でも管理職でも「適当な長さ」は50%台であり、40%前後は「短くしたい」と回答している。

第3-10表 年齢階層別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	20歳代	41.8%	51.8%	6.4%	100.0%	(1038)
	30歳代	42.3%	52.5%	5.2%	100.0%	(1513)
	40歳代	40.7%	53.4%	5.9%	100.0%	(1389)
	50歳代	33.7%	60.2%	6.0%	100.0%	(1043)
	合計	40.0%	54.2%	5.8%	100.0%	(4983)
管理職	20歳代	50.0%	50.0%	—	100.0%	(2)
	30歳代	61.3%	37.7%	1.0%	100.0%	(204)
	40歳代	48.7%	50.4%	0.9%	100.0%	(1265)
	50歳代	42.0%	57.1%	1.0%	100.0%	(1244)
	合計	46.6%	52.5%	1.0%	100.0%	(2715)

第3-10表は、年齢階層別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職でも管理職でも、「短くしたい」の比率は50歳代で比較的低い。管理職では、30歳代の「短くしたい」の比率が高い。

第3-11表 職種別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	一般事務系	33.5%	63.6%	2.9%	100.0%	(982)
	営業系	47.0%	49.1%	3.9%	100.0%	(1230)
	専門職	41.8%	51.5%	6.7%	100.0%	(1313)
	技能系	35.0%	55.3%	9.6%	100.0%	(1171)
	合計	39.7%	54.4%	5.9%	100.0%	(4696)
管理職	一般事務系	43.7%	55.7%	0.6%	100.0%	(522)
	営業系	45.3%	54.1%	0.5%	100.0%	(916)
	専門職	47.4%	51.6%	1.0%	100.0%	(707)
	技能系	50.2%	47.8%	1.9%	100.0%	(416)
	合計	46.3%	52.8%	0.9%	100.0%	(2561)

第3-11表は、職種別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職では、「短くしたい」の比率は営業系で高く、一般事務系では低い。管理職ではあまり大きな差が見られない。

第3-12表 役職別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	一般社員	37.3%	56.4%	6.4%	100.0%	(3093)
	係長・主任	43.4%	50.4%	6.1%	100.0%	(1372)
	課長代理	46.6%	51.6%	1.7%	100.0%	(521)
	合計	40.0%	54.2%	5.8%	100.0%	(4986)
管理職	課長	49.2%	50.0%	0.7%	100.0%	(1633)
	部長	42.4%	56.8%	0.9%	100.0%	(923)
	事業部長	42.9%	53.4%	3.7%	100.0%	(163)
	合計	46.5%	52.5%	1.0%	100.0%	(2719)

第3-12表は、役職別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職では役職が上位にあるほど「短くしたい」の比率が高い。管理職では部長や事業部長よりも課長の「短くしたい」の比率が高い。

第3-13表 業種別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	建設	38.4%	57.1%	4.5%	100.0%	(352)
	製造	35.6%	53.7%	10.7%	100.0%	(1378)
	通信・運輸	40.7%	53.8%	5.5%	100.0%	(639)
	流通・飲食	46.4%	50.2%	3.5%	100.0%	(632)
	金融・不動産	40.3%	55.5%	4.3%	100.0%	(400)
	学術・教育・医療	44.3%	52.9%	2.9%	100.0%	(770)
	他サービス	39.9%	56.0%	4.1%	100.0%	(587)
	合計	40.2%	53.8%	5.9%	100.0%	(4758)
管理職	建設	52.5%	46.7%	0.8%	100.0%	(244)
	製造	44.7%	54.4%	1.0%	100.0%	(839)
	通信・運輸	50.8%	47.1%	2.0%	100.0%	(295)
	流通・飲食	48.3%	51.2%	0.5%	100.0%	(406)
	金融・不動産	44.5%	54.5%	1.0%	100.0%	(310)
	学術・教育・医療	44.6%	54.1%	1.3%	100.0%	(231)
	他サービス	43.5%	56.2%	0.3%	100.0%	(306)
	合計	46.5%	52.6%	1.0%	100.0%	(2631)

第3-13表は、業種別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職で「短くしたい」の比率が高いのは流通・飲食や学術・教育・医療で、管理職では建設、通信・運輸などである。

第3-14表 規模別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	99人以下	37.3%	57.7%	5.0%	100.0%	(1627)
	100～999人	42.8%	51.5%	5.7%	100.0%	(1573)
	1000人以上	39.8%	53.5%	6.7%	100.0%	(1765)
	合計	39.9%	54.2%	5.8%	100.0%	(4965)
管理職	99人以下	47.3%	51.2%	1.6%	100.0%	(641)
	100～999人	46.9%	52.3%	0.7%	100.0%	(950)
	1000人以上	45.6%	53.6%	0.8%	100.0%	(1119)
	合計	46.5%	52.6%	1.0%	100.0%	(2710)

第3-14表は、規模別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職では100～999人が「短くしたい」の比率が高いが、管理職ではあまり差が見られない。

第3-15表 月間総労働時間別に見た現在の労働時間の長さに対する考え

		短くしたい	適当な長さ	長くしたい	合計	(N)
非管理職	161時間未満	19.2%	71.9%	8.9%	100.0%	(1468)
	161～181時間未満	31.4%	62.4%	6.2%	100.0%	(1263)
	181～201時間未満	50.2%	45.9%	3.9%	100.0%	(872)
	201～221時間未満	62.0%	35.2%	2.8%	100.0%	(492)
	221時間以上	71.4%	25.8%	2.9%	100.0%	(629)
	合計	39.6%	54.6%	5.8%	100.0%	(4724)
管理職	161時間未満	22.3%	75.7%	2.1%	100.0%	(678)
	161～181時間未満	37.4%	61.8%	0.8%	100.0%	(764)
	181～201時間未満	56.0%	43.5%	0.6%	100.0%	(527)
	201～221時間未満	68.1%	31.9%	0.0%	100.0%	(260)
	221時間以上	79.5%	20.0%	0.5%	100.0%	(390)
	合計	46.5%	52.5%	1.0%	100.0%	(2619)

第3-15表は、月間総労働時間別に「現在の労働時間の長さに対する考え」を見たものである。非管理職も管理職も、月間総労働時間の長さに比例して「短くしたい」の比率が上昇している。221時間以上では非管理職で71.4%、管理職で79.5%が「短くしたい」と回答している。

#### 5. 「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」

第3-16表は、性別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。全体的には「そう思わない」で非管理職と管理職に若干の差があるが、その他はあまり差が見られない。



第3-16表 性別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	男性	23.3%	28.3%	32.1%	16.3%	100.0%	(3784)
	女性	21.2%	25.8%	32.7%	20.3%	100.0%	(1200)
	合計	22.8%	27.7%	32.3%	17.3%	100.0%	(4984)
管理職	男性	21.6%	29.5%	34.0%	14.9%	100.0%	(2659)
	女性	17.5%	33.3%	36.8%	12.3%	100.0%	(57)
	合計	21.5%	29.6%	34.1%	14.8%	100.0%	(2716)

第3-17表は、年齢階層別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。非管理職も管理職も、「そう思う」の比率は30歳代までで高く、反対に「そう思わない」は年齢が高いほど回答比率も高い。

第3-17表 年齢階層別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	20歳代	27.6%	29.3%	29.7%	13.5%	100.0%	(1038)
	30歳代	25.2%	28.7%	31.7%	14.4%	100.0%	(1514)
	40歳代	20.5%	28.5%	32.8%	18.2%	100.0%	(1388)
	50歳代	17.3%	23.6%	35.0%	24.1%	100.0%	(1041)
	合計	22.7%	27.7%	32.3%	17.3%	100.0%	(4981)
管理職	20歳代	50.0%	50.0%	—	—	100.0%	(2)
	30歳代	26.1%	36.0%	25.6%	12.3%	100.0%	(203)
	40歳代	22.4%	30.7%	33.2%	13.7%	100.0%	(1266)
	50歳代	19.8%	27.4%	36.4%	16.4%	100.0%	(1241)
	合計	21.5%	29.6%	34.1%	14.8%	100.0%	(2712)

第3-18表は、職種別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。「そう思う」の比率が高いのは、非管理職では営業系と専門職、管理職では専門職である。

第3-18表 職種別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般事務系	19.2%	28.7%	35.0%	17.2%	100.0%	(984)
	営業系	25.8%	27.5%	32.1%	14.6%	100.0%	(1229)
	専門職	30.6%	29.7%	26.8%	12.9%	100.0%	(1311)
	技能系	14.9%	25.6%	35.9%	23.6%	100.0%	(1168)
	合計	23.0%	27.9%	32.2%	16.9%	100.0%	(4692)
管理職	一般事務系	18.2%	31.4%	34.5%	15.9%	100.0%	(522)
	営業系	19.8%	30.2%	36.1%	13.9%	100.0%	(912)
	専門職	28.5%	31.5%	27.8%	12.1%	100.0%	(708)
	技能系	15.8%	24.7%	39.8%	19.7%	100.0%	(417)
	合計	21.3%	29.9%	34.1%	14.8%	100.0%	(2559)

第3-19表は、役職別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。非管理職、管理職ともあまり大きな差は見られない。

第3-19表 役職別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般社員	23.4%	27.4%	31.3%	18.0%	100.0%	(3091)
	係長・主任	21.9%	27.5%	33.5%	17.2%	100.0%	(1372)
	課長代理	21.5%	29.9%	35.1%	13.4%	100.0%	(521)
	合計	22.8%	27.7%	32.3%	17.3%	100.0%	(4984)
管理職	課長	21.8%	30.6%	34.1%	13.4%	100.0%	(1634)
	部長	21.5%	28.2%	33.0%	17.3%	100.0%	(920)
	事業部長	17.9%	27.2%	39.5%	15.4%	100.0%	(162)
	合計	21.5%	29.6%	34.1%	14.8%	100.0%	(2716)

第3-20表は、業種別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。「そう思う」の比率が高いのは、非管理職、管理職ともに金融・不動産、製造などである。

第3-20表 業種別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	建設	16.7%	27.5%	33.7%	22.1%	100.0%	(353)
	製造	25.8%	28.5%	29.9%	15.7%	100.0%	(1379)
	通信・運輸	25.3%	27.7%	30.9%	16.1%	100.0%	(640)
	流通・飲食	22.4%	25.2%	35.9%	16.5%	100.0%	(630)
	金融・不動産	28.1%	26.3%	36.1%	9.5%	100.0%	(399)
	学術・教育・医療	17.8%	27.6%	32.0%	22.6%	100.0%	(769)
	他サービス	20.6%	30.4%	31.8%	17.2%	100.0%	(588)
	合計	22.9%	27.8%	32.2%	17.1%	100.0%	(4758)
管理職	建設	15.2%	31.1%	36.1%	17.6%	100.0%	(244)
	製造	23.9%	30.6%	33.7%	11.8%	100.0%	(837)
	通信・運輸	22.4%	27.9%	35.0%	14.6%	100.0%	(294)
	流通・飲食	18.8%	31.1%	34.3%	15.8%	100.0%	(405)
	金融・不動産	22.9%	28.7%	31.9%	16.5%	100.0%	(310)
	学術・教育・医療	20.7%	28.4%	32.3%	18.5%	100.0%	(232)
	他サービス	21.3%	27.5%	36.4%	14.8%	100.0%	(305)
	合計	21.4%	29.7%	34.1%	14.8%	100.0%	(2627)

第3-21表は、規模別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。非管理職では「そう思う」の比率は規模が大きいくほど高くなっている。管理職では規模に比例していないが、1000人以上の大企業で「そう思う」比率が最も高い。

第3-21表 規模別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	99人以下	18.1%	25.9%	34.1%	21.9%	100.0%	(1628)
	100～999人	21.7%	28.8%	32.2%	17.3%	100.0%	(1569)
	1000人以上	28.1%	28.4%	30.5%	13.1%	100.0%	(1766)
	合計	22.8%	27.7%	32.2%	17.3%	100.0%	(4963)
管理職	99人以下	20.3%	29.4%	32.5%	17.8%	100.0%	(640)
	100～999人	18.3%	29.2%	36.0%	16.4%	100.0%	(949)
	1000人以上	24.8%	30.0%	33.4%	11.8%	100.0%	(1119)
	合計	21.5%	29.6%	34.1%	14.8%	100.0%	(2708)

第3-22表は、月間総労働時間別に「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」を見たものである。「そう思う」の比率が高いのは、非管理職、管理職とも221時間以上である。

第3-22表 月間総労働時間別に見た「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	161時間未満	21.7%	28.8%	32.2%	17.3%	100.0%	(1467)
	161～181時間未満	22.2%	25.6%	32.9%	19.3%	100.0%	(1264)
	181～201時間未満	22.2%	29.0%	33.9%	14.9%	100.0%	(870)
	201～221時間未満	23.4%	25.2%	32.5%	18.9%	100.0%	(492)
	221時間以上	26.7%	27.9%	30.0%	15.4%	100.0%	(630)
	合計	22.8%	27.5%	32.4%	17.3%	100.0%	(4723)
管理職	161時間未満	21.4%	26.5%	33.7%	18.4%	100.0%	(679)
	161～181時間未満	19.8%	32.1%	33.5%	14.7%	100.0%	(764)
	181～201時間未満	22.5%	30.7%	34.1%	12.7%	100.0%	(528)
	201～221時間未満	22.2%	28.8%	36.2%	12.8%	100.0%	(257)
	221時間以上	24.9%	28.8%	32.1%	14.1%	100.0%	(389)
	合計	21.7%	29.5%	33.7%	15.0%	100.0%	(2617)

## 6. 「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」

第3-23表は、性別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職、管理職ともに男性よりも女性のほうが「そう思う」の比率が高い。

第3-23表 性別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	男性	25.9%	40.1%	25.8%	8.1%	100.0%	(3782)
	女性	31.7%	39.0%	18.9%	10.4%	100.0%	(1193)
	合計	27.3%	39.9%	24.1%	8.7%	100.0%	(4975)
管理職	男性	19.8%	40.6%	30.0%	9.6%	100.0%	(2653)
	女性	24.6%	52.6%	17.5%	5.3%	100.0%	(57)
	合計	19.9%	40.8%	29.7%	9.6%	100.0%	(2710)

第3-24表は、年齢階層別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職では「そう思う」の比率が高いのは、20歳代と50歳代で、管理職では年齢が高いほど比率が高い。

第3-24表 年齢階層別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	20歳代	31.0%	41.2%	20.0%	7.8%	100.0%	(1036)
	30歳代	23.3%	43.1%	26.0%	7.6%	100.0%	(1511)
	40歳代	26.1%	39.2%	26.3%	8.4%	100.0%	(1386)
	50歳代	31.1%	34.6%	22.7%	11.5%	100.0%	(1039)
	合計	27.3%	39.9%	24.1%	8.7%	100.0%	(4972)
管理職	20歳代	—	100.0%	—	—	100.0%	(2)
	30歳代	17.8%	40.6%	29.7%	11.9%	100.0%	(202)
	40歳代	18.7%	40.7%	32.0%	8.6%	100.0%	(1264)
	50歳代	21.6%	41.0%	27.5%	10.0%	100.0%	(1238)
	合計	19.9%	40.8%	29.7%	9.5%	100.0%	(2706)

第3-25表は、職種別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職では「そう思う」比率は一般事務系や技能系で高いが、あまり大きな差ではない。管理職では「そう思う」比率はほとんど差がない。

第3-25表 職種別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般事務系	28.4%	42.6%	21.2%	7.8%	100.0%	(982)
	営業系	26.2%	38.2%	26.9%	8.7%	100.0%	(1227)
	専門職	24.8%	42.0%	24.5%	8.7%	100.0%	(1310)
	技能系	29.7%	37.0%	23.8%	9.5%	100.0%	(1165)
	合計	27.1%	39.9%	24.3%	8.7%	100.0%	(4684)
管理職	一般事務系	20.2%	42.0%	28.0%	9.8%	100.0%	(521)
	営業系	19.5%	39.0%	32.6%	8.9%	100.0%	(910)
	専門職	21.5%	41.8%	28.0%	8.6%	100.0%	(706)
	技能系	19.0%	41.3%	27.9%	11.8%	100.0%	(416)
	合計	20.1%	40.8%	29.7%	9.5%	100.0%	(2553)

第3-26表は、役職別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職では一般社員の「そう思う」比率が高く、管理職では事業部長で「そう思う」比率が低い。

第3-26表 役職別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般社員	28.7%	38.8%	23.4%	9.1%	100.0%	(3083)
	係長・主任	24.9%	41.8%	24.9%	8.4%	100.0%	(1371)
	課長代理	25.3%	40.9%	26.9%	6.9%	100.0%	(521)
	合計	27.3%	39.9%	24.1%	8.7%	100.0%	(4975)
管理職	課長	20.1%	41.3%	30.1%	8.5%	100.0%	(1630)
	部長	20.2%	40.4%	28.4%	11.0%	100.0%	(918)
	事業部長	16.7%	38.3%	33.3%	11.7%	100.0%	(162)
	合計	19.9%	40.8%	29.7%	9.6%	100.0%	(2710)

第3-27表は、業種別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職では「そう思う」比率は製造などでわずかに高いが、大きな差は見られない。管理職も同様に大きな差は見られない。

第3-27表 業種別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	建設	27.4%	37.9%	25.1%	9.7%	100.0%	(351)
	製造	29.0%	40.9%	22.0%	8.1%	100.0%	(1377)
	通信・運輸	25.0%	39.2%	28.0%	7.8%	100.0%	(640)
	流通・飲食	26.1%	41.1%	24.5%	8.3%	100.0%	(628)
	金融・不動産	27.1%	39.4%	26.4%	7.0%	100.0%	(398)
	学術・教育・医療	26.9%	41.2%	21.8%	10.2%	100.0%	(767)
	他サービス	26.7%	38.1%	25.9%	9.4%	100.0%	(588)
	合計	27.2%	40.1%	24.2%	8.6%	100.0%	(4749)
管理職	建設	19.8%	44.4%	27.2%	8.6%	100.0%	(243)
	製造	22.5%	43.0%	27.0%	7.5%	100.0%	(837)
	通信・運輸	19.2%	39.7%	33.9%	7.2%	100.0%	(292)
	流通・飲食	16.6%	39.9%	33.2%	10.4%	100.0%	(404)
	金融・不動産	18.1%	40.8%	28.8%	12.3%	100.0%	(309)
	学術・教育・医療	20.3%	38.8%	27.2%	13.8%	100.0%	(232)
	他サービス	20.4%	37.8%	29.6%	12.2%	100.0%	(304)
	合計	20.0%	41.1%	29.3%	9.7%	100.0%	(2621)

第3-28表は、規模別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職では、99人以下で「そう思う」比率が若干高いが、管理職では反対に1000人以上の大企業で「そう思う」比率がわずかに高い。

第3-28表 規模別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	99人以下	29.0%	36.5%	24.3%	10.2%	100.0%	(1619)
	100～999人	26.5%	42.1%	23.0%	8.4%	100.0%	(1569)
	1000人以上	26.5%	40.8%	25.0%	7.6%	100.0%	(1766)
	合計	27.3%	39.8%	24.2%	8.7%	100.0%	(4954)
管理職	99人以下	18.0%	39.8%	31.9%	10.3%	100.0%	(640)
	100～999人	19.5%	39.7%	30.0%	10.8%	100.0%	(944)
	1000人以上	21.4%	42.2%	28.3%	8.1%	100.0%	(1118)
	合計	19.9%	40.8%	29.7%	9.6%	100.0%	(2702)

第3-29表は、月間総労働時間別に「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」を見たものである。非管理職も管理職も「そう思う」の比率に大きな差は見られない。

第3-29表 月間総労働時間別に見た「ある程度、皆と同じような時間帯で働きたい」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	161時間未満	28.2%	39.4%	23.0%	9.4%	100.0%	(1467)
	161～181時間未満	27.4%	39.9%	24.7%	8.0%	100.0%	(1260)
	181～201時間未満	25.2%	40.9%	25.9%	8.1%	100.0%	(866)
	201～221時間未満	27.0%	42.7%	22.4%	7.9%	100.0%	(492)
	221時間以上	28.8%	38.0%	24.6%	8.6%	100.0%	(629)
	合計	27.4%	40.0%	24.1%	8.5%	100.0%	(4714)
管理職	161時間未満	22.2%	38.7%	28.4%	10.6%	100.0%	(679)
	161～181時間未満	18.6%	40.6%	32.0%	8.8%	100.0%	(762)
	181～201時間未満	18.9%	44.1%	28.4%	8.5%	100.0%	(528)
	201～221時間未満	19.4%	38.4%	32.2%	10.1%	100.0%	(258)
	221時間以上	21.2%	41.3%	27.1%	10.3%	100.0%	(387)
	合計	20.1%	40.7%	29.6%	9.6%	100.0%	(2614)

## 7. 「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」

第3-30表は、性別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職では男性のほうが「そう思う」比率が若干高いが、管理職では差がない。

第3-30表 性別に見た「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	男性	46.2%	45.4%	5.8%	2.6%	100.0%	(3773)
	女性	41.9%	48.1%	6.9%	3.2%	100.0%	(1197)
	合計	45.2%	46.1%	6.0%	2.8%	100.0%	(4970)
管理職	男性	46.8%	47.5%	4.1%	1.6%	100.0%	(2656)
	女性	47.4%	45.6%	5.3%	1.8%	100.0%	(57)
	合計	46.8%	47.5%	4.1%	1.6%	100.0%	(2713)

第3-31表は、年齢階層別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職、管理職ともに30歳代までの「そう思う」比率が40歳代と50歳代よりも若干高い。

第3-31表 年齢階層別に見た「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	20歳代	47.0%	44.3%	6.8%	1.9%	100.0%	(1037)
	30歳代	46.0%	45.8%	5.8%	2.4%	100.0%	(1508)
	40歳代	44.0%	48.5%	5.1%	2.5%	100.0%	(1385)
	50歳代	43.9%	44.8%	6.8%	4.5%	100.0%	(1037)
	合計	45.2%	46.0%	6.0%	2.8%	100.0%	(4967)
管理職	20歳代	50.0%	50.0%	—	—	100.0%	(2)
	30歳代	51.0%	42.6%	4.5%	2.0%	100.0%	(202)
	40歳代	48.8%	45.8%	3.8%	1.7%	100.0%	(1265)
	50歳代	44.0%	50.1%	4.4%	1.5%	100.0%	(1240)
	合計	46.7%	47.5%	4.1%	1.6%	100.0%	(2709)

第3-32表は、職種別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職では専門職の「そう思う」比率が若干低く、管理職では職種間の差がない。

第3-32表 職種別に見た「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般事務系	45.7%	46.7%	5.4%	2.2%	100.0%	(975)
	営業系	47.8%	44.4%	5.2%	2.6%	100.0%	(1228)
	専門職	40.9%	50.0%	5.8%	3.3%	100.0%	(1309)
	技能系	47.4%	42.5%	7.4%	2.7%	100.0%	(1166)
	合計	45.4%	46.0%	6.0%	2.7%	100.0%	(4678)
管理職	一般事務系	48.4%	45.5%	4.0%	2.1%	100.0%	(519)
	営業系	45.7%	49.4%	3.9%	1.0%	100.0%	(913)
	専門職	46.7%	48.2%	4.0%	1.1%	100.0%	(707)
	技能系	47.5%	44.4%	5.3%	2.9%	100.0%	(417)
	合計	46.8%	47.5%	4.2%	1.6%	100.0%	(2556)

