

2018年労働時間等実態調査 集計結果

2018年7月17日
一般社団法人 日本経済団体連合会

I. 調査の趣旨

日本企業が国際競争力を強化する上では、長時間労働の是正、年次有給休暇取得促進や従業員の健康確保などワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、働きがいのある職場環境を整備することが求められている。この点について、経団連では会員企業に「働き方改革アクションプラン」の策定を依頼し、200社以上が提出している。

同時に、労働時間の削減や人手不足に対応する中で、生産ならびに経常利益を確保する上では、労働者一人ひとりの生産性の向上を図ることも不可欠である。

かかる観点から、昨年に引き続き、標記実態調査を実施した。特に今年は、経常利益と労働時間の関係や、人手不足感がある企業における労働時間の動向についても焦点を当てた。

II. 調査項目・回答状況等

1. 調査項目

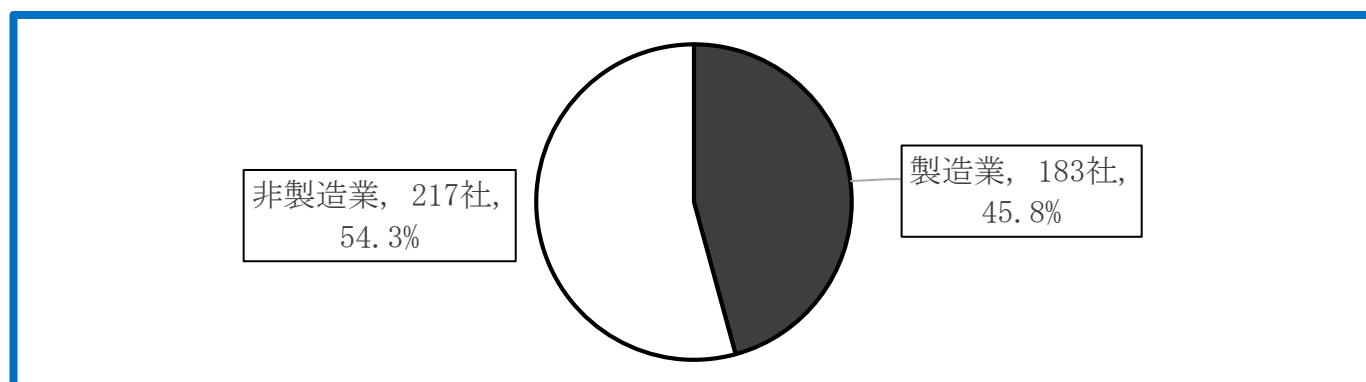
- (1) パートタイム労働者を除く期間を定めずに雇用されている労働者の労働時間ならびに休暇取得状況に関する事項
- (2) 生産性向上のための技術の導入状況
- (3) 長時間労働につながる商慣行ならびにその対策 等

2. 調査時期 2018年4月2日～5月18日

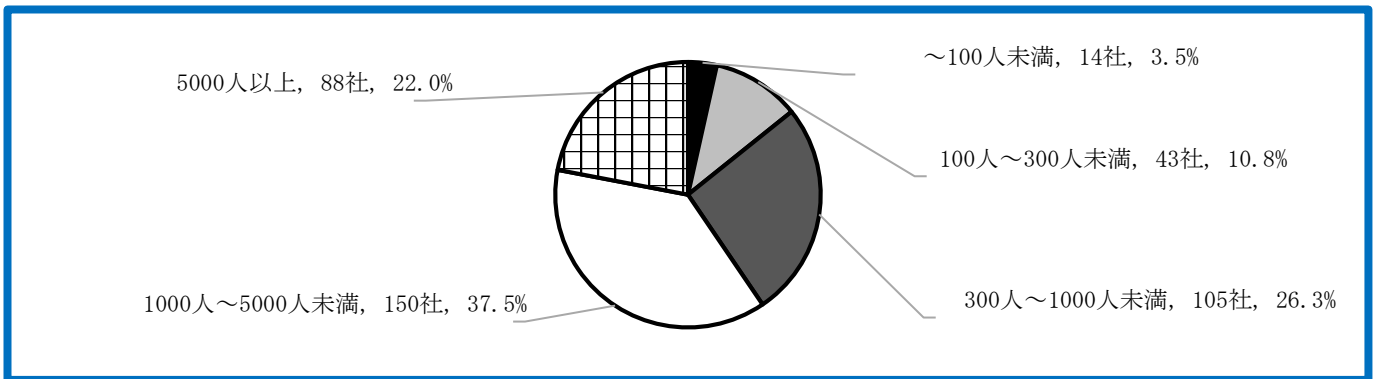
3. 調査対象 経団連会員企業ほか
(業種団体、地方経済団体を通じて非会員企業からも回答を得た)

4. 回答状況

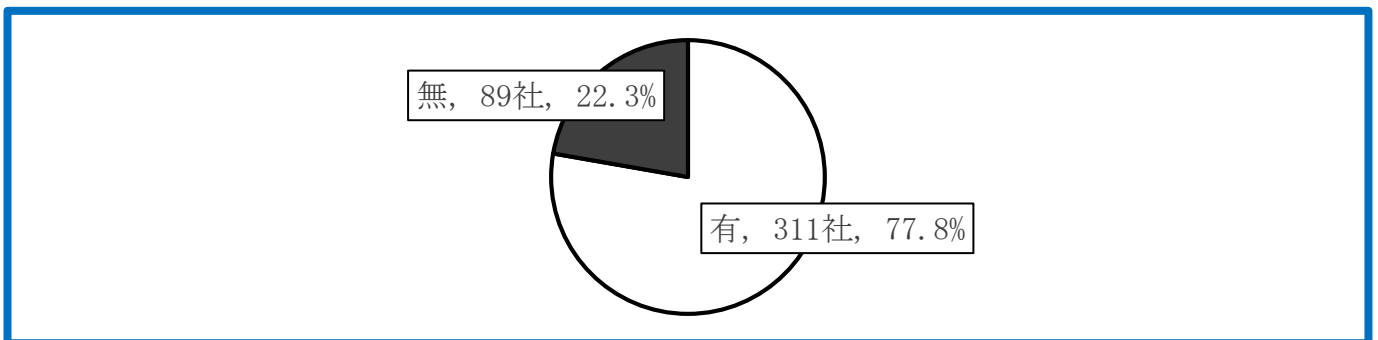
- (1) 400社 (対象労働者1,876,341人)
- (2) 回答企業の業種別内訳



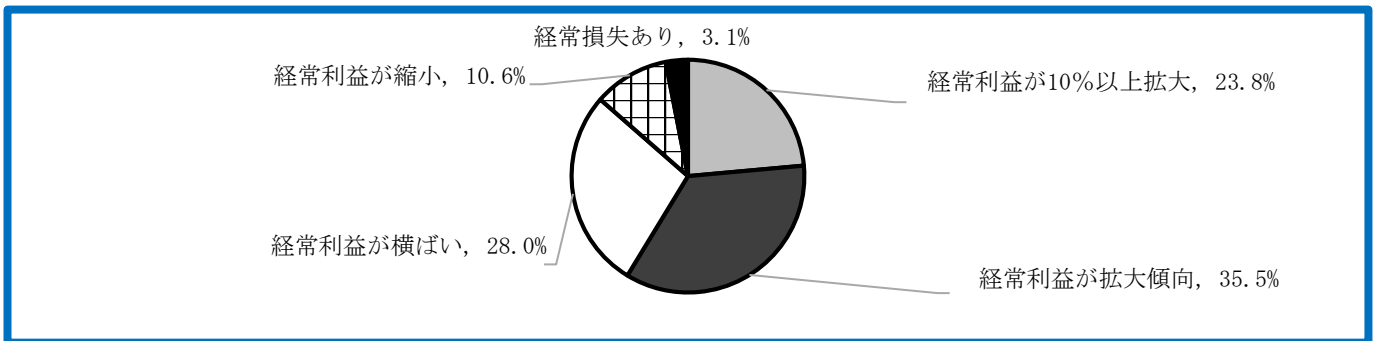
(3) 回答企業の従業員数別内訳



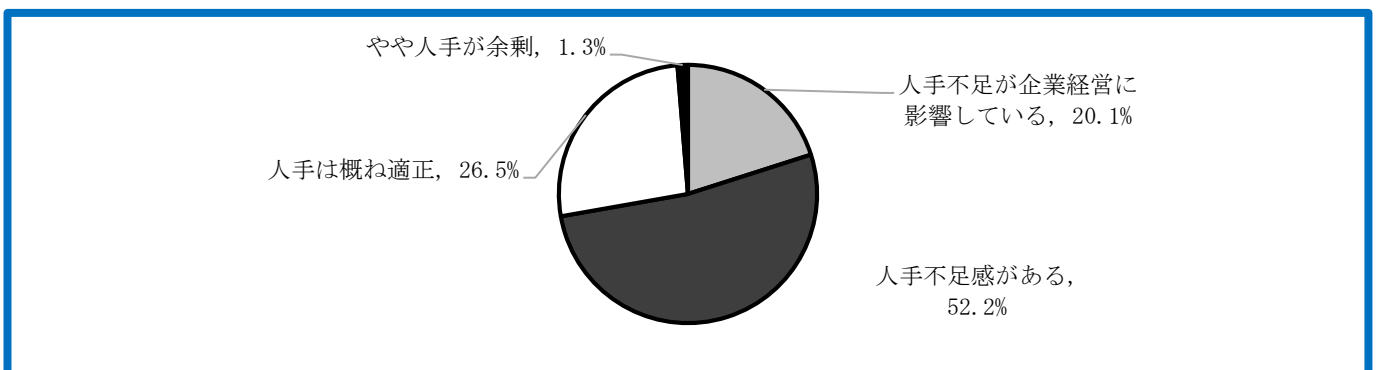
(4) 回答企業における労働組合の有無



(5) 回答企業の経常利益の状況(過去3年)



(6) 回答企業の人手不足感

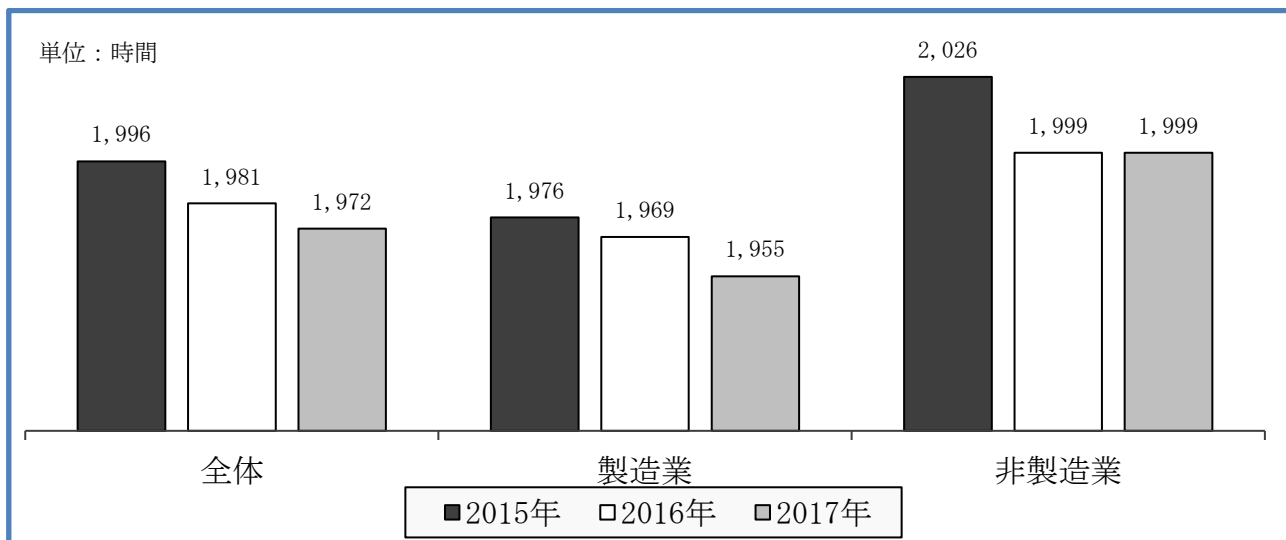


Ⅲ 集計結果

1. 年間総実労働時間(一般労働者)

