



厚生労働省

ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間制度等に関するアンケート調査結果について（速報値）

1. 一般 企業調査・労働者調査
2. 特例措置対象 事業場調査・労働者調査

労働時間制度等に関するアンケート調査 概要

（一般 企業調査・労働者調査）

調査目的	2024年4月に働き方改革関連法の施行から5年となることを踏まえ、労働時間制度等に関する現状の課題・傾向等を把握すること
対象者	企業調査：信用調査会社のデータベースから属性（企業規模・業種）別割付に沿って無作為抽出した企業 労働者調査：モニター調査会社に登録している労働者（性別、年齢、就業形態別に割付）
調査期間	企業調査：令和5年11月4日から同年12月12日まで 労働者調査：令和5年11月14日から同年11月24日まで
実施主体	PwCコンサルティング合同会社
調査手法	企業調査：調査ハガキを郵送し、印刷したQRコードから電子回答 労働者調査：モニター調査により実施
調査部数	有効回収数 企業調査 3,441（有効回答率 17.20%） 労働者調査 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	（企業）労働時間制度、テレワーク、勤務間インターバル、年次有給休暇、副業・兼業 等 *事業場調査については、企業全体の中で最も多い職種が最も多く所属する事業場を想定して回答 （労働者）労働時間、仕事の裁量、テレワーク、勤務間インターバル、年次有給休暇 等

※1：本資料は、PwCコンサルティング合同会社実施の「労働時間制度等に関するアンケート調査」の速報値を基に、厚生労働省労働基準局で作成

※2：本資料は、ウエイトバック集計等を行っていない結果をまとめたもの

基本属性①

- 従業員規模については、「1～9人」が50.4%、「10～49人」が36.5%、「50～99人」が6.7%、「100～299人」が4.6%、300人以上の回答の合計が1.8%となっている。
- 業種については、多い順に、「教育、学習支援業」が13.1%、「建設業」が12.8%、「製造業」が12.5%、「不動産業、物品賃貸業」が10.8%、「サービス業（他に分類されないもの）」が9.9%等となっている。

従業員規模

(n=3,441、SA、単位=%)

従業員規模	割合
1～9人	50.4%
10～49人	36.5%
50～99人	6.7%
100～299人	4.6%
300～499人	0.5%
500～999人	0.7%
1,000人以上	0.6%

1.8%

業種

(n=3,441、SA、単位=%)

業種	割合	業種	割合
農業、林業	2.0%	学術研究、専門・技術サービス業	6.5%
漁業	0.3%	宿泊業、飲食サービス業	1.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%	生活関連サービス業、娯楽業	3.2%
建設業	12.8%	教育、学習支援業	13.1%
製造業	12.5%	医療、福祉業	2.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	6.6%	複合サービス事業	1.3%
情報通信業	4.3%	サービス業（他に分類されないもの）	9.9%
運輸業、郵便業	1.1%	その他（分類不能の産業）	5.5%
卸売業、小売業	2.5%	無回答	0.2%
金融業、保険業	3.3%		
不動産業、物品賃貸業	10.8%		

- 自社の労働者で最も多い職種については、「専門的・技術的職業」が29.0%と最も多く、次いで、「事務的職業」が17.0%、「生産工程の職業」が10.3%等となっている。

自社の労働者で最も多い職種

(n=3,441、SA、単位=%)

自社の労働者で最も多い職種	割合
専門的・技術的職業 (医師、看護師、教師、エンジニア、デザイナーなど)	29.0%
事務的職業 (会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業事務など)	17.0%
生産工程の職業 (工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事など)	10.3%
建設・採掘の職業 (大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など)	10.1%
管理的職業 (会社や役所での課長・部長以上など)	9.2%
サービスの職業 (接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など)	8.9%
販売の職業 (小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など)	6.1%
その他	2.1%
運搬・清掃・包装等の職業 (配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など)	2.0%
農林漁業の職業 (農業・林業の仕事、漁師・養殖の仕事など)	1.9%
輸送・機械運転の職業 (鉄道・自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転など)	1.9%
保安の職業 (自衛官、警察官、消防員、警備員など)	0.3%
無回答	1.2%

(参考) 他の一般統計調査における産業構成割合

就労条件総合調査（2023年）

(n=3,768、SA、単位=%)

業種	割合
農業、林業	対象外
漁業	対象外
鉱業、採石業、砂利採取業	0.1%
建設業	6.3%
製造業	20.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2%
情報通信業	3.8%
運輸業、郵便業	7.7%
卸売業、小売業	17.8%
金融業、保険業	0.9%
不動産業、物品賃貸業	2.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2.9%
宿泊業、飲食サービス業	5.9%
生活関連サービス業、娯楽業	4.0%
教育、学習支援業	3.5%
医療、福祉業	16.3%
複合サービス事業	0.4%
サービス業（他に分類されないもの）	8.1%

賃金構造基本調査（2022年）

(n=55,427、SA、単位=%)

業種	割合
農業、林業	対象外
漁業	対象外
鉱業、採石業、砂利採取業	0.5%
建設業	3.8%
製造業	19.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4%
情報通信業	3.0%
運輸業、郵便業	5.8%
卸売業、小売業	11.8%
金融業、保険業	9.3%
不動産業、物品賃貸業	4.7%
学術研究、専門・技術サービス業	4.3%
宿泊業、飲食サービス業	6.2%
生活関連サービス業、娯楽業	5.5%
教育、学習支援業	6.9%
医療、福祉業	5.4%
複合サービス事業	2.7%
サービス業（他に分類されないもの）	10.3%

新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務

- 労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する者については、「0人」が62.0%となっており、「1～5人」は21.7%となっている。
- 労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する者のうち、直近1か月当たりの実労働時間（残業や休日出勤などを含めた総労働時間）が最長の者が働いている時間は、「161～180時間」が21.3%、「181～200時間」が14.4%等となっており、181時間以上の回答の合計は21.2%となっている。

労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する者の所属人数

(n=3,441、SA、単位=%)

「新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務」の従事者数	割合
0人	62.0%
1～5人	21.7%
6～10人	1.7%
11～15人	0.8%
16～20人	0.3%
21人以上	0.8%
無回答	12.6%

労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する者のうち、直近1か月当たりの実労働時間が最長の者が働いている時間

(n=872、SA、単位=%)

時間数	割合
120時間以下	25.1%
121～140時間	2.5%
141～160時間	19.5%
161～180時間	21.3%
181～200時間	14.4%
201～220時間	3.1%
221～240時間	1.8%
241時間以上	1.8%
無回答	10.3%

21.2%

※30分未満は切捨て、30分以上は切上げで回答

- 年5日の時季指定義務を運用するに当たって、育児休業取得や休職等の事情がある労働者に関して、取得時季の設定が困難となったケースがあるかについて、「ある」の回答は7.4%となっている。
- 労働者が取り残したまま時効をむかえた年次有給休暇の取扱いについては、「そのまま消滅としている」が63.7%と最も多い。また、「消滅分に対する補償（金銭的補償を含む）をしている」は5.1%となっている。
- 時間単位年休の上限日数が年5日であることについて、「ちょうどいい」が70.1%、「増やした方がよい」が19.6%、「減らした方がよい」が6.4%となっている。

年休の時季指定義務の運用において取得時季
の設定が困難となったケースはあるか

(n=3,441、SA、単位=%)

困難となったケースがあるか	割合
ある	7.4%
ない	90.1%
無回答	2.5%

時間単位年休の上限日数（年5日）についてどう考えるか

(n=3,441、SA、単位=%)

時間単位年休の上限日数（年5日）についてどう考えるか	割合
増やした方がよい	19.6%
ちょうどいい	70.1%
減らした方がよい	6.4%
無回答	4.0%

労働者が取り残したまま時効をむかえた
年次有給休暇の取扱いについて

(n=3,441、MA、単位=%)

労働者が取り残したまま時効をむかえた 年次有給休暇の取扱いについて	割合
そのまま消滅としている	63.7%
年次有給休暇と同じ条件で次期に繰り越している	21.4%
年次有給休暇とは取得条件を変えて特別休暇等として 積み立てている	5.9%
消滅分に対する補償（金銭的補償を含む）をしている	5.1%
無回答	5.8%

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度

- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度は必要だと思うかについて、「必要である、ある方がよい」が23.7%、「不要である、ない方がよい」が18.1%、「どちらでもよい、わからない」が55.7%となっている。フレックスタイム制の適用者について見ると、「必要である、ある方がよい」が47.1%となっている。

フレックスタイム制と通常勤務日を
組み合わせられる制度は必要か

(n=3,441、
SA、単位=%)

フレックスタイム制と通常勤務日を 組み合わせられる制度は必要か	割合
必要である、ある方がよい	23.7%
どちらでもよい、わからない	55.7%
不要である、ない方がよい	18.1%
無回答	2.4%

フレックスタイム制の適用有無別
フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせられる制度は必要か

(SA、単位=%)

	必要である、 ある方がよい	どちらでもよい、 わからない	不要である、 ない方がよい	無回答	
適用している	47.1%	44.2%	8.4%	0.3%	(n=609)
適用していない	19.1%	58.4%	21.4%	1.0%	(n=2,361)
無回答	16.3%	57.3%	14.0%	12.3%	(n=471)

事業場外みなし労働時間制（労働時間の管理の方法）

- 「営業等の外勤の労働者」「出張時の労働者」「テレワーク（※）の労働者」について、事業場外みなし労働時間制を適用している企業はそれぞれ31.1%、36.7%、23.9%であった。
- 事業場外みなし労働時間制の対象となっている場合の労働時間管理方法は、「営業等の外勤の労働者」「出張時の労働者」「テレワーク（※）の労働者」について、「勤務管理システムに自己申告で入力」が最も多く、それぞれ35.0%、35.4%、40.1%であった。

各労働者が事業場外みなし労働時間制の対象となっているか

(n=3,441、MA、単位=%)

	制度の対象ではない	制度の対象である	無回答
営業等の外勤の労働者	48.3%	31.1%	20.6%
出張時の労働者	42.9%	36.7%	20.4%
テレワーク(※)の労働者	49.0%	23.9%	27.1%

※調査票において、「テレワークとは、自宅等の事業場以外の場所で情報通信技術を利用して勤務することを指す。」と記載

事業場外みなし労働時間制の対象となっている場合の労働時間の管理方法

(MA、単位=%)
※無回答を除く

	PC・スマートフォン等の使用ログで管理	勤務管理システムに自己申告で入力	上司にメール等で報告	事業場でタイムカード・ICカード等を使って打刻	その他の方法で管理	管理していない	
営業等外勤の労働者	5.6%	35.0%	21.0%	20.8%	10.4%	17.7%	(n = 1,069)
出張時の労働者	5.7%	35.4%	27.1%	9.1%	14.3%	17.3%	(n = 1,262)
テレワーク（※）の労働者	9.6%	40.1%	27.1%	5.4%	8.4%	21.9%	(n = 822)

- 勤務間インターバルの導入状況について、「勤務間インターバルを導入していない」企業が54.4%となっており、次いで「十分なインターバルを取れるよう終業時刻を固定している」が23.3%、「フレックスタイム制を用いずに、前日の終業時刻に合わせて、始業時刻を遅らせてインターバルを取らせている」が6.7%等となっている。

勤務間インターバル（※）の導入状況

(n=3,441、MA、単位=%)

勤務間インターバルの導入状況	割合
勤務間インターバルを導入していない	54.4%
十分なインターバルを取れるよう終業時刻を固定している	23.3%
フレックスタイム制を用いずに、前日の終業時刻に合わせて、始業時刻を遅らせてインターバルを取らせている	6.7%
フレックスタイム制と併用して労働者にインターバルを取らせている	6.0%
時間単位年休等を併用してインターバルを取らせている	3.2%
その他の方法で勤務間インターバルを導入している	1.4%
無回答	7.1%