第3-33表は、役職別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職ではわずかに上位の役職で「そう思う」比率が若干低く、管理職では課長の「そう思う」比率が低く、部長以上の「そう思う」比率は高い。

第3-33表 役職別に見た「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般社員	44.7%	45.5%	6.7%	3.1%	100.0%	(3083)
	係長・主任	45.8%	47.0%	4.6%	2.6%	100.0%	(1369)
	課長代理	46.1%	47.1%	5.6%	1.2%	100.0%	(518)
	合計	45.2%	46.1%	6.0%	2.8%	100.0%	(4970)
管理職	課長	43.9%	50.0%	4.4%	1.7%	100.0%	(1631)
	部長	51.3%	43.4%	3.9%	1.4%	100.0%	(919)
	事業部長	50.3%	44.8%	2.5%	2.5%	100.0%	(163)
	合計	46.8%	47.5%	4.1%	1.6%	100.0%	(2713)

第3-34表は、業種別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職では学術・教育・医療の「そう思う」比率が若干低く、その他の業種では大きな差がない。管理職では建設の「そう思う」比率が低く、その他の業種では大きな差がない。

第3-34表 業種別に見た「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	建設	45.0%	47.9%	6.0%	1.1%	100.0%	(351)
	製造	47.1%	44.5%	5.8%	2.7%	100.0%	(1373)
	通信・運輸	46.2%	43.7%	7.5%	2.7%	100.0%	(639)
	流通・飲食	48.5%	44.2%	5.4%	1.9%	100.0%	(627)
	金融・不動産	46.0%	46.2%	3.5%	4.3%	100.0%	(398)
	学術・教育・医療	38.8%	50.2%	7.3%	3.8%	100.0%	(769)
	他サービス	43.0%	47.6%	6.8%	2.6%	100.0%	(588)
	合計	45.0%	46.0%	6.2%	2.8%	100.0%	(4745)
管理職	建設	37.3%	58.2%	3.3%	1.2%	100.0%	(244)
	製造	47.3%	47.0%	4.1%	1.7%	100.0%	(838)
	通信・運輸	48.6%	45.5%	4.1%	1.7%	100.0%	(292)
	流通・飲食	45.4%	49.1%	4.7%	0.7%	100.0%	(405)
	金融・不動産	50.5%	44.0%	4.2%	1.3%	100.0%	(309)
	学術・教育・医療	47.6%	45.9%	3.9%	2.6%	100.0%	(231)
	他サービス	45.8%	47.4%	4.2%	2.6%	100.0%	(306)
	合計	46.4%	47.8%	4.1%	1.6%	100.0%	(2625)

第3-35表は、規模別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職では1000人以上で「そう思う」比率が若干高く、管理職では規模間で「そう思う」比率に大きな差はない。



第3-35表 規模別に見た「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	99人以下	44.3%	46.4%	6.8%	2.5%	100.0%	(1618)
	100～999人	43.7%	47.1%	6.4%	2.9%	100.0%	(1568)
	1000人以上	47.5%	44.5%	5.0%	2.9%	100.0%	(1763)
	合計	45.3%	45.9%	6.0%	2.8%	100.0%	(4949)
管理職	99人以下	47.0%	46.9%	4.2%	1.9%	100.0%	(640)
	100～999人	46.0%	47.3%	4.9%	1.8%	100.0%	(947)
	1000人以上	47.1%	48.0%	3.5%	1.3%	100.0%	(1118)
	合計	46.7%	47.5%	4.1%	1.6%	100.0%	(2705)

第3-36表は、月間総労働時間別に「忙しいときには多少長くなっても仕方ない」を見たものである。非管理職では181～201時間未満と201～221時間未満で「そう思う」比率が若干高いが、221時間以上ではあまり高くない。管理職でも「そう思う」比率が最も高いのは201～221時間未満で、221時間以上ではない。

第3-36表 月間総労働時間別に見た「忙しい時には多少長くなっても仕方ない」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	161時間未満	43.3%	46.4%	6.8%	3.4%	100.0%	(1464)
	161～181時間未満	44.1%	48.2%	5.2%	2.5%	100.0%	(1260)
	181～201時間未満	48.5%	43.5%	6.0%	2.0%	100.0%	(866)
	201～221時間未満	49.7%	41.3%	6.9%	2.0%	100.0%	(491)
	221時間以上	45.9%	46.1%	5.6%	2.4%	100.0%	(627)
	合計	45.5%	45.8%	6.1%	2.6%	100.0%	(4708)
管理職	161時間未満	44.4%	48.2%	5.4%	1.9%	100.0%	(680)
	161～181時間未満	46.0%	50.1%	3.4%	0.5%	100.0%	(763)
	181～201時間未満	47.8%	47.8%	2.7%	1.7%	100.0%	(527)
	201～221時間未満	52.3%	41.1%	5.4%	1.2%	100.0%	(258)
	221時間以上	47.7%	45.1%	4.1%	3.1%	100.0%	(388)
	合計	46.8%	47.5%	4.1%	1.6%	100.0%	(2616)

## 8. 「忙しくない時は早く帰るべきだ」

第3-37表は、性別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職では男女間の差はあまりないが、管理職では女性の「そう思う」比率が若干高い。

第3-37表 性別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	男性	64.7%	26.0%	6.5%	2.8%	100.0%	(3779)
	女性	63.9%	24.8%	7.4%	3.8%	100.0%	(1196)
	合計	64.5%	25.7%	6.7%	3.1%	100.0%	(4975)
管理職	男性	70.0%	23.8%	3.6%	2.6%	100.0%	(2654)
	女性	75.4%	19.3%	3.5%	1.8%	100.0%	(57)
	合計	70.1%	23.7%	3.6%	2.6%	100.0%	(2711)

第3-38表は、年齢階層別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職でも管理職でも50歳代の「そう思う」比率が低い。

第3-38表 年齢階層別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	20歳代	67.5%	23.5%	6.0%	3.0%	100.0%	(1038)
	30歳代	67.2%	24.5%	6.6%	1.7%	100.0%	(1510)
	40歳代	65.6%	26.5%	5.2%	2.7%	100.0%	(1385)
	50歳代	56.3%	28.7%	9.4%	5.6%	100.0%	(1039)
	合計	64.5%	25.7%	6.7%	3.1%	100.0%	(4972)
管理職	20歳代	50.0%	—	50.0%	—	100.0%	(2)
	30歳代	74.3%	22.3%	1.5%	2.0%	100.0%	(202)
	40歳代	75.0%	20.6%	2.6%	1.8%	100.0%	(1263)
	50歳代	64.6%	27.0%	4.8%	3.5%	100.0%	(1240)
	合計	70.2%	23.6%	3.6%	2.6%	100.0%	(2707)

第3-39表は、職種別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職では一般事務系と技能系で「そう思う」比率が低く、営業系と専門職では「そう思う」比率が高い。管理職では職種間の差は見られない。

第3-39表 職種別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般事務系	61.6%	27.7%	6.5%	4.2%	100.0%	(981)
	営業系	70.8%	21.3%	5.3%	2.6%	100.0%	(1232)
	専門職	67.2%	25.3%	5.2%	2.3%	100.0%	(1306)
	技能系	58.5%	29.0%	9.4%	3.2%	100.0%	(1165)
	合計	64.8%	25.7%	6.5%	3.0%	100.0%	(4684)
管理職	一般事務系	71.3%	22.2%	3.9%	2.7%	100.0%	(519)
	営業系	69.6%	25.5%	3.2%	1.8%	100.0%	(913)
	専門職	70.3%	24.1%	2.3%	3.4%	100.0%	(706)
	技能系	69.2%	21.4%	6.0%	3.4%	100.0%	(415)
	合計	70.0%	23.8%	3.5%	2.7%	100.0%	(2553)

第3-40表は、役職別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職では役職が上になるほど「そう思う」比率が高く、管理職では反対に役職が上になるほど「そう思う」比率が低い。

第3-40表 役職別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般社員	62.8%	26.5%	7.4%	3.4%	100.0%	(3085)
	係長・主任	65.7%	25.4%	6.1%	2.8%	100.0%	(1370)
	課長代理	71.5%	22.1%	4.2%	2.1%	100.0%	(520)
	合計	64.5%	25.7%	6.7%	3.1%	100.0%	(4975)
管理職	課長	71.8%	23.1%	2.8%	2.3%	100.0%	(1628)
	部長	68.4%	24.2%	4.3%	3.0%	100.0%	(920)
	事業部長	63.2%	26.4%	6.7%	3.7%	100.0%	(163)
	合計	70.1%	23.7%	3.6%	2.6%	100.0%	(2711)

第3-41表は、業種別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職では金融・不動産、通信・運輸、流通・飲食などで「そう思う」比率が高く、学術・教育・医療、他サービス、建設では「そう思う」比率が低い。管理職では金融・不動産、通信・運輸などで「そう思う」比率が高く、建設では低い。

第3-41表 業種別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	建設	62.3%	28.3%	7.6%	1.7%	100.0%	(353)
	製造	65.3%	26.3%	5.9%	2.5%	100.0%	(1379)
	通信・運輸	67.2%	24.5%	6.0%	2.4%	100.0%	(638)
	流通・飲食	66.3%	25.4%	5.4%	2.9%	100.0%	(630)
	金融・不動産	70.5%	24.5%	2.0%	3.0%	100.0%	(400)
	学術・教育・医療	60.0%	27.6%	8.6%	3.8%	100.0%	(765)
	他サービス	61.0%	25.3%	9.4%	4.3%	100.0%	(584)
	合計	64.5%	26.0%	6.5%	2.9%	100.0%	(4749)
管理職	建設	62.7%	29.1%	4.9%	3.3%	100.0%	(244)
	製造	67.8%	26.8%	2.9%	2.5%	100.0%	(836)
	通信・運輸	73.1%	20.7%	3.1%	3.1%	100.0%	(294)
	流通・飲食	71.5%	23.3%	4.0%	1.2%	100.0%	(404)
	金融・不動産	77.3%	17.9%	2.3%	2.6%	100.0%	(308)
	学術・教育・医療	71.9%	19.5%	3.9%	4.8%	100.0%	(231)
	他サービス	68.5%	23.9%	5.6%	2.0%	100.0%	(305)
	合計	70.1%	23.8%	3.6%	2.6%	100.0%	(2622)

第3-42表は、規模別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職、管理職ともに、規模が大きいほど「そう思う」比率が高い。

第3-42表 規模別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	99人以下	58.2%	29.2%	8.9%	3.7%	100.0%	(1621)
	100～999人	65.3%	24.2%	7.7%	2.8%	100.0%	(1566)
	1000人以上	69.7%	23.8%	3.7%	2.8%	100.0%	(1767)
	合計	64.6%	25.7%	6.7%	3.1%	100.0%	(4954)
管理職	99人以下	66.8%	24.8%	5.5%	3.0%	100.0%	(641)
	100～999人	69.7%	24.2%	3.5%	2.6%	100.0%	(947)
	1000人以上	72.5%	22.5%	2.6%	2.4%	100.0%	(1115)
	合計	70.1%	23.6%	3.6%	2.6%	100.0%	(2703)

第3-43表は、月間総労働時間別に「忙しくない時は早く帰るべきだ」を見たものである。非管理職、管理職ともに、月間総労働時間が長いほど「そう思う」比率が高い傾向にある。

第3-43表 月間総労働時間別に見た「忙しくない時は早く帰るべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	161時間未満	59.3%	29.1%	7.7%	3.8%	100.0%	(1466)
	161～181時間未満	64.4%	25.9%	6.8%	2.9%	100.0%	(1263)
	181～201時間未満	67.1%	24.7%	6.3%	2.0%	100.0%	(868)
	201～221時間未満	69.2%	24.2%	4.7%	1.8%	100.0%	(491)
	221時間以上	72.5%	19.9%	5.6%	2.1%	100.0%	(629)
	合計	64.9%	25.7%	6.6%	2.8%	100.0%	(4717)
管理職	161時間未満	67.5%	25.0%	4.4%	3.1%	100.0%	(677)
	161～181時間未満	71.9%	22.8%	2.7%	2.6%	100.0%	(764)
	181～201時間未満	72.0%	22.3%	3.2%	2.5%	100.0%	(528)
	201～221時間未満	72.1%	21.3%	5.0%	1.6%	100.0%	(258)
	221時間以上	70.7%	24.9%	2.1%	2.3%	100.0%	(386)
	合計	70.6%	23.4%	3.4%	2.6%	100.0%	(2613)

## 9. 「休日はしっかり休むべきだ」

第3-44表は、性別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職、管理職ともに、女性の「そう思う」比率が高い。

第3-44表 性別に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	男性	79.3%	16.8%	2.5%	1.4%	100.0%	(3788)
	女性	87.4%	10.3%	1.2%	1.1%	100.0%	(1203)
	合計	81.2%	15.2%	2.2%	1.3%	100.0%	(4991)
管理職	男性	78.1%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2661)
	女性	84.2%	15.8%	0.0%	0.0%	100.0%	(57)
	合計	78.2%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2718)

第3-45表は、年齢階層別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職、管理職ともに、年齢階層が高いほど「そう思う」比率が低い傾向にある。

第3-45表 年齢階層別に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	20歳代	84.1%	12.2%	2.2%	1.4%	100.0%	(1041)
	30歳代	81.3%	15.6%	2.4%	0.8%	100.0%	(1515)
	40歳代	81.8%	15.1%	1.9%	1.2%	100.0%	(1389)
	50歳代	77.7%	17.9%	2.4%	2.0%	100.0%	(1043)
	合計	81.3%	15.2%	2.2%	1.3%	100.0%	(4988)
管理職	20歳代	—	100.0%	—	—	100.0%	(2)
	30歳代	81.8%	16.7%	1.0%	0.5%	100.0%	(203)
	40歳代	79.8%	17.4%	1.6%	1.2%	100.0%	(1267)
	50歳代	76.0%	20.6%	1.9%	1.4%	100.0%	(1242)
	合計	78.2%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2714)

第3-46表は、職種別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職では一般事務系の「そう思う」比率が高わずかに高く、技能系では「そう思う」比率は低い。管理職では一般事務系と技能系の「そう思う」比率がわずかに高いが、大きな差はない。

第3-46表 職種別に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般事務系	84.7%	12.7%	1.4%	1.1%	100.0%	(982)
	営業系	81.5%	14.8%	2.4%	1.3%	100.0%	(1231)
	専門職	81.8%	15.5%	1.5%	1.1%	100.0%	(1313)
	技能系	77.2%	17.7%	3.4%	1.6%	100.0%	(1172)
	合計	81.2%	15.3%	2.2%	1.3%	100.0%	(4698)
管理職	一般事務系	79.1%	18.6%	1.2%	1.2%	100.0%	(521)
	営業系	77.2%	20.3%	2.0%	0.5%	100.0%	(913)
	専門職	77.5%	18.9%	1.4%	2.1%	100.0%	(708)
	技能系	79.9%	16.3%	2.4%	1.4%	100.0%	(418)
	合計	78.1%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2560)

第3-47表は、役職別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職では役職間に「そう思う」比率の差がなく、管理職では事業部長の「そう思う」比率が若干低い。

第3-47表 役職別に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般社員	81.8%	14.5%	2.4%	1.3%	100.0%	(3097)
	係長・主任	80.1%	16.5%	2.3%	1.2%	100.0%	(1374)
	課長代理	80.8%	16.3%	1.3%	1.5%	100.0%	(520)
	合計	81.2%	15.2%	2.2%	1.3%	100.0%	(4991)
管理職	課長	79.3%	18.0%	1.5%	1.2%	100.0%	(1635)
	部長	77.3%	19.7%	1.6%	1.4%	100.0%	(920)
	事業部長	71.8%	22.7%	4.3%	1.2%	100.0%	(163)
	合計	78.2%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2718)

第3-48表は、業種別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職では流通・飲食、通信・運輸、学術・教育・医療などで「そう思う」比率が若干高く、管理職では学術・教育・医療、金融・不動産などで「そう思う」比率が若干高い。

第3-48表 業種に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	建設	77.6%	18.7%	2.8%	0.8%	100.0%	(353)
	製造	79.7%	17.2%	2.2%	1.0%	100.0%	(1381)
	通信・運輸	83.8%	13.3%	2.0%	0.9%	100.0%	(640)
	流通・飲食	84.3%	12.2%	2.2%	1.3%	100.0%	(630)
	金融・不動産	79.5%	16.3%	2.0%	2.3%	100.0%	(400)
	学術・教育・医療	83.1%	13.5%	1.7%	1.7%	100.0%	(770)
	他サービス	80.1%	15.8%	2.5%	1.5%	100.0%	(589)
	合計	81.3%	15.3%	2.2%	1.3%	100.0%	(4763)
管理職	建設	77.0%	19.7%	2.0%	1.2%	100.0%	(244)
	製造	76.2%	20.6%	1.8%	1.4%	100.0%	(840)
	通信・運輸	78.9%	18.0%	1.4%	1.7%	100.0%	(294)
	流通・飲食	79.3%	18.5%	1.7%	0.5%	100.0%	(405)
	金融・不動産	80.9%	16.8%	0.6%	1.6%	100.0%	(309)
	学術・教育・医療	81.9%	15.5%	1.7%	0.9%	100.0%	(232)
	他サービス	76.7%	19.3%	2.6%	1.3%	100.0%	(305)
	合計	78.2%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2629)

第3-49表は、規模別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職、管理職ともに、1000人以上の大企業で「そう思う」比率が若干高い。

第3-49表 規模別に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思 わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	99人以下	80.5%	14.9%	3.2%	1.5%	100.0%	(1629)
	100～999人	80.7%	16.0%	2.0%	1.2%	100.0%	(1572)
	1000人以上	82.6%	14.7%	1.4%	1.2%	100.0%	(1769)
	合計	81.3%	15.2%	2.2%	1.3%	100.0%	(4970)
管理職	99人以下	76.3%	20.1%	2.7%	0.9%	100.0%	(641)
	100～999人	78.4%	19.0%	1.5%	1.2%	100.0%	(949)
	1000人以上	79.2%	18.0%	1.3%	1.5%	100.0%	(1120)
	合計	78.2%	18.9%	1.7%	1.3%	100.0%	(2710)

第3-50表は、月間総労働時間別に「休日はしっかり休むべきだ」を見たものである。非管理職では「そう思う」比率に差が見られないが、管理職では201～221時間未満、221時間以上では「そう思う」比率が若干低い。

第3-50表 月間総労働時間別に見た「休日はしっかり休むべきだ」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	161時間未満	81.4%	15.6%	1.6%	1.4%	100.0%	(1470)
	161～181時間未満	81.3%	15.3%	2.2%	1.1%	100.0%	(1265)
	181～201時間未満	82.6%	14.8%	2.0%	0.6%	100.0%	(870)
	201～221時間未満	80.3%	16.2%	2.2%	1.2%	100.0%	(493)
	221時間以上	82.5%	12.2%	3.5%	1.7%	100.0%	(630)
	合計	81.7%	15.0%	2.1%	1.2%	100.0%	(4728)
管理職	161時間未満	81.0%	16.0%	1.6%	1.3%	100.0%	(680)
	161～181時間未満	79.8%	17.9%	1.2%	1.0%	100.0%	(764)
	181～201時間未満	77.7%	19.9%	1.5%	0.9%	100.0%	(528)
	201～221時間未満	74.5%	22.4%	1.9%	1.2%	100.0%	(259)
	221時間以上	75.8%	20.1%	2.6%	1.5%	100.0%	(389)
	合計	78.6%	18.6%	1.6%	1.2%	100.0%	(2620)

### 10. 「休暇は長いほうが良い」

第3-51表は、性別に「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職、管理職ともに、男性より女性の「そう思う」比率が若干高い。

第3-51表 性別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	男性	48.4%	32.1%	16.6%	2.9%	100.0%	(3788)
	女性	53.1%	28.2%	15.9%	2.9%	100.0%	(1204)
	合計	49.5%	31.1%	16.4%	2.9%	100.0%	(4992)
管理職	男性	47.2%	33.8%	16.8%	2.3%	100.0%	(2660)
	女性	49.1%	35.1%	15.8%	0.0%	100.0%	(57)
	合計	47.3%	33.8%	16.7%	2.2%	100.0%	(2717)

第3-52表は、年齢階層別に見た「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職では20歳代の「そう思う」比率が高く、管理職では50歳代の「そう思う」比率が若干低い。

第3-52表 年齢階層別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	20歳代	56.3%	27.8%	13.4%	2.5%	100.0%	(1040)
	30歳代	48.9%	31.8%	17.5%	1.8%	100.0%	(1515)
	40歳代	49.7%	32.1%	15.0%	3.2%	100.0%	(1391)
	50歳代	43.5%	32.2%	19.8%	4.5%	100.0%	(1043)
	合計	49.5%	31.1%	16.4%	2.9%	100.0%	(4989)
管理職	20歳代	—	50.0%	50.0%	—	100.0%	(2)
	30歳代	50.7%	28.6%	17.7%	3.0%	100.0%	(203)
	40歳代	48.9%	32.4%	16.7%	2.0%	100.0%	(1267)
	50歳代	45.1%	36.0%	16.5%	2.3%	100.0%	(1241)
	合計	47.3%	33.8%	16.7%	2.2%	100.0%	(2713)

第3-53表は、職種別に「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職では技能系の「そう思う」比率が低く、管理職では専門職の「そう思う」比率が若干高い。

第3-53表 職種別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般事務系	50.2%	32.0%	15.4%	2.4%	100.0%	(983)
	営業系	52.4%	29.4%	15.2%	3.0%	100.0%	(1230)
	専門職	52.7%	30.5%	14.5%	2.3%	100.0%	(1313)
	技能系	42.7%	32.9%	20.4%	4.0%	100.0%	(1173)
	合計	49.6%	31.1%	16.3%	2.9%	100.0%	(4699)
管理職	一般事務系	45.5%	33.4%	20.0%	1.2%	100.0%	(521)
	営業系	47.3%	33.7%	16.8%	2.2%	100.0%	(914)
	専門職	50.1%	33.2%	14.3%	2.4%	100.0%	(707)
	技能系	45.6%	32.6%	18.5%	3.4%	100.0%	(417)
	合計	47.4%	33.3%	17.0%	2.2%	100.0%	(2559)

第3-54表は、役職別に「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職では役職間に「そう思う」比率の差は見られないが、管理職では事業部長の「そう思う」比率が低い。

第3-54表 役職別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	一般社員	50.2%	30.5%	16.3%	3.0%	100.0%	(3098)
	係長・主任	47.9%	32.1%	17.2%	2.8%	100.0%	(1373)
	課長代理	50.1%	32.2%	15.2%	2.5%	100.0%	(521)
	合計	49.5%	31.1%	16.4%	2.9%	100.0%	(4992)
管理職	課長	48.5%	34.2%	15.5%	1.8%	100.0%	(1635)
	部長	46.5%	32.7%	18.3%	2.5%	100.0%	(920)
	事業部長	38.9%	35.8%	21.0%	4.3%	100.0%	(162)
	合計	47.3%	33.8%	16.7%	2.2%	100.0%	(2717)

