

2012年12月27日

報道関係各位

労働時間に関する調査

会社に着くのは始業何分前？

1日の労働時間 平均 9.2 時間

朝残業を行うことがある 4 割半

1ヶ月の残業時間 平均 25.8 時間 職種別では営業系がトップ 37.4 時間

もし今より労働時間が毎日 1 時間減ったら「家族と過ごす」4 割強

“労働時間を今より減らしたい” 6 割強

“ノマドワーキングで労働時間が減ると思う” 2 割

“労働時間が減って収入下がる”より“労働時間が増えて収入も上がる”方を支持

連合(日本労働組合総連合会)(<http://www.jtuc-rengo.or.jp>)(所在地:東京都千代田区、会長:古賀 伸明)では、「労働時間に関する調査」を実施しました。

本調査は、モバイルリサーチ(携帯電話によるインターネットリサーチ)により、2012年9月18日～9月21日の4日間において実施し、1,000名<調査対象者:20歳～59歳の有職者(正社員・正職員)>の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

調査結果

◆会社に着くのは始業何分前？

◆1日の労働時間 平均 9.2 時間

全回答者 1,000 名<20 歳～59 歳の有職者(正社員・正職員)>に、日頃の勤務状況について聞きました。

まず、日頃、始業時間の何分前に会社に着くことが多いか聞いたところ、「5 分～10 分未満」14.6%、「10 分～15 分未満」19.3%、「15 分～20 分未満」14.1%で、平均は 22.7 分前となりました。

次に、1 日に何時間働くことが多いか、1 日の労働時間(休憩時間を含めない)を聞いたところ、「7 時間～8 時間未満」20.3%、「8 時間～9 時間未満」34.9%、「9 時間～10 時間未満」21.2%で、平均は 9.2 時間となりました。

◆朝残業を行うことがある 4 割半

◆1ヶ月の残業時間 平均 25.8 時間 職種別では営業系がトップ 37.4 時間

◆年収が上がるにつれ、残業時間も増える傾向

◆残業の要因は？

◆もし今より労働時間が毎日 1 時間減ったら「家族と過ごす」4 割強

全回答者 1,000 名に、残業について聞きました。

まず、始業時間前に業務を行う“朝残業”を行うことがあるか聞いたところ、「よくある」は 26.6%となり、「時々ある」18.7%を合わせた『ある(計)』は 45.3%でした。また、“残業”(朝残業を除く)を行うことがあるか聞いたところ、「よくある」は 48.4%と半数近くで、それに「時々ある」30.7%を合わせた『ある(計)』は 79.1%となりました。

朝残業や通常業務後の残業をすることが『ある』割合は、年齢によって傾向が異なり、“朝残業”は 30 代以上の世代が 20 代より高くなり、通常業務後の“残業”は世代が若くなるにつれ高くなりました。

また、職種によっても傾向が異なり、“朝残業”をすることが『ある』割合は、営業系(61.0%)や専門職系(60.4%)が他の職種に比べて高く、通常業務後の“残業”をすることが『ある』割合は、システム系(90.0%)が他の職種に比べて高くなりました。

そして、朝残業または残業をすることがある 963 名に、1ヶ月に何時間残業をしているか、おおよその1ヶ月の残業時間(朝残業も含む)を聞いたところ、「10時間未満」30.8%、「10時間～20時間未満」22.6%、「20時間～30時間未満」17.5%で、平均は25.8時間でした。

どのような人の残業時間が多いのでしょうか。

まず、男女別に1ヶ月の残業時間の平均をみると、男性は30.4時間、女性は21.0時間と男性の方が平均で9.4時間多くなりました。

次に、職種別に1ヶ月の残業時間の平均が多かった順にみると、営業系は37.4時間、システム系は32.2時間と営業系とシステム系では30時間を超え、管理系は27.3時間、販売・サービス系と製造・技術系はともに27.1時間、専門職系は25.6時間、事務系は17.5時間でした。

そして、個人年収別に1ヶ月の残業時間の平均をみると、200万円未満は19.4時間、200万円～300万円未満は21.3時間で、《300万円未満の層》では約20時間。500万円～600万円未満は29.7時間、600万円～800万円未満は30.8時間と、《500万円～800万円未満の層》では約30時間となり、個人年収が上がるにつれ残業時間の平均も多くなる傾向が窺えました。

さらに、本人のタイプ別に1ヶ月の残業時間の平均をみると、《頼まれると断れない層》(736名)では26.5時間で、《頼まれても断れる層》(72名)の22.2時間を上回り、《困っている人がいると放っておけない層》(678名)では27.1時間で、《困っている人がいても放っておける層》(72名)の21.9時間を上回りました。そして、《責任感が強い層》(659名)では27.1時間で、《責任感が強くない層》(82名)の22.7時間を上回る結果となりました。

次に、朝残業または残業をすることがある 963 名に、どのようなことが残業の要因になっていると思うか聞いたところ、「仕事を分担できるメンバーが少ない・いない」55.1%が最多で、「残業をしないと処理しきれない量の業務がある」53.3%、「残業が前提で業務が動いている」26.8%、「社内のワークライフバランスに対する意識が低い」22.2%、「よりよい仕事・自分が満足できる仕事にしたい」15.8%、「意味のない会議やミーティングが多い」15.2%が続きました。

これを、1ヶ月の残業時間別にみると、1ヶ月間に《60時間以上残業している層》(86名)では、「残業が前提で業務が動いている」は57.0%(全体では26.8%)、「自分自身が残業を前提に仕事の計画を立てている」は19.8%(全体では8.7%)で、組織や自分自身が残業を前提にしている傾向が全体に比べ高くなりました。

仕事の効率を上げることが残業を減らす方法の1つであると思われませんが、全回答者(1,000名)に、どのようにすれば仕事の効率が上がると思うか聞いたところ、「仕事にメリハリをつける」57.8%が最も多く、「やらなければならないことの全体を把握する」54.1%、「流れを把握してから仕事に取り掛かる」52.3%、「最低限やらなければならないラインを見極める」52.0%が半数以上の割合で続きました。

また、もし今より労働時間が毎日1時間減ったら、その時間を何に使いたいか聞いたところ、「睡眠」45.2%が最多で、「家族と過ごす」42.6%、「業務とは関係のない勉強・習い事」25.6%、「ショッピング」21.4%、「友人と過ごす」21.3%が続きました。

