

事務所ニュース

NO 157 号

「就労条件総合調査」の労働時間実態

◆「就労条件総合調査」とは？

今回の調査は、常用労働者が30人以上いる民間企業6,367企業を抽出し、平成29年1月1日現在で厚生労働省が調査を行い、4,432企業から得た回答をまとめたものです。

以下では、調査結果の中から「労働時間」に関するものをまとめてみます。

◆調査結果のポイント

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間45分、労働者1人平均7時間43分でした。

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は87.2%（完全週休2日制は46.9%）で、適用されている労働者割合は87.5%（完全週休2日制は58.4%）となっており、年間休日総数をみても、1企業平均108.3日、労働者1人平均は113.7日となっています。

1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均18.2日で、そのうち労働者が取得した日数は9.0日と取得率は半分以下であることがわかります。

年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業の割合は18.7%にとどまりました。そして、病欠休暇制度がある企業割合は32.5%で、休暇取得時の賃金の支給状況について、「全額支給」が33.2%、「一部支給」が18.8%、「無給」が47.7%となっています。

また、1企業平均1回当たりの最高付与日数は246.0日で、そのうち賃金の支給状況が「全額」である企業では97.6日、「一部」である企業では294.1日、「無休」では354.5日となっています。

変形労働時間制を採用している企業の割合は57.5%で、種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が33.8%、「1カ月単位の変形労働時間制」が20.9%、「フレックスタイム制」が5.4%となっています。

みなし労働時間制を採用している企業割合は14.0%で、こちらも種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.0%、「専門業務型裁量労働制」が2.5%、「企画業務型裁量労働制」が1.0%となっています。

最近注目を集めている勤務間インターバル制度については、制度を導入している企業割合は、「導入している」1.4%、「導入を予定または検討している」5.1%、「導入の予定もなく、検討もしていない」92.9%となっており、超過勤務が問題視されているのはかなり限定的と考えられます。

年代別に差がなくなってきた「心の病」

◆年代別にみる「心の病」

日本生産性本部が実施している『『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査』（第8回）の結果から、企業のメンタルヘルスに関する動向を見てみましょう。

本調査は上場企業が対象となっていますが、中小企業にとっても参考となる内容です。

◆最も多い年齢層は？

「心の病」の最も多い年齢層を見ると、「40代」「30代」がそれぞれ35.8%、32.6%と3割を上回っています。これに続き「10～20代」が27.9%、「50代以上」が3.7%となっています。

2010年までの調査では、「30代」が最も多く、次いで

「40代」「10～20代」「50代」と続いていましたが、2012年の調査からは、「40代」と「30代」が多く、「10～20代」、「50代」と続いています。

今回の調査結果では「10～20代」の割合がぐっと上がり、「10～40代」まで差がなくなってきたのが特徴です。

◆「心の病」の増減傾向とストレスチェック

「増加傾向」24.4%、「横ばい」59.7%、「減少傾向」10.4%と、以前の調査からは「増加傾向」は減少していますが、それと引き換えに「横ばい」が上昇しています。

ストレスチェック制度については、受検者比率は90%となっており、高ストレス者の比率は10.3%となっています。これらは厚生労働省の公表している資料よりもそれぞれ高い数値となっています。

ストレスチェック制度の課題については、「集団分析結果の活かし方」(1位)、「高ストレス者への面接以外のフォロー」(2位)を挙げる企業が多くなっています。

集団分析結果の活用状況をみると、実施事務局内での共有(86.8%)は行われていますが、職場で実際に改善を行う立場にある所属長への報告が行われている企業は、半数以下(45.8%)にとどまっています。

◆調査結果からわかること

上記のアンケート結果から、求められる仕事の量が増え、仕事の質も高くなり、今までに経験したことのないような課題が増え、職場のストレスが増加している様子が見えてきます。

また、別の調査ではストレス原因の第1位として「上司との関係」が挙がっていますので、変化の激しい労働環境に柔軟に対応していくためには、管理職の育成も必要ようです。

「副業」に関する時間と収入の実態

厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」が公表した報告書で、労働者が主体的に自らの働き方を考え、選択できるようにするために、同省が示すモデル就業規則を改定して、「労務提供上の支障や企業秘密の漏洩が

社会保険・労働保険手続き・就業規則・賃金退職金改定

生じる場合等以外は副業・兼業を認める内容に改めること」等が必要とされました。

こうした動きを受け、企業は、自社の副業・兼業の取扱いを考える必要があるようです。

◆副業・兼業に充てる時間はどれくらい？

従業員が副業・兼業を行う場合の懸念事項の1つに、長時間労働となり業務がおろそかになることが挙げられます。

経済産業省の委託調査の結果では、「労働時間が長くなり本業に専念できない」と回答した人の割合は6%程度でした。具体的な時間数は、回答した2,000人の約半数が「週平均1～9時間」としています。

◆別の調査結果では10時間未満が約8割

また、エン・ジャパン株式会社が20～40代の正社員5,584名に対して昨年4月に行った調査の結果によれば、副業時間は週当たり「1時間未満」12%、「1～3時間未満」23%、「3～5時間未満」21%、「5～10時間未満」23%でした。

◆副業・兼業できない会社には人が集まらない？

前出の経済産業省の委託調査では、回答者の約3分の2が「副業を認めない会社(経営者)に魅力を感じない」としています。

今後は、優秀な人材を呼び込む観点からも、副業・兼業に対する柔軟な姿勢が求められるのかもしれません。

2月の主な税務と労働の手続き

13日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出
- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>

助成金申請・人事労務相談・給与計算・介護派遣業申請