第3-55表は、業種別に「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職では建設業の「そう思う」比率が若干低く、その他の業種では大きな差がない。管理職では通信・運輸、学術・教育・医療の「そう思う」比率が若干高い。



第3-55表 業種別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	建設	44.5%	32.9%	19.3%	3.4%	100.0%	(353)
	製造	50.8%	31.4%	15.6%	2.2%	100.0%	(1381)
	通信・運輸	50.1%	32.8%	14.4%	2.8%	100.0%	(641)
	流通・飲食	49.2%	29.7%	17.9%	3.2%	100.0%	(630)
	金融・不動産	51.3%	34.5%	11.8%	2.5%	100.0%	(400)
	学術・教育・医療	50.3%	29.7%	16.9%	3.1%	100.0%	(771)
	他サービス	48.1%	30.1%	17.9%	3.9%	100.0%	(588)
	合計	49.6%	31.3%	16.2%	2.9%	100.0%	(4764)
管理職	建設	43.9%	40.2%	14.3%	1.6%	100.0%	(244)
	製造	44.5%	36.5%	16.9%	2.0%	100.0%	(838)
	通信・運輸	55.1%	28.6%	14.3%	2.0%	100.0%	(294)
	流通・飲食	48.1%	31.4%	17.5%	3.0%	100.0%	(405)
	金融・不動産	47.9%	32.4%	16.2%	3.6%	100.0%	(309)
	学術・教育・医療	53.0%	30.2%	15.9%	0.9%	100.0%	(232)
	他サービス	45.4%	31.7%	21.2%	1.6%	100.0%	(306)
	合計	47.5%	33.6%	16.8%	2.2%	100.0%	(2628)

第3-56表は、規模別に「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職、管理職ともに、規模が大きいほど「そう思う」比率が高い。

第3-56表 規模別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	99人以下	44.1%	32.8%	18.7%	4.4%	100.0%	(1630)
	100～999人	49.7%	31.0%	17.3%	2.0%	100.0%	(1572)
	1000人以上	54.6%	29.5%	13.6%	2.3%	100.0%	(1769)
	合計	49.6%	31.0%	16.4%	2.9%	100.0%	(4971)
管理職	99人以下	44.7%	34.2%	18.1%	3.0%	100.0%	(640)
	100～999人	47.6%	32.0%	18.5%	1.9%	100.0%	(950)
	1000人以上	48.4%	35.0%	14.5%	2.1%	100.0%	(1119)
	合計	47.2%	33.8%	16.8%	2.2%	100.0%	(2709)

第3-57表は、月間総労働時間別に「休暇は長いほうが良い」を見たものである。非管理職、管理職ともに、月間総労働時間の長さによる「そう思う」の比率に大きな差は見られない。

第3-57表 月間総労働時間別に見た「休暇は長いほうが良い」の分布

		そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない	合計	(N)
非管理職	161時間未満	51.1%	30.7%	15.6%	2.6%	100.0%	(1469)
	161～181時間未満	50.0%	31.8%	15.0%	3.2%	100.0%	(1267)
	181～201時間未満	49.0%	32.8%	16.2%	2.0%	100.0%	(869)
	201～221時間未満	49.7%	31.0%	16.6%	2.6%	100.0%	(493)
	221時間以上	49.4%	27.8%	19.2%	3.7%	100.0%	(630)
	合計	50.1%	31.0%	16.1%	2.8%	100.0%	(4728)
管理職	161時間未満	47.6%	36.2%	14.4%	1.8%	100.0%	(680)
	161～181時間未満	48.2%	33.4%	16.6%	1.8%	100.0%	(764)
	181～201時間未満	46.1%	34.0%	18.0%	1.9%	100.0%	(527)
	201～221時間未満	47.1%	32.0%	18.5%	2.3%	100.0%	(259)
	221時間以上	48.1%	30.1%	18.8%	3.1%	100.0%	(389)
	合計	47.5%	33.6%	16.8%	2.1%	100.0%	(2619)



## 第4章 2010 労働時間調査・意識と残業

### 1. はじめに

第4章では、2010 労働時間調査から、長時間労働と関係が深い心理状態である仕事への衝動と、仕事に対する意識や働き方などとの関係について見る。

労働政策研究・研修機構（2011a）では、長時間労働者の特徴としてワーカホリックに焦点を当て、心身の健康との関係などを分析した。その結果、内的な圧力によって仕事を離れていても仕事のことを考えてしまう“仕事への衝動”<sup>14</sup>が、長時間労働や心身の健康と関係が強いことが分かった。具体的には、仕事への衝動が強いほうが心身の健康が良くない傾向が見られた<sup>15</sup>。つまり、仕事に対するプレッシャーが心身の健康に悪影響があるということが示された。そこで、本章では仕事への衝動が強いのはどういう人か、回答者の属性や仕事に対する意識、そして仕事の性質などとの関係を探る。

### 2. 仕事への衝動と労働時間など

ここでは、仕事への衝動と労働時間や労働時間に対する考え方などの関係を確認する。

第4-1表は、仕事への衝動の強さ別に回答者の月間総労働時間の分布（クロス集計）と平均値を見たものである。平均値を比べると、非管理職も管理職も仕事への衝動が強いほうが値も高い。クロス表でも、221時間以上を見ると「いつもそうだ」の比率が非管理職も管理職も30%を超えている。

第4-1表 仕事への衝動の強さ別に見た月間総労働時間の分布

		161時間未満	161～181時間 未満	181～201時間 未満	201～221時間 未満	221時間以上	合計	(N)	平均値 (時間)	標準 偏差
非管理職	ほとんどない	41.0	28.0	15.4	6.4	9.2	100.0	(1302)	174.2	37.8
	ときどきある	32.6	28.0	19.3	10.1	9.9	100.0	(1941)	179.9	36.9
	しばしばある	22.9	24.1	21.2	14.1	17.6	100.0	(1020)	191.9	43.5
	いつもそうだ	12.6	22.1	18.0	16.3	31.1	100.0	(412)	206.6	51.7
	合計	31.1	26.6	18.5	10.5	13.3	100.0	(4675)	183.3	41.3
管理職	ほとんどない	35.6	34.1	16.8	6.0	7.5	100.0	(536)	174.6	33.6
	ときどきある	28.2	30.6	20.2	8.9	12.1	100.0	(1161)	182.0	36.0
	しばしばある	18.3	26.4	23.0	12.9	19.4	100.0	(644)	194.6	43.1
	いつもそうだ	13.9	17.5	21.5	14.3	32.7	100.0	(251)	207.2	47.3
	合計	25.9	29.0	20.3	9.8	15.0	100.0	(2592)	186.0	39.8

<sup>14</sup> 「会社を離れても仕事のことがいつも頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」という項目に対する「いつもそうだ」「しばしばある」「ときどきある」「ほとんどない」の4つから1つを選択する設問である。

<sup>15</sup> 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011a）『仕事特性・個人特性と労働時間』労働政策研究報告書 No.128 を参照。

第4-2表は、仕事への衝動の強さ別に月間残業時間の分布と平均値を見たものである。平均値を比べると、ここでも非管理職も管理職も仕事への衝動が強いほうが値も高い。「いつもそうだ」の平均値は、非管理職が43.2時間で管理職は51.8時間であり、管理職のほうが値が高い。クロス表では、残業時間が長いほうが「しばしばある」や「いつもそうだ」の比率が高い傾向があるが、60時間以上の「いつもそうだ」の比率は、非管理職が26.9%で管理職は34.3%と管理職のほうが高い。

第4-2表 仕事への衝動の強さ別に見た月間残業勤務時間の分布

		0時間	1~20時間 未満	20~40時間 未満	40~59時間 未満	60時間以上	合計 (N)	平均値 (時間)	標準 偏差
非管理職	ほとんどない	31.0	36.9	18.8	7.5	5.8	100.0 (1302)	16.8	26.7
	ときどきある	18.0	35.3	24.4	13.2	9.0	100.0 (1941)	22.7	27.3
	しばしばある	12.3	26.0	26.5	16.6	18.7	100.0 (1020)	32.4	32.5
	いつもそうだ	8.5	18.4	25.0	21.1	26.9	100.0 (412)	43.2	40.1
	合計	19.5	32.2	23.4	13.1	11.8	100.0 (4675)	25.0	30.7
管理職	ほとんどない	21.8	27.4	31.0	12.5	7.3	100.0 (536)	22.2	25.7
	ときどきある	13.8	24.2	32.6	16.7	12.7	100.0 (1161)	28.8	27.6
	しばしばある	10.2	18.9	26.7	21.7	22.4	100.0 (644)	37.7	34.8
	いつもそうだ	7.2	9.6	21.5	27.5	34.3	100.0 (251)	51.8	39.9
	合計	13.9	22.1	29.7	18.1	16.0	100.0 (2592)	31.9	31.7

第4-3表は、仕事への衝動の強さ別に月間サービス残業時間の分布と平均値を見たものである。平均値では、非管理職も管理職も仕事への衝動が強いほうが値も高いが、総じて非管理職より管理職の値のほうが高い。「いつもそうだ」の平均値は、非管理職が28.5時間なのに対して管理職は48.1時間である。クロス表でも、サービス残業時間が長いほうが「しばしばある」や「いつもそうだ」の比率が高いが、非管理職より管理職のほうが高い。

第4-3表 仕事への衝動の強さ別に見た月間サービス残業時間の分布

		0時間	1~20時間 未満	20~40時間 未満	40~59時間 未満	60時間以上	合計 (N)	平均値 (時間)	標準 偏差
非管理職	ほとんどない	74.4	14.2	6.4	2.5	2.5	100.0 (1302)	6.6	19.8
	ときどきある	58.5	18.4	12.4	6.6	4.0	100.0 (1941)	11.3	23.9
	しばしばある	46.9	17.5	15.9	9.1	10.6	100.0 (1020)	19.2	31.1
	いつもそうだ	40.5	14.1	14.1	12.1	19.2	100.0 (412)	28.5	40.8
	合計	58.8	16.7	11.6	6.5	6.4	100.0 (4675)	13.2	27.3
管理職	ほとんどない	30.2	24.3	27.8	11.2	6.5	100.0 (536)	19.4	23.1
	ときどきある	20.8	23.6	29.5	14.9	11.3	100.0 (1161)	25.9	27.4
	しばしばある	17.4	17.7	23.6	20.7	20.7	100.0 (644)	34.6	34.8
	いつもそうだ	12.4	10.8	19.9	24.7	32.3	100.0 (251)	48.1	40.9
	合計	21.1	21.0	26.7	16.5	14.7	100.0 (2592)	28.9	31.2

第4-4表は、仕事への衝動の強さ別に労働時間の長さに関する考え方の分布を見たものである。非管理職も管理職も、「もっと短くしたい」では仕事への衝動が強いほうが比率は高い。「いつもそうだ」では、非管理職が69.5%で、管理職では71.4%である。仕事への衝動が強い人は、労働時間を短くしたいと考えている人が多いといえる。だが、「適当な長さである」と回答している人も非管理職で26.1%、管理職で27.8%いる。

第4-4表 仕事への衝動の強さ別に見た労働時間の長さに関する考えの分布

		もっと短くしたい	適当な長さである	もっと長くしたい	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	23.7	68.5	7.8	100.0	(1384)
	ときどきある	37.5	57.1	5.4	100.0	(2041)
	しばしばある	53.7	41.7	4.6	100.0	(1058)
	いつもそうだ	69.5	26.1	4.4	100.0	(436)
	合計	39.9	54.3	5.8	100.0	(4919)
管理職	ほとんどない	30.8	68.3	0.9	100.0	(556)
	ときどきある	41.1	57.9	1.0	100.0	(1202)
	しばしばある	61.0	38.0	1.1	100.0	(666)
	いつもそうだ	71.4	27.8	0.8	100.0	(259)
	合計	46.8	52.2	1.0	100.0	(2683)

第4-5表は、仕事への衝動の強さ別に仕事と余暇のバランスの考え方の分布を見たものである。全体として、約半数が「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」と回答しているが、仕事への衝動が強くなると比率は低くなっている一方で、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ」の比率は仕事への衝動が強いほうが高い。仕事への衝動が強い人は、より仕事に力を入れている人が多いが、「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている」と回答している人は少ない。

第4-5表 仕事への衝動の強さ別に見た仕事と余暇のバランスの分布

		仕事は重視せず、余暇に生きがいを求める	仕事はほどほどにして、なるべく余暇を楽しむ	仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている	仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しむ	仕事に生きがいを求めており、全力を傾けている	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	4.9	18.3	57.0	19.0	0.8	100.0	(1393)
	ときどきある	3.4	12.9	56.6	25.5	1.6	100.0	(2049)
	しばしばある	3.9	13.0	49.2	30.6	3.3	100.0	(1056)
	いつもそうだ	5.5	12.1	44.0	32.8	5.7	100.0	(439)
	合計	4.1	14.4	54.0	25.4	2.1	100.0	(4937)
管理職	ほとんどない	2.0	9.9	60.1	26.6	1.4	100.0	(557)
	ときどきある	0.6	6.1	56.2	35.1	1.9	100.0	(1204)
	しばしばある	1.0	5.2	48.9	39.4	5.4	100.0	(667)
	いつもそうだ	1.9	7.3	41.2	40.0	9.6	100.0	(260)
	合計	1.1	6.8	53.8	34.9	3.4	100.0	(2688)

第4-6表は、仕事への衝動の強さ別の仕事の負荷に関する項目である「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」の分布を見たものである。「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」の「いつもそうだ」の比率を比べると、非管理職も管理職も仕事の衝動で「いつもそうだ」が50%を超えている。つまり、仕事の衝動が強い人は、仕事の負荷も高いことが分かる。

第4-6表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」の分布

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	25.1	41.4	26.1	7.4	100.0	(1395)
	ときどきある	8.5	32.9	46.0	12.5	100.0	(2053)
	しばしばある	3.8	17.6	50.8	27.8	100.0	(1060)
	いつもそうだ	0.9	10.2	33.3	55.6	100.0	(441)
	合計	11.5	30.0	40.3	18.2	100.0	(4949)
管理職	ほとんどない	17.4	43.7	31.4	7.5	100.0	(558)
	ときどきある	4.7	33.1	51.2	11.0	100.0	(1204)
	しばしばある	1.8	14.7	56.7	26.8	100.0	(667)
	いつもそうだ	1.9	4.6	30.0	63.5	100.0	(260)
	合計	6.3	28.0	46.4	19.3	100.0	(2689)

また、第4-7表は仕事への衝動の強さ別の仕事の疲労に関する項目である「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」の分布を見たものである。「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」で「いつもそうだ」の比率を比べると、非管理職でも管理職も仕事の衝動で「いつもそうだ」が最も高く、それぞれ53.5%と40.8%となっている。仕事の衝動が強い人は、仕事の疲労度も高い。

第4-7表 仕事への衝動の強さ別に見た「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」の分布

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)
非管理職	ほとんどない	48.0	39.2	9.1	3.7	100.0	(1395)
	ときどきある	13.9	55.3	26.2	4.7	100.0	(2053)
	しばしばある	5.2	27.7	48.9	18.2	100.0	(1060)
	いつもそうだ	1.6	16.3	28.6	53.5	100.0	(441)
	合計	20.5	41.4	26.4	11.6	100.0	(4949)
管理職	ほとんどない	60.2	33.9	4.1	1.8	100.0	(558)
	ときどきある	23.7	56.2	17.9	2.2	100.0	(1204)
	しばしばある	5.4	34.2	48.7	11.7	100.0	(667)
	いつもそうだ	6.5	21.5	31.2	40.8	100.0	(260)
	合計	25.1	42.8	24.0	8.2	100.0	(2689)

### 3. 仕事への衝動と回答者の属性

ここでは、仕事への衝動と回答者の個人属性や回答者の職場の属性との関係を確認する。

まず性別（第4-8表）では、非管理職でも管理職でも、仕事への衝動の分布は男女間で差が見られない。

第4-8表 性別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	男性	27.0	42.1	22.0	8.8	100.0	(3752)	30.9
	女性	31.9	39.4	19.5	9.1	100.0	(1197)	28.7
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4949)	30.3
管理職	男性	20.8	44.7	24.9	9.6	100.0	(2633)	34.5
	女性	17.9	48.2	21.4	12.5	100.0	(56)	33.9
	合計	20.8	44.8	24.8	9.7	100.0	(2689)	34.5

年齢階層別（第4-9表）では、「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を見ると、非管理職では50歳代の22.7%が最も低く、20歳代から40歳代は30~35%である。管理職も50歳代の比率が28.7%で最も低い。

第4-9表 年齢階層別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	20歳代	31.3	37.6	21.5	9.6	100.0	(1032)	31.1
	30歳代	23.8	41.2	24.4	10.6	100.0	(1511)	35.0
	40歳代	27.0	42.6	21.2	9.2	100.0	(1372)	30.4
	50歳代	33.1	44.2	17.3	5.4	100.0	(1031)	22.7
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4946)	30.3
管理職	20歳代	0.0	50.0	50.0	0.0	100.0	(2)	50.0
	30歳代	16.3	43.3	26.6	13.8	100.0	(203)	40.4
	40歳代	18.4	42.4	28.3	10.9	100.0	(1255)	39.2
	50歳代	23.8	47.5	21.0	7.8	100.0	(1225)	28.7
	合計	20.7	44.8	24.8	9.7	100.0	(2685)	34.5

職種別（第4-10表）では、「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べると、非管理職では営業系と専門職が約35%で他の職種よりも高い。管理職では技能系の比率が38.3%で最も高く、営業系が35.2%で次に高いが、その他の職種も3割強であり大きな差はない。

第4-10表 職種別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	一般事務系	34.0	41.4	17.8	6.8	100.0	(983)	24.6
	営業系	22.0	42.6	23.7	11.7	100.0	(1215)	35.4
	専門職	24.5	40.3	25.5	9.6	100.0	(1304)	35.1
	技能系	34.0	42.4	17.3	6.4	100.0	(1157)	23.7
	合計	28.2	41.7	21.4	8.8	100.0	(4659)	30.1
管理職	一般事務系	22.2	45.9	23.6	8.3	100.0	(518)	31.9
	営業系	20.2	44.6	24.8	10.4	100.0	(903)	35.2
	専門職	20.3	46.0	25.1	8.6	100.0	(696)	33.8
	技能系	21.2	40.5	28.0	10.4	100.0	(415)	38.3
	合計	20.8	44.6	25.2	9.5	100.0	(2532)	34.6

役職別（第4-11表）で「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べると、非管理職では一般社員の27.4%に対して係長と課長代理は35%前後である。管理職では、課長が34.8%で部長が31.6%なのに対して事業部長は47.2%と10ポイント以上高い。非管理職も管理職も役職が高いほうが仕事への衝動も強いが、必ずしも役職の段階と比例しているわけではない。

第4-11表 役職別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	一般社員	32.2	40.4	19.7	7.7	100.0	(3075)	27.4
	係長	21.4	43.3	23.7	11.6	100.0	(1363)	35.3
	課長代理	22.3	43.1	25.8	8.8	100.0	(511)	34.6
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4949)	30.3
管理職	課長	20.5	44.7	25.8	9.0	100.0	(1619)	34.8
	部長	22.5	45.9	21.7	9.9	100.0	(907)	31.6
	事業部長	13.5	39.3	31.9	15.3	100.0	(163)	47.2
	合計	20.8	44.8	24.8	9.7	100.0	(2689)	34.5

今度は職場の従業員規模別（第4-12表）に「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べてみると、非管理職では99人以下の比率が他のカテゴリより低いとその差は小さい。管理職でも従業員規模のカテゴリ間で大きな差は見られない。



第4-12表 従業員規模別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	99人以下	31.6	41.4	18.3	8.8	100.0	(1620)	27.0
	100～999人	27.1	40.8	23.8	8.3	100.0	(1557)	32.0
	1000人以上	25.9	42.2	22.1	9.7	100.0	(1752)	31.8
	合計	28.2	41.5	21.4	8.9	100.0	(4929)	30.3
管理職	99人以下	19.5	42.5	28.3	9.6	100.0	(635)	38.0
	100～999人	21.5	46.0	22.5	10.0	100.0	(937)	32.6
	1000人以上	20.9	44.8	24.8	9.5	100.0	(1109)	34.3
	合計	20.8	44.7	24.8	9.7	100.0	(2681)	34.5

最後に、職場の業種別（第4-13表）に「しばしばある」と「いつもそうだ」を合わせた比率を比べてみると、非管理職でも管理職でもそれぞれ30%から40%程度であり、大きな違いは見られない。

第4-13表 業種別に見た仕事への衝動の強さ

		ほとんどない	ときどきある	しばしばある	いつもそうだ	合計	(N)	しばしばある+ いつもそうだ
非管理職	建設業	30.3	42.0	18.3	9.4	100.0	(350)	27.7
	製造	29.2	40.8	21.5	8.6	100.0	(1365)	30.0
	通信・運輸	31.3	39.0	22.1	7.5	100.0	(638)	29.6
	流通・飲食	27.8	41.9	20.3	10.1	100.0	(626)	30.4
	金融・保険・不動産	25.8	41.4	24.0	8.8	100.0	(396)	32.8
	学術・教育・医療	24.9	42.0	22.6	10.5	100.0	(762)	33.1
	他サービス	26.4	44.2	21.3	8.2	100.0	(588)	29.4
	合計	28.0	41.5	21.5	9.0	100.0	(4725)	30.5
管理職	建設業	14.1	50.6	25.3	10.0	100.0	(241)	35.3
	製造	19.8	44.4	25.6	10.3	100.0	(829)	35.8
	通信・運輸	20.2	41.1	28.4	10.3	100.0	(292)	38.7
	流通・飲食	23.7	43.4	24.2	8.7	100.0	(401)	32.9
	金融・保険・不動産	18.9	45.3	23.8	12.1	100.0	(307)	35.8
	学術・教育・医療	19.8	49.8	24.7	5.7	100.0	(227)	30.4
	他サービス	24.8	44.2	22.1	8.9	100.0	(303)	31.0
	合計	20.4	45.0	25.0	9.7	100.0	(2600)	34.6

以上のように、個人属性や職場の属性との関係では、仕事への衝動の強さは年齢階層で50歳代がやや弱く、職種は非管理職の営業系と専門職が強く、役職は非管理職では一般社員が弱く管理職では事業本部長が強い。

#### 4. 仕事への衝動と仕事やキャリアに対する考え方

ここでは、仕事への取り組み方など仕事やキャリアに対する考え方と仕事への衝動の関係を見る。表では、クロス集計の結果とともに相関係数（Spearmanのロー）を示す。

まず第4-14表は仕事への衝動の強さ別に「出世志向が強い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では仕事への衝動が強いほうが比率も高いが、管理職では「ほとんどない」の比率が最も低いものの、他のカテゴリの差は小さい。