1ヶ月の残業時間別にみると、残業時間の多い層では「睡眠」や「家族と過ごす」が全体に比べ高く、1ヶ月に《60時間以上残業している層》(86名)では、「睡眠」は62.8%となり、「家族と過ごす」は54.7%と半数以上となりました。残業が多い人ほど、日頃、睡眠時間や家族との時間が犠牲になっているのかもしれない。

◆昨年の有給休暇「100%消化」わずか 7.4%

◆有給休暇を消化しない・できない理由 約半数が「人員不足」

全回答者(1,000名)に有給休暇の消化について聞きました。

まず、昨年1年間の有給休暇を消化した割合を聞いたところ、「0%(消化していない)」が22.8%、「10%消化した」が23.7%、「20%消化した」が11.6%で、「100%消化した」はわずか7.4%でした。

次に、全ての有給休暇を消化しきっていない926名に、消化しない・できない理由を聞いたところ、「人員不足で、休暇を取ると業務に支障が生じるから」49.1%が最も多く、次いで「病気や急用などに備えて残しておきたいから」38.4%、「休暇が取りづらい雰囲気があるから」35.3%が続き、人員不足や急用への備え、取りづらい雰囲気など、有給休暇を消化しない・できない理由が多岐にわたっている様子が窺えました。

◆“労働時間を今より減らしたい” 6割強

◆“ノマドワーキングで労働時間が減ると思う” 2割

◆“労働時間が減って収入下がる”より“労働時間が増えて収入も上がる”方を支持

◆“ワークライフバランスを保ちたい” 7割弱

全回答者(1,000名)に、仕事に関する意識を聞きました。

それぞれの項目についてみていくと、【職場で、休暇取得率が全体的に増えると、仕事の生産性が下がると思うか】では、『そう思う』(「非常にそう思う」+「まあそう思う」)33.6%となり、『そう思わない』(「あまりそう思わない」+「全くそう思わない」)37.7%と拮抗する結果となりました。

労働時間に関する項目をみていくと、『そう思う』割合は、【自分がワーカーホリックだと思うか】では13.1%と1割強にとどまりましたが、【労働時間を今より減らしたいと思うか】では62.4%になりました。

続いて、労働時間を減らすことについてみていくと、【現在と仕事量は同じでも、仕事方法を改善すれば労働時間が減ると思う】では45.7%、【ノマドワーキング(※)にすれば、労働時間が減ると思う】は20.0%となりました。

※ノマドワーキングとは、オフィスに縛られることなく、飲食店などを活用し、働く場所を自由に選択しながら仕事をする働き方。

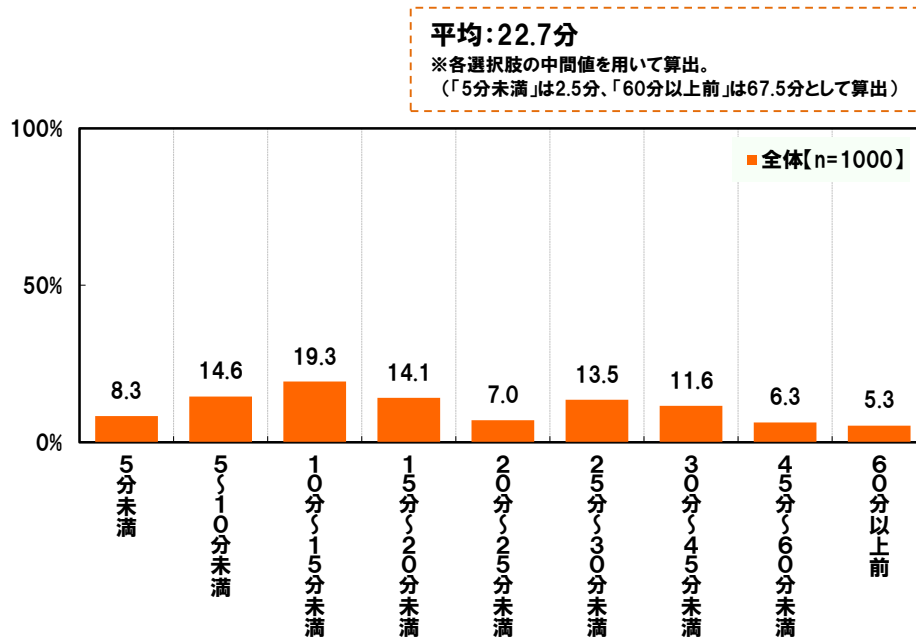
これらは、職種による違いがみられ、“仕事方法の改善”は、システム系では61.7%と他の職種に比べ高く、“ノマドワーキング”は、外出する機会が多いと考えられる営業系では33.3%と労働時間を減らす方法として有効だと思われる割合が他の職種に比べ高くなりました。

また、労働時間に関する意識では、【労働時間は増えるが、収入も上がる】と【労働時間は減るが、収入も下がる】のどちらか選べる場合、どちらを選ぶか聞いたところ、【労働時間は増えるが、収入も上がる】に気持ちが近いとする割合は59.5%、【労働時間は減るが、収入も下がる】に気持ちが近いとする割合は19.1%となり、労働時間が減ることよりも収入が上がることを望んでいる様子が窺えました。

