

平成 27 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
社会面の調査研究事業

報告書

平成28年 3 月

みずほ情報総研株式会社

(裏白)

目次

第1章 調査の概要.....	1
1. 調査の背景・目的.....	3
2. 調査の概要.....	3
1) 全体像.....	3
(1) 過労死等に至るプロセスの検討.....	4
(2) 統計資料等の収集、整理等.....	4
(3) 企業アンケート調査.....	4
(4) 労働者アンケート調査.....	6
2) 検討体制.....	8
第2章 調査結果.....	11
1. 統計資料等の収集、整理等.....	13
1) 過労死等に関する統計一覧.....	13
(1) 疾病の発症等に関する統計.....	13
(2) 労働時間に関する統計.....	14
(3) 長時間労働の背景に関する統計.....	15
(4) 労働者の生活状況に関する統計.....	16
2) 主な統計結果.....	17
(1) 疾病の発症等に関する統計.....	17
(2) 労働時間に関する統計.....	21
(3) 長時間労働の背景に関する統計.....	24
(4) 労働者の生活状況に関する統計.....	25
2. 企業アンケート調査結果.....	26
1) 回答企業属性.....	26
(1) 本社所在地.....	26
(2) 主たる業種.....	26
(3) 従業員数.....	27
(4) 最も多くの従業員が勤務する場所.....	28
(5) 正規雇用従業員の状況.....	28
(6) 直近3期の売上の動向.....	29
(7) 労働組合の有無.....	30
2) 労働時間制度・実態.....	31
(1) 週所定労働時間.....	31

(2) 時間外労働協定の締結状況.....	31
(2) - 1 時間外労働協定の締結状況.....	31
(2) - 2 特別条項付き時間外労働協定の締結状況.....	37
(3) 休日労働に係る労使協定の締結状況.....	42
(4) 休日労働の状況.....	44
(5) 正規雇用従業員に適用される労働時間制.....	45
(6) 交替勤務、深夜勤務を含む業務の対象となる従業員の比率.....	46
(7) 残業代の支払対象外の従業員の比率.....	46
(8) 勤務間インターバル制度導入状況.....	47
(9) 労働時間の把握の方法.....	48
(10) 時間外労働時間.....	49
(11) 所定外労働を行う場合の手続き.....	68
(12) 所定外労働が必要となる理由.....	68
(13) 深夜業の状況.....	72
3) 休暇制度・休暇取得状況.....	73
(1) 最も多くの従業員に適用されている週休制.....	73
(2) 年次有給休暇取得状況.....	73
(3) 法定外の特別な休暇制度の有無.....	74
4) 従業員の過重労働防止のための取組.....	75
(1) 従業員の過重労働防止に向けた考え方.....	75
(2) 従業員からの健康相談・メンタルヘルスに関する相談の状況.....	77
(3) 従業員の健康障害、メンタルヘルス不調に関する課題認識.....	78
(4) 過重労働の防止に向けて実施している取組.....	80
(5) 産業医の面接指導の実施状況.....	86
(6) 仕事以外の従業員の負担.....	87
5) 休職・労災の状況.....	89
(1) 病気による休職者数.....	89
(2) 病気による退職者数.....	94
3. 労働者アンケート調査結果.....	98
1) 基本属性.....	98
(1) 回答労働者属性.....	98
(2) 婚姻状況.....	101
(3) 育児・介護の状況.....	102
(4) 最終学歴.....	103
(5) 年収等.....	103

2) 勤務先の概要.....	104
(1) 従業員規模.....	104
(2) 非正社員比率.....	105
(3) 労働組合の有無.....	106
(4) 残業手当の支給の有無.....	106
3) 労働時間の制度と実態.....	107
(1) 1週間当たりの所定労働時間.....	107
(2) 適用されている勤務時間制度.....	108
(3) 交替制勤務・深夜勤務の有無.....	108
(4) 労働時間の把握方法.....	109
(5) 残業を行う場合の手続き.....	112
(6) 平均的な1週間当たりの残業時間.....	114
(7) 残業時間が最長の週の残業時間.....	116
(8) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数.....	119
(9) 持ち帰り仕事の状況.....	120
(10) 残業を含めた労働時間に対する希望.....	123
(11) 仕事に関連した飲み会や接待等の状況.....	125
(12) 残業が発生する理由.....	126
4) 休日・休暇取得に関する実態.....	128
(1) 適用されている週休日と1か月当たりの休日出勤回数.....	128
(2) 年次有給休暇の年間の新規付与日数.....	129
(3) 年次有給休暇の取得日数.....	130
(4) 年次有給休暇の取得理由.....	131
(5) 年次有給休暇を取得しにくい理由.....	132
5) 生活時間.....	133
(1) 勤務日1日の生活時間.....	133
(2) 休日1日の生活時間.....	136
(3) 勤務日における睡眠時間の充足状況・足りていない理由.....	139
6) 勤務先における長時間是正等に関する取組.....	141
7) 職場での働きやすさ.....	142
8) 心身の健康に関する状況.....	143
(1) 業務以外のストレスの状況.....	143
(2) 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等.....	145
(3) 過労や過剰ストレス等による疾患の発症・悪化の不安.....	147
9) 疲労蓄積度.....	150
10) ストレスの状況.....	155

11) 関連法令等の認知度.....	160
(1) 関連法令等の認知度.....	160
(2) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」.....	160
参考資料	161
企業アンケート調査票.....	163
労働者アンケート調査票.....	175

第 1 章 調査の概要

(裏白)

1. 調査の背景・目的

第 186 回通常国会で議員立法として提出され、全会一致で可決成立した「過労死等防止対策推進法」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十分に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」とされているところである。

過労死等の実態を把握するためには、医学面の調査研究だけでなく、長時間労働の実態、企業の実態、社会面の調査研究も必要である。

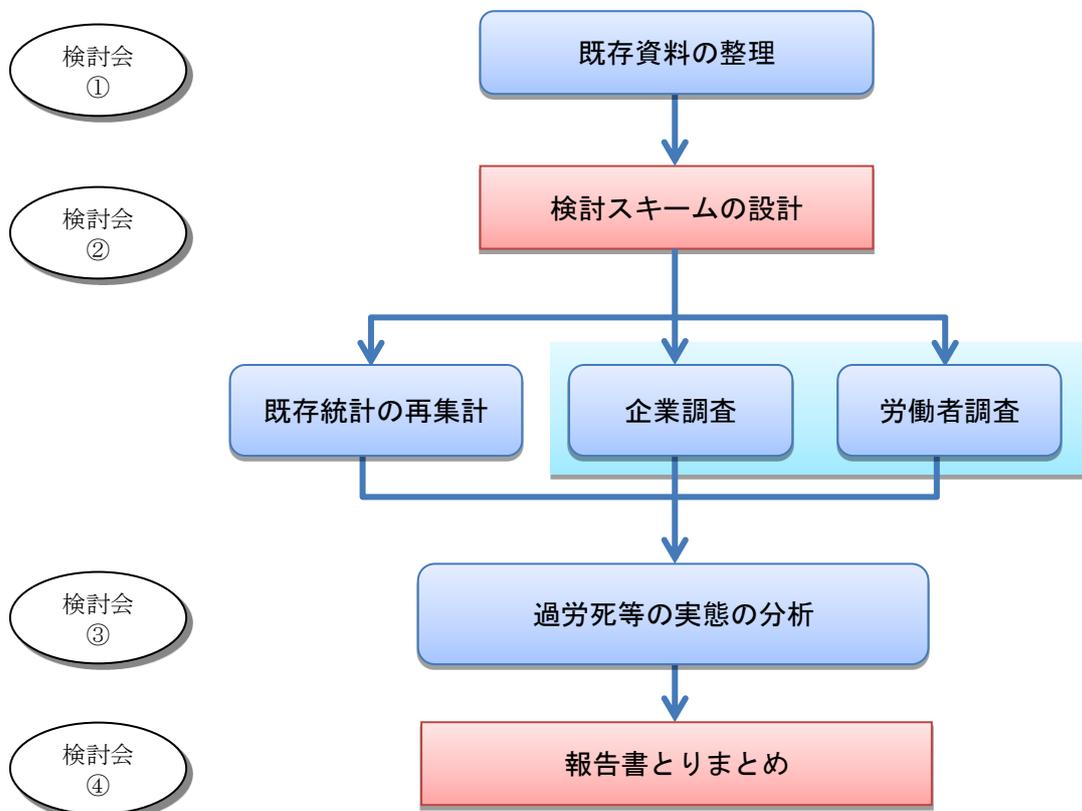
本事業は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日）において、国が取り組むべき重点対策の一つとして示されている過労死等の実態把握のうち、社会的側面からの調査・分析を行うものである。

2. 調査の概要

1) 全体像

以下に調査の全体像を示す。

図表 1 調査の全体像



(1) 過労死等に至るプロセスの検討

先行調査や既存文献等をもとに、検討スキームの基本となる過労死等に至るプロセスを検討・整理した（本章最終頁、p.9 図表8参照）。

本プロセスに基づき、既存統計等の整理、及び企業アンケート、労働者アンケートの設計を行った。

(2) 統計資料等の収集、整理等

先行調査を収集、整理し、検討スキームを検討するとともに、過労死等に関連する統計の整理を行った。

さらに、今後過労死等の実態把握のために有用と思われる既存統計の二次集計の案についても検討した。

(3) 企業アンケート調査

企業における従業員の勤務実態や企業の労務管理の現状を把握し、企業における有効な健康管理やメンタルヘルス対策等を明らかにすることを目的として、企業を対象としたアンケート調査を実施した。

①調査対象

調査対象は、民間の企業データベースから、業種、従業員規模により以下のように割付を行った上で、各区分に属する企業を無作為抽出し、合計で10,154社（団体を含む）を調査対象とした。

図表 2 企業調査における調査対象の割付

	50人未満	50人以上300人未満	300人以上
農林漁業・鉱業	200	200	17
建設業	250	250	250
製造業	250	250	250
電気・ガス・熱供給・水道業	200	116	37
情報通信業	250	250	250
運輸業	250	250	250
卸売・小売業	200	200	200
金融・保険業	200	200	200
不動産業	200	200	200
学術研究・専門・技術サービス業	200	200	200
飲食店・宿泊業	250	250	196
生活関連サービス業、娯楽業	200	200	188
医療・福祉	250	250	250
教育・学習支援業	250	250	250
複合サービス事業	200	200	200
サービス業(他に分類されないもの)	200	200	200

②調査方法・実施時期

アンケート調査は、郵送配布・郵送回収により実施した。

実施期間は平成 27 年 12 月 21 日～平成 28 年 1 月 29 日である。

③調査内容

本調査では、①回答企業属性、②労働時間制度・実態、③休暇制度・休暇取得状況、④従業員の過重労働防止のための取組、⑤休職・労災の状況の全 5 項目について調査した。

④回収結果

回収数は 1,743 件であった。(配布数 10,154 件、回収率 17.2%)。

(4) 労働者アンケート調査

労働者側からみた、過重労働の実態とその背景要因を明らかにすることを目的として、労働者を対象としたアンケート調査を実施した。

①調査対象

以下の条件に該当する民間の雇用労働者 20,000 人を対象とした。対象者の条件は以下の通り。

図表 3 労働者調査の対象

性・年齢	<ul style="list-style-type: none"> 18～64歳の男女
就労状況	<ul style="list-style-type: none"> 就業中（休業・休職中を含む。）の者（同じ企業に1年以上継続して勤務している者） 無職の者（ただし離職1年以内）
雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 正社員・非正社員
業種	<ul style="list-style-type: none"> 全ての業種・職種 ただし、公務員、外国公務従事者は除く。

②調査方法・実施時期

アンケート調査は、労働者パネルを有する調査会社（楽天リサーチ株式会社）を通じて、インターネット調査により実施した。雇用形態、業種、従業員規模により、以下のように割付を行った。調査は、平成27年12月19日～平成28年1月6日に実施した。

図表 4 労働者調査における調査対象の割付

	正社員（短時間正社員含む。）				非正社員※、その他				合計
	50人未満	50人以上 300人未 満	300人 以上	合計	50人未満	50人以上 300人未 満	300人 以上	合計	
農林漁業・鉱業	100	100	50	250	40	40	20	100	350
建設業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
製造業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
電気・ガス・熱供給・水道業**	100	100	50	250	40	40	20	100	350
情報通信業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
運輸業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
卸売・小売業	400	400	200	1,000	150	150	50	350	1,350
金融・保険業	400	400	200	1,000	150	150	50	350	1,350
不動産業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
学術研究・専門・技術サービス業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
飲食店・宿泊業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
生活関連サービス業、娯楽業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
医療・福祉*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
教育・学習支援業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
複合サービス事業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
サービス業（他に分類されないもの）**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
合計	6,300	6,300	2,400	15,000	2,030	2,030	940	5,000	20,000

* 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」における重点調査の候補、平成25年度労災請求件数の多い業種

** 「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省）において「その他の事業」としてまとめられているもの。

※ 非正社員にはパートタイマー（短時間）、パートタイマー（その他）、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員を含む。

③調査内容

本調査では、①回答者属性、②勤務先の概要、③疲労蓄積度、④ストレスの状況、⑤労働時間の制度と実態、⑥休日・休暇取得に関する実態、⑦生活時間、⑧勤務先における長時間労働是正等に関する取組、⑨心身の健康に関する状況、⑩関連法令等の認知度、⑪職場での働きやすさ、⑫現在の職場（あるいは直近の職場）の状況、の全12項目について調査した。

なお、③疲労蓄積度に関しては、厚生労働省が平成16年に公表した「労働者の疲労蓄積度自己チェックリスト」により判定した。また、④ストレスの状況に関しては、GHQ-12¹により、0～12点のスコアを算出した（本調査では、スコアが4点を高ストレス状態として区別することとした）。

④倫理審査

公益財団法人労働科学研究所（現：公益財団法人大原記念労働科学研究所）において、倫理審査の承認を得た（承認日：平成27年11月9日）。

⑤回収結果

回収数は19,583件であった。

図表5 労働者アンケート調査 回収結果

	正社員(短時間正社員含む。)				非正社員※、その他				合計
	50人未満	50人以上 300人未 満	300人 以上	合計	50人未満	50人以上 300人未 満	300人 以上	合計	
農林漁業・鉱業	100	80	50	230	40	29	14	83	313
建設業*	650	650	200	1,500	200	163	100	463	1,963
製造業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
電気・ガス・熱供給・水道業**	100	100	50	250	40	40	20	100	350
情報通信業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
運輸業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
卸売・小売業	400	400	200	1,000	150	150	50	350	1,350
金融・保険業	400	400	200	1,000	150	150	50	350	1,350
不動産業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
学術研究、専門・技術サービス業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
飲食店・宿泊業*	502	455	200	1,157	200	200	100	500	1,657
生活関連サービス業、娯楽業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
医療・福祉*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
教育・学習支援業*	650	650	200	1,500	200	200	100	500	2,000
複合サービス事業**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
サービス業(他に分類されないもの)**	150	150	100	400	50	50	20	120	520
合計	6,152	6,085	2,400	14,637	2,030	1,982	934	4,946	19,583

* 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」における重点調査の候補、平成25年度労災請求件数の多い業種

** 「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(厚生労働省)において「その他の事業」としてまとめられているもの。

※ 非正社員にはパートタイマー(短時間)、パートタイマー(その他)、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員を含む。

¹ GHQ (The General Health Questionnaire, GHQ 精神健康調査票) はイギリス Maudsley 精神医学研究所の Goldberg 博士によって開発された質問紙尺度である。主として神経症者の症状把握、評価および発見に有効なスクリーニング調査であり、国際比較研究も可能とされる。60問からなる調査のほか、30問、28問、12問の短縮版があり、それぞれの日本版は株式会社日本文化科学社が著作権を有する。本調査では最も簡便な12問からなる日本版 GHQ12 を使用した。スコアの算出にあたってはリッカート法を用いて算出した（各問の回答に応じて0点または1点を付与し、0～12点の合計得点を算出）。

2) 検討体制

調査の設計・実施・とりまとめに当たり、以下の有識者からなる検討会を設置し、計4回の開催を通して指導・助言を得た。

図表 6 検討会委員一覧

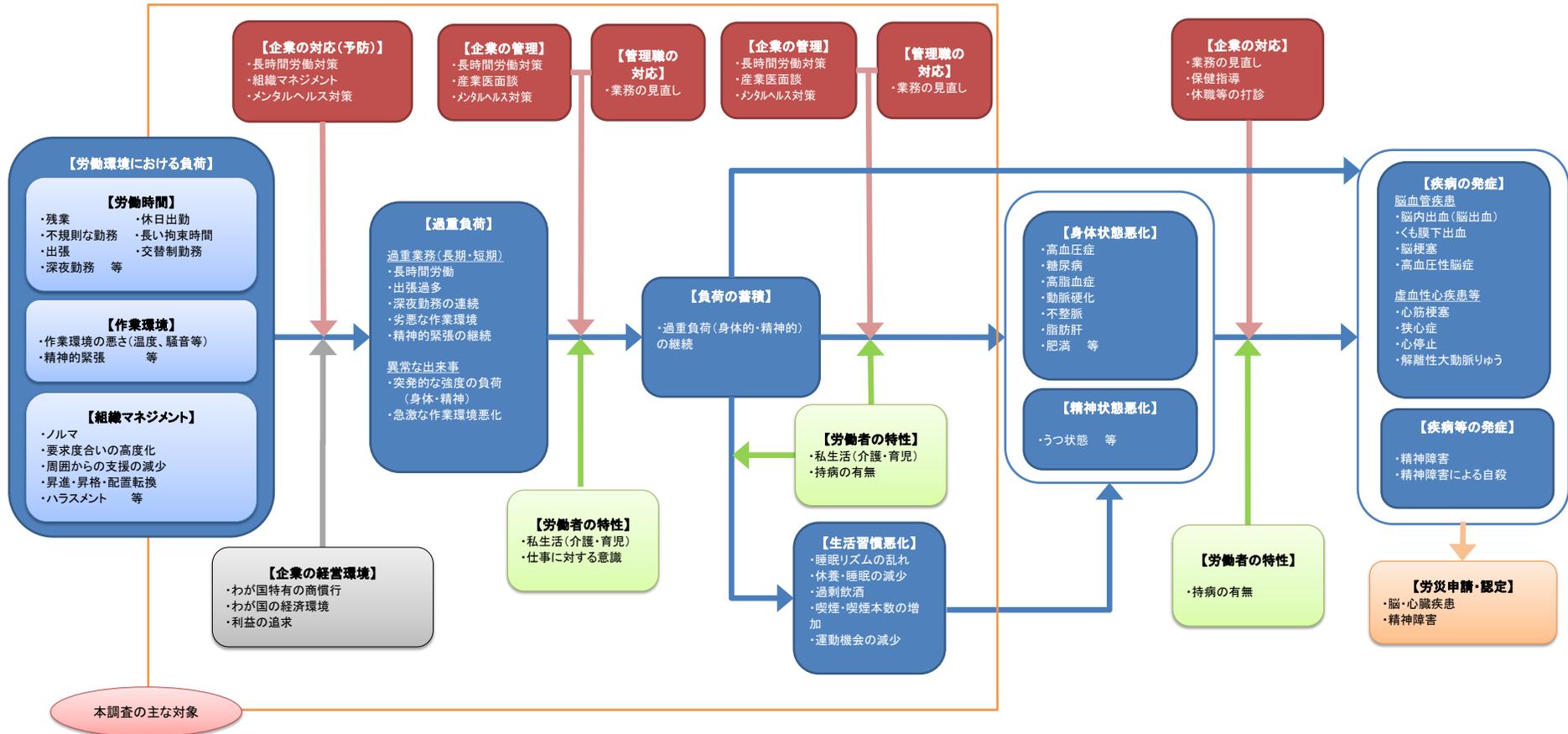
- ◎ 今野 浩一郎 学習院大学 経済学部 教授
- 黒田 祥子 早稲田大学 教育学部 教授
- 酒井 一博 公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長
- 森岡 孝二 関西大学 名誉教授
- 山崎 喜比古 日本福祉大学 社会福祉学部 特任教授

(◎ : 座長。50音順・敬称略。)

図表 7 検討会開催実績

検討会	開催日	議題
第1回	平成27年9月2日(水)	○ 座長の選任について ○ 本事業の概要について ○ 調査設計案について
第2回	平成27年10月9日(水)	○ 調査のフレームワークについて ○ 調査票案について
第3回	平成28年2月17日(水)	○ アンケート調査結果について ○ 統計資料について
第4回	平成28年3月16日(水)	○ 報告書の構成案について ○ アンケート結果について

図表 8 過労死等に至るプロセス



○通常の労働においてかかる負荷が過重になり、それが蓄積することにより身体状況が悪化したり、生活習慣の悪化を経て身体状況の悪化を招く危険性が生じる。
 ○その間、企業としての管理や現場の管理職による管理等が行われることもある。
 ○それらの対策が功を奏しない場合、過労死等に該当する疾病を発症する。

(裏白)

第 2 章 調査結果

(裏白)

1. 統計資料等の収集、整理等

1) 過労死等に関する統計一覧

(1) 疾病の発症等に関する統計

疾病の発症等に関する統計として、以下のものがある。過労死等として認定されたものについては「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省）等で把握可能であるが、潜在的な過労死等もあることに留意が必要である。

図表 9 疾病の発症等に関する統計

統計名	主な内容	実施主体	調査対象
人口関連統計			
人口動態調査	出生・死亡・婚姻・離婚及び死産の人口動態事象を把握するもの。	厚生労働省	-
人口動態職業・産業別統計	国勢調査年の4月1日から翌年3月31日までの1年間で発生した人口動態事象（出生・死亡・死産・婚姻・離婚）について職業（死亡については産業も含む）を調査し、人口動態事象と社会経済的属性との関連を明らかにするもの。	厚生労働省	-
疾病関連統計			
患者調査	病院及び診療所を利用する患者について、その傷病状況等を明らかにするもの。	厚生労働省	医療機関
国民生活基礎調査	保健・医療・福祉・年金・所得等国民生活の基礎的な事項について世帯面から総合的に明らかにするもの。	厚生労働省	個人
国民健康・栄養調査	国民の身体の状態、栄養摂取量及び生活習慣の状態を明らかにし、国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基礎資料。従来別途実施されてきた「喫煙と健康問題に関する実態調査」「循環器疾患基礎調査」を統合。	厚生労働省	個人
労働安全衛生に関する調査	事業所が行っている安全衛生管理、労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態並びにそこで働く労働者の労働災害防止等に対する意識を把握し、今後の労働安全衛生行政を推進するための基礎資料とするもの。ただし、毎年テーマを変えて実施されており、一部のテーマを除き同一の指標を経年的に把握することはできない。 【近年の調査テーマ例】 平成26年 労働安全衛生調査（労働環境調査） 平成25年 労働安全衛生調査（実態調査） 平成24年 労働者健康状況調査 平成23年 労働災害防止対策等重点調査 平成22年 労働安全衛生基本調査 平成21年 建設業労働災害防止対策等総合実態調査	厚生労働省	事業所 個人

統計名	主な内容	実施主体	調査対象
	平成20年 技術革新と労働に関する実態調査 平成19年 労働者健康状況調査		
労災関連統計			
労働災害動向調査	主要産業における年間の労働災害の発生状況を明らかにして、厚生労働行政の基礎資料とするもの。	厚生労働省	事業所
業務上疾病発生状況等調査	業務上疾病の発生状況、定期健康診断による有所見者数等を把握して、労働衛生対策を推進するための基礎資料とするもの。	厚生労働省	事業所
労働災害発生状況	死傷災害発生状況（死亡災害及び休業4日以上死傷災害）、死亡災害及び重大災害（一時に3人以上の労働者が業務上死傷又はり病した災害事故）を把握して、労働安全衛生行政の基礎資料とするもの。	厚生労働省	-
脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況	脳・心臓疾患や、精神障害で労災保険給付の請求・決定した件数。	厚生労働省	-
自殺関連統計			
自殺統計	警察庁から提供を受けた自殺統計原票データに基づいて、内閣府が毎月集計を実施するもの。	内閣府	-

（２）労働時間に関する統計

過労死等の主たる要因である長時間労働の実態を捉える統計として、以下のものがある。

図表 10 労働時間に関する統計

統計名	主な内容	実施主体	調査対象
毎月勤労統計調査 (全国調査・地方調査)	全国調査…常用労働者を5人以上雇用する事業所の雇用、給与及び労働時間について全国の変動を明らかにするもの。 地方調査…全国調査と同じ事項について都道府県別の変動を明らかにするもの。	厚生労働省	事業所
毎月勤労統計調査 (特別調査)	小規模事業所の雇用、給与及び労働時間の実態を明らかにするもの。	厚生労働省	事業所
賃金構造基本統計調査	主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的とするもの。5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(5～9人の事業所については企業規模が5～9人の事業所に限る。)及び10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所から都道府県、産業及び事業所規模別に一定の方法で抽出した事業所が対象。	厚生労働省	事業所

統計名	主な内容	実施主体	調査対象
労働力調査	我が国の15歳以上人口について、就業時間・産業・職業等の就業状況、失業・求職の状況など、月々の就業・失業の状態を把握することにより、就業者数、完全失業者数、完全失業率などの景気判断や雇用対策等の基礎資料となる結果を提供するもの。	総務省	個人
就労条件総合調査	主要産業における企業の労働時間制度、定年制等及び賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的とするもの。	厚生労働省	企業
就業構造基本調査	国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的とするもの。	総務省	個人

(3) 長時間労働の背景に関する統計

過労死等の主たる要因である長時間労働の背景としては、勤務形態の不規則性や企業全体の経営環境も影響していると考えられる。このような長時間労働の背景に関する統計として、以下のものがある。

図表 11 長時間労働の背景に関する統計

統計名	主な内容	実施主体	調査対象
勤務形態の不規則性等に関する統計			
賃金事情等総合調査	中央労働委員会が取扱う労働争議の調整の参考資料とするため、年間所定労働時間、変形労働時間制、年次有給休暇等の状況を把握するもの。資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業が対象。	厚生労働省	企業
就労条件総合調査	主要産業における企業の労働時間制度、定年制等及び賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的とするもの。	厚生労働省	企業
企業・経営環境に関する統計			
労働経済動向調査	景気の変動、労働力需給の変化等が、雇用、労働時間、賃金等に及ぼしている影響を把握するもの。常用労働者30人以上を雇用する民営事業所が対象。	厚生労働省	事業所
経済センサス	事業所及び企業の経済活動の状態を明らかにし、我が国における包括的な産業構造を明らかにすることを目的とするもの。事業所・企業の基本的構造を明らかにする「経済センサス-基礎調査」と事業所・企業の経済活動の状況を明らかにする「経済センサス-活動調査」の二つから成り立っている。	総務省	事業所
賃金事情等総合調査	中央労働委員会が取扱う労働争議の調整の参考資料とするため、年間所定労働時間、変形労働時間制、年次有給休暇等の状況を把握するもの。資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業が対象。	厚生労働省	企業

(4) 労働者の生活状況に関する統計

疲労の蓄積等には睡眠時間やストレスも影響しており、労働面だけでなく、生活面の影響もあると考えられる。労働者の生活状況に関する統計として、以下のものがある。

図表 12 労働者の生活状況に関する統計

統計名	主な内容	実施主体	調査対象
社会生活基本調査	日々の生活における「時間の過ごし方」と1年間の「余暇活動」の状況など、国民の暮らしぶりを調査するもの。	総務省	個人
国民生活基礎調査	保健・医療・福祉・年金・所得等国民生活の基礎的な事項について世帯面から総合的に明らかにするもの。	厚生労働省	個人
国民健康・栄養調査	国民の身体の状態、栄養摂取量及び生活習慣の状態を明らかにし、国民の健康の増進の総合的な推進を図るための基礎資料。従来別途実施されてきた「喫煙と健康問題に関する実態調査」「循環器疾患基礎調査」を統合。	厚生労働省	個人

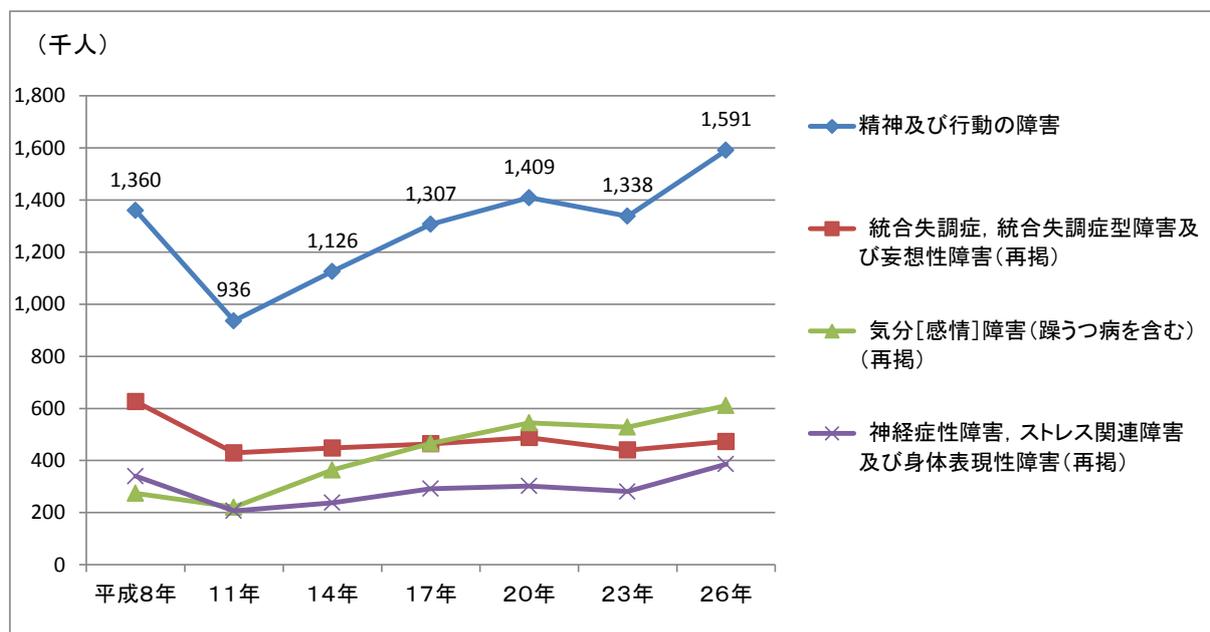
2) 主な統計結果

(1) 疾病の発症等に関する統計

①患者数の推移

厚生労働省「患者調査」によれば、生産年齢（15歳以上65歳未満）において「精神及び行動の障害」に分類される総患者数（調査日現在において継続的に医療を受けている者の数を推計した値。調査日には医療施設で受療していない者を含む。）は、平成8年には1,360千人であったところ、平成26年には1,591千人に増加している。

図表 13 精神及び行動の障害：総患者数の推移（生産年齢）

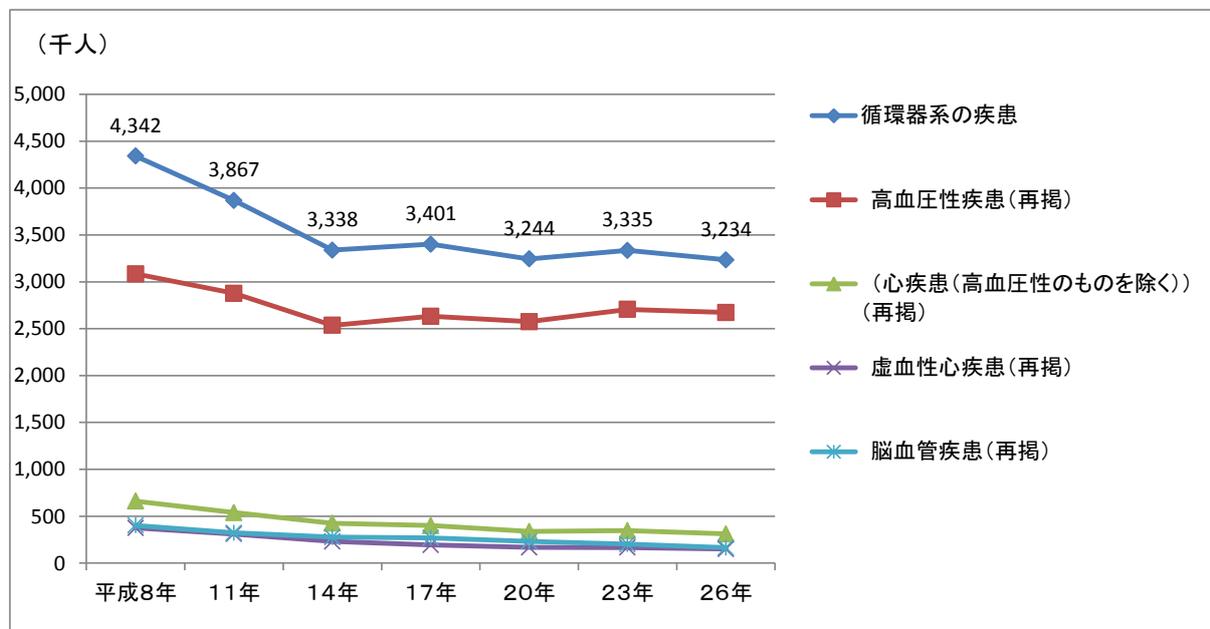


(資料) 厚生労働省「患者調査」

(注) 図中の「(再掲)」は、それぞれ「精神及び行動の障害」に含まれる数値である。

また、生産年齢（15 歳以上 65 歳未満）において循環器系疾患に分類される総患者数は、平成 8 年には 4,342 千人であったところ、平成 26 年には 3,234 千人に減少している。

図表 14 循環器系疾患：総患者数の推移（生産年齢）



(資料) 厚生労働省「患者調査」

(注) 図中の「(再掲)」は、それぞれ「循環器系の疾患」に含まれる数値である。

②雇用労働者における患者数・健康状態

<厚生労働省「患者調査」>

厚生労働省「患者調査」では、診療費等の支払方法別の患者数が公表されている。

平成26年調査では、支払方法が「健康保険・各種共済組合（本人）」の患者数は、「精神及び行動の障害」で46.9千人、「循環器系の疾患」で134.7千人と推計されている。

図表 15 診療費等の支払方法別の患者数（平成26年）

(単位:千人)

	支払方法 (健康保険・各種共済組合(本人))		
	総数	外来	入院
精神及び行動の障害	46.9	41.8	5.1
統合失調症, 統合失調症型障害及び妄想性障害(再掲)	4.6	3	1.6
気分[感情]障害(躁うつ病を含む)(再掲)	23	21.1	1.9
神経症性障害, ストレス関連障害及び身体表現性障害(再掲)	13.8	13.4	0.4
循環器系の疾患	134.7	121.9	12.8
高血圧性疾患(再掲)	93.1	93	0.1
(心疾患(高血圧性のものを除く))(再掲)	19.4	15.6	3.8
虚血性心疾患(再掲)	9.5	7.5	2
脳血管疾患(再掲)	13.9	6.8	7.1

(資料) 厚生労働省「患者調査」(平成26年)

<総務省「社会生活基本調査」>

総務省「平成23年社会生活基本調査」では、雇用形態別に、ふだんの健康状態について推計されている。それによれば、およそ8.4%が健康状態を「あまり良くない」(7.7%)もしくは「悪い」(0.7%)と回答している。

図表 16 雇用形態別の普段の健康状態（平成23年）

	標本数 (人)	健康状態 (%)				(再掲) (%) あまり 良くない + 悪い
		良い	まあ良い	あまり良く ない	悪い	
総数	79,373	35.9	55.6	7.7	0.7	8.4
正規の職員・従業員	46,793	35.4	55.9	7.9	0.7	8.6
パート	15,976	35.3	56.7	7.1	0.5	7.6
アルバイト	6,924	41.7	50.0	7.0	0.8	7.8
契約社員	4,057	33.3	58.5	7.6	0.5	8.1
嘱託	2,071	33.4	58.3	7.8	0.5	8.3
労働者派遣事業所の派遣社員	1,396	34.6	55.3	8.7	1.3	10.0
その他	2,156	35.3	53.3	9.9	0.9	10.8

(資料) 総務省「平成23年社会生活基本調査」

さらに、正規の職員・従業員についてみると、週間就業時間が60時間以上になると、普段の健康状態が「あまり良くない」もしくは「悪い」と回答する者が13.3%となっている（「あまり良くない」11.8%、「悪い」1.5%）。

図表 17 正規の職員・従業員における週間就業時間と普段の健康状態（平成23年）

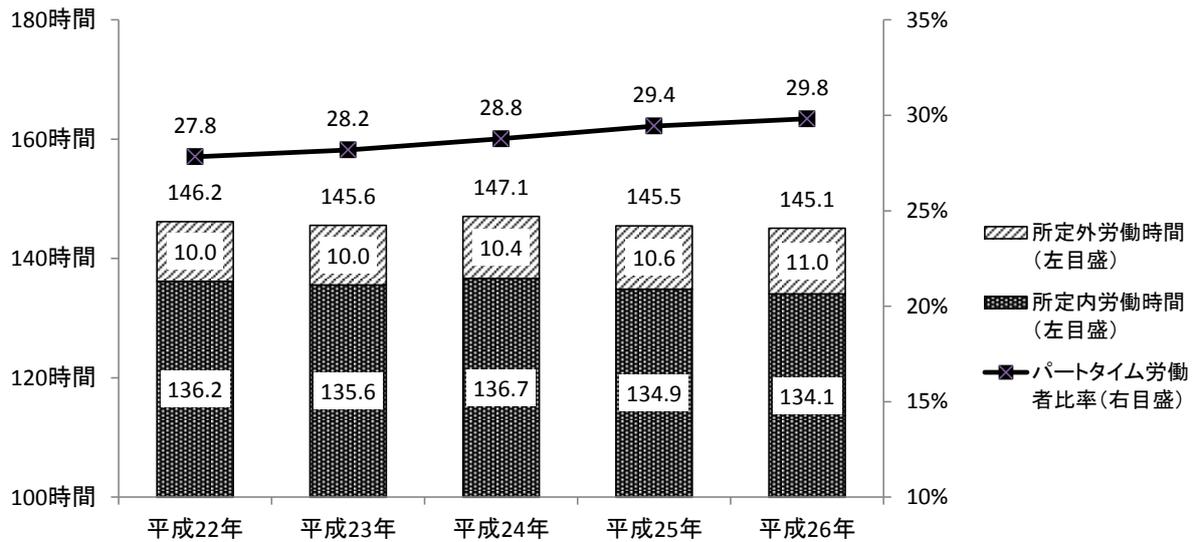
	標本数 (人)	健康状態 (%)				(再掲) (%) あまり 良くない + 悪い
		良い	まあ良い	あまり良く ない	悪い	
総数	79,373	35.9	55.6	7.7	0.7	8.4
正規の職員・従業員	46,793	35.4	55.9	7.9	0.7	8.6
35時間未満	2,224	39.4	50.7	8.9	1.0	9.9
15時間未満	1,028	42.4	46.9	10.2	0.5	10.7
15～29時間	544	36.5	53.0	9.6	0.8	10.4
30～34時間	652	37.0	55.1	6.1	1.8	7.9
35時間以上	42,517	35.2	56.4	7.7	0.7	8.4
35～39時間	3,294	35.8	56.0	7.4	0.8	8.2
40～48時間	22,457	37.4	55.5	6.6	0.5	7.1
49～59時間	10,995	34.2	57.7	7.6	0.4	8.0
60時間以上	5,771	29.6	57.1	11.8	1.5	13.3
きまっていない	1,822	36.2	52.6	10.4	0.9	11.3

(資料) 総務省「平成23年社会生活基本調査」

(2) 労働時間に関する統計

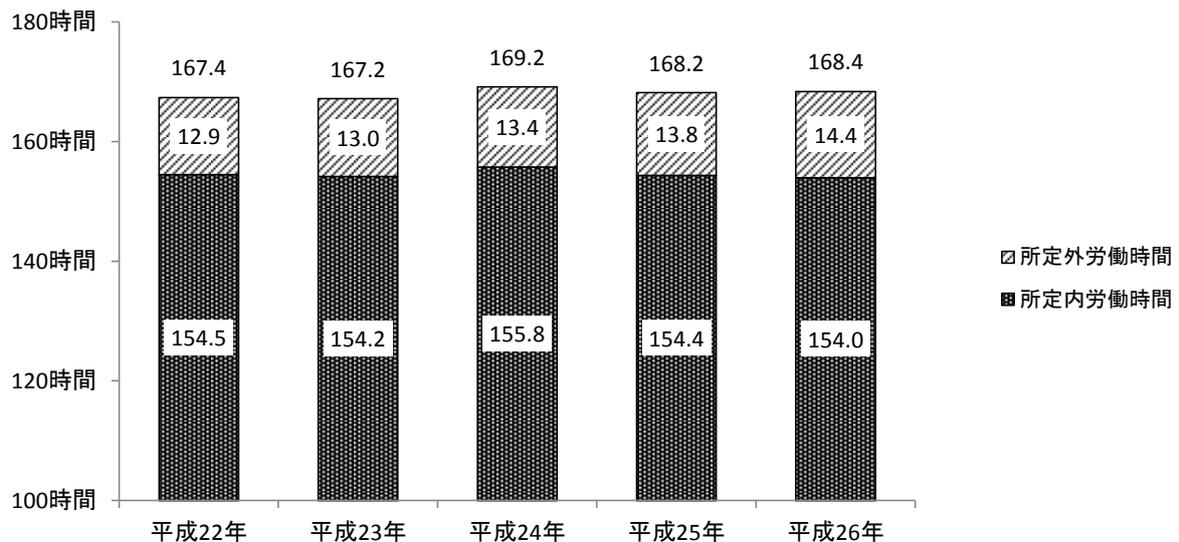
厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、月間の総実労働時間は減少傾向で推移している。しかしこれは、パートタイム労働者の比率が高まったこと等が要因と考えられており、パートタイム労働者を除く一般労働者の総実労働時間は横ばいで推移している。ただし所定外労働時間は僅かではあるが増加傾向にある。

図表 18 月間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）とパートタイム労働者比率



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模 5人以上)

図表 19 一般労働者（パートタイム労働者を除く）の月間総実労働時間の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模 5人以上)

総務省「労働力調査（平成 26 年）」において、週労働時間が 60 時間以上の者の割合を男女別・年齢別にみると、30 代後半男性・40 代男性では 17%前後と高い水準にある。

図表 20 男女別・年代別にみた週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（平成 26 年）

		週60時間以上の 雇用者の割合	週35時間以上の 就業者に占める 割合	平均週間 就業時間
男性	全産業	13.1%	16.7%	43.8時間
	15～19歳	2.2%	5.3%	28.7時間
	20～24歳	7.9%	12.1%	38.0時間
	25～29歳	13.5%	16.0%	45.3時間
	30～34歳	16.3%	18.8%	46.8時間
	35～39歳	17.1%	19.5%	47.3時間
	40～44歳	16.7%	19.1%	47.3時間
	45～49歳	16.7%	19.2%	47.1時間
	50～54歳	14.2%	16.6%	46.1時間
	55～59歳	10.8%	13.0%	44.3時間
	60～64歳	8.1%	12.0%	39.9時間
	65歳以上	6.8%	13.8%	34.1時間
女性	全産業	3.3%	6.8%	32.9時間
	15～19歳	2.2%	9.1%	22.3時間
	20～24歳	4.0%	6.7%	35.6時間
	25～29歳	4.4%	6.7%	38.3時間
	30～34歳	3.2%	5.7%	35.4時間
	35～39歳	2.4%	4.7%	33.3時間
	40～44歳	2.6%	5.4%	32.5時間
	45～49歳	2.8%	5.8%	32.7時間
	50～54歳	3.2%	6.4%	33.1時間
	55～59歳	3.1%	6.6%	32.5時間
	60～64歳	3.6%	9.3%	29.9時間
	65歳以上	4.9%	14.3%	28.2時間

（資料）総務省「労働力調査年報」（平成 26 年）

同じく総務省「労働力調査（平成 26 年）」で業種別に週労働時間が 60 時間以上の者の割合をみると、「運輸業，郵便業」「宿泊業，飲食サービス業」「建設業」「生活関連サービス業，娯楽業」「学術研究，専門・技術サービス業」「教育・学習支援業」ではその割合は 10%以上となっている。

図表 21 業種別にみた週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（平成 26 年）

	週60時間以上の雇用者の割合	平均週間就業時間
鉱業，採石業，砂利採取業	0.0%	43.7時間
建設業	11.5%	43.8時間
製造業	7.1%	41.4時間
電気・ガス・熱供給・水道業	3.4%	39.7時間
情報通信業	9.4%	42.7時間
運輸業，郵便業	18.5%	45.1時間
卸売業，小売業	9.7%	38.2時間
金融業，保険業	5.8%	39.8時間
不動産業，物品賃貸業	8.0%	36.2時間
学術研究，専門・技術サービス業	10.4%	40.7時間
宿泊業，飲食サービス業	12.5%	34.6時間
生活関連サービス業，娯楽業	11.3%	37.7時間
教育，学習支援業	10.0%	36.7時間
医療，福祉	3.7%	35.9時間
複合サービス事業	3.5%	39.4時間
サービス業（他に分類されないもの）	6.3%	36.1時間
公務（他に分類されるものを除く）	8.5%	41.1時間

（資料）総務省「労働力調査年報」（平成 26 年）

(3) 長時間労働の背景に関する統計

厚生労働省「就労条件総合調査（平成 27 年）」で年次有給休暇の取得状況をみると、平成 27 年の取得率は平均 47.6%であるが、業種別にみると「建設業」「卸売業、小売業」「不動産業、物品賃貸業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「複合サービス事業」で、平均を下回る水準である。

図表 22 業種別にみた労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況（平成 27 年）

	労働者 1 人平均 付与日数 ¹⁾ (日)	労働者 1 人平均 取得日数 ²⁾ (日)	取得率 ³⁾ (%)
平成27年調査計	18.4	8.8	47.6
鉱業, 採石業, 砂利採取業	18.0	10.3	57.0
建設業	18.6	7.1	38.1
製造業	19.1	10.1	52.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	13.6	69.8
情報通信業	18.7	10.3	55.0
運輸業, 郵便業	18.2	9.3	51.1
卸売業, 小売業	18.4	6.4	34.5
金融業, 保険業	19.5	9.5	49.0
不動産業, 物品賃貸業	17.2	7.3	42.6
学術研究, 専門・技術サービス業	18.8	9.7	51.7
宿泊業, 飲食サービス業	16.8	5.4	32.2
生活関連サービス業, 娯楽業	16.9	6.5	38.2
教育, 学習支援業	18.7	7.2	38.6
医療, 福祉	16.9	8.6	50.8
複合サービス事業	19.3	6.3	32.4
サービス業(他に分類されないもの)	17.5	8.5	48.8
< 参考 >			
平成27年調査計（複合サービス事業を除く） ⁴⁾	18.5	8.8	47.3
26	18.5	9.0	48.8
25	18.3	8.6	47.1
24	18.3	9.0	49.3
23	17.9	8.6	48.1

(資料) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 平成 26 年調査以前は、調査対象を「常用労働者が 30 人以上である会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成 27 年調査から「常用労働者が 30 人以上である民営法人」とし、更に「複合サービス事業」を含めることとしてある。

1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、前年（又は前々会計年度）1 年間に実際に取得した日数。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)。

4) 「常用労働者が 30 人以上である会社組織の民営企業」で、「複合サービス事業」を含まない集計。時系列で比較する場合にはこちらを参照。

(4) 労働者の生活状況に関する統計

総務省「平成 23 年社会生活基本調査」で男性における週全体の行動別平均時間をみると、「正規の職員・従業員」では仕事時間が 455 分と、その他の雇用形態と比べて 50~200 分程度長くなっている。その一方で睡眠時間は「正規の職員・従業員」では 442 分であり、その他の雇用形態と比べて 10~30 分程度短くなっている。

図表 23 男性における週全体の行動別平均時間（雇用形態別・勤務形態別・週間就業時間別）
(平成 23 年)

(単位：分)

	15歳以上 人口 (千人)	睡眠	身の回りの 用事	食事	通勤 ・通学	仕事	学業	家事	介護 ・看護	育児	買い物
総数	37,975	452	67	92	50	416	6	11	1	7	15
雇用されている人	29,549	448	66	89	57	422	7	11	1	7	15
(雇用形態)											
正規の職員・従業員	22,718	442	65	88	58	455	0	10	1	9	15
パート	977	474	72	97	43	301	4	22	2	3	18
アルバイト	2,694	479	67	84	53	251	73	12	1	3	15
契約社員	1,388	452	65	90	56	406	1	10	1	4	14
嘱託	778	450	74	101	58	345	0	17	2	3	17
労働者派遣事業所の派遣社員	450	459	68	89	52	362	0	13	1	4	23
その他	544	469	70	98	51	322	8	14	2	4	17
(勤務形態)											
フルタイム	26,729	445	65	88	58	445	2	10	1	8	15
始業時間が固定されている	20,278	445	65	89	59	445	1	10	1	8	15
始業時間が固定されていない	6,451	447	66	85	54	443	5	10	1	7	15
始業時間などを選択できる (裁量労働・フレックスタイムなど)	2,198	436	67	89	61	429	8	10	1	9	16
始業時間などが会社の都合で 決められている(交替制勤務など)	4,252	453	66	82	50	451	3	9	1	6	15
短時間勤務	2,632	474	71	92	48	195	65	19	1	2	18
(週間就業時間)											
35時間未満	3,544	470	70	91	50	255	50	17	1	3	18
15時間未満	1,191	463	66	92	52	252	75	17	1	4	17
15~29時間	1,634	473	70	89	50	240	52	17	2	2	18
30~34時間	719	476	76	94	49	292	10	16	1	3	18
35時間以上	24,294	443	65	88	59	449	1	10	1	8	15
35~39時間	1,919	451	72	95	58	368	1	12	1	8	16
40~48時間	11,281	452	67	91	58	406	1	11	1	7	16
49~59時間	6,941	439	64	86	61	472	0	9	1	9	15
60時間以上	4,152	423	61	80	57	562	0	7	0	9	13
きまっていない	1,538	471	65	87	44	391	14	10	1	4	17

(資料) 総務省「平成 23 年社会生活基本調査」

(注) 上記統計では行動別平均時間を「一次活動」「二次活動」「三次活動」に分けて集計しているが、本表では「一次活動」と「二次活動」の内訳を示している。

一次活動：睡眠、身の回りの用事、食事

二次活動：通勤・通学、仕事、学業、家事、介護・看護、育児、買い物

三次活動：移動(通勤・通学を除く)、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、学習・自己啓発・訓練(学業以外)、趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い、受診・療養、その他

2. 企業アンケート調査結果

企業アンケート調査では、民間の企業データベースから、業種、従業員規模により割付（p.4 図表 2 参照）を行った上で、各区分に属する企業を無作為抽出し、合計で 10,154 社（団体を含む）に調査票を配布し、1,743 件の回収を得た（回収率 17.2%）。

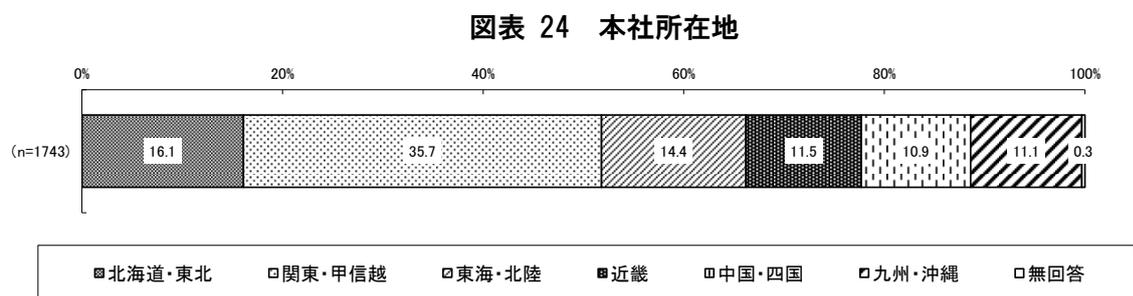
なお、本調査結果の「正規雇用従業員」は、特段の断りがない限りフルタイムの従業員を指し、短時間正社員は含まない。

また、各図表中に記してある「n」は各設問の集計対象数（調査数）を、件数の欄の「-」は「0 件」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。

1) 回答企業属性

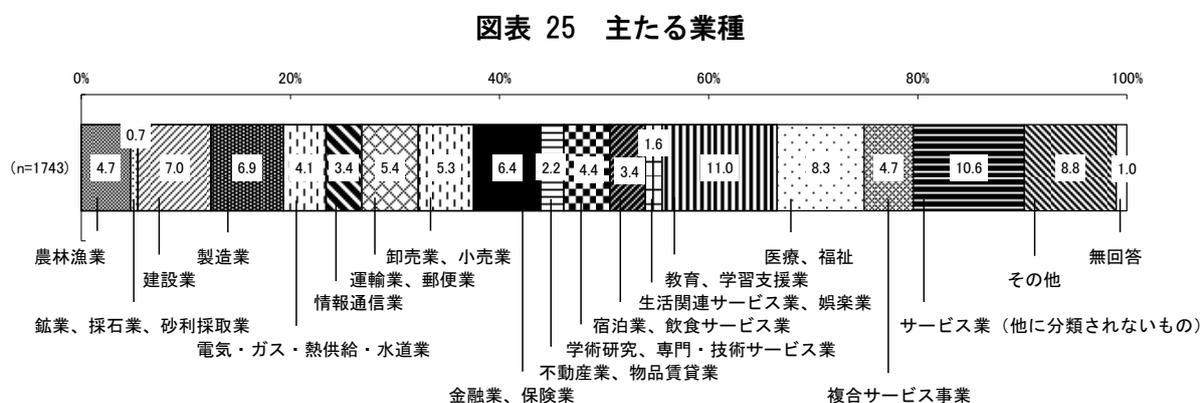
(1) 本社所在地

回答企業の本社所在地の分布は以下の通りであった。



(2) 主たる業種

回答企業の主たる業種は以下の通りであった。

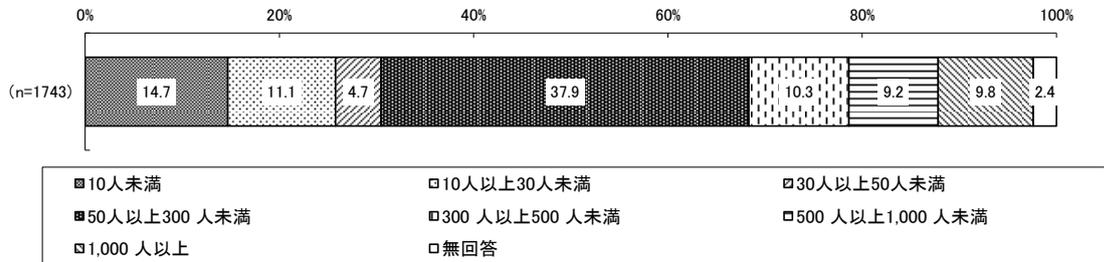


(3) 従業員数

①従業員規模（全従業員数）

回答企業の従業員規模（全従業員数）の分布は以下の通りであった。

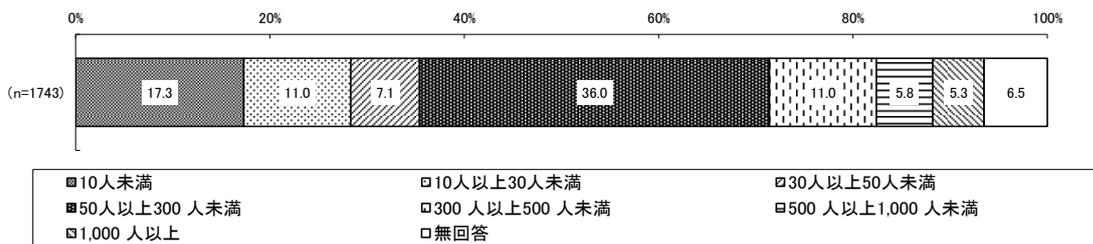
図表 26 従業員規模（全従業員数）



②従業員規模（正規雇用従業員数）

回答企業の従業員規模（正規雇用従業員数）の分布は以下の通りであった。

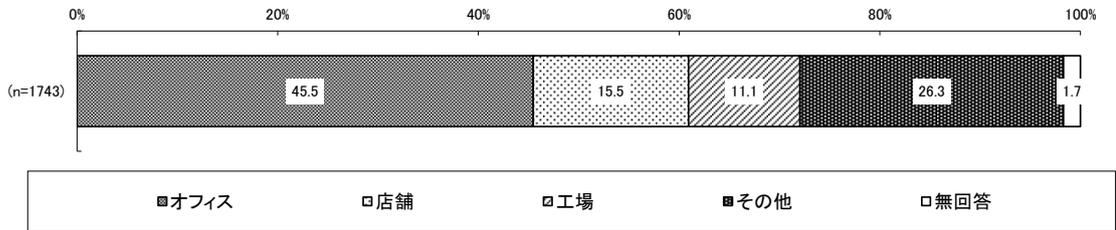
図表 27 従業員規模（正規雇用従業員数）



(4) 最も多くの従業員が勤務する場所

最も多くの従業員が勤務する場所は、「オフィス」が45.5%で最も多く、次いで「店舗」が15.5%、「工場」が11.1%であった。

図表 28 最も多くの従業員が勤務する場所

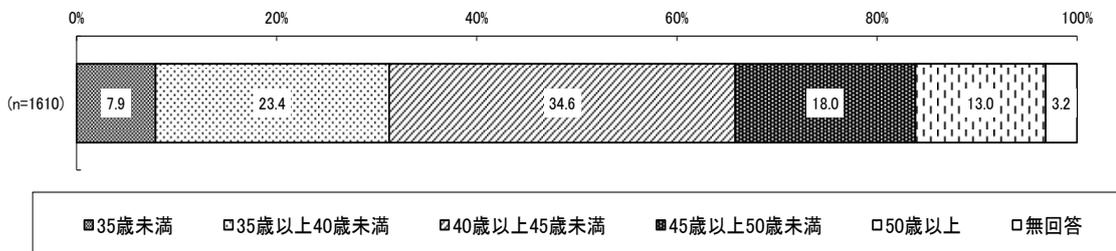


(5) 正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）の状況

① 平均年齢

正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）の平均年齢は、「40歳以上45歳未満」が34.6%で最も多く、次いで「35歳以上40歳未満」が23.4%、「45歳以上50歳未満」が18.0%であった。

図表 29 正規雇用従業員(フルタイム、短時間を問わず)の平均年齢

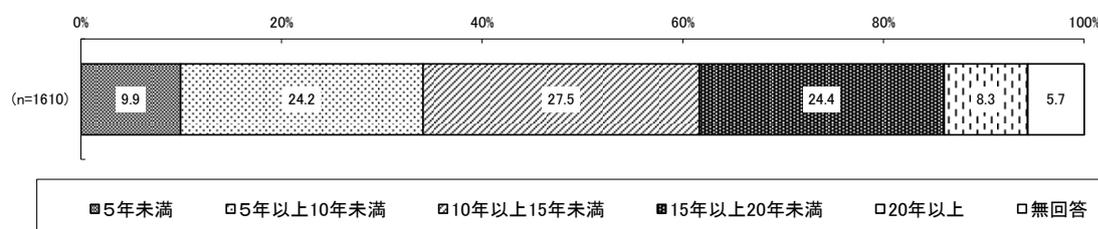


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

②平均勤続年数

正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）の平均勤続年数は、「10年以上15年未満」が27.5%で最も多く、次いで「15年以上20年未満」が24.4%、「5年以上10年未満」が24.2%であった。

図表 30 正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）の平均勤続年数

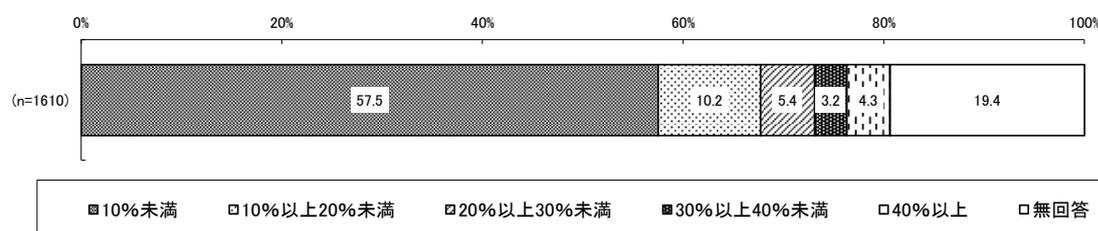


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

③新規学卒者の入社3年以内の離職率

正規雇用（フルタイム、短時間を問わず）の新規学卒者の入社3年以内の離職率は、「10%未満」が57.5%で最も多く、次いで「10%以上20%未満」が10.2%、「20%以上30%未満」が5.4%であった。

図表 31 新規学卒者の入社3年以内の離職率

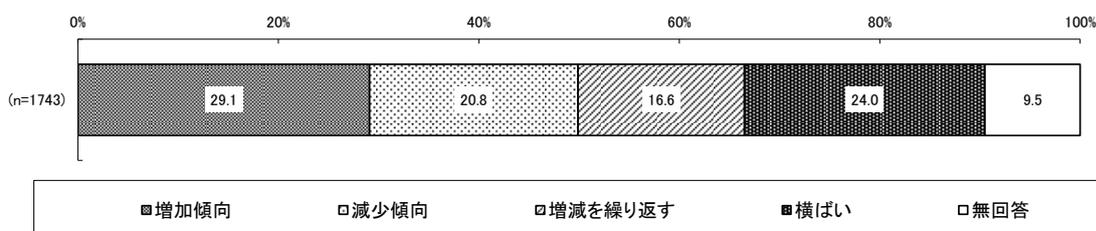


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

（6）直近3期の売上の動向

直近3期の売上の動向については、「増加傾向」が29.1%、「減少傾向」が20.8%、「増減を繰り返す」が16.6%、「横ばい」が24.0%であった。

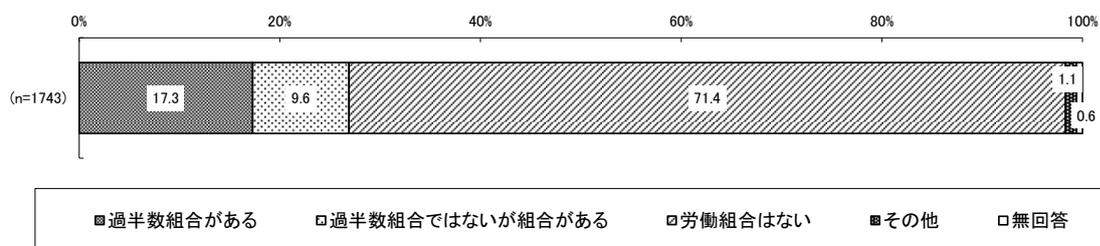
図表 32 直近3期の売上の動向



(7) 労働組合の有無

労働組合の有無については、「過半数組合がある」が 17.3%、「過半数組合ではないが組合がある」が 9.6%、「労働組合はない」が 71.4%であった。

図表 33 労働組合の有無

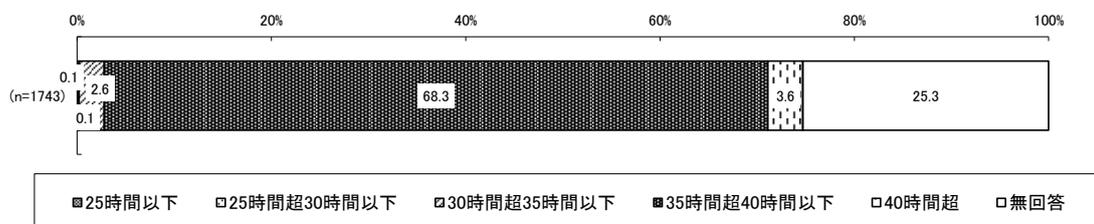


2) 労働時間制度・実態

(1) 週所定労働時間

就業規則等で定められた週所定労働時間は、「35 時間超 40 時間以下」が 68.3%で最も多かった。

図表 34 週所定労働時間



(2) 時間外労働協定の締結状況

(2) - 1 時間外労働協定の締結状況

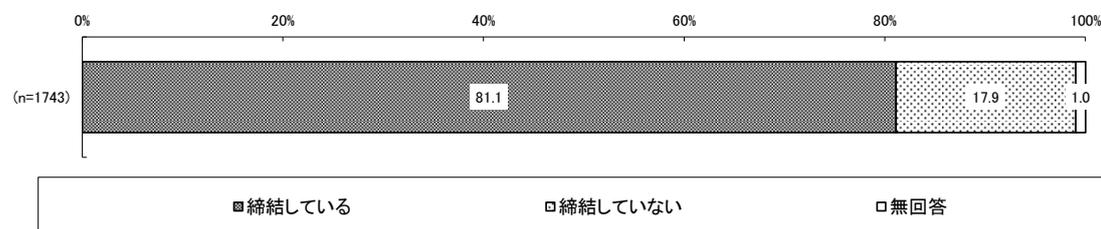
企業が労働者を法定の労働時間を超えて労働（法定時間外労働）させる場合、または、法定の休日に労働（法定休日労働）させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要である。

この協定のことは、労働基準法第 36 条に規定されていることから、「36 協定」とも呼ばれている。

① 締結状況

時間外労働協定の締結状況については、「締結している」が 81.1%、「締結していない」が 17.9%であった。

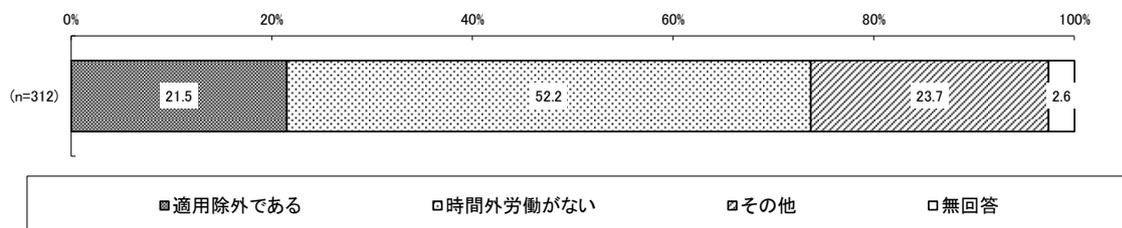
図表 35 時間外労働協定の締結状況



② 締結しない理由

時間外労働協定を締結していない企業における締結していない理由としては、「時間外労働がない」が52.2%、「適用除外である」が21.5%であった。

図表 36 時間外労働協定を締結しない理由



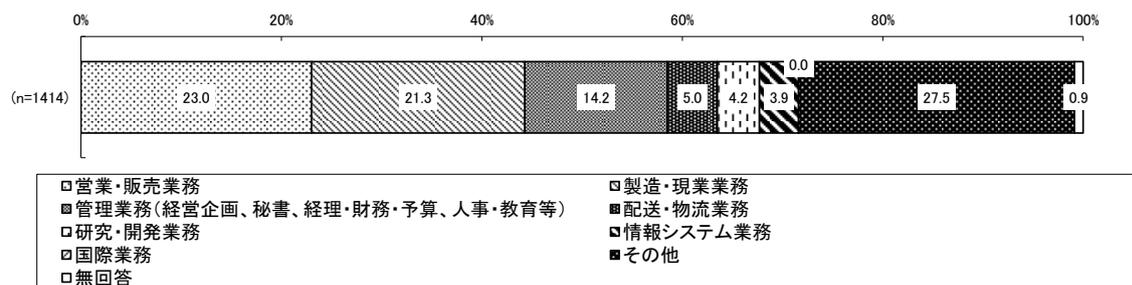
※時間外労働協定を締結していない企業（調査数 312）について集計。

③ 締結事業場のうち、最も多くの従業員が従事している業務

時間外労働協定では、業務の種類によって延長時間が異なる場合があることから、本調査では、時間外労働協定を締結している事業場のうち、最も多くの従業員が従事している業務を一つ選択してもらい、時間外労働協定で締結している延長時間を記入してもらうこととした。

時間外労働協定を締結している事業場のうち、最も多くの従業員が従事している業務は、「営業・販売業務」が23.0%で最も多く、次いで「製造・現業業務」が21.3%、「管理業務（経営企画、秘書、経理・財務・予算、人事・教育等）」が14.2%であった。

図表 37 締結事業場のうち、最も多くの従業員が従事している業務



※時間外労働協定を締結している企業（調査数 1414）について集計。

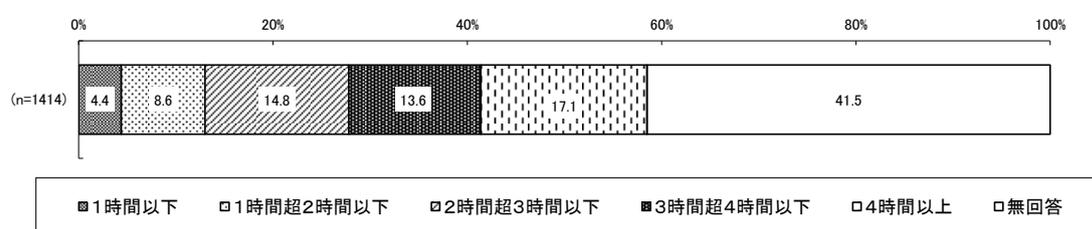
④「締結事業場のうち、最も多くの従業員が従事している業務」について時間外労働協定で締結している延長時間

法定労働時間を超えて行わせる時間外労働の時間（延長時間）は、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（限度基準）において、（ア）1 日、（イ）1 日を超え 3 か月以内の期間、（ウ）1 年間について協定しなければならないこととなっている。

<1 日>

1 日の延長時間については、「4 時間以上」が 17.1%で最も多く、次いで「2 時間超 3 時間以下」が 14.8%、「3 時間超 4 時間以下」が 13.6%であった。また、平均値は 3.5 時間であった。

