

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¹。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。

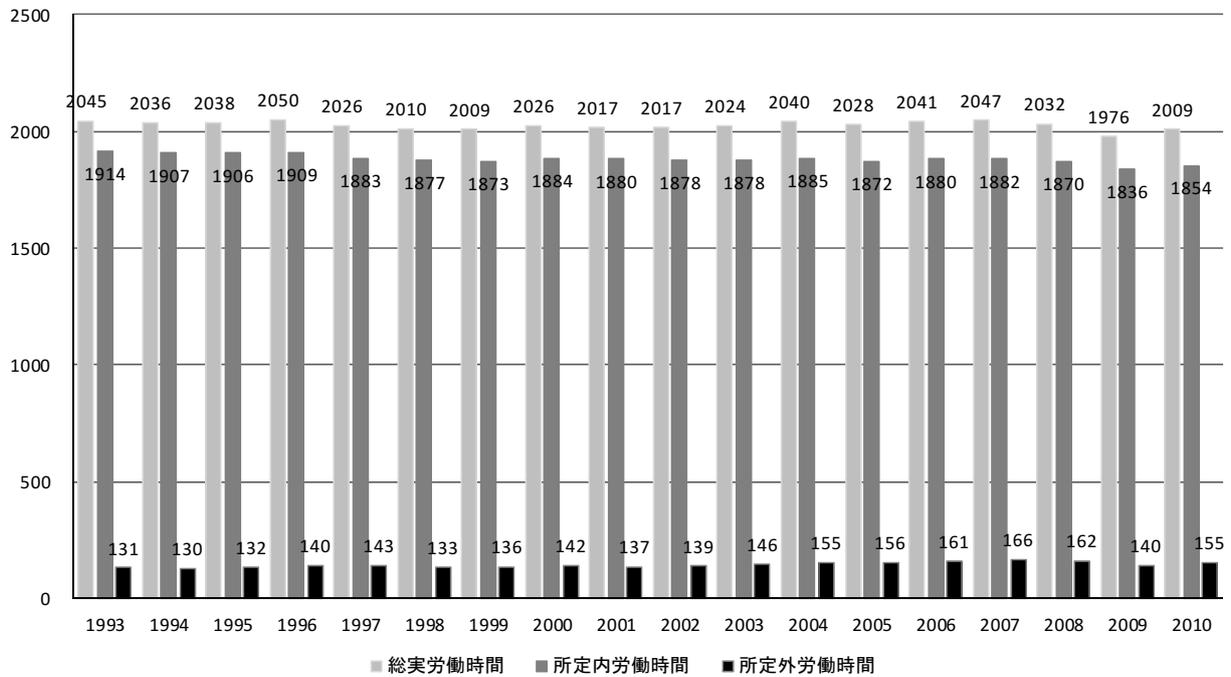
2. 労働時間の動向

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

¹ 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）

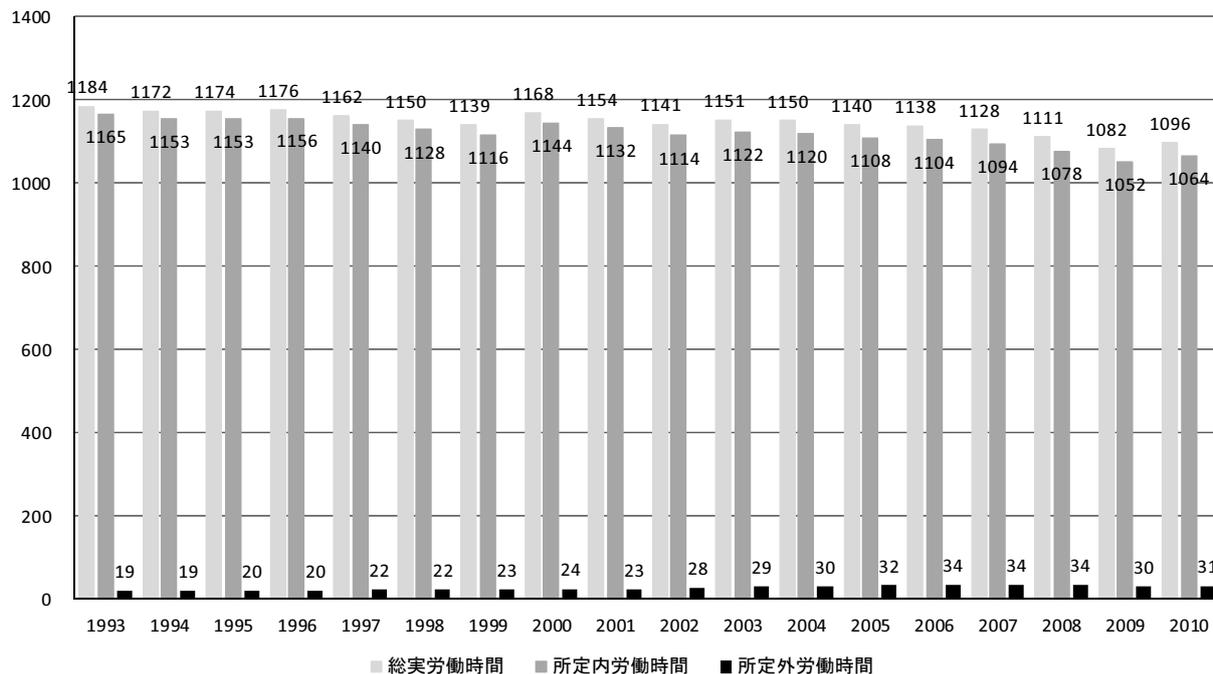


資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より。

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 (%)															
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²」「残業手当が支給された時間³」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見てみると医療・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⁴。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。

² 「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。

³ 「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。

⁴ 「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⁵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

⁵ 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⁶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⁷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。

⁶ 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。

⁷ 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⁸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。

⁸ 「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⁹、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。

⁹ 「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¹⁰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。

¹⁰ 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¹¹、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	労働時間内にす るように指示・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¹²。管理職では、役職による相違は大きくない。

¹¹ 「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。

¹² 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なので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	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¹³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のを見て、先に飛び込んでくるから	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

¹³ 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」「予定外の仕事が発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、先に降りづらいから	予定外の仕事が発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)