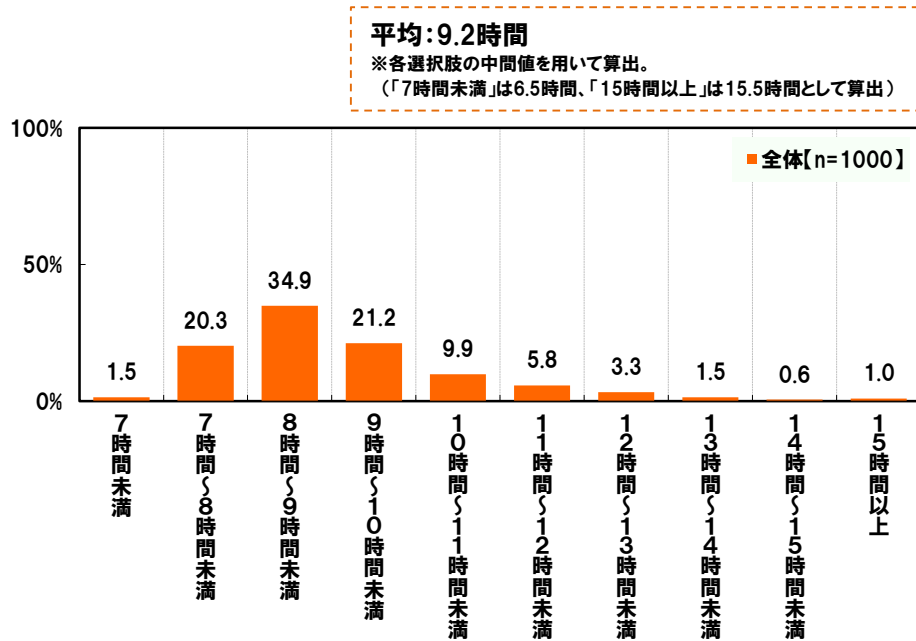
年代別にみると、20代では【労働時間は減るが、収入も下がる】に気持ちが近いとする割合が27.2%で他の世代に比べ高い結果となりました。

そして、ワークライフバランスや自己投資に関する項目の『そう思う』割合をみていくと、【ワークライフバランスを保ちたいと思うか】では68.6%となり、【朝活をしたいと思うか】では26.8%となりました。

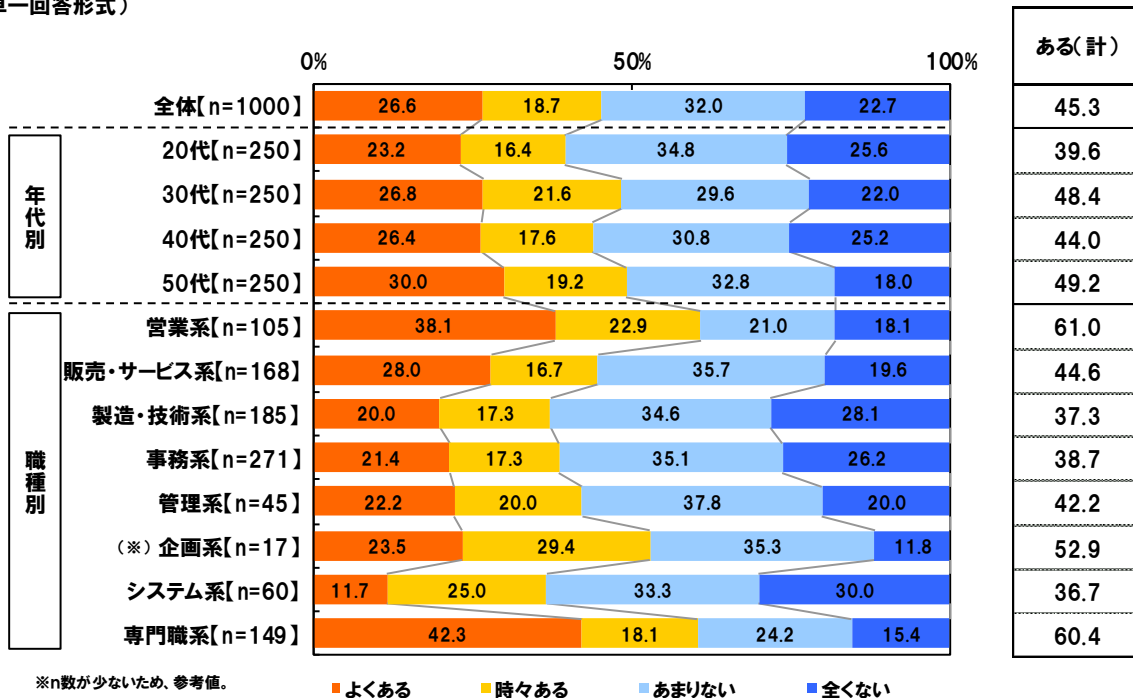
◆日頃、始業時間の何分前に会社に着くことが多いか
(単一回答形式)



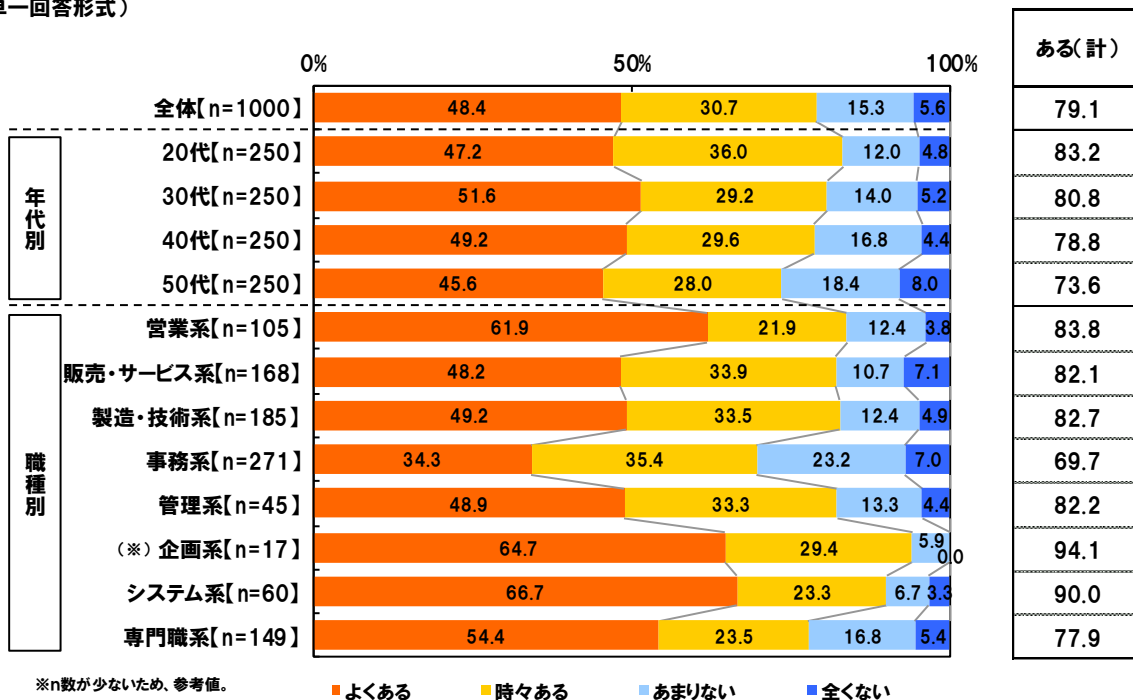
◆1日に何時間働くことが多いか
(単一回答形式)



