

第3章 「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（労働者調査）結果

第1節 回答労働者のプロフィール

有効回答労働者（n=8,881人）の主な属性は、**図表34**の通りとなった。性別は「男性」が61.0%で「女性」が38.8%、配偶者が「いる」割合は55.9%（男性66.3%、女性39.4%）である。また、育児対象者が「いる」割合は、29.6%（男性が35.0%（うち、主な担い手が「自身」に限定すると7.4%）、女性が21.0%（主な担い手が「自身」は18.6%））となっている。

年齢は、「30代」（37.5%）がもっとも多く、「40代」（31.9%）と合わせて3分の2を超える。さらに、「20代以下」（22.4%）を合算すると約9割を占め、平均年齢は37.2歳（男性が38.1歳、女性が35.6歳）である。

勤続年数は、「5年以上10年未満」（26.3%）が最多で、「5年未満」（22.8%）と合わせて約半数となっている。平均勤続年数は11.3年（男性が12.0年、女性が10.2年）で、役職は「一般社員」が過半数（54.4%）を占め、「係長・主任クラス」と合わせて約8割である。

自身の税込み年収については、「300万円以上400万円未満」（22.9%）がもっとも多い。また、「400万円以上500万円未満」（19.5%）と合わせると4割を超え、さらに、「300万円未満」（17.8%）を含めた500万円未満で約6割となっている。自身が世帯主である割合は、約6割（59.9%）（男性81.0%、女性26.8%）で、住宅ローンなど家計負担の負債がある割合は42.3%である。世帯の税込み年収は、「500万円未満」と「800万円以上」の両極が各1/4で、600万円未満が3人に一人超（36.4%）となっている。

図表34 回答労働者のプロフィール

				(%)	
性別	男性	61.0	配偶者	いる	55.9
	女性	38.8		いない	44.0
	無回答	0.1		無回答	0.1
年齢	20代以下	22.4	世帯主	はい	59.9
	30代	37.5		いいえ	39.5
	40代	31.9		無回答	0.5
	50代以上	7.9	育児対象	いる	29.6
	無回答	0.3		いない	68.3
最終学歴	中学校卒	0.5		無回答	2.1
	高等学校卒	24.5	介護対象	いる	6.2
	専修・各種学校卒	9.9		いない	88.8
	短大・高専卒	9.8		無回答	5.0
	四年制大学卒	51.2	自身の税込み年収	300万円未満	17.8
	大学院（修士課程修了）以上	3.8		300万円以上400万円未満	22.9
無回答	0.3		400万円以上500万円未満	19.5	
勤続年数	5年未満	22.8		500万円以上600万円未満	13.3
	5年以上10年未満	26.3		600万円以上	17.9
	10年以上15年未満	18.4		無回答	8.6
	15年以上20年未満	13.2	世帯の税込み年収	500万円未満	24.5
	20年以上	17.9		500万円以上600万円未満	11.9
無回答	1.4		600万円以上700万円未満	10.2	
転職経歴	ある	42.6		700万円以上800万円未満	9.0
	ない	56.3		800万円以上	25.7
	無回答	1.1		無回答	18.7
家計負担	ある	42.3	役職	一般社員	54.4
	ない	56.5		係長・主任クラス	26.1
	無回答	1.2		課長代理クラス	6.3
同期入社と比較した昇進				課長クラス	9.9
				部長クラス以上	2.7
				無回答	0.7
				早い	32.5
				普通	42.5
遅い	9.9				
比較する対象がない	14.5				
無回答	0.7				
労働組合	加入している	33.6			
	加入していない	64.5			
	無回答	1.9			

第2節 従事している職種、仕事・職場等の特徴

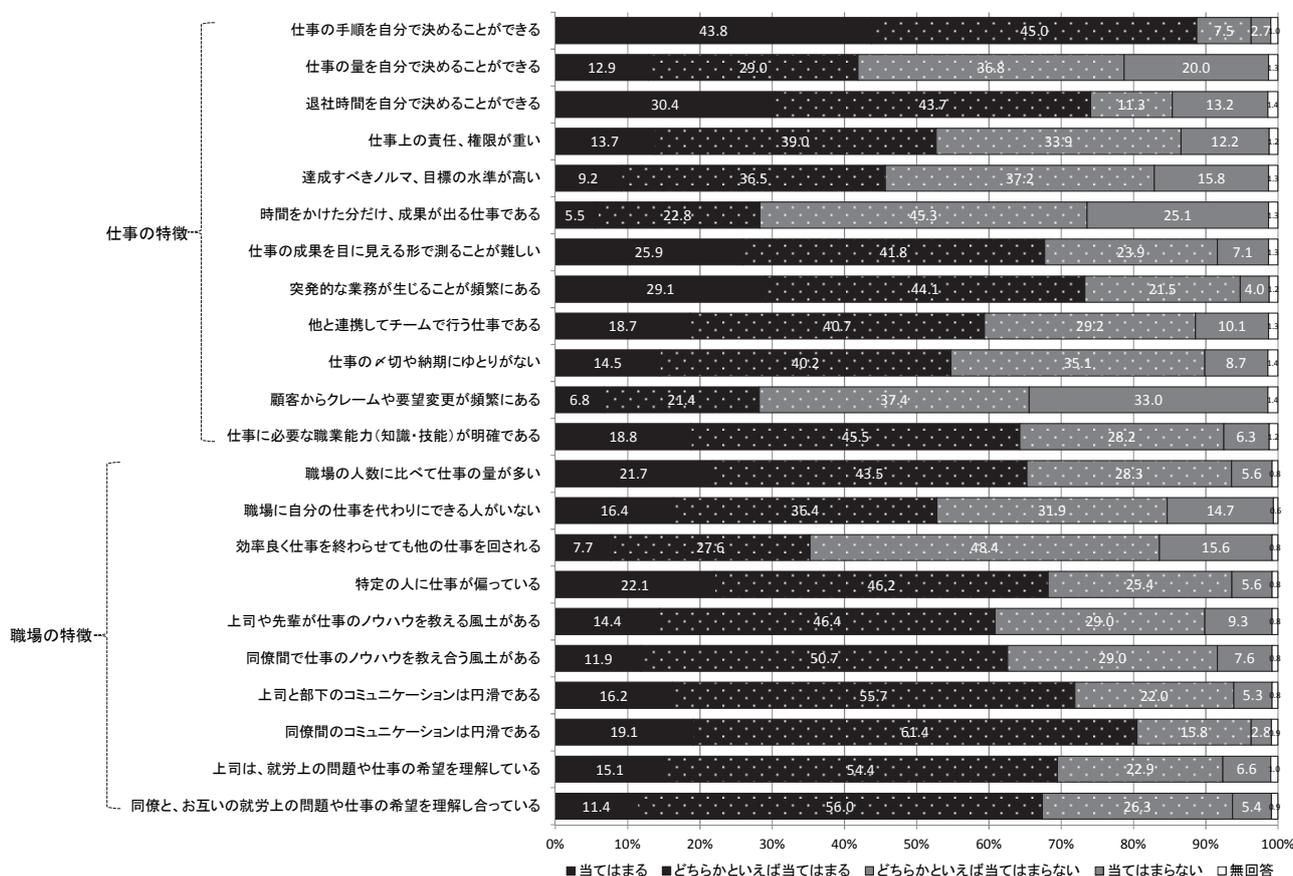
職種については、「総務・人事・経理等」が約半数（49.9%）で、「一般事務・受付・秘書」（13.6%）のほか、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」（1.2%）、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」（6.2%）を合わせた、いわゆるホワイトカラーが約7割である。

このほか、多い順に「営業・販売」が9.4%、「製造・建設の作業」が5.1%、「現場の管理・監督」が4.1%、「接客サービス」が3.2%、「医療・教育関係の専門職」が2.4%、「輸送・運転」が1.9%、「警備・清掃」が0.9%等となっている。

自身の仕事・職場の特徴については、**図表 35**の通りとなった。

仕事の特徴としては、「仕事の量を自分で決めることができる」（当てはまる+どちらかといえば当てはまる、以下同）割合が42.0%、「退社時間を自分で決めることができる」割合が74.1%である。また、「仕事上の責任、権限が重い」とする割合は52.7%で、「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」は45.6%、「仕事の成果を目に見える形で測ることが難しい」は67.7%、さらに、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」割合は73.3%で、「仕事のメ切や納期にゆとりがない」は54.8%、「顧客からクレームや要望変更が頻繁にある」については28.2%等となっている。

図表 35 自身の仕事・職場の特徴



なお、こうした仕事の特徴を役職と掛け合わせると、「仕事の量を自分で決めることができる」割合は、一般社員が 35.4%に対し、係長・主任クラスは 43.2%、課長代理クラス以上は 59.3%と、より上位の役職になるほど該当割合が高まる傾向が見て取れる。また、「退社時間を自分で決めることができる」割合は、一般社員が 69.8%、係長・主任クラスが 76.8%、課長代理クラス以上が 84.0%となっている。同様に、「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」については一般社員が 37.1%、係長・主任クラスが 48.9%、課長代理クラス以上が 66.2%で、「突発的な業務が生じることが頻繁にある」は一般社員が 70.0%、係長・主任クラスが 76.1%、課長代理クラス以上が 80.1%、「仕事のメ切や納期にゆとりがない」は一般社員が 51.3%、係長・主任クラスが 57.7%、課長代理クラス以上が 61.4%等となっていて、「仕事の成果を目に見える形で測ることが難しい」を除くすべてで、より上位の役職ほど該当割合が高いという特徴がみられる。

なお、仕事の特徴を職種と掛け合わせると、「仕事の手順を自分で決めることができる」割合は、調査分析・特許法務など事務系専門職（93.3%）や営業・販売（91.7%）、総務・人事・経理等（91.5%）等で高いのに対し、警備・清掃（69.9%）や輸送・運転（71.3%）、製造・建設の作業（74.9%）等では低くなっている。また、「仕事の成果を目に見える形で測ることが難しい」については、調査分析・特許法務など事務系専門職（77.1%）や総務・人事・経理等（76.6%）、医療・教育関係の専門職（72.8%）等で高いのに対し、製造・建設の作業（45.4%）や営業・販売（46.8%）、輸送・運転（50.9%）等では低い。さらに、「仕事に必要な職業能力（知識・能力）が明確である」については、医療・教育関係の専門職（84.0%）や研究開発・設計・SEなどの技術系専門職（78.2%）、輸送・運転（74.3%）等で高いのに対し、一般事務・受付・秘書（50.0%）や総務・人事・経理等（63.1%）、営業・販売（63.6%）等で低くなっている。

一方、職場の特徴としては、「職場の人数に比べて仕事の量が多い」と感じている労働者が、（2014年12月末時点の状況で）約2/3（65.3%）にのぼっている。また、「職場に自分の仕事を代わりにできる人がいない」と感じている人が過半数を占め（52.8%）、「効率良く仕事を終わらせても他の仕事を回される」風土や、「特定の人に仕事が偏っている」風土があるとする労働者も、それぞれ1/3超（35.2%）、2/3超（68.3%）となっている。さらに、「上司や先輩」から、あるいは「同僚間」で、仕事のノウハウを教え合う風土があるとしている人が、ともに6割を超えている（「上司や先輩」で60.8%、「同僚間」で62.6%）ものの、そうした風土がないと感じている人も1/3超となっている（同順に38.3%、36.6%）。また、「上司と部下」や「同僚間」におけるコミュニケーションについても、それぞれ1/4超（27.4%）、1/6超（18.6%）が円滑ではないとしている。

第3節 労働時間をめぐる現状

1. 適用されている勤務時間制度

適用されている勤務時間制度については、「通常の勤務時間制度」が67.3%を占める一方、「フレックスタイム制度」の適用者が11.1%、「変形労働時間制度」が8.4%、「交代制（昼シフト、夜シフト等）」が3.4%、「時間管理なし（管理・監督者等の場合）」が2.9%、「裁量労働制・みなし労働時間制」が2.1%、「短時間勤務制度」が2.0%みられた。なお、「在宅勤務」が適用されている割合は、1.1%となっている。

2. 実際の労働時間の長さ

就業規則等で定められている1週間の所定労働時間は、労働者平均で39.2（中央値40.0）時間となった。また、残業時間も含めた【1週間の実際の労働時間】は同45.8（45.0）時間で、両者の有効回答から算出した【1ヶ月の所定外労働時間（差引）】は、労働者平均で24.3（20.0）時間となっている（図表36）。

図表36 労働者に聴いた労働時間の現状

	n	1週間の所定労働時間	実際の労働時間の長さ	差引	1ヶ月の所定外労働時間	1ヶ月の実際の労働時間	1ヶ月の差引	
全体計	8,881	39.2	45.8	24.3	34.8	19.2	7.7	
性別×年齢層別	男性・20歳以下	948	39.3	47.0	28.3	45.5	26.1	11.4
	30歳代	2,101	39.3	47.6	31.3	49.1	29.3	12.0
	40歳代	1,863	39.3	47.5	30.2	43.2	26.4	10.8
	50歳代以上	493	39.4	45.7	23.5	28.8	14.2	4.9
	女性・20歳以下	1,039	39.2	44.1	16.9	21.9	8.8	3.0
配偶者等有無別	30歳代	1,230	38.6	42.9	15.4	19.8	8.0	2.6
	40歳代	964	39.1	43.1	14.9	17.4	7.4	2.9
	50歳代以上	207	39.0	42.5	12.6	12.1	5.3	0.5
	男性・配偶者あり	3,595	39.3	47.4	30.2	45.3	27.0	10.6
	配偶者なし	1,822	39.4	47.1	28.6	43.1	24.9	11.2
雇用形態別	一般社員	1,896	39.3	47.7	31.5	49.0	29.9	11.9
	係長・主任クラス	1,361	38.5	42.1	13.1	13.2	5.4	2.1
	課長代理クラス以上	2,083	39.2	44.0	17.1	23.2	9.4	3.1
	加入している	726	37.9	41.2	11.7	8.4	2.5	0.7
	加入していない	2,983	39.1	45.5	23.8	33.8	18.1	6.9
年収水準	4,828	39.1	44.8	20.3	28.7	14.3	5.6	
	2,314	39.2	46.2	26.1	40.1	23.2	9.1	
	1,679	39.3	47.9	32.4	44.6	27.6	11.7	
	早い	545	39.4	49.0	35.9	51.4	33.0	15.4
	普通	714	39.2	47.3	31.2	42.2	25.9	10.1
職種の別	遅い	166	39.1	47.5	32.0	39.2	24.1	9.6
	300万円未満	1,585	39.0	43.7	14.5	17.7	6.8	2.3
	300～400万円未満	2,038	39.3	45.1	20.8	29.3	13.9	5.6
	400～500万円未満	1,728	39.3	45.8	23.8	37.8	19.9	7.6
	500～600万円未満	1,177	39.3	46.8	28.7	45.5	26.5	10.2
職種別	600万円以上	1,593	39.0	47.4	33.0	47.6	31.6	13.2
	総務・人事・経理等	4,434	39.1	44.6	21.4	31.4	16.3	5.9
	一般事務・受付・秘書	1,210	39.0	43.9	17.1	20.8	8.6	3.5
	営業・販売	839	39.3	48.5	34.2	44.1	26.8	10.7
	接客サービス	288	39.3	48.0	26.5	38.2	19.1	8.7
職種別	調査分析・特許法務等の事務系専門職	105	39.2	46.8	29.3	44.8	21.0	10.5
	研究開発・設計・S E等の技術系専門職	555	39.3	47.6	31.5	52.8	32.4	13.9
	医療・教育関係の専門職	213	39.6	46.1	22.0	24.4	15.0	6.1
	現場の管理・監督	368	39.7	49.1	35.1	54.3	35.9	19.1
	製造・建設の作業	454	39.5	48.0	30.9	48.0	30.0	11.5
職種別	輸送・運転	171	39.7	51.0	35.8	48.0	29.8	13.5
	警備・清掃	83	39.3	46.6	22.8	36.1	18.1	8.4
	その他	55	39.1	45.4	22.0	30.9	21.8	9.1

一方、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験があるか尋ねると、45時間超については34.8%の労働者が「ある」と回答した。また、「ある」との回答は、60時間超で19.2%、80時間超では7.7%等となった。

こうした結果を主な属性別にみると、残業時間も含めた【1週間の実際の労働時間】は、男性の30歳代でもっとも長く（47.6時間）、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験がある割合も、男性の30歳代では同順に49.1%（半数弱）、29.3%（3割弱）、12.0%（8人に一人程度）と高い。

職種別にみると、残業時間も含めた【1週間の実際の労働時間】がもっとも長いのは輸送・運転（51.0時間）で、次いで長い順に、現場の管理・監督（49.1時間）、営業・販売（48.5時間）、接客サービス及び製造・建設の作業（ともに48.0時間）等となっている。また、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験がある割合は、現場の管理・監督や研究開発・設計・SE等の技術系専門職のほか、製造・建設の作業及び輸送・運転等で高くなっている。

役職については、一般社員、係長・主任クラス、課長代理クラス以上と役職が上がるほど、【1週間の実際の労働時間】も長くなる（同順に44.8時間、46.2時間、47.9時間）。また、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験を持つ割合も上昇し、課長代理クラス以上では45時間超が44.6%、60時間超が27.6%、80時間超が11.7%となっている。

なお、昇進の早さ別にみると、昇進スピードが「早い」労働者は「普通」ないし「遅い」としている労働者に比べて、【1週間の実際の労働時間】がやや長い。また、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験がある割合についても、例えば45時間を超えた経験を持つ割合で、昇進が早い人は51.4%と、普通（42.2%）あるいは遅い（39.2%）人より高くなっている。

