

2020年 労働時間等実態調査

2 0 2 0 年 9 月 1 5 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

調査の概要

調査の目的

日本企業が国際競争力を強化する上で、長時間労働の是正、年次有給休暇取得促進、従業員の健康確保やワーク・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、企業における労働時間等に関する実態を把握し、その結果を会員企業に情報提供するとともに、今後の経済界の取組みの参考資料とする。

調査項目・回答状況

調査項目	<ul style="list-style-type: none">■ 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■ 長時間労働につながる商慣行ならびにその対策 等
調査期間	2020年4月1日～6月19日
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)
回答企業数	491社 (対象労働者 1,831,478人)

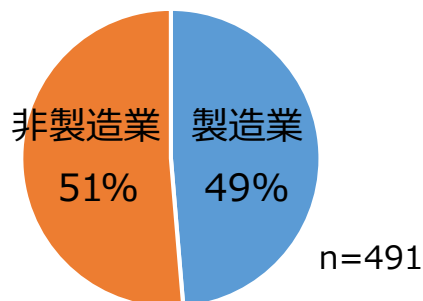
<備考>

昨年同様、労働時間および休暇の取得率については、直近3年全ての状況を回答した企業のみを集計結果として用いている

<調査結果> 回答企業内訳

(1) 企業の業種別内訳

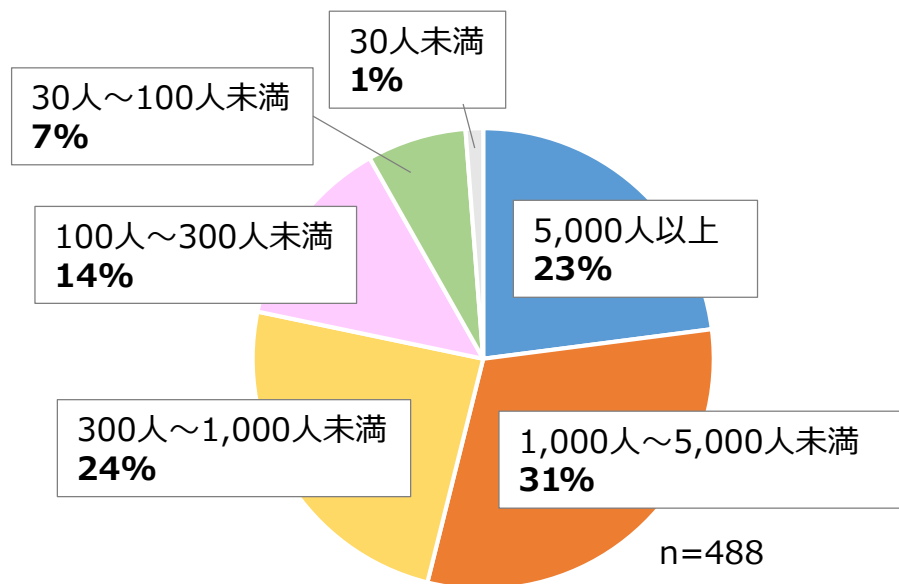
製造業・非製造業 割合



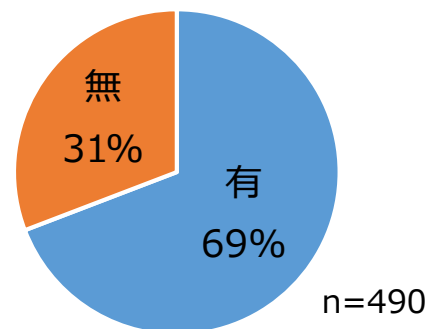
業種 内訳詳細

業種	企業数
製造業	239
非製造業	
鉱業・採石業・砂利採取業	5
建設業	56
電気・ガス・熱供給・水道業	11
情報通信業	25
運輸業・郵便業	27
卸売業・小売業	41
金融業・保険業	37
不動産業・物品賃貸業	6
学術研究・専門・技術サービス業	10
宿泊業・飲食サービス業	2
生活関連サービス業・娯楽業	4
教育・学習支援業	3
医療・福祉	1
複合サービス事業	3
サービス業	21

(2) 企業の従業員数別内訳



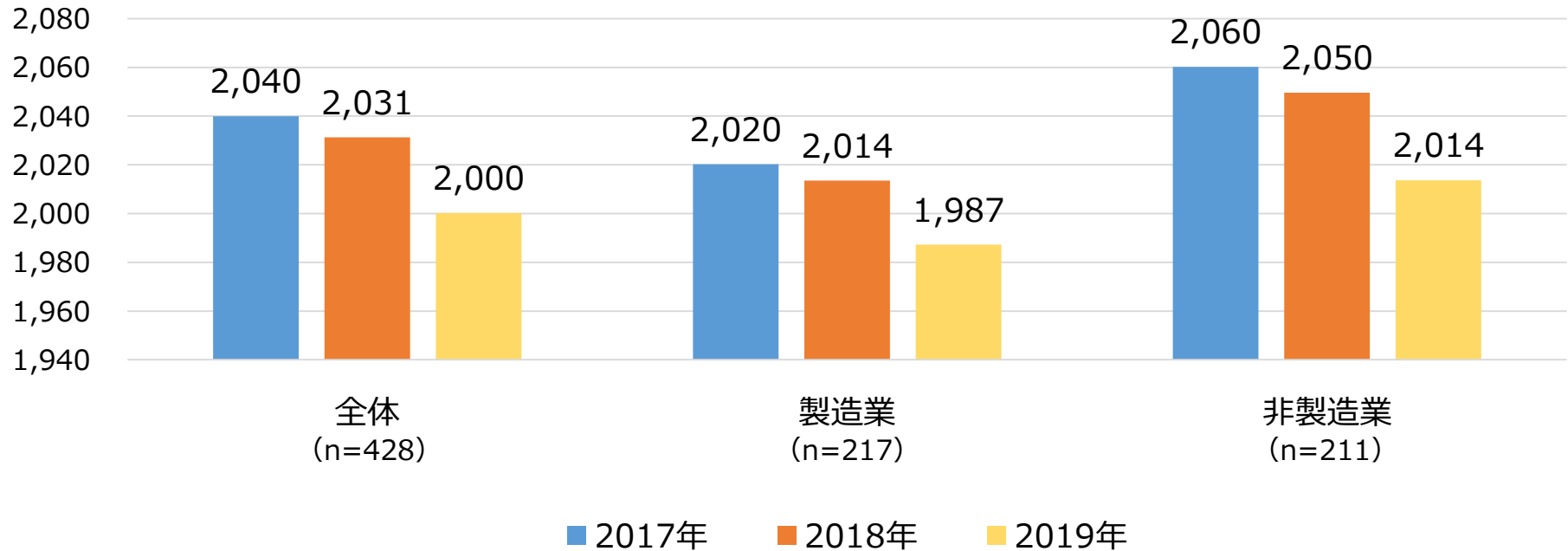
(3) 回答企業における労働組合の有無



<調査結果> 総実労働時間（一般労働者）

【一般労働者】 業種別 総実労働時間 年間平均

(単位：時間)



- 一般労働者の総実労働時間は、全体・業種別（製造業/非製造業）ともに減少傾向（※）
- 特に、2018年から2019年にかけて大幅に減少。その要因の一つとして、働き方改革関連法の施行があると考えられる

