

1 調査の目的

現在、労働時間制度の多様化とともに、裁量労働制、フレックスタイム、シフト勤務など様々な働き方が広がっている。一方で、正社員を中心として長時間労働問題は、労働人口が減少に転じ、生産性の向上、多様な人材の活用が求められる中で、依然として大きな課題となっている。また、割増賃金の未払いや過重労働といった問題の背景として、労働時間把握が適切になされていないことが指摘されている。

こうした状況にあって、労働時間やその管理の状況はどのようになっているか、また使用者や労働者がどんな認識を有しているのか。今回の調査では、現在の所定労働時間、残業の状況、労働時間管理の実施状況、労使協定の実態、変形労働時間制やみなし労働時間制等の運用状況を把握し、労働環境整備の基礎資料とするものである。

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 26 年経済センサス - 基礎調査 (43,285 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：平成 28 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：平成 28 年 10 月 12 日、19 日、26 日の 3 回に分けて事業所宛に郵送し、同年 11 月 14 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)	有効回収率 (C/A)
事業所調査	3,000	838	838	27.9%	27.9%
従業員調査	2,000	1,061	1,061	53.1%	53.1%

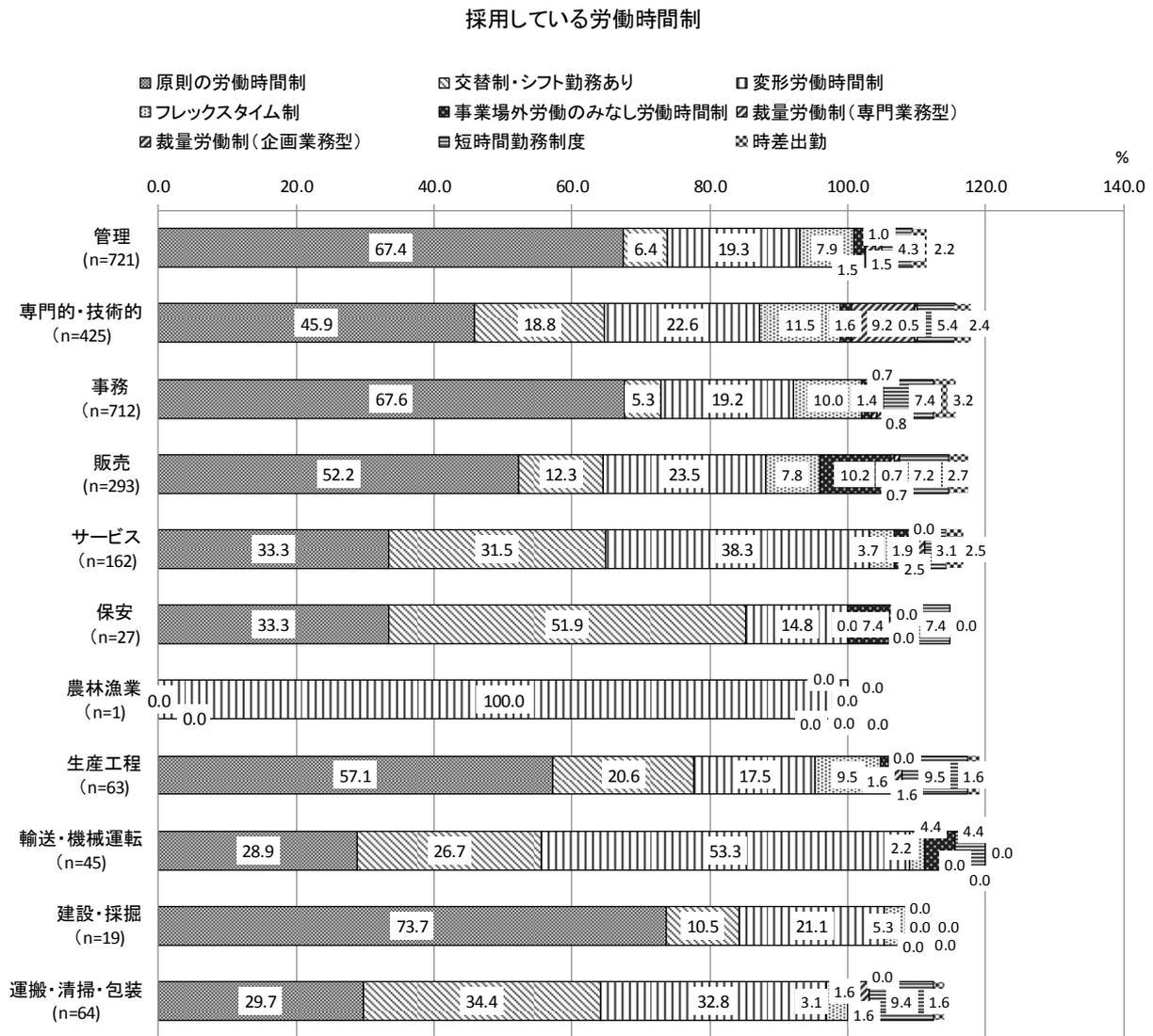
6 利用上の注意

- (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。

(1) 労働時間制度

(1.1) 採用している労働時間制度【事業所調査】

(73.7) (67.6%) (67.4%)



(1.2) 勤務している労働時間制度 (業務内容別)【従業員調査】

75.9

(36.8)

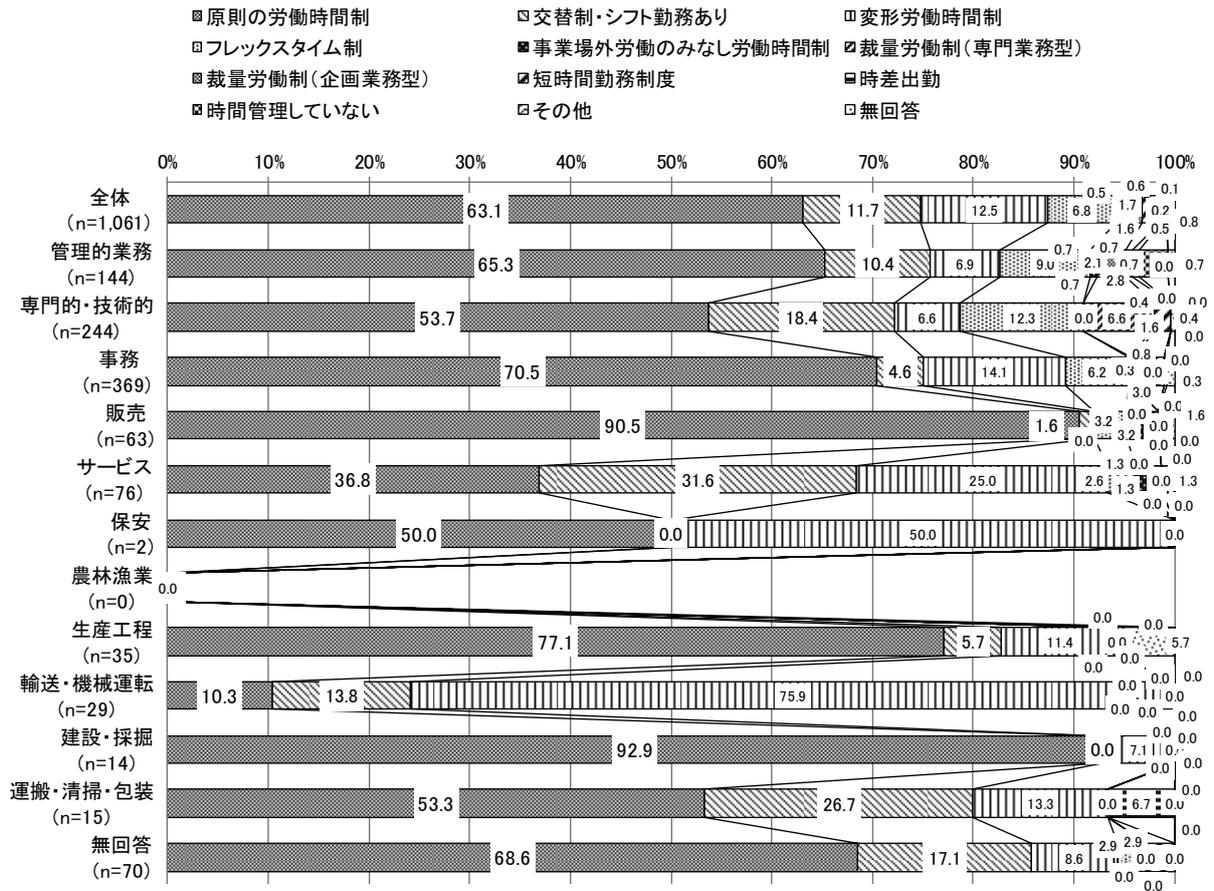
(31.6%)

(25.0)

(12.3)

() (6.6)

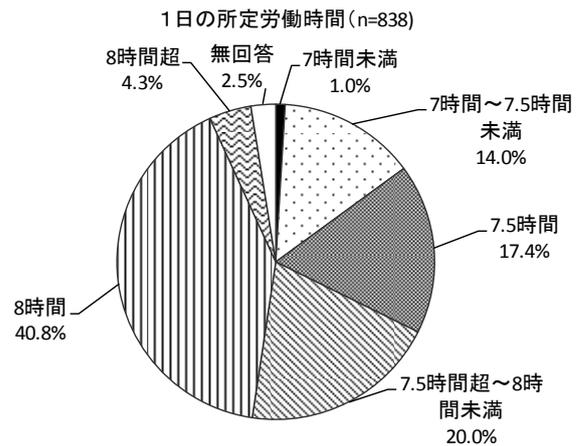
労働者の就業形態別構成比(業務内容別)



(2) 所定労働時間

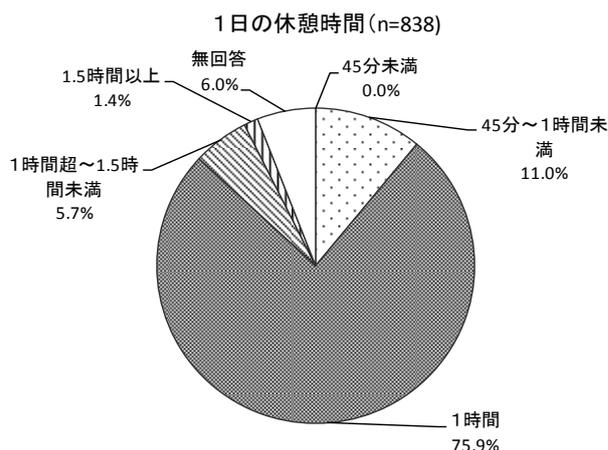
(2.1) 1日の所定労働時間【事業所調査】

○ 1日の所定労働時間は、「8時間」が40.8%で最も多く、以下、「7.5時間超～8時間未満」(20.0%)、「7.5時間」(17.4%)、「7時間～7.5時間未満」(14.0%)と続き、「8時間超」(4.3%)、「7時間未満」(1.0%)となっている。



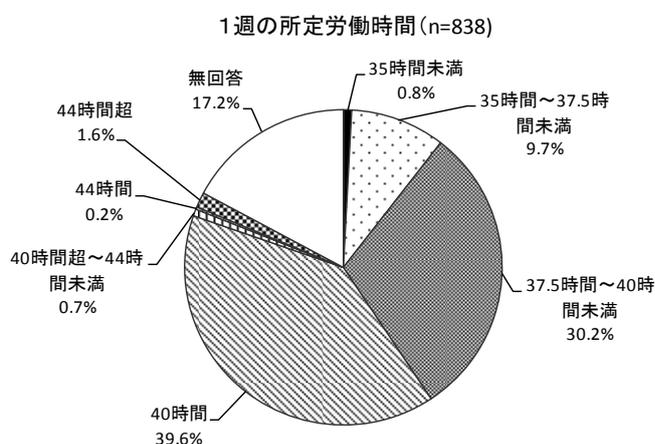
(2.2) 休憩時間【事業所調査】

○1日の休憩時間は、「1時間」(75.9%)が最も多い。次いで「45分～1時間未満」(11.0%)となっている。



(2.3) 1週の所定労働時間【事業所調査】

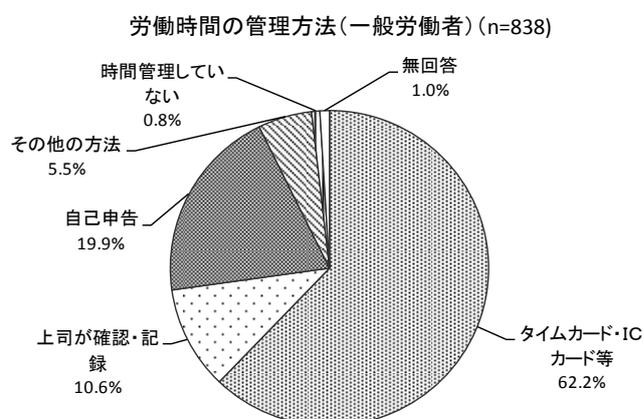
○1週の所定労働時間は、「40時間」(39.6%)が最も多く、以下、「37.5時間～40時間未満」(30.2%)、「35時間～37.5時間未満」(9.7%)となっている。