図表 38 時間外労働協定で締結している延長時間（1 日）



※時間外労働協定を締結している企業（調査数 1414）について集計。

【平均値】

調査数	平均値
827	3.5時間

※調査数 827 は、上記集計対象（n=1414）から無回答の企業を除いた数である。

<1 日を超えて 3 か月以内の期間についての回答状況>

1 日を超えて 3 か月以内の期間についての回答状況は以下の通りであった。

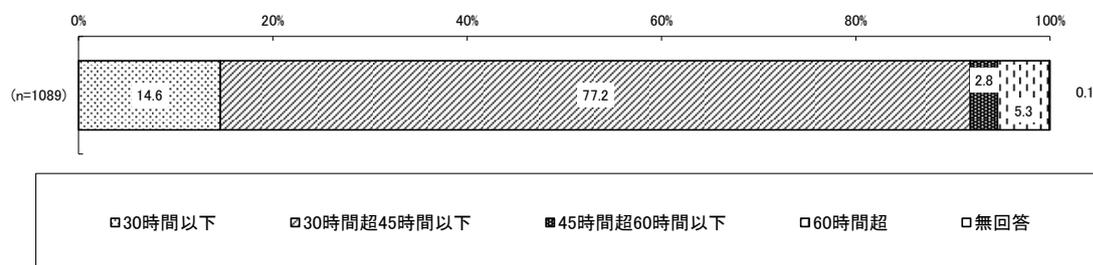
図表 39 1 日を超えて 3 か月以内の期間についての回答状況

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	無回答
調査数	1414	78	12	28	1089	4	75	128
割合 (%)	100.0	5.5	0.8	2.0	77.0	0.3	5.3	9.1
延長時間の平均 (時間)	—	20.2	41.5	38.8	44.0	125.3	112.5	—

<1 か月間>

時間外労働協定で1か月間の延長時間を協定している場合の1か月間の協定時間は、「30時間超45時間以下」が77.2%で最も多かった。また、平均値は44.0時間であった。

図表 40 時間外労働協定で締結している延長時間（1 か月間）



※時間外労働協定を締結している企業のうち、1か月間の延長時間について協定している企業（調査数 1089）について集計。

【平均値】

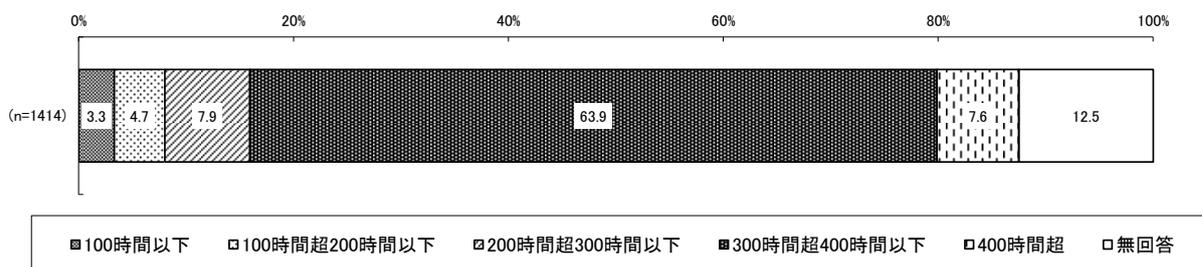
調査数	平均値
1088	44.0時間

※調査数 1088 は、上記集計対象（n=1089）から無回答の企業を除いた数である。

<1 年間>

時間外労働協定における1年間の延長時間は、「300時間超400時間以下」が63.9%で最も多く、次いで「200時間超300時間以下」が7.9%、「400時間超」が7.6%であった。また、平均値は350.0時間であった。

図表 41 時間外労働協定で締結している延長時間（1 年間）



※時間外労働協定を締結している企業（調査数 1414）を集計対象とした。

【平均値】

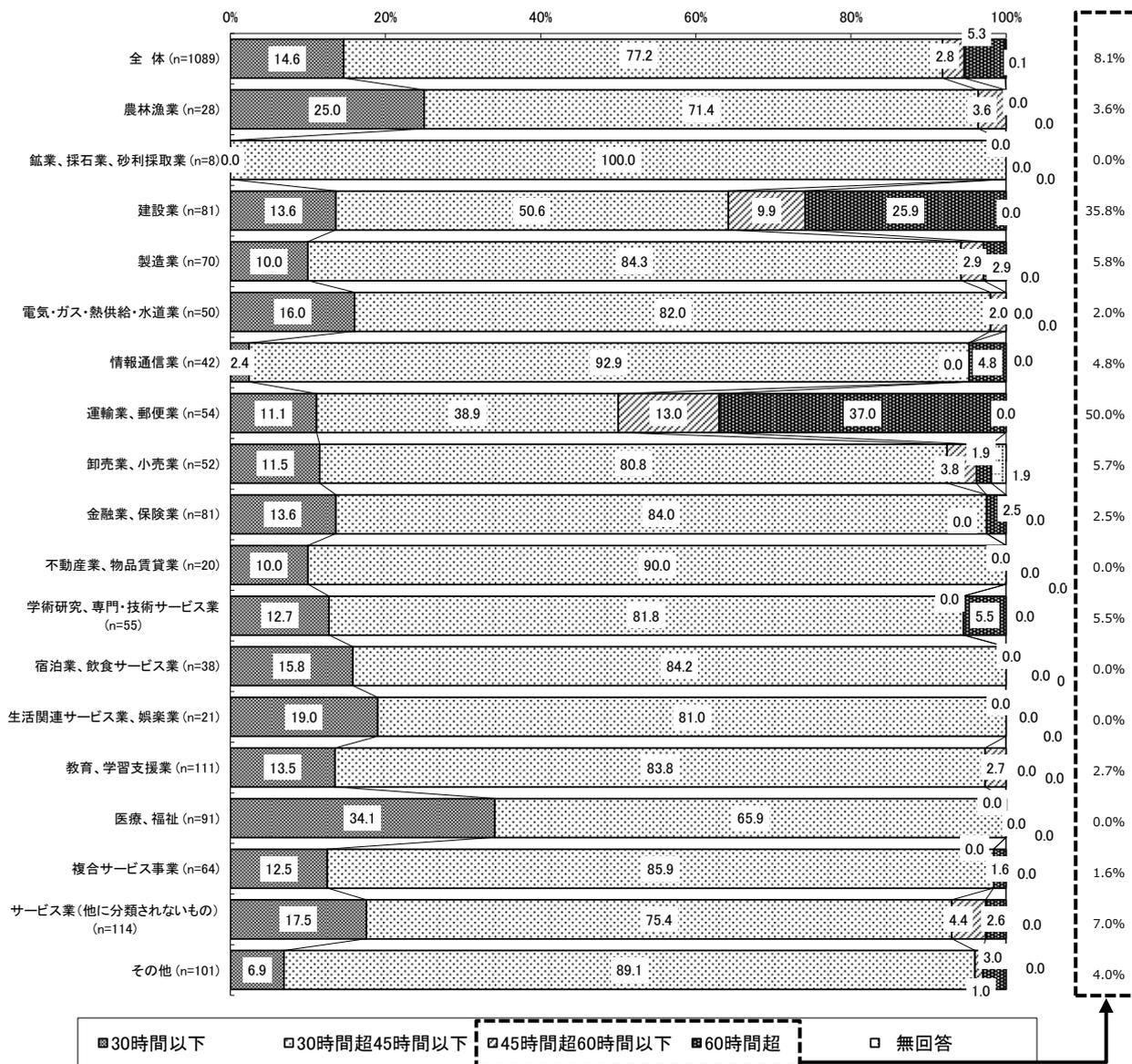
調査数	平均値
1237	350.0時間

※調査数 1237 は、上記集計対象（n=1414）から無回答の企業を除いた数である。

<時間外労働協定の1か月間の延長時間（業種別）>

時間外労働協定の1か月間の延長時間を業種別にみると、45時間超の割合は、「運輸業、郵便業」と「建設業」で高くなっていた。

図表 42 時間外労働協定の1か月間の延長時間【業種別】

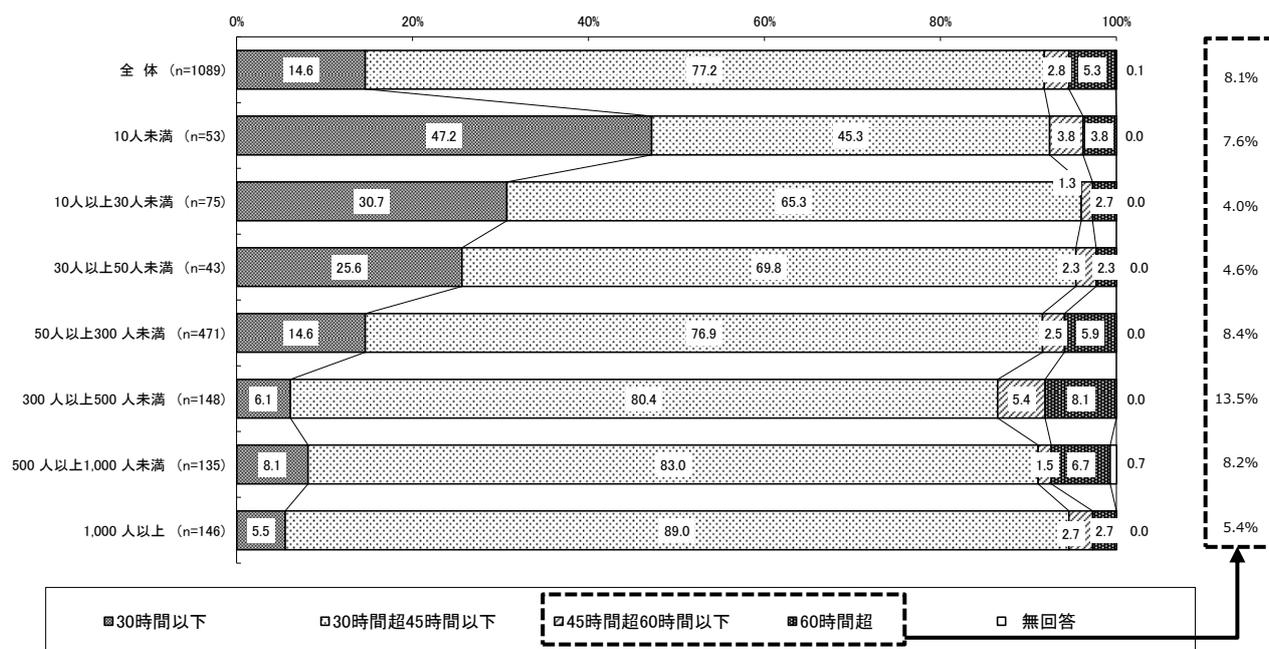


※時間外労働協定を締結している企業のうち、1か月間の延長時間について協定している企業（調査数 1089）について集計。
 ※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<時間外労働協定の延長時間（全従業員規模別）>

時間外労働協定の1か月間の延長時間を全従業員規模別にみると、時間外労働協定延長時間が45時間超である企業の割合は、「300人以上500人未満」が13.5%で最も高く、次いで「50人以上300人未満」が8.4%、「500人以上1,000人未満」が8.2%であった。

図表 43 時間外労働協定の延長時間【全従業員規模別】

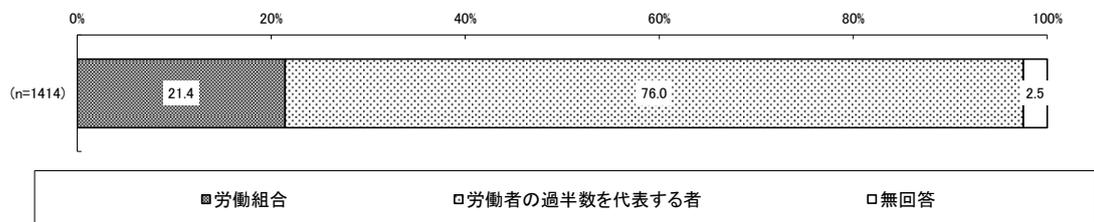


※時間外労働協定を締結している企業のうち、1か月間の延長時間について協定している企業（調査数1089）について集計。
 ※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

⑤ 締結当事者

時間外労働協定の締結当事者は、「労働組合」が21.4%、「労働者の過半数を代表する者」が76.0%であった。

図表 44 時間外労働協定の締結当事者



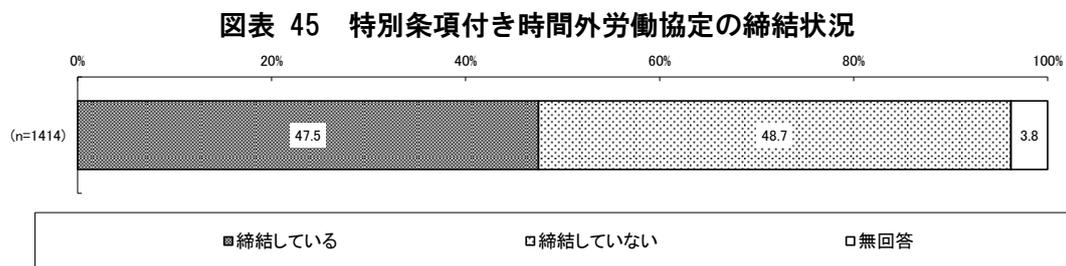
※時間外労働協定を締結している企業（調査数1414）について集計。

(2) - 2 特別条項付き時間外労働協定の締結状況

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き時間外労働協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができることとなっている（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（限度基準））。

①締結状況

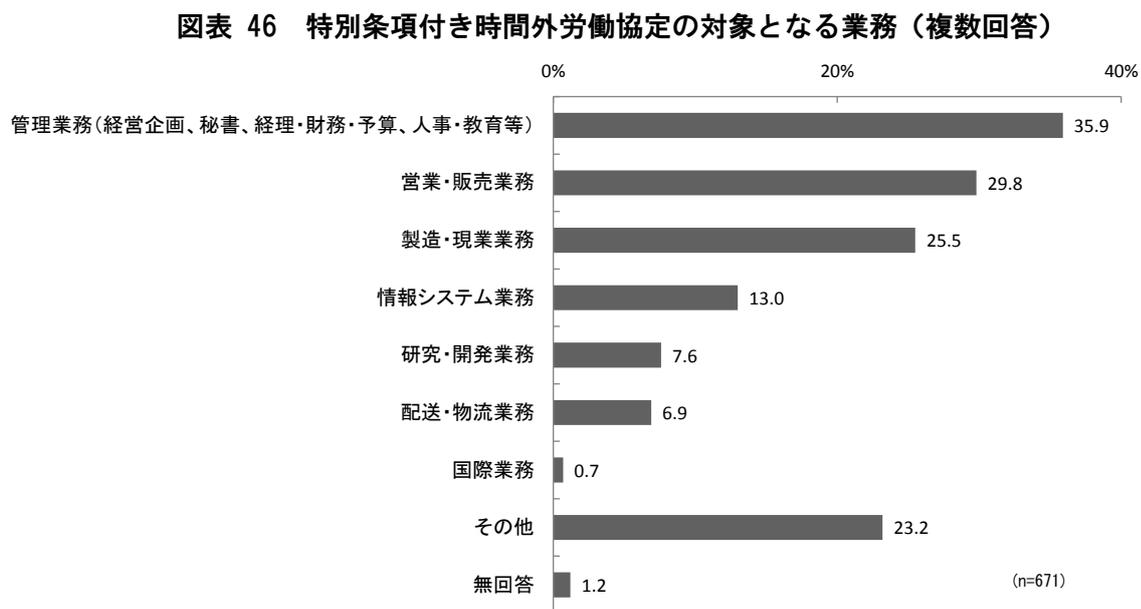
時間外労働協定を締結している企業（調査数 1414）について、特別条項付き時間外労働協定の締結状況をみると、「締結している」が 47.5%、「締結していない」が 48.7%であった。



※時間外労働協定を締結している企業（調査数 1414）について集計。

②対象となる業務

特別条項付き時間外労働協定を締結している企業について、特別条項付き時間外労働協定の対象となる業務をみると、「管理業務（経営企画、秘書、経理・財務・予算、人事・教育等）」が 35.9%で最も多く、次いで「営業・販売業務」が 29.8%、「製造・現業業務」が 25.5%であった。

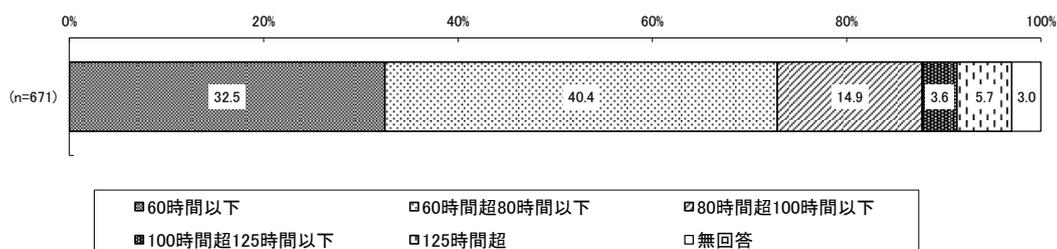


※特別条項付き時間外労働協定を締結している企業（調査数 671）について集計。

③1 か月間の特別延長時間

特別条項付き時間外労働協定を締結している企業について、特別条項付き時間外労働協定における1か月間の特別延長時間をみると、「60時間超80時間以下」が40.4%で最も多く、次いで「60時間以下」が32.5%、「80時間超100時間以下」が14.9%であった。また、平均値は78.1時間であった。

図表 47 特別条項付き時間外労働協定における1か月間の特別延長時間



※特別条項付き時間外労働協定を締結している企業（調査数 671）について集計。

【平均値】

調査数	平均値
651	78.1時間

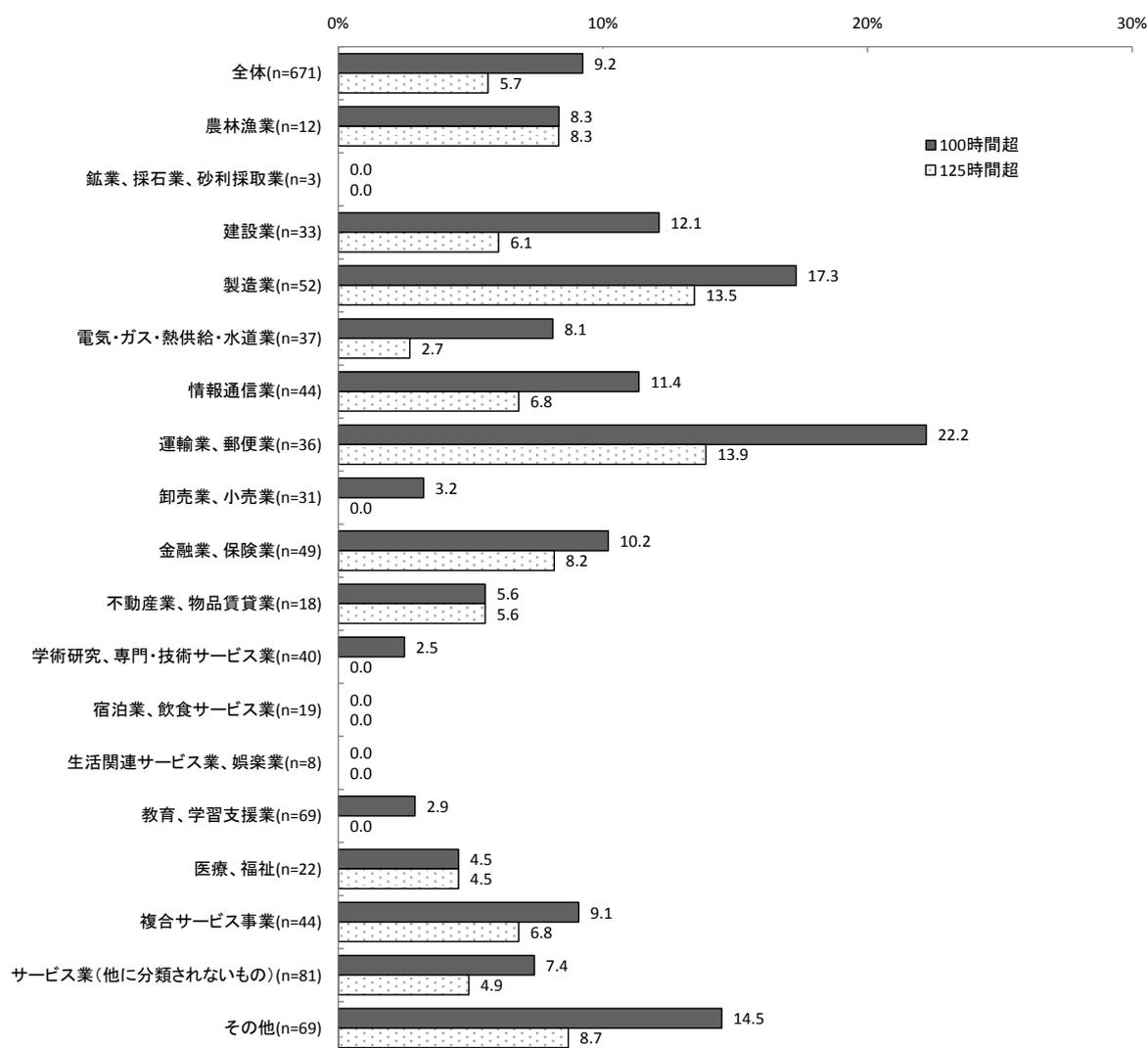
※調査数 651 は、上記集計対象（n=671）から無回答の企業を除いた数である。

<特別条項付き時間外労働協定における1か月の特別延長時間（業種別）>

特別条項付き時間外労働協定を締結している企業について、特別条項付き時間外労働協定における1か月の特別延長時間が「100時間超」の企業の割合、「125時間超」の企業の割合を業種別にみると、「100時間超」は「運輸業、郵便業」で最も高く22.2%、次いで「製造業」が17.3%、「建設業」が12.1%であった。

同様に「125時間超」の企業の割合は、「運輸業、郵便業」が13.9%で最も高く、次いで「製造業」が13.5%、「農林漁業」が8.3%であった。

図表 48 特別条項付き時間外労働協定における1か月の特別延長時間【業種別】



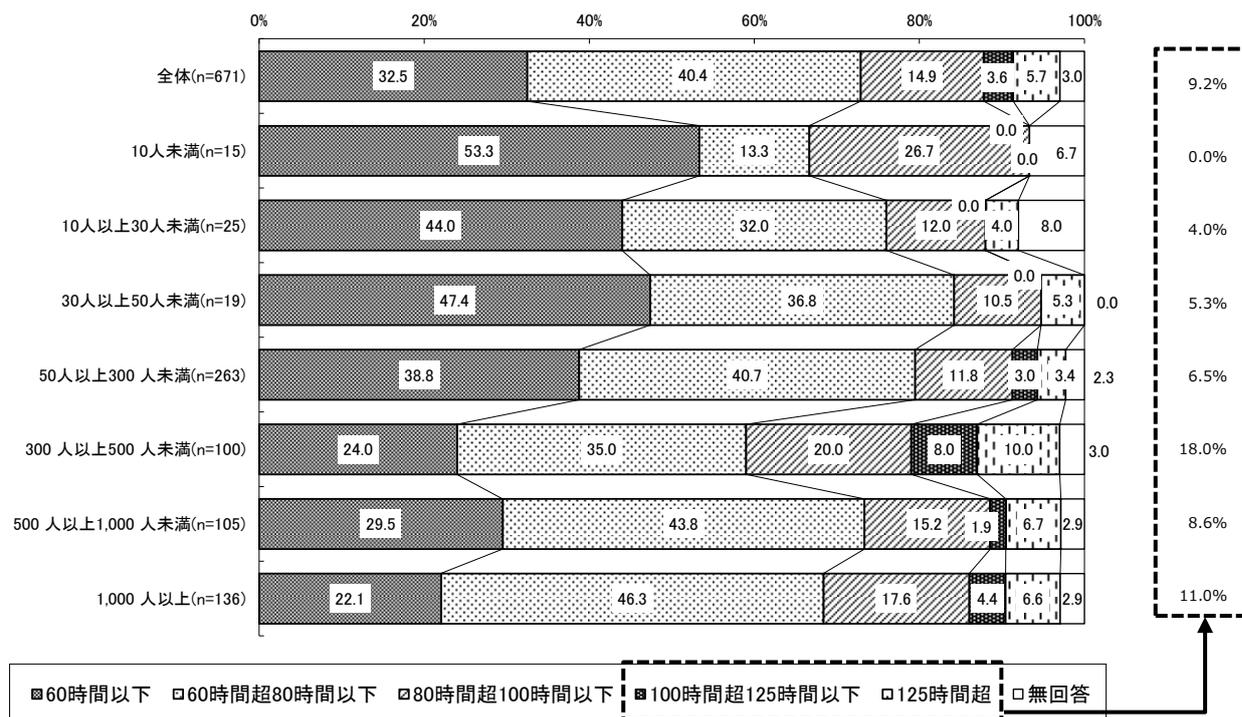
※特別条項付き時間外労働協定を締結している企業（調査数 671）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<特別条項付き時間外労働協定における1か月の特別延長時間（全従業員規模別）>

特別条項付き時間外労働協定を締結している企業について、特別条項付き時間外労働協定における1か月の特別延長時間を全従業員規模別にみると、特別延長時間が「100時間超」の企業の割合は、「300人以上500人未満」の企業で18.0%で最も高く、次いで「1,000人以上」が11.0%、「500人以上1,000人未満」が8.6%であった。

図表 49 特別条項付き時間外労働協定における1か月の特別延長時間【全従業員規模別】

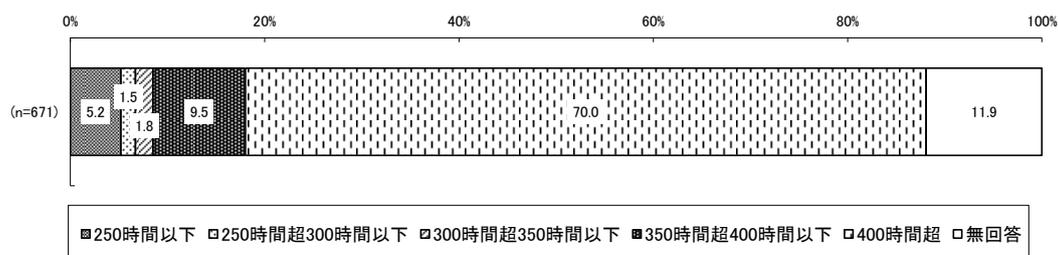


※特別条項付き時間外労働協定を締結している企業（調査数 671）について集計。
 ※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

④1 年間の特別延長時間

特別条項付き時間外労働協定を締結している企業について、特別条項付き時間外労働協定における 1 年間の特別延長時間をみると、「400 時間超」が 70.0%で最も多く、次いで「350 時間超 400 時間」が 9.5%、「250 時間以下」が 5.2%であった。また、平均値は 563.7 時間であった。

図表 50 特別条項付き時間外労働協定における 1 年間の特別延長時間



※特別条項付き時間外労働協定を締結している企業（調査数 671）について集計。

【平均値】

調査数	平均値
591	563.7時間

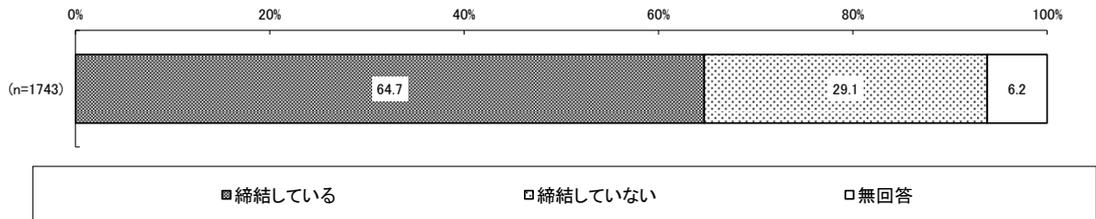
※調査数 591 は、上記集計対象（n=671）から無回答の企業を除いた数である。

(3) 休日労働に係る労使協定の締結状況

①締結状況

休日労働に係る労使協定の締結状況については、「締結している」が 64.7%、「締結していない」が 29.1%であった。

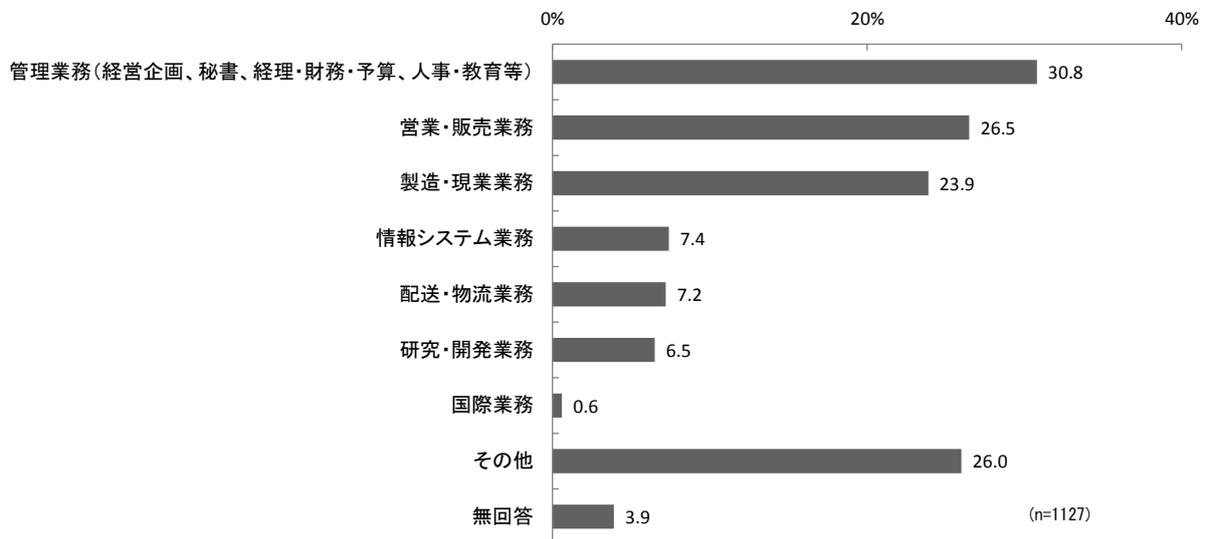
図表 51 休日労働に係る労使協定の締結状況



②対象となる業務

休日労働に係る労使協定のうち、1 か月内に労働させることができる休日の日数が最も多い協定における対象となる業務については、「管理業務（経営企画、秘書、経理・財務・予算、人事・教育等）」が 30.8%で最も多く、次いで「営業・販売業務」が 26.5%、「製造・現業業務」が 23.9%であった。

図表 52 1 か月内に労働させることができる休日の日数が最も多い協定における対象となる業務（複数回答）

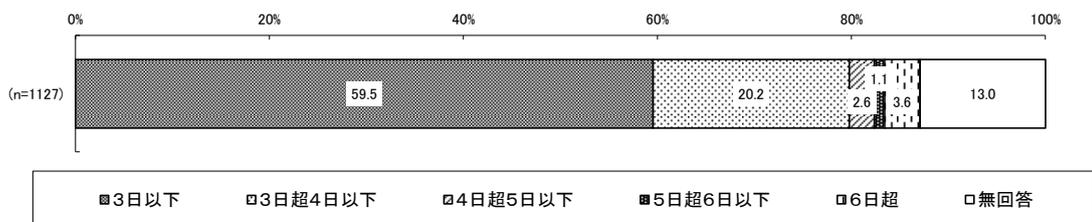


※休日労働に係る労使協定を締結している企業（調査数 1127）について集計。

③1 か月内に労働させることができる休日の日数

休日労働に係る労使協定のうち、1 か月内に労働させることができる休日の日数が最も多い協定における1 か月内に労働させることができる休日の日数は、「3 日以下」が 59.5%で最も多かった。また、平均値は 2.8 日であった。

図表 53 1 か月内に労働させることができる休日の日数が最も多い協定における
1 か月内に労働させることができる休日の日数



※休日労働に係る労使協定を締結している企業（調査数 1127）について集計。

【平均値】

調査数	平均値
981	2.8日

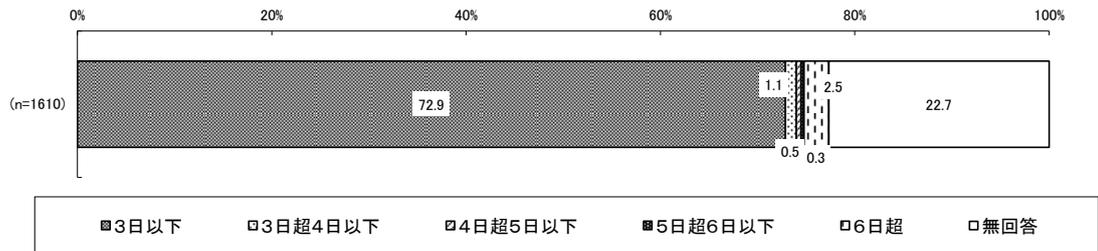
※調査数 981 は、上記集計対象（n=1127）から無回答の企業を除いた数である。

(4) 休日労働の状況

①企業全体の過去1年間の正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの月平均休日労働日数

企業全体の過去1年間の正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの月平均休日労働日数については、「3日以下」が72.9%で最も多かった。また、平均値は0.8日であった。

図表 54 企業全体の過去1年間の正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの月平均休日労働日数



※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

【平均値】

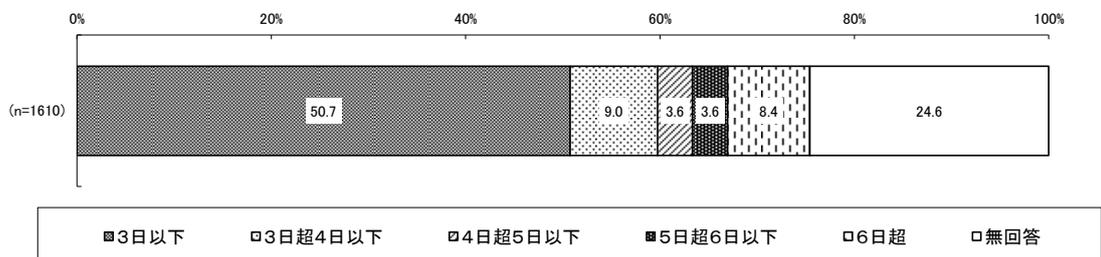
調査数	平均値
1245	0.8日

※調査数1245は、無回答の企業を除いた数である。

②過去1年間で1か月の休日労働日数が最多の者における休日労働の日数

過去1年間で1か月の休日労働日数が最多の者（正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）、非正規雇用従業員を問わず）における休日労働の日数は、「3日以下」が50.7%で最も多かった。また、平均値は2.7日であった。

図表 55 過去1年間で1か月の休日労働日数が最多の者における休日労働の日数



※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

【平均値】

調査数	平均値
1214	2.7日

※調査数1214は、無回答の企業を除いた数である。

(5) 正規雇用従業員に適用される労働時間制

正規雇用従業員に適用される労働時間制について、対象となる者がいる企業の割合は、通常の労働時間制度が 67.6%、1 年単位の変形労働時間制が 26.9%、1 か月単位の変形労働時間制が 25.6%、1 週間単位の非定型的変形労働時間制が 1.9%、フレックスタイム制が 10.7%、事業場外みなし労働時間制が 5.7%、専門業務型裁量労働制が 6.8%、企画業務型裁量労働制が 1.5%であった。

図表 56 正規雇用従業員に適用される労働時間制

単位（上段：件、下段：％）

	調査数	対象者なし	対象者あり	労働時間超過割合				無回答
				2割以下	2割超 5割以下	5割超 8割以下	8割超	
通常の労働時間制度	1610 100.0	241 15.0	1089 67.6	123 7.6	116 7.2	129 8.0	721 44.8	280 17.4
1年単位の変形労働時間制	1610 100.0	778 48.3	433 26.9	93 5.8	47 2.9	60 3.7	233 14.5	399 24.8
1か月単位の変形労働時間制	1610 100.0	766 47.6	412 25.6	96 6.0	54 3.4	97 6.0	165 10.2	432 26.8
1週間単位の非定型的変形労働時間制	1610 100.0	1036 64.3	31 1.9	14 0.9	4 0.2	5 0.3	8 0.5	543 33.7
フレックスタイム制	1610 100.0	940 58.4	173 10.7	71 4.4	32 2.0	16 1.0	54 3.4	497 30.9
事業場外みなし労働時間制	1610 100.0	992 61.6	91 5.7	46 2.9	14 0.9	16 1.0	15 0.9	527 32.7
専門業務型裁量労働制	1610 100.0	983 61.1	109 6.8	35 2.2	45 2.8	27 1.7	2 0.1	518 32.2
企画業務型裁量労働制	1610 100.0	1050 65.2	24 1.5	22 1.4	1 0.1	- 0.0	1 0.1	536 33.3

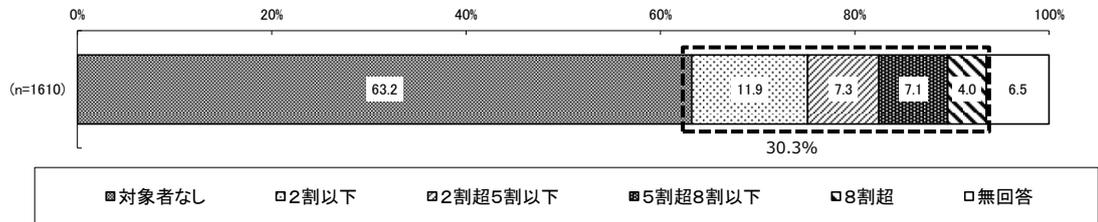
※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

(6) 交替勤務、深夜勤務を含む業務の対象となる従業員の比率

① 交替勤務

交替勤務の対象となる従業員がいる企業の割合は 30.3%であった。

図表 57 交替勤務の対象となる従業員の比率

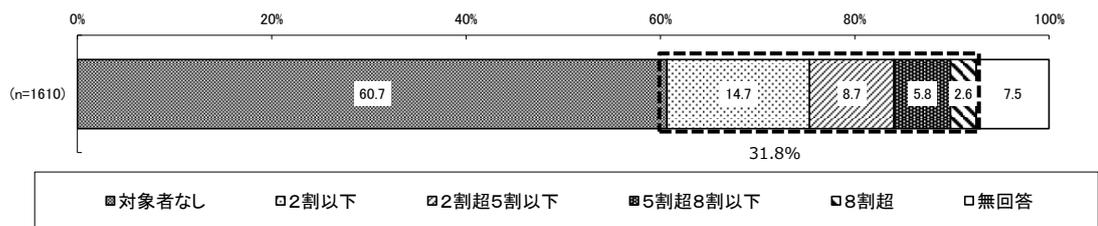


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数 1610）について集計。

② 深夜勤務

深夜勤務を含む業務の対象となる従業員がいる企業の割合は 31.8%であった。

図表 58 深夜勤務を含む業務の対象となる従業員の比率

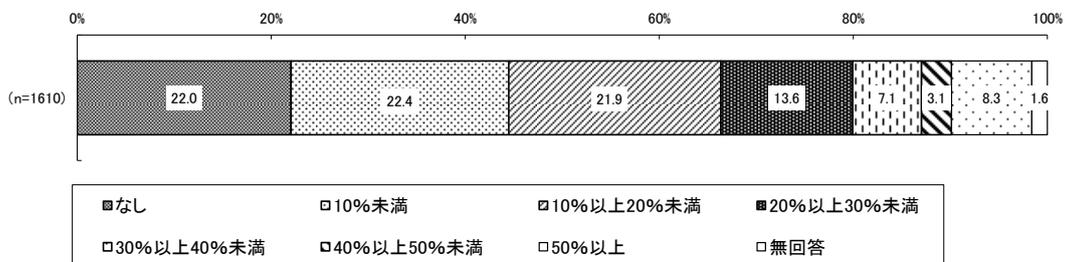


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数 1610）について集計。

(7) 残業代の支払対象外の従業員の比率

正規雇用従業員総数に対する残業代の支払対象外の従業員の比率は、「10%未満」が 22.4%で最も多く、次いで「なし」22.0%、「10%以上 20%未満」21.9%であった。

図表 59 残業代の支払対象外の従業員の比率



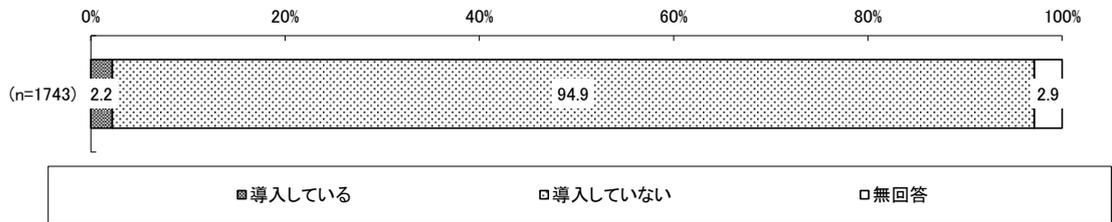
※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数 1610）について集計。

(8) 勤務間インターバル制度導入状況

①導入状況

勤務間インターバル制度を導入している企業は2.2%であった。

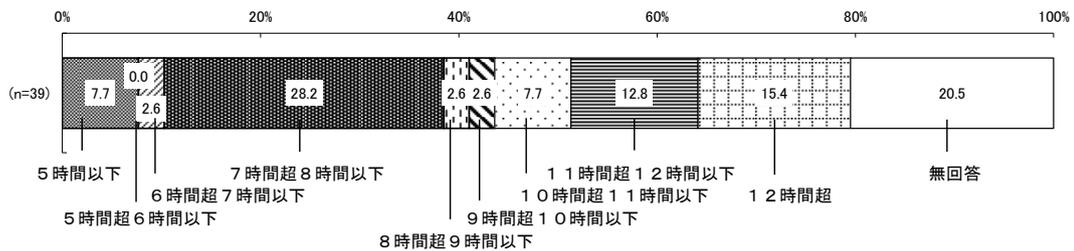
図表 60 勤務間インターバル制度の導入状況



②確実にインターバル時間を確保しなければならない時間

勤務間インターバル制度を導入している企業における、確実にインターバル時間を確保しなければならない時間は、「7 時間超 8 時間以下」が 28.2%で最も多く、次いで「12 時間超」が 15.4%、「11 時間超 12 時間以下」が 12.8%であった。

図表 61 確実にインターバル時間を確保しなければならない時間

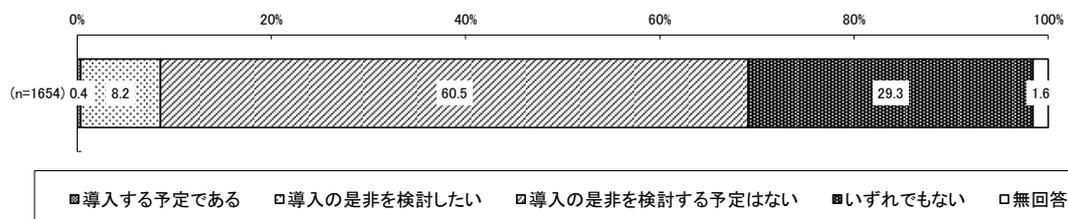


※勤務間インターバル制度を導入している企業（調査数 39）について集計。

③（導入していない場合）今後の導入意向

勤務間インターバル制度を導入していない場合の今後の導入意向については、「導入する予定である」が 0.4%、「導入の是非を検討したい」が 8.2%、「導入の是非を検討する予定はない」が 60.5%であった。

図表 62 今後の導入意向

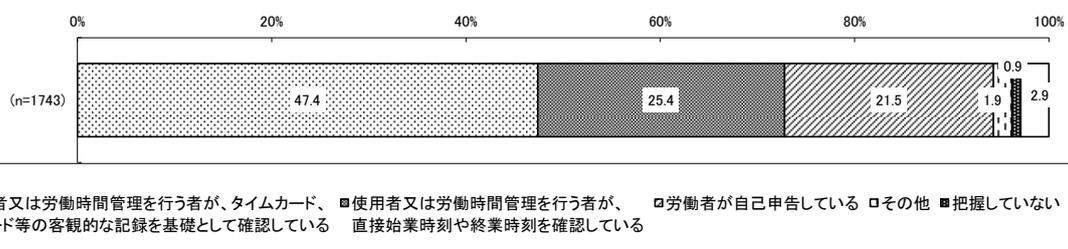


※勤務間インターバル制度を導入していない企業（調査数 1654）について集計。

（9）労働時間の把握の方法

労働時間の把握の方法については、「使用者又は労働時間管理を行う者が、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認している」が 47.4%で最も多く、次いで「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 25.4%、「労働者が自己申告している」が 21.5%であった。

図表 63 労働時間の把握の方法

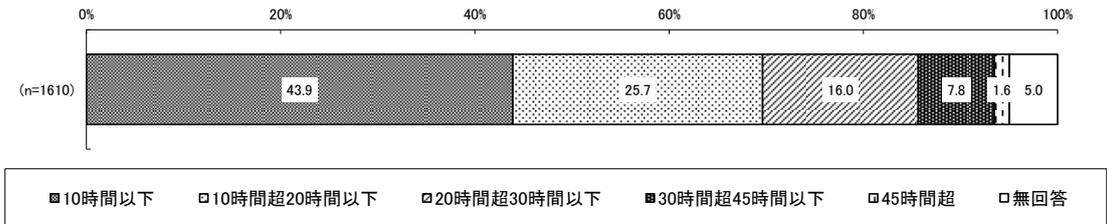


(10) 時間外労働時間

① 平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間

平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間は、「10 時間以下」が 43.9%で最も多く、次いで「10 時間超 20 時間以下」が 25.7%、「20 時間超 30 時間以下」が 16.0%であった。

図表 64 平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

<平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間（業種別）>

平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間を業種別にみると、30 時間を超える企業の割合（「30 時間超 45 時間以下」と「45 時間超」の合計）は、「運輸業、郵便業」が 39.6% で最も多く、次いで「宿泊、飲食サービス業」が 20.4%、「建設業」が 19.7% であった。

図表 65 平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間【業種別】

単位（上段：件、下段：%）

	調査数	10 時間以下	21 時間以下	32 時間以下	43 時間以下	45 時間超	無回答	
全体	1610 100.0	707 43.9	414 25.7	258 16.0	126 7.8	25 1.6	80 5.0	9.4%
農林漁業	71 100.0	41 57.7	9 12.7	9 12.7	4 5.6	1 1.4	7 9.9	7.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	11 100.0	5 45.5	2 18.2	1 9.1	2 18.2	- 0.0	1 9.1	18.2%
建設業	107 100.0	27 25.2	24 22.4	31 29.0	19 17.8	2 1.9	4 3.7	19.7%
製造業	113 100.0	41 36.3	29 25.7	28 24.8	11 9.7	- 0.0	4 3.5	9.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	63 100.0	31 49.2	21 33.3	9 14.3	- 0.0	- 0.0	2 3.2	0.0%
情報通信業	54 100.0	7 13.0	18 33.3	22 40.7	7 13.0	- 0.0	- 0.0	13.0%
運輸業、郵便業	86 100.0	17 19.8	19 22.1	13 15.1	22 25.6	12 14.0	3 3.5	39.6%
卸売業、小売業	87 100.0	38 43.7	23 26.4	14 16.1	1 1.1	3 3.4	8 9.2	4.5%
金融業、保険業	109 100.0	58 53.2	27 24.8	13 11.9	4 3.7	1 0.9	6 5.5	4.6%
不動産業、物品賃貸業	33 100.0	7 21.2	12 36.4	8 24.2	3 9.1	1 3.0	2 6.1	12.1%
学術研究、専門・技術サービス業	74 100.0	17 23.0	28 37.8	21 28.4	5 6.8	1 1.4	2 2.7	8.2%
宿泊業、飲食サービス業	54 100.0	15 27.8	16 29.6	10 18.5	9 16.7	2 3.7	2 3.7	20.4%
生活関連サービス業、娯楽業	25 100.0	10 40.0	9 36.0	4 16.0	2 8.0	- 0.0	- 0.0	8.0%
教育、学習支援業	179 100.0	85 47.5	59 33.0	15 8.4	7 3.9	- 0.0	13 7.3	3.9%
医療、福祉	140 100.0	96 68.6	32 22.9	6 4.3	2 1.4	- 0.0	4 2.9	1.4%
複合サービス事業	82 100.0	59 72.0	13 15.9	5 6.1	4 4.9	- 0.0	1 1.2	4.9%
サービス業（他に分類されないもの）	169 100.0	67 39.6	43 25.4	32 18.9	17 10.1	2 1.2	8 4.7	11.3%
その他	141 100.0	79 56.0	30 21.3	15 10.6	6 4.3	- 0.0	11 7.8	4.3%

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間（全従業員規模別）>

平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間を全従業員規模別にみると、30 時間を超える企業の割合（「30 時間超 45 時間以下」と「45 時間超」の合計）は、「500 人以上 1,000 人未満」が 12.0%で最も多く、次いで「300 人以上 500 人未満」が 10.8%、「50 人以上 300 人未満」が 10.2%であった。

図表 66 平均的な月における正規雇用従業員 1 人当たりの月間時間外労働時間【全従業員規模別】

単位（上段：件、下段：%）

	調査数	10時間以下	2100時間以下	3200時間以下	4350時間以下	45時間超	無回答	
全体	1610	707	414	258	126	25	80	9.4%
	100.0	43.9	25.7	16.0	7.8	1.6	5.0	
10人未満	195	127	18	11	5	7	27	6.2%
	100.0	65.1	9.2	5.6	2.6	3.6	13.8	
10人以上30人未満	179	96	36	21	12	2	12	7.8%
	100.0	53.6	20.1	11.7	6.7	1.1	6.7	
30人以上50人未満	80	43	16	11	7	-	3	8.8%
	100.0	53.8	20.0	13.8	8.8	0.0	3.8	
50人以上300人未満	643	265	170	118	55	10	25	10.2%
	100.0	41.2	26.4	18.4	8.6	1.6	3.9	
300人以上500人未満	176	73	55	27	18	1	2	10.8%
	100.0	41.5	31.3	15.3	10.2	0.6	1.1	
500人以上1,000人未満	159	54	56	27	17	2	3	12.0%
	100.0	34.0	35.2	17.0	10.7	1.3	1.9	
1,000人以上	167	43	61	42	11	3	7	8.4%
	100.0	25.7	36.5	25.1	6.6	1.8	4.2	

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

<平均的な月における正規雇用従業員1人当たりの月間時間外労働時間(直近3期の経常利益の状況別)>

正規雇用従業員の平均的な月間時間外労働時間を直近3期の経常利益の状況別にみると、業績がよいほど(「前期・前々期・3期前全て黒字」、「直近3期で黒字の期と赤字の期あり」、「前期・前々期・3期前全て赤字」の順に)「10時間以下」の割合が低くなり、「10時間超20時間以下」、「20時間超30時間以下」の割合が高くなっていた。一方、「30時間超45時間以下」、「45時間超」については業績による傾向の違いは見られなかった。

**図表 67 平均的な月における正規雇用従業員1人当たりの月間時間外労働時間
【直近3期の経常利益の状況別】**

単位(上段:件、下段:%)

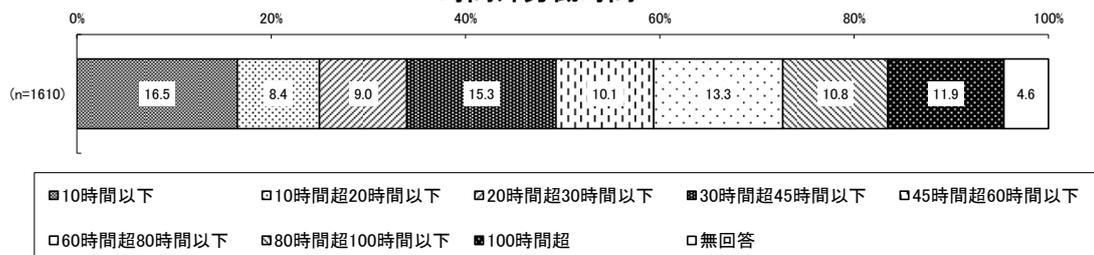
	調査数	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超30時間以下	30時間超45時間以下	45時間超	無回答
全体	1610	707	414	258	126	25	80
	100.0	43.9	25.7	16.0	7.8	1.6	5.0
前期・前々期・3期前全て黒字	994	429	261	181	73	17	33
	100.0	43.2	26.3	18.2	7.3	1.7	3.3
直近3期で黒字の期と赤字の期あり	312	143	65	50	27	5	22
	100.0	45.8	20.8	16.0	8.7	1.6	7.1
前期・前々期・3期前全て赤字	111	62	18	7	9	3	12
	100.0	55.9	16.2	6.3	8.1	2.7	10.8
前期・前々期・3期前全て回答なし	193	73	70	20	17	-	13
	100.0	37.8	36.3	10.4	8.8	0.0	6.7

※正規雇用従業員数が1人以上の企業(調査数1610)について集計。

②平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間

平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間は、「10時間以下」が16.5%で最も多く、次いで「30時間超45時間以下」が15.3%、「60時間超80時間以下」が13.3%であった。

図表 68 平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間



※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数 1610）について集計。

<平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間（業種別）>

業種別の状況は以下の通りであった。

図表 69 平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間【業種別】

単位（上段：件、下段：%）

	調査数	10時間以下	2100時間以下	3200時間以下	4350時間以下	6405時間以下	8600時間以下	1800時間以下	1000時間超	無回答	
全体	1610 100.0	266 16.5	136 8.4	145 9.0	247 15.3	162 10.1	214 13.3	174 10.8	192 11.9	74 4.6	22.7%
農林漁業	71 100.0	22 31.0	11 15.5	8 11.3	10 14.1	3 4.2	3 4.2	2 2.8	5 7.0	7 9.9	9.9%
鉱業、採石業、砂利採取業	11 100.0	3 27.3	2 18.2	2 18.2	2 18.2	2 18.2	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	0.0%
建設業	107 100.0	17 15.9	6 5.6	8 7.5	18 16.8	9 8.4	12 11.2	18 16.8	15 14.0	4 3.7	30.8%
製造業	113 100.0	16 14.2	5 4.4	9 8.0	15 13.3	16 14.2	23 20.4	21 18.6	5 4.4	3 2.7	23.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	63 100.0	7 11.1	4 6.3	8 12.7	15 23.8	5 7.9	9 14.3	8 12.7	4 6.3	3 4.8	19.0%
情報通信業	54 100.0	2 3.7	3 5.6	3 5.6	4 7.4	5 9.3	12 22.2	8 14.8	16 29.6	1 1.9	44.4%
運輸業、郵便業	86 100.0	9 10.5	3 3.5	14 16.3	6 7.0	10 11.6	8 9.3	14 16.3	19 22.1	3 3.5	38.4%
卸売業、小売業	87 100.0	24 27.6	9 10.3	2 2.3	12 13.8	9 10.3	9 10.3	10 11.5	6 6.9	6 6.9	18.4%
金融業、保険業	109 100.0	14 12.8	9 8.3	18 16.5	20 18.3	8 7.3	9 8.3	12 11.0	15 13.8	4 3.7	24.8%
不動産業、物品賃貸業	33 100.0	4 12.1	2 6.1	2 6.1	4 12.1	5 15.2	5 15.2	4 12.1	6 18.2	1 3.0	30.3%
学術研究、専門・技術サービス業	74 100.0	9 12.2	5 6.8	4 5.4	8 10.8	5 6.8	11 14.9	13 17.6	17 23.0	2 2.7	40.5%
宿泊業、飲食サービス業	54 100.0	9 16.7	3 5.6	7 13.0	12 22.2	8 14.8	4 7.4	6 11.1	4 7.4	1 1.9	18.5%
生活関連サービス業、娯楽業	25 100.0	3 12.0	6 24.0	3 12.0	5 20.0	1 4.0	4 16.0	2 8.0	1 4.0	0.0	12.0%
教育、学習支援業	179 100.0	37 20.7	13 7.3	11 6.1	24 13.4	21 11.7	29 16.2	9 5.0	22 12.3	13 7.3	17.3%
医療、福祉	140 100.0	35 25.0	27 19.3	19 13.6	25 17.9	14 10.0	6 4.3	4 2.9	5 3.6	5 3.6	6.4%
複合サービス事業	82 100.0	10 12.2	1 1.2	5 6.1	14 17.1	8 9.8	14 17.1	14 17.1	14 17.1	2 2.4	34.1%
サービス業（他に分類されないもの）	169 100.0	25 14.8	17 10.1	13 7.7	33 19.5	15 8.9	23 13.6	16 9.5	19 11.2	8 4.7	20.7%
その他	141 100.0	18 12.8	8 5.7	9 6.4	19 13.5	15 10.6	33 23.4	11 7.8	19 13.5	9 6.4	21.3%

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

※割合の数値はそれぞれ四捨五入しているため、合計と内訳が一致しない場合がある。

<平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間（全従業員規模別）>
 全従業員規模別の状況は以下の通りであった。

図表 70 平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の
 時間外労働時間【全従業員規模別】

単位（上段：件、下段：％）

	調査数	1 0 時間 以下	2 1 0 時間 以下	3 2 0 時間 以下	4 3 5 0 時間 以下	6 4 0 5 時間 以下	8 6 0 0 時間 以下	1 8 0 0 時間 以下	1 0 0 時間 超	無 回 答	
全体	1610 100.0	266 16.5	136 8.4	145 9.0	247 15.3	162 10.1	214 13.3	174 10.8	192 11.9	74 4.6	22.7%
10人未満	195 100.0	103 52.8	25 12.8	20 10.3	9 4.6	5 2.6	3 1.5	4 2.1	3 1.5	23 11.8	3.6%
10人以上30人未満	179 100.0	71 39.7	29 16.2	26 14.5	29 16.2	3 1.7	7 3.9	1 0.6	3 1.7	10 5.6	2.2%
30人以上50人未満	80 100.0	12 15.0	20 25.0	9 11.3	14 17.5	10 12.5	6 7.5	3 3.8	1 1.3	5 6.3	5.0%
50人以上300人未満	643 100.0	64 10.0	47 7.3	74 11.5	134 20.8	80 12.4	95 14.8	71 11.0	59 9.2	19 3.0	20.2%
300人以上500人未満	176 100.0	7 4.0	8 4.5	4 2.3	22 12.5	31 17.6	33 18.8	36 20.5	29 16.5	6 3.4	36.9%
500人以上1,000人未満	159 100.0	4 2.5	5 3.1	7 4.4	28 17.6	13 8.2	39 24.5	26 16.4	34 21.4	3 1.9	37.7%
1,000人以上	167 100.0	1 0.6	2 1.2	4 2.4	8 4.8	19 11.4	31 18.6	33 19.8	62 37.1	7 4.2	56.9%

※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

※割合の数値はそれぞれ四捨五入しているため、合計と内訳が一致しない場合がある。

＜平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間（直近3期の経常利益の状況別）＞

平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員における月間時間外労働時間を、直近3期の経常利益の状況別にみると、業績がよいほど（「前期・前々期・3期前全て黒字」、「直近3期で黒字の期と赤字の期あり」、「前期・前々期・3期前全て赤字」の順に）「10時間以下」の割合が低くなり、「10時間以下」の割合が低くなり、「60時間超80時間以下」、「80時間超100時間以下」、「100時間超」の割合が高くなっていった。

図表 71 平成26年度で1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の時間外労働時間【直近3期の経常利益の状況別】

単位（上段：件、下段：％）

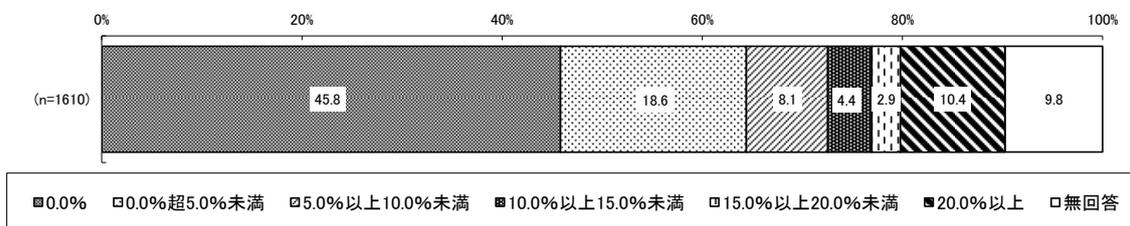
	調査数	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超30時間以下	30時間超40時間以下	40時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超	無回答
全体	1610	266	136	145	247	162	214	174	192	74	
	100.0	16.5	8.4	9.0	15.3	10.1	13.3	10.8	11.9	4.6	
前期・前々期・3期前全て黒字	994	131	81	98	154	98	142	125	135	30	
	100.0	13.2	8.1	9.9	15.5	9.9	14.3	12.6	13.6	3.0	
直近3期で黒字の期と赤字の期あり	312	74	33	20	46	35	35	25	25	19	
	100.0	23.7	10.6	6.4	14.7	11.2	11.2	8.0	8.0	6.1	
前期・前々期・3期前全て赤字	111	34	11	14	20	8	4	3	6	11	
	100.0	30.6	9.9	12.6	18.0	7.2	3.6	2.7	5.4	9.9	
前期・前々期・3期前全て回答なし	193	27	11	13	27	21	33	21	26	14	
	100.0	14.0	5.7	6.7	14.0	10.9	17.1	10.9	13.5	7.3	

※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

③平成27年10月の月間時間外労働時間が45時間以上の正規雇用従業員の比率

平成27年10月の月間時間外労働時間が45時間以上の正規雇用従業員の比率（該当者数を正規雇用従業員総数で割ったもの）については、「0.0%」が45.8%、「5.0%未満」が18.6%、「20.0%以上」が10.4%、「5.0%以上10.0%未満」が8.1%であった。

図表 72 平成27年10月の月間時間外労働時間が45時間以上の正規雇用従業員の比率



※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

<平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率（業種別）>

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 73 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率
【業種別】

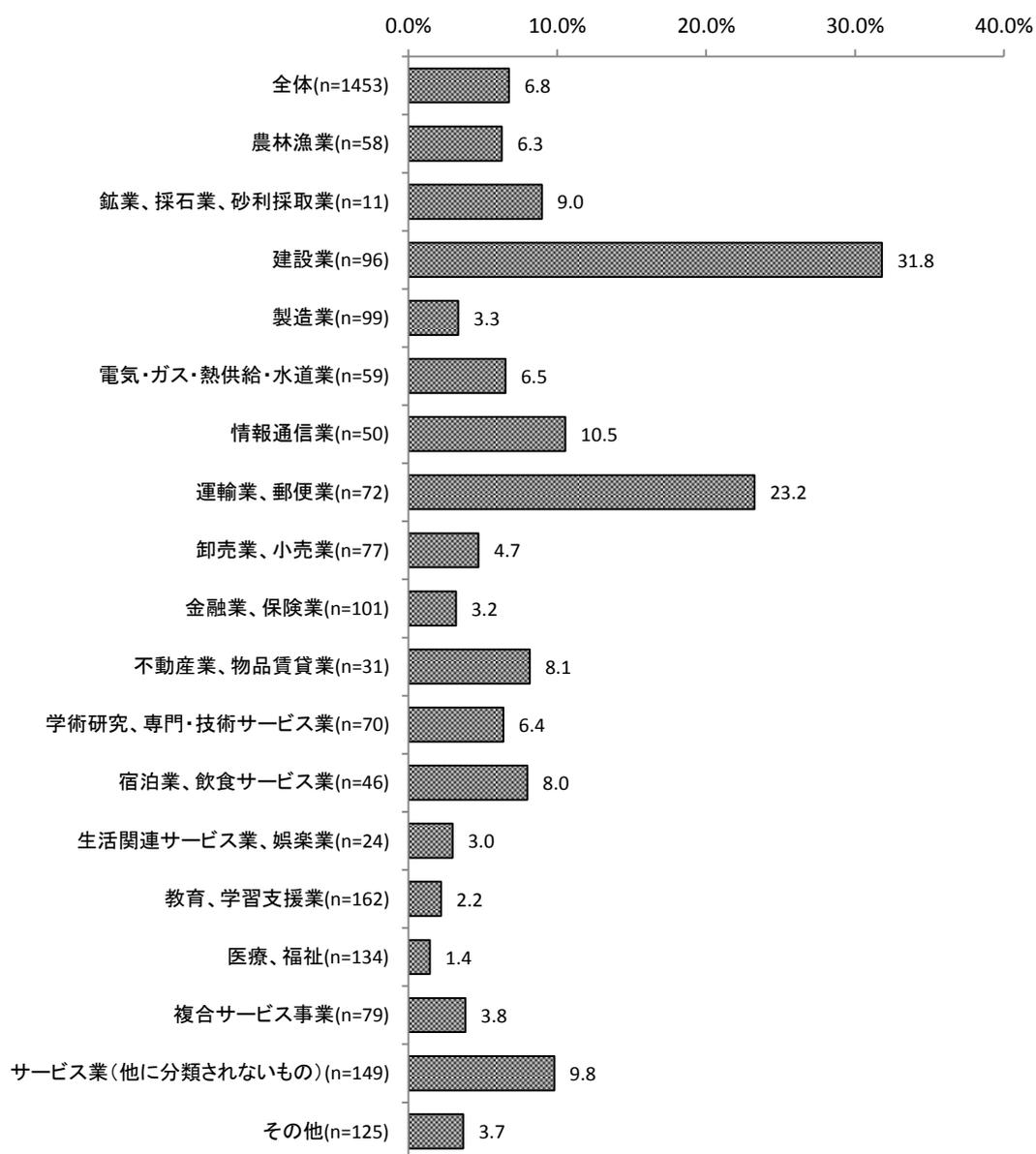
	単位（上段：件、下段：%）							
	調査数	0 %	5 0 % % 未超 満	1 5 0 . . 0 % % % 以 未上 満	1 1 5 0 . . 0 0 % % % 以 未上 満	2 1 0 5 . . 0 0 % % % 以 未上 満	2 0 . . 0 % % 以 上	無 回 答
全 体	1610 100.0	738 45.8	299 18.6	131 8.1	71 4.4	46 2.9	168 10.4	157 9.8
農林漁業	71 100.0	42 59.2	4 5.6	4 5.6	1 1.4	2 2.8	5 7.0	13 18.3
鉱業、採石業、砂利採取業	11 100.0	8 72.7	1 9.1	- 0.0	- 0.0	- 0.0	2 18.2	- 0.0
建設業	107 100.0	33 30.8	10 9.3	12 11.2	8 7.5	7 6.5	26 24.3	11 10.3
製造業	113 100.0	37 32.7	17 15.0	14 12.4	7 6.2	6 5.3	18 15.9	14 12.4
電気・ガス・熱供給・水道業	63 100.0	33 52.4	11 17.5	9 14.3	3 4.8	1 1.6	2 3.2	4 6.3
情報通信業	54 100.0	13 24.1	6 11.1	12 22.2	8 14.8	4 7.4	7 13.0	4 7.4
運輸業、郵便業	86 100.0	19 22.1	13 15.1	8 9.3	2 2.3	6 7.0	24 27.9	14 16.3
卸売業、小売業	87 100.0	44 50.6	18 20.7	5 5.7	2 2.3	1 1.1	7 8.0	10 11.5
金融業、保険業	109 100.0	66 60.6	19 17.4	4 3.7	3 2.8	1 0.9	8 7.3	8 7.3
不動産業、物品賃貸業	33 100.0	13 39.4	5 15.2	5 15.2	1 3.0	3 9.1	4 12.1	2 6.1
学術研究、専門・技術サービス業	74 100.0	23 31.1	13 17.6	11 14.9	10 13.5	6 8.1	7 9.5	4 5.4
宿泊業、飲食サービス業	54 100.0	18 33.3	6 11.1	7 13.0	5 9.3	2 3.7	8 14.8	8 14.8
生活関連サービス業、娯楽業	25 100.0	15 60.0	3 12.0	3 12.0	- 0.0	- 0.0	3 12.0	1 4.0
教育、学習支援業	179 100.0	96 53.6	52 29.1	4 2.2	4 2.2	- 0.0	6 3.4	17 9.5
医療、福祉	140 100.0	108 77.1	20 14.3	1 0.7	- 0.0	1 0.7	4 2.9	6 4.3
複合サービス事業	82 100.0	35 42.7	30 36.6	7 8.5	3 3.7	1 1.2	3 3.7	3 3.7
サービス業（他に分類されないもの）	169 100.0	75 44.4	28 16.6	13 7.7	6 3.6	4 2.4	23 13.6	20 11.8
その他	141 100.0	54 38.3	41 29.1	11 7.8	7 5.0	1 0.7	11 7.8	16 11.3

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 74 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）【業種別】



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の人数の記入があった企業（調査数 1453）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率（全従業員規模別）>

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率を全従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表 75 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率【全従業員規模別】

単位（上段：件、下段：％）

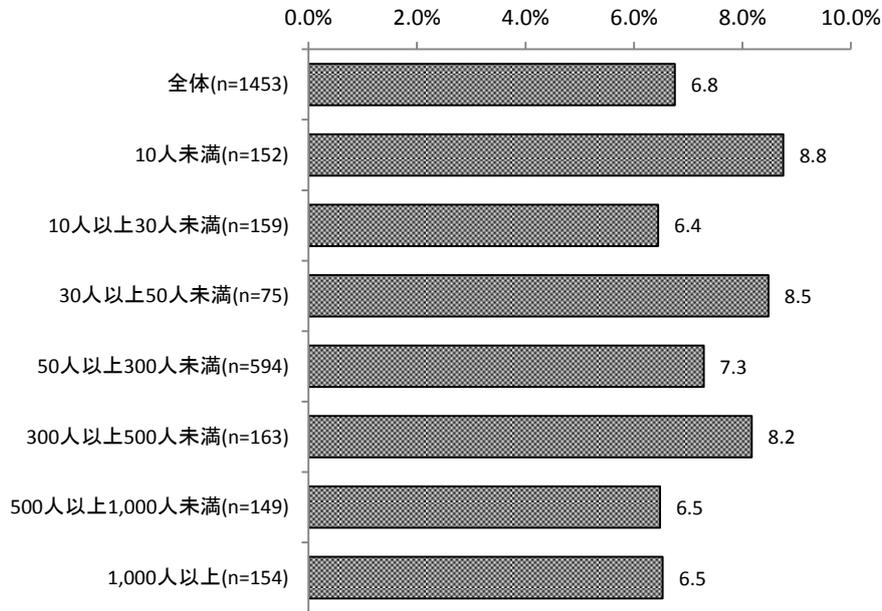
	調査数	0 . 0 %	5 0 . 0 0 % % 未超 満	1 5 0 . . 0 % % %以 未上 満	1 1 5 0 . . % % %以 未以 満上	2 1 0 5 . . % % %以 未以 満上	2 0 . % % %以 以上	無 回 答
全 体	1610 100.0	738 45.8	299 18.6	131 8.1	71 4.4	46 2.9	168 10.4	157 9.8
10人未満	195 100.0	128 65.6	- 0.0	- 0.0	2 1.0	2 1.0	20 10.3	43 22.1
10人以上30人未満	179 100.0	130 72.6	3 1.7	6 3.4	1 0.6	3 1.7	16 8.9	20 11.2
30人以上50人未満	80 100.0	56 70.0	2 2.5	3 3.8	4 5.0	1 1.3	9 11.3	5 6.3
50人以上300人未満	643 100.0	309 48.1	95 14.8	57 8.9	37 5.8	21 3.3	75 11.7	49 7.6
300人以上500人未満	176 100.0	51 29.0	49 27.8	24 13.6	12 6.8	7 4.0	20 11.4	13 7.4
500人以上1,000人未満	159 100.0	42 26.4	63 39.6	20 12.6	7 4.4	5 3.1	12 7.5	10 6.3
1,000人以上	167 100.0	18 10.8	86 51.5	20 12.0	8 4.8	7 4.2	15 9.0	13 7.8