◆ 始業時間前に業務を行う“朝残業”を行なうことがあるか
(単一回答形式)



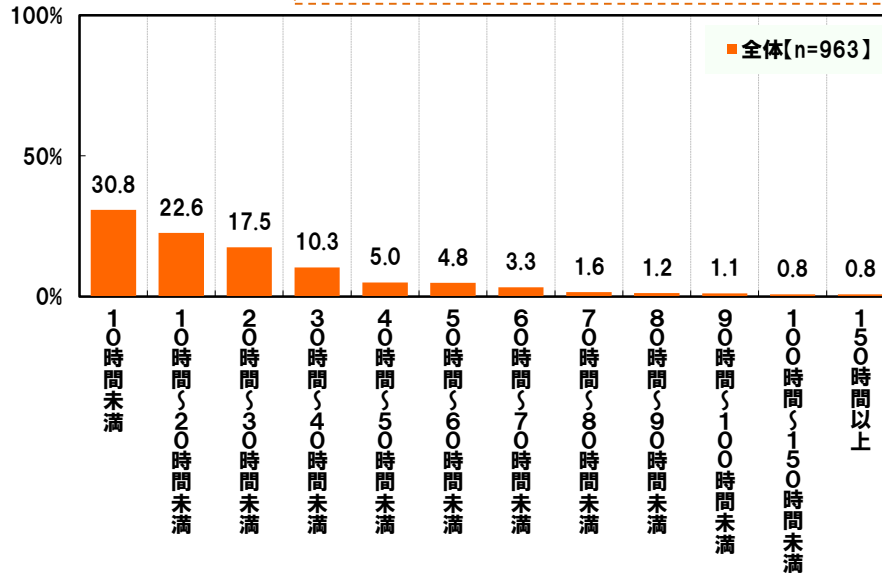
◆ “残業”(朝残業を除く)を行なうことがあるか
(単一回答形式)



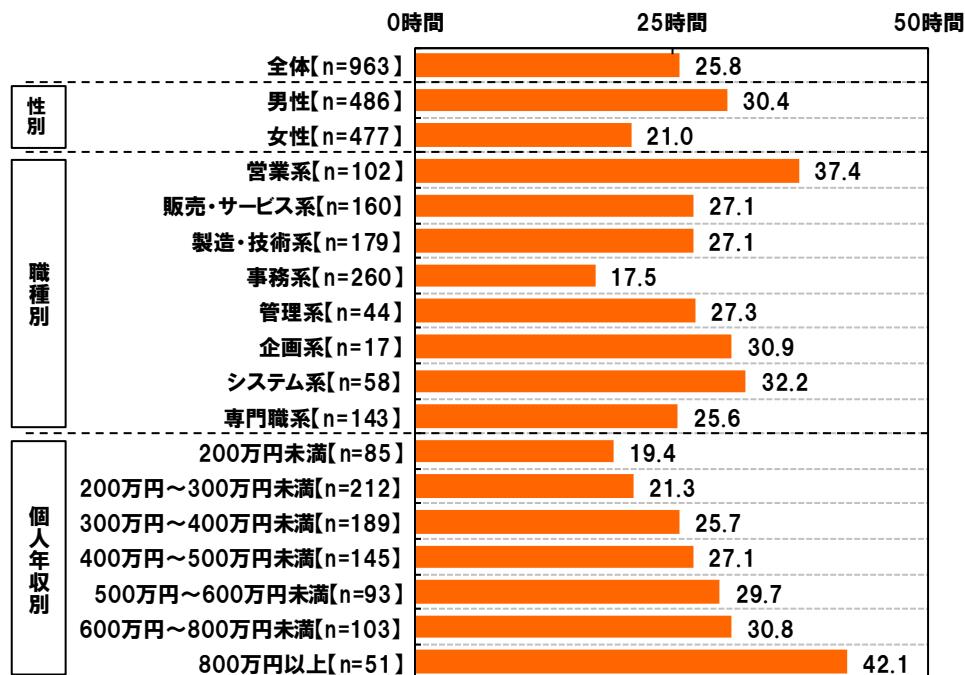
◆1ヶ月に何時間残業をしているか
(単一回答形式)
対象:朝残業または残業をすることがある人

平均:25.8時間

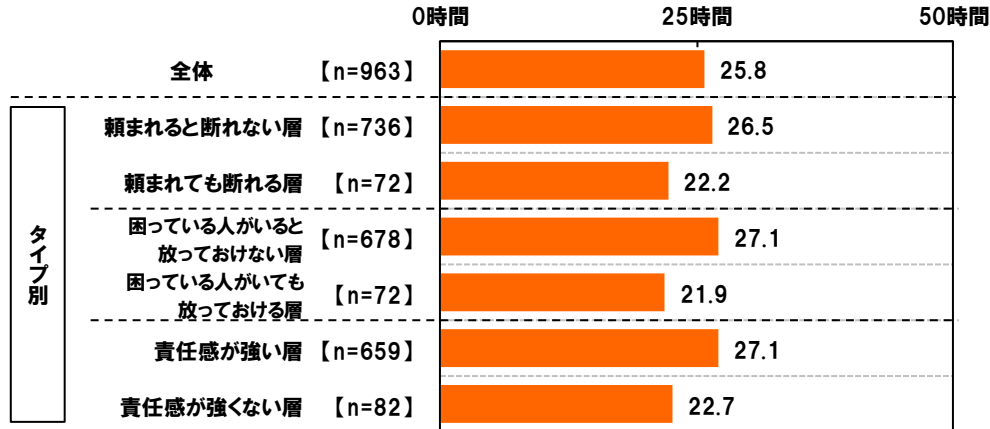
※各選択肢の中間値を用いて算出。
(「10時間未満」は5時間、「150時間以上」は175時間として算出)