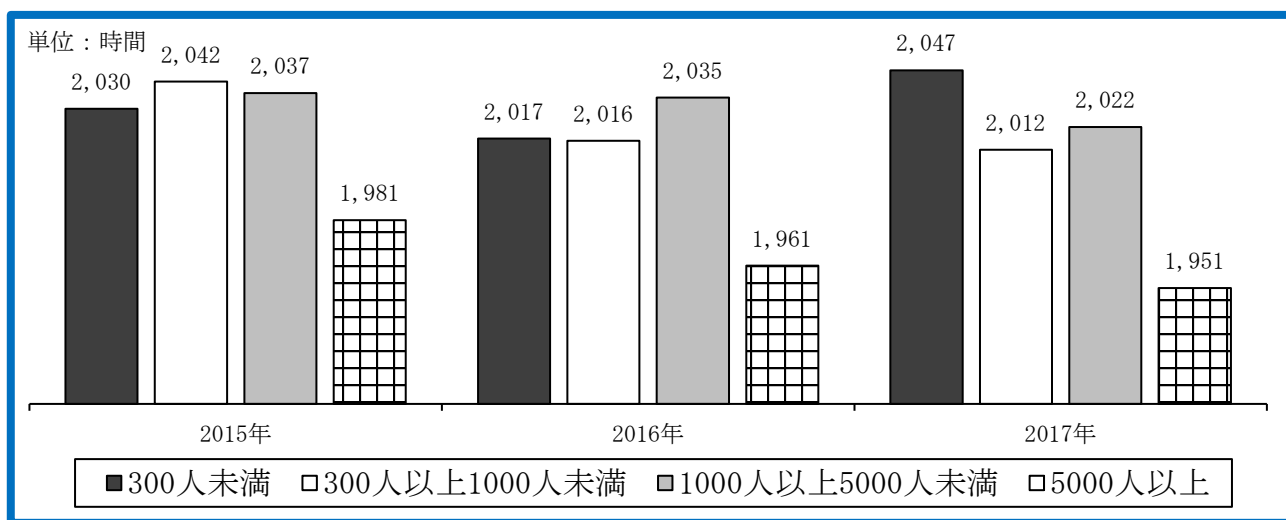
(1) 業種別平均年間総実労働時間

一般労働者の総実労働時間は、過去3年間、全体で1,996時間(2015年)、1,981時間(2016年)、1,972時間(2017年)と減少傾向にある¹。



(2) 従業員数別平均年間総実労働時間

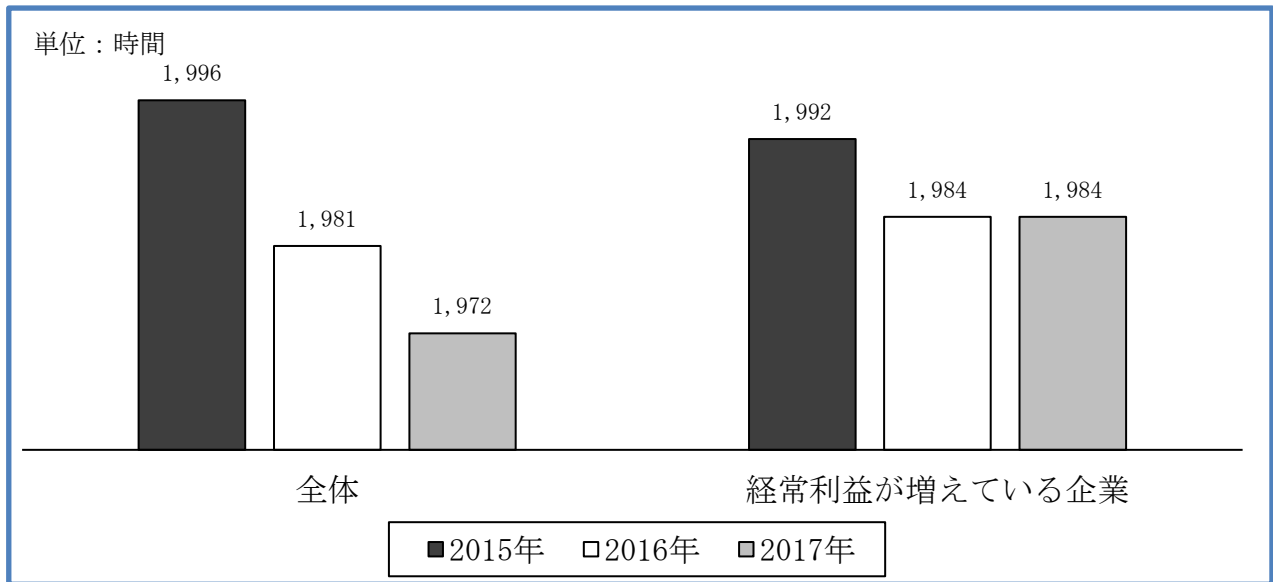
従業員数別に比較すると、各年ともに従業員5,000人以上の企業において総実労働時間が短くなっている。また、300人未満の企業を除き、総労働時間は減少傾向にある。



¹ 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成29年分結果報告の解説」によると、パートを除く一般労働者の年間平均総労働時間は、2026時間(2015年)、2023時間(2016年)、2026時間(2017年)。経団連の調査対象企業の場合、これよりも労働時間が短い結果となっている。

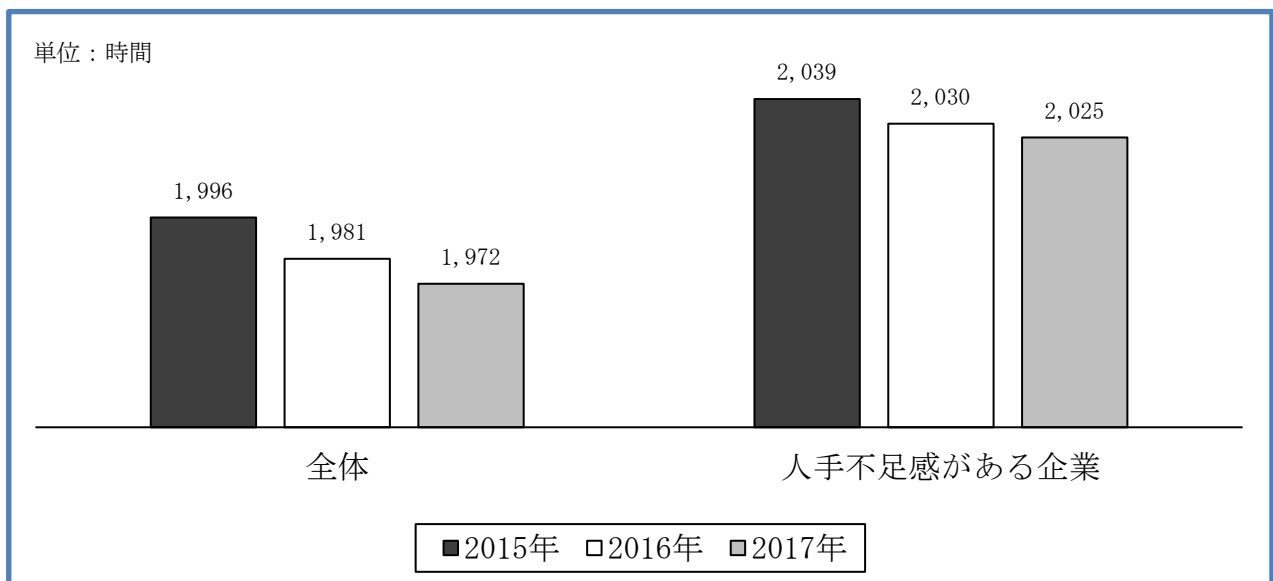
(3) 経常利益が増えている企業の年間平均総労働時間

経常利益が増えている企業の年間平均総労働時間は、2016年、2017年において全体平均よりやや高めであるものの、2015年と比較すると減少傾向にある。経常利益を増やしながらか総労働時間が減少傾向にあることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないかと。



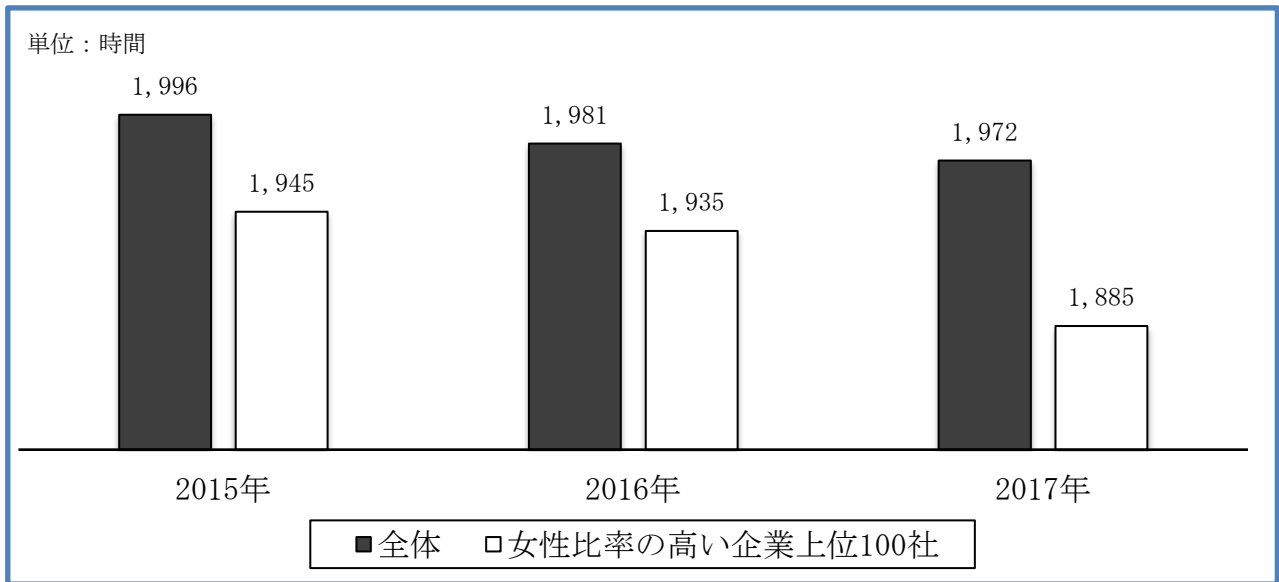
(4) 人手不足感がある企業の平均年間総実労働時間

人手不足感があると回答した企業の年間平均総労働時間は、全体平均より高めであるものの、年々減少傾向にある。人手不足の中で総労働時間が減っていることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないかと。