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）を全従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表 76 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）【全従業員規模別】



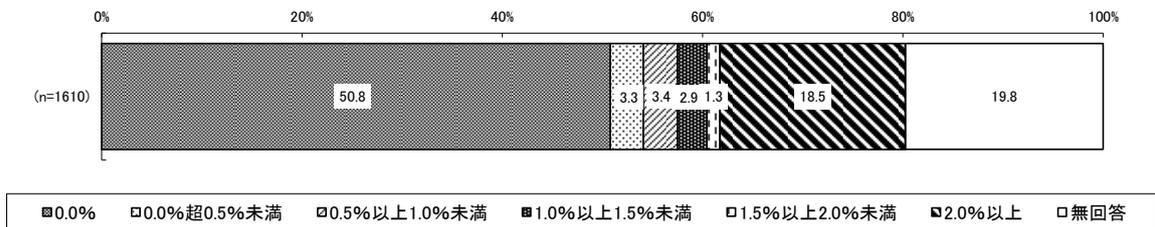
※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 45 時間以上の正規雇用従業員の数が入った企業（調査数 1453）を集計対象とした。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

④平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間超の正規雇用従業員の比率

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率については、「0.0%」が 50.8%、「2.0%以上」が 18.5%、「0.5%以上 1.0%未満」が 3.4%であった。

図表 77 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

<平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率（業種別）>

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 78 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率【業種別】

単位（上段：件、下段：％）

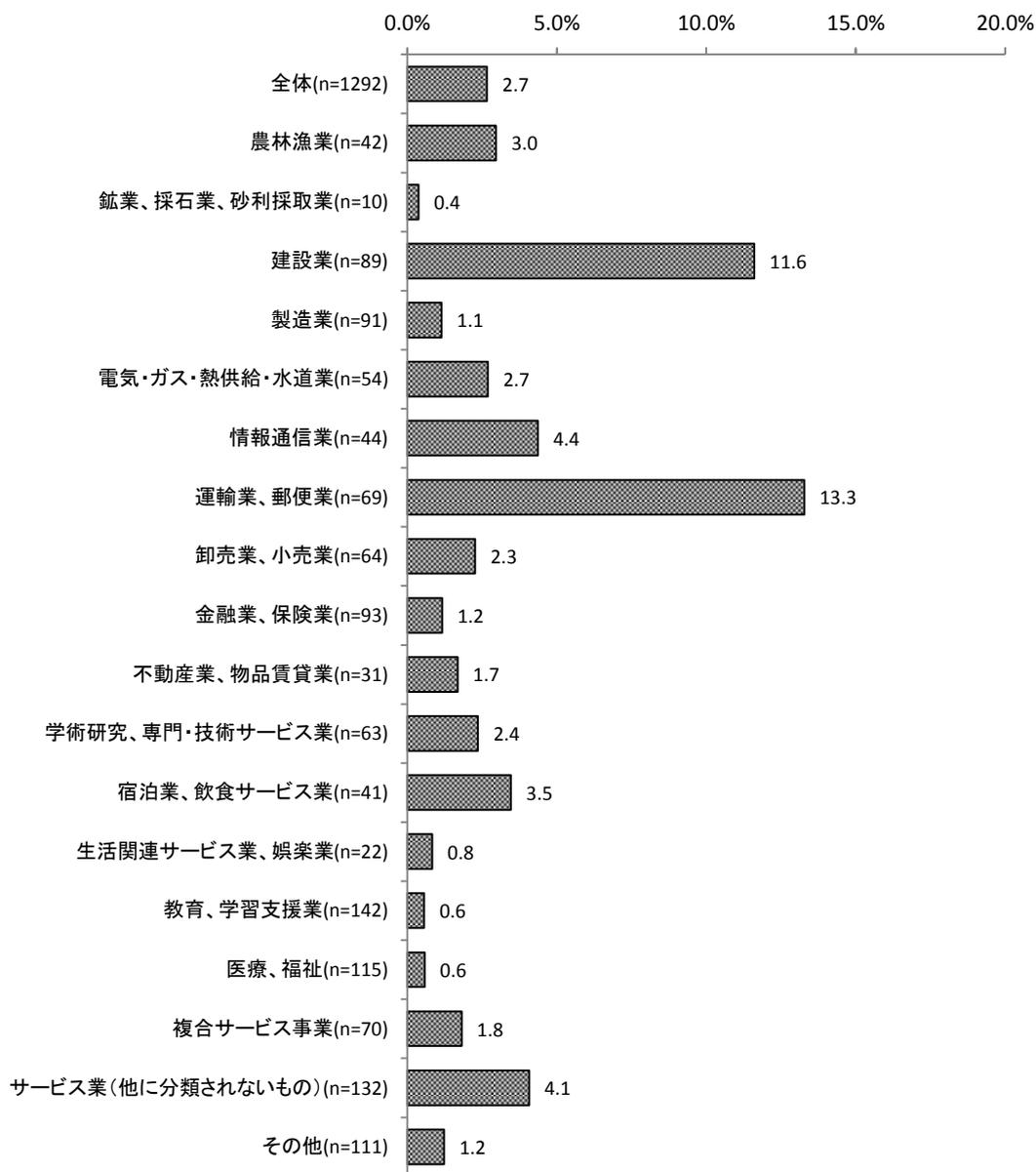
	調査数	0 ・ 0 %	0 0 ・ 5 0 % % 未超 満	1 0 ・ 0 5 % % 未以 満上	1 1 ・ 5 0 % % 未以 満上	2 1 ・ 0 5 % % 未以 満上	2 ・ 0 % 以 上	無 回 答
全 体	1610 100.0	818 50.8	53 3.3	55 3.4	47 2.9	21 1.3	298 18.5	318 19.8
農林漁業	71 100.0	33 46.5	- 0.0	1 1.4	- 0.0	- 0.0	8 11.3	29 40.8
鉱業、採石業、砂利採取業	11 100.0	9 81.8	- 0.0	- 0.0	- 0.0	1 9.1	- 0.0	1 9.1
建設業	107 100.0	42 39.3	1 0.9	2 1.9	3 2.8	1 0.9	40 37.4	18 16.8
製造業	113 100.0	48 42.5	2 1.8	2 1.8	4 3.5	1 0.9	34 30.1	22 19.5
電気・ガス・熱供給・水道業	63 100.0	42 66.7	- 0.0	- 0.0	2 3.2	- 0.0	10 15.9	9 14.3
情報通信業	54 100.0	13 24.1	- 0.0	- 0.0	3 5.6	3 5.6	25 46.3	10 18.5
運輸業、郵便業	86 100.0	28 32.6	- 0.0	3 3.5	5 5.8	2 2.3	31 36.0	17 19.8
卸売業、小売業	87 100.0	46 52.9	4 4.6	3 3.4	1 1.1	2 2.3	8 9.2	23 26.4
金融業、保険業	109 100.0	70 64.2	3 2.8	4 3.7	2 1.8	- 0.0	14 12.8	16 14.7
不動産業、物品賃貸業	33 100.0	17 51.5	2 6.1	1 3.0	1 3.0	1 3.0	9 27.3	2 6.1
学術研究、専門・技術サービス業	74 100.0	29 39.2	3 4.1	3 4.1	2 2.7	1 1.4	25 33.8	11 14.9
宿泊業、飲食サービス業	54 100.0	23 42.6	1 1.9	3 5.6	2 3.7	- 0.0	12 22.2	13 24.1
生活関連サービス業、娯楽業	25 100.0	16 64.0	- 0.0	- 0.0	1 4.0	2 8.0	3 12.0	3 12.0
教育、学習支援業	179 100.0	103 57.5	12 6.7	13 7.3	4 2.2	1 0.6	9 5.0	37 20.7
医療、福祉	140 100.0	106 75.7	2 1.4	2 1.4	2 1.4	- 0.0	3 2.1	25 17.9
複合サービス事業	82 100.0	36 43.9	8 9.8	7 8.5	2 2.4	2 2.4	15 18.3	12 14.6
サービス業（他に分類されないもの）	169 100.0	90 53.3	4 2.4	4 2.4	5 3.0	2 1.2	27 16.0	37 21.9
その他	141 100.0	60 42.6	11 7.8	7 5.0	8 5.7	1 0.7	24 17.0	30 21.3

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 79 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）【業種別】



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の人数の記入があった企業（調査数 1292）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率（全従業員規模別）>

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率を全従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表 80 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率【全従業員規模別】

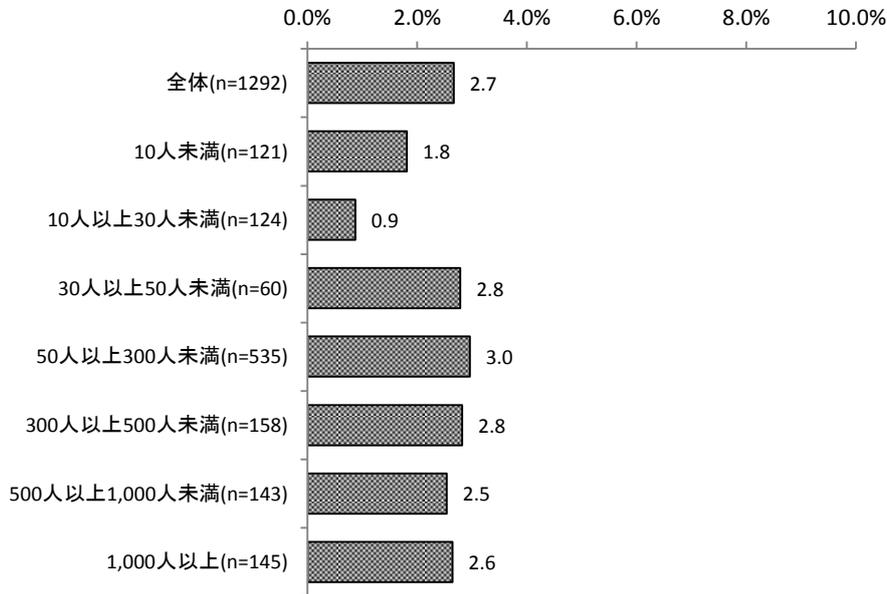
	調査数	単位（上段：件、下段：%）						無回答
		0	0 0	1 0	1 1	2 1	2	
		. 0 %	. . 5 0 % % 未超 満	. . 0 5 % % 未以 満上	. . 5 0 % % 未以 満上	. . 0 5 % % 未以 満上	. 0 % 以 上	
全 体	1610	818	53	55	47	21	298	318
	100.0	50.8	3.3	3.4	2.9	1.3	18.5	19.8
10人未満	195	115	-	-	-	-	6	74
	100.0	59.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	37.9
10人以上30人未満	179	118	-	-	-	-	6	55
	100.0	65.9	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	30.7
30人以上50人未満	80	50	-	-	-	-	10	20
	100.0	62.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	25.0
50人以上300人未満	643	348	3	12	20	9	143	108
	100.0	54.1	0.5	1.9	3.1	1.4	22.2	16.8
300人以上500人未満	176	76	7	12	9	1	53	18
	100.0	43.2	4.0	6.8	5.1	0.6	30.1	10.2
500人以上1,000人未満	159	67	13	14	9	6	34	16
	100.0	42.1	8.2	8.8	5.7	3.8	21.4	10.1
1,000人以上	167	40	30	17	8	5	45	22
	100.0	24.0	18.0	10.2	4.8	3.0	26.9	13.2

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）を全従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表 81 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）【全従業員規模別】



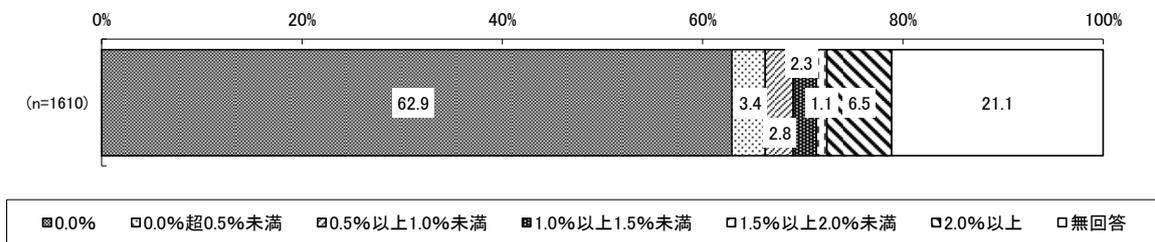
※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 60 時間以上の正規雇用従業員の人数の記入があった企業（調査数 1292）について集計。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

⑤平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率については、「0.0%」が 62.9%、「2.0%以上」が 6.5%、「0.5%未満」が 3.4%であった。

図表 82 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

<平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率（業種別）>

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 83 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率【業種別】

単位（上段：件、下段：％）

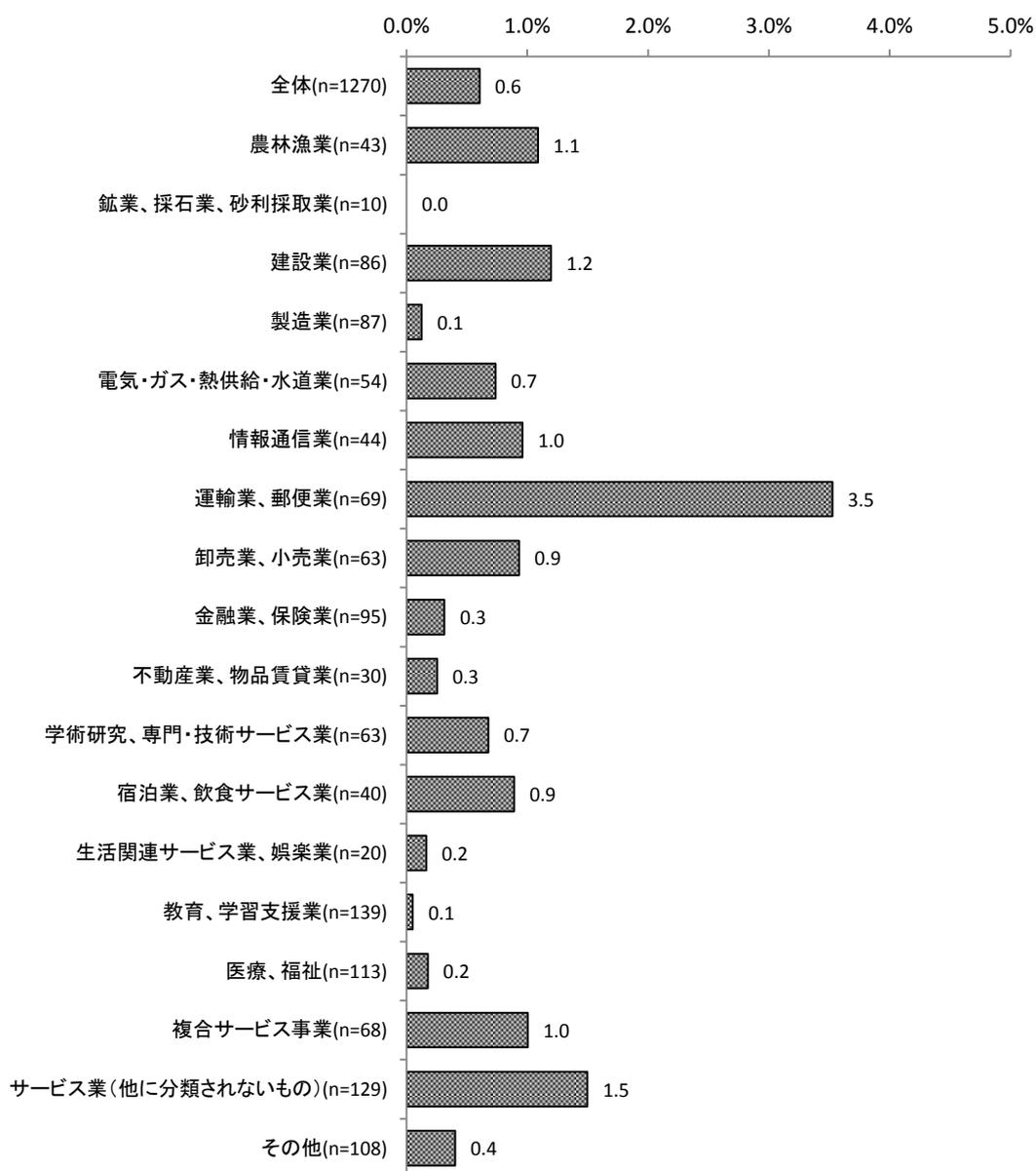
	調査数	0 0 %	0 0 5 0 % % 未超 満	1 0 5 % % 未以 満上	1 1 5 0 % % 未以 満上	2 1 0 5 % % 未以 満上	2 0 % 以 上	無 回 答
全 体	1610 100.0	1013 62.9	54 3.4	45 2.8	37 2.3	17 1.1	104 6.5	340 21.1
農林漁業	71 100.0	37 52.1	1 1.4	1 1.4	1 1.4	- 0.0	3 4.2	28 39.4
鉱業、採石業、砂利採取業	11 100.0	10 90.9	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	1 9.1
建設業	107 100.0	59 55.1	3 2.8	3 2.8	4 3.7	3 2.8	14 13.1	21 19.6
製造業	113 100.0	66 58.4	3 2.7	1 0.9	7 6.2	2 1.8	8 7.1	26 23.0
電気・ガス・熱供給・水道業	63 100.0	46 73.0	1 1.6	1 1.6	4 6.3	- 0.0	2 3.2	9 14.3
情報通信業	54 100.0	26 48.1	1 1.9	3 5.6	5 9.3	1 1.9	8 14.8	10 18.5
運輸業、郵便業	86 100.0	40 46.5	1 1.2	7 8.1	1 1.2	2 2.3	18 20.9	17 19.8
卸売業、小売業	87 100.0	53 60.9	- 0.0	4 4.6	1 1.1	1 1.1	4 4.6	24 27.6
金融業、保険業	109 100.0	79 72.5	5 4.6	1 0.9	3 2.8	1 0.9	6 5.5	14 12.8
不動産業、物品賃貸業	33 100.0	24 72.7	3 9.1	2 6.1	1 3.0	- 0.0	- 0.0	3 9.1
学術研究、専門・技術サービス業	74 100.0	42 56.8	4 5.4	5 6.8	2 2.7	1 1.4	9 12.2	11 14.9
宿泊業、飲食サービス業	54 100.0	32 59.3	2 3.7	1 1.9	- 0.0	1 1.9	4 7.4	14 25.9
生活関連サービス業、娯楽業	25 100.0	18 72.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	2 8.0	5 20.0
教育、学習支援業	179 100.0	124 69.3	10 5.6	3 1.7	1 0.6	- 0.0	1 0.6	40 22.3
医療、福祉	140 100.0	107 76.4	5 3.6	- 0.0	- 0.0	- 0.0	1 0.7	27 19.3
複合サービス事業	82 100.0	49 59.8	6 7.3	1 1.2	1 1.2	3 3.7	8 9.8	14 17.1
サービス業（他に分類されないもの）	169 100.0	109 64.5	3 1.8	4 2.4	2 1.2	2 1.2	9 5.3	40 23.7
その他	141 100.0	84 59.6	6 4.3	7 5.0	4 2.8	- 0.0	7 5.0	33 23.4

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 84 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）【業種別】



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の人数の記入があった企業（調査数 1270）について集計。

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率（全従業員規模別）>

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率を全従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表 85 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率【全従業員規模別】

単位（上段：件、下段：％）

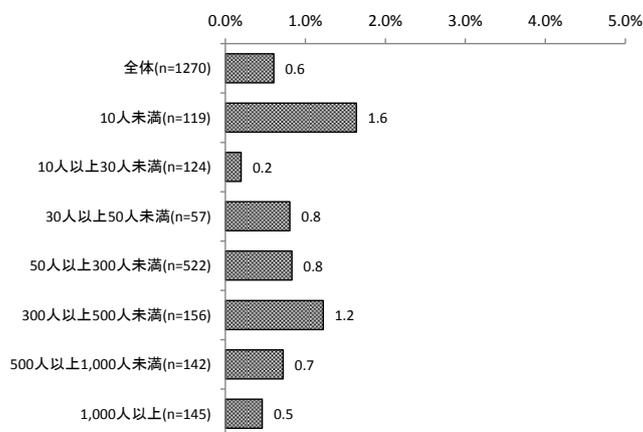
	調査数	0 ・ 0 %	0 0 ・ 5 0 % % 未超 満	1 0 ・ 0 5 % % 未以 満上	1 1 ・ 5 0 % % 未以 満上	2 1 ・ 0 5 % % 未以 満上	2 ・ 0 % 以 上	無 回 答
全 体	1610 100.0	1013 62.9	54 3.4	45 2.8	37 2.3	17 1.1	104 6.5	340 21.1
10人未満	195 100.0	116 59.5	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	3 1.5	76 39.0
10人以上30人未満	179 100.0	122 68.2	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	2 1.1	55 30.7
30人以上50人未満	80 100.0	54 67.5	- 0.0	- 0.0	- 0.0	- 0.0	3 3.8	23 28.8
50人以上300人未満	643 100.0	436 67.8	2 0.3	12 1.9	18 2.8	8 1.2	46 7.2	121 18.8
300人以上500人未満	176 100.0	105 59.7	5 2.8	12 6.8	7 4.0	4 2.3	23 13.1	20 11.4
500人以上1,000人未満	159 100.0	100 62.9	12 7.5	11 6.9	4 2.5	1 0.6	14 8.8	17 10.7
1,000人以上	167 100.0	76 45.5	35 21.0	9 5.4	8 4.8	4 2.4	13 7.8	22 13.2

※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）を全従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表 86 平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の比率の平均（加重平均）【全従業員規模別】



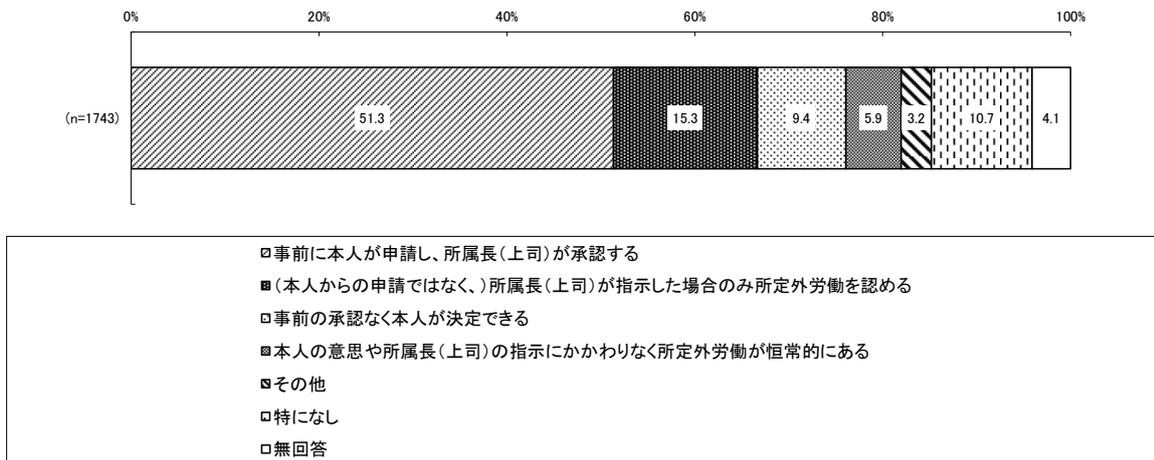
※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 27 年 10 月の月間時間外労働時間が 80 時間以上の正規雇用従業員の人数の記入があった企業（調査数 1270）を集計対象とした。

※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

(11) 所定外労働を行う場合の手続き

所定外労働を行う場合の手続きについては、「事前に本人が申請し、所属長（上司）が承認する」が 51.3%で最も多く、次いで「（本人からの申請ではなく、）所属長（上司）が指示した場合のみ所定外労働を認める」が 15.3%、「事前の承認なく本人が決定できる」が 9.4%であった。

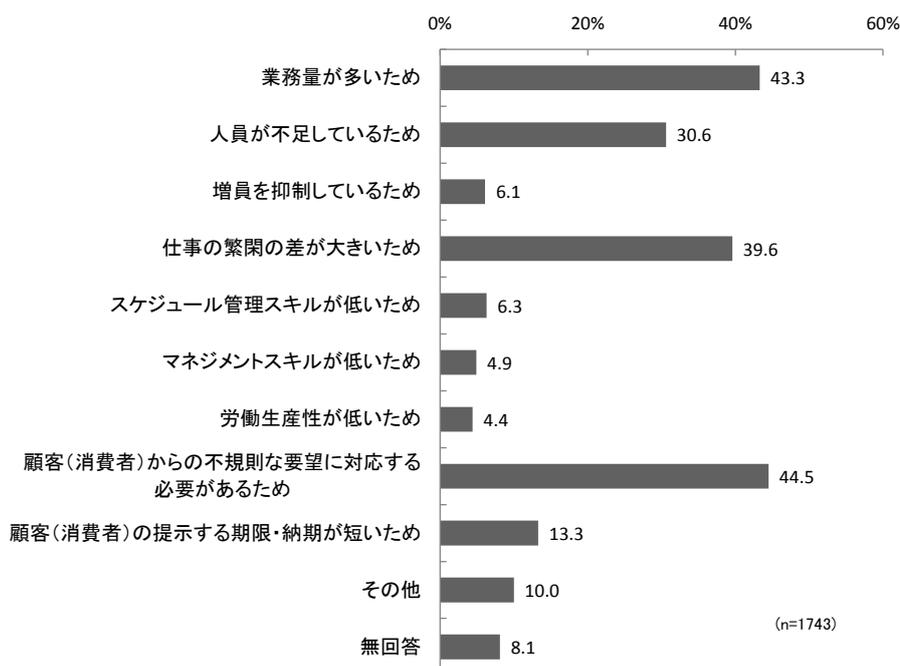
図表 87 所定外労働を行う場合の手続き



(12) 所定外労働が必要となる理由

所定外労働が必要となる理由としては、「顧客（消費者）からの不規則な要望に対応する必要があるため」が 44.5%で最も多く、次いで「業務量が多いため」が 43.3%、「仕事の繁閑の差が大きいため」が 39.6%であった。

図表 88 所定外労働が必要となる理由（複数回答）



<所定外労働が必要となる理由（業種別）>

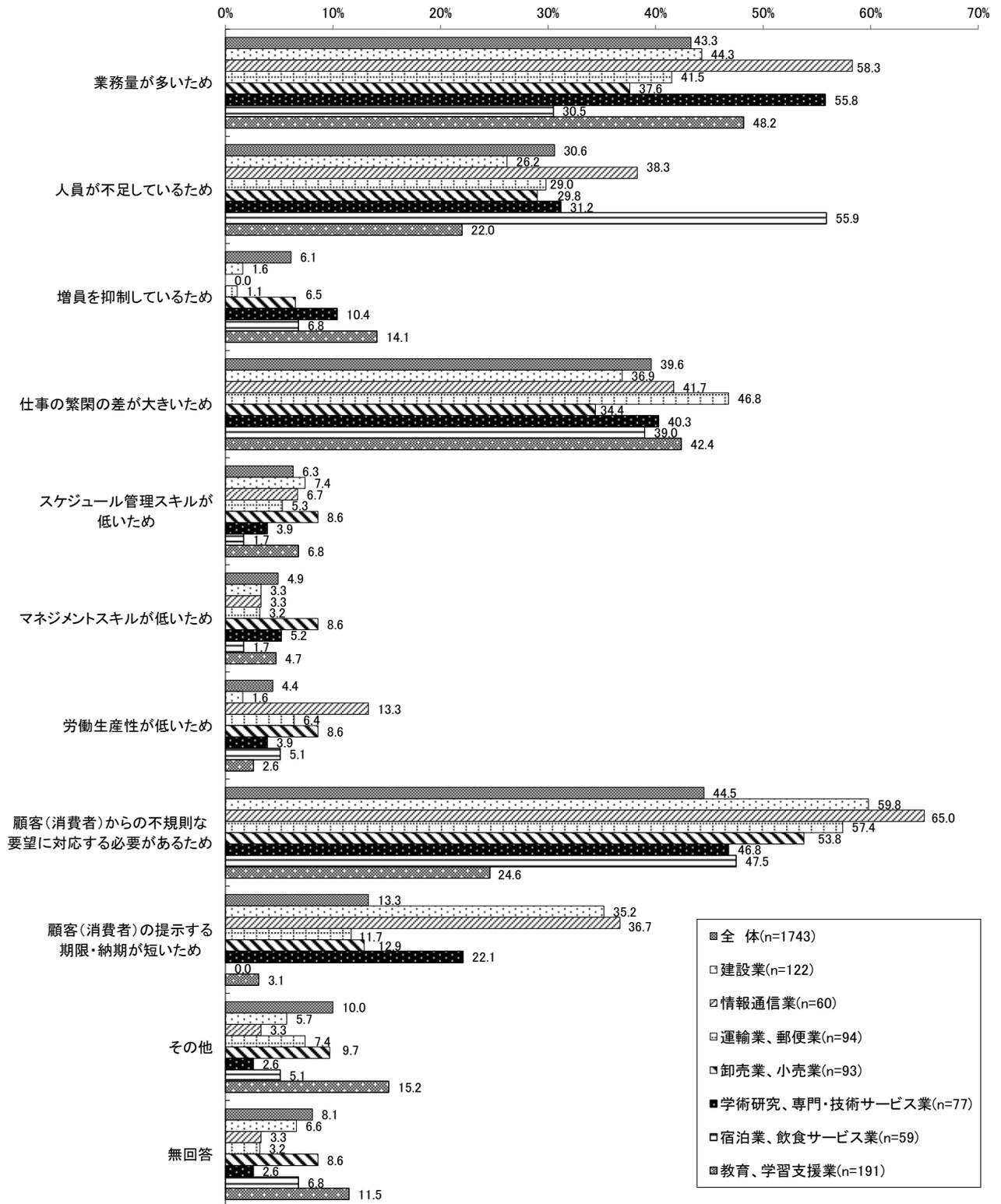
所定外労働が必要となる理由を業種別にみると、以下の通りであった。

図表 89 所定外労働が必要となる理由【業種別】（複数回答）

	単位（上段：件、下段：%）												
	調査数	業務量が多いため	人員が不足しているため	増員を抑制しているため	仕事の繁閑の差が大きい	スケジューリング管理スキルが低い	マネジメントスキルが低い	労働生産性が低い	要規則な顧客（消費者）からの対応する必要があるため	顧客（消費者）からの短提示	顧客（消費者）の短提示	その他	無回答
全体	1743 100.0	755 43.3	533 30.6	106 6.1	690 39.6	110 6.3	85 4.9	77 4.4	776 44.5	232 13.3	174 10.0	141 8.1	
農林漁業	82 100.0	25 30.5	24 29.3	- 0.0	24 29.3	2 2.4	2 2.4	2 2.4	22 26.8	5 6.1	17 20.7	12 14.6	
鉱業、採石業、砂利採取業	13 100.0	6 46.2	4 30.8	- 0.0	6 46.2	- 0.0	- 0.0	- 0.0	7 53.8	1 7.7	1 7.7	- 0.0	
建設業	122 100.0	54 44.3	32 26.2	2 1.6	45 36.9	9 7.4	4 3.3	2 1.6	73 59.8	43 35.2	7 5.7	8 6.6	
製造業	120 100.0	43 35.8	31 25.8	9 7.5	56 46.7	7 5.8	6 5.0	9 7.5	55 45.8	42 35.0	10 8.3	14 11.7	
電気・ガス・熱供給・水道業	71 100.0	31 43.7	16 22.5	5 7.0	28 39.4	3 4.2	3 4.2	3 4.2	33 46.5	9 12.7	10 14.1	5 7.0	
情報通信業	60 100.0	35 58.3	23 38.3	- 0.0	25 41.7	4 6.7	2 3.3	8 13.3	39 65.0	22 36.7	2 3.3	2 3.3	
運輸業、郵便業	94 100.0	39 41.5	28 29.8	1 1.1	44 46.8	5 5.3	3 3.2	6 6.4	54 57.4	11 11.7	7 7.4	3 3.2	
卸売業、小売業	93 100.0	35 37.6	27 29.0	6 6.5	32 34.4	8 8.6	8 8.6	8 8.6	50 53.8	12 12.9	9 9.7	8 8.6	
金融業、保険業	112 100.0	59 52.7	39 34.8	5 4.5	41 36.6	7 6.3	5 4.5	4 3.6	57 50.9	12 10.7	5 4.5	6 5.4	
不動産業、物品賃貸業	39 100.0	15 38.5	14 35.9	1 2.6	17 43.6	4 10.3	2 5.1	4 10.3	23 59.0	5 12.8	4 10.3	3 7.7	
学術研究、専門・技術サービス業	77 100.0	43 55.8	24 31.2	8 10.4	31 40.3	3 3.9	4 5.2	3 3.9	36 46.8	17 22.1	2 2.6	2 2.6	
宿泊業、飲食サービス業	59 100.0	18 30.5	33 55.9	4 6.8	23 39.0	1 1.7	1 1.7	3 5.1	28 47.5	- 0.0	3 5.1	4 6.8	
生活関連サービス業、娯楽業	28 100.0	7 25.0	8 28.6	1 3.6	14 50.0	- 0.0	1 3.6	- 0.0	12 42.9	1 3.6	1 3.6	2 7.1	
教育、学習支援業	191 100.0	92 48.2	42 22.0	27 14.1	81 42.4	13 6.8	9 4.7	5 2.6	47 24.6	6 3.1	29 15.2	22 11.5	
医療、福祉	144 100.0	64 44.4	52 36.1	5 3.5	35 24.3	9 6.3	10 6.9	4 2.8	61 42.4	5 3.5	24 16.7	8 5.6	
複合サービス事業	82 100.0	46 56.1	35 42.7	8 9.8	48 58.5	10 12.2	7 8.5	5 6.1	36 43.9	4 4.9	5 6.1	3 3.7	
サービス業（他に分類されないもの）	185 100.0	67 36.2	60 32.4	10 5.4	64 34.6	10 5.4	9 4.9	5 2.7	82 44.3	20 10.8	22 11.9	18 9.7	
その他	154 100.0	68 44.2	38 24.7	13 8.4	72 46.8	15 9.7	9 5.8	6 3.9	55 35.7	15 9.7	13 8.4	20 13.0	

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 90 所定外労働が必要となる理由【主な業種別】（複数回答）

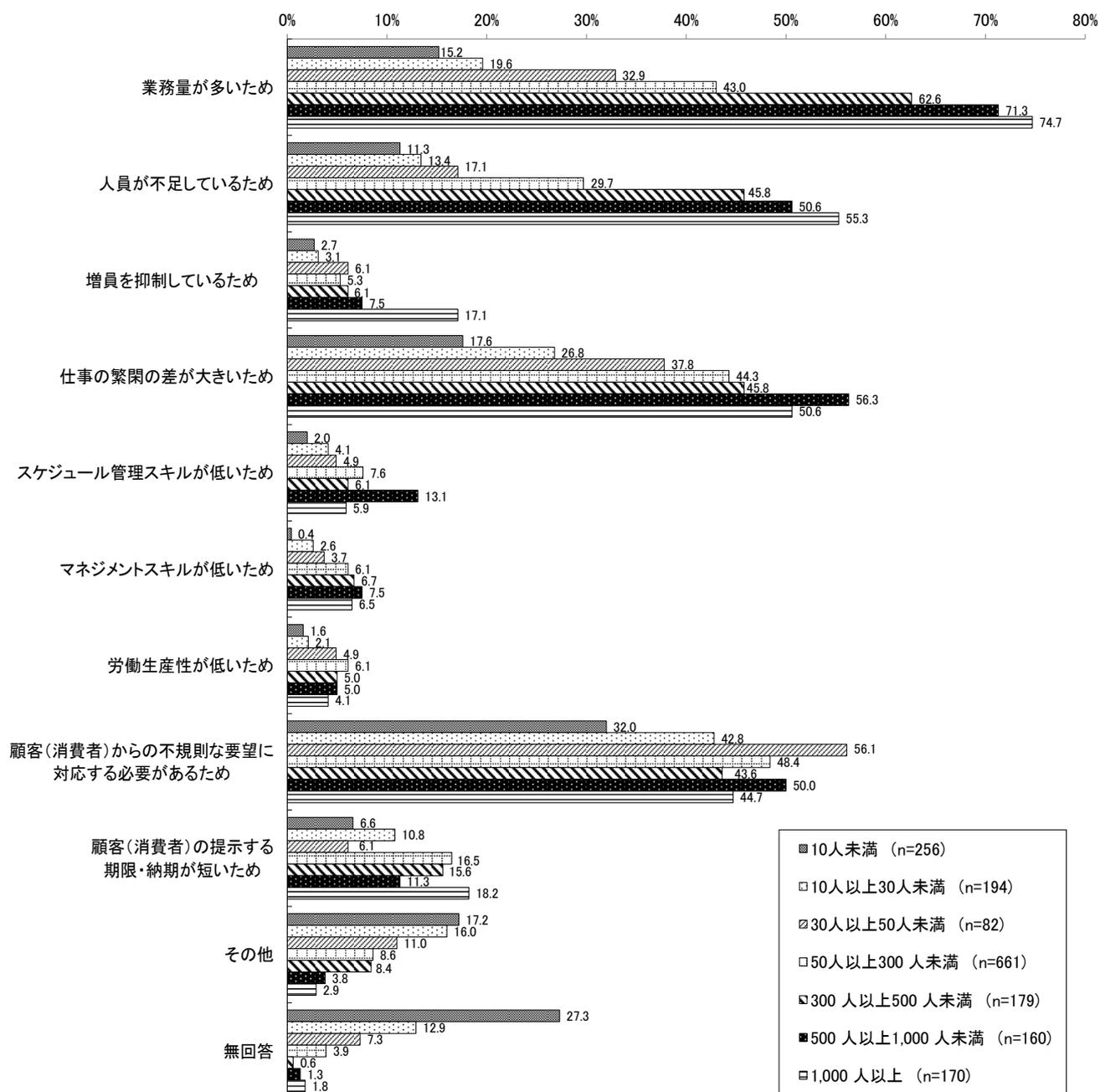


< 所定外労働が必要となる理由（全従業員規模別） >

所定外労働が必要となる理由を全従業員規模別にみると、「業務量が多いため」、「人員が不足しているため」については、従業員規模が大きくなるにつれて、回答割合も高くなる傾向がある。

「顧客（消費者）からの不規則な要望に対応する必要があるため」は、「30人以上50人未満」の56.1%が最も高くなっている一方、「1000人以上」では44.7%と相対的に低くなっている。

図表 91 所定外労働が必要となる理由【全従業員規模別】（複数回答）

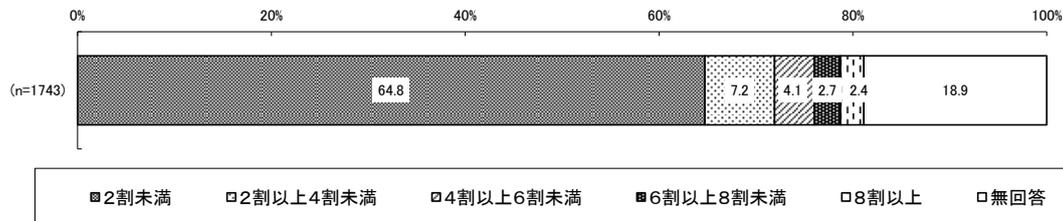


(13) 深夜業の状況

① 所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員の割合

所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員の割合は、「2割未満」が64.8%、「2割以上4割未満」が7.2%、「4割以上6割未満」が4.1%、「6割以上8割未満」が2.7%、「8割以上」が2.4%、「無回答」が18.9%であった。

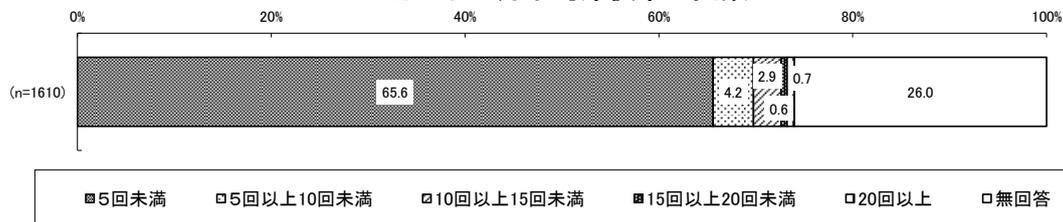
図表 92 所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員の割合



② 企業全体の過去1年間の正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの月平均深夜業の回数

企業全体の過去1年間の正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの月平均深夜業の回数は、「5回未満」が65.6%、「5回以上10回未満」が4.2%、「10回以上15回未満」が2.9%、「15回以上20回未満」が0.7%、「20回以上」が0.6%、「無回答」が26.0%であった。

図表 93 企業全体の過去1年間の正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの月平均深夜業の回数

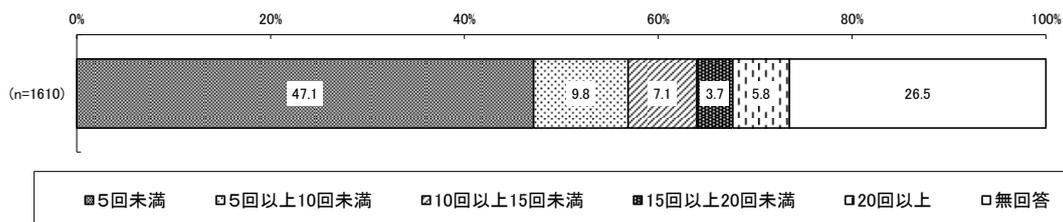


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

③ 過去1年間で1か月の深夜業が最多の者における深夜業の回数

過去1年間で1か月の深夜業が最多の者（正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）、非正規雇用従業員を問わず）における深夜業の回数は、「5回未満」が47.1%、「5回以上10回未満」が9.8%、「10回以上15回未満」が7.1%、「15回以上20回未満」が3.7%、「20回以上」が5.8%、「無回答」が26.5%であった。

図表 94 過去1年間で1か月の深夜業が最多の者における深夜業の回数



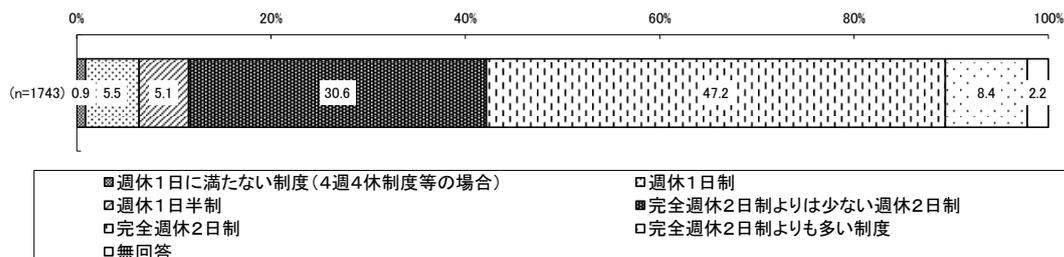
※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

3) 休暇制度・休暇取得状況

(1) 最も多くの従業員に適用されている週休制

最も多くの従業員に適用されている週休制は、「完全週休2日制」が47.2%で最も多く、次いで「完全週休2日制よりは少ない週休2日制」が30.6%、「完全週休2日制よりも多い制度」が8.4%であった。

図表 95 最も多くの従業員に適用されている週休制

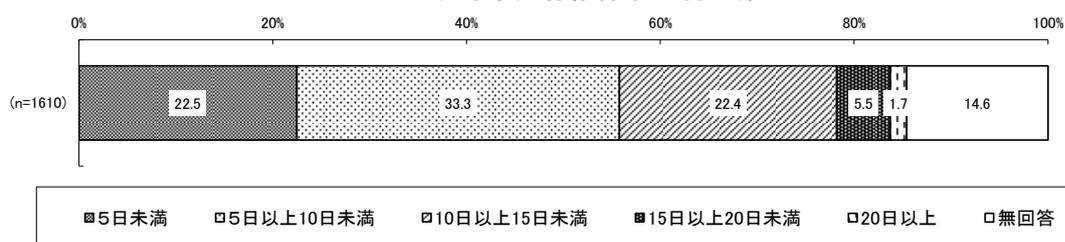


(2) 年次有給休暇取得状況

① 正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの平均年次有給休暇取得日数

正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの平均年次有給休暇取得日数は、「5日以上10日未満」が33.3%で最も多く、次いで「5日未満」が22.5%、「10日以上15日未満」が22.4%であった。

図表 96 正規雇用従業員（フルタイム、短時間を問わず）1人当たりの平均年次有給休暇取得日数

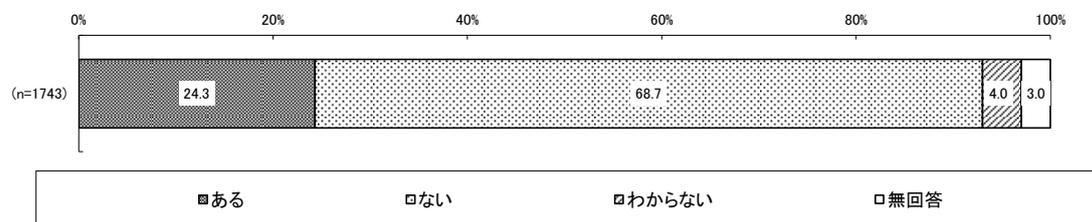


※正規雇用従業員数が1人以上の企業（調査数1610）について集計。

②年次有給休暇の計画的付与制度の有無

年次有給休暇の計画的付与制度については、「ある」が24.3%、「ない」が68.7%であった。

図表 97 年次有給休暇の計画的付与制度の有無

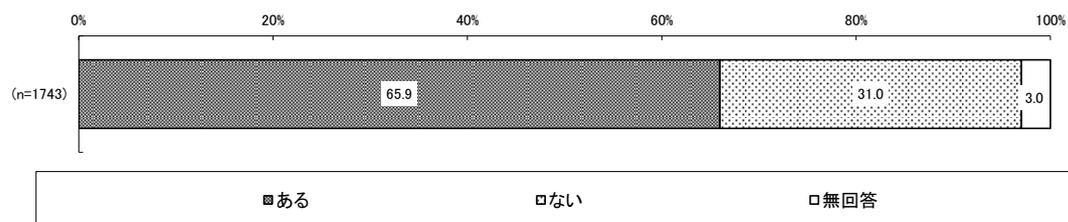


(3) 法定外の特別な休暇制度の有無

①制度の有無

特別な休暇制度については、「ある」が65.9%、「ない」が31.0%であった。

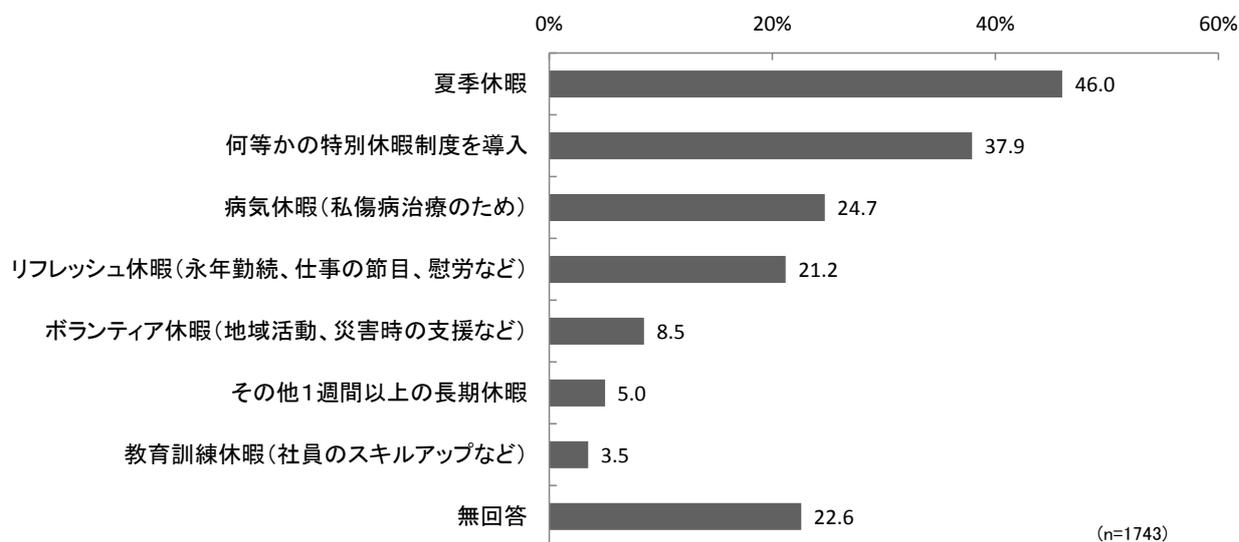
図表 98 法定外の特別な休暇制度の有無



②導入している法定外の特別な休暇制度

導入している法定外の特別な休暇制度については、「夏季休暇」が46.0%で最も多く、次いで「何等かの特別休暇制度を導入」が37.9%、「病気休暇（私傷病治療のため）」が24.7%であった。

図表 99 導入している法定外の特別な休暇制度（複数回答）



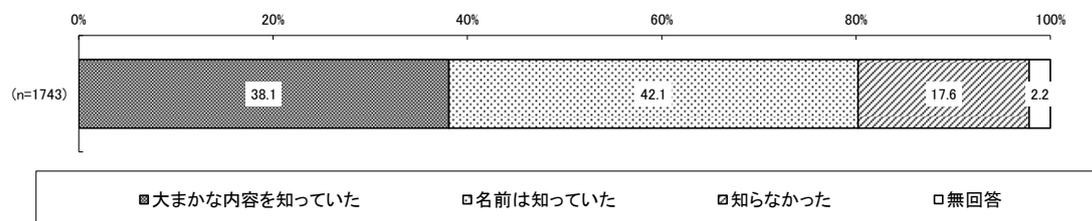
4) 従業員の過重労働防止のための取組

(1) 従業員の過重労働防止に向けた考え方

①過労死等防止対策推進法の認知度

過労死等防止対策推進法の認知度については、「大まかな内容を知っていた」が38.1%、「名前は知っていた」が42.1%、「知らなかった」が17.6%であった。

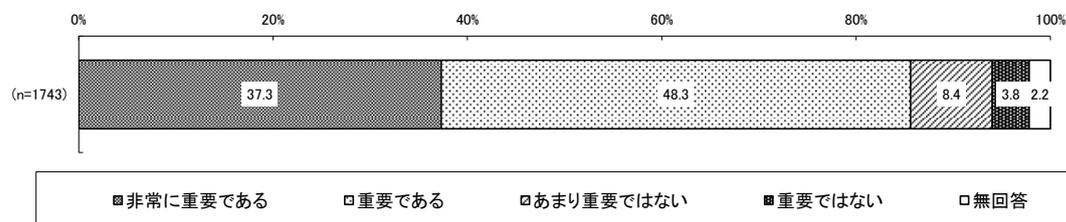
図表 100 過労死等防止対策推進法の認知度



②過労死等の予防に取り組むことの重要性

過労死等の予防に取り組むことの重要性については、「非常に重要である」が 37.3%、「重要である」が 48.3%、「あまり重要ではない」が 8.4%、「重要ではない」が 3.8%であった。

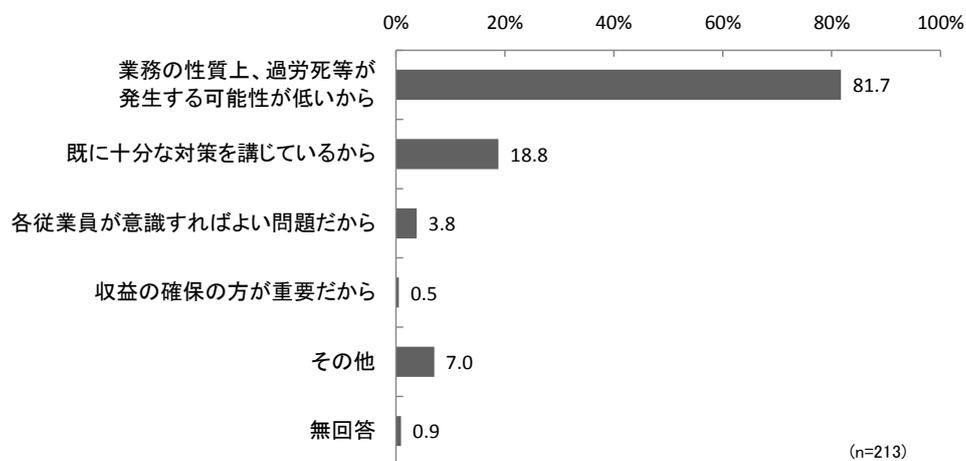
図表 101 過労死等の予防に取り組むことの重要性に対する課題認識



③重要ではない理由

「あまり重要ではない」「重要ではない」と回答した企業における重要ではない理由は、「業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いから」が 81.7%で最も多く、次いで「既に十分な対策を講じているから」が 18.8%、「各従業員が意識すればよい問題だから」が 3.8%であった。

図表 102 重要ではない理由（複数回答）



※ 「過労死等の予防に取り組むことは、貴社として重要な課題であると思いますか」という問いに対して「あまり重要ではない」「重要ではない」と回答した企業（調査数 213）について集計。

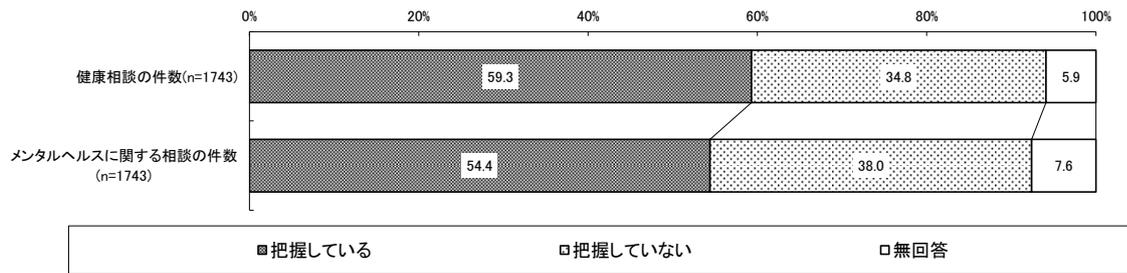
(2) 従業員からの健康相談・メンタルヘルスに関する相談の状況

① 件数の把握状況

健康相談の件数の把握状況については、「把握している」が 59.3%、「把握していない」が 34.8%であった。

メンタルヘルスに関する相談の件数の把握状況については、「把握している」が 54.4%、「把握していない」が 38.0%であった。

図表 103 健康相談の件数、メンタルヘルスに関する相談の件数の把握状況

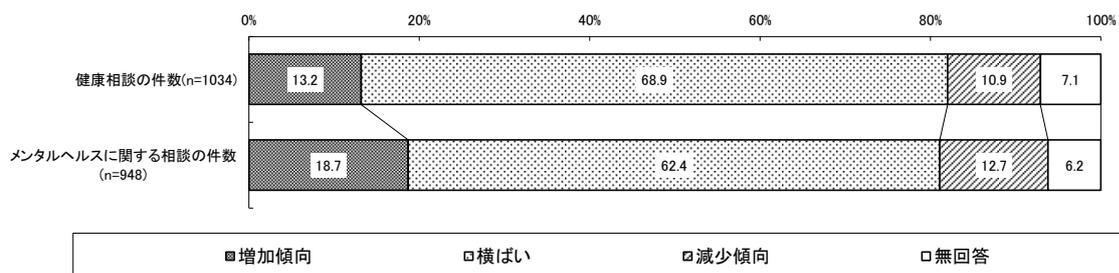


② 近年の動向

健康相談の件数を把握している企業における、健康相談の件数の近年の動向については、「増加傾向」が 13.2%、「横ばい」が 68.9%、「減少傾向」が 10.9%であった。

メンタルヘルスに関する相談の件数を把握している企業における、メンタルヘルスに関する相談の件数の近年の動向については、「増加傾向」が 18.7%、「横ばい」が 62.4%、「減少傾向」が 12.7%であった。

図表 104 健康相談の件数、メンタルヘルスに関する相談の近年の動向

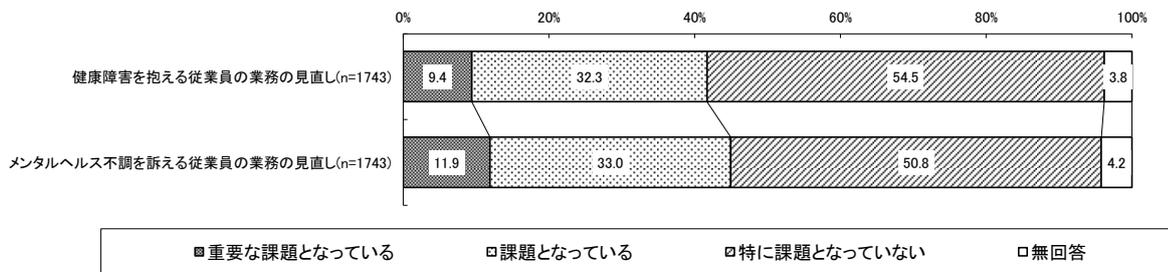


※健康相談の件数を把握している企業（調査数 1034）、メンタルヘルスに関する相談の件数を把握している企業（調査数 948）について集計。

(3) 従業員の健康障害、メンタルヘルス不調に関する課題認識

健康障害を抱える従業員の業務の見直しについて、「重要な課題となっている」とする企業の割合は 9.4%、メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直しについて、「重要な課題となっている」とする企業の割合は 11.9%であった。

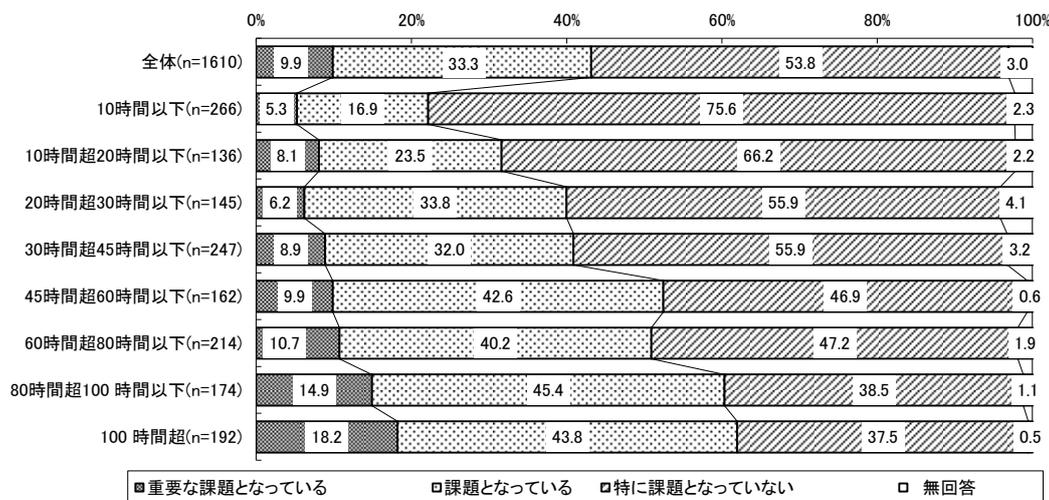
図表 105 健康障害を抱える従業員、メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直しに関する課題認識



<健康障害を抱える従業員の業務の見直しに関する課題認識（平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別）>

健康障害を抱える従業員の業務の見直しに関する課題認識を、平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別にみると、時間外労働時間が最長の者の労働時間が長くなるにしたがって、「重要な課題となっている」の回答割合が高くなる傾向が見られた。特に、時間外労働時間が最長の者の労働時間が「80 時間超 100 時間以下」は、直近の区分である「60 時間超 80 時間以下」と比べて「重要な課題となっている」と回答する企業の割合が高くなっていった。同様に「100 時間超」においても直近の区分と比べてその割合が高くなっていった。

図表 106 健康障害を抱える従業員の業務の見直しに関する課題認識【平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別】



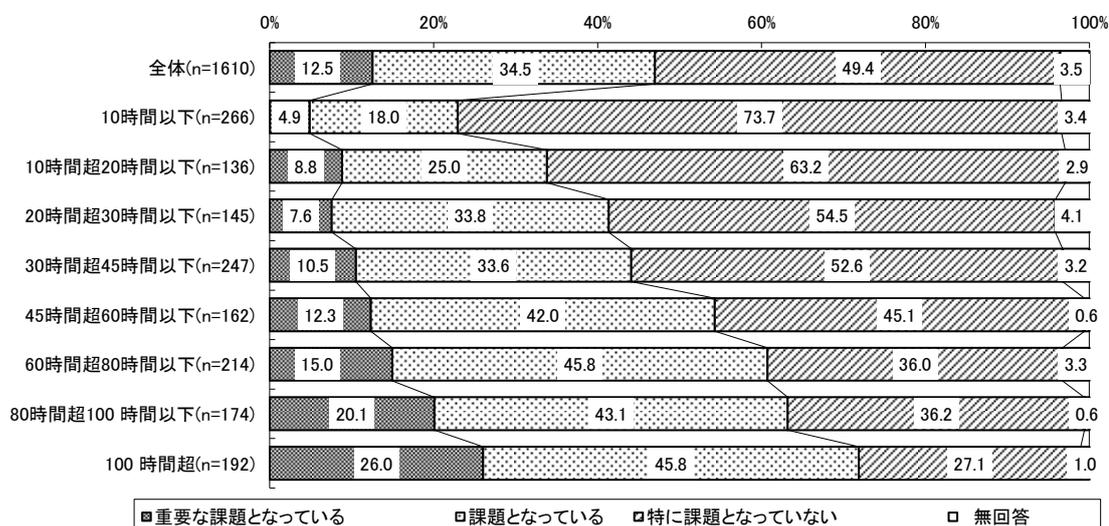
※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

※全体の調査数には時間外労働時間が最長の者の労働時間が不明の回答を含むため、全体の調査数は各時間外労働時間が最長の者の労働時間の区分の調査数の合計と一致しない。

＜メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直しに関する課題認識

（平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別）>
 メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直しに関する課題認識を、平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別にみると、「重要な課題となっている」の回答割合は、時間外労働時間が最長の者の労働時間が長くなるにしたがって高くなる傾向が見られた。特に、時間外労働時間が最長の者の労働時間が「80 時間超 100 時間以下」では、直近の区分である「60 時間超 80 時間以下」と比べて「重要な課題となっている」と回答する企業の割合が高くなっていた。同様に「100 時間超」においても直近の区分と比べてその割合が高くなっていた。

図表 107 メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直しに関する課題認識
【平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別】



※正規雇用従業員数が 1 人以上の企業（調査数 1610）について集計。

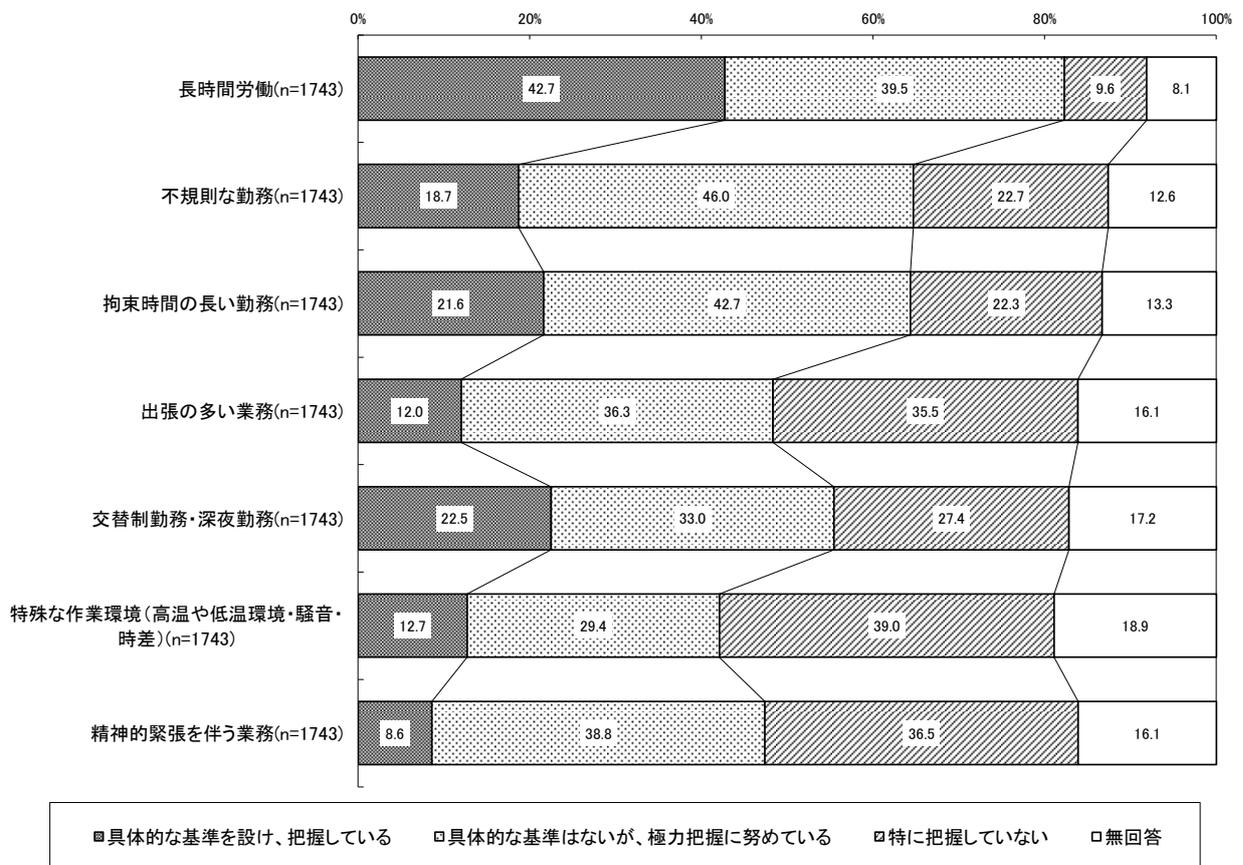
※全体の調査数には時間外労働時間が最長の者の労働時間が不明の回答を含むため、全体の調査数は各時間外労働時間が最長の者の労働時間の区分の調査数の合計と一致しない。

(4) 過重労働の防止に向けて実施している取組

① 負荷がかかっている従業員の把握

負荷がかかっている従業員について、「具体的な基準を設け、把握している」の割合は、要因別に見てみると、「長時間労働」では42.7%、「不規則な勤務」では18.7%、「拘束時間の長い勤務」では21.6%、「出張の多い業務」では12.0%、「交替制勤務・深夜勤務」では22.5%、「特殊な作業環境（高温や低温環境・騒音・時差）」では12.7%、「精神的緊張を伴う業務」では8.6%であった。

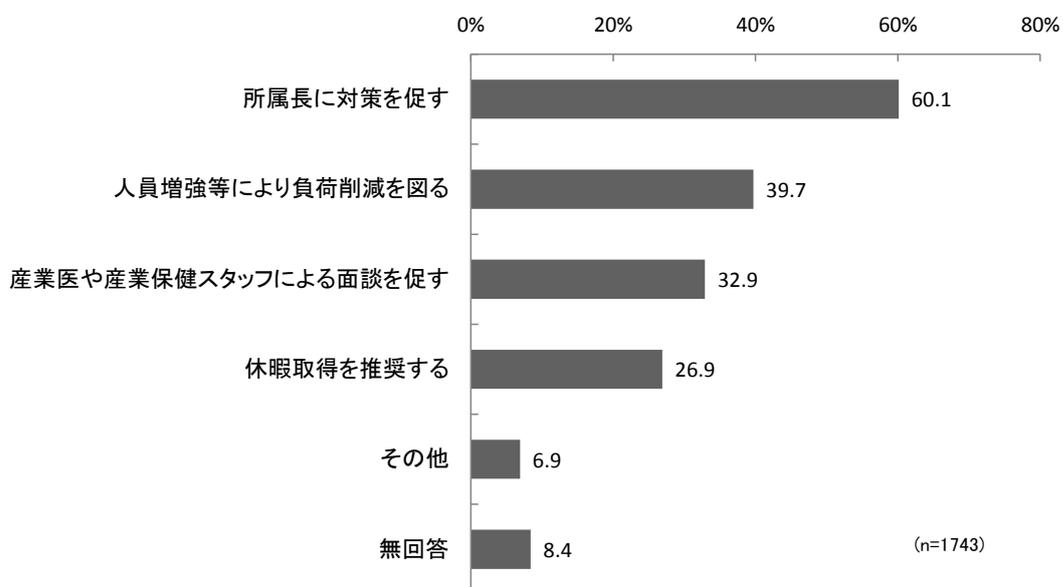
図表 108 負荷がかかっている従業員の把握状況



②業務上の負荷の高い従業員への対策

業務上の負荷の高い従業員への対策としては、「所属長に対策を促す」が60.1%で最も多く、次いで「人員増強等により負荷削減を図る」が39.7%、「産業医や産業保健スタッフによる面談を促す」が32.9%であった。