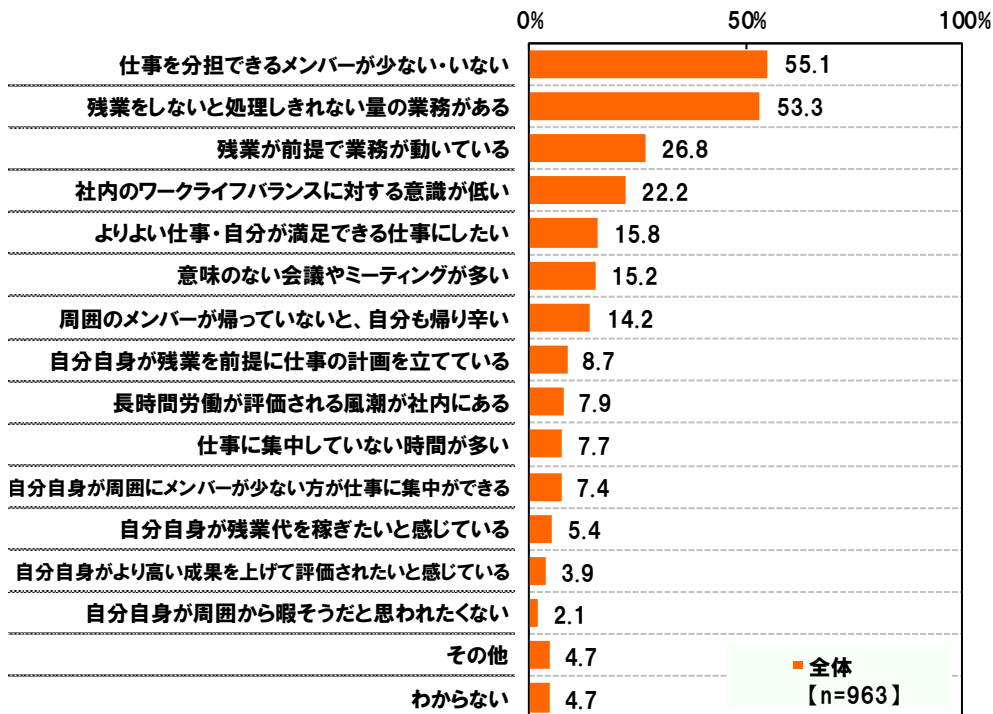
◆1ヶ月に何時間残業をしているか《平均》
平均:各選択肢の中間値を用いて算出。
(「10時間未満」は5時間、「150時間以上」は175時間として算出)
対象:朝残業または残業をすることがある人



◆1ヶ月に何時間残業をしているか《平均》
平均：各選択肢の中間値を用いて算出。
（「10時間未満」は5時間、「150時間以上」は175時間として算出）
対象：朝残業または残業をすることがある人

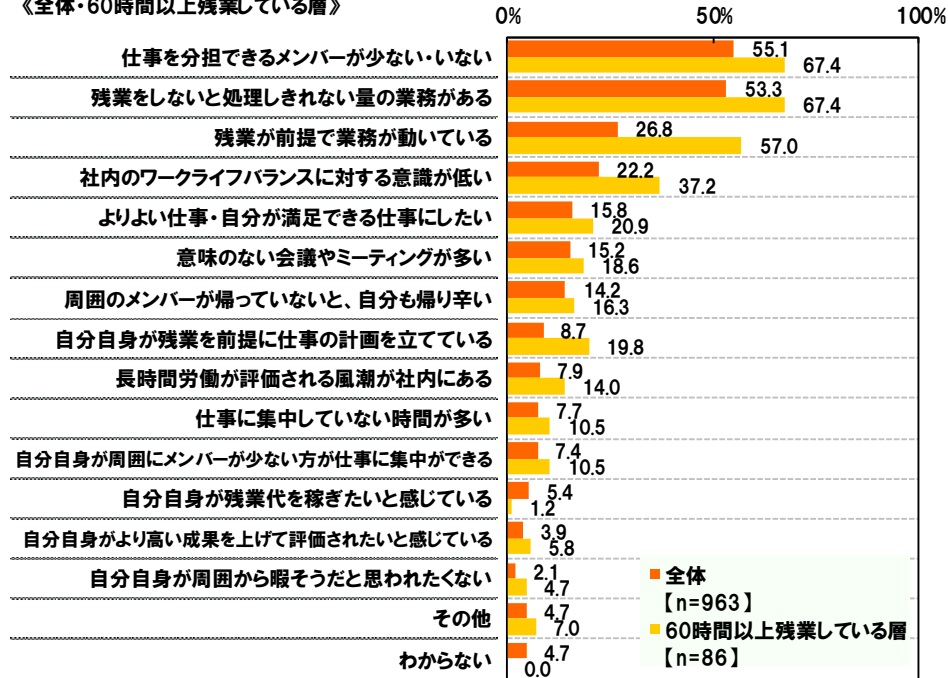


◆どのようなことが残業の要因になっていると思うか
（複数回答形式）
対象：朝残業または残業をすることがある人

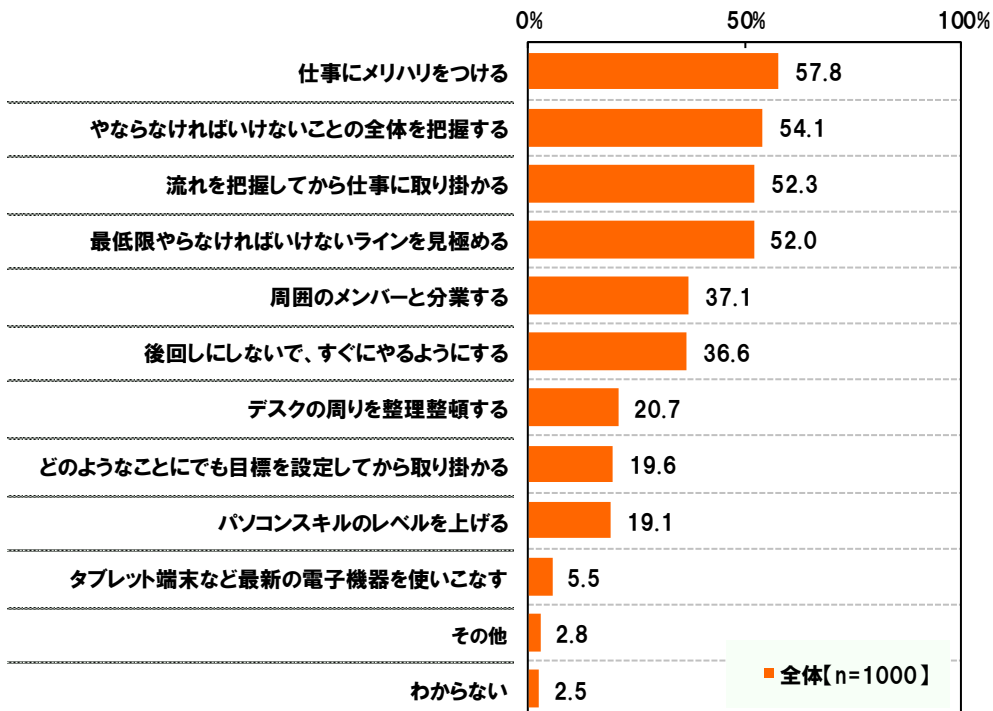


◆どのようなことが残業の要因になっていると思うか
(複数回答形式)

