

平成 28 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
労働・社会面の調査研究事業

報告書

平成29年 3 月

みずほ情報総研株式会社

目次

第1章 調査研究事業の概要	1
1. 調査研究事業の背景・目的	1
1) 調査研究事業の背景	1
2) 調査研究事業の目的	1
2. 調査実施方法	2
1) 既存の統計資料等の整理	2
2) 企業・労働者調査（運送業、外食産業）	2
3) 自営業者調査・法人役員調査	2
3. 調査実施体制	3
1) 調査研究事業の実施体制	3
2) 検討経過	4
第2章 既存の統計資料等の整理	5
1. 検討概要	5
1) 目的	5
2) 集計対象データ	5
3) 分析内容	5
2. 集計結果	6
1) 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因	6
2) 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因	9
3) メンタルヘルスの状況に影響を及ぼす要因	11
3. 留意事項	15
第3章 運送業における労働時間と働き方に関する調査	27
1. 調査概要	27
1) 調査の目的・概要	27
2) ヒアリング調査	27
3) アンケート調査	29
2. ヒアリング調査結果	33
3. アンケート調査結果	35
1) 企業調査	35
2) 労働者調査	81
第4章 外食産業における労働時間と働き方に関する調査	145
1. 調査概要	145
1) 調査の目的・概要	145
2) ヒアリング調査	145
3) アンケート調査	146
2. ヒアリング調査結果	150
3. アンケート調査結果	151

1) 企業調査	151
2) 労働者調査	231
第5章 自営業者における労働時間と働き方に関する調査	339
1. 調査の目的・概要	339
1) 調査の目的	339
2) アンケート調査	339
2. アンケート調査結果	342
1) 基本属性	342
2) 労働・社会面の状況	352
第6章 法人役員における労働時間と働き方に関する調査	407
1. 調査の目的・概要	407
1) 調査の目的	407
2) アンケート調査	407
2. アンケート調査結果	410
1) 基本属性	410
2) 労働・社会面の状況	418

参考資料

- ・調査票
- ・単純集計
- ・既存統計

第1章 調査研究事業の概要

1. 調査研究事業の背景・目的

1) 調査研究事業の背景

過労死等防止対策推進法では、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。また、同法においては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、事業を営む個人や法人の役員等に係るものも調査研究の対象にするものとされている。

さらに、過労死等の実態を把握するためには、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）にも記載されているとおり、医学面の調査研究だけではなく、長時間労働の実態、企業の取組等、労働・社会面の調査研究も必要である。とりわけ、過重労働が多く発生し、重点的な調査を行う必要のある職種、業種等を検討し、さらに詳細な調査、分析を行うことが必要である。加えて、大綱の記載を踏まえ、自営業者、法人役員を対象とした調査を実施することも求められている。

<過労死等の定義（過労死等防止対策推進法）>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡○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○死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害 |
|---|

2) 調査研究事業の目的

上記背景を踏まえ、平成28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労働・社会面の調査研究事業」は、「企業・労働者調査」、「自営業者、法人役員調査」、「既存の統計資料等の収集、分析」等を通じて、過労死等の実態を労働・社会的側面から明らかにすることを目的として実施した。

2. 調査実施方法

検討委員会での検討を踏まえ、以下の調査を実施した。

1) 既存の統計資料等の整理

過労死等に関する統計一覧を収集するとともに、平成 27 年度「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」（以下「平成 27 年度調査」という。）の追加集計を行い、労働時間も含めた、過労死等の様々な要因について分析を行った。

主な結果は第 2 章参照のこと。

2) 企業・労働者調査（運送業、外食産業）

大綱において、過労死等が多く発生しており、より掘り下げた調査研究が必要と指摘されている「自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療等」のうち、「自動車運転従事者」、「外食産業」を対象に、企業・労働者の両面から、労働実態や過重労働の背景についてアンケート調査を実施した。

調査対象とする業種・職種の選定、アンケート調査の項目設定に当たっては過重労働や過労死等の発生状況、過労死等の防止に係る施策の実施状況、実態調査の実施状況を踏まえ、検討委員会において決定した。

なお、アンケート調査票については、項目設計の参考とするため、業界団体・労働者にヒアリングを行った。

「自動車運転従事者」に関する主な結果は第 3 章、「外食産業」に関する主な結果は第 4 章参照のこと。

3) 自営業者調査・法人役員調査

自営業者や法人役員を対象として、労働実態や過重労働の背景についてアンケート調査を実施した。

調査対象とする業種・職種の選定、アンケート調査の項目設定に当たっては検討委員会において決定した。

自営業者に関する主な結果は第 5 章、法人役員に関する主な結果は第 6 章参照のこと。

3. 調査実施体制

1) 調査研究事業の実施体制

調査の設計・実施・取りまとめに当たり、5名の有識者等からなる検討委員会を設置し、指導・助言を得た。検討委員会の構成は以下のとおり。

【検討委員会委員名簿】

図表 1 検討委員会 委員名簿

氏名	所属
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

(50音順・敬称略)

【調査研究事業受託機関・事務局】 みずほ情報総研株式会社

2) 検討経過

検討委員会は計5回開催し、本調査研究事業における調査の設計及び分析、結果の取りまとめ等について検討を行った。

各回における検討事項等の概要は下表のとおり。

図表 2 検討委員会 開催実績

検討委員会	開催日時	議題
第1回	2016年7月5日 13時～15時	<ul style="list-style-type: none">○ 事業の全体像○ 調査設計案○ 倫理審査○ その他
第2回	2016年8月4日 15時30分～17時30分	<ul style="list-style-type: none">○ 調査の設計の見直し案○ ヒアリング調査○ 法人役員、自営業者調査○ 既存資料の整理等
第3回	2016年9月20日 17時～19時	<ul style="list-style-type: none">○ ヒアリング調査結果○ 企業・労働者調査○ 既存資料の整理等
第4回	2017年2月10日 13時～15時	<ul style="list-style-type: none">○ アンケート調査実施状況○ 法人役員、自営業者調査結果（速報）○ 既存資料の整理等
第5回	2017年2月27日 13時～15時	<ul style="list-style-type: none">○ 法人役員、自営業者調査の追加分析○ 企業・労働者調査結果（速報）○ 既存資料の整理等○ ヒアリング結果の取りまとめ案

第2章 既存の統計資料等の整理

1. 検討概要

1) 目的

長時間労働等に対して、労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境がどのような影響を及ぼしているかを明らかにすることを目的として、平成27年度調査における労働者調査の再集計・分析を行った。

2) 集計対象データ

平成27年度調査における労働者調査において、「正社員（フルタイム）」であり、かつ「通常の勤務時間制度」で働いていると回答のあった者のうち、「最終学歴」、「平均的な1週間当たりの残業時間」、「残業が最長の週の残業時間」、「労働時間の把握方法」、「残業を行う場合の手続き」についてそれぞれ有効回答（回答が「その他」を除く。）があり、かつ、「労働時間の把握方法」が『特に把握されていない』と回答した者を除いた7,242件¹を対象とした。

3) 分析内容

本調査研究事業では、「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12²）に着目し、分析を行うこととした。

説明変数として、「労働者の特性」、「労働環境」、「企業の管理・対応等」、「企業の経営環境」に関連する要因を選定し、最小二乗法による重回帰分析³を行った。

1 「正社員（フルタイム）」は平成27年度調査における労働者調査の設問のSC4、「通常の勤務時間制度」は同Q35、「最終学歴」は同Q1、「労働時間の把握方法」は同Q37、「残業を行う場合の手続き」は同Q39、「平均的な1週間当たりの残業時間」は同Q40、「残業時間が最長の週の残業時間」は同Q41から対象を集計した。なお、「労働時間の把握方法」に関しては『特に把握されていない』と回答した者の中には今回の分析対象外である管理監督者が含まれる可能性が完全に排除しきれないことから、まずは何らかの方法で労働時間が把握されている労働者に限定して分析することとした。

2 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。スコアの算出に当たってはGHQ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）。スコアが高いほど精神的には不健康であり（メンタルヘルスの状態が悪化する）、低いほど良好である（メンタルヘルスの状態が良好になる）と言える。

3 重回帰分析は多変量解析の1つであり、1つの被説明変数を複数の説明変数で説明・予測するもの。「被説明変数 = $b_1 \times \text{説明変数1} + b_2 \times \text{説明変数2} + \dots + b_0$ 」で表わされる。各説明変数の偏回帰係数（ b_1 、 b_2 ...）が有意である場合、正の値を取れば正の方向に、負の値を取れば負の方向に、被説明変数に影響を及ぼしていると判断される。（偏回帰係数とは、ある説明変数以外の全ての説明変数が一定として、その説明変数が1単位増加したときに、被説明変数がどの程度変化するかを表す値を指す。なお、被説明変数に対する説明変数の関連性の強さを相対的に比較できるようにしたものを標準化偏回帰という。標準化偏回帰係数については付表2参照。）

なお、今回の場合、被説明変数を「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数」、「メンタルヘルスの状況」とし、説明変数を図表3で示したものとしている。

図表 3 説明変数（※2）

労働者の特性	労働環境	企業の管理・対応等	企業の経営環境
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 性別 ➤ 年齢 ➤ 最終学歴 ➤ 婚姻状況 ➤ 子どもの有無 ➤ 介護の実施状況 ➤ 主たる家計の維持（支持）者 ➤ 関連法令等の認知度 ➤ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた ➤ 勤務日1日における生活時間 ➤ 業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 職階 ➤ 従事している仕事の種類 ➤ 従業員規模 ➤ 労働組合の有無 ➤ 平均的な1週間当たりの残業時間 ➤ 残業が最長の週の残業時間 ➤ 1か月当たりの深夜勤務回数 ➤ 1か月当たりの休日出勤回数 ➤ 年次有給休暇の年間新規付与日数 ➤ ハラスメントの有無 ➤ 職場環境に対する評価（※1） 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 残業手当の支給の有無 ➤ 把握されている労働時間の正確性 ➤ 残業を行う場合の手続き 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 企業の経営状況に対する評価（※1）

（※1）平成27年度調査におけるQ73のうち「10 この会社の経営は、うまくいっている」という設問に対して、「とてもあてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した場合は「この会社の経営はうまくいっている」に分類し、「どちらともいえない」、「どちらかといえばあてはまらない」、「全くあてはまらない」と回答した場合は「この会社の経営はうまくいっていない」に分類した。

なお、Q73の「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」、「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」、「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」、「8 働きに見合った報酬を得ている」、「9 給料の決め方は、公平である」、「12 今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている」、「16 全体として、仕事の量と質は適当だと思う」についても同様の方法で分類した。

（※2）説明変数の各調査項目の分布は章末の付表1参照。

2. 集計結果

通常の勤務時間制度で働く正社員（フルタイム）における分析結果は以下のとおり。

1) 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因

「平均的な1週間当たりの残業時間」と労働者の特性、労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境の各項目との関連性をみた結果を図表4に示す。

（1）労働者の特性が及ぼす影響

労働者の特性が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、「性別」、「年齢」、「最終学歴」、「主たる家計の維持（支持）者」などが有意に関連していた⁴。

具体的には、残業時間が長くなる要因として、男性であること、年齢が低いこと、主たる家計の維持（支持）者であることが挙げられた。また、最終学歴においては、『中学校卒・高校卒』の場合に比べて、『短期大学・高等専門学校卒』の場合に残業時間が短くなる傾向が見られた。

⁴ なお、「介護の実施状況」も有意な関連性が認められた。ただし、介護をしている人の割合は全体の6.7%と少ないこと、また、今回分析では、介護が理由で仕事を辞めざるを得なかった方は分析対象から除外されていること、さらに回答者が主たる介護者ではない可能性などがあること等から、結果の解釈には留意する必要がある。

(2) 労働環境が及ぼす影響

労働環境が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、「職階」、「従事している仕事の種類」、「従業員規模」が有意に関連していた。

具体的には、「職階」では、『一般社員』に比べて何らかの役職者の方が、残業時間が長くなる傾向が見られた。

「従事している仕事の種類」では、『事務職』に比べて『管理職』、『専門職・技術職』、『生産工程職』、『輸送・機械運転職』、『建設・採掘職』において残業時間が長くなる傾向が見られた。特に『輸送・機械運転職』では、『事務職』に比べて1週間当たり約1.8時間長くなる傾向が見られた。

「従業員規模別」では、『10人未満』に比べて『30人以上50人未満』以上の企業において、残業時間が長い傾向が見られた。

(3) 企業の管理・対応等が及ぼす影響

企業の管理・対応等が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、「残業手当の支給の有無」、「把握されている労働時間の正確性」、「残業を行う場合の手続き」が有意に関連していた。

具体的には、「残業手当の支給の有無」では、残業手当が『支給されていない』（サービス残業の者等含む）者に比べて、『全額支給されている』者の方が残業時間は短くなる傾向が見られた。

「把握されている労働時間の正確性」では、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』、『あまり正確に把握されていない』場合の方が残業時間は短くなる傾向が見られた。特に『正確に把握されている』場合では1週間当たり6時間近い残業時間の短縮が見られた。

「残業を行う場合の手続き」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』場合に比べて、『事前に本人が申請し、所属長が承認する』場合や『所属長が指示した場合のみ残業を認める』場合において、残業時間は短くなる傾向が見られた。

(4) 企業の経営環境が及ぼす影響

企業の経営環境（ただし、労働者による評価に基づくもの）が「平均的な1週間当たりの残業時間」に及ぼす影響についてみると、『この会社の経営はうまくいっている』と感じている方が、残業時間は短くなる傾向が見られた。

図表 4 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差		
労働者の特性	性別 (女性)	男性	2.08	0.22	**
	年齢		-0.06	0.01	**
	最終学歴 (中学校卒・高校卒)	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了	-0.68 -0.06	0.24 0.19	**
	婚姻状況 (配偶者なし)	配偶者あり	0.19	0.21	
	子どもの有無 (子どもなし)	子どもあり	-0.29	0.21	
	介護の実施状況 (介護をしていない)	介護をしている	0.66	0.31	*
	主たる家計の維持 (支持) 者 (主たる家計の維持者でない)	主たる家計の維持 (支持) 者である	0.57	0.22	*
	関連法令等の認知度 (知らない・理解していない)	労働基準法をだいたい理解している	-0.02	0.38	
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.05	0.40	
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.08	0.18	
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.29	0.25		
労働環境	職階 (一般社員)	係長・主任	1.37	0.21	**
		課長クラス	1.61	0.29	**
		部長クラス	1.14	0.39	**
		事業部長クラス	3.41	0.80	**
		その他	0.13	0.98	
	従事している仕事の種類 (事務職)	管理職	0.90	0.34	**
		専門職・技術職	0.99	0.23	**
		販売職	0.43	0.36	
		サービス職	0.42	0.29	
		保安職	0.79	1.38	
		農林漁業	-1.09	1.08	
		生産工程職	1.00	0.42	*
		輸送・機械運転職	1.81	0.51	**
		建設・採掘職	1.22	0.52	*
		運搬・清掃・包装等 その他	1.18 0.39	0.60 0.37	
	従業員規模 (10人未満)	10人以上30人未満	0.49	0.30	
		30人以上50人未満	1.25	0.33	**
		50人以上100人未満	1.38	0.31	**
		100人以上300人未満	1.32	0.30	**
300人以上500人未満		1.77	0.50	**	
500人以上1000人未満		2.20	0.49	**	
1000人以上		1.87	0.38	**	
労働組合の有無 (組合がない、分からない)	組合があり、加入している	-0.05	0.22		
	組合があるが、未加入である	-0.43	0.28		
企業の管理・対応等	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている	-0.56	0.20	**
		一部支給されている	1.36	0.23	**
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている	-6.13	0.42	**
		概ね正確に把握されている	-5.19	0.42	**
	あまり正確に把握されていない	-2.21	0.46	**	
残業を行う場合の手続き (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)	事前に本人が申請し、所属長が承認する	-3.02	0.17	**	
	所属長が指示した場合のみ残業を認める	-3.95	0.21	**	
経営環境	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている	-0.49	0.18	**

※n=7,242 自由度調整済み決定係数⁵=0.224 *p<0.05 **p<0.01

※平均的な1週間当たりの残業時間：平均 7.0 (標準偏差 8.2、最大値 90、最小値 0) 時間

5 決定係数とは、重回帰分析によりどの程度被説明変数を説明できているかを示す尺度であり、値が大きいほど説明力があるとされる (0 ≤ 決定係数 ≤ 1)。ただし、決定係数は説明変数が多いほど 1 に近づくため、見かけ上説明力があるように見えることがある。これを避けるため、説明変数の数についても考慮したものが自由度調整済み決定係数である。

2) 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因

「年次有給休暇の取得日数」と労働者の特性、労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境の各項目との関連性をみた結果を図表5に示す。

(1) 労働者の特性が及ぼす影響

労働者の特性が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、「性別」、「年齢」、「婚姻状況」、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた」が有意に関連していた。

具体的には、男性であること、年齢が低いこと、配偶者がいないこと、「こころの耳」を知らない場合において、取得日数が短くなる傾向が見られた。

(2) 労働環境が及ぼす影響

労働環境が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、「従業員規模」、「労働組合の有無」、「年次有給休暇の年間新規付与日数」、「平均的な1週間当たりの残業時間」などが有意に関連していた⁶。

具体的には、「従業員規模別」では、『10人未満』に比べて従業員規模が大きい方が、取得日数が多くなる傾向が見られた（ただし、『500人以上1000人未満』の規模は有意な違いは見られなかった）。

「労働組合の有無」別では、『労働組合がない、もしくは分からない場合』に比べて、加入・未加入に関わらず、『労働組合がある』場合において取得日数が多くなる傾向が見られた。

また、「年次有給休暇の年間新規付与日数」が多いほど取得日数が増える傾向が見られた。

「平均的な1週間当たりの残業時間」では、『0時間』に比べて『5時間以上』の場合に、取得日数は少なくなる傾向が見られた。平均的な1週間当たりの残業時間が長くなるほど取得日数が短くなり、休みがとりづらい状況が伺えた。特に平均的な1週間当たりの残業時間が『20時間以上』の場合には『0時間』に比べて約3日、取得日数が少なくなることが分かった。

(3) 企業の管理・対応等が及ぼす影響

企業の管理・対応等が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、「残業手当の支給の有無」、「把握されている労働時間の正確性」が有意に関連していた。

具体的には、「残業手当の支給の有無」では、残業手当が『支給されていない』者（サービス残業の者等含む）に比べて、『全額支給されている』者の方が取得日数は多くなる傾向が見られた。

「把握されている労働時間の正確性」では、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』場合の方が取得日数が増える傾向が見られた。

⁶ なお、「従事している仕事の種類」も有意であり、『事務職』に比べて『専門職・技術職』において取得日数が増え、『建築・採掘職』では少なくなる傾向が見られた。

(4) 企業の経営環境が及ぼす影響

企業の経営環境（ただし、労働者による評価に基づくもの）が「年次有給休暇の取得日数」に及ぼす影響についてみると、有意な関連性はみられなかった。

図表 5 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差			
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.72	0.22	**	
	年齢		0.03	0.01	**	
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	0.04	0.23		
		（中学校卒・高校卒）	大学卒・大学院修了	-0.14	0.19	
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.58	0.21	**	
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.03	0.20		
	介護の実施状況	介護をしている	-0.12	0.30		
		（介護をしていない）				
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者である	0.08	0.21		
		（主たる家計の維持者でない）				
	関連法令等の認知度	（知らない・理解していない）	労働基準法をだいたい理解している	-0.05	0.37	
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.31	0.39		
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.03	0.17		
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.71	0.24	**		
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	0.24	0.21		
		課長クラス	-0.38	0.28		
		部長クラス	-0.33	0.38		
		事業部長クラス	-1.43	0.80		
		その他	0.76	0.95		
	従事している仕事の種類（事務職）	管理職	-0.07	0.33		
		専門職・技術職	0.49	0.22	*	
		販売職	-0.28	0.35		
		サービス職	0.01	0.28		
		保安職	0.20	1.33		
		農林漁業	-0.80	1.05		
		生産工程職	-0.43	0.41		
		輸送・機械運転職	-0.80	0.50		
		建設・採掘職	-1.01	0.50	*	
		運搬・清掃・包装等	0.65	0.59		
	その他	0.93	0.36	**		
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.70	0.30	*	
		30人以上50人未満	1.14	0.33	**	
		50人以上100人未満	1.32	0.30	**	
		100人以上300人未満	1.39	0.29	**	
300人以上500人未満		1.45	0.48	**		
500人以上1000人未満		0.31	0.48			
1000人以上		2.43	0.37	**		
労働組合の有無	（組合がない、分からない）	組合があり、加入している	1.48	0.21	**	
		組合があるが、未加入である	0.70	0.27	**	
年次有給休暇の年間新規付与日数		0.27	0.01	**		
平均的な1週間当たりの残業時間	（0時間）	5時間未満	-0.31	0.24		
		5時間以上10時間未満	-0.62	0.25	*	
		10時間以上20時間未満	-1.58	0.25	**	
		20時間以上	-2.77	0.33	**	

（次頁へ続く）

理 ・ 企 業 の 管 理 ・ 対 応 等	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている	1.35 -0.02	0.20 0.23	**
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている	1.93	0.41	**
		概ね正確に把握されている	1.23	0.41	**
	あまり正確に把握されていない	0.38	0.45		
経営 環 境 の 企 業 の	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている	-0.23	0.17	

※n=7,242 自由度調整済み決定係数=0.227 *p<0.05 **p<0.01

※年次有給休暇の取得日数の全体平均：平均 7.3（標準偏差 7.2、最大値 40、最小値 0）日

3) メンタルヘルスの状況に影響を及ぼす要因

「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12) と労働者の特性、労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境の各項目との関連性をみた結果を図表 6 に示す。

(1) 労働者の特性が及ぼす影響

労働者の特性が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12) に及ぼす影響についてみると、「年齢」、「最終学歴」、「婚姻状況」、「介護の実施状況」、「勤務日 1 日における生活時間」、「業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無」が有意に関連していた。

具体的には、『年齢が高い』、『配偶者がいる』、『勤務日 1 日の睡眠時間が長い』場合において、GHQ-12 のスコアが低くなる、即ち、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。また、最終学歴においては、『中学校卒・高校卒』の場合に比べて、『大学卒・大学院修了』の場合にメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

一方、『介護をしている』、『業務以外にストレスや悩みを感じた経験がある』場合において、GHQ-12 のスコアが高くなる、即ち、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。

(2) 労働環境が及ぼす影響

労働環境が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12) に及ぼす影響についてみると、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」、「残業が最長の週の残業時間」、「ハラスメントの有無」、「職場環境に対する評価」などが有意に関連していた⁷。

具体的には、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」では、『0 時間』の場合に比べて『10 時間以上』の場合に、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。また、「残業が最長の週の残業時間」では、『0 時間』の場合に比べて『30 時間以上』の場合に、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。

⁷ また、「職階」と「従事している仕事の種類」も有意であった。「職階」では、『一般社員』に比べて『課長クラス』や『部長クラス』においてメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。「従事している仕事の種類」では、『事務職』に比べて『輸送・機械運転職』においてメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

「ハラスメントの有無」別では、『ハラスメントはない』場合に比べて、『ハラスメントを受けている』または『自分以外がハラスメントを受けている』場合において、メンタルヘルスの状態が悪化する傾向が見られた。

「職場環境に対する評価」に関しては、『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』場合や『今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている』場合及び『全体として、仕事の量と質は適当だと思う』場合は、そうでない場合に比べてメンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

(3) 企業の管理・対応等が及ぼす影響

企業の管理・対応等が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12)に及ぼす影響についてみると、「残業手当の支給の有無」、「把握されている労働時間の正確性」、「残業を行う場合の手続き」が有意に関連していた。

具体的には、「残業手当の支給の有無」では、残業手当が『支給されていない』者（サービス残業の者等含む。）に比べて、『全額支給されている』者の方が、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

「把握されている労働時間の正確性」では、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』、『あまり正確に把握されていない』場合の方が、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

「残業を行う場合の手続き」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』場合に比べて、『事前に本人が申請し、所属長が承認する』方が、メンタルヘルスの状態が良好になる傾向が見られた。

(4) 企業の経営環境が及ぼす影響

企業の経営環境(ただし、労働者による評価に基づくもの)が「メンタルヘルスの状況」(GHQ-12)に及ぼす影響についてみると、有意な関連性はみられなかった。

図表 6 メンタルヘルスの状況（GHQ-12）に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差	
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.04	0.11
	年齢		-0.01	0.00 **
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	-0.01	0.11
	(中学校卒・高校卒)	大学卒・大学院修了	-0.24	0.09 **
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	-0.38	0.10 **
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.19	0.10
	介護の実施状況	介護をしている	0.91	0.14 **
	(介護をしていない)			
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者である	-0.06	0.10
	(主たる家計の維持者でない)			
	関連法令等の認知度	労働基準法をだいたい理解している	-0.16	0.18
	(知らない・理解していない)	過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	-0.22	0.19
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	-0.12	0.08
		働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	0.13	0.12
	勤務日1日における生活時間	通勤時間（片道）	-0.01	0.03
	家事労働時間	-0.01	0.02	
	睡眠時間	-0.35	0.04 **	
業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無（経験なし）	経験あり	1.61	0.08 **	

(次頁へ続く)

労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	-0.14	0.10
		課長クラス	-0.33	0.13 *
		部長クラス	-0.45	0.18 *
		事業部長クラス	-0.35	0.38
		その他	-0.54	0.45
	従事している仕事の種類（事務職）	管理職	0.00	0.16
		専門職・技術職	0.03	0.11
		販売職	0.28	0.17
		サービス職	-0.01	0.14
		保安職	-0.28	0.64
		農林漁業	0.00	0.50
		生産工程職	0.17	0.20
		輸送・機械運転職	-0.72	0.24 **
		建設・採掘職	-0.31	0.24
		運搬・清掃・包装等	-0.38	0.28
	その他	-0.09	0.17	
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	-0.11	0.14
		30人以上50人未満	-0.11	0.16
		50人以上100人未満	-0.07	0.15
		100人以上300人未満	-0.04	0.14
		300人以上500人未満	-0.09	0.23
500人以上1000人未満		-0.07	0.23	
1000人以上		0.05	0.18	
労働組合の有無（組合がない、分らない）	組合があり、加入している	0.09	0.10	
	組合があるが、未加入である	-0.13	0.13	
平均的な1週間当たりの残業時間（0時間）	5時間未満	0.29	0.16	
	5時間以上10時間未満	0.32	0.18	
	10時間以上20時間未満	0.50	0.20 *	
	20時間以上	0.74	0.25 **	
残業が最長の週の残業時間（0時間）	5時間未満	-0.03	0.19	
	5時間以上10時間未満	-0.23	0.21	
	10時間以上20時間未満	0.06	0.21	
	20時間以上30時間未満	0.22	0.23	
	30時間以上	0.63	0.25 *	
1か月当たりの深夜勤務回数	0.00	0.01		
1か月当たりの休日出勤回数	0.02	0.02		
年次有給休暇の年間の新規付与日数	0.01	0.00		
ハラスメントの有無（ハラスメントはない）	ハラスメントを受けている	1.90	0.11 **	
	自分以外がハラスメントを受けている	0.56	0.10 **	
職場環境に対する評価	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	0.10	0.10	
	上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	-0.10	0.10	
	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	-0.53	0.09 **	
	働きに見合った報酬を得ている	0.03	0.11	
	給料の決め方は、公平である	0.18	0.12	
	今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている	-0.78	0.09 **	
	全体として、仕事の量と質は適当だと思う	-0.45	0.10 **	
企業の管理・対応	残業手当の支給の有無（支給されていない）	全額支給されている	-0.30	0.10 **
		一部支給されている	-0.06	0.11
	把握されている労働時間の正確性（労働時間は把握されているが）	正確に把握されている	-1.65	0.20 **
		概ね正確に把握されている	-1.35	0.20 **
	全く正確に把握されていない）	あまり正確に把握されていない	-0.76	0.21 **
残業を行う場合の手続き（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）	事前に本人が申請し、所属長が承認する	-0.20	0.08 *	
	所属長が指示した場合のみ残業を認める	-0.01	0.10	
経営環境	企業の経営状況に対する評価（この会社の経営はうまくいっていない）	この会社の経営はうまくいっている	-0.04	0.10

※n=7,242 自由度調整済み決定係数=0.287 *p<0.05 **p<0.01

※GHQ-12の全体平均：平均 3.2（標準偏差 3.5、最大値 12、最小値 0）点

3. 留意事項

本調査研究事業では、平成 27 年度調査における労働者調査の分析を通じて、通常の勤務時間制度で働く正社員（フルタイム）の「平均的な 1 週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014 年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12）について、労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境がどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることを試みた。

その結果、労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等のいずれも、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014 年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12）と有意に関連している可能性が示唆されるとともに、「平均的な 1 週間当たりの残業時間」に関しては、企業の経営環境とも関連している可能性が示唆された。

また、労働環境としての「1 週間当たりの残業時間」は「年次有給休暇の取得日数（2014 年度）」や「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12）と有意に関連しており、残業時間が長いほど年次有給休暇が取りづらく、また、メンタルヘルスの状態が悪化する可能性があると考えられた。

さらに、労働者の特性や労働者が置かれている労働環境は様々であるが、そうした要因を考慮してもなお、企業の管理・対応等は、残業時間や年次有給休暇の取得日数だけでなく、メンタルヘルスの状態にも関連している可能性が示唆された。

特に、「把握されている労働時間の正確性」に関しては、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』方が、1 週間当たりの残業時間が約 6 時間短縮される傾向があるほか、年次有給休暇の取得日数の増加、メンタルヘルスの状態が良くなる影響も示唆された。

加えて、説明変数間の関連性の強さを相対的に比較できるようにした標準化偏回帰係数の結果（付表 2 参照）をみると、「1 週間当たりの残業時間」に対しては、「把握されている労働時間の正確性」に関して『正確に把握されている』場合や、「残業を行う場合の手続き」に関して『事前に本人が申請し、所属長が承認する』場合や『所属長が指示した場合のみ残業を認める』場合において、他の要因よりも長時間労働の抑制に特に強く関連性を有していることが伺えた。

これらの結果を踏まえると、労働者の心身の健康の確保、過労死等の防止に向けては、労働時間を正確に把握することや残業する場合の手続きを適正に行うことが、非常に重要な取組基盤となることが改めて確認された。

なお、今回行った分析は、ある一時点の回答を用いて重回帰分析を行い、被説明変数（「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（2014年度）」、「メンタルヘルスの状況」（GHQ-12））と説明変数（労働者の特性や労働環境、企業の管理・対応等、企業の経営環境）の関係を探ったものであり、明確な因果関係を示すものではない点に注意が必要である⁸。また、本分析に用いたデータは、就業中の労働者、あるいは離職後1年以内の労働者（n=74。残業時間等については、離職前の就業内容について回答を依頼。）を対象としたものであり、離職して1年以上経過している労働者のデータは含まない。そのため、過重労働等の深刻な問題や介護等の事情により離職に至った者についての分析は十分に行えていない可能性がある。また、業種や職種によっては離職率が高いものもあるため、仕事の種類別の分析結果についても解釈には注意が必要である。

⁸ 例えば、図表5では、『働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた』場合において、そうでない場合に比べて、年次有給休暇の取得日数が多い傾向が示唆されている。その理由としては、『「こころの耳」を知ることによって過重労働防止に向けて関心が高まり、年次有給休暇を積極的に取るようにしている』ケースもあれば、『メンタルヘルス不調のために休みがちになり、その過程で「こころの耳」を知ることになった』ケースもあると考えられる。前者のケースでは、「こころの耳」を知ることが年次有給休暇の取得促進につながっていると言えるが、後者のケースでは逆の因果性が働いていることになる。

(付表1)

図表 7 説明変数に用いた調査項目の分布

			件数 (件)	割合 (%)	平均	
労働者の 特性	性別	女性	1872	25.8	-	
		男性	5370	74.2	-	
	年齢		-	-	44.3	
	最終学歴	中学校卒・高校卒	2002	27.6	-	
		短期大学・高等専門学校卒	1375	19.0	-	
		大学卒・大学院修了	3865	53.4	-	
	婚姻状況	配偶者なし	2917	40.3	-	
		配偶者あり	4325	59.7	-	
	子どもの有無	子どもなし	3455	47.7	-	
		子どもあり	3787	52.3	-	
	介護の実施状況	介護をしていない	6756	93.3	-	
		介護をしている	486	6.7	-	
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者でない	1440	19.9	-	
		主たる家計の維持（支持）者である	5802	80.1	-	
	関連法令等の認知 度	労働基準法	知らない・理解していない	3888	53.7	-
			だいたい理解している	3354	46.3	-
		過労死等防止対策推進法	知らない・理解していない	5944	82.1	-
			だいたい理解している	1298	17.9	-
		過労死等の防止のための対策に関する大綱	知らない・理解していない	6157	85.0	-
			だいたい理解している	1085	15.0	-
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	知らない	6221	85.9	-		
	知っていた	1021	14.1	-		
勤務日1日における生活時間	通勤時間（片道）	-	-	1.2		
	家事労働時間	-	-	1.4		
	睡眠時間	-	-	6.1		
業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無	経験なし	2526	34.9	-		
	経験あり	4716	65.1	-		
労働環境	職階	一般社員	4073	56.2	-	
		係長・主任	1428	19.7	-	
		課長クラス	1071	14.8	-	
		部長クラス	549	7.6	-	
		事業部長クラス	76	1.0	-	
		その他	45	0.6	-	
	従事している仕事の種類	事務職	1987	27.4	-	
		管理職	1039	14.3	-	
		専門職・技術職	1763	24.3	-	
		販売職	426	5.9	-	
		サービス職	760	10.5	-	
		保安職	23	0.3	-	
		農林漁業	38	0.5	-	
		生産工程職	305	4.2	-	
		輸送・機械運転職	199	2.7	-	
		建設・採掘職	186	2.6	-	
		運搬・清掃・包装等	132	1.8	-	
		その他	384	5.3	-	

(次頁へ続く)

		件数 (件)	割合 (%)	平均	
労働環境	従業員規模	10人未満	763	10.5	-
		10人以上30人未満	1274	17.6	-
		30人以上50人未満	858	11.8	-
		50人以上100人未満	1266	17.5	-
		100人以上300人未満	1867	25.8	-
		300人以上500人未満	242	3.3	-
		500人以上1000人未満	260	3.6	-
		1000人以上	712	9.8	-
	労働組合の有無	組合がない、分らない	5192	71.7	-
		組合があり、加入している	1332	18.4	-
		組合があるが、未加入である	718	9.9	-
	平均的な1週間当たりの残業時間	0時間	1217	16.8	-
		1時間以上5時間未満	1916	26.5	-
		5時間以上10時間未満	1699	23.5	-
		10時間以上20時間未満	1783	24.6	-
		20時間以上	627	8.7	-
	残業が最長の週の残業時間	0時間	744	10.3	-
		1時間以上5時間未満	1117	15.4	-
		5時間以上10時間未満	1106	15.3	-
		10時間以上20時間未満	2099	29.0	-
		20時間以上30時間未満	1263	17.4	-
		30時間以上	913	12.6	-
	1か月当たりの深夜勤務回数		-	-	2.6
	1か月当たりの休日出勤回数		-	-	1.2
	年次有給休暇の新規付与日数		-	-	14.8
	ハラスメントの有無	ハラスメントを受けている	893	12.3	-
		自分以外がハラスメントを受けている	1226	16.9	-
		ハラスメントはない	5337	73.7	-
	職場環境に対する評価	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	1626	22.5	-
		上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	2167	29.9	-
		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	3373	46.6	-
		働きに見合った報酬を得ている	1700	23.5	-
給料の決め方は、公平である		1497	20.7	-	
今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている		2580	35.6	-	
全体として、仕事の量と質は適当だと思う		1937	26.7	-	

(次頁へ続く)

			件数 (件)	割合 (%)	平均
企業 の 管 理 ・ 対 応 等	残業手当の支給の有無	支給されていない	2636	36.4	-
		全額支給されている	3284	45.3	-
		一部支給されている	1322	18.3	-
	把握されている労働時間の正確性	正確に把握されている	3682	50.8	-
		概ね正確に把握されている	2509	34.6	-
		あまり正確に把握されていない	779	10.8	-
		全く正確に把握されていない	272	3.8	-
	残業を行う場合の手続き	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	3849	53.1	-
		事前に本人が申請し、所属長が承認する	2479	34.2	-
所属長が指示した場合のみ残業を認める		1291	17.8	-	
企業 の 営 環 境	企業の経営状況に対する評価	この会社の経営はうまくいっていない	5349	73.9	-
		この会社の経営はうまくいっている	1893	26.1	-

※「ハラスメントの有無」「残業を行う場合の手続き」は複数回答のため、各項目の件数の合計は全体の件数（7,242件）に一致しない。








※「職場環境に対する評価」における件数は、各項目についてそれぞれ「とてもあてはまる」又は「どちらかといえばあてはまる」と回答した者（該当者）の人数であり、割合は全体の件数（n=7,242）に占める該当者の割合を示す。

(付表2)

図表 8 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因の分析結果

		標準化偏回帰係数	
労働者の特性	性別（女性）	男性	0.12 **
	年齢		-0.07 **
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	-0.04 **
	（中学校卒・高校卒）	大学卒・大学院修了	0.00
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.01
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.02
	介護の実施状況	介護をしている	0.02 *
	（介護をしていない）		
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者である	0.03 *
	（主たる家計の維持者でない）		
	関連法令等の認知度	労働基準法をだいたい理解している	0.00
（知らない・理解していない）	過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.00	
	過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.01	
	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	0.01	
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	0.07 **
		課長クラス	0.08 **
		部長クラス	0.04 **
		事業部長クラス	0.05 **
		その他	0.00
	従事している仕事の種類（事務職）	管理職	0.04 **
		専門職・技術職	0.06 **
		販売職	0.01
		サービス職	0.02
		保安職	0.01
		農林漁業	-0.01
		生産工程職	0.03 *
		輸送・機械運転職	0.04 **
		建設・採掘職	0.03 *
		運搬・清掃・包装等	0.02
	その他	0.01	
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.03
		30人以上50人未満	0.05 **
		50人以上100人未満	0.07 **
		100人以上300人未満	0.08 **
300人以上500人未満		0.04 **	
500人以上1000人未満		0.06 **	
1000人以上		0.08 **	
労働組合の有無（組合がない、分からない）	組合があり、加入している	0.00	
	組合があるが、未加入である	-0.02	

(次頁へ続く)

企業 対応等 の 管理	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている		0.07 **
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている 概ね正確に把握されている あまり正確に把握されていない		-0.41 **
				-0.33 **
				-0.09 **
	残業を行う場合の手続き (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)	事前に本人が申請し、所属長が承認する 所属長が指示した場合のみ残業を認める		-0.19 **
				-0.20 **
経営 環境 の 企業	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている		-0.03 **

図表 9 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因の分析結果

		標準化偏回帰係数	
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.04 **
	年齢		0.04 **
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	0.00
	（中学校卒・高校卒）	大学卒・大学院修了	-0.01
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.04 **
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	0.00
	介護の実施状況	介護をしている	0.00
	（介護をしていない）		
	主たる家計の維持（支持）者	主たる家計の維持（支持）者である	0.00
	（主たる家計の維持者でない）		
	関連法令等の認知度	労働基準法をだいたい理解している	0.00
（知らない・理解していない）	過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.02	
	過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.00	
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.03 **	
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	0.01
		課長クラス	-0.02
		部長クラス	-0.01
		事業部長クラス	-0.02
		その他	0.01
	従事している仕事の種類	管理職	0.00
	（事務職）	専門職・技術職	0.03 *
		販売職	-0.01
		サービス職	0.00
		保安職	0.00
		農林漁業	-0.01
		生産工程職	-0.01
		輸送・機械運転職	-0.02
		建設・採掘職	-0.02 *
		運搬・清掃・包装等	0.01
		その他	0.03 **
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.04 *
		30人以上50人未満	0.05 **
		50人以上100人未満	0.07 **
		100人以上300人未満	0.09 **
		300人以上500人未満	0.04 **
		500人以上1000人未満	0.01
	1000人以上	0.10 **	
労働組合の有無	組合があり、加入している	0.08 **	
（組合がない、分からない）	組合があるが、未加入である	0.03 **	
年次有給休暇の年間新規付与日数		0.35 **	
平均的な1週間当たりの残業時間5時間未満		-0.02	
（0時間）	5時間以上10時間未満	-0.04 *	
	10時間以上20時間未満	-0.10 **	
	20時間以上	-0.11 **	

(次頁へ続く)

理・企業 対応等 の管	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている 一部支給されている		0.09 **
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない)	正確に把握されている 概ね正確に把握されている		0.13 **
		あまり正確に把握されていない		0.08 **
経営環境 の	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている		-0.01






図表 10 メンタルヘルスの状況 (GHQ-12) に影響を及ぼす要因の分析結果

			標準化偏回帰係数	
労働者 の 特 性	性別 (女性)	男性		-0.01
	年齢			-0.04 **
	最終学歴 (中学校卒・高校卒)	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了		-0.03 **
	婚姻状況 (配偶者なし)	配偶者あり		-0.05 **
	子どもの有無 (子どもなし)	子どもあり		-0.03
	介護の実施状況 (介護をしていない)	介護をしている		0.06 **
	主たる家計の維持 (支持) 者 (主たる家計の維持者でない)	主たる家計の維持 (支持) 者である		-0.01
	関連法令等の認知度 (知らない・理解していない)	労働基準法をだいたい理解している		-0.02
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している		-0.02
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している		-0.02
	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた			0.01
	勤務日 1 日における生活時間	通勤時間 (片道)		0.00
		家事労働時間		0.00
		睡眠時間		-0.10 **
	業務以外にストレスや悩みを 感じた経験の有無 (経験なし)	経験あり		0.22 **

(次頁へ続く)

労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	-0.02
		課長クラス	-0.03 *
		部長クラス	-0.03 *
		事業部長クラス	-0.01
		その他	-0.01
	従事している仕事の種類 （事務職）	管理職	0.00
		専門職・技術職	0.00
		販売職	0.02
		サービス職	0.00
		保安職	0.00
		農林漁業	0.00
		生産工程職	0.01
		輸送・機械運転職	-0.03 **
		建設・採掘職	-0.01
		運搬・清掃・包装等	-0.01
		その他	-0.01
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	-0.01
		30人以上50人未満	-0.01
		50人以上100人未満	-0.01
		100人以上300人未満	0.00
		300人以上500人未満	0.00
		500人以上1000人未満	0.00
		1000人以上	0.00
	労働組合の有無 （組合がない、分からない）	組合があり、加入している	0.01
		組合があるが、未加入である	-0.01
	平均的な1週間当たりの残業時間5時間未満 （0時間）	5時間以上10時間未満	0.04
		10時間以上20時間未満	0.06 *
		20時間以上	0.06 **
	残業が最長の週の残業時間 （0時間）	5時間未満	0.00
		5時間以上10時間未満	-0.02
		10時間以上20時間未満	0.01
		20時間以上30時間未満	0.02
	30時間以上	0.06 *	
1か月当たりの深夜勤務回数		0.00	
1か月当たりの休日出勤回数		0.01	
年次有給休暇の年間の新規付与日数		0.02	
ハラスメントの有無 （ハラスメントはない）	ハラスメントを受けている	0.18 **	
	自分以外がハラスメントを受けている	0.06 **	
職場環境に対する評価	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	0.01	
	上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	-0.01	
	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	-0.07 **	
	働きに見合った報酬を得ている	0.00	
	給料の決め方は、公平である	0.02	
	今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている	-0.11 **	
	全体として、仕事の量と質は適当だと思う	-0.06 **	

（次頁へ続く）

企業 の 管 理 ・ 対 応	残業手当の支給の有無	全額支給されている		-0.04	**
	(支給されていない)	一部支給されている		-0.01	
	把握されている労働時間の正確性	正確に把握されている		-0.23	**
	(労働時間は把握されているが	概ね正確に把握されている		-0.18	**
	全く正確に把握されていない)	あまり正確に把握されていない		-0.07	**
	残業を行う場合の手続き	事前に本人が申請し、所属長が承認する		-0.03	*
(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)	所属長が指示した場合のみ残業を認める		0.00		
経営 環 境	企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまく いっていない)	この会社の経営はうまくいっている		-0.01	

第3章 運送業における労働時間と働き方に関する調査

1. 調査概要

1) 調査の目的・概要

過労死等を防止するためには、労働者に過重負荷が発生する背景要因を理解するとともに、労働者の労働時間や職場環境を左右する立場にある企業が、過重労働対策やメンタルヘルス対策、休暇取得促進などの積極的な取組を行うことが重要である。

また、過重負荷の背景要因には、業界の商慣行や経済環境のように、企業や労働者が直接コントロールできない要因が存在することも考慮する必要がある。

本調査研究事業では、労災支給決定件数などが多い、「自動車運転従事者」を対象として、その過重労働や背景等の実態把握を目的として、企業向けのアンケート調査（以下「企業調査」という。）と労働者向けのアンケート調査（以下「労働者調査」という。）をそれぞれ実施した。

なお、アンケート調査の実施に先立ち、業界団体・労働者を対象としたヒアリング調査を実施し、調査票設計の参考とした。

2) ヒアリング調査

(1) 目的

「自動車運転従事者」を対象としたアンケート調査の実施に先立ち、調査設計の参考とするため、業界団体・労働組合・労働者を対象としたヒアリング調査を実施した。

(2) 調査対象

3つの業界団体、3つの労働組合及び4名の運転従事者にご協力をいただき、ヒアリングを行った。

図表 11 ヒアリング調査対象

調査対象		ヒアリング日時
業界団体 (企業側)	(公社) 全日本トラック協会	8月25日(木) 10時～12時
	(公社) 全日本トラック協会	9月7日(水) 10時～12時
	(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会	8月17日(水) 10時～12時
	(公社) 日本バス協会	9月23日(金) 15時～17時
労働者側	全日本運輸産業労働組合連合会	8月25日(木) 15時～17時
	日本私鉄労働組合総連合会	8月19日(金) 15時～17時
	全国交通運輸労働組合総連合	8月30日(火) 13時30分～15時30分
	労働者個人4名 (バス2名、トラック、タクシー各1名)	8月24日(水)～9月5日(月) ※2時間

(3) 調査内容

業界団体・労働組合・労働者に対し、それぞれ以下の内容について伺った。

<業界団体・労働組合へのヒアリング>

- 業界における主な職種、業務内容、働き方の特徴
- 各職種において負荷となる労働実態の有無
- 長時間労働や疲労・ストレスの蓄積につながる要因
- 上記要因のうち、特に関係が深いと考えられる商慣行の有無
- 上記商慣行の改善可能性や改善案、改善への取組状況

<労働者個人へのヒアリング>

- 主な業務内容、勤続年数、勤務先所在地
- 労働時間、作業環境、組織マネジメントの状況
- ご自身や周囲の労働者において、長時間労働や疲労・ストレスの蓄積につながると考えられる要因
- 仕事以外の要因で、疲労・ストレスの蓄積につながると考えられる要因（例：育児や介護、その他の家庭における悩み、経済的な悩み等）
- 労働者の目線から見て、過労死等を防ぐために、企業・業界・行政・労働者それぞれが取り組めること

3) アンケート調査

(1) 目的

「自動車運転従事者」並びに自動車運転従事者を雇用する運送業の企業を対象として、過重労働やその背景等の実態を企業、労働者の両面から明らかにすることを目的としてアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

「平成 26 年 経済センサス（総務省・経済産業省）」に基づき、業種別・正規雇用者数別の企業数の構成割合に応じて、東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為に抽出した、全国の運送業 4,000 社、及び当該企業における運転従事者 40,234 人を対象に調査を実施した。

①企業調査

全国の運送業 4,000 社を対象に実施した。調査対象は以下の業種でかつ法人格を持つ企業等とし、自営業者は調査対象外とした。

図表 12 企業調査の対象業種

大綱記載 の業種	対応する日本標準産業分類上の業種（先頭は分類コード）		
	大分類	中分類	小分類
自動車運転 従事者	H 運輸業、郵便業	43 道路旅客 運送業	431 一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）
			432 一般乗用旅客自動車運送業（タクシー）
			433 一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）
		44 道路貨物 運送業	441 一般貨物自動車運送業（トラック）
			442 特定貨物自動車運送業（トラック）

②労働者調査

調査対象企業における自動車運転従事者（非正規雇用者を含む）、最大 40,234 人を対象に実施した。各企業へは、企業の従業員規模に応じて以下のように調査票を配布した。

図表 13 労働者調査票の配布部数

		従業員規模				
		1～19 人	20～49 人	50～299 人	300 人以上	合計
企業調査	調査対象企業数	2,417 社	916 社	597 社	70 社	4,000 社
	トラック	2,020 社	746 社	411 社	45 社	3,222 社
	バス	138 社	35 社	33 社	12 社	218 社
	タクシー	259 社	135 社	153 社	13 社	560 社
労働者調査	1社当たり 配布枚数	6 部	12 部	20 部	40 部	-
	配布部数（合計）	14,502 部	10,992 部	11,940 部	2,800 部	40,234 部

※「バス」は、日本標準産業分類の「一般乗合旅客自動車運送業」、「一般貸切旅客自動車運送業」を指す。「トラック」は、日本標準産業分類の「一般貨物自動車運送業」、「特別積み合わせ貨物運送業」、「特定貨物自動車運送業」を指す。

(3) 調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・郵送回収とした。(調査期間：平成 29 年 1 月 6 日～平成 29 年 2 月 15 日)

企業調査票は調査対象企業へ配布し、調査回答後、調査事務局まで返送いただいた。

労働者調査票は調査対象企業経由で自動車運転従事者へ配布し、自動車運転従事者において調査票回答後、企業を経由せず直接調査事務局まで返送いただいた。

なお、設問に特に断りのない限り、平成 28 年 12 月 1 日現在の状況を回答いただいた。

(4) 調査内容

主な調査内容は以下のとおり。

図表 14 企業調査における主な調査項目

調査項目	概要
回答企業の概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主たる事業の業種 ○ 従業員数、従業員の平均年齢、離職者数 ○ 売上・利益・賃金の動向 等
労働時間制度・実態	<ul style="list-style-type: none"> ○ 週所定労働時間、労働時間の把握方法、所定外労働を行う場合の手続き ○ 時間外労働時間、所定外労働が発生する理由 ○ 休日労働、深夜業の状況 ○ 年次有給休暇取得状況 等
過重労働防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過労死等防止対策推進法の認知度 ○ 過労死等の防止の取組への課題認識 ○ 過重労働防止に向けて実施している取組 等
休職・退職の状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 病気による休職者数、退職者数 ○ 上記の過去 3 年間の動向 等
商慣行、経営環境等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 業務量に比した人員不足感、過去 3 年間の傾向 ○ 過去 3 年間における労働基準監督署又は地方運輸局からの監督、監査（調査）の有無 ○ <トラック運送のみ>取引の立場、運賃・料金の收受状況、荷主からの要請事項 ○ <バスのみ>運賃・料金の收受状況、運行時間の状況 等

図表 15 労働者調査における主な調査項目

調査項目	概要
回答者の基本属性	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別・年齢、雇用形態、勤務年数、最終学歴 ○ 配偶者の有無、子どもの有無、介護の状況 ○ 従事している仕事 ○ 平成 27 年度の収入 ○ 適用されている賃金体系 等
回答者の働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適用されている勤務時間制度、交替制勤務・深夜勤務の有無 ○ 1 週間当たりの所定労働時間 ○ 1 か月の拘束時間・労働時間、深夜勤務・休日出勤の状況、所定外労働が発生する理由 ○ 労働時間の把握方法 ○ 年次有給休暇の取得状況 等
回答者の生活等の状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 健康診断の受診状況、疾患の有無 ○ 勤務日、休日 1 日の生活時間（通勤、家事労働、睡眠） ○ 睡眠時間、息抜き・趣味活動・家族の団らん等の充足状況 ○ 生活習慣に対する影響 ○ 業務や業務以外のストレスや悩みの有無 ○ 職場以外の相談相手の有無 等
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関連法令等の認知度

(5) 回収結果

有効回収件数：企業調査 760 件（回収率：19.0%）

・トラック 547 件（回収率：17.0%）

・バス 45 件（回収率：20.6%）

・タクシー 124 件（回収率：22.1%）

労働者調査 4,678 件

2. ヒアリング調査結果

業界団体、労働者へのヒアリング結果に基づき、業種別に「働き方の特徴」、「身体的負荷・精神的負荷につながる要因」、「課題解決の方向性」について整理した。主な内容は以下のとおり。

(1) 働き方の特徴

①トラック業界

- 業務内容は大きく「長距離」と「短距離」とに分かれ「長距離」は夜勤が多い。
- 賃金体系は「基本給」と「歩合給」から成っており「歩合給」のウェイトが大きい。
- 届け先での「荷役」の影響で睡眠時間や休憩時間を削ることもある。
- 大手では労働時間の管理は制度・運用ともに取組が進んでいるが中小では課題が残っている。

②バス業界

- 基本給と各種手当からなる給与体系である。
- 夜間の高速バス運転手の負荷は大きい。
- 最終便の時間が遅くなり拘束時間は長くなる傾向にある。
- 年次有給休暇は取得しやすい。

③タクシー業界

- 都市部では隔日勤務により深夜業務・長時間業務が恒常的になっている。
- 休憩時間は厳密には管理できず、また歩合給確保のために自発的な労働時間延長もある。
- 1か月当たりの出勤日は12~13日であるが年次有給休暇は取得しにくい。

(2) 身体的負荷・精神的負荷につながる要因

①トラック業界

- 規制緩和による競争環境の激化により経営環境が悪化し人員の増員も不十分である。
- 長時間労働の要因は人手不足と荷主の理解不足である。
- 荷役作業は長時間労働の要因だけでなく精神的負担増の要因にもなっている。

②バス業界

- 経営難による賃金水準の低さが時間外労働の増加につながっている。
- シフト変更への対応者が特定のドライバーに集中しがちである。
- 貸切バスに関しては規制緩和による新規参入の増加が長時間労働の原因になっている。
- 運転間隔「8時間」では十分な休養は取れない。
- 適正な労働時間の管理がなされにくい。
- 企業による健康管理は不十分である。
- 時間外労働以外にパワーハラスメント等の存在もストレスの要因になっている。

③タクシー業界

- 一定程度の時間管理は可能である一方で歩合給確保のための長時間労働化も起こりやすい。
- 供給過剰等による乗客の確保・人手不足による長時間労働が生じている。
- ストレス要因の多くは安全運転と売上げの確保である。
- きちんとした生活習慣の確保が困難である。

(3) 課題解決の方向性

①トラック業界

- 荷主との関係には変化の兆しがある。
- 長時間労働を防ぐためには制度的な対応と制度の運用を可能とする人手不足の解消が必要である。
- 業界としては休憩場所の確保と健康管理の充実が取組課題の重点事項である。
- 労働者が気軽に相談できる窓口が必要である。

②バス業界

- 貸切バスにおいては旅行会社からの無理な発注の改善が必要である。
- 人手を確保してゆとりのある運行ダイヤ・シフトの実現が必要である。
- 組合が組織化されていない企業での遵法意識・健康管理意識の醸成が必要である。

③タクシー業界

- 固定給と歩合給のバランスの見直しが不可欠である。
- ドライバーの裁量による自己管理をどこまで認めるかが大きな課題である。
- 遵法意識の低い企業に対する監督が必要である。

上記結果を踏まえ、アンケート調査では、賃金体系や荷主との関係・取り決め、人手不足感・経営状況等についても調査することとした。

3. アンケート調査結果

各図表中に示している「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。

また、集計表のうち再掲として掲載している回答割合は、四捨五入の関係で、集計表上の各内訳の割合の合計と一致しない場合がある。

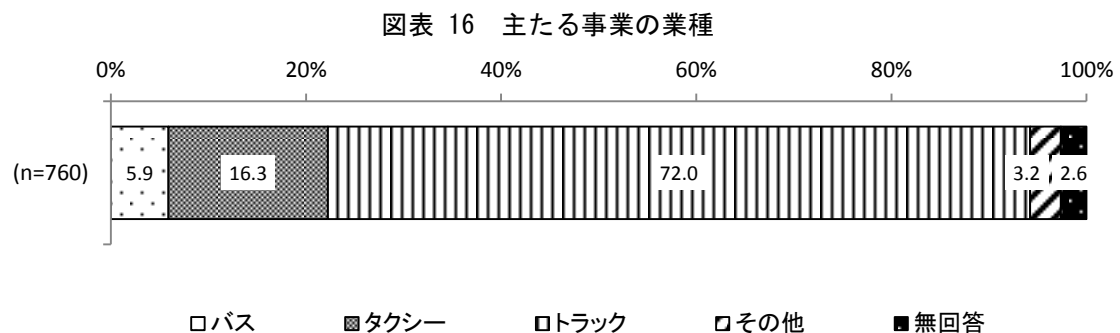
設問によっては調査数が10未満と少ない場合や、無回答が50%を超えるなどの場合があるので結果の解釈には留意が必要である。

1) 企業調査

(1) 法人の概要

① 従業員について

主たる事業の業種は、「トラック」が72.0%で最も多く、次いで「タクシー」が16.3%、「バス」が5.9%であった。



※ 「バス」は、日本標準産業分類の「一般乗合旅客自動車運送業」、「一般貸切旅客自動車運送業」を集計したもの。

「トラック」は、日本標準産業分類の「一般貨物自動車運送業（特別積み合わせ貨物運送業を除く）」、「特別積み合わせ貨物運送業」⁹、「特定貨物自動車運送業」を集計したもの。

⁹ 日本産業分類において、「442 一般貨物自動車運送業」はさらに「4411 一般貨物自動車運送業（特別積合せ貨物運送業を除く）」と「4412 特別積合せ貨物運送業」に分類される。

回答企業の従業員規模（全従業員数）は、「10～29人」が35.8%で最も多く、次いで「1～9人」が22.1%、「50～299人」が15.5%であった。

業種別にみると、「バス」、「タクシー」、「トラック」のいずれも「10～29人」がそれぞれ26.7%、24.2%、39.5%で最も多かった。

図表 17 従業員数（全体）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								
		0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
全体	760	0	168	272	100	118	6	5	6	85
	100.0	0.0	22.1	35.8	13.2	15.5	0.8	0.7	0.8	11.2
バス	45	0	11	12	10	3	0	2	1	6
	100.0	0.0	24.4	26.7	22.2	6.7	0.0	4.4	2.2	13.3
タクシー	124	0	24	30	22	29	3	1	1	14
	100.0	0.0	19.4	24.2	17.7	23.4	2.4	0.8	0.8	11.3
トラック	547	0	119	216	64	81	2	2	3	60
	100.0	0.0	21.8	39.5	11.7	14.8	0.4	0.4	0.5	11.0

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

回答企業の従業員規模（正規雇用者数）は、「10～29人」が34.6%で最も多く、次いで「1～9人」24.2%、「50～299人」が12.8%であった。

業種別にみると、「バス」、「タクシー」、「トラック」のいずれも「10～29人」がそれぞれ35.6%、25.8%、36.7%で最も多かった。

図表 18 従業員数（正規雇用者）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								
		0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
全体	760	8	184	263	69	97	6	3	5	125
	100.0	1.1	24.2	34.6	9.1	12.8	0.8	0.4	0.7	16.4
バス	45	0	12	16	5	3	1	1	1	6
	100.0	0.0	26.7	35.6	11.1	6.7	2.2	2.2	2.2	13.3
タクシー	124	3	30	32	13	22	2	1	0	21
	100.0	2.4	24.2	25.8	10.5	17.7	1.6	0.8	0.0	16.9
トラック	547	4	130	201	50	67	2	1	3	89
	100.0	0.7	23.8	36.7	9.1	12.2	0.4	0.2	0.5	16.3

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

従業員のうち自動車運転従事者（全体）は、「10～29 人」が 31.6%で最も多く、次いで「1～9 人」が 23.8%、「50～299 人」が 12.1%であった。

業種別にみると、「バス」及び「トラック」では「10～29 人」がそれぞれ 31.1%、35.3%で最も多く、「タクシー」では「1～9 人」が 25.8%で最も多かった。

図表 19 自動車運転従事者数（全体）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								
		0 人	1 ～ 9 人	10 ～ 29 人	30 ～ 49 人	50 ～ 99 人	100 ～ 299 人	300 ～ 499 人	500 ～ 999 人	1000 人以上
全体	760	0	181	240	63	92	5	2	3	174
	100.0	0.0	23.8	31.6	8.3	12.1	0.7	0.3	0.4	22.9
バス	45	0	10	14	4	3	2	1	0	11
	100.0	0.0	22.2	31.1	8.9	6.7	4.4	2.2	0.0	24.4
タクシー	124	0	32	25	17	25	2	1	1	21
	100.0	0.0	25.8	20.2	13.7	20.2	1.6	0.8	0.8	16.9
トラック	547	0	128	193	40	61	1	0	1	123
	100.0	0.0	23.4	35.3	7.3	11.2	0.2	0.0	0.2	22.5

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

従業員のうち自動車運転従事者（正規雇用者）は、「10～29 人」が 26.6%で最も多く、次いで「1～9 人」が 25.4%、「50～299 人」が 9.6%であった。

業種別にみると、「バス」及び「トラック」では「10～29 人」がそれぞれ 26.7%、28.5%で最も多く、「タクシー」では「1～9 人」が 29.0%で最も多かった。

図表 20 自動車運転従事者数（正規雇用者）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								
		0 人	1 ～ 9 人	10 ～ 29 人	30 ～ 49 人	50 ～ 99 人	100 ～ 299 人	300 ～ 499 人	500 ～ 999 人	1000 人以上
全体	760	19	193	202	57	73	5	2	1	208
	100.0	2.5	25.4	26.6	7.5	9.6	0.7	0.3	0.1	27.4
バス	45	1	10	12	2	3	2	1	0	14
	100.0	2.2	22.2	26.7	4.4	6.7	4.4	2.2	0.0	31.1
タクシー	124	3	36	25	17	17	2	0	0	24
	100.0	2.4	29.0	20.2	13.7	13.7	1.6	0.0	0.0	19.4
トラック	547	11	137	156	36	50	1	1	0	155
	100.0	2.0	25.0	28.5	6.6	9.1	0.2	0.2	0.0	28.3

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

従業員の全従業員数に占める正規雇用者の比率は「100%」が 34.9%で最も多く、次いで「90%以上 100%未満」が 13.2%、「80%以上 90%未満」が 11.3%であった。

業種別にみると、いずれの業種においても「100%」が最も多かった。

図表 21 従業員数（全体）に占める正規雇用者の比率【業種別】

	合計	上段：回答数（件） 下段：割合（%）												
		いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%	無回答
全体	760 100.0	8 1.1	9 1.2	11 1.4	14 1.8	13 1.7	12 1.6	21 2.8	40 5.3	41 5.4	86 11.3	100 13.2	265 34.9	140 18.4
バス	45 100.0	0 0.0	0 0.0	2 4.4	1 2.2	1 2.2	0 0.0	4 8.9	4 8.9	6 13.3	7 15.6	3 6.7	8 17.8	9 20.0
タクシー	124 100.0	3 2.4	0 0.0	3 2.4	6 4.8	10 8.1	4 3.2	10 8.1	15 12.1	8 6.5	11 8.9	8 6.5	24 19.4	22 17.7
トラック	547 100.0	4 0.7	9 1.6	3 0.5	7 1.3	1 0.2	6 1.1	6 1.1	18 3.3	26 4.8	64 11.7	84 15.4	220 40.2	99 18.1

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の平均年齢は 49.7 歳であり、「45 歳以上 50 歳未満」が 28.9%で最も多く、次いで「50 歳以上 55 歳未満」が 23.5%、「40 歳以上 45 歳未満」が 16.4%であった。

業種別みると、平均年齢は「タクシー」が 58.3 歳で最も高く、次いで「バス」が 52.4 歳、「トラック」が 47.7 歳であった。

図表 22 平均年齢【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）											平均 （単位：歳）
		35歳未満	40歳未満	45歳未満	50歳未満	55歳未満	60歳未満	65歳未満	70歳未満	75歳以上	無回答		
全体	752 100.0	7 0.9	27 3.6	123 16.4	217 28.9	177 23.5	93 12.4	41 5.5	21 2.8	2 0.3	44 5.9	49.7	
バス	45 100.0	0 0.0	0 0.0	3 6.7	10 22.2	17 37.8	5 11.1	3 6.7	2 4.4	0 0.0	5 11.1	52.4	
タクシー	121 100.0	0 0.0	1 0.8	2 1.7	6 5.0	18 14.9	39 32.2	30 24.8	16 13.2	1 0.8	8 6.6	58.3	
トラック	543 100.0	6 1.1	24 4.4	110 20.3	193 35.5	133 24.5	42 7.7	6 1.1	3 0.6	1 0.2	25 4.6	47.7	

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

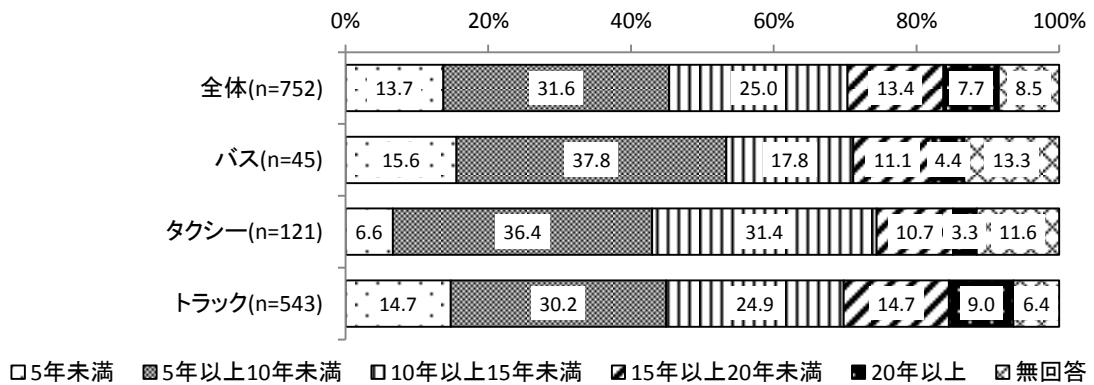
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※平均は有効回答のあった者について集計。以下同様。

正規雇用の平均勤続年数は、「5年以上10年未満」が31.6%で最も多く、次いで「10年以上15年未満」が25.0%、「5年未満」が13.7%であった。

業種別にみると、いずれの業種においても「5年以上10年未満」が最も多く、「バス」では37.8%、「タクシー」では36.4%、「トラック」では30.2%であった。

図表 23 平均勤続年数【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

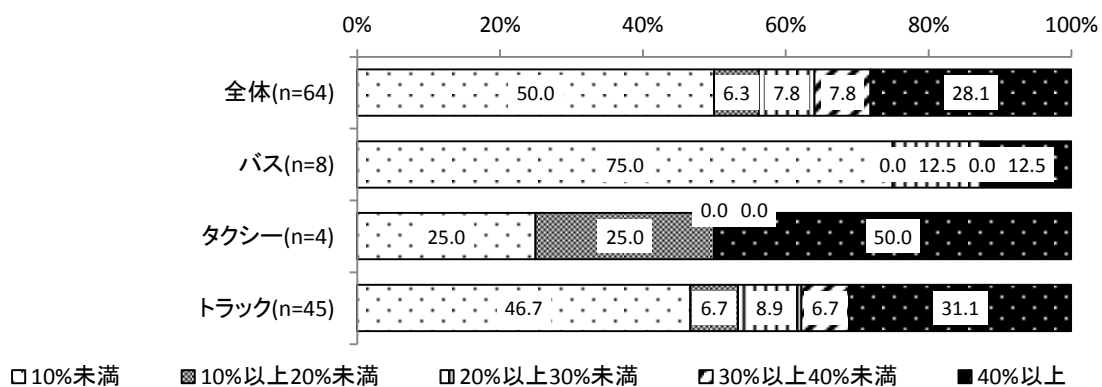
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過去3年間（平成25、26、27年度）の新規採用者数（新規学卒者）とそのうちの離職者数について有効回答のあった64件についてみると、過去3年間の新規採用者数（新規学卒者）に占める離職者数の割合は、「10%未満」が50.0%で最も多く、次いで「40%以上」が28.1%であった。

業種別にみると、「バス」では「10%未満」が75.0%で最も多く、「タクシー」では「40%以上」が50.0%、「トラック」では「10%未満」が46.7%でそれぞれ最も多かった。

なお、バス、タクシーについてはn数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 24 過去3年間（平成25、26、27年度）の新規採用者数（新規学卒者）に占める離職者数の割合【正規雇用者】



※過去3年間（平成25、26、27年度）の新規採用者数（新規学卒者）とそのうちの離職者数について有効回答のあった企業（調査数 n=64）について集計。

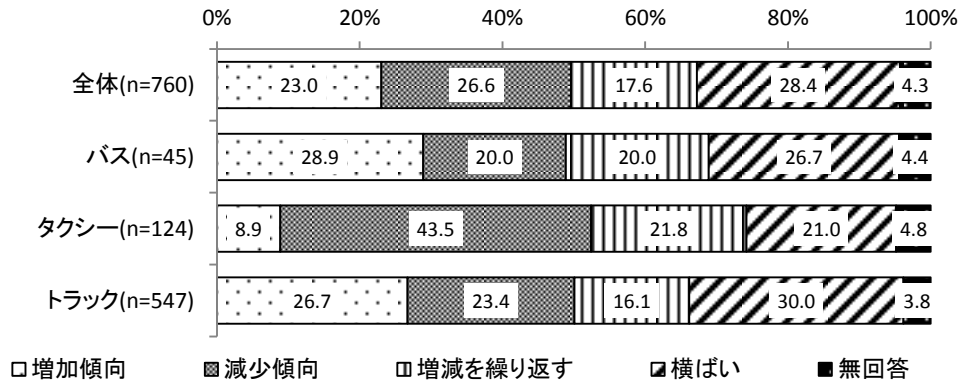
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②売上・利益・資金の動向

直近3期の売上の動向は、「増加傾向」23.0%、「減少傾向」が26.6%、「増減を繰り返す」が17.6%、「横ばい」が28.4%であった。

業種別にみると、「バス」では「増加傾向」が28.9%、「タクシー」では「減少傾向」が43.5%、「トラック」では「横ばい」が30.0%でそれぞれ最も多かった。

図表 25 直近3期の売上の動向【業種別】

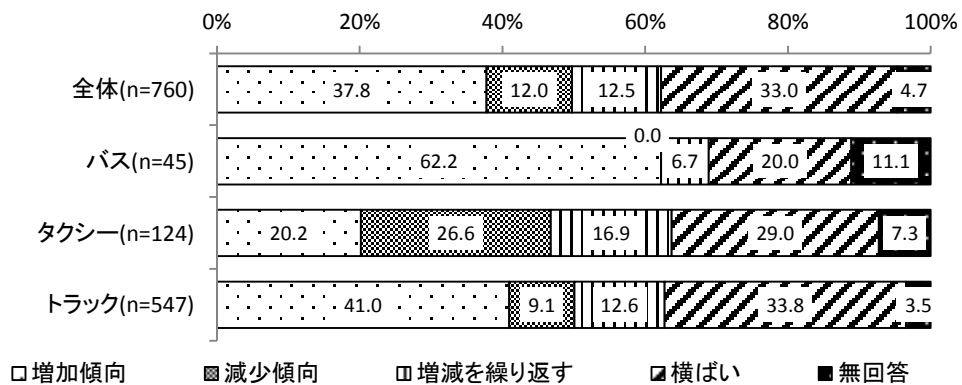


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

直近3期の賃金の動向は、「増加傾向」が37.8%で最も多く、次いで「横ばい」が33.0%、「増減を繰り返す」が12.5%であった。

業種別にみると、「バス」及び「トラック」では「増加傾向」がそれぞれ62.2%、41.0%で最も多く、「タクシー」では「横ばい」が29.0%で最も多かった。

図表 26 直近3期の賃金の動向【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

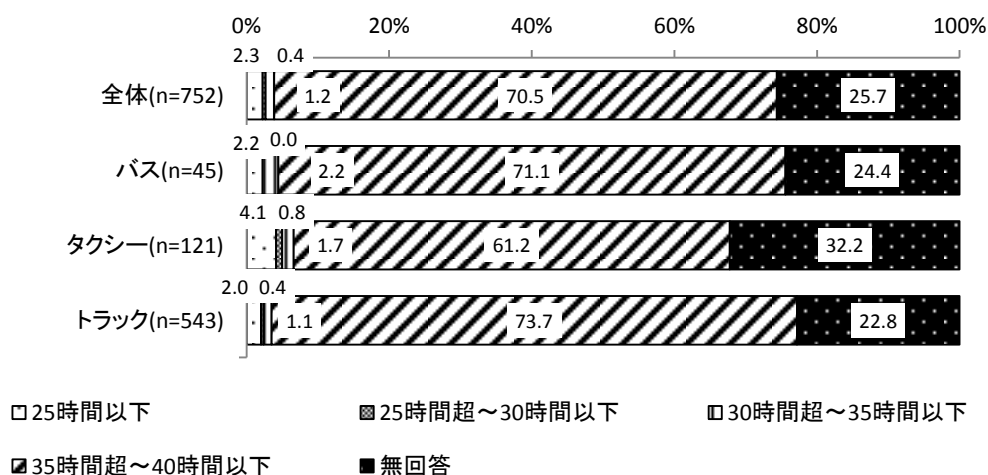
(2) 労働時間制度・実態について

① 週所定労働時間

就業規則等で定められた自動車運転従事者（正規雇用者）の週所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 70.5%で最も多かった。

業種別にみると、いずれの業種も「35 時間超 40 時間以下」が最も多く、「バス」では 71.1%、「タクシー」では 61.2%、「トラック」では 73.7%であった。

図表 27 自動車運転従事者の週所定労働時間【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

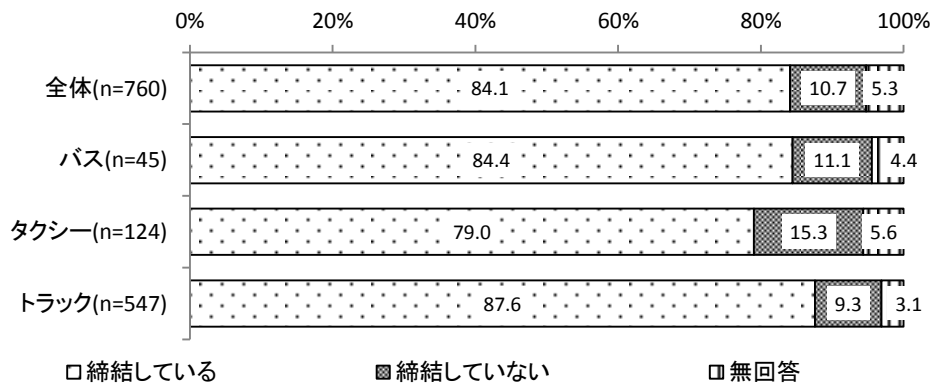
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②時間外労働協定の締結状況

時間外労働協定について「締結している」は84.1%、「締結していない」は10.7%であった。

業種別にみると、「締結している」割合は「トラック」が87.6%で最も高く、次いで「バス」が84.4%、「タクシー」が79.0%であった。

図表 28 時間外労働協定の締結状況【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した639件について、時間外労働協定で締結している1日の延長時間をみると、平均6.3時間であり、「4時間超」が70.7%で最も多かった。

業種別にみると、1日の延長時間の平均は「バス」が7.3時間で最も長く、次いで「トラック」が6.4時間、「タクシー」が5.2時間であった。

図表 29 時間外労働協定で締結している延長時間（1日）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：時間)
		1時間以下	2時間以下	3時間以下	4時間以下	4時間超	無回答	
全体	639	14	29	37	29	452	78	6.3
	100.0	2.2	4.5	5.8	4.5	70.7	12.2	
バス	38	0	2	1	0	28	7	7.3
	100.0	0.0	5.3	2.6	0.0	73.7	18.4	
タクシー	98	2	10	11	12	49	14	5.2
	100.0	2.0	10.2	11.2	12.2	50.0	14.3	
トラック	479	11	16	23	16	357	56	6.4
	100.0	2.3	3.3	4.8	3.3	74.5	11.7	

※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=639）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 639 件のうち、1 日を超えて 3 か月以内の期間についての時間外労働協定で締結している延長時間は以下のとおりであった。

図表 30 時間外労働協定で締結している延長時間（1 日を超えて 3 か月以内の期間）の平均【業種別】

<全体>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	639	104	318	64	446	37	41
割合(%)	100.0	16.3	49.8	10.0	69.8	5.8	6.4
延長時間の平均(時間)	-	23.8	41.8	71.8	84.2	110.6	208.7

<バス>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	38	2	19	5	22	0	1
割合(%)	100.0	5.3	50.0	13.2	57.9	0.0	2.6
延長時間の平均(時間)	-	32.5	36.0	139.0	82.1	-	-

<タクシー>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	98	15	14	13	68	9	12
割合(%)	100.0	15.3	14.3	13.3	69.4	9.2	12.2
延長時間の平均(時間)	-	14.1	24.0	50.2	63.5	80.4	123.5

<トラック>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	479	83	278	45	339	28	28
割合(%)	100.0	17.3	58.0	9.4	70.8	5.8	5.8
延長時間の平均(時間)	-	25.5	43.2	70.6	88.3	120.3	222.4

※締結している各延長時間の割合及び平均は、時間外労働協定を「締結している」と回答した企業（調査数 n=639）のうち、各延長時間について有効回答のあったものについて集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 639 件について、時間外労働協定で締結している 1 か月間の延長時間をみると、平均 84.2 時間であり、「80 時間超 100 時間以下」が 16.9% で最も多かった。

業種別にみると、1 か月間の延長時間の平均は「トラック」が 88.3 時間で最も長く、次いで「バス」が 82.1 時間、「タクシー」が 63.5 時間であった。

図表 31 時間外労働協定で締結している延長時間（1 か月間）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間以下	4350時間以下	6405時間以下	8600時間以下	1800時間以下	100時間超	無回答	平均 (単位:時間)
全体	639 100.0	20 3.1	65 10.2	70 11.0	77 12.1	108 16.9	106 16.6	193 30.2	84.2
バス	38 100.0	2 5.3	1 2.6	8 21.1	3 7.9	5 13.2	3 7.9	16 42.1	82.1
タクシー	98 100.0	8 8.2	13 13.3	20 20.4	14 14.3	9 9.2	4 4.1	30 30.6	63.5
トラック	479 100.0	10 2.1	47 9.8	40 8.4	55 11.5	93 19.4	94 19.6	140 29.2	88.3

※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=639）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 639 件について、時間外労働協定で締結している 1 年間の延長時間をみると、平均 847.0 時間であり、「1000 時間超」が 30.5% で最も多かった。

業種別にみると、1 年間の延長時間の平均は「トラック」が 886.4 時間で最も長く、次いで「タクシー」が 671.9 時間、「バス」が 617.6 時間であった。

図表 32 時間外労働協定で締結している延長時間（1 年間）【業種別】

	合計	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		1 0 0 時間 以下	2 1 0 0 時間 時間 以下 以下	3 2 0 0 時間 時間 以下 以下	7 3 0 0 時間 時間 以下 以下	1 7 0 0 時間 時間 以下 以下	1 0 0 0 時間 時間 超	無 回 答	
全体	639 100.0	6 0.9	8 1.3	93 14.6	108 16.9	94 14.7	195 30.5	135 21.1	847.0
バス	38 100.0	0 0.0	1 2.6	5 13.2	10 26.3	3 7.9	5 13.2	14 36.8	617.6
タクシー	98 100.0	2 2.0	1 1.0	14 14.3	30 30.6	16 16.3	13 13.3	22 22.4	671.9
トラック	479 100.0	4 0.8	6 1.3	70 14.6	64 13.4	71 14.8	170 35.5	94 19.6	886.4

※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=639）について集計。

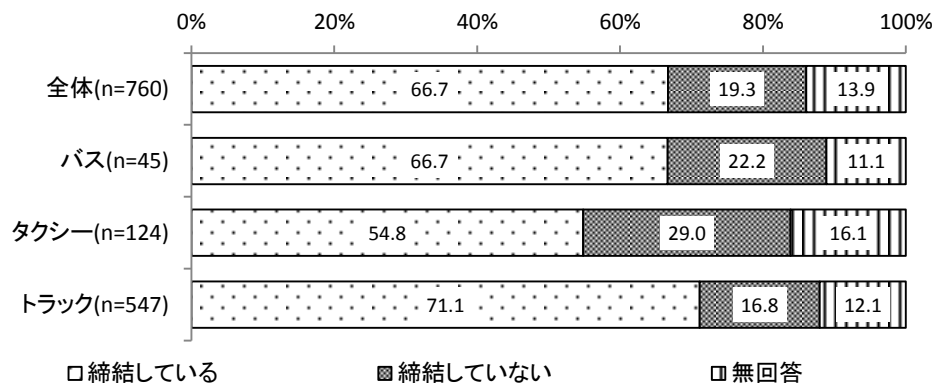
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

③ 休日労働に係る労使協定の締結状況

休日労働に係る労使協定について「締結している」は 66.7%、「締結していない」は 19.3% であった。

業種別にみると、「締結している」割合は「トラック」が 71.1% で最も高く、次いで「バス」が 66.7%、「タクシー」が 54.8% であった。

図表 33 休日労働に係る労使協定の締結状況【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

休日労働に係る労使協定について「締結している」と回答した 507 件について、1 か月内に労働させることができる休日の日数をみると、平均 2.6 日であり、「1 日超 2 日以下」が 70.8%で最も多かった。

業種別にみると、1 か月内に労働させることができる休日の日数の平均は「タクシー」が 2.7 日で最も長く、次いで「トラック」が 2.6 日、「バス」が 2.3 日であった。

図表 34 1 か月内に労働させることができる休日の日数【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								平均 (単位：日)
		1 日以下	1 日超 2 日以下	2 日超 3 日以下	3 日超 4 日以下	4 日超 5 日以下	5 日超 6 日以下	6 日超	無回答	
全体	507 100.0	5 1.0	359 70.8	18 3.6	38 7.5	10 2.0	9 1.8	20 3.9	48 9.5	2.6
バス	30 100.0	0 0.0	21 70.0	0 0.0	3 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 20.0	2.3
タクシー	68 100.0	0 0.0	52 76.5	2 2.9	3 4.4	0 0.0	1 1.5	4 5.9	6 8.8	2.7
トラック	389 100.0	5 1.3	278 71.5	15 3.9	28 7.2	7 1.8	6 1.5	16 4.1	34 8.7	2.6

※休日労働に係る労使協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=507）について集計。

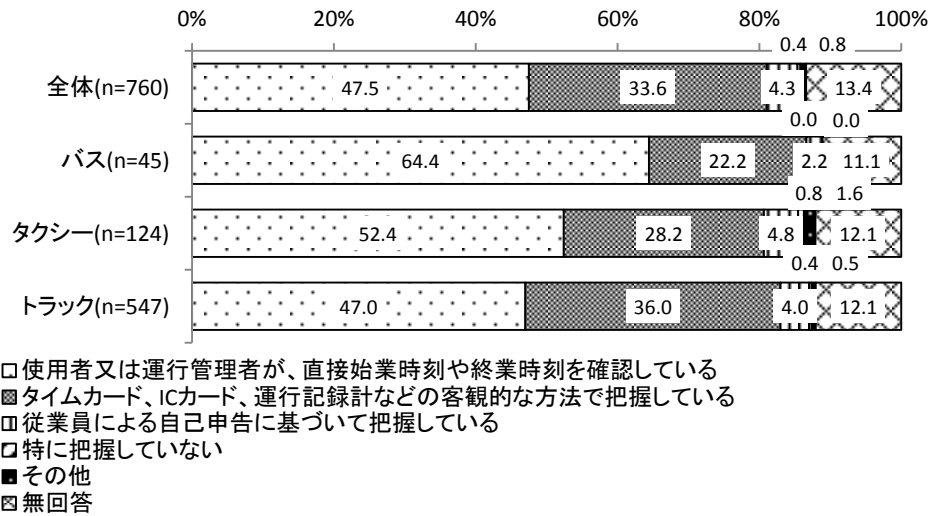
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

④労働時間の把握の方法

自動車運転従事者の労働時間の把握方法については、「使用者又は運行管理者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している」が 47.5%と最も多く、次いで「タイムカード、IC カード、運行記録計などの客観的な方法で把握している」が 33.6%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「使用者又は運行管理者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している」が最も多かったが、「トラック」では「タイムカード、IC カード、運行記録計などの客観的な方法で把握している」と回答した者の割合が 36.0%と、他の業種に比べて高かった。

図表 35 自動車運転従事者の労働時間の把握の方法【業種別】

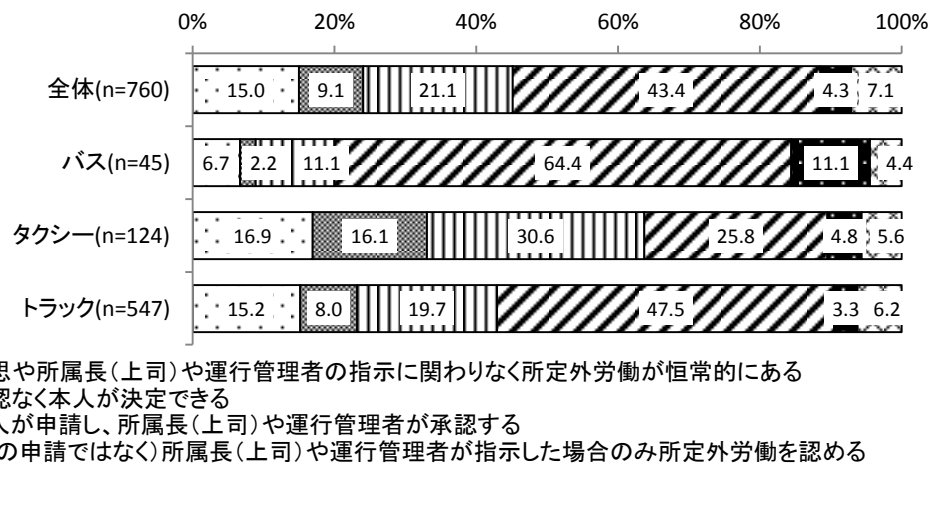


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

所定外労働を行う場合の手続きについては、「(本人からの申請ではなく) 所属長 (上司) や運行管理者が指示した場合のみ所定外労働を認める」が 43.4%で最も多く、次いで「事前に本人が申請し、所属長 (上司) や運行管理者が承認する」が 21.1%であった。

業種別にみると、「バス」及び「トラック」では「(本人からの申請ではなく) 所属長 (上司) や運行管理者が指示した場合のみ所定外労働を認める」が最も多かったが、「タクシー」では「事前に本人が申請し、所属長 (上司) や運行管理者が承認する」と回答した者の割合が 30.6%と、他の業種に比べて高かった。

図表 36 所定外労働を行う場合の手続き【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑤ 1 か月当たりの時間外労働時間

平均的な月における自動車運転従事者（正規雇用者）1人当たりの月間時間外労働時間は「10時間以下」が17.8%で最も多く、次いで「30時間超 45時間以下」が17.3%、「10時間超 20時間以下」が14.4%であった。1人当たりの月間時間外労働時間が45時間超の企業は31.5%、80時間超である企業は5.8%であった。

業種別にみると、1人当たりの月間時間外労働時間が45時間超、80時間超の企業の割合は「トラック」において最も高く、それぞれ36.5%、6.6%であった。

図表 37 平均的な月における自動車運転従事者1人当たりの月間時間外労働時間【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）										上段：回答数（件） 下段：割合（%）	
		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	10時間超	無回答	45時間超（再掲）	80時間超（再掲）	
全体	533	95 17.8	77 14.4	76 14.3	92 17.3	71 13.3	66 12.4	27 5.1	4 0.8	25 4.7	168 31.5	31 5.8	
バス	30	8 26.7	6 20.0	5 16.7	6 20.0	2 6.7	2 6.7	1 3.3	0 0.0	0 0.0	5 16.7	1 3.3	
タクシー	97	19 19.6	18 18.6	20 20.6	17 17.5	6 6.2	8 8.2	4 4.1	0 0.0	5 5.2	18 18.6	4 4.1	
トラック	381	60 15.7	49 12.9	49 12.9	66 17.3	62 16.3	52 13.6	21 5.5	4 1.0	18 4.7	139 36.5	25 6.6	

※自動車運転従事者（正規雇用者）が1人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

昨年度（平成27年度）における1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者（正規雇用者）の月間時間外労働時間は「45時間超 60時間以下」が15.8%で最も多く、次いで「60時間超 80時間以下」が15.6%、「10時間以下」と「80時間超 100時間以下」が12.8%であった。1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者（正規雇用者）の月間時間外労働時間が45時間超の企業は54.6%、80時間超である企業は23.3%であった。

業種別にみると、1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者（正規雇用者）の月間時間外労働時間が45時間超の企業の割合は「トラック」において最も高く、59.3%、80時間超の企業の割合は「バス」において最も高く、30.0%であった。

図表 38 昨年度（平成 27 年度）における 1 か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者の
月間時間外労働時間【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）										
		1 0 時間以下	2 1 0 0 時間超以下	3 2 0 0 時間超以下	4 3 5 0 時間超以下	6 4 0 5 時間超以下	8 6 0 0 時間超以下	1 8 0 0 時間超以下	1 0 0 時間超	無回答	4 5 時間超（再掲）	8 0 時間超（再掲）
全体	533	68	50	46	59	84	83	68	56	19	291	124
	100.0	12.8	9.4	8.6	11.1	15.8	15.6	12.8	10.5	3.6	54.6	23.3
バス	30	4	6	0	4	3	4	7	2	0	16	9
	100.0	13.3	20.0	0.0	13.3	10.0	13.3	23.3	6.7	0.0	53.3	30.0
タクシー	97	18	9	13	14	22	8	8	2	3	40	10
	100.0	18.6	9.3	13.4	14.4	22.7	8.2	8.2	2.1	3.1	41.2	10.3
トラック	381	42	29	32	38	57	69	52	48	14	226	100
	100.0	11.0	7.6	8.4	10.0	15.0	18.1	13.6	12.6	3.7	59.3	26.2

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 45 時間超の自動車運転従事者（正規雇用者）の比率は「10%以上」が 50.8%で最も多く、次いで「0%」が 35.1%であった。
業種別にみると、「バス」と「タクシー」では「0%」の割合がそれぞれ 50.0%、44.3%で最も高く、「トラック」では「10%以上」が 54.6%で最も高かった。

図表 39 平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 45 時間超の自動車運転従事者の比率【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						無回答
		0 %	2 0 % 未超	5 2 % 未超	1 5 % 未超	1 0 % 以上		
全体	533	187	1	3	16	271	55	
	100.0	35.1	0.2	0.6	3.0	50.8	10.3	
バス	30	15	1	0	0	12	2	
	100.0	50.0	3.3	0.0	0.0	40.0	6.7	
タクシー	97	43	0	1	4	39	10	
	100.0	44.3	0.0	1.0	4.1	40.2	10.3	
トラック	381	119	0	2	12	208	40	
	100.0	31.2	0.0	0.5	3.1	54.6	10.5	

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 80 時間超の自動車運転従事者(正規雇用者)の比率は「0%」が 37.7%で最も多く、次いで「10%以上」が 18.4%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「0%」が最も多く、「バス」では 46.7%、「タクシー」では 50.5%、「トラック」では 33.9%であった。

図表 40 平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 80 時間超の自動車運転従事者の比率【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）					
		0 %	20 % 未超満	52 % 未以満上	15 % 未以満上	10 % 以上	無回答
全体	533	201 37.7	2 0.4	20 3.8	21 3.9	98 18.4	191 35.8
バス	30	14 46.7	0 0.0	1 3.3	3 10.0	5 16.7	7 23.3
タクシー	97	49 50.5	1 1.0	2 2.1	1 1.0	8 8.2	36 37.1
トラック	381	129 33.9	1 0.3	16 4.2	17 4.5	81 21.3	137 36.0

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 100 時間超の自動車運転従事者（正規雇用者）の比率は、「0%」が 49.3%で最も多く、次いで「10%以上」が 6.2%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「0%」が最も多く、「バス」では 66.7%、「タクシー」では 55.7%、「トラック」では 46.7%であった。

図表 41 平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 100 時間超の自動車運転従事者の比率【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）					
		0 %	20 % 未超満	52 % 未以満上	15 % 未以満上	10 % 以上	無回答
全体	533	263 49.3	5 0.9	7 1.3	7 1.3	33 6.2	218 40.9
バス	30	20 66.7	0 0.0	1 3.3	0 0.0	2 6.7	7 23.3
タクシー	97	54 55.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.1	41 42.3
トラック	381	178 46.7	5 1.3	6 1.6	7 1.8	27 7.1	158 41.5

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑥ 休日労働の状況について

平成 27 年度の自動車運転従事者（正規雇用者）1 人当たりの月平均休日労働日数は平均 1.6 日であり、「3 日以下」が 73.2% で最も多かった。

業種別にみると、1 人当たりの月平均休日労働日数の平均は「トラック」が 1.6 日で最も多く、次いで「タクシー」が 1.4 日、「バス」が 1.3 日であった。

図表 42 平成 27 年度の正規雇用者 1 人当たりの月平均休日労働日数【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（％）						平均 （単位：日）
		3 日以下	3 日超 4 日以下	4 日超 5 日以下	5 日超 6 日以下	6 日超	無回答	
全体	533	390	13	5	7	27	91	1.6
	100.0	73.2	2.4	0.9	1.3	5.1	17.1	
バス	30	21	0	0	0	1	8	1.3
	100.0	70.0	0.0	0.0	0.0	3.3	26.7	
タクシー	97	72	1	0	1	7	16	1.4
	100.0	74.2	1.0	0.0	1.0	7.2	16.5	
トラック	381	279	12	4	4	18	64	1.6
	100.0	73.2	3.1	1.0	1.0	4.7	16.8	

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成 27 年度における 1 か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数の平均は 3.7 日であった。

業種別にみると、平成 27 年度における 1 か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数の平均は「バス」と「トラック」が 3.7 日で最も多く、次いで「タクシー」が 3.3 日であった。

図表 43 平成 27 年度における 1 か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数

【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（％）						平均 (単位：日)
		3 日以下	3 日超 4 日以下	4 日超 5 日以下	5 日超 6 日以下	6 日超	無回答	
全体	533 100.0	185 34.7	46 8.6	17 3.2	10 1.9	33 6.2	242 45.4	3.7
バス	30 100.0	10 33.3	1 3.3	1 3.3	1 3.3	3 10.0	14 46.7	3.7
タクシー	97 100.0	31 32.0	5 5.2	1 1.0	2 2.1	4 4.1	54 55.7	3.3
トラック	381 100.0	137 36.0	38 10.0	13 3.4	7 1.8	23 6.0	163 42.8	3.7

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑦深夜業の状況について

所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者がいる企業の割合は 48.8%であった。

業種別にみると、所定労働時間内に深夜業（午後 10 時～午前 5 時）が含まれる者がいる企業の割合は「タクシー」が 62.9%で最も高く、次いで「トラック」が 47.5%、「バス」が 36.7%であった。

図表 44 所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者の割合【正規雇用者・業種別】

	調査数	対象者なし	上段：回答数（件） 下段：割合（％）				無回答	ま 所 定 労 働 時 間 内 に 深 夜 業 が 含 ま れ る 者 が い る 企 業 （ 再 掲 ）
			2 割以下	2 割超 5 割以下	5 割超 8 割以下	8 割超		
全体	533 100.0	165 31.0	25 4.7	8 1.5	13 2.4	214 40.2	108 20.3	260 48.8
バス	30 100.0	13 43.3	3 10.0	0 0.0	1 3.3	7 23.3	6 20.0	11 36.7
タクシー	97 100.0	11 11.3	4 4.1	2 2.1	1 1.0	54 55.7	25 25.8	61 62.9
トラック	381 100.0	127 33.3	18 4.7	6 1.6	11 2.9	146 38.3	73 19.2	181 47.5

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者がいる企業 260 件についてみると、所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者のうち交替勤務が含まれる者がいる企業の割合の平均は 19.2%であり、「対象者なし」が 48.8%で最も多く、次いで「8割超」が 13.5%であった。

業種別にみると、いずれの業種においても「対象者なし」が最も多かった。

図表 45 所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者のうち交替勤務の割合【正規雇用者・業種別】

	調査数	対象者なし	上段：回答数（件）				無回答	下段：割合（%）	いうが所 るち含 企交ま 業替 （再掲） 勤る 務正 間 内 に あ 雇 用 者 の 深 夜 業
			2割以下	2割超 5割以下	5割超 8割以下	8割超			
全体	260	127	7	3	5	35	83	50	
	100.0	48.8	2.7	1.2	1.9	13.5	31.9	19.2	
バス	11	3	2	1	0	2	3	5	
	100.0	27.3	18.2	9.1	0.0	18.2	27.3	45.5	
タクシー	61	20	2	0	3	13	23	18	
	100.0	32.8	3.3	0.0	4.9	21.3	37.7	29.5	
トラック	181	103	3	2	2	18	53	25	
	100.0	56.9	1.7	1.1	1.1	9.9	29.3	13.8	

※自動車運転従事者（正規雇用者）が 1 人以上の企業であり、「所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員」がいる企業（調査数 n=260）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過去1年間の自動車運転従事者（正規雇用者）1人当たりの月平均深夜業の回数は平均6.0回であった。

業種別にみると、過去1年間の正規雇用者1人当たりの月平均深夜業の回数の平均は「タクシー」が9.2回で最も多く、次いで「トラック」が5.5回、「バス」が1.8回であった。

図表 46 過去1年間の自動車運転従事者（正規雇用者）1人当たりの月平均深夜業の回数
【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：回)
		5 回 未 満	1 5 0 回 回以 未上 満	1 1 5 0 回回 未以 満上	2 1 0 5 回回 未以 満上	2 0 回 以 上	無 回 答	
全体	533 100.0	234 43.9	60 11.3	69 12.9	27 5.1	29 5.4	114 21.4	6.0
バス	30 100.0	21 70.0	2 6.7	1 3.3	0 0.0	0 0.0	6 20.0	1.8
タクシー	97 100.0	19 19.6	12 12.4	33 34.0	9 9.3	2 2.1	22 22.7	9.2
トラック	381 100.0	179 47.0	45 11.8	33 8.7	16 4.2	24 6.3	84 22.0	5.5

※自動車運転従事者（正規雇用者）が1人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

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は平均13.9回であった。

業種別にみると、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の平均は「タクシー」が17.1回で最も多く、次いで「トラック」が13.7回、「バス」が5.1回であった。

図表 47 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【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：回)
		5 回 未 満	1 5 0 回 回以 未上 満	1 1 5 0 回回 未以 満上	2 1 0 5 回回 未以 満上	2 0 回 以 上	無 回 答	
全体	533 100.0	47 8.8	31 5.8	61 11.4	29 5.4	85 15.9	280 52.5	13.9
バス	30 100.0	11 36.7	2 6.7	2 6.7	1 3.3	0 0.0	14 46.7	5.1
タクシー	97 100.0	2 2.1	4 4.1	15 15.5	7 7.2	23 23.7	46 47.4	17.1
トラック	381 100.0	33 8.7	24 6.3	40 10.5	21 5.5	59 15.5	204 53.5	13.7

※自動車運転従事者（正規雇用者）が1人以上の企業（調査数 n=533）について集計。

※「過去1年間の正規雇用者数の自動車運転従事者の深夜業の合計回数（延べ回数）」÷「正規雇用者数」÷12

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑧所定外労働が発生する理由

自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由としては、「取引先の都合で手待ち時間が発生するため」が40.8%で最も多く、次いで「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が38.4%、「業務の繁閑の差が激しいため」が34.1%であった。

業種別にみると、「バス」では「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が47.1%、「タクシー」では「人員が足りないため」、「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」及び「予定外の仕事が発生的に発生するため」が33.0%、「トラック」では「取引先の都合で手待ち時間が発生するため」が52.1%で最も多かった。

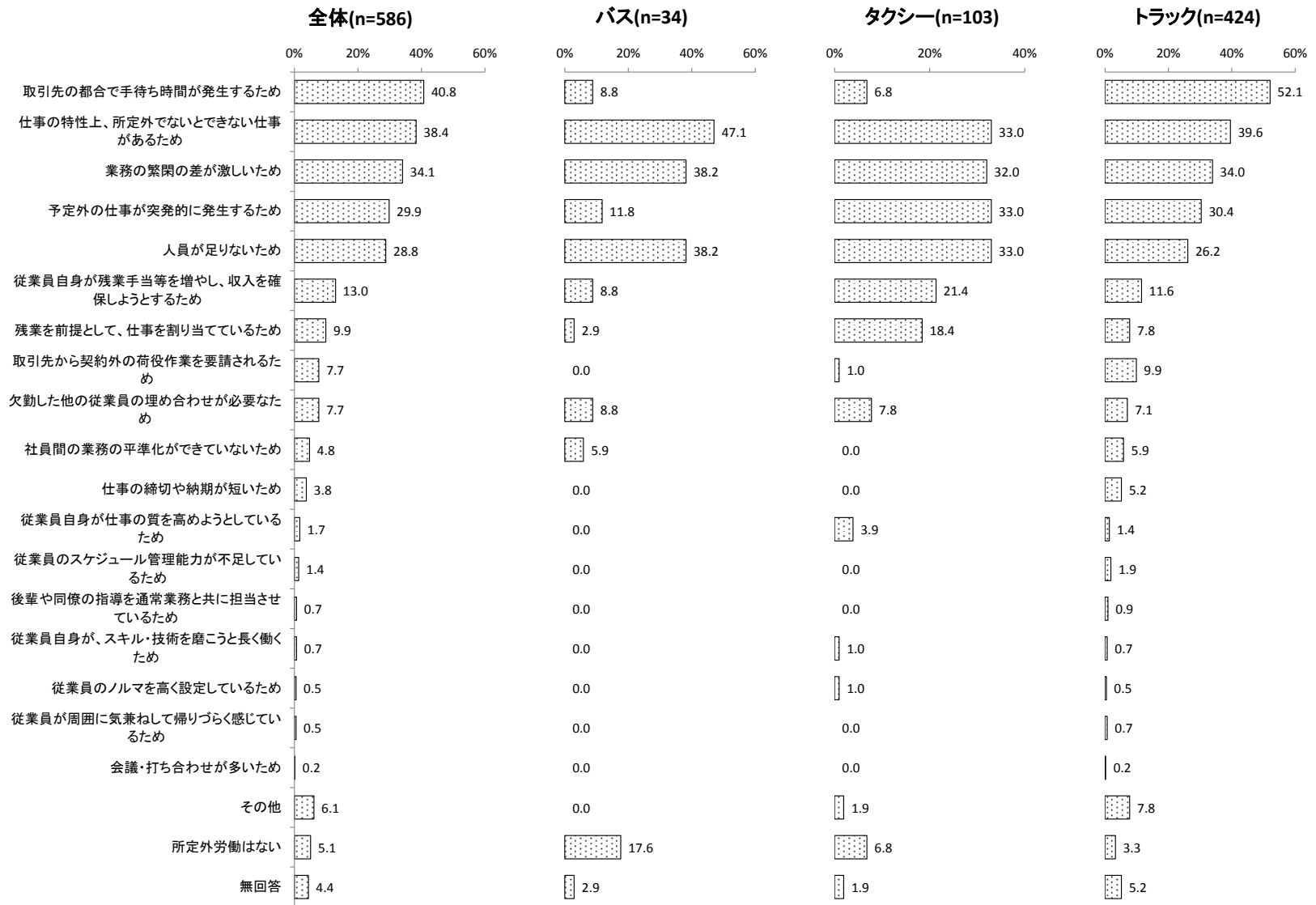
図表 48 自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由（複数回答）【業種別】

	調査数	理由										
		人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	仕事の締切や納期が短いため	予定外の仕事が発生的に発生するため	後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	残業を前提として、仕事を割り当てるため	従業員のノルマを高く設定しているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多いため	従業員自身が仕事の質を高めようとしているため
全体	586 100.0	169 28.8	200 34.1	225 38.4	22 3.8	175 29.9	4 0.7	58 9.9	3 0.5	28 4.8	1 0.2	10 1.7
バス	34 100.0	13 38.2	13 38.2	16 47.1	0 0.0	4 11.8	0 0.0	1 2.9	0 0.0	2 5.9	0 0.0	0 0.0
タクシー	103 100.0	34 33.0	33 32.0	34 33.0	0 0.0	34 33.0	0 0.0	19 18.4	1 1.0	0 0.0	0 0.0	4 3.9
トラック	424 100.0	111 26.2	144 34.0	168 39.6	22 5.2	129 30.4	4 0.9	33 7.8	2 0.5	25 5.9	1 0.2	6 1.4
	調査数	従業員が不足しているため	従業員が周囲に気兼ねして帰らざらぬため	従業員自身が残業手当等を増やして確保しようとするため	従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	取引先の都合で手待ち時間が発生するため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要のため	その他	所定外労働はない	無回答	
全体	586 100.0	8 1.4	3 0.5	76 13.0	4 0.7	45 7.7	239 40.8	45 7.7	36 6.1	30 5.1	26 4.4	
バス	34 100.0	0 0.0	0 0.0	3 8.8	0 0.0	0 0.0	3 8.8	3 8.8	0 0.0	6 17.6	1 2.9	
タクシー	103 100.0	0 0.0	0 0.0	22 21.4	1 1.0	1 1.0	7 6.8	8 7.8	2 1.9	7 6.8	2 1.9	
トラック	424 100.0	8 1.9	3 0.7	49 11.6	3 0.7	42 9.9	221 52.1	30 7.1	33 7.8	14 3.3	22 5.2	

※自動車運転従事者が1名以上いる企業（調査数 n=586）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

図表 49 自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由（複数回答）【業種別】



※自動車運転従事者が1名以上いる企業（調査数 n=586）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

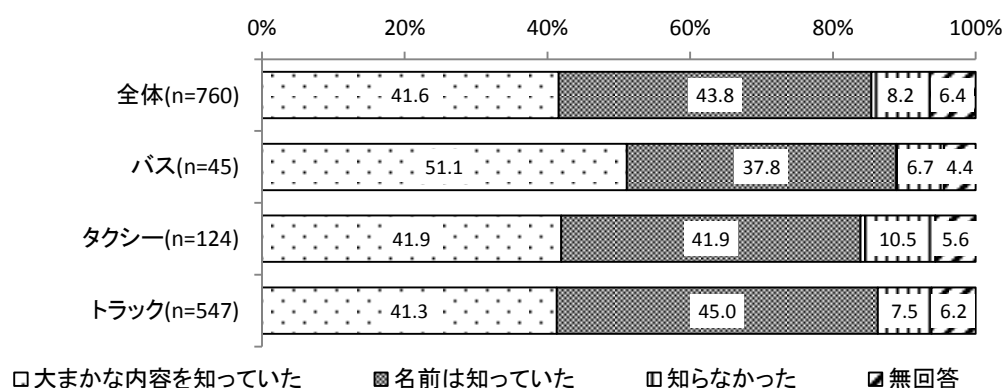
(3) 従業員の過重労働防止のための取組

①従業員の過重労働防止のための考え方

過労死等防止対策推進法については、「大まかな内容を知っていた」が41.6%、「名前は知っていた」が43.8%、「知らなかった」が8.2%であった。

業種別にみると、「大まかな内容を知っていた」企業の割合は「バス」が51.1%で最も高く、「タクシー」が41.9%、「トラック」が41.3%であった。

図表 50 過労死等防止対策推進法の認知度【業種別】

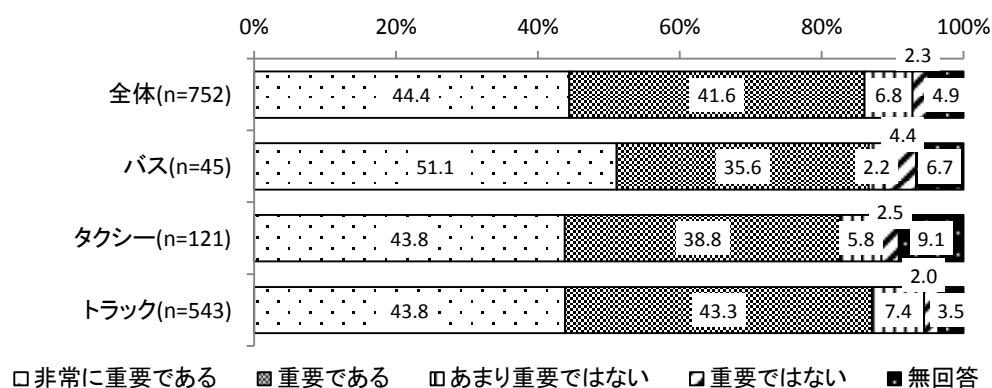


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者についての過労死等の防止への取組に対する課題認識は、「非常に重要である」が44.4%、「重要である」が41.6%と、8割以上の企業が重要であると認識していた。