図表 109 業務上の負荷の高い従業員への対策（複数回答）

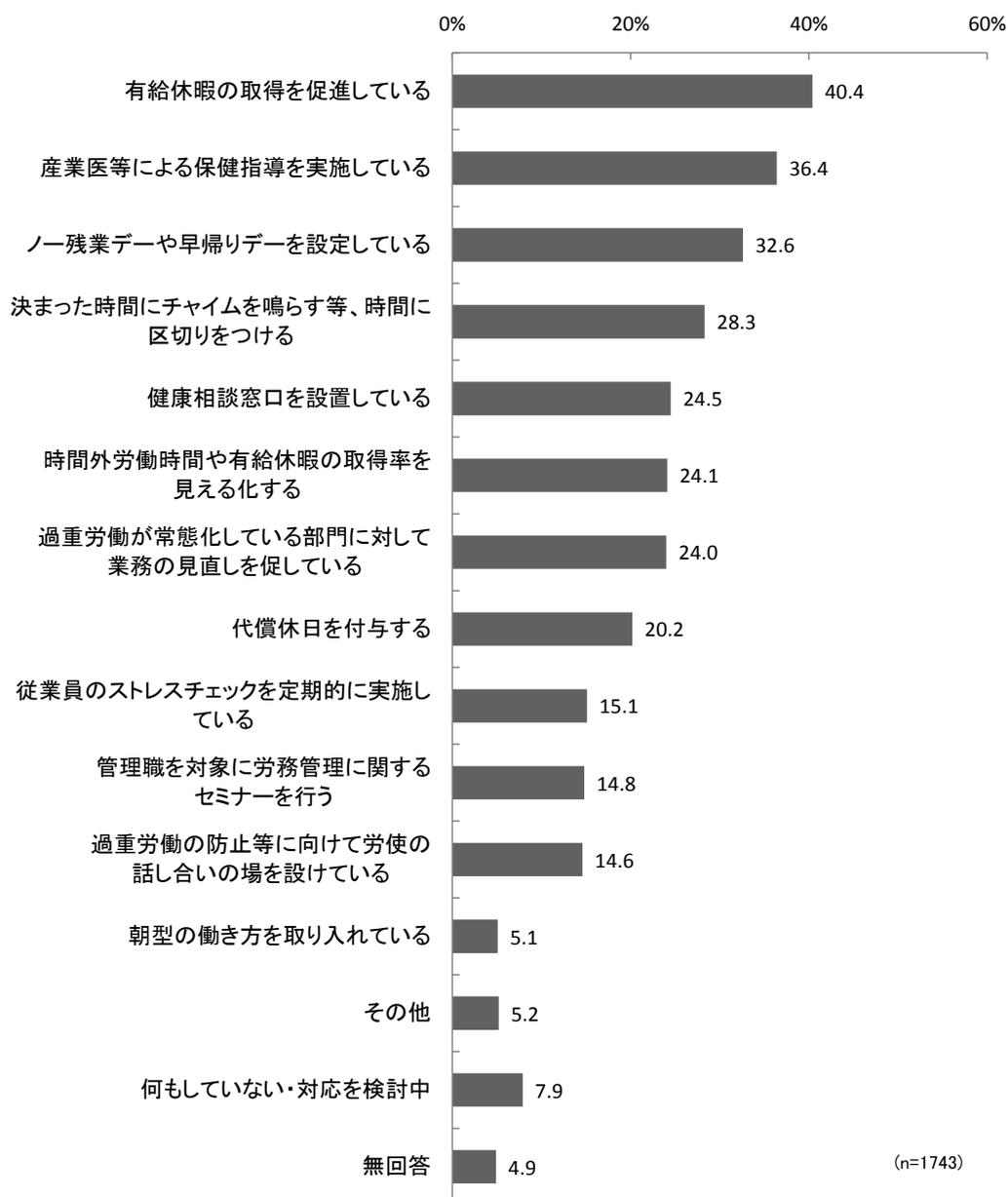


③ 過重労働の防止に向けて実施している取組

(ア) 取組

過重労働の防止に向けて実施している取組としては、「有給休暇の取得を促進している」が40.4%で最も多く、次いで「産業医等による保健指導を実施している」が36.4%、「ノー残業デーや早帰りデーを設定している」が32.6%であった。

図表 110 過重労働の防止に向けて実施している取組（複数回答）



<過重労働の防止に向けて実施している取組（業種別）>

過重労働の防止に向けて実施している取組を業種別にみた結果は、以下の通りであった。

図表 111 過重労働の防止に向けて実施している取組【業種別】（複数回答）

単位（上段：件、下段：％）

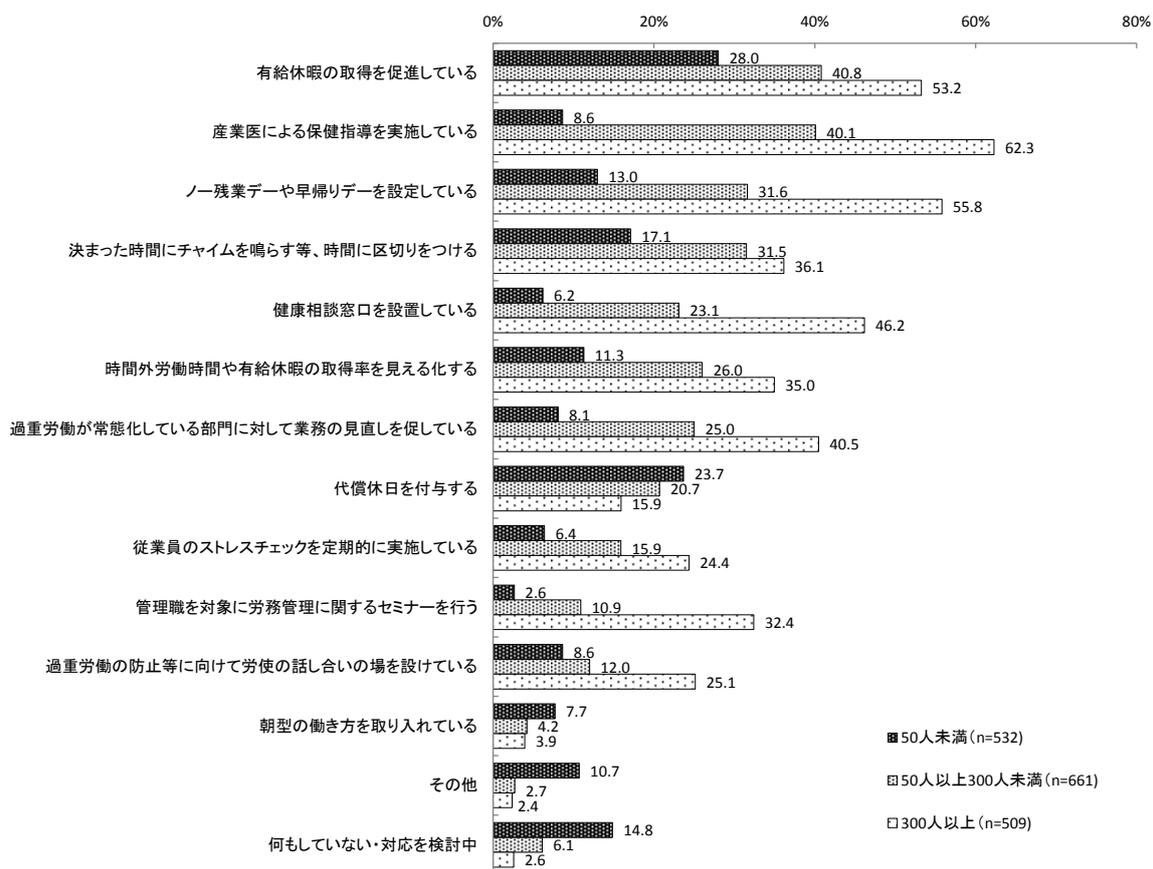
	調査数	有給休暇の取得を促進している	産業医による保健指導を実施している	ノー残業デーや早帰りを設定している	区切りをつける、時間にチャイムを鳴らす等、時間に決まった時間に作業を終わらせる	健康相談窓口を設置している	休暇の取得率を見える化する	過重労働が常態化している部門に対して業務の見直しを促している	代償休日を付与する	従業員のストレスに実施している	従業員に対する定期的なメンタルケアを行う	管理職を対象に労務管理に関するセミナーを行う	過重労働の防止等に向けて労使の話し合いの場を設けている	朝型の働き方を取り入れている	その他	何もしていない・対応を検討中	無回答
全体	1743 100.0	704 40.4	634 36.4	568 32.6	494 28.3	427 24.5	420 24.1	419 24.0	352 20.2	264 15.1	258 14.8	255 14.6	89 5.1	91 5.2	137 7.9	86 4.9	
農林漁業	82 100.0	18 22.0	16 19.5	13 15.9	17 20.7	5 6.1	14 17.1	8 9.8	19 23.2	10 12.2	3 3.7	6 7.3	15 18.3	4 4.9	11 13.4	9 11.0	
鉱業、採石業、砂利採取業	13 100.0	4 30.8	2 15.4	1 7.7	3 23.1	1 7.7	3 23.1	2 15.4	2 15.4	2 15.4	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	0 0.0	
建設業	122 100.0	54 44.3	48 39.3	52 42.6	34 27.9	30 24.6	28 23.0	35 28.7	39 32.0	19 15.6	16 13.1	17 13.9	3 2.5	6 4.9	9 7.4	7 5.7	
製造業	120 100.0	42 35.0	44 36.7	41 34.2	68 56.7	29 24.2	32 26.7	33 27.5	23 19.2	21 17.5	20 16.7	22 18.3	15 12.5	5 4.2	9 7.5	11 9.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	71 100.0	39 54.9	37 52.1	29 40.8	43 60.6	19 26.8	28 39.4	14 19.7	20 28.2	21 29.6	15 21.1	18 25.4	1 1.4	0 0.0	5 7.0	5 7.0	
情報通信業	60 100.0	28 46.7	31 51.7	27 45.0	26 43.3	19 31.7	27 45.0	25 41.7	18 30.0	11 18.3	12 20.0	11 18.3	3 5.0	1 1.7	3 5.0	0 0.0	
運輸業、郵便業	94 100.0	27 28.7	41 43.6	14 14.9	16 17.0	24 25.5	17 18.1	28 29.8	12 12.8	13 13.8	14 14.9	24 25.5	4 4.3	3 3.2	8 8.5	1 1.1	
卸売業、小売業	93 100.0	37 39.8	21 22.6	31 33.3	27 29.0	17 18.3	21 22.6	19 20.4	21 22.6	6 6.5	16 17.2	11 11.8	7 7.5	7 7.5	9 9.7	2 2.2	
金融業、保険業	112 100.0	50 44.6	38 33.9	56 50.0	34 30.4	21 18.8	31 27.7	18 16.1	16 14.3	18 16.1	14 12.5	11 9.8	3 2.7	3 2.7	6 5.4	4 3.6	
不動産業、物品賃貸業	39 100.0	11 28.2	14 35.9	14 35.9	7 17.9	14 35.9	10 25.6	14 35.9	3 7.7	2 5.1	6 15.4	3 7.7	2 5.1	4 10.3	3 7.7	2 5.1	
学術研究、専門・技術サービス業	77 100.0	42 54.5	34 44.2	35 45.5	36 46.8	30 39.0	26 33.8	22 28.6	30 39.0	16 20.8	14 18.2	15 19.5	5 6.5	4 5.2	2 2.6	2 2.6	
宿泊業、飲食サービス業	59 100.0	15 25.4	19 32.2	4 6.8	3 5.1	19 32.2	17 28.8	16 27.1	8 13.6	9 15.3	13 22.0	12 20.3	1 1.7	2 3.4	11 18.6	2 3.4	
生活関連サービス業、娯楽業	28 100.0	10 35.7	6 21.4	6 21.4	4 14.3	7 25.0	5 17.9	7 25.0	1 3.6	1 3.6	2 7.1	1 3.6	1 3.6	2 7.1	3 10.7	3 10.7	
教育、学習支援業	191 100.0	81 42.4	74 38.7	67 35.1	43 22.5	65 34.0	35 18.3	42 22.0	35 18.3	16 8.4	25 13.1	26 13.6	12 6.3	14 7.3	17 8.9	6 3.1	
医療、福祉	144 100.0	79 54.9	43 29.9	21 14.6	20 13.9	30 20.8	26 18.1	24 16.7	21 14.6	23 16.0	20 13.9	16 11.1	2 1.4	13 9.0	18 12.5	1 0.7	
複合サービス事業	82 100.0	39 47.6	44 53.7	41 50.0	26 31.7	18 22.0	16 19.5	22 26.8	13 15.9	15 18.3	15 18.3	13 15.9	0 0.0	0 0.0	2 2.4	1 1.2	
サービス業（他に分類されないもの）	185 100.0	69 37.3	57 30.8	54 29.2	41 22.2	38 20.5	51 27.6	44 23.8	42 22.7	26 14.1	26 14.1	25 13.5	7 3.8	13 7.0	13 7.0	10 5.4	
その他	154 100.0	54 35.1	61 39.6	60 39.0	43 27.9	40 26.0	32 20.8	42 27.3	26 16.9	33 21.4	26 16.9	23 14.9	7 4.5	9 5.8	6 3.9	17 11.0	

※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

< 過重労働の防止に向けて実施している取組（全従業員規模別） >

過重労働の防止に向けて実施している取組を全従業員規模別にみた結果は、以下の通りであった。「朝型の働き方を取り入れている」、「代償休日を付与する」、「その他」を除き、規模の大きい企業ほど、取組の実施割合が高い結果となっていた。

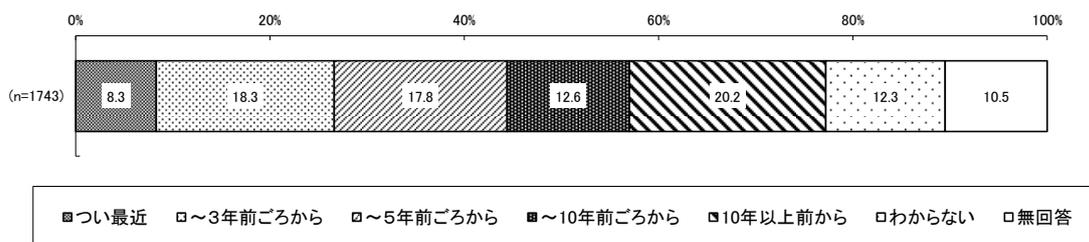
図表 112 過重労働の防止に向けて実施している取組【全従業員規模別】（複数回答）



(イ) 取組時期

過重労働防止の取組の開始時期については、「10年以上前から」が20.2%で最も多く、次いで「～3年前ごろから」が18.3%、「～5年前ごろから」が17.8%であった。

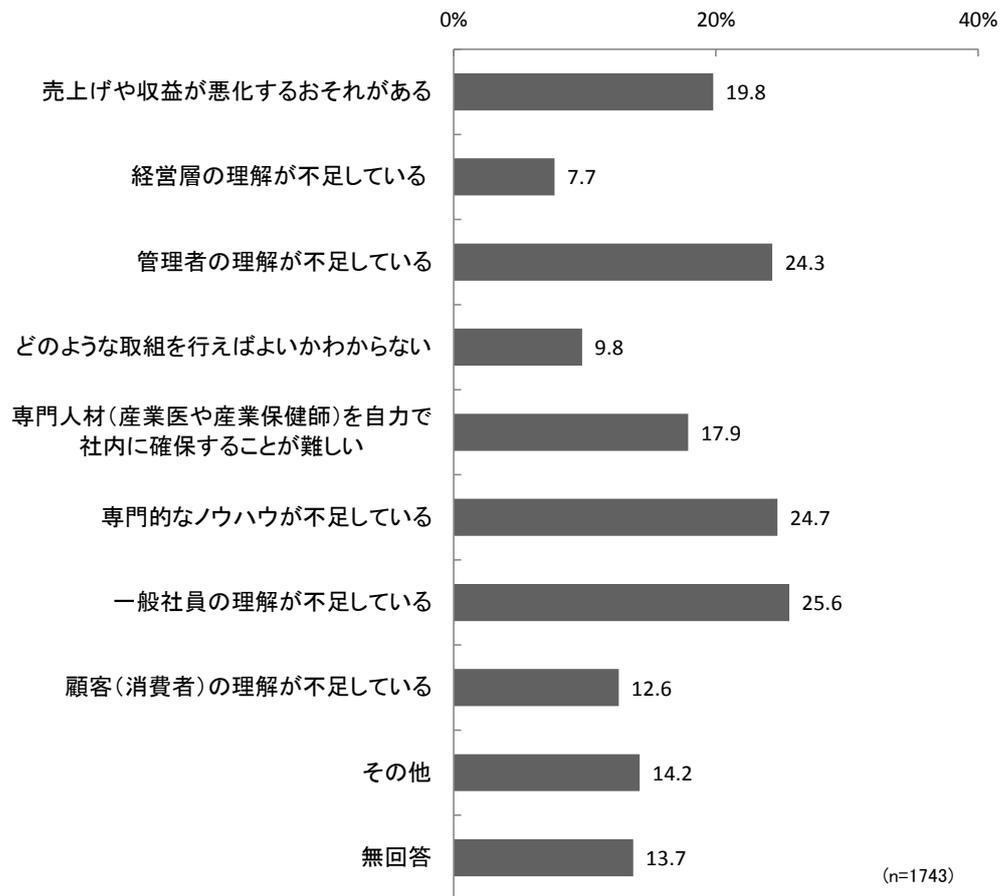
図表 113 過重労働防止の取組の開始時期



④取組をするに当たっての課題

取組をするに当たっての課題としては、「一般社員の理解が不足している」が25.6%で最も多く、次いで「専門的なノウハウが不足している」が24.7%、「管理者の理解が不足している」が24.3%であった。

図表 114 取組をするに当たっての課題（複数回答）

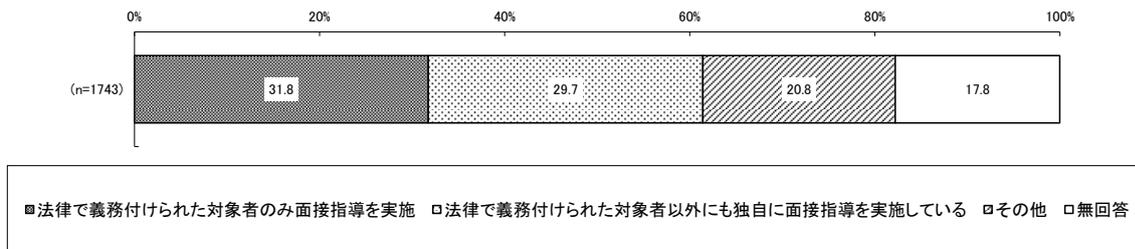


(5) 産業医の面接指導の実施状況

①面接指導対象者の設定方法

産業医の面接指導者の設定方法については、「法律で義務付けられた対象者のみ面接指導を実施」が31.8%、「法律で義務付けられた対象者以外にも独自に面接指導を実施している」が29.7%であった。

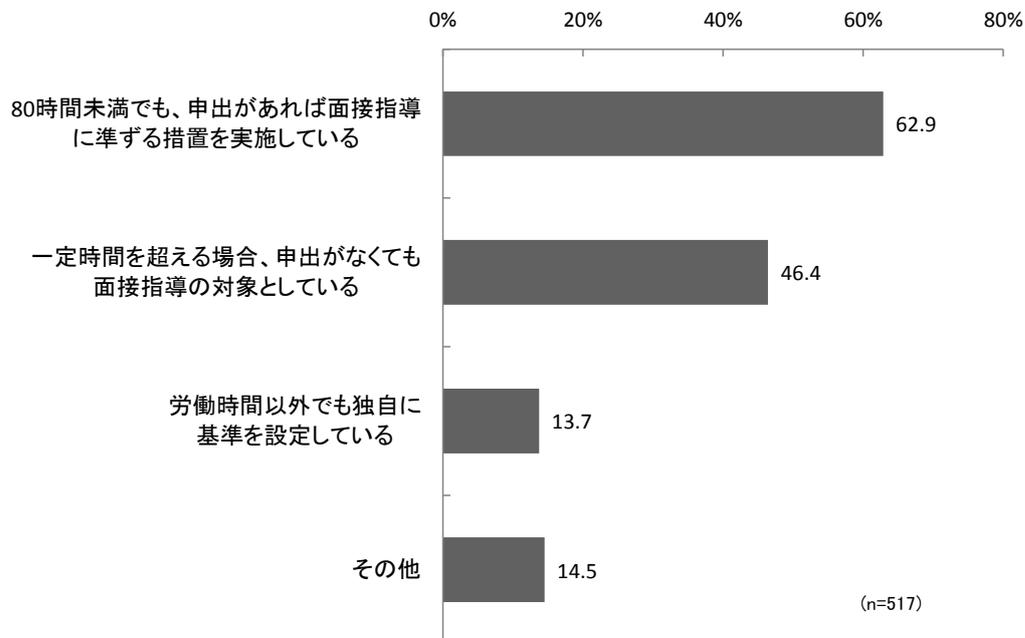
図表 115 面接指導対象者の設定方法



②対象者の基準

「法律で義務付けられた対象者以外にも独自に面接指導を実施している」企業における対象者の基準については、「80時間未満でも、申出があれば面接指導に準ずる措置を実施している」が62.9%、「一定時間を超える場合、申出がなくても面接指導の対象としている」が46.4%であった。

図表 116 平成26年度の1年間の面接指導実施実績（複数回答）

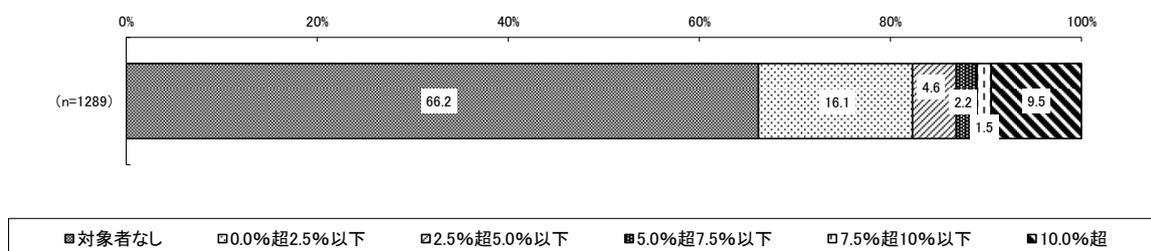


※「法律で義務付けられた対象者以外にも独自に面接指導を実施している」に回答のあった企業（調査数517）について集計。

③平成 26 年度の 1 年間の産業医の面接指導実施実績

平成 26 年度の 1 年間の産業医の面接指導実施実績については、「対象者なし」が 66.2%、「0.0%超 2.5%以下」が 16.1%、「10.0%超」が 9.5%であった。

図表 117 平成 26 年度の 1 年間の産業医の面接指導実施対象者の全従業員に占める割合



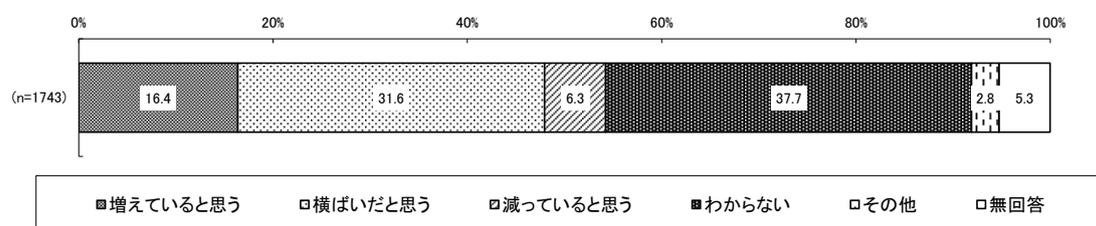
※全従業員数及び平成 26 年度の 1 年間の産業医の面接指導実績に記入があった企業（調査数 1289）について集計。

(6) 仕事以外の従業員の負担

①仕事以外で健康に影響する大きな負担を抱える従業員の動向

仕事以外での健康に影響する大きな負担を抱える従業員の動向（当設問は、回答者の個人的な意見を聞いたものである）については、「横ばいだと思う」が 31.6%、「増えていると思う」が 16.4%、「減っていると思う」が 6.3%であった。

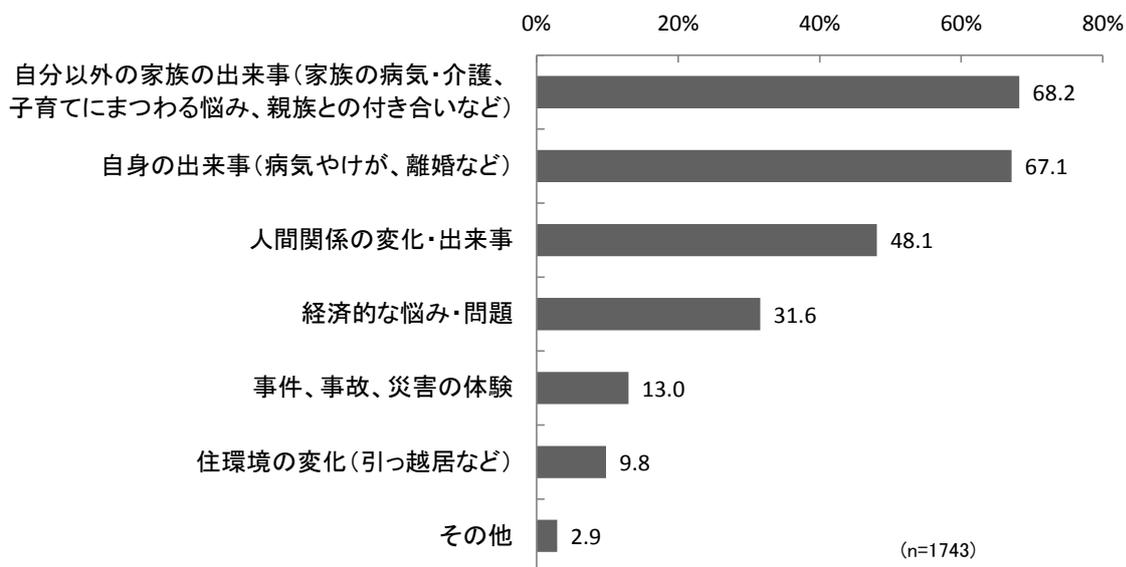
図表 118 仕事以外で健康に影響する大きな負担を抱える従業員の動向



②仕事以外で従業員の健康に影響する大きな負担の要因

仕事以外での従業員の健康に影響する大きな負担の要因としては、「自分以外の家族の出来事」が68.2%で最も多く、次いで「自身の出来事（病気やけが、離婚など）」が67.1%、「人間関係の変化・出来事」が48.1%であった。

図表 119 仕事以外で従業員の健康に影響する大きな負担の要因（複数回答）

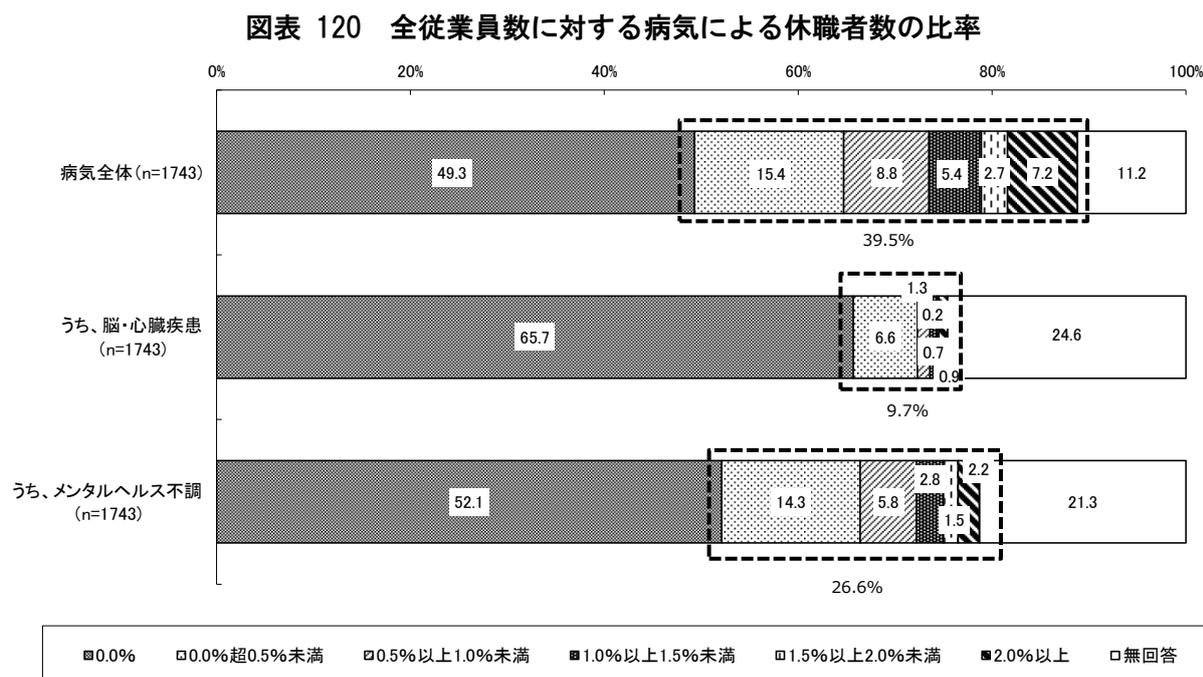


5) 休職・労災の状況

(1) 病気による休職者数

① 病気による休職者の比率

全従業員に対する病気による休職者の比率をみると、何らかの病気による休職者がいる企業の割合は 39.5%であり、これを疾患別にみると、脳・心臓疾患による休職者がいる企業の割合は 9.7%、メンタルヘルス不調による休職者がいる企業の割合は 26.6%であった。



休職者がいる企業における全従業員に対する病気による休職者の比率の平均（加重平均）は、病気による休職者全体で 0.58%、脳・心臓疾患では 0.10%、メンタルヘルス不調では 0.35%であった。

図表 121 休職者がいる企業における病気による休職者比率の平均値

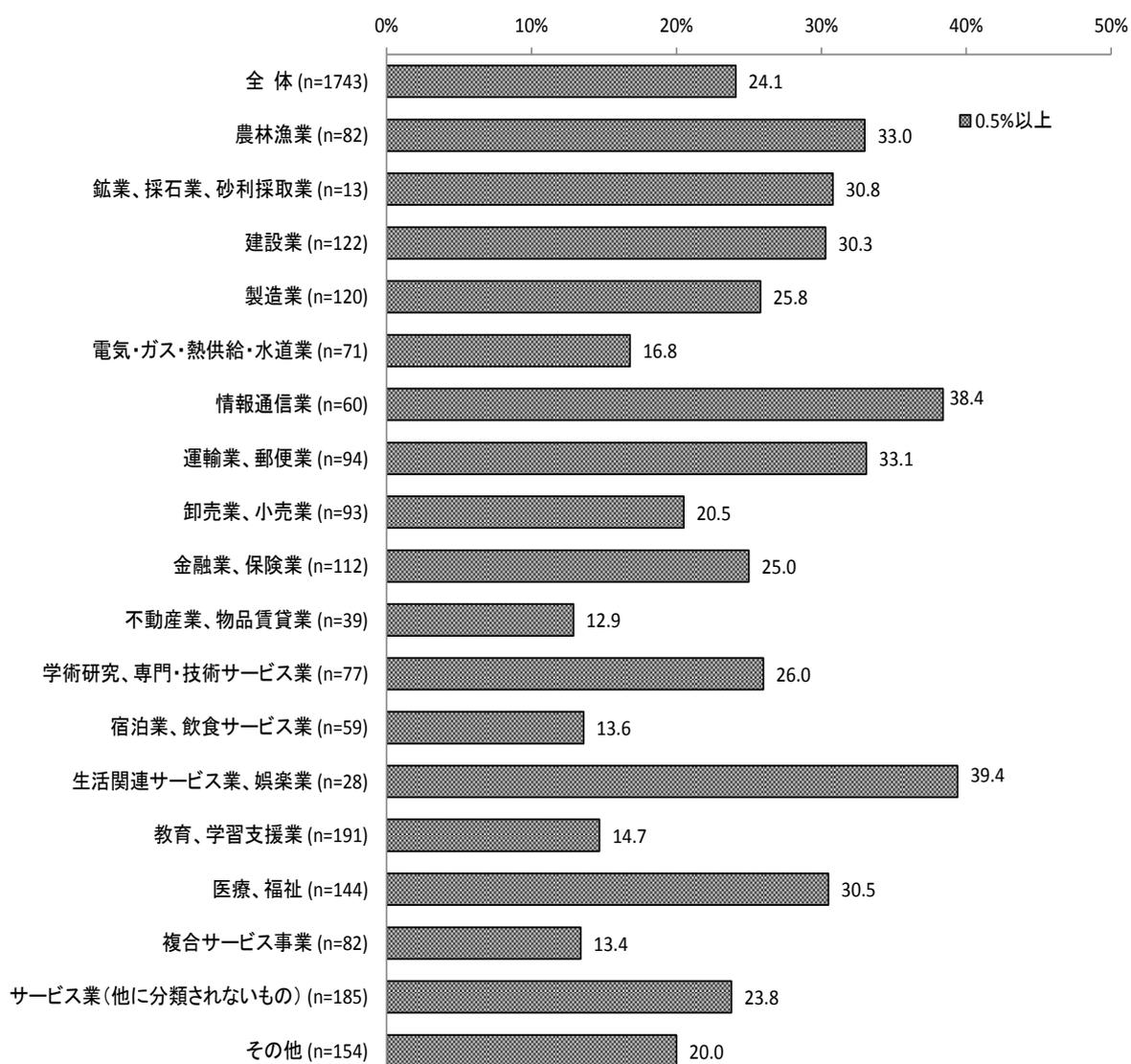
	調査数	平均
病気による休職者	687	0.58%
うち、脳・心臓疾患	169	0.10%
うち、メンタルヘルス不調	464	0.35%

※調査数は、全従業員の人数の記入があり、「病気による休職者数」、「うち、脳・心臓疾患」「うち、メンタルヘルス不調」それぞれの記入人数が1人以上であった企業の数である。

<病気による休職者比率が0.5%以上の企業の割合（業種別）>

病気による休職者比率が0.5%以上の企業の割合を業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」が39.4%で最も高く、次いで「情報通信業」が38.4%、「運輸業、郵便業」が33.1%であった。

図表 122 病気による休職者比率が0.5%以上の企業の割合【業種別】

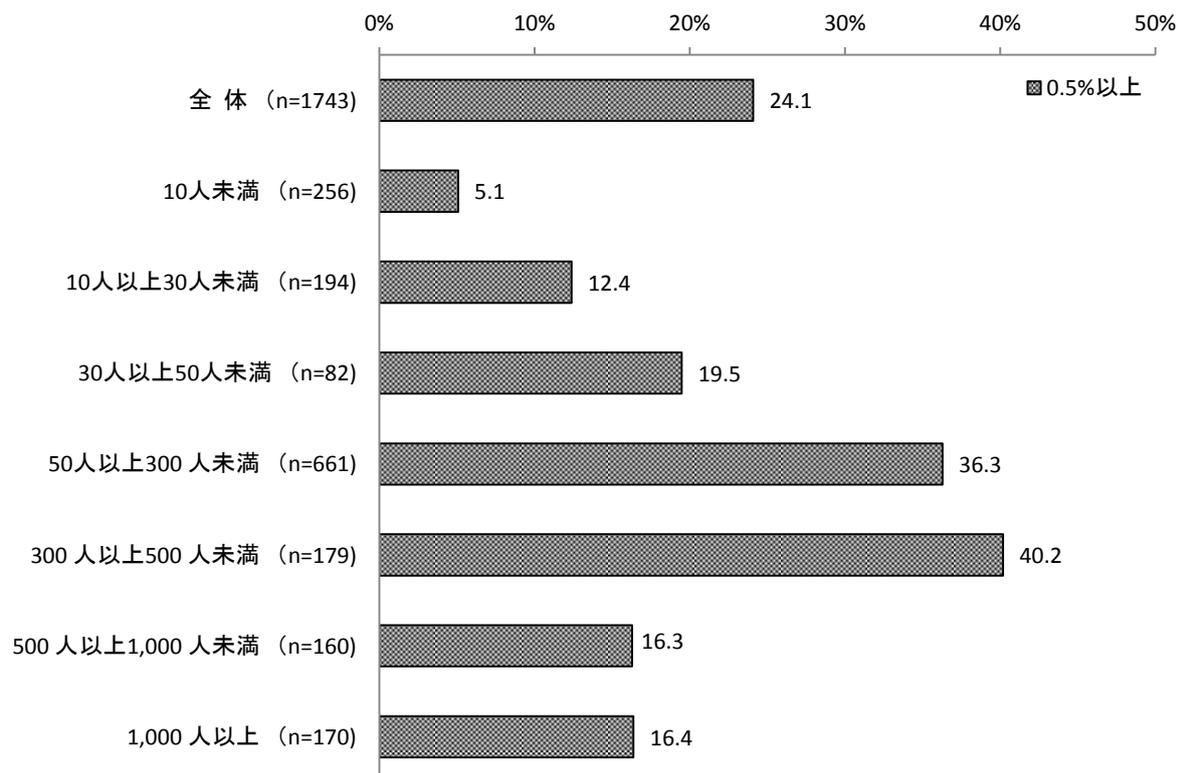


※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<病気による休職者比率が0.5%以上の企業の割合（全従業員規模別）>

病気による休職者比率が0.5%以上の企業の割合を全従業員規模別にみると、「300人以上500人未満」が40.2%で最も高く、次いで「50人以上300人未満」が36.3%、「30人以上50人未満」が19.5%であった。

図表 123 病気による休職者比率が0.5%以上の企業の割合【全従業員規模別】

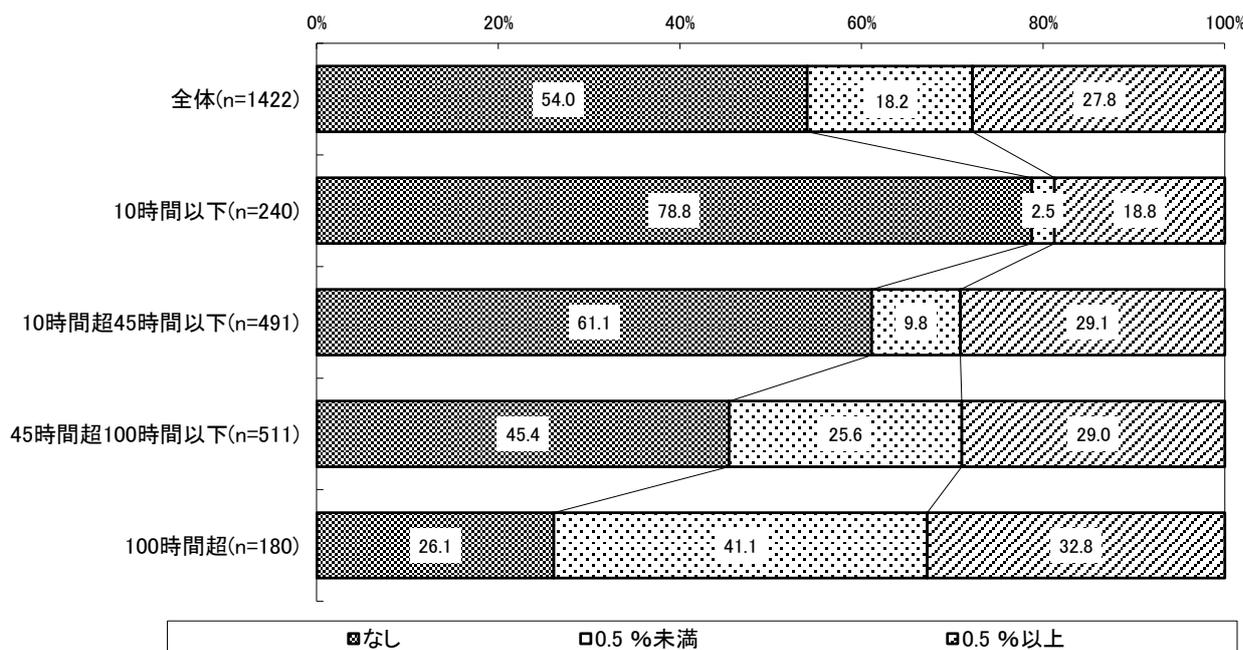


※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

＜病気による休職者比率（平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別）＞

病気による休職者の比率を、平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別にみると、時間外労働時間が最長の者の労働時間が長くなるにしたがって、病気による休職者がいる割合が高くなる傾向が見られた。

図表 124 病気による休職者比率
【平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間別】



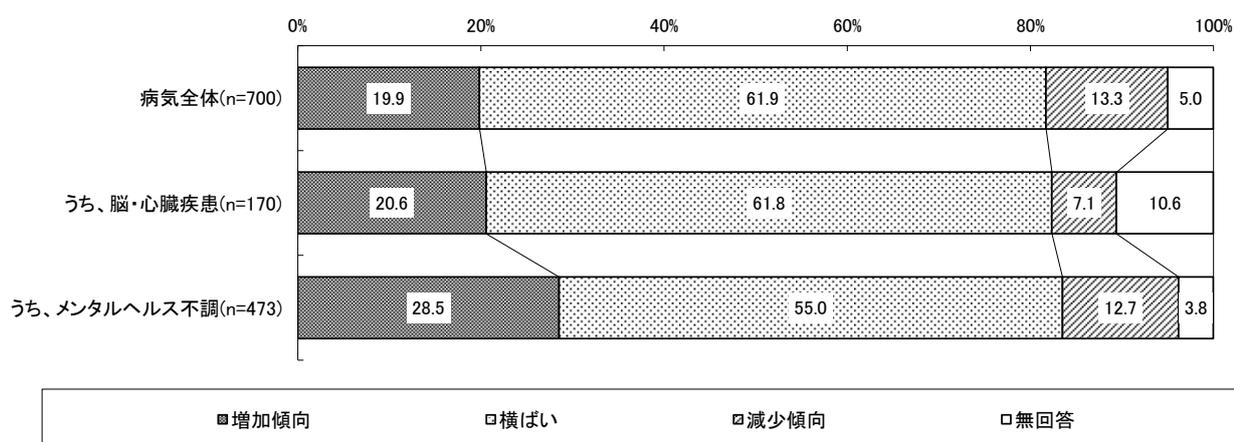
※全従業員数及び病気による休職者数に記入があり、正規雇用従業員数が 1 人以上の企業で、平成 26 年度で 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員の労働時間の回答があった企業（調査数 1422）のみについて集計。

②動向

病気による休職者がいる企業における近年（過去3年間）の休職者の動向をみると、全体では「増加傾向」が19.9%、「横ばい」が61.9%、「減少傾向」が13.3%であった。

これを疾患別にみると、「メンタルヘルス不調」において「増加傾向」の割合が28.5%と高くなっていた。

図表 125 病気による休職者がいる企業における近年の休職者の動向



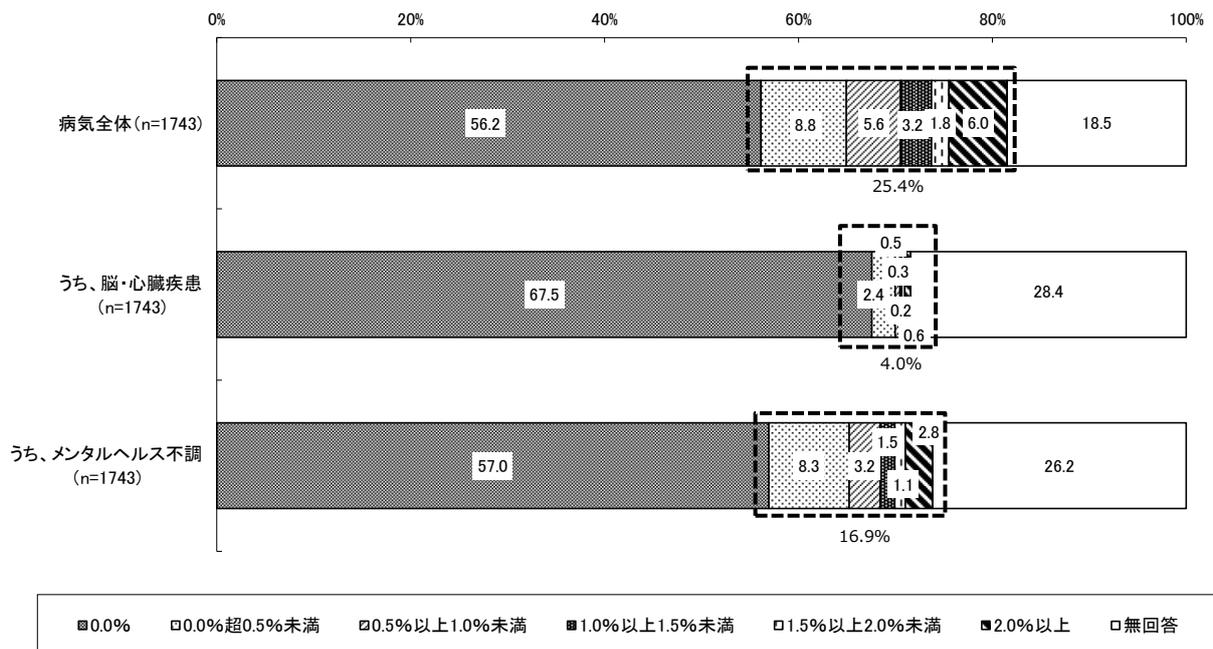
※それぞれ休職者がいる企業のみについて集計。

(2) 病気による退職者数

①病気による退職者比率

全従業員に対する病気による退職者（過去 1 年間）の比率をみると、何らかの病気による退職者がいた企業の割合は 25.4%であり、これを疾患別にみると、脳・心臓疾患による退職者がいた企業の割合は 4.0%、メンタルヘルス不調による退職者がいた企業の割合は 16.9%であった。

図表 126 全従業員数に対する病気による退職数の比率



病気による退職者がいた企業における、全従業員に対する病気による退職者の比率の平均（加重平均）は、全体では 0.34%、脳・心臓疾患では 0.12%、メンタルヘルス不調では 0.21%であった。

図表 127 病気による退職者比率の平均値

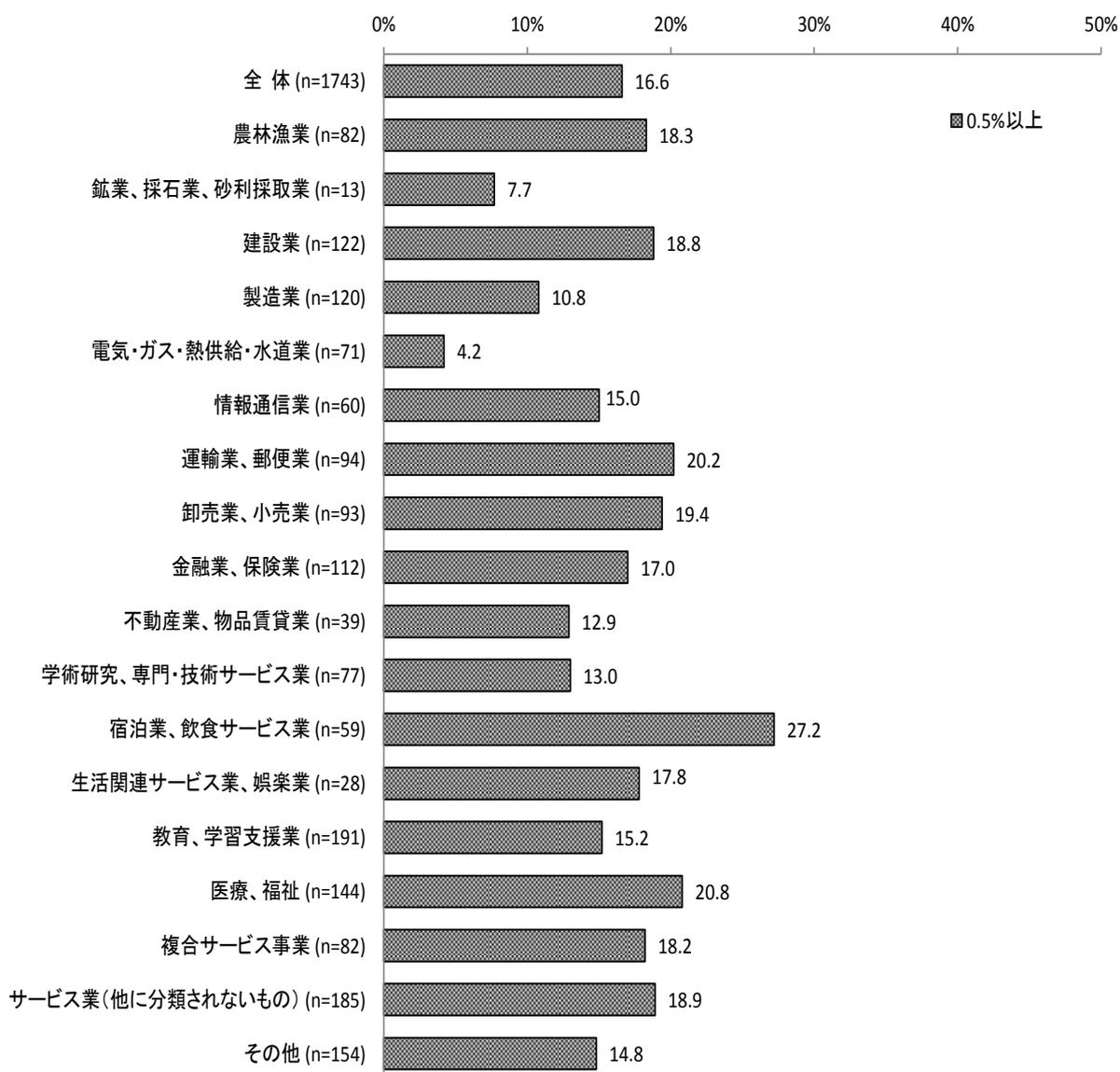
	調査数	平均
病気による退職者比率	450	0.34%
うち、脳・心臓疾患	72	0.12%
うち、メンタルヘルス不調	298	0.21%

※調査数は、全従業員の人数の記入があり、「病気による退職者数」、「うち、脳・心臓疾患」「うち、メンタルヘルス不調」それぞれの記入人数が 1 人以上であった企業の数である。

<病気による退職者比率（業種別）>

病気による退職者比率が 0.5%以上の企業の割合を業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が 27.2%で最も高く、次いで「医療、福祉」が 20.8%、「運輸業、郵便業」が 20.2%であった。

図表 128 病気による退職者比率が 0.5%以上の企業の割合【業種別】

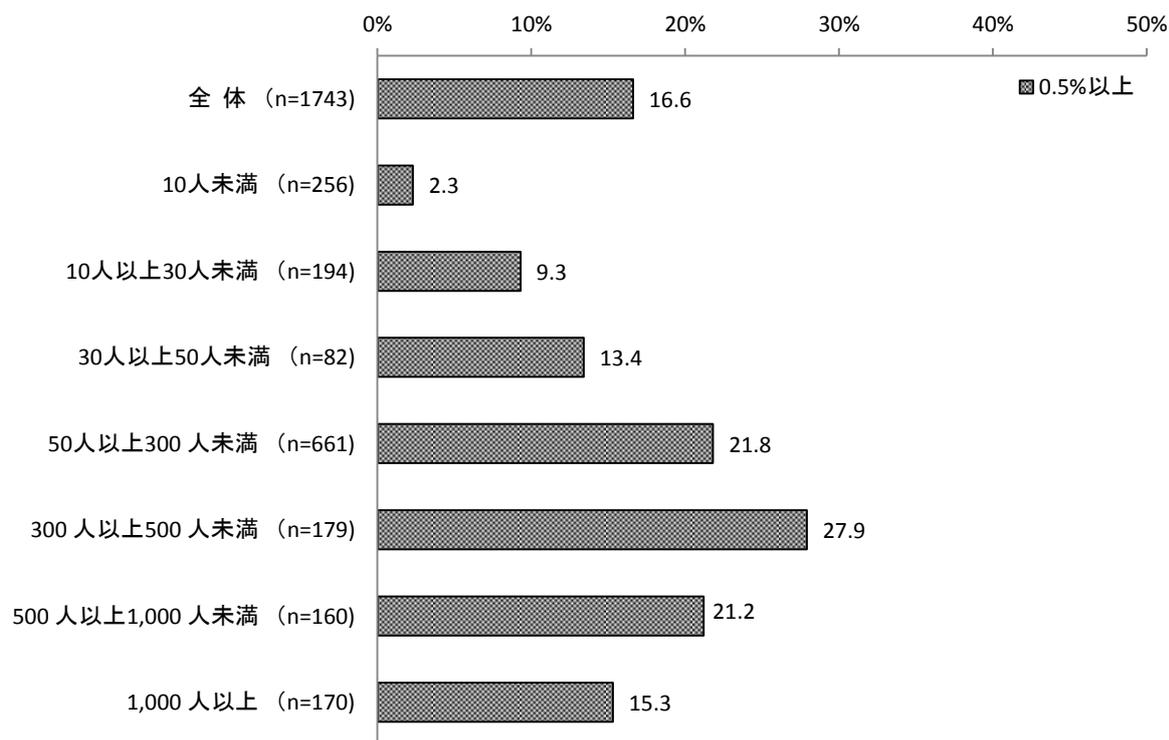


※全体の調査数には業種が不明の回答を含むため、全体の調査数は各業種の区分の調査数の合計と一致しない。

<病気による退職者比率（全従業員規模別）>

病気による退職者比率が 0.5%以上の企業の割合を全従業員規模別にみると、「300 人以上 500 人未満」が 27.9%で最も高かった。「300 人以上 500 人未満」までは、規模が大きくなるにしたがって病気による退職者比率も大きくなっているが、「500 人以上 1,000 人未満」、「1,000 人以上」では逆に病気による退職者の比率が小さくなっていった。

図表 129 病気による退職者比率が 0.5%以上の企業の割合【全従業員規模別】



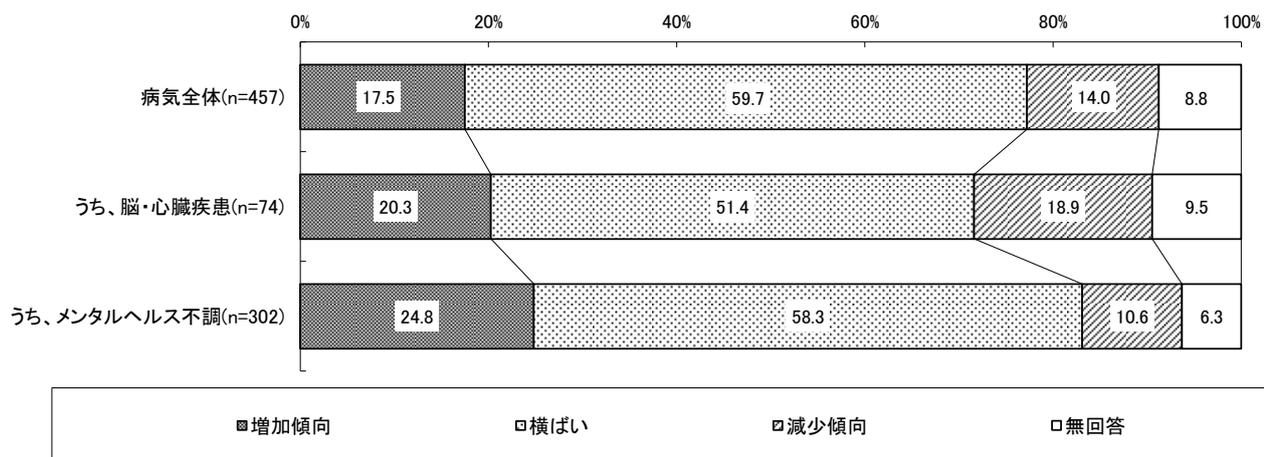
※全体の調査数には全従業員規模が不明の回答を含むため、全体の調査数は各全従業員規模の区分の調査数の合計と一致しない。

②動向

過去3年間に病気による退職者がいた企業における近年の退職者の動向をみると、全体では「増加傾向」が17.5%、「横ばい」が59.7%、「減少傾向」が14.0%であった。

これを疾患別にみると、脳・心臓疾患では「増加傾向」が20.3%、メンタルヘルス不調では「増加傾向」が24.8%となっており、両疾患における退職者が全体の傾向に比べ高くなっていた。

図表 130 過去3年間に病気による退職者がいた企業における近年の退職者の動向



※それぞれ退職者がいた企業のみについて集計。

3. 労働者アンケート調査結果

労働者アンケート調査では、雇用形態、業種、従業員規模により割付（p.6 図表 4 参照）を行った上で、各区分に属する労働者 20,000 人を対象に調査を行い、合計で 19,583 人の有効回答を得た。

なお、本調査結果の「正社員」は、特段の断りがない限りフルタイムの正社員を指し、短時間正社員は含まない。

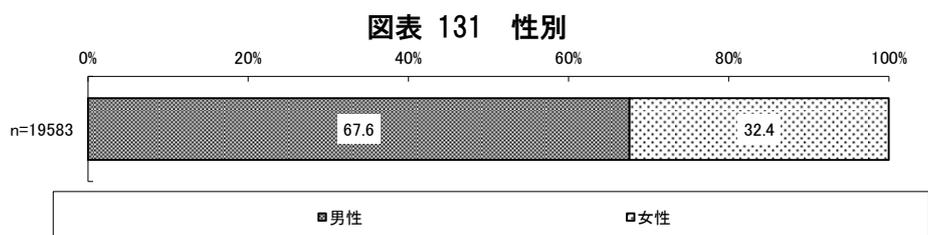
また、各図表中に記してある「n」は各設問の集計対象数（調査数）を示す。単数回答の回答割合の合計は、四捨五入の関係で 100%にならない場合がある。複数回答の回答数の合計は調査数を超えることがあるとともに、回答割合の合計は、100%を超えることがある。

1) 基本属性

(1) 回答労働者属性

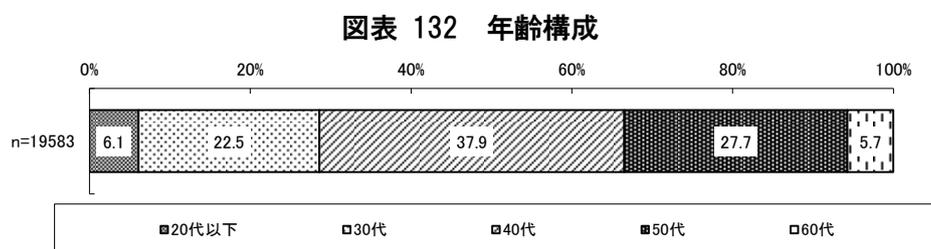
①性別

回答のあった 19,583 人のうち、男性が 67.6%、女性が 32.4%であった。

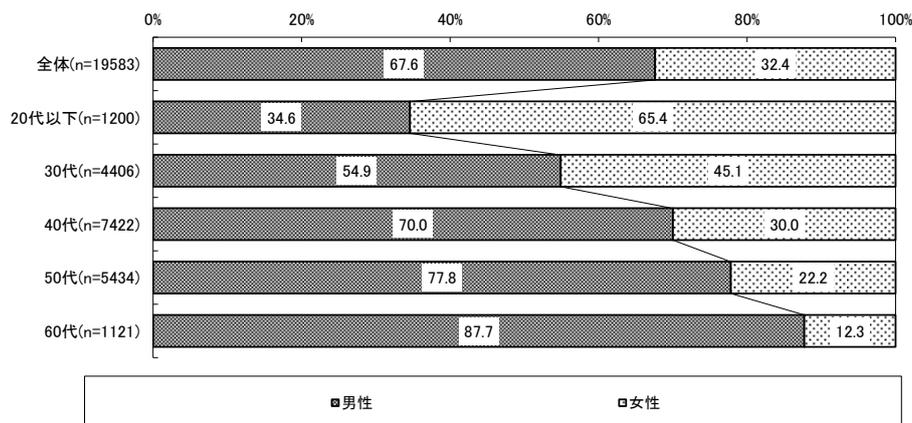


②年齢

回答のあった 19,583 人のうち、40代が最も多く 37.9%、次いで 50代が 27.7%、30代が 22.5%であった。平均年齢は 44.8 歳（男性 46.6 歳、女性 41.1 歳）であった。



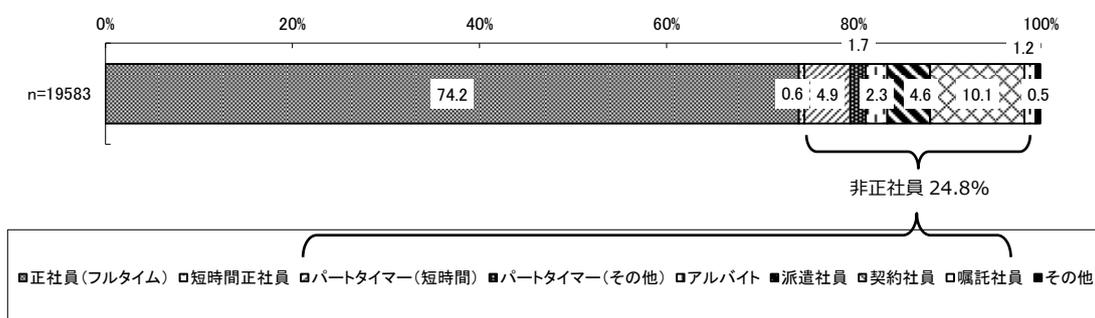
図表 133 性・年齢の構成割合



③雇用形態

雇用形態は「正社員（フルタイム）」が最も多く 74.2%、次いで「契約社員」10.1%、「パートタイマー」4.9%であった。非正社員（パートタイマー（短時間）、同（その他）、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員）は 24.8%であった。

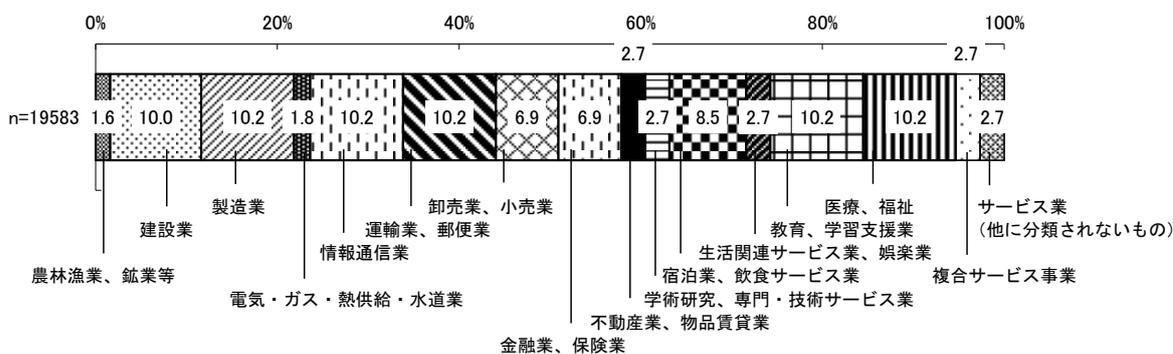
図表 134 雇用形態



④業種

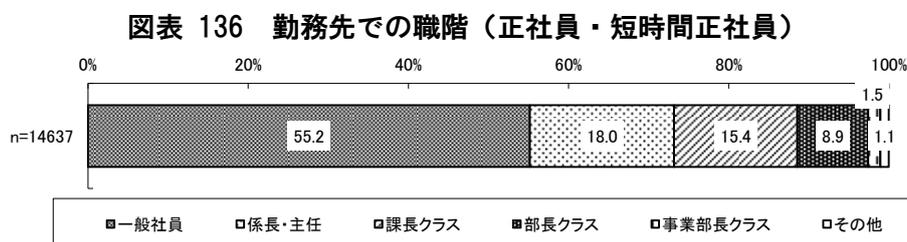
業種は以下の通りであった。

図表 135 業種



⑤勤務先での職階

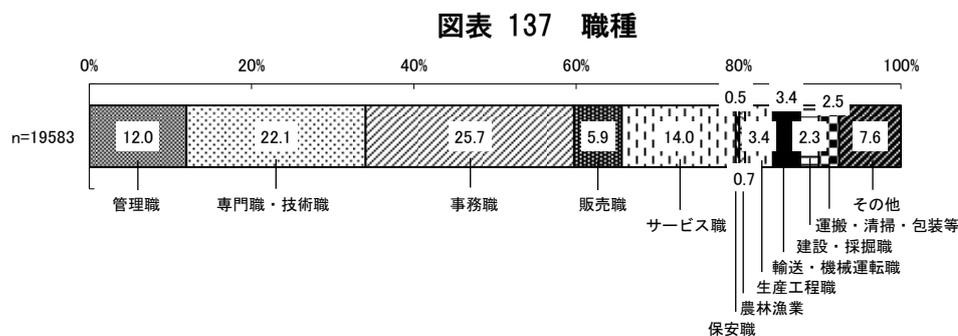
正社員・短時間正社員の14,637人のうち、「一般社員」が最も多く55.2%、次いで「係長・主任」が18.0%、「課長クラス」が15.4%であった。



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」または「短時間正社員」と回答した者（調査数14637）について集計。

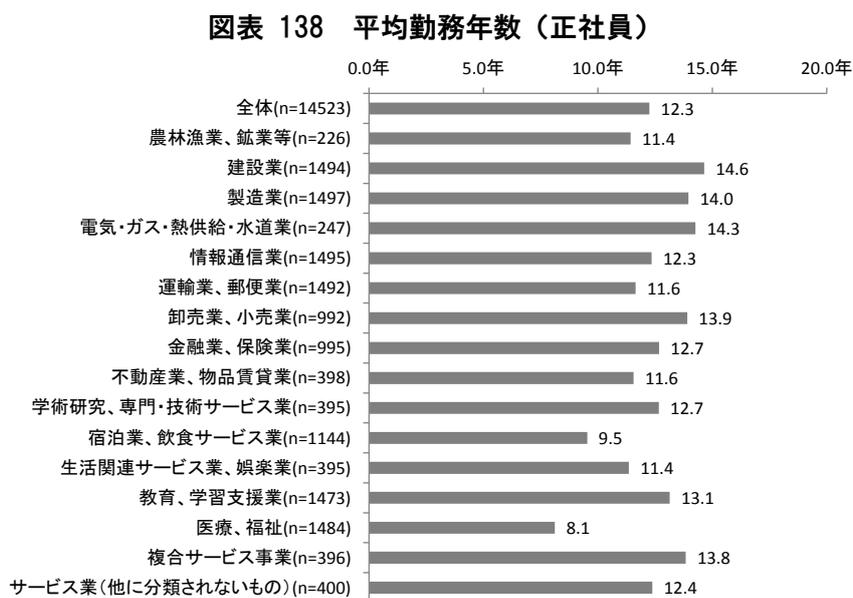
⑥職種

職種は「事務職」が最も多く25.7%、次いで「専門職・技術職」が22.1%、「サービス職」が14.0%であった。



⑦勤務年数

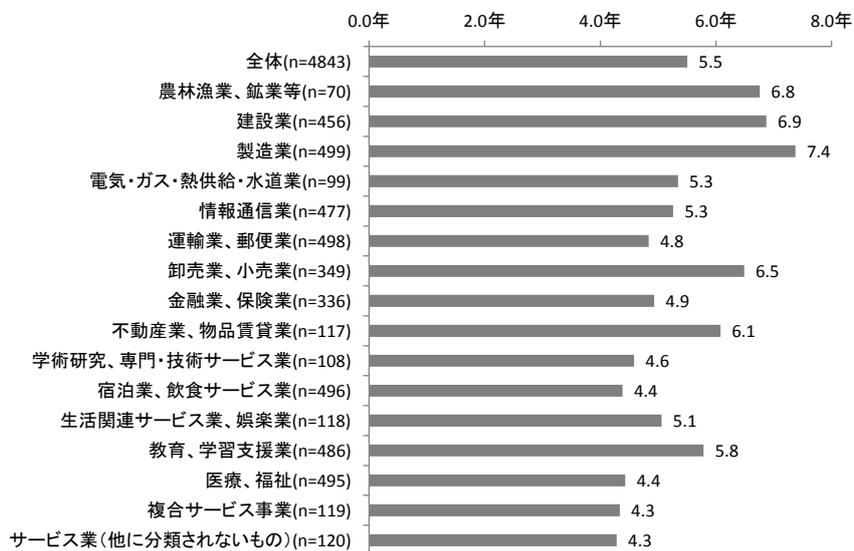
正社員の平均勤務年数は12.3年であり、「建設業」で最も長く14.6年、「医療、福祉」で最も短く8.1年であった。



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数14523）について集計。

非正社員の平均勤務年数は5.5年であり、「製造業」で最も長く7.4年、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」で最も短く4.3年であった。

図表 139 平均勤務年数（非正社員）

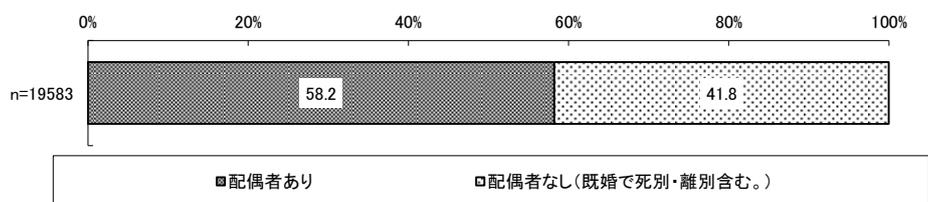


※雇用形態について「パートタイマー（短時間）、同（その他）、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託社員」と回答した者（調査数 4843）について集計。

