

働き方改革に関する実態調査

(概 要 版)

令和3年3月

東京都産業労働局

1 調査の目的

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等の総合的な対策として、「働き方改革関連法」が2019年4月から順次施行されている。一方で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、テレワークや時差勤務の導入等働き方の変化を余儀なくされている。

こうした状況にあって、労働者の働き方はどのようになっており、使用者や労働者がどのような認識を有しているのか。今回の調査により、現在の所定労働時間や労働時間管理の方法、働き方改革関連法についての認知度や取組状況、新型コロナウイルス感染症の流行による働き方への影響等について把握し、労働環境整備の基礎資料とする。

2 調査の対象

以下を調査の対象とした。

- (1) 事業所：都内の常用従業者規模30人以上の3,000事業所
- (2) 従業員：事業所調査の結果、協力を得られた事業所の正社員2,000人

※調査対象事業所については、平成28年経済センサス-活動調査(44,561事業所)より無作為抽出した。なお、常用労働者規模が30人未満と回答した事業所についても集計対象とした。

※調査対象従業員については、協力が得られた事業所に属する正社員を対象とした。

3 調査の方法

事業所及び従業員に対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

- (1) 事業所：調査票の郵送配布、郵送回収
- (2) 従業員：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

4 調査の期間

事業所及び従業員本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

- (1) 事業所：令和2年9月14日に郵送し、同年10月12日を返信投函〆切とした。
- (2) 従業員：令和2年10月16日、23日、30日の3回に分けて事業所宛に郵送し、同年11月16日を返信投函〆切とした。

5 調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所及び従業員別に以下であった。

	発送数 (A)	回収数 (B)	有効回答数 (C)	回収率 (B/A)	有効回答率 (C/A)
事業所調査	3,000	962	962	32.1%	32.1%
従業員調査	2,000	1,024	1,024	51.2%	51.2%

6 利用上の注意

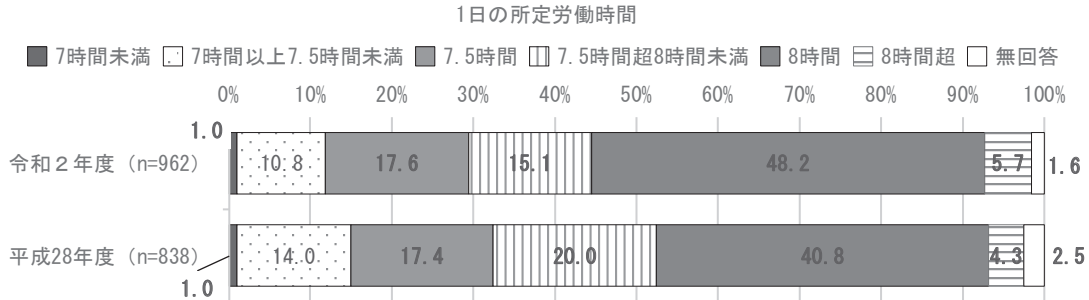
- (1) 集計表の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、割合の合計が100%とならない場合がある。
- (2) 複数回答を可とした設問では、内訳の和が計の数値を超える場合がある。また、選択肢ごとに回答者数に対する割合を算出しているため、割合の合計が100%を超える場合がある。
- (3) 概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。
- (4) 回答数が10社（人）未満の集計結果については、集計表にはそのまま表示したが、報告書文中では原則として言及していない。
- (5) 概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント（%）である。

調査結果の概要

1 所定労働時間

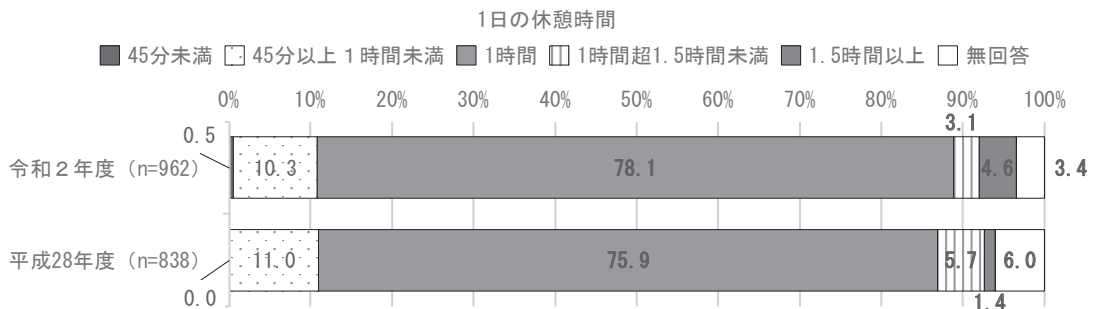
(1.1) 1日の所定労働時間【事業所調査】

○ 1日の所定労働時間は、「8時間」が48.2%で最も多く、次いで「7.5時間」(17.6%)、「7.5時間超8時間未満」(15.1%)、「7時間以上7.5時間未満」(10.8%)となっている。



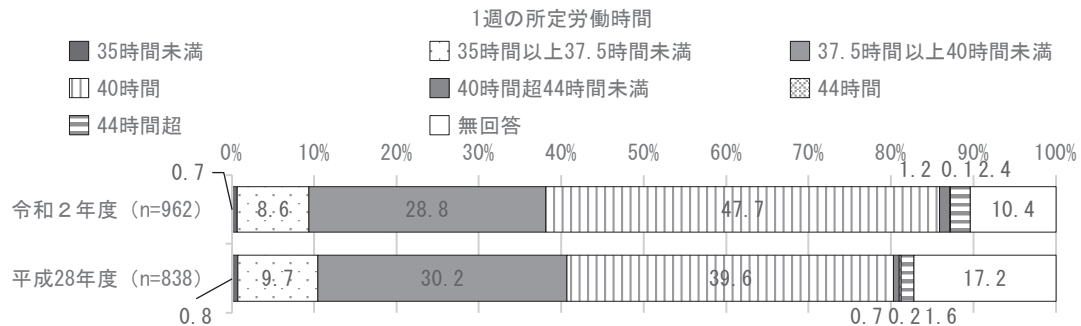
(1.2) 休憩時間【事業所調査】

○ 1日の休憩時間は、「1時間」が78.1%で最も多く、次いで「45分以上1時間未満」(10.3%)となっている。



(1.3) 1週の所定労働時間【事業所調査】

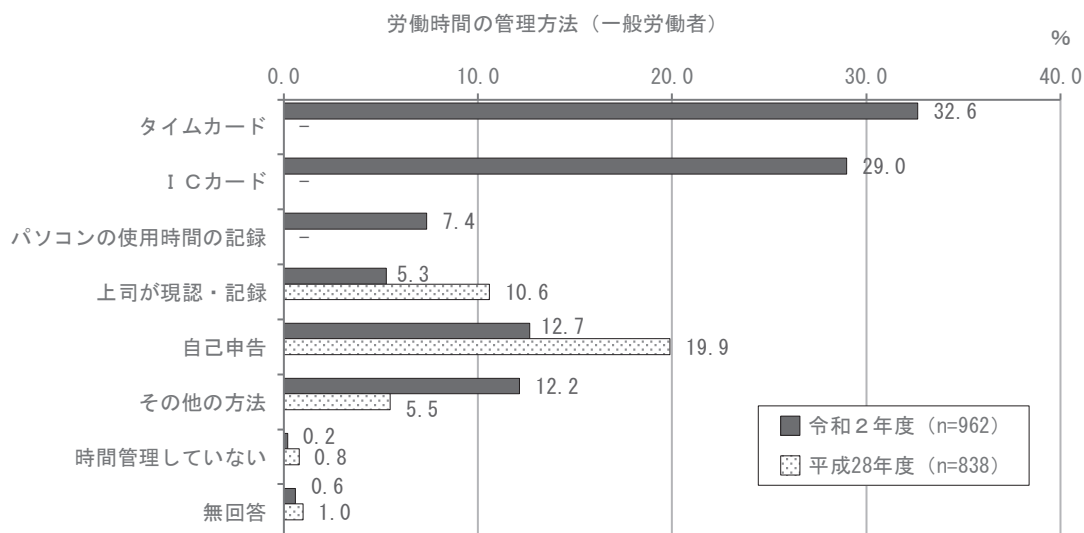
○ 1週の所定労働時間は、「40時間」が47.7%で最も多く、次いで「37.5時間以上40時間未満」(28.8%)、「35時間以上37.5時間未満」(8.6%)となっている。



2 労働時間の管理

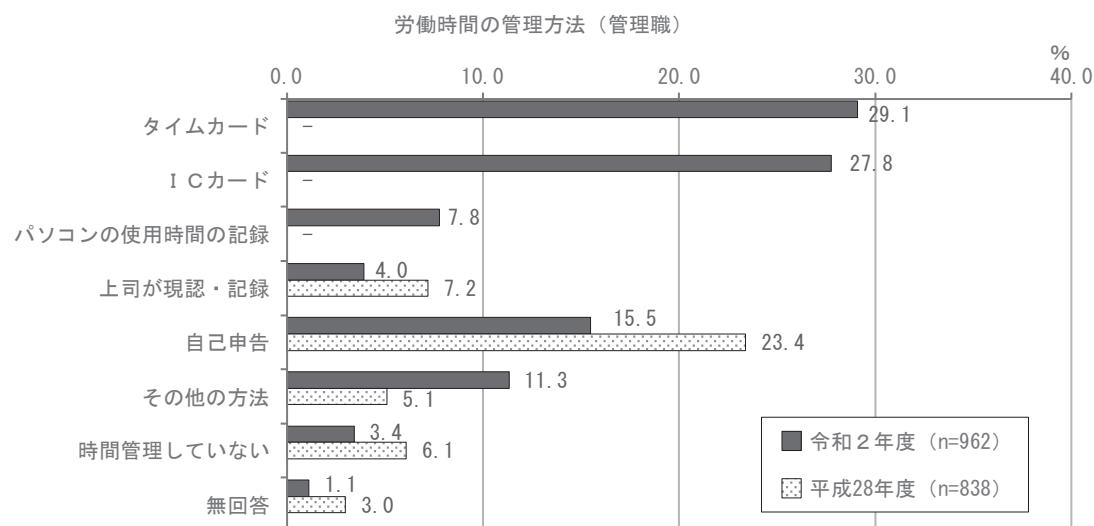
(2.1) 労働時間の管理方法(一般労働者)【事業所調査】

○労働時間の管理方法は、一般労働者では「タイムカード」が32.6%と最も多い。前回調査(平成28年度)と比較すると、「自己申告」は12.7%と、7.2ポイント減少している。