業種別にみると、「非常に重要である」と考える企業の割合は「バス」が51.1%で最も高く、「タクシー」、「トラック」はともに43.8%であった。

図表 51 正規雇用者についての過労死等の防止への取組に対する課題認識【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の過労死等の防止への取組に対する課題認識について「重要ではない」又は「あまり重要ではない」と回答した企業 68 件のうち、重要な課題として捉えていない理由は、「業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いため」が 77.9%で最も多く、次いで「既に十分な対策を講じているため」が 27.9%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いため」又は「既に十分な対策を講じているため」を挙げており、特に「タクシー」においては「既に十分な対策を講じているため」と回答した者の割合が 40.0%と、他の業種に比べて高かった。

なお、「バス」については調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 52 正規雇用者についての過労死等の防止への取組を重要な課題として捉えていない理由（複数回答）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	既に十分な対策を講じているため	業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い等ため	収益の確保の方が重要であるため	各従業員が意識すればよい問題であるため	その他	無回答
全体	68 100.0	19 27.9	53 77.9	0 0.0	0 0.0	1 1.5	5 7.4
バス	3 100.0	1 33.3	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
タクシー	10 100.0	4 40.0	6 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
トラック	51 100.0	14 27.5	41 80.4	0 0.0	0 0.0	1 2.0	4 7.8

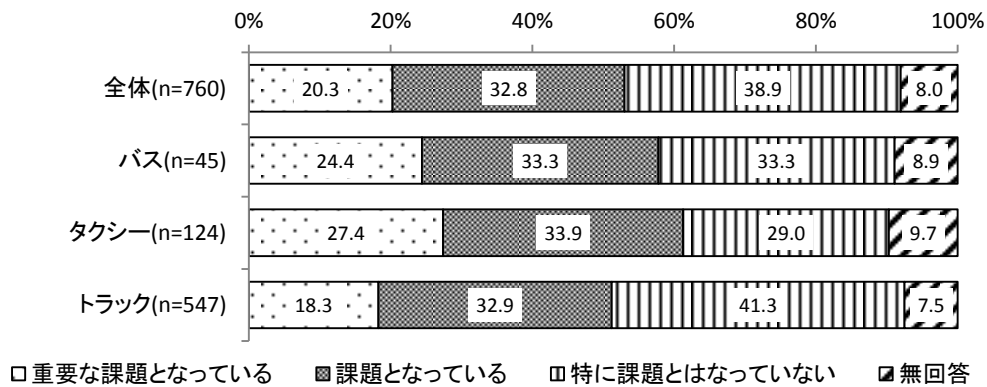
※正規雇用者についての過労死等の防止への取組に対する課題認識について「重要ではない」又は「あまり重要でない」と回答した企業（調査数 n=68）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

健康管理に関する課題のうち、「健康障害を抱える従業員の業務の見直し」に関して「重要な課題となっている」と回答した企業の割合は20.3%であった。

業種別にみると、「タクシー」が27.4%で最も高く、次いで「バス」が24.4%、「トラック」が18.3%であった。

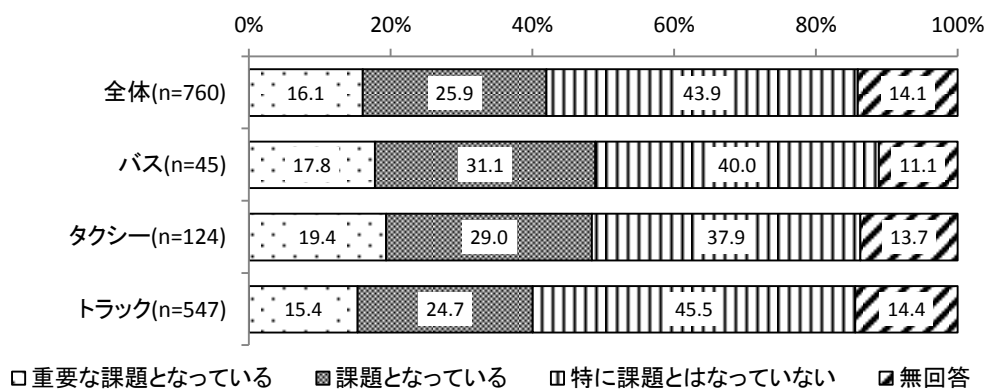
図表 53 健康管理に関する課題：健康障害を抱える従業員の業務の見直し【業種別】



健康管理に関する課題のうち、「メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直し」に関して「重要な課題となっている」と回答した企業の割合は16.1%であった。

業種別にみると、「タクシー」が19.4%で最も高く、次いで「バス」が17.8%、「トラック」が15.4%であった。

図表 54 健康管理に関する課題：メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直し【業種別】



②過重労働の防止に向けて実施している取組

過重労働防止に向けて実施している取組については、「安全面・健康面に配慮した、ゆとりのある運行管理を行っている」が 61.7%で最も多く、次いで「休日の振替又は代休（代償休日）を付与している」が 47.2%、「顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している」が 35.1%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「安全面・健康面に配慮した、ゆとりのある運行管理を行っている」が最も多く、60%を超えていた。また、「トラック」では「顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している」企業が 45.0%であり、内訳としては「手待ち時間の短縮」が 31.6%、「高速道路利用料金の支払い」が 28.3%、「着荷の時間指定の見直し」が 18.5%であった。

図表 55 過重労働防止に向けて実施している取組（複数回答）【業種別】

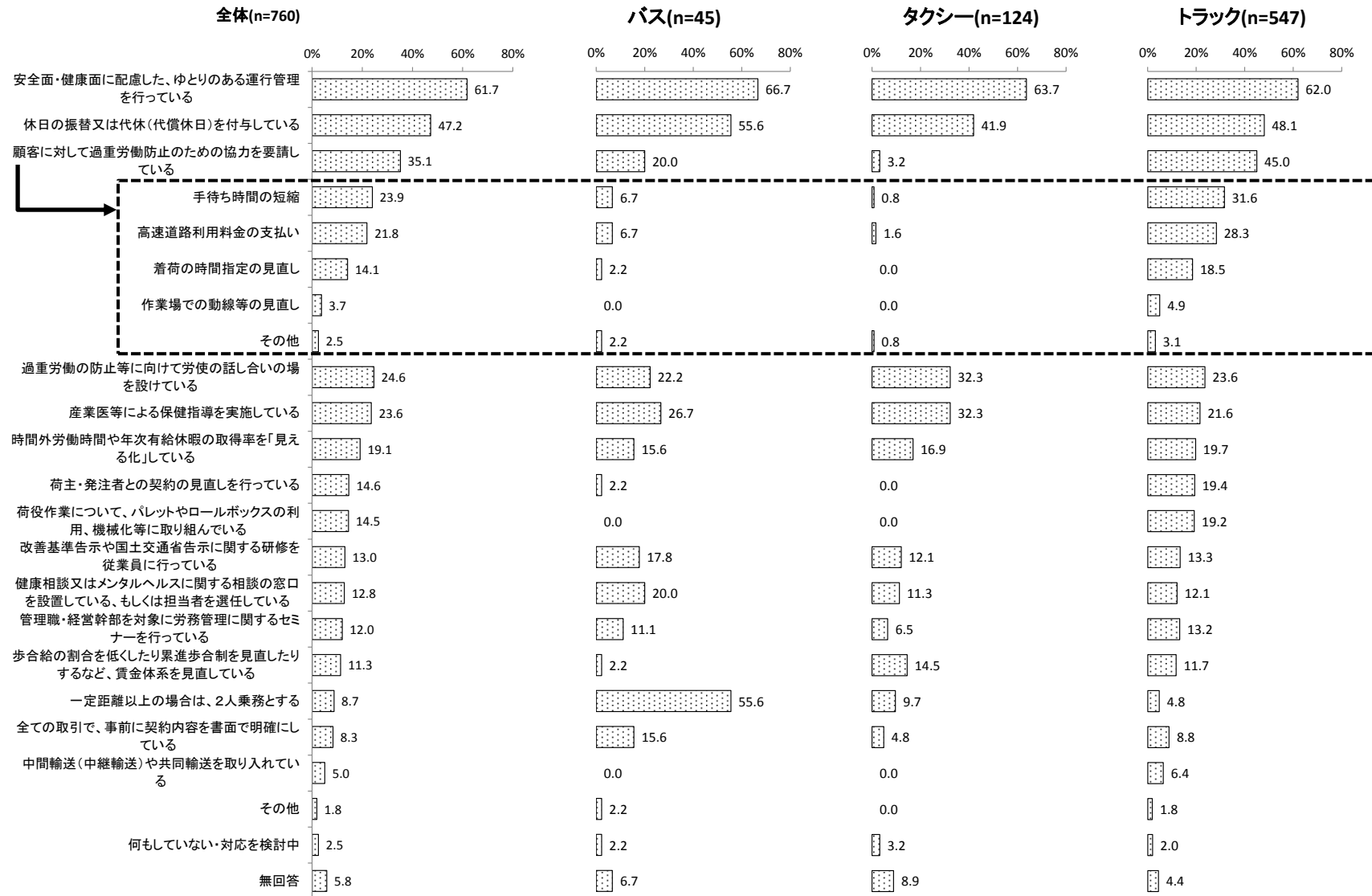
上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	産業医等による保健指導を実施している	管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	時間を「見える化」している	過重労働の防止等に向けて労使の話合いの場を設けている	健康相談又はメンタルヘルスに関する窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	安全面・健康面に配慮した、ゆとりのある運行管理を行っている	歩合給の割合を低くしたり累進歩合制を見直している	改善基準告示や国土交通省告示に関する研修を従業員に行っている	全ての取引で、事前に契約内容を書面	一定距離以上の場合、2人乗務とする	荷主・発注者との契約の見直しを行っている
全体	760 100.0	179 23.6	91 12.0	145 19.1	187 24.6	97 12.8	359 47.2	469 61.7	86 11.3	99 13.0	63 8.3	66 8.7	111 14.6
バス	45 100.0	12 26.7	5 11.1	7 15.6	10 22.2	9 20.0	25 55.6	30 66.7	1 2.2	8 17.8	7 15.6	25 55.6	1 2.2
タクシー	124 100.0	40 32.3	8 6.5	21 16.9	40 32.3	14 11.3	52 41.9	79 63.7	18 14.5	15 12.1	6 4.8	12 9.7	0 0.0
トラック	547 100.0	118 21.6	72 13.2	108 19.7	129 23.6	66 12.1	263 48.1	339 62.0	64 11.7	73 13.3	48 8.8	26 4.8	106 19.4

	調査数	顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している	高速道路利用料金の支払い	手待ち時間の短縮	着荷の時間指定の見直し	作業場での動線等の見直し	その他	荷役作業の利用、機械化等に取り組んでいる	中間輸送（中継輸送）や共同輸送を取り入れている	その他	何もしていない・対応を検討中	無回答
全体	760 100.0	267 35.1	166 21.8	182 23.9	107 14.1	28 3.7	19 2.5	110 14.5	38 5.0	14 1.8	19 2.5	44 5.8
バス	45 100.0	9 20.0	3 6.7	3 6.7	1 2.2	0 0.0	1 2.2	0 0.0	0 0.0	1 2.2	1 2.2	3 6.7
タクシー	124 100.0	4 3.2	2 1.6	1 0.8	0 0.0	0 0.0	1 0.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 3.2	11 8.9
トラック	547 100.0	246 45.0	155 28.3	173 31.6	101 18.5	27 4.9	17 3.1	105 19.2	35 6.4	10 1.8	11 2.0	24 4.4

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。
※表中心線枠内は「顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している」場合に、その具体的な内容について回答するもの。

図表 56 過重労働防止に向けて実施している取組（複数回答）【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。
 ※グラフ中点線枠内は「顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している」場合に、その具体的な内容について回答するもの。

過重労働防止に向けた取組への課題については、「荷主・発注者の理解が不足している」が41.7%で最も多く、次いで「売上げや収益が悪化するおそれがある」が36.1%、「人員不足のため対策を取ることができない」が27.6%であった。

業種別にみると、「バス」では「人員不足のため対策を取ることができない」が26.7%、「タクシー」では「売上げや収益が悪化するおそれがある」が35.5%、「トラック」では「荷主・発注者の理解が不足している」が54.1%でそれぞれ最も多かった。

図表 57 過重労働の防止に向けた取組への課題（複数回答）【業種別】

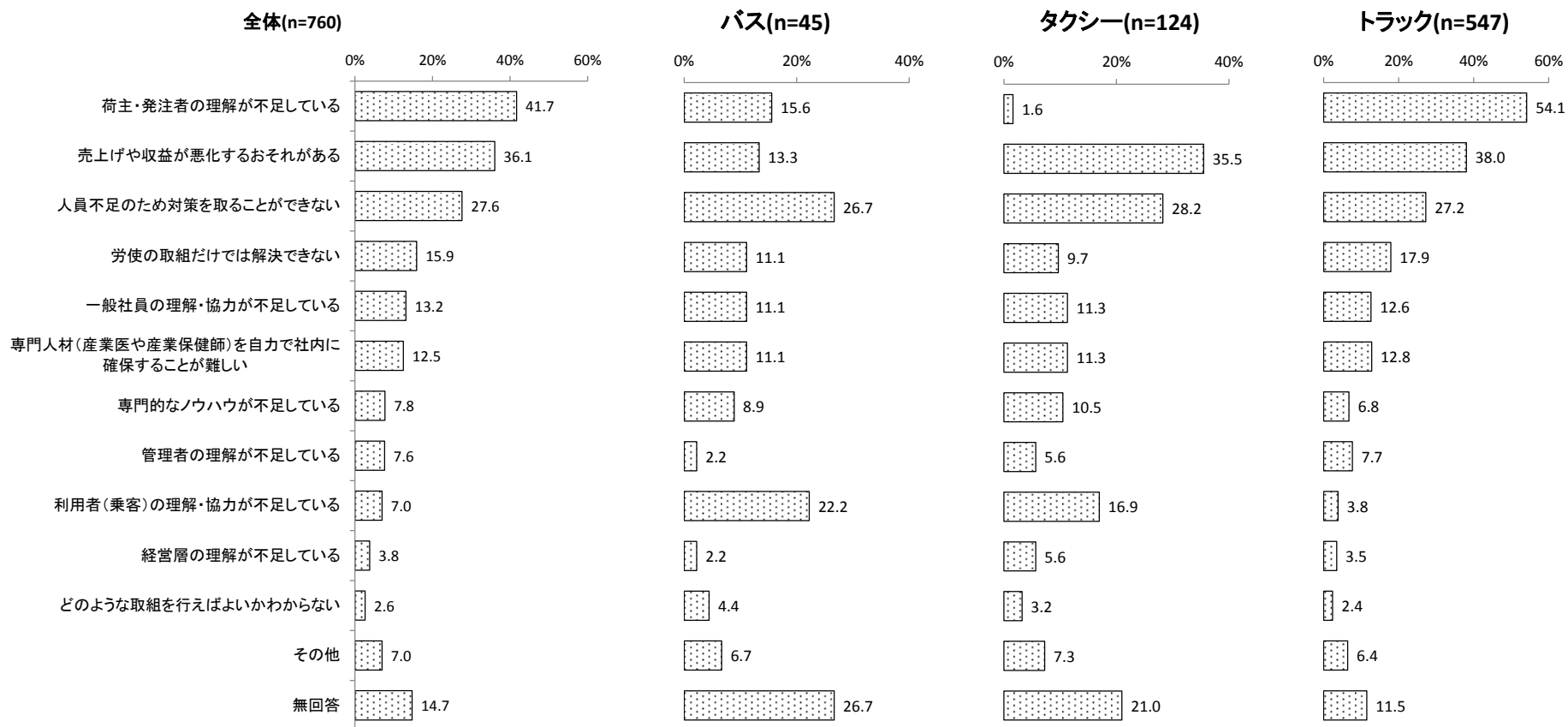
上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	売上げや収益が悪化するおそれがある	経営層の理解が不足している	管理者の理解が不足している	一般社員の理解・協力が不足している	荷主・発注者の理解が不足している	利用者が不足している（乗客）の理解・協力	いのかかわらな取組を行えばよ
全体	760	274	29	58	100	317	53	20
	100.0	36.1	3.8	7.6	13.2	41.7	7.0	2.6
バス	45	6	1	1	5	7	10	2
	100.0	13.3	2.2	2.2	11.1	15.6	22.2	4.4
タクシー	124	44	7	7	14	2	21	4
	100.0	35.5	5.6	5.6	11.3	1.6	16.9	3.2
トラック	547	208	19	42	69	296	21	13
	100.0	38.0	3.5	7.7	12.6	54.1	3.8	2.4

	調査数	専門人材（産業医や産業保健師）を自力で社内や産業保健に確保することが難しい	専門的なノウハウが不足している	人員不足のため対策を取ることができない	労使の取組だけでは解決できない	その他	無回答
全体	760	95	59	210	121	53	112
	100.0	12.5	7.8	27.6	15.9	7.0	14.7
バス	45	5	4	12	5	3	12
	100.0	11.1	8.9	26.7	11.1	6.7	26.7
タクシー	124	14	13	35	12	9	26
	100.0	11.3	10.5	28.2	9.7	7.3	21.0
トラック	547	70	37	149	98	35	63
	100.0	12.8	6.8	27.2	17.9	6.4	11.5

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

図表 58 過重労働の防止に向けた取組への課題（複数回答）【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

③健康診断の実施状況

平成 27 年度実績による労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率は、「10 割」が 77.9%で最も多く、次いで「9 割以上 10 割未満」が 7.4%であった。

業種別にみると、受診率が「10 割」の企業の割合は「バス」が 86.7%で最も高く、次いで「トラック」では 81.9%、「タクシー」では 60.5%であった。

図表 59 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率（平成 27 年度実績）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）					無回答
		7 割未満	8 7 割割未満以上	9 8 割割未満以上	1 9 0 割割以上未満	1 0 割	
		下段：割合（%）					
全体	760	31	12	23	56	592	46
	100.0	4.1	1.6	3.0	7.4	77.9	6.1
バス	45	0	0	0	3	39	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	6.7	86.7	6.7
タクシー	124	8	5	8	20	75	8
	100.0	6.5	4.0	6.5	16.1	60.5	6.5
トラック	547	18	7	14	29	448	31
	100.0	3.3	1.3	2.6	5.3	81.9	5.7

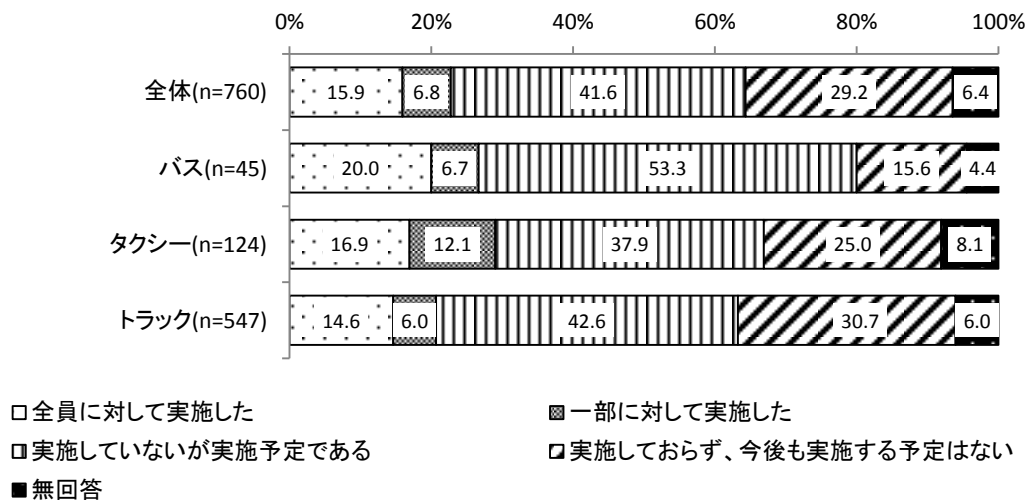
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

④ストレスチェックの実施状況

平成 28 年 11 月 30 日まで（ただし、平成 27 年 12 月 1 日以降。以下同じ。）のストレスチェックの実施状況は、「実施していないが実施予定である」が 41.6%で最も多く、次いで「実施しておらず、今後も実施する予定はない」が 29.2%、「全員に対して実施した」が 15.9%であった。

業種別にみると、「全員に対して実施した」企業の割合は「バス」が 20.0%、「タクシー」が 16.9%、「トラック」が 14.6%であった。「実施しておらず、今後も実施する予定はない」企業の割合は、「トラック」において 30.7%と、他の業種に比べて高かった。

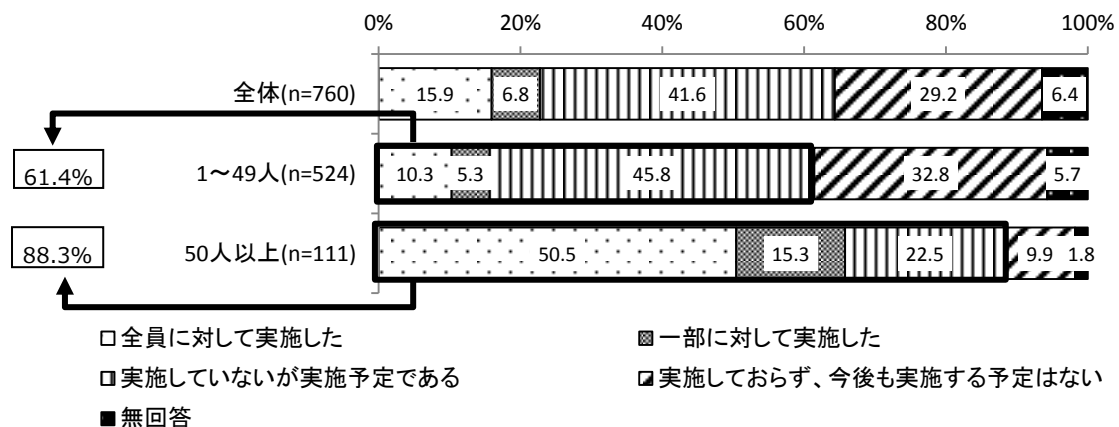
図表 60 ストレスチェックの実施状況（平成 28 年 11 月 30 日までの実施状況）【業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者数別に平成 28 年 11 月 30 日までのストレスチェックの実施状況についてみると、「全員に対して実施した」企業の割合は正規雇用者数が 50 人以上の企業では 50.5%であり、1～49 人の企業では 10.3%であった。ストレスチェックを実施又は実施予定（「全員に対して実施した」、「一部に対して実施した」、「実施していないが実施予定である」の合計。以下同じ。）の企業の割合は、正規雇用者数が 50 人以上の企業では 88.3%、1～49 人の企業では 61.4%であった。

図表 61 ストレスチェックの実施状況（平成 28 年 11 月 30 日までの実施状況）【正規雇用者数別】

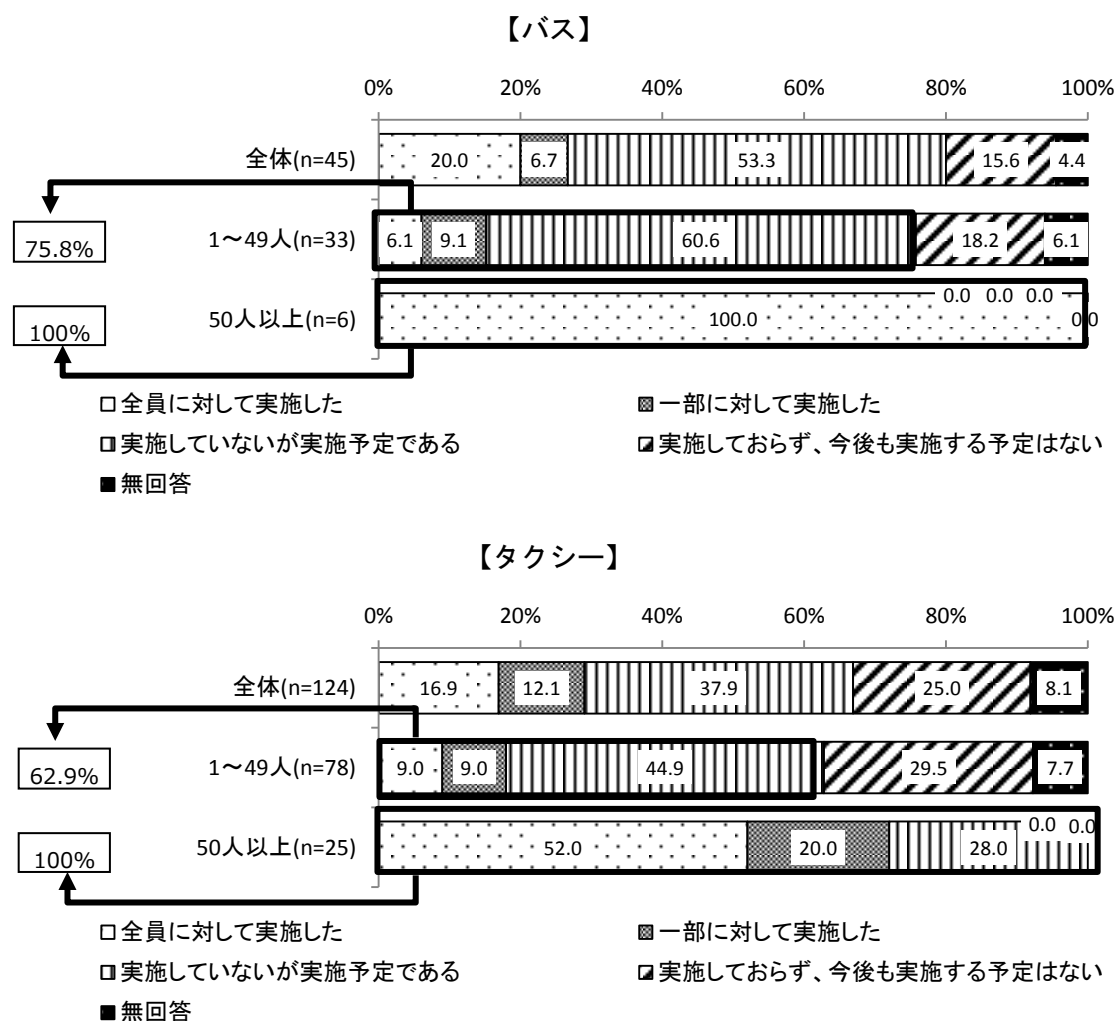


※全体の調査数には正規雇用者数が「0 人」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

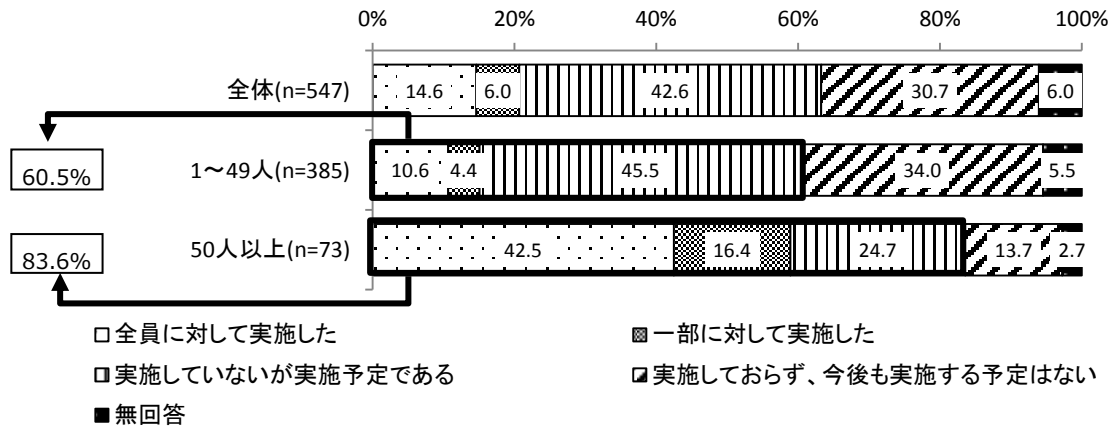
正規雇用者数別、業種別に平成 28 年 11 月 30 日までのストレスチェックの実施状況をみると、「全員に対して実施した」企業の割合は、「バス」では正規雇用者数が 50 人以上の企業では 100% であり、1～49 人の企業では 6.1%であった。「タクシー」では正規雇用者数が 50 人以上の企業では 52.0%であり、1～49 人の企業では 9.0%であった。「トラック」では正規雇用者数が 50 人以上の企業では 42.5%であり、1～49 人の企業では 10.6%であった。ストレスチェックを実施又は実施予定の企業の割合は、「バス」では正規雇用者数が 50 人以上の企業では 100%であり、1～49 人の企業では 75.8%であった。「タクシー」では正規雇用者数が 50 人以上の企業では 100%であり、1～49 人の企業では 62.9%であった。「トラック」では正規雇用者数が 50 人以上の企業では 83.6%であり、1～49 人の企業では 60.5%であった。

なお、「バス」の正規雇用者数が 50 人以上の企業は調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 62 ストレスチェックの実施状況（平成 28 年 11 月 30 日までの実施状況）【正規雇用者数別・業種別】



【トラック】



※全体の調査数には正規雇用者数が「0人」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

(4) 休職・退職の状況について

① 病気による休職者の比率と過去3年間（平成25、26、27年度）の動向

正規雇用者における病気による休職者の比率（平成28年12月1日時点）をみると、何らかの病気による休職者がいる企業は18.9%であり、病気による休職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は15.3%であった。

業種別にみると、何らかの病気による休職者がいる企業の割合は「タクシー」が29.8%で最も高く、「バス」では26.7%、「トラック」では16.0%であった。

図表 63 病気による休職者の比率（平成28年12月1日時点）【正規雇用者・業種別】

	調査数	0%	上段：回答数（件）					無回答	（者病気がいるによる休職）
			0.5%未満	1.0%未満	1.1%未満	2.1%未満	2.0%以上		
全体	752	427	7	8	10	2	115	183	142
	100.0	56.8	0.9	1.1	1.3	0.3	15.3	24.3	18.9
バス	45	23	2	1	1	0	8	10	12
	100.0	51.1	4.4	2.2	2.2	0.0	17.8	22.2	26.7
タクシー	121	52	0	1	1	1	33	33	36
	100.0	43.0	0.0	0.8	0.8	0.8	27.3	27.3	29.8
トラック	543	328	5	5	6	1	70	128	87
	100.0	60.4	0.9	0.9	1.1	0.2	12.9	23.6	16.0

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による休職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による休職者のうち、脳・心臓疾患による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）をみると、脳・心臓疾患による休職者がいる企業は 6.5%であり、脳・心臓疾患による休職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は 5.2%であった。

業種別にみると、脳・心臓疾患による休職者がいる企業の割合は「バス」が 15.6%で最も高く、「タクシー」では 9.9%、「トラック」では 5.2%であった。

図表 64 脳・心臓疾患による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）【正規雇用者・業種別】

	調査数	0 %	上段：回答数（件）					無回答	下段：割合（%）	脳・心臓疾患による休職者がいる企業（再掲）
			0 . 5 % 未満	1 0 . 5 % 未満	1 1 . 5 % 未満	2 1 . 5 % 未満	2 . 0 % 以上			
全体	752	254	6	1	2	1	39	449	49	
	100.0	33.8	0.8	0.1	0.3	0.1	5.2	59.7	6.5	
バス	45	13	3	0	1	0	3	25	7	
	100.0	28.9	6.7	0.0	2.2	0.0	6.7	55.6	15.6	
タクシー	121	37	0	1	1	1	9	72	12	
	100.0	30.6	0.0	0.8	0.8	0.8	7.4	59.5	9.9	
トラック	543	189	2	0	0	0	26	326	28	
	100.0	34.8	0.4	0.0	0.0	0.0	4.8	60.0	5.2	

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「脳・心臓疾患による休職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による休職者のうち、精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。）による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）をみると、精神障害等による休職者がいる企業は 3.5% であり、精神障害等による休職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は 1.9% であった。

業種別にみると、精神障害等による休職者がいる企業の割合は「タクシー」が 5.0% で最も高く、「バス」では 4.4%、「トラック」では 2.6% であった。

図表 65 精神障害等による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）【正規雇用者・業種別】

	調査数	0 %	精神障害等による休職者の比率					無回答	（再休職者等） いるによる割合 (%)
			0.5 % 未満	1.0 % 未満	1.1 % 未満	2.1 % 未満	2.0 % 以上		
全体	752	266 35.4	3 0.4	7 0.9	1 0.1	1 0.1	14 1.9	460 61.2	26 3.5
バス	45	16 35.6	1 2.2	1 2.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	27 60.0	2 4.4
タクシー	121	44 36.4	0 0.0	3 2.5	0 0.0	1 0.8	2 1.7	71 58.7	6 5.0
トラック	543	192 35.4	1 0.2	1 0.2	0 0.0	0 0.0	12 2.2	337 62.1	14 2.6

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

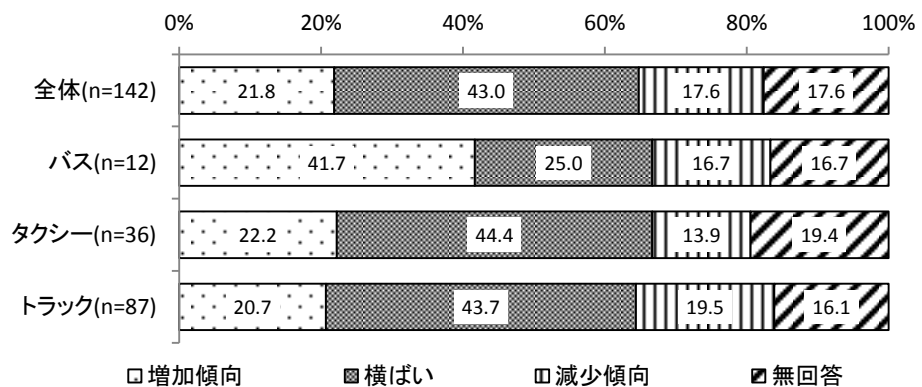
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「精神障害等による休職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による休職者数の過去 3 年間（平成 25、26、27 年度）の動向をみると、「増加傾向」が 21.8%、「横ばい」が 43.0%、「減少傾向」が 17.6% であった。

業種別にみると、「バス」では「増加傾向」が 41.7% と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 66 病気による休職者数の過去 3 年間（平成 25、26、27 年度）の動向【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が 1 人以上かつ病気による休職者が 1 人以上の企業（調査数 n=142）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②病気による退職者の比率と過去3年間（平成25、26、27年度）の動向

正規雇用者における病気による退職者の比率（平成27年4月～平成28年3月）をみると、何らかの病気による退職者がいる企業は15.8%であり、病気による退職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は11.7%であった。

業種別にみると、何らかの病気による退職者がいる企業の割合は「タクシー」が26.4%で最も高く、「バス」では8.9%、「トラック」では13.8%であった。

図表 67 病気による退職者の比率（平成27年4月～平成28年3月）【正規雇用者・業種別】

	調査数	0 %	上段：回答数（件）					無回答	（者が病気による退職）
			0.5 %未満	1.0 %未満	1.1 %未満	2.1 %未満	2.0 %以上		
全体	752	448	6	8	12	5	88	185	119
	100.0	59.6	0.8	1.1	1.6	0.7	11.7	24.6	15.8
バス	45	27	1	1	0	0	2	14	4
	100.0	60.0	2.2	2.2	0.0	0.0	4.4	31.1	8.9
タクシー	121	55	0	3	1	2	26	34	32
	100.0	45.5	0.0	2.5	0.8	1.7	21.5	28.1	26.4
トラック	543	343	3	4	11	3	54	125	75
	100.0	63.2	0.6	0.7	2.0	0.6	9.9	23.0	13.8

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による退職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による退職者のうち、脳・心臓疾患による退職者がいる企業は4.5%であり、脳・心臓疾患による退職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は3.5%であった。

業種別にみると、脳・心臓疾患による退職者がいる企業の割合は「タクシー」が7.4%で最も高く、「バス」では4.4%、「トラック」では4.2%であった。

図表 68 脳・心臓疾患による退職者の比率（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）【正規雇用者・業種別】

	調査数	0 %	上段：回答数（件）					無回答	下段：割合（%）	（るよる脳・心臓疾患による再退職者がいる）
			0.5 %未満	1.0 %未満	1.1 %未満	2.1 %未満	2.0 %以上			
全体	752	249	3	1	3	1	26	469	34	
	100.0	33.1	0.4	0.1	0.4	0.1	3.5	62.4	4.5	
バス	45	15	1	0	1	0	0	28	2	
	100.0	33.3	2.2	0.0	2.2	0.0	0.0	62.2	4.4	
タクシー	121	39	0	1	1	1	6	73	9	
	100.0	32.2	0.0	0.8	0.8	0.8	5.0	60.3	7.4	
トラック	543	181	2	0	1	0	20	339	23	
	100.0	33.3	0.4	0.0	0.2	0.0	3.7	62.4	4.2	

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「脳・心臓疾患による退職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による退職者のうち、精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。以下同じ。）による退職がいる企業は 2.8%であり、精神障害等による退職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は 1.7%であった。

業種別にみると、精神障害等による退職者がいる企業の割合は「タクシー」が 4.1%で最も高く、「バス」では 0.0%、「トラック」では 2.6%であった。

図表 69 精神障害等による退職者の比率（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）【正規雇用者・業種別】

	調査数	0 %	上段：回答数（件）					無回答	下段：割合（%）	（る精神障害等による再退職者がいる）
			0.5 %未満	1.0 %未満	1.1 %未満	2.1 %未満	2.0 %以上			
全体	752	251	3	1	3	1	13	480	21	
	100.0	33.4	0.4	0.1	0.4	0.1	1.7	63.8	2.8	
バス	45	16	0	0	0	0	0	29	0	
	100.0	35.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	64.4	0.0	
タクシー	121	43	0	1	1	0	3	73	5	
	100.0	35.5	0.0	0.8	0.8	0.0	2.5	60.3	4.1	
トラック	543	178	2	0	2	1	9	351	14	
	100.0	32.8	0.4	0.0	0.4	0.2	1.7	64.6	2.6	

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=752）について集計。

※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

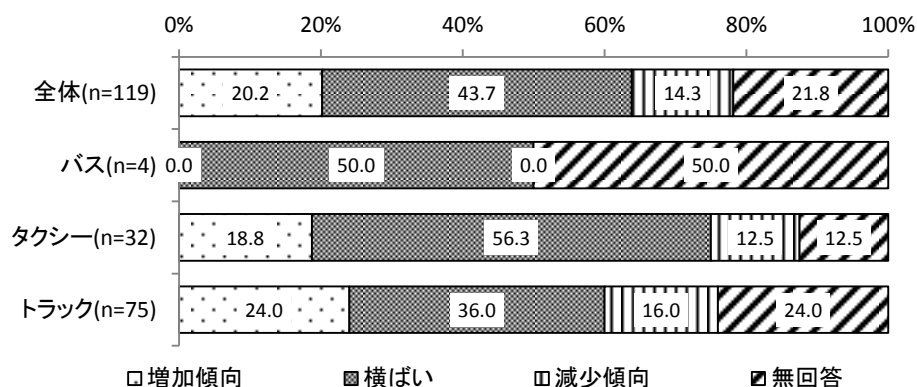
※「精神障害等による退職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による退職者数の過去3年間（平成25、26、27年度）の動向をみると、「増加傾向」が20.2%、「横ばい」が43.7%、「減少傾向」が14.3%であった。

業種別にみると、「バス」では「増加傾向」が0.0%であった一方、「タクシー」では18.8%、「トラック」では24.0%であった。

なお、バスは調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 70 病気による退職者数の過去3年間（平成25、26、27年度）の動向【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上かつ病気による休職者が1人以上の企業（調査数 n=119）について集計。
 ※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

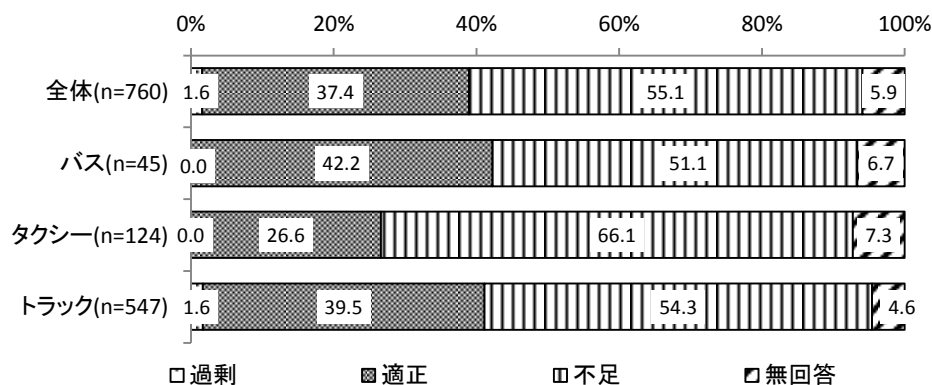
（5）商慣行、経営環境等について

①業務量に比した人員不足感

自動車運転従事者の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が1.6%、「適正」が37.4%、「不足」が55.1%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業の割合は「タクシー」が66.1%と最も高く、次いで「トラック」が54.3%、「バス」が51.1%であった。

図表 71 業務量に比した人員不足感【自動車運転従事者・業種別】

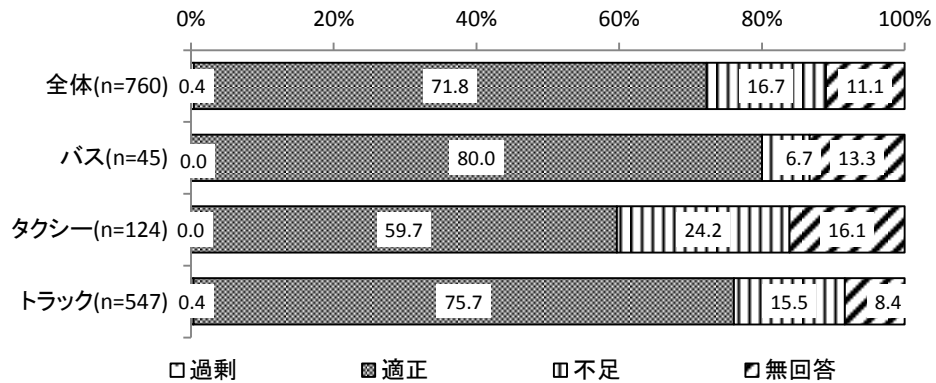


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

配車係の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が0.4%、「適正」が71.8%、「不足」が16.7%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業の割合は「タクシー」が24.2%と最も高く、次いで「トラック」が15.5%、「バス」が6.7%であった。

図表 72 業務量に比した人員不足感【配車係・業種別】

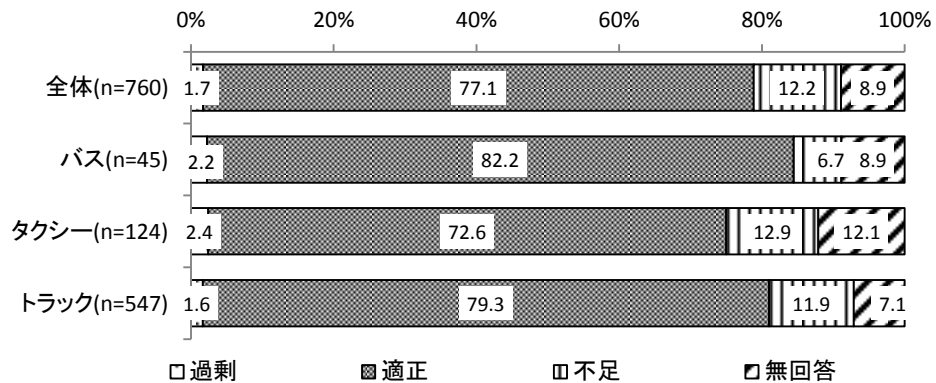


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

運行管理者の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が1.7%、「適正」が77.1%、「不足」が12.2%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業の割合は「タクシー」が12.9%と最も高く、次いで「トラック」が11.9%、「バス」が6.7%であった。

図表 73 業務量に比した人員不足感【運行管理者・業種別】

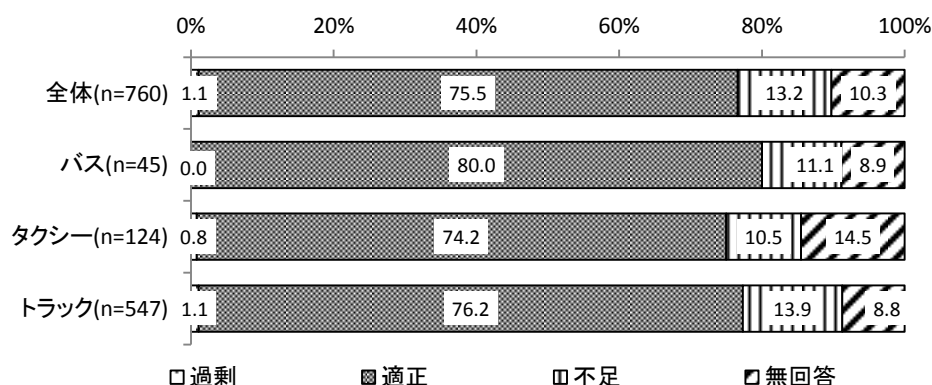


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

その他事務職員等の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が1.1%、「適正」が75.5%、「不足」が13.2%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業の割合は「トラック」が13.9%と最も高く、次いで「バス」が11.1%、「タクシー」が10.5%であった。

図表 74 業務量に比した人員不足感【その他事務職員等・業種別】

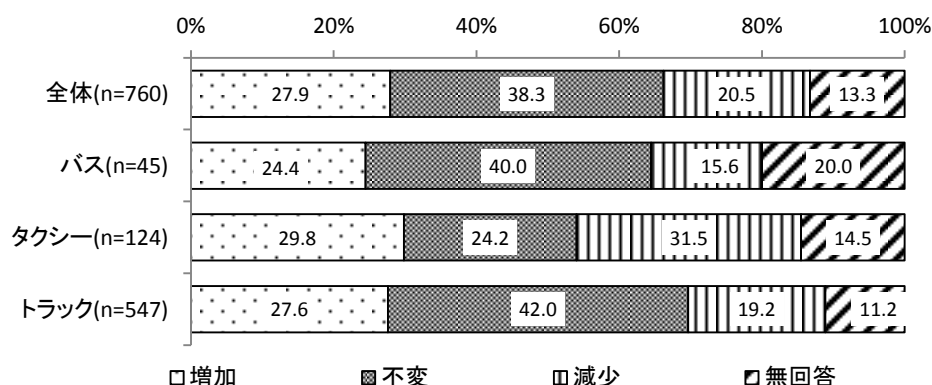


※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過去3年間（平成25、26、27年度）の自動車運転従事者の人員不足感の傾向については、「増加」が27.9%、「不変」が38.3%、「減少」が20.5%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業の割合は「タクシー」が29.8%と最も高く、次いで「トラック」が27.6%、「バス」が24.4%であった。

図表 75 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向【自動車運転従事者・業種別】



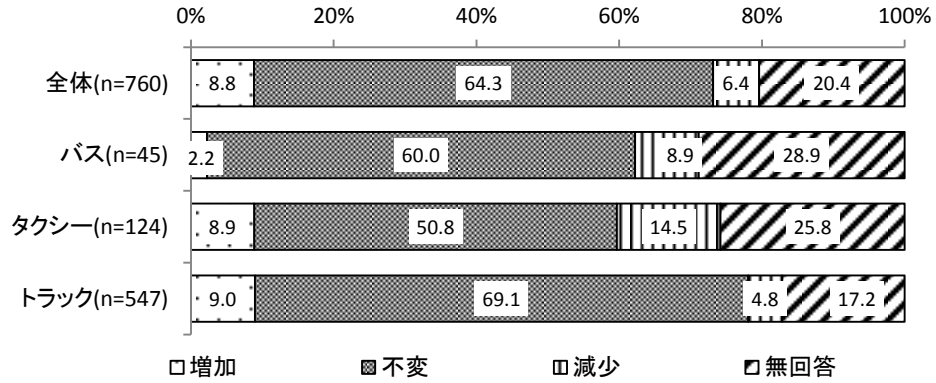
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

過去3年間（平成25、26、27年度）の配車係の人員不足感の傾向については、「増加」が8.8%、「不変」が64.3%、「減少」が6.4%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業の割合は「トラック」が9.0%と最も高く、次いで「タクシー」が8.9%、「バス」が2.2%であった。

図表 76 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向【配車係・業種別】



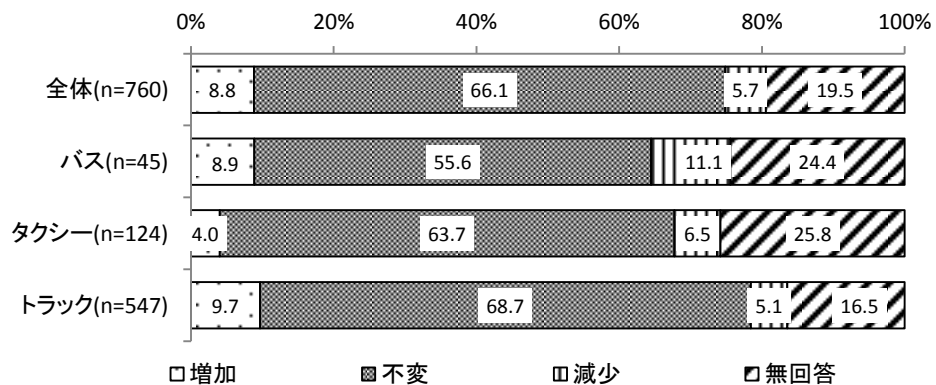
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

過去3年間（平成25、26、27年度）の運行管理者の人員不足感の傾向については、「増加」が8.8%、「不変」が66.1%、「減少」が5.7%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業の割合は「トラック」が9.7%で最も高く、次い「バス」が8.9%、「タクシー」が4.0%であった。

図表 77 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向【運行管理者・業種別】



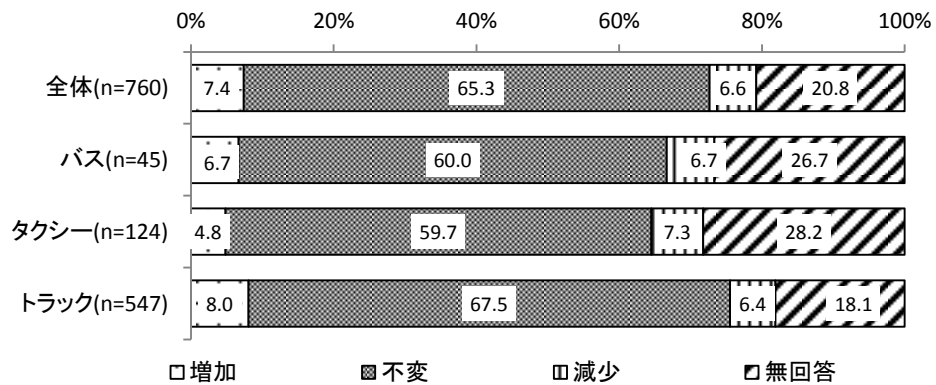
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

過去3年間（平成25、26、27年度）のその他事務職員等の人員不足感の傾向については、「増加」が7.4%、「不変」が65.3%、「減少」が6.6%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業の割合は「トラック」が8.0%と最も高く、次いで「バス」が6.7%、「タクシー」が4.8%であった。

図表 78 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向【その他事務職員等・業種別】



※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

②労働基準監督署又は地方運輸局からの監督、監査（調査）

過去3年間（平成25、26、27年度）の労働基準監督署又は地方運輸局からの監督、監査（調査）の実施状況については、「労働基準監督署から監督を受けた」が24.2%、「地方運輸局から監査（調査）を受けた」が24.7%、「いずれも受けていない」が47.2%であった。

業種別にみると、「労働基準監督署から監督を受けた」又は「地方運輸局から監査（調査）を受けた」と回答した企業の割合は、「バス」が44.4%と最も高く、次いで「トラック」が42.8%、「タクシー」が38.7%であった。

図表 79 過去3年間（平成25、26、27年度）の労働基準監督署又は地方運輸局からの
監督、監査（調査）の実施状況（複数回答）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	労働基準監督署から監督を受けた（A）	地方運輸局から監査（調査）を受けた（B）	いずれも受けていない	分からない	無回答	(A) + (B)
全体	760 100.0	184 24.2	188 24.7	359 47.2	24 3.2	60 7.9	317 41.7
バス	45 100.0	16 35.6	9 20.0	19 42.2	2 4.4	4 8.9	20 44.4
タクシー	124 100.0	26 21.0	29 23.4	61 49.2	5 4.0	10 8.1	48 38.7
トラック	547 100.0	132 24.1	142 26.0	258 47.2	14 2.6	41 7.5	234 42.8

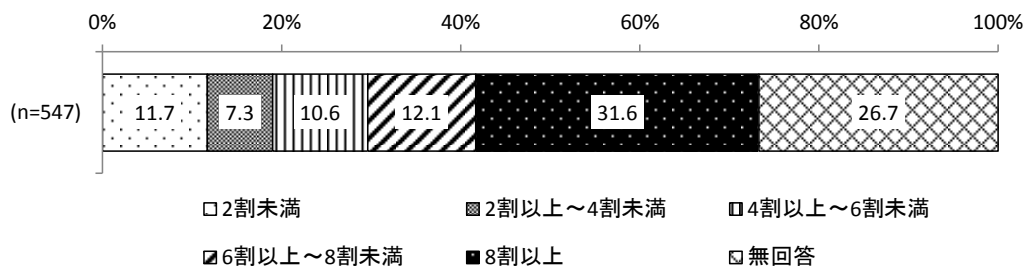
※全体の調査数には業種が「その他」、「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

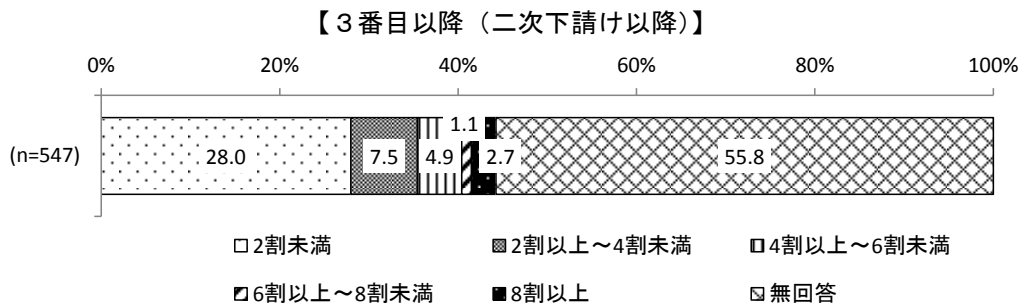
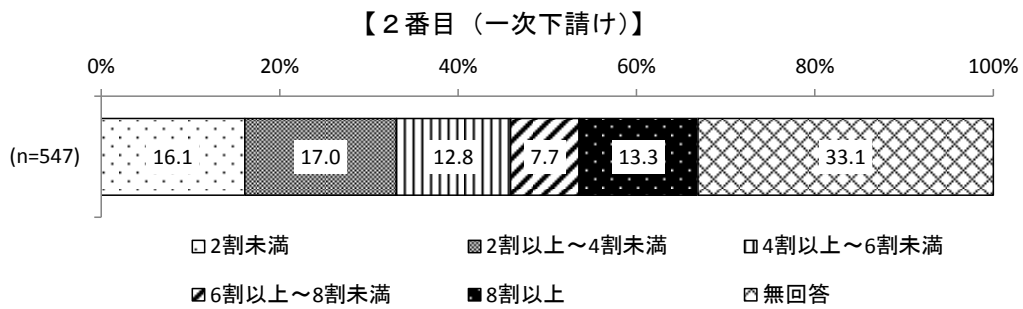
※(A) + (B) は、(A) または (B) の少なくともいずれかがあったと回答した企業を指す。

③トラック運送の商慣行・経済状況等

トラックの企業における、実運送を自社で担っている平成27年度の取引について、取引の立場別に取引件数に占める割合をみると、【1番目（元請）】は「8割以上」が31.6%、【2番目（一次下請け）】は「2割以上4割未満」が17.0%、【3番目以降（二次下請け以降）】は「2割未満」が28.0%とそれぞれ最も多かった。

図表 80 実運送を自社で担っている取引（平成27年度）についての
取引の立場別の取引件数に占める割合
【1番目（元請）】

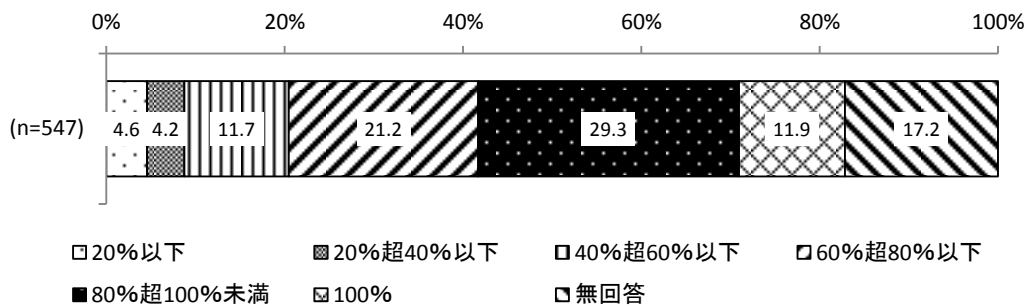




※業種がトラックの企業（調査数 n=547）について集計。

赤字が発生しない水準の運賃・料金を収受できている取引の割合は、「80%超 100%未満」が 29.3%で最も多く、次いで「60%超 80%以下」が 21.2%、「100%」が 11.9%であった。

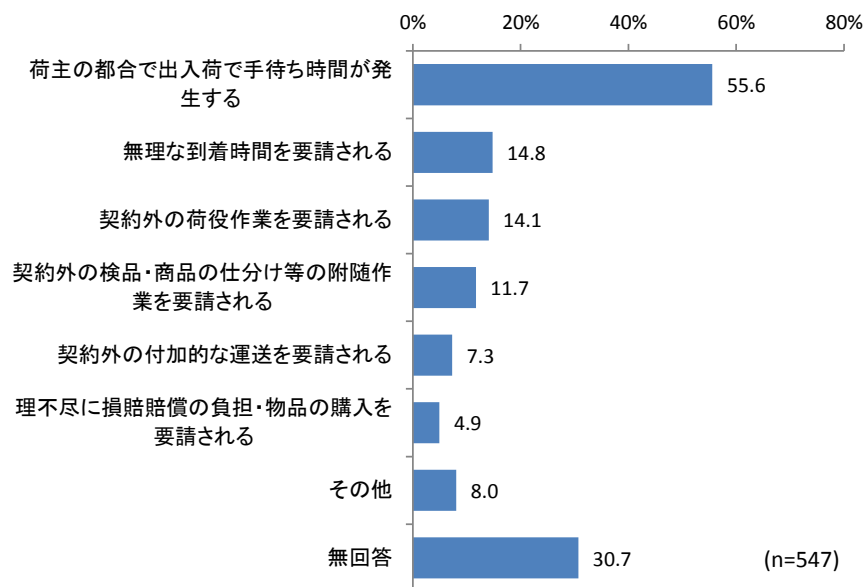
図表 81 赤字が発生しない水準の運賃・料金を収受できている取引の割合



※業種がトラックの企業（調査数 n=547）について集計。

取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項については、「荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する」が 55.6%で最も多く、次いで「無理な到着時間を要請される」が 14.8%、「契約外の荷役作業を要請される」が 14.1%であった。

図表 82 取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項（複数回答）

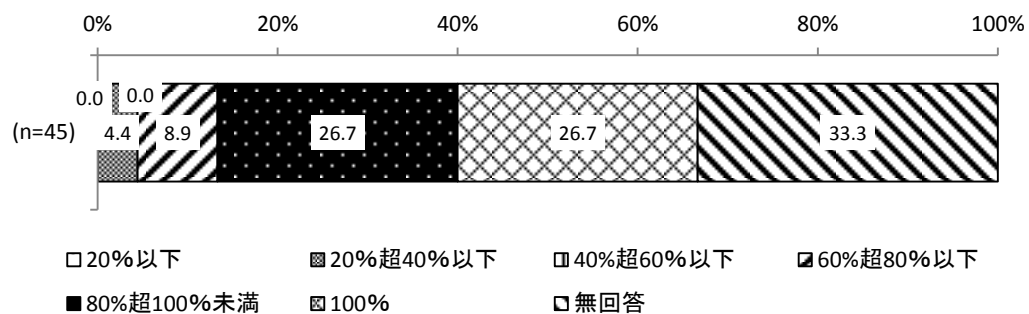


※業種がトラックの企業（調査数 n=547）について集計。

④乗合バス・貸切バスによる輸送の経営状況等

赤字が発生しない水準の運賃・料金を収受できている取引の割合は、「80%超 100%未満」及び「100%」が 26.7%で最も多かった。

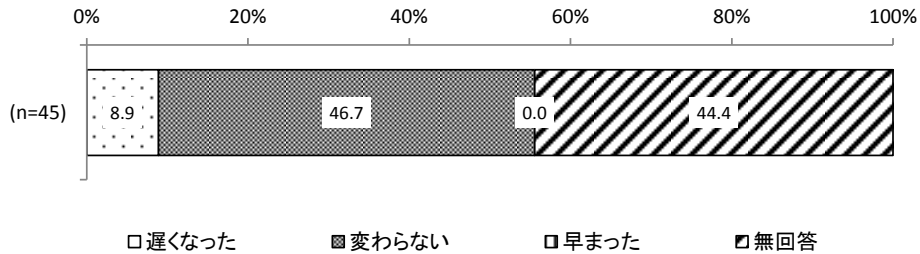
図表 83 赤字が発生しない水準の運賃・料金を収受できている取引の割合



※業種が「バス」の企業（調査数 n=45）について集計。

過去3年間（平成25、26、27年度）における始発便の時間は、「変わらない」が46.7%で最も多く、次いで「遅くなった」が8.9%であった。

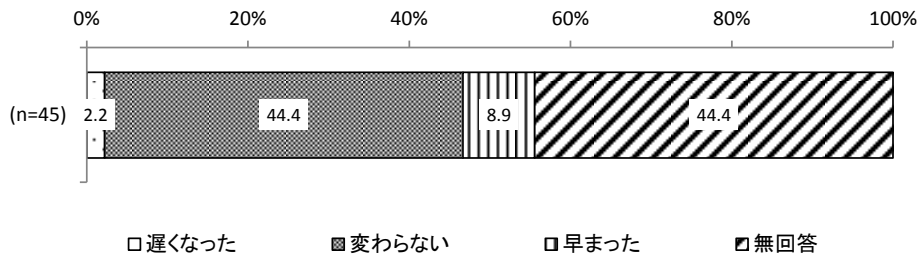
図表 84 過去3年間（平成25、26、27年度）の始発便の時間の状況



※業種が「バス」の企業（調査数 n=45）について集計。

過去3年間（平成25、26、27年度）における最終便の時間は、「変わらない」が44.4%で最も多く、次いで「早まった」が8.9%であった。

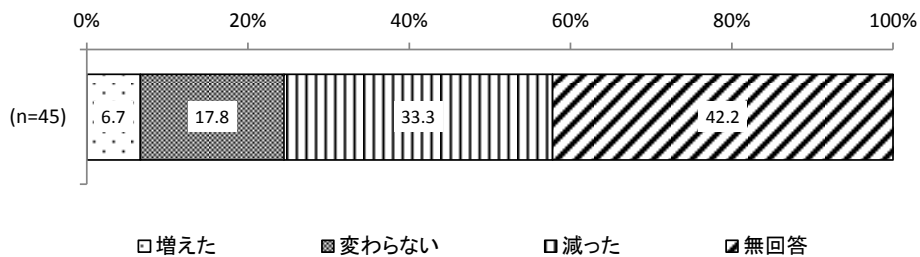
図表 85 過去3年間（平成25、26、27年度）の最終便の時間の状況



※業種が「バス」の企業（調査数 n=45）について集計。

過去3年間（平成25、26、27年度）における運行本数は、「減った」が33.3%で最も多く、次いで「変わらない」が17.8%であった。

図表 86 過去3年間（平成25、26、27年度）の運行本数の状況



2) 労働者調査

(1) 回答者の基本属性

①雇用形態

回答のあった4,678人のうち、「正社員」が89.2%で最も多く、次いで「契約社員」と「嘱託社員」がそれぞれ3.1%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「正社員」が最も多く、「トラック運転者」では94.2%、「バス運転者」では85.1%、「タクシー運転者」では73.8%であった。

なお、次頁以降の結果は、正規雇用者（正社員又は短時間正社員と回答した者）のみ報告する。

図表 87 雇用形態【職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	正社員	短時間正社員	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	その他	無回答
全体	4678	4172	34	35	43	90	4	147	145	8	0
	100.0	89.2	0.7	0.7	0.9	1.9	0.1	3.1	3.1	0.2	0.0
トラック運転者	3266	3078	9	5	16	34	4	86	32	2	0
	100.0	94.2	0.3	0.2	0.5	1.0	0.1	2.6	1.0	0.1	0.0
バス運転者	335	285	6	2	4	9	0	13	15	1	0
	100.0	85.1	1.8	0.6	1.2	2.7	0.0	3.9	4.5	0.3	0.0
タクシー運転者	917	677	14	22	18	41	0	43	97	5	0
	100.0	73.8	1.5	2.4	2.0	4.5	0.0	4.7	10.6	0.5	0.0

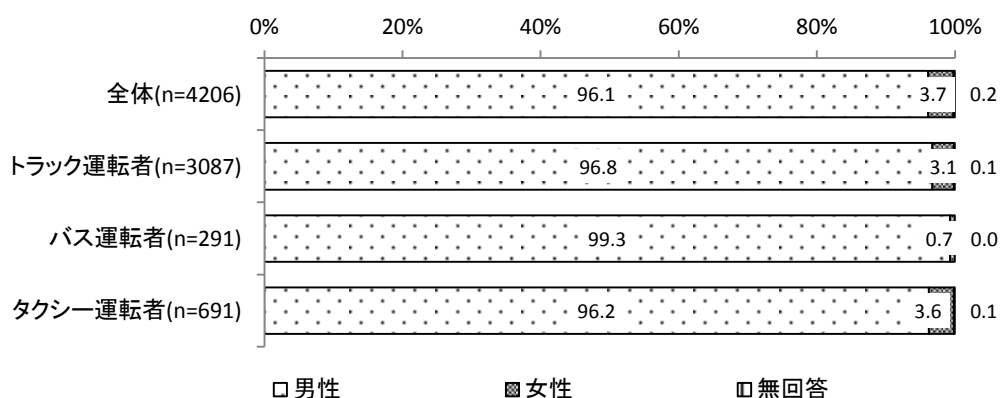
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※短時間正社員とは、無期労働契約を結んでいる者であって、フルタイムの正社員よりも1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者を指す。

②性別

回答のあった4,206人のうち、「男性」が96.1%、「女性」が3.7%であった。

図表 88 性別【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③年齢

回答者の年齢は、「40歳代」が34.9%で最も多く、次いで「50歳代」が30.3%、「60歳代以上」が15.3%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」と「バス運転者」では「40歳代」がそれぞれ39.3%、40.2%で最も多く、「タクシー運転者」では「60歳代以上」が43.4%で最も多かった。

図表 89 年齢【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：歳)
		下段：割合 (%)						
		20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	無回答	
全体	4206	182	608	1469	1276	644	27	48.4
	100.0	4.3	14.5	34.9	30.3	15.3	0.6	
トラック運転者	3087	158	537	1212	876	287	17	46.4
	100.0	5.1	17.4	39.3	28.4	9.3	0.6	
バス運転者	291	2	29	117	109	31	3	49.4
	100.0	0.7	10.0	40.2	37.5	10.7	1.0	
タクシー運転者	691	10	23	102	252	300	4	56.8
	100.0	1.4	3.3	14.8	36.5	43.4	0.6	

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④勤務年数、及び自動車運転従事者（ドライバー）としての通算経験年数

現在の勤務先（法人）での勤務年数は、「5年未満」が33.3%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が21.1%、「10年以上15年未満」及び「20年以上」が16.4%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」と「タクシー運転者」では「5年未満」がそれぞれ33.9%、33.3%で最も多く、「バス運転者」では「20年以上」が26.5%で最も多かった。

図表 90 現在の勤務先（法人）での勤務年数【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						平均 （単位：年）
		5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上	無回答	
全体	4206 100.0	1399 33.3	889 21.1	691 16.4	422 10.0	688 16.4	117 2.8	10.5
トラック運転者	3087 100.0	1046 33.9	634 20.5	507 16.4	329 10.7	497 16.1	74 2.4	10.4
バス運転者	291 100.0	75 25.8	62 21.3	51 17.5	24 8.2	77 26.5	2 0.7	12.3
タクシー運転者	691 100.0	230 33.3	177 25.6	120 17.4	56 8.1	90 13.0	18 2.6	10.1

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

自動車運転従事者（ドライバー）としての通算経験年数は、「20年以上」が39.9%で最も多く、次いで「10年以上15年未満」が15.1%、「15年以上20年未満」が13.0%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「20年以上」が最も多かったが、「バス運転者」では51.9%と、他の職種に比べて高かった。

図表 91 自動車運転従事者（ドライバー）としての通算経験年数【正規雇用者・職種別】

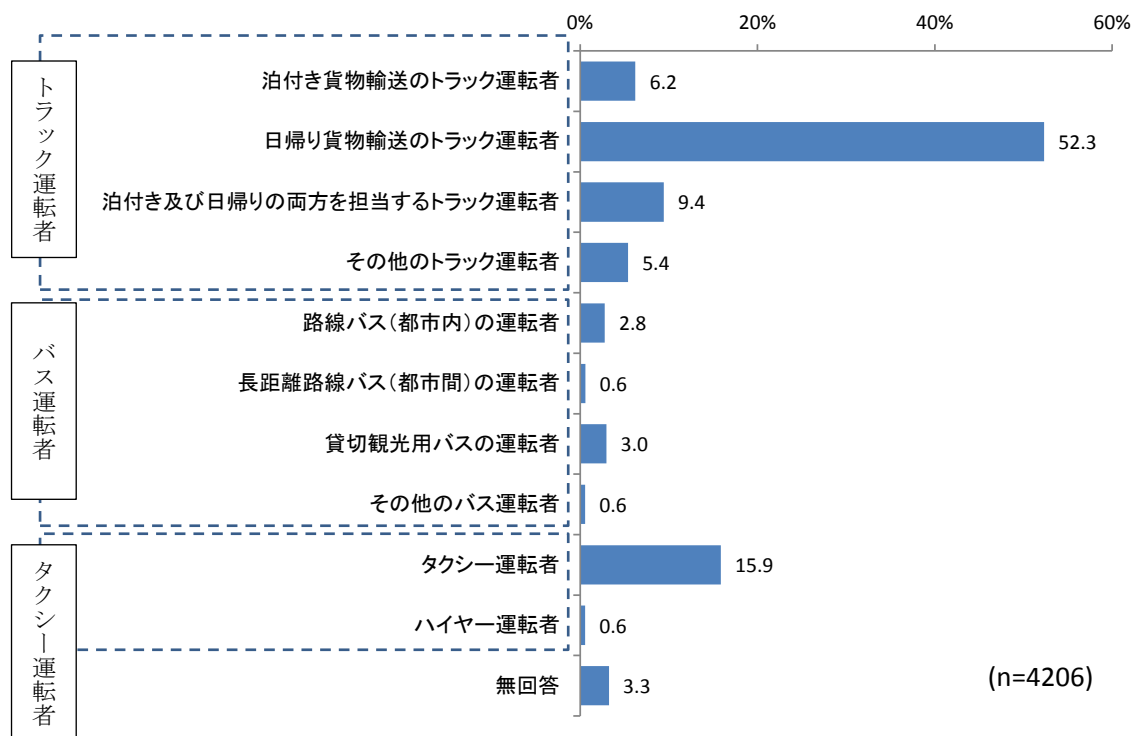
	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						平均 (単位：年)
		5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上	無回答	
全体	4206 100.0	518 12.3	533 12.7	637 15.1	546 13.0	1680 39.9	292 6.9	17.7
トラック運転者	3087 100.0	392 12.7	385 12.5	478 15.5	427 13.8	1246 40.4	159 5.2	17.2
バス運転者	291 100.0	16 5.5	31 10.7	36 12.4	40 13.7	151 51.9	17 5.8	20.8
タクシー運転者	691 100.0	103 14.9	109 15.8	118 17.1	72 10.4	258 37.3	31 4.5	18.2

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤主に従事している仕事

主に従事している仕事は、「日帰り貨物輸送のトラック運転者」が52.3%で最も多く、次いで「タクシー運転者」が15.9%、「泊付き及び日帰りの両方を担当するトラック運転者」が9.4%であった。

図表 92 主に従事している仕事【正規雇用者・職種別】

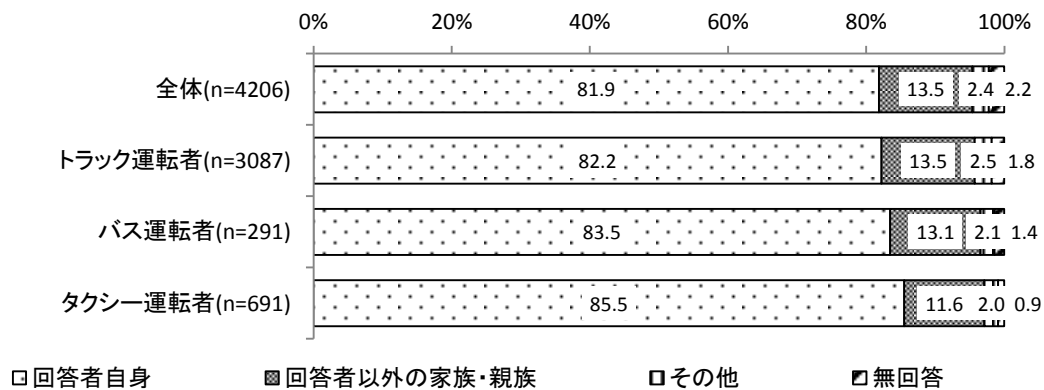


⑥主たる家計の維持（支持）者

主たる家計の維持（支持）者は、「回答者自身」が81.9%、「回答者以外の家族・親族」が13.5%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 93 主たる家計の維持（支持）者【正規雇用者・職種別】



⑦回答者自身の年収

回答者自身の年収は、「200万円以上400万円未満」が55.8%で最も多く、次いで「400万円以上600万円未満」が31.7%、「130万円以上200万円未満」が5.2%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「200万円以上400万円未満」が最も多く、「トラック運転者」では57.8%、「バス運転者」では40.2%、「タクシー運転者」では56.3%であった。

図表 94 回答者自身の年収【正規雇用者・職種別】

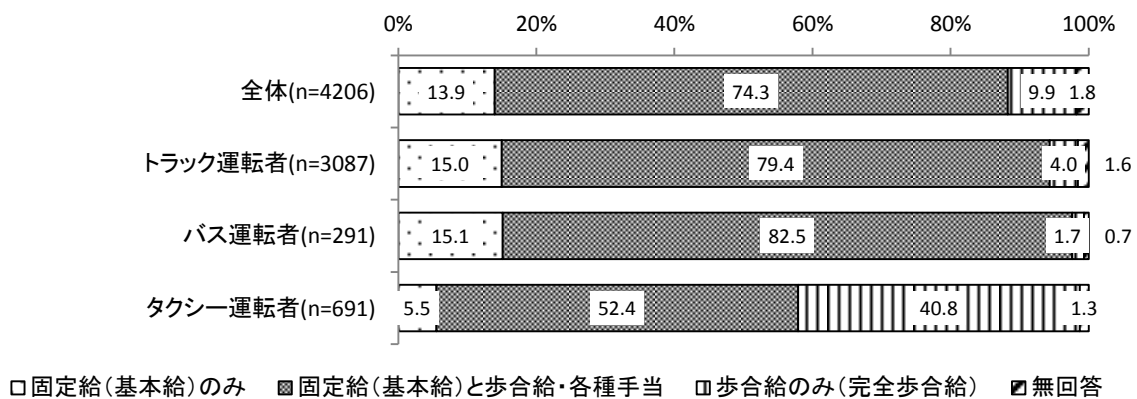
	調査数	10万円未満	11万円未満	21万円未満	42万円未満	64万円未満	86万円未満	18万円以上	10万円以上	分からない	無回答
全体	4206	25	60	217	2347	1334	102	19	3	29	70
	100.0	0.6	1.4	5.2	55.8	31.7	2.4	0.5	0.1	0.7	1.7
トラック運転者	3087	15	14	66	1785	1081	64	8	3	21	30
	100.0	0.5	0.5	2.1	57.8	35.0	2.1	0.3	0.1	0.7	1.0
バス運転者	291	2	4	16	117	109	27	10	0	1	5
	100.0	0.7	1.4	5.5	40.2	37.5	9.3	3.4	0.0	0.3	1.7
タクシー運転者	691	7	36	118	389	119	7	1	0	5	9
	100.0	1.0	5.2	17.1	56.3	17.2	1.0	0.1	0.0	0.7	1.3

⑧賃金体系

賃金体系は、「固定給（基本給）のみ」が 13.9%、「固定給（基本給）と歩合給・各種手当」が 74.3%、「歩合給のみ（完全歩合給）」が 9.9%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「固定給（基本給）と歩合給・各種手当」が最も多かった。「タクシー運転者」では「歩合給のみ（完全歩合給）」が 40.8%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

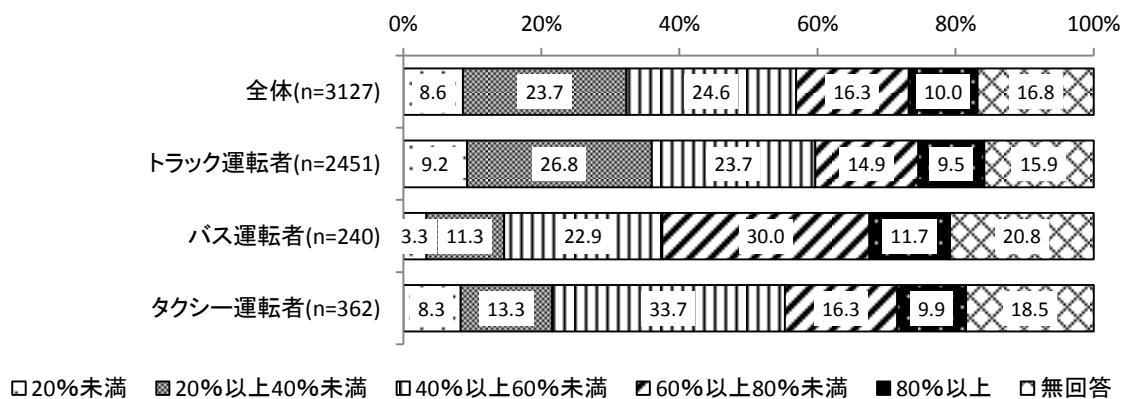
図表 95 賃金体系【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

賃金に占める固定給（基本給）の割合は、「40%以上 60%未満」が 24.6%で最も多く、次いで「20%以上 40%未満」が 23.7%、「60%以上 80%未満」が 16.3%であった。

図表 96 賃金に占める固定給（基本給）の割合【正規雇用者・職種別】



※賃金体系が「固定給（基本給）と歩合給・各種手当」であった者（調査数 n=3127）について集計。
 ※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

(2) 回答者の働き方について

①労働時間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月）

<平均的な 1 か月の拘束時間>

正規雇用者における平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の平均的な 1 か月の拘束時間の平均は 206.6 時間であり、「200 時間超 250 時間以下」が 17.6%で最も多く、次いで「150 時間超 200 時間以下」が 15.2%、「250 時間超 300 時間以下」が 14.2%であった。

職種別にみると、平均的な 1 か月の拘束時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く 220.0 時間、「バス運転者」が最も短く 191.3 時間であった。

図表 97 1 か月の拘束時間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の平均的な 1 か月）

【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		1 5 0 時 間 以 下	2 1 0 5 0 0 時 間 以 超 下	2 2 5 0 0 0 時 間 以 超 下	3 2 0 5 0 0 時 間 以 超 下	3 3 5 0 0 0 時 間 以 超 下	3 5 0 時 間 超	無 回 答	
全体	4206 100.0	379 9.0	639 15.2	741 17.6	596 14.2	86 2.0	31 0.7	1734 41.2	206.6
トラック運転者	3087 100.0	287 9.3	501 16.2	548 17.8	467 15.1	62 2.0	18 0.6	1204 39.0	205.7
バス運転者	291 100.0	35 12.0	36 12.4	33 11.3	27 9.3	5 1.7	5 1.7	150 51.5	191.3
タクシー運転者	691 100.0	41 5.9	88 12.7	149 21.6	96 13.9	17 2.5	6 0.9	294 42.5	220.0

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者：1 か月の拘束時間は原則として 293 時間が限度。ただし、毎月の拘束時間の限度を定める書面による労使協定を締結した場合には、1 年のうち 6 か月までは、1 年間の拘束時間が 3,516 時間を超えない範囲内において、1 か月の拘束時間を 320 時間まで延長可能。

バス運転者：4 週間を平均した 1 週間当たりの拘束時間は原則として 65 時間が限度。ただし、貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、貸切バスに乗務する者及び高速バスの運転者について、書面による労使協定を締結した場合には、52 週間のうち 16 週間までは、4 週間を平均した 1 週間当たりの拘束時間を 71.5 時間まで延長可能。

タクシー運転者（日勤勤務者）：1 か月の拘束時間は 299 時間が限度。（車庫待ち等の運転者に係る特例あり。）

<拘束時間が最長の月の拘束時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の最も長かった1か月の拘束時間の平均は231.6時間であり、「250時間超 300時間以下」が12.5%で最も多く、次いで「200時間超 250時間以下」が9.6%、「150時間以下」が5.7%であった。

職種別にみると、最も長かった1か月の拘束時間の平均は「トラック運転者」が最も長く234.1時間、「バス運転者」が最も短く215.3時間であった。

図表 98 1か月の拘束時間（平成27年12月～平成28年11月の最も拘束時間が長かった1か月）

【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		150時間以下	200時間以下	250時間以下	300時間以下	350時間以下	400時間以下	無回答	
全体	4206 100.0	238 5.7	178 4.2	404 9.6	526 12.5	236 5.6	52 1.2	2572 61.2	231.6
トラック運転者	3087 100.0	176 5.7	147 4.8	307 9.9	416 13.5	211 6.8	32 1.0	1798 58.2	234.1
バス運転者	291 100.0	32 11.0	14 4.8	25 8.6	36 12.4	5 1.7	15 5.2	164 56.4	215.3
タクシー運転者	691 100.0	23 3.3	12 1.7	71 10.3	69 10.0	18 2.6	2 0.3	496 71.8	229.0

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者：1か月の拘束時間は原則として293時間が限度。ただし、毎月の拘束時間の限度を定める書面による労使協定を締結した場合には、1年のうち6か月までは、1年間の拘束時間が3,516時間を超えない範囲内において、1か月の拘束時間を320時間まで延長可能。

バス運転者：4週間を平均した1週間当たりの拘束時間は原則として65時間が限度。ただし、貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、貸切バスに乗務する者及び高速バスの運転者について、書面による労使協定を締結した場合には、52週間のうち16週間までは、4週間を平均した1週間当たりの拘束時間を71.5時間まで延長可能。

タクシー運転者（日勤勤務者）：1か月の拘束時間は299時間が限度。（車庫待ち等の運転者に係る特例あり。）

<平均的な1か月の労働時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の平均的な1か月の労働時間の平均は177.9時間であり、「150時間超200時間以下」が21.8%で最も多く、次いで「200時間超250時間以下」が14.4%、「100時間以下」が8.4%であった。

職種別にみると、平均的な1か月の労働時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く189.9時間、「バス運転者」が最も短く141.8時間であった。

図表 99 1か月の労働時間（平成27年12月～平成28年11月の平均的な1か月）【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超350時間以下	350時間超	
全体	4206 100.0	352 8.4	171 4.1	915 21.8	604 14.4	220 5.2	35 0.8	1909 45.4	177.9
トラック運転者	3087 100.0	266 8.6	129 4.2	704 22.8	455 14.7	173 5.6	28 0.9	1332 43.1	178.7
バス運転者	291 100.0	42 14.4	16 5.5	53 18.2	20 6.9	7 2.4	0 0.0	153 52.6	141.8
タクシー運転者	691 100.0	35 5.1	23 3.3	142 20.5	120 17.4	37 5.4	7 1.0	327 47.3	189.9

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

<労働時間が最長の月の労働時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の最も長かった1か月の労働時間の平均は204.2時間であり、「200時間超250時間以下」が11.1%で最も多く、次いで「250時間超300時間以下」が8.6%、「150時間超200時間以下」が8.1%であった。

職種別にみると、平均的な1か月の労働時間の平均は「トラック運転者」が最も長く207.3時間、「バス運転者」が最も短く175.4時間であった。

図表 100 1か月の労働時間（平成27年12月～平成28年11月の最も労働時間が長かった1か月）
【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		1 0 0 時間 以下	1 5 0 0 時間 以下	1 0 0 時間 以下	2 0 0 時間 以下	2 5 0 0 時間 以下	3 0 0 時間 以下	3 0 0 時間 以下	
全体	4206 100.0	206 4.9	50 1.2	341 8.1	465 11.1	360 8.6	79 1.9	2705 64.3	204.2
トラック運転者	3087 100.0	151 4.9	36 1.2	269 8.7	356 11.5	298 9.7	66 2.1	1911 61.9	207.3
バス運転者	291 100.0	32 11.0	6 2.1	24 8.2	24 8.2	26 8.9	5 1.7	174 59.8	175.4
タクシー運転者	691 100.0	20 2.9	7 1.0	42 6.1	82 11.9	31 4.5	8 1.2	501 72.5	203.4

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

<平均的な1日の拘束時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の平均的な1日の拘束時間の平均は10.6時間であり、「10時間以下」が42.3%で最も多く、次いで「10時間超12時間以下」が16.5%、「12時間超14時間以下」が7.1%であった。

職種別にみると、平均的な1日の拘束時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く13.7時間、「トラック運転者」が最も短く10.1時間であった。

図表 101 1日の拘束時間（平成27年12月～平成28年11月の平均的な1日）

【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		1 0 時間 以下	1 2 0 時間 以下	1 4 2 時間 以下	1 6 4 時間 以下	1 8 6 時間 以下	1 8 時間 超	無 回 答	
全体	4206 100.0	1779 42.3	696 16.5	297 7.1	110 2.6	56 1.3	112 2.7	1156 27.5	10.6
トラック運転者	3087 100.0	1458 47.2	578 18.7	220 7.1	45 1.5	4 0.1	13 0.4	769 24.9	10.1
バス運転者	291 100.0	121 41.6	39 13.4	17 5.8	15 5.2	1 0.3	1 0.3	97 33.3	10.2
タクシー運転者	691 100.0	145 21.0	72 10.4	58 8.4	49 7.1	51 7.4	97 14.0	219 31.7	13.7

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者、バス運転者：1日（始業時刻から起算して24時間をいう。以下同じ。）の拘束時間は13時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても16時間が限度。ただし、15時間を超える回数は1週間につき2回が限度。

タクシー運転者（日勤勤務者）：1日の拘束時間は13時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても16時間が限度。

<拘束時間が最長の日の拘束時間>

正規雇用者における平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の最も長かった 1 日の拘束時間の平均は 13.9 時間であり、「14 時間超 16 時間以下」が 13.1%で最も多く、次いで「12 時間超 14 時間以下」が 11.2%、「10 時間超 12 時間以下」が 9.0%であった。

職種別にみると、最も長かった 1 日の拘束時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く 15.7 時間、「トラック運転者」が最も短く 13.5 時間であった。

図表 102 1 日の拘束時間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の最も拘束時間が長かった 1 日）

【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		10 時間以下	10 時間超 12 時間以下	12 時間超 14 時間以下	14 時間超 16 時間以下	16 時間超 18 時間以下	18 時間超 20 時間以下	20 時間超	
全体	4206 100.0	334 7.9	378 9.0	471 11.2	553 13.1	84 2.0	178 4.2	2208 52.5	13.9
トラック運転者	3087 100.0	267 8.6	343 11.1	399 12.9	418 13.5	54 1.7	85 2.8	1521 49.3	13.5
バス運転者	291 100.0	23 7.9	10 3.4	22 7.6	78 26.8	16 5.5	15 5.2	127 43.6	14.8
タクシー運転者	691 100.0	31 4.5	20 2.9	45 6.5	47 6.8	12 1.7	77 11.1	459 66.4	15.7

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者、バス運転者：1 日（始業時刻から起算して 24 時間をいう。以下同じ。）の拘束時間は 13 時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても 16 時間が限度。ただし、15 時間を超える回数は 1 週間につき 2 回が限度。

タクシー運転者（日勤勤務者）：1 日の拘束時間は 13 時間以内を基本とし、これを延長する場合であっても 16 時間が限度。

<平均的な 1 日の運転時間>

正規雇用者における平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の平均的な 1 日の運転時間の平均は 6.6 時間であり、「5 時間以下」が 27.0%で最も多く、次いで「5 時間超 7 時間以下」が 21.4%、「7 時間超 9 時間以下」が 15.0%であった。

職種別にみると、平均的な 1 日の運転時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く 9.7 時間、「トラック運転者」が最も短く 6.0 時間であった。

図表 103 1日の運転時間（平成27年12月～平成28年11月の平均的な1日）
【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	5時間以下	下5時間超7時間以下	下7時間超9時間以下	以9時間超11時間	11時間超	無回答	平均 (単位：時間)
全体	4206 100.0	1137 27.0	902 21.4	633 15.0	190 4.5	189 4.5	1155 27.5	6.6
トラック運転者	3087 100.0	960 31.1	753 24.4	493 16.0	105 3.4	33 1.1	743 24.1	6.0
バス運転者	291 100.0	52 17.9	63 21.6	50 17.2	21 7.2	4 1.4	101 34.7	6.6
タクシー運転者	691 100.0	95 13.7	75 10.9	82 11.9	61 8.8	151 21.9	227 32.9	9.7

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者、バス運転者：1日の運転時間は2日（始業時刻から起算して48時間をいう。）平均で9時間が限度。

<運転時間が最長の日の運転時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の最も長かった1日の運転時間の平均は9.0時間であり、「7時間超9時間以下」が12.0%で最も多く、次いで「5時間超7時間以下」が9.7%、「11時間超」が9.4%であった。

職種別にみると、最も長かった1日の運転時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く11.3時間、「トラック運転者」が最も短く8.6時間であった。

図表 104 1日の運転時間（平成27年12月～平成28年11月の最も運転時間が長かった1日）
【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	5時間以下	下5時間超7時間以下	下7時間超9時間以下	以9時間超11時間	11時間超	無回答	平均 (単位：時間)
全体	4206 100.0	227 5.4	408 9.7	503 12.0	328 7.8	395 9.4	2345 55.8	9.0
トラック運転者	3087 100.0	194 6.3	350 11.3	427 13.8	258 8.4	226 7.3	1632 52.9	8.6
バス運転者	291 100.0	13 4.5	23 7.9	34 11.7	32 11.0	56 19.2	133 45.7	9.9
タクシー運転者	691 100.0	19 2.7	31 4.5	38 5.5	33 4.8	108 15.6	462 66.9	11.3

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者、バス運転者：1日の運転時間は2日（始業時刻から起算して48時間をいう。）平均で9時間が限度。

<平均的な1日の連続運転時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の平均的な1日の連続運転時間の平均は3.2時間であり、「2時間以下」が35.8%で最も多く、次いで「3時間超4時間以下」が15.8%、「2時間超3時間以下」が13.6%であった。

職種別にみると、平均的な1日の連続運転時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く3.8時間、「トラック運転者」が最も短く3.0時間であった。

図表 105 1日の連続運転時間（平成27年12月～平成28年11月の平均的な1日）

【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						平均 (単位：時間)
		2時間以下	下2時間超3時間以下	下3時間超4時間以下	下4時間超5時間以下	5時間超	無回答	
全体	4206 100.0	1507 35.8	571 13.6	666 15.8	74 1.8	216 5.1	1172 27.9	3.2
トラック運転者	3087 100.0	1146 37.1	455 14.7	562 18.2	46 1.5	127 4.1	751 24.3	3.0
バス運転者	291 100.0	90 30.9	55 18.9	42 14.4	1 0.3	11 3.8	92 31.6	3.5
タクシー運転者	691 100.0	237 34.3	55 8.0	59 8.5	24 3.5	73 10.6	243 35.2	3.8

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）

トラック運転者、バス運転者：連続運転時間は4時間が限度。

<連続運転時間が最長の日の連続運転時間>

正規雇用者における平成27年12月～平成28年11月の最も長かった1日の連続運転時間の平均は4.8時間であり、「3時間超4時間以下」が11.9%で最も多く、次いで「2時間以下」が7.0%、「2時間超3時間以下」が6.5%であった。

職種別にみると、最も長かった1日の連続運転時間の平均は「タクシー運転者」が最も長く5.6時間、「トラック運転者」が最も短く4.6時間であった。

図表 106 1日の連続運転時間（平成27年12月～平成28年11月の最も連続運転時間が長かった1日）

【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	2時間以下	2時間超3時間以下	3時間超4時間以下	4時間超5時間以下	5時間超	無回答	平均 (単位：時間)
全体	4206 100.0	296 7.0	274 6.5	499 11.9	129 3.1	266 6.3	2742 65.2	4.8
トラック運転者	3087 100.0	216 7.0	200 6.5	405 13.1	105 3.4	179 5.8	1982 64.2	4.6
バス運転者	291 100.0	17 5.8	25 8.6	62 21.3	8 2.7	20 6.9	159 54.6	5.1
タクシー運転者	691 100.0	61 8.8	47 6.8	27 3.9	16 2.3	63 9.1	477 69.0	5.6

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※（参考）「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）
トラック運転者、バス運転者：連続運転時間は4時間が限度。

②過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）の深夜勤務について

正規雇用者における平均的な1か月当たりの深夜勤務回数の平均は5.9回であり、「0回」が31.3%で最も多く、次いで「11～20回」が12.6%、「1～2回」が9.2%であった。

職種別にみると、平均的な1か月当たりの深夜勤務回数の平均は「タクシー運転者」が最も多く10.6回、「バス運転者」が最も少なく3.7回であった。

図表 107 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0回	1回	3回	6回	11回	21回以上	無回答	平均 (単位：回)
全体	4206 100.0	1315 31.3	385 9.2	374 8.9	327 7.8	530 12.6	248 5.9	1027 24.4	5.9
トラック運転者	3087 100.0	1146 37.1	292 9.5	258 8.4	214 6.9	256 8.3	189 6.1	732 23.7	5.1
バス運転者	291 100.0	53 18.2	66 22.7	50 17.2	36 12.4	11 3.8	2 0.7	73 25.1	3.7
タクシー運転者	691 100.0	69 10.0	17 2.5	57 8.2	74 10.7	256 37.0	55 8.0	163 23.6	10.6

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者における最も深夜勤務回数が多かった月の深夜勤務回数は平均 11.3 回であり、「11～20 回」が 7.3%で最も多く、次いで「6～10 回」が 5.9%、「3～5 回」が 5.5%であった。

職種別にみると、最も深夜勤務回数が多かった月の深夜勤務回数の平均は「タクシー運転者」が最も多く 14.6 回、「バス運転者」が最も少なく 7.1 回であった。

図表 108 最も深夜勤務回数が多かった月の深夜勤務回数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）

下段：割合（%）

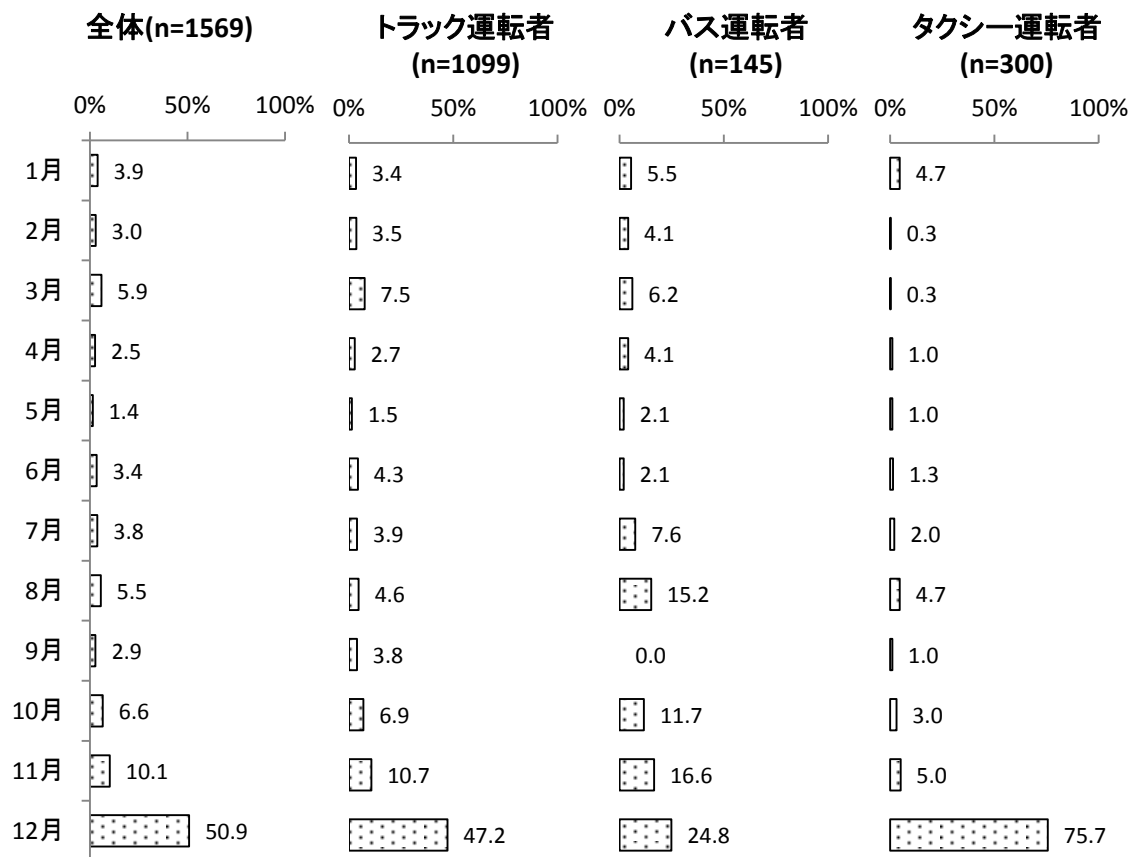
	調査数	0 回	1 ～ 2 回	3 ～ 5 回	6 ～ 10 回	11 ～ 20 回	21 回 以上	無 回 答	平均 (単位 :回)
全体	4206 100.0	11 0.3	100 2.4	233 5.5	250 5.9	308 7.3	198 4.7	3106 73.8	11.3
トラック運転者	3087 100.0	10 0.3	83 2.7	173 5.6	181 5.9	184 6.0	152 4.9	2304 74.6	11.1
バス運転者	291 100.0	0 0.0	15 5.2	42 14.4	33 11.3	20 6.9	2 0.7	179 61.5	7.1
タクシー運転者	691 100.0	0 0.0	1 0.1	14 2.0	28 4.1	98 14.2	43 6.2	507 73.4	14.6

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、最も深夜勤務回数が多かった月について有効回答があった 1,569 件についてみると、最も深夜勤務回数が多かった月は「12月」が 50.9%で最も多く、次いで「11月」が 10.1%、「10月」が 6.6%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「12月」が最も多かったが、「タクシー運転者」が 75.7%と、特に高かった。また、「バス運転者」は「8月」が 15.2%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 109 最も深夜勤務回数が多かった月【正規雇用者・職種別】



※最も深夜勤務回数が多かった月について有効回答のあった者（調査数 n=1569）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）の休日出勤について

正規雇用者における平均的な1か月当たりの休日出勤回数の平均は1.6回であり、「0回」が36.9%で最も多く、次いで「1回」が17.8%、「2～3回」が16.4%であった。

職種別にみると、平均的な1か月当たりの休日出勤回数の平均は「バス運転者」が最も多く1.9回、「トラック運転者」が最も少なく1.5回であった。

図表 110 平均的な1か月当たりの休日出勤回数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上	無回答	平均 (単位：回)
全体	4206 100.0	1552 36.9	749 17.8	689 16.4	190 4.5	52 1.2	21 0.5	53 1.3	900 21.4					1.6
トラック運転者	3087 100.0	1154 37.4	600 19.4	513 16.6	138 4.5	30 1.0	4 0.1	43 1.4	605 19.6					1.5
バス運転者	291 100.0	62 21.3	44 15.1	88 30.2	21 7.2	2 0.7	1 0.3	2 0.7	71 24.4					1.9
タクシー運転者	691 100.0	298 43.1	84 12.2	78 11.3	26 3.8	15 2.2	16 2.3	4 0.6	170 24.6					1.6

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者における最も休日出勤回数が多かった月の回数の平均は3.6回であり、「2～3回」が15.5%で最も多く、次いで「4～5回」が6.7%、「1回」が3.4%であった。

職種別にみると、最も休日出勤回数が多かった月の回数の平均は「タクシー運転者」が最も多く4.3回、「トラック運転者」が最も少なく3.4回であった。

図表 111 最も休日出勤回数が多かった月の回数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

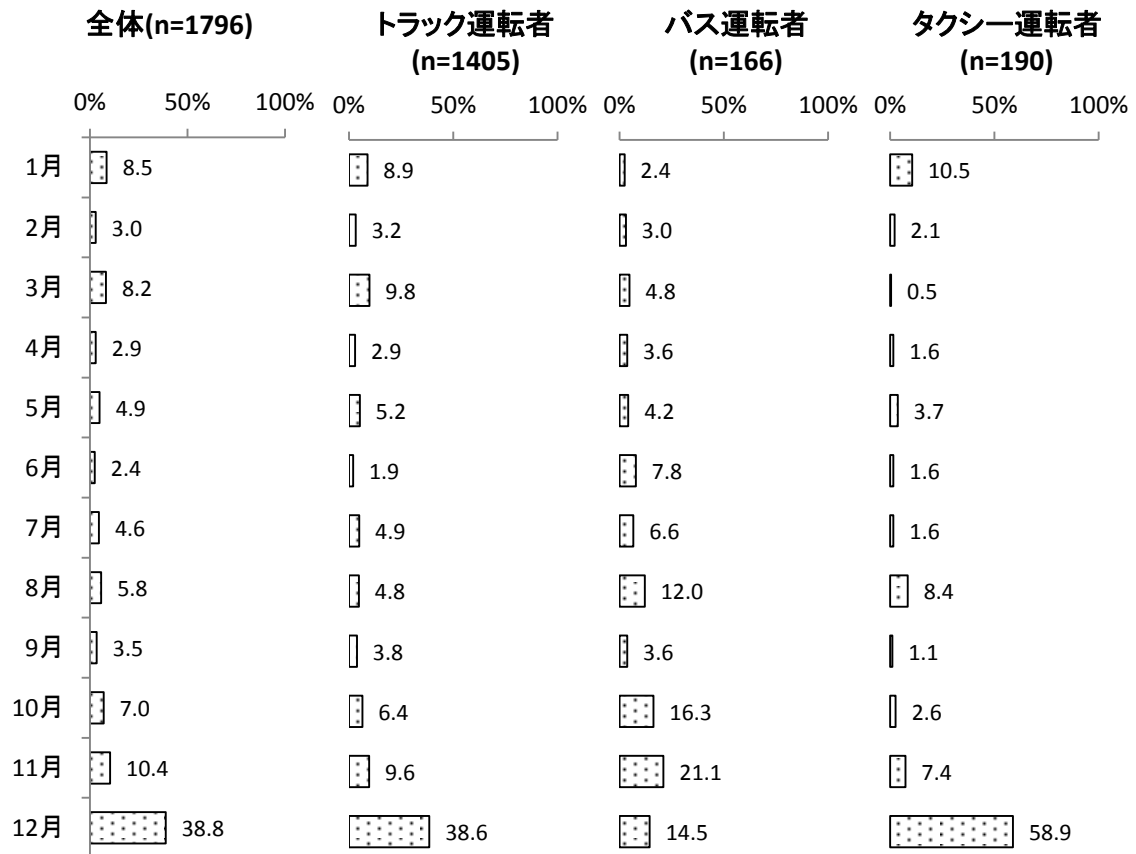
	調査数	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上	無回答	平均 (単位：回)
全体	4206 100.0	7 0.2	144 3.4	652 15.5	283 6.7	93 2.2	10 0.2	25 0.6	2992 71.1					3.6
トラック運転者	3087 100.0	4 0.1	112 3.6	533 17.3	212 6.9	69 2.2	1 0.0	19 0.6	2137 69.2					3.4
バス運転者	291 100.0	0 0.0	6 2.1	50 17.2	50 17.2	12 4.1	3 1.0	0 0.0	170 58.4					3.9
タクシー運転者	691 100.0	3 0.4	23 3.3	53 7.7	17 2.5	8 1.2	6 0.9	5 0.7	576 83.4					4.3

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、最も休日出勤回数が多かった月について有効回答があった 1,796 件についてみると、最も休日出勤回数が多かった月は「12月」が 38.8%で最も多く、次いで「11月」が 10.4%、「1月」が 8.5%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」、「タクシー運転者」では「12月」がそれぞれ 38.6%、58.9%で最も多かった。「バス運転者」では「11月」が 21.1%で最も多かった。

図表 112 最も休日出勤回数が多かった月【正規雇用者・職種別】



※最も休日出勤回数が多かった月について有効回答のあった者（調査数 n=1796）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由

正規雇用者において所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由としては、「人員が足りないため」が 27.0%で最も多く、次いで「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が 24.6%、「予定外の仕事が発生的に発生するため」が 23.8%であった。