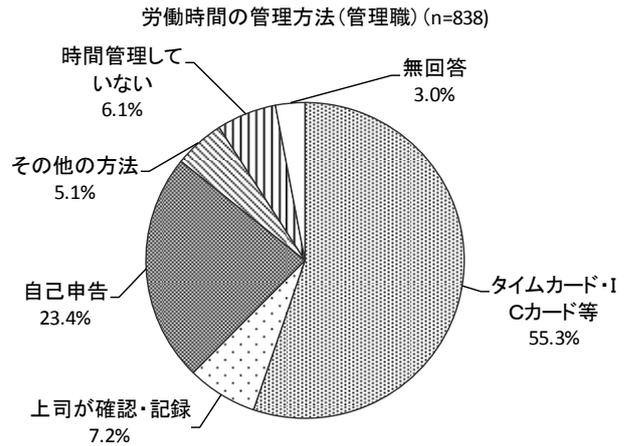
(3) 労働時間管理

(3.1) 労働時間の管理方法【事業所調査】

○労働時間の管理方法は、一般労働者については、「タイムカード・ICカード等」(62.2%)が最も多く、次いで、「自己申告」(19.9%)、「上司が確認・記録」(10.6%)となっている。

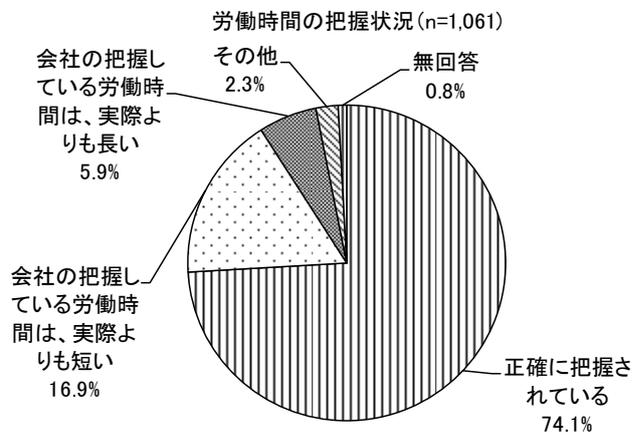


○管理職についても「タイムカード・ICカード等」(55.3%)が最も多く、「自己申告」(23.4%)がこれに続いている。

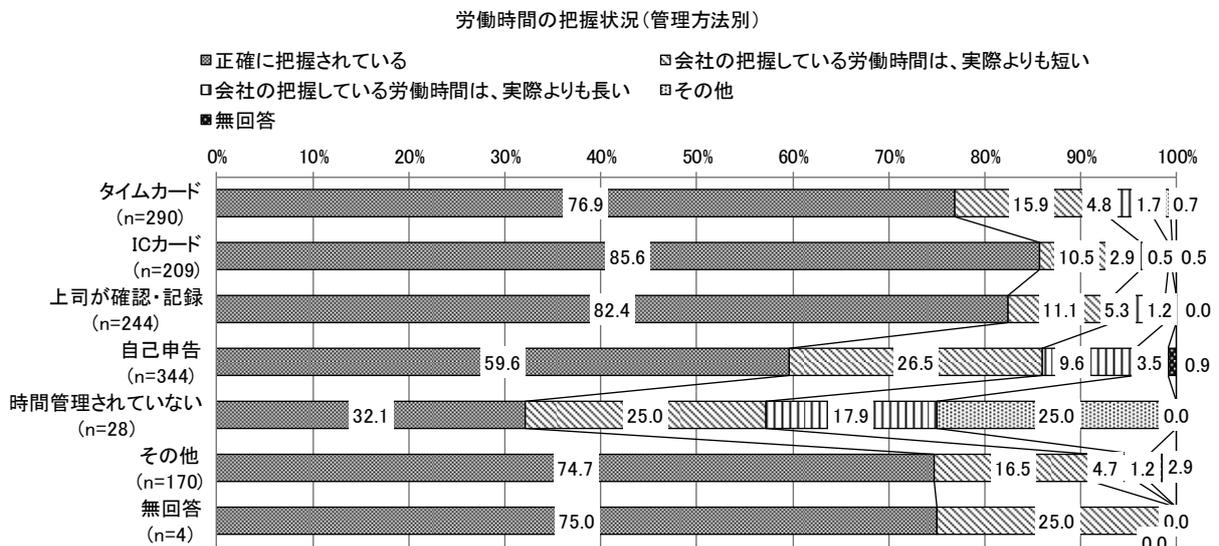


(3.2) 労働時間の把握状況【従業員調査】

○労働時間の把握状況については、「正確に把握されている」(74.1%)が最も多く、以下、「会社の把握している労働時間は、実際よりも短い」(16.9%)、「会社の把握している労働時間は、実際よりも長い」(5.9%)となっている。



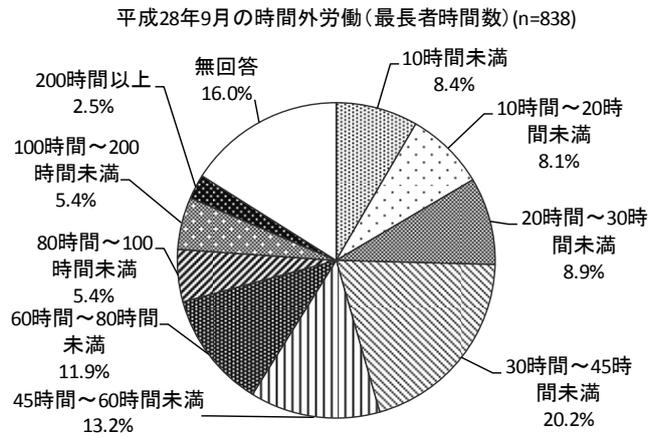
○全ての管理方法において「正確に把握されている」が最も多いが、「時間管理されていない」(32.1%)、「自己申告」(59.6%)では割合が低くなっており、「会社の把握している労働時間は、実際よりも短い」との回答が共に25%以上を占めている。



(4) 時間外労働の実績

(4.1) 平成28年9月の時間外労働の実績【事業所調査】

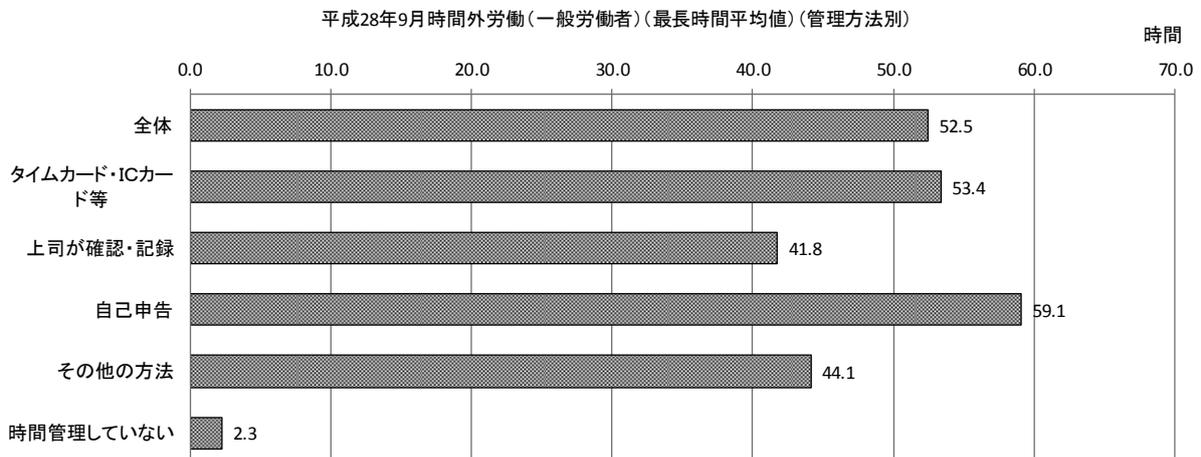
○平成28年9月の時間外労働について、事業所における最長の時間外労働時間数を聞いたところ、「30時間～45時間未満」が20.2%で最も多く、「45時間～60時間未満」が13.2%でこれに続いている。最長の時間外労働時間数が80時間以上の事業所は、13.2%となっている。



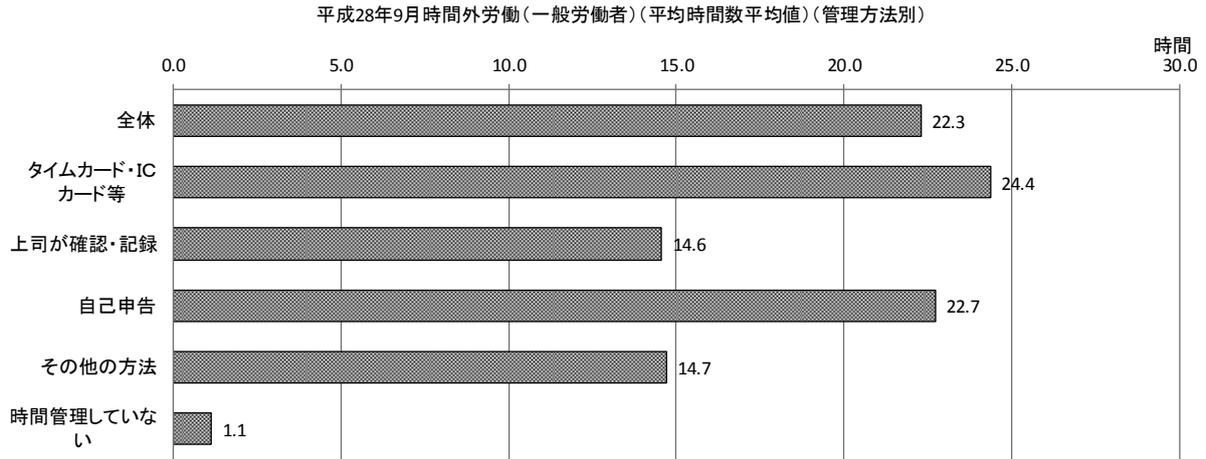
○各事業所における時間外労働時間の平均時間数は22.3時間であり、「10時間未満」が31.1%で最も多く、次いで、「10時間～20時間未満」(23.7%)、「20時間～30時間未満」(14.3%)となっている。

(4.2) 平成28年9月の時間外労働の実績(管理方法別)【事業所調査】

○一般労働者の最長時間数の平均値をみると、「自己申告」(59.1時間)、「タイムカード・ICカード等」(53.4時間)が多くなっている。



○一般労働者の平均時間数の平均値をみると、こちらも同様に「タイムカード・ICカード等」(24.4時間)、「自己申告」(22.7時間)が多くなっている。

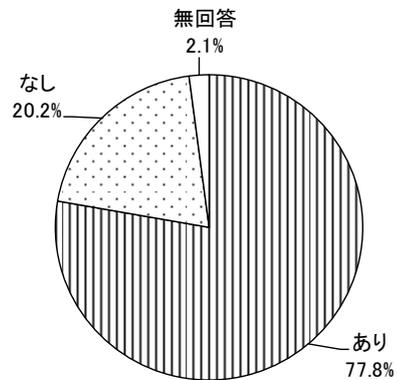


○従業員調査において、会社の労働時間の把握状況を管理方法別に集計したところ(3.2)、「時間管理されていない」や「自己申告」では、「会社の把握している労働時間は実際よりも短い」との回答が他の方法と比較して多くなっている。会社の把握している時間数のみで比較した場合でも、「自己申告」では時間外労働が長い傾向にある。

(4.3) 平成28年9月の時間外労働の実績【従業員調査】

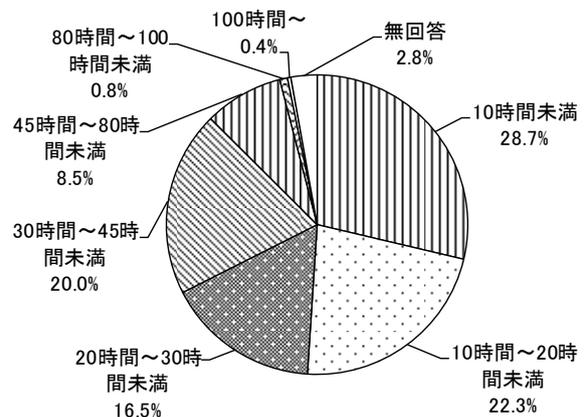
○平成28年9月の残業については、「あり」が77.8%、「なし」が20.2%となっている。

平成28年9月の残業(時間外労働)の有無(n=1,061)



