

令和2年度厚生労働省委託

過労死等に関する実態把握のための 労働・社会面の調査研究事業

報告書

(企業調査、労働者調査)

令和3年(2021)年3月

みずほ情報総研株式会社

目次

第1章 調査研究事業の概要	1
1. 調査研究事業の背景・目的.....	1
2. 調査の概要.....	1
3. 調査実施体制.....	3
第2章 調査結果	4
1. 運送業（自動車運転従事者）.....	6
I. 企業調査.....	6
II. 労働者調査.....	67
2. 外食産業.....	145
I. 企業調査.....	145
II. 労働者調査.....	207
第3章 まとめ	283
1. 調査結果に見る現状と課題.....	283
参考資料1 調査票	1
参考資料2 データ処理	35
参考資料3 集計結果 ①企業調査	41
参考資料4 集計結果 ②労働者調査	83
参考資料5 既存統計	125

第1章 調査研究事業の概要

1. 調査研究事業の背景・目的

「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年）においては、基本理念として「過労死等に関する実態が必ずしも把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにする」とされている。

厚生労働省ではこれまで、平成 27 年度以降、全業種の企業・労働者、法人役員、自営業者を対象とした調査に加え、運送業（自動車運転従事者）、外食産業、教職員、IT 産業、医療、建設業、メディアの各業種・職種について、企業・労働者等を対象として調査を実施してきた。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年）に定める調査研究等の基本的考え方を踏まえ、本事業ではあらためて運送業（自動車運転従事者）および外食産業を対象に、労働時間や働き方の実態、企業等における過重労働等の防止に向けた取組の推移について明らかにすることを目的として、企業および労働者へのアンケート調査、関係機関等へのヒアリング調査を実施した。

2. 調査の概要

（1）調査の種類

本事業では、以下の4つの調査を実施した。

図表 1-2-1 調査の種類と概要

調査の種類	調査対象	調査方法	調査票	主な設問項目
①企業調査	運送業（自動車運転従事者） 4,430 社 外食産業 4,000 社	自記式調査票の 郵送配布・回収 （web 回答併 用）	企業票	労働時間管理、休日休暇制度、 過重労働の防止に向けた取組 の実施状況 等
②労働者調査	フルタイム正社員 運送業（自動車運転従事者） 5,180 人 外食産業 4,860 人	インターネット 調査	労働者票	労働時間、心身の健康状態、過 重労働等の防止に向けて必要 だと感じる取組 等

（2）調査対象

①企業調査

全国の企業 4,430 件（運送業（自動車運転従事者））、4,000 件（外食産業）を対象に実施した。調査対象件数を以下の考え方で割り付け、事業所データベース保有会社のデータベースから無作為に抽出した。

有効回収数は、運送業（自動車運転従事者） 1,432 件（回収率：32.3%）、外食産業 742 件（回収率 18.6%）である。

【運送業（自動車運転従事者）】

平成 28 年経済センサス活動調査をもとに、（個人を除く）法人について、トラック、タクシー、バスそれぞれについて信頼水準 95%かつ許容誤差 5.5%を満たすサンプルサイズを求め、想定される回収率 20%で割り戻して必要な発送数を算出した。

図表 1-2-2 企業調査の割付

運送業（自動車運転従事者）	件数
トラック	1,575
タクシー	1,505
バス	1,350
計	4,430

【外食産業】

平成 28 年経済センサス活動調査をもとに、（個人を除く）法人について、業種別・従業員規模別の構成比率を算出し、調査対象 4,000 件を按分した。

図表 1-2-3 企業調査の割付

外食産業	件数
食堂、レストラン（専門料理店を除く）	292
専門料理店	1,737
そば・うどん店	279
すし店	237
酒場、ビヤホール	721
バー、キャバレー、ナイトクラブ	300
喫茶店	295
その他の飲食店	139
計	4,000

②労働者調査

全国の労働者 5,180 人（運送業（自動車運転従事者））、4,860 人（外食産業）を対象に実施した。インターネット調査会社が所有するパネルを対象としてスクリーニング調査を実施し、フルタイム正社員か否か¹、業種、年齢、勤務年数について確認したうえで回答協力者を募り、調査を実施した。なお、回答協力者は、平成 28 年度調査の回答者数（運送業（自動車運転従事者）4,172 人、外食産業 1,596 人）を目標として募ったところ、それを超えた数の回答が得られた。

1 ①正社員・正規職員（フルタイム）、②正社員・正規職員（短時間勤務・短日勤務）、③非正社員・非正規職員（フルタイム）、④非正社員・非正規職員（フルタイム以外）、⑤働いていないの選択肢のうち①か③を選んだ方を調査対象とした。

(3) 調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・郵送回収、またはインターネット調査とした。(調査期間：2021年1月～2月)

企業調査は、調査対象企業へ調査票を配布し、調査回答後、事務局まで返送いただいた。また、労働者調査は、インターネット調査会社が保有するパネルを対象に、web上で調査を実施した。

3. 調査実施体制

(1) 調査研究事業の実施体制

調査の設計・実施・取りまとめに当たり、6名の有識者等からなる検討委員会を設置し、指導・助言を得た。検討委員会の構成は以下のとおり。

図表1-3-1 検討委員会委員

○	今野 浩一郎	学習院大学 名誉教授
	黒田 兼一	明治大学 名誉教授
	黒田 祥子	早稲田大学教育学部 教授
	甲田 茂樹	独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 所長代理
	酒井 一博	公益財団法人大原記念労働科学研究所 研究主幹
	山崎 喜比古	日本福祉大学社会福祉学部 特任教授

(50音順・敬称略, ○:座長)

(2) 検討経過

検討委員会は計3回開催し、本調査研究事業における調査の設計及び分析、結果の取りまとめ等について検討を行った。各回における検討事項等の概要は下表のとおり。

図表1-3-2 検討委員会の開催

	開催日時	議題
第1回	2020年6月30日 13時～15時	アンケート調査設計 今後のスケジュール
第2回	2020年7月28日 10時～12時	アンケート調査設計 新型コロナウイルス流行の影響の取扱い
第3回	2021年3月8日 15時～17時	アンケート調査結果 報告書(案)

第2章 調査結果

【留意事項】

各図表中に示している「n」は各設問の集計対象数（調査数）を示す。

単数回答の回答割合の合計は、四捨五入の関係で100%にならない場合がある。

複数回答の回答数の合計は調査数を超えることがあるとともに、回答割合の合計は100%を超えることがある。

設問によっては調査数が10未満と少ない場合や、無回答が50%を超えるなどの場合があるので、結果の解釈には留意が必要である。

本編には、調査票上の設問のうち主要な設問を一部抜粋し、その集計結果を掲載している。全設問についての集計結果は、参考編の集計表を参照のこと。

なお、企業調査、労働者調査ともに、平成28年度実施調査の結果を参考として掲載しているところがあるが、調査対象の抽出方法が異なり、調査票（設問方法）も異なることから、単純に結果を比較することができない点に留意する必要がある。

【参考：用語の解説（アンケート調査票から転載）】

<p>労働時間</p>	<p>労働時間とは、労働者が使用者（企業）の指揮命令下に置かれて勤務している時間を言います。作業時間や手待ち時間（トラックの場合）、時間外労働時間や休日労働時間を含みます。</p> <div style="text-align: right;"> <p>❖ 労働時間等の意義 ❖</p> </div>
<p>所定労働時間、 所定労働日数</p>	<p>所定労働時間、所定労働日数とは、企業の就業規則などで決められた労働時間、労働日数を言います。なお、法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。</p>
<p>所定外労働</p>	<p>企業の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います。</p>
<p>時間外労働</p>	<p>法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。</p>
<p>ストレスチェック</p>	<p>平成27年12月1日以降、全ての「常時使用する労働者（注1）」に対して、ストレスチェック（注2）を実施することが事業者（注3）に法律で義務づけられました。</p> <p>事業者は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された者であって、医師による面接指導を受ける必要があるとストレスチェック実施者が認めた者のうち、労働者から申出があった者について、医師による面接指導を実施しなければなりません。</p> <p>注1：次のいずれの要件をも満たす者を指します（一般定期健康診断の対象者と同様です）。</p> <p>①期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること</p> <p>②1週間の労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者</p> <p>注2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を指します。</p> <p>注3 労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。</p>

1. 運送業（自動車運転従事者）

I. 企業調査

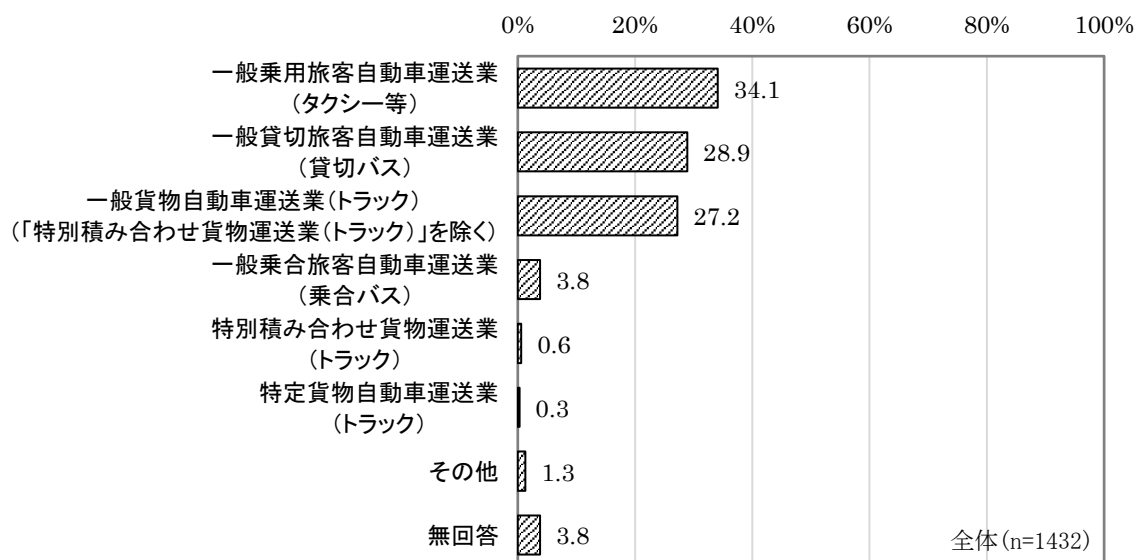
回答企業 1,432 社の主な業種は、バス（「一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）」「一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）」を合算）32.7%、タクシー34.1%、トラック（「一般貨物自動車運送業（トラック）」「特別積み合わせ貨物運送業（トラック）」「特定貨物自動車運送業（トラック）」を合算）28.1%である（図表 2-1-I-1）。正社員数が 10～49 人の企業が 44.3%（図表 2-1-I-3）、全労働者数が 10～49 人の企業が 44.1%（図表 2-1-I-5）を占める。

(1) 基本情報について（2019 年 10 月 1 日時点）

1) 主な業種（問 2）

主な業種は、「一般乗用旅客自動車運送業（タクシー等）」の割合が 34.1%で最も高く、次いで「一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）」が 28.9%、「一般貨物自動車運送業（トラック）（「特別積み合わせ貨物運送業（トラック）」を除く）」が 27.2%であった。

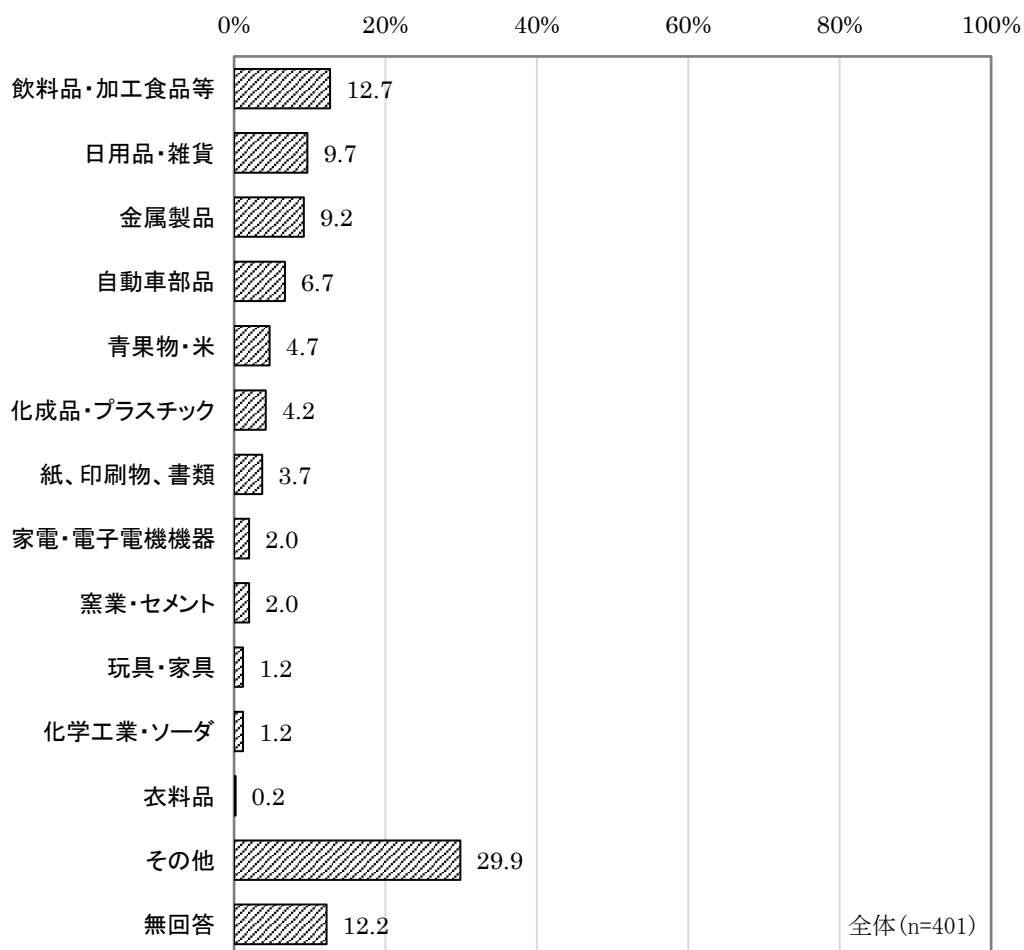
図表 2-1-I-1 主な業種



2) 主な取扱品目（問3）

トラックの主な取扱品目は、「飲料品・加工食品等」の割合が12.7%、「日用品・雑貨」が9.7%であった。

図表2-1-I-2 主な取扱品目



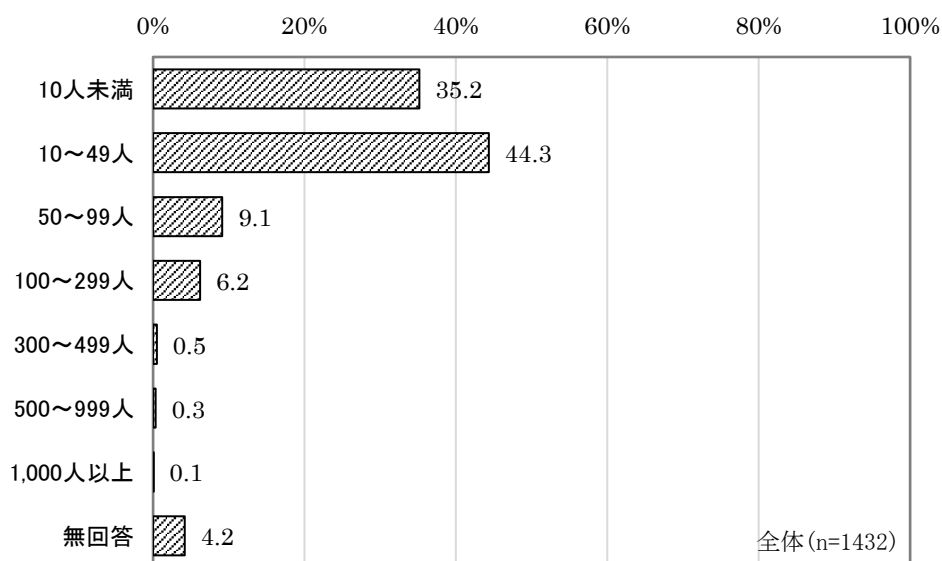
3) 企業全体の正社員・正職員数、全労働者数（問4）

①正社員・正職員数(問4(1))

正社員・正職員数は、「10～49人」の割合が44.3%で最も高く、次いで「10人未満」が35.2%であった。

主な業種別にみると、「バス」は「10人未満」の割合が最も高く、「タクシー」「トラック」では「10～49人」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-3 正社員・正職員数



図表2-1-I-4 正社員・正職員数（主な業種別）

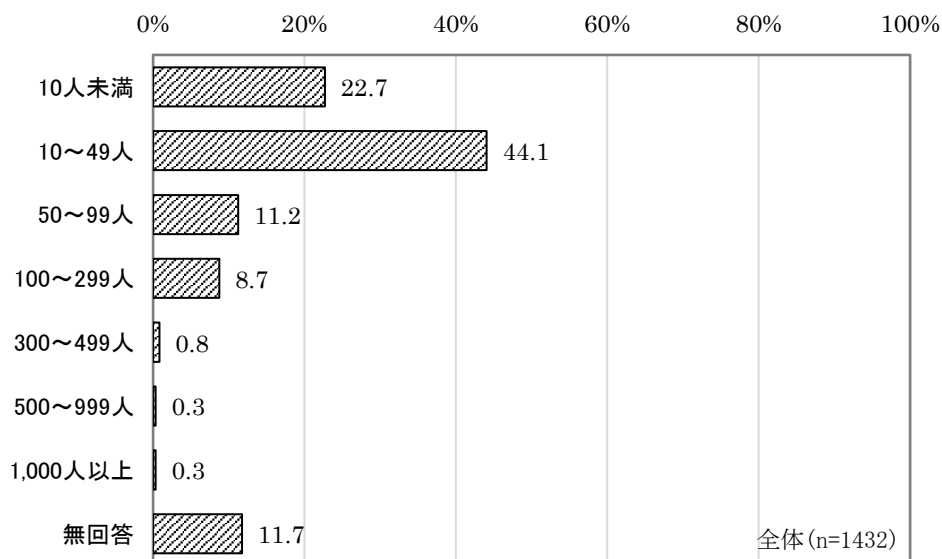
	合計	10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体	1432	504	635	131	89	7	5	1	60
	100.0	35.2	44.3	9.1	6.2	0.5	0.3	0.1	4.2
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	240	195	15	11	0	0	8
		100.0	51.2	41.6	3.2	2.3	0.0	0.0	1.7
	タクシー	489	141	210	74	49	2	1	0
		100.0	28.8	42.9	15.1	10.0	0.4	0.2	0.0
	トラック	401	97	212	38	28	5	4	1
	100.0	24.2	52.9	9.5	7.0	1.2	1.0	0.2	
その他	18	13	4	0	0	0	0	0	1
	100.0	72.2	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6

②全労働者数(問4(2))

全労働者数は、「10～49人」の割合が44.1%で最も高く、次いで「10人未満」が22.7%であった。

主な業種別にみると、「その他」を除いて、いずれも「10～49人」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-5 全労働者数



図表2-1-I-6 全労働者数（主な業種別）

		合計	10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体		1432	325	631	161	125	12	5	5	168
		100.0	22.7	44.1	11.2	8.7	0.8	0.3	0.3	11.7
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	126	244	33	14	3	0	0	49
		100.0	26.9	52.0	7.0	3.0	0.6	0.0	0.0	10.4
	タクシー	489	100	185	80	75	6	0	1	42
		100.0	20.4	37.8	16.4	15.3	1.2	0.0	0.2	8.6
	トラック	401	83	182	44	33	3	5	4	47
	100.0	20.7	45.4	11.0	8.2	0.7	1.2	1.0	11.7	
その他	18	9	5	0	1	0	0	0	3	
	100.0	50.0	27.8	0.0	5.6	0.0	0.0	0.0	16.7	

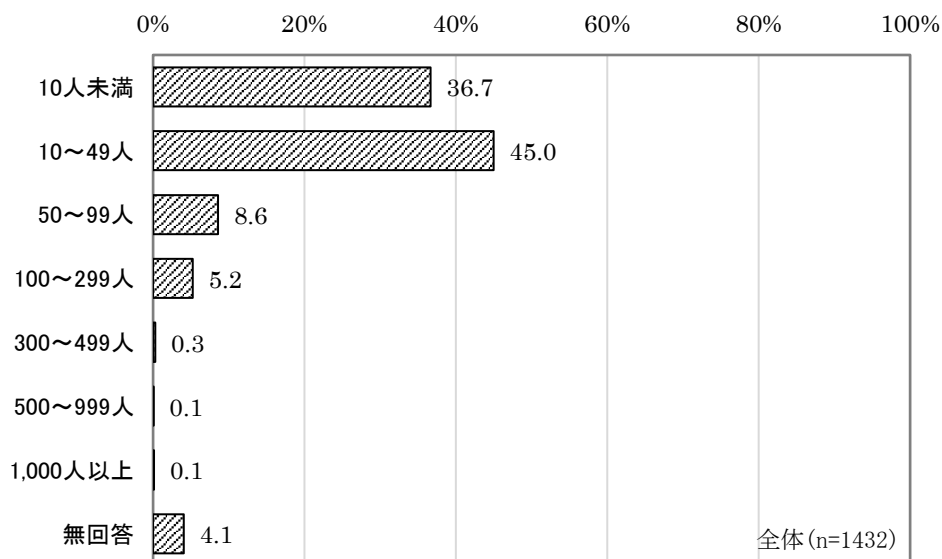
4) 自動車運転従事者数（問5）

①自動車運転従事者の正社員・正職員数（問5(1)）

自動車運転従事者の正社員・正職員数は、「10～49人」の割合が45.0%で最も高く、次いで「10人未満」が36.7%であった。

主な業種別にみると、「バス」は「10人未満」の割合が最も高く、「タクシー」「トラック」では「10～49人」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-7 自動車運転従事者の正社員・正職員数



図表2-1-I-8 自動車運転従事者の正社員・正職員数（主な業種別）

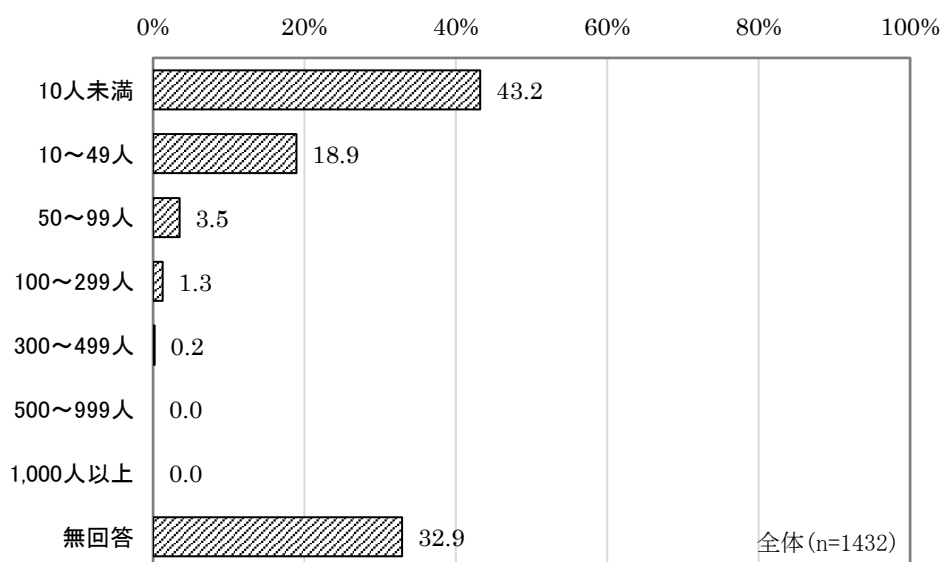
	合計	10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体	1432	525	644	123	75	4	1	2	58
	100.0	36.7	45.0	8.6	5.2	0.3	0.1	0.1	4.1
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	241	200	10	9	0	0	9
		100.0	51.4	42.6	2.1	1.9	0.0	0.0	1.9
	タクシー	489	141	212	75	43	1	0	1
		100.0	28.8	43.4	15.3	8.8	0.2	0.0	0.2
	トラック	401	114	216	36	22	3	1	1
	100.0	28.4	53.9	9.0	5.5	0.7	0.2	0.2	
その他	18	14	1	0	0	0	0	0	3
	100.0	77.8	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7

②正社員・正職員数以外の自動車運転従事者(問5(2))

自動車運転従事者の正社員・正職員数以外は、「10人未満」の割合が43.2%で最も高く、次いで「10～49人」が18.9%であった。

主な業種別にみると、いずれも「10人未満」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-9 正社員・正職員数以外の自動車運転従事者



図表2-1-I-10 正社員・正職員数以外の自動車運転従事者（主な業種別）

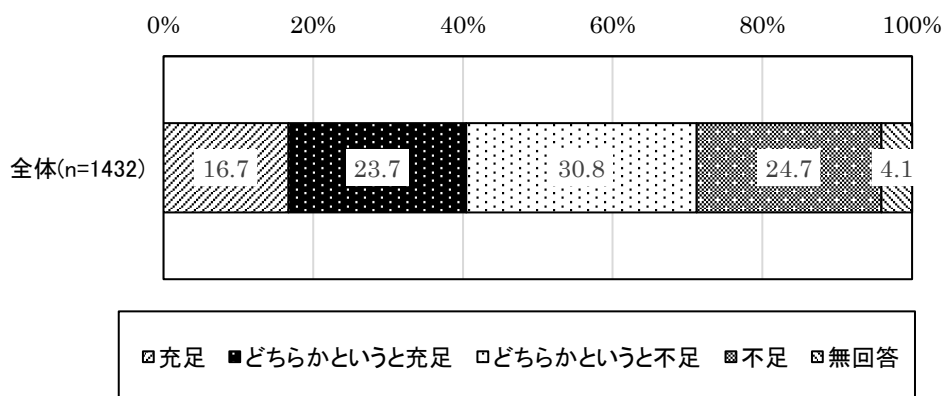
		合計	10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体		1432	619	271	50	18	3	0	0	471
		100.0	43.2	18.9	3.5	1.3	0.2	0.0	0.0	32.9
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	250	82	6	3	0	0	0	128
		100.0	53.3	17.5	1.3	0.6	0.0	0.0	0.0	27.3
	タクシー	489	175	129	34	9	1	0	0	141
		100.0	35.8	26.4	7.0	1.8	0.2	0.0	0.0	28.8
	トラック	401	173	55	9	6	2	0	0	156
	100.0	43.1	13.7	2.2	1.5	0.5	0.0	0.0	38.9	
	その他	18	11	1	0	0	0	0	0	6
		100.0	61.1	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3

5) 自動車運転従事者の充足状況（問6）

自動車運転従事者の充足状況は、不足（「不足」「どちらかというと不足」を合算）の割合が、55.5%であった。

主な業種別にみると、不足（「不足」「どちらかというと不足」を合算）の割合は、「バス」が46.5%、「タクシー」が73.2%、「トラック」が49.2%であった。

図表 2-1-I-11 自動車運転従事者の充足状況



図表 2-1-I-12 自動車運転従事者の充足状況（主な業種別）

		合計	充足	どちらかというto充足	どちらかというto不足	不足	無回答
全体		1432	239	340	441	353	59
		100.0	16.7	23.7	30.8	24.7	4.1
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	96	144	150	68	11
		100.0	20.5	30.7	32.0	14.5	2.3
	タクシー	489	56	67	134	224	8
		100.0	11.5	13.7	27.4	45.8	1.6
	トラック	401	72	117	145	52	15
	100.0	18.0	29.2	36.2	13.0	3.7	
	その他	18	9	4	2	0	3
		100.0	50.0	22.2	11.1	0.0	16.7

（２）労働時間、休日・休暇制度等について

１）時間外労働に係る３６協定の締結状況（問７）

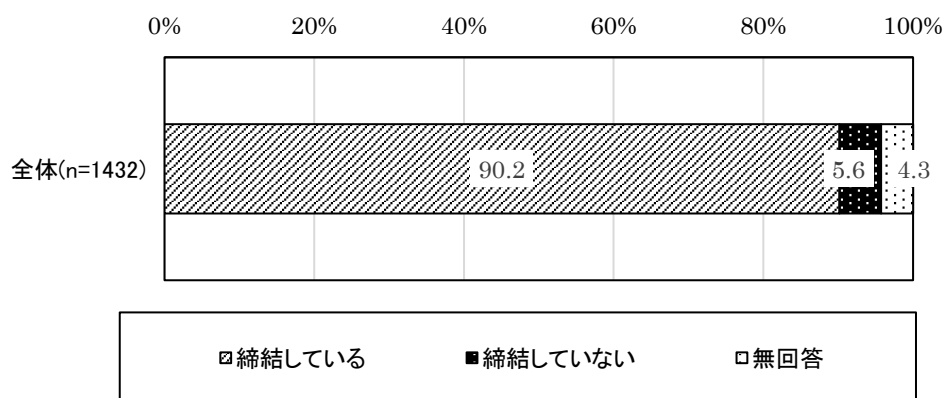
時間外労働に係る３６協定の締結状況は、「締結している」の割合が90.2%、「締結していない」が5.6%であった。

主な業種別にみると、「タクシー」の「締結している」の割合が低かった。

規模別にみると、労働者数の少ない企業において「締結している」の割合が低くなる。

平成28年度調査と比較すると、いずれの業種も「締結している」の割合が高くなっている。

図表２－１－Ⅰ－13 時間外労働に係る３６協定の締結状況



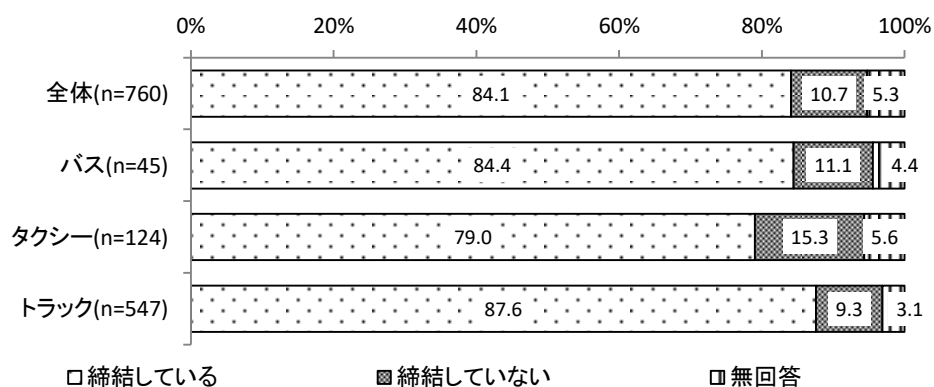
図表２－１－Ⅰ－14 時間外労働に係る３６協定の締結状況（主な業種別）

		合計	締結して いる	締結して いない	無回答
全体		1432	1291	80	61
		100.0	90.2	5.6	4.3
Ⅰ問2. 主な業種 (統合)	バス	469	450	9	10
		100.0	95.9	1.9	2.1
	タクシー	489	422	50	17
		100.0	86.3	10.2	3.5
	トラック	401	379	13	9
		100.0	94.5	3.2	2.2
	その他	18	11	4	3
		100.0	61.1	22.2	16.7

図表 2-1-I-15 時間外労働に係る 36 協定の締結状況（規模別）

		合計	締結して いる	締結して いない	無回答
全体		1432	1291	80	61
		100.0	90.2	5.6	4.3
I 問4(2). 全労働者数	10人未満	325	255	59	11
		100.0	78.5	18.2	3.4
	10～49人	631	619	10	2
		100.0	98.1	1.6	0.3
	50～99人	161	157	3	1
		100.0	97.5	1.9	0.6
	100～299人	125	125	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0
300～499人	12	12	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	
500～999人	5	5	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	
1,000人以上	5	5	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	

図表 2-1-I-16 時間外労働協定の締結状況（平成 28 年度調査）



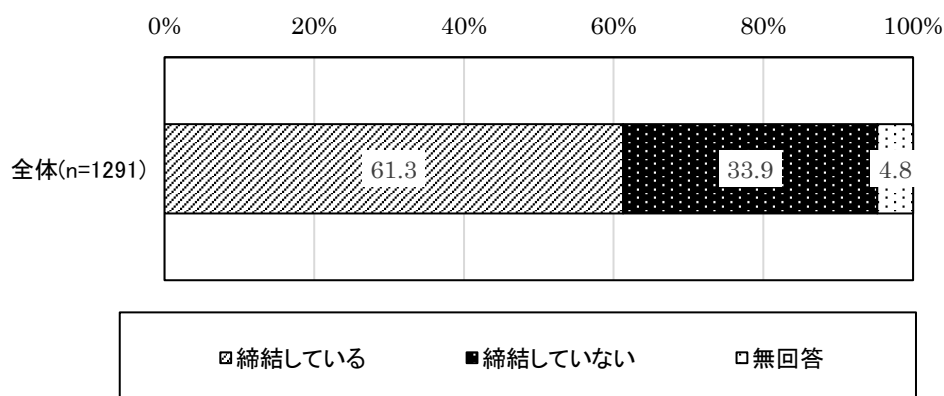
2) 特別条項付き36協定の締結状況（問8）

①特別条項付き36協定の締結状況（問8(1)）

時間外労働に係る36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、特別条項付き36協定の締結状況は、「締結している」の割合が61.3%、「締結していない」が33.9%であった。

主な業種別にみると、「タクシー」の「締結している」の割合が低かった。

図表2-1-I-17 特別条項付き36協定の締結状況



図表2-1-I-18 特別条項付き36協定の締結状況（主な業種別）

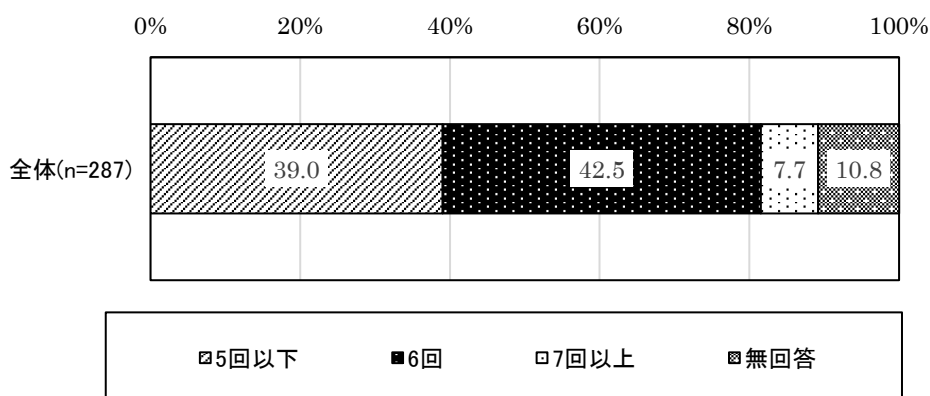
		合計	締結している	締結していない	無回答
全体		1291	791	438	62
		100.0	61.3	33.9	4.8
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	450	290	144	16
		100.0	64.4	32.0	3.6
	タクシー	422	233	168	21
		100.0	55.2	39.8	5.0
	トラック	379	245	112	22
		100.0	64.6	29.6	5.8
	その他	11	7	4	0
		100.0	63.6	36.4	0.0

②限度時間を超えることができる回数(問8(2)①)

特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、限度時間を超えることができる回数は、「6回」の割合が42.5%で最も高く、次いで「5回以下」が39.0%であった。

主な業種別にみると、「バス」「タクシー」は「5回以下」の割合が最も高く、「トラック」では「6回」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-19 限度時間を超えることができる回数



(注) 特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業（791社）で、限度時間を超えることができる回数について、回数の記入があった企業（287社）の内訳である。

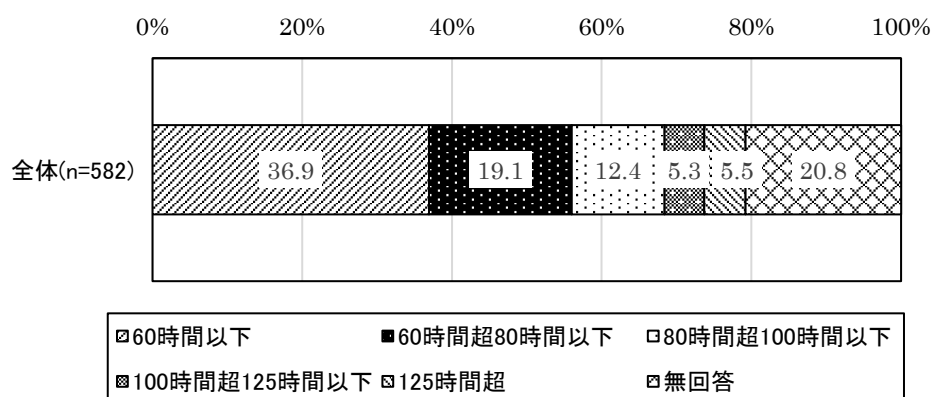
図表2-1-I-20 限度時間を超えることができる回数（主な業種別）

		合計	5回以下	6回	7回以上	無回答
全体		287	112	122	22	31
		100.0	39.0	42.5	7.7	10.8
I 問2. 主な業種（統合）	バス	95	56	29	3	7
		100.0	58.9	30.5	3.2	7.4
	タクシー	91	37	26	17	11
		100.0	40.7	28.6	18.7	12.1
	トラック	90	17	62	1	10
	100.0	18.9	68.9	1.1	11.1	
	その他	5	0	4	0	1
	100.0	0.0	80.0	0.0	20.0	

③締結している特別延長時間【週または月単位】(問8(2)②)

特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、特別延長時間【週または月単位】の月単位は、「60時間以下」の割合が36.9%で最も高く、次いで「60時間超80時間以下」が19.1%であった。

図表2-1-I-21 締結している特別延長時間【週または月単位】＜月単位＞

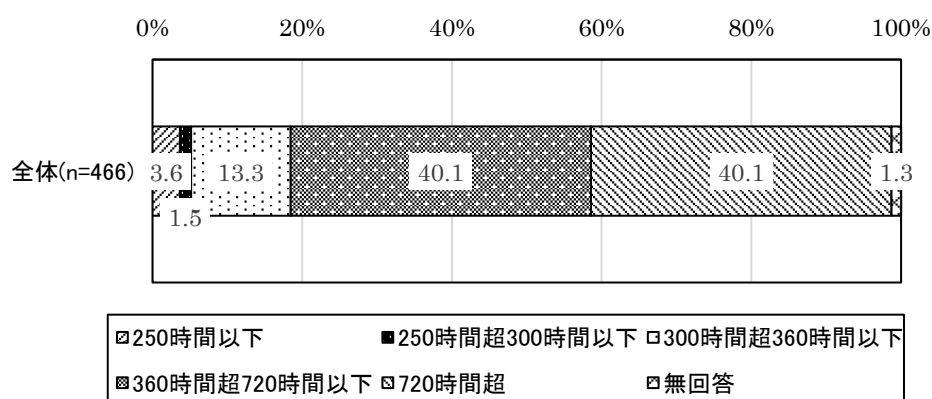


(注) 特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業（791社）で、特別延長時間【週または月単位】について、時間の記入があった企業（582社）の内訳である。

④締結している特別延長時間【年単位】(問8(2)③)

特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、特別延長時間【年単位】は、「360時間超720時間以下」と「720時間超」の割合が40.1%で最も高く、次いで「300時間超360時間以下」が13.3%であった。

図表2-1-I-22 締結している特別延長時間【年単位】



(注) 特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業（791社）で、特別延長時間【年単位】について、時間の記入があった企業（466社）の内訳である。

3) 休日労働に係る36協定の締結状況（問9）

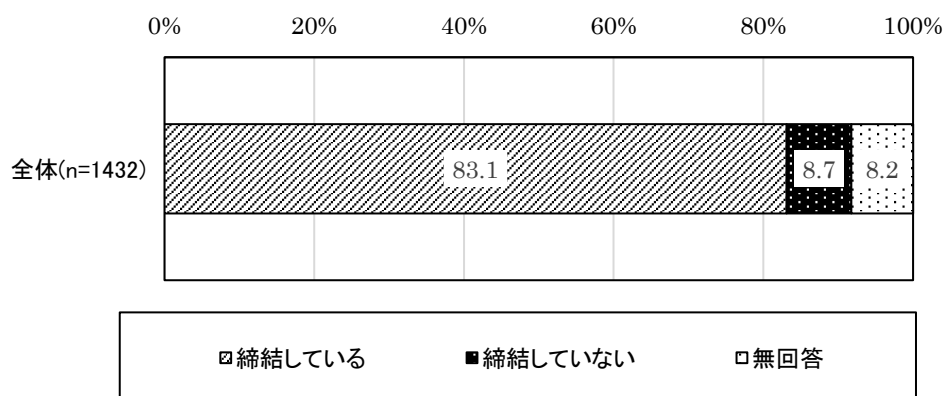
休日労働に係る36協定の締結状況は、「締結している」の割合が83.1%、「締結していない」が8.7%であった。

主な業種別にみると、「タクシー」の「締結している」の割合が低かった。

規模別にみると、労働者数の少ない企業において「締結している」の割合が低くなる。

平成28年度調査と比較すると、いずれの業種も「締結している」の割合が高くなっている。

図表2-1-I-23 休日労働に係る36協定の締結状況



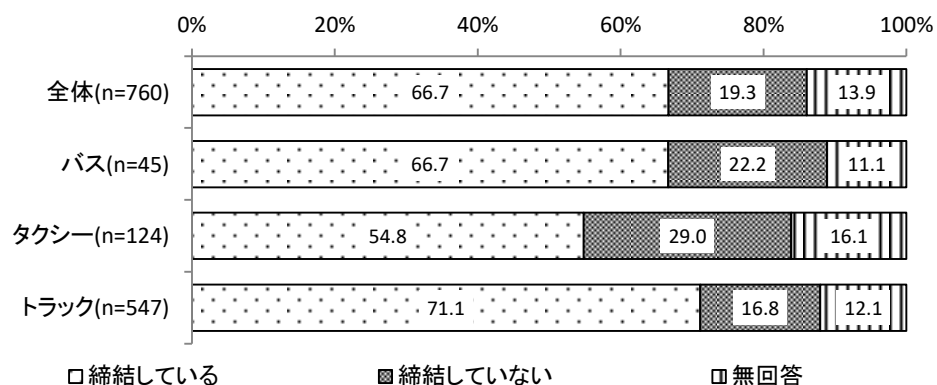
図表2-1-I-24 休日労働に係る36協定の締結状況（主な業種別）

		合計	締結している	締結していない	無回答
全体		1432	1190	124	118
		100.0	83.1	8.7	8.2
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	422	23	24
		100.0	90.0	4.9	5.1
	タクシー	489	376	71	42
		100.0	76.9	14.5	8.6
	トラック	401	355	20	26
		100.0	88.5	5.0	6.5
	その他	18	10	4	4
		100.0	55.6	22.2	22.2

図表 2-1-I-25 休日労働に係る 36 協定の締結状況（規模別）

		合計	締結して いる	締結して いない	無回答
全体		1432	1190	124	118
		100.0	83.1	8.7	8.2
I 問4(2). 全労働者数	10人未満	325	238	67	20
		100.0	73.2	20.6	6.2
	10～49人	631	555	37	39
		100.0	88.0	5.9	6.2
	50～99人	161	152	4	5
		100.0	94.4	2.5	3.1
	100～299人	125	120	2	3
		100.0	96.0	1.6	2.4
300～499人	12	12	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	
500～999人	5	5	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	
1,000人以上	5	5	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	

図表 2-1-I-26 休日労働に係る労使協定の締結状況（平成 28 年度調査）



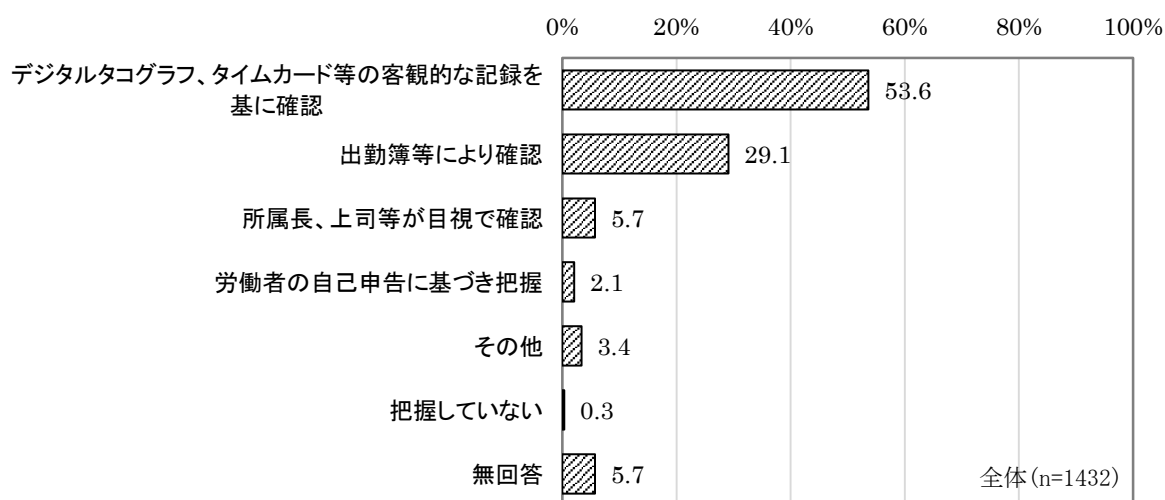
4) 労働時間の把握方法（問 10）

労働時間の把握方法は、「デジタルタコグラフ、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が 53.6%で最も高く、次いで「出勤簿等により確認」が 29.1%であった。

主な業種別にみると、「その他」を除いて、いずれも「デジタルタコグラフ、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が最も高かった。

平成 28 年度調査と比較すると、いずれの業種も「客観的な方法で把握」の割合が高くなっている。

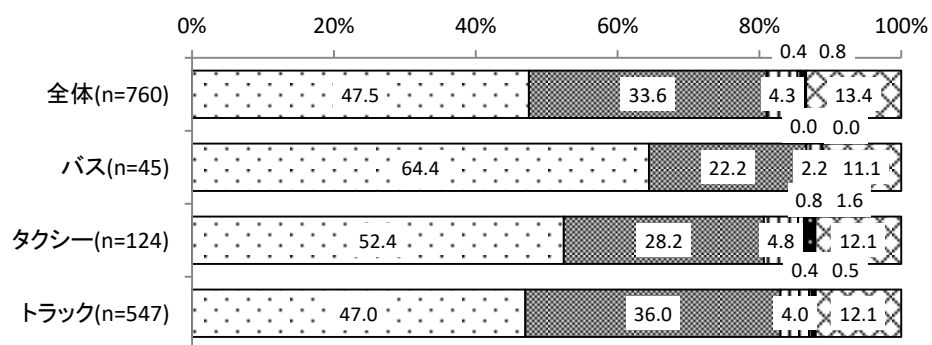
図表 2-1-I-27 労働時間の把握方法



図表 2-1-I-28 労働時間の把握方法（主な業種別）

		合計	所属長、 上司等が 目視で確 認	デジタルタコ グラフ、タイ ムカード等の 客観的な記録 を基に確認	出勤簿等 により確 認	労働者の 自己申告 に基づき 把握	その他	把握して いない	無回答
全体		1432	82	768	417	30	48	5	82
		100.0	5.7	53.6	29.1	2.1	3.4	0.3	5.7
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	20	280	134	1	16	0	18
		100.0	4.3	59.7	28.6	0.2	3.4	0.0	3.8
	タクシー	489	42	216	182	9	18	3	19
		100.0	8.6	44.2	37.2	1.8	3.7	0.6	3.9
	トラック	401	13	256	86	17	10	2	17
	100.0	3.2	63.8	21.4	4.2	2.5	0.5	4.2	
	その他	18	2	4	5	3	1	0	3
		100.0	11.1	22.2	27.8	16.7	5.6	0.0	16.7

図表 2-1-I-29 自動車運転従事者の労働時間の把握の方法（平成 28 年度調査）



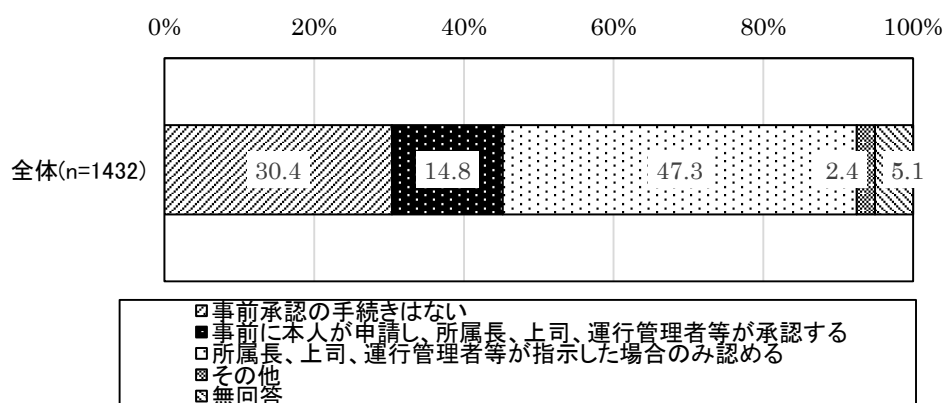
- 使用者又は運行管理者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している
- ▨ タイムカード、ICカード、運行記録計などの客観的な方法で把握している
- ▤ 従業員による自己申告に基づいて把握している
- 特に把握していない
- その他
- ⊠ 無回答

5) 所定外労働を行う場合の手続き（問 11）

所定外労働を行う場合の手続きは、「所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める」の割合が 47.3%で最も高く、次いで「事前承認の手続きはない」が 30.4%であった。

主な業種別にみると、「バス」「トラック」は「所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める」の割合が最も高く、「タクシー」では「事前承認の手続きはない」の割合が最も高かった。

図表 2-1-I-30 所定外労働を行う場合の手続き



図表 2-1-I-31 所定外労働を行う場合の手続き（主な業種別）

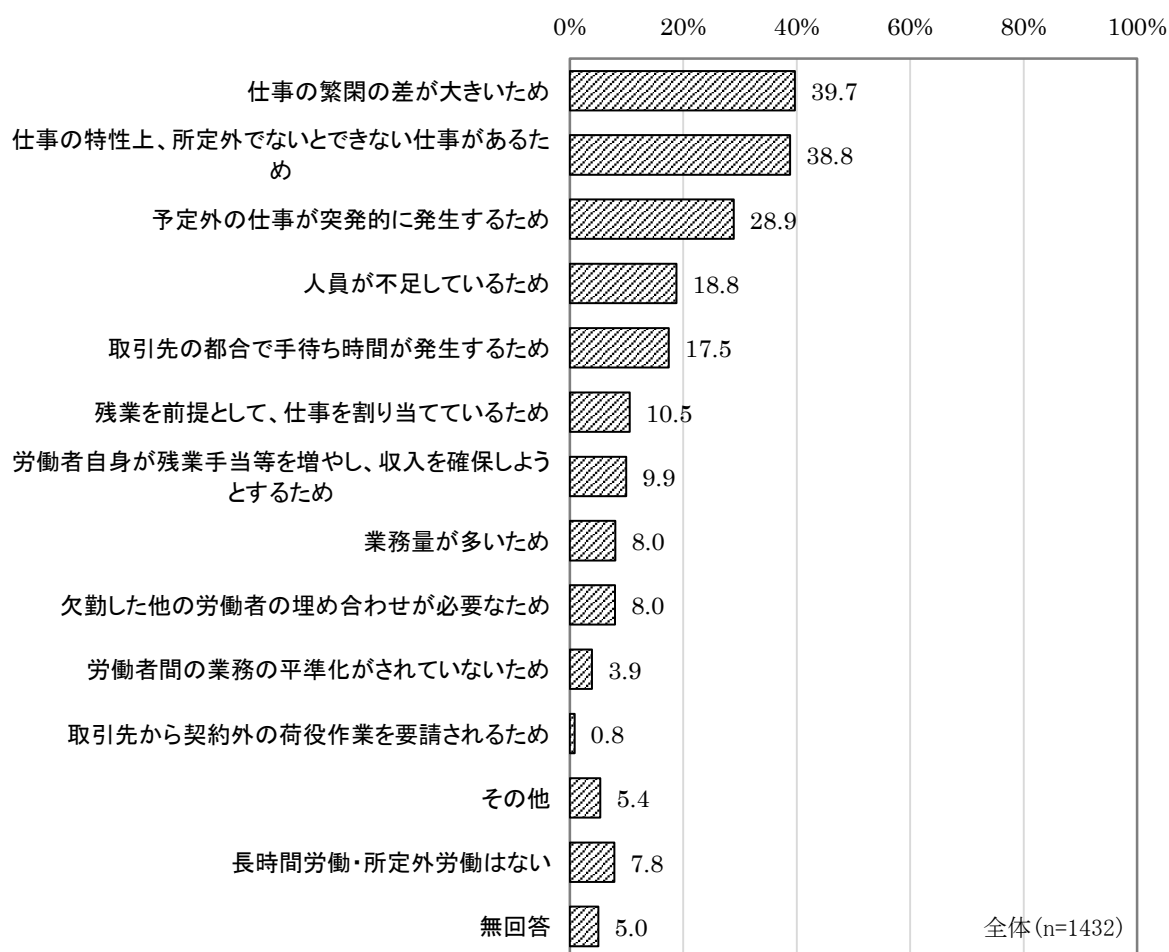
		合計	事前承認の手続きはない	事前に本人が申請し、所属長、上司、運行管理者等が承認する	所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	その他	無回答
全体		1432	435	212	677	35	73
		100.0	30.4	14.8	47.3	2.4	5.1
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	117	35	299	7	11
		100.0	24.9	7.5	63.8	1.5	2.3
	タクシー	489	173	120	160	18	18
		100.0	35.4	24.5	32.7	3.7	3.7
	トラック	401	137	48	193	6	17
	100.0	34.2	12.0	48.1	1.5	4.2	
	その他	18	1	2	11	1	3
		100.0	5.6	11.1	61.1	5.6	16.7

6) 長時間労働・所定外労働が必要となる理由（問 12）

長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、「仕事の繁閑の差が大きいため」の割合が 39.7%で最も高く、次いで「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が 38.8%であった。

主な業種別にみると、「バス」「トラック」は「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」の割合が最も高く、「タクシー」では「仕事の繁閑の差が大きいため」、「予定外の仕事が発生するため」の割合が最も高かった。

図表 2-1-I-32 長時間労働・所定外労働が必要となる理由（複数回答）



図表 2-1-I-33 長時間労働・所定外労働が必要となる理由（複数回答）（主な業種別）

	合計	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	労働者自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	取引先の都合で待ち時間が発生するため	その他	長時間労働・所定外労働はない	無回答	
全体	1432 100.0	115 8.0	269 18.8	568 39.7	556 38.8	151 10.5	414 28.9	56 3.9	114 8.0	142 9.9	12 0.8	250 17.5	77 5.4	112 7.8	72 5.0	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469 100.0	29 6.2	76 16.2	221 47.1	229 48.8	38 8.1	108 23.0	13 2.8	41 8.7	12 2.6	1 0.2	58 12.4	26 5.5	45 9.6	11 2.3
	タクシー	489 100.0	16 3.3	121 24.7	192 39.3	132 27.0	78 16.0	192 39.3	14 2.9	39 8.0	87 17.8	1 0.2	28 5.7	26 5.3	40 8.2	20 4.1
	トラック	401 100.0	68 17.0	65 16.2	142 35.4	178 44.4	31 7.7	99 24.7	28 7.0	27 6.7	40 10.0	10 2.5	159 39.7	22 5.5	21 5.2	13 3.2
	その他	18 100.0	0 0.0	0 0.0	2 11.1	7 38.9	0 0.0	8 44.4	0 0.0	3 16.7	2 11.1	0 0.0	3 16.7	0 0.0	3 16.7	4 22.2

図表 2-1-I-34 自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由（平成 28 年度調査）

	調査数	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外でないときもない仕事があるため	仕事の締切や納期が短いため	予定外の仕事が発生的に発生するため	後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	従業員のノルマを高く設定しているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多いため	従業員自身が仕事の高めようとしているため
全体	586 100.0	169 28.8	200 34.1	225 38.4	22 3.8	175 29.9	4 0.7	58 9.9	3 0.5	28 4.8	1 0.2	10 1.7
バス	34 100.0	13 38.2	13 38.2	16 47.1	0 0.0	4 11.8	0 0.0	1 2.9	0 0.0	2 5.9	0 0.0	0 0.0
タクシー	103 100.0	34 33.0	33 32.0	34 33.0	0 0.0	34 33.0	0 0.0	19 18.4	1 1.0	0 0.0	0 0.0	4 3.9
トラック	424 100.0	111 26.2	144 34.0	168 39.6	22 5.2	129 30.4	4 0.9	33 7.8	2 0.5	25 5.9	1 0.2	6 1.4
	調査数	従業員が不足しているため	従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	従業員自身が残業手当等を増やしたい、収入を確保しようとするため	従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	取引先の都合で待ち時間が発生するため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	その他	所定外労働はない	無回答	
全体	586 100.0	8 1.4	3 0.5	76 13.0	4 0.7	45 7.7	239 40.8	45 7.7	36 6.1	30 5.1	26 4.4	
バス	34 100.0	0 0.0	0 0.0	3 8.8	0 0.0	0 0.0	3 8.8	3 8.8	0 0.0	6 17.6	1 2.9	
タクシー	103 100.0	0 0.0	0 0.0	22 21.4	1 1.0	1 1.0	7 6.8	8 7.8	2 1.9	7 6.8	2 1.9	
トラック	424 100.0	8 1.9	3 0.7	49 11.6	3 0.7	42 9.9	221 52.1	30 7.1	33 7.8	14 3.3	22 5.2	

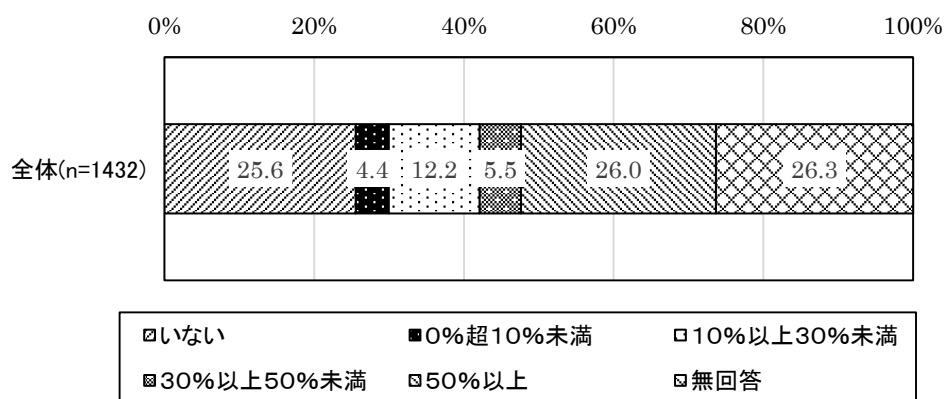
7) 2019年10月の時間外労働（休日労働を含む）の状況（問13）

①45時間超80時間未満の者の割合（問13(1)）

2019年10月の時間外労働（休日労働を含む）について45時間超80時間未満の者の割合は、「50%以上」の割合が26.0%で最も高く、次いで「いない」が25.6%であった。

主な業種別にみると、「バス」「タクシー」は「いない」の割合が最も高く、「トラック」では「50%以上」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-35 45時間超80時間未満の者の割合



図表2-1-I-36 45時間超80時間未満の者の割合（主な業種別）

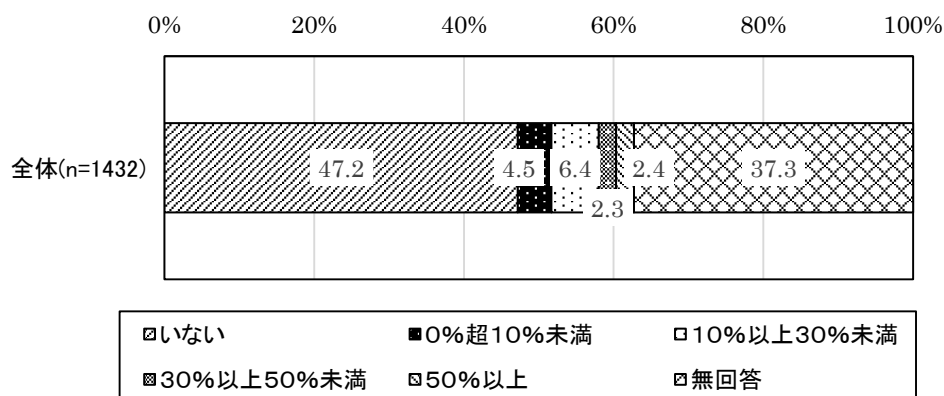
		合計	いない	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体		1432	366	63	174	79	373	377
		100.0	25.6	4.4	12.2	5.5	26.0	26.3
I問2. 主な業種（統合）	バス	469	165	19	58	20	95	112
		100.0	35.2	4.1	12.4	4.3	20.3	23.9
	タクシー	489	132	25	52	17	116	147
		100.0	27.0	5.1	10.6	3.5	23.7	30.1
	トラック	401	55	19	58	39	150	80
	100.0	13.7	4.7	14.5	9.7	37.4	20.0	
その他	18	7	0	1	0	1	9	
	100.0	38.9	0.0	5.6	0.0	5.6	50.0	

②80時間超100時間未満の者の割合(問 13(1))

2019年10月の時間外労働（休日労働を含む）について80時間超100時間未満の者の割合は、「いない」の割合が47.2%で最も高く、次いで「10%以上30%未満」が6.4%であった。

主な業種別にみると、いずれも「いない」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-37 80時間超100時間未満の者の割合



図表2-1-I-38 80時間超100時間未満の者の割合（主な業種別）

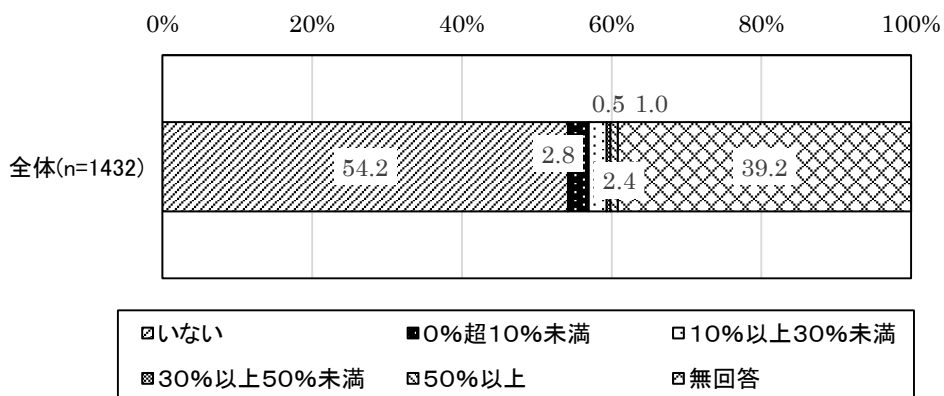
		合計	いない	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体		1432	676	64	91	33	34	534
		100.0	47.2	4.5	6.4	2.3	2.4	37.3
I 問2. 主な業種（統合）	バス	469	263	9	21	4	5	167
		100.0	56.1	1.9	4.5	0.9	1.1	35.6
	タクシー	489	242	19	15	5	4	204
		100.0	49.5	3.9	3.1	1.0	0.8	41.7
	トラック	401	145	36	54	23	25	118
	100.0	36.2	9.0	13.5	5.7	6.2	29.4	
その他	18	7	0	0	1	0	10	
	100.0	38.9	0.0	0.0	5.6	0.0	55.6	

③100時間超の者の割合(問 13(1))

2019年10月の時間外労働（休日労働を含む）について100時間超の者の割合は、「いない」の割合が54.2%で最も高かった。

主な業種別にみると、いずれも「いない」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-39 100時間超の者の割合



図表2-1-I-40 100時間超の者の割合（主な業種別）

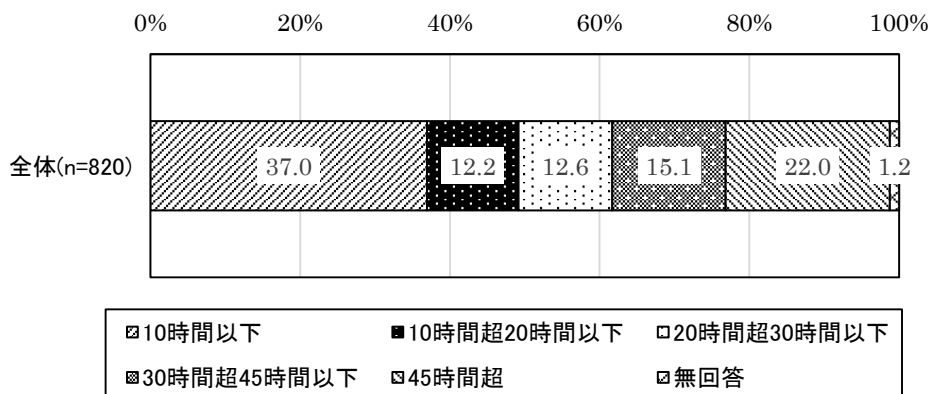
		合計	いない	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体		1432	776	40	34	7	14	561
		100.0	54.2	2.8	2.4	0.5	1.0	39.2
I 問2. 主な業種（統合）	バス	469	280	6	8	1	3	171
		100.0	59.7	1.3	1.7	0.2	0.6	36.5
	タクシー	489	253	11	6	2	6	211
		100.0	51.7	2.2	1.2	0.4	1.2	43.1
	トラック	401	215	23	20	4	5	134
	100.0	53.6	5.7	5.0	1.0	1.2	33.4	
その他	18	8	0	0	0	0	10	
	100.0	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6	

④時間外労働の平均時間(問 13(2))

2019年10月の時間外労働(休日労働を含む)の平均時間は、「10時間以下」の割合が37.0%で最も高く、次いで「45時間超」が22.0%であった。

主な業種別にみると、「バス」「タクシー」は「10時間以下」の割合が最も高く、「トラック」では「45時間超」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-41 時間外労働の平均時間



(注) 時間外労働の平均時間について、時間の記入があった企業(820社)の内訳である。

図表2-1-I-42 時間外労働の平均時間(主な業種別)

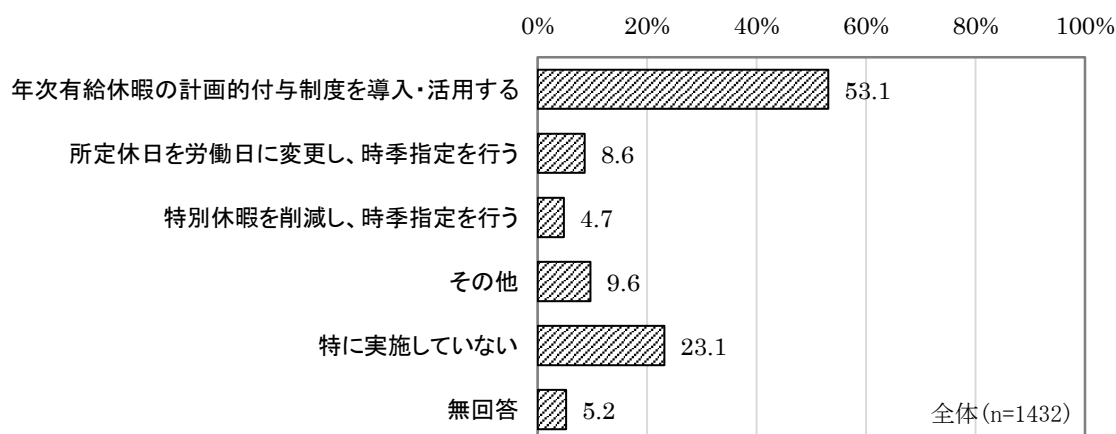
		合計	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超30時間以下	30時間超45時間以下	45時間超	無回答
全体		820	303	100	103	124	180	10
		100.0	37.0	12.2	12.6	15.1	22.0	1.2
I 問2. 主な業種(統合)	バス	275	124	40	31	36	43	1
		100.0	45.1	14.5	11.3	13.1	15.6	0.4
	タクシー	284	107	43	47	46	40	1
		100.0	37.7	15.1	16.5	16.2	14.1	0.4
	トラック	234	56	16	23	39	92	8
	100.0	23.9	6.8	9.8	16.7	39.3	3.4	
その他	8	7	0	1	0	0	0	
	100.0	87.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	

8) 年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況（問14）

年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況は、「年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する」の割合が53.1%で最も高く、次いで「特に実施していない」が23.1%であった。

主な業種別にみると、いずれも「年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-43 年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況（複数回答）



図表2-1-I-44 年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況（複数回答）（主な業種別）

		合計	年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する	特別休暇を削減し、時季指定を行う	所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う	その他	特に実施していない	無回答
全体		1432	760	68	123	138	331	74
		100.0	53.1	4.7	8.6	9.6	23.1	5.2
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	250	30	56	41	105	17
		100.0	53.3	6.4	11.9	8.7	22.4	3.6
	タクシー	489	247	13	26	48	146	18
		100.0	50.5	2.7	5.3	9.8	29.9	3.7
	トラック	401	238	24	39	46	62	14
	100.0	59.4	6.0	9.7	11.5	15.5	3.5	
その他	18	8	0	0	1	7	2	
	100.0	44.4	0.0	0.0	5.6	38.9	11.1	

（3）過重労働の防止に向けた取組について

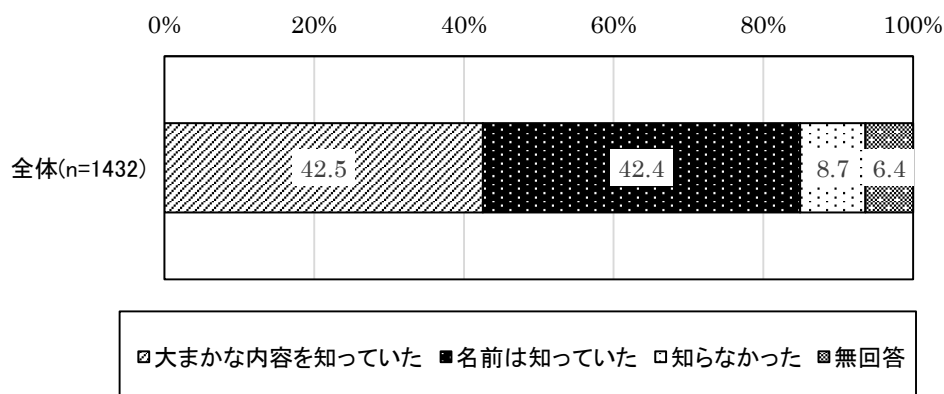
1) 「過労死等防止対策推進法」の認知度（問 15）

「過労死等防止対策推進法」の認知度は、「大まかな内容を知っていた」の割合が 42.5%で最も高く、次いで「名前は知っていた」が 42.4%であった。

主な業種別にみると、いずれの業種も概ね同様の傾向であった。

平成 28 年度調査と比較すると、認知度はあまり変わっていない。

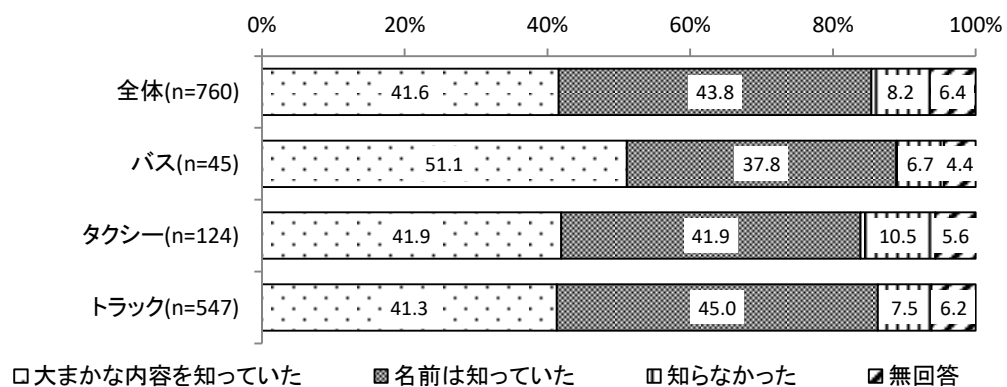
図表 2-1-I-45 「過労死等防止対策推進法」の認知度



図表 2-1-I-46 「過労死等防止対策推進法」の認知度（主な業種別）

		合計	大まかな内容を 知っていた	名前は 知っていた	知らな かった	無回答
全体		1432	609	607	125	91
		100.0	42.5	42.4	8.7	6.4
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	212	200	33	24
		100.0	45.2	42.6	7.0	5.1
	タクシー	489	206	209	48	26
		100.0	42.1	42.7	9.8	5.3
	トラック	401	171	177	37	16
	100.0	42.6	44.1	9.2	4.0	
	その他	18	6	6	4	2
	100.0	33.3	33.3	22.2	11.1	

図表 2-1-I-47 過労死等防止対策推進法の認知度（平成 28 年度調査）



2) ハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（問 16）

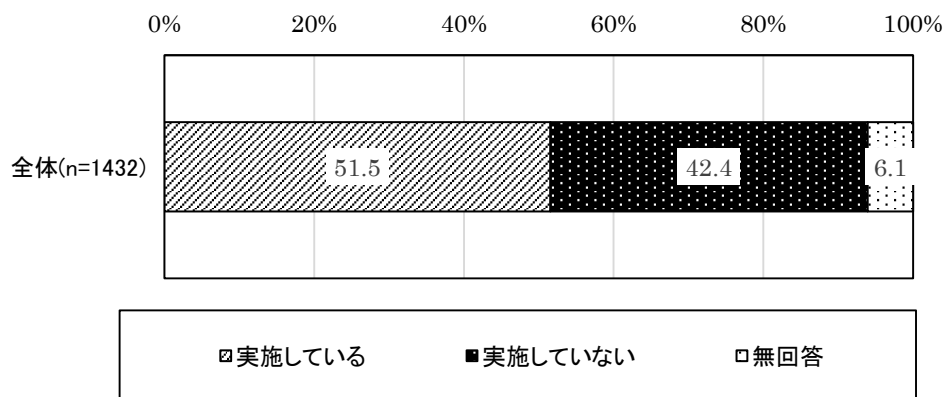
① 予防・解決のための取組の実施の有無（問 16(1)）

A. パワーハラスメント

パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施の有無は、「実施している」の割合が 51.5%、「実施していない」が 42.4%であった。

主な業種別にみると、いずれも「実施している」の割合が高かった。

図表 2-1-I-48 予防・解決のための取組の実施の有無【パワーハラスメント】



図表 2-1-I-49 予防・解決のための取組の実施の有無【パワーハラスメント】

(主な業種別)

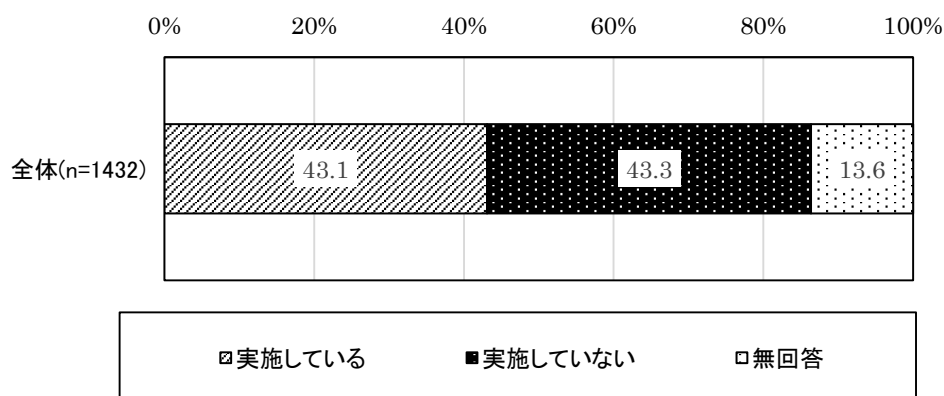
		合計	実施して いる	実施して いない	無回答
全体		1432	738	607	87
		100.0	51.5	42.4	6.1
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	233	212	24
		100.0	49.7	45.2	5.1
	タクシー	489	259	203	27
		100.0	53.0	41.5	5.5
	トラック	401	217	172	12
		100.0	54.1	42.9	3.0
	その他	18	9	7	2
		100.0	50.0	38.9	11.1

B. セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントの予防・解決のための取組の実施の有無は、「実施している」の割合が43.1%、「実施していない」が43.3%であった。

主な業種別にみると、「バス」は「実施していない」の割合が高く、「タクシー」は「実施している」の割合が高かった。「トラック」では、「実施している」の割合が43.4%、「実施していない」が44.6%と同程度であった。

図表 2-1-I-50 予防・解決のための取組の実施の有無【セクシュアルハラスメント】



図表 2-1-I-51 予防・解決のための取組の実施の有無【セクシュアルハラスメント】

(主な業種別)

		合計	実施している	実施していない	無回答
全体		1432	617	620	195
		100.0	43.1	43.3	13.6
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	192	210	67
		100.0	40.9	44.8	14.3
	タクシー	489	225	210	54
		100.0	46.0	42.9	11.0
	トラック	401	174	179	48
	100.0	43.4	44.6	12.0	
	その他	18	7	7	4
		100.0	38.9	38.9	22.2

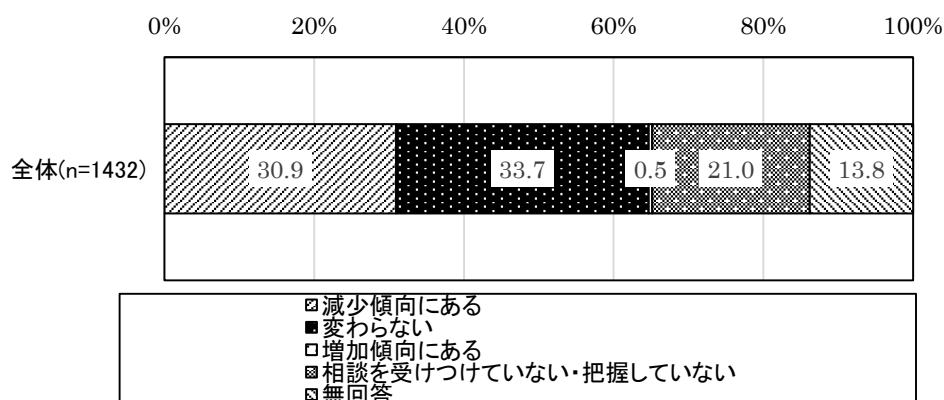
②4～5年前と比較した場合の相談件数の推移(問 16(2))

A. パワーハラスメント

4～5年前と比較した場合のパワーハラスメントに関する相談件数の推移は、「変わらない」の割合が33.7%で最も高く、次いで「減少傾向にある」が30.9%であった。

主な業種別にみると、「バス」「タクシー」は「変わらない」の割合が最も高く、「トラック」では「減少傾向にある」の割合が最も高かった。

図表 2-1-I-52 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【パワーハラスメント】



図表 2-1-I-53 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【パワーハラスメント】

(主な業種別)

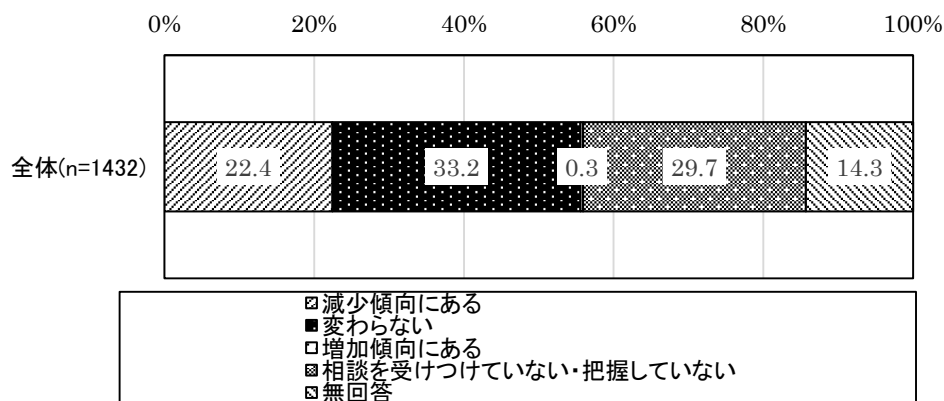
		合計	減少傾向にある	変わらない	増加傾向にある	相談を受けつけていない・把握していない	無回答
全体		1432	443	483	7	301	198
		100.0	30.9	33.7	0.5	21.0	13.8
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	139	177	2	97	54
		100.0	29.6	37.7	0.4	20.7	11.5
	タクシー	489	151	167	2	107	62
		100.0	30.9	34.2	0.4	21.9	12.7
	トラック	401	141	125	3	80	52
	100.0	35.2	31.2	0.7	20.0	13.0	
	その他	18	4	7	0	5	2
		100.0	22.2	38.9	0.0	27.8	11.1

B. セクシュアルハラスメント

4～5年前と比較した場合のセクシュアルハラスメントに関する相談件数の推移は、「変わらない」の割合が33.2%で最も高く、次いで「相談を受けつけていない・把握していない」が29.7%であった。

主な業種別にみると、「バス」「タクシー」は「変わらない」の割合が最も高く、「トラック」では「相談を受けつけていない・把握していない」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-54 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【セクシュアルハラスメント】



図表2-1-I-55 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【セクシュアルハラスメント】
(主な業種別)

		合計	減少傾向にある	変わらない	増加傾向にある	相談を受けつけていない・把握していない	無回答
全体		1432	321	475	5	426	205
		100.0	22.4	33.2	0.3	29.7	14.3
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	104	163	2	144	56
		100.0	22.2	34.8	0.4	30.7	11.9
	タクシー	489	111	174	2	135	67
		100.0	22.7	35.6	0.4	27.6	13.7
	トラック	401	96	125	1	127	52
	100.0	23.9	31.2	0.2	31.7	13.0	
	その他	18	2	6	0	8	2
		100.0	11.1	33.3	0.0	44.4	11.1

3) 自動車運転従事者の健康確保のための取組（問17）

自動車運転従事者の健康確保、脳・心疾患等の防止・早期発見のため、実施している対策・取組内容は、「定期健康診断の結果を踏まえた健康状態の把握」の割合が94.4%で最も高く、次いで「点呼時における自覚症状の把握」が64.2%であった。

主な業種別にみると、いずれも「定期健康診断の結果を踏まえた健康状態の把握」の割合が最も高かった。

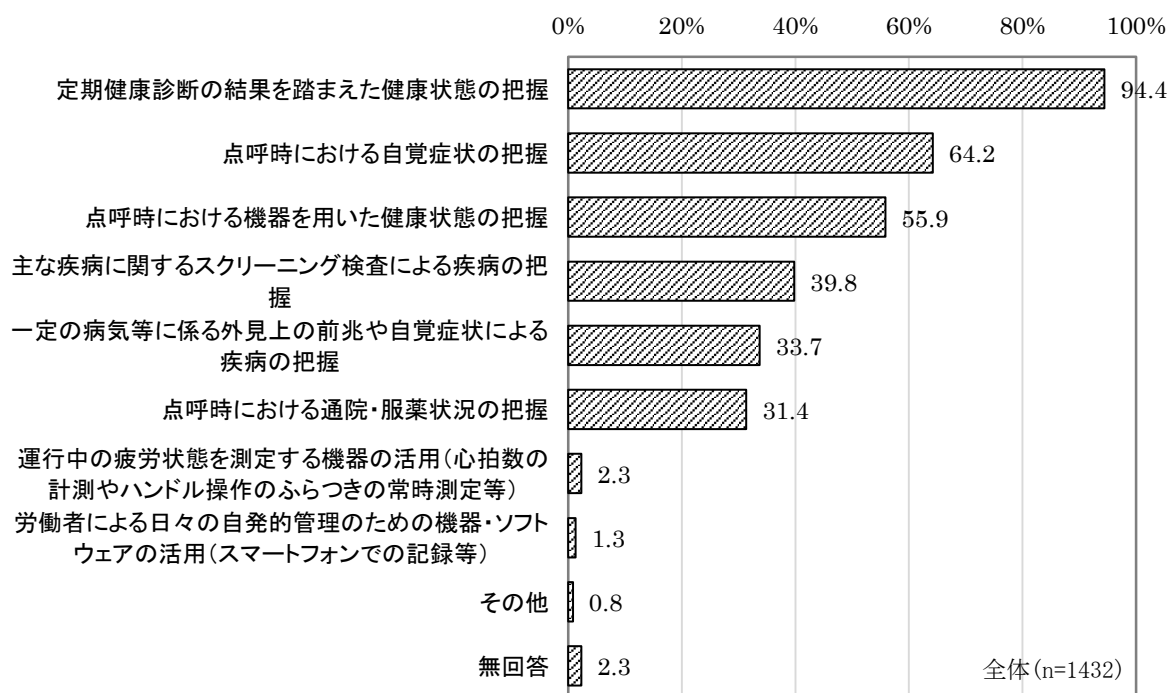
自動車運転従事者の健康確保、脳・心疾患等の防止・早期発見のため、実施している対策・取組内容について「主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握」と回答した企業における、当該対策・取組の具体的な内容は、「SAS スクリーニング検査」の割合が62.6%で最も高く、次いで「人間ドック」が61.4%であった。

主な業種別にみると、「バス」は「SAS スクリーニング検査」の割合が最も高く、「タクシー」「トラック」では「人間ドック」の割合が最も高かった。

自動車運転従事者の健康確保、脳・心疾患等の防止・早期発見のため、実施している対策・取組内容について「点呼時における機器を用いた健康状態の把握」と回答した企業における、当該対策・取組の具体的な内容は、「体温計」の割合が63.0%で最も高く、次いで「血圧計」が49.5%であった。

主な業種別にみると、いずれも「体温計」の割合が最も高かった。

図表2-1-I-56 自動車運転従事者の健康確保のための対策・取組の実施状況（複数回答）



図表 2-1-I-57 労働者の健康確保のための対策・取組の実施状況（複数回答）（主な業種別）

		合計	定期健康診断の結果を踏まえた健康状態の把握	一定の病気等に係る外見上の前兆や自覚症状による疾病の把握	主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握	点呼時における自覚症状の把握	点呼時における機器を用いた健康状態の把握	点呼時における通院・服薬状況の把握	労働者による日々の自発的管理のための機器・ソフトウェアの活用（スマートフォンでの記録等）	運行中の疲労状態を測定する機器の活用（心拍数の計測やハンドルの操作のふらつき等の常時測定等）	その他	無回答
全体		1432 100.0	1352 94.4	483 33.7	570 39.8	919 64.2	800 55.9	449 31.4	19 1.3	33 2.3	12 0.8	33 2.3
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469 100.0	460 98.1	181 38.6	295 62.9	311 66.3	332 70.8	210 44.8	10 2.1	21 4.5	5 1.1	2 0.4
	タクシー	489 100.0	463 94.7	185 37.8	128 26.2	342 69.9	264 54.0	135 27.6	5 1.0	6 1.2	3 0.6	5 1.0
	トラック	401 100.0	385 96.0	102 25.4	136 33.9	229 57.1	179 44.6	88 21.9	4 1.0	4 1.0	4 1.0	2 0.5
	その他	18 100.0	12 66.7	4 22.2	3 16.7	9 50.0	3 16.7	3 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 16.7

図表 2-1-I-58 主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握（主な業種別）

		合計	人間ドック	脳ドック	SASスクリーニング検査	心疾患に係る検査	眼疾患検査（緑内障、白内障等）	その他	無回答
全体		570 100.0	350 61.4	339 59.5	357 62.6	130 22.8	14 2.5	13 2.3	32 5.6
I 問2. 主な業種（統合）	バス	295 100.0	141 47.8	186 63.1	194 65.8	53 18.0	10 3.4	8 2.7	21 7.1
	タクシー	128 100.0	93 72.7	75 58.6	82 64.1	44 34.4	2 1.6	4 3.1	5 3.9
	トラック	136 100.0	110 80.9	73 53.7	73 53.7	32 23.5	2 1.5	1 0.7	6 4.4
	その他	3 100.0	2 66.7	2 66.7	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(注) 労働者の健康確保のための対策・取組の実施状況について、「主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握」の回答があった企業（570社）の内容である。

図表 2-1-I-59 点呼時における機器を用いた健康状態の把握（主な業種別）

		合計	体温計	血圧計	血糖値計	睡眠計	その他	無回答
全体		800 100.0	504 63.0	396 49.5	10 1.3	21 2.6	38 4.8	117 14.6
I 問2. 主な業種（統合）	バス	332 100.0	202 60.8	160 48.2	5 1.5	10 3.0	15 4.5	59 17.8
	タクシー	264 100.0	180 68.2	130 49.2	1 0.4	6 2.3	11 4.2	30 11.4
	トラック	179 100.0	99 55.3	94 52.5	4 2.2	5 2.8	9 5.0	28 15.6
	その他	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(注) 労働者の健康確保のための対策・取組の実施状況について、「点呼時における機器を用いた健康状態の把握」の回答があった企業（800社）の内容である。

4) メンタルヘルス不調や精神障害の原因、事後措置における取組の実施状況（問 18）

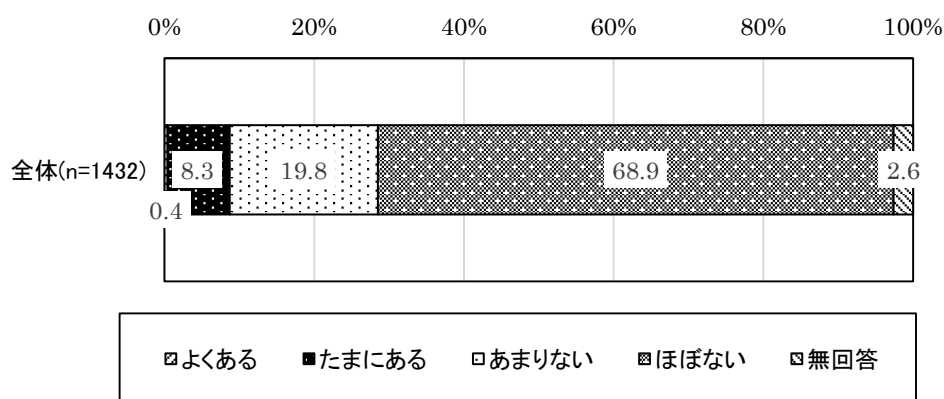
①事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験（問 18(1)）

・事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無（問 18(1)①）

メンタルヘルス不調や精神障害の原因として事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無は、ある（「よくある」「たまにある」を合算）が 8.7%であった。

主な業種別にみると、ある（「よくある」「たまにある」を合算）の割合は、「バス」が 5.7%、「タクシー」が 14.1%、「トラック」が 6.4%であった。

図表 2-1-I-60 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無



図表 2-1-I-61 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無（主な業種別）

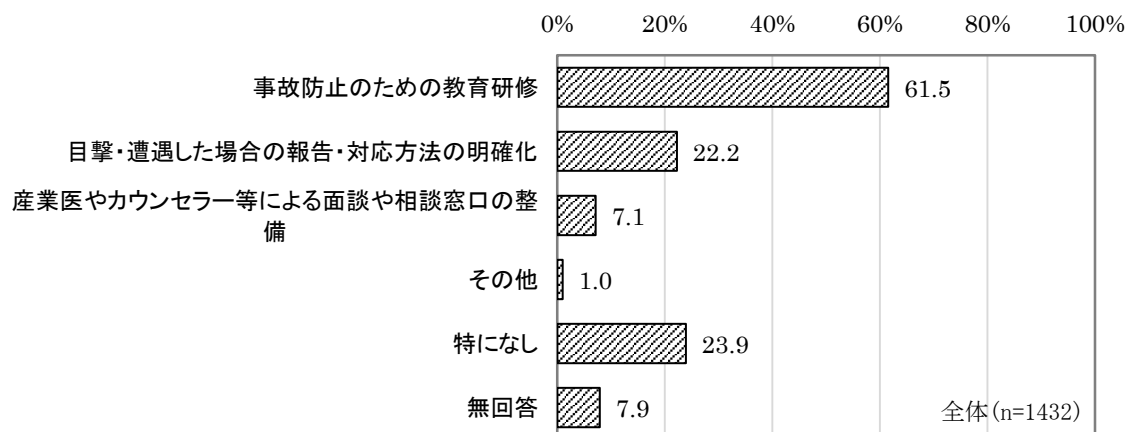
		合計	よくある	たまにある	あまりない	ほぼない	無回答
全体		1432	6	119	283	987	37
		100.0	0.4	8.3	19.8	68.9	2.6
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	1	26	69	369	4
		100.0	0.2	5.5	14.7	78.7	0.9
	タクシー	489	3	66	127	287	6
		100.0	0.6	13.5	26.0	58.7	1.2
	トラック	401	1	25	76	295	4
	100.0	0.2	6.2	19.0	73.6	1.0	
	その他	18	0	0	2	13	3
		100.0	0.0	0.0	11.1	72.2	16.7

・事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的内容(問 18(1)②)

メンタルヘルス不調や精神障害の原因として事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的内容は、「事故防止のための教育研修」の割合が 61.5%で最も高く、次いで「特になし」が 23.9%であった。

主な業種別にみると、いずれも「事故防止のための教育研修」の割合が最も高かった。

図表 2-1-I-62 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的内容（複数回答）



図表 2-1-I-63 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的内容（複数回答）（主な業種別）

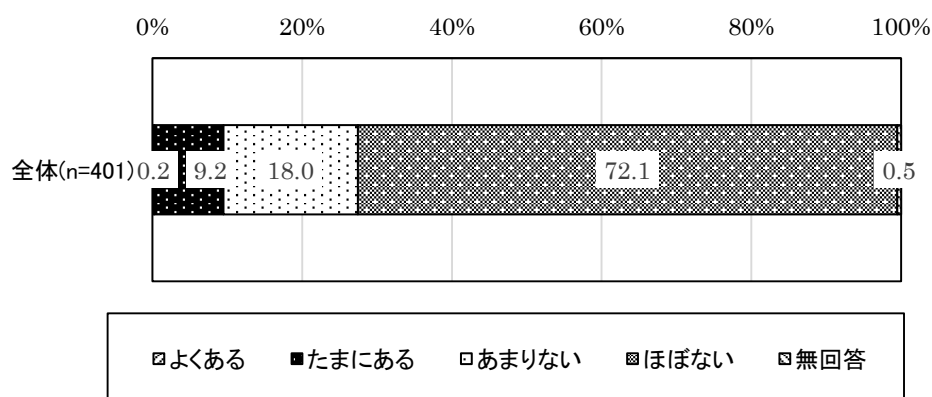
	合計	事故防止のための教育研修	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	その他	特になし	無回答	
全体	1432	881	318	102	14	342	113	
	100.0	61.5	22.2	7.1	1.0	23.9	7.9	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	334	114	26	7	84	31
		100.0	71.2	24.3	5.5	1.5	17.9	6.6
	タクシー	489	284	127	44	3	135	24
		100.0	58.1	26.0	9.0	0.6	27.6	4.9
	トラック	401	234	63	30	4	111	32
	100.0	58.4	15.7	7.5	1.0	27.7	8.0	
その他	18	8	1	1	0	6	4	
	100.0	44.4	5.6	5.6	0.0	33.3	22.2	

②荷主からの暴言・暴力等【トラック】(問 18(2))

・荷主からの暴言・暴力等【トラック】の有無(問 18(2)①)

トラック運送において、メンタルヘルス不調や精神障害の原因として荷主からの暴言・暴力等の有無は、ある（「よくある」「たまにある」を合算）が9.4%であった。

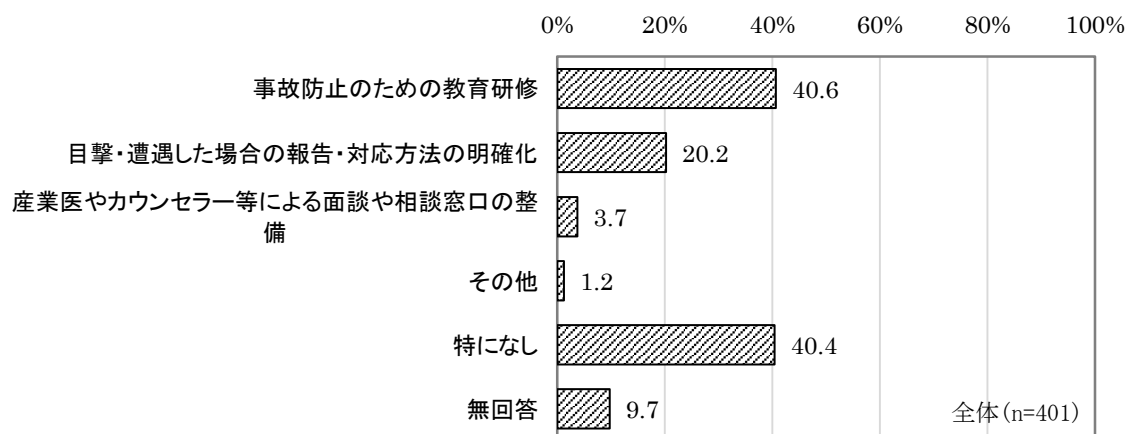
図表 2-1-I-64 荷主からの暴言・暴力等【トラック】



・荷主からの暴言・暴力等【トラック】の対策・取組の具体的内容(問 18(2)②)

トラック運送において、メンタルヘルス不調や精神障害の原因として荷主からの暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容は、「事故防止のための教育研修」の割合が40.6%で最も高く、次いで「特になし」が40.4%であった。

図表 2-1-I-65 荷主からの暴言・暴力等【トラック】の対策・取組の具体的内容（複数回答）



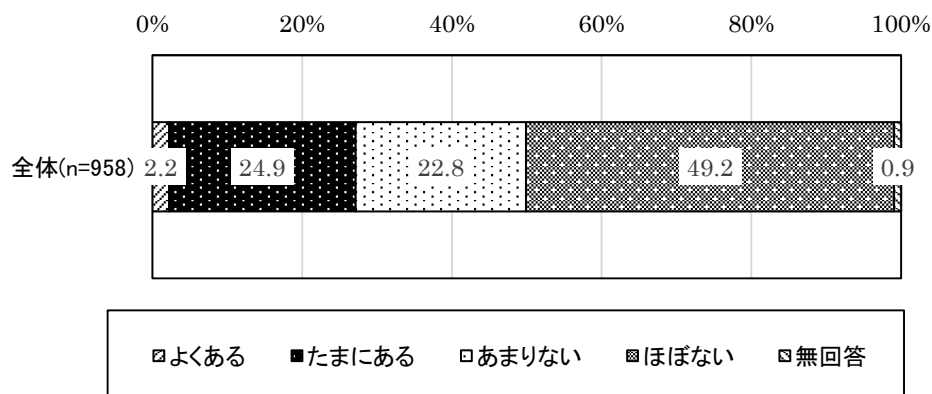
③乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】(問 18(3))

・乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の有無(問 18(3)①)

「バス・タクシー」で、メンタルヘルス不調や精神障害の原因として乗客からの暴言・暴力等の有無は、ある（「よくある」「たまにある」を合算）が 27.1%であった。

主な業種別にみると、ある（「よくある」「たまにある」を合算）の割合は、「バス」が 13.6%、「タクシー」が 40.1%であった。

図表 2-1-I-66 乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の有無



図表 2-1-I-67 乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の有無（主な業種別）

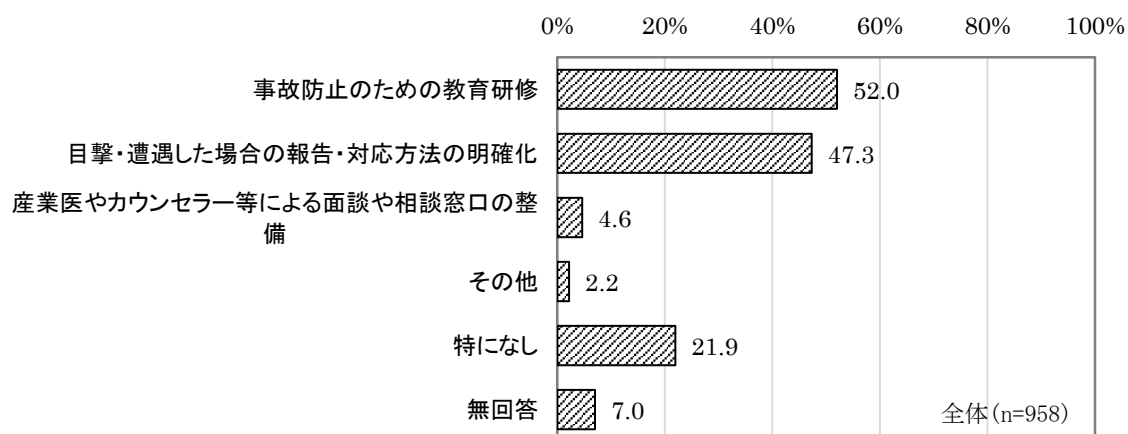
		合計	よくある	たまにある	あまりない	ほぼない	無回答
全体		958	21	239	218	471	9
		100.0	2.2	24.9	22.8	49.2	0.9
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	1	63	86	316	3
		100.0	0.2	13.4	18.3	67.4	0.6
	タクシー	489	20	176	132	155	6
		100.0	4.1	36.0	27.0	31.7	1.2

・乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の対策・取組の具体的内容(問 18(3)②)

「バス・タクシー」で、メンタルヘルス不調や精神障害の原因として乗客からの暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容は、「事故防止のための教育研修」の割合が52.0%で最も高く、次いで「目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化」が47.3%であった。

主な業種別にみると、「バス」は「事故防止のための教育研修」の割合が最も高く、「タクシー」では「目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化」の割合が最も高かった。

図表 2-1-I-68 乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の対策・取組の具体的内容
(複数回答)



図表 2-1-I-69 乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の対策・取組の具体的内容
(複数回答) (主な業種別)

		合計	事故防止のための教育研修	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	その他	特になし	無回答
全体		958	498	453	44	21	210	67
		100.0	52.0	47.3	4.6	2.2	21.9	7.0
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	237	190	14	6	111	41
	タクシー	489	261	263	30	15	99	26
		100.0	53.4	53.8	6.1	3.1	20.2	5.3

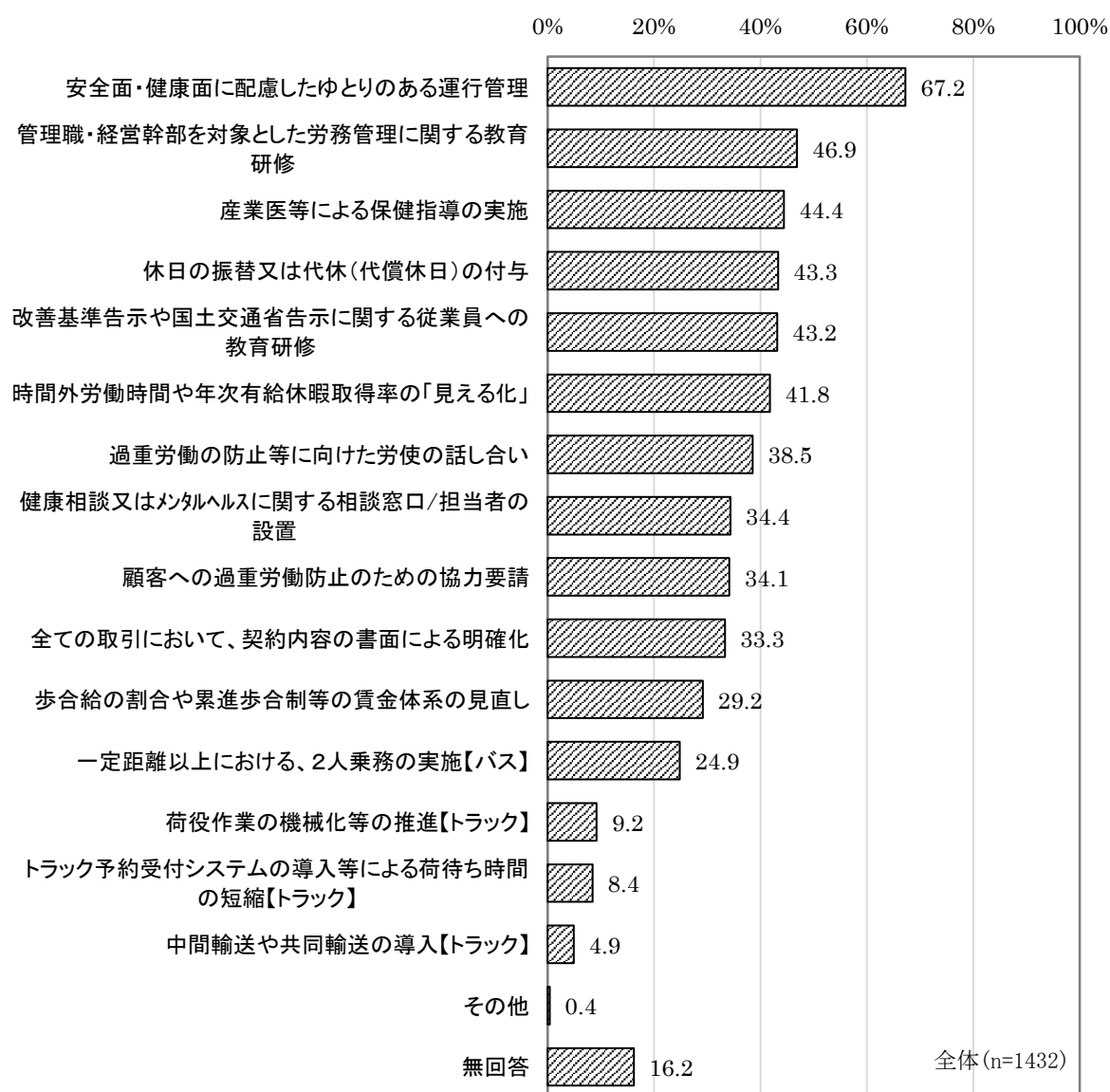
5) 労働者に対する過重労働防止のための取組（問 19）

①労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組（問 19(1)）

労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組は、「安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理」の割合が 67.2%で最も高く、次いで「管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修」が 46.9%であった。

主な業種別にみると、いずれも「安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理」の割合が最も高かった。

図表 2-1-I-70 労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組（複数回答）



図表2-1-I-71 労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組（複数回答）（主な業種別）

	合計	産業医等による保健指導の実施	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修	過重労働の防止に向けた労使の話し合い	健康相談又はメンタルに関する相談窓口/担当者の設置	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	休日の振替又は代休（代償休日）の付与	歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し	安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理	一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】	荷役作業の機械等の推進【トラック】	中間輸送や共同輸送の導入【トラック】	トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮【トラック】	全ての取引において、契約内容の書面による明確化	顧客への過重労働防止のための協力要請	その他	無回答	
全体	1432 100.0	636 44.4	671 46.9	618 43.2	552 38.5	492 34.4	598 41.8	620 43.3	418 29.2	963 67.2	356 24.9	132 9.2	70 4.9	121 8.4	477 33.3	489 34.1	6 0.4	232 16.2	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469 100.0	207 44.1	241 51.4	276 58.8	191 40.7	163 34.8	211 45.0	219 46.7	114 24.3	361 77.0	0 0.0	0 0.0	1 0.2	257 54.8	231 49.3	3 0.6	53 11.3	
	タクシー	489 100.0	235 48.1	228 46.6	183 37.4	196 40.1	182 37.2	188 38.4	205 41.9	175 35.8	306 62.6	5 1.0	0 0.0	0 0.0	73 14.9	60 12.3	2 0.4	86 17.6	
	トラック	401 100.0	171 42.6	188 46.9	143 35.7	151 37.7	134 33.4	183 45.6	180 44.9	120 29.9	269 67.1	2 0.5	129 32.2	67 16.7	118 29.4	135 33.7	187 46.6	1 0.2	57 14.2
	その他	18 100.0	8 44.4	4 22.2	3 16.7	3 16.7	4 22.2	6 33.3	7 38.9	2 11.1	9 50.0	3 16.7	1 5.6	1 5.6	1 5.6	3 16.7	3 16.7	0 0.0	5 27.8

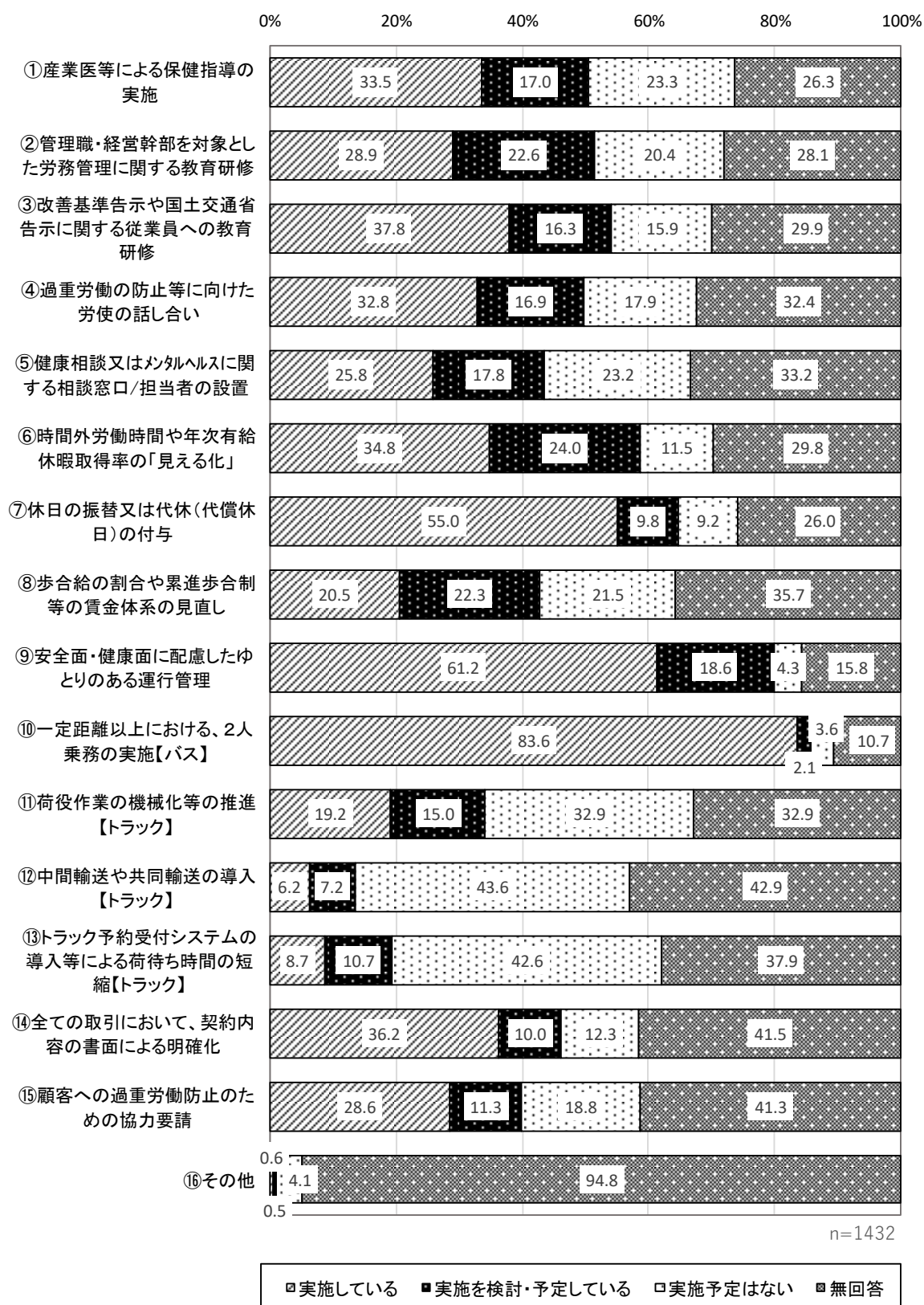
②労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況(問 19(2))

労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況について、「⑨安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理」の実施率が61.2%で最も高く、次いで「⑦休日の振替又は代休（代償休日）の付与」が55.0%であった。

業種別の選択肢をみると、「バス」のみで「⑩一定距離以上における、2人乗務の実施」の実施率が83.6%であった。「トラック」のみで「⑪荷役作業の機械化等の推進」の実施率が19.2%、「⑫中間輸送や共同輸送の導入」が6.2%、「⑬トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮」が8.7%であった。

平成28年度調査と比較すると、「ゆとりある運行管理」は変わらないが、「保健指導」「管理職対象の教育研修」「相談窓口」「見える化」などの実施率は高くなっている。

図表 2-1-I-72 労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況



(注) 選択肢「⑩一定距離以上における、2人乗務の実施」【バス】は、問2で「一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）」「一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）」と回答した企業（469社）、「⑪荷役作業の機械化等の推進」【トラック】は、問2で「一般貨物自動車運送業（トラック）」（特別積み合わせ貨物運送業（トラック）」を除く）「特別積み合わせ貨物運送業（トラック）」「特定貨物自動車運送業（トラック）」と回答した企業（401社）のみである。

図表 2-1-I-73 過重労働防止に向けて実施している取組（平成 28 年度調査）

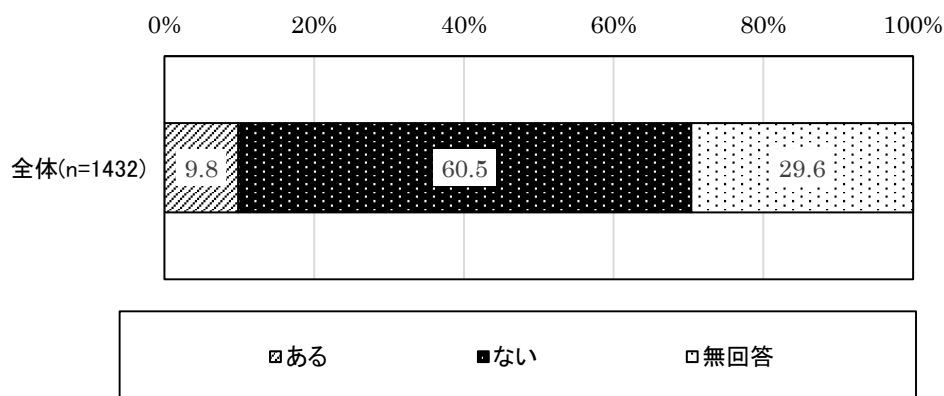
	調査数	産業医等による保健指導を実施している	管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を一見える化している	過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	安全面・健康面に配慮した、ゆとりのある運行管理を行っている	歩合給の割合を低くしたり累進歩合制を見直したりするなど、賃金体系を見直している	改善基準告示や国土交通省告示に関する研修を従業員に行っている	全ての取引で、事前に契約内容を書面で明確にしている	一定距離以上の場合は、2人乗務とする	荷主・発注者との契約の見直しを行っている
全体	760 100.0	179 23.6	91 12.0	145 19.1	187 24.6	97 12.8	359 47.2	469 61.7	86 11.3	99 13.0	63 8.3	66 8.7	111 14.6
バス	45 100.0	12 26.7	5 11.1	7 15.6	10 22.2	9 20.0	25 55.6	30 66.7	1 2.2	8 17.8	7 15.6	25 55.6	1 2.2
タクシー	124 100.0	40 32.3	8 6.5	21 16.9	40 32.3	14 11.3	52 41.9	79 63.7	18 14.5	15 12.1	6 4.8	12 9.7	0 0.0
トラック	547 100.0	118 21.6	72 13.2	108 19.7	129 23.6	66 12.1	263 48.1	339 62.0	64 11.7	73 13.3	48 8.8	26 4.8	106 19.4

	調査数	顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している	高速道路利用料金の支払い	待ち時間の短縮	着荷の時間指定の見直し	作業場での動線等の見直し	その他	荷役作業について、パレットやロールボックスの利用、機械化等に取り組んでいる	中間輸送（中継輸送）や共同輸送を取り入れている	その他	何もしていない・対応を検討中	無回答
全体	760 100.0	267 35.1	166 21.8	182 23.9	107 14.1	28 3.7	19 2.5	110 14.5	38 5.0	14 1.8	19 2.5	44 5.8
バス	45 100.0	9 20.0	3 6.7	3 6.7	1 2.2	0 0.0	1 2.2	0 0.0	0 0.0	1 2.2	1 2.2	3 6.7
タクシー	124 100.0	4 3.2	2 1.6	1 0.8	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.2	11 8.9
トラック	547 100.0	246 45.0	155 28.3	173 31.6	101 18.5	27 4.9	17 3.1	105 19.2	35 6.4	10 1.8	11 2.0	24 4.4