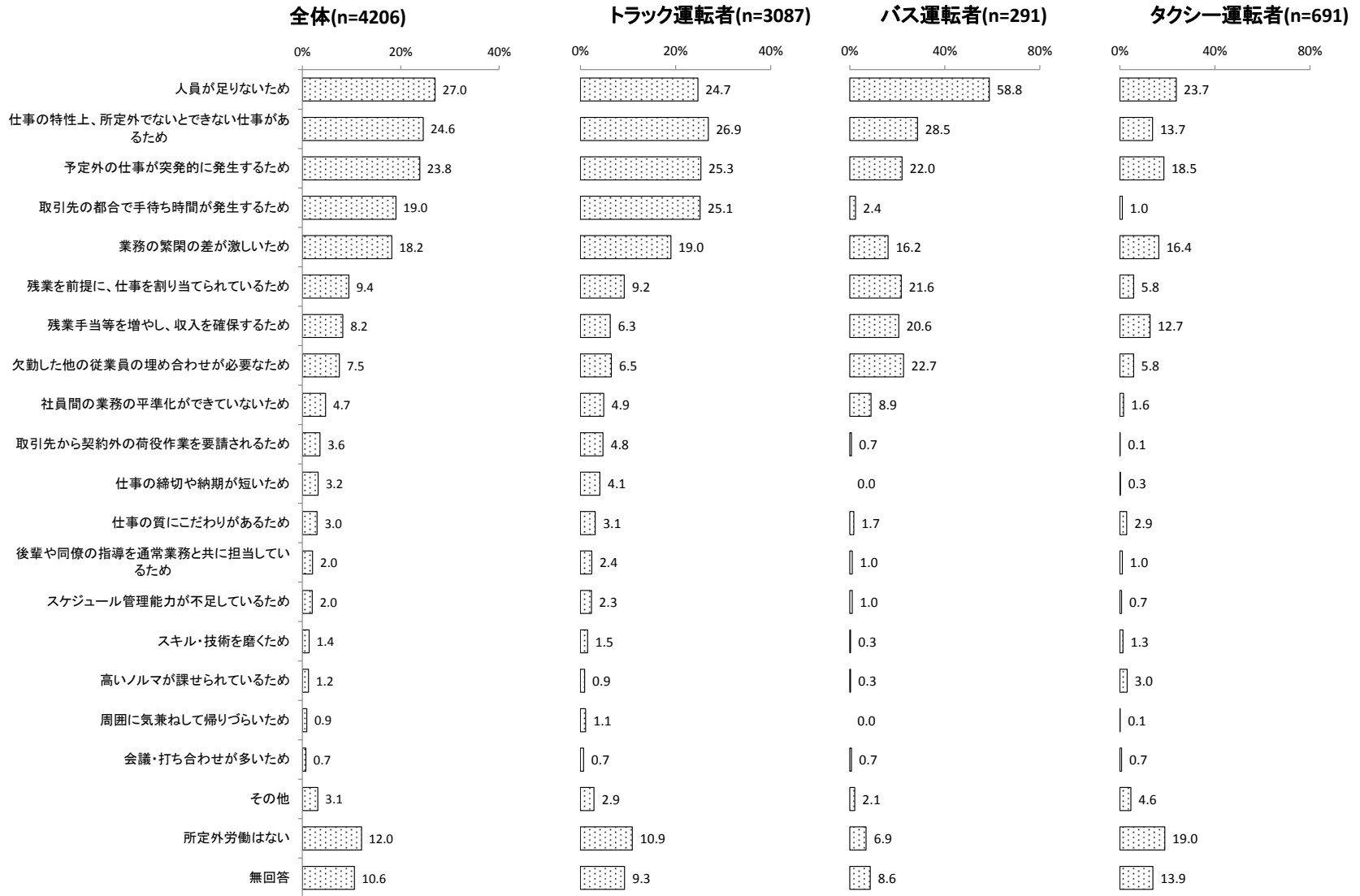
職種別にみると、「トラック運転者」では「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が 26.9%で最も多く、「バス運転者」、「タクシー運転者」では「人員が足りないため」がそれぞれ 58.8%、23.7%で最も多かった。なお、「バス運転者」では、「残業を前提に、仕事を割り当てられているため」、「残業手当等を増やし、収入を確保するため」、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」が他の職種に比べてそれらの割合が高かった。また、「トラック運転者」では、「取引先の都合で手待ち時間が発生するため」が 25.1%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 113 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】

	調査数	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	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	予定外の仕事が発生的に発生するため	業務と同僚の指導を通常と異なる	後輩や同僚の指導を通常と異なる	残業を前提に、仕事を割り当てられているため	高いノルマが課せられているため	社員間の業務の平準化ができていないため	上段：回答数(件) 下段：割合(%)	
												会議・打ち合わせが多い	仕事の質にこだわりがある
全体	4206 100.0	1134 27.0	764 18.2	1033 24.6	134 3.2	1003 23.8	86 2.0	396 9.4	52 1.2	197 4.7	29 0.7	125 3.0	
トラック運転者	3087 100.0	762 24.7	587 19.0	830 26.9	127 4.1	781 25.3	74 2.4	285 9.2	28 0.9	152 4.9	21 0.7	97 3.1	
バス運転者	291 100.0	171 58.8	47 16.2	83 28.5	0 0.0	64 22.0	3 1.0	63 21.6	1 0.3	26 8.9	2 0.7	5 1.7	
タクシー運転者	691 100.0	164 23.7	113 16.4	95 13.7	2 0.3	128 18.5	7 1.0	40 5.8	21 3.0	11 1.6	5 0.7	20 2.9	
	調査数	スケジュール管理能力が不足しているため	周囲に気兼ねして帰りが遅い	残業手当等を増やし、収入を確保するため	スキル・技術を磨くため	取引先から契約外の仕事が求められるため	取引先の都合で手待ち時間が発生するため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	その他	所定外労働はない	無回答		
全体	4206 100.0	83 2.0	37 0.9	345 8.2	57 1.4	150 3.6	799 19.0	316 7.5	131 3.1	505 12.0	444 10.6		
トラック運転者	3087 100.0	72 2.3	34 1.1	194 6.3	47 1.5	147 4.8	776 25.1	201 6.5	89 2.9	337 10.9	287 9.3		
バス運転者	291 100.0	3 1.0	0 0.0	60 20.6	1 0.3	2 0.7	7 2.4	66 22.7	6 2.1	20 6.9	25 8.6		
タクシー運転者	691 100.0	5 0.7	1 0.1	88 12.7	9 1.3	1 0.1	7 1.0	40 5.8	32 4.6	131 19.0	96 13.9		

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 114 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



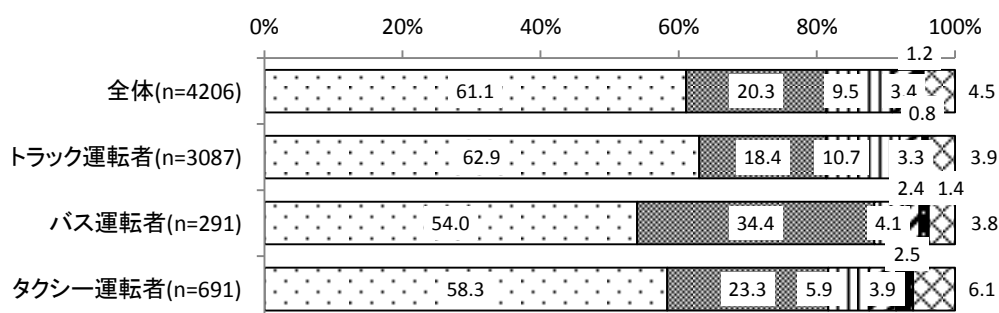
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤労働時間の把握について

労働時間の把握方法は、「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている」が61.1%で最も多く、次いで「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」が20.3%、「あなた自身による自己申告に基づいて把握されている」が9.5%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている」が最も多かったが、「バス運転者」では「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」が34.4%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 115 労働時間の把握方法【正規雇用者・職種別】



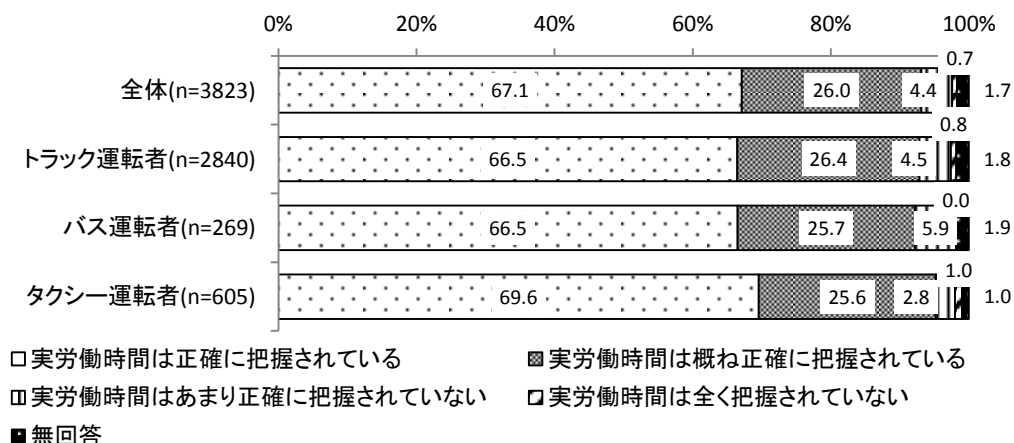
- タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている
- ▣ 上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている
- あなた自身による自己申告に基づいて把握されている
- 特に把握されていない
- その他
- ▤ 無回答

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

労働時間の把握方法について「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている」又は「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」又は「あなた自身による自己申告に基づいて把握されている」と回答した正規雇用者 3,823 件について、把握されている実労働時間の正確性をみると、「実労働時間は正確に把握されている」が67.1%で最も多く、次いで「実労働時間は概ね正確に把握されている」が26.0%、「実労働時間はあまり正確に把握されていない」が4.4%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 116 把握されている実労働時間の正確性【正規雇用者・職種別】



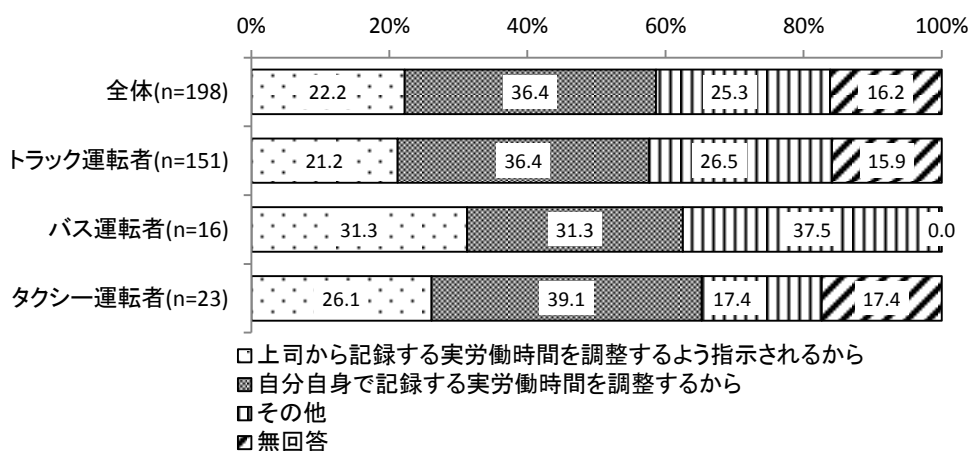
※労働時間の把握方法について「タイムカード、IC カードなどの客観的な方法で把握されている」又は「上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている」又は「あなた自身による自己申告に基づいて把握されている」と回答した正規雇用者（調査数 n=3823）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

把握されている実労働時間の正確性について「実労働時間はあまり正確に把握されていない」又は「実労働時間は全く把握されていない」と回答した正規雇用者 198 件について、実労働時間が正確に把握されていない理由をみると、「自分自身で記録する実労働時間を調整するから」が 36.4% で最も多く、次いで「上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから」が 22.2% であった。

職種別にみると、「トラック運転者」、「タクシー運転者」では「自分自身で記録する実労働時間を調整するから」がそれぞれ 36.4%、39.1% で最も多く、「バス運転者」では「自分自身で記録する実労働時間を調整するから」と「上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから」がそれぞれ 31.3% で同程度にあった。

図表 117 実労働時間が正確に把握されていない理由【正規雇用者・職種別】



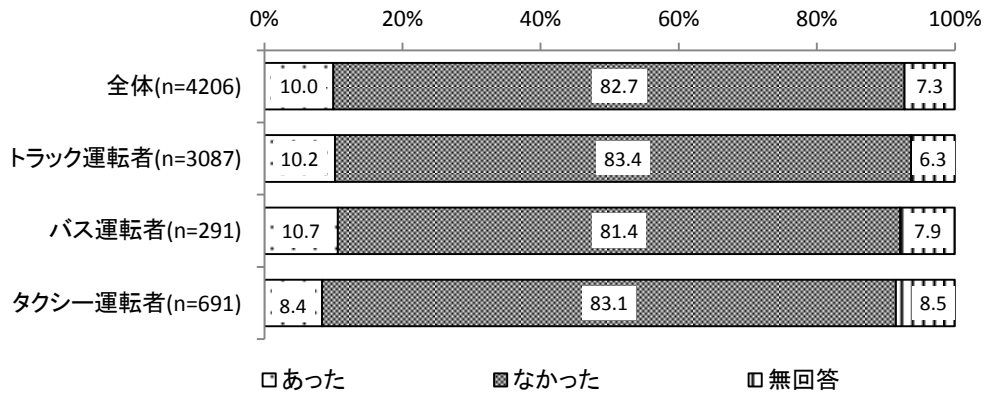
※把握されている実労働時間の正確性について「実労働時間はあまり正確に把握されていない」又は「実労働時間は全く把握されていない」と回答した正規雇用者（調査数 n=198）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑥過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）のサービス残業

サービス残業をせざるを得ない状況については、「あった」が10.0%、「なかった」が82.7%であった。職種別にみると、「あった」者の割合は職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 118 サービス残業をせざるを得ない状況【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

サービス残業をせざるを得ない状況が「あった」と回答した正規雇用者422件について、1か月当たりのサービス残業の時間をみると、1か月当たりの平均は13.1時間であり、「15時間以下」が62.6%で最も多く、次いで「15時間超30時間以下」が9.5%、「45時間超60時間以下」が3.8%であった。

職種別にみると、1か月当たりのサービス残業の時間の平均は「トラック運転者」が最も長く13.5時間、「バス運転者」が最も短く8.0時間であった。

図表 119 1か月当たりのサービス残業の時間【正規雇用者・職種別】

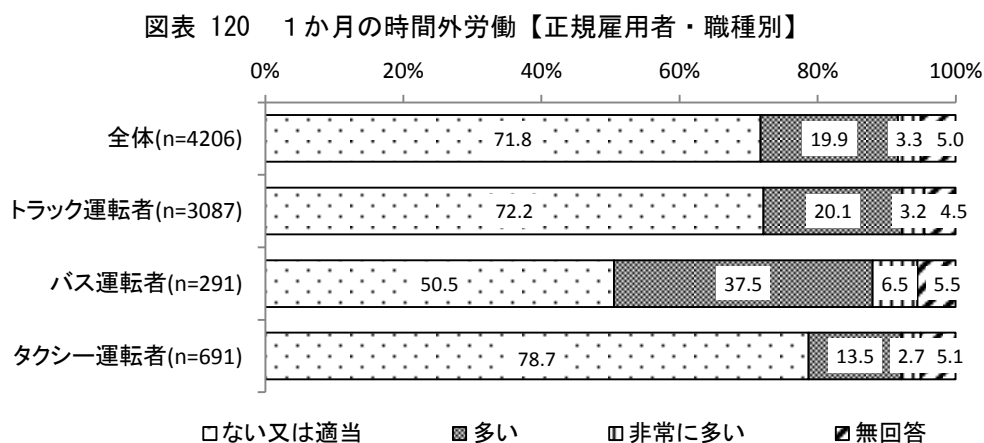
	調査数	上段：回答数（件）							平均 (単位：時間)
		15時間以下	15時間超30時間以下	30時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超	80時間超	無回答	
全体	422	264	40	13	16	6	5	78	13.1
	100.0	62.6	9.5	3.1	3.8	1.4	1.2	18.5	
トラック運転者	316	198	31	10	12	5	4	56	13.5
	100.0	62.7	9.8	3.2	3.8	1.6	1.3	17.7	
バス運転者	31	18	2	1	0	0	0	10	8.0
	100.0	58.1	6.5	3.2	0.0	0.0	0.0	32.3	
タクシー運転者	58	39	6	1	4	1	1	6	13.3
	100.0	67.2	10.3	1.7	6.9	1.7	1.7	10.3	

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑦直近1か月間（平成28年11月）の労働状況

1か月の時間外労働は、「ない又は適当」が71.8%、「多い」が19.9%、「非常に多い」が3.3%であった。

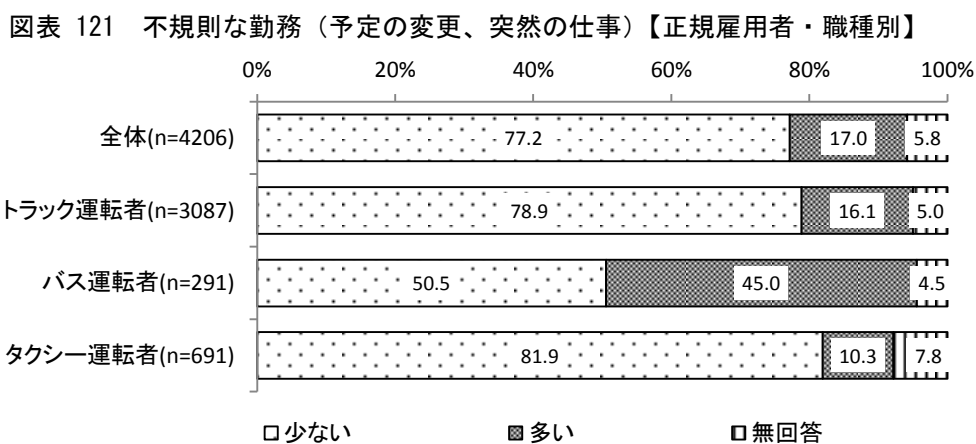
職種別にみると、「非常に多い」者の割合は「バス運転者」が6.5%で最も高く、次いで「トラック運転者」が3.2%、「タクシー運転者」が2.7%であった。



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）は、「少ない」が77.2%、「多い」が17.0%であった。

職種別にみると、「多い」者の割合は「バス運転者」が45.0%で最も高く、次いで「トラック運転者」が16.1%、「タクシー運転者」が10.3%であった。

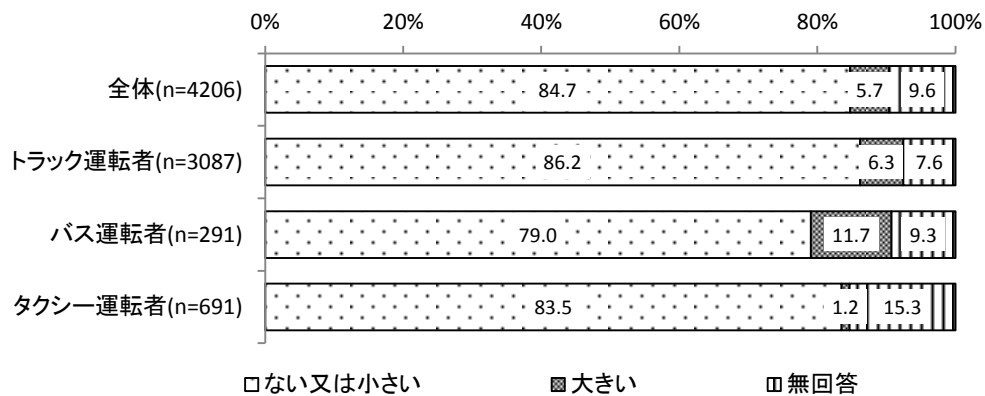


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）は、「ない又は小さい」が 84.7%、「大きい」が 5.7%であった。

職種別にみると、「大きい」者の割合は「バス運転者」が 11.7%で最も高く、次いで「トラック運転者」が 6.3%、「タクシー運転者」が 1.2%であった。

図表 122 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）【正規雇用者・職種別】

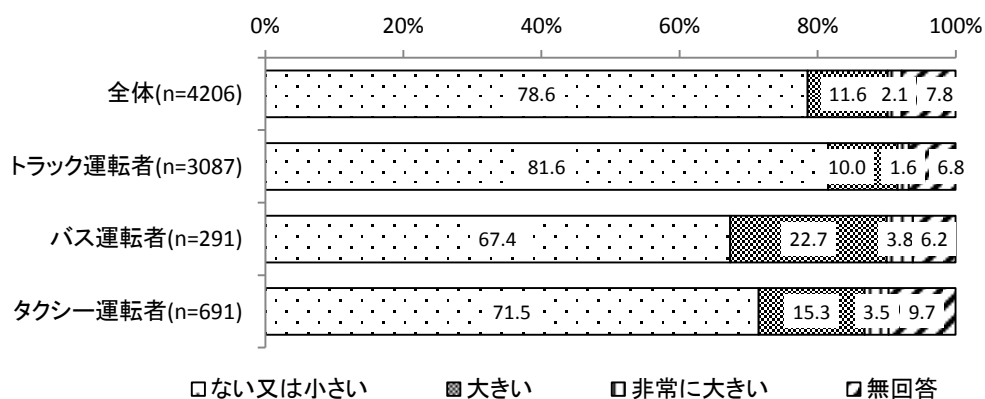


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

深夜勤務に伴う負担は、「ない又は小さい」が 78.6%、「大きい」が 11.6%、「非常に大きい」が 2.1%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」者の割合は「バス運転者」が 3.8%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が 3.5%、「トラック運転者」が 1.6%であった。

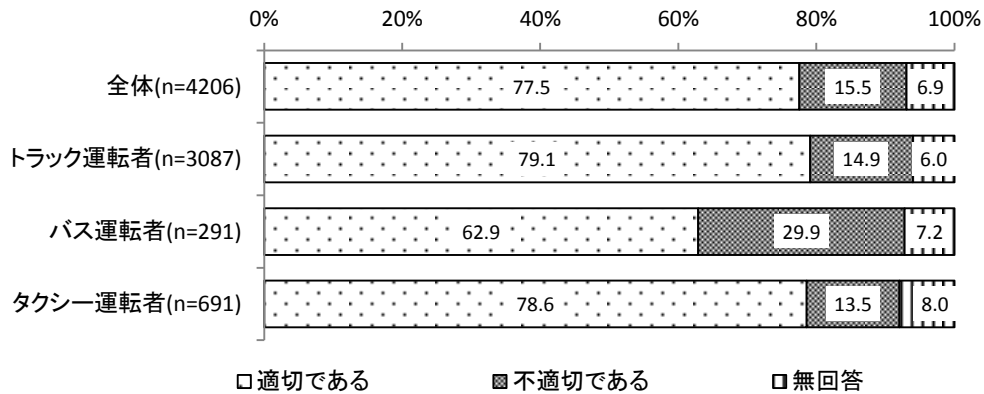
図表 123 深夜勤務に伴う負担【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

休憩・仮眠の時間数及び施設は、「適切である」が77.5%、「不適切である」が15.5%であった。
 職種別にみると、「不適切である」者の割合は「バス運転者」が29.9%で最も高く、次いで「トラック運転者」が14.9%、「タクシー運転者」が13.5%であった。

図表 124 休憩・仮眠の時間数及び施設【正規雇用者・職種別】



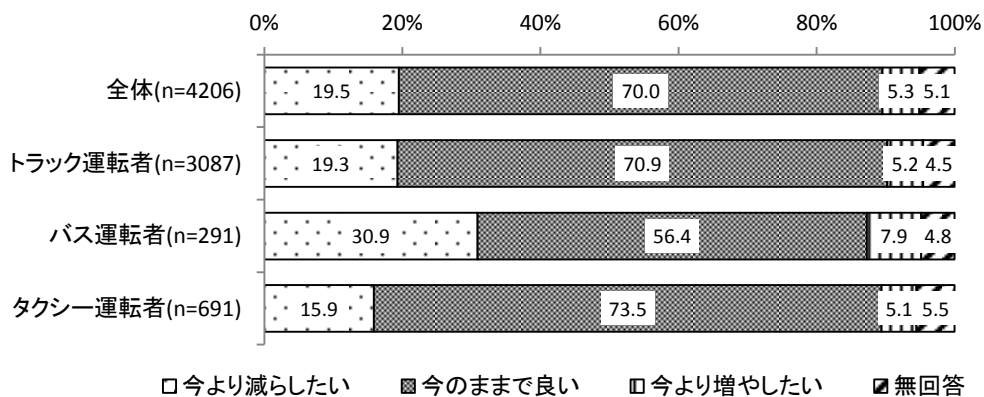
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑧所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望

所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望は、「今より減らしたい」が19.5%、「今のままで良い」が70.0%、「今より増やしたい」が5.3%であった。

職種別にみると、「今より減らしたい」者の割合は「バス運転者」が30.9%で最も高く、次いで「トラック運転者」が19.3%、「タクシー運転者」が15.9%であった。

図表 125 所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

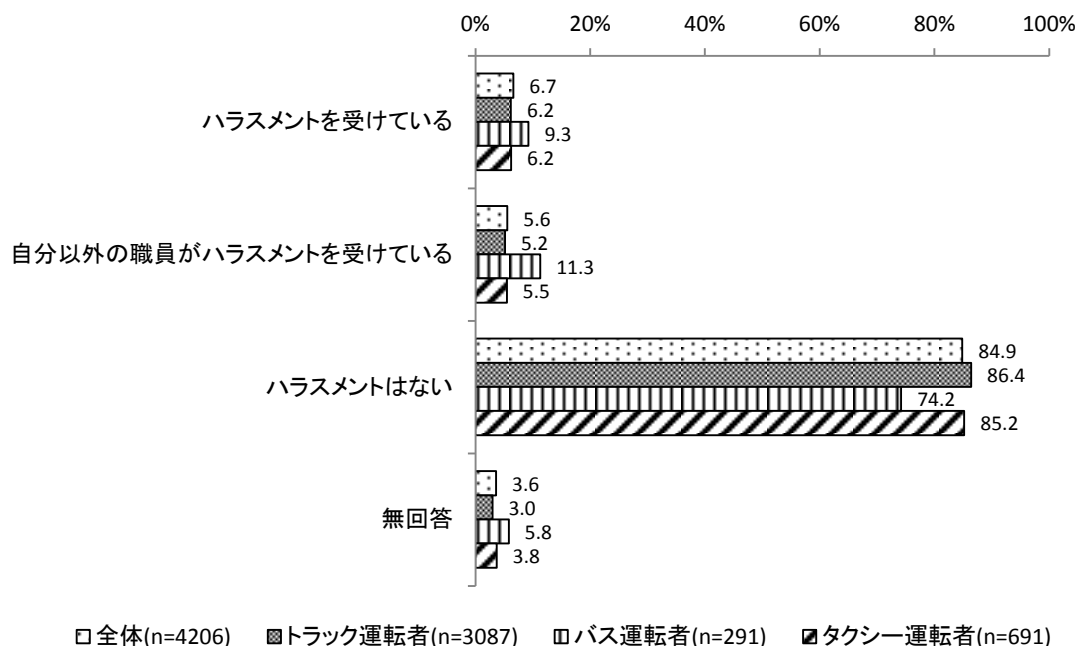
⑨職場でのハラスメント

職場でのハラスメントの有無については、「ハラスメントを受けている」が6.7%、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」が5.6%、「ハラスメントはない」が84.9%であった。

職種別にみると、「ハラスメントを受けている」者の割合は「バス運転者」が9.3%で最も高く、次いで「トラック運転者」と「タクシー運転者」がそれぞれ6.2%であった。

また、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」と回答した者の割合も「バス運転者」が11.3%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が5.5%、「トラック運転者」が5.2%であった。

図表 126 職場でのハラスメントの有無（複数回答）【正規雇用者・職種別】



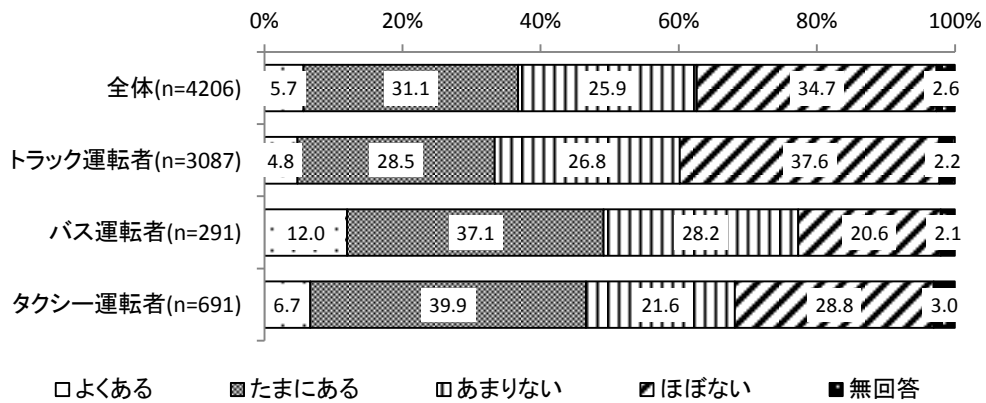
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑩客・荷主などからの理不尽な要求・クレーム

客・荷主からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が5.7%、「たまにある」が31.1%であった。

職種別にみると「よくある」と回答した者の割合は「バス運転者」が12.0%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が6.7%、「トラック運転者」が4.8%であった。

図表 127 客・荷主からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【正規雇用者・職種別】

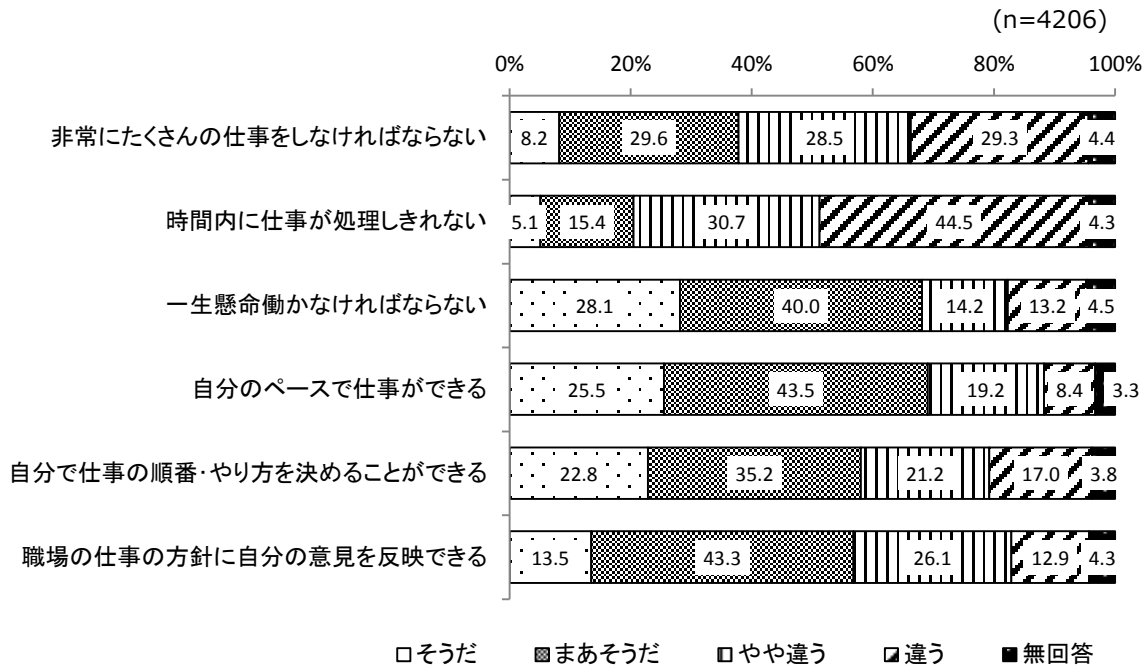


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑪仕事の特性

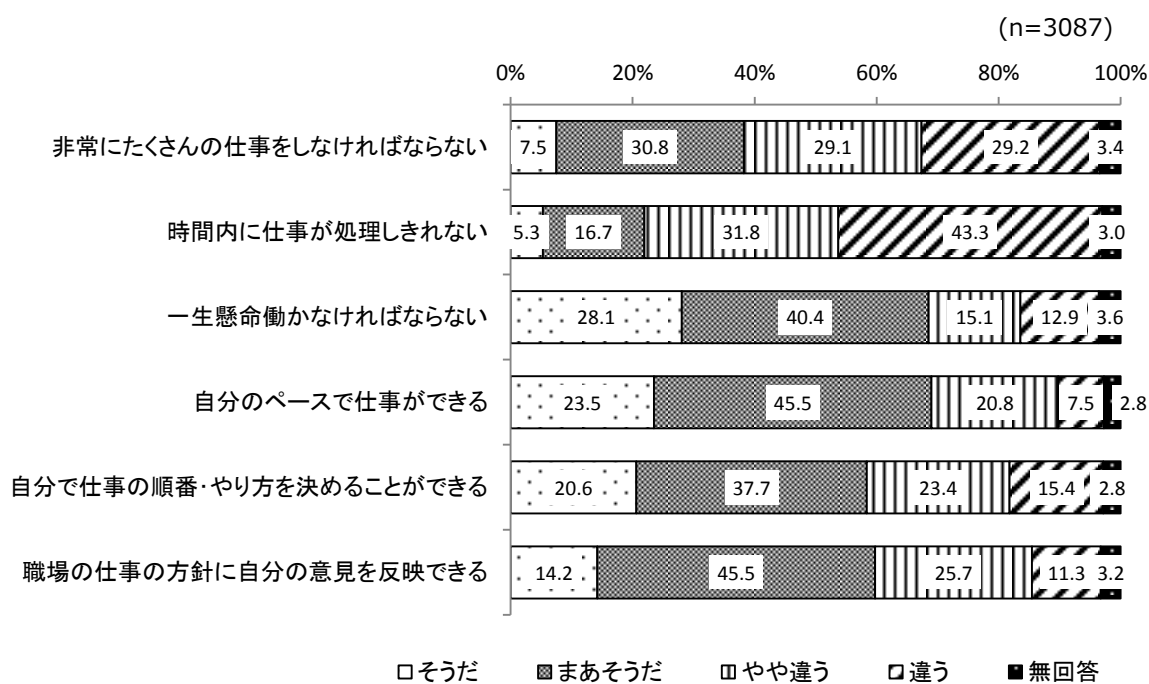
仕事の特性において、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した正規雇用者の割合は 8.2%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」は 5.1%、「一生懸命働かなければならない」は 28.1%、「自分のペースで仕事ができる」は 25.5%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」は 22.8%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」は 13.5%であった。

図表 128 仕事の特性【正規雇用者】



トラック運転者（正規雇用者）の仕事の特性において、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した割合は 7.5%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」は 5.3%、「一生懸命働かなければならない」は 28.1%、「自分のペースで仕事ができる」は 23.5%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」は 20.6%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」は 14.2%であった。

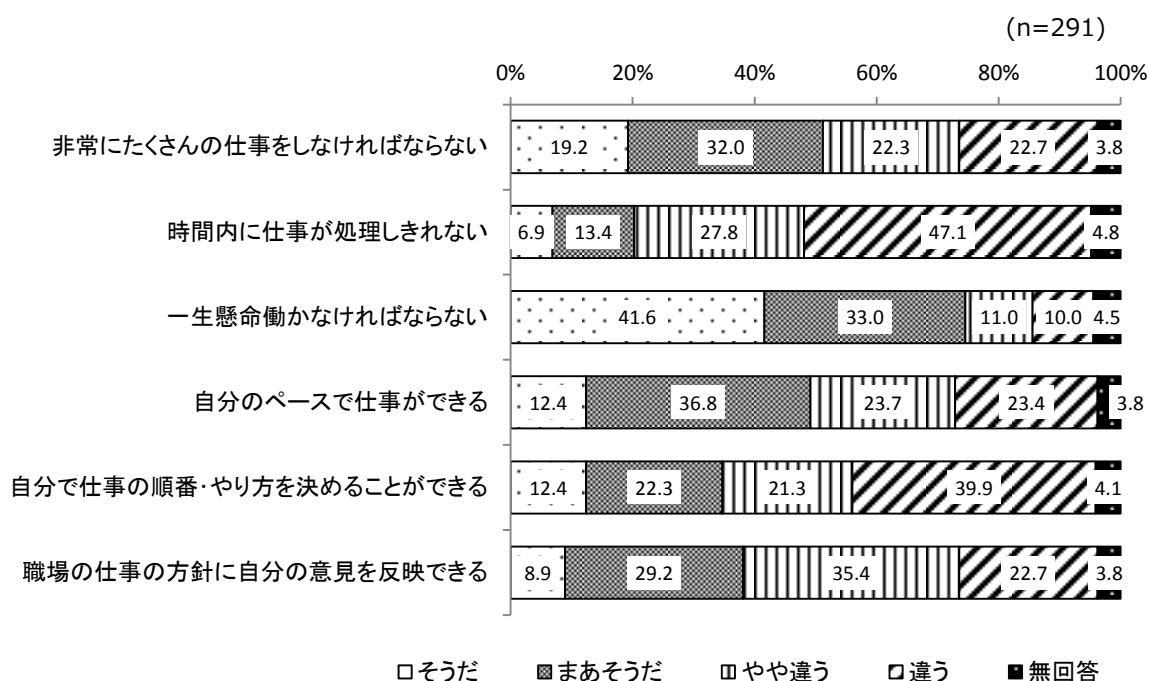
図表 129 仕事の特性【正規雇用者・トラック運転者】



※トラック運転者（正規雇用者）（調査数 n=3087）について集計。

バス運転者（正規雇用者）の仕事の特性において、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した割合は19.2%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」は6.9%、「一生懸命働かなければならない」は41.6%、「自分のペースで仕事ができる」は12.4%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」は12.4%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」は8.9%であった。

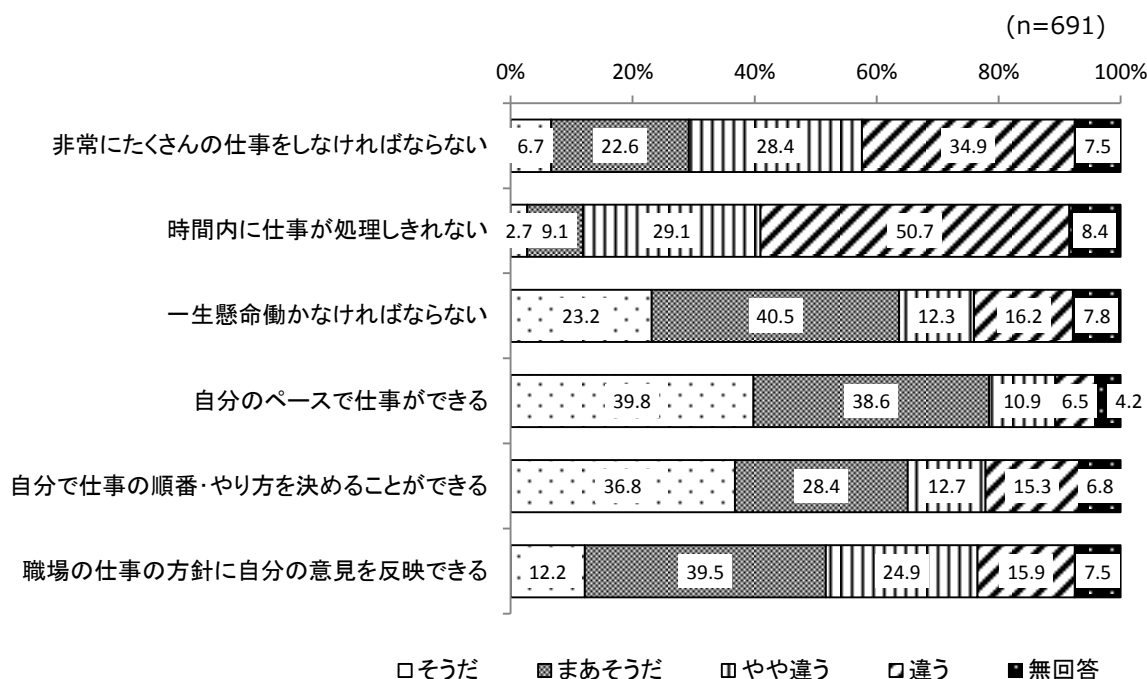
図表 130 仕事の特性【正規雇用者・バス運転者】



※バス運転者（正規雇用者）（調査数 n=291）について集計。

タクシー運転者（正規雇用者）の仕事の特性において、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した割合は 6.7%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」は 2.7%、「一生懸命働かなければならない」は 23.2%、「自分のペースで仕事ができる」は 39.8%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」は 36.8%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」は 12.2%であった。

図表 131 仕事の特性【正規雇用者・タクシー運転者】

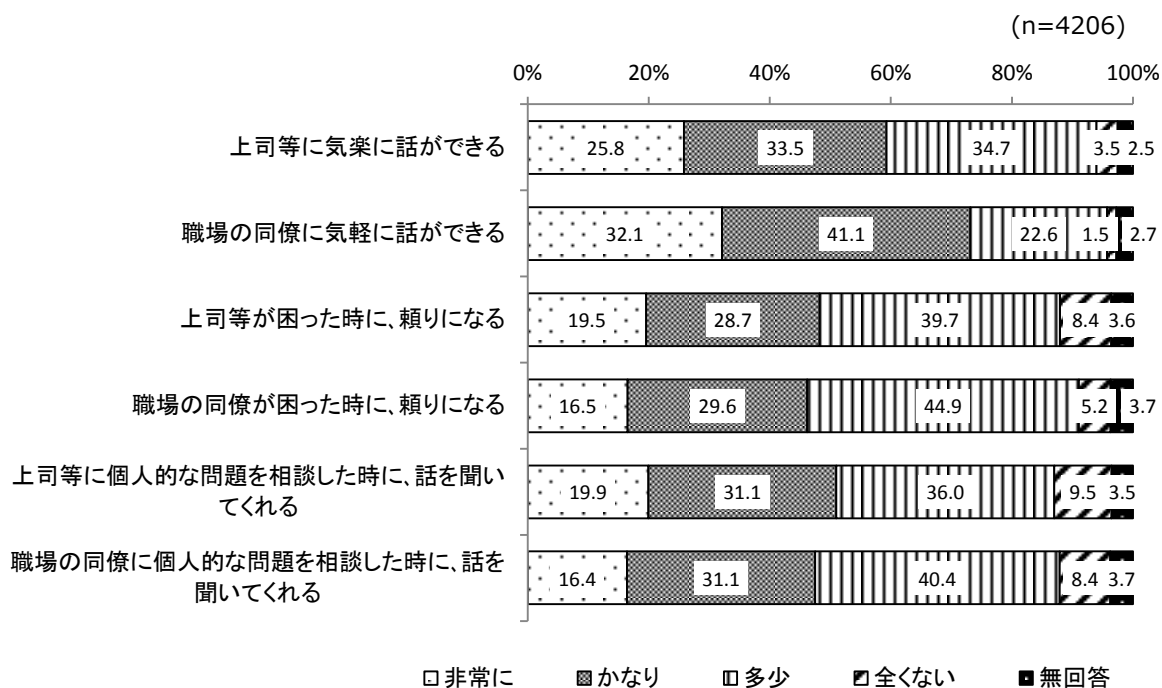


※タクシー運転者（正規雇用者）（調査数 n=691）について集計。

⑫上司や同僚との関係

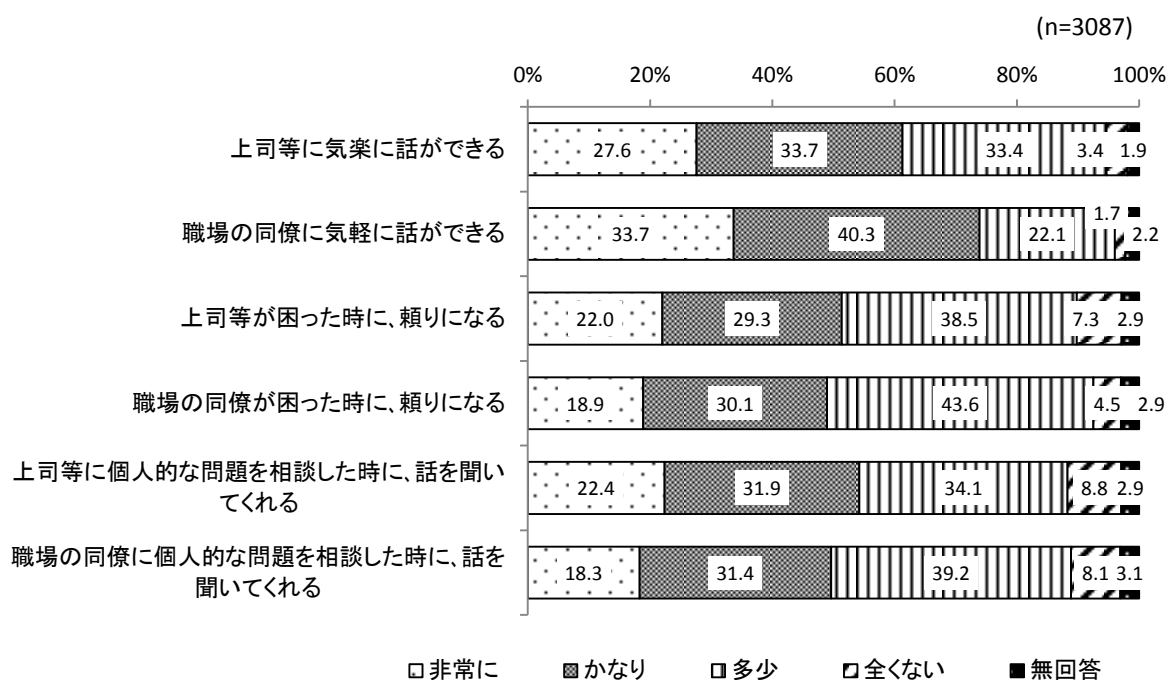
現在の職場の上司や同僚において、「上司等に気楽に話ができる」について「非常に」と回答した正規雇用者の割合は 25.8%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は 32.1%、「上司等が困った時に、頼りになる」は 19.5%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」は 16.5%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は 19.9%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は 16.4%であった。

図表 132 上司や同僚との関係【正規雇用者】



トラック運転者（正規雇用者）の現在の職場の上司や同僚において、「上司等に気楽に話ができる」について「非常に」と回答した正規雇用者の割合は27.6%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は33.7%、「上司等が困った時に、頼りになる」は22.0%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」は18.9%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は22.4%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は18.3%であった。

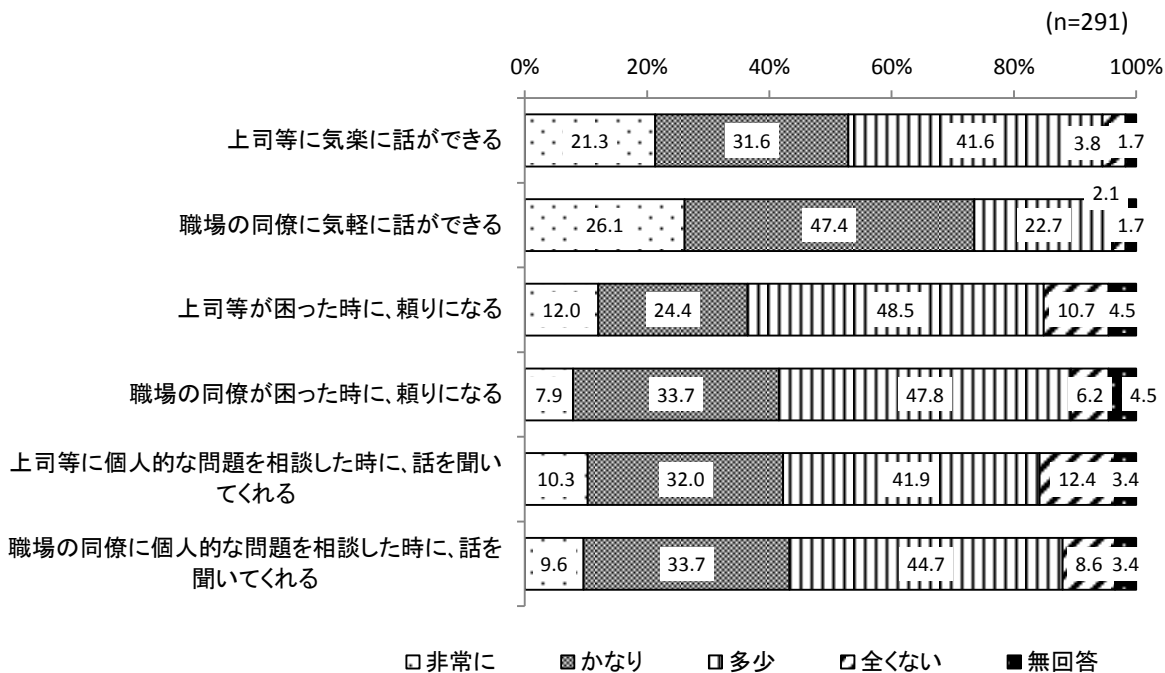
図表 133 上司や同僚との関係【正規雇用者・トラック運転者】



※トラック運転者（正規雇用者）（調査数 n=3087）について集計。

バス運転者（正規雇用者）の現在の職場の上司や同僚において、「上司等に気楽に話ができる」について「非常に」と回答した正規雇用者の割合は21.3%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は26.1%、「上司等が困った時に、頼りになる」は12.0%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」は7.9%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は10.3%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は9.6%であった。

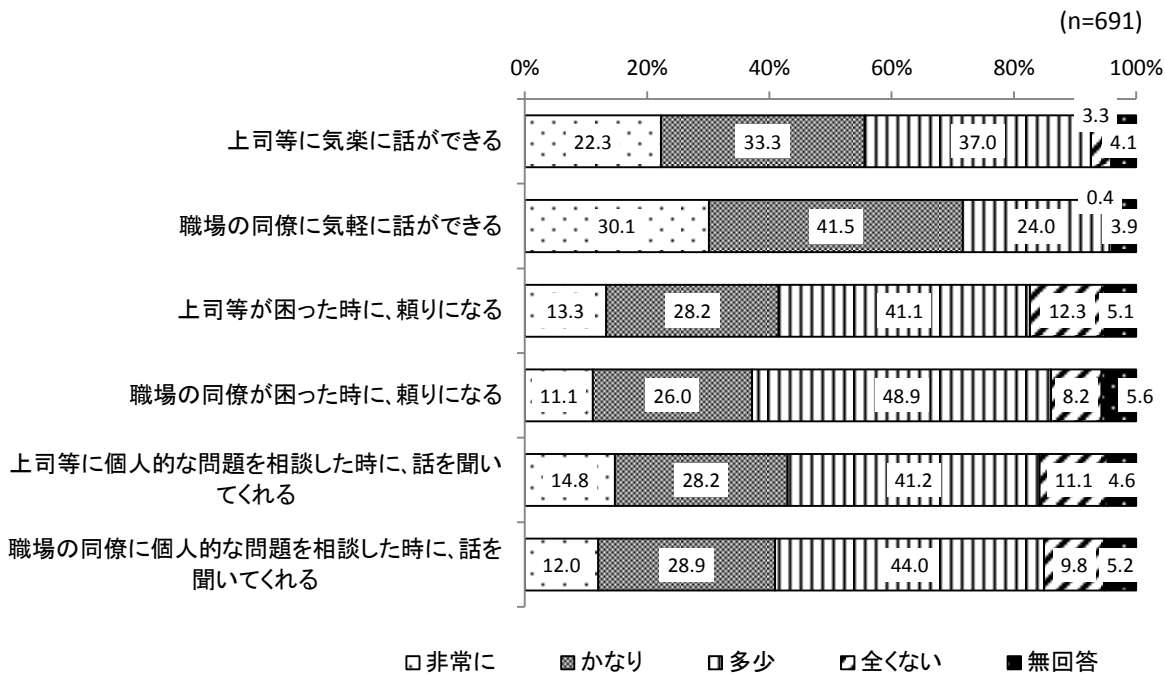
図表 134 上司や同僚との関係【正規雇用者・バス運転者】



※バス運転者（正規雇用者）（調査数 n=291）について集計。

タクシー運転者（正規雇用者）の現在の職場の上司や同僚において、「上司等に気楽に話ができる」について「非常に」と回答した正規雇用者の割合は22.3%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は30.1%、「上司等が困った時に、頼りになる」は13.3%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」は11.1%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は14.8%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」は12.0%であった。

図表 135 上司や同僚との関係【正規雇用者・タクシー運転者】



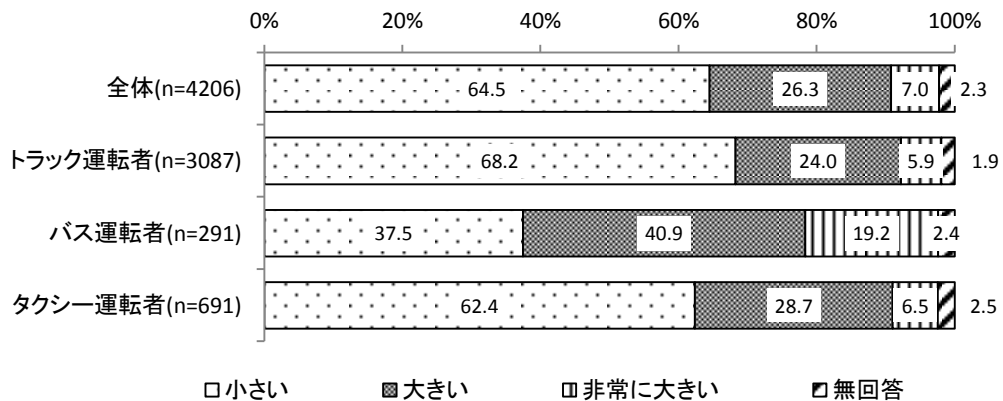
※タクシー運転者（正規雇用者）（調査数 n=691）について集計。

⑬仕事についての負担

正規雇用者における仕事についての精神的負担は、「小さい」が 64.5%、「大きい」が 26.3%、「非常に大きい」が 7.0%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」と回答した者の割合は「バス運転者」が 19.2%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が 6.5%、「トラック運転者」が 5.9%であった。

図表 136 仕事についての精神的負担【正規雇用者・職種別】

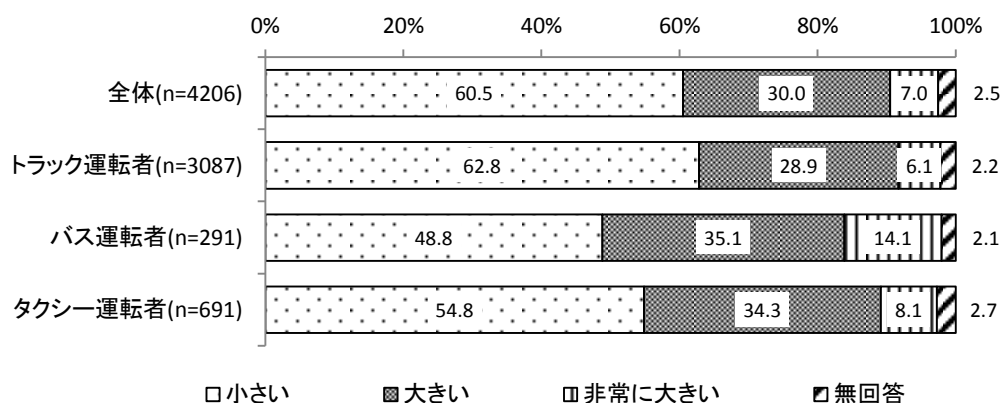


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者における仕事についての身体的負担は、「小さい」が 60.5%、「大きい」が 30.0%、「非常に大きい」が 7.0%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」と回答した者の割合は「バス運転者」が 14.1%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が 8.1%、「トラック運転者」が 6.1%であった。

図表 137 仕事についての身体的負担【正規雇用者・職種別】



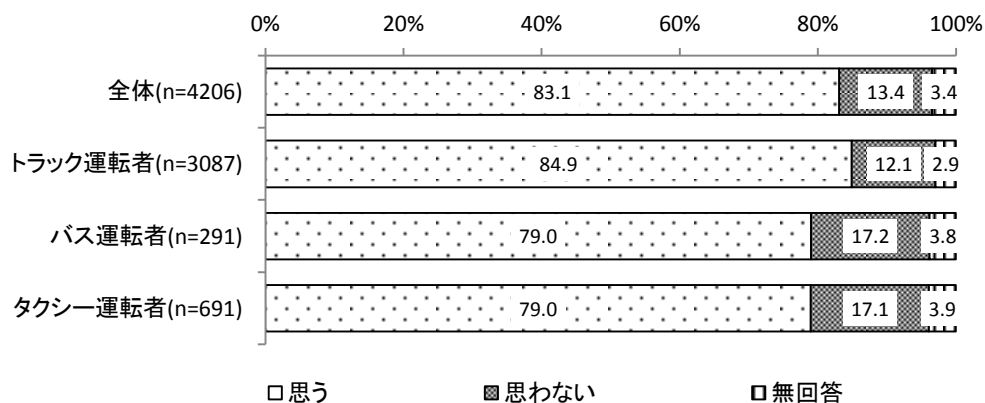
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑭仕事の継続意思

正規雇用者における現在の仕事の継続意思については、今後も働きたいと「思う」が 83.1%、「思わない」が 13.4%であった。

職種別にみると、「思わない」と回答した者の割合は「バス運転者」が 17.2%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が 17.1%、「トラック運転者」が 12.1%であった。

図表 138 仕事の継続意思（今後も働きたいと思うか否か）【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、現在の仕事について今後も働きたいと「思わない」と回答した 565 件について、その理由をみると、「収入が低い」が 60.4%で最も多く、次いで「労働時間・拘束時間が長い」が 48.3%、「休みが少ない」が 28.7%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「収入が低い」の割合が最も高かったが、「バス運転者」では「休みが少ない」の割合が 46.0%と、他の職種に比べて高かった。

図表 139 「今後も働きたいと思わない」理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】

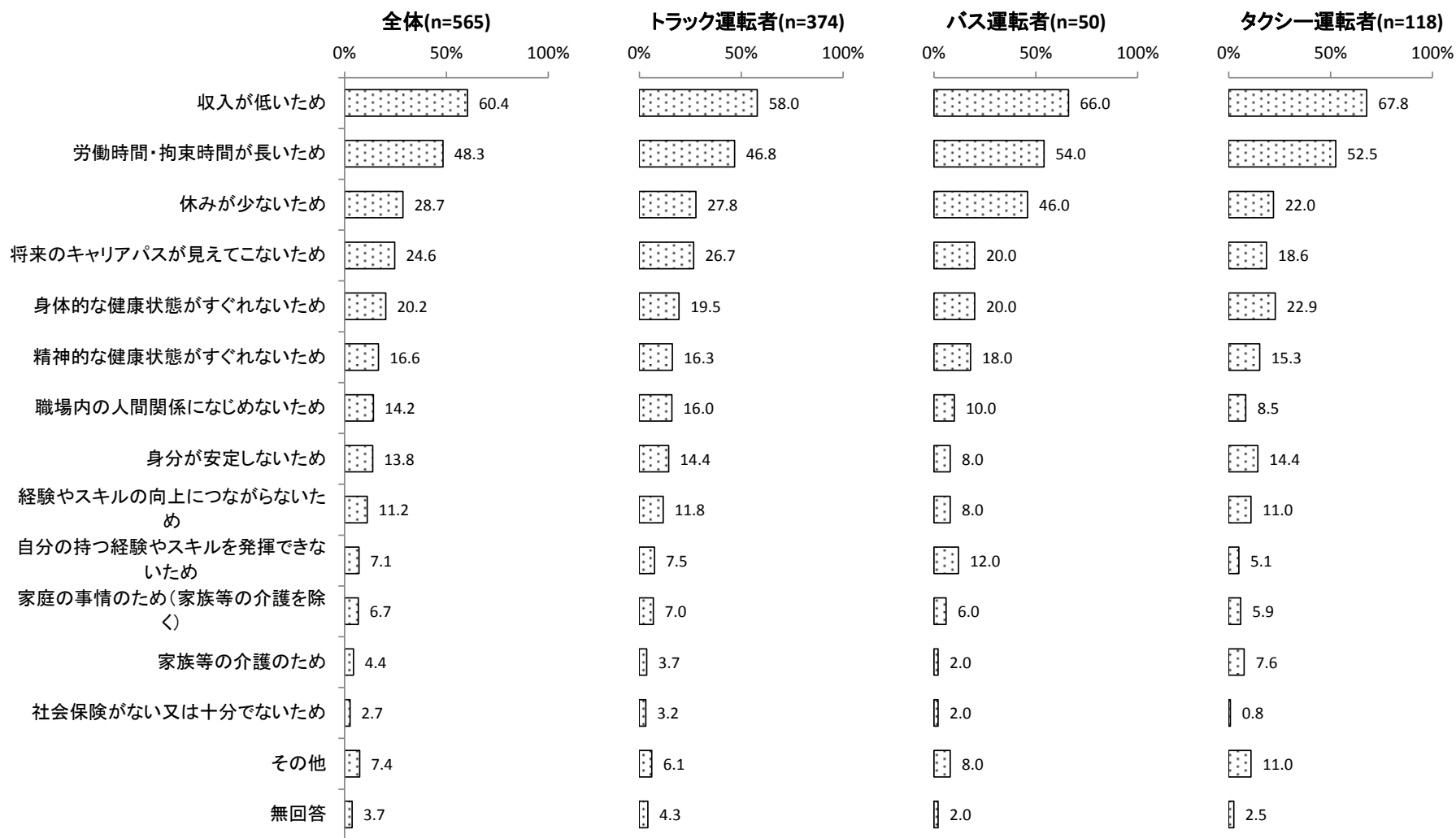
	調査数	収入が低い ため	労働時間・拘束 時間が長い	休みが少ない ため	職場内の人間 関係になじめ ない	身体的な健康 状態がすぐれ ない	精神的な健康 状態がすぐれ ない	自分の持つ経験 やスキルを 発揮できない ため	経験やスキルの 向上につな がらない	上段：回答数（件）		下段：割合（%）						
										回答数	割合	回答数	割合					
全体	565	341	273	162	80	114	94	40	63	100.0	60.4	48.3	28.7	14.2	20.2	16.6	7.1	11.2
トラック運転者	374	217	175	104	60	73	61	28	44	100.0	58.0	46.8	27.8	16.0	19.5	16.3	7.5	11.8
バス運転者	50	33	27	23	5	10	9	6	4	100.0	66.0	54.0	46.0	10.0	20.0	18.0	12.0	8.0
タクシー運転者	118	80	62	26	10	27	18	6	13	100.0	67.8	52.5	22.0	8.5	22.9	15.3	5.1	11.0

	調査数	社会保険がない 又は十分でない	身分が安定しない ため	将来のキャリアパス が見えない	家庭の事情のため （家族等の介護を除く）	家族等の介護のため	その他	無回答	上段：回答数（件）		下段：割合（%）					
									回答数	割合	回答数	割合				
全体	565	15	78	139	38	25	42	21	100.0	2.7	13.8	24.6	6.7	4.4	7.4	3.7
トラック運転者	374	12	54	100	26	14	23	16	100.0	3.2	14.4	26.7	7.0	3.7	6.1	4.3
バス運転者	50	1	4	10	3	1	4	1	100.0	2.0	8.0	20.0	6.0	2.0	8.0	2.0
タクシー運転者	118	1	17	22	7	9	13	3	100.0	0.8	14.4	18.6	5.9	7.6	11.0	2.5

※仕事の継続意思について、今後も現在の仕事を続けたいと「思わない」と回答した正規雇用者（調査数 n=565）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 140 「今後も働き続けたいと思わない」理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



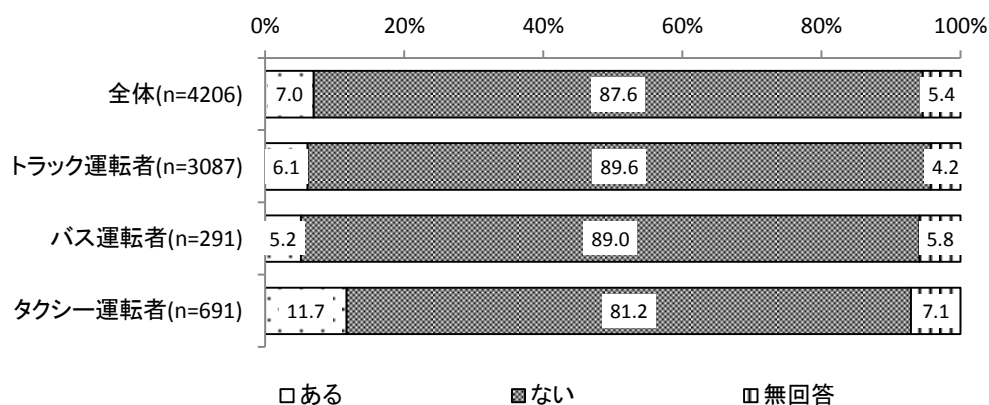
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑮ 工作中（運転中や荷扱い中）の人身事故やヒヤリハットの経験

正規雇用者における工作中（運転中や荷扱い中）の人身事故の経験について「ある」と回答した者の割合は7.0%であった。

職種別にみると、「タクシー運転者」が11.7%で最も高く、次いで「トラック運転者」が6.1%、「バス運転者」が5.2%であった。

図表 141 工作中（運転中や荷扱い中）の人身事故の経験【正規雇用者・職種別】

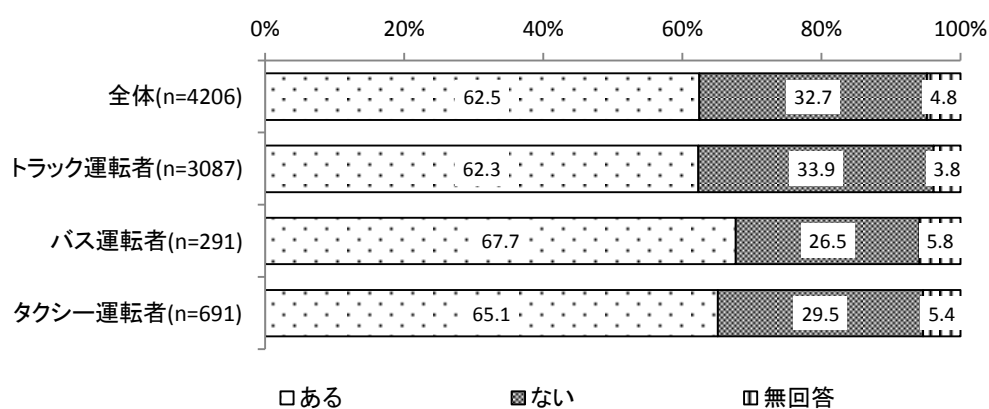


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者における工作中（運転中や荷扱い中）のヒヤリハットの経験について「ある」と回答した者の割合は62.5%であった。

職種別にみると、「バス運転者」が67.7%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が65.1%、「トラック運転者」が62.3%であった。

図表 142 工作中（運転中や荷扱い中）のヒヤリハットの経験【正規雇用者・職種別】



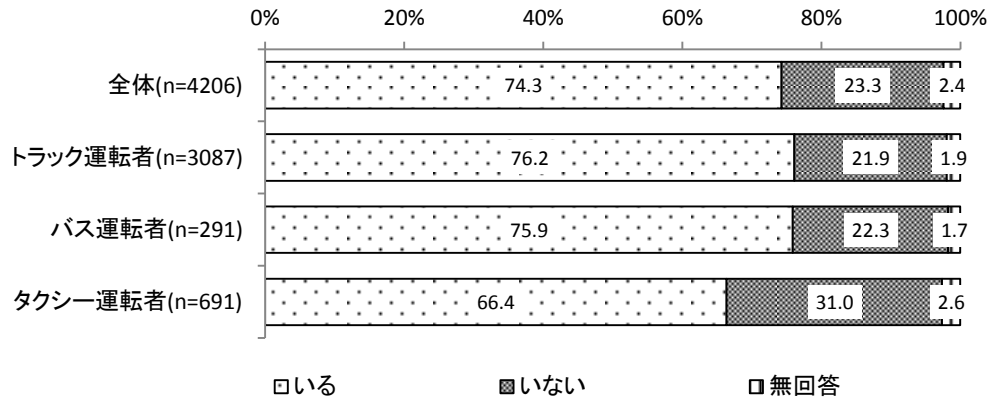
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑩ 職場関係者以外の相談相手の有無

正規雇用者において、仕事に関する悩みや相談をする家族が「いる」と回答した者の割合は74.3%であった。

職種別にみると、「いる」と回答した者の割合は「トラック運転者」が76.2%で最も高く、次いで「バス運転者」が75.9%、「タクシー運転者」が66.4%であった。

図表 143 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族の有無【正規雇用者・職種別】

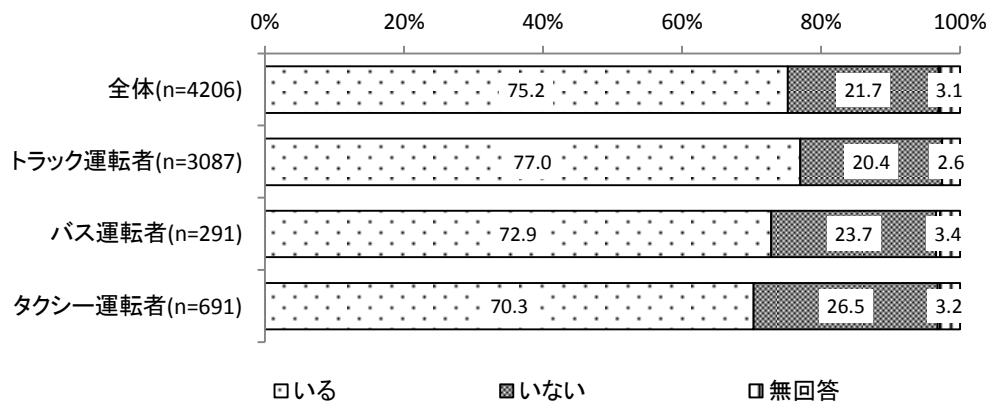


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者において、仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる知人が「いる」と回答した者の割合は75.2%であった。

職種別にみると、「いる」と回答した者の割合は「トラック運転者」が77.0%で最も高く、次いで「バス運転者」が72.9%、「タクシー運転者」が70.3%であった。

図表 144 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる知人の有無【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

(3) 休暇の取得状況について

①年次有給休暇の付与日数と取得日数

正規雇用者における平成27年度の年次有給休暇の年間新規付与日数(前年度からの繰り越し分を除く)は平均12.6日であり、「20日以上30日未満」が24.0%で最も多く、次いで「0日」が20.8%、「10日以上20日未満」が19.1%であった。

職種別にみると、平成27年度の年次有給休暇の年間新規付与日数の平均は「バス運転者」が最も多く16.1日、「トラック運転者」が最も少なく12.2日であった。

図表 145 平成27年度の年次有給休暇の年間新規付与日数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数(件)
下段：割合(%)

	調査数	0日	5日未満	10日未満	20日未満	30日未満	40日未満	40日以上	無回答	平均 (単位：日)
全体	4206 100.0	873 20.8	81 1.9	146 3.5	802 19.1	1011 24.0	32 0.8	109 2.6	1152 27.4	12.6
トラック運転者	3087 100.0	697 22.6	67 2.2	101 3.3	584 18.9	693 22.4	20 0.6	92 3.0	833 27.0	12.2
バス運転者	291 100.0	37 12.7	5 1.7	8 2.7	51 17.5	121 41.6	4 1.4	7 2.4	58 19.9	16.1
タクシー運転者	691 100.0	109 15.8	9 1.3	34 4.9	149 21.6	174 25.2	8 1.2	8 1.2	200 28.9	12.5

※全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者における平成27年度の年次有給休暇の取得日数は平均5.5日であり、「0日」が35.9%で最も多く、次いで「10日以上15日未満」が10.1%、「5日以上10日未満」が9.9%であった。

職種別にみると、平成27年度の年次有給休暇の取得日数の平均は「バス運転者」が最も多く10.6日、「トラック運転者」が最も少なく5.0日であった。

図表 146 平成27年度の年次有給休暇の取得日数【正規雇用者・職種別】

	調査数	0日	3日未満	5日未満	10日未満	15日未満	15日以上	無回答	平均 (単位：日)
全体	4206 100.0	1512 35.9	272 6.5	252 6.0	416 9.9	424 10.1	391 9.3	939 22.3	5.5
トラック運転者	3087 100.0	1207 39.1	202 6.5	189 6.1	313 10.1	300 9.7	207 6.7	669 21.7	5.0
バス運転者	291 100.0	67 23.0	7 2.4	15 5.2	19 6.5	23 7.9	102 35.1	58 19.9	10.6
タクシー運転者	691 100.0	195 28.2	62 9.0	38 5.5	77 11.1	92 13.3	71 10.3	156 22.6	5.8

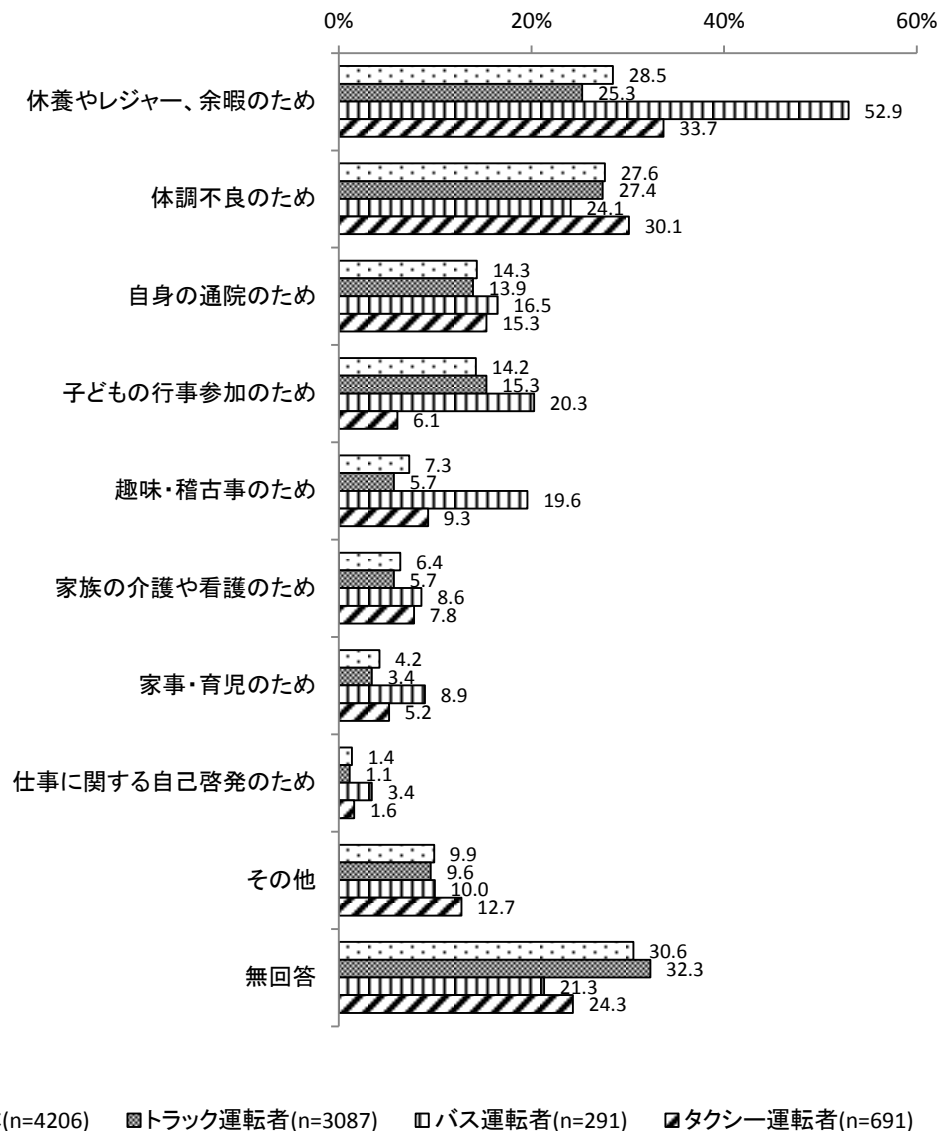
※全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②年次有給休暇の取得理由

正規雇用者において年次有給休暇を取得する理由としては、「休養やレジャー、余暇のため」が最も多く28.5%、次いで「体調不良のため」が27.6%、「自身の通院のため」が14.3%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」では「体調不良のため」が27.4%で最も多く、「バス運転者」と「タクシー運転者」では「休養やレジャー、余暇のため」がそれぞれ52.9%、33.7%で最も多かった。

図表 147 年次有給休暇の取得理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



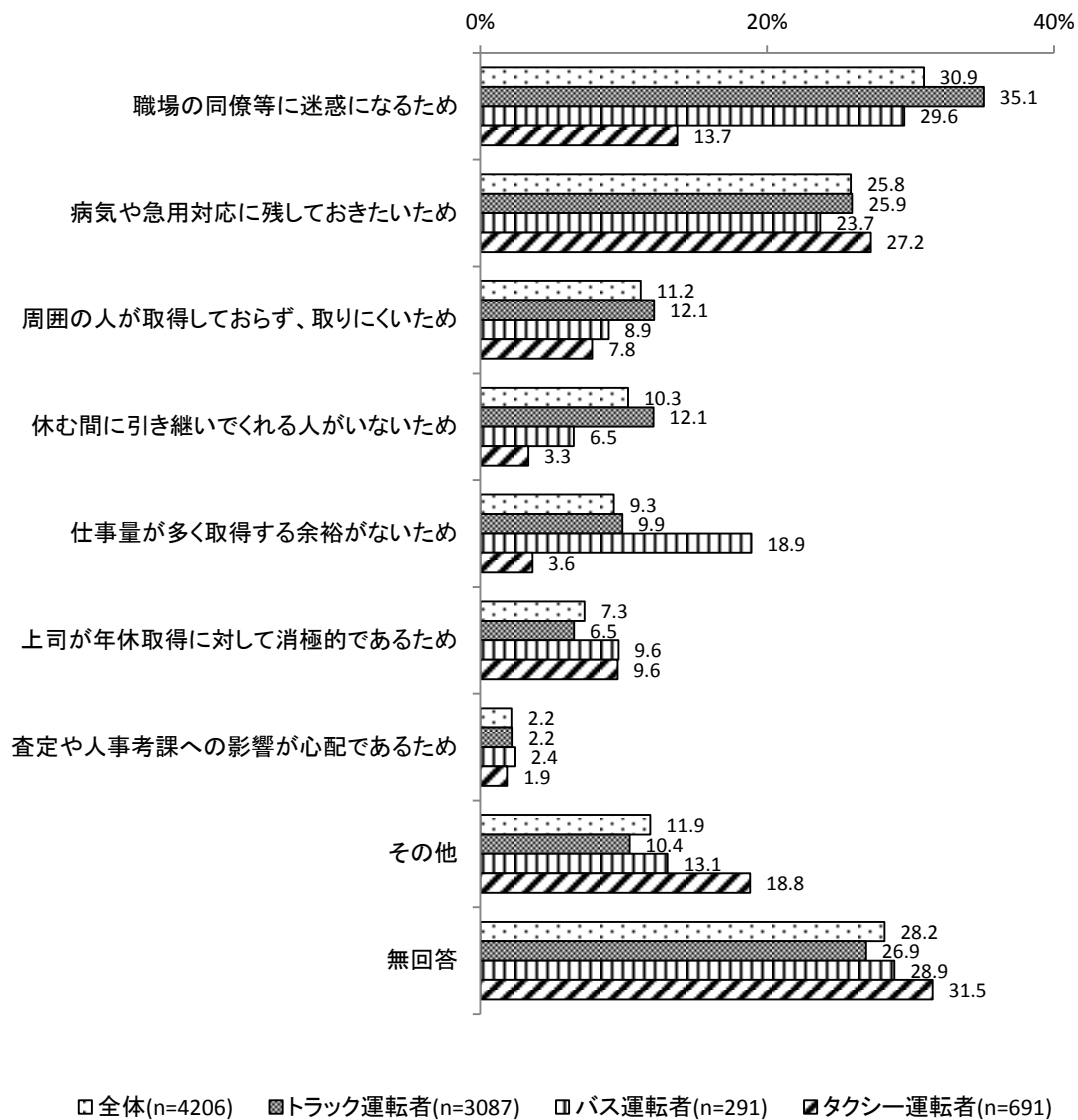
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③年次有給休暇を取得しにくい理由

正規雇用者において年次有給休暇を取得しにくい理由としては、「職場の同僚等に迷惑になるため」が30.9%で最も多く、次いで「病気や急用対応に残しておきたいため」が25.8%、「周囲の人が取得しておらず、取りにくいため」が11.2%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」と「バス運転者」では「職場の同僚等に迷惑になるため」がそれぞれ35.1%、29.6%で最も多く、「タクシー運転者」では「病気や急用対応に残しておきたいため」が27.2%で最も多かった。また、「バス運転者」では「仕事量が多く取得する余裕がないため」が18.9%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 148 年次有給休暇を取得しにくい理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

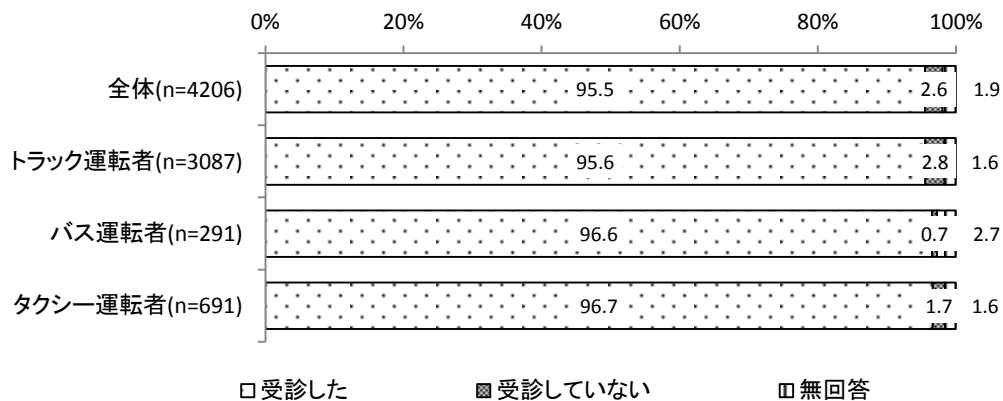
(4) 回答者の生活等について

①健康診断の受診

正規雇用者における昨年度（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）の健康診断の受診の有無については、「受診した」が 95.5%、「受診していない」が 2.6%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 149 健康診断の受診の有無（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）【正規雇用者・職種別】



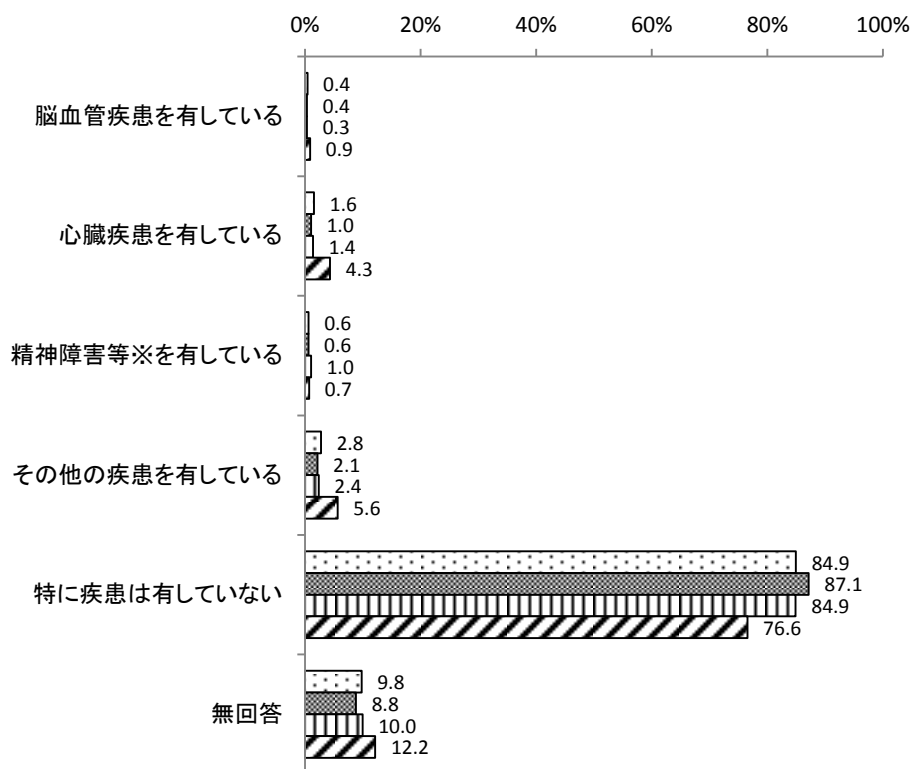
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②疾患について

脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無については、「脳血管疾患を有している」が0.4%、「心臓疾患を有している」が1.6%、「精神障害等（メンタルヘルス不調を含む）を有している」が0.6%であった。

職種別にみると、「タクシー運転者」では「心臓疾患を有している」が4.3%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 150 脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無（複数回答）【正規雇用者・職種別】



□全体(n=4206) ■トラック運転者(n=3087) □バス運転者(n=291) ■タクシー運転者(n=691)

※「精神障害等」には、精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調を含む。

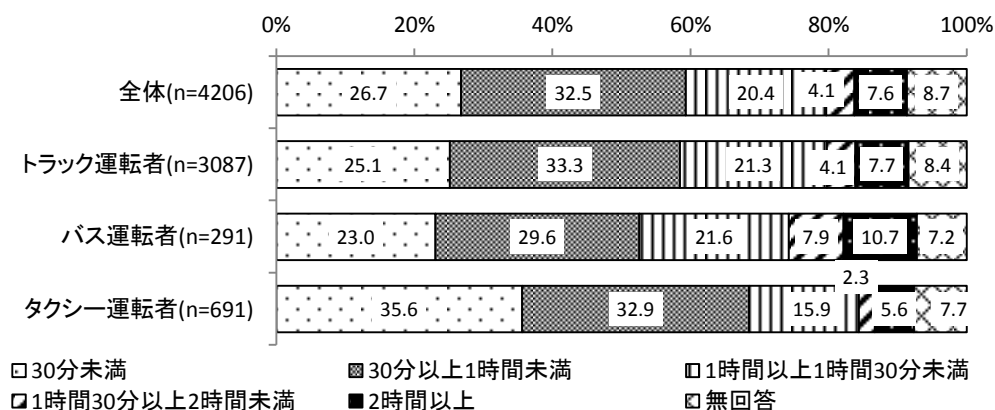
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③生活時間

正規雇用者の勤務日1日における通勤時間（往復）は、「30分以上1時間未満」が32.5%で最も多く、次いで「30分未満」が26.7%、「1時間以上1時間30分未満」が20.4%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」と「バス運転者」では「30分以上1時間未満」の割合がそれぞれ33.3%、29.6%で最も高く、「タクシー運転者」では「30分未満」が35.6%で最も高かった。

図表 151 勤務日1日における通勤時間（往復）【正規雇用者・職種別】



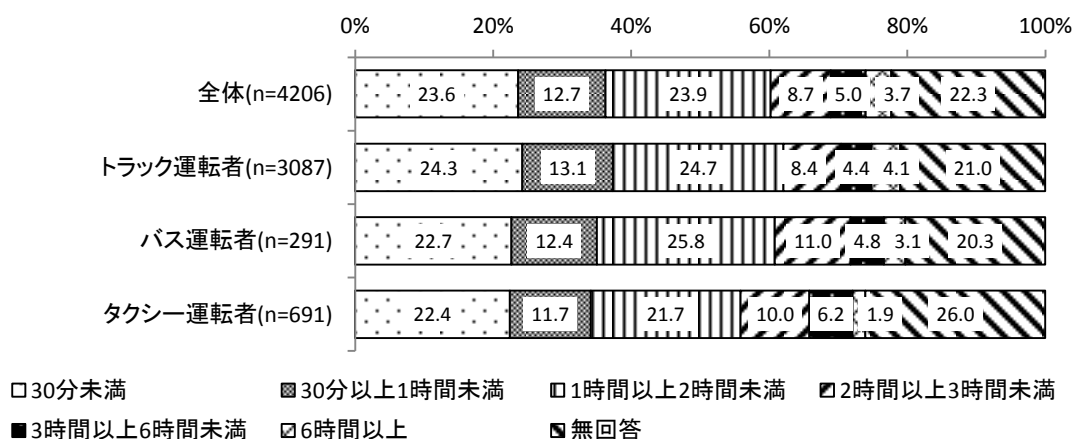
※全体平均 1.0 時間

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の勤務日1日における家事労働時間は、「1時間以上2時間未満」が23.9%で最も多く、次いで「30分未満」が23.6%、「30分以上1時間未満」が12.7%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」と「バス運転者」では「1時間以上2時間未満」の割合がそれぞれ24.7%、25.8%で最も多く、「タクシー運転者」では「30分未満」が22.4%で最も多かった。

図表 152 勤務日1日における家事労働【正規雇用者・職種別】



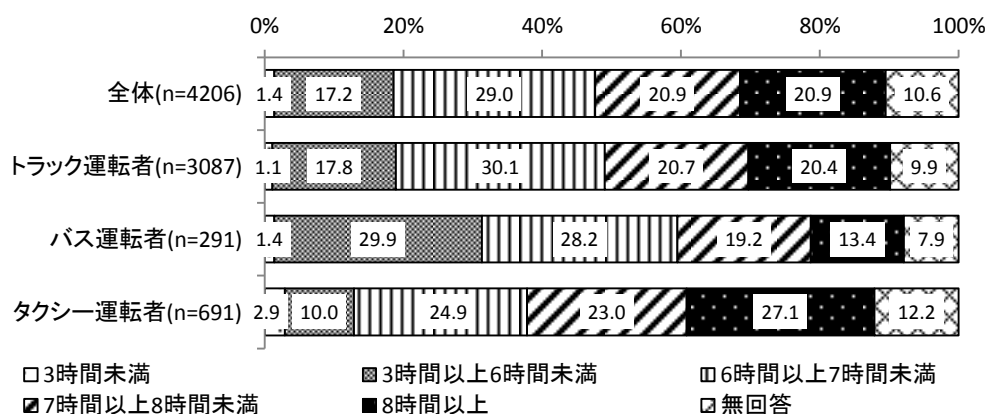
※全体平均 1.4 時間

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の勤務日1日における睡眠時間は、「6時間以上7時間未満」が29.0%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」及び「8時間以上」が20.9%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」では「6時間以上7時間未満」が30.1%で最も多く、同様に、「バス運転者」では「3時間以上6時間未満」が29.9%、「タクシー運転者」では「8時間以上」が27.1%で最も多かった。

図表 153 勤務日1日における睡眠時間【正規雇用者・職種別】



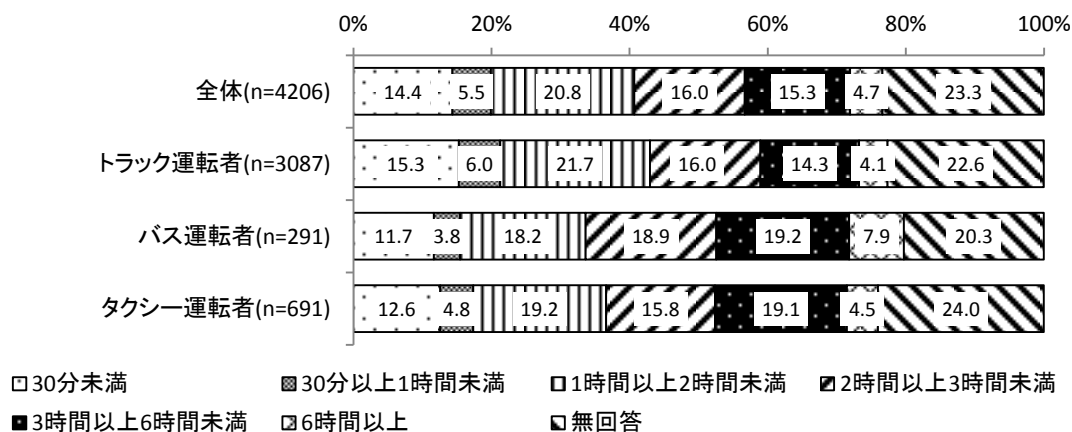
※全体平均 6.5 時間

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休日1日における家事労働時間は、「1時間以上2時間未満」が20.8%で最も多く、次いで「2時間以上3時間未満」が16.0%、「3時間以上6時間未満」が15.3%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」と「タクシー運転者」では「1時間以上2時間未満」がそれぞれ21.7%、19.2%で最も多く、同様に、「バス運転者」では「3時間以上6時間未満」が19.2%で最も多かった。

図表 154 休日1日における家事労働【正規雇用者・職種別】



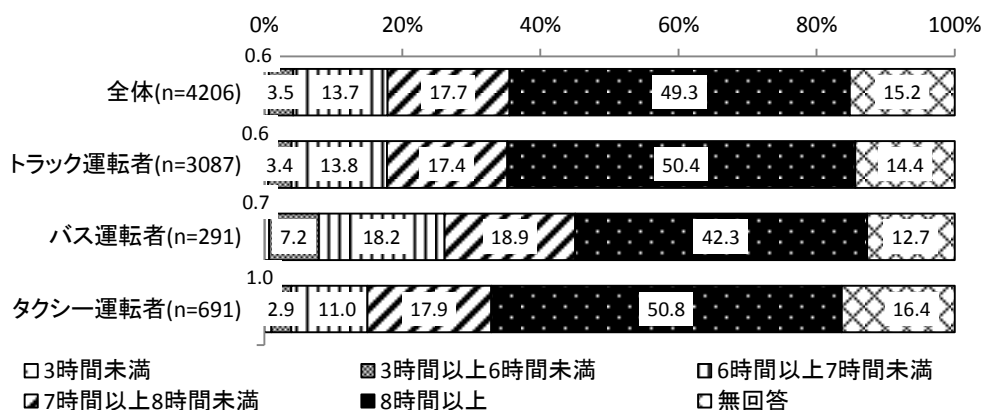
※全体平均 2.0 時間

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休日1日における睡眠時間は、「8時間以上」が49.3%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が17.7%、「6時間以上7時間未満」が13.7%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「8時間以上」の割合が最も高く、「トラック運転者」では50.4%、「バス運転者」では42.3%、「タクシー運転者」では50.8%であった。

図表 155 休日1日における睡眠時間【正規雇用者・職種別】



※全体平均 7.7 時間

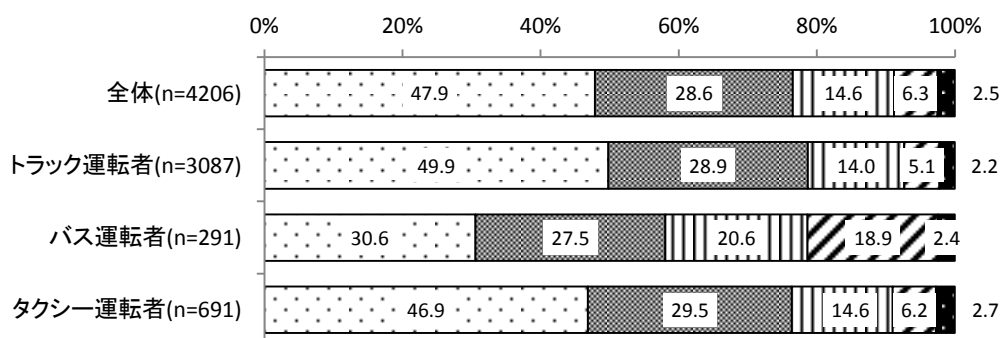
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④睡眠時間の充足状況

正規雇用者の勤務日における睡眠時間の充足状況については、「足りている」が47.9%で最も多く、次いで「どちらかといえば足りている」が28.6%、「どちらかといえば足りていない」が14.6%であった。「足りていない」と回答した者は6.3%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「バス運転者」が18.9%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が6.2%、「トラック運転者」が5.1%であった。

図表 156 勤務日における睡眠時間の充足状況【正規雇用者・職種別】



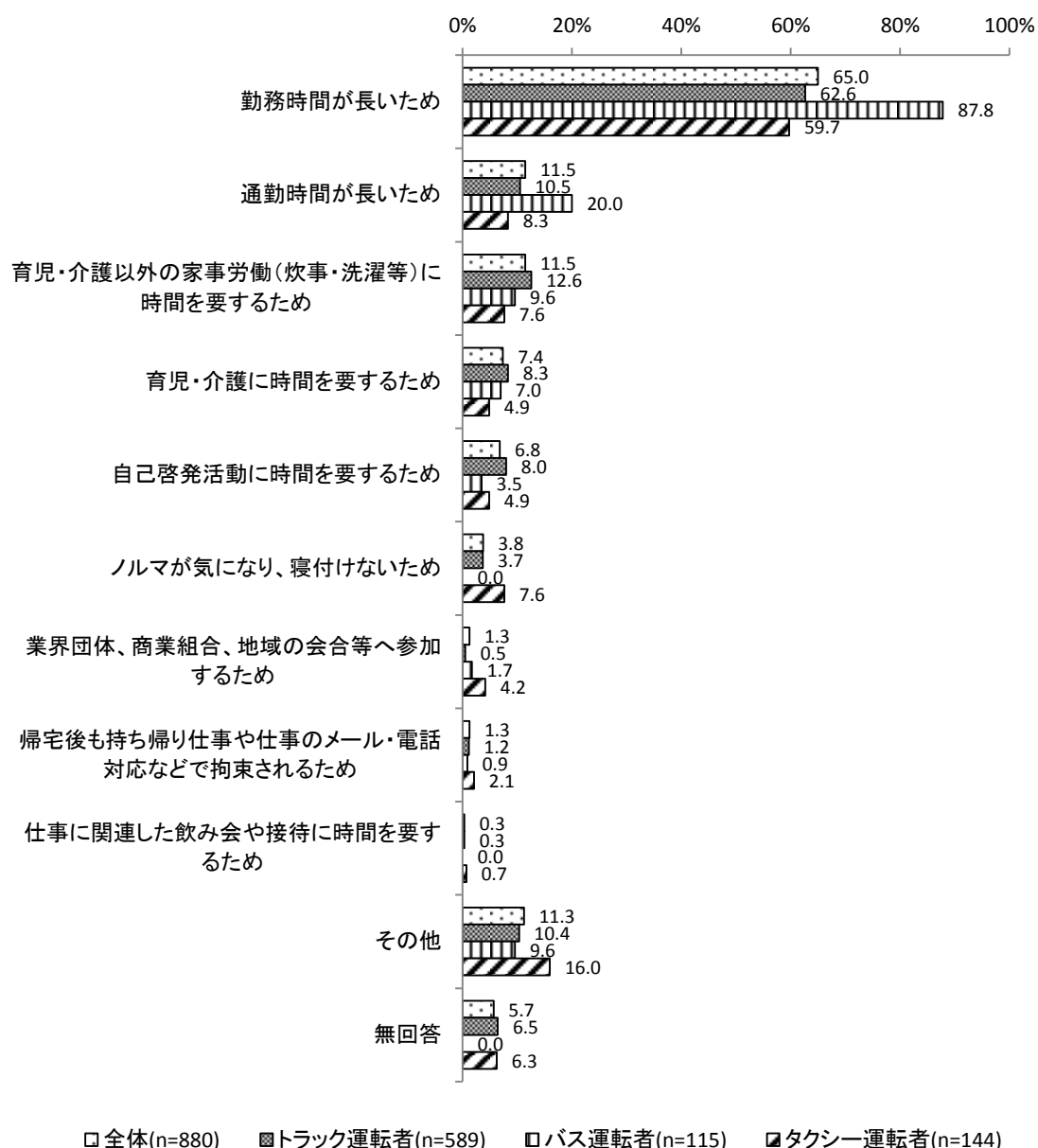
□足りている ■どちらかといえば足りている ▨どちらかといえば足りていない ▩足りていない ■無回答

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、勤務日における睡眠時間が「足りていない」又は「どちらかと言えば足りていない」と回答した 880 件について、勤務日における睡眠時間が足りない回答した理由についてみると、「勤務時間が長いため」が 65.0%で最も多く、次いで「通勤時間が長いため」及び「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が 11.5%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「勤務時間が長いため」の割合が最も多く、特に「バス運転者」では 87.8%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 157 勤務日における睡眠時間が足りない理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



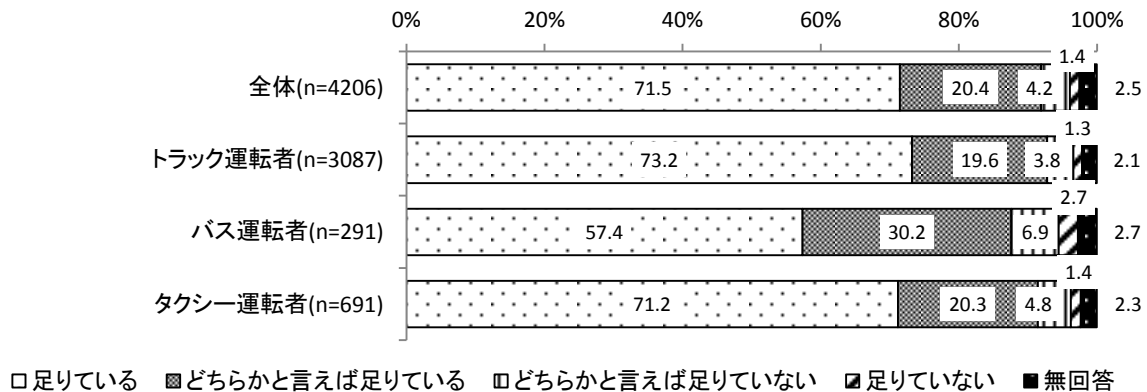
※勤務日における睡眠時間が「足りていない」又は「どちらかと言えば足りていない」と回答した正規雇用者（調査数 n=880）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休日における睡眠時間の充足状況については、「足りている」が71.5%で最も多く、次いで「どちらかと言えば足りている」が20.4%、「どちらかと言えば足りていない」が4.2%であった。「足りていない」と回答した者は1.4%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「バス運転者」が2.7%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が1.4%、「トラック運転者」が1.3%であった。

図表 158 休日における睡眠時間の充足状況【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、休日における睡眠時間が「足りていない」又は「どちらかと言えば足りていない」と回答した235件について、休日における睡眠時間が足りないと回答した理由についてみると、「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が28.1%で最も多く、次いで「仕事のことが頭から離れず落ち着かないため」が25.1%、「育児・介護に時間を要するため」が20.0%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」では「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が30.1%で最も多く、「バス運転者」では「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」と「仕事のことが頭から離れず落ち着かないため」がそれぞれ32.1%で最も多かった。また、「タクシー運転者」では「仕事のことが頭から離れず落ち着かないため」が23.3%で最も多かった。

図表 159 休日における睡眠時間が足りない理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						
		休日 も持ち 帰り 仕事 や仕 事の メー ル・ 電 話 対 応 等 で 拘 束 さ れ る た め	仕 事 の こ と が 頭 か ら 離 れ ず 落 ち 着 か な い た め	自 己 啓 発 活 動 に 時 間 を 要 す る た め	育 児 ・ 介 護 に 時 間 を 要 す る た め	濯 等 ） に 時 間 を 要 す る た め （ 炊 事 ・ 洗	そ の 他	無 回 答
全体	235 100.0	9 3.8	59 25.1	25 10.6	47 20.0	66 28.1	49 20.9	22 9.4
トラック運転者	156 100.0	5 3.2	38 24.4	15 9.6	35 22.4	47 30.1	27 17.3	19 12.2
バス運転者	28 100.0	1 3.6	9 32.1	6 21.4	4 14.3	9 32.1	4 14.3	0 0.0
タクシー運転者	43 100.0	3 7.0	10 23.3	4 9.3	7 16.3	6 14.0	17 39.5	2 4.7

※休日における睡眠時間が「足りていない」又は「どちらかと言えば足りていない」と回答した正規雇用者（調査数 n=235）について集計。

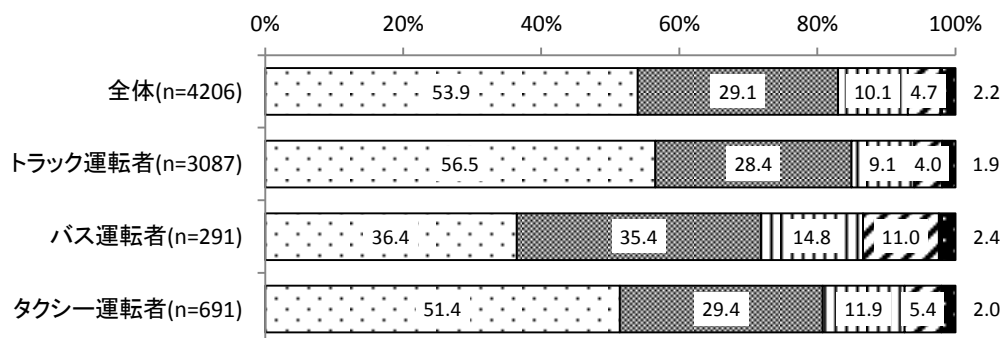
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤ 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間

正規雇用者の休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は、「足りている」が 53.9% で最も多く、次いで「どちらかと言えば足りている」が 29.1%、「どちらかと言えば足りていない」が 10.1%であった。「足りていない」と回答した者は 4.7%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「バス運転者」が 11.0%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が 5.4%、「トラック運転者」が 4.0%であった。

図表 160 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間【正規雇用者・職種別】



□ 足りている ▨ どちらかと言えば足りている ▩ どちらかと言えば足りていない ■ 足りていない ■ 無回答

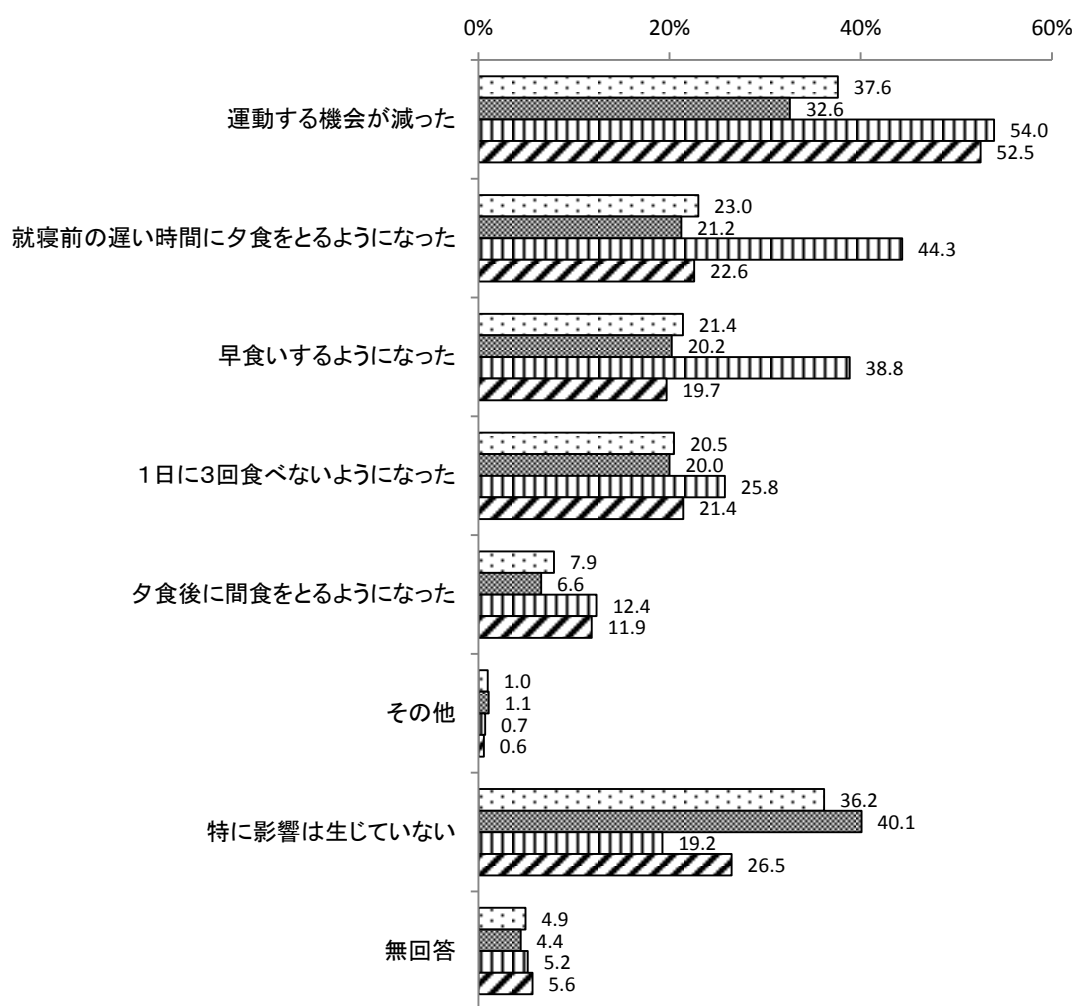
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑥生活習慣

正規雇用者の仕事による生活習慣に対する影響は、「運動する機会が減った」が37.6%で最も多く、次いで「特に影響は生じていない」が36.2%、「就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった」が23.0%であった。

職種別にみると、「バス運転者」、「タクシー運転者」では「運動する機会が減った」の割合が最も多く、過半数を超えており、「トラック運転者」は「特に影響は生じていない」の割合が最も多く、40.1%であった。また、「バス運転者」では「就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった」が44.3%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 161 仕事による生活習慣に対する影響（複数回答）【正規雇用者・職種別】