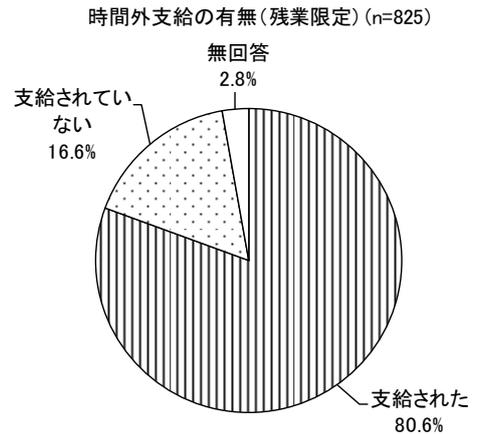
○残業があった回答者の残業時間の平均は21.2時間となっている。「10時間未満」が28.7%、「10時間～20時間未満」が22.3%、「20時間～30時間未満」が16.5%、「30時間～45時間未満」が20.0%で、45時間未満の合計が87.5%となっている。限度時間(45時間)以上の残業時間があったと回答したのは、9.7%となっている。

平成28年9月の残業(時間外労働)の時間数(n=825)



(4.4) 平成 28 年 9 月の残業代の支給の有無【従業員調査】

○平成 28 年 9 月の残業代の支給について、残業が「あり」とした回答を集計したところ、「支給された」が 80.6%、「支給されていない」が 16.6%となっている。



(4.5) 手当が支給された残業時間

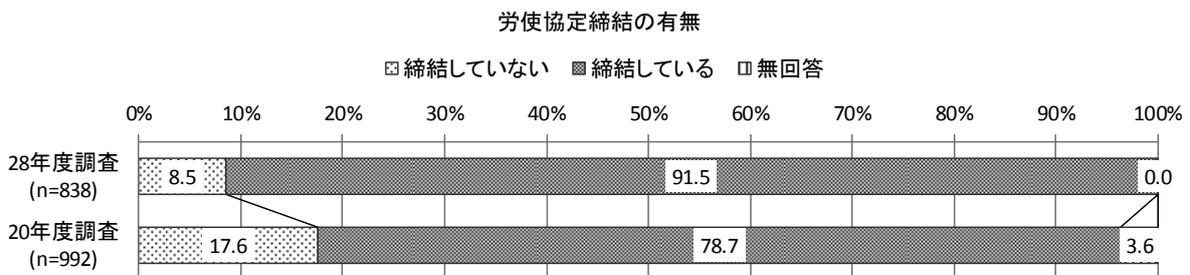
【従業員調査】

○「実施した残業時間数」と「手当が支給された残業時間数」のいずれにも数値の記入があった回答者を対象として集計したところ、実施した残業時間数の平均は 21.2 時間で、手当が支給された残業時間の平均は 15.3 時間であった。手当が支給されなかった残業時間数の平均は 5.9 時間となっている。

(5) 労使協定 (36 協定)

(5.1) 労使協定 (36 協定) の締結状況【事業所調査】

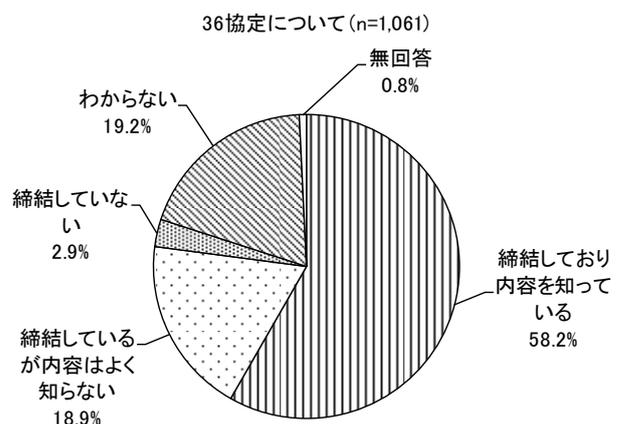
○労使協定(36 協定)の締結については、「締結している」が 91.5%となっている。前回調査(平成 20 年度)では、「締結している」が 78.7%となっており、12.8 ポイント増加している。



(5.2) 労使協定 (36 協定) の認知度

【従業員調査】

○時間外労働に関する労使協定(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 58.2%を占め、「締結していない」は 2.9%となっている。「締結しているがその内容はよく知らない」(18.9%)や「わからない」(19.2%)



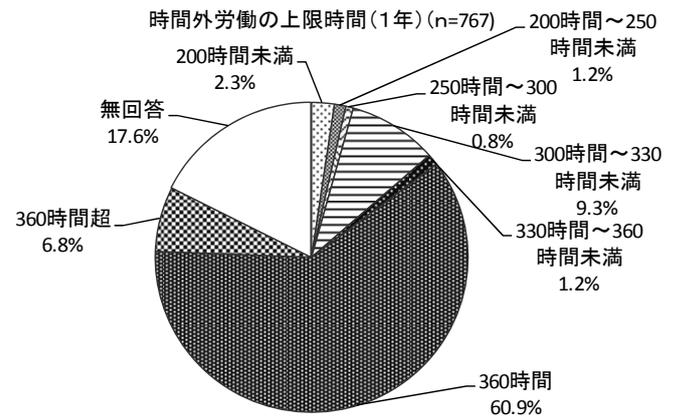
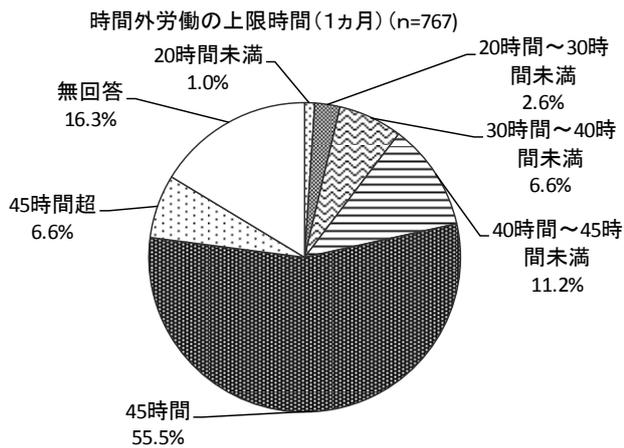
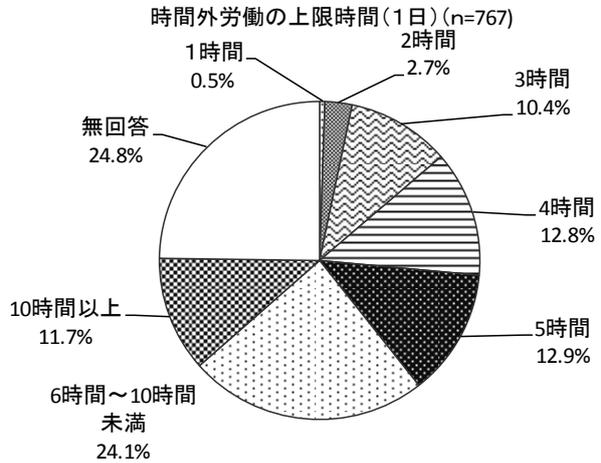
といった36協定について認知されていないと思われる回答が4割近くを占めている。

(5.3) 締結している時間外労働の上限時間【事業所調査】

○各単位期間別に時間外労働の上限時間は以下となっている。

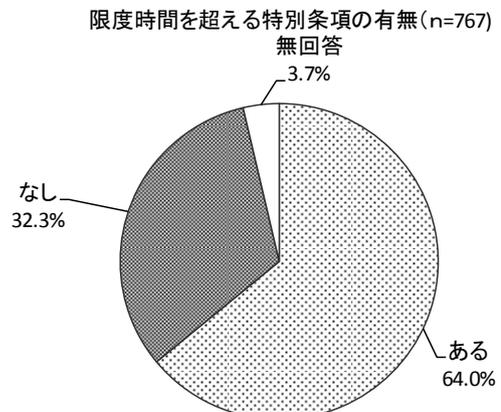
- ・「1日」：平均 6.4 時間
- ・「1ヵ月」：平均 45.1 時間
- ・「1年」：平均 381.7 時間

○時間外労働の限度等に関する基準に定められた限度時間(1年 360 時間、1ヵ月 45 時間)を上限としている事業所が多くなっている。



(5.4) 限度時間を超える特別条項の有無【事業所調査】

○特別条項については、「ある」が64.0%、「なし」が32.3%となっている。



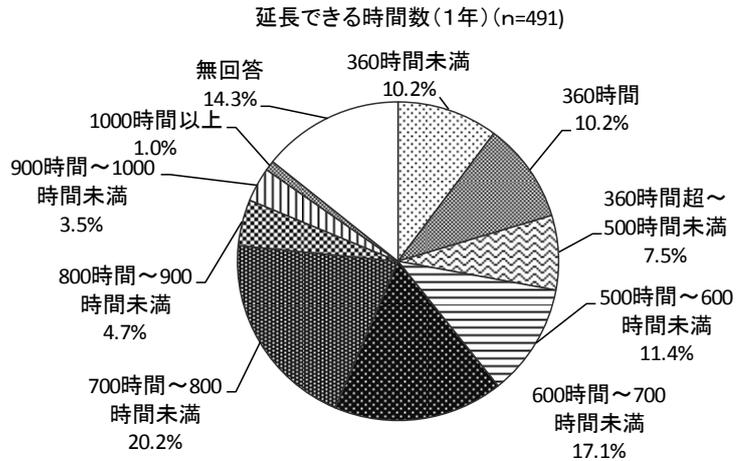
(5.5) 特別条項で延長できる時間数【事業所調査】

○各単位期間別に延長できる時間数は以下となっている。

- ・「1年」：平均 571.3 時間
- ・「1ヵ月」：平均 71.1 時間
- ・「3ヵ月」：平均 219.7 時間

○1年あたり 800 時間以上の延長時間を定めているのは、全業種平均で 9.2% であるが、業種別にみると、「情報通信業」(23.3%)、「建設業」(18.2%)、「運輸業」(12.2%)、「製造業」

(11.3%) で高い割合となっている。また、同様の点について規模別にみると、「500 人～999 人」(20.0%)、「1000 人以上」(15.7%) で多くなっている。

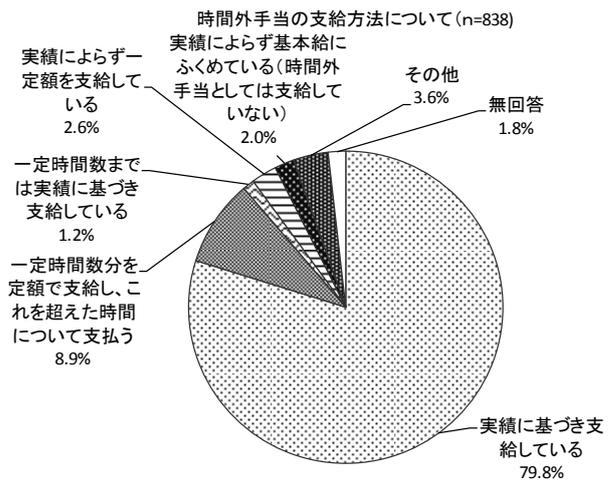


(6) 時間外手当の支給状況

(6.1) 時間外手当の支給方法

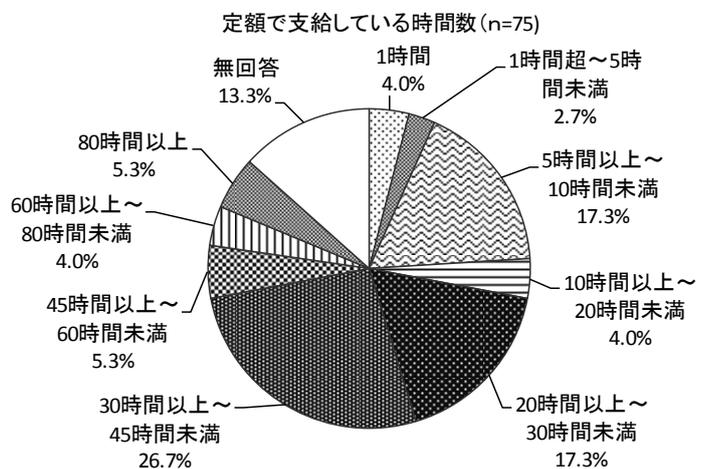
【事業所調査】

○時間外手当の支給方法は、「実績に基づき支給している」が 79.8% を占めている。次いで「一定時間数分を定額で支給し、これを超えた時間について支払う」が 8.9% であるが、これら以外の支給方法はいずれも 5% 未満となっている。



(6.2) 一定時間分の定額支払い(いわゆる固定残業代)の場合の時間数【事業所調査】

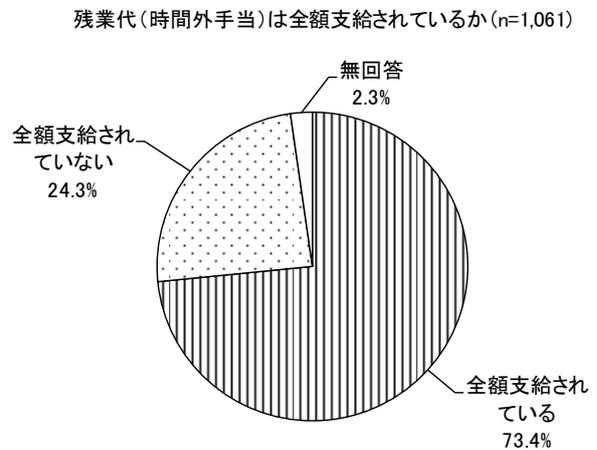
○「一定時間数分を定額で支給し、これを超えた時間について支払う」の際の一定時間数については、「30 時間以上～45 時間未満」が 26.7% と最も多く、以下、「5 時間以上～10 時間未満」、「20 時間以上～30 時間未満」がいずれも 17.3%、「45 時間以上～60 時間未満」「80 時間以上」(5.3%) と続い