第4-14表 仕事への衝動の強さ別に見た「出世志向が強い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	27.8	49.5	18.8	4.0	100.0 (1386)	22.7	0.138 **
	ときどきある	18.4	52.3	24.2	5.1	100.0 (2043)	29.3	
	しばしばある	17.7	46.3	28.2	7.9	100.0 (1057)	36.0	
	いつもそうだ	18.5	40.8	28.5	12.3	100.0 (439)	40.8	
	合計	20.9	49.2	23.9	6.0	100.0 (4925)	29.9	
管理職	ほとんどない	14.0	49.8	31.1	5.0	100.0 (556)	36.2	0.095 **
	ときどきある	8.7	48.7	36.4	6.2	100.0 (1202)	42.6	
	しばしばある	8.7	42.1	40.8	8.4	100.0 (667)	49.2	
	いつもそうだ	15.4	37.7	28.8	18.1	100.0 (260)	46.9	
	合計	10.5	46.2	35.6	7.7	100.0 (2685)	43.3	

注: \*\*: p < .01

第4-15表は仕事への衝動の強さ別に「自己管理能力が高い」の分布を見たものである。非管理職も管理職も、クロス表や「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率でも顕著な傾向が見られない。

第4-15表 仕事への衝動の強さ別に見た「自己管理能力が高い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	7.1	32.0	48.2	12.8	100.0 (1385)	60.9	0.009
	ときどきある	4.4	33.1	52.3	10.2	100.0 (2044)	62.5	
	しばしばある	4.8	34.3	48.6	12.3	100.0 (1058)	60.9	
	いつもそうだ	7.3	31.7	44.4	16.6	100.0 (439)	61.0	
	合計	5.5	32.9	49.6	12.0	100.0 (4926)	61.6	
管理職	ほとんどない	2.0	18.1	60.9	19.0	100.0 (557)	79.9	-0.015
	ときどきある	1.2	20.5	64.4	14.0	100.0 (1201)	78.4	
	しばしばある	2.0	20.9	61.0	16.2	100.0 (666)	77.2	
	いつもそうだ	3.9	20.8	52.5	22.8	100.0 (259)	75.3	
	合計	1.8	20.1	61.6	16.4	100.0 (2683)	78.1	

第4-16表は仕事への衝動の強さ別に「仕事を頼まれると断れない」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高く、「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では同様の傾向が見られるが、管理職では「ほとんどない」の比率が最も低いものの、他のカテゴリの差は小さい。

第4-16表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事を頼まれると断れない」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	2.6	17.4	58.0	22.0	100.0	(1387)	80.0	0.170 **
	ときどきある	1.3	12.2	62.3	24.1	100.0	(2050)	86.5	
	しばしばある	0.6	8.7	58.5	32.3	100.0	(1057)	90.7	
	いつもそうだ	0.7	5.9	45.5	48.0	100.0	(440)	93.4	
	合計	1.5	12.3	58.8	27.4	100.0	(4934)	86.2	
管理職	ほとんどない	2.2	18.0	62.1	17.8	100.0	(556)	79.9	0.122 **
	ときどきある	1.1	13.8	64.9	20.2	100.0	(1201)	85.1	
	しばしばある	0.7	12.0	63.3	24.0	100.0	(667)	87.3	
	いつもそうだ	1.9	10.4	48.1	39.6	100.0	(260)	87.7	
	合計	1.3	13.9	62.3	22.5	100.0	(2684)	84.8	

注: \*\*: p < .01

第4-17表は仕事への衝動の強さ別に「てきぱき仕事をしている」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、管理職では「いつもそうだ」が最も高い。また、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では「いつもそうだ」が最も低くて「ほとんどない」が最も高いが、管理職ではカテゴリ間の差は小さい。

第4-17表 仕事への衝動の強さ別に見た「てきぱき仕事をしている」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	1.9	15.4	56.3	26.4	100.0	(1389)	82.7	-0.038 **
	ときどきある	1.1	18.9	58.8	21.1	100.0	(2049)	79.9	
	しばしばある	2.3	18.8	56.0	22.9	100.0	(1058)	78.9	
	いつもそうだ	3.0	22.8	45.3	28.9	100.0	(439)	74.3	
	合計	1.7	18.3	56.3	23.7	100.0	(4935)	80.0	
管理職	ほとんどない	0.7	10.3	64.0	25.0	100.0	(556)	89.0	-0.018
	ときどきある	0.3	11.8	65.4	22.5	100.0	(1201)	87.8	
	しばしばある	0.4	16.5	62.4	20.7	100.0	(667)	83.1	
	いつもそうだ	0.4	14.2	51.2	34.2	100.0	(260)	85.4	
	合計	0.4	12.9	63.0	23.7	100.0	(2684)	86.7	

注: \*\*: p < .01

第4-18表は仕事への衝動の強さ別に「専門職志向が高い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職では「いつもそうだ」が最も高い。また、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率では、「いつもそうだ」が最も高く、「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率も高い。管理職では顕著な傾向は見られない。

第4-18表 仕事への衝動の強さ別に見た「専門職志向が高い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	8.4	32.4	37.3	22.0	100.0 (1387)	59.3	0.101 **
	ときどきある	5.2	29.3	45.6	19.9	100.0 (2047)	65.5	
	しばしばある	4.4	26.2	43.7	25.8	100.0 (1056)	69.4	
	いつもそうだ	4.3	23.2	36.8	35.7	100.0 (440)	72.5	
	合計	5.8	29.0	42.0	23.1	100.0 (4930)	65.2	
管理職	ほとんどない	4.9	25.5	43.5	26.1	100.0 (556)	69.6	0.020
	ときどきある	2.7	28.8	48.5	20.0	100.0 (1202)	68.5	
	しばしばある	2.2	26.7	46.9	24.1	100.0 (667)	71.1	
	いつもそうだ	7.3	21.5	41.5	29.6	100.0 (260)	71.2	
	合計	3.5	26.9	46.4	23.2	100.0 (2685)	69.6	

注: \*\*: p < .01

第4-19表は仕事への衝動の強さ別に「協調性がある」の分布を見たものである。非管理職で「当てはまる」の「いつもそうだ」の比率が31.8%と他のカテゴリより高いものの、全体として顕著な傾向は見られない。

第4-19表 仕事への衝動の強さ別に見た「協調性がある」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる +当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	3.5	17.0	55.8	23.7	100.0 (1386)	79.4	0.005
	ときどきある	1.6	17.2	59.5	21.7	100.0 (2046)	81.2	
	しばしばある	2.4	18.1	57.8	21.7	100.0 (1058)	79.5	
	いつもそうだ	2.5	22.0	43.6	31.8	100.0 (440)	75.5	
	合計	2.4	17.8	56.7	23.2	100.0 (4930)	79.8	
管理職	ほとんどない	0.9	13.7	56.5	29.0	100.0 (556)	85.4	-0.032
	ときどきある	0.5	10.3	61.7	27.5	100.0 (1202)	89.2	
	しばしばある	1.0	14.2	62.4	22.3	100.0 (667)	84.7	
	いつもそうだ	2.7	14.6	50.0	32.7	100.0 (260)	82.7	
	合計	0.9	12.4	59.7	27.0	100.0 (2685)	86.7	

第4-20表は仕事への衝動の強さ別に「仕事がないと不安になる」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では「ほとんどない」の比率が最も低いものの、「しばしばある」と「いつもそうだ」の差はない。また、管理職では仕事への衝動が強いほうが「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率が高い。

第 4-20 表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事がないと不安になる」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	12.6	34.7	36.1	16.6	100.0	(1386)	52.7	0.077 **
	ときどきある	8.4	35.0	41.4	15.2	100.0	(2050)	56.6	
	しばしばある	8.2	29.2	43.2	19.3	100.0	(1055)	62.6	
	いつもそうだ	11.2	26.9	37.4	24.6	100.0	(439)	62.0	
	合計	9.8	33.0	39.9	17.3	100.0	(4930)	57.3	
管理職	ほとんどない	18.2	48.9	27.2	5.8	100.0	(556)	32.9	0.155 **
	ときどきある	11.6	41.5	37.4	9.5	100.0	(1202)	46.9	
	しばしばある	10.5	38.5	41.1	9.9	100.0	(667)	51.0	
	いつもそうだ	9.7	32.0	36.3	22.0	100.0	(259)	58.3	
	合計	12.5	41.4	36.1	10.0	100.0	(2684)	46.1	

注: \*\*: p < .01

第 4-21 表は仕事への衝動の強さ別に「仕事に対する責任感が強い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高い。しかし、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では 90%前後で管理職では 95%前後であり、カテゴリ間の差はほとんどない。

第 4-21 表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事に対する責任感が強い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計	(N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	1.8	9.7	57.3	31.1	100.0	(1387)	88.5	0.092 **
	ときどきある	0.4	8.5	59.2	31.9	100.0	(2050)	91.1	
	しばしばある	0.8	7.1	54.6	37.6	100.0	(1057)	92.1	
	いつもそうだ	0.9	8.0	41.2	49.9	100.0	(439)	91.1	
	合計	0.9	8.5	56.1	34.5	100.0	(4933)	90.6	
管理職	ほとんどない	0.4	4.0	54.2	41.4	100.0	(555)	95.7	0.063 **
	ときどきある	0.1	3.4	58.5	38.1	100.0	(1201)	96.5	
	しばしばある	0.0	3.8	54.8	41.4	100.0	(666)	96.2	
	いつもそうだ	0.8	1.9	38.8	58.5	100.0	(260)	97.3	
	合計	0.2	3.5	54.8	41.6	100.0	(2682)	96.3	

注: \*\*: p < .01

第 4-22 表は仕事への衝動の強さ別に「上司が退社するまで帰宅しない」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率が、非管理職でも管理職でも仕事への衝動が強いほうが比率が高い傾向が見られる。

第 4-22 表 仕事への衝動の強さ別に見た「上司が退社するまで帰宅しない」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	55.0	34.9	8.5	1.5	100.0 (1388)	10.0	0.196 **
	ときどきある	38.5	43.8	14.2	3.5	100.0 (2048)	17.7	
	しばしばある	35.2	38.3	20.7	5.8	100.0 (1056)	26.5	
	いつもそうだ	33.0	35.5	21.4	10.2	100.0 (440)	31.6	
	合計	42.0	39.4	14.6	4.0	100.0 (4932)	18.7	
管理職	ほとんどない	43.3	44.2	10.5	2.0	100.0 (554)	12.5	0.128 **
	ときどきある	33.8	49.3	13.8	3.2	100.0 (1202)	17.0	
	しばしばある	28.4	45.6	20.9	5.1	100.0 (666)	26.0	
	いつもそうだ	36.8	33.7	20.9	8.5	100.0 (258)	29.5	
	合計	34.7	45.8	15.6	3.9	100.0 (2680)	19.5	

注: \*\*: p < .01

第 4-23 表は仕事への衝動の強さ別に「これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を比べると、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」が最も高いが、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率ではカテゴリ間に差が見られない。

第 4-23 表 仕事への衝動の強さ別に見た「これまで受けてきた人事評価は高いほうだ」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ)
非管理職	ほとんどない	10.0	29.8	51.2	9.0	100.0 (1384)	60.2	0.009
	ときどきある	5.4	32.8	52.9	8.9	100.0 (2044)	61.8	
	しばしばある	8.0	33.3	47.8	11.0	100.0 (1055)	58.8	
	いつもそうだ	14.4	26.2	42.8	16.6	100.0 (439)	59.5	
	合計	8.0	31.5	50.4	10.1	100.0 (4922)	60.5	
管理職	ほとんどない	5.6	22.3	56.6	15.5	100.0 (555)	72.1	0.033
	ときどきある	2.1	25.3	57.7	14.9	100.0 (1199)	72.6	
	しばしばある	4.9	23.4	55.0	16.6	100.0 (667)	71.7	
	いつもそうだ	6.6	17.8	49.8	25.9	100.0 (259)	75.7	
	合計	4.0	23.5	56.0	16.5	100.0 (2680)	72.6	

ここまでの結果をまとめると、仕事への衝動が強いのは、非管理職では「出世志向が強い」、「仕事を頼まれると断れない」、「専門職志向が高い」、「仕事に対する責任感が強い」、「上司が退社するまで帰宅しない」などの傾向がある人である。管理職の場合は、「仕事を頼まれると断れない」、「仕事がないと不安になる」、「仕事に対する責任感が強い」、「上司が退社するまで帰宅しない」などの傾向がある人である。

## 5. 仕事への衝動と仕事の状況

ここでは、仕事の裁量度や性質など仕事の状況と仕事への衝動の関係を見る。「4. 仕事やキャリアに対する考え方」と同様に、クロス集計と相関係数 (Spearman の ρ) を示す。

まず第4-24表は仕事への衝動の強さ別に「仕事の範囲や目標がはっきりしている」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率が非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」で最も低いが、他のカテゴリとの差は10ポイント未満である。

第4-24表 仕事への衝動の強さ別に見た「仕事の範囲や目標がはっきりしている」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	3.1	16.9	47.6	32.4	100.0 (1390)	80.0	-0.066 **
	ときどきある	2.2	16.5	56.9	24.4	100.0 (2043)	81.4	
	しばしばある	3.1	20.2	51.7	24.9	100.0 (1059)	76.7	
	いつもそうだ	7.0	20.5	45.9	26.6	100.0 (440)	72.5	
	合計	3.1	17.8	52.2	27.0	100.0 (4932)	79.2	
管理職	ほとんどない	2.0	9.7	45.9	42.5	100.0 (558)	88.4	-0.075 **
	ときどきある	0.9	10.2	55.7	33.2	100.0 (1201)	88.9	
	しばしばある	1.1	15.5	55.0	28.5	100.0 (666)	83.5	
	いつもそうだ	1.9	17.0	39.8	41.3	100.0 (259)	81.1	
	合計	1.3	12.0	51.9	34.8	100.0 (2684)	86.7	

注: \*\*: p < .01

第4-25表は仕事への衝動の強さ別に「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では「いつもそうだ」が68.0%で最も低いが他のカテゴリは75%程度で差がない。管理職では、「いつもそうだ」が77.3%で「ほとんどない」が93.4%であり、仕事への衝動が弱いほうが比率が高い。

第4-25表 仕事への衝動の強さ別に見た「自分で仕事のペースや手順を変えられる」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	6.2	16.6	43.7	33.5	100.0 (1389)	77.2	-0.055 **
	ときどきある	4.1	19.5	51.1	25.3	100.0 (2051)	76.4	
	しばしばある	5.2	19.8	48.7	26.3	100.0 (1058)	75.0	
	いつもそうだ	11.6	20.5	38.0	30.0	100.0 (440)	68.0	
	合計	5.6	18.9	47.3	28.2	100.0 (4938)	75.5	
管理職	ほとんどない	1.8	4.8	49.2	44.2	100.0 (557)	93.4	-0.108 **
	ときどきある	1.1	9.8	52.5	36.6	100.0 (1203)	89.1	
	しばしばある	1.8	15.1	51.0	32.1	100.0 (667)	83.1	
	いつもそうだ	3.8	18.8	38.5	38.8	100.0 (260)	77.3	
	合計	1.7	11.0	50.1	37.3	100.0 (2687)	87.3	

注: \*\*: p < .01

第4-26表は仕事への衝動の強さ別に「一人でこなせる仕事が多い」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」で最も低く「ほとんどない」で最も高いが、その差は10ポイント未満である。



第4-26表 仕事への衝動の強さ別に見た「一人でこなせる仕事が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	6.3	18.4	41.0	34.3	100.0 (1391)	75.3	-0.035 **
	ときどきある	3.8	22.7	48.5	25.0	100.0 (2050)	73.6	
	しばしばある	5.1	22.5	47.4	25.0	100.0 (1058)	72.4	
	いつもそうだ	8.2	24.5	35.9	31.4	100.0 (440)	67.3	
	合計	5.2	21.6	45.0	28.2	100.0 (4939)	73.2	
管理職	ほとんどない	3.8	21.8	41.9	32.6	100.0 (556)	74.5	-0.072
	ときどきある	3.4	23.0	48.4	25.2	100.0 (1202)	73.6	
	しばしばある	3.3	27.4	43.0	26.2	100.0 (667)	69.3	
	いつもそうだ	6.5	25.0	33.5	35.0	100.0 (260)	68.5	
	合計	3.8	24.0	44.3	27.9	100.0 (2685)	72.2	

注: \*\*: p < .01

第4-27表は仕事への衝動の強さ別に「取引先や顧客の対応が多い」の分布を見たものである。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率が高い。

第4-27表 仕事への衝動の強さ別に見た「取引先や顧客の対応が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	29.4	28.6	24.7	17.3	100.0 (1391)	42.0	0.175 **
	ときどきある	18.5	28.2	32.0	21.3	100.0 (2046)	53.3	
	しばしばある	16.1	23.9	31.8	28.2	100.0 (1057)	60.0	
	いつもそうだ	15.5	17.0	29.8	37.7	100.0 (440)	67.5	
	合計	20.8	26.4	29.7	23.1	100.0 (4934)	52.8	
管理職	ほとんどない	12.7	23.5	34.8	28.9	100.0 (557)	63.7	0.107 **
	ときどきある	8.6	23.9	39.9	27.5	100.0 (1203)	67.4	
	しばしばある	4.9	23.1	39.3	32.7	100.0 (667)	72.0	
	いつもそうだ	5.8	13.9	36.7	43.6	100.0 (259)	80.3	
	合計	8.3	22.7	38.4	30.6	100.0 (2686)	69.0	

注: \*\*: p < .01

第4-28表は仕事への衝動の強さ別に「社内の他の部門との連携・調整が多い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を比べると、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率が高い。ただ、「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職では同様の傾向が見られるが、管理職ではその差は大きくない。



第4-28表 仕事への衝動の強さ別に見た「社内の他の部門との連携・調整が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	20.6	31.6	33.2	14.7	100.0 (1390)	47.8	0.146 **
	ときどきある	10.4	32.4	42.2	15.0	100.0 (2049)	57.2	
	しばしばある	9.6	27.2	41.8	21.5	100.0 (1056)	63.3	
	いつもそうだ	11.8	21.6	39.1	27.5	100.0 (440)	66.6	
	合計	13.2	30.1	39.3	17.4	100.0 (4935)	56.7	
管理職	ほとんどない	3.6	20.5	52.1	23.9	100.0 (557)	75.9	0.086 **
	ときどきある	1.6	16.9	52.6	28.9	100.0 (1201)	81.5	
	しばしばある	1.7	17.7	48.6	32.0	100.0 (665)	80.6	
	いつもそうだ	1.9	16.5	40.4	41.2	100.0 (260)	81.5	
	合計	2.0	17.8	50.3	29.8	100.0 (2683)	80.1	

注: \*\*: p < .01

第4-29表は仕事への衝動の強さ別に「企画・判断を求められる仕事が多い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率は、非管理職も管理職も「いつもそうだ」が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが比率が高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、「社内の他の部門との連携・調整が多い」と同様に、非管理職では仕事への衝動が強いほうが比率は高いが、管理職では大きな差は見られない。

第4-29表 仕事への衝動の強さ別に見た「企画・判断を求められる仕事が多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	26.9	37.8	25.4	9.9	100.0 (1390)	35.3	0.248 **
	ときどきある	13.1	37.6	37.2	12.1	100.0 (2048)	49.3	
	しばしばある	9.8	27.3	43.9	18.9	100.0 (1057)	62.8	
	いつもそうだ	8.9	23.0	37.3	30.9	100.0 (440)	68.2	
	合計	15.9	34.1	35.3	14.6	100.0 (4935)	49.9	
管理職	ほとんどない	4.1	14.7	46.5	34.6	100.0 (557)	81.1	0.111 **
	ときどきある	0.8	13.4	50.2	35.5	100.0 (1202)	85.8	
	しばしばある	0.9	14.0	44.7	40.4	100.0 (666)	85.1	
	いつもそうだ	0.8	7.7	33.1	58.5	100.0 (260)	91.5	
	合計	1.5	13.3	46.4	38.8	100.0 (2685)	85.2	

注: \*\*: p < .01

第4-30表は仕事への衝動の強さ別に「会議や打ち合わせが多い」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率も「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率も、非管理職と管理職で「いつもそうだ」の値が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが値が高い。非管理職のほうがその傾向が強い。

第 4-30 表 仕事への衝動の強さ別に見た「会議や打ち合わせが多い」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	37.2	36.9	17.9	8.1	100.0 (1389)	25.9	0.254 **
	ときどきある	21.1	40.7	28.6	9.7	100.0 (2050)	38.2	
	しばしばある	15.0	33.5	38.0	13.5	100.0 (1056)	51.5	
	いつもそうだ	15.0	23.2	32.0	29.8	100.0 (440)	61.8	
	合計	23.8	36.5	27.9	11.8	100.0 (4935)	39.7	
管理職	ほとんどない	8.1	30.9	40.8	20.1	100.0 (556)	61.0	0.182 **
	ときどきある	4.1	27.2	45.9	22.9	100.0 (1203)	68.7	
	しばしばある	3.0	21.2	41.1	34.7	100.0 (665)	75.8	
	いつもそうだ	3.5	16.5	33.5	46.5	100.0 (260)	80.0	
	合計	4.6	25.4	42.4	27.5	100.0 (2684)	70.0	

注: \*\* : p < .01

最後に、第 4-31 表は仕事への衝動の強さ別に「会社以外の場所でも仕事ができる」の分布を見たものである。「当てはまる」の比率を見ると、非管理職も管理職も「いつもそうだ」の値が最も高い。「やや当てはまる」と「当てはまる」を合わせた比率は、非管理職でも管理職でも「いつもそうだ」の値が最も高く「ほとんどない」が最も低く、仕事への衝動が強いほうが値が高い。

第 4-31 表 仕事への衝動の強さ別に見た「会社以外の場所でも仕事ができる」の分布

		当てはまらない	あまり当てはまらない	やや当てはまる	当てはまる	合計 (N)	やや当てはまる + 当てはまる	相関係数 (Spearmanのρ-)
非管理職	ほとんどない	51.6	21.9	15.9	10.6	100.0 (1389)	26.5	0.163 **
	ときどきある	37.8	29.5	21.2	11.5	100.0 (2051)	32.7	
	しばしばある	31.4	28.2	25.5	15.0	100.0 (1055)	40.5	
	いつもそうだ	30.7	23.2	23.0	23.2	100.0 (440)	46.1	
	合計	39.7	26.5	20.8	13.0	100.0 (4935)	33.8	
管理職	ほとんどない	23.7	30.5	29.8	16.0	100.0 (557)	45.8	0.111 **
	ときどきある	16.5	33.5	35.5	14.5	100.0 (1202)	50.0	
	しばしばある	15.2	29.1	35.9	19.8	100.0 (666)	55.7	
	いつもそうだ	15.0	23.8	29.6	31.5	100.0 (260)	61.2	
	合計	17.5	30.9	33.9	17.8	100.0 (2685)	51.6	

注: \*\* : p < .01

ここでの結果をまとめると、仕事への衝動が強いのは、「取引先や顧客の対応が多い」や「社内の他の部門との連携・調整が多い」、「会議や打ち合わせが多い」など他者との関わりが多い場合である。考えなくてはならない要素が多いことで、会社を離れても仕事のことを考えてしまう傾向があるのだろう。「会社以外の場所でも仕事ができる」ことも仕事への衝動が強い人に比較的多い。会社以外でも仕事ができることは、会社以外でも仕事のことを考えてしまうことにつながっている。また、特に非管理職の場合、仕事への衝動が強い人は「企画・判断を求められる仕事が多い」傾向が見られた。意思決定に関わることは精神的な負荷も大きいと考えられるが、管理職よりも非管理職のほうがそういった負担がより大きい傾向が示された。