※働き方改革関連法

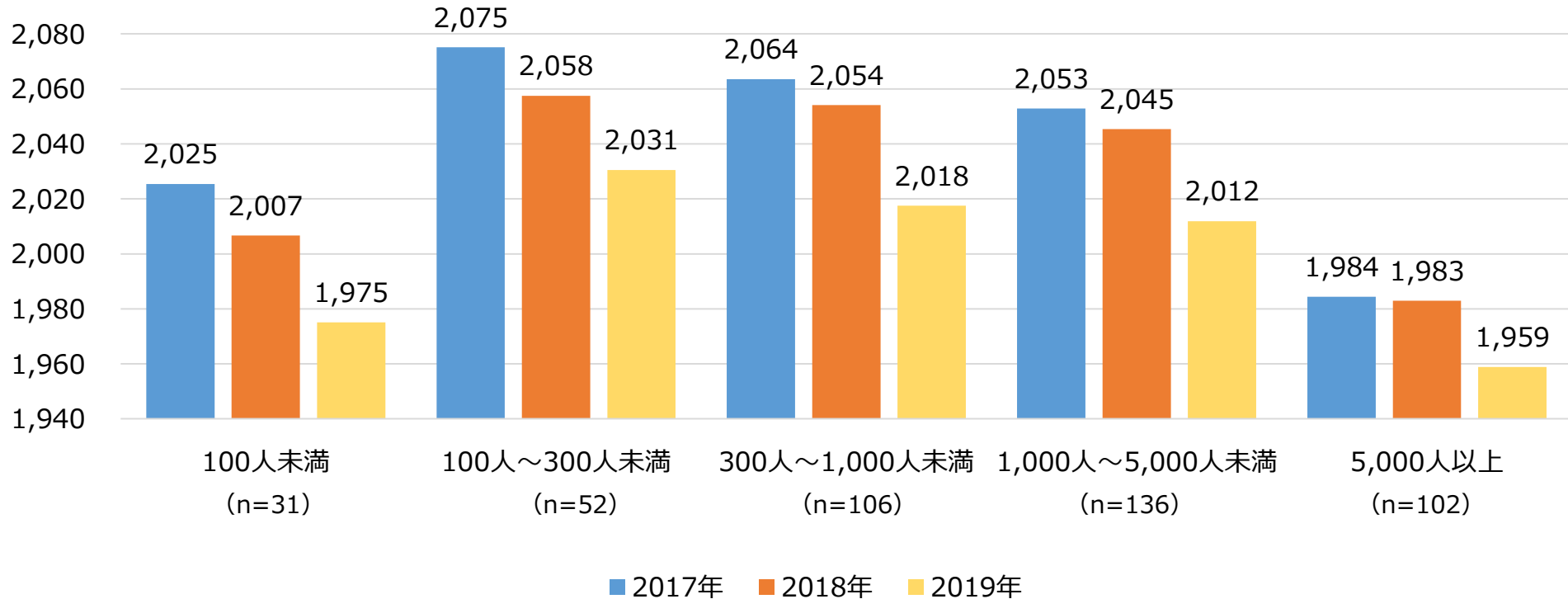
「時間外労働の上限規制の導入」の施行……大企業：2019年4月～ / 中小企業：2020年4月～

「年5日の年休取得義務」の施行……2019年4月～

<調査結果> 総実労働時間（一般労働者）

【一般労働者】 従業員数別 総実労働時間 年間平均

(単位：時間)

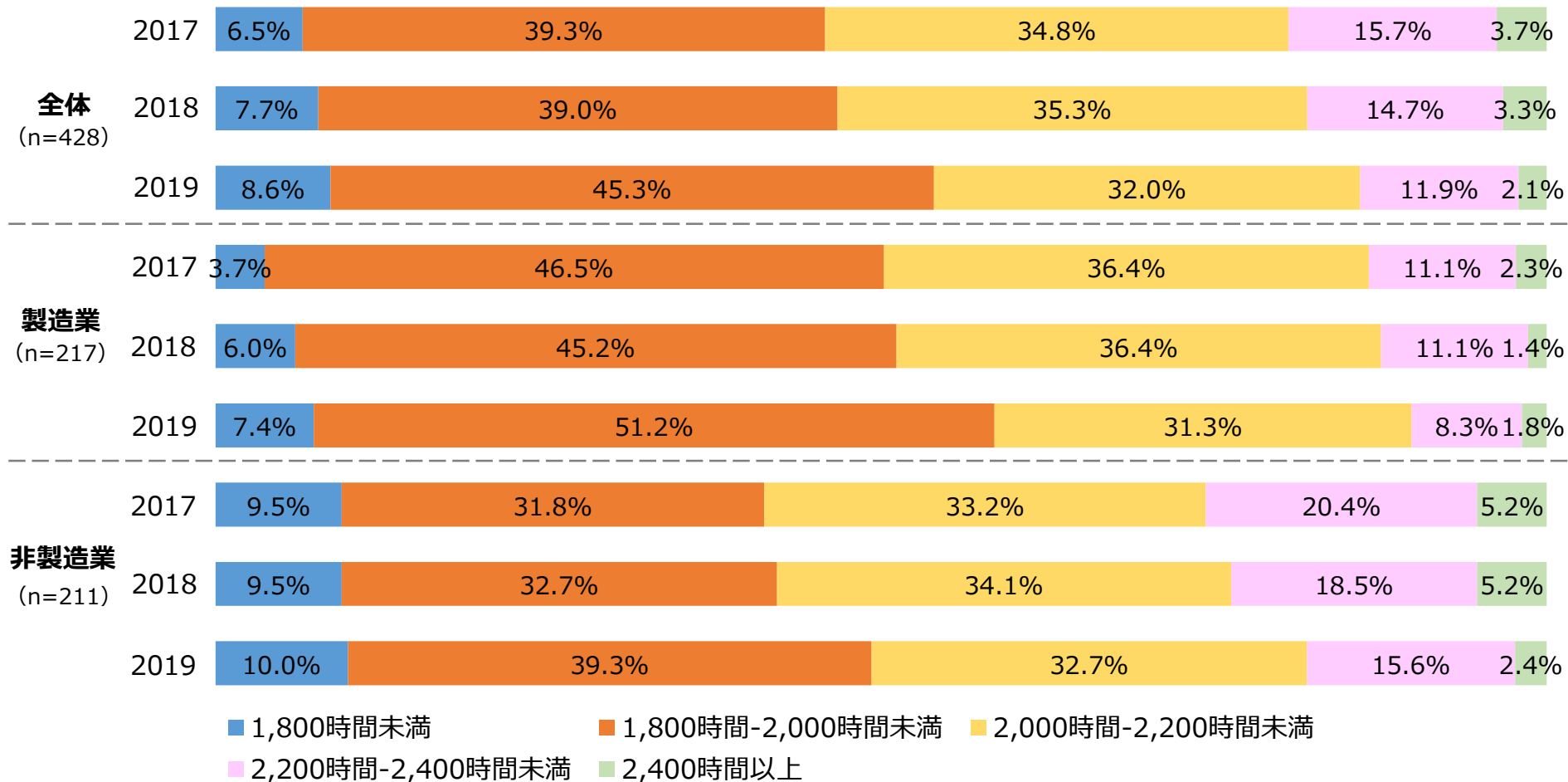


- 一般労働者の総実労働時間は、従業員数規模に関わらず、減少傾向
- 特に、2018年から2019年にかけて大幅に減少
- 5,000人以上規模の企業において、総実労働時間が最短