(2.2) 労働時間の管理方法(管理職)【事業所調査】

○管理職についても「タイムカード」が29.1%と最も多い。前回調査(平成28年度)と比較すると、「自己申告」は15.5%と、7.9ポイント減少している。



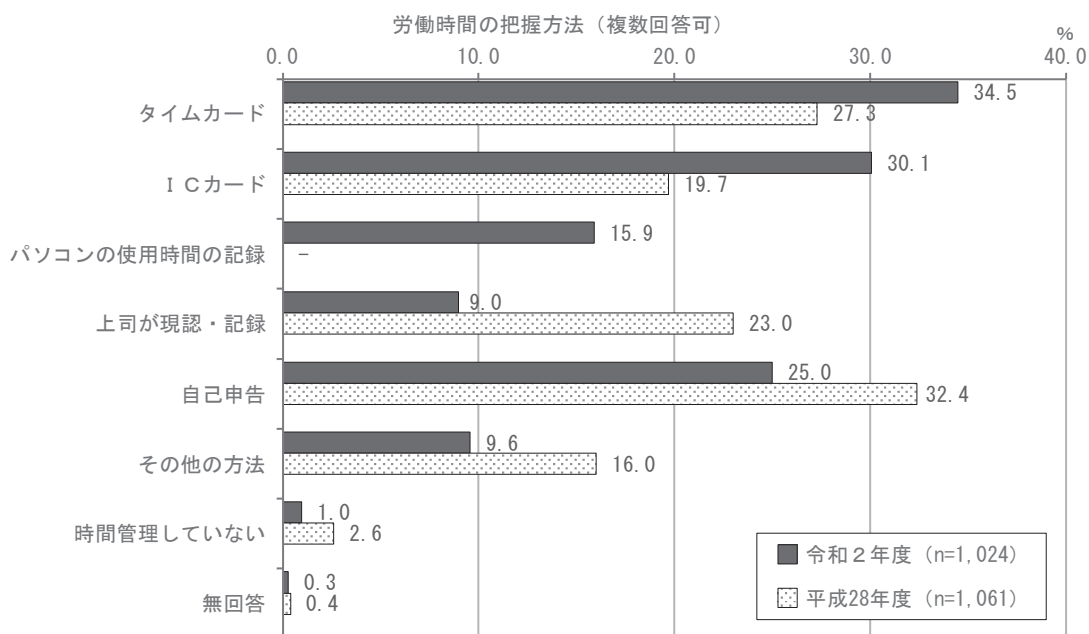
※平成28年度調査では、「タイムカード」と「ICカード」は併せて一つの選択肢で、一般労働者62.2%・管理職55.3%となっており、「パソコンの使用時間の記録」は選択肢になかった。

(2.3) 「その他の方法」の具体的な管理方法(自由記述)【事業所調査】

○「その他の方法」の具体的な管理方法としては、「勤怠管理システム」(39件)、「クラウド型勤怠管理システム」(7件)、「指静脈認証システム」(2件)などの記述があった。

(2.4) 勤務事業所の労働時間の把握方法【従業員調査】

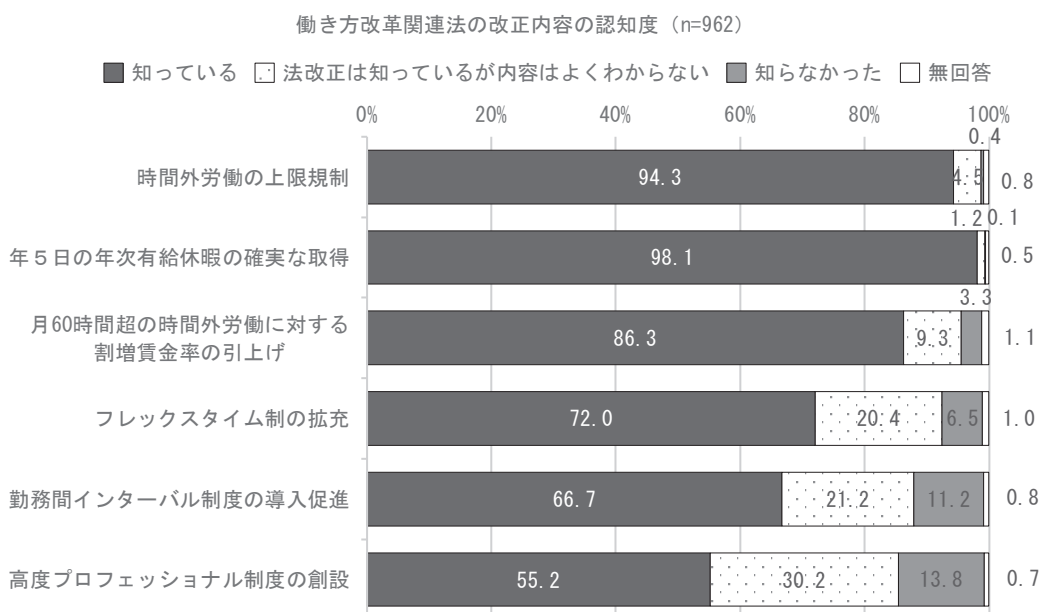
○勤務事業所の労働時間の把握方法については、「タイムカード」が34.5%で最も多く、次いで「ICカード」(30.1%)、「自己申告」(25.0%)となっている。前回調査では「自己申告」が最も多く、32.4%であったが、今回7.4ポイント減少している。



3 働き方改革関連法の改正内容の認知度

(3.1) 働き方改革関連法の改正内容の認知度【事業所調査】

○法改正の認知度を聞いたところ、「時間外労働の上限規制」と「年5日の年次有給休暇の確実な取得」は「知っている」が9割を超えた。その他の項目でも、「知っている」が過半数を超えた。

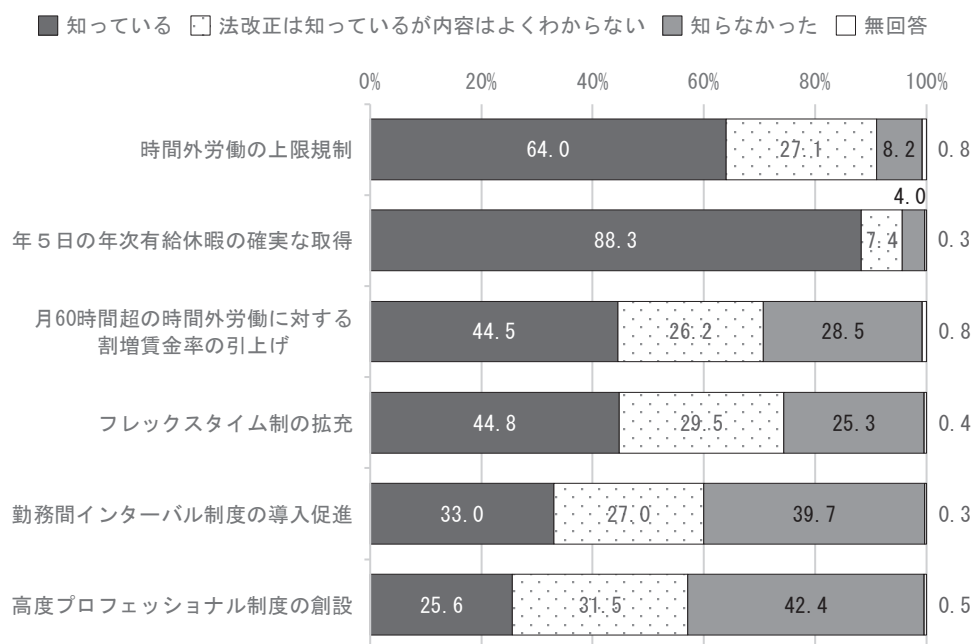


(3.2) 働き方改革関連法の改正内容の認知度【従業員調査】

○法改正の認知度について、「知っている」が最も多かったのは「年5日の年次有給休暇の確実な取得」で88.3%、次いで「時間外労働の上限規制」(64.0%)となっている。

○「知らなかった」が最も多かったのは「高度プロフェッショナル制度の創設」で42.4%、次いで「勤務間インターバル制度の導入促進」(39.7%)となっている。

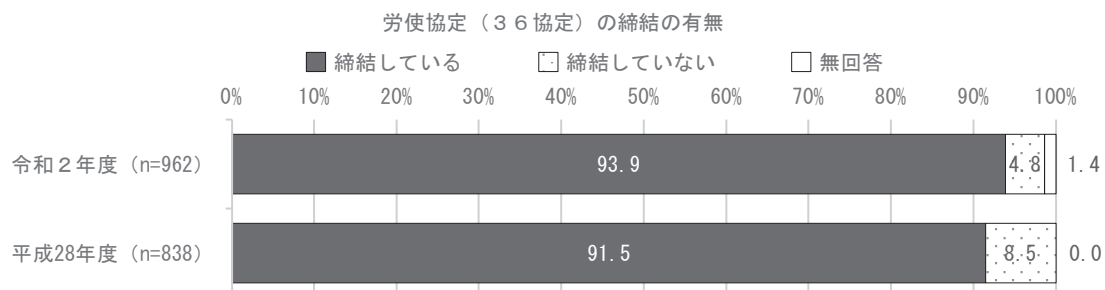
働き方改革関連法の改正内容の認知度 (n=1,024)



4 時間外労働

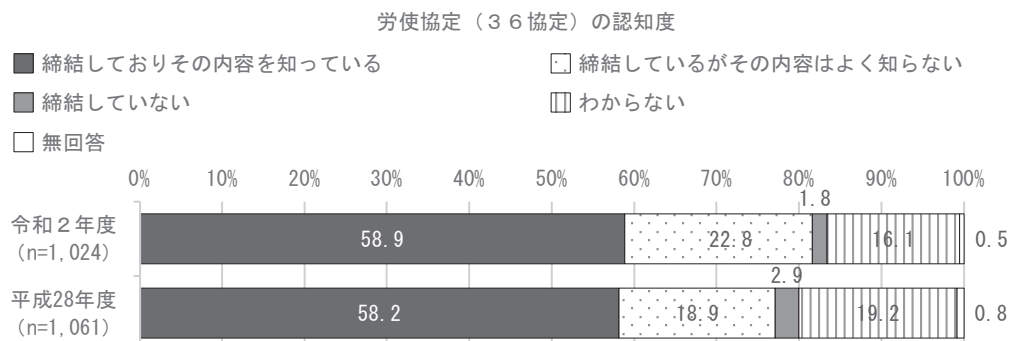
(4.1) 労使協定(36協定)の締結状況【事業所調査】

○労使協定(36協定)の締結については、「締結している」が93.9%となっている。前回調査(平成28年度)と比較すると、「締結している」は91.5%と、2.4ポイント増加している。