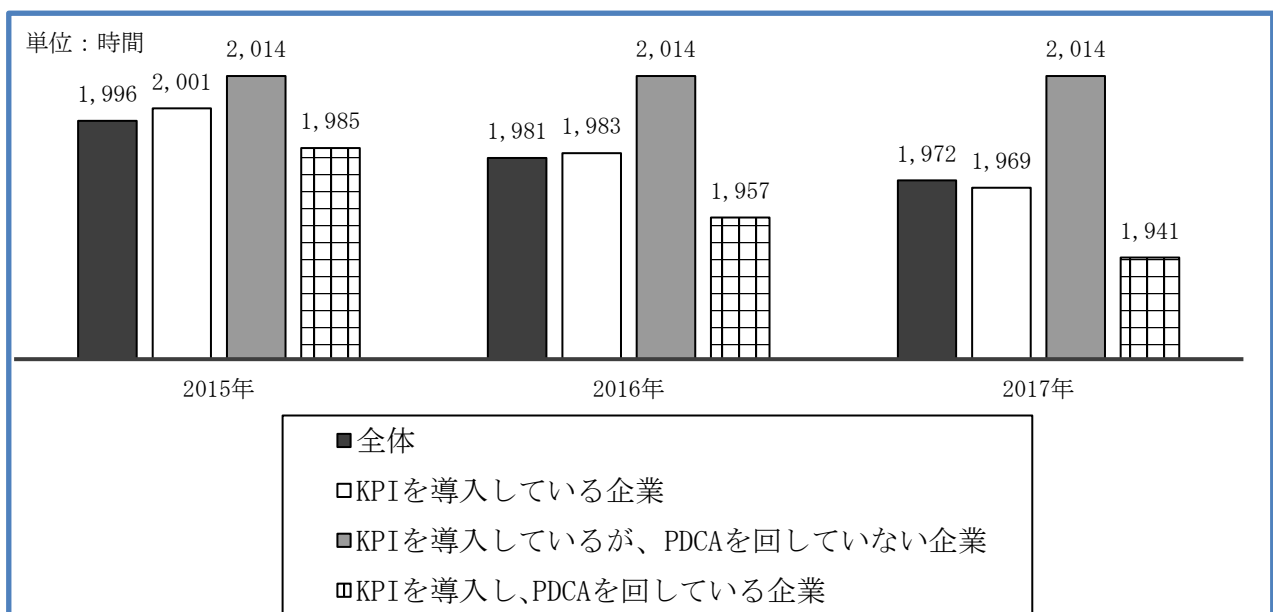
(5) 女性比率が高い上位100社の平均年間総実労働時間

女性比率の高い上位100社の総実労働時間は各年において全体平均より短く、減少傾向にある。



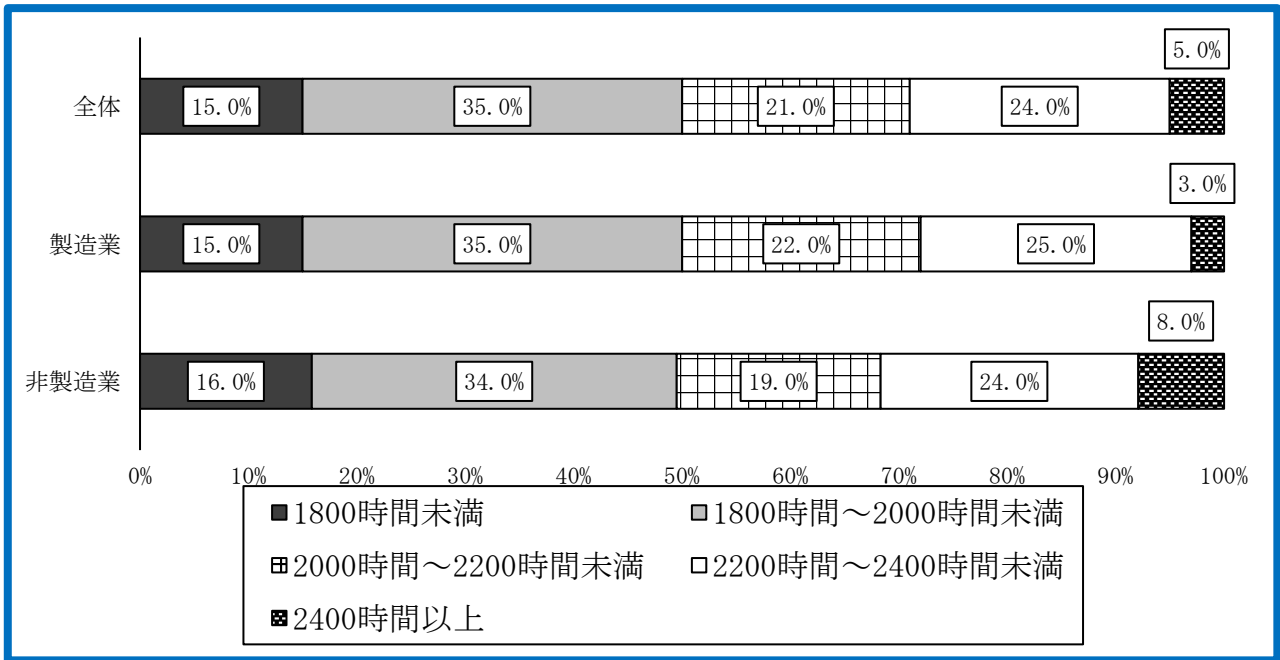
(6) KPIの導入と平均年間総実労働時間

労働時間等に関する「KPIを導入している」と回答した企業の年間平均総労働時間は、各年において、全体平均とさほど変わらない。しかも、「KPIを導入しているがPDCAを回していない」企業の労働時間はむしろ全体平均よりも長い。他方、「KPIを導入し、PDCAをまわしている」企業の労働時間は、全体平均より顕著に短く、また、年々減少傾向にある。このように、KPIは設定するだけでなく、PDCAを回すことではじめて効果を発揮することが裏付けられよう。



(7) 平均年間総実労働時間の分布

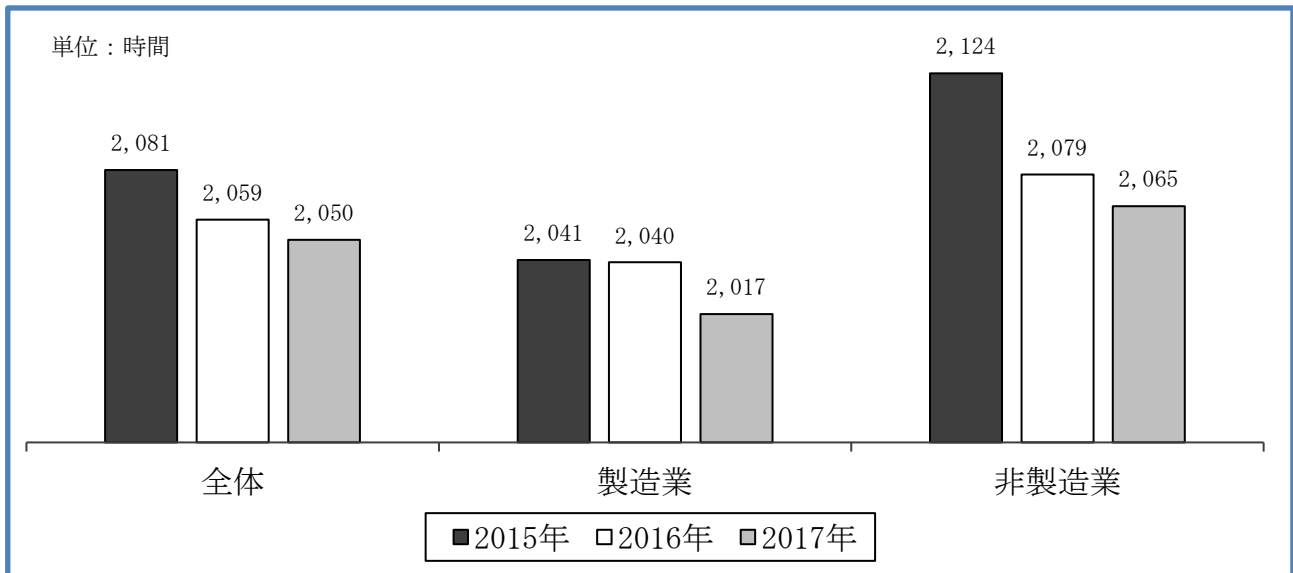
全労働者の約50%の年間平均総労働時間は2000時間未満。1800時間未満の労働者も15%程度を占める。他方、非製造業においては、2400時間以上の労働者が8%程度とやや高めである。



2. 年間総実労働時間(管理監督者)

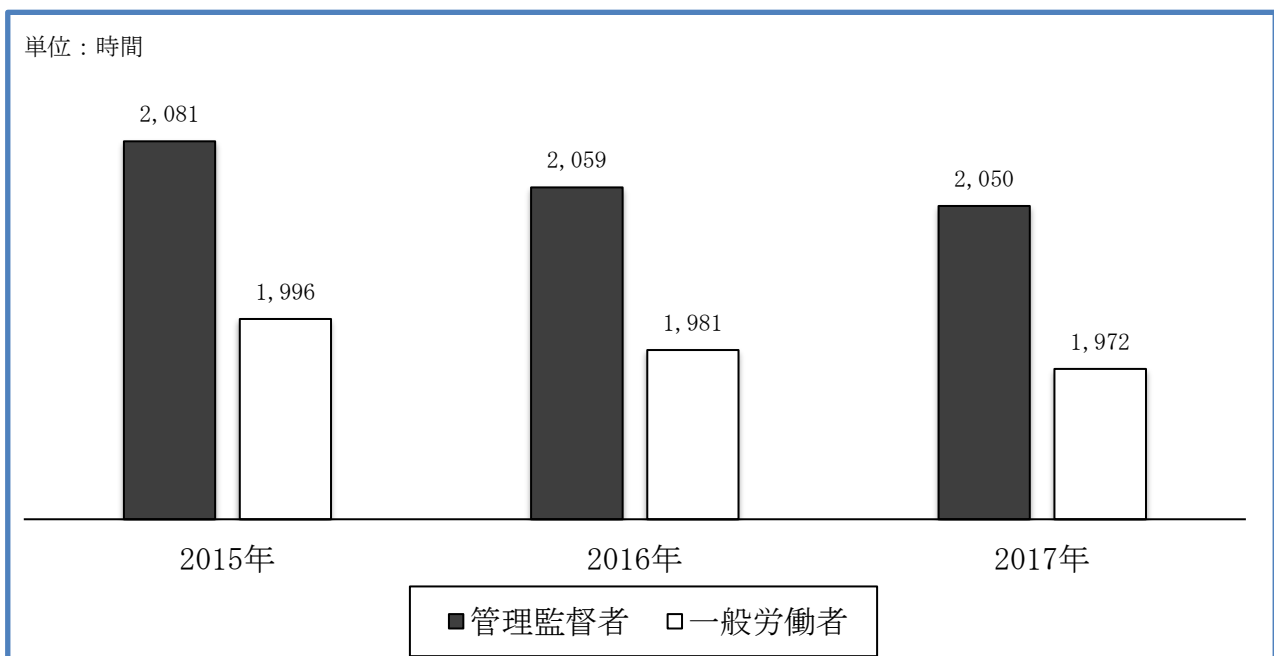
(1) 業種別平均年間総実労働時間

管理監督者の総実労働時間は過去3年間で、2,081時間(2015年)、2,059時間(2016年)、2,050時間(2017年)と減少傾向にある。一般労働者同様に製造業は非製造業と比較し、総実労働時間が短い傾向である。