<調査結果> 総実労働時間（一般労働者）

【一般労働者】業種別 総実労働時間（年間平均）の分布

（単位：企業件数）

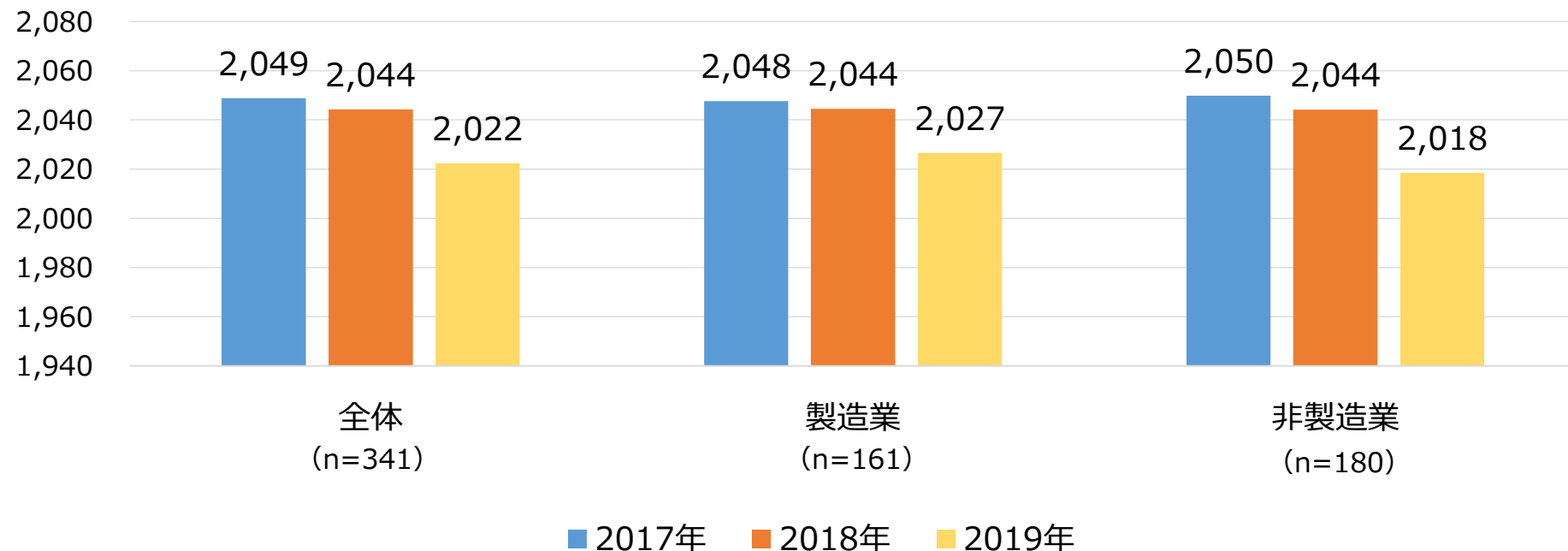


- 一般労働者の総実労働時間は、全体・業種別（製造業/非製造業）ともに減少傾向
- 2019年は、企業全体でみると年間「2,000時間未満」が半数（50%）以上
- 非製造業における年間「2,400時間以上」の企業は、前年度割合の半分以下

<調査結果> 総実労働時間（管理監督者）

【管理監督者】 業種別 総実労働時間 年間平均

(単位：時間)