(4.2) 労使協定（36協定）の認知度【従業員調査】

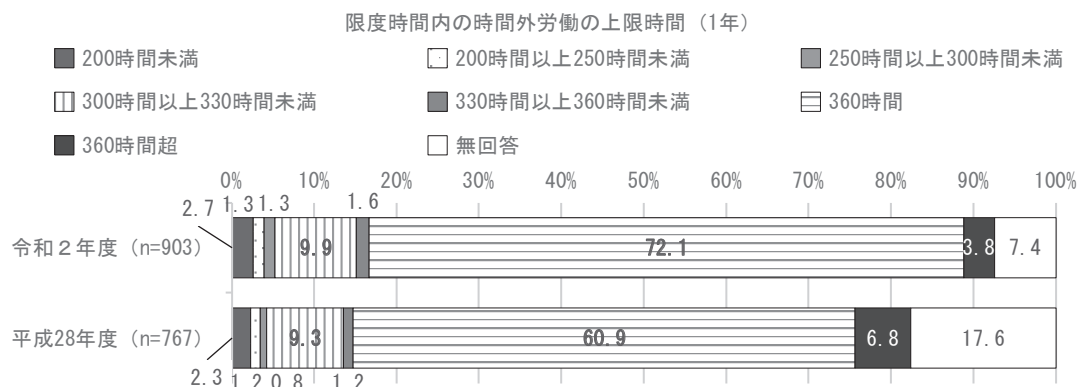
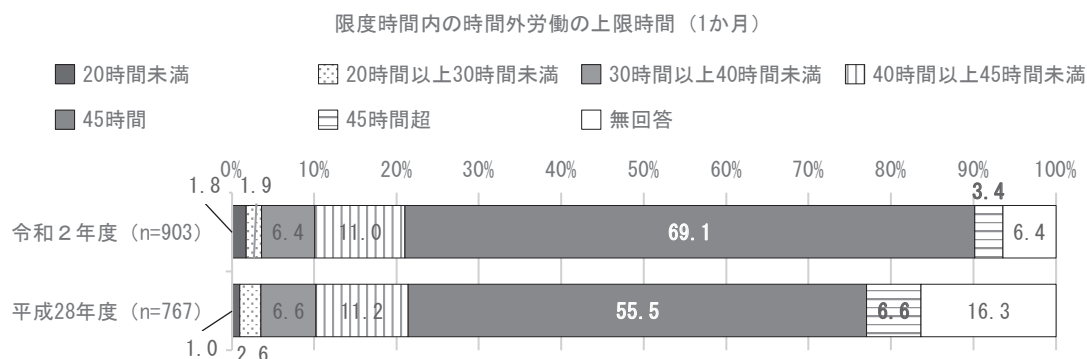
○労使協定（36協定）については、「締結しておりその内容を知っている」が58.9%を占め、「締結していない」は1.8%であった。前回調査（平成28年度）と比較すると、「わからない」は16.1%と、3.1ポイント減少している。



(4.3) 限度時間内の時間外労働の上限時間【事業所調査】

(上限時間)

○労働基準法で規定された上限時間（月45時間、年360時間）を上限としている事業所が多くなっている。



(上限時間の平均)

○各単位期間別の時間外労働の上限時間の平均は以下のとおりとなっている。

- ・「1日」：平均 6.6 時間(前回調査：平均 6.4 時間)
- ・「1か月」：平均 44.1 時間(前回調査：平均 45.1 時間)
- ・「1年」：平均 362.6 時間(前回調査：平均 381.7 時間)

(4.4) 限度時間を超える場合の時間外労働(特別条項)の上限時間【事業所調査】

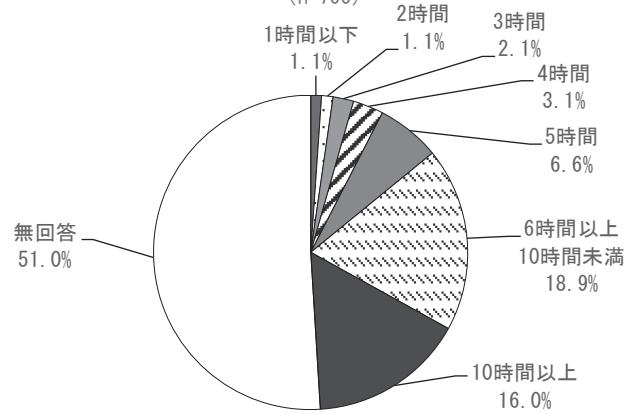
(上限時間)

○限度時間を超える場合の時間外労働の上限時間は、1か月では「45時間超 80時間未満」が 29.0%、1年では「720時間」が 37.6%と、それぞれ最も多くなっている。

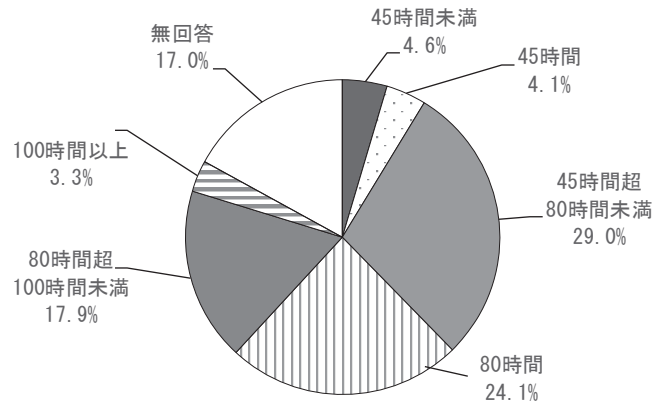
※特別条項を締結した場合であっても、

- ア) 時間外労働年 720 時間以内
 - イ) 時間外労働＋休日労働が月 100 時間未満
 - ウ) 時間外労働＋休日労働が 2～6 か月平均で月 80 時間以内
- である必要がある。

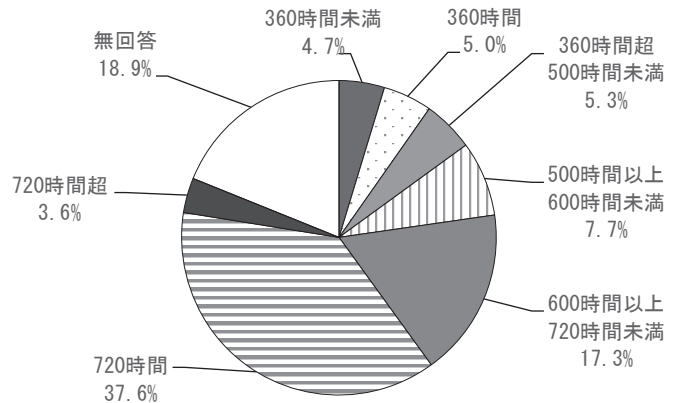
限度時間を超える時間外労働の上限時間(1日)
(n=700)



限度時間を超える時間外労働の上限時間(1か月)
(n=700)



限度時間を超える時間外労働の上限時間(1年)
(n=700)



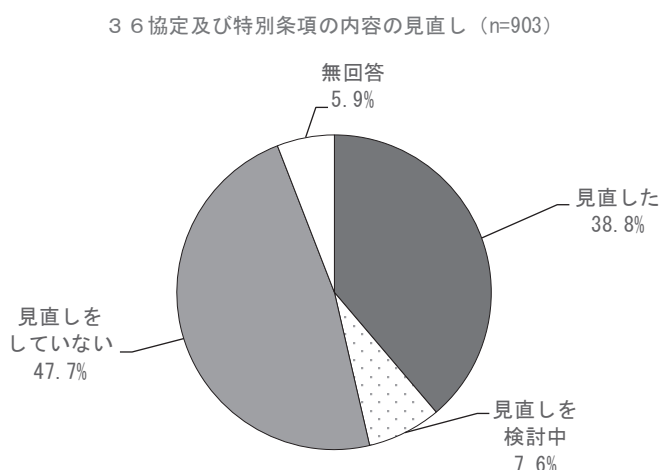
(上限時間の平均)

○各単位期間別の限度時間を超える場合の時間外労働の上限時間の平均は以下のとおりとなっている。

- ・「1日」：平均 8.2 時間
- ・「1か月」：平均 75.8 時間
- ・「1年」：平均 625.7 時間

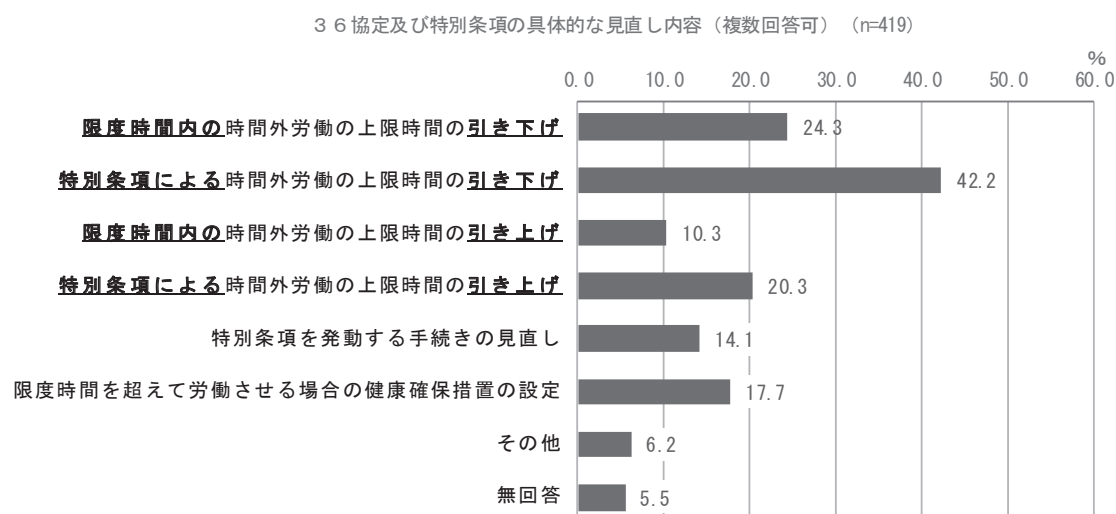
(4.5) 36協定及び特別条項の内容の見直し【事業所調査】

○労働基準法改正を受けての36協定及び特別条項の内容の見直しについては、「見直しをしていない」が47.7%と最も多く、次いで「見直した」(38.8%)、「見直しを検討中」(7.6%)となっている。



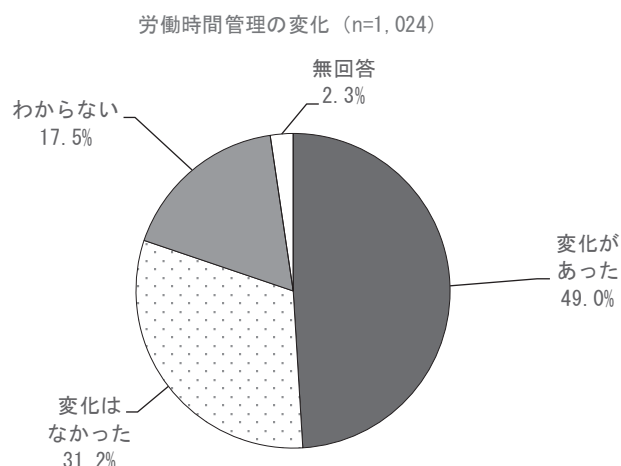
(4.6) 36協定及び特別条項の具体的な見直し内容(複数回答可)【事業所調査】

○具体的な見直し内容については、「特別条項による時間外労働の上限時間の引き下げ」が42.2%で最も多く、次いで「限度時間内の時間外労働の上限時間の引き下げ」が24.3%、「特別条項による時間外労働の上限時間の引き上げ」が20.3%となっている。