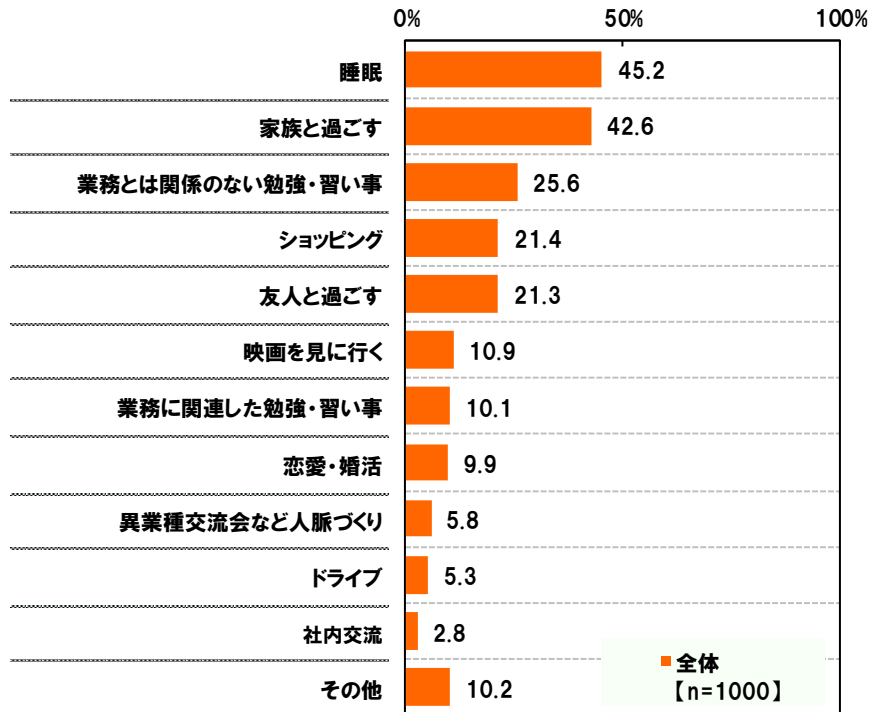
対象：朝残業または残業をすることがある人
《全体・60時間以上残業している層》



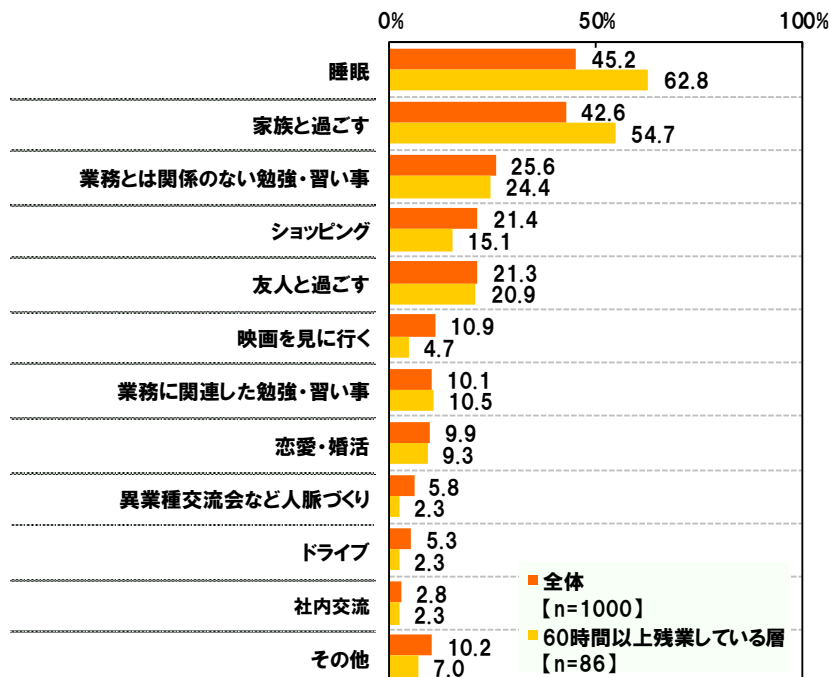
◆どのようにすれば仕事の効率が上がると思うか
(複数回答形式)



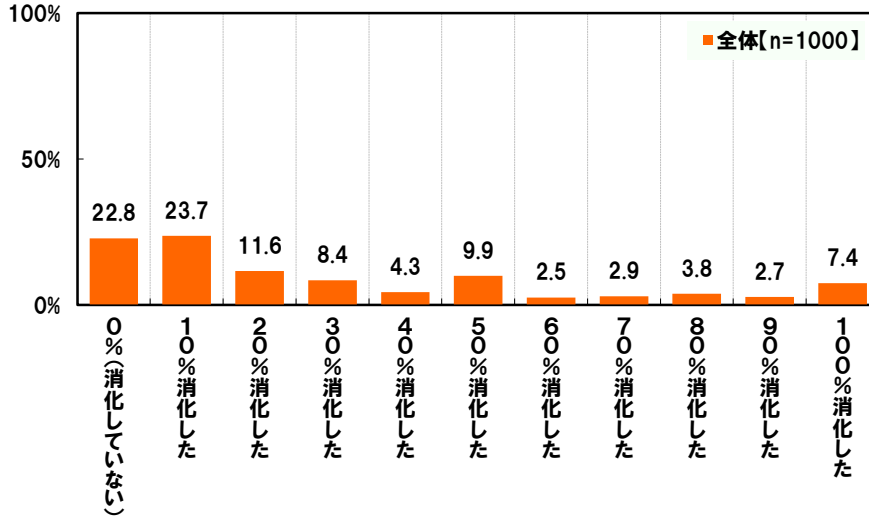
◆もし今より労働時間が毎日1時間減ったら、その時間を何に使いたいか
(制限複数回答形式・3つまで)