（2）婚姻状況

婚姻状況を見ると、「配偶者あり」が58.2%であった。

図表 140 婚姻状況

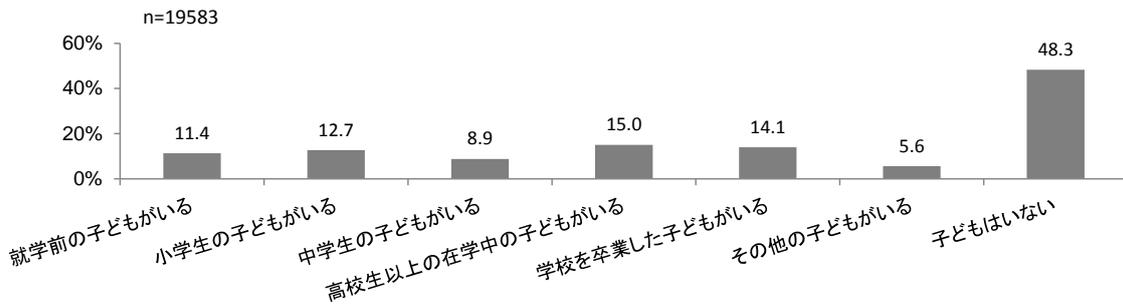


(3) 育児・介護の状況

①子どもの有無

約5割が子どもがいると回答しており、未就学児を持つ者（「就学前の子どもがいる」者）は11.4%であった。

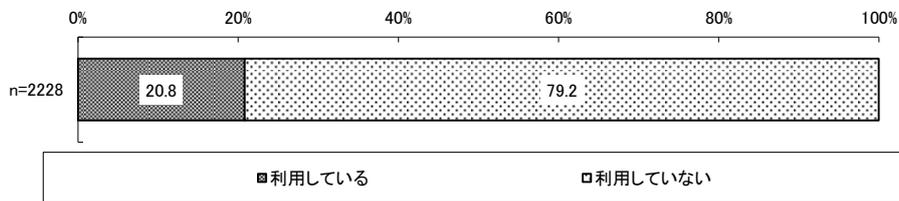
図表 141 子どもの有無（複数回答）



②育児休業制度利用の有無

未就学児を持つ者のうち、育児休業制度を利用している者の割合は20.8%であった。

図表 142 育児休業制度の利用の有無

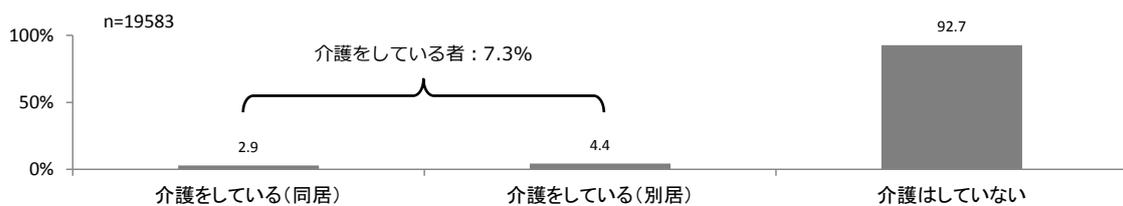


※子どもの有無について「就学前の子どもがいる」と回答した者（調査数 2228）について集計。

③介護の状況

同居しながら介護をしている者の割合は2.9%、別居で介護をしている者の割合は4.4%であった。

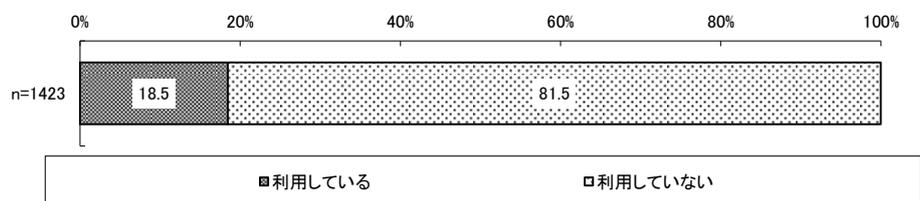
図表 143 介護の状況（複数回答）



④介護休業制度の利用の有無

介護をしている者のうち、介護休業制度を利用している者は18.5%であった。

図表 144 介護休業制度の利用の有無

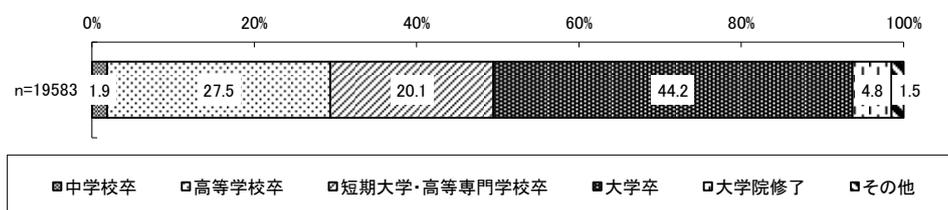


※介護の状況について「介護をしている（同居）」または「介護をしている（別居）」と回答した者（調査数 1423）について集計。

（４）最終学歴

最終学歴は「大学卒」が最も多く44.2%、次いで「高等学校卒」が多く27.5%、「短期大学・高等専門学校卒」が20.1%であった。

図表 145 最終学歴

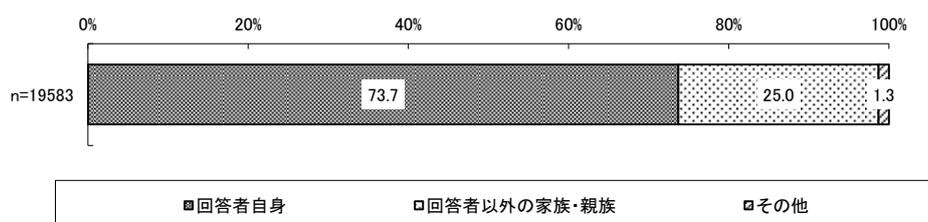


（５）年収等

①主たる家計の維持者

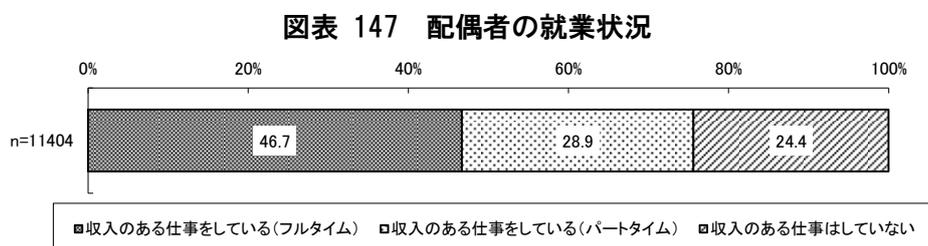
主たる家計の維持者としては、「回答者自身」が73.7%であった。

図表 146 主たる家計の維持者



②配偶者の就業状況

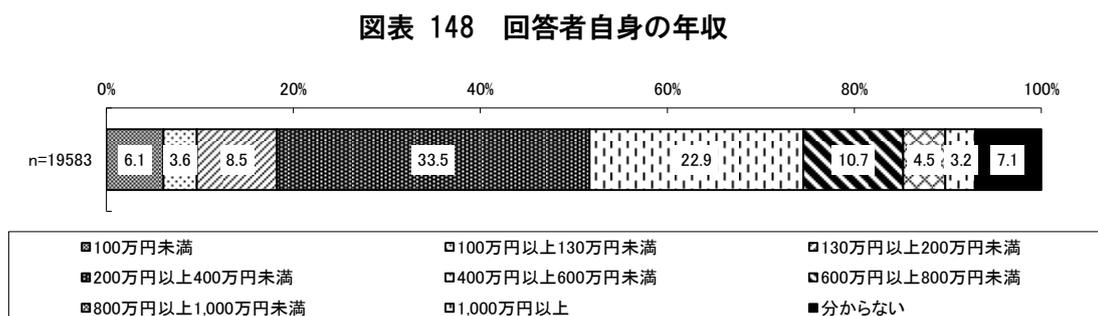
配偶者の就業状況としては、「収入のある仕事をしている（フルタイム）」が最も多く 46.7%、次いで「収入のある仕事をしている（パートタイム）」28.9%であった。



※婚姻状況について「配偶者あり」と回答した者（調査数 11404）について集計。

③回答者自身の年収

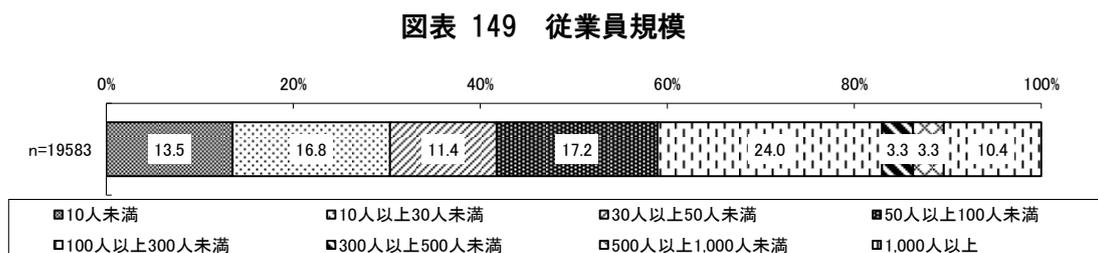
回答者自身の年収としては、「200 万円以上 400 万円未満」が最も多く 33.5%、次いで「400 万円以上 600 万円未満」が 22.9%、「600 万円以上 800 万円未満」が 10.7%であった。



2) 勤務先の概要

(1) 従業員規模

勤務先の従業員規模としては「100 人以上 300 人未満」が最も多く 24.0%、次いで「50 人以上 100 人未満」が 17.2%、「10 人以上 30 人未満」が 16.8%であった。

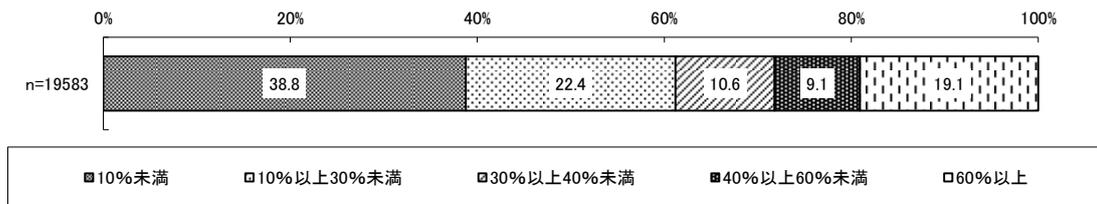


(2) 非正社員比率

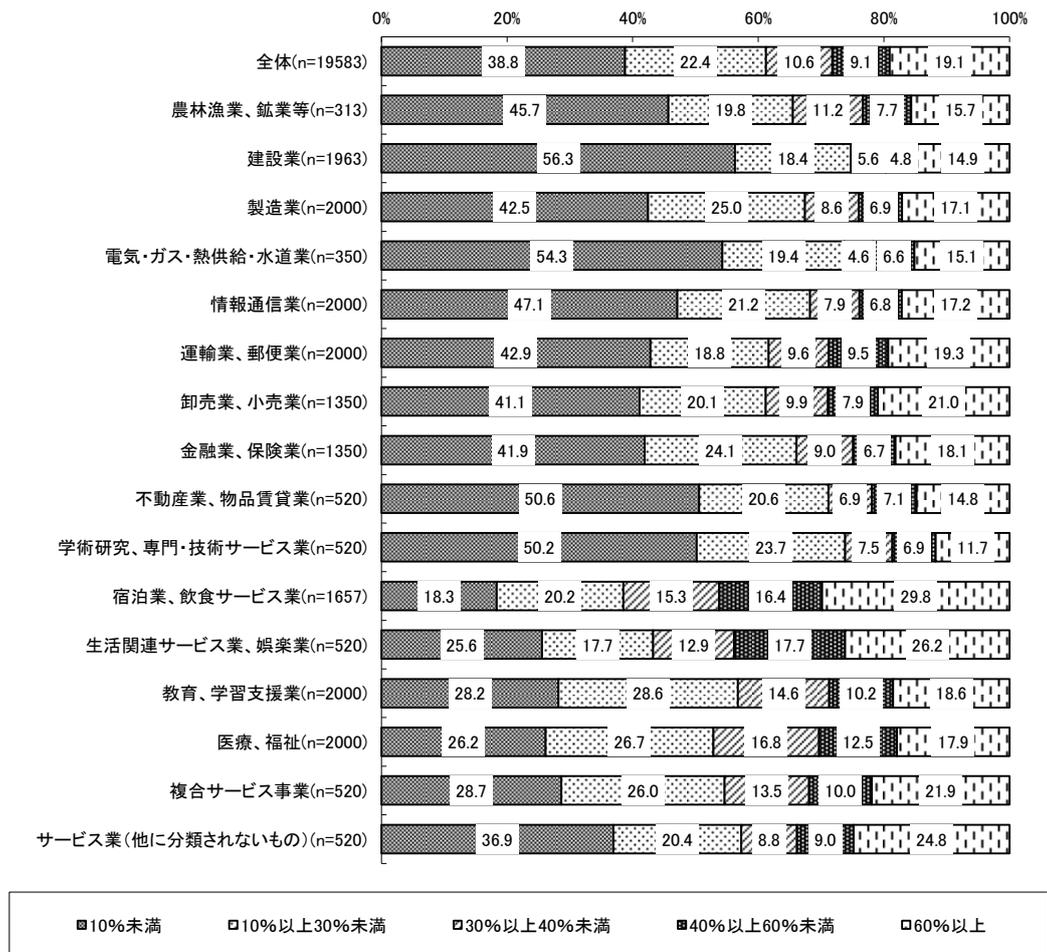
勤務先の非正社員比率は、全体としては「10%未満」が最も多く 38.8%、次いで「10%以上30%未満」が 22.4%、「60%以上」が 19.1%であった。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」において、非正社員比率が「60%以上」である割合が高かった。

図表 150 非正社員比率



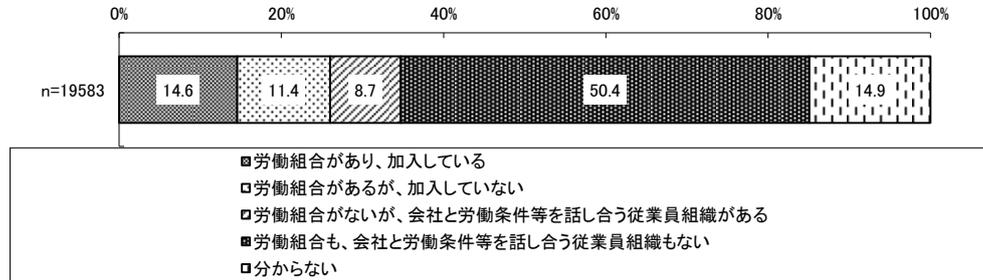
図表 151 非正社員比率【業種別】



(3) 労働組合の有無

労働組合の有無をみると、50.4%が「労働組合も、会社と労働条件等を話し合う従業員組織もない」と回答していた。

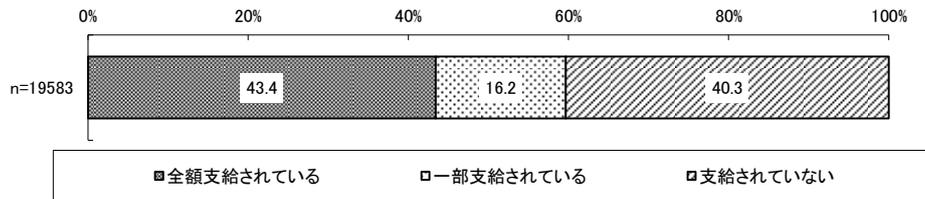
図表 152 労働組合の有無



(4) 残業手当の支給の有無

残業手当の支給の有無をみると、「全額支給されている」者は 43.4%であり、「支給されていない」が 40.3%、「一部支給されている」が 16.2%であった。

図表 153 残業手当の支給の有無



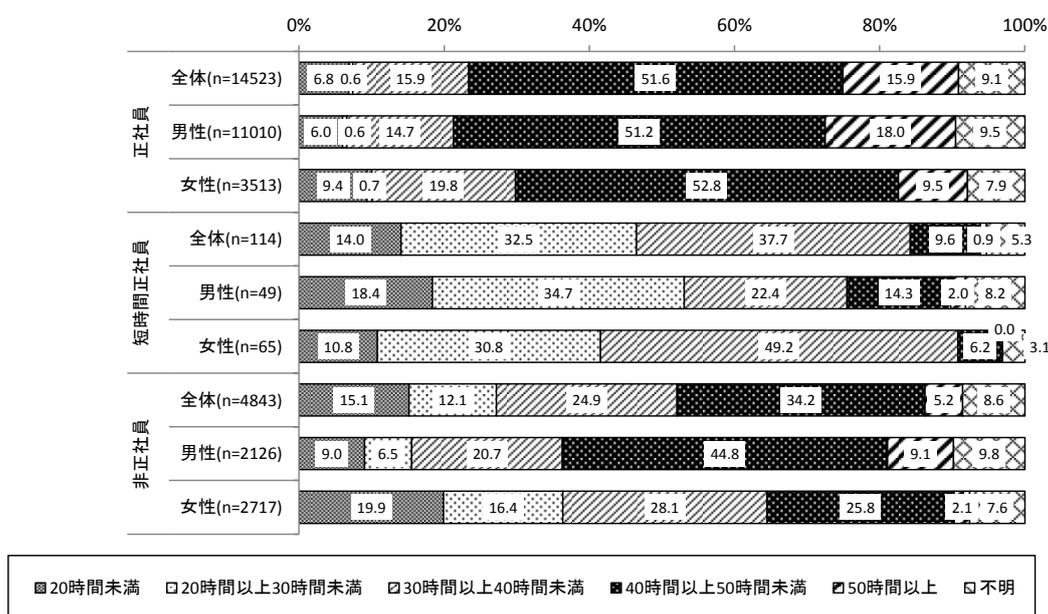
3) 労働時間の制度と実態

(1) 1週間当たりの所定労働時間

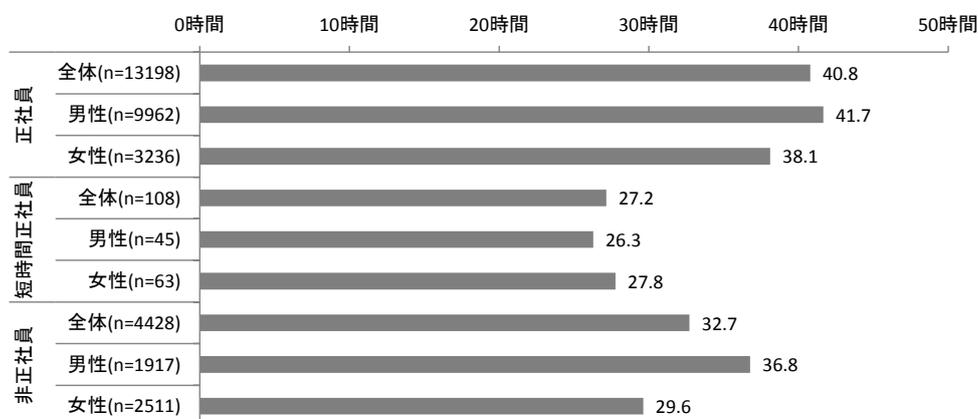
1週間当たりの所定労働時間は、正社員全体では「40時間以上50時間未満」が最も多く51.6%、次いで「30時間以上40時間未満」「50時間以上」がそれぞれ15.9%であった。平均して40.8時間であった。

非正社員全体では「40時間以上50時間未満」が最も多く34.2%、次いで「30時間以上40時間未満」が24.9%であった。平均して32.7時間であった。

図表 154 1週間当たりの所定労働時間【雇用形態・性別】



図表 155 1週間当たりの所定労働時間【雇用形態・性別】

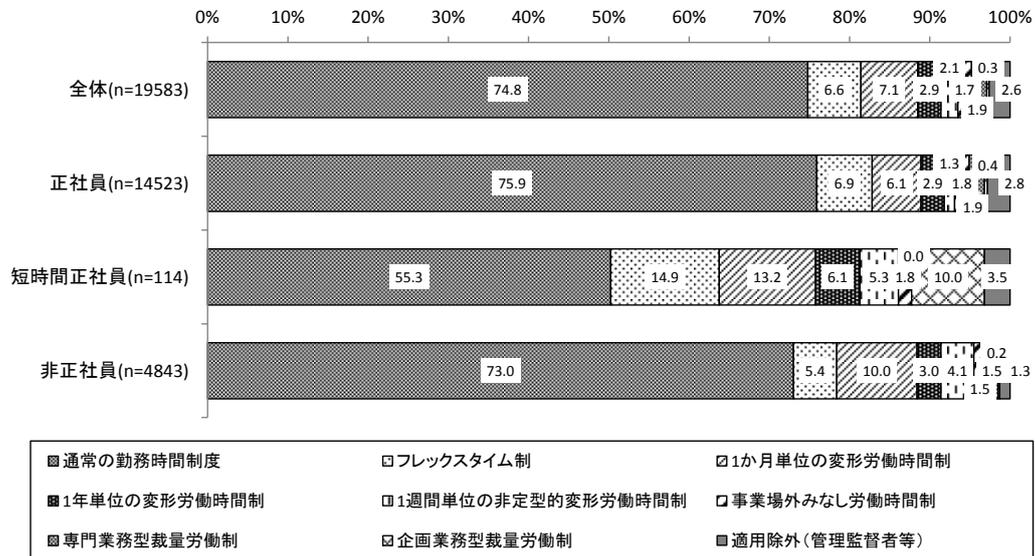


※1週間当たりの所定労働時間が「不明」の者を除いた有効回答について集計。

(2) 適用されている勤務時間制度

適用されている勤務時間制度は、正社員、非正社員ともに「通常の勤務時間制度」が7割を超えていた。

図表 156 適用されている勤務時間制度【雇用形態別】



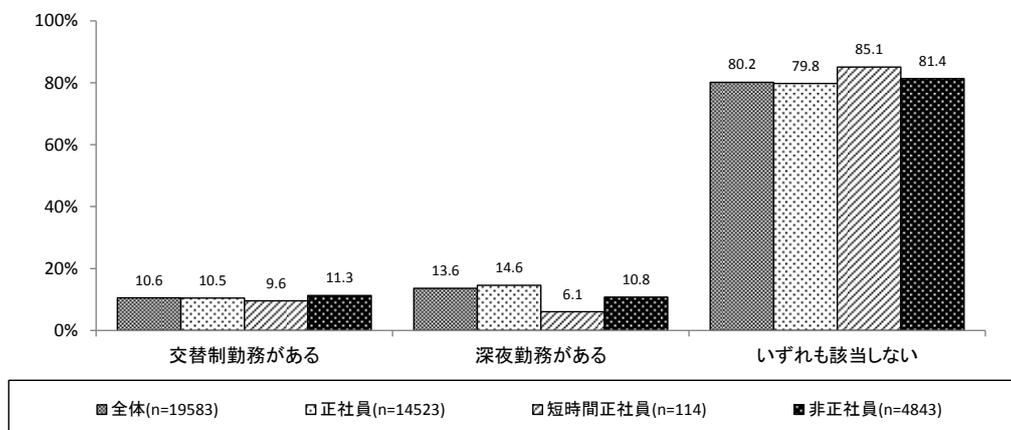
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

(3) 交替制勤務・深夜勤務の有無

交替制勤務があると回答した者は、正社員で10.5%、非正社員で11.3%であった。深夜勤務があると回答した者は、正社員で14.6%、非正社員で10.8%であった。

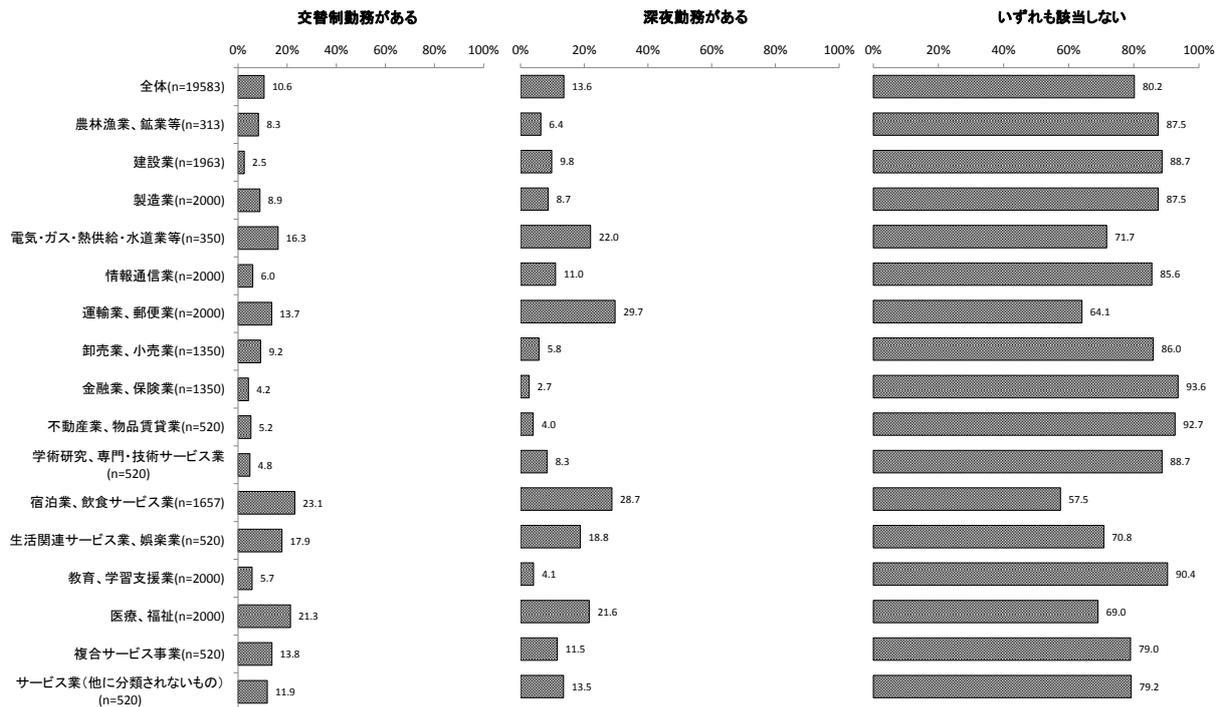
業種別にみると、交替制勤務がある者の割合は「宿泊業、飲食サービス業」で最も高く23.1%、深夜勤務がある者の割合は「運輸、郵便業」で最も高く29.7%であった。

図表 157 適用されている勤務時間制度【雇用形態別】(複数回答)



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 158 適用されている勤務時間制度【業種別】（複数回答）



(4) 労働時間の把握方法

①労働時間の把握方法

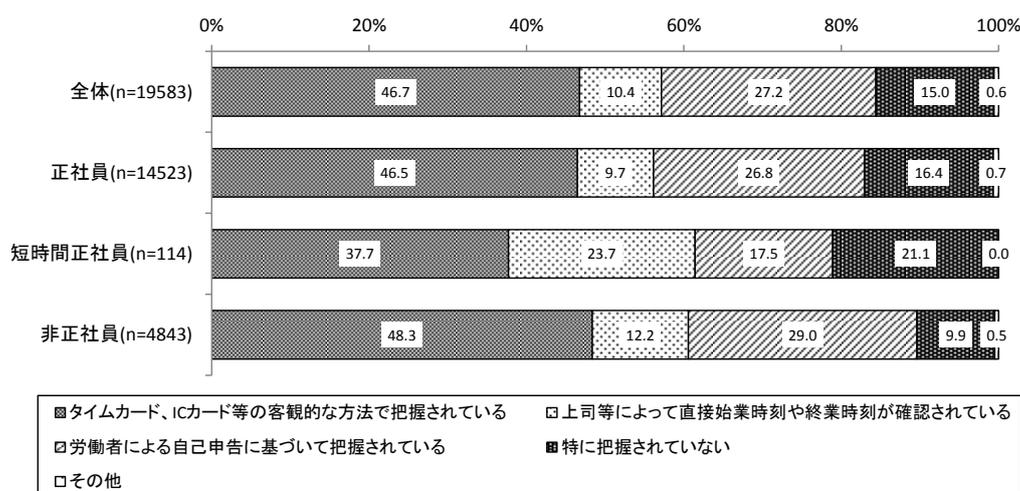
労働時間の把握方法は、全体では「タイムカード、ICカード等の客観的な方法で把握されている」が最も多く 46.7%、次いで「労働者による自己申告に基づいて把握されている」が 27.2%、「特に把握されていない」が 15.0%であった。

雇用形態別にみると、「特に把握されていない」者の割合は、非正社員よりも正社員において高い傾向が見られた。

業種別にみると、「特に把握されていない」者の割合は、「教育、学習支援業」が最も高く 24.2%、次いで「農林漁業、鉱業等」が 23.0%、「金融業、保険業」が 20.2%であった。

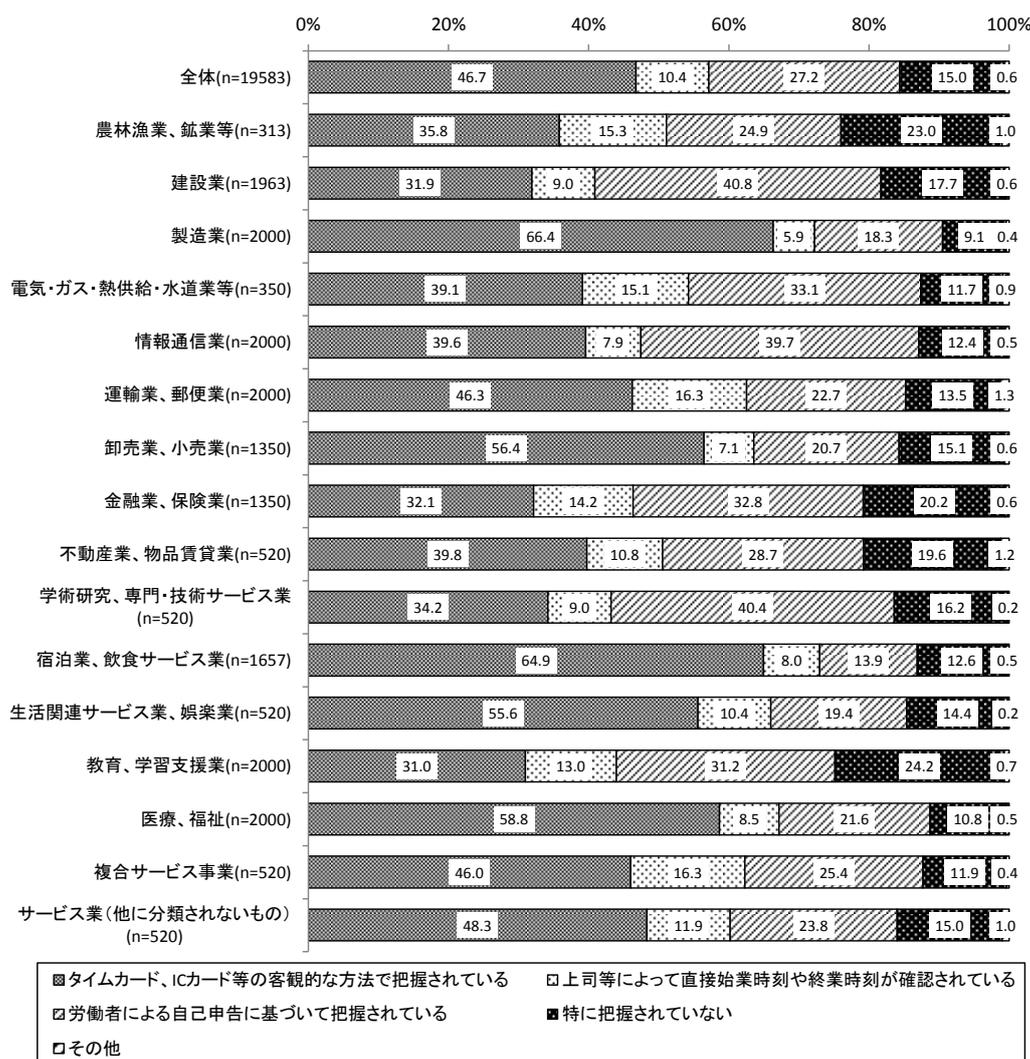
従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるほど「特に把握されていない」者の割合が高くなる傾向が見られた。

図表 159 労働時間の把握方法【雇用形態別】

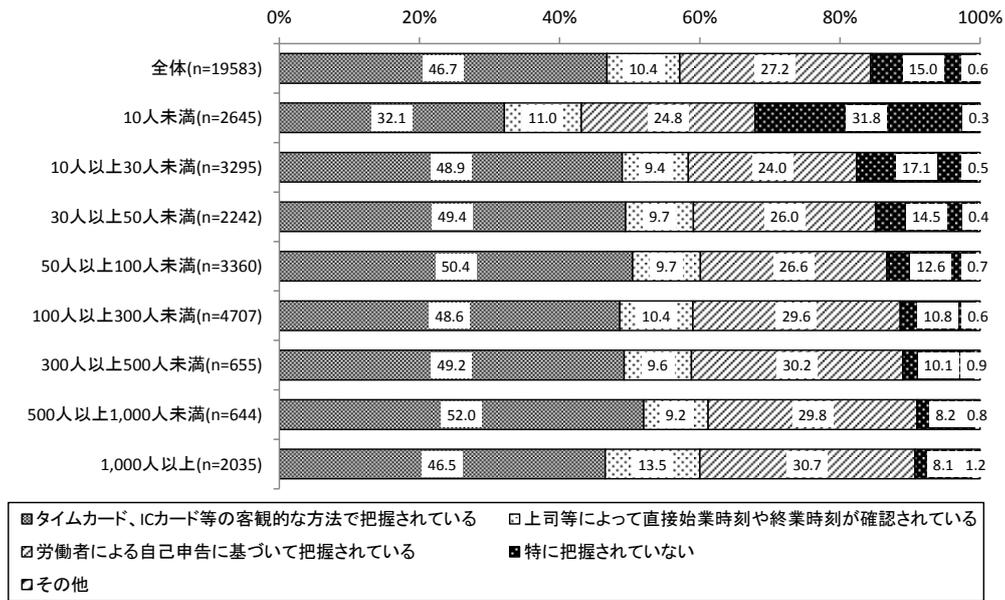


※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 160 労働時間の把握方法【業種別】



図表 161 労働時間の把握方法【従業員規模別】



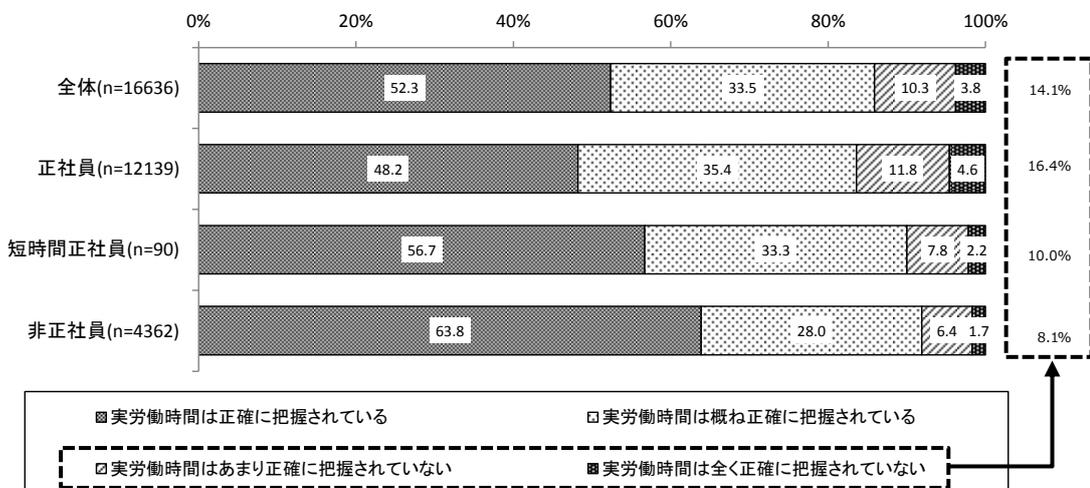
②把握されている労働時間の正確性

把握されている労働時間の正確性に関しては、全体では「実労働時間は正確に把握されている」が最も多く 52.3%、次いで「実労働時間は概ね正確に把握されている」が 33.5%であった。

雇用形態別にみると、「実労働時間はあまり正確に把握されていない」または「実労働時間は全く正確に把握されていない」者の割合は、非正社員よりも正社員において高い傾向が見られた。

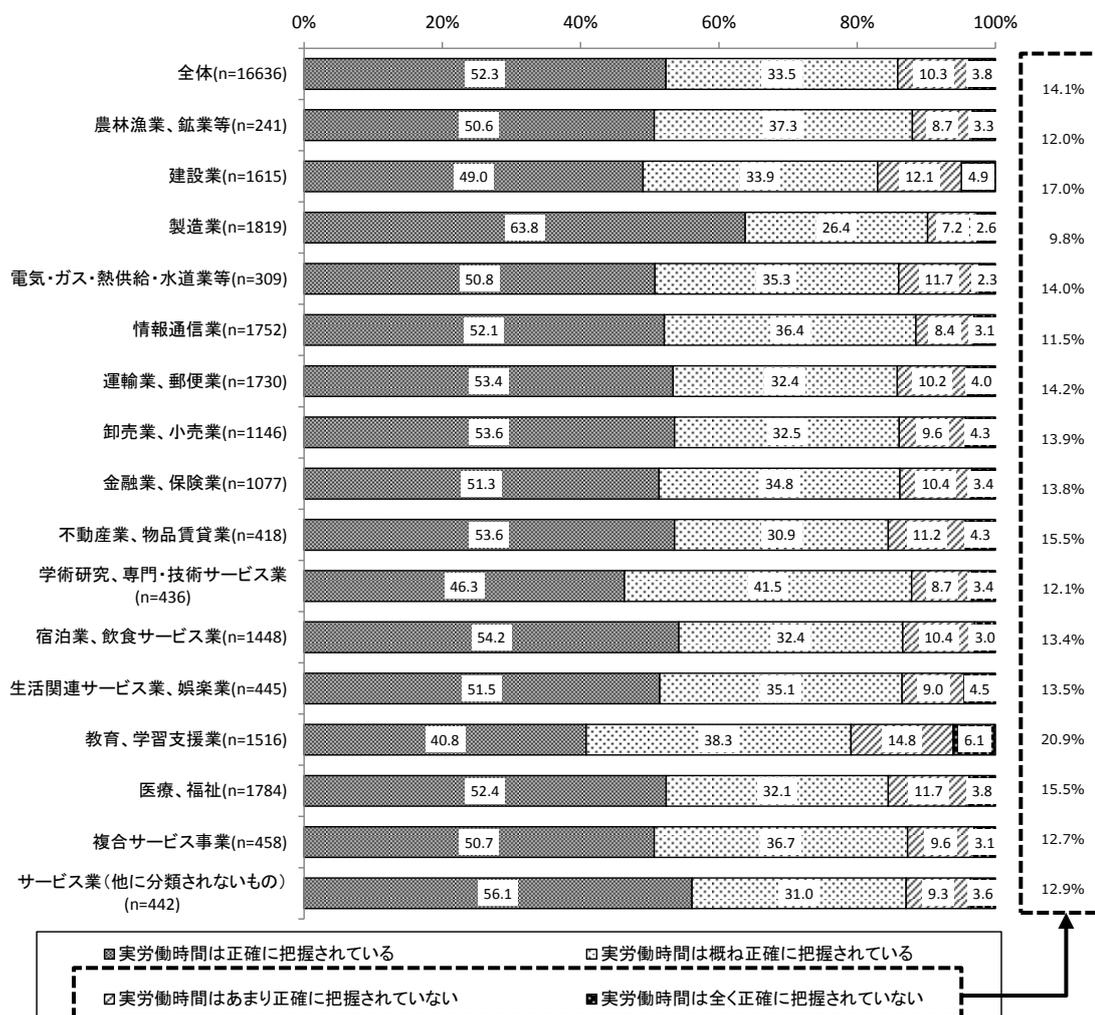
業種別にみると、「実労働時間はあまり正確に把握されていない」または「実労働時間は全く正確に把握されていない」者の割合は、「教育、学習支援業」で最も高く 20.9%、次いで「建設業」17.0%であった。

図表 162 把握されている労働時間の正確性【雇用形態別】



※労働時間の把握方法について「特に把握されていない」と回答した者は集計対象外（調査数 16636）。
 ※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 163 把握されている労働時間の正確性【業種別】



※労働時間の把握方法について「特に把握されていない」と回答した者は集計対象外（調査数 16636）。

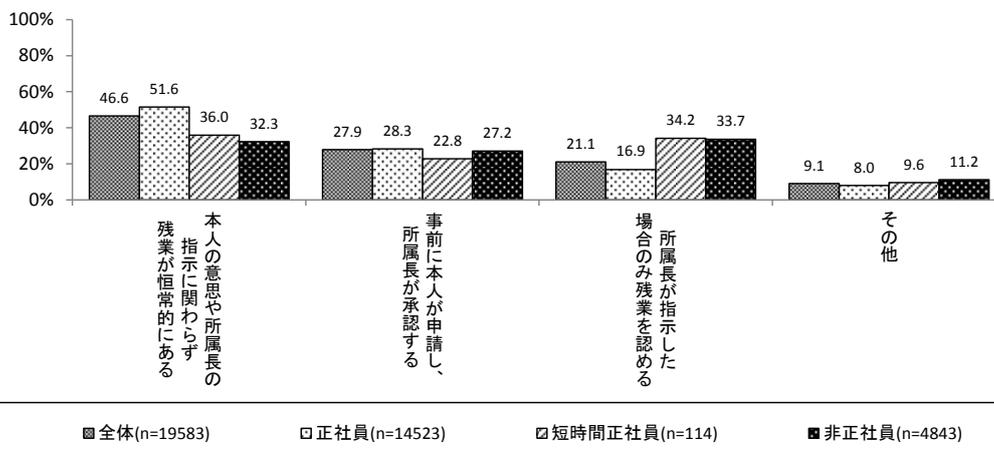
(5) 残業を行う場合の手続き

残業を行う場合の手続きとしては、全体では「本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある」が最も多く 46.6%、次いで「事前に本人が申請し、所属長が承認する」が 27.9%であった。

雇用形態別にみると、正社員では「本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある」が最も多く 51.6%、非正社員では「所属長が指示した場合のみ残業を認める」が最も多く 33.7%であった。

業種別にみると、「本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある」者は「運輸業、郵便業」で最も多く 55.4%、次いで「宿泊業、飲食サービス業」で 50.6%であった。

図表 164 残業を行う場合の手続き【雇用形態別】（複数回答）



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 165 残業を行う場合の手続き【業種別】（複数回答）

単位（上段：件、下段：%）

業種	調査数	恒常的に 本人の 意思や 所属長 が	所属長 に本人 が承認 する	所属長 が指示 した場 合	その他
全 体	19583 100.0	9127 46.6	5463 27.9	4135 21.1	1775 9.1
農林漁業、鉱業等	313 100.0	104 33.2	116 37.1	76 24.3	35 11.2
建設業	1963 100.0	955 48.7	560 28.5	333 17.0	177 9.0
製造業	2000 100.0	875 43.8	615 30.8	477 23.9	132 6.6
電気・ガス・熱供給・水道業等	350 100.0	126 36.0	114 32.6	89 25.4	35 10.0
情報通信業	2000 100.0	975 48.8	711 35.6	264 13.2	168 8.4
運輸業、郵便業	2000 100.0	1108 55.4	380 19.0	416 20.8	177 8.9
卸売業、小売業	1350 100.0	627 46.4	395 29.3	282 20.9	110 8.1
金融業、保険業	1350 100.0	535 39.6	473 35.0	260 19.3	153 11.3
不動産業、物品賃貸業	520 100.0	209 40.2	166 31.9	95 18.3	71 13.7
学術研究、専門・技術サービス業	520 100.0	261 50.2	152 29.2	60 11.5	73 14.0
宿泊業、飲食サービス業	1657 100.0	838 50.6	299 18.0	459 27.7	128 7.7
生活関連サービス業、娯楽業	520 100.0	243 46.7	125 24.0	118 22.7	53 10.2
教育、学習支援業	2000 100.0	952 47.6	500 25.0	393 19.7	239 12.0
医療、福祉	2000 100.0	860 43.0	530 26.5	572 28.6	152 7.6
複合サービス事業	520 100.0	203 39.0	183 35.2	133 25.6	34 6.5
サービス業（他に分類されないもの）	520 100.0	256 49.2	144 27.7	108 20.8	38 7.3

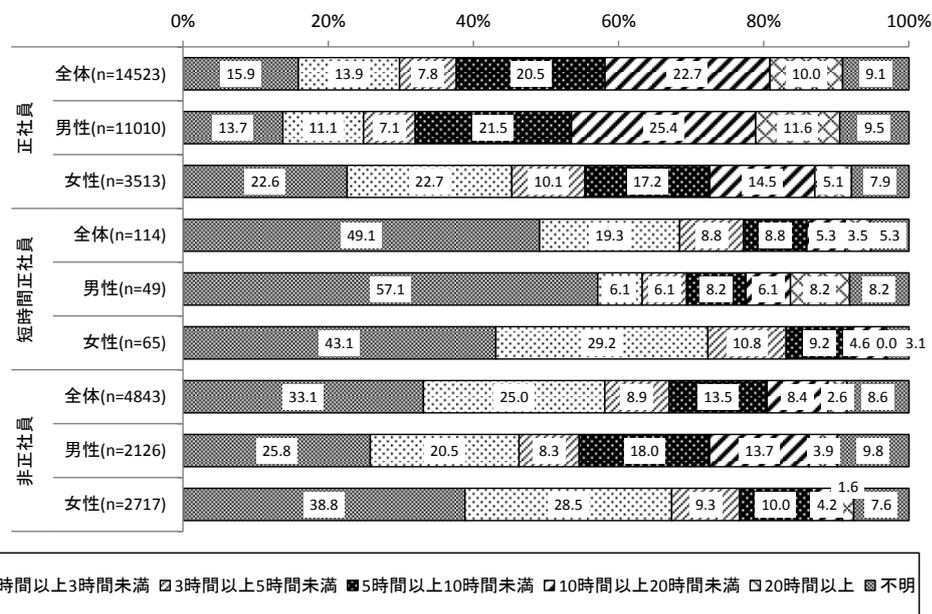
(6) 平均的な1週間当たりの残業時間

正社員全体における平均的な1週間当たりの残業時間は「10時間以上20時間未満」が最も多く22.7%、次いで「5時間以上10時間未満」が20.5%、「0時間」が15.9%であった。平均して7.7時間であった。

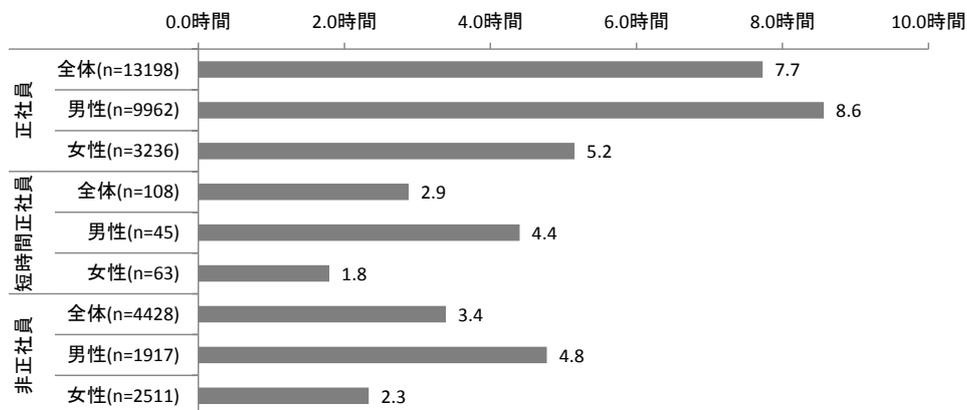
非正社員全体における平均的な1週間当たりの残業時間は「0時間」が最も多く33.1%、次いで「1時間以上3時間未満」が25.0%、「5時間以上10時間未満」が13.5%であった。平均して3.4時間であった。

正社員、非正社員ともに、女性に比べて男性において、残業時間が長い傾向が見られた。

図表 166 平均的な1週間当たりの残業時間【雇用形態・性別】



図表 167 平均的な1週間当たりの残業時間（平均）【雇用形態・性別】

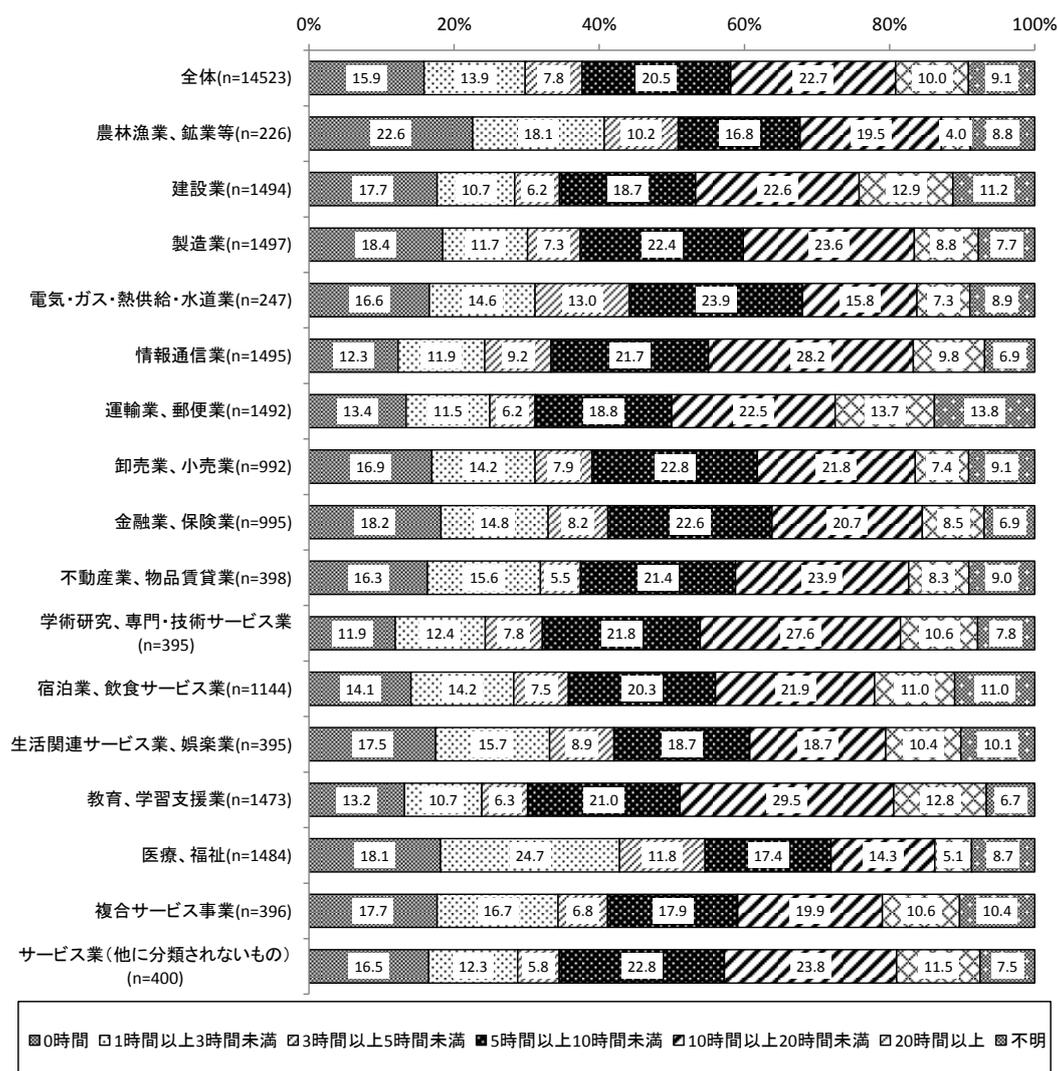


※平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の者を除いた有効回答について集計。

正社員について業種別にみると、平均的な1週間当たりの残業時間が「20時間以上」の割合は「運輸業、郵便業」が最も高く13.7%、次いで「建設業」が12.9%、「教育、学習支援業」が12.8%であった。

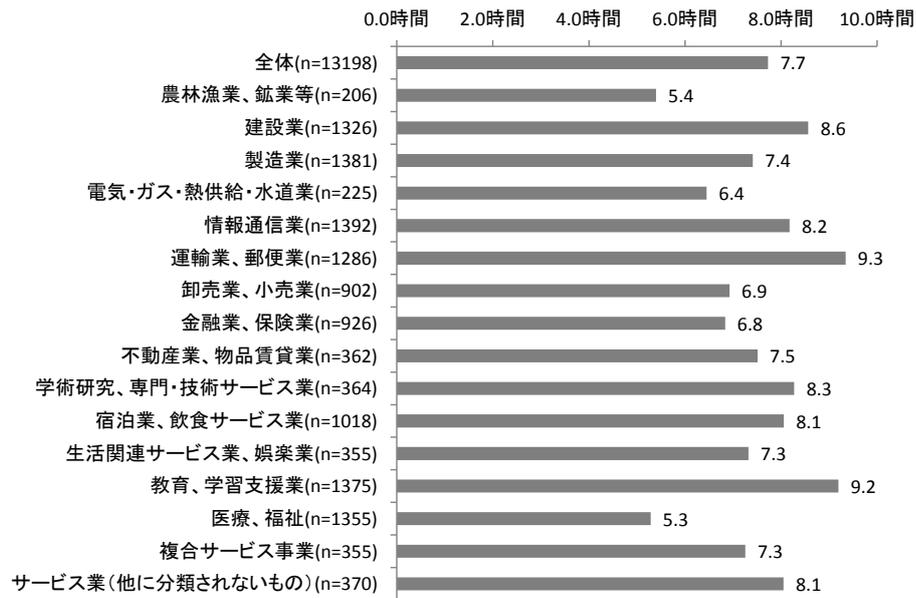
平均時間をみると、「運輸業、郵便業」が最も高く9.3時間、「教育、学習支援業」が9.2時間、「建設業」が8.6時間であった。

図表 168 平均的な1週間当たりの残業時間【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

図表 169 平均的な1週間当たりの残業時間（平均）【正社員・業種別】



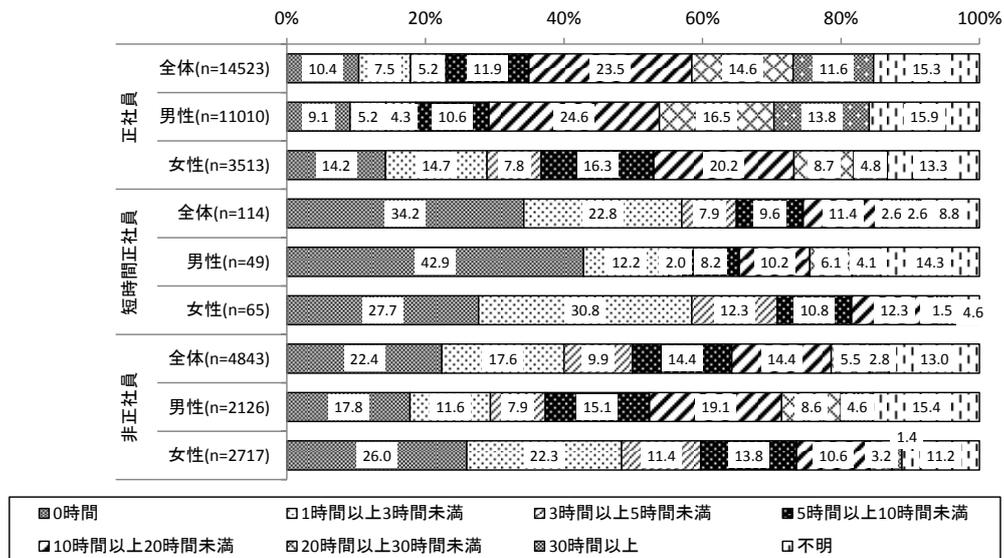
※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者のうち、平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の者を除いた有効回答（調査数 13198）について集計。

（7）残業時間が最長の週の残業時間

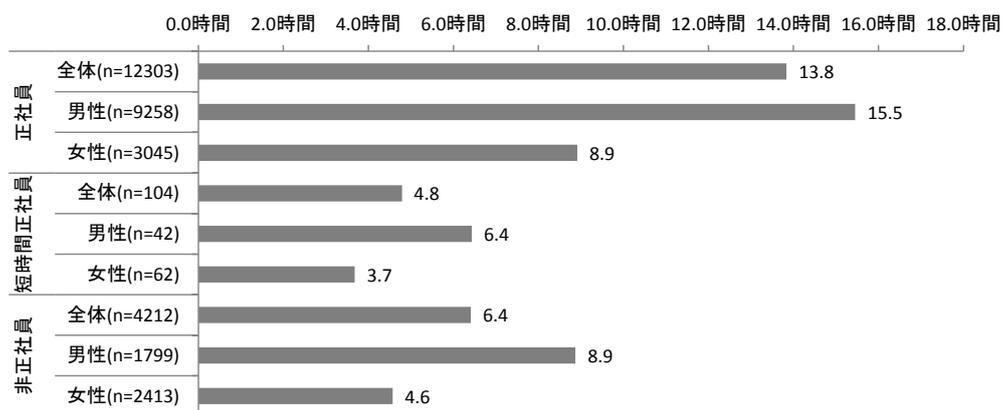
正社員全体における残業時間が最長の週の残業時間は「10 時間以上 20 時間未満」が最も多く 23.5%、次いで「20 時間以上 30 時間未満」が 14.6%、「5 時間以上 10 時間未満」が 11.9%であった。平均して 13.8 時間であった。

非正社員全体における残業時間が最長の週の残業時間は「0 時間」が最も多く 22.4%、次いで「1 時間以上 3 時間未満」が 17.6%、「5 時間以上 10 時間未満」「10 時間以上 20 時間未満」がそれぞれ 14.4%であった。平均して 6.4 時間であった。

図表 170 残業時間が最長の週の残業時間【雇用形態・性別】



図表 171 残業時間が最長の週の残業時間（平均）【雇用形態・性別】

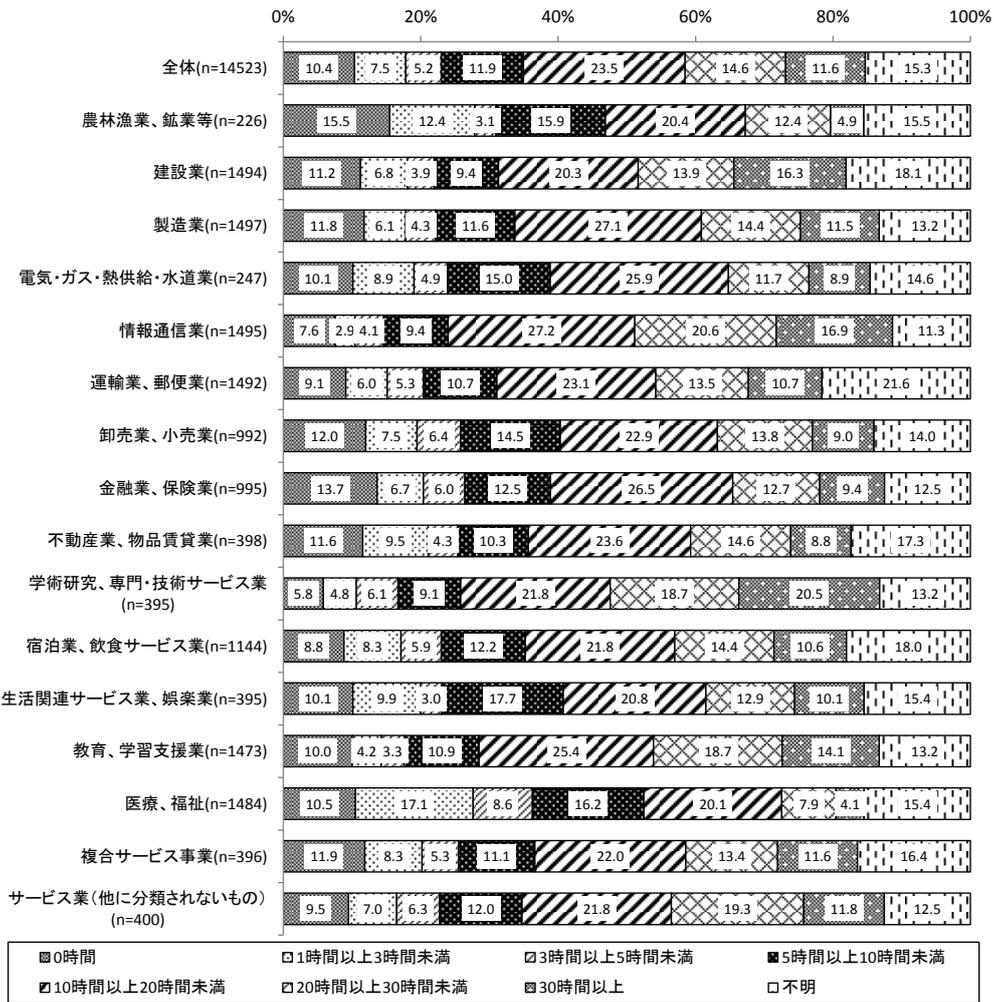


※残業時間が最長の週の残業時間が「不明」の者を除いた有効回答について集計。

正社員について業種別にみると、残業時間が最長の週の残業時間が「30 時間以上」の割合は「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高く 20.5%、次いで「情報通信業」が 16.9%、「建設業」が 16.3%であった。

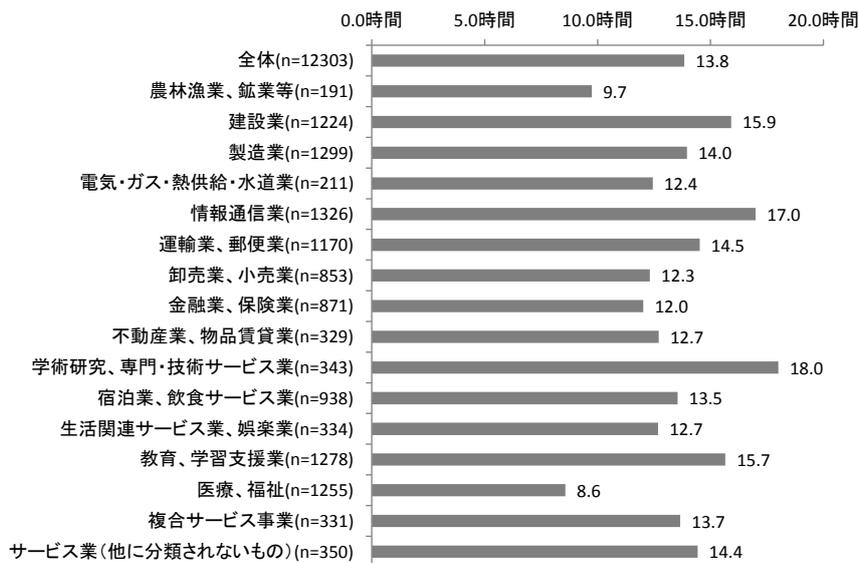
平均時間をみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も高く 18.0 時間、次いで「情報通信業」が 17.0 時間、「建設業」が 15.9 時間であった。

図表 172 残業時間が最長の週の残業時間【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

図表 173 残業時間が最長の週の残業時間（平均）【正社員・業種別】



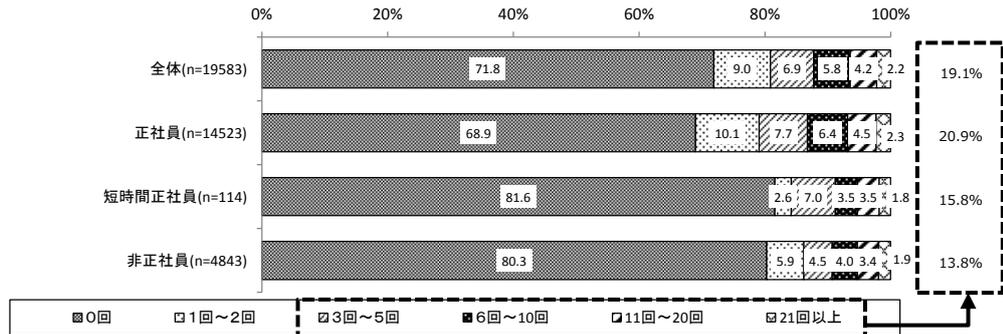
※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者のうち、残業時間が最長の週の残業時間が「不明」の者を除いた有効回答（調査数 12303）について集計。

(8) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数

平均的な1か月当たりの深夜勤務回数は、全体では「0回」が最も多く71.8%、次いで「1～2回」が9.0%、「3～5回」が6.9%であった。

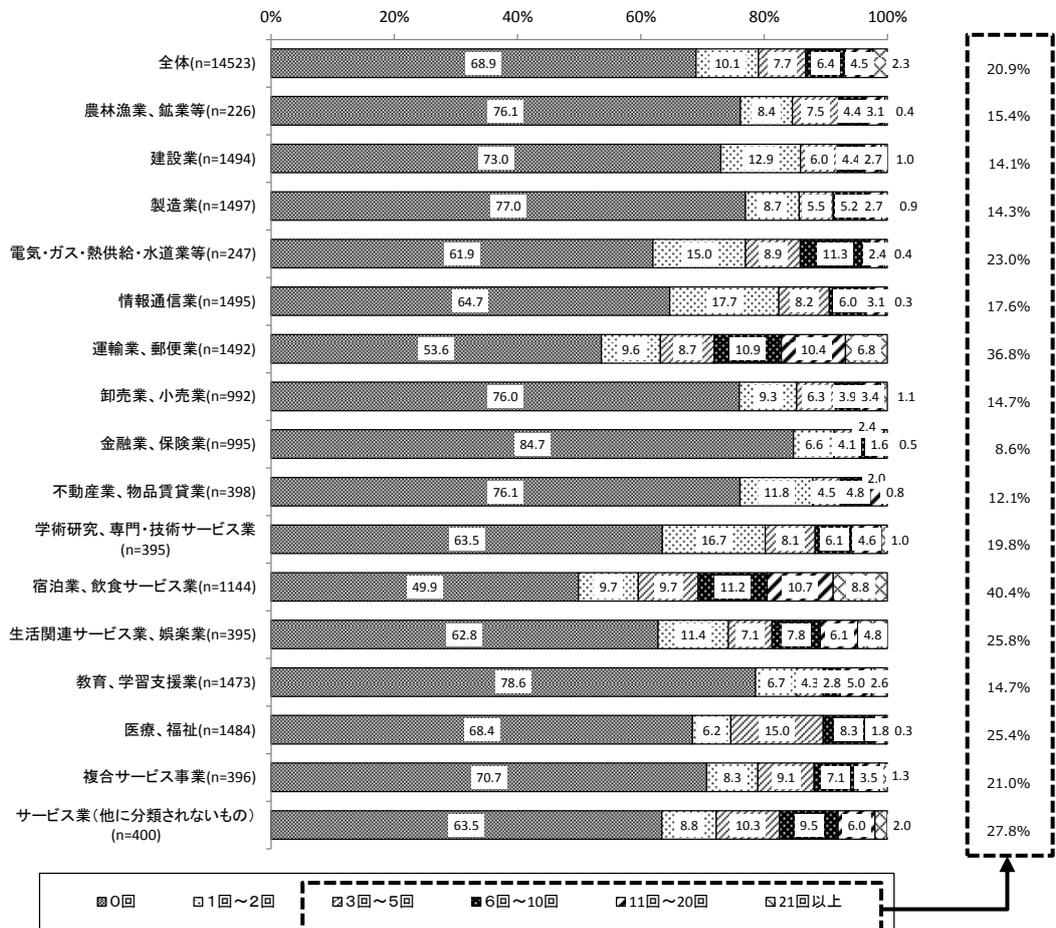
正社員について業種別にみると、1か月に3回以上深夜勤務がある者の割合は「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く40.4%、次いで「運輸業、郵便業」が36.8%、「サービス業（他に分類されないもの）」が27.8%であった。

図表 174 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数【雇用形態別】



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 175 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

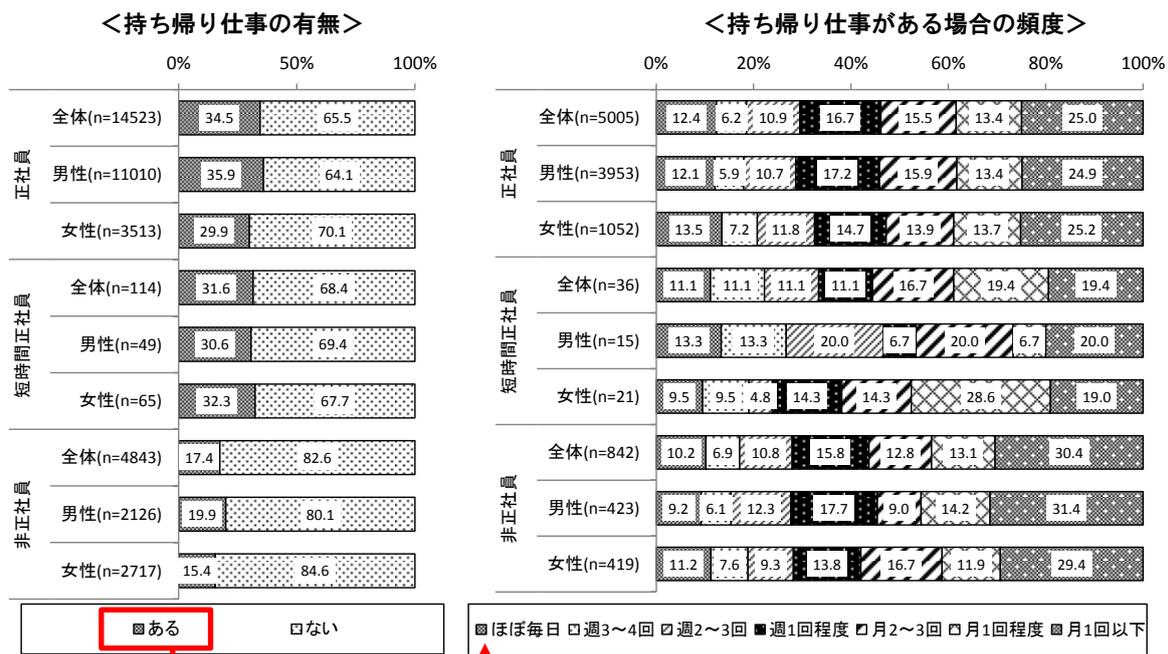
(9) 持ち帰り仕事の状況

持ち帰り仕事がある者の割合は、正社員全体では 34.5%、非正社員全体では 17.4%であった。

持ち帰り仕事がある場合の頻度は、正社員、非正社員ともに全体では「月 1 回以下」の割合が最も高く、それぞれ 25.0%、30.4%であった。持ち帰り仕事が「ほぼ毎日」ある者の割合は、正社員全体では 12.4%、非正社員全体では 10.2%であった。