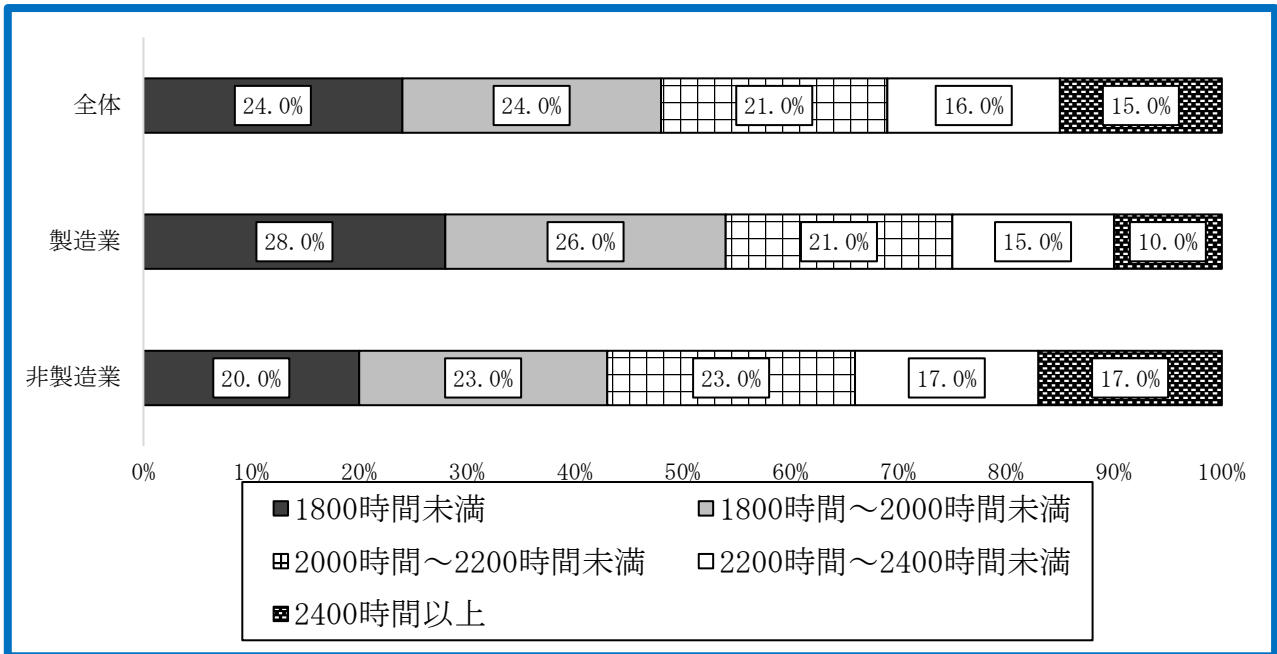
(2) 管理監督者と一般労働者の平均年間総実労働時間比較

管理監督者の総実労働時間は、一般労働者よりも長い傾向にある。



(3) 平均年間総実労働時間の分布

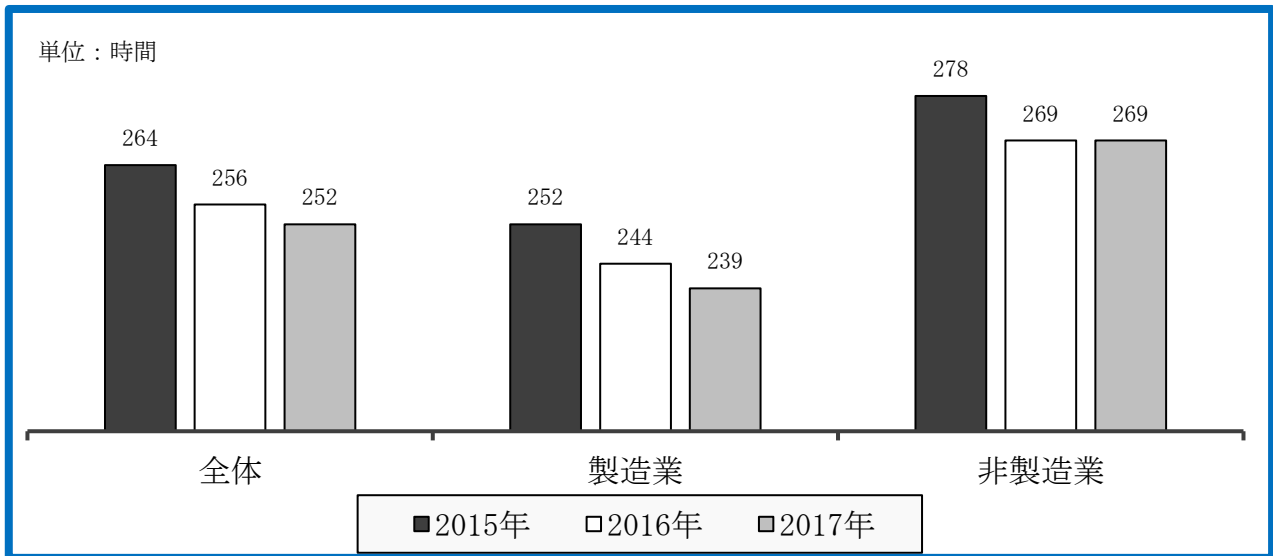
全管理監督者の約48%の年間平均総労働時間は2000時間未満。1800時間未満の者も24%程度を占める。他方、非製造業においては、2400時間以上の者が17%程度とやや高めである。



3. 平均時間外労働時間(年間)²

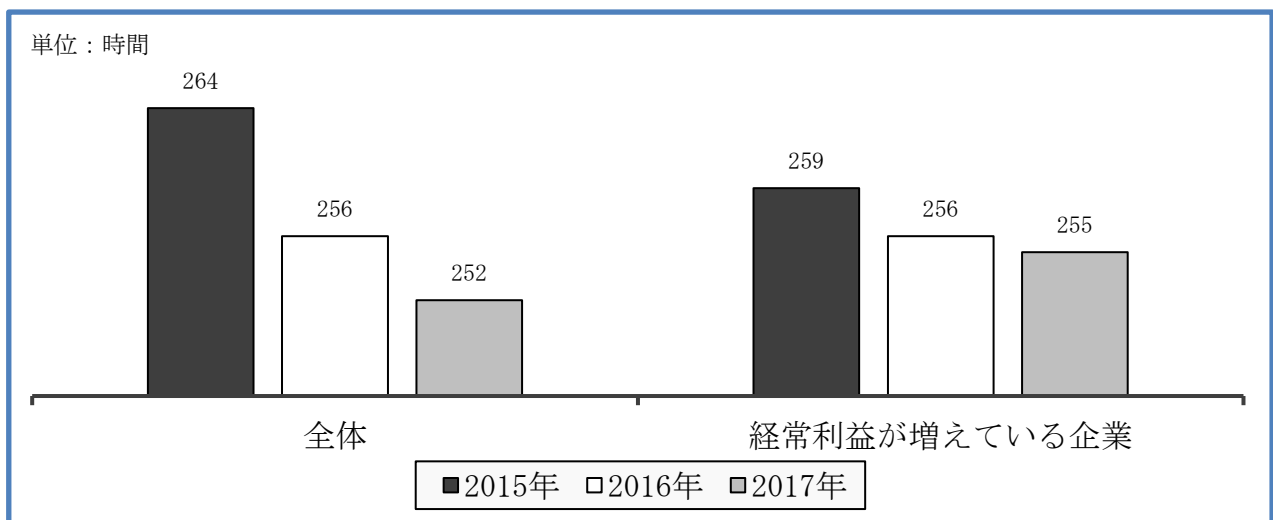
(1) 平均時間外労働時間(年間)の業種別比較

時間外労働時間は減少傾向にある。非製造業は製造業と比較し、時間外労働が長い傾向がある。



(2) 経常利益が増加傾向にある企業の平均時間外労働時間(年間)

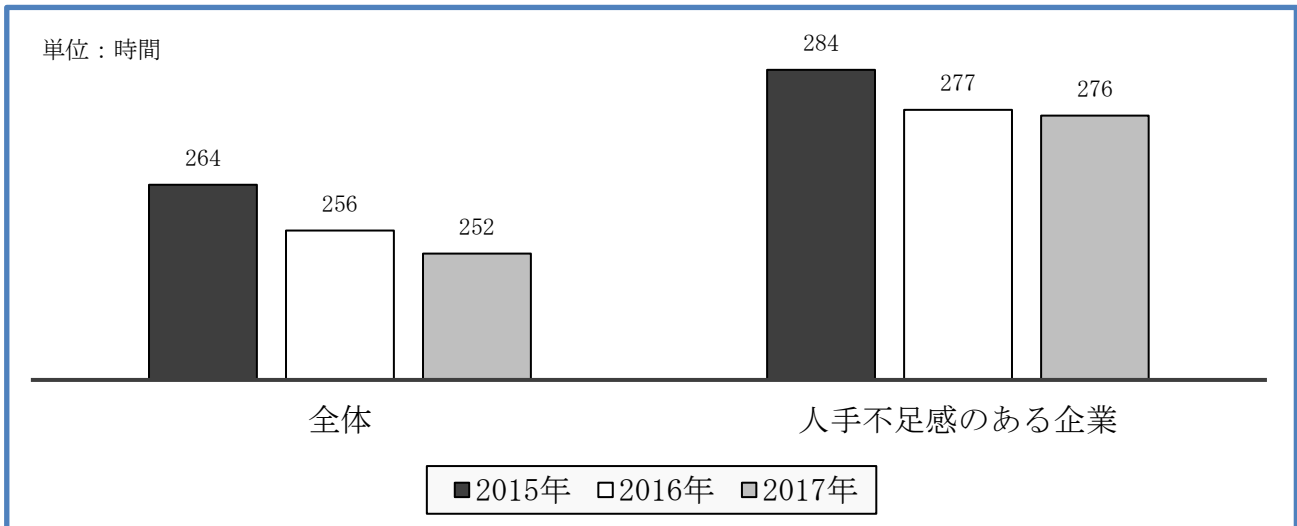
経常利益が増えている企業の年間平均時間外労働時間は、2017年において全体平均よりやや高めであるものの、2015年と比較すると減少している。経常利益を増やししながら時間外労働時間が減少傾向にあることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないかと。



² 「時間外労働時間」について、回答企業の66.5%が1日8時間未満の法定労働時間を超える部分で回答している。したがって、法定労働時間外労働時間は、これより短い。