ている。限度時間である 45 時間を超える時間数をあらかじめ定額で支給している回答もみられる。

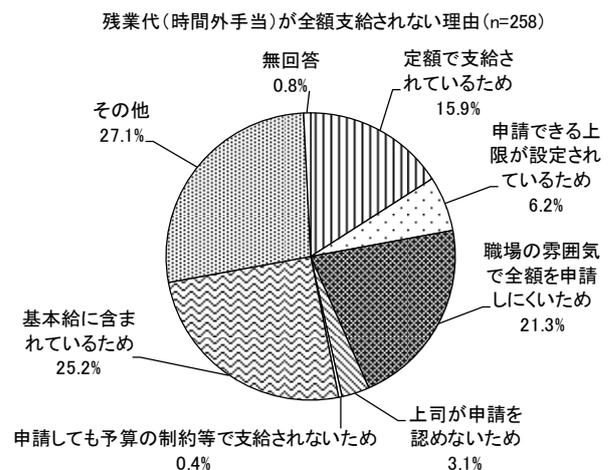
(6.3) 残業代（時間外手当）は全額支給されているか【従業員調査】

○残業代(時間外手当)は全額支給されているかについては、「全額支給されている」が 73.4%、「全額支給されていない」が 24.3%となっている。



(6.4) 残業代（時間外手当）が全額支給されない理由【従業員調査】

○残業代(時間外手当)が全額支給されない理由としては、「基本給に含まれているため」(25.2%)が最も多く、次いで「職場の雰囲気ですべてを申請しにくい」(21.3%)、「定額で支給されているため」(15.9%)などとなっている。



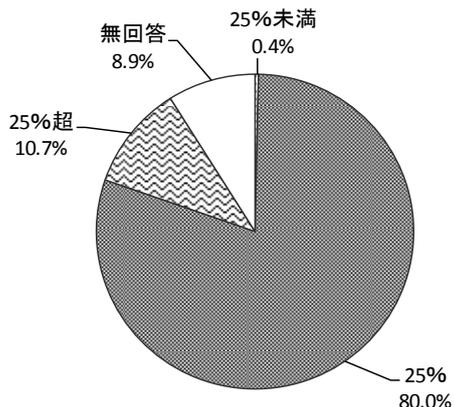
○「その他」の回答としては、「管理監督者であるため」「裁量労働制であるため」といった、労働時間等に関する規定が適用されない労働者やみなし労働時間制が適用される労働者であることが理由として挙げられている。不払いが生じていると思われる回答として、「36 協定による縛りで残業をつけない」「本当に働いている時間をシステム上切り捨てられている場合があるため」「会社が残業に厳しいため、出勤の記録を実際より早くしている」などとなっている。

(7) 時間外手当の割増率

(7.1) 通常の時間外【事業所調査】

- 割増率について、「25%」(80.0%)、「25%超」(10.7%)となっている。
- 「25%超」は、規模別では「1000人以上」(27.9%)、業種別では「製造業」(35.2%)、組合の有無別では「あり」(25.8%)で割合が高くなっている。

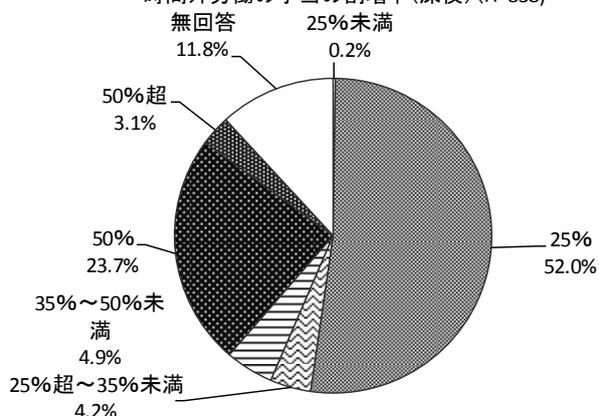
時間外労働の手当の割増率(通常の時間外)(n=838)



(7.2) 深夜【事業所調査】

- 割増率について、「25%」(52.0%)、「50%」(23.7%)となっている。

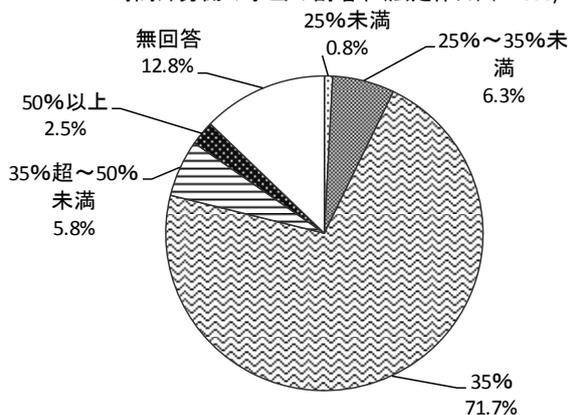
時間外労働の手当の割増率(深夜)(n=838)



(7.3) 法定休日【事業所調査】

- 割増率について、「35%」(71.7%)、「25%~35%未満」(6.3%)となっている。
- 「35%超~50%未満」または「50%以上」との回答は、全体平均で8.4%であったが、規模別では、「500~999人」(19.2%)、「1000人以上」(16.4%)、業種別では、「製造業」(22.0%)、「情報通信業」(13.2%)、組合の有無別では「あり」(18.1%)で割合が高くなっている。

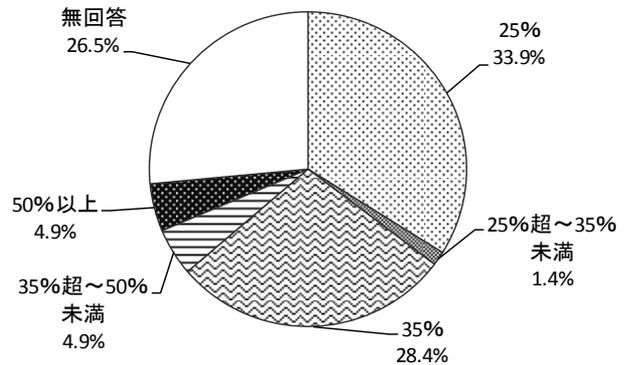
時間外労働の手当の割増率(法定休日)(n=838)



(7.4) 法定外休日【事業所調査】

○割増率について、「25%」(33.9%)、「35%」(28.4%)となっている。

時間外労働の手当の割増率(法定外休日)(n=838)

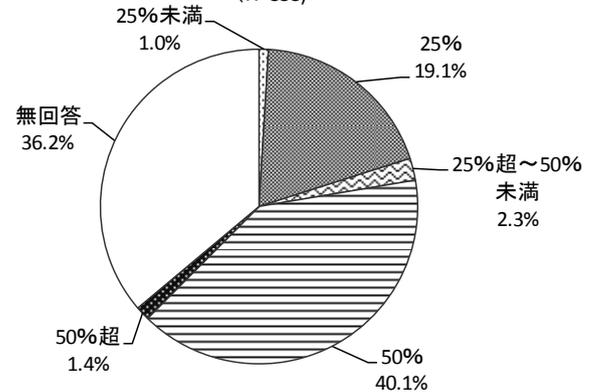


(7.5) 月60時間超の時間外労働【事業所調査】

○割増率について、「50%」(40.1%)、「25%」(19.1%)となっている。

○「50%」との回答は、「300~499人」(68.0%)、「1000人以上」(65.6%)で割合が高くなっており、60時間超の時間外労働に対する割増率を50%以上とする規定(労基法37条)の適用が猶予されている中小事業主では、50%以上を採用している割合が低くなっている。

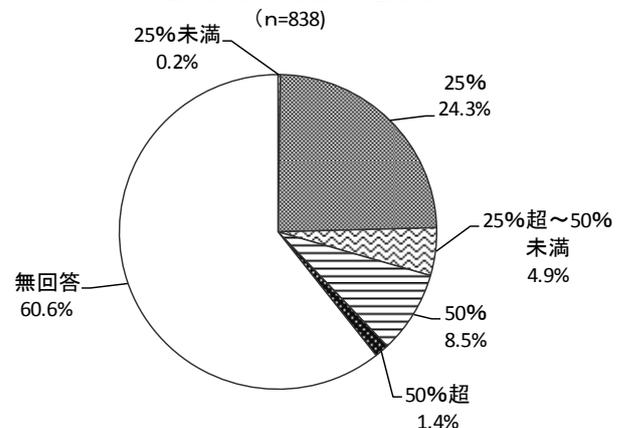
時間外労働の手当の割増率(月60時間超の時間外労働)(n=838)



(7.6) 限度時間を超える時間外労働【事業所調査】

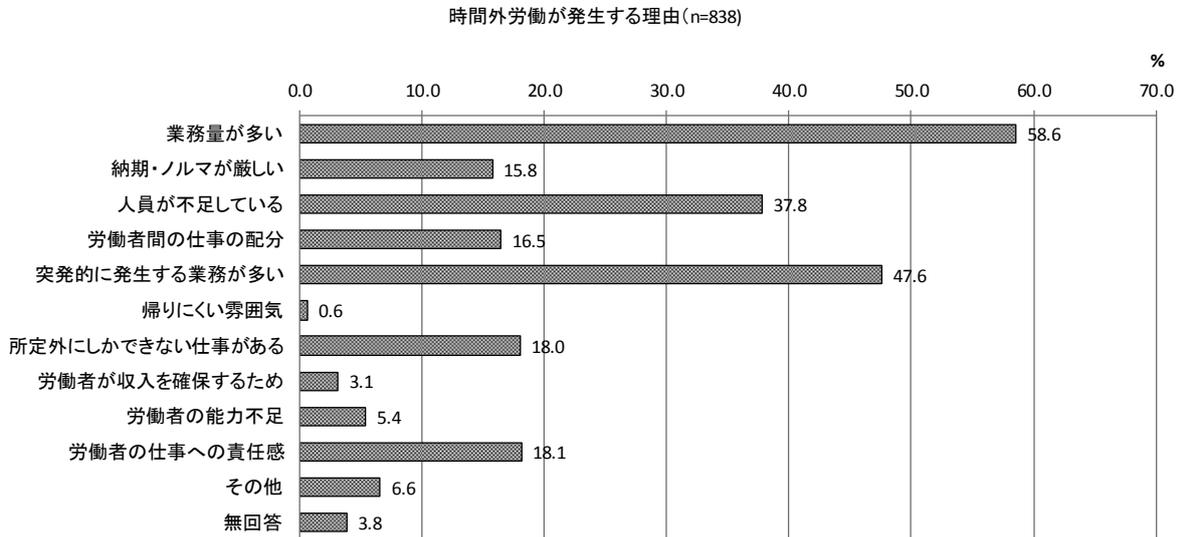
○割増率について、「25%」(24.3%)、「50%」(8.5%)となっている。限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めることとされているが、25%を超える率を適用している割合は少ない。

時間外労働の手当の割増率(限度時間を超える時間外労働)(n=838)

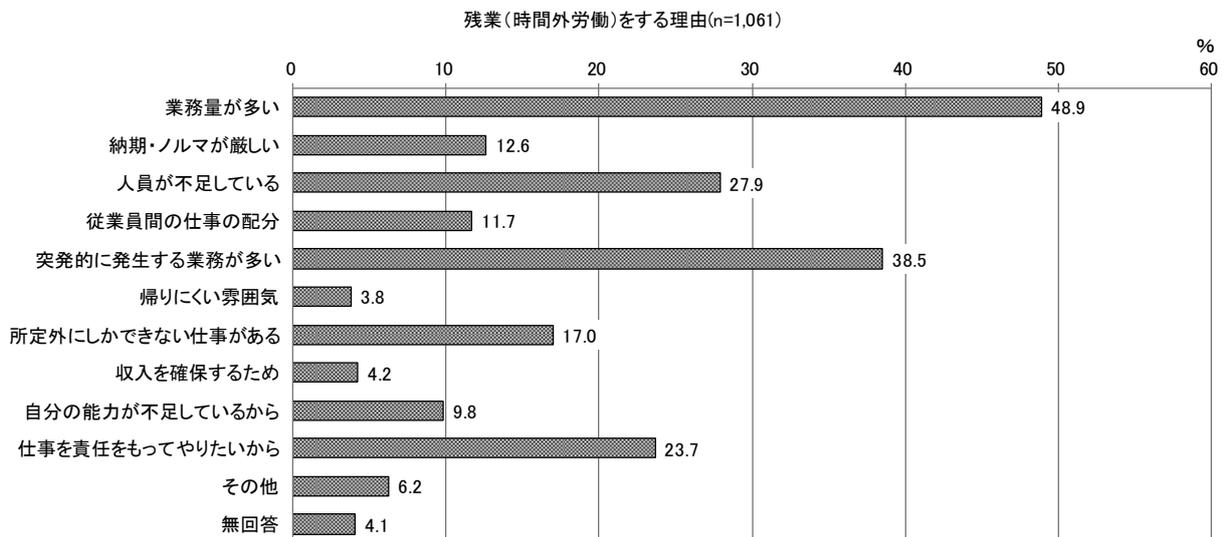


(8) 時間外労働が発生する理由【事業所調査】【従業員調査】

○時間外労働が発生する理由としては、「業務量が多い」が58.6%とほぼ半数を占めて最も多くなっている。以下、「突発的に発生する業務が多い」(47.6%)、「人員が不足している」(37.8%)と続いている。