持ち帰り仕事がある場合の 1 か月当たりの平均実作業時間は、女性よりも男性において長い傾向が見られた。

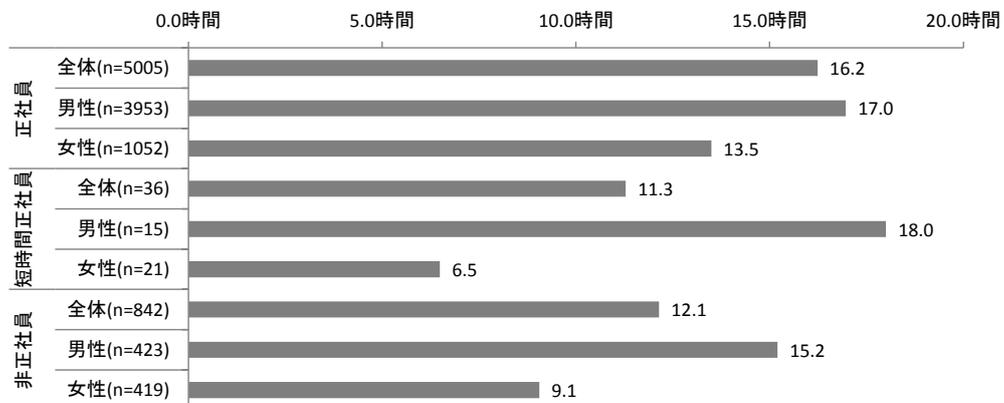
図表 176 持ち帰り仕事がある場合の頻度【雇用形態・性別】



※左図：持ち帰り仕事の頻度について「ない」以外を選択した者を、持ち帰り仕事がある」と区分し、集計。

※右図：持ち帰り仕事があると区分された者について集計。

図表 177 持ち帰り仕事がある場合の 1 か月当たりの実作業時間（平均）【雇用形態・性別】



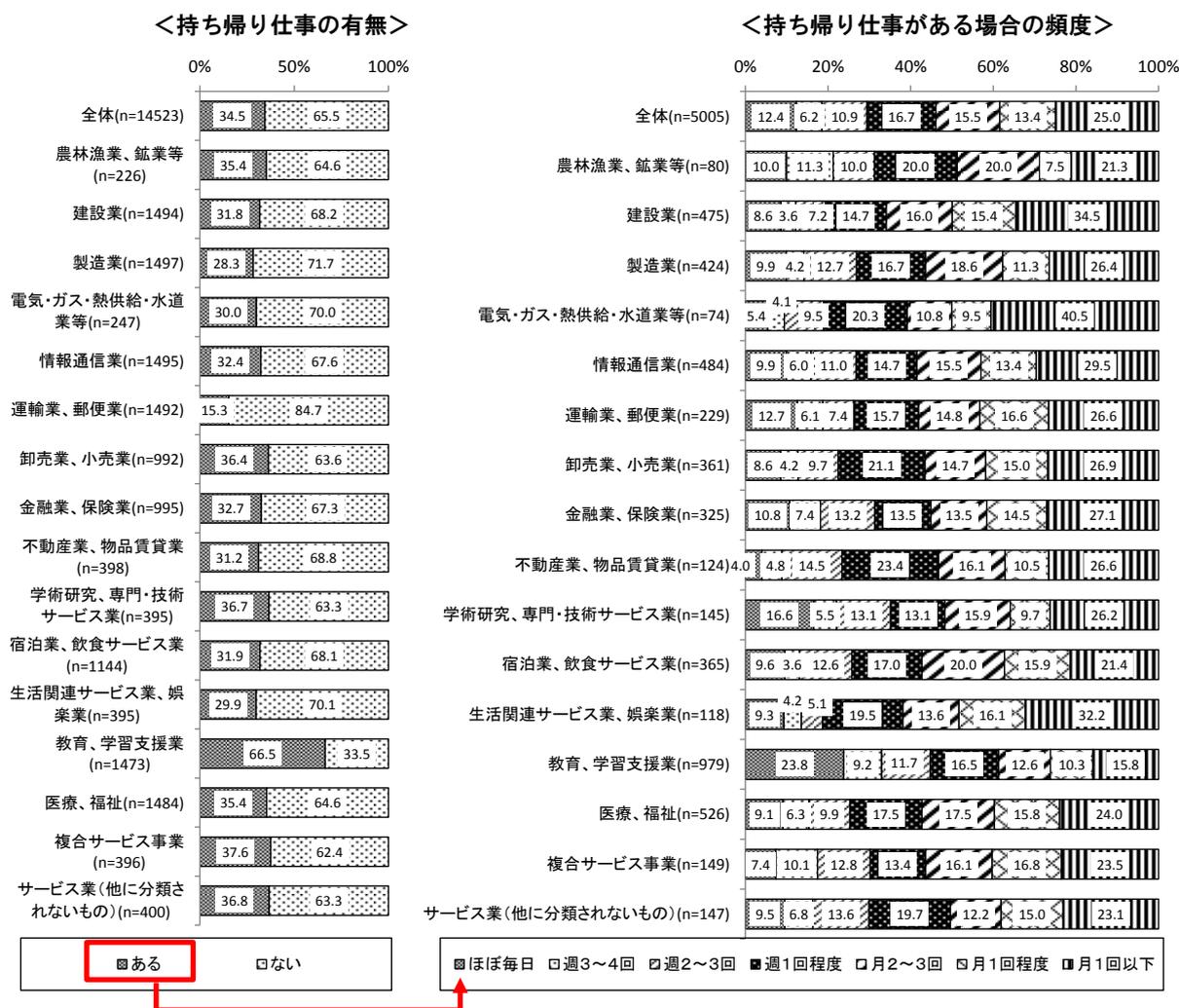
※持ち帰り仕事の頻度について「ない」以外を選択した者について集計。

正社員について業種別にみると、持ち帰り仕事があると回答した者の割合は、「教育、学習支援業」で最も高く 66.5%、次いで「複合サービス事業」で 37.6%であった。

持ち帰り仕事がある場合の頻度が「ほぼ毎日」の者の割合は、「教育、学習支援業」で最も高く 23.8%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」で 16.6%であった。

持ち帰り仕事がある場合の1か月当たりの平均実作業時間は「情報通信業」で最も長く 24.9時間、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」で 22.3時間であった。

図表 178 持ち帰り仕事がある場合の頻度【正社員・業種別】

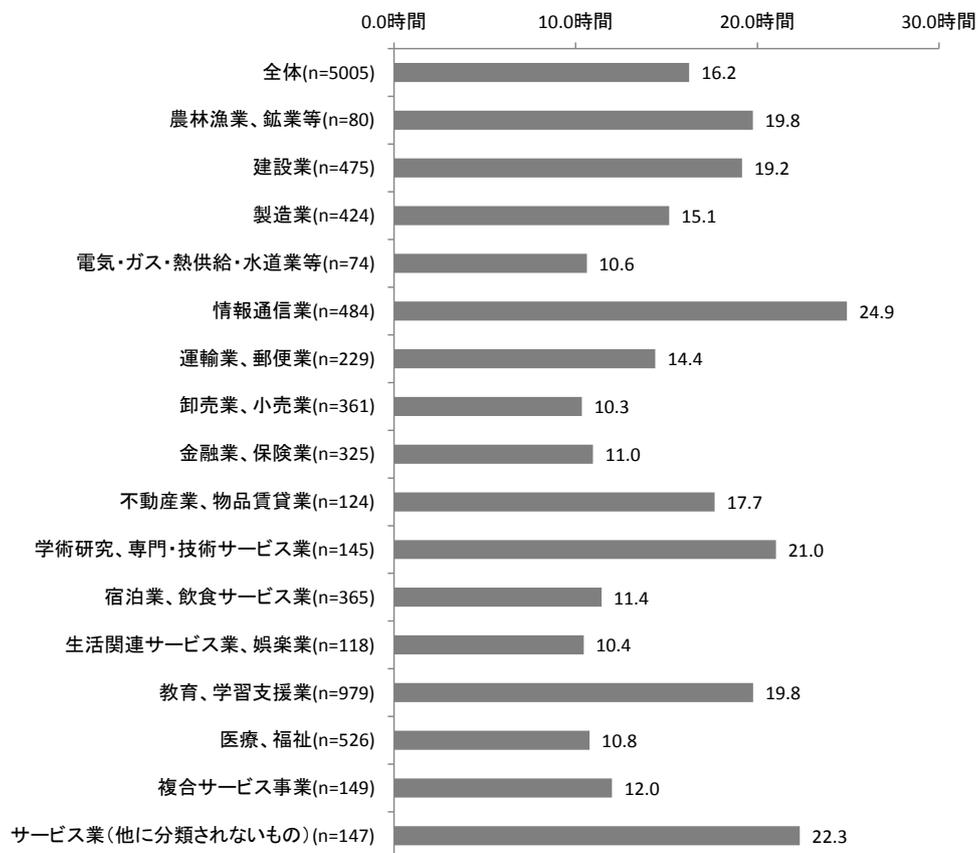


※左図：持ち帰り仕事の頻度について「ない」以外を選択した者を、持ち帰り仕事がある」と区分し、集計。

雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

※右図：雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者で、持ち帰り仕事があると区分された者（調査数 5005）について集計。

図表 179 持ち帰り仕事がある場合の1か月当たりの実作業時間（平均）【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者のうち、持ち帰り仕事がある場合の1か月当たりの実作業時間が「不明」の者を除いた有効回答（調査数 5005）について集計。

(10) 残業を含めた労働時間に対する希望

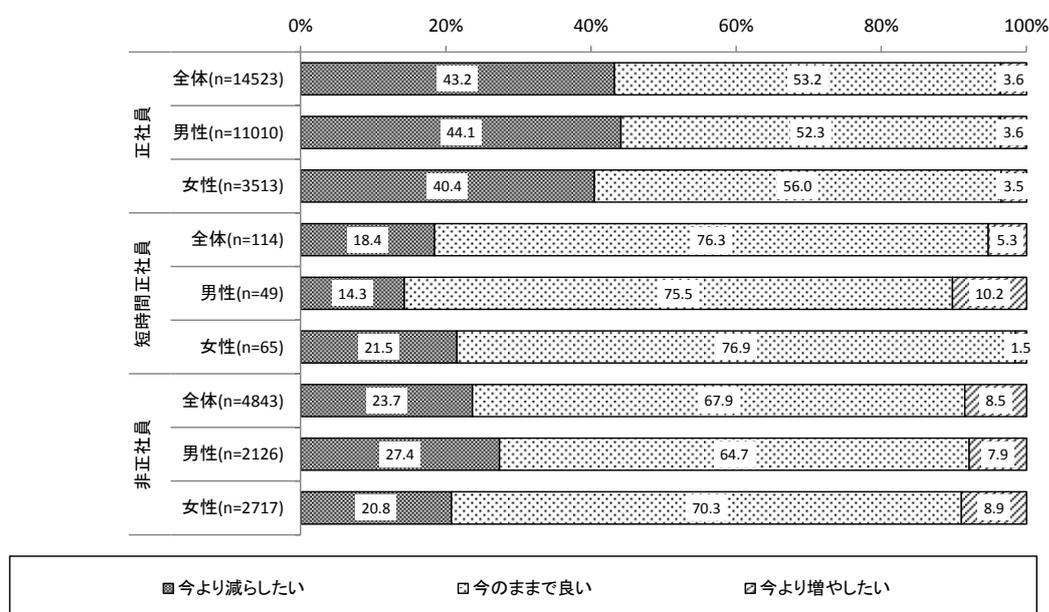
正社員全体では、残業を含めた労働時間に対する希望は「今のままで良い」と回答した者が最も多く 53.2%、次いで「今より減らしたい」が 43.2%であった。

非正社員全体では、残業を含めた労働時間に対する希望は「今のままで良い」と回答した者が最も多く 67.9%、次いで「今より減らしたい」が 23.7%であった。

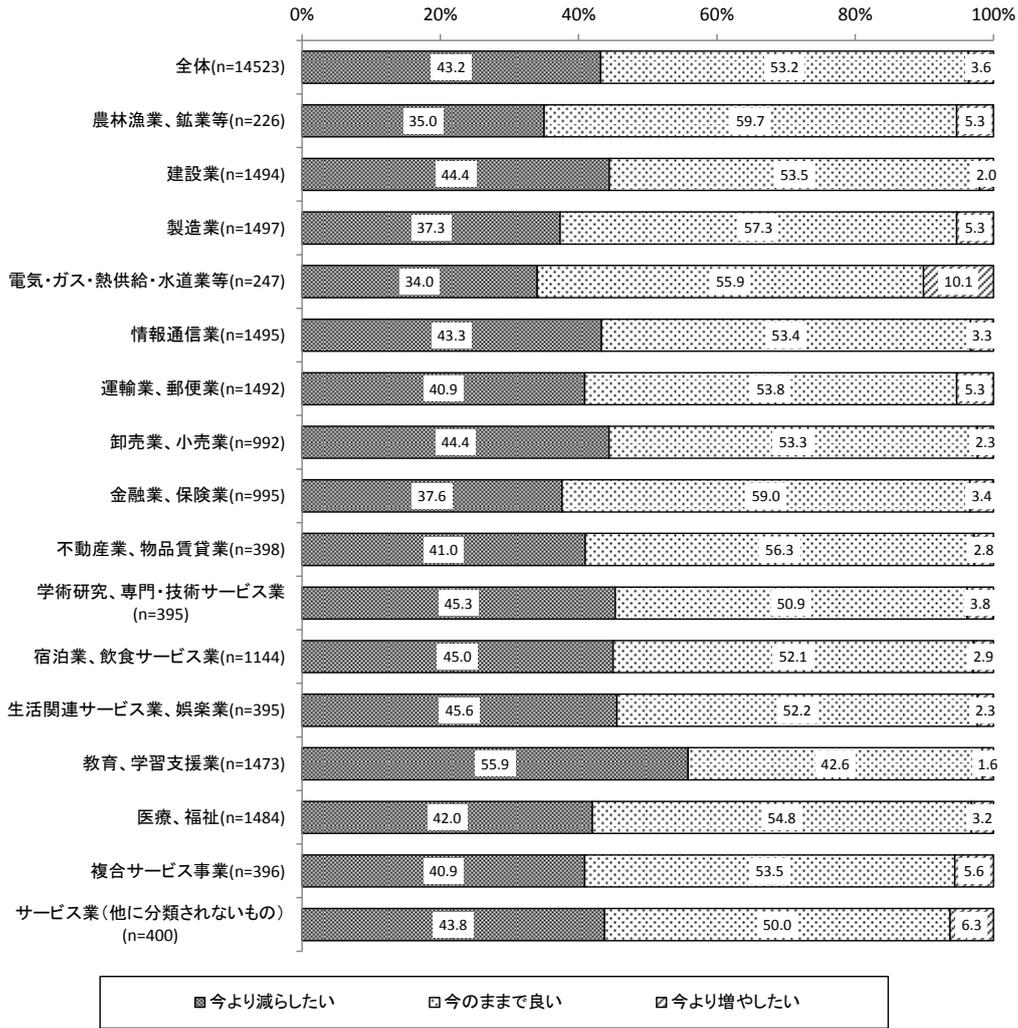
正社員について業種別でみると、残業を含めた労働時間について「今より減らしたい」と回答した者の割合は「教育、学習支援業」で最も高く 55.9%、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が 45.6%、「学術研究、専門・技術サービス業」が 45.3%であった。

また、平均的な 1 週間当たりの残業時間別でみると、「今より減らしたい」と回答した者の割合は、平均的な 1 週間当たりの残業時間が「20 時間以上」では 76.8%、「10 時間以上 20 時間未満」では 64.4%であり、残業時間が長いほどその割合が高い傾向にあった。

図表 180 残業時間を含めた労働時間に対する希望【雇用形態・性別】

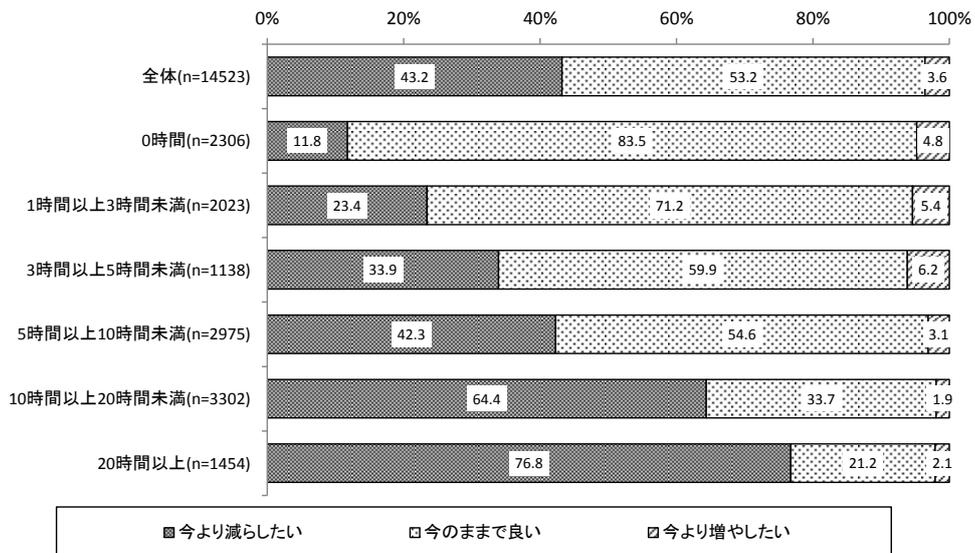


図表 181 残業時間を含めた労働時間に対する希望【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

図表 182 残業時間を含めた労働時間に対する希望【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

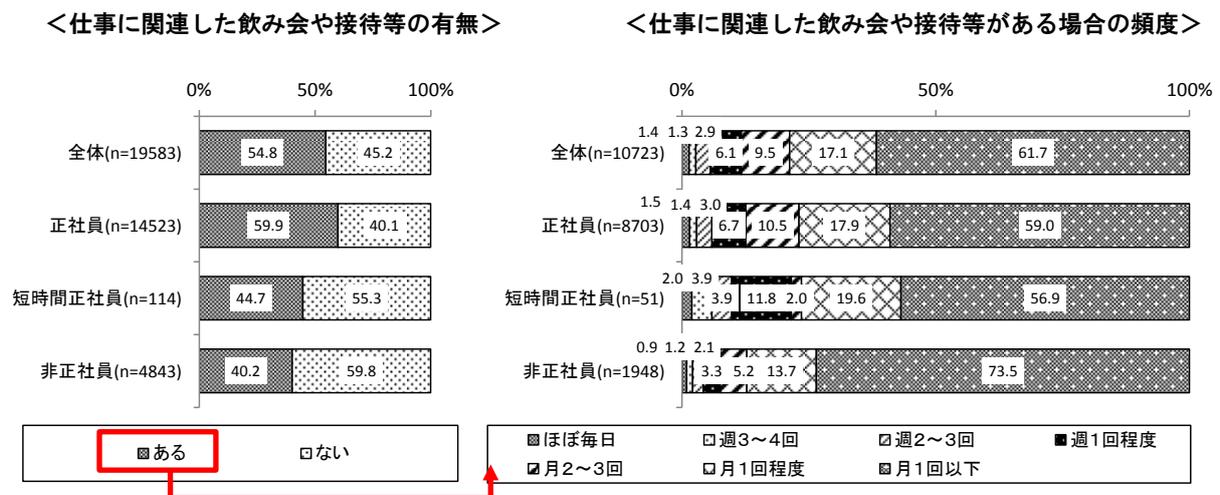
(11) 仕事に関連した飲み会や接待等の状況

仕事に関連した飲み会や接待等がある者の割合は、正社員では 59.9%、非正社員では 40.2%であった。

仕事に関連した飲み会や接待等がある場合の頻度は、正社員、非正社員ともに「月 1 回以下」の割合が最も高く、それぞれ 59.0%、73.5%であった。

仕事に関連した飲み会や接待等がある場合の 1 回当たりの平均所要時間は、正社員では 2.8 時間、非正社員では 2.3 時間であった。

図表 183 仕事に関連した飲み会や接待等がある場合の頻度【雇用形態別】



※左図：仕事に関連した飲み会や接待等の頻度について「ない」以外を選択した者を、仕事に関連した飲み会や接待等が「ある」と区分し、集計。
 ※右図：仕事に関連した飲み会や接待等があると区分された者（調査数 10723）について集計。
 ※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 184 仕事に関連した飲み会や接待等がある場合の 1 回当たりの所要時間（平均）【雇用形態別】

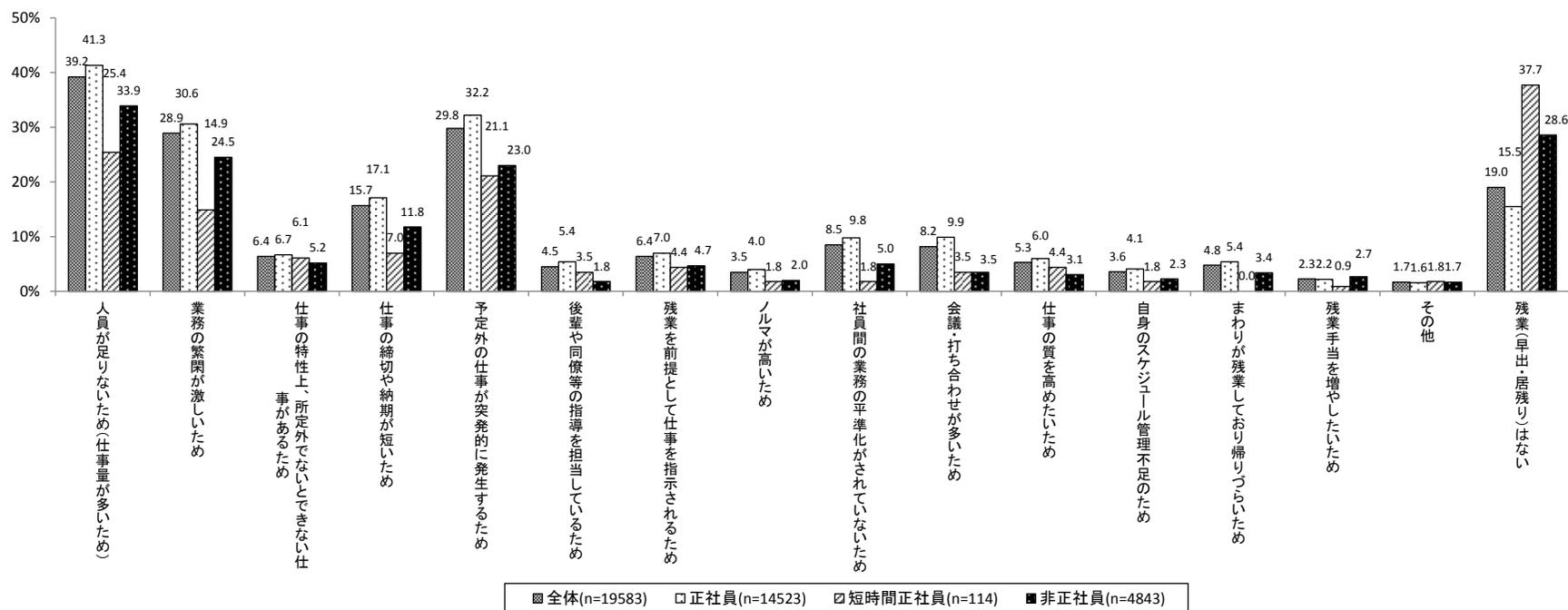


※仕事に関連した飲み会や接待等がある場合の 1 回当たりの所要時間が「不明」の者を除いた有効回答（調査数 10723）について集計。
 ※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

(12) 残業が発生する理由

残業時間が発生する理由としては、全体では「人員が足りないため」が最も多く 39.2%、次いで「予定外の仕事が突発的に発生するため」が 29.8%、「業務の繁忙が激しいため」が 28.9%、「仕事の締切や納期が短いため」が 15.7%であった。

図表 185 残業が発生する理由【雇用形態別】（複数回答）



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員について業種別にみた結果は、以下の通りであった。

図表 186 残業が発生する理由【正社員・業種別】（複数回答）

単位（上段：件、下段：%）

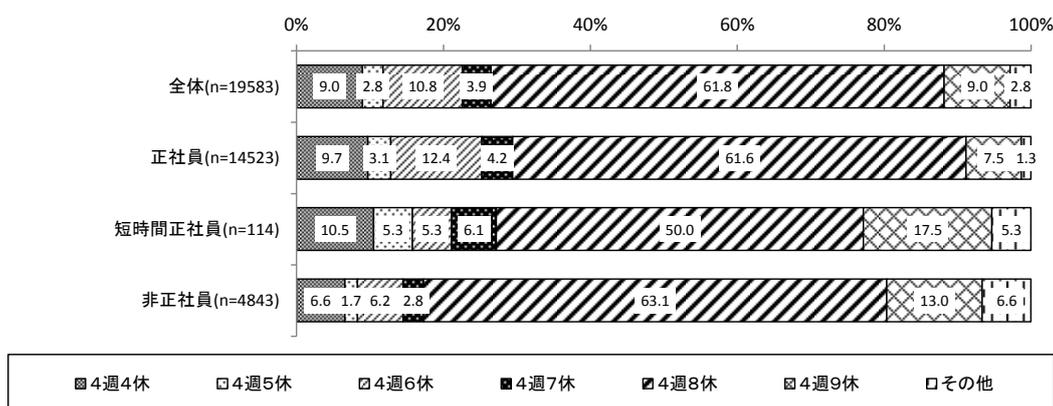
	調査数	人員が多いため（仕事量が多いため）	業務の繁閑が激しいため	仕事の特性上、所定外でできない仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定外の仕事が発発的に発生するため	後輩や同僚等の指導を担っているため	残業を前提として仕事を指示されるため	ノルマが高い	社員の業務の平準化がされていないため	会議・打ち合わせが多い	仕事の質を高めたいため	自身のスケジュール管理不足のため	りまわりが残業しており帰らな	め残業手当を増やしたい	その他	残業（早出・居残り）はない
全体	14523	5997	4441	978	2483	4681	785	1021	587	1421	1432	875	594	779	316	238	2250
	100.0	41.3	30.6	6.7	17.1	32.2	5.4	7.0	4.0	9.8	9.9	6.0	4.1	5.4	2.2	1.6	15.5
農林漁業、飲業等	226	90	56	18	24	51	10	8	6	23	23	10	8	9	4	2	48
	100.0	39.8	24.8	8.0	10.6	22.6	4.4	3.5	2.7	10.2	10.2	4.4	3.5	4.0	1.8	0.9	21.2
建設業	1494	583	465	81	400	498	81	75	60	145	112	79	53	91	34	15	265
	100.0	39.0	31.1	5.4	26.8	33.3	5.4	5.0	4.0	9.7	7.5	5.3	3.5	6.1	2.3	1.0	17.7
製造業	1497	629	428	50	423	506	65	125	68	173	147	84	51	94	62	22	243
	100.0	42.0	28.6	3.3	28.3	33.8	4.3	8.4	4.5	11.6	9.8	5.6	3.4	6.3	4.1	1.5	16.2
電気・ガス・熱供給・水道業等	247	91	69	9	41	82	12	13	8	19	12	14	7	7	11	9	34
	100.0	36.8	27.9	3.6	16.6	33.2	4.9	5.3	3.2	7.7	4.9	5.7	2.8	2.8	4.5	3.6	13.8
情報通信業	1495	637	466	98	462	599	92	116	71	180	183	90	96	90	30	13	179
	100.0	42.6	31.2	6.6	30.9	40.1	6.2	7.8	4.7	12.0	12.2	6.0	6.4	6.0	2.0	0.9	12.0
運輸業、郵便業	1492	563	450	160	121	318	34	164	47	94	57	44	35	35	60	42	240
	100.0	37.7	30.2	10.7	8.1	21.3	2.3	11.0	3.2	6.3	3.8	2.9	2.3	2.3	4.0	2.8	16.1
卸売業、小売業	992	384	306	53	143	343	51	53	42	111	90	54	51	64	9	11	162
	100.0	38.7	30.8	5.3	14.4	34.6	5.1	5.3	4.2	11.2	9.1	5.4	5.1	6.5	0.9	1.1	16.3
金融業、保険業	995	345	291	78	132	320	42	37	79	100	113	67	43	56	15	15	198
	100.0	34.7	29.2	7.8	13.3	32.2	4.2	3.7	7.9	10.1	11.4	6.7	4.3	5.6	1.5	1.5	19.9
不動産業、物品賃貸業	398	120	115	16	43	125	18	24	25	45	42	17	17	20	8	7	83
	100.0	30.2	28.9	4.0	10.8	31.4	4.5	6.0	6.3	11.3	10.6	4.3	4.3	5.0	2.0	1.8	20.9
学術研究、専門・技術サービス業	395	154	151	26	126	172	32	41	23	54	47	33	27	23	10	7	36
	100.0	39.0	38.2	6.6	31.9	43.5	8.1	10.4	5.8	13.7	11.9	8.4	6.8	5.8	2.5	1.8	9.1
宿泊業、飲食サービス業	1144	657	387	70	87	339	66	93	22	94	73	63	44	68	15	24	144
	100.0	57.4	33.8	6.1	7.6	29.6	5.8	8.1	1.9	8.2	6.4	5.5	3.8	5.9	1.3	2.1	12.6
生活関連サービス業、娯楽業	395	186	118	35	53	117	21	34	12	35	35	14	19	14	11	10	61
	100.0	47.1	29.9	8.9	13.4	29.6	5.3	8.6	3.0	8.9	8.9	3.5	4.8	3.5	2.8	2.5	15.4
教育、学習支援業	1473	555	470	117	188	505	116	96	58	189	304	208	82	104	10	21	183
	100.0	37.7	32.2	7.9	12.8	34.3	7.9	6.5	3.9	12.8	20.6	14.1	5.6	7.1	0.7	1.4	12.4
医療、福祉	1484	682	391	131	113	448	83	85	28	94	124	62	38	60	15	31	250
	100.0	46.0	26.3	8.8	7.6	30.2	5.6	5.7	1.9	6.3	8.4	4.2	2.6	4.0	1.0	2.1	16.8
複合サービス事業	396	162	134	16	46	132	33	31	26	25	34	17	7	20	11	5	72
	100.0	40.9	33.8	4.0	11.6	33.3	8.3	7.8	6.6	6.3	8.6	4.3	1.8	5.1	2.8	1.3	18.2
サービス業（他に分類されないもの）	400	159	139	20	81	126	29	26	12	40	36	19	16	24	11	4	52
	100.0	39.8	34.8	5.0	20.3	31.5	7.3	6.5	3.0	10.0	9.0	4.8	4.0	6.0	2.8	1.0	13.0

4) 休日・休暇取得に関する実態

(1) 適用されている週休日と1か月当たりの休日出勤回数

適用されている週休日は、全体では「4週8休」が最も高く61.8%、次いで「4週6休」が10.8%、「4週4休」が9.0%、「4週9休」が9.0%であった。

図表 187 適用されている週休日【雇用形態別】

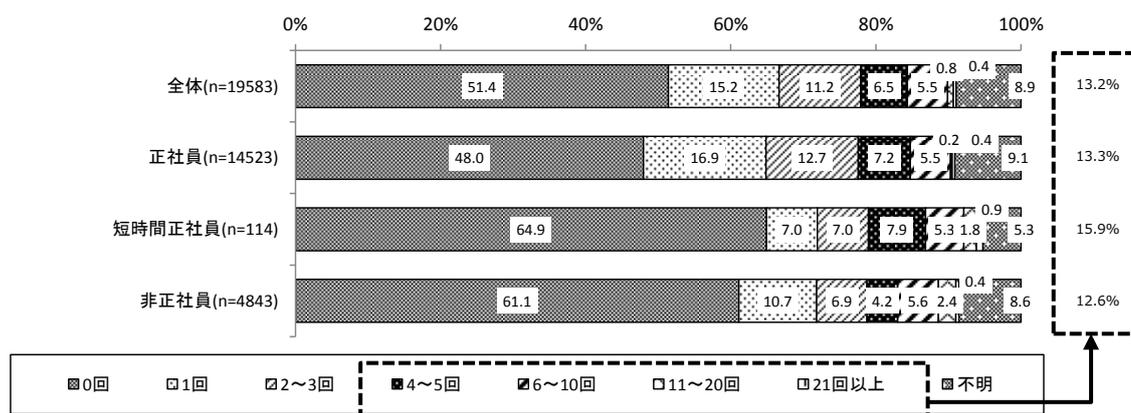


※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

1か月当たりの休日出勤回数は、全体では「0回」と回答した者が最も多く51.4%、次いで「1回」が15.2%、「2~3回」が11.2%であった。

休日出勤回数が1か月に4回以上の者の割合は、正社員では13.3%、非正社員では12.6%であった。

図表 188 1か月当たりの休日出勤回数【雇用形態別】



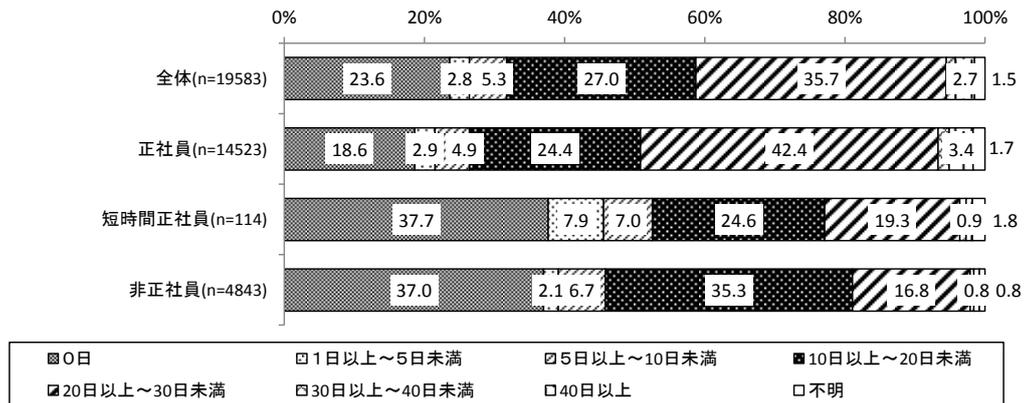
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

(2) 年次有給休暇の年間の新規付与日数

年次有給休暇の年間の新規付与日数は、全体では「20日以上30日未満」が最も多く35.7%、次いで「10日以上20日未満」が27.0%であった。

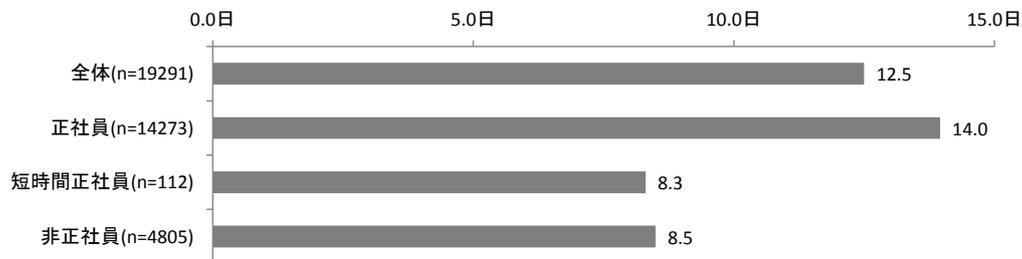
平均新規付与日数は、正社員では14.0日、非正社員では8.5日であった。

図表 189 年次有給休暇の年間の新規付与日数【雇用形態別】



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 190 年次有給休暇の年間の新規付与日数（平均）【雇用形態別】



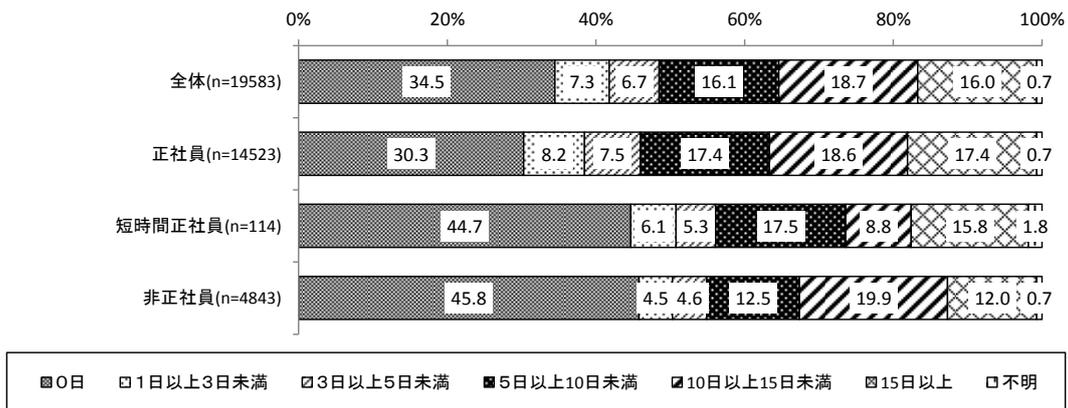
※年次有給休暇の年間の新規付与日数が「不明」の者を除いた有効回答（調査数 19291）について集計。
 ※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

(3) 年次有給休暇の取得日数

年次有給休暇の年間取得日数は、全体では「0日」が最も多く 34.5%、次いで「10日以上15日未満」が 18.7%、「5日以上10日未満」が 16.1%であった。取得日数が「0日」の割合は、正社員で 30.3%、非正社員で 45.8%であった。

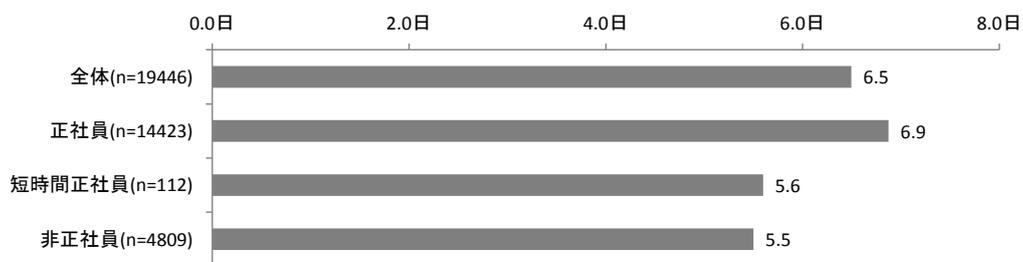
平均取得日数は、正社員では 6.9日、非正社員では 5.5日であった。

図表 191 年次有給休暇の取得日数【雇用形態別】



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 192 年次有給休暇の取得日数（平均）【雇用形態別】



※年次有給休暇の取得日数が「不明」の者を除いた有効回答（調査数 19446）について集計。

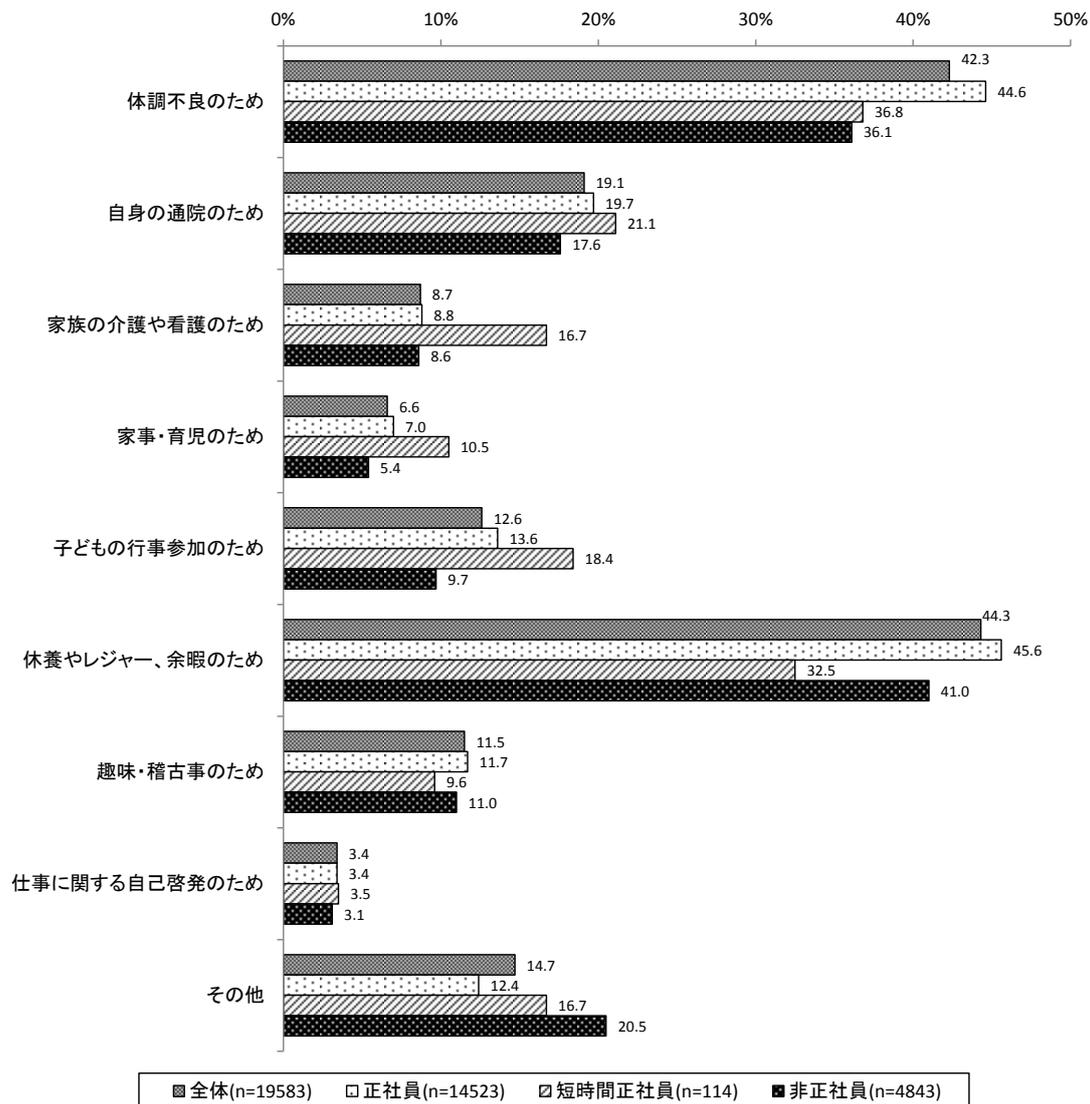
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

(4) 年次有給休暇の取得理由

年次有給休暇の取得理由としては、全体では「休養やレジャー、余暇のため」が最も多く44.3%、次いで「体調不良のため」が42.3%、「自身の通院のため」が19.1%であった。

雇用形態別にみると、正社員において「体調不良のため」が44.6%と、非正社員36.1%に比べて高かった。また、短時間正社員では、「子どもの行事参加のため」が18.4%、「家族の介護や看護のため」が16.7%と、正社員、非正社員に比べて特に高かった。

図表 193 年次有給休暇の取得理由【雇用形態別】（複数回答）



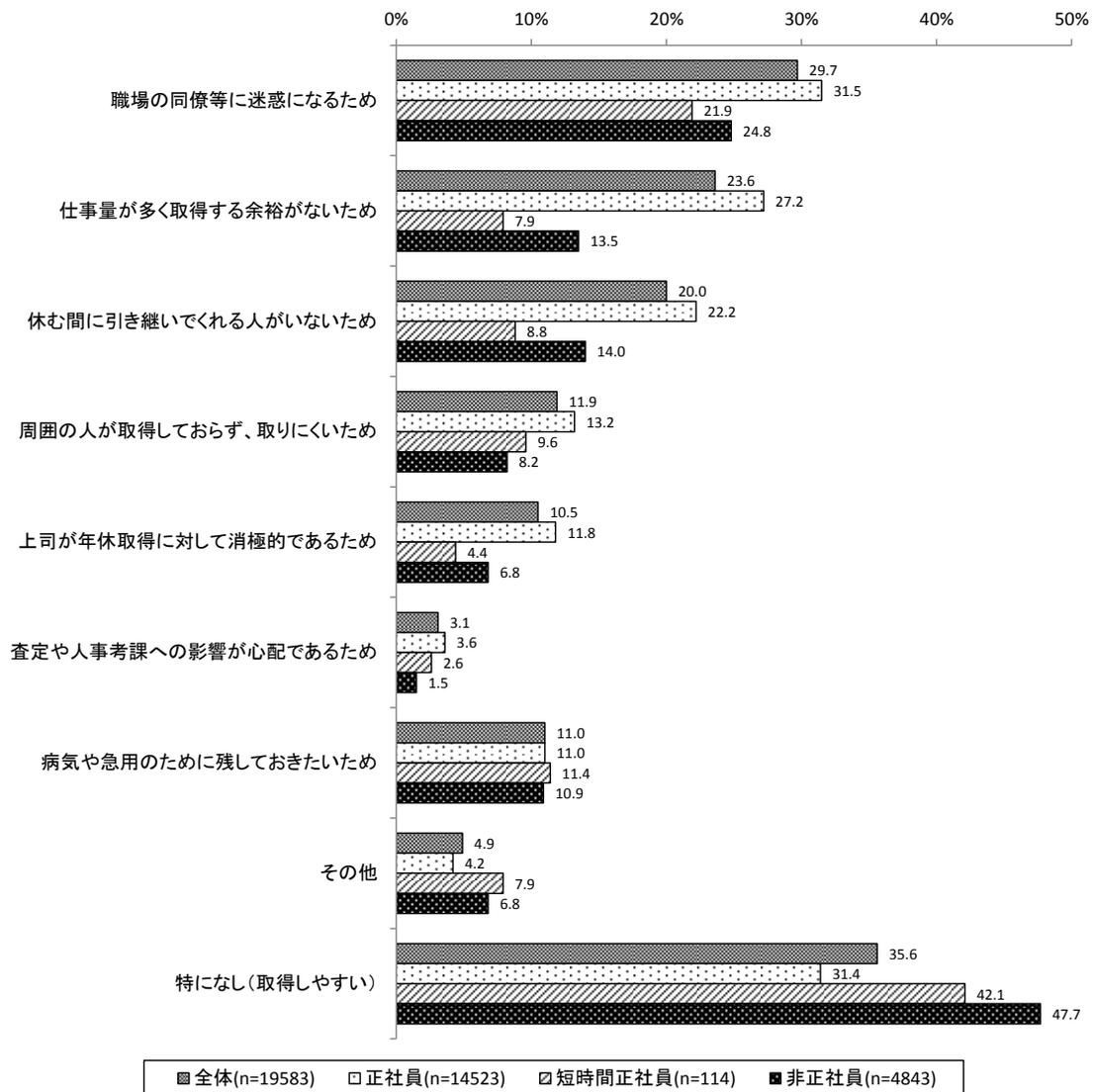
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

(5) 年次有給休暇を取得しにくい理由

年次有給休暇を取得しにくい理由としては、全体では「職場の同僚等に迷惑になるため」が最も多く 29.7%、次いで「仕事量が多く取得する余裕がないため」が 23.6%、「休む間に引き継いでくれる人がいないため」が 20.0%であった。

雇用形態別にみると、非正社員に比べて正社員では「仕事量が多く取得する余裕がないため」と回答する者の割合が 2 倍近く高かった。

図表 194 年次有給休暇を取得しにくい理由【雇用形態別】(複数回答)



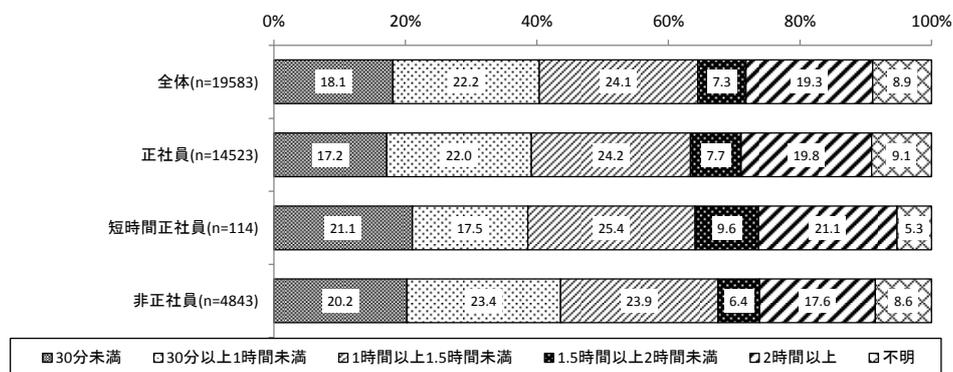
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

5) 生活時間

(1) 勤務日1日の生活時間

勤務日における通勤時間（往復）は全体では「1時間以上1.5時間未満」が最も多く24.1%、次いで「30分以上1時間未満」が22.2%、「2時間以上」が19.3%であった。

図表 195 通勤時間（往復）【雇用形態別】



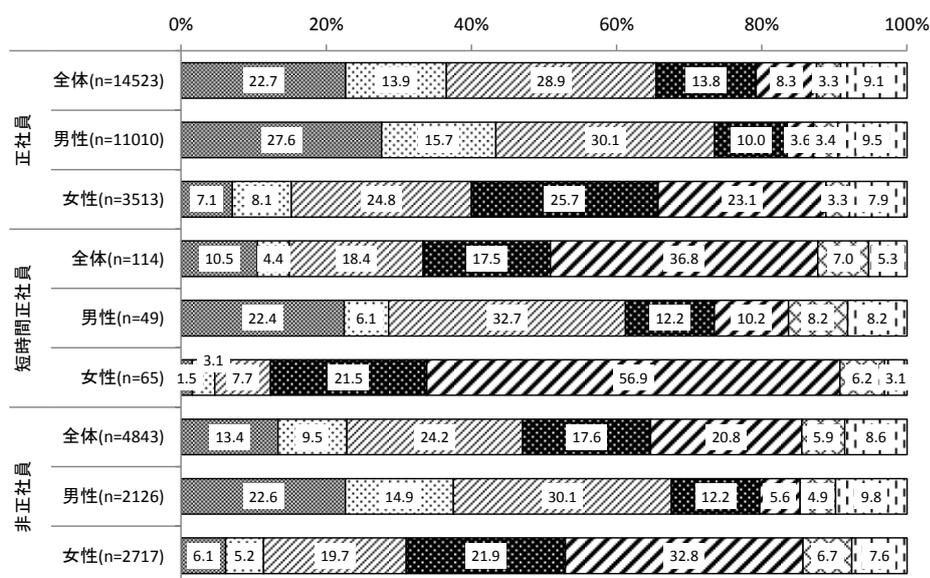
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

勤務日における家事労働時間は、正社員全体では「1時間以上2時間未満」が最も多く28.9%、次いで「30分未満」が22.7%であった。

非正社員全体では「1時間以上2時間未満」が最も多く24.2%、次いで「3時間以上6時間未満」が20.8%であった。

正社員、非正社員とも、男性よりも女性において家事労働時間が長い者の割合が高い傾向が見られた。

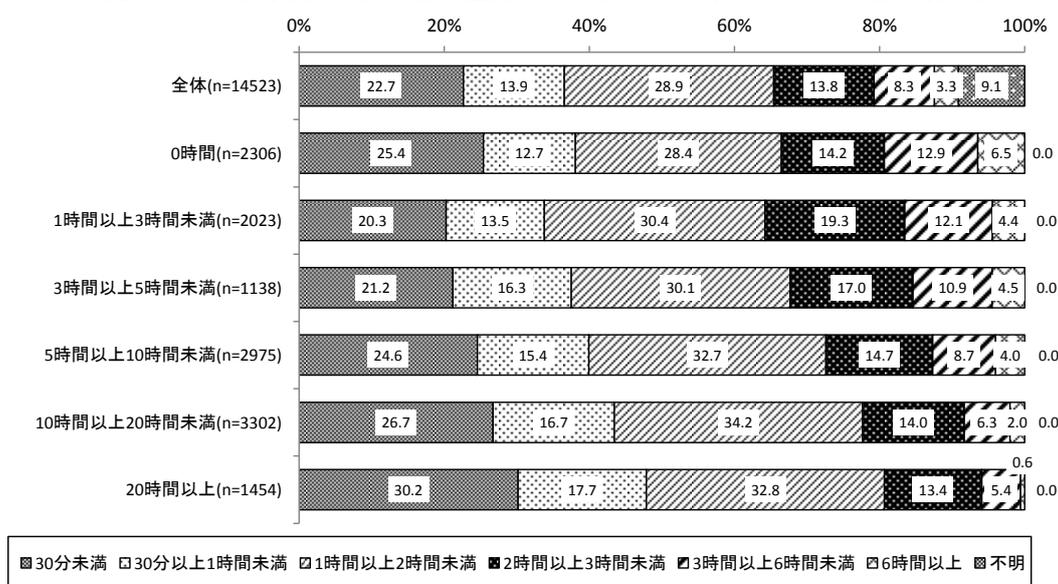
図表 196 家事労働時間【雇用形態・性別】



■30分未満 □30分以上1時間未満 ▨1時間以上2時間未満 ■2時間以上3時間未満 ▨3時間以上6時間未満 □6時間以上 □不明

勤務日における家事労働時間について、正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、残業時間が1時間以上の場合には、残業時間が長いほど、家事労働時間が短くなる傾向が見られた。なお、平均的な1週間当たりの残業時間が0時間の場合では、家事労働時間が「30分未満」の者の割合が25.4%と、全体平均（22.7%）よりも高くなっていた。

図表 197 家事労働時間【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】

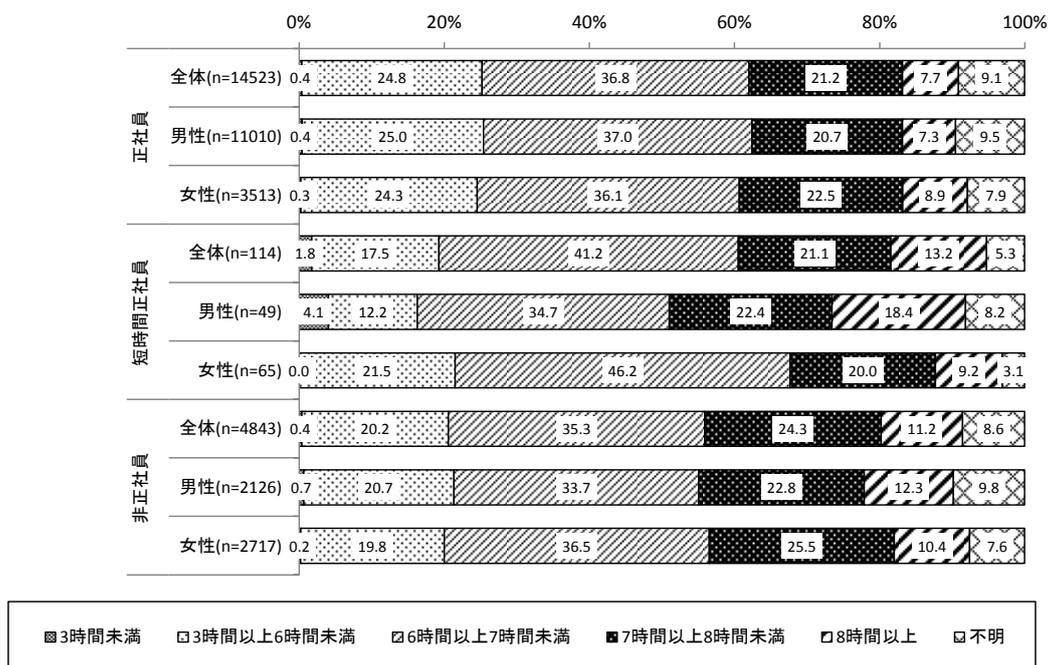


※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

勤務日における睡眠時間は、正社員では「6時間以上7時間未満」が最も多く36.8%、次いで「3時間以上6時間未満」が24.8%であった。

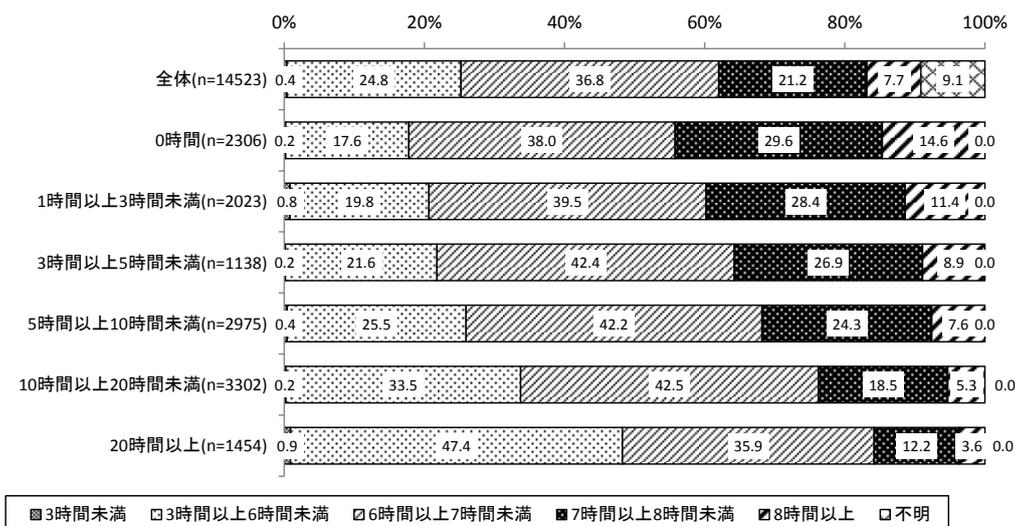
非正社員では「6時間以上7時間未満」が最も多く35.3%、次いで「7時間以上8時間未満」が24.3%であった。

図表 198 睡眠時間【雇用形態・性別】



正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、残業時間が長くなるほど「3時間以上6時間未満」の割合が高くなり、「7時間以上8時間未満」の割合が低くなる傾向が見られた。

図表 199 睡眠時間【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

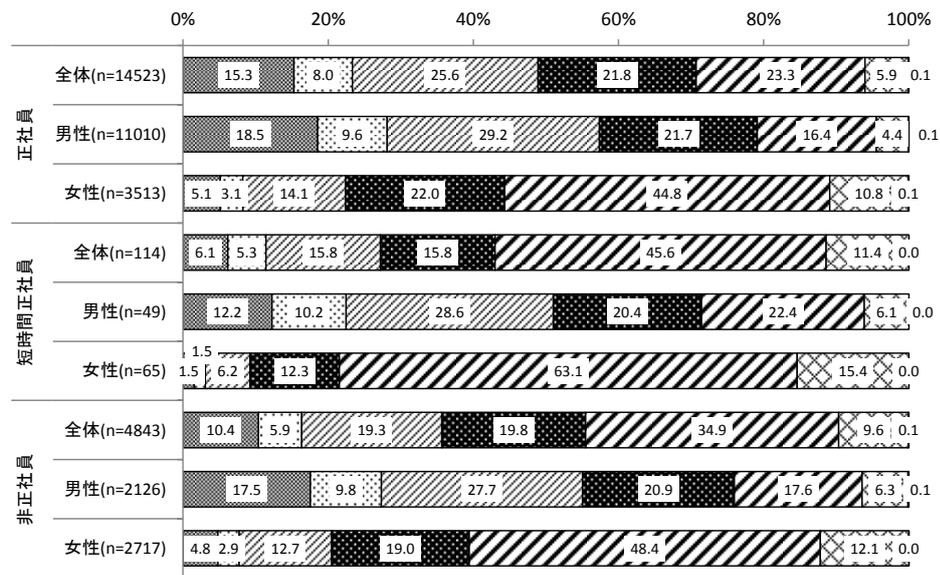
(2) 休日1日の生活時間

休日における家事労働時間は、正社員全体では「1時間以上2時間未満」が最も多く25.6%、次いで「3時間以上6時間未満」が23.3%であった。

非正社員全体では「3時間以上6時間未満」が最も多く34.9%、次いで「2時間以上3時間未満」が19.8%であった。

正社員、非正社員とも、女性においては「3時間以上6時間未満」の割合が4割を超えていた。

図表 200 家事労働時間【雇用形態・性別】



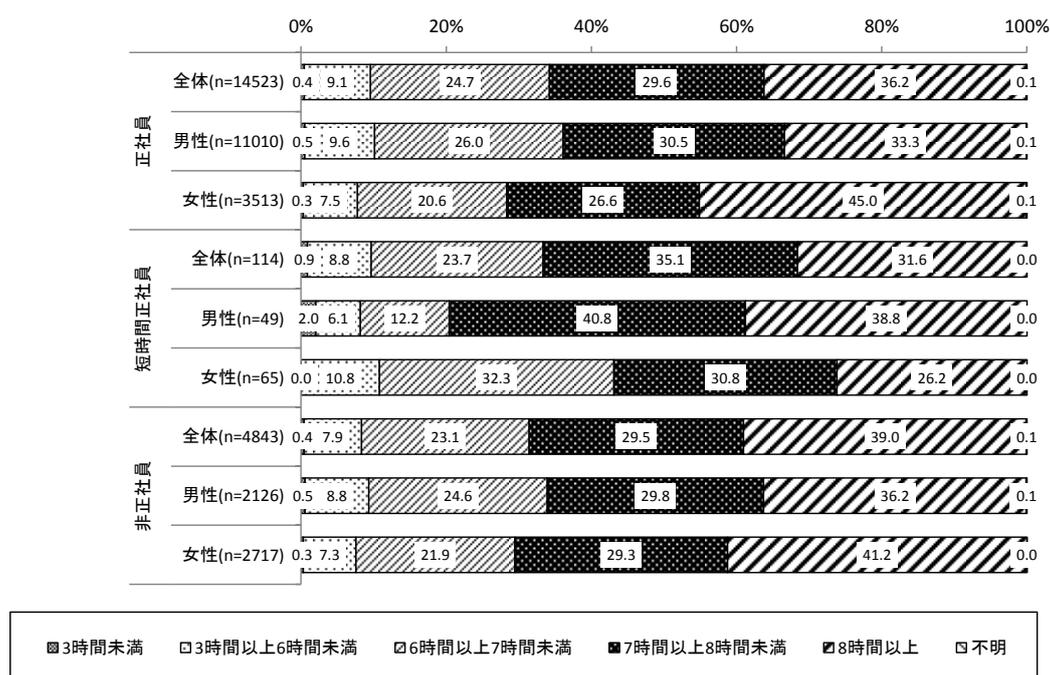
■ 30分未満 □ 30分以上1時間未満 ▨ 1時間以上2時間未満 ■ 2時間以上3時間未満 ▩ 3時間以上6時間未満 □ 6時間以上 □ 不明

休日における睡眠時間は、正社員全体では「8時間以上」が最も多く36.2%、次いで「7時間以上8時間未満」が29.6%であった。

非正社員全体では「8時間以上」が最も多く39.0%、次いで「7時間以上8時間未満」が29.5%であった。

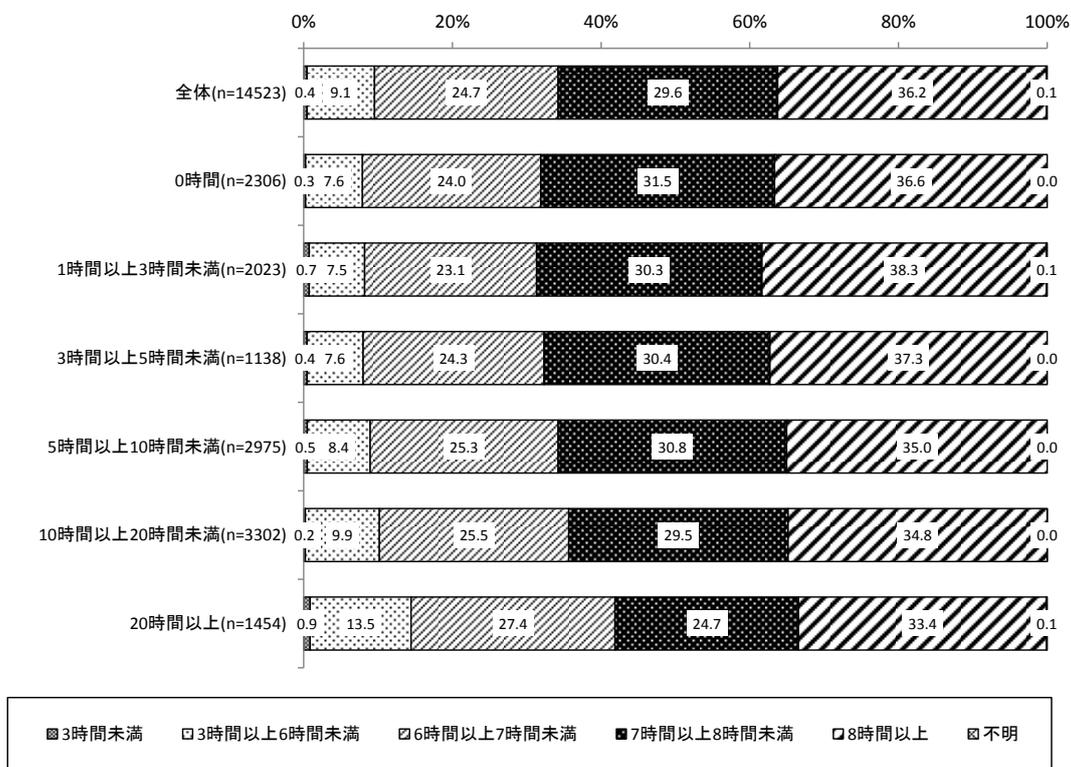
正社員、非正社員とも、女性においては「8時間以上」の割合が4割を超えていた。

図表 201 睡眠時間【雇用形態・性別】



正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、残業時間が1時間以上の場合では、残業時間が長くなるほど「3時間以上6時間未満」の割合が高くなる傾向が見られた。

図表 202 睡眠時間【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】



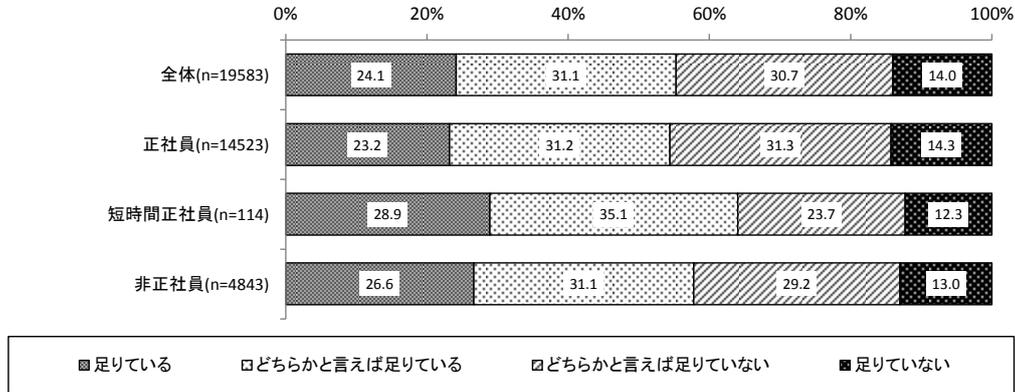
※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

(3) 勤務日における睡眠時間の充足状況・足りていない理由

勤務日の睡眠時間について、全体では「どちらかと言えば足りている」が最も多く 31.1%、次いで「どちらかと言えば足りていない」が 30.7%であった。

「足りていない」と回答した者は全体で 14.0%、正社員では 14.3%、非正社員では 13.0%であった。

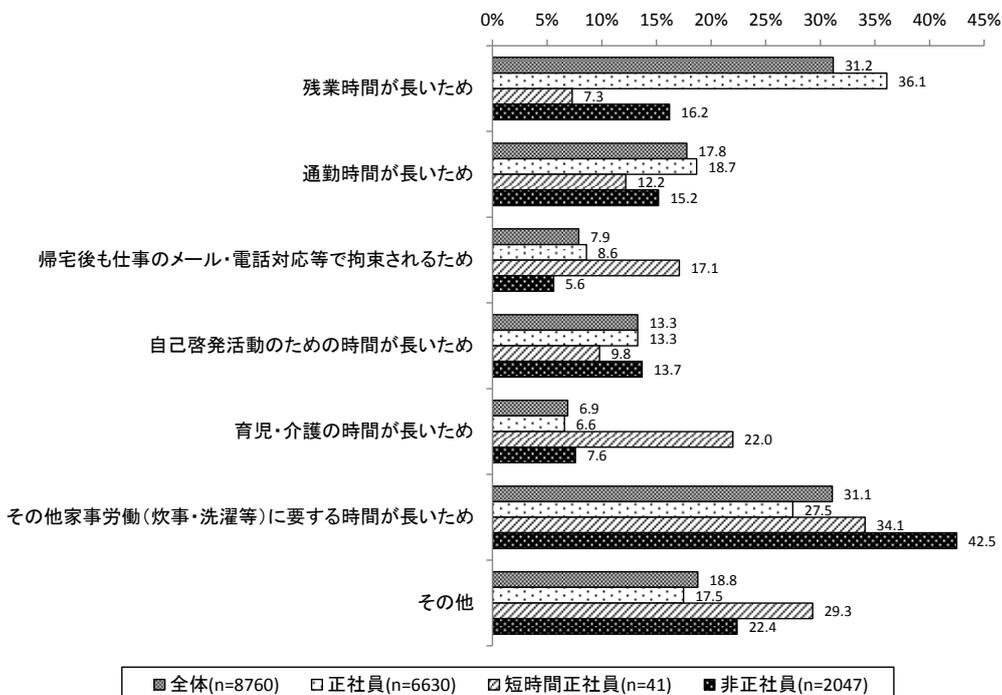
図表 203 睡眠時間の充足状況【雇用形態別】



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

勤務日の睡眠時間が「どちらかと言えば足りていない」または「足りていない」と回答した理由としては、全体では「残業時間が長い」と最も多く 31.2%、次いで「その他家事労働（炊事・洗濯等）に要する時間が長い」と 31.1%、「通勤時間が長い」と 17.8%であった。