6) 過重労働防止に向けた取組を実施する上で参考になったものの有無（問 20）

過重労働防止に向けた取組を実施する上で参考になったものの有無は、「ある」の割合が9.8%、「ない」が60.5%であった。

図表 2-1-I-74 過重労働防止に向けた取組を実施する上で参考になったものの有無



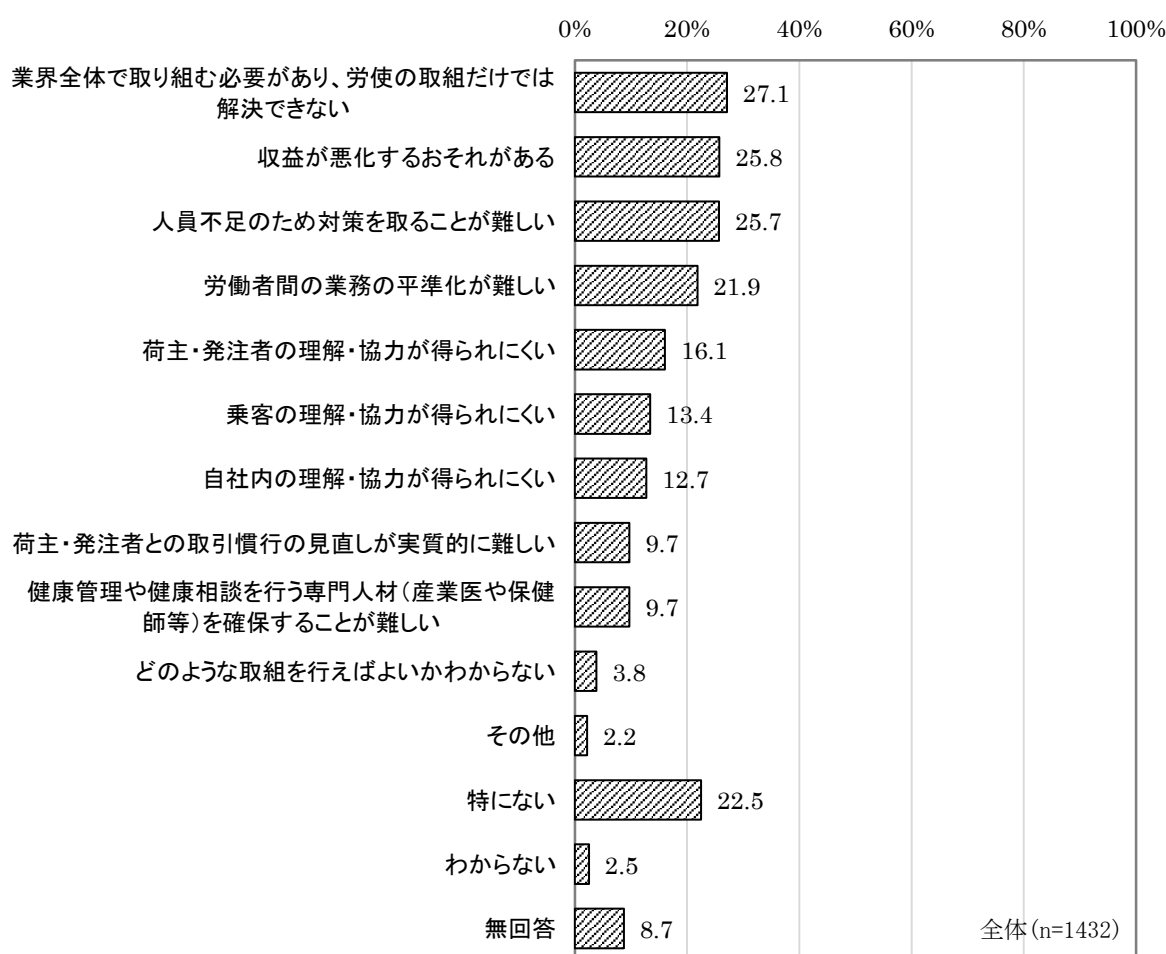
7) 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（問 21）

過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、「業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない」の割合が 27.1%で最も高く、次いで「収益が悪化するおそれがある」が 25.8%であった。

主な業種別にみると、「バス」は「特にない」の割合が最も高く、「タクシー」は「人員不足のため対策を取ることが難しい」、「トラック」では「荷主・発注者の理解・協力が得られにくい」の割合が最も高かった。

平成 28 年度調査と比較すると、「荷主・発注者の理解」の割合が低くなり、「労使の取組だけでは解決できない」の割合が高くなっている。

図表 2-1-I-75 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（複数回答）



図表 2-1-I-76 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じる事（複数回答）（主な業種別）

	合計	収益が悪化するおそれがある	自社内の理解・協力が得られにくい	荷主・発注者の理解・協力が得られにくい	乗客の理解・協力が得られにくい	人員不足のため対策を取ることが難しい	労働者間の業務の平準化が難しい	荷主・発注者との取引慣行の見直しが実質的に難しい	健康管理や健康相談を行う専門人材（産業医や保健師等）を確保することが難しい	業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない	どのような取組を行えばよいかわからない	その他	特になし	わからない	無回答	
全体	1432 100.0	369 25.8	182 12.7	230 16.1	192 13.4	368 25.7	313 21.9	139 9.7	139 9.7	388 27.1	55 3.8	31 2.2	322 22.5	36 2.5	125 8.7	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469 100.0	92 19.6	30 6.4	50 10.7	91 19.4	104 22.2	101 21.5	18 3.8	61 13.0	127 27.1	19 4.1	8 1.7	128 27.3	8 1.7	34 7.2
	タクシー	489 100.0	127 26.0	77 15.7	5 1.0	96 19.6	146 29.9	85 17.4	4 0.8	37 7.6	110 22.5	19 3.9	10 2.0	113 23.1	19 3.9	46 9.4
	トラック	401 100.0	145 36.2	71 17.7	173 43.1	2 0.5	109 27.2	119 29.7	117 29.2	41 10.2	144 35.9	16 4.0	13 3.2	63 15.7	7 1.7	14 3.5
	その他	18 100.0	1 5.6	1 5.6	0 0.0	1 5.6	0 0.0	3 16.7	0 0.0	0 0.0	1 5.6	0 0.0	0 0.0	8 44.4	2 11.1	5 27.8

図表 2-1-I-77 過重労働の防止に向けた取組への課題（平成 28 年度調査）

	調査数	売上げや収益が悪化するおそれがある	経営層の理解が不足している	管理者の理解が不足している	一般社員の理解・協力が不足している	荷主・発注者の理解が不足している	利用者（乗客）の理解・協力が不足している	いかなる取組を行えばよいかわからない
全体	760 100.0	274 36.1	29 3.8	58 7.6	100 13.2	317 41.7	53 7.0	20 2.6
バス	45 100.0	6 13.3	1 2.2	1 2.2	5 11.1	7 15.6	10 22.2	2 4.4
タクシー	124 100.0	44 35.5	7 5.6	7 5.6	14 11.3	2 1.6	21 16.9	4 3.2
トラック	547 100.0	208 38.0	19 3.5	42 7.7	69 12.6	296 54.1	21 3.8	13 2.4

	調査数	専門人材（産業医や産業保健師）を自力で社内確保することが難しい	専門的なノウハウが不足している	人員不足のため対策を取ることができない	労使の取組だけでは解決できない	その他	無回答
全体	760 100.0	95 12.5	59 7.8	210 27.6	121 15.9	53 7.0	112 14.7
バス	45 100.0	5 11.1	4 8.9	12 26.7	5 11.1	3 6.7	12 26.7
タクシー	124 100.0	14 11.3	13 10.5	35 28.2	12 9.7	9 7.3	26 21.0
トラック	547 100.0	70 12.8	37 6.8	149 27.2	98 17.9	35 6.4	63 11.5

（４）商慣行について（トラック運送のみ）

１）取引の立場別、取引件数に占める割合（２０１９年の実績）（問 22）

トラック運送において、実運送を自社で担っている取引について、取引の立場（真荷主からみて何番目に受注する立場か）別に、取引件数に占めるおおよその割合（２０１９年の実績）は、元請が「８割以上」、一次下請、二次下請では「２割未満」であった。

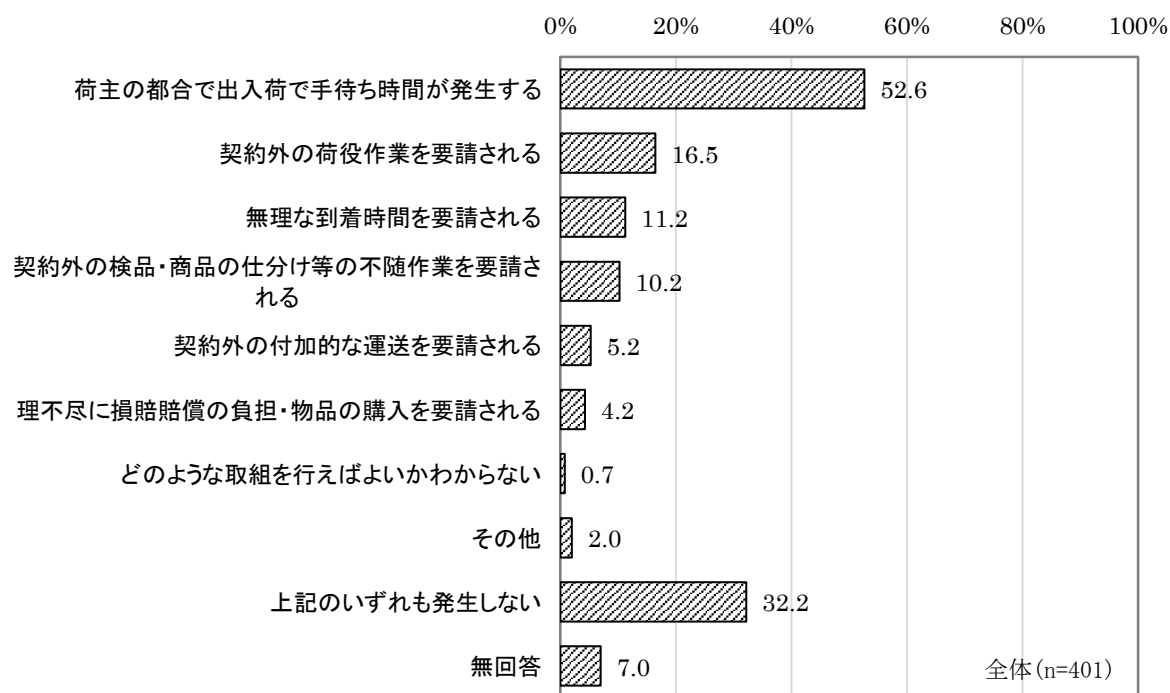
図表 2-1-I-78 取引の立場別、取引件数に占める割合（２０１９年の実績）

	合計	2割未満	2~4割未満	4~6割未満	6~8割未満	8割以上	無回答
（元請）	401 100.0	79 19.7	43 10.7	41 10.2	62 15.5	143 35.7	33 8.2
（一次下請）	401 100.0	126 31.4	108 26.9	56 14.0	29 7.2	49 12.2	33 8.2
（二次下請）	401 100.0	278 69.3	53 13.2	16 4.0	5 1.2	16 4.0	33 8.2

２）荷主から要請される事項または荷主の都合で発生する事項（問 23）

トラック運送において、荷主から要請される事項または荷主の都合で発生する事項は、「荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する」の割合が 52.6%で最も高く、次いで「上記のいずれも発生しない」が 32.2%であった。

図表 2-1-I-79 荷主から要請される事項または荷主の都合で発生する事項（複数回答）



（５）約４～５年前と比べた時の変化

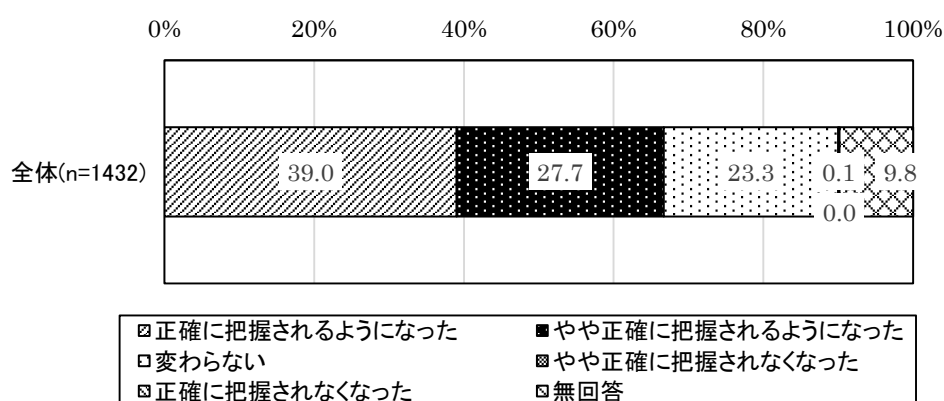
１）２０１９年（２０１９年１月～１２月）における各取組や状況の変化（問 24）

①労働時間の把握(問 24(1))

約４～５年前と比べて、２０１９年（２０１９年１月～１２月）における労働時間の把握は、正確に把握（「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算）の割合が、66.7%であった。

主な業種別にみると、正確に把握（「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算）の割合は、「バス」が70.1%、「タクシー」が62.2%、「トラック」が72.4%であった。

図表 2-1-I-80 労働時間の把握



図表 2-1-I-81 労働時間の把握（主な業種別）

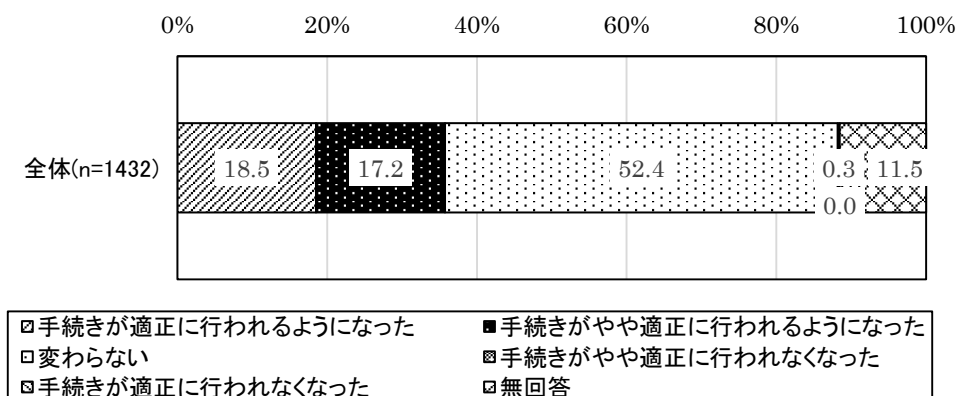
		合計	正確に把握されるようになった	やや正確に把握されるようになった	変わらない	やや正確に把握されなくなった	正確に把握されなくなった	無回答
全体		1432	559	396	334	2	0	141
		100.0	39.0	27.7	23.3	0.1	0.0	9.8
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	220	109	89	1	0	50
		100.0	46.9	23.2	19.0	0.2	0.0	10.7
	タクシー	489	174	130	130	0	0	55
		100.0	35.6	26.6	26.6	0.0	0.0	11.2
	トラック	401	141	149	100	1	0	10
	100.0	35.2	37.2	24.9	0.2	0.0	2.5	
その他	18	7	3	6	0	0	2	
	100.0	38.9	16.7	33.3	0.0	0.0	11.1	

②残業する場合の手続き(問 24(2))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）における残業する場合の手続きは、手続きが適正に行われる（「手続きが適正に行われるようになった」「手続きがやや適正に行われるようになった」を合算）の割合が、35.7%であった。

主な業種別にみると、手続きが適正に行われる（「手続きが適正に行われるようになった」「手続きがやや適正に行われるようになった」を合算）の割合は、「バス」が40.9%、「タクシー」が31.1%、「トラック」が36.2%であった。

図表2-1-I-82 残業する場合の手続き



図表2-1-I-83 残業する場合の手続き（主な業種別）

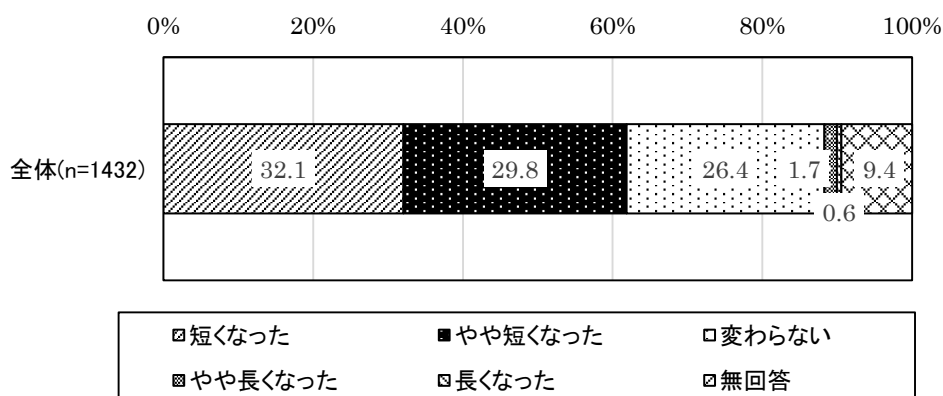
		合計	手続きが適正に行われるようになった	手続きがやや適正に行われるようになった	変わらない	手続きがやや適正に行われなくなった	手続きが適正に行われなくなった	無回答
全体		1432	265	247	751	4	0	165
		100.0	18.5	17.2	52.4	0.3	0.0	11.5
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	116	76	215	0	0	62
		100.0	24.7	16.2	45.8	0.0	0.0	13.2
	タクシー	489	81	71	273	0	0	64
		100.0	16.6	14.5	55.8	0.0	0.0	13.1
	トラック	401	54	91	241	4	0	11
	100.0	13.5	22.7	60.1	1.0	0.0	2.7	
その他	18	5	2	8	0	0	3	
	100.0	27.8	11.1	44.4	0.0	0.0	16.7	

③自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間(問 24(3))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）における自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間は、短い（「短くなった」「やや短くなった」を合算）の割合が、61.9%であった。

主な業種別にみると、短い（「短くなった」「やや短くなった」を合算）の割合は、「バス」が63.3%、「タクシー」が59.7%、「トラック」が67.1%であった。

図表2-1-I-84 自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間



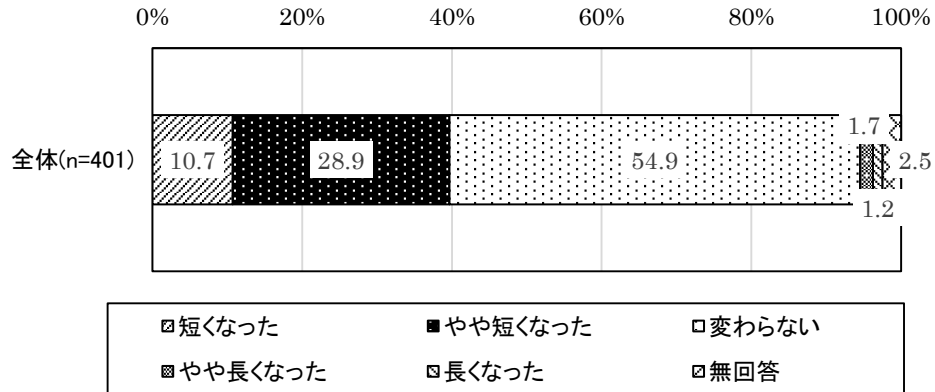
図表2-1-I-85 自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間（主な業種別）

	合計	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答	
全体	1432	459	427	378	24	9	135	
	100.0	32.1	29.8	26.4	1.7	0.6	9.4	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	177	120	118	8	45	
		100.0	37.7	25.6	25.2	1.7	0.2	9.6
	タクシー	489	171	121	131	9	3	54
		100.0	35.0	24.7	26.8	1.8	0.6	11.0
	トラック	401	93	176	112	7	4	9
	100.0	23.2	43.9	27.9	1.7	1.0	2.2	
その他	18	5	4	7	0	0	2	
	100.0	27.8	22.2	38.9	0.0	0.0	11.1	

④手待ち時間【トラック】(問 24(4))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）における手待ち時間は、短い（「短くなった」「やや短くなった」を合算）の割合が、39.6%であった。

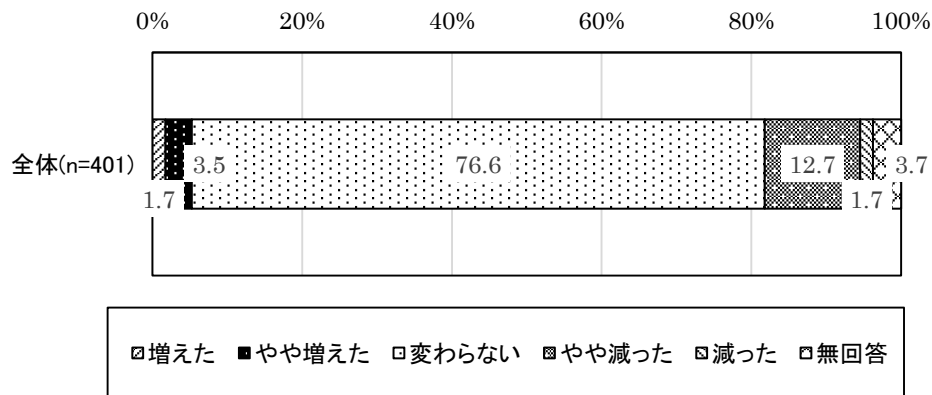
図表2-1-I-86 手待ち時間【トラック】



⑤荷役時間【トラック】(問 24(5))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）における荷役時間は、「変わらない」の割合が76.6%であった。

図表2-1-I-87 荷役時間【トラック】

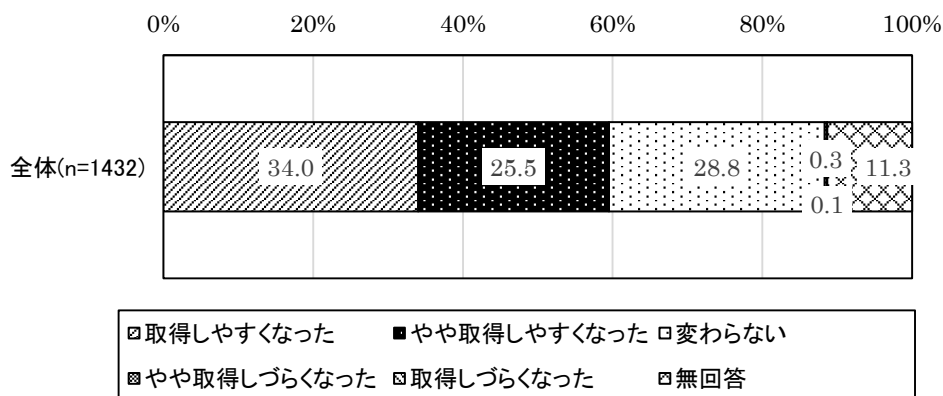


⑥休日・休暇の取得(問 24(6))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）における休日・休暇の取得は、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合が、59.5%であった。

主な業種別にみると、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合は、「バス」が62.7%、「タクシー」が53.8%、「トラック」が66.1%であった。

図表2-1-I-88 休日・休暇の取得



図表2-1-I-89 休日・休暇の取得（主な業種別）

	合計	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答	
全体	1432	487	365	413	4	1	162	
	100.0	34.0	25.5	28.8	0.3	0.1	11.3	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	187	107	120	1	54	
		100.0	39.9	22.8	25.6	0.2	0.0	11.5
	タクシー	489	171	92	153	2	1	70
		100.0	35.0	18.8	31.3	0.4	0.2	14.3
	トラック	401	109	156	128	1	0	7
	100.0	27.2	38.9	31.9	0.2	0.0	1.7	
その他	18	6	4	5	0	0	3	
	100.0	33.3	22.2	27.8	0.0	0.0	16.7	

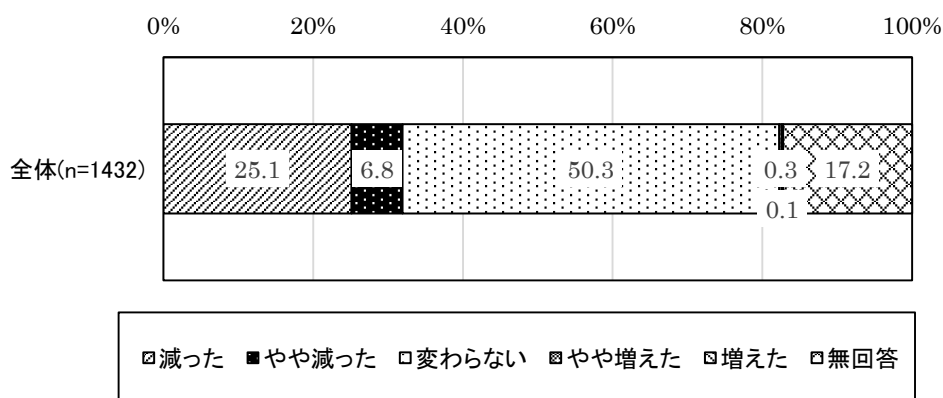
⑦パワーハラスメント(問 24(7))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）におけるパワーハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が31.9%であったが、「変わらない」の割合が50.3%で最も高かった。

主な業種別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「バス」が31.4%、「タクシー」が30.2%、「トラック」が36.9%であった。

なお、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業において、パワーハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が高くなっている。

図表2-1-I-90 パワーハラスメント



図表2-1-I-91 パワーハラスメント（主な業種別）

		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	360	97	721	5	2	247
		100.0	25.1	6.8	50.3	0.3	0.1	17.2
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	120	27	230	2	1	89
		100.0	25.6	5.8	49.0	0.4	0.2	19.0
	タクシー	489	120	28	245	1	0	95
		100.0	24.5	5.7	50.1	0.2	0.0	19.4
	トラック	401	106	42	220	2	1	30
	100.0	26.4	10.5	54.9	0.5	0.2	7.5	
	その他	18	3	0	12	0	0	3
		100.0	16.7	0.0	66.7	0.0	0.0	16.7

図表2-1-I-92 パワーハラスメント（予防・解決のための取組の実施の有無別）

		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	360	97	721	5	2	247
		100.0	25.1	6.8	50.3	0.3	0.1	17.2
Ⅲ 問16A(1). [パワ ハラ] 予防・解決 のための取組の実 施の有無	実施している	738	268	72	311	3	1	83
		100.0	36.3	9.8	42.1	0.4	0.1	11.2
	実施していない	607	85	24	396	2	1	99
		100.0	14.0	4.0	65.2	0.3	0.2	16.3

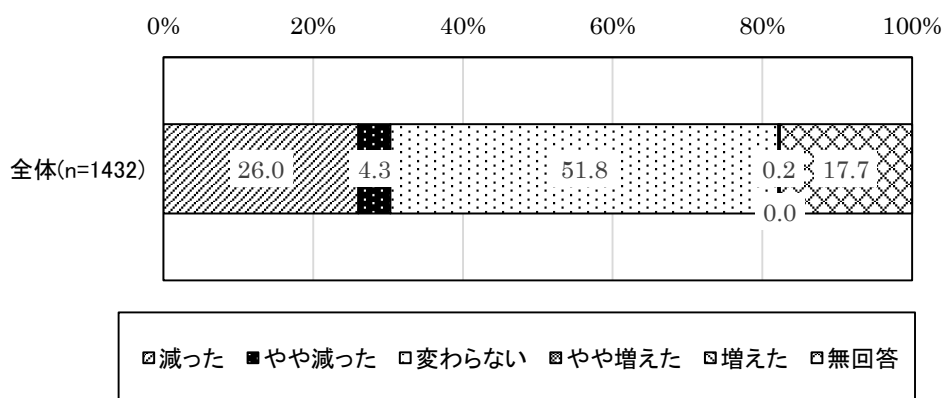
⑧セクシュアルハラスメント(問 24(8))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）におけるセクシュアルハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が30.3%であったが、「変わらない」の割合が51.8%で最も高かった。

主な業種別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「バス」が29.9%、「タクシー」が29.7%、「トラック」が33.7%であった。

なお、セクシュアルハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業において、セクシュアルハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が高くなっている。

図表2-1-I-93 セクシュアルハラスメント



図表2-1-I-94 セクシュアルハラスメント（主な業種別）

		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	373	61	742	3	0	253
		100.0	26.0	4.3	51.8	0.2	0.0	17.7
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	126	14	238	0	0	91
		100.0	26.9	3.0	50.7	0.0	0.0	19.4
	タクシー	489	125	20	245	1	0	98
		100.0	25.6	4.1	50.1	0.2	0.0	20.0
	トラック	401	109	26	233	2	0	31
	100.0	27.2	6.5	58.1	0.5	0.0	7.7	
	その他	18	3	0	12	0	0	3
		100.0	16.7	0.0	66.7	0.0	0.0	16.7

図表2-1-I-95 セクシュアルハラスメント（予防・解決のための取組の実施の有無別）

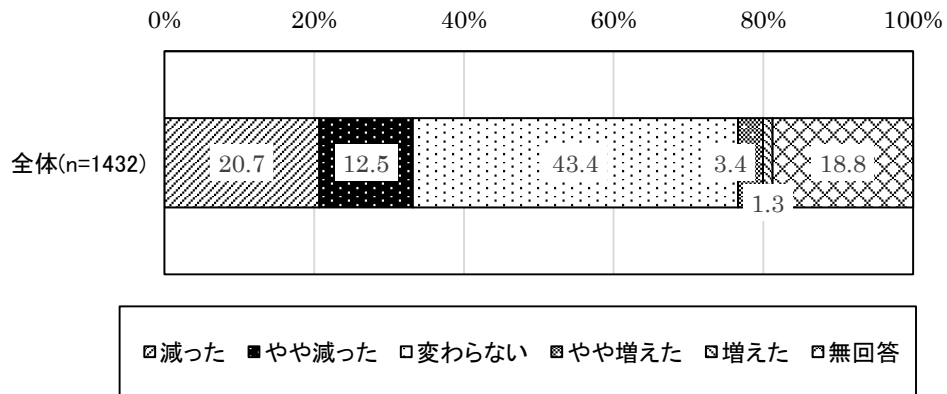
		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	373	61	742	3	0	253
		100.0	26.0	4.3	51.8	0.2	0.0	17.7
Ⅲ 問16B(1). [セクハラ] 予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	617	259	41	238	2	0	77
		100.0	42.0	6.6	38.6	0.3	0.0	12.5
	実施していない	620	87	16	412	1	0	104
		100.0	14.0	2.6	66.5	0.2	0.0	16.8

⑨荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等(問 24(9))

約4～5年前と比べて、2019年（2019年1月～12月）における荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等は、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が33.2%であったが、「変わらない」の割合が43.4%で最も高かった。

主な業種別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「バス」が34.5%、「タクシー」が29.5%、「トラック」が38.7%であった。

図表2-1-I-96 荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等



図表2-1-I-97 荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等（主な業種別）

	合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答	
全体	1432	296	179	622	48	18	269	
	100.0	20.7	12.5	43.4	3.4	1.3	18.8	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	113	49	205	8	2	92
		100.0	24.1	10.4	43.7	1.7	0.4	19.6
	タクシー	489	83	61	176	33	16	120
		100.0	17.0	12.5	36.0	6.7	3.3	24.5
	トラック	401	91	64	215	4	0	27
	100.0	22.7	16.0	53.6	1.0	0.0	6.7	
その他	18	3	1	11	1	0	2	
	100.0	16.7	5.6	61.1	5.6	0.0	11.1	

（6）新型コロナウイルス感染症の影響

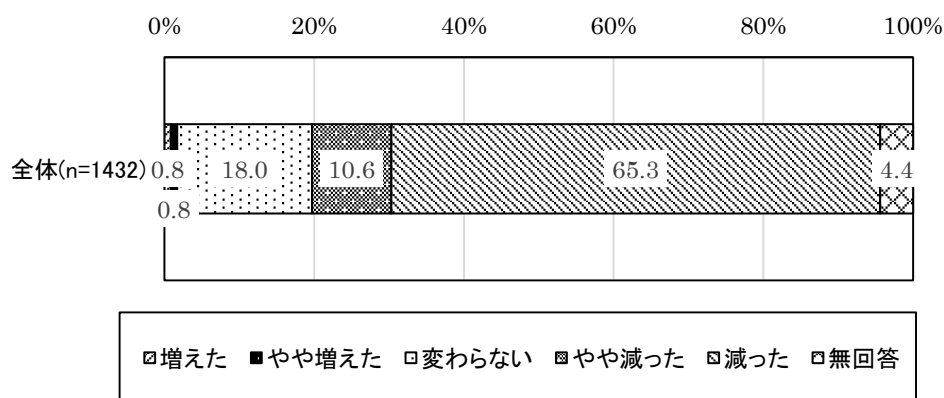
1）新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、各取組や状況の変化（問 26）

①取引件数(問 26(1))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、取引件数の変化は、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が、75.9%であった。

主な業種別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「バス」が93.4%、「タクシー」が89.7%、「トラック」が43.2%であった。

図表 2-1-I-98 取引件数



図表 2-1-I-99 取引件数（主な業種別）

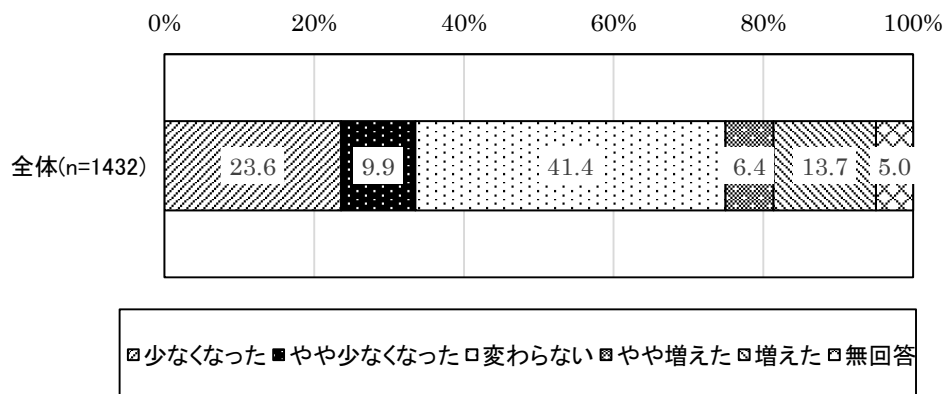
		合計	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	無回答
全体		1432	12	12	258	152	935	63
		100.0	0.8	0.8	18.0	10.6	65.3	4.4
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	0	0	18	12	426	13
		100.0	0.0	0.0	3.8	2.6	90.8	2.8
	タクシー	489	5	3	23	30	409	19
		100.0	1.0	0.6	4.7	6.1	83.6	3.9
	トラック	401	7	6	207	105	68	8
	100.0	1.7	1.5	51.6	26.2	17.0	2.0	
	その他	18	0	3	5	2	7	1
	100.0	0.0	16.7	27.8	11.1	38.9	5.6	

②人出不足感(問 26(2))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人出不足感は、少ない（「少なくなった」「やや少なくなった」を合算）の割合が 33.5%であったが、「変わらない」の割合が 41.4%で最も高かった。

主な業種別にみると、少ない（「少なくなった」「やや少なくなった」を合算）の割合は、「バス」が 53.3%、「タクシー」が 31.1%、「トラック」が 15.7%であった。

図表 2-1-I-100 人出不足感



図表 2-1-I-101 人出不足感（主な業種別）

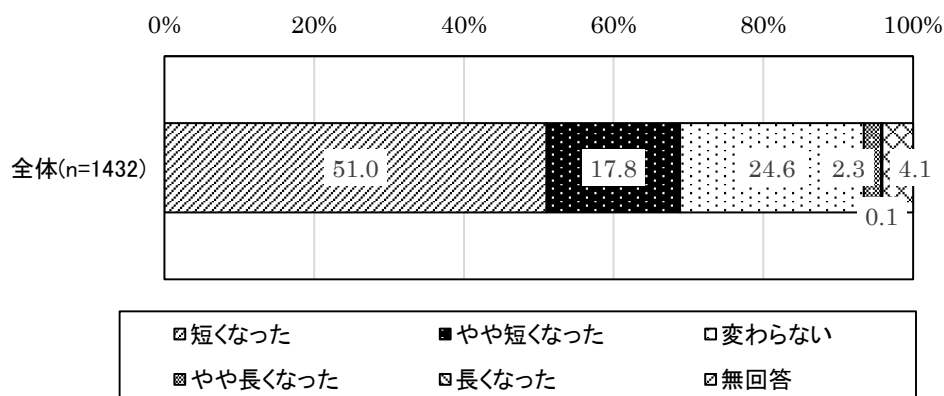
		合計	少なくなった	やや少なくなった	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	338	142	593	92	196	71
		100.0	23.6	9.9	41.4	6.4	13.7	5.0
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	201	49	142	16	41	20
		100.0	42.9	10.4	30.3	3.4	8.7	4.3
	タクシー	489	101	51	143	38	137	19
		100.0	20.7	10.4	29.2	7.8	28.0	3.9
	トラック	401	25	38	281	36	12	9
	100.0	6.2	9.5	70.1	9.0	3.0	2.2	
	その他	18	1	1	13	1	1	1
	100.0	5.6	5.6	72.2	5.6	5.6	5.6	

③自動車運転従事者1人当たりの労働時間(問26(3))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、自動車運転従事者1人当たりの労働時間は、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合が、68.8%であった。

主な業種別にみると、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合は、「バス」が86.6%、「タクシー」が74.4%、「トラック」が45.4%であった。

図表2-1-I-102 自動車運転従事者1人当たりの労働時間



図表2-1-I-103 自動車運転従事者1人当たりの労働時間(主な業種別)

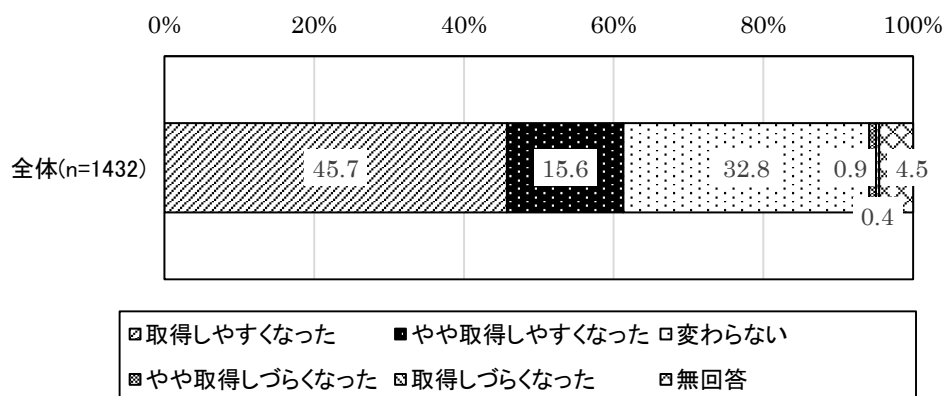
		合計	短くな った	やや短く なった	変わら ない	やや長く なった	長くな った	無回答
全体		1432	731	255	352	33	2	59
		100.0	51.0	17.8	24.6	2.3	0.1	4.1
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	368	38	48	1	0	14
		100.0	78.5	8.1	10.2	0.2	0.0	3.0
	タクシー	489	270	94	93	18	1	13
		100.0	55.2	19.2	19.0	3.7	0.2	2.7
	トラック	401	67	115	198	12	1	8
	100.0	16.7	28.7	49.4	3.0	0.2	2.0	
その他	18	4	3	6	2	0	3	
	100.0	22.2	16.7	33.3	11.1	0.0	16.7	

④休日・休暇の取得(問 26(4))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、休日・休暇の取得は、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合が、61.3%であった。

主な業種別にみると、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合は、「バス」が81.2%、「タクシー」が58.2%、「トラック」が45.3%であった。

図表 2-1-I-104 休日・休暇の取得



図表 2-1-I-105 休日・休暇の取得（主な業種別）

	合計	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答	
全体	1432	655	223	470	13	6	65	
	100.0	45.7	15.6	32.8	0.9	0.4	4.5	
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	341	40	72	1	15	
		100.0	72.7	8.5	15.4	0.2	0.0	3.2
	タクシー	489	208	77	175	7	5	17
		100.0	42.5	15.7	35.8	1.4	1.0	3.5
	トラック	401	82	100	204	5	1	9
	100.0	20.4	24.9	50.9	1.2	0.2	2.2	
その他	18	6	2	8	0	0	2	
	100.0	33.3	11.1	44.4	0.0	0.0	11.1	

Ⅱ. 労働者調査

回答者 5,180 人の性別は、男性 95.3%、女性 4.7%（図表 2-1-II-1）である。データの読み取りにあたり、女性回答者が少ないことに留意する必要がある。また、フルタイム労働者の平均年齢は、トラック運転者 49.1 歳、バス運転者 48.9 歳、タクシー運転者 54.8 歳である（図表 2-1-II-5）。

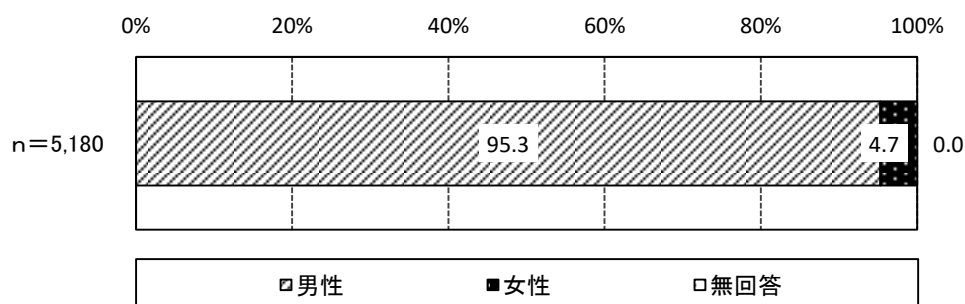
（1）基本情報について（2020 年 10 月 1 日時点）

1）性別（問 1）

性別は、「男性」が 95.3%、「女性」が 4.7%であった。

回答者の年代が若くなると「女性」の占める割合が高くなる。

図表 2-1-II-1 性別（全回答者）



図表 2-1-II-2 性別（全回答者・年代別）

	調査数	男性	女性	無回答	
		割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	
全体	5,180	4,939	241	0	
	100.0	95.3	4.7	0.0	
年代別	20歳代以下	132	87	45	0
		100.0	65.9	34.1	0.0
	30歳代	518	459	59	0
		100.0	88.6	11.4	0.0
	40歳代	1,679	1,597	82	0
		100.0	95.1	4.9	0.0
	50歳代	2,006	1,961	45	0
	100.0	97.8	2.2	0.0	
60歳代	750	742	8	0	
	100.0	98.9	1.1	0.0	
70歳代以上	95	93	2	0	
	100.0	97.9	2.1	0.0	

図表 2-1-Ⅱ-3 性別（フルタイム・従事している仕事別）

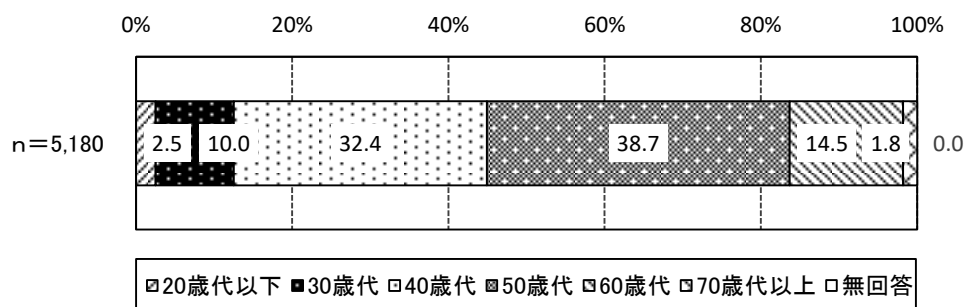
	調査数	男性	女性	無回答
全体	4,405 100.0	4,262 96.8	143 3.2	0 0.0
トラック運転者	2,843 100.0	2,750 96.7	93 3.3	0 0.0
バス運転者	769 100.0	738 96.0	31 4.0	0 0.0
タクシー運転者	793 100.0	774 97.6	19 2.4	0 0.0

2) 年齢（問2）

年齢は、「50歳代」の割合が38.7%と最も高く、次いで「40歳代」が32.4%であり、平均50.3歳であった。

また、従事している仕事別にみると、平均年齢は「タクシー運転者」が他よりも高い。

図表2-1-II-4 年齢（全回答者）



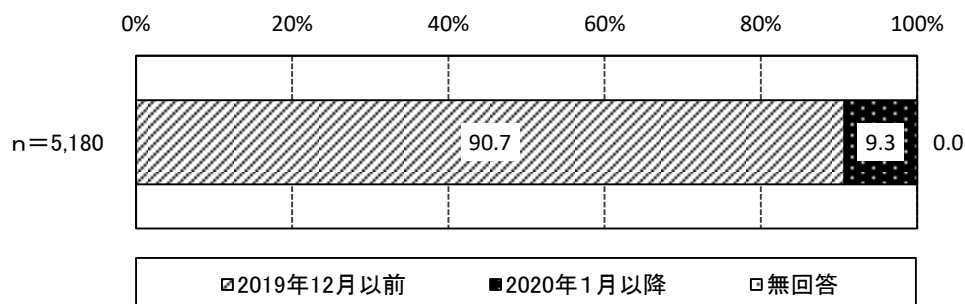
図表2-1-II-5 年齢（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	無回答	平均（歳）
全体	4,405 100.0	98 2.2	438 9.9	1,464 33.2	1,780 40.4	572 13.0	53 1.2	0 0.0	50.06
トラック運転者	2,843 100.0	67 2.4	315 11.1	1,028 36.2	1,142 40.2	277 9.7	14 0.5	0 0.0	49.06
バス運転者	769 100.0	25 3.3	91 11.8	275 35.8	294 38.2	76 9.9	8 1.0	0 0.0	48.88
タクシー運転者	793 100.0	6 0.8	32 4.0	161 20.3	344 43.4	219 27.6	31 3.9	0 0.0	54.79

3) 現在の勤務先における勤務開始時期（問3）

現在の勤務先における勤務開始時期は、「2019年12月以前」の割合が90.7%、「2020年1月以降」が9.3%であった。

図表2-1-II-6 現在の勤務先における勤務開始時期（全回答者）



図表2-1-II-7 現在の勤務先における勤務開始時期（フルタイム・従事している仕事別）

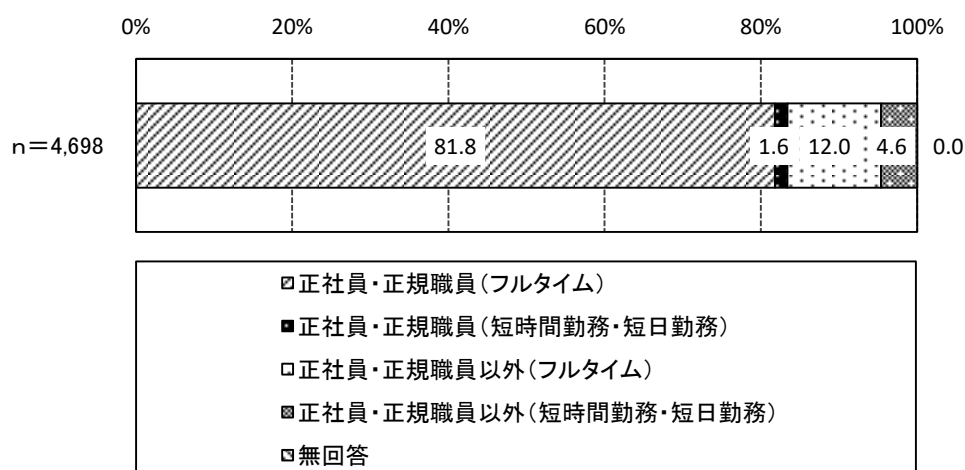
	調査数	2019年12月以前	2020年1月以降	無回答
全体	4,405	4,405	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
トラック運転者	2,843	2,843	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
バス運転者	769	769	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
タクシー運転者	793	793	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0

問4以降は、問3で「2019年12月以前」と回答した方のみ

4) 現在の雇用形態（問4）

現在の雇用形態は、「正社員・正規職員（フルタイム）」の割合が81.8%と最も高く、次いで「正社員・正規職員以外（フルタイム）」が12.0%であった。

図表2-1-II-8 現在の雇用形態
(2019年12月以前より現在の勤務先における勤務開始者)



図表2-1-II-9 現在の雇用形態（フルタイム・従事している仕事別）

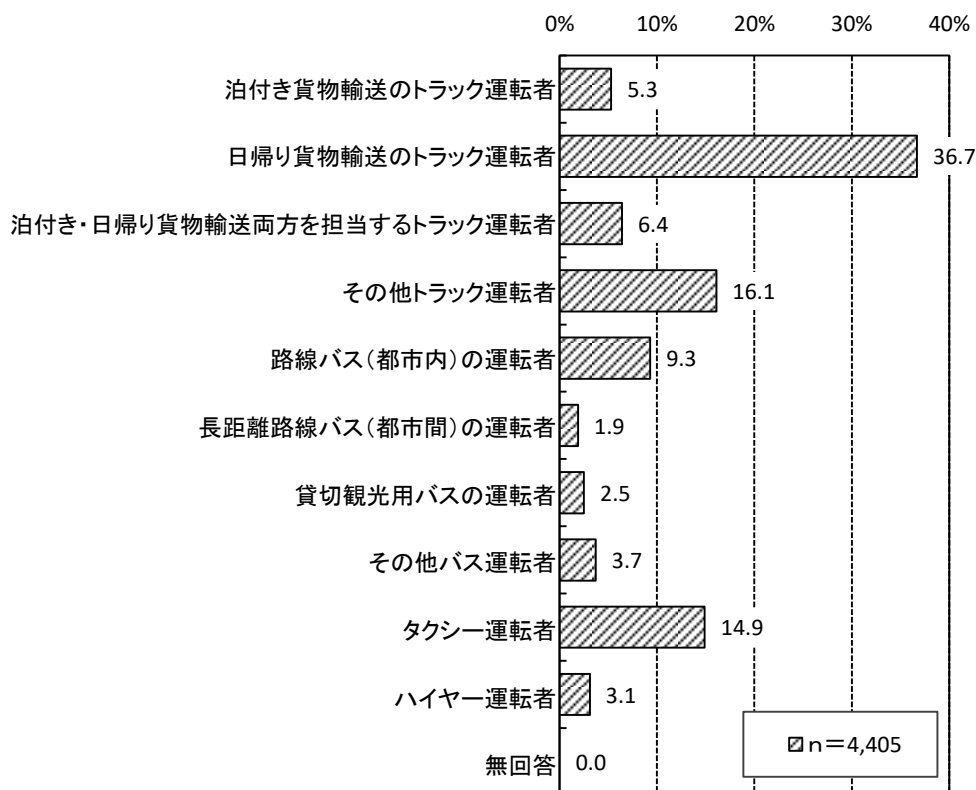
	調査数	正社員・正規職員（フルタイム）	正社員・正規職員（短時間勤務・短日勤務）	正社員・正規職員以外（フルタイム）	正社員・正規職員以外（短時間勤務・短日勤務）	無回答
全体	4,405	3,841	0	564	0	0
	100.0	87.2	0.0	12.8	0.0	0.0
トラック運転者	2,843	2,463	0	380	0	0
	100.0	86.6	0.0	13.4	0.0	0.0
バス運転者	769	713	0	56	0	0
	100.0	92.7	0.0	7.3	0.0	0.0
タクシー運転者	793	665	0	128	0	0
	100.0	83.9	0.0	16.1	0.0	0.0

問5以降は、問4で「正社員・正規職員（フルタイム）」または「正社員・正規職員以外（フルタイム）」と回答した方のみ

5) 現在、主に従事している仕事（問5）

現在、主に従事している仕事は、「日帰り貨物輸送のトラック運転者」の割合が36.7%と最も高く、次いで「その他トラック運転者」が16.1%、「タクシー運転者」は14.9%、「路線バス（都市内）の運転者」は9.3%であった。

図表2-1-II-10 現在、主に従事している仕事



図表2-1-II-11 現在、主に従事している仕事（フルタイム・性年代別）

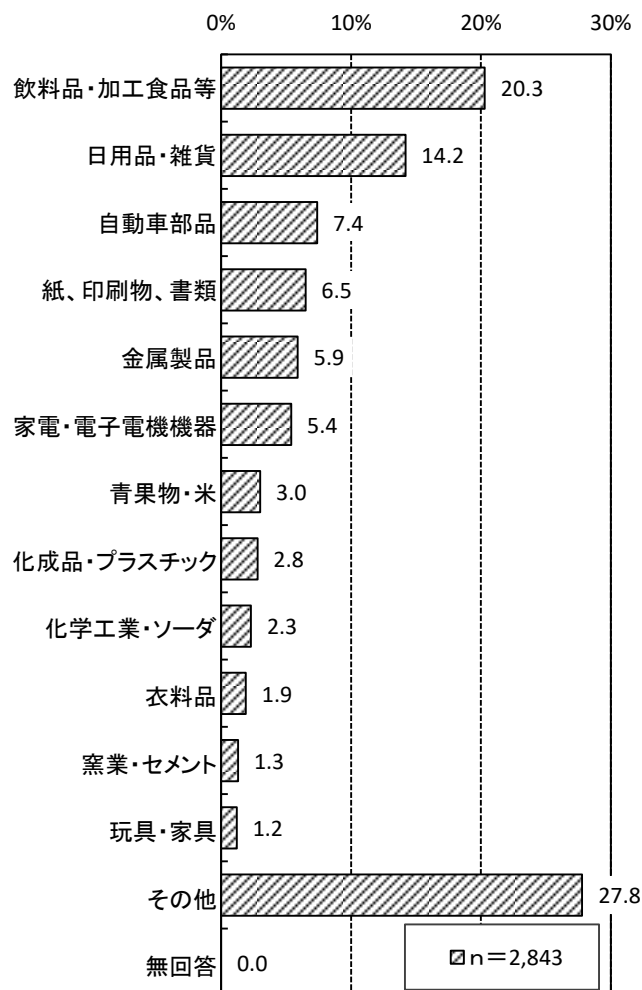
上段：件数（件） 下段：割合（％）		調査数	泊付き貨物輸送のトラック運転者	日帰り貨物輸送のトラック運転者	両方を担ぐトラック運転者	その他トラック運転者	路線バス（都市内）の運転者	長距離路線バス（都市間）の運転者	貸切観光バスの運転者	その他バス運転者	タクシー運転者	ハイヤー運転者	無回答
全 体		4,405 100.0	233 5.3	1,618 36.7	281 6.4	711 16.1	411 9.3	85 1.9	109 2.5	164 3.7	658 14.9	135 3.1	0 0.0
性 別	男性	4,262 100.0	230 5.4	1,560 36.6	275 6.5	685 16.1	402 9.4	85 2.0	101 2.4	150 3.5	645 15.1	129 3.0	0 0.0
	女性	143 100.0	3 2.1	58 40.6	6 4.2	26 18.2	9 6.3	0 0.0	8 5.6	14 9.8	13 9.1	6 4.2	0 0.0
年 代 別	20歳代以下	98 100.0	4 4.1	38 38.8	4 4.1	21 21.4	8 8.2	1 1.0	4 4.1	12 12.2	3 3.1	3 3.1	0 0.0
	30歳代	438 100.0	25 5.7	157 35.8	26 5.9	107 24.4	48 11.0	11 2.5	11 2.5	21 4.8	27 6.2	5 1.1	0 0.0
	40歳代	1,464 100.0	97 6.6	611 41.7	101 6.9	219 15.0	149 10.2	41 2.8	40 2.7	45 3.1	127 8.7	34 2.3	0 0.0
	50歳代	1,780 100.0	95 5.3	646 36.3	132 7.4	269 15.1	168 9.4	30 1.7	40 2.2	56 3.1	282 15.8	62 3.5	0 0.0
	60歳代	572 100.0	10 1.7	162 28.3	16 2.8	89 15.6	36 6.3	2 0.3	14 2.4	24 4.2	189 33.0	30 5.2	0 0.0
	70歳代以上	53 100.0	2 3.8	4 7.5	2 3.8	6 11.3	2 3.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 11.3	30 56.6	1 1.9

問5で「泊付き貨物輸送のトラック運転者」～「その他トラック運転者」と回答した方のみ

6) 主な取扱品目（問6）

トラックの主な取扱品目は、「その他」を除いて、「飲料品・加工食品等」の割合が20.3%と最も高く、次いで「日用品・雑貨」が14.2%であった。

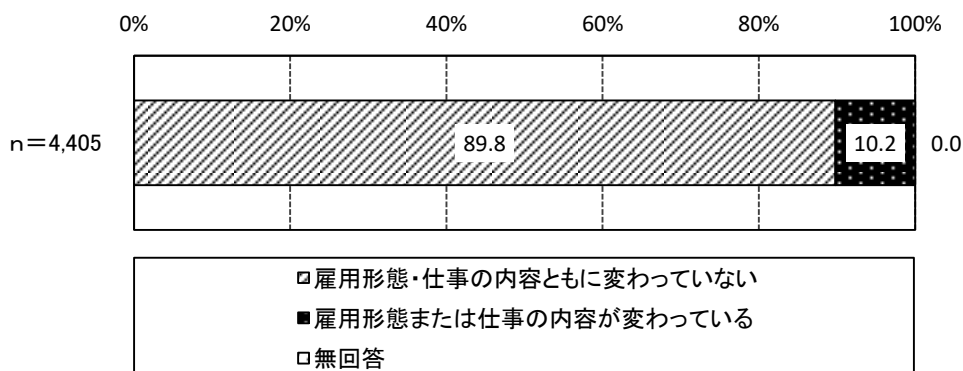
図表2-1-II-12 主な取扱品目



7) 現在の雇用形態や仕事の内容の変化（問7）

現在の雇用形態や仕事の内容の変化は、2019年から「雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない」の割合が89.8%、「雇用形態または仕事の内容が変わっている」が10.2%であった。

図表2-1-II-13 現在の雇用形態や仕事の内容の変化



図表2-1-II-14 現在の雇用形態や仕事の内容の変化（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	て雇用形態・仕事の内容ともに変わっ	て雇用形態または仕事の内容が変わっ	無回答
全体	4,405 100.0	3,954 89.8	451 10.2	0 0.0
トラック運転者	2,843 100.0	2,620 92.2	223 7.8	0 0.0
バス運転者	769 100.0	649 84.4	120 15.6	0 0.0
タクシー運転者	793 100.0	685 86.4	108 13.6	0 0.0

問8以降は、問7で「雇用形態・仕事の内容とも変わっていない」と回答した方のみ

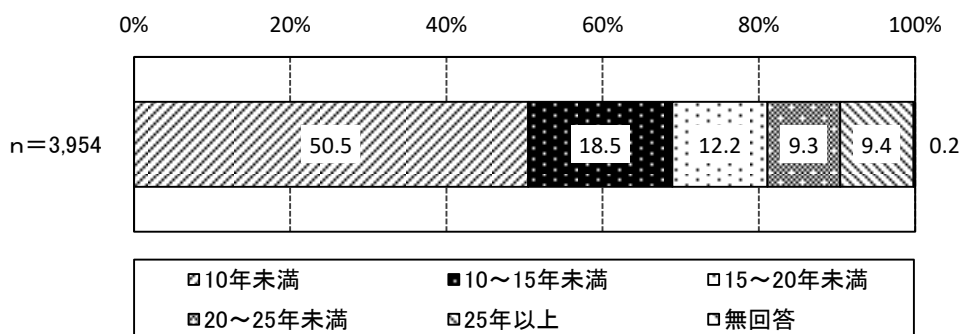
8) 現在の勤務先での勤続年数及びドライバーとしての通算経験年数(問8)

①現在の勤務先での勤続年数(問8(1))

現在の勤務先での勤続年数は、「10年未満」の割合が50.5%と最も高く、次いで「10～15年未満」が18.5%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「10年未満」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-15 現在の勤務先での勤続年数



図表2-1-II-16 現在の勤務先での勤続年数(フルタイム・従事している仕事別)

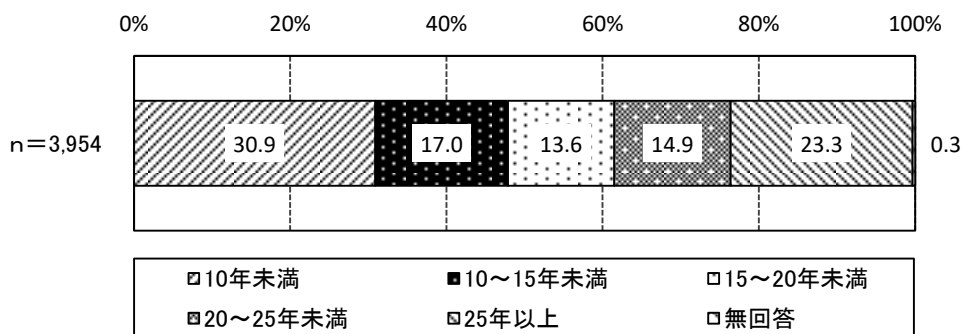
	調査数	10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年以上	無回答
全体	3,954	1,996	730	482	368	372	6
	100.0	50.5	18.5	12.2	9.3	9.4	0.2
トラック運転者	2,620	1,280	452	331	267	286	4
	100.0	48.9	17.3	12.6	10.2	10.9	0.2
バス運転者	649	310	123	87	58	69	2
	100.0	47.8	19.0	13.4	8.9	10.6	0.3
タクシー運転者	685	406	155	64	43	17	0
	100.0	59.3	22.6	9.3	6.3	2.5	0.0

②ドライバーとしての通算経験年数(問8(2))

ドライバーとしての通算経験年数は、「10年未満」の割合が30.9%と最も高く、次いで「25年以上」が23.3%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「10年未満」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-17 ドライバーとしての通算経験年数



図表2-1-II-18 ドライバーとしての通算経験年数（フルタイム・従事している仕事別）

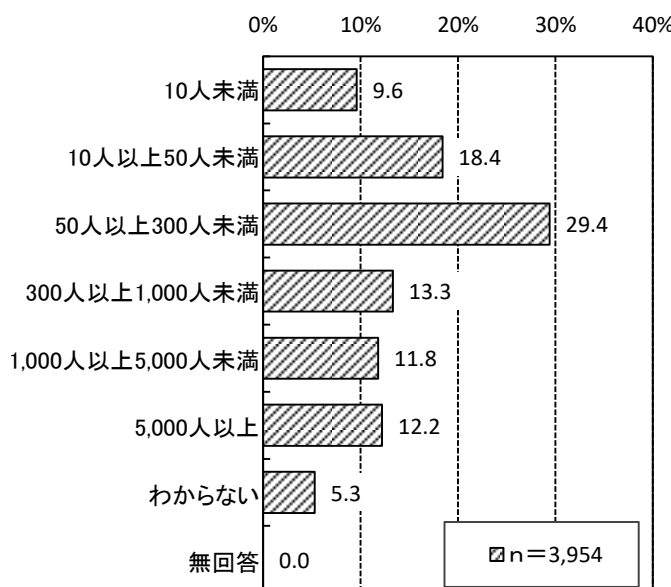
	調査数	10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年以上	無回答
全体	3,954	1,222	671	536	590	923	12
	100.0	30.9	17.0	13.6	14.9	23.3	0.3
トラック運転者	2,620	745	411	356	426	671	11
	100.0	28.4	15.7	13.6	16.3	25.6	0.4
バス運転者	649	209	107	89	92	151	1
	100.0	32.2	16.5	13.7	14.2	23.3	0.2
タクシー運転者	685	268	153	91	72	101	0
	100.0	39.1	22.3	13.3	10.5	14.7	0.0

9) 勤務先（法人全体）の従業員数（問9）

勤務先（法人全体）の従業員数は、「50人以上300人未満」の割合が29.4%と最も高く、次いで「10人以上50人未満」が18.4%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「タクシー運転者」は「50人以上300人未満」の割合が最も高く、「バス運転者」では「1,000人以上5,000人未満」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-19 勤務先（法人全体）の従業員数



図表2-1-II-20 勤務先（法人全体）の従業員数（フルタイム・従事している仕事別）

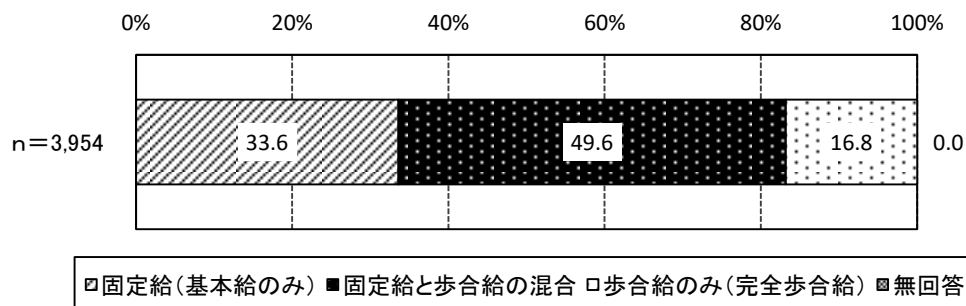
	調査数	10人未満	10人以上50人未満	50人以上300人未満	300人以上1,000人未満	1,000人以上5,000人未満	5,000人以上	わからない	無回答
全体	3,954	379	726	1,162	527	468	483	209	0
	100.0	9.6	18.4	29.4	13.3	11.8	12.2	5.3	0.0
トラック運転者	2,620	301	632	723	240	187	396	141	0
	100.0	11.5	24.1	27.6	9.2	7.1	15.1	5.4	0.0
バス運転者	649	7	49	162	168	174	43	46	0
	100.0	1.1	7.6	25.0	25.9	26.8	6.6	7.1	0.0
タクシー運転者	685	71	45	277	119	107	44	22	0
	100.0	10.4	6.6	40.4	17.4	15.6	6.4	3.2	0.0

10) 適用されている賃金体系（問 10）

適用されている賃金体系は、「固定給と歩合給の混合」の割合が 49.6%と最も高く、次いで「固定給（基本給のみ）」が 33.6%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」は「固定給と歩合給の混合」の割合が最も高く、「バス運転者」は「固定給（基本給のみ）」、「タクシー運転者」では「歩合給のみ（完全歩合給）」「固定給と歩合給の混合」が同程度であった。

図表 2-1-II-21 適用されている賃金体系



図表 2-1-II-22 適用されている賃金体系（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	固定給（基本給のみ）	固定給と歩合給の混合	歩合給のみ（完全歩合給）	無回答
全体	3,954	1,328	1,962	664	0
	100.0	33.6	49.6	16.8	0.0
トラック運転者	2,620	926	1,374	320	0
	100.0	35.3	52.4	12.2	0.0
バス運転者	649	341	279	29	0
	100.0	52.5	43.0	4.5	0.0
タクシー運転者	685	61	309	315	0
	100.0	8.9	45.1	46.0	0.0

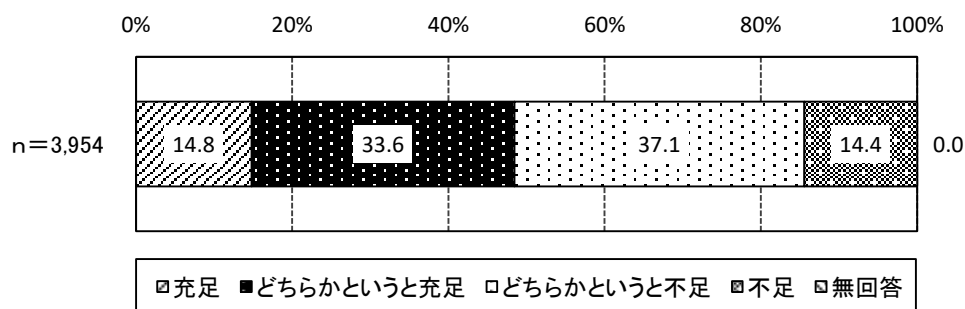
（2）あなたの働き方について（2019年10月1日時点）

1）職場における自動車運転従事者の充足状況（問11）

自動車運転従事者の充足状況は、充足（「充足」「どちらかというと充足」を合算）の割合が、48.4%であった。

従事している仕事別にみると、充足（「充足」「どちらかというと充足」を合算）の割合は、「トラック運転者」が50.0%、「バス運転者」が40.2%、「タクシー運転者」が50.2%であった。

図表2-1-Ⅱ-23 職場における自動車運転従事者の充足状況



図表2-1-Ⅱ-24 職場における自動車運転従事者の充足状況
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	充足	どちらかという と充足	どちらかという と不足	不足	無 回 答
全体	3,954	587	1,328	1,468	571	0
	100.0	14.8	33.6	37.1	14.4	0.0
トラック運転者	2,620	376	934	987	323	0
	100.0	14.4	35.6	37.7	12.3	0.0
バス運転者	649	85	176	254	134	0
	100.0	13.1	27.1	39.1	20.6	0.0
タクシー運転者	685	126	218	227	114	0
	100.0	18.4	31.8	33.1	16.6	0.0

2) 自身の労働時間の把握の仕方（問 12）

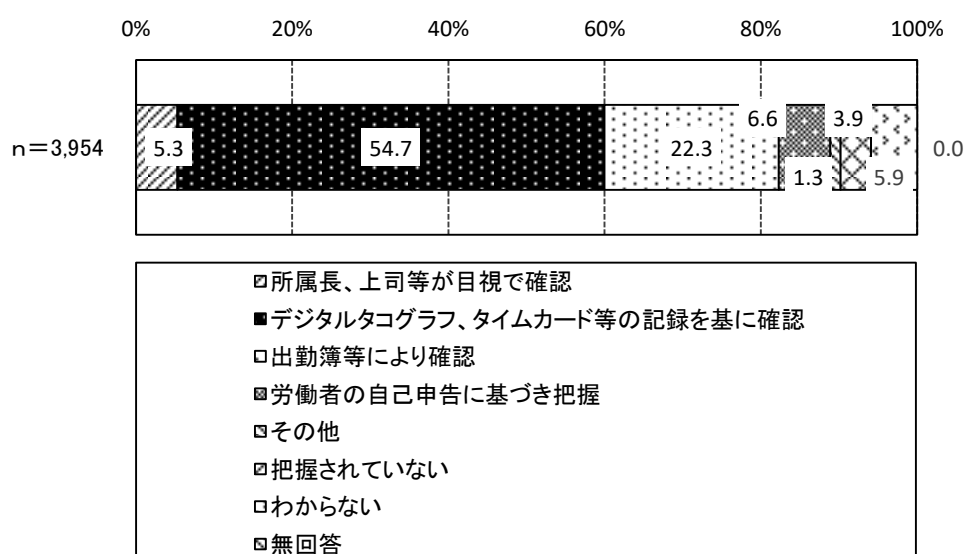
①労働時間の把握方法（問 12(1)）

労働時間の把握方法は、「デジタルタコグラフ、タイムカード等の記録を基に確認」の割合が54.7%と最も高く、次いで「出勤簿等により確認」が22.3%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「タクシー運転者」は「デジタルタコグラフ、タイムカード等の記録を基に確認」の割合が最も高く、「バス運転者」では「出勤簿等により確認」の割合が最も高かった。

平成 28 年度調査と比較すると、直接の比較は難しいが、「目視（上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている）」が減り、「客観的な方法で把握」が増えている様子が見える。

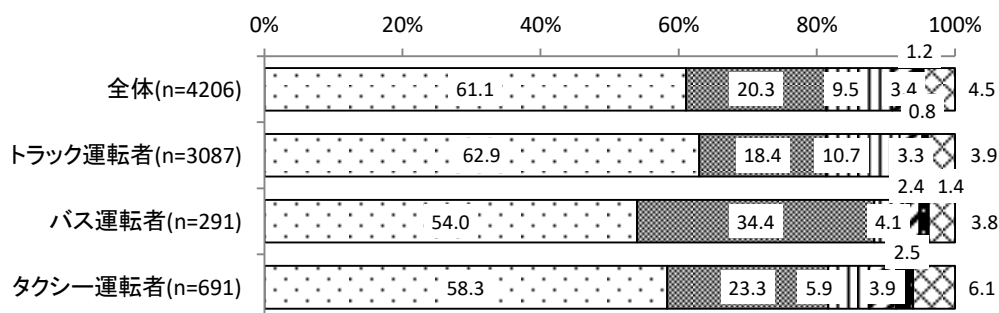
図表 2-1-II-25 労働時間の把握方法



図表 2-1-II-26 労働時間の把握方法（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	所属長、上司等が目視で確認	デジタル記録を基に確認 （タイムカード）	出勤簿等により確認	労働者の自己申告に基づき把握	その他	把握されていない	わからない	無回答
全体	3,954 100.0	210 5.3	2,161 54.7	881 22.3	261 6.6	53 1.3	153 3.9	235 5.9	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	128 4.9	1,550 59.2	466 17.8	172 6.6	26 1.0	119 4.5	159 6.1	0 0.0
バス運転者	649 100.0	40 6.2	257 39.6	263 40.5	22 3.4	8 1.2	11 1.7	48 7.4	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	42 6.1	354 51.7	152 22.2	67 9.8	19 2.8	23 3.4	28 4.1	0 0.0

図表 2-1-II-27 労働時間の把握方法（平成 28 年度調査）



- タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている
- ▣ 上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている
- あなた自身による自己申告に基づいて把握されている
- ▤ 特に把握されていない
- その他
- ▩ 無回答

(注) 平成 28 年度調査は、今回実施調査と選択肢が異なるのでデータの読み取りにあたり注意を要する。

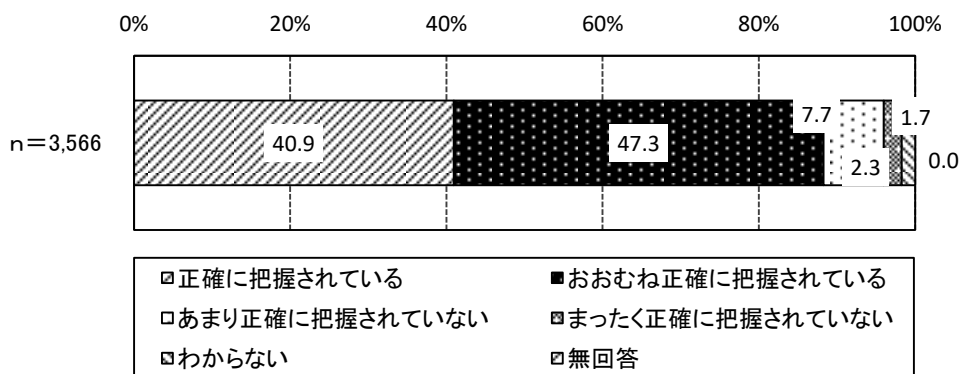
問 12①で「所属長、上司等が目視で確認」～「その他」と回答した方のみ

②把握されている労働時間の正確性(問 12(2))

把握されている労働時間の正確性は、正確に把握（「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」を合算）の割合が、88.2%であった。

従事している仕事別にみると、正確に把握（「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」を合算）の割合は、「トラック運転者」が 86.7%、「バス運転者」が 90.5%、「タクシー運転者」が 92.1%であった。

図表 2-1-II-28 把握されている労働時間の正確性



図表 2-1-II-29 把握されている労働時間の正確性（フルタイム・従事している仕事別）

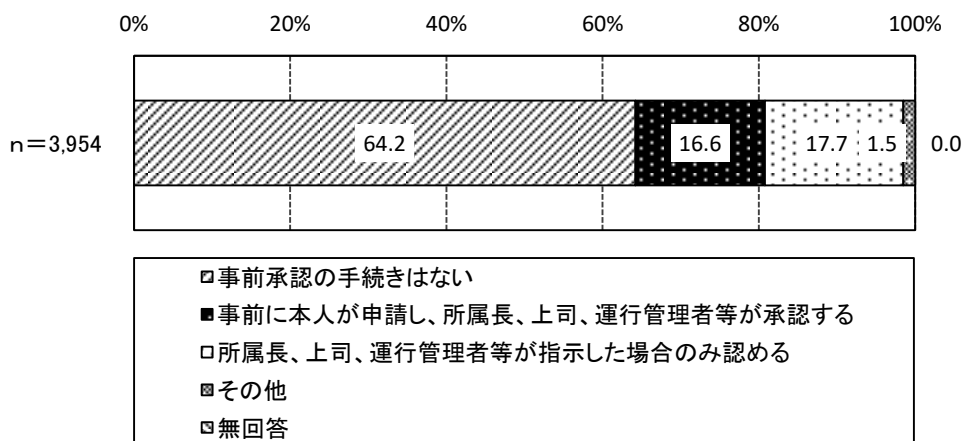
	調査数	正確に把握されている	おおむね正確に把握されている	あまり正確に把握されていない	まったく正確に把握されていない	わからない	無回答
全体	3,566	1,459	1,688	276	83	60	0
	100.0	40.9	47.3	7.7	2.3	1.7	0.0
トラック運転者	2,342	901	1,128	198	64	51	0
	100.0	38.5	48.2	8.5	2.7	2.2	0.0
バス運転者	590	250	284	42	9	5	0
	100.0	42.4	48.1	7.1	1.5	0.8	0.0
タクシー運転者	634	308	276	36	10	4	0
	100.0	48.6	43.5	5.7	1.6	0.6	0.0

3) 所定外労働を行う場合の手続き（問13）

所定外労働を行う場合の手続きは、「事前承認の手続きはない」の割合が64.2%と最も高く、次いで「所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める」が17.7%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「事前承認の手続きはない」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-30 所定外労働を行う場合の手続き



図表2-1-II-31 所定外労働を行う場合の手続き（フルタイム・従事している仕事別）

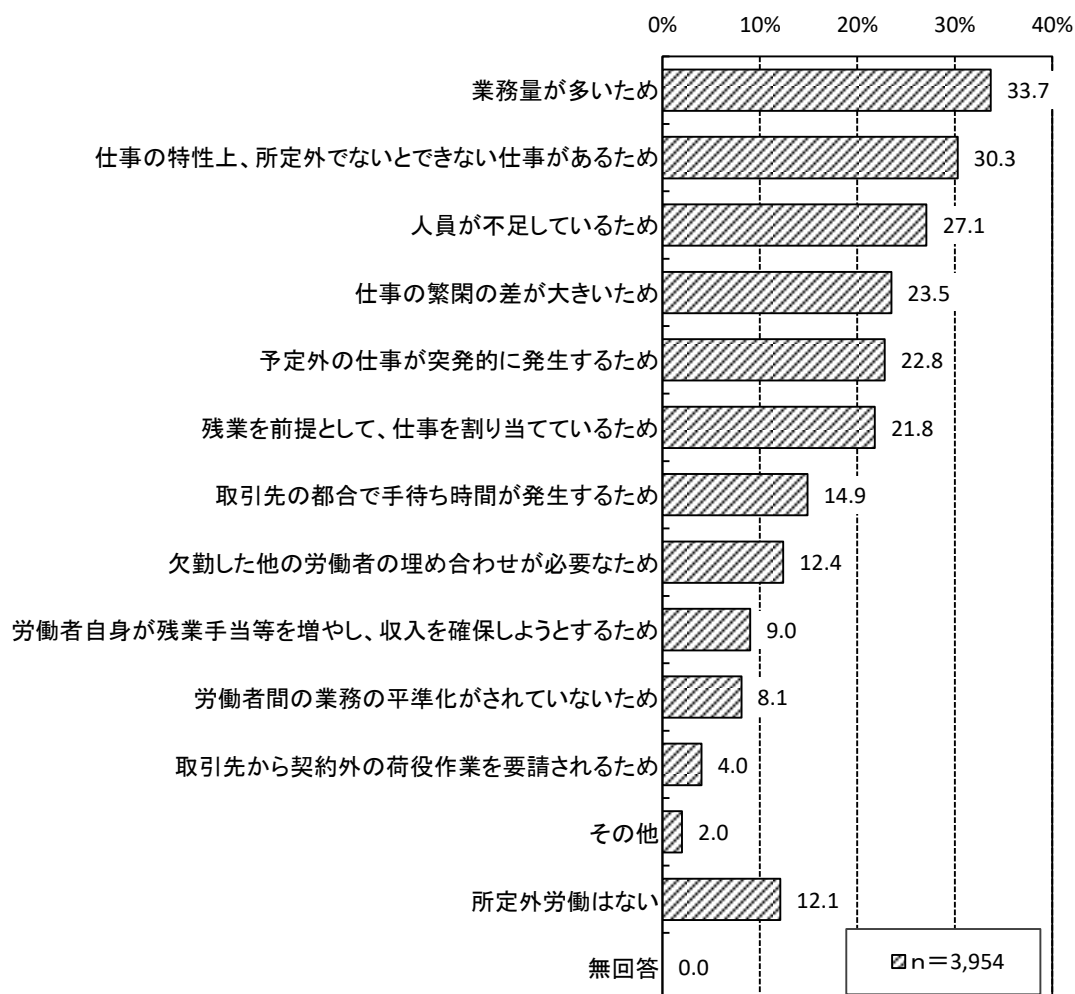
	調査数	事前承認の手続きはない	事前に本人が申請し、所属長、上司、運行管理者等が承認する	所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	その他	無回答
全体	3,954	2,540	655	700	59	0
	100.0	64.2	16.6	17.7	1.5	0.0
トラック運転者	2,620	1,774	399	408	39	0
	100.0	67.7	15.2	15.6	1.5	0.0
バス運転者	649	329	108	205	7	0
	100.0	50.7	16.6	31.6	1.1	0.0
タクシー運転者	685	437	148	87	13	0
	100.0	63.8	21.6	12.7	1.9	0.0

4) 所定外労働（残業）が生じる理由（問14）

所定外労働（残業）が生じる理由は、「業務量が多いため」の割合が33.7%と最も高く、次いで「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が30.3%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」は「業務量が多いため」の割合が最も高く、「バス運転者」は「人員が不足しているため」、「タクシー運転者」では「予定外の仕事が発生的に発生するため」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-32 所定外労働（残業）が生じる理由（複数回答）



図表 2-1-II-33 所定外労働（残業）が生じる理由（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生的に発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	労働者自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	取引先の都合で手待ち時間が発生するため	その他	所定外労働はない	無回答
全体	3,954 100.0	1,331 33.7	1,072 27.1	930 23.5	1,198 30.3	862 21.8	902 22.8	321 8.1	492 12.4	355 9.0	157 4.0	591 14.9	78 2.0	477 12.1	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	1,112 42.4	716 27.3	681 26.0	799 30.5	525 20.0	539 20.6	244 9.3	242 9.2	150 5.7	140 5.3	525 20.0	43 1.6	292 11.1	0 0.0
バス運転者	649 100.0	167 25.7	296 45.6	121 18.6	225 34.7	236 36.4	162 25.0	62 9.6	231 35.6	103 15.9	6 0.9	18 2.8	13 2.0	45 6.9	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	52 7.6	60 8.8	128 18.7	174 25.4	101 14.7	201 29.3	15 2.2	19 2.8	102 14.9	11 1.6	48 7.0	22 3.2	140 20.4	0 0.0

図表 2-1-II-34 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（平成 28 年度調査）

	調査数	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外でできない仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定外の仕事が発発的に発生するため	業務と共同僚の指導を通常業務と兼任しているため	残業を前提に、仕事を割り当てられているため	高いノルマが課せられているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多い	仕事の質にこだわりがあるため
全体	4206 100.0	1134 27.0	764 18.2	1033 24.6	134 3.2	1003 23.8	86 2.0	396 9.4	52 1.2	197 4.7	29 0.7	125 3.0
トラック運転者	3087 100.0	762 24.7	587 19.0	830 26.9	127 4.1	781 25.3	74 2.4	285 9.2	28 0.9	152 4.9	21 0.7	97 3.1
バス運転者	291 100.0	171 58.8	47 16.2	83 28.5	0 0.0	64 22.0	3 1.0	63 21.6	1 0.3	26 8.9	2 0.7	5 1.7
タクシー運転者	691 100.0	164 23.7	113 16.4	95 13.7	2 0.3	128 18.5	7 1.0	40 5.8	21 3.0	11 1.6	5 0.7	20 2.9

	調査数	スケジュール不足しているため	周囲に気兼ねして帰らないうえに	残業手当等を増やし、収入を確保するため	スキル・技術を磨くため	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	取引先の都合で待ち時間が発生するため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要のため	その他	所定外労働はない	無回答
全体	4206 100.0	83 2.0	37 0.9	345 8.2	57 1.4	150 3.6	799 19.0	316 7.5	131 3.1	505 12.0	444 10.6
トラック運転者	3087 100.0	72 2.3	34 1.1	194 6.3	47 1.5	147 4.8	776 25.1	201 6.5	89 2.9	337 10.9	287 9.3
バス運転者	291 100.0	3 1.0	0 0.0	60 20.6	1 0.3	2 0.7	7 2.4	66 22.7	6 2.1	20 6.9	25 8.6
タクシー運転者	691 100.0	5 0.7	1 0.1	88 12.7	9 1.3	1 0.1	7 1.0	40 5.8	32 4.6	131 19.0	96 13.9

（3）あなたの職場環境について（2019年の状況について）

1）職場でのハラスメントの有無（問15）

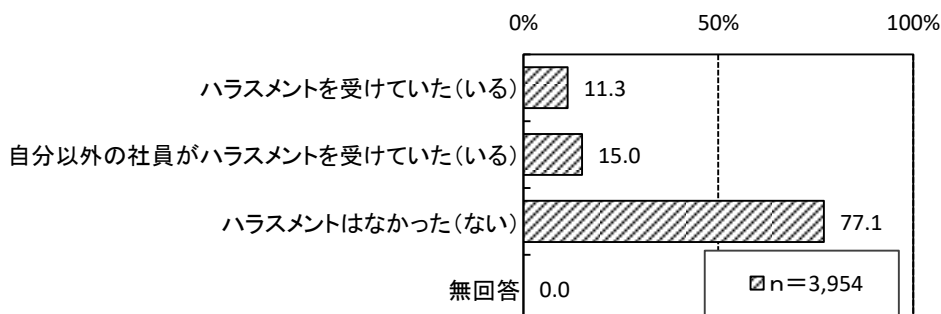
①職場でのパワーハラスメントの有無（問15(1)）

職場でのパワーハラスメントの有無は、「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が11.3%、「自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）」が15.0%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「バス運転者」において「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が高かった。

性・年代別にみると、女性の方が「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が高い。また、男性は年代が下がるほど「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が高くなる。

図表2-1-II-35 職場でのパワーハラスメントの有無（複数回答）



図表2-1-II-36 職場でのパワーハラスメントの有無（複数回答）
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	ハラスメントを受けていた(いる)	自分以外の社員がハラスメントを受けていた(いる)	ハラスメントはなかった(ない)	無回答
全体	3,954	445	594	3,047	0
	100.0	11.3	15.0	77.1	0.0
トラック運転者	2,620	308	382	2,019	0
	100.0	11.8	14.6	77.1	0.0
バス運転者	649	83	121	471	0
	100.0	12.8	18.6	72.6	0.0
タクシー運転者	685	54	91	557	0
	100.0	7.9	13.3	81.3	0.0

図表 2-1-II-37 職場でのパワーハラスメントの有無（複数回答）（フルタイム・性年代別）

		調査数	ハラスメントを受けていた（いる）	自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）	ハラスメントはなかった（ない）	無回答
全 体		3,954 100.0	445 11.3	594 15.0	3,047 77.1	0 0.0
性 年 代 別	男性	3,837 100.0	426 11.1	577 15.0	2,961 77.2	0 0.0
	男性20代以下	59 100.0	11 18.6	4 6.8	45 76.3	0 0.0
	男性30歳代	369 100.0	57 15.4	63 17.1	268 72.6	0 0.0
	男性40歳代	1,286 100.0	154 12.0	222 17.3	961 74.7	0 0.0
	男性50歳代	1,583 100.0	155 9.8	236 14.9	1,238 78.2	0 0.0
	男性60歳代	495 100.0	46 9.3	49 9.9	409 82.6	0 0.0
	男性70歳以上	45 100.0	3 6.7	3 6.7	40 88.9	0 0.0
	女性	117 100.0	19 16.2	17 14.5	86 73.5	0 0.0
	女性20代以下	21 100.0	3 14.3	2 9.5	16 76.2	0 0.0
	女性30歳代	29 100.0	6 20.7	5 17.2	19 65.5	0 0.0
	女性40歳代	48 100.0	8 16.7	6 12.5	36 75.0	0 0.0
	女性50歳代	17 100.0	2 11.8	4 23.5	13 76.5	0 0.0
	女性60歳代	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
	女性70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

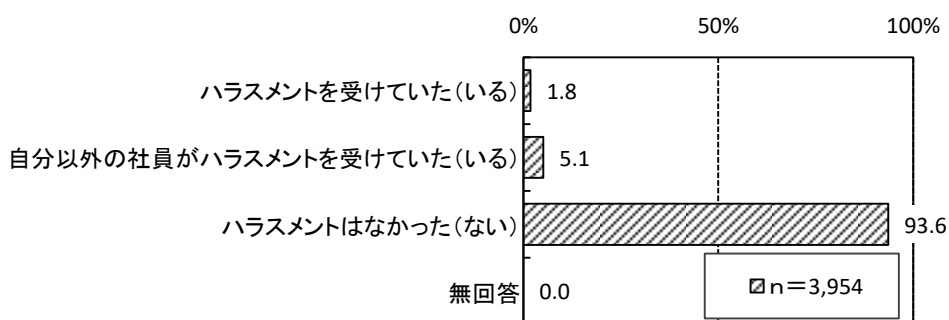
②職場でのセクシュアルハラスメントの有無(問 15(2))

職場でのセクシュアルハラスメントの有無は、「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が1.8%、「自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）」が5.1%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「バス運転者」において「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が高かった。

また、性・年代別にみると、女性の方が「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合が高い。

図表 2-1-II-38 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）



図表 2-1-II-39 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）

(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	ハラスメントを受けていた(いる)	自分以外の社員がハラスメントを受けた(いる)	ハラスメントはなかった(ない)	無回答
全体	3,954	71	200	3,699	0
	100.0	1.8	5.1	93.6	0.0
トラック運転者	2,620	56	119	2,457	0
	100.0	2.1	4.5	93.8	0.0
バス運転者	649	13	57	583	0
	100.0	2.0	8.8	89.8	0.0
タクシー運転者	685	2	24	659	0
	100.0	0.3	3.5	96.2	0.0

図表2-1-II-40 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）
（フルタイム・性年代別）

		調査数	ハラスメントを受けていた（いる）	自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）	ハラスメントはなかった（ない）	無回答
全 体		3,954 100.0	71 1.8	200 5.1	3,699 93.6	0 0.0
性 年 代 別	男性	3,837 100.0	58 1.5	193 5.0	3,601 93.8	0 0.0
	男性20代以下	59 100.0	4 6.8	7 11.9	48 81.4	0 0.0
	男性30歳代	369 100.0	14 3.8	33 8.9	325 88.1	0 0.0
	男性40歳代	1,286 100.0	27 2.1	67 5.2	1,201 93.4	0 0.0
	男性50歳代	1,583 100.0	9 0.6	73 4.6	1,504 95.0	0 0.0
	男性60歳代	495 100.0	4 0.8	11 2.2	480 97.0	0 0.0
	男性70歳以上	45 100.0	0 0.0	2 4.4	43 95.6	0 0.0
	女性	117 100.0	13 11.1	7 6.0	98 83.8	0 0.0
	女性20代以下	21 100.0	3 14.3	1 4.8	17 81.0	0 0.0
	女性30歳代	29 100.0	3 10.3	2 6.9	24 82.8	0 0.0
	女性40歳代	48 100.0	5 10.4	2 4.2	41 85.4	0 0.0
	女性50歳代	17 100.0	2 11.8	2 11.8	14 82.4	0 0.0
	女性60歳代	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0
	女性70歳以上	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

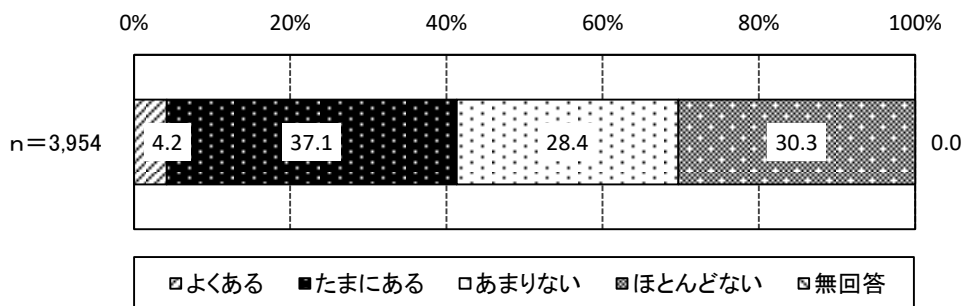
2) 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無、利用可能な相談窓口などの有無（問 16）

①事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無（問 16(1)）

事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無は、ある（「よくある」「たまにある」を合算）の割合が、41.3%であった。

従事している仕事別にみると、ある（「よくある」「たまにある」を合算）の割合は、「トラック運転者」が 39.9%、「バス運転者」が 43.3%、「タクシー運転者」が 44.4%であった。

図表 2-1-II-41 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無



図表 2-1-II-42 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無（フルタイム・従事している仕事別）

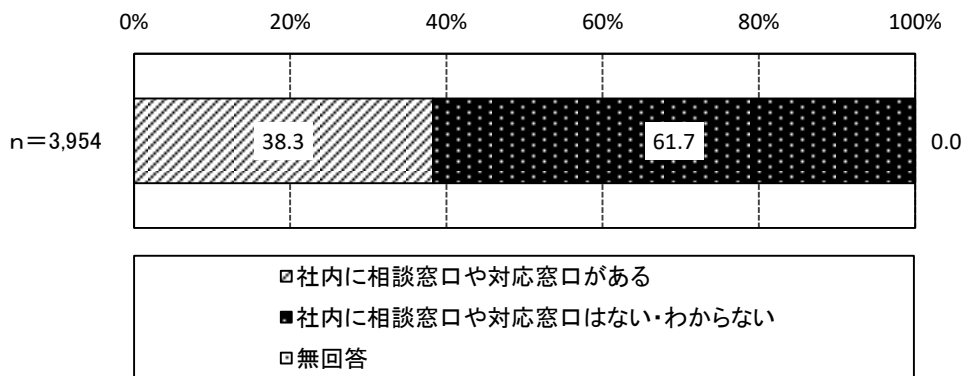
	調査数	よくある	たまにある	あまりない	ほとんどない	無回答
全体	3,954	166	1,465	1,123	1,200	0
	100.0	4.2	37.1	28.4	30.3	0.0
トラック運転者	2,620	107	939	743	831	0
	100.0	4.1	35.8	28.4	31.7	0.0
バス運転者	649	29	252	196	172	0
	100.0	4.5	38.8	30.2	26.5	0.0
タクシー運転者	685	30	274	184	197	0
	100.0	4.4	40.0	26.9	28.8	0.0

②利用可能な相談窓口などの有無(問 16(2))

利用可能な相談窓口などの有無は、「社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない」の割合が61.7%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない」の割合が高かった。

図表 2-1-II-43 利用可能な相談窓口などの有無



図表 2-1-II-44 利用可能な相談窓口などの有無（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	社内に相談窓口や対応窓口がある	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	無回答
全体	3,954	1,516	2,438	0
	100.0	38.3	61.7	0.0
トラック運転者	2,620	933	1,687	0
	100.0	35.6	64.4	0.0
バス運転者	649	291	358	0
	100.0	44.8	55.2	0.0
タクシー運転者	685	292	393	0
	100.0	42.6	57.4	0.0

3) 荷主などからの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無、利用可能な相談窓口などの有無（問 17）

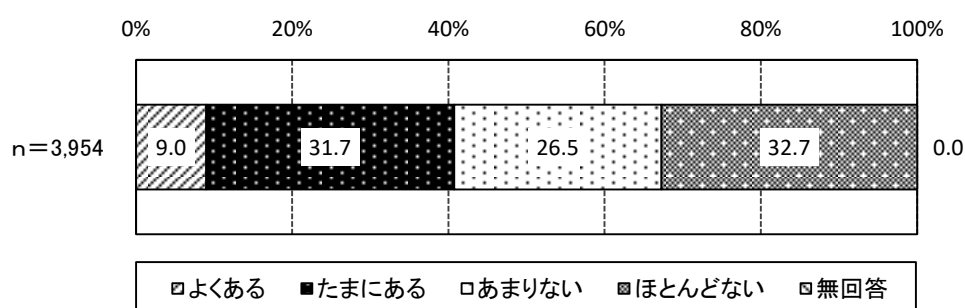
① 荷主などからの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無（問 17(1)）

理不尽な要求・クレーム・暴言・暴力等の有無は、ある（「よくある」「たまにある」を合算）の割合が、40.7%であった。

従事している仕事別にみると、ある（「よくある」「たまにある」を合算）の割合は、「トラック運転者」が 33.2%、「バス運転者」が 57.2%、「タクシー運転者」が 54.1%であった。

平成 28 年度調査と比較すると、「バス運転者」、「タクシー運転者」において増加している様子がうかがえる。

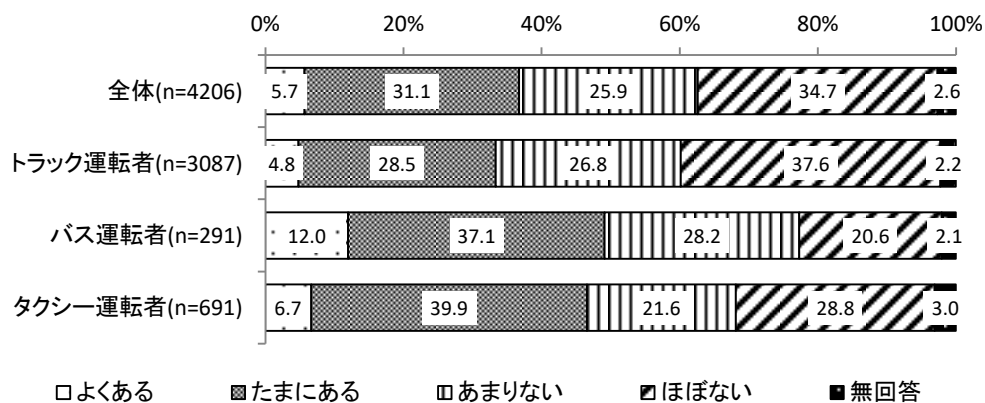
図表 2-1-II-45 荷主などからの理不尽な要求・クレーム、暴言などの有無



図表 2-1-II-46 荷主などからの理不尽な要求・クレーム、暴言などの有無（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	よくある	たまにある	あまりない	ほとんどない	無回答
全体	3,954	356	1,255	1,049	1,294	0
	100.0	9.0	31.7	26.5	32.7	0.0
トラック運転者	2,620	196	674	749	1,001	0
	100.0	7.5	25.7	28.6	38.2	0.0
バス運転者	649	98	273	156	122	0
	100.0	15.1	42.1	24.0	18.8	0.0
タクシー運転者	685	62	308	144	171	0
	100.0	9.1	45.0	21.0	25.0	0.0

図表 2-1-II-47 客・荷主からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること
 （平成 28 年度調査）

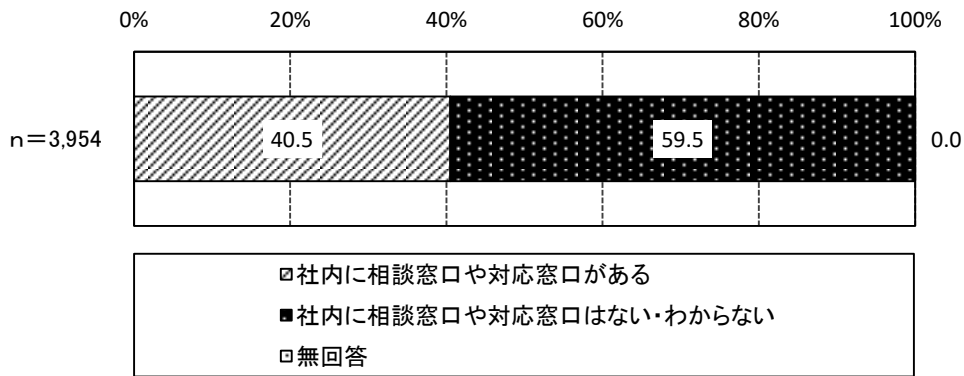


②利用可能な相談窓口などの有無(問 17(2))

利用可能な相談窓口などの有無は、「社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない」の割合が59.5%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない」の割合が高かった。

図表 2-1-II-48 利用可能な相談窓口などの有無



図表 2-1-II-49 利用可能な相談窓口などの有無（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	社内に相談窓口や対応窓口がある	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	無回答
全体	3,954	1,602	2,352	0
	100.0	40.5	59.5	0.0
トラック運転者	2,620	955	1,665	0
	100.0	36.5	63.5	0.0
バス運転者	649	313	336	0
	100.0	48.2	51.8	0.0
タクシー運転者	685	334	351	0
	100.0	48.8	51.2	0.0

(4) あなたの生活や心身の健康等について（2019年の状況について）

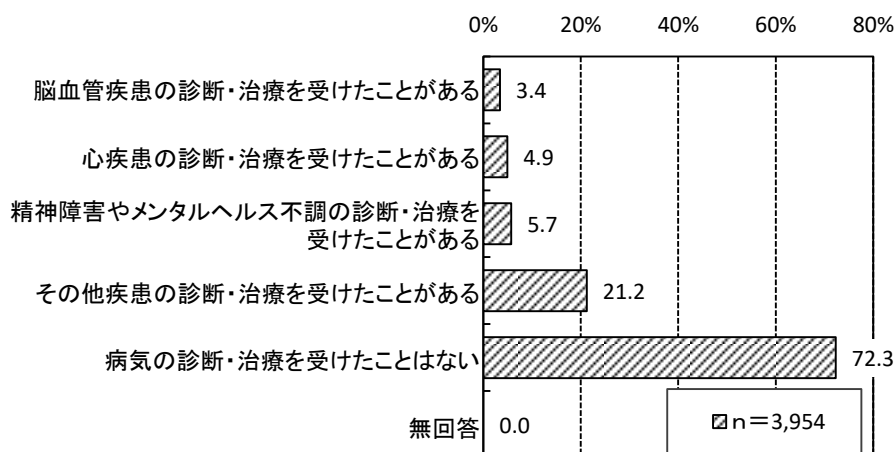
1) これまでの病気の診断や治療の有無（問 18）

①2019年以前(問 18(1))

2019年以前の病気の診断や治療の有無は、「病気の診断・治療を受けたことはない」の割合が72.3%と最も高かった。

従事している仕事別にみると、いずれも「病気の診断・治療を受けたことはない」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-50 これまでの病気の診断や治療の有無（2019年以前）（複数回答）



図表 2-1-II-51 これまでの病気の診断や治療の有無（2019年以前）（複数回答）
（フルタイム・従事している仕事別）

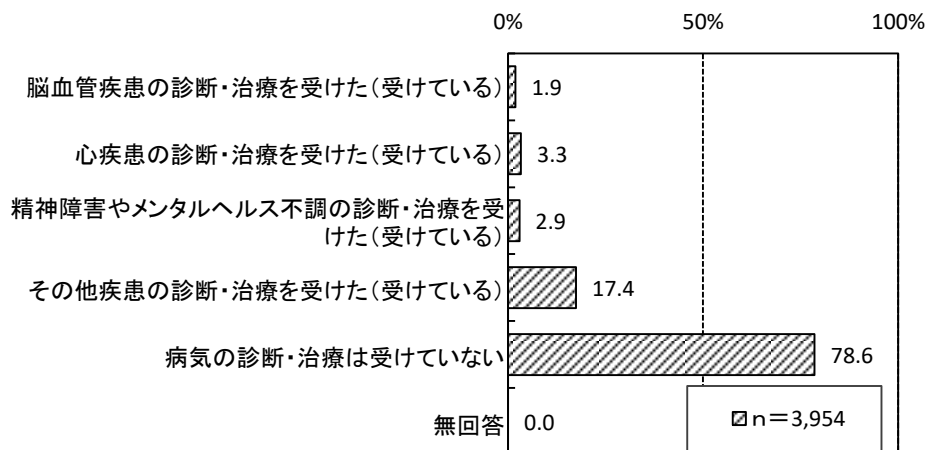
	調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けたことがある	心疾患の診断・治療を受けたことがある	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けたことがある	その他疾患の診断・治療を受けたことがある	病気の診断・治療を受けたことはない	無回答
全体	3,954	134	195	225	837	2,857	0
	100.0	3.4	4.9	5.7	21.2	72.3	0.0
トラック運転者	2,620	72	112	124	464	1,997	0
	100.0	2.7	4.3	4.7	17.7	76.2	0.0
バス運転者	649	39	40	59	169	430	0
	100.0	6.0	6.2	9.1	26.0	66.3	0.0
タクシー運転者	685	23	43	42	204	430	0
	100.0	3.4	6.3	6.1	29.8	62.8	0.0

②2020年以降(問 18(2))

2020年以降の病気の診断や治療の有無は、「病気の診断・治療は受けていない」の割合が78.6%と最も高かった。

従事している仕事別にみると、いずれも「病気の診断・治療を受けたことはない」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-52 これまでの病気の診断や治療の有無（2020年以降）（複数回答）



図表 2-1-II-53 これまでの病気の診断や治療の有無（2020年以降）（複数回答）
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けた(受けている)	心疾患の診断・治療を受けた(受けている)	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けた(受けている)	その他疾患の診断・治療を受けた(受けている)	病気の診断・治療は受けていない	無回答
全体	3,954 100.0	77 1.9	131 3.3	116 2.9	687 17.4	3,109 78.6	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	40 1.5	74 2.8	56 2.1	359 13.7	2,170 82.8	0 0.0
バス運転者	649 100.0	23 3.5	25 3.9	38 5.9	150 23.1	468 72.1	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	14 2.0	32 4.7	22 3.2	178 26.0	471 68.8	0 0.0

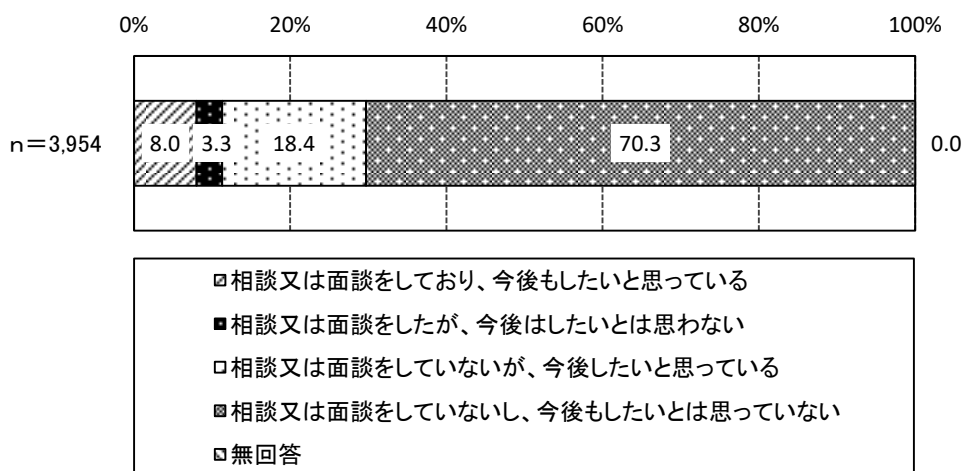
2) 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談（問 19）

専門家への相談又は面談は、「相談又は面談をしていないし、今後もしたいとは思っていない」の割合が 70.3%と最も高く、次いで「相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている」が 18.4%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「相談又は面談をしていないし、今後もしたいとは思っていない」の割合が最も高かった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が「相談または面談をしており、今後もしたいと思っている」の割合が高い。

図表 2-1-II-54 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談



図表 2-1-II-55 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	相談又は面談をしており、今後したいと思っている (%)	相談又は面談をしたが、今後はしたいとは思わない (%)	相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている (%)	相談又は面談をしていないし、今後したいとは思っていない (%)	無回答 (%)
全体	3,954	70.3	3.3	18.4	8.0	0.0
トラック運転者	2,620	72.6	3.0	17.9	6.6	0.0
バス運転者	649	61.8	5.4	20.5	12.3	0.0
タクシー運転者	685	69.9	2.3	18.7	9.1	0.0

図表 2-1-II-56 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談
（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	相談又は面談を している	相談又は面談を したが、今後は しない	相談又は面談を していないが、 今後は	相談又は面談を していないし、 今後も	無回答
全 体		3,954 100.0	315 8.0	129 3.3	729 18.4	2,781 70.3	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	1,829 100.0	212 11.6	77 4.2	346 18.9	1,194 65.3	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口がない・わからない	2,125 100.0	103 4.8	52 2.4	383 18.0	1,587 74.7	0 0.0

（注）窓口有無は、問 16(2)もしくは問 17(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

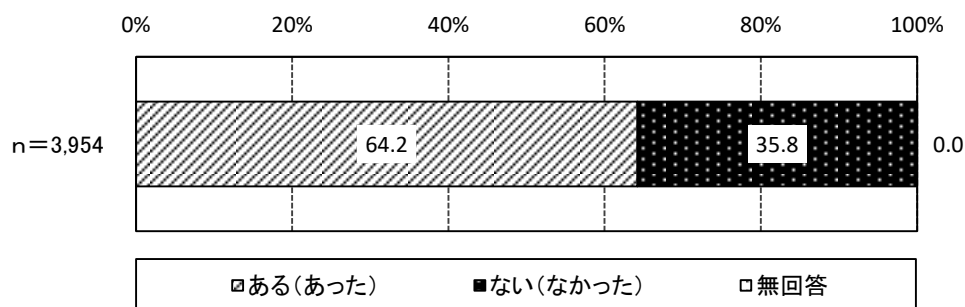
3) 業務に関連したストレスや悩み（問 20）

①ストレスや悩みの有無（問 20(1)）

ストレスや悩みの有無は、「ある（あった）」の割合が 64.2%、「ない（なかった）」が 35.8%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「ある（あった）」の割合が高かった。

図表 2-1-II-57 ストレスや悩みの有無



図表 2-1-II-58 ストレスや悩みの有無（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	ある（あった）	ない（なかった）	無回答
全体	3,954	2,539	1,415	0
	100.0	64.2	35.8	0.0
トラック運転者	2,620	1,669	951	0
	100.0	63.7	36.3	0.0
バス運転者	649	454	195	0
	100.0	70.0	30.0	0.0
タクシー運転者	685	416	269	0
	100.0	60.7	39.3	0.0

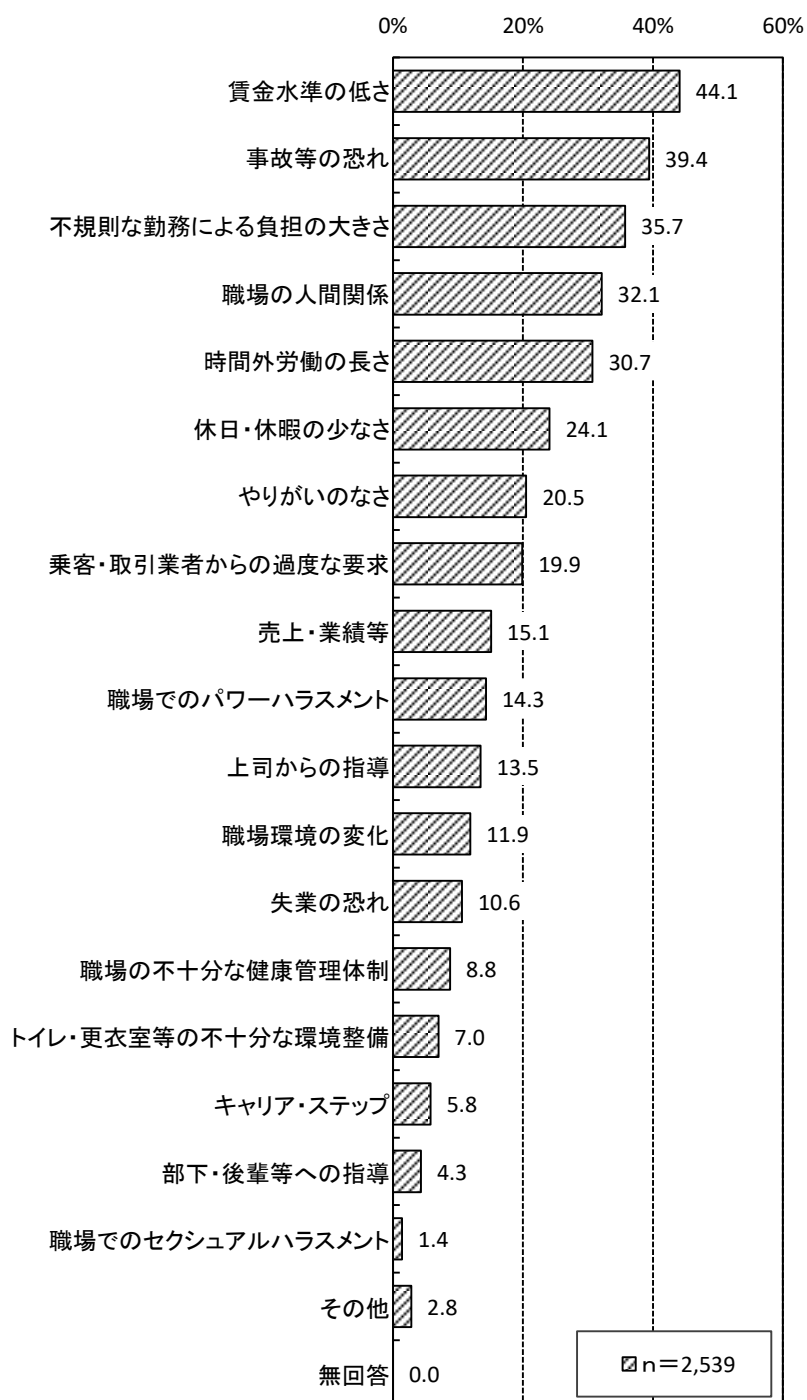
問 20①で「ある（あった）」と回答した方のみ

②ストレスや悩みの原因(問 20(2))

ストレスや悩みの原因は、「賃金水準の低さ」の割合が 44.1%と最も高く、次いで「事故等の恐れ」が 39.4%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「タクシー運転者」は「賃金水準の低さ」の割合が最も高く、「バス運転者」では「不規則な勤務による負担の大きさ」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-59 ストレスや悩みの原因（複数回答）



図表 2-1-II-60 ストレスや悩みの原因（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

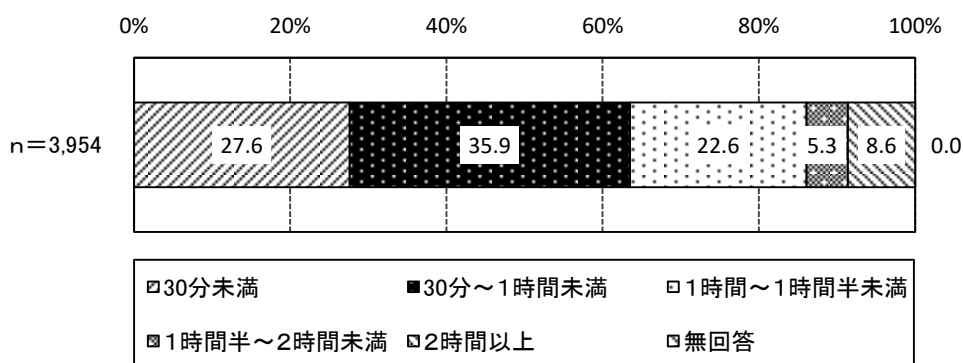
	調査数	時間外労働の長さ	休日・休暇の少なさ	不規則な勤務による負担の大きさ	事故等の恐れ	職場環境の変化	職場の人間関係	職場でのパワーハラスメント	職場でのセクシュアルハラスメント	職場の不十分な健康管理体制	備 トイレ・更衣室等の不十分な環境整備	上司からの指導	部下・後輩等への指導	売上・業績等	賃金水準の低さ	乗客・取引業者からの過度な要求	やりがいのなさ	キャリア・ステップ	失業の恐れ	その他	無回答
全体	2,539 100.0	780 30.7	611 24.1	906 35.7	1,000 39.4	301 11.9	816 32.1	362 14.3	36 1.4	223 8.8	178 7.0	342 13.5	109 4.3	383 15.1	1,119 44.1	506 19.9	520 20.5	146 5.8	268 10.6	70 2.8	0 0.0
トラック運転者	1,669 100.0	529 31.7	383 22.9	539 32.3	569 34.1	208 12.5	593 35.5	250 15.0	26 1.6	137 8.2	99 5.9	233 14.0	86 5.2	177 10.6	671 40.2	225 13.5	342 20.5	104 6.2	168 10.1	46 2.8	0 0.0
バス運転者	454 100.0	186 41.0	158 34.8	268 59.0	243 53.5	59 13.0	156 34.4	76 16.7	6 1.3	63 13.9	50 11.0	73 16.1	17 3.7	16 3.5	250 55.1	139 30.6	98 21.6	32 7.0	52 11.5	11 2.4	0 0.0
タクシー運転者	416 100.0	65 15.6	70 16.8	99 23.8	188 45.2	34 8.2	67 16.1	36 8.7	4 1.0	23 5.5	29 7.0	36 8.7	6 1.4	190 45.7	198 47.6	142 34.1	80 19.2	10 2.4	48 11.5	13 3.1	0 0.0

4) 往復の通勤時間（問 21）

往復の通勤時間は、「30分～1時間未満」の割合が35.9%と最も高く、次いで「30分未満」が27.6%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「バス運転者」は「30分～1時間未満」の割合が最も高く、「タクシー運転者」では「30分未満」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-61 往復の通勤時間