※調査票において、「勤務間インターバルとは、1日の勤務終了後、翌日の勤務開始までの間に、一定時間以上の休息時間を設けること。」と記載

勤務時間外や休日の社内連絡に関するルール

- 勤務時間外や休日の社内連絡（メール・チャット・電話等）に関するルールについて、「特段ルール等は整備しておらず、現場に任せている」が36.7%と最も多くなっている。一方、「勤務時間外や休日には、災害時等の緊急連絡を除いて連絡しないこととしている」が29.6%、「翌営業日に対応が必要など、急を要する業務に関する連絡のみ認めている」が26.5%等、勤務時間外や休日の社内連絡に関するルールを決めている企業もある。

勤務時間外や休日の社内連絡に関するルール

(n=3,441、MA、単位=%)

勤務時間外や休日の社内連絡に関するルール	割合
特段ルール等は整備しておらず、現場に任せている	36.7%
勤務時間外や休日には、災害時等の緊急連絡を除いて連絡しないこととしている	29.6%
翌営業日に対応が必要など、急を要する業務に関する連絡のみ認めている	26.5%
急を要する業務に関しないものでも連絡が取れるようにしている	16.8%
勤務時間外や休日には、社内システムにアクセスさせないようにしている	2.2%
その他のルールを設定している（※）	1.4%
無回答	4.2%

※その他のルールを設定しているの具体的な回答（一部抜粋）

- ・ LINEやグループチャットツールを利用して連絡
- ・ 緊急連絡網を整備（一斉メール等）
- ・ 時間を固定して緊急時以外は連絡禁止としている

- 副業・兼業のルール及び実態について、「副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる」が25.7%、「副業・兼業を認めているが、副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない」が31.7%であった。
- 「副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる」企業が行っている労働者の健康管理については、「副業・兼業先における労働時間を、労働者の自己申告により把握している」が36.7%と最も多い。
- 「副業・兼業を認めていない理由」は、「本業(貴社)での労務提供に支障が生じる懸念があるから」が79.6%と最も多い。

副業・兼業のルール及び実態

(n=3,441、SA、単位=%)

副業・兼業のルール及び実態	割合
副業・兼業を認めており、実際に副業・兼業を行っている労働者がいる	25.7%
副業・兼業を認めているが、副業・兼業を行っている労働者がいることは認識していない	31.7%
副業・兼業を認めていない	37.5%
無回答	5.0%

副業・兼業を行う労働者の健康管理について

(n=885、MA、単位=%)

副業・兼業を行う労働者の健康管理について	割合
特に実施していることはない	47.3%
副業・兼業先における労働時間を、労働者の自己申告により把握している	36.7%
上司や人事担当部署と労働者との面談を実施している	10.3%
副業・兼業先と調整して、労働時間等を把握している	4.6%
医師との面談等、法律上の健康確保措置を実施している	4.5%
アンケート等により健康状態を把握している	2.8%
その他の方法(※1)	2.4%
無回答	0.7%

副業・兼業を認めていない理由

(n=1,292、MA、単位=%)

副業・兼業を認めていない理由	割合
本業(貴社)での労務提供に支障が生じる懸念があるから	79.6%
情報漏洩の懸念があるから	25.0%
労働時間の通算が困難、計算等が面倒であるから	16.7%
競業・利益相反により貴社の利益が害される懸念があるから	13.8%
人材流出の懸念があるから	11.1%
その他(※2)	9.3%
無回答	3.3%

※1：その他の方法の具体的な回答(一部抜粋)

- ・労働者本人に副業の状況を申告させて措置
- ・社外相談窓口の設置
- ・健康診断 等

※2：その他の方法の具体的な回答(一部抜粋)

- ・副業を希望する労働者がいない
- ・副業は禁止されていると思っていた
- ・親会社・本社の規定に沿っている
- ・慣習 等

- 企業の情報開示について、「ホームページ等の一般公開されうる媒体で開示」している情報は、多い順に、「勤務場所」が36.7%、「試用期間の有無」が26.3%、「賃金」が24.3%等となっている。
- また、「ホームページ等の一般公開されうる媒体で開示」している割合が10%未満となっている「留学や研修の機会」、「会社におけるキャリアパス（標準的な昇進等）」、「将来の配置転換・出向の有無・範囲・頻度」、「副業・兼業を労働者に認めているか否か」、「労働災害の発生件数」についても、約3割程度以上の企業は、企業内の労働者には開示している。

情報開示

(n=3,441、MA、単位=%)

	ホームページ等の一般公開されうる媒体で開示	企業内の労働者に開示(※)	無回答（開示なし）
勤務場所	36.7%	57.9%	21.2%
試用期間の有無	26.3%	56.6%	28.1%
賃金	24.3%	54.4%	30.5%
雇用形態（正社員、パート、アルバイト、契約社員等）の種類・割合	20.6%	50.5%	37.4%
労働者の実際の労働時間	13.0%	47.2%	45.0%
年次有給休暇・特別休暇等の取得状況	10.1%	50.4%	43.4%
留学や研修の機会	9.3%	32.7%	62.1%
会社におけるキャリアパス（標準的な昇進等）	7.4%	33.3%	62.1%
将来の配置転換・出向の有無・範囲・頻度	7.7%	31.3%	64.2%
副業・兼業を労働者に認めているか否か	3.0%	43.4%	54.7%
労働災害の発生件数	2.1%	29.5%	68.9%

※1：調査票において、「正社員のみ等一部労働者に制限して公開している場合も含む」と記載

※2：青色セル：ハローワークの求人票ひな型に記載されている事項

※3：黄色セル：法令上公表が努力義務化となっている事項

制度変更等におけるヒアリング

- 労働条件や社内での取り決め、職場環境について検討する際、社内の誰の意見を聞くことが多いかについて、「役員」が46.6%と最も多く、次いで、「労働者の過半数を代表する労働者代表」と「個別・少数の労働者」がそれぞれ27.1%等となっている。
- 特定の職種やポジションの労働者に関する労働条件やルール等を検討する際、当該労働者の意見を聞くかについて、「必ず聞いている」が34.6%、「検討する内容によっては意見を聞く場合がある」が51.3%、「聞いていない」が8.0%となっている。

労働条件や社内での取り決め、職場環境について検討する際、
社内の誰の意見を聞くことが多いか

(n=3,441、MA、単位=%)

労働条件や社内での取り決め、職場環境について検討する際、 社内の誰の意見を聞くことが多いか	割合
役員	46.6%
労働者の過半数を代表する労働者代表	27.1%
個別・少数の労働者	27.1%
多数の労働者（社内アンケート等による）	16.5%
会社主導で設置した委員会や社員グループ等	4.9%
労働者の過半数が所属する労働組合（過半数労働組合）	4.0%
有志の社員グループ	2.6%
労働者の過半数には達していない労働組合	0.7%
労働時間等設定改善委員会	0.3%
企画業務型裁量労働制について審議を行う労使委員会	0.3%
その他（※）	5.3%
社内で特に意見を聞くことはない	8.6%
無回答	6.5%

特定の職種やポジションの労働者に関する労働条件や
ルール等を検討する際、当該労働者の意見を聞くか

(n=3,441、SA、単位=%)

特定の職種やポジションの労働者に関する労働条件や ルール等を検討する際、当該労働者の意見を聞くか	割合
必ず聞いている	34.6%
検討する内容によっては意見を聞く場合がある	51.3%
聞いていない	8.0%
無回答	6.2%

※その他の具体的な回答（一部抜粋）
 ・労働者全員（社員が少数の場合が多数）
 ・管理職
 ・外部コンサルタント
 ・社会保険労務士
 ・親会社・グループ企業等

人事労務管理関係書類の保存について

- 人事労務管理関係書類の保存方法について、多い順に、「紙でファイリングして保存している」が47.2%、「書類によって紙と電子を使い分けている」が40.9%、「電子データで保存している」が23.9%となっている。
- 「紙でファイリングして保存している」または「書類によって紙と電子を使い分けている」と回答した企業について、紙で保存している理由は、「これまで紙で保存してきたから」が75.1%となっている。

人事労務管理関係書類の保存方法

(n=3,441、MA、単位=%)

人事労務管理関係書類の保存方法	割合
紙でファイリングして保存している	47.2%
書類によって紙と電子を使い分けている	40.9%
電子データで保存している	23.9%
その他（※1）	1.3%
無回答	4.9%

※1：その他の具体的な回答（一部抜粋）
 ・親会社・本社にて管理している
 ・社会保険労務士に委託して管理している 等

紙で保存している理由（最も当てはまるもの）

(n=2,861、SA、単位=%)

紙で保存している理由	割合
これまで紙で保存してきたから	75.1%
システム移行に手間がかかるから	9.0%
その他（※2）	8.7%
電子での保存には費用がかかるから	3.7%
無回答	3.5%

※2：その他の具体的な回答（一部抜粋）
 ・紙の方が見やすい・管理しやすいから
 ・念のため紙で管理
 ・慣習
 ・電子データが破損した際のバックアップのため
 ・システムが整備されていないため 等

- 働き方改革に伴い、「収益」「労働者の残業時間」「労働者のモチベーション」「労働者のメンタル」「労働者の採用状況」それぞれについてどのような影響があったか考えるかについて、全ての項目について「特段影響はなかった」と考える割合が65%以上となっている。
- 働き方改革に伴い、「良い影響があった」と回答する企業が最も多かった項目は、「労働者の残業時間」となっている(21.1%)。

働き方改革に伴う影響

(n=3,441、SA、単位=%)

	良い影響があった	特段影響はなかった	悪い影響があった	無回答
収益	4.6%	77.1%	9.9%	8.4%
労働者の残業時間	21.1%	66.3%	3.9%	8.7%
労働者のモチベーション	16.8%	69.5%	4.9%	8.8%
労働者のメンタル	16.7%	70.9%	3.2%	9.3%
労働者の採用状況	8.5%	77.2%	4.2%	10.0%

- 企業全体の中で最も多い職種が最も多く所属する事業場の従業員規模については、多い方から「10～29人」が28.2%、「2～4人」が20.3%、「5～9人」が19.6%となっている。
- 労働組合の有無について、労働組合がない事業場が89.3%となっている。
- 各事業場における労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する者の人数は、「0人」が56.8%、「1～4人」が17.9%、「5～10人」が2.3%となっている。

従業員規模

(n=3,441、SA、単位=%)

従業員規模	割合
1人	10.8%
2～4人	20.3%
5～9人	19.6%
10～29人	28.2%
30～49人	7.7%
50～99人	5.5%
100～299人	3.1%
300～499人	0.4%
500～999人	0.4%
1000人以上	0.1%
無回答	3.8%

労働組合の状況

(n=3,441、SA、単位=%)

労働組合の状況	割合
労働者の過半数が所属する組合がある	5.3%
労働者の過半数には達していない組合がある	1.6%
組合がない	89.3%
無回答	3.8%

労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する者の人数

(n=3,441、SA、単位=%)

人数	割合
0人	56.8%
1～4人	17.9%
5～10人	2.3%
11～20人	0.9%
21人以上	0.6%
無回答	21.4%

- 36協定については、「36協定を締結し、特別条項も締結している」が35.2%、「36協定を締結しているが特別条項は締結していない」が27.8%、「36協定を締結していない」が30.1%となっている。
- 特別条項を締結している場合の特別延長時間については、「45時間超80時間以下」が34.3%と最も多い。
- 限度時間を超えた労働者に対する健康確保措置については、多い順に、「健康診断」が34.9%、「代償休日・特別な休暇の付与」が28.0%、「特段の措置を定めていない」が22.0%等となっている。

36協定を締結しているか

(n=3,441、SA、単位=%)

36協定を締結しているか	割合
36協定を締結し、特別条項も締結している	35.2%
36協定を締結しているが特別条項は締結していない	27.8%
36協定を締結していない	30.1%
無回答	6.8%

特別条項における特別延長時間

(n=1,212、SA、単位=%)

特別条項における特別延長時間	割合
45時間以下	31.9%
45時間超80時間以下	34.3%
80時間超100時間未満	10.2%
100時間以上	4.2%
無回答	10.0%
特別延長の設定なし	9.3%

原則の限度時間を超えた労働者に対する健康確保措置

(n=2,169、MA、単位=%)