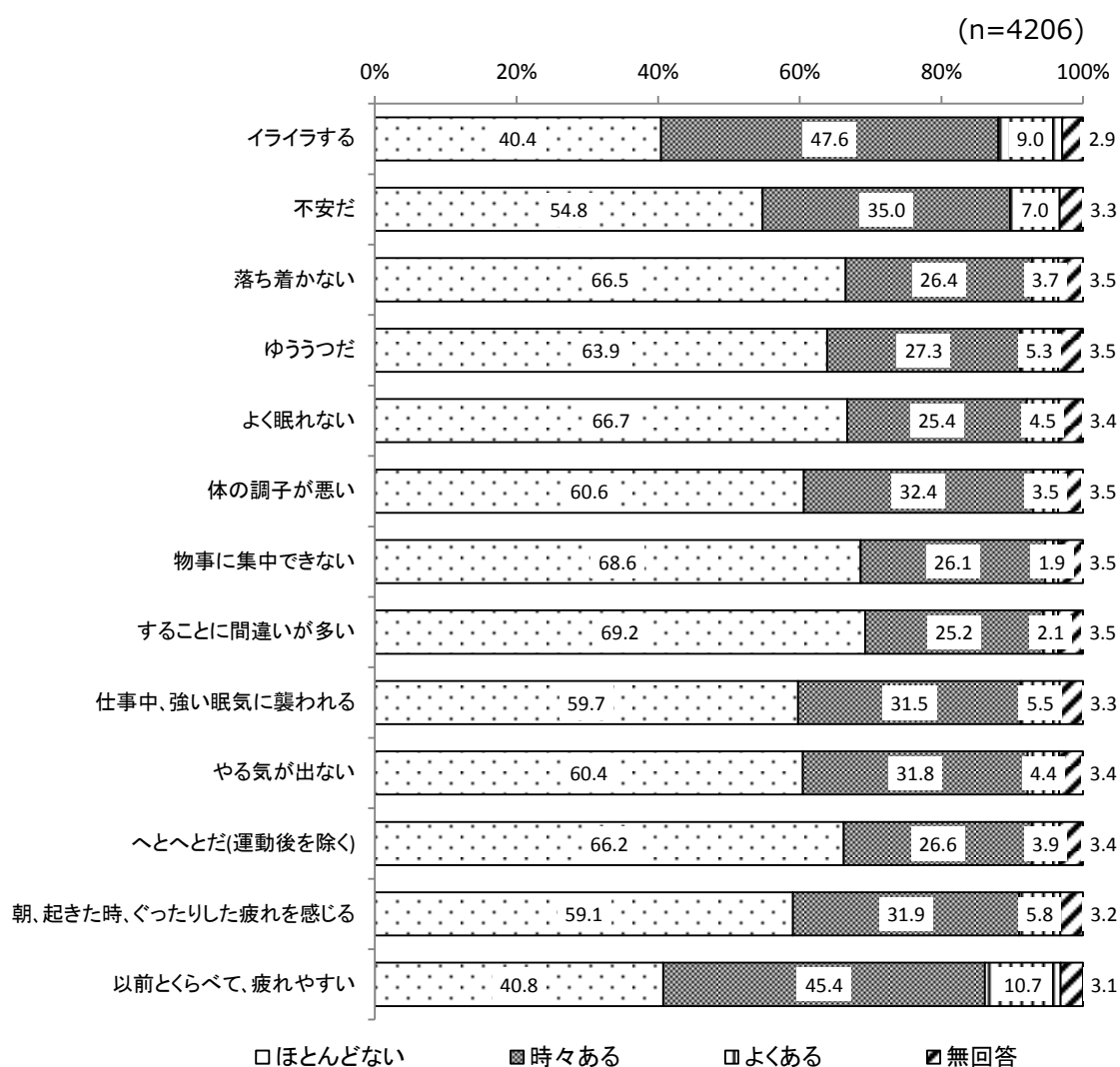
□全体(n=4206) ■トラック運転者(n=3087) ▨バス運転者(n=291) ▩タクシー運転者(n=691)

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑦直近1か月（平成28年11月）の自覚症状

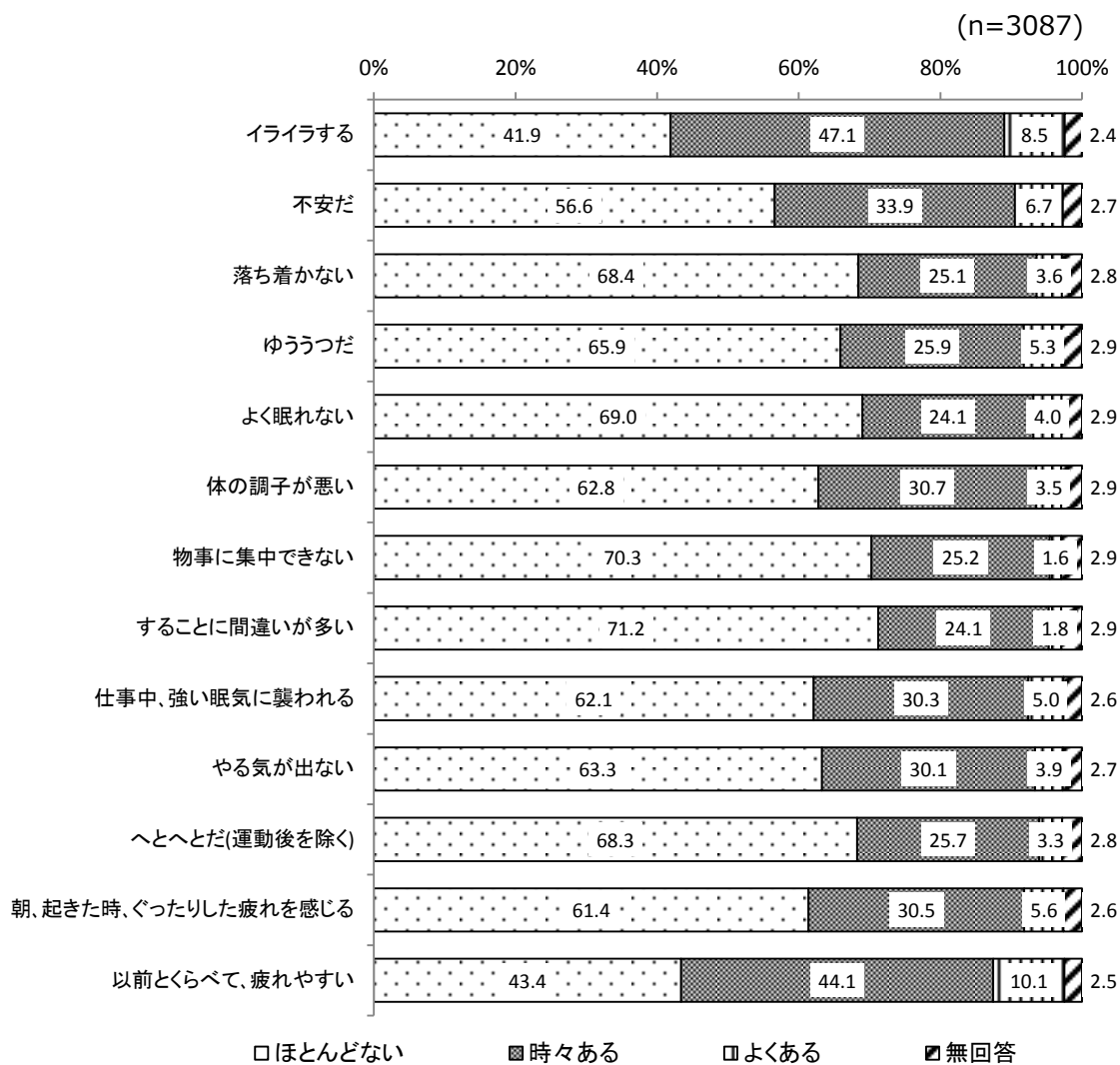
正規雇用者の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状をみると、「よくある」の割合は、「以前とくらべて、疲れやすい」が10.7%で最も高く、次いで「イライラする」が9.0%であった。他の項目については、「ほとんどない」の割合が50%以上であった。

図表 162 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状【正規雇用者】



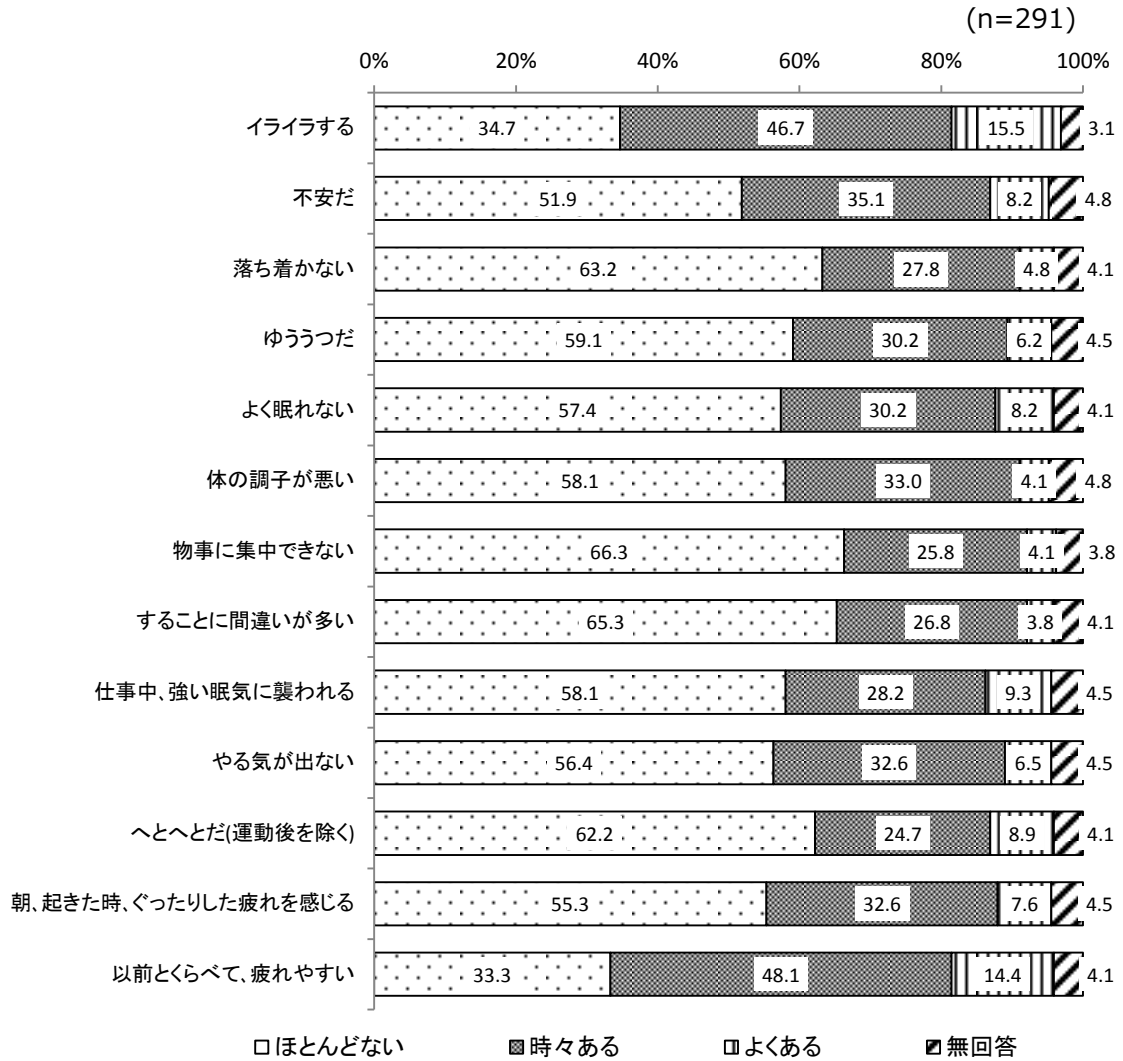
「トラック運転者」について直近1か月（平成28年11月）の自覚症状をみると、「よくある」の割合は、「以前とくらべて、疲れやすい」が10.1%、「イライラする」が8.5%であった。他の項目については、「ほとんどない」の割合が50%以上であった。

図表 163 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状【正規雇用者・トラック運転者】



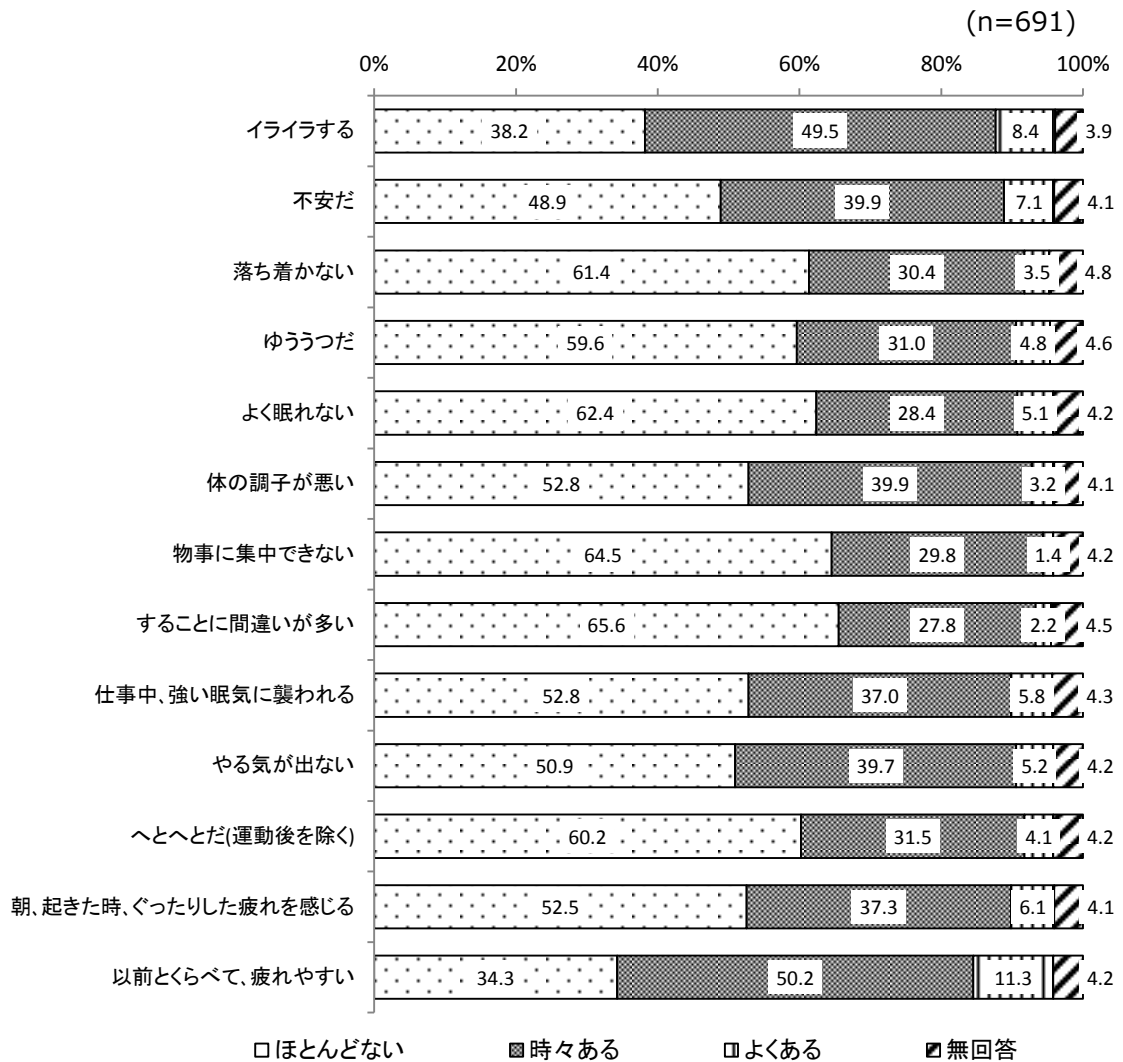
「バス運転者」について直近1か月（平成28年11月）の自覚症状をみると、「よくある」の割合は、「イライラする」が15.5%、「以前とくらべて、疲れやすい」が14.4%であった。他の項目については、「ほとんどない」の割合が50%以上であった。

図表 164 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状【正規雇用者・バス運転者】



「タクシー運転者」について直近1か月（平成28年11月）の自覚症状をみると、「よくある」の割合は、「以前とくらべて、疲れやすい」が11.3%、「イライラする」が8.4%、「不安だ」が7.1%であった。他の項目については、「ほとんどない」の割合が50%以上であった。

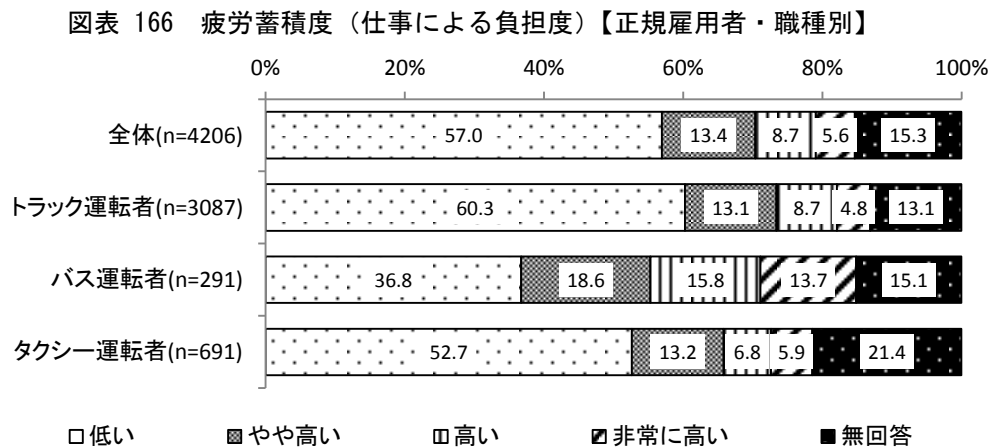
図表 165 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状【正規雇用者・タクシー運転者】



⑧疲労蓄積度（仕事による負担度）

正規雇用者の疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「低い」が57.0%で最も多く、次いで「やや高い」が13.4%、「高い」が8.7%であった。

職種別にみると、「非常に高い」の割合は「バス運転者」が13.7%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が5.9%、「トラック運転者」が4.8%であった。



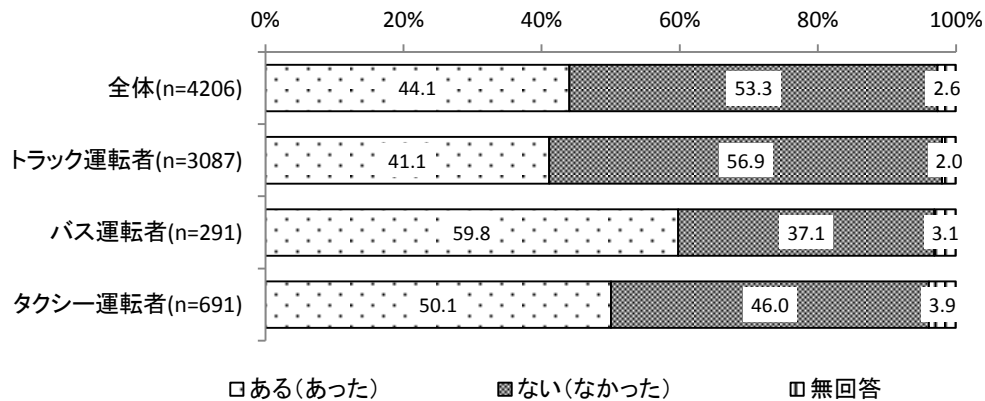
※疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「直近1か月（平成28年11月）の労働状況」（図表120～124）、「直近1か月（平成28年11月の仕事についての負担）」（図表136、137）、「直近1か月（平成28年11月）の自覚症状」（図表162）を基に算出。具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による。（参考URL：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/dl/tp0630-1a.pdf>）

⑨過去半年間（平成28年6月～11月）の業務によるストレスや悩みの有無

正規雇用者における業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」が44.1%、「ない（なかった）」が53.3%であった。

職種別にみると、「ある（あった）」の割合は「バス運転者」が59.8%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が50.1%、「トラック運転者」が41.1%であった。

図表 167 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した 1,853 件について、ストレスや悩みの内容をみると、業務関連のものとしては、「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 38.8%で最も多く、次いで「職場の人間関係」が 25.3%、「長時間労働の多さ」が 23.6%であった。

職種別にみると、「トラック運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 38.8%で最も多く、同様に、「バス運転者」では「長時間労働の多さ」が 47.7%、「タクシー運転者」では「売上・業績等」が 48.3%で最も多かった。

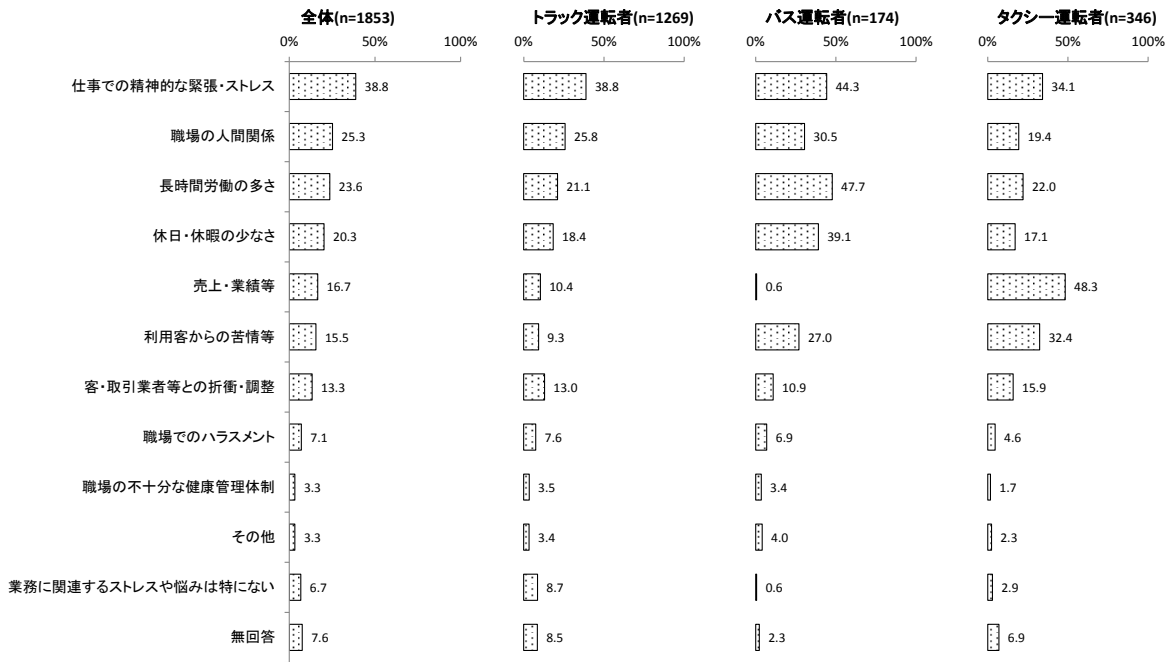
図表 168 ストレスや悩みの内容（業務関連）（複数回答）【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）											無回答
		長時間労働の多さ	休日・休暇の少なさ	売上・業績等	利用者からの苦情等	職場の人間関係	職場でのハラスメント	仕事での精神的な緊張・ストレス	職場の不十分な健康管理体制	客・取引業者等との折衝・調整	その他	業務にない業務に関連するストレスや悩みは	
全体	1853	438	376	309	288	468	131	719	61	247	61	124	141
	100.0	23.6	20.3	16.7	15.5	25.3	7.1	38.8	3.3	13.3	3.3	6.7	7.6
トラック運転者	1269	268	234	132	118	328	96	493	44	165	43	110	108
	100.0	21.1	18.4	10.4	9.3	25.8	7.6	38.8	3.5	13.0	3.4	8.7	8.5
バス運転者	174	83	68	1	47	53	12	77	6	19	7	1	4
	100.0	47.7	39.1	0.6	27.0	30.5	6.9	44.3	3.4	10.9	4.0	0.6	2.3
タクシー運転者	346	76	59	167	112	67	16	118	6	55	8	10	24
	100.0	22.0	17.1	48.3	32.4	19.4	4.6	34.1	1.7	15.9	2.3	2.9	6.9

※業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」と回答した正規雇用者（調査数 n=1853）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 169 ストレスや悩みの内容（業務関連）（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」と回答した正規雇用者（調査数 n=1853）について集計。
 ※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した 1,853 件について、ストレスや悩みの内容をみると、業務関連以外のものとしては、「経済的な悩み」が 34.6% で最も多く、次いで「家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）」が 25.1%、「自身の病気やけが」が 16.0% であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「経済的な悩み」が最も多く、「トラック運転者」では 31.7%、「バス運転者」では 35.1%、「タクシー運転者」では 45.1% であった。

図表 170 ストレスや悩みの内容（業務関連以外）（複数回答）【正規雇用者・職種別】

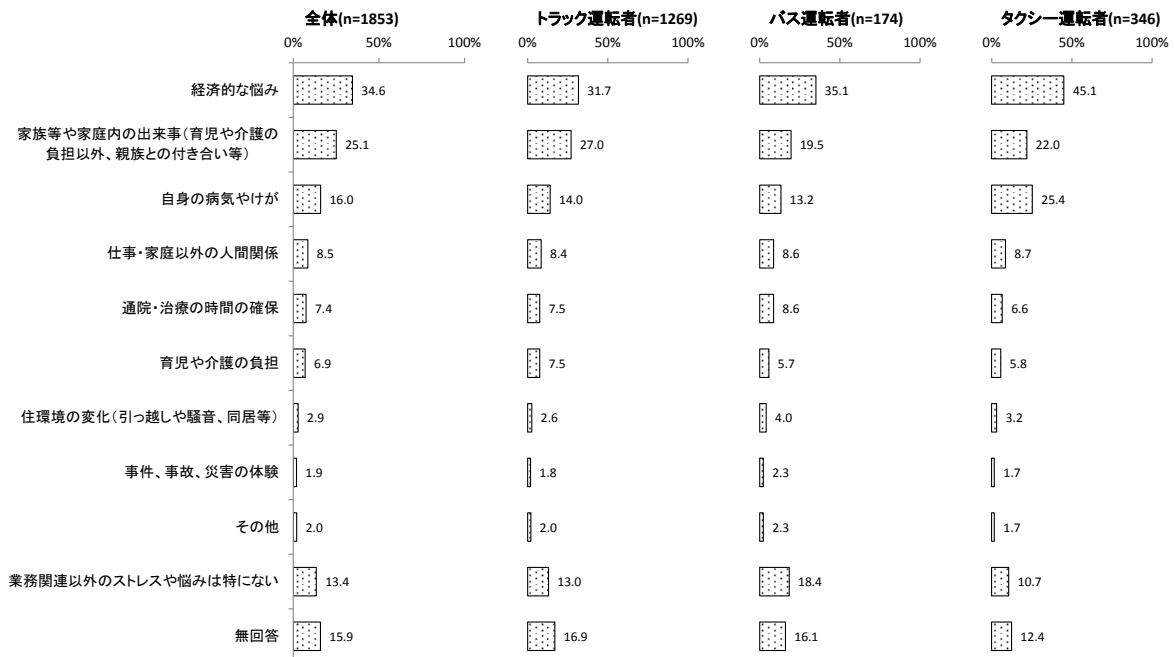
上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	自身の病気やけが	通院・治療の時間の確保	育児や介護の負担	家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	仕事・家庭以外の人間関係	経済的な悩み	事件、事故、災害の体験	住環境の変化（引っ越しや騒音、同居等）	その他	業務関連以外のストレスや悩みは特にない	無回答
全体	1853	297	138	128	466	158	641	35	53	37	249	294
	100.0	16.0	7.4	6.9	25.1	8.5	34.6	1.9	2.9	2.0	13.4	15.9
トラック運転者	1269	178	95	95	343	107	402	23	33	26	165	215
	100.0	14.0	7.5	7.5	27.0	8.4	31.7	1.8	2.6	2.0	13.0	16.9
バス運転者	174	23	15	10	34	15	61	4	7	4	32	28
	100.0	13.2	8.6	5.7	19.5	8.6	35.1	2.3	4.0	2.3	18.4	16.1
タクシー運転者	346	88	23	20	76	30	156	6	11	6	37	43
	100.0	25.4	6.6	5.8	22.0	8.7	45.1	1.7	3.2	1.7	10.7	12.4

※業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」と回答した正規雇用者（調査数 n=1853）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 171 ストレスや悩みの内容（業務関連以外）（複数回答）【正規雇用者・職種別】



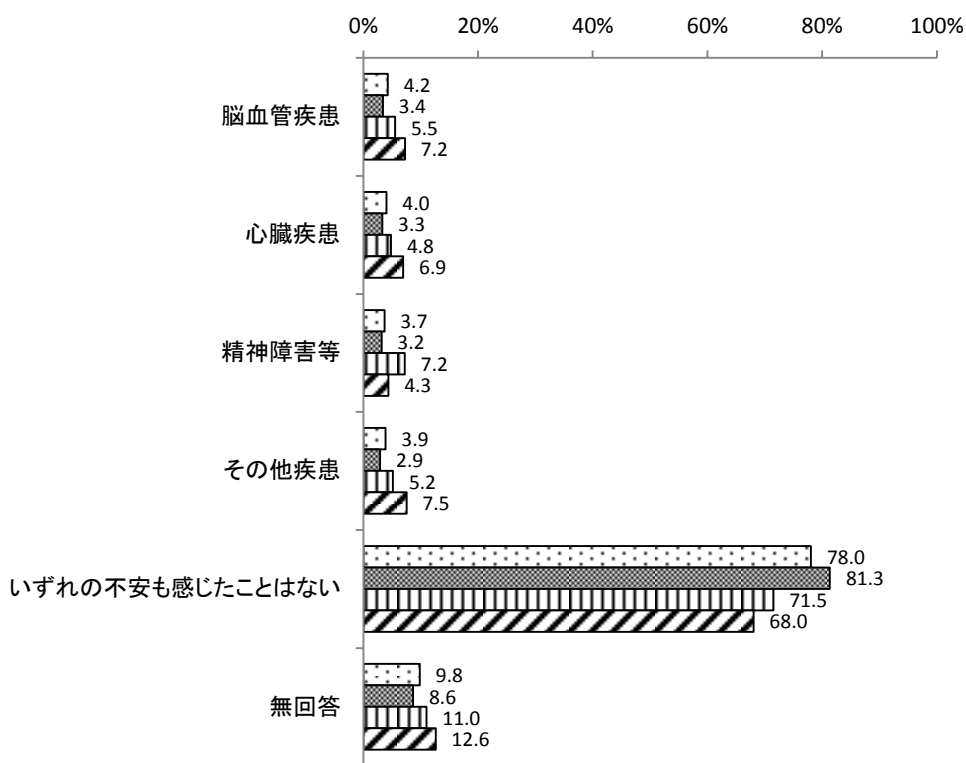
※業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」と回答した正規雇用者（調査数 n=1853）について集計。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者において、過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安を感じることに、「脳血管疾患」が4.2%、「心臓疾患」が4.0%、「精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。）」が3.7%の割合で不安を感じる結果となった。

職種別にみると、「バス運転者」では「精神障害等」が7.2%、「タクシー運転者」では「脳血管疾患」が7.2%、「心臓疾患」が6.9%と、若干ではあるが他の職種より不安を感じる割合が高かった。

図表 172 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安（複数回答）
【正規雇用者・職種別】



□全体(n=4206) ■トラック運転者(n=3087) ▨バス運転者(n=291) ▩タクシー運転者(n=691)

※「精神障害等」には精神障害の他、メンタルヘルス不調も含む。

※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

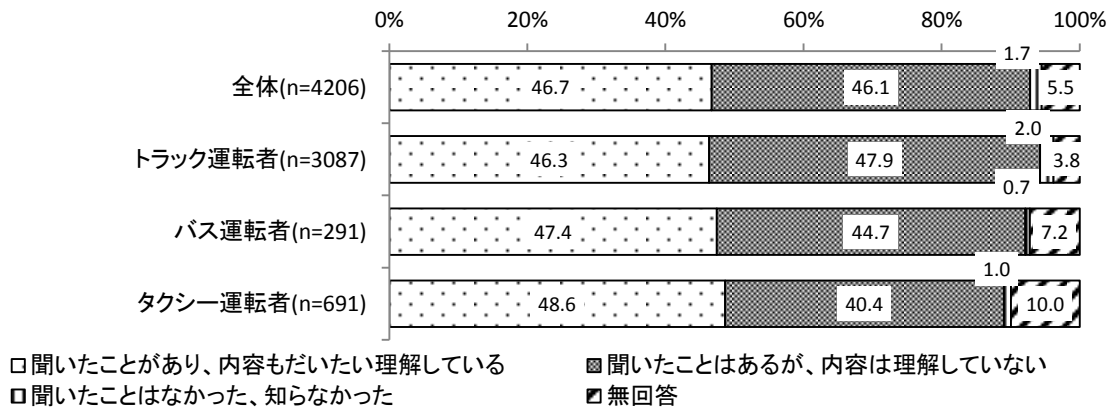
(5) 関連法令等の認知度

①労働基準法の認知度

正規雇用者における労働基準法の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が46.7%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が46.1%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が1.7%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 173 労働基準法の認知度【正規雇用者・職種別】



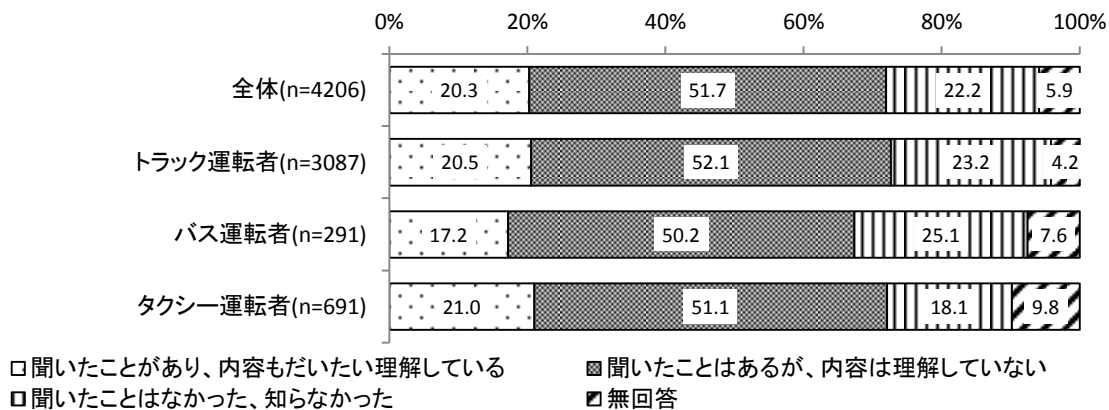
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②過労死等防止対策推進法の認知度

正規雇用者における過労死等防止対策推進法の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が20.3%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が51.7%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が22.2%であった。

職種別にみると、「聞いたことはなかった、知らなかった」の割合は「バス運転者」が25.1%で最も高く、次いで「トラック運転者」が23.2%、「タクシー運転者」が18.1%であった。

図表 174 過労死等防止対策推進法の認知度【正規雇用者・職種別】



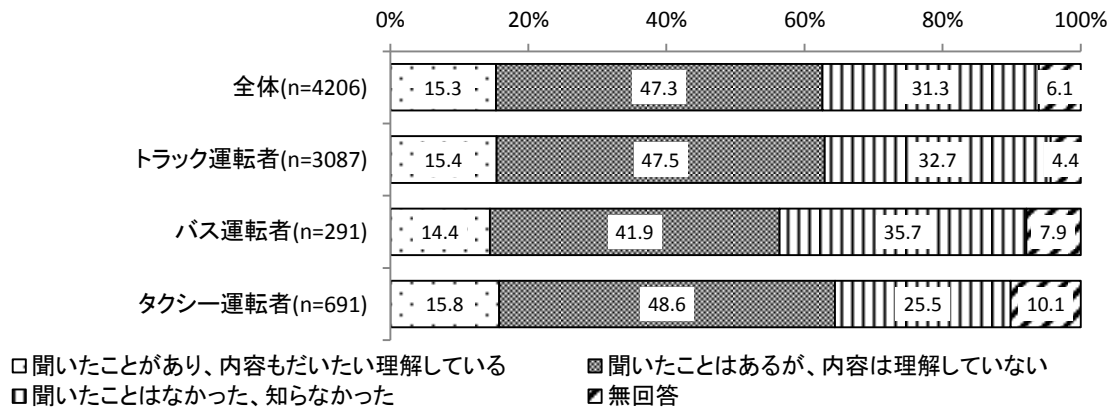
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度

正規雇用者における過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が15.3%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が47.3%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が31.3%であった。

職種別にみると、「聞いたことはなかった、知らなかった」の割合は「バス運転者」が35.7%で最も高く、次いで「トラック運転者」が32.7%、「タクシー運転者」が25.5%であった。

図表 175 過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度【正規雇用者・職種別】



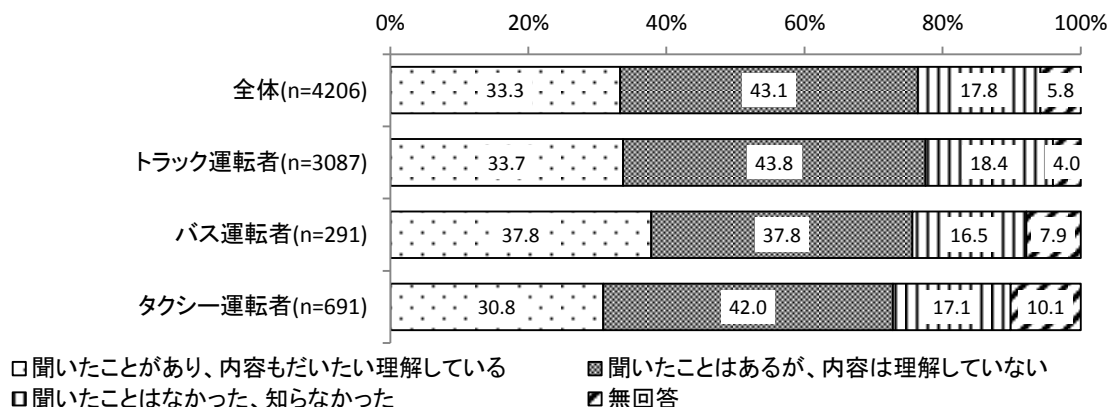
※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の認知度

正規雇用者における自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が33.3%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が43.1%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が17.8%であった。

職種別にみると、「聞いたことはなかった、知らなかった」の割合は「トラック運転者」が18.4%で最も高く、次いで「タクシー運転者」が17.1%、「バス運転者」が16.5%であった。

図表 176 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）の認知度【正規雇用者・職種別】

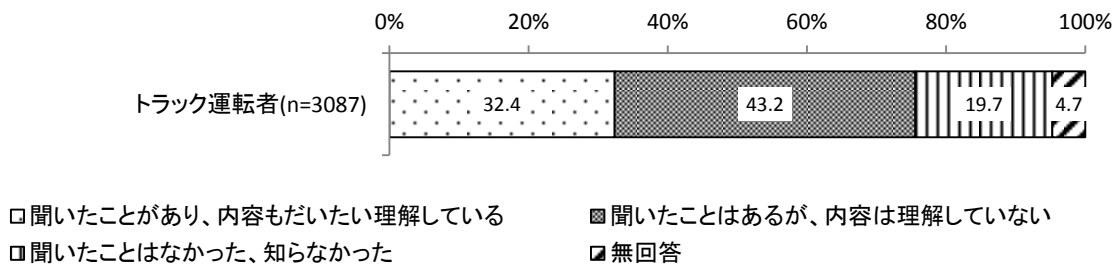


※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤貨物自動車運送事業の事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（国土交通省告示）の認知度

トラック運転者（正規雇用者）における貨物自動車運送事業の事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（国土交通省告示）の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が32.4%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が43.2%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が19.7%であった。

図表 177 貨物自動車運送事業の事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（国土交通省告示）の認知度【正規雇用者・トラック運転者】

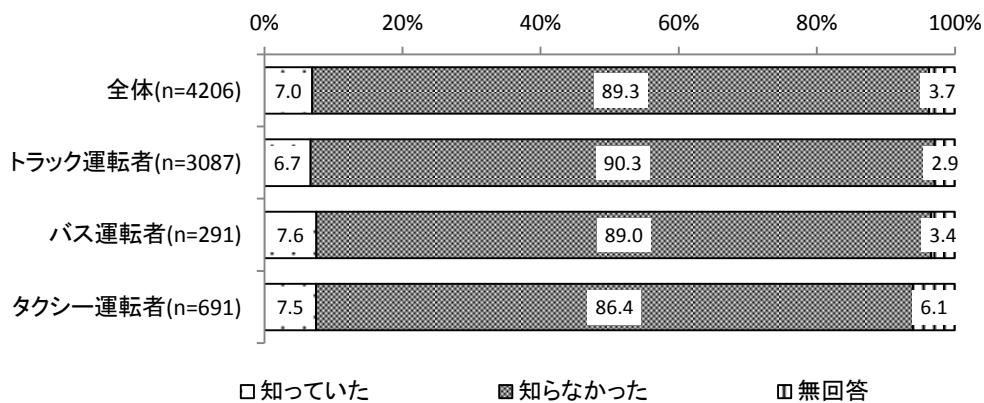


⑥働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認知度

正規雇用者における働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無については、「知っていた」が7.0%、「知らなかった」が89.3%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 178 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無【正規雇用者・職種別】



※全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

第4章 外食産業における労働時間と働き方に関する調査

1. 調査概要

1) 調査の目的・概要

過労死等を防止するためには、労働者に過重負荷が発生する背景要因を理解するとともに、労働者の労働時間や職場環境を左右する立場にある企業が、過重労働対策やメンタルヘルス対策、休暇取得促進などの積極的な取組を行うことが重要である。

また、過重負荷の背景要因には、業界の商慣行や経済環境のように、企業や労働者が直接コントロールできない要因が存在することも考慮する必要がある。

本調査研究事業では、労災支給決定件数などが多い、「外食産業」を対象として、その過重労働や背景等の実態把握を目的として、企業向けのアンケート調査（以下「企業調査」という。）と労働者向けのアンケート調査（以下「労働者調査」という。）をそれぞれ実施した。

なお、アンケート調査の実施に先立ち、業界団体・労働組合を対象としたヒアリング調査を実施し、調査票設計の参考とした。

2) ヒアリング調査

(1) 目的

「外食産業」を対象としたアンケート調査の実施に先立ち、調査設計の参考とするため、業界団体・労働組合を対象としたヒアリング調査を実施した。

(2) 調査対象

2つの業界団体、1つの労働組合にご協力をいただき、ヒアリングを行った。

図表 179 ヒアリング調査対象

調査対象		ヒアリング日時
企業側	(一社) 日本フードサービス協会	8月18日(木) 14時～16時
	全国飲食業生活衛生同業組合連合会	8月23日(火) 14時～16時
労働者側	U Aゼンセン	9月5日(月) 15時～17時

(3) 調査内容

業界団体、労働組合に対し、それぞれ以下の内容について伺った。

- 業界における主な職種、業務内容、働き方の特徴
- 各職種において負荷となる労働実態の有無
- 長時間労働や疲労・ストレスの蓄積につながる要因
- 上記要因のうち、特に関係が深いと考えられる商慣行の有無
- 上記商慣行の改善可能性や改善案、改善への取組状況

3) アンケート調査

(1) 目的

「外食産業」の企業並びに当該企業における労働者を対象として、過重労働やその背景等の実態を企業、労働者の両面から明らかにすることを目的としてアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

「平成 26 年 経済センサス（総務省・経済産業省）」に基づき、業種別・正規雇用者数別の企業数の構成割合に応じて、東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為に抽出した、全国の外食産業 4,000 社、及び当該企業における労働者 40,109 人を対象に調査を実施した。

① 企業調査

全国の外食産業 4,000 社を対象に実施した。調査対象は以下の業種でかつ法人格を持つ企業等とし、自営業者は調査対象外とした。

図表 180 企業調査の対象業種

大綱記載 の業種	対応する日本標準産業分類上の業種（先頭は分類コード）		
	大分類	中分類	小分類
外食産業	M 宿泊業、 飲食サービス業	76 飲食店	761 食堂、レストラン（専門料理店を除く）
			762 専門料理店
			763 そば・うどん店
			764 すし店
			765 酒場、ビヤホール
			766 バー、キャバレー、ナイトクラブ
			767 喫茶店
			769 その他の飲食店……ハンバーガー店等

②労働者調査

調査対象企業におけるスーパーバイザー・エリアマネージャー（複数の店舗を担当し、売上やレイアウト、在庫管理等の店舗運営について支援・指導を行う者）、店長、店舗従業員（非正規雇用者を含む）、最大 40,109 人を対象に実施した。各企業へは、企業の従業員規模に応じて以下のように調査票を配布した。

図表 181 労働者調査票の配布部数

		従業員規模				
		1～19 人	20～49 人	50～299 人	300 人以上	合計
企業調査	調査対象企業数	2,669 社	1,109 社	190 社	32 社	4,000 社
	食堂、レストラン	192 社	79 社	17 社	4 社	292 社
	専門料理店	1,111 社	518 社	83 社	13 社	1,725 社
	そば・うどん店	211 社	57 社	9 社	1 社	278 社
	すし店	183 社	41 社	9 社	2 社	235 社
	酒場、ビヤホール	460 社	214 社	35 社	4 社	713 社
	バー、キャバレー、 ナイトクラブ	222 社	76 社	5 社	0 社	303 社
	喫茶店	218 社	71 社	12 社	2 社	303 社
	その他の飲食店	72 社	53 社	20 社	6 社	151 社
労働者調査	1 社当たり 配布枚数	6 部	15 部	30 部	55 部	-
	スーパーバイザー・ エリアマネージャー	1 部	2 部	3 部	5 部	5,617 部
	店長	1 部	2 部	5 部	15 部	6,317 部
	店舗従業員	4 部	11 部	22 部	35 部	28,175 部
	配布部数（合計）	16,014 部	16,635 部	5,700 部	1,760 部	40,109 部

※「食堂、レストラン」は、主として主食となる各種の料理品をその場所で飲食させるものを指す（例：大衆食堂、定食屋、ファミリーレストラン等）。ただし、中華料理のみ提供するファミリーレストランなど、特定の料理をその場所で飲食させるものは「専門料理店」に該当する。

※「専門料理店」は、特定の料理をその場で飲食させるものを指す（例：日本料理店、料亭、中華料理店、ラーメン店、焼き肉店、フランス料理店、イタリア料理店、スパゲティ店、カレー料理店、丼もの店、ぎょうざ（餃子）店等）。

※「酒場、ビヤホール店」は、主として酒類及び料理をその場所で飲食させるものを指す（例：大衆酒場、居酒屋、焼き鳥屋、おでん屋、もつ焼屋、ダイニングバー、ビヤホール）。

※「その他の飲食店」は、ハンバーガー店、お好み焼き・焼きそば・たこ焼店、その他分類されない飲食店を指す（例：大福屋、今川焼屋、ところ天屋、甘味処、アイスクリーム店、サンドイッチ専門店、フライドチキン店、ドーナツ店）。

（3）調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・郵送回収とした。（調査期間：平成 29 年 1 月 6 日～平成 29 年 2 月 15 日）

企業調査票は調査対象企業へ配布し、調査票回答後、調査事務局まで返送いただいた。

労働者調査票は調査対象企業経由で労働者へ配布し、外食産業労働者において調査票回答後、企業を経由せず直接調査事務局まで返送いただいた。

なお、設問に特に断りのない限り、平成 28 年 12 月 1 日現在の状況を回答いただいた。

(4) 調査内容

主な調査内容は以下のとおり。

図表 182 企業調査における主な調査項目

調査項目	概要
回答企業の概要	<ul style="list-style-type: none">○ 主たる事業の業種○ 従業員数、従業員の平均年齢、離職者数○ 売上・利益・賃金の動向 等
労働時間制度 ・実態	<ul style="list-style-type: none">○ 週所定労働時間、労働時間の把握方法、所定外労働を行う場合の手続き○ 時間外労働時間、所定外労働が発生する理由○ 休日労働、深夜業の状況○ 年次有給休暇取得状況 等
過重労働防止 のための取組	<ul style="list-style-type: none">○ 過労死等防止対策推進法の認知度○ 過労死等の防止の取組への課題認識○ 過重労働防止に向けて実施している取組 等
休職・退職の 状況	<ul style="list-style-type: none">○ 病気による休職者数、退職者数○ 上記の過去3年間の動向 等
経営環境等	<ul style="list-style-type: none">○ チェーン展開の有無○ 過去3年間の経営状況等の変化○ 人手不足感、過去3年間の傾向 等

図表 183 労働者調査における主な調査項目

調査項目	概要
回答者の基本属性	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別・年齢、雇用形態、勤務年数、最終学歴 ○ 配偶者の有無、子どもの有無、介護の状況 ○ 従事している仕事 ○ 平成 27 年度の収入
回答者の働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適用されている勤務時間制度、交替制勤務・深夜勤務の有無 ○ 1 週間当たりの所定労働時間 ○ 1 週間当たりの実労働時間（通常期、繁忙期）、1 か月当たりの深夜勤務回数、休日出勤回数（通常期、繁忙期）、所定外労働が発生する理由 ○ 労働時間の把握方法 ○ 年次有給休暇の取得状況 等
回答者の生活等の状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 健康診断の受診状況、疾患の有無 ○ 勤務日、休日 1 日の生活時間（通勤、家事労働、睡眠） ○ 睡眠時間、息抜き・趣味活動・家族の団らん等の充足状況 ○ 生活習慣に対する影響 ○ 業務や業務以外のストレスや悩みの有無 ○ 職場以外の相談相手の有無 等
その他	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関連法令等の認知度

(5) 回収結果

有効回収件数：企業調査 451 件（回収率：11.3%）

- ・ 食堂、レストラン 87 件（回収率：29.8%）
 - ・ 専門料理店 151 件（回収率：8.8%）
 - ・ そば・うどん店 46 件（回収率：16.5%）
 - ・ すし店 24 件（回収率：10.2%）
 - ・ 酒場、ビヤホール 68 件（回収率：9.5%）
 - ・ バー、キャバレー、ナイトクラブ 10 件（回収率：3.3%）
 - ・ 喫茶店 31 件（回収率：10.2%）
 - ・ その他の飲食店 27 件（回収率：17.9%）
- 労働者調査 2,533 件

2. ヒアリング調査結果

業界団体、労働組合へのヒアリング結果に基づき、「働き方の特徴」「身体的負荷・精神的負荷につながる要因」「課題解決の方向性」について整理した。主な内容は以下のとおり。

(1) 働き方の特徴

- 職種の中では店長の負荷が特に高い。
- 低価格競争のため処遇改善につなげるほどの売上に至っていない。
- 深夜営業や24時間営業店舗では長時間労働になりやすい。

(2) 身体的負荷・精神的負荷につながる要因

- 慢性的な人手不足が過重労働を招いている。
- 店長の負荷が高い要因は人手不足と課されている役割の多さである。
- 過重労働は決して一部の企業だけの問題ではない。

(3) 課題解決の方向性

- 処遇の改善をはじめとした人材確保・定着のための取組が不可欠である。
- 長時間労働の是正には営業時間の見直しと労働時間の正確な把握が必要である。
- 企業の法令遵守意識を高めるためには監督機能の強化・新規参入の抑制が必要である。

上記結果を踏まえ、アンケート調査では、労働者調査では「スーパーバイザー、エリアマネージャー」、「店長」、「店舗従業員」別に実態を把握すること、過重労働等の予防のための取組として、24時間営業や深夜営業の見直し状況等についても調査することとした。

3. アンケート調査結果

各図表中に示している「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。

また、集計表のうち再掲として掲載している回答割合は、四捨五入の関係で、集計表上の各内訳の割合の合計と一致しない場合がある。

設問によっては調査数が 10 未満と少ない場合や、無回答が 50%を超えるなどの場合があるので結果の解釈には留意が必要である。

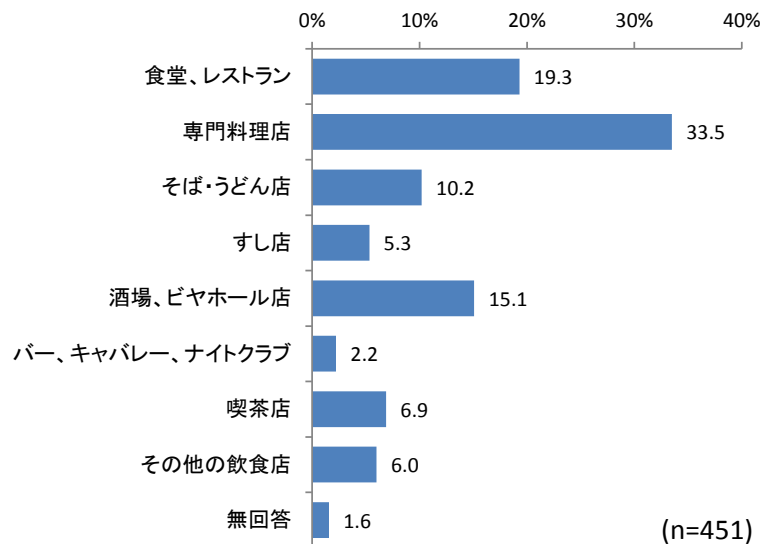
1) 企業調査

(1) 法人の概要

①従業員について

主たる事業の業種は、「専門料理店（33.5%）」、「食堂、レストラン（19.3%）」、「酒場、ビヤホール店（15.1%）」であった。

図表 184 主たる事業の業種



※「食堂、レストラン」は、主として主食となる各種の料理品をその場所で飲食させるものを指す（例：大衆食堂、定食屋、ファミリーレストラン等）。ただし、中華料理のみ提供するファミリーレストランなど、特定の料理をその場所で飲食させるものは「専門料理店」に該当する。

※「専門料理店」は、特定の料理をその場で飲食させるものを指す（例：日本料理店、料亭、中華料理店、ラーメン店、焼き肉店、フランス料理店、イタリア料理店、スパゲティ店、カレー料理店、丼もの店、ぎょうざ（餃子）店等）。

※「酒場、ビヤホール店」は、主として酒類及び料理をその場所で飲食させるものを指す（例：大衆酒場、居酒屋、焼き鳥屋、おでん屋、もつ焼屋、ダイニングバー、ビヤホール）。

※「その他の飲食店」は、ハンバーガー店、お好み焼き・焼きそば・たこ焼店、その他分類されない飲食店を指す（例：大福屋、今川焼屋、ところ天屋、甘味処、アイスクリーム店、サンドイッチ専門店、フライドチキン店、ドーナツ店）。

回答企業の従業員規模（全従業員数）は、「1～9人」が32.6%で最も多く、次いで「10～29人」が27.1%、「50～299人」が12.6%であった。

業種別にみると、「食堂、レストラン」では「10～29人」が最も多く、喫茶店では「1～9人」と「10～29人」が、その他の業種では「1～9人」が最も多かった。

図表 185 従業員数（全体）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上	無回答
全体	451 100.0	6 1.3	147 32.6	122 27.1	39 8.6	57 12.6	5 1.1	4 0.9	13 2.9	58 12.9	
食堂、レストラン	87 100.0	1 1.1	26 29.9	28 32.2	5 5.7	8 9.2	2 2.3	0 0.0	1 1.1	16 18.4	
専門料理店	151 100.0	1 0.7	45 29.8	44 29.1	19 12.6	20 13.2	1 0.7	2 1.3	3 2.0	16 10.6	
そば・うどん店	46 100.0	0 0.0	18 39.1	14 30.4	2 4.3	5 10.9	0 0.0	1 2.2	1 2.2	5 10.9	
すし店	24 100.0	1 4.2	12 50.0	6 25.0	0 0.0	3 12.5	0 0.0	0 0.0	1 4.2	1 4.2	
酒場、ビヤホール店	68 100.0	2 2.9	22 32.4	17 25.0	5 7.4	10 14.7	1 1.5	1 1.5	2 2.9	8 11.8	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	5 50.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	
喫茶店	31 100.0	1 3.2	8 25.8	8 25.8	3 9.7	4 12.9	0 0.0	0 0.0	2 6.5	5 16.1	
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	8 29.6	3 11.1	4 14.8	5 18.5	1 3.7	0 0.0	3 11.1	3 11.1	

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

回答企業の従業員規模（正規雇用者数）は、「1～9人」が46.6%で最も多く、次いで「10～29人」が17.3%、「50～299人」が4.4%であった。

業種別にみると、いずれも「1～9人」が最も多かった。

図表 186 従業員数（正規雇用者）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上	無回答
全体	451 100.0	14 3.1	210 46.6	78 17.3	13 2.9	20 4.4	1 0.2	3 0.7	2 0.4	110 24.4	
食堂、レストラン	87 100.0	1 1.1	35 40.2	15 17.2	1 1.1	7 8.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	28 32.2	
専門料理店	151 100.0	2 1.3	85 56.3	33 21.9	5 3.3	6 4.0	0 0.0	0 0.0	1 0.7	19 12.6	
そば・うどん店	46 100.0	3 6.5	18 39.1	6 13.0	1 2.2	2 4.3	0 0.0	1 2.2	0 0.0	15 32.6	
すし店	24 100.0	0 0.0	14 58.3	0 0.0	2 8.3	0 0.0	1 4.2	0 0.0	0 0.0	7 29.2	
酒場、ビヤホール店	68 100.0	4 5.9	32 47.1	11 16.2	3 4.4	3 4.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 22.1	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	5 50.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 40.0	
喫茶店	31 100.0	3 9.7	9 29.0	5 16.1	0 0.0	1 3.2	0 0.0	1 3.2	0 0.0	12 38.7	
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	10 37.0	6 22.2	1 3.7	1 3.7	0 0.0	1 3.7	1 3.7	7 25.9	

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

スーパーバイザー・エリアマネージャー（以下「スーパーバイザー等」という。）の全体の人数は、「1～9人」が14.4%で最も多かった。

業種別にみると、いずれも「0人」または「1～9人」が最も多かった。

図表 187 スーパーバイザー等の人数（全体）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50人以上	無回答
全体	451 100.0	63 14.0	65 14.4	7 1.6	2 0.4	3 0.7	0 0.0	311 69.0	
食堂、レストラン	87 100.0	16 18.4	14 16.1	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	55 63.2	
専門料理店	151 100.0	20 13.2	19 12.6	1 0.7	0 0.0	2 1.3	0 0.0	109 72.2	
そば・うどん店	46 100.0	4 8.7	5 10.9	1 2.2	1 2.2	0 0.0	0 0.0	35 76.1	
すし店	24 100.0	6 25.0	3 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 62.5	
酒場、ビヤホール店	68 100.0	8 11.8	15 22.1	2 2.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	43 63.2	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 70.0	
喫茶店	31 100.0	5 16.1	1 3.2	0 0.0	1 3.2	0 0.0	0 0.0	24 77.4	
その他の飲食店	27 100.0	3 11.1	4 14.8	1 3.7	0 0.0	1 3.7	0 0.0	18 66.7	

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

スーパーバイザー等の正規雇用者の人数は、「0人」と「1～9人」が13.3%で最も多かった。業種別にみると、いずれも「0人」または「1～9人」が最も多かった。

図表 188 スーパーバイザー等の人数（正規雇用者）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	300人	無回答
全体	451 100.0	60 13.3	60 13.3	10 2.2	2 0.4	2 0.4	0 0.0	317 70.3
食堂、レストラン	87 100.0	16 18.4	9 10.3	2 2.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	60 69.0
専門料理店	151 100.0	17 11.3	18 11.9	2 1.3	0 0.0	1 0.7	0 0.0	113 74.8
そば・うどん店	46 100.0	5 10.9	4 8.7	1 2.2	1 2.2	0 0.0	0 0.0	35 76.1
すし店	24 100.0	5 20.8	4 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 62.5
酒場、ビヤホール店	68 100.0	7 10.3	14 20.6	3 4.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	44 64.7
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 70.0
喫茶店	31 100.0	6 19.4	3 9.7	0 0.0	1 3.2	0 0.0	0 0.0	21 67.7
その他の飲食店	27 100.0	3 11.1	4 14.8	2 7.4	0 0.0	1 3.7	0 0.0	17 63.0

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店長の全体の人数は、「1～9人」が38.8%で最も多かった。
業種別にみると、いずれも「1～9人」が最も多かった。

図表 189 店長の人数（全体）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	300人	無回答
全体	451 100.0	19 4.2	175 38.8	10 2.2	2 0.4	9 2.0	3 0.7	233 51.7
食堂、レストラン	87 100.0	3 3.4	36 41.4	2 2.3	0 0.0	2 2.3	0 0.0	44 50.6
専門料理店	151 100.0	8 5.3	62 41.1	2 1.3	1 0.7	1 0.7	1 0.7	76 50.3
そば・うどん店	46 100.0	1 2.2	15 32.6	1 2.2	0 0.0	1 2.2	1 2.2	27 58.7
すし店	24 100.0	3 12.5	7 29.2	1 4.2	0 0.0	1 4.2	0 0.0	12 50.0
酒場、ビヤホール店	68 100.0	2 2.9	31 45.6	1 1.5	0 0.0	2 2.9	0 0.0	32 47.1
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 70.0
喫茶店	31 100.0	1 3.2	13 41.9	0 0.0	0 0.0	1 3.2	0 0.0	16 51.6
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	8 29.6	1 3.7	1 3.7	1 3.7	1 3.7	15 55.6

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店長の正規雇用者の人数は、「1～9人」が33.7%で最も多かった。
業種別にみると、いずれも「1～9人」が最も多かった。

図表 190 店長の人数（正規雇用者）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	300人	無回答
全体	451 100.0	24 5.3	152 33.7	8 1.8	3 0.7	9 2.0	3 0.7	252 55.9
食堂、レストラン	87 100.0	5 5.7	30 34.5	2 2.3	0 0.0	1 1.1	0 0.0	49 56.3
専門料理店	151 100.0	9 6.0	55 36.4	1 0.7	2 1.3	0 0.0	1 0.7	83 55.0
そば・うどん店	46 100.0	1 2.2	14 30.4	1 2.2	0 0.0	1 2.2	1 2.2	28 60.9
すし店	24 100.0	2 8.3	6 25.0	1 4.2	0 0.0	1 4.2	0 0.0	14 58.3
酒場、ビヤホール店	68 100.0	2 2.9	23 33.8	2 2.9	0 0.0	3 4.4	0 0.0	38 55.9
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 80.0
喫茶店	31 100.0	3 9.7	11 35.5	0 0.0	0 0.0	2 6.5	0 0.0	15 48.4
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	10 37.0	1 3.7	1 3.7	1 3.7	1 3.7	13 48.1

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店舗従業員の全体の人数は、「1～9人」と「10～29人」がそれぞれ16.9%で最も多く、次いで「50～299人」が10.0%であった。

業種別にみると、いずれの職種も「1～9人」または「10～29人」が最も多かった。

図表 191 店舗従業員数（全体）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	10～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	無回答
全体	451 100.0	8 1.8	76 16.9	76 16.9	19 4.2	45 10.0	17 3.8	210 46.6	
食堂、レストラン	87 100.0	1 1.1	15 17.2	23 26.4	0 0.0	6 6.9	3 3.4	39 44.8	
専門料理店	151 100.0	4 2.6	25 16.6	23 15.2	13 8.6	16 10.6	5 3.3	65 43.0	
そば・うどん店	46 100.0	0 0.0	7 15.2	7 15.2	1 2.2	5 10.9	1 2.2	25 54.3	
すし店	24 100.0	2 8.3	3 12.5	3 12.5	0 0.0	1 4.2	1 4.2	14 58.3	
酒場、ビヤホール店	68 100.0	0 0.0	12 17.6	13 19.1	2 2.9	8 11.8	3 4.4	30 44.1	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	5 50.0	
喫茶店	31 100.0	1 3.2	6 19.4	4 12.9	1 3.2	4 12.9	1 3.2	14 45.2	
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	4 14.8	2 7.4	1 3.7	3 11.1	3 11.1	14 51.9	

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店舗従業員の正規雇用者の人数は、「1～9人」が31.3%で最も多く、次いで「10～29人」が9.3%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「1～9人」が最も多かった。

図表 192 店舗従業員数（正規雇用者）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0人	10～9人	10～29人	30～49人	50～99人	300人以上	無回答
全体	451 100.0	19 4.2	141 31.3	42 9.3	8 1.8	13 2.9	3 0.7	225 49.9
食堂、レストラン	87 100.0	5 5.7	31 35.6	8 9.2	1 1.1	3 3.4	0 0.0	39 44.8
専門料理店	151 100.0	3 2.0	49 32.5	18 11.9	4 2.6	4 2.6	1 0.7	72 47.7
そば・うどん店	46 100.0	2 4.3	13 28.3	2 4.3	1 2.2	1 2.2	0 0.0	27 58.7
すし店	24 100.0	2 8.3	5 20.8	1 4.2	0 0.0	0 0.0	1 4.2	15 62.5
酒場、ビヤホール店	68 100.0	2 2.9	22 32.4	7 10.3	2 2.9	2 2.9	0 0.0	33 48.5
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 70.0
喫茶店	31 100.0	3 9.7	8 25.8	3 9.7	0 0.0	2 6.5	0 0.0	15 48.4
その他の飲食店	27 100.0	1 3.7	10 37.0	2 7.4	0 0.0	1 3.7	1 3.7	12 44.4

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

全従業員数に占める正規雇用者の比率は「10%以上 20%未満」が 12.2%で最も多く、次いで「20%以上 30%未満」が 11.1%、「30%以上 40%未満」が 8.9%であった。

業種別にみると、「食堂、レストラン」と「そば・うどん店」では「40%以上 50%未満」が最も多く、「すし店」、「喫茶店」、「その他の飲食店」では「10%以上 20%未満」が最も多かった。また、「専門料理店」では「10%以上 20%未満」と「20%以上 30%未満」が、「酒場、ビヤホール店」では「20%以上 30%未満」と「30%以上 40%未満」が、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では「10%以上 20%未満」と「100%」がそれぞれ最も多かった。

図表 193 従業員数（全体）に占める正規雇用者の比率【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	いない	10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上 40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%	無回答
全体	451 100.0	9 2.0	21 4.7	55 12.2	50 11.1	40 8.9	36 8.0	33 7.3	18 4.0	11 2.4	9 2.0	1 0.2	38 8.4	130 28.8
食堂、レストラン	87 100.0	1 1.1	1 1.1	8 9.2	6 6.9	7 8.0	10 11.5	8 9.2	2 2.3	3 3.4	0 0.0	1 1.1	8 9.2	32 36.8
専門料理店	151 100.0	0 0.0	5 3.3	24 15.9	24 15.9	17 11.3	11 7.3	14 9.3	7 4.6	5 3.3	4 2.6	0 0.0	13 8.6	27 17.9
そば・うどん店	46 100.0	2 4.3	4 8.7	1 2.2	3 6.5	3 6.5	6 13.0	3 6.5	2 4.3	2 4.3	3 6.5	0 0.0	1 2.2	16 34.8
すし店	24 100.0	0 0.0	0 0.0	4 16.7	2 8.3	1 4.2	2 8.3	3 12.5	3 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 8.3	7 29.2
酒場、ビヤホール店	68 100.0	3 4.4	4 5.9	7 10.3	9 13.2	9 13.2	5 7.4	2 2.9	1 1.5	1 1.5	1 1.5	0 0.0	8 11.8	18 26.5
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	5 50.0
喫茶店	31 100.0	2 6.5	3 9.7	4 12.9	3 9.7	1 3.2	0 0.0	2 6.5	1 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.2	14 45.2
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	3 11.1	5 18.5	2 7.4	1 3.7	2 7.4	0 0.0	2 7.4	0 0.0	1 3.7	0 0.0	3 11.1	8 29.6

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用の平均年齢は43.4歳であり、「40歳以上45歳未満」が23.2%で最も高く、次いで「50歳以上」が22.6%、「35歳以上40歳未満」が19.0%であった。

業種別にみると、平均年齢は「すし店」が47.0歳で最も高く、次いで「専門料理店」が44.8歳、「食堂、レストラン」が44.7歳であった。

図表 194 平均年齢【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	35歳未満	35歳以上40歳未満	40歳以上45歳未満	45歳以上50歳未満	50歳以上	無回答	平均 (単位：歳)
全体	327 100.0	46 14.1	62 19.0	76 23.2	51 15.6	74 22.6	18 5.5	43.4
食堂、レストラン	58 100.0	6 10.3	15 25.9	11 19.0	6 10.3	17 29.3	3 5.2	44.7
専門料理店	130 100.0	14 10.8	21 16.2	30 23.1	20 15.4	38 29.2	7 5.4	44.8
そば・うどん店	28 100.0	3 10.7	6 21.4	8 28.6	5 17.9	5 17.9	1 3.6	43.2
すし店	17 100.0	1 5.9	1 5.9	3 17.6	7 41.2	5 29.4	0 0.0	47.0
酒場、ビヤホール店	49 100.0	11 22.4	8 16.3	13 26.5	8 16.3	5 10.2	4 8.2	41.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6 100.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	36.8
喫茶店	16 100.0	7 43.8	2 12.5	4 25.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3	36.2
その他の飲食店	20 100.0	3 15.0	7 35.0	5 25.0	2 10.0	1 5.0	2 10.0	39.4

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※平均は有効回答のあった者について集計。以下同様。

非正規雇用の平均年齢は 38.0 歳であり、「35 歳未満」が 39.9%で最も多く、次いで「50 歳以上」が 18.4%、「40 歳以上 45 歳未満」が 11.3%であった。

業種別にみると、平均年齢は「食堂、レストラン」が 43.0 歳で最も高く、次いで「そば・うどん店」が 41.4 歳、「専門料理店」が 39.7 歳であった。

図表 195 平均年齢【非正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	35歳未満	35歳以上40歳未満	40歳以上45歳未満	45歳以上50歳未満	50歳以上	無回答	平均 (単位：歳)
全体	283 100.0	113 39.9	30 10.6	32 11.3	20 7.1	52 18.4	36 12.7	38.0
食堂、レストラン	47 100.0	10 21.3	4 8.5	7 14.9	7 14.9	13 27.7	6 12.8	43.0
専門料理店	111 100.0	39 35.1	12 10.8	14 12.6	7 6.3	23 20.7	16 14.4	39.7
そば・うどん店	29 100.0	10 34.5	1 3.4	3 10.3	2 6.9	9 31.0	4 13.8	41.4
すし店	15 100.0	5 33.3	3 20.0	2 13.3	3 20.0	2 13.3	0 0.0	38.1
酒場、ビヤホール店	42 100.0	23 54.8	7 16.7	3 7.1	1 2.4	2 4.8	6 14.3	30.9
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	29.9
喫茶店	16 100.0	10 62.5	0 0.0	3 18.8	0 0.0	0 0.0	3 18.8	29.5
その他の飲食店	16 100.0	13 81.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	1 6.3	1 6.3	28.9

※非正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=283）について集計。

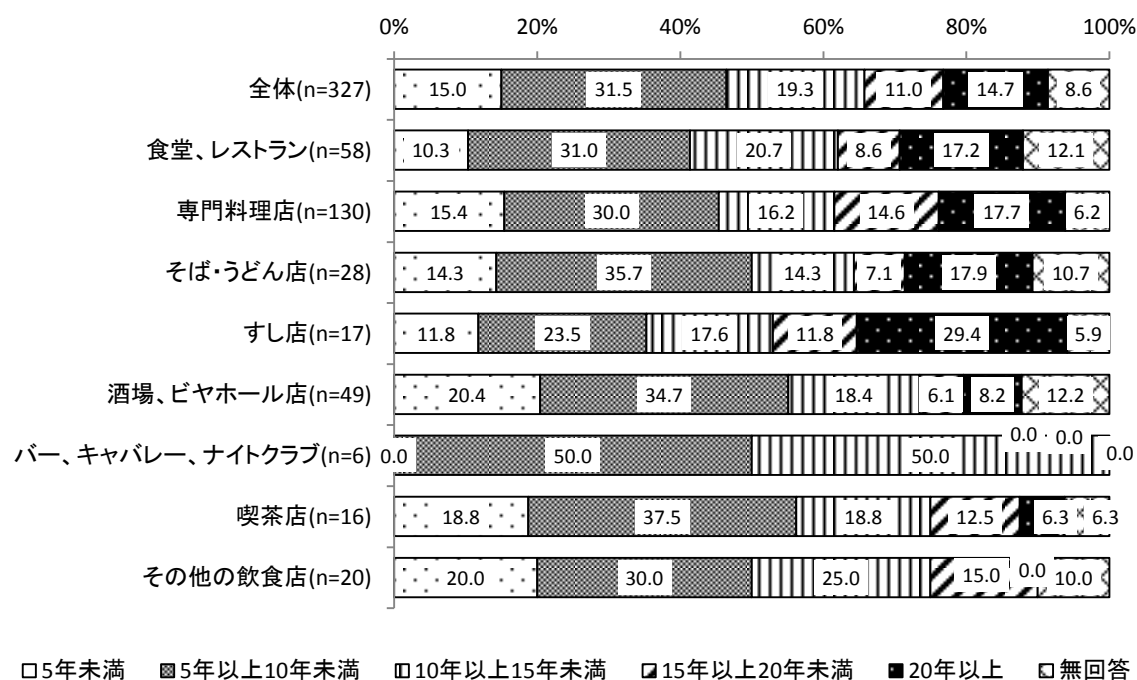
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用の平均勤続年数は、「5年以上10年未満」が31.5%で最も多く、次いで「10年以上15年未満」が19.3%、「5年未満」が15.0%であった。

業種別にみると、「すし店」では「20年以上」、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では「5年以上10年未満」「10年以上15年未満」が最も多く、その他の業種では「5年以上10年未満」が最も多かった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 196 平均勤続年数【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

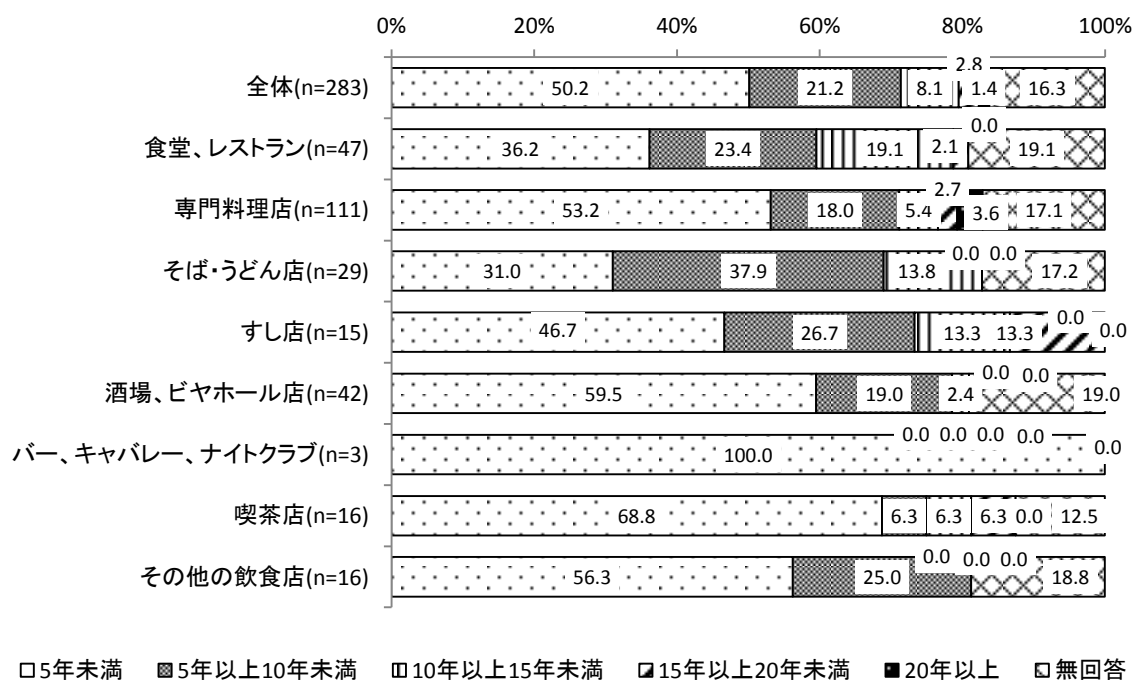
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用の平均勤続年数は、「5年未満」が50.2%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が21.2%、「10年以上15年未満」が8.1%であった。

業種別にみると、「そば・うどん店」は「5年以上10年未満」が最も多く、その他の業種では「5年未満」が最も多かった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 197 平均勤続年数【非正規雇用者・業種別】

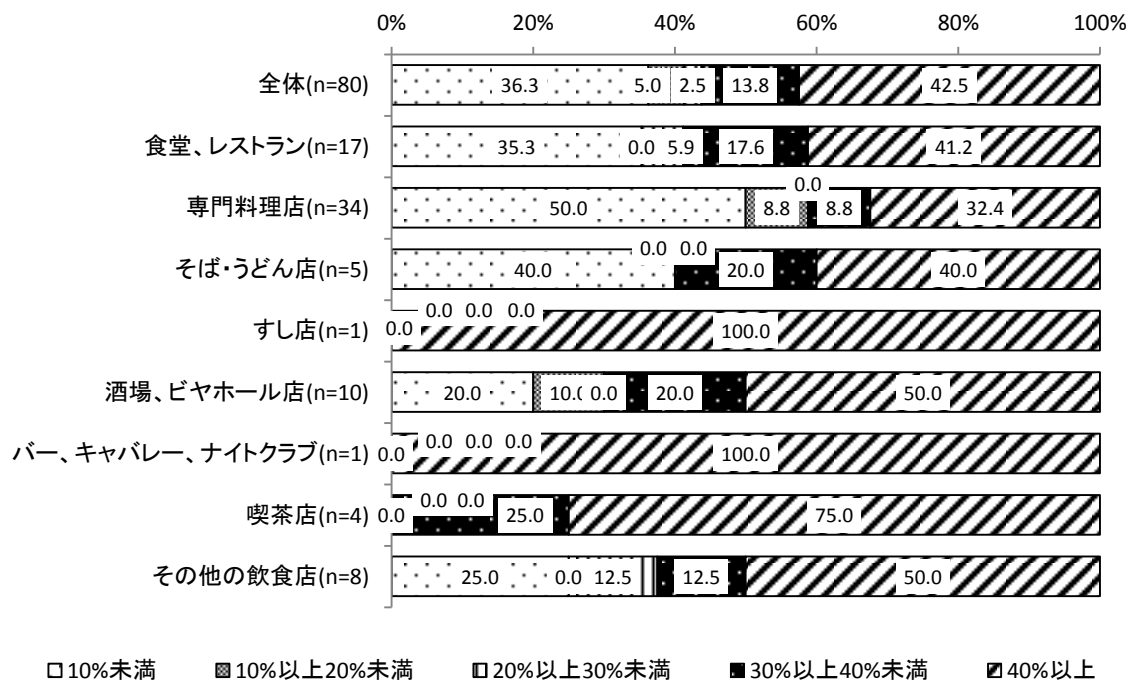


※非正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=283）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過去3年間（平成25、26、27年度）の新規採用者数（新規学卒者）とそのうちの離職者数について有効回答のあった80件についてみると、過去3年間の新規採用者数（新規学卒者）に占める離職者数の割合は、「40%以上」が42.5%で最も多く、次いで「10%未満」が36.3%であった。

図表 198 過去3年間（平成25、26、27年度）の新規採用者数（新規学卒者）に占める離職者数の割合
【正規雇用者・業種別】



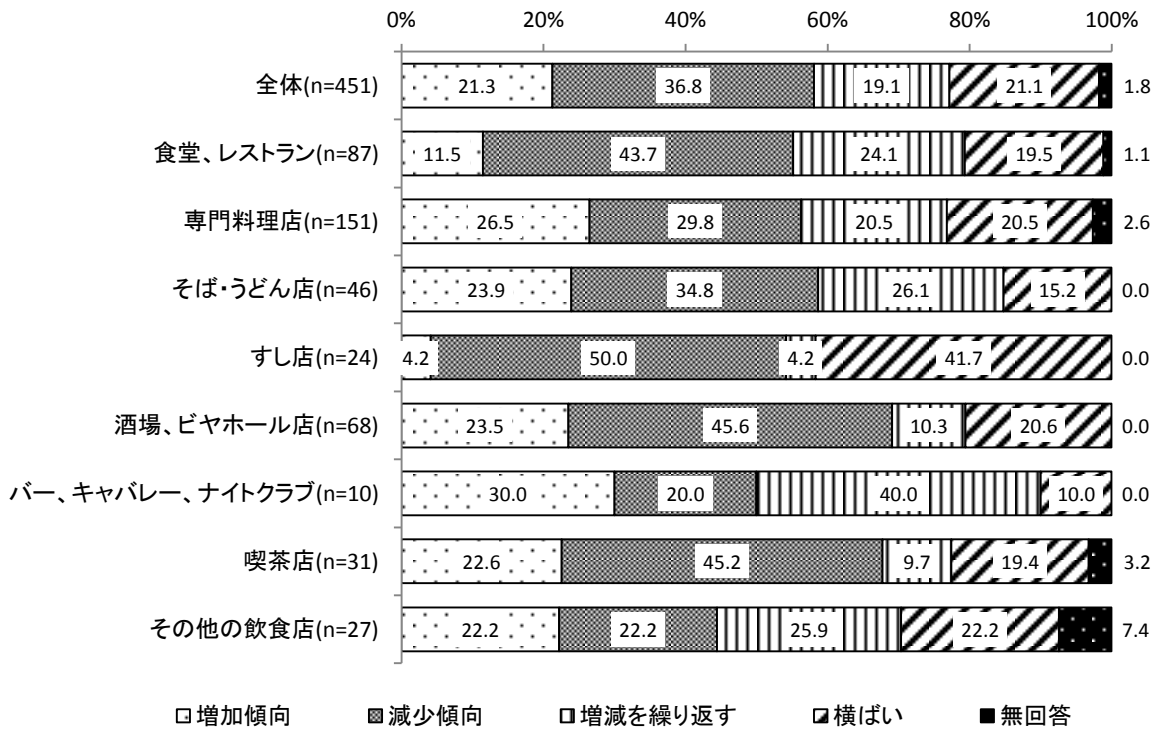
※過去3年間（平成25、26、27年度）の新規採用者数（新規学卒者）とそのうちの離職者数について有効回答のあった企業（調査数 n=80）について集計。
※全体の調査数には業種が「その他」「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②売上・利益・資金の動向

直近3期の売上の動向は、「増加傾向」が21.3%、「減少傾向」が36.8%、「増減を繰り返す」が19.1%、「横ばい」が21.1%であった。

業種別にみると、「食堂、レストラン」、「すし店」、「酒場、ビヤホール店」、「喫茶店」では「減少傾向」の割合が40%を超えていた。

図表 199 直近3期の売上の動向【業種別】

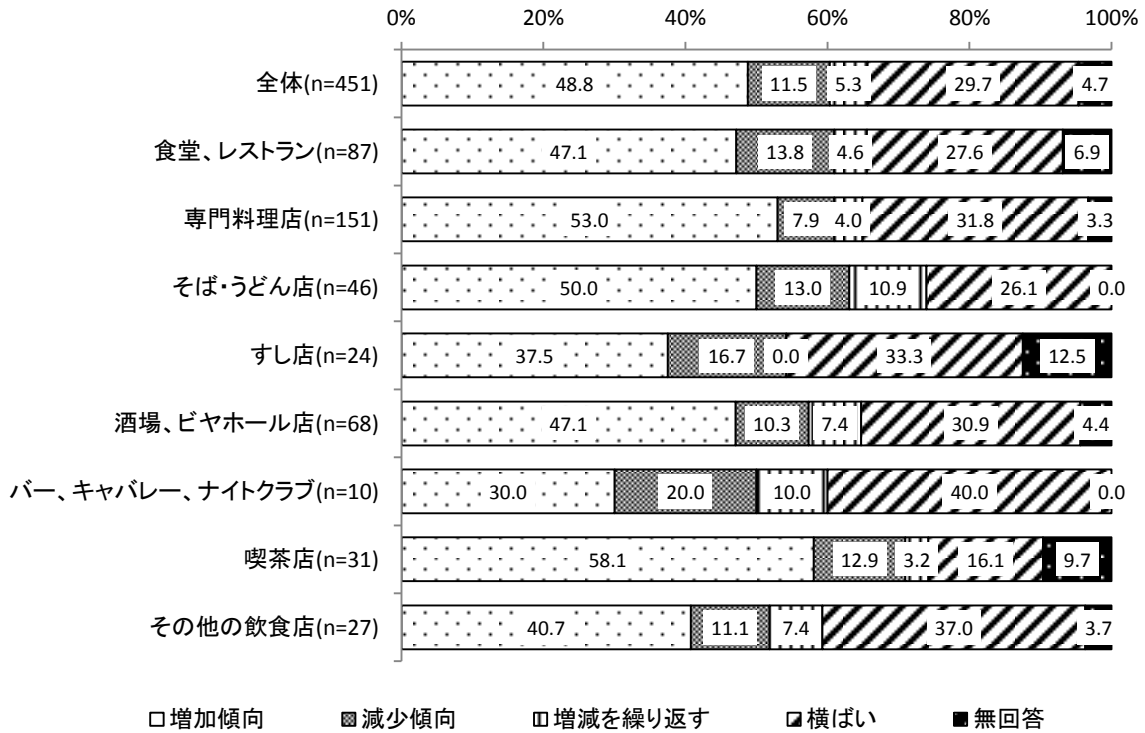


※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

直近3期の賃金の動向は、「増加傾向」が48.8%、「減少傾向」が11.5%、「増減を繰り返す」が5.3%、「横ばい」が29.7%であった。

業種別にみると、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では「横ばい」が最も多く、その他の業種では「増加傾向」が最も多かった。

図表 200 直近3期の賃金の動向【業種別】



※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

(2) 労働時間制度・実態について

① 週所定労働時間

就業規則等で定められたスーパーバイザー等（正規雇用者）の週所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 67.6%で最も多かった。

業種別にみると、いずれの業種も「35 時間超 40 時間以下」が最も多かった。

図表 201 スーパーバイザー等の週所定労働時間【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	25時間以下	30時間以下	35時間以下	40時間以下	40時間超	無回答
全体	74	1	0	1	50	9	13
	100.0	1.4	0.0	1.4	67.6	12.2	17.6
食堂、レストラン	11	0	0	1	6	0	4
	100.0	0.0	0.0	9.1	54.5	0.0	36.4
専門料理店	21	0	0	0	14	4	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	19.0	14.3
そば・うどん店	6	0	0	0	4	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	16.7	16.7
すし店	4	0	0	0	2	1	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0
酒場、ビヤホール店	17	1	0	0	12	2	2
	100.0	5.9	0.0	0.0	70.6	11.8	11.8
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	0	0	0	2	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3
喫茶店	4	0	0	0	3	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
その他の飲食店	7	0	0	0	6	1	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	85.7	14.3	0.0

※スーパーバイザー等（正規雇用者）が1人以上の企業（調査数 n=74）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

就業規則等で定められた店長（正規雇用者）の週所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 61.1%で最も多かった。

業種別にみると、いずれの業種も「35 時間超 40 時間以下」が最も多かった。

図表 202 店長の週所定労働時間【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	25時間以下	30時間以下	35時間以下	40時間以下	40時間超	無回答
全体	175 100.0	5 2.9	0 0.0	2 1.1	107 61.1	19 10.9	42 24.0
食堂、レストラン	33 100.0	2 6.1	0 0.0	1 3.0	18 54.5	4 12.1	8 24.2
専門料理店	59 100.0	2 3.4	0 0.0	1 1.7	38 64.4	6 10.2	12 20.3
そば・うどん店	17 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 70.6	1 5.9	4 23.5
すし店	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 62.5	0 0.0	3 37.5
酒場、ビヤホール店	28 100.0	1 3.6	0 0.0	0 0.0	14 50.0	6 21.4	7 25.0
バー、キャバレー、ナイトクラブ	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
喫茶店	13 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 61.5	1 7.7	4 30.8
その他の飲食店	14 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 71.4	1 7.1	3 21.4

※店長（正規雇用者）が1人以上の企業（調査数 n=175）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

就業規則等で定められた店舗従業員（正規雇用者）の週所定労働時間は「35 時間超 40 時間以下」が 62.3%で最も多かった。

業種別にみると、いずれの業種も「35 時間超 40 時間以下」が最も多かった。

図表 203 店舗従業員の週所定労働時間【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）					
		25時間以下	30時間以下	35時間以下	40時間以下	40時間超	無回答
全体	207	4	3	4	129	26	41
	100.0	1.9	1.4	1.9	62.3	12.6	19.8
食堂、レストラン	43	2	1	1	29	5	5
	100.0	4.7	2.3	2.3	67.4	11.6	11.6
専門料理店	76	1	1	1	43	11	19
	100.0	1.3	1.3	1.3	56.6	14.5	25.0
そば・うどん店	17	0	1	0	13	0	3
	100.0	0.0	5.9	0.0	76.5	0.0	17.6
すし店	7	0	0	0	3	1	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	42.9	14.3	42.9
酒場、ビヤホール店	33	0	0	2	18	7	6
	100.0	0.0	0.0	6.1	54.5	21.2	18.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	0	0	0	3	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
喫茶店	13	0	0	0	9	1	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	69.2	7.7	23.1
その他の飲食店	14	1	0	0	10	1	2
	100.0	7.1	0.0	0.0	71.4	7.1	14.3

※店舗従業員（正規雇用者）が1人以上の企業（調査数 n=207）について集計。

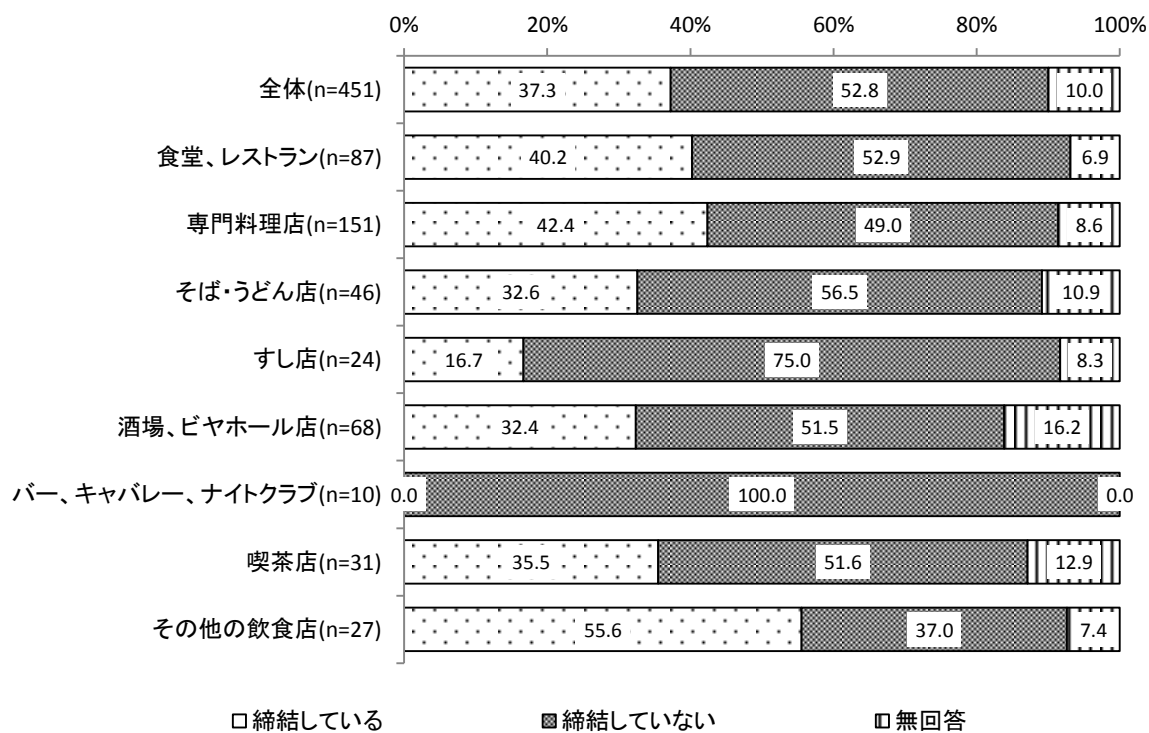
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②時間外労働協定の締結状況

時間外労働協定について「締結している」は37.3%、「締結していない」は52.8%であった。

業種別にみると、「締結している」の割合は「その他の飲食店」が55.6%で最も高く、次いで「専門料理店」が42.4%、「食堂、レストラン」が40.2%であった。

図表 204 時間外労働協定の締結状況【業種別】



※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 168 件について、時間外労働協定で締結している 1 日の延長時間をみると、平均 4.1 時間であり、「4 時間超」が 34.5% で最も多かった。

業種別にみると、1 日の延長時間の平均は「喫茶店」が 6.1 時間で最も長く、次いで「その他の飲食店」が 5.4 時間、「酒場、ビヤホール店」が 4.2 時間であった。

図表 205 時間外労働協定で締結している延長時間（1日）【業種別】

上段：回答数（件）

下段：割合（%）

	調査数	1時間以下	2時間以下	3時間以下	4時間以下	4時間超	無回答	平均 (単位:時間)
全体	168	20	25	30	12	58	23	4.1
	100.0	11.9	14.9	17.9	7.1	34.5	13.7	
食堂、レストラン	35	4	10	3	4	12	2	3.8
	100.0	11.4	28.6	8.6	11.4	34.3	5.7	
専門料理店	64	6	7	14	4	23	10	4.1
	100.0	9.4	10.9	21.9	6.3	35.9	15.6	
そば・うどん店	15	3	3	4	1	1	3	2.5
	100.0	20.0	20.0	26.7	6.7	6.7	20.0	
すし店	4	2	0	0	0	1	1	2.3
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	
酒場、ビヤホール店	22	2	2	5	0	8	5	4.2
	100.0	9.1	9.1	22.7	0.0	36.4	22.7	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	0	0	0	0	0	0	0	-
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
喫茶店	11	0	1	1	2	6	1	6.1
	100.0	0.0	9.1	9.1	18.2	54.5	9.1	
その他の飲食店	15	2	2	3	1	6	1	5.4
	100.0	13.3	13.3	20.0	6.7	40.0	6.7	

※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=168）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 168 件のうち、1 日を超えて 3 か月以内の期間についての時間外労働協定で締結している延長時間は以下のとおりであった。

図表 206 時間外労働協定で締結している延長時間（1 日を超えて 3 か月以内の期間）の平均【業種別】

<全体>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	168	20	4	9	96	7	4
割合(%)	100.0	11.9	2.4	5.4	57.1	4.2	2.4
延長時間の平均(時間)	-	8.0	14.1	21.4	41.6	47.5	80.9

<食堂、レストラン>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	35	5	0	2	20	2	0
割合(%)	100.0	14.3	0.0	5.7	57.1	5.7	0.0
延長時間の平均(時間)	-	9.0	-	20.0	41.5	40.0	-

<専門料理店>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	64	5	2	5	39	3	2
割合(%)	100.0	7.8	3.1	7.8	60.9	4.7	3.1
延長時間の平均(時間)	-	9.0	17.5	22.0	40.8	54.3	85.0

<そば・うどん店>

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	15	4	0	0	7	0	0
割合(%)	100.0	26.7	0.0	0.0	46.7	0.0	0.0
延長時間の平均(時間)	-	7.9	-	-	39.6	-	-

＜すし店＞

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	4	1	0	0	1	0	0
割合(%)	100.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
延長時間の平均(時間)	-	-	-	-	-	-	-

＜酒場、ビヤホール店＞

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	22	2	1	1	12	1	1
割合(%)	100.0	9.1	4.5	4.5	54.5	4.5	4.5
延長時間の平均(時間)	-	4.9	-	-	43.1	-	-

＜喫茶店＞

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	11	2	0	0	6	0	0
割合(%)	100.0	18.2	0.0	0.0	54.5	0.0	0.0
延長時間の平均(時間)	-	9.5	-	-	44.2	-	-

＜その他の飲食店＞

		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月
調査数(件)	15	1	1	1	10	1	1
割合(%)	100.0	6.7	6.7	6.7	66.7	6.7	6.7
延長時間の平均(時間)	-	-	-	-	42.5	-	-

※締結している各延長時間の割合及び平均は、時間外労働協定を「締結している」と回答した企業（調査数 n=168）のうち、各延長時間について有効回答のあったものについて集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では時間外労働協定を「締結している」と回答した企業は0件であったため、集計表は割愛。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 168 件について、時間外労働協定で締結している 1 か月間の延長時間をみると、平均 41.6 時間であり、「30 時間超 45 時間以下」が 49.4% で最も多かった。

業種別にみると、1 か月間の延長時間の平均は「すし店」が 45.0 時間で最も長く、次いで「喫茶店」が 44.2 時間、「酒場、ビヤホール店」が 43.1 時間であった。

なお、「すし店」は調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 207 時間外労働協定で締結している延長時間（1 か月間）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）			平均 (単位：時間)
		30 時間以下	30 時間超 45 時間以下	無回答	
全体	168	13	83	72	41.6
	100.0	7.7	49.4	42.9	
食堂、レストラン	35	3	17	15	41.5
	100.0	8.6	48.6	42.9	
専門料理店	64	6	33	25	40.8
	100.0	9.4	51.6	39.1	
そば・うどん店	15	2	5	8	39.6
	100.0	13.3	33.3	53.3	
すし店	4	0	1	3	45.0
	100.0	0.0	25.0	75.0	
酒場、ビヤホール店	22	1	11	10	43.1
	100.0	4.5	50.0	45.5	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	0	0	0	0	-
	0.0	0.0	0.0	0.0	
喫茶店	11	0	6	5	44.2
	100.0	0.0	54.5	45.5	
その他の飲食店	15	1	9	5	42.5
	100.0	6.7	60.0	33.3	

※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=168）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

時間外労働協定について「締結している」と回答した 168 件について、時間外労働協定で締結している 1 年間の延長時間をみると、平均 322.8 時間であり、「300 時間超 360 時間以下」が 53.6% で最も多かった。

業種別にみると、1 年間の延長時間の平均は「その他の飲食店」が 349.1 時間で最も長く、次いで「喫茶店」が 332.5 時間、「専門料理店」が 324.5 時間であった。

図表 208 時間外労働協定で締結している延長時間（1 年間）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	1 0 0 時間 以下	2 1 0 0 時間 以下	3 2 0 0 時間 以下	3 3 6 0 時間 以下	3 6 0 時間 超	無 回 答	平均 (単位 :時間)
全体	168 100.0	4 2.4	7 4.2	11 6.5	90 53.6	0 0.0	56 33.3	322.8
食堂、レストラン	35 100.0	1 2.9	2 5.7	1 2.9	17 48.6	0 0.0	14 40.0	321.4
専門料理店	64 100.0	2 3.1	2 3.1	4 6.3	38 59.4	0 0.0	18 28.1	324.5
そば・うどん店	15 100.0	0 0.0	1 6.7	3 20.0	5 33.3	0 0.0	6 40.0	297.8
すし店	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	300.0
酒場、ビヤホール店	22 100.0	1 4.5	1 4.5	1 4.5	11 50.0	0 0.0	8 36.4	312.7
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	-
喫茶店	11 100.0	0 0.0	1 9.1	0 0.0	7 63.6	0 0.0	3 27.3	332.5
その他の飲食店	15 100.0	0 0.0	0 0.0	1 6.7	10 66.7	0 0.0	4 26.7	349.1

※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=168）について集計。

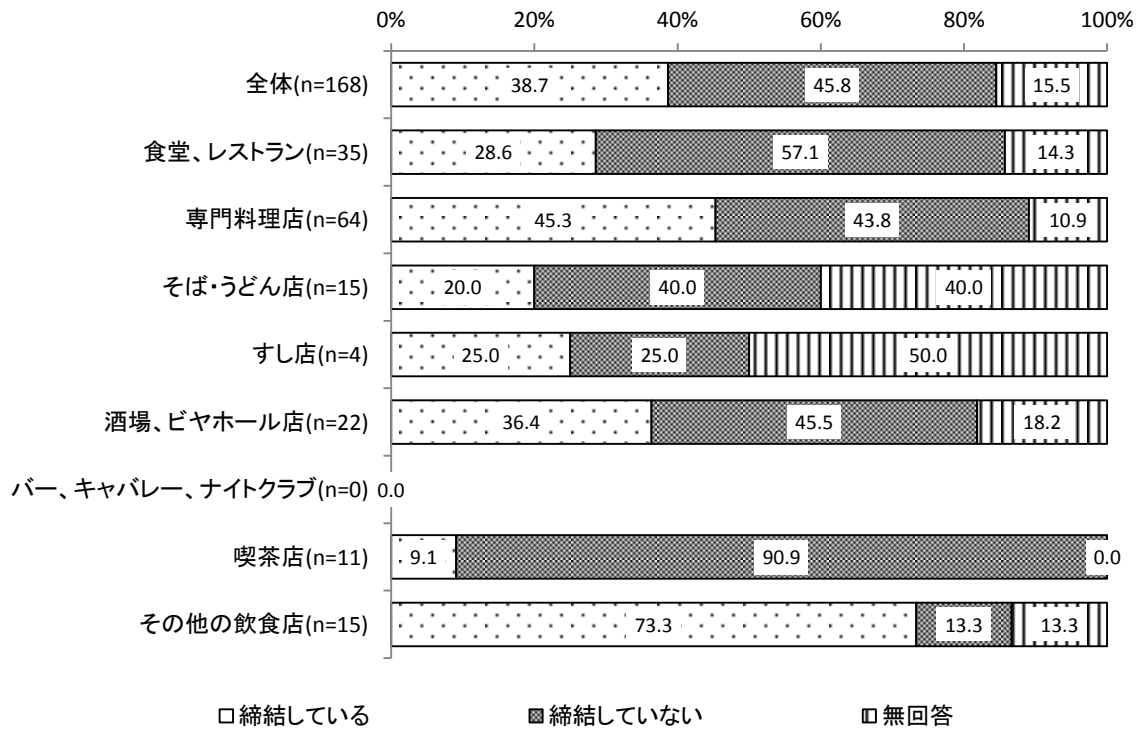
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

③特別条項付き時間外労働協定の締結状況

時間外労働協定について「締結している」と回答した 168 件のうち、特別条項付き時間外労働協定について「締結している」は 38.7%、「締結していない」は 45.8%であった。

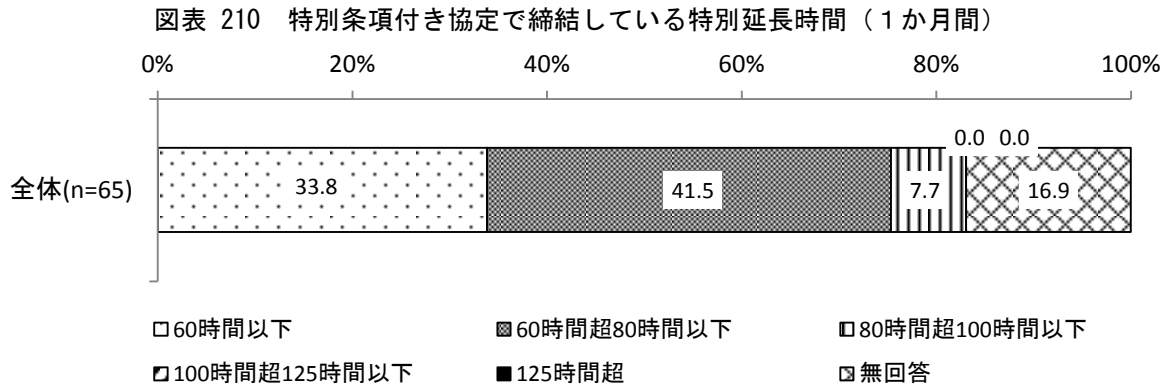
業種別にみると、「締結している」の割合は「その他の飲食店」が 73.3%で最も高く、次いで「専門料理店」が 45.3%、「酒場、ビアホール店」が 36.4%であった。

図表 209 特別条項付き時間外労働協定の締結状況【業種別】



※時間外労働協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=168）について集計。
 ※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

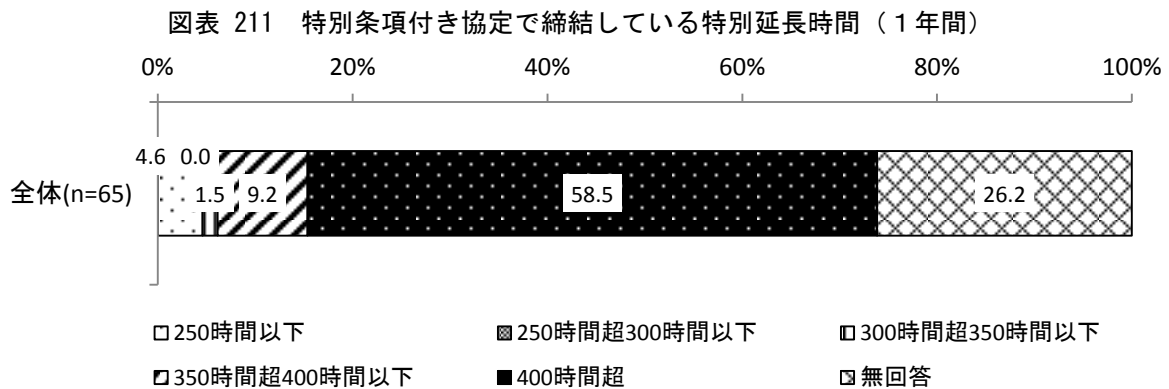
特別条項付き協定について「締結している」と回答した 65 件について、特別条項付き協定で締結している 1 か月間の特別延長時間をみると、平均 65.3 時間であり、「60 時間超 80 時間以下」が 41.5% で最も多かった。



※平均：65.3 時間

※特別条項付き協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=65）について集計。

特別条項付き協定について「締結している」と回答した 65 件について、特別条項付き協定で締結している 1 年間の特別延長時間をみると、平均 553.6 時間であり、「400 時間超」が 58.5% で最も多かった。



※平均：553.6 時間

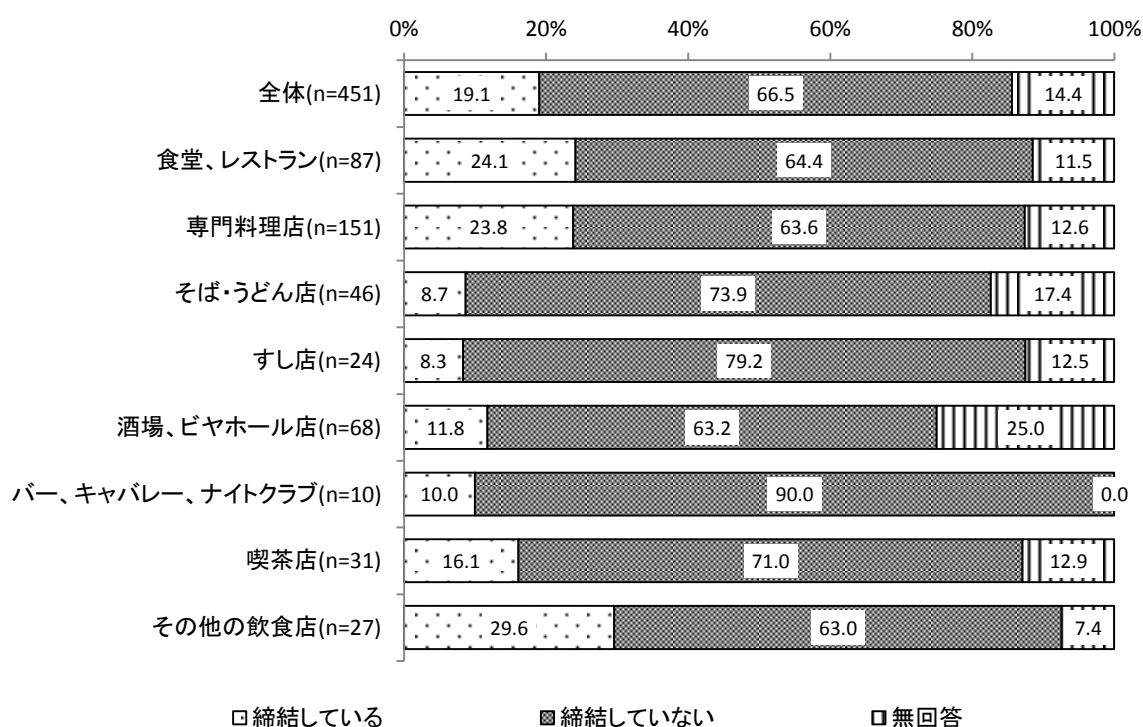
※特別条項付き協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=65）について集計。