## 第5章 2010 休暇調査・取得率と取り残す理由

### 1. はじめに

第5章では、2010 休暇調査から年休取得率と年休を取り残す理由について紹介する。年休取得率については、「2009 年度の1年間で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ）日数」を分子として、「2009 年度に新規に付与された年次有給休暇の日数」＋「2008 年度から繰り越された年次有給休暇の日数」を分母とした<sup>16</sup>。

### 2. 年休取得率

第5-1表は、様々な属性で年休取得率の分布と平均を見たものである。合計では、平均が32.4%であり、「0%」と1日も取得していない人が16.4%いる。反対にすべてを取得した「100%」の人は6.6%である。

第5-1表 年休取得率①

	0%	0超～25% 未満	25～50% 未満	50～75% 未満	75～100% 未満	100%	合計	(N)	平均(%)	標準偏差
合計	16.4	28.6	28.1	16.1	4.2	6.6	100.0	(1656)	32.4	28.7
<性別>										
男性	18.5	31.1	24.8	16.2	3.6	5.8	100.0	(1163)	30.1	28.2
女性	11.6	22.5	35.9	15.8	5.7	8.5	100.0	(493)	37.8	29.3
<性・年齢別>										
男 20歳代	25.3	31.4	20.4	14.2	1.9	6.8	100.0	(162)	27.6	29.2
男 30歳代	19.7	31.9	23.6	16.9	3.8	4.1	100.0	(314)	28.5	27.0
男 40歳代	15.4	31.2	26.3	17.6	4.2	5.3	100.0	(357)	31.2	27.6
男 50歳代	17.3	30.0	26.7	14.8	3.6	7.6	100.0	(330)	31.7	29.4
女 20歳代	15.7	26.1	25.4	13.4	6.0	13.4	100.0	(134)	38.7	34.1
女 30歳代	10.4	18.7	47.0	13.4	4.5	6.0	100.0	(134)	36.1	25.7
女 40歳代	10.7	18.9	35.2	21.3	5.7	8.2	100.0	(122)	40.1	28.4
女 50歳代	8.7	27.2	36.0	15.5	6.8	5.8	100.0	(103)	36.3	28.0
<性・配偶者の有無別>										
男 配偶者あり	17.2	31.4	25.4	16.5	3.5	6.0	100.0	(919)	30.5	28.1
性 配偶者なし	23.4	29.4	23.0	14.8	4.1	5.3	100.0	(244)	28.7	28.6
女 配偶者あり	8.6	16.2	40.7	21.6	5.9	7.0	100.0	(185)	40.5	27.2
性 配偶者なし	13.3	26.3	33.2	12.3	5.5	9.4	100.0	(308)	36.2	30.4
<性・12歳以下の家族の有無別>										
男 12歳以下の家族がいる	16.1	31.8	24.7	17.3	5.3	4.8	100.0	(417)	31.0	27.9
性 12歳以下の家族がいない	19.8	30.7	24.9	15.5	2.7	6.4	100.0	(746)	29.6	28.4
女 12歳以下の家族がいる	9.0	14.9	43.2	19.4	4.5	9.0	100.0	(67)	41.5	27.8
性 12歳以下の家族がいない	12.0	23.7	34.6	15.3	5.9	8.5	100.0	(426)	37.3	29.5
<健康状態>										
おおむね健康である	16.7	29.8	27.5	15.6	4.5	5.9	100.0	(1435)	31.6	28.3
風邪等をひきやすく病気がちである	18.6	25.6	39.5	9.3	0.0	7.0	100.0	(43)	29.5	26.6
現在、定期的に通院している	14.3	18.9	30.8	21.1	2.9	12.0	100.0	(175)	39.7	31.6

注1: 無回答を除き集計

注2: 年休取得率は、2009年度1年間で使った年休取得日数を2009年度に権利として持っていた年次有給休暇日数で割って算出。

性別では、男性よりも女性のほうが平均が高く、「0%」の比率も低い。

性・年齢階層別では、男性では20歳代と30歳代が40歳代と50歳代よりも平均が低く、特に20歳代の「0%」は25%になっている。女性では、40歳代の平均が他の年齢階層より

<sup>16</sup> 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011b）『年次有給休暇の取得に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.85 を参照。なお同調査シリーズでは、分母を「2009 年度に新規に付与された年次有給休暇の日数」のみで算出した「取得率」も表示されている。またここでは正社員のみを対象とした。

も高いが、「0%」の比率は20歳代が比較的高い。

性・配偶者の有無別では、男女とも「配偶者あり」のほうが「配偶者なし」よりも「0%」の比率が低い。

性・12歳以下の家族の有無別では、男女とも「12歳以下の家族がいる」ほうが「12歳以下の家族がいない」よりも「0%」の比率が低い。

健康状態では、「現在、定期的に通院している」の平均が最も高く、また「0%」の比率が低い。

第5-2表 年休取得率②

	0%	0超～25% 未満	25～50% 未満	50～75% 未満	75～100% 未満	100%	合計	(N)	平均(%)	標準偏差
合計	16.4	28.6	28.1	16.1	4.2	6.6	100.0	(1656)	32.4	28.7
<規模別>										
29人以下	25.3	22.7	21.8	16.2	4.8	9.2	100.0	(229)	33.0	32.7
30～99人	20.9	28.2	29.6	7.9	4.7	8.7	100.0	(277)	30.0	30.6
100～299人	20.2	31.6	25.3	13.0	3.6	6.3	100.0	(253)	29.8	28.9
300～999人	11.7	32.9	30.9	16.0	3.5	5.0	100.0	(282)	31.3	26.2
1000～2999人	14.9	31.7	27.9	15.4	4.3	5.8	100.0	(208)	31.7	27.7
3000人以上	10.2	24.8	30.7	24.1	4.5	5.7	100.0	(403)	36.7	26.9
<職種別>										
管理職	15.9	49.5	24.3	5.6	1.9	2.8	100.0	(107)	22.1	22.4
総務・企画・経理	11.9	28.4	32.9	13.4	7.2	6.2	100.0	(194)	35.4	28.6
一般事務等	14.6	24.2	36.1	13.8	6.3	5.0	100.0	(240)	33.4	27.7
営業販売等	27.9	30.0	18.0	15.3	2.0	6.8	100.0	(294)	27.1	29.6
専門職	9.8	23.8	37.0	19.3	3.6	6.5	100.0	(336)	36.2	27.1
製造生産関連	16.9	28.8	22.2	19.5	4.1	8.5	100.0	(437)	33.4	30.3
その他	17.4	23.9	30.5	13.0	6.5	8.7	100.0	(46)	36.0	30.4
<勤続年数別>										
5年未満	22.5	24.1	22.3	15.0	6.7	9.4	100.0	(479)	34.8	32.7
5～10年未満	17.4	30.8	29.1	14.7	2.4	5.6	100.0	(340)	29.6	27.5
10～20年未満	17.6	28.6	29.3	15.6	3.3	5.6	100.0	(392)	30.1	27.1
20～30年未満	9.6	29.1	30.8	19.5	4.8	6.2	100.0	(292)	35.0	27.4
30年以上	5.4	35.6	36.2	16.8	2.0	4.0	100.0	(149)	32.3	23.8
<年休付与日数>										
0超～10日未満	28.7	2.3	17.2	14.9	6.9	30.0	100.0	(87)	51.0	40.6
10～20日未満	24.6	15.2	21.0	19.3	7.8	12.1	100.0	(348)	39.9	34.7
20～40日未満	15.6	31.0	26.1	15.9	5.3	6.1	100.0	(641)	32.8	28.9
40日以上	10.5	37.6	36.4	14.5	0.5	0.5	100.0	(580)	24.8	18.1
<週当たり労働時間>										
40時間以下	9.1	22.2	31.9	21.9	7.3	7.6	100.0	(342)	40.4	29.1
41～49時間	13.5	26.4	30.8	17.5	4.6	7.2	100.0	(542)	34.5	28.5
50～59時間	18.7	35.1	27.3	11.1	1.9	5.9	100.0	(422)	27.5	27.2
60時間以上	29.3	31.5	19.6	11.6	3.6	4.4	100.0	(225)	24.3	27.4
<年収別>										
300万円未満	21.0	21.0	25.2	14.9	6.1	11.8	100.0	(262)	36.8	33.5
300～500万円未満	21.6	27.4	25.8	13.7	4.9	6.6	100.0	(693)	31.0	29.6
500～700万円未満	11.0	32.2	29.7	19.2	2.8	5.1	100.0	(390)	31.9	26.2
700万円以上	6.5	33.0	35.4	18.2	3.1	3.8	100.0	(291)	32.8	24.6

注1、注2とも第5-1表に同じ。

次いで第5-2表を見る。

規模別では、平均が最も高いのは3000人以上である。「0%」の比率で見ると、若干の変動はあるが、おおむね規模の大きな企業ほど低いようである。

職種別<sup>17</sup>では、平均が高いのは専門職、総務・企画・経理等で、低いのは管理職、営業販売等である。

<sup>17</sup> 「仕事・職種」については、「管理職」「総務・企画・経理」「一般事務等」「営業販売等（「営業・販売」＋「接客サービス）」「専門職（「調査分析・特許法務などの事務系専門職」＋「研究開発・設計・プログラマーなどの技術系専門職」＋「医療・教育関係の専門職）」「製造生産関連（「現場管理・監督」＋「製造・生産現場の作業」＋「建設・土木作業」＋「輸送・運転・警備・製造）」「その他」とした。

勤続年数別では、平均で見ると不明確だが、「0%」の比率で見ると、ほぼ勤続年数が短いほど高い傾向にある。

年休付与日数では、平均で見ると付与日数が少ないほど高く、「0%」の比率では付与日数が少ないほど高い。

週当たり労働時間では、平均では週当たり労働時間が長いほど低く、「0%」の比率では週当たり労働時間が長いほど高い。

年収別では、平均では300万円未満の比率が高いが、「0%」の比率では、300万円未満と300～500万円未満の比率が高い。

### 3. 年休を取り残す理由

2010 休暇調査では、年次有給休暇を取り残す理由について質問している。第5-3表の表頭にある①から⑭の各項目の肯定割合（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が高いものからみると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」64.6%、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」60.2%、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」52.7%、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」46.9%、「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」42.2%、「上司がいい顔をしないから」33.3%、「勤務評価等への影響が心配だから」23.9%などとなっている。病気などの急な用事に対する備えの他は、職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、いずれも勤め先の要因が取り残す理由といえる。

これらの肯定割合を年休取得率で見ると、取得率が高くなるほど、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を肯定する比率が高くなる。一方、年休取得率が低くなるほど、おおむね「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから」「上司がいい顔をしないから」「勤務評価等への影響が心配だから」などの肯定割合が高まる傾向にある。

第5-3表 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合（単位＝%）

	① 残しておく必要があるから	② 仕事量が多すぎて休んでいないから	③ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	④ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	⑤ 職場の周囲の人が取らないから	⑥ 現在の休暇日数で十分だから	⑦ 休んでもいいから	⑧ 子どもや学校の時間都合が合わないから	⑨ 配偶者や友人と休みの時期が合わないから	⑩ ジャーなどにお金がかかるから	⑪ 交通費や宿泊費、レジャー施設などが混雑するから	⑫ 休むと仕事から取り残されるような気がするから	⑬ 上司がいい顔をしないから	⑭ 勤務評価等への影響が心配だから	合計	(N)
合計	64.6	52.7	46.9	60.2	42.2	17.6	10.2	9.8	13.2	19.7	18.6	17.2	33.3	23.9	100.0	(2003)
<年休取得率>																
付与有り0%	59.5	61.9	52.1	67.3	66.1	22.9	12.1	7.4	12.5	18.3	16.7	19.8	48.5	31.2	100.0	(257)
0超～25%未満	57.1	70.9	62.4	76.7	54.7	18.5	10.9	9.0	12.4	17.7	20.0	23.8	37.1	30.5	100.0	(210)
25～50%未満	61.8	64.5	56.5	68.5	43.8	18.3	10.7	13.6	16.0	22.3	17.9	20.6	33.9	25.9	100.0	(301)
50～75%未満	71.2	48.1	44.5	58.0	36.0	18.0	7.2	9.0	15.3	19.8	19.2	13.5	27.9	21.6	100.0	(333)
75%以上	79.3	37.6	34.6	47.1	21.8	14.7	9.7	10.2	11.7	18.4	20.5	13.4	20.1	13.8	100.0	(463)

注1: 各項目での肯定割合は「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計。

注2: 年休取得率は、2009年度1年間で使った年休取得日数を2009年度に新規付与された年次有給休暇日数で割って算出。

第5-4表は、年休を取り残す理由の肯定割合を各属性別に見たものである。

性別では、男女間に比較的差が見られるのは、①、②、④、⑦、⑧などである。①では女性、②では男性、④では女性、⑦では男性、⑧では男性がそれぞれ比率が高い。

性・年齢階層別では、年齢階層別に比例関係が見られるのは、男性で②、④、⑤、⑩、女性では④、⑤、⑫などである。男性の②、④、⑤は若年層ほど肯定割合が高く、⑩は反対に低い。女性でも④、⑤、⑫は若年層ほど肯定割合が高い。

第5-4表 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合①（単位＝％）

	① 病気や急な用事のために残しておく必要があるから	② 仕事量が多すぎて休んで余裕がないから	③ 休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	④ 休むと職場の他の人に迷惑になるから	⑤ 職場の周囲の人が取らないので年休が取りにくいから	⑥ 現在の休暇日数で十分だから	⑦ 休んでもすることがないから	⑧ 子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	⑨ 配偶者や友人と休みの時期が合わないから	⑩ 交通費や宿泊費、レジャーなどに金がかかるから	⑪ 交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	⑫ 休むと仕事から取り残されるような気がするから	⑬ 上司がいい顔をしない	⑭ 勤務評価等への影響が心配だから	合計	(N)
計	64.6	52.7	46.9	60.2	42.2	17.6	10.2	9.8	13.2	19.7	18.6	17.2	33.3	23.9	100.0	(2003)
<性別>																
男性	63.2	54.6	46.3	58.4	41.7	18.6	11.3	11.8	13.3	21.2	19.4	17.7	32.5	24.1	100.0	(1435)
女性	68.0	47.9	48.0	64.7	43.7	15.3	7.4	5.1	12.9	16.1	16.7	16.0	35.4	23.4	100.0	(568)
<性・年齢別>																
男性																
20代	63.1	62.1	46.5	66.4	49.2	17.6	12.9	4.3	12.3	13.9	16.0	21.9	31.5	24.1	100.0	(187)
30代	60.5	59.8	47.6	59.3	41.6	17.4	8.4	11.6	12.1	17.2	15.9	20.1	33.5	25.7	100.0	(408)
40代	63.5	57.1	48.4	58.2	44.2	18.7	11.2	15.7	15.0	23.4	18.0	17.3	32.3	23.9	100.0	(439)
50代	65.4	43.2	42.9	53.7	35.4	19.9	13.9	11.2	13.2	25.9	26.2	13.7	31.9	22.7	100.0	(401)
女性																
20代	71.3	52.4	51.7	69.9	55.2	15.4	3.5	1.4	15.4	11.2	19.6	25.9	34.3	21.0	100.0	(143)
30代	66.5	42.7	44.5	67.2	44.5	16.5	10.3	8.6	14.7	16.5	18.3	16.5	32.9	27.4	100.0	(164)
40代	66.9	49.3	43.7	59.2	40.2	12.0	7.0	7.0	7.7	21.1	16.2	11.9	38.7	21.9	100.0	(142)
50代	67.3	48.0	53.8	61.3	32.8	17.6	8.4	2.5	13.4	16.0	11.8	8.4	36.1	22.7	100.0	(119)
<性・配偶者の有無別>																
男性																
配偶者あり	64.0	54.3	47.2	57.7	41.7	18.5	10.3	13.8	13.4	22.3	19.9	17.3	34.0	25.5	100.0	(1148)
配偶者なし	59.6	55.8	43.2	61.1	41.4	18.8	15.7	3.5	12.9	16.7	17.7	19.2	26.4	18.5	100.0	(287)
女性																
配偶者あり	68.2	44.3	47.5	65.4	36.4	15.7	9.7	10.1	15.2	19.3	17.0	12.9	29.5	21.6	100.0	(217)
配偶者なし	67.8	50.1	48.4	64.2	48.1	15.1	6.0	2.0	11.4	14.2	16.6	18.0	39.0	24.5	100.0	(351)
<性・12歳以下の家族の有無別>																
男性																
12歳以下の家族がいる	63.0	60.4	48.6	58.3	44.2	16.4	8.6	17.2	13.4	21.4	17.8	18.3	36.2	25.6	100.0	(547)
12歳以下の家族がいない	63.2	51.0	45.0	58.4	40.1	19.8	13.1	8.4	13.3	20.9	20.5	17.4	30.2	23.2	100.0	(888)
女性																
12歳以下の家族がいる	72.6	44.0	46.4	67.9	38.1	11.9	6.0	9.5	16.7	21.5	17.9	14.3	33.3	22.6	100.0	(84)
12歳以下の家族がいない	67.2	48.6	48.3	64.0	44.6	15.9	7.7	4.3	12.2	15.3	16.5	16.4	35.8	23.6	100.0	(484)
<健康状態>																
おおむね健康	63.9	52.4	47.0	59.9	42.7	18.1	10.4	10.3	13.2	19.3	18.0	17.1	33.4	23.9	100.0	(1735)
病気がち・定期的に通院	68.6	55.0	46.4	61.5	38.8	14.7	9.5	7.6	13.6	23.0	23.0	17.8	33.2	24.1	100.0	(265)
<病気休暇・利用経験の有無>																
制度あり利用経験あり	69.9	52.9	50.2	56.7	36.2	18.6	11.1	9.0	11.5	15.6	21.1	21.1	29.2	22.6	100.0	(199)
制度はあるが利用経験なし	67.8	54.7	46.5	60.0	36.3	20.9	12.8	11.4	16.0	20.3	19.4	16.9	27.2	21.5	100.0	(790)
制度がない	60.4	51.2	47.0	60.7	48.7	14.8	8.0	9.0	11.2	20.2	17.6	16.7	39.2	26.3	100.0	(986)

注1: 第5-3表に同じ。

性・配偶者の有無別では、男性では①、⑦、⑩などで、女性では②、⑤、⑬などで比較的差がある。

性・12歳以下の家族の有無別では、男性では②、⑦、⑧などで、女性では①、⑤、⑧、⑩などで比較的差がある。

健康状態では、①で「おおむね健康」よりも「病気がち・定期的に通院」の肯定割合が高い。

次いで第5-5表を見る。

規模別では、②では規模が大きいほど肯定割合が高い傾向にある。④では30～99人、100～299人の比較的小規模企業の肯定割合が高い。⑤では3000人以上の肯定割合が低い。

職種別では、①では総務・企画・経理等と専門職の肯定割合が高い。②と③では管理職と営業販売等の肯定割合が高い。④では管理職と専門職の肯定割合が高い。⑤では一般事務等と営業販売等の肯定割合が高い。⑫では営業販売等の肯定割合が高い。⑬と⑭では一般事務等と営業販売等、及び製造生産関連の肯定割合が高い。

勤続年数別では、①で5年未満の肯定割合が高い。④と⑤では比較的勤続年数が短い階層で肯定割合が高い。⑧、⑨、⑩では20～30年未満で肯定割合が高い。⑬、⑭では5～10年未満、10～20年未満で肯定割合が高い。

週当たり労働時間では、①で40時間以下の肯定割合が高い。②、③、④、⑤、⑫、⑬、⑭では、50～59時間及び60時間以上などの長時間労働の人の肯定割合が高い。反対に⑥では週当たり労働時間が短い人の肯定割合が若干高い。