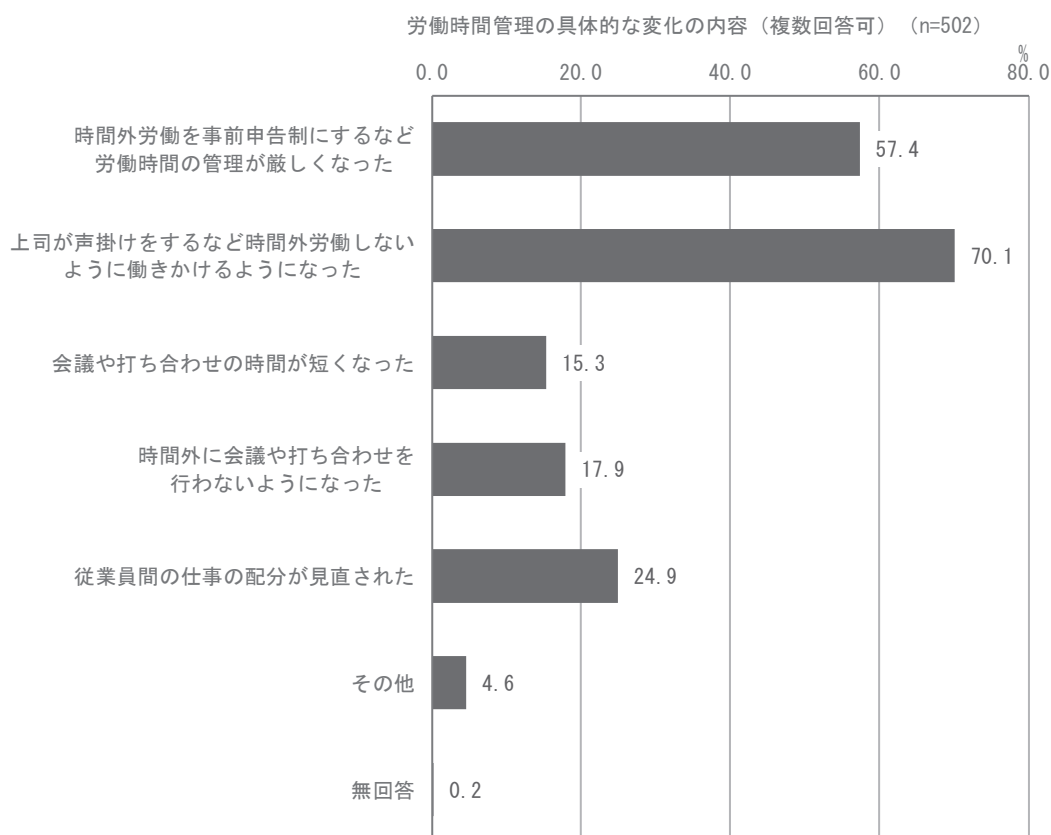
(4.7) 労働時間管理の変化【従業員調査】

○「時間外労働の上限規制」を受けて労働時間管理の変化があったかについては、「変化があった」が49.0%、「変化はなかった」は31.2%となっている。



(4.8) 労働時間管理の具体的な変化の内容(複数回答可)【従業員調査】

○労働時間管理に「変化があった」とした人に、変化の内容を聞いたところ、「上司が声掛けをするなど時間外労働しないように働きかけるようになった」が70.1%で最も多く、次いで「時間外労働を事前申告制にするなど労働時間の管理が厳しくなった」(57.4%)、「従業員間の仕事の配分が見直された」(24.9%)となっている。

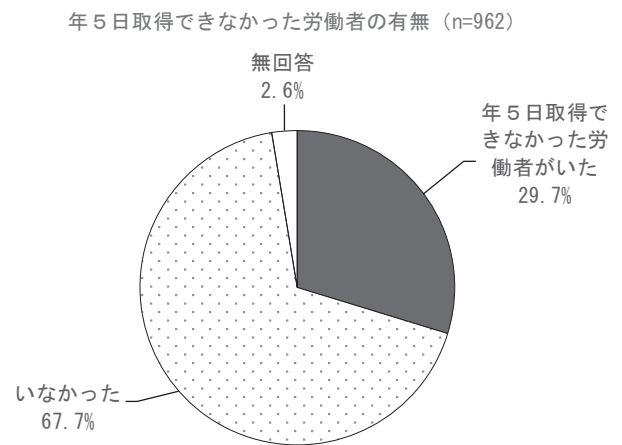


5 年5日の年次有給休暇の取得

(5.1) 年5日取得できなかった労働者の有無【事業所調査】

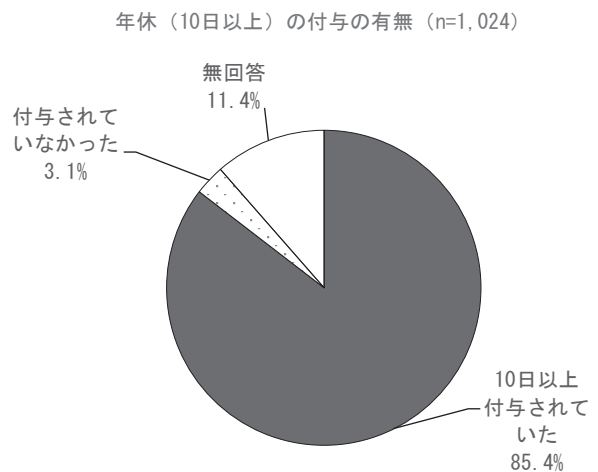
○年5日の年休の取得については、「年5日取得できなかった労働者がいた」が29.7%、「いなかった」が67.7%であった。

※調査では、改正労働基準法施行(年5日の年休の取得が義務付けられた2019年4月1日)前の直近一年間の状況について質問した。



(5.2) 年休の付与(10日以上)【従業員調査】

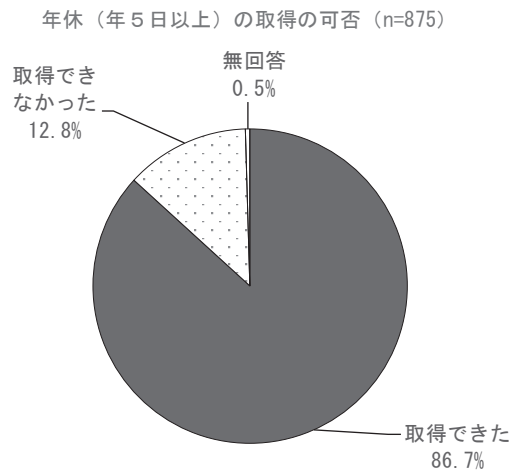
○年休が10日以上付与されたかについては、「10日以上付与されていた」が85.4%、「付与されていなかった」は3.1%であった。



(5.3) 年休の取得状況(年5日以上)【従業員調査】

○10日以上付与されていたと回答した人にその取得状況を聞いたところ、「年5日以上取得できた」が86.7%で、「取得できなかった」は12.8%であった。

※調査では、改正労働基準法施行(年5日の年休の取得が義務付けられた2019年4月1日)前の直近一年間の状況について質問した。

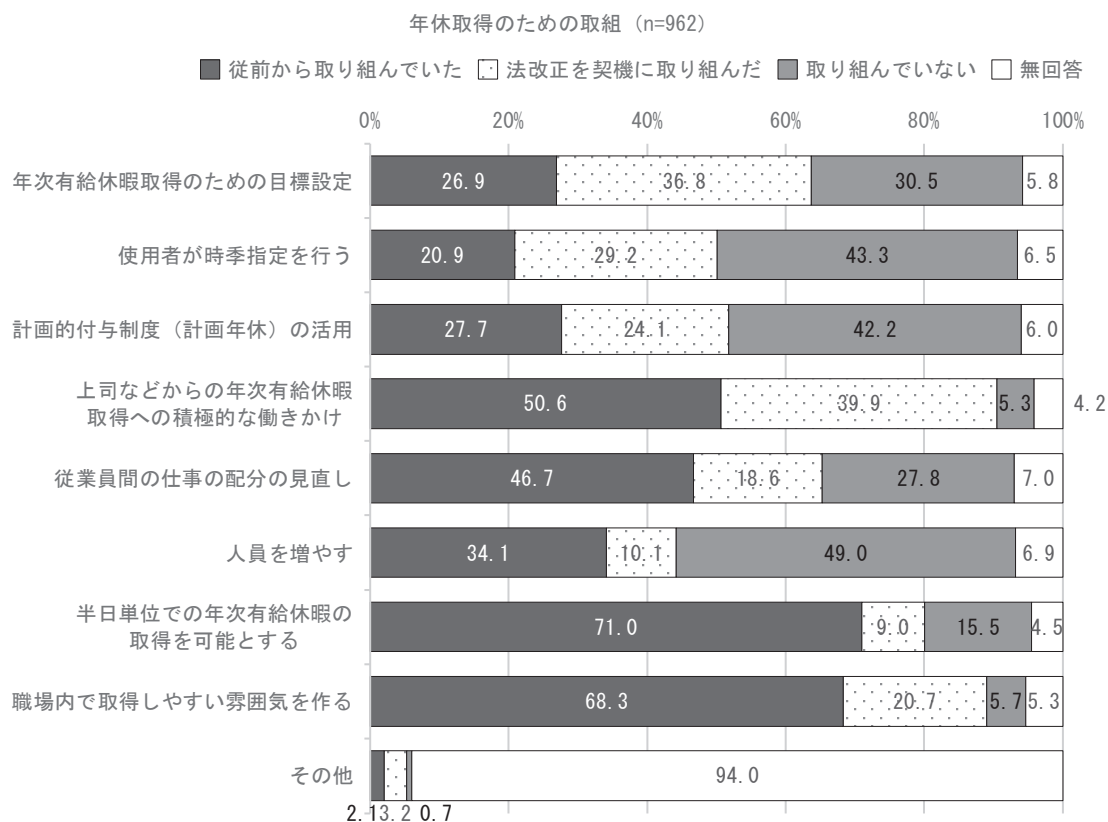


(5.4) 年休取得のための取組【事業所調査】

○「従前から取り組んでいた」との回答が最も多かった項目は、「半日単位での年次有給休暇の取得」で71.0%となっている。

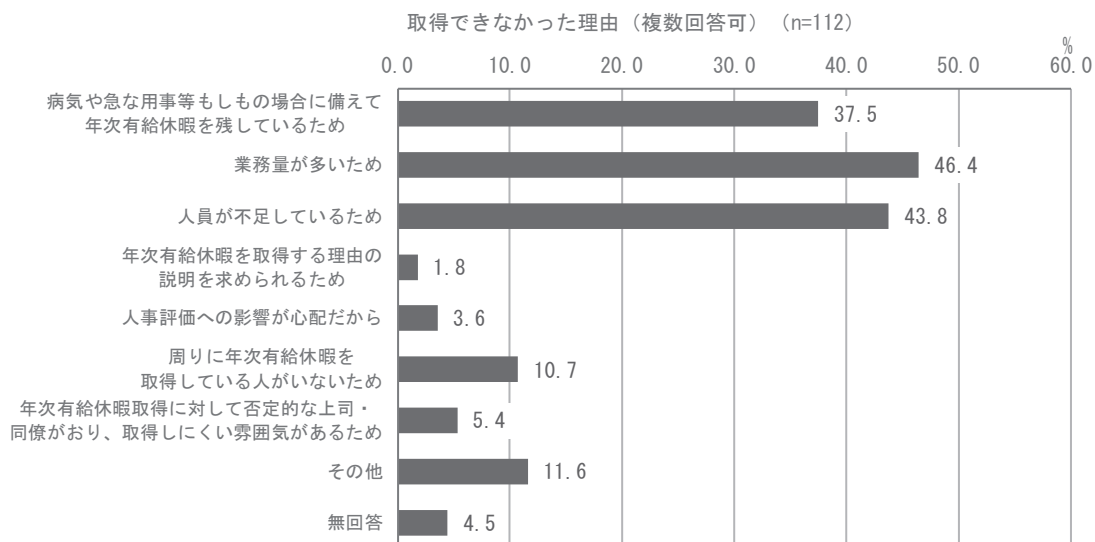
○「法改正を契機に取り組んだ」との回答が最も多かった項目は、「上司などからの年次有給休暇取得への積極的な働きかけ」で39.9%となっている。