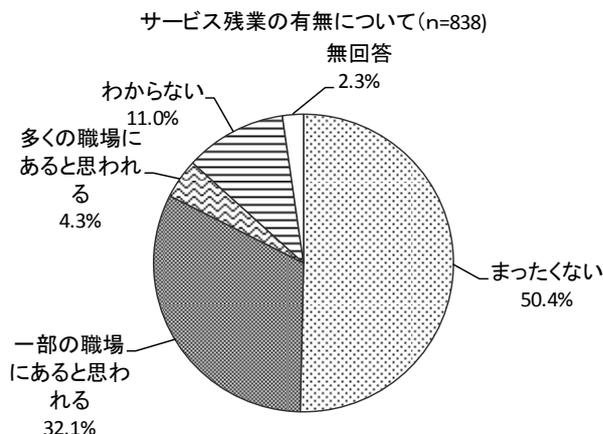
○従業員に対する同様の質問においても、「業務量が多い」(48.9%)が最も多く、次いで「突発的に発生する業務が多い」(38.5%)、「人員が不足している」(27.9%)と続いております、労使の認識が共通している。



(9) サービス残業、持ち帰り残業

(9.1) サービス残業の有無【事業所調査】

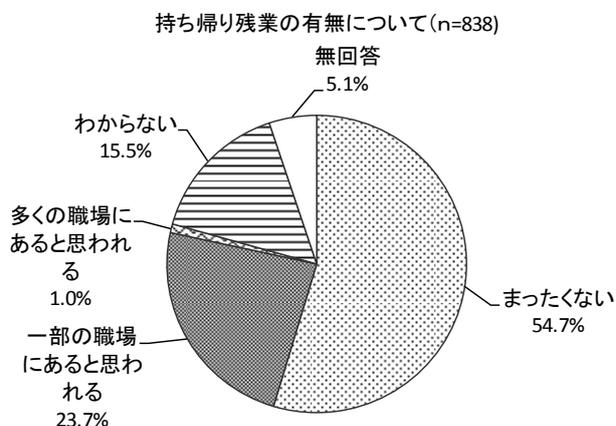
○サービス残業については、「まったくない」が50.4%で半数を占めている。以下、「一部の職場にあると思われる」(32.1%)、「多くの職場にあると思われる」(4.3%)、「わからない」(11.0%)となっている。



(9.2) 持ち帰り残業の有無

【事業所調査】

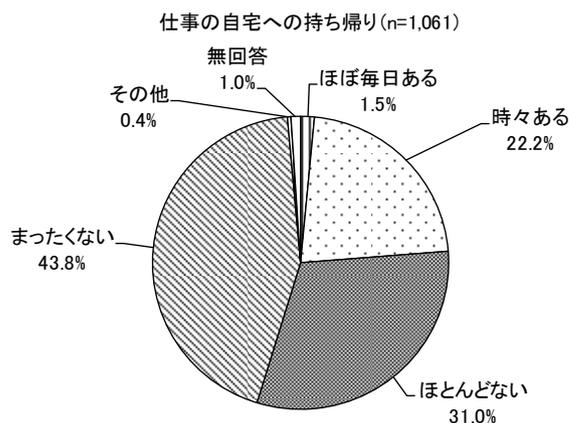
○持ち帰り残業については、「まったくない」が54.7%で、以下、「一部の職場にあると思われる」(23.7%)、「わからない」(15.5%)、「多くの職場にあると思われる」(1.0%)となっている。



(9.3) 持ち帰り残業の有無

【従業員調査】

○自宅に持ち帰って仕事をするということについては、「ある」(「ほぼ毎日ある」+「時々ある」)が23.8%、「ない」(「ほとんどない」+「まったくない」)が74.8%となっている。



(9.4) 持ち帰り残業をする理由

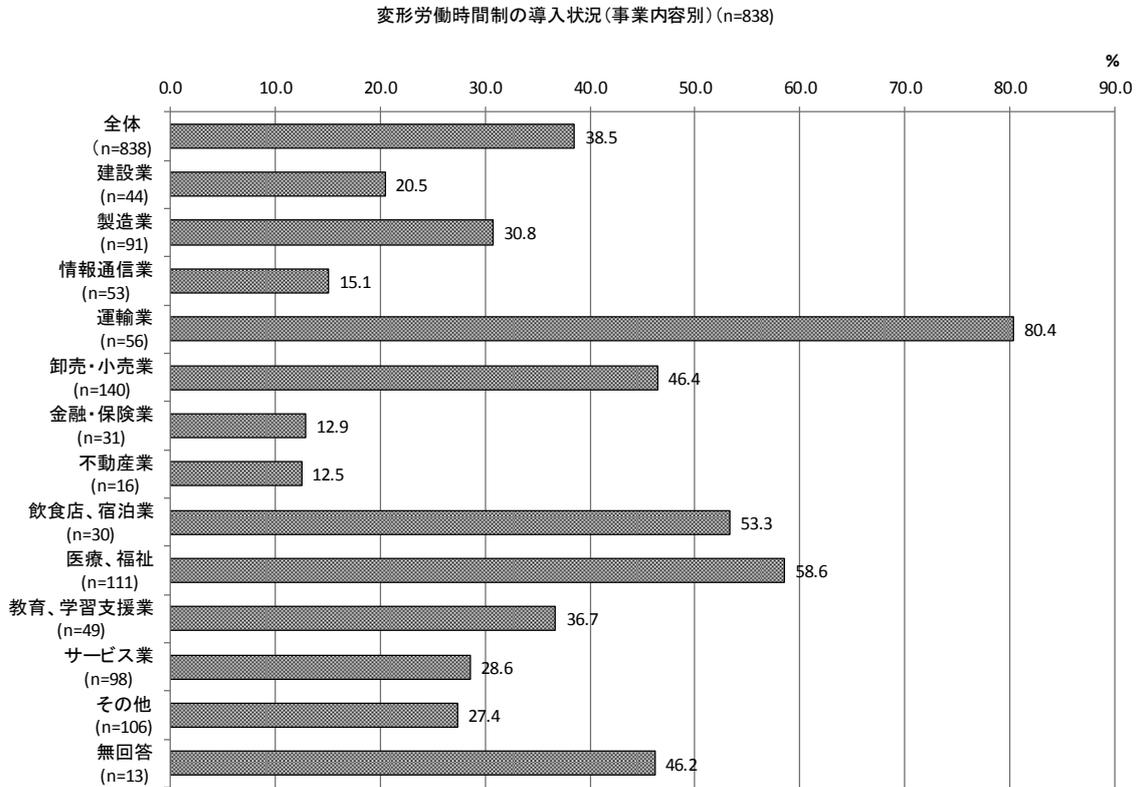
【従業員調査】

○自宅に持ち帰って仕事をするのが「ある」とした回答者にその理由を聞いたところ、多い順に、「自分が納得する成果を出したいから」(32.1%)、「自宅の方が仕事のはかどるから」(31.0%)、「勤務先で残業規制があり帰宅せざるを得ない」(17.9%)、「家庭の事情で残業ができない」(15.5%)となっている。

(10) 変形労働時間制の導入状況

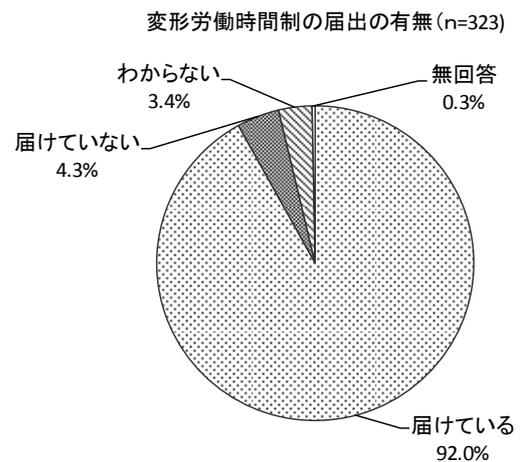
(10.1) 導入状況（事業内容別）【事業所調査】

○変形労働時間制の導入状況について、「運輸業」が80.4%で最も多く、次いで、「医療、福祉」(58.6%)、「飲食店、宿泊業」(53.3%)、「卸売・小売業」(46.4%)となっている。



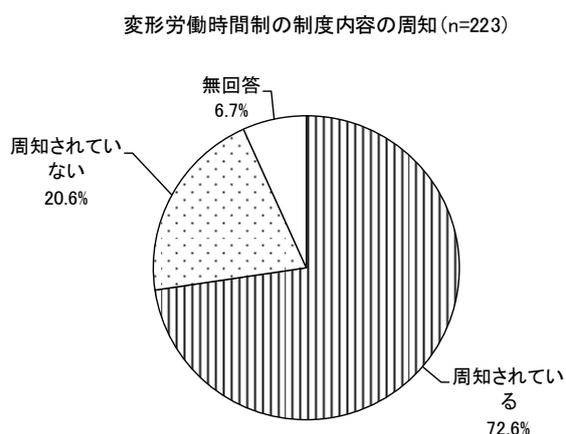
(10.2) 届出の有無【事業所調査】

○変形労働時間制導入にあたって、原則として就業規則若しくは労使協定を労働基準監督署へ届け出る必要があるが、「届けている」(92.0%)、「届けていない」(4.3%)、「わからない」(3.4%)となっている。



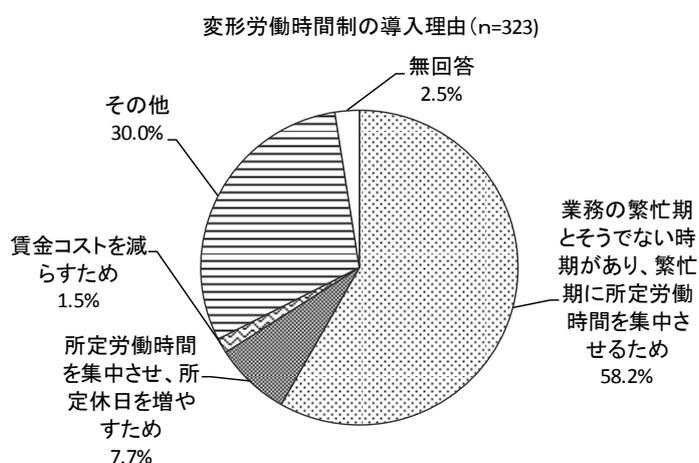
(10.3) 変形労働時間制の周知【従業員調査】

○変形労働時間制の制度内容の周知については、「周知されている」(72.6%)で「周知されていない」(20.6%)となっている。



(10.4) 導入理由【事業所調査】

○変形労働時間制を導入しているもっとも大きな理由としては、「業務の繁忙期とそうでない時期があり、繁忙期に所定労働時間を集中させるため」が 58.2%を占めて最も多く、次いで、「所定労働時間を集中させ、所定休日を増やすため」(7.7%)、「賃金コストを減らすため」(1.5%)となっている。