限度時間を超えた労働者に対する健康確保措置	割合
健康診断	34.9%
代償休日・特別な休暇の付与	28.0%
特段の措置を定めていない	22.0%
産業医等による助言・指導や保健指導	16.9%
終業から始業までの休息時間の確保 (勤務間インターバル)	14.1%
連続休暇の取得	11.5%
医師による面接指導	10.1%
心とからだの相談窓口の設置	8.0%
その他	6.6%
無回答	5.6%
深夜業（午後10時から午前5時まで）の回数制限	4.5%
配置転換	4.3%

【回答対象事業場に関する問】年次有給休暇（時季指定、残日数）

- 年次有給休暇のうち5日の時季指定義務の運用方法については、「労働者の取得に委ねて年5日取得できている」が56.6%と最も多く、次いで、「年度初めに労使協定に基づく計画年休制度により年5日を指定している」が13.0%、「労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定している」が12.7%となっている。
- 「労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定している」と回答した12.7%の事業場のうち、時季変更権を行使したことがある事業場は13.5%となっている。
- 年次有給休暇の残日数は「5日以下」が30.9%、「6～10日」が27.6%となっている。

年次有給休暇のうち5日の時季指定義務の運用方法

(n=3,441、SA、単位=%)

年次有給休暇のうち5日の時季指定義務の運用方法	割合
労働者の取得に委ねて年5日取得できている	56.6%
年度初めに労使協定に基づく計画年休制度により年5日を指定している	13.0%
労働者の意見を聞いた上で使用者が年5日を指定している	12.7%
指定できておらず、労働者は年5日取得できていない	7.0%
労働者の意見を聞かずに年5日を指定している	3.0%
無回答	7.6%

時季変更権を行使したことがあるか

(n=436、SA、単位=%)

時季変更権を行使したことがあるか	割合
ある	13.5%
ない	84.6%
無回答	1.8%

年次有給休暇の残日数（平均）

(n=3,441、SA、単位=%)

年次有給休暇の残日数	割合
5日以下	30.9%
6～10日	27.6%
11～15日	15.7%
16～20日	9.9%
21日以上	6.8%
無回答	9.0%

【回答対象事業場に関する問】年次有給休暇（時間単位年休）

- 時間単位年休を「導入している」事業場は39.9%、「導入していない」事業場は54.5%となっている。
- 導入している企業のうち、時間単位で取得できる休暇の上限日数は「6日以上」が45.3%と最も多く、特別休暇等により年5日を超える時間単位年休の取得を可能としている企業が4割以上となっている。
- 時間単位年休を導入していない理由については、「半日単位または1日単位でまとまった休暇を労働者にとらせたいから」が41.2%と最も多く、次いで「労働者のニーズがないから」が25.9%、「労務管理が煩雑だから」17.7%となっている。

時間単位年休を導入しているか

(n=3,441、SA、単位=%)

時間単位年休を導入しているか	割合
導入している	39.9%
導入していない	54.5%
無回答	5.5%

時間単位で取得できる休暇の上限日数

(n=1,374、SA、単位=%)

上限日数	割合
1日	2.9%
2日	1.9%
3日	3.1%
4日	0.7%
5日	41.0%
6日以上（※1）	45.3%
無回答	5.0%

時間単位年休を導入していない理由

(n=1,877、SA、単位=%)

時間単位年休を導入していない理由	割合
半日単位または1日単位でまとまった休暇を労働者にとらせたいから	41.2%
労務管理が煩雑だから	17.7%
業務上、労働者に中抜け（※2）させることを認められないから	3.6%
労働者のニーズがないから	25.9%
労働者の過半数が所属する組合または労働者の過半数を代表する労働者代表の同意を得られないから	0.2%
その他	7.3%
無回答	4.1%

※1：特別休暇等により年5日を超える時間単位年休の取得を可能としている場合

※2：調査票において、「中抜け時間とは、勤務時間内に一時的に仕事から離れて再度仕事に戻るまでの時間を指す。休憩時間は含まない。」と記載

【回答対象事業場に関する問】各労働時間制度適用者の有無

- 各労働時間制度適用者の有無については、多い順に、「1年単位の変形労働時間制」を適用している労働者がいる事業場が21.3%、「管理監督者」を適用している労働者がいる事業場が20.8%、「フレックスタイム制」を適用している労働者がいる事業場が17.6%等となっている。

各労働時間制度適用者の有無

(n=3,441、SA、単位=%)

	有	無	無回答
フレックスタイム制	17.6%	68.6%	13.7%
1年単位の変形労働時間制	21.3%	63.6%	15.4%
1か月単位の変形労働時間制	13.1%	70.2%	16.7%
1週間単位の非定型的変形労働時間制	4.1%	77.1%	18.7%
専門業務型裁量労働制	5.3%	76.1%	18.6%
企画業務型裁量労働制	2.2%	78.7%	19.1%
事業場外みなし労働時間制	12.7%	68.8%	18.5%
高度プロフェッショナル制度	1.8%	78.8%	19.3%
管理監督者	20.8%	57.7%	21.5%

- フレックスタイム制、変形労働時間制それぞれについて、導入して支障に感じる事項及び導入していない場合の理由は、対象労働者の有無にかかわらず「特にない」が最も多い。
- 対象労働者がいない場合の理由として、フレックスタイム制、変形労働時間制ともに、「労務管理が煩雑である」、「社内コミュニケーションに支障がある」の順に割合が高くなっている。

フレックスタイム制の導入有無と支障のクロス集計

(MA、単位＝%)
※無回答を除く

	労働者の始業・ 終業時刻を一切 指定できない	労務管理が煩雑 である	労働者の生産性 が下がる	社内コミュニ ケーションに支 障がある	制度の内容がわ かりづらいまた は知らない	その他	特にない	
対象労働者がいる	9.2%	14.3%	4.3%	13.4%	4.6%	1.5%	64.5%	(n=588)
対象労働者がいない	18.0%	30.9%	16.4%	18.6%	9.2%	9.9%	34.5%	(n=2,177)

変形労働時間制の導入有無と支障のクロス集計

(MA、単位＝%)
※無回答を除く

	一度特定した始 業及び終業時刻 を変更することが できない	労務管理が煩雑 である	労働者の生産性 が下がる	社内コミュニ ケーションに支 障がある	制度の内容がわ かりづらいまた は知らない	その他	特にない	
対象労働者がいる	10.7%	19.5%	5.6%	7.7%	5.5%	2.3%	61.4%	(n=1,053)
対象労働者がいない	9.7%	25.7%	13.8%	14.0%	9.7%	6.1%	44.7%	(n=1,744)

- 営業等外勤や出張労働者について、労働時間を算定しがたい場合について、「該当するときはない（PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる）」が35.0%と最も多く、次いで「労働の状況を申告させているが、その真偽を確認することができないとき」が29.9%、「始業・終業が自由であり、外回り等で労働の状況を確認できないとき」15.1%等となっている。
- テレワークを行っている労働者がいない割合は64.3%で最も高く、テレワークを行っている場合に当該労働者に適用している労働時間制度については、「通常の労働時間制度」が16.8%、「フレックスタイム制」が4.8%、「事業場外みなし労働時間制」が2.0%であった。テレワークを行っている労働者がいる事業場に限定して、適用している労働時間制度をみると、「通常の労働時間制度」が最も多く、69.4%となっており、次いで「フレックスタイム制」が19.7%、「事業場外みなし労働時間制」が8.2%等となっている。

営業等外勤や出張労働者について
労働時間を算定しがたい場合

(n=3,441、MA、単位=%)

労働時間を算定しがたい場合	割合
該当するときはない（PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる）	35.0%
労働の状況を自己申告させているが、その真偽を確認することができないとき	29.9%
始業・終業が自由であり、外回り等で労働の状況を確認できないとき	15.1%
会社からの連絡への応答のタイミングは労働者の自由であるため、労働者と連絡が取れないとき	7.4%
通信機器の携帯を義務づけていないため、労働者と連絡が取れないとき	3.0%
その他のとき	1.8%
無回答	19.7%

テレワーク時の労働者に
適用している労働時間制度

(n=3,441、MA、単位=%)

テレワークの労働者に適用している労働時間制度	割合
テレワークを行っている労働者はいない	64.3%
通常の労働時間制度	16.8%
フレックスタイム制	4.8%
事業場外みなし労働時間制	2.0%
変形労働時間制	1.6%
専門業務型裁量労働制	1.3%
企画業務型裁量労働制	0.4%
その他	0.6%
無回答	11.4%

テレワーク時の労働者に
適用している労働時間制度
(テレワークを行っている労働者は
いない、無回答を除く)

(n=834、MA、単位=%)

テレワーク時の労働者に適用している労働時間制度	割合
通常の労働時間制度	69.4%
事業場外みなし労働時間制	8.2%
フレックスタイム制	19.7%
専門業務型裁量労働制	5.5%
企画業務型裁量労働制	1.6%
変形労働時間制	6.5%
その他	2.4%

- テレワークを行う労働者について、適用されている労働時間制度ごとにその労働時間管理方法をクロス集計すると、中抜け時間を管理していない割合が高かったのは、企画業務型・専門業務型裁量労働制、変形労働時間制であった。
- 始業・終業時間についても、企画業務型・専門業務型裁量労働制、変形労働時間制で「管理していない」割合が高く、管理している場合は「勤務管理システムに自己申告で入力」の割合が最も高かった。

労働時間制度と中抜け時間の管理方法のクロス集計（無回答・制度の対象ではないを除く）

(MA、単位=%)
※無回答、「制度の対象ではない」を除く

	PC、スマートフォン等の使用ログで管理	勤務管理システムに自己申告で入力	上司にメール等で報告	その他の方法で管理	管理していない	
通常の労働時間制度	10.6%	43.3%	32.1%	5.9%	22.8%	(n=639)
事業場外みなし労働時間制	9.9%	34.0%	22.5%	6.0%	36.4%	(n=365)
フレックスタイム制	8.8%	38.9%	24.7%	5.1%	34.4%	(n=352)
専門業務型裁量労働制の労働者	8.7%	26.4%	15.7%	4.7%	49.2%	(n=254)
企画業務型裁量労働制の労働者	6.9%	22.6%	16.6%	4.1%	53.9%	(n=217)
変形労働時間制の労働者	6.5%	30.0%	19.9%	6.9%	43.3%	(n=277)
その他	8.1%	23.9%	19.0%	7.3%	47.0%	(n=247)

労働時間制度と始業・終業時間の管理方法のクロス集計（無回答・制度の対象ではないを除く）

(MA、単位=%)
※無回答、「制度の対象ではない」を除く

	PC、スマートフォン等の使用ログで管理	勤務管理システムに自己申告で入力	上司にメール等で報告	その他の方法で管理	管理していない	
通常の労働時間制度	15.3%	51.0%	28.4%	7.9%	14.0%	(n=672)
事業場外みなし労働時間制	11.9%	37.8%	23.5%	5.9%	31.6%	(n=370)
フレックスタイム制	12.5%	43.5%	21.7%	5.8%	30.1%	(n=359)
専門業務型裁量労働制の労働者	10.5%	26.0%	15.5%	5.4%	46.9%	(n=258)
企画業務型裁量労働制の労働者	8.3%	23.0%	15.2%	3.7%	53.5%	(n=217)
変形労働時間制の労働者	9.1%	31.8%	17.5%	6.2%	42.0%	(n=274)
その他	10.0%	25.2%	16.8%	8.8%	44.0%	(n=250)

テレワーク時の労働時間が算定しがたい場面

- テレワーク中の労働者の、労働時間が算定しがたい場面について、無回答を除き、「該当するときはない（PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる）」が42.7%と最も多く、次いで「労働の状況を自己申告させているが、その真偽を確認することができないとき」で41.6%等となっている。

テレワーク中の労働者の労働時間が算定しがたい場面

(n=2,521、MA、単位=%)

テレワーク中の労働者の労働時間が算定しがたい場面	割合
該当するときはない（PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる）	14.5%
労働の状況を自己申告させているが、その真偽を確認することができないとき	14.2%
会社からの連絡への応答のタイミングは労働者の自由であるため、労働者と連絡が取れないとき	10.1%
始業・終業が自由であり、労働の状況を確認できないとき	6.1%
通信機器の携帯を義務づけていないため、労働者と連絡が取れないとき	1.3%
その他のとき	0.4%
無回答	66.0%