④休日労働に係る労使協定の締結状況

休日労働に係る労使協定について「締結している」は19.1%、「締結していない」は66.5%であった。

業種別にみると、「締結している」の割合は「その他の飲食店」が29.6%で最も高く、次いで「食堂、レストラン」が24.1%、「専門料理店」が23.8%であった。

図表 212 休日労働に係る労使協定の締結状況【業種別】



※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

休日労働に係る労使協定について「締結している」と回答した 86 件について、1 か月内に労働させることができる休日の日数をみると、「3 日以下」が 66.3%で最も多かった。

業種別にみると、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」以外では「3 日以下」が最も多く、60%以上であった。「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では「3 日超 4 日以下」が 100%であった。

なお、「食堂、レストラン」、「専門料理店」以外の業種別は、調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 213 1 か月内に労働させることができる休日の日数【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）					
		3日以下	3日超4日以下	4日超5日以下	5日超6日以下	6日超	無回答
全体	86 100.0	57 66.3	18 20.9	2 2.3	0 0.0	2 2.3	7 8.1
食堂、レストラン	21 100.0	14 66.7	5 23.8	1 4.8	0 0.0	0 0.0	1 4.8
専門料理店	36 100.0	24 66.7	7 19.4	1 2.8	0 0.0	0 0.0	4 11.1
そば・うどん店	4 100.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0
すし店	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
酒場、ビヤホール店	8 100.0	5 62.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0
バー、キャバレー、ナイトクラブ	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
喫茶店	5 100.0	3 60.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
その他の飲食店	8 100.0	5 62.5	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

※休日労働に係る労使協定について「締結している」と回答した企業（調査数 n=86）について集計。

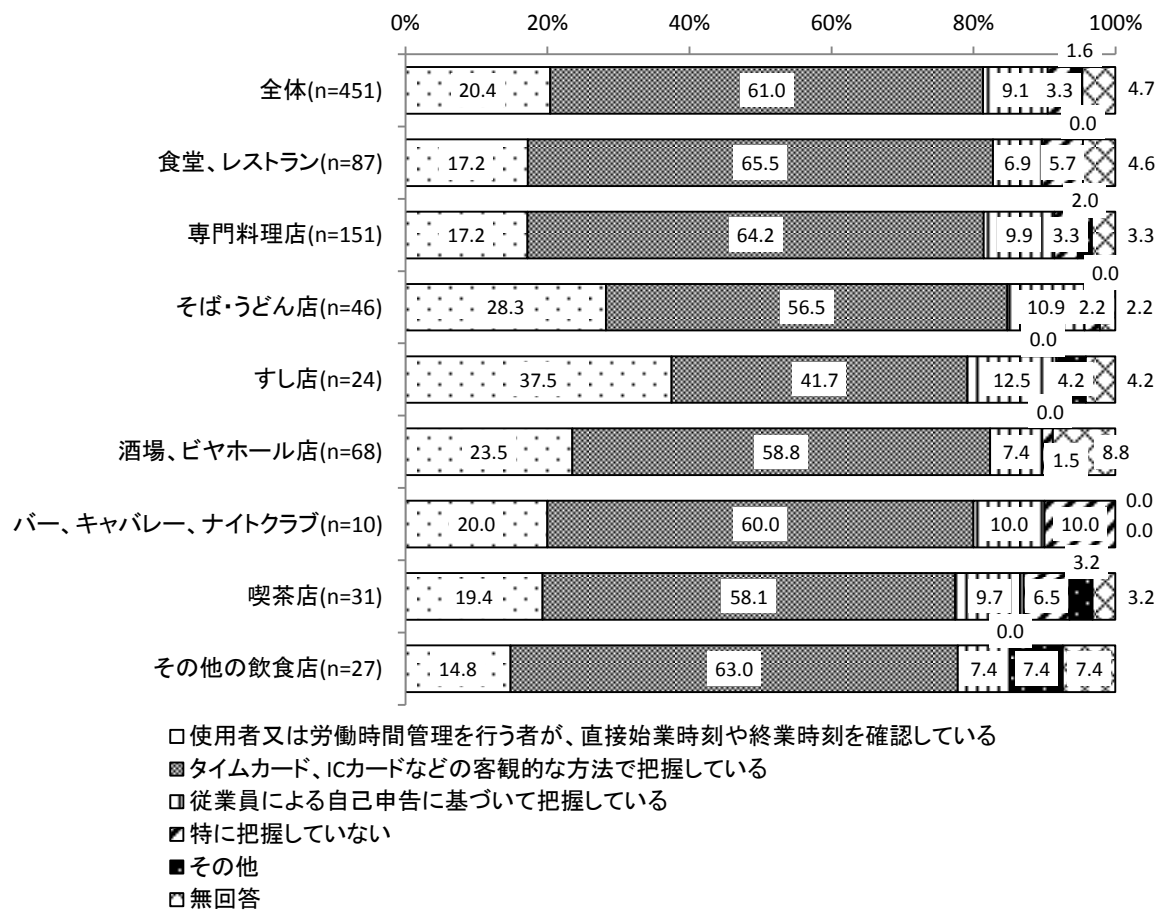
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑤労働時間の把握の方法

労働時間の把握方法については、「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握している」が61.0%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20.4%、「従業員による自己申告に基づいて把握している」が9.1%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握している」が最も多かったが、「すし店」では「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37.5%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 214 労働時間の把握の方法【業種別】

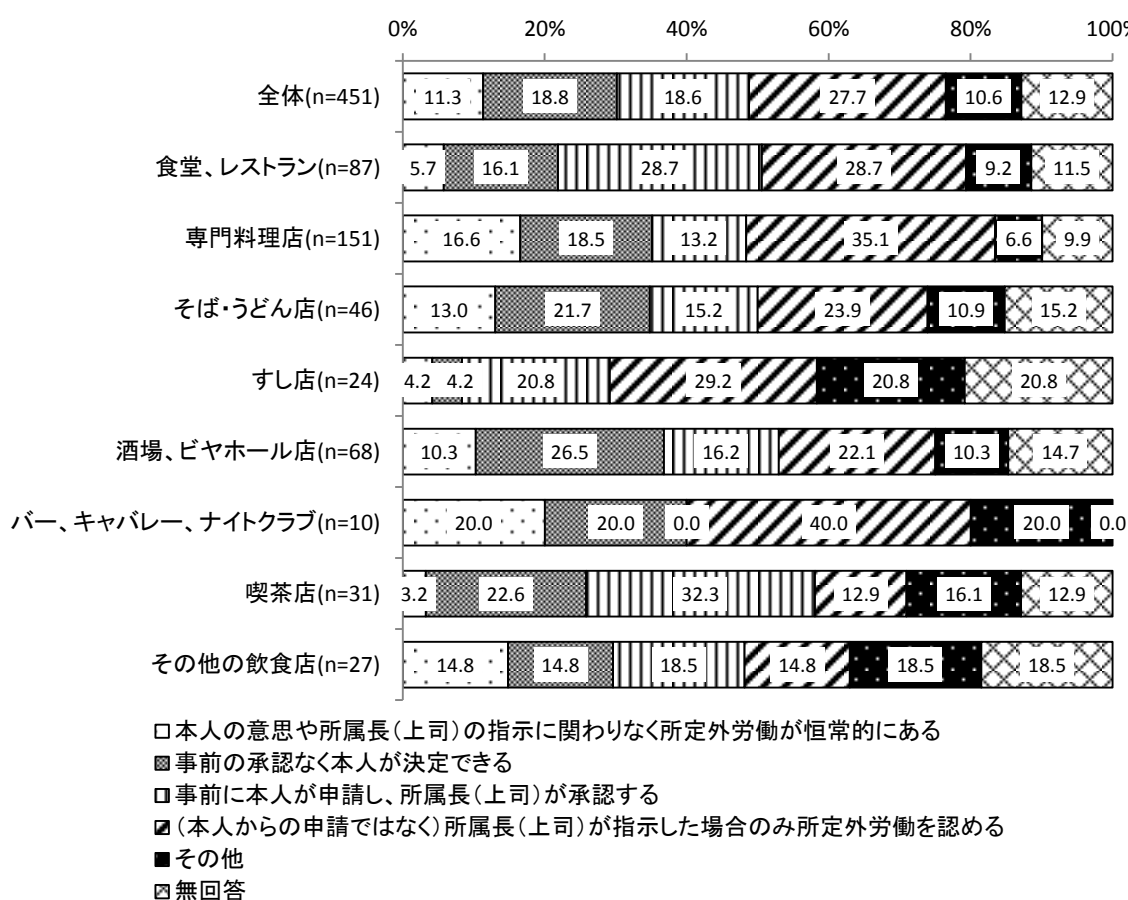


※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

所定外労働を行う場合の手続きについては、「(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 27.7%で最も多く、次いで「事前の承認なく本人が決定できる」が 18.8%、「事前に本人が申請し、所属長(上司) が承認する」が 18.6%であった。

業種別にみると、ほとんどの業種で「(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」が最も多かったが、「食堂、レストラン」では「事前に本人が申請し、所属長(上司) が承認する」が 28.7%、「酒場、ビヤホール店」では「事前の承認なく本人が決定できる」が 26.5%、「喫茶店」、「その他の飲食店」では「事前に本人が申請し、所属長(上司) が承認する」がそれぞれ 32.3%、18.5%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 215 所定外労働を行う場合の手続き【業種別】



※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑥時間外労働時間について

平均的な月における正規雇用者1人当たりの月間時間外労働時間は、「10時間以下」が33.3%で最も多く、次いで「10時間超20時間以下」が20.5%、「20時間超30時間以下」が10.7%であった。

1人当たりの月間時間外労働時間が45時間超の企業は14.4%、80時間超の企業は1.8%であった。

業種別にみると、1人当たりの月間時間外労働時間が45時間超の企業の割合は「その他飲食店」が20.0%で最も多く、80時間超の企業の割合は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が最も多く16.7%であった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は、調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 216 平均的な月における1人当たりの月間時間外労働時間【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件）										下段：割合（％）	
		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	無回答	45時間超（再掲）	80時間超（再掲）	
全体	327	109	67	35	32	29	12	3	3	37	47	6	
	100.0	33.3	20.5	10.7	9.8	8.9	3.7	0.9	0.9	11.3	14.4	1.8	
食堂、レストラン	58	18	15	3	7	5	3	1	0	6	9	1	
	100.0	31.0	25.9	5.2	12.1	8.6	5.2	1.7	0.0	10.3	15.5	1.7	
専門料理店	130	49	25	13	11	14	3	1	1	13	19	2	
	100.0	37.7	19.2	10.0	8.5	10.8	2.3	0.8	0.8	10.0	14.6	1.5	
そば・うどん店	28	7	8	5	4	1	1	0	0	2	2	0	
	100.0	25.0	28.6	17.9	14.3	3.6	3.6	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	
すし店	17	10	2	1	1	0	1	0	0	2	1	0	
	100.0	58.8	11.8	5.9	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	11.8	5.9	0.0	
酒場、ビヤホール店	49	14	6	6	6	7	2	0	0	8	9	0	
	100.0	28.6	12.2	12.2	12.2	14.3	4.1	0.0	0.0	16.3	18.4	0.0	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
	100.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	
喫茶店	16	4	5	2	0	0	1	0	1	3	2	1	
	100.0	25.0	31.3	12.5	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	18.8	12.5	6.3	
その他の飲食店	20	2	6	2	3	2	1	1	0	3	4	1	
	100.0	10.0	30.0	10.0	15.0	10.0	5.0	5.0	0.0	15.0	20.0	5.0	

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の、昨年度（平成 27 年度）で、1 か月の時間外労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間は、「10 時間以下」が 26.9%で最も多く、次いで「10 時間超 20 時間以下」及び「60 時間超 80 時間以下」がそれぞれ 11.6%、「20 時間超 30 時間以下」が 11.3%であった。1 か月間の労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間が 45 時間超の企業の割合は 29.4%、80 時間超の企業の割合は 7.0%であった。

業種別にみると、1 か月間の労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間の割合は、45 時間超、80 時間超の企業ともに、「その他の飲食店」が最も高く、それぞれ 55.0%、20.0%であった。

図表 217 昨年度（平成 27 年度）における 1 か月の時間外労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件）										下段：割合（%）	
		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	無回答	45 時間超（再掲）	80 時間超（再掲）	
全体	327	88	38	37	29	35	38	15	8	39	96	23	
	100.0	26.9	11.6	11.3	8.9	10.7	11.6	4.6	2.4	11.9	29.4	7.0	
食堂、レストラン	58	15	6	6	4	9	7	3	0	8	19	3	
	100.0	25.9	10.3	10.3	6.9	15.5	12.1	5.2	0.0	13.8	32.8	5.2	
専門料理店	130	40	16	15	14	13	9	6	4	13	32	10	
	100.0	30.8	12.3	11.5	10.8	10.0	6.9	4.6	3.1	10.0	24.6	7.7	
そば・うどん店	28	5	3	5	3	4	5	1	0	2	10	1	
	100.0	17.9	10.7	17.9	10.7	14.3	17.9	3.6	0.0	7.1	35.7	3.6	
ずし店	17	8	2	1	0	1	1	0	1	3	3	1	
	100.0	47.1	11.8	5.9	0.0	5.9	5.9	0.0	5.9	17.6	17.6	5.9	
酒場、ビヤホール店	49	13	3	5	7	5	7	2	0	7	14	2	
	100.0	26.5	6.1	10.2	14.3	10.2	14.3	4.1	0.0	14.3	28.6	4.1	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6	3	2	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
	100.0	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	
喫茶店	16	2	4	1	0	1	4	0	1	3	6	1	
	100.0	12.5	25.0	6.3	0.0	6.3	25.0	0.0	6.3	18.8	37.5	6.3	
その他の飲食店	20	2	2	1	1	2	5	3	1	3	11	4	
	100.0	10.0	10.0	5.0	5.0	10.0	25.0	15.0	5.0	15.0	55.0	20.0	

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成28年11月の時間外労働時間が45時間超の正規雇用者の比率は「0%」が53.8%で最も多く、次いで「2.0%以上」が29.4%であった。

業種別にみると、ほとんどの業種において「0%」が最も多かったが、「その他の飲食店」では「2.0%以上」が45.0%で最も多かった。

図表 218 平成28年11月の時間外労働時間が45時間超の者の比率【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0 . 0 %	0 0 . 5 0 % % 未超 満	1 0 . 0 5 % % 未超 満	1 1 . 5 0 % % 未超 満	2 1 . 0 5 % % 未超 満	2 . 0 % 以上	無 回 答
全体	327 100.0	176 53.8	1 0.3	3 0.9	1 0.3	0 0.0	96 29.4	50 15.3
食堂、レストラン	58 100.0	29 50.0	0 0.0	1 1.7	1 1.7	0 0.0	17 29.3	10 17.2
専門料理店	130 100.0	81 62.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	32 24.6	17 13.1
そば・うどん店	28 100.0	15 53.6	0 0.0	1 3.6	0 0.0	0 0.0	10 35.7	2 7.1
すし店	17 100.0	9 52.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 23.5	4 23.5
酒場、ビヤホール店	49 100.0	24 49.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 30.6	10 20.4
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6 100.0	3 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	1 16.7
喫茶店	16 100.0	9 56.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 37.5	1 6.3
その他の飲食店	20 100.0	5 25.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	9 45.0	4 20.0

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 80 時間超の正規雇用者の比率は「0%」が 38.5%で最も多く、次いで「2.0%以上」が 5.2%であった。

業種別にみると、ほとんどの業種において「0%」が最も多かったが、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では「2.0%以上」が 16.7%で最も多かった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は、調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 219 平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 80 時間超の者の比率【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0 . 0 %	0 0 . 5 0 % % 未超 満	1 0 . 0 5 % % 未超 満	1 1 . 5 0 % % 未超 満	2 1 . 0 5 % % 未超 満	2 . 0 % 以上	無 回 答
全体	327 100.0	126 38.5	2 0.6	0 0.0	0 0.0	1 0.3	17 5.2	181 55.4
食堂、レストラン	58 100.0	19 32.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 6.9	35 60.3
専門料理店	130 100.0	46 35.4	1 0.8	0 0.0	0 0.0	1 0.8	5 3.8	77 59.2
そば・うどん店	28 100.0	12 42.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.6	15 53.6
すし店	17 100.0	11 64.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.9	5 29.4
酒場、ビヤホール店	49 100.0	23 46.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 4.1	24 49.0
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	5 83.3
喫茶店	16 100.0	7 43.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	8 50.0
その他の飲食店	20 100.0	8 40.0	1 5.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 10.0	9 45.0

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 100 時間超の正規雇用者の比率は「0%」が 41.3%で最も多かった。

業種別にみると、ほとんどの業種において「0%」が最も多かったが、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」においては「2.0%以上」が 16.7%で最も高かった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は、調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 220 平成 28 年 11 月の時間外労働時間が 100 時間超の者の比率【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	0 . 0 %	0 0 . 5 0 % % 未超 満	1 0 . 0 5 % % 未超 満	1 1 . 5 0 % % 未超 満	2 1 . 0 5 % % 未超 満	2 . 0 % 以上	無 回 答
全体	327 100.0	135 41.3	0 0.0	3 0.9	0 0.0	1 0.3	8 2.4	180 55.0
食堂、レストラン	58 100.0	19 32.8	0 0.0	2 3.4	0 0.0	0 0.0	1 1.7	36 62.1
専門料理店	130 100.0	51 39.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.8	3 2.3	75 57.7
そば・うどん店	28 100.0	12 42.9	0 0.0	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 53.6
すし店	17 100.0	11 64.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.9	5 29.4
酒場、ビヤホール店	49 100.0	25 51.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 49.0
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	5 83.3
喫茶店	16 100.0	7 43.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	8 50.0
その他の飲食店	20 100.0	10 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 5.0	9 45.0

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑦ 休日労働の状況について

平成 27 年度の正規雇用者 1 人当たりの月平均休日労働日数は平均 1.8 日であり、「3 日以下」が 60.2% で最も多かった。

業種別にみると、1 人当たりの月平均休日労働日数の平均は「そば・うどん店」が 3.2 日で最も多く、次いで「その他の飲食店」が 2.7 日、「専門料理店」が 2.0 日であった。

図表 221 平成 27 年度の正規雇用者 1 人当たりの月平均休日労働日数【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	3 日以下	3 日超 4 日以下	4 日超 5 日以下	5 日超 6 日以下	6 日超	無回答	平均 (単位：日)
全体	327	197	6	9	8	16	91	1.8
	100.0	60.2	1.8	2.8	2.4	4.9	27.8	
食堂、レストラン	58	37	0	2	0	3	16	1.4
	100.0	63.8	0.0	3.4	0.0	5.2	27.6	
専門料理店	130	79	5	5	2	10	29	2.0
	100.0	60.8	3.8	3.8	1.5	7.7	22.3	
そば・うどん店	28	17	0	0	1	2	8	3.2
	100.0	60.7	0.0	0.0	3.6	7.1	28.6	
すし店	17	9	0	0	1	0	7	0.8
	100.0	52.9	0.0	0.0	5.9	0.0	41.2	
酒場、ビヤホール店	49	29	1	1	0	0	18	0.9
	100.0	59.2	2.0	2.0	0.0	0.0	36.7	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6	3	0	1	0	0	2	1.4
	100.0	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	
喫茶店	16	9	0	0	2	0	5	1.2
	100.0	56.3	0.0	0.0	12.5	0.0	31.3	
その他の飲食店	20	12	0	0	2	1	5	2.7
	100.0	60.0	0.0	0.0	10.0	5.0	25.0	

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

平成27年度における1か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数の平均は4.5日であった。

業種別にみると、平成27年度における1か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数の平均は「そば・うどん店」が9.7日で最も多く、次いで「喫茶店」が4.5日、「専門料理店」が4.3日であった。

図表 222 平成27年度における1か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	3日以下	3日超4日以下	4日超5日以下	5日超6日以下	6日超	無回答	平均 (単位：日)
全体	327 100.0	41 12.5	10 3.1	6 1.8	2 0.6	13 4.0	255 78.0	4.5
食堂、レストラン	58 100.0	13 22.4	2 3.4	1 1.7	0 0.0	1 1.7	41 70.7	2.9
専門料理店	130 100.0	11 8.5	2 1.5	2 1.5	2 1.5	5 3.8	108 83.1	4.3
そば・うどん店	28 100.0	3 10.7	2 7.1	2 7.1	0 0.0	4 14.3	17 60.7	9.7
すし店	17 100.0	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	16 94.1	2.0
酒場、ビヤホール店	49 100.0	6 12.2	2 4.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41 83.7	2.3
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6 100.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 83.3	3.0
喫茶店	16 100.0	3 18.8	1 6.3	0 0.0	0 0.0	2 12.5	10 62.5	4.5
その他の飲食店	20 100.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	0 0.0	1 5.0	14 70.0	4.2

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑧深夜業の状況について

所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者がいる企業の割合は23.2%であった。

業種別にみると、所定労働時間内に深夜業が含まれる者がいる企業の割合は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が66.7%で最も高く、次いで「酒場、ビヤホール店」が42.9%、「その他の飲食店」が35.0%であった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 223 所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者の割合【業種別】

	調査数	対象者なし	2割超				無回答	いがある企業（再掲）
			2割以下	2割超5割以下	5割超8割以下	8割超		
全体	327	141	2	1	4	69	110	76
	100.0	43.1	0.6	0.3	1.2	21.1	33.6	23.2
食堂、レストラン	58	31	1	1	1	6	18	9
	100.0	53.4	1.7	1.7	1.7	10.3	31.0	15.5
専門料理店	130	64	0	0	1	24	41	25
	100.0	49.2	0.0	0.0	0.8	18.5	31.5	19.2
そば・うどん店	28	15	1	0	2	4	6	7
	100.0	53.6	3.6	0.0	7.1	14.3	21.4	25.0
すし店	17	11	0	0	0	1	5	1
	100.0	64.7	0.0	0.0	0.0	5.9	29.4	5.9
酒場、ビヤホール店	49	8	0	0	0	21	20	21
	100.0	16.3	0.0	0.0	0.0	42.9	40.8	42.9
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6	0	0	0	0	4	2	4
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	66.7
喫茶店	16	7	0	0	0	1	8	1
	100.0	43.8	0.0	0.0	0.0	6.3	50.0	6.3
その他の飲食店	20	4	0	0	0	7	9	7
	100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	35.0	45.0	35.0

上段：回答数（件）

下段：割合（%）

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者がいる企業 76 件についてみると、所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者のうち交替勤務の者がいる企業の割合の平均は 27.6%であった。

所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者のうち交替勤務の割合は、「対象者なし」が 39.5%で最も多く、次いで「8割超」が 23.7%であった。

図表 224 所定労働時間内に深夜業が含まれる正規雇用者のうち交替勤務の割合【業種別】

	調査数	対象者なし	上段：回答数（件）					無回答	下段：割合（%）	
			2割以下	2割超 5割以下	5割超 8割以下	8割超	業交替含ま （再掲）れる 所定労働時間 内にある正規 雇用者に深夜 業がある企業		割合	
全体	76	30	0	0	3	18	25	21	27.6	
	100.0	39.5	0.0	0.0	3.9	23.7	32.9			
食堂、レストラン	9	2	0	0	1	2	4	3	33.3	
	100.0	22.2	0.0	0.0	11.1	22.2	44.4			
専門料理店	25	10	0	0	1	6	8	7	28.0	
	100.0	40.0	0.0	0.0	4.0	24.0	32.0			
そば・うどん店	7	1	0	0	1	0	5	1	14.3	
	100.0	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	71.4			
すし店	1	1	0	0	0	0	0	0	0.0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
酒場、ビヤホール店	21	11	0	0	0	4	6	4	19.0	
	100.0	52.4	0.0	0.0	0.0	19.0	28.6			
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	4	4	0	0	0	0	0	0	0.0	
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
喫茶店	1	0	0	0	0	1	0	1	100.0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0			
その他の飲食店	7	0	0	0	0	5	2	5	71.4	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	28.6			

※正規雇用者が1人以上の企業のうち「所定労働時間内に深夜業が含まれる従業員」がいる企業（調査数 n=76）について集計。

※「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。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過去1年間の正規雇用者1人当たりの月平均深夜業の回数は平均5.6回であった。

業種別にみると、過去1年間の正規雇用者1人当たりの月平均深夜業の回数の平均は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が23.3回で最も多く、次いで「酒場、ビヤホール店」が14.8回、「その他の飲食店」が8.0回であった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 225 過去1年間の正規雇用者1人当たりの月平均深夜業の回数【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：回)
		5 回 未 満	1 5 0 回 以 未 上 満	1 1 5 0 回 以 未 上 満	2 1 0 5 回 以 未 上 満	2 0 回 以 上	無 回 答	
全体	327 100.0	150 45.9	15 4.6	12 3.7	10 3.1	35 10.7	105 32.1	5.6
食堂、レストラン	58 100.0	32 55.2	2 3.4	0 0.0	3 5.2	4 6.9	17 29.3	3.8
専門料理店	130 100.0	66 50.8	6 4.6	5 3.8	6 4.6	9 6.9	38 29.2	4.7
そば・うどん店	28 100.0	15 53.6	2 7.1	1 3.6	0 0.0	0 0.0	10 35.7	1.4
すし店	17 100.0	12 70.6	1 5.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 23.5	0.8
酒場、ビヤホール店	49 100.0	9 18.4	0 0.0	3 6.1	0 0.0	18 36.7	19 38.8	14.8
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 33.3	4 66.7	23.3
喫茶店	16 100.0	11 68.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	4 25.0	2.3
その他の飲食店	20 100.0	4 20.0	3 15.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	8 40.0	8.0

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※「過去1年間の正規雇用者数の深夜業の合計回数（延べ回数）」÷「正規雇用者数」÷12

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

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は平均17.2回であった。

業種別にみると、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の平均は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が27.0回で最も多く、次いで「酒場、ビヤホール店」が23.4回、「そば・うどん店」が20.9回であった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 226 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【正規雇用者・業種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：回)
		5 回 未 満	1 5 0 回 以 未 上 満	1 1 5 0 回 回 未 以 満 上	2 1 0 5 回 回 未 以 満 上	2 0 回 以 上	無 回 答	
全体	327 100.0	7 2.1	9 2.8	11 3.4	12 3.7	43 13.1	245 74.9	17.2
食堂、レストラン	58 100.0	3 5.2	1 1.7	0 0.0	1 1.7	5 8.6	48 82.8	15.2
専門料理店	130 100.0	3 2.3	7 5.4	5 3.8	5 3.8	15 11.5	95 73.1	15.4
そば・うどん店	28 100.0	0 0.0	0 0.0	1 3.6	0 0.0	4 14.3	23 82.1	20.9
すし店	17 100.0	0 0.0	1 5.9	0 0.0	1 5.9	0 0.0	15 88.2	10.4
酒場、ビヤホール店	49 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 24.5	37 75.5	23.4
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 50.0	3 50.0	27.0
喫茶店	16 100.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	2 12.5	0 0.0	11 68.8	12.0
その他の飲食店	20 100.0	0 0.0	0 0.0	2 10.0	3 15.0	4 20.0	11 55.0	17.4

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑨所定外労働が発生する理由

スーパーバイザー等に所定外労働が発生する理由としては、「人員が足りないため」が32.5%で最も多く、次いで「予定外の仕事が発生的に発生するため」が31.2%、「業務の繁閑の差が激しいため」が28.6%であった。

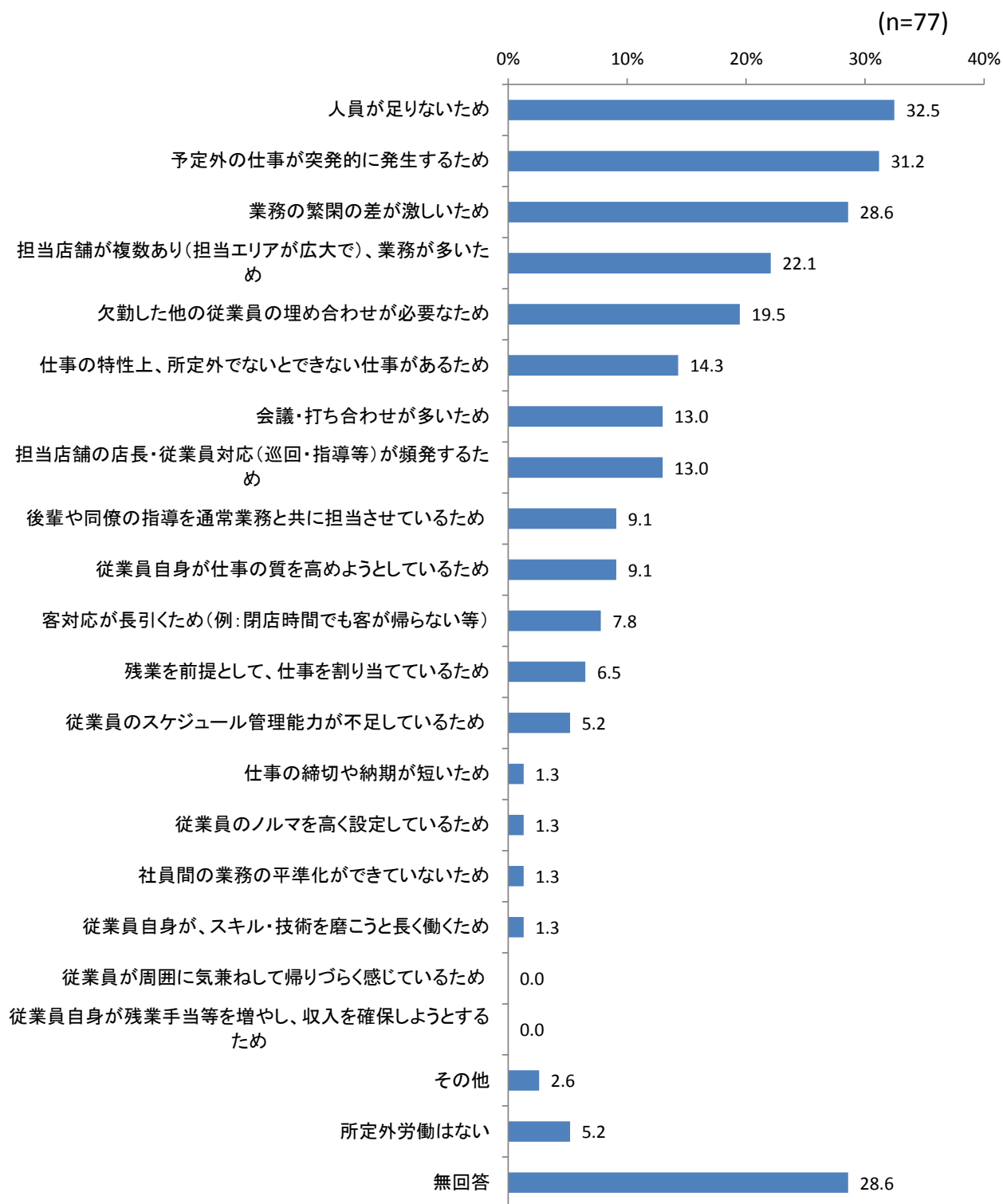
図表 227 所定外労働が発生する理由<スーパーバイザー等> (複数回答)【業種別】

	合計	上段：回答数(件)											無回答		
		人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定外の仕事が発生的に発生するため	後輩や同僚の指導をさせているため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	従業員のノルマを高く設定しているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多いため	従業員自身の仕事の質を高めようとして			
全体	77	25	22	11	1	24	7	5	1	1	10	7			
	100.0	32.5	28.6	14.3	1.3	31.2	9.1	6.5	1.3	1.3	13.0	9.1			
食堂、レストラン	16	5	4	2	1	6	0	0	0	0	1	0			
	100.0	31.3	25.0	12.5	6.3	37.5	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0			
専門料理店	22	4	5	1	0	2	2	1	0	0	1	3			
	100.0	18.2	22.7	4.5	0.0	9.1	9.1	4.5	0.0	0.0	4.5	13.6			
そば・うどん店	7	2	2	2	0	2	0	0	1	0	1	0			
	100.0	28.6	28.6	28.6	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0			
すし店	3	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1			
	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3			
酒場、ビヤホール店	17	7	6	3	0	8	4	3	0	1	7	2			
	100.0	41.2	35.3	17.6	0.0	47.1	23.5	17.6	0.0	5.9	41.2	11.8			
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0			
	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
喫茶店	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
その他の飲食店	6	4	2	2	0	4	1	0	0	0	0	1			
	100.0	66.7	33.3	33.3	0.0	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7			
	合計	従業員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定外の仕事が発生的に発生するため	後輩や同僚の指導をさせているため	残業を前提として、仕事を割り当てているため	従業員のノルマを高く設定しているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多いため	従業員自身の仕事の質を高めようとして	その他	所定外労働はない	無回答
全体	77	4	0	0	1	17	15	10	6	2	4	22			
	100.0	5.2	0.0	0.0	1.3	22.1	19.5	13.0	7.8	2.6	5.2	28.6			
食堂、レストラン	16	0	0	0	0	2	1	1	2	1	0	6			
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	6.3	6.3	12.5	6.3	0.0	37.5			
専門料理店	22	1	0	0	0	3	3	1	1	0	4	7			
	100.0	4.5	0.0	0.0	0.0	13.6	13.6	4.5	4.5	0.0	18.2	31.8			
そば・うどん店	7	0	0	0	0	2	3	1	0	0	0	3			
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	42.9	14.3	0.0	0.0	0.0	42.9			
すし店	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1			
	100.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3			
酒場、ビヤホール店	17	2	0	0	0	7	6	6	2	1	0	3			
	100.0	11.8	0.0	0.0	0.0	41.2	35.3	35.3	11.8	5.9	0.0	17.6			
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0			
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0			
喫茶店	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1			
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0			
その他の飲食店	6	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1			
	100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7			

※スーパーバイザー等が1人以上の企業(調査数 n=77)について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

図表 228 所定外労働が発生する理由<スーパーバイザー等> (複数回答)



※スーパーバイザー等が1人以上の企業(調査数 n=77)について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店長に所定外労働が発生する理由としては、「人員が足りないため」が 44.2%で最も多く、次いで「業務の繁閑の差が激しいため」が 41.2%、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」が 32.2%であった。

業種別にみると、「酒場、ビヤホール店」では「客対応が長引くため」が 52.9%、「喫茶店」では「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」が 57.1%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 229 所定外労働が発生する理由<店長> (複数回答)【業種別】

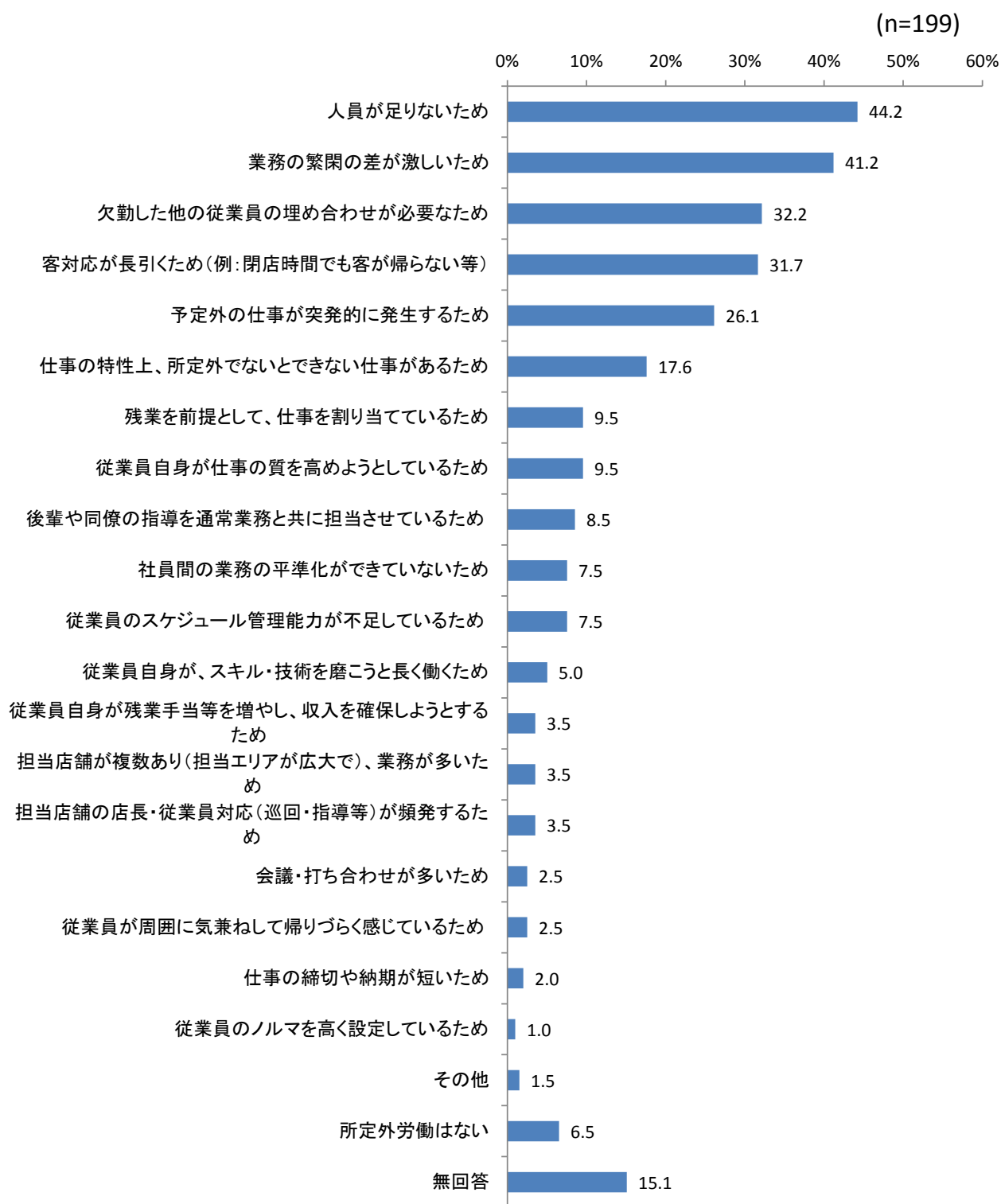
上段：回答数(件)
下段：割合(%)

	合計	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事でないため、所定外労働の発生	仕事の特性上、所定外労働の発生	仕事の締切や納期が近い	予定の発生する仕事	通常業務と異なる業務を担当	後輩や同僚の指導を必要とする	残業を前倒しして、業務を割り当てる	従業員がいないため、業務の平準化	多忙・打ち合わせが多い	従業員自身が高めようとしていない
全体	199	88	82	35	4	52	17	19	2	15	5	19	
	100.0	44.2	41.2	17.6	2.0	26.1	8.5	9.5	1.0	7.5	2.5	9.5	
食堂、レストラン	40	17	15	4	0	11	1	3	0	2	1	1	
	100.0	42.5	37.5	10.0	0.0	27.5	2.5	7.5	0.0	5.0	2.5	2.5	
専門料理店	67	30	29	7	2	16	6	6	0	4	2	5	
	100.0	44.8	43.3	10.4	3.0	23.9	9.0	9.0	0.0	6.0	3.0	7.5	
そば・うどん店	18	7	5	6	0	3	1	1	2	1	0	1	
	100.0	38.9	27.8	33.3	0.0	16.7	5.6	5.6	11.1	5.6	0.0	5.6	
すし店	9	2	5	2	0	1	0	1	0	0	0	1	
	100.0	22.2	55.6	22.2	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	
酒場、ビヤホール店	34	14	16	10	0	10	7	6	0	6	2	5	
	100.0	41.2	47.1	29.4	0.0	29.4	20.6	17.6	0.0	17.6	5.9	14.7	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	
喫茶店	14	8	7	3	2	3	1	1	0	0	0	3	
	100.0	57.1	50.0	21.4	14.3	21.4	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	21.4	
その他の飲食店	12	9	5	3	0	7	1	0	0	1	0	3	
	100.0	75.0	41.7	25.0	0.0	58.3	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	25.0	
	合計	従業員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事でないため、所定外労働の発生	仕事の特性上、所定外労働の発生	仕事の締切や納期が近い	予定の発生する仕事	通常業務と異なる業務を担当	後輩や同僚の指導を必要とする	残業を前倒しして、業務を割り当てる	従業員がいないため、業務の平準化	多忙・打ち合わせが多い	従業員自身が高めようとしていない
全体	199	15	5	7	10	7	64	7	63	3	13	30	
	100.0	7.5	2.5	3.5	5.0	3.5	32.2	3.5	31.7	1.5	6.5	15.1	
食堂、レストラン	40	1	0	1	0	2	9	1	7	1	4	10	
	100.0	2.5	0.0	2.5	0.0	5.0	22.5	2.5	17.5	2.5	10.0	25.0	
専門料理店	67	1	3	1	5	1	23	1	28	2	3	10	
	100.0	1.5	4.5	1.5	7.5	1.5	34.3	1.5	41.8	3.0	4.5	14.9	
そば・うどん店	18	2	1	3	0	1	6	0	3	0	2	2	
	100.0	11.1	5.6	16.7	0.0	5.6	33.3	0.0	16.7	0.0	11.1	11.1	
すし店	9	0	0	0	1	0	2	0	2	0	1	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	22.2	0.0	11.1	11.1	
酒場、ビヤホール店	34	8	1	1	2	2	11	2	18	0	1	4	
	100.0	23.5	2.9	2.9	5.9	5.9	32.4	5.9	52.9	0.0	2.9	11.8	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	
喫茶店	14	0	0	1	1	0	8	2	3	0	2	1	
	100.0	0.0	0.0	7.1	7.1	0.0	57.1	14.3	21.4	0.0	14.3	7.1	
その他の飲食店	12	3	0	0	1	0	5	1	1	0	0	1	
	100.0	25.0	0.0	0.0	8.3	0.0	41.7	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	

※店長が1人以上の企業(調査数 n=199)について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

図表 230 所定外労働が発生する理由<店長> (複数回答)



※店長が1人以上の企業(調査数 n=199)について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店舗従業員に所定外労働が発生する理由としては、「人員が足りないため」が46.4%で最も多く、次いで「業務の繁閑の差が激しいため」が45.5%、「客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）」が30.0%であった。

業種別にみると、「喫茶店」では「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」が43.8%、「そば・うどん店」では「従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため」が33.3%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 231 所定外労働が発生する理由<店舗従業員>（複数回答）【業種別】

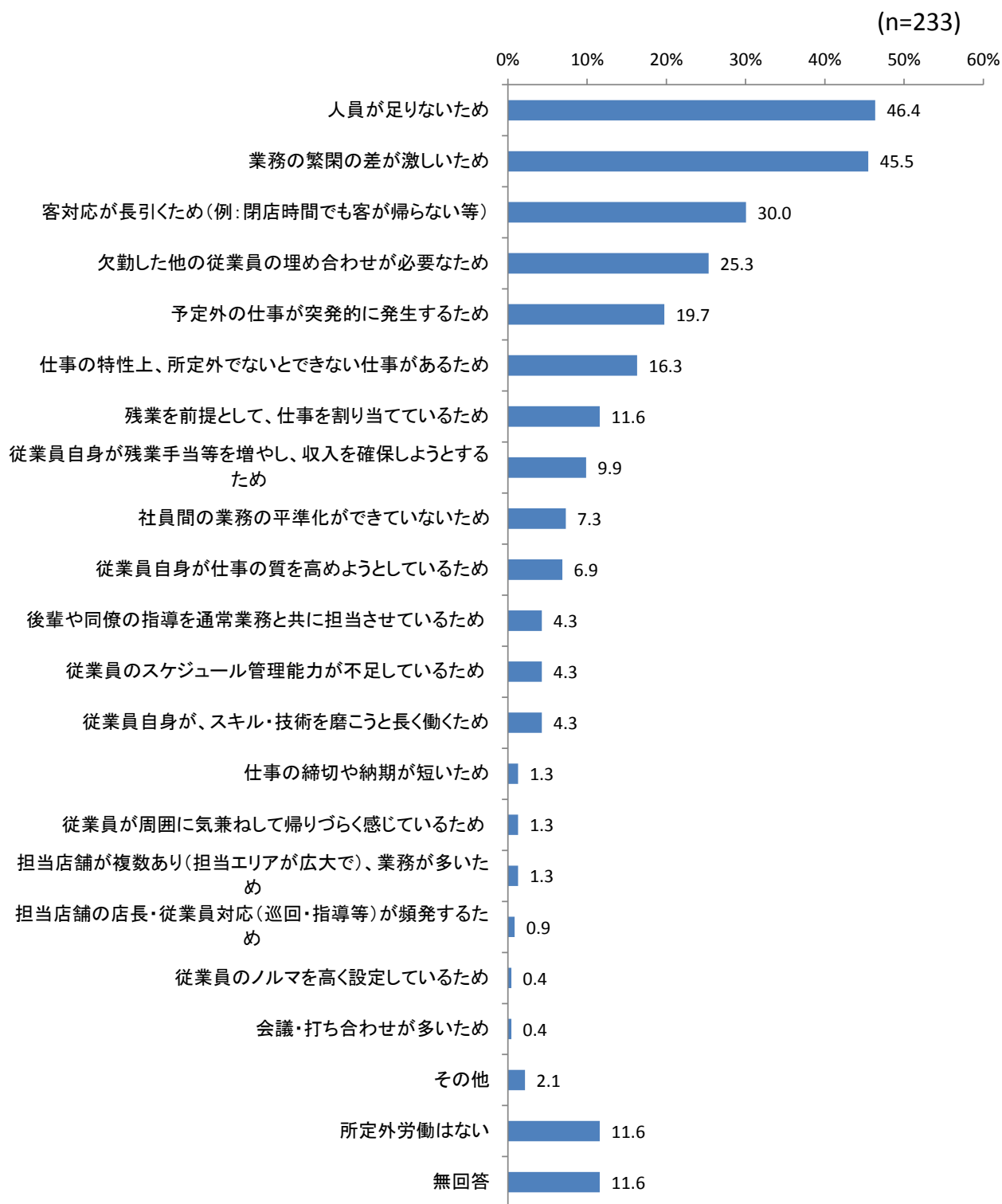
上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事でない特性上、所定外労働があるため	仕事の締切や納期が短い	予定の発生する業務が突発的	通常業務や同僚の指導をさせているため	仕事を前提として、残業を制する	従業員がノーマルな業務をこなしているため	社員の業務の平準化ができていない	会議・打ち合わせが多いため	従業員自身が高品質な仕事を求めているため
全体	233 100.0	108 46.4	106 45.5	38 16.3	3 1.3	46 19.7	10 4.3	27 11.6	1 0.4	17 7.3	1 0.4	16 6.9
食堂、レストラン	47 100.0	23 48.9	23 48.9	6 12.8	0 0.0	10 21.3	0 0.0	2 4.3	0 0.0	3 6.4	0 0.0	0 0.0
専門料理店	82 100.0	35 42.7	42 51.2	13 15.9	1 1.2	16 19.5	5 6.1	14 17.1	1 1.2	6 7.3	1 1.2	5 6.1
そば・うどん店	21 100.0	10 47.6	8 38.1	5 23.8	0 0.0	2 9.5	1 4.8	4 19.0	0 0.0	1 4.8	0 0.0	1 4.8
すし店	8 100.0	2 25.0	3 37.5	2 25.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	1 12.5
酒場、ビヤホール店	38 100.0	18 47.4	15 39.5	7 18.4	0 0.0	6 15.8	2 5.3	4 10.5	0 0.0	5 13.2	0 0.0	5 13.2
バー、キャバレー、ナイトクラブ	5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
喫茶店	16 100.0	9 56.3	8 50.0	3 18.8	2 12.5	5 31.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5
その他の飲食店	13 100.0	10 76.9	6 46.2	2 15.4	0 0.0	6 46.2	0 0.0	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 15.4
	合計	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため	従業員が足りないため
全体	233 100.0	10 4.3	3 1.3	23 9.9	10 4.3	3 1.3	59 25.3	2 0.9	70 30.0	5 2.1	27 11.6	27 11.6
食堂、レストラン	47 100.0	2 4.3	0 0.0	5 10.6	0 0.0	1 2.1	8 17.0	0 0.0	10 21.3	1 2.1	5 10.6	8 17.0
専門料理店	82 100.0	4 4.9	1 1.2	8 9.8	4 4.9	0 0.0	25 30.5	1 1.2	37 45.1	4 4.9	9 11.0	5 6.1
そば・うどん店	21 100.0	0 0.0	0 0.0	7 33.3	0 0.0	0 0.0	7 33.3	0 0.0	2 9.5	0 0.0	3 14.3	1 4.8
すし店	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	2 25.0
酒場、ビヤホール店	38 100.0	4 10.5	1 2.6	2 5.3	5 13.2	2 5.3	6 15.8	1 2.6	13 34.2	0 0.0	4 10.5	7 18.4
バー、キャバレー、ナイトクラブ	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0
喫茶店	16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	7 43.8	0 0.0	4 25.0	0 0.0	2 12.5	1 6.3
その他の飲食店	13 100.0	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	0 0.0	5 38.5	0 0.0	1 7.7	0 0.0	1 7.7	1 7.7

※店舗従業員が1人以上の企業（調査数 n=233）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

図表 232 所定外労働が発生する理由<店舗従業員> (複数回答)



※店舗従業員が1人以上の企業(調査数 n=233)について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

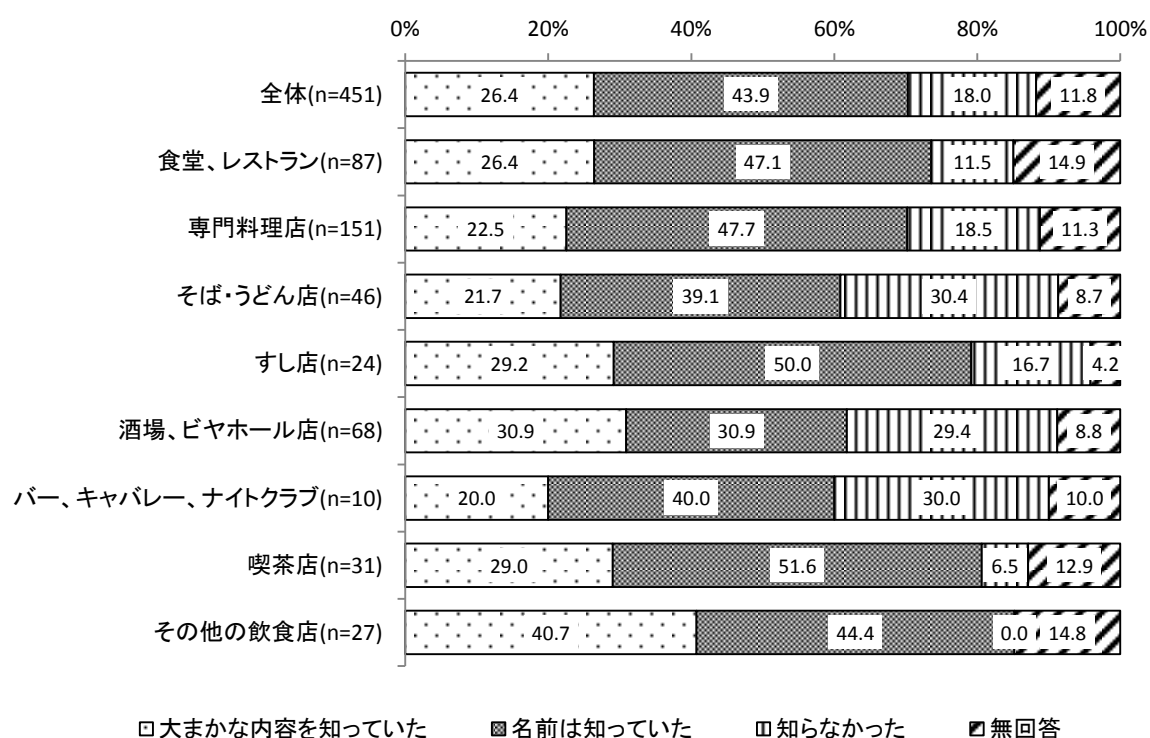
(3) 従業員の過重労働防止のための取組

①従業員の過重労働防止のための考え方

過労死等防止対策推進法については、「大まかな内容を知っていた」が26.4%、「知らなかった」が18.0%であった。

業種別にみると、「知らなかった」と回答した企業の割合は「そば・うどん店」が30.4%で最も多く、次いで「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が30.0%、「酒場、ビヤホール店」が29.4%であった。

図表 233 過労死等防止対策推進法の認知度【業種別】

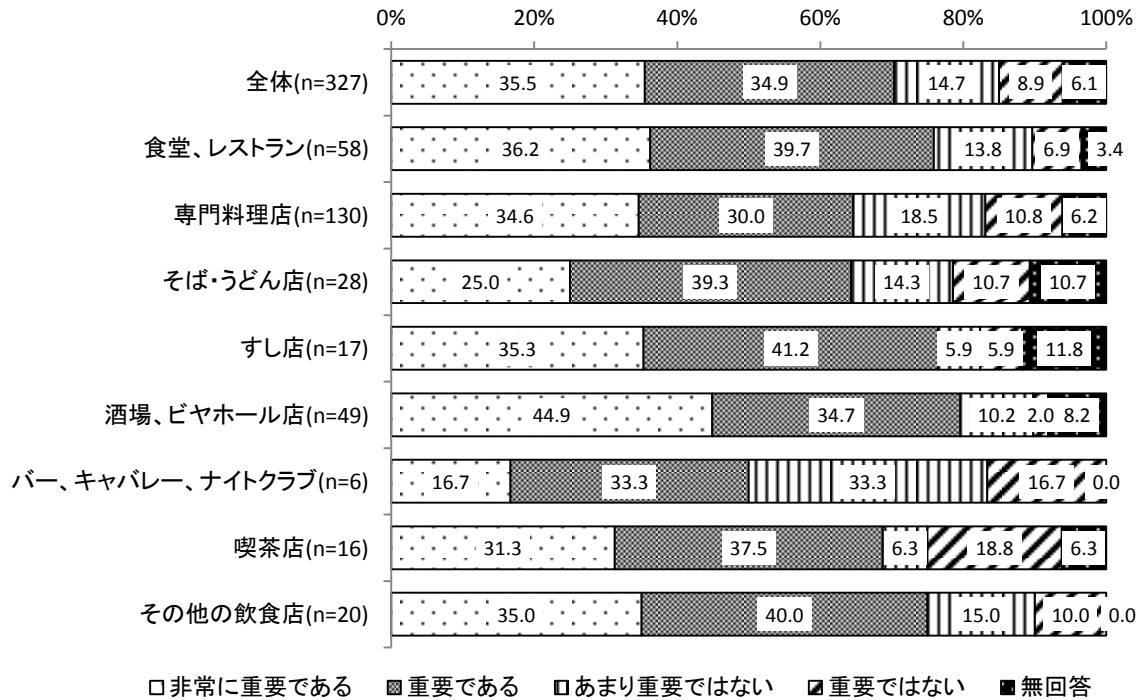


※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者についての過労死等の防止への取組に対する課題認識は、「非常に重要である」が35.5%、「重要である」が34.9%と、7割以上の企業が重要であると認識していた。

業種別にみると、「非常に重要である」と考える企業の割合は「酒場、ビヤホール店」が44.9%と最も高く、次いで「食堂、レストラン」が36.2%、「すし店」が35.3%であった。

図表 234 正規雇用者についての過労死等の防止への取組に対する課題認識【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過労死等の防止への取組に対する課題認識について「重要ではない」又は「あまり重要ではない」と回答した企業 77 社のうち、重要な課題として捉えていない理由は、「業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い」が 72.7%で最も多く、次いで「既に十分な対策を講じているため」が 15.6%であった。

業種別にみると、いずれの業種も「業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い」が最も多かった。

なお、「そば・うどん店」「すし店」、「酒場、ビヤホール店」、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」、「喫茶店」、「その他の飲食店」については調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 235 正規雇用者についての過労死等の防止への取組を
重要な課題として捉えていない理由（複数回答）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	既に十分な対策を講じている	業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い	収益の確保の方が重要である	各従業員が意識すればよい問題であるため	その他	無回答
全体	77	12	56	2	3	6	7
	100.0	15.6	72.7	2.6	3.9	7.8	9.1
食堂、レストラン	12	2	10	0	0	0	0
	100.0	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0
専門料理店	38	8	25	2	2	4	3
	100.0	21.1	65.8	5.3	5.3	10.5	7.9
そば・うどん店	7	1	5	0	0	0	1
	100.0	14.3	71.4	0.0	0.0	0.0	14.3
すし店	2	0	2	0	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
酒場、ビヤホール店	6	1	5	0	1	0	0
	100.0	16.7	83.3	0.0	16.7	0.0	0.0
バー、キャバレー、ナイトクラブ	3	0	3	0	0	1	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0
喫茶店	4	0	4	0	0	1	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	25.0	0.0
その他の飲食店	5	0	2	0	0	0	3
	100.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	60.0

※正規雇用者についての過労死等の防止への取組に対する課題認識について「重要ではない」又は「あまり重要でない」と回答した企業（調査数 n=77）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②過重労働の防止に向けて実施している取組

過重労働防止に向けて実施している取組については、「休憩時間の確保を促進している」が53.9%で最も多く、次いで「週1日（以上）の定休日を設けている」が41.2%、「休日の振替又は代休（代償休日）を付与している」が30.2%であった。

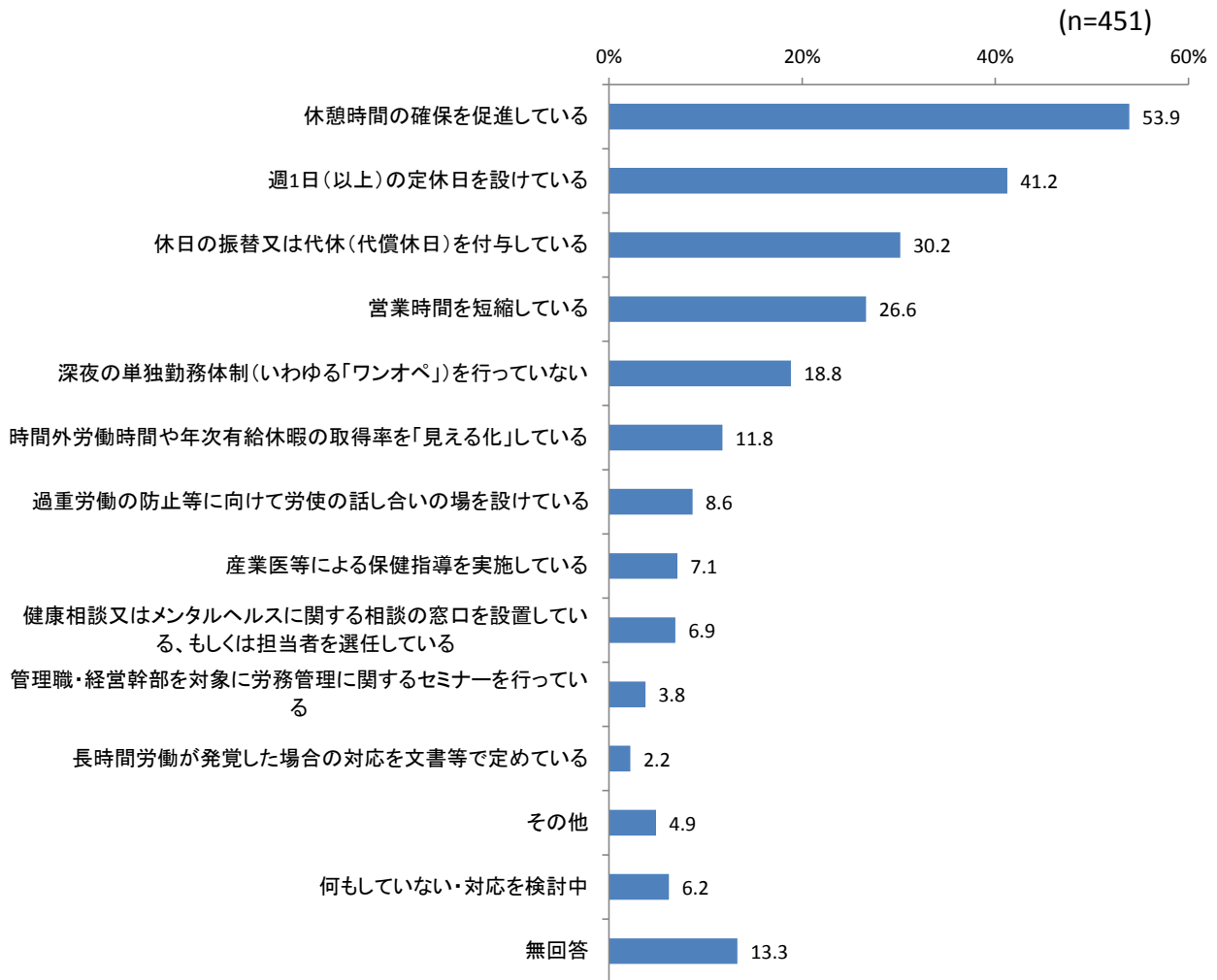
業種別にみると、いずれの業種も「休憩時間の確保を促進している」又は「週1日（以上）の定休日を設けている」が最も多かった。「バー、キャバレー、ナイトクラブ」では「何もしていない・対応を検討中」が30.0%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 236 過重労働防止に向けて実施している取組（複数回答）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）													
		産業医等による保健指導を実施している	管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を「見える化」している	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	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	健康相談又はメンタルヘルスに関する相談窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	長時間労働が発覚した場合の対応を文書等で定めている	深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）を行っていない	休憩時間の確保を促進している	営業時間を短縮している	週1日（以上）の定休日を設けている	その他	何もしていない・対応を検討中
全体	451 100.0	32 7.1	17 3.8	53 11.8	39 8.6	31 6.9	136 30.2	10 2.2	85 18.8	243 53.9	120 26.6	186 41.2	22 4.9	28 6.2	60 13.3
食堂、レストラン	87 100.0	10 11.5	5 5.7	5 5.7	6 6.9	8 9.2	30 34.5	3 3.4	12 13.8	50 57.5	24 27.6	37 42.5	3 3.4	4 4.6	11 12.6
専門料理店	151 100.0	7 4.6	3 2.0	16 10.6	13 8.6	8 5.3	46 30.5	1 0.7	29 19.2	96 63.6	40 26.5	68 45.0	9 6.0	9 6.0	11 7.3
そば・うどん店	46 100.0	2 4.3	0 0.0	6 13.0	2 4.3	3 6.5	15 32.6	1 2.2	7 15.2	18 39.1	15 32.6	21 45.7	1 2.2	4 8.7	5 10.9
すし店	24 100.0	1 4.2	2 8.3	1 4.2	2 8.3	1 4.2	8 33.3	0 0.0	3 12.5	13 54.2	6 25.0	15 62.5	1 4.2	1 4.2	4 16.7
酒場、ビヤホール店	68 100.0	6 8.8	3 4.4	10 14.7	6 8.8	3 4.4	25 36.8	1 1.5	19 27.9	32 47.1	24 35.3	24 35.3	4 5.9	3 4.4	15 22.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	5 50.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0
喫茶店	31 100.0	2 6.5	0 0.0	5 16.1	3 9.7	2 6.5	7 22.6	1 3.2	5 16.1	13 41.9	6 19.4	6 19.4	4 12.9	1 3.2	7 22.6
その他の飲食店	27 100.0	4 14.8	4 14.8	7 25.9	7 25.9	5 18.5	4 14.8	3 11.1	7 25.9	14 51.9	3 11.1	7 25.9	0 0.0	3 11.1	5 18.5

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

図表 237 過重労働防止に向けて実施している取組（複数回答）



過重労働防止に向けた取組への課題については、「人員不足のため対策を取ることができない」が33.0%で最も多く、次いで「売上げや収益が悪化するおそれがある」が24.8%であった。

業種別にみると、「酒場、ビヤホール店」では「売上げや収益が悪化するおそれがある」が最も多く、それ以外の業種においては「人員不足のため対策を取ることができない」が最も多かった。また、「すし店」では「管理者の理解が不足している」が20.8%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 238 過重労働の防止に向けた取組への課題（複数回答）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	売上げや収益が悪化するおそれがある	経営層の理解が不足している	管理者の理解が不足している	一般社員の理解・協力が不足している	客の理解・協力が不足している	どのような取組を行えばよいかわからない	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	専門的なノウハウが不足している	人員不足のため対策を取ることができない	労使の取組だけでは解決できない	その他	無回答
全体	451 100.0	112 24.8	29 6.4	38 8.4	38 8.4	60 13.3	38 8.4	35 7.8	48 10.6	149 33.0	14 3.1	41 9.1	125 27.7
食堂、レストラン	87 100.0	21 24.1	3 3.4	10 11.5	10 11.5	11 12.6	9 10.3	5 5.7	7 8.0	35 40.2	1 1.1	10 11.5	19 21.8
専門料理店	151 100.0	39 25.8	14 9.3	6 4.0	11 7.3	20 13.2	12 7.9	13 8.6	22 14.6	49 32.5	5 3.3	14 9.3	35 23.2
そば・うどん店	46 100.0	10 21.7	2 4.3	4 8.7	4 8.7	5 10.9	4 8.7	4 8.7	6 13.0	15 32.6	1 2.2	3 6.5	17 37.0
すし店	24 100.0	5 20.8	1 4.2	5 20.8	3 12.5	5 20.8	4 16.7	1 4.2	2 8.3	8 33.3	1 4.2	1 4.2	6 25.0
酒場、ビヤホール店	68 100.0	22 32.4	6 8.8	6 8.8	7 10.3	12 17.6	4 5.9	10 14.7	7 10.3	21 30.9	2 2.9	2 2.9	20 29.4
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	0 0.0	4 40.0
喫茶店	31 100.0	7 22.6	0 0.0	3 9.7	1 3.2	2 6.5	2 6.5	1 3.2	2 6.5	10 32.3	1 3.2	5 16.1	12 38.7
その他の飲食店	27 100.0	6 22.2	2 7.4	3 11.1	2 7.4	4 14.8	3 11.1	1 3.7	1 3.7	7 25.9	2 7.4	4 14.8	8 29.6

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

③健康診断の実施状況

平成 27 年度実績による労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率は、「10 割」が 57.6%で最も多く、次いで「7 割未満」が 16.4%であった。

業種別にみると、受診率が「10 割」の企業の割合は「食堂、レストラン」が 71.3%で最も高く、次いで「その他の飲食店」が 70.4%、「喫茶店」が 61.3%であった。

図表 239 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率（平成 27 年度実績）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）					下段：割合（%）	
		7 割未満	8 7 割割未以満上	9 8 割割未以満上	1 9 0 割割以未上満	1 0 割	無回答	
全体	451 100.0	74 16.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	260 57.6	117 25.9	
食堂、レストラン	87 100.0	9 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	62 71.3	16 18.4	
専門料理店	151 100.0	32 21.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	86 57.0	33 21.9	
そば・うどん店	46 100.0	2 4.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	26 56.5	18 39.1	
すし店	24 100.0	4 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 45.8	9 37.5	
酒場、ビヤホール店	68 100.0	20 29.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	29 42.6	19 27.9	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10 100.0	3 30.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 40.0	3 30.0	
喫茶店	31 100.0	4 12.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 61.3	8 25.8	
その他の飲食店	27 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 70.4	8 29.6	

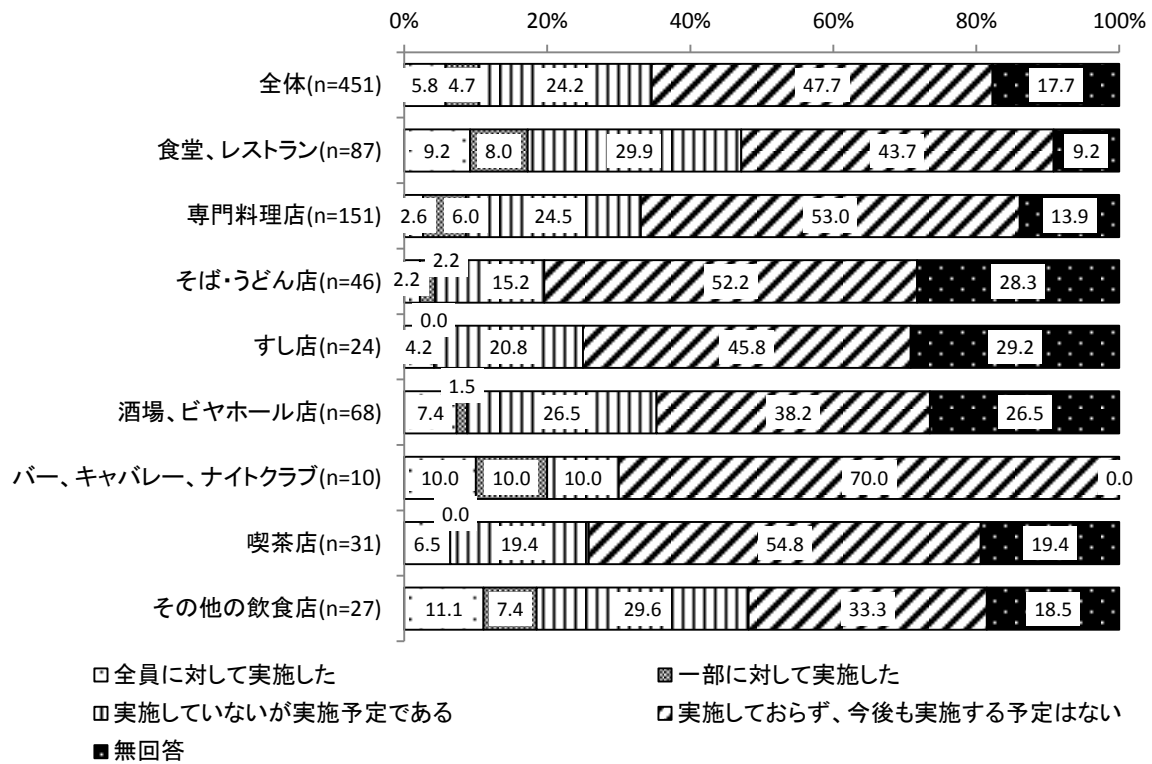
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

④ストレスチェックの実施状況

平成 28 年 11 月 30 日まで（ただし、平成 27 年 12 月 1 日以降。以下に同じ。）に行ったストレスチェックの実施状況は、「実施しておらず、今後も実施する予定はない」が 47.7%で最も多く、次いで「実施していないが実施予定である」が 24.2%、「全員に対して実施した」が 5.8%であった。

業種別にみると、「全員に対して実施した」企業の割合は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が 10.0%、「その他の飲食店」が 11.1%のほかは、10%に満たなかった。「実施しておらず、今後も実施する予定はない」企業の割合は、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」において 70.0%と、他の業種に比べてその割合が高かった。

図表 240 ストレスチェックの実施状況（平成 28 年 11 月 30 日までの実施）【業種別】

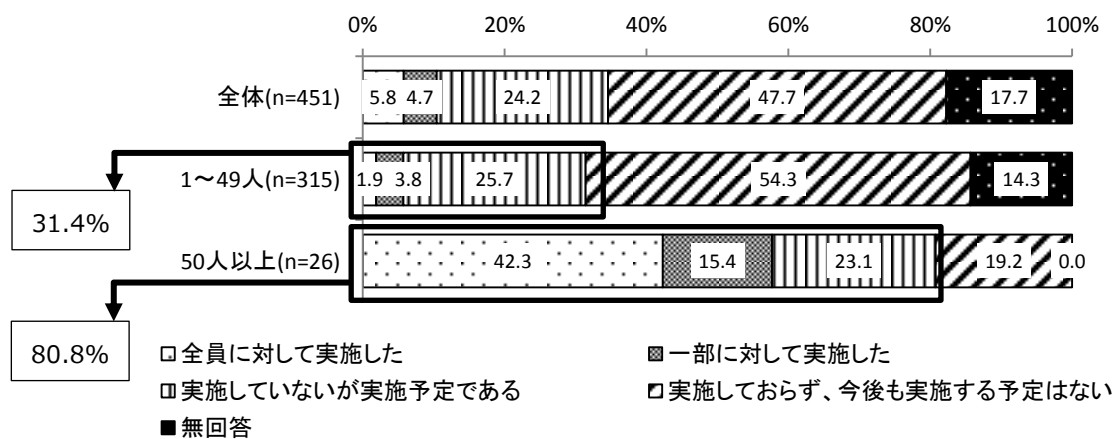


※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

規模別に平成 28 年 11 月 30 日までにを行ったストレスチェックの実施状況を見ると、「全員に対して実施した」企業の割合は、正規雇用者数が 50 人以上の企業では 42.3%、1～49 人の企業では 1.9%であった。

ストレスチェックを実施又は実施予定（「全員に対して実施した」、「一部に対して実施した」、「実施していないが実施予定である」の合計）の企業の割合は、正規雇用者数が 50 人以上の企業では 80.8%、1～49 人の企業では 31.4%であった。

図表 241 ストレスチェックの実施状況（平成 28 年 11 月 30 日までの実施）【正規雇用者数別】



※全体の調査数には正規雇用者数が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は正規雇用者数の調査数の合計と一致しない。

(4) 休職・退職の状況について

① 病気による休職者の比率と過去3年間（平成25、26、27年度）の動向

正規雇用者における病気による休職者の比率（平成28年12月1日時点）をみると、何らかの病気による休職者がいる企業は11.9%であり、その病気休職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」である企業は7.3%であった。

業種別にみると、何らかの病気による休職者がいる企業の割合は「そば・うどん店」が21.4%で最も高く、次いで「喫茶店」が18.8%、「食堂、レストラン」が15.5%であった。

図表 242 病気による休職者の比率（平成28年12月1日時点）【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	0 %	0.5%未満					2.0%以上	無回答	病気による休職者がいる（再掲）
			0.5%未満	1.0%未満	1.1%未満	2.1%未満	2.0%以上			
全体	327	232	2	4	4	5	24	56	39	
	100.0	70.9	0.6	1.2	1.2	1.5	7.3	17.1	11.9	
食堂、レストラン	58	37	1	0	1	2	5	12	9	
	100.0	63.8	1.7	0.0	1.7	3.4	8.6	20.7	15.5	
専門料理店	130	95	0	2	0	1	12	20	15	
	100.0	73.1	0.0	1.5	0.0	0.8	9.2	15.4	11.5	
そば・うどん店	28	15	0	1	0	1	4	7	6	
	100.0	53.6	0.0	3.6	0.0	3.6	14.3	25.0	21.4	
すし店	17	14	1	0	0	0	0	2	1	
	100.0	82.4	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8	5.9	
酒場、ビヤホール店	49	38	0	1	0	0	1	9	2	
	100.0	77.6	0.0	2.0	0.0	0.0	2.0	18.4	4.1	
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6	5	0	0	0	0	0	1	0	
	100.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	
喫茶店	16	11	0	0	2	0	1	2	3	
	100.0	68.8	0.0	0.0	12.5	0.0	6.3	12.5	18.8	
その他の飲食店	20	14	0	0	1	1	1	3	3	
	100.0	70.0	0.0	0.0	5.0	5.0	5.0	15.0	15.0	

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による休職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による休職者のうち、脳・心臓疾患による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）をみると、脳・心臓疾患による休職者がいる企業は 2.4%であり、脳・心臓疾患による休職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」である企業は 1.2%であった。

業種別にみると、脳・心臓疾患による休職者がいる企業の割合は「そば・うどん店」が 7.1%で最も高く、次いで「喫茶店」が 6.3%、「すし店」が 5.9%であった。

図表 243 脳・心臓疾患による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	0.5%未満					1.0%未満		1.5%未満		2.0%以上		無回答	(脳・心臓疾患による再職者)
		0.5%未満	1.0%未満	1.5%未満	2.0%以上	0.5%未満	1.0%未満	1.5%未満	2.0%以上					
全体	327	124	3	1	0	0	4	195	8					
	100.0	37.9	0.9	0.3	0.0	0.0	1.2	59.6	2.4					
食堂、レストラン	58	18	0	0	0	1	39	1						
	100.0	31.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	67.2	1.7					
専門料理店	130	51	0	0	0	2	77	2						
	100.0	39.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	59.2	1.5					
そば・うどん店	28	8	1	0	0	1	18	2						
	100.0	28.6	3.6	0.0	0.0	0.0	3.6	64.3	7.1					
すし店	17	7	1	0	0	0	9	1						
	100.0	41.2	5.9	0.0	0.0	0.0	52.9	5.9						
酒場、ビヤホール店	49	23	0	0	0	0	26	0						
	100.0	46.9	0.0	0.0	0.0	0.0	53.1	0.0						
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6	1	0	0	0	0	5	0						
	100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	0.0						
喫茶店	16	5	0	1	0	0	10	1						
	100.0	31.3	0.0	6.3	0.0	0.0	62.5	6.3						
その他の飲食店	20	11	1	0	0	0	8	1						
	100.0	55.0	5.0	0.0	0.0	0.0	40.0	5.0						

※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による休職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による休職者のうち、精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。以下同じ。）による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）をみると、精神障害等による休職者がいる企業は 4.3%であり、精神障害等による休職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は 0.9%であった。

業種別にみると精神障害等による休職者がいる企業の割合は「喫茶店」が 12.5%で最も多く、次いで「その他の飲食店」が 10.0%、「そば・うどん店」が 7.1%であった。

図表 244 精神障害等による休職者の比率（平成 28 年 12 月 1 日時点）【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	0 %	精神障害等による休職者の比率					無回答	（再掲） 精神障害等による休職者がいる企業
			0.5 % 未満	1.0 % 未満	1.1 % 未満	2.1 % 未満	2.0 % 以上		
全体	327	117	2	5	4	0	3	196	14
	100.0	35.8	0.6	1.5	1.2	0.0	0.9	59.9	4.3
食堂、レストラン	58	16	1	0	1	0	2	38	4
	100.0	27.6	1.7	0.0	1.7	0.0	3.4	65.5	6.9
専門料理店	130	49	0	2	0	0	1	78	3
	100.0	37.7	0.0	1.5	0.0	0.0	0.8	60.0	2.3
そば・うどん店	28	8	0	2	0	0	0	18	2
	100.0	28.6	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0	64.3	7.1
すし店	17	7	0	0	0	0	0	10	0
	100.0	41.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	58.8	0.0
酒場、ビヤホール店	49	22	1	0	0	0	0	26	1
	100.0	44.9	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	53.1	2.0
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6	1	0	0	0	0	0	5	0
	100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	0.0
喫茶店	16	4	0	1	1	0	0	10	2
	100.0	25.0	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	62.5	12.5
その他の飲食店	20	10	0	0	2	0	0	8	2
	100.0	50.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	40.0	10.0

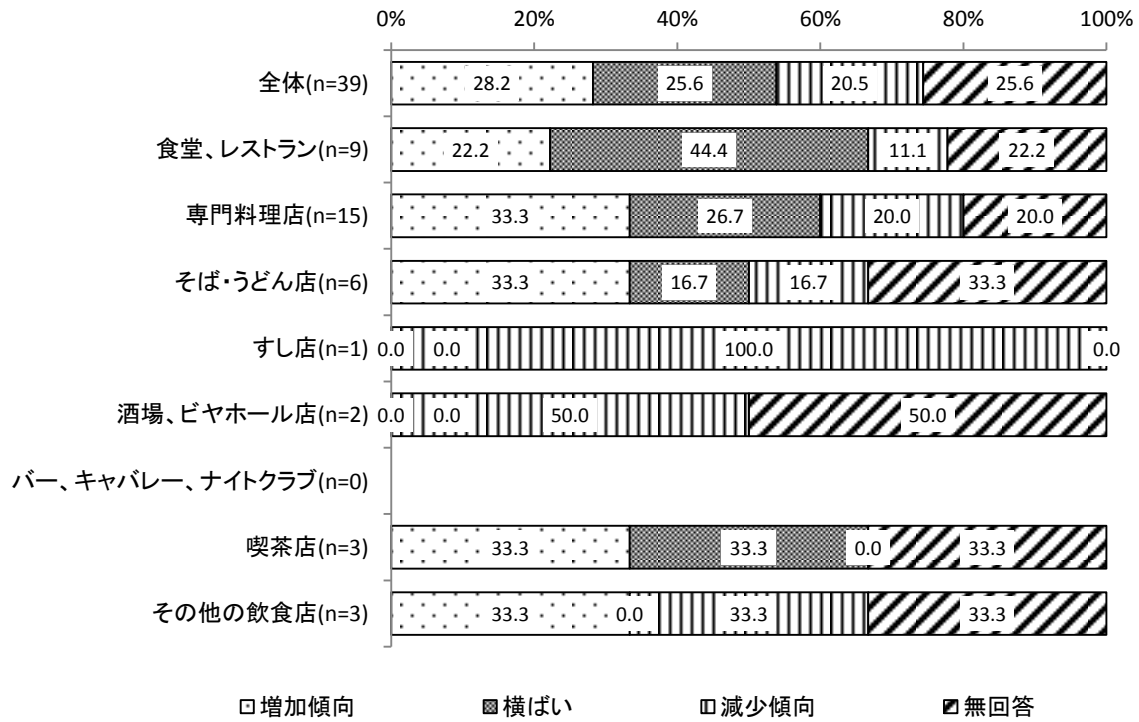
※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による休職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による休職者数の過去3年間（平成25、26、27年度）の動向をみると、「増加傾向」が28.2%、「横ばい」が25.6%、「減少傾向」が20.5%であった。

図表 245 病気による休職者数の過去3年間（平成25、26、27年度）の動向【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上かつ病気による休職者が1人以上の企業（調査数 n=39）について集計。
 ※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

② 病気による退職者の比率と過去3年間（平成25、26、27年度）の動向

正規雇用者における病気による退職者の比率（平成27年4月～平成28年3月）をみると、何らかの病気による退職者がいる企業は10.7%であり、病気による退職者の割合が「2.0%以上」となる企業は6.7%であった。

業種別にみると、何らかの病気による退職者がいる企業の割合は「そば・うどん店」と「喫茶店」が25.0%で最も高く、次いで「その他の飲食店」が20.0%、「食堂、レストラン」が10.3%であった。

図表 246 病気による退職者の比率（平成27年4月～平成28年3月）【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	0 %	0 ・ 5 % 未 満	1 0 ・ 0 5 % 未 満 上	1 1 ・ 5 0 % 未 満 上	2 1 ・ 0 5 % 未 満 上	2 ・ 0 % 以 上	無 回 答		（い る 病 気 に よ る 退 職 者 が 再 掲）
全体	327	237	4	6	1	2	22	55	35	10.7
食堂、レストラン	58	41	1	0	1	0	4	11	6	10.3
専門料理店	130	101	0	1	0	0	7	21	8	6.2
そば・うどん店	28	15	1	2	0	0	4	6	7	25.0
すし店	17	14	1	0	0	0	0	2	1	5.9
酒場、ピヤホール店	49	35	0	2	0	0	3	9	5	10.2
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6	5	0	0	0	0	0	1	0	0.0
喫茶店	16	10	0	0	0	2	2	2	4	25.0
その他の飲食店	20	13	1	1	0	0	2	3	4	20.0

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による退職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による退職者のうち、脳・心臓疾患による退職者がいる企業は3.1%であり、脳・心臓疾患による退職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は1.2%であった。

業種別にみると、脳・心臓疾患による退職者がいる企業の割合は「そば・うどん店」が10.7%で最も高く、次いで「その他の飲食店」が10.0%、「喫茶店」が6.3%であった。

図表 247 脳・心臓疾患による退職者の比率（平成27年4月～平成28年3月）【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	0 %	0.5%未満					2.0%以上	無 回 答	脳・心臓 疾患 による 退職者 の割合 (%)
			0.5%未満	1.0%未満	1.1%未満	2.1%未満	2.0%以上			
全体	327	120	4	2	0	0	4	197	10	
	100.0	36.7	1.2	0.6	0.0	0.0	1.2	60.2	3.1	
食堂、レストラン	58	16	0	0	0	0	2	40	2	
	100.0	27.6	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	69.0	3.4	
専門料理店	130	50	0	0	0	0	0	80	0	
	100.0	38.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	61.5	0.0	
そば・うどん店	28	9	1	1	0	0	1	16	3	
	100.0	32.1	3.6	3.6	0.0	0.0	3.6	57.1	10.7	
すし店	17	7	1	0	0	0	0	9	1	
	100.0	41.2	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	52.9	5.9	
酒場、ビヤホール店	49	21	0	1	0	0	0	27	1	
	100.0	42.9	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	55.1	2.0	
バー、キャバレー、 ナイトクラブ	6	1	0	0	0	0	0	5	0	
	100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	0.0	
喫茶店	16	5	1	0	0	0	0	10	1	
	100.0	31.3	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	62.5	6.3	
その他の飲食店	20	11	1	0	0	0	1	7	2	
	100.0	55.0	5.0	0.0	0.0	0.0	5.0	35.0	10.0	

※正規雇用者が1人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による退職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による退職者のうち、精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。以下同じ。）による退職者がいる企業は 3.4%であり、精神障害等による退職者の割合が正規雇用者の「2.0%以上」となる企業は 1.5%であった。

業種別にみると、精神障害等による退職者がいる企業の割合は「喫茶店」が 12.5%で最も高く、次いで「その他の飲食店」が 10.0%、「食堂、レストラン」が 5.2%であった。

図表 248 精神障害等による退職者の比率（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）【正規雇用者・業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	合計	0 %	0	1 0	1 1	2 1	2	無回答	
			. 5 % 未満	0 5 % 未満	1 0 % 未満	1 0 % 未満	2 0 % 未満		
全体	327	118	2	3	1	0	5	198	11
	100.0	36.1	0.6	0.9	0.3	0.0	1.5	60.6	3.4
食堂、レストラン	58	16	1	0	0	0	2	39	3
	100.0	27.6	1.7	0.0	0.0	0.0	3.4	67.2	5.2
専門料理店	130	49	0	1	0	0	1	79	2
	100.0	37.7	0.0	0.8	0.0	0.0	0.8	60.8	1.5
そば・うどん店	28	10	0	0	0	0	0	18	0
	100.0	35.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	64.3	0.0
すし店	17	7	0	0	0	0	0	10	0
	100.0	41.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	58.8	0.0
酒場、ビヤホール店	49	20	0	1	0	0	1	27	2
	100.0	40.8	0.0	2.0	0.0	0.0	2.0	55.1	4.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	6	1	0	0	0	0	0	5	0
	100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3	0.0
喫茶店	16	5	0	0	1	0	1	9	2
	100.0	31.3	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	56.3	12.5
その他の飲食店	20	10	1	1	0	0	0	8	2
	100.0	50.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	40.0	10.0

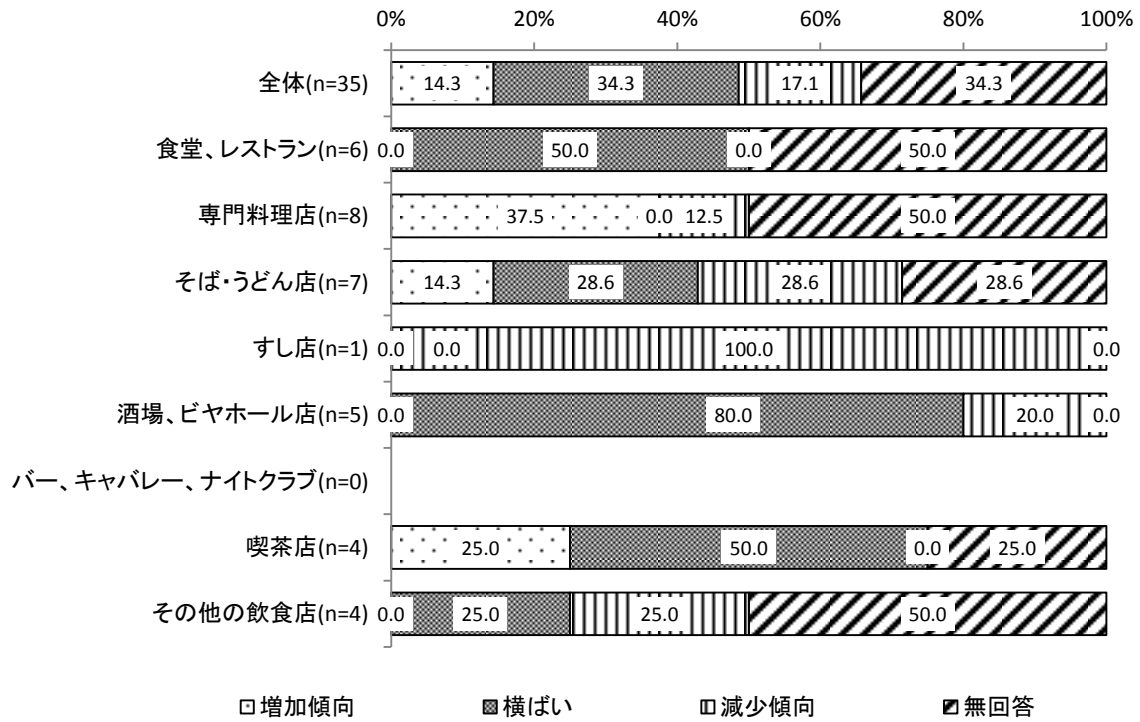
※正規雇用者が 1 人以上の企業（調査数 n=327）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「病気による退職者がいる」企業の調査数は、「0.5%未満」～「2.0%以上」であった企業の調査数の合計に等しい。

正規雇用者における病気による退職者数の過去3年間（平成25、26、27年度）の動向をみると、「増加傾向」が14.3%、「横ばい」が34.3%、「減少傾向」が17.1%であった。

図表 249 病気による退職者数の過去3年間（平成25、26、27年度）の動向【正規雇用者・業種別】



※正規雇用者が1人以上かつ病気による退職者が1人以上の企業（調査数 n=35）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

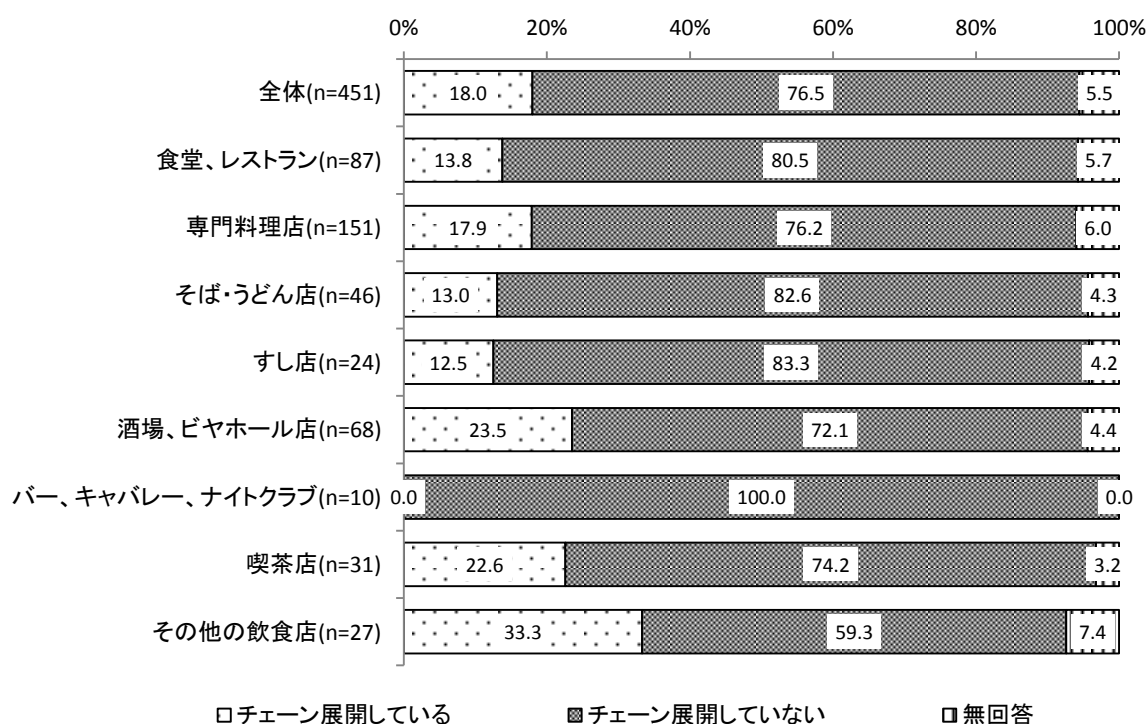
(5) 経営環境等について

①チェーン展開の有無

チェーン展開している企業の割合は18.0%であった。

業種別にみると、チェーン展開している企業の割合は「その他の飲食店」が33.3%で最も高く、次いで「酒場、ビヤホール店」が23.5%、「喫茶店」が22.6%であった。

図表 250 チェーン展開の有無【業種別】



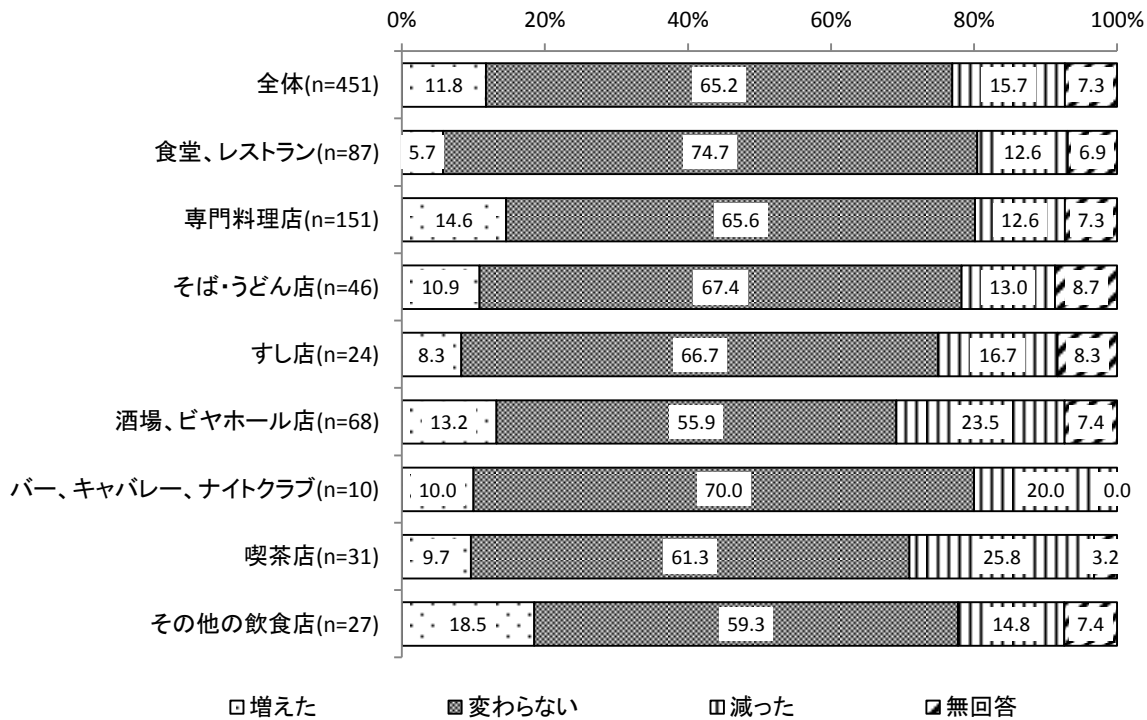
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

②過去3年間の店舗数の変化

過去3年間（平成25、26、27年度）の店舗数の変化については、「変わらない」が65.2%で最も多く、次いで「減った」が15.7%、「増えた」が11.8%であった。

業種別にみると、「増えた」と回答した企業の割合は「その他の飲食店」が18.5%で最も高く、次いで「専門料理店」が14.6%、「酒場、ビヤホール店」が13.2%であった。

図表 251 過去3年間（平成25、26、27年度）の店舗数の変化【業種別】



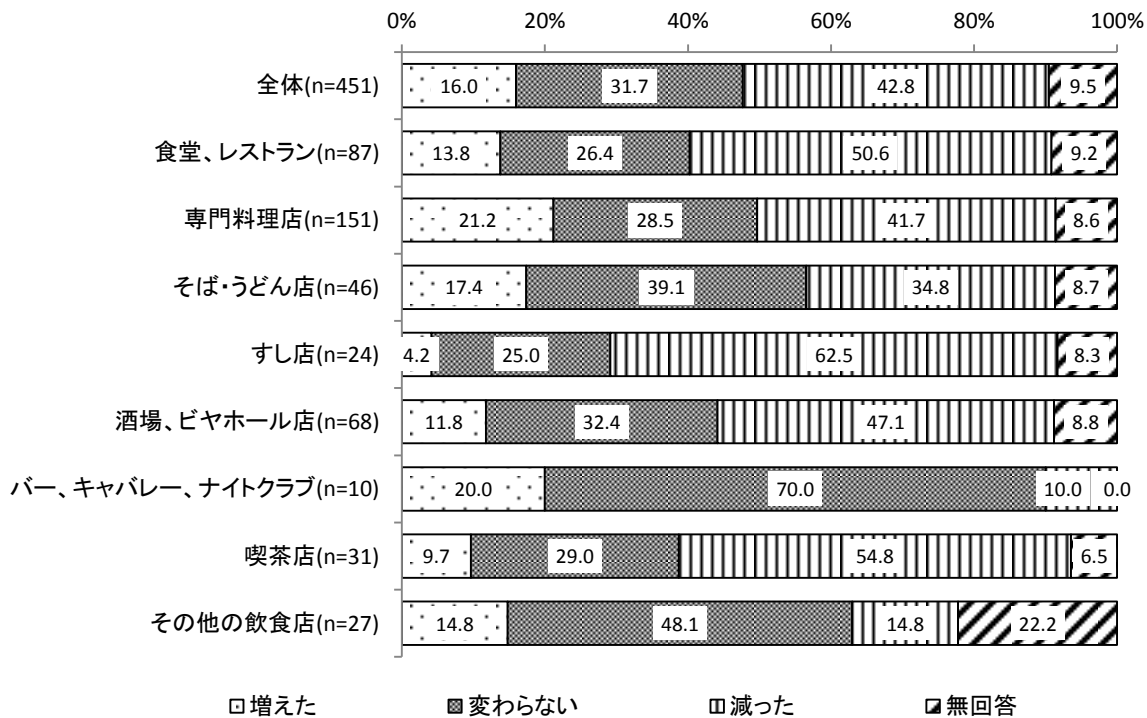
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

③過去3年間の1店舗あたりの来客数の変化

過去3年間（平成25、26、27年度）の1店舗あたりの来客数の変化については、「減った」が42.8%で最も多く、次いで、「変わらない」が31.7%、「増えた」が16.0%であった。

業種別にみると、「増えた」と回答した企業の割合は「専門料理店」が21.2%で最も高く、次いで「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が20.0%、「そば・うどん店」が17.4%であった。

図表 252 過去3年間（平成25、26、27年度）の1店舗あたりの来客数の変化【業種別】



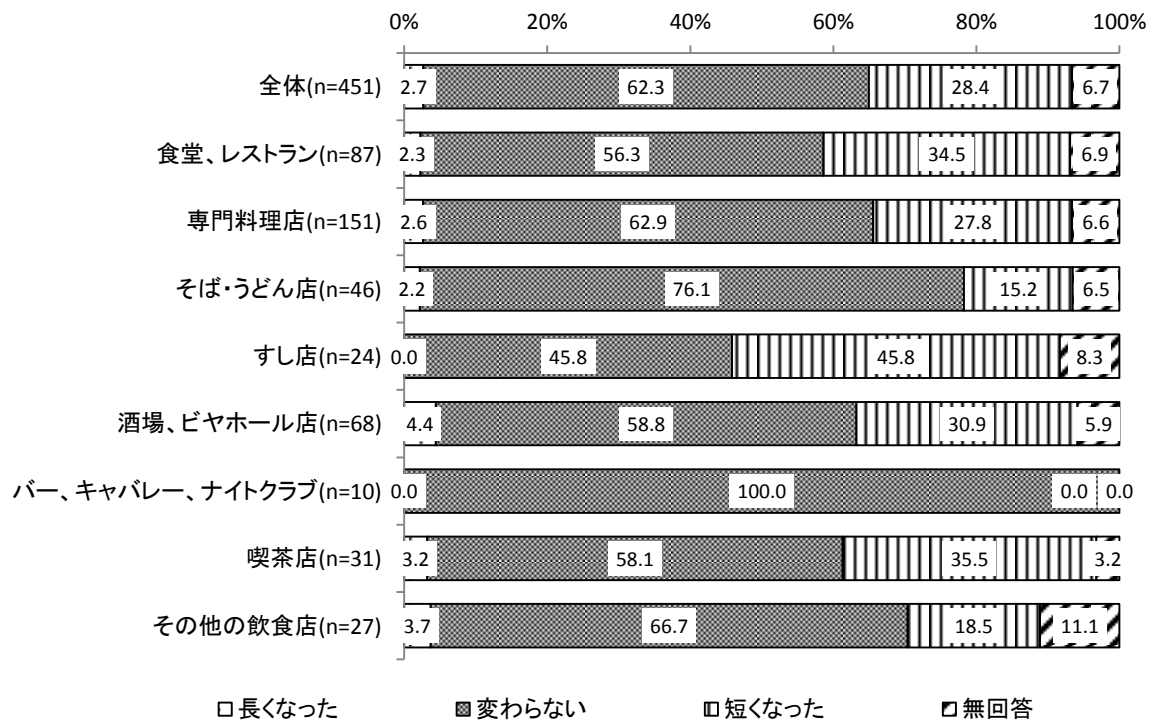
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

④過去3年間の営業時間の変化

過去3年間（平成25、26、27年度）の営業時間の変化については、「変わらない」が62.3%で最も多く、次いで「短くなった」が28.4%、「長くなった」が2.7%であった。

業種別にみると、「短くなった」と回答した企業の割合は「すし店」が45.8%で最も高く、次いで「喫茶店」が35.5%、「食堂、レストラン」が34.5%であった。

図表 253 過去3年間（平成25、26、27年度）の営業時間の変化【業種別】



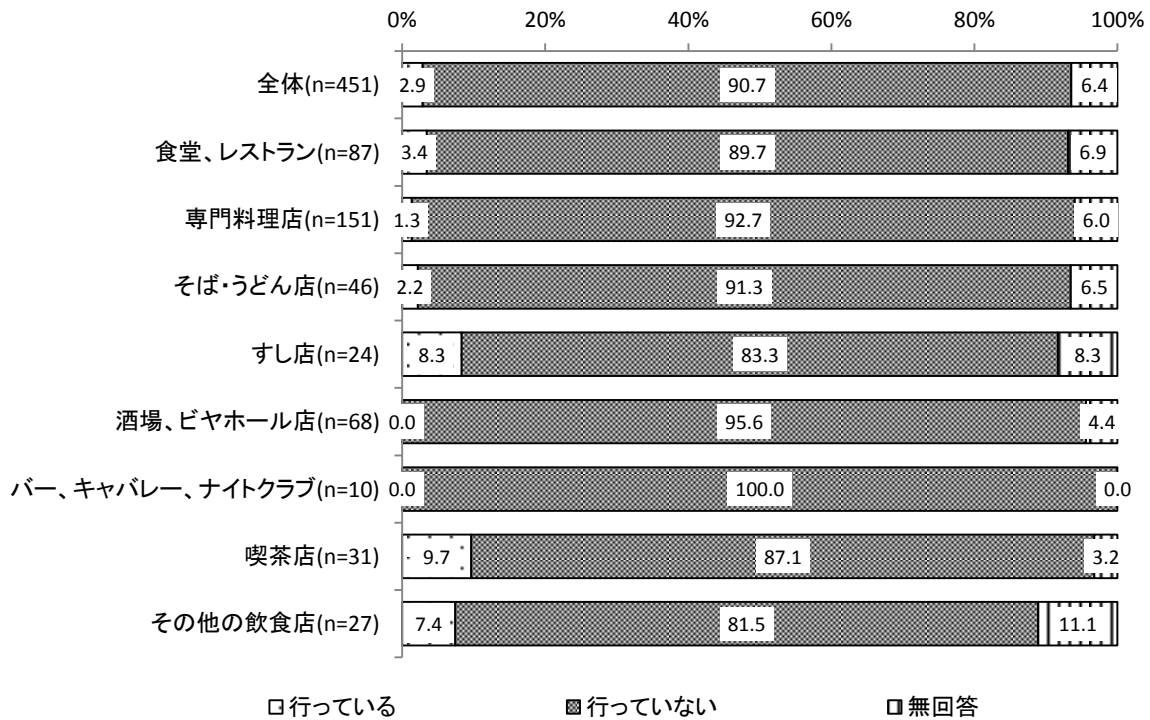
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

⑤週 7 日 24 時間営業の導入状況

週 7 日 24 時間営業の導入状況については、「行っていない」が 90.7%、「行っている」が 2.9%であった。

業種別にみると、「行っている」企業の割合は「喫茶店」が 9.7%で最も高く、次いで「すし店」が 8.3%、「その他の飲食店」が 7.4%であった。

図表 254 週 7 日 24 時間営業の導入状況【業種別】



※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

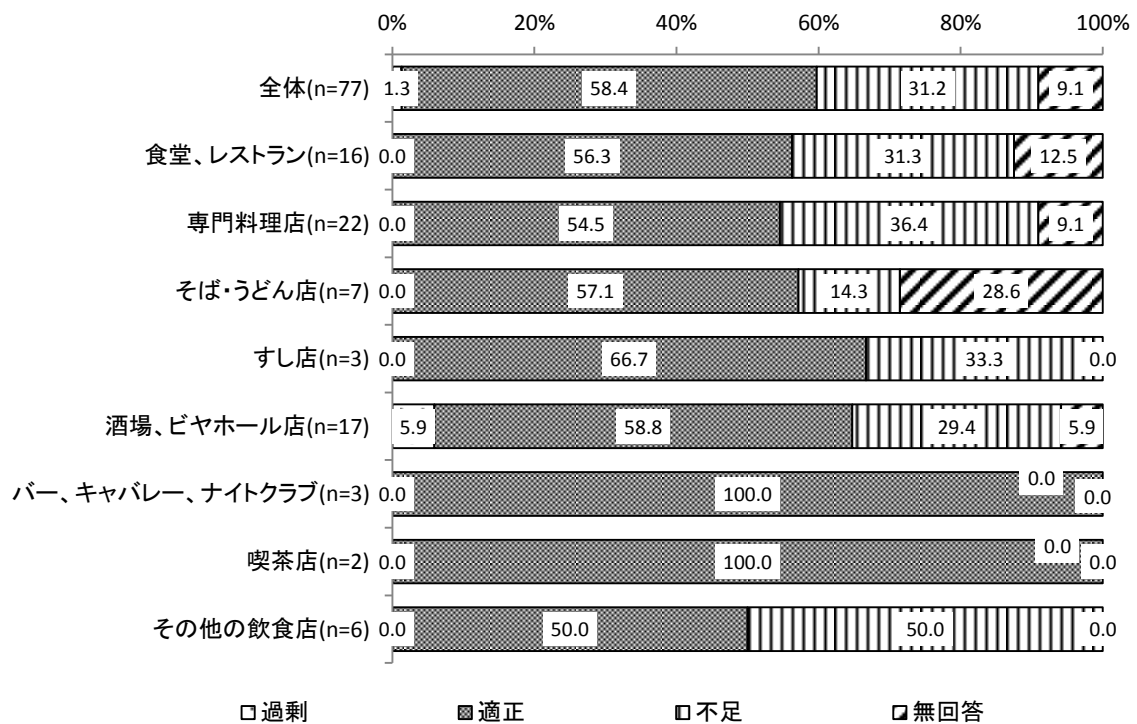
⑥業務量に比した人員不足感

スーパーバイザー等の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が 1.3%、「適正」が 58.4%、「不足」が 31.2%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業は「その他の飲食店」が 50.0%で最も多く、次いで「専門料理店」が 36.4%、「すし店」が 33.3%であった。

なお、「その他の飲食店」、「すし店」は調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 255 業務量に比した人員不足感<スーパーバイザー等>【業種別】