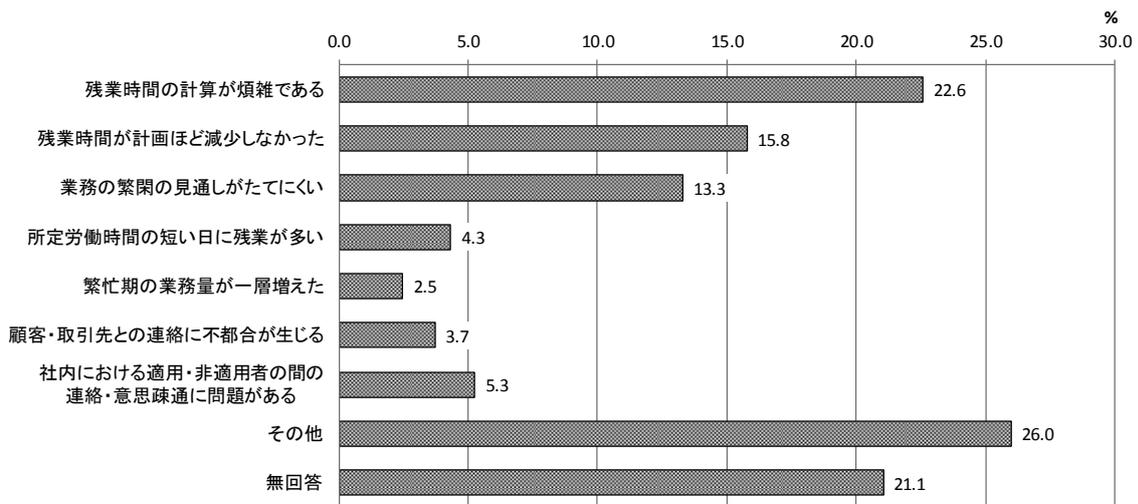


○「その他」の回答は、「365日24時間営業のため」、「土日や夜間の営業時間をカバーするため」、「深夜勤務等の長時間シフトに対応するため」などとなっている。

(10.5) 変形労働時間制の問題点【事業所調査】

○変形労働時間制に関する問題点については、「残業時間の計算が煩雑である」が 22.6%で最も多く、以下、「残業時間が計画ほど減少しなかった」(15.8%)、「業務の繁閑の見通しがたてにくい」(13.3%)、「社内における適用・非適用者の間の連絡・意思疎通に問題がある」(5.3%)、「所定労働時間の短い日に残業が多い」(4.3%)などとなっている。

変形労働時間制に関する問題点(n=323)

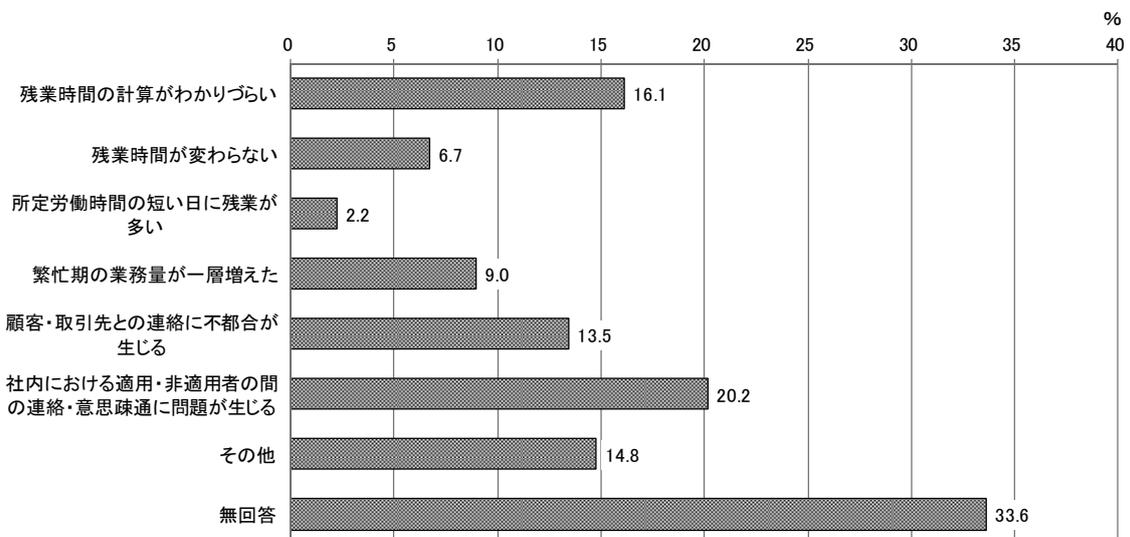


○「その他」の回答は、「勤務割表作成の煩雑さ」「現場管理者の労務管理業務が煩雑となる」「短縮シフトにおいては業務の都合上、退勤できないことが多くある」などとなっている。

(10.6) 変形労働時間制の問題点【従業員調査】

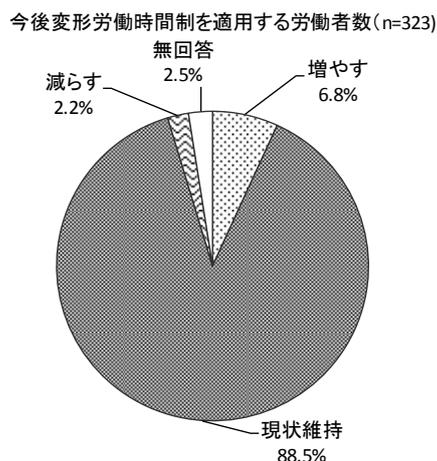
○変形労働時間制に関する問題点については、「無回答」が最も多いが、他の回答としては、「社内における適用・非適用者の間の連絡・意思疎通に問題が生じる」(20.2%)、「残業時間の計算がわかりづらい」(16.1%)、「顧客・取引先との連絡に不都合が生じる」(13.5%)、「繁忙期の業務量が一層増えた」(9.0%)、「残業時間が変わらない」(6.7%)、「所定労働時間の短い日に残業が多い」(2.2%)となっている。

変形労働時間制の問題点(n=223)



(10.7) 今後変形労働時間制を適用する労働者数【事業所調査】

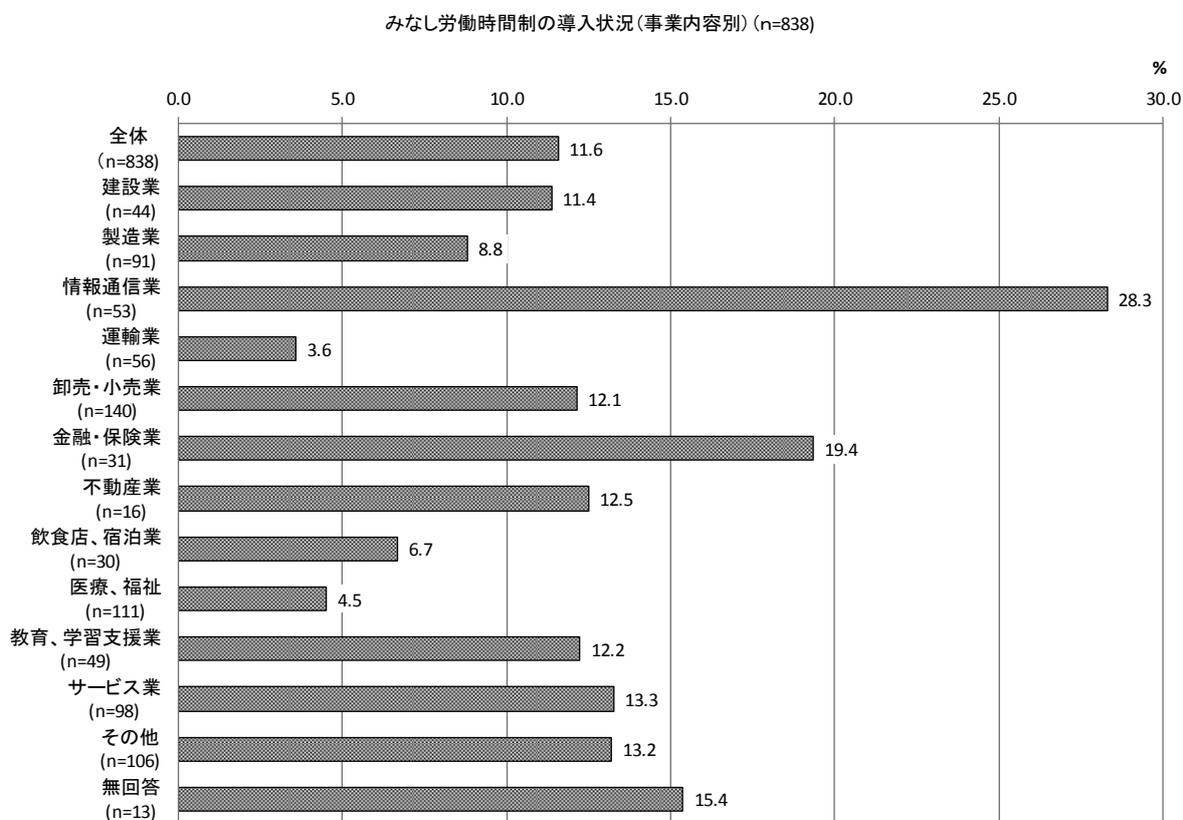
○今後変形労働時間制を適用する労働者数については、「現状維持」が88.5%で最も多く、以下、「増やす」(6.8%)、「減らす」(2.2%)となっており、ほとんどの事業所が現状維持を考えている。



(11.1) みなし労働時間制の導入状況

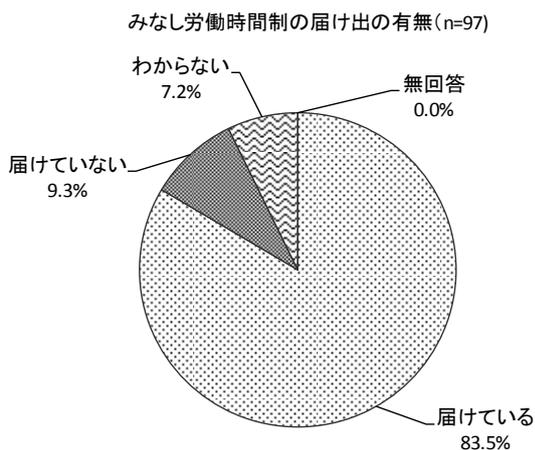
(11.1) 導入状況(事業内容別)【事業所調査】

○みなし労働時間制の導入状況について、「情報通信業」が28.3%で最も多く、次いで、「金融・保険業」(19.4%)となっており、この2つの業種の割合が高くなっている。



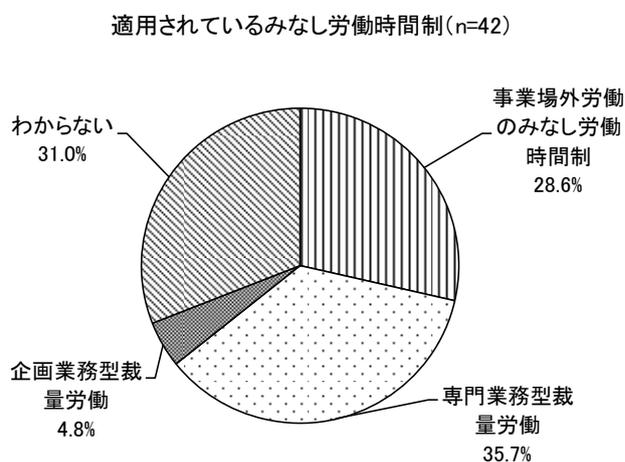
(11.2) 届出の有無【事業所調査】

○みなし労働時間制導入にあたって、原則として、就業規則等を労働基準監督署へ届け出る必要があるが、「届けている」(83.5%)、「届けていない」(9.3%)、「わからない」(7.2%)となっている。



(11.3) 適用されているみなし労働時間制【従業員調査】

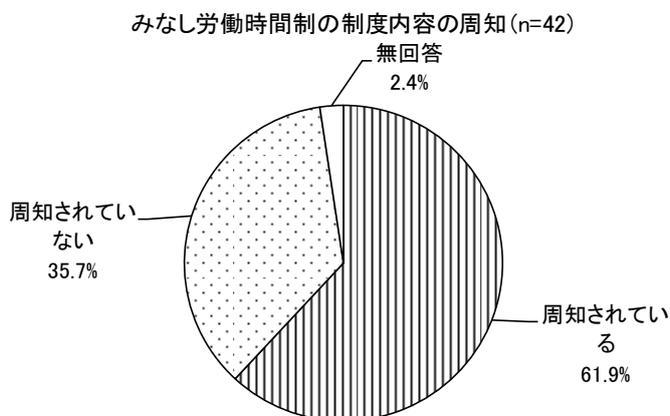
○適用されているみなし労働時間制については、「専門業務型裁量労働」(35.7%)が最も多く、次いで、「事業場外労働のみなし労働時間制」(28.6%)、「企画業務型裁量労働」(4.8%)となっている。また、「わからない」(31.0%)も高い水準となっている。



(11.4) みなし労働時間制の周知【従業員調査】

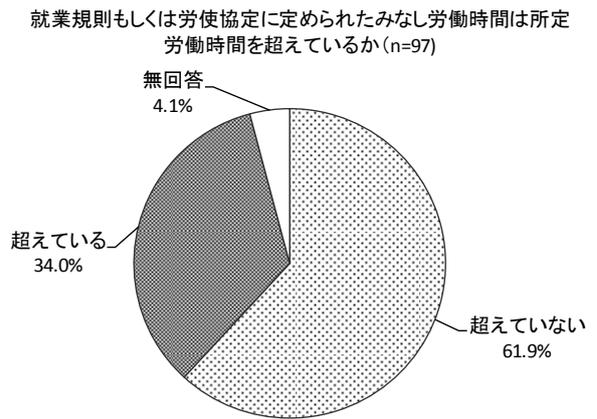
○みなし労働時間制の制度内容が周知されているかについては、「周知されている」が 61.9%、「周知されていない」が 35.7%となっている。