テレワーク中の労働者の労働時間が算定しがたい場面 (無回答を除く)

(n=858、MA、単位=%)
※無回答を除く

テレワーク中の労働者の労働時間が算定しがたい場面 (無回答を除く)	割合
該当するときはない (PC、スマートフォン等で労働時間を確認できる)	42.7%
労働の状況を自己申告させているが、その真偽を確認することができないとき	41.6%
始業・終業が自由であり、労働の状況を確認できないとき	17.9%
会社からの連絡への応答のタイミングは労働者の自由であるため、労働者と連絡が取れないとき	10.7%
通信機器の携帯を義務づけていないため、労働者と連絡が取れないとき	3.8%
その他のとき	1.3%

- 各事業場における人事労務管理関係書類の保存年限については、「労働者名簿及び賃金台帳」「雇入れや解雇に関する書類」「災害補償関係書類」「年次有給休暇管理簿」「労働保険関係書類」の5項目全てにおいて、「10年超」と回答した割合が高かった。

人事労務管理関係書類の保存年限

(n=3,441、SA、単位=%)

	3年未満	3年	3年超4年以下	4年超5年以下	5年超7年以下	7年超10年以下	10年超	無回答
労働者名簿及び賃金台帳	3.1%	4.6%	3.3%	12.6%	15.2%	15.2%	31.9%	14.0%
雇入れや解雇に関する書類(※1)	3.3%	4.2%	3.4%	11.9%	14.1%	13.6%	33.9%	15.6%
災害補償関係書類(※2)	3.5%	4.8%	3.6%	12.1%	14.2%	13.9%	28.5%	19.4%
年次有給休暇管理簿	5.6%	6.3%	4.9%	13.3%	16.2%	13.1%	23.2%	17.3%
労働保険関係書類(※3)	3.5%	4.5%	3.5%	12.7%	14.6%	14.5%	30.4%	16.3%

※調査票において、それぞれ下記のように記載

「※1：雇用決定関係書類、契約書、労働条件通知書、解雇決定関係書類、解雇予告除外認定関係書類、予告手当または退職手当の領収書等

※2：診断書、補償の支払い、領収関係書類等

※3：保険関係成立届、保険料申告書の事業主控え等」

- 年齢は、「19歳以下」が1.7%、「20-29歳」が16.8%、「30-39歳」が20.7%、「40-49歳」が25.8%、「50-59歳」が19.9%、「60-64歳」が7.2%、「65歳以上」が7.9%。性別は、「男性」が53.6%、「女性」が46.4%。
- 就業形態は、「正規の職員・従業員」が62.0%、次いで「パート」が18.7%。
- 契約の期間の定めについては、「有期契約」が31.0%、「無期契約」が69.0%。

年齢

(n=3,000、SA、単位=%)

年齢	割合
19歳以下	1.7%
20-29歳	16.8%
30-39歳	20.7%
40-49歳	25.8%
50-59歳	19.9%
60-64歳	7.2%
65歳以上	7.9%

就業形態

(n=3,000、SA、単位=%)

就業形態	割合
正規の職員・従業員	62.0%
パート（※1）	18.7%
アルバイト（※1）	7.7%
派遣社員（※2）	2.5%
契約社員（雇用期間に定めのある）	5.4%
嘱託（※3）	2.3%
その他（雇われている人）	1.3%

契約期間の定め

(n=3,000、SA、単位=%)

契約期間の定め	割合
有期契約	31.0%
無期契約	69.0%

性別

(n=3,000、SA、単位=%)

性別	割合
男性	53.6%
女性	46.4%

※調査票において、以下のように記載

「※1：「パート」・「アルバイト」：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」それぞれに近い名称で呼ばれている人

※2：「派遣社員」：労働者派遣法などに基づく派遣会社などに雇用され、そこから派遣される人（派遣社員は他に当てはまるものがあったても、「派遣社員」）

※3：「嘱託」：労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託社員」またはそれに近い名称で呼ばれている人

(参考) 政府統計調査の属性データ①

労働力調査 (2022年)

※復元後、「就業者」に限る。
(n=67,230,000、SA、単位=%)

性別	割合
男	55.0%
女	45.0%

※復元後、「就業者」に限る
(n=67,230,000、SA、単位=%)

就業形態等	割合
自営業主	7.6%
家族従業者	2.0%
雇用者	89.9%
役員を除く雇用者	84.8%
正規の職員・従業員	53.5%
非正規の職員・従業員	31.3%
パート・アルバイト	21.9%
パート	15.2%
アルバイト	6.7%
労働者派遣事業所の派遣社員	2.2%
契約社員	4.2%
嘱託	1.7%
その他	1.2%

※復元後
(n=67,060,400、SA、単位=%)

雇用契約期間の定め	割合
無期契約	66.2%
有期契約	25.1%
期間の定めがあるかわからない	8.4%

※復元後、「雇用者」に限る
(n=58,740,000、SA、単位=%)

産業	割合
農業，林業	1.0%
建設業	6.7%
製造業	17.1%
情報通信業	4.4%
運輸業，郵便業	5.7%
卸売業，小売業	16.6%
金融業，保険業	2.7%
不動産業，物品賃貸業	2.1%
学術研究，専門・技術サービス業	3.4%
宿泊業，飲食サービス業	5.6%
生活関連サービス業，娯楽業	2.9%
教育，学習支援業	5.5%
医療，福祉	14.9%
サービス業(他に分類されないもの)	7.1%
公務	4.3%

※復元後、「就業者」に限る
(n=67,230,000、SA、単位=%)

年齢	割合
15-24歳	8.1%
25-34歳	16.5%
35-44歳	19.5%
45-54歳	24.3%
55-64歳	17.9%
65歳以上	13.6%

(参考) 政府統計調査の属性データ②

就業構造基本調査 (2022年)

※復元後、「有業者」に限る
(n=67,060,000、SA、単位=%)

性別	割合
男	54.7%
女	45.3%

※復元後
(n=57,224,900、SA、単位=%)

雇用契約期間の定め	割合
雇用契約期間の定めがない（定年までの雇用を含む）	69.0%
雇用契約期間の定めがある	22.5%
わからない	8.0%

※復元後
(n=67,060,000、SA、単位=%)

就業形態等			割合
自営業主			7.6%
家族従業者			1.5%
雇用者			90.8%
役員以外	会社などの役員		5.3%
	非正規職員	正規職員	54.0%
		パート	15.5%
		アルバイト	6.4%
		派遣社員	2.3%
		契約社員	4.4%
		嘱託	1.6%
		その他	1.3%

※復元後
(n=67,060,000、SA、単位=%)

産業	割合
農業，林業	2.7%
漁業	0.2%
鉱業，採石業，砂利採取業	0.0%
建設業	7.1%
製造業	16.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%
情報通信業	4.5%
運輸業，郵便業	5.3%
卸売業，小売業	14.9%
金融業，保険業	2.5%
不動産業，物品賃貸業	2.3%
学術研究，専門・技術サービス業	4.2%
宿泊業，飲食サービス業	5.6%
生活関連サービス業，娯楽業	3.4%
教育，学習支援業	5.3%
医療，福祉	13.8%
複合サービス事業	0.7%
サービス業（他に分類されないもの）	7.1%
公務（他に分類されるものを除く）	3.8%

※復元後、「有業者」に限る
(n=67,060,400、SA、単位=%)

年齢	割合
15 ～ 19 歳	1.5%
20 ～ 24 歳	6.4%
25 ～ 29 歳	8.3%
30 ～ 34 歳	8.3%
35 ～ 39 歳	9.2%
40 ～ 44 歳	10.3%
45 ～ 49 歳	12.3%
50 ～ 54 歳	12.1%
55 ～ 59 歳	9.9%
60 ～ 64 歳	8.0%
65 ～ 69 歳	5.7%
70 ～ 74 歳	4.6%
75 ～ 79 歳	2.1%
80 ～ 84 歳	0.9%
85 歳以上	0.4%

主な職業、適用されている労働時間制度

- 主な職業については、多い順に、「事務的職業」26.1%、「専門的・技術的職業」22.1%、「サービスの職業」11.0%等となっている。
- 適用されている労働時間制度については、「通常の労働時間制度」が62.7%と最も多く、次いで「フレックスタイム制」が12.3%、「変形労働時間制」が5.6%となっている。

主な職業

(n=3,000、SA、単位=%)

主な職業	割合
事務的職業 (会社や役所での一般事務・経理、内勤の営業事務など)	26.1%
専門的・技術的職業 (医師、看護師、教師、エンジニア、デザイナーなど)	22.1%
サービスの職業 (接客、飲食物調理、理容師・美容師、パチンコ店店員など)	11.0%
販売の職業 (小売店やコンビニなどでの販売や外勤のセールス、不動産売買など)	9.6%
生産工程の職業 (工場のオペレーターや組立工、生産設備の制御・監視の仕事など)	8.3%
管理的職業 (会社や役所での課長・部長以上など)	8.1%
運搬・清掃・包装等の職業 (配達員、倉庫作業員、清掃員、軽作業など)	7.3%
保安の職業 (自衛官・警察官、消防員、警備員など)	1.8%
輸送・機械運転の職業 (鉄道・自動車等の運転、建設機械・発電所等の運転など)	1.7%
建設・採掘の職業 (大工、配管工・防水工、電気工事作業員、土木作業員など)	1.7%
農林漁業の職業 (農業・林業の仕事、漁師・養殖の仕事など)	0.6%
その他	1.6%

労働時間制度

(n=3,000、SA、単位=%)

労働時間制度	割合
通常の労働時間制度	62.7%
フレックスタイム制	12.3%
変形労働時間制	5.6%
専門業務型裁量労働制	2.4%
時間管理なし（管理監督者等）	2.0%
事業場外みなし労働時間制（営業職等）	1.0%
企画業務型裁量労働制	0.7%
研究開発業務従事者として時間外勤務の 上限規制が適用されていない	0.7%
高度プロフェッショナル制度	0.3%
わからない	12.2%
その他	0.1%

- 裁量が与えられていると思うかについては、「仕事の手順」に関しては「そう思う」が20.8%、「どちらかといえばそう思う」が39.7%、「仕事の時間配分」に関しては「そう思う」が20.5%、「どちらかといえばそう思う」が39.9%となっており、仕事の手順と仕事の時間配分に関する裁量の認識は同程度となっている。
- 労働時間の管理方法については、多い順に、「事業場で、タイムカード・ICカード等で打刻する」が33.9%、「勤務管理システムに自己申告で労働時間を入力する」が28.4%、「管理や報告はしていない」が27.2%となっている。

裁量を与えられていると思うか
(仕事の手順)

(n=3,000、SA、単位=%)

裁量を与えられていると思うか（仕事の手順）	割合
そう思う	20.8%
どちらかといえばそう思う	39.7%
どちらかといえばそう思わない	21.6%
そう思わない	18.0%

裁量を与えられていると思うか
(仕事の時間配分)

(n=3,000、SA、単位=%)

裁量を与えられていると思うか（仕事の時間配分）	割合
そう思う	20.5%
どちらかといえばそう思う	39.9%
どちらかといえばそう思わない	21.7%
そう思わない	17.9%

労働時間管理・報告

(n=3,000、SA、単位=%)

労働時間の管理・報告	割合
事業場で、タイムカード、ICカード等で打刻する	33.9%
勤務管理システムに自己申告で労働時間を入力する	28.4%
管理や報告はしていない	27.2%
PCのログが収集され自動的に労働時間とされる	13.4%
上司にメール等で報告する	5.5%
その他	1.6%

- 1週の所定労働時間は「35時間超40時間以下」が40.2%と最も多くなっている。
- 直近3か月の、1か月あたりの平均残業時間については、「0時間」が32.3%、「1～10時間」が34.4%、「11～20時間」が11.7%となっている。なお、81時間以上の回答の合計は、5%となっている。
- 労働者自身にとって適切だと考える1か月あたりの残業時間については、「0時間」が31.1%、「1～10時間」が41.8%、「11～20時間」が14.8%となっており、20時間以下の回答の合計が、87.6%となっている。