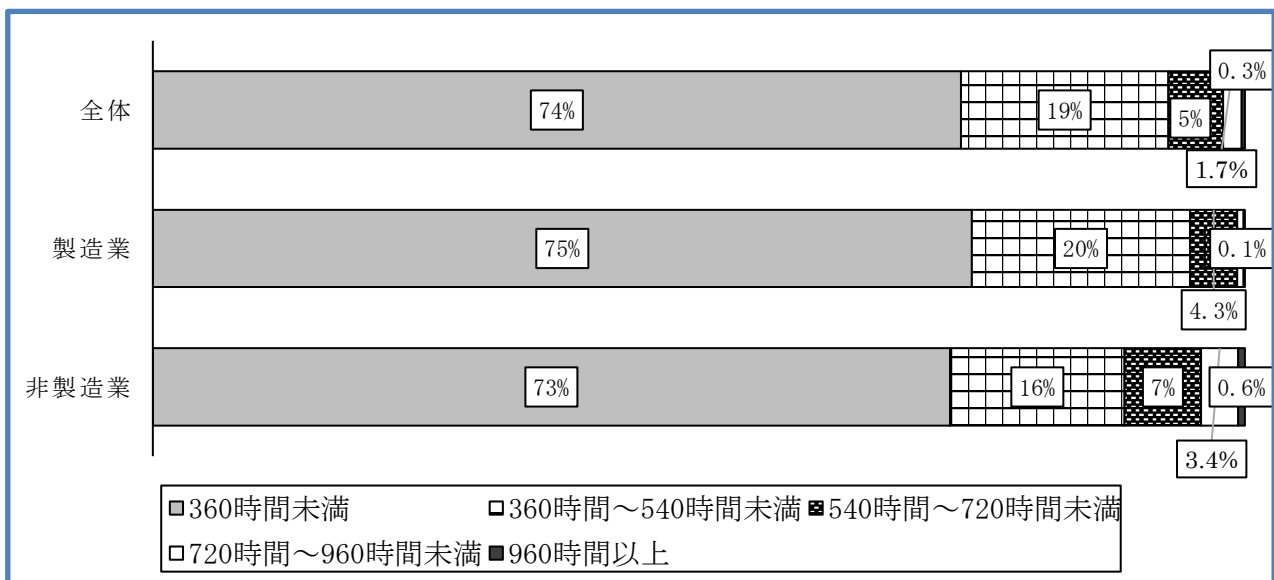
(3) 人手不足感のある企業の平均時間外労働時間(年間)

人手不足感があると回答した企業の年間平均時間外労働時間、全体平均より高めであるものの、年々減少傾向にある。人手不足の中で総労働時間が減っていることは、生産性、業務効率性が向上している証左となり得るのではないか。



(4) 平均時間外労働時間の分布(年間)

「360時間以下」の労働者が全体の74%を占めている。720時間を超える労働者が全体の2%程度(このうち960時間以上が0.3%)、非製造業で4%程度(このうち960時間以上が0.6%)存在している³。

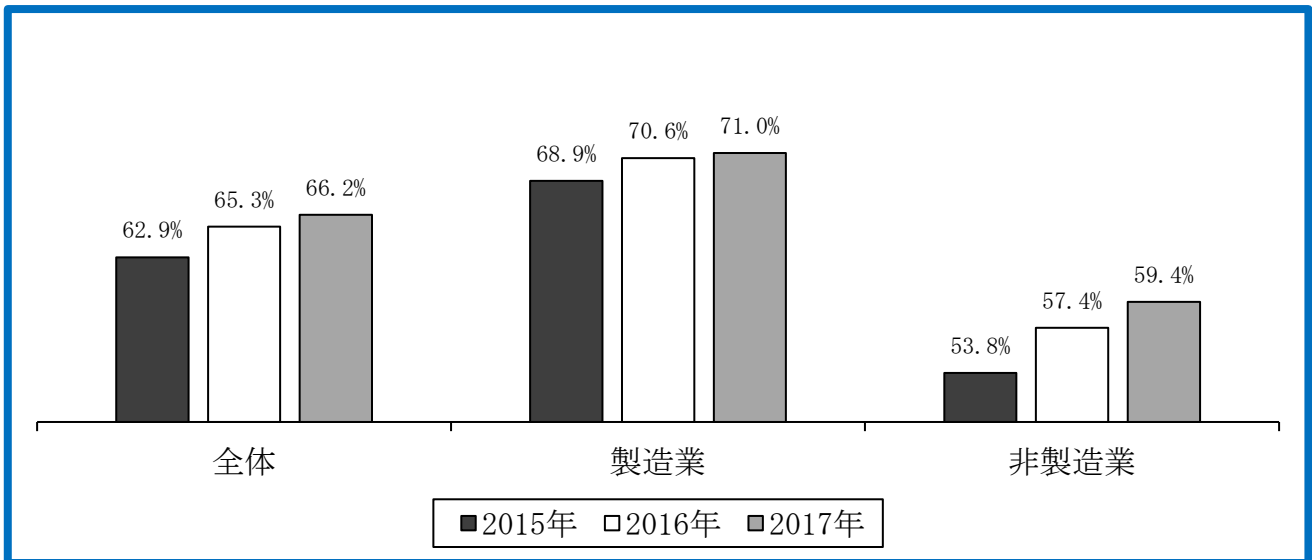


³ (注 2)のとおり、回答企業の 66.5%が「時間外労働時間」について、所定労働時間を越える部分で回答している。したがって、改正労働基準法に盛り込まれる時間外労働の年間上限規制である法定労働時間 720 時間を超えている労働者の割合はこれより少ないと推計される。

4. 年次有給休暇

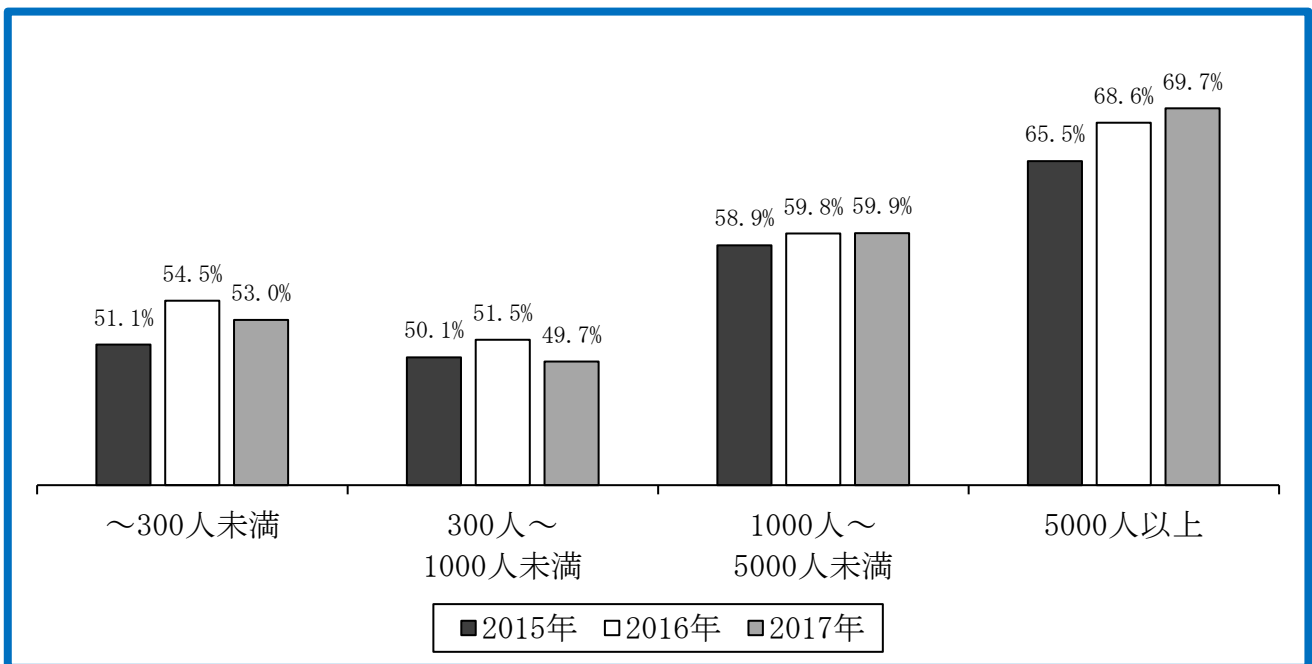
(1) 年次有給休暇取得率

2015年からの3年間は62～66%前後で推移しており、年休取得率は上昇傾向にある。製造業は70%前後で推移し、55%前後で推移している非製造業より年休取得率が高い。