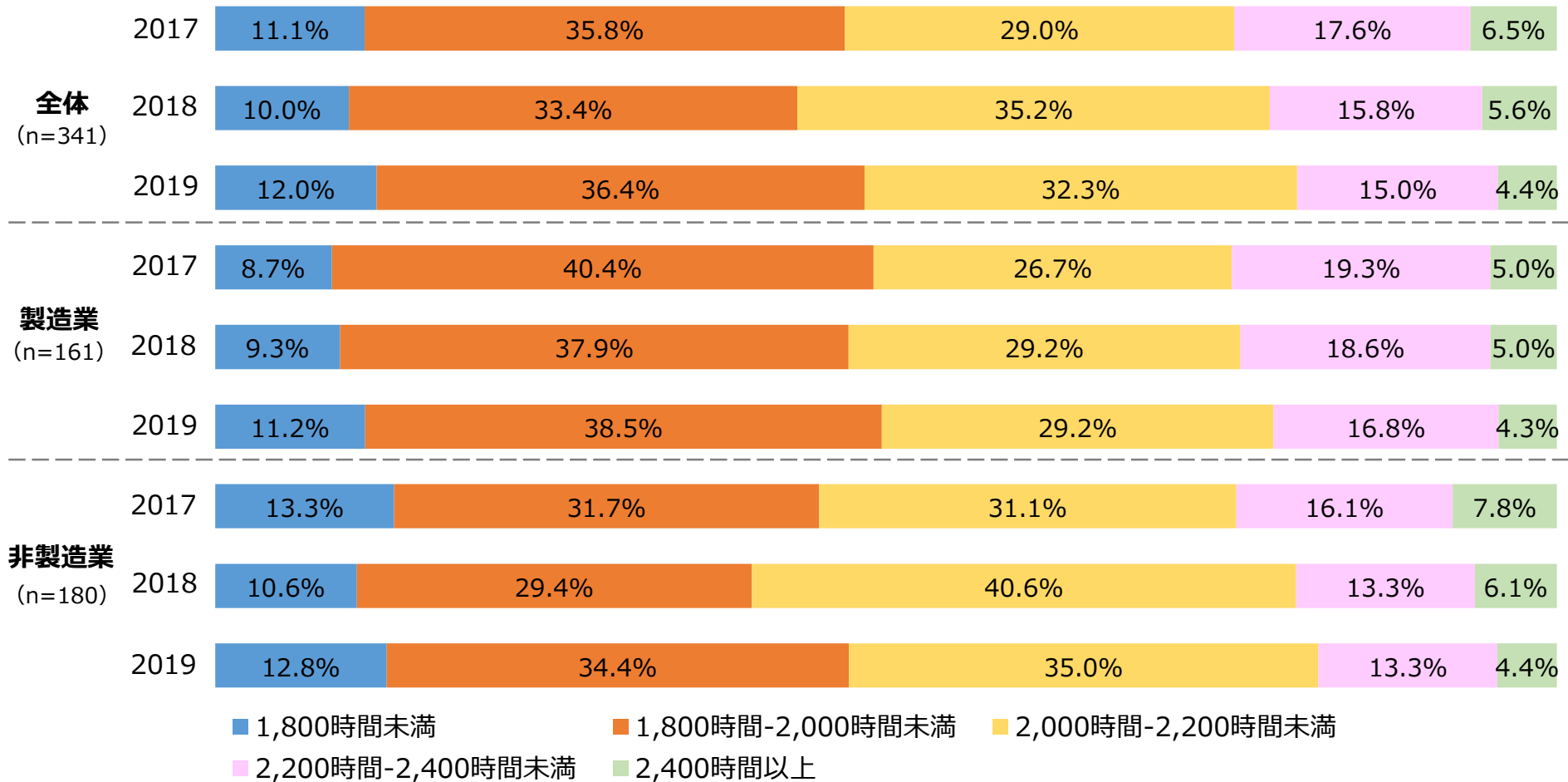


- 管理監督者の総実労働時間は、全体・業種別（製造業/非製造業）ともに減少傾向
- 特に、2018年から2019年にかけて大幅に減少

<調査結果> 総実労働時間（管理監督者）

【管理監督者】業種別 総実労働時間（年間平均）の分布

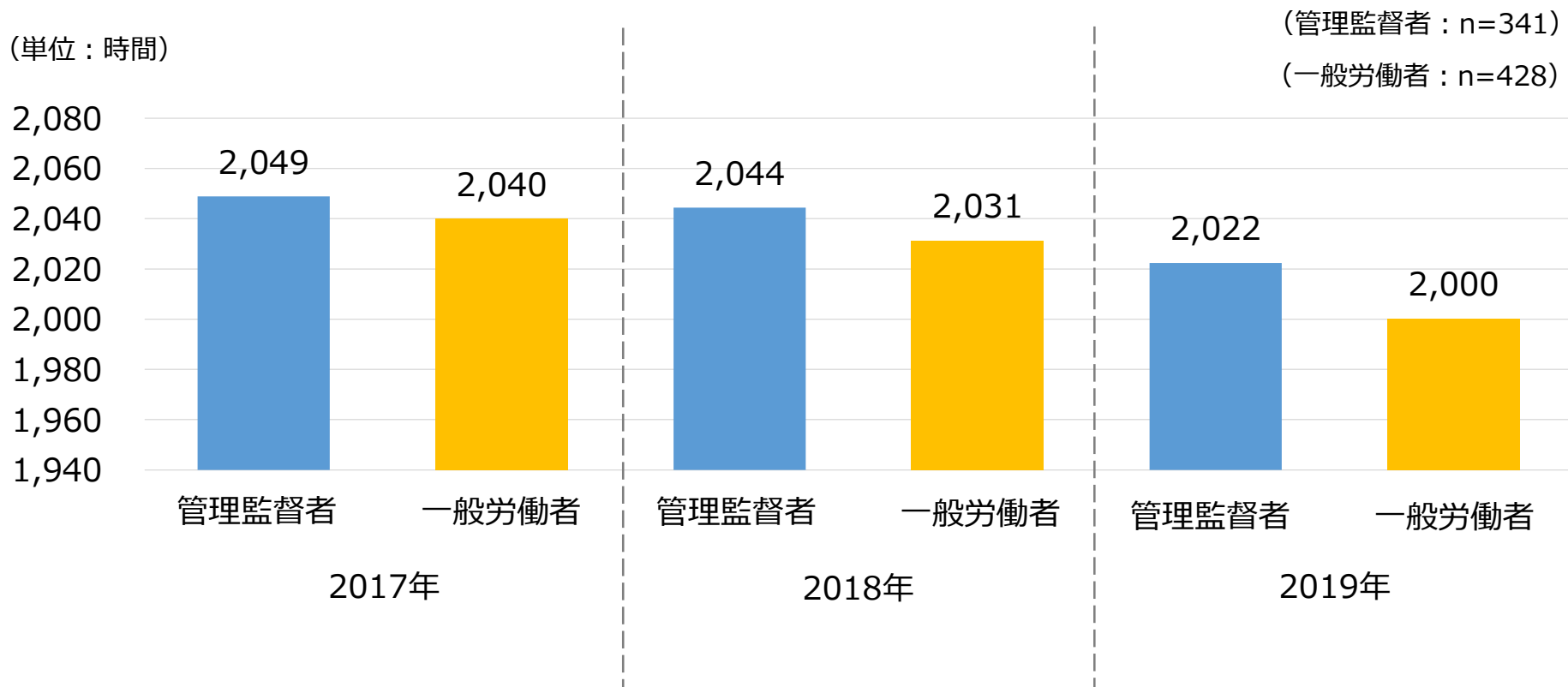
（単位：企業件数）



- 管理監督者の総実労働時間は全体・業種別（製造業/非製造業）ともに、2019年が最短
- 2019年は、企業全体でみると年間「2,200時間未満」が80%以上

<調査結果> 総実労働時間（管理監督者/一般労働者 比較）

管理監督者と一般労働者の総実労働時間（年間平均）の比較

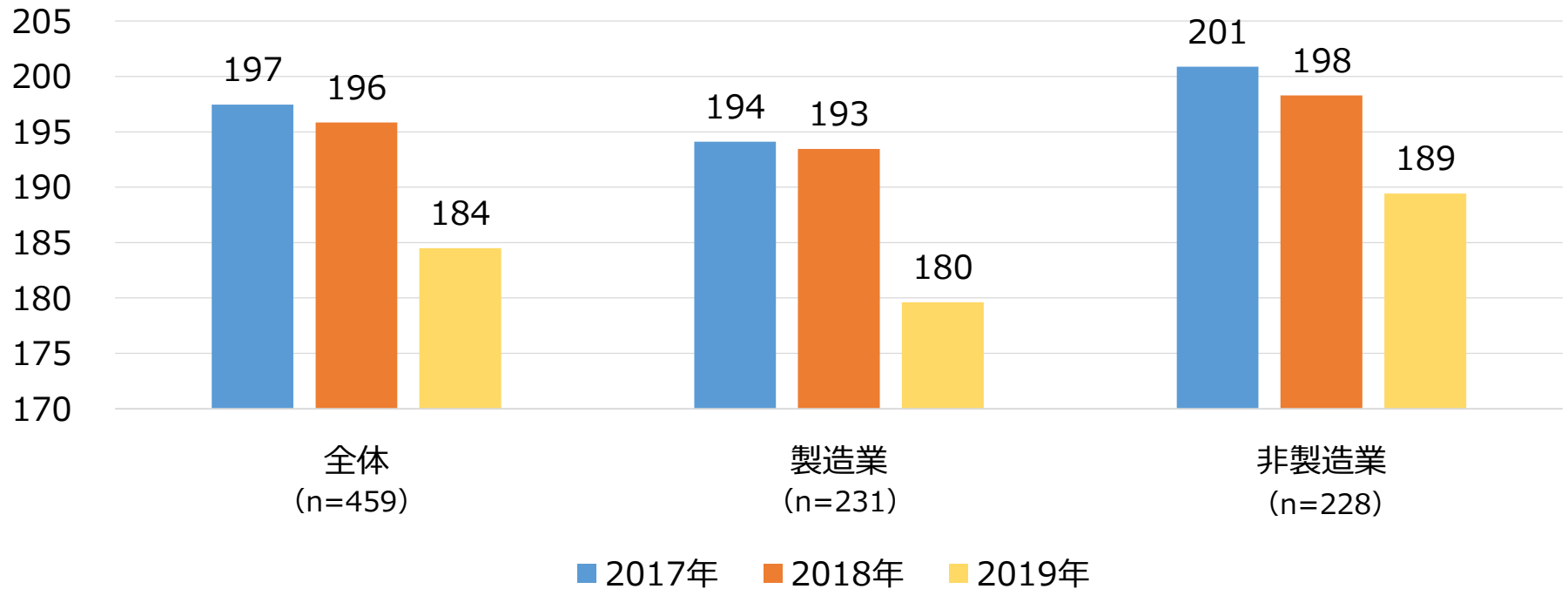


- 管理監督者の総実労働時間（年間平均）は、一般労働者よりも長い傾向
- 総実労働時間（年間平均）は管理監督者・一般労働者ともに、減少傾向

<調査結果> 時間外労働時間 (一般労働者)

【一般労働者】業種別 時間外労働時間 年間平均

(単位：時間)



- 時間外労働時間は、全体・業種別（製造業/非製造業）ともに減少傾向
- 特に、2018年から2019年にかけて大幅に減少。その要因の一つとして、働き方改革関連法の施行^(※)があると考えられる

※働き方改革関連法

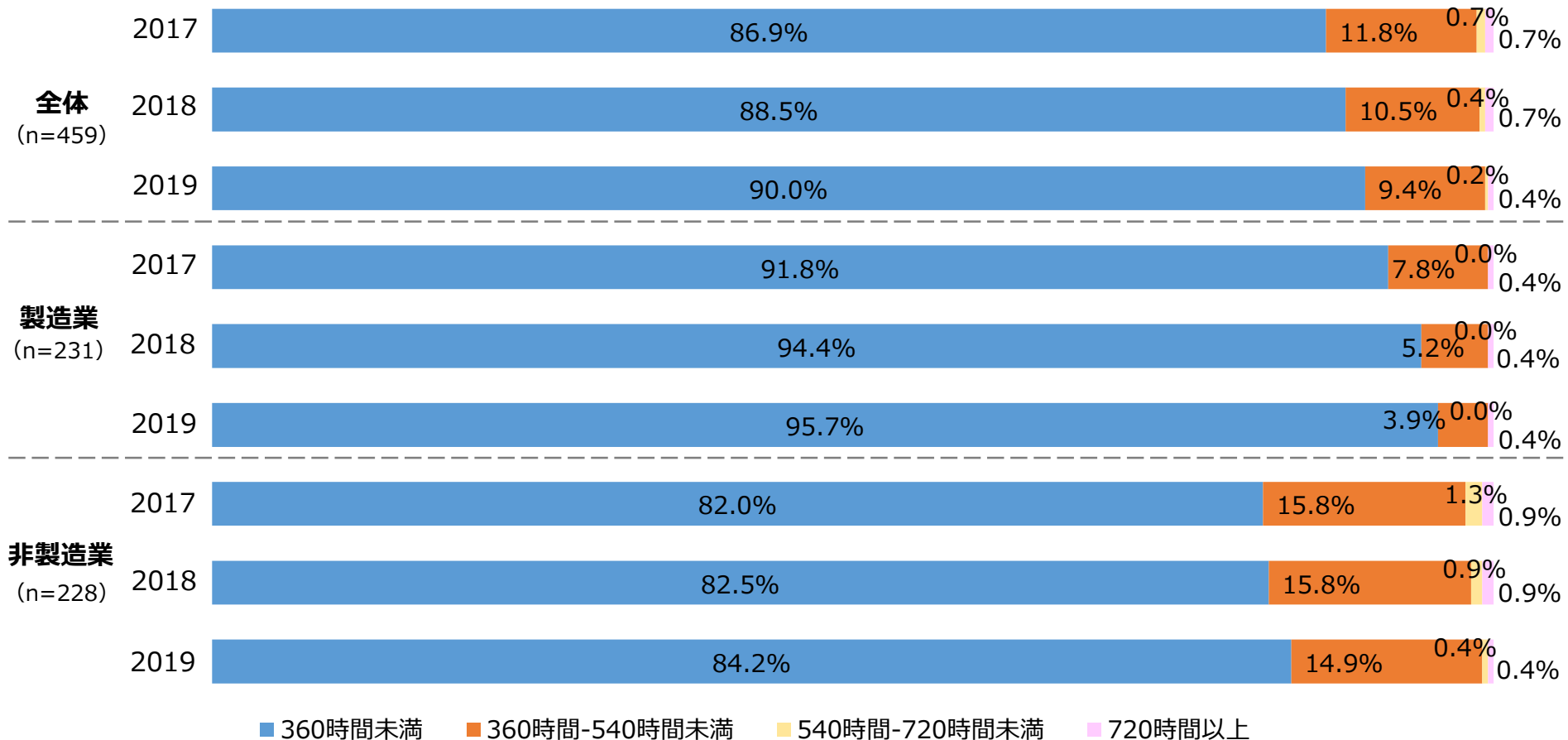
「時間外労働の上限規制の導入」の施行……大企業：2019年4月～ / 中小企業：2020年4月～