所定労働時間（1週）

(n=2,980、SA、単位=%)

所定労働時間（1週）	割合
5時間以下	5.7%
5時間超10時間以下	10.5%
10時間超15時間以下	3.1%
15時間超20時間以下	6.9%
20時間超25時間以下	3.6%
25時間超30時間以下	5.4%
30時間超35時間以下	6.9%
35時間超40時間以下	40.2%
無回答	17.7%

※30分未満は切捨て、30分以上は切上げで回答

1月あたりの平均残業時間（直近3月平均）

(n=2,980、SA、単位=%)

1月あたりの平均残業時間	割合
0時間	32.3%
1～10時間	34.4%
11～20時間	11.7%
21～30時間	5.3%
31～40時間	5.4%
41～45時間	0.9%
46～60時間	3.4%
61～80時間	1.4%
81～100時間未満	0.4%
100時間以上	4.6%
無回答	0.2%

5%

※30分未満は切捨て、30分以上は切上げで回答

適切だと考える残業時間（1月）

(n=2,980、SA、単位=%)

適切だと考える残業時間(1月)	割合
0時間	31.1%
1～10時間	41.8%
11～20時間	14.8%
21～30時間	5.0%
31～40時間	3.6%
41～45時間	0.6%
46～60時間	1.6%
61～80時間	0.4%
81～99時間	0.1%
100時間以上	1.0%

87.6%

労働時間（残業時間の認識①）

- 現在の残業時間数について、「ちょうどよい」と考える労働者は48.5%となっている。
- 残業時間の長さについて、「減らしたい」、「やや減らしたい」の合計が26.1%、「増やしたい」、「やや増やしたい」の合計が10.9%となっており、減らしたいと考えている労働者の方が増やしたいと考えている労働者よりも多い。
- 残業時間を減らしたい理由は「自分の時間を持ちたいから」が57.2%、残業時間を増やしたい理由は「残業代を増やしたいから」が67.5%、残業時間がこのままでよい理由は「今の生活リズムを変えたくないから」が54.2%となっている。

残業時間が多いと感じるか (n=3,000、SA、単位=%)

残業時間が多いと感じるか	割合
多い	6.7%
やや多い	14.4%
ちょうどよい	48.5%
やや少ない	7.6%
少ない	22.8%

残業時間を減らしたいか (n=3,000、SA、単位=%)

残業時間を減らしたいか	割合
減らしたい	13.6%
やや減らしたい	12.4%
このままでよい	63.1%
やや増やしたい	6.1%
増やしたい	4.8%

減らしたい理由 (n=782、MA、単位=%)

残業時間を減らしたい理由	割合
自分の時間を持ちたいから	57.2%
健康管理のため	37.0%
残業代が負担に見合わないから	24.8%
帰りやすい風土をつくりたいから	21.2%
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.8%
今の仕事が好きではないから	14.6%
生産性を上げたいから	14.1%
副業・兼業をしたいから	8.1%
その他	2.6%

このままでよい理由 (n=1892、MA、単位=%)

残業時間がこのままでよい理由	割合
今の生活リズムを変えたくないから	54.2%
今の仕事をこなすには現状と同じ程度の時間が必要だから	24.4%
残業代を減らしたくないから	15.1%
残業を減らすことができない仕事（顧客との調整等）があるから	11.1%
その他	5.9%

増やしたい理由 (n=326、MA、単位=%)

残業時間を増やしたい理由	割合
残業代を増やしたいから	67.5%
自分のペースで仕事をしたいから	21.2%
業務を通じて知識や経験・スキルを高めたいから	13.8%
仕事の完成度や業績をより高めたいから	13.2%
その他	0.3%

- 残業時間を「減らしたい」「やや減らしたい」と回答した労働者に聞いた、残業時間を減らすことにより残業代が減少することに対する認識については、「残業代が減ってもよいので、残業時間を減らしたい」が55.9%、「残業代が減るならば、残業時間は減らしたくない」が20.3%となっている。
- 残業時間を削減するために有効な措置については、多い順に、「人手不足を解消する」が35.3%、「業務の簡素化、効率化を進める」が28.5%、「業務分担が偏らないようにする」が27.7%等となっている。

残業時間を減らし、残業代が減ることについて

(n=782、SA、単位=%)

残業時間を減らし、残業代が減ることについて	割合
残業代が減ってもよいので、残業時間を減らしたい	55.9%
残業代が減るならば、残業時間は減らしたくない	20.3%
わからない	23.8%

残業時間を削減するために有効だと考える措置

(n=3,000、MA、単位=%)

残業時刻を削減するために有効だと考える措置	割合
人手不足を解消する	35.3%
業務の簡素化、効率化を進める	28.5%
業務分担が偏らないようにする	27.7%
残業をせずに支給される賃金額を引き上げる	21.6%
職場環境を改善し、残業を減らす風土を作る	19.4%
ある業務の内容を特定の労働者しか把握していない状況にならないようにする	12.8%
付き合い残業を無くし、上司が早く帰らせるようにする	12.8%
各労働者の業務量やその業務を行う時間を客観的に見えるようにする	10.9%
自社のルールで定められている、残業の上限時間数を下げる	8.4%
法律で定められている、残業の上限時間数を下げる	7.4%
勤務間インターバル制度を導入する	5.2%
深夜勤務の回数を制限する	4.2%
その他	3.0%

- 深夜労働の実施の有無、実施の理由については、「深夜労働を実施したことはない」が61.5%、「仕事が終わらないから」が17.1%、「シフト勤務が必要など、業務命令があるから」が15.2%、「自ら深夜の時間帯に働くことを選択しているから」が8.4%となっている。
- 自ら深夜の時間帯に働く理由については、多い順に、「深夜に働く方が、賃金が高いから」が43.6%、「海外とのやりとりの必要性や交代制等により深夜に働くことが業務の性質上必要であるから」が40.4%、「育児・介護等により日中は業務時間が取れないため」が20.4%等となっている。

深夜労働の実施の有無、実施の理由

(n=3,000、MA、単位=%)

深夜労働の実施の有無、実施の理由	割合
深夜労働を行ったことはない	61.5%
仕事が終わらないから	17.1%
シフト勤務が必要など、業務命令があるから	15.2%
自ら深夜の時間帯に働くことを選択しているから	8.4%
その他	0.6%

自ら深夜の時間帯に働く理由

(n=250、MA、単位=%)

自ら深夜の時間帯に働く理由	割合
深夜に働く方が、賃金が高いから	43.6%
海外とのやりとりの必要や交代制等により深夜に働くことが業務の性質上必要であるから	40.4%
育児・介護等により日中は業務時間が取れないため	20.4%
その他	3.2%

- フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度について、「あってもよい」の回答は、労働者全体では35.4%となっている。

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度について

(n=3,000、SA、単位=%)

フレックスタイム制と通常勤務日を組み合わせる制度について	割合
あってもよい	35.4%
どちらでもよい	34.6%
ない方がよい	11.1%
わからない	18.9%

テレワーク①（実施の有無や労働時間の管理方法）

- テレワークを行うことが「ある」と回答した者は全体の22.6%。
- テレワーク中の上司等からの指示については、「業務の目的、目標、期限等の基本事項のみ指示される」が48.5%と最も多くなっている。
- テレワーク中の労働時間管理方法は、始業・終業時間については、多い順に、「勤務管理システムに自己申告で入力」が44.0%、「スマートフォン等の使用ログで管理」が37.6%、「上司にメール等で報告」が22.1%等となっている。中抜け時間については、始業・終業時間の管理方法と傾向は変わらないが、「報告していない」が21.6%となっている。

テレワークを行うことがあるか (n=3,000、SA、単位=%)

テレワークを行うことがあるか	割合
ある	22.6%
ない	77.4%

テレワーク中の指示 (n=679、MA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

テレワーク中の指示	割合
業務の目的、目標、期限等の基本事項のみ指示される	48.5%
上司の指揮監督を受けていない	34.6%
実施する具体的な作業内容まで指示される	21.2%
具体的な作業を実施する時間帯まで指示される	8.4%

テレワーク中の始業・終業時間の管理方法 (n=679、MA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

テレワーク中の始業・終業時間の管理方法	割合
勤務管理システムに自己申告で入力	44.0%
スマートフォン等の使用ログで管理	37.6%
上司にメール等で報告	22.1%
報告していない	11.5%
その他の方法で管理	8.1%

テレワーク中の中抜け時間の管理方法 (n=679、MA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

テレワーク中の中抜け時間の管理方法	割合
勤務管理システムに自己申告で入力	38.9%
スマートフォン等の使用ログで管理	26.4%
上司にメール等で報告	21.6%
報告していない	21.6%
その他の方法で管理	8.7%

※調査票において、「中抜け時間とは、勤務時間内に一時的に仕事から離れて再度仕事に戻るまでの時間を指す。休憩時間は含まない。」と記載

- テレワークを行う労働者のうち、「中抜け時間が発生しない」と回答した者は48.5%。中抜け時間が発生する場合、「15分未満」「15分以上30分未満」「30分以上1時間未満」の合計が39.9%となっている。
- 中抜け時間の取扱いについては、「中抜け時間の有無にかかわらず1日の労働時間分勤務したものと取り扱っている」が36.4%と最も多く、次いで、「賃金から差し引かれる又は中抜け分だけ労働時間を延長している」が25.3%、「特に決まっていない」が23.0%となっている。
- テレワーク中に中抜け時間が発生する労働者の中抜け時間の報告頻度については、「1日分まとめて報告」が27.8%と最も多く、次いで「発生した際に都度報告」が15.7%、「1週間分まとめて報告」が14.9%となっている。

中抜け時間の長さ

(n=679、SA、単位=%)

※テレワークを行うことが
「ある」と回答した者への質問

中抜け時間の長さ(1日)	割合
発生しない	48.5%
15分未満	8.7%
15分以上30分未満	16.9%
30分以上1時間未満	14.3%
1時間以上2時間未満	6.9%
2時間以上	4.7%

39.9%

テレワーク中の中抜け時間の取扱い

(n=679、SA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

中抜け時間の取扱い	割合
中抜け時間の有無にかかわらず、1日の労働時間分勤務したものと取り扱っている	36.4%
中抜け分が賃金から差し引かれる又は中抜け分だけ労働時間を延長している	25.3%
半日単位や時間単位の年次有給休暇や特別休暇として取り扱っている	7.5%
特に決まっていない	23.0%
業務が中断できず、中抜けができない	7.8%

テレワーク中に中抜け時間が発生する労働者の中抜け時間の報告頻度

(n=396、SA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

中抜け時間の報告頻度	割合
発生した際に都度報告	15.7%
1日分まとめて報告	27.8%
1週間分まとめて報告	14.9%
2週間（半月）分まとめて報告	6.3%
1か月分まとめて報告	4.8%
1か月以上分の期間をまとめて報告	2.3%
報告していない	20.7%
PC、スマートフォン等のログで管理されているので報告の必要がない	7.6%

- テレワーク中の中抜け時間を厳格に管理されることについてどのように考えるかについては、「既に厳格管理されているので問題ない」が30.2%、「現在厳格に管理されていないが管理されるべきである」が23.0%となっている一方、「勤務管理システム等に入力することとなり面倒」が28.9%、「自分が働きやすい時間に働けなくなり困る」が20.9%となっている。
- テレワークに関する労働時間管理のルールについては、「満足している」が48.0%となっている一方、「特段取り決めがない」が11.0%となっている。

テレワーク中の中抜け時間を厳格に管理されることについてどう考えるか

(n=679、MA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

テレワーク中の中抜け時間を厳格に管理されることについてどう考えるか	割合
既に厳格に管理されているので問題ない	30.2%
勤務管理システム等に入力することとなり面倒である	28.9%
現在厳格に管理されていないが管理されるべきである	23.0%
自分が働きやすい時間帯に働けなくなり困る	20.9%
職場にプライベートを知られる恐れがあり抵抗がある	14.0%
その他	1.5%

テレワークに関する労働時間管理のルールに満足しているか

(n=679、SA、単位=%)