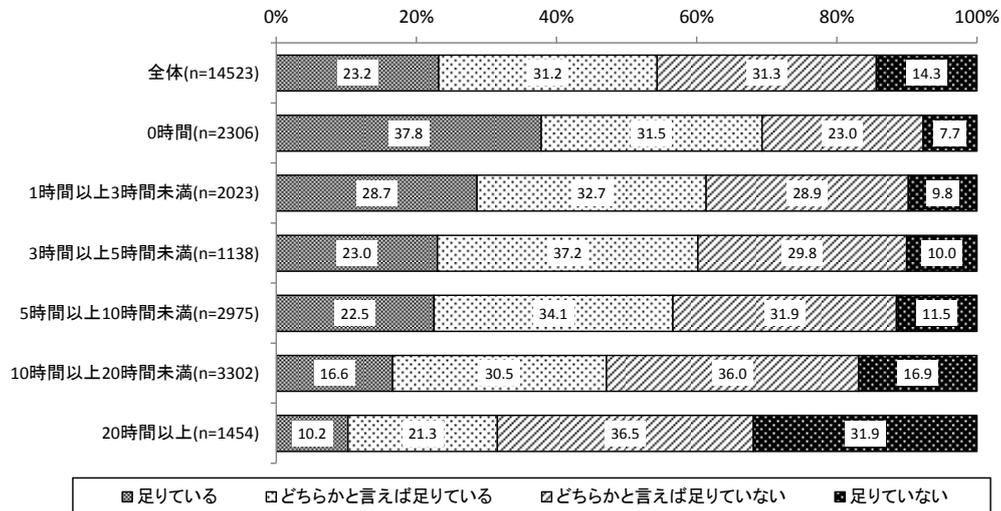
図表 204 睡眠時間が足りていない理由【雇用形態別】（複数回答）



※睡眠時間が「どちらかと言えば足りていない」または「足りていない」と回答した者（調査数 8760）について集計。
 ※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、勤務日の睡眠時間について、残業時間が長くなるほど「足りていない」と回答する者の割合が高くなる傾向があり、残業時間が週20時間以上では31.9%と、特に高かった。

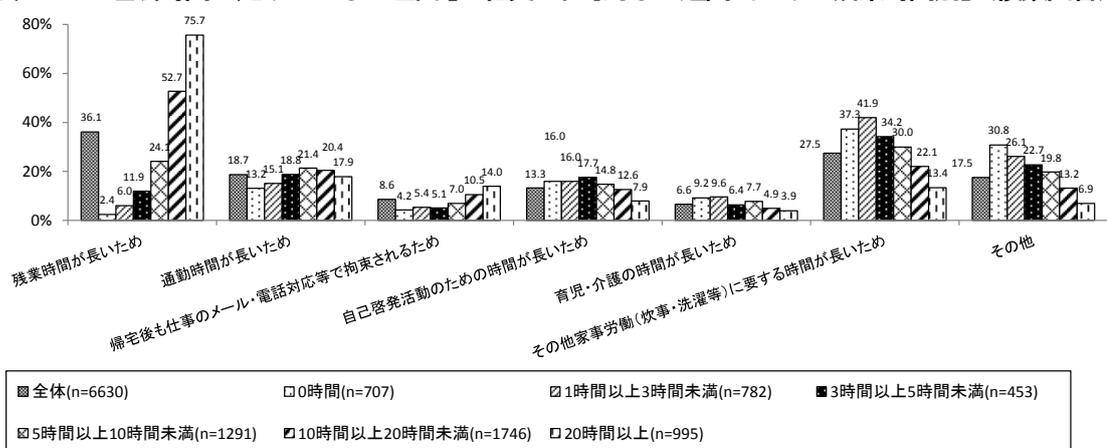
図表 205 睡眠時間の充足状況【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、勤務日の睡眠時間が「どちらかと言えば足りていない」または「足りていない」と回答した理由としては、残業時間が長いほど「残業時間が長いから」の割合が高くなる傾向が見られた。また、残業時間が3時間以上の場合では、残業時間が長いほど「帰宅後も仕事のメール・電話対応等で拘束されるため」の割合が高くなる傾向が見られた。

図表 206 睡眠時間が足りていない理由【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】（複数回答）

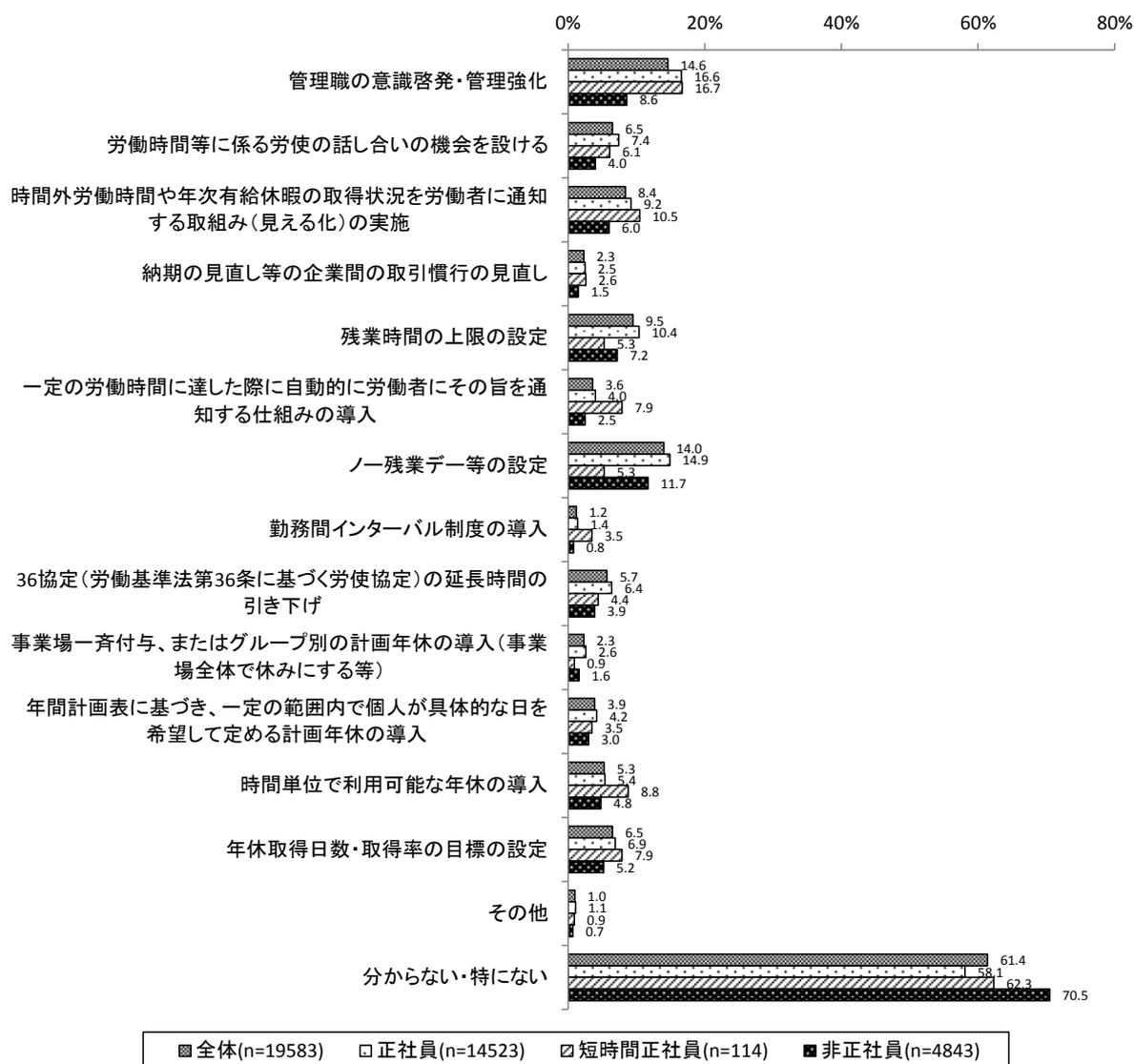


※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者であって、睡眠時間が「どちらかと言えば足りていない」または「足りていない」と回答した者（調査数 6630）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

6) 勤務先における長時間是正等に関する取組

勤務先における長時間是正等に関する取組としては、全体では「管理職の意識啓発・管理強化」が最も多く14.6%、次いで「ノー残業デー等の設定」が14.0%、「残業時間の上限の設定」が9.5%であった。

図表 207 勤務先における長時間是正等に関する取組（複数回答）



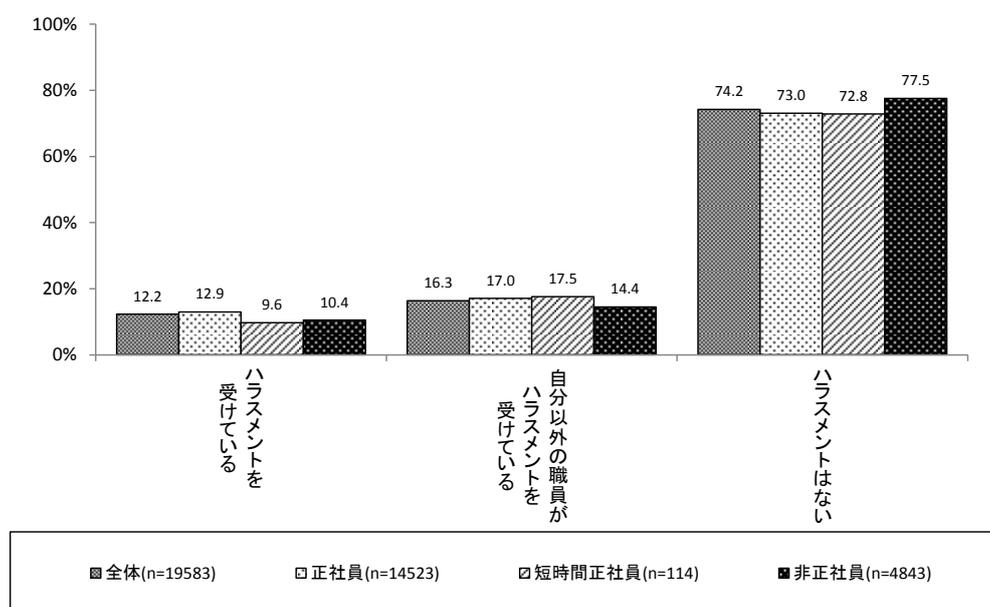
※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

7) 職場での働きやすさ

勤務先におけるハラスメント²の有無についてみると、全体では「ハラスメントはない」が最も多く74.2%であった。

雇用形態別にみると、「ハラスメントはない」と回答した者の割合は正社員で73.0%、非正社員で77.5%であった。

図表 208 ハラスメントの有無【雇用形態別】(複数回答)



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

² 本調査におけるハラスメントとは、「嫌がらせやいじめ、相手側の意に反する不適切な発言、行為等を行うことによって、相手側に屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせること」とした。

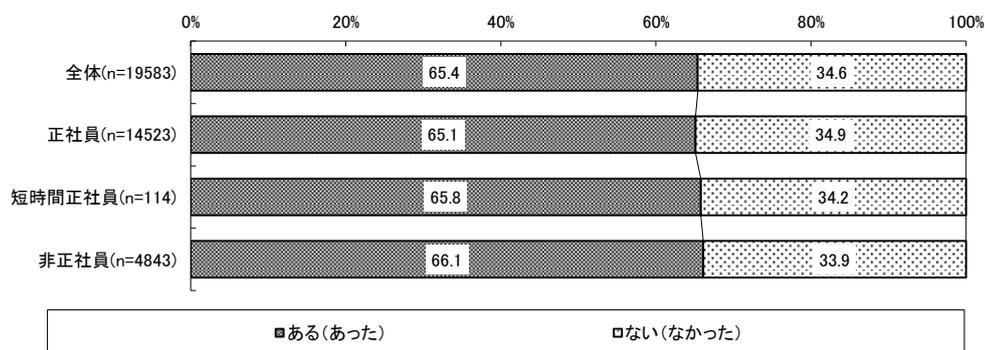
8) 心身の健康に関する状況

(1) 業務以外のストレスの状況

業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無は、全体では「ある(あった)」が 65.4%、「ない(なかった)」が 34.6%であった。雇用形態別で大きな違いは見られなかった。

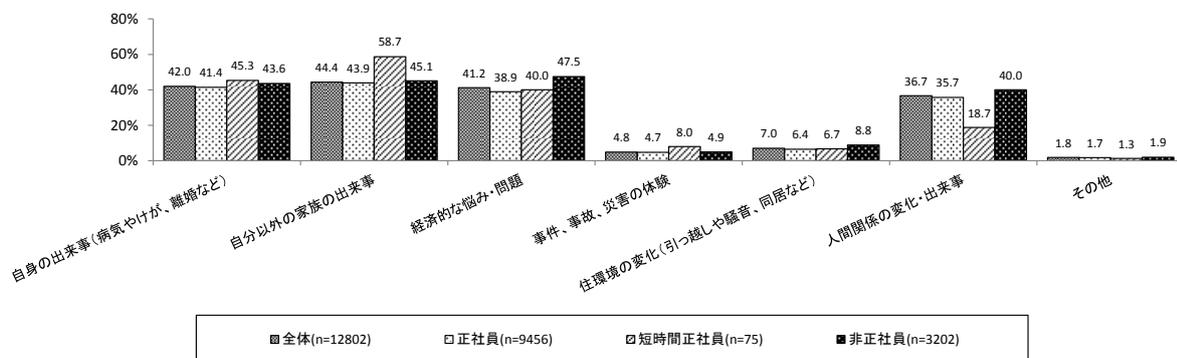
業務以外にストレスや悩みを感じた経験が「ある(あった)」と回答した者の業務以外のストレスや悩みの具体的内容は、全体では「自分以外の家族の出来事」や「自身の出来事(病気やけが、離婚など)」、「経済的な悩み・問題」の割合がそれぞれ4割以上であった。

図表 209 業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無【雇用形態別】



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 210 業務以外のストレスや悩みの具体的内容【雇用形態別】(複数回答)

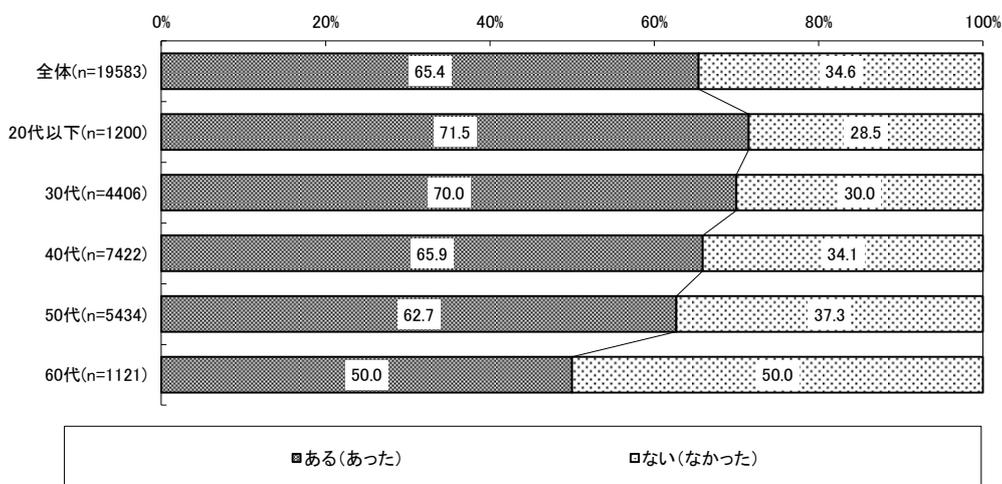


※業務以外にストレスや悩みを感じた経験について「ある(あった)」と回答した者(調査数 12802)について集計。
 ※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

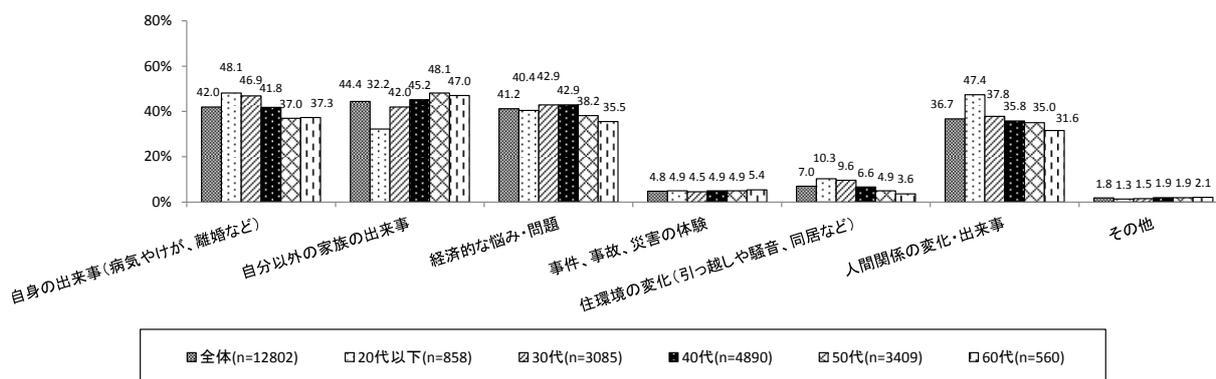
年齢階級別にみると、業務以外のストレスや悩みがあったと回答した者の割合は「20代以下」が最も高く 71.5%であった。年齢が若いほど、業務以外にストレスや悩みを感じた経験がある（あった）と回答した者の割合が高い傾向が見られた。

業務以外のストレスや悩みの具体的内容は、20代以下、30代では「自身の出来事（病気やけが、離婚など）」の割合が高く、40代以上では「自分以外の家族の出来事」の割合が高かった。

図表 211 業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無【年齢階級別】



図表 212 業務以外のストレスや悩みの具体的内容【年齢階級別】（複数回答）

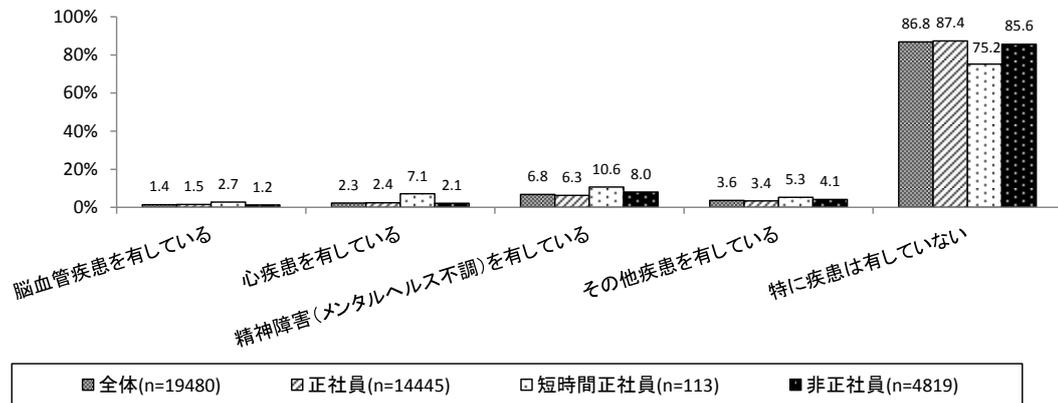


※業務以外にストレスや悩みを感じた経験について「ある（あった）」と回答した者（調査数 12802）について集計。

(2) 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等

脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無は、全体では「特に疾患は有していない」が最も多く 86.8%であった。短時間正社員では、正社員、非正社員に比べて何等かの疾患を有している者の割合が高かった。

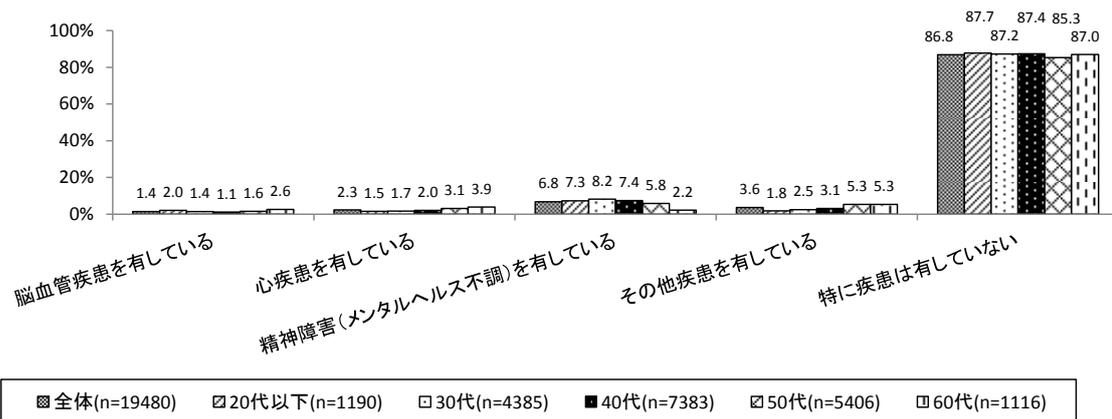
図表 213 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等【雇用形態別】(複数回答)



※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。有効回答(調査数 19480)のみ集計。

年齢階級別にみると、30代以上では、年齢が若いほど「精神障害(メンタルヘルス不調)を有している」と回答する者の割合が高い傾向が見られた。

図表 214 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等【年齢階級別】(複数回答)



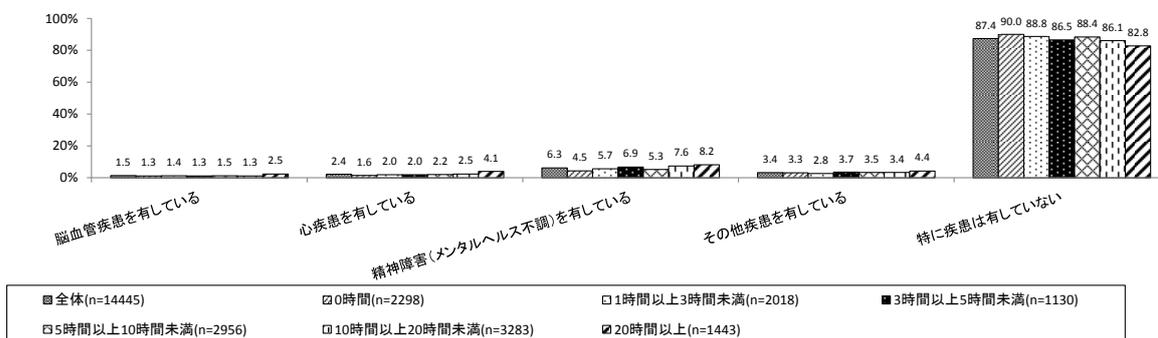
※有効回答(調査数 19480)のみ集計。

正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、概ね、残業時間が長いほど何等かの疾患を有する者の割合が高い傾向が見られた。

正社員の業務以外のストレスや悩みの有無別にみると、業務以外のストレスや悩みがある者ほど、何等かの疾患を有する者の割合が高い傾向が見られた。

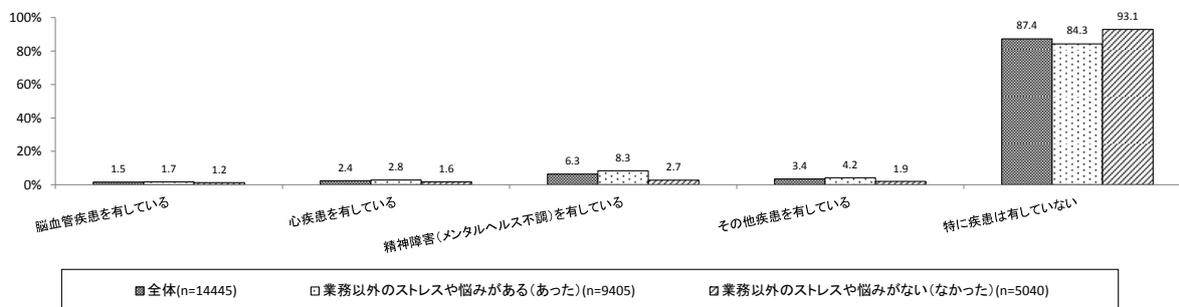
ハラスメントの有無別にみると、ハラスメントを受けていたり、自分以外の職員がハラスメントを受けている場合において、何等かの疾患を有する者の割合が高い傾向にあった。特に、自身がハラスメントを受けている場合、精神障害（メンタルヘルス不調）を有する者の割合が15.8%と特に高かった。

図表 215 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】（複数回答）



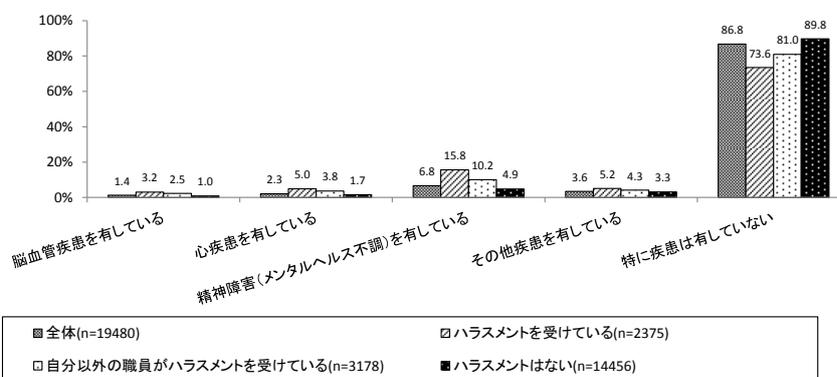
※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者について有効回答（調査数 14445）のみ集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 216 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等【正社員・業務以外のストレスや悩みの有無別】（複数回答）



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者について有効回答（調査数 14445）のみ集計。

図表 217 脳血管疾患や心疾患、精神障害等の疾患の有無等【ハラスメントの有無別】（複数回答）

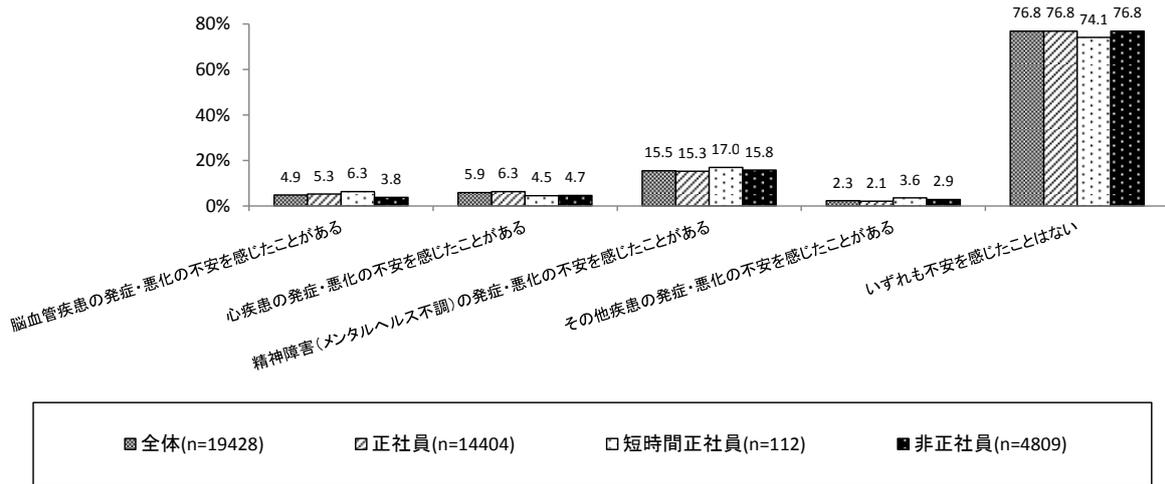


※有効回答（調査数 19480）のみ集計。
 ※「ハラスメントを受けている」、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」は複数回答可能。

(3) 過労や過剰ストレス等による疾患の発症・悪化の不安

疾患の発症や悪化の不安の経験の有無は、全体では「いずれも不安を感じたことはない」者の割合が最も高く 76.8%であった。「精神障害（メンタルヘルス不調）の発症・悪化の不安を感じたことがある」者の割合は他の疾患の発症・悪化の不安を感じたことがある者の割合より高く、全体で 15.5%であった。

図表 218 疾患の発症や悪化の不安の経験の有無【雇用形態別】（複数回答）

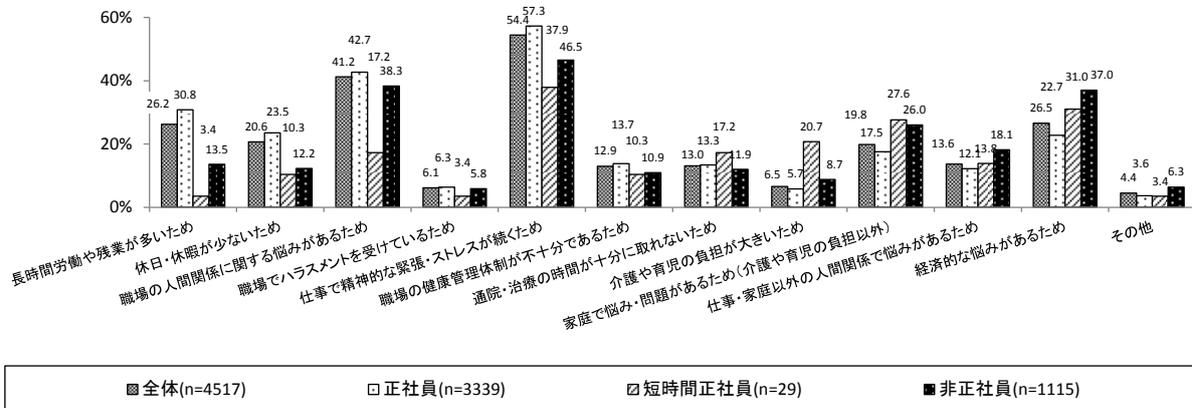


※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。有効回答（調査数 19428）のみ集計。

不安を感じた理由は、全体では「仕事で精神的な緊張・ストレスが続くため」が最も多く 54.4%、次いで「職場の人間関係に関する悩みがあるため」が 41.2%であった。

正社員では、非正社員に比べて「仕事で精神的な緊張・ストレスが続くため」や「職場の人間関係に関する悩みがあるため」、「長時間労働や残業時間が多いため」、「休日・休暇が少ないため」の割合が特に高かった。一方、非正社員では、正社員に比べて「家庭で悩み・問題があるため（介護や育児の負担以外）」や「経済的な悩みがあるため」の割合が特に高かった。

図表 219 不安を感じた理由【雇用形態別】（複数回答）



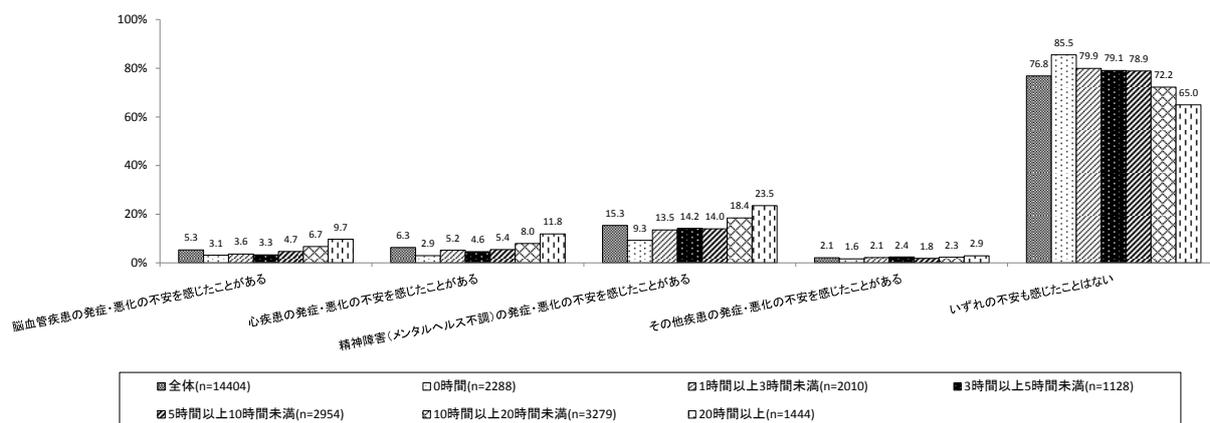
※疾患の発症や悪化の不安の経験について「ある」と回答した者（調査数 4517）について集計。

※全体の調査数には雇用形態が「その他」の回答を含むため、全体の調査数は各雇用形態の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、残業時間が長いほど、疾患の発症や悪化の不安を感じたことがある者の割合が高い傾向が見られた。

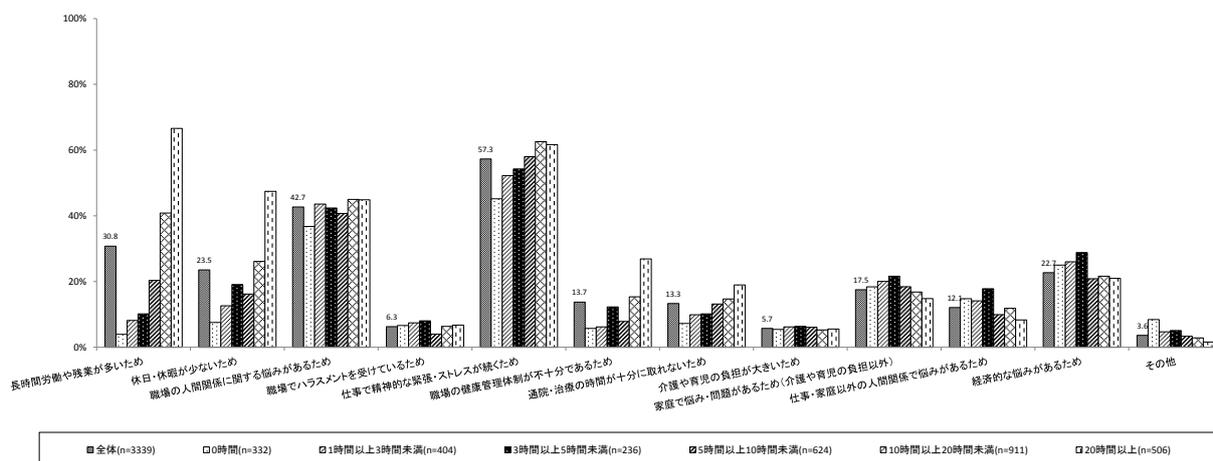
不安を感じた理由としては、残業時間が長いほど「長時間労働や残業が多いため」、「通院・治療の時間が十分に取れないため」の割合が高い傾向が見られた。

図表 220 疾患の発症や悪化の不安の経験の有無【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】（複数回答）



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者について有効回答（調査数 14404）のみ集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

図表 221 不安を感じた理由【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】（複数回答）

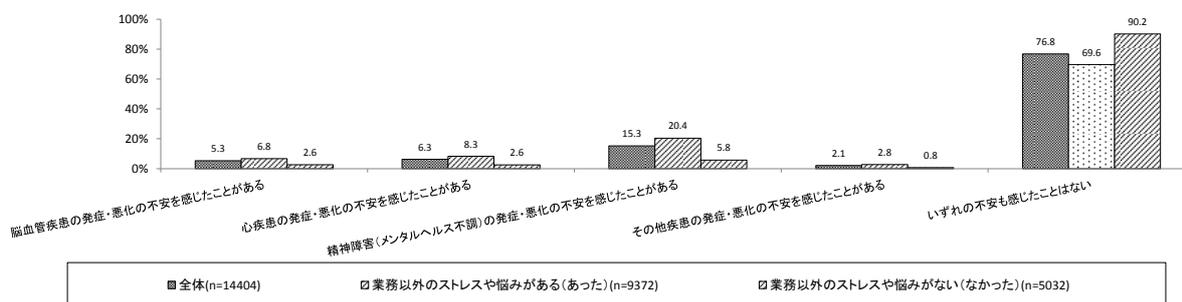


※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者であって、疾患の発症や悪化の不安の経験が「ある」と回答した者について有効回答（調査数 3339）のみ集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員について、業務以外のストレスや悩みの有無別にみると、業務以外のストレスや悩みがある者において、疾患の発症や悪化の不安を感じたことがある者の割合が高い傾向が見られた。

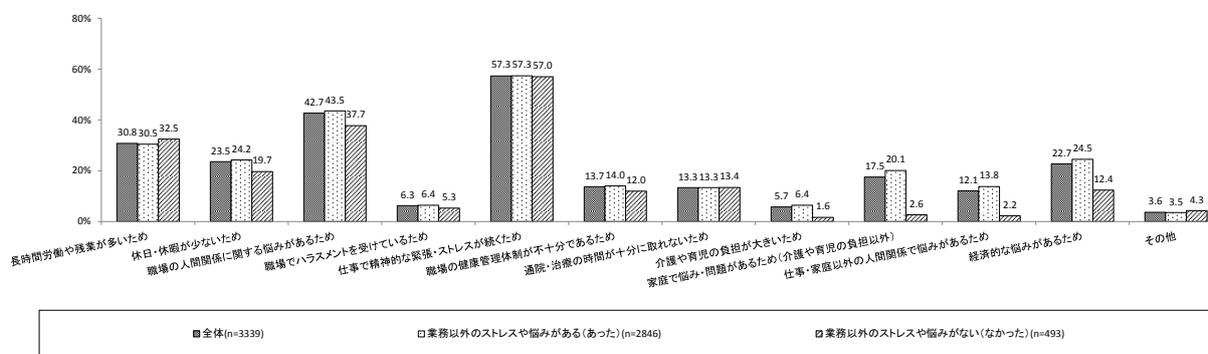
不安を感じた理由としては、業務以外のストレスや悩みがある者はそうでない者に比べて、特に「家庭で悩み・問題があるため（介護や育児の負担以外）」、「仕事・家庭以外の人間関係で悩みがあるため」、「経済的な悩みがあるため」の割合が高い傾向が見られた。

図表 222 疾患の発症や悪化の不安の経験の有無【正社員・業務以外のストレスや悩みの有無別】（複数回答）



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者について有効回答（調査数 14404）のみ集計。

図表 223 不安を感じた理由【正社員・業務以外のストレスや悩みの有無別】（複数回答）



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者であって、疾患の発症や悪化の不安の経験が「ある」と回答した者について有効回答（調査数 3339）のみ集計。

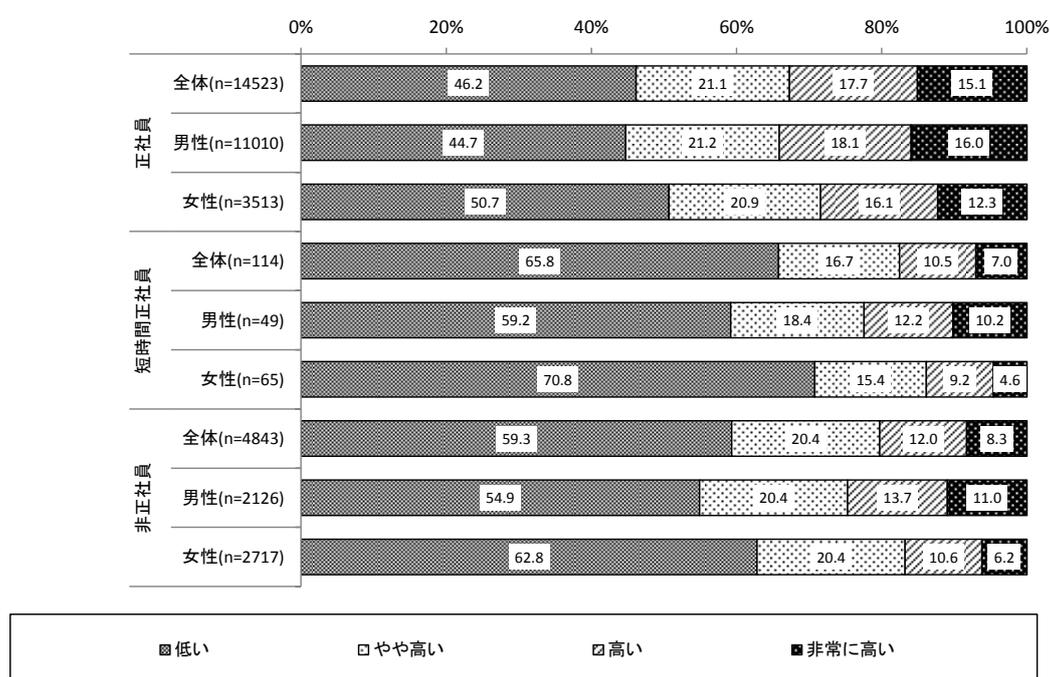
9) 疲労蓄積度

正社員全体の疲労蓄積度は「低い」が最も多く 46.2%、次いで「やや高い」が 21.1%であった。「非常に高い」者は 15.1%であった。

非正社員全体では「低い」が最も多く 59.3%、次いで「やや高い」が 20.4%であった。「非常に高い」者は 8.3%であった。

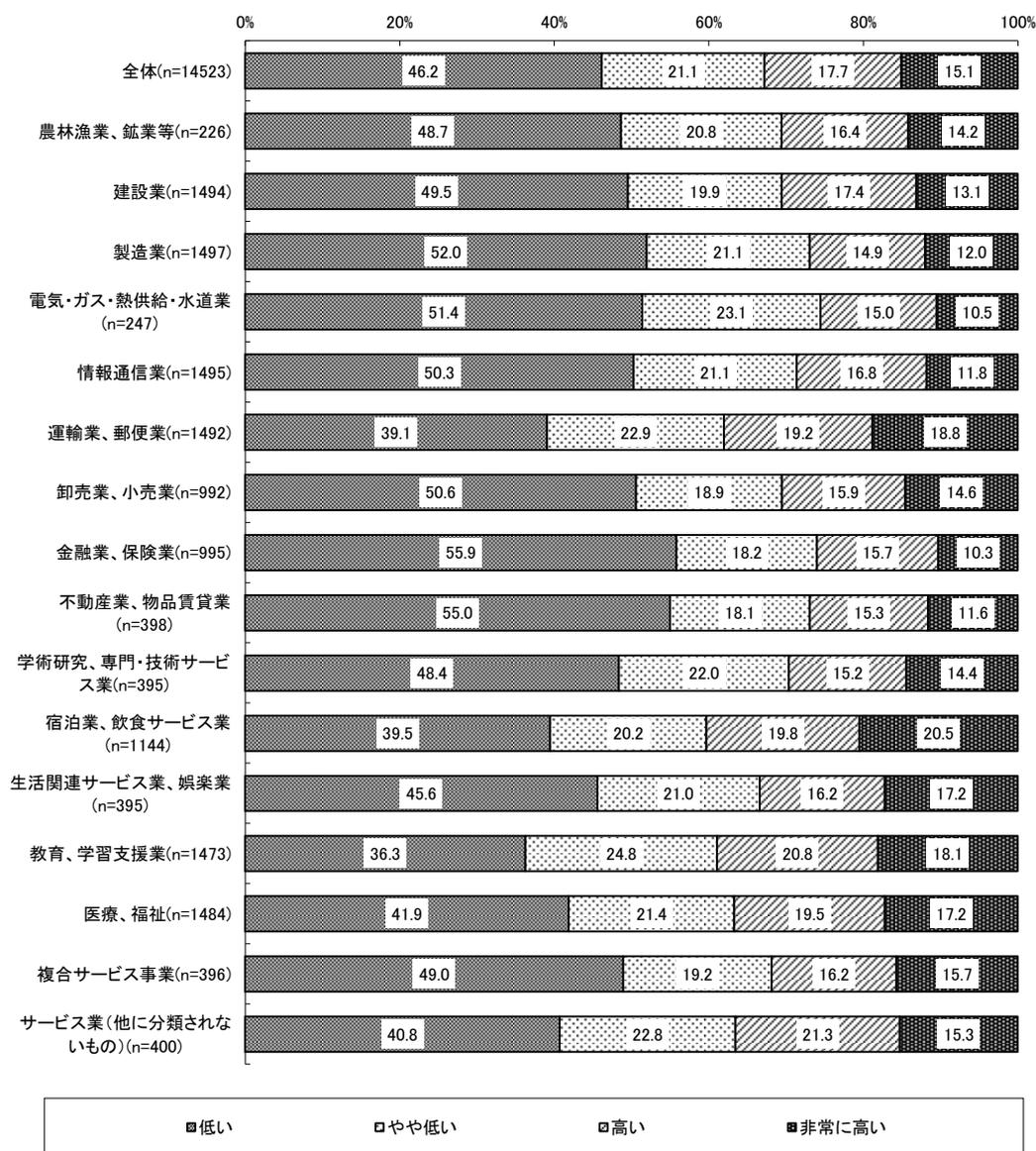
正社員、非正社員とも、女性よりも男性において、疲労蓄積度が「高い」または「非常に高い」者の割合が高い傾向が見られた。

図表 224 疲労蓄積度【雇用形態・性別】



正社員について業種別にみると、疲労蓄積度が「非常に高い」者の割合は「宿泊業、飲食サービス業」で最も高く 20.5%、次いで「運輸業、郵便業」が 18.8%、「教育、学習支援業」が 18.1%であった。

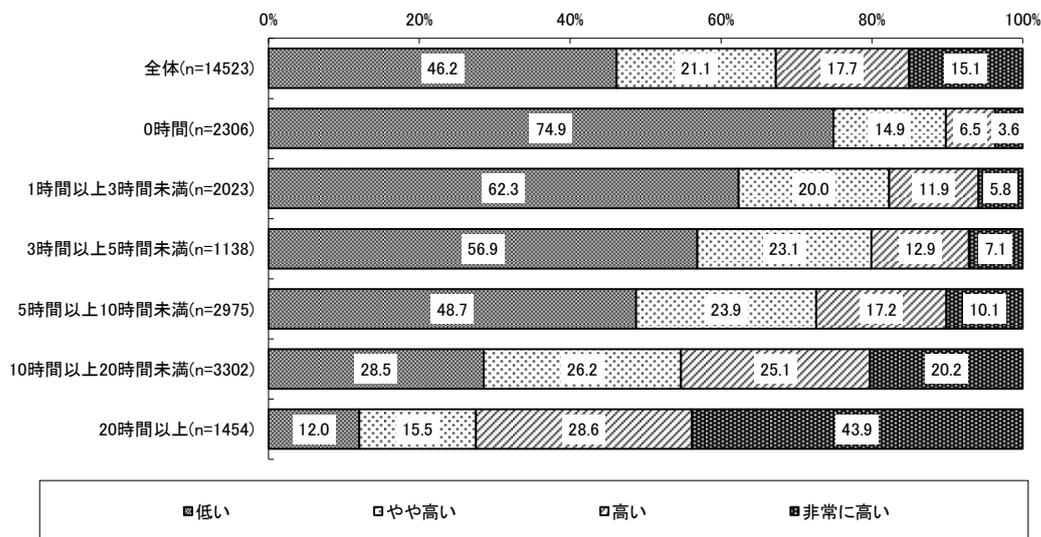
図表 225 疲労蓄積度【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、残業時間が長いほど疲労蓄積度の高い者が多くなる傾向にあり、残業時間が20時間以上の者では「非常に高い」者が43.9%であった。

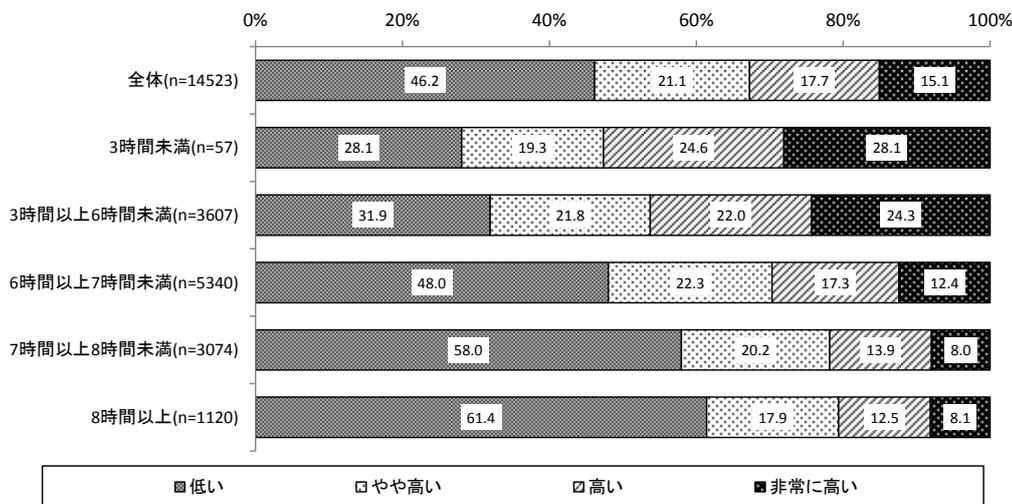
図表 226 疲労蓄積度【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員の勤務日の睡眠時間別にみると、睡眠時間が短いほど疲労蓄積度の高い者の割合が高くなる傾向にあり、「非常に高い」と回答した者の割合は、睡眠時間が3時間未満では28.1%、3時間以上6時間未満の者では24.3%であった。

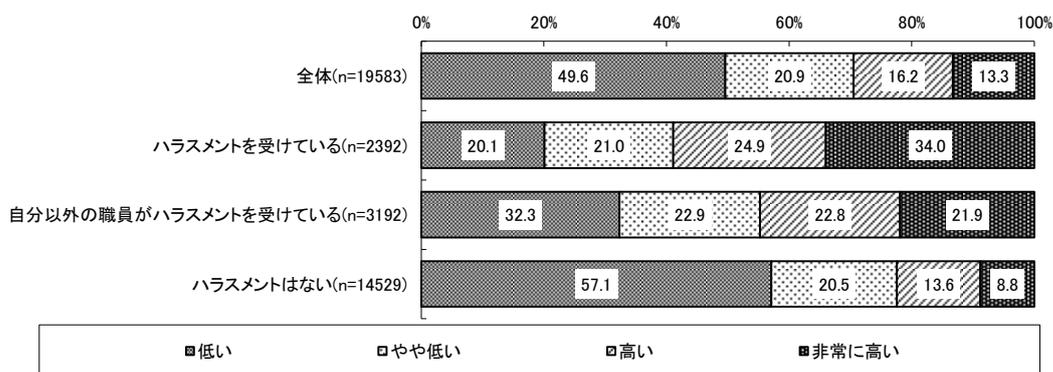
図表 227 疲労蓄積度【正社員・勤務日の睡眠時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には勤務日の睡眠時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各勤務日の睡眠時間の区分の調査数の合計と一致しない。

ハラスメントの有無別にみると、疲労蓄積度が「非常に高い」者の割合は、「ハラスメントを受けている」場合に 34.0%と高く、「自分以外がハラスメントを受けている」場合では 21.9%、「ハラスメントはない」場合は 8.8%であった。

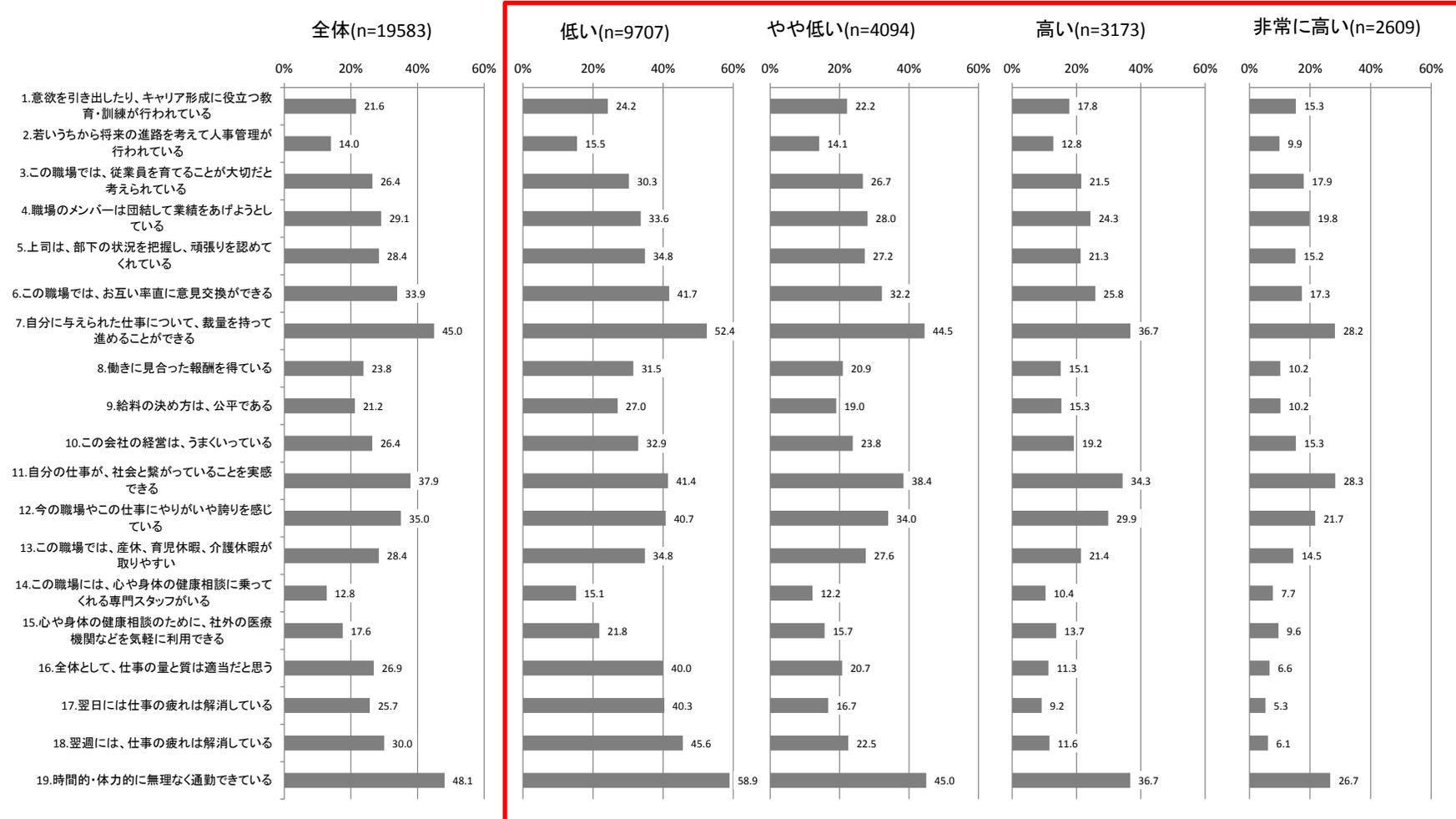
図表 228 疲労蓄積度【ハラスメントの有無別】



※ 「ハラスメントを受けている」、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」は複数回答可能。

勤務先の職場環境として、下図に示す全 19 の評価項目についてあてはまるかどうかを尋ねた結果、疲労蓄積度が低い者ほど、職場環境の各評価項目にあてはまると回答する者の割合が高い傾向が見られた。

図表 229 職場環境に対する評価【疲労蓄積度別】



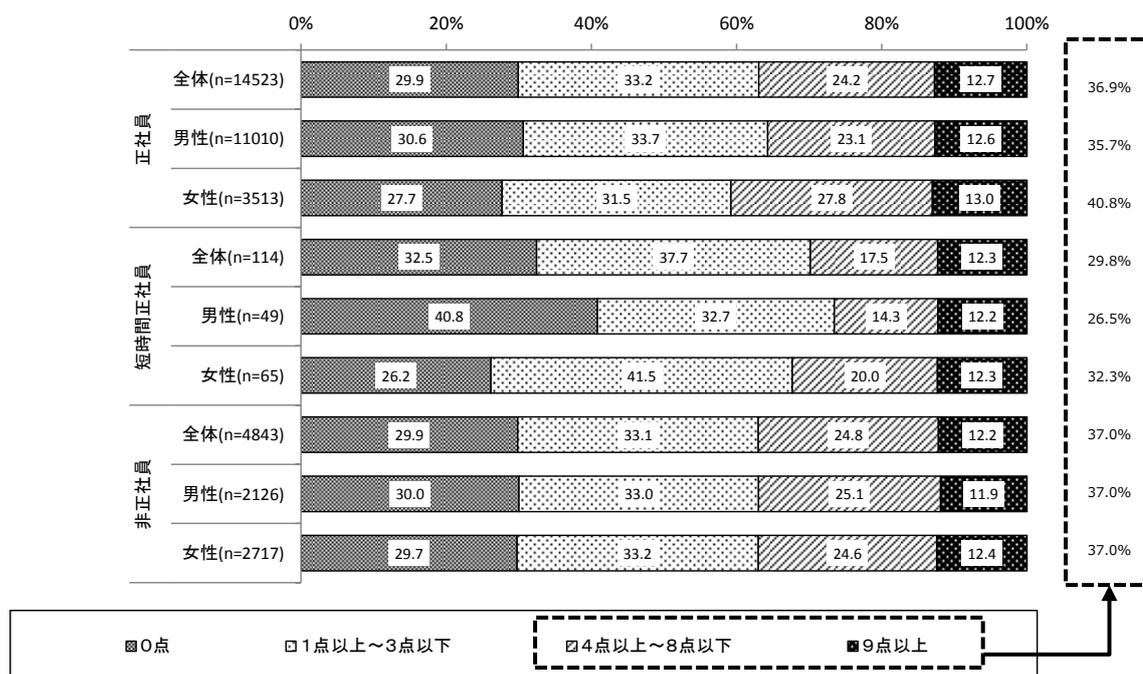
※グラフは、1～19の各職場環境の評価項目について、「とてもあてはまる」または「どちらかといえばあてはまる」と回答した者の割合を示す。

10) ストレスの状況

ストレスの状況をみると、スコア³が4点以上の者の割合は正社員では36.9%、非正社員では37.0%であった。

正社員では、男性よりも女性において、スコアが4点以上の者の割合が高い傾向が見られた。

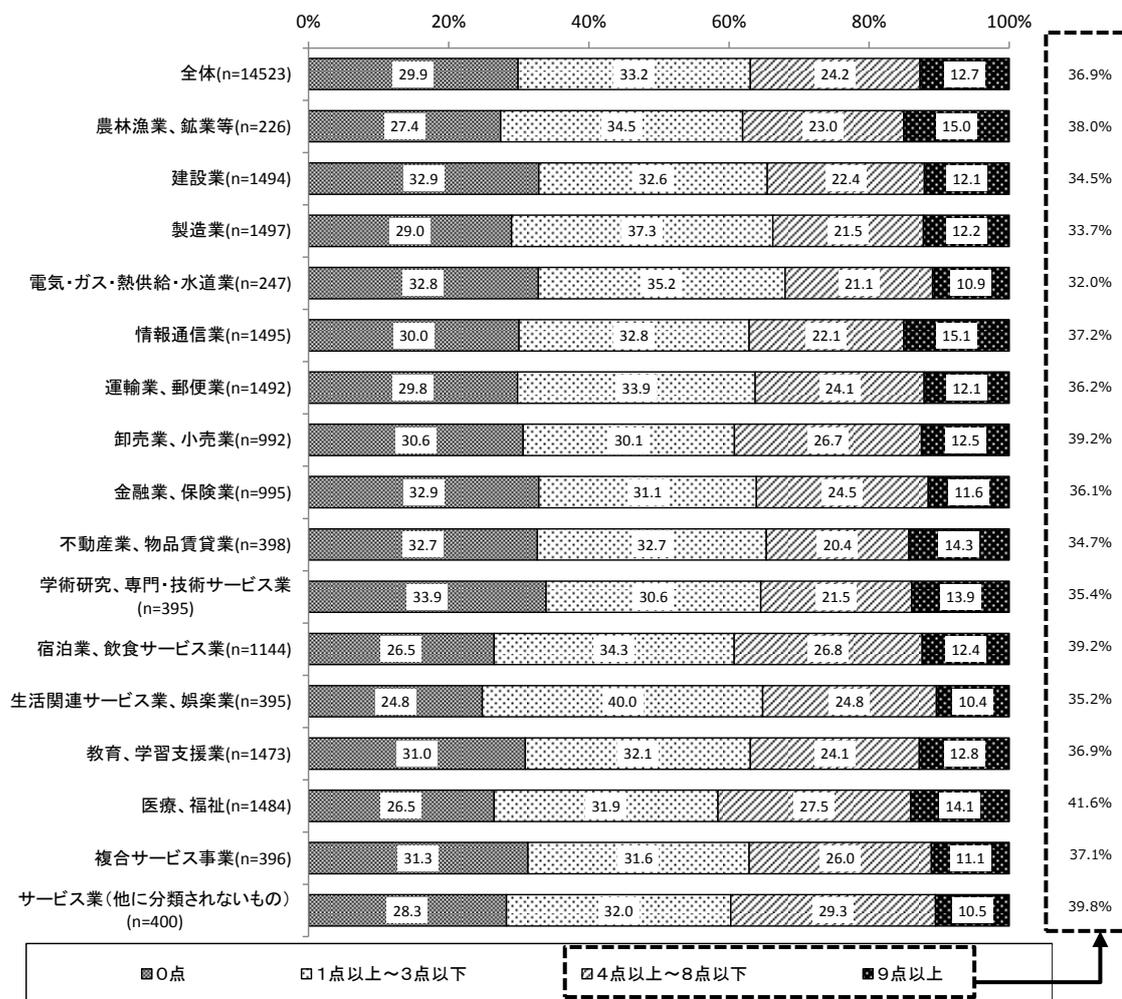
図表 230 ストレスの状況【雇用形態・性別】



³ 日本版 GHQ12 を用いてリッカート法に基づきスコアを算出し（各問の回答に応じて0点または1点を付与し、0～12点の合計得点を算出）、4点以上を高ストレス状態として区分した。GHQ（The General Health Questionnaire, GHQ 精神健康調査票）はイギリス Maudsley 精神医学研究所の Goldberg 博士によって開発された質問紙尺度である。主として神経症者の症状把握、評価および発見に有効なスクリーニング調査であり、国際比較研究も可能とされる。60問からなる調査のほかに、30問、28問、12問の短縮版があり、それぞれの日本版は株式会社日本文化科学社が著作権を有する。

正社員について業種別にみると、スコアが4点以上の者の割合は「医療、福祉」で最も高く41.6%、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」39.8%、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」がそれぞれ39.2%であった。

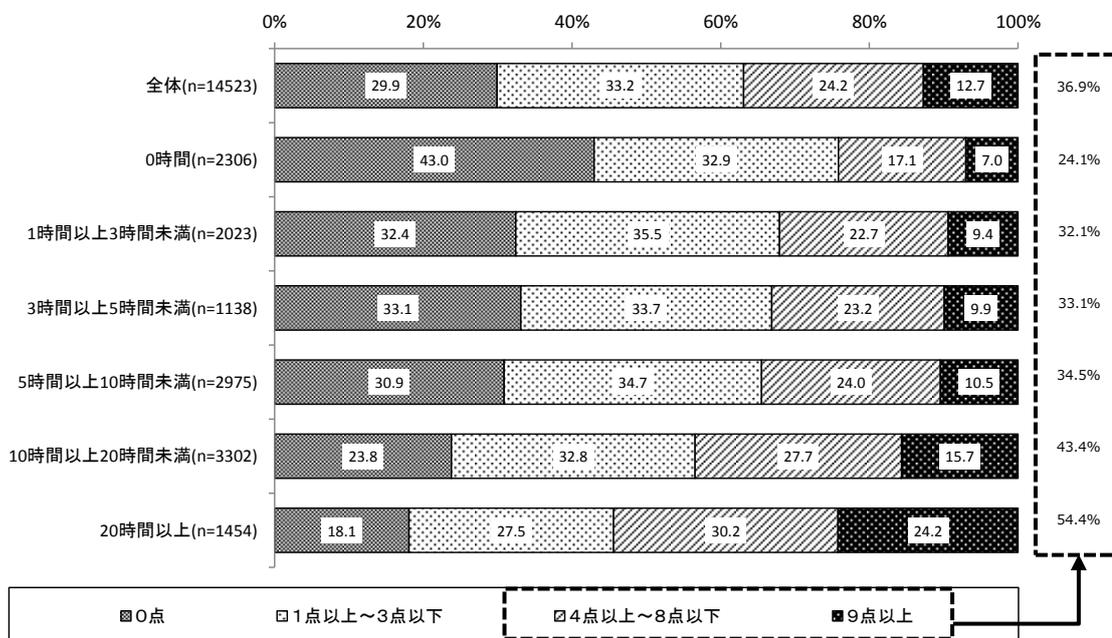
図表 231 ストレスの状況【正社員・業種別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。

正社員の平均的な1週間当たりの残業時間別にみると、スコアが4点以上の者の割合は残業時間が長いほど高くなる傾向があり、残業時間が20時間以上の者では54.4%であった。

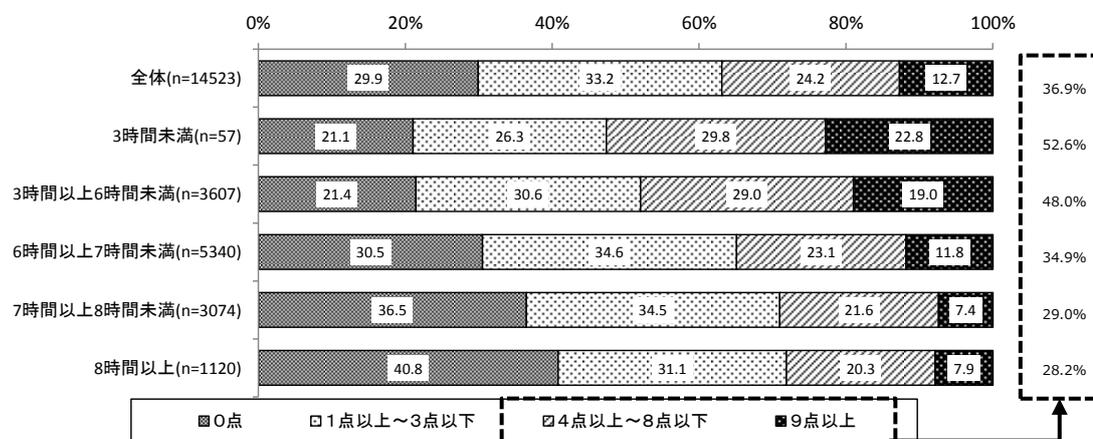
図表 232 ストレスの状況【正社員・平均的な1週間当たりの残業時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には平均的な1週間当たりの残業時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各平均的な1週間当たりの残業時間の区分の調査数の合計と一致しない。

正社員の勤務日の睡眠時間別にみると、スコアが4点以上の者の割合は睡眠時間が短いほど高くなる傾向があり、睡眠時間が3時間未満の者では52.6%、3時間以上6時間未満の者では48.0%であった。

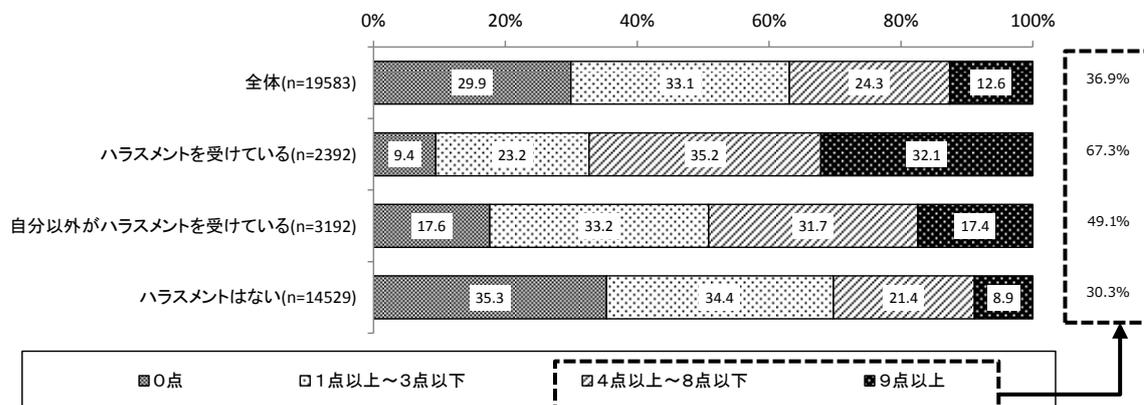
図表 233 ストレスの状況【正社員・勤務日の睡眠時間別】



※雇用形態について「正社員（フルタイム）」と回答した者（調査数 14523）について集計。
 ※全体の調査数には勤務日の睡眠時間が「不明」の回答を含むため、全体の調査数は各勤務日の睡眠時間の区分の調査数の合計と一致しない。

ハラスメントの有無別にみると、スコアが4点以上の者の者の割合は、「ハラスメントを受けている」場合に67.3%と高く、「自分以外がハラスメントを受けている」場合では49.1%、「ハラスメントはない」場合は30.3%であった。