図表 2-1-II-62 往復の通勤時間（フルタイム・従事している仕事別）

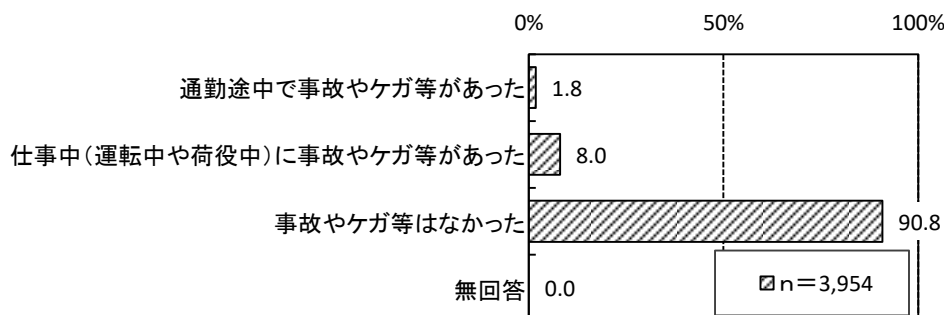
	調査数	30分未満	30分～1時間未満	1時間～1時間半未満	1時間半～2時間未満	2時間以上	無回答
全体	3,954	1,090	1,421	892	211	340	0
	100.0	27.6	35.9	22.6	5.3	8.6	0.0
トラック運転者	2,620	696	970	611	136	207	0
	100.0	26.6	37.0	23.3	5.2	7.9	0.0
バス運転者	649	151	251	148	41	58	0
	100.0	23.3	38.7	22.8	6.3	8.9	0.0
タクシー運転者	685	243	200	133	34	75	0
	100.0	35.5	29.2	19.4	5.0	10.9	0.0

5) 過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（問 22）

事故やケガ等の有無は、「事故やケガ等は無かった」の割合が90.8%と最も高く、次いで「仕事
中（運転中や荷役中）に事故やケガ等があった」が8.0%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「事故やケガ等は無かった」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-63 睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（複数回答）



図表 2-1-II-64 睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（複数回答）
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	通勤途中で事故やケガ等があった	仕事に事故やケガ等があった	事故やケガ等は無かった	無回答
全体	3,954	72	315	3,590	0
	100.0	1.8	8.0	90.8	0.0
トラック運転者	2,620	47	237	2,351	0
	100.0	1.8	9.0	89.7	0.0
バス運転者	649	14	41	596	0
	100.0	2.2	6.3	91.8	0.0
タクシー運転者	685	11	37	643	0
	100.0	1.6	5.4	93.9	0.0

(5) あなたの労働時間や休暇の取得状況等について（2019年1月～12月の状況）

1) 1週間の平均的な労働時間や労働日数（問23）

①1週間のうち労働日数（問23①）

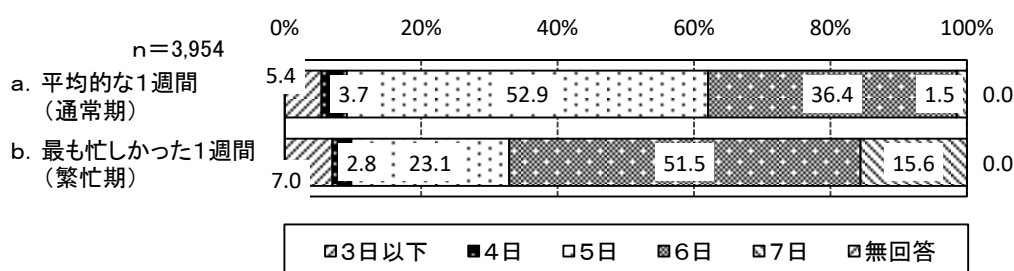
平均的な1週間（通常期）の労働日数は、「5日」の割合が52.9%と最も高く、次いで「6日」が36.4%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「5日」の割合が最も高かった。

最も忙しかった1週間（繁忙期）の労働日数は、「6日」の割合が51.5%と最も高く、次いで「5日」が23.1%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「6日」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-65 労働日数



図表2-1-II-66 通常期の労働日数（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
全体	3,954	215	147	2,092	1,440	60	0
	100.0	5.4	3.7	52.9	36.4	1.5	0.0
トラック運転者	2,620	57	63	1,438	1,014	48	0
	100.0	2.2	2.4	54.9	38.7	1.8	0.0
バス運転者	649	16	19	390	216	8	0
	100.0	2.5	2.9	60.1	33.3	1.2	0.0
タクシー運転者	685	142	65	264	210	4	0
	100.0	20.7	9.5	38.5	30.7	0.6	0.0

図表 2-1-II-67 繁忙期の労働日数（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
全体	3,954 100.0	278 7.0	111 2.8	914 23.1	2,035 51.5	616 15.6	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	114 4.4	31 1.2	659 25.2	1,423 54.3	393 15.0	0 0.0
バス運転者	649 100.0	22 3.4	8 1.2	131 20.2	317 48.8	171 26.3	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	142 20.7	72 10.5	124 18.1	295 43.1	52 7.6	0 0.0

②1週間の労働時間(問 23②)

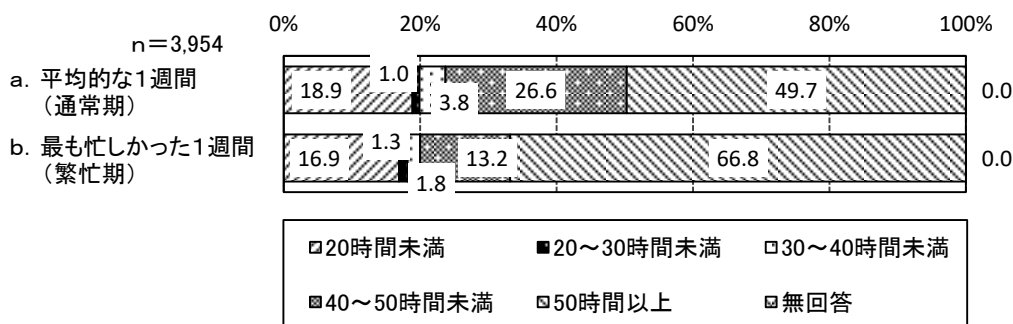
平均的な1週間（通常期）の労働時間は、「50 時間以上」の割合が 49.7%と最も高く、次いで「40～50 時間未満」が 26.6%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「50 時間以上」の割合が最も高かった。

最も忙しかった1週間（繁忙期）の労働時間は、「50 時間以上」の割合が 66.8%と最も高く、次いで「20 時間未満」が 16.9%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「50 時間以上」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-68 労働時間



図表 2-1-II-69 通常期の労働時間（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	20時間未満	20~30時間未満	30~40時間未満	40~50時間未満	50時間以上	無回答
全体	3,954	748	38	152	1,051	1,965	0
	100.0	18.9	1.0	3.8	26.6	49.7	0.0
トラック運転者	2,620	526	17	76	645	1,356	0
	100.0	20.1	0.6	2.9	24.6	51.8	0.0
バス運転者	649	119	7	48	221	254	0
	100.0	18.3	1.1	7.4	34.1	39.1	0.0
タクシー運転者	685	103	14	28	185	355	0
	100.0	15.0	2.0	4.1	27.0	51.8	0.0

図表2-1-II-70 繁忙期の労働時間（フルタイム・従事している仕事別）

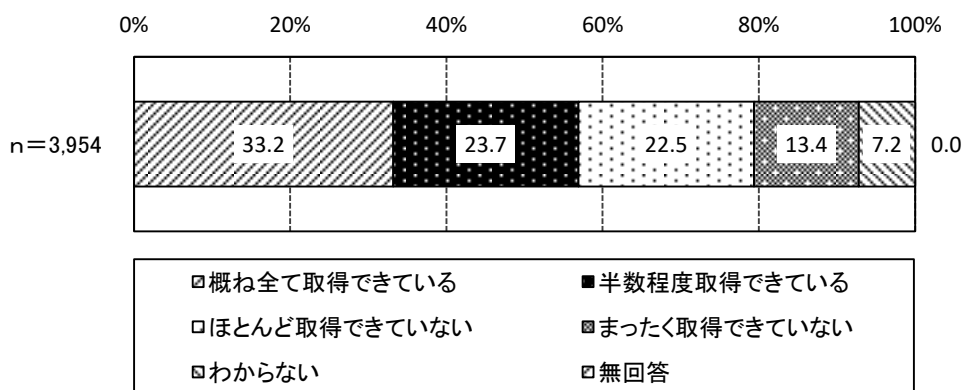
	調査数	20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上	無回答
全体	3,954 100.0	668 16.9	51 1.3	73 1.8	520 13.2	2,642 66.8	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	474 18.1	30 1.1	36 1.4	290 11.1	1,790 68.3	0 0.0
バス運転者	649 100.0	96 14.8	4 0.6	19 2.9	123 19.0	407 62.7	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	98 14.3	17 2.5	18 2.6	107 15.6	445 65.0	0 0.0

2) 年次有給休暇の取得状況（問 24）

年次有給休暇の取得状況は、「概ね全て取得できている」の割合が 33.2%と最も高く、次いで「半数程度取得できている」が 23.7%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「概ね全て取得できている」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-71 年次有給休暇の取得状況



図表 2-1-II-72 年次有給休暇の取得状況（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	概ね全て取得できている	半数程度取得できている	ほとんど取得できていない	まったく取得できていない	わからない	無回答
全体	3,954 100.0	1,314 33.2	939 23.7	888 22.5	530 13.4	283 7.2	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	716 27.3	602 23.0	648 24.7	429 16.4	225 8.6	0 0.0
バス運転者	649 100.0	322 49.6	173 26.7	102 15.7	38 5.9	14 2.2	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	276 40.3	164 23.9	138 20.1	63 9.2	44 6.4	0 0.0

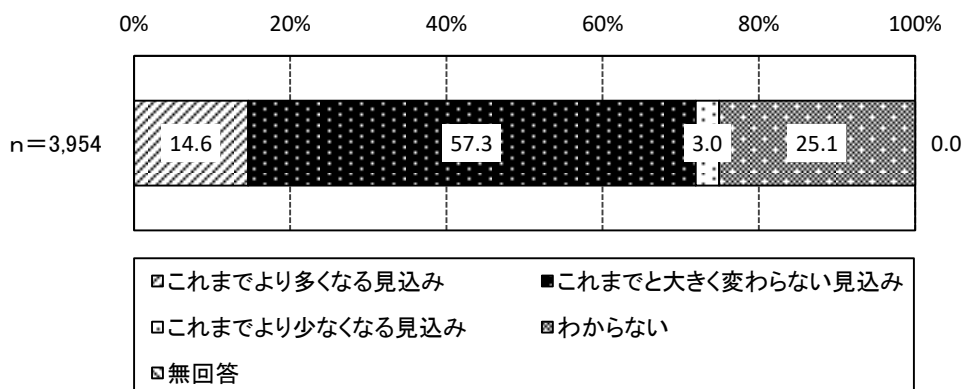
3) 年次有給休暇の取得に関して（問 25）

①年次有給休暇の取得日数の見込み（問 25(1)）

年次有給休暇の取得日数の見込みは、「これまでと大きく変わらない見込み」の割合が 57.3%と最も高く、次いで「わからない」が 25.1%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「これまでと大きく変わらない見込み」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-73 年次有給休暇の取得日数の見込み



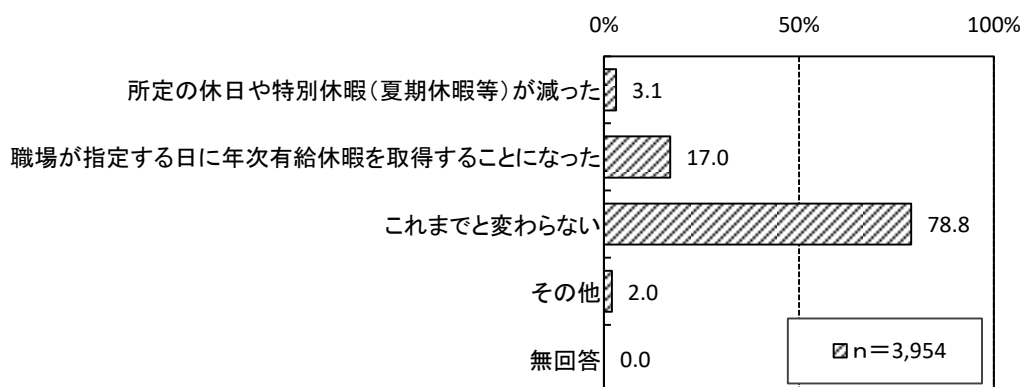
図表 2-1-II-74 年次有給休暇の取得日数の見込み（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	これまでより多くなる見込み	これまでと大きく変わらない見込み	これまでより少くなる見込み	わからない	無回答
全体	3,954	578	2,264	119	993	0
	100.0	14.6	57.3	3.0	25.1	0.0
トラック運転者	2,620	359	1,413	79	769	0
	100.0	13.7	53.9	3.0	29.4	0.0
バス運転者	649	119	437	14	79	0
	100.0	18.3	67.3	2.2	12.2	0.0
タクシー運転者	685	100	414	26	145	0
	100.0	14.6	60.4	3.8	21.2	0.0

②年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無(問 25(2))

年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無は、「これまでと変わらない」の割合が78.8%と最も高く、次いで「職場が指定する日に年次有給休暇を取得することになった」が17.0%であった。従事している仕事別にみると、いずれも「これまでと変わらない」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-75 年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無（複数回答）



図表 2-1-II-76 年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無（複数回答）
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	所定の休日や特別休暇(夏期休暇等)が減った	職場が指定する日になった	これまでと変わらない	その他	無回答
全体	3,954	121	671	3,114	79	0
	100.0	3.1	17.0	78.8	2.0	0.0
トラック運転者	2,620	95	485	2,008	59	0
	100.0	3.6	18.5	76.6	2.3	0.0
バス運転者	649	18	106	522	6	0
	100.0	2.8	16.3	80.4	0.9	0.0
タクシー運転者	685	8	80	584	14	0
	100.0	1.2	11.7	85.3	2.0	0.0

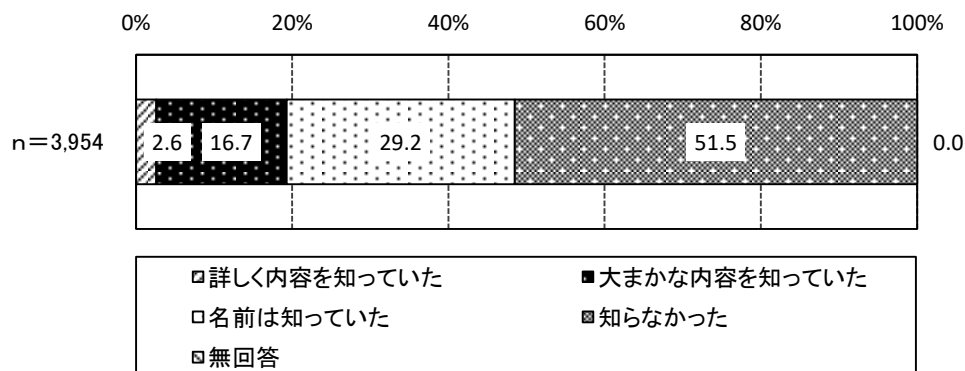
（6）過重労働・過労死等の防止に向けて（2019年の状況について）

1）過労死等防止対策推進法について（問26）

過労死等防止対策推進法については、「知らなかった」の割合が51.5%と最も高く、次いで「名前は知っていた」が29.2%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「知らなかった」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-77 過労死等防止対策推進法について



図表2-1-II-78 過労死等防止対策推進法について（フルタイム・従事している仕事別）

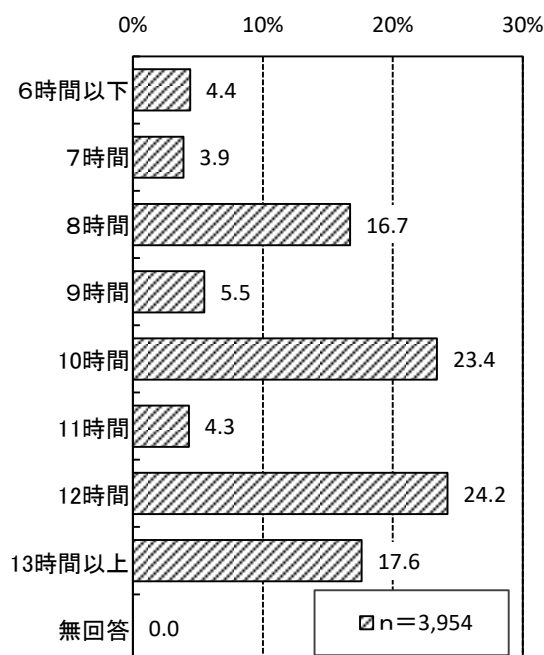
	調査数	詳しく内容を知っていた	大まかな内容を知っていた	名前は知っていた	知らなかった	無回答
全体	3,954	102	662	1,155	2,035	0
	100.0	2.6	16.7	29.2	51.5	0.0
トラック運転者	2,620	63	430	754	1,373	0
	100.0	2.4	16.4	28.8	52.4	0.0
バス運転者	649	24	106	183	336	0
	100.0	3.7	16.3	28.2	51.8	0.0
タクシー運転者	685	15	126	218	326	0
	100.0	2.2	18.4	31.8	47.6	0.0

2) 労働による疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間（問 27）

疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間は、「12 時間」の割合が 24.2%と最も高く、次いで「10 時間」が 23.4%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」は「12 時間」の割合が最も高く、「バス運転者」は「10 時間」、「タクシー運転者」では「13 時間以上」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-79 疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間



図表 2-1-II-80 疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間

(フルタイム・従事している仕事別)

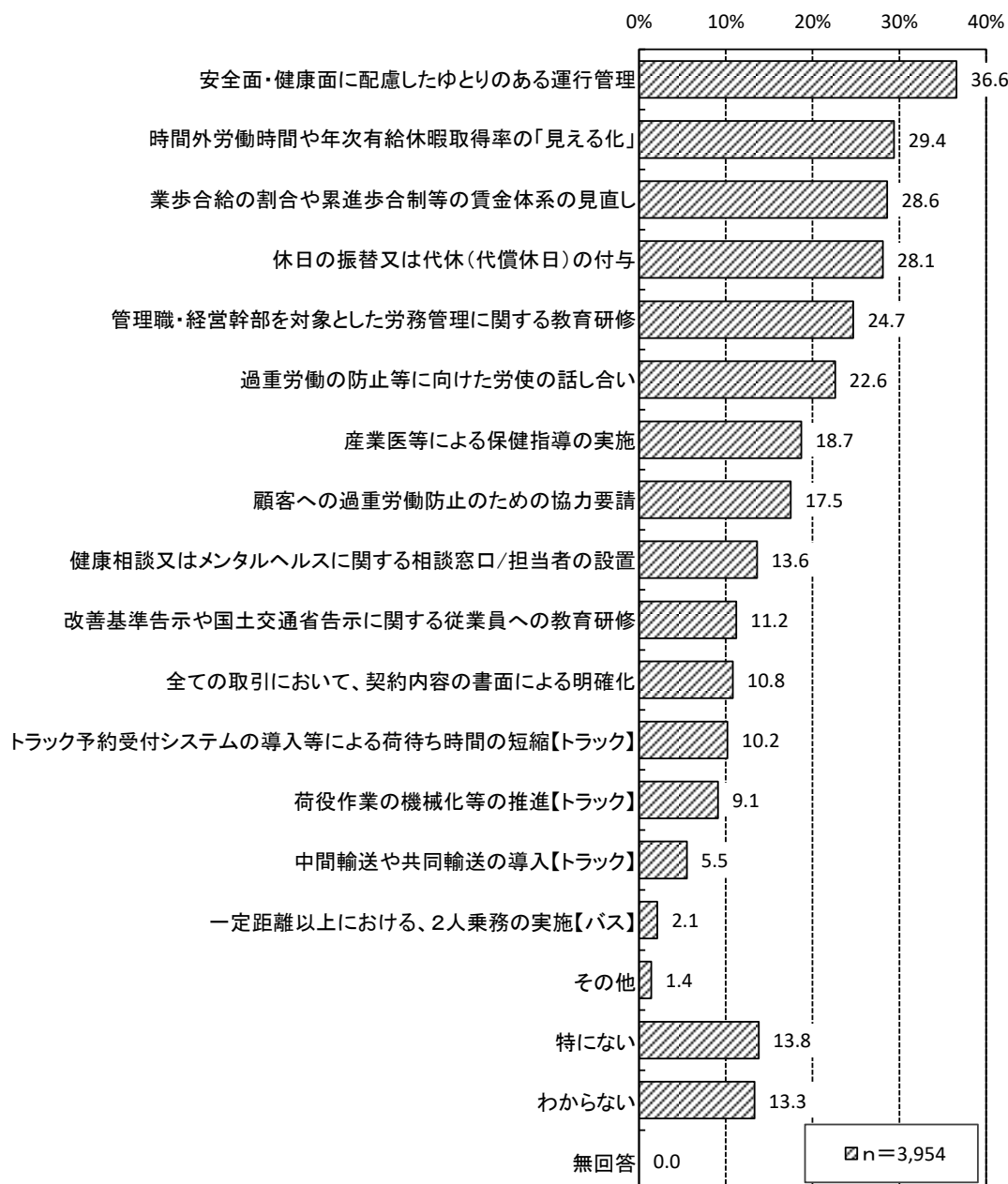
	調査数	6時間以下	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間以上	無回答
全体	3,954	172	155	661	217	926	170	956	697	0
	100.0	4.4	3.9	16.7	5.5	23.4	4.3	24.2	17.6	0.0
トラック運転者	2,620	120	117	495	151	587	110	645	395	0
	100.0	4.6	4.5	18.9	5.8	22.4	4.2	24.6	15.1	0.0
バス運転者	649	22	17	72	41	227	41	145	84	0
	100.0	3.4	2.6	11.1	6.3	35.0	6.3	22.3	12.9	0.0
タクシー運転者	685	30	21	94	25	112	19	166	218	0
	100.0	4.4	3.1	13.7	3.6	16.4	2.8	24.2	31.8	0.0

3) 過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組（問 28）

過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組は、「安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理」の割合が36.6%と最も高く、次いで「時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」」が29.4%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「バス運転者」は「安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理」の割合が最も高く、「タクシー運転者」では「業歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-81 過重労働防止に向けて必要だと感じる取組（複数回答）



(注) 選択肢「トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮」「荷役作業の機械化等の推進」「中間輸送や共同輸送の導入」【トラック】は、問5で「泊付き貨物輸送のトラック運転者」～「その他トラック運転者」と回答した方(2,620人)、「一定距離以上における、2人乗務の実施」【バス】は、問5で「路線バス(都市内)の運転者」～「その他バス運転者」と回答した方(649人)のみである。

図表 2-1-II-82 過重労働防止に向けて必要だと感じる取組（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	産業医等による保健指導の実施	管理職・経営幹部を対象とした労務に関する教育研修	改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修	過重労働の防止等に向けた労使の話合い	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	休日・振替又は代休（代償休日）の付与	金歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し	安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理	一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】	荷役作業の機械化等の推進【トラック】	中間輸送や共同輸送の導入【トラック】	トラック予約受付システムの導入等による待ち時間の短縮【トラック】	全ての取引において、契約内容の書面による明確化	顧客への過重労働防止のための協力の要請	その他	特になし	わからない	無回答
全体	3,954 100.0	741 18.7	978 24.7	442 11.2	892 22.6	536 13.6	1,162 29.4	1,112 28.1	1,130 28.6	1,446 36.6	83 2.1	358 9.1	216 5.5	403 10.2	428 10.8	693 17.5	57 1.4	544 13.8	527 13.3	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	429 16.4	638 24.4	250 9.5	522 19.9	308 11.8	776 29.6	745 28.4	690 26.3	886 33.8	0 0.0	358 13.7	216 8.2	403 15.4	281 10.7	528 20.2	42 1.6	372 14.2	374 14.3	0 0.0
バス運転者	649 100.0	154 23.7	177 27.3	120 18.5	220 33.9	111 17.1	214 33.0	188 29.0	185 28.5	353 54.4	83 12.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	63 9.7	101 15.6	12 1.8	51 7.9	67 10.3	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	158 23.1	163 23.8	72 10.5	150 21.9	117 17.1	172 25.1	179 26.1	255 37.2	207 30.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	84 12.3	64 9.3	3 0.4	121 17.7	86 12.6	0 0.0

(7) 最近の状況について（2020年10月の状況）

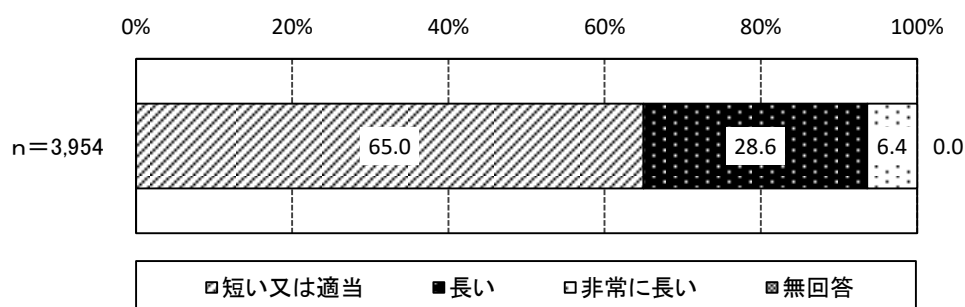
1) 直近1か月の状況（問29）

①1か月の時間外労働（問29(1)）

1か月の時間外労働は、「短い又は適当」の割合が65.0%と最も高く、次いで「長い」が28.6%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「短い又は適当」の割合が最も高かった。

図表2-1-II-83 1か月の時間外労働



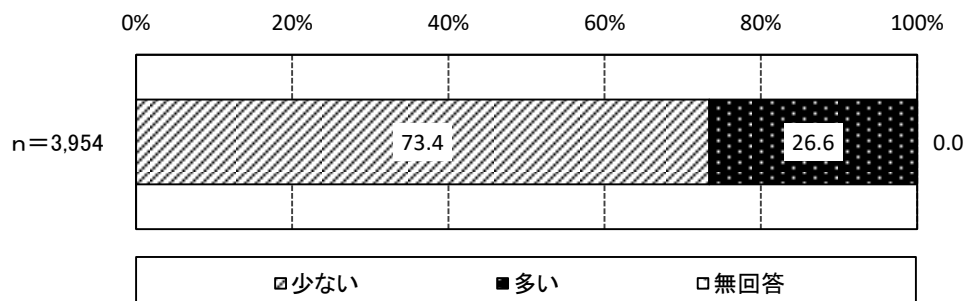
図表2-1-II-84 1か月の時間外労働（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	短い又は適当	長い	非常に長い	無回答
全体	3,954	2,572	1,129	253	0
	100.0	65.0	28.6	6.4	0.0
トラック運転者	2,620	1,664	784	172	0
	100.0	63.5	29.9	6.6	0.0
バス運転者	649	395	203	51	0
	100.0	60.9	31.3	7.9	0.0
タクシー運転者	685	513	142	30	0
	100.0	74.9	20.7	4.4	0.0

②不規則な勤務（予定の変更、突然の勤務）（問 29(2)）

不規則な勤務（予定の変更、突然の勤務）は、「少ない」の割合が73.4%であった。
従事している仕事別にみると、いずれも「少ない」の割合が高かった。

図表 2-1-II-85 不規則な勤務（予定の変更、突然の勤務）



図表 2-1-II-86 不規則な勤務（予定の変更、突然の勤務）（フルタイム・従事している仕事別）

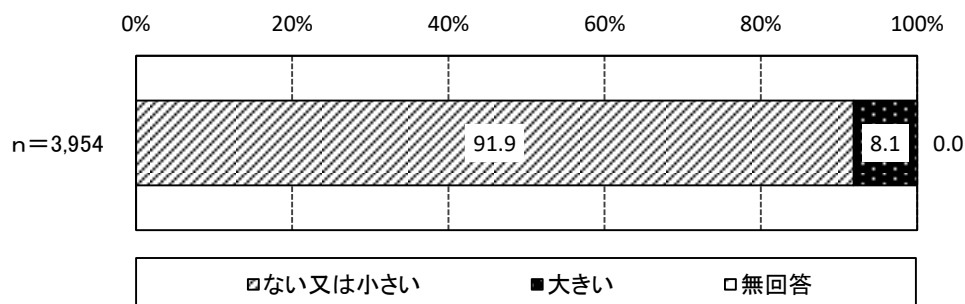
	調査数	少ない	多い	無回答
全体	3,954	2,902	1,052	0
	100.0	73.4	26.6	0.0
トラック運転者	2,620	1,992	628	0
	100.0	76.0	24.0	0.0
バス運転者	649	348	301	0
	100.0	53.6	46.4	0.0
タクシー運転者	685	562	123	0
	100.0	82.0	18.0	0.0

③出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差[海外出張]など）（問 29(3)）

出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差[海外出張]など）は、「ない又は小さい」の割合が91.9%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「ない又は小さい」の割合が高かった。

図表 2-1-II-87 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差[海外出張]など）



図表 2-1-II-88 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差[海外出張]など）
（フルタイム・従事している仕事別）

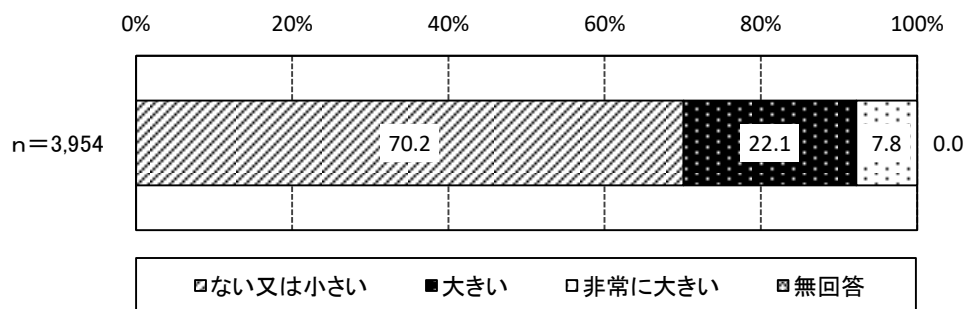
	調査数	ない又は小さい	大きい	無回答
全体	3,954	3,635	319	0
	100.0	91.9	8.1	0.0
トラック運転者	2,620	2,392	228	0
	100.0	91.3	8.7	0.0
バス運転者	649	580	69	0
	100.0	89.4	10.6	0.0
タクシー運転者	685	663	22	0
	100.0	96.8	3.2	0.0

④深夜勤務に伴う負担(問 29(4))

深夜勤務に伴う負担は、「ない又は小さい」の割合が 70.2%と最も高く、次いで「大きい」が 22.1%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「ない又は小さい」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-89 深夜勤務に伴う負担



図表 2-1-II-90 深夜勤務に伴う負担（フルタイム・従事している仕事別）

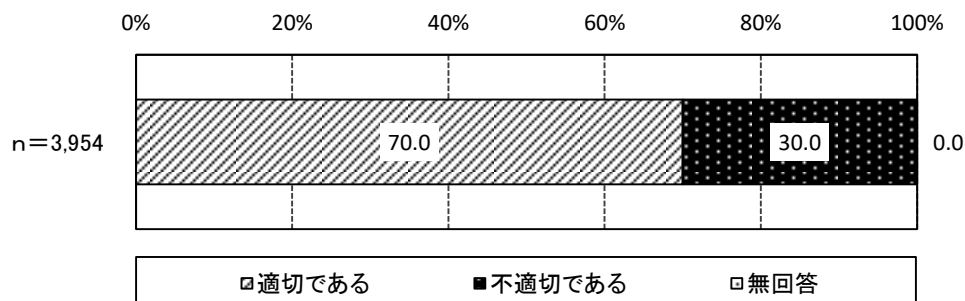
	調査数	ない又は小さい	大きい	非常に大きい	無回答
全体	3,954	2,774	873	307	0
	100.0	70.2	22.1	7.8	0.0
トラック運転者	2,620	1,936	493	191	0
	100.0	73.9	18.8	7.3	0.0
バス運転者	649	426	175	48	0
	100.0	65.6	27.0	7.4	0.0
タクシー運転者	685	412	205	68	0
	100.0	60.1	29.9	9.9	0.0

⑤休憩・仮眠の時間数(問 29(5))

休憩・仮眠の時間数は、「適切である」の割合が70.0%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「適切である」の割合が高かった。

図表 2-1-II-91 休憩・仮眠の時間数



図表 2-1-II-92 休憩・仮眠の時間数（フルタイム・従事している仕事別）

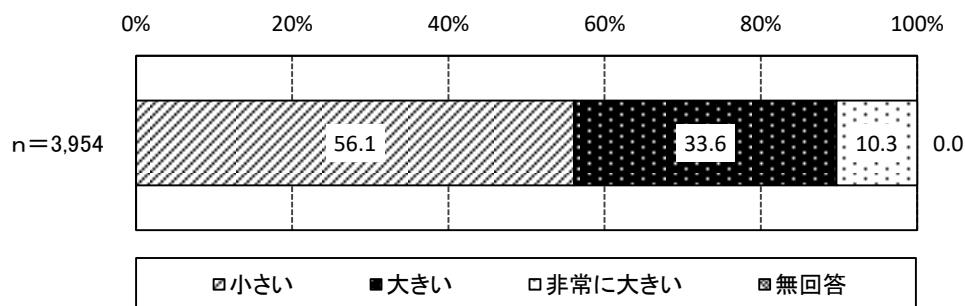
	調査数	適切である	不適切である	無回答
全体	3,954	2,767	1,187	0
	100.0	70.0	30.0	0.0
トラック運転者	2,620	1,810	810	0
	100.0	69.1	30.9	0.0
バス運転者	649	406	243	0
	100.0	62.6	37.4	0.0
タクシー運転者	685	551	134	0
	100.0	80.4	19.6	0.0

⑥勤務についての精神的負担(問 29(6))

勤務についての精神的負担は、「小さい」の割合が56.1%と最も高かった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「タクシー運転者」は「小さい」の割合が最も高く、「バス運転者」では「大きい」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-93 勤務についての精神的負担



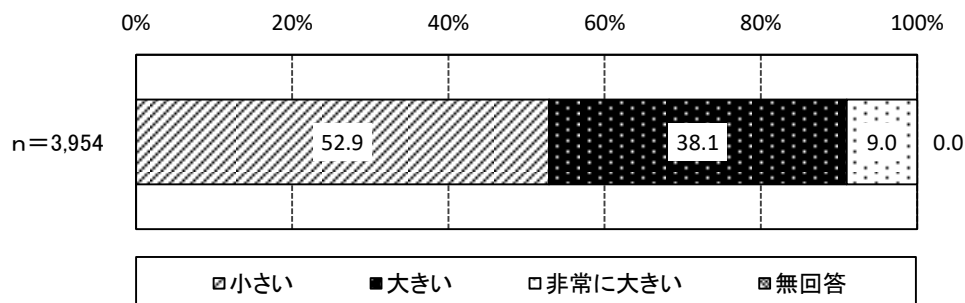
図表 2-1-II-94 勤務についての精神的負担（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
全体	3,954 100.0	2,219 56.1	1,327 33.6	408 10.3	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	1,554 59.3	842 32.1	224 8.5	0 0.0
バス運転者	649 100.0	259 39.9	279 43.0	111 17.1	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	406 59.3	206 30.1	73 10.7	0 0.0

⑦勤務についての身体的負担(問 29(7))

勤務についての身体的負担は、「小さい」の割合が52.9%と最も高かった。
 従事している仕事別にみると、いずれも「小さい」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-95 勤務についての身体的負担



図表 2-1-II-96 勤務についての身体的負担（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
全体	3,954	2,093	1,506	355	0
	100.0	52.9	38.1	9.0	0.0
トラック運転者	2,620	1,402	986	232	0
	100.0	53.5	37.6	8.9	0.0
バス運転者	649	296	284	69	0
	100.0	45.6	43.8	10.6	0.0
タクシー運転者	685	395	236	54	0
	100.0	57.7	34.5	7.9	0.0

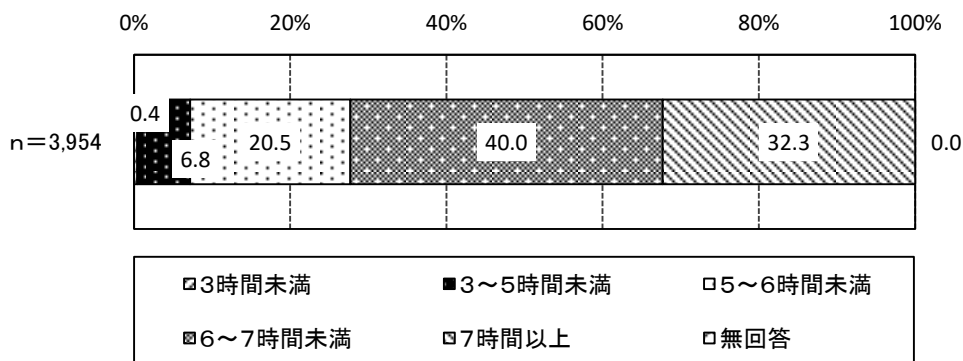
2) 平日の平均的な睡眠時間とその充足状況（問 30）

①平均的な睡眠時間(問 30(1))

平均的な睡眠時間は、「6～7 時間未満」の割合が 40.0%と最も高く、次いで「7 時間以上」が 32.3%であった。

従事している仕事別にみると、「トラック運転者」「バス運転者」は「6～7 時間未満」の割合が最も高く、「タクシー運転者」では「7 時間以上」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-97 平均的な睡眠時間



図表 2-1-II-98 平均的な睡眠時間（フルタイム・従事している仕事別）

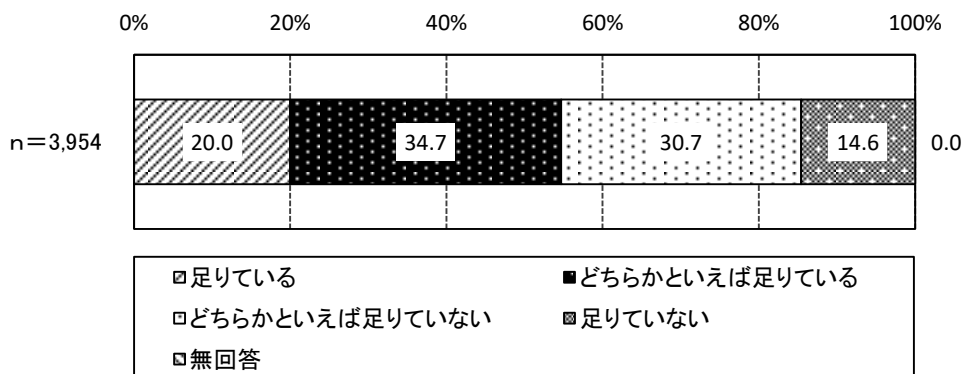
	調査数	3時間未満	3～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7時間以上	無回答
全体	3,954 100.0	15 0.4	268 6.8	811 20.5	1,581 40.0	1,279 32.3	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	11 0.4	187 7.1	556 21.2	1,084 41.4	782 29.8	0 0.0
バス運転者	649 100.0	2 0.3	56 8.6	170 26.2	245 37.8	176 27.1	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	2 0.3	25 3.6	85 12.4	252 36.8	321 46.9	0 0.0

②睡眠時間の充足状況(問 30(2))

睡眠時間の充足状況は、充足（「足りている」「どちらかといえば足りている」を合算）の割合が、54.7%であった。

従事している仕事別にみると、充足（「足りている」「どちらかといえば足りている」を合算）の割合は、「トラック運転者」が53.9%、「バス運転者」が43.3%、「タクシー運転者」が68.7%であった。

図表 2-1-II-99 睡眠時間の充足状況



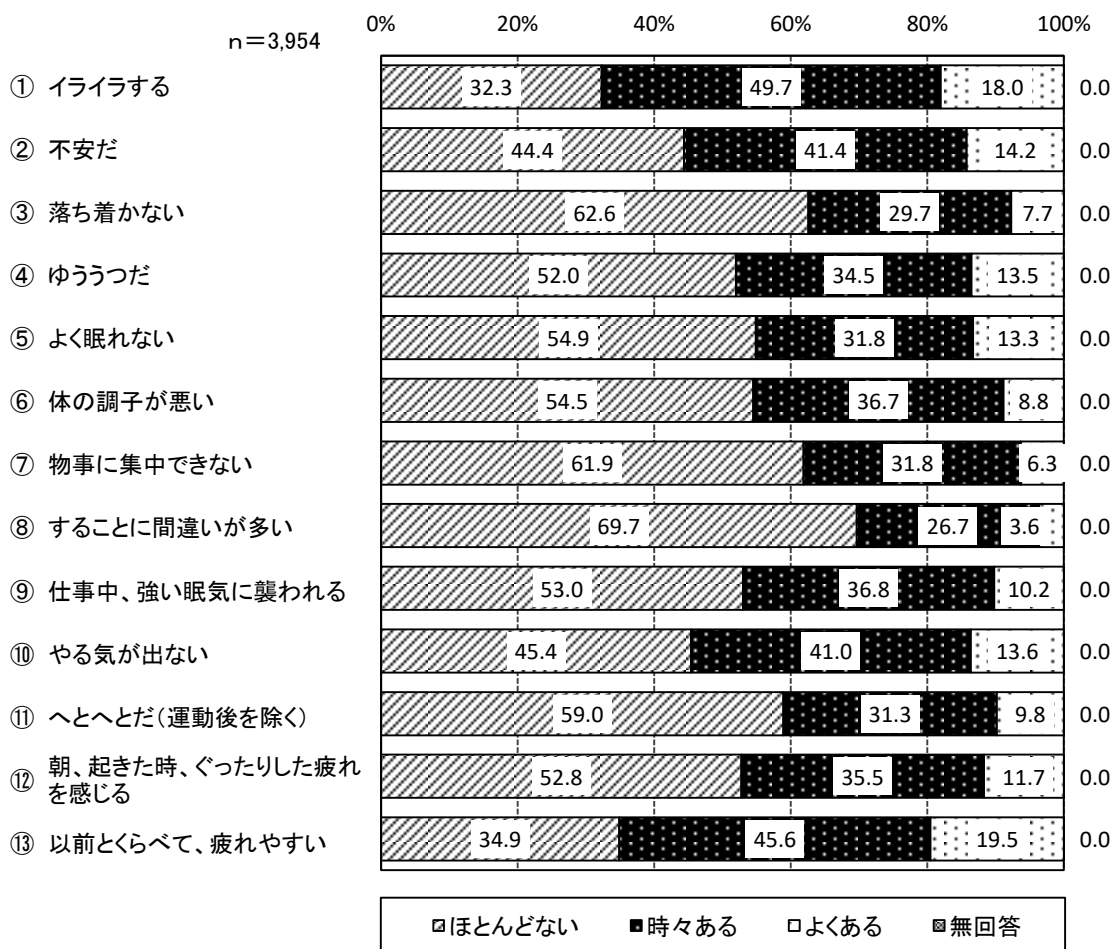
図表 2-1-II-100 睡眠時間の充足状況（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	足りている	どちらかといえば足りている	どちらかといえば足りていない	足りていない	無回答
全体	3,954	792	1,371	1,213	578	0
	100.0	20.0	34.7	30.7	14.6	0.0
トラック運転者	2,620	506	906	847	361	0
	100.0	19.3	34.6	32.3	13.8	0.0
バス運転者	649	89	192	215	153	0
	100.0	13.7	29.6	33.1	23.6	0.0
タクシー運転者	685	197	273	151	64	0
	100.0	28.8	39.9	22.0	9.3	0.0

3) 直近1か月（2020年10月）の自覚症状（問31）

直近1か月の自覚症状のうち、ある（「よくある」「時々ある」を合算）の割合が、「①イライラする」が67.7%最も高く、次いで「⑬以前とくらべて、疲れやすい」が65.1%、「②不安だ」が55.6%であった。

図表2-1-II-101 直近1か月の自覚症状



（８）約４～５年前と比べた時の変化（2015・2016年頃の状況）

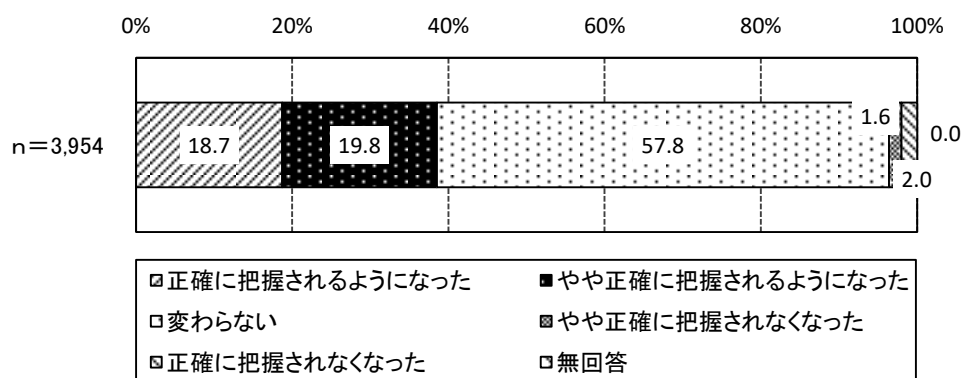
１）約４～５年前と比較した時の現在の働き方（問 32）

①労働時間の把握（問 32(1)）

約４～５年前と比べて、労働時間の把握は、正確に把握（「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算）の割合が、38.5%であった。

従事している仕事別にみると、正確に把握（「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算）の割合は、「トラック運転者」が40.8%、「バス運転者」が33.9%、「タクシー運転者」が34.1%であった。

図表 2-1-II-102 労働時間の把握



図表 2-1-II-103 労働時間の把握（フルタイム・従事している仕事別）

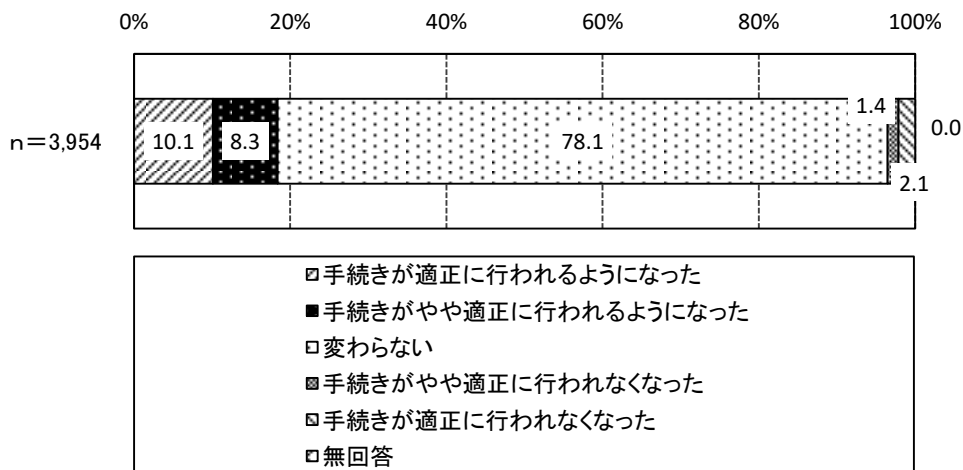
	調査数	正確に把握されるようになった	やや正確に把握されるようになった	変わらない	やや正確に把握されなくなった	正確に把握されなくなった	無回答
全体	3,954	741	784	2,285	64	80	0
	100.0	18.7	19.8	57.8	1.6	2.0	0.0
トラック運転者	2,620	517	554	1,444	41	64	0
	100.0	19.7	21.1	55.1	1.6	2.4	0.0
バス運転者	649	104	116	406	14	9	0
	100.0	16.0	17.9	62.6	2.2	1.4	0.0
タクシー運転者	685	120	114	435	9	7	0
	100.0	17.5	16.6	63.5	1.3	1.0	0.0

② 残業する場合の手続き(問 32(2))

約4～5年前と比べて、残業する場合の手続きは、「手続きが適正に行われるようになった」の割合が10.1%、「手続きがやや適正に行われるようになった」が8.3%であった。

従事している仕事別にみると、「手続きが適正に行われるようになった」の割合は、「トラック運転者」が10.4%、「バス運転者」が9.9%、「タクシー運転者」が9.1%であった。

図表 2-1-II-104 残業する場合の手続き



図表 2-1-II-105 残業する場合の手続き（フルタイム・従事している仕事別）

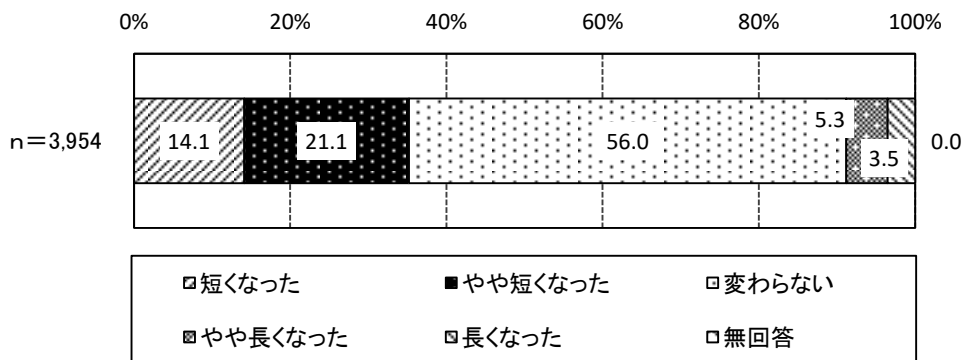
	調査数	た 手 続 ぎ が 適 正 に 行 わ れ る よ う に な っ た	な 手 続 ぎ が や や 適 正 に 行 わ れ る よ う に な っ た	変 わ ら な い	た 手 続 ぎ が や や 適 正 に 行 わ れ な く な っ た	手 続 ぎ が 適 正 に 行 わ れ な く な っ た	無 回 答
全体	3,954	398	330	3,089	54	83	0
	100.0	10.1	8.3	78.1	1.4	2.1	0.0
トラック運転者	2,620	272	219	2,028	35	66	0
	100.0	10.4	8.4	77.4	1.3	2.5	0.0
バス運転者	649	64	59	503	12	11	0
	100.0	9.9	9.1	77.5	1.8	1.7	0.0
タクシー運転者	685	62	52	558	7	6	0
	100.0	9.1	7.6	81.5	1.0	0.9	0.0

③1か月当たり労働時間(問 32(3))

約4～5年前と比べて、1か月当たり労働時間は、短い（「短くなった」「やや短くなった」を合算）の割合が、35.2%であった。

従事している仕事別にみると、短い（「短くなった」「やや短くなった」を合算）の割合は、「トラック運転者」が34.8%、「バス運転者」が37.6%、「タクシー運転者」が34.5%であった。

図表2-1-II-106 1か月当たり労働時間



図表2-1-II-107 1か月当たり労働時間（フルタイム・従事している仕事別）

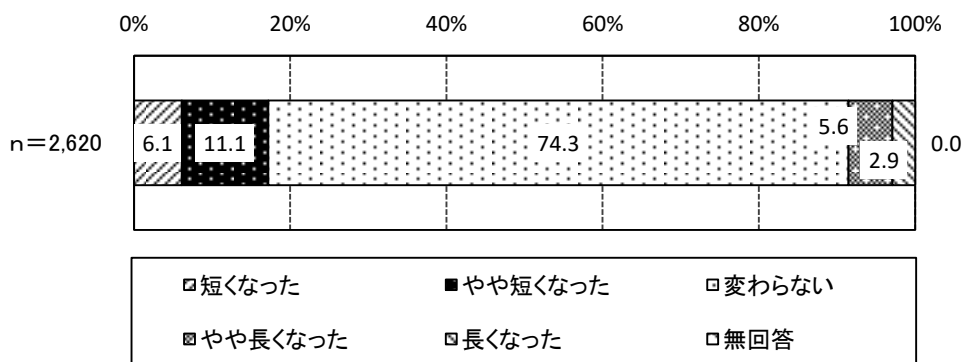
	調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体	3,954	559	833	2,213	210	139	0
	100.0	14.1	21.1	56.0	5.3	3.5	0.0
トラック運転者	2,620	352	560	1,473	136	99	0
	100.0	13.4	21.4	56.2	5.2	3.8	0.0
バス運転者	649	97	147	326	53	26	0
	100.0	14.9	22.7	50.2	8.2	4.0	0.0
タクシー運転者	685	110	126	414	21	14	0
	100.0	16.1	18.4	60.4	3.1	2.0	0.0

問 32④・⑤は、問 5 で「泊付き貨物輸送のトラック運転者」～「その他トラック運転者」と回答した方のみ

④手待ち時間【トラック】(問 32(4))

約 4～5 年前と比べて、手待ち時間は、短い（「短くなった」「やや短くなった」を合算）の割合が、17.2%であった。

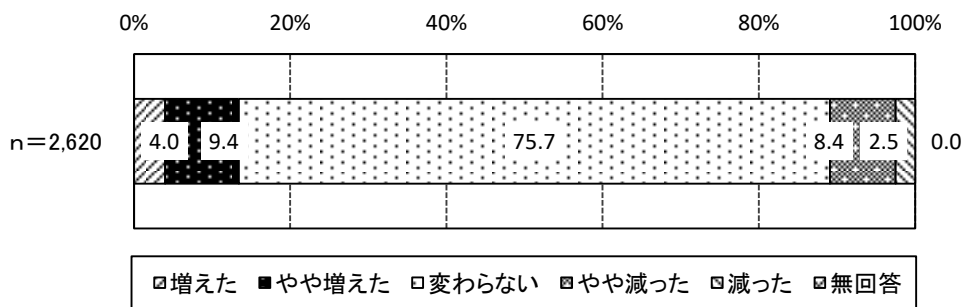
図表 2-1-II-108 手待ち時間【トラック】



⑤荷役時間【トラック】(問 32(5))

約 4～5 年前と比べて、荷役時間は、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合が、13.4%であった。

図表 2-1-II-109 荷役時間【トラック】

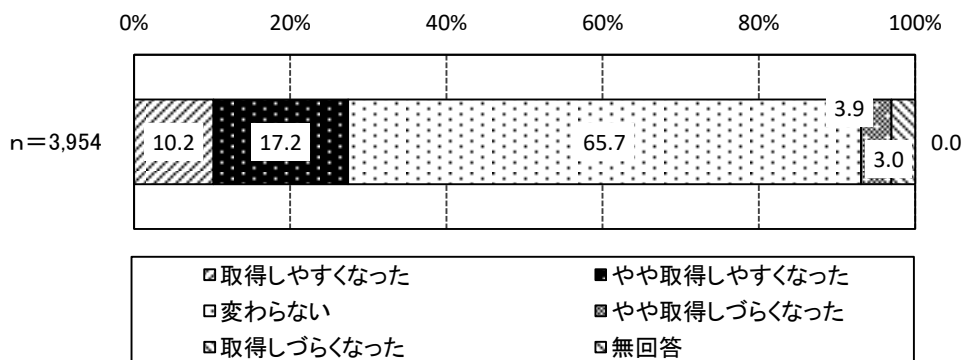


⑥ 休日・休暇の取得(問 32(6))

約4～5年前と比べて、休日・休暇の取得は、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合が、27.4%であった。

従事している仕事別にみると、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合は、「トラック運転者」が27.0%、「バス運転者」が31.3%、「タクシー運転者」が25.5%であった。

図表2-1-II-110 休日・休暇の取得



図表2-1-II-111 休日・休暇の取得（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体	3,954	404	681	2,598	154	117	0
	100.0	10.2	17.2	65.7	3.9	3.0	0.0
トラック運転者	2,620	231	476	1,723	105	85	0
	100.0	8.8	18.2	65.8	4.0	3.2	0.0
バス運転者	649	81	122	393	32	21	0
	100.0	12.5	18.8	60.6	4.9	3.2	0.0
タクシー運転者	685	92	83	482	17	11	0
	100.0	13.4	12.1	70.4	2.5	1.6	0.0

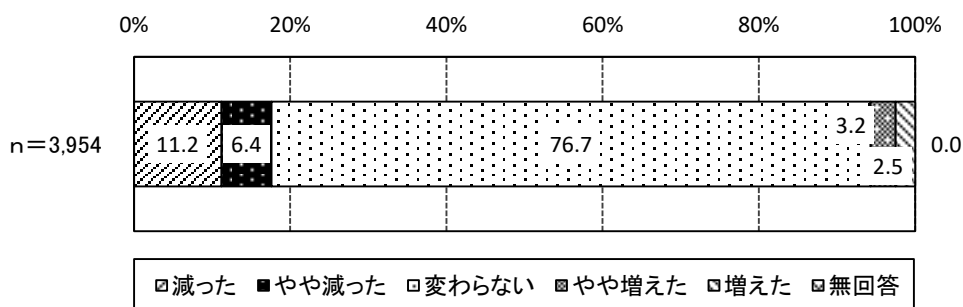
⑦パワーハラスメント(問 32(7))

約4～5年前と比べて、パワーハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が17.6%であったが、「変わらない」の割合が76.7%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「トラック運転者」が16.9%、「バス運転者」が18.8%、「タクシー運転者」が19.0%であった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、パワーハラスメントは減った（「減った」「やや減った」を合算）とする割合が高い。

図表2-1-II-112 パワーハラスメント



図表2-1-II-113 パワーハラスメント（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	3,954	444	253	3,031	126	100	0
	100.0	11.2	6.4	76.7	3.2	2.5	0.0
トラック運転者	2,620	292	153	2,020	76	79	0
	100.0	11.1	5.8	77.1	2.9	3.0	0.0
バス運転者	649	61	61	483	31	13	0
	100.0	9.4	9.4	74.4	4.8	2.0	0.0
タクシー運転者	685	91	39	528	19	8	0
	100.0	13.3	5.7	77.1	2.8	1.2	0.0

図表 2-1-II-114 パワーハラスメント（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		3,954 100.0	444 11.2	253 6.4	3,031 76.7	126 3.2	100 2.5	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	1,829 100.0	277 15.1	149 8.1	1,318 72.1	50 2.7	35 1.9	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	2,125 100.0	167 7.9	104 4.9	1,713 80.6	76 3.6	65 3.1	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 16(2)もしくは問 17(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

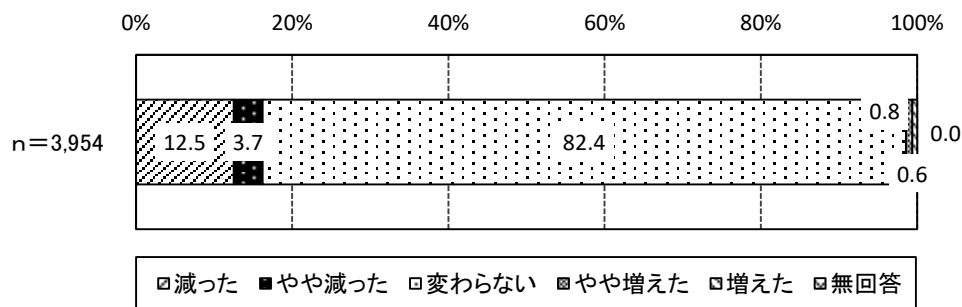
⑧セクシュアルハラスメント(問 32(8))

約4～5年前と比べて、セクシュアルハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が16.2%であったが、「変わらない」の割合が82.4%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「トラック運転者」が15.7%、「バス運転者」が16.5%、「タクシー運転者」が17.8%であった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、セクシュアルハラスメントは減った（「減った」「やや減った」を合算）とする割合が高い。

図表2-1-II-115 セクシュアルハラスメント



図表2-1-II-116 セクシュアルハラスメント（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	3,954	493	146	3,260	33	22	0
	100.0	12.5	3.7	82.4	0.8	0.6	0.0
トラック運転者	2,620	327	83	2,170	22	18	0
	100.0	12.5	3.2	82.8	0.8	0.7	0.0
バス運転者	649	69	38	532	7	3	0
	100.0	10.6	5.9	82.0	1.1	0.5	0.0
タクシー運転者	685	97	25	558	4	1	0
	100.0	14.2	3.6	81.5	0.6	0.1	0.0

図表 2-1-II-117 セクシュアルハラスメント（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		3,954 100.0	493 12.5	146 3.7	3,260 82.4	33 0.8	22 0.6	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	1,829 100.0	297 16.2	86 4.7	1,417 77.5	16 0.9	13 0.7	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	2,125 100.0	196 9.2	60 2.8	1,843 86.7	17 0.8	9 0.4	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 16(2)もしくは問 17(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

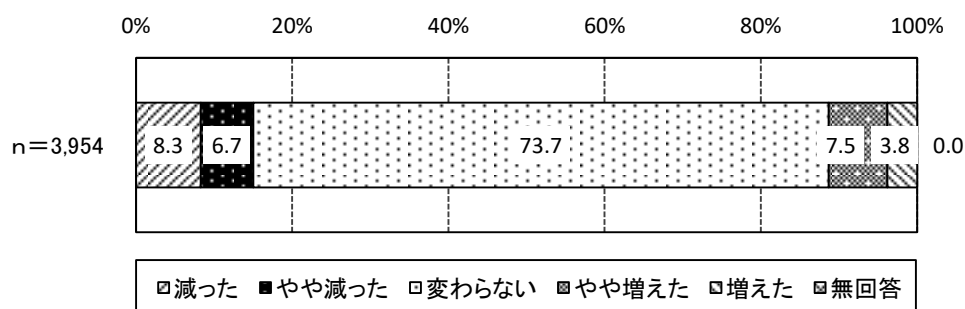
⑨荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等(問 32(9))

約4～5年前と比べて、荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等は、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が15.0%であったが、「変わらない」の割合が73.7%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「トラック運転者」が14.6%、「バス運転者」が13.7%、「タクシー運転者」が18.1%であった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等は減った（「減った」「やや減った」を合算）とする割合が高い。

図表2-1-II-118 荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等



図表2-1-II-119 荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	3,954 100.0	330 8.3	264 6.7	2,913 73.7	296 7.5	151 3.8	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	214 8.2	167 6.4	1,991 76.0	162 6.2	86 3.3	0 0.0
バス運転者	649 100.0	45 6.9	44 6.8	431 66.4	86 13.3	43 6.6	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	71 10.4	53 7.7	491 71.7	48 7.0	22 3.2	0 0.0

図表 2-1-II-120 荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等
（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		3,954 100.0	330 8.3	264 6.7	2,913 73.7	296 7.5	151 3.8	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	1,829 100.0	188 10.3	160 8.7	1,263 69.1	152 8.3	66 3.6	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	2,125 100.0	142 6.7	104 4.9	1,650 77.6	144 6.8	85 4.0	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 16(2)もしくは問 17(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

⑩業務に関連するストレスや悩み(問 32(10))

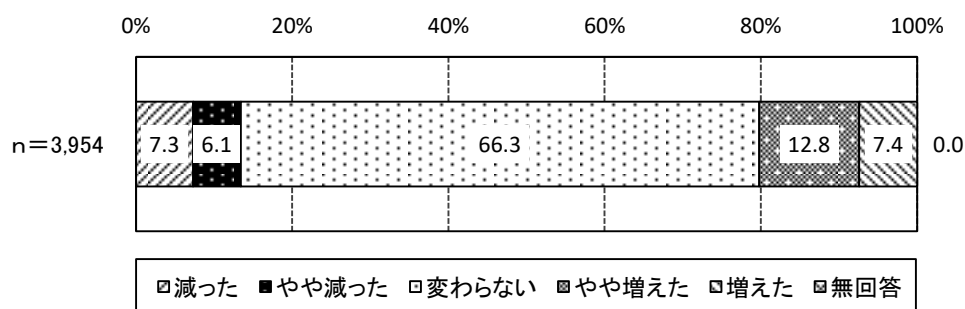
約4～5年前と比べて、業務に関連するストレスや悩みは、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合が20.2%であったが、「変わらない」の割合が66.3%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合は、「トラック運転者」が19.0%、「バス運転者」が28.4%、「タクシー運転者」が17.1%であった。

また、2019年の1年間で事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験のある人は、ストレスや悩みが増えたとする割合が高い。

なお、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、ストレスや悩みは減った（「減った」「やや減った」を合算）とする割合が高い。

図表 2-1-II-121 業務に関連するストレスや悩み



図表 2-1-II-122 業務に関連するストレスや悩み（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	3,954	290	242	2,623	505	294	0
	100.0	7.3	6.1	66.3	12.8	7.4	0.0
トラック運転者	2,620	188	162	1,772	315	183	0
	100.0	7.2	6.2	67.6	12.0	7.0	0.0
バス運転者	649	43	40	382	118	66	0
	100.0	6.6	6.2	58.9	18.2	10.2	0.0
タクシー運転者	685	59	40	469	72	45	0
	100.0	8.6	5.8	68.5	10.5	6.6	0.0

図表 2-1-II-123 業務に関連するストレスや悩み（フルタイム・事故の目撃の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		3,954 100.0	290 7.3	242 6.1	2,623 66.3	505 12.8	294 7.4	0 0.0
目撃事故の有無	事故目撃体験あり	1,631 100.0	89 5.5	125 7.7	969 59.4	259 15.9	189 11.6	0 0.0
	事故目撃体験なし	2,323 100.0	201 8.7	117 5.0	1,654 71.2	246 10.6	105 4.5	0 0.0

(注) 事故の目撃有無は、問 16(1)において「よくある」「たまにある」と回答した人を「事故目撃体験あり」、「あまりない」「ほとんどない」と回答した人を「事故目撃体験なし」とした。

図表 2-1-II-124 業務に関連するストレスや悩み（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		3,954 100.0	290 7.3	242 6.1	2,623 66.3	505 12.8	294 7.4	0 0.0
窓口有無	社内に相談窓口や対応窓口がある	1,829 100.0	180 9.8	145 7.9	1,176 64.3	212 11.6	116 6.3	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	2,125 100.0	110 5.2	97 4.6	1,447 68.1	293 13.8	178 8.4	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 16(2)もしくは問 17(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

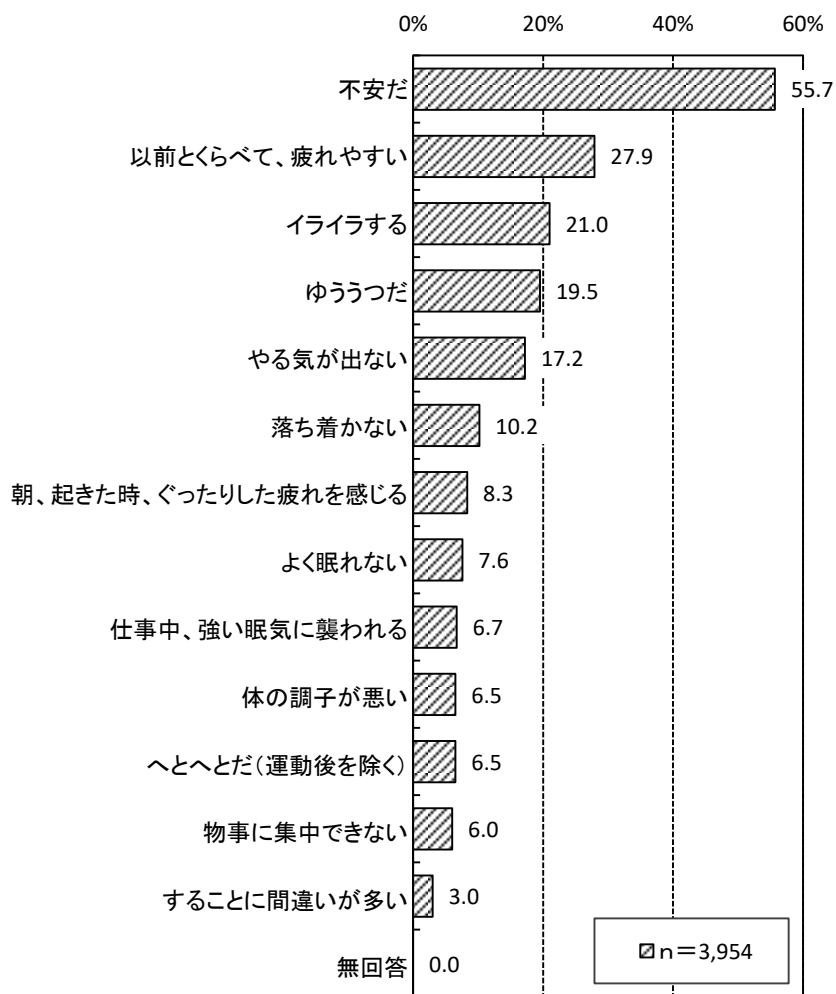
（9）新型コロナウイルス感染症の影響

1）新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった症状（問 34）

新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった症状は、「不安だ」の割合が55.7%と最も高く、次いで「以前とくらべて、疲れやすい」が27.9%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「不安だ」の割合が最も高かった。

図表 2-1-II-125 強く感じるようになった症状（複数回答）



図表 2-1-II-126 強く感じるようになった症状（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	イライラする	不安だ	落ち着かない	ゆううつだ	よく眠れない	体の調子が悪い	物事に集中できない	することに間違いが多い	仕事中、強い眠気に襲われる	やる気が出ない	へとへとだ（運動後を除く）	朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	以前とくらべて、疲れやすい	無回答
全体	3,954 100.0	832 21.0	2,202 55.7	402 10.2	773 19.5	300 7.6	257 6.5	237 6.0	118 3.0	266 6.7	680 17.2	256 6.5	329 8.3	1,104 27.9	0 0.0
トラック運転者	2,620 100.0	514 19.6	1,343 51.3	232 8.9	447 17.1	178 6.8	150 5.7	141 5.4	67 2.6	172 6.6	341 13.0	147 5.6	203 7.7	762 29.1	0 0.0
バス運転者	649 100.0	166 25.6	409 63.0	88 13.6	146 22.5	58 8.9	48 7.4	45 6.9	32 4.9	50 7.7	118 18.2	59 9.1	68 10.5	169 26.0	0 0.0
タクシー運転者	685 100.0	152 22.2	450 65.7	82 12.0	180 26.3	64 9.3	59 8.6	51 7.4	19 2.8	44 6.4	221 32.3	50 7.3	58 8.5	173 25.3	0 0.0

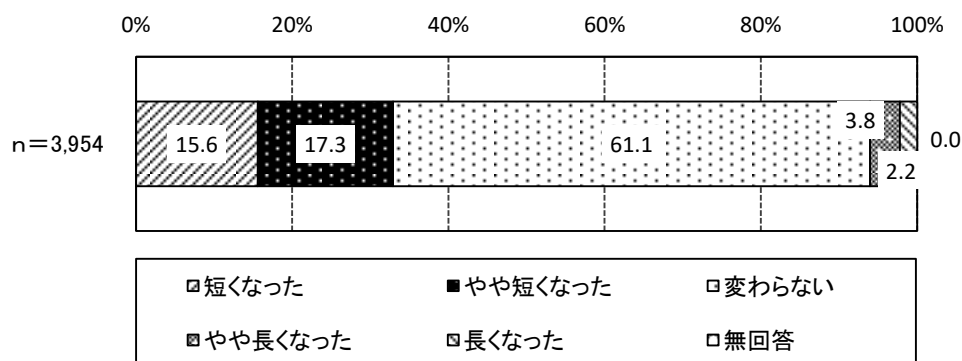
2) 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い変化したこと（問 35）

①労働時間(問 35(1))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、労働時間は、短い（「短くなった」「やや短くなった」）の割合が、32.9%であった。

従事している仕事別にみると、短い（「短くなった」「やや短くなった」）の割合は、「トラック運転者」が22.0%、「バス運転者」が48.4%、「タクシー運転者」が60.2%であった。

図表 2-1-II-127 1か月当たり労働時間



図表 2-1-II-128 1か月当たり労働時間（フルタイム・従事している仕事別）

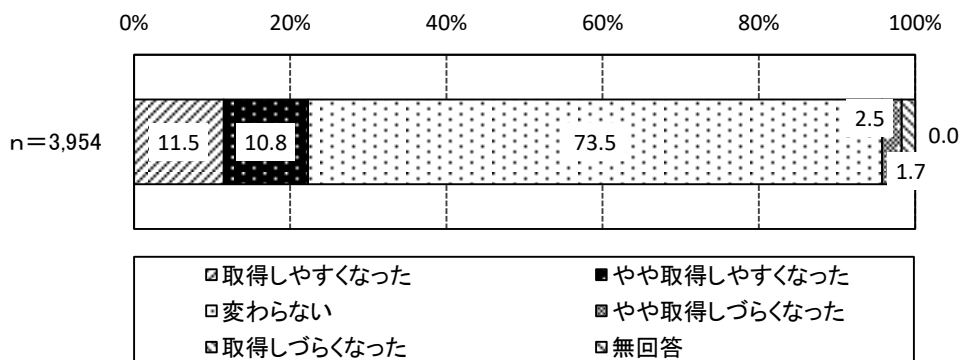
	調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体	3,954	617	685	2,415	150	87	0
	100.0	15.6	17.3	61.1	3.8	2.2	0.0
トラック運転者	2,620	201	375	1,855	122	67	0
	100.0	7.7	14.3	70.8	4.7	2.6	0.0
バス運転者	649	160	154	309	17	9	0
	100.0	24.7	23.7	47.6	2.6	1.4	0.0
タクシー運転者	685	256	156	251	11	11	0
	100.0	37.4	22.8	36.6	1.6	1.6	0.0

②休日・休暇の取得(問 35(2))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、休日・休暇の取得は、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合が、22.3%であった。

従事している仕事別にみると、取得しやすい（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）の割合は、「トラック運転者」が 14.4%、「バス運転者」が 41.6%、「タクシー運転者」が 34.0%であった。

図表 2-1-II-129 休日・休暇の取得



図表 2-1-II-130 休日・休暇の取得（フルタイム・従事している仕事別）

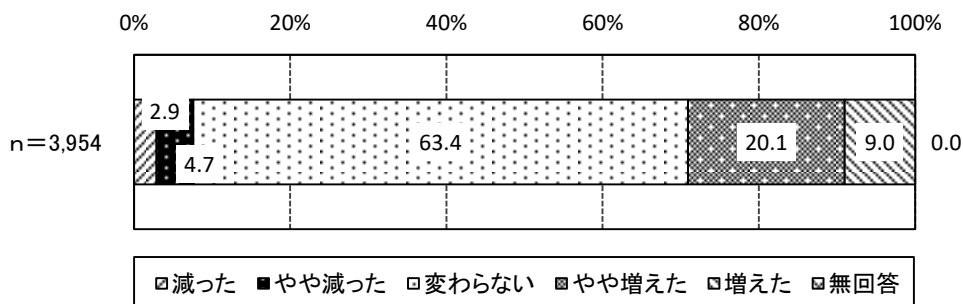
	調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体	3,954	453	427	2,908	100	66	0
	100.0	11.5	10.8	73.5	2.5	1.7	0.0
トラック運転者	2,620	142	235	2,126	73	44	0
	100.0	5.4	9.0	81.1	2.8	1.7	0.0
バス運転者	649	158	112	355	13	11	0
	100.0	24.3	17.3	54.7	2.0	1.7	0.0
タクシー運転者	685	153	80	427	14	11	0
	100.0	22.3	11.7	62.3	2.0	1.6	0.0

③業務に関連するストレスや悩み(問 35(3))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、業務に関連するストレスや悩みは、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合が 29.1%、「変わらない」の割合が 63.4%であった。

従事している仕事別にみると、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合は、「トラック運転者」が 24.7%、「バス運転者」が 31.1%、「タクシー運転者」が 44.2%であった。

図表 2-1-II-131 業務に関連するストレスや悩み



図表 2-1-II-132 業務に関連するストレスや悩み（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	3,954	114	185	2,505	793	357	0
	100.0	2.9	4.7	63.4	20.1	9.0	0.0
トラック運転者	2,620	47	108	1,820	473	172	0
	100.0	1.8	4.1	69.5	18.1	6.6	0.0
バス運転者	649	42	48	357	131	71	0
	100.0	6.5	7.4	55.0	20.2	10.9	0.0
タクシー運転者	685	25	29	328	189	114	0
	100.0	3.6	4.2	47.9	27.6	16.6	0.0

2. 外食産業

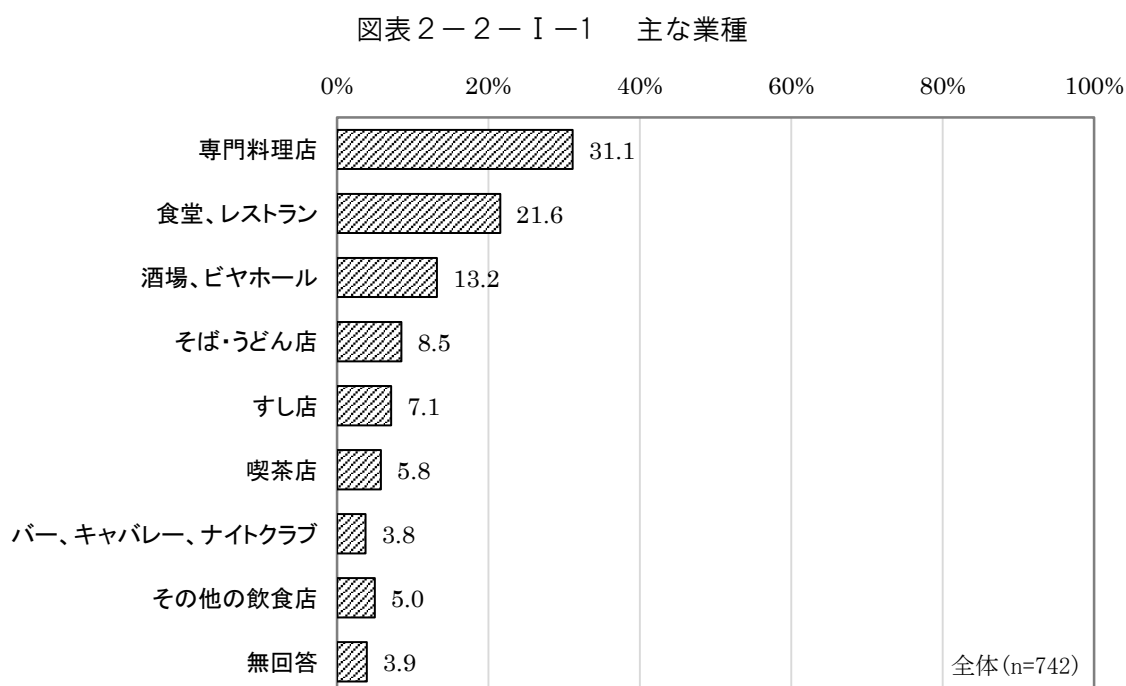
I. 企業調査

回答企業 742 社の事業内容は、「専門料理店」31.1%、「食堂、レストラン」21.6%、「酒場、ビヤホール」13.2%である（図表 2-2-I-1）。正社員数が 10 人未満の企業が 72.6%（図表 2-2-I-4）、全労働者数が 10 人未満の企業が 39.2%（図表 2-2-I-6）を占める。店長の充足状況は、充足している（「充足」「どちらかというと充足」を合算）企業が 56.1%（図表 2-2-I-10）、店舗従業員は充足している（「充足」「どちらかというと充足」を合算）企業が 55.8%（図表 2-2-I-12）を占める。

（1）基本情報について（2019 年 10 月 1 日時点）

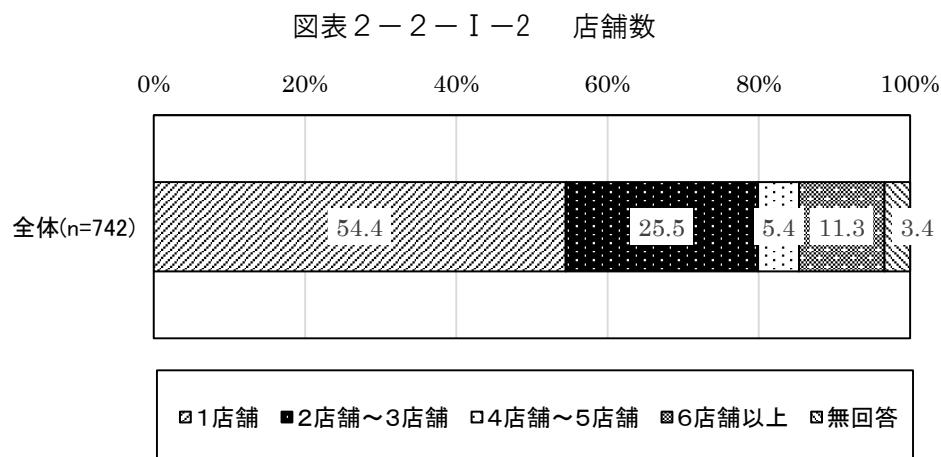
1）主な業種（問 2）

主な業種は、「専門料理店」の割合が 31.1%で最も高く、次いで「食堂、レストラン」が 21.6%であった。



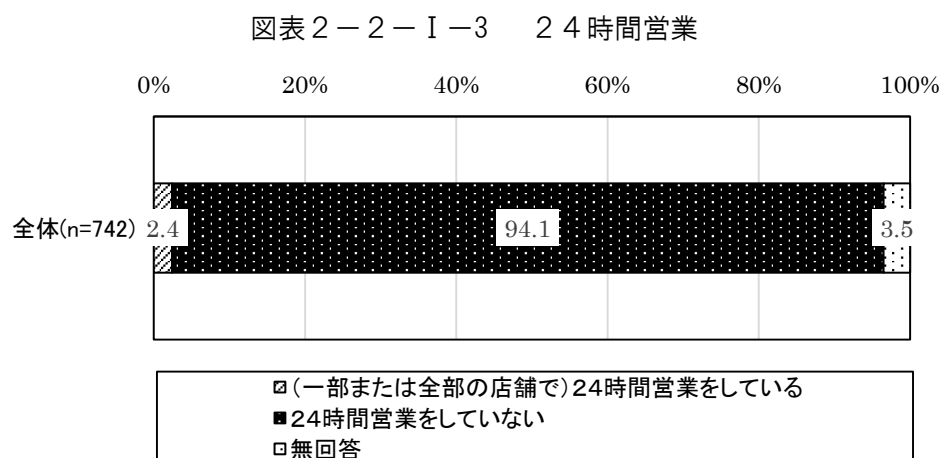
2) 店舗数 (問3)

店舗数は、「1店舗」の割合が54.4%で最も高く、次いで「2店舗～3店舗」が25.5%であった。



3) 24時間営業 (問4)

24時間営業は、「24時間営業をしていない」の割合が94.1%、「(一部または全部の店舗で)24時間営業をしている」が2.4%であった。



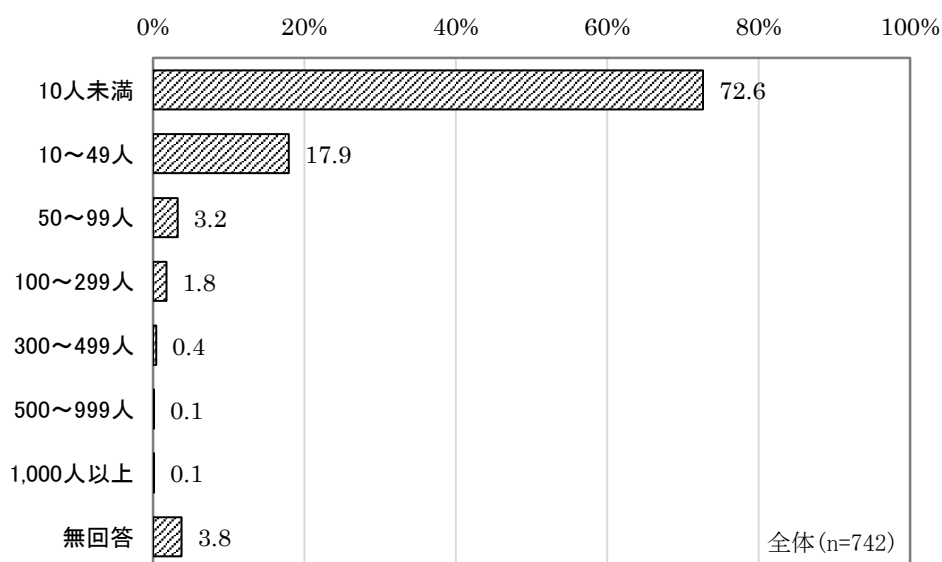
4) 企業全体の正社員・正職員数、全労働者数(問5)

①正社員・正職員数(問5(1))

正社員・正職員数は、「10人未満」の割合が72.6%で最も高く、次いで「10～49人」が17.9%であった。

主な業種別にみると、いずれも「10人未満」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-4 正社員・正職員数



図表2-2-I-5 正社員・正職員数(主な業種別)

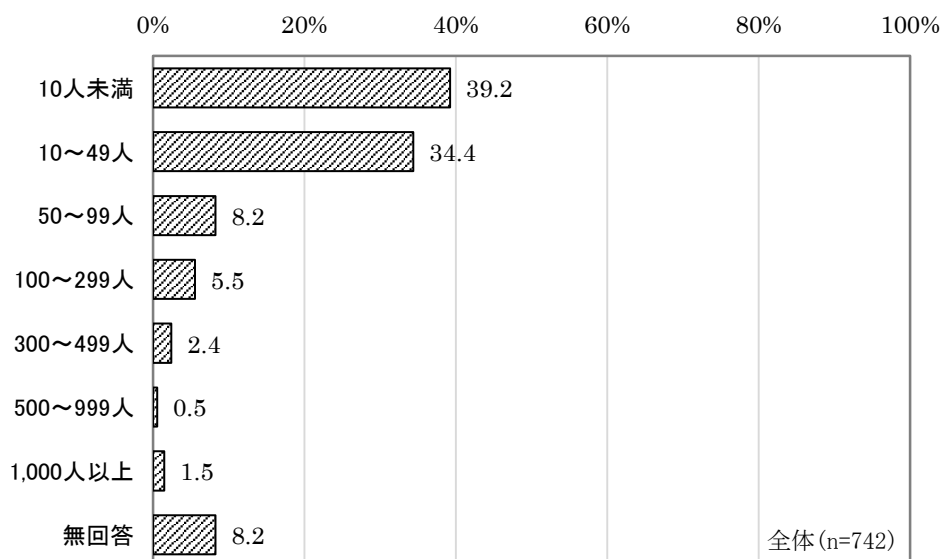
	合計	10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体	742	539	133	24	13	3	1	1	28
	100.0	72.6	17.9	3.2	1.8	0.4	0.1	0.1	3.8
I 問2. 主な業種									
食堂、レストラン	160	106	31	6	9	2	0	0	6
	100.0	66.3	19.4	3.8	5.6	1.3	0.0	0.0	3.8
専門料理店	231	172	48	2	1	0	0	0	8
	100.0	74.5	20.8	0.9	0.4	0.0	0.0	0.0	3.5
そば・うどん店	63	57	3	1	1	0	0	0	1
	100.0	90.5	4.8	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	1.6
すし店	53	37	10	4	2	0	0	0	0
	100.0	69.8	18.9	7.5	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0
酒場、ビヤホール	98	61	24	7	0	1	1	0	4
	100.0	62.2	24.5	7.1	0.0	1.0	1.0	0.0	4.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	25	1	1	0	0	0	0	1
	100.0	89.3	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6
喫茶店	43	34	8	0	0	0	0	0	1
	100.0	79.1	18.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3
その他の飲食店	37	29	7	1	0	0	0	0	0
	100.0	78.4	18.9	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

②全労働者数(問5(2))

全労働者数は、「10人未満」の割合が39.2%で最も高く、次いで「10～49人」が34.4%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」では、「10～49人」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-6 全労働者数



図表2-2-I-7 全労働者数（主な業種別）

		合計	10人未満	10～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体		742	291	255	61	41	18	4	11	61
		100.0	39.2	34.4	8.2	5.5	2.4	0.5	1.5	8.2
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	48	65	12	8	6	3	5	13
		100.0	30.0	40.6	7.5	5.0	3.8	1.9	3.1	8.1
	専門料理店	231	85	93	18	11	4	1	0	19
		100.0	36.8	40.3	7.8	4.8	1.7	0.4	0.0	8.2
	そば・うどん店	63	31	24	4	1	0	0	1	2
		100.0	49.2	38.1	6.3	1.6	0.0	0.0	1.6	3.2
	すし店	53	30	13	2	4	1	0	1	2
		100.0	56.6	24.5	3.8	7.5	1.9	0.0	1.9	3.8
	酒場、ビヤホール	98	41	21	15	8	2	0	2	9
		100.0	41.8	21.4	15.3	8.2	2.0	0.0	2.0	9.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	15	6	0	1	1	0	0	5	
	100.0	53.6	21.4	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0	17.9	
喫茶店	43	23	9	6	3	1	0	0	1	
	100.0	53.5	20.9	14.0	7.0	2.3	0.0	0.0	2.3	
その他の飲食店	37	10	14	4	3	2	0	1	3	
	100.0	27.0	37.8	10.8	8.1	5.4	0.0	2.7	8.1	

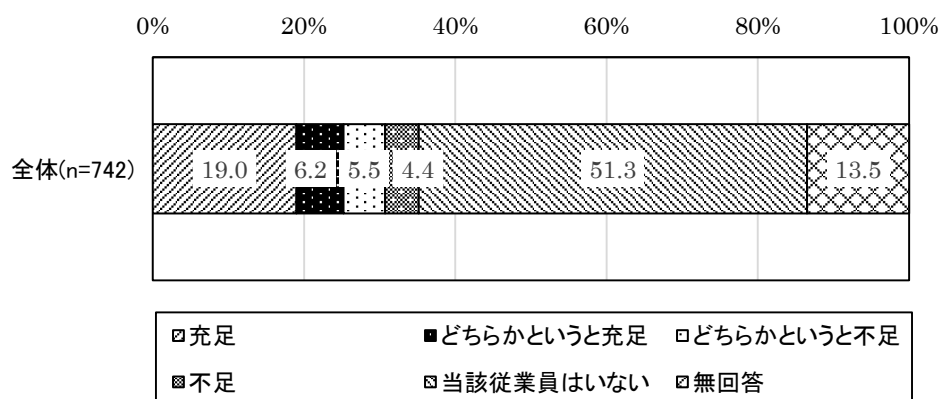
5) 店舗従業員等の充足状況 (問6)

①スーパーバイザー等(問6(1))

スーパーバイザー等の充足状況は、充足(「充足」「どちらかというと充足」を合算)の割合が、25.2%であった。

主な業種別にみると、充足(「充足」「どちらかというと充足」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が32.5%、「専門料理店」が21.7%であった。

図表2-2-I-8 スーパーバイザー等の充足状況



図表2-2-I-9 スーパーバイザー等の充足状況 (主な業種別)

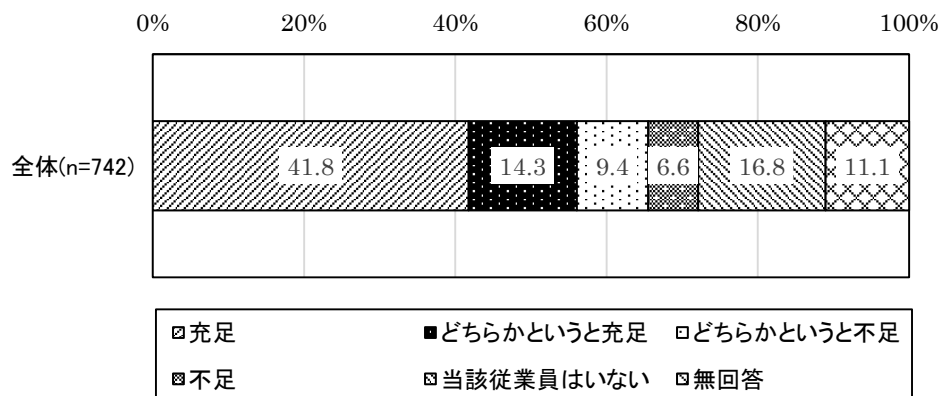
	合計	充足	どちらかという と充足	どちらか という と不足	不足	当該従業員 はいない	無回答
全体	742	141	46	41	33	381	100
	100.0	19.0	6.2	5.5	4.4	51.3	13.5
I 問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	43	9	8	12	65	23
	100.0	26.9	5.6	5.0	7.5	40.6	14.4
専門料理店	231	36	14	13	13	130	25
	100.0	15.6	6.1	5.6	5.6	56.3	10.8
そば・うどん店	63	7	5	4	1	39	7
	100.0	11.1	7.9	6.3	1.6	61.9	11.1
すし店	53	10	5	3	0	28	7
	100.0	18.9	9.4	5.7	0.0	52.8	13.2
酒場、ビヤホール	98	21	7	8	3	46	13
	100.0	21.4	7.1	8.2	3.1	46.9	13.3
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	5	0	1	0	22	0
	100.0	17.9	0.0	3.6	0.0	78.6	0.0
喫茶店	43	9	2	0	1	26	5
	100.0	20.9	4.7	0.0	2.3	60.5	11.6
その他の飲食店	37	5	4	4	2	14	8
	100.0	13.5	10.8	10.8	5.4	37.8	21.6

②店長(問6(2))

店長の充足状況は、充足（「充足」「どちらかというと充足」を合算）の割合が、56.1%であった。

主な業種別にみると、充足（「充足」「どちらかというと充足」を合算）の割合は、「食堂、レストラン」が61.9%、「専門料理店」が55.0%であった。

図表 2-2-I-10 店長の充足状況



図表 2-2-I-11 店長の充足状況（主な業種別）

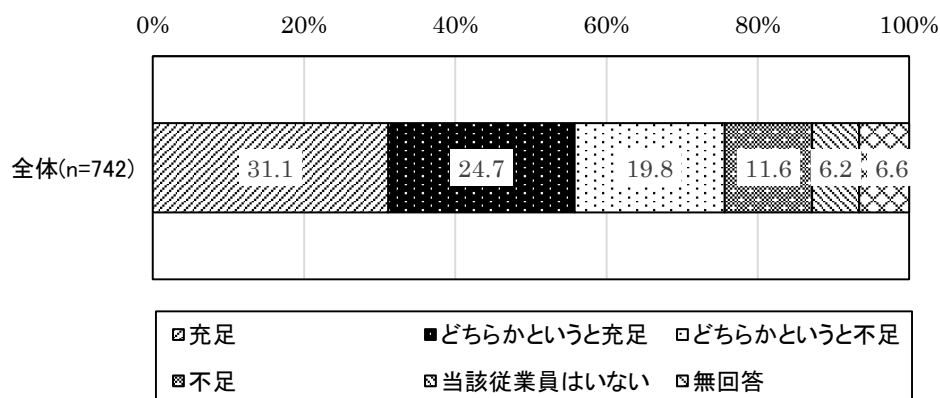
		合計	充足	どちらかという と充足	どちらか という と不足	不足	当該従業 員はいな い	無回答
全体		742	310	106	70	49	125	82
		100.0	41.8	14.3	9.4	6.6	16.8	11.1
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	72	27	15	12	17	17
		100.0	45.0	16.9	9.4	7.5	10.6	10.6
	専門料理店	231	95	32	18	17	48	21
		100.0	41.1	13.9	7.8	7.4	20.8	9.1
	そば・うどん店	63	28	7	6	5	11	6
		100.0	44.4	11.1	9.5	7.9	17.5	9.5
	すし店	53	18	4	8	3	13	7
		100.0	34.0	7.5	15.1	5.7	24.5	13.2
	酒場、ビヤホール	98	43	20	9	5	9	12
	100.0	43.9	20.4	9.2	5.1	9.2	12.2	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	18	4	1	1	3	1	
	100.0	64.3	14.3	3.6	3.6	10.7	3.6	
喫茶店	43	14	6	6	0	16	1	
	100.0	32.6	14.0	14.0	0.0	37.2	2.3	
その他の飲食店	37	13	6	4	5	3	6	
	100.0	35.1	16.2	10.8	13.5	8.1	16.2	

③店舗従業員(問6(3))

店舗従業員の充足状況は、充足（「充足」「どちらかというと充足」を合算）の割合が、55.8%であった。

主な業種別にみると、充足（「充足」「どちらかというと充足」を合算）の割合は、「食堂、レストラン」が59.4%、「専門料理店」が57.5%であった。

図表2-2-I-12 店舗従業員の充足状況



図表2-2-I-13 店舗従業員の充足状況（主な業種別）

		合計	充足	どちらかという と充足	どちらか という と不足	不足	当該従業員 はいない	無回答
全体		742	231	183	147	86	46	49
		100.0	31.1	24.7	19.8	11.6	6.2	6.6
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	51	44	34	14	5	12
		100.0	31.9	27.5	21.3	8.8	3.1	7.5
	専門料理店	231	68	65	44	29	14	11
		100.0	29.4	28.1	19.0	12.6	6.1	4.8
	そば・うどん店	63	24	10	10	10	5	4
		100.0	38.1	15.9	15.9	15.9	7.9	6.3
	すし店	53	16	9	14	6	6	2
		100.0	30.2	17.0	26.4	11.3	11.3	3.8
	酒場、ビヤホール	98	31	24	19	13	5	6
	100.0	31.6	24.5	19.4	13.3	5.1	6.1	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	12	6	4	3	2	1	
	100.0	42.9	21.4	14.3	10.7	7.1	3.6	
喫茶店	43	12	11	11	1	6	2	
	100.0	27.9	25.6	25.6	2.3	14.0	4.7	
その他の飲食店	37	9	8	8	8	2	2	
	100.0	24.3	21.6	21.6	21.6	5.4	5.4	

(2) 労働時間、休日・休暇制度等について

1) 時間外労働に係る36協定の締結状況(問7)

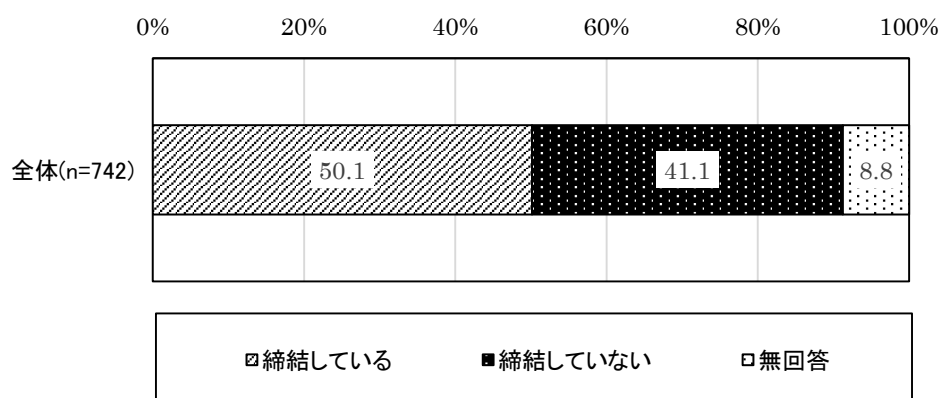
時間外労働に係る36協定の締結状況は、「締結している」の割合が50.1%、「締結していない」が41.1%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」では、「締結している」の割合が高かった。

規模別にみると、労働者数の少ない企業において「締結している」の割合が低くなる。

平成28年度調査と比較すると、いずれの業種も「締結している」の割合が高くなっている。

図表2-2-I-14 時間外労働に係る36協定の締結状況



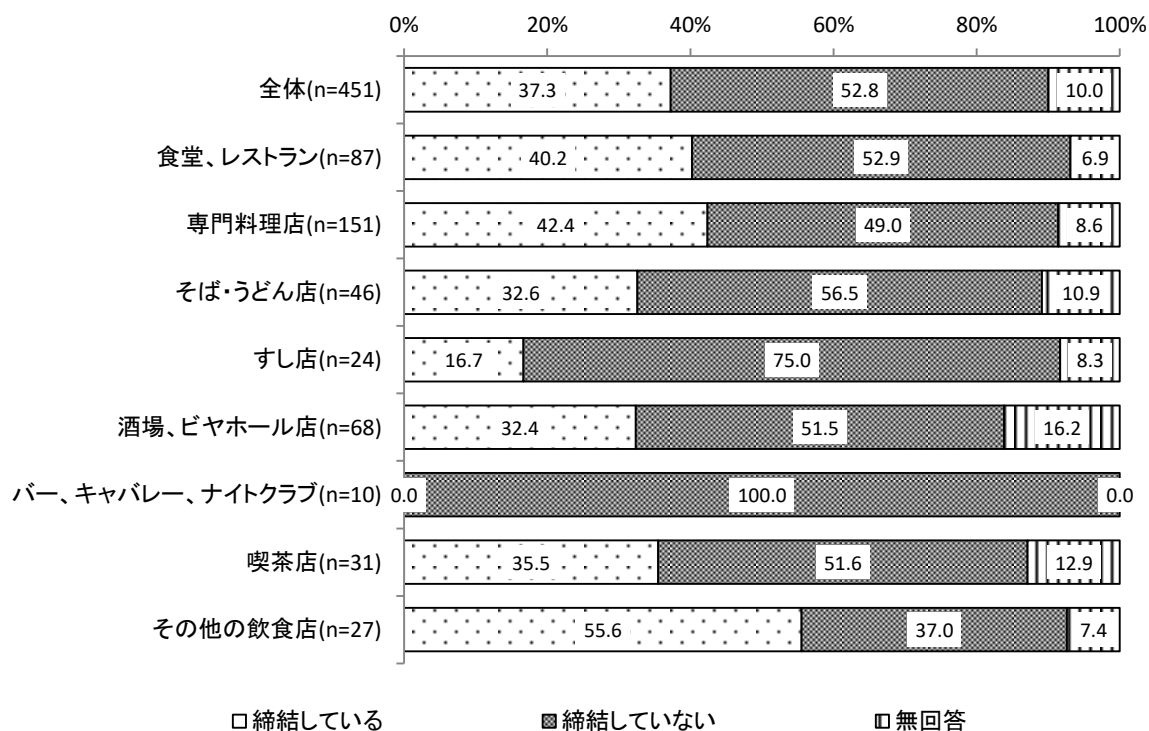
図表2-2-I-15 時間外労働に係る36協定の締結状況(主な業種別)

		合計	締結している	締結していない	無回答
全体		742	372	305	65
		100.0	50.1	41.1	8.8
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	89	57	14
		100.0	55.6	35.6	8.8
	専門料理店	231	126	89	16
		100.0	54.5	38.5	6.9
	そば・うどん店	63	29	28	6
		100.0	46.0	44.4	9.5
	すし店	53	25	25	3
		100.0	47.2	47.2	5.7
	酒場、ビヤホール	98	42	49	7
		100.0	42.9	50.0	7.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	10	17	1	
	100.0	35.7	60.7	3.6	
喫茶店	43	15	24	4	
	100.0	34.9	55.8	9.3	
その他の飲食店	37	24	10	3	
	100.0	64.9	27.0	8.1	

図表 2-2-I-16 時間外労働に係る 36協定の締結状況（規模別）

		合計	締結して いる	締結して いない	無回答
全体		742 100.0	372 50.1	305 41.1	65 8.8
I 問5(2). 全労働者数	10人未満	291 100.0	87 29.9	182 62.5	22 7.6
	10～49人	255 100.0	149 58.4	94 36.9	12 4.7
	50～99人	61 100.0	51 83.6	8 13.1	2 3.3
	100～299人	41 100.0	40 97.6	1 2.4	0 0.0
	300～499人	18 100.0	12 66.7	3 16.7	3 16.7
	500～999人	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0
	1,000人以上	11 100.0	11 100.0	0 0.0	0 0.0

図表 2-2-I-17 時間外労働協定の締結状況（平成 28 年度調査）



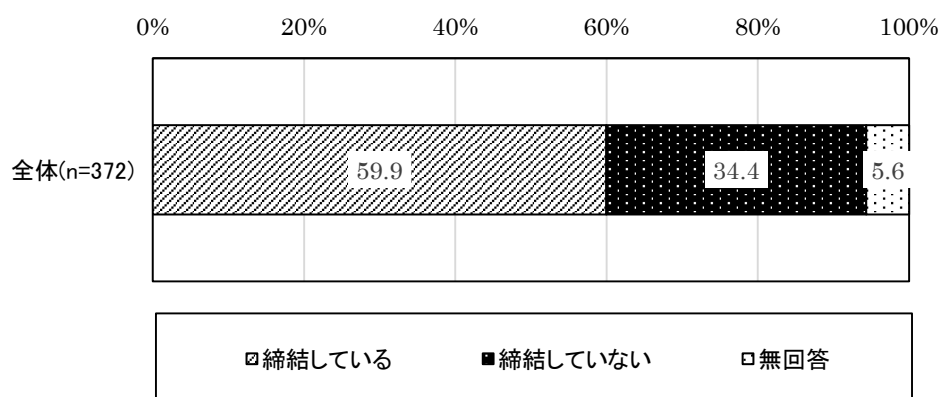
2) 特別条項付き36協定の締結状況(問8)

①特別条項付き36協定の締結状況(問8(1))

時間外労働に係る36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、特別条項付き36協定の締結状況は、「締結している」の割合が59.9%、「締結していない」が34.4%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」では、「締結している」の割合が高かった。

図表2-2-I-18 特別条項付き36協定の締結状況



図表2-2-I-19 特別条項付き36協定の締結状況(主な業種別)

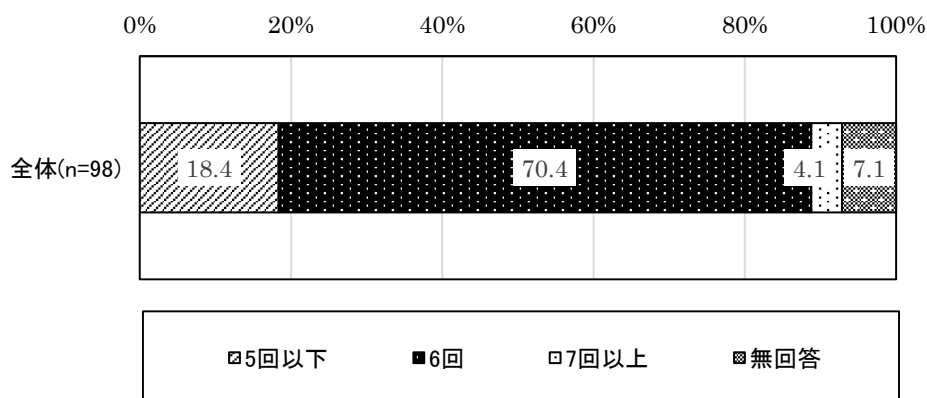
		合計	締結している	締結していない	無回答
全体		372	223	128	21
		100.0	59.9	34.4	5.6
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	89	62	21	6
		100.0	69.7	23.6	6.7
	専門料理店	126	73	46	7
		100.0	57.9	36.5	5.6
	そば・うどん店	29	18	9	2
		100.0	62.1	31.0	6.9
	すし店	25	19	5	1
		100.0	76.0	20.0	4.0
	酒場、ビヤホール	42	24	18	0
	100.0	57.1	42.9	0.0	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10	3	7	0	
	100.0	30.0	70.0	0.0	
喫茶店	15	5	9	1	
	100.0	33.3	60.0	6.7	
その他の飲食店	24	11	9	4	
	100.0	45.8	37.5	16.7	

②限度時間を超えることができる回数(問8(2)①)

特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、限度時間を超えることができる回数は、「6回」の割合が70.4%で最も高く、次いで「5回以下」が18.4%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」では、「6回」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-20 限度時間を超えることができる回数



(注) 特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業(223社)で、限度時間を超えることができる回数について、回数の記入があった企業(98社)の内訳である。

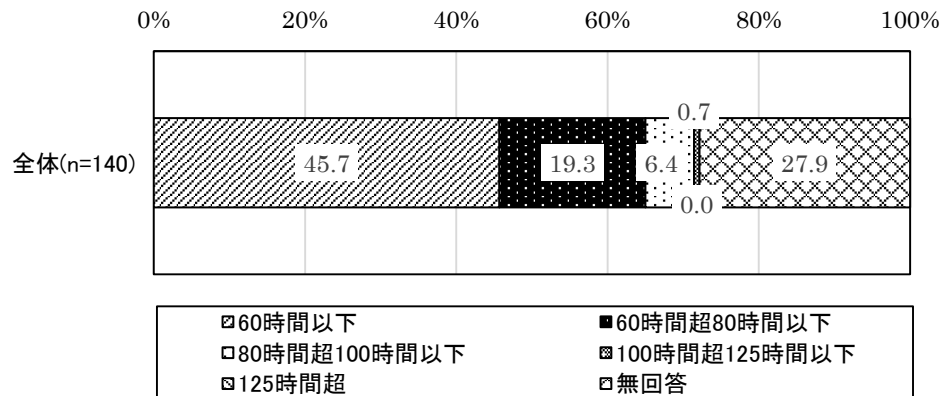
図表2-2-I-21 限度時間を超えることができる回数(主な業種別)

		合計	5回以下	6回	7回以上	無回答
全体		98	18	69	4	7
		100.0	18.4	70.4	4.1	7.1
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	27	4	19	2	2
		100.0	14.8	70.4	7.4	7.4
	専門料理店	30	7	20	1	2
		100.0	23.3	66.7	3.3	6.7
	そば・うどん店	4	0	3	0	1
		100.0	0.0	75.0	0.0	25.0
	すし店	11	5	6	0	0
		100.0	45.5	54.5	0.0	0.0
	酒場、ビヤホール	13	0	13	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	1	1	0	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
喫茶店	3	0	3	0	0	
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
その他の飲食店	8	1	5	1	1	
	100.0	12.5	62.5	12.5	12.5	

③締結している特別延長時間【週または月単位】(問8(2)②)

特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、特別延長時間【週または月単位】の月単位は、「60時間以下」の割合が45.7%で最も高く、次いで「60時間超80時間以下」が19.3%であった。

図表2-2-I-22 締結している特別延長時間【週または月単位】＜月単位＞

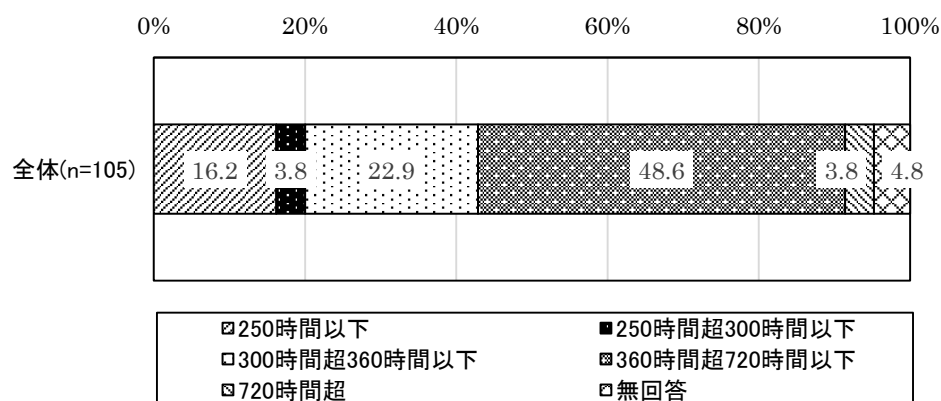


(注) 特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業(223社)で、特別延長時間【週または月単位】について、時間の記入があった企業(140社)の内訳である。

④締結している特別延長時間【年単位】(問8(2)③)

特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業における、特別延長時間【年単位】は、「360時間超720時間以下」の割合が48.6%で最も高く、次いで「300時間超360時間以下」が22.9%であった。

図表2-2-I-23 締結している特別延長時間【年単位】



(注) 特別条項付き36協定の締結状況について「締結している」と回答した企業(223社)で、特別延長時間【年単位】について、時間の記入があった企業(105社)の内訳である。

3) 休日労働に係る36協定の締結状況(問9)

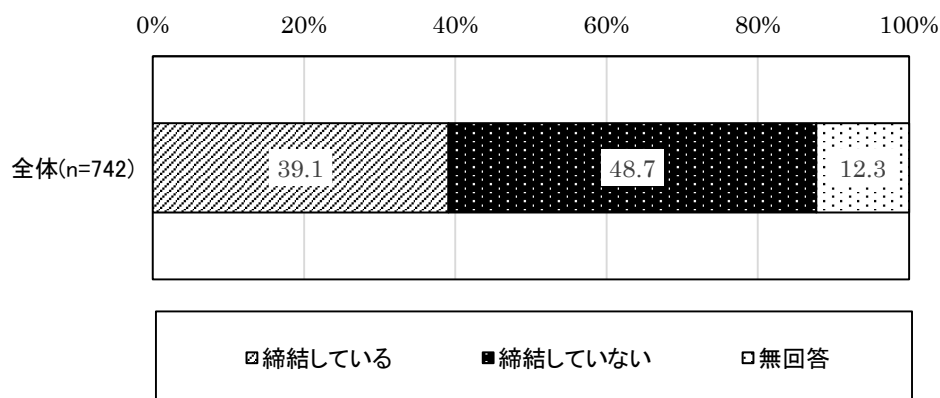
休日労働に係る36協定の締結状況は、「締結している」の割合が39.1%、「締結していない」が48.7%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」は「締結している」の割合が高く、「専門料理店」では「締結していない」の割合が高かった。

規模別にみると、「10人未満」は「締結していない」の割合が高く、10人以上の規模では「締結している」の割合が高かった。

平成28年度調査と比較すると、いずれの業種も「締結している」の割合が高くなっている。

図表2-2-I-24 休日労働に係る36協定の締結状況



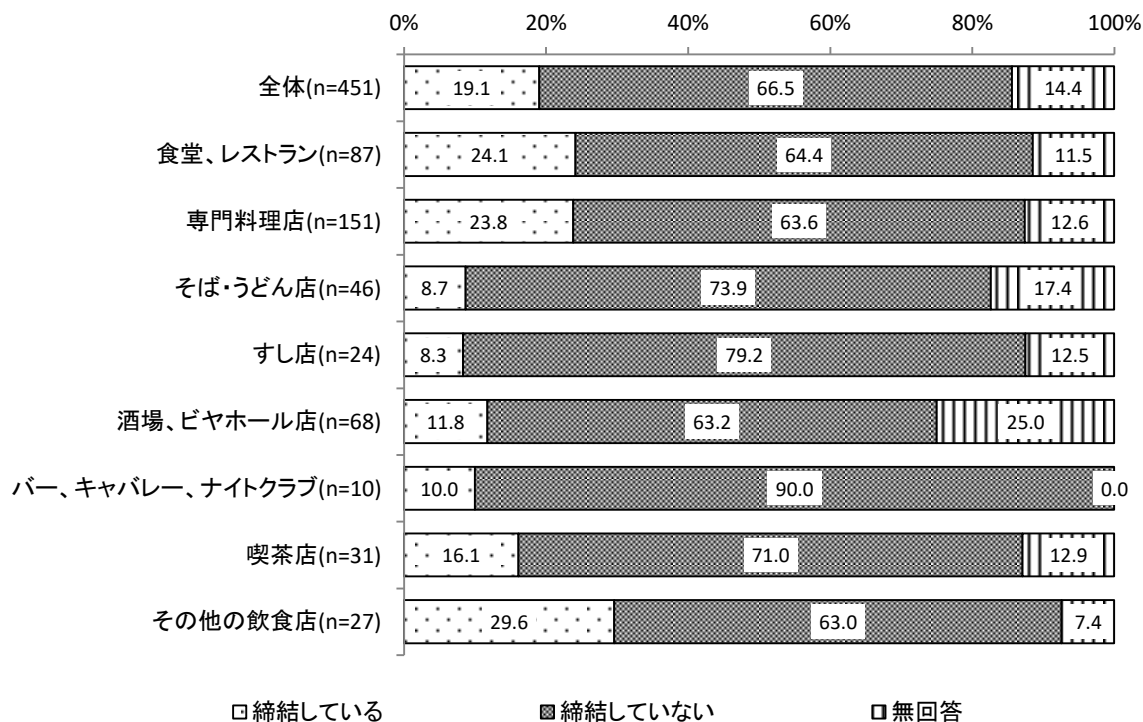
図表2-2-I-25 休日労働に係る36協定の締結状況(主な業種別)

		合計	締結している	締結していない	無回答
全体		742	290	361	91
		100.0	39.1	48.7	12.3
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	69	65	26
		100.0	43.1	40.6	16.3
	専門料理店	231	95	112	24
		100.0	41.1	48.5	10.4
	そば・うどん店	63	17	39	7
		100.0	27.0	61.9	11.1
	すし店	53	18	31	4
		100.0	34.0	58.5	7.5
	酒場、ビヤホール	98	34	56	8
		100.0	34.7	57.1	8.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	12	16	0	
	100.0	42.9	57.1	0.0	
喫茶店	43	17	22	4	
	100.0	39.5	51.2	9.3	
その他の飲食店	37	18	12	7	
	100.0	48.6	32.4	18.9	

図表 2-2-I-26 休日労働に係る 36協定の締結状況（規模別）

		合計	締結して いる	締結して いない	無回答
全体		742	290	361	91
		100.0	39.1	48.7	12.3
I 問5(2). 全労働者数	10人未満	291	57	200	34
		100.0	19.6	68.7	11.7
	10～49人	255	119	111	25
		100.0	46.7	43.5	9.8
	50～99人	61	40	16	5
		100.0	65.6	26.2	8.2
	100～299人	41	32	6	3
		100.0	78.0	14.6	7.3
300～499人	18	12	5	1	
	100.0	66.7	27.8	5.6	
500～999人	4	4	0	0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	
1,000人以上	11	10	1	0	
	100.0	90.9	9.1	0.0	