◆もし今より労働時間が毎日1時間減ったら、その時間を何に使いたいか
(制限複数回答形式・3つまで)
《全体・60時間以上残業している層》



◆昨年1年間の有給休暇を消化した割合
(単一回答形式)

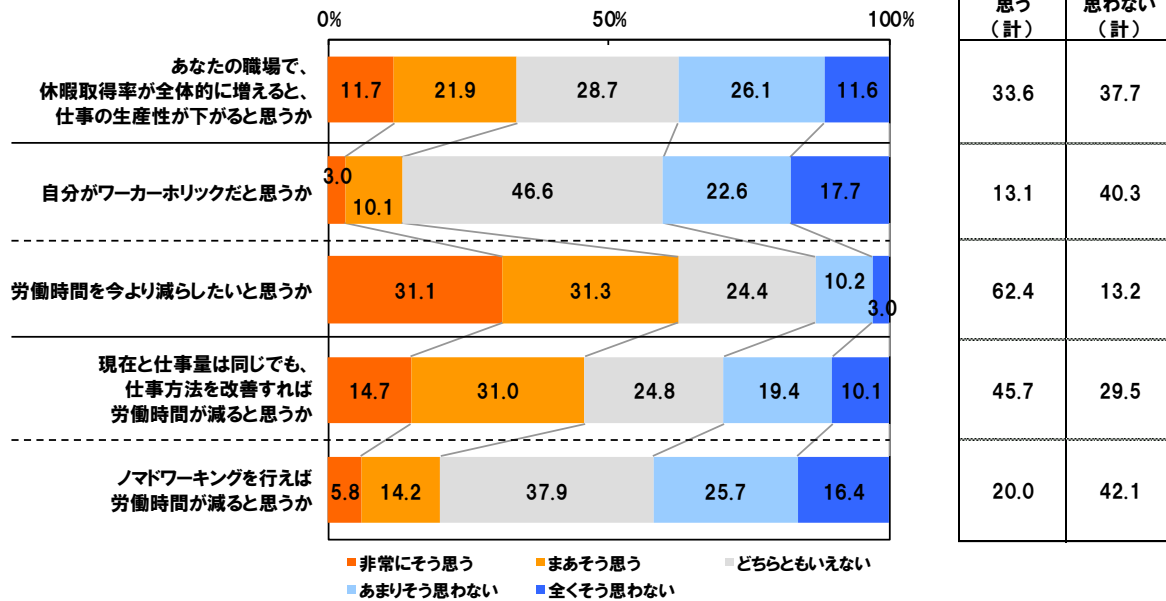


◆有給休暇を消化しない・できない理由
(複数回答形式)

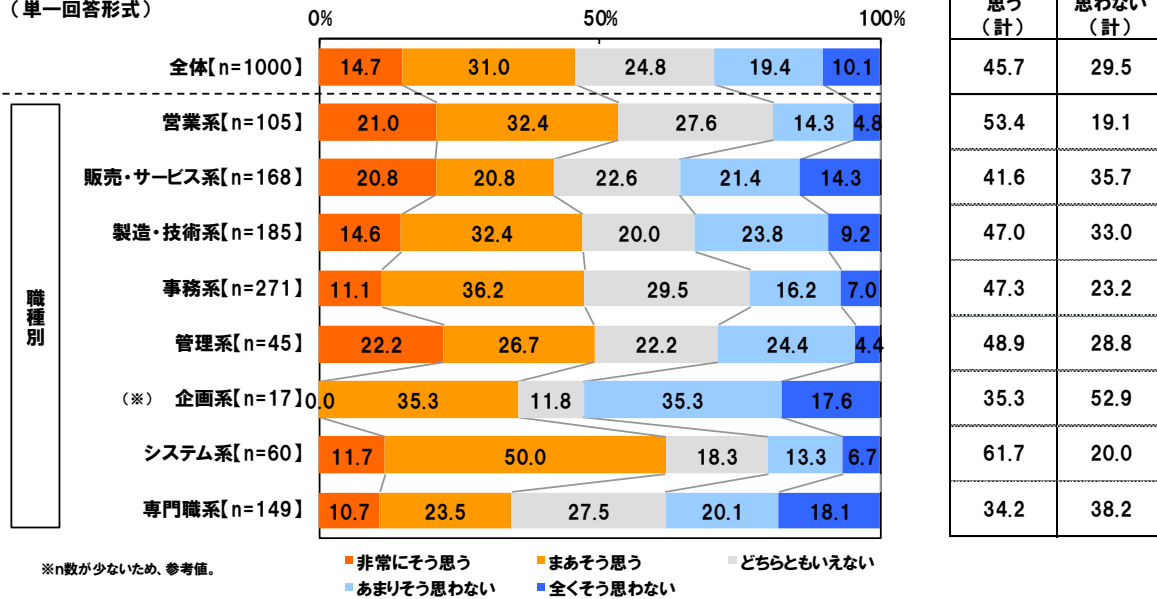
対象: 全ての有給休暇を消化しきっていない人



◆仕事に関する意識
(単一回答形式)
全体[n=1000]