「年5日の年休取得義務」の施行……2019年4月～

<調査結果> 時間外労働時間（一般労働者）

【一般労働者】業種別 時間外労働時間（年間平均）の分布

（単位：企業件数）



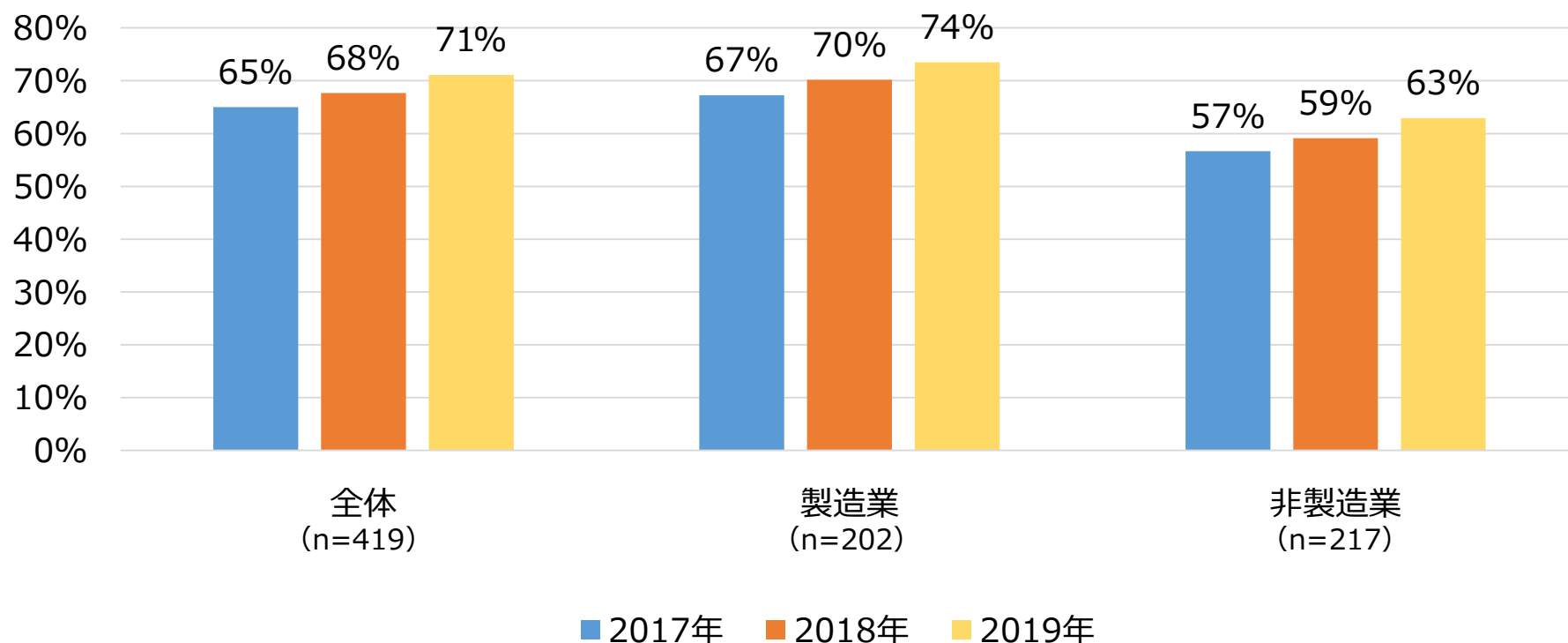
（※年間「720時間以上」の企業は全て中小企業）

- 時間外労働時間は年々減少傾向
- 2019年は全体で見ると年間「360時間未満」の企業が9割

<調査結果> 年次有給休暇

業種別 年次有給休暇 取得率

(単位：率)

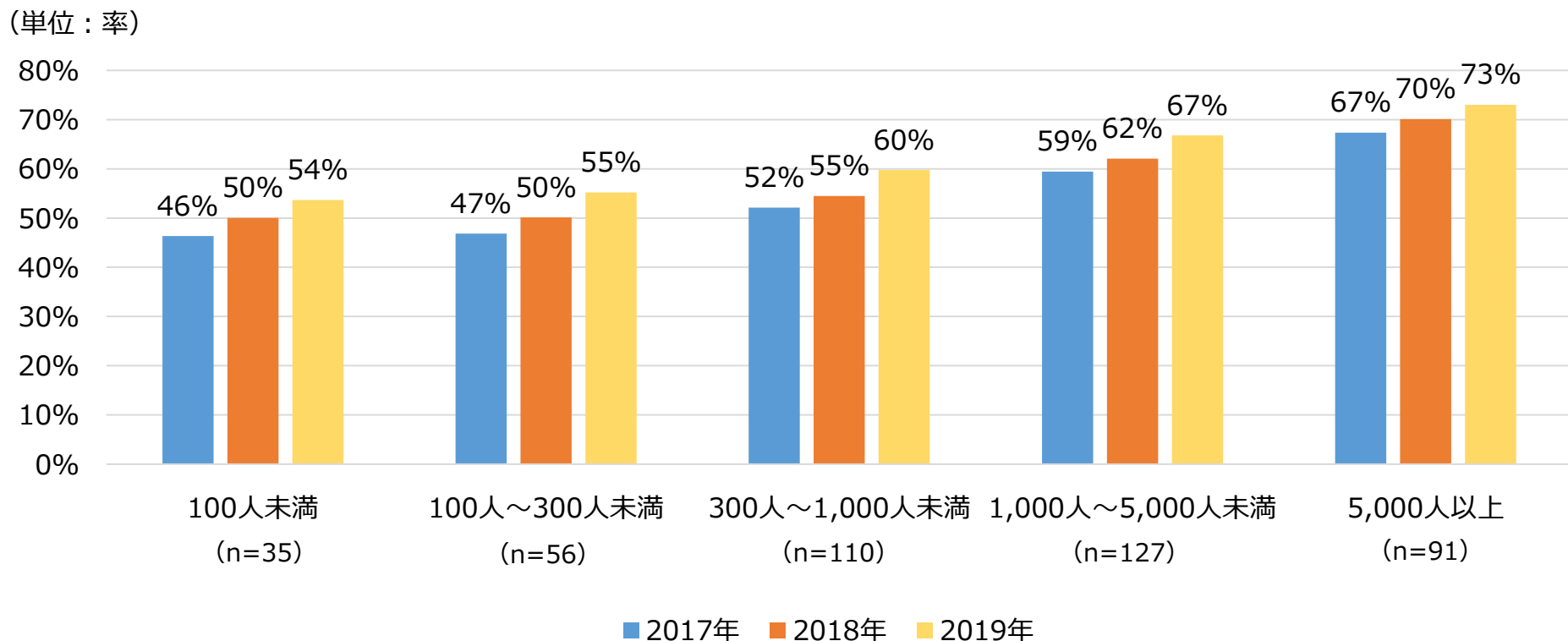


- 年次有給休暇 取得率は年々上昇しており、2019年の取得率は全体で見ると約7割
- 2019年は非製造業において年次有給休暇 取得率の上昇率が高い。その要因の一つとして、働き方改革関連法における「年5日の年休取得義務」施行(※)があると考えられる

[※施行時期：2019年4月～]

<調査結果> 年次有給休暇

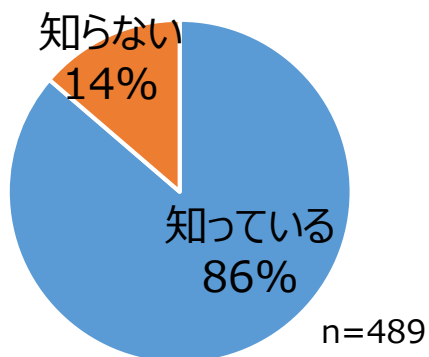
従業員数別 年次有給休暇 取得率



- 年次有給休暇 取得率は、従業員数規模に関わらず、増加傾向
- 従業員数規模が大きいほど、年次有給休暇 取得率が高い傾向

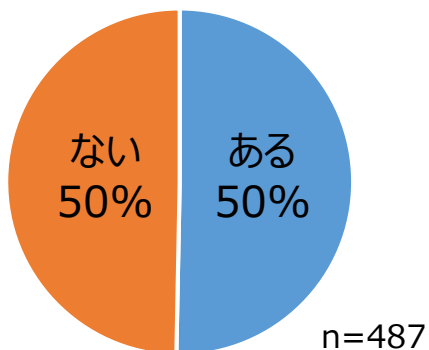
<調査結果> 電子申請

(1) 「電子申請」により労働基準法、最低賃金法等の規定に基づく届出や申請などができることを知っているか。



➤ 「電子申請」により労働基準法、最低賃金法等の規定に基づく届出や申請などができることを知っている企業は約9割

(2) 過去に、厚生労働省または労働基準監督署等から、電子申請を推奨されたことがあるか。
(例えば、「パンフレットの配布を受けた」「監督署の窓口で説明を受けた」等)。

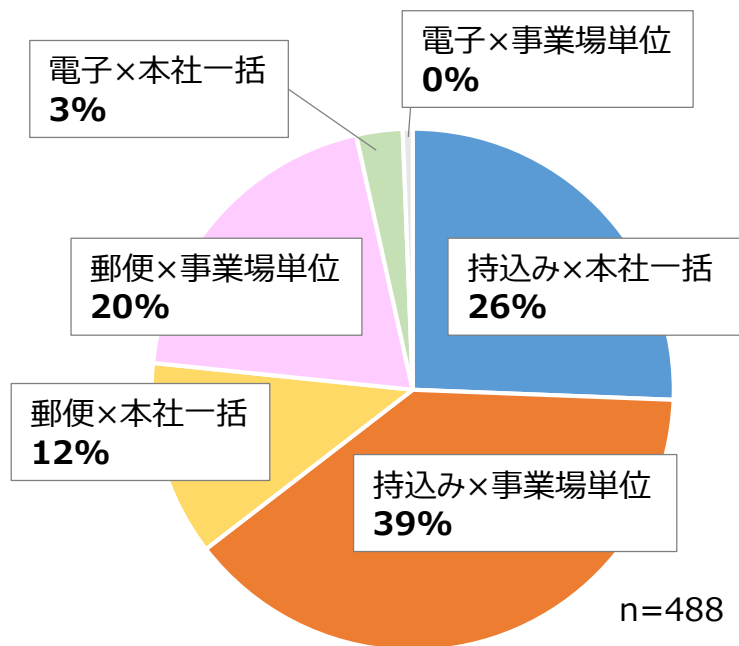


➤ 厚生労働省または労働基準監督署等に電子申請を推奨されたことがない企業が半数

<調査結果> 電子申請

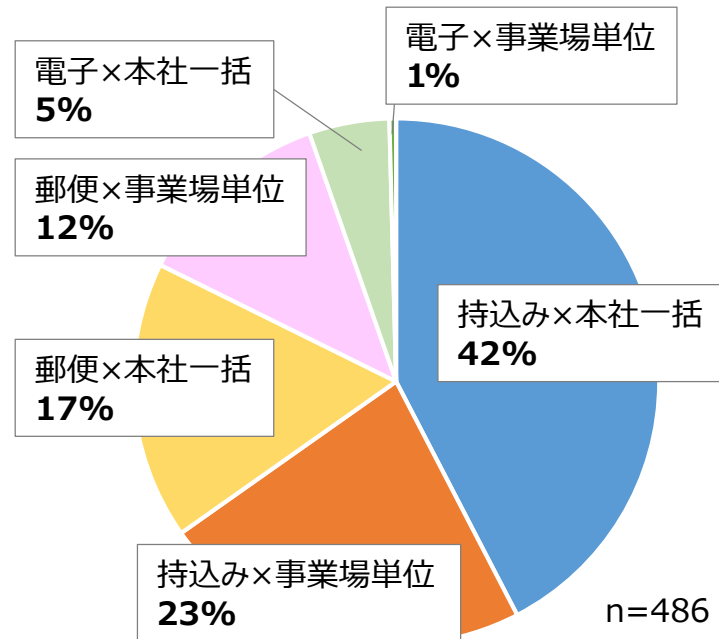
(3) 「時間外労働・休日労働に関する協定届出」・「就業規則（変更）届」の提出方法

① 時間外労働・休日労働に関する協定届



- 時間外労働・休日労働に関する協定届については、事業場単位で労基署に持込んで提出しているケース（持込み×事業場単位）が最も多く、約4割

② 就業規則（変更）届



- 就業規則（変更）届については、本社で一括して労基署に持込み、提出しているケース（持込み×本社一括）が最も多く、約4割

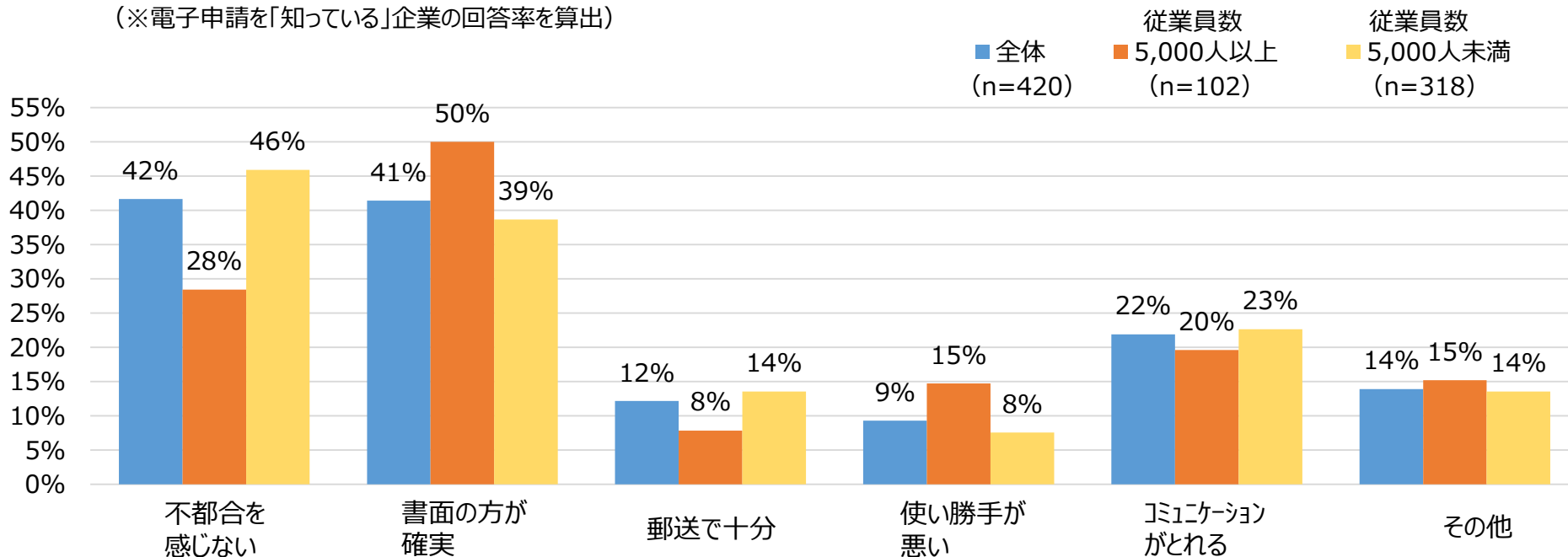
<調査結果> 電子申請

(4) 電子申請を利用していない理由 (複数回答可)

① 企業規模別 電子申請を利用していない理由の割合

(※電子申請を「知っている」企業の回答率を算出)

(単位：回答率)



- 全体として電子申請を利用していない理由として最も多いのは、「不都合を感じない」(42%)、次いで「書面の方が確実」(41%)
- 企業規模別 (従業員数5000人以上 / 未満) みると、理由として最も多いのは、従業員数5,000人以上の企業では「書面の方が確実」(50%)、従業員数5,000人未満の企業では「不都合を感じない」(46%)

(4) 電子申請を利用していない理由 (複数回答可)

② 定性的なコメント (回答例)

■ 使い勝手の悪さに関して

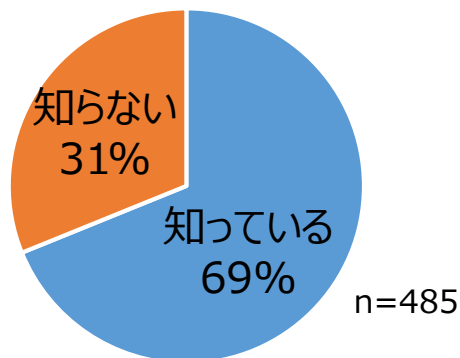
- 電子証明書の準備や利用にあたっての初期登録が煩雑
- 入力内容に対するエラーチェックが働かない
- 就業規則の届出時に添付する労働者側の意見書には押印欄が存在するため、一連の作業を電子的に完結できない
- 窓口提出の場合と異なり、手続きの到達状況がわかりにくい
- e-Govの画面に事業場の情報を個別に手入力しなければならず手間がかかる

■ その他

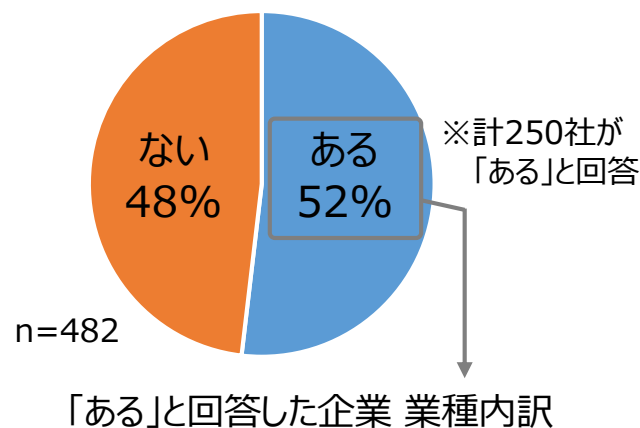
- 手続きの頻度が低いことから、書面での申請・届出に大きな負担を感じていない
- 電子申請の方法がわからず、今まで同様のやり方で対応したほうが早い
- 本社と管轄労働基準監督署が近接しているため、電子申請の必要性をあまり感じない
- 持込みによって従業員の教育も兼ねている
- 担当官庁から特に推奨されていない

<調査結果> 官公庁取引における商慣行の是正

(1) 厚労省に対して官公庁取引における長時間労働につながる商慣行是正にむけた経団連の要請を知っているか



(2) 行政機関等との取引はあるか



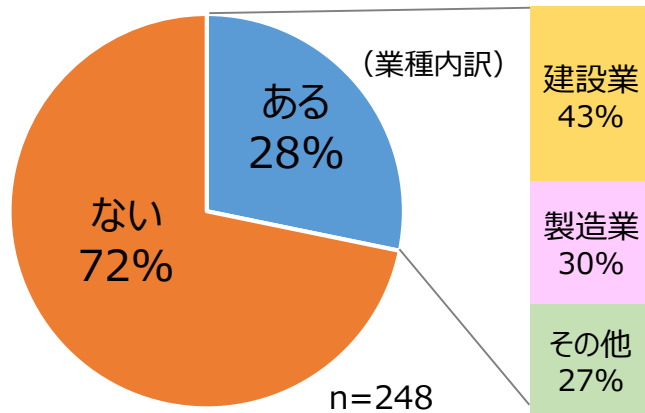
業種	企業数
製造業	92
非製造業	
鋳業・採石業・砂利採取業	3
建設業	47
電気・ガス・熱供給・水道業	8
情報通信業	19
運輸業・郵便業	17
卸売業・小売業	20
金融業・保険業	13
不動産業・物品賃貸業	6
学術研究・専門・技術サービス業	5
宿泊業・飲食サービス業	1
生活関連サービス業・娯楽業	2
教育・学習支援業	0
医療・福祉	0
複合サービス事業	2
サービス業	15