図表 2-2-I-27 休日労働に係る労使協定の締結状況（平成 28 年度調査）

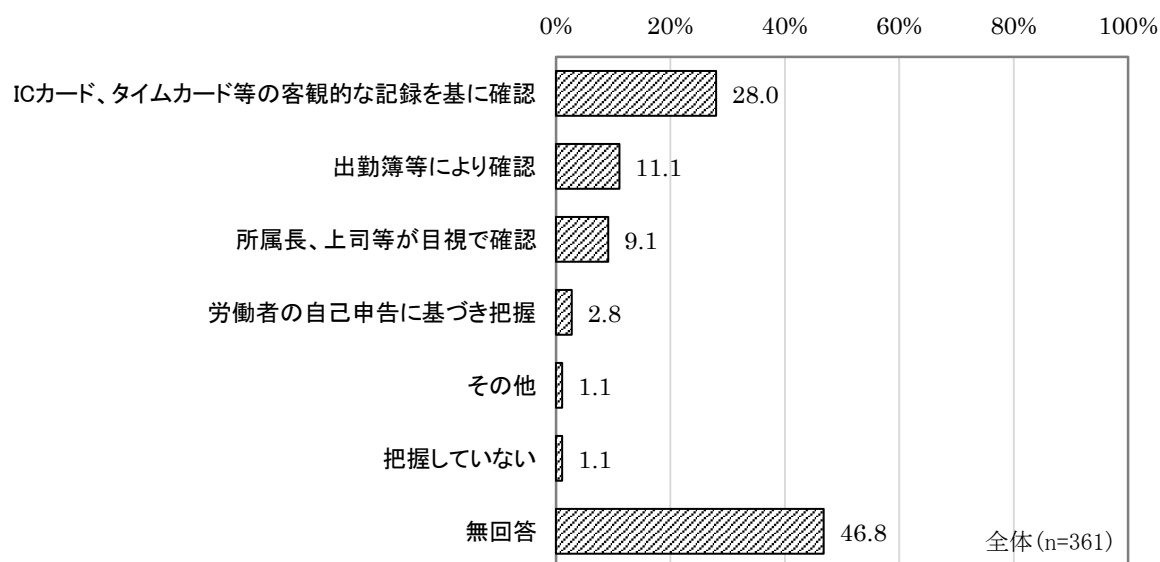


4) 労働時間の把握方法 (問 10)

①スーパーバイザー等

スーパーバイザー等の労働時間の把握方法は、「ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が28.0%で最も高く、次いで「出勤簿等により確認」が11.1%であった。

図表2-2-I-28 スーパーバイザー等の労働時間の把握方法



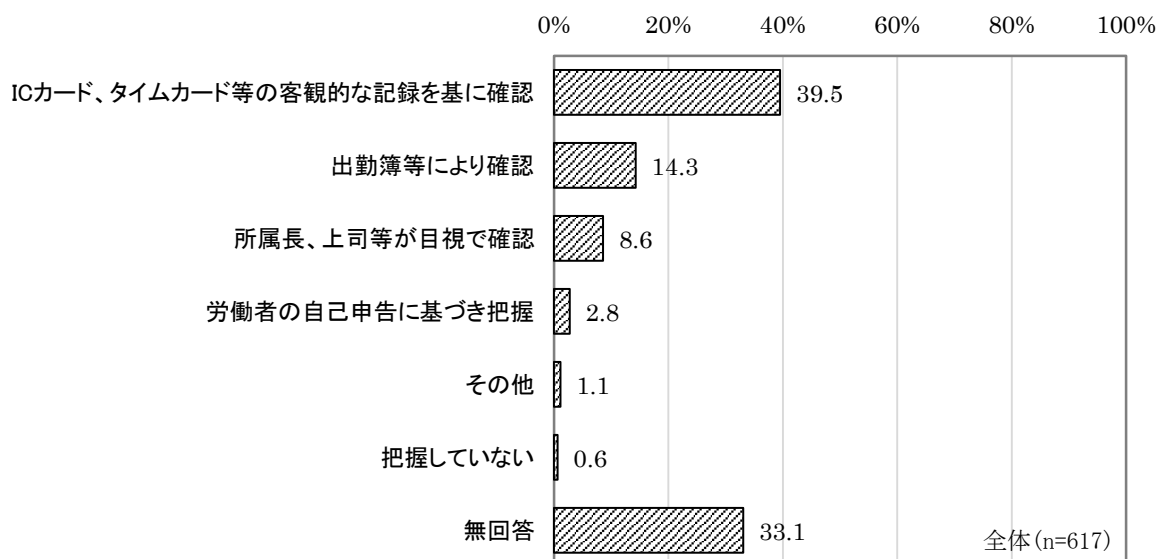
(注) スーパーバイザー等は、問6(1)において「当該従業員はいない」を除いた企業(361社)である。

②店長

店長の労働時間の把握方法は、「ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が39.5%で最も高く、次いで「出勤簿等により確認」が14.3%であった。

主な業種別にみると、いずれも「ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-29 店長の労働時間の把握方法



図表2-2-I-30 店長の労働時間の把握方法（主な業種別）

	合計	所属長、 上司等が 目視で確 認	ICカード、タ イムカード等 の客観的な記 録を基に確認	出勤簿等 により確 認	労働者の 自己申告 に基づき 把握	その他	把握して いない	無回答
全体	617	53	244	88	17	7	4	204
	100.0	8.6	39.5	14.3	2.8	1.1	0.6	33.1
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	143	13	55	22	4	1	48
		100.0	9.1	38.5	15.4	2.8	0.0	33.6
	専門料理店	183	13	72	32	3	1	61
		100.0	7.1	39.3	17.5	1.6	0.5	33.3
	そば・うどん店	52	7	17	4	3	1	19
		100.0	13.5	32.7	7.7	5.8	1.9	36.5
	すし店	40	2	13	6	1	3	15
		100.0	5.0	32.5	15.0	2.5	7.5	37.5
	酒場、ビヤホール	89	5	38	15	2	0	29
	100.0	5.6	42.7	16.9	2.2	0.0	32.6	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	25	7	9	2	0	1	6	
	100.0	28.0	36.0	8.0	0.0	4.0	24.0	
喫茶店	27	3	13	5	3	0	1	2
	100.0	11.1	48.1	18.5	11.1	0.0	3.7	7.4
その他の飲食店	34	2	21	0	1	0	0	10
	100.0	5.9	61.8	0.0	2.9	0.0	0.0	29.4

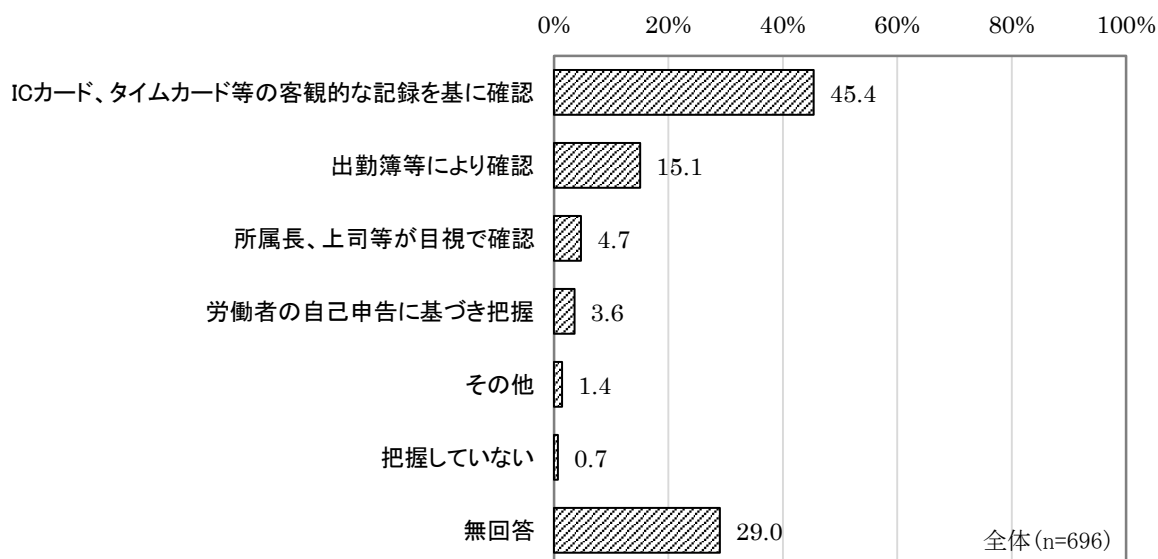
(注) 店長は、問6(1)において「当該従業員はいない」を除いた企業(617社)である。

③店舗従業員

店舗従業員の労働時間の把握方法は、「ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が45.4%で最も高く、次いで「出勤簿等により確認」が15.1%であった。

主な業種別にみると、いずれも「ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合が最も高かった。

図表 2-2-I-31 店舗従業員の労働時間の把握方法

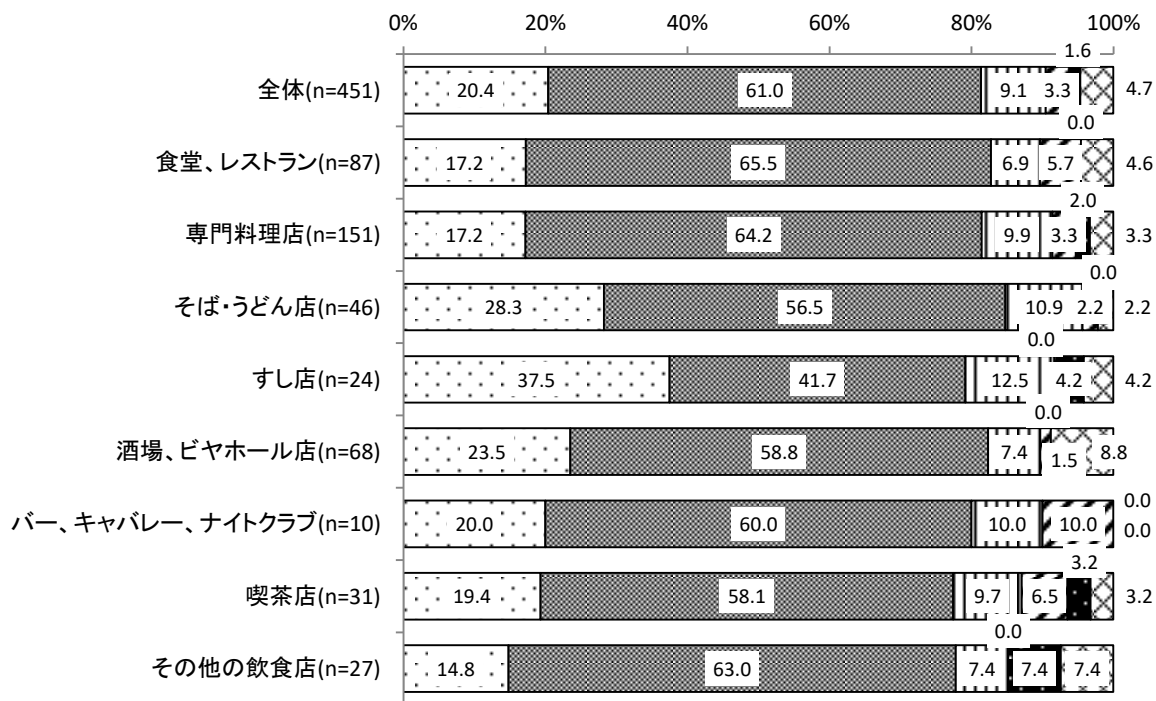


図表 2-2-I-32 店舗従業員の労働時間の把握方法（主な業種別）

	合計	所属長、 上司等が 目視で確 認	ICカード、タ イムカード等 の客観的な記 録を基に確認	出勤簿等 により確 認	労働者の 自己申告 に基づき 把握	その他	把握して いない	無回答	
全体	696 100.0	33 4.7	316 45.4	105 15.1	25 3.6	10 1.4	5 0.7	202 29.0	
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	155 100.0	5 3.2	69 44.5	23 14.8	5 3.2	0 0.0	2 1.3	51 32.9
	専門料理店	217 100.0	13 6.0	98 45.2	43 19.8	6 2.8	1 0.5	2 0.9	54 24.9
	そば・うどん店	58 100.0	2 3.4	27 46.6	7 12.1	3 5.2	2 3.4	1 1.7	16 27.6
	すし店	47 100.0	0 0.0	20 42.6	9 19.1	5 10.6	2 4.3	0 0.0	11 23.4
	酒場、ビヤホール	93 100.0	4 4.3	40 43.0	12 12.9	2 2.2	1 1.1	0 0.0	34 36.6
	バー、キャバレー、 ナイトクラブ	26 100.0	5 19.2	12 46.2	3 11.5	0 0.0	1 3.8	0 0.0	5 19.2
	喫茶店	37 100.0	1 2.7	20 54.1	4 10.8	2 5.4	2 5.4	0 0.0	8 21.6
	その他の飲食店	35 100.0	2 5.7	20 57.1	2 5.7	1 2.9	0 0.0	0 0.0	10 28.6

(注) 店舗従業員は、問 6(1)において「当該従業員はいない」を除いた企業 (696 社) である。

図表 2-2-I-33 労働時間の把握の方法（平成 28 年度調査）



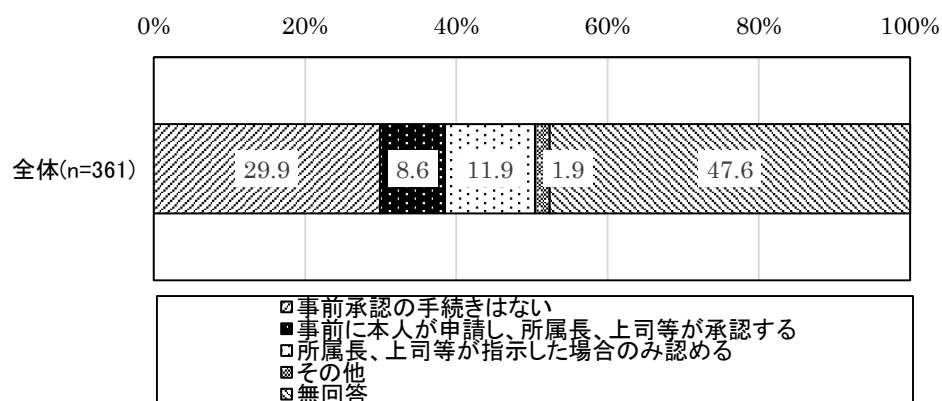
- 使用者又は労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している
- タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握している
- 従業員による自己申告に基づいて把握している
- 特に把握していない
- その他
- 無回答

5) 所定外労働を行う場合の手続き (問 11)

①スーパーバイザー等

スーパーバイザー等の所定外労働を行う場合の手続きは、「事前承認の手続きはない」の割合が29.9%で最も高く、次いで「所属長、上司等が指示した場合のみ認める」が11.9%であった。

図表 2-2-I-34 スーパーバイザー等の所定外労働を行う場合の手続き



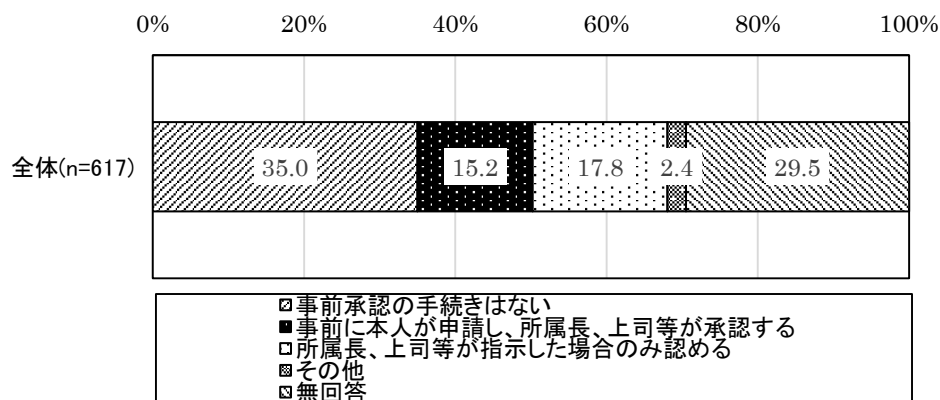
(注) スーパーバイザー等は、問 6(1)において「当該従業員はいない」を除いた企業 (361 社) である。

②店長

店長の所定外労働を行う場合の手続きは、「事前承認の手続きはない」の割合が35.0%で最も高く、次いで「所属長、上司等が指示した場合のみ認める」が17.8%であった。

主な業種別にみると、いずれも「事前承認の手続きはない」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-35 店長の所定外労働を行う場合の手続き



図表2-2-I-36 店長の所定外労働を行う場合の手続き（主な業種別）

		合計	事前承認 の手続き はない	事前に本人 が申請し、 所属長、上 司等が承認 する	所属長、上 司等が指示 した場合の み認める	その他	無回答
全体		617	216	94	110	15	182
		100.0	35.0	15.2	17.8	2.4	29.5
I 問2. 主な業 種	食堂、レストラン	143	50	31	23	2	37
		100.0	35.0	21.7	16.1	1.4	25.9
	専門料理店	183	63	25	39	5	51
		100.0	34.4	13.7	21.3	2.7	27.9
	そば・うどん店	52	20	3	10	1	18
		100.0	38.5	5.8	19.2	1.9	34.6
	すし店	40	11	6	4	2	17
		100.0	27.5	15.0	10.0	5.0	42.5
酒場、ビヤホール	89	34	15	17	1	22	
	100.0	38.2	16.9	19.1	1.1	24.7	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	25	12	2	6	1	4	
	100.0	48.0	8.0	24.0	4.0	16.0	
喫茶店	27	14	6	4	0	3	
	100.0	51.9	22.2	14.8	0.0	11.1	
その他の飲食店	34	9	4	5	3	13	
	100.0	26.5	11.8	14.7	8.8	38.2	

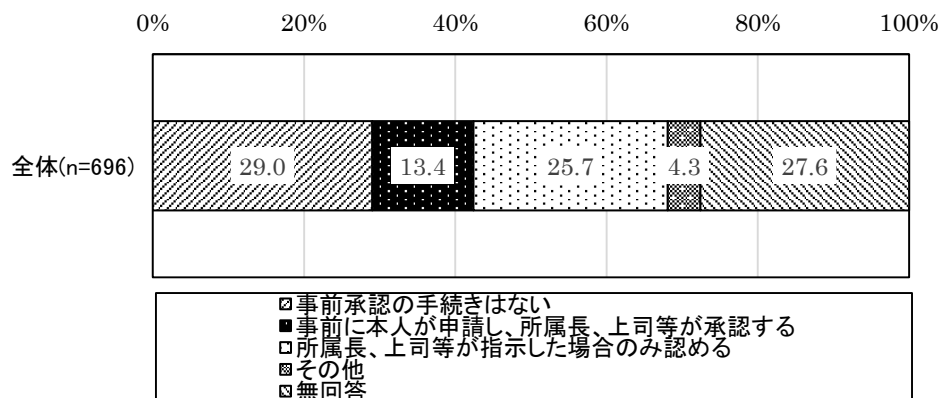
(注) 店長は、問6(1)において「当該従業員はいない」を除いた企業(617社)である。

③店舗従業員

店舗従業員の所定外労働を行う場合の手続きは、「事前承認の手続きはない」の割合が29.0%で最も高く、次いで「所属長、上司等が指示した場合のみ認める」が25.7%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」「喫茶店」では、「事前承認の手続きはない」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-37 店舗従業員の所定外労働を行う場合の手続き



図表2-2-I-38 店舗従業員の所定外労働を行う場合の手続き（主な業種別）

		合計	事前承認 の手続き はない	事前に本人 が申請し、 所属長、上 司等が承認 する	所属長、上 司等が指示 した場合の み認める	その他	無回答
全体		696	202	93	179	30	192
		100.0	29.0	13.4	25.7	4.3	27.6
I 問2. 主な業 種	食堂、レストラン	155	44	28	29	5	49
		100.0	28.4	18.1	18.7	3.2	31.6
	専門料理店	217	72	25	60	8	52
		100.0	33.2	11.5	27.6	3.7	24.0
	そば・うどん店	58	14	7	19	3	15
		100.0	24.1	12.1	32.8	5.2	25.9
	すし店	47	12	4	15	3	13
		100.0	25.5	8.5	31.9	6.4	27.7
	酒場、ビヤホール	93	24	12	26	3	28
	100.0	25.8	12.9	28.0	3.2	30.1	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	26	8	4	8	1	5	
	100.0	30.8	15.4	30.8	3.8	19.2	
喫茶店	37	12	7	9	2	7	
	100.0	32.4	18.9	24.3	5.4	18.9	
その他の飲食店	35	7	5	11	4	8	
	100.0	20.0	14.3	31.4	11.4	22.9	

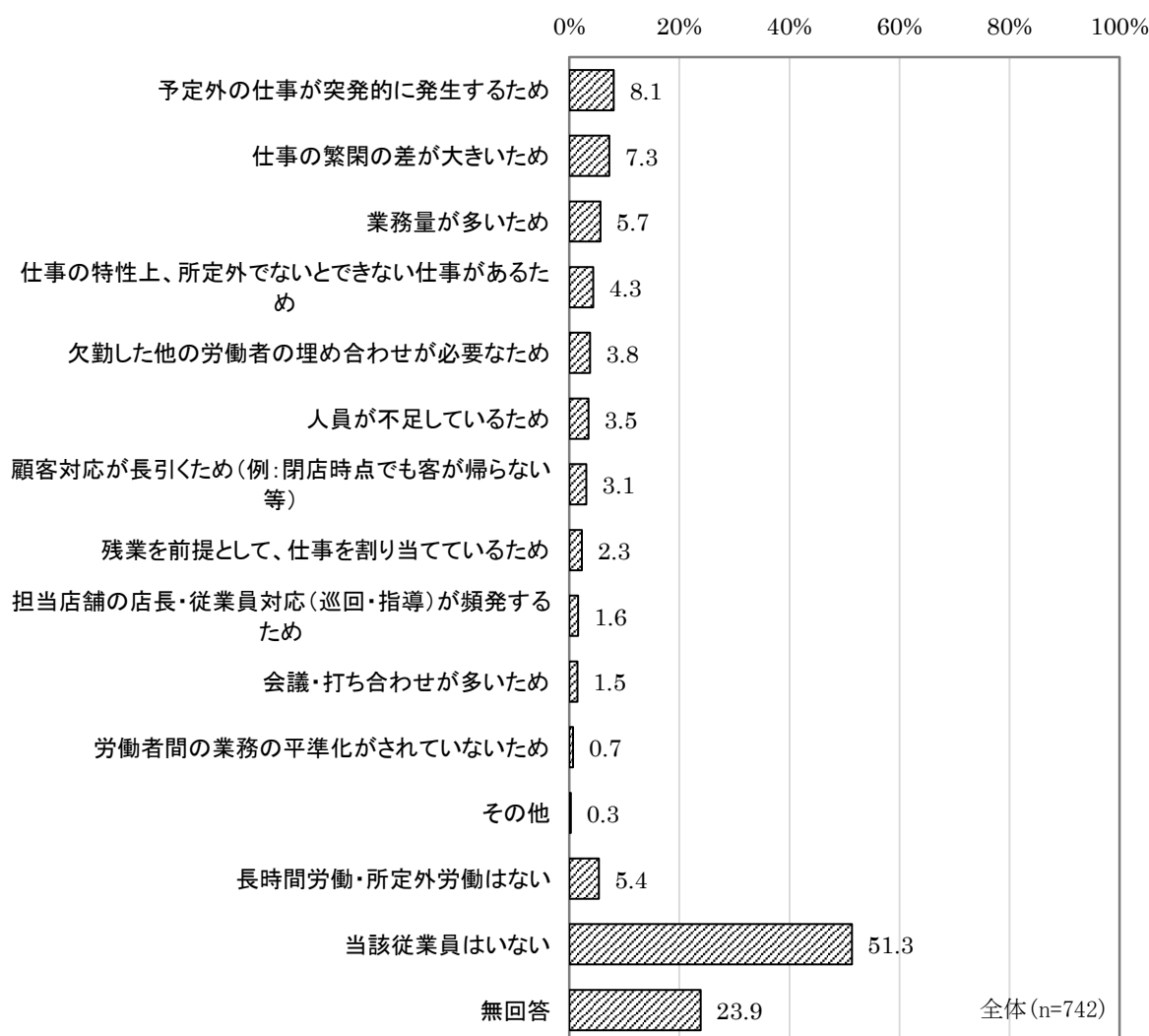
(注) 店舗従業員は、問6(1)において「当該従業員はいない」を除いた企業(696社)である。

6) 長時間労働・所定外労働が必要となる理由 (問 12)

①スーパーバイザー等

スーパーバイザー等の長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、「当該従業員はいない」を除いて、「予定外の仕事が発生するため」の割合が8.1%で最も高く、次いで「仕事の繁閑の差が大きいため」が7.3%であった。

図表 2-2-I-39 スーパーバイザー等の長時間労働・所定外労働が必要となる理由 (複数回答)

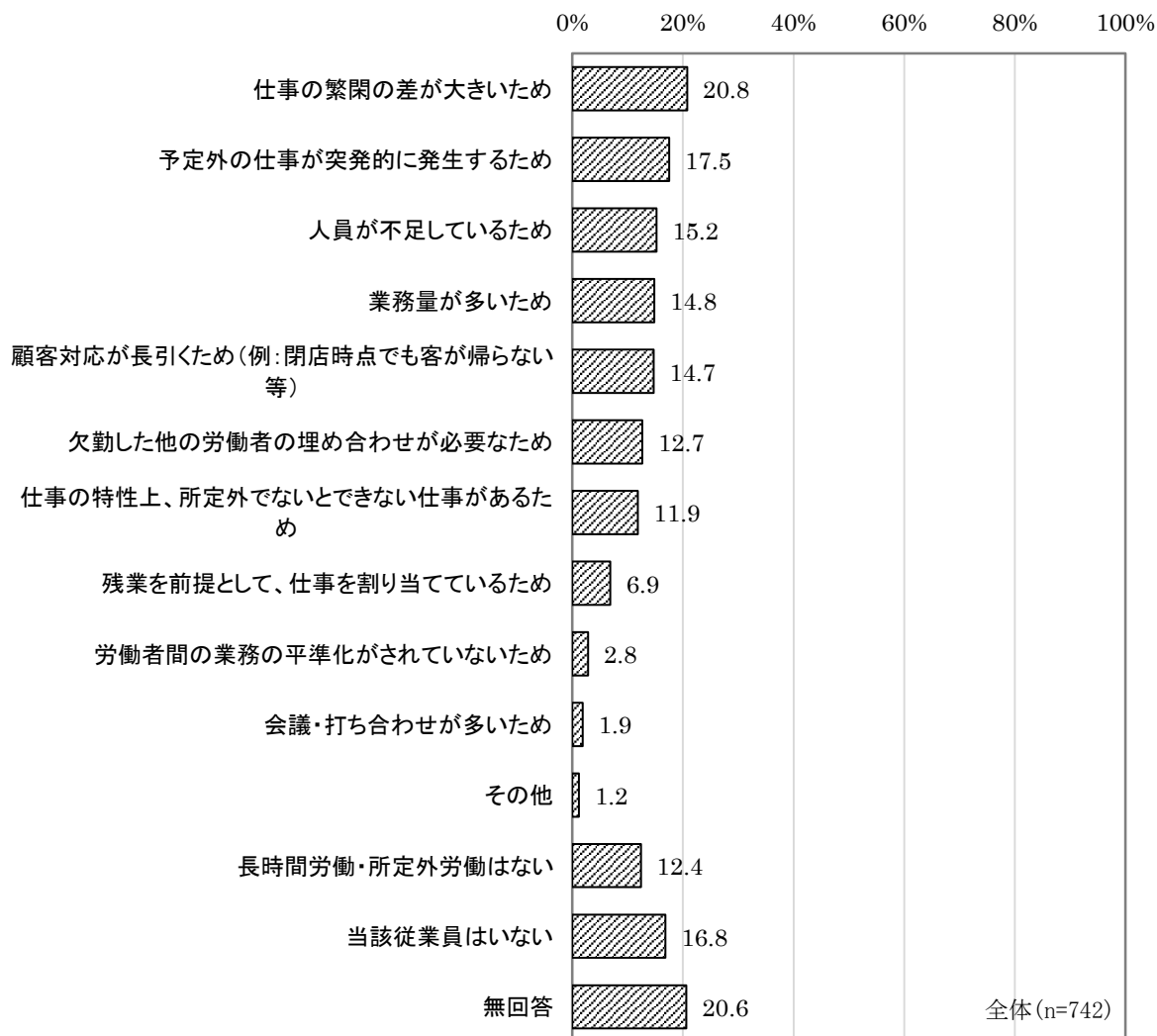


②店長

店長の長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、「仕事の繁閑の差が大きい」との割合が20.8%で最も高く、次いで「予定外の仕事が突発的に発生するため」が17.5%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」では、「仕事の繁閑の差が大きい」との割合が最も高かった。

図表 2-2-I-40 店長の長時間労働・所定外労働が必要となる理由（複数回答）



図表 2-2-I-41 店長の長時間労働・所定外労働が必要となる理由（複数回答）（主な業種別）

	合計	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でできないとできない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	会議・打ち合わせが多いため	顧客対応が長引くため (例：閉店時でも客が帰らない等)	その他	長時間労働・所定外労働はない	当該従業員はいない	無回答	
全体	742 100.0	110 14.8	113 15.2	154 20.8	88 11.9	51 6.9	130 17.5	21 2.8	94 12.7	14 1.9	109 14.7	9 1.2	92 12.4	125 16.8	153 20.6	
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160 100.0	28 17.5	18 11.3	45 28.1	13 8.1	9 5.6	29 18.1	4 2.5	22 13.8	2 1.3	18 11.3	1 0.6	23 14.4	17 10.6	31 19.4
	専門料理店	231 100.0	37 16.0	41 17.7	50 21.6	31 13.4	20 8.7	41 17.7	7 3.0	29 12.6	7 3.0	37 16.0	3 1.3	22 9.5	48 20.8	41 17.7
	そば・うどん店	63 100.0	7 11.1	12 19.0	5 7.9	2 3.2	2 3.2	3 4.8	2 3.2	7 11.1	0 0.0	2 3.2	1 1.6	12 19.0	11 17.5	20 31.7
	すし店	53 100.0	7 13.2	7 13.2	8 15.1	10 18.9	4 7.5	10 18.9	2 3.8	1 1.9	0 0.0	9 17.0	1 1.9	3 5.7	13 24.5	9 17.0
	酒場、ビヤホール	98 100.0	17 17.3	18 18.4	26 26.5	21 21.4	9 9.2	26 26.5	4 4.1	13 13.3	4 4.1	24 24.5	1 1.0	12 12.2	9 9.2	20 20.4
	バー、キャバレー、ナイトクラブ	28 100.0	3 10.7	1 3.6	1 3.6	1 3.6	0 0.0	4 14.3	0 0.0	1 3.6	0 0.0	11 39.3	0 0.0	7 25.0	3 10.7	5 17.9
	喫茶店	43 100.0	5 11.6	6 14.0	7 16.3	4 9.3	0 0.0	6 14.0	2 4.7	11 25.6	1 2.3	3 7.0	1 2.3	5 11.6	16 37.2	3 7.0
	その他の飲食店	37 100.0	4 10.8	7 18.9	8 21.6	5 13.5	3 8.1	8 21.6	0 0.0	10 27.0	0 0.0	4 10.8	1 2.7	6 16.2	3 8.1	9 24.3

図表 2-2-I-42 所定外労働が発生する理由<店長> (平成 28 年度調査)

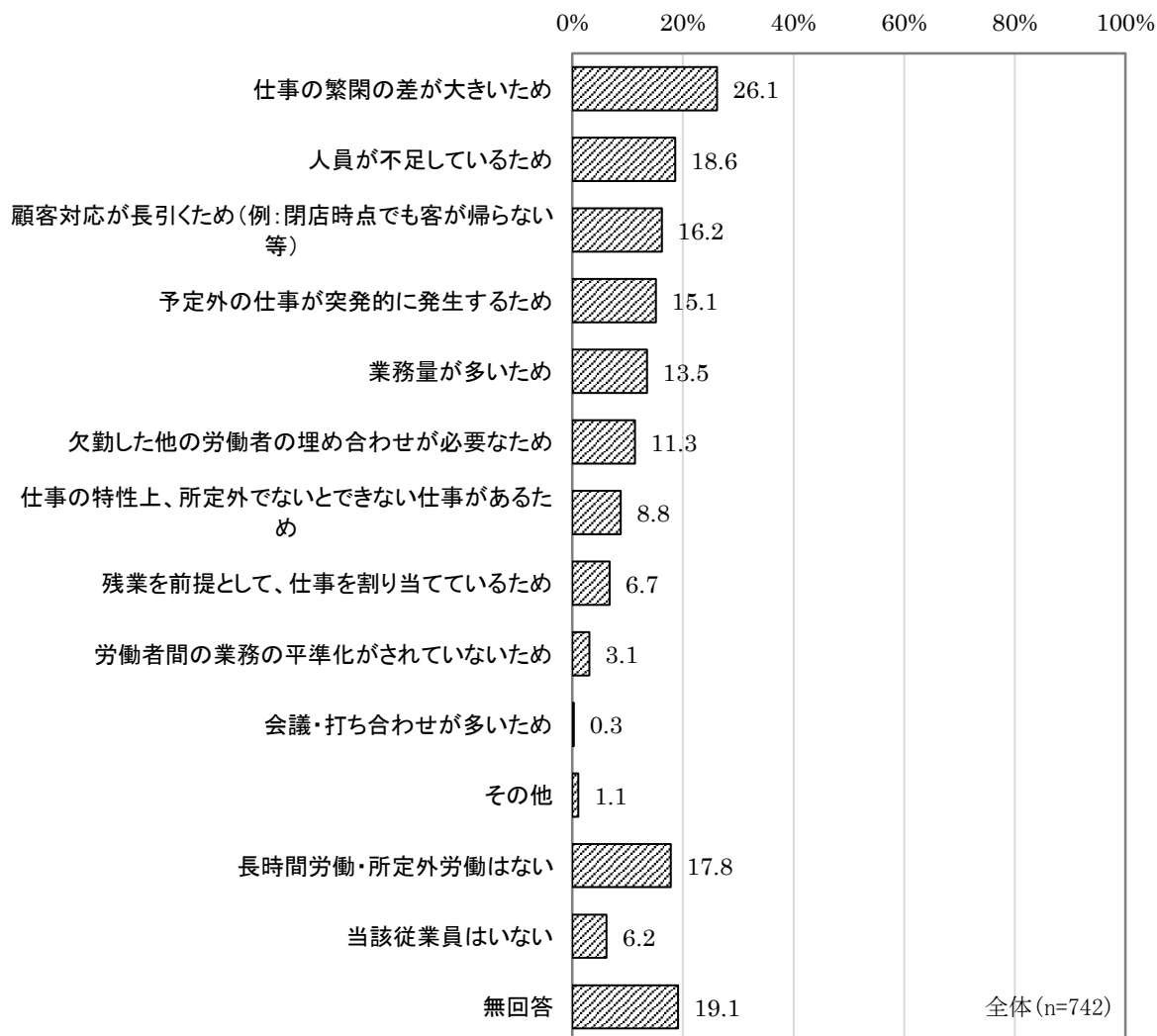
	合計	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激	仕事でない特性上、所定仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定の発生する突発	後輩や同僚の指導をさせているため	通常業務と異なるため	仕事を前提として、残業を割り当てて、	従業員の高	社員間の業務の平準	多会議・打ち合わせが	従業員自身が仕事
全体	199 100.0	88 44.2	82 41.2	35 17.6	4 2.0	52 26.1	17 8.5	19 9.5	2 1.0	15 7.5	5 2.5	19 9.5	
食堂、レストラン	40 100.0	17 42.5	15 37.5	4 10.0	0 0.0	11 27.5	1 2.5	3 7.5	0 0.0	2 5.0	1 2.5	1 2.5	
専門料理店	67 100.0	30 44.8	29 43.3	7 10.4	2 3.0	16 23.9	6 9.0	6 9.0	0 0.0	4 6.0	2 3.0	5 7.5	
そば・うどん店	18 100.0	7 38.9	5 27.8	6 33.3	0 0.0	3 16.7	1 5.6	1 5.6	2 11.1	1 5.6	0 0.0	1 5.6	
すし店	9 100.0	2 22.2	5 55.6	2 22.2	0 0.0	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	
酒場、ビヤホール店	34 100.0	14 41.2	16 47.1	10 29.4	0 0.0	10 29.4	7 20.6	6 17.6	0 0.0	6 17.6	2 5.9	5 14.7	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	
喫茶店	14 100.0	8 57.1	7 50.0	3 21.4	2 14.3	3 21.4	1 7.1	1 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 21.4	
その他の飲食店	12 100.0	9 75.0	5 41.7	3 25.0	0 0.0	7 58.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	1 8.3	0 0.0	3 25.0	
	合計	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため
全体	199 100.0	15 7.5	5 2.5	7 3.5	10 5.0	7 3.5	64 32.2	7 3.5	63 31.7	3 1.5	13 6.5	30 15.1	
食堂、レストラン	40 100.0	1 2.5	0 0.0	1 2.5	0 0.0	2 5.0	9 22.5	1 2.5	7 17.5	1 2.5	4 10.0	10 25.0	
専門料理店	67 100.0	1 1.5	3 4.5	1 1.5	5 7.5	1 1.5	23 34.3	1 1.5	28 41.8	2 3.0	3 4.5	10 14.9	
そば・うどん店	18 100.0	2 11.1	1 5.6	3 16.7	0 0.0	1 5.6	6 33.3	0 0.0	3 16.7	0 0.0	2 11.1	2 11.1	
すし店	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	2 22.2	0 0.0	2 22.2	0 0.0	1 11.1	1 11.1	
酒場、ビヤホール店	34 100.0	8 23.5	1 2.9	1 2.9	2 5.9	2 5.9	11 32.4	2 5.9	18 52.9	0 0.0	1 2.9	4 11.8	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	
喫茶店	14 100.0	0 0.0	0 0.0	1 7.1	1 7.1	0 0.0	8 57.1	2 14.3	3 21.4	0 0.0	2 14.3	1 7.1	
その他の飲食店	12 100.0	3 25.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3	0 0.0	5 41.7	1 8.3	1 8.3	0 0.0	0 0.0	1 8.3	

③店舗従業員

店舗従業員の長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、「仕事の繁閑の差が大きい」との割合が26.1%で最も高く、次いで「人員が不足しているため」が18.6%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「専門料理店」では、「仕事の繁閑の差が大きい」との割合が最も高かった。

図表 2-2-I-43 店舗従業員の長時間労働・所定外労働が必要となる理由（複数回答）



図表2-2-I-44 店舗従業員の長時間労働・所定外労働が必要となる理由（複数回答）（主な業種別）

	合計	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でできないとできない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	会議・打ち合わせが多いため	顧客対応が長引くため (例：閉店時でも客が帰らない等)	その他	長時間労働・所定外労働はない	当該従業員はいない	無回答	
全体	742 100.0	100 13.5	138 18.6	194 26.1	65 8.8	50 6.7	112 15.1	23 3.1	84 11.3	2 0.3	120 16.2	8 1.1	132 17.8	46 6.2	142 19.1	
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160 100.0	29 18.1	33 20.6	52 32.5	10 6.3	8 5.0	24 15.0	4 2.5	19 11.9	0 0.0	20 12.5	0 0.0	27 16.9	5 3.1	31 19.4
	専門料理店	231 100.0	32 13.9	48 20.8	71 30.7	27 11.7	19 8.2	40 17.3	5 2.2	20 8.7	2 0.9	45 19.5	0 0.0	28 12.1	14 6.1	48 20.8
	そば・うどん店	63 100.0	9 14.3	14 22.2	13 20.6	6 9.5	4 6.3	5 7.9	1 1.6	7 11.1	0 0.0	2 3.2	2 3.2	17 27.0	5 7.9	12 19.0
	すし店	53 100.0	8 15.1	12 22.6	15 28.3	6 11.3	5 9.4	7 13.2	4 7.5	5 9.4	0 0.0	13 24.5	2 3.8	7 13.2	6 11.3	5 9.4
	酒場、ビヤホール	98 100.0	13 13.3	16 16.3	23 23.5	11 11.2	7 7.1	18 18.4	6 6.1	11 11.2	0 0.0	21 21.4	2 2.0	20 20.4	5 5.1	18 18.4
	バー、キャバレー、ナイトクラブ	28 100.0	3 10.7	2 7.1	1 3.6	1 3.6	0 0.0	6 21.4	0 0.0	2 7.1	0 0.0	12 42.9	0 0.0	7 25.0	2 7.1	2 7.1
	喫茶店	43 100.0	2 4.7	4 9.3	10 23.3	1 2.3	1 2.3	5 11.6	2 4.7	8 18.6	0 0.0	3 7.0	1 2.3	12 27.9	6 14.0	5 11.6
	その他の飲食店	37 100.0	2 5.4	6 16.2	6 16.2	2 5.4	3 8.1	4 10.8	0 0.0	12 32.4	0 0.0	3 8.1	1 2.7	9 24.3	2 5.4	6 16.2

図表 2-2-I-45 所定外労働が発生する理由<店舗従業員> (平成 28 年度調査)

	合計	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の内容上、所定の仕事がないため	仕事の締切や納期が短い	予定の発生が突発的	後輩や同僚の指導をさせているため	通常業務と異なるため	残業を前提として、仕事を割り当てていない	従業員のノルマを高く設定しているため	社員の業務の平準化ができていない	多量・打ち合わせが多い	従業員自身が仕事を高めようとしていない
全体	233 100.0	108 46.4	106 45.5	38 16.3	3 1.3	46 19.7	10 4.3	27 11.6	1 0.4	17 7.3	1 0.4	16 6.9	
食堂、レストラン	47 100.0	23 48.9	23 48.9	6 12.8	0 0.0	10 21.3	0 0.0	2 4.3	0 0.0	3 6.4	0 0.0	0 0.0	
専門料理店	82 100.0	35 42.7	42 51.2	13 15.9	1 1.2	16 19.5	5 6.1	14 17.1	1 1.2	6 7.3	1 1.2	5 6.1	
そば・うどん店	21 100.0	10 47.6	8 38.1	5 23.8	0 0.0	2 9.5	1 4.8	4 19.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	1 4.8	
すし店	8 100.0	2 25.0	3 37.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5	
酒場、ビヤホール店	38 100.0	18 47.4	15 39.5	7 18.4	0 0.0	6 15.8	2 5.3	4 10.5	0 0.0	5 13.2	0 0.0	5 13.2	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	
喫茶店	16 100.0	9 56.3	8 50.0	3 18.8	2 12.5	5 31.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	
その他の飲食店	13 100.0	10 76.9	6 46.2	2 15.4	0 0.0	6 46.2	0 0.0	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 15.4	
	合計	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため
全体	233 100.0	10 4.3	3 1.3	23 9.9	10 4.3	3 1.3	59 25.3	2 0.9	70 30.0	5 2.1	27 11.6	27 11.6	
食堂、レストラン	47 100.0	2 4.3	0 0.0	5 10.6	0 0.0	1 2.1	8 17.0	0 0.0	10 21.3	1 2.1	5 10.6	8 17.0	
専門料理店	82 100.0	4 4.9	1 1.2	8 9.8	4 4.9	0 0.0	25 30.5	1 1.2	37 45.1	4 4.9	9 11.0	5 6.1	
そば・うどん店	21 100.0	0 0.0	0 0.0	7 33.3	0 0.0	0 0.0	7 33.3	0 0.0	2 9.5	0 0.0	3 14.3	1 4.8	
すし店	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0	
酒場、ビヤホール店	38 100.0	4 10.5	1 2.6	2 5.3	5 13.2	2 5.3	6 15.8	1 2.6	13 34.2	0 0.0	4 10.5	7 18.4	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	
喫茶店	16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	7 43.8	0 0.0	4 25.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3	
その他の飲食店	13 100.0	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	0 0.0	5 38.5	0 0.0	1 7.7	0 0.0	1 7.7	1 7.7	

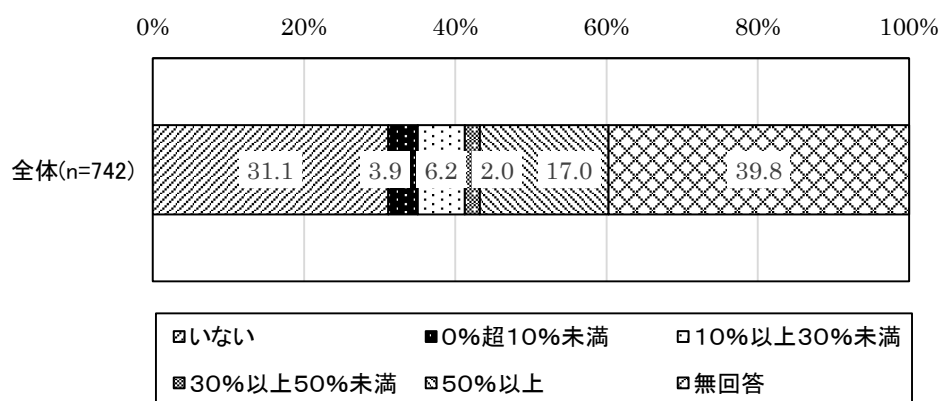
7) 2019年10月の時間外労働（休日労働を含む）の状況（問13）

①45時間超80時間未満の者の割合（問13(1)）

2019年10月の時間外労働（休日労働を含む）について45時間超80時間未満の者の割合は、「いない」の割合が31.1%で最も高く、次いで「50%以上」が17.0%であった。

主な業種別にみると、「すし店」では、「50%以上」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-46 45時間超80時間未満の者の割合



図表2-2-I-47 45時間超80時間未満の者の割合（主な業種別）

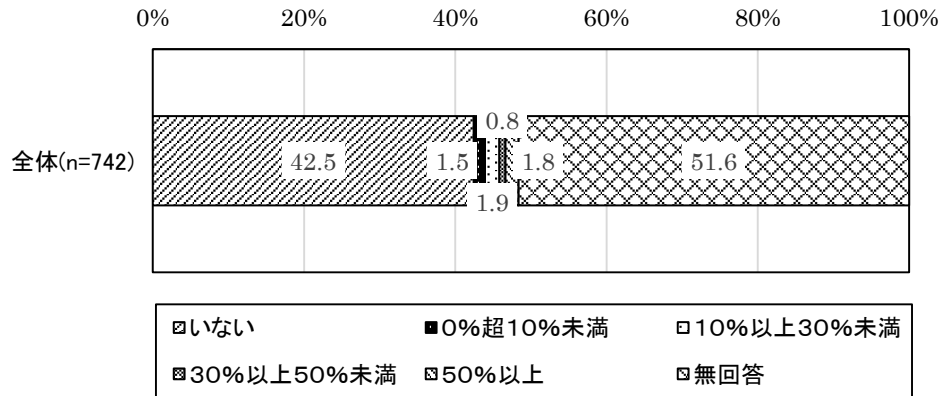
		合計	いない	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体		742	231	29	46	15	126	295
		100.0	31.1	3.9	6.2	2.0	17.0	39.8
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	55	8	7	3	22	65
		100.0	34.4	5.0	4.4	1.9	13.8	40.6
	専門料理店	231	78	6	13	8	40	86
		100.0	33.8	2.6	5.6	3.5	17.3	37.2
	そば・うどん店	63	22	2	2	1	14	22
		100.0	34.9	3.2	3.2	1.6	22.2	34.9
	すし店	53	9	0	11	1	12	20
		100.0	17.0	0.0	20.8	1.9	22.6	37.7
	酒場、ピヤホール	98	24	5	7	1	17	44
		100.0	24.5	5.1	7.1	1.0	17.3	44.9
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	11	0	1	0	3	13	
	100.0	39.3	0.0	3.6	0.0	10.7	46.4	
喫茶店	43	21	2	1	1	5	13	
	100.0	48.8	4.7	2.3	2.3	11.6	30.2	
その他の飲食店	37	7	5	2	0	8	15	
	100.0	18.9	13.5	5.4	0.0	21.6	40.5	

②80時間超100時間未満の者の割合(問 13(1))

2019年10月の時間外労働(休日労働を含む)について80時間超100時間未満の者の割合は、「いない」の割合が42.5%で最も高かった。

主な業種別にみると、いずれも「いない」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-48 80時間超100時間未満の者の割合



図表2-2-I-49 80時間超100時間未満の者の割合(主な業種別)

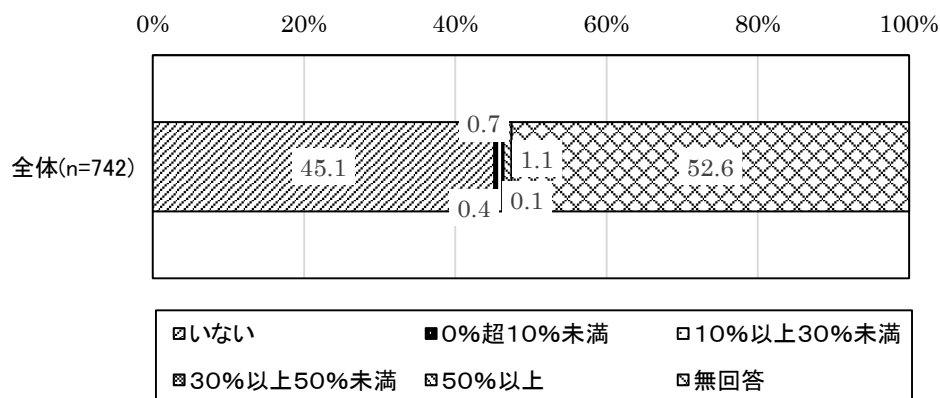
		合計	いない	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体		742	315	11	14	6	13	383
		100.0	42.5	1.5	1.9	0.8	1.8	51.6
I問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	73	3	0	2	1	81
		100.0	45.6	1.9	0.0	1.3	0.6	50.6
	専門料理店	231	100	5	4	3	5	114
		100.0	43.3	2.2	1.7	1.3	2.2	49.4
	そば・うどん店	63	29	0	3	0	3	28
		100.0	46.0	0.0	4.8	0.0	4.8	44.4
	すし店	53	19	0	3	0	0	31
		100.0	35.8	0.0	5.7	0.0	0.0	58.5
	酒場、ピヤホール	98	36	3	1	1	2	55
		100.0	36.7	3.1	1.0	1.0	2.0	56.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	11	0	0	0	1	16	
	100.0	39.3	0.0	0.0	0.0	3.6	57.1	
喫茶店	43	25	0	1	0	0	17	
	100.0	58.1	0.0	2.3	0.0	0.0	39.5	
その他の飲食店	37	12	0	2	0	0	23	
	100.0	32.4	0.0	5.4	0.0	0.0	62.2	

③100時間超の者の割合(問 13(1))

2019年10月の時間外労働(休日労働を含む)について100時間超の者の割合は、「いない」の割合が45.1%で最も高かった。

主な業種別にみると、いずれも「いない」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-50 100時間超の者の割合



図表2-2-I-51 100時間超の者の割合(主な業種別)

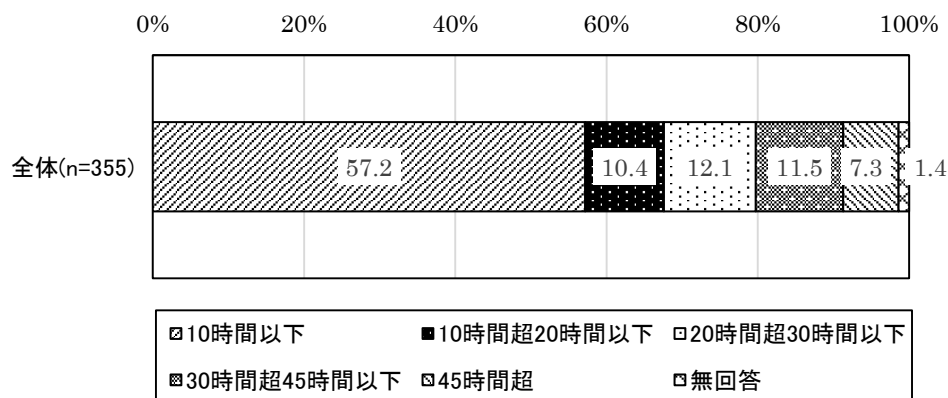
		合計	いない	0%超10%未満	10%以上30%未満	30%以上50%未満	50%以上	無回答
全体		742	335	3	5	1	8	390
		100.0	45.1	0.4	0.7	0.1	1.1	52.6
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	75	0	0	0	2	83
		100.0	46.9	0.0	0.0	0.0	1.3	51.9
	専門料理店	231	111	2	1	0	0	117
		100.0	48.1	0.9	0.4	0.0	0.0	50.6
	そば・うどん店	63	32	0	0	0	1	30
		100.0	50.8	0.0	0.0	0.0	1.6	47.6
	すし店	53	18	1	2	0	1	31
		100.0	34.0	1.9	3.8	0.0	1.9	58.5
	酒場、ピヤホール	98	39	0	2	1	2	54
	100.0	39.8	0.0	2.0	1.0	2.0	55.1	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	12	0	0	0	1	15	
	100.0	42.9	0.0	0.0	0.0	3.6	53.6	
喫茶店	43	24	0	0	0	1	18	
	100.0	55.8	0.0	0.0	0.0	2.3	41.9	
その他の飲食店	37	13	0	0	0	0	24	
	100.0	35.1	0.0	0.0	0.0	0.0	64.9	

④時間外労働の平均時間(問 13(2))

2019年10月の時間外労働(休日労働を含む)の平均時間は、「10時間以下」の割合が57.2%で最も高かった。

主な業種別にみると、いずれも「10時間以下」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-52 時間外労働の平均時間



(注) 時間外労働の平均時間について、時間の記入があった企業(355社)の内訳である。

図表2-2-I-53 時間外労働の平均時間(主な業種別)

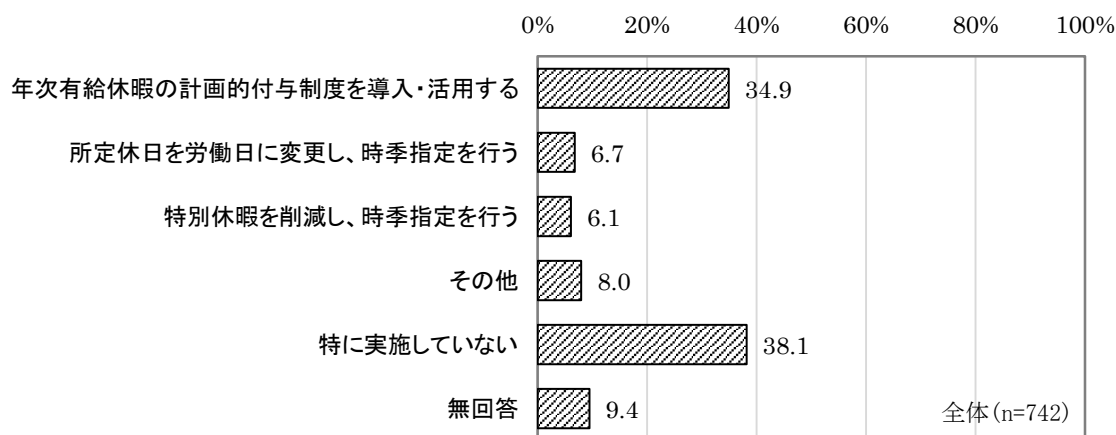
		合計	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超30時間以下	30時間超45時間以下	45時間超	無回答
全体		355	203	37	43	41	26	5
		100.0	57.2	10.4	12.1	11.5	7.3	1.4
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	85	51	12	8	9	4	1
		100.0	60.0	14.1	9.4	10.6	4.7	1.2
	専門料理店	113	57	13	15	18	7	3
		100.0	50.4	11.5	13.3	15.9	6.2	2.7
	そば・うどん店	32	21	2	2	1	6	0
		100.0	65.6	6.3	6.3	3.1	18.8	0.0
	すし店	22	10	2	2	5	3	0
		100.0	45.5	9.1	9.1	22.7	13.6	0.0
	酒場、ピヤホール	39	21	5	7	5	1	0
		100.0	53.8	12.8	17.9	12.8	2.6	0.0
バー、キャバレー、ナイトクラブ	9	8	0	0	0	1	0	
	100.0	88.9	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	
喫茶店	25	19	2	1	2	1	0	
	100.0	76.0	8.0	4.0	8.0	4.0	0.0	
その他の飲食店	20	9	1	6	1	2	1	
	100.0	45.0	5.0	30.0	5.0	10.0	5.0	

8) 年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況(問14)

年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況は、「特に実施していない」の割合が38.1%で最も高いものの、「年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する」が34.9%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」は「年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する」の割合が最も高く、「専門料理店」では「年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する」、「特に実施していない」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-54 年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況(複数回答)



図表2-2-I-55 年次有給休暇5日以上取得に向けた取組状況(複数回答)(主な業種別)

	合計	年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する	特別休暇を削減し、時季指定を行う	所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う	その他	特に実施していない	無回答
全体	742	259	45	50	59	283	70
	100.0	34.9	6.1	6.7	8.0	38.1	9.4
I 問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	73	10	8	13	52	11
	100.0	45.6	6.3	5.0	8.1	32.5	6.9
専門料理店	231	85	17	20	17	85	16
	100.0	36.8	7.4	8.7	7.4	36.8	6.9
そば・うどん店	63	16	3	5	4	29	8
	100.0	25.4	4.8	7.9	6.3	46.0	12.7
すし店	53	14	1	3	5	25	6
	100.0	26.4	1.9	5.7	9.4	47.2	11.3
酒場、ビヤホール	98	36	4	5	8	37	9
	100.0	36.7	4.1	5.1	8.2	37.8	9.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	12	2	1	1	10	2
	100.0	42.9	7.1	3.6	3.6	35.7	7.1
喫茶店	43	7	2	0	4	27	3
	100.0	16.3	4.7	0.0	9.3	62.8	7.0
その他の飲食店	37	11	4	4	6	9	7
	100.0	29.7	10.8	10.8	16.2	24.3	18.9

(3) 過重労働の防止に向けた取組について

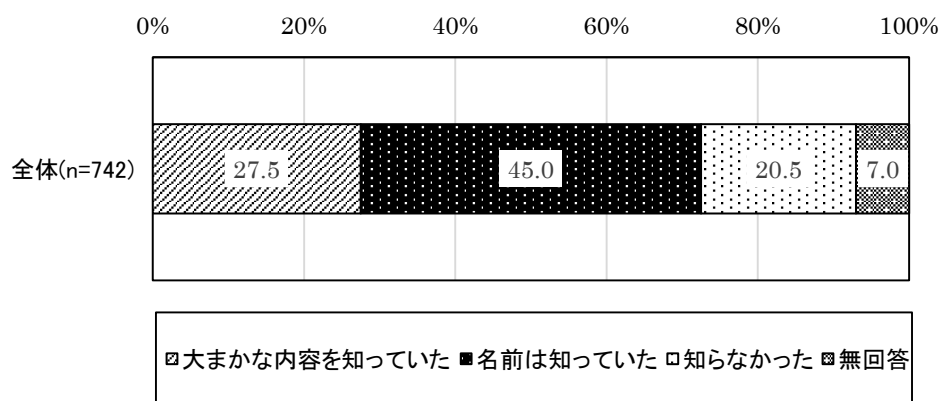
1) 「過労死等防止対策推進法」の認知度 (問 15)

「過労死等防止対策推進法」の認知度は、「名前は知っていた」の割合が 45.0%で最も高く、次いで「大まかな内容を知っていた」が 27.5%であった。

主な業種別にみると、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では、「大まかな内容を知っていた」の割合が最も高かった。

平成 28 年度調査と比較すると、認知度はあまり変わっていない。

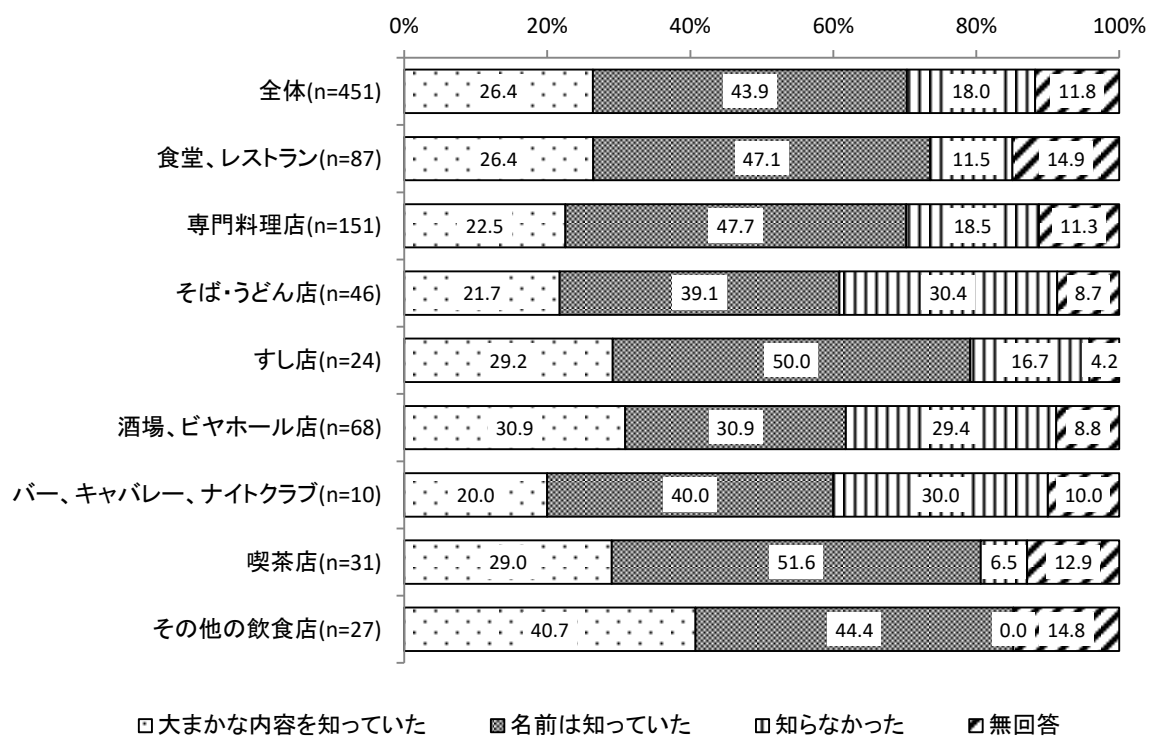
図表 2-2-I-56 「過労死等防止対策推進法」の認知度



図表 2-2-I-57 「過労死等防止対策推進法」の認知度 (主な業種別)

		合計	大まかな内容を 知っていた	名前は知っていた	知らなかった	無回答
全体		742	204	334	152	52
		100.0	27.5	45.0	20.5	7.0
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	50	73	29	8
		100.0	31.3	45.6	18.1	5.0
	専門料理店	231	61	110	51	9
		100.0	26.4	47.6	22.1	3.9
	そば・うどん店	63	17	35	7	4
		100.0	27.0	55.6	11.1	6.3
	すし店	53	14	23	12	4
		100.0	26.4	43.4	22.6	7.5
酒場、ビヤホール	98	26	39	27	6	
	100.0	26.5	39.8	27.6	6.1	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	12	7	8	1	
	100.0	42.9	25.0	28.6	3.6	
喫茶店	43	8	19	11	5	
	100.0	18.6	44.2	25.6	11.6	
その他の飲食店	37	11	16	4	6	
	100.0	29.7	43.2	10.8	16.2	

図表 2-2-I-58 過労死等防止対策推進法の認知度（平成 28 年度調査）



2) ハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（問 16）

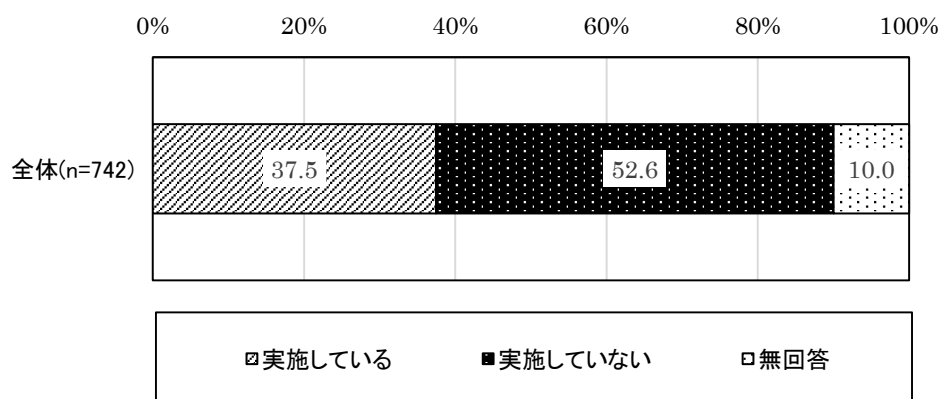
① 予防・解決のための取組の実施の有無（問 16(1)）

A. パワーハラスメント

パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施の有無は、「実施している」の割合が 37.5%、「実施していない」が 52.6%であった。

主な業種別にみると、いずれも「実施していない」の割合が高かった。

図表 2-2-I-59 予防・解決のための取組の実施の有無【パワーハラスメント】



図表 2-2-I-60 予防・解決のための取組の実施の有無【パワーハラスメント】（主な業種別）

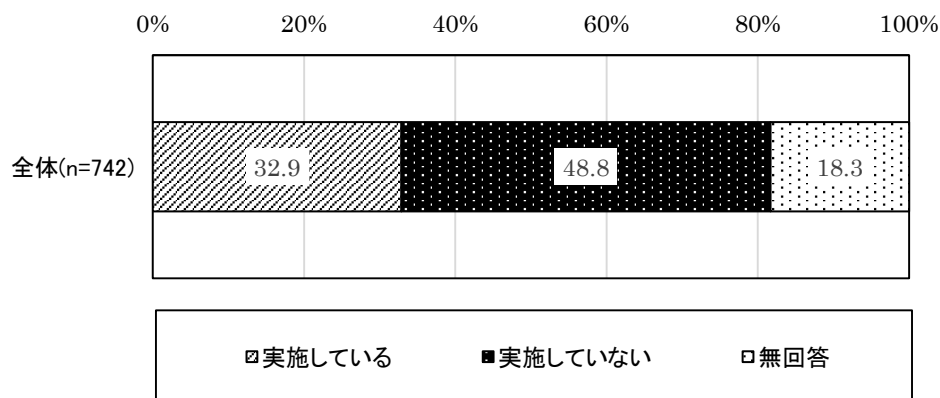
		合計	実施して いる	実施して いない	無回答
全体		742	278	390	74
		100.0	37.5	52.6	10.0
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	62	79	19
		100.0	38.8	49.4	11.9
	専門料理店	231	92	122	17
		100.0	39.8	52.8	7.4
	そば・うどん店	63	23	37	3
		100.0	36.5	58.7	4.8
	すし店	53	19	29	5
		100.0	35.8	54.7	9.4
	酒場、ビヤホール	98	33	55	10
	100.0	33.7	56.1	10.2	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	9	18	1	
	100.0	32.1	64.3	3.6	
喫茶店	43	15	26	2	
	100.0	34.9	60.5	4.7	
その他の飲食店	37	15	15	7	
	100.0	40.5	40.5	18.9	

B. セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントの予防・解決のための取組の実施の有無は、「実施している」の割合が32.9%、「実施していない」が48.8%であった。

主な業種別にみると、いずれも「実施していない」の割合が高かった。

図表 2-2-I-61 予防・解決のための取組の実施の有無【セクシュアルハラスメント】



図表 2-2-I-62 予防・解決のための取組の実施の有無【セクシュアルハラスメント】
(主な業種別)

		合計	実施して いる	実施して いない	無回答
全体		742	244	362	136
		100.0	32.9	48.8	18.3
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	53	76	31
		100.0	33.1	47.5	19.4
	専門料理店	231	84	106	41
		100.0	36.4	45.9	17.7
	そば・うどん店	63	20	35	8
		100.0	31.7	55.6	12.7
	すし店	53	18	28	7
		100.0	34.0	52.8	13.2
	酒場、ビヤホール	98	27	55	16
	100.0	27.6	56.1	16.3	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	8	15	5	
	100.0	28.6	53.6	17.9	
喫茶店	43	12	23	8	
	100.0	27.9	53.5	18.6	
その他の飲食店	37	13	15	9	
	100.0	35.1	40.5	24.3	

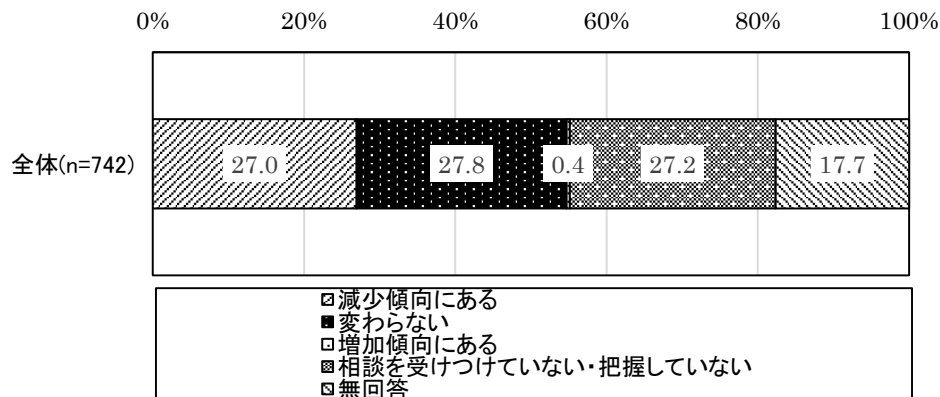
②4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【パワーハラスメント】(問 16(2))

A. パワーハラスメント

4～5年前と比較した場合のパワーハラスメントに関する相談件数の推移は、「変わらない」の割合が27.8%で最も高く、次いで「相談を受けつけていない・把握していない」が27.2%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」は「減少傾向にある」の割合が最も高く、「専門料理店」では「変わらない」の割合が最も高かった。

図表 2-2-I-63 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【パワーハラスメント】



図表 2-2-I-64 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【パワーハラスメント】

(主な業種別)

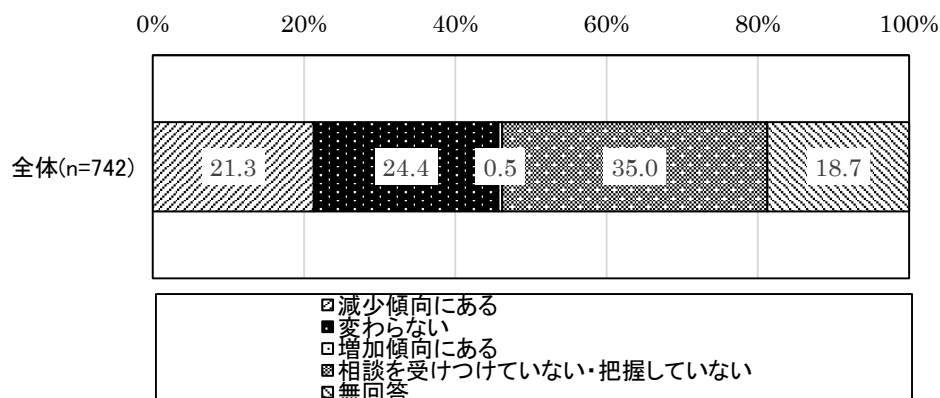
		合計	減少傾向にある	変わらない	増加傾向にある	相談を受けつけていない・把握していない	無回答
全体		742	200	206	3	202	131
		100.0	27.0	27.8	0.4	27.2	17.7
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	53	39	1	37	30
		100.0	33.1	24.4	0.6	23.1	18.8
	専門料理店	231	59	71	0	65	36
		100.0	25.5	30.7	0.0	28.1	15.6
	そば・うどん店	63	19	16	0	21	7
		100.0	30.2	25.4	0.0	33.3	11.1
	すし店	53	13	13	0	14	13
		100.0	24.5	24.5	0.0	26.4	24.5
	酒場、ビヤホール	98	20	32	2	29	15
	100.0	20.4	32.7	2.0	29.6	15.3	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	7	10	0	7	4	
	100.0	25.0	35.7	0.0	25.0	14.3	
喫茶店	43	13	11	0	13	6	
	100.0	30.2	25.6	0.0	30.2	14.0	
その他の飲食店	37	9	9	0	10	9	
	100.0	24.3	24.3	0.0	27.0	24.3	

B. セクシュアルハラスメント

4～5年前と比較した場合のセクシュアルハラスメントに関する相談件数の推移は、「相談を受けつけていない・把握していない」の割合が35.0%で最も高く、次いで「変わらない」が24.4%であった。

主な業種別にみると、いずれも「相談を受けつけていない・把握していない」の割合が最も高かった。

図表2-2-I-65 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【セクシュアルハラスメント】



図表2-2-I-66 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移【セクシュアルハラスメント】

(主な業種別)

		合計	減少傾向にある	変わらない	増加傾向にある	相談を受けつけていない・把握していない	無回答
全体		742	158	181	4	260	139
		100.0	21.3	24.4	0.5	35.0	18.7
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	46	33	0	49	32
		100.0	28.8	20.6	0.0	30.6	20.0
	専門料理店	231	47	58	2	86	38
		100.0	20.3	25.1	0.9	37.2	16.5
	そば・うどん店	63	14	15	0	27	7
		100.0	22.2	23.8	0.0	42.9	11.1
	すし店	53	12	12	0	16	13
		100.0	22.6	22.6	0.0	30.2	24.5
	酒場、ビヤホール	98	14	32	2	34	16
	100.0	14.3	32.7	2.0	34.7	16.3	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	5	7	0	12	4	
	100.0	17.9	25.0	0.0	42.9	14.3	
喫茶店	43	7	10	0	18	8	
	100.0	16.3	23.3	0.0	41.9	18.6	
その他の飲食店	37	6	10	0	12	9	
	100.0	16.2	27.0	0.0	32.4	24.3	

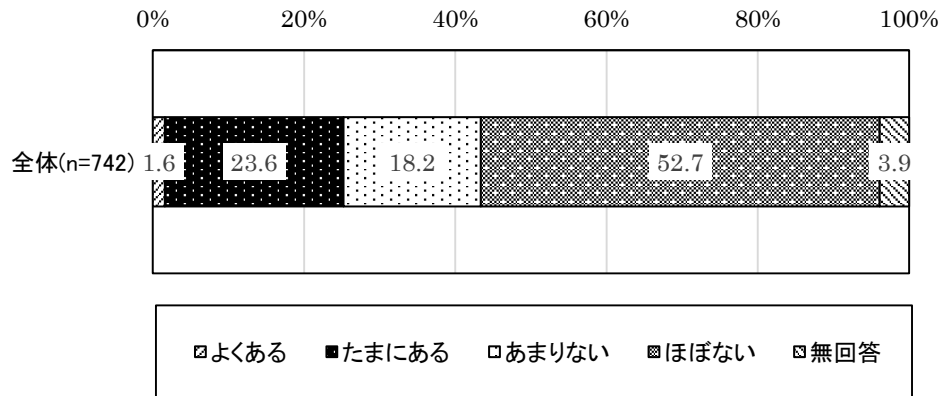
3) メンタルヘルス不調や精神障害の原因、事後措置における取組の実施状況 (問 17)

①顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無(問 17(1))

メンタルヘルス不調や精神障害の原因として、顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無は、ある(「よくある」「たまにある」を合算)が、25.2%であった。

主な業種別にみると、ある(「よくある」「たまにある」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が26.9%、「専門料理店」が22.1%であった。

図表 2-2-I-67 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無



図表 2-2-I-68 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無 (主な業種別)

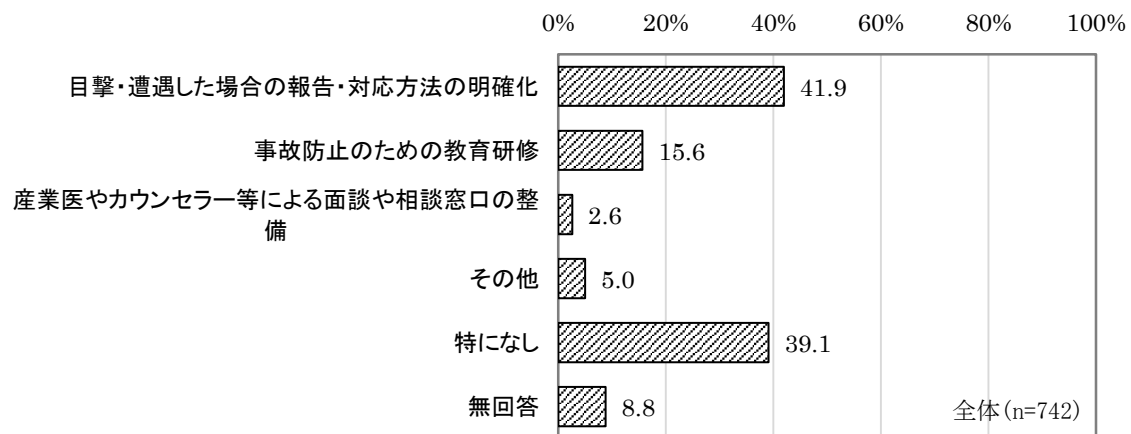
		合計	よくある	たまにある	あまりない	ほぼない	無回答
全体		742	12	175	135	391	29
		100.0	1.6	23.6	18.2	52.7	3.9
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	4	39	31	81	5
		100.0	2.5	24.4	19.4	50.6	3.1
	専門料理店	231	2	49	39	136	5
		100.0	0.9	21.2	16.9	58.9	2.2
	そば・うどん店	63	1	12	17	32	1
		100.0	1.6	19.0	27.0	50.8	1.6
	すし店	53	1	13	13	25	1
		100.0	1.9	24.5	24.5	47.2	1.9
	酒場、ビヤホール	98	2	22	19	50	5
		100.0	2.0	22.4	19.4	51.0	5.1
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	0	8	5	15	0	
	100.0	0.0	28.6	17.9	53.6	0.0	
喫茶店	43	0	13	6	23	1	
	100.0	0.0	30.2	14.0	53.5	2.3	
その他の飲食店	37	2	14	4	14	3	
	100.0	5.4	37.8	10.8	37.8	8.1	

②顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容(問 17(2))

メンタルヘルス不調や精神障害の原因として、顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容は、「目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化」の割合が41.9%で最も高く、次いで「特になし」が39.1%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」「酒場、ビヤホール」「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は「目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化」の割合が最も高く、「専門料理店」では「特になし」の割合が最も高かった。

図表 2-2-I-69 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容 (複数回答)



図表 2-2-I-70 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容 (複数回答) (主な業種別)

		合計	事故防止のための教育研修	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	その他	特になし	無回答
全体		742	116	311	19	37	290	65
		100.0	15.6	41.9	2.6	5.0	39.1	8.8
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	24	68	5	7	58	17
		100.0	15.0	42.5	3.1	4.4	36.3	10.6
	専門料理店	231	39	89	8	17	93	17
		100.0	16.9	38.5	3.5	7.4	40.3	7.4
	そば・うどん店	63	11	26	0	1	30	3
		100.0	17.5	41.3	0.0	1.6	47.6	4.8
	すし店	53	5	22	2	0	25	3
		100.0	9.4	41.5	3.8	0.0	47.2	5.7
	酒場、ビヤホール	98	15	42	3	6	37	8
		100.0	15.3	42.9	3.1	6.1	37.8	8.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	3	17	0	1	8	2	
	100.0	10.7	60.7	0.0	3.6	28.6	7.1	
喫茶店	43	7	18	0	1	19	1	
	100.0	16.3	41.9	0.0	2.3	44.2	2.3	
その他の飲食店	37	11	18	1	3	12	4	
	100.0	29.7	48.6	2.7	8.1	32.4	10.8	

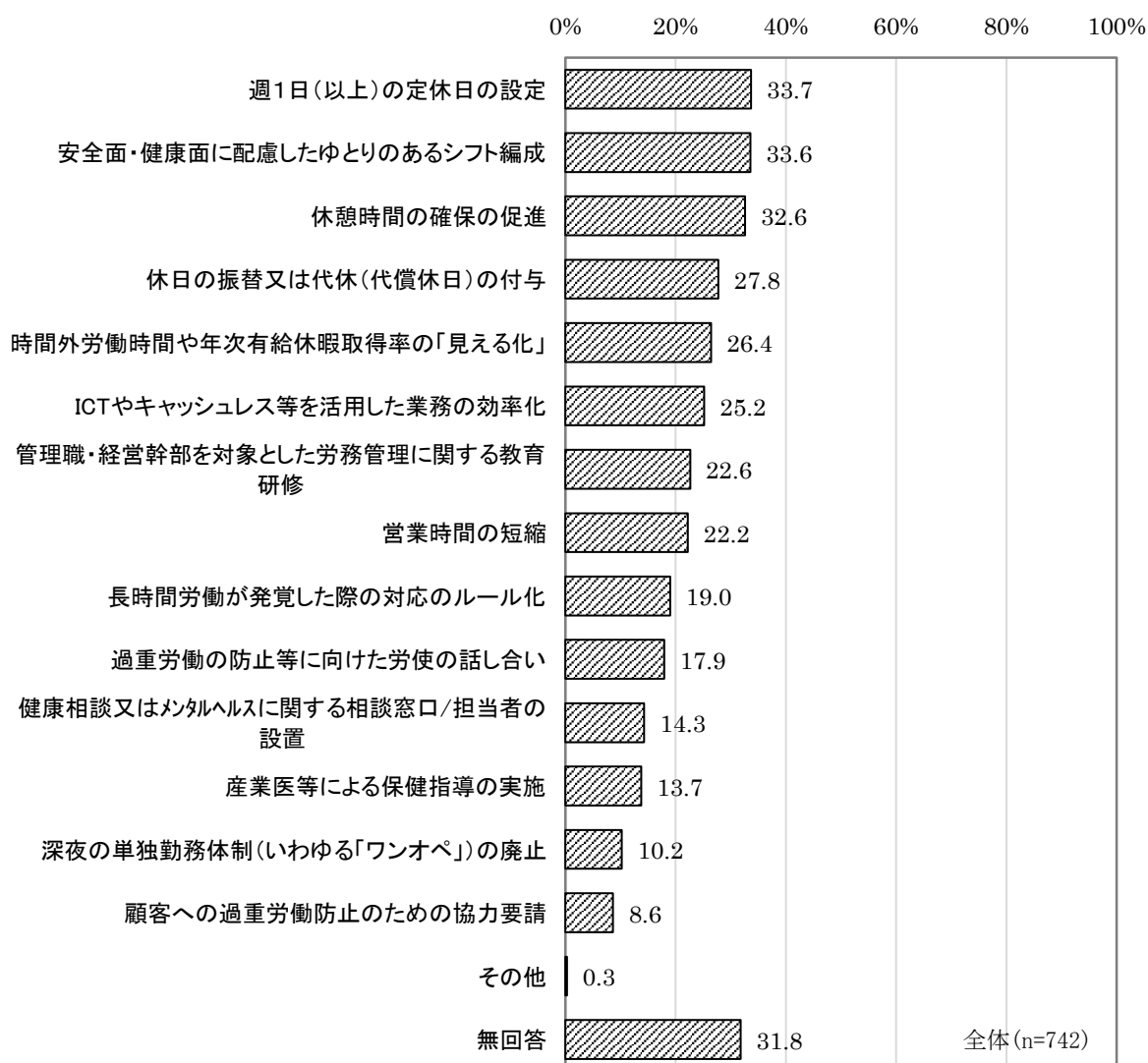
4) 労働者に対する過重労働防止のための取組 (問 18)

①労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組(問 18(1))

労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組は、「週1日(以上)の定休日の設定」の割合が33.7%で最も高く、次いで「安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成」が33.6%であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」は「安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成」の割合が最も高く、「専門料理店」では「休憩時間の確保の促進」、「週1日(以上)の定休日の設定」の割合が最も高かった。

図表 2-2-I-71 労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組 (複数回答)



図表 2-2-I-72 労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組（複数回答）（主な業種別）

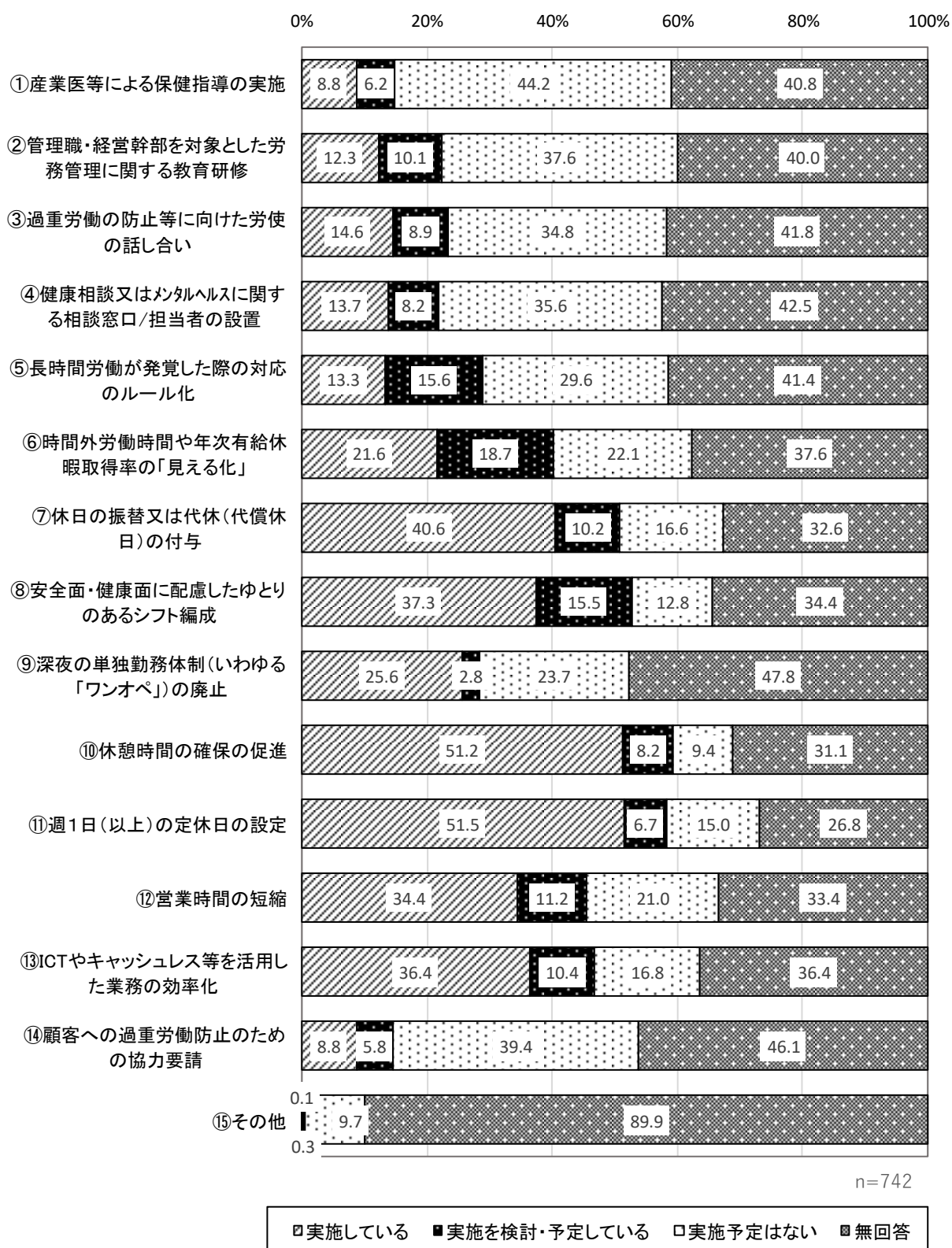
		合計	産業医等による保健指導の実施	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	健康相談又はメンタルケアに関する相談窓口/担当者の設置	長時間労働が発覚した際の対応のルール化	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	休日の振替又は代休（代償休日）の付与	安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成	深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）の廃止	休憩時間の確保の促進	週1日（以上）の定休日の設定	営業時間の短縮	ICTやキャッシュレス等を活用した業務の効率化	顧客への過重労働防止のための協力要請	その他	無回答
全体		742	102	168	133	106	141	196	206	249	76	242	250	165	187	64	2	236
		100.0	13.7	22.6	17.9	14.3	19.0	26.4	27.8	33.6	10.2	32.6	33.7	22.2	25.2	8.6	0.3	31.8
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	21	42	33	21	33	50	38	59	15	52	49	38	41	11	0	48
		100.0	13.1	26.3	20.6	13.1	20.6	31.3	23.8	36.9	9.4	32.5	30.6	23.8	25.6	6.9	0.0	30.0
	専門料理店	231	42	46	42	34	44	61	75	78	24	91	91	55	63	24	1	73
		100.0	18.2	19.9	18.2	14.7	19.0	26.4	32.5	33.8	10.4	39.4	39.4	23.8	27.3	10.4	0.4	31.6
	そば・うどん店	63	4	11	8	9	9	12	18	24	5	22	20	16	18	5	0	21
		100.0	6.3	17.5	12.7	14.3	14.3	19.0	28.6	38.1	7.9	34.9	31.7	25.4	28.6	7.9	0.0	33.3
	すし店	53	9	12	10	6	9	18	18	17	4	19	20	17	9	7	0	10
		100.0	17.0	22.6	18.9	11.3	17.0	34.0	34.0	32.1	7.5	35.8	37.7	32.1	17.0	13.2	0.0	18.9
	酒場、ビヤホール	98	15	26	22	18	24	28	33	38	20	34	41	22	29	9	0	27
		100.0	15.3	26.5	22.4	18.4	24.5	28.6	33.7	38.8	20.4	34.7	41.8	22.4	29.6	9.2	0.0	27.6
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	4	9	6	3	8	8	6	8	2	4	7	1	6	1	0	8	
	100.0	14.3	32.1	21.4	10.7	28.6	28.6	21.4	28.6	7.1	14.3	25.0	3.6	21.4	3.6	0.0	28.6	
喫茶店	43	2	9	4	7	7	9	8	13	3	9	10	5	9	4	1	15	
	100.0	4.7	20.9	9.3	16.3	16.3	20.9	18.6	30.2	7.0	20.9	23.3	11.6	20.9	9.3	2.3	34.9	
その他の飲食店	37	5	10	4	4	3	9	5	8	3	5	7	7	7	3	0	17	
	100.0	13.5	27.0	10.8	10.8	8.1	24.3	13.5	21.6	8.1	13.5	18.9	18.9	18.9	8.1	0.0	45.9	

②労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況(問 18(2))

労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況について、「⑩週1日(以上)の定休日の設定」の実施率が51.5%で最も高く、次いで「⑩休憩時間の確保の促進」が51.2%であった。

平成28年度調査と比較すると、「休憩促進」は変わらないが、「管理職対象の教育研修」「見える化」「ワンオペ廃止」などの実施率は高くなっている。

図表 2-2-I-73 労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況



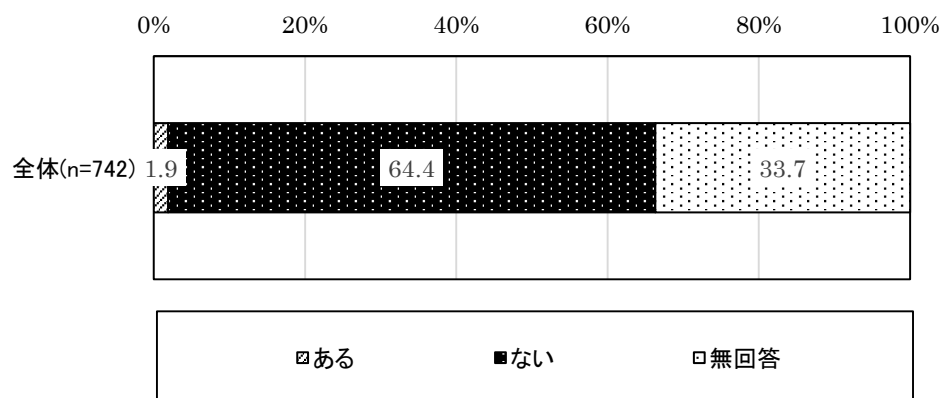
図表 2-2-I-74 過重労働防止に向けて実施している取組（平成 28 年度調査）

	調査数	産業医等による保健指導を実施している	管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を「見える化」している	過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	長時間労働が発覚した場合の対応を文書等で定めている	深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）を行っていない	休憩時間の確保を促進している	営業時間を短縮している	週1日（以上）の定休日を設けている	その他	何もしない・対応を検討中	無回答
全体	451 100.0	32 7.1	17 3.8	53 11.8	39 8.6	31 6.9	136 30.2	10 2.2	85 18.8	243 53.9	120 26.6	186 41.2	22 4.9	28 6.2	60 13.3
食堂、レストラン	87 100.0	10 11.5	5 5.7	5 5.7	6 6.9	8 9.2	30 34.5	3 3.4	12 13.8	50 57.5	24 27.6	37 42.5	3 3.4	4 4.6	11 12.6
専門料理店	151 100.0	7 4.6	3 2.0	16 10.6	13 8.6	8 5.3	46 30.5	1 0.7	29 19.2	96 63.6	40 26.5	68 45.0	9 6.0	9 6.0	11 7.3
そば・うどん店	46 100.0	2 4.3	0 0.0	6 13.0	2 4.3	3 6.5	15 32.6	1 2.2	7 15.2	18 39.1	15 32.6	21 45.7	1 2.2	4 8.7	5 10.9
すし店	24 100.0	1 4.2	2 8.3	1 4.2	2 8.3	1 4.2	8 33.3	0 0.0	3 12.5	13 54.2	6 25.0	15 62.5	1 4.2	1 4.2	4 16.7
酒場、ビヤホール店	68 100.0	6 8.8	3 4.4	10 14.7	6 8.8	3 4.4	25 36.8	1 1.5	19 27.9	32 47.1	24 35.3	24 35.3	4 5.9	3 4.4	15 22.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	5 50.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0
喫茶店	31 100.0	2 6.5	0 0.0	5 16.1	3 9.7	2 6.5	7 22.6	1 3.2	5 16.1	13 41.9	6 19.4	6 19.4	4 12.9	1 3.2	7 22.6
その他の飲食店	27 100.0	4 14.8	4 14.8	7 25.9	7 25.9	5 18.5	4 14.8	3 11.1	7 25.9	14 51.9	3 11.1	7 25.9	0 0.0	3 11.1	5 18.5

5) 過重労働防止に向けた取組を実施する上で参考になったものの有無(問 19)

過重労働防止に向けた取組を実施する上で参考になったものの有無は、「ある」の割合が1.9%、「ない」が64.4%であった。

図表 2-2-I-75 過重労働防止に向けた取組を実施する上で参考になったものの有無



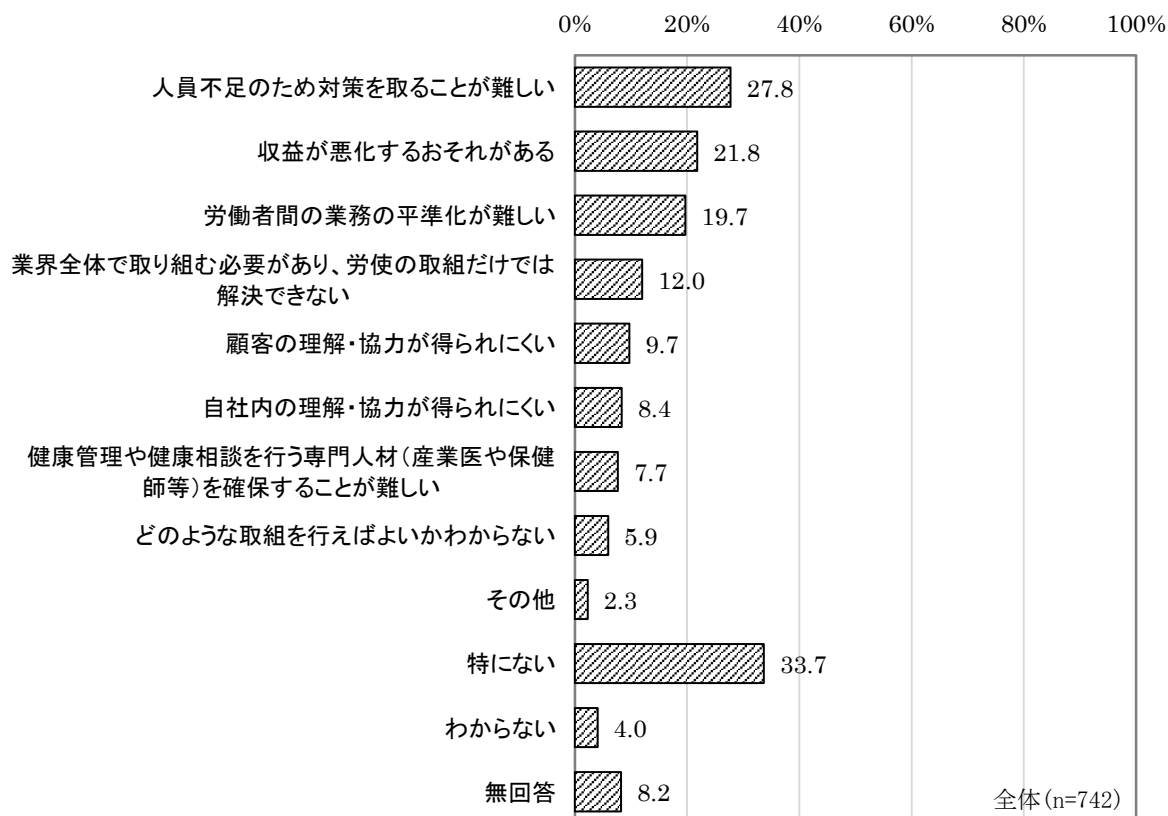
6) 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること (問 20)

過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、「特にない」の割合が 33.7% で最も高く、次いで「人員不足のため対策を取ることが難しい」が 27.8% であった。

主な業種別にみると、「食堂、レストラン」は「人員不足のため対策を取ることが難しい」の割合が最も高く、「専門料理店」では「特にない」の割合が最も高かった。

平成 28 年度調査と比較すると、大きな変化はない。

図表 2-2-I-76 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること (複数回答)



図表 2-2-I-77 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じる事（複数回答）（主な業種別）

		合計	収益が悪化するおそれがある	自社内の理解・協力が得られにくい	顧客の理解・協力が得られにくい	人員不足のため対策を取ることが難しい	労働者間の業務の平準化が難しい	健康管理や健康相談を行う専門人材（産業医や保健師等）を確保することが難しい	業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない	どのような取組を行えばよいかわからない	その他	特にな	わから	無回答
全体		742 100.0	162 21.8	62 8.4	72 9.7	206 27.8	146 19.7	57 7.7	89 12.0	44 5.9	17 2.3	250 33.7	30 4.0	61 8.2
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160 100.0	32 20.0	13 8.1	13 8.1	47 29.4	35 21.9	13 8.1	18 11.3	8 5.0	4 2.5	46 28.8	12 7.5	13 8.1
	専門料理店	231 100.0	56 24.2	22 9.5	23 10.0	68 29.4	50 21.6	15 6.5	29 12.6	13 5.6	2 0.9	85 36.8	7 3.0	15 6.5
	そば・うどん店	63 100.0	10 15.9	5 7.9	7 11.1	19 30.2	9 14.3	6 9.5	6 9.5	1 1.6	1 1.6	29 46.0	5 7.9	4 6.3
	すし店	53 100.0	20 37.7	6 11.3	9 17.0	18 34.0	15 28.3	2 3.8	8 15.1	4 7.5	0 0.0	12 22.6	1 1.9	3 5.7
	酒場、ビヤホール	98 100.0	23 23.5	9 9.2	7 7.1	29 29.6	21 21.4	15 15.3	15 15.3	10 10.2	5 5.1	27 27.6	3 3.1	8 8.2
	バー、キャバレー、ナイトクラブ	28 100.0	5 17.9	2 7.1	1 3.6	3 10.7	0 0.0	2 7.1	2 7.1	1 3.6	1 3.6	16 57.1	1 3.6	0 0.0
	喫茶店	43 100.0	4 9.3	0 0.0	6 14.0	7 16.3	6 14.0	0 0.0	4 9.3	4 9.3	2 4.7	17 39.5	1 2.3	5 11.6
	その他の飲食店	37 100.0	8 21.6	2 5.4	5 13.5	8 21.6	7 18.9	3 8.1	6 16.2	2 5.4	0 0.0	11 29.7	0 0.0	4 10.8

図表 2-2-I-78 過重労働の防止に向けた取組への課題（平成 28 年度調査）

	調査数	売上げや収益が悪化するおそれがある	経営層の理解が不足している	管理者の理解が不足している	一般社員の理解・協力が不足している	客の理解・協力が不足している	どのような取組を行えばよいかわからない	専門人材（産業医や産業保健師）を自力で社内に確保することが難しい	専門的なノウハウが不足している	人員不足のため対策を取ることができない	労使の取組だけでは解決できない	その他	無回答
全体	451 100.0	112 24.8	29 6.4	38 8.4	38 8.4	60 13.3	38 8.4	35 7.8	48 10.6	149 33.0	14 3.1	41 9.1	125 27.7
食堂、レストラン	87 100.0	21 24.1	3 3.4	10 11.5	10 11.5	11 12.6	9 10.3	5 5.7	7 8.0	35 40.2	1 1.1	10 11.5	19 21.8
専門料理店	151 100.0	39 25.8	14 9.3	6 4.0	11 7.3	20 13.2	12 7.9	13 8.6	22 14.6	49 32.5	5 3.3	14 9.3	35 23.2
そば・うどん店	46 100.0	10 21.7	2 4.3	4 8.7	4 8.7	5 10.9	4 8.7	4 8.7	6 13.0	15 32.6	1 2.2	3 6.5	17 37.0
すし店	24 100.0	5 20.8	1 4.2	5 20.8	3 12.5	5 20.8	4 16.7	1 4.2	2 8.3	8 33.3	1 4.2	1 4.2	6 25.0
酒場、ビヤホール店	68 100.0	22 32.4	6 8.8	6 8.8	7 10.3	12 17.6	4 5.9	10 14.7	7 10.3	21 30.9	2 2.9	2 2.9	20 29.4
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	0 0.0	4 40.0
喫茶店	31 100.0	7 22.6	0 0.0	3 9.7	1 3.2	2 6.5	2 6.5	1 3.2	2 6.5	10 32.3	1 3.2	5 16.1	12 38.7
その他の飲食店	27 100.0	6 22.2	2 7.4	3 11.1	2 7.4	4 14.8	3 11.1	1 3.7	1 3.7	7 25.9	2 7.4	4 14.8	8 29.6

(4) 約4～5年前と比べた時の変化

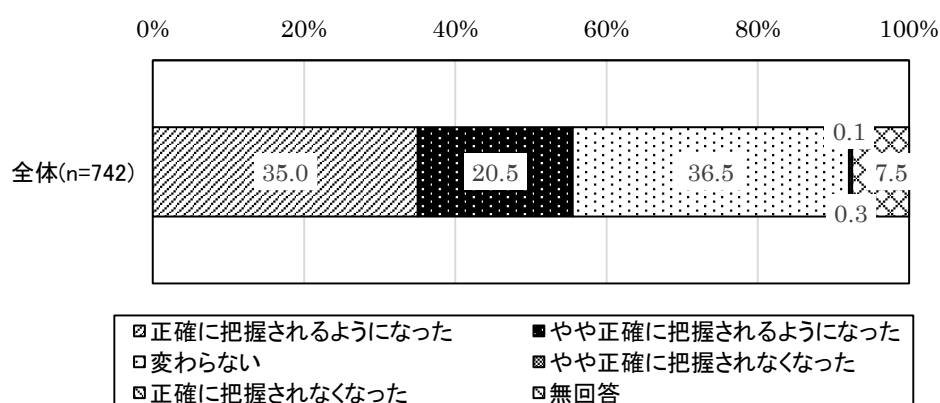
1) 2019年(2019年1月～12月)における各取組や状況の変化(問21)

①労働時間の把握(問21(1))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)における労働時間の把握は、正確に把握(「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算)の割合が、55.5%であった。

主な業種別にみると、正確に把握(「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が63.1%、「専門料理店」が56.7%であった。

図表2-2-I-79 労働時間の把握



図表2-2-I-80 労働時間の把握(主な業種別)

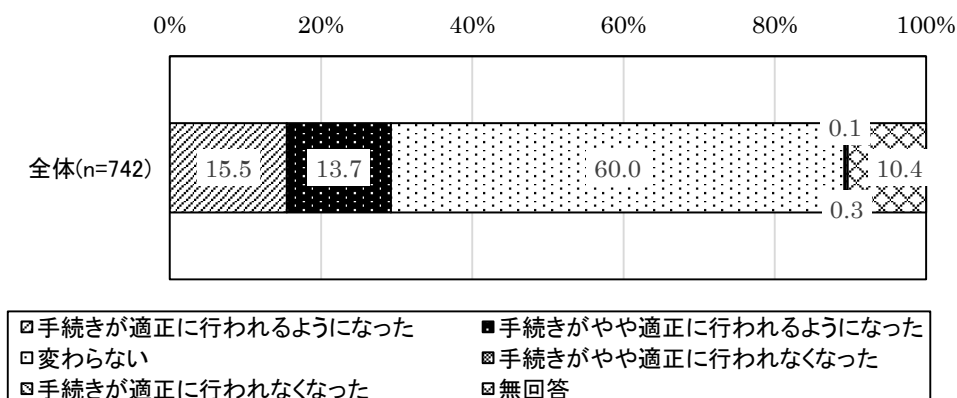
	合計	正確に把握されるようになった	やや正確に把握されるようになった	変わらない	やや正確に把握されなくなった	正確に把握されなくなった	無回答
全体	742	260	152	271	1	2	56
	100.0	35.0	20.5	36.5	0.1	0.3	7.5
I 問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	57	44	50	0	1	8
	100.0	35.6	27.5	31.3	0.0	0.6	5.0
専門料理店	231	87	44	86	0	1	13
	100.0	37.7	19.0	37.2	0.0	0.4	5.6
そば・うどん店	63	25	7	26	1	0	4
	100.0	39.7	11.1	41.3	1.6	0.0	6.3
すし店	53	19	15	14	0	0	5
	100.0	35.8	28.3	26.4	0.0	0.0	9.4
酒場、ビヤホール	98	28	27	34	0	0	9
	100.0	28.6	27.6	34.7	0.0	0.0	9.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	6	2	20	0	0	0
	100.0	21.4	7.1	71.4	0.0	0.0	0.0
喫茶店	43	11	5	23	0	0	4
	100.0	25.6	11.6	53.5	0.0	0.0	9.3
その他の飲食店	37	16	5	9	0	0	7
	100.0	43.2	13.5	24.3	0.0	0.0	18.9

②残業する場合の手続き(問 21(2))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)における残業する場合の手続きは、手続きが適正に行われる(「手続きが適正に行われるようになった」「手続きがやや適正に行われるようになった」を合算)の割合が、29.2%であった。

主な業種別にみると、手続きが適正に行われる(「手続きが適正に行われるようになった」「手続きがやや適正に行われるようになった」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が35.6%、「専門料理店」が27.3%であった。

図表2-2-I-81 残業する場合の手続き



- ☐ 手続きが適正に行われるようになった
- 手続きがやや適正に行われるようになった
- 変わらない
- ▨ 手続きがやや適正に行われなくなった
- ▩ 手続きが適正に行われなくなった
- 無回答

図表2-2-I-82 残業する場合の手続き(主な業種別)

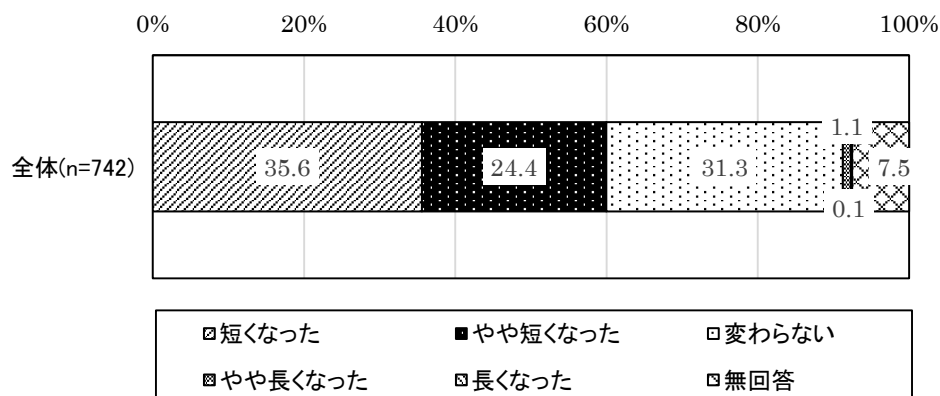
		合計	手続きが適正に行われるようになった	手続きがやや適正に行われるようになった	変わらない	手続きがやや適正に行われなくなった	手続きが適正に行われなくなった	無回答
全体		742	115	102	445	1	2	77
		100.0	15.5	13.7	60.0	0.1	0.3	10.4
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	24	33	90	0	1	12
		100.0	15.0	20.6	56.3	0.0	0.6	7.5
	専門料理店	231	42	21	146	0	1	21
		100.0	18.2	9.1	63.2	0.0	0.4	9.1
	そば・うどん店	63	10	11	37	0	0	5
		100.0	15.9	17.5	58.7	0.0	0.0	7.9
	すし店	53	8	9	30	0	0	6
		100.0	15.1	17.0	56.6	0.0	0.0	11.3
	酒場、ビヤホール	98	7	16	63	1	0	11
		100.0	7.1	16.3	64.3	1.0	0.0	11.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	5	1	22	0	0	0	
	100.0	17.9	3.6	78.6	0.0	0.0	0.0	
喫茶店	43	6	4	27	0	0	6	
	100.0	14.0	9.3	62.8	0.0	0.0	14.0	
その他の飲食店	37	6	4	18	0	0	9	
	100.0	16.2	10.8	48.6	0.0	0.0	24.3	

③従業員1人当たりの月当たりの労働時間(問 21(3))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)における従業員1人当たりの月当たりの労働時間は、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合が、60.0%であった。

主な業種別にみると、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が63.8%、「専門料理店」が59.7%であった。

図表2-2-I-83 従業員1人当たりの月当たりの労働時間



図表2-2-I-84 従業員1人当たりの月当たりの労働時間(主な業種別)

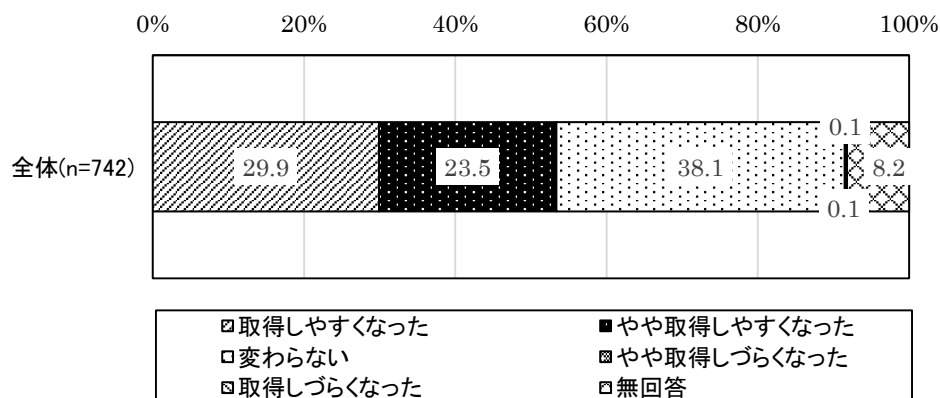
	合計	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体	742	264	181	232	8	1	56
	100.0	35.6	24.4	31.3	1.1	0.1	7.5
I 問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	62	40	50	1	0	7
	100.0	38.8	25.0	31.3	0.6	0.0	4.4
専門料理店	231	89	49	75	3	0	15
	100.0	38.5	21.2	32.5	1.3	0.0	6.5
そば・うどん店	63	19	16	24	3	0	1
	100.0	30.2	25.4	38.1	4.8	0.0	1.6
すし店	53	15	21	13	0	0	4
	100.0	28.3	39.6	24.5	0.0	0.0	7.5
酒場、ビヤホール	98	27	27	33	0	0	11
	100.0	27.6	27.6	33.7	0.0	0.0	11.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	11	3	14	0	0	0
	100.0	39.3	10.7	50.0	0.0	0.0	0.0
喫茶店	43	10	17	10	0	1	5
	100.0	23.3	39.5	23.3	0.0	2.3	11.6
その他の飲食店	37	17	6	6	1	0	7
	100.0	45.9	16.2	16.2	2.7	0.0	18.9

④休日・休暇の取得(問 21(4))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)における休日・休暇の取得は、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合が、53.4%であった。

主な業種別にみると、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が63.1%、「専門料理店」が54.1%であった。

図表2-2-I-85 休日・休暇の取得



図表2-2-I-86 休日・休暇の取得(主な業種別)

	合計	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体	742	222	174	283	1	1	61
	100.0	29.9	23.5	38.1	0.1	0.1	8.2
I 問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	60	41	52	0	0	7
	100.0	37.5	25.6	32.5	0.0	0.0	4.4
専門料理店	231	69	56	90	0	0	16
	100.0	29.9	24.2	39.0	0.0	0.0	6.9
そば・うどん店	63	16	10	32	0	0	5
	100.0	25.4	15.9	50.8	0.0	0.0	7.9
すし店	53	12	18	17	1	0	5
	100.0	22.6	34.0	32.1	1.9	0.0	9.4
酒場、ビヤホール	98	28	26	35	0	0	9
	100.0	28.6	26.5	35.7	0.0	0.0	9.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	9	3	16	0	0	0
	100.0	32.1	10.7	57.1	0.0	0.0	0.0
喫茶店	43	10	9	18	0	0	6
	100.0	23.3	20.9	41.9	0.0	0.0	14.0
その他の飲食店	37	8	9	12	0	1	7
	100.0	21.6	24.3	32.4	0.0	2.7	18.9

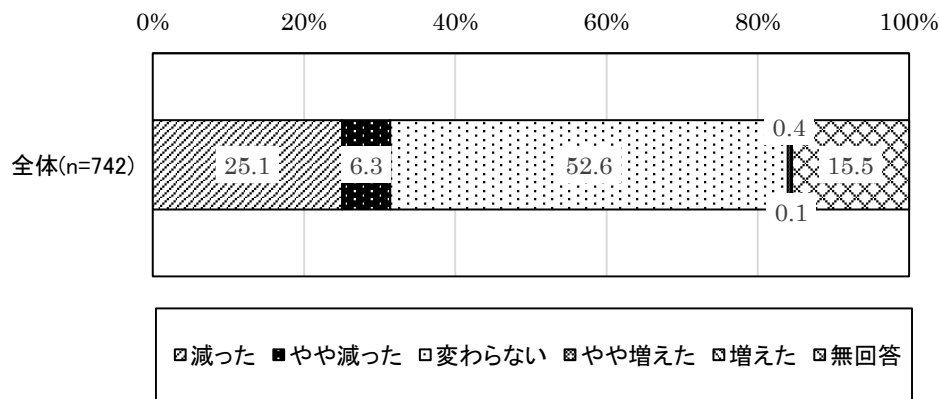
⑤パワーハラスメント(問 21(5))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)におけるパワーハラスメントは、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が31.4%であったが、「変わらない」の割合が52.6%で最も高かった。

主な業種別にみると、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が35.0%、「専門料理店」が31.6%であった。

なお、パワーハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業において、パワーハラスメントは、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が高くなっている。

図表2-2-I-87 パワーハラスメント



図表2-2-I-88 パワーハラスメント(主な業種別)

	合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	742	186	47	390	3	1	115
	100.0	25.1	6.3	52.6	0.4	0.1	15.5
I問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	43	13	77	0	0	27
	100.0	26.9	8.1	48.1	0.0	0.0	16.9
専門料理店	231	59	14	128	1	0	29
	100.0	25.5	6.1	55.4	0.4	0.0	12.6
そば・うどん店	63	16	8	32	0	0	7
	100.0	25.4	12.7	50.8	0.0	0.0	11.1
すし店	53	12	3	27	0	0	11
	100.0	22.6	5.7	50.9	0.0	0.0	20.8
酒場、ビヤホール	98	26	3	53	2	1	13
	100.0	26.5	3.1	54.1	2.0	1.0	13.3
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	28	3	1	21	0	0	3
	100.0	10.7	3.6	75.0	0.0	0.0	10.7
喫茶店	43	11	2	25	0	0	5
	100.0	25.6	4.7	58.1	0.0	0.0	11.6
その他の飲食店	37	9	1	16	0	0	11
	100.0	24.3	2.7	43.2	0.0	0.0	29.7

図表 2-2-I-89 パワーハラスメント（予防・解決のための取組の実施の有無別）

		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		742	186	47	390	3	1	115
		100.0	25.1	6.3	52.6	0.4	0.1	15.5
Ⅲ問16A(1). [パワーハラ] 予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	278	118	28	107	1	0	24
		100.0	42.4	10.1	38.5	0.4	0.0	8.6
	実施していない	390	56	19	269	2	1	43
		100.0	14.4	4.9	69.0	0.5	0.3	11.0