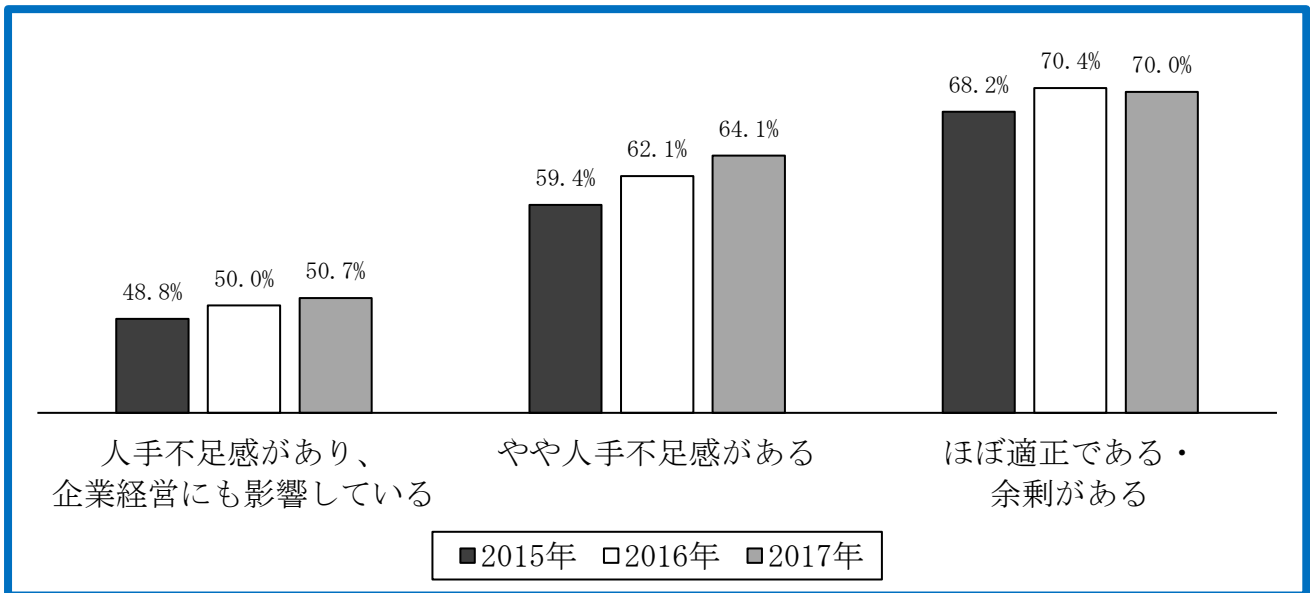
(2) 従業員数別年次有給休暇取得率

従業員数5,000人以上の企業の年休取得率が最も高い。直近三年間では従業員数1,000人以上の企業で年休取得率が上昇傾向にある。



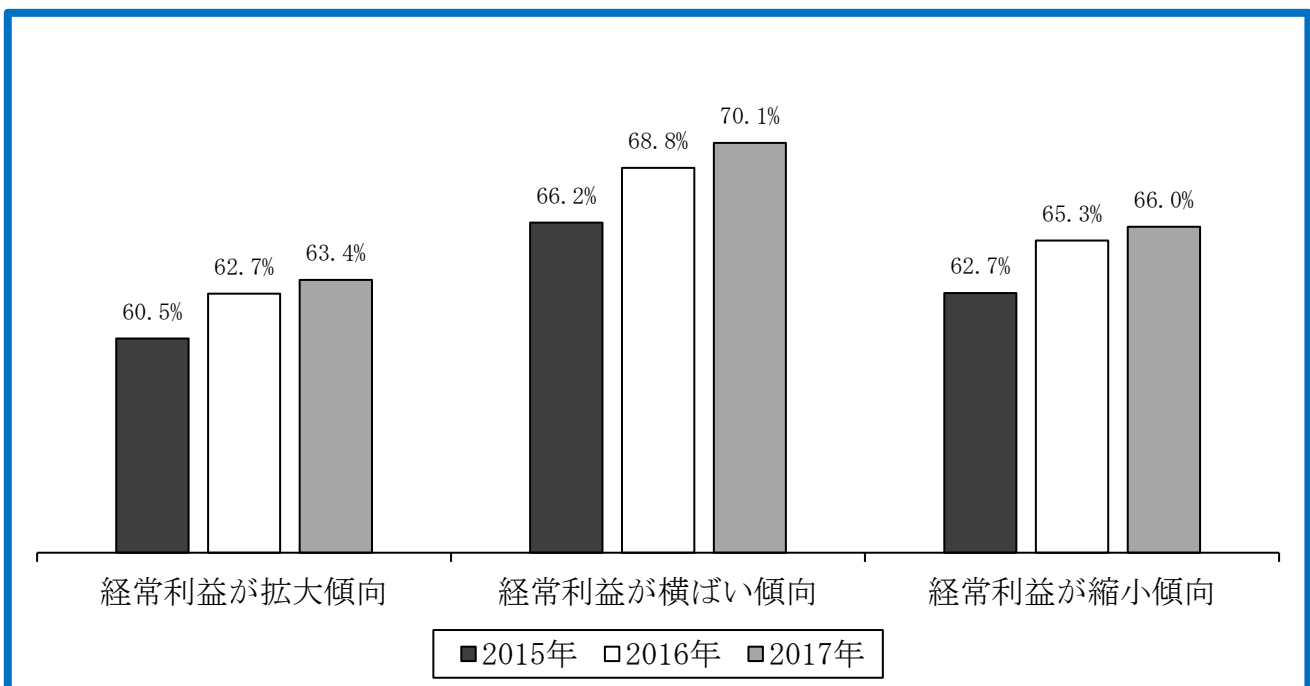
(3) 人手不足感と年次有給休暇取得率の関係性

人手不足感に係らず、年次取得休暇率は上昇傾向にあるが、人手不足感が強い企業ほど年次有給休暇取得率は低い傾向にある。



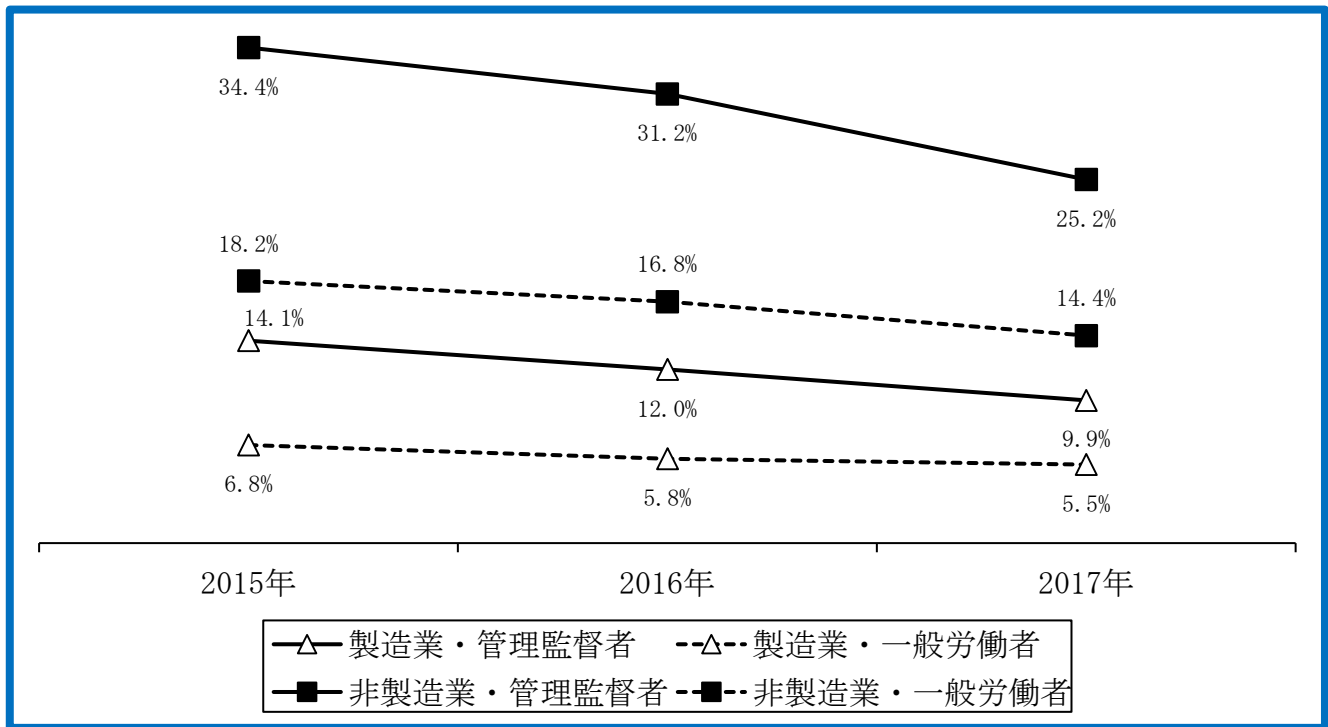
(4) 経常利益と年次有給休暇取得率の関係性

経常利益の傾向に係らず、年次有給休暇取得率は上昇傾向にある。「経常利益が横ばい傾向」の企業の年次有給休暇取得率が最も高い。



(5) 年次有給休暇取得が5日未満の者

年次有給休暇取得5日未満の従業員の割合は、業種問わず減少傾向にある。製造業は非製造業と比較し、年休取得5日未満の割合が低い。一般労働者は管理監督者と比較し、年休取得5日未満の割合が低い。