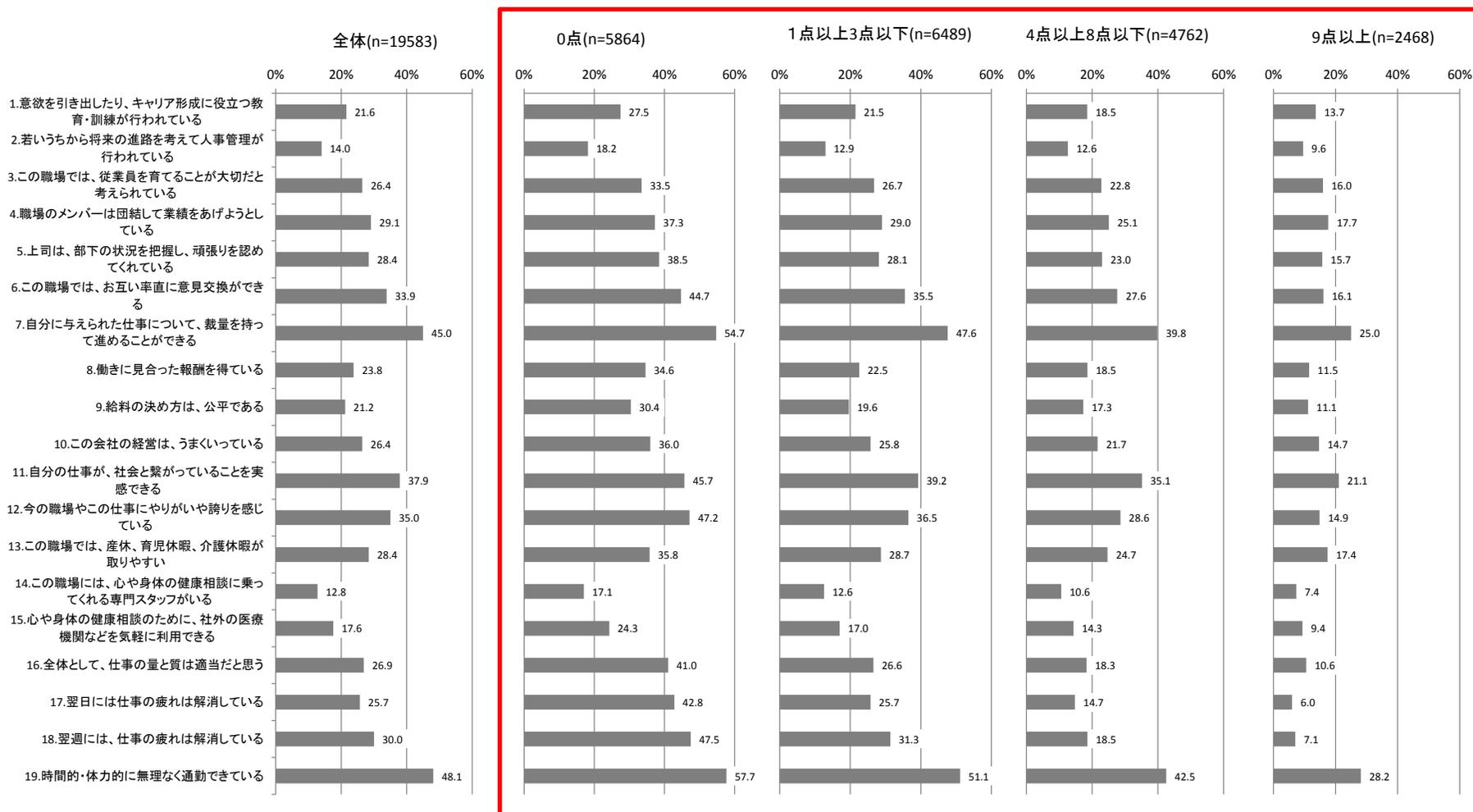
図表 234 ストレスの状況【ハラスメントの有無別】



※ 「ハラスメントを受けている」、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」は複数回答可能。

勤務先の職場環境として、下図に示す全 19 の評価項目についてあてはまるかどうかを尋ねた結果、スコアが低い者（ストレスが少ない者）ほど、職場環境の各評価項目にあてはまると回答する者の割合が高い傾向が見られた。

図表 235 職場環境に対する評価【ストレスの状況別】



※グラフは、1～19の各職場環境の評価項目について、「とてもあてはまる」または「どちらかといえばあてはまる」と回答した者の割合を示す。

11) 関連法令等の認知度

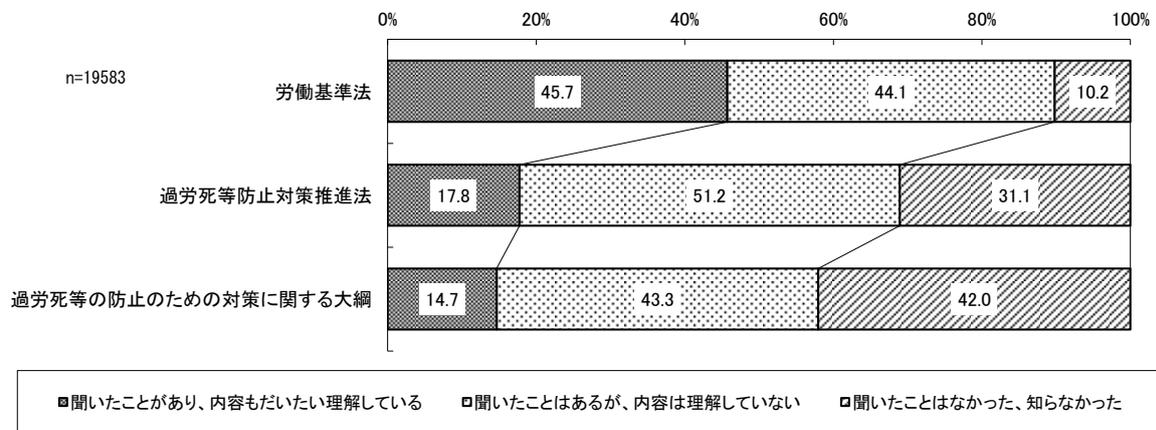
(1) 関連法令等の認知度

労働基準法の認知度は、全体では「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が45.7%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が44.1%であった。

過労死等防止対策推進法の認知度は、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が最も多く51.2%、次いで「聞いたことはなかった、知らなかった」が31.1%であった。

過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度は、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が最も多く43.3%、次いで「聞いたことはなかった、知らなかった」が42.0%であった。

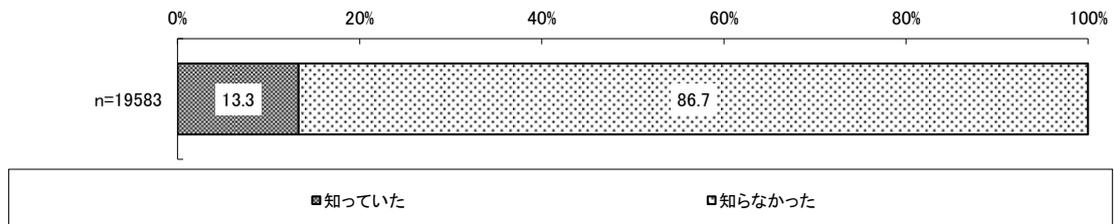
図表 236 関連法令等の認知度



(2) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

「こころの耳」の認知度は、全体では「知っていた」13.3%、「知らなかった」86.7%であった。

図表 237 「こころの耳」の認知度



参考資料

- ・ 企業アンケート調査票
- ・ 労働者アンケート調査票

(裏白)

平成27年度厚生労働省労働基準局委託事業 従業員の労働時間と働き方に関する調査

みずほ情報総研株式会社

○ 調査へのご協力をお願い

- 企業で働く従業員が、過労やストレスを原因として健康障害を発症することは、従業員本人・企業・社会にとって大きな問題です。従業員の健康管理やメンタルヘルス対策を徹底し、従業員が健康で充実して働き続けることができる社会を形成することが求められています。
- 本調査は、企業における従業員の勤務実態や企業の労務管理の現状を把握し、企業における有効な健康管理やメンタルヘルス対策等を明らかにすることを目的として実施するものです。調査の結果は、政府の政策立案の基礎資料として活用されるとともに、企業の皆様にとっても、従業員の健康管理・メンタルヘルス対策を検討する際の参考になるように整理することを予定しています。
- ご多用のところ大変恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきますようお願い申し上げます。

○ ご記入に当たって

- 本調査は、法人を単位として行っております。特に断りのない限り、本社事業所だけでなく、支店・出張所・営業所等の全事業所を含めた法人全体についてご回答ください。
- あてはまる番号を○（マル）で囲んでください。
- 特に断りのない限り、平成27年12月1日現在の状況についてお答えください。
- ご回答いただいた内容は取扱に十分注意し、統計的に処理するとともに、調査の目的以外での利用は致しません。また、法人が特定される形で公表されることはございません。
- 回答期限：平成28年1月7日（金）までにポストに投函してください。

○ お問合せ先

みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部内 「従業員の労働時間と働き方に関する調査」事務局 清水・志岐・植村

TEL：0120-825-575（平日：10時～17時、年末12月25日（金）まで、年始1月4日（月）から）

FAX：03-5281-5443

ご回答者様の連絡先をご記入ください。

お名前	
ご所属	
電話番号	
メールアドレス	

問1-1 本社所在地をご記入ください。

（ ）都・道・府・県

問1-2 貴法人の主たる事業の業種として該当するものを1つお選びください。（単一回答）

- | | | |
|------------------|----------------------|----------------|
| 01 農林漁業 | 02 鉱業、採石業、砂利採取業 | 03 建設業 |
| 04 製造業 | 05 電気・ガス・熱供給・水道業 | 06 情報通信業 |
| 07 運輸業、郵便業 | 08 卸売業、小売業 | 09 金融業、保険業 |
| 10 不動産業、物品賃貸業 | 11 学術研究、専門・技術サービス業 | 12 宿泊業、飲食サービス業 |
| 13 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 教育、学習支援業 | 15 医療、福祉 |
| 16 複合サービス事業 | 17 サービス業（他に分類されないもの） | 18 その他（ ） |

問1-3 全従業員数・正規雇用従業員数についてご記入ください。

	全体	男性	女性
全従業員数(※1)	人	人	人
うち、正規雇用従業員(フルタイム)数(※2)	人	人	人

※1：パート、派遣社員等の非正規雇用従業員を含めた全従業員数

※2：雇用期間の定めがないフルタイムの従業員

問1-4 最も多くの従業員が勤務する場所として該当するものを1つお選びください。(単一回答)

01 オフィス	02 店舗	03 工場	04 その他()
---------	-------	-------	-----------

問1-5 正規雇用従業員について、以下の事項をご記入ください。(小数点第一位まで、四捨五入)

①平均年齢	歳	③新規学卒者の入社3年以内の離職率	%
②平均勤続年数	年		

問1-6 売上・利益の動向について、該当するものをそれぞれ1つお選びください。(単一回答)

①直近3期の売上の動向	01 増加傾向	02 減少傾向	03 増減を繰り返す	04 横ばい
②前期の経常利益	01 黒字	02 赤字		
③前々期の経常利益	01 黒字	02 赤字		
④3期前の経常利益	01 黒字	02 赤字		

問1-7 労働組合の有無について、該当するものを1つお選びください。(単一回答)

01 過半数組合がある	02 過半数組合ではないが組合がある
03 労働組合はない	04 その他()

労働時間制度・実態について

問2-1 就業規則等で定められた週所定労働時間をご記入ください。

週所定労働時間	時間	分
---------	----	---

※事業場、従業員の種類などによって異なる場合は、最も多くの従業員に適用されている週所定労働時間をご記入ください。

※変形労働時間制を採用している場合は、変形労働時間制の対象期間を平均した1週当たりの労働時間をご記入ください。

問2-2 時間外労働協定の締結状況についておうかがいします。

(1) 時間外労働協定を締結していますか。(単一回答)

01 締結している → (3)へ	02 締結していない → (2)へ
------------------	-------------------

【(1)で「締結していない」とお答えいただいた方におうかがいします。】

(2) 締結していないのはなぜですか。(単一回答)

01 適用除外である	02 時間外労働がない
03 その他()	

→ 問2-3へ

【(1)で「締結している」とお答えいただいた方におうかがいします。】

(3) 時間外労働協定を締結している事業場のうち、①最も多くの従業員が従事している業務を一つ選択し、②時間外労働協定で締結している延長時間をご記入ください。

①最も多くの従業員が従事している業務（単一回答）

01 管理業務（経営企画、法務、総務・秘書、経理・財務・予算、人事・教育等）		
02 営業・販売業務	03 国際業務	04 配送・物流業務
05 研究・開発業務	06 情報システム業務	07 製造・現業業務
08 その他（		）

②①で選択した業務について、時間外労働協定で締結している延長時間をご記入ください。（事業場によって異なる場合は、最も従業員の多い事業場についてご記入ください。）

②-1 1日について

（ ）時間/日

②-2 1日を超えて3か月以内の期間について（該当するものを1つ選択し、時間をご記入ください。）

01 （ ）時間	02 （ ）時間/2週	03 （ ）時間/4週
04 （ ）時間/月	05 （ ）時間/2か月	06 （ ）時間/3か月

②-3 年間について

（ ）時間/年

(4) 締結当事者をお選びください。（単一回答）

01 労働組合	02 労働者の過半数を代表する者
---------	------------------

(5) 特別条項協定を締結していますか。

01 締結している → (6)へ	02 締結していない → 問2-3へ
------------------	--------------------

【(5)で「締結している」とお答えいただいた方におうかがいします。】

(6) 月間の特別延長時間が最も長い協定について、①対象となる業務を選択し、②月間及び③年間の特別延長時間をご記入ください。

①対象となる業務（特別延長時間が最も長いものが複数業務ある場合は、該当するものをすべてお選びください。）

01 管理業務（経営企画、法務、総務・秘書、経理・財務・予算、人事・教育等）		
02 営業・販売業務	03 国際業務	04 配送・物流業務
05 研究・開発業務	06 情報システム業務	07 製造・現業業務
08 その他（		）

②月間の特別延長時間をご記入ください。

（ ）時間/月

③年間の特別延長時間をご記入ください。

（ ）時間/年

問2-3 休日労働に係る労使協定の締結状況についておうかがいします。

(1) 休日労働に係る労使協定を締結していますか。（単一回答）

01 締結している → (2)へ	02 締結していない → 問2-4へ
------------------	--------------------

【(1)で「締結している」とお答えいただいた方におうかがいします。】

(2) 月に労働させることができる休日の日数が最も多い協定について、①対象となる業務を選択し、②その日数をご記入ください。

①対象となる業務（最も多いものが複数業務ある場合は、該当するものをすべてお選びください。）

01 管理業務（経営企画、法務、総務・秘書、経理・財務・予算、人事・教育等）		
02 営業・販売業務	03 国際業務	04 配送・物流業務
05 研究・開発業務	06 情報システム業務	07 製造・現業業務
08 その他（		）

②月に労働させることができる休日の日数をご記入ください。

（ ）日／月

問2-4 休日労働の状況について、以下の数値をご記入ください。

①企業全体の過去1年間の従業員1人あたりの月平均休日労働日数（※）（小数点第一位まで、四捨五入）	（ ）日／月
②過去1年間で1か月の休日労働日数が最多の者における休日労働の日数	（ ）日／月

※：「過去1年間の正規雇用従業員の休日労働日数の合計（のべ日数）」÷「正規雇用従業員数」÷12

問2-5 正規雇用従業員（フルタイム）について、以下の①～⑧の労働時間制の対象となる従業員の割合をそれぞれ1つお選びください。（それぞれ単一回答）

	対象者なし	～2割以下	2割超 5割以下	5割超 8割以下	～10割
①通常の労働時間制度	01	02	03	04	05
②1年単位の変形労働時間制	01	02	03	04	05
③1か月単位の変形労働時間制	01	02	03	04	05
④1週間単位の非定型的変形労働時間制	01	02	03	04	05
⑤フレックスタイム制	01	02	03	04	05
⑥事業場外みなし労働時間制	01	02	03	04	05
⑦専門業務型裁量労働制	01	02	03	04	05
⑧企画業務型裁量労働制	01	02	03	04	05

問2-6 正規雇用従業員（フルタイム）について、以下の①～②の勤務の対象となる従業員の割合をお選びください。（それぞれ単一回答）

	対象者なし	～2割以下	2割超 5割以下	5割超 8割以下	～10割
①交替勤務	01	02	03	04	05
②深夜勤務を含む業務	01	02	03	04	05

問2-7 残業代の支払対象外（管理監督者として扱っている等）の従業員の人数をご記入ください。

（ ）人

注）労働基準法上の管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な関係にある者をいいますので、ご注意ください。

問2-8 勤務間インターバル制度（※）についておうかがいします。

※ 終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を一定以上確保する制度のことです。例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合で、午前9時～午後5時が勤務時間である労働者が、午後11時まで残業した場合、その11時間後である翌日午前10時までは、始業時刻の午前9時を過ぎても就業させてはならないという制度です。

(1) 勤務間インターバル制度を導入していますか。（単一回答）

01 導入している → (2)へ 02 導入していない → (3)へ

(2) 導入している場合、以下の時間をご記入ください。

①確実にインターバル時間を確保しなければならない時間	()時間
②インターバル時間を確保することが望ましい時間	()時間

→ 問2-9へ

(3) 導入していない場合、今後の意向について、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

01 導入する予定である 02 導入の是非を検討したい
03 導入の是非を検討する予定はない 04 いずれでもない

問2-9 労働時間の把握の方法について、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

- 01 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
02 使用者又は労働時間管理を行う者が、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認している
03 労働者が自己申告している
04 把握していない
05 その他 ()

問2-10 貴社の時間外労働時間（※）についておうかがいします。

※ ここでは、時間外労働時間とは、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える労働時間をいいます。

※ 時間外手当の支払いの対象となるか否かを問いません。

(1) 貴社の、平均的な月における正規雇用従業員（フルタイム）1人当たりの月間時間外労働時間について、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

01 10時間以下 02 20時間以下 03 30時間以下 04 45時間以下
05 45時間超

(2) 昨年度（平成26年度）で、1か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用従業員（フルタイム）の時間外労働時間について、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

01 10時間以下 02 20時間以下 03 30時間以下 04 45時間以下
05 60時間以下 06 80時間以下 07 100時間以下 08 100時間超 ()時間

(3) 正規雇用従業員（フルタイム）のうち、平成27年10月の月間時間外労働時間が以下に該当する人数をご記入ください。

①45時間以上の者の人数	()人
②うち、60時間超の者の人数	()人
③うち、80時間超の者の人数	()人

問2-11 所定外労働（※）を行う場合の手続きについて、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

※ 所定外労働とは、就業規則や労使協定、雇用契約に定められた労働時間（例：1日7時間30分）を超えた労働（早出、残業、臨時の呼び出し、休日出勤等）をいいます。

- | |
|--|
| 01 本人の意思や所属長（上司）の指示にかかわらず所定外労働が恒常的にある |
| 02 事前の承認なく本人が決定できる |
| 03 事前に本人が申請し、所属長（上司）が承認する |
| 04 （本人からの申請ではなく、）所属長（上司）が指示した場合のみ所定外労働を認める |
| 05 特になし |
| 06 その他（ ） |

問2-12 所定外労働が必要となるのはなぜですか。該当するものをすべてお選びください。（複数回答）

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| 01 業務量が多いため | 02 人員が不足しているため |
| 03 増員を抑制しているため | 04 仕事の繁閑の差が大きいため |
| 05 スケジュール管理スキルが低いため | 06 マネジメントスキルが低いため |
| 07 労働生産性が低いため | |
| 08 顧客（消費者）からの不規則な要望に対応する必要があるため | |
| 09 顧客（消費者）の提示する期限・納期が短いため | |
| 10 その他（ ） | |

問2-13 深夜業の状況について、以下の数値をご記入ください。（小数点第一位まで、四捨五入）

①所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員の割合	（ ）割
うち、正規雇用従業員の割合（※1）	（ ）割
うち、交替勤務の割合（※2）	（ ）割
②企業全体の過去1年間の従業員1人当たりの月平均深夜業の回数（※3）	（ ）回/月
③過去1年間で1ヶ月の深夜業が最大の者における深夜業の回数	（ ）回/月

※1：「所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員」に占める「正規雇用従業員」の割合

※2：「所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員」に占める「交替勤務」の割合

※3：「過去1年間の正規雇用従業員の深夜業の合計回数（のべ回数）」÷「正規雇用従業員数」÷12

問3-1 貴社で、最も多くの従業員に適用されている週休制をお選びください。

- | | |
|----------------------------|------------|
| 01 週休1日に満たない制度（4週4休制度等の場合） | |
| 02 週休1日制 | 03 週休1日半制 |
| 04 完全週休2日制よりは少ない週休2日制 | 05 完全週休2日制 |
| 06 完全週休2日制よりも多い制度 | |

問3-2 年次有給休暇取得状況についておうかがいします。

（1）昨年度（平成26年度）の正規雇用従業員の年次有給休暇取得状況について、以下の数値をご記入ください。

①正規雇用従業員一人当たりの年次有給休暇付与日数（小数点第一位まで、四捨五入）	（ ）日
②正規雇用従業員一人当たり平均年次有給休暇取得日数（小数点第一位まで、四捨五入）	（ ）日
③年次有給休暇取得日数が最大の者の取得日数	（ ）日
④年次有給休暇取得日数が最小の者の取得日数	（ ）日
⑤連続して5営業日以上年次有給休暇を取得した正規雇用従業員数	（ ）人

(2) 年次有給休暇の計画的付与制度はありますか。(単一回答)

01 ある	02 ない	03 わからない
→ 付与日数()日		

問3-3 特別な休暇制度についておうかがいします。

(1) 貴社では法定外の特別な休暇制度がありますか。(単一回答)

01 ある	02 ない
→ 付与日数()日	

(2) 貴社で導入している法定外の特別な休暇制度について、該当するものをすべてお選びください。(複数回答)

01 何等かの特別休暇制度を導入
02 夏季休暇
03 病気休暇(私傷病治療のため)
04 リフレッシュ休暇(永年勤続、仕事の節目、慰労など)
05 ボランティア休暇(地域活動、災害時の支援など)
06 教育訓練休暇(社員のスキルアップなど)
07 その他1週間以上の長期休暇

問4-1 従業員の過重労働防止に向けた考え方についておうかがいします。

(1) 平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、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? 該当するものを1つお選びください。(単一回答)

01 大まかな内容を知っていた	02 名前は知っていた	03 知らなかった
-----------------	-------------	-----------

(2) 過労死等(※)の予防に取組むことは、貴社として重要な課題であると思いますか。該当するものを1つお選びください。(単一回答)

※ 過労死等とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいいます。

01 非常に重要である	→問4-2へ	02 重要である	→問4-2へ
03 あまり重要ではない	→(3)へ	04 重要ではない	→(3)へ

【(2)で「03」「04」を選択した方におうかがいします。】

(3) 重要ではないと考えるのはなぜですか。該当するものをすべてお選びください。(複数回答)

01 既に十分に対策を講じているから
02 業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いから
03 収益の確保の方が重要だから
04 各従業員が意識すればよい問題だから
05 その他()

問4-2 貴社では、従業員からの健康相談・メンタルヘルスに関する相談件数を把握していますか。また、把握している場合は近年の動向について当てはまるものをお選びください。

(1) 健康相談の件数（それぞれ単一回答）

01 把握している	02 把握していない
→ 近年の動向	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向

(2) メンタルヘルスに関する相談の件数（それぞれ単一回答）

01 把握している	02 把握していない
→ 近年の動向	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向

問4-3 貴社では、以下のような点が課題となっていますか。該当するものを1つお選びください。（単一回答）

①健康障害を抱える従業員の業務の見直し	01 重要な課題となっている	02 課題となっている	03 特に課題とはなっていない
②メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直し	01 重要な課題となっている	02 課題となっている	03 特に課題とはなっていない

問4-4 過重労働の防止に向けて実施している取組についておうかがいします。

(1) 貴社では、以下の①～⑦の負荷がかかっている従業員を把握していますか。該当するものをそれぞれ1つお選びください。（単一回答）

負荷要因	具体的な基準を設け、把握している	具体的な基準はないが、極力把握に努めている	特に把握していない
①長時間労働	01	02	03
②不規則な勤務	01	02	03
③拘束時間の長い勤務	01	02	03
④出張の多い業務	01	02	03
⑤交替制勤務・深夜勤務	01	02	03
⑥特殊な作業環境（高温や低温環境・騒音・時差）	01	02	03
⑦精神的緊張を伴う業務	01	02	03

(2) 業務上の負荷が高い従業員がいる場合、どのような対策をとっていますか。該当するものをすべてお選びください。（複数回答）

01 所属長に対策を促す	02 人員増強等により負荷削減を図る
03 休暇取得を推奨する	04 産業医や産業保健スタッフによる面談を促す
05 その他（	）

(3) 貴社が、①過重労働の防止に向けて実施している取組と、②取組を開始した時期をおうかがいします。

①過重労働の防止に向けて実施している取組について、該当するものをすべてお選びください。(複数回答)

- | |
|-----------------------------------|
| 01 従業員のストレスチェックを定期的実施している |
| 02 産業医等による保健指導を実施している |
| 03 ノー残業デーや早帰りデーを設定している |
| 04 朝型の働き方を取り入れている |
| 05 有給休暇の取得を促進している |
| 06 決まった時間にチャイムを鳴らす等、時間に区切りをつける |
| 07 管理職を対象に労務管理に関するセミナーを行う |
| 08 時間外労働時間や有給休暇の取得率を見える化する |
| 09 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 |
| 10 過重労働が常態化している部門に対して業務の見直しを促している |
| 11 健康相談窓口を設置している |
| 12 代償休日を付与する |
| 13 何もしていない・対応を検討中 |
| 14 その他 () |

②貴社が、上記のような過重労働の防止に取組を開始したのはいつごろですか。最も近いものを1つお選びください。(単一回答)

- | | | |
|---------------|-------------|-------------|
| 01 つい最近(1年未満) | 02 ~3年前ごろから | 03 ~5年前ごろから |
| 04 ~10年前ごろから | 05 10年以上前から | 06 わからない |

(4) 過重労働の防止に向けた取組をするに当たり、どのような課題がありますか。該当するものをすべてお選びください。(複数回答)

- | |
|-------------------------------------|
| 01 売上げや収益が悪化するおそれがある |
| 02 経営層の理解が不足している |
| 03 管理者の理解が不足している |
| 04 どのような取組を行えばよいかわからない |
| 05 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 |
| 06 専門的なノウハウが不足している |
| 07 一般社員の理解が不足している |
| 08 顧客(消費者)の理解が不足している |
| 09 その他 () |

問4-5 産業医の面接指導の実施状況についておうかがいします。

(1) 面接指導対象者の設定方法について、該当するものを1つお選びください。(単一回答)

- | | |
|------------------------------------|--|
| 01 法律で義務付けられた対象者(※)のみ面接指導を実施 | |
| 02 法律で義務付けられた対象者以外にも独自に面接指導を実施している | |
| 03 その他() | |

※ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間超で、労働者からの申出があった場合

(2) (1)で「02」と回答した場合、対象者の基準について、該当するものをお選びください。(複数回答)

- | | |
|---|--|
| 01 一定時間を超える場合、申出がなくても面接指導の対象としている | |
| 02 80時間未満でも、申出があれば面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施している | |
| 03 労働時間以外でも独自に基準を設定している
(具体的に:) | |
| 04 その他() | |

(3) 昨年度1年間の面接指導の実施実績について、以下の人数をご記入ください。

①面接指導の対象者	()人
②うち、100時間超	()人
③うち、80時間超	()人
④うち、80時間以下	()人

問4-6 仕事以外の従業員の負担についてお伺いします(回答者個人のご意見で結構です)。

(1) 貴社では、仕事以外で健康に影響する大きな負担を抱える従業員が増えていると思いますか。(単一回答)

- | | | |
|-------------|------------|-------------|
| 01 増えていると思う | 02 横ばいだと思う | 03 減っていると思う |
| 04 わからない | 05 その他() | |

(2) 仕事以外で従業員の健康に影響する大きな負担の要因としては、具体的にどのようなものがあると思いますか。該当するものをすべてお選びください。(複数回答)

- | |
|--|
| 01 自身の出来事(病気やけが、離婚など) |
| 02 自分以外の家族の出来事(家族の病気・介護、子育てにまつわる悩み、親族との付き合いなど) |
| 03 経済的な悩み・問題 |
| 04 事件、事故、災害の体験 |
| 05 住環境の変化(引っ越しや騒音、同居など) |
| 06 人間関係の変化・出来事 |
| 07 その他() |

問5-1 病気による休職者数（平成27年12月1日現在）について、以下の人数をご記入ください。また、近年（過去3年間）の動向について、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

①病気による休職者	()人	近年(過去 3年間)の 動向	01 増加傾向	02 横ばい	03 減少傾向
②うち、脳・心臓疾患	()人		01 増加傾向	02 横ばい	03 減少傾向
③うち、メンタルヘルス不調	()人		01 増加傾向	02 横ばい	03 減少傾向

問5-2 病気による退職者数（昨年度1年間）について、貴社で把握している範囲で結構ですので、以下の人数をご記入ください。また、近年（過去3年間）の動向について、該当するものを1つお選びください。（単一回答）

①病気による退職者	()人	近年(過去 3年間)の 動向	01 増加傾向	02 横ばい	03 減少傾向
②うち、脳・心臓疾患	()人		01 増加傾向	02 横ばい	03 減少傾向
③うち、メンタルヘルス不調	()人		01 増加傾向	02 横ばい	03 減少傾向

仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現するためには、どのような取組が必要だと思いますか。ご自由にご意見をご記入ください。

★ 質問は以上です。ご協力誠にありがとうございました。★

(裏白)

アンケートページにアクセスいただきまして、ありがとうございます。
 今回のアンケートは、「あなたご自身に関するアンケート」です。

【モニターの皆様へお願い】

本アンケートは一般に公開していない情報が含まれる場合がございます。
 アンケート内で知り得た、いかなる情報についても、決して第三者に口外なさらぬようお願いいたします。

「第三者への口外」に含まれる例

- ・口頭、電話、メール等で友人・知人に情報共有すること
- ・掲示板やブログに書き込むことで不特定多数に情報共有すること
- ・その他いかなる手段でも情報が漏れてしまうことに寄与する行為

改ページ

<調査趣旨>

- 近年、我が国において過労死等が多発し、社会問題となっておりますが、過労死等に関する実態は必ずしも十分に把握されていません。
- そこで、過労死等に関する実態を把握することを目的として、18～64歳の方を対象に、労働時間と働き方に関するアンケート調査を行うこととなりました。
- 調査結果は、過労死等の防止対策の推進に向けた貴重な検討資料として活用されます。
- ご自身のありのままの状況をご回答ください。
- 回答はあくまで任意であり、協力しないことや回答の途中で辞退することにより不利益を被ることはありません。

<注意事項>

- 回答いただいた内容は、個人が特定されない形で統計的に処理し、とりまとめのうえ公表致します。
- 調査は、厚生労働省より委託を受けたみずほ情報総研株式会社が実施致します。

改ページ

改ページ

■アンケート回答時点の状況についてご回答ください。

SC1 あなたの性別をお答えください。
【必須】

- 1. 男性
- 2. 女性

改ページ

改ページ

SC2 あなたの年齢をお答えください。
【必須】
 (半角数字でご記入ください)

歳 **【必須】** (数値制限:0-99)

改ページ

改ページ

SC3 あなたに当てはまるものをお答えください。
【必須】

- 1. 収入のある仕事をしている
- 2. 収入のある仕事をしてきた(離職後1年以内)
- 3. 最近1年以上あるいはこれまで一度も収入のある仕事をしたことがない

改ページ

改ページ

■以降の設問につきまして、**直近の仕事**についてお答えください。
 現在離職中の方は、**直近の仕事**についてお答えください。

分岐条件

分岐条件式 : (SC3 or 2)

次へ

改ページ

SC4 あなたの職業をお答えください。

【必須】

※1.パートタイマー（短時間）：いわゆる正社員よりも1日の所定労働時間が短いが、1週間の所定労働日数が少ない者。

※2.パートタイマー（その他）：いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週間の所定労働日数がほぼ同じ者。

- 1. 経営者（自営業含む）
- 2. 会社・団体の役員
- 3. 正社員（フルタイム）
- 4. 短時間正社員
- 5. パートタイマー（短時間）※1
- 6. パートタイマー（その他）※2
- 7. アルバイト
- 8. 派遣社員
- 9. 契約社員
- 10. 嘱託社員
- 11. 公務員または外国公務員
- 12. その他 () **(回答必須)**

次へ

改ページ

SC5 現在の勤務先における勤務年数（離職している場合は直近の勤務先での勤務年数）をお答えください。

【必須】

（半角数字でご記入ください）

年 **【必須】** (数値制限:0-64) ヶ月 **【必須】** (数値制限:0-11)

次へ

改ページ

分岐条件

分岐条件式 : (SC4 or 3, 4)

SC6 勤務先での職階をお答えください。

【必須】

【必須】

- 1. 一般社員
- 2. 係長・主任
- 3. 課長クラス
- 4. 部長クラス
- 5. 事業部長クラス
- 6. その他

次へ

改ページ

SC7 業種をお答えください。

【必須】

※完全に一致しない場合も、最も近いものをお選びください。

- 1. 農業・林業
- 2. 漁業
- 3. 鉱業、採石業、砂利採取業
- 4. 建設業
- 5. 製造業
- 6. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 7. 情報通信業
- 8. 運輸業、郵便業
- 9. 卸売業、小売業
- 10. 金融業、保険業
- 11. 不動産業、物品賃貸業
- 12. 学術研究、専門・技術サービス業
- 13. 宿泊業、飲食サービス業
- 14. 生活関連サービス業、娯楽業
- 15. 教育、学習支援業
- 16. 医療、福祉
- 17. 複合サービス事業
- 18. サービス業（他に分類されないもの）
- 19. その他

次へ

改ページ

SC8 勤務先（企業全体）の従業員数をお答えください。

【必須】

※あなたの勤務先の会社・団体のおよその従業員規模をお答えください。
※正社員のほかに、パートや派遣社員といった正社員以外も含んでください。

- 10人未満
- 10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～300人未満
- 300人以上～500人未満
- 500人以上～1,000人未満
- 1,000人以上
- 分からない

次へ

SC終了

終了条件

No.	条件式	メモ
1	(SC2.1 0-17) OR (SC2.1 65-99)	調査対象外のため
2	(SC3 or 3)	調査対象外のため
3	(SC4 or 1, 2, 11)	調査対象外のため

SC終了質問

No.	条件	質問
-	SC8	勤務先（企業全体）の従業員数をお答えください。 ※あなたの勤務先の会社・団体のおよその従業員規模をお答えください。 ※正社員のほかに、パートや派遣社員といった正社員以外も含んでください。

本調査対象条件

No.	条件式	メモ
1	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 1, 2, 3) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・農林漁業・鉱業・50人未満
2	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 4) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・建設業・50人未満
3	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 5) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・製造業・50人未満
4	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 6) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・電気・ガス・熱供給・水道業・50人未満
5	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 7) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・情報通信業・50人未満
6	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 8) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・運輸業・50人未満
7	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 9) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・卸売・小売業・50人未満
8	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 10) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・金融・保険業・50人未満
9	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 11) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・不動産業・50人未満
10	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 12) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・学術研究・専門・技術サービス業・50人未満
11	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 13) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・飲食店・宿泊業・50人未満
12	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 14) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・生活関連サービス業・娯楽業・50人未満
13	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 16) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・医療・福祉・50人未満
14	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 15) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・教育・学習支援業・50人未満
15	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 17) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・複合サービス事業・50人未満
16	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 18) AND (SC8 or 1, 2, 3)	正社員・サービス業（他に分類されないもの）・50人未満
17	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 1, 2, 3) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・農林漁業・鉱業・50人以上300人未満
18	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 4) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・建設業・50人以上300人未満

19	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 5) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・製造業・50人以上300人未満
20	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 6) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・電気・ガス・熱供給・水道業・50人以上300人未満
21	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 7) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・情報通信業・50人以上300人未満
22	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 8) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・運輸業・50人以上300人未満
23	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 9) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・卸売・小売業・50人以上300人未満
24	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 10) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・金融・保険業・50人以上300人未満
25	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 11) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・不動産業・50人以上300人未満
26	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 12) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・学術研究・専門・技術サービス業・50人以上300人未満
27	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 13) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・飲食店・宿泊業・50人以上300人未満
28	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 14) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・生活関連サービス業・娯楽業・50人以上300人未満
29	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 16) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・医療・福祉・50人以上300人未満
30	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 15) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・教育・学習支援業・50人以上300人未満
31	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 17) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・複合サービス事業・50人以上300人未満
32	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 18) AND (SC8 or 4, 5)	正社員・サービス業（他に分類されないもの）・50人以上300人未満
33	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 1, 2, 3) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・農林漁業・鉱業・300人以上
34	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 4) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・建設業・300人以上
35	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 5) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・製造業・300人以上
36	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 6) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・電気・ガス・熱供給・水道業・300人以上
37	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 7) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・情報通信業・300人以上
38	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 8) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・運輸業・300人以上
39	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 9) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・卸売・小売業・300人以上
40	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 10) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・金融・保険業・300人以上
41	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 11) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・不動産業・300人以上
42	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 12) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・学術研究・専門・技術サービス業・300人以上
43	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 13) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・飲食店・宿泊業・300人以上
44	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 14) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・生活関連サービス業・娯楽業・300人以上
45	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 16) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・医療・福祉・300人以上
46	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 15) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・教育・学習支援業・300人以上
47	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 17) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・複合サービス事業・300人以上
48	(SC4 or 3, 4) AND (SC7 or 18) AND (SC8 or 6, 7, 8)	正社員・サービス業（他に分類されないもの）・300人以上
49	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 1, 2, 3) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・農林漁業・鉱業・50人未満
50	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 4) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・建設業・50人未満
51	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 5) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・製造業・50人未満

52	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 6) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・電気・ガス・熱供給・水道業・50人未満
53	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 7) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・情報通信業・50人未満
54	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 8) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・運輸業・50人未満
55	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 9) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・卸売・小売業・50人未満
56	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 10) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・金融・保険業・50人未満
57	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 11) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・不動産業・50人未満
58	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 12) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・学術研究・専門・技術サービス業・50人未満
59	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 13) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・飲食店・宿泊業・50人未満
60	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 14) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・生活関連サービス業・娯楽業・50人未満
61	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 16) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・医療・福祉・50人未満
62	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 15) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・教育・学習支援業・50人未満
63	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 17) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・複合サービス事業・50人未満
64	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 18) AND (SC8 or 1, 2, 3)	非社員・サービス業 (他に分類されないもの)・50人未満
65	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 1, 2, 3) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・農林漁業・鉱業・50人以上300人未満
66	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 4) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・建設業・50人以上300人未満
67	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 5) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・製造業・50人以上300人未満
68	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 6) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・電気・ガス・熱供給・水道業・50人以上300人未満
69	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 7) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・情報通信業・50人以上300人未満
70	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 8) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・運輸業・50人以上300人未満
71	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 9) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・卸売・小売業・50人以上300人未満
72	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 10) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・金融・保険業・50人以上300人未満
73	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 11) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・不動産業・50人以上300人未満
74	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 12) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・学術研究・専門・技術サービス業・50人以上300人未満
75	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 13) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・飲食店・宿泊業・50人以上300人未満
76	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 14) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・生活関連サービス業・娯楽業・50人以上300人未満
77	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 16) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・医療・福祉・50人以上300人未満
78	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 15) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・教育・学習支援業・50人以上300人未満
79	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 17) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・複合サービス事業・50人以上300人未満

80	(SC8 or 4, 5) AND (SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 18) AND (SC8 or 4, 5)	非社員・サービス業 (他に分類されないもの)・50人以上300人未満
81	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 1, 2, 3) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・農林漁業・鉱業・300人以上
82	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 4) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・建設業・300人以上
83	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 5) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・製造業・300人以上
84	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 6) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・電気・ガス・熱供給・水道業・300人以上
85	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 7) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・情報通信業・300人以上
86	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 8) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・運輸業・300人以上
87	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 9) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・卸売・小売業・300人以上
88	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 10) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・金融・保険業・300人以上
89	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 11) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・不動産業・300人以上
90	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 12) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・学術研究・専門・技術サービス業・300人以上
91	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 13) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・飲食店・宿泊業・300人以上
92	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 14) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・生活関連サービス業・娯楽業・300人以上
93	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 16) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・医療・福祉・300人以上
94	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 15) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・教育・学習支援業・300人以上
95	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 17) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・複合サービス事業・300人以上
96	(SC4 or 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12) AND (SC7 or 18) AND (SC8 or 6, 7, 8)	非社員・サービス業 (他に分類されないもの)・300人以上

本調査スタート

■特に断りがない限り、アンケート回答時点の状況についてご回答ください。
 仕事の内容や労働時間等に関する設問に関して、
 現在離職中の方は、直近の仕事についてご回答ください。

Q1 最終学歴をお答えください。
 [必須]

- 1. 中学校卒
- 2. 高等学校卒
- 3. 短期大学・高等専門学校卒
- 4. 大学卒
- 5. 大学院修了
- 6. その他

次へ

改ページ

Q2 婚姻状況をお答えください。

【必須】

- 1. 配偶者あり
- 2. 配偶者なし（既婚で死別・離別含む。）

次へ

改ページ

Q3 子どもの有無をお答えください。

【必須】

- 1. 就学前の子どもがいる
- 2. 小学生の子どもがいる
- 3. 中学生の子どもがいる
- 4. 高校生以上の在学中の子どもがいる
- 5. 学校を卒業した子どもがいる
- 6. その他の子どもがいる
- 7. 子どもはいない（排他）

次へ

改ページ

分岐条件
分岐条件式 : (Q3 or 1)

Q4 育児休業制度利用の有無をお答えください。

【必須】

- 1. 利用している
- 2. 利用していない

次へ

改ページ

Q5 介護の状況をお答えください。
(いくつでも)

【必須】

- 1. 介護をしている（同居）
- 2. 介護をしている（別居）
- 3. 介護はしていない（排他）

次へ

改ページ

分岐条件
分岐条件式 : (Q5 or 1, 2)

Q6 介護休業制度利用の有無をお答えください。

【必須】

- 1. 利用している
- 2. 利用していない

次へ

改ページ

Q7 主たる家計の維持（支持）者をお答えください。

【必須】

- 1. あなたご自身
- 2. あなた以外の家族・親族
- 3. その他

次へ

改ページ

分岐条件
分岐条件式 : (Q2 or 1)

Q8 配偶者の就業状況をお答えください。
最も近いものをお答えください。

【必須】

- 1. 収入のある仕事をしている（フルタイム）

- 2. 収入のある仕事をしている (パートタイム)
- 3. 収入のある仕事はしていない

改ページ

改ページ

Q9 あなたご自身の昨年の収入をお答えください。

[必須]

- 100万円未満
- ～130万円未満
- ～200万円未満
- ～400万円未満
- ～600万円未満
- ～800万円未満
- ～1,000万円未満
- 1,000万円以上
- 分からない

改ページ

改ページ

Q10 従事している仕事の種類をお答えください。

[必須]

- 1. 管理職
- 2. 専門職・技術職
- 3. 事務職
- 4. 販売職
- 5. サービス職
- 6. 保安職
- 7. 農林漁業
- 8. 生産工程職
- 9. 輸送・機械運転職
- 10. 建設・採掘職
- 11. 運搬・清掃・包装等
- 12. その他

改ページ

改ページ

Q11 残業手当の支給の有無をお答えください。

[必須]

- 1. 全額支給されている
- 2. 一部支給されている
- 3. 支給されていない (管理監督者等であって残業の支給対象となっていない場合を含む。)

改ページ

改ページ

Q12 職場の非正社員比率 (従業員全体に占める非正社員の割合) をお答えください。

[必須]

※過去1年間を振り返っていただき、最も近い選択肢を選んでください。

- 全体の10%未満
- 10～30%未満
- 30～40%未満
- 40～60%未満
- 60%以上

改ページ

改ページ

Q13 労働組合の有無をお答えください。

[必須]

- 1. 労働組合があり、加入している
- 2. 労働組合があるが、加入していない
- 3. 労働組合がないが、会社と労働条件等を話し合う従業員組織がある
- 4. 労働組合も、会社と労働条件等を話し合う従業員組織もない
- 5. 分からない

改ページ

改ページ

■最近1か月間の状況について、お伺いします。

Q14 1か月の時間外労働についてお答えください。

[必須]

- 1. ない又は適当
- 2. 多い
- 3. 非常に多い

Q15 不規則な勤務についてお答えください。

[必須]

- 1. 少ない
- 2. 多い

Q16 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）についてお答えください。
【必須】

- 1. ない又は小さい
- 2. 大きい

Q17 深夜勤務に伴う負担についてお答えください。
【必須】

- 1. ない又は小さい
- 2. 大きい
- 3. 非常に大きい

Q18 休憩・仮眠の時間数及び施設についてお答えください。
【必須】

- 1. 適切である
- 2. 不適切である

Q19 仕事についての精神的負担についてお答えください。
【必須】

- 1. 小さい
- 2. 大きい
- 3. 非常に大きい

Q20 仕事についての身体的負担についてお答えください。
【必須】

- 1. 小さい
- 2. 大きい
- 3. 非常に大きい

次へ

改ページ

Q21 最近1か月間の自覚症状について、各項目に対して最も当てはまる項目を選択してください。
【必須】 (矢印方向にそれぞれひとつだけ)

1.イライラする	→	1. ほとんどない	2. 時々ある	3. よくある
		○	○	○

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.することに間違ひが多い	→	○	○	○
9.仕事中、強い眠気に襲われる	→	○	○	○
10.やる気が出ない	→	○	○	○
11.へへとだ（運動後を除く）	→	○	○	○
12.朝、起きた後、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	→	○	○	○

次へ

改ページ

■最近数週間の状況についてお伺いします。
 以下の各項目について、該当する選択肢を選んでください。

Q22 何かをする時いつもより集中して
【必須】

- 1. できた
- 2. いつもと変わらなかった
- 3. いつもよりできなかった
- 4. 全くできなかった

Q23 心配ごとがあつて、よく眠れないようなことは
【必須】

- 1. 全くなかった
- 2. あまりなかった
- 3. あつた
- 4. ただびがあつた

Q24 **【必須】** いつもより自分のしていることに生きがいを感じることは

- 1. できた
- 2. いつもと変わらなかった
- 3. なかった
- 4. 全くなかった

Q25 **【必須】** いつもより容易にものごとを決めることが

- 1. できた
- 2. いつもと変わらなかった
- 3. いつもよりできなかった
- 4. 全くできなかった

Q26 **【必須】** いつもよりストレスを感じたことが

- 1. 全くなかった
- 2. あまりなかった
- 3. あった
- 4. たびたびあった

Q27 **【必須】** 問題を解決できなくて困ったことが

- 1. 全くなかった
- 2. あまりなかった
- 3. あった
- 4. たびたびあった

Q28 **【必須】** いつもより日常生活を楽しく送ることが

- 1. できた
- 2. いつもと変わらなかった
- 3. いつもよりできなかった
- 4. 全くできなかった

Q29 **【必須】** いつもより問題があった時に積極的に解決しようとするのが

- 1. できた
- 2. いつもと変わらなかった
- 3. いつもよりできなかった

- 4. 全くできなかった

Q30 **【必須】** いつもより気が重くてゆううつになることは

- 1. 全くなかった
- 2. いつもと変わらなかった
- 3. あった
- 4. たびたびあった

Q31 **【必須】** 自信を失ったことは

- 1. 全くなかった
- 2. あまりなかった
- 3. あった
- 4. たびたびあった

Q32 **【必須】** 自分が役に立たない人間だと考えたことは

- 1. 全くなかった
- 2. あまりなかった
- 3. あった
- 4. たびたびあった

Q33 **【必須】** 一般的にみて幸せだと感じたことは

- 1. たびたびあった
- 2. あった
- 3. なかった
- 4. 全くなかった

次へ

改ページ

■労働時間の制度と実態について、お伺いします。

Q34 **【必須】** 1週間当たりの所定労働時間※をお答えください。
(半角数字でご記入ください)

※3.所定労働時間：
会社の就業規則などで決められた労働時間。法律では原則、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならないとしている。
例) 平日5日間、9時～17時30分（昼休憩1時間）勤務の場合、所定労働時間は7.5時間/日、37.5時間/週。

時間/週 **【必須】** (英数のみ)

次へ

改ページ

Q35 あなたに適用されている勤務時間制度をお答えください。
【必須】

- 通常の勤務時間制度
- フレックスタイム制^{※4}
- 1か月単位の变形労働時間制^{※5}
- 1年単位の变形労働時間制^{※6}
- 1週間単位の非定型的变形労働時間制^{※7}
- 事業場外みなし労働時間制^{※8}
- 専門業務型裁量労働制^{※9}
- 企画業務型裁量労働制^{※10}
- 通用除外 (管理監督者等)

^{※4}フレックスタイム制：
就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、1か月以内の一定の期間を一定期間 (1か月以内) を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻を労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度。

^{※5}1か月単位の变形労働時間制：
労使協定または就業規則等において定めることにより、1か月以内の一定の期間を平均し、週所定労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日は週に1日の時間又は週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度。
(労働基準法第32条の2)

^{※6}1年単位の变形労働時間制：
労使協定により、1か月を超え、1年以内の一定期間を平均し、週所定労働時間が40時間を超えない範囲内において、特定の日は週に1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度。
(労働基準法第32条の4)

^{※7}1週間単位の非定型的变形労働時間制：
常用労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定により週所定労働時間が40時間を超えない範囲内において、1日8時間を超え10時間まで所定労働時間として労働させることができる制度。
(労働基準法第32条の5)

^{※8}事業場外みなし労働時間制：
事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度。

^{※9}専門業務型裁量労働制：
デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない9の業務について、実際の労働時間数はわかかりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度。

^{※10}企画業務型裁量労働制：
事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない業務について、実際の労働時間数はわかかりなく、労使委員会等で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度。

次へ

改ページ

Q36 交替制勤務・深夜勤務^{※11}の有無をお答えください。
【必須】
(いくつでも)

^{※11}深夜勤務：
午後10時から午前5時の業務 (一部分がこの時間帯にかかる場合も含む)。
(労働基準法第61条)

- 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 (排他)

次へ

改ページ

Q37 あなた自身の労働時間はどのように把握されているかをお答えください。
【必須】

- 1. タイムカード、ICカード等の客観的な方法で把握されている
- 2. 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
- 3. 労働者による自己申告に基づいて把握されている
- 4. 特に把握されていない
- 5. その他 () (回答必須)

次へ

改ページ

分岐条件
分岐条件式 : (Q37 or not 4)

Q38 前問の方法において、あなたの実労働時間は正確に把握されていますか。
【必須】
[※]労働時間とは、早出・居残りを含む実際の労働時間の合計を指します。
賃金の支払いの有無を問いません。

- 1. 実労働時間は正確に把握されている
- 2. 実労働時間は概ね正確に把握されている

- 3. 実労働時間はあまり正確に把握されていない
- 4. 実労働時間は全く正確に把握されていない

>>>

改ページ

Q39 残業を行う場合の手続きをお答えください。
【必須】(いくつでも)

- 1. 本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある
- 2. 事前に本人が申請し、所属長が承認する
- 3. 所属長が指示した場合のみ残業を認める
- 4. その他 () (回答必須)

>>>

改ページ

Q40 1週間あたりの残業時間をお答えください。
【必須】(半角数字でご記入ください)

- ※過去1年間の振り返り返っていただき、平均的な1週間あたりの残業時間をご記入ください。
- ※賞金の支払いの有無を問わず、早出・居残りの時間を計上してください。
- ※持ち帰り仕事で要した時間は除きます。

時間/週 【必須】 (数値制限:0-168)

>>>

改ページ

Q41 残業時間が最長の週の残業時間をお答えください。
【必須】(半角数字でご記入ください)

- ※過去1年間の振り返り返っていただき、最も残業時間が長かった週の残業時間をご記入ください。

時間/週 【必須】 (数値制限:0-168)

>>>

改ページ

Q42 1か月あたりの深夜勤務※12回数を教えてください。

- 【必須】
- ※過去1年間の振り返り返っていただき、平均的な1か月あたりの深夜勤務回数をご記入ください。
- ※残業により午後10時から翌午前5時の間に働いた場合も計上してください。
- ※12:深夜勤務:
- 午後10時から午前5時の業務 (一部分がこの時間帯にかかる場合も含む)。(労働基準法第61条)

選択してください 回/月

>>>

改ページ

分岐条件
分岐条件式 : (Q42 <= 1)

選択肢表示ロジック設定

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 1

表示選択肢 : 1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 2

表示選択肢 : 2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 3

表示選択肢 : 3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 4

表示選択肢 : 4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 5

表示選択肢 : 5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 6

表示選択肢 : 6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 7

表示選択肢 : 7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問 : Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...

対象選択肢 : 8

表示選択肢 : 8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 9
表示選択肢	: 9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 10
表示選択肢	: 10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 11
表示選択肢	: 11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 12
表示選択肢	: 12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 13
表示選択肢	: 13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 14
表示選択肢	: 14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 15
表示選択肢	: 15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 16
表示選択肢	: 16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 17
表示選択肢	: 17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 18
表示選択肢	: 18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 19
表示選択肢	: 19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 20
表示選択肢	: 20、21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 21
表示選択肢	: 21、22、23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 22
表示選択肢	: 22、23、24、25、26、27、28、29、30、31

対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 23
表示選択肢	: 23、24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 24
表示選択肢	: 24、25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 25
表示選択肢	: 25、26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 26
表示選択肢	: 26、27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 27
表示選択肢	: 27、28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 28
表示選択肢	: 28、29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 29
表示選択肢	: 29、30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 30
表示選択肢	: 30、31
対象質問	: Q42.1か月あたりの深夜勤務 ※12 回数をお答...
対象選択肢	: 31
表示選択肢	: 31

Q43 深夜勤務が最多の月の深夜勤務回数をお答えください。

[必須]

※過去1年間で振り返っていただき

※最も深夜勤務回数の多かった月の深夜勤務回数をご記入ください。

※残業により午後10時から翌午前5時の間に働いた場合も計上してください。

回/月

選択してください

次へ

改ページ

Q44 持ち帰り仕事がある場合の頻度をお答えください。

[必須]

※過去1年間で振り返っていただき、最も近い選択肢を選んでください。

- ほぼ毎日
- 週3〜4回
- 週2〜3回

- 週1回程度
- 月2~3回
- 月1回程度
- 月1回以下
- ない

改ページ

改ページ

分岐条件

分岐条件式

: (Q44 or 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)

Q45 持ち帰り仕事がある場合の1か月あたりの実作業時間をお答えください。

【必須】

時間/月 ※小数点第1位まで **【必須】** (英数のみ)

改ページ

改ページ

Q46

残業 (早出・居残り) を含めた労働時間に対する希望をお答えください。

【必須】

- 1. 今より減らしたい
- 2. 今のままで良い
- 3. 今より増やしたい

改ページ

改ページ

Q47

業務終了後、仕事に関連した飲み会や接待等の頻度をお答えください。

【必須】

※過去1年間を振り返っていただき、最も近い選択肢を選んでください。

- ほぼ毎日
- 週3~4回
- 週2~3回
- 週1回程度
- 月2~3回
- 月1回程度
- 月1回以下
- ない

改ページ

改ページ

分岐条件

分岐条件式

: (Q47 or 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)

Q48

仕事に関連したつきあいの時間をお答えください。

【必須】

(半角数字でご記入ください)

時間/回 **【必須】** (数値制限:0-999)

改ページ

改ページ

Q49

残業 (早出・居残り) が発生する理由をお答えください。

【必須】

(いくつでも)

- 1. 人員が足りないため (仕事量が多いため)
- 2. 業務の繁閑が激しいため
- 3. 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため 具体的内容 () **【回答必須】**
- 4. 仕事の締切や納期が短いため
- 5. 予定外の仕事が発生するため
- 6. 後輩や同僚等の指導を担当しているため
- 7. 残業を前提として仕事を指示されるため
- 8. ノルマが高いため
- 9. 社員の業務の平準化がされていないため
- 10. 会議・打ち合わせが多いため
- 11. 仕事の質を高めたいため
- 12. 自身のスケジュール管理不足のため
- 13. まわりが残業しており帰りが遅いため
- 14. 残業手当を増やしたいため
- 15. その他 () **【回答必須】**
- 16. 残業 (早出・居残り) はない **【排他】**

改ページ

改ページ

■休日・休暇取得の実態について、お伺いします。

適用されている週休日をお答えください。

Q50 **【必須】**
 (回答例)
 週休2日制の企業の場合：「4週8休」を選択

- 4週4休
- 4週5休
- 4週6休
- 4週7休
- 4週8休
- 年変形
- その他 () (回答必須)

>>>

改ページ

Q51 **【必須】**
 1か月(4週間)あたりの休日出勤の回数をお答えください。
 (回答例)
 週休2日制(4週8休)の企業であって、概ね月4日は休日出勤をしている場合：4回/月
 ※過去1年間を振り返っていたとき、
 平均的な1か月あたりの休日出勤の日数をご記入ください。

回/月 **【必須】** (英数制限:5byte)

>>>

改ページ

Q52 **【必須】**
 休日出勤の回数が最も多い月の、休日出勤の回数をお答えください。
 (回答例)
 週休2日制の企業であって、休日出勤が全くなかった場合：0回/月
 ※過去1年間を振り返っていたとき、
 休日出勤の回数が最多であった月の休日出勤回数をご記入ください。

回/月 **【必須】** (英数制限:5byte)

>>>

改ページ

Q53
 年次有給休暇の年間の新預付日数(前年度からの繰り越し分を除く。)をお答えください。
 (半角数字でご記入ください)

※年次有給休暇が付与されていない場合は「0」と記入してください。

年間 日付与 (数値制限:0-365)

>>>

改ページ

Q54
 昨年度(2014年度)の年次有給休暇の取得日数をお答えください。
 (半角数字でご記入ください)
 ※取得日数がない場合は「0」と記入してください。

年間 日取得 (2014年度) (数値制限:0-365)

>>>

改ページ

選択肢表示ロジック設定

対象質問 : Q3 子どもの有無をお答えください。(い...
 対象選択肢 : 就学前の子どもがいる、小学生の子どもがいる、中学生の子どもがいる、高校生以上の在学中の子どもがいる、学校を卒業した子どもがいる、その他の子どもがいる
 表示選択肢 : 子どもの行事参加のため

Q55 **【必須】**
 年次有給休暇の主な取得理由をお答えください。
 (いくつでも)

- 1. 体調不良のため
- 2. 自身の通院のため
- 3. 家族の介護や看護のため
- 4. 家事・育児のため
- 5. 子どもの行事参加のため (表示ロジック選択肢)
- 6. 休養やレジャー、余暇のため
- 7. 趣味・稽古事のため
- 8. 仕事に関する自己啓発のため
- 9. その他 () (回答必須)

>>>

改ページ

Q56 年次有給休暇を取得しにくい理由をお答えください。

【必須】
(いくつでも)

- 1. 職場の同僚等に迷惑になるため
- 2. 仕事量が多く取得する余裕がないため
- 3. 休む間に引き継いでくれる人がいないため
- 4. 周囲の人が取得しておらず、取りにくいいため
- 5. 上司が年休取得に対して消極的であるため
- 6. 査定や人事考課への影響が心配であるため
- 7. 病気や急用のために残しておきたいため
- 8. その他 () (回答必須)
- 9. 特になし (取得しやすい) (排他)

次へ

改ページ

■生活時間について、お伺いします。

Q57 勤務日1日の生活時間をお答えください。
(半角数字でご記入ください)
【必須】

※過去1年間を振り返っていただき、仕事のある日の平均的な1日の生活時間をご記入ください。

- 通勤時間 (往復) 時間 **【必須】** (数値制限:0-24) 分 **【必須】** (数値制限:0-59)
- 家事労働 時間 **【必須】** (数値制限:0-24) 分 **【必須】** (数値制限:0-59)
- 睡眠 時間 **【必須】** (数値制限:0-24) 分 **【必須】** (数値制限:0-59)

次へ

改ページ

Q58 休日1日の生活時間をお答えください。
(半角数字でご記入ください)
【必須】

※過去1年間を振り返っていただき、休日の平均的な1日の生活時間をご記入ください。

- 家事労働 時間 **【必須】** (数値制限:0-24) 分 **【必須】** (数値制限:0-59)
- 睡眠 時間 **【必須】** (数値制限:0-24) 分 **【必須】** (数値制限:0-59)

次へ

改ページ

Q59 勤務日における睡眠時間は足りていますか。
【必須】

- 1. 足りている
- 2. どちらかと言えば足りている
- 3. どちらかと言えば足りていない
- 4. 足りていない

次へ

改ページ

分岐条件

分岐条件式 : (Q59 or 3, 4)

Q60 勤務日における睡眠時間が足りていない理由をお答えください。
【必須】
(いくつでも)

- 1. 残業時間が長いいため
- 2. 通勤時間が長いいため
- 3. 帰宅後も仕事のメール・電話対応等で拘束されるため
- 4. 自己啓発活動のための時間が長いいため
- 5. 育児・介護の時間が長いいため
- 6. その他家事労働 (炊事・洗濯等) に要する時間が長いため
- 7. その他 () (回答必須)

次へ

改ページ

■勤務先における長時間労働は正等に関する取組みについて、お伺いします。

Q61 勤務先において長時間労働は正や年次有給休暇の取得促進のために取られている対策を
【必須】
お答えください。
(いくつでも)

- 管理職の意識啓発・管理強化
- 労働時間等に係る労使の話し合いの機会を設ける
- 時間外労働時間や年次有給休暇の取得状況を労働者に通知する取組み (見える化) の実施
- 納期の見直し等の企業間の取引慣行の見直し
- 残業時間の上限の設定

- 一定の労働時間に達した際に自動的に労働者にその旨を通知する仕組みの導入
- ノー残業等々の設定
- 勤務間インターバル制度※の導入
- 36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）の延長時間の引き下げ
- 事業場一斉付与、またはグループ別の計画年休の導入（事業場全体で休みにする等）
- 年間計画表に基づき、一定の範囲内で個人が具体的な日を希望して定める計画年休の導入
- 時間単位で利用可能な年休の導入
- 年休取得日数・取得率の目標の設定
- その他（）（回答必須）
- 分からない・特にない（排他）

※終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を一定以上確保する制度。
 例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合には、午前9時～午後5時が勤務時間である労働者が、午後11時まで残業した場合、その11時間後である翌日午前10時までは、始業時刻の午前9時を過ぎても就業させてはならない。

改ページ

Q62 勤務先において長時間労働是正や年次有給休暇の取得促進のために、
 続けてほしいと思う対策や、新たに実施してほしいと考える対策をお答えください。
 【必須】（いくつでも）

- 管理職の意識啓発・管理強化
- 労働時間等に係る労使の話し合いの機会を設ける
- 時間外労働時間や年次有給休暇の取得状況を労働者に通知する取組み（見える化）の実施
- 納期の見直し等の企業間の取引慣行の見直し
- 残業時間の上限の設定
- 一定の労働時間に達した際に自動的に労働者にその旨を通知する仕組みの導入
- ノー残業等々の設定
- 勤務間インターバル制度※の導入
- 36協定（労働基準法第36条に基づく労使協定）の延長時間の引き下げ
- 事業場一斉付与、またはグループ別の計画年休の導入（事業場全体で休みにする等）
- 年間計画表に基づき、一定の範囲内で個人が具体的な日を希望して定める計画年休の導入
- 時間単位で利用可能な年休の導入
- 年休取得日数・取得率の目標の設定
- その他（）（回答必須）
- 分からない・特にない（排他）

※終業時刻から次の始業時刻までの間隔（インターバル）の時間を一定以上確保する制度。
 例えば、インターバル時間を11時間と設定した場合には、午前9時～午後5時が勤務時間である労働者が、午後11時まで残業した場合、その11時間後である翌日午前10時までは、始業時刻の午前9時を過ぎても就業させてはならない。

改ページ

改ページ

■過去半年間の状況についてお伺いします。

Q63 業務以外にストレスや悩みを感じたことがありますか。
 【必須】

- 1. ある（あった）
- 2. ない（なかった）

改ページ

改ページ

分岐条件 : (Q63 or 1)
分岐条件式 : (Q63 or 1)

Q64 業務以外にストレスや悩みを感じたことがある場合、それはどのような内容ですか。
 【必須】（いくつでも）

- 1. 自身の出来事（病気やけが、離婚など）
- 2. 自分以外の家族の出来事（家族の病気・介護、子育てにまつわる悩み、親族との付き合いなど）
- 3. 経済的な悩み・問題
- 4. 事件、事故、災害の体験
- 5. 住環境の変化（引っ越しや騒音、同居など）
- 6. 人間関係の変化・出来事
- 7. その他（）（回答必須）

改ページ

改ページ

Q65 脳血管疾患や心疾患、精神障害（メンタルヘルズ不調）等の疾患を有していますか。
 （いくつでも）
 ※差し支えない範囲でご回答ください。

- 1. 脳血管疾患を有している

- 2. 心疾患を有している
- 3. 精神障害（メンタルヘルス不調）を有している
- 4. その他疾患を有している（）（回答必須）
- 5. 特に疾患は有していない（非他）

改ページ

Q66

過去半年間の間に、過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心疾患、精神障害等の発症や悪化の不安を感じたことはありませんか（感じていますか）。（いくつでも）

※差し支えない範囲でご回答ください。

- 1. 脳血管疾患の発症・悪化の不安を感じたことがある
- 2. 心疾患の発症・悪化の不安を感じたことがある
- 3. 精神障害（メンタルヘルス不調）の発症・悪化の不安を感じたことがある
- 4. その他疾患の発症・悪化の不安を感じたことがある 具体的内容（）（回答必須）
- 5. いずれも不安を感じたことはない（非他）

改ページ

分岐条件

分岐条件式 : (Q66 or 1, 2, 3, 4)

Q67

不安を感じたことがある場合の理由をお答えください。（いくつでも）

- 1. 長時間労働や残業が多いため
- 2. 休日・休暇が少ないため
- 3. 職場の人間関係に関する悩みがあるため
- 4. 職場でハラ・メメントを受けているため 具体的内容（）（回答必須）
- 5. 仕事で精神的な緊張・ストレスが続くため
- 6. 職場の健康管理体制が不十分であるため
- 7. 通院・治療の時間が十分に取れないため
- 8. 介護や育児の負担が大きいため
- 9. 家庭で悩み・問題があるため（介護や育児の負担以外）
- 10. 仕事・家庭以外の人間関係で悩みがあるため
- 11. 経済的な悩みがあるため
- 12. その他（）（回答必須）

改ページ

改ページ

■関連法令等の認知度をお伺いします。以下の各項目について、該当する選択肢を選んでください。

Q68 労働基準法：労働時間や賃金、就業規則等について、最低限の労働条件を定めた法律。

[必須]

- 1. 聞いたことがあり、内容もだいたい理解している
- 2. 聞いたことはあるが、内容は理解していない
- 3. 聞いたことはなかった、知らなかった

Q69 過労死等防止対策推進法：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。（平成26年11月1日施行）

[必須]

- 1. 聞いたことがあり、内容もだいたい理解している
- 2. 聞いたことはあるが、内容は理解していない
- 3. 聞いたことはなかった、知らなかった

Q70 過労死等の防止のための対策に関する大綱：過労死等防止対策推進法に基づき、(1) 調査研究等、(2) 啓発、(3) 相談体制の整備等、(4) 民間団体の活動に対する支援の四つの対策を効果的に推進するため、今後おおむね3年間の取組について定めたもの。（平成27年7月24日閣議決定）

[必須]

- 1. 聞いたことがあり、内容もだいたい理解している
- 2. 聞いたことはあるが、内容は理解していない
- 3. 聞いたことはなかった、知らなかった

Q71

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」※
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

※時間外・休日労働時間が月100時間超または2～6か月平均で月80時間を超えると健康障害のリスクが高まることが分かっています。
過重労働による健康障害防止のためには、労働者自身による自己チェックを行い、疲労度やストレスの蓄積度を把握し、心身の健康管理を行うことも大切です。

また、疲労やストレスを感じることをしない快適な職場環境の形成も重要な取組です。
このサイトでは、疲労蓄積度やストレスチェック、職場の快適度チェックを行うことができるツールが紹介されています。

- 1. 知っていた
- 2. 知らなかった

改ページ

改ページ

■職場での働きやすさについてお伺いします。

Q72 職場ではハラスメントがありますか。

(いくつでも)

※ハラスメントとは、嫌がらせやいじめ、相手側の意に反する不適切な発言、行為等を行うことよって、相手側に屈辱や精神的苦痛を感じさせたり、不快な思いをさせることを指します。

- 1. ハラスメントを受けている
- 2. 自分以外の職員がハラスメントを受けている
- 3. ハラスメントはない (排他)

次へ

改ページ

Q73 あなたの現在の職場 (あるいは直近の職場) についてお答えください。
(矢印方向にそれぞれひとつだけ)

1. 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている	<input checked="" type="checkbox"/>	5. 全くあてはまらない	<input type="checkbox"/>
2. 若いうちから将来の進路を考えて人事管理が行われている	<input checked="" type="checkbox"/>	4. どちらかといえばあてはまらない	<input type="checkbox"/>
3. この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	<input checked="" type="checkbox"/>	3. どちらかといえばあてはまる	<input type="checkbox"/>
4. 職場のメンバーは団結して業績をあげようとしている	<input checked="" type="checkbox"/>	2. どちらかといえばあてはまる	<input type="checkbox"/>
5. 上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	<input checked="" type="checkbox"/>	1. とてもあてはまる	<input type="checkbox"/>
6. この職場では、お互い率直に意見交換ができる	<input checked="" type="checkbox"/>		
7. 自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる	<input checked="" type="checkbox"/>		
8. 働きに見合った報酬を得ている	<input checked="" type="checkbox"/>		
9. 給料の決め方は、公平である	<input checked="" type="checkbox"/>		
10. この会社の経営は、うまくいっている	<input checked="" type="checkbox"/>		
		1. と	5. 全
		2. ど	4. ど
		3. ど	3. ど
		4. ど	2. ど
		5. 全	1. と

11. 自分の仕事や、社会と繋がっていることを実感できる	<input checked="" type="checkbox"/>	くあてはまらない	<input type="checkbox"/>
12. 今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている	<input checked="" type="checkbox"/>	どちらかといえばあてはまらない	<input type="checkbox"/>
13. この職場では、産休、育児休暇、介護休暇が取りやすい	<input checked="" type="checkbox"/>	どちらかといえばあてはまる	<input type="checkbox"/>
14. この職場には、心や身体の健康相談に乗ってくれる専門スタッフがいます	<input checked="" type="checkbox"/>	あてはまる	<input type="checkbox"/>
15. 心や身体の健康相談のために、社外の医療機関などを気軽に利用できる	<input checked="" type="checkbox"/>	あてはまる	<input type="checkbox"/>
16. 全体として、仕事の量と質は適当だと思う	<input checked="" type="checkbox"/>	あてはまる	<input type="checkbox"/>
17. 翌日には仕事の疲れは解消している	<input checked="" type="checkbox"/>	あてはまる	<input type="checkbox"/>
18. 翌週には、仕事の疲れは解消している	<input checked="" type="checkbox"/>	あてはまる	<input type="checkbox"/>
19. 時間的・体力的に無理なく通勤できている	<input checked="" type="checkbox"/>	あてはまる	<input type="checkbox"/>

次へ

改ページ