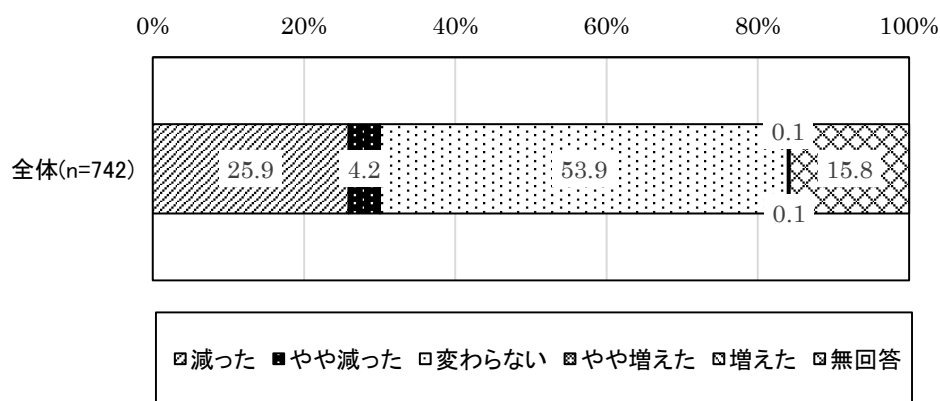
⑥セクシュアルハラスメント(問 21(6))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)におけるセクシュアルハラスメントは、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が30.1%であったが、「変わらない」の割合が53.9%で最も高かった。

主な業種別にみると、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が34.4%、「専門料理店」が31.6%であった。

なお、セクシュアルハラスメントの予防・解決のための取組を実施している企業において、セクシュアルハラスメントは、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が高くなっている。

図表2-2-I-90 セクシュアルハラスメント



図表2-2-I-91 セクシュアルハラスメント(主な業種別)

	合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	742	192	31	400	1	1	117
	100.0	25.9	4.2	53.9	0.1	0.1	15.8
I問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	43	12	79	0	0	26
	100.0	26.9	7.5	49.4	0.0	0.0	16.3
専門料理店	231	63	10	128	0	0	30
	100.0	27.3	4.3	55.4	0.0	0.0	13.0
そば・うどん店	63	18	3	35	0	0	7
	100.0	28.6	4.8	55.6	0.0	0.0	11.1
すし店	53	13	1	28	0	0	11
	100.0	24.5	1.9	52.8	0.0	0.0	20.8
酒場、ビヤホール	98	26	1	55	1	1	14
	100.0	26.5	1.0	56.1	1.0	1.0	14.3
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	3	1	22	0	0	2
	100.0	10.7	3.6	78.6	0.0	0.0	7.1
喫茶店	43	9	2	26	0	0	6
	100.0	20.9	4.7	60.5	0.0	0.0	14.0
その他の飲食店	37	9	0	17	0	0	11
	100.0	24.3	0.0	45.9	0.0	0.0	29.7

図表2-2-I-92 セクシュアルハラスメント（予防・解決のための取組の実施の有無別）

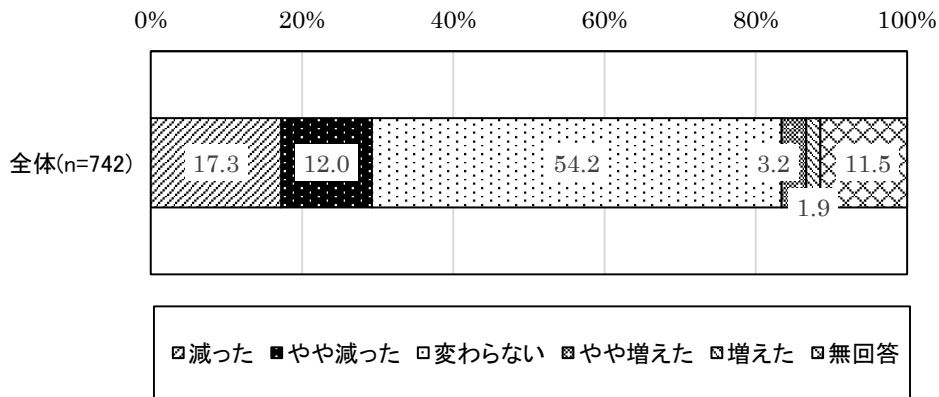
		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		742	192	31	400	1	1	117
		100.0	25.9	4.2	53.9	0.1	0.1	15.8
Ⅲ問16B(1).[セクハラ]予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	244	122	17	89	1	0	15
		100.0	50.0	7.0	36.5	0.4	0.0	6.1
	実施していない	362	52	11	250	0	1	48
		100.0	14.4	3.0	69.1	0.0	0.3	13.3

⑦顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等(問 21(7))

約4～5年前と比べて、2019年(2019年1月～12月)における顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等は、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が29.3%であったが、「変わらない」の割合が54.2%で最も高かった。

主な業種別にみると、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が31.9%、「専門料理店」が28.5%であった。

図表2-2-I-93 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等



図表2-2-I-94 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等(主な業種別)

	合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	742	128	89	402	24	14	85
	100.0	17.3	12.0	54.2	3.2	1.9	11.5
I 問2. 主な業種							
食堂、レストラン	160	31	20	83	5	3	18
	100.0	19.4	12.5	51.9	3.1	1.9	11.3
専門料理店	231	41	25	136	4	5	20
	100.0	17.7	10.8	58.9	1.7	2.2	8.7
そば・うどん店	63	9	9	37	2	0	6
	100.0	14.3	14.3	58.7	3.2	0.0	9.5
すし店	53	8	9	26	2	1	7
	100.0	15.1	17.0	49.1	3.8	1.9	13.2
酒場、ビヤホール	98	18	13	49	3	2	13
	100.0	18.4	13.3	50.0	3.1	2.0	13.3
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	3	2	22	1	0	0
	100.0	10.7	7.1	78.6	3.6	0.0	0.0
喫茶店	43	6	4	27	2	0	4
	100.0	14.0	9.3	62.8	4.7	0.0	9.3
その他の飲食店	37	5	5	12	4	3	8
	100.0	13.5	13.5	32.4	10.8	8.1	21.6

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響

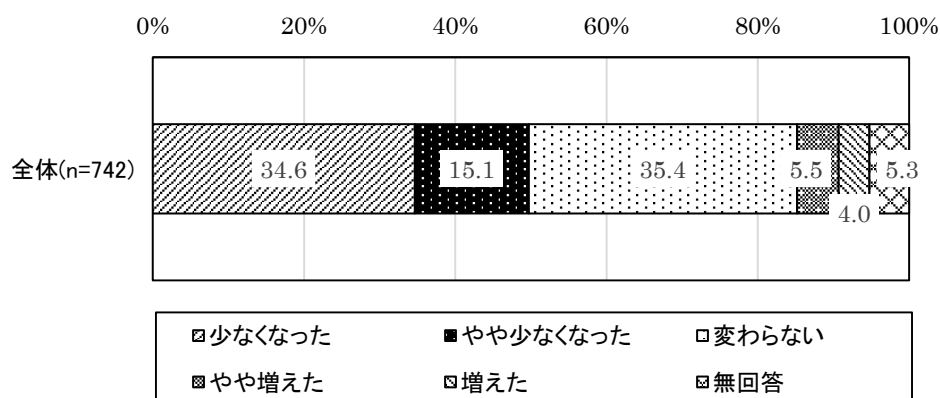
1) 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、各取組や状況の変化（問 23）

①人出不足感(問 23(1))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人出不足感は、少ない（「少なくなった」「やや少なくなった」を合算）の割合が、49.7%であった。

主な業種別にみると、少ない（「少なくなった」「やや少なくなった」を合算）の割合は、「食堂、レストラン」が53.2%、「専門料理店」が50.7%であった。

図表 2-2-I-95 人出不足感



図表 2-2-I-96 人出不足感（主な業種別）

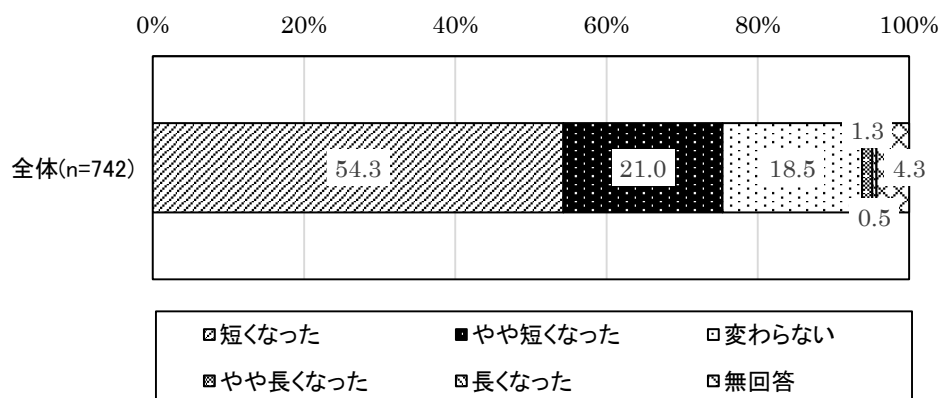
		合計	少なくなった	やや少なくなった	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		742	257	112	263	41	30	39
		100.0	34.6	15.1	35.4	5.5	4.0	5.3
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	59	26	55	10	6	4
		100.0	36.9	16.3	34.4	6.3	3.8	2.5
	専門料理店	231	88	29	81	11	9	13
		100.0	38.1	12.6	35.1	4.8	3.9	5.6
	そば・うどん店	63	13	7	35	4	3	1
		100.0	20.6	11.1	55.6	6.3	4.8	1.6
	すし店	53	21	15	9	2	2	4
		100.0	39.6	28.3	17.0	3.8	3.8	7.5
	酒場、ビヤホール	98	41	13	29	8	2	5
		100.0	41.8	13.3	29.6	8.2	2.0	5.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	6	2	19	0	1	0	
	100.0	21.4	7.1	67.9	0.0	3.6	0.0	
喫茶店	43	11	10	13	5	1	3	
	100.0	25.6	23.3	30.2	11.6	2.3	7.0	
その他の飲食店	37	9	4	15	1	5	3	
	100.0	24.3	10.8	40.5	2.7	13.5	8.1	

②従業員1人当たりの月当たりの労働時間(問 23(2))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、従業員1人当たりの月当たりの労働時間は、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合が、75.3%であった。

主な業種別にみると、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が80.6%、「専門料理店」が80.1%であった。

図表2-2-I-97 従業員1人当たりの月当たりの労働時間



図表2-2-I-98 従業員1人当たりの月当たりの労働時間(主な業種別)

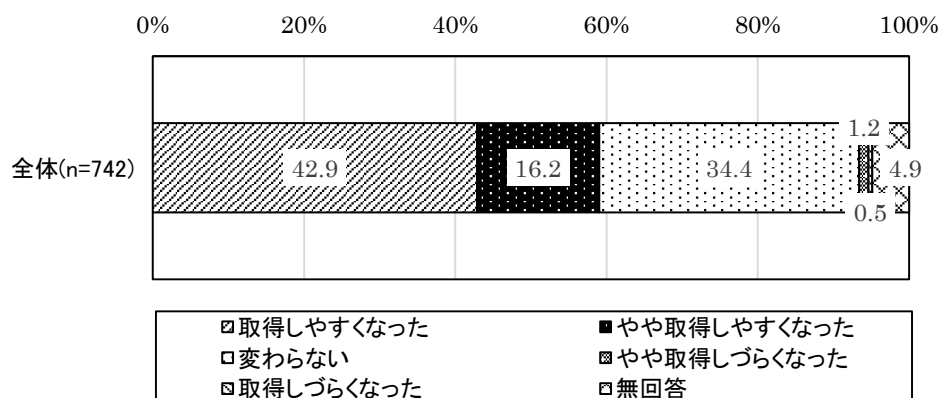
		合計	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体		742	403	156	137	10	4	32
		100.0	54.3	21.0	18.5	1.3	0.5	4.3
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	96	33	24	3	0	4
		100.0	60.0	20.6	15.0	1.9	0.0	2.5
	専門料理店	231	140	45	36	2	0	8
		100.0	60.6	19.5	15.6	0.9	0.0	3.5
	そば・うどん店	63	22	15	23	2	0	1
		100.0	34.9	23.8	36.5	3.2	0.0	1.6
	すし店	53	28	18	4	0	0	3
		100.0	52.8	34.0	7.5	0.0	0.0	5.7
	酒場、ビヤホール	98	62	19	10	1	0	6
		100.0	63.3	19.4	10.2	1.0	0.0	6.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	14	2	12	0	0	0	
	100.0	50.0	7.1	42.9	0.0	0.0	0.0	
喫茶店	43	15	13	12	1	1	1	
	100.0	34.9	30.2	27.9	2.3	2.3	2.3	
その他の飲食店	37	13	6	11	1	3	3	
	100.0	35.1	16.2	29.7	2.7	8.1	8.1	

③休日・休暇の取得(問 23(3))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、休日・休暇の取得は、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合が、59.1%であった。

主な業種別にみると、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合は、「食堂、レストラン」が66.3%、「専門料理店」が61.9%であった。

図表 2-2-I-99 休日・休暇の取得



図表 2-2-I-100 休日・休暇の取得(主な業種別)

		合計	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体		742	318	120	255	9	4	36
		100.0	42.9	16.2	34.4	1.2	0.5	4.9
I 問2. 主な業種	食堂、レストラン	160	87	19	48	1	0	5
		100.0	54.4	11.9	30.0	0.6	0.0	3.1
	専門料理店	231	107	36	74	4	0	10
		100.0	46.3	15.6	32.0	1.7	0.0	4.3
	そば・うどん店	63	13	15	34	0	0	1
		100.0	20.6	23.8	54.0	0.0	0.0	1.6
	すし店	53	20	13	16	1	0	3
		100.0	37.7	24.5	30.2	1.9	0.0	5.7
	酒場、ビヤホール	98	44	22	23	2	0	7
	100.0	44.9	22.4	23.5	2.0	0.0	7.1	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	14	1	13	0	0	0	
	100.0	50.0	3.6	46.4	0.0	0.0	0.0	
喫茶店	43	11	8	22	0	1	1	
	100.0	25.6	18.6	51.2	0.0	2.3	2.3	
その他の飲食店	37	11	1	18	1	3	3	
	100.0	29.7	2.7	48.6	2.7	8.1	8.1	

Ⅱ. 労働者調査

回答者 4,860 人の性別は、男性 40.9%、女性 59.1%（図表 2-2-II-1）である。フルタイム労働者の平均年齢は、スーパーバイザー等 47.8 歳、店長 49.0 歳、店舗従業員 42.7 歳である（図表 2-2-II-5）。

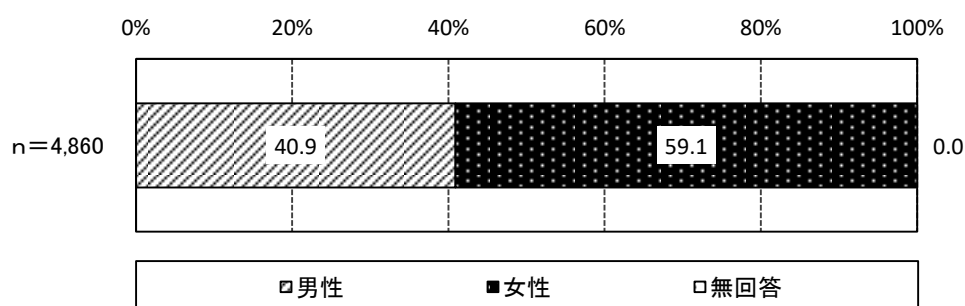
（1）基本情報について（2020 年 10 月 1 日時点）

1）性別（問 1）

性別は、「男性」が 40.9%、「女性」が 59.1%であった。

回答者の年代が若くなると「女性」の占める割合が高くなる。

図表 2-2-II-1 性別（全回答者）



図表 2-2-II-2 性別（全回答者・年代別）

	調査数	性別			
		男性	女性	無回答	
全体	4,860 100.0	1,989 40.9	2,871 59.1	0 0.0	
年代別	20歳代以下	576 100.0	79 13.7	497 86.3	0 0.0
	30歳代	1,148 100.0	316 27.5	832 72.5	0 0.0
	40歳代	1,536 100.0	677 44.1	859 55.9	0 0.0
	50歳代	1,109 100.0	569 51.3	540 48.7	0 0.0
	60歳代	400 100.0	281 70.3	119 29.8	0 0.0
	70歳代以上	91 100.0	67 73.6	24 26.4	0 0.0

図表 2-2-II-3 性別（フルタイム・従事している仕事別）

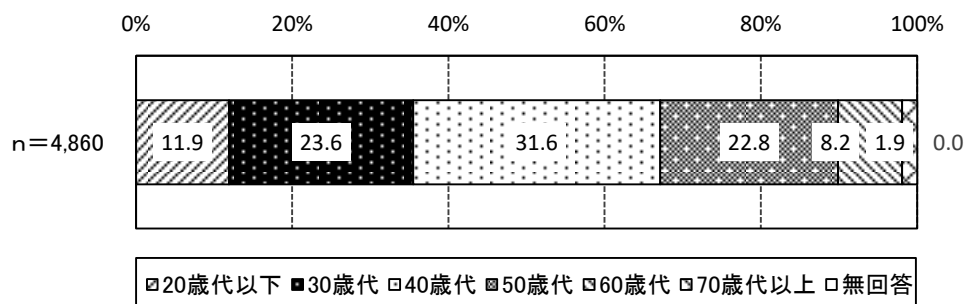
	調査数	男性	女性	無回答
全体	2,590 100.0	1,606 62.0	984 38.0	0 0.0
スーパーバイザー等	220 100.0	179 81.4	41 18.6	0 0.0
店長	672 100.0	544 81.0	128 19.0	0 0.0
店舗従業員	1,250 100.0	588 47.0	662 53.0	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

2) 年齢 (問2)

年齢は、「40歳代」の割合が31.6%と最も高く、次いで「30歳代」が23.6%であり、平均44.2歳であった。

図表2-2-II-4 年齢 (全回答者)



図表2-2-II-5 年齢 (フルタイム・従事している仕事別)

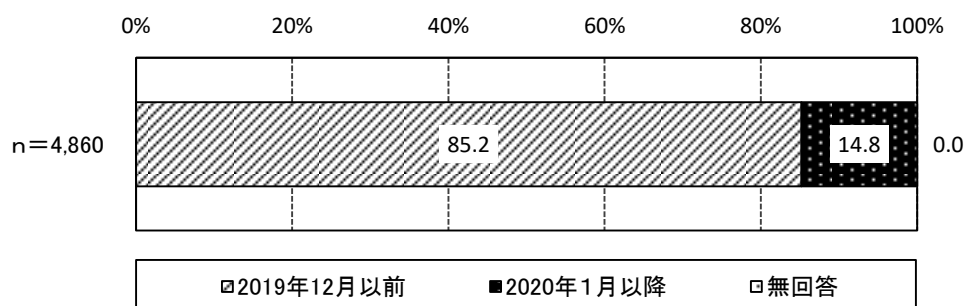
	調査数	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	無回答	平均 (歳)
全体	2,590 100.0	234 9.0	533 20.6	831 32.1	665 25.7	276 10.7	51 2.0	0 0.0	45.93
スーパーバイザー等	220 100.0	8 3.6	36 16.4	85 38.6	69 31.4	16 7.3	6 2.7	0 0.0	47.76
店長	672 100.0	19 2.8	110 16.4	234 34.8	187 27.8	101 15.0	21 3.1	0 0.0	49.04
店舗従業員	1,250 100.0	187 15.0	323 25.8	376 30.1	263 21.0	86 6.9	15 1.2	0 0.0	42.71

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

3) 現在の勤務先における勤務開始時期（問3）

現在の勤務先における勤務開始時期は、「2019年12月以前」の割合が85.2%、「2020年1月以降」が14.8%であった。

図表2-2-II-6 現在の勤務先における勤務開始時期（全回答者）



図表2-2-II-7 現在の勤務先における勤務開始時期（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	2019年12月以前	2020年1月以降	無回答
全体	2,590	2,590	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
スーパーバイザー等	220	220	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
店長	672	672	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
店舗従業員	1,250	1,250	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0

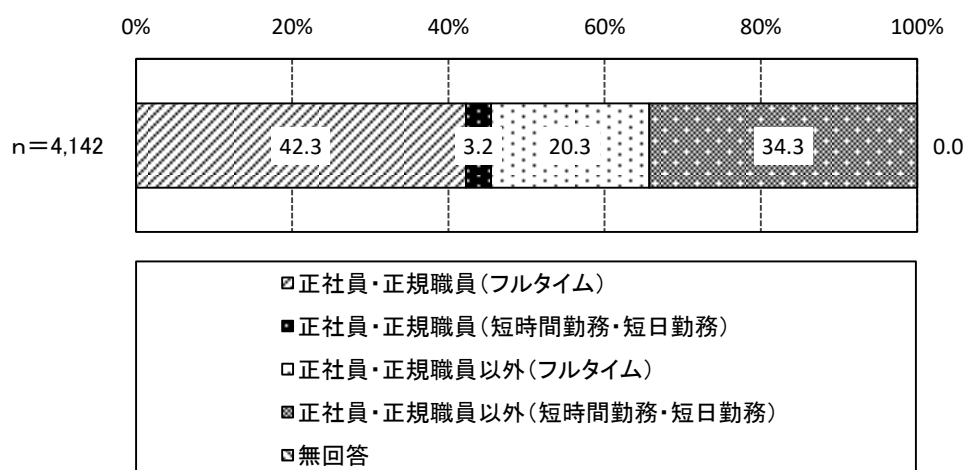
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

問4以降は、問3で「2019年12月以前」と回答した方のみ

4) 現在の雇用形態 (問4)

現在の雇用形態は、「正社員・正規職員 (フルタイム)」の割合が42.3%と最も高く、次いで「正社員・正規職員以外 (短時間勤務・短日勤務)」が34.3%であった。

図表2-2-II-8 現在の雇用形態
(2019年12月以前より現在の勤務先における勤務開始者)



図表2-2-II-9 現在の雇用形態 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	正社員・正規職員 (フルタイム)	正社員・正規職員 (短時間勤務・短日勤務)	正社員・正規職員以外 (フルタイム)	正社員・正規職員以外 (短時間勤務・短日勤務)	無回答
全体	2,590	1,750	0	840	0	0
	100.0	67.6	0.0	32.4	0.0	0.0
スーパーバイザー等	220	185	0	35	0	0
	100.0	84.1	0.0	15.9	0.0	0.0
店長	672	515	0	157	0	0
	100.0	76.6	0.0	23.4	0.0	0.0
店舗従業員	1,250	762	0	488	0	0
	100.0	61.0	0.0	39.0	0.0	0.0

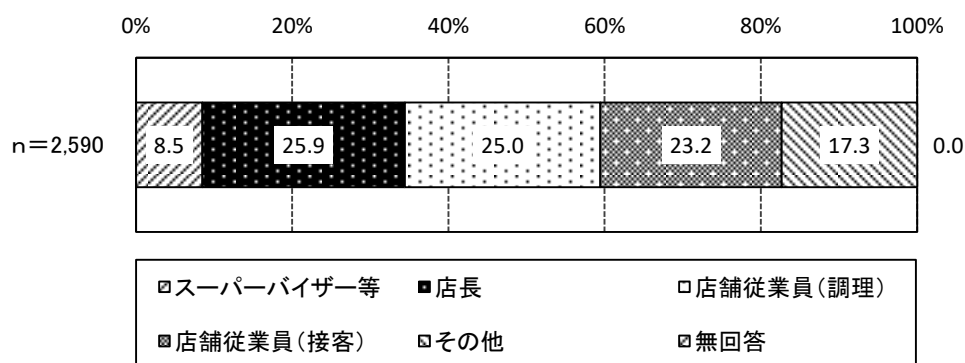
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

問5以降は、問4で「正社員・正規職員（フルタイム）」または「正社員・正規職員以外（フルタイム）」と回答した方のみ

5) 現在、主に従事している仕事（問5）

現在、主に従事している仕事は、「店長」の割合が25.9%と最も高く、次いで「店舗従業員（調理）」が25.0%であった。

図表2-2-II-10 現在、主に従事している仕事



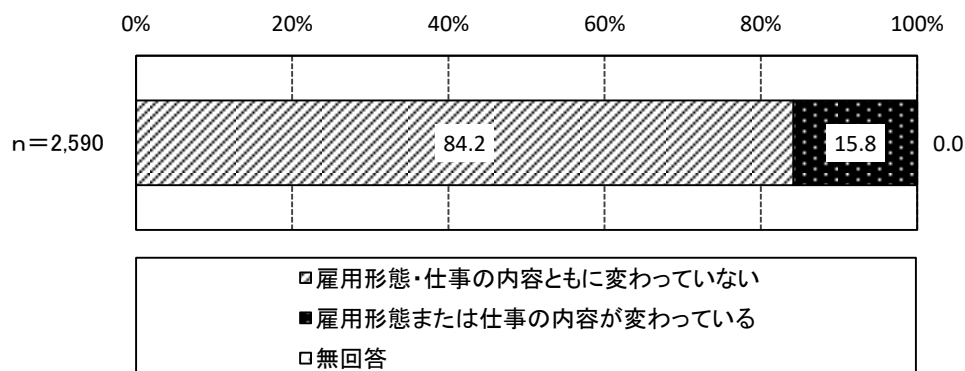
図表2-2-II-11 現在、主に従事している仕事（フルタイム・性年代別）

	調査数	スーパーバイザー等	店長	店舗従業員(調理)	店舗従業員(接客)	その他	無回答	
		上段: 件数 (件) 下段: 割合 (%)	上段: 件数 (件) 下段: 割合 (%)	上段: 件数 (件) 下段: 割合 (%)	上段: 件数 (件) 下段: 割合 (%)	上段: 件数 (件) 下段: 割合 (%)	上段: 件数 (件) 下段: 割合 (%)	
全体	2,590	220 8.5	672 25.9	648 25.0	602 23.2	448 17.3	0 0.0	
性別	男性	1,606 100.0	179 11.1	544 33.9	413 25.7	175 10.9	295 18.4	0 0.0
	女性	984 100.0	41 4.2	128 13.0	235 23.9	427 43.4	153 15.5	0 0.0
年代別	20歳代以下	234 100.0	8 3.4	19 8.1	67 28.6	120 51.3	20 8.5	0 0.0
	30歳代	533 100.0	36 6.8	110 20.6	148 27.8	175 32.8	64 12.0	0 0.0
	40歳代	831 100.0	85 10.2	234 28.2	202 24.3	174 20.9	136 16.4	0 0.0
	50歳代	665 100.0	69 10.4	187 28.1	170 25.6	93 14.0	146 22.0	0 0.0
	60歳代	276 100.0	16 5.8	101 36.6	51 18.5	35 12.7	73 26.4	0 0.0
	70歳代以上	51 100.0	6 11.8	21 41.2	10 19.6	5 9.8	9 17.6	0 0.0

6) 現在の雇用形態や仕事の内容の変化（問6）

現在の雇用形態や仕事の内容の変化は、2019年から「雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない」の割合が84.2%、「雇用形態・仕事の内容が変わっている」が15.8%であった。

図表2-2-II-12 現在の雇用形態や仕事の内容の変化



図表2-2-II-13 現在の雇用形態や仕事の内容の変化（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	て雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない	て雇用形態または仕事の内容が変わっている	無回答
全体	2,590	2,181	409	0
	100.0	84.2	15.8	0.0
スーパーバイザー等	220	180	40	0
	100.0	81.8	18.2	0.0
店長	672	581	91	0
	100.0	86.5	13.5	0.0
店舗従業員	1,250	1,027	223	0
	100.0	82.2	17.8	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

問7以降は、問6で「雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない」と回答した方のみ

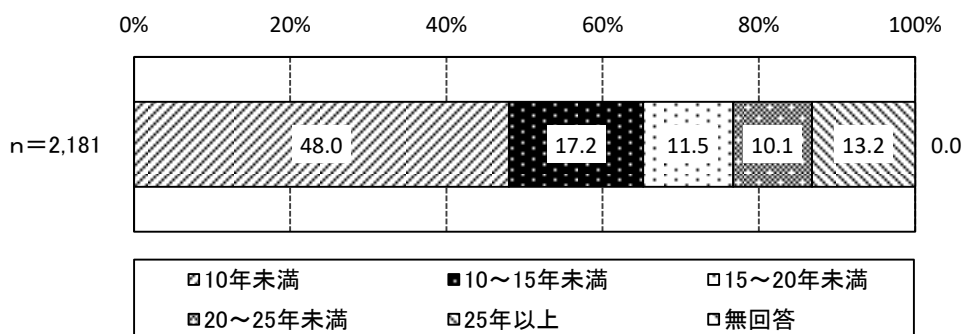
7) 現在の勤務先での勤続年数及び主に従事している仕事の通算経験年数(問7)

①現在の勤務先での勤続年数(問7(1))

現在の勤務先での勤続年数は、「10年未満」の割合が48.0%と最も高く、次いで「10～15年未満」が17.2%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「10年未満」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-14 現在の勤務先での勤続年数



図表2-2-II-15 現在の勤務先での勤続年数(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答
全体	2,181	1,046	376	250	220	288	1
	100.0	48.0	17.2	11.5	10.1	13.2	0.0
スーパーバイザー等	180	65	36	29	25	25	0
	100.0	36.1	20.0	16.1	13.9	13.9	0.0
店長	581	226	100	76	65	114	0
	100.0	38.9	17.2	13.1	11.2	19.6	0.0
店舗従業員	1,027	580	171	104	91	81	0
	100.0	56.5	16.7	10.1	8.9	7.9	0.0

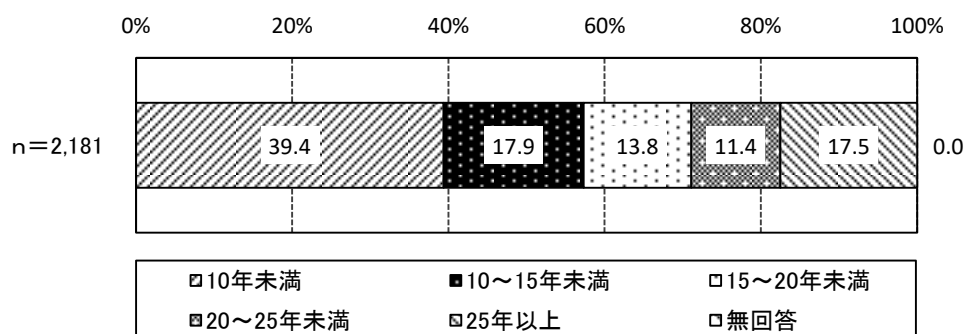
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②主に従事している仕事の通算経験年数(問7(2))

主に従事している仕事の通算経験年数は、「10年未満」の割合が39.4%と最も高く、次いで「10～15年未満」が17.9%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「10年未満」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-16 主に従事している仕事の通算経験年数



図表2-2-II-17 主に従事している仕事の通算経験年数（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答
全体	2,181	860	391	301	248	381	0
	100.0	39.4	17.9	13.8	11.4	17.5	0.0
スーパーバイザー等	180	88	42	23	14	13	0
	100.0	48.9	23.3	12.8	7.8	7.2	0.0
店長	581	224	108	93	58	98	0
	100.0	38.6	18.6	16.0	10.0	16.9	0.0
店舗従業員	1,027	366	180	148	132	201	0
	100.0	35.6	17.5	14.4	12.9	19.6	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

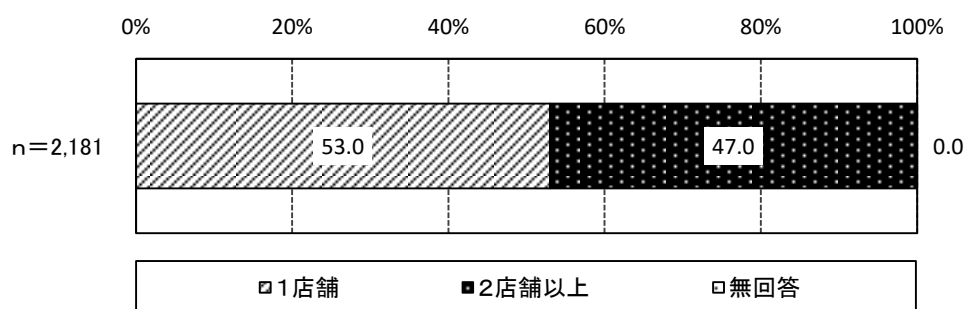
8) 勤めている店舗について (問8)

①勤務先企業の店舗数(問8(1))

勤務先企業の店舗数は、「1店舗」の割合が53.0%、「2店舗以上」が47.0%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店舗従業員」は「2店舗以上」の割合が高く、「店長」では「1店舗」の割合が高かった。

図表2-2-II-18 勤務先企業の店舗数



図表2-2-II-19 勤務先企業の店舗数 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	1店舗	2店舗以上	無回答
全体	2,181	1,156	1,025	0
	100.0	53.0	47.0	0.0
スーパーバイザー等	180	64	116	0
	100.0	35.6	64.4	0.0
店長	581	396	185	0
	100.0	68.2	31.8	0.0
店舗従業員	1,027	495	532	0
	100.0	48.2	51.8	0.0

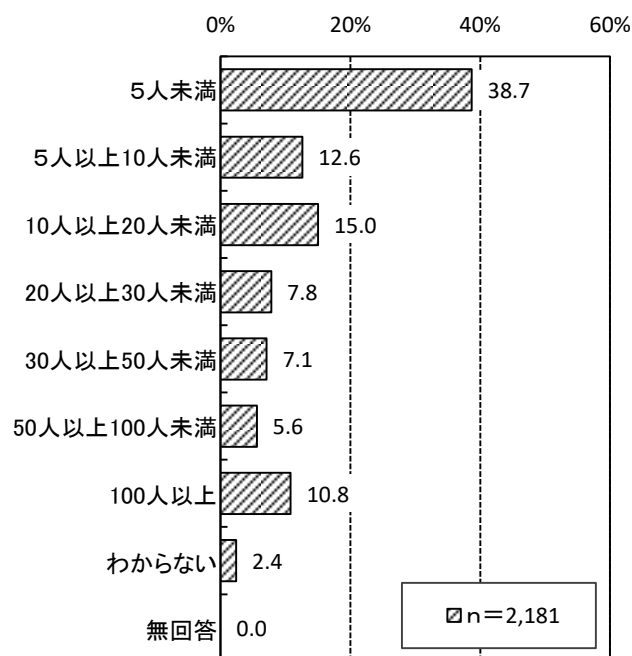
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②店舗の従業員数(問8(2))

店舗の従業員数は、「5人未満」の割合が38.7%と最も高く、次いで「10人以上20人未満」が15.0%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「5人未満」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-20 店舗の従業員数



図表2-2-II-21 店舗の従業員数(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	5人未満	5人以上10人未満	10人以上20人未満	20人以上30人未満	30人以上50人未満	50人以上100人未満	100人以上	わからない	無回答
全体	2,181 100.0	844 38.7	274 12.6	328 15.0	171 7.8	154 7.1	122 5.6	236 10.8	52 2.4	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	52 28.9	20 11.1	21 11.7	17 9.4	15 8.3	13 7.2	40 22.2	2 1.1	0 0.0
店長	581 100.0	348 59.9	62 10.7	69 11.9	39 6.7	32 5.5	13 2.2	17 2.9	1 0.2	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	284 27.7	166 16.2	201 19.6	103 10.0	84 8.2	63 6.1	88 8.6	38 3.7	0 0.0

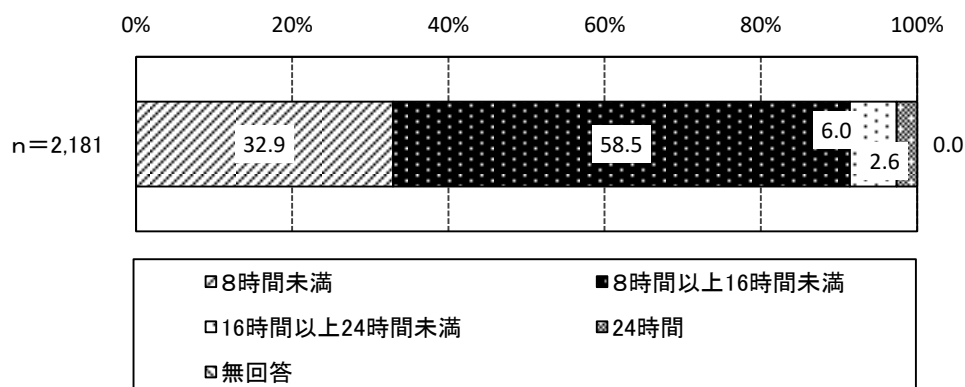
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

③店舗の営業時間(問8(3))

店舗の営業時間は、「8時間以上16時間未満」の割合が58.5%と最も高く、次いで「8時間未満」が32.9%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「8時間以上16時間未満」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-22 店舗の営業時間



図表2-2-II-23 店舗の営業時間（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	8時間未満	8時間以上16時間未満	16時間以上24時間未満	24時間	無回答
全体	2,181	718	1,276	131	56	0
	100.0	32.9	58.5	6.0	2.6	0.0
スーパーバイザー等	180	57	107	12	4	0
	100.0	31.7	59.4	6.7	2.2	0.0
店長	581	226	329	20	6	0
	100.0	38.9	56.6	3.4	1.0	0.0
店舗従業員	1,027	302	614	76	35	0
	100.0	29.4	59.8	7.4	3.4	0.0

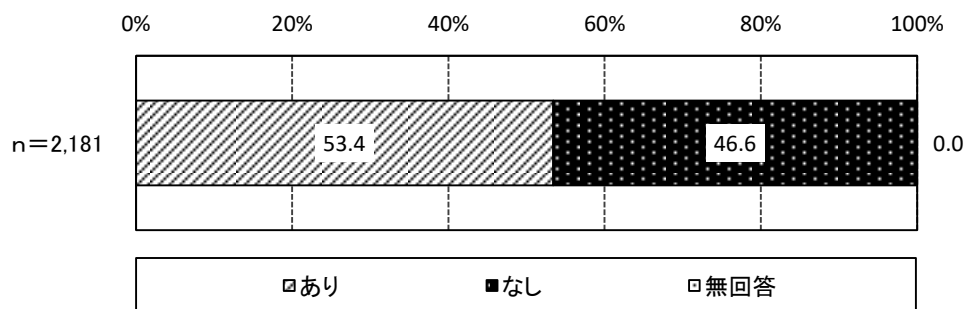
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

④ 定休日の有無(問8(4))

定休日の有無は、「あり」の割合が 53.4%、「なし」が 46.6%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店舗従業員」は「なし」の割合が高く、「店長」では「あり」の割合が高かった。

図表 2-2-II-24 定休日の有無



図表 2-2-II-25 定休日の有無(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	あり	なし	無回答
全体	2,181	1,165	1,016	0
	100.0	53.4	46.6	0.0
スーパーバイザー等	180	80	100	0
	100.0	44.4	55.6	0.0
店長	581	376	205	0
	100.0	64.7	35.3	0.0
店舗従業員	1,027	489	538	0
	100.0	47.6	52.4	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

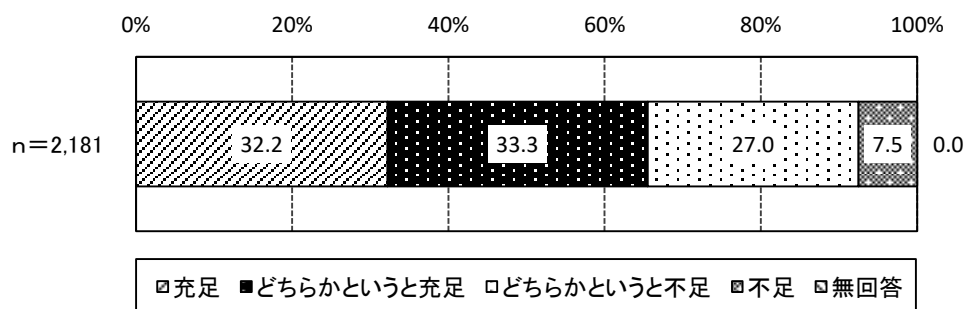
(2) あなたの働き方について (2019年10月1日時点)

1) 職場における従業員の充足状況 (問9)

従業員の充足状況は、充足(「充足」「どちらかというと充足」を合算)の割合が、65.5%であった。

従事している仕事別にみると、充足(「充足」「どちらかというと充足」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が64.4%、「店長」が74.1%、「店舗従業員」が61.7%であった。

図表2-2-II-26 職場における従業員の充足状況



図表2-2-II-27 職場における従業員の充足状況 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	充足	どちらかという と充足	どちらかという と不足	不足	無 回 答
全体	2,181	702	727	588	164	0
	100.0	32.2	33.3	27.0	7.5	0.0
スーパーバイザー等	180	56	60	54	10	0
	100.0	31.1	33.3	30.0	5.6	0.0
店長	581	249	181	111	40	0
	100.0	42.9	31.2	19.1	6.9	0.0
店舗従業員	1,027	262	372	314	79	0
	100.0	25.5	36.2	30.6	7.7	0.0

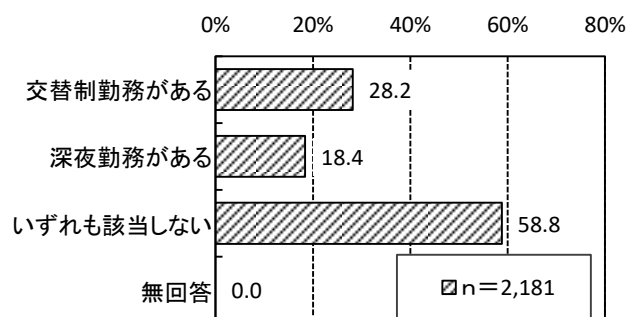
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

2) 現在の働き方 (問 10)

現在の働き方は、交替制勤務や深夜勤務に「いずれも該当しない」の割合が 58.8%と最も高く、次いで「交替制勤務がある」が 28.2%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「いずれも該当しない」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-28 現在の働き方 (複数回答)



図表 2-2-II-29 現在の働き方 (複数回答) (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	交替制勤務がある	深夜勤務がある	いずれも該当しない	無回答
全体	2,181	616	401	1,283	0
	100.0	28.2	18.4	58.8	0.0
スーパーバイザー等	180	77	45	79	0
	100.0	42.8	25.0	43.9	0.0
店長	581	120	135	360	0
	100.0	20.7	23.2	62.0	0.0
店舗従業員	1,027	349	155	574	0
	100.0	34.0	15.1	55.9	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

3) 自身の労働時間の把握の仕方 (問 11)

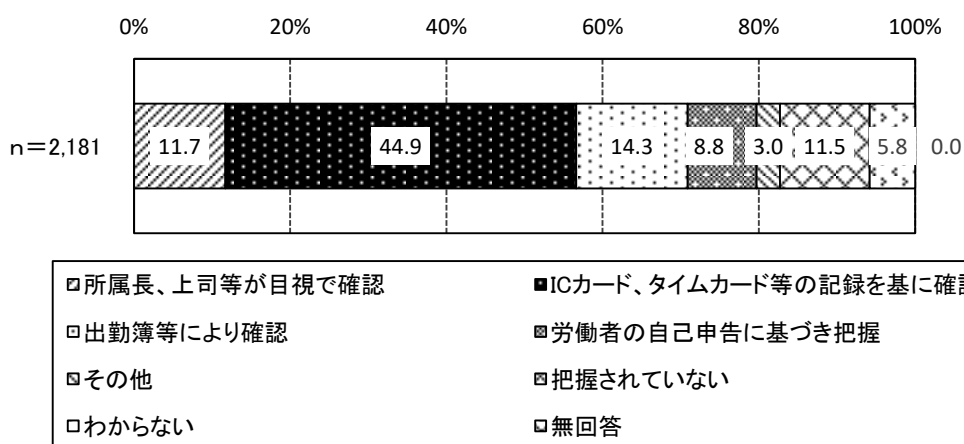
①労働時間の把握方法(問 11(1))

労働時間の把握方法は、「IC カード、タイムカード等の記録を基に確認」の割合が 44.9%と最も高く、次いで「出勤簿等により確認」が 14.3%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「IC カード、タイムカード等の記録を基に確認」の割合が最も高かった。

平成 28 年度調査と比較すると、大きな変化はない。

図表 2-2-II-30 労働時間の把握方法



図表 2-2-II-31 労働時間の把握方法 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	所属長、上司等が目視で確認	ICカード、タイムカード等の記録を基に確認	出勤簿等により確認	労働者の自己申告に基づき把握	その他	把握されていない	わからない	無回答
全体	2,181 100.0	256 11.7	980 44.9	312 14.3	192 8.8	65 3.0	250 11.5	126 5.8	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	28 15.6	89 49.4	27 15.0	19 10.6	2 1.1	11 6.1	4 2.2	0 0.0
店長	581 100.0	95 16.4	188 32.4	77 13.3	75 12.9	18 3.1	91 15.7	37 6.4	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	107 10.4	547 53.3	160 15.6	55 5.4	11 1.1	92 9.0	55 5.4	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-32 労働時間の把握方法（平成 28 年度調査）

	調査数	顧客観的な方法で把握されている	タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている	上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている	回答者自身による自己申告に基づいて把握されている	特に把握されていない	その他	無回答
全体	1596 100.0	1091 68.4	160 10.0	205 12.8	97 6.1	9 0.6	34 2.1	
スーパーバイザー等	111 100.0	63 56.8	7 6.3	27 24.3	13 11.7	0 0.0	1 0.9	
店長	473 100.0	339 71.7	22 4.7	71 15.0	28 5.9	2 0.4	11 2.3	
店舗従業員	854 100.0	584 68.4	117 13.7	79 9.3	51 6.0	6 0.7	17 2.0	

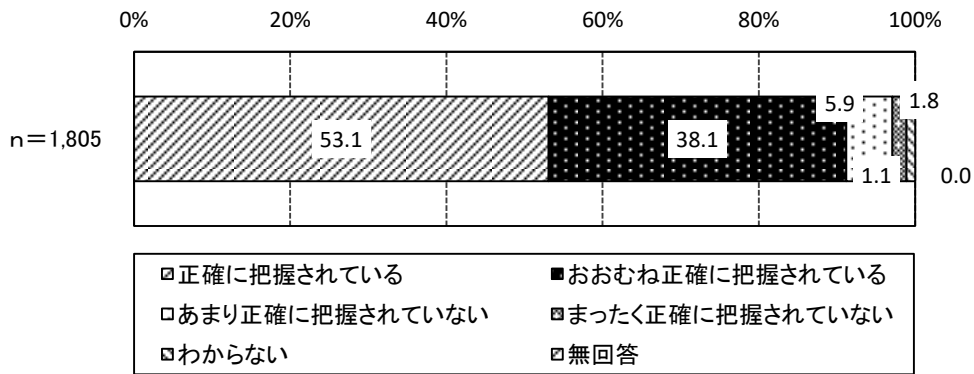
問 11①で「所属長、上司等が目視で確認」～「その他」と回答した方のみ

②把握されている労働時間の正確性(問 11(2))

把握されている労働時間の正確性は、正確に把握（「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」を合算）の割合が、91.2%であった。

従事している仕事別にみると、正確に把握（「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」を合算）の割合は、「スーパーバイザー等」が 93.3%、「店長」が 92.7%、「店舗従業員」が 89.9%であった。

図表 2-2-II-33 把握されている労働時間の正確性



図表 2-2-II-34 把握されている労働時間の正確性（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	正確に把握されている	おおむね正確に把握されている	あまり正確に把握されていない	まったく正確に把握されていない	わからない	無回答
全体	1,805	958	688	107	33	19	0
	100.0	53.1	38.1	5.9	1.8	1.1	0.0
スーパーバイザー等	165	85	69	9	2	0	0
	100.0	51.5	41.8	5.5	1.2	0.0	0.0
店長	453	256	164	23	8	2	0
	100.0	56.5	36.2	5.1	1.8	0.4	0.0
店舗従業員	880	457	334	57	18	14	0
	100.0	51.9	38.0	6.5	2.0	1.6	0.0

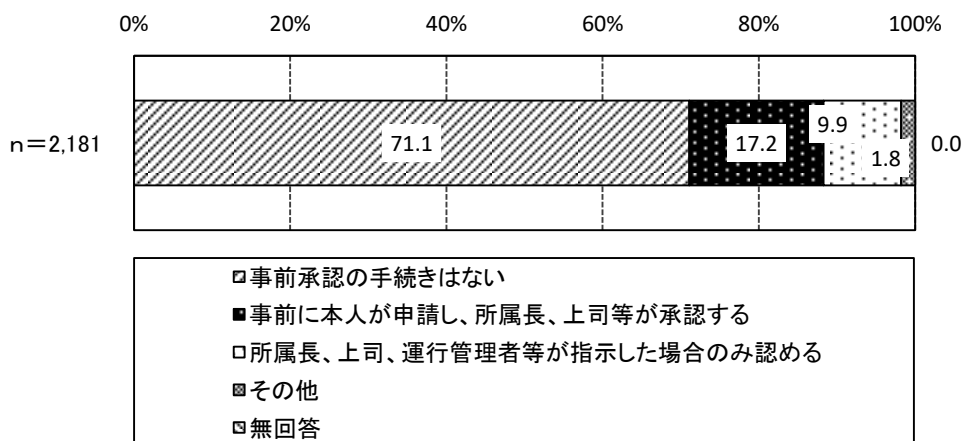
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

4) 所定外労働を行う場合の手続き（問 12）

所定外労働を行う場合の手続きは、「事前承認の手続きはない」の割合が71.1%と最も高く、次いで「事前に本人が申請し、所属長、上司等が承認する」が17.2%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「事前承認の手続きはない」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-35 所定外労働を行う場合の手続き



図表 2-2-II-36 所定外労働を行う場合の手続き（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	事前承認の手続きはない	事前に本人が申請し、所属長、上司等が承認する	所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	その他	無回答
全体	2,181 100.0	1,551 71.1	375 17.2	216 9.9	39 1.8	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	120 66.7	46 25.6	13 7.2	1 0.6	0 0.0
店長	581 100.0	461 79.3	79 13.6	28 4.8	13 2.2	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	704 68.5	175 17.0	137 13.3	11 1.1	0 0.0

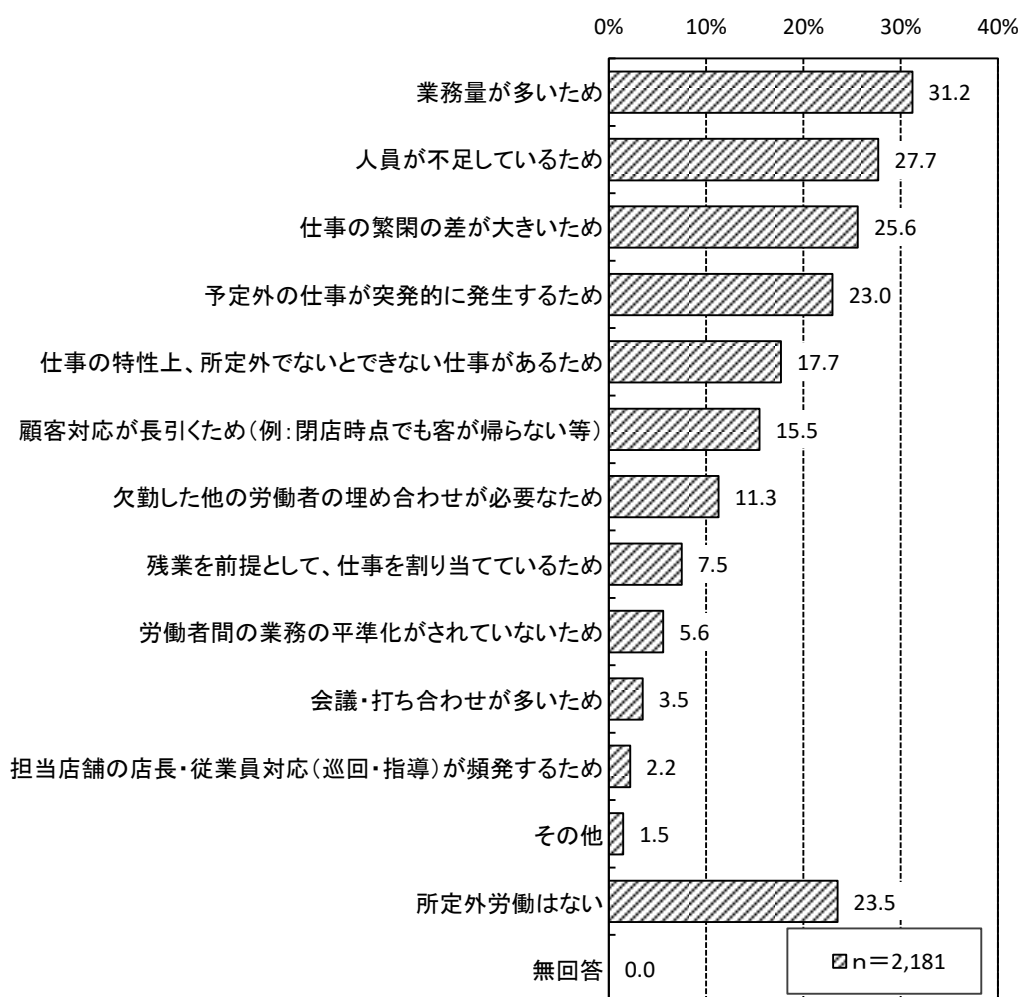
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

5) 所定外労働（残業）が生じる理由（問 13）

所定外労働（残業）が生じる理由は、「業務量が多いため」の割合が 31.2%と最も高く、次いで「人員が不足しているため」が 27.7%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店長」は「業務量が多いため」の割合が最も高く、「店舗従業員」では「人員が不足しているため」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-37 所定外労働（残業）が生じる理由（複数回答）



図表 2-2-II-38 所定外労働（残業）が生じる理由（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生的に発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	必要なための労働者の埋め合わせが必要	会議・打ち合わせが多いため	担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導）が頻発するため	顧客対応が長引くため（例：閉店時点でも客が帰らない等）	その他	所定外労働はない	無回答
全体	2,181 100.0	680 31.2	604 27.7	558 25.6	387 17.7	163 7.5	502 23.0	122 5.6	246 11.3	76 3.5	48 2.2	338 15.5	32 1.5	512 23.5	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	71 39.4	48 26.7	51 28.3	44 24.4	21 11.7	55 30.6	17 9.4	18 10.0	18 10.0	14 7.8	17 9.4	1 0.6	29 16.1	0 0.0
店長	581 100.0	182 31.3	136 23.4	151 26.0	124 21.3	45 7.7	134 23.1	30 5.2	63 10.8	19 3.3	16 2.8	99 17.0	8 1.4	155 26.7	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	298 29.0	340 33.1	257 25.0	158 15.4	85 8.3	203 19.8	54 5.3	135 13.1	19 1.9	13 1.3	173 16.8	10 1.0	219 21.3	0 0.0

（注）表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-39 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（平成 28 年度調査）

	調査数	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外でできない仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定外の仕事が発発的に発生するため	業務と兼任に担当しているため	後輩や同僚の指導を通常業務に割り当てるため	残業を前提に、仕事を割り当てるため	高いノルマが課せられているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多い	仕事の質にこだわりがある
全体	1596 100.0	825 51.7	450 28.2	270 16.9	50 3.1	376 23.6	107 6.7	105 6.6	20 1.3	117 7.3	54 3.4	125 7.8	
スーパーバイザー等	111 100.0	60 54.1	28 25.2	20 18.0	10 9.0	42 37.8	11 9.9	9 8.1	5 4.5	10 9.0	8 7.2	10 9.0	
店長	473 100.0	287 60.7	129 27.3	97 20.5	13 2.7	123 26.0	45 9.5	30 6.3	6 1.3	35 7.4	20 4.2	37 7.8	
店舗従業員	854 100.0	422 49.4	254 29.7	138 16.2	11 1.3	178 20.8	44 5.2	61 7.1	9 1.1	64 7.5	23 2.7	71 8.3	

	調査数	スケジュール管理能力が不足しているため	周囲に気兼ねして帰りづらいため	残業手当等を増やし、収入を確保するため	スキル・技術を磨くため	担当店舗が複数あり、業務が多いため	担当店舗が複数あり、業務が多いため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要のため	頻発する（巡回・指導等）ため	担当店舗の店長・従業員が対応（例：閉店時間でも客が帰らない等）	その他	所定外労働はない	無回答
全体	1596 100.0	58 3.6	35 2.2	28 1.8	76 4.8	47 2.9	291 18.2	52 3.3	381 23.9	26 1.6	180 11.3	116 7.3	
スーパーバイザー等	111 100.0	6 5.4	1 0.9	2 1.8	6 5.4	25 22.5	32 28.8	27 24.3	12 10.8	6 5.4	8 7.2	2 1.8	
店長	473 100.0	14 3.0	8 1.7	3 0.6	18 3.8	10 2.1	138 29.2	16 3.4	116 24.5	7 1.5	39 8.2	22 4.7	
店舗従業員	854 100.0	34 4.0	24 2.8	21 2.5	50 5.9	8 0.9	103 12.1	4 0.5	234 27.4	10 1.2	109 12.8	67 7.8	

(3) あなたの職場環境について (2019年の状況について)

1) 職場でのハラスメントの有無 (問 14)

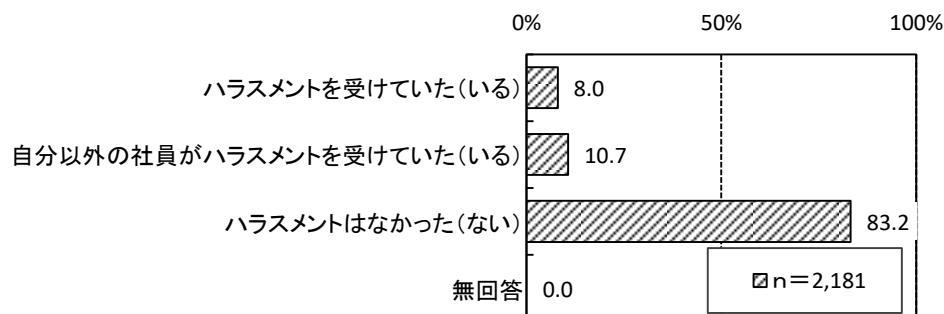
① 職場でのパワーハラスメントの有無 (問 14(1))

職場でのパワーハラスメントの有無は、「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が 8.0%、「自分以外の社員がハラスメントを受けていた (いる)」が 10.7%であった。

従事している仕事別にみると、店舗従業員において「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が高かった。

また、性・年代別にみると、男女間で「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合はあまり変わらず、男女ともに年代が下がるほど「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が高くなる。

図表 2-2-II-40 職場でのパワーハラスメントの有無 (複数回答)



図表 2-2-II-41 職場でのパワーハラスメントの有無 (複数回答)
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	ハラスメントを受けていた(いる)	自分以外の社員がハラスメントを受けていた(いる)	ハラスメントはなかった(ない)	無回答
全体	2,181	174	233	1,814	0
	100.0	8.0	10.7	83.2	0.0
スーパーバイザー等	180	10	26	145	0
	100.0	5.6	14.4	80.6	0.0
店長	581	34	33	521	0
	100.0	5.9	5.7	89.7	0.0
店舗従業員	1,027	110	120	820	0
	100.0	10.7	11.7	79.8	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-42 職場でのパワーハラスメントの有無（複数回答）（フルタイム・性年代別）

		調査数	ハラスメントを受けていた（いる）	自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）	ハラスメントはなかった（ない）	無回答
全 体		2,181 100.0	174 8.0	233 10.7	1,814 83.2	0 0.0
性年代別	男性	1,380 100.0	106 7.7	144 10.4	1,155 83.7	0 0.0
	男性20歳代以下	36 100.0	9 25.0	7 19.4	23 63.9	0 0.0
	男性30歳代	202 100.0	22 10.9	33 16.3	153 75.7	0 0.0
	男性40歳代	494 100.0	44 8.9	59 11.9	401 81.2	0 0.0
	男性50歳代	413 100.0	28 6.8	37 9.0	354 85.7	0 0.0
	男性60歳代	195 100.0	2 1.0	7 3.6	186 95.4	0 0.0
	男性70歳代以上	40 100.0	1 2.5	1 2.5	38 95.0	0 0.0
	女性	801 100.0	68 8.5	89 11.1	659 82.3	0 0.0
	女性20歳代以下	146 100.0	21 14.4	19 13.0	108 74.0	0 0.0
	女性30歳代	234 100.0	20 8.5	39 16.7	181 77.4	0 0.0
	女性40歳代	206 100.0	16 7.8	19 9.2	176 85.4	0 0.0
	女性50歳代	164 100.0	8 4.9	11 6.7	147 89.6	0 0.0
	女性60歳代	45 100.0	3 6.7	1 2.2	41 91.1	0 0.0
	女性70歳代以上	6 100.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0	0 0.0

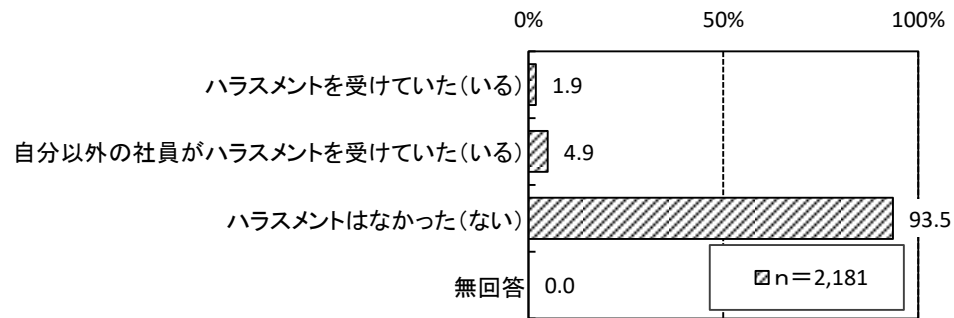
②職場でのセクシュアルハラスメントの有無(問 14(2))

職場でのセクシュアルハラスメントの有無は、「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が1.9%、「自分以外の社員がハラスメントを受けていた (いる)」が4.9%であった。

従事している仕事別にみると、店舗従業員において「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が高かった。

また、性・年代別にみると、女性の方が「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が若干高く、男女ともに年代が下がるほど「ハラスメントを受けていた (いる)」の割合が高くなる。

図表 2-2-II-43 職場でのセクシュアルハラスメントの有無 (複数回答)



図表 2-2-II-44 職場でのセクシュアルハラスメントの有無 (複数回答)
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	ハラスメントを受けていた(いる)	自分以外の社員がハラスメントを受けた(いる)	ハラスメントはなかった(ない)	無回答
全体	2,181	42	106	2,039	0
	100.0	1.9	4.9	93.5	0.0
スーパーバイザー等	180	4	15	161	0
	100.0	2.2	8.3	89.4	0.0
店長	581	10	13	560	0
	100.0	1.7	2.2	96.4	0.0
店舗従業員	1,027	25	51	955	0
	100.0	2.4	5.0	93.0	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-45 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）
（フルタイム・性年代別）

		調査数	ハラスメントを受けていた（いる）	自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）	ハラスメントはなかった（ない）	無回答
全 体		2,181 100.0	42 1.9	106 4.9	2,039 93.5	0 0.0
性 年 代 別	男性	1,380 100.0	15 1.1	76 5.5	1,291 93.6	0 0.0
	男性20歳代以下	36 100.0	4 11.1	2 5.6	30 83.3	0 0.0
	男性30歳代	202 100.0	3 1.5	17 8.4	182 90.1	0 0.0
	男性40歳代	494 100.0	5 1.0	36 7.3	455 92.1	0 0.0
	男性50歳代	413 100.0	3 0.7	17 4.1	393 95.2	0 0.0
	男性60歳代	195 100.0	0 0.0	3 1.5	192 98.5	0 0.0
	男性70歳代以上	40 100.0	0 0.0	1 2.5	39 97.5	0 0.0
	女性	801 100.0	27 3.4	30 3.7	748 93.4	0 0.0
	女性20歳代以下	146 100.0	11 7.5	9 6.2	128 87.7	0 0.0
	女性30歳代	234 100.0	6 2.6	10 4.3	219 93.6	0 0.0
	女性40歳代	206 100.0	5 2.4	5 2.4	196 95.1	0 0.0
	女性50歳代	164 100.0	4 2.4	5 3.0	156 95.1	0 0.0
	女性60歳代	45 100.0	1 2.2	1 2.2	43 95.6	0 0.0
	女性70歳代以上	6 100.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0	0 0.0

2) 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言などの有無、利用可能な相談窓口などの有無 (問 15)

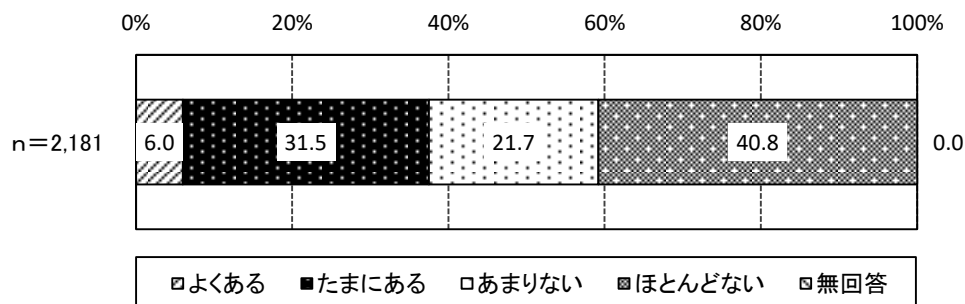
①顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無(問 15(1))

理不尽な要求・クレーム・暴言などの有無は、ある(「よくある」「たまにある」を合算)の割合が、37.5%であった。

従事している仕事別にみると、ある(「よくある」「たまにある」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が47.7%、「店長」が33.2%、「店舗従業員」が40.5%であった。

平成28年度調査と比較すると、若干減少している様子がうかがえる。

図表2-2-II-46 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無

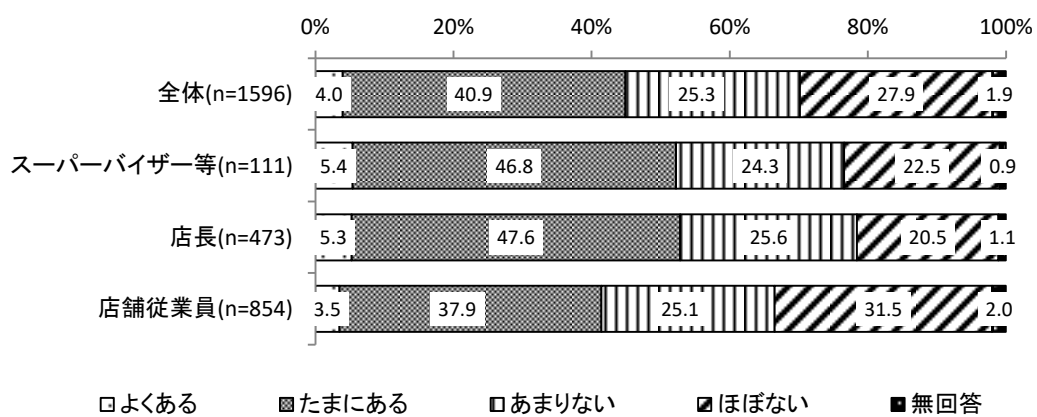


図表2-2-II-47 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	よくある	たまにある	あまりない	ほとんどない	無回答
全体	2,181	130	688	473	890	0
	100.0	6.0	31.5	21.7	40.8	0.0
スーパーバイザー等	180	15	71	32	62	0
	100.0	8.3	39.4	17.8	34.4	0.0
店長	581	27	166	128	260	0
	100.0	4.6	28.6	22.0	44.8	0.0
店舗従業員	1,027	67	349	227	384	0
	100.0	6.5	34.0	22.1	37.4	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-48 客からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること（平成 28 年度調査）

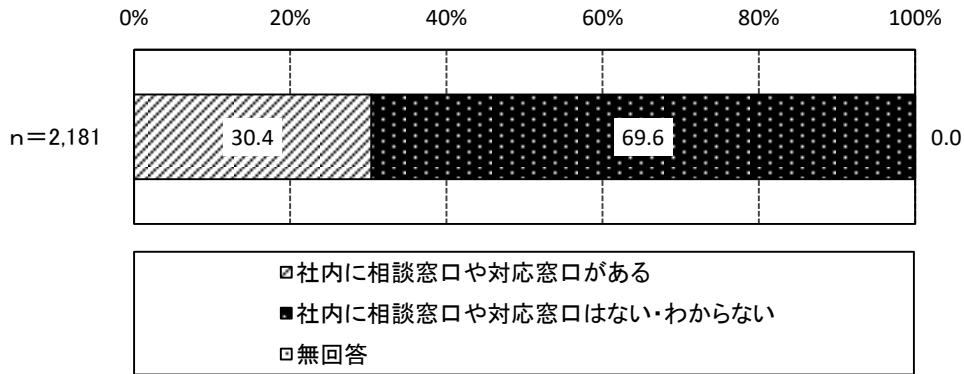


②利用可能な相談窓口などの有無(問 15(2))

利用可能な相談窓口や対応窓口の有無は、「社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない」の割合が69.6%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない」の割合が高かった。

図表 2-2-II-49 利用可能な相談窓口などの有無



図表 2-2-II-50 利用可能な相談窓口などの有無（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	社内に相談窓口や対応窓口がある	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	無回答
全体	2,181	662	1,519	0
	100.0	30.4	69.6	0.0
スーパーバイザー等	180	76	104	0
	100.0	42.2	57.8	0.0
店長	581	145	436	0
	100.0	25.0	75.0	0.0
店舗従業員	1,027	319	708	0
	100.0	31.1	68.9	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(4) あなたの生活や心身の健康等について (2019年の状況について)

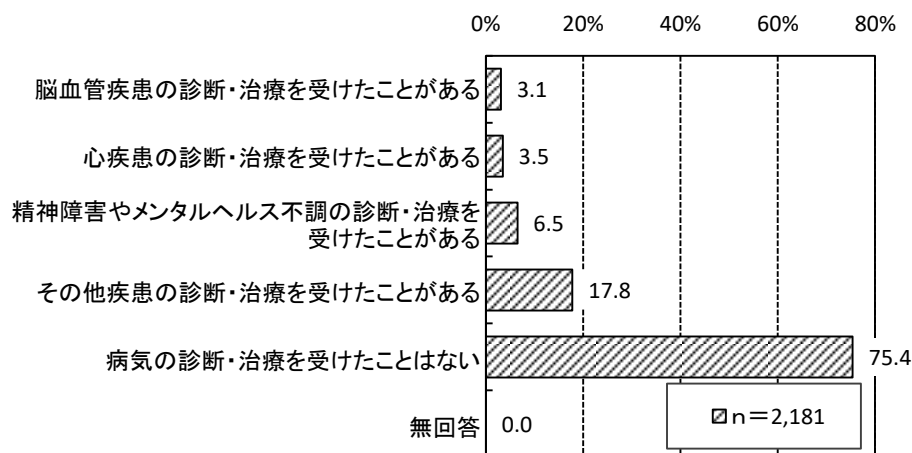
1) これまでの病気の診断や治療の有無 (問 16)

①2019年以前(問 16(1))

2019年以前の病気の診断や治療の有無は、「病気の診断・治療を受けたことはない」の割合が75.4%と最も高く、次いで、脳血管疾患や心疾患、精神障害やメンタルヘルス不調以外の「その他疾患の診断・治療を受けたことがある」が17.8%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「病気の診断・治療を受けたことはない」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-51 これまでの病気の診断や治療の有無 (2019年以前) (複数回答)



図表 2-2-II-52 これまでの病気の診断や治療の有無 (2019年以前) (複数回答)
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けたことがある	心疾患の診断・治療を受けたことがある	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けたことがある	その他疾患の診断・治療を受けたことがある	病気の診断・治療を受けたことはない	無回答
全体	2,181 100.0	68 3.1	76 3.5	141 6.5	389 17.8	1,644 75.4	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	14 7.8	12 6.7	23 12.8	39 21.7	123 68.3	0 0.0
店長	581 100.0	20 3.4	24 4.1	30 5.2	97 16.7	441 75.9	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	20 1.9	26 2.5	61 5.9	175 17.0	791 77.0	0 0.0

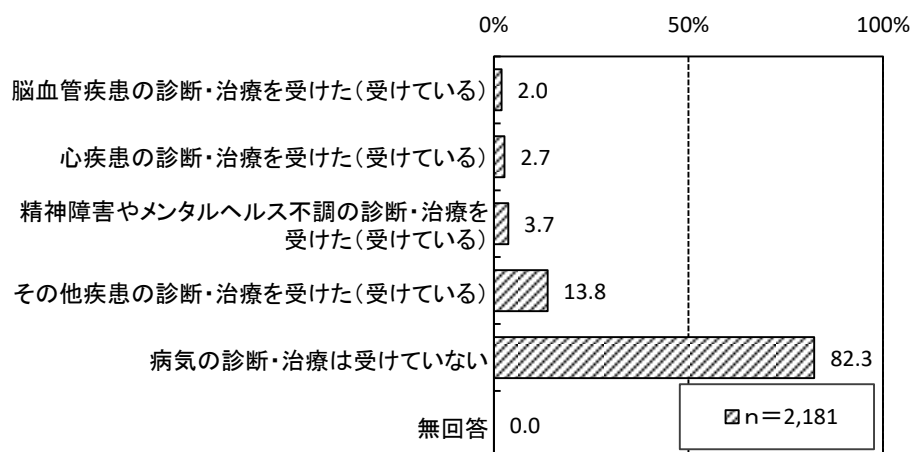
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②2020年以降(問16(2))

2020年以降の病気の診断や治療の有無は、「病気の診断・治療は受けていない」の割合が82.3%と最も高く、次いで、脳血管疾患や心疾患、精神障害やメンタルヘルス不調以外の「その他疾患の診断・治療を受けた(受けている)」が13.8%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「病気の診断・治療は受けていない」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-53 これまでの病気の診断や治療の有無(2020年以降)(複数回答)



図表2-2-II-54 これまでの病気の診断や治療の有無(2020年以降)(複数回答)
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けた(受けている)	心疾患の診断・治療を受けた(受けている)	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けた(受けている)	その他疾患の診断・治療を受けた(受けている)	病気の診断・治療は受けていない	無回答
全体	2,181	44	59	80	301	1,796	0
	100.0	2.0	2.7	3.7	13.8	82.3	0.0
スーパーバイザー等	180	8	11	19	37	132	0
	100.0	4.4	6.1	10.6	20.6	73.3	0.0
店長	581	13	18	15	71	488	0
	100.0	2.2	3.1	2.6	12.2	84.0	0.0
店舗従業員	1,027	14	21	31	133	861	0
	100.0	1.4	2.0	3.0	13.0	83.8	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

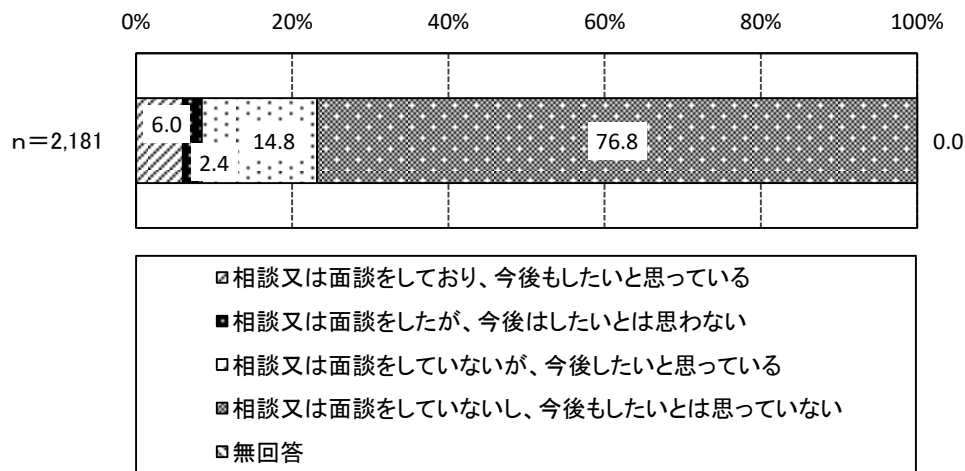
2) 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談（問 17）

専門家への相談又は面談は、「相談又は面談をしていないし、今後もしたいとは思っていない」の割合が 76.8%と最も高く、次いで「相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている」が 14.8%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「相談又は面談をしていないし、今後もしたいとは思っていない」の割合が最も高かった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が「相談または面談をしていないが、今後したいと思っている」「相談または面談をしており、今後もしたいと思っている」の割合が高い。

図表 2-2-II-55 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談



図表 2-2-II-56 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	た相談又は面談をしており、今後もし	いと相談又は面談をしたが、今後はした	し相談又は面談をしていないが、今後	も相談又は面談をしていないし、今後	無回答
全体	2,181 100.0	131 6.0	52 2.4	322 14.8	1,676 76.8	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	22 12.2	6 3.3	31 17.2	121 67.2	0 0.0
店長	581 100.0	36 6.2	3 0.5	102 17.6	440 75.7	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	49 4.8	35 3.4	145 14.1	798 77.7	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-57 長時間労働や心身の不調に関する専門家への相談又は面談
(フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別)

		調査数	相談又は面談を している	相談又は面談を したが、今後は したい	相談又は面談を していないが、 今後は したいと思っ ている	相談又は面談を していないし、 今後は したいと思っ ていない	無 回 答
全 体		2,181 100.0	131 6.0	52 2.4	322 14.8	1,676 76.8	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	662 100.0	55 8.3	21 3.2	126 19.0	460 69.5	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	1,519 100.0	76 5.0	31 2.0	196 12.9	1,216 80.1	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 15(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

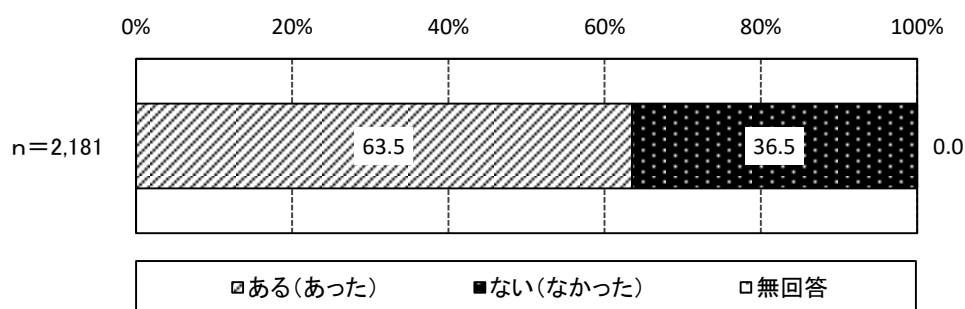
3) 業務に関連したストレスや悩み (問 18)

① ストレスや悩みの有無 (問 18(1))

ストレスや悩みの有無は、「ある (あった)」の割合が 63.5%、「ない (なかった)」が 36.5%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「ある (あった)」の割合が高かった。

図表 2-2-II-58 ストレスや悩みの有無



図表 2-2-II-59 ストレスや悩みの有無 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	ある (あった)	ない (なかった)	無回答
全体	2,181 100.0	1,385 63.5	796 36.5	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	128 71.1	52 28.9	0 0.0
店長	581 100.0	357 61.4	224 38.6	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	669 65.1	358 34.9	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

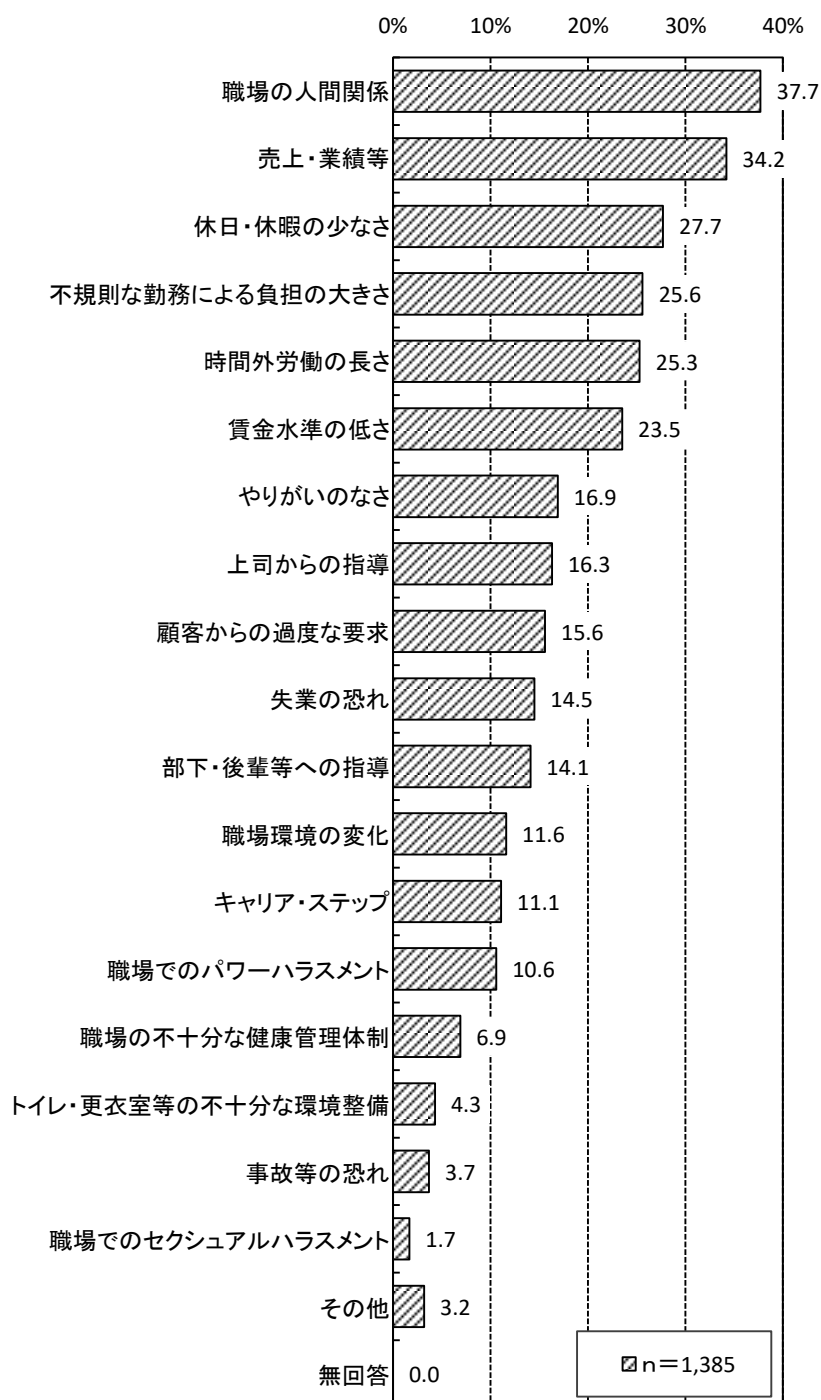
問 18①で「ある（あった）」と回答した方のみ

②ストレスや悩みの原因(問 18(2))

ストレスや悩みの原因は、「職場の人間関係」の割合が 37.7%と最も高く、次いで「売上・業績等」が 34.2%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店長」は「売上・業績等」の割合が最も高く、「店舗従業員」では「職場の人間関係」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-60 ストレスや悩みの原因（複数回答）



図表 2-2-II-61 ストレスや悩みの原因（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	時間外労働の長さ	休日・休暇の少なさ	不規則な勤務による負担の大きさ	事故等の恐れ	職場環境の変化	職場の人間関係	職場でのパワーハラスメント	職場でのセクシュアルハラスメント	職場の不十分な健康管理体制	トイレ・更衣室等の不十分な環境整備	上司からの指導	部下・後輩等への指導	売上・業績等	賃金水準の低さ	顧客からの過度な要求	やりがいのなさ	キャリア・ステップ	失業の恐れ	その他	無回答
全体	1,385 100.0	351 25.3	383 27.7	354 25.6	51 3.7	160 11.6	522 37.7	147 10.6	24 1.7	95 6.9	59 4.3	226 16.3	195 14.1	473 34.2	325 23.5	216 15.6	234 16.9	154 11.1	201 14.5	45 3.2	0 0.0
スーパーバイザー等	128 100.0	31 24.2	33 25.8	28 21.9	9 7.0	17 13.3	41 32.0	13 10.2	5 3.9	12 9.4	5 3.9	24 18.8	26 20.3	56 43.8	21 16.4	18 14.1	23 18.0	22 17.2	15 11.7	6 4.7	0 0.0
店長	357 100.0	100 28.0	118 33.1	89 24.9	15 4.2	31 8.7	93 26.1	23 6.4	4 1.1	21 5.9	7 2.0	43 12.0	58 16.2	192 53.8	68 19.0	64 17.9	46 12.9	32 9.0	46 12.9	10 2.8	0 0.0
店舗従業員	669 100.0	178 26.6	182 27.2	186 27.8	22 3.3	92 13.8	323 48.3	92 13.8	14 2.1	46 6.9	40 6.0	123 18.4	81 12.1	141 21.1	192 28.7	105 15.7	132 19.7	76 11.4	107 16.0	15 2.2	0 0.0

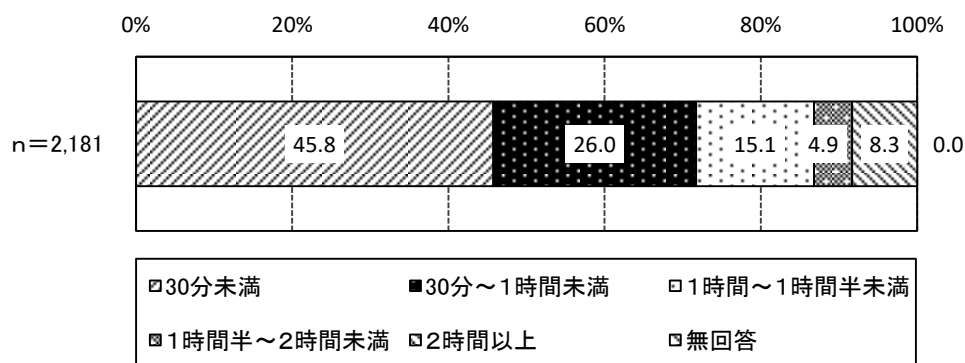
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

4) 往復の通勤時間（問 19）

往復の通勤時間は、「30分未満」の割合が45.8%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」が26.0%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「30分未満」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-62 往復の通勤時間



図表 2-2-II-63 往復の通勤時間（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	30分未満	30分～1時間未満	1時間～1時間半未満	1時間半～2時間未満	2時間以上	無回答
全体	2,181	998	568	329	106	180	0
	100.0	45.8	26.0	15.1	4.9	8.3	0.0
スーパーバイザー等	180	64	44	38	8	26	0
	100.0	35.6	24.4	21.1	4.4	14.4	0.0
店長	581	306	149	70	13	43	0
	100.0	52.7	25.6	12.0	2.2	7.4	0.0
店舗従業員	1,027	460	297	157	54	59	0
	100.0	44.8	28.9	15.3	5.3	5.7	0.0

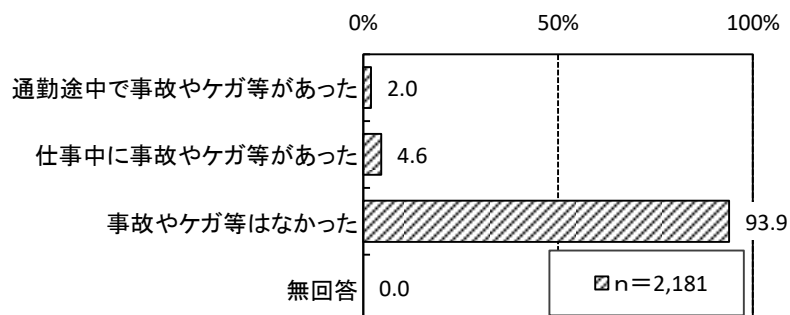
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

5) 過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（問 20）

事故やケガ等の有無は、「事故やケガ等は無かった」の割合が 93.9%と最も高く、次いで「仕事中に事故やケガ等があった」が 4.6%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「事故やケガ等は無かった」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-64 睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（複数回答）



図表 2-2-II-65 睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（複数回答）
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	通勤途中で事故やケガ等があった	仕事中に事故やケガ等があった	事故やケガ等は無かった	無回答
全体	2,181 100.0	43 2.0	100 4.6	2,047 93.9	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	3 1.7	14 7.8	164 91.1	0 0.0
店長	581 100.0	17 2.9	28 4.8	540 92.9	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	16 1.6	51 5.0	964 93.9	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(5) あなたの労働時間や休暇の取得状況等について (2019年1月～12月の状況)

1) 1週間の平均的な労働時間や労働日数 (問21)

①1週間のうち労働日数(問21①)

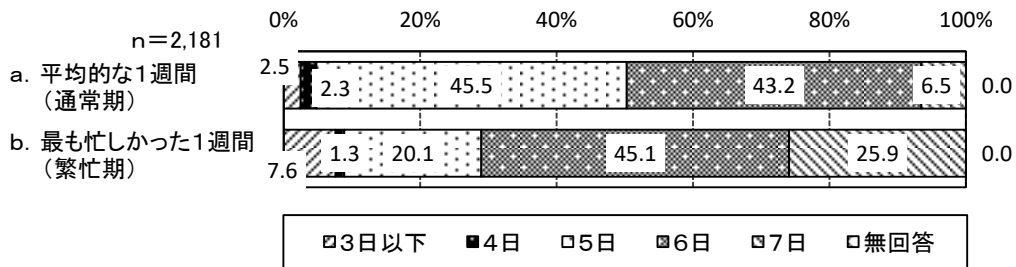
平均的な1週間(通常期)の労働日数は、「5日」の割合が45.5%と最も高く、次いで「6日」が43.2%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店舗従業員」は「5日」の割合が最も高く、「店長」では「6日」の割合が最も高かった。

最も忙しかった1週間(繁忙期)の労働日数は、「6日」の割合が45.1%と最も高く、次いで「7日」が25.9%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「6日」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-66 労働日数



図表2-2-II-67 通常期の労働日数 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
全体	2,181	54	51	992	942	142	0
	100.0	2.5	2.3	45.5	43.2	6.5	0.0
スーパーバイザー等	180	2	4	91	69	14	0
	100.0	1.1	2.2	50.6	38.3	7.8	0.0
店長	581	16	7	185	316	57	0
	100.0	2.8	1.2	31.8	54.4	9.8	0.0
店舗従業員	1,027	27	36	529	396	39	0
	100.0	2.6	3.5	51.5	38.6	3.8	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-68 繁忙期の労働日数（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
全体	2,181 100.0	166 7.6	28 1.3	438 20.1	984 45.1	565 25.9	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	9 5.0	3 1.7	26 14.4	73 40.6	69 38.3	0 0.0
店長	581 100.0	48 8.3	4 0.7	68 11.7	260 44.8	201 34.6	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	89 8.7	17 1.7	247 24.1	474 46.2	200 19.5	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②1週間の労働時間(問 21②)

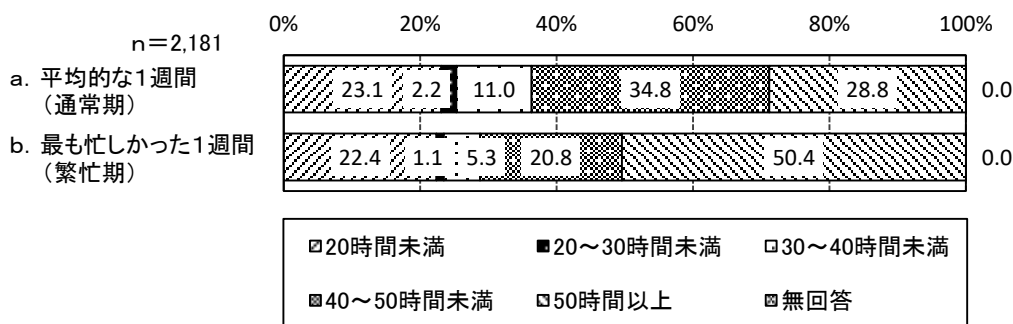
平均的な1週間(通常期)の労働時間は、「40～50 時間未満」の割合が 34.8%と最も高く、次いで「50 時間以上」が 28.8%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店舗従業員」は「40～50 時間未満」の割合が最も高く、「店長」では「50 時間以上」の割合が最も高かった。

最も忙しかった1週間(繁忙期)の労働時間は、「50 時間以上」の割合が 50.4%と最も高かった。

従事している仕事別にみると、いずれも「50 時間以上」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-69 労働時間



図表 2-2-II-70 通常期の労働時間(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	2 0 時間 未満	2 0 ~ 3 0 時間 未満	3 0 ~ 4 0 時間 未満	4 0 ~ 5 0 時間 未満	5 0 時間 以上	無 回 答
全体	2,181	504	49	240	760	628	0
	100.0	23.1	2.2	11.0	34.8	28.8	0.0
スーパーバイザー等	180	44	1	9	68	58	0
	100.0	24.4	0.6	5.0	37.8	32.2	0.0
店長	581	141	9	49	168	214	0
	100.0	24.3	1.5	8.4	28.9	36.8	0.0
店舗従業員	1,027	235	32	141	366	253	0
	100.0	22.9	3.1	13.7	35.6	24.6	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表2-2-II-71 繁忙期の労働時間（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	2 0 時間 未満	2 0 ～ 3 0 時間 未満	3 0 ～ 4 0 時間 未満	4 0 ～ 5 0 時間 未満	5 0 時間 以上	無 回 答
全体	2,181 100.0	488 22.4	25 1.1	116 5.3	453 20.8	1,099 50.4	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	38 21.1	1 0.6	5 2.8	35 19.4	101 56.1	0 0.0
店長	581 100.0	146 25.1	3 0.5	21 3.6	82 14.1	329 56.6	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	228 22.2	17 1.7	70 6.8	246 24.0	466 45.4	0 0.0

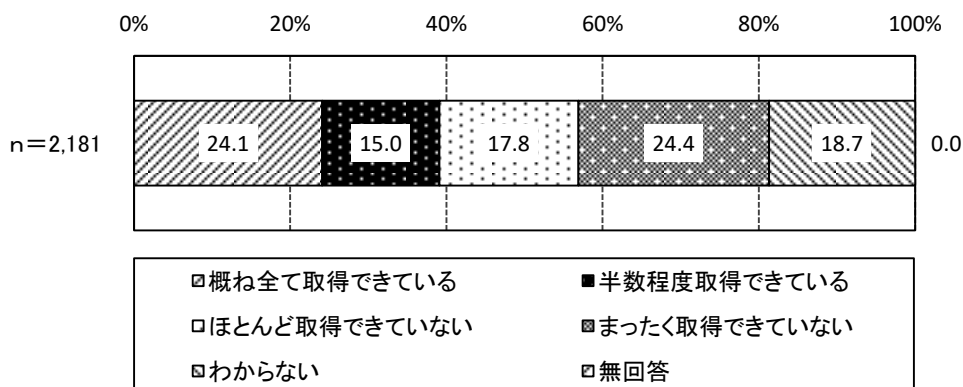
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

2) 年次有給休暇の取得状況 (問 22)

年次有給休暇の取得状況は、「まったく取得できていない」の割合が 24.4%と最も高く、次いで「概ね全て取得できている」が 24.1%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」は「ほとんど取得できていない」の割合が最も高く、「店長」は「まったく取得できていない」、「店舗従業員」では「概ね全て取得できている」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-72 年次有給休暇の取得状況



図表 2-2-II-73 年次有給休暇の取得状況 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	概ね全て取得できている	半数程度取得できている	ほとんど取得できていない	まったく取得できていない	わからない	無回答
全体	2,181	526	327	388	532	408	0
	100.0	24.1	15.0	17.8	24.4	18.7	0.0
スーパーバイザー等	180	44	26	45	35	30	0
	100.0	24.4	14.4	25.0	19.4	16.7	0.0
店長	581	128	70	90	169	124	0
	100.0	22.0	12.0	15.5	29.1	21.3	0.0
店舗従業員	1,027	271	164	188	236	168	0
	100.0	26.4	16.0	18.3	23.0	16.4	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

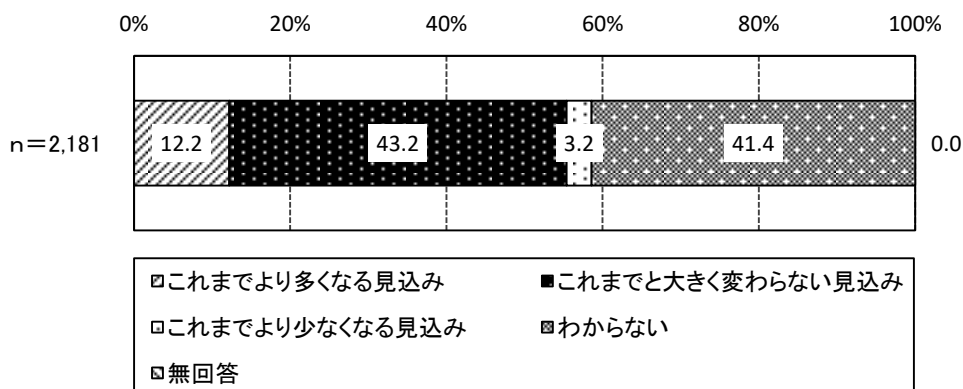
3) 年次有給休暇の取得に関して (問 23)

①年次有給休暇の取得日数の見込み(問 23(1))

年次有給休暇の取得日数の見込みは、「これまでと大きく変わらない見込み」の割合が 43.2%と最も高く、次いで「わからない」が 41.4%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」「店舗従業員」は「これまでと大きく変わらない見込み」の割合が最も高く、「店長」では「わからない」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-74 年次有給休暇の取得日数の見込み



図表 2-2-II-75 年次有給休暇の取得日数の見込み (フルタイム・従事している仕事別)

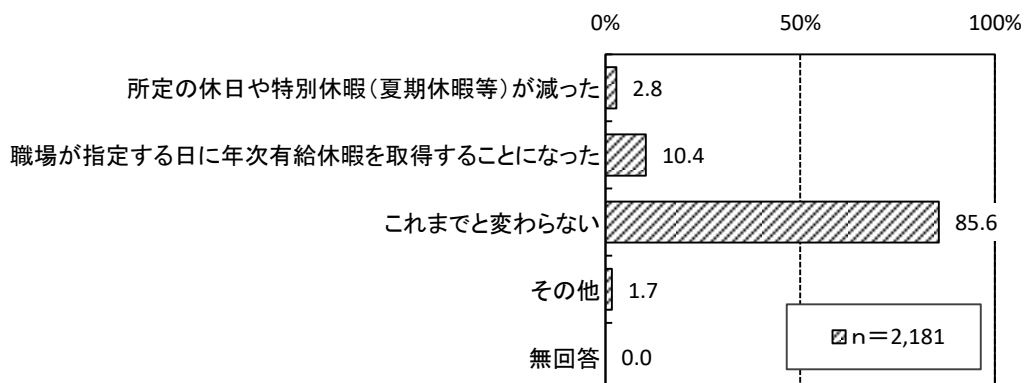
	調査数	これまでより多くなる見込み	これまでと大きく変わらない見込み	これまでより少なくなる見込み	わからない	無回答
全体	2,181	266	943	70	902	0
	100.0	12.2	43.2	3.2	41.4	0.0
スーパーバイザー等	180	39	78	8	55	0
	100.0	21.7	43.3	4.4	30.6	0.0
店長	581	61	238	20	262	0
	100.0	10.5	41.0	3.4	45.1	0.0
店舗従業員	1,027	108	461	33	425	0
	100.0	10.5	44.9	3.2	41.4	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無(問 23(2))

年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無は、「これまでと変わらない」の割合が 85.6%と最も高く、次いで「職場が指定する日に年次有給休暇を取得することになった」が 10.4%であった。従事している仕事別にみると、いずれも「これまでと変わらない」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-76 年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無(複数回答)



図表 2-2-II-77 年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無(複数回答)
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	所定の休日や特別休暇(夏期休暇等)が減った	職場が指定する日に年次有給休暇を取得することになった	これまでと変わらない	その他	無回答
全体	2,181	60	226	1,867	38	0
	100.0	2.8	10.4	85.6	1.7	0.0
スーパーバイザー等	180	10	31	140	2	0
	100.0	5.6	17.2	77.8	1.1	0.0
店長	581	15	47	510	10	0
	100.0	2.6	8.1	87.8	1.7	0.0
店舗従業員	1,027	22	109	889	11	0
	100.0	2.1	10.6	86.6	1.1	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

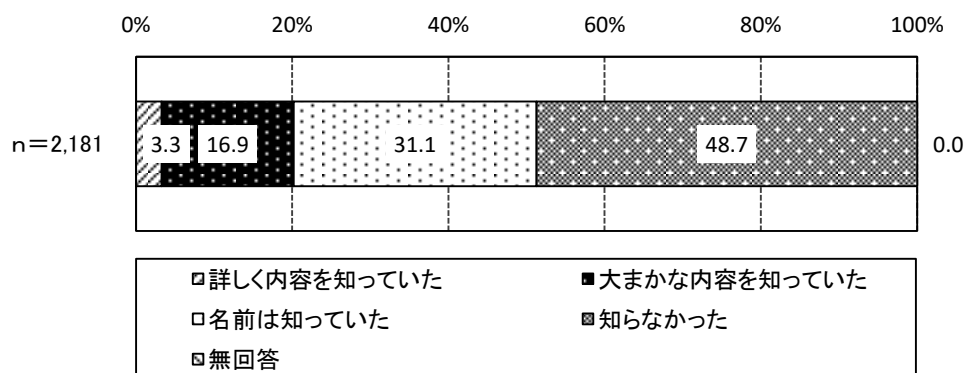
(6) 過重労働・過労死等の防止に向けて（2019年の状況について）

1) 過労死等防止対策推進法について（問24）

過労死等防止対策推進法については、「知らなかった」の割合が48.7%と最も高く、次いで「名前は知っていた」が31.1%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「知らなかった」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-78 過労死等防止対策推進法について



図表2-2-II-79 過労死等防止対策推進法について（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	詳しく内容を知っていた	大まかな内容を知っていた	名前は知っていた	知らなかった	無回答
全体	2,181	71	369	678	1,063	0
	100.0	3.3	16.9	31.1	48.7	0.0
スーパーバイザー等	180	17	54	53	56	0
	100.0	9.4	30.0	29.4	31.1	0.0
店長	581	19	105	197	260	0
	100.0	3.3	18.1	33.9	44.8	0.0
店舗従業員	1,027	19	122	304	582	0
	100.0	1.9	11.9	29.6	56.7	0.0

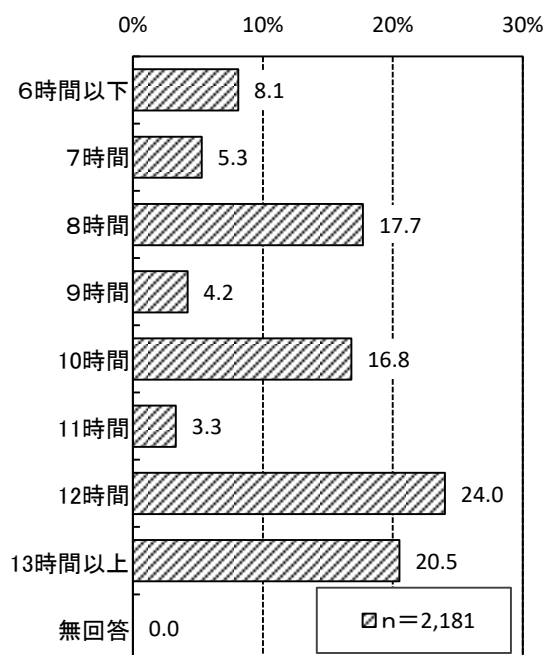
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

2) 労働による疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間（問 25）

疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間は、「12 時間」の割合が 24.0%と最も高く、次いで「13 時間以上」が 20.5%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」は「8 時間」の割合が最も高く、「店長」「店舗従業員」では「12 時間」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-80 疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間



図表 2-2-II-81 疲労の回復や健康確保に必要と思う毎日の休息期間
（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	6時間以下	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間以上	無回答
全体	2,181 100.0	176 8.1	116 5.3	387 17.7	91 4.2	366 16.8	73 3.3	524 24.0	448 20.5	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	16 8.9	8 4.4	43 23.9	8 4.4	32 17.8	6 3.3	38 21.1	29 16.1	0 0.0
店長	581 100.0	48 8.3	26 4.5	110 18.9	24 4.1	113 19.4	16 2.8	146 25.1	98 16.9	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	80 7.8	60 5.8	177 17.2	46 4.5	155 15.1	36 3.5	246 24.0	227 22.1	0 0.0

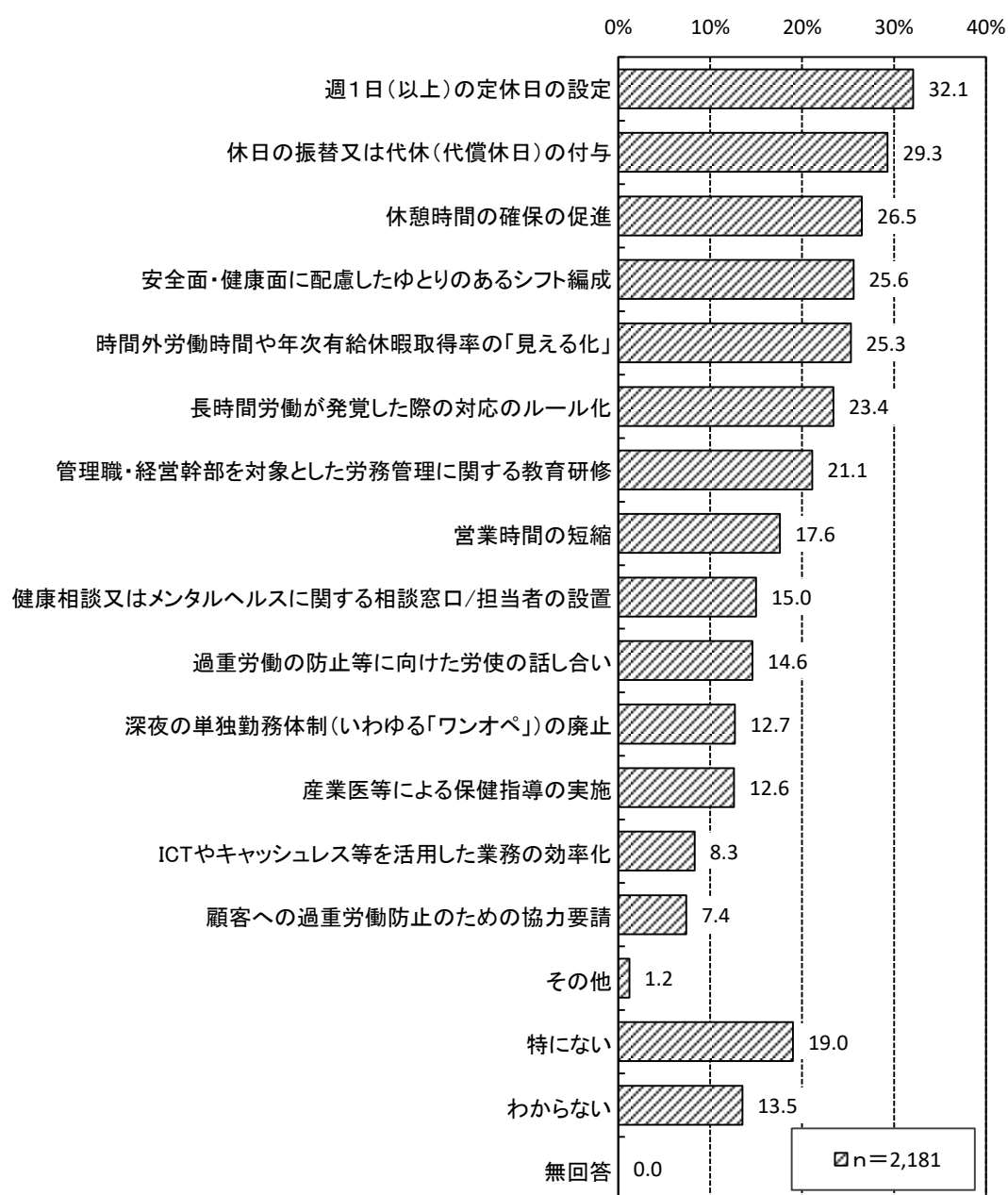
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

3) 過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組（問 26）

過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組は、「週1日（以上）の定休日の設定」の割合が32.1%と最も高く、次いで「休日の振替又は代休（代償休日）の付与」が29.3%であった。

従事している仕事別にみると、「スーパーバイザー等」は「管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修」の割合が最も高く、「店長」「店舗従業員」では「週1日（以上）の定休日の設定」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-82 過重労働防止に向けて必要だと感じる取組（複数回答）



図表 2-2-II-83 過重労働防止に向けて必要だと感じる取組（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	産業医等による保健指導の実施	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	過重労働の防止等に向けた労使の話合い	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	長時間労働が発覚した際の対応のルール化	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	休日の振替又は代休（代償休日）の付与	安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成	深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワゾンオペ」）の廃止	休憩時間の確保の促進	週1日（以上）の定休日の設定	営業時間の短縮	ICTやキャッシュレス等を活用した業務の効率化	顧客への過重労働防止のための協力の要請	その他	特になし	わからない	無回答
全体	2,181 100.0	275 12.6	460 21.1	318 14.6	327 15.0	511 23.4	551 25.3	640 29.3	558 25.6	277 12.7	578 26.5	701 32.1	384 17.6	181 8.3	161 7.4	27 1.2	415 19.0	294 13.5	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	32 17.8	61 33.9	28 15.6	32 17.8	50 27.8	51 28.3	60 33.3	50 27.8	23 12.8	52 28.9	59 32.8	31 17.2	17 9.4	17 9.4	5 2.8	26 14.4	15 8.3	0 0.0
店長	581 100.0	67 11.5	99 17.0	74 12.7	71 12.2	115 19.8	113 19.4	152 26.2	126 21.7	59 10.2	148 25.5	207 35.6	141 24.3	41 7.1	37 6.4	6 1.0	135 23.2	63 10.8	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	111 10.8	199 19.4	155 15.1	156 15.2	256 24.9	295 28.7	312 30.4	296 28.8	155 15.1	282 27.5	329 32.0	158 15.4	79 7.7	86 8.4	12 1.2	161 15.7	166 16.2	0 0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(7) 最近の状況について (2020年10月の状況)

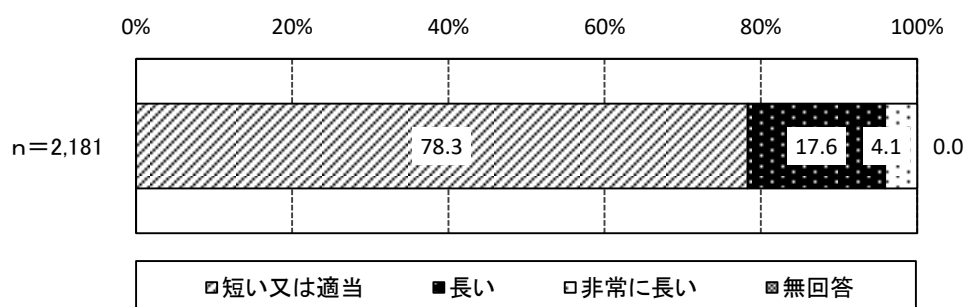
1) 直近1か月の状況 (問27)

① 1か月の時間外労働 (問27(1))

1か月の時間外労働は、「短い又は適当」の割合が78.3%と最も高く、次いで「長い」が17.6%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「短い又は適当」の割合が最も高かった。

図表2-2-II-84 1か月の時間外労働



図表2-2-II-85 1か月の時間外労働 (フルタイム・従事している仕事別)

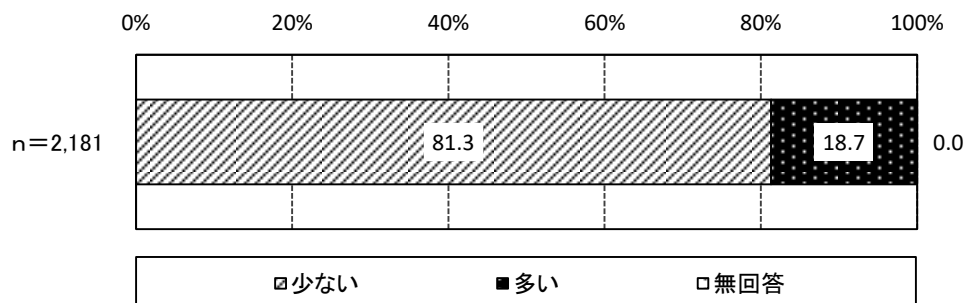
	調査数	短い 又は 適当	長い	非常に 長い	無 回答
全体	2,181	1,708	383	90	0
	100.0	78.3	17.6	4.1	0.0
スーパーバイザー等	180	136	35	9	0
	100.0	75.6	19.4	5.0	0.0
店長	581	448	103	30	0
	100.0	77.1	17.7	5.2	0.0
店舗従業員	1,027	804	194	29	0
	100.0	78.3	18.9	2.8	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)(問 27(2))

不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)は、「少ない」の割合が81.3%であった。
 従事している仕事別にみると、いずれも「少ない」の割合が高かった。

図表 2-2-II-86 不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)



図表 2-2-II-87 不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	少くない	多い	無回答
全体	2,181	1,773	408	0
	100.0	81.3	18.7	0.0
スーパーバイザー等	180	133	47	0
	100.0	73.9	26.1	0.0
店長	581	474	107	0
	100.0	81.6	18.4	0.0
店舗従業員	1,027	835	192	0
	100.0	81.3	18.7	0.0

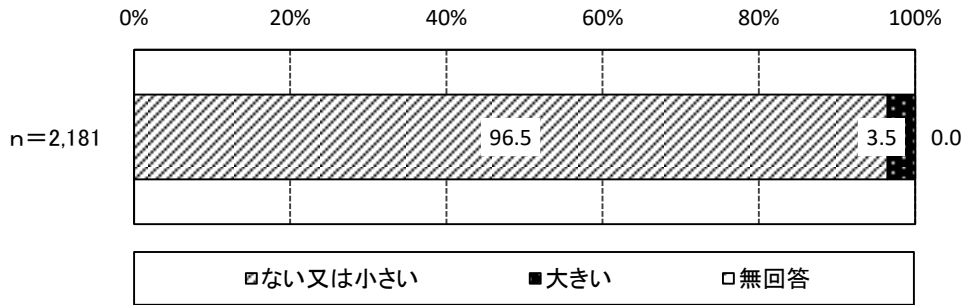
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

③出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)(問 27(3))

出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)は、「ない又は小さい」の割合が96.5%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「ない又は小さい」の割合が高かった。

図表 2-2-II-88 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)



図表 2-2-II-89 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)
(フルタイム・従事している仕事別)

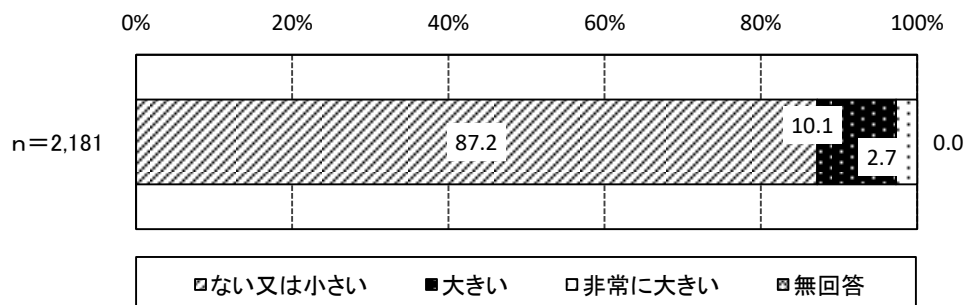
	調査数	ない 又は 小さい	大 き い	無 回 答
全体	2,181	2,104	77	0
	100.0	96.5	3.5	0.0
スーパーバイザー等	180	160	20	0
	100.0	88.9	11.1	0.0
店長	581	565	16	0
	100.0	97.2	2.8	0.0
店舗従業員	1,027	1,001	26	0
	100.0	97.5	2.5	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

④深夜勤務に伴う負担(問 27(4))

深夜勤務に伴う負担は、「ない又は小さい」の割合が 87.2%であった。
 従事している仕事別にみると、いずれも「ない又は小さい」の割合が高かった。

図表 2-2-II-90 深夜勤務に伴う負担



図表 2-2-II-91 深夜勤務に伴う負担 (フルタイム・従事している仕事別)