○「取り組んでいない」との回答が最も多かった項目は、「人員を増やす」で49.0%となっている。



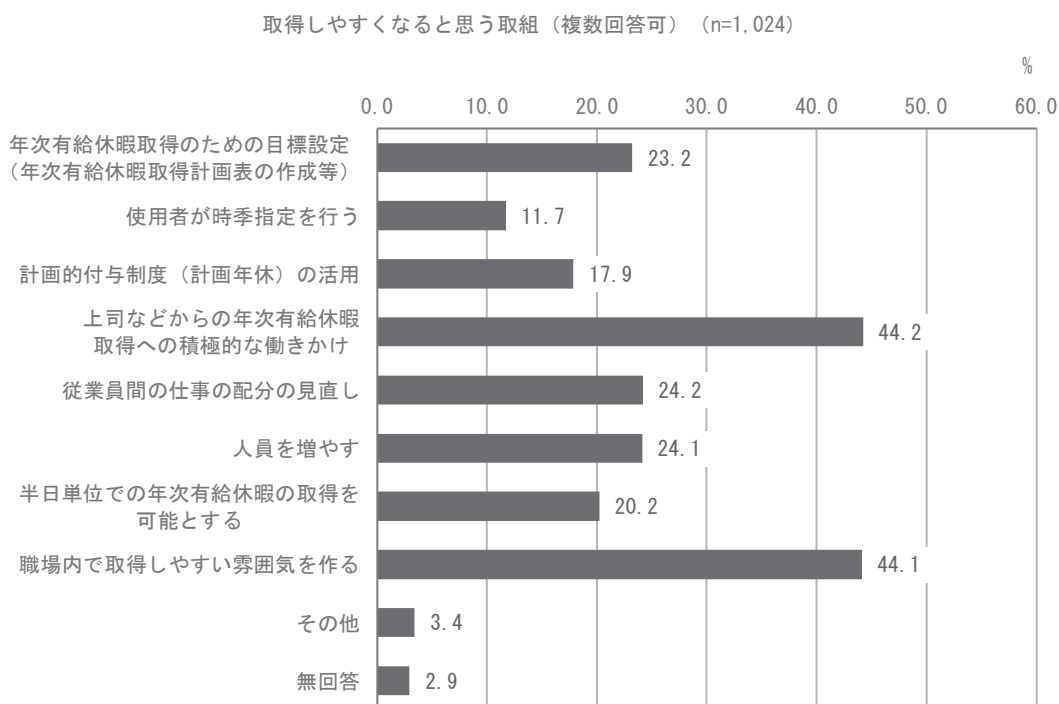
(5.5) 取得できなかった理由（複数回答可）【従業員調査】

○年休を年5日以上取得できなかった理由については、「業務量が多いため」が46.4%で最も多く、次いで「人員が不足しているため」(43.8%)、「病気や急な用事等もしもの場合に備えて年次有給休暇を残しているため」(37.5%)となっている。



(5.6) 取得しやすくなると思う取組（複数回答可）【従業員調査】

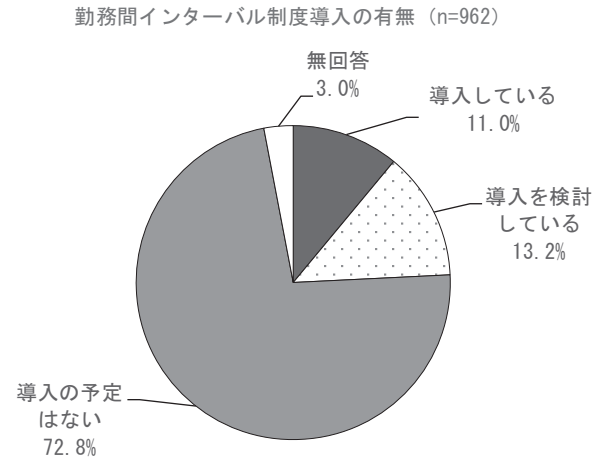
○どのような取組があれば取得しやすくなると思うかを聞いたところ、「上司などからの年次有給休暇取得への積極的な働きかけ」が44.2%で最も多く、次いで「職場内で取得しやすい雰囲気を作る」(44.1%)となっている。



6 勤務間インターバル制度

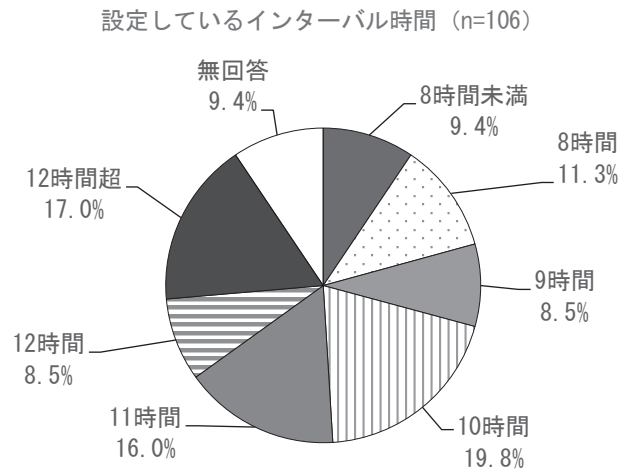
(6.1) 勤務間インターバル制度導入の有無【事業所調査】

○勤務間インターバル制度については、「導入している」が11.0%、「導入を検討している」が13.2%、「導入の予定はない」が72.8%となっている。



(6.2) 設定しているインターバル時間【事業所調査】

○設定しているインターバル時間については、「10時間」が19.8%で最も多く、次いで「12時間超」(17.0%)、「11時間」(16.0%)となっている。



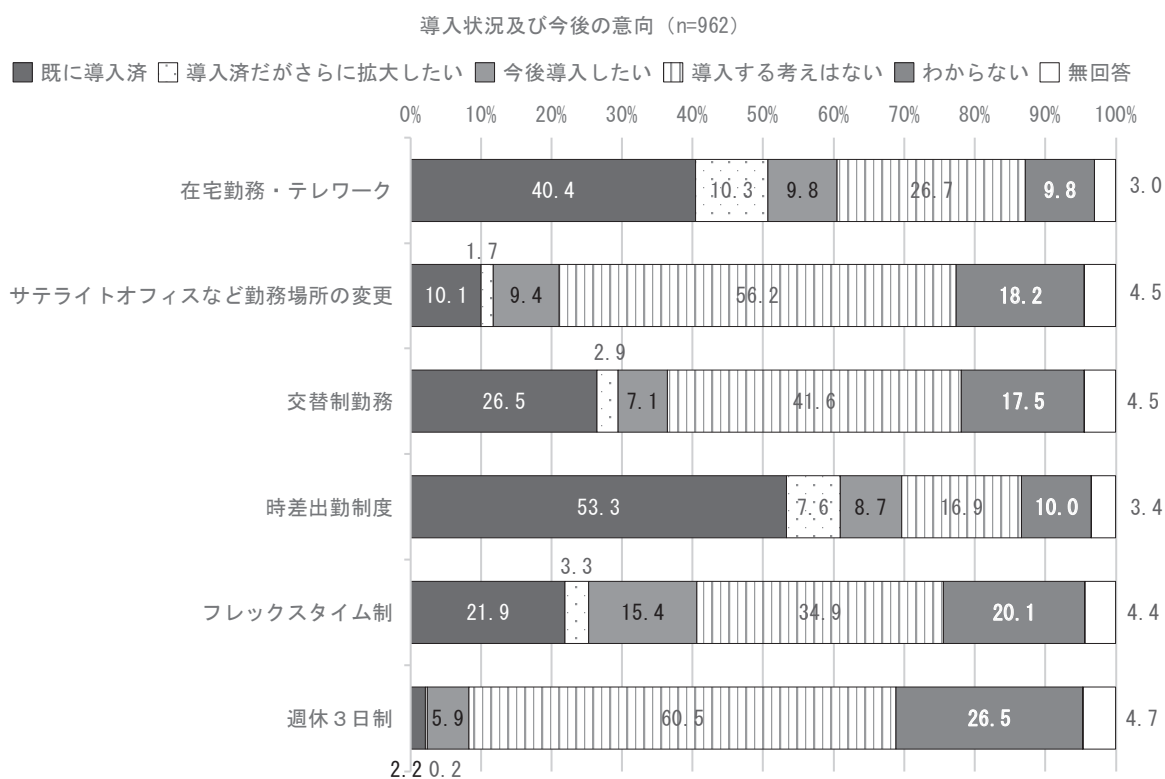
7 多様で柔軟な働き方

(7.1) 多様で柔軟な働き方の導入状況及び今後の意向【事業所調査】

○「既に導入済」との回答が最も多かった項目は「時差出勤制度」で 53.3%、次いで「在宅勤務・テレワーク」(40.4%)となっている。

○「今後導入したい」との回答が最も多かった項目は「フレックスタイム制」で 15.4%、次いで「在宅勤務・テレワーク」(9.8%)となっている。

○「導入する考えはない」との回答が最も多かった項目は「週休3日制」で 60.5%、次いで「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」(56.2%)となっている。