第5-5表 年次有給休暇を取り残す理由の各項目の肯定割合②（単位＝％）

	① 病 気 や 急 な 用 事 の た め に 残 し て お く 必 要 が あ る か ら	② 仕 事 量 が 多 す ぎ て 休 ん で い る 余 裕 が な い か ら	③ 休 み の 間 仕 事 を 引 き 継 い で く れ る 人 が い な い か ら	④ 休 む と 職 場 の 他 の 人 に 迷 惑 に な る か ら	⑤ 職 場 の 周 圍 の 人 が 取 ら な い の で 年 休 が 取 り に く い か ら	⑥ 現 在 の 休 暇 日 数 で 十 分 だ か ら	⑦ 休 ん で も す る こ と が な い か ら	⑧ 子 ど も の 学 校 や 部 活 動 の た め 、 休 み の 時 間 が 合 わ な い か ら	⑨ 配 偶 者 や 友 人 と 休 み の 時 期 が 合 わ な い か ら	⑩ 交 通 費 や 宿 泊 費 、 レ ジ ャ ー な ど に お 金 が か か る か ら	⑪ 交 通 機 関 や 宿 泊 施 設 、 レ ジ ャ ー な ど が 混 雑 す る か ら	⑫ 休 む と 仕 事 か ら 取 り 残 さ れ る よ う な 気 が す る か ら	⑬ 上 司 が い い 顔 を し な い	⑭ 勤 務 評 価 等 へ の 影 響 が 心 配 だ か ら	合 計	(N)	
計	64.6	52.7	46.9	60.2	42.2	17.6	10.2	9.8	13.2	19.7	18.6	17.2	33.3	23.9	100.0	(2003)	
<規模別>																	
29人以下	59.6	44.6	44.9	56.5	46.2	18.0	11.3	10.1	10.3	21.1	16.6	13.2	40.4	22.5	100.0	(379)	
30～99人	64.6	54.1	49.7	66.0	44.4	16.0	9.3	8.4	12.5	19.5	18.4	17.2	36.3	26.8	100.0	(344)	
100～299人	67.0	51.3	49.4	65.3	45.8	17.2	10.1	8.8	16.2	20.5	20.2	17.2	39.8	27.9	100.0	(297)	
300～999人	66.2	55.0	44.7	62.1	45.0	14.2	10.9	9.9	14.5	19.9	20.6	16.1	26.4	22.2	100.0	(311)	
1000～2999人	65.0	55.7	47.8	59.3	42.0	20.3	10.6	10.7	14.6	19.9	18.2	20.8	30.1	23.9	100.0	(226)	
3000人以上	65.6	56.4	45.4	54.1	32.8	19.9	9.3	11.3	12.7	17.8	18.6	19.6	27.4	21.5	100.0	(442)	
<職種別>																	
管理職	59.8	64.8	59.8	64.7	34.5	19.6	9.9	18.8	16.4	20.5	22.1	14.0	28.7	18.9	100.0	(122)	
総務・企画・経理	68.4	46.7	49.4	58.9	39.8	22.5	12.1	9.1	12.5	22.5	17.8	13.9	27.8	19.5	100.0	(231)	
一般事務等	64.8	41.6	46.3	58.3	46.6	14.6	8.2	5.3	13.6	18.5	18.1	15.7	35.9	24.5	100.0	(281)	
営業販売等	60.8	63.9	55.8	60.5	48.8	16.5	9.9	7.4	10.3	19.4	16.3	22.4	37.6	27.7	100.0	(362)	
専門職	67.2	55.8	46.1	63.9	37.7	16.0	7.3	10.6	15.5	16.5	18.2	19.8	29.0	20.6	100.0	(369)	
製造生産関連	64.1	49.5	39.4	59.3	42.5	18.5	12.6	11.9	13.0	21.2	20.9	15.7	35.9	27.3	100.0	(579)	
その他	66.6	45.6	35.1	43.8	31.5	17.5	10.6	7.0	12.3	19.3	14.0	8.8	26.3	12.3	100.0	(57)	
<勤続年数別>																	
5年未満	69.5	55.0	44.8	60.0	46.4	15.6	8.8	7.4	12.4	18.0	19.8	17.9	33.1	22.8	100.0	(583)	
5～10年未満	61.4	53.0	49.4	63.6	47.8	16.8	12.3	8.5	11.6	15.9	15.8	16.8	39.0	27.4	100.0	(423)	
10～20年未満	64.2	52.2	48.4	59.9	39.9	18.2	8.0	9.5	12.2	18.9	16.9	18.5	36.5	25.1	100.0	(477)	
20～30年未満	61.2	52.8	46.2	58.5	36.9	18.8	13.3	15.9	15.8	27.7	21.0	18.2	26.3	22.5	100.0	(347)	
30年以上	63.2	44.9	44.3	55.6	30.7	23.0	10.7	10.1	17.2	21.3	21.3	10.1	23.7	16.6	100.0	(169)	
<週当たり労働時間>																	
40時間以下	72.2	34.5	40.0	56.2	36.7	19.6	12.2	9.9	14.0	21.7	19.7	12.5	27.3	20.1	100.0	(392)	
41～49時間	64.9	45.5	40.7	55.7	40.2	19.6	11.5	10.6	14.2	19.8	19.4	17.2	32.2	24.5	100.0	(627)	
50～59時間	64.8	64.3	52.6	63.7	44.7	17.1	8.6	8.6	11.3	18.1	16.7	17.1	31.2	21.4	100.0	(503)	
60時間以上	53.3	72.3	59.1	68.1	51.4	12.9	7.1	9.0	11.3	17.4	18.7	22.3	46.8	31.6	100.0	(310)	
<年収別>																	
300万円未満	67.0	46.0	44.6	61.0	48.6	17.1	11.5	7.4	12.4	19.8	18.9	15.0	36.9	22.7	100.0	(339)	
300～500万円未満	65.7	50.7	46.6	63.1	47.5	17.5	9.3	7.4	12.6	18.7	17.9	18.8	38.3	27.2	100.0	(868)	
500～700万円未満	65.0	56.0	44.8	53.4	35.3	18.5	10.8	13.8	16.0	21.4	18.7	16.3	30.6	22.5	100.0	(444)	
700万円以上	57.8	61.4	53.1	60.1	30.7	17.4	10.1	14.9	12.0	19.3	20.0	17.1	20.5	17.4	100.0	(316)	
<上司の年休取得奨励の姿勢>																	
部下の年休取得の奨励に積極的	74.0	39.0	31.5	40.0	16.0	28.0	10.5	10.5	15.5	22.5	21.0	13.5	10.0	12.5	100.0	(200)	
どちらかという積極的	70.3	47.2	40.6	56.0	27.0	21.6	11.0	11.5	13.3	20.5	20.3	15.4	14.3	14.8	100.0	(740)	
どちらかという消極的	62.5	59.8	53.8	66.2	52.2	15.8	11.7	9.2	13.5	19.0	18.6	20.0	38.7	24.4	100.0	(635)	
部下の年休取得の奨励に消極的	52.8	58.4	54.4	67.9	66.2	8.7	6.8	7.8	11.0	17.6	14.6	17.8	68.9	44.1	100.0	(426)	

注1: 第5-3表に同じ。

年収別では、①で700万円以上の肯定割合が低い。②と③では700万円以上の肯定割合が低い。⑤と⑬などでは300万円未満、300～500万円未満の肯定割合が高い。

上司の年休取得奨励の姿勢では、①では積極的なほど肯定割合が高い。②、③、④、⑤、⑬、⑭では、消極的なほど肯定割合が高い。

#### 4. 年休を取り残す理由に関する計量分析

第5-3表から第5-5表にある年休を取り残す理由は、14個の選択肢から構成されている。それぞれについて「そう思う」「どちらかといえばそう思う」「どちらとも言えない」「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」の5件法でたずねている。

ここでは、これら14個の選択肢をいくつかの似たような性質を持つグループに整理し直して、さらに年休を取り残す理由について考察した結果を紹介する。

第5-6表は、14個の選択肢に対する因子分析の結果を示したものである。主因子法、バリマックス回転による因子分析の結果、14個の選択肢は3つのグループと1つの単独の選択肢から構成されていると判断できる。

第5-6表 年休を取り残す理由の因子分析結果

	1	2	3	因子名
⑪混雑する	0.796	0.119	0.000	1消極性因子
⑩お金がかかる	0.793	0.099	-0.007	
⑨配偶者と時期が合わない	0.675	0.108	0.113	
⑦することがない	0.618	-0.013	-0.045	
⑧子供と時期が合わない	0.617	0.086	0.097	
⑥現在の日数で十分	0.483	-0.214	-0.091	
①病気や急な用事のため	0.273	-0.030	-0.073	4急用因子
⑬上司がいい顔をしない	-0.051	0.827	0.178	2職場環境因子
⑭勤務評価への影響	0.118	0.796	0.133	
⑤周囲も取らない	-0.068	0.593	0.340	
⑫取り残される気がする	0.367	0.430	0.246	3多忙因子
③引き継げない	-0.008	0.141	0.795	
②仕事量が多いから	-0.033	0.160	0.687	
④他の人に迷惑	-0.005	0.317	0.623	

注1: 主因子法(因子抽出法)、Kaiserの正規化を伴うバリマックス法(回転法)による因子分析。

第1因子は、⑪「交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから」(混雑する)、⑩「交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから」(お金がかかる)、⑨「配偶者や友人と休みの時期が合わないから」(配偶者と時期が合わない)、⑦「休んでもすることがないから」(することがない)、⑧「子どもの学校や部活動のため、休みの時期が合わないから」(子どもの時期が合わない)、⑥「現在の休暇日数で十分だから」(現在の日数で十分)の6項目から構成されている。これらは、他の理由にある忙しさなどとは異なり、休もうと思えば休めるような印象を受ける理由である。そこで「消極性因子」と呼ぶ。



第2因子は、⑬「上司がいい顔をしないから」（上司がいい顔をしない）、⑭「勤務評価等への影響が心配だから」（勤務評価への影響）、⑮「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」（周囲も取らない）、⑯「休むと仕事から取り残されるような気がするから」（取り残される気がする）の4項目から構成されている。これらは、職場の雰囲気が休暇を取りにくくしているということであるから、「職場環境因子」と呼ぶことにする。

第3因子は、③「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（引き継げない）、②「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（仕事量が多いから）、④「休むと職場の他の人に迷惑になるから」（他の人に迷惑）の3項目から構成されている。仕事の忙しさを表しているため、「多忙因子」と呼ぶことにする。

その他、3つの因子グループのいずれにも該当しないものが、①「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」（病気や急な用事のため）であった。これも重要な理由であるので、第4因子として「急用因子」と呼ぶことにする。

次に、これらの4つの因子に対して影響する要因を探索するために、回答者の個人属性を説明変数とした重回帰分析の結果を紹介する。被説明変数は、4つの各因子の得点である。また説明変数は、性別、年齢階層、勤続年数、学歴、配偶者の有無、配偶者の有職・無職、転職回数、健康状態、仕事余暇志向、業種、規模、職種、年収、週労働時間、労働組合の有無・組合加盟である。また、年齢と勤続年数は相関が高いため、それぞれを別に投入するため、2つの推計式を用いた。

第5-7表は、「消極性因子」に関する分析結果である。2つの推計式とも、有意にプラスの影響を与えている変数は、男性、「時には余暇」であった。女性よりも男性のほうが様々な理由をつけて休暇を取ろうとしないという解釈ができるだろう。2つの推計式とも、有意にマイナスの影響を与えている変数は、大卒以上、配偶者（いる+無職）、配偶者（いない）、「なるべく余暇」、「余暇に生きがい」、サービス業、年収（300～500万円未満）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）、労働組合（ない）であった。

マイナスの影響を与えている変数は、休暇に対する消極性が低い＝休暇に対して比較的積極的である、ということである。高学歴者、配偶者が無職の場合、単身者、余暇志向が強い場合などが該当する。週実労働時間が長い人は、休暇に対しては決して消極的ではないということであろう。また、労働組合がない人も休暇に対して消極的ではないと考えられる。

第5-8表は、「職場環境因子」に関する分析結果である。2つの推計式で有意にプラスの影響を与えている変数は、短大・専修、大卒以上、卸・小売業、週実労働時間（45～49時間）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）であった。高学歴者は、職場の雰囲気などをより気にするということであり、卸・小売業でも、また比較的労働時間が長い人も、職場の雰囲気などをより気にするようである。2つの推計式で有意にマイナスの影響を与えている変数は、情報・運輸、年収（700万円以上）であった。情報・運輸業や年収

が高い人は、職場の雰囲気などを気にしない傾向が強いということであろう。

第5-9表は、「多忙因子」に関する分析結果である。2つの推計式で有意にプラスの影響を与えている変数は、「仕事に生きがい」、「時には余暇」、週実労働時間（45～49時間）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）であった。仕事余暇志向で「仕事に生きがい」と「時には余暇」と回答している人は、余暇よりも仕事に重点があるため、多忙であることを是と考えているのだろう。さらに労働時間が長い人は、当然のことながら多忙因子が高い。2つの推計式で有意にマイナスの影響を与えている変数は、女性、情報・運輸であった。

第5-10表は、「急用因子」に関する分析結果である。2つの推計式で有意にプラスの影響を与えている変数は、なかった。2つの推計式で有意にマイナスの影響を与えている変数は、女性、年収（700万円以上）、週実労働時間（50～59時間）、週実労働時間（60時間以上）であった。「病気や急な用事のために残しておく必要がある」のは、女性のほうが男性よりも肯定しているということになる。また労働時間が長い人は、肯定しない確率が高い。

第5-7表 消極性因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=消極性因子得点 (1~5点)		N=1708			N=1705		
		F=4.91 (P=.000)			F=5.08 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.086			自由度調整済み決定係数=.091		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		.339	.061	.178 **	.332	.061	.174 **
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.035	.073	-.019	-	-	-
	40歳代	-.011	.077	-.006	-	-	-
	50歳代	-.009	.082	-.005	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	.003	.058	.002
	10~20年未満	-	-	-	-.049	.061	-.024
	20~30年未満	-	-	-	.184	.071	.083 *
	30年以上	-	-	-	-.019	.093	-.006
学歴 {中・高卒}	短大・専修	-.114	.058	-.055 *	-.104	.058	-.050
	大卒以上	-.125	.053	-.072 *	-.110	.054	-.063 *
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	-.230	.051	-.123 **	-.233	.051	-.124 **
	いない	-.174	.060	-.095 *	-.164	.054	-.089 *
転職回数 {0回}	1回	.042	.057	.018	.042	.057	.018
	2回	-.048	.065	-.018	-.041	.065	-.016
	3回以上	-.048	.066	-.018	-.036	.065	-.014
健康状態 {健康}	病気がち	-.021	.118	-.004	-.031	.117	-.006
	定期的に通院	-.068	.067	-.024	-.074	.066	-.027
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	.246	.148	.040	.236	.147	.038
	時には余暇	.121	.051	.060 *	.119	.051	.060 *
	なるべく余暇	-.194	.052	-.095 **	-.188	.051	-.093 **
	余暇に生きがい	-.270	.083	-.079 **	-.272	.083	-.080 **
業種 {製造業}	建設業	-.056	.096	-.015	-.034	.096	-.009
	情報・運輸	-.069	.068	-.027	-.053	.069	-.021
	卸・小売業	.018	.081	.007	.022	.080	.008
	金融・保険・不動産	.067	.090	.020	.082	.090	.025
	サービス業	-.142	.061	-.073 *	-.125	.062	-.065 *
	公務	-.114	.092	-.033	-.097	.092	-.028
規模 {99人以下}	その他	.074	.128	.014	.097	.128	.018
	100~999人	.012	.053	.006	.012	.053	.006
職種 {一般事務等}	1000人以上	-.106	.061	-.059	-.101	.060	-.056
	管理職	.055	.109	.016	.068	.109	.020
	総務・企画・経理	.102	.081	.038	.101	.081	.038
	営業販売等	-.079	.079	-.036	-.070	.079	-.032
	専門職	-.043	.077	-.020	-.039	.077	-.018
	製造生産関連	.000	.079	.000	.014	.079	.007
年収 {300万円未満}	その他	-.086	.143	-.016	-.085	.143	-.016
	300~500万円未満	-.161	.061	-.094 *	-.176	.062	-.102 **
	500~700万円未満	-.123	.077	-.060	-.152	.079	-.075
	700万円以上	-.159	.093	-.070	-.207	.097	-.091 *
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	-.039	.072	-.015	-.043	.072	-.017
	45~49時間	-.015	.063	-.007	-.010	.062	-.005
	50~59時間	-.163	.061	-.086 **	-.160	.061	-.085 **
	60時間以上	-.335	.070	-.149 **	-.325	.070	-.145 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-.106	.076	-.038	-.117	.075	-.043
	ない	-.143	.052	-.084 **	-.139	.052	-.082 **
定数項		2.610	.126	**	2.564	.116	**

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。 \* : P<.05 \*\* : P<.01

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第5-8表 職場環境因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=職場環境因子得点 (1~5点)		N=1718			N=1715		
		F=4.19 (P=.000)			F=3.89 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.071			自由度調整済み決定係数=.067		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		.134	.072	.060	.152	.073	.068 *
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.234	.086	-.104 **	-	-	-
	40歳代	-.215	.090	-.097 *	-	-	-
	50歳代	-.279	.097	-.123 **	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	.096	.069	.040
	10~20年未満	-	-	-	-.014	.072	-.006
	20~30年未満	-	-	-	.043	.085	.016
	30年以上	-	-	-	-.078	.110	-.022
学歴 {中・高卒}	短大・専修	.207	.068	.085 **	.206	.068	.085 **
	大卒以上	.198	.063	.097 **	.210	.064	.103 **
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	-.001	.060	-.001	.004	.060	.002
	いない	-.120	.070	-.056	-.033	.064	-.015
転職回数 {0回}	1回	.097	.068	.036	.068	.068	.025
	2回	.157	.076	.051 *	.120	.077	.039
	3回以上	.057	.078	.018	.007	.078	.002
健康状態 {健康}	病気がち	.021	.140	.004	.005	.140	.001
	定期的に通院	-.032	.079	-.010	-.056	.078	-.017
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	-.104	.176	-.014	-.083	.176	-.011
	時には余暇	.102	.061	.043	.089	.061	.038
	なるべく余暇	.069	.061	.029	.068	.061	.028
	余暇に生きがい	-.083	.099	-.021	-.080	.099	-.020
業種 {製造業}	建設業	.029	.114	.007	.053	.114	.012
	情報・運輸	-.290	.081	-.097 **	-.279	.082	-.093 **
	卸・小売業	.208	.095	.065 *	.198	.095	.062 *
	金融・保険・不動産	.108	.106	.028	.107	.107	.028
	サービス業	-.091	.073	-.040	-.087	.073	-.039
	公務	-.171	.109	-.042	-.135	.109	-.033
規模 {99人以下}	100~999人	.033	.063	.015	.047	.063	.022
	1000人以上	-.072	.072	-.034	-.049	.072	-.023
職種 {一般事務等}	管理職	-.115	.129	-.028	-.108	.129	-.027
	総務・企画・経理	.001	.095	.000	-.009	.095	-.003
	営業販売等	.076	.094	.029	.090	.094	.035
	専門職	.067	.091	.026	.082	.091	.032
	製造生産関連	.161	.094	.072	.150	.094	.067
	その他	-.001	.170	.000	.001	.170	.000
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	-.057	.072	-.028	-.085	.073	-.042
	500~700万円未満	-.170	.091	-.071	-.231	.094	-.096 *
	700万円以上	-.310	.109	-.114 **	-.381	.115	-.141 **
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	.097	.085	.032	.099	.086	.032
	45~49時間	.222	.074	.092 **	.238	.074	.098 **
	50~59時間	.166	.072	.075 *	.186	.072	.084 *
	60時間以上	.394	.083	.149 **	.412	.083	.155 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-.033	.089	-.010	-.039	.090	-.012
	ない	.054	.061	.027	.041	.062	.020
定数項		2.611	.150	**	2.376	.138	**

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。 \* :P<.05 \*\* :P<.01

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第5-9表 多忙因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=多忙因子得点 (1~5点)		N=1720			N=1717		
		F=5.70 (P=.000)			F=5.35 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.101			自由度調整済み決定係数=.096		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		-.190	.073	-.083 **	-.173	.073	-.075 *
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.071	.087	-.031	-	-	-
	40歳代	-.107	.091	-.047	-	-	-
	50歳代	-.277	.098	-.119 **	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	.080	.070	.032
	10~20年未満	-	-	-	.071	.073	.029
	20~30年未満	-	-	-	.001	.085	.000
	30年以上	-	-	-	-.092	.111	-.025
学歴 {中・高卒}	短大・専修	.087	.069	.035	.094	.069	.037
	大卒以上	.115	.063	.055	.115	.064	.055
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	.035	.061	.015	.048	.061	.021
	いない	.024	.071	.011	.097	.065	.044
転職回数 {0回}	1回	.084	.068	.030	.063	.069	.023
	2回	.115	.077	.037	.089	.078	.028
	3回以上	.091	.078	.029	.051	.078	.016
健康状態 {健康}	病気がち	.203	.141	.034	.199	.141	.033
	定期的に通院	.151	.080	.045	.107	.079	.032
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	.618	.177	.082 **	.648	.177	.087 **
	時には余暇	.246	.061	.102 **	.236	.061	.098 **
	なるべく余暇	.033	.061	.014	.038	.062	.015
	余暇に生きがい	-.011	.099	-.003	-.002	.099	-.001
業種 {製造業}	建設業	-.139	.114	-.031	-.129	.115	-.028
	情報・運輸	-.308	.081	-.101 **	-.299	.082	-.098 **
	卸・小売業	-.087	.096	-.027	-.106	.096	-.032
	金融・保険・不動産	-.174	.107	-.044	-.186	.108	-.047
	サービス業	-.124	.073	-.053	-.124	.074	-.053
	公務	-.003	.110	-.001	.024	.111	.006
規模 {99人以下}	100~999人	-.002	.063	-.001	.009	.063	.004
	1000人以上	-.124	.073	-.057	-.095	.073	-.044
職種 {一般事務等}	管理職	.140	.130	.034	.123	.130	.030
	総務・企画・経理	.074	.096	.023	.063	.096	.020
	営業販売等	.136	.094	.051	.141	.094	.053
	専門職	.079	.092	.030	.085	.092	.032
	製造生産関連	-.041	.094	-.018	-.059	.095	-.026
	その他	-.148	.171	-.022	-.147	.172	-.022
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	.044	.073	.021	.034	.074	.017
	500~700万円未満	.052	.092	.021	.022	.095	.009
	700万円以上	.107	.110	.039	.047	.115	.017
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	.028	.086	.009	.034	.086	.011
	45~49時間	.302	.074	.122 **	.323	.074	.130 **
	50~59時間	.544	.073	.238 **	.572	.072	.250 **
	60時間以上	.703	.084	.259 **	.731	.084	.270 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	.022	.090	.006	.019	.090	.006
	ない	-.065	.062	-.032	-.075	.062	-.037
定数項		3.224	.151	**	3.049	.139	**

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。 \* :P<.05 \*\* :P<.01

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第5-10表 急用因子に影響する要因 (OLS)

被説明変数=急用因子得点 (1~5点)		N=1726			N=1723		
		F=2.34 (P=.000)			F=2.47 (P=.000)		
		自由度調整済み決定係数=.031			自由度調整済み決定係数=.035		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
性別(男性=1, 女性=0)		-.195	.096	-.067 *	-.200	.096	-.068 *
年齢階層 {20歳代}	30歳代	-.055	.115	-.019	-	-	-
	40歳代	.036	.120	.012	-	-	-
	50歳代	.044	.129	.015	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	-.187	.092	-.059 *
	10~20年未満	-	-	-	-.197	.095	-.063 *
	20~30年未満	-	-	-	-.312	.112	-.091 **
	30年以上	-	-	-	-.333	.146	-.072 *
学歴 {中・高卒}	短大・専修	-.081	.090	-.026	-.111	.091	-.035
	大卒以上	.000	.083	.000	-.048	.085	-.018
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	.153	.080	.053	.135	.080	.047
	いない	-.173	.093	-.062	-.236	.085	-.084 **
転職回数 {0回}	1回	.079	.090	.022	.062	.090	.017
	2回	-.162	.102	-.041	-.201	.102	-.050 *
	3回以上	-.106	.104	-.026	-.126	.103	-.031
健康状態 {健康}	病気がち	-.033	.186	-.004	-.001	.186	.000
	定期的に通院	.108	.106	.025	.145	.104	.034
仕事余暇志向 {同じくらい}	仕事に生きがい	-.075	.234	-.008	-.108	.234	-.011
	時には余暇	.001	.081	.000	-.008	.081	-.003
	なるべく余暇	-.073	.081	-.023	-.087	.081	-.028
	余暇に生きがい	-.001	.131	.000	-.001	.131	.000
業種 {製造業}	建設業	-.109	.151	-.019	-.141	.151	-.025
	情報・運輸	.018	.108	.005	-.031	.108	-.008
	卸・小売業	-.145	.127	-.035	-.137	.127	-.033
	金融・保険・不動産	-.032	.141	-.006	-.061	.141	-.012
	サービス業	-.101	.097	-.034	-.144	.097	-.048
	公務	-.226	.146	-.042	-.261	.146	-.049
規模 {99人以下}	100~999人	.086	.084	.030	.084	.083	.030
	1000人以上	.121	.096	.044	.101	.096	.036
職種 {一般事務等}	管理職	.139	.172	.026	.118	.171	.022
	総務・企画・経理	.180	.127	.044	.182	.127	.044
	営業販売等	.124	.125	.037	.099	.124	.029
	専門職	.200	.121	.060	.180	.121	.054
	製造生産関連	.229	.124	.078	.205	.124	.070
	その他	.392	.226	.046	.352	.226	.042
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	-.099	.096	-.037	-.053	.097	-.020
	500~700万円未満	-.220	.121	-.070	-.108	.124	-.034
	700万円以上	-.570	.146	-.161 **	-.373	.152	-.105 *
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	-.222	.114	-.055	-.221	.114	-.055
	45~49時間	-.129	.098	-.041	-.137	.098	-.043
	50~59時間	-.238	.096	-.082 *	-.259	.095	-.089 **
	60時間以上	-.580	.111	-.167 **	-.608	.110	-.175 **
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-.003	.119	-.001	.018	.119	.004
	ない	-.112	.082	-.043	-.125	.082	-.048
定数項		4.201	.199	**	4.432	.183	**

注1: JILPT2010 休暇調査の個票データにより筆者推計。 \* : P<.05 \*\* : P<.01

注2: [ ] 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

## 5. 年休を取り残す理由と年休取得率

最後に、4つの因子が年休取得に与える影響を見る。はじめに、年休取得の有無に対する影響を、次いで年休取得率に与える影響を検討する。年休取得の有無とは、年休取得率が0%と1%以上の人に二分し、「全く取らない」「少しでも取る」という判断に各因子が影響するかどうかを見ている。また、年休取得率への影響は、「全く取らない」つまり取得率0%の人を除き、1%以上取得している人の中での取得率の高低への影響を見ている。

コントロール変数として、性別、年齢、勤続年数、学歴、配偶者の有無、転職回数、健康状態、仕事余暇志向、業種、規模、職種、年収、週実労働時間、労働組合の有無を投入したが、結果の表示は、各因子の影響だけに限定してまとめた。第5-11表が、各因子の年休取得の有無と年休取得率への影響に関する分析結果である。

まず、表上段の年休取得の有無への影響から見ると、消極性因子と急用因子は有意にプラスの影響を、職場環境因子と多忙因子は有意にマイナスの影響を与えていることがわかる。つまり、休暇に対する消極性が強いほど、また急用などで年休を取得する必要性を感じるほど、「少しでも年休を取得する」ということである。前者については、休暇に対する消極性が強くても、多少は年休を取得するということである。職場環境因子と多忙因子では、限界効果の値が前者でより大きい。つまり、「仕事が忙しい」「引き継げない」という理由よりも、「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの職場の雰囲気などを気にするほうが、「全く取らない」という行動に強く影響していると考えられる。

次に、表下段の年休取得率への影響を見ると、消極性因子は有意な影響を与えていないことがわかる。年休取得の有無への影響と併せて考えると、休暇に対する消極性の強さは、多少は年休を取得する傾向にあるのだが、他方でその取得率の高低には影響しないということになる。また、職場環境因子と多忙因子は双方とも有意にマイナスの影響を与えている。「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの理由の強さも、「仕事が忙しい」「引き継げない」などの理由の強さも、どちらも年休取得率を下げる効果があるのである。反対に、急用因子は有意にプラスの影響を与えている。「病気や急な用事のため」に年休を取り残す人ほど、実際に病気や急な用事のために年休を取得する傾向があるということであろう。

第5-11表 年休を取り残す理由（各因子）が年休に与える影響

年休取得の有無に与える影響 (Probit)								
被説明変数: 取得の有無ダミー		限界効果	標準誤差	Z値	P値	N	対数尤度	決定係数
消極性因子	推計1	.025	.011	2.17	.030	1399	204.17	.160
	推計2	.024	.011	2.11	.035	1396	205.95	.162
職場環境因子	推計1	-.054	.009	-5.71	.000	1407	231.26	.181
	推計2	-.054	.009	-5.72	.000	1404	233.81	.183
多忙因子	推計1	-.018	.010	-1.88	.061	1409	204.16	.160
	推計2	-.018	.010	-1.85	.064	1406	206.41	.162
急用因子	推計1	.030	.007	4.34	.000	1415	217.96	.170
	推計2	.030	.007	4.41	.000	1412	221.04	.173

年休取得率に与える影響 (OLS)									
被説明変数: 取得率(0%を除く)		Beta	係数	標準誤差	T値	P値	N	F値	決定係数
消極性因子	推計1	.003	.085	.918	.09	.926	1161	3.07	.070
	推計2	.004	.107	.914	.12	.907	1158	3.56	.087
職場環境因子	推計1	-.212	-5.509	.753	-7.32	.000	1170	4.54	.113
	推計2	-.205	-5.346	.751	-7.32	.000	1167	4.91	.126
多忙因子	推計1	-.288	-7.220	.734	-9.84	.000	1172	5.68	.126
	推計2	-.281	-7.050	.729	-9.67	.000	1169	6.06	.157
急用因子	推計1	.209	4.315	.585	7.38	.000	1177	4.55	.113
	推計2	.206	4.247	.583	7.29	.000	1174	4.95	.126

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者推計。

注2: 各因子を単独で推計式に投入し分析した結果である。

注3: 推計1は年齢を説明変数とし、推計2は勤続年数を説明変数とした。

注4: 各因子以外の説明変数は、性別、年齢、勤続年数、学歴、配偶者の有無、転職回数、健康状態、仕事余暇志向、業種、規模、職種、年収、週実働時間、労働組合の有無である。



## 第6章 2010 休暇調査・取得日数と仕事や職場の状況

### 1. はじめに

第6章では、2010 休暇調査のデータから年休取得日数と仕事や職場の状況の関係について紹介する。年休取得日数と職場の関係については、同調査の結果から、上司自身が年休を積極的に取るタイプであったり、年休取得の奨励に積極的なタイプであるとか、勤め先が年休の取得促進に積極的なほうが、回答者の取得日数が長い傾向が明らかになっている<sup>18</sup>。ここでは、仕事の裁量度や仕事の要求度などの仕事の性質や、他の人が仕事を代替できる、情報を共有しているなど職場の状況に焦点を当てて、年休取得日数の傾向を示す。

### 2. 年休取得日数

第6-1表から第6-4表は、回答者の属性別に年休取得日数の分布（クロス集計）と平均値を見たものである。

第6-1表 年休取得日数①

		3日以下	3～9日	10日以上	合計 (N)	平均値 (日)	標準偏差
合計		32.5	26.9	40.6	100.0 (1656)	8.1	6.9
<性別>							
	男性	34.9	26.7	38.3	100.0 (1163)	7.9	7.1
	女性	27.0	27.2	45.8	100.0 (493)	8.5	6.5
<性・年齢階層別>							
男性	20歳代	48.8	32.1	19.1	100.0 (162)	5.2	5.6
	30歳代	36.9	28.0	35.0	100.0 (314)	7.3	6.6
	40歳代	29.7	26.9	43.4	100.0 (357)	8.8	7.3
	50歳代	31.8	22.7	45.5	100.0 (330)	8.9	7.7
女性	20歳代	34.3	29.9	35.8	100.0 (134)	7.0	6.0
	30歳代	23.9	26.1	50.0	100.0 (134)	9.1	6.4
	40歳代	25.4	23.8	50.8	100.0 (122)	9.3	6.7
	50歳代	23.3	29.1	47.6	100.0 (103)	9.0	6.6
<性・最終学歴別>							
男性	中学・高校卒	33.3	24.5	42.2	100.0 (453)	8.9	7.8
	短大・専修卒	42.3	19.4	38.3	100.0 (175)	7.2	6.9
	大学以上卒	33.8	31.1	35.1	100.0 (533)	7.3	6.5
女性	中学・高校卒	28.7	24.3	47.1	100.0 (136)	8.9	6.8
	短大・専修卒	31.3	31.8	36.9	100.0 (176)	7.6	6.4
	大学以上卒	21.5	24.9	53.6	100.0 (181)	9.2	6.2

注：無回答を除き集計。

まず第6-1表を見ると、性別では男性の「10日以上」の比率が38.3%に対して女性は45.8%と若干高い。平均値も男性の7.9日に対して女性は8.5日と若干高い。性・年齢階層別では、男女とも20歳代の平均値が最も低く、クロス集計でも「3日以下」の比率が最も高

<sup>18</sup> 詳しくは、労働政策研究・研修機構（2011b）『年次有給休暇の取得に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.85 を参照。

く「10日以上」が最も低い。男性は、平均値では20歳代の5.2日の次に30歳代の7.3日が低く、40歳代と50歳代はそれぞれ8.8日と8.9日で差がない。女性は、20歳代の平均値が7.0日だが30歳代以上は約9日で大きな差はない。性・最終学歴別では、男性は中学・高校卒の平均値が8.9日で最も高く、女性は短大・専修卒の平均値が7.6日で最も低い。

第6-2表では、性・配偶者の有無別は、男女とも配偶者がいるほうが平均値が高く、「10日以上」の比率が高い。また、性・配偶者の職業の有無別では、男性は配偶者が無職であるほうが平均値が高く、女性は配偶者が有職であるほうが平均値が高いがケース数が12と少ない。性・12歳以下の家族の有無別では、男性はいる場合といない場合でほとんど差はないが、女性はいるほうの平均値が10.5日でいないほうが8.2日であり、「10日以上」の比率も、いるほうが58.2%に対していないほうが43.9%といるほうが高い。

第6-2表 年休取得日数②

	3日以下	3~9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
合計	32.5	26.9	40.6	100.0	(1656)	8.1	6.9
<性・配偶者の有無別>							
男 配偶者あり	32.9	26.1	41.0	100.0	(919)	8.3	7.3
男 配偶者なし	42.6	29.1	28.3	100.0	(244)	6.2	6.1
女 配偶者あり	18.4	23.8	57.8	100.0	(185)	10.4	6.8
女 配偶者なし	32.1	29.2	38.6	100.0	(308)	7.4	6.0
<性・配偶者の職業有無別>							
男 配偶者有職	36.3	26.5	37.2	100.0	(457)	7.8	7.4
男 配偶者無職	29.4	25.7	44.9	100.0	(459)	8.8	7.2
女 配偶者有職	18.6	22.7	58.7	100.0	(172)	10.5	6.8
女 配偶者無職	16.7	41.7	41.7	100.0	(12)	7.8	5.4
<性・12歳以下家族の有無別>							
男 12歳以下の家族がいる	34.1	26.6	39.3	100.0	(417)	8.1	7.2
男 12歳以下の家族がいない	35.4	26.8	37.8	100.0	(746)	7.8	7.1
女 12歳以下の家族がいる	17.9	23.9	58.2	100.0	(67)	10.5	6.8
女 12歳以下の家族がいない	28.4	27.7	43.9	100.0	(426)	8.2	6.4

注:無回答を除き集計。

第6-3表では、勤続年数別は、勤続年数が長いほうが平均値が高く、5年未満は5.6日なのに対して30年以上は11.1日である。クロス表でも勤続年数が長いほうが「3日以下」の比率が低く「10日以上」の比率が高い。週当たりの労働時間別では、40時間以下の平均値が10.0日で最も高く60時間以上の5.9日が最も低く、労働時間が長いほうが平均値が低い。クロス表の「10日以上」で比べると、40時間以下が52.9%なのに対して60時間以上は24.0%である。年収別では、700万円以上の平均値が10.6日と最も高く、「10日以上」の比率も56.7%と最も高い。500~700万円の平均値が9.7日と次に高く、「10日以上」の比率も50.0%で2番目に高い。一方、300万円未満と300~500万円未満は、平均値は6.4日と6.8日で差がなく、「10日以上」が3割前後で「3日以下」が約4割と、「3日以下」の比率のほうが高い。

第6-3表 年休取得日数③

	3日以下	3～9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
合計	32.5	26.9	40.6	100.0	(1656)	8.1	6.9
<勤続年数別>							
5年未満	43.6	32.2	24.2	100.0	(479)	5.6	5.5
5～10年未満	36.2	27.9	35.9	100.0	(340)	7.2	6.2
10～20年未満	29.6	23.5	46.9	100.0	(392)	8.8	7.2
20～30年未満	21.6	21.9	56.5	100.0	(292)	10.8	7.7
30年以上	17.4	26.2	56.4	100.0	(149)	11.1	7.0
<週当たり労働時間別>							
40時間以下	22.2	24.9	52.9	100.0	(342)	10.0	7.0
41～49時間	27.1	27.7	45.2	100.0	(542)	8.8	6.9
50～59時間	38.6	28.0	33.4	100.0	(422)	6.8	6.3
60時間以上	48.4	27.6	24.0	100.0	(225)	5.9	6.9
<年収別>							
300万円未満	39.7	30.9	29.4	100.0	(262)	6.4	6.2
300～500万円未満	39.1	27.8	33.0	100.0	(693)	6.8	6.6
500～700万円未満	25.9	24.1	50.0	100.0	(390)	9.7	7.3
700万円以上	18.9	24.4	56.7	100.0	(291)	10.6	6.9

注:無回答を除き集計。

第6-4表 年休取得日数④

	3日以下	3～9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
合計	32.5	26.9	40.6	100.0	(1656)	8.1	6.9
<職種別>							
管理職	34.6	33.6	31.8	100.0	(107)	6.7	5.7
総務・企画・経理	25.8	28.4	45.9	100.0	(194)	8.9	6.9
一般事務等	30.4	27.1	42.5	100.0	(240)	8.0	6.4
営業販売等	48.6	23.8	27.6	100.0	(294)	5.9	6.5
専門職	21.1	27.1	51.8	100.0	(336)	9.6	6.7
製造生産関連	35.2	25.4	39.4	100.0	(437)	8.3	7.5
その他	23.9	37.0	39.1	100.0	(46)	8.5	6.6
<従業員規模別>							
300人未満	42.6	28.1	29.4	100.0	(759)	6.3	6.3
300-999人	25.9	30.9	43.3	100.0	(282)	8.4	6.7
1,000人以上	22.9	23.6	53.5	100.0	(611)	10.1	7.3
<労働組合の有無別>							
労働組合あり	24.9	26.2	48.9	100.0	(881)	9.5	7.1
労働組合なし	41.3	27.6	31.1	100.0	(775)	6.5	6.4
<労働組合の加入別>							
組合員	26.2	25.3	48.5	100.0	(691)	9.5	7.3
非組合員	37.3	27.8	34.9	100.0	(953)	7.1	6.5

注:無回答を除き集計。

最後に、第6-4表の職種別の結果を見ると、専門職の平均値が9.6日で最も高く、クロス表でも「10日以上」の比率が51.8%と最も高い。次に平均値が高いのが総務・企画・経理の8.9日である。逆に平均値が最も低いのが営業販売等の5.9日で、「10日以上」は27.6%で最も低く、「3日以下」は48.6%で最も高い。次に平均値が低いのが管理職の6.7日で、「10

日以上」の比率も31.8%と2番目に低い。従業員規模別では、平均値は300人未満が6.3日で、1,000人以上が10.1日と規模が大きいほうが値が高い。クロス表でも、「10日以上」で300人未満が29.4%なのに対して1,000人以上は53.5%である。労働組合の有無別では、「10日以上」で比べると、組合があるほうが48.9%でないほうが31.1%であり、あるほうの比率が高い。平均値もあるほうは9.5日でないほうが6.5日と、あるほうが値は高い。労働組合の加入別では、「10日以上」で組合員であるほうが48.5%なのに対して非組合員は34.9%と組合員であるほうの比率が高い。平均値も組合員であるほうが9.5日で非組合員が7.1日と組合員であるほうが値が高い。

### 3. 年休取得日数と仕事や職場の状況

第6-5表から第6-7表は、仕事や職場の状況別に年休取得日数の分布と平均を見たものである。項目を内容から分類すると、仕事の裁量度（第6-5表）や仕事の要求度（第6-6表）、そして職場の状況（第6-7表）の3つになる<sup>19</sup>。

第6-5表 年休取得日数⑤

		3日以下	3~9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
自分と他人 の仕事が明 確に分割	かなり当てはまる	26.5	30.5	43.1	100.0	(325)	9.0	7.2
	やや当てはまる	34.4	26.2	39.4	100.0	(770)	8.0	7.1
	あまり当てはまらない	33.0	26.2	40.7	100.0	(469)	7.7	6.4
	全く当てはまらない	36.0	23.6	40.4	100.0	(89)	8.0	7.1
仕事の手順 を自分で決 められる	かなり当てはまる	30.0	28.7	41.3	100.0	(390)	8.3	7.1
	やや当てはまる	32.6	27.0	40.4	100.0	(878)	8.1	6.9
	あまり当てはまらない	34.6	25.5	39.9	100.0	(306)	7.6	6.6
	全く当てはまらない	35.8	22.2	42.0	100.0	(81)	9.1	8.0
仕事の量を 自分で決め られる	かなり当てはまる	32.1	26.1	41.8	100.0	(165)	8.3	7.4
	やや当てはまる	33.0	25.6	41.4	100.0	(500)	8.1	7.1
	あまり当てはまらない	32.4	27.0	40.6	100.0	(697)	8.0	6.8
	全く当てはまらない	32.1	29.4	38.6	100.0	(293)	8.2	6.9
仕事のやり 方を工夫で きる	かなり当てはまる	31.1	28.4	40.5	100.0	(444)	8.3	7.1
	やや当てはまる	32.5	26.6	40.9	100.0	(912)	8.1	6.9
	あまり当てはまらない	34.6	26.4	39.0	100.0	(254)	7.6	6.7
	全く当てはまらない	34.1	20.5	45.5	100.0	(44)	9.3	7.8

注: 無回答を除き集計。

第6-5表は、仕事のやり方などをどの程度自分で決めることができるかなど、仕事の裁量度に関する項目である。

例えば、「自分と他人の仕事が明確に分割」については、「かなり当てはまる」の年休取得日数の平均値が最も高いが、その他のカテゴリは差がない。その他の項目（「仕事の手順を自分で決められる」、「仕事の量を自分で決められる」、「仕事のやり方を工夫できる」）につ

<sup>19</sup> 因子分析も行ったが、必ずしもこのような分類に明確に分かれなかった。

いても、全体として明確な傾向は見られない。クロス表と平均値の比較からは、仕事の裁量度と年休取得日数に顕著な関係は見られなかった。

第6-6表 年休取得日数⑥

		3日以下	3～9日	10日以上	合計	(N)	平均値 (日)	標準 偏差
仕事の責任 権限が重い	かなり当てはまる	33.1	27.2	39.7	100.0	(353)	8.0	6.8
	やや当てはまる	31.6	27.6	40.7	100.0	(825)	8.3	7.1
	あまり当てはまらない	33.7	24.3	41.9	100.0	(415)	7.9	6.7
	全く当てはまらない	30.0	33.3	36.7	100.0	(60)	8.0	6.7
かけた時間 が成果に直 結する	かなり当てはまる	39.3	29.3	31.4	100.0	(140)	6.9	6.9
	やや当てはまる	33.1	28.1	38.8	100.0	(556)	7.9	7.0
	あまり当てはまらない	32.1	25.3	42.6	100.0	(720)	8.3	6.9
	全く当てはまらない	28.5	27.6	43.9	100.0	(239)	8.7	6.9
突発的な業 務が頻繁に 生じる	かなり当てはまる	31.8	28.7	39.5	100.0	(456)	7.9	6.7
	やや当てはまる	33.9	26.7	39.4	100.0	(734)	7.8	6.7
	あまり当てはまらない	30.7	24.8	44.5	100.0	(407)	8.7	7.4
	全く当てはまらない	30.4	30.4	39.3	100.0	(56)	9.6	8.1
達成すべき ノルマ目標 が厳しい	かなり当てはまる	42.6	26.8	30.6	100.0	(183)	6.4	6.3
	やや当てはまる	34.4	24.6	41.0	100.0	(456)	8.2	7.3
	あまり当てはまらない	31.1	30.1	38.7	100.0	(700)	7.9	6.5
	全く当てはまらない	27.2	22.8	50.0	100.0	(312)	9.4	7.4

注:無回答を除き集計。

第6-6表は、仕事による負荷の程度など、仕事の要求度に関する項目である。

「仕事の責任が重い」では明確な傾向は見られないが、「かけた時間が成果に直結する」では年休取得日数の平均値が「かなり当てはまる」の6.9日が最も低く、「全く当てはまらない」の8.7日が最も高い。クロス表でも「10日以上」で「かなり当てはまる」の31.4%が最も低く、「全く当てはまらない」の43.9%が最も高い。「突発的な業務が頻繁に生じる」では、平均値は「全く当てはまらない」の9.6日が最も高く、「あまり当てはまらない」の8.7日が次に高いが、クロス表の分布からは顕著な傾向は見られない。「達成すべきノルマ目標が厳しい」は、平均値では「かなり当てはまる」の6.4日が最も低く、「全く当てはまらない」の9.4日が最も高い。クロス表でも「10日以上」で「かなり当てはまる」の30.6%が最も低く、「全く当てはまらない」の50.0%が最も高いが、「やや当てはまる」と「あまり当てはまらない」には差が見られない。

第6-7表は、仕事や情報を他の人とどの程度共有しているかなど職場の状況に関する項目である。

「自分の仕事はチーム作業である」では、年休取得日数の平均値で「かなり当てはまる」が9.1日と最も高く、クロス表でも「10日以上」の比率が44.9%で最も高いが、全体として明確な傾向は見られない。「仕事を代替できる人がいる」では、平均値は「かなり当てはまる」の9.1日が最も高く、「全く当てはまらない」の6.2日が最も低い。クロス表でも「10日以上」の比率が「かなり当てはまる」の45.7%が最も高く、「全く当てはまらない」の

30.3%が最も低く、当てはまるほうが年休取得日数も多い傾向が見られる。「情報共有化を図るよう努める」についても、平均値で「かなり当てはまる」の9.3日が最も高く、「全く当てはまらない」の6.0日が最も低く、クロス表で「10日以上」の比率が「かなり当てはまる」の44.0%が最も高く、「全く当てはまらない」の27.8%が最も低く、当てはまるほうが年休取得日数も多い傾向が見られる。

第6-7表 年休取得日数⑦

		3日以下	3~9日	10日以上	合計 (N)	平均値 (日)	標準偏差
自分の仕事はチーム作業である	かなり当てはまる	28.2	26.9	44.9	100.0 (245)	9.1	7.3
	やや当てはまる	33.2	26.8	40.0	100.0 (630)	7.8	6.8
	あまり当てはまらない	33.2	27.3	39.5	100.0 (597)	8.0	6.9
	全く当てはまらない	33.5	25.8	40.7	100.0 (182)	8.2	7.1
仕事を代替できる人がいる	かなり当てはまる	28.7	25.7	45.7	100.0 (265)	9.1	7.7
	やや当てはまる	30.4	26.4	43.2	100.0 (753)	8.5	6.9
	あまり当てはまらない	34.1	28.7	37.2	100.0 (481)	7.5	6.6
	全く当てはまらない	43.9	25.8	30.3	100.0 (155)	6.2	6.3
情報共有化を図るよう努める	かなり当てはまる	24.9	31.1	44.0	100.0 (257)	9.3	7.6
	やや当てはまる	31.0	26.0	43.0	100.0 (954)	8.3	6.8
	あまり当てはまらない	40.1	25.3	34.7	100.0 (372)	7.1	6.9
	全く当てはまらない	40.3	31.9	27.8	100.0 (72)	6.0	6.0

注: 無回答を除き集計。

#### 4. 年休取得日数に対する仕事や職場の状況の計量分析

以上のように、個人属性と仕事や職場の状況に関する質問項目と年休取得日数の関係を示してきたが、ここでは個人属性と仕事や職場の状況に関する項目を説明変数とし、年休取得日数を被説明変数とした重回帰分析（OLS）の結果を示す。年休取得日数が多くなるためには年休取得可能日数も多い必要があるため統制変数として推定式に加える。分析は、男女計および男性と女性にデータを分割してそれぞれ行った。また、勤続年数と年齢は相関が比較的高いことから、それぞれの変数を別々の推計式で用いた。

第6-8表は男女計の分析結果である。双方の推定式で統計的に有意な説明変数を中心に整理すると、まず個人属性について、性別はマイナスの影響があり女性のほうが年休取得日数が多い。また、勤続年数では5年未満に対して10年以上の年数、年収は300万円未満に対して500万円以上にプラスの影響があり、年休取得日数が多い。週実労働時間では30~40時間に対して45時間以上にマイナスの影響があり、労働時間が長いほうが年休取得日数が少ない傾向が示された。職種では一般事務等に対して管理職がマイナスで、専門職がプラスの影響がある。従業員規模は99人以下に対して1000人以上の規模で、業種は製造業に対して情報・運輸がプラスであり、年休取得日数が多い。