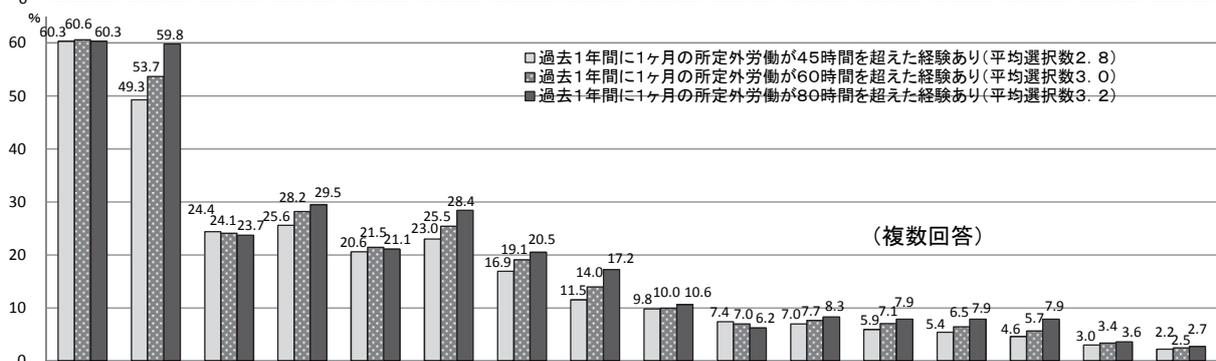
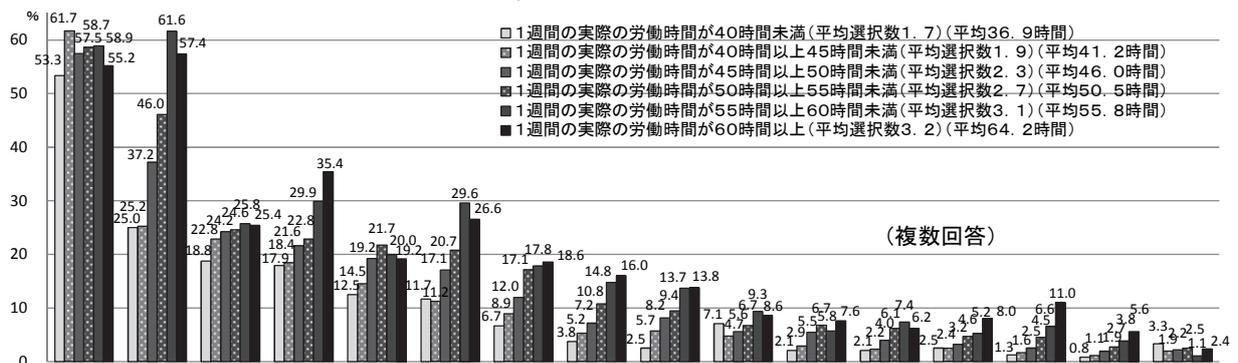
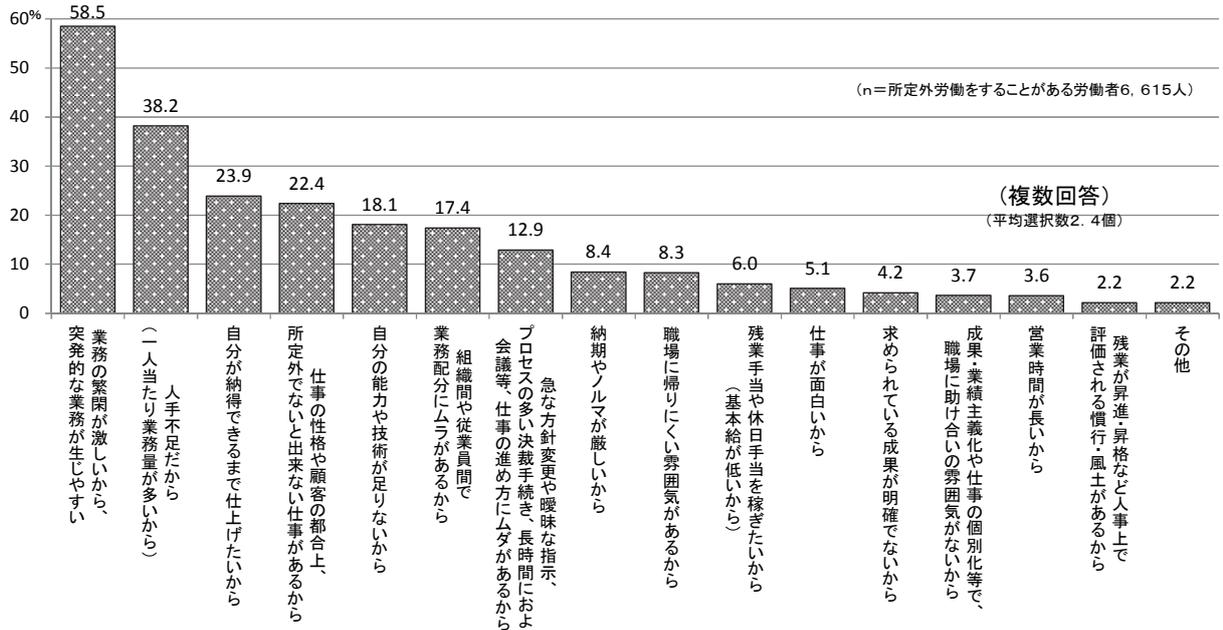
役職に関連して仕事の特徴別にみると、「仕事上の責任、権限が重い」場合や、「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」場合、「仕事のメ切や納期にゆとりがない」場合、また、職場の特徴として「人数に比べて仕事の量が多い」場合等は、そうでない場合に比べて【1週間の実際の労働時間】が3時間ほど長くなっている。さらに、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験がある割合も、総じて4割超、1/4程度、1割程度ととくに高い。

一方、年収との関係を見ると、自身の税込年収水準が高くなるほど、【1週間の実際の労働時間】は長く、また、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を超えた経験も、多くなっている様子が見て取れる。

3. 所定労働時間を超えて働く理由

所定外労働をすることがある労働者（回答労働者の74.5%、n=6,615人）を対象に、（自身が）所定労働時間を超えて働く理由を尋ねると（複数回答）、もっとも多いのは「業務の繁忙が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」（58.5%）で、これに「人手不足だから（一人当たり業務量が多いから）」（38.2%）が続く（図表37）。ただ、3番めに多かったのは「自分が納得できるまで仕上げたいから」で、5人に一人以上（23.9%）が指摘した。

図表37 所定労働時間を超えて働く理由



このほか、「自分の能力や技術が足りないから」（18.1%）や、「組織間や従業員間で業務配分にムラがあるから」（17.4%）、「急な方針変更やプロセスの多い決裁手続き、長時間におよぶ会議等、仕事の進め方にムダがあるから」（12.9%）が1割を超えた（平均選択数 2.4）⁹。

そうした結果を、実際の労働時間の長さや長時間労働の経験別にみると、「人手不足だから」や「仕事の性格や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるから」「組織間や従業員間で業務配分にムラがあるから」「仕事の進め方にムダがあるから」など幅広い項目に渡って、所定外労働時間が長い労働者ほど、回答割合が高まる傾向が見て取れる。すなわち、これらは企業調査と同様に、より長時間に及ぶ所定外労働を誘引する要因群になっていると見ることができる。

一方、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」や「自分が納得できるまで仕上げたいから」等については、所定外労働時間の長さに係わらず一定の割合を占めている。これらはむしろ、所定外労働を完全に無くすことは難しい要因群を形成していると言えるだろう。

一方、こうした結果を主な属性別にみると、所定労働時間を超えて働く理由として、男性では「人手不足だから」や「所定外でないとできない仕事があるから」「業務配分にムラがあるから」「仕事の進め方にムダがあるから」等を指摘する割合が、女性より高くなっている（**図表 38**）。なお、女性が男性を上回っている理由は、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」のみである。

さらに、年齢層を掛け合わせると、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」や「業務配分にムラがあるから」「仕事の進め方にムダがあるから」といった回答は、男性の30代でもっとも多くなっている。一方、「所定外でないとできない仕事があるから」は、男性では（役職に関連して）年代が上がるほど高まる傾向がみられ、50代以上で31.6%となっている。なお、「自分が納得できるまで仕上げたいから」等については、性別や年齢層に係わらず、一定程度（2割台）となっているのが特徴である。

役職別では、「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」や「人手不足だから」「所定外でないとできない仕事があるから」「業務配分にムラがあるから」等、全16項目中10項目に渡り、課長代理クラス以上の回答割合がもっとも高くなっている。

これに自身の税込年収水準を掛け合わせると、役職を問わず年収が高い人ほど、「自分が納得できるまで仕上げたいから」や「仕事が面白いから」等の回答が多い。一方、年収が低い人ほど、「残業手当や休日手当を稼ぎたいから」等の回答割合が高まる傾向が見て取れる。

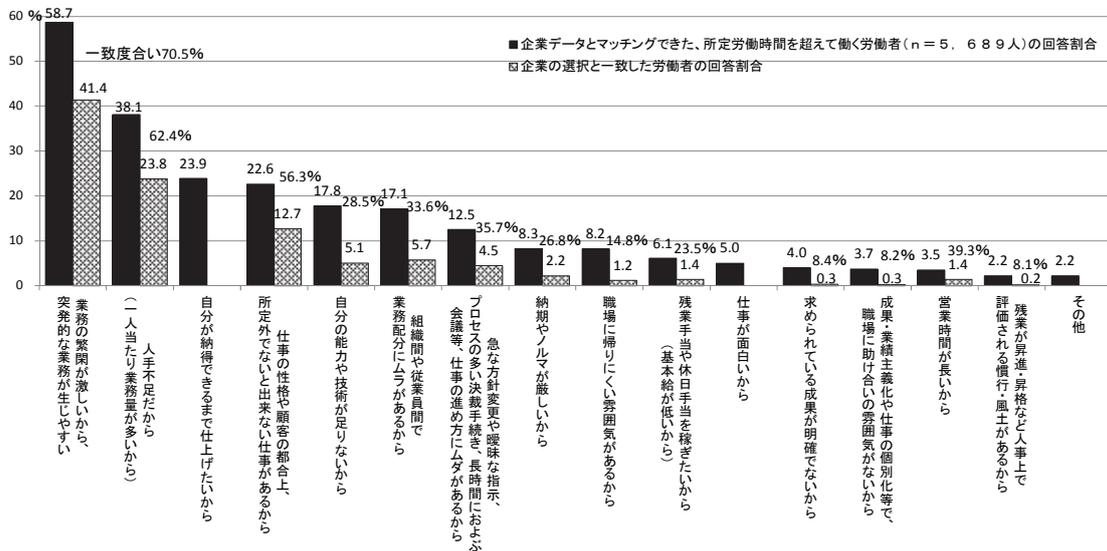
⁹ なお、「その他」としては、「定時で帰ると仕事量を増やされるから」や「残業が習慣になってしまっているから」「所定外の方が静かで集中でき仕事はかどるから」といった自由記述がみられた。

図表 38 性別・年齢層別にみた所定労働時間を超えて働く理由

	n	業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから	(一人当たり業務量が多いから)	人手不足だから	自分が納得できるまで仕上げていたから	仕事の性格や顧客の都合上、所定外でないといけない仕事があるから	自分の能力や技術が足りないから	業務配分にムラがあるから	組織間や従業員間で進め方にムラがあるから	急な方針変更等、仕事の進め方にムラがあるから	納期やノルマが厳しいから	あるから	職場に帰りにくい雰囲気があるから	残業手当や休日手当を稼ぎたいから	仕事が面白いから	求められている成果が明確でないから	成果・業績主義化や仕事の個別化等で助け合いがないから	営業時間が長いから	残業が昇進・昇格など人事上で評価される慣行があるから	その他	平均選択数
全体計	6,615	58.5	38.2	23.9	22.4	18.1	17.4	12.9	8.4	8.3	6.0	5.1	4.2	3.7	3.6	2.2	2.2	2.2	2.4		
性別																					
男性	4,486	57.1	39.5	24.5	25.7	18.5	18.6	14.3	9.5	8.7	6.9	6.0	4.9	4.0	4.0	2.6	2.2	2.2	2.5		
女性	2,121	61.5	35.4	22.7	15.4	17.2	14.9	9.8	6.1	7.4	4.1	3.2	2.6	3.0	2.8	1.4	2.3	2.1			
性別×年齢層																					
男性・20歳代以下	803	54.7	39.4	23.5	20.9	28.8	15.1	12.2	11.8	11.2	10.6	7.7	5.5	3.4	4.4	2.4	1.6	2.5			
30歳代	1,814	59.5	41.0	24.1	25.0	19.0	20.9	16.1	10.1	8.9	7.8	6.1	5.6	4.1	4.5	3.1	2.3	2.6			
40歳代	1,519	57.8	39.7	25.7	27.6	14.3	18.8	14.4	8.6	7.8	4.2	5.8	4.4	4.3	3.2	2.5	2.2	2.4			
50歳代以上	339	46.6	30.7	23.3	31.6	10.0	13.3	9.7	4.4	5.6	5.6	3.2	2.7	3.8	4.1	1.2	2.9	2.0			
女性・20歳代以下	680	62.5	31.5	25.0	15.1	22.9	12.1	9.7	6.6	9.3	5.9	2.6	3.2	2.8	4.0	0.9	1.0	2.2			
30歳代	762	63.1	37.0	22.7	14.6	15.5	15.7	10.2	6.0	7.1	4.6	3.1	2.0	3.1	2.9	1.6	2.4	2.1			
40歳代	562	60.9	38.4	20.5	15.3	13.9	17.4	9.4	5.2	6.2	2.0	4.4	2.1	3.4	1.2	1.8	3.2	2.1			
50歳代以上	111	47.7	34.2	20.7	21.6	10.8	14.4	9.9	8.1	5.4	-	0.9	5.4	0.9	1.8	0.9	5.4	1.9			
役職別																					
一般社員	3,334	58.5	38.2	23.9	22.4	18.1	17.4	12.9	8.4	8.3	6.0	5.1	4.2	3.7	3.6	2.2	2.2	2.3			
係長・主任クラス	1,854	58.0	36.3	22.7	18.5	20.8	15.2	11.1	8.9	8.8	8.3	4.6	3.8	3.8	3.0	2.1	2.2	2.5			
課長代理クラス以上	1,387	61.1	41.8	22.6	24.1	15.9	21.4	14.5	9.1	8.4	5.2	5.0	4.7	4.0	4.0	2.6	2.0	2.4			
一般×300万円未満	816	55.1	33.8	22.7	15.8	21.6	13.1	9.3	6.1	10.4	9.7	3.4	2.3	2.9	3.7	1.6	2.1	2.1			
一般×300万円以上500万円未満	1,726	59.2	35.2	21.9	19.5	21.5	15.1	10.0	9.2	9.2	8.8	4.1	4.2	4.2	3.1	2.1	2.0	2.3			
一般×500万円以上700万円未満	458	61.6	44.1	25.1	19.7	21.6	19.4	16.2	12.4	6.6	5.2	7.2	4.4	3.5	1.5	3.3	3.7	2.6			
一般×700万円以上	102	59.8	40.2	33.3	11.8	15.7	19.6	18.6	13.7	2.9	1.0	9.8	5.9	4.9	2.0	0.0	2.0	2.4			
係長・主任×500万円未満	897	59.3	41.8	21.3	25.0	14.3	21.7	13.8	8.0	9.8	6.1	4.0	3.9	3.8	5.7	3.0	2.3	2.4			
係長・主任×500万円以上700万円未満	602	61.6	39.9	24.3	25.9	16.4	21.3	14.0	7.5	7.3	4.5	4.7	4.3	4.2	3.0	2.5	1.5	2.4			
係長・主任×700万円以上	207	66.7	45.4	26.1	18.4	21.7	25.6	20.3	16.4	6.8	4.3	11.1	7.7	3.4	1.0	2.4	2.9	2.8			
課長代理以上×500万円未満	287	58.2	38.0	24.0	27.2	12.5	18.1	10.8	5.2	8.0	2.4	5.6	2.8	2.4	7.3	2.4	2.1	2.3			
課長代理以上×500万円以上700万円未満	519	56.8	37.0	29.3	31.2	16.4	19.3	15.0	7.5	6.9	1.7	5.6	5.8	3.9	4.8	1.7	2.7	2.5			
課長代理以上×700万円以上900万円未満	315	60.6	37.8	30.2	26.7	14.6	19.0	16.2	4.4	5.7	0.3	7.0	3.8	1.6	2.5	2.2	2.2	2.3			
課長代理以上×900万円以上	137	51.8	40.9	32.8	30.7	13.1	14.6	15.3	8.0	4.4	2.2	10.2	4.4	4.4	1.5	0.7	2.2	2.4			

なお、本調査は企業とそこで働く労働者を同時に対象としているため、双方から回答があったケースについては、データの突合せ（マッチング）が可能である。そのうえで、所定外労働の発生理由については、労使に同様の設問設計で尋ねていることから、企業データとマッチングできた（所定外労働時間を超えて働く）労働者データ（n=5,689人）を用いて集計し直すと、図表 39 の通りとなった。

図表 39 所定外労働の発生理由をめぐる労使の認識の一致度合い



結果をみると、業務の繁閑や人手不足、所定外でないといけない仕事等については、企業労使で比較的、認識が一致しやすい要因群となっていることが分かる。一方、業務配分のムラや仕事の進め方のムダ、能力・技術の不足等については、労働者の一定程度が指摘する重要な要因となっているものの、企業側からはなかなか認識され難い側面もあるようである。

4. 残業代の支払われ方

所定外労働をすることがある労働者（n=6,615人）を対象に、自身の残業代がどのような形で支払われているか尋ねると、「実績に基づいて支払われている」とする労働者（63.3%）がもっとも多く、これに「一定の時間数（予算の範囲内や36協定の限度時間の範囲内等）までは、実績に基づき支払われている」（9.3%）、「一定の時間分は基本給や手当等に含まれているが、これを越えた時間数は実績に基づき支払われている」（9.3%）、「実績に係わらず一定額が支払われている」（9.2%）がいずれも9%台で続いた。「まったく支払われていない」とする労働者は、7.8%となっている。

なお、残業代の支払われ方別に、所定外労働の発生状況を算出すると、**図表40**の通りとなった。すなわち、【1週間の実際の労働時間】の長さや、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45、60、80時間を越えた経験を持つ割合は、いずれも残業代が「実績に基づいて支払われている」としている労働者で、もっとも短く・少なくなっていることが分かる。

図表40 所定外労働に対する賃金の支払われ方別にみた所定外労働の発生状況

	n数	1週間当たりの 所定労働時間 (労働者平均)(時間)	1週間当たりの 実際の労働時間 (労働者平均)(時間)	過去1年間に 1ヶ月の所定外労働が 45時間を越えた経験が ある割合(%)	過去1年間に 1ヶ月の所定外労働が 60時間を越えた経験が ある割合(%)	過去1年間に 1ヶ月の所定外労働が 80時間を越えた経験が ある割合(%)
全体計	8,881	39.2	45.8	34.8	19.2	7.7
実績に基づいて支払われている	4,186	39.2	46.3	40.1	21.0	7.4
一般社員	2,449	39.2	46.0	37.1	18.4	6.7
係長・主任クラス	1,240	39.2	46.5	44.5	24.8	8.5
一定の時間数(予算の範囲内や36協定の限度時間の範囲内等)までは、実績に基づき支払われている	614	39.4	49.7	53.4	31.1	14.7
一般社員	341	39.4	48.9	48.4	24.9	11.7
係長・主任クラス	182	39.6	50.4	58.8	35.7	16.5
一定時間分は基本給や手当等に含まれているが、これを越えた時間数は、実績に基づき支払われている	614	39.4	48.5	47.7	29.2	12.1
一般社員	220	39.4	47.8	40.5	23.6	10.5
係長・主任クラス	186	39.4	48.4	50.0	32.3	14.0
実績に係わらず、一定額が支払われている	606	39.4	49.9	57.6	35.3	16.7
一般社員	190	39.4	48.7	51.1	24.7	11.1
係長・主任クラス	149	39.4	49.9	59.7	37.6	16.8
まったく支払われていない	503	39.3	49.5	55.1	34.2	15.1
一般社員	98	39.1	47.9	41.8	24.5	8.2
係長・主任クラス	83	39.5	48.7	57.8	37.3	16.9

また、残業代の支払い方法について、企業データとマッチングできた非管理職層（係長・主任クラスまで）の労働者データ（n=4,457人）で集計し直すと、**図表41**の通りとなった。これに依ると、非管理職層の残業代について、「実績に基づいて支給している／支払われてい

る」と、労使で認識が一致している労働者は約 3 分の 2 (65.5%) である。なお、方法を問わず労使で認識が一致している割合は、計 70.2%となっている。

図表 41 残業代の支払方法をめぐる労使の認識の一致度合い

(96)