※スーパーバイザー等が 1 人以上いる企業（調査数 n=77）について集計。

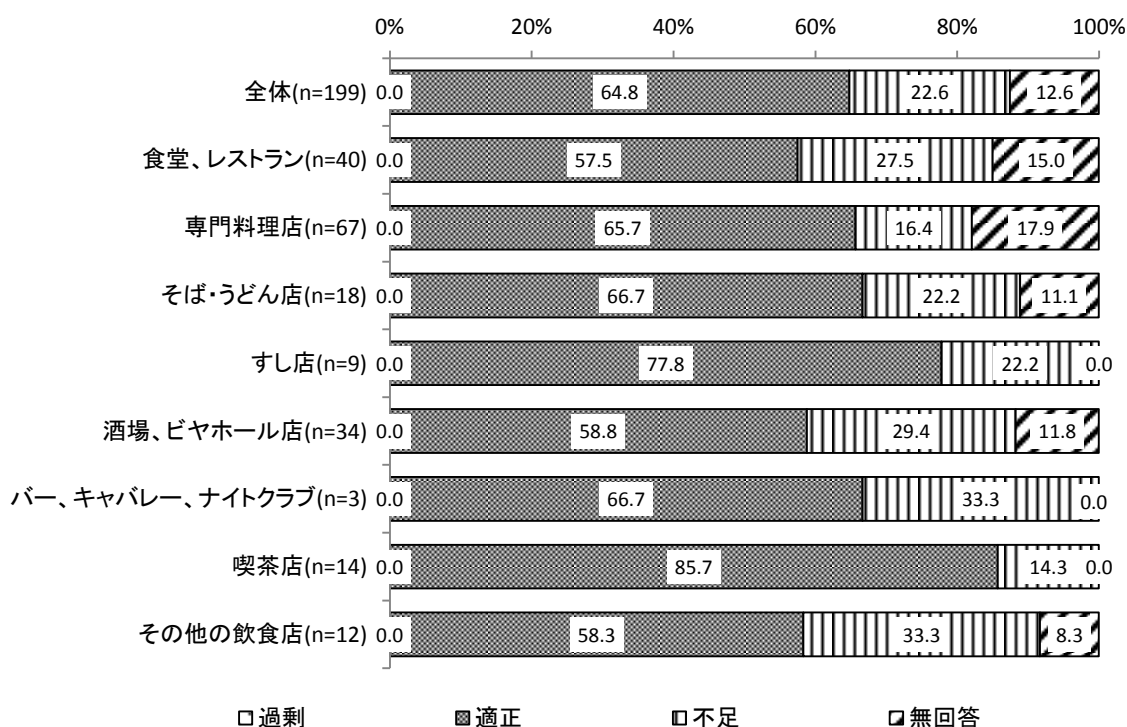
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店長の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が0.0%、「適正」が64.8%、「不足」が22.6%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」、「その他の飲食店」がそれぞれ33.3%で最も多く、次いで「酒場、ビヤホール店」が29.4%、「食堂、レストラン」が27.5%であった。

なお、「バー、キャバレー、ナイトクラブ」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 256 業務量に比した人員不足感<店長>【業種別】



※店長が1人以上いる企業（調査数 n=199）について集計。

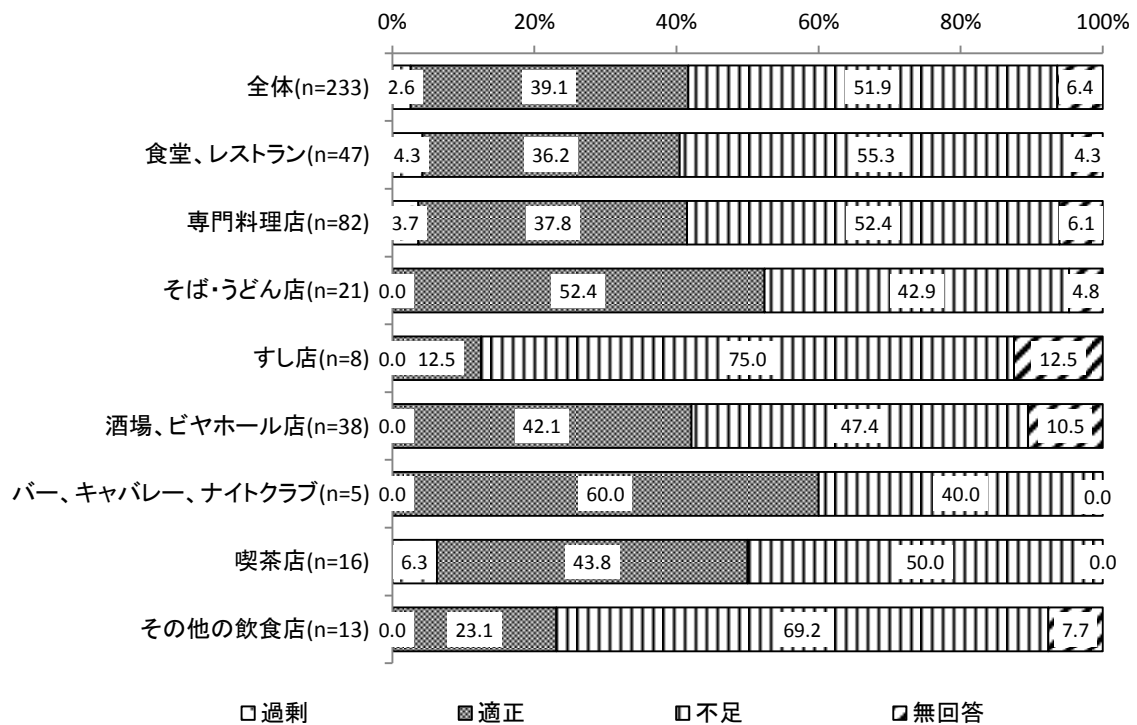
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

店舗従業員の業務量に比した人員不足感は、「過剰」が2.6%、「適正」が39.1%、「不足」が51.9%であった。

業種別にみると、「不足」と回答した企業は「すし店」が75.0%で最も多く、次いで「その他の飲食店」が69.2%、「食堂、レストラン」が55.3%であった。

なお、「すし店」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 257 業務量に比した人員不足感<店舗従業員>【業種別】



※店舗従業員が1人以上いる企業（調査数 n=233）について集計。

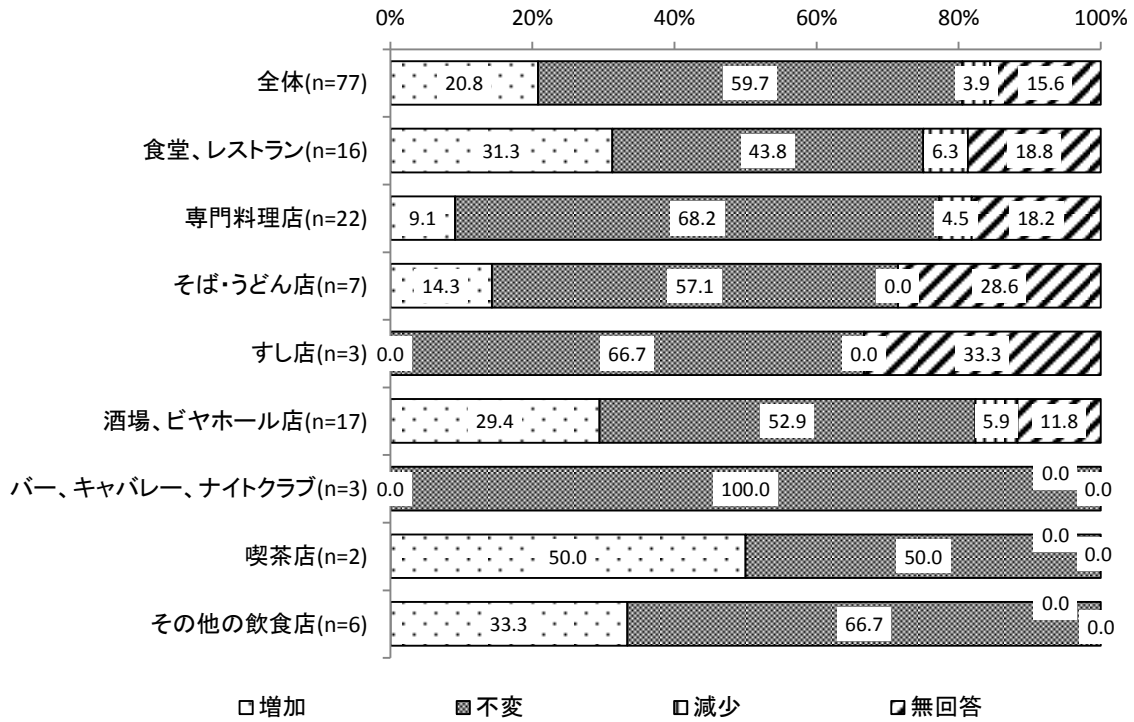
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

過去3年間（平成25、26、27年度）のスーパーバイザー等の人員不足感の傾向については、「増加」が20.8%、「不変」が59.7%、「減少」が3.9%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業は「喫茶店」が50.0%と最も多く、次いで「その他の飲食店」が33.3%、「食堂、レストラン」が31.3%であった。

なお、「喫茶店」、「その他飲食店」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 258 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向＜スーパーバイザー等＞【業種別】



※スーパーバイザー等が1人以上いる企業（調査数 n=77）について集計。

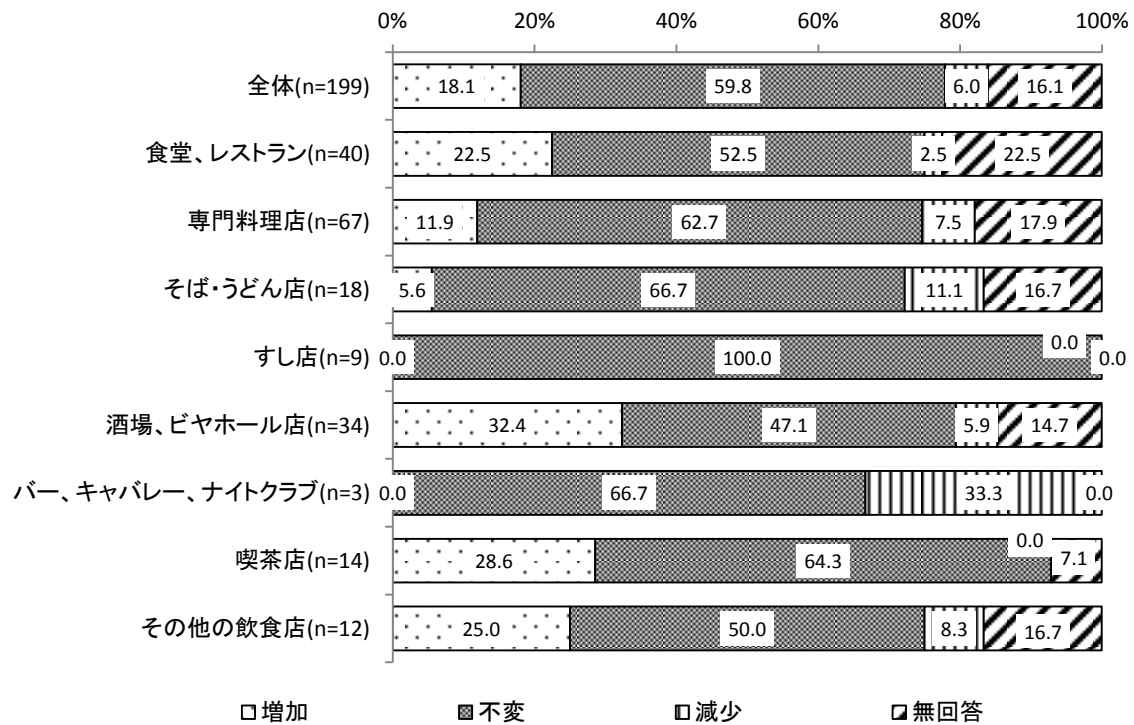
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

過去3年間（平成25、26、27年度）の店長の人員不足感の傾向については、「増加」が18.1%、「不変」が59.8%、「減少」が6.0%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業は「酒場、ビヤホール店」が32.4%と最も多く、次いで「喫茶店」が28.6%、「その他の飲食店」が25.0%であった。

図表 259 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向＜店長＞【業種別】



※店長が1人以上いる企業（調査数 n=199）について集計。

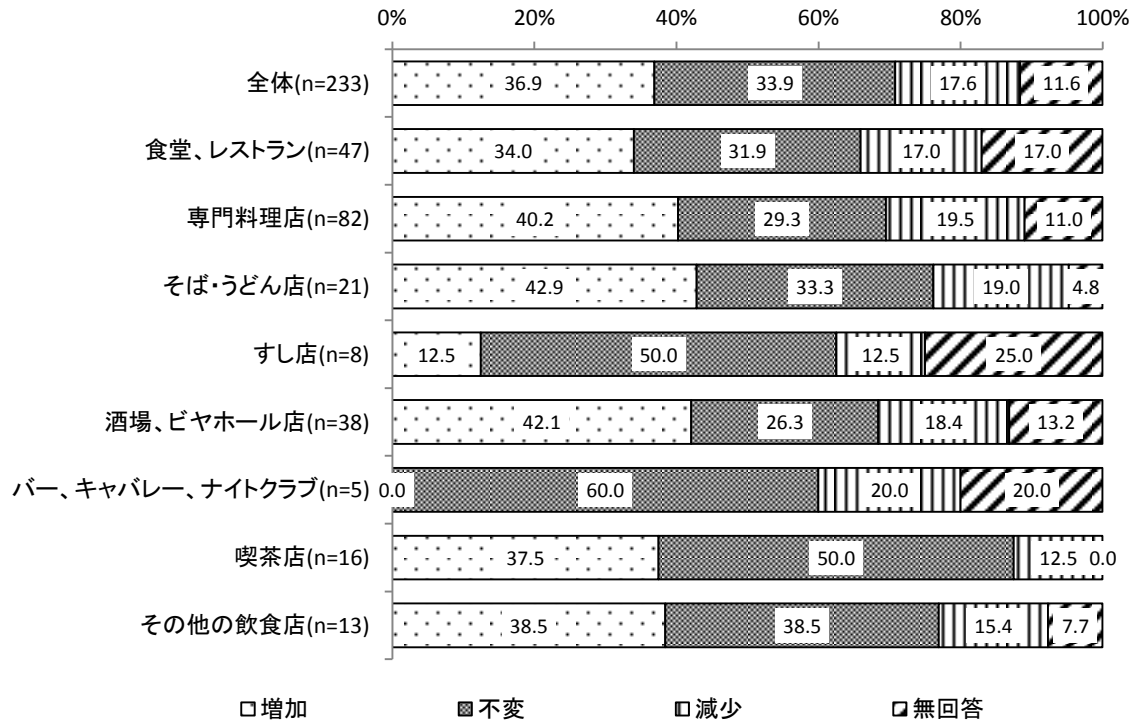
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

過去3年間（平成25、26、27年度）の店舗従業員の人員不足感の傾向については、「増加」が36.9%、「不変」が33.9%、「減少」が17.6%であった。

業種別にみると、「増加」と回答した企業は「そば・うどん店」が42.9%と最も多く、次いで「酒場、ビヤホール店」が42.1%、「専門料理店」が40.2%であった。

図表 260 過去3年間（平成25、26、27年度）の人員不足感の傾向<店舗従業員>【業種別】



※店舗従業員が1人以上いる企業（調査数 n=233）について集計。

※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

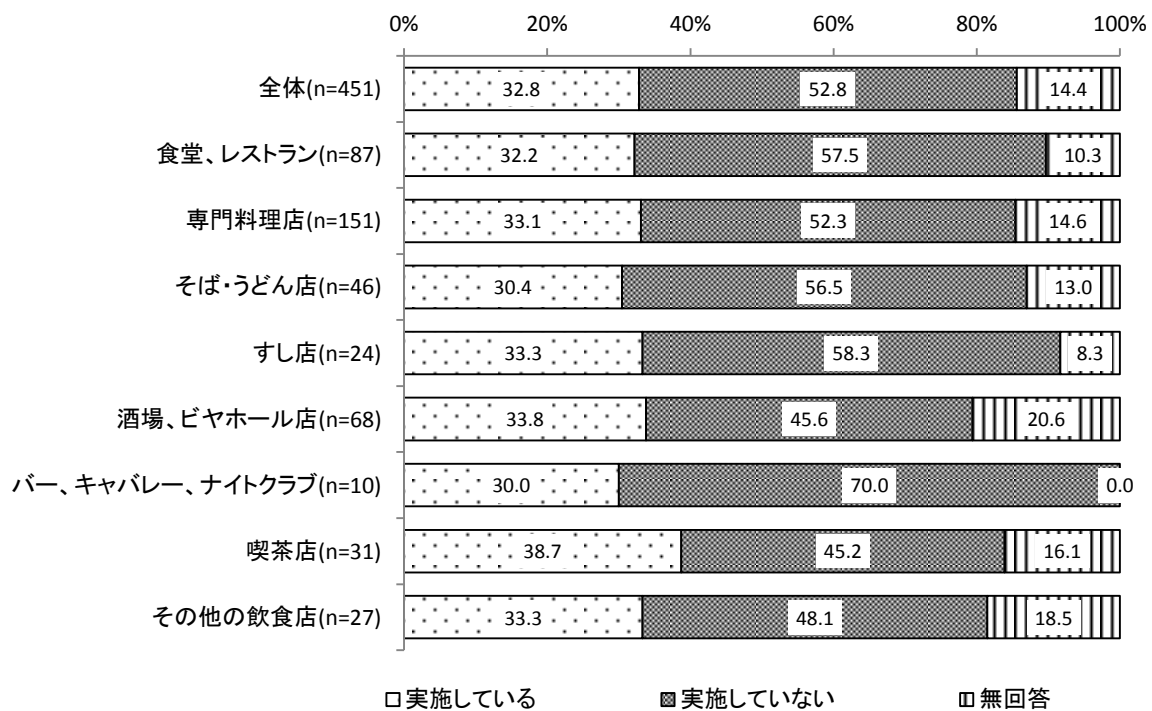
※「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味する。

②人材確保・離職防止に向けた取組や従業員への教育・研修などの取組

人材確保・離職防止に向けた取組の実施状況については、「実施している」が32.8%、「実施していない」が52.8%であった。

業種別にみると、「実施している」企業の割合はいずれの業種においても30%台であったが、「実施していない」企業の割合は「バー、キャバレー、ナイトクラブ」が70.0%と、他の業種に比べて高かった。

図表 261 人材確保・離職防止に向けた取組の実施状況【業種別】

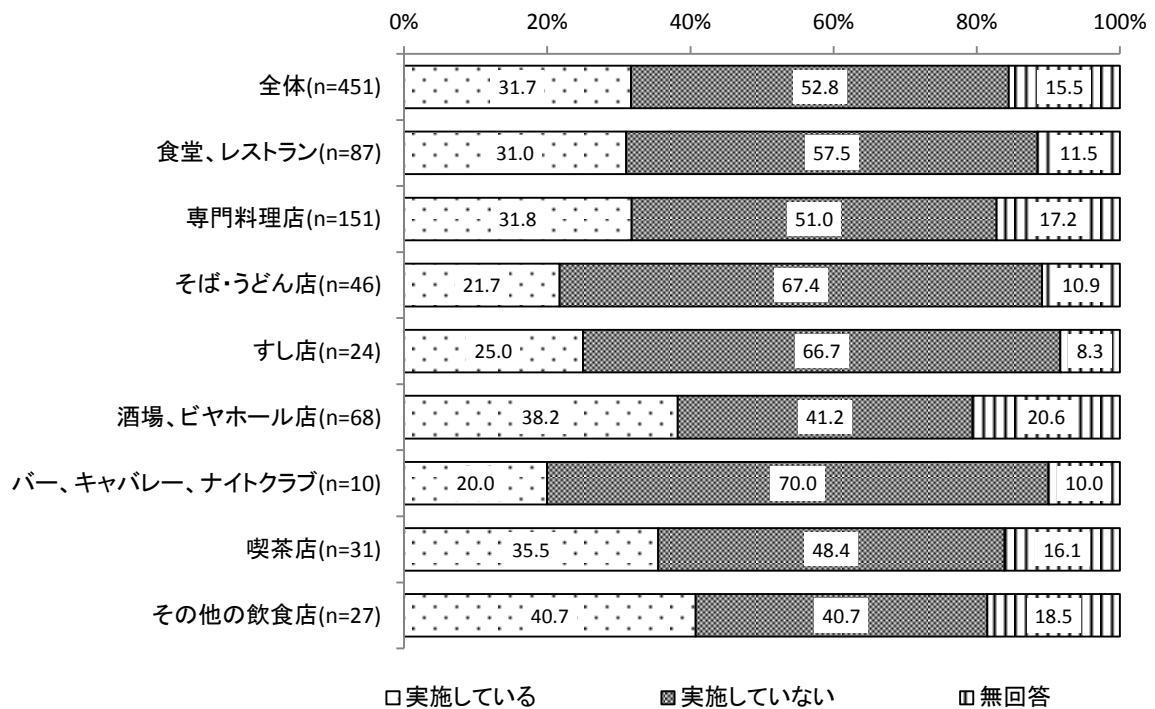


※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

従業員への教育・研修などの取組の実施状況については、「実施している」が 31.7%、「実施していない」が 52.8%であった。

業種別にみると、「実施している」企業の割合は「その他の飲食店」が 40.7%で最も高く、次いで「酒場、ビヤホール店」が 38.2%、「喫茶店」が 35.5%であった。

図表 262 従業員への教育・研修などの取組の実施状況【業種別】



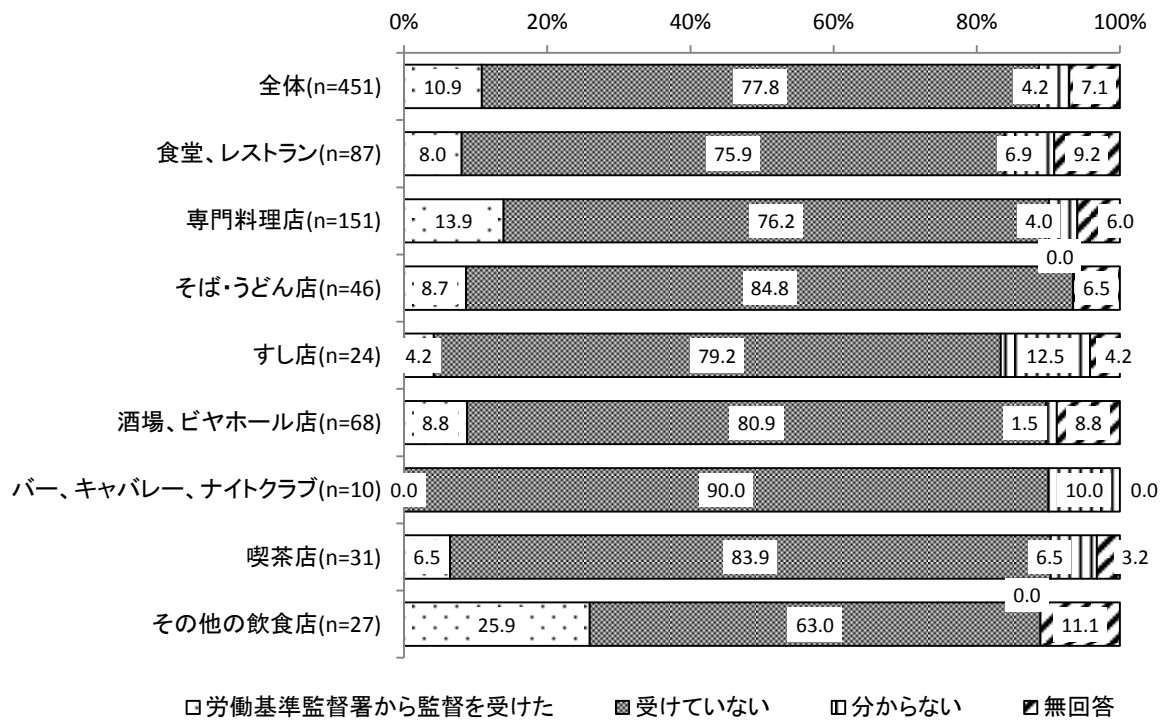
※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

③ 労働基準監督署からの監督

過去3年間（平成25、26、27年度）の労働基準監督署からの監督実施状況については、「労働基準監督署から監督を受けた」が10.9%、「受けていない」が77.8%であった。

業種別にみると、「労働基準監督署から監督を受けた」企業は、「その他の飲食店」が25.9%で最も多く、次いで「専門料理店」が13.9%、「酒場、ビヤホール店」が8.8%であった。

図表 263 過去3年間（平成25、26、27年度）の労働基準監督署からの監督実施状況【業種別】



※全体の調査数には業種が「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

2) 労働者調査

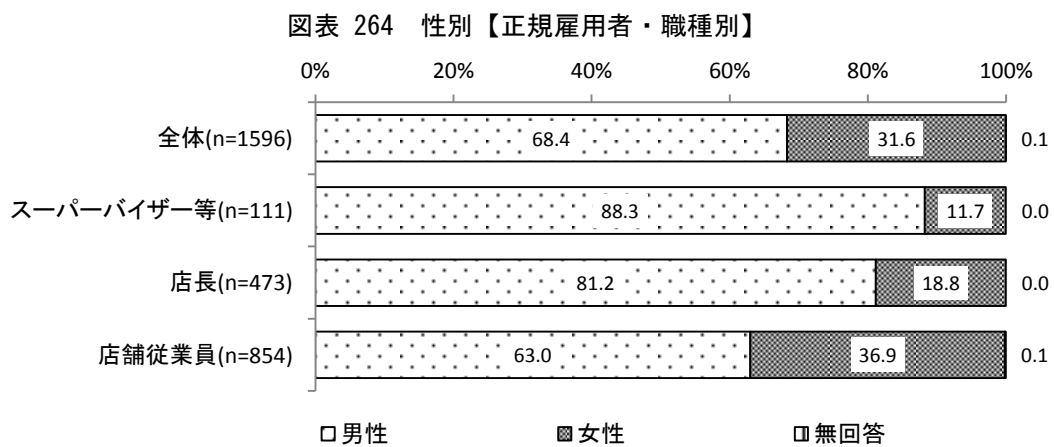
労働者調査の結果のうち、非正規雇用者のうちスーパーバイザー等に関しては調査数が4件と少ないため、本文中では解説を割愛する。

(1) 回答者の基本属性

① 性別

回答のあった正規雇用者 1,596 人のうち、「男性」が 68.4%、「女性」が 31.6%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」と「店長」では「男性」が 80%以上であったが、「店舗従業員」では 63.0%と低かった。

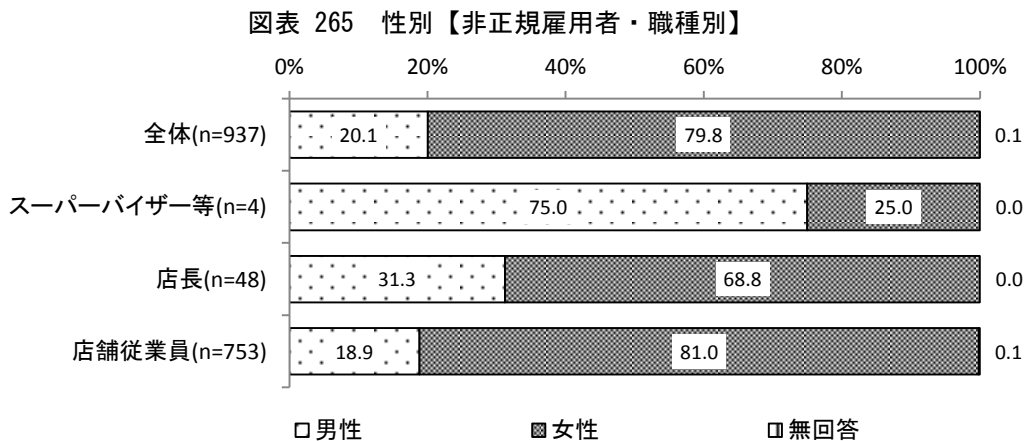


※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

回答のあった非正規雇用者 937 人のうち、「男性」が 20.1%、「女性」が 79.8%であった。

職種別にみると、「店長」と「店舗従業員」では「女性」が過半数を超えていた。



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②年齢

正規雇用者の年齢は、「40歳代」が28.6%で最も多く、次いで「30歳代」が26.8%、「20歳代以下」が18.5%であった。

職種別にみると、「店舗従業員」では「20歳代以下」が26.8%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 266 年齢【正規雇用者】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						平均 （単位：歳）
		20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	無回答	
全体	1596 100.0	296 18.5	427 26.8	457 28.6	258 16.2	147 9.2	11 0.7	41.5
スーパーバイザー等	111 100.0	2 1.8	39 35.1	39 35.1	19 17.1	12 10.8	0 0.0	45.2
店長	473 100.0	48 10.1	156 33.0	170 35.9	66 14.0	30 6.3	3 0.6	42.0
店舗従業員	854 100.0	229 26.8	201 23.5	196 23.0	140 16.4	81 9.5	7 0.8	40.0

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の年齢は、「40歳代」が23.1%で最も多く、次いで「60歳代以上」が21.5%、「20歳代以下」が20.1%であった。

職種別にみると、「店舗従業員」では「20歳代以下」が23.1%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 267 年齢【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						平均 （単位：歳）
		20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	無回答	
全体	937 100.0	188 20.1	166 17.7	216 23.1	151 16.1	201 21.5	15 1.6	44.6
スーパーバイザー等	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0	60.8
店長	48 100.0	5 10.4	14 29.2	4 8.3	11 22.9	12 25.0	2 4.2	47.7
店舗従業員	753 100.0	174 23.1	138 18.3	186 24.7	120 15.9	123 16.3	12 1.6	42.4

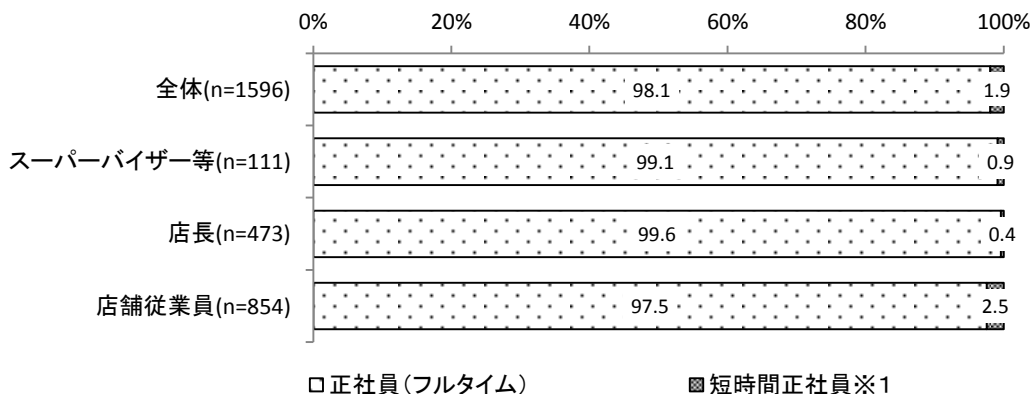
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③雇用形態

正規雇用の雇用形態は、「正社員（フルタイム）」が 98.1%、「短時間正社員」が 1.9%であった。

図表 268 雇用形態【正規雇用者・職種別】



※短時間正社員とは、無期労働契約を結んでいる者であって、フルタイムの正社員よりも 1 日の所定労働時間が短い、1 週間の所定労働日数が少ない者。

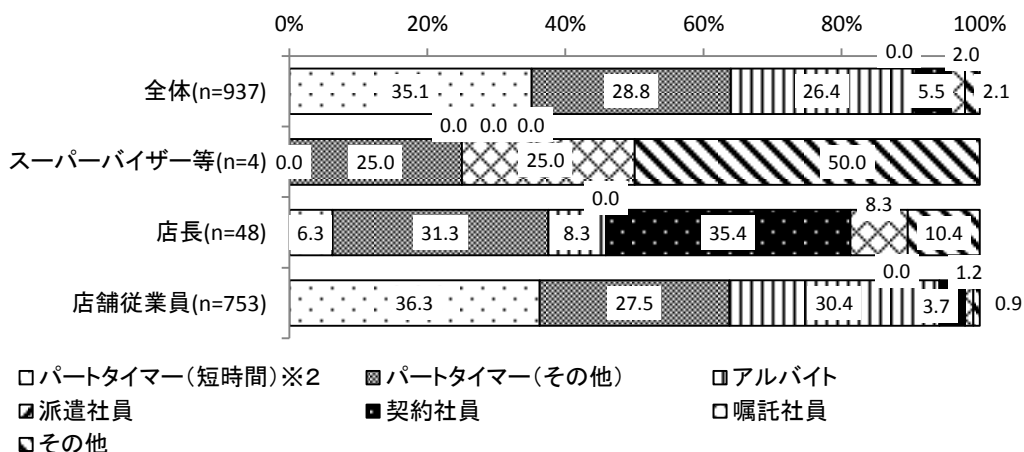
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用の雇用形態は、「パートタイマー（短時間）」が 35.1%、「パートタイマー（その他）」が 28.8%、「アルバイト」が 26.4%であった。

職種別にみると、「店長」では「契約社員」が 35.4%で最も多く、「店舗従業員」では「パートタイマー（短時間）」が 36.3%で最も多かった。

図表 269 雇用形態【非正規雇用者・職種別】



※パートタイマー（短時間）とは、フルタイムの正社員よりも 1 日の所定労働時間が短い、1 週間の所定労働日数が少ない者。

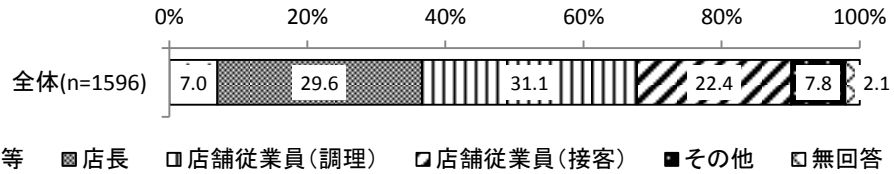
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④仕事の種類

正規雇用の仕事の種類は、「店舗従業員（調理）」が31.1%で最も多く、次いで「店長」が29.6%、「店舗従業員（接客）」が22.4%であった。

図表 270 仕事の種類【正規雇用者】

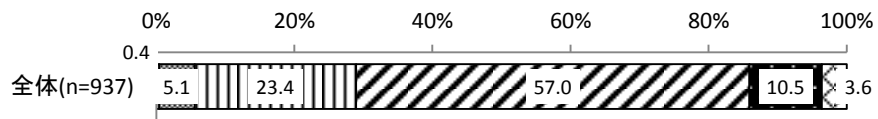


□スーパーバイザー等 ■店長 □店舗従業員(調理) □店舗従業員(接客) ■その他 □無回答

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

非正規雇用の仕事の種類は、「店舗従業員（接客）」が57.0%で最も多く、次いで「店舗従業員（調理）」が23.4%、「店長」が5.1%であった。

図表 271 仕事の種類【非正規雇用者】



□スーパーバイザー等 ■店長 □店舗従業員(調理) □店舗従業員(接客) ■その他 □無回答

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

⑤勤務年数及び仕事の経験年数

正規雇用者の現在の勤務先（法人）での勤務年数は、「5年未満」が38.2%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が20.4%、「10年以上15年未満」が14.1%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」では他の職種に比べて勤務年数が長い傾向があった。「店舗従業員」では「5年未満」が47.7%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 272 現在の勤務先（法人）での勤務年数【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：年)
		5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	25年以上	無回答	
全体	1596 100.0	610 38.2	326 20.4	225 14.1	178 11.2	197 12.3	60 3.8	9.6
スーパーバイザー等	111 100.0	21 18.9	35 31.5	19 17.1	19 17.1	14 12.6	3 2.7	11.6
店長	473 100.0	132 27.9	98 20.7	89 18.8	72 15.2	63 13.3	19 4.0	10.9
店舗従業員	854 100.0	407 47.7	166 19.4	91 10.7	68 8.0	91 10.7	31 3.6	8.2

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の現在の勤務先（法人）での勤務年数は、「5年未満」が50.5%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が19.7%、「10年以上15年未満」が12.2%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「5年未満」が最も多かった。

図表 273 現在の勤務先（法人）での勤務年数【非正規雇用者】

	調査数	上段：回答数（件）						平均 (単位：年)
		5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	25年以上	無回答	
全体	937 100.0	473 50.5	185 19.7	114 12.2	58 6.2	58 6.2	49 5.2	6.9
スーパーバイザー等	4 100.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	6.6
店長	48 100.0	17 35.4	10 20.8	10 20.8	1 2.1	8 16.7	2 4.2	9.7
店舗従業員	753 100.0	415 55.1	150 19.9	79 10.5	43 5.7	35 4.6	31 4.1	6.2

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の仕事の通算経験年数は、「5年未満」が22.4%で最も多く、次いで「20年以上」が18.6%、「5年以上10年未満」が13.5%であった。

図表 274 仕事の通算経験年数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	5年未満	5年未満 10年以上	10年未満 15年以上	15年未満 20年以上	20年以上	無回答	平均 (単位：年)
全体	1596 100.0	357 22.4	215 13.5	187 11.7	126 7.9	297 18.6	414 25.9	13.0
スーパーバイザー等	111 100.0	37 33.3	16 14.4	11 9.9	4 3.6	17 15.3	26 23.4	10.3
店長	473 100.0	109 23.0	69 14.6	76 16.1	42 8.9	57 12.1	120 25.4	10.9
店舗従業員	854 100.0	176 20.6	110 12.9	85 10.0	64 7.5	195 22.8	224 26.2	14.5

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の仕事の通算経験年数は、「5年未満」が24.9%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が14.6%、「10年以上15年未満」が11.7%であった。

図表 275 仕事の通算経験年数【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	5年未満	5年未満 10年以上	10年未満 15年以上	15年未満 20年以上	20年以上	無回答	平均 (単位：年)
全体	937 100.0	233 24.9	137 14.6	110 11.7	50 5.3	83 8.9	324 34.6	9.9
スーパーバイザー等	4 100.0	3 75.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4.3
店長	48 100.0	14 29.2	7 14.6	6 12.5	1 2.1	5 10.4	15 31.3	9.0
店舗従業員	753 100.0	200 26.6	113 15.0	94 12.5	41 5.4	67 8.9	238 31.6	9.8

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

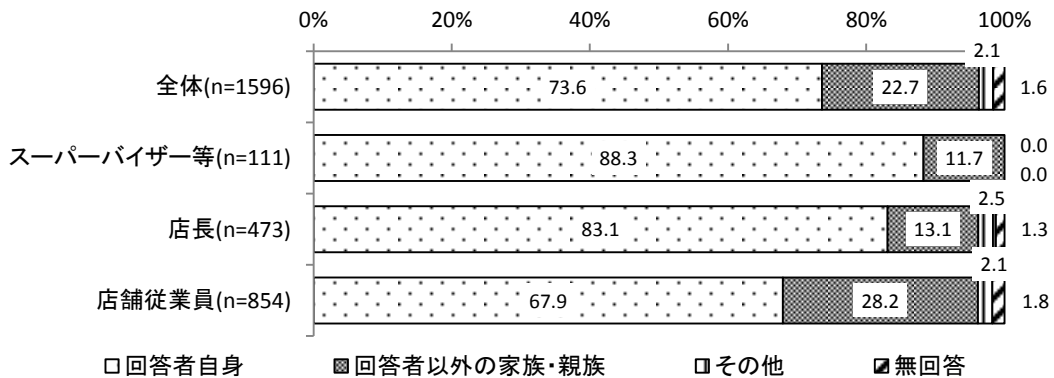
※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑥主たる家計の維持（支持）者

正規雇用者の主たる家計の維持（支持）者は、「回答者自身」が 73.6%、「回答者以外の家族・親族」が 22.7%であった。

職種別にみると、回答者自身が主たる家計の維持（支持）者である割合は、「スーパーバイザー等」と「店長」では 80%以上であった。「店舗従業員」では 67.9%と、他の職種に比べてその割合が低かった。

図表 276 主たる家計の維持（支持）者【正規雇用者・職種別】



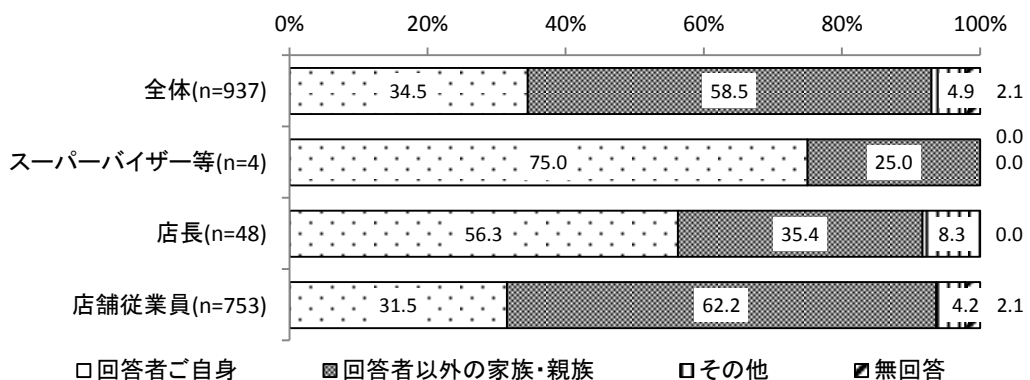
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の主たる家計の維持（支持）者は、「回答者自身」が 34.5%、「回答者以外の家族・親族」が 58.5%であった。

職種別にみると、回答者自身が主たる家計の維持（支持）者である割合は、「店長」では 56.3%であったが、「店舗従業員」では 31.5%であった。

図表 277 主たる家計の維持（支持）者【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑦回答者自身の収入

正規雇用者における回答者自身の収入は、「200万円以上 400万円未満」が53.2%で最も多く、次いで「400万円以上 600万円未満」が25.2%、「130万円以上 200万円未満」が10.3%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」では「400万円以上 600万円未満」が最も多く、「店長」と「店舗従業員」では「200万円以上 400万円未満」が最も多かった。

図表 278 回答者自身の年収【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件）								下段：割合（%）	
		10万円未満	11万円未満	21万円未満	42万円未満	64万円未満	86万円未満	18万円以上	1万円以上	分からない	無回答
全体	1596 100.0	24 1.5	44 2.8	165 10.3	849 53.2	402 25.2	69 4.3	12 0.8	1 0.1	16 1.0	14 0.9
スーパーバイザー等	111 100.0	1 0.9	0 0.0	0 0.0	33 29.7	52 46.8	17 15.3	7 6.3	1 0.9	0 0.0	0 0.0
店長	473 100.0	3 0.6	3 0.6	19 4.0	226 47.8	190 40.2	27 5.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 1.1
店舗従業員	854 100.0	19 2.2	32 3.7	125 14.6	511 59.8	125 14.6	16 1.9	2 0.2	0 0.0	16 1.9	8 0.9

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における回答者自身の収入は、「100万円未満」が39.9%で最も多く、次いで「100万円以上 130万円未満」が23.5%、「200万円以上 400万円未満」が16.3%であった。

職種別にみると、「店長」では「200万円以上 400万円未満」が47.9%、「店舗従業員」では「100万円未満」が42.1%で最も多かった。

図表 279 回答者自身の年収【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件）									下段：割合（%）	
		1万円未満	1万円～1万円未満	2万円～2万円未満	4万円～4万円未満	6万円～6万円未満	8万円～8万円未満	10万円～10万円未満	10万円以上	分からない	無回答	
全体	937	374	220	144	153	19	3	0	3	15	6	
	100.0	39.9	23.5	15.4	16.3	2.0	0.3	0.0	0.3	1.6	0.6	
スーパーバイザー等	4	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	
	100.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
店長	48	3	3	15	23	4	0	0	0	0	0	
	100.0	6.3	6.3	31.3	47.9	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
店舗従業員	753	317	181	113	110	12	1	0	0	15	4	
	100.0	42.1	24.0	15.0	14.6	1.6	0.1	0.0	0.0	2.0	0.5	

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

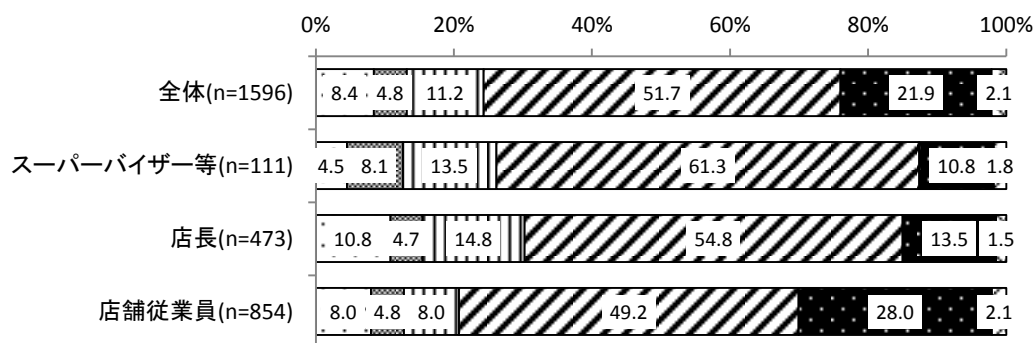
※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑧労働組合への加入状況

正規雇用者における労働組合への加入状況は、「労働組合も、会社と労働条件を話し合う従業員組織もない」が 51.7%と最も多く、次いで「労働組合はないが、会社と労働条件を話し合う従業員組織がある」が 11.2%、「労働組合があり、加入している」8.4%であった。

職種別にみると、いずれも「労働組合も、会社と労働条件を話し合う従業員組織もない」が最も多く、ほぼ 50%以上であった。

図表 280 労働組合への加入状況【正規雇用者・職種別】



- 労働組合があり、加入している
- ▨ 労働組合はあるが、加入していない
- ▤ 労働組合はないが、会社と労働条件等を話し合う従業員組織がある
- 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
- 分からない
- ▩ 無回答

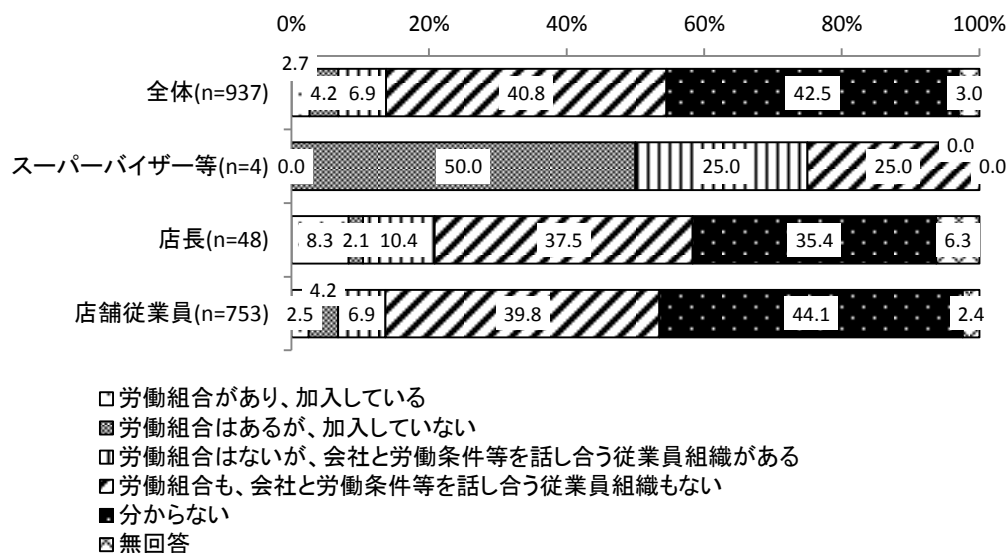
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における労働組合への加入状況は、「労働組合も、会社と労働条件を話し合う従業員組織もない」が 40.8%と最も多く、次いで「労働組合はないが、会社と労働条件を話し合う従業員組織がある」が 6.9%、「労働組合はあるが、加入していない」4.2%であった。

職種別にみると、「店長」、「店舗従業員」では「労働組合も、会社と労働条件を話し合う従業員組織もない」がそれぞれ 37.5%、39.8%と最も多かった。

図表 281 労働組合への加入状況【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

（2）回答者の働き方について

① 1週間当たりの実労働時間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月）

正規雇用者の平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の 1 週間当たりの実労働時間（通常期）の平均は 40.0 時間であり、「40 時間以上 60 時間未満」が 53.9%で最も多く、次いで「20 時間未満」が 17.6%、「60 時間以上 80 時間未満」が 11.4%であった。

職種別にみると、1 週間当たりの実労働時間（通常期）の平均は「スーパーバイザー等」が最も長く 42.3 時間、「店舗従業員」が最も短く 39.0 時間であった。

図表 282 1週間当たりの実労働時間（通常期）【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	20時間未満	32時間未満以上	43時間未満以上	64時間未満以上	86時間未満以上	8時間以上	無回答	平均 (単位：時間)
全体	1596 100.0	281 17.6	15 0.9	114 7.1	860 53.9	182 11.4	18 1.1	126 7.9	40.0
スーパーバイザー等	111 100.0	17 15.3	0 0.0	6 5.4	66 59.5	19 17.1	0 0.0	3 2.7	42.3
店長	473 100.0	76 16.1	7 1.5	30 6.3	269 56.9	56 11.8	8 1.7	27 5.7	41.2
店舗従業員	854 100.0	171 20.0	7 0.8	58 6.8	427 50.0	97 11.4	10 1.2	84 9.8	39.0

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の 1 週間当たりの実労働時間（通常期）の平均は 23.8 時間であり、「20 時間未満」が 35.4%で最も多く、次いで「20 時間以上 30 時間未満」が 22.2%、「30 時間以上 40 時間未満」と「40 時間以上 60 時間未満」がそれぞれ 14.8%であった。

職種別にみると、1 週間当たりの実労働時間（通常期）の平均は「店長」が 35.5 時間、「店舗従業員」が 23.5 時間であった。

図表 283 1週間当たりの実労働時間（通常期）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	20時間未満	32時間未満以上	43時間未満以上	64時間未満以上	86時間未満以上	8時間以上	無回答	平均 (単位：時間)
全体	937 100.0	332 35.4	208 22.2	139 14.8	139 14.8	9 1.0	8 0.9	102 10.9	23.8
スーパーバイザー等	4 100.0	1 25.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	31.1
店長	48 100.0	7 14.6	3 6.3	6 12.5	28 58.3	0 0.0	1 2.1	3 6.3	35.5
店舗従業員	753 100.0	270 35.9	183 24.3	113 15.0	101 13.4	9 1.2	6 0.8	71 9.4	23.5

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の 1 週間当たりの実労働時間（繁忙期）の平均は 49.6 時間であり、「40 時間以上 60 時間未満」が 28.5% で最も多く、次いで「60 時間以上 80 時間未満」が 19.2%、「20 時間未満」が 12.2% であった。

職種別にみると、1 週間当たりの実労働時間（繁忙期）の平均は「店長」が最も長く 52.2 時間、「店舗従業員」が最も短く 47.6 時間であった。

図表 284 1 週間当たりの実労働時間（繁忙期）【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	20 時間未満	30 時間未満	40 時間未満	60 時間未満	80 時間未満	80 時間以上	無回答	平均 (単位：時間)
全体	1596 100.0	194 12.2	2 0.1	15 0.9	455 28.5	306 19.2	82 5.1	542 34.0	49.6
スーパーバイザー等	111 100.0	12 10.8	0 0.0	1 0.9	36 32.4	27 24.3	7 6.3	28 25.2	51.7
店長	473 100.0	50 10.6	0 0.0	2 0.4	144 30.4	109 23.0	27 5.7	141 29.8	52.2
店舗従業員	854 100.0	122 14.3	1 0.1	9 1.1	230 26.9	140 16.4	45 5.3	307 35.9	47.6

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の 1 週間当たりの実労働時間（繁忙期）の平均は 30.3 時間であり、「20 時間未満」が 17.0% で最も多く、次いで「40 時間以上 60 時間未満」が 13.8%、「30 時間以上 40 時間未満」が 13.4% であった。

職種別にみると、1 週間当たりの実労働時間（通常期）の平均は「店長」が 41.4 時間、「店舗従業員」が 30.0 時間であった。

図表 285 1 週間当たりの実労働時間（繁忙期）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	20 時間未満	30 時間未満	40 時間未満	60 時間未満	80 時間未満	80 時間以上	無回答	平均 (単位：時間)
全体	937 100.0	159 17.0	114 12.2	126 13.4	129 13.8	25 2.7	11 1.2	373 39.8	30.3
スーパーバイザー等	4 100.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	31.3
店長	48 100.0	6 12.5	2 4.2	3 6.3	16 33.3	2 4.2	2 4.2	17 35.4	41.4
店舗従業員	753 100.0	129 17.1	96 12.7	109 14.5	101 13.4	21 2.8	8 1.1	289 38.4	30.0

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）の深夜勤務について

正規雇用者の平均的な1か月当たりの深夜勤務回数の平均は7.8回であり、「0回」が34.3%で最も多く、次いで「21回以上」が13.7%、「11～20回」が11.0%であった。

職種別にみると、1か月当たりの深夜勤務回数の平均は「店長」が最も多く10.0回、「店舗従業員」が最も少なく7.2回であった。

図表 286 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：回)
		0回	1 ～ 2回	3 ～ 5回	6 ～ 10回	11 ～ 20回	21 回 以上	無 回 答	
全体	1596 100.0	547 34.3	101 6.3	102 6.4	93 5.8	176 11.0	218 13.7	359 22.5	7.8
スーパーバイザー等	111 100.0	33 29.7	15 13.5	13 11.7	8 7.2	18 16.2	13 11.7	11 9.9	7.8
店長	473 100.0	129 27.3	35 7.4	40 8.5	28 5.9	71 15.0	95 20.1	75 15.9	10.0
店舗従業員	854 100.0	306 35.8	44 5.2	43 5.0	48 5.6	74 8.7	104 12.2	235 27.5	7.2

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の平均的な1か月当たりの深夜勤務回数は平均2.7回であり、「0回」が53.4%で最も多く、次いで「11～20回」が5.2%、「1～2回」が3.9%であった。

職種別にみると、1か月当たりの深夜勤務回数の平均は「店長」が3.2回、「店舗従業員」が2.7回であった。

図表 287 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：回)
		0回	1 ～ 2回	3 ～ 5回	6 ～ 10回	11 ～ 20回	21 回 以上	無 回 答	
全体	937 100.0	500 53.4	37 3.9	26 2.8	34 3.6	49 5.2	23 2.5	268 28.6	2.7
スーパーバイザー等	4 100.0	3 75.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.3
店長	48 100.0	24 50.0	3 6.3	3 6.3	2 4.2	1 2.1	3 6.3	12 25.0	3.2
店舗従業員	753 100.0	408 54.2	31 4.1	19 2.5	32 4.2	42 5.6	17 2.3	204 27.1	2.7

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者において深夜勤務回数が最も多かった月の回数の平均は14.9回であり、「21回以上」が9.1%で最も多く、次いで「11～20回」が8.3%、「6～10回」が5.3%であった。

職種別にみると、1か月当たりの深夜勤務回数の平均は「店長」が最も多く16.2回、「店舗従業員」が最も少なく14.3回であった。

図表 288 深夜勤務回数が最も多かった月の回数【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：回)
		0回	1～2回	3～5回	6～10回	11～20回	21回以上	無回答	
全体	1596	13	26	62	85	132	146	1132	14.9
	100.0	0.8	1.6	3.9	5.3	8.3	9.1	70.9	
スーパーバイザー等	111	0	0	12	7	13	12	67	14.4
	100.0	0.0	0.0	10.8	6.3	11.7	10.8	60.4	
店長	473	2	8	18	38	46	67	294	16.2
	100.0	0.4	1.7	3.8	8.0	9.7	14.2	62.2	
店舗従業員	854	10	15	29	30	64	62	644	14.3
	100.0	1.2	1.8	3.4	3.5	7.5	7.3	75.4	

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者において深夜勤務回数が最も多かった月の回数の平均は11.5回であり、「11～20回」が4.9%で最も多く、次いで「6～10回」が2.5%、「21回以上」が2.1%であった。

職種別にみると、1か月当たりの深夜勤務回数の平均は「店長」と「店舗従業員」が最も多く11.6回であった。

図表 289 深夜勤務回数が最も多かった月の回数【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：回)
		0回	1～2回	3～5回	6～10回	11～20回	21回以上	無回答	
全体	937	6	15	19	23	46	20	808	11.5
	100.0	0.6	1.6	2.0	2.5	4.9	2.1	86.2	
スーパーバイザー等	4	0	0	1	0	0	0	3	3.0
	100.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0	
店長	48	0	3	0	2	1	2	40	11.6
	100.0	0.0	6.3	0.0	4.2	2.1	4.2	83.3	
店舗従業員	753	5	12	16	20	41	18	641	11.6
	100.0	0.7	1.6	2.1	2.7	5.4	2.4	85.1	

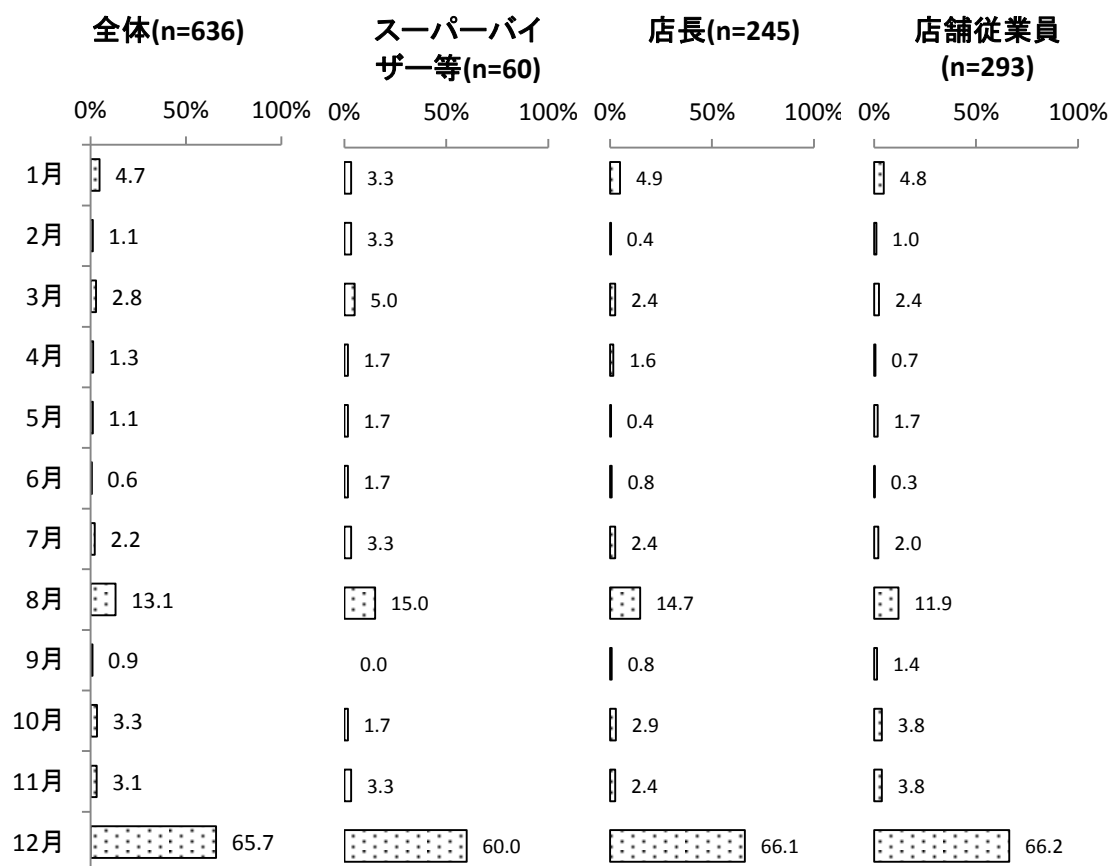
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の職種には「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、深夜勤務回数が最も多かった月について有効回答のあった 636 件についてみると、最も深夜勤務回数が多かった月は「12月」が 65.7%で最も多く、次いで「8月」が 13.1%、「1月」が 4.7%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「12月」が最も多かった。

図表 290 深夜勤務回数が最も多かった月【正規雇用者・職種別】

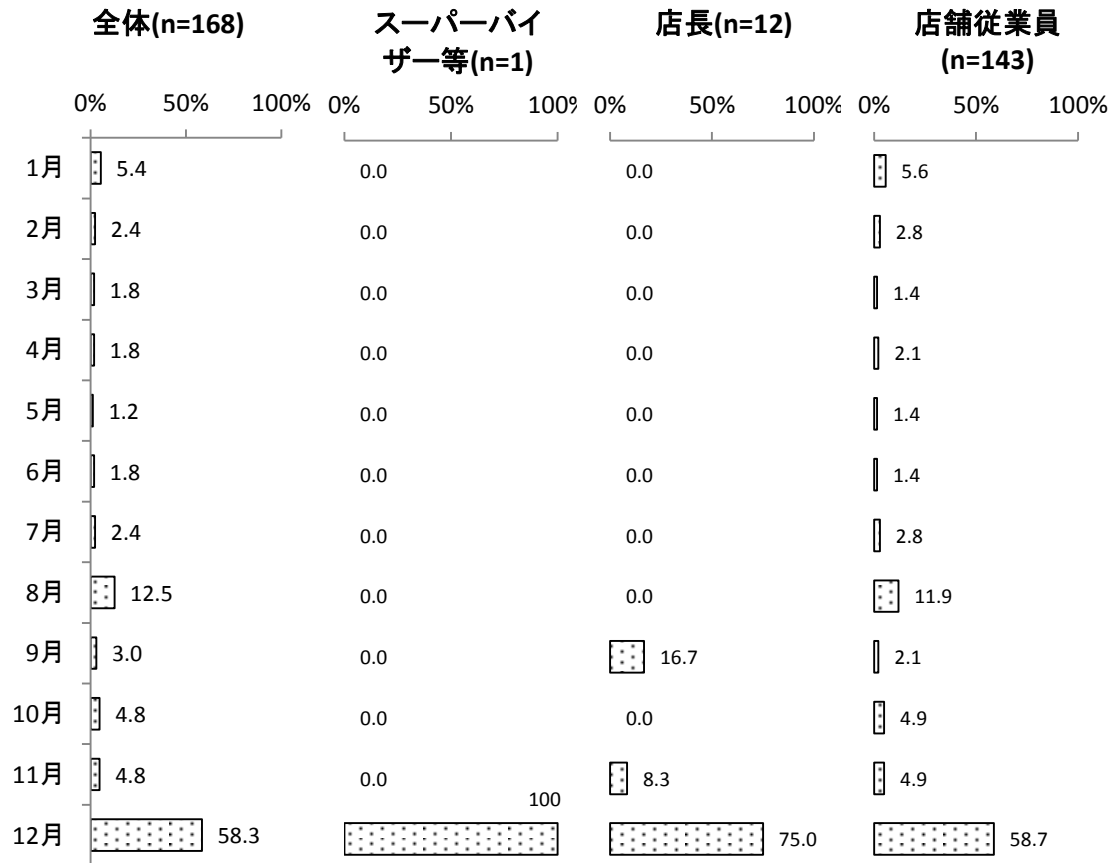


※最も深夜勤務回数が多かった月について有効回答のあった正規雇用者（調査数 n=636）について集計。
 ※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。
 い。

非正規雇用者のうち、深夜勤務回数が最も多かった月について有効回答のあった 168 件についてみると、最も深夜勤務回数が多かった月は「12月」が 58.3%で最も多く、次いで「8月」が 12.5%、「1月」が 5.4%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「12月」が多かった。

図表 291 深夜勤務回数が最も多かった月【非正規雇用者・職種別】



※最も深夜勤務回数が多かった月について有効回答のあった非正規雇用者（調査数 n=168）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）の休日出勤について

正規雇用者に適用されている週休日は、4週8休が26.3%と最も多く、次いで4週4休で24.2%、4週6休で19.5%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」、「店長」では4週8休が最も多かったが、店舗従業員では「4週4休」が最も多かった。

図表 292 適用されている週休日【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休	その他	無回答
全体	1596 100.0	387 24.2	170 10.7	312 19.5	129 8.1	420 26.3	135 8.5	43 2.7
スーパーバイザー等	111 100.0	21 18.9	11 9.9	24 21.6	3 2.7	41 36.9	9 8.1	2 1.8
店長	473 100.0	96 20.3	33 7.0	94 19.9	49 10.4	131 27.7	61 12.9	9 1.9
店舗従業員	854 100.0	242 28.3	113 13.2	163 19.1	67 7.8	189 22.1	52 6.1	28 3.3

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者に適用されている週休日は、4週8休が35.3%と最も多く、次いで4週4休で10.1%、4週6休で8.5%であった。

職種別にみると、いずれも4週8休が最も多かった。

図表 293 適用されている週休日【非正規雇用者・職種別】

	調査数	4週4休	4週5休	4週6休	4週7休	4週8休	その他	無回答
全体	937 100.0	95 10.1	44 4.7	80 8.5	41 4.4	331 35.3	285 30.4	61 6.5
スーパーバイザー等	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0
店長	48 100.0	9 18.8	3 6.3	8 16.7	1 2.1	22 45.8	3 6.3	2 4.2
店舗従業員	753 100.0	70 9.3	36 4.8	61 8.1	36 4.8	263 34.9	238 31.6	49 6.5

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の平均的な1か月当たりの休日出勤回数の平均は1.2回であり、「0回」が50.0%で最も多く、次いで「1回」が12.5%、「2～3回」が9.5%であった。

職種別にみると、1か月当たりの休日出勤回数の平均は「店長」が最も多く1.5回、「スーパーバイザー等」が最も少なく0.9回であった。

図表 294 平均的な1か月当たりの休日出勤回数【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								平均 (単位：回)
		0回	1回	2 ～ 3回	4 ～ 5回	6 ～ 10回	1 ～ 20回	2 ～ 10以上	無回答	
全体	1596 100.0	798 50.0	200 12.5	152 9.5	65 4.1	51 3.2	1 0.1	16 1.0	313 19.6	1.2
スーパーバイザー等	111 100.0	48 43.2	27 24.3	15 13.5	6 5.4	1 0.9	0 0.0	0 0.0	14 12.6	0.9
店長	473 100.0	218 46.1	63 13.3	67 14.2	24 5.1	21 4.4	0 0.0	5 1.1	75 15.9	1.5
店舗従業員	854 100.0	449 52.6	94 11.0	60 7.0	26 3.0	26 3.0	1 0.1	11 1.3	187 21.9	1.2

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の平均的な1か月当たりの休日出勤回数の平均は1.4回であり、「0回」が53.3%で最も多く、次いで「1回」が5.1%、「6～10回」が4.3%であった。

職種別にみると、1か月当たりの休日出勤回数の平均は「店長」が最も多く2.1回であった。

図表 295 平均的な1か月当たりの休日出勤回数【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								平均 (単位：回)
		0回	1回	2 ～ 3回	4 ～ 5回	6 ～ 10回	1 ～ 20回	2 ～ 10以上	無回答	
全体	937 100.0	499 53.3	48 5.1	39 4.2	28 3.0	40 4.3	17 1.8	5 0.5	261 27.9	1.4
スーパーバイザー等	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0.0
店長	48 100.0	19 39.6	7 14.6	4 8.3	2 4.2	4 8.3	0 0.0	1 2.1	11 22.9	2.1
店舗従業員	753 100.0	423 56.2	34 4.5	28 3.7	22 2.9	31 4.1	10 1.3	3 0.4	202 26.8	1.2

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者において休日出勤回数が最も多かった月の回数の平均は3.9回であり、「2～3回」が10.8%で最も多く、次いで「4～5回」が5.1%、「1回」が3.7%であった。

職種別にみると、1か月当たりの休日出勤回数の平均は「店舗従業員」が最も多く4.1回、「スーパーバイザー等」が最も少なく3.1回であった。

図表 296 休日出勤回数が最も多かった月の回数【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								平均 (単位：回)
		0回	1回	2 ～ 3回	4 ～ 5回	6 ～ 10回	1 ～ 2回	2 ～ 以上	無 回答	
全体	1596 100.0	7 0.4	59 3.7	172 10.8	82 5.1	47 2.9	1 0.1	13 0.8	1215 76.1	3.9
スーパーバイザー等	111 100.0	0 0.0	3 2.7	19 17.1	10 9.0	2 1.8	0 0.0	0 0.0	77 69.4	3.1
店長	473 100.0	0 0.0	21 4.4	61 12.9	38 8.0	21 4.4	1 0.2	3 0.6	328 69.3	3.9
店舗従業員	854 100.0	6 0.7	32 3.7	75 8.8	28 3.3	20 2.3	0 0.0	9 1.1	684 80.1	4.1

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者において休日出勤回数が最も多かった月の回数は平均5.6回であり、「2～3回」が4.1%で最も多く、次いで「6～10回」が2.9%、「4～5回」が2.3%であった。

職種別にみると、1か月当たりの休日出勤回数の平均は「店長」が6.3回、「店舗従業員」が5.5回であった。

図表 297 休日出勤回数が最も多かった月の回数【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								平均 (単位：回)
		0回	1回	2 ～ 3回	4 ～ 5回	6 ～ 10回	1 ～ 2回	2 ～ 以上	無 回答	
全体	937 100.0	8 0.9	17 1.8	38 4.1	22 2.3	27 2.9	19 2.0	3 0.3	803 85.7	5.6
スーパーバイザー等	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 100.0	-
店長	48 100.0	0 0.0	2 4.2	5 10.4	3 6.3	3 6.3	2 4.2	1 2.1	32 66.7	6.3
店舗従業員	753 100.0	6 0.8	10 1.3	28 3.7	17 2.3	20 2.7	15 2.0	0 0.0	657 87.3	5.5

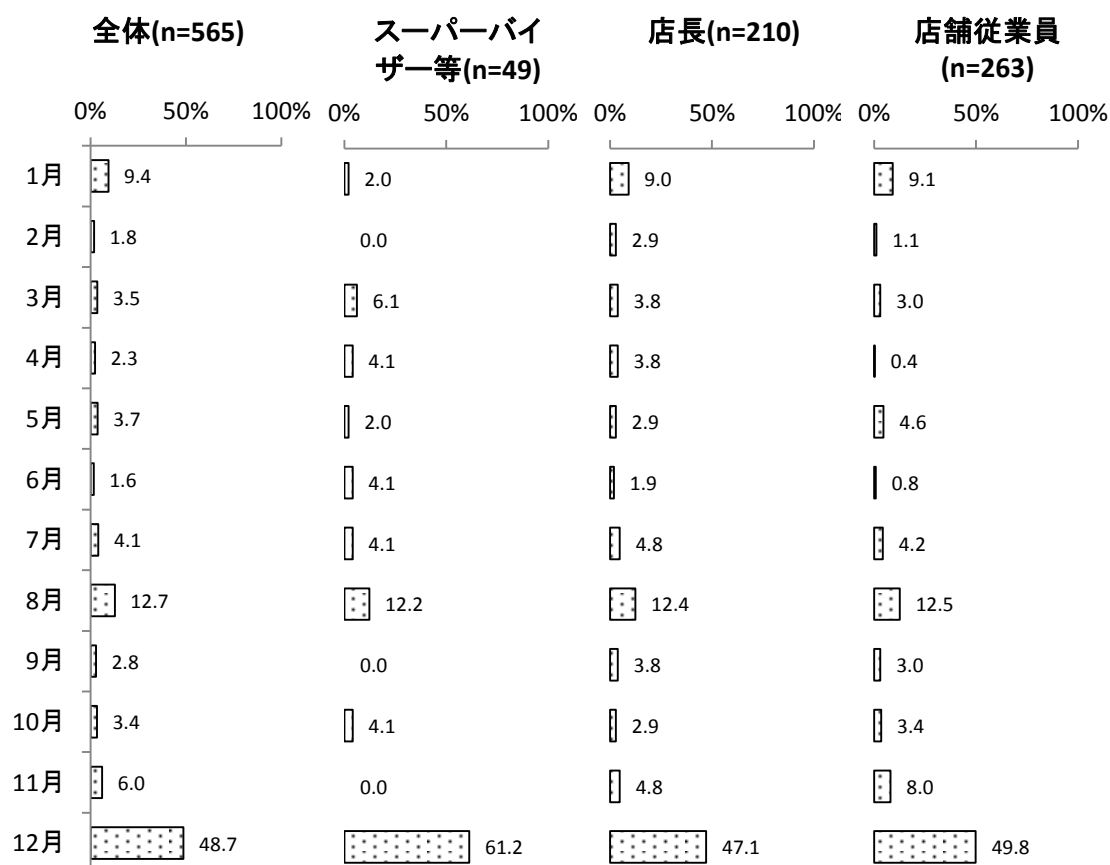
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、休日出勤回数が最も多かった月について有効回答のあった 565 件についてみると、最も休日出勤回数が多かった月は、「12月」が 48.7%で最も多く、次いで「8月」が 12.7%、「1月」が 9.4%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「12月」が最も多かった。

図表 298 休日出勤回数が最も多かった月【正規雇用者・職種別】

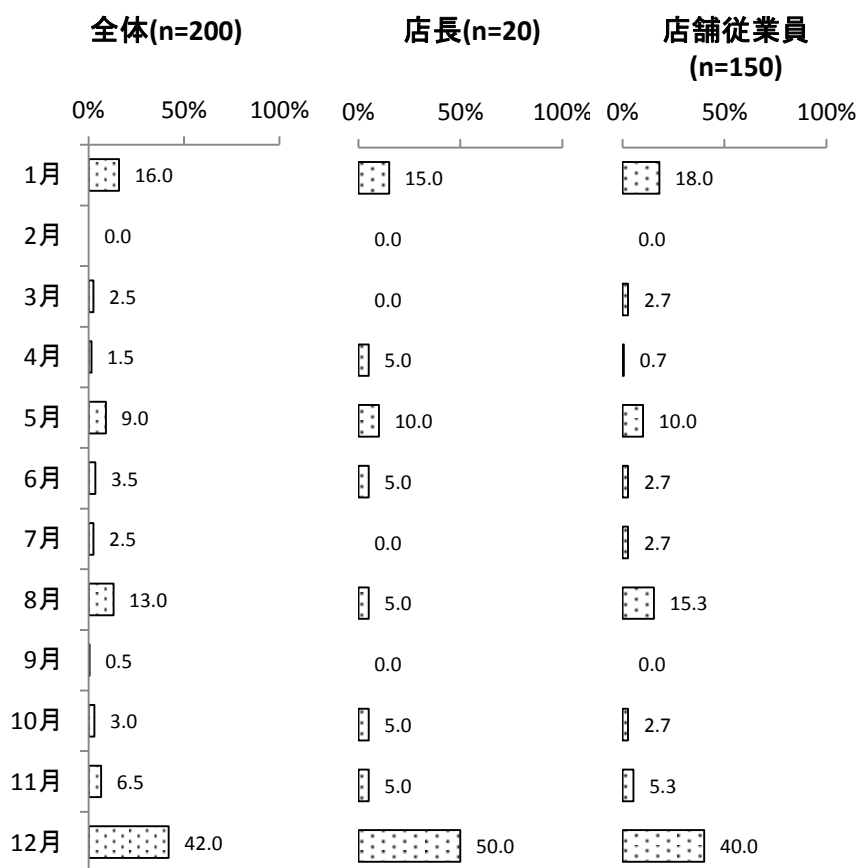


※最も休日出勤回数が多かった月について有効回答のあった正規雇用者（調査数 n=565）について集計。
 ※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のうち、最も休日出勤回数が多かった月について有効回答のあった 200 件についてみると、最も休日出勤回数が多かった月は、「12月」が 42.0%で最も多く、次いで「1月」が 16.0%、「8月」が 13.0%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「12月」が最も多かった。

図表 299 最も休日出勤回数が多かった月【非正規雇用者・職種別】



※最も休日出勤回数が多かった月について有効回答のあった非正規雇用者（調査数 n=200）について集計。なお、スーパーバイザー等は有効回答件数が 0 件であった。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由

正規雇用者の所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由としては、「人員が足りないため」が51.7%で最も多く、次いで「業務の繁閑の差が激しいため」が28.2%、「客対応が長引くため」が23.9%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「人員が足りないため」が最も多かったが、「スーパーバイザー一等」では「予定外の仕事が発生するため」が37.8%、「担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導等）が頻発するため」が24.3%「担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため」が22.5%、と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 300 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

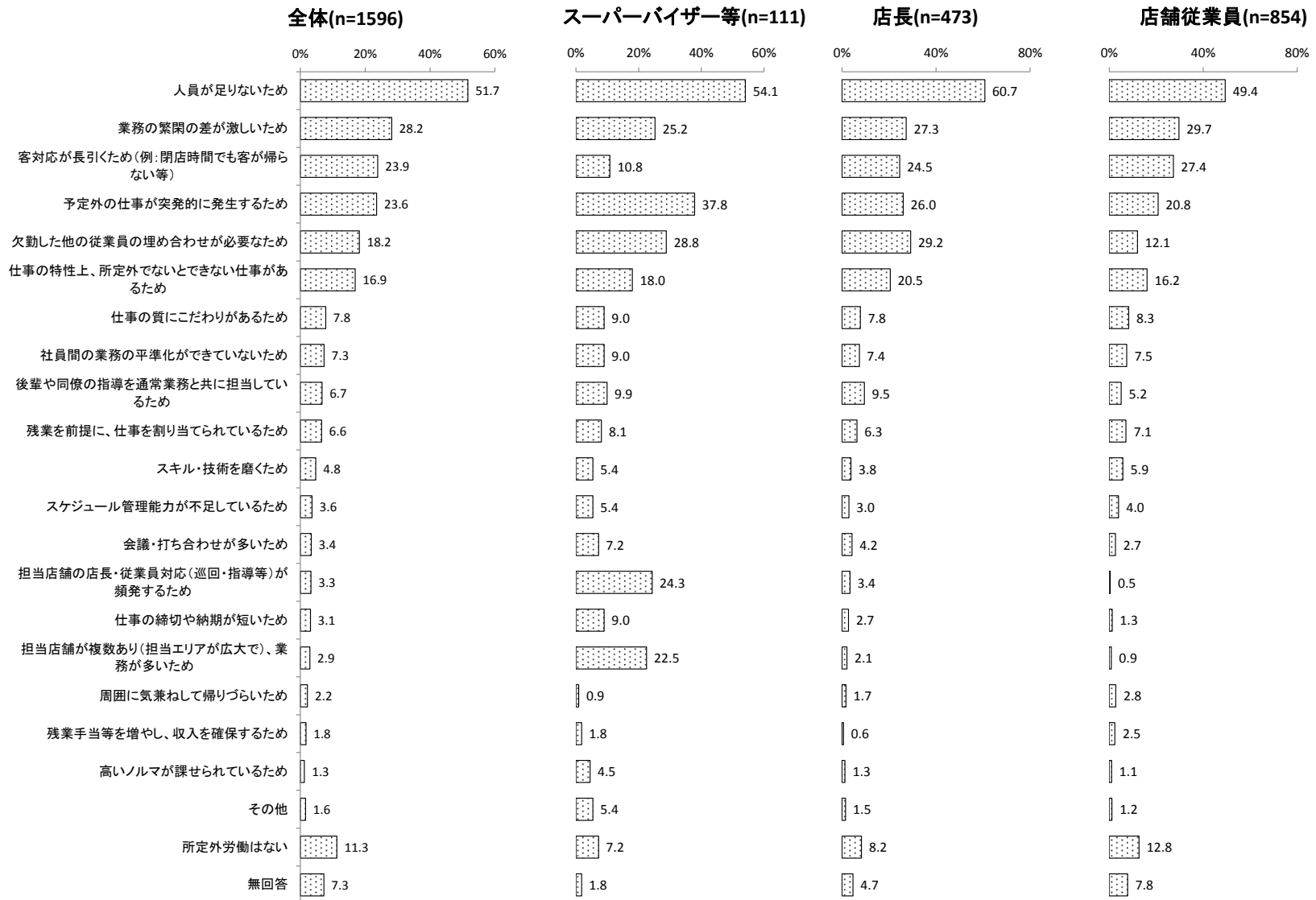
	調査数	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外でできない仕事があるため	仕事の締切や納期が短い	予定外の仕事が発生するため	業務や同僚の指導を通して業務に	後輩や同僚の指導を通して業務に	残業を前提に、仕事を割り当てられているため	高いノルマが課せられているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多い	仕事の質にこだわりがある
全体	1596 100.0	825 51.7	450 28.2	270 16.9	50 3.1	376 23.6	107 6.7	105 6.6	20 1.3	117 7.3	54 3.4	125 7.8	
スーパーバイザー等	111 100.0	60 54.1	28 25.2	20 18.0	10 9.0	42 37.8	11 9.9	9 8.1	5 4.5	10 9.0	8 7.2	10 9.0	
店長	473 100.0	287 60.7	129 27.3	97 20.5	13 2.7	123 26.0	45 9.5	30 6.3	6 1.3	35 7.4	20 4.2	37 7.8	
店舗従業員	854 100.0	422 49.4	254 29.7	138 16.2	11 1.3	178 20.8	44 5.2	61 7.1	9 1.1	64 7.5	23 2.7	71 8.3	

	調査数	スケジュール不足しているため	周囲に気兼ねして帰りが遅い	残業手当を増やし、収入を確保するため	スキル・技術を磨くため	担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要のため	頻発する（巡回・指導等）	担当店舗の店長・従業員が	（例：閉店時間でも客が帰らない等）	客対応が長引くため	その他	所定外労働はない	無回答
全体	1596 100.0	58 3.6	35 2.2	28 1.8	76 4.8	47 2.9	291 18.2	52 3.3	381 23.9	26 1.6	180 11.3	116 7.3		
スーパーバイザー等	111 100.0	6 5.4	1 0.9	2 1.8	6 5.4	25 22.5	32 28.8	27 24.3	12 10.8	6 5.4	8 7.2	2 1.8		
店長	473 100.0	14 3.0	8 1.7	3 0.6	18 3.8	10 2.1	138 29.2	16 3.4	116 24.5	7 1.5	39 8.2	22 4.7		
店舗従業員	854 100.0	34 4.0	24 2.8	21 2.5	50 5.9	8 0.9	103 12.1	4 0.5	234 27.4	10 1.2	109 12.8	67 7.8		

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 301 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由としては、「人員が足りないため」が33.1%で最も多く、次いで「業務の繁閑の差が激しいため」が20.8%、「客対応が長引くため」が14.8%であった。一方、「所定外労働はない」と回答した者の割合は26.7%であった。

職種別にみると、「店長」では、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」が31.3%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 302 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

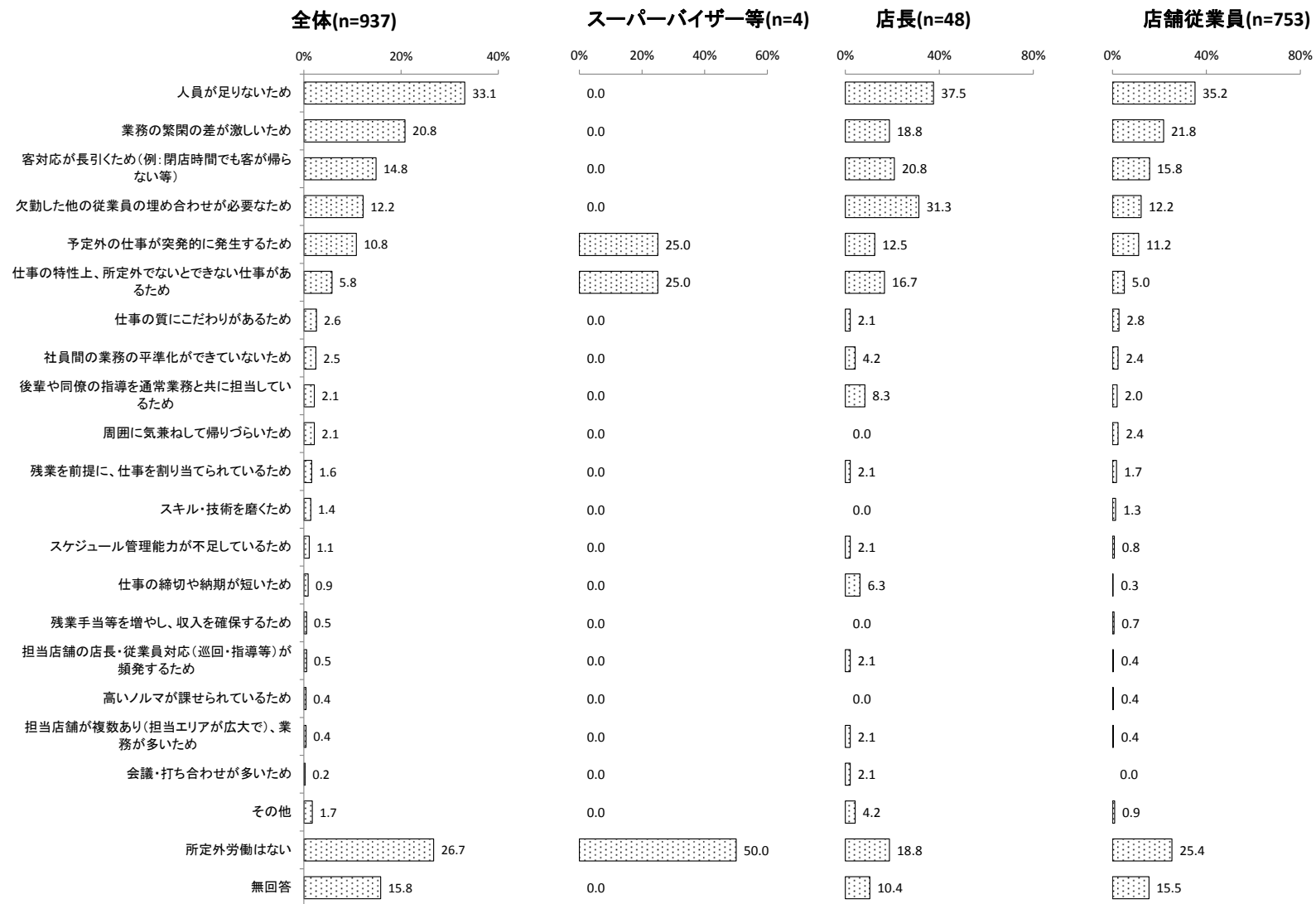
上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	人員が足りないため	業務の繁閑の差が激しいため	仕事の特性上、所定外であるため	仕事の締切や納期が短い	予定の外的な理由が突発的に発生するため	後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当しているため	残業を前提に、仕事を割り当てられているため	高いノルマが課せられているため	社員間の業務の平準化ができていないため	会議・打ち合わせが多い	仕事の質にこだわりがある
全体	937 100.0	310 33.1	195 20.8	54 5.8	8 0.9	101 10.8	20 2.1	15 1.6	4 0.4	23 2.5	2 0.2	24 2.6
スーパーバイザー等	4 100.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
店長	48 100.0	18 37.5	9 18.8	8 16.7	3 6.3	6 12.5	4 8.3	1 2.1	0 0.0	2 4.2	1 2.1	1 2.1
店舗従業員	753 100.0	265 35.2	164 21.8	38 5.0	2 0.3	84 11.2	15 2.0	13 1.7	3 0.4	18 2.4	0 0.0	21 2.8
	調査数	スケジュール管理が不足しているため	周囲に気兼ねして帰らざるため	残業手当を増やすため、収入を確保するため	スキル・技術を磨くため	担当店舗が複数あり、業務が多いため	欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	頻対応（巡回・指導等）が	客対応が長引くため	その他	所定外労働はない	無回答
全体	937 100.0	10 1.1	20 2.1	5 0.5	13 1.4	4 0.4	114 12.2	5 0.5	139 14.8	16 1.7	250 26.7	148 15.8
スーパーバイザー等	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0
店長	48 100.0	1 2.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 2.1	15 31.3	1 2.1	10 20.8	2 4.2	9 18.8	5 10.4
店舗従業員	753 100.0	6 0.8	18 2.4	5 0.7	10 1.3	3 0.4	92 12.2	3 0.4	119 15.8	7 0.9	191 25.4	117 15.5

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 303 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由（複数回答）【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤労働時間の把握について

正規雇用者の労働時間の把握方法は、「タイムカード、IC カードなどの客観的な方法で把握されている」が 68.4%で最も多く、次いで「回答者による自己申告に基づいて把握されている」が 12.8%、「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」が 10.0%であった。

職種別にみると、「タイムカード、IC カードなどの客観的な方法で把握されている」の割合は「店長」が 71.7%で最も高く、次いで「店舗従業員」が 68.4%、「スーパーバイザー等」が 56.8%であった。

図表 304 労働時間の把握方法【正規雇用者・職種別】

	調査数	タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている	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	回答者自身による自己申告に基づいて把握されている	特に把握されていない	その他	
						無回答	割合 (%)
全体	1596	1091	160	205	97	9	34
	100.0	68.4	10.0	12.8	6.1	0.6	2.1
スーパーバイザー等	111	63	7	27	13	0	1
	100.0	56.8	6.3	24.3	11.7	0.0	0.9
店長	473	339	22	71	28	2	11
	100.0	71.7	4.7	15.0	5.9	0.4	2.3
店舗従業員	854	584	117	79	51	6	17
	100.0	68.4	13.7	9.3	6.0	0.7	2.0

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用の労働時間の把握方法は、「タイムカード、IC カードなどの客観的な方法で把握されている」が 79.3%で最も多く、次いで「回答者による自己申告に基づいて把握されている」が 9.3%、「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」が 7.4%であった。

職種別にみると、「タイムカード、IC カードなどの客観的な方法で把握されている」の割合は「店舗従業員」が 81.8%で最も高く、次いで「店長」が 56.3%であった。

図表 305 労働時間の把握方法【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	タイムカード、IC カードなどの客観的な方法で把握されている	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	回答者自身による自己申告に基づいて把握されている	特に把握されていない	その他	無回答
全体	937 100.0	743 79.3	69 7.4	87 9.3	18 1.9	5 0.5	15 1.6
スーパーバイザー等	4 100.0	2 50.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
店長	48 100.0	27 56.3	1 2.1	15 31.3	3 6.3	0 0.0	2 4.2
店舗従業員	753 100.0	616 81.8	62 8.2	56 7.4	7 0.9	2 0.3	10 1.3

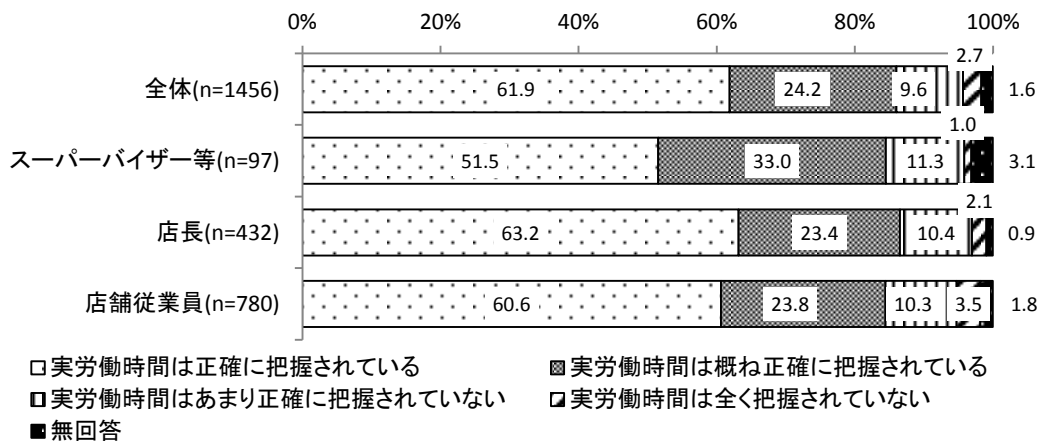
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の実労働時間の把握の正確性は、「実労働時間は正確に把握されている」が61.9%で最も多く、次いで「実労働時間は概ね正確に把握されている」が24.2%、「実労働時間はあまり正確に把握されていない」が9.6%であった。

職種別にみると、「実労働時間は正確に把握されている」者の割合は、「店長」が63.2%で最も高く、次いで「店舗従業員」が60.6%、「スーパーバイザー等」が51.5%であった。

図表 306 実労働時間の把握の正確性【正規雇用者・職種別】



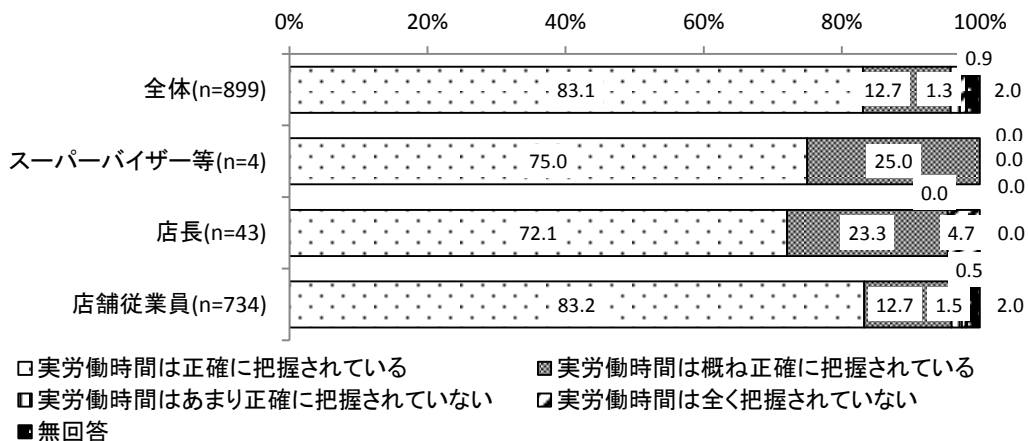
※労働時間の把握方法について「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている」又は「上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている」又は「あなた自身による自己申告に基づいて把握されている」と回答した正規雇用者（調査数 n=1456）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の実労働時間の把握の正確性は、「実労働時間は正確に把握されている」が83.1%で最も多く、次いで「実労働時間は概ね正確に把握されている」が12.7%、「実労働時間はあまり正確に把握されていない」が1.3%であった。

職種別にみると、「実労働時間は正確に把握されている」者の割合は、「店舗従業員」が83.2%、「店長」が72.1%であった。

図表 307 実労働時間の把握の正確性【非正規雇用者・職種別】



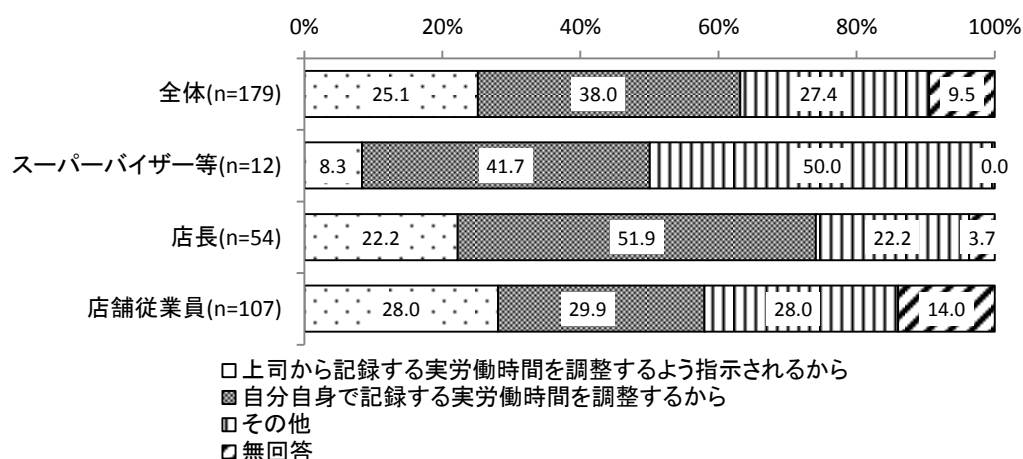
※労働時間の把握方法について「タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている」又は「上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている」又は「あなた自身による自己申告に基づいて把握されている」と回答した非正規雇用者（調査数 n=899）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の実労働時間が正確に把握されていない理由は、「自分自身で記録する実労働時間を調整するから」が 38.0%で最も多く、次いで「上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから」が 25.1%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「自分自身で記録する実労働時間を調整するから」が最も多く、「店長」では 51.9%と、過半数を占めていた。

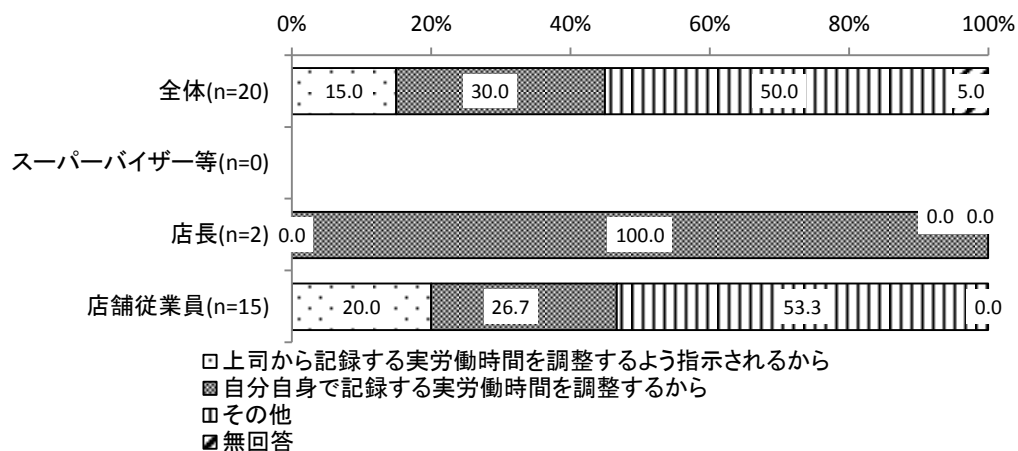
図表 308 実労働時間が正確に把握されていない理由【正規雇用者・職種別】



※実労働時間の把握の正確性について「実労働時間はあまり正確に把握されていない」又は「実労働時間は全く把握されていない」と回答した正規雇用者（調査数 n=179）について集計。
 ※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の実労働時間が正確に把握されていない理由は、「自分自身で記録する実労働時間を調整するから」が 30.0%で最も多く、次いで「上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから」が 15.0%であった。

図表 309 実労働時間が正確に把握されていない理由【非正規雇用者・職種別】



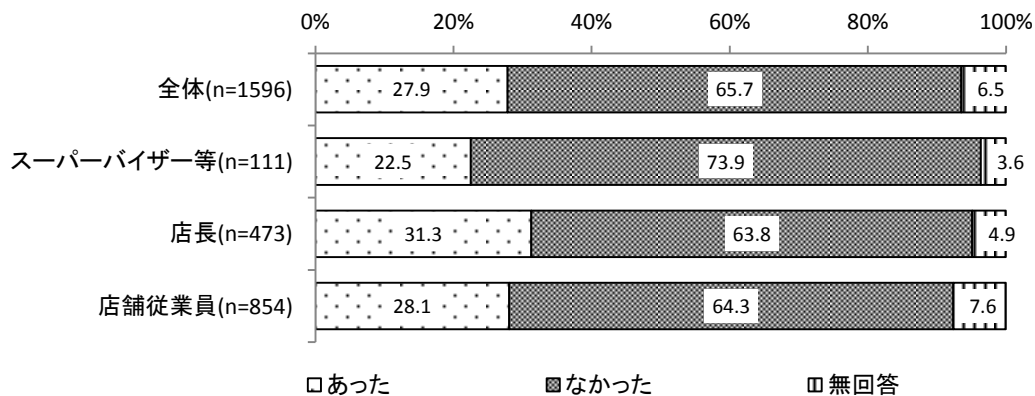
※実労働時間の把握の正確性について「実労働時間はあまり正確に把握されていない」又は「実労働時間は全く把握されていない」と回答した非正規雇用者（調査数 n=20）について集計。
 ※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑥過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）のサービス残業

正規雇用者のサービス残業をせざるを得ない状況については、「あった」が27.9%、「なかった」が65.7%であった。

職種別にみると、サービス残業をせざるを得ない状況が「あった」者の割合は「店長」が31.3%で最も高く、次いで「店舗従業員」が28.1%、「スーパーバイザー等」が22.5%であった。

図表 310 サービス残業をせざるを得ない状況【正規雇用者・職種別】



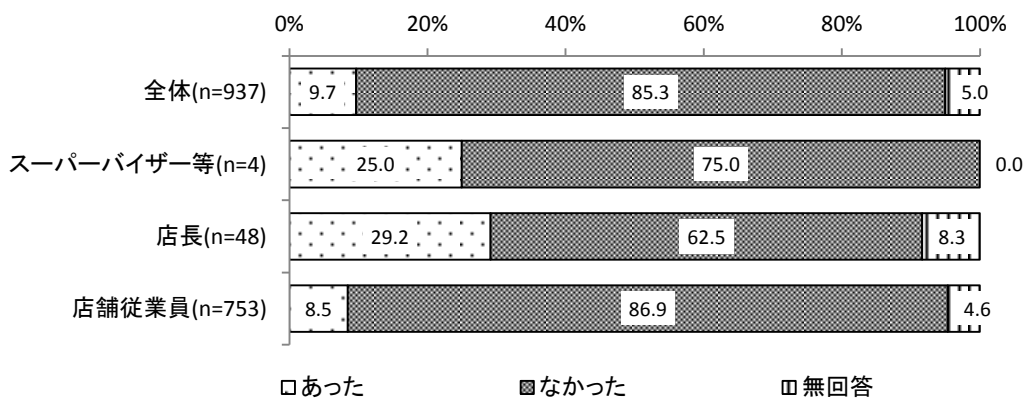
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のサービス残業をせざるを得ない状況については、「あった」が9.7%、「なかった」が85.3%であった。

職種別にみると、サービス残業をせざるを得ない状況が「あった」者の割合は「店長」が29.2%、「店舗従業員」が8.5%であった。

図表 311 サービス残業をせざるを得ない状況【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

サービス残業をせざるを得ない状況が「あった」と回答した正規雇用者 445 件について、1 か月あたりのサービス残業の時間をみると、1 か月当たりの平均は 20.2 時間であり、「15 時間以下」が 57.5% で最も多く、次いで「15 時間超 30 時間以下」が 13.0%、「45 時間超 60 時間以下」が 7.6% であった。

職種別にみると、1 か月当たりのサービス残業の時間の平均は「スーパーバイザー等」が最も長く 29.8 時間、「店舗従業員」が最も短く 18.2 時間であった。

図表 312 1 か月当たりのサービス残業の時間【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		15 時間以下	30 時間以下	45 時間以下	60 時間以下	80 時間以下	80 時間超	無回答	
全体	445	256 100.0	58 13.0	15 3.4	34 7.6	9 2.0	16 3.6	57 12.8	20.2
スーパーバイザー等	25	12 100.0	6 48.0	2 24.0	1 8.0	0 4.0	2 0.0	2 8.0	29.8
店長	148	78 100.0	23 52.7	7 15.5	12 4.7	5 8.1	7 3.4	16 10.8	23.3
店舗従業員	240	145 100.0	26 60.4	5 10.8	20 2.1	3 8.3	7 1.3	34 2.9	18.2

※正規雇用者（調査数 n=445）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

サービス残業をせざるを得ない状況が「あった」と回答した非正規雇用者 91 件について、1 か月あたりのサービス残業の時間をみると、1 か月当たりの平均は 11.3 時間であり、「15 時間以下」が 67.0% で最も多く、次いで「15 時間超 30 時間以下」が 11.0%、「45 時間超 60 時間以下」が 3.3% であった。

職種別にみると、1 か月当たりのサービス残業の時間の平均は「店長」が 13.5 時間と最も長かった。

図表 313 1 か月当たりのサービス残業の時間【非正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）							平均 (単位：時間)
		15 時間以下	30 時間以下	45 時間以下	60 時間以下	80 時間以下	80 時間超	無回答	
全体	91	61 100.0	10 67.0	2 11.0	3 2.2	0 3.3	1 0.0	14 15.4	11.3
スーパーバイザー等	1	1 100.0	0 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6.0
店長	14	8 100.0	4 57.1	1 28.6	0 7.1	0 0.0	0 0.0	1 7.1	13.5
店舗従業員	64	43 100.0	5 67.2	1 7.8	2 1.6	0 3.1	1 0.0	12 18.8	11.0

※非正規雇用者（調査数 n=91）について集計。

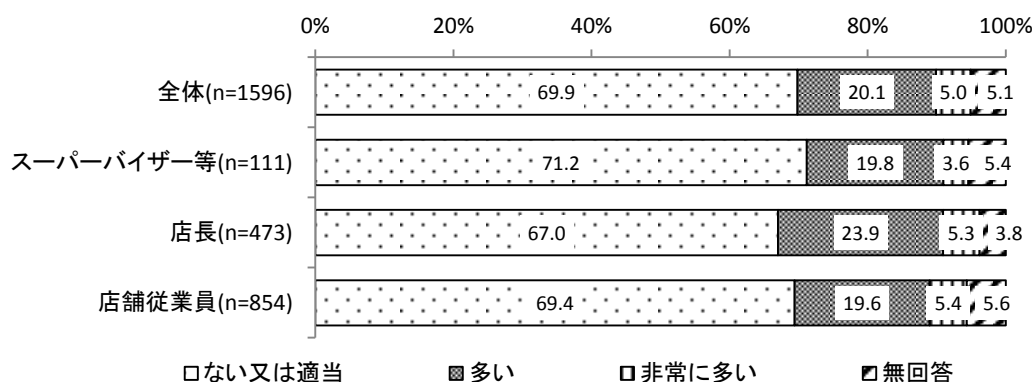
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑦直近1か月間（平成28年11月）の労働状況

正規雇用の1か月の時間外労働は、「ない又は適当」が69.9%、「多い」が20.1%、「非常に多い」が5.0%であった。

職種別にみると、「非常に多い」者の割合は「店舗従業員」が5.4%で最も多く、次いで「店長」が5.3%、「スーパーバイザー等」が3.6%であった。

図表 314 1か月の時間外労働【正規雇用者・職種別】



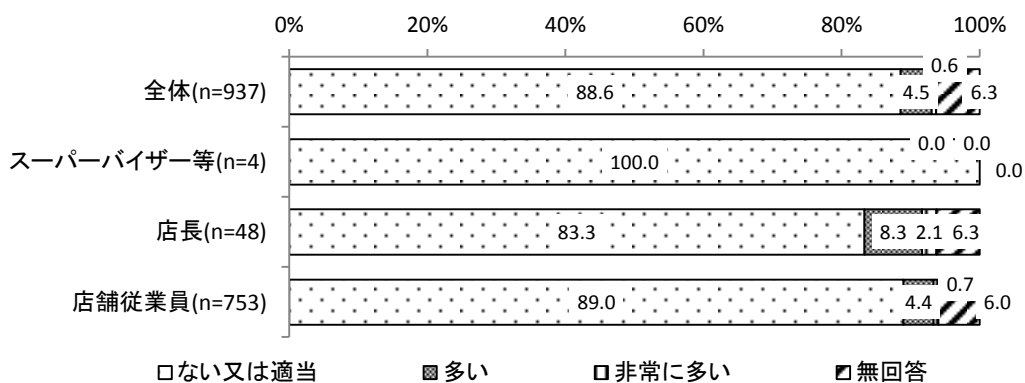
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用の1か月の時間外労働は、「ない又は適当」が88.6%、「多い」が4.5%、「非常に多い」が0.6%であった。

職種別にみると、「非常に多い」者の割合は「店長」が2.1%で、次いで「店舗従業員」が0.7%であった。

図表 315 1か月の時間外労働【非正規雇用者・職種別】



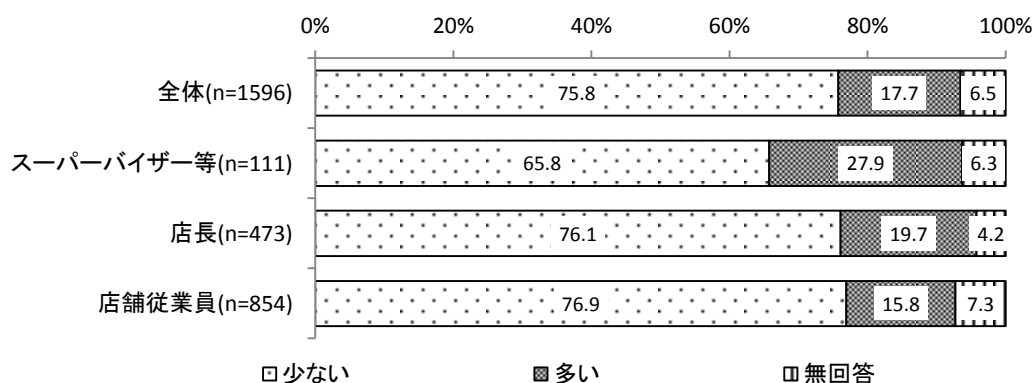
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）は、「少ない」が75.8%、「多い」が17.7%であった。