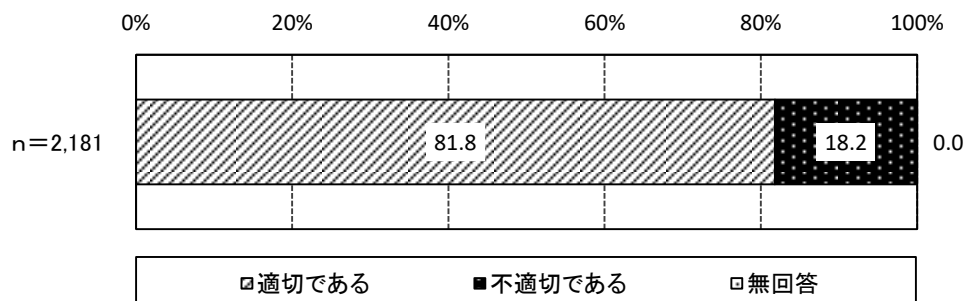
	調査数	ない又は小さい	大きい	非常に大きい	無回答
全体	2,181	1,902	221	58	0
	100.0	87.2	10.1	2.7	0.0
スーパーバイザー等	180	147	27	6	0
	100.0	81.7	15.0	3.3	0.0
店長	581	491	72	18	0
	100.0	84.5	12.4	3.1	0.0
店舗従業員	1,027	907	98	22	0
	100.0	88.3	9.5	2.1	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

⑤休憩・仮眠の時間数(問 27(5))

休憩・仮眠の時間数は、「適切である」の割合が81.8%であった。
 従事している仕事別にみると、いずれも「適切である」の割合が高かった。

図表 2-2-II-92 休憩・仮眠の時間数



図表 2-2-II-93 休憩・仮眠の時間数 (フルタイム・従事している仕事別)

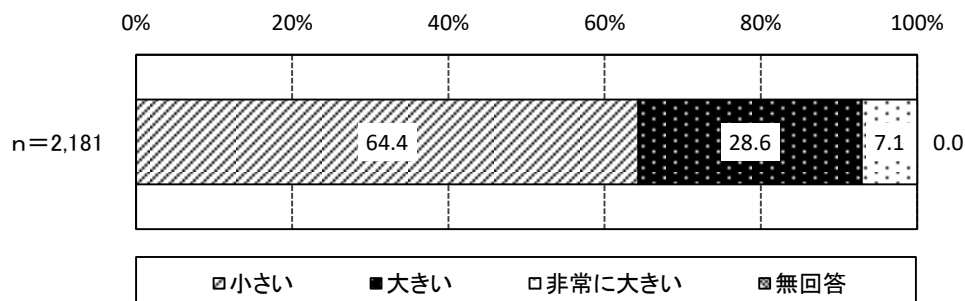
	調査数	適切である	不適切である	無回答
全体	2,181	1,783	398	0
	100.0	81.8	18.2	0.0
スーパーバイザー等	180	149	31	0
	100.0	82.8	17.2	0.0
店長	581	482	99	0
	100.0	83.0	17.0	0.0
店舗従業員	1,027	808	219	0
	100.0	78.7	21.3	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

⑥勤務についての精神的負担(問 27(6))

勤務についての精神的負担は、「小さい」の割合が64.4%と最も高かった。
 従事している仕事別にみると、いずれも「小さい」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-94 勤務についての精神的負担



図表 2-2-II-95 勤務についての精神的負担（フルタイム・従事している仕事別）

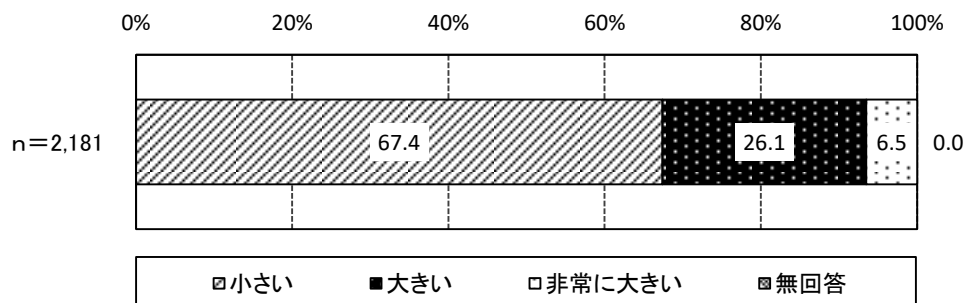
	調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
全体	2,181	1,404	623	154	0
	100.0	64.4	28.6	7.1	0.0
スーパーバイザー等	180	102	61	17	0
	100.0	56.7	33.9	9.4	0.0
店長	581	403	139	39	0
	100.0	69.4	23.9	6.7	0.0
店舗従業員	1,027	633	327	67	0
	100.0	61.6	31.8	6.5	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

⑦勤務についての身体的負担(問 27(7))

勤務についての身体的負担は、「小さい」の割合が67.4%と最も高かった。
 従事している仕事別にみると、いずれも「小さい」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-96 勤務についての身体的負担



図表 2-2-II-97 勤務についての身体的負担 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
全体	2,181	1,471	569	141	0
	100.0	67.4	26.1	6.5	0.0
スーパーバイザー等	180	123	49	8	0
	100.0	68.3	27.2	4.4	0.0
店長	581	389	149	43	0
	100.0	67.0	25.6	7.4	0.0
店舗従業員	1,027	649	306	72	0
	100.0	63.2	29.8	7.0	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

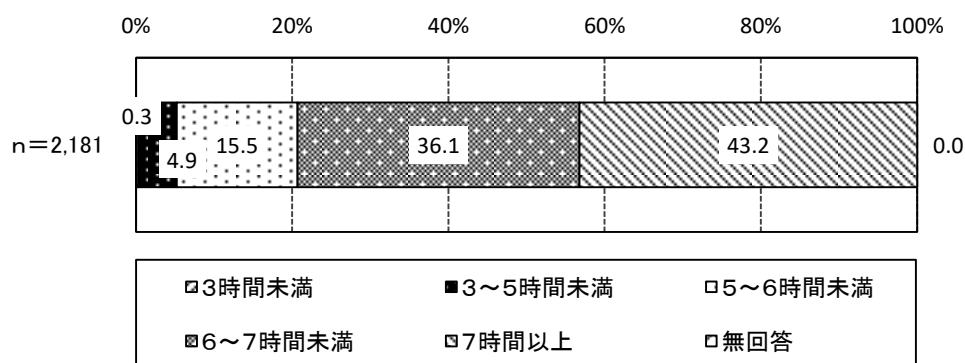
2) 平日の平均的な睡眠時間とその充足状況 (問 28)

① 平均的な睡眠時間 (問 28(1))

平均的な睡眠時間は、「7時間以上」の割合が43.2%と最も高く、次いで「6～7時間未満」が36.1%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「7時間以上」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-98 平均的な睡眠時間



図表 2-2-II-99 平均的な睡眠時間 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	3時間未満	3～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7時間以上	無回答
全体	2,181	6	107	337	788	943	0
	100.0	0.3	4.9	15.5	36.1	43.2	0.0
スーパーバイザー等	180	0	10	21	74	75	0
	100.0	0.0	5.6	11.7	41.1	41.7	0.0
店長	581	1	28	85	194	273	0
	100.0	0.2	4.8	14.6	33.4	47.0	0.0
店舗従業員	1,027	5	51	170	373	428	0
	100.0	0.5	5.0	16.6	36.3	41.7	0.0

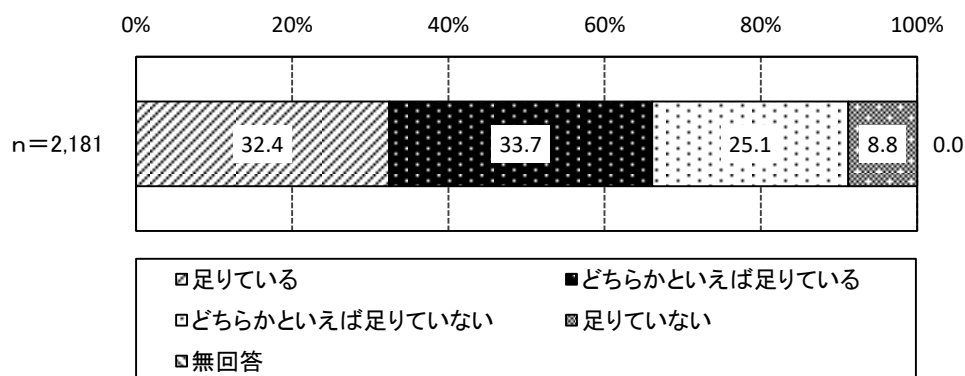
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②睡眠時間の充足状況(問 28(2))

睡眠時間の充足状況は、充足（「足りている」「どちらかといえば足りている」を合算）の割合が、66.1%であった。

従事している仕事別にみると、充足（「足りている」「どちらかといえば足りている」を合算）の割合は、「スーパーバイザー等」が66.6%、「店長」が72.3%、「店舗従業員」が62.4%であった。

図表 2-2-II-100 睡眠時間の充足状況



図表 2-2-II-101 睡眠時間の充足状況（フルタイム・従事している仕事別）

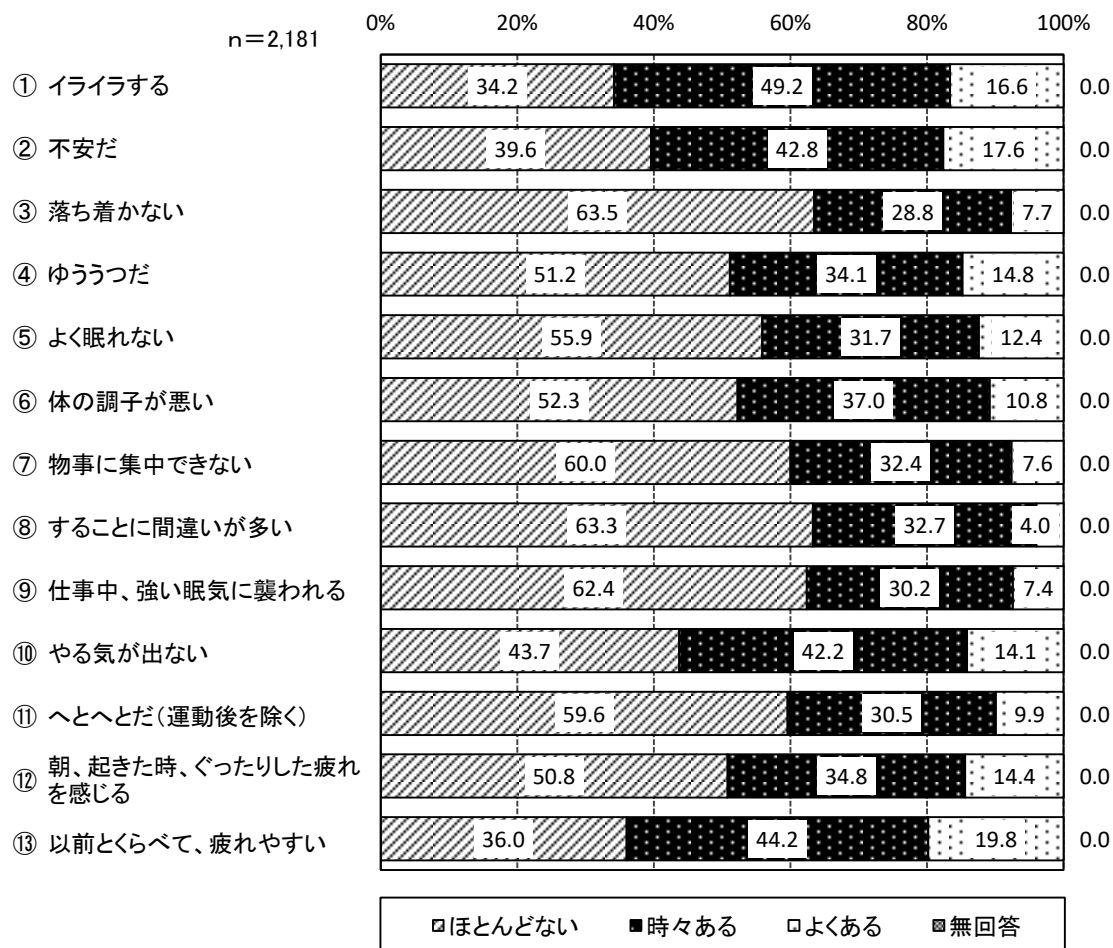
	調査数	足りている	どちらかといえば足りている	どちらかといえば足りていない	足りていない	無回答
全体	2,181	707	734	548	192	0
	100.0	32.4	33.7	25.1	8.8	0.0
スーパーバイザー等	180	62	58	49	11	0
	100.0	34.4	32.2	27.2	6.1	0.0
店長	581	219	201	113	48	0
	100.0	37.7	34.6	19.4	8.3	0.0
店舗従業員	1,027	278	363	294	92	0
	100.0	27.1	35.3	28.6	9.0	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

3) 直近1か月(2020年10月)の自覚症状(問29)

直近1か月の自覚症状のうち、ある(「よくある」「時々ある」を合算)の割合は、「①イライラする」が65.8%で最も高く、次いで「⑬以前とくらべて、疲れやすい」が64.0%、「②不安だ」が60.4%であった。

図表2-2-II-102 直近1か月の自覚症状



(8) 約4～5年前と比べた時の変化 (2015・2016年頃の状況)

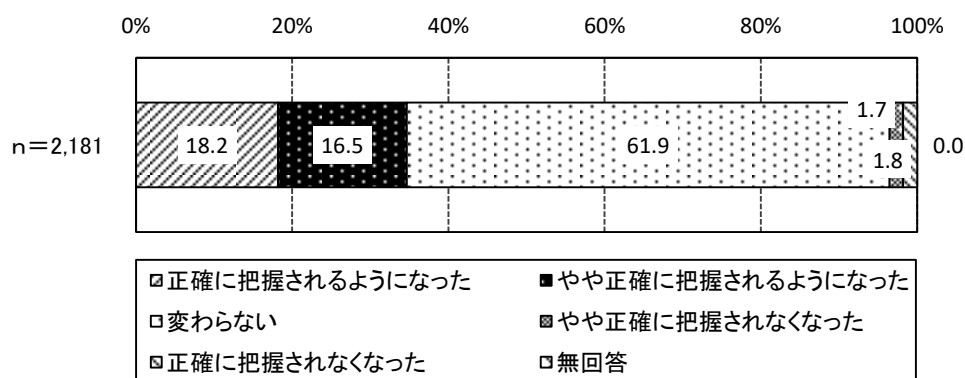
1) 約4～5年前と比較した時の現在の働き方 (問30)

①労働時間の把握(問30(1))

約4～5年前と比べて、労働時間の把握は、正確に把握(「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算)の割合が、34.7%であった。

従事している仕事別にみると、正確に把握(「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が47.3%、「店長」が33.0%、「店舗従業員」が35.1%であった。

図表2-2-II-103 労働時間の把握



図表2-2-II-104 労働時間の把握 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	正確に把握されるようになった	やや正確に把握されるようになった	変わらない	やや正確に把握されなくなった	正確に把握されなくなった	無回答
全体	2,181	397	360	1,349	36	39	0
	100.0	18.2	16.5	61.9	1.7	1.8	0.0
スーパーバイザー等	180	48	37	87	5	3	0
	100.0	26.7	20.6	48.3	2.8	1.7	0.0
店長	581	96	96	371	6	12	0
	100.0	16.5	16.5	63.9	1.0	2.1	0.0
店舗従業員	1,027	176	185	622	23	21	0
	100.0	17.1	18.0	60.6	2.2	2.0	0.0

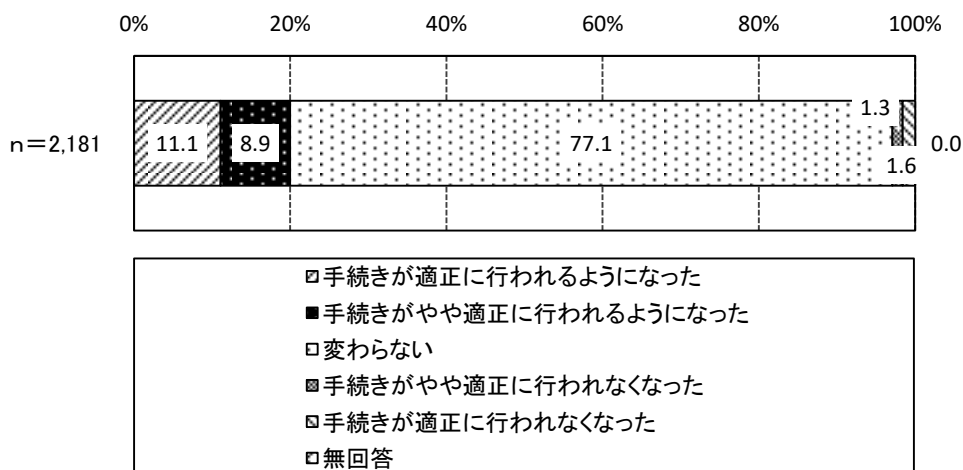
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

② 残業する場合の手続き(問 30(2))

約4～5年前と比べて、残業する場合の手続きは、「手続きが適正に行われるようになった」の割合が11.1%、「手続きがやや適正に行われるようになった」が8.9%であった。

従事している仕事別にみると、「手続きが適正に行われるようになった」の割合は、「スーパーバイザー等」が18.9%、「店長」が9.0%、「店舗従業員」が11.9%であった。

図表 2-2-II-105 残業する場合の手続き



図表 2-2-II-106 残業する場合の手続き (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	た 手 続 ぎ が 適 正 に 行 わ れ る よ う に な っ た	な 手 続 ぎ が や や 適 正 に 行 わ れ る よ う に な っ た	変 わ ら な い	た 手 続 ぎ が や や 適 正 に 行 わ れ な く な っ た	手 続 ぎ が 適 正 に 行 わ れ な く な っ た	無 回 答
全体	2,181	243	194	1,681	29	34	0
	100.0	11.1	8.9	77.1	1.3	1.6	0.0
スーパーバイザー等	180	34	20	121	2	3	0
	100.0	18.9	11.1	67.2	1.1	1.7	0.0
店長	581	52	44	473	4	8	0
	100.0	9.0	7.6	81.4	0.7	1.4	0.0
店舗従業員	1,027	122	100	760	22	23	0
	100.0	11.9	9.7	74.0	2.1	2.2	0.0

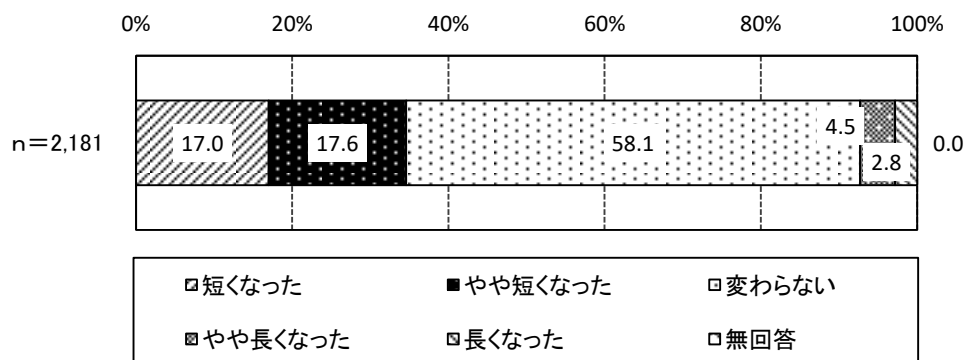
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

③1か月当たり労働時間(問 30(3))

約4～5年前と比べて、1か月当たり労働時間は、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合が、34.6%であった。

従事している仕事別にみると、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が35.0%、「店長」が36.7%、「店舗従業員」が35.1%であった。

図表2-2-II-107 1か月当たり労働時間



図表2-2-II-108 1か月当たり労働時間(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体	2,181	370	384	1,267	99	61	0
	100.0	17.0	17.6	58.1	4.5	2.8	0.0
スーパーバイザー等	180	31	32	104	7	6	0
	100.0	17.2	17.8	57.8	3.9	3.3	0.0
店長	581	109	104	332	23	13	0
	100.0	18.8	17.9	57.1	4.0	2.2	0.0
店舗従業員	1,027	172	189	575	58	33	0
	100.0	16.7	18.4	56.0	5.6	3.2	0.0

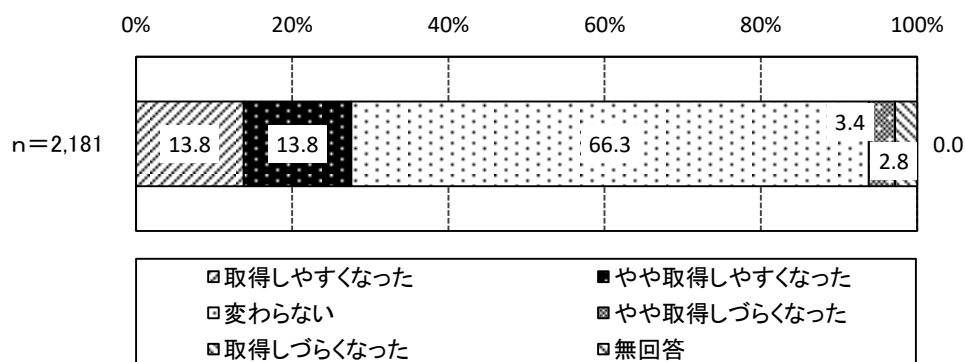
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

④休日・休暇の取得(問 30(4))

約4～5年前と比べて、休日・休暇の取得は、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合が、27.6%であった。

従事している仕事別にみると、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が30.5%、「店長」が29.7%、「店舗従業員」が26.1%であった。

図表2-2-II-109 休日・休暇の取得



図表2-2-II-110 休日・休暇の取得(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体	2,181	301	300	1,445	75	60	0
	100.0	13.8	13.8	66.3	3.4	2.8	0.0
スーパーバイザー等	180	29	26	111	7	7	0
	100.0	16.1	14.4	61.7	3.9	3.9	0.0
店長	581	95	77	377	19	13	0
	100.0	16.4	13.3	64.9	3.3	2.2	0.0
店舗従業員	1,027	124	144	684	40	35	0
	100.0	12.1	14.0	66.6	3.9	3.4	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

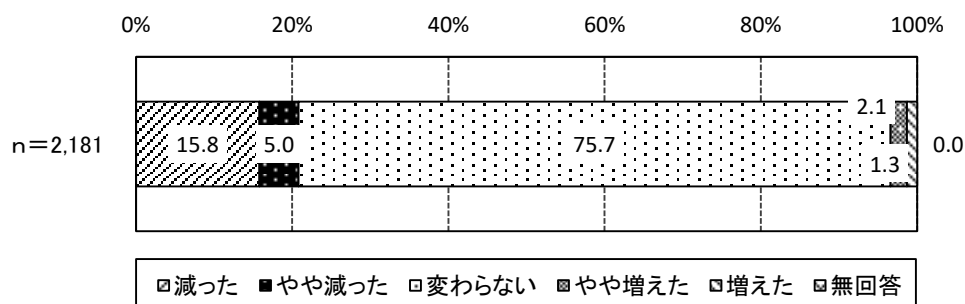
⑤パワーハラスメント(問 30(5))

約4～5年前と比べて、パワーハラスメントは、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が20.8%であったが、「変わらない」の割合が75.7%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が26.7%、「店長」が24.8%、「店舗従業員」が19.4%であった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、パワーハラスメントは減った(「減った」「やや減った」を合算)とする割合が高い。

図表2-2-II-111 パワーハラスメント



図表2-2-II-112 パワーハラスメント(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	2,181	345	110	1,651	46	29	0
	100.0	15.8	5.0	75.7	2.1	1.3	0.0
スーパーバイザー等	180	37	11	120	10	2	0
	100.0	20.6	6.1	66.7	5.6	1.1	0.0
店長	581	111	33	424	7	6	0
	100.0	19.1	5.7	73.0	1.2	1.0	0.0
店舗従業員	1,027	151	48	790	19	19	0
	100.0	14.7	4.7	76.9	1.9	1.9	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-113 パワーハラスメント（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		2,181 100.0	345 15.8	110 5.0	1,651 75.7	46 2.1	29 1.3	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	662 100.0	137 20.7	59 8.9	432 65.3	22 3.3	12 1.8	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	1,519 100.0	208 13.7	51 3.4	1,219 80.3	24 1.6	17 1.1	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 15(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

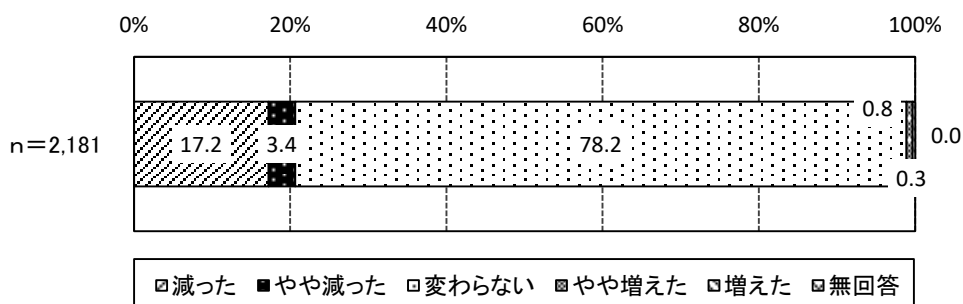
⑥セクシュアルハラスメント(問 30(6))

約4～5年前と比べて、セクシュアルハラスメントは、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が20.6%であったが、「変わらない」の割合が78.2%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合は、「スーパーバイザー等」が28.4%、「店長」が23.8%、「店舗従業員」が19.3%であった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、セクシュアルハラスメントは減った（「減った」「やや減った」を合算）とする割合が高い。

図表2-2-II-114 セクシュアルハラスメント



図表2-2-II-115 セクシュアルハラスメント（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	2,181	376	74	1,706	18	7	0
	100.0	17.2	3.4	78.2	0.8	0.3	0.0
スーパーバイザー等	180	41	10	125	1	3	0
	100.0	22.8	5.6	69.4	0.6	1.7	0.0
店長	581	120	18	437	5	1	0
	100.0	20.7	3.1	75.2	0.9	0.2	0.0
店舗従業員	1,027	169	29	817	10	2	0
	100.0	16.5	2.8	79.6	1.0	0.2	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-116 セクシュアルハラスメント（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		2,181 100.0	376 17.2	74 3.4	1,706 78.2	18 0.8	7 0.3	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	662 100.0	145 21.9	41 6.2	463 69.9	10 1.5	3 0.5	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	1,519 100.0	231 15.2	33 2.2	1,243 81.8	8 0.5	4 0.3	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 15(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

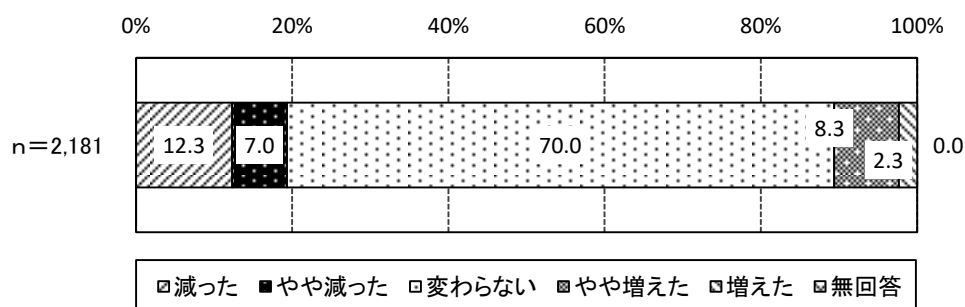
⑦顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等(問 30(7))

約4～5年前と比べて、顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等は、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が19.3%であったが、「変わらない」の割合が70.0%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が22.8%、「店長」が23.4%、「店舗従業員」が17.5%であった。

また、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等は減った(「減った」「やや減った」を合算)とする割合が高い。

図表 2-2-II-117 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等



図表 2-2-II-118 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等
(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	2,181	269	152	1,527	182	51	0
	100.0	12.3	7.0	70.0	8.3	2.3	0.0
スーパーバイザー等	180	22	19	108	24	7	0
	100.0	12.2	10.6	60.0	13.3	3.9	0.0
店長	581	90	46	398	35	12	0
	100.0	15.5	7.9	68.5	6.0	2.1	0.0
店舗従業員	1,027	117	63	730	91	26	0
	100.0	11.4	6.1	71.1	8.9	2.5	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-119 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等
(フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別)

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		2,181 100.0	269 12.3	152 7.0	1,527 70.0	182 8.3	51 2.3	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	662 100.0	93 14.0	68 10.3	398 60.1	82 12.4	21 3.2	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	1,519 100.0	176 11.6	84 5.5	1,129 74.3	100 6.6	30 2.0	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 15(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

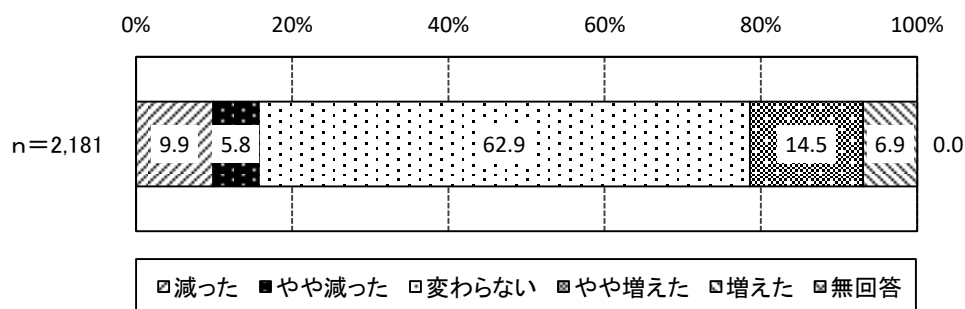
⑧業務に関連するストレスや悩み(問 30(8))

約4～5年前と比べて、業務に関連するストレスや悩みは、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合が21.4%であったが、「変わらない」の割合が62.9%で最も高かった。

従事している仕事別にみると、増えた（「増えた」「やや増えた」を合算）の割合は、「スーパーバイザー等」が24.5%、「店長」が20.4%、「店舗従業員」が21.6%であった。

なお、相談窓口や対応窓口の有無別にみると、相談窓口や対応窓口がある方が、ストレスや悩みは減った（「減った」「やや減った」を合算）とする割合が高い。

図表 2-2-II-120 業務に関連するストレスや悩み



図表 2-2-II-121 業務に関連するストレスや悩み（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	2,181	217	126	1,371	317	150	0
	100.0	9.9	5.8	62.9	14.5	6.9	0.0
スーパーバイザー等	180	20	14	102	32	12	0
	100.0	11.1	7.8	56.7	17.8	6.7	0.0
店長	581	72	39	351	81	38	0
	100.0	12.4	6.7	60.4	13.9	6.5	0.0
店舗従業員	1,027	97	54	654	149	73	0
	100.0	9.4	5.3	63.7	14.5	7.1	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

図表 2-2-II-122 業務に関連するストレスや悩み（フルタイム・相談窓口や対応窓口の有無別）

		調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全 体		2,181 100.0	217 9.9	126 5.8	1,371 62.9	317 14.5	150 6.9	0 0.0
窓 口 有 無	社内に相談窓口や対応窓口がある	662 100.0	81 12.2	54 8.2	362 54.7	117 17.7	48 7.3	0 0.0
	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	1,519 100.0	136 9.0	72 4.7	1,009 66.4	200 13.2	102 6.7	0 0.0

(注) 窓口有無は、問 15(2)において「1. 社内に相談窓口や対応窓口がある」と回答した人を「窓口有」とした。

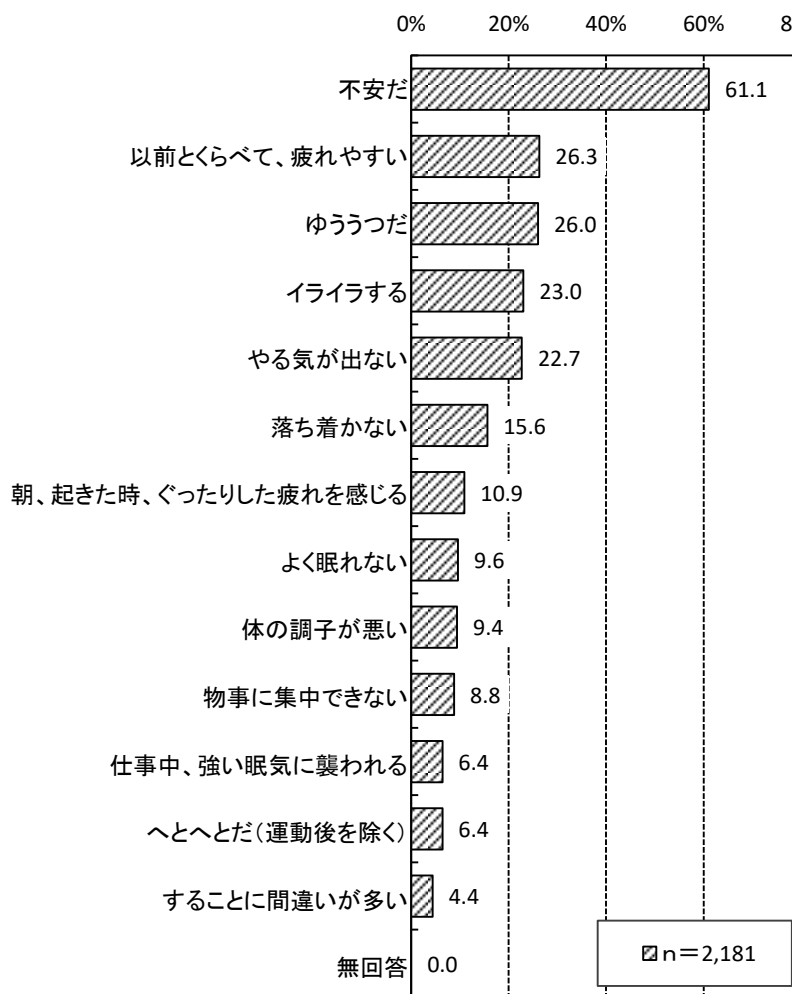
(9) 新型コロナウイルス感染症の影響

1) 新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった症状（問 32）

強く感じるようになった症状は、「不安だ」の割合が61.1%と最も高く、次いで「以前とくらべて、疲れやすい」が26.3%であった。

従事している仕事別にみると、いずれも「不安だ」の割合が最も高かった。

図表 2-2-II-123 強く感じるようになった症状（複数回答）



図表2-2-II-124 強く感じるようになった症状（複数回答）（フルタイム・従事している仕事別）

	調査数	イライラする	不安だ	落ち着かない	ゆううつだ	よく眠れない	体の調子が悪い	物事に集中できない	することに間違いが多い	仕事中、強い眠気に襲われる	やる気が出ない	へとへとだ（運動後を除く）	朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	以前とくらべて、疲れやすい	無回答
全体	2,181 100.0	501 23.0	1,333 61.1	341 15.6	567 26.0	210 9.6	206 9.4	191 8.8	97 4.4	140 6.4	495 22.7	139 6.4	238 10.9	574 26.3	0 0.0
スーパーバイザー等	180 100.0	45 25.0	111 61.7	28 15.6	46 25.6	12 6.7	15 8.3	18 10.0	7 3.9	18 10.0	37 20.6	9 5.0	13 7.2	48 26.7	0 0.0
店長	581 100.0	132 22.7	352 60.6	87 15.0	156 26.9	54 9.3	44 7.6	44 7.6	28 4.8	35 6.0	144 24.8	38 6.5	61 10.5	147 25.3	0 0.0
店舗従業員	1,027 100.0	239 23.3	618 60.2	159 15.5	264 25.7	103 10.0	106 10.3	92 9.0	41 4.0	54 5.3	235 22.9	65 6.3	116 11.3	277 27.0	0 0.0

（注）表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

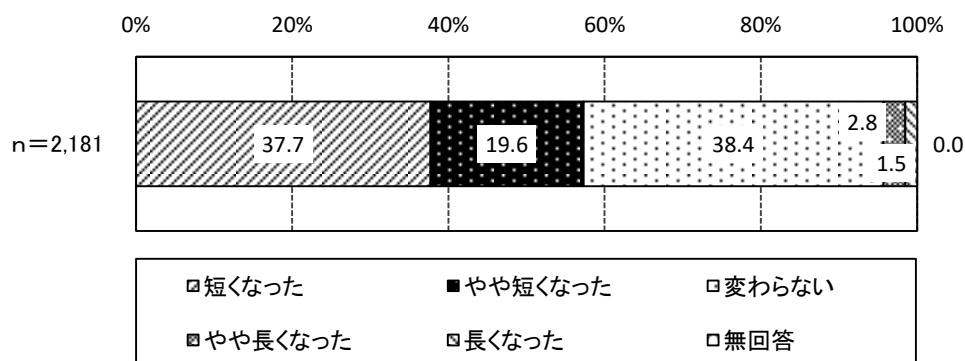
2) 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い変化したこと (問 33)

① 1か月当たり労働時間(問 33(1))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、1か月当たり労働時間は、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合が、57.3%であった。

従事している仕事別にみると、短い(「短くなった」「やや短くなった」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が56.7%、「店長」が63.5%、「店舗従業員」が56.4%であった。

図表 2-2-II-125 1か月当たり労働時間



図表 2-2-II-126 1か月当たり労働時間 (フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体	2,181	822	428	837	61	33	0
	100.0	37.7	19.6	38.4	2.8	1.5	0.0
スーパーバイザー等	180	59	43	66	7	5	0
	100.0	32.8	23.9	36.7	3.9	2.8	0.0
店長	581	252	117	195	11	6	0
	100.0	43.4	20.1	33.6	1.9	1.0	0.0
店舗従業員	1,027	381	198	406	32	10	0
	100.0	37.1	19.3	39.5	3.1	1.0	0.0

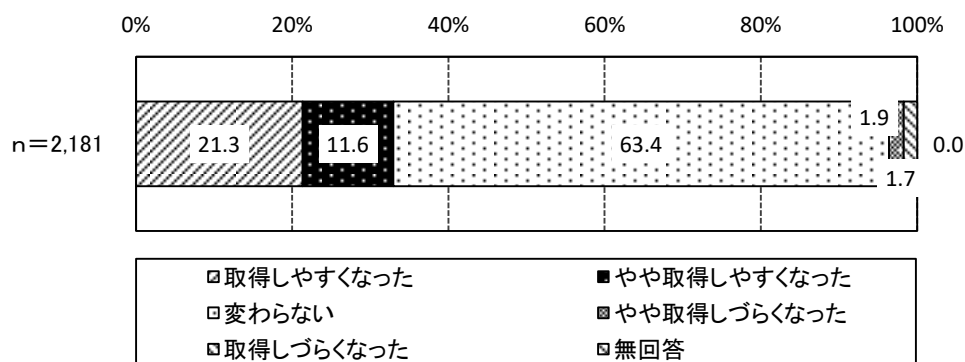
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

②休日・休暇の取得(問 33(2))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、休日・休暇の取得は、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合が、32.9%であった。

従事している仕事別にみると、取得しやすい(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が41.6%、「店長」が37.6%、「店舗従業員」が29.2%であった。

図表2-2-II-127 休日・休暇の取得



図表2-2-II-128 休日・休暇の取得(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体	2,181	465	254	1,382	42	38	0
	100.0	21.3	11.6	63.4	1.9	1.7	0.0
スーパーバイザー等	180	44	31	96	6	3	0
	100.0	24.4	17.2	53.3	3.3	1.7	0.0
店長	581	152	66	345	6	12	0
	100.0	26.2	11.4	59.4	1.0	2.1	0.0
店舗従業員	1,027	188	112	696	19	12	0
	100.0	18.3	10.9	67.8	1.9	1.2	0.0

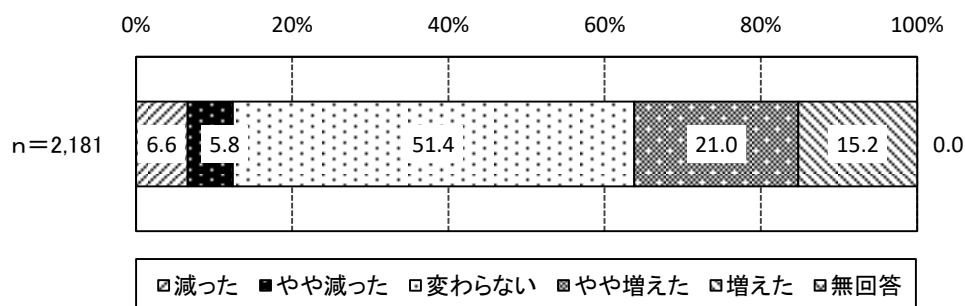
(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

③業務に関連するストレスや悩み(問 33(3))

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、業務に関連するストレスや悩みは、増えた(「増えた」「やや増えた」を合算)の割合が36.2%、「変わらない」の割合が51.4%であった。

従事している仕事別にみると、増えた(「増えた」「やや増えた」を合算)の割合は、「スーパーバイザー等」が43.9%、「店長」が38.5%、「店舗従業員」が31.3%であった。

図表 2-2-II-129 業務に関連するストレスや悩み



図表 2-2-II-130 業務に関連するストレスや悩み(フルタイム・従事している仕事別)

	調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体	2,181	144	127	1,120	459	331	0
	100.0	6.6	5.8	51.4	21.0	15.2	0.0
スーパーバイザー等	180	11	16	74	45	34	0
	100.0	6.1	8.9	41.1	25.0	18.9	0.0
店長	581	36	38	283	125	99	0
	100.0	6.2	6.5	48.7	21.5	17.0	0.0
店舗従業員	1,027	74	57	575	191	130	0
	100.0	7.2	5.6	56.0	18.6	12.7	0.0

(注) 表外に「その他」があるので、各項目の合計は「全体」と一致しない。

第3章 まとめ

1. 調査結果に見る現状と課題

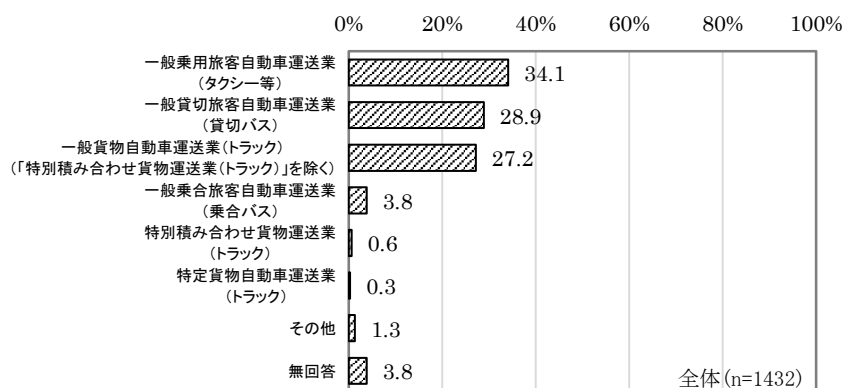
A 運送業（自動車運転従事者）

1. 回答者の概要

<企業調査>

回答企業 1,432 社の主な業種は、バス（「一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）」「一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）」を合算）32.7%、タクシー34.1%、トラック（「一般貨物自動車運送業（トラック）」「特別積み合わせ貨物運送業（トラック）」「特定貨物自動車運送業（トラック）」を合算）28.1%である（図表 2-1-I-1）。正社員数が「10~49 人」の企業が 44.3%（図表 2-1-I-3）、全労働者数が「10~49 人」の企業が 44.1%（図表 2-1-I-5）を占める。

[再掲] 図表 2-1-I-1 主な業種（企業調査）



<労働者調査>

回答者 5,180 人の性別は、「男性」95.3%、「女性」4.7%（図表 2-1-II-1）である。データの読み取りにあたり、女性回答者が少ないことに留意する必要がある。また、フルタイム労働者の平均年齢は、「トラック運転者」49.1 歳、「バス運転者」48.9 歳、「タクシー運転者」54.8 歳である（図表 2-1-II-5）。

[再掲] 図表 2-1-II-2 性別（全回答者・年代別）（労働者調査）

	調査数	性別		無回答	
		男性	女性		
上段：件数 (件) 下段：割合 (%)					
全体	5,180 100.0	4,939 95.3	241 4.7	0 0.0	
年代別	20歳代以下	132 100.0	87 65.9	45 34.1	0 0.0
	30歳代	518 100.0	459 88.6	59 11.4	0 0.0
	40歳代	1,679 100.0	1,597 95.1	82 4.9	0 0.0
	50歳代	2,006 100.0	1,961 97.8	45 2.2	0 0.0
	60歳代	750 100.0	742 98.9	8 1.1	0 0.0
	70歳代以上	95 100.0	93 97.9	2 2.1	0 0.0

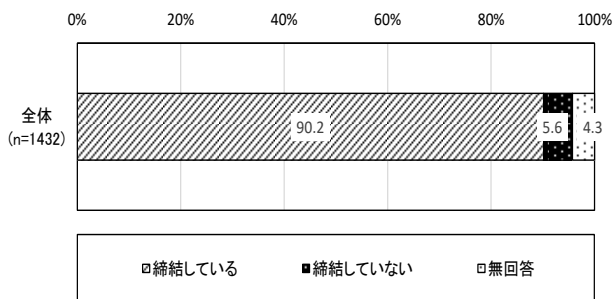
2. 過重労働・過労死等の防止に向けた取組の実態

(1) 労務管理

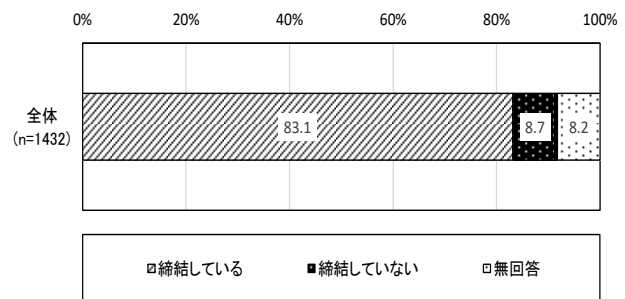
企業調査によると、時間外労働に係る 36 協定を「締結している」企業は 90.2%であり（図表 2-1-I-13）、休日労働に係る 36 協定を「締結している」企業は 83.1%である（図表 2-1-I-23）。どちらも「タクシー」の「締結している」企業の割合が低かった（図表 2-1-I-14、図表 2-1-I-24）。

なお、「バス」「タクシー」「トラック」のいずれも、平成 28 年度調査と比較すると「締結している」企業の割合が高くなっている（図表 2-1-I-16、図表 2-1-I-26）ことから、協定を締結する企業が増えていると言える。

[再掲] 図表 2-1-I-13
時間外労働に係る 36 協定の締結状況
(企業調査)

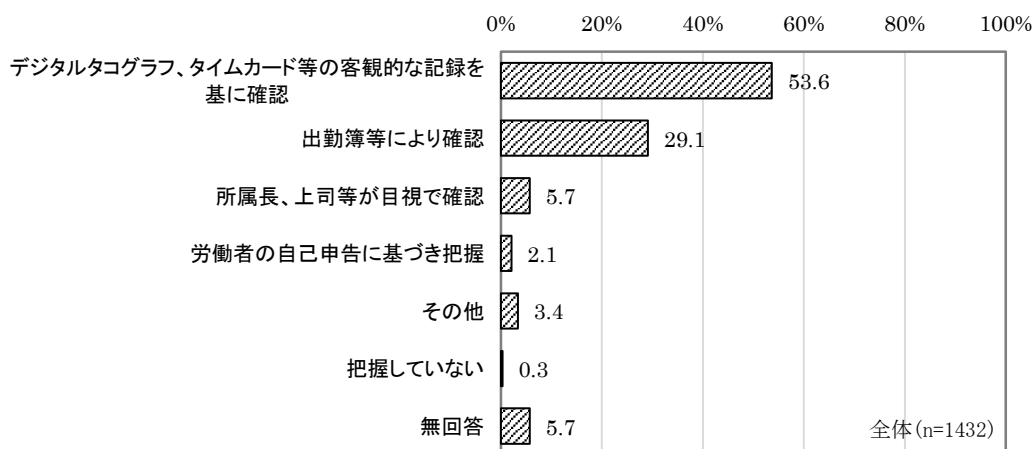


[再掲] 図表 2-1-I-23
休日労働に係る 36 協定の締結状況
(企業調査)



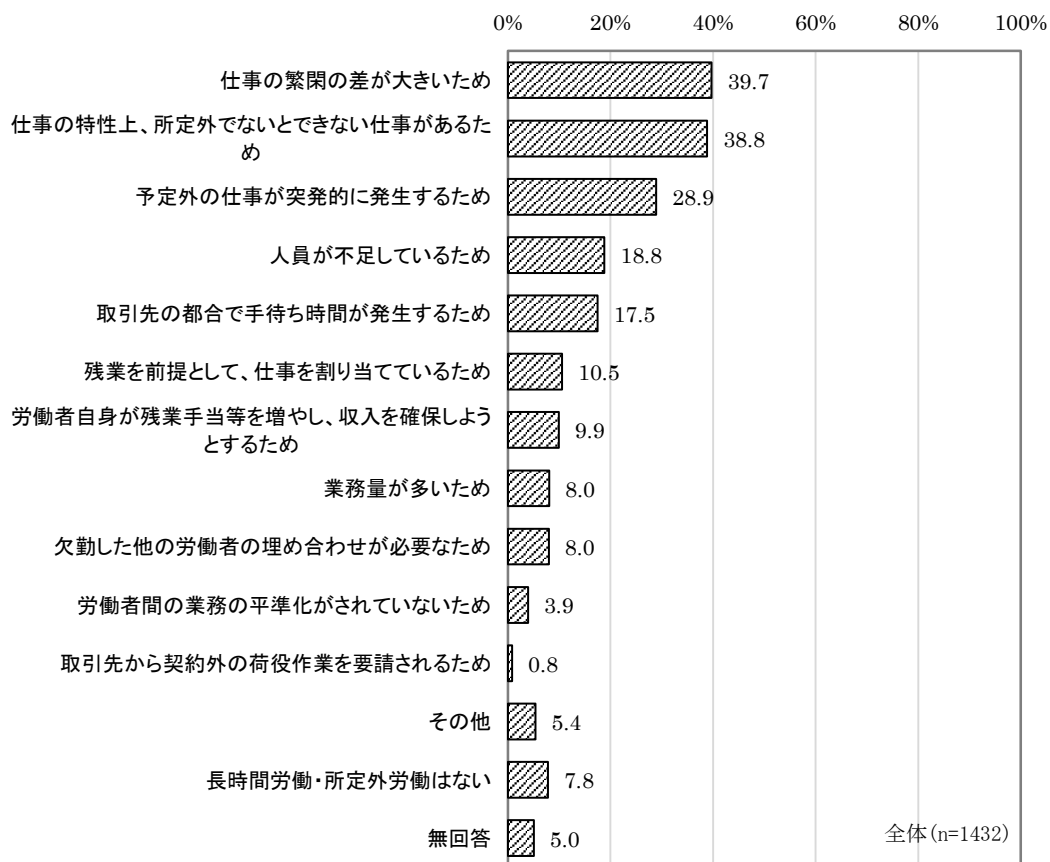
労働時間は、「デジタルタコグラフ・タイムカード等の客観的記録」で把握している企業が 53.6%、「出勤簿等により確認」している企業が 29.1%である（図表 2-1-I-27）。「タクシー」において、「デジタルタコグラフ・タイムカード等」の割合がやや低くなり、「出勤簿等」の割合が高まる（図表 2-1-I-28）。

[再掲] 図表 2-1-I-27 労働時間の把握方法（企業調査）



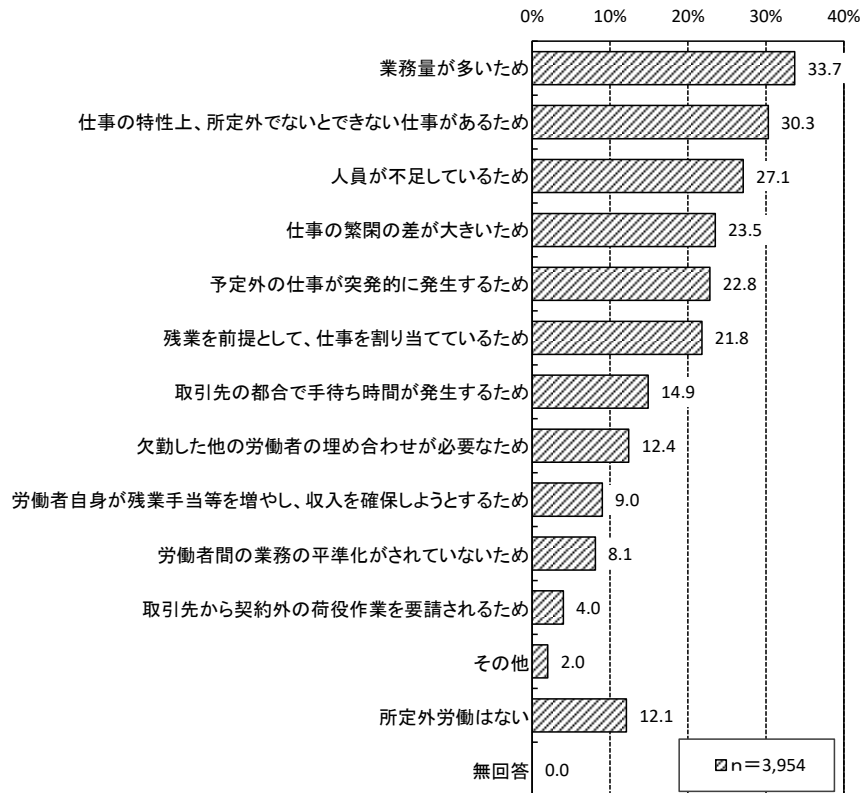
企業が考える長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、主として「仕事の大きい繁閑差」(39.7%)、「所定外でないとできない仕事」(38.8%)、「予定外の仕事が突発的に発生」(28.9%)等である(図表2-1-I-32)。「バス」において「所定外でないとできない仕事」、「仕事の大きい繁閑差」の占める割合が高まり、「タクシー」では「仕事の大きい繁閑差」、「予定外の仕事が突発的に発生」の割合が高まり、「トラック」では「所定外でないとできない仕事」、「取引先都合による手待ち時間の発生」の割合が高まることが特徴的である(図表2-1-I-33)。平成28年度調査と比較すると、「人員不足」が減少(28.8%⇒18.8%)しているが、大きな傾向は変わらない(図表2-1-I-34)。

[再掲] 図表2-1-I-32 長時間労働・所定外労働が必要となる理由(複数回答)(企業調査)



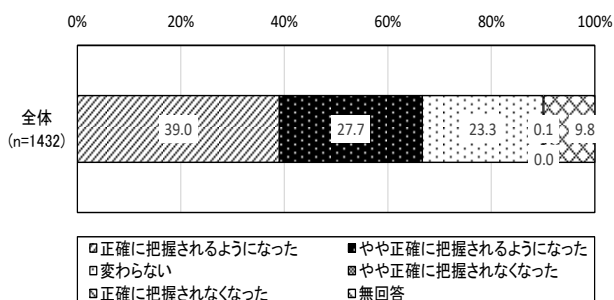
なお、労働者調査によると、労働者は所定外労働が生じる理由を、「業務量の多さ」(33.7%)、「所定外でないとできない仕事」(30.3%)、「人員不足」(27.1%)等によると捉えている(図表2-1-II-32)。

[再掲] 図表2-1-II-32 所定外労働(残業)が生じる理由(複数回答)(労働者調査)

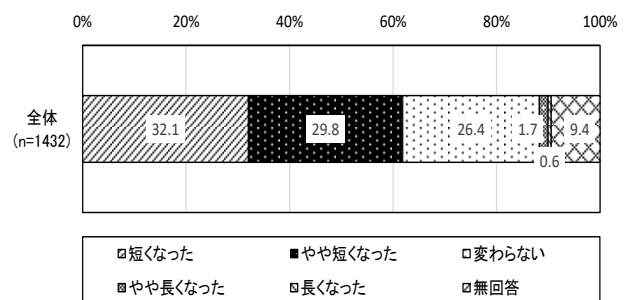


企業の認識としては、4～5年前と比較して、労働時間の把握は66.7%が正確(「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算)になっている(図表2-1-I-80)。また、企業が考える自動車運転従事者の労働時間は61.9%が短く(「短くなった」「やや短くなった」を合算)になっており(図表2-1-I-84)、休日・休暇は59.5%が取得しやすくなった(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)になっている(図表2-1-I-88)。こうした改善傾向は、「バス」「タクシー」「トラック」のいずれも同様である。

[再掲] 図表2-1-I-80 労働時間の把握(企業調査)

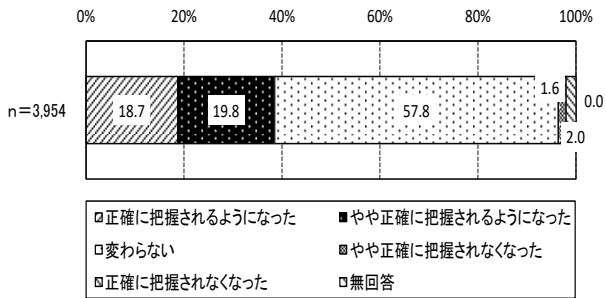


[再掲] 図表2-1-I-84 自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間(企業調査)

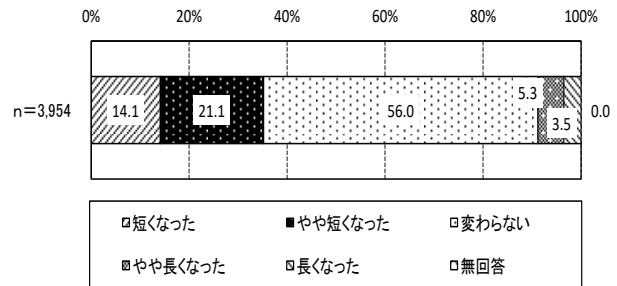


一方で、労働者の認識としては、4～5年前と比較して、労働時間の把握については、57.8%が「変わらない」とし、38.5%が正確になった（「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算）としている（図表2-1-II-102）。1か月当たりの労働時間は、56.0%が「変わらない」、35.2%が短く（「短くなった」「やや短くなった」を合算）なっており（図表2-1-II-106）、休日・休暇は65.7%が「変わらない」、27.4%が取得しやすく（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）なったとしている（図表2-1-II-110）。

[再掲] 図表2-1-II-102
労働時間の把握（労働者調査）



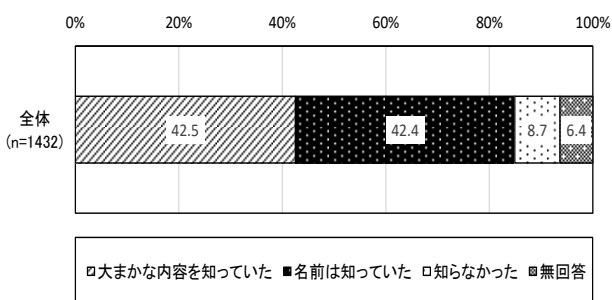
[再掲] 図表2-1-II-106
1か月当たり労働時間（労働者調査）



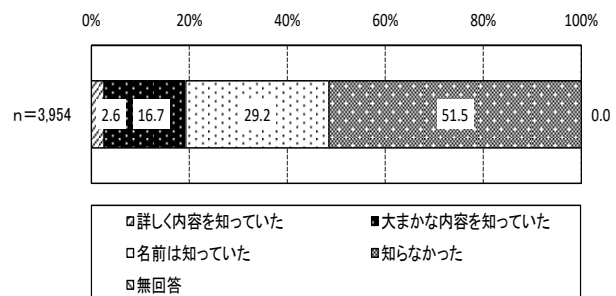
(2) 過重労働防止に向けて

過労死等防止対策推進法については、「内容を知っている」企業 42.5%、「名前を知っている」企業 42.4%である（図表2-1-I-45）。主な業種別にみると、いずれの業種も概ね同様の傾向であった。平成28年度調査では、それぞれ41.6%、43.8%（図表2-1-I-47）であったので、認知度は、さほど変わっていない。一方で、自動車運転従事者を対象とした労働者調査によると、内容・名前とも「知らなかった」が51.5%を占める（図表2-1-II-77）。

[再掲] 図表2-1-I-45
「過労死等防止対策推進法」の認知度
（企業調査）

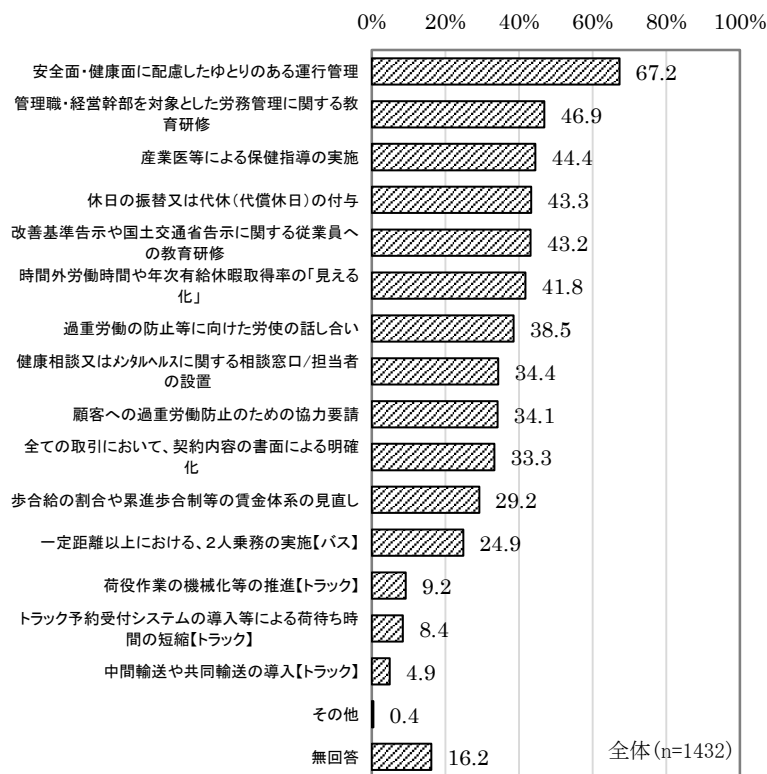


[再掲] 図表2-1-II-77
「過労死等防止対策推進法」の認知度
（労働者調査）



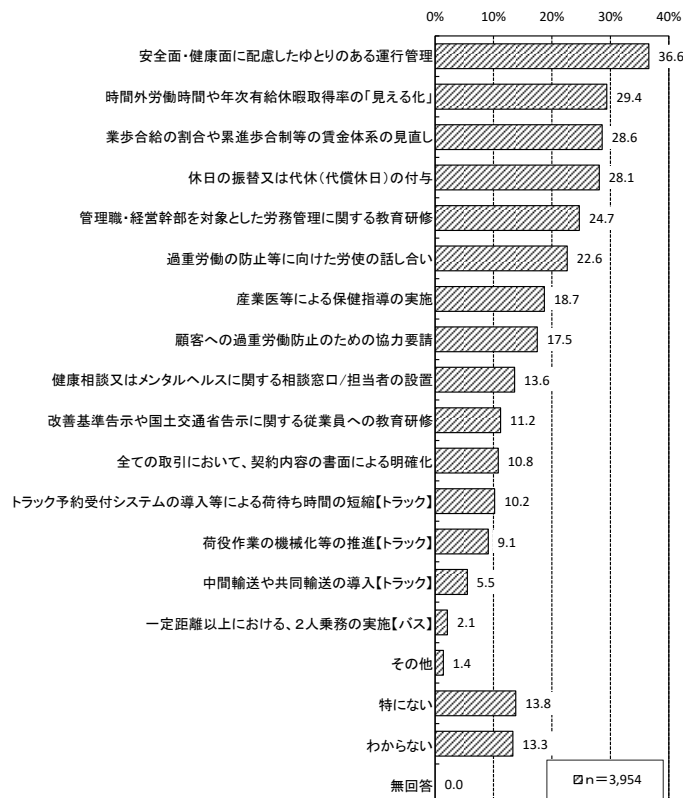
過重労働防止のために企業が必要と感じる取組は、「ゆとりある運行管理」（67.2%）、「管理職の教育研修」（46.9%）、「保健指導」（44.4%）等である（図表2-1-I-70）。

[再掲] 図表 2-1-I-70 労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組
(複数回答) (企業調査)



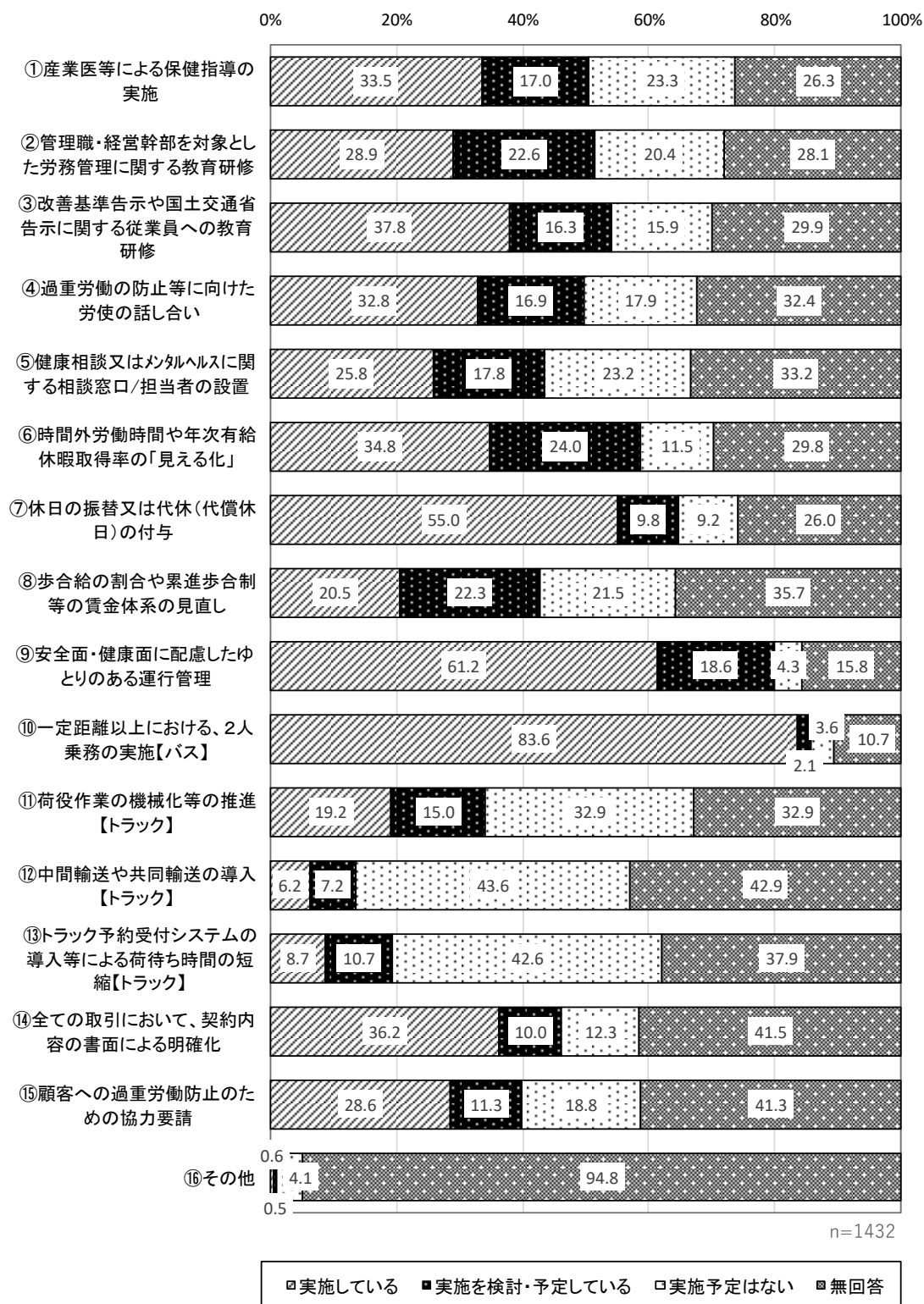
労働者側を確認すると、過重労働防止に向けて必要だと感じる取組は、「ゆとりある運行管理」(36.6%)、「労働時間・有給休暇取得率等の見える化」(29.4%)、「賃金体系の見直し」(28.6%)、「振休・代休の付与」(28.1%) 等である (図表 2-1-II-81)。

[再掲] 図表 2-1-II-81 過重労働防止に向けて必要だと感じる取組 (複数回答) (労働者調査)



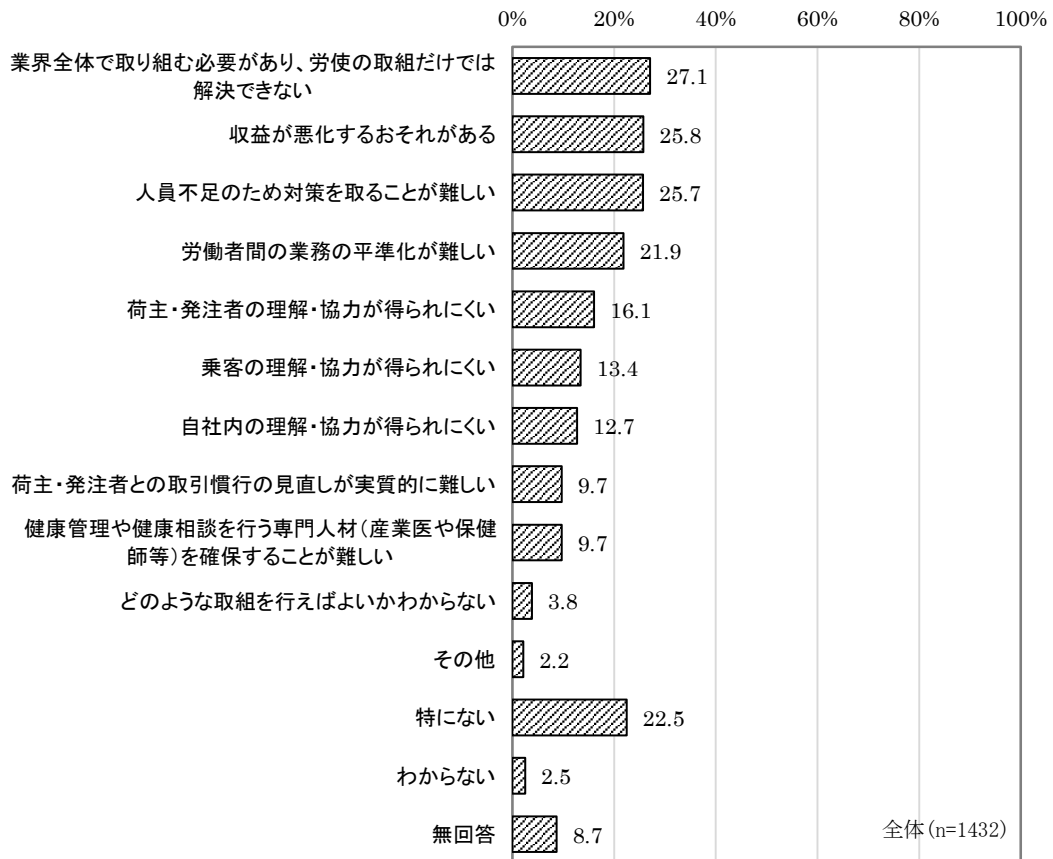
企業が実際に行っている取組は、「ゆとりある運行管理」(61.2%)、「振休・代休の付与」(55.0%)、「従業員の教育研修」(37.8%)等である(図表2-1-I-72)。平成28年度調査と比較して、目立って増えている取組は、「管理職等の教育研修」(12.0%⇒28.9%)、「相談窓口・担当者の設置」(12.8%⇒25.8%)、「労働時間・有給休暇取得率等の見える化」(19.1%⇒34.8%)等である(図表2-1-I-73)。

[再掲] 図表2-1-I-72 労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況(企業調査)



一方、企業が取組にあたり困難と感じることは、「業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できないこと」(27.1%)、「収益悪化の恐れ」(25.8%)、「人員不足」(25.7%) 等である(図表2-1-I-75)。平成28年度調査と比較して、目立つことは、「荷主等の理解・協力が得られにくい」の減少(41.7%⇒16.1%)、「業界全体で取り組む必要・労使の取組だけでは解決不可」の増加(15.9%⇒27.1%)である(図表2-1-I-77)。

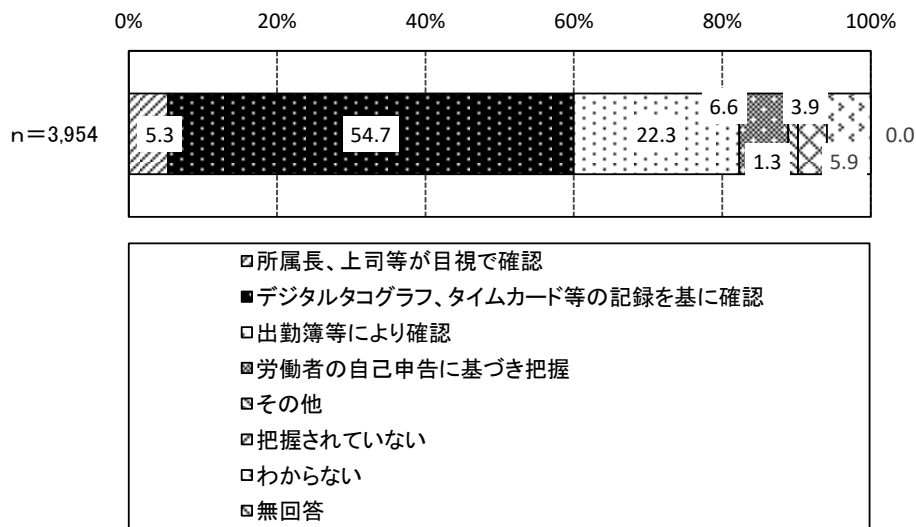
[再掲] 図表2-1-I-75 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること
(複数回答)(企業調査)



3. 働き方（労働の実態）

労働者調査によると労働時間の把握方法は、「デジタルタコグラフ・タイムカード等」(54.7%)、「出勤簿等」(22.3%)により確認されている（図表2-1-II-25）。また、労働時間は、88.2%が正確に把握（「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」を合算）されている（図表2-1-II-28）。

[再掲] 図表2-1-II-25 労働時間の把握方法（労働者調査）



1週間の労働日数は、通常期が「5日」で52.9%、繁忙期が「6日」で51.5%であった（図表2-1-II-65）。1週間の労働時間は、「50時間以上」で通常期が49.7%、繁忙期66.8%であった（図表2-1-II-68）。所定外労働が生じる主な理由は、「業務量の多さ」(33.7%)、「所定外でないとできない業務」(30.3%)、「人員不足」(27.1%)等である（図表2-1-II-32）。

また、年次有給休暇は、「概ね全て取得」が33.2%、「半数程度取得」が23.7%である（図表2-1-II-71）。有給休暇の取得日数の今後の見込みは、「大きく変わらない」が57.3%である（図表2-1-II-73）。

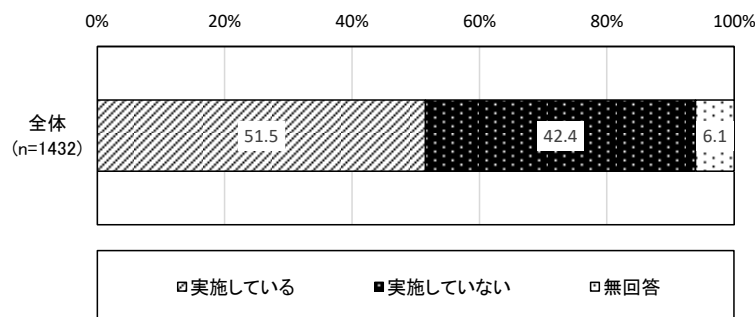
4. 衛生、健康管理

(1) ハラスメント

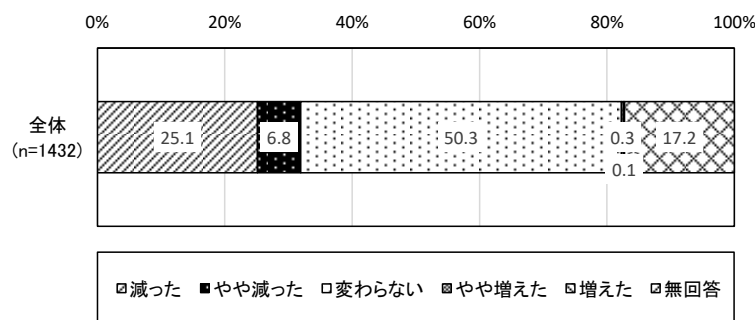
企業調査によると、ハラスメント予防・解決のための取組は、パワーハラスメントについては回答企業の51.5%が「実施している」としている（図表2-1-I-48）。4～5年前と比較してパワーハラスメントは50.3%が「変わらない」としているものの、31.9%が減った（「減った」「やや減った」を合算）と捉えており（図表2-1-I-90）、相談件数も30.9%が減少（33.7%が変わらない、21.0%が受け付けていない）している（図表2-1-I-52）。

なお、パワーハラスメントは、予防・解決のための取組を実施している企業において、4～5年前と比較して減った（「減った」「やや減った」を合算）割合が高くなる（図表2-1-I-92）。

[再掲] 図表2-1-I-48 予防・解決のための取組の実施の有無【パワーハラスメント】
(企業調査)



[再掲] 図表2-1-I-90 4～5年前と比較したパワーハラスメントの増減（企業調査）



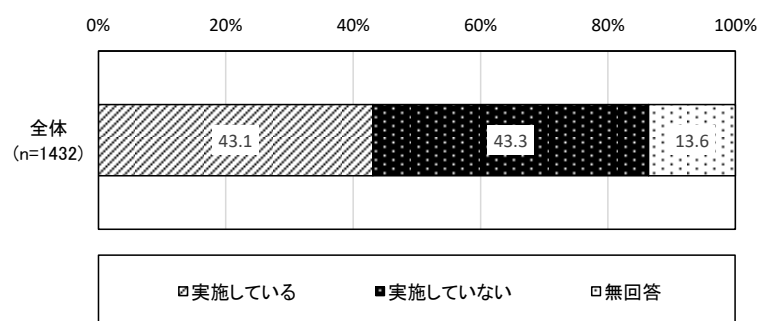
[再掲] 図表2-1-I-92 4～5年前と比較したパワーハラスメントの増減
(予防・解決のための取組の実施の有無別) (企業調査)

		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	360	97	721	5	2	247
		100.0	25.1	6.8	50.3	0.3	0.1	17.2
Ⅲ問16A(1). [パワハラ] 予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	738	268	72	311	3	1	83
		100.0	36.3	9.8	42.1	0.4	0.1	11.2
実施していない	607	85	24	396	2	1	99	
	100.0	14.0	4.0	65.2	0.3	0.2	16.3	

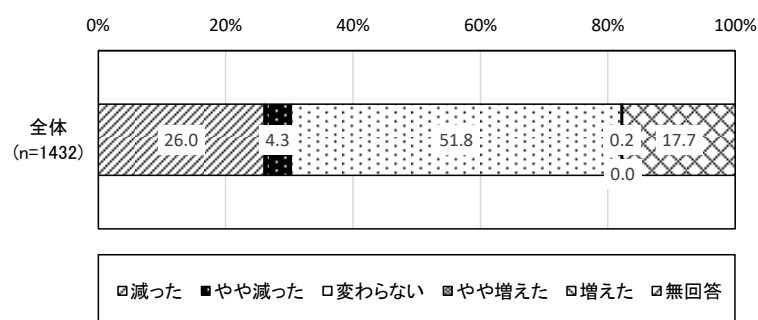
また、セクシュアルハラスメント予防・解決のための取組については43.1%が「実施している」としている（図表2-1-I-50）。4～5年前と比較してセクシュアルハラスメントは51.8%が「変わらない」としているものの、30.3%が減った（「減った」「やや減った」を合算）と捉えており（図表2-1-I-93）、相談件数も22.4%が減少（33.2%が変わらない、29.7%が受け付けていない）している（図表2-1-I-54）。

なお、セクシュアルハラスメントは、予防・解決のための取組を実施している企業において、減った（「減った」「やや減った」を合算）の割合が高くなっている（図表2-1-I-95）。

[再掲] 図表2-1-I-50 予防・解決のための取組の実施の有無
【セクシュアルハラスメント】（企業調査）



[再掲] 図表2-1-I-93 4～5年前と比較したセクシュアルハラスメントの増減
（企業調査）

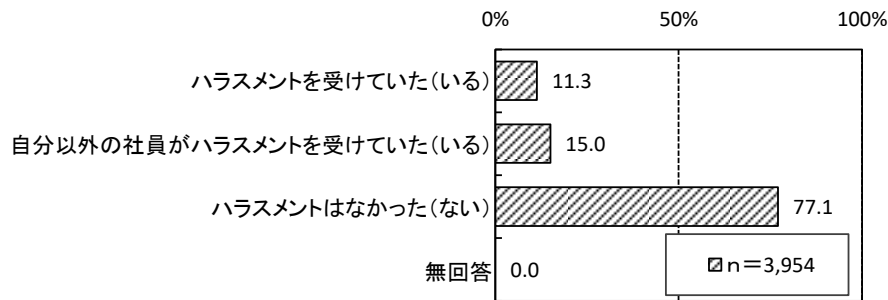


[再掲] 図表2-1-I-95 4～5年前と比較したセクシュアルハラスメントの増減
（予防・解決のための取組の実施の有無別）（企業調査）

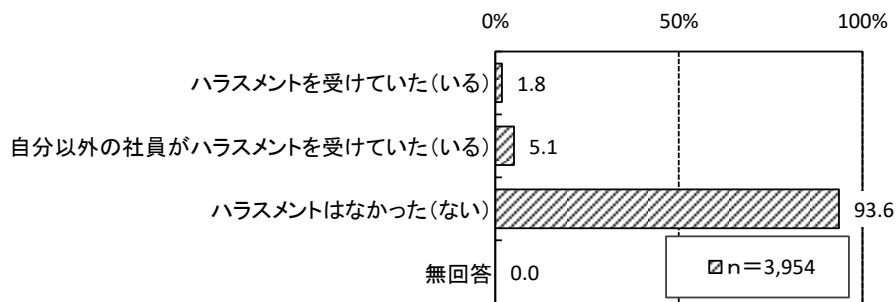
		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432	373	61	742	3	0	253
		100.0	26.0	4.3	51.8	0.2	0.0	17.7
Ⅲ 問16B(1)「セクハラ」予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	617	259	41	238	2	0	77
		100.0	42.0	6.6	38.6	0.3	0.0	12.5
	実施していない	620	87	16	412	1	0	104
		100.0	14.0	2.6	66.5	0.2	0.0	16.8

労働者調査によると、職場でのハラスメントは、パワーハラスメントについて、11.3%が「自分が受けた」、15.0%が「自分以外の社員が受けている」としている（図表2-1-II-35）。セクシュアルハラスメントは、同様に1.8%、5.1%である（図表2-1-II-38）。4～5年前と比較して、パワーハラスメントは17.6%が減った（「減った」「やや減った」を合算）と捉えており（図表2-1-II-112）、セクシュアルハラスメントは16.2%が減った（「減った」「やや減った」を合算）としている（図表2-1-II-115）。

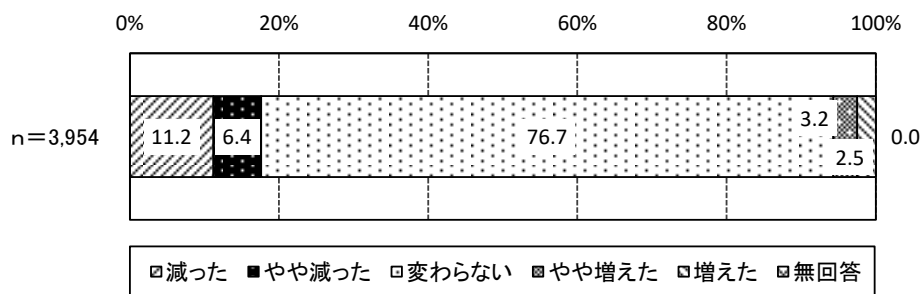
[再掲] 図表2-1-II-35 職場でのパワーハラスメントの有無（複数回答）（労働者調査）



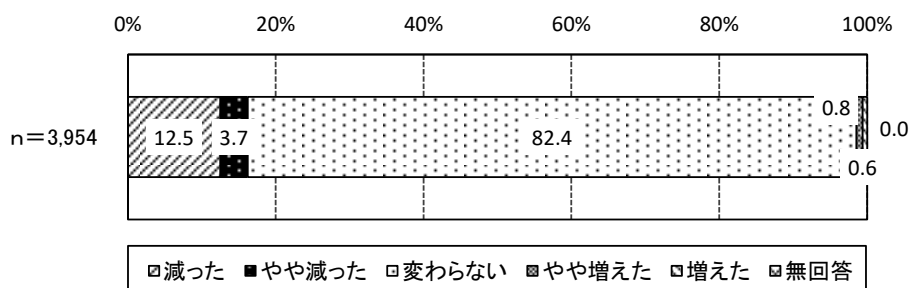
[再掲] 図表2-1-II-38 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）（労働者調査）



[再掲] 図表2-1-II-112 4～5年前と比較したパワーハラスメントの増減（労働者調査）



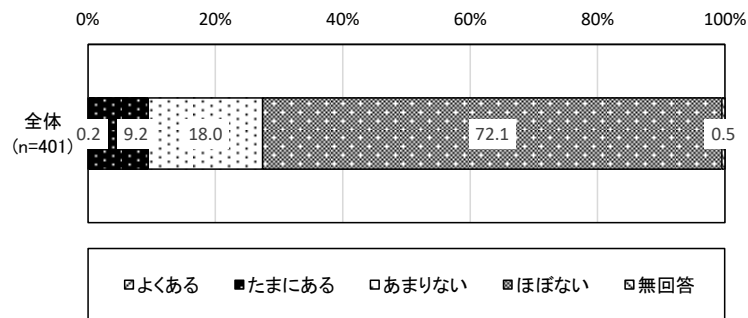
[再掲] 図表2-1-II-115 4～5年前と比較したセクシュアルハラスメントの増減（労働者調査）



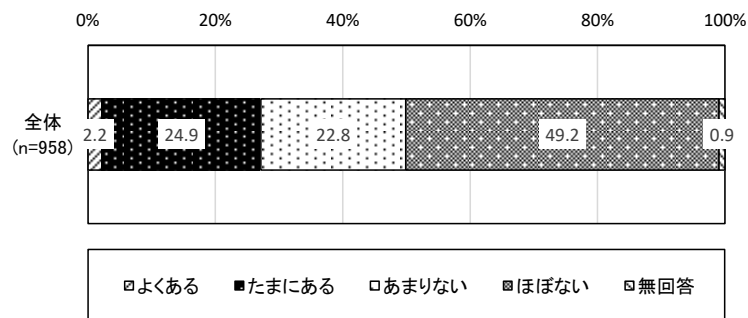
(2) メンタルヘルス

企業調査によると、トラックにおいては、荷主からの暴言・暴力等は9.4%がある（「よくある」「たまにある」を合算）とし（図表2-1-I-64）、バス・タクシーにおいては、乗客からの暴言・暴力等は27.1%がある（「よくある」「たまにある」を合算）としている（図表2-1-I-66）。対策としては、トラックでは40.6%が「教育研修」をしているが、「特になし」も40.4%にのぼる（図表2-1-I-65）。バス・タクシーでは、52.0%が「教育研修」を、47.3%が「報告・対応の明確化」をしている（図表2-1-I-68）。

[再掲] 図表2-1-I-64 荷主からの暴言・暴力等【トラック】（企業調査）

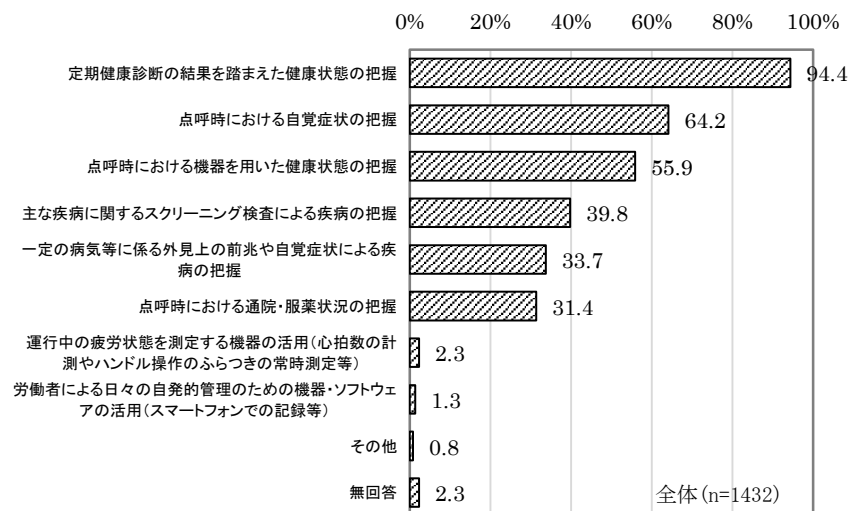


[再掲] 図表2-1-I-66 乗客からの暴言・暴力等【バス・タクシー】の有無（企業調査）



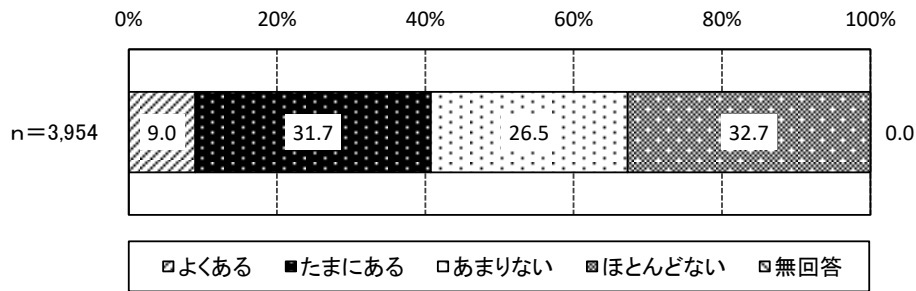
自動車運転従事者の健康確保、脳・心疾患等の防止・早期発見に向けては、「定期健診」(94.4%)、「点呼時における自覚症状把握」(64.2%)、「点呼時における機器を用いた健康状態把握」(55.9%)等を実施している（図表2-1-I-56）。

[再掲] 図表2-1-I-56 自動車運転従事者の健康確保のための対策・取組の実施状況（複数回答）（企業調査）

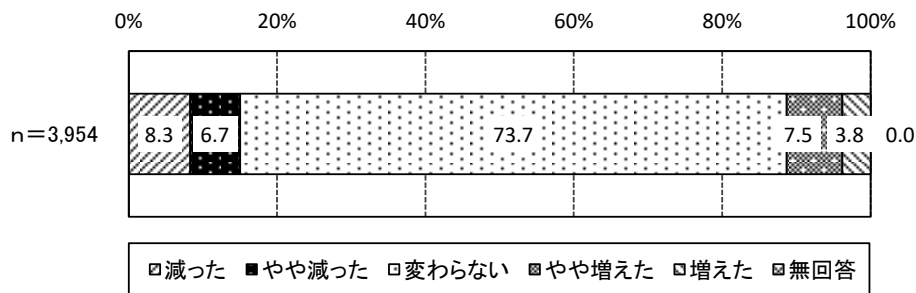


一方、労働者調査では、荷主などからの理不尽なクレーム等は、40.7%がある（「よくある」「たまにある」を合算）としている（図表2-1-II-45）。平成28年度調査と比較すると、クレーム等は、バス・タクシーにて増加（49.1%⇒57.2%、46.6%⇒54.1%）している（図表2-1-II-47）。クレーム等に関する相談窓口は、「ない・わからない」との回答が59.5%を占める（図表2-1-II-48）。4～5年前と比較すると、73.7%が「変わらない」としている（図表2-1-II-118）。

[再掲] 図表2-1-II-45 荷主などからの理不尽な要求・クレーム、暴言などの有無（労働者調査）

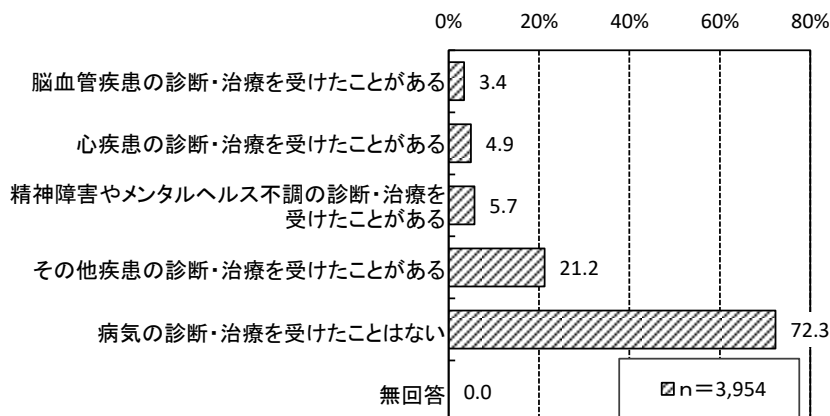


[再掲] 図表2-1-II-118 4～5年前と比較した荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等（労働者調査）



2019年以前に病気の診断や治療を受けたことがある回答者は、「脳血管疾患」3.4%、「心疾患」4.9%、「精神障害・メンタルヘルス不調」5.7%である（図表2-1-II-50）。

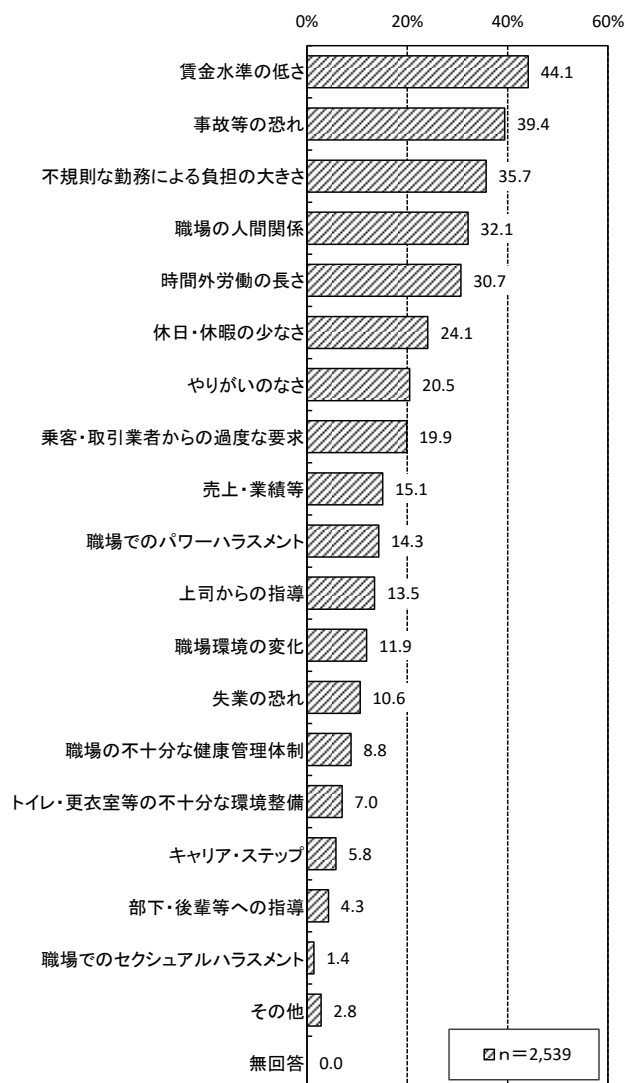
[再掲] 図表2-1-II-50 これまでの病気の診断や治療の有無（2019年以前）（複数回答）（労働者調査）



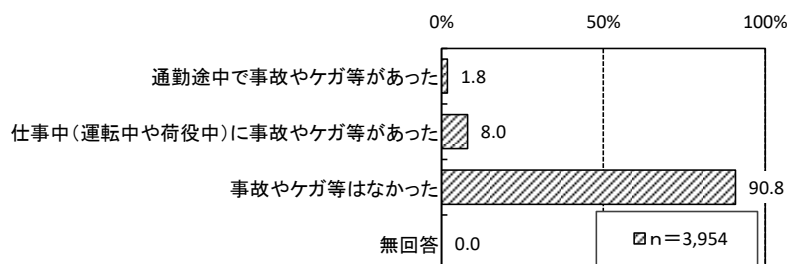
また、ストレスや悩みは「ある・あった」とする回答者は64.2%である(図表2-1-II-57)。ストレス・悩みの主な原因は、「賃金水準の低さ」(44.1%)、「事故等の恐れ」(39.4%)、「不規則な勤務」(35.7%)、「職場の人間関係」(32.1%)、「時間外労働の長さ」(30.7%)等である(図表2-1-II-59)。4～5年前と比較して、20.2%が増えた(「増えた」「やや増えた」を合算、66.3%が変わらない)としている(図表2-1-II-121)。

過重労働にともなう睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガについて、2019年の1年間で「通勤途中」1.8%、「工作中」8.0%が発生したとしている(図表2-1-II-63)。両者を合算すると9.8%となる。

[再掲] 図表2-1-II-59 ストレスや悩みの原因(複数回答)(労働者調査)



[再掲] 図表2-1-II-63 睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無(複数回答)(労働者調査)



5. 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い取引件数は、バス・タクシーにおいてそれぞれ93.4%、89.7%が減っている（「減った」「やや減った」を合算）が、トラックでは43.2%が減る（「減った」「やや減った」を合算）一方で、「変わらない」が51.6%を占める（図表2-1-I-99）。

〔再掲〕図表2-1-I-99 取引件数（主な業種別）（企業調査）

		合計	増えた	やや増えた	変わらない	やや減った	減った	無回答
全体		1432 100.0	12 0.8	12 0.8	258 18.0	152 10.6	935 65.3	63 4.4
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469 100.0	0 0.0	0 0.0	18 3.8	12 2.6	426 90.8	13 2.8
	タクシー	489 100.0	5 1.0	3 0.6	23 4.7	30 6.1	409 83.6	19 3.9
	トラック	401 100.0	7 1.7	6 1.5	207 51.6	105 26.2	68 17.0	8 2.0
	その他	18 100.0	0 0.0	3 16.7	5 27.8	2 11.1	7 38.9	1 5.6

これに伴い人手不足感は、バス・タクシーにおいてそれぞれ53.3%、31.1%が少なくなっている（「少なくなった」「やや少なくなった」を合算）が、トラックは70.1%が「変わらない」としている（図表2-1-I-101）。

〔再掲〕図表2-1-I-101 人出不足感（主な業種別）（企業調査）

		合計	少なくなった	やや少なくなった	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		1432 100.0	338 23.6	142 9.9	593 41.4	92 6.4	196 13.7	71 5.0
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469 100.0	201 42.9	49 10.4	142 30.3	16 3.4	41 8.7	20 4.3
	タクシー	489 100.0	101 20.7	51 10.4	143 29.2	38 7.8	137 28.0	19 3.9
	トラック	401 100.0	25 6.2	38 9.5	281 70.1	36 9.0	12 3.0	9 2.2
	その他	18 100.0	1 5.6	1 5.6	13 72.2	1 5.6	1 5.6	1 5.6

また、1か月あたりの労働時間は、バス・タクシーにおいてそれぞれ86.6%、74.4%が短くなっており（「短くなった」「やや短くなった」を合算）、トラックは49.4%が「変わらない」としている（図表2-1-I-103）。休日・休暇も同様の傾向で、バス・タクシーにおいては81.2%、58.2%が取得しやすくなっており（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）、トラックは50.9%が「変わらない」としている（図表2-1-I-105）。

[再掲] 図表 2-1-I-103 自動車運転従事者 1 人当たりの労働時間（主な業種別）（企業調査）

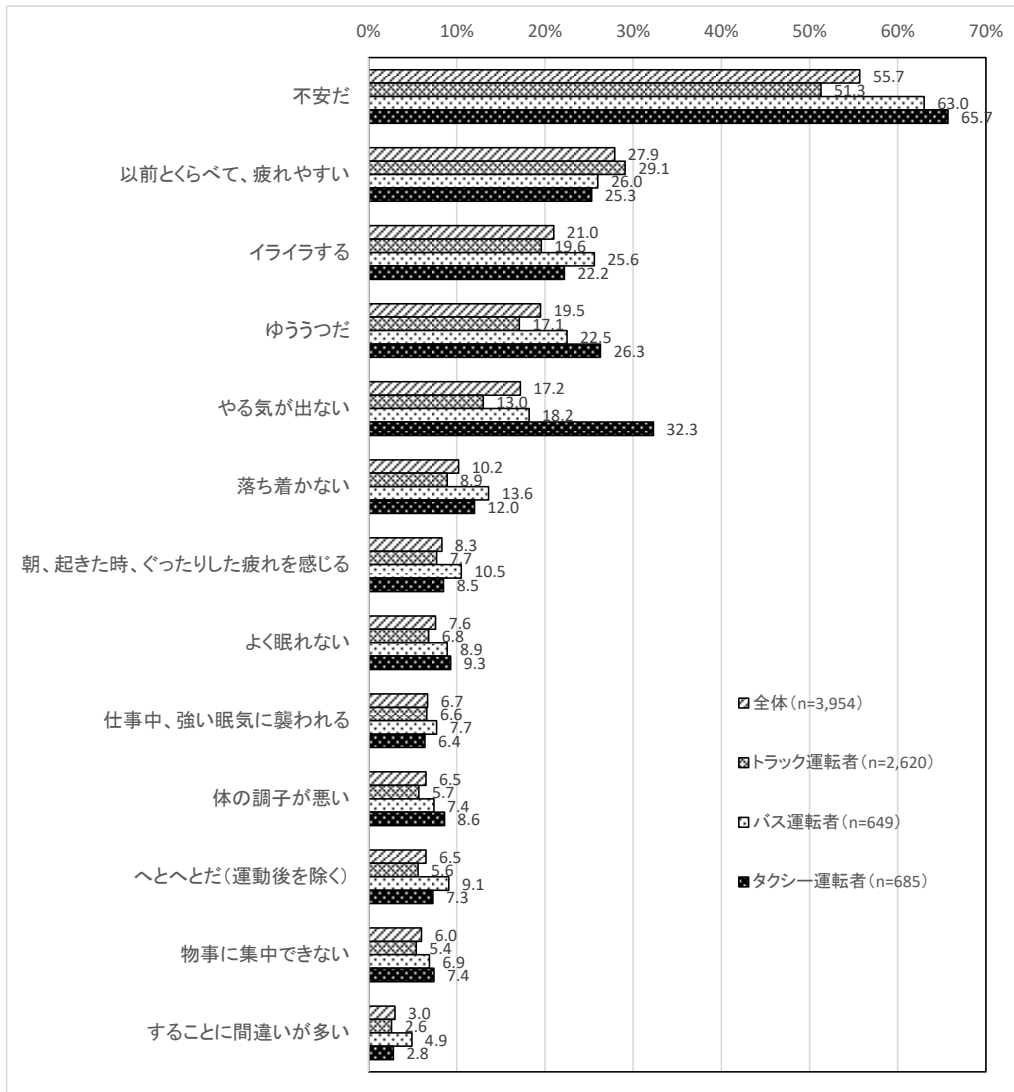
		合計	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
全体		1432	731	255	352	33	2	59
		100.0	51.0	17.8	24.6	2.3	0.1	4.1
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	368	38	48	1	0	14
		100.0	78.5	8.1	10.2	0.2	0.0	3.0
	タクシー	489	270	94	93	18	1	13
		100.0	55.2	19.2	19.0	3.7	0.2	2.7
	トラック	401	67	115	198	12	1	8
	100.0	16.7	28.7	49.4	3.0	0.2	2.0	
	その他	18	4	3	6	2	0	3
		100.0	22.2	16.7	33.3	11.1	0.0	16.7

[再掲] 図表 2-1-I-105 休日・休暇の取得（主な業種別）（企業調査）

		合計	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
全体		1432	655	223	470	13	6	65
		100.0	45.7	15.6	32.8	0.9	0.4	4.5
I 問2. 主な業種 (統合)	バス	469	341	40	72	1	0	15
		100.0	72.7	8.5	15.4	0.2	0.0	3.2
	タクシー	489	208	77	175	7	5	17
		100.0	42.5	15.7	35.8	1.4	1.0	3.5
	トラック	401	82	100	204	5	1	9
	100.0	20.4	24.9	50.9	1.2	0.2	2.2	
	その他	18	6	2	8	0	0	2
		100.0	33.3	11.1	44.4	0.0	0.0	11.1

労働者調査によると、新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになったことは、トラック運転者は「不安」(51.3%)、「疲れやすさ」(29.1%)等、バス運転者においては「不安」(63.0%)、「疲れやすさ」(26.0%)、「イライラ」(25.6%)等、タクシー運転者では「不安」(65.7%)、「やる気が出ない」(32.3%)、「ゆううつさ」(26.3%)等である(図表2-1-II-126)。

[再掲] 図表2-1-II-126 強く感じるようになった症状(複数回答)(労働者調査)



1か月あたりの労働時間は、バス・タクシー運転者において48.4%、60.2%が短くなっており(「短くなった」「やや短くなった」を合算)、トラック運転者は70.8%が「変わらない」としている(図表2-1-II-128)。一方、休日・休暇については、バス・タクシー・トラック運転者とも取得しやすさは54.7%、62.3%、81.1%が「変わらない」としている(図表2-1-II-130)。

業務に関するストレスや悩みは、増えた(「増えた」「やや増えた」を合算)の割合は、トラック運転者が24.7%、バス運転者が31.1%、タクシー運転者が44.2%であった(図表2-1-II-132)。

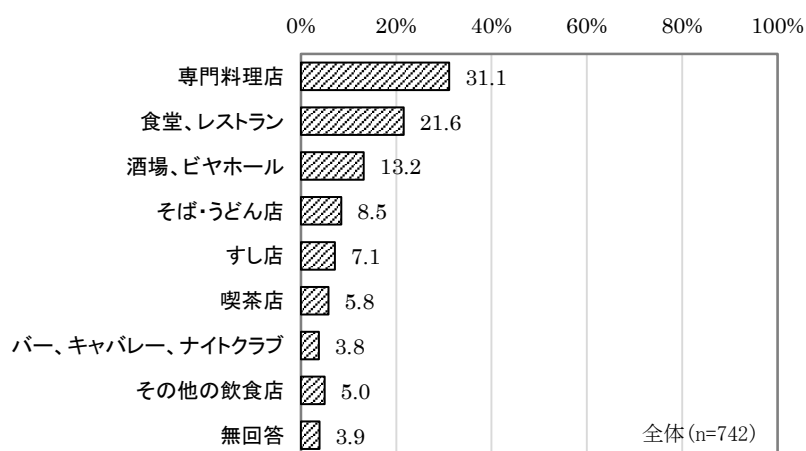
B 外食産業

1. 回答者の概要

<企業調査>

回答企業 742 社の事業内容は、「専門料理店」31.1%、「食堂、レストラン」21.6%、「酒場、ビヤホール」13.2%である（図表 2-2-I-1）。正社員数が「10 人未満」の企業が 72.6%（図表 2-2-I-4）、全労働者数が「10 人未満」の企業が 39.2%（図表 2-2-I-6）を占める。店長の充足状況は、充足している（「充足」「どちらかというと充足」を合算）企業が 56.1%（図表 2-2-I-10）、店舗従業員は充足している（「充足」「どちらかというと充足」を合算）企業が 55.8%（図表 2-2-I-12）を占める。

[再掲] 図表 2-2-I-1 主な業種（企業調査）



<労働者>

回答者 4,860 人の性別は、「男性」40.9%、「女性」59.1%である（図表 2-2-II-1）。フルタイム労働者の平均年齢は、「スーパーバイザー等」47.8 歳、「店長」49.0 歳、「店舗従業員」42.7 歳である（図表 2-2-II-5）。

[再掲] 図表 2-2-II-2 性別（全回答者・年代別）（労働者調査）

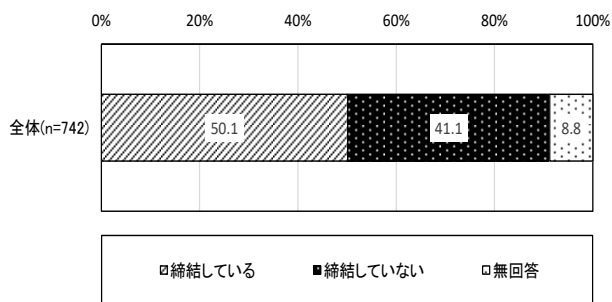
	調査数	性別			
		男性	女性	無回答	
上段：件数（件） 下段：割合（%）					
全体	4,860 100.0	1,989 40.9	2,871 59.1	0 0.0	
年代別	20歳代以下	576 100.0	79 13.7	497 86.3	0 0.0
	30歳代	1,148 100.0	316 27.5	832 72.5	0 0.0
	40歳代	1,536 100.0	677 44.1	859 55.9	0 0.0
	50歳代	1,109 100.0	569 51.3	540 48.7	0 0.0
	60歳代	400 100.0	281 70.3	119 29.8	0 0.0
	70歳代以上	91 100.0	67 73.6	24 26.4	0 0.0

2. 過重労働・過労死等の防止に向けた取組の実態

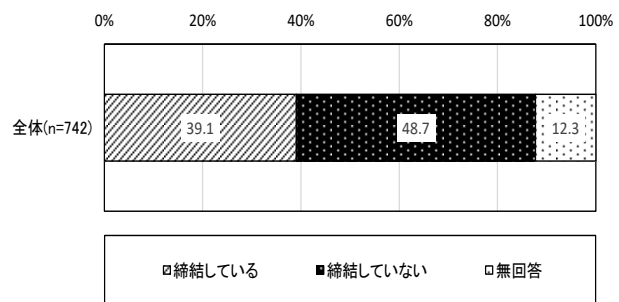
(1) 労務管理

時間外労働に係る 36 協定を「締結している」企業は 50.1%であり（図表 2-2-I-14）、休日労働に係る 36 協定を「締結している」企業は 39.1%である（図表 2-2-I-24）。平成 28 年度調査では、それぞれ 37.3%（図表 2-2-I-17）、19.1%（図表 2-2-I-27）であったので、協定締結する事業場が増加している。

[再掲] 図表 2-2-I-14
時間外労働に係る 36 協定の締結状況
(企業調査)

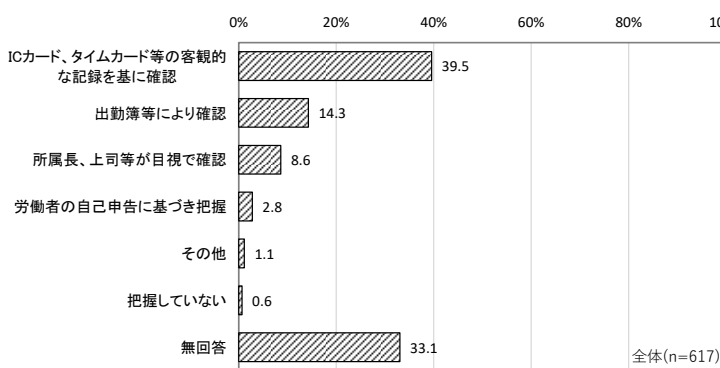


[再掲] 図表 2-2-I-24
休日労働に係る 36 協定の締結状況
(企業調査)

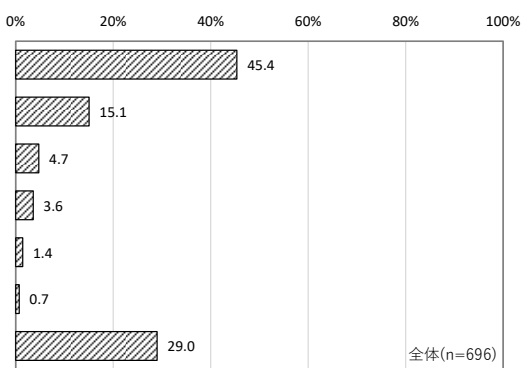


労働時間は、店長の場合は、「IC カード・タイムカード等の客観的記録」で把握している企業が 39.5%、「出勤簿等により確認」している企業が 14.3%、「把握していない・無回答」が 33.7%である（図表 2-2-I-29）。店舗従業員の場合は、「IC カード・タイムカード等の客観的記録」で把握している企業が 45.4%、「出勤簿等により確認」している企業が 15.1%、「把握していない・無回答」が 29.7%である（図表 2-2-I-31）。平成 28 年度調査では、全体では「目視（使用者又は労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している）」が 20.4%、「IC カード・タイムカード等」61.0%であった（図表 2-2-I-33）。

[再掲] 図表 2-2-I-29
店長の労働時間の把握方法
(企業調査)

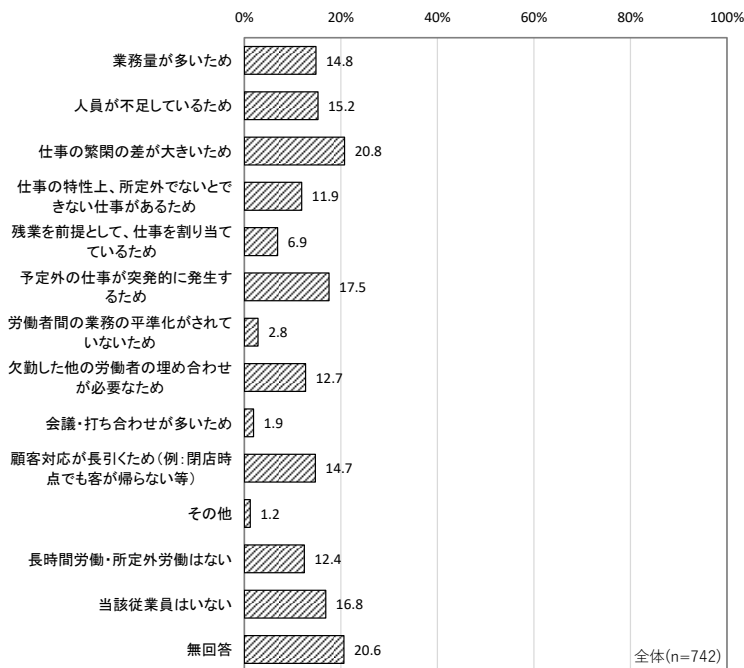


[再掲] 図表 2-2-I-31
店舗従業員の労働時間の把握方法
(企業調査)

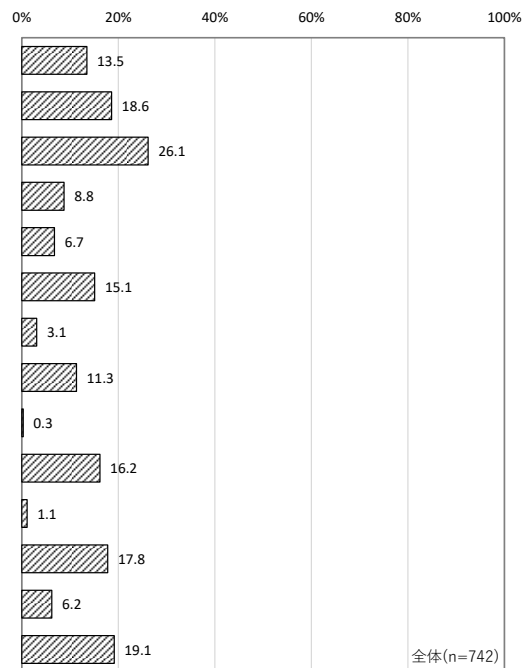


企業が考える長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、店長の場合は、「仕事の大きい繁閑差」(20.8%)、「予定外の仕事が突発的に発生」(17.5%)、「人員不足」(15.2%)等であり(図表2-2-I-40)、店舗従業員の場合は、「仕事の大きい繁閑差」(26.1%)、「人員不足」(18.6%)、「長引く顧客対応」(16.2%)等である(図表2-2-I-43)。平成28年度調査と比較すると、店長の場合は、「人員不足」、「仕事の大きい繁閑差」が減少(44.2%⇒15.2%、41.2%⇒20.8%)しており(図表2-2-I-42)、店舗従業員の場合も同様に、「人員不足」、「仕事の大きい繁閑差」が減少(46.4%⇒18.6%、45.5%⇒26.1%)している(図表2-2-I-45)。

[再掲] 図表2-2-I-40
店長の長時間労働・所定外労働が必要となる理由
(複数回答)(企業調査)

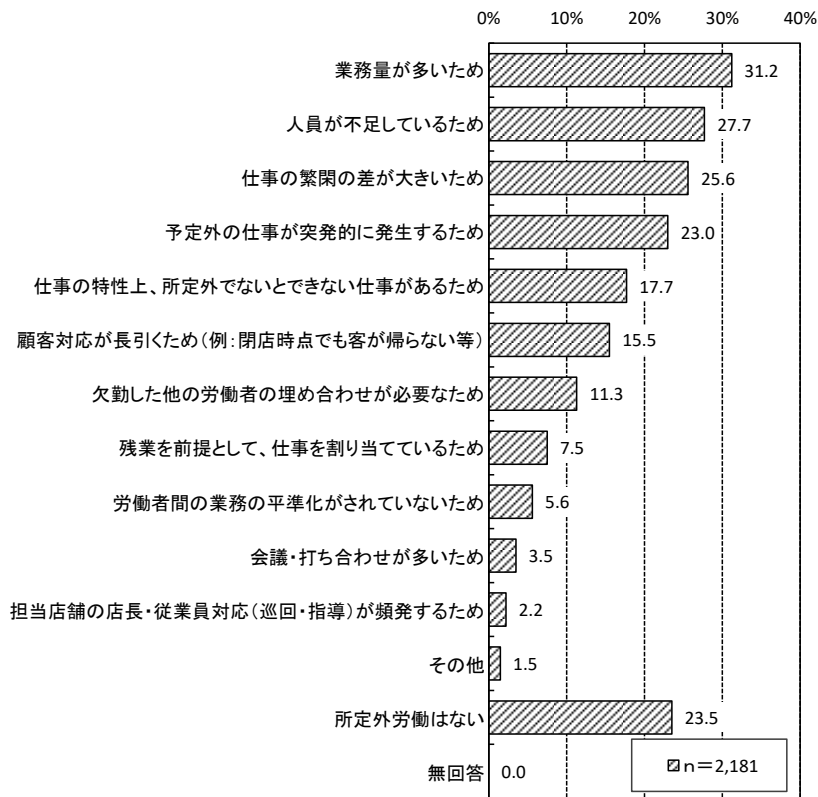


[再掲] 図表2-2-I-43
店舗従業員の長時間労働・所定外労働が必要となる理由
(複数回答)(企業調査)