		企業側の回答						計
		実績に基づいて支給している	一定の時間数(予算の範囲内や、36協定の限度時間の範囲内等)までは、実績に基づいて支給している	一定時間分を基本給や手当等を含めているが、これを超えた時間数については実績に基づき支給している	実績に係わらず、一定額を支給している	特段、支給していない(基本給等に含まれている)	無回答	
労働者側の回答	実績に基づいて支給されている	65.5	2.1	2.5	0.4	0.1	0.8	71.5
	一定の時間数までは、実績に基づいて支給されている	7.5	1.2	0.6	0.2	0.0	0.1	9.6
	一定時間分を基本給等を含め、超えた分は実績で支給されている	4.4	0.4	2.9	0.1	0.1	0.2	7.9
	実績に係わらず、一定額を支給されている	4.4	0.7	0.9	0.3	0.1	0.2	6.6
	特段、支給されていない(基本給等に含まれている)	2.2	0.4	0.4	0.2	0.2	0.0	3.4
	無回答	0.7	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.9
	計	84.6	5.0	7.5	1.2	0.4	1.3	100.0

第4節 休暇をめぐる現状

1. 年次有給休暇の付与・取得状況

年次有給休暇の取得状況を尋ねると、2013年度に新たに付与された年次有給休暇の日数は平均 17.4 (中央値 20.0) 日なのに対し、取得した年次有給休暇の日数は 7.7 (7.0) 日で、両者とも有効回答があったケース (n=6,847人) をもとに算出した年次有給休暇の取得率は、平均 46.1 (43.5) %となった (図表 42)。

なお、年次有給休暇をまったく取得しなかった (取得率が 0%) の労働者割合は 10.8%、取得日数が 5 日未満の労働者割合は 32.7%となっている。

主な属性別にみると、年次有給休暇の平均取得率は男性で低く、また、男女とも配偶者を持たない方が低く、男性の配偶者なしでは 39.2% (年次有給休暇をまったく取得しなかった割合は 14.5%) となっている。

役職別にみると、平均取得率は一般社員が 50.0%に対し、係長・主任クラスは 45.2%、課長代理クラス以上は 36.1%と、責任が重くなるほど低下する (逆に、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合は、同順に 9.2%、10.5%、15.7%と上昇する)。

なお、課長代理クラス以上に尋ねた昇進のスピード別にみると、同時期に入社した年齢の近い人に比べて、昇進が早い人ほど取得率は低く (32.2%)、遅い人との間で 8.1 歳の差が開いている。また、昇進が早い人は、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合が 5 人に一人 (20.0%)、取得日数が 5 日未満であった割合が 2 人に一人弱 (45.8%) にのぼっており、遅い人のそれをそれぞれ 6.6 歳、15.0 歳上回っている。

図表 42 年次有給休暇の取得状況

	n 数	平均 取得 率 (%) ※1	労働 者 割 合 (%) ※2	年 次 有 給 休 暇 を 全 く 取 得 し な か つ た 割 合 (%) ※3	年 次 有 給 休 暇 の 取 得 日 数 が 5 日 未 満 だ つ た 割 合 (%) ※3
合計	8,881	46.1	10.8	32.7	
性別×年齢層別					
男性・20歳代以下	948	40.7	12.8	43.7	
30歳代	2,101	41.9	12.2	34.0	
40歳代	1,863	39.1	13.6	37.7	
50歳代以上	493	44.4	13.1	35.4	
女性・20歳代以下	1,039	47.8	8.5	36.9	
30歳代	1,230	57.2	7.2	21.4	
40歳代	964	56.1	6.9	21.3	
50歳代以上	207	51.5	9.2	26.9	
育児対象者×配偶者あり					
男性・配偶者あり	3,595	41.9	12.1	34.1	
・配偶者なし	1,822	39.2	14.5	43.0	
・育児対象あり	1,896	42.4	11.5	33.7	
女性・配偶者あり	1,361	62.2	6.3	18.0	
・配偶者なし	2,083	48.2	8.5	31.7	
・育児対象あり	726	67.3	7.0	15.3	
就業形態					
加入している	2,983	49.6	8.2	27.2	
加入していない	5,730	44.5	12.0	35.2	
職種					
一般社員	4,828	50.0	9.2	31.0	
係長・主任クラス	2,314	45.2	10.5	31.1	
課長代理クラス以上	1,679	36.1	15.7	39.9	
昇進					
早い	545	32.2	20.0	45.8	
普通	714	38.1	11.3	35.8	
遅い	166	40.3	13.4	30.8	
週実労働時間					
4.0時間未満	788	55.8	7.2	24.2	
4.0時間以上4.5時間未満	3,013	50.9	7.6	27.4	
4.5時間以上5.0時間未満	2,196	43.7	10.2	34.1	
5.0時間以上6.0時間未満	1,904	34.9	15.3	41.4	
6.0時間以上	510	31.3	24.2	50.3	
過去1年間労働における経験					
1ヶ月の所定外労働時間が4.5時間を超えた経験あり	3,088	38.6	14.1	40.4	
なし	5,609	50.2	8.9	28.6	
1ヶ月の所定外労働時間が6.0時間を超えた経験あり	1,702	37.1	15.8	42.7	
なし	6,598	48.3	9.5	30.4	
1ヶ月の所定外労働時間が8.0時間を超えた経験あり	680	33.4	20.7	48.4	
なし	7,512	47.3	9.7	31.3	
職種別					
総務・人事・経理等	4,434	46.6	9.3	30.7	
一般事務・受付・秘書	1,210	51.3	9.4	28.9	
営業・販売	839	34.1	18.7	47.9	
接客サービス	288	38.2	27.6	50.0	
調査分析・特許法務等の事務系専門職	105	44.8	7.7	25.6	
研究開発・設計・SE等の技術系専門職	555	50.6	5.2	24.5	
医療・教育関係の専門職	213	47.4	8.2	29.6	
現場の管理・監督	368	43.2	14.9	38.1	
製造・建設の作業	454	46.8	10.2	35.4	
輸送・運転	171	49.4	17.0	37.8	
整備・清掃	83	48.0	14.8	34.4	
その他	55	62.3	2.6	18.4	

	n 数	平均 取得 率 (%) ※1	労働 者 割 合 (%) ※2	年 次 有 給 休 暇 を 全 く 取 得 し な か つ た 割 合 (%) ※3	年 次 有 給 休 暇 の 取 得 日 数 が 5 日 未 満 だ つ た 割 合 (%) ※3
合計	8,881	46.1	10.8	32.7	
仕事の量					
仕事の量を自分で決めることができる／当てはまる	3,728	46.5	11.0	32.3	
／当てはまらない	5,041	45.6	10.7	33.3	
仕事上の責任、権限が高い／当てはまる	4,680	43.4	12.2	35.2	
／当てはまらない	4,094	49.0	9.2	30.1	
達成すべきノルマ、目標の水準が高い／当てはまる	4,052	42.8	11.9	35.3	
／当てはまらない	4,710	48.8	9.8	30.6	
仕事の成果を目に見える形で測ることが難しい／当てはまる	6,012	46.2	10.2	31.9	
／当てはまらない	2,753	45.7	12.0	34.9	
他と連携してチームで行う仕事である／当てはまる	5,274	44.8	11.0	33.9	
／当てはまらない	3,491	47.9	10.5	31.0	
仕事のメジャーや納期にゆとりがない／当てはまる	4,866	44.9	11.0	33.9	
／当てはまらない	3,891	47.5	10.6	31.5	
仕事に必要な職業能力(知識・技能)が明確である／当てはまる	5,710	45.6	11.3	33.1	
／当てはまらない	3,061	46.9	9.9	32.2	
職場の人数に比べて仕事の量が多い／当てはまる	5,796	43.9	11.9	34.9	
／当てはまらない	3,017	50.1	8.5	28.6	
職場に自分の仕事を代わりにできる人がいない／当てはまる	4,693	44.4	12.2	33.8	
／当てはまらない	4,136	48.0	9.1	31.4	
特定の人に仕事が偏っている／当てはまる	6,063	45.3	10.8	33.3	
／当てはまらない	2,746	47.8	10.7	31.4	
上司と部下のコミュニケーションは円滑である／当てはまる	6,380	46.0	10.4	32.4	
／当てはまらない	2,431	46.0	11.8	33.6	
上司は就労上の問題や仕事の希望を理解している／当てはまる	6,177	45.8	10.4	32.4	
／当てはまらない	2,616	46.5	12.5	34.2	
充分、発揮できている(どちらかといえば含む)	3,115	47.2	9.6	30.5	
何とも言えない	4,366	45.9	11.5	33.1	
発揮できていない(同)	1,362	44.2	11.4	37.0	
主な業種別					
建設業	690	45.1	8.7	32.8	
製造業	2,060	48.4	6.4	28.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	43	61.7	0.0	18.4	
情報通信業	205	61.2	1.2	15.3	
運輸業、郵便業	661	47.0	15.6	32.4	
卸売業、小売業	1,401	36.0	17.9	46.6	
金融業、保険業	147	51.2	2.7	21.6	
不動産業、物品賃貸業	72	42.5	9.8	35.5	
学術研究、専門・技術サービス業	220	52.5	5.1	20.6	
宿泊業、飲食サービス業	328	35.2	33.9	53.5	
生活関連サービス業、娯楽業	154	45.3	16.8	38.9	
教育、学習支援業	246	43.3	9.3	31.3	
医療、福祉	262	45.0	10.6	31.5	
サービス業(他に分類されないもの)	1,047	53.8	5.7	24.3	
規模別					
100～299人	3,099	44.8	12.0	36.7	
300～999人	1,754	47.0	9.5	30.6	
1,000人以上	2,041	48.8	8.5	26.1	

※1 2013年度に新たに付与された年次有給休暇の日数、取得した日数と、有効回答があったサンプルを母集団として集計。
 ※2 ※1と同じ有効回答サンプルを母集団として、年次有給休暇の取得率が40%だった人数割合を算出。
 ※3 2013年度に新たに付与された年次有給休暇の日数が5日以上で、取得した日数とも有効回答があったサンプルを母集団として、取得日数が5日未満だった人数割合を算出。

週当たり実労働時間と年次有給休暇の平均取得率の関係をみると、40時間未満で55.8%～60時間以上で31.3%と、実労働時間が長い人ほど平均取得率も低くなる。一方、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合や、取得日数が5日未満の割合は、実労働時間が長い人ほど高く、例えば週60時間以上働く労働者では、それぞれ4人に一人弱(24.2%)、2人に一人以上(50.3%)にのぼっている。

過去1年間における長時間労働の経験別にみても、より長時間の所定外労働を行った人ほど、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合や、取得日数が5日未満の割合が高く、年次有給休暇の平均取得率が低迷している様子が見て取れる。

一方、職種別にみると、年次有給休暇の平均取得率がもっとも低いのは「営業・販売」で、次いで低かった順に「接客サービス」「現場の管理・監督」等となっている。また、これらの

職種では年次有給休暇をまったく取得しなかった割合や、取得日数が5日未満の割合も高くなっており、「接客サービス」では4人に一人以上が年次有給休暇をまったく取得しておらず、2人に一人以上の取得日数が5日未満にとどまっている。

仕事の特徴別では、「仕事上の責任、権限が重い」場合や、「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」場合等は、そうでない場合に比べて年次有給休暇の平均取得率が5ポイント以上低い。また、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合や、取得日数が5日未満の割合も、それぞれ3ポイント、5ポイント以上高い結果となっている。

同様に、職場の特徴別にみると、「人数に比べて仕事の量が多い」場合の平均取得率は43.9%と、そうでない場合を6.2ポイント下回っている。また、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合についても3.4ポイント上回る11.9%、取得日数が5日未満の割合でも6.3ポイント上回る34.9%となっている。

さらに、企業データとマッチングできた労働者データで、働いている企業の業種・規模別にみると、年次有給休暇の平均取得率は、「電気・ガス・熱供給・水道業」（61.7%）や「情報通信業」（61.2%）等で高くなっている。一方、「宿泊業、飲食サービス業」（35.2%）や「卸売業、小売業」（36.0%）等では低い。また、年次有給休暇をまったく取得しなかった割合は「宿泊業、飲食サービス業」で33.9%、「卸売業、小売業」で17.9%、取得日数が5日未満にとどまる割合についても、「宿泊業、飲食サービス業」で53.5%、「卸売業、小売業」で46.6%等と、とくに高くなっている。

2. 年次有給休暇の使用目的

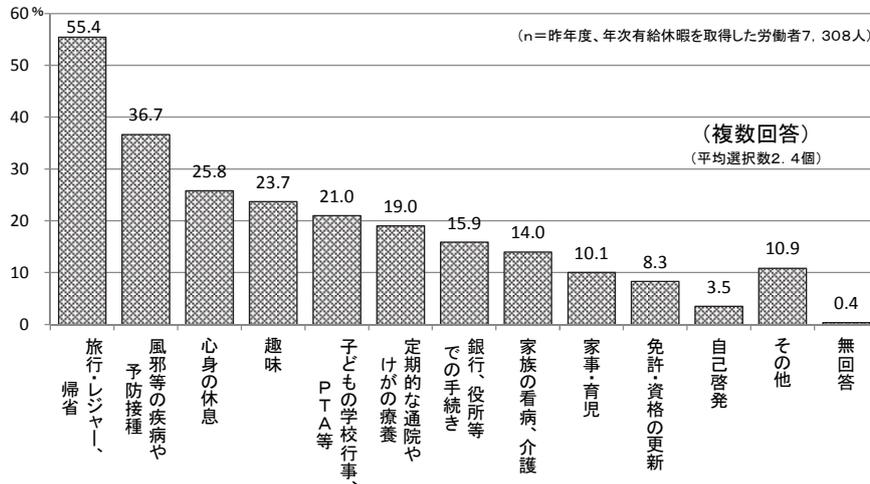
年次有給休暇をどのような目的で使用したか尋ねると（複数回答）、もっとも多かったのは「旅行・レジャー、帰省」（55.4%）で、これに「風邪等の疾病や予防接種」（36.7%）や「心身の休息」（25.8%）、「趣味」（23.7%）、「子どもの学校行事、PTA等」（21.0%）、「定期的な通院やけがの療養」（19.0%）、「銀行、役所等での手続き」（15.9%）、「家族の看病、介護」（14.0%）等が続いた（平均選択数2.4）（図表43）。

主な属性別にみると、「旅行・レジャー、帰省」（男性の20歳代以下で57.0%に対し、50歳代以上では47.4%。女性の20歳代以下で68.6%に対し、50歳代以上では45.1%）や、「趣味」（同順に、男性で34.4%に対し20.0%、女性で30.0%に対し18.5%）等については、男女とも年齢が下がるほど（あるいは役職が低くなるほど）、回答割合が高い。

反対に、「定期的な通院やけがの療養」（男性の20歳代以下で13.0%、50歳代以上では30.4%に対し、女性の20歳代以下で16.2%、50歳代以上では37.6%）や、「家族の看病、介護」（女性の20歳代以下で5.1%に対し、50歳代以上では30.1%等）、また、「銀行、役所等での手続

き」(女性の20歳代以下で12.8%に対し、50歳代以上では24.9%等)などについては、年齢が上がるほど(あるいは役職が高くなるほど)、回答割合が高まる傾向が見て取れる。

図表 43 年次有給休暇の使用目的



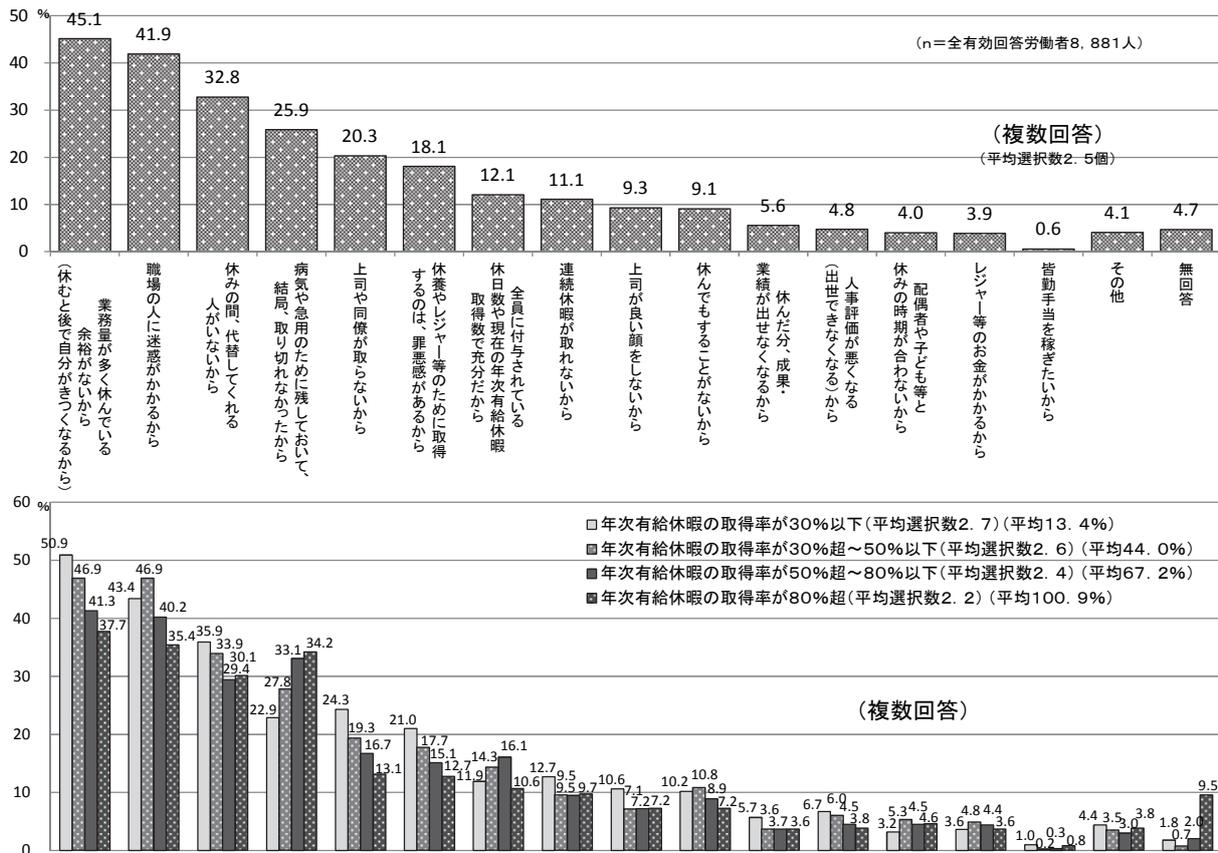
3. 年次有給休暇を取り残してしまう理由

年次有給休暇を取り残してしまう理由(複数回答)を尋ねると、上位から、①業務量が多く休んでいる余裕がないから(休むと後で自分がきつくなるから)(45.1%)、②職場の人に迷惑がかかるから(41.9%)、③休みの間、代替してくれる人がいないから(32.8%)、④病気や急用のために残しておいて結局、取り切れなかったから(25.9%)、⑤上司や同僚が取らないから(20.3%)等が挙がり、企業調査と同様、業務量の多さや代替要員の不足等が、大きな要因となっている様子が浮き彫りになった(図表 44)。