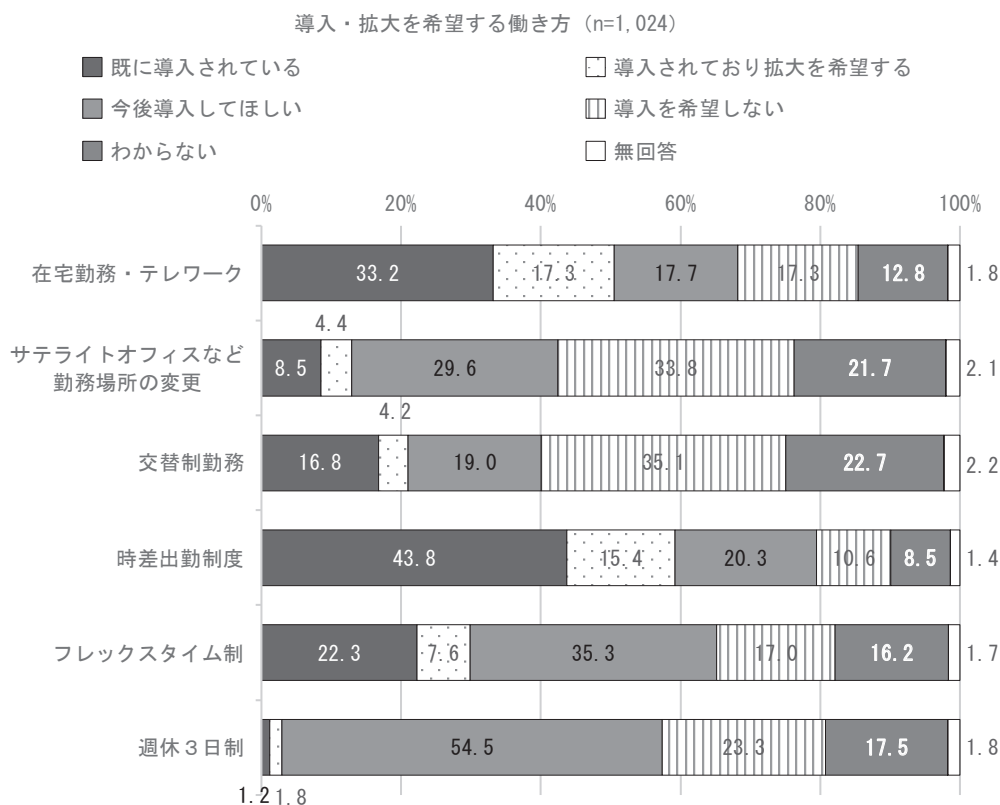
(7.2) 多様で柔軟な働き方の導入状況及び今後の希望【従業員調査】

○「既に導入されている」との回答は、「時差出勤制度」が43.8%で最も多く、次いで「在宅勤務・テレワーク」(33.2%)、「フレックスタイム制」(22.3%)となっている。

○「導入されており拡大を希望する」との回答は、「在宅勤務・テレワーク」が17.3%で最も多く、次いで「時差出勤制度」(15.4%)、「フレックスタイム制」(7.6%)となっている。

○「今後導入してほしい」との回答は、「週休3日制」が54.5%で最も多く、次いで「フレックスタイム制」(35.3%)、「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」(29.6%)となっている。

○「導入を希望しない」との回答は、「交替制勤務」が35.1%と最も多く、次いで「サテライトオフィスなど勤務場所の変更」(33.8%)、「週休3日制」(23.3%)となっている。

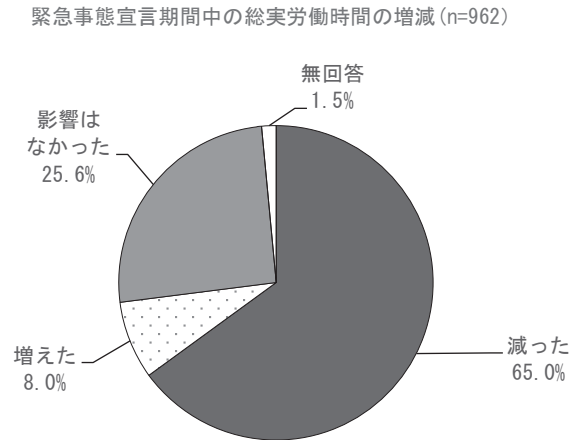


8 新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響等

(8.1) 緊急事態宣言期間中(※)の事業所の総実労働時間の増減【事業所調査】

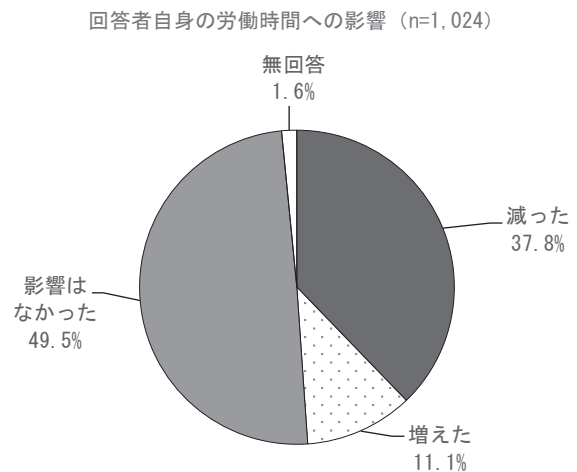
○総実労働時間の増減は、「減った」が65.0%、「増えた」が8.0%、「影響はなかった」が25.6%であった。

※調査では、令和2年4月7日～5月25日の緊急事態宣言期間中の対応について質問した。



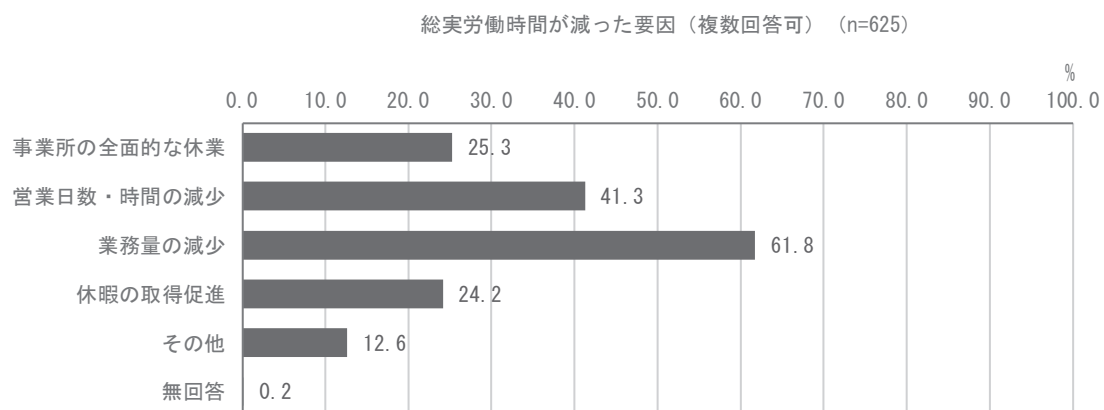
(8.2) 回答者自身の労働時間への影響【従業員調査】

○回答者自身の労働時間への影響は、「影響はなかった」が49.5%、「減った」が37.8%、「増えた」が11.1%であった。



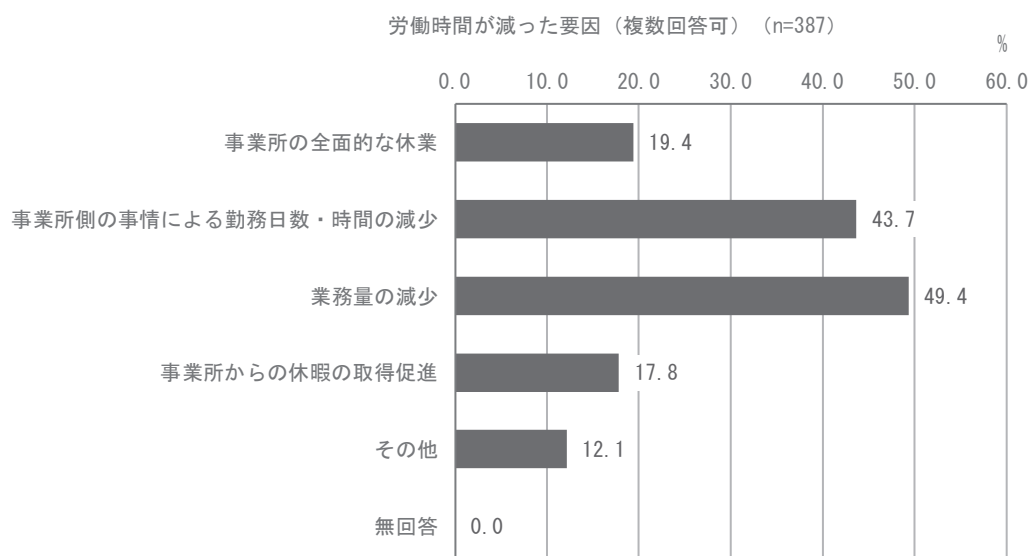
(8.3) 事業所の総実労働時間が減った要因(複数回答可)【事業所調査】

○総実労働時間が減った要因は、「業務量の減少」が61.8%で最も多く、次いで「営業日数・時間の減少」(41.3%)、「事業所の全面的な休業」(25.3%)となっている。



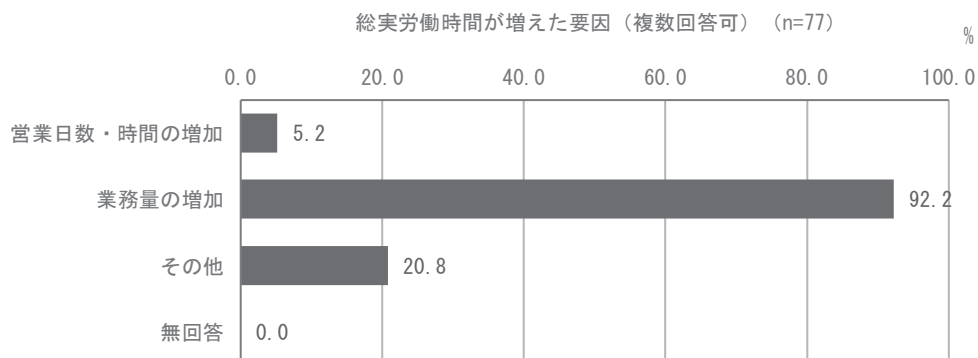
(8.4) 回答者自身の労働時間が減った要因(複数回答可)【従業員調査】

○労働時間が「減った」と回答した人にその要因を聞いたところ、「業務量の減少」が49.4%で最も多く、次いで「事業所側の事情による勤務日数・時間の減少」(43.7%)、「事業所の全面的な休業」(19.4%)となっている。