○「周知されていない」は、変形労働時間制に関する同様の質問(10.3)よりも、多くなっている。



(11.5) みなし労働時間と所定労働時間【事業所調査】

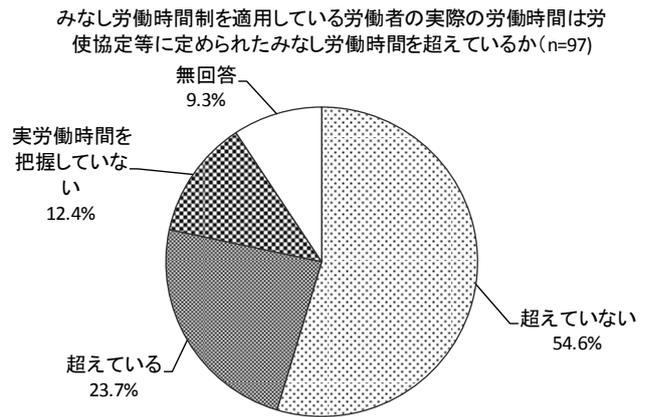
○就業規則もしくは労使協定に定められた「みなし労働時間」は所定労働時間を超えているかについては「超えていない」(61.9%)、「超えている」(34.0%)となっている。



○超えている場合の時間数については、「1 時間～2 時間未満」(39.4%)が最も多く、次いで、「1 時間未満」「3 時間以上」がいずれも 15.2%、「2 時間～3 時間未満」(9.1%)となっている。

(11.6) みなし労働時間と実労働時間【事業所調査】

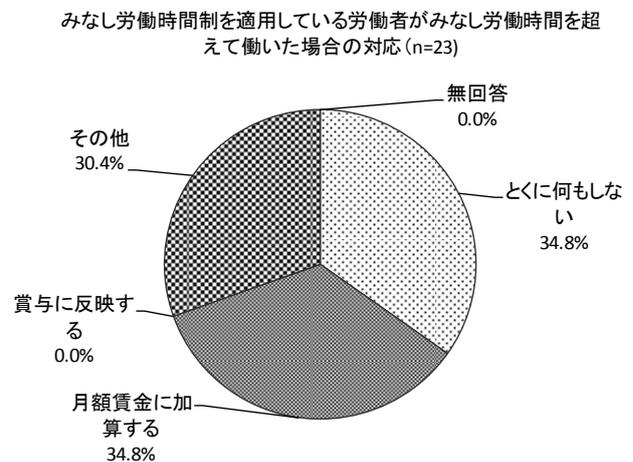
○みなし労働時間制を適用している労働者の実際の労働時間は、労使協定等に定められたみなし労働時間を超えているかについては、「超えていない」(54.6%)、「超えている」(23.7%)、「実労働時間を把握していない」(12.4%)となっている。



○超えている場合の時間については、「1 時間未満」(34.8%)が最も多く、次いで、「1 時間～2 時間未満」(30.4%)、「2 時間～3 時間未満」「3 時間以上」がいずれも 8.7%となっている。

(11.7) みなし労働時間を超えた場合の対応【事業所調査】

○みなし労働時間制を適用している労働者がみなし労働時間を超えて働いた場合の対応については、「とくに何もしない」「月額賃金に加算する」がいずれも 34.8%となっている。

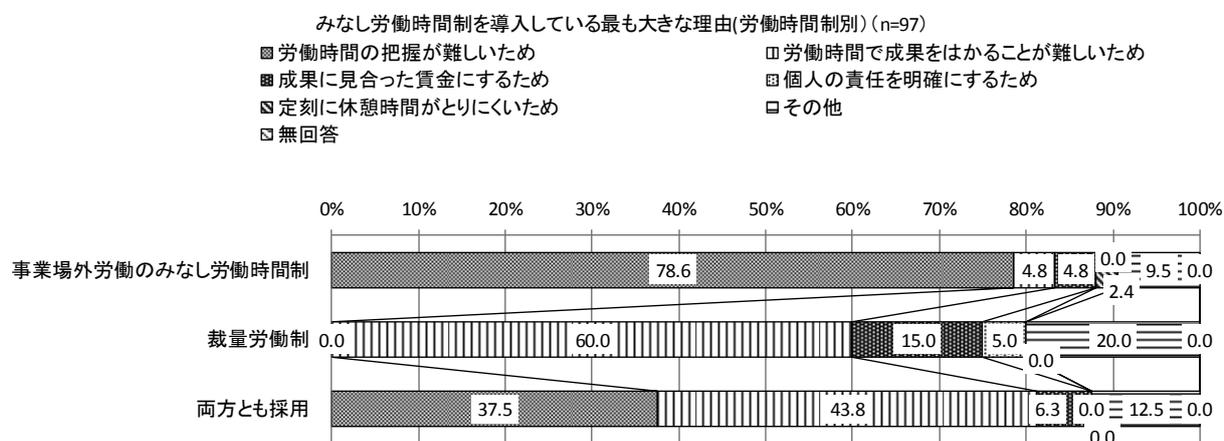


○「その他」の回答は、「みなし労働時間超過分を考慮して裁量労働手当を設定している」、「労使協定の有効期間(1年)ごとに実際の労働時間との比較を行い、みなし労働時間の見直しを実施する」などとなっている。

(11.8) みなし労働時間制の導入理由【事業所調査】

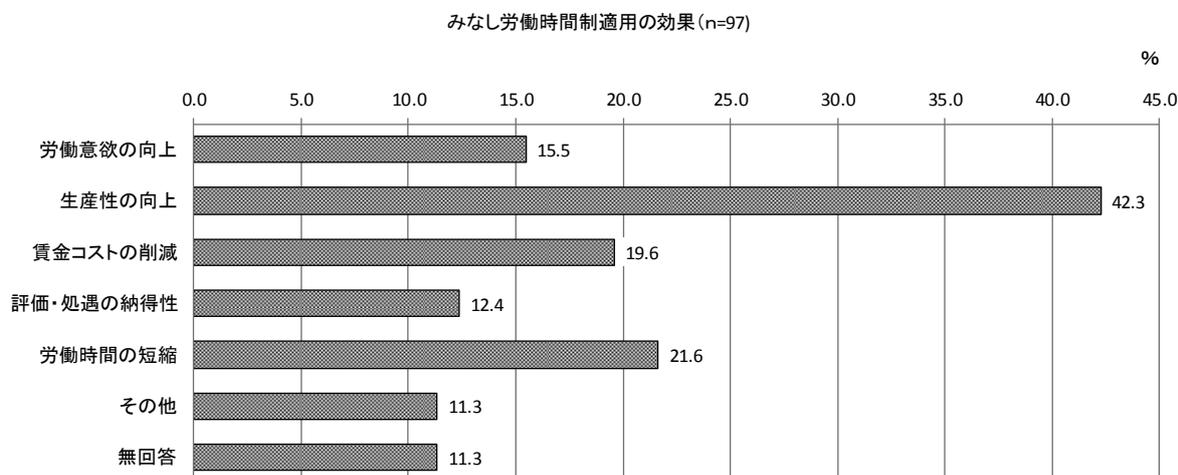
○「事業場外労働のみなし労働時間制」では、「労働時間の把握が難しいため」が78.6%で約8割を占め、次いで「労働時間で成果をはかることが難しいため」「成果に見合った賃金にするため」がいずれも4.8%となっている。

○「裁量労働制」では、「労働時間で成果をはかることが難しいため」が60.0%で6割を占め、次いで「成果に見合った賃金にするため」(15.0%)という結果になっており、「労働時間の把握が難しいため」という回答はない。



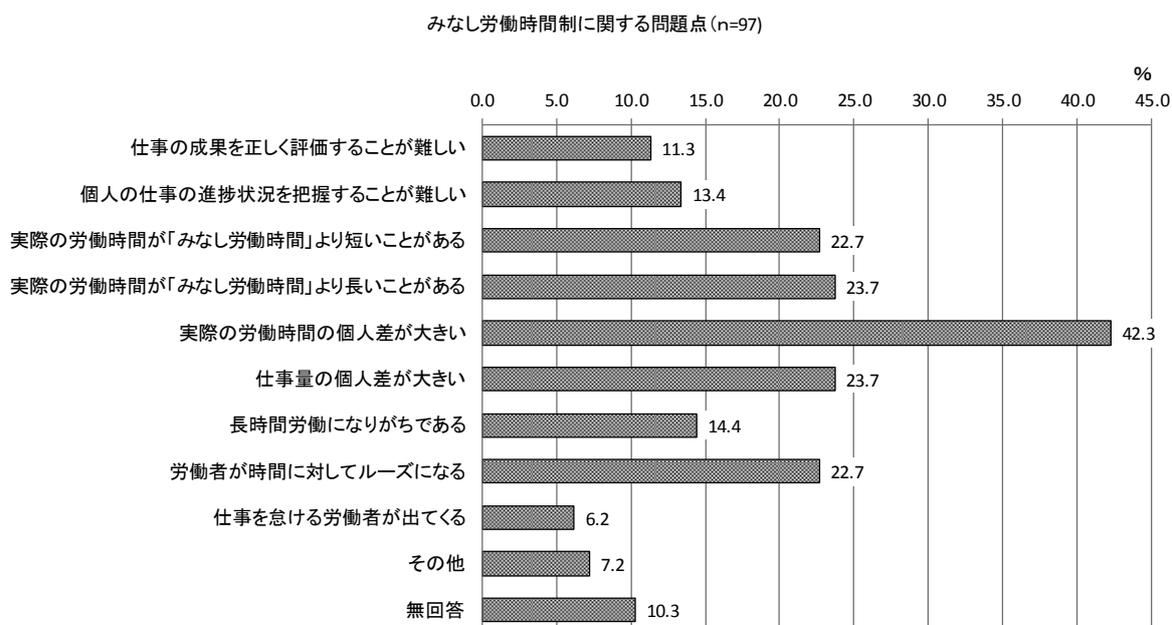
(11.9) みなし労働時間制の効果【事業所調査】

○みなし労働時間制適用の効果としては、「生産性の向上」が42.3%と最も多く、次いで「労働時間の短縮」(21.6%)、「賃金コストの削減」(19.6%)、「労働意欲の向上」(15.5%)、「評価・処遇の納得性」(12.4%)となっている。



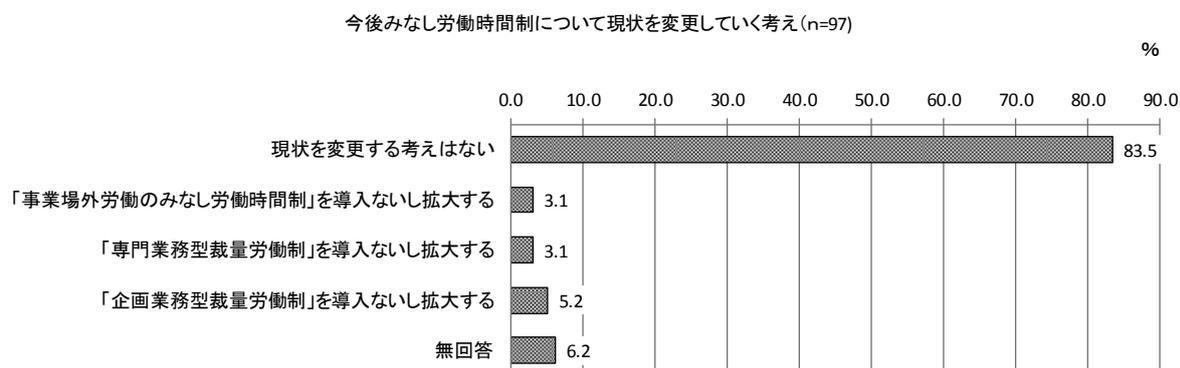
(11.10) みなし労働時間制に関する問題点【事業所調査】

○みなし労働時間制に関する問題点としては、「実際の労働時間の個人差が大きい」が42.3%と最も多く、次いで「実際の労働時間が「みなし労働時間」より長いことがある」「仕事量の個人差が大きい」がいずれも23.7%、「実際の労働時間が「みなし労働時間」より短いことがある」「労働者が時間に対してルーズになる」がいずれも22.7%と続いている。



(11.11) みなし労働時間制の適用拡大【事業所調査】

○今後みなし労働時間制について現状を変更していく考えについては、「現状を変更する考えはない」が83.5%と8割以上を占めている。



(12) 労働時間制度の導入状況及び今後導入する考え

(12.1) 事業所調査

(既に導入している制度)