また、そもそも年次有給休暇を「休養やレジャー等のために取得するのは、罪悪感がある」とする労働者も、6人に一人(18.1%)以上にのぼった。さらに、「全員に付与されている休日数や、現在の年次有給休暇取得数で充分だから」と考えている労働者も、8人に一人程度(12.1%)みられた。

こうした結果を2013年度における年次有給休暇の取得状況別にみると、取得が低迷している労働者ほど、「業務量が多く休んでいる余裕がないから」や「職場の人に迷惑がかかるから」「休みの間、代替してくれる人がいないから」「上司や同僚が取らないから」「休養やレジャー等のために取得するのは、罪悪感があるから」等を挙げる割合が高い。一方、年次有給休暇の取得が進んでいる労働者ほど、「病気や急用のために残しておいて結局、取り切れなかったから」等の理由が多くなっている。

図表 44 年次有給休暇を取り残してしまう理由



こうした結果を主な属性別にみると、「業務量が多く休んでいる余裕がないから」については、男女とも30歳代でもっとも高く、とくに男性では52.0%と半数超を占めている(図表45)。逆に、「職場の人に迷惑がかかるから」については、男女とも20歳代以下がもっとも高くなっており、とくに女性で50.6%と半数を超えている。

また、「上司や同僚が取らないから」や「休養やレジャー等のために取得するのは、罪悪感があるから」といった回答についても、男女とも年齢が低下するほど高まる傾向がみられる。中でも、女性の20歳代以下では前者が3割近く(29.7%)、後者も4人に一人以上(25.4%)にのぼる。一方、「休みの間、代替してくれる人がいないから」や「病気や急用のために残しておいて結局、取り切れなかったから」については、男女とも50歳代以上がもっとも高い。また、「全員に付与されている休日数や現在の年次有給休暇取得数で充分だから」等についても、年齢が上昇するほど回答割合が高く、男女とも50歳代以上で15.0%となっている。

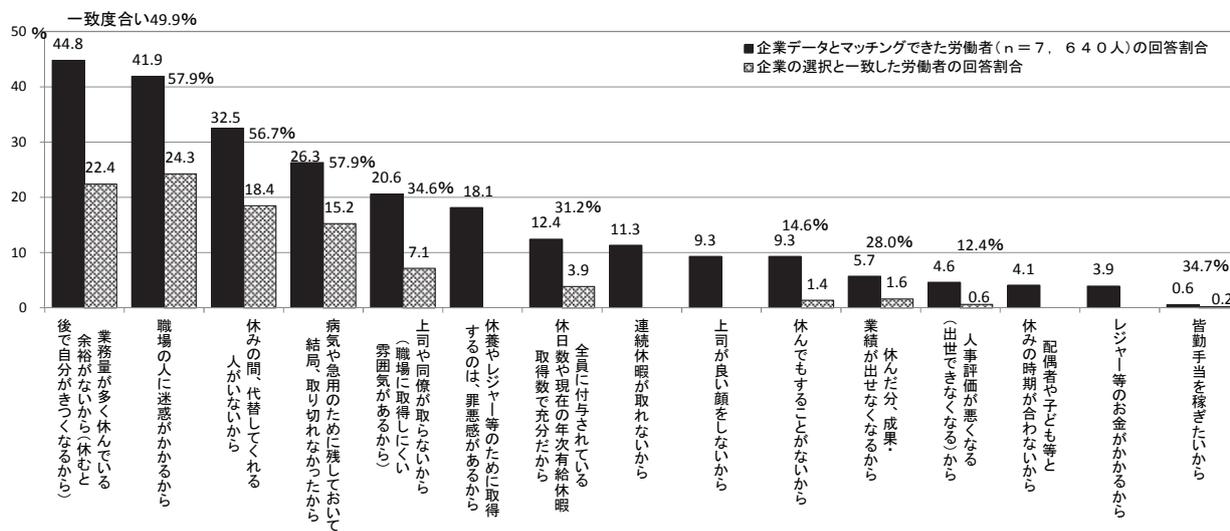
さらに役職別にみると、「業務量が多く休んでいる余裕がないから」や「休みの間、代替してくれる人がいないから」等については、課長代理クラス以上の回答割合がもっとも高い(同順に49.5%、37.9%)。一方、「職場に迷惑がかかるから」や「病気や急用のために残しておいて結局、取り切れなかったから」「休養やレジャー等のために取得するのは、罪悪感があるから」など他の理由については、役職に係わらず一定割合を占めている。

図表 45 性別・年齢層別にみた年次有給休暇を取り残してしまう理由

	n 数	業務量が多く休んでいる 余裕がないから(休むと 後で自分がきつくなるから)	職場の人に迷惑が かかるから	休みの間、代替してくれ る人がいないから	病気や急用のために残して おいて結局、取り切れ なかったから	上司や同僚が取らないから	取得するのは、罪悪感が あるから	休養やレジャー等の為に 取得するの、罪悪感が あるから	全員に付与されている 休日数や、現在の年次有 給休暇取得数で充分だから	連続休暇が取れないから	上司が良い顔をしないから	休んでもすることが ないから	休んだ分、成果・業績が 出せなくなるから	人事評価が悪くなる (「出せなくなる」から)	配偶者や子ども等と 休みの時期が合わないから	レジャー等のお金がか かるから	皆勤手当を稼ぎたいから	その他	無回答	平均選択数
全体計	8,881	45.1	41.9	32.8	25.9	20.3	18.1	12.1	11.1	9.3	9.1	5.6	4.8	4.0	3.9	0.6	4.1	4.7	2.5	
性別																				
男性	5,419	48.3	39.8	35.0	25.1	19.3	16.9	12.8	9.7	9.4	11.1	7.3	5.1	4.9	4.5	0.7	3.5	3.8	2.5	
女性	3,450	40.1	45.1	29.4	27.2	22.0	20.0	11.0	13.5	9.3	6.1	2.9	4.2	2.8	2.9	0.5	5.1	6.1	2.4	
性別×年齢層等別																				
男性・20歳代以下	948	45.5	46.2	27.1	24.5	25.0	19.7	10.9	8.9	10.2	13.4	7.3	4.6	1.3	3.2	0.8	3.8	5.4	2.5	
30歳代	2,101	52.0	40.6	35.9	22.5	19.9	17.8	11.7	8.9	9.9	10.1	8.0	5.9	4.1	4.6	0.8	4.0	3.5	2.6	
40歳代	1,863	49.2	37.9	37.0	26.8	17.0	15.7	14.5	10.6	8.8	10.1	6.5	4.8	7.0	4.8	0.7	2.9	3.1	2.5	
50歳代以上	493	34.7	31.6	38.3	31.0	14.0	11.8	15.0	10.1	7.9	14.4	7.1	4.1	7.1	5.3	0.2	2.6	4.5	2.4	
男性・配偶者あり	3,595	48.7	39.4	36.1	25.4	18.8	16.3	13.2	9.5	9.3	9.3	7.3	5.3	7.1	4.9	0.6	3.5	3.3	2.5	
男性・育児対象あり	1,896	51.3	41.6	37.0	23.5	20.5	17.4	12.1	9.3	10.2	7.0	7.9	6.3	6.8	4.9	0.8	3.6	3.6	2.6	
女性・20歳代以下	1,039	36.9	50.6	27.2	25.8	29.7	25.4	9.8	13.9	11.6	8.0	3.4	3.4	1.3	2.8	0.4	4.6	6.8	2.5	
30歳代	1,230	43.3	44.5	28.7	27.1	20.8	20.4	10.4	12.8	8.2	5.1	2.8	4.6	2.8	3.3	0.7	5.1	5.6	2.4	
40歳代	964	41.1	39.9	32.8	27.6	16.4	14.9	12.4	13.2	7.6	5.3	2.6	4.7	4.0	2.1	0.4	5.5	5.8	2.3	
50歳代以上	207	34.8	44.9	29.0	31.9	15.9	14.5	15.0	17.9	11.6	5.8	2.9	3.9	4.3	4.3	1.0	5.8	5.8	2.4	
女性・配偶者あり	1,361	39.3	44.5	28.5	28.7	19.1	18.7	12.0	11.2	8.2	4.3	3.1	4.8	5.7	2.8	0.6	4.6	7.2	2.4	
女性・育児対象あり	726	38.3	44.9	26.2	30.9	16.8	20.2	10.3	11.2	8.3	2.2	3.2	6.6	5.2	2.3	0.4	5.0	9.1	2.3	
役職別																				
一般社員	4,828	45.1	41.9	32.8	25.9	20.3	18.1	12.1	11.1	9.3	9.1	5.6	4.8	4.0	3.9	0.6	4.1	4.7	2.4	
係長・主任クラス	2,314	41.6	43.6	28.7	26.7	22.6	19.5	10.2	11.0	10.2	8.7	5.2	4.6	2.9	3.7	0.9	4.4	5.9	2.6	
課長代理クラス以上	1,679	49.5	42.1	37.9	25.8	18.6	18.8	13.1	11.9	9.0	9.4	5.7	5.2	4.8	3.8	0.5	4.3	3.0	2.5	

なお、年次有給休暇が未消化になる理由は労使双方に尋ねているため、結果の比較が可能である。そこで、企業データとマッチングできた労働者データ（n=7,640人）を用いて集計すると、図表 46 のようになった。すなわち、業務量の多さや人手不足は、所定外労働の発生要因であるとともに、年次有給休暇が未消化になる要因ともなっているが、労使の認識の一致度合いは、所定外労働が 62.4% に対し、年次有給休暇は 49.9% と半数程度にとどまっている。これに対し、職場の雰囲気が要因になっている、という認識の一致度合いは、所定外労働（14.8%）より年次有給休暇（34.6%）の方が上回る結果となっている。

図表 46 年次有給休暇が未消化になる理由をめぐる労使の認識の一致度合い



4. 特別休暇制度の導入・取得状況

(年次有給休暇以外の) 特別休暇制度について尋ねると、勤務先に「夏季特別休暇」がある、とする労働者の割合は 57.4%で、2013 年度の取得日数は 3.8 (中央値 3.0) 日となった。同様に、「年末年始休暇」は 65.7%で、取得日数は 4.6 (中央値 5.0) 日、「自分の病気のための特別休暇」は 30.9%で、取得日数は 1.8 (中央値 0.0) 日、「子どもや家族の病気等の看護休暇」は 42.0%で、取得日数は 1.0 (中央値 0.0) 日、「家族等の介護休暇」は 50.2%で、取得日数は 2.3 (中央値 0.0) 日、「配偶者の出産のための特別休暇」は 54.0%で、取得日数は 0.7 (中央値 0.0) となっている。

また、「一定の勤続年数等で付与されるリフレッシュのための特別休暇」については、勤務先にあるとする労働者割合が 34.5%で、2013 年度の取得日数が 1.3 (中央値 0.0)、「自己啓発、研修等のための特別休暇」は 5.9%で、取得日数は 0.1 (中央値 0.0)、「ボランティア活動のための特別休暇」は 12.7%で、取得日数は 0.2 (中央値 0.0) 日となった。なお、これらの他¹⁰に、何らかの特別休暇があると回答した労働者は 6.2%で、取得日数は 1.4 (中央値 0.0) 日となっている。

そのうえで、2013 年度の 1 年間における、年次有給休暇と特別休暇の取得日数を合算すると、平均 12.9 (中央値 11.0) 日と算出された。主な属性別にみると、男性が平均 12.2 (10.0) 日に対し、女性が 14.1 (12.0) 日となっている。年齢が上がるにつれ、取得日数も増加する傾向がみられる (20 歳代以下で 11.5 日に対し、50 歳代以上では 13.6 日) が、課長代理クラス以上では 11.6 日と少なくなっている。

5. 休暇をより多く取得するために必要なこと

休暇をより多く取得できるようにするには何が必要だと思うか尋ねると (複数回答)、もっとも多かったのは「上司等が年休取得を積極的に呼び掛ける」で、半数を超えた (50.5%)。これに「職場でお互いさまの雰囲気醸成する」 (37.9%) や、「チームで仕事をさせる (代替要員を確保する)」 (35.1%)、また、「職場の人員数を増やす」 (34.8%)、「年次有給休暇の計画的な付与制度を導入する」 (34.6%) が、いずれも 3 割台で続いた。

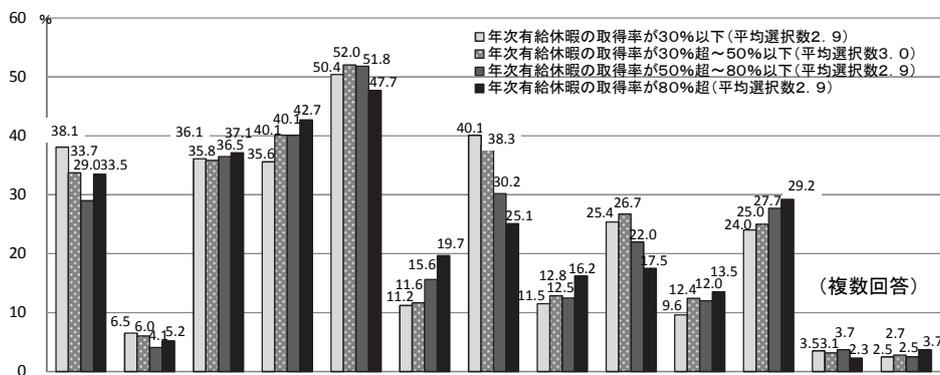
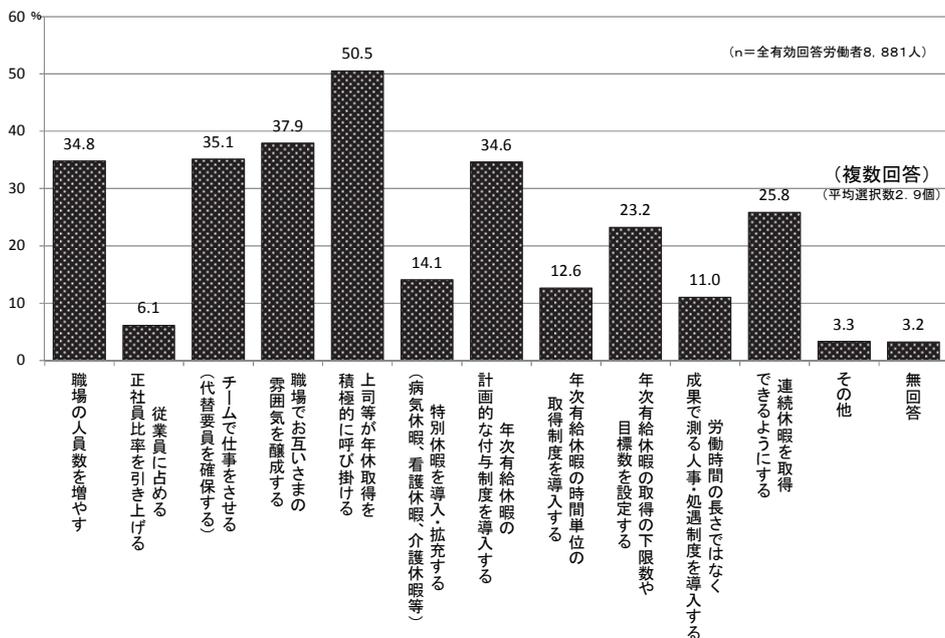
このほか、「連続休暇を取得できるようにする」も 4 人に一人 (25.8%) が挙げ、「年次有給休暇の取得の下限数や目標数を設定する」も 5 人に一人を超えた (23.2%) (平均選択数 2.9) (図表 47)。

こうした結果を、2013 年度における年次有給休暇の取得状況別にみると、「年次有給休暇の計画的な付与制度を導入する」や、「年次有給休暇の取得の下限数や目標数を設定する」等

¹⁰ 「慶弔」「転勤」「メーデー」「地方祭」「生理」「公傷」「ドナー」「裁判員制度」「誕生日・記念日」「創立記念日」「災害」等の自由記述があった。

については、年次有給休暇の取得率が低い人ほど回答割合が高くなっている。一方、「連続休暇を取得できるようにする」や「特別休暇を導入・拡充する」等については、むしろ年次有給休暇の取得率が高い人ほど、回答割合が高まる結果となっている。

図表 47 休暇をより多く取得するために必要なこと



主な属性別にみると、休暇をより多く取得するために必要なこととして、男性では「職場の人員数を増やす」(39.2%)や「年次有給休暇の計画的な付与制度を導入する」(37.3%)等の回答割合が高くなっている(図表 48)。一方、女性では、「上司等が年休取得を積極的に呼び掛ける」(53.5%)や「職場でお互いさまの雰囲気を醸成する」(43.8%)、「連続休暇を取得できるようにする」(30.5%)といった回答が多い。

年齢層を掛け合わせると、「上司等が年休取得を積極的に呼び掛ける」や「職場の人員数を増やす」「職場でお互いさまの雰囲気を醸成する」等については、男女とも年齢が低い人ほど回答割合が高くなっている。一方、「年次有給休暇の計画的な付与制度を導入する」については、男性では年齢が上がるほど回答割合が増加するものの、女性では逆に、年齢が高くな

るにつれ減少する傾向がみられる。

また、役職別では、「職場でお互いさまの雰囲気醸成する」や「上司等が年休取得を積極的に呼び掛ける」、また、「特別休暇を導入・拡充する（病気休暇、看護休暇、介護休暇等）」や「連続休暇を取得できるようにする」等については、役職が低くなるほど回答割合が高い。これに対し、「年次有給休暇の計画的な付与制度を導入する」や「労働時間の長さではなく成果で測る人事・処遇制度を導入する」等については、より上位の役職者になるほど回答が多くなっている。