「長時間労働につながる 商慣行の是正に向けた共同宣言」

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。

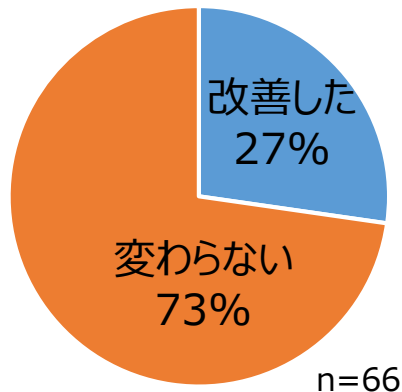
<調査結果> 官公庁取引における商慣行の是正

(3) 行政機関等との取引において、自社の従業員の長時間労働につながる取引はあるか



- 行政機関等との取引がある企業のうち、長時間労働につながる取引が「ある」と回答した企業は約3割
- 「ある」と回答した企業の業種内訳としては、4割以上が建設業

(4) 2019年度の行政機関等との取引状況について長時間労働につながる商慣行の改善状況

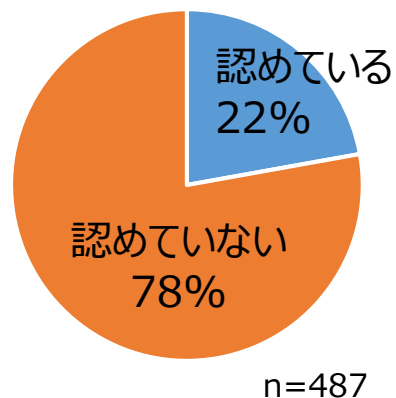


- 長時間労働につながる取引があると回答した企業のうち、状況が「改善した」と回答した企業は約3割、「変わらない」と回答した企業は約7割

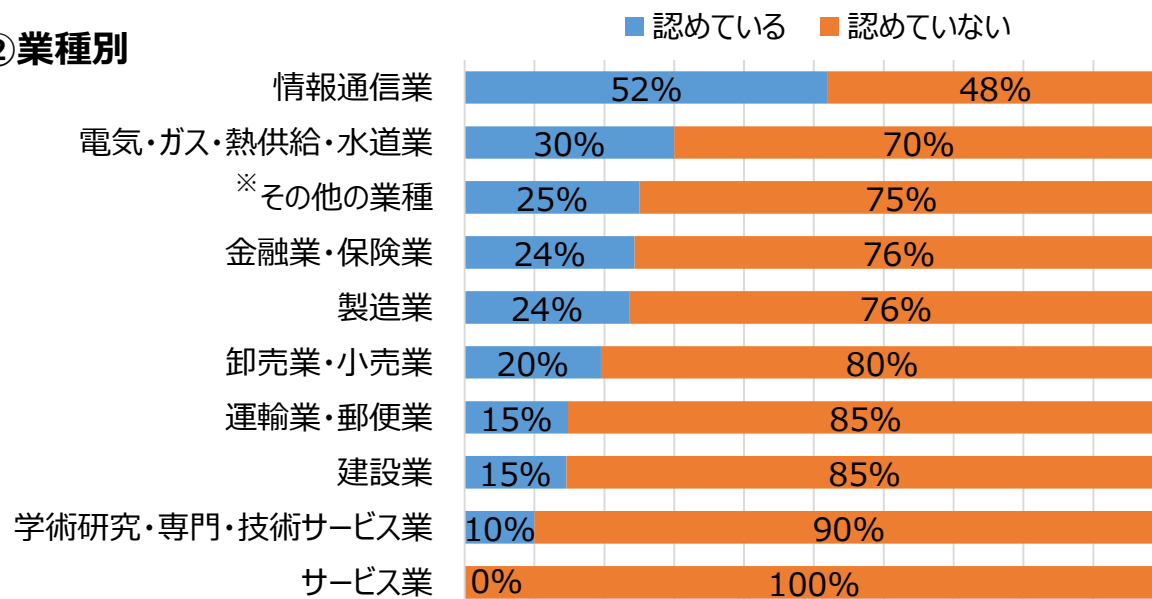
<調査結果> 副業・兼業

副業・兼業についての方針

①全体

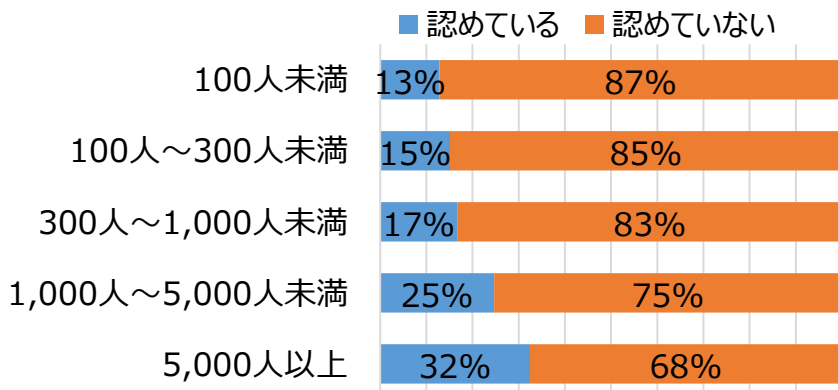


②業種別



(※n=10未満の業種はサンプル数が少なく傾向がとれないため「その他の業種」としてまとめている)

③従業員規模別



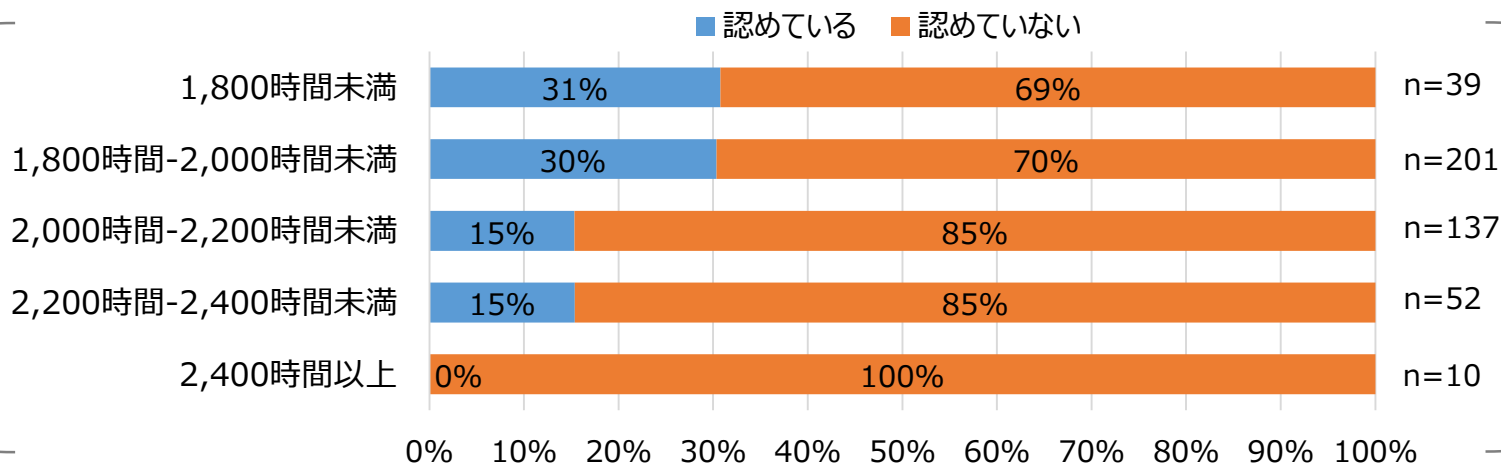
- 副業・兼業を「認めている」企業は約2割。
- 業種別にみると、情報通信業においては「認めている」企業が半数以上
- 企業規模別にみると、従業員数規模が大きい企業ほど、副業・兼業を認めている傾向

<調査結果> 副業・兼業

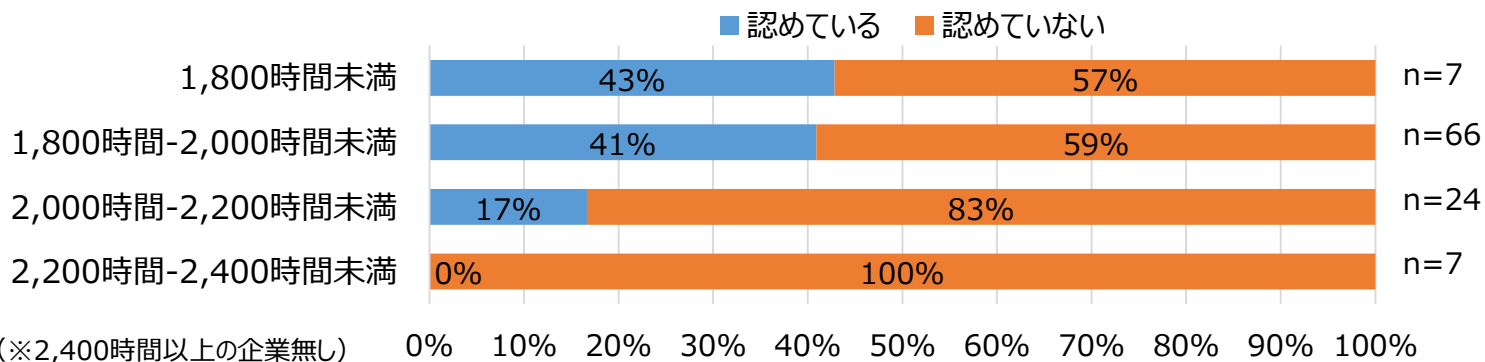
副業・兼業についての方針と一般労働者の総実労働時間（年間平均）との関係性

【従業員規模別】

全体



従業員数 5,000人以上



- 一般労働者の総実労働時間の年間平均が短い企業ほど、副業・兼業を認めている傾向
- 従業員数5,000人以上規模の企業においても、同様の傾向。これは総実労働時間が短い企業ほど、労働者が副業・兼業を行う余地があるためと考えられる