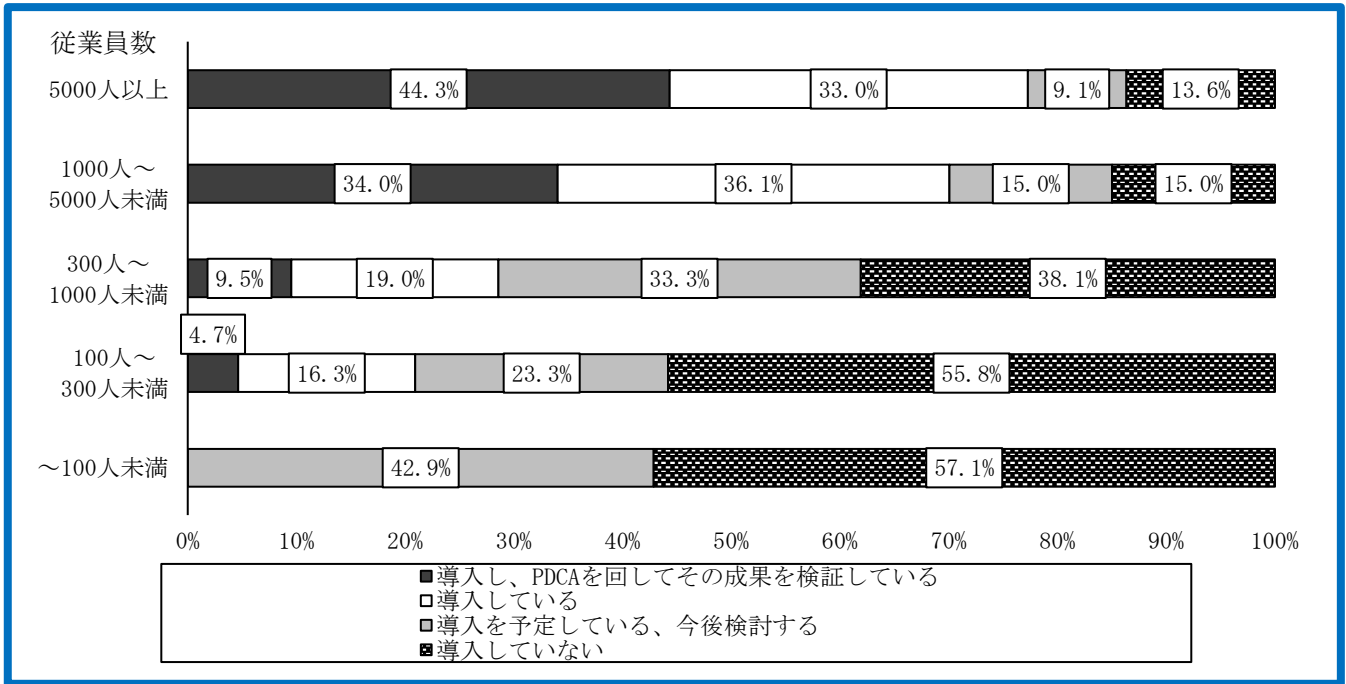


IV 働き方改革の推進と生産性の向上

1. 長時間労働の是正と生産性向上にむけた取組み

(1) 労働時間削減、休暇取得促進に向けた数値目標(KPI)の導入状況

従業員数が大きい企業の方がKPIを設定している、もしくは成果を検証している割合が高い。

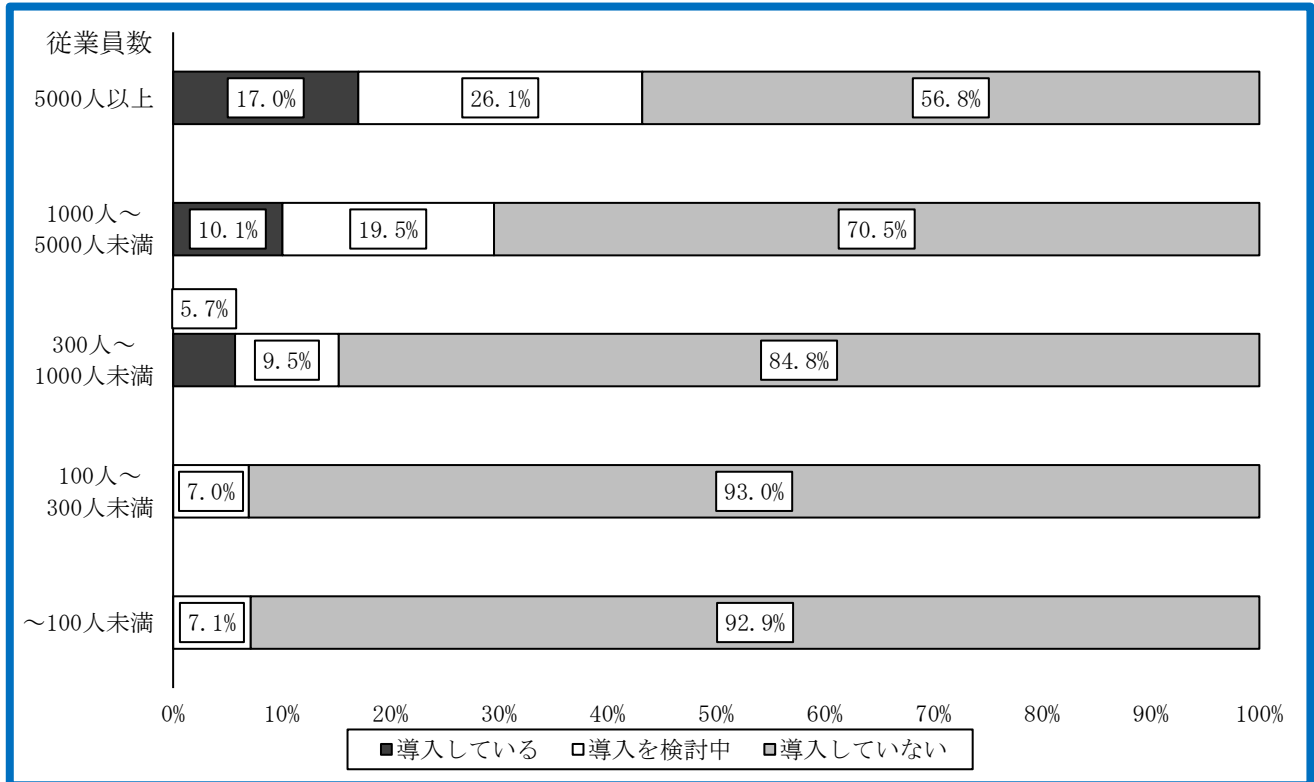


(2) 長時間労働の是正と生産性向上にむけた取組み事例

項目	内容
現業部門	「過重労働防止の為のガイドライン」を定め、時間外労働明示の仕組みの明確化や、要因分析・対策を実施
	全社を挙げたゼロベースの仕事の棚卸による時間創出(無駄な業務の洗出し)
	時間あたり労働生産性の評価を給与に反映
	休暇取得計画表を作成し、全員が休暇予定を共有し、見える化を実施
	業務のローテーション等による多能工化の推進
管理部門	創意工夫して残業時間を短縮したなど、働き方改革に貢献が認められた作業所を表彰
	テレワーク、モバイルワーク、シフトワークなど、時間や場所に捉われない柔軟な働き方の積極実施、全社推進
	社内会議の削減・集約、打合せ資料の見直し(ペーパーレス化)
	変形労働時間制を活用し、決算など繁忙期への対応
	ノー残業デー・プレミアムフライデーの実施

(3) 勤務間インターバルの導入状況

勤務間インターバルを導入している企業は総じて低く、従業員数5,000人以上の会社でも17.0%に留まる。

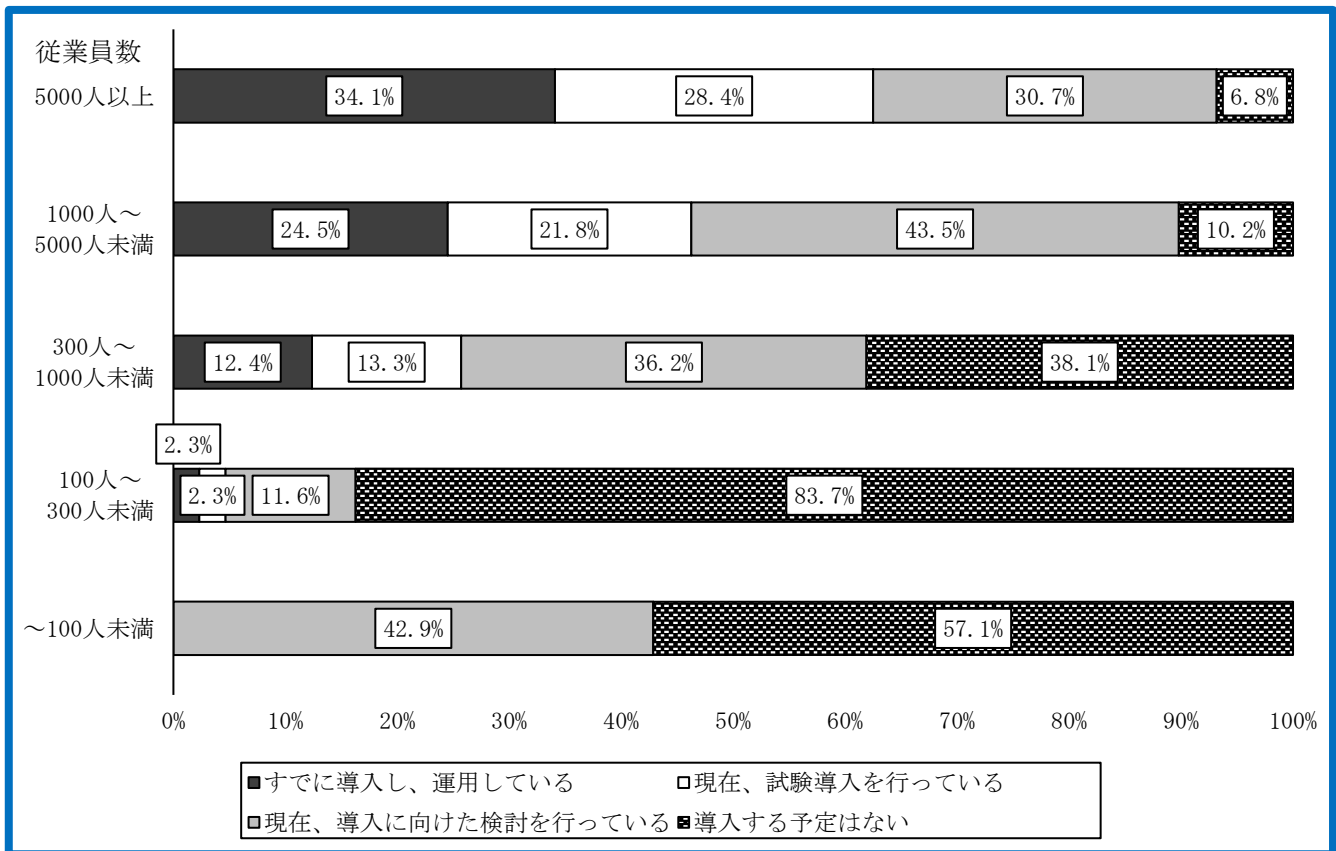


(4) 過重労働防止対策の取組み事例

内容
全社員向け通知を実施し、ハラスメントに関する通達文書配信
メンター制度を運用し相談しやすい環境を整備
全社員対象にハラスメント研修を実施するとともに個別相談にはハラスメントデスク(コンプライアンス窓口)を設置して対応
過重労働、各種ハラスメントについてeラーニングによる教育を実施
勤怠管理システムから残業時間の多い従業員、マネージャーを把握し、長時間労働の改善対策を立案・実施
時間外等動時間が一定値を超えた者に対して、特別休暇を付与
有休取得奨励日、ノー残業デーの設定
一定基準以上の労働時間の方に対しては、産業医面談受診の案内を実施
会社組織とは独立したカウンセリングセンターを設置し、適宜活用できる環境を整備

2. 最新テクノロジー (IoT, AI, ビッグデータ, RPA等) の導入状況

(1) 最新テクノロジーの導入状況



(2) 取組み事例

項目	内容
現業部門	モバイルタブレット・ドローン等の活用
	ビッグデータ技術を用いた、製造業務における運転異常予兆検知システムや工場計測器の異常検知手法の導入
	IoT基盤で集積したデータをAIにより分析し、生産現場や設計開発にフィードバックし、工程品質の改善に活用
	労働力不足対策や作業品質の向上を目指し、自動倉庫や自動仕分け機、無人搬送車、ロボットなどの新たな自動化設備の導入やメーカーとの共同開発
管理部門	新卒採用活動でAIによるエントリーシート評価システムを導入
	経理、生産管理部門等の間接業務において、RPAを導入し、定型業務の自動化を図り、工数の削減を推進
	従業員の問い合わせに対する自動応答システム(チャットボット)の導入
	グループ内での人財管理共通システムにて人財情報の一元管理を実施
	モバイルワークを可能とする顔認証システムを装備したノートPCの使用

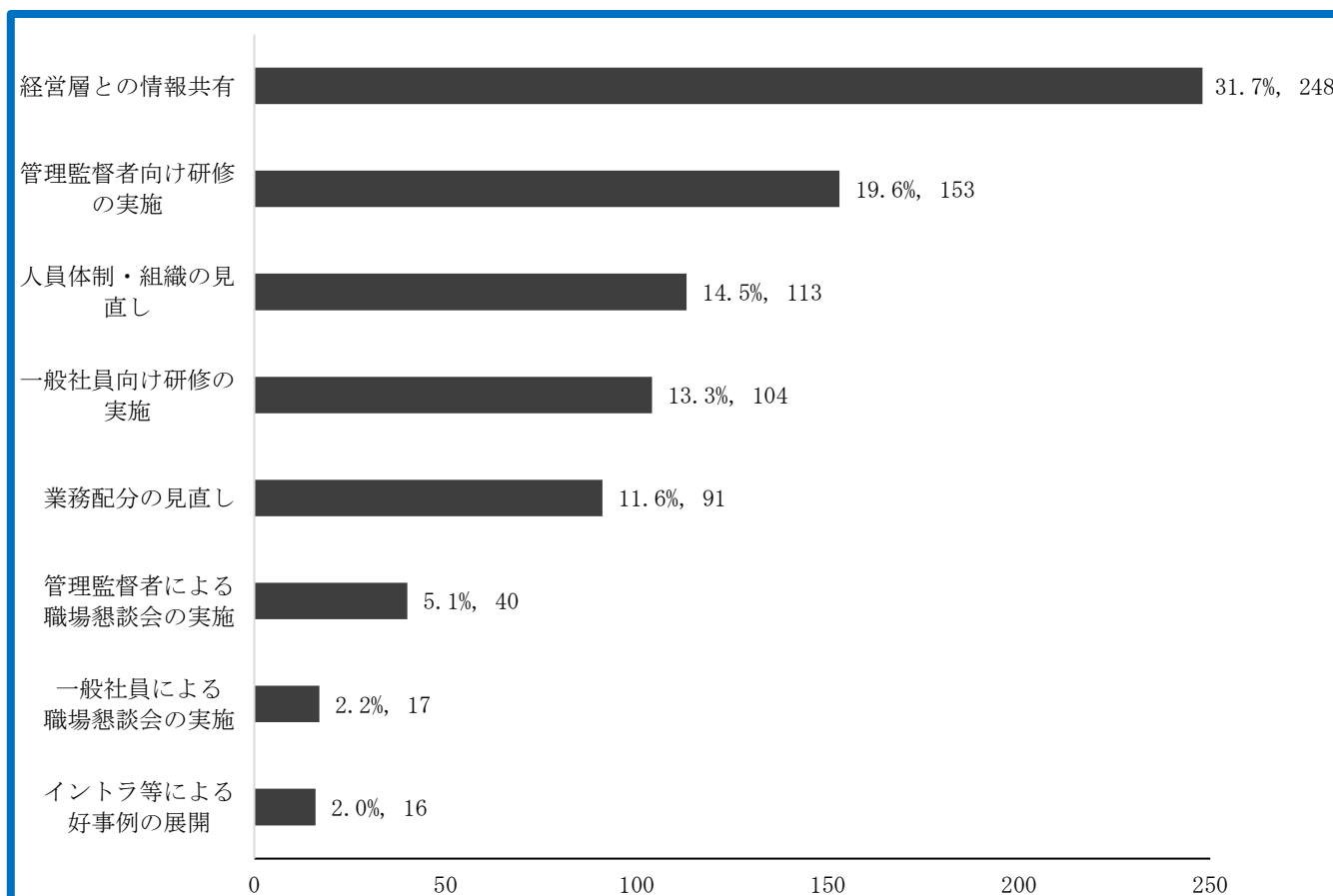
3. ストレスチェック制度集団分析活用状況

(1) ストレスチェック制度の集団分析実施状況

集団分析を行っている	367社 (93.1%)
集団分析を行っていない	27社 (6.9%)