図表 48 性別・年齢層別にみた休暇をより多く取得するために必要なこと

		n数	職場の人員数を増やす	従業員に占める正社員比率を引き上げる	チームで仕事をさせる（代替要員を確保する）	職場でお互いさまの雰囲気を醸成する	上司等が年休取得を積極的に呼び掛ける	介護休暇等（病気休暇、看護休暇）	特別休暇を導入・拡充する	年次有給休暇の計画的な付与制度を導入する	年次有給休暇の時間単位の取得制度を導入する	年次有給休暇の取得の下限数や目標数を設定する	労働時間の長さではなく成果で測る人事・処遇制度を導入する	連続休暇を取得できるようにする	その他	無回答	平均選択数
全体計		8,881	34.8	6.1	35.1	37.9	50.5	14.1	34.6	12.6	23.2	11.0	25.8	3.3	3.2	2.9	
性別	男性	5,419	39.2	6.9	36.1	34.2	48.6	13.2	37.3	11.3	24.6	11.1	22.8	3.9	3.0	2.9	
	女性	3,450	28.0	5.0	33.5	43.8	53.5	15.5	30.4	14.7	21.1	10.9	30.5	2.3	3.5	2.9	
性別×年齢層等別	男性・20歳代以下	948	40.7	8.0	34.7	39.7	53.2	15.2	33.8	11.6	28.1	10.7	23.1	2.8	3.0	3.0	
	30歳代	2,101	40.5	6.7	38.0	35.5	49.6	13.3	37.6	11.9	24.3	12.7	22.1	3.8	2.7	3.0	
	40歳代	1,863	38.3	6.9	36.1	31.6	45.9	12.0	38.1	10.6	25.0	10.3	23.7	4.3	2.7	2.8	
	50歳代以上	493	34.5	5.1	30.8	28.2	45.2	13.0	40.0	10.5	17.6	8.5	21.7	4.1	5.5	2.6	
	男性・配偶者あり	3,595	37.4	6.6	35.5	33.9	49.0	12.7	39.5	11.4	23.9	11.8	23.0	4.1	2.8	2.9	
	男性・育児対象あり	1,896	38.2	6.5	35.9	34.3	51.5	13.7	39.3	12.4	24.8	13.0	23.7	3.7	2.1	3.0	
	女性・20歳代以下	1,039	32.2	5.0	32.4	46.6	57.4	17.0	32.4	12.3	22.5	9.1	31.6	2.0	3.3	3.0	
	30歳代	1,230	27.6	4.5	35.6	45.9	55.3	16.1	30.7	17.1	23.4	12.6	29.5	2.1	3.0	3.0	
	40歳代	964	25.1	5.0	33.6	40.2	49.2	13.1	28.5	13.6	18.5	11.4	31.2	2.5	3.5	2.7	
	50歳代以上	207	22.2	8.2	25.1	33.3	44.4	15.9	27.5	16.9	12.6	6.3	28.5	3.9	7.2	2.4	
女性・配偶者あり	1,361	26.0	4.5	33.9	43.6	54.3	16.8	30.5	16.4	20.5	13.0	29.7	2.0	3.9	2.9		
女性・育児対象あり	726	24.4	5.0	31.3	46.0	55.8	18.0	27.8	17.4	18.3	15.3	28.5	1.9	5.2	2.9		
役職別	一般社員	4,828	33.5	5.5	33.8	40.5	51.8	15.8	31.2	13.0	22.6	10.5	27.2	2.8	3.4	2.9	
	係長・主任クラス	2,314	37.9	6.9	36.8	36.5	50.6	12.8	37.3	12.7	24.4	11.7	25.7	3.2	2.5	3.0	
	課長代理クラス以上	1,679	34.7	7.0	36.7	33.2	46.9	10.8	41.2	11.3	23.8	12.0	22.2	4.4	2.7	2.8	

第5節 労働時間や休暇をめぐる考え方

1. 所定外労働と成果の考え方

成果と時間のあり方をめぐる考え方として、(A) 残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ ⇔ (B) 限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ、のいずれに近いか尋ねると、自身の意見では、Bが圧倒的に優勢（79.7%）となったものの、Aも6人に一人以上（17.4%）みられた（図表 49）。また、職場の雰囲気としても、Bの優勢（64.0%）には変わらないものの、Aと感じている割合が1/4弱（24.7%）となっている。

なお、性別・年齢層別にみると、A（残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ）に近い考え方を持つ労働者は、男性のとくに若年層ほど多い。職場の雰囲気として感じ取っている割合にも、同様の傾向がみられるが、自身の意見との乖離は女性のとくに30歳代等で大きくなっている。

また、役職別では、自身の意見について目立った特徴はないものの、職場の雰囲気としてB（限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ）と感じている割合は、より上位の役職者になるほど高い。一方、自身の意見はBだが職場の雰囲気はAであると感じているギャップは、役職が低い人ほど大きくなっている。

そのうえで、こうした考え方や所定外労働の実施状況や、年次有給休暇の取得状況の関係をみると、Aに近い考え方を持つ労働者やAという雰囲気の職場では、Bのそれより長時間の所定外労働を行っており、また、年次有給休暇の取得率も低くなっている様子が見て取れる。

図表 49 成果と時間をめぐる考え方や所定外労働の実施状況や年次有給休暇の取得状況

	自身の意見								職場の雰囲気								職場の雰囲気と自身の意見のギャップ(A-B)	職場の雰囲気と自身の意見のギャップ(B-B)	
	合計	A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	分からない	無回答	制限時間・一定成果型計	A	どちらかといえばA	どちらかといえばB	B	分からない	無回答	制限時間・一定成果型計				
計	8,881	5.5	11.9	29.3	50.4	1.8	1.0	17.4	79.7	6.2	18.5	32.8	31.2	9.8	1.5	24.7	64.0	7.3	-15.7
男性・20歳代以下	948	4.9	16.9	31.5	43.7	1.9	1.2	21.8	75.2	6.3	22.2	34.6	24.5	10.9	1.6	28.5	59.1	6.7	-16.1
30歳代	2,101	6.4	15.3	30.6	45.2	2.0	0.5	21.7	75.8	7.6	19.1	34.8	28.4	9.1	1.0	26.7	63.2	5.0	-12.6
40歳代	1,863	6.1	11.9	30.6	48.7	1.5	1.2	18.0	79.3	6.3	19.3	34.5	32.2	6.4	1.3	25.6	66.7	7.6	-12.6
50歳代以上	493	7.1	8.7	28.2	51.9	1.6	2.4	15.8	80.1	5.1	17.4	32.9	34.9	6.7	3.0	22.5	67.8	6.7	-12.3
女性・20歳代以下	1,039	3.8	9.9	28.9	53.8	2.8	0.8	13.7	82.7	5.7	17.1	29.6	33.2	12.6	1.7	22.8	62.8	9.1	-19.9
30歳代	1,230	4.3	8.9	26.7	57.9	1.5	0.6	13.2	84.6	5.2	18.2	31.1	31.2	13.5	0.8	23.4	62.3	10.2	-22.3
40歳代	964	5.5	8.1	26.3	57.8	1.3	0.9	13.6	84.1	5.3	16.0	29.6	36.8	11.1	1.2	21.3	66.4	7.7	-17.7
50歳代以上	207	5.8	5.8	30.4	54.6	1.0	2.4	11.6	85.0	7.2	9.7	30.9	38.6	9.2	4.3	16.9	69.5	5.3	-15.5
週実労働40時間未満	788	5.3	6.2	24.7	62.3	1.0	0.4	11.5	87.1	5.1	12.7	31.9	39.6	10.0	0.8	17.8	71.4	6.2	-15.6
週実労働40時間以上45時間未満	3,013	5.5	9.5	26.7	55.8	1.5	1.0	15.0	82.5	5.6	15.2	31.9	35.7	10.3	1.3	20.7	67.6	5.7	-14.8
週実労働45時間以上50時間未満	2,196	4.2	12.9	32.7	47.4	2.0	0.8	17.1	80.0	5.4	20.0	34.2	29.5	9.8	1.1	25.4	63.7	8.2	-16.3
週実労働50時間以上55時間未満	1,521	6.0	15.8	31.6	43.8	1.6	1.1	21.9	75.3	7.0	22.0	34.5	26.0	9.2	1.3	29.1	60.4	7.2	-14.9
週実労働55時間以上60時間未満	383	7.0	18.0	29.0	42.6	2.1	1.3	25.1	71.5	9.9	26.6	31.1	21.9	9.4	1.0	36.6	53.0	11.5	-18.5
週実労働60時間以上	510	7.6	16.9	32.5	39.4	2.9	0.6	24.5	72.0	10.0	26.3	31.2	21.4	8.8	2.4	36.3	52.5	11.8	-19.4
45時間超の長時間労働経験あり	3,088	5.8	16.2	31.4	43.8	1.9	0.9	22.0	75.2	7.6	22.4	34.4	25.0	9.1	1.5	30.0	59.4	8.0	-15.8
60時間超の長時間労働経験あり	1,702	6.2	17.9	32.0	41.2	2.0	0.8	24.1	73.2	8.8	23.6	33.1	24.6	8.5	1.3	32.4	57.7	8.3	-15.5
80時間超の長時間労働経験あり	680	6.2	16.8	32.2	40.9	3.1	0.9	23.0	73.1	11.2	23.5	31.8	23.5	9.0	1.0	34.7	55.3	11.7	-17.8
年休取得率が30%以下	2,703	5.8	12.9	30.4	48.0	2.1	0.8	18.7	78.4	6.0	18.8	33.9	31.0	9.2	1.1	24.8	64.9	6.1	-13.5
30%超～50%以下	1,654	4.8	13.4	28.5	51.5	1.3	0.5	18.2	80.0	5.3	19.4	33.8	31.0	9.6	0.8	24.7	64.8	6.5	-15.2
50%超～80%以下	1,321	4.8	12.0	28.8	52.4	1.5	0.5	16.8	81.2	6.5	17.9	33.5	31.2	10.1	0.9	24.4	64.7	7.6	-16.5
80%超	1,169	6.3	9.2	26.4	55.4	1.8	0.9	15.5	81.8	7.5	16.3	31.3	32.8	11.3	0.8	23.8	64.1	8.3	-17.7
一般社員	4,828	5.0	12.0	29.8	50.2	2.1	0.9	17.0	80.0	6.4	18.4	31.4	30.4	12.0	1.4	24.8	61.8	7.8	-18.2
係長・主任クラス	2,314	5.5	12.5	30.8	49.3	1.6	0.3	18.0	80.1	6.4	18.7	34.4	31.3	8.5	0.8	25.1	65.7	7.1	-14.4
課長代理クラス以上	1,679	6.8	10.8	26.2	53.8	1.2	1.1	17.6	80.0	5.6	18.6	35.3	33.9	5.2	1.3	24.2	69.2	6.6	-10.8

	n数	1ヶ月当たりの平均的な所定外労働時間(労働者平均)(時間)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が45時間を超えた経験(%)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が60時間を超えた経験(%)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が80時間を超えた経験(%)	年次有給休暇の取得率(労働者平均)(%)
自身の意見 (A) 残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ	1,547	29.5	43.9	26.5	10.1	44.1
自身の意見 (B) 限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ	7,083	23.0	32.8	17.6	7.0	46.7
自身の意見 (A-B) 差		6.5	11.1	8.9	3.1	-2.6
職場の雰囲気 (A) 残業を含めて可能な限り時間を費やし、最大の成果を目指すべきだ	2,194	29.3	42.3	25.2	10.8	45.4
職場の雰囲気 (B) 限られた時間の中で効率良く、一定の成果を目指すべきだ	5,682	22.6	32.3	17.3	6.6	46.1
職場の雰囲気 (A-B) 差		6.7	10.0	7.9	4.2	-0.7

2. 仕事以外の時間と貢献の考え方

1. と同様に、仕事以外の時間と会社への貢献のあり方をめぐる考え方として、(A) 正社員である以上、仕事以外の時間を犠牲にしても、できる限り会社に貢献すべきだ ⇔ (B) 正社員であっても、仕事以外の時間はしっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ、のいずれに近いかについても尋ねている。

結果をみると、自身の意見としてはBが大勢を占めた (74.6%) もの、Aであるとする割合も5人に一人以上 (22.3%) にのぼった (図表 50)。こうした考え方と、所定外労働の発生状況や年次有給休暇の取得状況の関係を確認すると、Aという考え方を持つ労働者やAという雰囲気職場の職場では、Bより長時間の所定外労働を行い、また、年次有給休暇の取得率も低くなっていることが分かる。

なお、主な属性別にみると、Aという考え方を持つ労働者は男性の方が多い。また、過去1年間により長時間の労働を経験している人や、年次有給休暇の取得率が低い人ほど、Aを支持する割合が高くなっている。一方、自身の意見としてはBだが、職場の雰囲気はAであると感じているギャップは、男女とも若年層ほど大きい。また、役職が上位になるほど、自身の意見としてAであるとする割合が高くなり、職場の雰囲気とのギャップが開いていく傾向が見て取れる。

図表 50 時間と貢献に係る考え方と所定外労働の実施状況や年次有給休暇の取得状況

	n 数	自身の意見					職場の雰囲気										(%)		
		A どちらか とA	い え ば B	い ち ら か と B	分 か ら な い	無 回 答	A い ち ら か と	い え ば B	い ち ら か と B	分 か ら な い	無 回 答	確 保 し て も A 型	確 保 し て も B 型	確 保 し て も A 型	確 保 し て も B 型	確 保 し て も A 型		確 保 し て も B 型	確 保 し て も A 型
計	8,881	4.1	18.2	31.8	42.8	1.9	1.2	22.3	74.6	6.1	22.3	34.0	22.7	13.1	1.8	28.4	56.7	6.1	-17.9
男性・20歳代以下	948	4.1	18.8	30.9	42.9	2.5	0.7	22.9	73.8	7.0	23.4	33.1	21.4	13.8	1.3	30.4	54.5	7.5	-19.3
30歳代	2,101	4.7	21.5	33.3	37.8	2.1	0.6	26.2	71.1	6.8	24.5	35.9	19.9	11.6	1.3	31.3	55.8	5.1	-15.3
40歳代	1,863	5.4	22.7	31.2	37.4	1.7	1.6	28.1	68.6	4.9	24.1	36.6	23.2	9.4	1.7	29.0	59.8	0.9	-8.8
50歳代以上	493	5.5	19.7	34.1	36.5	2.2	2.0	25.2	70.6	4.1	22.5	36.1	26.0	8.1	3.2	26.6	62.1	1.4	-8.5
女性・20歳代以下	1,039	2.1	11.4	28.4	54.8	2.5	0.9	13.5	83.2	7.5	19.3	30.1	24.3	16.9	1.8	26.8	54.4	13.3	-28.8
30歳代	1,230	3.3	12.9	30.7	50.7	1.7	0.6	16.2	81.4	6.3	20.7	32.3	22.8	17.0	1.1	27.0	55.1	10.8	-26.3
40歳代	964	2.4	16.2	34.3	44.0	1.3	1.8	18.6	78.3	5.3	19.9	31.7	25.1	15.6	2.4	25.2	56.8	6.6	-21.5
50歳代以上	207	4.3	12.6	32.9	45.9	0.5	3.9	16.9	78.8	4.8	14.0	33.8	26.1	15.0	6.3	18.8	59.9	1.9	-18.9
週実労働40時間未満	788	3.6	9.9	31.1	53.8	1.1	0.5	13.5	84.9	4.3	15.6	34.1	28.8	16.1	1.0	19.9	62.9	6.5	-22.0
週実労働40時間以上45時間未満	3,013	3.4	14.3	31.5	47.7	1.9	1.1	17.7	79.2	4.7	19.8	34.2	25.7	14.1	1.6	24.5	59.8	6.8	-19.4
週実労働45時間以上50時間未満	2,196	4.0	20.2	33.7	39.0	2.2	1.0	24.2	72.6	5.6	22.9	35.2	21.8	13.1	1.5	28.5	56.9	4.3	-15.7
週実労働50時間以上55時間未満	1,521	4.5	25.1	31.4	36.6	1.6	0.8	29.7	67.9	7.2	27.9	34.2	18.5	11.0	1.2	35.0	52.7	5.4	-15.3
週実労働55時間以上60時間未満	383	3.9	25.3	32.1	35.5	1.6	1.6	29.2	67.6	11.7	30.3	29.2	17.0	9.9	1.8	42.0	46.2	12.8	-21.4
週実労働60時間以上	510	7.6	22.9	31.6	34.3	2.5	1.0	30.6	65.9	12.7	26.3	31.2	15.9	10.8	3.1	39.0	47.1	8.4	-18.8
4.5時間超の長時間労働経験あり	3,088	4.8	22.8	32.7	36.9	1.9	0.8	27.6	69.6	8.1	25.4	34.7	18.5	11.7	1.7	33.5	53.2	5.9	-16.4
6.0時間超の長時間労働経験あり	1,702	5.3	23.6	32.9	35.6	2.2	0.5	28.9	68.5	9.0	25.9	33.9	18.6	11.4	1.2	34.9	52.5	6.0	-16.0
8.0時間超の長時間労働経験あり	680	6.9	23.8	31.0	35.9	1.8	0.6	30.7	66.9	11.2	26.3	33.7	16.6	10.9	1.3	37.5	50.3	6.8	-16.6
年休取得率が30%以下	2,703	4.8	22.3	32.5	37.3	2.4	0.7	27.1	69.8	6.4	23.9	35.3	20.9	12.2	1.3	30.3	56.2	3.2	-13.6
30%超～50%以下	1,654	3.9	16.9	32.9	44.3	1.6	0.5	20.8	77.2	5.0	22.3	35.1	23.9	12.5	1.2	27.3	59.0	6.5	-18.2
50%超～80%以下	1,321	2.9	16.0	32.8	46.0	1.7	0.7	18.9	78.8	4.8	21.1	34.6	24.5	13.7	1.2	25.9	59.1	7.0	-19.7
80%超	1,169	3.3	11.2	31.1	51.8	1.4	1.4	14.5	82.9	6.2	18.6	34.3	25.4	14.5	0.9	24.8	59.7	10.3	-23.2
一般社員	4,828	3.1	15.1	31.8	46.7	2.3	1.0	18.2	78.5	6.4	21.1	32.1	23.0	15.8	1.6	27.5	55.1	9.3	-23.4
係長・主任クラス	2,314	4.1	21.2	33.3	39.3	1.4	0.6	25.3	72.6	5.9	23.9	36.2	21.2	11.5	1.3	29.8	57.4	4.5	-15.2
課長代理クラス以上	1,679	6.6	23.5	30.2	37.2	1.5	1.1	30.1	67.4	5.2	24.0	37.2	24.4	7.5	1.7	29.2	61.6	-0.9	-5.8

	n 数	1ヶ月当たりの平均的 な所定外労働時間 (労働者平均) (時間)	過去1年間に1ヶ月の 所定外労働時間が4.5 時間を超えた経験 (%)	過去1年間に1ヶ月の 所定外労働時間が6.0 時間を超えた経験 (%)	過去1年間に1ヶ月の 所定外労働時間が8.0 時間を超えた経験 (%)	年次有給休暇の取得率 (労働者平均) (%)
自身の意見 (A) 正社員である以上、仕事以外の時間を 犠牲にしても、できる限り会社に貢献すべきだ	1,979	29.7	43.0	24.8	10.6	39.3
(B) 正社員であっても、仕事以外の時間は しっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ	6,624	22.6	32.5	17.6	6.9	48.1
(A-B) 差		7.1	10.5	7.2	3.7	-8.8
職場の雰囲気 (A) 正社員である以上、仕事以外の時間を 犠牲にしても、できる限り会社に貢献すべきだ	2,519	28.9	41.0	23.6	10.1	43.1
(B) 正社員であっても、仕事以外の時間は しっかり確保し、一定の範囲で会社に貢献すべきだ	5,039	22.6	32.6	17.7	6.8	47.1
(A-B) 差		6.3	8.4	5.9	3.3	-4.0

3. 仕事と生活のバランスの現状と理想

仕事と生活のバランスについて尋ねると、現状は【仕事に重点型】【バランス型】【生活に重点型】がそれぞれ 47.6%、37.5%、8.5%となっているのに対し、理想としては【仕事に重点型】が現状を 33.7 割下回る 13.9%で、【バランス型】が 22.3 割上回る 59.8%、【生活に重点型】が 8.7 割上回る 17.2%等となった（図表 51）。

なお、現状・理想とも【仕事に重点型】、あるいは【バランス型】や【生活に重点型】で一致しているという割合は 37.1%で、男性は年齢が低くなるほど、また、女性では 40 歳代でもっとも高くなっている。さらに、週実労働時間が短い人や年次有給休暇の取得率が高い人ほど、現状と理想が一致している様子も確認できる。