※テレワークを行うことが「ある」と回答した者への質問

テレワークに関する労働時間管理のルールに満足しているか	割合
満足している	48.0%
満足していない	14.4%
どちらでもない	26.5%
特段取り決めがない	11.0%

勤務間インターバル、勤務時間外の連絡

- 勤務間インターバル制度について、「すでに導入されている」が10.8%、「これから導入してほしい」が22.3%である一方、「導入の希望はない」が66.9%となっている。
- 勤務間インターバル制度の導入を希望しない労働者の希望しない理由については、多い順に、「休息時間は時間単位年休の取得で確保できているため」が20.3%、「前日の終業時刻に合わせて翌日の始業時刻を変更することが難しいから」が19.5%、「繁忙期には休息時間を確保しづらいから」が18.8%等となっている。
- 勤務時間外の社内連絡について、「勤務時間外や休日に連絡はなかった」が56.1%と最も多い一方、「出社せず通信機器等で対応した」が23.4%、「出社してまたは取引等に出向いて対応した」が8.9%となっている。また、勤務時間外の社内連絡について、「できれば対応したくないが、やむを得ない」が8.2%、「対応したくない」が38.0%となっている。

勤務間インターバルの導入希望 (n=3,000、SA、単位=%)

勤務間インターバルの導入希望	割合
すでに導入されている	10.8%
これから導入してほしい	22.3%
導入の希望はない	66.9%

勤務間インターバルを希望しない理由 (n=2,007、SA、単位=%)

勤務間インターバルを希望しない理由	割合
休息時間は時間単位年休の取得で確保できているため	20.3%
前日の終業時刻に合わせて翌日の始業時刻を変更することが難しいから	19.5%
繁忙期には休息時間を確保しづらいから	18.8%
休息時間は代休で確保できているため	18.1%
導入によって残業時間が減少し、収入が減るから	14.1%
フレックスタイム制で柔軟に始業時刻を調整できるため	11.5%
海外とのやりとりの必要性があるから	3.7%
その他	8.0%

勤務時間外の社内連絡への対応 (n=3,000、SA、単位=%)

勤務時間外の社内連絡への対応	割合
出社してまたは取引先等に出向いて対応した	8.9%
出社せず通信機器等で対応した	23.4%
対応しなかった	14.5%
勤務時間外や休日に連絡はなかった	56.1%

勤務時間外の社内連絡についてどのように考えるか (n=3,000、SA、単位=%)

勤務時間外の社内連絡についてどのように考えるか	割合
積極的に対応したい	0.4%
できれば対応したくないが、やむを得ない	8.2%
対応したくない	38.0%
その他（※）	53.5%

※その他の具体的な回答（一部抜粋）
 ・ 案件の重要度によって対応要否が分かれる
 ・ 勤務時間外に連絡が来ることがないため分からない
 ・ 対応する・しないの裁量があるため対応しなくてよい

年次有給休暇①（時季指定義務）

- 年次有給休暇の時季指定義務については、「企業が年5日指定するままでよい」が24.8%、「自らの希望に合わせて自由に取得したいので、企業側で指定する義務を廃止すべき」が20.9%、「企業側で指定する日数を年6日以上を増やすべき」が18.6%、「企業側で指定する日数を年4日以下に減らすべき」が2.9%であった。
- 時季指定される日数を増やすべきと理由については、「指定された方が休みやすいから」が64.3%と最も多くなっている。
- 時季指定される日数を減らすべきと回答した者の理由については、「年次有給休暇の取得日は自らで指定したいから」、「病気や体調不良に備えて年次有給休暇を温存したいから」がそれぞれ41.9%ずつとなっている。

年次有給休暇の時季指定義務への意見

(n=3,000、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務への意見	割合
企業が年5日指定するままでよい	24.8%
自らの希望に合わせて自由に取得したいので、企業側で指定する義務を廃止すべき	20.9%
企業側で指定する日数を年6日以上を増やすべき	18.6%
企業側が指定する日数を年4日以下に減らすべき	2.9%
計画年休になっており時季指定されることがない	6.2%
自らの取得日数に関わらず、年5日は企業が一律指定すべき	6.0%
自分の年次有給休暇の付与日数がわからない	20.6%

年次有給休暇の時季指定義務の日数を増やすべき理由

(n=558、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務の日数を増やすべき理由	割合
指定された方が休みやすいから	64.3%
取り残す年次有給休暇の日数が多く、指定日数が拡大されても支障はないから	35.3%
その他	0.4%

年次有給休暇の時季指定義務の日数を減らすべき理由

(n=86、SA、単位=%)

年次有給休暇の時季指定義務の日数を減らすべき理由	割合
年次有給休暇の取得日は自らで指定したいから	41.9%
病気や体調不良に備えて年次有給休暇を温存しづらいから	41.9%
もっと仕事に打ち込みたい（休暇を強制されたくない）から	16.3%

年次有給休暇②（残日数、取り残す理由）

- 年次有給休暇の残日数は「5日以下」が11.2%、「6～10日」が14.2%、「11～15日」が12.3%、「16～20日」が10.6%、「21日以上」が21.1%、「わからない」が30.7%となっている。
- 年次有給休暇を取り残す理由としては、「病気や急用のために残しておく必要があるから」が27.9%が最も多く、次いで、「休むと職場に迷惑がかかるまたは仕事に支障が出るから」が21.7%、「休みたい時期に休めないから」が19.8%となっている。
- また、年次有給休暇を「取り残すことはない」の回答は27.8%となっている。

年次有給休暇の残日数

(n=3,000、SA、単位=%)

年次有給休暇の残日数	割合
5日以下	11.2%
6～10日	14.2%
11～15日	12.3%
16～20日	10.6%
21日以上	21.1%
わからない	30.7%

年次有給休暇を取り残す理由

(n=3,000、MA、単位=%)

年次有給休暇を取り残す理由	割合
病気や急用のために残しておく必要があるから	27.9%
取り残すことはない	27.8%
休むと職場に迷惑がかかるまたは仕事に支障が出るから	21.7%
休みたい時期に休めないから	19.8%
現在の休暇日数で十分だから	12.9%
職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから	11.7%
休んでもすることがないから	6.7%
人事評価や能力向上のため、休まず仕事をしたいから	5.0%

年次有給休暇③（時間単位年休）

- 時間単位年休を「活用したことがある」者は22.1%となっており、「制度がない」「制度があるかを知らない」がそれぞれ31.0%、「制度はあるが活用したことはない」が15.9%となっている。
- 時間単位年休の1回の平均活用時間は、1～4時間が81.3%となっている。時間単位年休の活用理由としては、自分の通院、治療等が46.0%、通院・治療以外の自分の都合が44.3%、育児・介護の都合が19.6%となっている。
- 時間単位年休の取得可能日数について、「上限を拡大すべき」が25.9%、「今のままでよい」が34.1%となっている。

時間単位年休の制度・活用有無

(n=3,000、SA、単位=%)

時間単位年休の制度・活用有無	割合
活用したことがある	22.1%
制度はあるが活用したことはない	15.9%
制度がない	31.0%
制度があるかを知らない	31.0%

時間単位年休の活用理由

(n=663、MA、単位=%)

時間単位年休の活用理由	割合
自分の通院、治療の都合があったため	46.0%
上記以外の自分の都合（趣味、行政などの手続、自己啓発など）があったため	44.3%
1日単位よりも業務調整がしやすいため	22.2%
育児や介護の都合があったため	19.6%
その他	0.6%

時間単位年休の1回の平均活用時間

(n=663、NU、単位=%)

時間単位年休の1回の活用時間	割合
0時間	2.3%
1時間	19.3%
2時間	24.3%
3時間	16.4%
4時間	21.3%
5時間	8.7%
6時間	2.4%
7時間	1.1%
8時間	4.2%

81.3%

時間単位年休の上限日数を拡大すべきか

(n=3,000、SA、単位=%)

時間単位年休の上限日数を拡大すべきか	割合
上限を拡大すべき	25.9%
今のままでよい	34.1%
上限を縮小すべき	6.4%
わからない	33.6%

- 健康面については、「全く不安を感じない」が13.5%、「ほとんど不安を感じない」が36.8%、「やや不安を感じる」が35.9%、「不安を感じる」が13.8%となっており、不安を感じない労働者と感じる労働者が約半数ずつとなっている。
- 職場で実施されている健康確保措置については、「健康診断」が38.2%と最も多くなっており、次いで、「代償休日・特別な休暇の付与」が17.2%、「残業時間が一定を超えた場合の医師による面接指導」が15.7%等となっている。一方、「特段の措置は実施されていない」は37.7%となっている。

健康面で不安を感じるか

(n=3,000、SA、単位=%)

健康面で不安を感じるか	割合
全く不安を感じない	13.5%
ほとんど不安を感じない	36.8%
やや不安を感じる	35.9%
不安を感じる	13.8%

職場で実施されている健康確保措置

(n=3,000、MA、単位=%)

職場で実施されている健康確保措置	割合
健康診断	38.2%
特段の措置は実施されていない	37.7%
代償休日・特別な休暇の付与	17.2%
残業時間が一定を超えた場合の医師による面接指導	15.7%
心とからだの相談窓口の設置	13.3%
産業医等による助言・指導や保健指導	12.9%
連続休暇の取得	12.0%
終業から始業までの休息時間の確保 (勤務間インターバル)	10.4%
深夜業（午後10時から午前5時まで）の回数制限	7.6%
健康状況等に応じた配置転換	6.2%
その他	0.2%

- 労働組合について、「組合があり、加入している」28.8%、「組合があるが、加入していない」が16.9%、「組合がなく、加入していない」が46.3%となっている。
- 組合への印象は「よく分からない」が34.7%と最も多く、次いで、「自分には関係がない」が18.1%、「労働条件や職場環境改善に取り組んでいる」が17.6%等となっている。
- 会社側と労働条件等を交渉する際に頼るものについては、「そもそも交渉することがない」が43.4%と最も多く、次いで、「頼れる存在はいない・知らない」が15.8%、「社内の労働組合」15.7%等となっている。

労働組合への所属

(n=3,000、SA、単位=%)

労働組合への所属	割合
労働組合があり、加入している	28.8%
労働組合があるが、加入していない	16.9%
労働組合がなく、加入していない	46.3%
労働組合がなく、社外の労働組合に加入している	8.1%

労働組合への印象

(n=3,000、MA、単位=%)

労働組合への印象	割合
よくわからない	34.7%
自分には関係がない	18.1%
労働条件や職場環境改善に取り組んでいる	17.6%
自分が困ったときに頼れる	14.5%
労働者に対する影響力がない	13.9%
労働者に役立つ情報を提供してくれる	12.0%
経営側の言いなりである	10.5%

労働条件等の交渉の際に頼るもの

(n=3,000、MA、単位=%)

労働条件等の交渉の際に頼るもの	割合
そもそも交渉することがない	43.4%
頼れる存在はいない・知らない	15.8%
社内の労働組合	15.7%
家族・友人	9.3%
弁護士等の専門家	8.7%
自ら交渉できるため、頼ることがない	6.2%
社内の労働者代表	5.9%
社外の労働組合	5.6%
その他	0.1%

- 求職・転職時に企業側に提示してほしい情報については、「賃金」が59.0%と最も多く、次いで「雇用形態（正社員、パート・アルバイト、契約社員等）の種類・割合」が46.1%、「勤務場所」が45.8%等となっている。

求職・転職の際に企業に提供してほしい情報

(n=3,000、MA、単位=%)

求職・転職の際に企業に提供してほしい情報	割合
賃金	59.0%
雇用形態（正社員、パート・アルバイト、契約社員等）の種類・割合	46.1%
勤務場所	45.8%
年次有給休暇・特別休暇等の取得状況	36.9%
従業員の実際の労働時間（所定労働時間＋時間外労働・休日労働時間）	36.1%
将来的な昇給の可能性	28.1%
配置転換・出向の有無・範囲・頻度	18.9%
試用期間の有無	16.1%
会社におけるキャリアパス（標準的な昇進等）	14.7%
労働災害の発生実績	10.1%
留学や研修の機会	6.2%
その他	1.9%