職種別にみると、「多い」者の割合は「スーパーバイザー等」が27.9%で最も多く、次いで「店長」が19.7%、「店舗従業員」が15.8%であった。

図表 316 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）【正規雇用者・職種別】



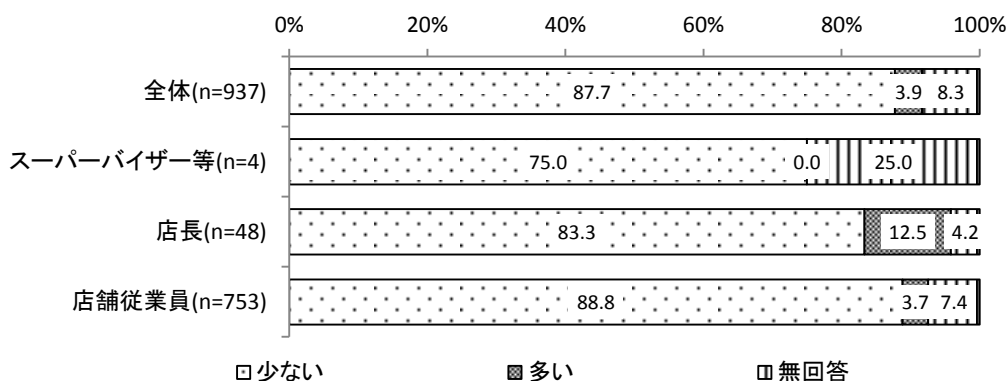
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）は、「少ない」が87.7%、「多い」が3.9%であった。

職種別にみると、「多い」者の割合は「店長」が12.5%で、次いで「店舗従業員」が3.7%であった。

図表 317 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）【非正規雇用者・職種別】



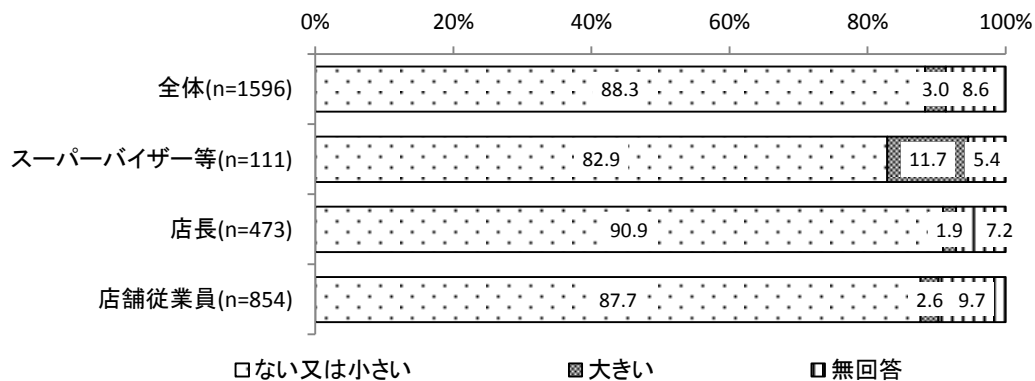
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）は、「ない又は小さい」が 88.3%、「大きい」が 3.0%であった。

職種別にみると、「大きい」者の割合は「スーパーバイザー等」が 11.7%で最も多く、次いで「店舗従業員」が 2.6%、「店長」が 1.9%であった。

図表 318 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）【正規雇用者・職種別】



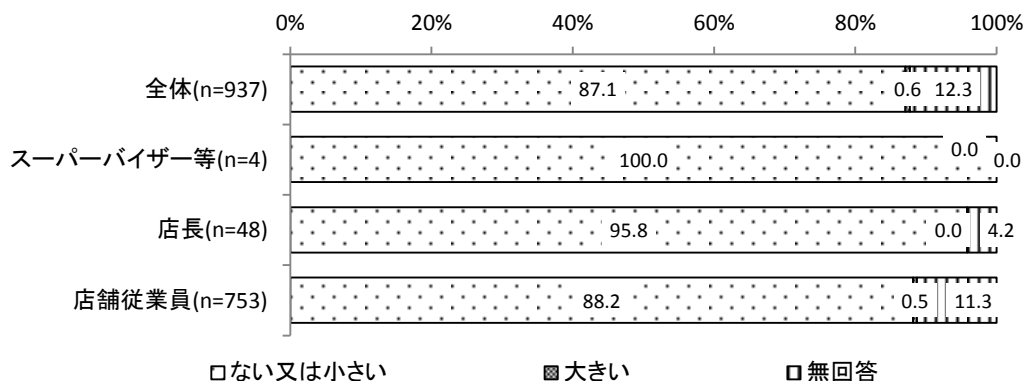
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）は、「ない又は小さい」が 87.1%、「大きい」が 0.6%であった。

職種別にみると、「大きい」者の割合は「店舗従業員」が 0.5%であった。

図表 319 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）【非正規雇用者・職種別】



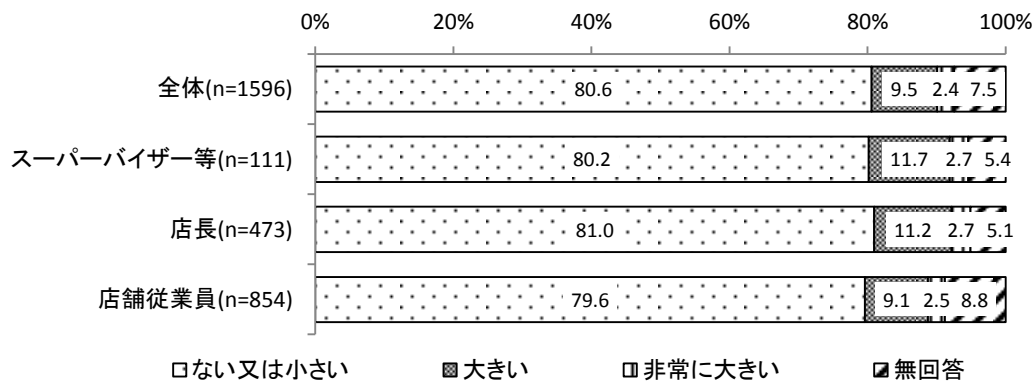
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の深夜勤務に伴う負担は、「ない又は小さい」が80.6%、「大きい」が9.5%、「非常に大きい」が2.4%であった。

「非常に大きい」者の割合は「スーパーバイザー等」と「店長」がそれぞれ2.7%で最も多く、次いで「店舗従業員」が2.5%であった。

図表 320 深夜勤務に伴う負担【正規雇用者・職種別】



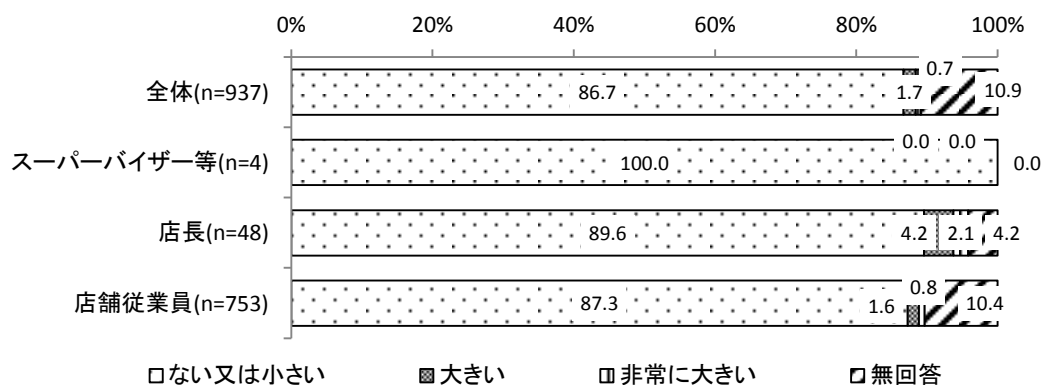
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の深夜勤務に伴う負担は、「ない又は小さい」が86.7%、「大きい」が1.7%、「非常に大きい」が0.7%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」者の割合は「店長」が2.1%で、次いで「店舗従業員」が0.8%であった。

図表 321 深夜勤務に伴う負担【非正規雇用者・職種別】



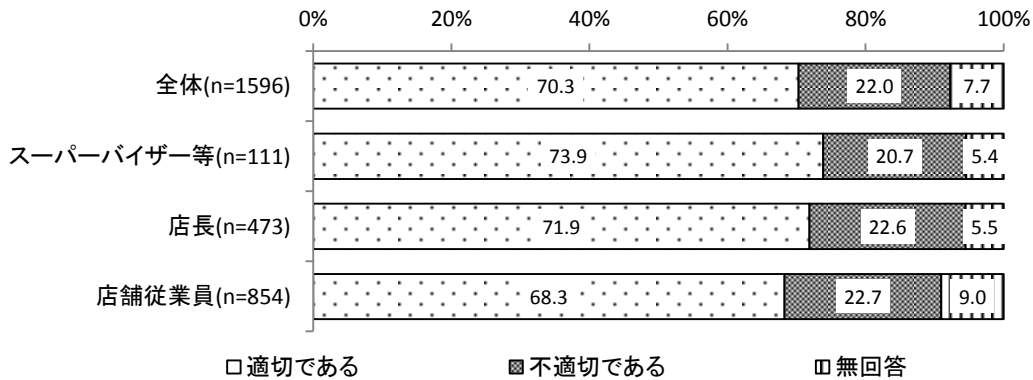
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休憩・仮眠の時間数及び施設は、「適切である」が70.3%、「不適切である」が22.0%であった。

職種別にみると、「不適切である」者の割合は「店舗従業員」が22.7%で最も多く、次いで「店長」が22.6%、「スーパーバイザー等」が20.7%であった。

図表 322 休憩・仮眠の時間数及び施設【正規雇用者・職種別】



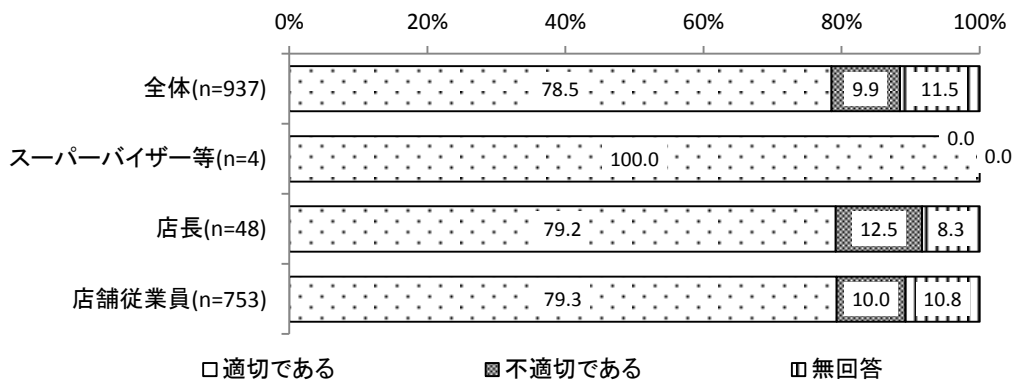
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の休憩・仮眠の時間数及び施設は、「適切である」が78.5%、「不適切である」が9.9%であった。

職種別にみると、「不適切である」者の割合は「店長」が12.5%、次いで「店舗従業員」が10.0%であった。

図表 323 休憩・仮眠の時間数及び施設【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

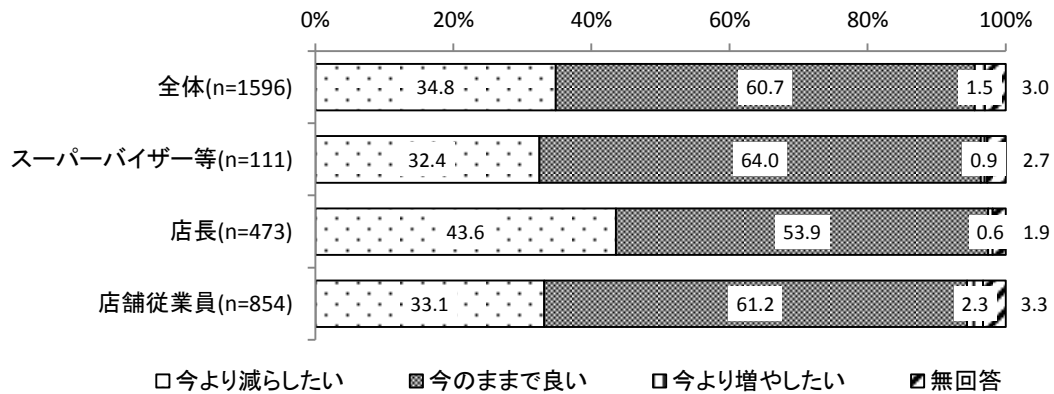
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑧ 所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望

正規雇用者の所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望は、「今より減らしたい」が34.8%、「今のままで良い」が60.7%、「今より増やしたい」が1.5%であった。

職種別にみると、「今より減らしたい」者の割合は「店長」が43.6%で最も高く、次いで「店舗従業員」が33.1%、「スーパーバイザー等」が32.4%であった。

図表 324 所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望【正規雇用者・職種別】



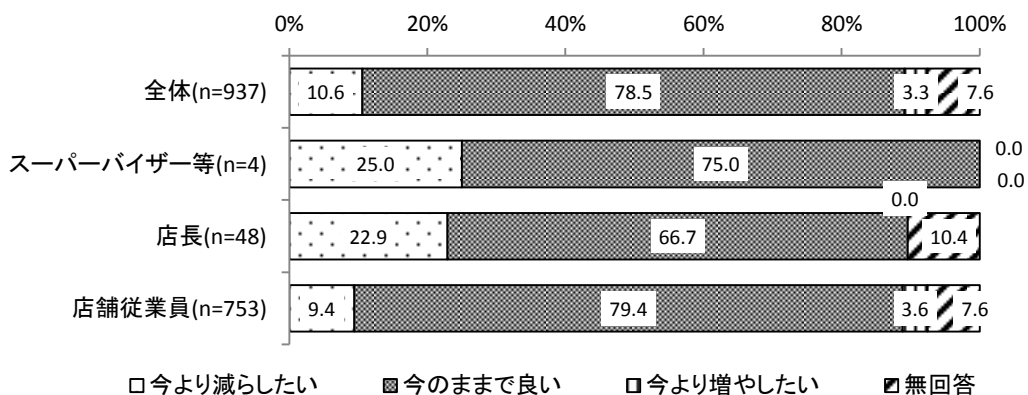
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望は、「今より減らしたい」が10.6%、「今のままで良い」が78.5%、「今より増やしたい」が3.3%であった。

職種別にみると、「今より減らしたい」者の割合は「店長」が22.9%、「店舗従業員」が9.4%であった。

図表 325 所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

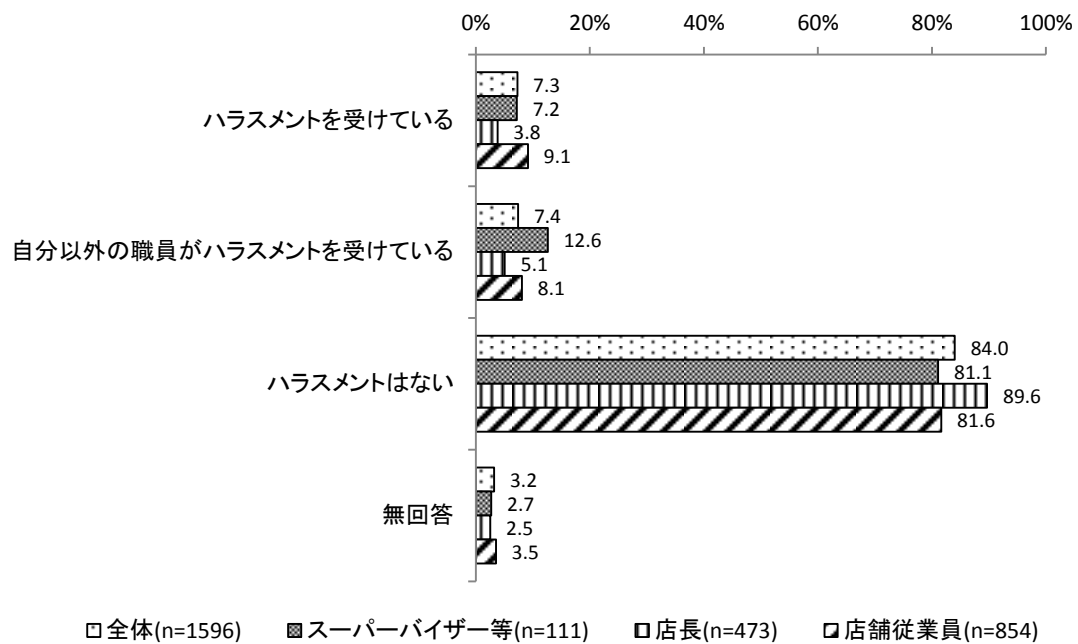
⑨職場でのハラスメント

正規雇用者の職場でのハラスメントの有無については、「ハラスメントを受けている」が7.3%、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」が7.4%、「ハラスメントはない」が84.0%であった。

職種別にみると、「ハラスメントを受けている」者の割合は「店舗従業員」が9.1%で最も高く、次いで「スーパーバイザー等」が7.2%、「店長」が3.8%であった。

「自分以外の職員がハラスメントを受けている」者の割合は「スーパーバイザー等」が12.6%で最も高く、次いで「店舗従業員」が8.1%、「店長」が5.1%であった。

図表 326 職場でのハラスメントの有無（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

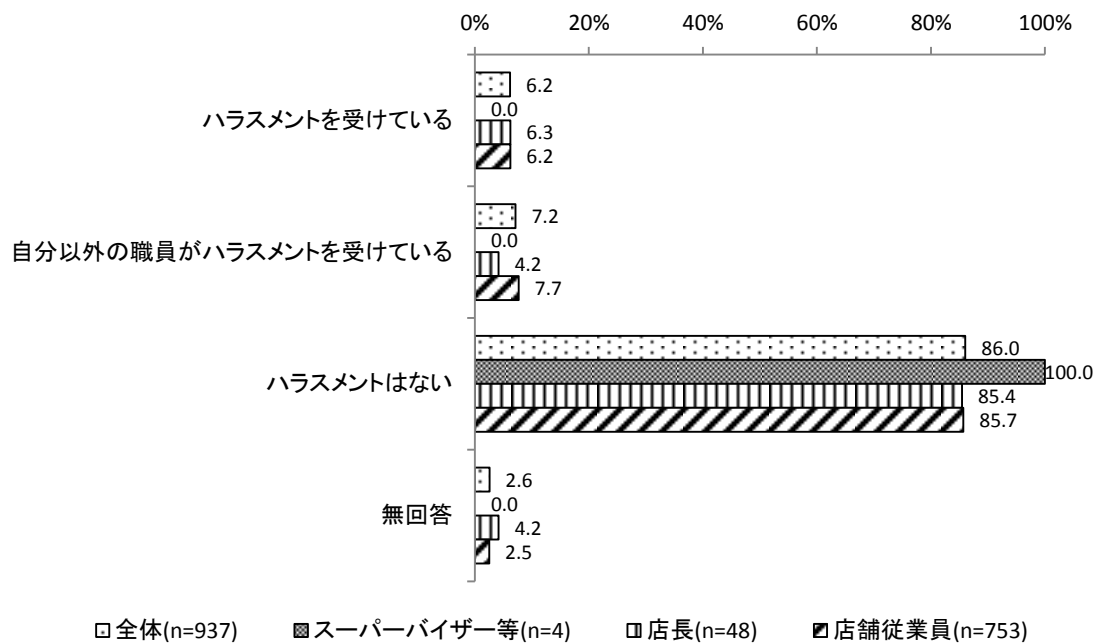
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の職場でのハラスメントの有無については、「ハラスメントを受けている」が6.2%、「自分以外の職員がハラスメントを受けている」が7.2%、「ハラスメントはない」が86.0%であった。

職種別にみると、「ハラスメントを受けている」者の割合は「店長」が6.3%で、次いで「店舗従業員」が6.2%であった。

「自分以外の職員がハラスメントを受けている」者の割合は「店舗従業員」が7.7%で、次いで「店長」が4.2%であった。

図表 327 職場でのハラスメントの有無（複数回答）【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

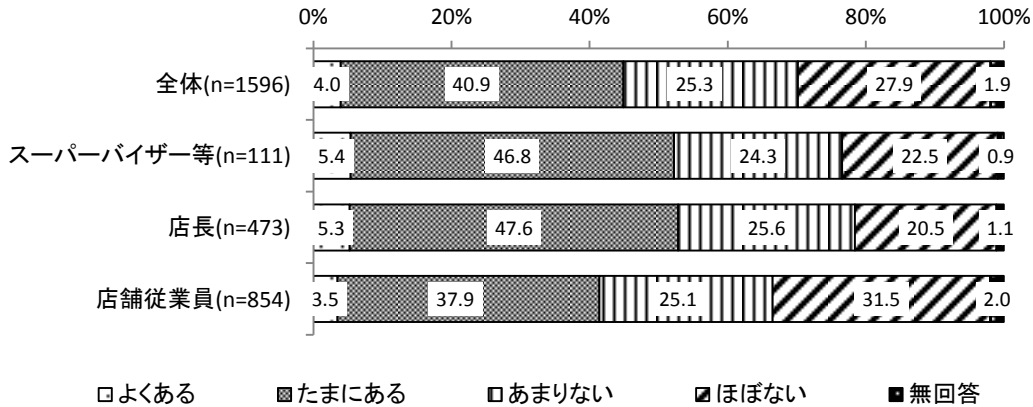
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑩客や同僚・部下、本社（本部）からの理不尽な要求・クレーム

正規雇用者の客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が4.0%、「たまにある」が40.9%であった。

職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が5.4%で最も高く、次いで「店長」が5.3%、「店舗従業員」が3.5%であった。

図表 328 客からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【正規雇用者・職種別】



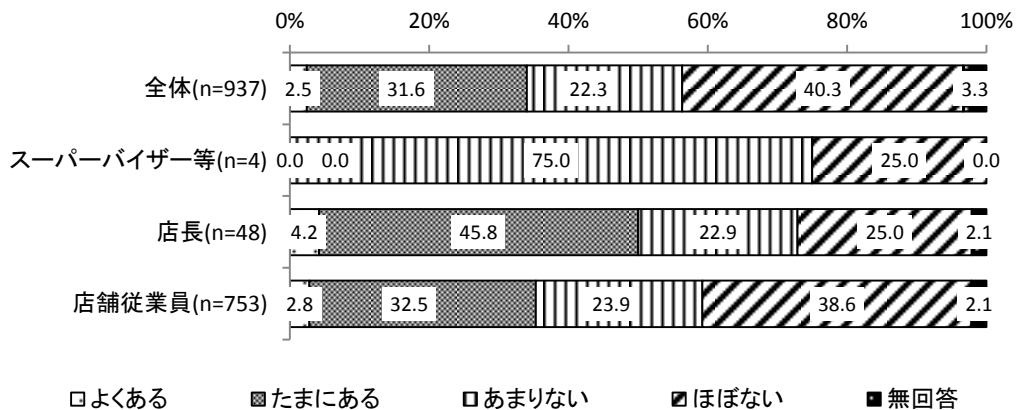
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が2.5%、「たまにある」が31.6%であった。

職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「店長」が4.2%で、次いで「店舗従業員」が2.8%であった。

図表 329 客からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【非正規雇用者・職種別】



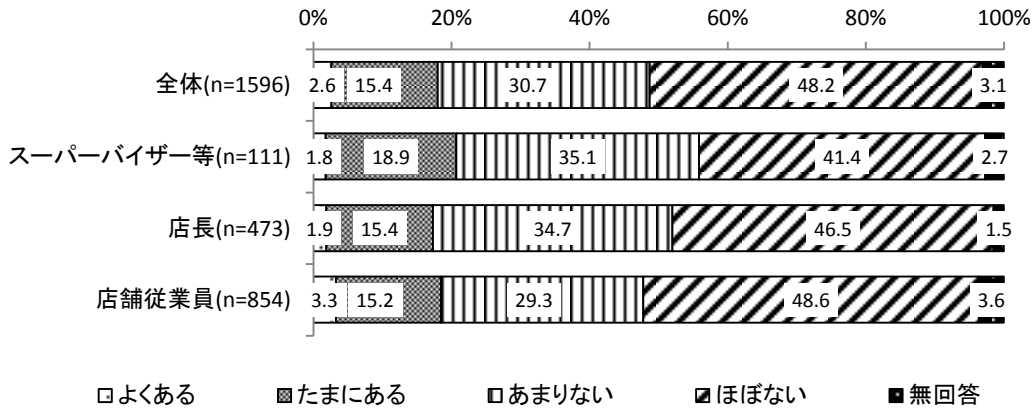
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の同僚・部下からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が2.6%、「たまにある」が15.4%であった。

職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「店舗従業員」が3.3%で最も高く、次いで「店長」が1.9%、「スーパーバイザー等」が1.8%であった。

図表 330 同僚・部下からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【正規雇用者・職種別】



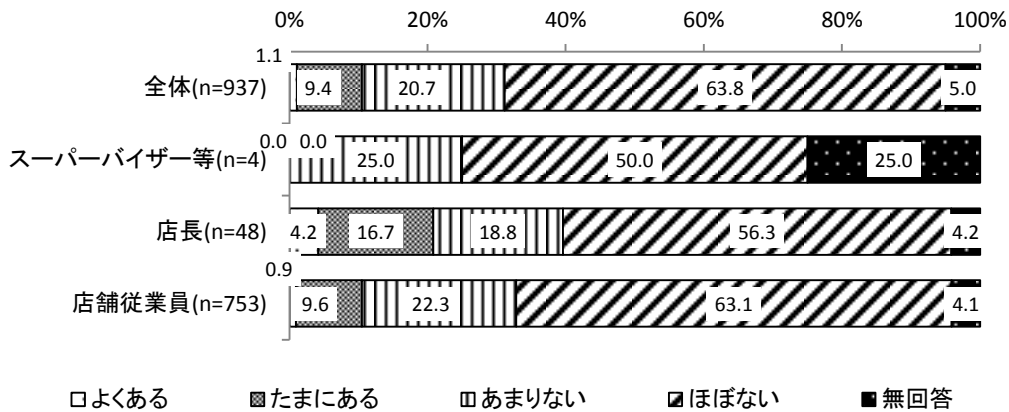
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の同僚・部下からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が1.1%、「たまにある」が9.4%であった。

職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「店長」が4.2%で、次いで「店舗従業員」が0.9%であった。

図表 331 同僚・部下からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【非正規雇用者・職種別】



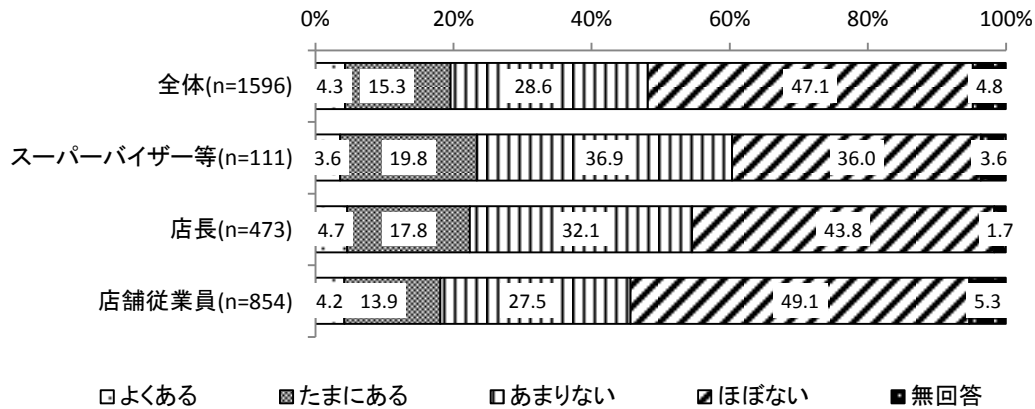
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の本社（本部）からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が4.3%、「たまにある」が15.3%であった。

職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「店長」が4.7%で最も高く、次いで「店舗従業員」が4.2%、「スーパーバイザー等」が3.6%であった。

図表 332 本社（本部）からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【正規雇用者・職種別】



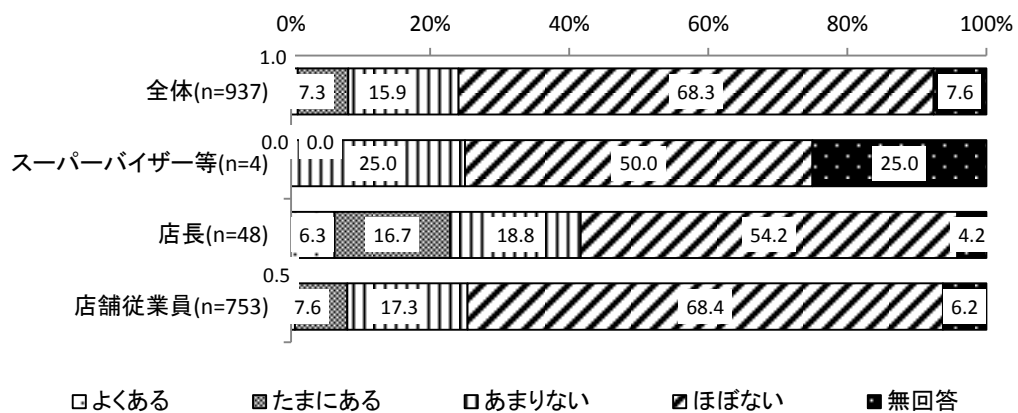
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の本社（本部）からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、「よくある」が1.0%、「たまにある」が7.3%であった。

職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「店長」が6.3%で、次いで「店舗従業員」が0.5%であった。

図表 333 本社（本部）からの理不尽な要求・クレームに苦慮すること【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑪仕事の特性

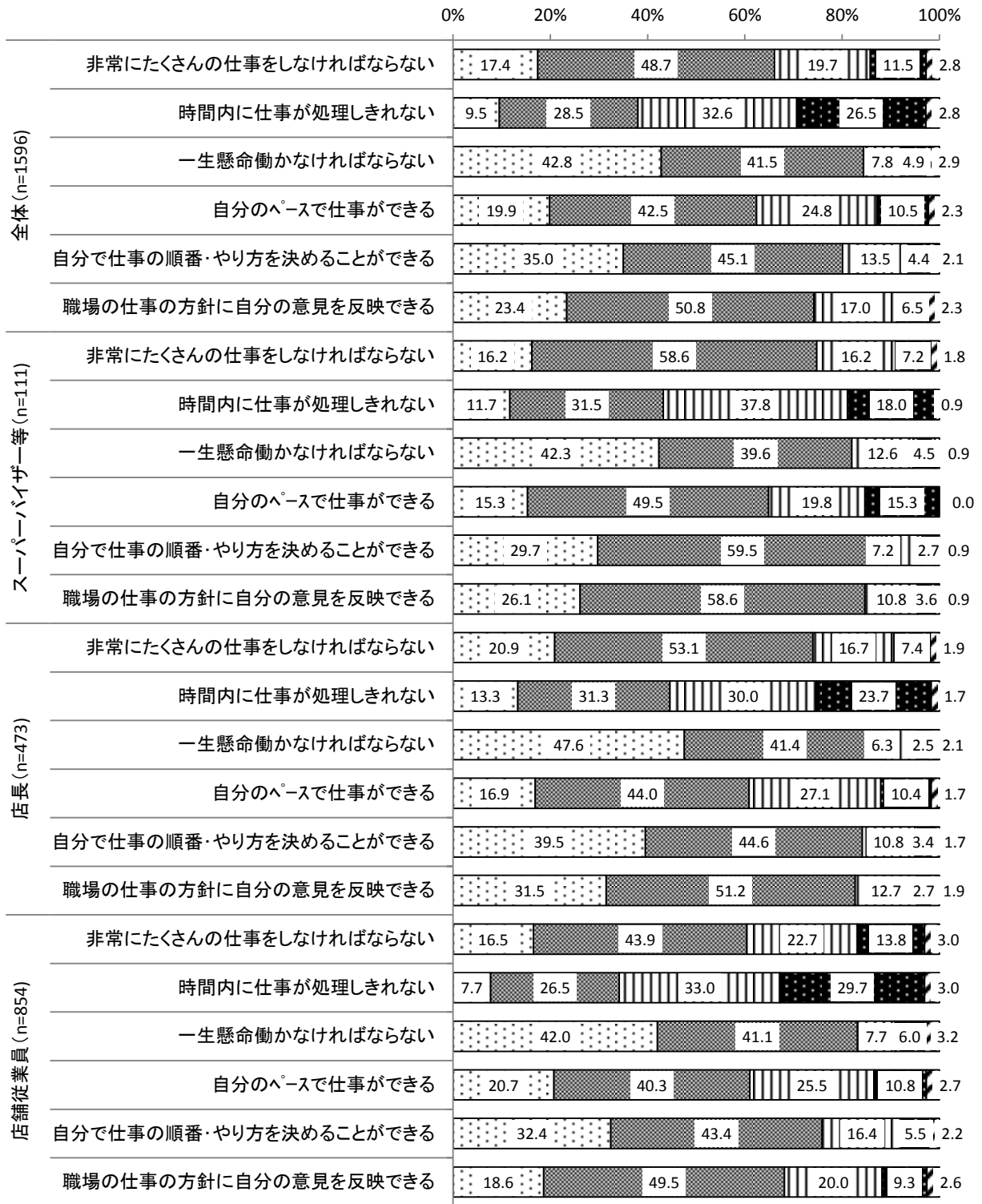
正規雇用者の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は17.4%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が9.5%、「一生懸命働かなければならない」が42.8%、「自分のペースで仕事ができる」が19.9%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が35.0%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が23.4%であった。

スーパーバイザー等（正規雇用者）の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は16.2%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が11.7%、「一生懸命働かなければならない」が42.3%、「自分のペースで仕事ができる」が15.3%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が29.7%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が26.1%であった。

店長（正規雇用者）の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は20.9%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が13.3%、「一生懸命働かなければならない」が47.6%、「自分のペースで仕事ができる」が16.9%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が39.5%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が31.5%であった。

店舗従業員（正規雇用者）の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は16.5%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が7.7%、「一生懸命働かなければならない」が42.0%、「自分のペースで仕事ができる」が20.7%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が32.4%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が18.6%であった。

図表 334 仕事の特性【正規雇用者・職種別】



□そうだ ■まあそうだ □やや違う ■違う ■無回答

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

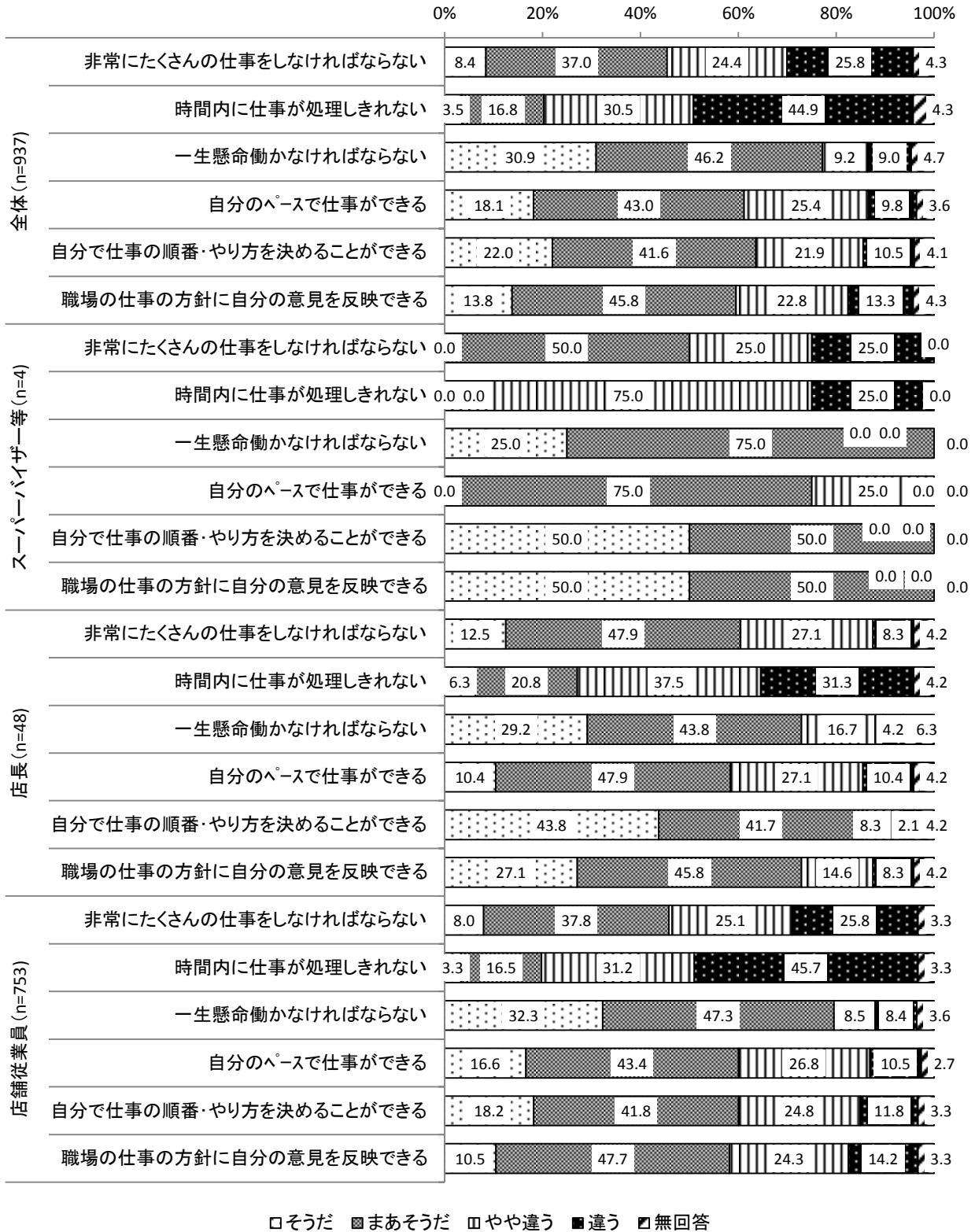
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は 8.4%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が 3.5%、「一生懸命働かなければならない」が 30.9%、「自分のペースで仕事ができる」が 18.1%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が 22.0%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が 13.8%であった。

職種別にみると、店長（非正規雇用者）の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は 12.5%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が 6.3%、「一生懸命働かなければならない」が 29.2%、「自分のペースで仕事ができる」が 10.4%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が 43.8%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が 27.1%であった。

店舗従業員（非正規雇用者）の仕事の特性について、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した者の割合は 8.0%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」が 3.3%、「一生懸命働かなければならない」が 32.3%、「自分のペースで仕事ができる」が 16.6%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」が 18.2%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」が 10.5%であった。

図表 335 仕事の特性【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑫上司や同僚との関係

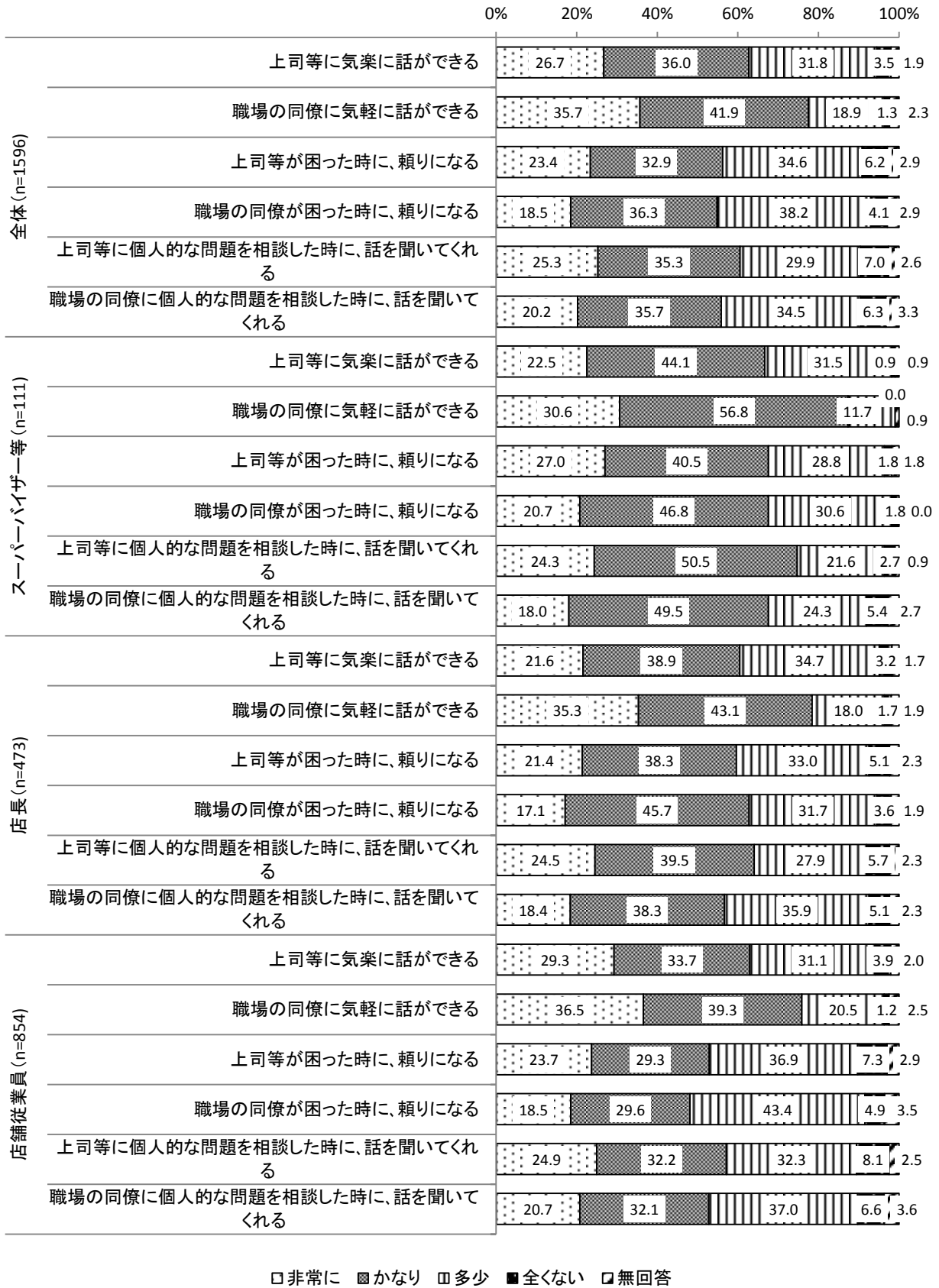
正規雇用者について、現在の職場の上司や同僚との関係をみると、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は26.7%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は35.7%、「上司等が困った時に、頼りになる」が23.4%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が18.5%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が25.3%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が20.2%であった。

職種別にみると、スーパーバイザー等（正規雇用者）では、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は22.5%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は30.6%、「上司等が困った時に、頼りになる」が27.0%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が20.7%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が24.3%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が18.0%であった。

「店長」（正規雇用者）では、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は21.6%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は35.3%、「上司等が困った時に、頼りになる」が21.4%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が17.1%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が24.5%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が18.4%であった。

「店舗従業員」（正規雇用者）では、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は29.3%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は36.5%、「上司等が困った時に、頼りになる」が23.7%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が18.5%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が24.9%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が20.7%であった。

図表 336 上司や同僚との関係【正規雇用者・職種別】



□非常に ■かなり □多少 ■全くない □無回答

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

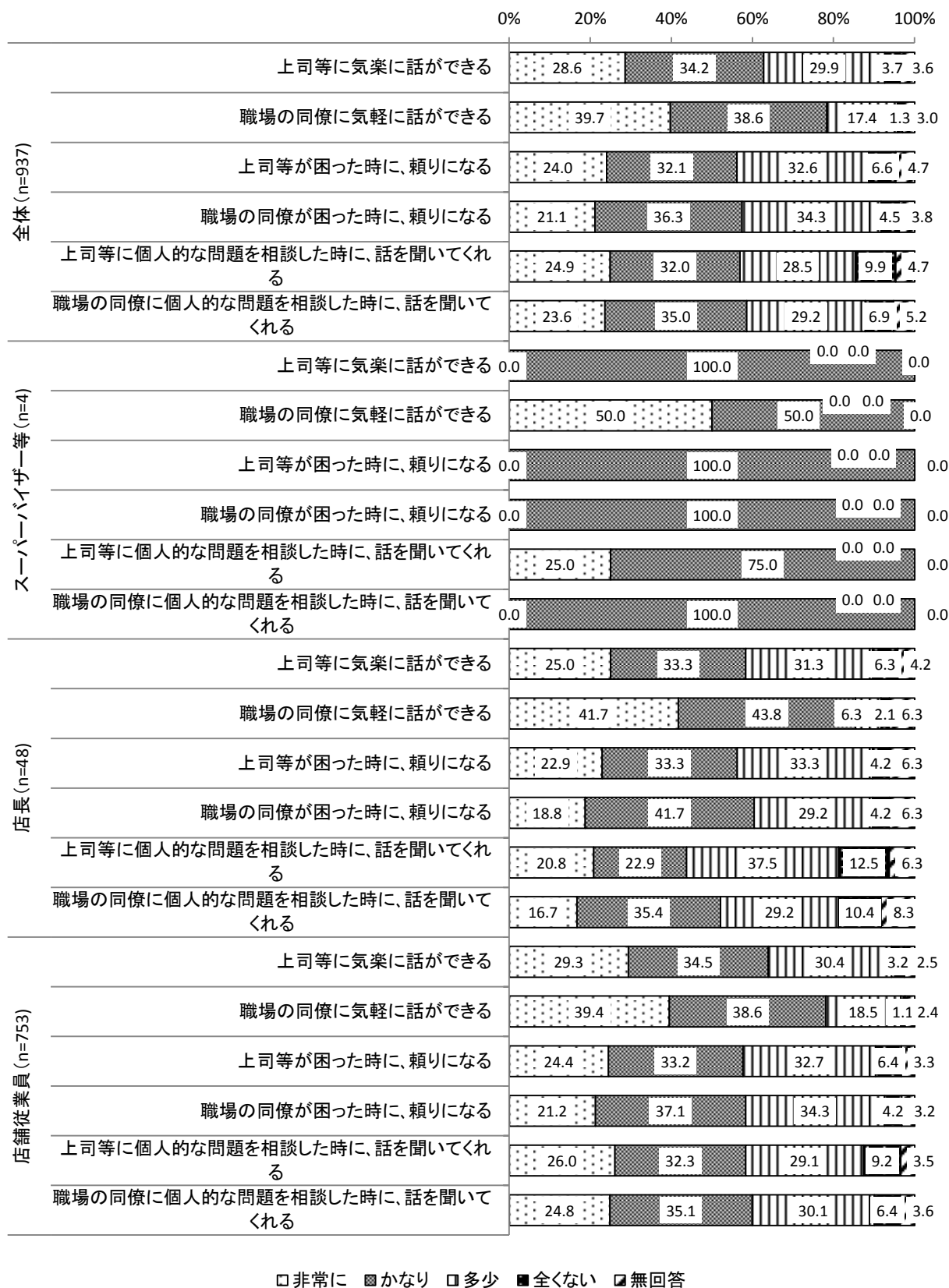
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者について、現在の職場の上司や同僚との関係をみると、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は28.6%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は39.7%、「上司等が困った時に、頼りになる」が24.0%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が21.1%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が24.9%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が23.6%であった。

職種別にみると、「店長」（非正規雇用者）では、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は25.0%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は41.7%、「上司等が困った時に、頼りになる」が22.9%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が18.8%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が20.8%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が16.7%であった。

「店舗従業員」（非正規雇用者）では、「上司等と気楽に話ができる」について「非常に」と回答した者の割合は29.3%であった。同様に、「職場の同僚に気軽に話ができる」は39.4%、「上司等が困った時に、頼りになる」が24.4%、「職場の同僚が困った時に、頼りになる」が21.2%、「上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が26.0%、「職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる」が24.8%であった。

図表 337 上司や同僚との関係【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

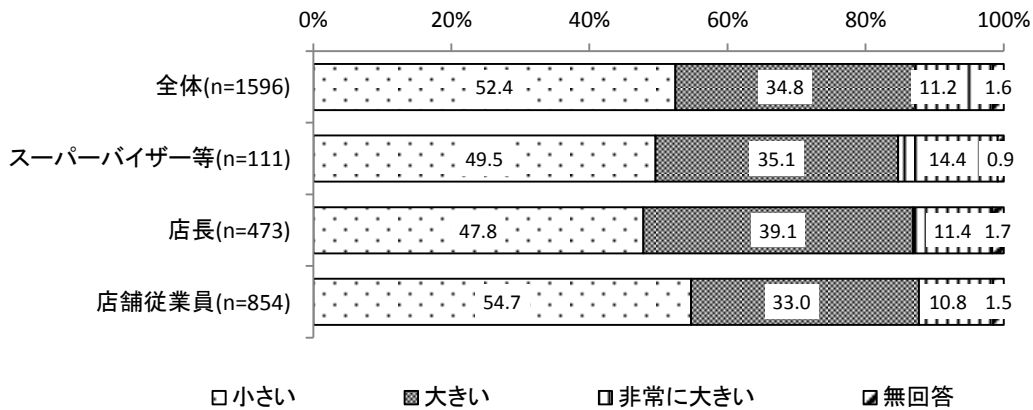
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑬仕事についての負担

正規雇用者の仕事についての精神的負担は、「小さい」が52.4%、「大きい」が34.8%、「非常に大きい」が11.2%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が14.4%で最も高く、次いで「店長」が11.4%、「店舗従業員」が10.8%であった。

図表 338 仕事についての精神的負担【正規雇用者・職種別】



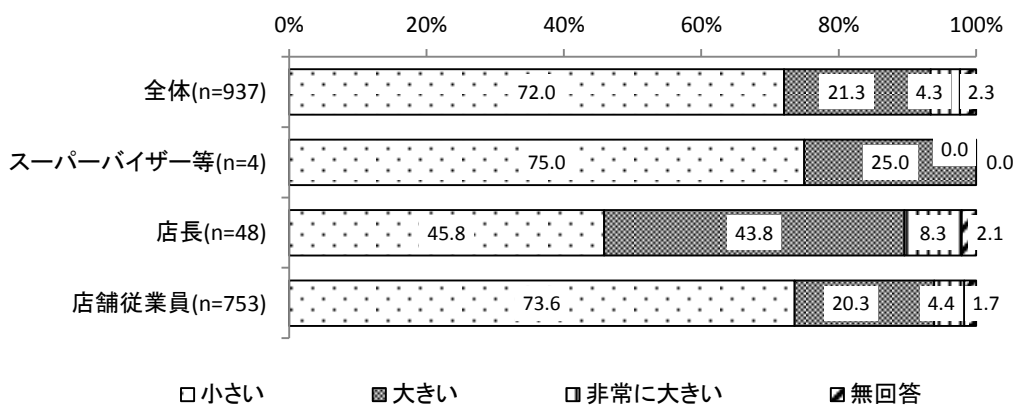
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の仕事についての精神的負担は、「小さい」が72.0%、「大きい」が21.3%、「非常に大きい」が4.3%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」と回答した者の割合は「店長」が8.3%で、次いで「店舗従業員」が4.4%であった。

図表 339 仕事についての精神的負担【非正規雇用者・職種別】



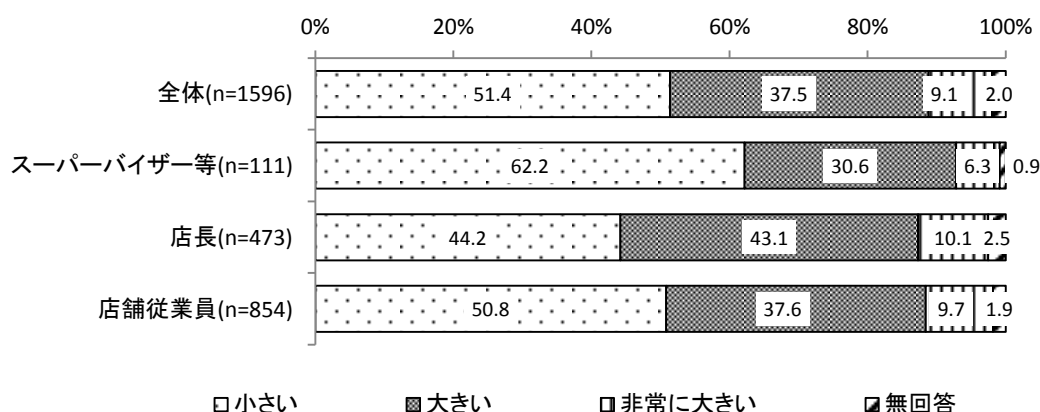
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の仕事についての身体的負担は、「小さい」が51.4%、「大きい」が37.5%、「非常に大きい」が9.1%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」と回答した者の割合は「店長」が10.1%で最も高く、次いで「店舗従業員」が9.7%、「スーパーバイザー等」が6.3%であった。

図表 340 仕事についての身体的負担【正規雇用者・職種別】



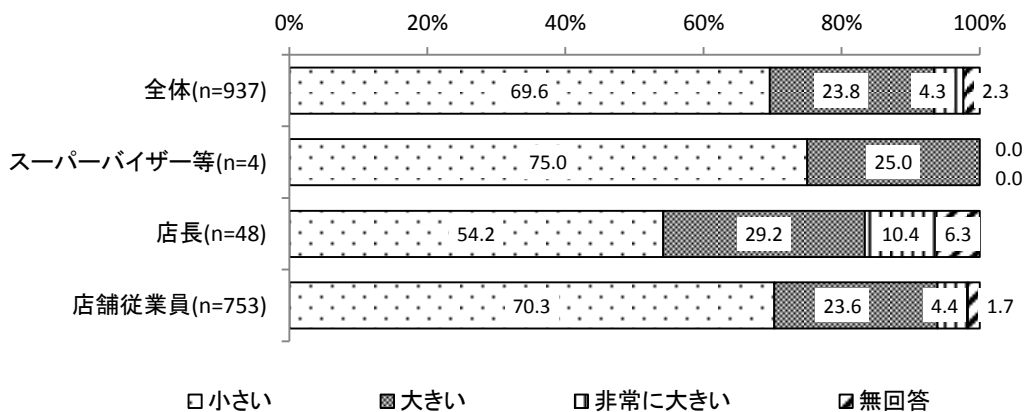
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の仕事についての身体的負担は、「小さい」が69.6%、「大きい」が23.8%、「非常に大きい」が4.3%であった。

職種別にみると、「非常に大きい」と回答した者の割合は「店長」が10.4%で、次いで「店舗従業員」が4.4%であった。

図表 341 仕事についての身体的負担【非正規雇用者・職種別】



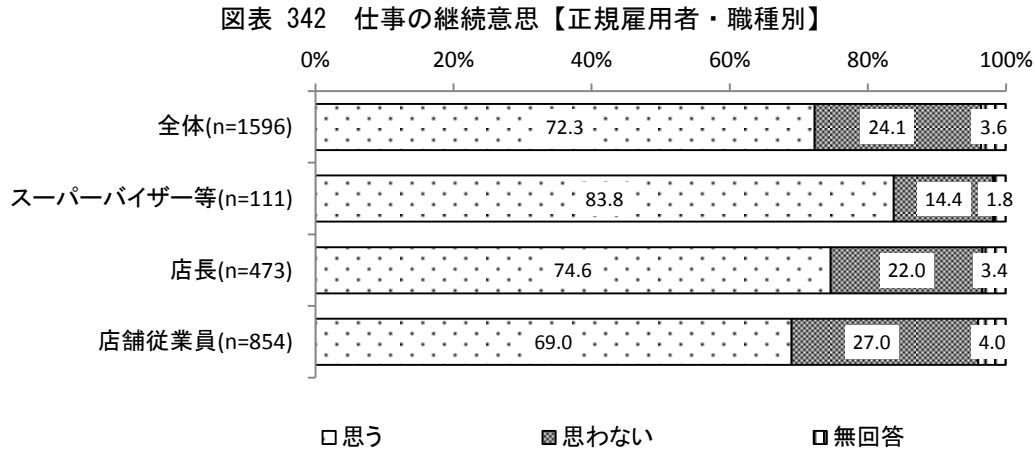
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑭ 仕事の継続意思

正規雇用者における現在の仕事の継続意思については、今後も働きたいと「思う」が72.3%、「思わない」が24.1%であった。

職種別にみると、「思わない」と回答した者の割合は「店舗従業員」が27.0%で最も高く、次いで「店長」が22.0%。「スーパーバイザー等」が14.4%であった。

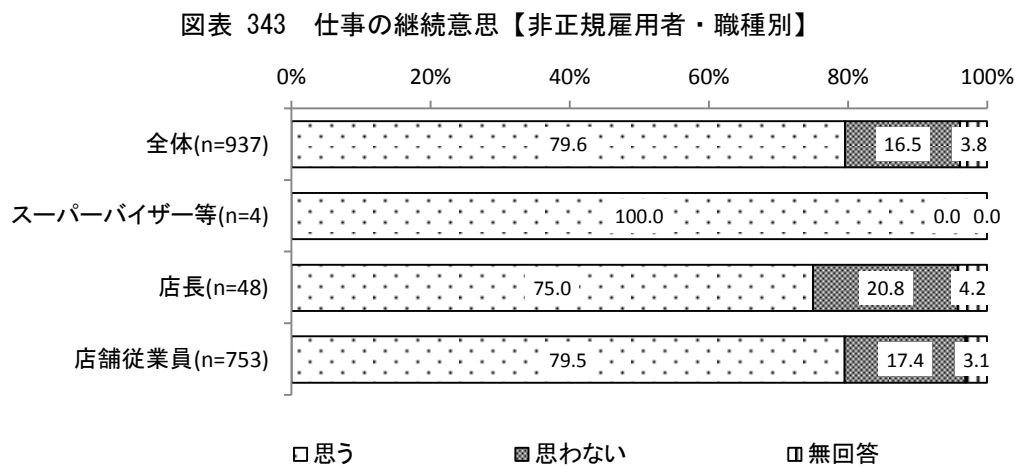


※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における現在の仕事の継続意思については、今後も働きたいと「思う」が79.6%、「思わない」が16.5%であった。

職種別にみると、「思わない」と回答した者の割合は「店長」が20.8%で、「店舗従業員」が17.4%であった。



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、現在の仕事について今後も続けたいと「思わない」と回答した 385 件について、その理由をみると、「労働時間・拘束時間が長い」とが 54.5%で最も多く、次いで「収入が低い」とが 50.6%、「休みが少ない」とが 49.1%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」は「労働時間・拘束時間が長い」とが 50.0%で最も多く、「店長」は「休みが少ない」とが 64.4%で最も多く、「店舗従業員」では「収入が低い」とが 53.2%で最も多かった。また、「店長」では「将来のキャリアパスが見えてこない」とが 40.4%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

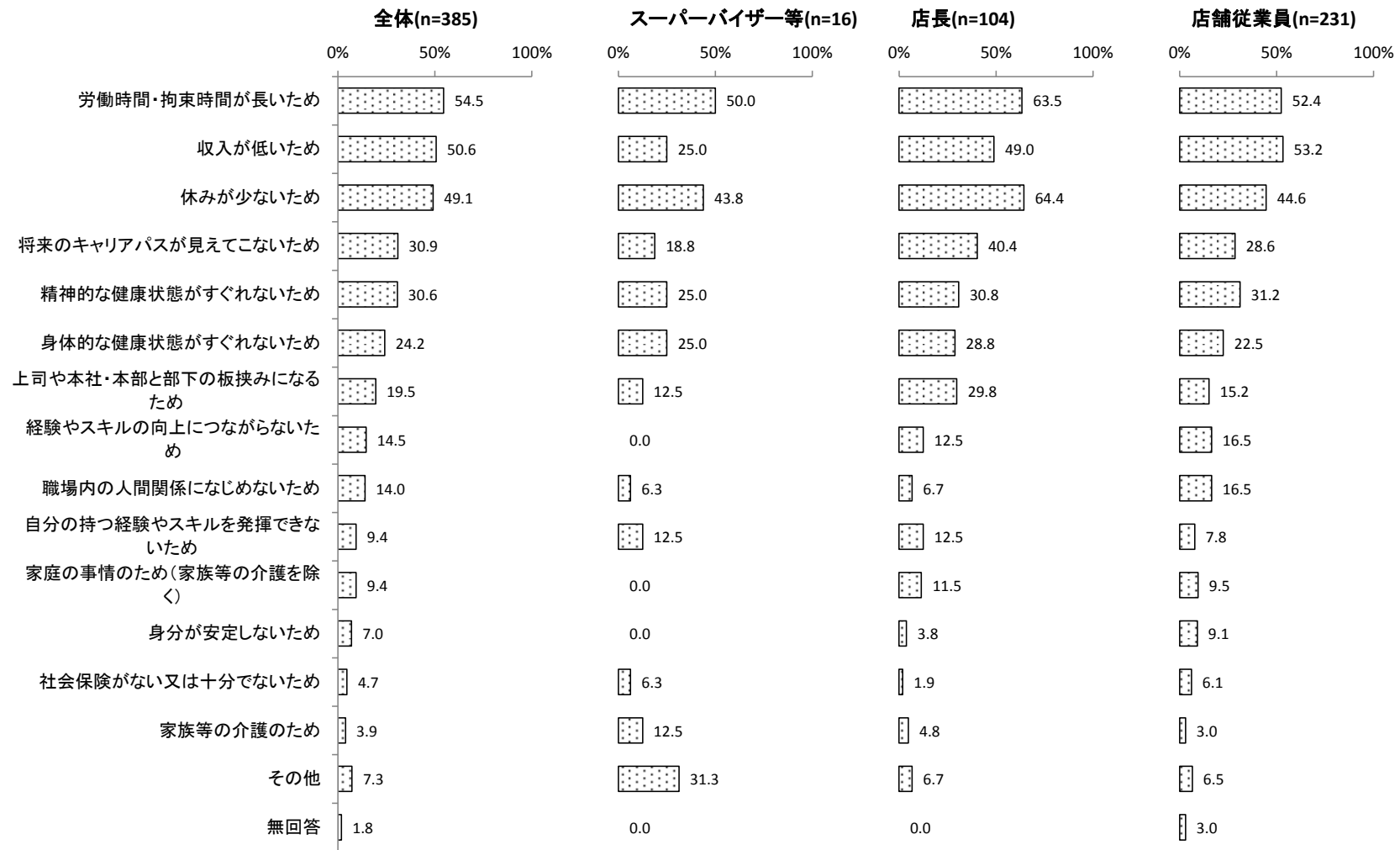
図表 344 現在の仕事を今後も続けたいと思わない理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件）							
		下段：割合（%）							
		収入が低い ため	労働時間・ 拘束時間が 長い	休みが少 ないため	職場内の 人間関係 になじ まない ため	上司や本 社・本部 と部下 の挟み になる ため	身体的な 健康状態 がすぐ れない ため	精神的な 健康状態 がすぐ れない ため	自分の持 つ経験や スキル を 発揮 でき ない ため
全体	385	195	210	189	54	75	93	118	36
	100.0	50.6	54.5	49.1	14.0	19.5	24.2	30.6	9.4
スーパーバイザー 等	16	4	8	7	1	2	4	4	2
	100.0	25.0	50.0	43.8	6.3	12.5	25.0	25.0	12.5
店長	104	51	66	67	7	31	30	32	13
	100.0	49.0	63.5	64.4	6.7	29.8	28.8	30.8	12.5
店舗従業員	231	123	121	103	38	35	52	72	18
	100.0	53.2	52.4	44.6	16.5	15.2	22.5	31.2	7.8
	調査数	経験やス キルの向 上につ な	社会保 険がない 又は十分 でない ため	身分が安 定しない ため	将来のキ ャリアパ スが見 えてこ ない ため	家庭の介 護を除く ため（家 族等）	家族等 の介護 のため	その他	無回答
全体	385	56	18	27	119	36	15	28	7
	100.0	14.5	4.7	7.0	30.9	9.4	3.9	7.3	1.8
スーパーバイザー 等	16	0	1	0	3	0	2	5	0
	100.0	0.0	6.3	0.0	18.8	0.0	12.5	31.3	0.0
店長	104	13	2	4	42	12	5	7	0
	100.0	12.5	1.9	3.8	40.4	11.5	4.8	6.7	0.0
店舗従業員	231	38	14	21	66	22	7	15	7
	100.0	16.5	6.1	9.1	28.6	9.5	3.0	6.5	3.0

※現在の仕事について今後も働きたいと「思わない」と回答した正規雇用者（調査数 n=385）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 345 現在の仕事を今後も続けたいと思わない理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※現在の仕事について今後も働き続けたいと「思わない」と回答した正規雇用者（調査数 n=385）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のうち、現在の仕事について今後も続けたいと「思わない」と回答した 155 件について、その理由をみると、「収入が低い」が 45.8%で最も多く、次いで「休みが少ない」が 23.2%、「身体的な健康状態がすぐれない」が 20.6%であった。

職種別にみると、「店長」、「店舗従業員」とともに「収入が低い」がそれぞれ 70.0%、41.2%で最も多かった。

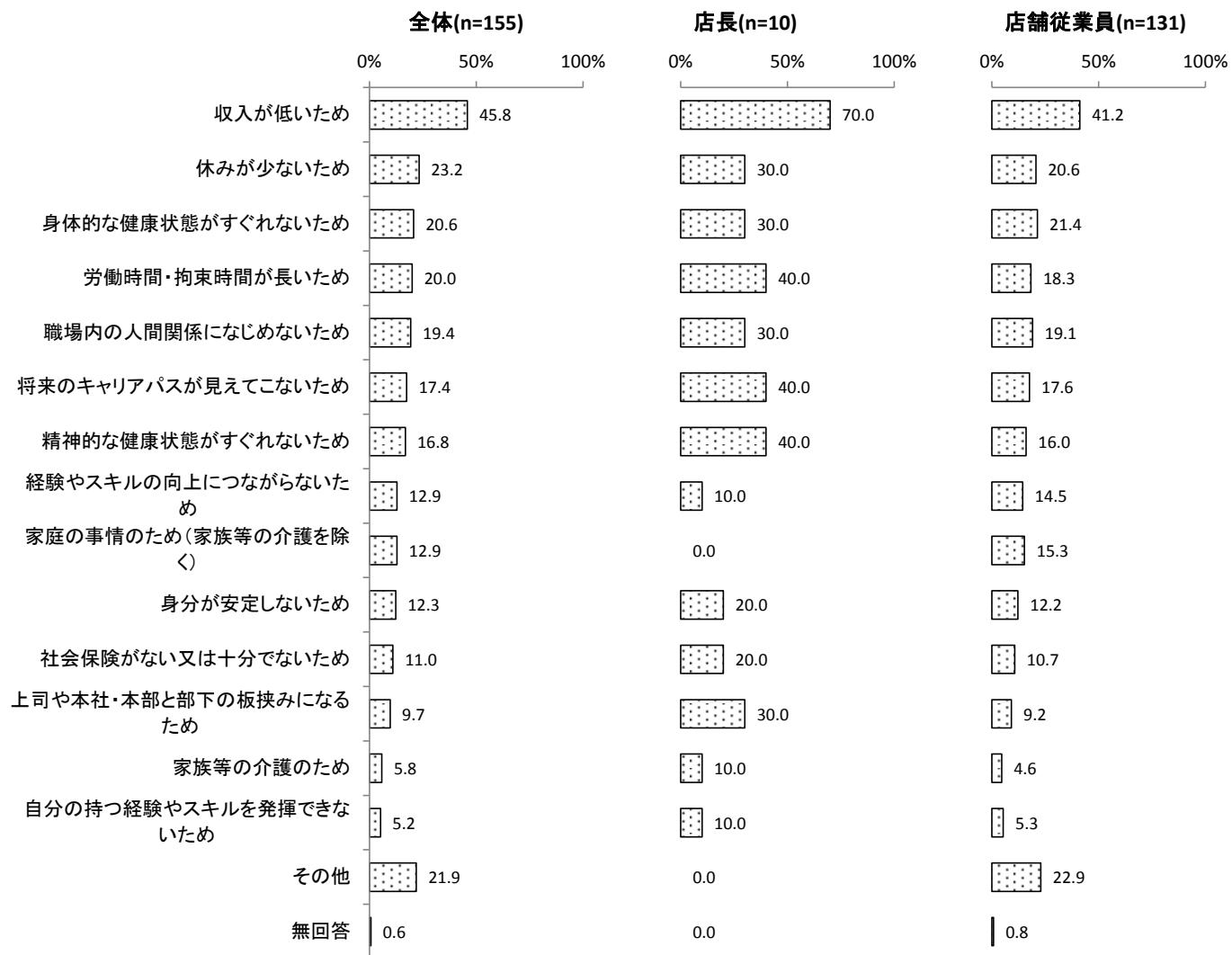
図表 346 現在の仕事を今後も続けたいと思わない理由（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	収入が低い ため	労働時間・拘束時間が長い ため	休みが少ない ため	職場内の人間関係になじ めないため	上司や本社・本部と部下 の板挟みになるため	身体的な健康状態がすぐ れないため	精神的な健康状態がすぐ れないため	自分の持つ経験やスキル を發揮できないため
全体	155 100.0	71 45.8	31 20.0	36 23.2	30 19.4	15 9.7	32 20.6	26 16.8	8 5.2
スーパーバイザー等	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
店長	10 100.0	7 70.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	3 30.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0
店舗従業員	131 100.0	54 41.2	24 18.3	27 20.6	25 19.1	12 9.2	28 21.4	21 16.0	7 5.3
	調査数	経験やスキルの向上につ ながらないため	社会保険がない又は十分 でないため	身分が安定しないため	将来のキャリアパスが見 えてこないため	家庭の事情のため（家族 等の介護を除く）	家族等の介護のため	その他	無回答
全体	155 100.0	20 12.9	17 11.0	19 12.3	27 17.4	20 12.9	9 5.8	34 21.9	1 0.6
スーパーバイザー等	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
店長	10 100.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	4 40.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0
店舗従業員	131 100.0	19 14.5	14 10.7	16 12.2	23 17.6	20 15.3	6 4.6	30 22.9	1 0.8

※現在の仕事について今後も働き続けたいと「思わない」と回答した非正規雇用者（調査数 n=155）について集計。
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

図表 347 現在の仕事を今後も続けたいと思わない理由（複数回答）【非正規雇用者・職種別】



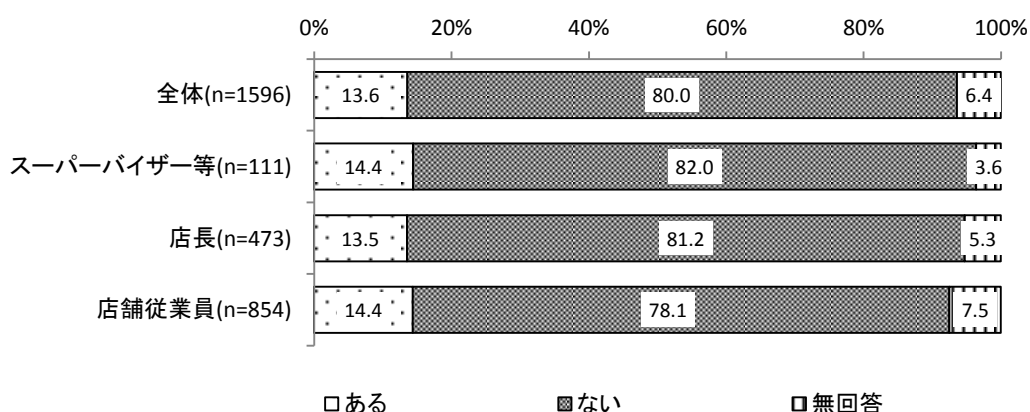
※現在の仕事について今後も働き続けたいと「思わない」と回答した非正規雇用者（調査数 n=155）について集計。なお、スーパーバイザー等は有効回答件数が0件であった。
 ※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑮けがや事故、ヒヤリハットの経験

正規雇用者の工作中的けがや事故の経験について「ある」と回答した者の割合は 13.6%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」と「店舗従業員」がそれぞれ 14.4%で最も高く、次いで「店長」が 13.5%であった。

図表 348 工作中的けがや事故の経験【正規雇用者・職種別】



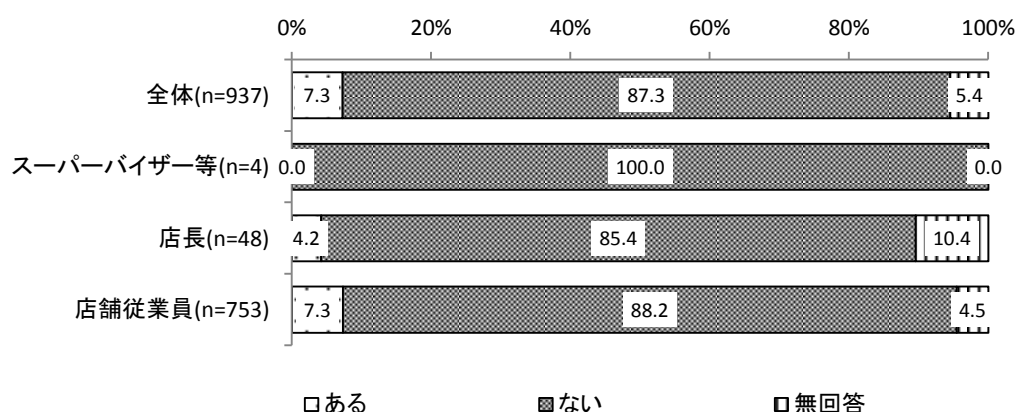
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の工作中的けがや事故の経験について「ある」と回答した者の割合は 7.3%であった。

職種別にみると、「店長」が 4.2%、「店舗従業員」が 7.3%であった。

図表 349 工作中的けがや事故の経験【非正規雇用者・職種別】



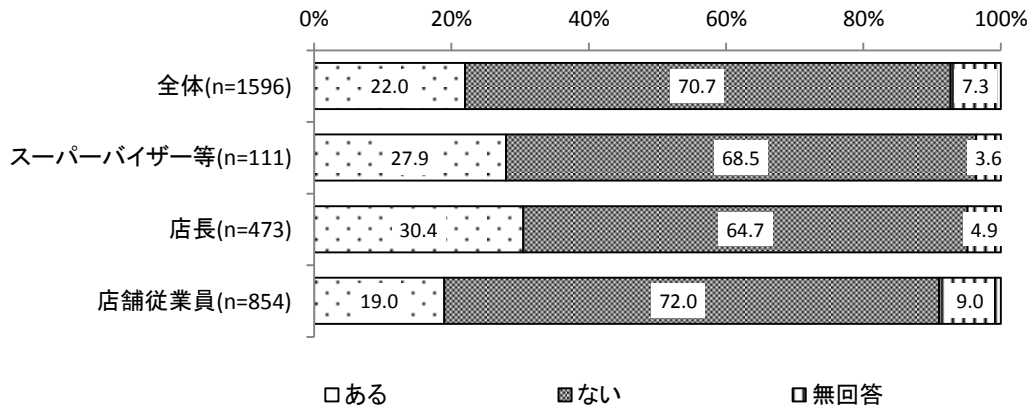
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の工作中的ヒヤリハットの経験について「ある」と回答した者の割合は 22.0%であった。

職種別にみると、「店長」が 30.4%で最も多く、次いで「スーパーバイザー等」が 27.9%、「店舗従業員」が 19.0%であった。

図表 350 工作中的ヒヤリハットの経験【正規雇用者・職種別】



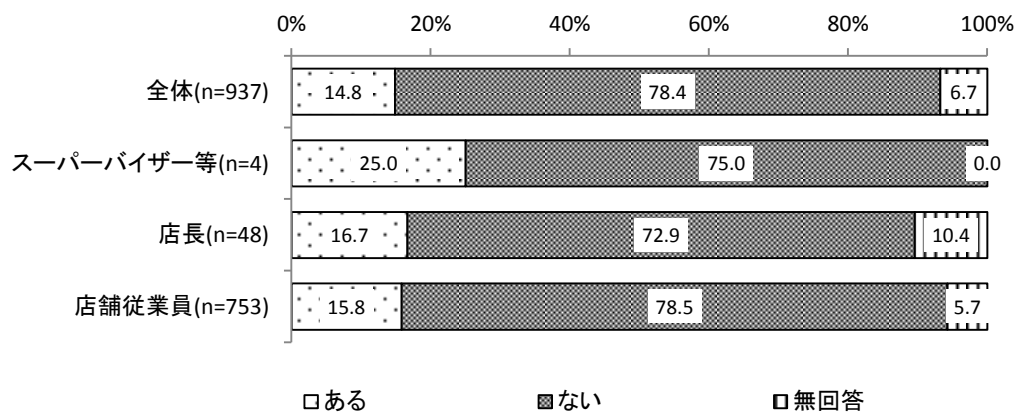
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の工作中的ヒヤリハットの経験について「ある」と回答した者の割合は 14.8%であった。

職種別にみると、「店長」が 16.7%、「店舗従業員」が 15.8%であった。

図表 351 工作中的ヒヤリハットの経験【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

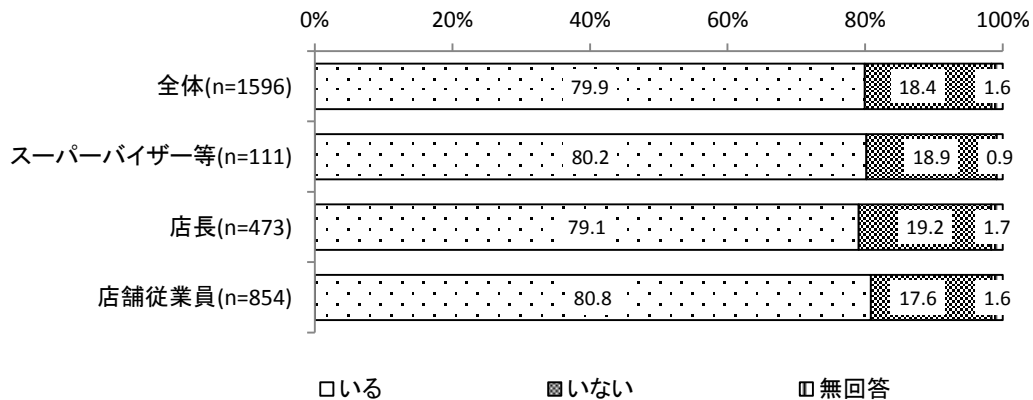
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑩ 職場関係者以外の相談相手の有無

正規雇用者において、仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族が「いる」と回答した者の割合は79.9%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 352 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族の有無【正規雇用者・職種別】



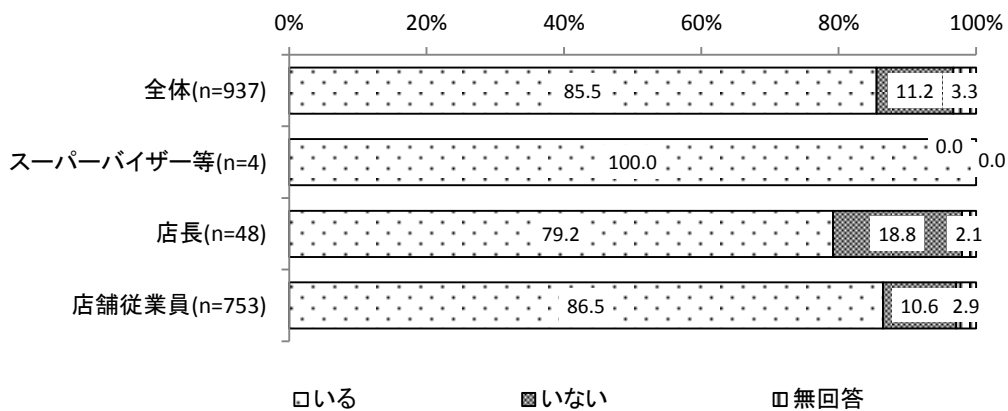
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者において、仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族が「いる」と回答した者の割合は85.5%であった。

職種別にみると、「いる」と回答した者の割合は「店舗従業員」が86.5%、「店長」が79.2%であった。

図表 353 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族の有無【非正規雇用者・職種別】



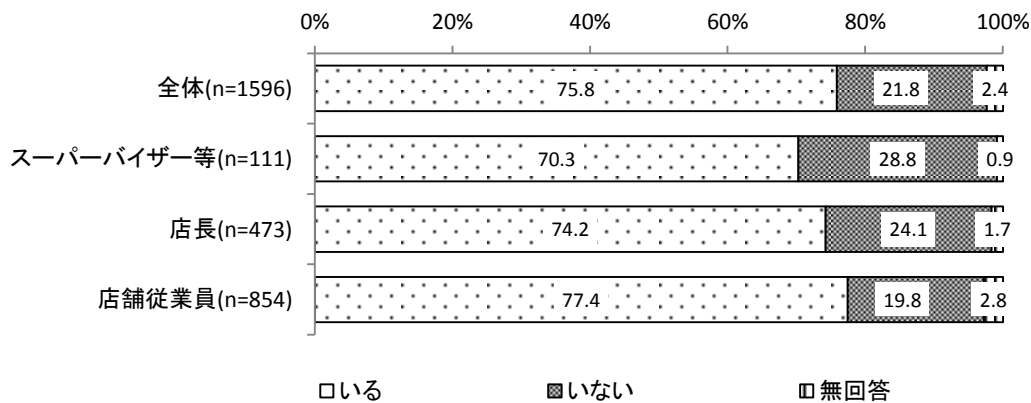
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者において、仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる知人が「いる」と回答した者の割合は75.8%であった。

職種別にみると、「いる」と回答した者の割合は「店舗従業員」が77.4%で最も高く、次いで「店長」が74.2%、「スーパーバイザー等」が70.3%であった。

図表 354 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる知人の有無【正規雇用者・職種別】



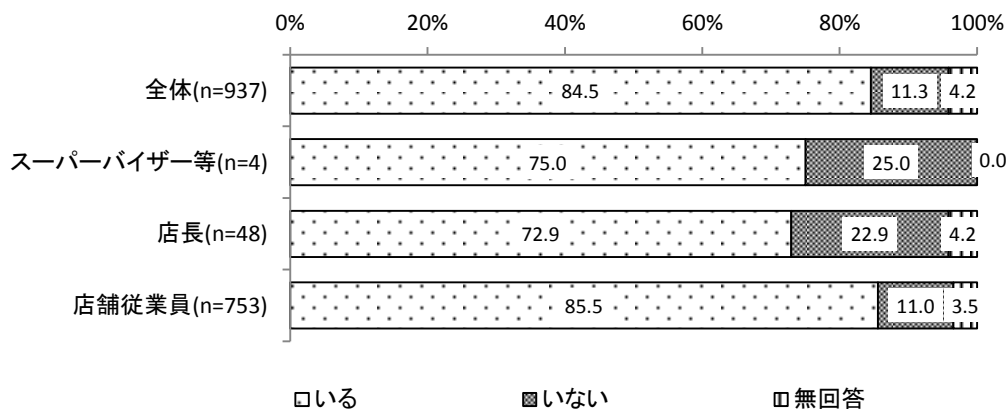
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者において、仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる知人が「いる」と回答した者の割合は84.5%であった。

職種別にみると、「いる」と回答した者の割合は「店舗従業員」が85.5%で、「店長」が72.9%であった。

図表 355 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる知人の有無【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

(3) 休暇の取得状況について

①年次有給休暇の付与日数と取得日数

正規雇用者の平成 27 年度の年次有給休暇の年間新規付与日数（前年度からの繰り越し分を除く）の平均は 9.8 日であり、「0 日」が 29.3%で最も多く、次いで「10 日以上 20 日未満」が 16.5%、「20 日以上 30 日未満」が 14.3%であった。

職種別にみると、平成 27 年度の年次有給休暇の年間新規付与日数は「スーパーバイザー等」が最も多く 17.3 日、「店舗従業員」が最も少なく 7.5 日であった。

図表 356 平成 27 年度の年次有給休暇の年間新規付与日数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）

下段：割合（%）

	調査数	0 日	1 日以上 5 日未満	5 日以上 10 日未満	10 日以上 20 日未満	20 日以上 30 日未満	30 日以上 40 日未満	40 日以上	無回答	平均 (単位：日)
全体	1596 100.0	467 29.3	42 2.6	95 6.0	264 16.5	229 14.3	17 1.1	45 2.8	437 27.4	9.8
スーパーバイザー等	111 100.0	12 10.8	3 2.7	7 6.3	28 25.2	28 25.2	1 0.9	11 9.9	21 18.9	17.3
店長	473 100.0	129 27.3	10 2.1	28 5.9	77 16.3	92 19.5	4 0.8	12 2.5	121 25.6	10.7
店舗従業員	854 100.0	298 34.9	29 3.4	54 6.3	132 15.5	70 8.2	8 0.9	16 1.9	247 28.9	7.5

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の平成 27 年度の年次有給休暇の取得日数の平均は 2.9 日であり、「0 日」が 49.2%で最も多く、次いで「5 日以上 10 日未満」が 10.3%、「1 日以上 3 日未満」が 7.1%であった。

職種別にみると、平成 27 年度の年次有給休暇の取得日数は「スーパーバイザー等」が最も多く 4.7 日、「店舗従業員」が最も少なく 2.6 日であった。

図表 357 平成 27 年度の年次有給休暇の取得日数【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

	調査数	取得日数							平均 (単位：日)
		0 日	1 日以上 3 日未満	3 日以上 5 日未満	5 日以上 10 日未満	10 日以上 15 日未満	15 日以上 20 日未満	20 日以上	
全体	1596 100.0	785 49.2	114 7.1	90 5.6	165 10.3	91 5.7	47 2.9	304 19.0	2.9
スーパーバイザー等	111 100.0	47 42.3	12 10.8	12 10.8	16 14.4	6 5.4	5 4.5	13 11.7	4.7
店長	473 100.0	235 49.7	39 8.2	31 6.6	53 11.2	31 6.6	14 3.0	70 14.8	2.9
店舗従業員	854 100.0	430 50.4	54 6.3	45 5.3	77 9.0	39 4.6	21 2.5	188 22.0	2.6

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

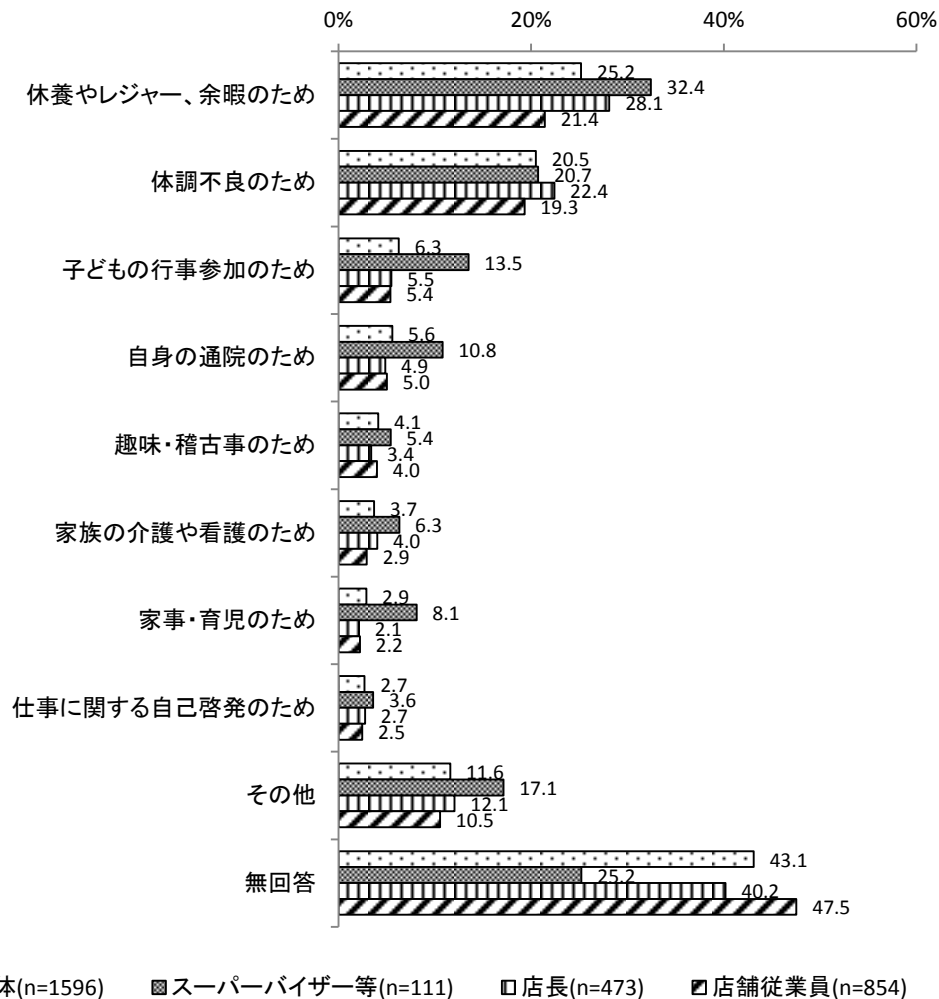
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②年次有給休暇の取得理由

正規雇用者の年次有給休暇を取得理由としては、「休養やレジャー、余暇のため」が25.2%で最も多く、次いで「体調不良のため」が20.5%、「子どもの行事参加のため」が6.3%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「休養やレジャー、余暇のため」が最も多かった。

図表 358 年次有給休暇の取得理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

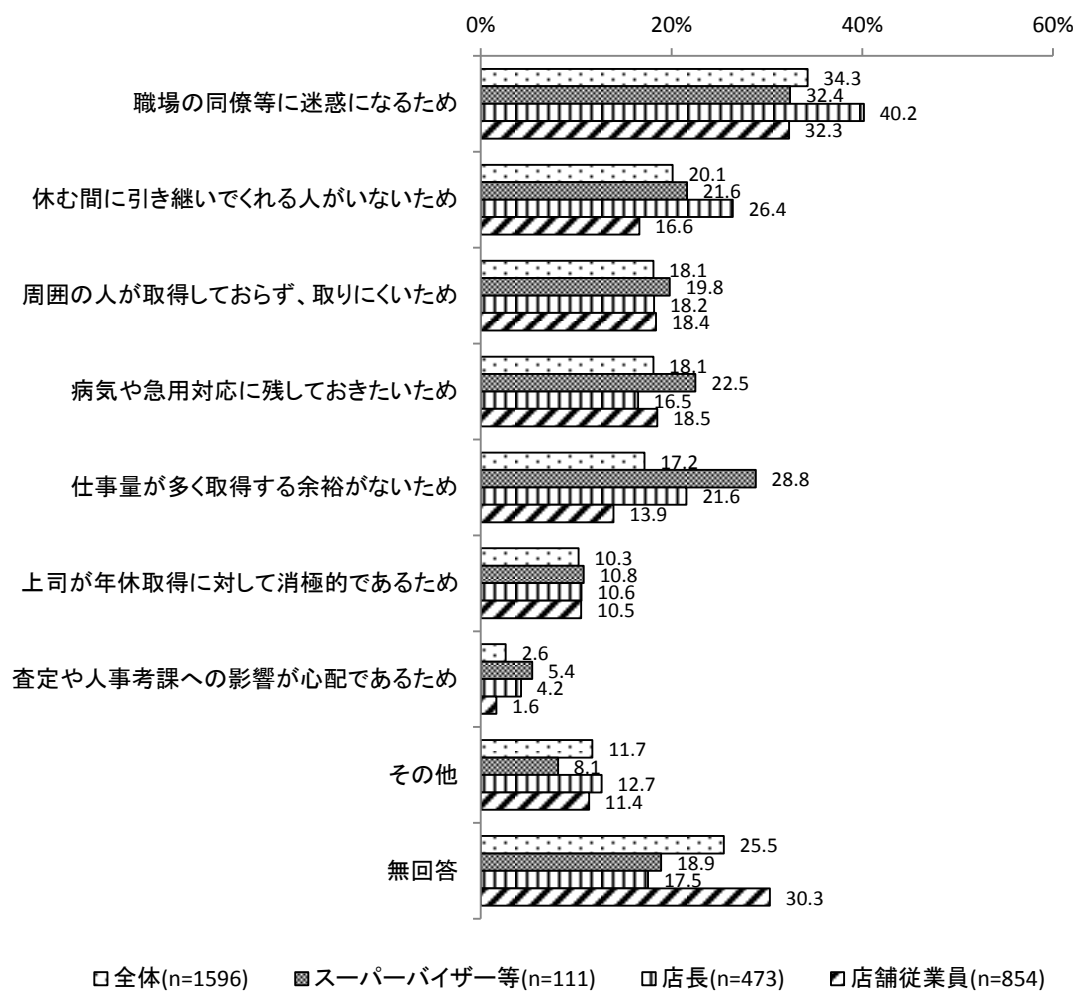
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③年次有給休暇を取得しにくい理由

正規雇用者の年次有給休暇を取得しにくい理由としては、「職場の同僚等に迷惑になるため」が34.3%で最も多く、次いで「休む間に引き継いでくれる人がいないため」が20.1%、「周囲の人が取得しておらず、取りにくいため」及び「病気や急用対応に残しておきたいため」がそれぞれ18.1%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「職場の同僚等に迷惑になるため」が最も多かった。

図表 359 年次有給休暇を取得しにくい理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

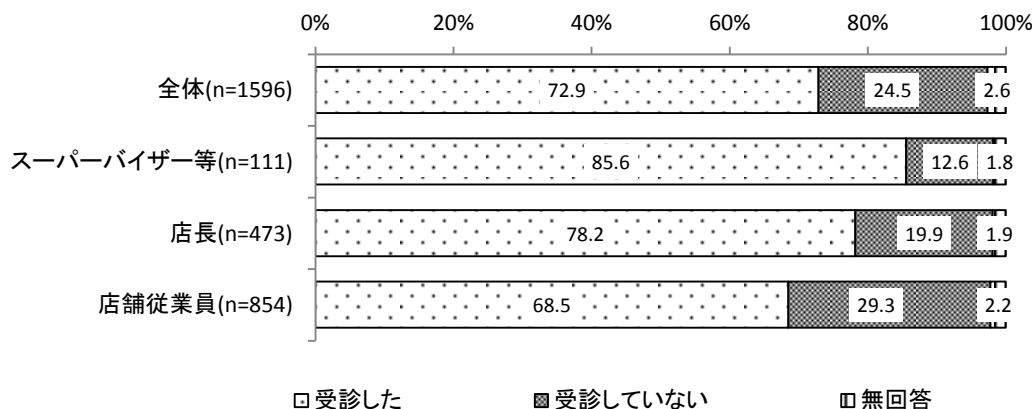
(4) 回答者の生活等について

①健康診断の受診

正規雇用者の昨年度（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）の健康診断の受診については、「受診した」が 72.9%、「受診していない」が 24.5%であった。

職種別にみると、「受診した」者の割合は「スーパーバイザー等」が 85.6%で最も高く、次いで「店長」が 78.2%、「店舗従業員」が 68.5%であった。

図表 360 健康診断の受診（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）【正規雇用者・職種別】



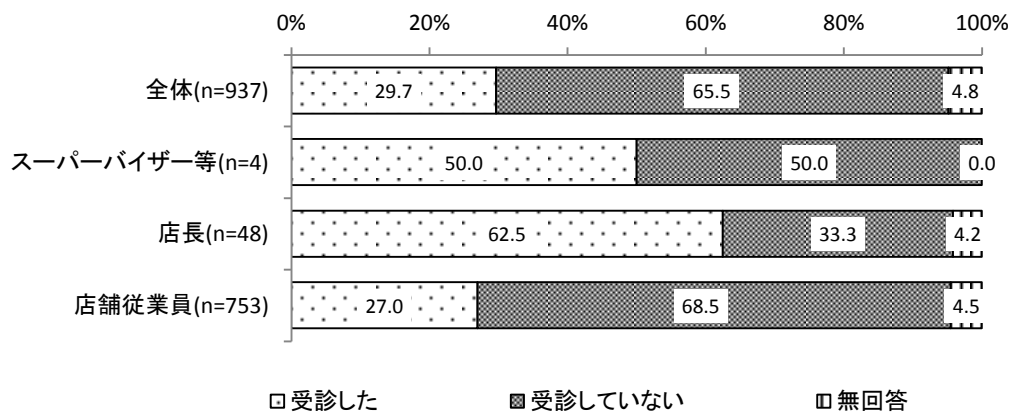
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の昨年度（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）の健康診断の受診については、「受診した」が 29.7%、「受診していない」が 65.5%であった。

職種別にみると、「受診した」者の割合は「店長」が 62.5%、「店舗従業員」が 27.0%であった。

図表 361 健康診断の受診（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

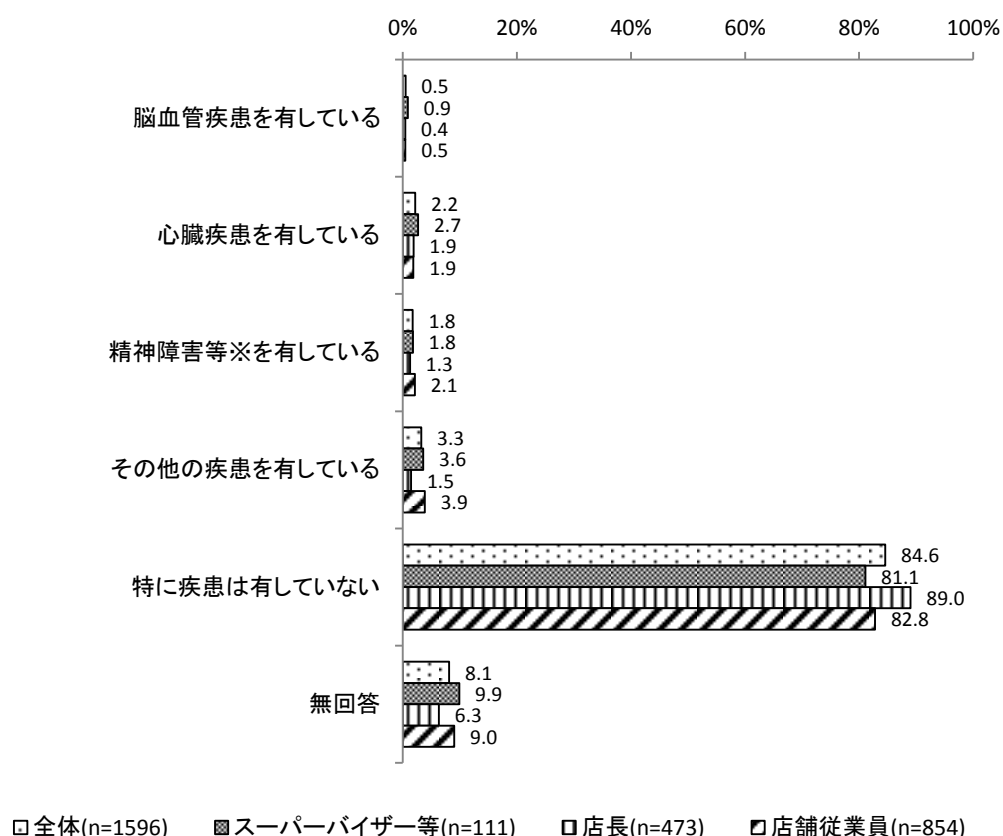
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②疾患について

正規雇用者の脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無については、「脳血管疾患を有している」が0.5%、「心臓疾患を有している」が2.2%、「精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。）を有している」が1.8%であった。

職種別にみると、「店長」では「特に疾患を有していない」が89.0%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 362 脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無（複数回答）【正規雇用者・職種別】



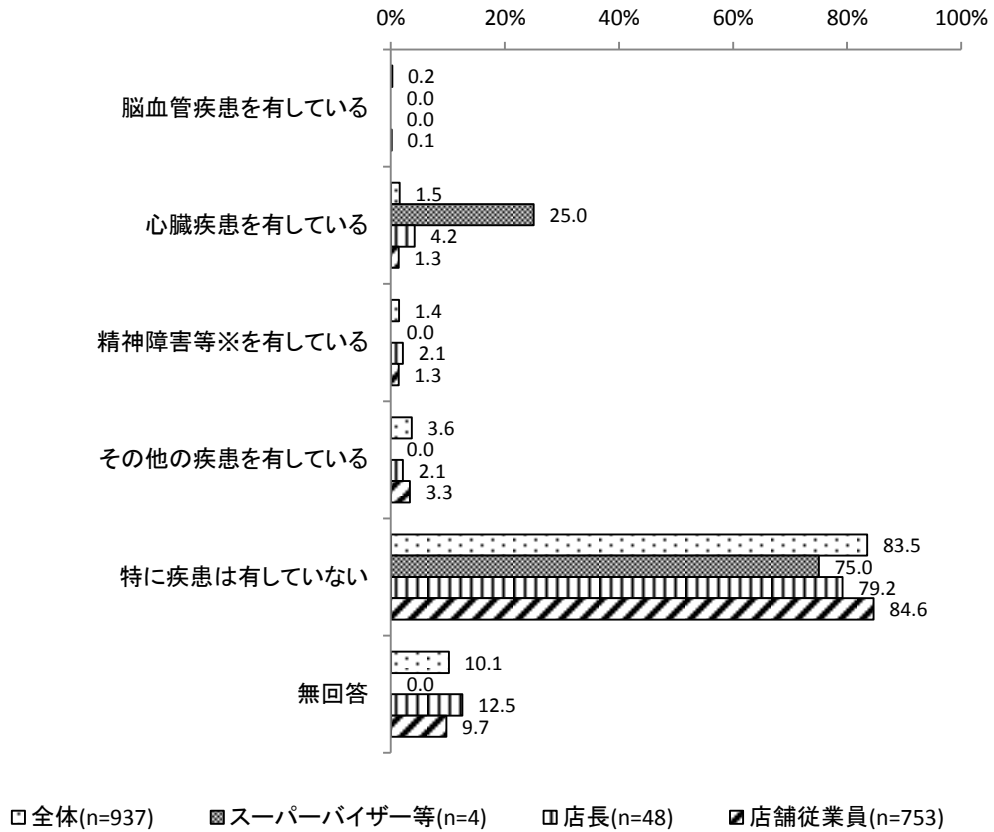
※「精神障害等」には、精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含む。

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無については、「脳血管疾患を有している」が0.2%、「心臓疾患を有している」が1.5%、「精神障害等（メンタルヘルス不調を含む。）を有している」が1.4%であった。

図表 363 脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無（複数回答）【非正規雇用者・職種別】



※「精神障害等」には、精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含む。

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

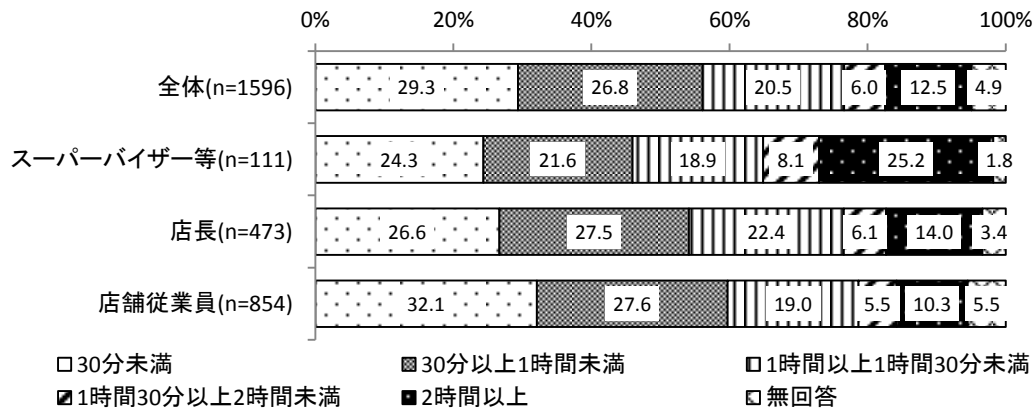
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③生活時間

正規雇用者の勤務日1日における通勤時間（往復）は、「30分未満」が29.3%で最も多く、次いで「30分以上1時間未満」が26.8%、「1時間以上1時間30分未満」が20.5%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」は「2時間以上」が25.2%、「店長」では「30分以上1時間未満」が27.5%、「店舗従業員」は「30分未満」が32.1%でそれぞれ最も高かった。

図表 364 勤務日1日における通勤時間（往復）【正規雇用者・職種別】



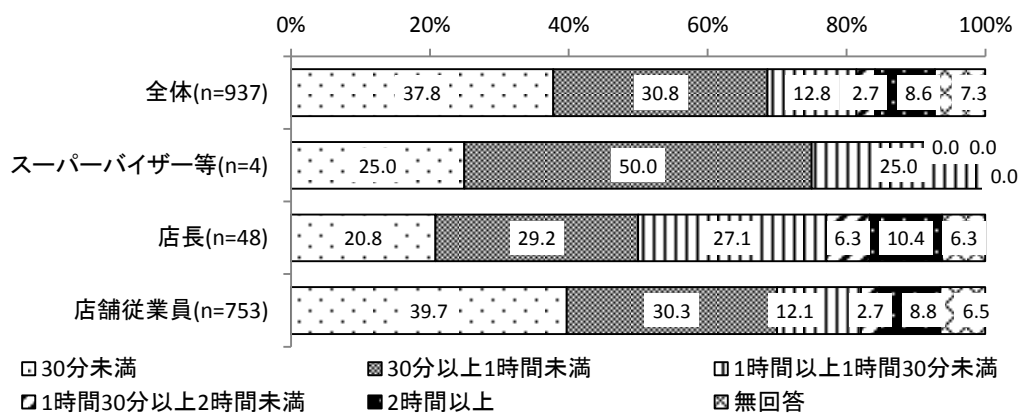
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の勤務日1日における通勤時間（往復）は、「30分未満」が37.8%で最も多く、次いで「30分以上1時間未満」が30.8%、「1時間以上1時間30分未満」が12.8%であった。

職種別にみると、「店長」は「30分以上1時間未満」が29.2%で最も高く、「店舗従業員」では「30分未満」が39.7%で最も高かった。

図表 365 勤務日1日における通勤時間（往復）【非正規雇用者・職種別】



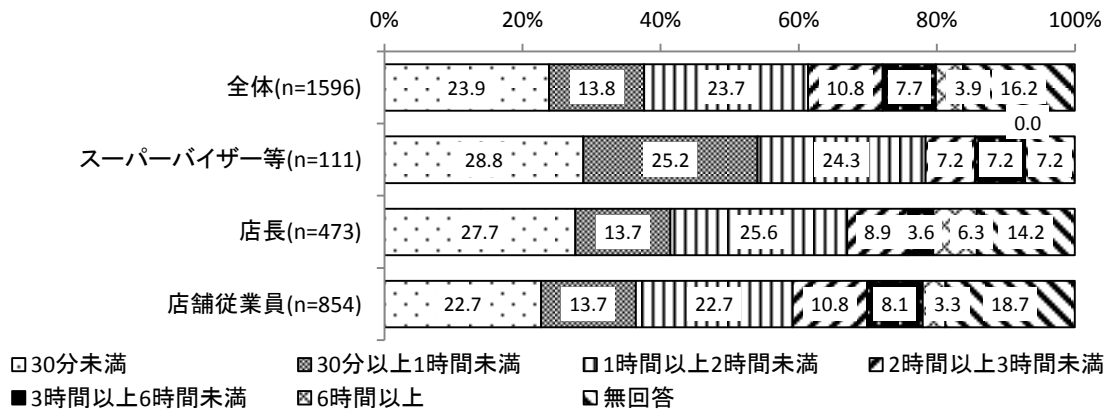
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の勤務日1日における家事労働時間は、「30分未満」23.9%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が23.7%、「30分以上1時間未満」が13.8%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「30分未満」が最も多く、「スーパーバイザー等」が28.8%、「店長」が27.7%、「店舗従業員」が22.7%であった。また、「店舗従業員」では「1時間以上2時間未満」も同様に22.7%であった。