一方、理想は【バランス型】ないし【生活に重点型】だが、現状は【仕事に重点型】に傾いているという割合は 36.3%で、男性の 20 歳代以下や女性では年齢が上がるほど、また、週実労働時間が長い人や過去 1 年間により長時間の労働経験がある人、年次有給休暇の取得率が低い人ほど高くなっている。

図表 51 仕事と生活のバランスに係る現状・理想と

所定外労働の実施状況や年次有給休暇の取得状況

	現状									理想									一致している割合	
	合計	仕事に生きがいをもっと求める	仕事に重点を置くが、それ以外の生活もそこそこ楽しむ	仕事もそれ以外の生活も、バランスを取りながら両方に力を入れる	仕事はできる範囲でやり、それ以外の生活に重点を置く	仕事以外の生活に生きがいをもっと求める	仕事に多少傾ける	無回答	仕事に重点型計	生活に重点型計	仕事に生きがいをもっと求める	仕事に重点を置くが、それ以外の生活もそこそこ楽しむ	仕事もそれ以外の生活も、バランスを取りながら両方に力を入れる	仕事はできる範囲でやり、それ以外の生活に重点を置く	仕事以外の生活に生きがいをもっと求める	仕事に多少傾ける	無回答	仕事に重点型計		
計	8,881	7.5	40.1	37.5	7.8	0.7	6.5	47.6	8.5	1.7	12.2	59.8	14.4	2.8	9.1	13.9	17.2	37.1	36.3	
男性・20歳代以下	948	9.1	39.8	37.7	7.9	0.6	5.0	48.9	8.5	2.5	15.6	55.4	14.1	5.1	7.3	18.1	19.2	43.4	41.1	
30歳代	2,101	8.9	43.6	35.7	5.5	0.5	5.8	52.5	6.0	2.5	14.8	57.6	13.0	3.3	8.8	17.3	16.3	36.7	36.9	
40歳代	1,863	8.9	45.1	34.2	4.5	0.7	6.7	54.0	5.2	1.7	14.2	57.8	13.3	2.7	10.3	15.9	16.0	34.6	37.9	
50歳代以上	493	6.7	42.4	33.9	4.1	1.2	11.8	49.1	5.3	2.6	11.2	50.3	17.2	3.0	15.6	13.8	20.2	30.4	30.6	
女性・20歳代以下	1,039	4.0	34.0	41.1	14.0	1.3	5.7	38.0	15.3	1.3	8.9	61.1	18.4	2.5	7.9	10.2	20.9	32.3	27.3	
30歳代	1,230	5.4	34.1	40.7	13.1	0.8	5.9	39.5	13.9	0.3	7.8	65.9	16.4	1.9	7.6	8.1	18.3	39.6	36.0	
40歳代	964	7.1	36.4	41.6	7.8	0.2	7.0	43.5	8.0	1.0	8.5	69.5	11.7	1.1	8.1	9.5	12.8	41.2	37.7	
50歳代以上	207	8.2	40.1	34.8	7.2	0.5	9.2	48.3	7.7	2.4	13.5	57.0	14.5	1.9	10.6	15.9	16.4	39.1	45.4	
週実労働40時間未満	788	3.0	26.6	49.9	14.6	0.8	5.1	29.7	15.4	0.8	10.5	61.9	16.0	2.3	8.5	11.3	18.3	48.2	20.9	
週実労働40時間以上45時間未満	3,013	3.4	35.2	45.7	9.4	0.9	5.4	38.6	10.3	1.8	10.9	61.2	14.8	2.8	8.5	12.7	17.6	42.5	29.5	
週実労働45時間以上50時間未満	2,196	7.1	45.1	34.9	6.6	0.5	5.8	52.1	7.1	1.6	12.0	62.3	13.4	2.8	7.9	13.6	16.2	35.8	40.8	
週実労働50時間以上55時間未満	1,521	11.2	50.6	27.2	4.4	0.5	6.1	61.8	4.9	2.2	14.7	55.4	15.0	2.9	9.9	16.8	17.9	28.4	47.1	
週実労働55時間以上60時間未満	383	16.4	48.6	21.7	3.1	0.8	9.4	65.0	3.9	2.3	14.4	58.7	14.9	1.6	8.1	16.7	16.4	25.8	50.9	
週実労働60時間以上	510	23.3	43.1	22.0	2.5	0.8	8.2	66.5	3.3	2.0	16.1	54.1	13.9	4.9	9.0	18.0	18.8	27.8	49.4	
45時間超の長時間労働経験あり	3,088	12.7	49.1	27.9	4.1	0.6	5.7	61.8	4.7	1.8	14.0	58.4	14.9	2.9	7.9	15.8	17.8	30.5	47.6	
60時間超の長時間労働経験あり	1,702	15.6	50.0	24.9	3.6	0.5	5.5	65.6	4.1	2.2	14.8	58.2	15.0	2.5	7.3	17.0	17.5	29.7	50.4	
80時間超の長時間労働経験あり	680	20.0	50.6	19.6	3.1	0.4	6.3	70.6	3.5	1.8	16.3	58.1	14.3	3.2	6.3	18.1	17.5	27.5	54.0	
年休取得率が30%以下	2,703	10.4	44.4	33.2	5.5	0.6	5.9	54.8	6.1	2.1	13.6	59.7	14.2	2.0	8.4	15.7	16.2	34.4	41.6	
30%超～50%以下	1,654	5.7	43.5	38.0	7.1	0.3	5.4	49.2	7.4	1.4	13.5	60.9	14.0	2.3	8.0	14.9	16.3	39.2	36.0	
50%超～80%以下	1,321	4.6	35.0	45.0	9.8	0.7	4.8	39.6	10.5	1.2	11.0	61.5	15.6	3.2	7.6	12.2	18.8	41.2	31.1	
80%超	1,169	4.9	30.2	45.1	13.1	1.1	5.6	35.1	14.2	1.2	9.8	61.8	15.3	3.5	8.3	11.0	18.8	43.0	27.2	
一般社員	4,828	6.0	36.1	40.2	10.0	0.8	6.9	42.1	10.8	1.5	10.9	60.0	15.3	3.2	9.1	12.4	18.5	35.1	8.0	
係長・主任クラス	2,314	8.2	43.6	36.2	6.2	0.4	5.4	51.8	6.6	1.8	12.4	61.6	13.8	2.5	8.0	14.2	16.3	33.3	8.2	
課長代理クラス以上	1,679	10.7	47.2	31.9	3.3	0.6	6.1	57.9	4.1	2.1	15.5	57.8	13.0	2.1	9.4	17.6	15.1	32.2	8.3	

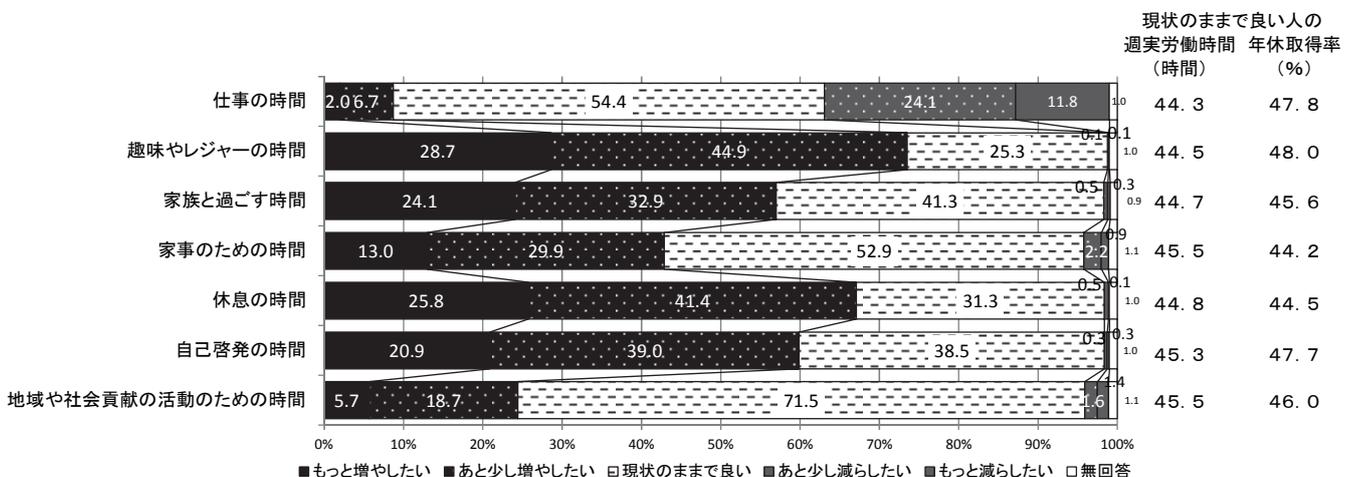
	n 数	1ヶ月当たりの平均的な所定外労働時間(労働者平均)(時間)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が45時間を超えた経験(%)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が60時間を超えた経験(%)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が80時間を超えた経験(%)	年次有給休暇の取得率(労働者平均)(%)
仕事に生きがいをもっと求める、それ以外の生活を多少犠牲にしても全力を傾ける	666	41.5	58.9	39.8	20.4	35.5
仕事に重点を置くが、それ以外の生活もそこそこ楽しむ	3,562	27.9	42.5	23.9	9.7	41.6
仕事もそれ以外の生活も、バランスを取りながら両方に力を入れる	3,326	18.7	25.9	12.7	4.0	50.4
仕事はできる範囲でやり、それ以外の生活に重点を置く	689	15.3	18.3	8.9	3.0	57.7
仕事以外の生活に生きがいをもっと求める、仕事を多少犠牲にしても全力を傾ける	61	18.7	29.5	14.8	4.9	55.6

こうした考え方と実際の所定外労働の発生状況や、年次有給休暇の取得状況の関係をみると、【仕事に重点型】の人は【バランス型】や【生活に重点型】の人より、所定外労働時間が長く、年次有給休暇の平均取得率も低くなっていることが分かる。そのうえで、現状が【バランス型】の労働者でみると、月間平均の所定外労働時間が18.7時間（男性で23.8時間、女性で11.7時間）で、年次有給休暇の平均取得率が50.4%（男性で45.4%、女性で57.0%）となっている。

4. 日常的な時間の増減ニーズ

【仕事の時間】【趣味やレジャーの時間】【家族と過ごす時間】【家族のための時間】【休息の時間】【自己啓発の時間】【地域や社会貢献の活動のための時間】の7種類をめぐる増減ニーズを尋ねると、図表52の通りになった。すなわち、【仕事の時間】については、「(もっと・あと少し)減らしたい」とする割合が、3人に一人を超えている(35.9%)のに対し、【趣味やレジャーの時間】【家族と過ごす時間】【休息の時間】【自己啓発の時間】については、「(もっと・あと少し)増やしたい」との割合が、「現状のままで良い」とする割合を上回っている。

図表52 日常的な時間の増減ニーズ



主な属性別にみると、【仕事の時間】を「(もっと・あと少し)減らしたい」とのニーズ(減らしたいー増やしたい差)は、男女とも概ね年齢が上昇するに伴い高くなっている。また、週実労働時間が長い人や過去1年間により長時間の労働経験を持つ人、年次有給休暇の取得率が低い人ほど高まる傾向がみられる(図表53)。一方、【家族と過ごす時間】や【家事のための時間】については、男性のとくに30・40歳代で、「(もっと・あと少し)増やしたい」とする割合がそれぞれ6割超、1/3と高い。同様に、週実労働時間が長い人や過去1年間により長時間の労働経験がある人ほど、【家族と過ごす時間】や【家事のための時間】を、「(もっと・あと少し)増やしたい」と考えている様子が見て取れる。

こうしたなか、各時間を「現状のままで良い」と考えている人の、週実労働時間の長さや年次有給休暇の取得率を算出すると、週実労働時間については45時間（所定労働時間の法定上限の1割増し）程度、年次有給休暇の取得率については4～5割程度（付与日数の半分程度を消化）となっている。

図表 53 主な属性別にみた日常的な時間の増減ニーズ

(96)

合計	仕事の時間			趣味やレジャーの時間			家族と過ごす時間			家事のための時間			休息の時間			自己啓発の時間			地域や社会貢献の活動のための時間										
	増(もったい)・減(もったい)・あ(あ)と少(少)し	現状のままで良い	減(もったい)・あ(あ)と少(少)し																										
計	8,881	8.7	54.4	35.9	-27.2	73.6	25.3	0.2	73.3	57.0	41.3	0.7	56.3	42.9	52.9	3.1	39.8	67.2	31.3	0.5	66.7	59.9	38.5	0.6	59.2	24.4	71.9	3.0	21.5
男性・20歳代以下	948	13.5	51.9	33.8	-20.3	72.9	25.7	0.4	72.5	43.9	53.9	1.4	42.5	33.8	61.7	3.5	30.3	61.6	36.2	1.4	60.2	59.2	39.2	0.7	58.4	18.0	75.8	5.1	13.0
30歳代	2,101	11.1	52.0	35.9	-24.8	74.6	24.1	0.3	74.3	62.7	35.4	0.8	62.0	39.6	55.8	3.5	36.1	64.6	33.4	0.9	63.7	62.7	35.3	0.9	61.8	23.0	72.1	3.8	19.2
40歳代	1,863	7.4	52.7	38.8	-31.3	75.6	23.3	0.2	75.4	63.1	35.6	0.4	62.6	37.0	59.8	2.2	34.8	63.1	35.7	0.3	62.8	59.0	39.6	0.5	58.6	29.0	67.3	2.9	26.1
50歳代以上	493	4.5	60.2	33.1	-28.6	70.6	26.8	0.4	70.2	53.5	44.0	0.6	52.9	30.8	62.5	3.9	27.0	57.4	39.6	0.8	56.6	54.0	42.6	1.2	52.7	35.9	59.2	2.4	33.5
女性・20歳代以下	1,039	7.9	57.7	33.8	-25.9	74.0	25.0	0.3	73.7	50.0	48.2	1.1	49.0	49.1	48.8	1.3	47.7	71.2	27.7	0.4	70.8	58.3	40.4	0.6	57.7	18.9	78.5	1.9	16.9
30歳代	1,230	9.3	54.3	35.8	-26.4	71.4	28.0	0.1	71.3	59.6	39.2	0.7	58.9	57.3	38.6	3.4	53.9	76.9	22.2	0.2	76.7	60.2	38.4	0.6	59.7	21.0	75.8	2.4	18.6
40歳代	964	5.0	58.0	35.6	-30.6	72.5	26.2	0.1	72.4	55.5	43.3	0.3	55.2	51.0	43.0	4.9	46.2	74.3	24.7	0.0	74.3	62.0	36.7	0.2	61.8	27.9	69.1	1.9	26.0
50歳代以上	207	1.9	58.0	39.1	-37.2	69.1	30.0	0.0	69.1	39.6	57.5	1.0	38.6	45.4	49.8	2.9	42.5	69.1	30.0	0.0	69.1	52.2	46.4	0.5	51.7	30.9	66.7	1.0	30.0
週実労働40時間未満	788	9.6	67.5	21.8	-12.2	69.2	29.8	0.1	69.0	54.1	44.4	0.5	53.6	45.6	49.4	4.1	41.5	66.2	32.4	0.5	65.7	56.0	42.3	0.6	55.3	29.2	75.5	3.2	17.0
週実労働40時間以上45時間未満	3,013	10.1	64.6	24.5	-14.3	69.0	29.8	0.3	68.7	50.0	48.0	1.0	49.0	39.1	56.1	3.8	35.2	62.3	36.2	0.7	61.6	56.3	42.4	0.5	55.8	22.3	74.2	2.5	19.8
週実労働45時間以上50時間未満	2,196	8.4	53.0	37.9	-29.5	75.3	23.9	0.2	75.1	56.9	41.0	0.6	56.3	42.6	53.9	2.8	39.8	66.5	32.1	0.6	65.8	63.2	35.6	0.6	62.6	26.3	69.9	3.2	23.0
週実労働50時間以上55時間未満	1,521	6.4	42.5	50.0	-43.7	78.4	20.6	0.3	78.1	65.4	33.3	0.7	64.8	44.9	52.3	1.8	43.1	72.6	26.3	0.3	72.3	64.4	34.1	0.6	63.8	25.7	70.3	3.1	22.6
週実労働55時間以上60時間未満	383	5.2	33.9	60.1	-54.8	81.2	18.0	0.0	81.2	67.1	32.1	0.3	66.8	48.6	49.3	1.3	47.3	72.6	26.1	0.8	71.8	59.5	38.4	1.0	58.5	26.1	70.0	2.9	23.2
週実労働60時間以上	510	6.9	30.0	62.4	-55.5	83.5	15.7	0.2	83.3	72.9	25.9	0.4	72.5	51.2	45.5	2.4	48.8	81.0	18.0	0.4	80.6	66.1	32.0	1.2	64.9	39.4	65.3	3.3	27.1
45時間以上の長時間労働経験あり	3,088	7.1	42.5	49.6	-42.5	79.2	19.9	0.2	79.0	64.2	34.5	0.7	63.4	46.3	50.7	2.1	44.2	71.6	26.9	0.7	70.9	65.7	32.9	0.6	65.0	27.3	68.8	3.1	24.2
60時間以上の長時間労働経験あり	1,702	7.3	36.8	55.1	-47.8	82.1	17.2	0.1	82.0	66.7	32.1	0.6	66.0	46.6	50.7	1.9	44.7	71.8	26.9	0.5	71.3	66.6	31.9	0.8	65.8	28.0	67.9	3.3	24.7
80時間以上の長時間労働経験あり	680	7.2	30.4	61.6	-54.4	83.5	16.0	0.0	83.5	71.5	27.8	0.3	71.2	49.4	47.4	2.5	46.9	75.4	23.4	0.6	74.9	69.7	29.1	0.7	69.0	28.8	67.6	3.1	25.7
年休取得率が30%以下	2,703	8.0	51.4	39.9	-31.9	75.6	23.6	0.2	75.4	56.5	42.1	0.6	56.0	41.1	55.3	2.5	38.6	65.9	33.1	0.3	65.5	61.0	37.8	0.6	60.4	23.8	72.8	2.5	21.3
30%超～50%以下	1,654	9.3	57.2	33.0	-23.8	73.2	26.0	0.2	73.0	54.4	44.1	0.8	53.5	39.2	56.8	3.3	36.0	65.4	33.2	0.8	64.6	61.9	37.0	0.6	61.2	26.9	69.8	2.6	24.3
50%超～80%以下	1,321	8.3	59.6	31.5	-23.2	71.1	27.9	0.2	70.9	54.0	44.4	0.8	53.2	44.0	51.6	3.7	40.3	68.6	29.9	0.8	67.8	60.3	38.5	0.4	60.0	23.2	73.4	2.7	20.4
80%以上	1,169	10.1	56.8	31.9	-21.8	72.3	26.5	0.2	72.1	59.4	39.0	0.9	58.4	47.7	47.2	3.8	43.9	70.1	28.6	0.3	69.9	55.1	43.2	0.8	54.3	22.8	71.6	4.5	18.3
一般社員	4,828	9.7	55.8	33.6	-23.8	71.8	27.2	0.2	71.5	52.4	45.8	1.0	51.5	44.6	51.3	3.2	41.4	68.9	29.7	0.6	68.2	58.4	40.1	0.7	57.7	22.1	73.9	3.1	19.0
係長・主任クラス	2,314	8.8	53.5	37.2	-28.4	75.0	24.2	0.3	74.8	61.1	37.6	0.6	60.5	42.2	53.3	3.6	38.4	67.0	31.8	0.5	65.5	60.4	38.5	0.6	59.8	23.9	72.3	3.1	20.7
課長代理クラス以上	1,679	5.4	52.4	40.7	-35.3	77.1	21.4	0.1	77.0	64.3	34.3	0.3	64.0	38.9	57.8	2.0	36.9	63.2	35.2	0.4	62.5	63.8	34.3	0.7	63.1	31.6	64.8	2.3	29.3