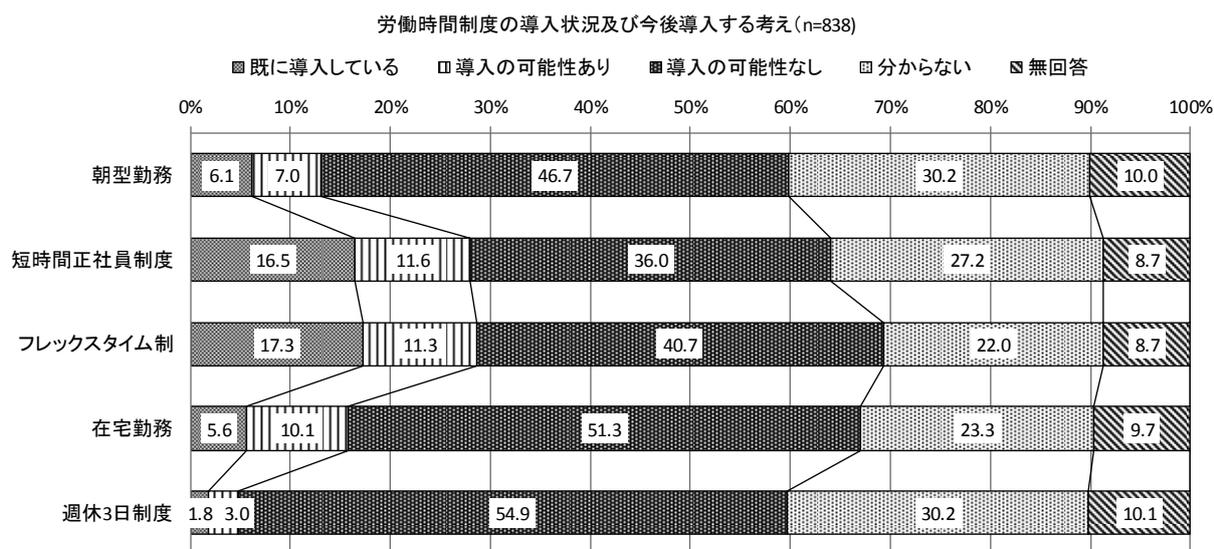
○最も多かったのは、「フレックスタイム制」(17.3%)であり、次いで、「短時間正社員制度」(16.5%)、「朝型勤務」(6.1%)、「在宅勤務」(5.6%)、「週休3日制度」(1.8%)となっている。

(導入の可能性あり)

○最も多かったのは、「短時間正社員制度」(11.6%)であり、次いで、「フレックスタイム制」(11.3%)、「在宅勤務」(10.1%)、「朝型勤務」(7.0%)、「週休3日制度」(3.0%)となっている。

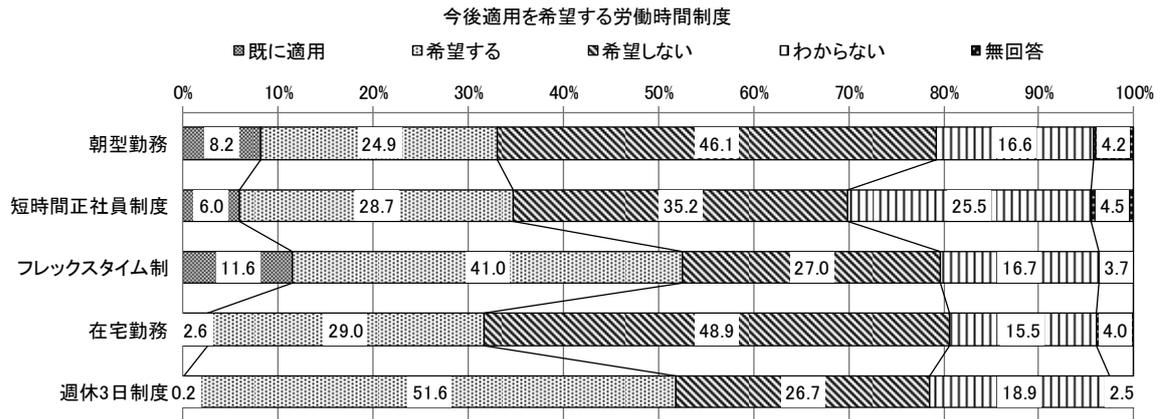
(導入の可能性なし)

○最も多かったのは、「週休3日制度」(54.9%)であり、次いで、「在宅勤務」(51.3%)、「朝型勤務」(46.7%)、「フレックスタイム制」(40.7%)、「短時間正社員制度」(36.0%)となっている。



(12.2) 従業員調査

○今後適用を希望する労働時間制度については、「既に適用」では「フレックスタイム制」が最も多く11.6%、「希望する」では「週休3日制度」51.6%、「希望しない」では、「在宅勤務」48.9%となっている。



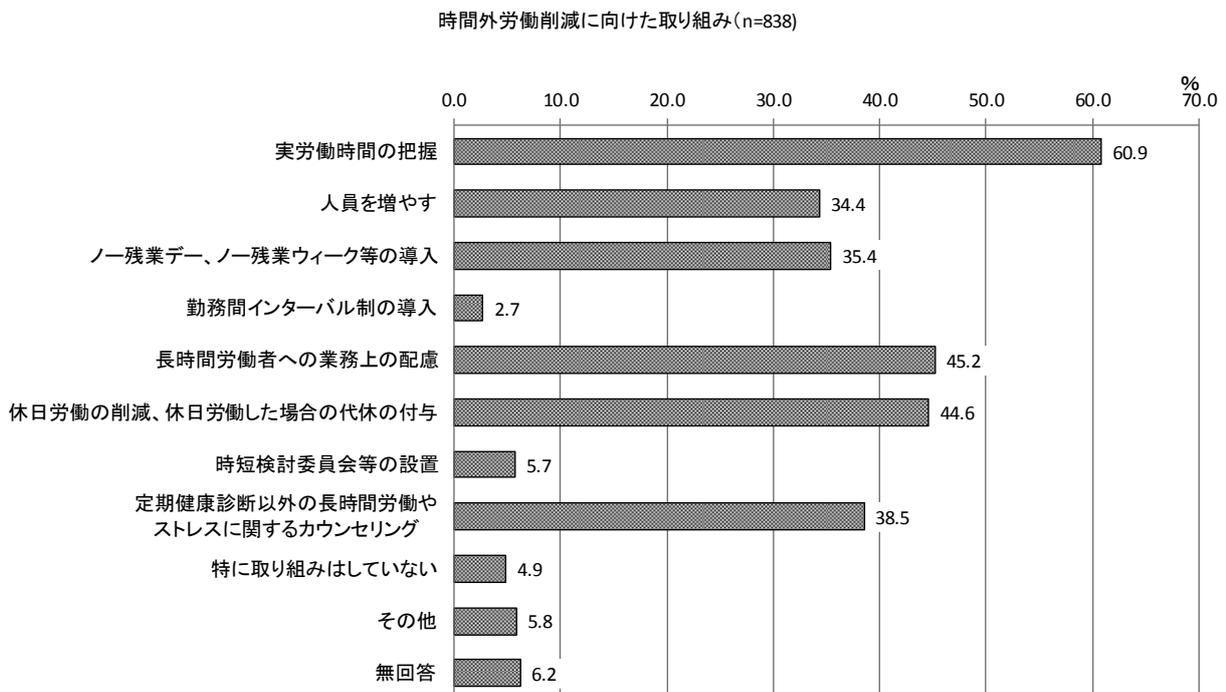
(13) 時間外労働削減に向けた取り組み

(13.1) 時間外労働削減に向けた取り組み【事業所調査】

○時間外労働削減に向けた取り組みとしては、「実労働時間の把握」が60.9%を占め最も多く唯一半数以上となっている。

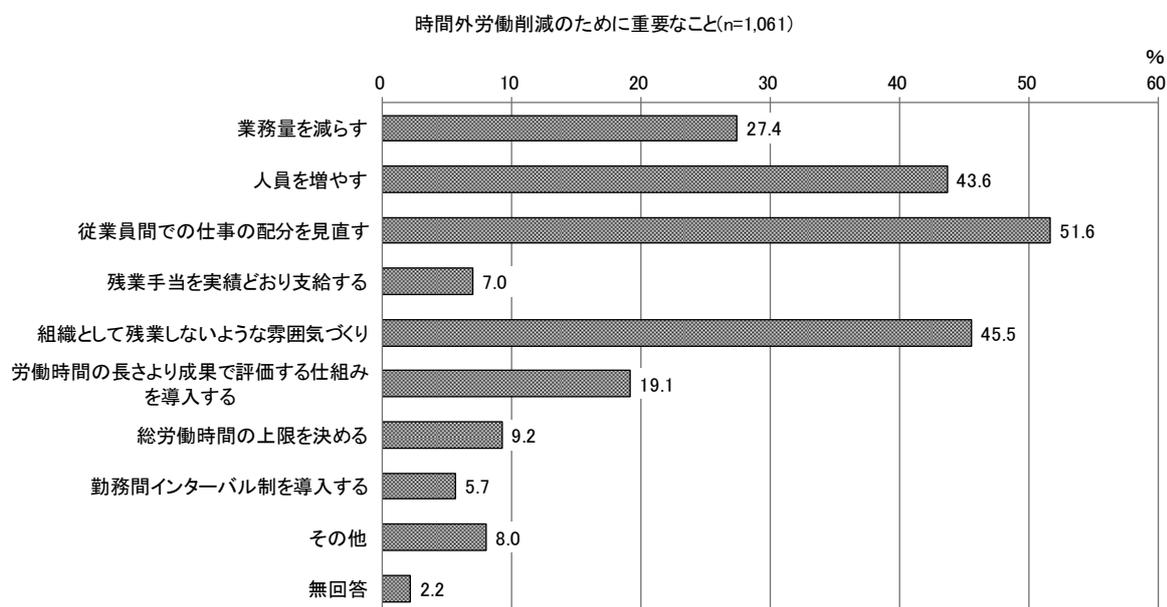
○他の取り組みとしては、「長時間労働者への業務上の配慮」(45.2%)、「休日労働の削減、休日労働した場合の代休の付与」(44.6%)、「定期健康診断以外の長時間労働やストレスに関するカウンセリング」(38.5%)、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の導入」(35.4%)、「人員を増やす」(34.4%)などとなっている。

○回答が少なかった取り組みとしては、「勤務間インターバル制の導入」(2.7%)、「時短検討委員会等の設置」(5.7%)などが挙げられ、「特に取り組みはしていない」も4.9%となっている。



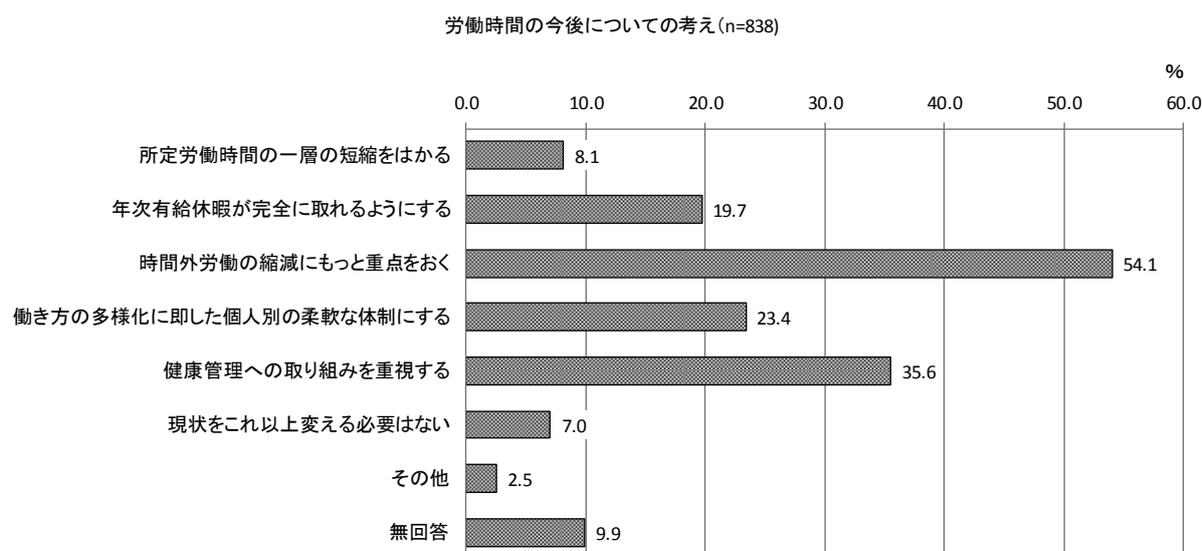
(13.2) 時間外労働削減のために重要なこと【従業員調査】

○時間外労働削減のために重要なこととしては、「従業員間での仕事の配分を見直す」(51.6%)が最も多く、次いで「組織として残業しないような雰囲気づくり」(45.5%)、「人員を増やす」(43.6%)、「業務量を減らす」(27.4%)などとなっている。



(14) 労働時間の今後の方向【事業所調査】

○労働時間の今後の方向については、「時間外労働の縮減にもっと重点を置く」が 54.1%を占め最も多く、次いで「健康管理への取り組みを重視する」が 35.6%となっている。



29 3	28
29 3	48
3-10-3	
03 5211-2200	
14 9	
3	
03 3808-0703	



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



古紙ハルブ配合率70%再生紙を使用

東京の「働く」を応援します。
はたらく & TOKYO