※1：青色セル：ハローワークの求人票ひな型に記載されている事項

※2：黄色セル：法令上公表が努力義務化となっている事項

- 働き方改革に伴う収入・モチベーション・残業時間・メンタル面それぞれの影響について、4項目全てにおいて、「特段影響はなかった」が約8割を占めている。

働き方改革の影響

(n=3,000、SA、単位=%)

	良い影響があった	特段影響はなかった	悪い影響があった
収入	9.4%	81.4%	9.3%
モチベーション	7.3%	81.9%	10.8%
残業時間	10.5%	81.5%	8.0%
メンタル	7.6%	81.3%	11.1%

1. 一般 企業調査・労働者調査
2. 特例措置対象 事業場調査・労働者調査

労働時間制度等に関するアンケート調査 概要 (特例措置対象 事業場調査・労働者調査)

調査目的	週の法定労働時間が44時間の特例措置対象となっている、特定業種かつ10人未満の労働者を使用する事業場の労働時間等の実態を把握すること
対象者	事業場調査：信用調査会社のデータベースから、特例対象に該当する事業場規模及び業種のスクリーニングをかけたうえで、属性（事業場規模・業種）別に割り付け、無作為に抽出した事業場 労働者調査：モニター会社に登録している労働者のうち、特例措置対象事業場に勤務する者
調査期間	事業場調査：令和5年11月4日から同年12月12日まで 労働者調査：令和5年11月14日から同年11月24日まで
実施主体	PwCコンサルティング合同会社
調査手法	事業場調査：調査ハガキを郵送し、印刷したQRコードから電子回答 労働者調査：スクリーニング項目を設けた上でモニター調査により実施
調査部数	有効回収数 事業場調査 1,034（有効回答率 17.36%） 労働者調査 1,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	（事業場）労働時間、法定労働時間を週40時間とすることによる支障の有無 等 （労働者）実労働時間、手待ち時間の有無、特例措置対象事業場であることの認識 等

※1：特例措置対象事業場：労働基準法第40条並びに労働基準法施行規則第25条の2及び第25条の3に基づき、1週の法定労働時間が44時間となっている、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場

※2：本資料は、PwCコンサルティング合同会社実施の「労働時間制度等に関するアンケート調査」の速報値を基に、厚生労働省労働基準局で作成

※3：本資料は、ウエイトバック集計等を行っていない結果をまとめたもの

- 所属する企業全体の事業場数については、多い順に、「11～20か所」が24.8%、「6～10か所」が22.6%、「1～5か所」が14.0%となっている。
- 特例措置対象となっている事業場が所属する企業全体について、従業員規模は、「100～299人」が41.9%と最も多く、次いで、「500～999人」が17.5%、「50～99人」が13.3%となっている。

所属する企業全体の事業場数

(n=1,034、SA、単位=%)

事業場数	割合
1～5か所	14.0%
6～10か所	22.6%
11～20か所	24.8%
21～40か所	12.3%
41～60か所	5.7%
61～80か所	5.5%
81～100か所	1.7%
101か所～	8.5%
無回答	4.8%

所属する企業全体の従業員規模

(n=1,002、SA、単位=%)

※事業場数が2カ所以上の企業のみ回答

従業員規模	割合
1人	0.2%
2～4人	2.0%
5～9人	3.2%
10～29人	2.8%
30～49人	2.9%
50～99人	13.3%
100～299人	41.9%
300～499人	10.9%
500～999人	17.5%
1000人以上	4.3%
無回答	1.1%

- 事業場の主たる業種は、多い順に、「小売業」が40.1%、「卸売業」が39.9%、「保健衛生業」が14.8%、「倉庫業」が2.3%、「理美容業」が1.5%、「接客娯楽業」が1.4%。
- 事業場で最も多い職種は、「販売の職業」が57.7%と最も多く、「専門的・技術的職業」が19.6%、「事務的職業」が9.4%、「サービスの職業」が7.0%となっている。
- 事業場の人数は、「5人」が18.8%と最も多く、「1人」から「9人」まで分散している。
- 回答した事業場そのものが本社である割合は5.8%で、本社以外の営業所や店舗等は93.9%となっている。

事業場の主たる業種

(n=1,034、SA、単位=%)

主たる業種	割合
小売業	40.1%
卸売業	39.9%
保健衛生業 (病院、診療所、社会福祉施設、浴場など)	14.8%
倉庫業	2.3%
理美容業	1.5%
接客娯楽業 (旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地など)	1.4%
その他の商業	0%
映画・演劇業	0%

事業場で最も多い職種

(n=1,034、SA、単位=%)

最も多い職種	割合
販売の職業	57.7%
専門的・技術的職業	19.6%
事務的職業	9.4%
サービスの職業	7.0%
管理的職業	2.8%
その他	2.6%
保安の職業	0%
無回答	0.9%

事業場の従業員規模

(n=1,034、SA、単位=%)

従業員規模	割合
1人	1.8%
2人	7.6%
3人	11.2%
4人	13.8%
5人	18.8%
6人	13.4%
7人	14.2%
8人	11.0%
9人	8.0%

事業場の種類

(n=1,034、SA、単位=%)

事業場の種類	割合
本社	5.8%
本社以外（営業所・店舗等）	93.9%
無回答	0.3%

- 労働者に適用している労働時間制度については、「通常の労働時間制度」が57.3%と最も多くなっており、次いで「変形労働時間制」が36.0%、「事業場外みなし労働時間制」が8.2%、「フレックスタイム制」が6.7%となっている。
- 36協定の本社一括届出制度については、「利用している」が82.8%となっており、8割以上の事業場が、法定労働時間が週40時間であると想定される本社と同一の内容の36協定を締結している。

労働時間制度

(n=1,034、MA、単位=%)

労働時間制度	割合
通常の労働時間制度	57.3%
変形労働時間制	36.0%
事業場外みなし労働時間制	8.2%
フレックスタイム制	6.7%
時間管理なし（管理監督者等）	1.8%
その他	1.5%
無回答	1.1%

36協定は本社一括届出を利用しているか

(n=1,034、SA、単位=%)

本社一括届出の利用の有無	割合
している	82.8%
していない	14.7%
無回答	2.5%

労働時間①（所定労働時間・総労働時間）

- 1日あたりの所定労働時間については、「7時間～8時間未満」が39.9%、「8時間～9時間未満」が53.9%となっている。
- 1週あたりの所定労働時間については、「35時間超40時間以下」が84.0%となっており、8割以上の特例措置対象事業場の週所定労働時間が40時間以下となっている。
- 1日あたりの総労働時間（残業や休日出勤などを含めた総労働時間）の平均については、「8時間～9時間未満」が54.0%と最も多く、次いで、「9時間～10時間未満」が14.7%、「7時間～8時間未満」が13.9%等となっている。
- 1週あたりの総労働時間の平均について、「35時間超40時間以下」が39.4%と最も多く、次いで、「40時間超44時間以下」25.8%、「44時間超60時間以下」が19.8%等となっている。また、60時間超は、4.8%となっている。

所定労働時間（1日）

(n=1,034、SA、単位=%)

所定労働時間（1日）	割合
7時間未満	1.5%
7時間～8時間未満	39.9%
8時間～9時間未満	53.9%
9時間～10時間未満	1.8%
10時間以上	1.1%
無回答	1.8%

所定労働時間（1週）

(n=1,034、SA、単位=%)

所定労働時間（1週）	割合
35時間以下	3.2%
35時間超40時間以下	84.0%
40時間超44時間以下	5.8%
44時間超60時間以下	4.3%
60時間超	0.8%
無回答	1.9%

平均総労働時間（1日）

(n=1,034、SA、単位=%)

総労働時間（1日）	割合
7時間未満	1.1%
7時間～8時間未満	13.9%
8時間～9時間未満	54.0%
9時間～10時間未満	14.7%
10時間以上	6.6%
無回答	9.8%

平均総労働時間（1週）

(n=1,034、SA、単位=%)

総労働時間（1週）	割合
35時間以下	1.9%
35時間超40時間以下	39.4%
40時間超44時間以下	25.8%
44時間超60時間以下	19.8%
60時間超	4.8%
無回答	8.2%

労働時間②（割増賃金が発生する週労働時間の基準等）

- 割増賃金が発生する週労働時間の基準については、「40時間」が52.8%、「40時間未満で特定の時間数」が30.1%となっており、8割以上の特例措置対象事業場が、週40時間以内の特定の時間数で割増賃金を支払っている。
- 労働時間短縮のために取り組んでいることについては、「実際の労働時間等の把握」が68.6%と最も多く、次いで、「仕事の内容・分担の見直し」が51.9%、「適正な人員の確保」が41.1%となっている。

割増賃金が発生する週労働時間の基準

(n=1,034、SA、単位=%)

割増賃金が発生する週労働時間の基準	割合
40時間未満で特定の時間数	30.1%
40時間	52.8%
40時間超44時間未満の範囲で特定の時間数	3.6%
44時間	4.9%
無回答	8.6%

労働時間短縮のために取り組んでいる内容

(n=1,034、MA、単位=%)

労働時間短縮のために取り組んでいる内容	割合
実際の労働時間等の把握	68.6%
仕事の内容・分担の見直し	51.9%
適正な人員の確保	41.1%
残業削減に向けた周知啓発 (ノー残業デーの設定、管理職・非管理職への研修、声かけ、強制消灯等)	39.6%
所定外労働の事前届出制の導入	35.8%
労働時間よりも成果を評価する仕組みの導入	14.0%
その他	1.3%
取り組んでいることはない	6.2%
無回答	1.0%

所定休日・休日労働

- 1週あたりの平均所定休日数については、1週あたりでみると「2日」が88.3%が最も多くなっている。
- 1月あたりの平均所定休日数については、多い順に、「8日」が35.4%、「9日」が30.7%、「10日」が17.8%等となっている。
- 1月あたりの休日労働日数の平均は、「0日」が74.6%と最も多く、次いで「1日」が12.6%となっている。

平均所定休日数（1週）

(n=1,034、SA、単位=%)

平均所定休日数（1週）	割合
0日	0.7%
1日	3.9%
2日	88.3%
3日	0.6%
4日	0.6%
5日	3.3%
6日	0.3%
7日	0.1%
無回答	2.3%

平均所定休日数（1月）

(n=1,034、SA、単位=%)

平均所定休日数（1月）	割合
0日	0.4%
1～6日	3.4%
7日	3.1%
8日	35.4%
9日	30.7%
10日	17.8%
11日以上	6.3%
無回答	3.0%

平均休日労働日数（1月）

(n=1,034、SA、単位=%)

平均休日労働日数（1月）	割合
0日	74.6%
1日	12.6%
2日	4.4%
3日	2.4%
4日	1.5%
5～10日	2.3%
11日以上	1.0%
無回答	1.3%

- 法定労働時間を週40時間とすることについて、「特に支障はない」事業場が83.5%となっている。
- 「支障がある」14.7%の事業場の理由は、「人手不足のため総労働時間を削減できないから」が65.1%と最も多く、次いで「お客様の利便性のため店舗等の営業・診療時間を短縮できないから」が46.7%となっている。
- 「特に支障はない理由」については、「すでに所定労働時間が週40時間以内に収まっているから」が69.5%と最も多くなっている。

法定労働時間を週40時間とすることによる支障の有無 (n=1,034、SA、単位=%)

支障の有無	割合
特に支障はない	83.5%
支障がある	14.7%
無回答	1.8%

法定労働時間を週40時間とすることによる支障がある理由

(n=152、MA、単位=%)

理由	割合
人手不足のため総労働時間を削減できないから	65.1%
お客様の利便性のため店舗等の営業・診療時間を短縮できないから	46.7%
利益の確保のため店舗等の営業・診療時間を短縮できないから	25.0%
手待ち時間(※)が減らず、総労働時間を削減できないから	10.5%
総労働時間が減らず、時間外労働が増加し、残業代の支払いが難しいから	3.9%
その他	4.6%
無回答	2.0%

法定労働時間を週40時間とすることに支障が無い理由

(n=863、MA、単位=%)