※ 6 社無回答

(2) 集団分析活用方法 (※複数回答可)



V 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言

2017年9月22日、取引先からの急なオーダーや短期納品の要求など、一企業だけでは解決が困難な長時間労働につながる慣行があることから、その是正に向けて経済界の強い意志を示すと共に、取引先の理解・協力を求めるべく、共同宣言を取りまとめた。

今回の労働時間等実態調査において、各社が回答したこのような長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組み事例を共同宣言本文と併せて本調査集計結果の別添として記載する。

長時間労働につながる 商慣行の是正に向けた共同宣言

労働力人口が減少していく中、わが国企業が持続的に成長していくためには、非効率な働き方を改め、競争力の源泉である人材の確保・定着を図りつつ、生産性を大きく向上させていくことが不可欠です。

昨今、働き方改革への関心が高まり、経営トップ自らが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働を前提とした企業風土や職場慣行を見直す企業が増えています。今後、これをさらに深化させるためには、一企業だけでは解決することが困難な商慣行の見直しを強力に推進していくことが求められます。

われわれ経済界は、消費者や取引先の理解を得ながら、下記の実践を推進し、長時間労働につながる商慣行の是正、ひいては、サプライチェーンに係わる誰もが働きやすい職場環境を整備し、持続可能な経済社会の実現に貢献していくことを宣言します。

2017年9月22日

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

長時間労働につながる商慣行の是正に向けた各社の取組み例

○＝主に自社から取引先企業に対する協力要請内容

□＝主に取引先企業の長時間労働につながらないようにする自社の自粛内容

鉱業、採石業、砂利採取業

○土日、祝祭日の出荷については事前の注文のみ対応。事業所に買いに来てしまうお客様には午前中のみ対応

建設業

<土曜閉所を前提とした、適正な工期設定等の協力要請>

○週休2日取得が可能な行程設定になるよう発注者へ要請

○契約時の休日取得(閉所)を前提とした工期の提案

○週休二日アクションプログラムの設定、年度目標の設定・周知。社員・協力業者向けに「働き方改革への当社の取組」として社長宣言を発表

○受注時の施工検討会にて、休日・閉所日の設定・報告、個人別の休日予定表の作成等を実施

○納期の拡大に関する意見を取引先に要請

○土曜日、祝日の閉所を前提とした工程(工期)を発注者に理解して頂く。また、土曜日、祝日の閉所を前提とした工事単価での受発注

○工事の受注に際し、生産性の向上など最大限の自助努力を盛り込んだ適正な工期を提案し、発注者へ説明して理解を得ていく。また、週休2日に伴うコストアップ分を請負代金の積算に適切に反映させる

○適正工期の設定および発注者説明の徹底。発注者に対し必要費用の請負代金への反映を要望

○社員化・月給制に取り組む下請業者に対しての積極的な支援、関与(支払条件の改善・労務単価の引き上げ等)を実施

<その他(自社年休奨励日の周知、作成資料の削減など)>

○年間休日カレンダーを客先等に配付し、年休奨励日を周知する

○作成図書の簡素化を施主等へ要請

○発注者との協議の際、発注者内の説明用資料等を依頼されないようお願いする。どうしても必要な場合は、資料の内容を協議初期に予め提示して頂き、計画的に資料を作成することで、急な作成業務とならないようにしている。

○天災については、規模等から待機態勢を明確にし、最小限の人員と連絡・報告体制の整備で省力化を進めている

○不要不急の休日・夜間対応を回避するよう発注者等への要請等

○年末の最終平日を休業日とする

○受発注者双方による工程の共同管理に取り組んでいく予定

□不要不急と考えられる案件については、就業時間外のメールや電話等で問い合わせを控える

製造業

<トップ・支店長等から取引先に対する働き方改革の理解要請等>

- トップ自らが働き方改革の取組みの理解を要請
- 各営業所 TOP が短時間勤務をしている営業職とその担当得意先を訪問して理解を得る
- 顧客に対する当社働き方改革取組み中に関するレター配布
- お客様へ理解を求めるための自社取り組み説明、業務請負契約書への反映
- 共同宣言を踏まえた業務委託先への配慮として以下実施
業務委託先におけるお客様からの受付業務の対応時間を短縮
組織改正等に伴う事務所移転作業は主に年度末に作業が集中するため、業務委託先における深夜・早朝、休日作業への配慮を全社へ周知(可能な限り平日の日程で実施)
- 経団連の共同宣言にある通り、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくことが不可欠。労働・安全衛生等を含む「CSR 調達基準」を定め、サプライチェーン上のリスクを低減するために、調達パートナーに対し、調査・監査を実施のうえ、「長時間労働や連続勤務の発生」がないかを毎年確認。「長時間労働や連続勤務の発生」が確認された場合には、改善を要求。
- 当方が組んだスケジュール通りに動いて頂くよう、部署長、役員からお客様に依頼する(取引先の希望に合わせた動きが多く、入稿や校正のやりとりが深夜になることも多いが課題)
- 一部の支店においては、支店長より取引先に対して、不要・不急の発注(及びその他の対応事項)を自粛するよう要請

<主に現場レベルでの適正な納期等の協力要請>

- ロット集約によるまとめ生産・まとめ納品、リードタイム延長による生産・出荷の負荷調整、納入条件の改善などを要請
- 発注企業へ担当部門より個別に協力要請
- 売り上げ、納期の平準化に対する顧客の理解と協力(一時期に納品が集中する品目があることが課題)
- 適正な納期設定、顧客の理解と協力
- 適正な工期設定
- 顧客との適正なリードタイムの設定
- 適切な契約、変更管理基準の明確化(システム開発における急な仕様変更。システムトラブルによる対応が課題)
- 得意先との納期交渉による不要不急の臨時出勤の抑制
- 工事日程の調整において可能な限り、夜間・休日の回避を要請
- 定期的なシャットダウンは、予めスケジュールが分かっているため、顧客も含めた事前準備を入念に行う。例えば、休日労働や深夜につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控えるように依頼する等。

<契約の前後における顧客とのコミュニケーション強化等>

- 顧客との間で、仕様や条件に関する十分な認識の共有を図る
- 事前打合せの徹底(客先立会による納入試運転時の仕様変更等に対応せざるを得ないことが課題)
- 納期に余裕のない依頼や急な依頼にならないよう、社内外相互で確認する
- 入念な打ち合わせの徹底
- 取引先との標準ルールの設定と早め早めの確認
- 事前に顧客要求を洗い出し、仕様確定を行う

<仕様変更依頼があった場合の各種協力要請>

- 急な仕様変更や臨時要求に対しては予め対応できない旨を事前通知する等
- 担当者間で口頭での設計変更を受けず、書面で行なう(急な設計変更を受けざるを得ないことが課題)
- 仕様変更の要望を受けた場合に、納期見直し等についてお客様と調整を行う

<時間外・休日等における打合せ・連絡の自粛要請、自社の自粛等>

- 取引先の営業時間外の打ち合わせや電話は極力控えるよう周知徹底を図る(OTC(一般用医薬品)部門における休日や夜間の商談が課題)
- 業務時間外の間合せのTEL・メールは回答・対応が翌営業日になることを取引先と確認し、可能な限り業務時間内とするように依頼
- 夜間・休日のメール送付を原則自粛する
- 深夜・休日は緊急時を除きメール送信しない
- 勤務時間外の電子メール等による連絡の自粛
- 下請法も含めた無理な発注を強要しないことを社内で教育

電気・ガス・熱供給・水道業

- 需要家の理解と協力を求める広報活動

情報通信業

- 労働時間削減の取り組みをお客様と共同で実施
- お客様への申し入れや納期調整など現場で個別に対応
- 顧客の理解と協力、納期設定の見直し
- 適正な開発期間設定、契約時の仕様確認、顧客の理解と協力
- 取引先と事前に取り決めをしている製品リードタイムの遵守をする

運輸業、郵便業

- 協力会社に依頼し、できる限り時間外労働を減らす努力をしている
- 外部機関の長時間労働抑制への理解

- 出荷の時間が遅い顧客に対する改善交渉
- 顧客に対して、休日出勤機会を軽減するよう働きかけ
- 不要不急・曜日指定による発注の自粛要請
- 電話による顧客との折衝機会を極力削減し、HP や専用システムを介しての対応に切り替えることによる労働時間の短縮化を検討

卸売業、小売業

- 取引先に社内の「働き方改革」についての取り組みを共有し、理解を求める
- 翌日対応への依頼(急ぎの納品・緊急の修理対応が課題)
- 来店促進(顧客都合にあわせた営業時間外の商談、整備車両の引取り、納車のサービスが課題)
- 取引先に請求方法をデータ化するよう依頼している

金融業、保険業

- 社内の取組みを理解してもらうよう働きかけを続ける

不動産業,物品賃貸業

- 船会社, 元請に対し、貨物船の入港が月末・月初などに集中しないよう調整を要請
- 夕方 16 時以降の打ち合わせを控える
- 工事に関しては、契約時から適切な工期設定を心がける

学術研究,専門・技術サービス業

- 発注工期の平準化をお願いする。業務内容を棚卸しする。執行体制の見直しをする。
- 発注者への業務環境改善の働きかけ
- 現地工事における以下の不測事象に関する主な対応策は以下の通り：
 - Force Majeure の宣言
 - サブコンやベンダーに関する事前の能力調査の実施、信頼関係の構築と十分な意思疎通
 - 追加工事発生に関する客先との十分な擦り合わせ

生活関連サービス業、娯楽業

- メールの署名等に労働時間削減への取り組み推進を記載し、関係会社との周知を図る

サービス業

- 季節変更については、お客様と交渉し前後に倒す努力
- 取引先における、対応手段の複線化および、不要・不急の発注自粛の要請等

以 上