第6節 仕事等の満足度と健康不安、今後の職業生活に対する希望

1. 仕事や賃金、労働条件に対する満足度

【仕事のやりがい】や【仕事の権限・裁量範囲】【自身の仕事ぶりに対する評価】【賃金水準】【労働時間の長さ】【休日・休暇数】【仕事と生活のバランス】【能力開発や自己啓発の機会】の8項目にわたる満足度を尋ねると、図表54のようになった。

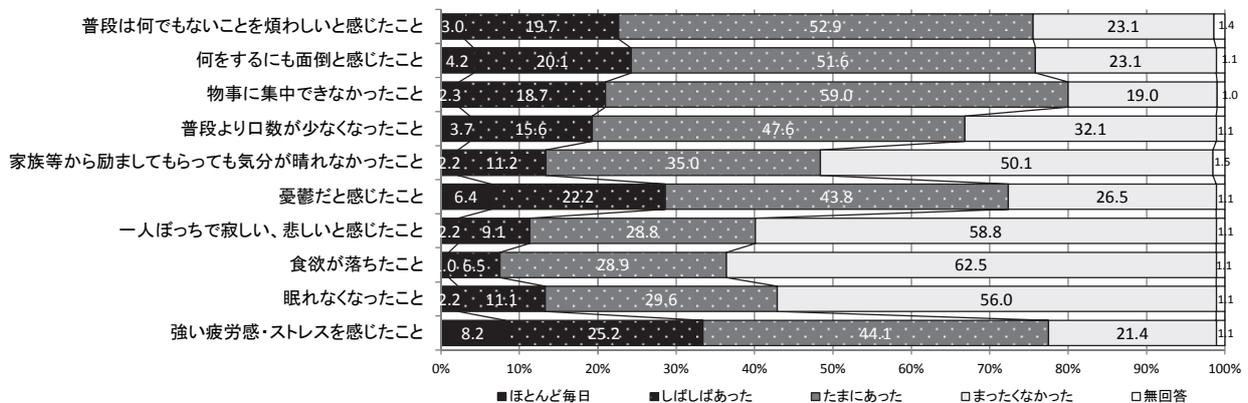
すなわち【仕事のやりがい】は、過半数が「満足（どちらかといえば含む）」と回答した。また、【仕事の権限・裁量範囲】や【仕事ぶりに対する評価】についても、3人に一人以上が「満足（どちらかといえば含む）」としている。一方、【賃金水準】については4割近くが、「不満（どちらかといえば含む）」と回答し、8項目の中で唯一、不満が満足を上回る結果となっている。こうした結果を主な属性別にみると、【仕事のやりがい】や【仕事の権限・裁量範囲】【仕事ぶりに対する評価】等、仕事関係の満足度は男性の30歳代や女性の30歳代、50歳代等で高くなっている。一方、【賃金水準】については、男女とも年齢が上昇するに伴い不満が減少するが、その分、【労働時間】や【休日・休暇数】に対する不満が、増加する傾向がみられる。

2. 現在の働き方と健康不安

現在の心身の状態について尋ねると、**図表 56** のようになった。すなわち、【強い疲労感・ストレスを感じたこと】については、「ほとんど毎日・しばしばあった」人の割合が 3 割を超えており、「たまにあった」人を加えると 3/4 以上 (77.5%) にのぼる。

主な属性別にみると、【強い疲労感・ストレスを感じたこと】は、男性では若年ほど (20 歳代以下で 37.3%)、また、女性では 30 歳代以下 (30 歳代で 38.9%等) で、「ほとんど毎日・しばしばあった」割合が高くなっている。

図表 56 現在の心身の状態



こうしたなか、現在の働き方で健康に不安を感じることがあるか尋ねると、「しばしば感じる」が 8.7%、「時々感じる」が 39.3%で、「ほとんど感じない」が 39.0%、「まったく感じない」が 11.2%となった。主な属性別にみると、健康不安を「しばしば・時々感じる」割合は、男女とも概ね年齢が上がるにつれて高まり、いずれも 40 歳代で半数を超えている。

飲酒や喫煙の習慣についても尋ねると、酒を「めったに飲まない」割合が 49.8%に対し、「週に 2~3 日飲む」割合が 29.0%で、「毎日飲む」割合が 20.3%となっている。タバコについては、「吸わない」人が 74.7%で、「吸う」人が 24.5%である。

主な属性別にみると、酒を「飲む」割合、タバコを「吸う」割合とも、男女いずれも年齢が上がるに伴い高まっていくが、どの年齢層でも男性が女性を大きく上回っている。

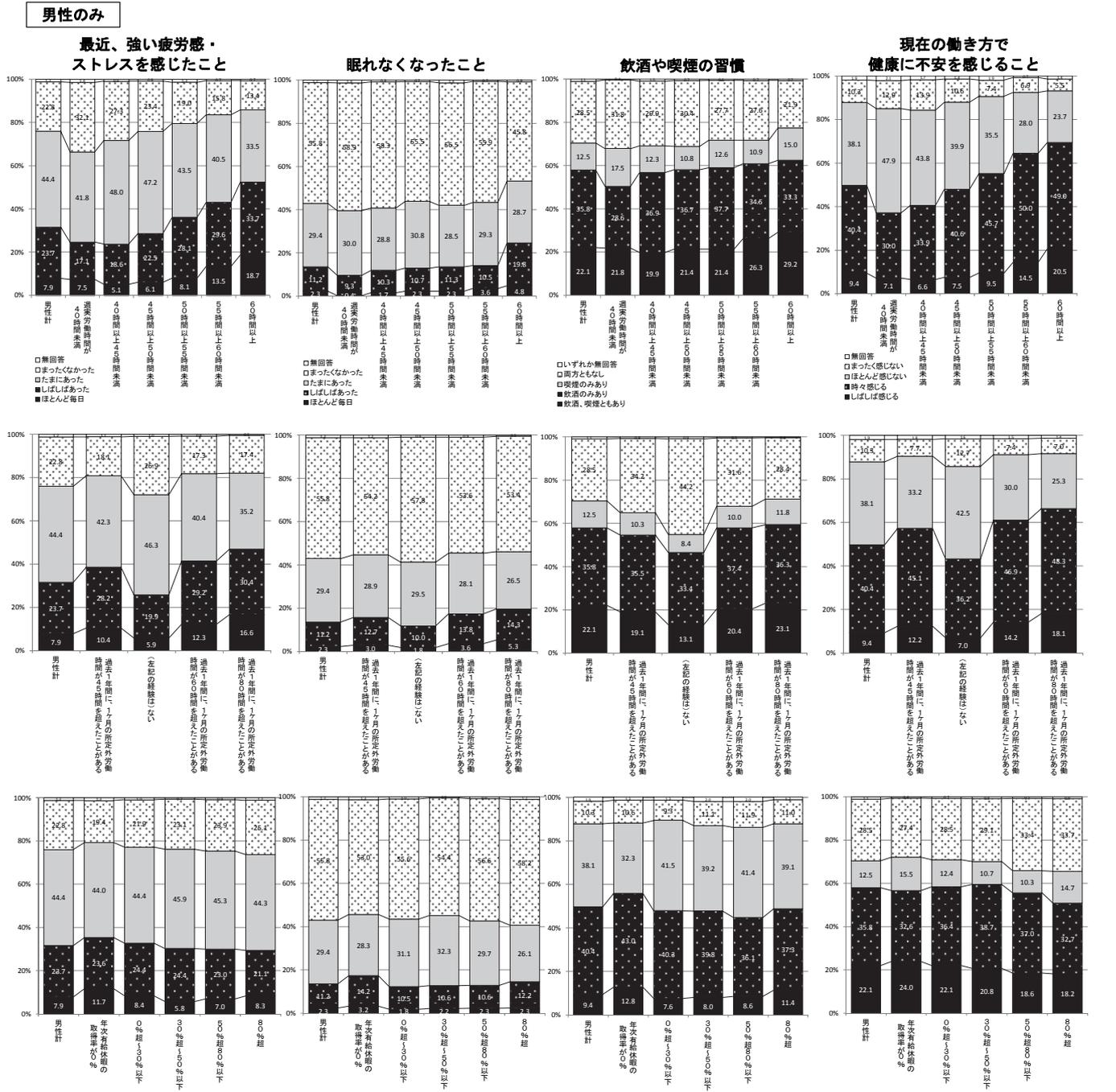
そのうえで、このような心身の状態、飲酒や喫煙の状況、健康に対する不安が、所定外労働の発生状況や年次有給休暇の取得状況と、どう関係しているかを確認するため、男女それぞれに絞ったデータで比較した (**図表 57**)。

結果をみると、男女を問わず週実労働時間が長い人や、過去 1 年間により長時間の労働経験を持つ人ほど、【強い疲労感やストレスを感じたこと】が「(ほとんど毎日・しばしば) あった」割合が高く、また、飲酒や喫煙をしている割合も、やや高まる傾向が見て取れる。

例えば、週実労働時間が 60 時間以上の男性の半数以上や、週実労働時間が 55 時間以上 60 時間未満の女性の 6 割弱が、【強い疲労感やストレスを感じたこと】が「(ほとんど毎日・し

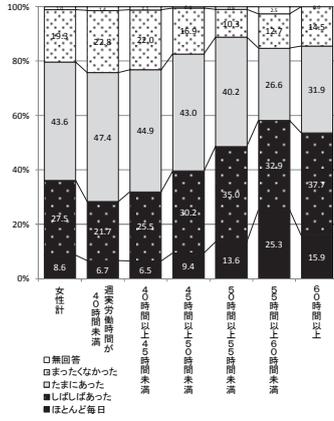
ばしば) あった」と回答している。また、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が、45時間を超えた経験がある男性(女性)では、【強い疲労感やストレスを感じたこと】が「(ほとんど毎日・しばしば) あった」割合が38.6%(45.7%)と、そうした経験のない人を12.8ポイント(12.1ポイント)上回っている。

図表 57 所定外労働の発生状況や年次有給休暇の取得状況が心身の状態、飲酒や喫煙の状況、健康不安に及ぼす影響

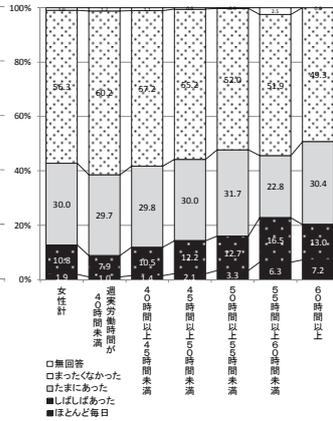


女性のみ

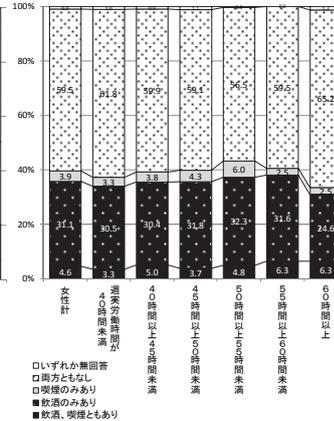
最近、強い疲労感・ストレスを感じたこと



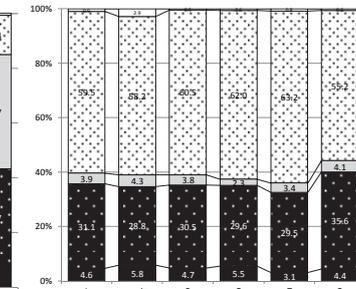
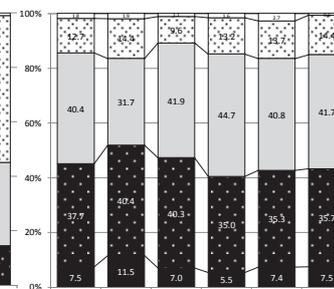
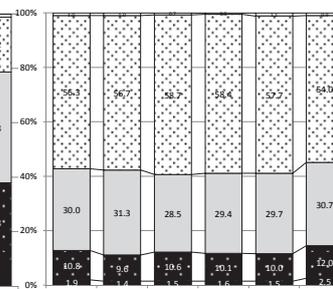
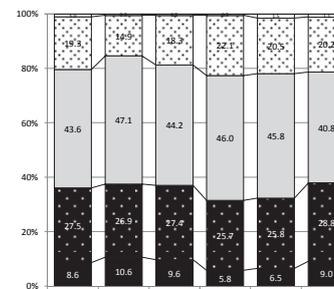
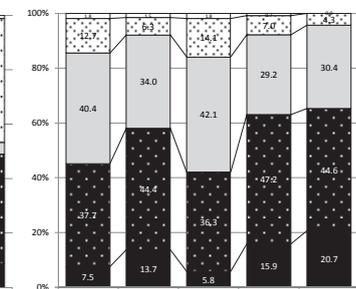
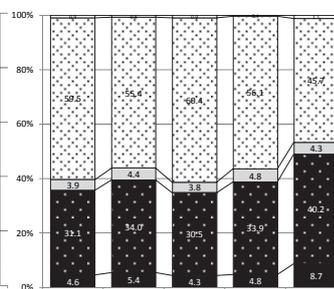
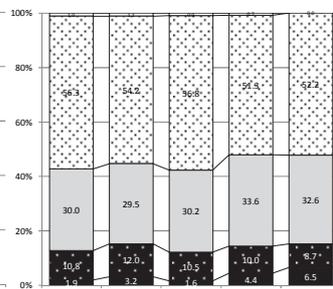
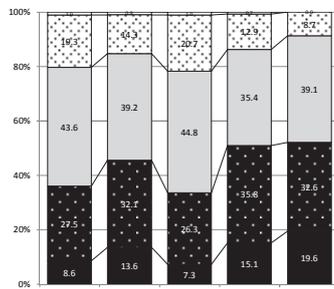
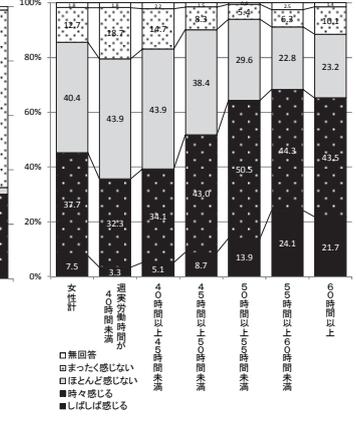
眠れなくなったこと



飲酒や喫煙の習慣



現在の働き方で健康に不安を感じること



(n=女性労働者3,450人)

同様に、【眠れなくなったこと】についても、週実労働時間が60時間以上にのぼる男女のそれぞれ2割以上が、「(ほとんど毎日・しばしば) あった」と回答している。

また、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が45時間を超えた経験を持つ男性(女性)は、飲酒の習慣が54.6%(39.4%)、同タバコが29.4%(9.8%)と、そうした経験のない男性(女性)をそれぞれ8.1割(4.6割)、7.9割(1.7割)上回る結果となっている。

こうしたなか、【現在の働き方で健康に不安を感じる】割合も上昇し、週実労働時間が60時間以上の男性や、週実労働時間が55時間以上60時間未満の女性のいずれも7割近くが、

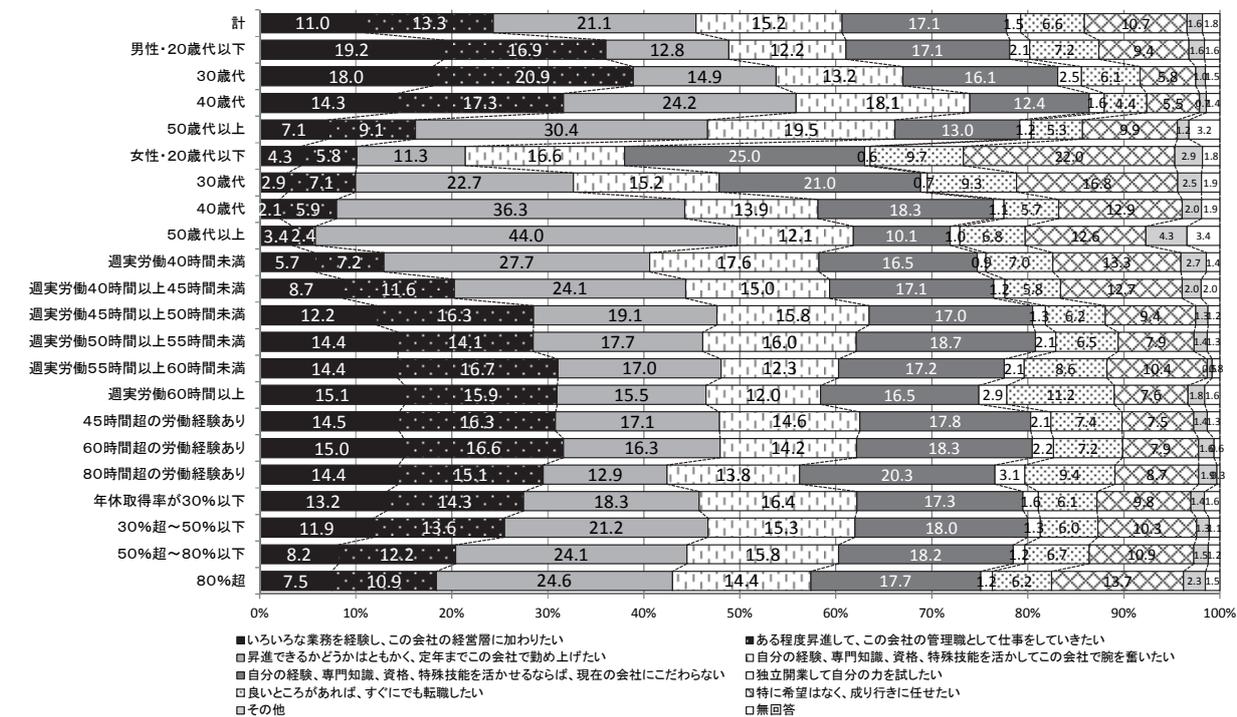
健康不安を「(ほとんど毎日・しばしば)感じる」と回答している。さらに、過去1年間に【1ヶ月の所定外労働時間】が60時間を超えた経験を持つ男性(女性)の約6割(6割超)、また、80時間超では約2/3が、健康不安を「(ほとんど毎日・しばしば)感じる」としている。

一方、年次有給休暇の取得状況については、少なくとも男性では年次有給休暇の取得率が高まるほど、【強い疲労感やストレスを感じたこと】が「(ほとんど毎日・しばしば)あった」とする割合や、現在の働き方で健康に不安を「(しばしば)感じる」割合が、漸減される傾向が見て取れる。

3. 今後の職業生活に対する希望

今後の職業生活に対する希望を尋ねると、多い順に、「昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤め上げたい」が21.1%、「自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、現在の会社にこだわらない」が17.1%、「自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かしてこの会社で腕を奮いたい」が15.2%等となった(図表58)。