理由	割合
すでに所定労働時間が週40時間以内に収まっているから	69.5%
週44時間以上の労働時間に対して割増賃金の支払いをしているが、支払いが必要となる割増賃金が週4時間分増加しても支払いが可能だから	13.0%
人材確保のために、労働時間の短縮は必要だと考えられるから	11.9%
業務量が少なく、今後は所定労働時間を週40時間以内にできる見通しだから	4.5%
交代勤務制度の導入ができているまたはできる見通しだから	3.5%
手待ち時間(※)が減少しているまたは今後減らすことができる見通しだから	2.5%
その他	2.7%
無回答	4.9%

※調査票において、「手待ち時間とは、指示した場合には即座に業務に従事することを求めているが、労働から離れることを保障していない状態で待機等させている時間を指す。」と記載

特例措置 (労働者)

基本属性

- 年齢は、「20-29歳」が2.7%。「30-39歳」が12.9%、「40-49歳」が31.2%、「50-59歳」が36.2%、「60-64歳」が11.4%、「65歳以上」が5.6%。性別は、「男性」が55.9%、「女性」が44.1%。
- 就業形態は、「正規の職員・従業員」が90.7%。
- 職場の事業は、多い順に、「小売業」が31.7%、「卸売業」が28.4%、「保健衛生業」が25.4%、「接客娯楽業」が8.5%、「理美容業」が4.0%。
- 事業場の人数は、「1～2人」が12.3%、「3～4人」が32.4%、「5～7人」が31.1%、「8～9人」が24.2%。

年齢 (n=1,000、 SA、単位=%)	
年齢	割合
20-29歳	2.7%
30-39歳	12.9%
40-49歳	31.2%
50-59歳	36.2%
60-64歳	11.4%
65歳以上	5.6%

就業形態 (n=1,000、 SA、単位=%)	
就業形態	割合
正規の職員・従業員	90.7%
契約社員 (雇用期間に定めのある)	3.6%
パート(※1)	3.5%
アルバイト(※2)	1.2%
嘱託(※3)	0.8%
その他	0.2%

職場の業種 (n=1,000、 SA、単位=%)	
職場の業種	割合
小売業	31.7%
卸売業	28.4%
保健衛生業 (病院、診療所、社会福祉施設、浴場など)	25.4%
接客娯楽業 (旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地など)	8.5%
理美容業	4.0%
倉庫業	1.2%
その他(上記以外)の商業	0.7%
映画・演劇業	0.1%

性別 (n=1,000、 SA、単位=%)	
性別	割合
男性	55.9%
女性	44.1%

事業場の人数 (n=1,000、 SA、単位=%)	
人数	割合
1～2人	12.3%
3～4人	32.4%
5～7人	31.1%
8～9人	24.2%

※調査票において、以下のように記載

「※1：「パート」・「アルバイト」：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」それぞれに近い名称で呼ばれている人

※2：「派遣社員」：労働者派遣法などに基づく派遣会社などに雇用され、そこから派遣される人（派遣社員は他に当てはまるものがあったても、「派遣社員」）

※3：「嘱託」：労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託社員」又はそれに近い名称で呼ばれている人

- 適用されている労働時間制度については、「通常の労働時間制度」が62.5%と最も多く、次いで、「フレックスタイム制度」が6.0%、「変形労働時間制」が4.4%等となっている。
- 手待ち時間（指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間）の発生時間については、「0時間」が80.5%となっている。
- 手待ち時間の過ごし方については、「何もしていない・休憩時間として自由に過ごしている」が48.2%、「雑務等」が47.7%、「自己研鑽」が12.8%となっている。

適用されている労働時間制度

(n=1,000、MA、単位=%)

適用されている労働時間制度	割合
通常の勤務時間制度	62.5%
フレックスタイム制度	6.0%
変形労働時間制度	4.4%
事業場外みなし労働時間制	2.1%
時間管理なし	6.3%
その他	0.5%
わからない	19.7%

1日あたりの手待ち時間の発生時間数

(n=1,000、SA、単位=%)

手待ち時間発生数（1日）	割合
0時間	80.5%
1時間	9.2%
2時間	3.1%
3時間	1.7%
4時間以上	5.5%

手待ち時間の過ごし方

(n=195、MA、単位=%)

手待ち時間の過ごし方	割合
何もしていない・休憩時間として自由に過ごしている	48.2%
雑務等	47.7%
自己研鑽	12.8%
その他	0.5%

- 割増賃金の発生する週労働時間数については、「週40時間未満で特定の時間数」が19.3%、「週40時間」が26.0%、「週40時間超44時間未満の範囲で特定の時間数」が14.5%、「44時間」が8.8%となっている。一方、「わからない」労働者も31.4%いる。
- 1日あたりの平均的な実労働時間（残業や休日出勤などを含めた総労働時間）については、「8時間以上9時間未満」が37.2%と最も多く、「6時間未満」「6時間以上7時間未満」「7時間以上8時間未満」の合計は45.8%となっている。
- 1週あたりの平均的な実労働時間については、「35時間以上40時間未満」が21.3%、「40時間以上45時間未満」が35.6%、「45時間以上50時間未満」が14.0%となっている。

割増賃金の発生する週労働時間数

(n=1,000、SA、単位=%)

割増賃金の発生する週労働時間数	割合
週40時間未満で特定の時間数	19.3%
週40時間	26.0%
週40時間超44時間未満の範囲で特定の時間数	14.5%
週44時間	8.8%
わからない	31.4%

1日あたりの平均的な実労働時間

(n=1,000、SA、単位=%)

平均実労働時間（1日）	割合
6時間未満	7.2%
6時間以上7時間未満	8.7%
7時間以上8時間未満	29.9%
8時間以上9時間未満	37.2%
9時間以上10時間未満	8.8%
10時間以上11時間未満	4.7%
11時間以上12時間未満	1.3%
12時間以上	2.2%

45.8%

1週あたりの平均的な実労働時間

(n=1,000、SA、単位=%)

平均実労働時間（1週）	割合
30時間未満	8.1%
30時間以上35時間未満	7.8%
35時間以上40時間未満	21.3%
40時間以上45時間未満	35.6%
45時間以上50時間未満	14.0%
50時間以上55時間未満	5.3%
55時間以上60時間未満	3.0%
60時間以上	4.9%

- 平均休日勤務日数については、「0日」が74.9%となっている。
- 休日勤務1回あたりの平均勤務時間について、多い順に、「7時間超8時間以下」が17.9%、「3時間超4時間以下」が10.4%、「4時間超5時間以下」が7.6%となっている。

平均休日勤務日数（1月）

(n=1,000、SA、単位=%)

平均休日勤務日数（1月）	割合
0日	74.9%
1日	7.2%
2日	4.4%
3日	1.2%
4日	4.0%
5日以上	8.3%

平均休日勤務時間（1回あたり）

(n=251、SA、単位=%)

平均休日勤務時間（1回）	割合
1時間以下	4.8%
1時間超2時間以下	6.8%
2時間超3時間以下	6.4%
3時間超4時間以下	10.4%
4時間超5時間以下	7.6%
5時間超6時間以下	5.6%
6時間超7時間以下	6.0%
7時間超8時間以下	17.9%
8時間超9時間以下	4.8%
9時間超10時間以下	3.2%
10時間超11時間以下	0.8%
11時間超12時間以下	1.2%
12時間超13時間以下	0.4%
13時間超14時間以下	0.4%
14時間超	1.2%
無回答	22.7%

- 「あなたの職場の1週間の法定労働時間が、他の業種・規模の事業場よりも長いことについて知っていましたか。」については、「知っていた」が25.3%、「知らなかった」が74.7%となっている。
- 「あなたの職場の1週間の法定労働時間が、他の業種・規模の事業場よりも長いことについてどのように考えますか。」について、「他の事業・規模の事業場に合わせてほしい」の回答は、労働者全体では36.7%となっているが、法定労働時間が長いことを知っていた労働者に限ってみると44.7%となっている。

1週の法定労働時間が長いことを知っていたか

(n=1,000、SA、単位=%)

知っていたか	割合
知っていた	25.3%
知らなかった	74.7%

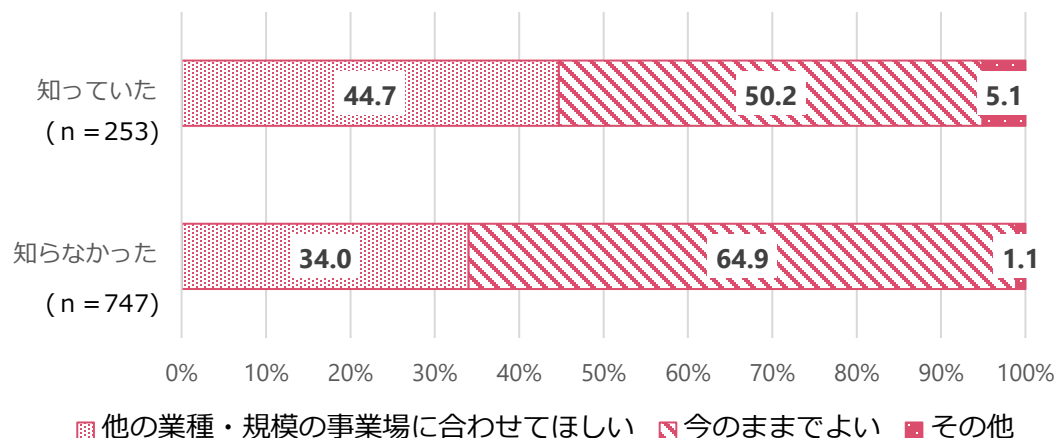
他の職種と比べて1週の法定労働時間が長いことについてどのように考えるか

(n=1,000、SA、単位=%)

どのように考えるか	割合
他の業種・規模の事業場に合わせてほしい	36.7%
今のままでよい	61.2%
その他	2.1%

「1週間の法定労働時間が長いことを知っていたか」と「他の職種と比べて1週の法定労働時間が長いことについてどのように考えるか」のクロス集計

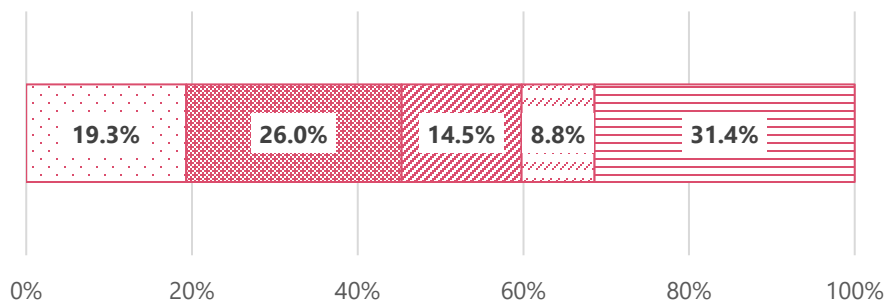
(SA、単位=%)



- 割増賃金の発生する週労働時間数について、「40時間未満で特定の時間数」が19.3%、「週40時間」が26.0%、「週40時間超44時間未満」が14.5%、「週44時間」が8.8%、「わからない」が31.4%となっている。
- 割増賃金を支払い始める時間と特例措置対象事業場であることの認識をクロス集計すると、割増賃金を支払い始める時間数が長くなるほど「他の業種・規模の事業場に合わせてほしい」と回答する割合が高くなるものの、大きな差はみられない。

割増賃金の発生する週労働時間数

(n=1,000、SA、単位=%)



- 40時間未満で特定の時間数
- 40時間
- ▨ 40時間超44時間未満の範囲で特定の時間数
- ▤ 44時間
- ▩ 05.わからない

「割増賃金を支払い始める時間」と
「他の職種と比べて1週の法定労働時間が長いこと
についてどのように考えるか」のクロス集計

(SA、単位=%)

	他の業種・規模 の事業場に 合わせてほしい	今のままでよい	その他	
週40時間未満で 特定の時間数	28.0%	71.0%	1.0%	(n=193)
週40時間	33.8%	65.8%	0.4%	(n=260)
週40時間超44時間 未満で特定の時間数	38.6%	60.7%	0.7%	(n=145)
週44時間	44.3%	51.1%	4.5%	(n=88)