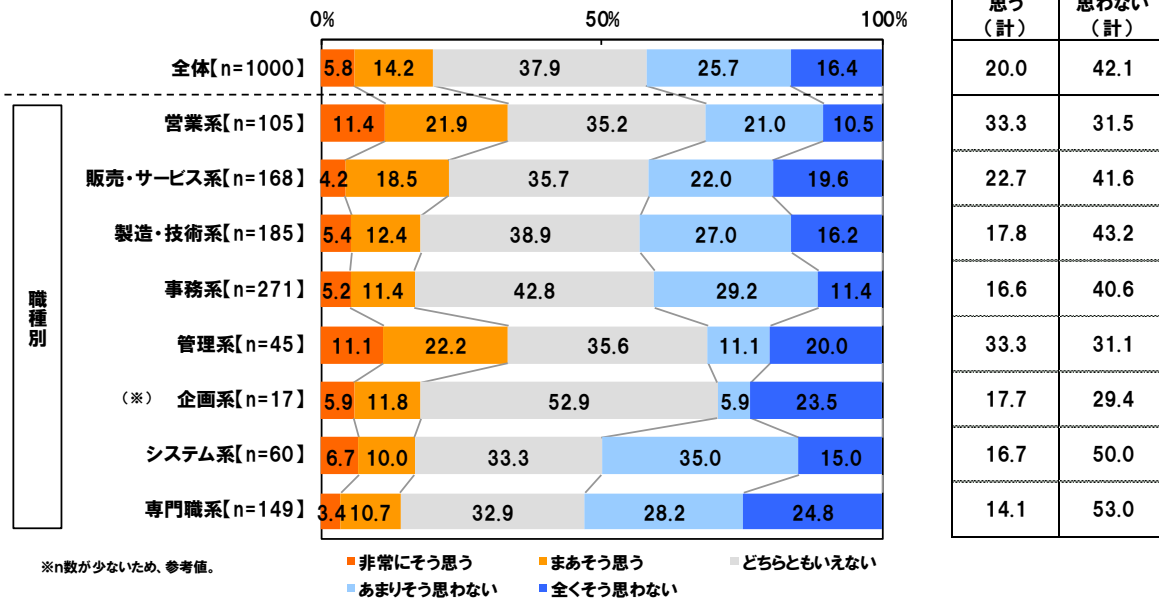


◆仕事に関する意識
【あなたの仕事は、現在と仕事量は同じでも、仕事方法を改善すれば労働時間が減ると思うか】
(単一回答形式)



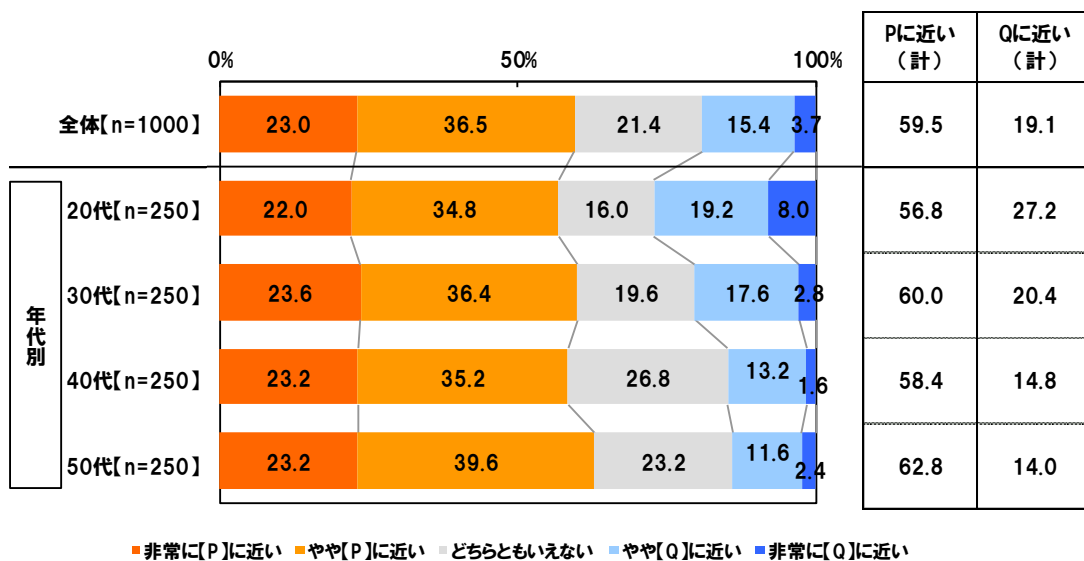
◆仕事に関する意識

【ノマドワーキングを行えば労働時間が減ると思うか】
(単一回答形式)

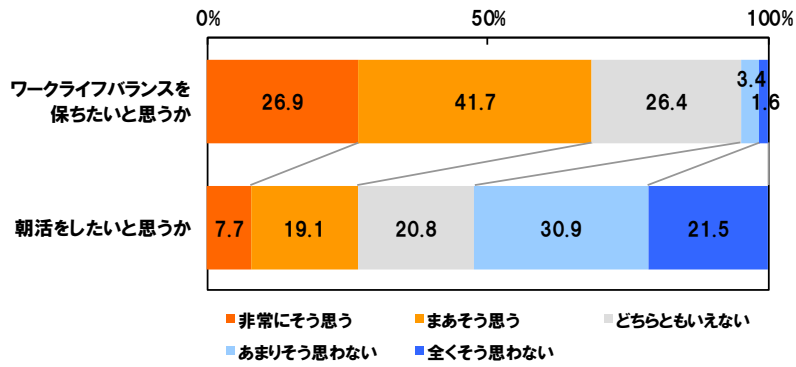


◆【P:労働時間は増えるが、収入も上がる】と

【Q:労働時間は減るが、収入も下がる】では、どちらかを選ぶか
(単一回答形式)



◆仕事に関する意識
 (単一回答形式)
 全体[n=1000]



そう思う (計)	そう思わない (計)
68.6	5.0
26.8	52.4

◆調査概要◆

- ◆調査タイトル：労働時間に関する調査
- ◆調査対象：ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする
20歳～59歳の有職者（正社員・正職員）
- ◆調査期間：2012年9月18日～2012年9月21日
- ◆調査方法：インターネット調査
- ◆調査地域：全国
- ◆有効回答数：1,000サンプル（有効回答から1,000サンプルを抽出）
- ◆実施機関：ネットエイジア株式会社（担当：吉田）

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合（日本労働組合総連合会） 労働条件・中小労働対策局 担当：久保（啓）・蒲原
総合企画局 担当：扇谷、加藤、菊地

TEL：03-5295-0517（労働条件・中小労働対策局）
：03-5295-0510（総合企画局）

Eメール：jtuc-roudou@sv.rengo-net.or.jp（労働条件・中小労働対策局）
：jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp（総合企画局）

受付時間：10時00分～17時30分（月～金）

■■連合（日本労働組合総連合会）概要■■

組織名：連合（日本労働組合総連合会）
代表者名：会長 古賀 伸明
発足：1989年11月
所在地：東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
業務内容：すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる