

第1章 調査の概要

第1節 趣旨

長時間労働問題を構成している「所定外労働時間の長さ」と「年次有給休暇の未消化」に焦点を当て、その発生状況・原因を把握するとともに、より効率的な働き方の実現に向けて企業の雇用管理はどう変わろうとしているのか、等を展望するため、企業とそこで働く労働者（働き盛り世代を中心とする正社員）を対象に、アンケート調査を実施した。なお、本調査は、厚生労働省労働政策担当参事官室の要請に基づき、実施したものである。

第2節 方法

調査対象は、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の15産業分類における、全国の従業員100人以上規模の企業12,000社である。標本は、民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出した。

また、同企業を通じ、そこで雇用されている、働き盛り世代を中心（20～40代優先）とする正社員を対象に、60,000人分（100～299人規模の企業には3枚、300～999人は6枚、1,000人以上は12枚）の調査票配付を依頼した。

調査項目は、付属資料にある調査票の通り、「企業調査」（「労働時間管理と効率的な働き方に関する調査」）が大問で23問、「労働者調査」（「労働時間や働き方のニーズに関する調査」）が同18問である。

「企業調査」の主な内容は、①企業の概要、②労働時間制度の現状と課題認識（とくに所定外労働の発生状況と発生理由、所定外労働に対する賃金の支払状況、所定外労働と人員補充のタイミング・手法、所定外労働に対する人事評価、所定外労働の削減に向けた取組状況とその効果等）、③休暇制度の現状と課題認識（年次有給休暇の取得状況と完全に取得されない理由、年次有給休暇の取得に対する人事評価、取得の促進に向けた取組状況とその効果等）、④年間総実労働時間の推移と今後の方向性、⑤ワーク・ライフ・バランス（WLB）確保の取り組み（両立支援制度と仕事の任せ方、WLB確保のために実施していること・今後、新たに取組もうと考えていること等）、⑥情報通信技術（ICT）の活用増減とその効果、⑦労働生産性（従業員一人当たりの付加価値）の自社評価とさらなる向上策、⑧正社員の働き方の多様化・柔軟化をめぐる考え方（朝型勤務等の実現可能性等）などで、人事総務の担当責任者による記入をお願いした。

一方、「労働者調査」の主な内容は、①回答者のプロフィール（性別、年齢、最終学歴、配偶者の有無、世帯主可否、育児・介護、介助対象者の有無、勤続年数、転職経験、昨年1年間における個人年収と世帯年収、労働組合の加入状況等）、②現在、従事している仕事・役職、職場等の特徴、③労働時間をめぐる現状と課題認識（勤務時間制度の適用状況、所定外労働の発生状況と所定労働時間を超えて働く理由、残業代の支払われ方等）、④休暇をめぐる現状と課題認識（年次有給休暇の付与・取得状況と使用目的、取り残してしまう理由、特別休暇制度の導入・取得状況、休暇をより多く取得するために必要と考えること、育児・介護休業の取得状況等）、⑤労働時間や休暇をめぐる考え方（所定外労働に対するスタンス、時間と成果・貢献に対する考え方、仕事と余暇のバランスをめぐる現状と理想、日常的な時間の過不足（増減ニーズ）等）、⑥仕事や賃金等に係る満足度、今後の職業生活に対する希望、現在の心身の状態と健康不安等、⑦仕事の効率性を高めるために必要と考えるもの、働き方改革をめぐる見解（仕事の効率性や能力発揮の自己評価とさらなる向上に必要なもの、正社員の働き方の多様化・柔軟化に対する賛否、朝型勤務等の希望と定時退社できたらしたいこと）等である。

企業・労働者調査とも、2014年12月末時点の状況を尋ねた。

調査方法は、郵送配布・郵送回収方式である。対象企業に、企業調査票と労働者調査票を同梱で送付し（企業から労働者に配付してもらえよう依頼し）、企業と個別労働者それぞれから、郵送で直接、返送を受けた。

2015年1月21日から郵送を開始し、2月末日で回収を締め切った。有効回収数は、企業調査が2,412社（20.1%）、労働者調査が8,881人（14.8%）である¹。

¹ 本調査の結果で示す%表示は、すべて小数点以下、第2位を四捨五入したものである。そのため、%表示の合計は必ずしも100%にならない場合がある。また、本文中の%表示は、いずれもn数から算出したものである。そのため、図表中の%の合算とは、必ずしも一致しない場合がある。