図表58 今後の職業生活に対する希望



	n数	1ヶ月当たりの平均的な所定外労働時間(労働者平均)(時間)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が45時間を超えた経験(%)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が60時間を超えた経験(%)	過去1年間に1ヶ月の所定外労働時間が80時間を超えた経験(%)	年次有給休暇の取得率(労働者平均)(%)
いろいろな業務を経験し、この会社の経営層に加わりたい	976	30.0	46.0	26.1	10.0	38.7
ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしていきたい	1,183	28.3	42.5	23.9	8.7	43.0
昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤め上げたい	1,876	20.2	28.1	14.8	4.7	50.4
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かしてこの会社で腕を奮いたい	1,349	23.4	33.4	17.9	7.0	44.9
自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、現在の会社にこだわらない	1,517	25.3	36.3	20.6	9.1	47.1
独立開業して自分の力を試したい	137	29.9	46.7	27.7	15.3	41.2
良いところがあれば、すぐにも転職したい	590	26.9	38.6	20.7	10.8	46.0
特に希望はなく、成り行きに任せたい	952	19.4	24.4	14.1	6.2	49.3

主な属性別にみると、若年層の男性で多いのは、「この会社の経営層に加わりたい」や「この会社の管理職として仕事をしていきたい」等、女性で多いのは「自分の経験、専門知識、資格、特殊技能を活かせるならば、現在の会社にこだわらない」や「特に希望はなく、成り行きに任せたい」等となっているが、いずれも年齢が上がるにつれ、「昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤め上げたい」等に置き換わっていく様子が見て取れる。

こうした考え方と、所定外労働の発生状況や年次有給休暇の取得状況の関係をみると、月間平均の所定外労働時間は、「この会社の経営層に加わりたい」（30.0時間）や「独立開業して自分の力を試したい」（29.9時間）、「ある程度昇進して、この会社の管理職として仕事をしていきたい」（28.3時間）と考えている労働者等でより長く、一方で年次有給休暇の平均取得率が低く（同順に38.7%、41.2%、43.0%）なっている。

そのうえで、「昇進できるかどうかはともかく、定年までこの会社で勤め上げたい」としている労働者の現状をみると、月間平均の所定外労働時間は20.2時間（男性で26.8時間、女性で12.0時間）で、年次有給休暇の平均取得率は50.4%（男性で43.6%、女性で58.3%）となっている。

第7節 仕事の効率性を高めるために必要なものと働き方改革をめぐる見解

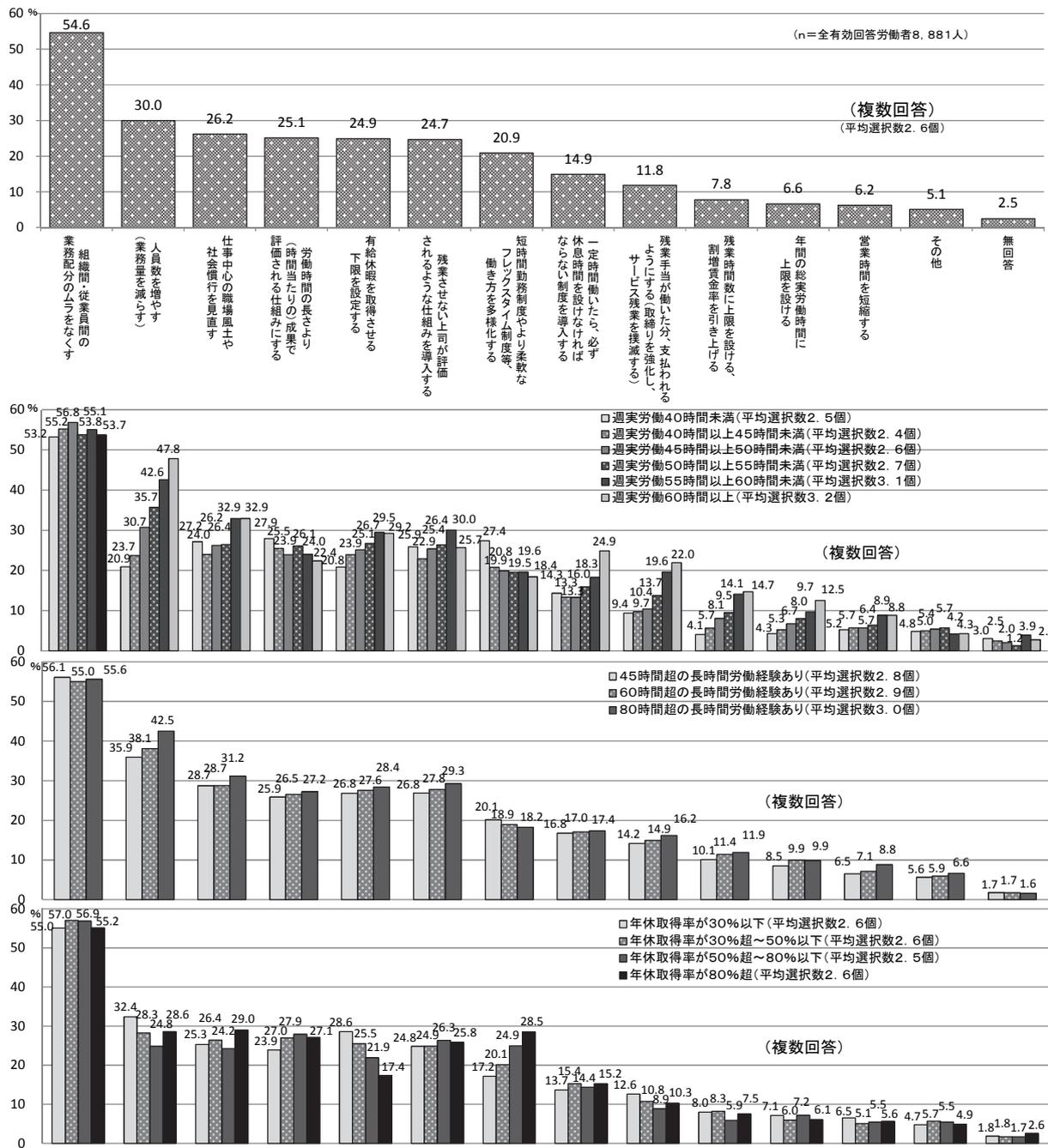
1. 自身の仕事の効率性の自己評価とさらなる向上に必要なもの

仕事の効率性を高めるために必要なものを尋ねると（複数回答）、トップは「組織間・従業員間の業務配分のムラをなくす」で、過半数（54.6%）を占めた。これに「人員数を増やす（業務量を減らす）」（30.0%）が続き、以下、約4人に一人が「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」や「労働時間の長さより（時間当たりの）成果で評価される仕組みにする」「有給休暇を取得させる下限を設定する」「残業させない上司が評価されるような仕組みを導入する」等を挙げている（図表59）。

こうした結果を、所定外労働の発生状況や年次有給休暇の取得状況別にみると、週実労働時間が長い人や、過去1年間により長時間の労働経験がある人ほど、仕事の効率性を高めるには、「人員数を増やす」必要があるとする割合が高くなっている。また、週実労働時間が長い人や年次有給休暇の取得率が低い人ほど、「有給休暇を取得させる下限を設定する」ことに対するニーズが高い。さらに、週実労働時間が長い人ほど、「一定時間働いたら、必ず休息時間を設けなければならない制度を導入する」や「残業手当が働いた分、支払われるようにする（取締りを強化し、サービス残業を撲滅する）」こと等を求める割合も高くなっている。

一方、週実労働時間が短い人や年次有給休暇の取得率が高い人ほど、「労働時間の長さより成果で評価される仕組みにする」ことや、「短時間勤務制度やより柔軟なフレックスタイム制度等、働き方を多様化する」こと等に対するニーズが高い傾向も窺える。

図表 59 仕事の効率性を（さらに）高めるために必要なもの



こうした結果を主な属性別にみると、「人員数を増やす」や「残業させない上司が評価されるような仕組みを導入する」「有給休暇を取得させる下限を設定する」に加え、「一定時間働いたら、必ず休息時間を設けなければならない制度を導入する」や「残業手当が働いた分、支払われるようにする」等については、若年ほど回答割合が高くなっている。

一方、「業務配分のムラをなくす」や「労働時間の長さより成果で評価される仕組みにする」のほか、男性では「仕事中心の職場風土や社会慣行を見直す」等については、年齢が上がるに伴い回答割合が高まる傾向がみられる。

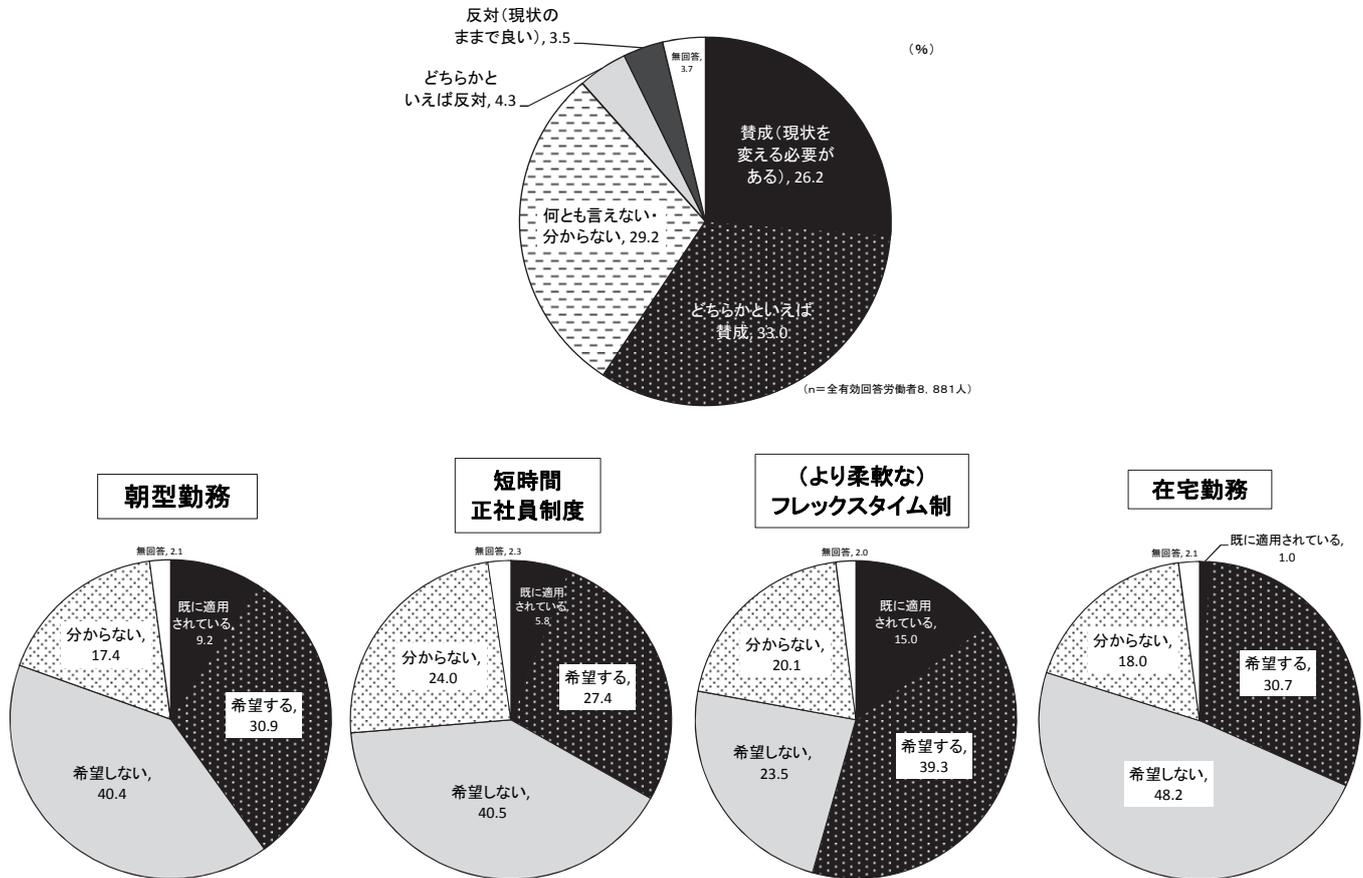
2. 正社員の働き方の多様化・柔軟化に対する賛否

労働生産性を高めるために、近年、正社員の画一的な働き方の見直しが注目されている。そこで、労働者に対しても、正社員の働き方を多様化・柔軟化することに対する賛否を尋ねると、59.2%が「賛成（どちらかというも含む）」と回答し、「反対（どちらかというも含む）」は7.8%にとどまった。なお、「何とも言えない・分からない」は29.2%となった。

3. 朝型勤務等の希望

そのうえで、正社員の働き方の多様化・柔軟化に関連して、例えば始業時刻を8時等へシフトさせ、17～18時頃には必ず退社できるようにする【朝型勤務】の検討意向を尋ねると、30.9%の労働者が「希望する」と回答した（図表60）。また、育児・介護といった理由（法定）に依らず、例えば自己啓発等のために短時間勤務したり、ライフステージに応じてフルタイム⇄パートタイム勤務を選択できるような【短時間正社員制度】を「希望する」労働者は27.4%、【（柔軟な）フレックスタイム制】について「希望する」労働者は39.3%等となった。

図表 60 正社員の働き方の多様化・柔軟化に対する賛否と具体的な希望

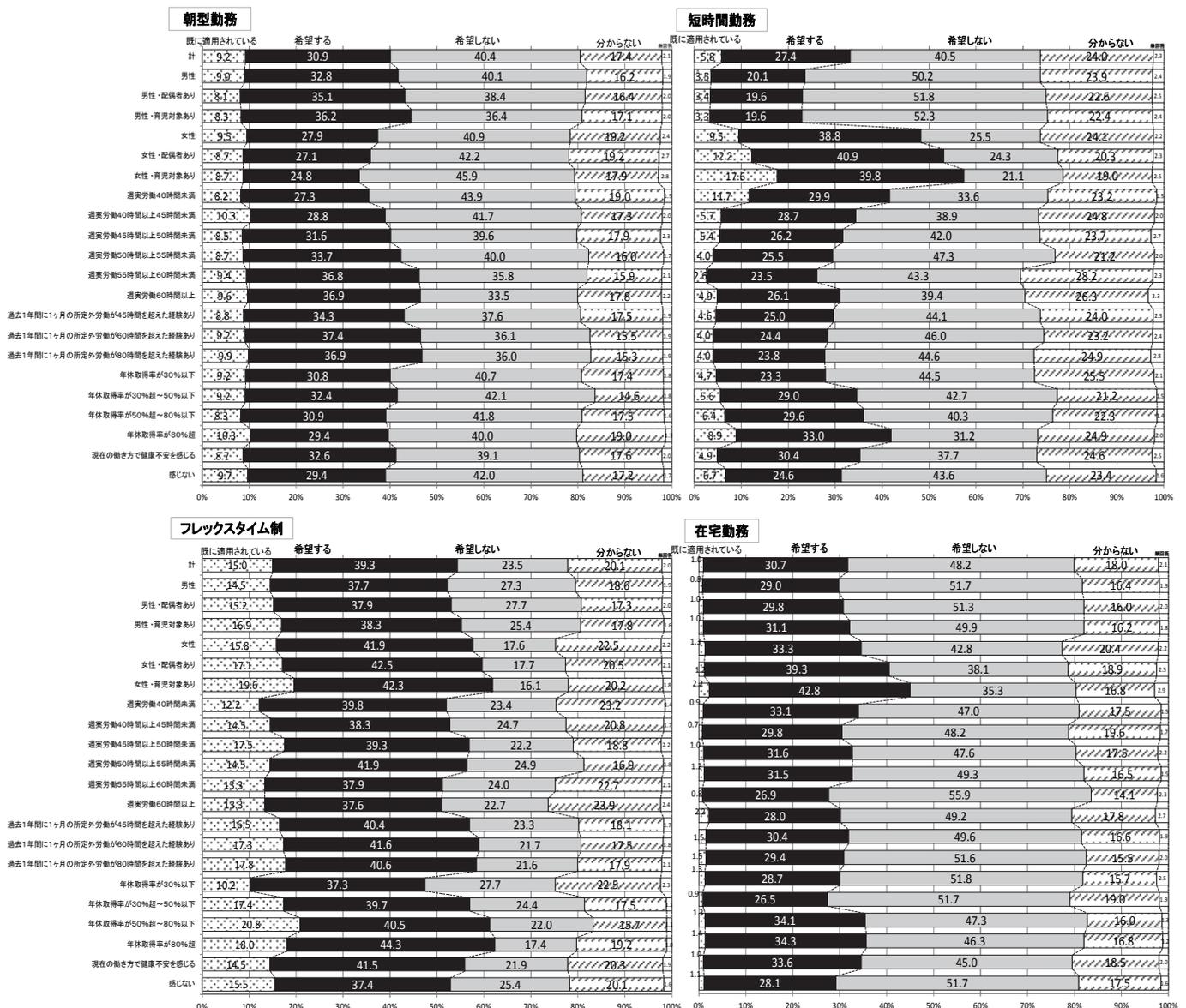


こうした働き方を「希望する」と回答した労働者を、主な属性別にみると、【朝型勤務】については、過去1年間に長時間労働の経験を持つ人や、男性のとくに配偶者ありや育児対象あり等で多くなっている（図表 61）。

これに対し、【短時間正社員制度】は、女性のとくに配偶者ありや育児対象ありでニーズが高く、【朝型勤務】とは対照的な結果となっている（すなわち、【朝型勤務】の奨励は、従前とはニーズの異なる対象に、より多様な選択肢を提示する意味合いがあると言えるだろう）。

なお、【(柔軟な)フレックスタイム制】については、幅広い属性で4割前後のニーズがみられた。さらに、【在宅勤務】については、とくに女性の育児対象ありや配偶者あり、また、現在の働き方で健康不安を感じている人等でニーズが高くなっている。

図表 61 主な属性別にみた朝型勤務等の希望



4. 定時退社できたらしたいこと

基本的に18時頃には退社できるようになったら何をしたいか尋ねると（複数回答）、多かった順に、①心身の休養・リフレッシュ（64.0%）、②自身の趣味（57.8%）、③家族との団欒（51.0%）、④同僚や友人との懇親会（34.3%）、⑤家事、育児（30.6%）等が挙げられた（平均選択数3.0）。

なお、現状では、18時頃には退社できていないであろう労働者に絞った集計は、週実労働時間が例えば50時間以上等の労働者に限定してみる必要があるが、結果の傾向としては上記と同様で、回答の多かった順に、①心身の休養・リフレッシュ（66.3%）、②自身の趣味（61.4%）、③家族との団欒（56.4%）、④同僚や友人との懇親会（36.3%）、⑤家事、育児（28.7%）等となっている（平均選択数3.2）（図表62）。

こうした結果を主な属性別にみると、未婚の男女では、①心身の休養・リフレッシュや、②趣味、③同僚や友人との懇親会等に充てたいとする割合が高い。また、【朝型勤務】の希望者では、①に次いで「同僚や友人との懇親会」、②に次いで「職場等でのサークル活動」も、多い点の特徴となっている。

図表62 18時頃には退社できるようになったらしたいこと