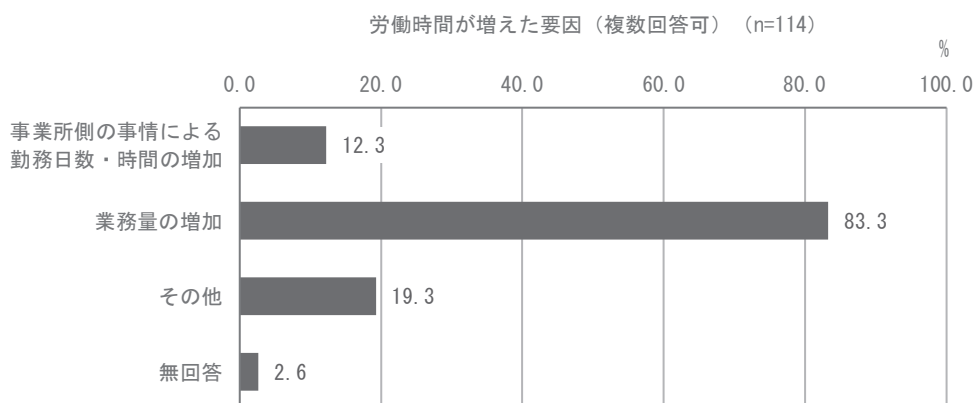
(8.5) 事業所の総実労働時間が増えた要因(複数回答可)【事業所調査】

○総実労働時間が増えた要因は、「業務量の増加」が92.2%で最も多くなっている。



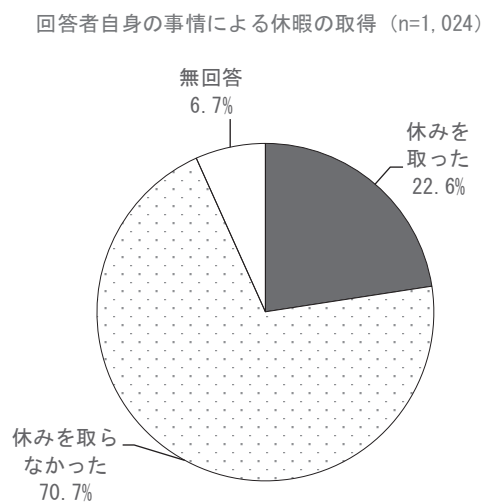
(8.6) 回答者自身の労働時間が増えた要因(複数回答可)【従業員調査】

○労働時間が「増えた」と回答した人にその要因を聞いたところ、「業務量の増加」が83.3%で最も多くなっている。



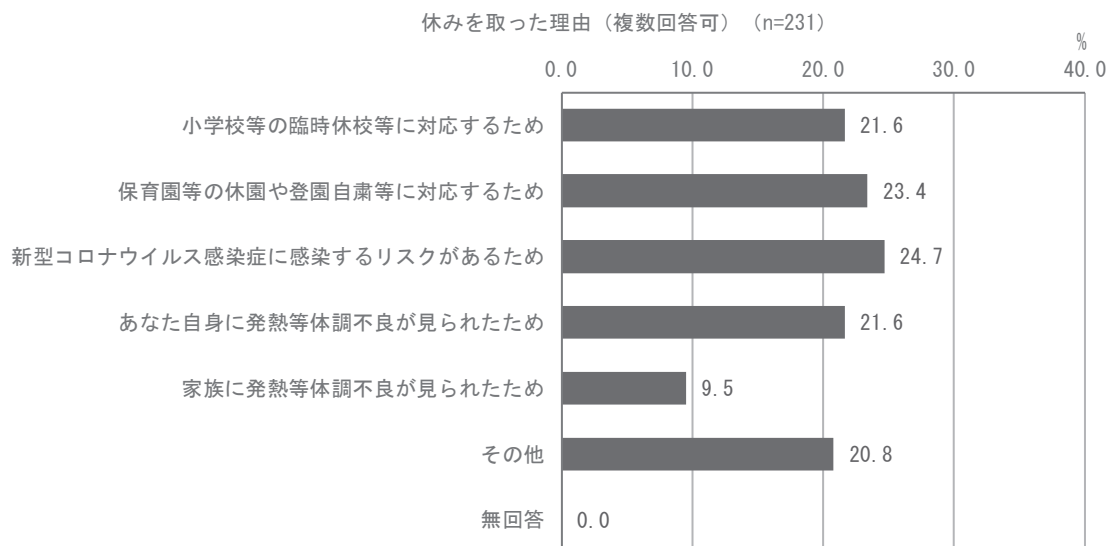
(8.7) 回答者自身の事情による休暇の取得【従業員調査】

○回答者自身の事情による休暇の取得は、「休みを取った」が22.6%、「休みを取らなかった」が70.7%であった。



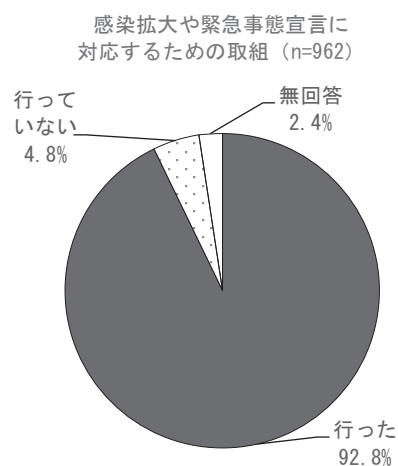
(8.8) 休みを取った理由（複数回答可）【従業員調査】

○休みを取った理由については、「新型コロナウイルス感染症に感染するリスクがあるため」が 24.7%で最も多く、次いで「保育園等の休園や登園自粛等に対応するため」(23.4%)、「小学校等の臨時休校等に対応するため」及び「あなた自身に発熱等体調不良が見られたため」(21.6%)と続いている。



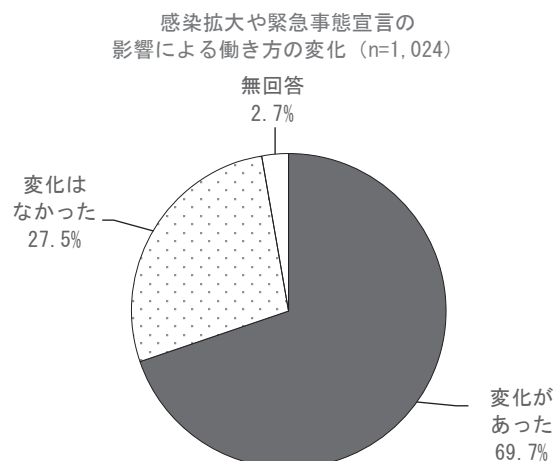
(8.9) 感染拡大や緊急事態宣言に対応するための取組【事業所調査】

○緊急事態宣言に対応するための取組は、「行った」が 92.8%、「行っていない」が 4.8%であった。



(8.10) 感染拡大や緊急事態宣言の影響による働き方の変化【従業員調査】

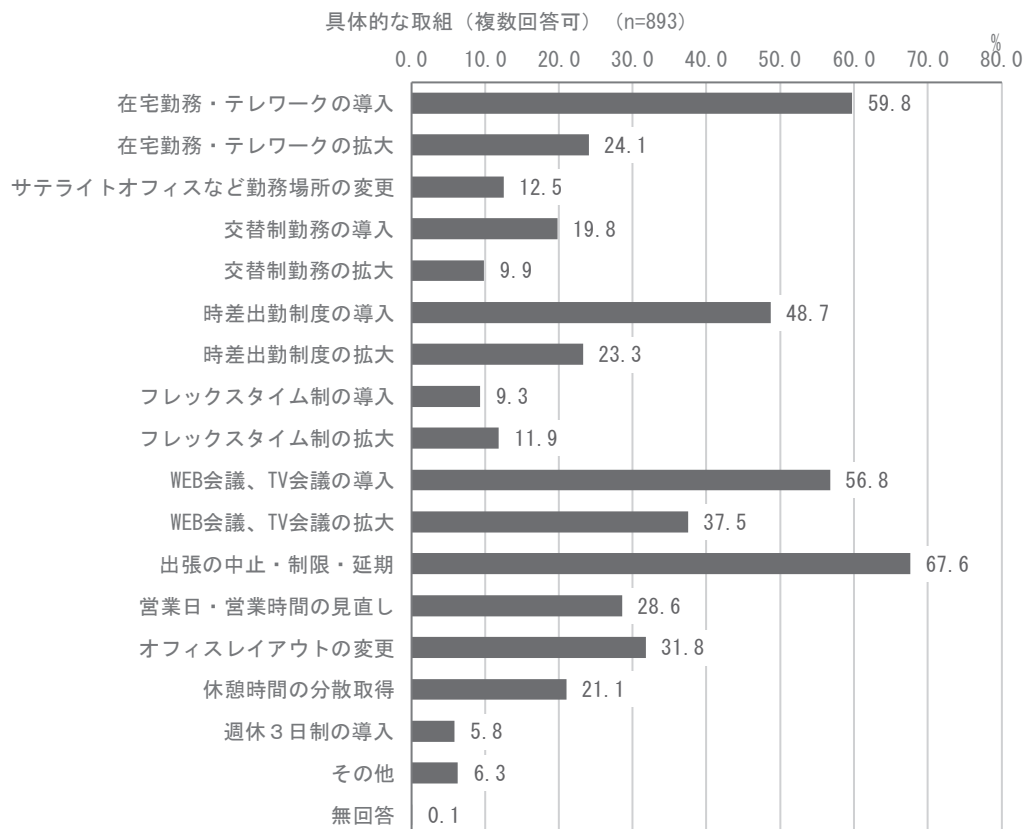
○「変化があった」が69.7%、「変化はなかった」が27.5%であった。



(8.11) 具体的な取組(複数回答可)【事業所調査】

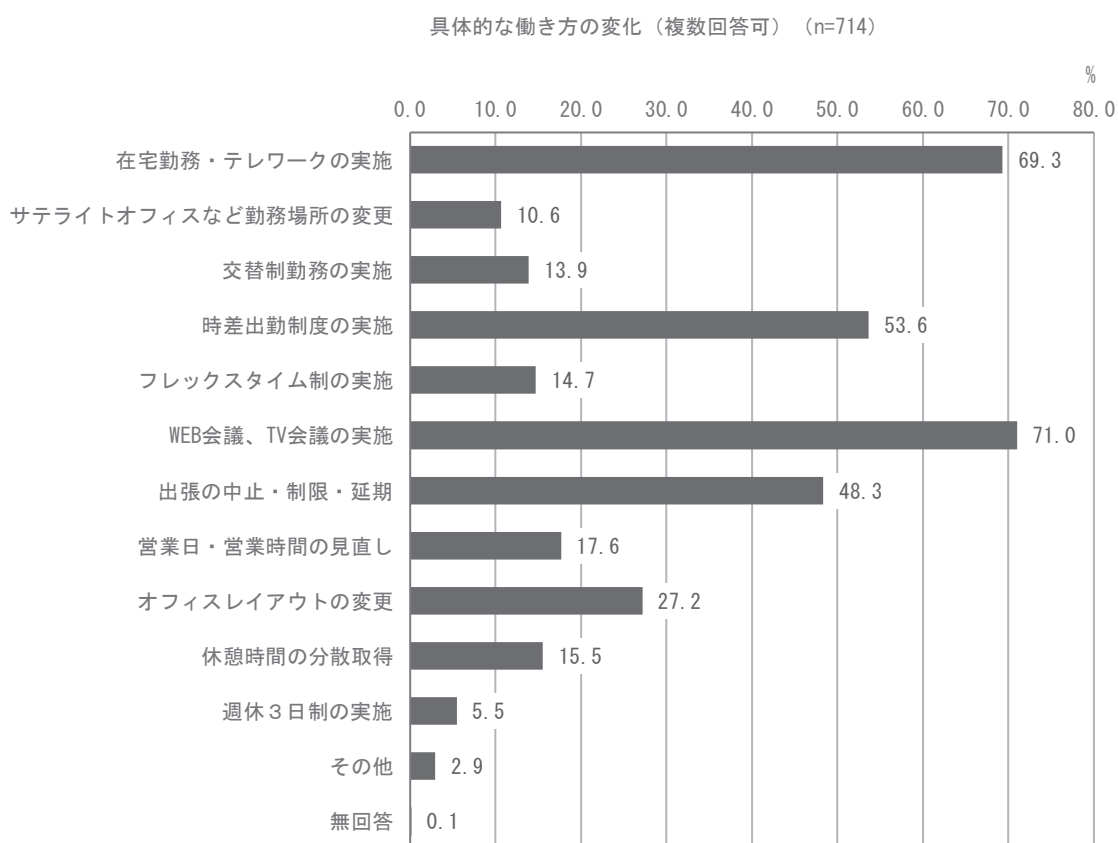
○感染拡大や緊急事態宣言に対応するための具体的な取組では、「出張の中止・制限・延期」が67.6%で最も多く、次いで「在宅勤務・テレワークの導入」(59.8%)、「WEB会議、TV会議の導入」(56.8%)となっている。