第6-8表 年休取得日数 (OLS) (男女計)

被説明変数=年休取得日数 [0~40日]		N = 1477			N = 1473		
		F値 = 11.41 (p < .01)			F値 = 11.55 (p < .01)		
		自由度調整済み決定係数 = .241			自由度調整済み決定係数 = .248		
説明変数		係数	標準誤差	標準化 係数	係数	標準誤差	標準化 係数
性別 [男性=1, 女性=0]		-2.146	0.480	-0.142 **	-2.133	0.478	-0.141 **
年齢階層 [20歳代]	30歳代	-0.020	0.572	-0.001	-	-	-
	40歳代	0.714	0.595	0.047	-	-	-
	50歳代	0.762	0.650	0.048	-	-	-
勤続年数 [5年未満]	5~10年未満	-	-	-	0.604	0.488	0.036
	10~20年未満	-	-	-	1.269	0.524	0.077 *
	20~30年未満	-	-	-	2.494	0.603	0.138 **
	30年以上	-	-	-	1.774	0.769	0.074 *
学歴 [中・高卒]	短大・専修	-0.651	0.469	-0.039	-0.625	0.467	-0.037
	大卒以上	-0.900	0.417	-0.065 *	-0.712	0.421	-0.051 †
配偶者 [いる+有職]	いる+無職	0.355	0.410	0.023	0.330	0.409	0.022
	いない	-0.689	0.499	-0.047	-0.671	0.449	-0.046
12歳以下の家族と同居		0.368	0.414	0.024	0.315	0.393	0.021
年収 [300万円未満]	300~500万円未満	0.690	0.506	0.050	0.490	0.505	0.035
	500~700万円未満	2.099	0.644	0.130 **	1.615	0.646	0.100 *
	700万円以上	2.902	0.752	0.162 **	2.290	0.772	0.128 **
週実労働時間 [30~40時間]	41~44時間	-0.720	0.556	-0.035	-0.723	0.555	-0.035
	45~49時間	-1.540	0.485	-0.093 **	-1.495	0.483	-0.091 **
	50~59時間	-2.641	0.477	-0.172 **	-2.610	0.474	-0.170 **
	60時間以上	-3.080	0.574	-0.158 **	-3.032	0.571	-0.156 **
職種 [一般事務等]	管理職	-1.992	0.858	-0.073 *	-1.780	0.855	-0.065 *
	総務・企画・経理	0.828	0.643	0.038	0.949	0.643	0.044
	営業販売等	-0.380	0.629	-0.021	-0.298	0.627	-0.017
	専門職	1.816	0.604	0.106 **	1.953	0.602	0.114 **
	製造生産関連	0.563	0.627	0.036	0.702	0.625	0.045
	その他	1.021	1.116	0.024	1.122	1.112	0.026
規模 [99人以下]	100~999人	0.748	0.432	0.051 †	0.724	0.429	0.049 †
	1000人以上	2.245	0.489	0.157 **	2.191	0.486	0.153 **
業種 [製造業]	建設業	0.533	0.882	0.015	0.618	0.880	0.017
	情報・運輸	1.114	0.547	0.054 *	1.219	0.547	0.059 *
	卸・小売業	-1.078	0.640	-0.048 †	-1.153	0.638	-0.051 †
	金融・保険・不動産	0.097	0.701	0.004	0.346	0.701	0.013
	サービス業	-0.591	0.497	-0.038	-0.441	0.496	-0.029
	公務	0.539	0.697	0.021	0.590	0.696	0.023
	その他	1.609	0.994	0.039	1.610	0.992	0.039
労働組合 [ある+組合員]	ある+非組合員	0.112	0.575	0.005	0.087	0.574	0.004
	ない	-0.474	0.408	-0.034	-0.313	0.409	-0.023
年休取得可能日数		0.103	0.016	0.179 **	0.080	0.017	0.140 **
自分と他人の仕事が明確に分割		0.320	0.212	0.038	0.332	0.211	0.039
仕事の手順を自分で決められる		-0.016	0.283	-0.002	-0.037	0.282	-0.004
仕事の量を自分で決められる		0.198	0.222	0.025	0.251	0.222	0.032
仕事のやり方を工夫できる		-0.059	0.285	-0.006	-0.048	0.284	-0.005
仕事の責任権限が重い		0.206	0.236	0.023	0.176	0.235	0.020
かけた時間が成果に直結する		-0.427	0.210	-0.051 *	-0.456	0.209	-0.055 *
突発的な業務が頻繁に生じる		-0.418	0.215	-0.049 †	-0.392	0.214	-0.046 †
自分の仕事はチーム作業である		0.066	0.201	0.008	0.105	0.201	0.013
達成すべきノルマ目標が厳しい		-0.375	0.203	-0.049 †	-0.356	0.202	-0.047 †
仕事を代替できる人がいる		0.873	0.204	0.108 **	0.905	0.204	0.112 **
情報共有化を図るよう努める		0.542	0.240	0.057 *	0.474	0.240	0.050 *
定数項		3.303	1.674	*	3.196	1.589	*

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者集計。\*: p < .05, \*\*: p < .01, † < .10

注2: [ ]内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

仕事や職場の状況に関する変数については、「かけた時間が成果に直結する」がマイナスで、「仕事を代替できる人がいる」と「情報共有化を図るよう努める」がプラスの影響を与えている。つまり、「かけた時間が成果に直結する」ような仕事をしている場合に年休取得日数が少なく、「仕事を代替できる人がいる」ことや「情報共有化を図るよう努める」ことで年休取得日数が多くなるということになる。

データを男性に限って分析した場合（第6-9表）に、個人属性の説明変数に関して男女計と異なる主な傾向として、まず学歴で中・高卒に対して大卒以上にマイナスの影響があり、年休取得日数が少ない。また、職種は5%水準で有意な影響が得られなかった。業種（情報・運輸）も、年齢階層を説明変数として使用した推定式では5%水準で有意とならなかった。仕事や職場の状況に関する変数は、「仕事を代替できる人がいる」では男女計と同様の傾向があるが、「達成すべきノルマ目標が厳しい」でマイナスの影響が見られる。「かけた時間が成果に直結する」は勤続年数を説明変数として使用した推定式でのみ5%水準で有意であり、「情報共有化を図るよう努める」はいずれも有意な結果は得られなかった。

一方、女性に限定して分析した場合は、全体的に5%水準で統計的に有意な変数が少ない（第6-10表）。男性と異なって、配偶者がいない場合にマイナスの影響があり、年休取得日数が少ない。勤続年数や学歴の影響は見られない。また、年収も一貫した影響が見られない。週実労働時間の影響は60時間以上が5%水準で有意ではない。仕事や職場の状況に関する変数では、「情報共有化を図るよう努める」のみが5%水準で統計的に有意である。

男性では、「達成すべきノルマ目標が厳しい」と「仕事を代替できる人がいる」に年休取得日数への影響が見られたのに対して、女性は「情報共有化を図るよう努める」のみの影響があり、女性よりも男性のほうが年休取得日数に仕事の影響があるのではないかと考えられる。男性の場合、「かけた時間が成果に直結する」も勤続年数を説明変数として使用した推定式で5%水準で有意であり、仕事に対するプレッシャーがより強いと思われる。女性の場合、「仕事を代替できる人がいる」の影響はなかったが、仕事を代替できる人がいることが休暇取得に際して重要であるような仕事に就いている人が男性に比べて少ないのではないだろうか。女性が男性より取得日数が多いのは、家庭の事情もあるだろうが（配偶者がいない人のほうが取得日数が少ない）、職場での仕事の割り当て方が影響している可能性もある。

以上の分析結果から、全体として考えた場合に、労働時間や仕事の負荷に気を配る必要があることは言うまでもないが、「仕事を代替できる人がいる」ことや「情報共有化を図るよう努める」ことなど、職場で自分の仕事が他の誰にも分からないという状態を作らないことで、年休取得日数が多くなるのではないかということが示唆される。



第6-9表 年休取得日数 (OLS) (男)

被説明変数 = 年休取得日数 {0~40日}		N = 1039			N = 1036		
		F値 = 8.77 (p < .01)			F値 = 8.98 (p < .01)		
		自由度調整済み決定係数 = .248			自由度調整済み決定係数 = .258		
説明変数		係数	標準誤差	標準化係数	係数	標準誤差	標準化係数
年齢階層 {20歳代}	30歳代	0.261	0.811	0.016	-	-	-
	40歳代	1.157	0.836	0.075	-	-	-
	50歳代	1.741	0.903	0.110 †	-	-	-
勤続年数 {5年未満}	5~10年未満	-	-	-	0.118	0.633	0.007
	10~20年未満	-	-	-	1.150	0.655	0.069 †
	20~30年未満	-	-	-	2.886	0.722	0.164 **
	30年以上	-	-	-	2.139	0.898	0.094 *
学歴 {中・高卒}	短大・専修	-0.706	0.627	-0.035	-0.671	0.623	-0.033
	大卒以上	-1.501	0.508	-0.105 **	-1.175	0.512	-0.082 *
配偶者 {いる+有職}	いる+無職	0.807	0.451	0.055 †	0.710	0.447	0.048
	いない	0.611	0.739	0.035	0.313	0.631	0.018
12歳以下の家族と同居		0.638	0.487	0.043	0.506	0.461	0.034
年収 {300万円未満}	300~500万円未満	0.958	0.836	0.066	0.680	0.832	0.047
	500~700万円未満	2.372	0.940	0.150 *	1.790	0.939	0.113 †
	700万円以上	3.192	1.035	0.188 **	2.544	1.047	0.150 *
週実労働時間 {30~40時間}	41~44時間	-0.414	0.759	-0.018	-0.394	0.758	-0.017
	45~49時間	-1.555	0.641	-0.090 *	-1.561	0.638	-0.090 *
	50~59時間	-2.676	0.607	-0.175 **	-2.706	0.603	-0.177 **
	60時間以上	-3.142	0.699	-0.169 **	-3.137	0.694	-0.169 **
職種 {一般事務等}	管理職	-1.994	1.117	-0.080 †	-1.808	1.112	-0.072
	総務・企画・経理	0.289	1.047	0.011	0.349	1.043	0.014
	営業販売等	-1.001	0.958	-0.056	-0.997	0.954	-0.055
	専門職	1.577	0.949	0.085 †	1.610	0.945	0.086 †
	製造生産関連 その他	-0.210 -0.015	0.922 1.332	-0.014 0.000	-0.029 -0.010	0.916 1.326	-0.002 0.000
規模 {99人以下}	100~999人	0.382	0.557	0.025	0.333	0.554	0.022
	1000人以上	2.079	0.615	0.143 **	1.952	0.609	0.134 **
業種 {製造業}	建設業	0.247	1.095	0.007	0.405	1.089	0.011
	情報・運輸	1.057	0.619	0.054 †	1.217	0.618	0.062 *
	卸・小売業	-0.486	0.810	-0.020	-0.596	0.804	-0.025
	金融・保険・不動産	0.880	0.953	0.028	1.088	0.947	0.035
	サービス業	-0.464	0.614	-0.026	-0.269	0.609	-0.015
	公務 その他	0.606 1.216	0.839 1.119	0.023 0.031	0.578 1.228	0.836 1.114	0.022 0.031
労働組合 {ある+組合員}	ある+非組合員	-0.402	0.707	-0.018	-0.528	0.708	-0.024
	ない	-0.632	0.503	-0.044	-0.345	0.503	-0.024
年休取得可能日数		0.096	0.020	0.159 **	0.076	0.021	0.125 **
自分と他人の仕事が明確に分割		0.116	0.259	0.013	0.143	0.256	0.016
仕事の手順を自分で決められる		0.029	0.346	0.003	0.000	0.344	0.000
仕事の量を自分で決められる		0.051	0.277	0.006	0.139	0.277	0.017
仕事のやり方を工夫できる		-0.076	0.350	-0.008	-0.014	0.349	-0.001
仕事の責任権限が重い		0.221	0.296	0.024	0.175	0.295	0.019
かけた時間が成果に直結する		-0.508	0.259	-0.058 †	-0.564	0.258	-0.065 *
突発的な業務が頻繁に生じる		-0.221	0.263	-0.025	-0.217	0.261	-0.024
自分の仕事はチーム作業である		0.215	0.242	0.026	0.253	0.241	0.031
達成すべきノルマ目標が厳しい		-0.738	0.251	-0.089 **	-0.743	0.250	-0.090 **
仕事を代替できる人がいる		1.050	0.251	0.125 **	1.069	0.250	0.127 **
情報共有化を図るよう努める		0.513	0.299	0.052 †	0.422	0.298	0.043
定数項		1.554	2.273		2.157	2.169	

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者集計。\*: p < .05, \*\*: p < .01, † < .10

注2: { }内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

第6-10表 年休取得日数 (OLS) (女)

被説明変数=年休取得日数 [0~40日]		N = 438			N = 437		
		F値 = 3.86 (p < .01)			F値 = 3.86 (p < .01)		
		自由度調整済み決定係数 = .224			自由度調整済み決定係数 = .228		
説明変数		係数	標準誤差	標準化 係数	係数	標準誤差	標準化 係数
年齢階層 [20歳代]	30歳代	0.311	0.845	0.022	-	-	-
	40歳代	0.570	0.899	0.040	-	-	-
	50歳代	-0.404	1.027	-0.026	-	-	-
勤続年数 [5年未満]	5~10年未満	-	-	-	1.114	0.769	0.077
	10~20年未満	-	-	-	1.385	0.903	0.089
	20~30年未満	-	-	-	0.470	1.198	0.023
	30年以上	-	-	-	-0.773	1.734	-0.027
学歴 [中・高卒]	短大・専修	-0.708	0.742	-0.055	-0.603	0.731	-0.047
	大卒以上	-0.415	0.805	-0.032	-0.369	0.789	-0.029
配偶者 [いる+有職]	いる+無職	-2.531	1.829	-0.064	-2.173	1.840	-0.055
	いない	-1.974	0.680	-0.153 **	-1.855	0.644	-0.144 **
12歳以下の家族と同居		0.084	0.894	0.005	0.178	0.865	0.010
年収 [300万円未満]	300~500万円未満	0.761	0.655	0.061	0.686	0.657	0.055
	500~700万円未満	1.902	1.101	0.098 †	1.816	1.112	0.093
	700万円以上	3.007	1.544	0.117 †	3.596	1.721	0.139 *
週実労働時間 [30~40時間]	41~44時間	-1.077	0.801	-0.065	-1.112	0.802	-0.067
	45~49時間	-1.509	0.756	-0.104 *	-1.544	0.754	-0.106 *
	50~59時間	-2.262	0.846	-0.141 **	-2.243	0.826	-0.140 **
	60時間以上	-1.915	1.206	-0.077	-1.984	1.194	-0.080 †
職種 [一般事務等]	管理職	-3.358	2.330	-0.068	-3.802	2.331	-0.077
	総務・企画・経理	0.526	0.837	0.033	0.475	0.848	0.029
	営業販売等	-0.198	0.984	-0.011	-0.383	0.986	-0.021
	専門職	1.429	0.862	0.102 †	1.355	0.863	0.097
	製造生産関連 その他	0.718 4.299	1.448 3.360	0.025 0.057	0.721 4.233	1.446 3.346	0.025 0.056
規模 [99人以下]	100~999人	1.141	0.709	0.084	1.069	0.704	0.079
	1000人以上	2.002	0.850	0.145 *	2.226	0.848	0.161 **
業種 [製造業]	建設業	-0.349	1.571	-0.011	-0.177	1.569	-0.006
	情報・運輸	0.577	1.399	0.022	0.721	1.392	0.027
	卸・小売業	-2.216	1.112	-0.117 *	-2.099	1.118	-0.109 †
	金融・保険・不動産	-1.772	1.173	-0.097	-1.890	1.195	-0.103
	サービス業	-1.547	0.950	-0.123	-1.377	0.962	-0.110
	公務 その他	-0.604 1.202	1.380 2.479	-0.023 0.023	-0.388 0.382	1.379 2.533	-0.015 0.007
労働組合 [ある+組合員]	ある+非組合員	1.386	1.029	0.067	1.448	1.050	0.070
	ない	-0.094	0.735	-0.008	-0.151	0.739	-0.012
年休取得可能日数		0.100	0.026	0.196 **	0.081	0.029	0.159 **
自分と他人の仕事が明確に分割		0.515	0.392	0.067	0.522	0.391	0.068
仕事の手順を自分で決められる		-0.069	0.510	-0.008	-0.074	0.506	-0.009
仕事の量を自分で決められる		0.437	0.388	0.062	0.390	0.385	0.055
仕事のやり方を工夫できる		0.040	0.514	0.005	-0.001	0.507	0.000
仕事の責任権限が重い		0.287	0.406	0.037	0.305	0.407	0.039
かけた時間が成果に直結する		-0.403	0.367	-0.054	-0.318	0.370	-0.043
突発的な業務が頻繁に生じる		-0.756	0.392	-0.098 †	-0.652	0.390	-0.085 †
自分の仕事はチーム作業である		-0.208	0.379	-0.030	-0.211	0.380	-0.030
達成すべきノルマ目標が厳しい		0.446	0.362	0.068	0.452	0.363	0.069
仕事を代替できる人がいる		0.346	0.370	0.047	0.349	0.371	0.048
情報共有化を図るよう努める		1.005	0.417	0.121 *	0.902	0.417	0.108 *
定数項		3.457	2.840		3.293	2.737	

注1: JILPT2010休暇調査の個票データにより筆者集計。\*: p < .05, \*\*: p < .01, † < .10

注2: [ ]内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

## 第7章 まとめと課題

日本の長時間労働の問題が、主に所定外労働時間（残業）の長さ、年次有給休暇の未消化を原因としていることから、労働政策研究・研修機構が近年実施した2つの調査の個票を再集計した。

2010 労働時間調査で、「残業手当が支給されない理由」を見ると、非管理職では「定額で支給されているから」が最も多く、次いで「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」「予算の制約で一定時間分までしか支払われないから」が多く、管理職では「自分が管理職やみなし労働時間の対象者だから」が圧倒的に多い。「残業をする理由」を見ると、非管理職、管理職ともに「仕事が多いから」が最も多く、次いで「予定外の仕事が突発的に飛び込んでくるから」「人手不足だから」などが多い。さらに「現在の労働時間の長さに対する考え」では、月間総労働時間が長いほど、「短くしたい」という回答が多く、月間総労働時間が201～221時間未満では非管理職で6割強、管理職で7割弱、月間総労働時間が221時間以上では非管理職で7割強、管理職で8割弱が回答している。そのほか、「日々の始業・終業時刻を自由に決めたい」では、非管理職、管理職とも約半数が「そう思う」「ややそう思う」と回答している。

2010 労働時間で、「仕事への衝動（会社を離れても仕事のことをいつも頭から離れず、気持ちから解放されない）」について見てみると、労働時間が長いほど「しばしばある」「いつもそうだ」との回答が多い。また、「仕事への衝動」が強い人（「しばしばある」「いつもそうだ」）は、「仕事が次々と出て一度に多くの業務を処理しなければならない」や「一日の仕事で疲れて、退社後は何もやる気になれない」などの項目でも「しばしばある」「いつもそうだ」とする回答が多い。さらに「仕事への衝動」が強い人は、「社内の他の部門との連携・調整が多い」「企画・判断を求められる仕事が多い」「会議や打ち合わせが多い」などでも「当てはまる」とする回答が多い。

2010 休暇調査で、「年休を取り残す理由」を見ると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が最も多く、次いで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が多い。これらの14の取り残す理由を分類したところ、「消極性因子（「交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから」「交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから」「配偶者や友人と休みの時期が合わないから」「休んでもすることがないから」「子どもの学校や部活動のため、休みの時期が合わないから」「現在の休暇日数で十分だから」の6項目から構成される）、「職場環境因子（「上司がいい顔をしないから」「勤務評価等への影響が心配だから」「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」「休むと仕事から取り残されるような気がするから」の4項目から構成される）、「多忙因子（「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」「休むと職場の他の人に迷惑になるから」の3項目から構成される）、「急用因子（「病気や急な用事

のために残しておく必要があるから)」の 4 つに分かれた。またそれら 4 つの因子が年休取得率に与える影響を見た。年休取得の有無へ影響から見ると、休暇に対する消極性（消極性因子）が強いほど、また急用などで年休を取得する必要性（急用因子）を感じるほど、「少しでも年休を取得する」という結果を得た。前者については、休暇に対する消極性が強くても、多少は年休を取得するということであり、後者については急用による必要性が強いほど年休を取得するということである。職場環境（職場環境因子）を気にするほど、忙しい（多忙因子）ほど、年休を取得しない傾向にあることもわかった。職場環境因子と多忙因子を比べると、前者の影響がより大きい。つまり、「仕事が忙しい」「引き継げない」などの理由よりも、「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの職場の雰囲気などを気にするほうが、「全く取らない」という行動に強く影響している

次に、年休取得率への影響を見ると、消極性因子は有意な影響を与えていないことがわかった。年休取得の有無への影響と併せて考えると、休暇に対する消極性の強さは、多少は年休を取得する傾向にあるのだが、他方でその取得率の高低には影響しないということになる。また、職場環境因子と多忙因子は双方とも年休取得率を下げる影響を与えている。「上司がいい顔をしない」「周囲の人が取らない」などの理由の強さも、「仕事が忙しい」「引き継げない」などの理由の強さも、どちらも年休取得率を下げる効果があるのである。反対に、急用因子は有意にプラスの影響を与えている。「病気や急な用事のため」に年休を取り残す人ほど、実際に病気や急な用事のために年休を取得する傾向がある。

さらに 2010 休暇調査で、「職場や仕事の状況」と年休取得日数との関係を見ると、「仕事を代替できる人がいる」ことや「情報共有化を図るよう努める」ことなどが、年休取得日数を多くする影響を与えていることがわかった。

以上の事実発見及び過去の研究成果と併せて指摘できることは、労働時間の長さも年休取得率の低さも、職場の環境が大きく影響しているということだろう。業務量の多さや突発的な仕事が入ること、人員が足りないこと、代替要員がないことなどは、労働時間を長くし、また年休を取得しにくくする。こうした状況を改善するためには、業務量を見直し、適切な人員配置を行いながら、職場での情報を共有し、適切な労働時間管理、休暇管理を実施する必要がある。過去の研究成果からは、ノー残業デーの実施、長時間労働の部署に対する直接的な指導、退勤時刻の呼びかけといった比較的普及している直接的な施策が、労働時間を短くする効果を持つことがわかっている<sup>20</sup>。

これら長時間労働や年休未取得に対する含意は、一次的には個別企業の人事労務管理にその多くを期待しなければならないが、適切な労働時間管理、休暇管理の方法等について、行政が指導、支援を行う余地は十分にあるだろう。

---

<sup>20</sup> 労働政策研究・研修機構（2011a）を参照。

---

JILPT 資料シリーズ No. 108

日本人の労働時間・休暇

～残業・年休未消化と意識・職場環境～

発行年月日 2012年3月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2012 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)