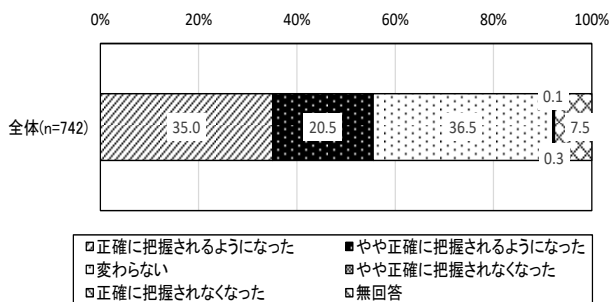
なお、労働者調査によると、所定外労働が生じる理由を、「業務量の多さ」(31.2%)、「人員不足」(27.7%)、「仕事の大きい繁閑差」(25.6%)等によると捉えている(図表2-2-II-37)。

[再掲] 図表2-2-II-37 所定外労働(残業)が生じる理由(複数回答)(労働者調査)

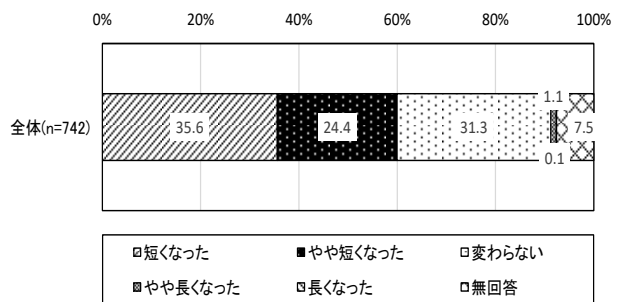


企業の認識としては、4~5年前と比較して、労働時間の把握は55.5%が正確(「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算)になっている(図表2-2-I-79)。また、企業が考える従業員の労働時間は60.0%が短く(「短くなった」「やや短くなった」を合算)になっており(図表2-2-I-83)、休日・休暇は53.4%が取得しやすく(「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算)になっている(図表2-2-I-85)。

[再掲] 図表2-2-I-79 労働時間の把握(企業調査)

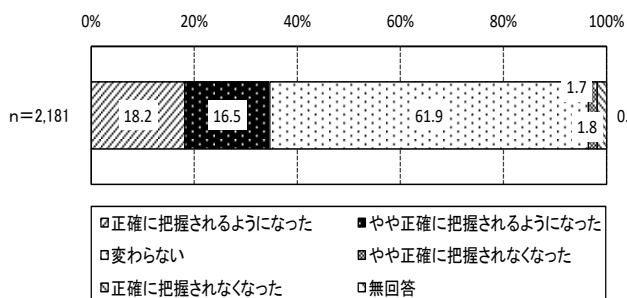


[再掲] 図表2-2-I-83 従業員1人当たりの月当たりの労働時間(企業調査)

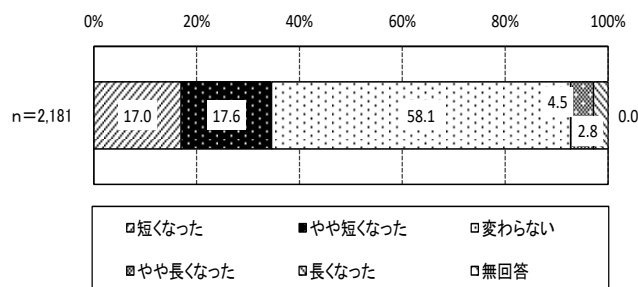


一方で、労働者の認識としては、4～5年前と比べて、労働時間の把握は、61.9%が「変わらない」とし、34.7%が正確になった（「正確に把握されるようになった」「やや正確に把握されるようになった」を合算）としている（図表2-2-II-103）。1か月当たりの労働時間は、58.1%が「変わらない」、34.6%が短く（「短くなった」「やや短くなった」を合算）なっており（図表2-2-II-107）、休日・休暇は、66.3%が「変わらない」、27.6%が取得しやすくなった（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）なっている（図表2-2-II-109）。

[再掲] 図表2-2-II-103
労働時間の把握（労働者調査）



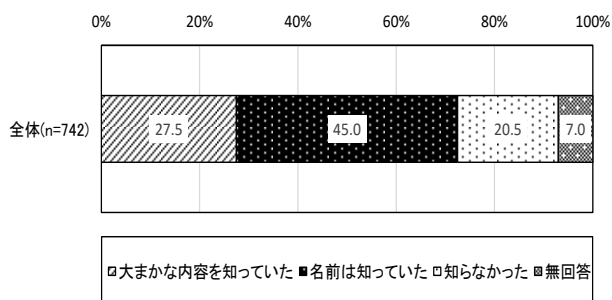
[再掲] 図表2-2-II-107
1か月当たり労働時間
（労働者調査）



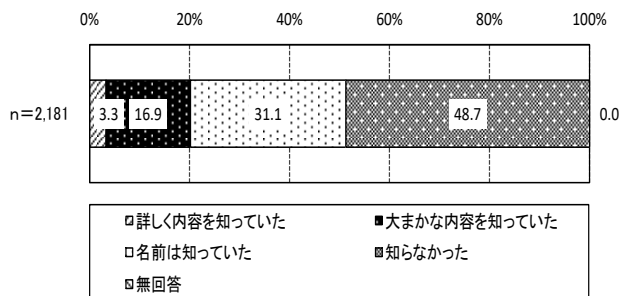
(2) 過重労働防止に向けて

過労死等防止対策推進法については、「内容を知っている」企業 27.5%、「名前を知っている」企業 45.0%である（図表2-2-I-56）。平成28年度調査では、それぞれ26.4%、43.9%（図表2-2-I-58）であったので、認知度は、さほど変わっていない。一方で、労働者調査によると、内容・名前とも「知らなかった」回答者が48.7%を占める（図表2-2-II-78）。

[再掲] 図表2-2-I-56
「過労死等防止対策推進法」の認知度
（企業調査）

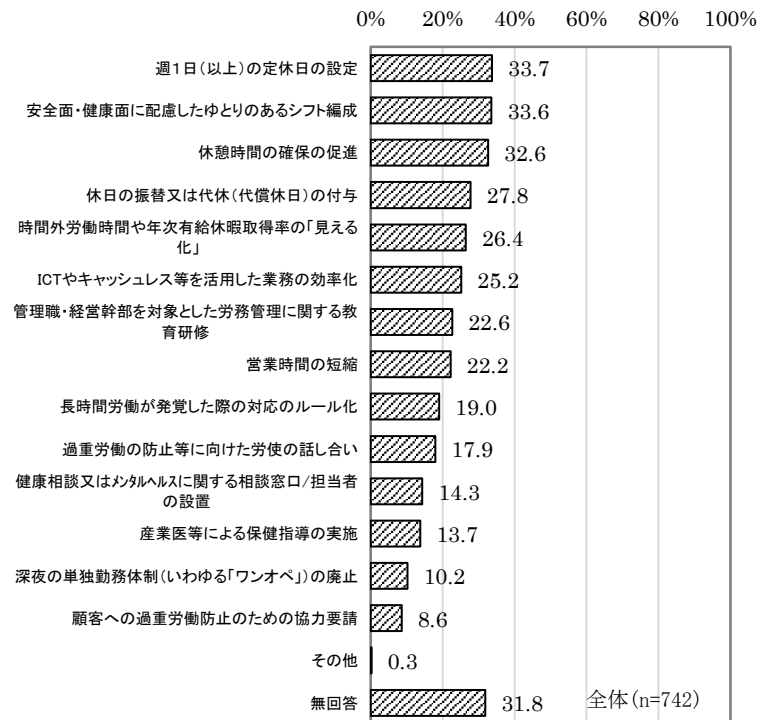


[再掲] 図表2-2-II-78
「過労死等防止対策推進法」の認知度
（労働者調査）



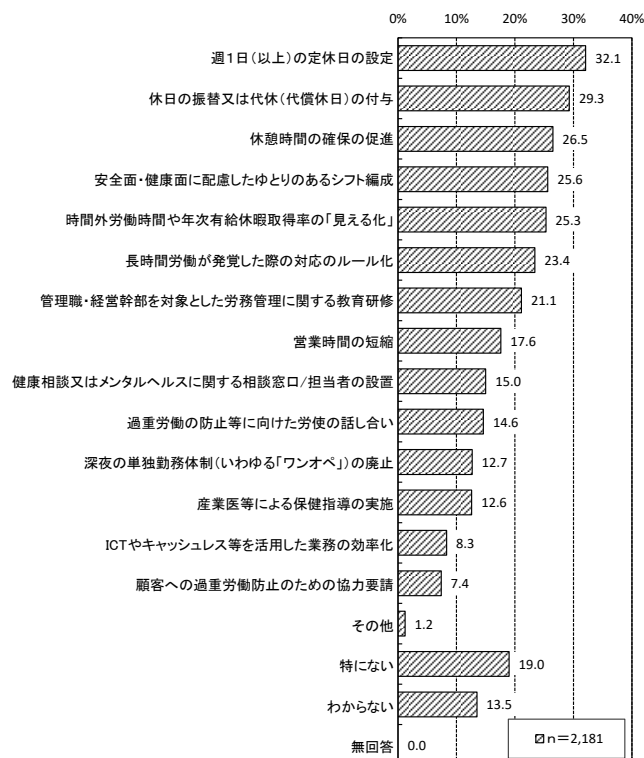
過重労働防止のために企業が必要と感じる取組は、「定休日の設定」（33.7%）、「ゆとりあるシフト編成」（33.6%）、「休憩時間の確保」（32.6%）等である（図表2-2-I-71）。

[再掲] 図表 2-2-I-71 労働者に対する過重労働防止のために必要だと感じる取組
(複数回答)(企業調査)



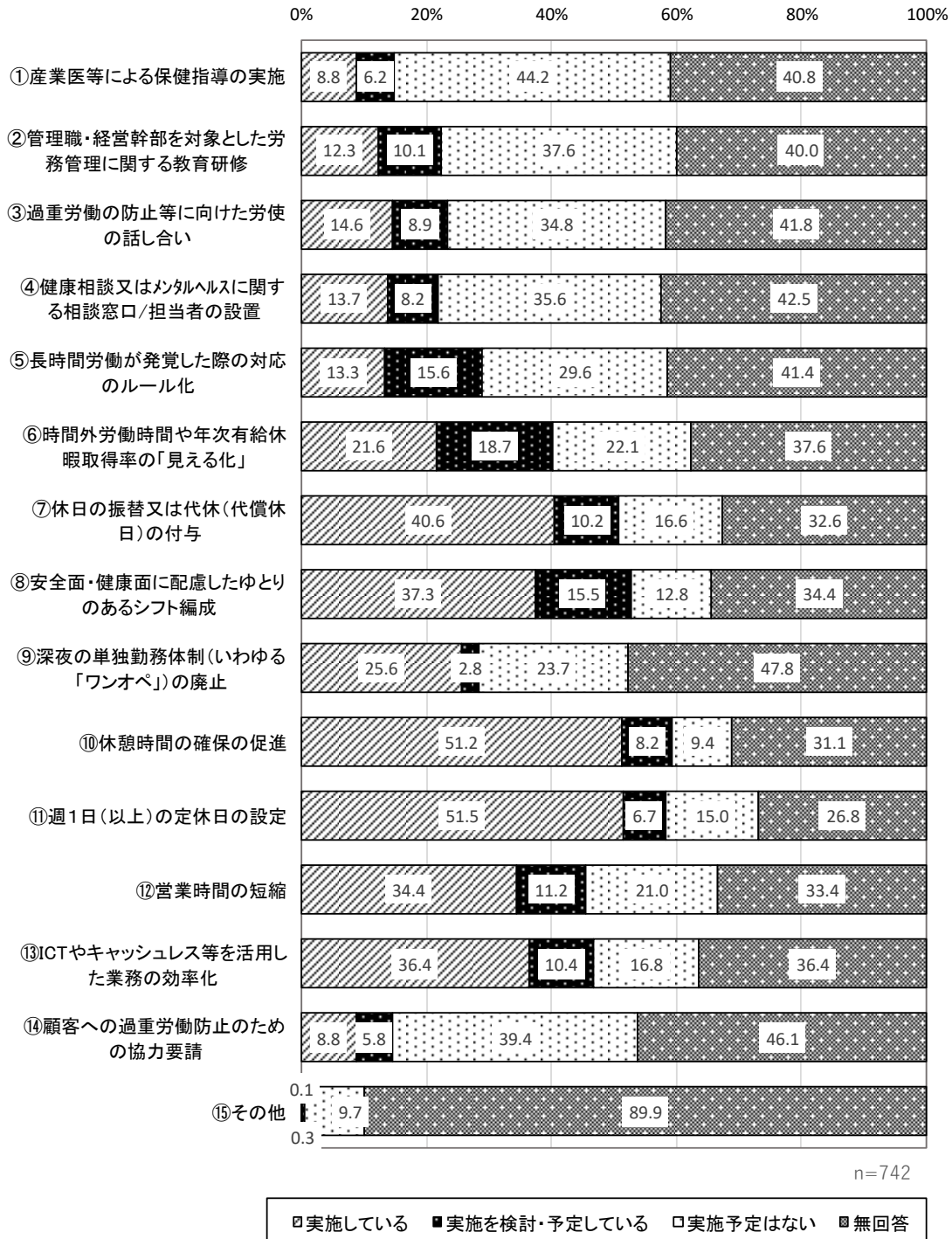
労働者側を確認すると、過重労働防止に向けて必要だと感じる取組は、「定休日の設定」(32.1%)、「振替・代休の付与」(29.3%)、「休憩時間確保の促進」(26.5%)、「ゆとりあるシフト編成」(25.6%)、「労働時間・有給休暇取得率等の見える化」(25.3%) 等である(図表 2-2-II-82)。

[再掲] 図表 2-2-II-82 過重労働防止に向けて必要だと感じる取組(複数回答)(労働者調査)



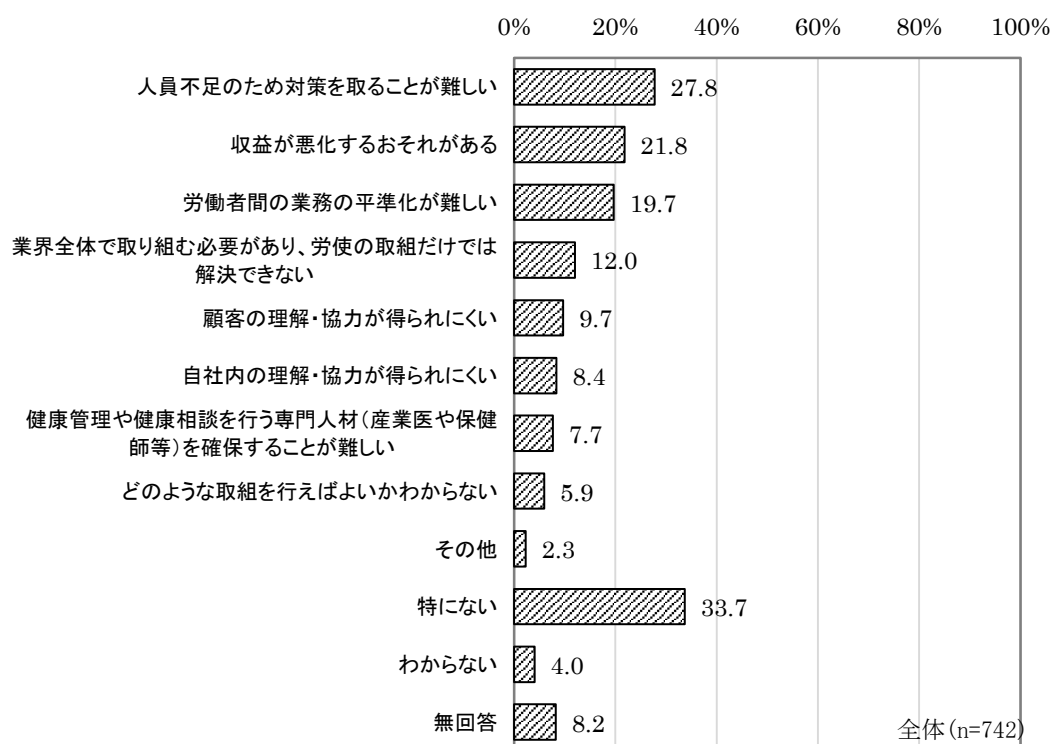
企業が実際に行っている取組は、「定休日の設定」(51.5%)、「休憩時間の確保」(51.2%)、「振休・代休」(40.6%)等である(図表2-2-I-73)。平成28年度調査と比較して、目立って増えている取組は、「管理職等の教育研修」(3.8%⇒12.3%)、「相談窓口・担当者の設置」(6.9%⇒13.7%)、「労働時間・有給休暇取得率等の見える化」(11.8%⇒21.6%)等である(図表2-2-I-74)。

[再掲] 図表2-2-I-73 労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況(企業調査)



一方、企業が取組にあたり困難と感じることは、「人員不足」(27.8%)、「収益悪化の恐れ」(21.8%)、「業務平準化の難しさ」(19.7%)等であるが、「特にない」と考える企業も33.7%にのぼる(図表2-2-I-76)。平成28年度調査と比較して、目立つことは、「人員不足」の減少(33.0%⇒27.8%)、「業界全体で取り組む必要・労使の取組だけでは解決不可」の増加(3.1%⇒12.0%)である(図表2-2-I-78)。

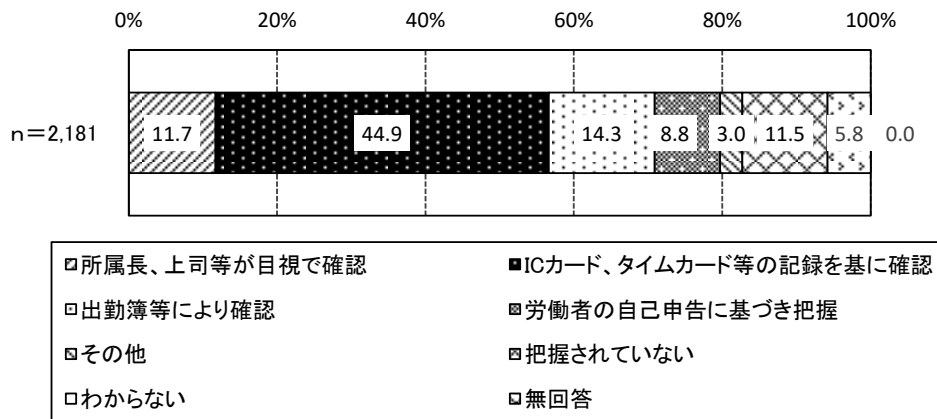
[再掲] 図表2-2-I-76 過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること
(複数回答)(企業調査)



3. 働き方（労働の実態）

労働者調査によると労働時間の把握方法は、「ICカード・タイムカード等」（44.9%）、「出勤簿等」（14.3%）により確認されている（図表2-2-II-30）。また、労働時間は、91.2%が正確に把握（「正確に把握されている」「おおむね正確に把握されている」を合算）されている（図表2-2-II-33）。

[再掲] 図表2-2-II-30 労働時間の把握方法（労働者調査）



1週間の労働日数は、通常期が「5日」で45.5%、繁忙期が「6日」で45.1%であった（図表2-2-II-66）。1週間の労働時間は、「50時間以上」で通常期が28.8%、繁忙期50.4%であった（図表2-2-II-69）。所定外労働が生じる主な理由は、「業務量の多さ」（31.2%）、「人員不足」（27.7%）、「仕事の大きい繁閑差」（25.6%）等である（図表2-2-II-37）。

また、年次有給休暇は、「まったく取得できず」が24.4%、「概ね全て取得」が24.1%である（図表2-2-II-72）。有給休暇の取得日数の今後の見込みは、「大きく変わらない」が43.2%である（図表2-2-II-74）。

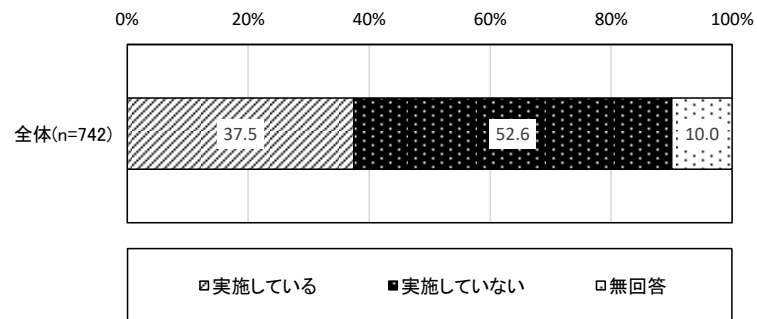
4. 衛生、健康管理

(1) ハラスメント

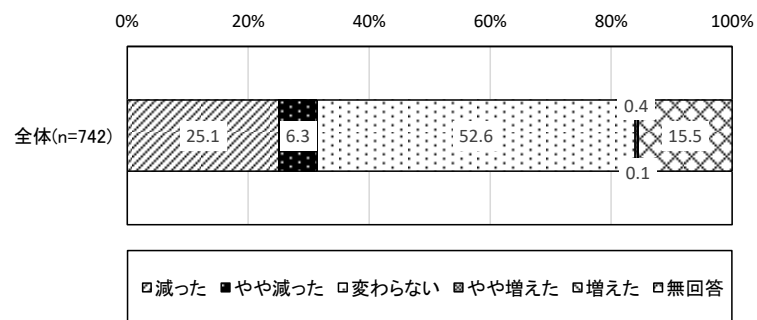
ハラスメント予防・解決のための取組は、パワーハラスメントについて回答企業の37.5%が「実施している」としている（図表2-2-I-59）。4～5年前と比較してパワーハラスメントについては52.6%が「変わらない」としているものの、31.4%が減った（「減った」「やや減った」を合算）と捉えており（図表2-2-I-87）、相談件数も27.0%が減少（27.8%が変わらない、27.2%が受け付けていない）している（図表2-2-I-63）。

また、パワーハラスメントは、予防・解決のための取組を実施している企業において、4～5年前と比較して減った（「減った」「やや減った」を合算）割合が高くなる（図表2-2-I-89）。

[再掲] 図表2-2-I-59 予防・解決のための取組の実施の有無【パワーハラスメント】
(企業調査)



[再掲] 図表2-2-I-87 4～5年前と比較したパワーハラスメントの増減 (企業調査)



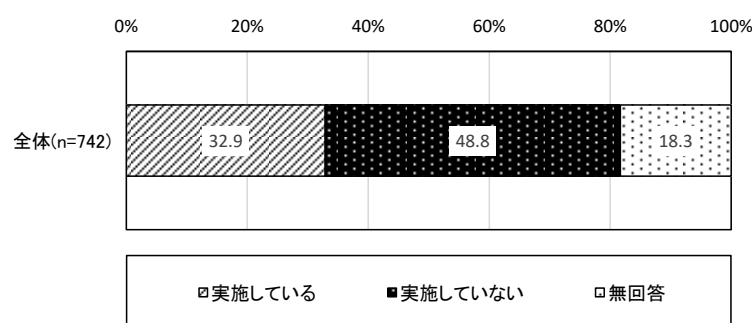
[再掲] 図表2-2-I-89 4～5年前と比較したパワーハラスメントの増減
(予防・解決のための取組の実施の有無別) (企業調査)

		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		742	186	47	390	3	1	115
		100.0	25.1	6.3	52.6	0.4	0.1	15.5
Ⅲ問16A(1). [パワハラ]予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	278	118	28	107	1	0	24
		100.0	42.4	10.1	38.5	0.4	0.0	8.6
実施していない	390	56	19	269	2	1	43	
	100.0	14.4	4.9	69.0	0.5	0.3	11.0	

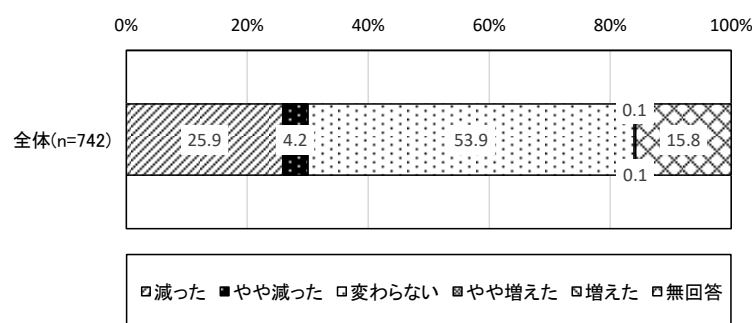
また、セクシュアルハラスメント予防・解決のための取組については、32.9%が「実施している」としている(図表2-2-I-61)。4～5年前と比較してセクシュアルハラスメントは53.9%が「変わらない」としているものの、30.1%が減った(「減った」「やや減った」を合算)と捉えており(図表2-2-I-90)、相談件数は21.3%が減少(24.4%が変わらない、35.0%が受け付けていない)している(図表2-2-I-65)。

なお、セクシュアルハラスメントは、予防・解決のための取組を実施している企業において、減った(「減った」「やや減った」を合算)の割合が高くなっている(図表2-2-I-92)。

[再掲] 図表2-2-I-61 予防・解決のための取組の実施の有無
【セクシュアルハラスメント】(企業調査)



[再掲] 図表2-2-I-90 4～5年前と比較したセクシュアルハラスメントの増減
(企業調査)

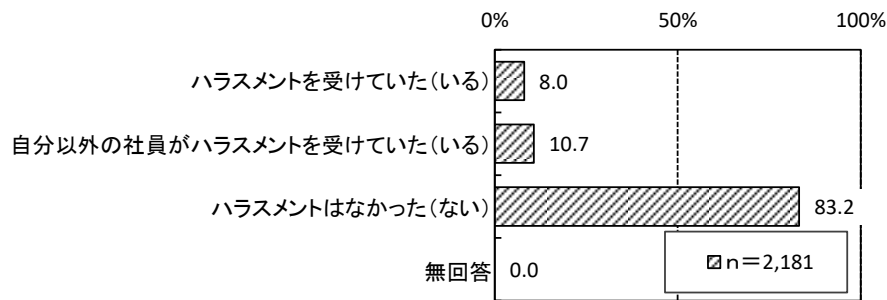


[再掲] 図表2-2-I-92 4～5年前と比較したセクシュアルハラスメント
(予防・解決のための取組の実施の有無別)(企業調査)

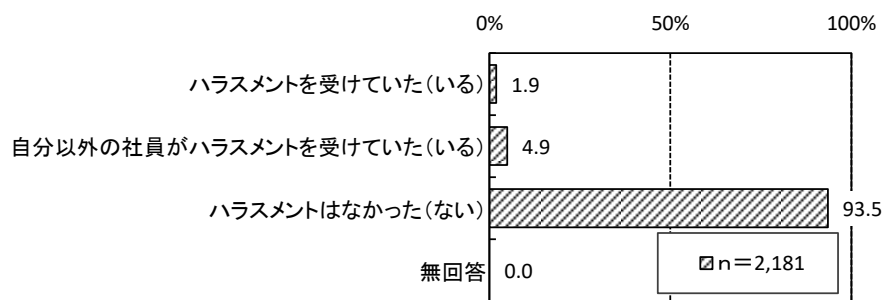
		合計	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
全体		742	192	31	400	1	1	117
		100.0	25.9	4.2	53.9	0.1	0.1	15.8
Ⅲ問16B(1)・[セクハラ]予防・解決のための取組の実施の有無	実施している	244	122	17	89	1	0	15
		100.0	50.0	7.0	36.5	0.4	0.0	6.1
	実施していない	362	52	11	250	0	1	48
		100.0	14.4	3.0	69.1	0.0	0.3	13.3

労働者調査によると、職場でのハラスメントで、パワーハラスメントについては、8.0%が「自分が受けた」、10.7%が「自分以外の社員が受けている」としている（図表2-2-II-40）。セクシュアルハラスメントは、同様に1.9%、4.9%である（図表2-2-II-43）。4～5年前と比較して、パワーハラスメントは20.8%が減った（「減った」「やや減った」を合算）と捉えており（図表2-2-II-111）、セクシュアルハラスメントは20.6%が減った（「減った」「やや減った」を合算）としている（図表2-2-II-114）。

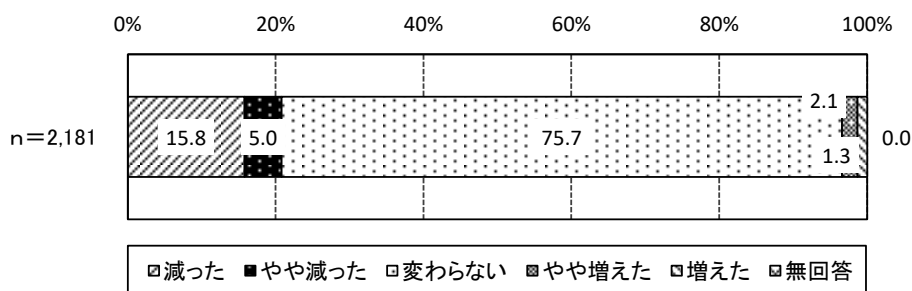
[再掲] 図表2-2-II-40 職場でのパワーハラスメントの有無（複数回答）（労働者調査）



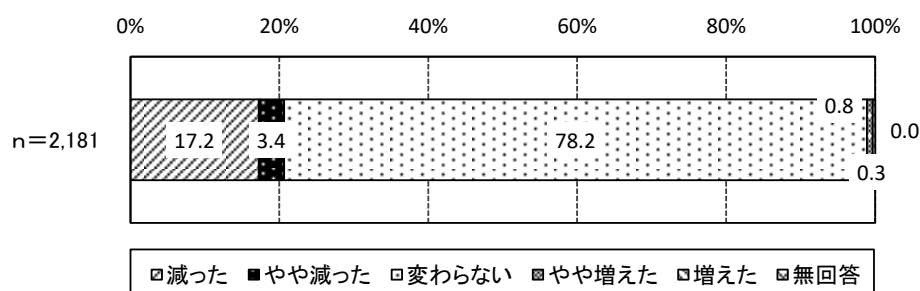
[再掲] 図表2-2-II-43 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）（労働者調査）



[再掲] 図表2-2-II-111 4～5年前と比較したパワーハラスメントの増減（労働者調査）



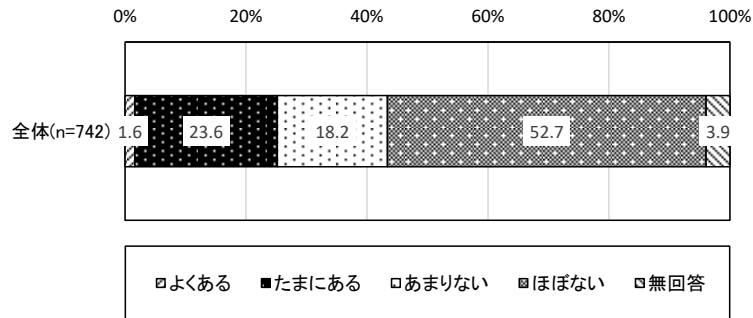
[再掲] 図表2-2-II-114 4～5年前と比較したセクシュアルハラスメントの増減（労働者調査）



(2) メンタルヘルス

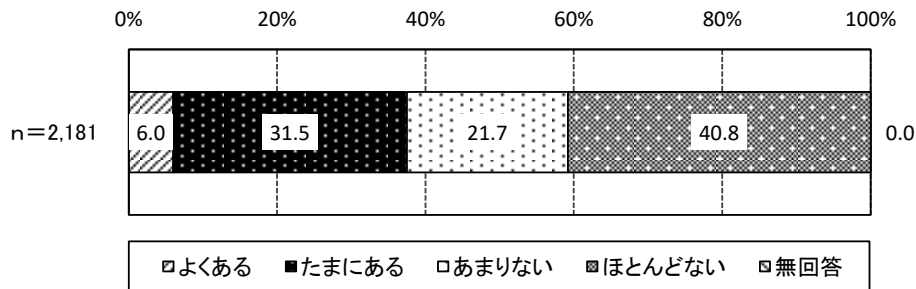
企業調査によると、顧客からの理不尽な要求・クレーム・暴力等については、25.2%がある（「よくある」「たまにある」を合算）としている（図表2-2-I-67）。対策としては、41.9%が「報告・対応の明確化」、15.6%が「教育研修」をしている（図表2-2-I-69）。

[再掲] 図表2-2-I-67 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無
(企業調査)

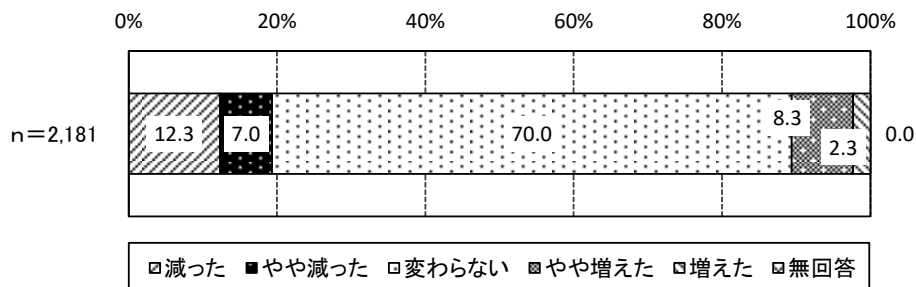


一方、労働者調査では、顧客などからの理不尽なクレーム等は、37.5%がある（「よくある」「たまにある」を合算）としている（図表2-2-II-46）。平成28年度調査と比較すると、クレーム等は若干減少（44.9%⇒37.5%）している（図表2-2-II-48）。クレーム等に関する相談窓口は、「ない・わからない」との回答が69.6%を占める（図表2-2-II-49）。4～5年前と比較して、70.0%が「変わらない」としている（図表2-2-II-117）。

[再掲] 図表2-2-II-46 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無
(労働者調査)

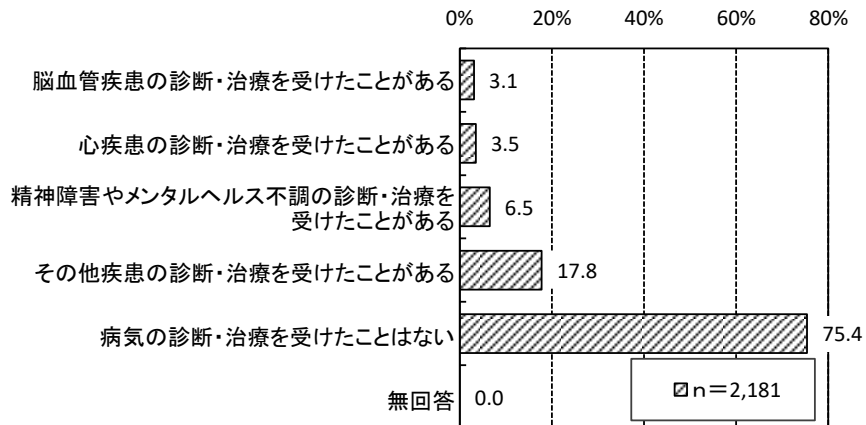


[再掲] 図表2-2-II-117 4～5年前と比較した顧客からの理不尽な要求・クレーム、
暴言・暴力等 (労働者調査)



2019年以前に病気の診断や治療を受けたことがある回答者は、「脳血管疾患」3.1%、「心疾患」3.5%、「精神障害・メンタルヘルス不調」6.5%である（図表2-2-II-51）。

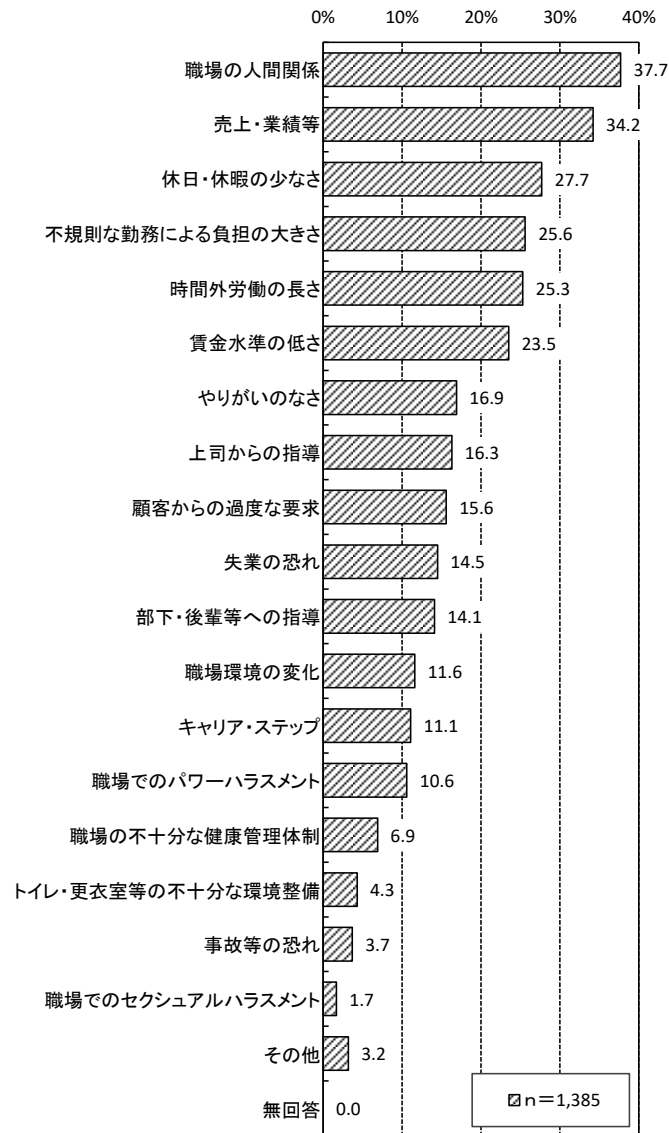
[再掲] 図表2-2-II-51 これまでの病気の診断や治療の有無（2019年以前）（複数回答）
（労働者調査）



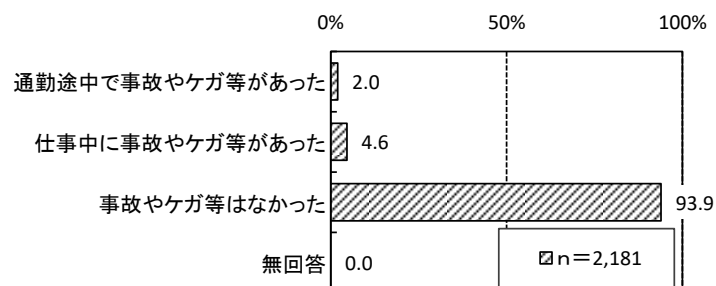
また、ストレスや悩みは「ある・あった」とする回答者は63.5%である（図表2-2-II-58）。ストレス・悩みの主な原因は、「職場の人間関係」（37.7%）、「売上・業績」（34.2%）、「休日・休暇の少なさ」（27.7%）等である（図表2-2-II-60）。4～5年前と比較して、21.4%が増えた（「増えた」「やや増えた」を合算、62.9%が変わらない）としている（図表2-2-II-120）。

過重労働にともなう睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガについて、2019年の1年間で「通勤途中」2.0%、「工作中」で4.6%が発生したとしている（図表2-2-II-64）。

[再掲] 図表 2-2-II-60 ストレスや悩みの原因（複数回答）（労働者調査）



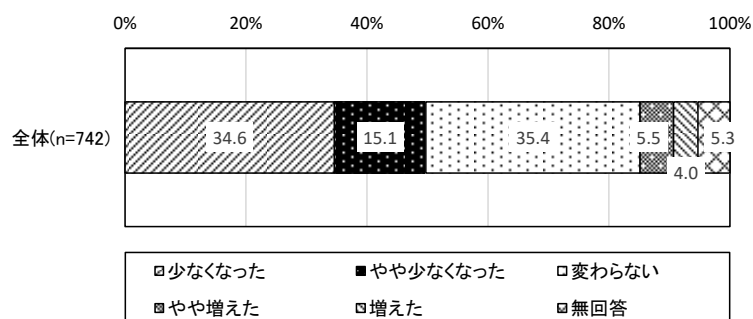
[再掲] 図表 2-2-II-64 睡眠不足や疲労の蓄積が原因の事故やケガ等の有無（複数回答）（労働者調査）



5. 新型コロナウイルス感染症の影響

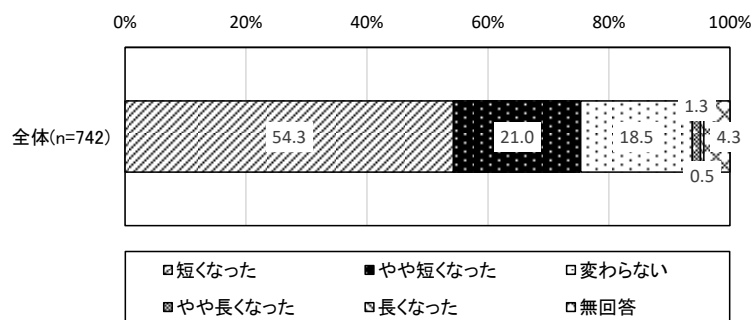
新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人手不足感は49.7%が少なくなっている（「少なくなった」「やや少なくなった」を合算）いる（図表2-2-I-95）。

[再掲] 図表2-2-I-95 人出不足感（企業調査）

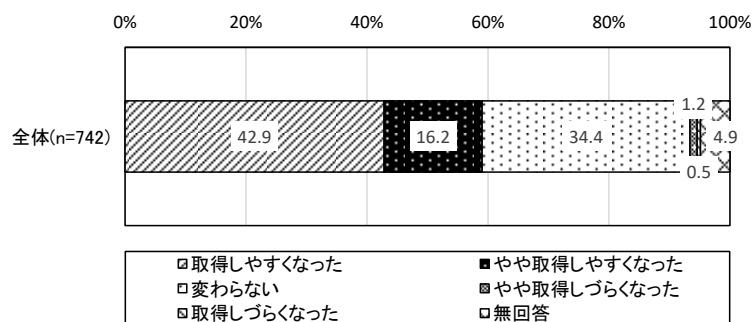


また、労働時間は75.3%が短くなり（「短くなった」「やや短くなった」を合算）、休日・休暇も59.1%が取得しやすくなり（「取得しやすくなった」「やや取得しやすくなった」を合算）なった（図表2-2-I-97、図表2-2-I-99）。

[再掲] 図表2-2-I-97 従業員1人当たりの月当たりの労働時間（企業調査）

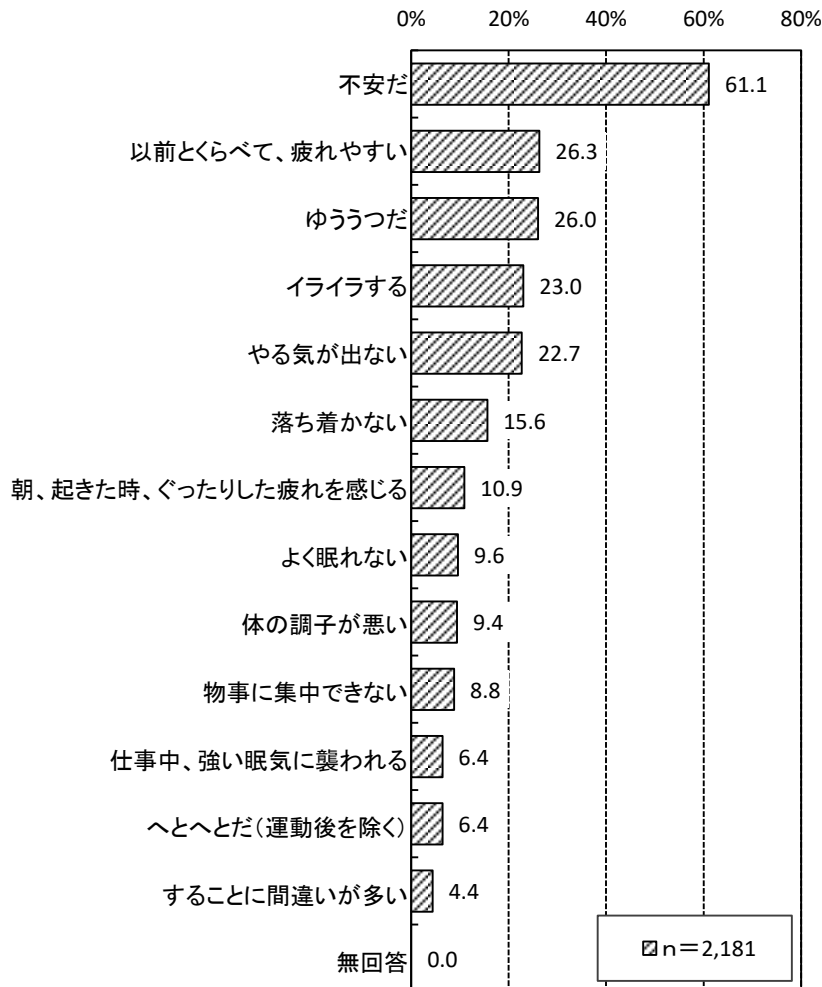


[再掲] 図表2-2-I-99 休日・休暇の取得（企業調査）



労働者調査によると、新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになったことは、「不安」(61.1%)、「疲れやすさ」(26.3%)、「ゆううつさ」(26.0%)等である(図表2-2-II-123)。

[再掲] 図表2-2-II-123 強く感じるようになった症状(複数回答)(労働者調査)



1か月当たりの労働時間は、57.3%が短くなって(「短くなった」「やや短くなった」を合算)おり、休日・休暇については、63.4%が「変わらない」としている(図表2-2-II-125、図表2-2-II-127)。

業務に関するストレスや悩みは、増えた(「増えた」「やや増えた」を合算)が36.2%であった(図表2-2-II-129)。

参考資料 1 調査票

ID: _____

企業票

2020年度 厚生労働省委託事業
労働時間と働き方に関する調査

2020年12月

各位

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症により多大な影響を受け、ご苦心されていることと拝察いたします。心よりお見舞い申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社は厚生労働省より委託を受け、標記アンケート調査を実施します。

国においてはこれまで、過労死等の防止に向けて啓発活動をはじめ様々な対策が講じられてきました。本調査は、一層の対策の推進や改善に役立てることを目的として、企業の労務管理や過重労働等の防止のための取組状況やその成果・課題について実態把握を行うことを目的として実施するものです。

新型コロナウイルス感染症により事業運営や経営に多大な影響がある中、本調査へのご協力の御願いを差し上げ大変申し訳ございませんが、本調査結果は、今後の勤務環境の改善に向けた貴重な検討資料となるものです。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、

2021年1月29日(金)までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F

Tel: xxxx-xxx-xxx(平日 10~12 時、13~17 時)

※本アンケートへの回答は任意です。ご協力いただかないことで、不利益を被ることはありません。

※調査結果は、2021 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※アンケートに記入された事項は統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

★設問内で特に断りがない限り、2019年10月1日時点の状況についてお答えください。

I. 貴社の基本情報について

問1 貴社の所在地をご記入ください。

()都・道・府・県

問2 貴社の主な業種をお選びください。(○は1つ)

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1. 一般乗合旅客自動車運送業(乗合バス) | 2. 一般貸切旅客自動車運送業(貸切バス) |
| 3. 一般乗用旅客自動車運送業(タクシー等) | 4. 一般貨物自動車運送業(トラック) (「5」を除く) |
| 5. 特別積み合わせ貨物運送業(トラック) | 6. 特定貨物自動車運送業(トラック) |
| 7. その他 | |

問3 上記問2で「4～6」のいずれかを選んだ方にうかがいます。主な取扱品目をお選びください。(○は1つ)

1. 飲料品・加工食品等	2. 青果物・米	3. 日用品・雑貨	4. 紙、印刷物、書類
5. 衣料品	6. 玩具・家具	7. 家電・電子電機機器	8. 自動車部品
9. 化成品・プラスチック	10. 窯業・セメント	11. 金属製品	12. 化学工業・ソーダ
13. その他()			

問4 (1) 貴社全体の**正社員・正職員数**(直接雇用であり、期間に定めのない雇用契約によって働く、いわゆる正規従業員)をお選びください。(○は1つ)

(2) 貴社全体の**全労働者数**(正社員・正職員数に、直接雇用しているパートタイマー・アルバイト・嘱託社員・契約社員を加えた人数[派遣社員・請負社員は除く]。ただし、貴社が労働者派遣事業者や業務請負会社であるときは、貴社における雇用区分に応じて、他社への派遣社員や他社で請負業務に従事する社員も「正社員・正職員」や「労働者」に含める。)をお選びください。(○は1つ)

(1) 正社員・正職員数	1. 10人未満	2. 10～49人	3. 50～99人	4. 100～299人
	5. 300～499人	6. 500～999人	7. 1,000人以上	
(2) 全労働者数	1. 10人未満	2. 10～49人	3. 50～99人	4. 100～299人
	5. 300～499人	6. 500～999人	7. 1,000人以上	

問5 貴社全体の**自動車運転従事者数**をお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1) 正社員・正職員数	1. 10人未満	2. 10～49人	3. 50～99人	4. 100～299人
	5. 300～499人	6. 500～999人	7. 1,000人以上	
(2) 上記以外	1. 10人未満	2. 10～49人	3. 50～99人	4. 100～299人
	5. 300～499人	6. 500～999人	7. 1,000人以上	

問6 貴社における**自動車運転従事者の充足状況**について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

1. 充足	2. どちらかというと充足	3. どちらかというと不足	4. 不足
-------	---------------	---------------	-------

Ⅱ. 労働時間、休日・休暇制度等について

以下、特に断りがない限り、「労働者」には正社員・正職員に加え、直接雇用している正社員・正職員以外の労働者を含みます。

問7 貴社の**自動車運転従事者における時間外労働に係る36協定の締結状況**をお選びください。(○は1つ)

1. 締結している →問8へ	2. 締結していない →問9へ
----------------	-----------------

問8 (1) 貴社の**自動車運転従事者における特別条項付き36協定の締結状況**をお選びください。(○は1つ)

1. 締結している →(2)へ	2. 締結していない →問9へ
-----------------	-----------------

(2) 上記(1)で「1. 締結している」を選んだ場合、**限度時間を超えることができる回数**、及び、締結している**特別延長時間**を、週または月単位、年単位ごとにそれぞれご記入ください。なお、事業所ごとに異なる場合、適用される従業員が最も多い事業所についてお答えください。また、時間数の異なる複数の特別条項付き36協定がある場合には、延長時間が最も長い協定についてご記入ください。(○は1つ)

①限度時間を超えることができる回数	()回 ・ わからない
②特別延長時間: 週または月単位 (該当する部分のみ記入)	()時間/週 ()時間/2週 ()時間/4週 ()時間/月 ()時間/2か月 ()時間/3か月 } ・ わからない
③特別延長時間: 年単位	()時間/年 ・ わからない

問9 貴社における休日労働に係る36協定の締結状況をお選びください。(○は1つ)

1. 締結している	2. 締結していない
-----------	------------

問10 貴社における自動車運転従事者の労働時間の状況の把握方法※をお選びください。(○は1つ)

1. 所属長、上司等が目視で確認	2. デジタルタコグラフ、タイムカード等の客観的な記録を基に確認
3. 出勤簿等により確認	4. 労働者の自己申告に基づき把握
5. その他(具体的内容:)	6. 把握していない

※ 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問11 貴社において自動車運転従事者が所定外労働を行う場合の手続きをお選びください。(○は1つ)

1. 事前承認の手続きはない	2. 事前に本人が申請し、所属長、上司、運行管理者等が承認する
3. 所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	4. その他(具体的内容:)

問12 貴社の自動車運転従事者において、長時間労働・所定外労働が必要となる理由をお選びください。(○はいくつでも)

1. 業務量が多いため	2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため	4. 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため
5. 残業を前提として、仕事を割り当てているため	6. 予定外の仕事が突発的に発生するため
7. 労働者間の業務の平準化がされていないため	8. 欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため
9. 労働者自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	10. 取引先から契約外の荷役作業を要請されるため
11. 取引先の都合で手待ち時間が発生するため	12. その他(具体的内容:)
13. 長時間労働・所定外労働はない	

問13 貴社の自動車運転従事者に占める、2019年10月の時間外労働(休日労働を含む)が45時間超、80時間超、100時間超に該当する者の割合について、該当するものをお選びください。

また、時間外労働の平均時間についてもご記入ください。平均時間が不明の場合は「わからない」に○をつけてください。

	45時間超 80時間未満	80時間超 100時間未満	100時間超
(1)自動車運転従事者に占める割合	約()%	約()%	約()%
(2)時間外労働	()時間	・わからない	

※ 小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

問14 2019年4月以降、年10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者に対しては、年5日、使用者が時季を指定して取得させることが事業主に義務付けられました。貴社では、この休暇取得のために、どのような取組を実施(または実施を予定)していますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. 年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する | 2. 特別休暇を削減し、時季指定を行う |
| 3. 所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う | 4. その他(具体的内容:) |
| 5. 特に実施していない | |

Ⅲ. 過重労働の防止に向けた取組について

問15 平成26年(2014年)6月に「**過労死等防止対策推進法**」が成立し、同年11月より施行されました。貴社(人事労務担当者)は、この法律をご存じでしたか。(○は1つ)

- | | | |
|-----------------|-------------|-----------|
| 1. 大まかな内容を知っていた | 2. 名前は知っていた | 3. 知らなかった |
|-----------------|-------------|-----------|

問16 (1)貴社では**ハラスメントの予防・解決のための取組**を実施していますか。(それぞれ○は1つ)
 (2)ハラスメントに関する**相談件数の推移**について、該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

	A. パワーハラスメント	B. セクシュアルハラスメント
(1) 予防・解決のための取組の実施の有無	1. 実施している 2. 実施していない	1. 実施している 2. 実施していない
(2) 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移	1. 減少傾向にある 2. 変わらない 3. 増加傾向にある 4. 相談を受けつけていない・把握していない	1. 減少傾向にある 2. 変わらない 3. 増加傾向にある 4. 相談を受けつけていない・把握していない

問17 貴社では、**自動車運転従事者の健康確保、脳・心疾患等の防止・早期発見**のため、どのような取組を実施していますか。**実施している対策・取組内容**として該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 定期健康診断の結果を踏まえた健康状態の把握
2. 一定の病気等に係る外見上の前兆や自覚症状による疾病の把握
3. 主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握
→ (01. 人間ドック 02. 脳ドック 03. SASスクリーニング検査 04. 心疾患に係る検査
05. 眼疾患検査(緑内障、白内障等) 06. その他)
4. 点呼時における自覚症状の把握
5. 点呼時における機器を用いた健康状態の把握
→ (01. 体温計 02. 血圧計 03. 血糖値計 04. 睡眠計 05. その他)
6. 点呼時における通院・服薬状況の把握
7. 労働者による日々の自発的管理のための機器・ソフトウェアの活用(スマートフォンでの記録等)
8. 運行中の疲労状態を測定する機器の活用(心拍数の計測やハンドル操作のふらつきの常時測定等)
9. その他(具体的内容:) |
|---|

問18 自動車運転従事者のメンタルヘルス不調や精神障害の原因の1つに、**事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験や、乗客からの暴言・暴力等**があります。貴社ではこれらの**問題がどの程度**ありますか。また、**問題の予防や、被害を受けた労働者への事後措置**として、どのような取組を実施していますか。

(1) 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験

①事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無(○は1つ)	②対策・取組の具体的内容(○はいくつでも)
1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. ほぼない	1. 事故防止のための教育研修 2. 目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化 3. 産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備 4. その他(具体的内容:) 5. 特になし

(2) 荷主からの暴言・暴力等[トラック]

①荷主からの暴言・暴力等の有無(○は1つ)	②対策・取組の具体的内容(○はいくつでも)
1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. ほぼない	1. 荷主への理解・協力の要請 2. 被害を受けた場合の報告・対応方法の明確化 3. 産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備 4. その他(具体的内容:) 5. 特になし

(3) 乗客からの暴言・暴力等[バス・タクシー]

①乗客からの暴言・暴力等の有無(○は1つ)	②対策・取組の具体的内容(○はいくつでも)
1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. ほぼない	1. 乗客への理解・協力の要請 2. 被害を受けた場合の報告・対応方法の明確化 3. 産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備 4. その他(具体的内容:) 5. 特になし

問19 貴社の労働者に対する**過重労働防止のための取組の実施状況**についておうかがいします。

(1) 以下の①～⑮のうち、**必要だと感じる取組**に○をつけてください。(○はいくつでも)

(2) 以下の①～⑮のそれぞれについて、**実施状況**として該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

	(1) 必要だと 感じる 取組に○	(2)実施状況		
		1. 実施 している	2. 実施 を検討・ 予定 している	3. 実施 予定は ない
① 産業医等による保健指導の実施	1	1	2	3
② 管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	2	1	2	3
③ 改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修	3	1	2	3
④ 過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	4	1	2	3
⑤ 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	5	1	2	3
⑥ 時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	6	1	2	3
⑦ 休日の振替又は代休(代償休日)の付与	7	1	2	3
⑧ 歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し	8	1	2	3
⑨ 安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理	9	1	2	3

	(1) 必要だと 感じる 取組に○	(2)実施状況		
		1. 実施 している	2. 実施 を検討・ 予定 している	3. 実施 予定は ない
⑩ 一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】	10	1	2	3
⑪ 荷役作業の機械化等の推進【トラック】	11	1	2	3
⑫ 中間輸送や共同輸送の導入【トラック】	12	1	2	3
⑬ トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮【トラック】	13	1	2	3
⑭ 全ての取引において、契約内容の書面による明確化	14	1	2	3
⑮ 顧客への過重労働防止のための協力要請	15	1	2	3
⑯ その他（具体的内容：)	16	1	2	3

問20 過重労働防止に向けた取組を実施するにあたり、国や業界団体による啓発活動や情報提供等で参考になったものはありますか。ある場合、具体的な内容をご記入ください。

1. ある	2. ない
[具体的内容:]	

問21 貴社において過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たって困難であると感じることについて、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 収益が悪化するおそれがある 2. 自社内の理解・協力が得られにくい →【理解・協力が必要である対象 (○はいくつでも)】 21. 経営層 22. 管理職 23. 労働者 3. 荷主・発注者の理解・協力が得られにくい 4. 乗客の理解・協力が得られにくい 5. 人員不足のため対策を取ることが難しい 6. 労働者間の業務の平準化が難しい 7. 荷主・発注者との取引慣行の見直しが実質的に難しい 8. 健康管理や健康相談を行う専門人材（産業医や保健師等）を確保することが難しい 9. 業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない 10. どのような取組を行えばよいかわからない 11. その他（具体的内容:) 12. 特にない 13. わからない
--

IV. 商慣行について(トラック運送の場合のみ)

問22 実運送を自社で担っている取引について、取引の立場(真荷主からみて何番目に受注する立場か)別に、取引件数に占めるおおよその割合(2019年の実績)を整数でご記入ください。

1番目(元請)	2番目(一次下請)	3番目(二次下請)
()割	()割	()割

※ 合計が10割になるように空欄に数字を記載してください。

問23 取引慣行として、荷主から要請される事項または荷主の都合で発生する事項について、該当するものすべてをお選びください。(○はいくつでも)

1. 契約外の検品・商品の仕分け等の不随作業を要請される	2. 契約外の荷役作業を要請される
3. 契約外の付加的な運送を要請される	4. 無理な到着時間を要請される
5. 理不尽に損賠償の負担・物品の購入を要請される	6. 荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する
7. どのような取組を行えばよいかわからない	8. その他（具体的内容： ）
9. 上記のいずれも発生しない	

*具体的には、2015年、2016年頃を指します。2015年には「過労死等防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、重点的に取り組む対策などが示されました。

V. 約4～5年前*と比べた時の変化

問24 約4～5年前と比べて、貴社の2019年(2019年1月～12月)における以下の各取組や状況はどのように変わりましたか。該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1)労働時間の把握	1. 正確に把握されるようになった	2. やや正確に把握されるようになった	3. 変わらない	4. やや正確に把握されなくなった	5. 正確に把握されなくなった
(2)残業する場合の手続き	1. 手続きが適正に行われるようになった	2. 手続きがやや適正に行われるようになった	3. 変わらない	4. 手続きがやや適正に行われなくなった	5. 手続きが適正に行われなくなった
(3)自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(4)手待ち時間【トラック】	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(5)荷役時間【トラック】	1. 増えた	2. やや増えた	3. 変わらない	4. やや減った	5. 減った
(6)休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった
(7)パワーハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(8)セクシュアルハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(9)荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた

問25 その他、約4～5年前と比べて、自社における働き方や職場環境において改善したと感じることがあれば、具体的にご記入ください。また、可能な範囲で、改善した理由、有効であった取組(企業や業界等による取組等)をご記入ください。

VI. 新型コロナウイルス感染症の影響

問26 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、各取組や状況はどのように変わりましたか。それぞれ該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

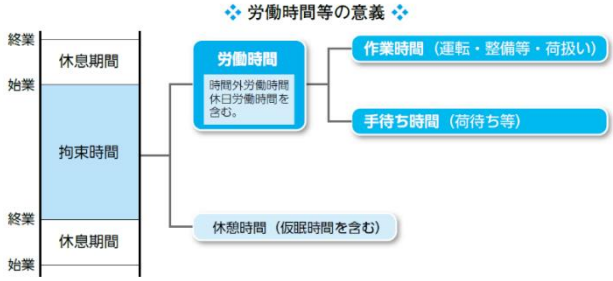
(1)取引件数	1. 増えた	2. やや増えた	3. 変わらない	4. やや減った	5. 減った
(2)人出不足感	1. 少なくなった	2. やや少なくなった	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(3)自動車運転従事者1人当たりの労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(4)休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった

質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。ご協力ありがとうございました。
 返信用封筒(切手不要)に調査票を封入いただき、
 2021年1月29日(金)までにご投函ください。

- ご回答内容について、より正確な集計・分析のために疑義照会をさせていただく場合があります。
- 差し支えない範囲で、以下のご連絡先等の記入をお願い申し上げます。

貴社名	
ご所属・役職名	
ご氏名	
連絡先 電話番号	
連絡先 メールアドレス	

【本調査票で使用される用語の解説】

<p>労働時間</p>	<p>労働時間とは、労働者が使用者（企業）の指揮命令下に置かれて勤務している時間を言います。作業時間や手待ち時間（トラックの場合）、時間外労働時間や休日労働時間を含みます。</p> <div style="text-align: right;">  <p>❖ 労働時間等の意義 ❖</p> </div>
<p>所定労働時間、 所定労働日数</p>	<p>所定労働時間、所定労働日数とは、企業の就業規則などで決められた労働時間、労働日数を言います。なお、法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。</p>
<p>所定外労働</p>	<p>企業の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います（いわゆる早出、残業を指します。）。</p>
<p>時間外労働</p>	<p>法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。</p>
<p>ストレスチェック</p>	<p>平成27年12月1日以降、全ての「常時使用する労働者（注1）」に対して、ストレスチェック（注2）を実施することが事業者（注3）に法律で義務づけられました。</p> <p>事業者は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された者であって、医師による面接指導を受ける必要があるとストレスチェック実施者が認めた者のうち、労働者から申出があった者について、医師による面接指導を実施しなければなりません。</p> <p>注1：次のいずれの要件をも満たす者を指します（一般定期健康診断の対象者と同様です）。 ①期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること ②1週間の労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者</p> <p>注2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を指します。 注3 労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。</p>

ID: _____

企業票

2020年度 厚生労働省委託事業 労働時間と働き方に関する調査

2020年12月

各位

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症により多大な影響を受け、ご苦心されていることと拝察いたします。心よりお見舞い申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社は厚生労働省より委託を受け、標記アンケート調査を実施します。

国においてはこれまで、過労死等の防止に向けて啓発活動をはじめ様々な対策が講じられてきました。本調査は、一層の対策の推進や改善に役立てることを目的として、企業の労務管理や過重労働等の防止のための取組状況やその成果・課題について実態把握を行うことを目的として実施するものです。

新型コロナウイルス感染症により事業運営や経営に多大な影響がある中、本調査へのご協力の御願いを差し上げ大変申し訳ございませんが、本調査結果は、今後の勤務環境の改善に向けた貴重な検討資料となるものです。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、

2021年1月29日(金)までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F

Tel: xxxx-xxx-xxx(平日 10~12 時、13~17 時)

※本アンケートへの回答は任意です。ご協力いただかないことで、不利益を被ることはありません。

※調査結果は、2021 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※アンケートに記入された事項は統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

★設問内で特に断りがない限り、2019年10月1日時点の状況についてお答えください。

I. 貴社の基本情報について

問1 貴社の所在地をご記入ください。

()都・道・府・県

問2 貴社の主な業種をお選びください。(○は1つ)

- | | | |
|---------------|---------------|--------------------|
| 1. 食堂、レストラン※1 | 2. 専門料理店※2 | 3. そば・うどん店 |
| 4. すし店 | 5. 酒場、ビヤホール※3 | 6. バー、キャバレー、ナイトクラブ |
| 7. 喫茶店 | 8. その他の飲食店※4 | |

※1 主として主食となる各種の料理品をその場所で飲食させるもの。(例：大衆食堂、定食屋、ファミリーレストラン等)ただし、中華料理のみ提供するファミリーレストランなど、特定の料理をその場所で飲食させるものは「02 専門料理店」に該当します。

※2 特定の料理をその場で飲食させるもの。(例：日本料理店、料亭、中華料理店、ラーメン店、焼き肉店、フランス料理店、イタリア料理店、スパゲティ店、カレー料理店、丼もの店、ぎょうざ(餃子)店等)

※3 主として酒類及び料理をその場所で飲食させるもの。(例：大衆酒場、居酒屋、焼き鳥屋、おでん屋、もつ焼屋、ダイニングバー、ビヤホール)

※4 ハンバーガー店、お好み焼き・焼きそば・たこ焼店、その他分類されない飲食店(例：大福屋、今川焼屋、ところ天屋、甘味処、アイスクリーム店、サンドイッチ専門店、フライドチキン店、ドーナツ店)

問3 貴社の店舗数として該当するものをお選びください。(○は1つ)

1. 1店舗	2. 2店舗～3店舗	3. 4店舗～5店舗	4. 6店舗以上
--------	------------	------------	----------

問4 24時間営業をしていますか。(○は1つ)

1. (一部または全部の店舗で)24時間営業をしている	2. 24時間営業をしていない
-----------------------------	-----------------

問5 (1)貴社全体の**正社員・正職員数**(直接雇用であり、期間に定めのない雇用契約によって働く、いわゆる正規従業員)をお選びください。(○は1つ)

(2)貴社全体の**全労働者数**(正社員・正職員数に、直接雇用しているパートタイマー・アルバイト・嘱託社員・契約社員を加えた人数[派遣社員・請負社員は除く]。ただし、貴社が労働者派遣事業者や業務請負会社であるときは、貴社における雇用区分に応じて、他社への派遣社員や他社で請負業務に従事する社員も「正社員・正職員」や「労働者」に含める。)をお選びください。(○は1つ)

(1) 正社員・正職員数	1. 10人未満 5. 300～499人	2. 10～49人 6. 500～999人	3. 50～99人 7. 1,000人以上	4. 100～299人
(2) 全労働者数	1. 10人未満 5. 300～499人	2. 10～49人 6. 500～999人	3. 50～99人 7. 1,000人以上	4. 100～299人

問6 貴社における**店舗従業員等の充足状況**について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

	充足	どちらかという と充足	どちらかという と不足	不足	当該従業員 はいない
(1)スーパーバイザー等	1	2	3	4	5
(2)店長	1	2	3	4	5
(3)店舗従業員	1	2	3	4	5

II. 労働時間、休日・休暇制度等について

以下、特に断りがない限り、「労働者」には正社員・正職員に加え、直接雇用している正社員・正職員以外の労働者を含みます。

問7 貴社の**時間外労働に係る36協定の締結状況**をお選びください。(○は1つ)

1. 締結している →問8へ	2. 締結していない →問9へ
----------------	-----------------

問8 (1)貴社における**特別条項付き36協定の締結状況**をお選びください。(○は1つ)

1. 締結している →(2)へ	2. 締結していない →問9へ
-----------------	-----------------

(2)上記(1)で「1. 締結している」を選んだ場合、**限度時間を超えることができる回数**、及び、締結している**特別延長時間**を、週または月単位、年単位ごとにそれぞれご記入ください。なお、事業所ごとに異なる場合、適用される従業員が最も多い事業所についてお答えください。また、時間数の異なる複数の特別条項付き36協定がある場合には、延長時間が最も長い協定についてご記入ください。(○は1つ)

①限度時間を超えることができる回数	()回 ・ わからない
②特別延長時間:週または月単位 (該当する部分のみ記入)	()時間/週 ()時間/2週 ()時間/4週 ()時間/月 ()時間/2か月 ()時間/3か月 } ・ わからない
③特別延長時間:年単位	()時間/年 ・ わからない

問9 貴社における休日労働に係る36協定の締結状況をお選びください。(○は1つ)

1. 締結している	2. 締結していない
-----------	------------

問10 貴社における労働者(正社員・正職員)の労働時間の状況の把握方法*をお選びください。(○は各列1つ)

	スーパーバイザー等	店長	店舗従業員
1. 所属長、上司等が目視で確認	1	1	1
2. ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認	2	2	2
3. 出勤簿等により確認	3	3	3
4. 労働者の自己申告に基づき把握	4	4	4
5. その他(具体的内容:)	5	5	5
6. 把握していない	6	6	6

* 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問11 貴社において労働者(正社員・正職員)が所定外労働を行う場合の手続きをお選びください。(○は各列1つ)

	スーパーバイザー等	店長	店舗従業員
1. 事前承認の手続きはない	1	1	1
2. 事前に本人が申請し、所属長、上司、運行管理者等が承認する	2	2	2
3. 所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	3	3	3
4. その他(具体的内容:)	4	4	4

問12 貴社の労働者において、長時間労働・所定外労働が必要となる理由をお選びください。(○はいくつでも)

	スーパーバイザー等	店長	店舗従業員
1. 業務量が多いため	1	1	1
2. 人員が不足しているため	2	2	2
3. 仕事の繁閑の差が大きいため	3	3	3
4. 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	4	4	4
5. 残業を前提として、仕事を割り当てているため	5	5	5
6. 予定外の仕事が突発的に発生するため	6	6	6
7. 労働者間の業務の平準化がされていないため	7	7	7
8. 欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため	8	8	8
9. 会議・打ち合わせが多いため	9	9	9
10. 担当店舗の店長・従業員対応(巡回・指導)が頻発するため	10		
11. 顧客対応が長引くため(例:閉店時点でも客が帰らない等)	11	11	11
12. その他(具体的内容:)	12	12	12
13. 長時間労働・所定外労働はない	13	13	13
14. 当該従業員はいない	14	14	14

問13 貴社の労働者(正社員・正職員)に占める、**2019年10月の時間外労働(休日労働を含む)**が45時間超、80時間超、100時間超に該当する者の割合について、該当するものをお選びください。
また、**時間外労働の平均時間**についてもご記入ください。平均時間が不明の場合は「わからない」に○をつけてください。

	45時間超 80時間未満	80時間超 100時間未満	100時間超
(1)労働者(正社員・正職員)に占める割合	約()%	約()%	約()%
(2)時間外労働	()時間 ・わからない		

※ 小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

問14 2019年4月以降、年10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者に対しては、年5日、使用者が時季を指定して取得させることが事業主に義務付けられました。貴社では、この休暇取得のために、どのような取組を実施(または実施を予定)していますか。(○はいくつでも)

1. 年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する	2. 特別休暇を削減し、時季指定を行う
3. 所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う	4. その他(具体的内容:)
5. 特に実施していない	

Ⅲ. 過重労働の防止に向けた取組について

問15 平成26年(2014年)6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11月より施行されました。貴社(人事労務担当者)は、この法律をご存じでしたか。(○は1つ)

1. 大まかな内容を知っていた	2. 名前は知っていた	3. 知らなかった
-----------------	-------------	-----------

問16 (1)貴社ではハラスメントの予防・解決のための取組を実施していますか。(それぞれ○は1つ)
(2)ハラスメントに関する相談件数の推移について、該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

	A. パワーハラスメント	B. セクシュアルハラスメント
(1)予防・解決のための取組の実施の有無	1. 実施している 2. 実施していない	1. 実施している 2. 実施していない
(2)4～5年前と比較した場合の相談件数の推移	1. 減少傾向にある 2. 変わらない 3. 増加傾向にある 4. 相談を受けつけていない・把握していない	1. 減少傾向にある 2. 変わらない 3. 増加傾向にある 4. 相談を受けつけていない・把握していない

問17 外食産業のメンタルヘルス不調や精神障害の原因の1つに、顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等があります。貴社ではこれらの問題がどの程度ありますか。また、問題の予防や、被害を受けた労働者への事後措置として、どのような取組を実施していますか。

(1) 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等(○は1つ)	(2) 対策・取組の具体的内容(○はいくつでも)
1. よくある 2. たまにある 3. あまりない 4. ほとんどない	1. 事故防止のための教育研修 2. 目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化 3. 産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備 4. その他(具体的内容:) 5. 特になし

問18 貴社の労働者に対する過重労働防止のための取組の実施状況についておうかがいします。

(1) 以下の①～⑮のうち、必要だと感じる取組に○をつけてください。(○はいくつでも)

(2) 以下の①～⑮のそれぞれについて、実施状況として該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

	(1) 必要だと 感じる 取組に○	(2)実施状況		
		1. 実施 している	2. 実施 を検討・ 予定 している	3. 実施 予定は ない
⑰ 産業医等による保健指導の実施	1	1	2	3
⑱ 管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	2	1	2	3
⑲ 過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	3	1	2	3
⑳ 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	4	1	2	3
21 長時間労働が発覚した際の対応のルール化	5	1	2	3
22 時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	6	1	2	3
23 休日の振替又は代休(代償休日)の付与	7	1	2	3
24 安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成	8	1	2	3
25 深夜の単独勤務体制(いわゆる「ワンオペ」)の廃止	9	1	2	3
26 休憩時間の確保の促進	10	1	2	3
27 週1日(以上)の定休日の設定	11	1	2	3
28 営業時間の短縮	12	1	2	3
29 ICTやキャッシュレス等を活用した業務の効率化	13	1	2	3
30 顧客への過重労働防止のための協力要請	14	1	2	3
31 その他(具体的に:)	15	1	2	3

問19 過重労働防止に向けた取組を実施するにあたり、国や業界団体による啓発活動や情報提供等で参考になったものはありますか。ある場合、具体的な内容をご記入ください。

1. ある	2. ない
{ 具体的内容: }	

問20 貴社において過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たって困難であると感じることについて、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 収益が悪化するおそれがある
2. 自社内の理解・協力が得られにくい
→【理解・協力が必要である対象 (○はいくつでも)】 21. 経営層 22. 管理職 23. 労働者
3. 顧客の理解・協力が得られにくい
4. 人員不足のため対策を取ることが難しい
5. 労働者間の業務の平準化が難しい
6. 健康管理や健康相談を行う専門人材 (産業医や保健師等) を確保することが難しい
7. 業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない
8. どのような取組を行えばよいかわからない
9. その他 (具体的内容: _____)
10. 特にない
11. わからない

IV. 約4～5年前*と比べた時の変化

*具体的には、2015年、2016年頃を指します。2015年には「過労死等防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、重点的に取り組む対策などが示されました。

問21 約4～5年前と比べて、貴社の2019年(2019年1月～12月)における以下の各取組や状況はどのように変わりましたか。該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1) 労働時間の把握	1. 正確に把握されるようになった	2. やや正確に把握されるようになった	3. 変わらない	4. やや正確に把握されなくなった	5. 正確に把握されなくなった
(2) 残業する場合の手続き	1. 手続きが適正に行われるようになった	2. 手続きがやや適正に行われるようになった	3. 変わらない	4. 手続きがやや適正に行われなくなった	5. 手続きが適正に行われなくなった
(3) 従業員1人当たりの月当たりの労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(4) 休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった
(5) パワーハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(6) セクシュアルハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(7) 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた

問22 その他、約4～5年前と比べて、自社における働き方や職場環境において改善したと感じることがあれば、具体的にご記入ください。また、可能な範囲で、改善した理由、有効であった取組(企業や業界等による取組等)をご記入ください。

V. 新型コロナウイルス感染症の影響

問23 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、各取組や状況はどのように変わりましたか。それぞれ該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1) 人出不足感	1. 少なくなった	2. やや少なくなった	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(2) 従業員1人当たりの月当たりの労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(3) 休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった

質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。ご協力ありがとうございました。

返信用封筒(切手不要)に調査票を封入いただき、

2021年1月29日(金)までにご投函ください。

- ご回答内容について、より正確な集計・分析のために疑義照会をさせていただく場合があります。
- 差し支えない範囲で、以下のご連絡先等の記入をお願い申し上げます。

貴社名	
ご所属・役職名	
ご氏名	
連絡先 電話番号	
連絡先 メールアドレス	

【本調査票で使用される用語の解説】

労働時間	労働時間とは、労働者が使用者（企業）の指揮命令下に置かれて勤務している時間のことを言います。
所定労働時間、 所定労働日数	所定労働時間、所定労働日数とは、企業の就業規則などで決められた労働時間、労働日数を言います。なお、法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。
所定外労働	企業の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います（いわゆる早出、残業を指します。）。
時間外労働	法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。
ストレスチェック	<p>平成27年12月1日以降、全ての「常時使用する労働者（注1）」に対して、ストレスチェック（注2）を実施することが事業者（注3）に法律で義務づけられました。</p> <p>事業者は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された者であって、医師による面接指導を受ける必要があるとストレスチェック実施者が認めた者のうち、労働者から申出があった者について、医師による面接指導を実施しなければなりません。</p> <p>注1：次のいずれの要件をも満たす者を指します（一般定期健康診断の対象者と同様です）。 ①期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること ②1週間の労働時間が、当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者</p> <p>注2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査を指します。 注3 労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。</p>

2020年度 厚生労働省委託事業
労働時間と働き方に関する調査

2020年12月

各位

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症により多大な影響を受け、ご苦心されていることと拝察いたします。心よりお見舞い申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社は厚生労働省より委託を受け、標記アンケート調査を実施します。

国においてはこれまで、過労死等の防止に向けて啓発活動をはじめ様々な対策が講じられてきました。本調査は、一層の対策の推進や改善に役立てることを目的として、労働者の皆様の労働時間と働き方の変化、企業の労務管理や過重労働等の防止のための取組状況やその成果・課題について実態把握を行うことを目的として実施するものです。

新型コロナウイルス感染症により強いストレス下での勤務や過重労働を強いられる場合もあるなど、過酷な状況にある中、本調査へのご協力の御願いを差し上げ大変申し訳ございませんが、本調査結果は、今後の勤務環境の改善に向けた貴重な検討資料となるものです。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしく御願い申し上げます。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F

Tel: xxxx-xxx-xxx (平日 10～12 時、13～17 時)

※本アンケートへの回答は任意です。ご協力いただかないことで、不利益を被ることはありません。

※調査結果は、2021 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※アンケートに記入された事項は統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

I. 基本情報について

2020年10月1日時点の状況についておうかがいします。

問1 性別をお選びください。(○は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問2 現在のあなたの年齢をご記入ください。

() 歳

問3 現在の勤務先における勤務開始時期として該当するものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 2019年12月以前 | 2. 2020年1月以降 →回答終了 |
|---------------|--------------------|

問4 現在のあなたの雇用形態として該当するものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| 1. 正社員・正規職員(フルタイム) | 2. 正社員・正規職員(短時間勤務・短日勤務)
→回答終了 |
| 3. 上記1・2以外(フルタイム) | 4. 上記1・2以外(短時間勤務・短日勤務)
→回答終了 |

問5 現在、あなたご自身が主に従事している仕事をお選びください。(○は1つ)

トラック	1. 泊付き貨物輸送のトラック運転者 3. 上記1・2両方を担当するトラック運転者	2. 日帰り貨物輸送のトラック運転者 4. その他トラック運転者
バス	5. 路線バス(都市内)の運転者 7. 貸切観光用バスの運転者	6. 長距離路線バス(都市間)の運転者 8. その他バス運転者
タクシー	9. タクシー運転者	10. ハイヤー運転者

問6 上記問5で「1～4」のいずれかを選んだ方にうかがいます。主な取扱品目をお選びください。(○は1つ)

1. 飲料品・加工食品等	2. 青果物・米	3. 日用品・雑貨	4. 紙、印刷物、書類
5. 衣料品	6. 玩具・家具	7. 家電・電子電機機器	8. 自動車部品
9. 化成品・プラスチック	10. 窯業・セメント	11. 金属製品	12. 化学工業・ソーダ
13. その他()			

問7 現在のあなたの雇用形態や仕事の内容は、2019年から変わりはありませんか。(○は1つ)

1. 雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない	2. 雇用形態または仕事の内容が変わっている	→回答終了
-------------------------	------------------------	-------

問8 現在の勤務先での勤続年数及びドライバーとしての通算経験年数をご記入ください。

(1)現在の勤務先での勤続年数	()年目
(2)ドライバーとしての通算経験年数	()年目

問9 勤務先(法人全体)の従業員数をお選びください。(○は1つ)

1. 10人未満	2. 10人以上50人未満	3. 50人以上300人未満
4. 300人以上1000人未満	5. 1000人以上5000人未満	6. 5000人以上
7. わからない		

問10 適用されている賃金体系について、当てはまるものをお選びください。(○は1つ)

1. 固定給(基本給のみ)	2. 固定給と歩合給の混合	3. 歩合給のみ(完全歩合給)
---------------	---------------	-----------------

II. あなたの働き方について

2019年10月1日時点の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問11 あなたの職場における自動車運転従事者の充足状況について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

1. 充足	2. どちらかというと充足	3. どちらかというと不足	4. 不足
-------	---------------	---------------	-------

問12 (1)あなたの職場では、あなたご自身の労働時間の状況はどのように把握されていますか。(○は1つ)
(2)(1)で「1」～「5」を選択した場合、把握されている労働時間*の正確性についてお答えください。(○は1つ)

(1)労働時間の把握方法*	(2)把握されている労働時間の正確性
1. 所属長、上司等が目視で確認 2. デジタルタコグラフ、タイムカード等の記録を基に確認 3. 出勤簿等により確認 4. 労働者の自己申告に基づき把握 5. その他(具体的内容:) 6. 把握されていない 7. わからない	1. 正確に把握されている 2. おおむね正確に把握されている 3. あまり正確に把握されていない 4. まったく正確に把握されていない 5. わからない

* 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問13 あなたが**所定外労働を行う場合の手続き**をお選びください。(○は1つ)

1. 事前承認の手続きはない	2. 事前に本人が申請し、 所属長、上司、運行管理者等が承認する
3. 所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	4. その他(具体的内容:)

問14 あなたご自身において、**所定外労働(残業)が生じる理由**をお選びください。(○はいくつでも)

1. 業務量が多いため	2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため	4. 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため
5. 残業を前提として、仕事を割り当てているため	6. 予定外の仕事が突発的に発生するため
7. 労働者間の業務の平準化がされていないため	8. 欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため
9. 労働者自身が残業手当等を増やし、 収入を確保しようとするため	10. 取引先から契約外の荷役作業を要請されるため
11. 取引先の都合で手待ち時間が発生するため	12. その他(具体的内容:)
13. 所定外労働はない	

Ⅲ. あなたの職場環境について

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問15 **2019年(2019年1月～12月)**を振り返って、あなたの職場では**ハラスメント**がありましたか。
(それぞれ○はいくつでも)

	1. ハラスメントを受けていた(いる)	2. 自分以外の社員がハラスメントを受けていた(いる)	3. ハラスメントはなかった(ない)
(1)パワーハラスメント	1	2	3
(2)セクシュアルハラスメント	1	2	3

問16 (1)**事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験**をすることはありますか。(○は1つ)

(2)事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験をした場合に、社内に**利用可能な相談窓口や対応窓口**はありますか。
(○は1つ)

(1)事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無	(2)遭遇した場合の対応
1. よくある	1. 社内に相談窓口や対応窓口がある
2. たまにある	2. 社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない
3. あまりない	
4. ほとんどない	

問17 (1)荷主や乗客などから**理不尽な要求・クレーム**に苦慮したり、**暴言・暴力**を受けたりすることはありますか。
(○は1つ)

(2)理不尽な要求・クレームや暴言・暴力を受けた場合に、社内に**利用可能な相談窓口や対応窓口**はありますか。
(○は1つ)

(1)理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無	(2)遭遇した場合の対応
1. よくある	1. 社内に相談窓口や対応窓口がある
2. たまにある	2. 社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない
3. あまりない	
4. ほとんどない	

IV. あなたの生活や心身の健康等について

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問18 これまでに、病気の診断や治療を受けたことはありますか。(〇はいくつでも)

(1)2019年以前	(2)2020年以降
1. 脳血管疾患の診断・治療を受けたことがある	1. 脳血管疾患の診断・治療を受けた(受けている)
2. 心疾患の診断・治療を受けたことがある	2. 心疾患の診断・治療を受けた(受けている)
3. 精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けたことがある	3. 精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けた(受けている)
4. その他疾患の診断・治療を受けたことがある	4. その他疾患の診断・治療を受けた(受けている)
5. 病気の診断・治療を受けたことはない	5. 病気の診断・治療は受けていない

問19 **2019年(2019年1月～12月)**に、あなたは**長時間労働や心身の不調**について、**医師や産業医、保健師などの専門家へ相談又は面談**をしましたか*。また、今後、**専門家へ相談または面談**をしたいと思いませんか。(〇は1つ)

1. 相談又は面談をしており、今後もしたいと思っている	2. 相談又は面談をしたが、今後はしたいとは思わない
2. 相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている	3. 相談又は面談をしていないし、今後もしたいとは思っていない

* メンタルヘルス相談窓口へ相談又は面談した場合も含まれます。

問20 「**2019年(2019年1月～12月)の状況**」についてお伺いします。

(1) **業務に関連したストレスや悩み**を感じたことがありますか。(〇は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、それはどのような**内容**ですか。(〇はいくつでも)

(1)ストレスや悩み	(2)ストレスや悩みの原因	
1. ある(あった)	1. 時間外労働の長さ	2. 休日・休暇の少なさ
2. ない(なかった)	3. 不規則な勤務による負担の大きさ	4. 事故等の恐れ
	5. 職場環境の変化	6. 職場の人間関係
	7. 職場でのパワーハラスメント	8. 職場でのセクシュアルハラスメント
	9. 職場の不十分な健康管理体制	10. トイレ・更衣室等の不十分な環境整備
	11. 上司からの指導	12. 部下・後輩等への指導
	13. 売上・業績等	14. 賃金水準の低さ
	15. 乗客・取引業者からの過度な要求	16. やりがいのなさ
	17. キャリア・ステップ	18. 失業の恐れ
	19. その他(具体的内容:)	

問21 いわゆる**往復の通勤時間***(自宅から職場等への移動時間)をご記入ください。

()分/日

* 整数でご記入ください。

問22 **2019年(2019年1月～12月)**を振り返って、**過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因**と考えられる**事故やケガ等**はありましたか。(〇はいくつでも)

1. 通勤途中で事故やケガ等があった
2. 工作中(運転中や荷役中)に事故やケガ等があった
3. 事故やケガ等はなかった

V. あなたの労働時間や休暇の取得状況等について

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問23 「**2019年(2019年1月～12月)**」の状況についてお伺いします。

あなたご自身の**平均的な時期(通常期)**と、**最も忙しかった時期(繁忙期)**における、**1週間の平均的な労働時間(休憩時間、通勤時間は除く)**や**労働日数**をお答えください。

	a. 平均的な1週間(通常期)	b. 最も忙しかった1週間(繁忙期)
①1週間のうち労働日数※1	約()日	約()日
②1週間の労働時間※2	約(.)時間	約(.)時間

※1 整数でご記入ください。

※2 時間単位でご記入ください。例えば、30分は0.5時間として換算してください。小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

問24 **2019年(2019年1月～12月)**における**年次有給休暇の取得状況**について、当てはまるものをお選びください。(○は1つ)

1. 概ね全て取得できている	2. 半数程度取得できている	3. ほとんど取得できていない
4. 全く取得できていない	5. わからない	

問25 2019年4月から、全ての企業において、年10日以上**の年次有給休暇**が付与される労働者に対して、**年次有給休暇**を年5日取得させることが義務付けられました。**年次有給休暇の取得**に関して、(1)2019年4月から2020年3月までの**1年間における取得日数の見込み**、(2)**年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無**について、それぞれ該当するものをお選びください。((1):○は1つ、(2):○はいくつでも)

(1)年次有給休暇の取得日数の見込み	(2)年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無
1. これまでより多くなる見込み	1. 所定の休日や特別休暇(夏期休暇等)が減った
2. これまでと大きく変わらない見込み	2. 職場が指定する日に年次有給休暇を取得することになった
3. これまでより少なくなる見込み	3. これまでと変わらない
4. わからない	4. その他(具体的内容:)

VI. 過重労働・過労死等の防止に向けて

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問26 あなたは**過労死等防止対策推進法**※について、ご存知でしたか。(○は1つ)

1. 詳しく内容を知っていた	2. 大まかな内容を知っていた
3. 名前は知っていた	4. 知らなかった

※ 過労死等に関する実態把握と過労死等の防止のための対策を推進することを目的とした法律

問27 あなた自身は、毎日、**休息期間(終業[退社]から次の始業[出勤]までの時間)**がどのくらいだと、**労働による疲労の回復や健康確保**ができますか。最も近い選択肢をお選びください。(○は1つ)

1. 6時間以下	2. 7時間	3. 8時間	4. 9時間
5. 10時間	6. 11時間	7. 12時間	8. 13時間以上

問28 過重労働防止に向けて**企業や事業所において必要だと感じる取組**は何ですか。(○はいくつでも)

1. 産業医等による保健指導の実施
2. 管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修
3. 改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修
4. 過重労働の防止等に向けた労使の話し合い
5. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置
6. 時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」
7. 休日の振替又は代休（代償休日）の付与
8. 業歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し
9. 安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理
10. 一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】
11. 荷役作業の機械化等の推進【トラック】
12. 中間輸送や共同輸送の導入【トラック】
13. トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮【トラック】
14. 全ての取引において、契約内容の書面による明確化
15. 顧客への過重労働防止のための協力要請
16. その他(具体的内容: _____)
17. 特にない
18. わからない

VII. 最近の状況について

2020年10月の状況についておうかがいします。

問29 「**直近1か月(2020年10月)の状況**」について、それぞれ最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1)1か月の時間外労働	1. 短い又は適当	2. 長い	3. 非常に長い
(2)不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)	1. 少ない	2. 多い	
(3)出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差 ^[海外出張] など)	1. ない又は小さい	2. 大きい	
(4)深夜勤務に伴う負担	1. ない又は小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(5)休憩・仮眠の時間数	1. 適切である	2. 不適切である	
(6)勤務についての精神的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(7)勤務についての身体的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい

問30 **直近1か月(2020年10月)**を振り返っていただき、平日(ただし、翌日が勤務日)の平均的な「(1)睡眠時間」と「(2)その充足状況」をお答えください。((1)数値記入、(2)○は1つ)

(1)平均的な睡眠時間※	(2)充足状況
1日当たり (.)時間	1. 足りている 2. どちらかといえば足りている 3. どちらかといえば足りていない 4. 足りていない

※ 時間単位でご記入ください。例えば、30分は0.5時間として換算してください。小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

問31 「直近1か月(2020年10月)の自覚症状」について、該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

	ほとんどない	時々ある	よくある
(1)イライラする	1	2	3
(2)不安だ	1	2	3
(3)落ち着かない	1	2	3
(4)ゆううつだ	1	2	3
(5)よく眠れない	1	2	3
(6)体の調子が悪い	1	2	3
(7)物事に集中できない	1	2	3
(8)することに間違いが多い	1	2	3
(9)工作中、強い眠気に襲われる	1	2	3
(10)やる気が出ない	1	2	3
(11)へとへとだ(運動後を除く)	1	2	3
(12)朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	1	2	3
(13)以前とくらべて、疲れやすい	1	2	3

*具体的には、2015年、2016年頃を指します。2015年には「過労死等防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、重点的に取り組む対策などが示されました。

Ⅷ. 約4～5年前*と比べた時の変化

問32 約4～5年前と比べて、あなたの2019年(2019年1月～12月)における働き方はどのように変わりましたか。該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1)労働時間の把握	1. 正確に把握されるようになった	2. やや正確に把握されるようになった	3. 変わらない	4. やや正確に把握されなくなった	5. 正確に把握されなくなった
(2)残業する場合の手続き	1. 手続きが適正に行われるようになった	2. 手続きがやや適正に行われるようになった	3. 変わらない	4. 手続きがやや適正に行われなくなった	5. 手続きが適正に行われなくなった
(3)1か月当たり労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(4)手待ち時間【トラック】	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(5)荷役時間【トラック】	1. 増えた	2. やや増えた	3. 変わらない	4. やや減った	5. 減った
(6)休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった
(7)パワー・ハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(8)セクシュアル・ハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(9)荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(10)業務に関連するストレスや悩み	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた

問33 その他、約4～5年前と比べて、働き方や職場環境において改善したと感じることがあれば、具体的にご記入ください。また、可能な範囲で、改善した理由、有効であった取組(企業や業界等による取組等)をご記入ください。

Ⅷ. 新型コロナウイルス感染症の影響

問34 以下の各症状のうち、**新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった、または悪化したと感じる症状**は何ですか。(〇はいくつでも)

1. イライラする	2. 不安だ	3. 落ち着かない
4. ゆううつだ	5. よく眠れない	6. 体の調子が悪い
7. 物事に集中できない	8. することに間違いが多い	9. 工作中、強い眠気に襲われる
10. やる気が出ない	11. へとへとだ(運動後を除く)	12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる
13. 以前とくらべて、疲れやすい		

問35 **新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、各取組や状況はどのように変わりましたか。それぞれ該当するものをお選びください。(それぞれ〇は1つ)**

(1)労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(2)休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった
(3)業務に関連するストレスや悩み	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

【ご参考:本調査票で使用される用語の解説】

<p>労働時間</p>	<p>労働時間とは、労働者が使用者（企業）の指揮命令下に置かれて勤務している時間のことを言います。</p> <p>作業時間や手待ち時間（トラックの場合）、時間外労働時間や休日労働時間を含みます。</p>	<p>❖ 労働時間等の意義 ❖</p>
<p>所定外労働</p>	<p>企業の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間*と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います（いわゆる早出、残業を指します）。</p> <p>※法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。</p>	
<p>時間外労働</p>	<p>法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。</p>	
<p>勤務間インターバル</p>	<p>終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を指します。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、所定労働時間が9時～17時の労働者が23時まで残業した場合、その11時間後である翌日の10時までは、始業時刻の9時を超えても就業させることはできません。</p>	

2020年度 厚生労働省委託事業
労働時間と働き方に関する調査

2020年12月

各位

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症により多大な影響を受け、ご苦心されていることと拝察いたします。心よりお見舞い申し上げます。

この度、みずほ情報総研株式会社は厚生労働省より委託を受け、標記アンケート調査を実施します。

国においてはこれまで、過労死等の防止に向けて啓発活動をはじめ様々な対策が講じられてきました。本調査は、一層の対策の推進や改善に役立てることを目的として、労働者の皆様の労働時間と働き方の変化、企業の労務管理や過重労働等の防止のための取組状況やその成果・課題について実態把握を行うことを目的として実施するものです。

新型コロナウイルス感染症により強いストレス下での勤務や過重労働を強いられる場合もあるなど、過酷な状況にある中、本調査へのご協力の御願いを差し上げ大変申し訳ございませんが、本調査結果は、今後の勤務環境の改善に向けた貴重な検討資料となるものです。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしく御願い申し上げます。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部 〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F

Tel: xxxx-xxx-xxx (平日 10～12 時、13～17 時)

※本アンケートへの回答は任意です。ご協力いただかないことで、不利益を被ることはありません。

※調査結果は、2021 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、所属先等を含めた個人情報が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※アンケートに記入された事項は統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

I. 基本情報について

2020年10月1日時点の状況についておうかがいします。

問1 性別をお選びください。(○は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

問2 現在のあなたの年齢をご記入ください。

() 歳

問3 現在の勤務先における勤務開始時期として該当するものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 2019年12月以前 | 2. 2020年1月以降 →回答終了 |
|---------------|--------------------|

問4 現在のあなたの雇用形態として該当するものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| 1. 正社員・正規職員(フルタイム) | 2. 正社員・正規職員(短時間勤務・短日勤務)
→回答終了 |
| 3. 上記1・2以外(フルタイム) | 4. 上記1・2以外(短時間勤務・短日勤務)
→回答終了 |

問5 現在、あなたご自身が主に従事している**仕事**をお選びください。(○は1つ)

1. スーパーバイザー等	2. 店長
3. 店舗従業員(調理)	3. 店舗従業員(接客)
5. その他(具体的内容:)	

問6 現在のあなたの雇用形態や仕事の内容は、2019年から変わりはありますか。(○は1つ)

1. 雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない	2. 雇用形態または仕事の内容が変わっている	→回答終了
-------------------------	------------------------	-------

問7 現在の勤務先での勤続年数及び問5で回答した仕事の通算経験年数をご記入ください。

(1)現在の勤務先での勤続年数	()年目
(2)問5で回答した仕事の通算経験年数(現在の店舗に限らない)	()年目

問8 あなたが勤める店舗について、それぞれ該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1) 勤務先企業の店舗数	1. 1店舗	2. 2店舗以上	
(2) 店舗の従業員数	1. 5人未満	2. 5人以上10人未満	3. 10人以上20人未満
	4. 20人以上30人未満	5. 30人以上50人未満	6. 50人以上100人未満
	7. 100人以上	8. わからない	
(3) 店舗の営業時間	1. 8時間未満	2. 8時間以上16時間未満	
	3. 16時間以上24時間未満	4. 24時間	
(4) 定休日	1. あり	2. なし	

II. あなたの働き方について

2019年10月1日時点の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問9 あなたの職場における**従業員の充足状況**について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

1. 充足	2. どちらかという充足	3. どちらかという不足	4. 不足
-------	--------------	--------------	-------

問10 あなたの働き方について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 交替制勤務がある	2. 深夜勤務がある	3. いずれも該当しない
-------------	------------	--------------

問11 (1)あなたの職場では、あなたご自身の**労働時間の状況**はどのように把握されていますか。(○は1つ)

(2)(1)で「1」～「5」を選択した場合、**把握されている労働時間***の**正確性**についてお答えください。(○は1つ)

(1)労働時間の把握方法*	(2)把握されている労働時間の正確性
1. 所属長、上司等が目視で確認	1. 正確に把握されている
2. ICカード、タイムカード等の記録を基に確認	2. おおむね正確に把握されている
3. 出勤簿等により確認	3. あまり正確に把握されていない
4. 労働者の自己申告に基づき把握	4. まったく正確に把握されていない
5. その他(具体的内容:)	5. わからない
6. 把握されていない	
7. わからない	

※ 労働時間の把握方法が複数ある場合には、より客観的な方法、又は主たる方法をお選びください。

問12 あなたが**所定外労働を行う場合の手続き**をお選びください。(○は1つ)

1. 事前承認の手続きはない	2. 事前に本人が申請し、所属長、上司等が承認する
3. 所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	4. その他(具体的内容:)

問13 あなたご自身において、**所定外労働(残業)が生じる理由**をお選びください。(○はいくつでも)

1. 業務量が多いため	2. 人員が不足しているため
3. 仕事の繁閑の差が大きいため	4. 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため
5. 残業を前提として、仕事を割り当てているため	6. 予定外の仕事が発生的に発生するため
7. 労働者間の業務の平準化がされていないため	8. 欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため
9. 会議・打ち合わせが多いため	10. 担当店舗の店長・従業員対応(巡回・指導)が頻発するため
11. 顧客対応が長引くため (例:閉店時点でも客が帰らない等)	12. その他(具体的内容:)
13. 所定外労働はない	

Ⅲ. あなたの職場環境について

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問14 **2019年(2019年1月～12月)**を振り返って、あなたの職場では**ハラスメント**がありましたか。(それぞれ○はいくつでも)

	1. ハラスメントを受けていた(いる)	2. 自分以外の社員がハラスメントを受けていた(いる)	3. ハラスメントはなかった(ない)
(1)パワーハラスメント	1	2	3
(2)セクシュアルハラスメント	1	2	3

問15 (1)顧客などから**理不尽な要求・クレーム**に苦慮したり、**暴言・暴力**を受けたりすることはありますか。
(○は1つ)

(2)理不尽な要求・クレームや暴言・暴力を受けた場合に、社内に**利用可能な相談窓口や対応窓口**はありますか。(○は1つ)

(1)理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の有無	(2)遭遇した場合の対応
1. よくある	1. 社内に相談窓口や対応窓口がある
2. たまにある	2. 社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない
3. あまりない	
4. ほとんどない	

IV. あなたの生活や心身の健康等について

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問16 これまでに、病気の診断や治療を受けたことはありますか。(○はいくつでも)

(1)2019年以前	(2)2020年以降
1. 脳血管疾患の診断・治療を受けたことがある	1. 脳血管疾患の診断・治療を受けた(受けている)
2. 心疾患の診断・治療を受けたことがある	2. 心疾患の診断・治療を受けた(受けている)
3. 精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けたことがある	3. 精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けた(受けている)
4. その他疾患の診断・治療を受けたことがある	4. その他疾患の診断・治療を受けた(受けている)
5. 病気の診断・治療を受けたことはない	5. 病気の診断・治療は受けていない

問17 **2019年(2019年1月～12月)**に、あなたは**長時間労働や心身の不調**について、**医師や産業医、保健師などの専門家へ相談又は面談**をしましたか*。また、今後、**専門家へ相談または面談**をしたいと思いませんか。(○は1つ)

1. 相談又は面談をしており、今後もしたいと思っている	2. 相談又は面談をしたが、今後はしたいとは思わない
2. 相談又は面談をしていないが、今後したいと思っている	3. 相談又は面談をしていないし、今後もしたいとは思っていない

* メンタルヘルス相談窓口へ相談又は面談した場合も含まれます。

問18 「**2019年(2019年1月～12月)の状況**」についてお伺いします。

(1) **業務に関連したストレスや悩み**を感じたことがありますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、それはどのような**内容**ですか。(○はいくつでも)

(1)ストレスや悩み	(2)ストレスや悩みの原因	
1. ある(あった)	1. 時間外労働の長さ	2. 休日・休暇の少なさ
2. ない(なかった)	3. 不規則な勤務による負担の大きさ	4. 事故等の恐れ
	5. 職場環境の変化	6. 職場の人間関係
	7. 職場でのパワーハラスメント	8. 職場でのセクシュアルハラスメント
	9. 職場の不十分な健康管理体制	10. トイレ・更衣室等の不十分な環境整備
	11. 上司からの指導	12. 部下・後輩等への指導
	13. 売上・業績等	14. 賃金水準の低さ
	15. 顧客からの過度な要求	16. やりがいのなさ
	17. キャリア・ステップ	18. 失業の恐れ
	19. その他(具体的内容:)	

問19 いわゆる**往復の通勤時間***(自宅から職場等への移動時間)をご記入ください。

()分/日

* 整数でご記入ください。

問20 **2019年(2019年1月～12月)**を振り返って、**過重労働に伴う睡眠不足や疲労の蓄積が原因**と考えられる**事故やケガ等**はありましたか。(○はいくつでも)

1. 通勤途中で事故やケガ等があった
2. 仕事に事故やケガ等があった
3. 事故やケガ等はなかった

V. あなたの労働時間や休暇の取得状況等について

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問21 「**2019年(2019年1月～12月)**」の状況についてお伺いします。

あなたご自身の**平均的な時期(通常期)**と、**最も忙しかった時期(繁忙期)**における、**1週間の平均的な労働時間(休憩時間、通勤時間は除く)**や**労働日数**をお答えください。

	a. 平均的な1週間(通常期)	b. 最も忙しかった1週間(繁忙期)
①1週間のうち労働日数※1	約()日	約()日
②1週間の労働時間※2	約(.)時間	約(.)時間

※1 整数でご記入ください。

※2 時間単位でご記入ください。例えば、30分は0.5時間として換算してください。小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

問22 **2019年(2019年1月～12月)**における**年次有給休暇の取得状況**について、当てはまるものをお選びください。(○は1つ)

1. 概ね全て取得できている	2. 半数程度取得できている	3. ほとんど取得できていない
4. 全く取得できていない	5. わからない	

問23 2019年4月から、全ての企業において、年10日以上**の年次有給休暇**が付与される労働者に対して、年次有給休暇を年5日取得させることが義務付けられました。**年次有給休暇の取得**に関して、(1)2019年4月から2020年3月までの**1年間における取得日数の見込み**、(2)**年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無**について、それぞれ該当するものをお選びください。((1):○は1つ、(2):○はいくつでも)

(1)年次有給休暇の取得日数の見込み	(2)年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無
1. これまでより多くなる見込み	1. 所定の休日や特別休暇(夏期休暇等)が減った
2. これまでと大きく変わらない見込み	2. 職場が指定する日に年次有給休暇を取得することになった
3. これまでより少なくなる見込み	3. これまでと変わらない
4. わからない	4. その他(具体的内容:)

VI. 過重労働・過労死等の防止に向けて

2019年の状況についておうかがいします。当時を振り返ってご回答ください。

問24 あなたは**過労死等防止対策推進法**※について、ご存知でしたか。(○は1つ)

1. 詳しく内容を知っていた	2. 大まかな内容を知っていた
3. 名前は知っていた	4. 知らなかった

※ 過労死等に関する実態把握と過労死等の防止のための対策を推進することを目的とした法律

問25 あなた自身は、毎日、**休息期間(終業[退社]から次の始業[出勤]までの時間)**がどのくらいだと、**労働による疲労の回復や健康確保**ができますか。最も近い選択肢をお選びください。(○は1つ)

1. 6時間以下	2. 7時間	3. 8時間	4. 9時間
5. 10時間	6. 11時間	7. 12時間	8. 13時間以上

問26 過重労働防止に向けて**企業や事業所において必要だと感じる取組**は何ですか。(○はいくつでも)

1. 産業医等による保健指導の実施
2. 管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修
3. 過重労働の防止等に向けた労使の話し合い
4. 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置
5. 長時間労働が発覚した際の対応のルール化
6. 時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」
7. 休日の振替又は代休（代償休日）の付与
8. 安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成
9. 深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）の廃止
10. 休憩時間の確保の促進
11. 週1日（以上）の定休日の設定
12. 営業時間の短縮
13. ICT やキャッシュレス等を活用した業務の効率化
14. 顧客への過重労働防止のための協力要請
15. その他（具体的に： _____)
16. 特にない
17. わからない

VII. 最近の状況について

2020年10月の状況についておうかがいします。

問27 「**直近1か月(2020年10月)の状況**」について、それぞれ最も当てはまるものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1)1か月の時間外労働	1. 短い又は適当	2. 長い	3. 非常に長い
(2)不規則な勤務(予定の変更、突然の勤務)	1. 少ない	2. 多い	
(3)出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差 _[海外出張] など)	1. ない又は小さい	2. 大きい	
(4)深夜勤務に伴う負担	1. ない又は小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(5)休憩・仮眠の時間数	1. 適切である	2. 不適切である	
(6)勤務についての精神的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(7)勤務についての身体的負担	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい

問28 **直近1か月(2020年10月)**を振り返っていただき、平日(ただし、翌日が勤務日)の平均的な「(1)睡眠時間」と「(2)その充足状況」をお答えください。((1)数値記入、(2)○は1つ)

(1)平均的な睡眠時間※	(2)充足状況
1日当たり (.)時間	1. 足りている 2. どちらかといえば足りている 3. どちらかといえば足りていない 4. 足りていない

※ 時間単位でご記入ください。例えば、30分は0.5時間として換算してください。小数第2位を四捨五入して、小数第1位までご記入ください。

問29 「直近1か月(2020年10月)の自覚症状」について、該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

	ほとんどない	時々ある	よくある
(1)イライラする	1	2	3
(2)不安だ	1	2	3
(3)落ち着かない	1	2	3
(4)ゆううつだ	1	2	3
(5)よく眠れない	1	2	3
(6)体の調子が悪い	1	2	3
(7)物事に集中できない	1	2	3
(8)することに間違いが多い	1	2	3
(9)工作中、強い眠気に襲われる	1	2	3
(10)やる気が出ない	1	2	3
(11)へとへとだ(運動後を除く)	1	2	3
(12)朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	1	2	3
(13)以前とくらべて、疲れやすい	1	2	3

*具体的には、2015年、2016年頃を指します。2015年には「過労死等防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、重点的に取り組む対策などが示されました。

Ⅷ. 約4～5年前*と比べた時の変化

問30 約4～5年前と比べて、あなたの2019年(2019年1月～12月)における働き方はどのように変わりましたか。該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1)労働時間の把握	1. 正確に把握されるようになった	2. やや正確に把握されるようになった	3. 変わらない	4. やや正確に把握されなくなった	5. 正確に把握されなくなった
(2)残業する場合の手続き	1. 手続きが適正に行われるようになった	2. 手続きがやや適正に行われるようになった	3. 変わらない	4. 手続きがやや適正に行われなくなった	5. 手続きが適正に行われなくなった
(3)1か月当たり労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(4)休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった
(5)パワー・ハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(6)セクシュアル・ハラスメント	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(7)顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた
(8)業務に関連するストレスや悩み	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた

問31 その他、約4～5年前と比べて、働き方や職場環境において改善したと感ずることがあれば、具体的にご記入ください。また、可能な範囲で、改善した理由、有効であった取組(企業や業界等による取組等)をご記入ください。

Ⅹ. 新型コロナウイルス感染症の影響

問32 以下の各症状のうち、新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった、または悪化したと感じる症状は何ですか。(○はいくつでも)

1. イライラする	2. 不安だ	3. 落ち着かない
4. ゆううつだ	5. よく眠れない	6. 体の調子が悪い
7. 物事に集中できない	8. することに間違いが多い	9. 工作中、強い眠気に襲われる
10. やる気が出ない	11. へとへとだ(運動後を除く)	12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる
13. 以前とくらべて、疲れやすい		

問33 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、各取組や状況はどのように変わりましたか。それぞれ該当するものをお選びください。(それぞれ○は1つ)

(1) 1か月当たり労働時間	1. 短くなった	2. やや短くなった	3. 変わらない	4. やや長くなった	5. 長くなった
(2) 休日・休暇の取得	1. 取得しやすくなった	2. やや取得しやすくなった	3. 変わらない	4. やや取得しづらくなった	5. 取得しづらくなった
(3) 業務に関連するストレスや悩み	1. 減った	2. やや減った	3. 変わらない	4. やや増えた	5. 増えた

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

【ご参考:本調査票で使用される用語の解説】

労働時間	労働時間とは、労働者が使用者（企業）の指揮命令下に置かれて勤務している時間のことを言います。
所定外労働	企業の就業規則などで決められた労働時間を所定労働時間※と言いますが、それを超えて労働する場合を所定外労働と言います（いわゆる早出、残業を指します）。 ※法律（労働基準法）では、使用者は、労働者に、休憩時間を除き、1日については8時間を超えて、1週間については40時間を超えて労働させてはならないとされています。
時間外労働	法律（労働基準法）では、1日8時間、1週間で40時間までの労働を原則としており、これを超えて労働をさせることを時間外労働と言います。
勤務間インターバル	終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を指します。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、所定労働時間が9時～17時の労働者が23時まで残業した場合、その11時間後である翌日の10時までは、始業時刻の9時を超えても就業させることはできません。

参考資料 2 データ処理

企業調査【運送業（自動車運転従事者）】

NO	項目	原案
1	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・枝間は親設問をイキ ・「枝間回答あり+親設問(SA)無回答」⇒親設問修正 ・「その他」に記載あり○なし⇒選択肢修正 ・通常の選択肢と排他(～～はない or わからない)の選択肢の両方に○⇒排他の選択肢を削除(問12、問14、問18(1)②、問18(2)②、問18(3)②、問21、問23))
2	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・SAなのにMAの場合→無回答
3	問4 労働者数	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)>(2)の場合は双方無回答
4	問5 自動車運転従事者数	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)>問4(1)の場合は双方無回答 ・(2)>問4(2)の場合は双方無回答
5	問8(2)特別条項①回数	<ul style="list-style-type: none"> ・1～12回以外は無回答。整数のみ。
6	問8(2)特別条項②週または月単位	<ul style="list-style-type: none"> ・いずれも0時間の場合は無回答 ・週→96時間超は無回答 ・2週→192時間超は無回答 ・4週→384時間超は無回答 ・月→同上 ・2か月→768時間超は無回答 ・3か月→1152時間超は無回答
7	問8(2)特別条項③年単位	<ul style="list-style-type: none"> ・0時間の場合は無回答 ・4608時間超は無回答
8	問13(2)時間外労働の平均	<ul style="list-style-type: none"> ・100時間以上は無回答
9	問22	<ul style="list-style-type: none"> ・3箇所とも記入があるが合計が10にならない場合、割り戻して10になるように修正 ・無回答があっても合計が10になっている場合、無回答を0

企業調査【外食産業】

NO	項目	原案
1	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・枝間は親設問をイキ ・「枝間回答あり+親設問(SA)無回答」⇒親設問修正 ・「その他」に記載あり○なし⇒選択肢修正 ・通常の選択肢と排他(～～はない or わからない)の選択肢の両方に○⇒排他の選択肢を削除(問12、問14、問17(2)、問20)
2	共通	<ul style="list-style-type: none"> ・SAなのにMAの場合→無回答
3	問5 労働者数	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)>(2)の場合は双方無回答
4	問8(2)特別条項 ①回数	<ul style="list-style-type: none"> ・1～12回以外は無回答。整数のみ。
5	問8(2)特別条項 ②週または月単位	<ul style="list-style-type: none"> ・いずれも0時間の場合は無回答 ・週→96 時間超は無回答 ・2週→192 時間超は無回答 ・4週→384 時間超は無回答 ・月→同上 ・2か月→768 時間超は無回答 ・3か月→1152 時間超は無回答
6	問8(2)特別条項 ③年単位	<ul style="list-style-type: none"> ・0 時間の場合は無回答 ・4608 時間超は無回答
7	問12	<ul style="list-style-type: none"> ・問6=「5. 当該従業員はいない」の場合は「14. 当該従業員はいない」
8	問13(2) 時間外労働の平均	<ul style="list-style-type: none"> ・100時間以上は無回答

労働者調査【運送業（自動車運転従事者）】

NO	項目	原案
1	共通	・通常の選択肢と排他（～～はない or わからない）の選択肢の両方に○ ⇒排他の選択肢を削除（問 14、問 15、問 18、問 22、問 25-2、問 28）
2	問3	・選択肢 2 の回答者は問4以降の調査対象外
3	問4	・選択肢 2・4 の回答者は問5以降の調査対象外
4	問6	・問5で 1-4（各種トラック運転）の回答者のみ回答
5	問7	・選択肢 2 の回答者は問8以降の調査対象外
6	問 8 勤続年数・通算 経験年数	・整数のみで、2-99 まで回答可 ・勤続年数・通算経験年数が年齢より長い場合は無回答 ・勤続年数が【年齢-17】より長い場合は無回答（通算経験年数も同様）
7	問 12-2 把握されてい る労働時間の正確性	・問 12 で選択肢 1-5 の回答者のみ回答
8	問 21 往復通勤時間	・整数のみで、1-1000 まで回答可
9	問 23 労働日数・時間	・日数：整数のみ、1-7 まで回答可 ・時間：小数点可、0.1-168 まで回答可
10	問 30 睡眠時間	・小数点可、0-24 まで回答可

労働者調査【外食産業】

NO	項目	原案
1	共通	・通常の選択肢と排他(～～はない or わからない)の選択肢の両方に○ ⇒排他の選択肢を削除(問 10、問 13、問 14、問 16、問 20、問 23-2、問 26)
2	問3	・選択肢 2 の回答者は問4以降の調査対象外
3	問4	・選択肢 2・4 の回答者は問5以降の調査対象外
4	問6	・選択肢 2 の回答者は問7以降の調査対象外
5	問7 勤続年数・通算 経験年数	・整数のみで、2-99 まで回答可 ・勤続年数・通算経験年数が年齢より長い場合は無回答
6	問 11-2 把握されてい る労働時間の正確性	・問 11 で選択肢 1-5 の回答者のみ問 11-2 を回答
7	問 19 往復通勤時間	・整数のみで、1-1000 まで回答可
8	問 21 労働日数・時間	・日数: 整数のみ、1-7 日まで回答可 ・時間: 小数点可、0.1-168 まで回答可
9	問 28 睡眠時間	・小数点可、0-24 まで回答可