○「導入」と「拡大」で分けた取組については、「フレックスタイム制」を除き、「導入」の割合の方が高くなっている。



(8.12) 具体的な働き方の変化(複数回答可)【従業員調査】

○「WEB会議、TV会議の実施」が71.0%で最も多く、次いで「在宅勤務・テレワークの実施」(69.3%)、「時差出勤制度の実施」(53.6%)となっている。



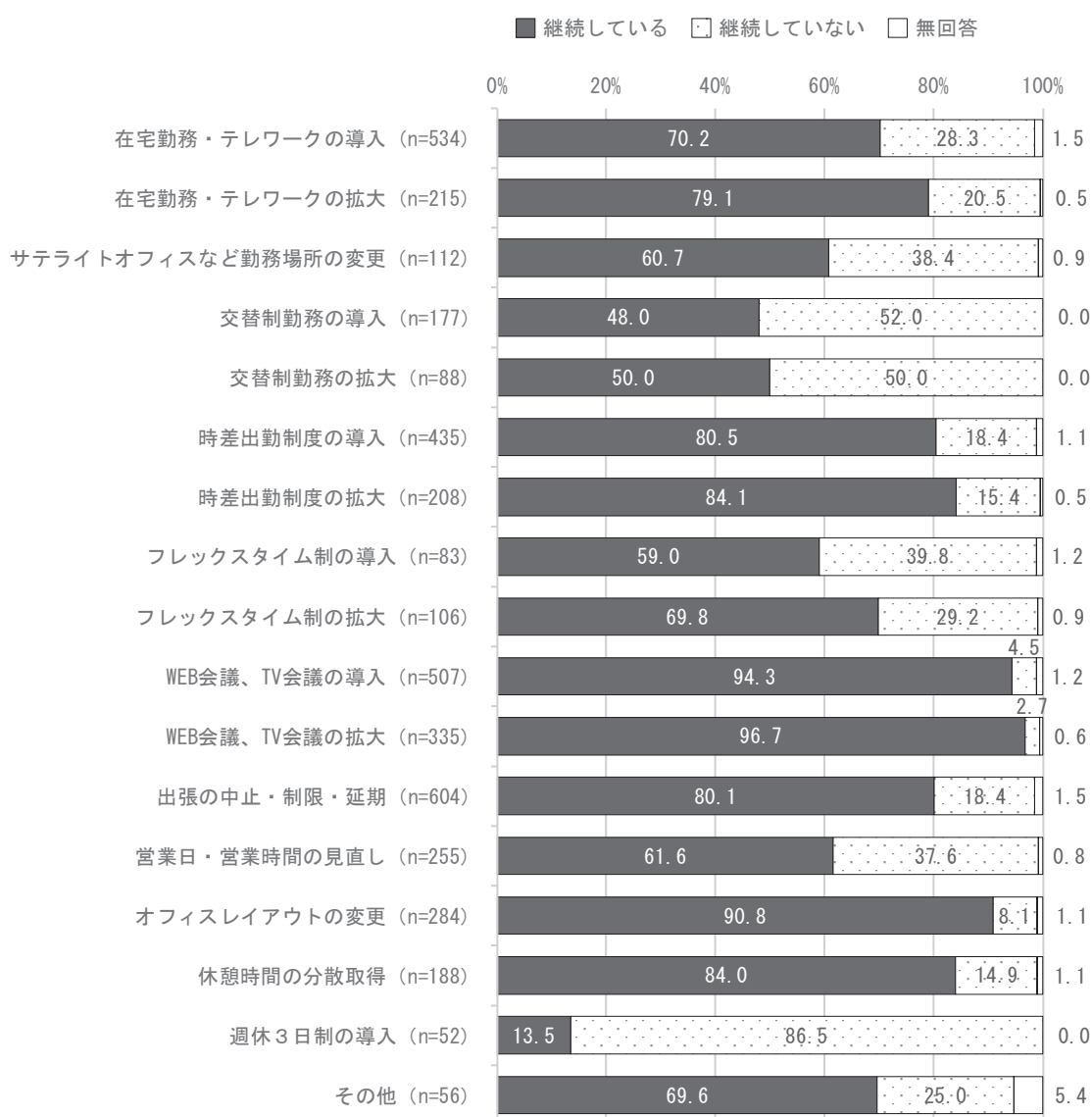
(8.13) 調査時点(令和2年10月1日現在)における継続状況【事業所調査】

○取組内容の調査時点における継続状況については、「継続している」は「WEB会議、TV会議の拡大」が96.7%で最も多く、次いで「WEB会議、TV会議の導入」(94.3%)、「オフィスレイアウトの変更」(90.8%)となっている。

○一方で、「継続していない」は「週休3日制の導入」が86.5%で最も多く、次いで「交替制勤務の導入」(52.0%)、「交替制勤務の拡大」(50.0%)となっている。

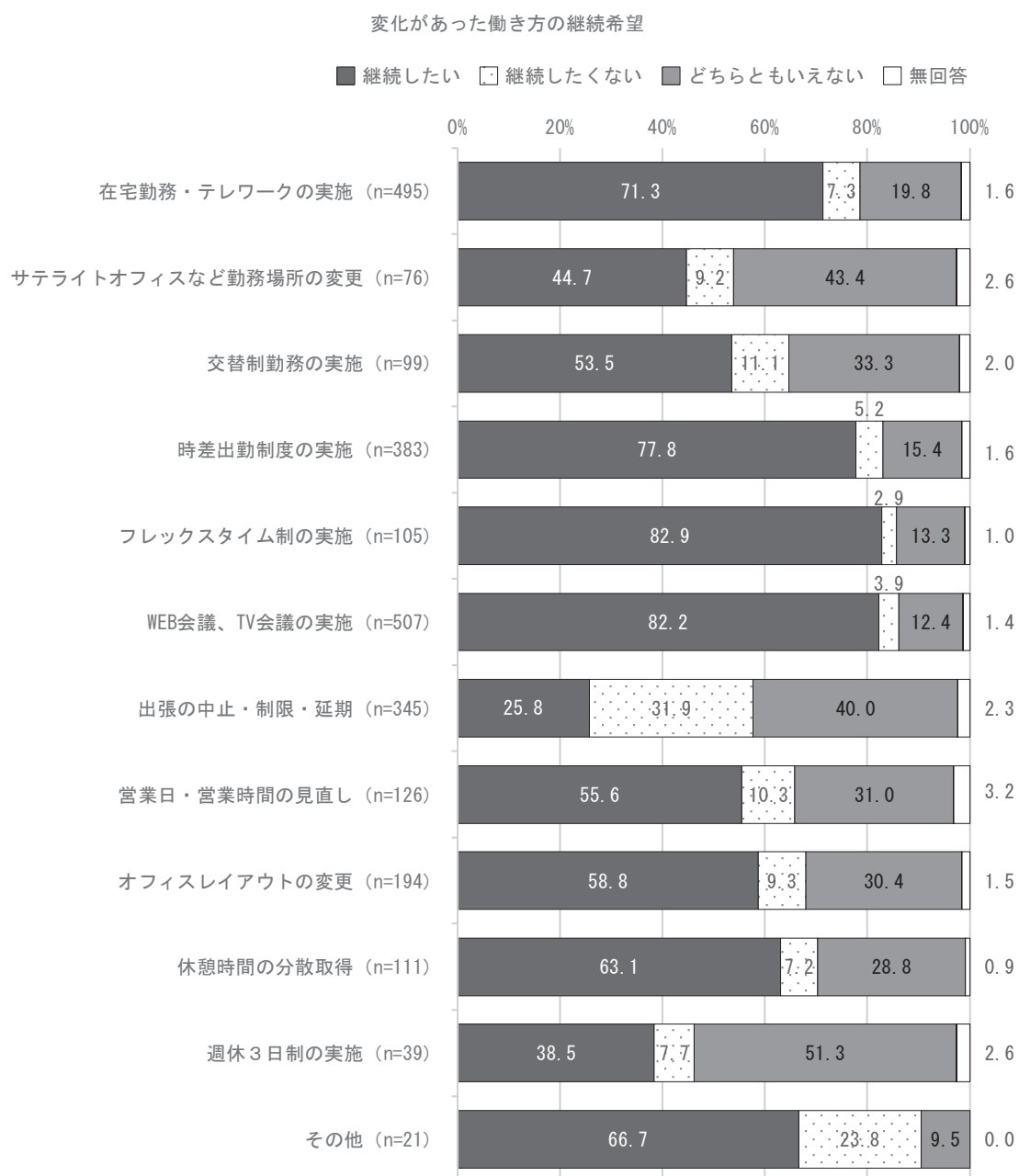
○「導入」と「拡大」で分けた取組については、全ての取組で「拡大」の方が「継続している」の割合が高くなっている。

調査時点における継続状況



(8.14) 変化があった働き方の継続希望【従業員調査】

- 「継続したい」が最も多かったのは「フレックスタイム制の実施」で 82.9%、次いで「WEB 会議、TV 会議の実施」(82.2%)、「時差出勤制度の実施」(77.8%)となっている。
- 「継続したくない」が最も多かったのは「出張の中止・制限・延期」で 31.9%、次いで「交替制勤務の実施」(11.1%)、「営業日・営業時間の見直し」(10.3%)となっている。
- 「出張の中止・制限・延期」を除き、全ての項目で「継続したい」が「継続したくない」を上回っている。



令和3年3月印刷

登録番号(2)37

令和3年3月発行

働き方改革に関する実態調査(概要版)

編集・発行 東京都労働相談情報センター

所在地 東京都千代田区飯田橋3-10-3

電話 (03)5211-2200(代)

印刷所 株式会社 三響社

東京都千代田区神田小川町3-2

電話 (03)3293-0841(代)



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



古紙配合率70%再生紙を使用しています
白色度70%再生紙を使用しています