参考資料 3 集計結果 ①企業調査

調査名 [労働時間と働き方に関する調査[企業: 運送業(自動車運転従事者)]]

<z1> [2]集計対象=1

(2) I 問1.所在地...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	北海道	87	6.1
2	青森県	36	2.5
3	岩手県	48	3.4
4	宮城県	44	3.1
5	秋田県	20	1.4
6	山形県	18	1.3
7	福島県	24	1.7
8	茨城県	67	4.7
9	栃木県	31	2.2
10	群馬県	22	1.5
11	埼玉県	56	3.9
12	千葉県	54	3.8
13	東京都	98	6.8
14	神奈川県	60	4.2
15	新潟県	31	2.2
16	富山県	14	1.0
17	石川県	20	1.4
18	福井県	15	1.0
19	山梨県	20	1.4
20	長野県	35	2.4
21	岐阜県	23	1.6
22	静岡県	38	2.7
23	愛知県	59	4.1
24	三重県	18	1.3
25	滋賀県	9	0.6
26	京都府	6	0.4
27	大阪府	56	3.9
28	兵庫県	48	3.4
29	奈良県	10	0.7
30	和歌山県	6	0.4
31	鳥取県	9	0.6
32	島根県	18	1.3
33	岡山県	20	1.4
34	広島県	36	2.5
35	山口県	22	1.5
36	徳島県	11	0.8
37	香川県	19	1.3
38	愛媛県	21	1.5
39	高知県	21	1.5
40	福岡県	58	4.1
41	佐賀県	12	0.8
42	長崎県	15	1.0
43	熊本県	19	1.3
44	大分県	23	1.6
45	宮崎県	8	0.6
46	鹿児島県	23	1.6
47	沖縄県	24	1.7
	無回答	0	0.0
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(3) I 問2. 主な業種... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）	55	3.8
2	一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）	414	28.9
3	一般乗用旅客自動車運送業（タクシー等）	489	34.1
4	一般貨物自動車運送業（トラック）（「5」を除く）	389	27.2
5	特別積み合わせ貨物運送業（トラック）	8	0.6
6	特定貨物自動車運送業（トラック）	4	0.3
7	その他	18	1.3
	無回答	55	3.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(4) I 問3. 取扱品目... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	飲料品・加工食品等	51	12.7
2	青果物・米	19	4.7
3	日用品・雑貨	39	9.7
4	紙、印刷物、書類	15	3.7
5	衣料品	1	0.2
6	玩具・家具	5	1.2
7	家電・電子電機機器	8	2.0
8	自動車部品	27	6.7
9	化成品・プラスチック	17	4.2
10	窯業・セメント	8	2.0
11	金属製品	37	9.2
12	化学工業・ソーダ	5	1.2
13	その他	120	29.9
	無回答	49	12.2
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(5) I 問4(1). 正社員・正職員数... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10人未満	504	35.2
2	10～49人	635	44.3
3	50～99人	131	9.1
4	100～299人	89	6.2
5	300～499人	7	0.5
6	500～999人	5	0.3
7	1,000人以上	1	0.1
	無回答	60	4.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(6) I問4(2).全労働者数...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10人未満	325	22.7
2	10~49人	631	44.1
3	50~99人	161	11.2
4	100~299人	125	8.7
5	300~499人	12	0.8
6	500~999人	5	0.3
7	1,000人以上	5	0.3
	無回答	168	11.7
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(7) I問5(1).自動車運転従事者数_正社員・正職員...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10人未満	525	36.7
2	10~49人	644	45.0
3	50~99人	123	8.6
4	100~299人	75	5.2
5	300~499人	4	0.3
6	500~999人	1	0.1
7	1,000人以上	2	0.1
	無回答	58	4.1
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(8) I問5(2).自動車運転従事者数_正社員・正職員以外...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10人未満	619	43.2
2	10~49人	271	18.9
3	50~99人	50	3.5
4	100~299人	18	1.3
5	300~499人	3	0.2
6	500~999人	0	0.0
7	1,000人以上	0	0.0
	無回答	471	32.9
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(9) I問6.自動車運転従事者の充足状況... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	充足	239	16.7
2	どちらかというと充足	340	23.7
3	どちらかというと不足	441	30.8
4	不足	353	24.7
	無回答	59	4.1
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(10) II問7.時間外労働に係る36協定の締結状況... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	締結している	1291	90.2
2	締結していない	80	5.6
	無回答	61	4.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(11) II問8(1).特別条項付き36協定の締結状況... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	締結している	791	61.3
2	締結していない	438	33.9
	無回答	62	4.8
	非該当	141	
	全体	1291	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(13) II問8(2)①.限度時間を超えることができる回数... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	287	36.3
2	わからない	262	33.1
	無回答	242	30.6
	非該当	641	
	全体	791	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(112) II問8(2)①.限度時間を超えることができる回数(回)(カテゴリズ)... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	5回以下	112	39.0
2	6回	122	42.5
3	7回以上	22	7.7
	無回答	31	10.8
	非該当	1145	
	全体	287	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(20) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	582	73.6
2	わからない	109	13.8
	無回答	100	12.6
	非該当	641	
	全体	791	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(114) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/週)(カコ^oライ^s)... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	72	12.4
2	60時間超80時間以下	2	0.3
3	80時間超100時間以下	1	0.2
4	100時間超125時間以下	0	0.0
5	125時間超	0	0.0
	無回答	507	87.1
	非該当	850	
	全体	582	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(115) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/2週)(カコ^oライ^s)... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	222	38.1
2	60時間超80時間以下	11	1.9
3	80時間超100時間以下	2	0.3
4	100時間超125時間以下	0	0.0
5	125時間超	0	0.0
	無回答	347	59.6
	非該当	850	
	全体	582	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(116) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/4週)(カコ^oライ^s)... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	14	2.4
2	60時間超80時間以下	12	2.1
3	80時間超100時間以下	4	0.7
4	100時間超125時間以下	4	0.7
5	125時間超	14	2.4
	無回答	534	91.8
	非該当	850	
	全体	582	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(117) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/月)(ｶｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	215	36.9
2	60時間超80時間以下	111	19.1
3	80時間超100時間以下	72	12.4
4	100時間超125時間以下	31	5.3
5	125時間超	32	5.5
	無回答	121	20.8
	非該当	850	
	全体	582	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(118) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/2か月)(ｶｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	0	0.0
2	60時間超80時間以下	1	0.2
3	80時間超100時間以下	1	0.2
4	100時間超125時間以下	1	0.2
5	125時間超	1	0.2
	無回答	578	99.3
	非該当	850	
	全体	582	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(119) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/3か月)(ｶｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	250時間以下	9	1.5
2	250時間超300時間以下	1	0.2
3	300時間超360時間以下	1	0.2
4	360時間超720時間以下	1	0.2
5	720時間超	2	0.3
	無回答	568	97.6
	非該当	850	
	全体	582	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(22) II問8(2)③.特別延長時間：年単位…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	466	58.9
2	わからない	151	19.1
	無回答	174	22.0
	非該当	641	
	全体	791	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(121) II問8(2)③. 特別延長時間：年単位(時間/年)(加班*)... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	250時間以下	17	3.6
2	250時間超300時間以下	7	1.5
3	300時間超360時間以下	62	13.3
4	360時間超720時間以下	187	40.1
5	720時間超	187	40.1
	無回答	6	1.3
	非該当	966	
	全体	466	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(23) II問9. 休日労働に係る36協定の締結状況... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	締結している	1190	83.1
2	締結していない	124	8.7
	無回答	118	8.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(24) II問10. 労働時間の把握方法... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	所属長、上司等が目視で確認	82	5.7
2	デジタルタコグラフ、タイムカード等の客観的な記録を基に確認	768	53.6
3	出勤簿等により確認	417	29.1
4	労働者の自己申告に基づき把握	30	2.1
5	その他	48	3.4
6	把握していない	5	0.3
	無回答	82	5.7
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(25) II問11. 所定外労働を行う場合の手続き... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事前承認の手続きはない	435	30.4
2	事前に本人が申請し、所属長、上司、運行管理者等が承認する	212	14.8
3	所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	677	47.3
4	その他	35	2.4
	無回答	73	5.1
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(26) II問12.長時間労働・所定外労働が必要となる理由... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	業務量が多いため	115	8.0
2	人員が不足しているため	269	18.8
3	仕事の繁閑の差が大きいため	568	39.7
4	仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため	556	38.8
5	残業を前提として、仕事を割り当てているため	151	10.5
6	予定外の仕事が発生的に発生するため	414	28.9
7	労働者間の業務の平準化がされていないため	56	3.9
8	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため	114	8.0
9	労働者自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	142	9.9
10	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	12	0.8
11	取引先の都合で手待ち時間が発生するため	250	17.5
12	その他	77	5.4
13	長時間労働・所定外労働はない	112	7.8
	無回答	72	5.0
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(127) II問13(1).自動車運転従事者に占める割合[45時間超80時間未満](%) (カゴ*ライズ*)... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いない	366	25.6
2	0%超10%未満	63	4.4
3	10%以上30%未満	174	12.2
4	30%以上50%未満	79	5.5
5	50%以上	373	26.0
	無回答	377	26.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(128) II問13(1).自動車運転従事者に占める割合[80時間超100時間未満](%) (カゴ*ライズ*)... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いない	676	47.2
2	0%超10%未満	64	4.5
3	10%以上30%未満	91	6.4
4	30%以上50%未満	33	2.3
5	50%以上	34	2.4
	無回答	534	37.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(129) II問13(1).自動車運転従事者に占める割合[100時間超](%) (カテゴリス)... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いない	776	54.2
2	0%超10%未満	40	2.8
3	10%以上30%未満	34	2.4
4	30%以上50%未満	7	0.5
5	50%以上	14	1.0
	無回答	561	39.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(31) II問13(2).時間外労働... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	820	57.3
2	わからない	397	27.7
	無回答	215	15.0
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(130) II問13(2).時間外労働(時間) (カテゴリス)... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10時間以下	303	37.0
2	10時間超20時間以下	100	12.2
3	20時間超30時間以下	103	12.6
4	30時間超45時間以下	124	15.1
5	45時間超	180	22.0
	無回答	10	1.2
	非該当	612	
	全体	820	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(32) II問14.年5日、使用者が時季を指定した休暇取得のための取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する	760	53.1
2	特別休暇を削減し、時季指定を行う	68	4.7
3	所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う	123	8.6
4	その他	138	9.6
5	特に実施していない	331	23.1
	無回答	74	5.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(33) Ⅲ問15. 過労死等防止対策推進法... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	大まかな内容を知っていた	609	42.5
2	名前は知っていた	607	42.4
3	知らなかった	125	8.7
	無回答	91	6.4
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(34) Ⅲ問16A(1). [パワハラ]予防・解決のための取組の実施の有無... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	738	51.5
2	実施していない	607	42.4
	無回答	87	6.1
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(36) Ⅲ問16B(1). [セクハラ]予防・解決のための取組の実施の有無... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	617	43.1
2	実施していない	620	43.3
	無回答	195	13.6
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(35) Ⅲ問16A(2). [パワハラ]4～5年前と比較した場合の相談件数の推移... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減少傾向にある	443	30.9
2	変わらない	483	33.7
3	増加傾向にある	7	0.5
4	相談を受けつけていない・把握していない	301	21.0
	無回答	198	13.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(37) Ⅲ問16B(2). [セクハラ]4～5年前と比較した場合の相談件数の推移... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減少傾向にある	321	22.4
2	変わらない	475	33.2
3	増加傾向にある	5	0.3
4	相談を受けつけていない・把握していない	426	29.7
	無回答	205	14.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(38) Ⅲ問17.自動車運転従事者の健康確保、脳・心疾患等の防止・早期発見のため実施している対策・取組内容... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	定期健康診断の結果を踏まえた健康状態の把握	1352	94.4
2	一定の病気等に係る外見上の前兆や自覚症状による疾病の把握	483	33.7
3	主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握	570	39.8
4	点呼時における自覚症状の把握	919	64.2
5	点呼時における機器を用いた健康状態の把握	800	55.9
6	点呼時における通院・服薬状況の把握	449	31.4
7	労働者による日々の自発的管理のための機器・ソフトウェアの活用 (スマートフォンでの記録等)	19	1.3
8	運行中の疲労状態を測定する機器の活用 (心拍数の計測やハンドル操作のふらつき等の常時測定等)	33	2.3
9	その他	12	0.8
	無回答	33	2.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(39) Ⅲ問17.3.主な疾病に関するスクリーニング検査による疾病の把握... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	人間ドック	350	61.4
2	脳ドック	339	59.5
3	SASスクリーニング検査	357	62.6
4	心疾患に係る検査	130	22.8
5	眼疾患検査 (緑内障、白内障等)	14	2.5
6	その他	13	2.3
	無回答	32	5.6
	非該当	862	
	全体	570	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(40) Ⅲ問17.5.点呼時における機器を用いた健康状態の把握... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	体温計	504	63.0
2	血圧計	396	49.5
3	血糖値計	10	1.3
4	睡眠計	21	2.6
5	その他	38	4.8
	無回答	117	14.6
	非該当	632	
	全体	800	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(41) Ⅲ問18(1)①.事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	6	0.4
2	たまにある	119	8.3
3	あまりない	283	19.8
4	ほぼない	987	68.9
	無回答	37	2.6
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(42) Ⅲ問18(1)②. 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的内容... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事故防止のための教育研修	881	61.5
2	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	318	22.2
3	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	102	7.1
4	その他	14	1.0
5	特になし	342	23.9
	無回答	113	7.9
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(43) Ⅲ問18(2)①. 荷主からの暴言・暴力等... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	1	0.2
2	たまにある	37	9.2
3	あまりない	72	18.0
4	ほぼない	289	72.1
	無回答	2	0.5
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(44) Ⅲ問18(2)②. 荷主からの暴言・暴力等... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事故防止のための教育研修	163	40.6
2	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	81	20.2
3	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	15	3.7
4	その他	5	1.2
5	特になし	162	40.4
	無回答	39	9.7
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(45) Ⅲ問18(3)①. 乗客からの暴言・暴力等... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	21	2.2
2	たまにある	239	24.9
3	あまりない	218	22.8
4	ほぼない	471	49.2
	無回答	9	0.9
	非該当	474	
	全体	958	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(46) Ⅲ問18(3)②. 乗客からの暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事故防止のための教育研修	498	52.0
2	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	453	47.3
3	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	44	4.6
4	その他	21	2.2
5	特になし	210	21.9
	無回答	67	7.0
	非該当	474	
	全体	958	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(47) Ⅲ問19(1). 過重労働防止のため必要だと感じる取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	産業医等による保健指導の実施	636	44.4
2	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	671	46.9
3	改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修	618	43.2
4	過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	552	38.5
5	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	492	34.4
6	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	598	41.8
7	休日の振替又は代休（代償休日）の付与	620	43.3
8	歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し	418	29.2
9	安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理	963	67.2
10	一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】	356	24.9
11	荷役作業の機械化等の推進【トラック】	132	9.2
12	中間輸送や共同輸送の導入【トラック】	70	4.9
13	トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮【トラック】	121	8.4
14	全ての取引において、契約内容の書面による明確化	477	33.3
15	顧客への過重労働防止のための協力要請	489	34.1
16	その他	6	0.4
	無回答	232	16.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(48) Ⅲ問19(2)①. [実施状況]産業医等による保健指導の実施... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	480	33.5
2	実施を検討・予定している	243	17.0
3	実施予定はない	333	23.3
	無回答	376	26.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(49) Ⅲ問19(2)②. [実施状況]管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	414	28.9
2	実施を検討・予定している	324	22.6
3	実施予定はない	292	20.4
	無回答	402	28.1
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(50) Ⅲ問19(2)③. [実施状況]改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	542	37.8
2	実施を検討・予定している	234	16.3
3	実施予定はない	228	15.9
	無回答	428	29.9
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(51) Ⅲ問19(2)④. [実施状況]過重労働の防止等に向けた労使の話し合い... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	470	32.8
2	実施を検討・予定している	242	16.9
3	実施予定はない	256	17.9
	無回答	464	32.4
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(52) Ⅲ問19(2)⑤. [実施状況]健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	369	25.8
2	実施を検討・予定している	255	17.8
3	実施予定はない	332	23.2
	無回答	476	33.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(53) Ⅲ問19(2)⑥. [実施状況]時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	498	34.8
2	実施を検討・予定している	343	24.0
3	実施予定はない	164	11.5
	無回答	427	29.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(54) Ⅲ問19(2)⑦.[実施状況]休日の振替又は代休(代償休日)の付与...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	787	55.0
2	実施を検討・予定している	141	9.8
3	実施予定はない	132	9.2
	無回答	372	26.0
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(55) Ⅲ問19(2)⑧.[実施状況]歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	294	20.5
2	実施を検討・予定している	319	22.3
3	実施予定はない	308	21.5
	無回答	511	35.7
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(56) Ⅲ問19(2)⑨.[実施状況]安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	877	61.2
2	実施を検討・予定している	267	18.6
3	実施予定はない	62	4.3
	無回答	226	15.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(57) Ⅲ問19(2)⑩.[実施状況]一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	392	83.6
2	実施を検討・予定している	10	2.1
3	実施予定はない	17	3.6
	無回答	50	10.7
	非該当	963	
	全体	469	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(58) Ⅲ問19(2)⑪.[実施状況]荷役作業の機械化等の推進【トラック】...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	77	19.2
2	実施を検討・予定している	60	15.0
3	実施予定はない	132	32.9
	無回答	132	32.9
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(59) Ⅲ問19(2)⑫.[実施状況]中間輸送や共同輸送の導入【トラック】... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	25	6.2
2	実施を検討・予定している	29	7.2
3	実施予定はない	175	43.6
	無回答	172	42.9
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(60) Ⅲ問19(2)⑬.[実施状況]トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮【トラック】... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	35	8.7
2	実施を検討・予定している	43	10.7
3	実施予定はない	171	42.6
	無回答	152	37.9
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(61) Ⅲ問19(2)⑭.[実施状況]全ての取引において、契約内容の書面による明確化... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	519	36.2
2	実施を検討・予定している	143	10.0
3	実施予定はない	176	12.3
	無回答	594	41.5
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(62) Ⅲ問19(2)⑮.[実施状況]顧客への過重労働防止のための協力要請... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	409	28.6
2	実施を検討・予定している	162	11.3
3	実施予定はない	269	18.8
	無回答	592	41.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(63) Ⅲ問19(2)⑯.[実施状況]その他... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	8	0.6
2	実施を検討・予定している	7	0.5
3	実施予定はない	59	4.1
	無回答	1358	94.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(64) Ⅲ問20. 過重労働防止に向けた取組を実施するにあたり、国や業界団体による啓発活動や情報提供等で参考になったもの... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	141	9.8
2	ない	867	60.5
	無回答	424	29.6
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(65) Ⅲ問21. 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たって困難であると感じること... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	収益が悪化するおそれがある	369	25.8
2	自社内の理解・協力が得られにくい	182	12.7
3	荷主・発注者の理解・協力が得られにくい	230	16.1
4	乗客の理解・協力が得られにくい	192	13.4
5	人員不足のため対策を取ることが難しい	368	25.7
6	労働者間の業務の平準化が難しい	313	21.9
7	荷主・発注者との取引慣行の見直しが実質的に難しい	139	9.7
8	健康管理や健康相談を行う専門人材（産業医や保健師等）を確保することが難しい	139	9.7
9	業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない	388	27.1
10	どのような取組を行えばよいかわからない	55	3.8
11	その他	31	2.2
12	特になし	322	22.5
13	わからない	36	2.5
	無回答	125	8.7
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(66) Ⅲ問21 2. 理解・協力が必要である対象... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	経営層	38	20.9
2	管理職	35	19.2
3	労働者	146	80.2
	無回答	13	7.1
	非該当	1250	
	全体	182	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(167) Ⅳ問22. 取引件数に占める取引の立場の割合_1番目（元請）（割）（カゴライズ）... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	2割未満	79	19.7
2	2～4割未満	43	10.7
3	4～6割未満	41	10.2
4	6～8割未満	62	15.5
5	8割以上	143	35.7
	無回答	33	8.2
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(168) IV問22.取引件数に占める取引の立場の割合_2番目(一次下請)(割)(カテゴリ)...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	2割未満	126	31.4
2	2~4割未満	108	26.9
3	4~6割未満	56	14.0
4	6~8割未満	29	7.2
5	8割以上	49	12.2
	無回答	33	8.2
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(169) IV問22.取引件数に占める取引の立場の割合_3番目(二次下請)(割)(カテゴリ)...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	2割未満	278	69.3
2	2~4割未満	53	13.2
3	4~6割未満	16	4.0
4	6~8割未満	5	1.2
5	8割以上	16	4.0
	無回答	33	8.2
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(70) IV問23.荷主から要請される事項または荷主の都合で発生する事項...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	契約外の検品・商品の仕分け等の不随作業を要請される	41	10.2
2	契約外の荷役作業を要請される	66	16.5
3	契約外の付加的な運送を要請される	21	5.2
4	無理な到着時間を要請される	45	11.2
5	理不尽に損賠賠償の負担・物品の購入を要請される	17	4.2
6	荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する	211	52.6
7	どのような取組を行えばよいかわからない	3	0.7
8	その他	8	2.0
9	上記のいずれも発生しない	129	32.2
	無回答	28	7.0
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(71) V問24(1).労働時間の把握...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	正確に把握されるようになった	559	39.0
2	やや正確に把握されるようになった	396	27.7
3	変わらない	334	23.3
4	やや正確に把握されなくなった	2	0.1
5	正確に把握されなくなった	0	0.0
	無回答	141	9.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(72) V問24(2). 残業する場合の手続き... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	手続きが適正に行われるようになった	265	18.5
2	手続きがやや適正に行われるようになった	247	17.2
3	変わらない	751	52.4
4	手続きがやや適正に行われなくなった	4	0.3
5	手続きが適正に行われなくなった	0	0.0
	無回答	165	11.5
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(73) V問24(3). 自動車運転従事者1人当たりの月当たりの労働時間... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	短くなった	459	32.1
2	やや短くなった	427	29.8
3	変わらない	378	26.4
4	やや長くなった	24	1.7
5	長くなった	9	0.6
	無回答	135	9.4
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(74) V問24(4). 手待ち時間【トラック】... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	短くなった	43	10.7
2	やや短くなった	116	28.9
3	変わらない	220	54.9
4	やや長くなった	7	1.7
5	長くなった	5	1.2
	無回答	10	2.5
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(75) V問24(5). 荷役時間【トラック】... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	増えた	7	1.7
2	やや増えた	14	3.5
3	変わらない	307	76.6
4	やや減った	51	12.7
5	減った	7	1.7
	無回答	15	3.7
	非該当	1031	
	全体	401	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(76) V問24(6). 休日・休暇の取得... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	取得しやすくなった	487	34.0
2	やや取得しやすくなった	365	25.5
3	変わらない	413	28.8
4	やや取得しづらくなった	4	0.3
5	取得しづらくなった	1	0.1
	無回答	162	11.3
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(77) V問24(7). パワーハラスメント... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減った	360	25.1
2	やや減った	97	6.8
3	変わらない	721	50.3
4	やや増えた	5	0.3
5	増えた	2	0.1
	無回答	247	17.2
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(78) V問24(8). セクシュアル... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減った	373	26.0
2	やや減った	61	4.3
3	変わらない	742	51.8
4	やや増えた	3	0.2
5	増えた	0	0.0
	無回答	253	17.7
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(79) V問24(9). 荷主や乗客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減った	296	20.7
2	やや減った	179	12.5
3	変わらない	622	43.4
4	やや増えた	48	3.4
5	増えた	18	1.3
	無回答	269	18.8
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(80) VI問26(1). 新型コロナによる変化_取引件数...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	増えた	12	0.8
2	やや増えた	12	0.8
3	変わらない	258	18.0
4	やや減った	152	10.6
5	減った	935	65.3
	無回答	63	4.4
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(81) VI問26(2). 新型コロナによる変化_人出不足感...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	少なくなった	338	23.6
2	やや少なくなった	142	9.9
3	変わらない	593	41.4
4	やや増えた	92	6.4
5	増えた	196	13.7
	無回答	71	5.0
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(82) VI問26(3). 新型コロナによる変化_自動車運転従事者1人当たりの労働時間...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	短くなった	731	51.0
2	やや短くなった	255	17.8
3	変わらない	352	24.6
4	やや長くなった	33	2.3
5	長くなった	2	0.1
	無回答	59	4.1
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(83) VI問26(4). 新型コロナによる変化_休日・休暇の取得...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	取得しやすくなった	655	45.7
2	やや取得しやすくなった	223	15.6
3	変わらない	470	32.8
4	やや取得しづらくなった	13	0.9
5	取得しづらくなった	6	0.4
	無回答	65	4.5
	非該当	0	
	全体	1432	100.0

調査名 [労働時間と働き方に関する調査[企業:外食産業]]

<z1> [2]集計対象=1

(2) I 問1.所在地...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	北海道	51	6.9
2	青森県	19	2.6
3	岩手県	9	1.2
4	宮城県	21	2.8
5	秋田県	17	2.3
6	山形県	13	1.8
7	福島県	14	1.9
8	茨城県	13	1.8
9	栃木県	13	1.8
10	群馬県	7	0.9
11	埼玉県	14	1.9
12	千葉県	15	2.0
13	東京都	78	10.5
14	神奈川県	37	5.0
15	新潟県	32	4.3
16	富山県	6	0.8
17	石川県	10	1.3
18	福井県	9	1.2
19	山梨県	5	0.7
20	長野県	23	3.1
21	岐阜県	13	1.8
22	静岡県	16	2.2
23	愛知県	38	5.1
24	三重県	8	1.1
25	滋賀県	1	0.1
26	京都府	16	2.2
27	大阪府	31	4.2
28	兵庫県	17	2.3
29	奈良県	3	0.4
30	和歌山県	8	1.1
31	鳥取県	10	1.3
32	島根県	12	1.6
33	岡山県	18	2.4
34	広島県	17	2.3
35	山口県	9	1.2
36	徳島県	5	0.7
37	香川県	16	2.2
38	愛媛県	16	2.2
39	高知県	1	0.1
40	福岡県	17	2.3
41	佐賀県	10	1.3
42	長崎県	7	0.9
43	熊本県	8	1.1
44	大分県	13	1.8
45	宮崎県	15	2.0
46	鹿児島県	8	1.1
47	沖縄県	3	0.4
	無回答	0	0.0
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(3) I 問2. 主な業種... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	食堂、レストラン	160	21.6
2	専門料理店	231	31.1
3	そば・うどん店	63	8.5
4	すし店	53	7.1
5	酒場、ビヤホール	98	13.2
6	バー、キャバレー、ナイトクラブ	28	3.8
7	喫茶店	43	5.8
8	その他の飲食店	37	5.0
	無回答	29	3.9
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(4) I 問3. 店舗数... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	1 店舗	404	54.4
2	2 店舗～3 店舗	189	25.5
3	4 店舗～5 店舗	40	5.4
4	6 店舗以上	84	11.3
	無回答	25	3.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(5) I 問4. 24時間営業... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	(一部または全部の店舗で) 24時間営業をしている	18	2.4
2	24時間営業をしていない	698	94.1
	無回答	26	3.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(6) I 問5(1). 正社員・正職員数... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10人未満	539	72.6
2	10～49人	133	17.9
3	50～99人	24	3.2
4	100～299人	13	1.8
5	300～499人	3	0.4
6	500～999人	1	0.1
7	1,000人以上	1	0.1
	無回答	28	3.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(7) I問5(2).全労働者数...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10人未満	291	39.2
2	10~49人	255	34.4
3	50~99人	61	8.2
4	100~299人	41	5.5
5	300~499人	18	2.4
6	500~999人	4	0.5
7	1,000人以上	11	1.5
	無回答	61	8.2
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(8) I問6(1).店舗従業員等の充足状況_スーパーバイザー等...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	充足	141	19.0
2	どちらかというと充足	46	6.2
3	どちらかというと不足	41	5.5
4	不足	33	4.4
5	当該従業員はいない	381	51.3
	無回答	100	13.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(9) I問6(2).店舗従業員等の充足状況_店長...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	充足	310	41.8
2	どちらかというと充足	106	14.3
3	どちらかというと不足	70	9.4
4	不足	49	6.6
5	当該従業員はいない	125	16.8
	無回答	82	11.1
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(10) I問6(3).店舗従業員等の充足状況_店舗従業員...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	充足	231	31.1
2	どちらかというと充足	183	24.7
3	どちらかというと不足	147	19.8
4	不足	86	11.6
5	当該従業員はいない	46	6.2
	無回答	49	6.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(11) Ⅱ問7.時間外労働に係る36協定の締結状況... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	締結している	372	50.1
2	締結していない	305	41.1
	無回答	65	8.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(12) Ⅱ問8(1).特別条項付き36協定の締結状況... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	締結している	223	59.9
2	締結していない	128	34.4
	無回答	21	5.6
	非該当	370	
	全体	372	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(14) Ⅱ問8(2)①.限度時間を超えることができる回数... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	98	43.9
2	わからない	87	39.0
	無回答	38	17.0
	非該当	519	
	全体	223	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(113) Ⅱ問8(2)①.限度時間を超えることができる回数(回)(カテゴリズ)... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	5回以下	18	18.4
2	6回	69	70.4
3	7回以上	4	4.1
	無回答	7	7.1
	非該当	644	
	全体	98	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(21) Ⅱ問8(2)②.特別延長時間:週または月単位... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	140	62.8
2	わからない	45	20.2
	無回答	38	17.0
	非該当	519	
	全体	223	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(115) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/週)(ｶﾝｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	18	12.9
2	60時間超80時間以下	0	0.0
3	80時間超100時間以下	0	0.0
4	100時間超125時間以下	0	0.0
5	125時間超	0	0.0
	無回答	122	87.1
	非該当	602	
	全体	140	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(116) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/2週)(ｶﾝｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	2	1.4
2	60時間超80時間以下	1	0.7
3	80時間超100時間以下	0	0.0
4	100時間超125時間以下	0	0.0
5	125時間超	0	0.0
	無回答	137	97.9
	非該当	602	
	全体	140	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(117) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/4週)(ｶﾝｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	6	4.3
2	60時間超80時間以下	1	0.7
3	80時間超100時間以下	0	0.0
4	100時間超125時間以下	0	0.0
5	125時間超	0	0.0
	無回答	133	95.0
	非該当	602	
	全体	140	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(118) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/月)(ｶﾝｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	64	45.7
2	60時間超80時間以下	27	19.3
3	80時間超100時間以下	9	6.4
4	100時間超125時間以下	1	0.7
5	125時間超	0	0.0
	無回答	39	27.9
	非該当	602	
	全体	140	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(119) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/2か月)(ｶﾞｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	60時間以下	1	0.7
2	60時間超80時間以下	1	0.7
3	80時間超100時間以下	0	0.0
4	100時間超125時間以下	0	0.0
5	125時間超	0	0.0
	無回答	138	98.6
	非該当	602	
	全体	140	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(120) II問8(2)②.特別延長時間：週または月単位(時間/3か月)(ｶﾞｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	250時間以下	1	0.7
2	250時間超300時間以下	0	0.0
3	300時間超360時間以下	0	0.0
4	360時間超720時間以下	1	0.7
5	720時間超	0	0.0
	無回答	138	98.6
	非該当	602	
	全体	140	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(23) II問8(2)③.特別延長時間：年単位…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	105	47.1
2	わからない	80	35.9
	無回答	38	17.0
	非該当	519	
	全体	223	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(122) II問8(2)③.特別延長時間：年単位(時間/年)(ｶﾞｺﾞﾗｲｽﾞ)…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	250時間以下	17	16.2
2	250時間超300時間以下	4	3.8
3	300時間超360時間以下	24	22.9
4	360時間超720時間以下	51	48.6
5	720時間超	4	3.8
	無回答	5	4.8
	非該当	637	
	全体	105	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(24) II問9.休日労働に係る36協定の締結状況…(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	締結している	290	39.1
2	締結していない	361	48.7
	無回答	91	12.3
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(25) II問10.労働時間の把握方法_スーパーバイザー等...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	所属長、上司等が目視で確認	33	9.1
2	ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認	101	28.0
3	出勤簿等により確認	40	11.1
4	労働者の自己申告に基づき把握	10	2.8
5	その他	4	1.1
6	把握していない	4	1.1
	無回答	169	46.8
	非該当	381	
	全体	361	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(26) II問10.労働時間の把握方法_店長...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	所属長、上司等が目視で確認	53	8.6
2	ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認	244	39.5
3	出勤簿等により確認	88	14.3
4	労働者の自己申告に基づき把握	17	2.8
5	その他	7	1.1
6	把握していない	4	0.6
	無回答	204	33.1
	非該当	125	
	全体	617	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(27) II問10.労働時間の把握方法_店舗従業員...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	所属長、上司等が目視で確認	33	4.7
2	ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認	316	45.4
3	出勤簿等により確認	105	15.1
4	労働者の自己申告に基づき把握	25	3.6
5	その他	10	1.4
6	把握していない	5	0.7
	無回答	202	29.0
	非該当	46	
	全体	696	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(28) II問11.所定外労働を行う場合の手続き_スーパーバイザー等...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事前承認の手続きはない	108	29.9
2	事前に本人が申請し、所属長、上司等が承認する	31	8.6
3	所属長、上司等が指示した場合のみ認める	43	11.9
4	その他	7	1.9
	無回答	172	47.6
	非該当	381	
	全体	361	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(29) II問11. 所定外労働を行う場合の手続き_店長...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事前承認の手続きはない	216	35.0
2	事前に本人が申請し、所属長、上司等が承認する	94	15.2
3	所属長、上司等が指示した場合のみ認める	110	17.8
4	その他	15	2.4
	無回答	182	29.5
	非該当	125	
	全体	617	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(30) II問11. 所定外労働を行う場合の手続き_店舗従業員...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事前承認の手続きはない	202	29.0
2	事前に本人が申請し、所属長、上司等が承認する	93	13.4
3	所属長、上司等が指示した場合のみ認める	179	25.7
4	その他	30	4.3
	無回答	192	27.6
	非該当	46	
	全体	696	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(31) II問12. 長時間労働・所定外労働が必要となる理由_スーパーバイザー等...(M A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	業務量が多いため	42	5.7
2	人員が不足しているため	26	3.5
3	仕事の繁閑の差が大きい	54	7.3
4	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	32	4.3
5	残業を前提として、仕事を割り当てているため	17	2.3
6	予定外の仕事が発生的に発生するため	60	8.1
7	労働者間の業務の平準化がされていないため	5	0.7
8	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため	28	3.8
9	会議・打ち合わせが多い	11	1.5
10	担当店舗の店長・従業員対応(巡回・指導)が頻発するため	12	1.6
11	顧客対応が長引くため(例:閉店時点でも客が帰らない等)	23	3.1
12	その他	2	0.3
13	長時間労働・所定外労働はない	40	5.4
14	当該従業員はいない	381	51.3
	無回答	177	23.9
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(32) II問12.長時間労働・所定外労働が必要となる理由_店長...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	業務量が多いため	110	14.8
2	人員が不足しているため	113	15.2
3	仕事の繁閑の差が大きい	154	20.8
4	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	88	11.9
5	残業を前提として、仕事を割り当てているため	51	6.9
6	予定外の仕事が発生的に発生するため	130	17.5
7	労働者間の業務の平準化がされていないため	21	2.8
8	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	94	12.7
9	会議・打ち合わせが多いため	14	1.9
11	顧客対応が長引くため(例:閉店時点でも客が帰らない等)	109	14.7
12	その他	9	1.2
13	長時間労働・所定外労働はない	92	12.4
14	当該従業員はいない	125	16.8
	無回答	153	20.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(33) II問12.長時間労働・所定外労働が必要となる理由_店舗従業員...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	業務量が多いため	100	13.5
2	人員が不足しているため	138	18.6
3	仕事の繁閑の差が大きい	194	26.1
4	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	65	8.8
5	残業を前提として、仕事を割り当てているため	50	6.7
6	予定外の仕事が発生的に発生するため	112	15.1
7	労働者間の業務の平準化がされていないため	23	3.1
8	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	84	11.3
9	会議・打ち合わせが多いため	2	0.3
11	顧客対応が長引くため(例:閉店時点でも客が帰らない等)	120	16.2
12	その他	8	1.1
13	長時間労働・所定外労働はない	132	17.8
14	当該従業員はいない	46	6.2
	無回答	142	19.1
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(134) II問13(1).労働者(正社員・正職員)に占める割合[45時間超80時間未満](%)

(カ行コライズ)...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いない	231	31.1
2	0%超10%未満	29	3.9
3	10%以上30%未満	46	6.2
4	30%以上50%未満	15	2.0
5	50%以上	126	17.0
	無回答	295	39.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(135) Ⅱ問13(1).労働者(正社員・正職員)に占める割合[80時間超100時間未満](%) (ｶﾞｺﾞﾗｲｽﾞ) ... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いない	315	42.5
2	0%超10%未満	11	1.5
3	10%以上30%未満	14	1.9
4	30%以上50%未満	6	0.8
5	50%以上	13	1.8
	無回答	383	51.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(136) Ⅱ問13(1).労働者(正社員・正職員)に占める割合[100時間超](%) (ｶﾞｺﾞﾗｲｽﾞ) ... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	いない	335	45.1
2	0%超10%未満	3	0.4
3	10%以上30%未満	5	0.7
4	30%以上50%未満	1	0.1
5	50%以上	8	1.1
	無回答	390	52.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(38) Ⅱ問13(2).時間外労働... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	記入あり	355	47.8
2	わからない	227	30.6
	無回答	160	21.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(137) Ⅱ問13(2).時間外労働(時間) (ｶﾞｺﾞﾗｲｽﾞ) ... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	10時間以下	203	57.2
2	10時間超20時間以下	37	10.4
3	20時間超30時間以下	43	12.1
4	30時間超45時間以下	41	11.5
5	45時間超	26	7.3
	無回答	5	1.4
	非該当	387	
	全体	355	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(39) Ⅱ問14. 年5日、使用者が時季を指定した休暇取得のための取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	年次有給休暇の計画的付与制度を導入・活用する	259	34.9
2	特別休暇を削減し、時季指定を行う	45	6.1
3	所定休日を労働日に変更し、時季指定を行う	50	6.7
4	その他	59	8.0
5	特に実施していない	283	38.1
	無回答	70	9.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(40) Ⅲ問15. 過労死等防止対策推進法... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	大まかな内容を知っていた	204	27.5
2	名前は知っていた	334	45.0
3	知らなかった	152	20.5
	無回答	52	7.0
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(41) Ⅲ問16A(1). [パワハラ]予防・解決のための取組の実施の有無... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	278	37.5
2	実施していない	390	52.6
	無回答	74	10.0
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(43) Ⅲ問16B(1). [セクハラ]予防・解決のための取組の実施の有無... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	244	32.9
2	実施していない	362	48.8
	無回答	136	18.3
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(42) Ⅲ問16A(2). [パワハラ]4～5年前と比較した場合の相談件数の推移... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減少傾向にある	200	27.0
2	変わらない	206	27.8
3	増加傾向にある	3	0.4
4	相談を受けつけていない・把握していない	202	27.2
	無回答	131	17.7
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(44) Ⅲ問16B(2). [セクハラ] 4～5年前と比較した場合の相談件数の推移... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減少傾向にある	158	21.3
2	変わらない	181	24.4
3	増加傾向にある	4	0.5
4	相談を受けつけていない・把握していない	260	35.0
	無回答	139	18.7
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(45) Ⅲ問17(1). 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	よくある	12	1.6
2	たまにある	175	23.6
3	あまりない	135	18.2
4	ほぼない	391	52.7
	無回答	29	3.9
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(46) Ⅲ問17(2). 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的内容... (M A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	事故防止のための教育研修	116	15.6
2	目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化	311	41.9
3	産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備	19	2.6
4	その他	37	5.0
5	特になし	290	39.1
	無回答	65	8.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(47) Ⅲ問18(1). 過重労働防止のため必要だと感じる取組... (MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	産業医等による保健指導の実施	102	13.7
2	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	168	22.6
3	過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	133	17.9
4	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	106	14.3
5	長時間労働が発覚した際の対応のルール化	141	19.0
6	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	196	26.4
7	休日の振替又は代休（代償休日）の付与	206	27.8
8	安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成	249	33.6
9	深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）の廃止	76	10.2
10	休憩時間の確保の促進	242	32.6
11	週1日（以上）の定休日の設定	250	33.7
12	営業時間の短縮	165	22.2
13	ICTやキャッシュレス等を活用した業務の効率化	187	25.2
14	顧客への過重労働防止のための協力要請	64	8.6
15	その他	2	0.3
	無回答	236	31.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(48) Ⅲ問18(2)①.[実施状況]産業医等による保健指導の実施... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	65	8.8
2	実施を検討・予定している	46	6.2
3	実施予定はない	328	44.2
	無回答	303	40.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(49) Ⅲ問18(2)②.[実施状況]管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	91	12.3
2	実施を検討・予定している	75	10.1
3	実施予定はない	279	37.6
	無回答	297	40.0
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(50) Ⅲ問18(2)③.[実施状況]過重労働の防止等に向けた労使の話し合い... (SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	108	14.6
2	実施を検討・予定している	66	8.9
3	実施予定はない	258	34.8
	無回答	310	41.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(51) Ⅲ問18(2)④.[実施状況]健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	102	13.7
2	実施を検討・予定している	61	8.2
3	実施予定はない	264	35.6
	無回答	315	42.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(52) Ⅲ問18(2)⑤.[実施状況]長時間労働が発覚した際の対応のルール化...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	99	13.3
2	実施を検討・予定している	116	15.6
3	実施予定はない	220	29.6
	無回答	307	41.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(53) Ⅲ問18(2)⑥.[実施状況]時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	160	21.6
2	実施を検討・予定している	139	18.7
3	実施予定はない	164	22.1
	無回答	279	37.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(54) Ⅲ問18(2)⑦.[実施状況]休日の振替又は代休(代償休日)の付与...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	301	40.6
2	実施を検討・予定している	76	10.2
3	実施予定はない	123	16.6
	無回答	242	32.6
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(55) Ⅲ問18(2)⑧.[実施状況]安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	277	37.3
2	実施を検討・予定している	115	15.5
3	実施予定はない	95	12.8
	無回答	255	34.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(56) Ⅲ問18(2)⑨.[実施状況]深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）の廃止...（S A）

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	190	25.6
2	実施を検討・予定している	21	2.8
3	実施予定はない	176	23.7
	無回答	355	47.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(57) Ⅲ問18(2)⑩.[実施状況]休憩時間の確保の促進...（S A）

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	380	51.2
2	実施を検討・予定している	61	8.2
3	実施予定はない	70	9.4
	無回答	231	31.1
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(58) Ⅲ問18(2)⑪.[実施状況]週1日（以上）の定休日の設定...（S A）

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	382	51.5
2	実施を検討・予定している	50	6.7
3	実施予定はない	111	15.0
	無回答	199	26.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(59) Ⅲ問18(2)⑫.[実施状況]営業時間の短縮...（S A）

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	255	34.4
2	実施を検討・予定している	83	11.2
3	実施予定はない	156	21.0
	無回答	248	33.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(60) Ⅲ問18(2)⑬.[実施状況]ICTやキャッシュレス等を活用した業務の効率化...（S A）

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	270	36.4
2	実施を検討・予定している	77	10.4
3	実施予定はない	125	16.8
	無回答	270	36.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(61) Ⅲ問18(2)④.[実施状況]顧客への過重労働防止のための協力要請...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	65	8.8
2	実施を検討・予定している	43	5.8
3	実施予定はない	292	39.4
	無回答	342	46.1
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(62) Ⅲ問18(2)⑤.[実施状況]その他...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	実施している	1	0.1
2	実施を検討・予定している	2	0.3
3	実施予定はない	72	9.7
	無回答	667	89.9
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(63) Ⅲ問20. 過重労働防止に向けた取組を実施するにあたり、国や業界団体による啓発活動や情報提供等で参考になったもの...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	ある	14	1.9
2	ない	478	64.4
	無回答	250	33.7
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(64) Ⅲ問20. 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たって困難であると感じること...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	収益が悪化するおそれがある	162	21.8
2	自社内の理解・協力が得られにくい	62	8.4
3	顧客の理解・協力が得られにくい	72	9.7
4	人員不足のため対策を取ることが難しい	206	27.8
5	労働者間の業務の平準化が難しい	146	19.7
6	健康管理や健康相談を行う専門人材(産業医や保健師等)を確保することが難しい	57	7.7
7	業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない	89	12.0
8	どのような取組を行えばよいかわからない	44	5.9
9	その他	17	2.3
10	特になし	250	33.7
11	わからない	30	4.0
	無回答	61	8.2
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(65) Ⅲ問20_2.理解・協力が必要である対象...(MA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	経営層	20	32.3
2	管理職	16	25.8
3	労働者	34	54.8
	無回答	7	11.3
	非該当	680	
	全体	62	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(66) Ⅳ問21(1).労働時間の把握...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	正確に把握されるようになった	260	35.0
2	やや正確に把握されるようになった	152	20.5
3	変わらない	271	36.5
4	やや正確に把握されなくなった	1	0.1
5	正確に把握されなくなった	2	0.3
	無回答	56	7.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(67) Ⅳ問21(2).残業する場合の手続き...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	手続きが適正に行われるようになった	115	15.5
2	手続きがやや適正に行われるようになった	102	13.7
3	変わらない	445	60.0
4	手続きがやや適正に行われなくなった	1	0.1
5	手続きが適正に行われなくなった	2	0.3
	無回答	77	10.4
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(68) Ⅳ問21(3).従業員1人当たりの月当たりの労働時間...(SA)

No.	カテゴリー名	n	%
1	短くなった	264	35.6
2	やや短くなった	181	24.4
3	変わらない	232	31.3
4	やや長くなった	8	1.1
5	長くなった	1	0.1
	無回答	56	7.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(69) IV問21(4). 休日・休暇の取得... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	取得しやすくなった	222	29.9
2	やや取得しやすくなった	174	23.5
3	変わらない	283	38.1
4	やや取得しづらくなった	1	0.1
5	取得しづらくなった	1	0.1
	無回答	61	8.2
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(70) IV問21(5). パワーハラスメント... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減った	186	25.1
2	やや減った	47	6.3
3	変わらない	390	52.6
4	やや増えた	3	0.4
5	増えた	1	0.1
	無回答	115	15.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(71) IV問21(6). セクシュアル... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減った	192	25.9
2	やや減った	31	4.2
3	変わらない	400	53.9
4	やや増えた	1	0.1
5	増えた	1	0.1
	無回答	117	15.8
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(72) IV問21(7). 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等... (S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	減った	128	17.3
2	やや減った	89	12.0
3	変わらない	402	54.2
4	やや増えた	24	3.2
5	増えた	14	1.9
	無回答	85	11.5
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(73) V問23(1). 新型コロナによる変化_人出不足感...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	少なくなった	257	34.6
2	やや少なくなった	112	15.1
3	変わらない	263	35.4
4	やや増えた	41	5.5
5	増えた	30	4.0
	無回答	39	5.3
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(74) V問23(2). 新型コロナによる変化_従業員1人当たりの労働時間...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	短くなった	403	54.3
2	やや短くなった	156	21.0
3	変わらない	137	18.5
4	やや長くなった	10	1.3
5	長くなった	4	0.5
	無回答	32	4.3
	非該当	0	
	全体	742	100.0

<z1> [2]集計対象=1

(75) V問23(3). 新型コロナによる変化_休日・休暇の取得...(S A)

No.	カテゴリー名	n	%
1	取得しやすくなった	318	42.9
2	やや取得しやすくなった	120	16.2
3	変わらない	255	34.4
4	やや取得しづらくなった	9	1.2
5	取得しづらくなった	4	0.5
	無回答	36	4.9
	非該当	0	
	全体	742	100.0

参考資料 4 集計結果 ②労働者調査

調査名 [労働時間と働き方に関する調査[労働者: 運送業(自動車運転従事者)]]

問1 性別

調査数	男性	女性	無回答
5,180 100.0	4,939 95.3	241 4.7	0 0.0

問2 年代

調査数	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	無回答	平均(歳)
5,180 100.0	132 2.5	518 10.0	1,679 32.4	2,006 38.7	750 14.5	95 1.8	0 0.0	50.32

問3 現在の勤務先における勤務開始時期

調査数	2019年12月以前	2020年1月以降	無回答
5,180 100.0	4,698 90.7	482 9.3	0 0.0

問4 現在の雇用形態

調査数	正社員・正規職員(フルタイム)	正社員・正規職員(短時間勤務・短日勤務)	正社員・正規職員以外(フルタイム)	正社員・正規職員以外(短時間勤務・短日勤務)	無回答
4,698 100.0	3,841 81.8	75 1.6	564 12.0	218 4.6	0 0.0

問5 現在、主に従事している仕事

調査数	泊付き貨物輸送のトラック運転者	日帰り貨物輸送のトラック運転者	泊付き・日帰り貨物輸送両方を担当するトラック運転者	その他トラック運転者	路線バス（都市内）の運転者	長距離路線バス（都市間）の運転者	貸切観光用バスの運転者	その他バス運転者	タクシー運転者	ハイヤー運転者	無回答
4,405	233	1,618	281	711	411	85	109	164	658	135	0
100.0	5.3	36.7	6.4	16.1	9.3	1.9	2.5	3.7	14.9	3.1	0.0

問6 【トラック運転手】主な取扱品目

調査数	飲料品・加工食品等	青果物・米	日用品・雑貨	紙、印刷物、書類	衣料品	玩具・家具	家電・電子電機機器	自動車部品	化成品・プラスチック	窯業・セメント	金属製品	化学工業・ソーダ	その他	無回答
2,843	576	84	405	186	55	33	153	211	79	37	169	66	789	0
100.0	20.3	3.0	14.2	6.5	1.9	1.2	5.4	7.4	2.8	1.3	5.9	2.3	27.8	0.0

問7 現在の雇用形態や仕事内容の変化について

調査数	雇用形態・仕事の内容ともに変わっていない	雇用形態または仕事の内容が変わって	無回答
4,405 100.0	3,954 89.8	451 10.2	0 0.0

問8 (1) 現在の勤務先での勤続年数

調査数	10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答
3,954 100.0	1,996 50.5	730 18.5	482 12.2	368 9.3	372 9.4	6 0.2

問8 (2) ドライバーとしての通算経験年数

調査数	10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答
3,954 100.0	1,222 30.9	671 17.0	536 13.6	590 14.9	923 23.3	12 0.3

問9 勤務先（法人全体）の従業員数

調査数	10人未満	10人以上50人未満	50人以上300人未満	300人以上1,000人未満	1,000人以上5,000人未満	5,000人以上	わからない	無回答
3,954 100.0	379 9.6	726 18.4	1,162 29.4	527 13.3	468 11.8	483 12.2	209 5.3	0 0.0

問10 適用されている賃金体系

調査数	固定給（基本給のみ）	固定給と歩合給の混合	歩合給のみ（完全歩合給）	無回答
3,954 100.0	1,328 33.6	1,962 49.6	664 16.8	0 0.0

問11 職場における従業員の充足状況

調査数	充足	どちらかというところと充足	どちらかというところと不足	不足	無回答
3,954 100.0	587 14.8	1,328 33.6	1,468 37.1	571 14.4	0 0.0

問12（1）労働時間の把握方法

調査数	所属長、上司等が目視で確認	デジタルタコグラフ、タイムカード等の記録を基に確認	出勤簿等により確認	労働者の自己申告に基づき把握	その他	把握されていない	わからない	無回答
3,954	210	2,161	881	261	53	153	235	0
100.0	5.3	54.7	22.3	6.6	1.3	3.9	5.9	0.0

問12（2）把握されている労働時間の正確性

調査数	正確に把握されている	おおむね正確に把握されている	あまり正確に把握されていない	まったく正確に把握されていない	わからない	無回答
3,566	1,459	1,688	276	83	60	0
100.0	40.9	47.3	7.7	2.3	1.7	0.0

問13 所定外労働を行う場合の手続き

調査数	事前承認の手続きはない	事前に本人が申請し、所属長、上司、運行管理者等が承認する	所属長、上司、運行管理者等が指示したのみ認める	その他	無回答
3,954 100.0	2,540 64.2	655 16.6	700 17.7	59 1.5	0 0.0

問14 自分自身において、所定外労働（残業）が生じる理由

調査数	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生的に発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	労働者自身が残業手当を増やし、収入を確保しようとするため	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	取引先の都合で手待ち時間が発生するため	その他	所定外労働はない	無回答
3,954 100.0	1,331 33.7	1,072 27.1	930 23.5	1,198 30.3	862 21.8	902 22.8	321 8.1	492 12.4	355 9.0	157 4.0	591 14.9	78 2.0	477 12.1	0 0.0

問15 職場において、ハラスメントがあったか

	調査数	ハラスメントを受けていた（いる）	自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）	ハラスメントはなかった（ない）	無回答
(1) 職場でのパワーハラスメント	3,954 100.0	445 11.3	594 15.0	3,047 77.1	0 0.0
(2) 職場でのセクシュアルハラスメント	3,954 100.0	71 1.8	200 5.1	3,699 93.6	0 0.0

問16 (1) 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無

調査数	よくある	たまにある	あまりない	ほとんどない	無回答
3,954 100.0	166 4.2	1,465 37.1	1,123 28.4	1,200 30.3	0 0.0

問16 (2) 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験に対する相談窓口など

調査数	社内に相談窓口や対応窓口がある	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	無回答
3,954 100.0	1,516 38.3	2,438 61.7	0 0.0

問17(1) 理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無

調査数	よくある	たまにある	あまりない	ほとんどない	無回答
3,954	356	1,255	1,049	1,294	0
100.0	9.0	31.7	26.5	32.7	0.0

問17(2) クレーム、暴言・暴力に対する相談窓口など

調査数	社内に相談窓口や対応窓口がある	社内に相談窓口や対応窓口はない・わからない	無回答
3,954	1,602	2,352	0
100.0	40.5	59.5	0.0

問18(1) 2019年以前の病気の診断や治療の有無

調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けたことがある	心疾患の診断・治療を受けたことがある	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けたことがある	その他疾患の診断・治療を受けたことがある	病気の診断・治療を受けたことはない	無回答
3,954	134	195	225	837	2,857	0
100.0	3.4	4.9	5.7	21.2	72.3	0.0

問18(2) 2020年以降の病気の診断や治療の有無

調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けた(受けている)	心疾患の診断・治療を受けた(受けている)	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けた(受けている)	その他疾患の診断・治療を受けた(受けている)	病気の診断・治療は受けていない	無回答
3,954	77	131	116	687	3,109	0
100.0	1.9	3.3	2.9	17.4	78.6	0.0

問19 【2019年】長時間労働等についての専門家への相談有無、また、今後の希望

調査数	相談又は面談を している	相談又は面談を したが、今後は しない	相談又は面談を していないが、 今後は したい	相談又は面談を していないし、 今後は しない	無 回 答
3,954	315	129	729	2,781	0
100.0	8.0	3.3	18.4	70.3	0.0

問20 (1) 【2019年 (1月～12月)】業務に関連したストレスや悩みの有無

調査数	ある (あった)	ない (なかった)	無 回 答
3,954	2,539	1,415	0
100.0	64.2	35.8	0.0

問20 (2) 【2019年 (1月～12月)】ストレスや悩みがある (あった) 場合の原因

調査数	時間外労働の長さ	休日・休暇の少なさ	不規則な勤務による負担の大きさ	事故等の恐れ	職場環境の変化	職場の人間関係	職場でのパワーハラスメント	職場でのセクシュアルハラスメント	職場の不十分な健康管理体制	トイレ・更衣室等の不十分な環境整備	上司からの指導	部下・後輩等への指導	売上・業績等	賃金水準の低さ	乗客・取引業者からの過度な要求	やりがいのなさ	キャリア・ステップ	失業の恐れ	その他	無 回 答
2,539	780	611	906	1,000	301	816	362	36	223	178	342	109	383	1,119	506	520	146	268	70	0
100.0	30.7	24.1	35.7	39.4	11.9	32.1	14.3	1.4	8.8	7.0	13.5	4.3	15.1	44.1	19.9	20.5	5.8	10.6	2.8	0.0

問21 往復の通勤時間

調査数	30分未満	30分～1時間未満	1時間～1時間半未満	1時間半～2時間未満	2時間以上	無回答
3,954	1,090	1,421	892	211	340	0
100.0	27.6	35.9	22.6	5.3	8.6	0.0

問22 過重労働に伴う疲労の蓄積が原因と考えられる事故等の有無

調査数	通勤途中で事故やケガ等があった	仕事中（運転中や荷役中）に事故やケガ等があった	事故やケガ等はなかった	無回答
3,954	72	315	3,590	0
100.0	1.8	8.0	90.8	0.0

問23 (1) - 1 【2019年】 1週間のうち労働日数（a. 平均的な1週間（通常期））

調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
3,954	215	147	2,092	1,440	60	0
100.0	5.4	3.7	52.9	36.4	1.5	0.0

問23 (1) - 2 【2019年】 1週間のうち労働日数（b. 最も忙しかった1週間（繁忙期））

調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
3,954	278	111	914	2,035	616	0
100.0	7.0	2.8	23.1	51.5	15.6	0.0

問23 (2) - 1 【2019年】 1週間の労働時間 (a. 平均的な1週間 (通常期))

調査数	2 0 時間 未満	2 0 ～ 3 0 時間 未満	3 0 ～ 4 0 時間 未満	4 0 ～ 5 0 時間 未満	5 0 時間 以上	無 回 答
	3,954 100.0	748 18.9	38 1.0	152 3.8	1,051 26.6	1,965 49.7

問23 (2) - 2 【2019年】 1週間の労働時間 (b. 最も忙しかった1週間 (繁忙期))

調査数	2 0 時間 未満	2 0 ～ 3 0 時間 未満	3 0 ～ 4 0 時間 未満	4 0 ～ 5 0 時間 未満	5 0 時間 以上	無 回 答
	3,954 100.0	668 16.9	51 1.3	73 1.8	520 13.2	2,642 66.8

問24 2019年における年次有給休暇の取得状況について

調査数	概ね全 て取得 でき ている	半 数程 度取 得で きて いる	ほ とん ど取 得で きて いな い	ま つた く取 得で きて いな い	わ か ら な い	無 回 答
	3,954 100.0	1,314 33.2	939 23.7	888 22.5	530 13.4	283 7.2

問25 (1) 【2019年4月～2020年3月】年次有給休暇の取得日数の見込み

調査数	これまでより多くなる見込み	これまでと大きく変わらない見込み	これまでより少くなる見込み	わからない	無回答
3,954	578	2,264	119	993	0
100.0	14.6	57.3	3.0	25.1	0.0

問25 (2) 年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無

調査数	所定の休日や特別休暇（夏期休暇等）が減った	職場が指定する日に年次有給休暇を取得することになった	これまでと変わらない	その他	無回答
3,954	121	671	3,114	79	0
100.0	3.1	17.0	78.8	2.0	0.0

問26 過労死等防止対策推進法の認知度

調査数	詳しく内容を知っていた	大まかな内容を知っていた	名前は知っていた	知らなかった	無回答
3,954	102	662	1,155	2,035	0
100.0	2.6	16.7	29.2	51.5	0.0

問27 毎日の休息期間がどのくらいあれば疲労の回復や健康確保ができると思うか

調査数	6時間以下	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間以上	無回答
3,954	172	155	661	217	926	170	956	697	0
100.0	4.4	3.9	16.7	5.5	23.4	4.3	24.2	17.6	0.0

問28 過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組

調査数	産業医等による保健指導の実施	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修	過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	休日・振替又は代休（代償休日）の付与	業歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し	安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理	一定距離以上における、2人乗務の実施【バス】	荷役作業の機械化等の推進【トラック】	中間輸送や共同輸送の導入【トラック】	トラック予約受付システムの導入等による荷待ち時間の短縮【トラック】	全ての取引において、契約内容の書面による明確化	顧客への過重労働防止のための協力要請	その他	特になし	わからない	無回答
3,954	741	978	442	892	536	1,162	1,112	1,130	1,446	83	358	216	403	428	693	57	544	527	0
100.0	18.7	24.7	11.2	22.6	13.6	29.4	28.1	28.6	36.6	2.1	9.1	5.5	10.2	10.8	17.5	1.4	13.8	13.3	0.0

問29 【2020年10月の状況】 (1) 1か月の時間外労働

調査数	短い又は適当	長い	非常に長い	無回答
3,954	2,572	1,129	253	0
100.0	65.0	28.6	6.4	0.0

問29 【2020年10月の状況】 (2) 不規則な勤務

調査数	少ない	多い	無回答
3,954	2,902	1,052	0
100.0	73.4	26.6	0.0

問29 【2020年10月の状況】 (3) 出張に伴う負担

調査数	ない又は小さい	大きい	無回答
3,954	3,635	319	0
100.0	91.9	8.1	0.0

問29【2020年10月の状況】（4）深夜勤務に伴う負担

調査数	ない又は小さい	大きい	非常に大きい	無回答
3,954	2,774	873	307	0
100.0	70.2	22.1	7.8	0.0

問29【2020年10月の状況】（5）休憩・仮眠の時間数

調査数	適切である	不適切である	無回答
3,954	2,767	1,187	0
100.0	70.0	30.0	0.0

問29【2020年10月の状況】（6）勤務についての精神的負担

調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
3,954	2,219	1,327	408	0
100.0	56.1	33.6	10.3	0.0

問29【2020年10月の状況】（7）勤務についての身体的負担

調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
3,954	2,093	1,506	355	0
100.0	52.9	38.1	9.0	0.0

問30【直近1か月（2020年10月）】（1）平均的な睡眠時間

調査数	3時間未満	3～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7時間以上	無回答
3,954	15	268	811	1,581	1,279	0
100.0	0.4	6.8	20.5	40.0	32.3	0.0

問30【直近1か月（2020年10月）】（2）充足状況

調査数	足りている	どちらかといえば足りている	どちらかといえば足りていない	足りていない	無回答
3,954	792	1,371	1,213	578	0
100.0	20.0	34.7	30.7	14.6	0.0

問31 直近1か月の自覚症状について

	調査数	ほとんどない	時々ある	よくある	無回答
(1) イライラする	3,954 100.0	1,277 32.3	1,964 49.7	713 18.0	0 0.0
(2) 不安だ	3,954 100.0	1,755 44.4	1,637 41.4	562 14.2	0 0.0
(3) 落ち着かない	3,954 100.0	2,474 62.6	1,175 29.7	305 7.7	0 0.0
(4) ゆううつだ	3,954 100.0	2,056 52.0	1,366 34.5	532 13.5	0 0.0
(5) よく眠れない	3,954 100.0	2,170 54.9	1,257 31.8	527 13.3	0 0.0
(6) 体の調子が悪い	3,954 100.0	2,156 54.5	1,452 36.7	346 8.8	0 0.0
(7) 物事に集中できない	3,954 100.0	2,448 61.9	1,257 31.8	249 6.3	0 0.0
(8) することに間違いが多い	3,954 100.0	2,755 69.7	1,057 26.7	142 3.6	0 0.0
(9) 工作中、強い眠気に襲われる	3,954 100.0	2,096 53.0	1,455 36.8	403 10.2	0 0.0
(10) やる気が出ない	3,954 100.0	1,795 45.4	1,620 41.0	539 13.6	0 0.0
(11) へとへとだ (運動後を除く)	3,954 100.0	2,331 59.0	1,236 31.3	387 9.8	0 0.0
(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	3,954 100.0	2,089 52.8	1,402 35.5	463 11.7	0 0.0
(13) 以前とくらべて、疲れやすい	3,954 100.0	1,381 34.9	1,802 45.6	771 19.5	0 0.0

問32【約4～5年前との比較】(1) 労働時間の把握

調査数	正確に把握されるようになった	やや正確に把握されるようになった	変わらない	やや正確に把握されなくなった	正確に把握されなくなった	無回答
3,954	741	784	2,285	64	80	0
100.0	18.7	19.8	57.8	1.6	2.0	0.0

問32【約4～5年前との比較】(2) 残業する場合の手続き

調査数	手続きが適正に行われるようになった	手続きがやや適正に行われるようになった	変わらない	手続きがやや適正に行われなくなった	手続きが適正に行われなくなった	無回答
3,954	398	330	3,089	54	83	0
100.0	10.1	8.3	78.1	1.4	2.1	0.0

問32【約4～5年前との比較】(3) 1か月当たり労働時間

調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
3,954	559	833	2,213	210	139	0
100.0	14.1	21.1	56.0	5.3	3.5	0.0

問32【約4～5年前との比較】(4) 手待ち時間<トラック>

調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
2,620	159	291	1,946	147	77	0
100.0	6.1	11.1	74.3	5.6	2.9	0.0

問32【約4～5年前との比較】(5) 荷役時間<トラック>

調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
2,620	104	246	1,983	221	66	0
100.0	4.0	9.4	75.7	8.4	2.5	0.0

問32【約4～5年前との比較】(6) 休日・休暇の取得

調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
3,954	404	681	2,598	154	117	0
100.0	10.2	17.2	65.7	3.9	3.0	0.0

問32【約4～5年前との比較】(7) パワーハラスメント

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
3,954	444	253	3,031	126	100	0
100.0	11.2	6.4	76.7	3.2	2.5	0.0

問32【約4～5年前との比較】(8) セクシュアルハラスメント

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
3,954	493	146	3,260	33	22	0
100.0	12.5	3.7	82.4	0.8	0.6	0.0

問32 【約4～5年前との比較】 (9) 理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
3,954	330	264	2,913	296	151	0
100.0	8.3	6.7	73.7	7.5	3.8	0.0

問32 【約4～5年前との比較】 (10) 業務に関連するストレスや悩み

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
3,954	290	242	2,623	505	294	0
100.0	7.3	6.1	66.3	12.8	7.4	0.0

問34 新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった、または悪化したと感じる症状

調査数	イライラする	不安だ	落ち着かない	ゆううつだ	よく眠れない	体の調子が悪い	物事に集中できない	することに間違いが多い	仕事中、強い眠気に襲われる	やる気が出ない	へとへとだ（運動後を除く）	朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	以前とくらべて、疲れやすい	無回答
3,954	832	2,202	402	773	300	257	237	118	266	680	256	329	1,104	0
100.0	21.0	55.7	10.2	19.5	7.6	6.5	6.0	3.0	6.7	17.2	6.5	8.3	27.9	0.0

問35【新型コロナウイルス感染症拡大による変化】（1）1か月当たり労働時間

調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
3,954	617	685	2,415	150	87	0
100.0	15.6	17.3	61.1	3.8	2.2	0.0

問35【新型コロナウイルス感染症拡大による変化】（2）休日・休暇の取得

調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
3,954	453	427	2,908	100	66	0
100.0	11.5	10.8	73.5	2.5	1.7	0.0

問35【新型コロナウイルス感染症拡大による変化】（3）業務に関連するストレスや悩み

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
3,954	114	185	2,505	793	357	0
100.0	2.9	4.7	63.4	20.1	9.0	0.0

調査名 [労働時間と働き方に関する調査[労働者:外食産業]]

問1 性別

調査数	男性	女性	無回答
4,860 100.0	1,989 40.9	2,871 59.1	0 0.0

問2 年代

調査数	20代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	無回答	平均(歳)
4,860 100.0	576 11.9	1,148 23.6	1,536 31.6	1,109 22.8	400 8.2	91 1.9	0 0.0	44.19

問3 現在の勤務先における勤務開始時期

調査数	2019年12月以前	2020年1月以降	無回答
4,860 100.0	4,142 85.2	718 14.8	0 0.0

問4 現在の雇用形態

調査数	正社員・正規職員(フルタイム)	正社員・正規職員(短時間勤務・短日勤務)	正社員・正規職員以外(フルタイム)	正社員・正規職員以外(短時間勤務・短日勤務)	無回答
4,142 100.0	1,750 42.3	132 3.2	840 20.3	1,420 34.3	0 0.0

問5 現在、主に従事している仕事

調査数	スーパーバイザー等	店長	店舗従業員（調理）	店舗従業員（接客）	その他	無回答
2,590	220	672	648	602	448	0
100.0	8.5	25.9	25.0	23.2	17.3	0.0

問6 現在の雇用形態や仕事内容の変化について

調査数	雇用形態・仕事の内容とも変わっていない	雇用形態または仕事の内容が変わっている	無回答
2,590	2,181	409	0
100.0	84.2	15.8	0.0

問7（1）現在の勤務先での勤続年数

調査数	10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答
2,181	1,046	376	250	220	288	1
100.0	48.0	17.2	11.5	10.1	13.2	0.0

問7（2）主に従事している仕事の通算経験年数

調査数	10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無回答
2,181	860	391	301	248	381	0
100.0	39.4	17.9	13.8	11.4	17.5	0.0

問8(1) 勤務先企業の店舗数

調査数	1店舗	2店舗以上	無回答
2,181	1,156	1,025	0
100.0	53.0	47.0	0.0

問8(2) 店舗の従業員数

調査数	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 20人未満	20人以上 30人未満	30人以上 50人未満	50人以上 100人未満	100人以上	わからない	無回答
2,181	844	274	328	171	154	122	236	52	0
100.0	38.7	12.6	15.0	7.8	7.1	5.6	10.8	2.4	0.0

問8(3) 店舗の営業時間

調査数	8時間未満	8時間以上 16時間未満	16時間以上 24時間未満	24時間	無回答
2,181	718	1,276	131	56	0
100.0	32.9	58.5	6.0	2.6	0.0

問8(4) 定休日

調査数	あり	なし	無回答
2,181	1,165	1,016	0
100.0	53.4	46.6	0.0

問9 職場における従業員の充足状況

調査数	充足	どちらかという と充足	どちらかという と不足	不足	無回答
2,181	702	727	588	164	0
100.0	32.2	33.3	27.0	7.5	0.0

問10 働き方について

調査数	交替制勤務がある	深夜勤務がある	いずれも該当しない	無回答
2,181	616	401	1,283	0
100.0	28.2	18.4	58.8	0.0

問11(1) 労働時間の把握方法

調査数	所属長、上司等が 目視で確認	ICカード、タイム カード等の記録を 基に確認	出勤簿等により 確認	労働者の自己申告 に基づき把握	その他	把握されていない	わからない	無回答
2,181	256	980	312	192	65	250	126	0
100.0	11.7	44.9	14.3	8.8	3.0	11.5	5.8	0.0

問11(2) 把握されている労働時間の正確性

調査数	正確に把握されている	おおむね正確に 把握されている	あまり正確に把握 されていない	まったく正確に 把握されていない	わからない	無回答
1,805	958	688	107	33	19	0
100.0	53.1	38.1	5.9	1.8	1.1	0.0

問12 所定外労働を行う場合の手続き

調査数	事前承認の手続きはない	事前承認する	所属長、上司、運行管理者等が指示した場合のみ認める	その他	無回答
2,181 100.0	1,551 71.1	375 17.2	216 9.9	39 1.8	0 0.0

問13 自分自身において、所定外労働（残業）が生じる理由

調査数	業務量が多いため	人員が不足しているため	仕事の繁閑の差が大きいため	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	予定外の仕事が発生的に発生するため	労働者間の業務の平準化がされていないため	欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要のため	会議・打ち合わせが多いため	担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導）が頻発するため	顧客対応が長引くため（例：閉店時点でも客が帰らない等）	その他	所定外労働はない	無回答
2,181 100.0	680 31.2	604 27.7	558 25.6	387 17.7	163 7.5	502 23.0	122 5.6	246 11.3	76 3.5	48 2.2	338 15.5	32 1.5	512 23.5	0 0.0

問14 職場において、ハラスメントがあったか

	全 体	ハラスメントを受けていた（いる）	自分以外の社員がハラスメントを受けていた（いる）	ハラスメントはなかった（ない）	無 回 答
(1) 職場でのパワーハラスメント	2,181 100.0	174 8.0	233 10.7	1,814 83.2	0 0.0
(2) 職場でのセクシュアルハラスメント	2,181 100.0	42 1.9	106 4.9	2,039 93.5	0 0.0

問15 (1) 理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無

調 査 数	よ く あ る	た ま に あ る	あ ま り な い	ほ と ん ど な い	無 回 答
2,181 100.0	130 6.0	688 31.5	473 21.7	890 40.8	0 0.0

問15 (2) クレーム、暴言・暴力に対する相談窓口など

調 査 数	社 内 に 相 談 窓 口 や 対 応 窓 口 が あ る	社 内 に 相 談 窓 口 や 対 応 窓 口 は な い ・ わ	無 回 答
2,181 100.0	662 30.4	1,519 69.6	0 0.0

問16（1）2019年以前の病気の診断や治療の有無

調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けたことがある	心疾患の診断・治療を受けたことがある	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けたことがある	その他疾患の診断・治療を受けたことがある	病気の診断・治療を受けたことはない	無回答
2,181	68	76	141	389	1,644	0
100.0	3.1	3.5	6.5	17.8	75.4	0.0

問16（2）2020年以降の病気の診断や治療の有無

調査数	脳血管疾患の診断・治療を受けた（受けている）	心疾患の診断・治療を受けた（受けている）	精神障害やメンタルヘルス不調の診断・治療を受けた（受けている）	その他疾患の診断・治療を受けた（受けている）	病気の診断・治療は受けていない	無回答
2,181	44	59	80	301	1,796	0
100.0	2.0	2.7	3.7	13.8	82.3	0.0

問17 【2019年】長時間労働等についての専門家への相談有無、また、今後の希望

調査数	相談又は面談をしており、今後もした	相談又は面談をしたが、今後ほしたい	相談又は面談をしていないが、今後し	相談又は面談をしていないし、今後も	無回答
2,181	131	52	322	1,676	0
100.0	6.0	2.4	14.8	76.8	0.0

問18 (1) 【2019年 (1月～12月)】 業務に関連したストレスや悩みの有無

調査数	ある (あった)	ない (なかった)	無回答
2,181 100.0	1,385 63.5	796 36.5	0 0.0

問18 (2) 【2019年 (1月～12月)】 ストレスや悩みがある (あった) 場合の原因

調査数	時間外労働の長さ	休日・休暇の少なさ	不規則な勤務による負担の大きさ	事故等の恐れ	職場環境の変化	職場の人間関係	職場でのパワーハラスメント	職場でのセクシュアルハラスメント	職場の不十分な健康管理体制	トイレ・更衣室等の不十分な環境整備	上司からの指導	部下・後輩等への指導	売上・業績等	賃金水準の低さ	顧客からの過度な要求	やりがいのなさ	キャリア・ステップ	失業の恐れ	その他	無回答
1,385 100.0	351 25.3	383 27.7	354 25.6	51 3.7	160 11.6	522 37.7	147 10.6	24 1.7	95 6.9	59 4.3	226 16.3	195 14.1	473 34.2	325 23.5	216 15.6	234 16.9	154 11.1	201 14.5	45 3.2	0 0.0

問19 往復の通勤時間

調査数	30分未満	30分～1時間未満	1時間～1時間半未満	1時間半～2時間未満	2時間以上	無回答
2,181	998	568	329	106	180	0
100.0	45.8	26.0	15.1	4.9	8.3	0.0

問20 過重労働に伴う疲労の蓄積が原因と考えられる事故等の有無

調査数	通勤途中で事故やケガ等があった	仕事中に事故やケガ等があった	事故やケガ等は無かった	無回答
2,181	43	100	2,047	0
100.0	2.0	4.6	93.9	0.0

問21 (1) - 1 【2019年】 1週間のうち労働日数 (a. 平均的な1週間 (通常期))

調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
2,181	54	51	992	942	142	0
100.0	2.5	2.3	45.5	43.2	6.5	0.0

問21 (1) - 2 【2019年】 1週間のうち労働日数 (b. 最も忙しかった1週間 (繁忙期))

調査数	3日以下	4日	5日	6日	7日	無回答
2,181	166	28	438	984	565	0
100.0	7.6	1.3	20.1	45.1	25.9	0.0

問21(2)-1【2019年】1週間の労働時間（a. 平均的な1週間（通常期））

調査数	2 0 時間 未満	2 0 ～ 3 0 時間 未満	3 0 ～ 4 0 時間 未満	4 0 ～ 5 0 時間 未満	5 0 時間 以上	無 回 答
	2,181 100.0	504 23.1	49 2.2	240 11.0	760 34.8	

問21(2)-2【2019年】1週間の労働時間（b. 最も忙しかった1週間（繁忙期））

調査数	2 0 時間 未満	2 0 ～ 3 0 時間 未満	3 0 ～ 4 0 時間 未満	4 0 ～ 5 0 時間 未満	5 0 時間 以上	無 回 答
	2,181 100.0	488 22.4	25 1.1	116 5.3	453 20.8	

問22 2019年における年次有給休暇の取得状況について

調査数	概ね全 て取得 でき ている	半数 程度 取得 でき ている	ほと んど 取得 でき てい ない	ま つた く取 得 でき てい ない	わ か ら な い	無 回 答
	2,181 100.0	526 24.1	327 15.0	388 17.8	532 24.4	

問23（1）【2019年4月～2020年3月】年次有給休暇の取得日数の見込み

調査数	これまでより多くなる見込み	これまでと大きく変わらない見込み	これまでより少なくなる見込み	わからない	無回答
2,181	266	943	70	902	0
100.0	12.2	43.2	3.2	41.4	0.0

問23（2）年次有給休暇の取扱いに関する変化の有無

調査数	所定の休日や特別休暇（夏期休暇等）が減った	職場が指定する日に年次有給休暇を取 得することになった	これまでと変わらない	その他	無回答
2,181	60	226	1,867	38	0
100.0	2.8	10.4	85.6	1.7	0.0

問24 過労死等防止対策推進法の認知度

調査数	詳しく内容を知っていた	大まかな内容を知っていた	名前は知っていた	知らなかった	無回答
2,181	71	369	678	1,063	0
100.0	3.3	16.9	31.1	48.7	0.0

問25 毎日の休息期間がどのくらいあれば疲労の回復や健康確保ができると思うか

調査数	6時間以下	7時間	8時間	9時間	10時間	11時間	12時間	13時間以上	無回答
2,181	176	116	387	91	366	73	524	448	0
100.0	8.1	5.3	17.7	4.2	16.8	3.3	24.0	20.5	0.0

問26 過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組

調査数	産業医等による保健指導の実施	管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修	過重労働の防止等に向けた労使の話し合い	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口/担当者の設置	長時間労働が発覚した際の対応のルール化	時間外労働時間や年次有給休暇取得率の「見える化」	休日の振替又は代休（代償休日）の付与	安全面・健康面に配慮したゆとりのあるシフト編成	深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）の廃止	休憩時間の確保の促進	週1日（以上）の定休日の設定	営業時間の短縮	ICTやキャッシュレス等を活用した業務の効率化	顧客への過重労働防止のための協力要請	その他	特になし	わからない	無回答
2,181	275	460	318	327	511	551	640	558	277	578	701	384	181	161	27	415	294	0
100.0	12.6	21.1	14.6	15.0	23.4	25.3	29.3	25.6	12.7	26.5	32.1	17.6	8.3	7.4	1.2	19.0	13.5	0.0

問27【2020年10月の状況】（1）1か月の時間外労働

調査数	短い又は適当	長い	非常に長い	無回答
2,181	1,708	383	90	0
100.0	78.3	17.6	4.1	0.0

問27【2020年10月の状況】（2）不規則な勤務

調査数	少ない	多い	無回答
2,181	1,773	408	0
100.0	81.3	18.7	0.0

問27【2020年10月の状況】（3）出張に伴う負担

調査数	ない又は小さい	大きい	無回答
2,181	2,104	77	0
100.0	96.5	3.5	0.0

問27【2020年10月の状況】（4）深夜勤務に伴う負担

調査数	ない又は小さい	大きい	非常に大きい	無回答
2,181	1,902	221	58	0
100.0	87.2	10.1	2.7	0.0

問27【2020年10月の状況】（5）休憩・仮眠の時間数

調査数	適切である	不適切である	無回答
2,181	1,783	398	0
100.0	81.8	18.2	0.0

問27【2020年10月の状況】（6）勤務についての精神的負担

調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
2,181	1,404	623	154	0
100.0	64.4	28.6	7.1	0.0

問27【2020年10月の状況】（7）勤務についての身体的負担

調査数	小さい	大きい	非常に大きい	無回答
2,181	1,471	569	141	0
100.0	67.4	26.1	6.5	0.0

問28【直近1か月（2020年10月）】（1）平均的な睡眠時間

調査数	3時間未満	3～5時間未満	5～6時間未満	6～7時間未満	7時間以上	無回答
2,181	6	107	337	788	943	0
100.0	0.3	4.9	15.5	36.1	43.2	0.0

問28【直近1か月（2020年10月）】（2）充足状況

調査数	足りている	どちらかといえば足りている	どちらかといえば足りていない	足りていない	無回答
2,181	707	734	548	192	0
100.0	32.4	33.7	25.1	8.8	0.0

問29 直近1か月の自覚症状について

	調査数	ほとんどない	時々ある	よくある	無回答
(1) イライラする	2,181 100.0	745 34.2	1,073 49.2	363 16.6	0 0.0
(2) 不安だ	2,181 100.0	863 39.6	934 42.8	384 17.6	0 0.0
(3) 落ち着かない	2,181 100.0	1,385 63.5	628 28.8	168 7.7	0 0.0
(4) ゆううつだ	2,181 100.0	1,116 51.2	743 34.1	322 14.8	0 0.0
(5) よく眠れない	2,181 100.0	1,219 55.9	691 31.7	271 12.4	0 0.0
(6) 体の調子が悪い	2,181 100.0	1,140 52.3	806 37.0	235 10.8	0 0.0
(7) 物事に集中できない	2,181 100.0	1,309 60.0	707 32.4	165 7.6	0 0.0
(8) することに間違いが多い	2,181 100.0	1,380 63.3	713 32.7	88 4.0	0 0.0
(9) 工作中、強い眠気に襲われる	2,181 100.0	1,360 62.4	659 30.2	162 7.4	0 0.0
(10) やる気が出ない	2,181 100.0	954 43.7	920 42.2	307 14.1	0 0.0
(11) へとへとだ(運動後を除く)	2,181 100.0	1,300 59.6	665 30.5	216 9.9	0 0.0
(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	2,181 100.0	1,107 50.8	759 34.8	315 14.4	0 0.0
(13) 以前とくらべて、疲れやすい	2,181 100.0	786 36.0	963 44.2	432 19.8	0 0.0

問30【約4～5年前との比較】(1) 労働時間の把握

調査数	正確に把握されるようになった	やや正確に把握されるようになった	変わらない	やや正確に把握されなくなった	正確に把握されなくなった	無回答
2,181	397	360	1,349	36	39	0
100.0	18.2	16.5	61.9	1.7	1.8	0.0

問30【約4～5年前との比較】(2) 残業する場合の手続き

調査数	手続きが適正に行われるようになった	手続きがやや適正に行われるようになった	変わらない	手続きがやや適正に行われなくなった	手続きが適正に行われなくなった	無回答
2,181	243	194	1,681	29	34	0
100.0	11.1	8.9	77.1	1.3	1.6	0.0

問30【約4～5年前との比較】(3) 1か月当たり労働時間

調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
2,181	370	384	1,267	99	61	0
100.0	17.0	17.6	58.1	4.5	2.8	0.0

問30【約4～5年前との比較】(4) 休日・休暇の取得

調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
2,181	301	300	1,445	75	60	0
100.0	13.8	13.8	66.3	3.4	2.8	0.0

問30【約4～5年前との比較】(5) パワーハラスメント

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
2,181	345	110	1,651	46	29	0
100.0	15.8	5.0	75.7	2.1	1.3	0.0

問30【約4～5年前との比較】(6) セクシュアルハラスメント

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
2,181	376	74	1,706	18	7	0
100.0	17.2	3.4	78.2	0.8	0.3	0.0

問30【約4～5年前との比較】(7) 理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
2,181	269	152	1,527	182	51	0
100.0	12.3	7.0	70.0	8.3	2.3	0.0

問30【約4～5年前との比較】(8) 業務に関連するストレスや悩み

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
2,181	217	126	1,371	317	150	0
100.0	9.9	5.8	62.9	14.5	6.9	0.0

問32 新型コロナウイルス感染症に関連して強く感じるようになった、または悪化したと感じる症状

調査数	イライラする	不安だ	落ち着かない	ゆううつだ	よく眠れない	体の調子が悪い	物事に集中できない	することに間違いが多い	仕事中、強い眠気に襲われる	やる気が出ない	へとへとだ（運動後を除く）	朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	以前とくらべて、疲れやすい	無回答
2,181	501	1,333	341	567	210	206	191	97	140	495	139	238	574	0
100.0	23.0	61.1	15.6	26.0	9.6	9.4	8.8	4.4	6.4	22.7	6.4	10.9	26.3	0.0

問33 【新型コロナウイルス感染症拡大による変化】（1）1か月当たり労働時間

調査数	短くなった	やや短くなった	変わらない	やや長くなった	長くなった	無回答
2,181	822	428	837	61	33	0
100.0	37.7	19.6	38.4	2.8	1.5	0.0

問33 【新型コロナウイルス感染症拡大による変化】（2）休日・休暇の取得

調査数	取得しやすくなった	やや取得しやすくなった	変わらない	やや取得しづらくなった	取得しづらくなった	無回答
2,181	465	254	1,382	42	38	0
100.0	21.3	11.6	63.4	1.9	1.7	0.0

問33【新型コロナウイルス感染症拡大による変化】（3）業務に関連するストレスや悩み

調査数	減った	やや減った	変わらない	やや増えた	増えた	無回答
2,181	144	127	1,120	459	331	0
100.0	6.6	5.8	51.4	21.0	15.2	0.0

参考資料 5 既存統計

(1) 労働時間制度

- 1日の所定労働時間はいずれの業種もおおむね7時間45分前後、週の所定労働時間は40時間弱である。

主な1日の所定労働時間

産業・企業規模	全企業	(単位：%)								1企業平均 1日の所定 労働時間 (時間：分)
		時間分 6:29 以下	時間分 6:30 ～ 6:59	時間分 7:00	時間分 7:01 ～ 7:29	時間分 7:30 ～ 7:59	時間分 8:00	時間分 8:01 以上		
T 調査産業計	100.0	0.7	0.9	5.7	4.0	29.4	58.3	1.0	7:46	
1,000人以上	100.0	-	0.2	3.9	4.1	43.3	47.6	0.9	7:46	
100～999人	100.0	0.1	0.7	5.1	5.1	35.0	53.0	0.9	7:46	
300～999人	100.0	-	0.4	3.5	5.3	39.3	51.0	0.4	7:46	
100～299人	100.0	0.1	0.8	5.7	5.0	33.6	53.7	1.1	7:46	
30～99人	100.0	1.0	1.0	6.0	3.6	26.6	60.8	1.0	7:47	
C 鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	-	-	8.4	11.8	31.0	46.4	2.5	7:42	
D 建設業	100.0	-	1.3	9.3	6.2	30.3	52.9	-	7:43	
E 製造業	100.0	0.3	0.6	1.8	3.6	33.1	59.5	1.1	7:50	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	1.3	-	3.2	70.7	24.8	-	7:42	
G 情報通信業	100.0	-	-	11.4	1.5	34.8	52.3	-	7:44	
H 運輸業，郵便業	100.0	-	1.3	14.0	2.3	19.6	61.1	1.7	7:45	
I 卸売業，小売業	100.0	0.6	1.0	3.7	3.7	32.9	56.7	1.4	7:47	
50～55卸売業	100.0	-	-	4.6	4.5	42.7	47.9	0.4	7:45	
56～61小売業	100.0	1.1	1.7	2.9	3.1	25.1	63.8	2.2	7:49	
J 金融業，保険業	100.0	-	-	9.8	11.0	48.5	30.7	-	7:38	
K 不動産業，物品賃貸業	100.0	0.4	-	4.0	2.7	32.3	60.4	-	7:48	
L 学術研究，専門・技術サービス業	100.0	1.2	-	5.7	3.9	41.9	47.2	-	7:44	
M 宿泊業，飲食サービス業	100.0	1.2	2.4	7.1	6.8	18.2	62.7	1.6	7:45	
N 生活関連サービス業，娯楽業	100.0	1.9	2.0	12.6	6.4	35.5	41.1	0.4	7:37	
O 教育，学習支援業	100.0	-	1.8	6.2	5.8	28.8	55.2	2.2	7:47	
P 医療，福祉	100.0	0.6	-	4.6	3.7	23.2	67.1	0.9	7:49	
Q 複合サービス事業	100.0	-	0.5	3.7	10.1	61.0	24.7	-	7:36	
R サービス業(他に分類されないもの)	100.0	3.0	2.1	5.0	2.4	26.6	60.7	0.1	7:43	

注：企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間についての割合であり、「1企業平均1日の所定労働時間」はその平均である。

出典：厚生労働省「平成31年_就労条件総合調査」

主な週の所定労働時間

産 業	全企業	(単位：%)												1企業平均 週所定労働 時間 (時間：分)
		40時間 以下	時間 分 34:59 以下	時間 分 35:00～ 35:59	時間 分 36:00～ 36:59	時間 分 37:00～ 37:59	時間 分 38:00～ 38:59	時間 分 39:00～ 39:59	時間 分 40:00	40時間 超	時間 分 40:01～ 42:00	時間 分 42:01～ 44:00	時間 分 44:01 以上	
T 調 査 産 業 計	100.0	96.1	1.2	2.6	2.1	9.1	10.8	7.3	62.9	3.9	1.2	1.2	1.6	39 : 26
C 鉱 業 , 採 石 業 , 砂 利 採 取 業	100.0	92.6	-	3.5	4.9	10.2	12.8	4.9	56.2	7.4	2.5	-	4.9	39 : 31
D 施 設 業	100.0	93.9	-	0.2	1.5	5.8	3.2	10.2	72.9	6.1	2.5	3.6	-	39 : 52
E 製 造 業	100.0	97.4	0.5	1.0	2.6	8.5	14.0	13.4	57.4	2.6	0.6	0.5	1.5	39 : 26
F 電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	100.0	100.0	0.7	1.9	4.4	17.6	39.3	7.5	28.6	-	-	-	-	38 : 38
G 情 報 通 信 業	100.0	100.0	-	11.3	2.7	18.1	12.7	1.4	53.8	-	-	-	-	38 : 43
H 運 輸 業 , 郵 便 業	100.0	93.9	-	1.9	0.6	3.7	9.3	4.7	73.8	6.1	1.6	0.1	4.4	39 : 56
I 卸 売 業 , 小 売 業	100.0	93.0	0.7	1.9	2.7	13.1	10.9	6.4	57.4	7.0	2.5	1.4	3.1	39 : 34
J 金 融 業 , 保 険 業	100.0	100.0	0.4	11.3	7.6	21.5	22.2	5.2	31.8	-	-	-	-	38 : 18
K 不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	100.0	97.4	0.4	3.8	1.4	14.1	12.1	3.3	62.2	2.6	-	-	2.6	39 : 22
L 学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	100.0	98.7	1.2	5.7	2.1	18.8	17.3	6.7	46.8	1.3	0.1	-	1.2	38 : 51
M 宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	100.0	90.1	2.4	2.0	-	2.5	7.8	3.2	72.2	9.9	1.6	6.0	2.4	39 : 57
N 生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	100.0	92.7	4.9	7.9	-	5.8	14.7	9.9	49.4	7.3	0.4	4.9	1.9	39 : 05
O 教 育 , 学 習 支 援 業	100.0	97.5	1.2	0.8	5.1	4.0	12.1	6.1	68.1	2.5	1.2	0.4	0.9	39 : 25
P 医 療 , 福 祉	100.0	99.7	1.2	2.8	2.2	8.1	10.4	3.4	71.6	0.3	0.3	-	-	39 : 20
Q 複 合 サ ー ビ ス 事 業	100.0	99.1	1.0	-	6.9	33.1	10.4	6.2	41.6	0.9	0.9	-	-	38 : 42
R サ ー ビ ス 業 (他 に 分 類 さ れ な い も の)	100.0	98.4	5.0	2.2	1.5	9.6	5.1	8.4	66.6	1.6	1.4	0.1	0.1	39 : 04

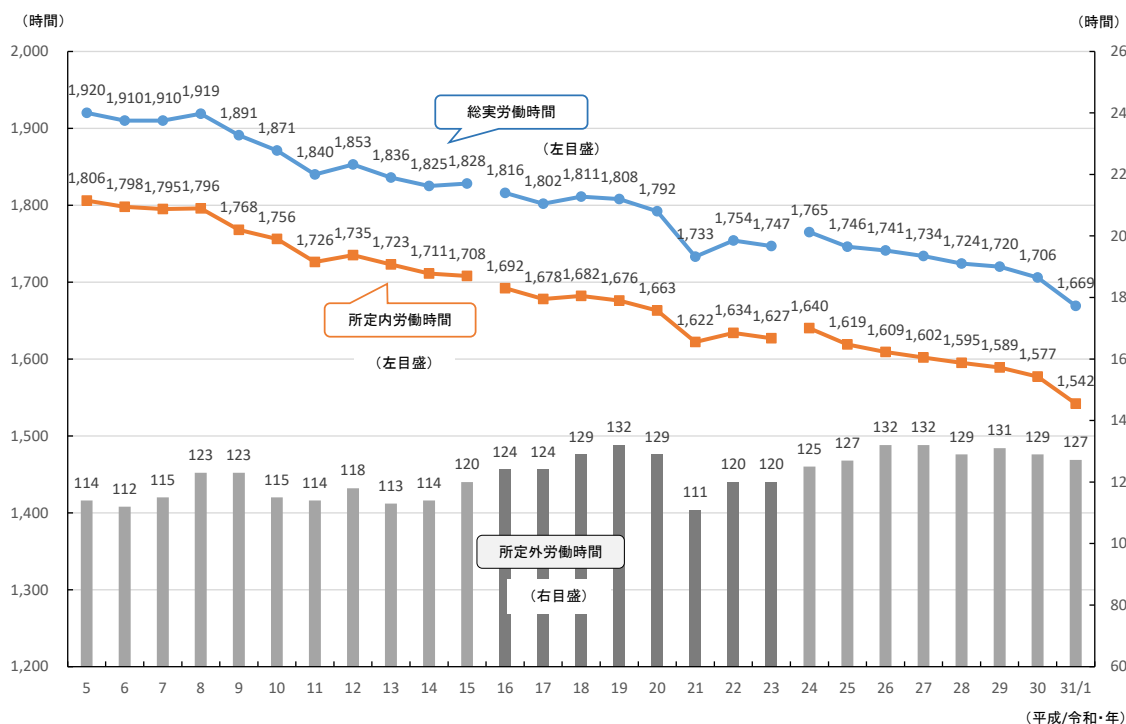
注：企業において最も多くの労働者に適用される週所定労働時間についての割合であり、「1企業平均週所定労働時間」はその平均である。

出典：厚生労働省「平成31年_就労条件総合調査」

(2) 労働時間の推移

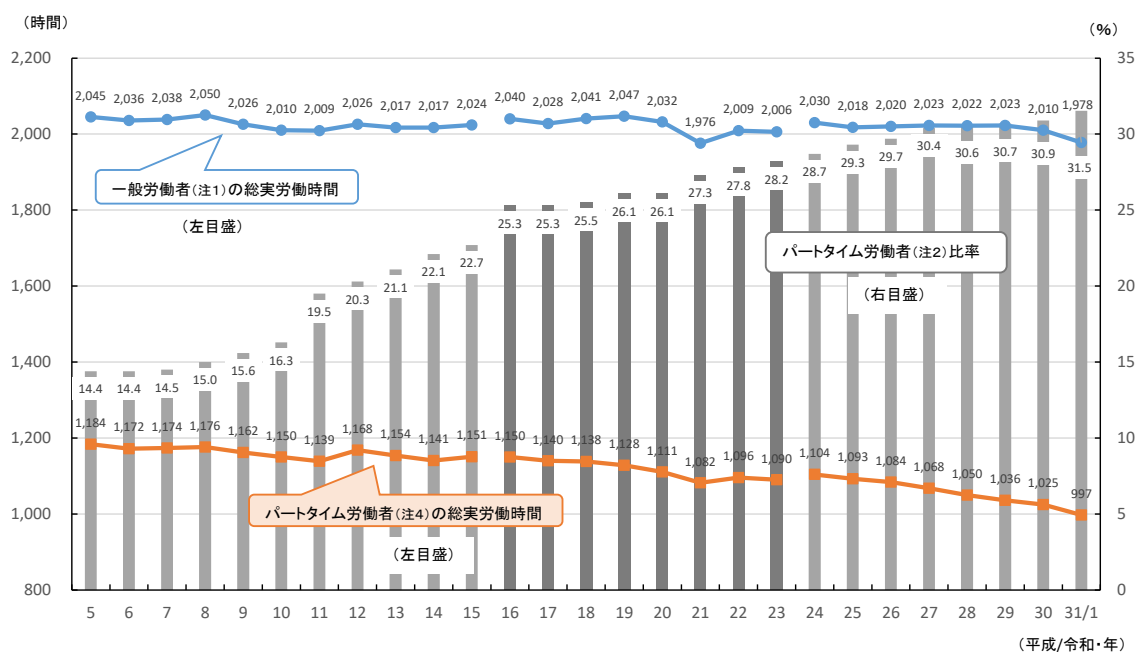
- 全業種において、総実労働時間は減少傾向にある。
- 一般労働者に限定すると、しばらく横ばいが続いていたが、直近では減少傾向。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

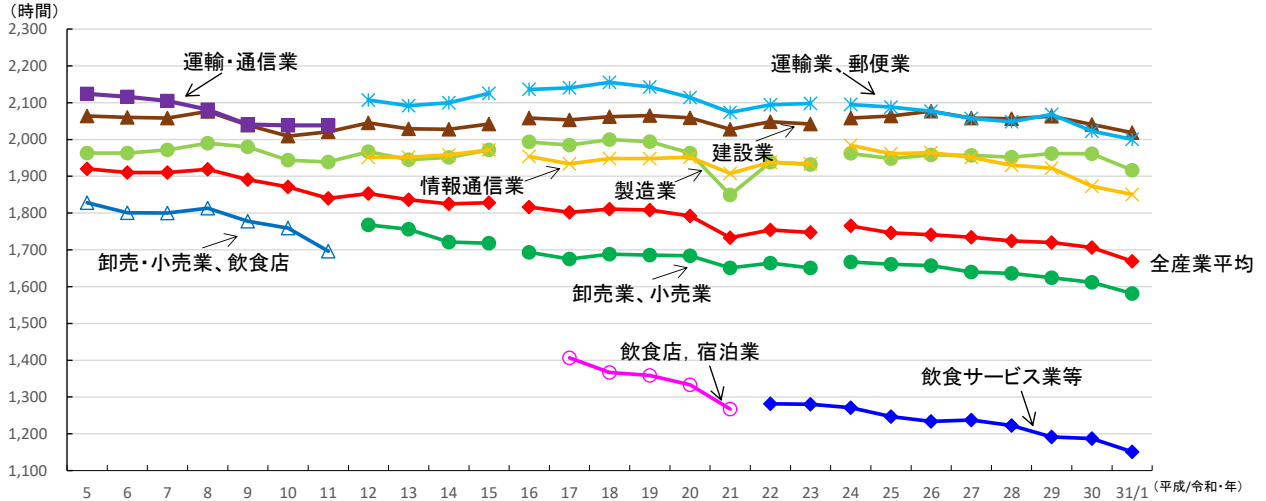
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

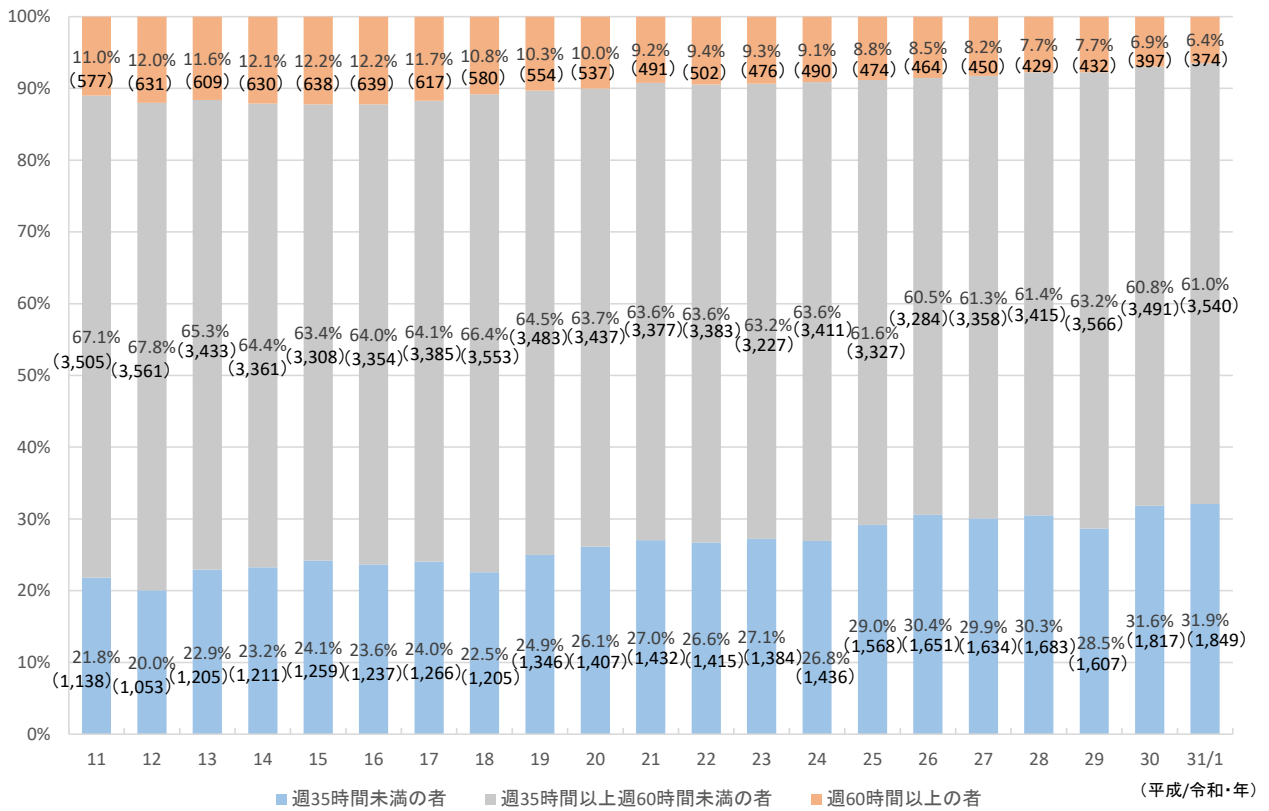
- 「運輸業、郵便業」や「飲食サービス業」においても実労働時間は減少傾向。
- 一部の業種を除き月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合も低下傾向。

主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



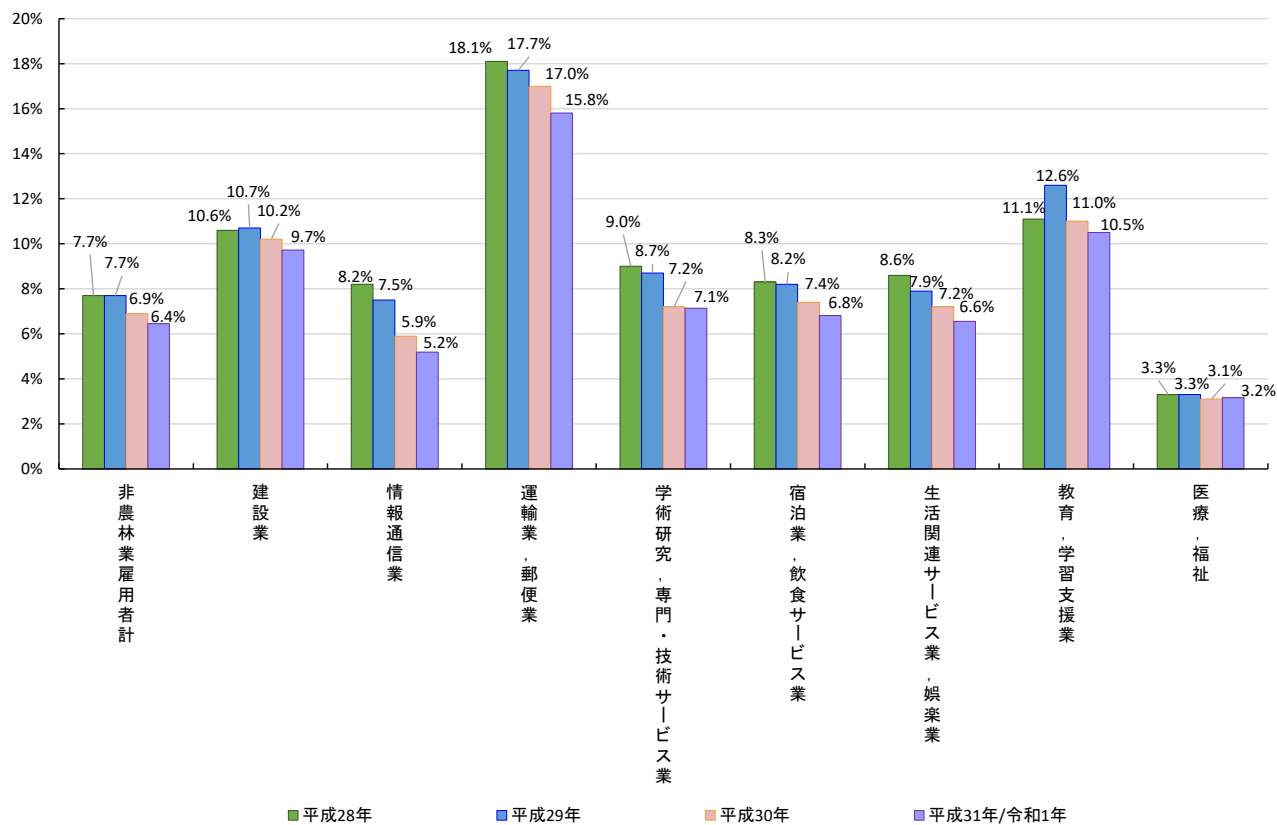
出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



出典：総務省「労働力調査」

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）

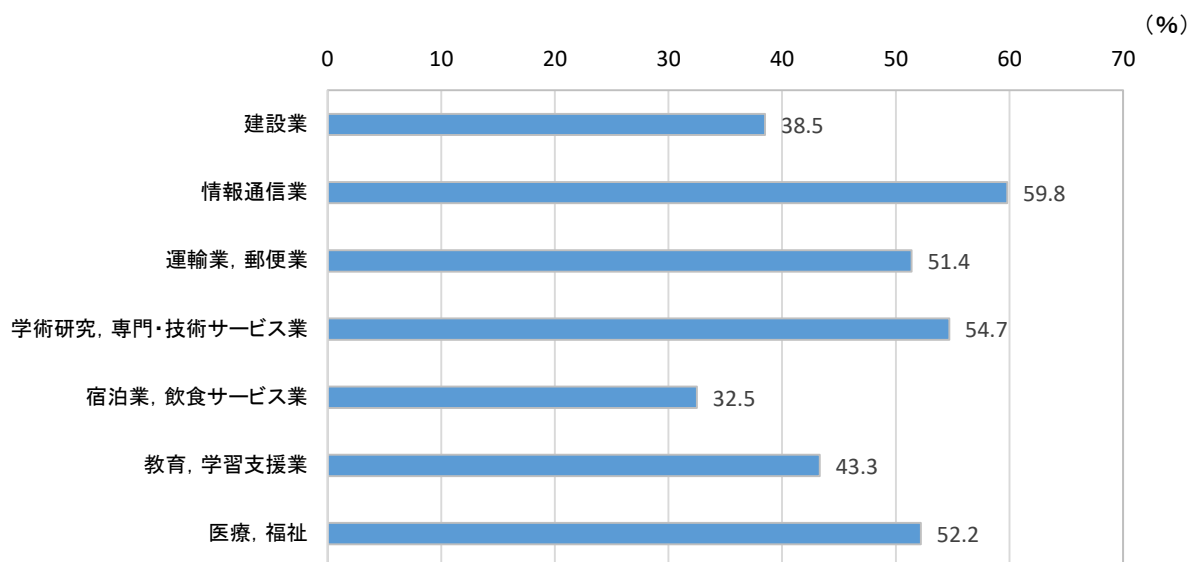


出典：総務省「労働力調査」

(3) 年次有給休暇の取得状況

- 産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」の取得率が約3割と特に低い傾向。

産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（平成30年）

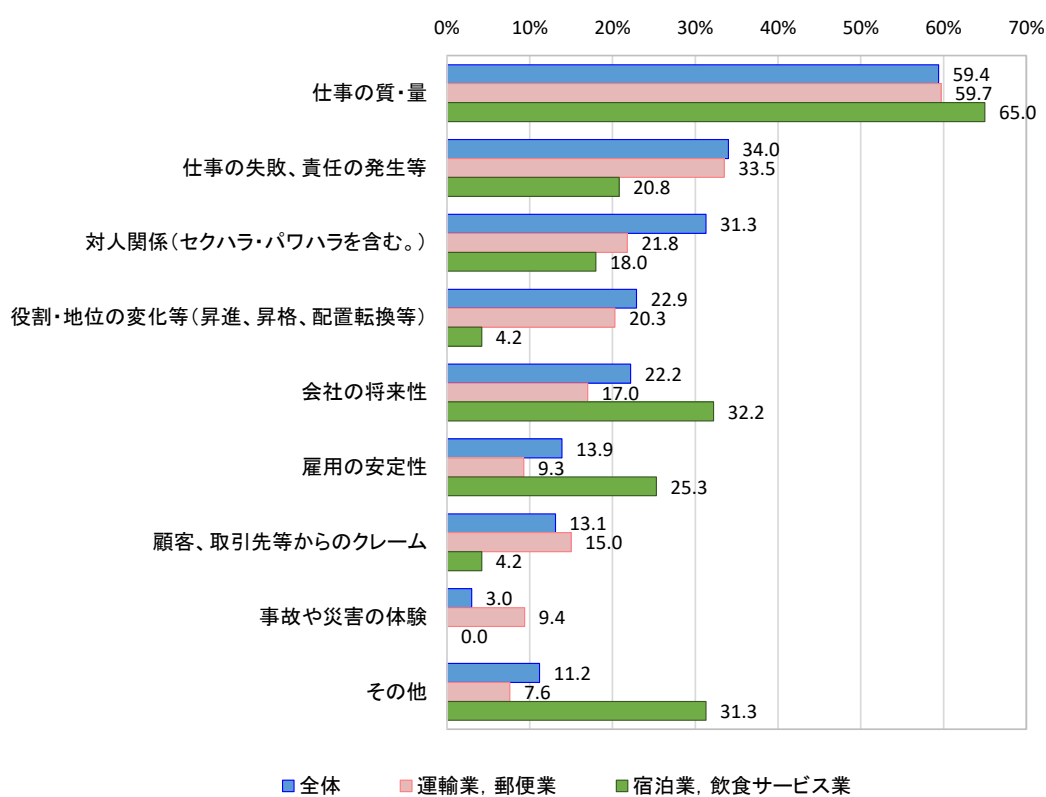


出典：厚生労働省「平成30年_就労条件総合調査」

(4) メンタルヘルス対策の状況

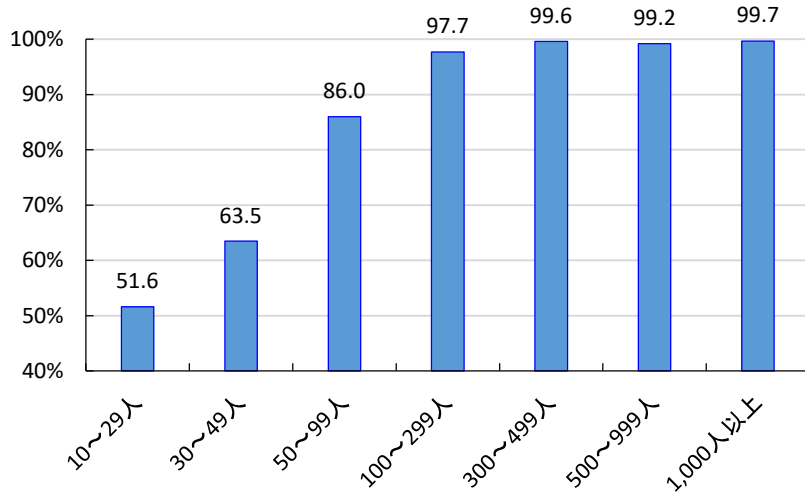
- 「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」とともに「仕事の質・量」が最も多いが、「運輸業、郵便業」では「仕事の失敗、責任の発生等」、「宿泊業、飲食サービス業」では「会社の将来性」が続く。
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、従業員数が「10～29人」では51.6%と低い傾向。業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」は46.6%と、他の業種に比べて低い傾向がある。

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成30年）



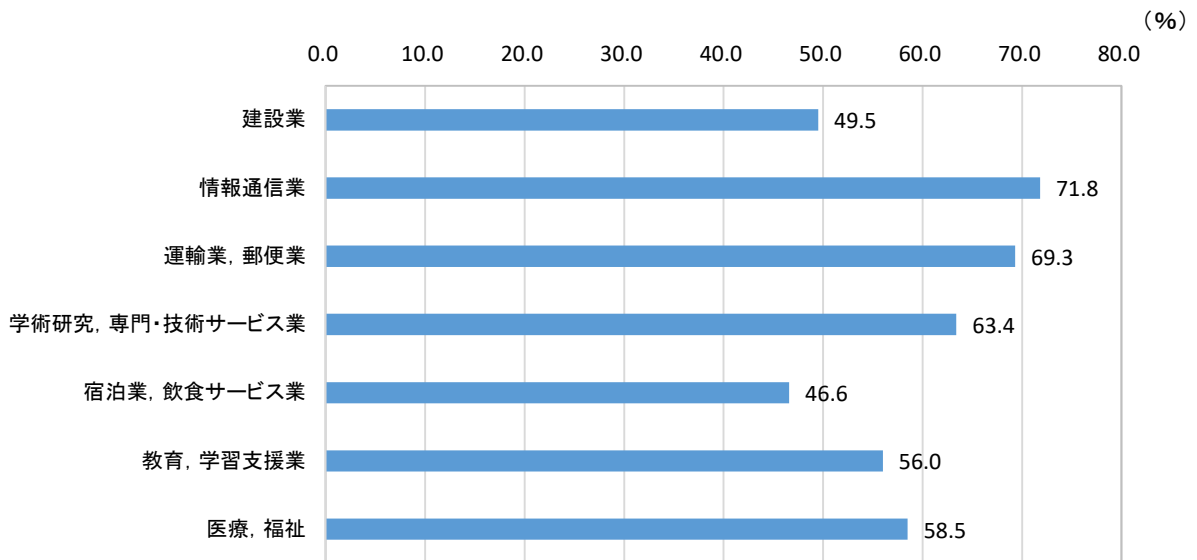
出典：厚生労働省「平成30年_労働安全衛生調査（実態調査）」

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合（従業員規模別）



出典：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合（産業別）



出典：厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

(5) 勤務間インターバルの状況

- 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は「運送業、郵便業」では14.9%、「宿泊業、飲食サービス業」では3.0%。

勤務間インターバル制度の導入状況

(単位：%)

産業・企業規模	全企業	導入している	制度導入企業の平均勤務間隔時間(時間：分)		導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討していない	不明
T 調査産業計	100.0	3.7	10	57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9	52	33.8	57.8	0.1
100～999人	100.0	2.7	10	25	21.3	75.6	0.4
300～999人	100.0	4.4	9	58	24.6	70.6	0.3
100～299人	100.0	2.2	10	45	20.2	77.2	0.4
30～99人	100.0	3.9	11	10	12.2	82.8	1.1
C 鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	-	-	-	7.8	92.2	-
D 建設業	100.0	3.6	10	54	14.7	81.5	0.2
E 製造業	100.0	3.3	11	22	17.9	78.5	0.4
F 電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	2.2	12	30	13.4	84.4	-
G 情報通信業	100.0	3.2	10	46	31.1	65.8	-
H 運送業，郵便業	100.0	14.9	9	29	14.2	68.7	2.2
I 卸売業，小売業	100.0	2.7	12	52	14.8	81.2	1.4
J 金融業，保険業	100.0	4.0	10	07	11.0	85.0	-
K 不動産業，物品賃貸業	100.0	1.5	11	29	15.0	83.5	-
L 学術研究，専門・技術サービス業	100.0	1.1	9	18	14.8	84.0	0.2
M 宿泊業，飲食サービス業	100.0	3.0	11	37	21.9	75.0	-
N 生活関連サービス業，娯楽業	100.0	3.2	10	03	8.0	84.4	4.5
O 教育，学習支援業	100.0	3.8	11	54	4.4	90.8	1.0
P 医療，福祉	100.0	2.3	12	32	15.0	82.3	0.4
Q 複合サービス事業	100.0	0.4	X	X	15.2	84.4	-
R サービス業(他に分類されないもの)	100.0	1.6	10	01	8.9	88.5	1.0

出典：厚生労働省「平成31年_就労条件総合調査」