図表 366 勤務日1日における家事労働【正規雇用者・職種別】



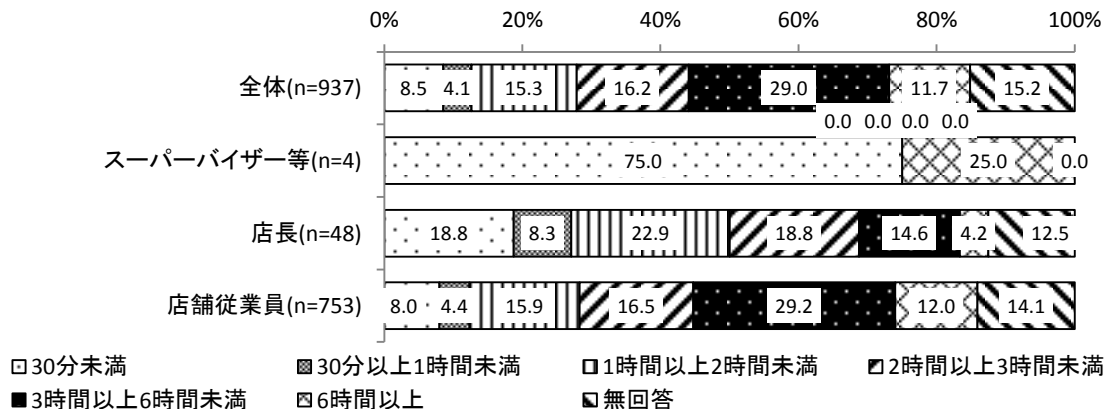
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の勤務日1日における家事労働時間は、「3時間以上6時間未満」29.0%で最も多く、次いで「2時間以上3時間未満」が16.2%、「1時間以上2時間未満」が15.3%であった。

職種別にみると、「店長」は「1時間以上2時間未満」が22.9%、「店舗従業員」は「3時間以上6時間未満」が29.2%で最も多かった。

図表 367 勤務日1日における家事労働【非正規雇用者・職種別】



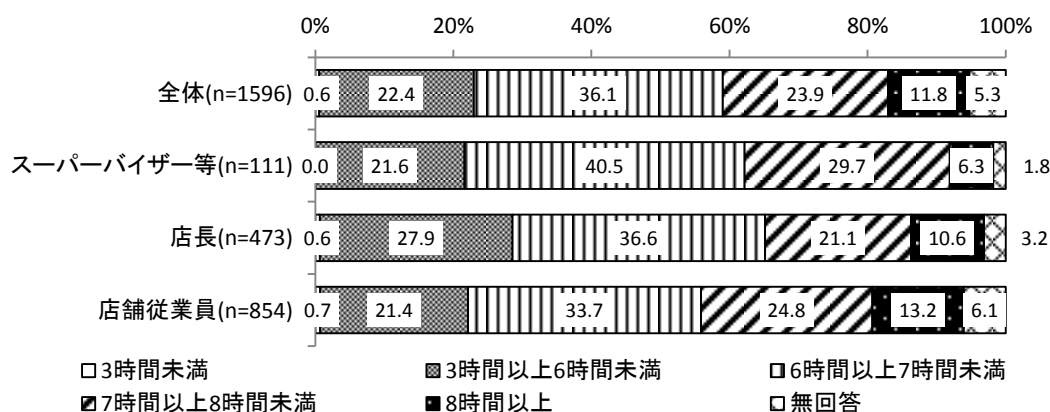
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の勤務日1日における睡眠時間は、「6時間以上7時間未満」が36.1%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が23.9%、「3時間以上6時間未満」が22.4%であった。

職種別にみると、いずれの職種も「6時間以上7時間未満」が最も多く、「スーパーバイザー等」では40.5%、「店長」では36.6%、「店舗従業員」では33.7%であった。

図表 368 勤務日1日における睡眠時間【正規雇用者・職種別】



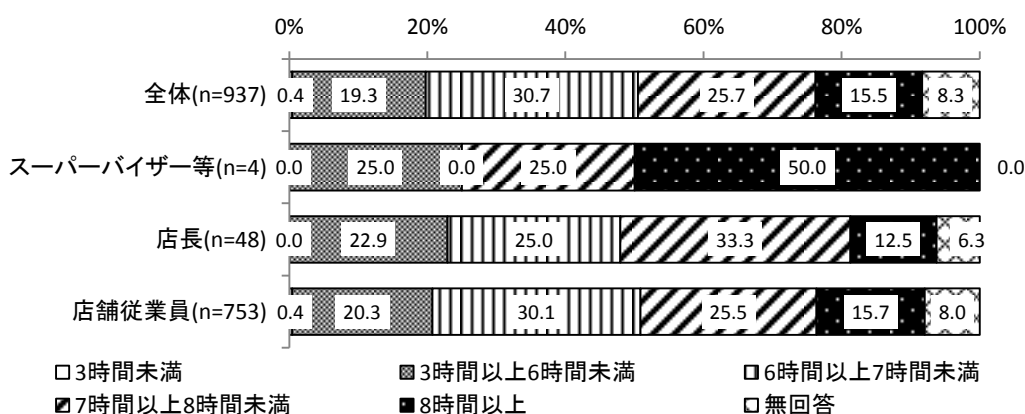
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の勤務日1日における睡眠時間は、「6時間以上7時間未満」が30.7%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が25.7%、「3時間以上6時間未満」が19.3%であった。

職種別にみると、「店長」は「7時間以上8時間未満」が33.3%、「店舗従業員」は「6時間以上7時間未満」が30.1%で最も多かった。

図表 369 勤務日1日における睡眠時間【非正規雇用者・職種別】



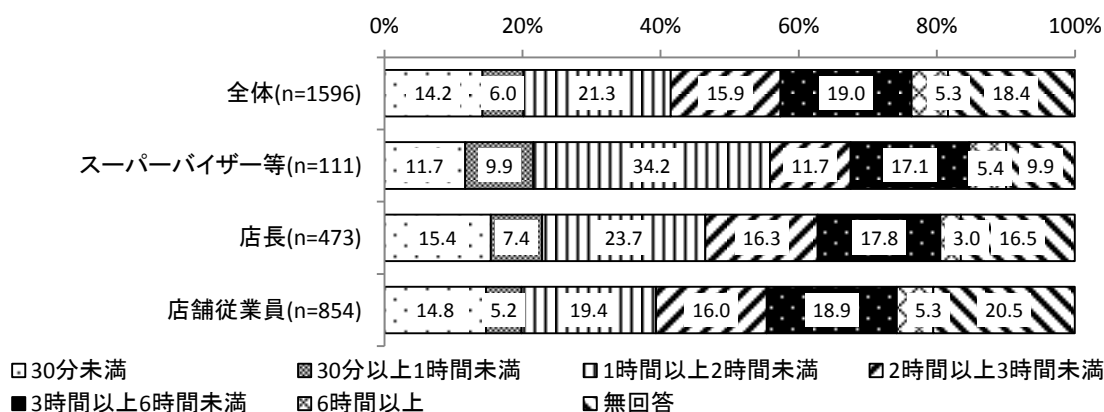
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休日1日における家事労働時間は、「1時間以上2時間未満」が21.3%で最も多く、次いで「3時間以上6時間未満」が19.0%、「2時間以上3時間未満」が15.9%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「1時間以上2時間未満」が最も多く、「スーパーバイザー等」では34.2%、「店長」では23.7%、「店舗従業員」では19.4%であった。

図表 370 休日1日における家事労働【正規雇用者・職種別】



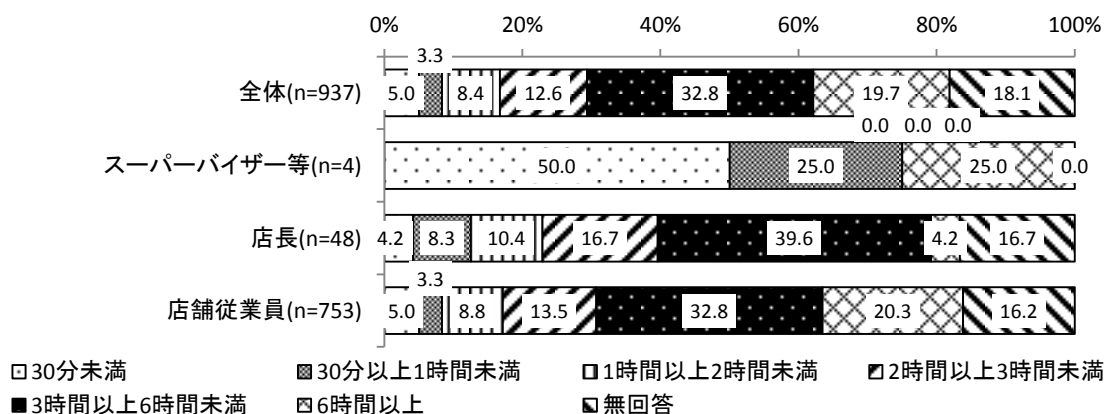
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の休日1日における家事労働時間は、「3時間以上6時間未満」が32.8%で最も多く、次いで「6時間以上」が19.7%、「2時間以上3時間未満」が12.6%であった。

職種別にみると、「店長」と「店舗従業員」では「3時間以上6時間未満」がそれぞれ39.6%、32.8%で最も多かった。

図表 371 休日1日における家事労働【非正規雇用者・職種別】



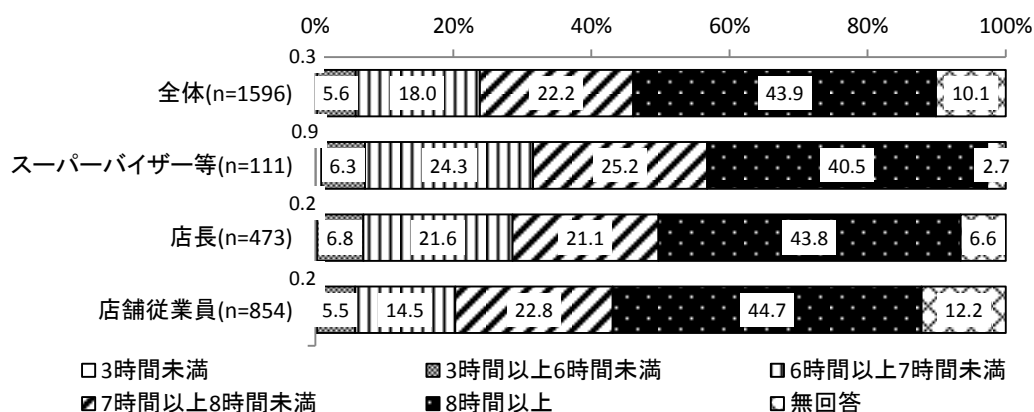
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休日1日における睡眠時間は、「8時間以上」が43.9%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が22.2%、「6時間以上7時間未満」が18.0%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「8時間以上」が最も多く、「スーパーバイザー等」では40.5%、「店長」では43.8%、「店舗従業員」では44.7%であった。

図表 372 休日1日における睡眠時間【正規雇用者・職種別】



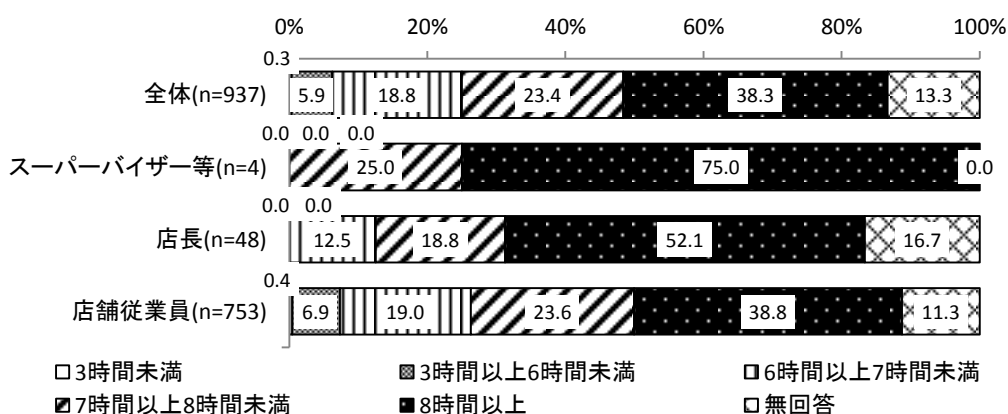
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の休日1日における睡眠時間は、「8時間以上」が38.3%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が23.4%、「6時間以上7時間未満」が18.8%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「8時間以上」が最も多く、「店長」では52.1%、「店舗従業員」では38.8%であった。

図表 373 休日1日における睡眠時間【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

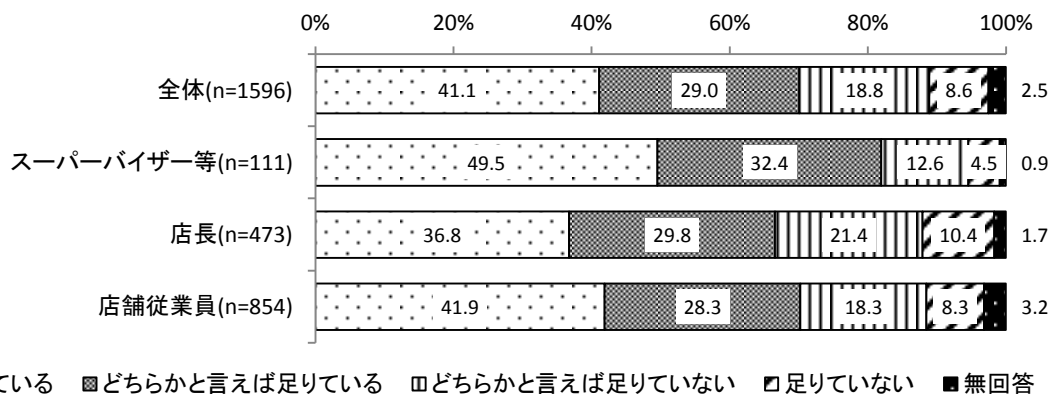
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④睡眠時間の充足状況

正規雇用者の勤務日における睡眠時間の充足状況については、「足りている」が41.1%、「足りていない」が8.6%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「店長」が10.4%で最も高く、次いで「店舗従業員」が8.3%、「スーパーバイザー等」が4.5%であった。

図表 374 勤務日における睡眠時間の充足状況【正規雇用者・職種別】



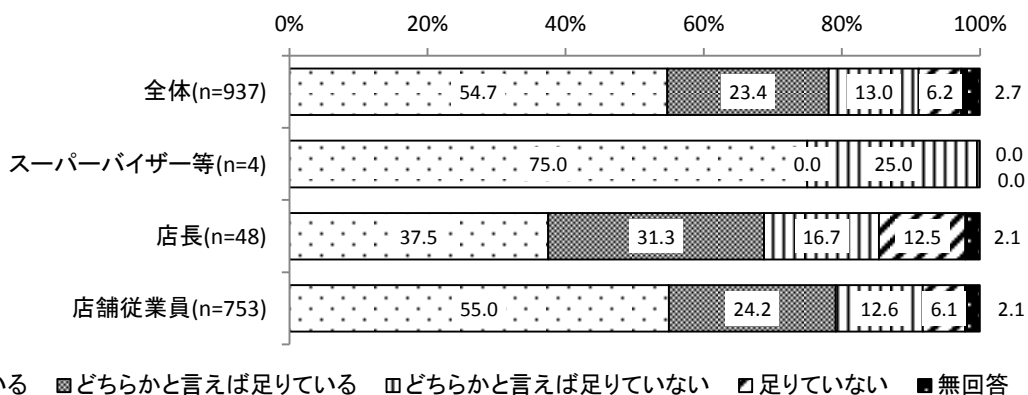
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の勤務日における睡眠時間の充足状況については、「足りている」が54.7%、「足りていない」が6.2%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「店長」が12.5%、「店舗従業員」が6.1%であった。

図表 375 勤務日における睡眠時間の充足状況【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、勤務日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した437件について、勤務日における睡眠時間が足りない理由についてみると、「勤務時間が長いため」が52.6%で最も多く、次いで「客対応が長引くため」が17.2%、「通勤時間が長いため」が15.6%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「勤務時間が長いため」が最も多かった。また、「スーパーバイザー等」では「通勤時間が長いため」が31.6%、「帰宅後も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応などで拘束されるため」が26.3%と、他の職種に比べてその割合が高かった。「店舗従業員」では「客対応が長引くため」が24.7%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 376 勤務日における睡眠時間が足りない理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						
		通勤時間が長いため	勤務時間が長いため	業界団体、商業組合、地域会合等へ参加するため	閉店時間でも客が帰らない（例：客対応が長引くため）	客対応が長引くため（例：電話対応など）	帰宅後も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応などで拘束されるため	仕事に時間を要する（飲み会や接しに時間を要する）
全体	437 100.0	68 15.6	230 52.6	3 0.7	75 17.2	22 5.0	8 1.8	34 7.8
スーパーバイザー等	19 100.0	6 31.6	13 68.4	0 0.0	1 5.3	5 26.3	0 0.0	3 15.8
店長	150 100.0	26 17.3	95 63.3	1 0.7	15 10.0	12 8.0	2 1.3	17 11.3
店舗従業員	227 100.0	30 13.2	110 48.5	1 0.4	56 24.7	3 1.3	5 2.2	10 4.4
	調査数	店舗の売り上げや寝付けないため	自己啓発活動に時間を要する	育児・介護に時間を要する	育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要する	その他	無回答	
全体	437 100.0	23 5.3	48 11.0	37 8.5	64 14.6	70 16.0	17 3.9	
スーパーバイザー等	19 100.0	2 10.5	1 5.3	0 0.0	2 10.5	2 10.5	0 0.0	
店長	150 100.0	12 8.0	15 10.0	15 10.0	19 12.7	20 13.3	4 2.7	
店舗従業員	227 100.0	7 3.1	26 11.5	18 7.9	31 13.7	41 18.1	11 4.8	

※勤務日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した正規雇用者（調査数 n=437）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のうち、勤務日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した180件について、勤務日における睡眠時間が足りない理由についてみると、「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が36.7%で最も多く、次いで「育児・介護に時間を要するため」が21.7%、「勤務時間が長い時間」が16.7%であった。

職種別にみると、「店舗従業員」は「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が40.4%で最も多く、「店長」では「通勤時間が長い時間」が28.6%で最も多かった。

図表 377 勤務日における睡眠時間が足りない理由（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

	調査数	通勤時間が長い時間	勤務時間が長い時間	の業界団体、 会合等へ参加する ため、地域	閉店時間でも引く 客が帰らない （例： 客対応が長引く ため）	で事束メも持ち帰 拘束される・電 話対応など	待事に時間を要 した飲み会や接 待に時間を要す ため	寝店舗管理の 付けないため の在り方を考 え、	上段：回答数（件）	下段：割合（%）						
全体	180	16	30	1	13	5	1	5	100.0	8.9	16.7	0.6	7.2	2.8	0.6	2.8
スーパーバイザー 等	1	0	0	0	0	0	0	0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
店長	14	4	1	0	1	2	0	1	100.0	28.6	7.1	0.0	7.1	14.3	0.0	7.1
店舗従業員	141	9	26	0	10	1	0	1	100.0	6.4	18.4	0.0	7.1	0.7	0.0	0.7

	調査数	店舗の売上、 寝付けやノル マが	自己啓発活動に 時間を要す	ため、育児・介 護に時間を要 する	要する（育児・ 炊事・介護以 外の家事労働 に時間を要す ため）	その他	無回答
全体	180	3	13	39	66	50	13
スーパーバイザー 等	1	0	0	0	1	0	0
店長	14	0	1	0	1	6	2
店舗従業員	141	2	8	35	57	41	8
	100.0	1.4	5.7	24.8	40.4	29.1	5.7

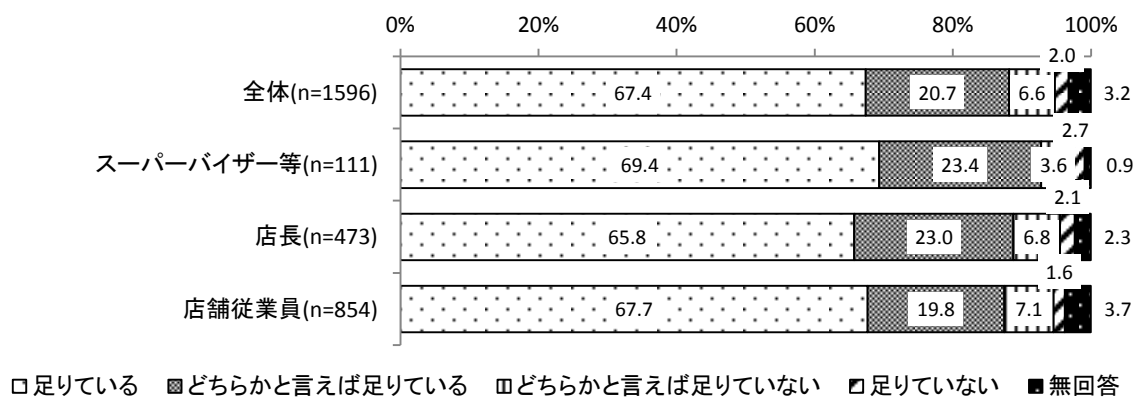
※勤務日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した非正規雇用者（調査数 n=180）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の休日における睡眠時間の充足状況については、「足りている」が 67.4%、「足りていない」が 2.0%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が 2.7%で最も高く、次いで「店長」が 2.1%、「店舗従業員」が 1.6%であった。

図表 378 休日における睡眠時間の充足状況【正規雇用者・職種別】



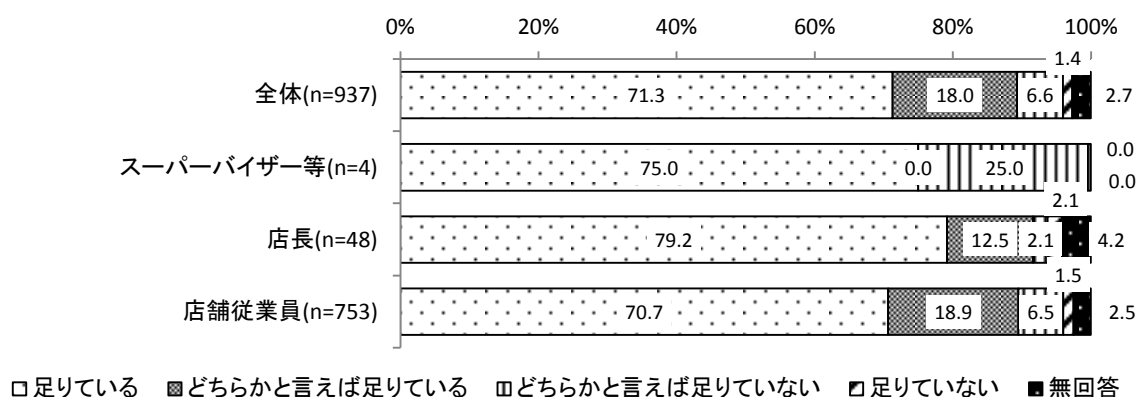
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の休日における睡眠時間の充足状況については、「足りている」が 71.3%、「足りていない」が 1.4%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「店長」が 2.1%、「店舗従業員」が 1.5%であった。

図表 379 休日における睡眠時間の充足状況【非正規雇用者・職種別】



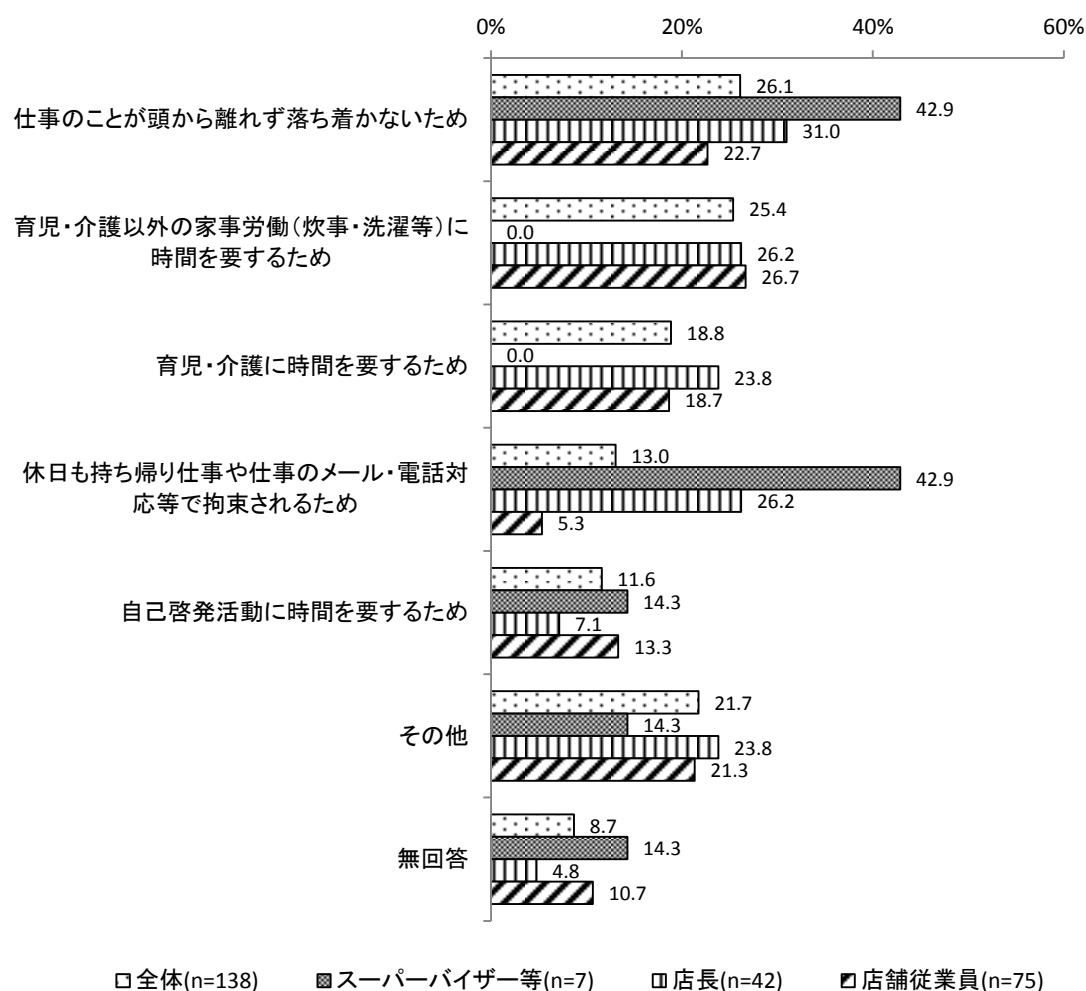
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち、休日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した138件について、休日における睡眠時間が足りない理由についてみると、「仕事のことが頭から離れず落ち着かないため」が26.1%で最も多く、次いで「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が25.4%、「育児・介護に時間を要するため」が18.8%であった。

職種別にみると、「店長」では「仕事のことが頭から離れず落ち着かないため」が31.0%で最も多かった。また、「店舗従業員」では「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が26.7%で最も多かった。

図表 380 休日における睡眠時間が足りない理由（複数回答）【正規雇用者・職種別】



※休日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した正規雇用者（調査数 n=138）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のうち、休日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した 75 件について、休日における睡眠時間が足りない理由についてみると、「育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため」が 45.3%で最も多く、次いで「育児・介護に時間を要するため」が 34.7%、「自己啓発活動に時間を要するため」が 10.7%であった。

図表 381 休日における睡眠時間が足りない理由（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	休日にも持ち帰り仕事や仕事の束縛の ため・電話対応等で拘束さ れるため	仕事中のことが頭から離れず落 ち着かないため	自己啓発活動に時間を要する ため	育児・介護に時間を要するた め	（育児・介護以外の家事労働 する炊事・洗濯等）に時間を要 す	その他	無回答
全体	75 100.0	1 1.3	5 6.7	8 10.7	26 34.7	34 45.3	17 22.7	6 8.0
スーパーバイザー 等	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0
店長	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0
店舗従業員	60 100.0	1 1.7	4 6.7	4 6.7	22 36.7	30 50.0	14 23.3	3 5.0

※休日における睡眠時間が「足りない」又は「どちらかと言えば足りない」と回答した非正規雇用者（調査数 n=75）について集計。

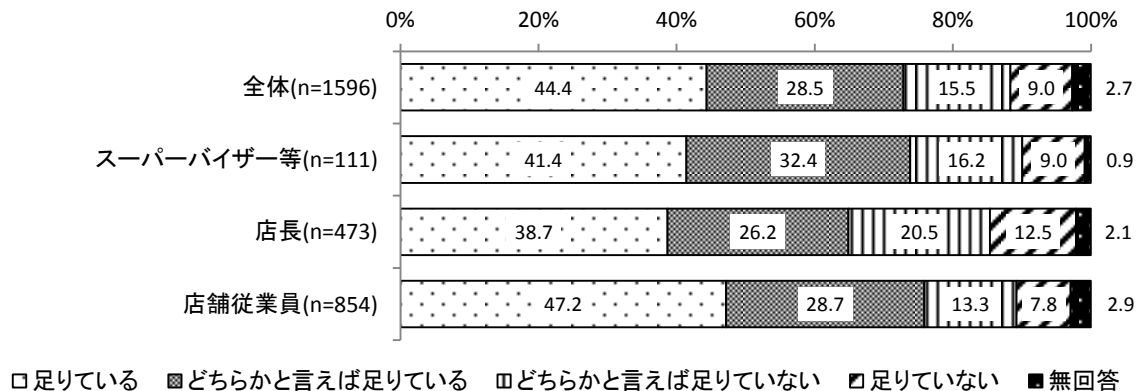
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤ 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間

正規雇用者の休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は、「足りている」が44.4%、「足りていない」が9.0%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「店長」が12.5%で最も高く、次いで「スーパーバイザー等」が9.0%、「店舗従業員」が7.8%であった。

図表 382 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間【正規雇用者・職種別】



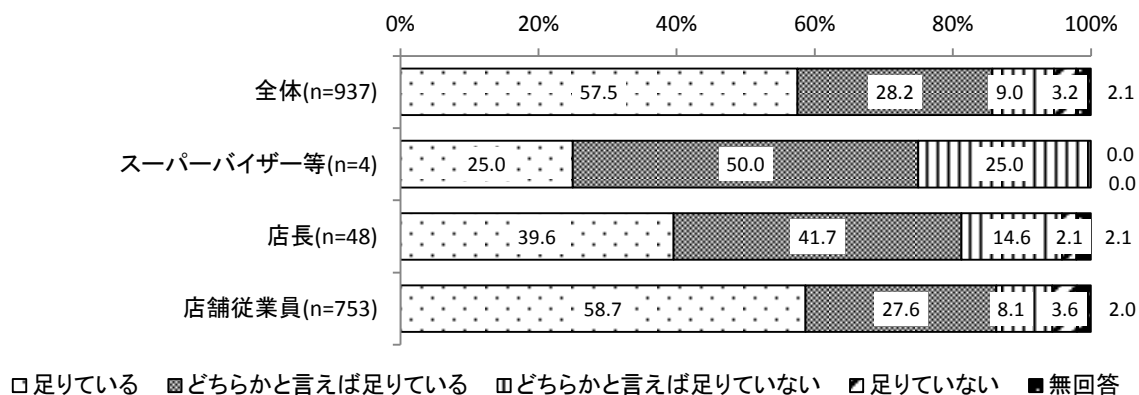
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は、「足りている」が57.5%、「足りていない」が3.2%であった。

職種別にみると、「足りていない」と回答した者の割合は「店舗従業員」が3.6%、「店長」が2.1%であった。

図表 383 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑥生活習慣

正規雇用者の仕事による生活習慣に対する影響は、「就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった」が49.4%で最も多く、次いで「運動する機会が減った」が39.2%、「早食いするようになった」が33.1%であった。

職種別にみると、いずれの職種においても「就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった」が最も多く、「スーパーバイザー等」では54.1%、「店長」では54.5%、「店舗従業員」では48.7%であった。

図表 384 仕事による生活習慣に対する影響（複数回答）【正規雇用者・職種別】

	調査数	早食いするようになった	就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった	夕食後に間食をとるようになった	1日に3回食べないようになった	運動する機会が減った	その他	特に影響は生じていない	無回答	上段：回答数（件）
										下段：割合（%）
全体	1596	529	789	184	449	625	20	378	55	
	100.0	33.1	49.4	11.5	28.1	39.2	1.3	23.7	3.4	
スーパーバイザー等	111	34	60	9	32	48	1	26	2	
	100.0	30.6	54.1	8.1	28.8	43.2	0.9	23.4	1.8	
店長	473	168	258	46	166	209	6	105	8	
	100.0	35.5	54.5	9.7	35.1	44.2	1.3	22.2	1.7	
店舗従業員	854	286	416	113	226	312	11	203	37	
	100.0	33.5	48.7	13.2	26.5	36.5	1.3	23.8	4.3	

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の仕事による生活習慣に対する影響は、「特に影響は生じていない」が 44.4%で最も多く、次いで「就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった」が 23.2%、「運動する機会が減った」が 19.3%、「早食いするようになった」が 18.9%であった。

図表 385 仕事による生活習慣に対する影響（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	早食いするようになった	就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった	夕食後に間食をとるようになった	1日に3回食べないようになった	運動する機会が減った	その他	特に影響は生じていない	無回答
全体	937 100.0	177 18.9	217 23.2	64 6.8	143 15.3	181 19.3	21 2.2	416 44.4	47 5.0
スーパーバイザー等	4 100.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	3 75.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0
店長	48 100.0	14 29.2	19 39.6	5 10.4	13 27.1	17 35.4	0 0.0	15 31.3	2 4.2
店舗従業員	753 100.0	138 18.3	176 23.4	51 6.8	122 16.2	132 17.5	17 2.3	332 44.1	35 4.6

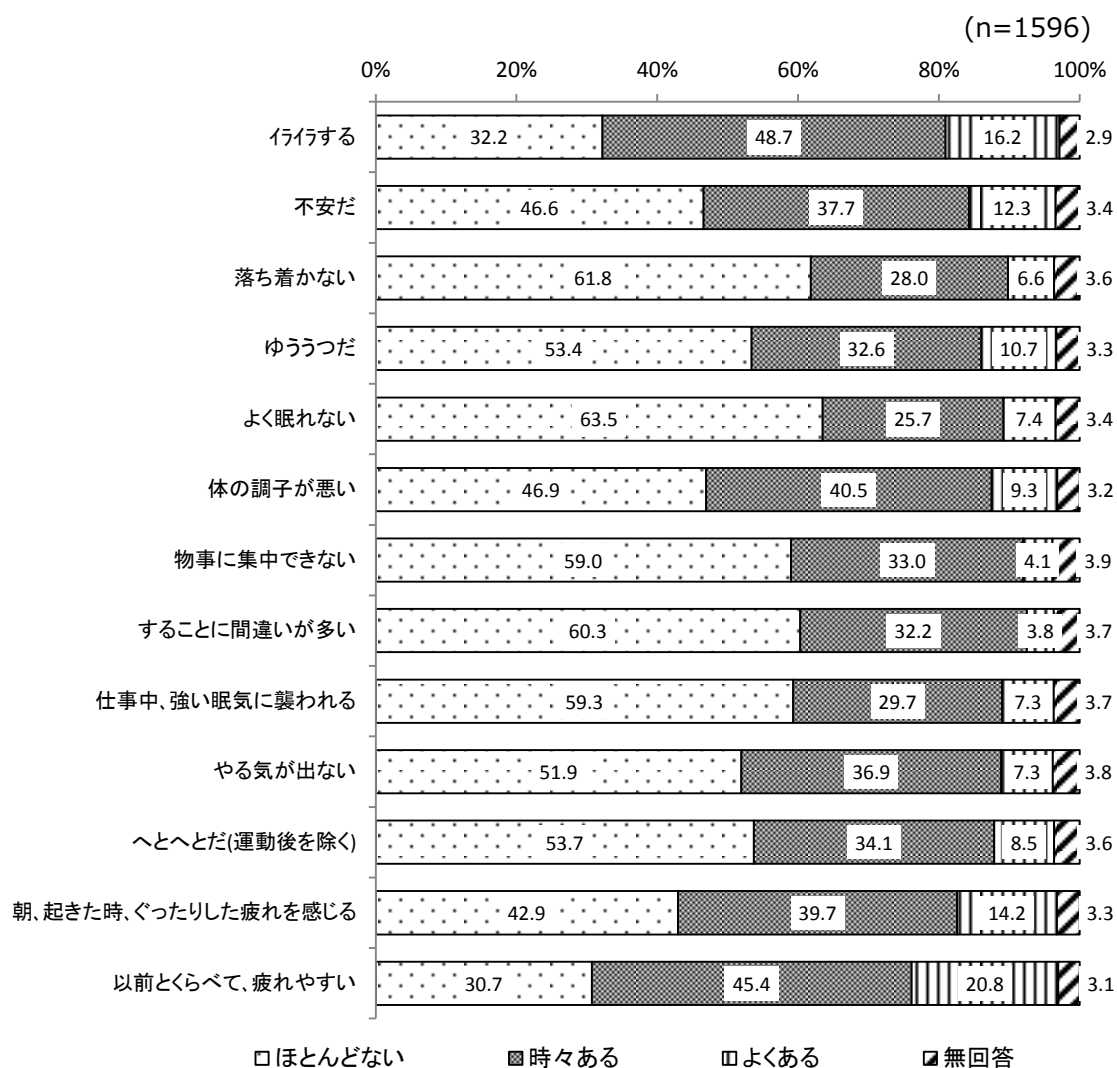
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑦直近1か月（平成28年11月）の自覚症状

正規雇用者の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が20.8%、「イライラする」が16.2%、「朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる」が14.2%であった。

図表 386 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状【正規雇用者】

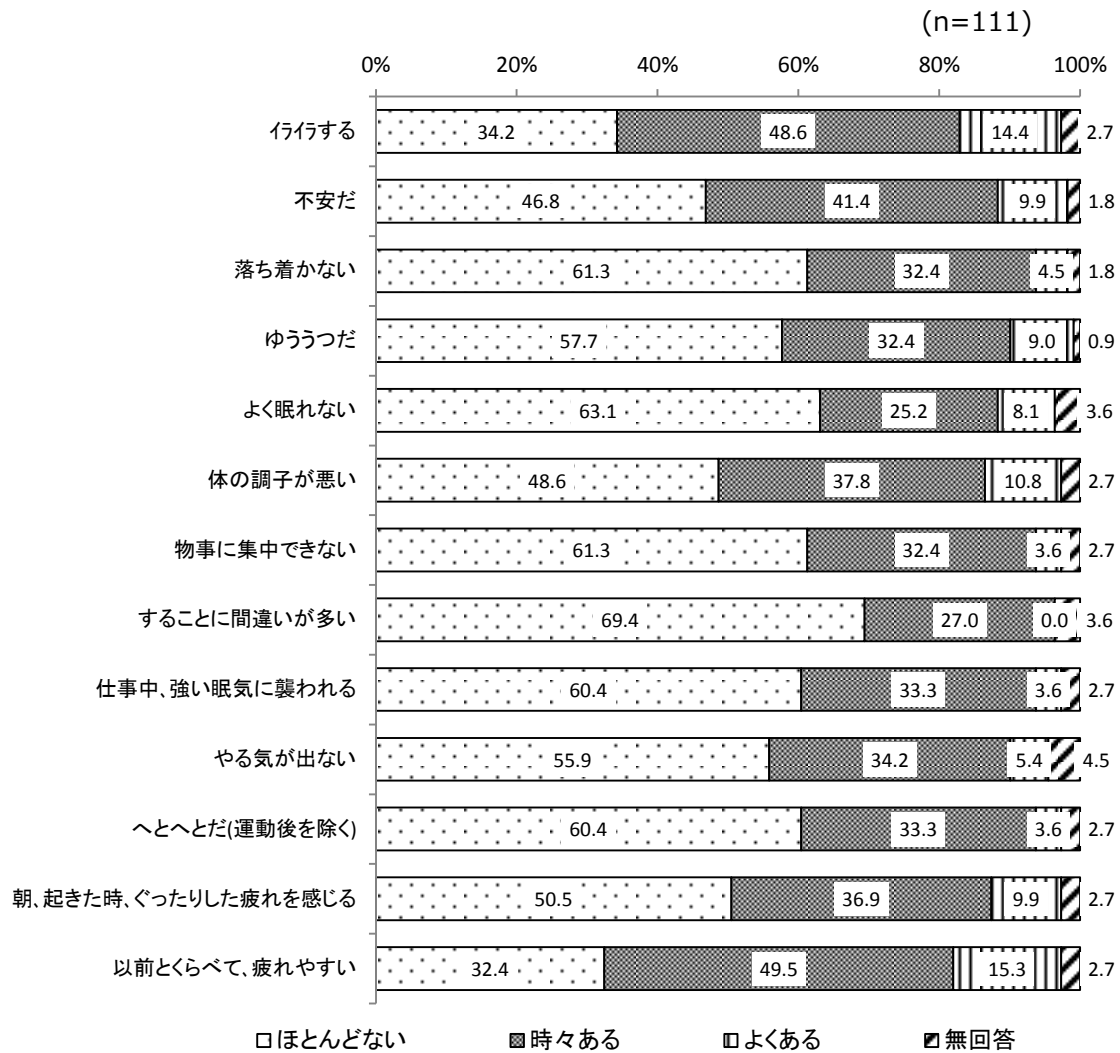


※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

スーパーバイザー等（正規雇用者）の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が15.3%、「イライラする」が14.4%、「体の調子が悪い」が10.8%であった。

図表 387 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状<スーパーバイザー等>【正規雇用者】

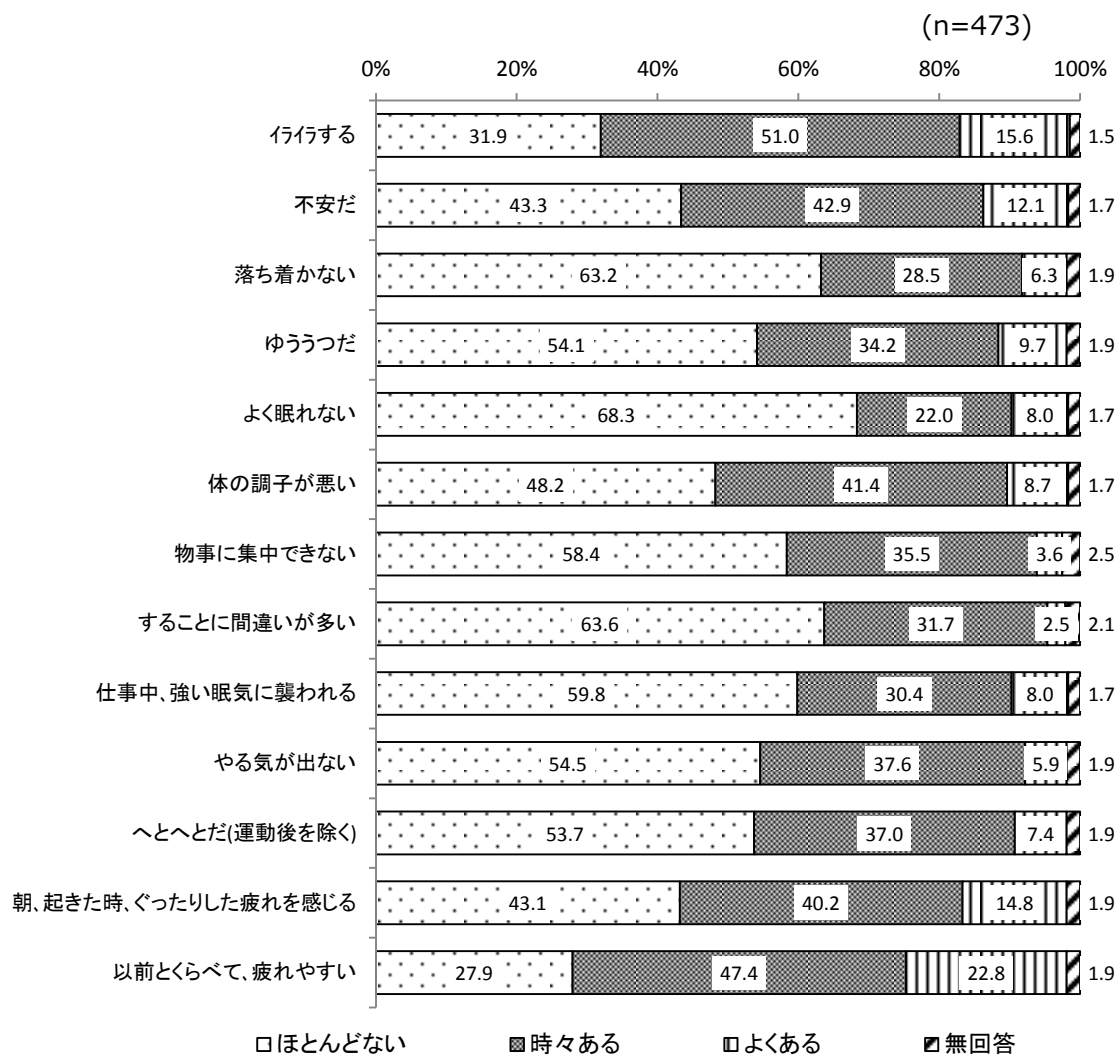


※スーパーバイザー等（正規雇用者）（調査数 n=111）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

店長（正規雇用者）の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が22.8%、「イライラする」が15.6%、「朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる」が14.8%であった。

図表 388 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状<店長>【正規雇用者】

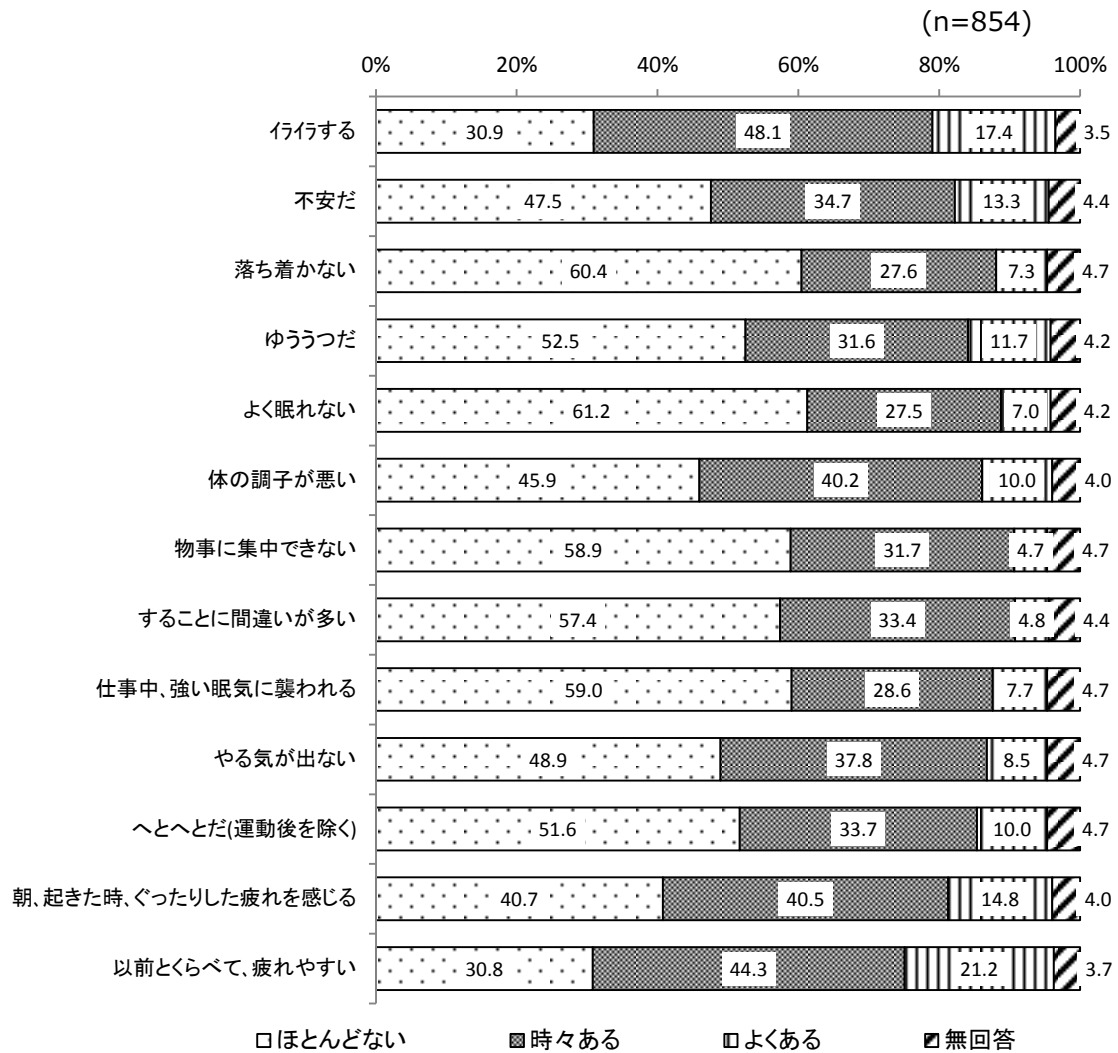


※店長（正規雇用者）（調査数 n=473）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

店舗従業員（正規雇用者）の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が21.2%、「イライラする」が17.4%、「朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる」が14.8%であった。

図表 389 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状＜店舗従業員＞【正規雇用者】

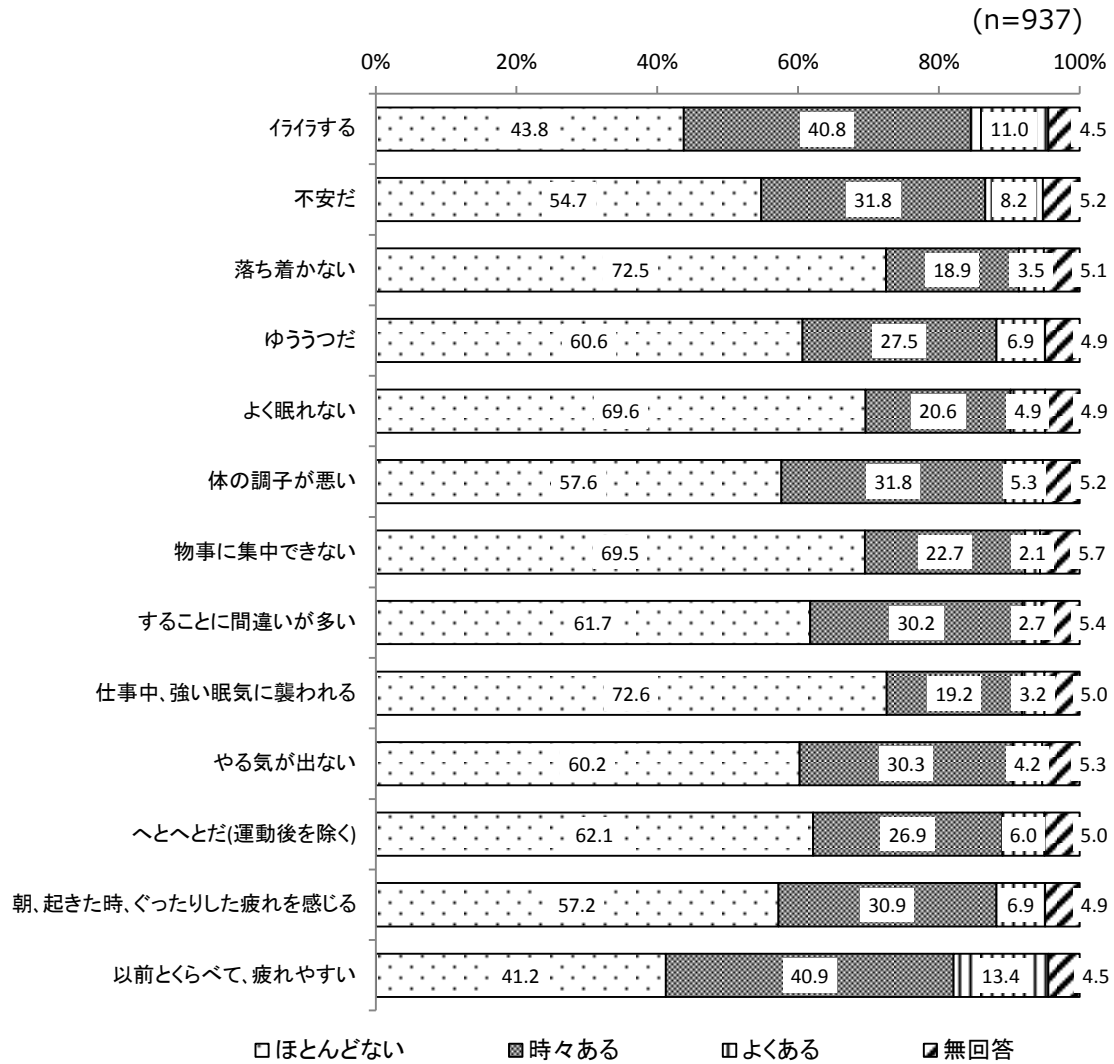


※店舗従業員（正規雇用者）（調査数 n=854）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が13.4%、「イライラする」が11.0%、「不安だ」が8.2%であった。

図表 390 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状【非正規雇用者】

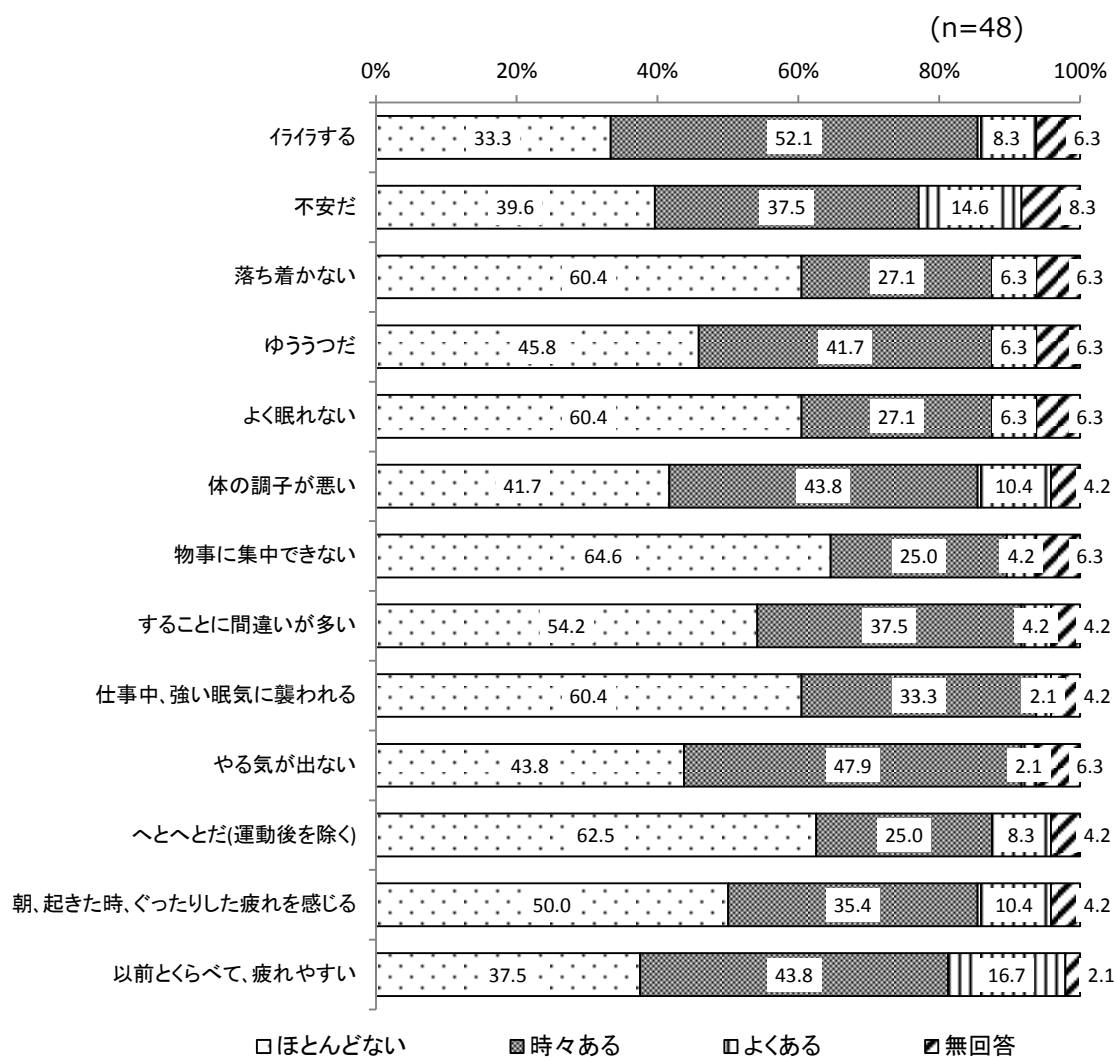


※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

店長（非正規雇用者）の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が16.7%、「不安だ」が14.6%、「体の調子が悪い」、「朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる」がそれぞれ10.4%であった。

図表 391 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状<店長>【非正規雇用者】

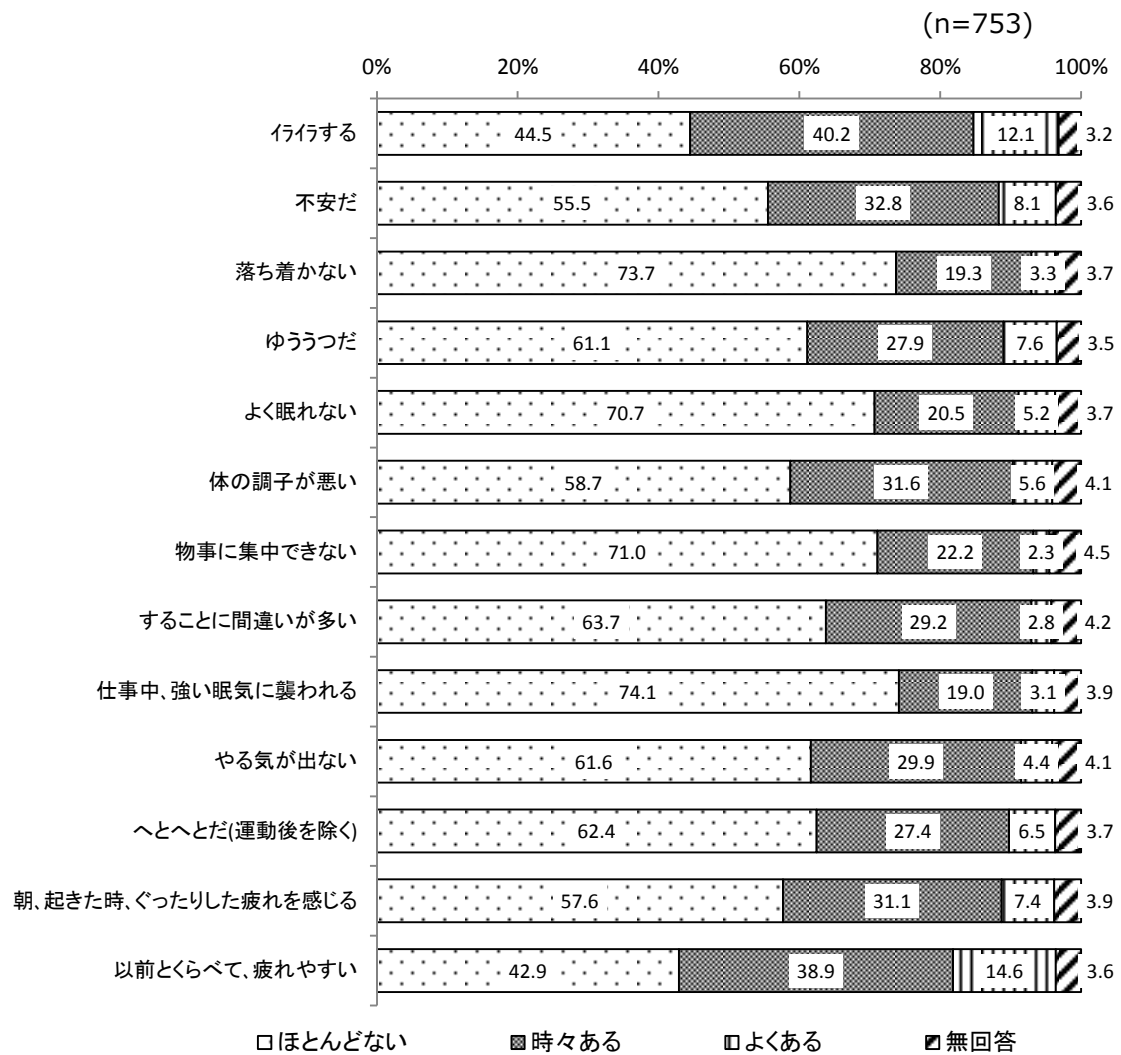


※店長（非正規雇用者）（調査数 n=48）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

店舗従業員（非正規雇用者）の直近1か月（平成28年11月）の自覚症状として「よくある」の割合が多い項目は、「以前とくらべて、疲れやすい」が14.6%、「イライラする」が12.1%、「不安だ」が8.1%であった。

図表 392 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状＜店舗従業員＞【非正規雇用者】



※店舗従業員（非正規雇用者）（調査数 n=753）について集計。

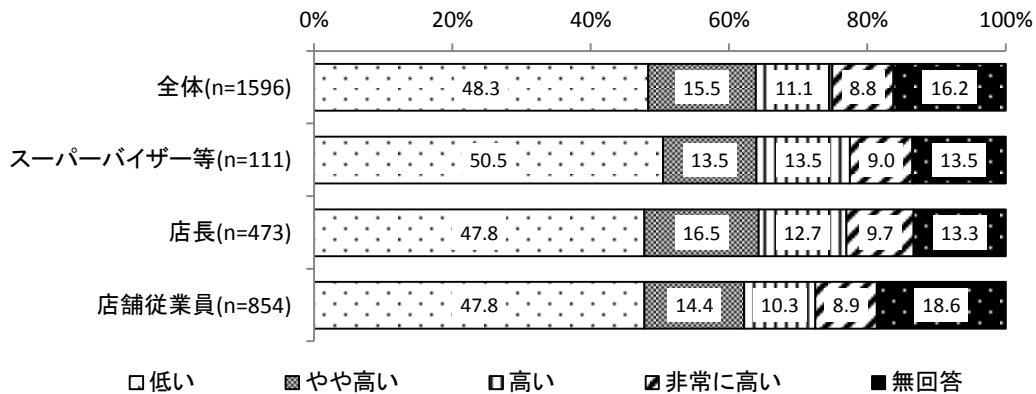
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑧疲労蓄積度（仕事による負担度）

正規雇用者における疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「低い」が48.3%で最も多く、次いで「やや高い」が15.5%、「高い」が11.1%であった。

職種別にみると、「非常に高い」の割合は「店長」が9.7%で最も高く、次いで「スーパーバイザー等」が9.0%。「店舗従業員」が8.9%であった。

図表 393 疲労蓄積度（仕事による負担度）【正規雇用者・職種別】



※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

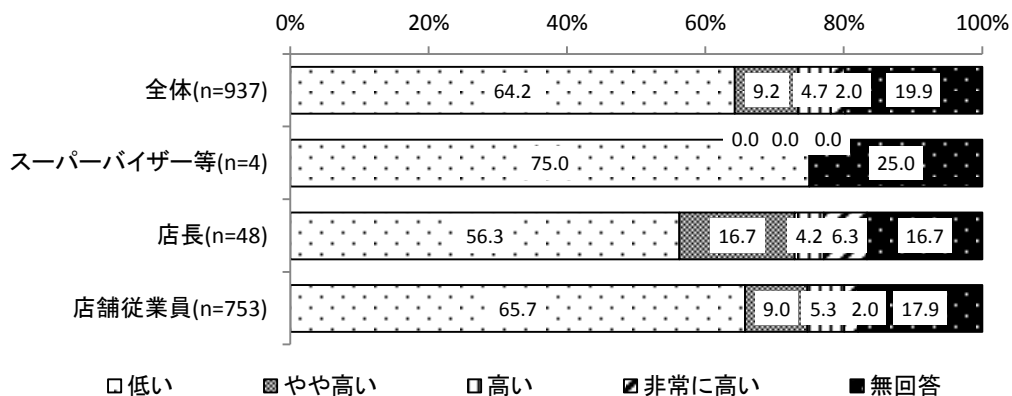
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

※疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「直近1か月（平成28年11月）の労働状況」（図表314,316,318,320,322）、「直近1か月（平成28年11月の仕事についての負担）」（図表338,340）、「直近1か月（平成28年11月）の自覚症状」（図表386）を基に算出。具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による。（参考 URL：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/dl/tp0630-1a.pdf>）

非正規雇用者における疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「低い」が64.2%で最も多く、次いで「やや高い」が9.2%、「高い」が4.7%であった。

職種別にみると、「非常に高い」の割合は「店長」が6.3%、「店舗従業員」が2.0%であった。

図表 394 疲労蓄積度（仕事による負担度）【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

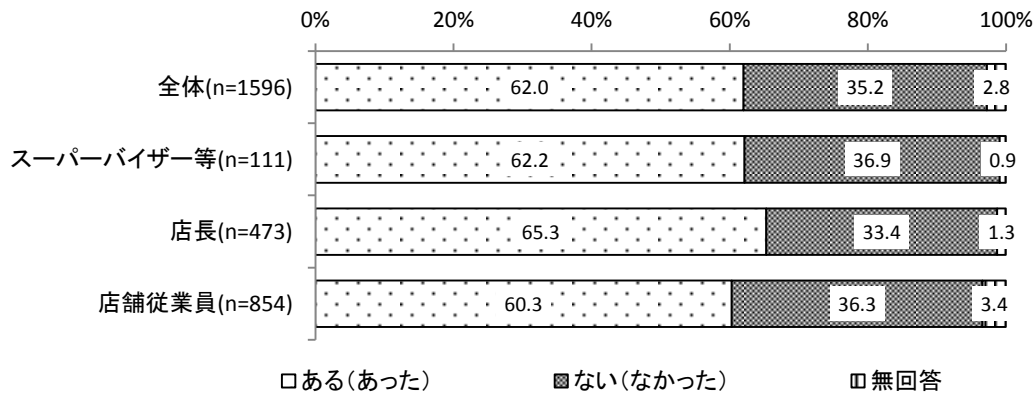
※疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「直近1か月（平成28年11月）の労働状況」（図表315,317,319,321,323）、「直近1か月（平成28年11月の仕事についての負担）」（図表339,341）、「直近1か月（平成28年11月）の自覚症状」（図表390）を基に算出。具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による。（参考 URL：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/dl/tp0630-1a.pdf>）

⑨過去半年間（平成 28 年 6 月～11 月）の業務によるストレスや悩みの有無

正規雇用者の業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」が 62.0%、「ない（なかった）」が 35.2%であった。

職種別にみると、「ある（あった）」の割合は「店長」が 65.3%で最も高く、次いで「スーパーバイザー等」が 62.2%、「店舗従業員」が 60.3%であった。

図表 395 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【正規雇用者・職種別】



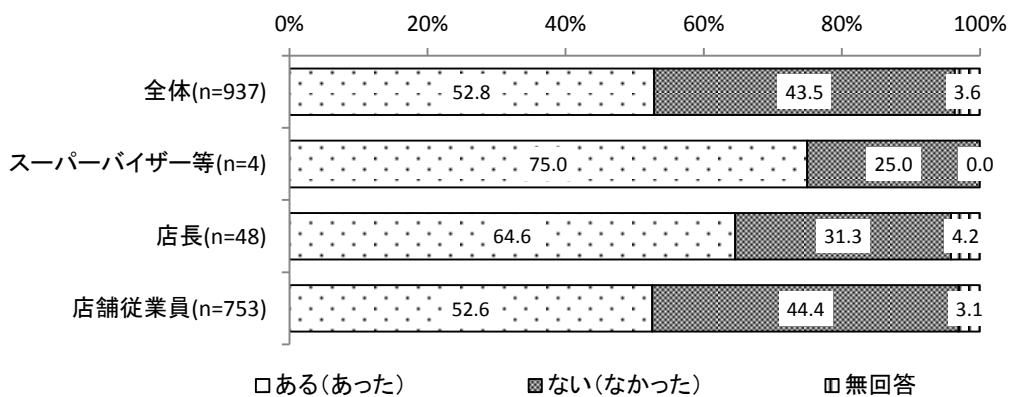
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」が 52.8%、「ない（なかった）」が 43.5%であった。

職種別にみると、「ある（あった）」の割合は「店長」が 64.6%、「店舗従業員」が 52.6%であった。

図表 396 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した 990 件について、ストレスや悩みの内容をみると、業務関連のものとしては、「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 40.0%で最も多く、次いで「休日・休暇の少なさ」が 34.8%、「職場の人間関係」が 33.1%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」と「店長」では「売上・業績等」がそれぞれ 44.9%、54.4%で最も多く、「店舗従業員」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 42.1%で最も多かった。また、「スーパーバイザー等」では「社内で上司と部下の板挟みになること」と「客・取引業者等との折衝・調整」がそれぞれ 33.3%、14.5%と、他の職種に比べてその割合が高かった。

図表 397 ストレスや悩みの内容（業務関連）（複数回答）【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	長時間労働の多さ	休日・休暇の少なさ	売上・業績等	社内で上司と部下の板挟みになること	客からの苦情等	同僚・部下からの苦情等	本社（本部）からの苦情等	職場の人間関係
全体	990 100.0	278 28.1	345 34.8	320 32.3	186 18.8	245 24.7	129 13.0	60 6.1	328 33.1
スーパーバイザー等	69 100.0	12 17.4	18 26.1	31 44.9	23 33.3	18 26.1	9 13.0	4 5.8	21 30.4
店長	309 100.0	91 29.4	118 38.2	168 54.4	58 18.8	112 36.2	53 17.2	25 8.1	84 27.2
店舗従業員	515 100.0	159 30.9	188 36.5	99 19.2	87 16.9	99 19.2	57 11.1	25 4.9	196 38.1

	調査数	職場でのハラスメント	仕事での精神的な緊張・ストレス	職場の不十分な健康管理体制	客・取引業者等との折衝・調整	その他	業務に関連するストレスや悩みは特にない	無回答
全体	990 100.0	81 8.2	396 40.0	60 6.1	69 7.0	37 3.7	34 3.4	45 4.5
スーパーバイザー等	69 100.0	4 5.8	28 40.6	4 5.8	10 14.5	3 4.3	2 2.9	2 2.9
店長	309 100.0	9 2.9	115 37.2	20 6.5	25 8.1	5 1.6	5 1.6	9 2.9
店舗従業員	515 100.0	55 10.7	217 42.1	32 6.2	23 4.5	20 3.9	19 3.7	29 5.6

※業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した正規雇用者（調査数 n=990）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のうち業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した 495 件について、ストレスや悩みの内容をみると、業務関連のものとしては、「職場の人間関係」が 32.9%で最も多く、次いで「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 30.3%、「客からの苦情等」が 16.2%であった。

職種別にみると、「店長」は「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 35.5%で最も多く、「店舗従業員」は「職場の人間関係」が 33.8%で最も多かった。

図表 398 ストレスや悩みの内容（業務関連）（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	長時間労働の多さ	休日・休暇の少なさ	売上・業績等	社内ですらと部下の板挟みになること	客からの苦情等	同僚・部下からの苦情等	本社（本部）からの苦情等	職場の人間関係
全体	495 100.0	36 7.3	61 12.3	36 7.3	37 7.5	80 16.2	33 6.7	9 1.8	163 32.9
スーパーバイザー等	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7
店長	31 100.0	9 29.0	9 29.0	8 25.8	5 16.1	9 29.0	6 19.4	4 12.9	9 29.0
店舗従業員	396 100.0	25 6.3	48 12.1	20 5.1	32 8.1	68 17.2	25 6.3	4 1.0	134 33.8

	調査数	職場でのハラスメント	仕事での精神的な緊張・ストレス	職場の不十分な健康管理体制	客・取引業者等との折衝・調整	その他	業務に関連するストレスや悩みは特にならない	無回答
全体	495 100.0	47 9.5	150 30.3	12 2.4	13 2.6	30 6.1	83 16.8	46 9.3
スーパーバイザー等	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
店長	31 100.0	4 12.9	11 35.5	2 6.5	5 16.1	1 3.2	1 3.2	1 3.2
店舗従業員	396 100.0	37 9.3	116 29.3	9 2.3	4 1.0	24 6.1	62 15.7	40 10.1

※業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した非正規雇用者（調査数 n=495）について集計。
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者のうち業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した 990 件について、ストレスや悩みの内容をみると、業務関連以外のものとしては、「経済的な悩み」が 34.1%で最も多く、次いで「家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）」が 24.0%、「自身の病気やけが」が 15.7%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」では「家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）」が 26.1%で最も多く、「店長」と「店舗従業員」では「経済的な悩み」がそれぞれ 33.7%、37.5%で最も多かった。

図表 399 ストレスや悩みの内容（業務関連以外）（複数回答）【正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	自身の病気やけが	通院・治療の時間の確保	育児や介護の負担	等）家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	仕事・家庭以外の人間関係	経済的な悩み	事件、事故、災害の体験	居住環境の変化（引っ越しや騒音、同居等）	その他	業務関連以外のストレスや悩みは特にない	無回答
全体	990 100.0	155 15.7	78 7.9	77 7.8	238 24.0	80 8.1	338 34.1	25 2.5	41 4.1	23 2.3	148 14.9	183 18.5
スーパーバイザー等	69 100.0	10 14.5	7 10.1	8 11.6	18 26.1	5 7.2	15 21.7	4 5.8	4 5.8	1 1.4	11 15.9	11 15.9
店長	309 100.0	46 14.9	22 7.1	23 7.4	85 27.5	20 6.5	104 33.7	6 1.9	13 4.2	6 1.9	48 15.5	58 18.8
店舗従業員	515 100.0	84 16.3	43 8.3	39 7.6	110 21.4	44 8.5	193 37.5	14 2.7	23 4.5	12 2.3	73 14.2	93 18.1

※業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した正規雇用者（調査数 n=990）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者のうち業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した 495 件について、ストレスや悩みの内容をみると、業務関連以外のものとしては、「経済的な悩み」が 34.7%で最も多く、次いで「家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）」が 32.3%、「自身の病気やけが」が 18.8%であった。

職種別にみると、「店長」は「経済的な悩み」が 41.9%で最も多く、「店舗従業員」は「家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）」が 34.1%で最も多かった。

図表 400 ストレスや悩みの内容（業務関連以外）（複数回答）【非正規雇用者・職種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	自身の病気やけが	通院・治療の時間の確保	育児や介護の負担	家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	仕事・家庭以外の人間関係	経済的な悩み	事件、事故、災害の体験	居住環境の変化（引っ越しや騒音、同居等）	その他	業務関連以外のストレスや悩みは特にない	無回答
全体	495 100.0	93 18.8	33 6.7	62 12.5	160 32.3	58 11.7	172 34.7	7 1.4	21 4.2	27 5.5	59 11.9	46 9.3
スーパーバイザー等	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
店長	31 100.0	6 19.4	2 6.5	1 3.2	8 25.8	3 9.7	13 41.9	0 0.0	2 6.5	0 0.0	5 16.1	5 16.1
店舗従業員	396 100.0	71 17.9	25 6.3	52 13.1	135 34.1	50 12.6	134 33.8	7 1.8	19 4.8	24 6.1	50 12.6	33 8.3

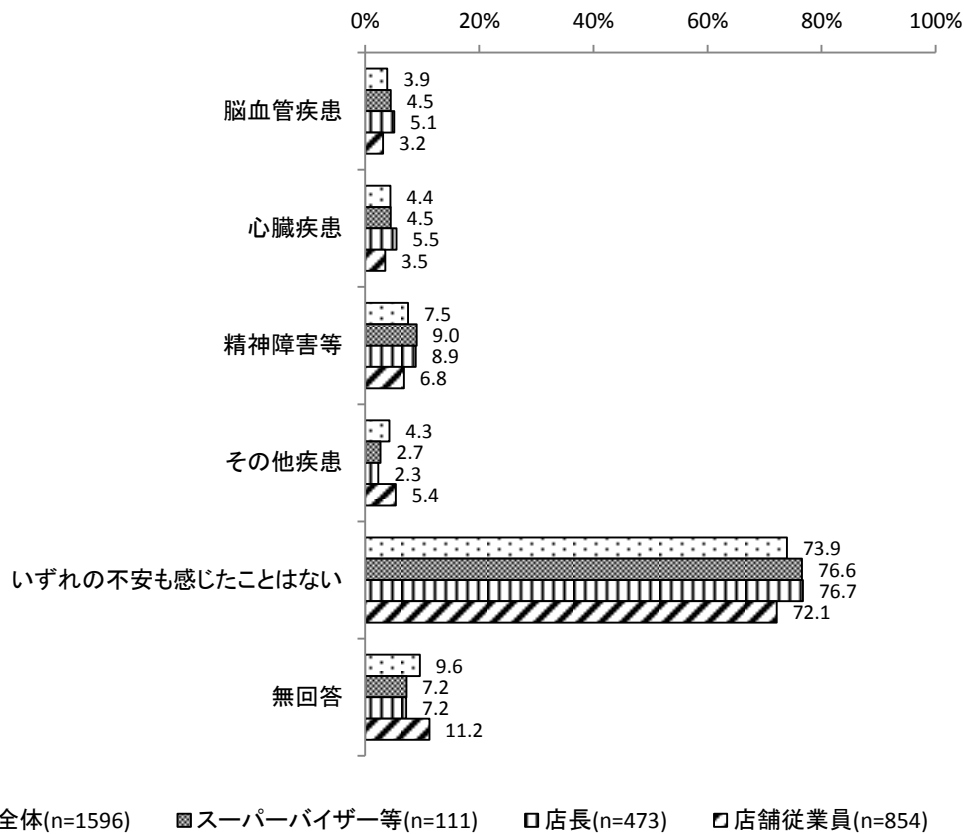
※業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した非正規雇用者（調査数 n=495）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者の過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安は、「脳血管疾患」が3.9%、「心臓疾患」が4.4%、「精神障害等」が7.5%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 401 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安
(複数回答)【正規雇用者・職種別】



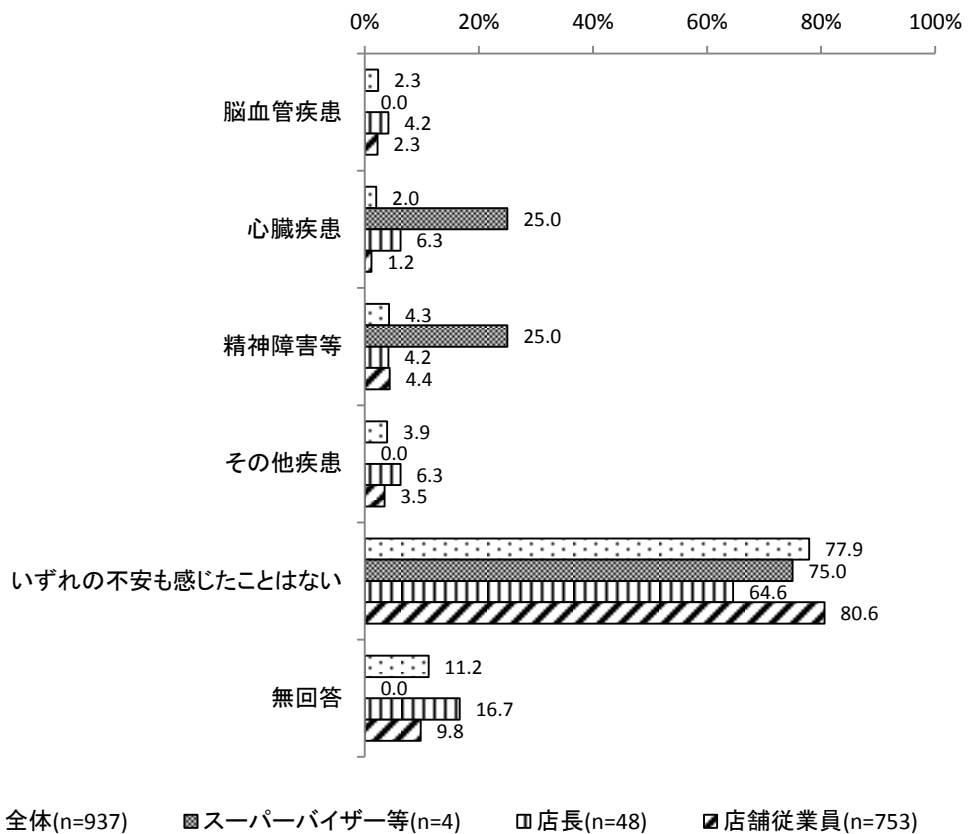
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安は、「脳血管疾患」が2.3%、「心臓疾患」が2.0%、「精神障害等」が4.3%であった。

職種別にみると、「店長」では「いずれの不安も感じたことはない」が64.6%と、他の職種に比べてその割合が低かった。

図表 402 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安
(複数回答)【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

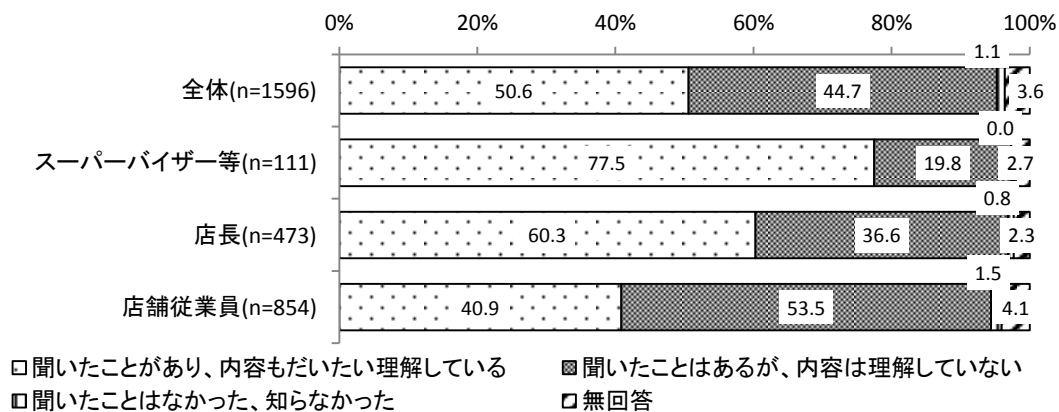
(5) 関連法令等の認知度

①労働基準法

正規雇用者の労働基準法の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が50.6%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が44.7%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が1.1%であった。

職種別にみると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が77.5%で最も高く、次いで「店長」が60.3%、「店舗従業員」が40.9%であった。

図表 403 労働基準法の認知度【正規雇用者・職種別】



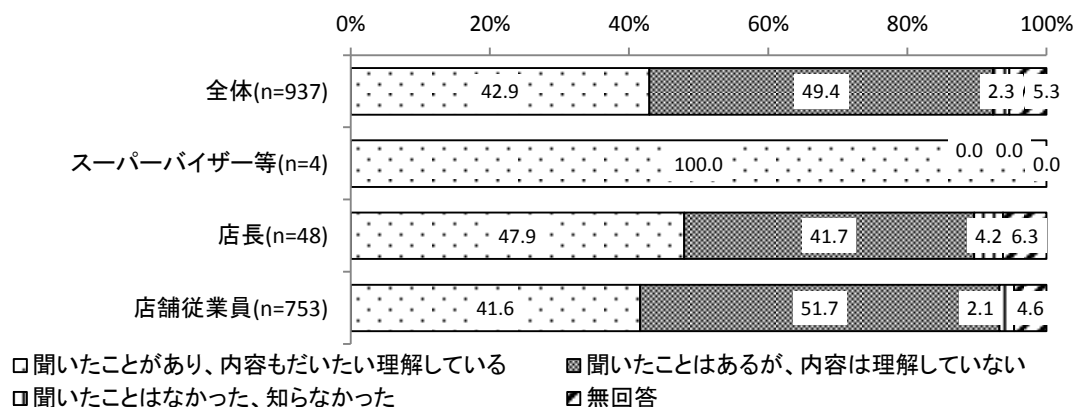
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の労働基準法の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が42.9%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が49.4%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が2.3%であった。

職種別にみると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は「店長」が47.9%、「店舗従業員」が41.6%であった。

図表 404 労働基準法の認知度【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

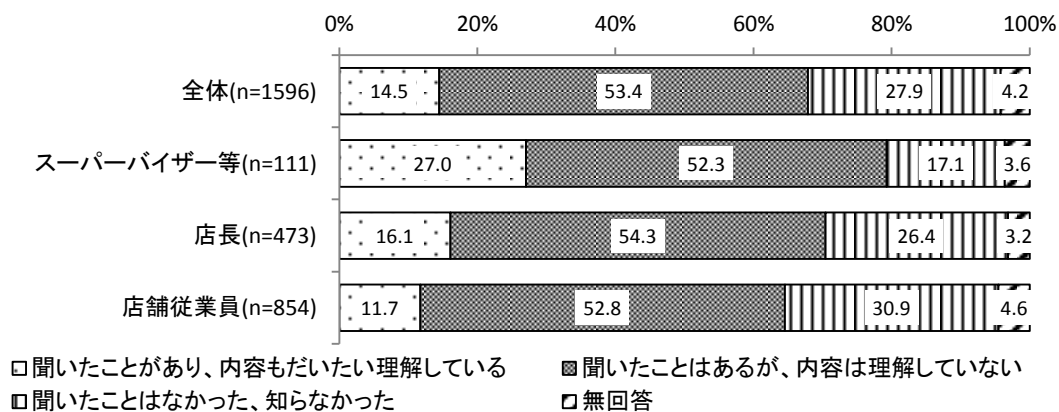
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②過労死等防止対策推進法

正規雇用者の過労死等防止対策推進法の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が14.5%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が53.4%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が27.9%であった。

職種別にみると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が27.0%で最も高く、次いで「店長」が16.1%、「店舗従業員」が11.7%であった。

図表 405 過労死等防止対策推進法の認知度【正規雇用者・職種別】



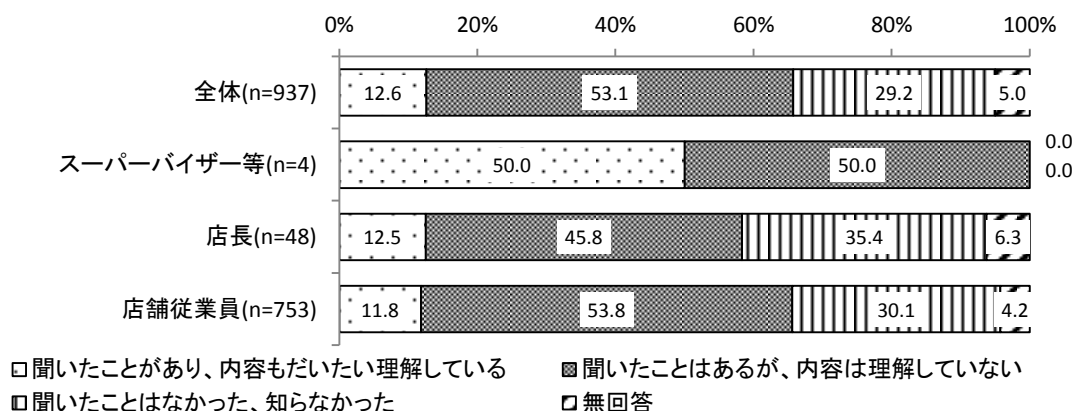
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の過労死等防止対策推進法の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が12.6%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が53.1%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が29.2%であった。

職種別にみると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は「店長」が12.5%、「店舗従業員」が11.8%であった。

図表 406 過労死等防止対策推進法の認知度【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

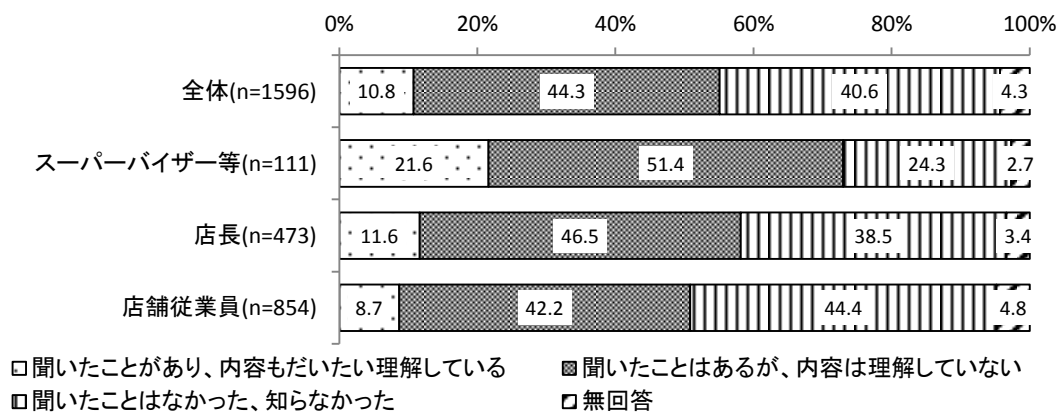
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③過労死等の防止のための対策に関する大綱

正規雇用者の過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が10.8%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が44.3%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が40.6%であった。

職種別にみると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が21.6%で最も高く、次いで「店長」が11.6%、「店舗従業員」が8.7%であった。

図表 407 過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度【正規雇用者・職種別】



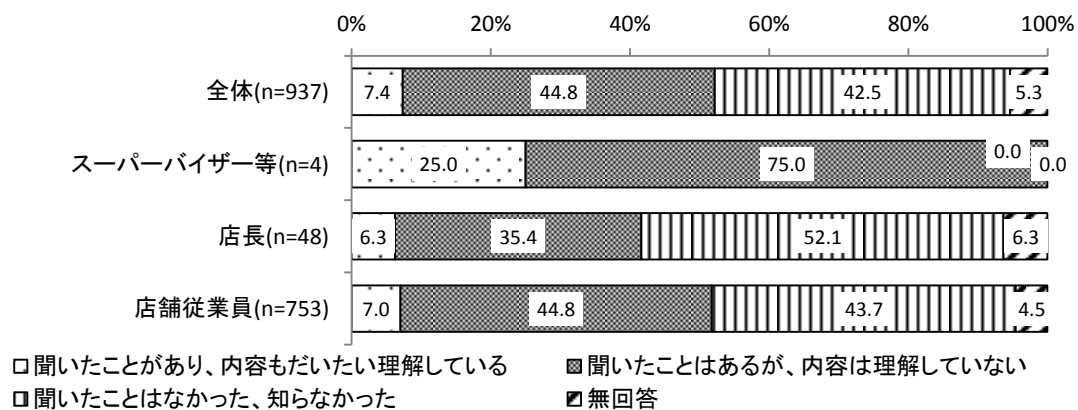
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度については、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が7.4%、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が44.8%、「聞いたことはなかった、知らなかった」が42.5%であった。

職種別にみると、「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は「店舗従業員」が7.0%、「店長」が6.3%であった。

図表 408 過労死等の防止のための対策に関する大綱の認知度【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

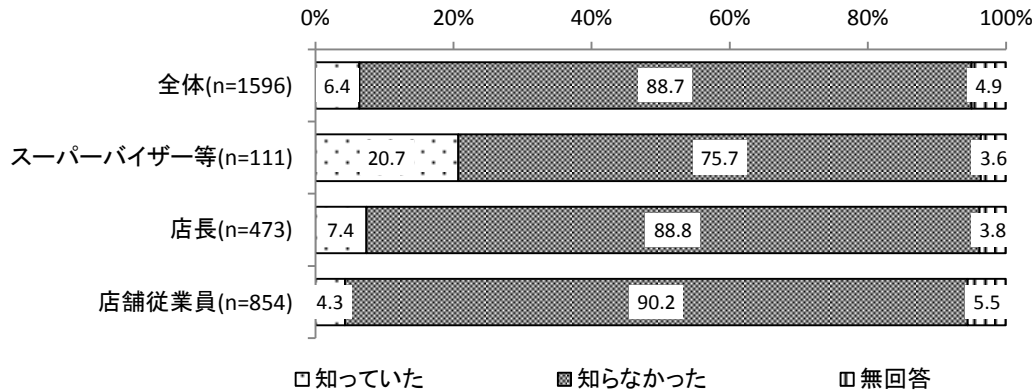
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

正規雇用者の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無については、「知っていた」が6.4%、「知らなかった」が88.7%であった。

職種別にみると、「知っていた」と回答した者の割合は「スーパーバイザー等」が20.7%で最も高く、次いで「店長」が7.4%、「店舗従業員」が4.3%であった。

図表 409 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無【正規雇用者・職種別】



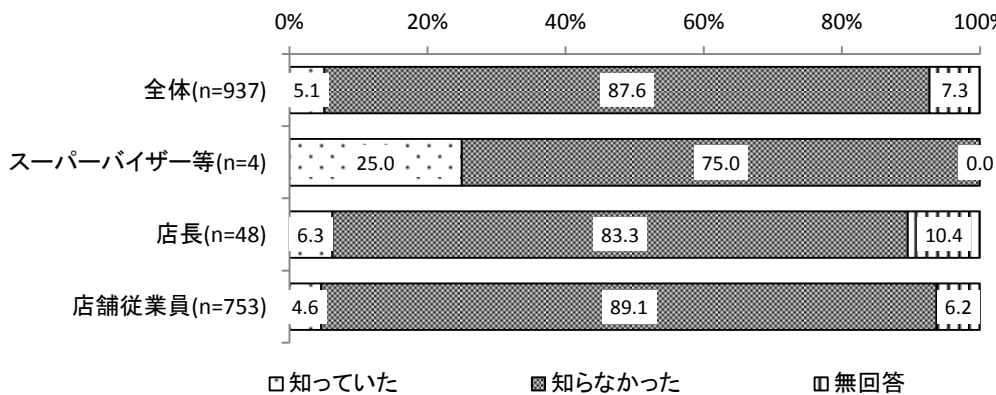
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無については、「知っていた」が5.1%、「知らなかった」が87.6%であった。

職種別にみると、「知っていた」と回答した者の割合は「店長」が6.3%、「店舗従業員」が4.6%であった。

図表 410 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

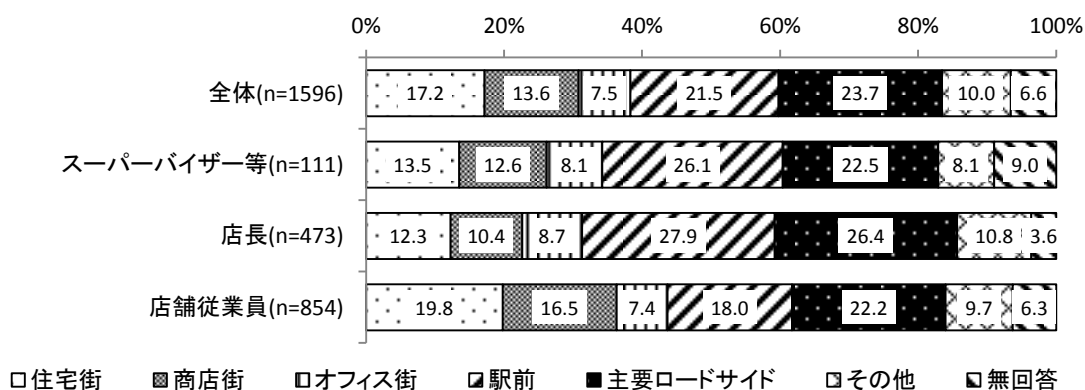
(6) 店舗の状況

① 担当店舗の立地状況

正規雇用者における担当店舗の立地条件は、「住宅街」が17.2%、「商店街」が13.6%、「オフィス街」が7.5%、「駅前」が21.5%、「主要ロードサイド」が23.7%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」と「店長」では「駅前」がそれぞれ26.1%、27.9%で最も多く、「店舗従業員」では「主要ロードサイド」が22.2%で最も多かった。

図表 411 担当店舗の立地条件【正規雇用者・職種別】



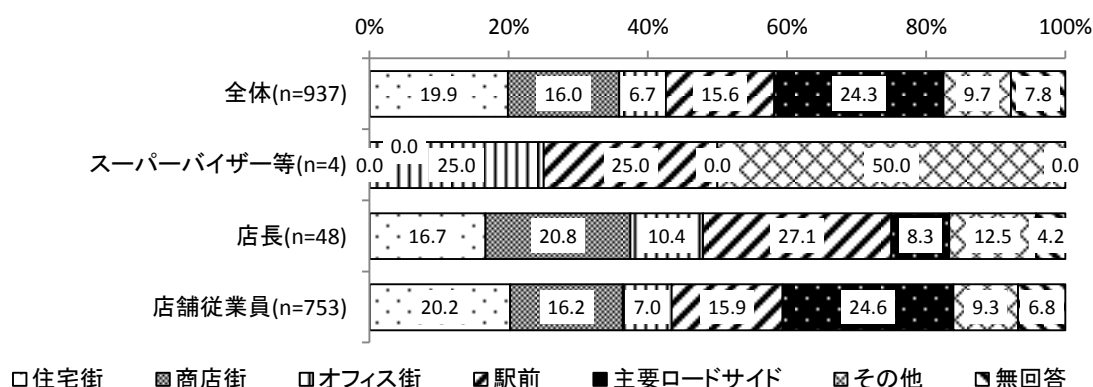
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における担当店舗の立地条件は、「住宅街」が19.9%、「商店街」が16.0%、「オフィス街」が6.7%、「駅前」が15.6%、「主要ロードサイド」が24.3%であった。

職種別にみると、「店長」では「駅前」が27.1%で最も多く、「店舗従業員」では「主要ロードサイド」が24.6%で最も多かった。

図表 412 担当店舗の立地条件【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

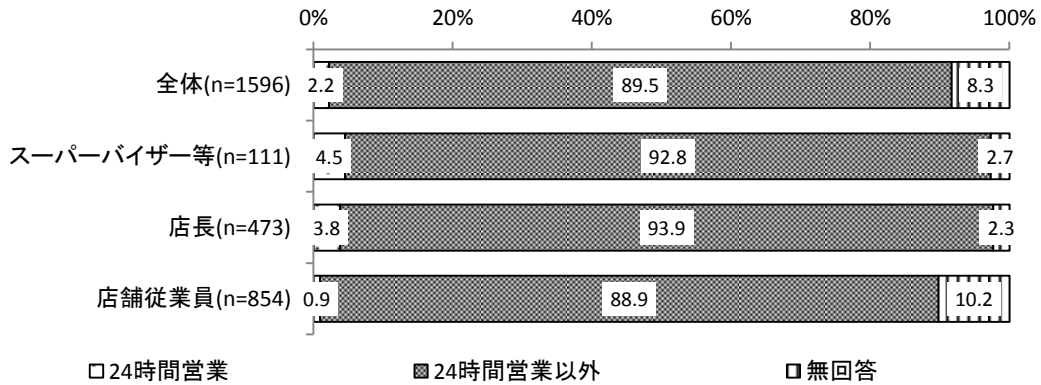
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

②営業時間等

正規雇用者における担当店舗の営業時間は、「24時間営業」が2.2%、「24時間営業以外」が89.5%であった。

職種別にみると、職種によって大きな違いは見られなかった。

図表 413 担当店舗の営業時間【正規雇用者・職種別】

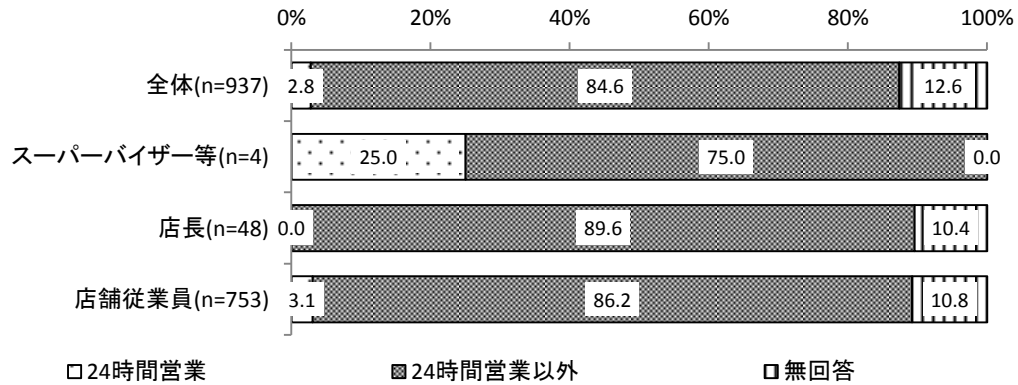


※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における担当店舗の営業時間は、「24時間営業」が2.8%、「24時間営業以外」が84.6%であった。

図表 414 担当店舗の営業時間【非正規雇用者・職種別】

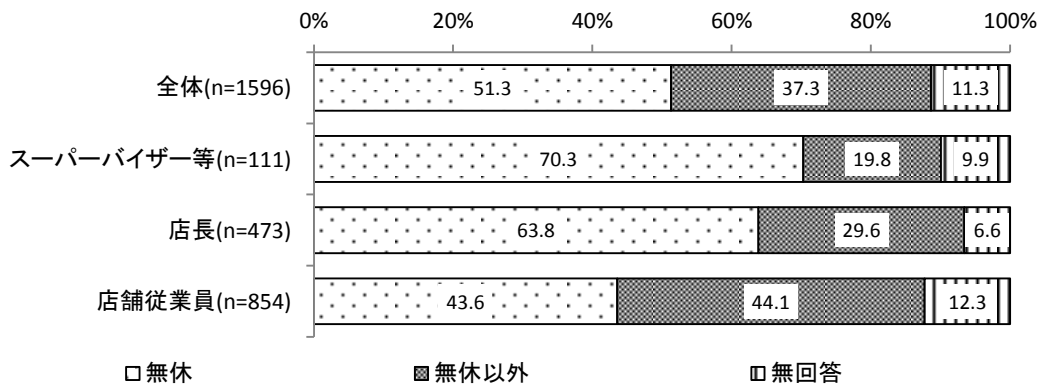


※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

正規雇用者における担当店舗の営業日は、「無休」が 51.3%、「無休以外」が 37.3%であった。
 職種別にみると、「スーパーバイザー等」と「店長」では「無休」がそれぞれ 70.3%、63.8%と最も多かったが、「店舗従業員」では「無休以外」が 44.1%と最も多かった。

図表 415 担当店舗の営業日【正規雇用者・職種別】

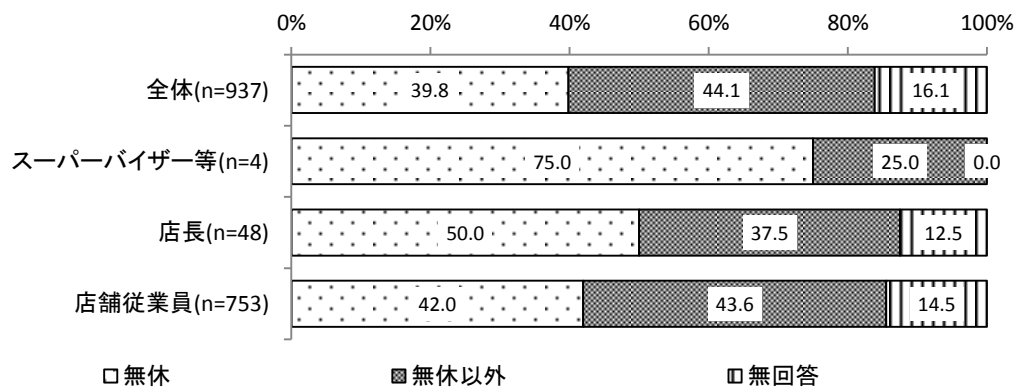


※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における担当店舗の営業日は、「無休」が 39.8%、「無休以外」が 44.1%であった。
 職種別にみると、「店長」では「無休」が 50.0%となっており、「店舗従業員」では「無休以外」が 43.6%と最も多かった。

図表 416 担当店舗の営業日【非正規雇用者・職種別】



※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

③従業員数

正規雇用者における担当店舗の従業員数は、「10～19人」が27.3%で最も多く、次いで「5～10人」が25.4%、「20～29人」が15.4%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」、「店長」では「10～19人」が最も多く、「店舗従業員」では「5～10人」が最も多かった。

図表 417 担当店舗の従業員数【正規雇用者・職種別】

	合計	上段：回答数（件）							下段：割合（%）		
		1人 ～ 4人	5人 ～ 9人	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 39人	40人 ～ 49人	50人 ～ 59人	60人 ～ 69人	70人 ～ 79人	80人以上
全体	1596 100.0	195 12.2	405 25.4	436 27.3	246 15.4	149 9.3	72 4.5	14 0.9	79 4.9		
スーパーバイザー等	111 100.0	3 2.7	23 20.7	36 32.4	18 16.2	20 18.0	6 5.4	3 2.7	2 1.8		
店長	473 100.0	58 12.3	114 24.1	147 31.1	90 19.0	41 8.7	16 3.4	2 0.4	5 1.1		
店舗従業員	854 100.0	122 14.3	235 27.5	218 25.5	112 13.1	69 8.1	42 4.9	7 0.8	49 5.7		

※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における担当店舗の従業員数は、「5～10人」が32.2%で最も多く、次いで「10～19人」が25.0%、「1～4人」が13.9%であった。

職種別にみると、いずれも「5～10人」が最も多かった。

図表 418 担当店舗の従業員数【非正規雇用者・職種別】

	合計	上段：回答数（件）							下段：割合（%）		
		1人 ～ 4人	5人 ～ 9人	10人 ～ 19人	20人 ～ 29人	30人 ～ 39人	40人 ～ 49人	50人 ～ 59人	60人 ～ 69人	70人以上	無回答
全体	937 100.0	130 13.9	302 32.2	234 25.0	112 12.0	63 6.7	21 2.2	4 0.4	71 7.6		
スーパーバイザー等	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0		
店長	48 100.0	13 27.1	24 50.0	7 14.6	0 0.0	1 2.1	0 0.0	0 0.0	3 6.3		
店舗従業員	753 100.0	102 13.5	240 31.9	200 26.6	104 13.8	49 6.5	13 1.7	3 0.4	42 5.6		

※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

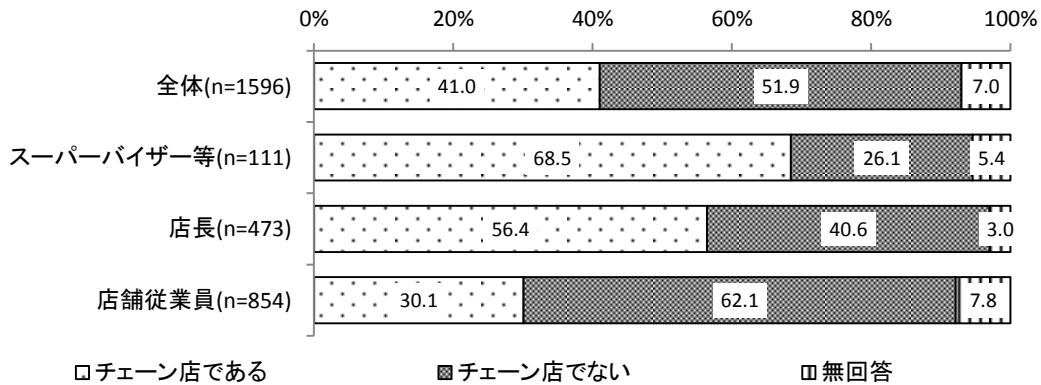
※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④チェーン展開

正規雇用者における担当店舗のチェーン展開の状況は、「チェーン店である」が41.0%、「チェーン店ではない」が51.9%であった。

職種別にみると、「スーパーバイザー等」、「店長」では「チェーン店である」が最も多く、それぞれ50%以上であった。「店舗従業員」では「チェーン店ではない」が最も多かった。

図表 419 担当店舗のチェーン展開の状況【正規雇用者・職種別】



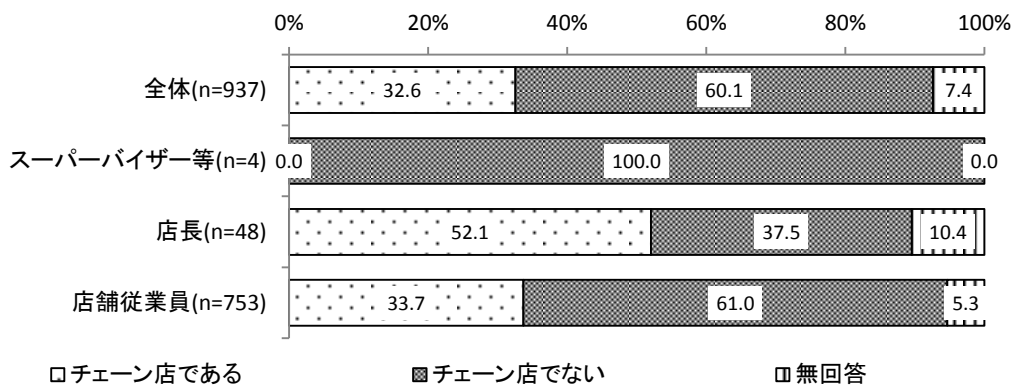
※正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

非正規雇用者における担当店舗のチェーン展開の状況は、「チェーン店である」が32.6%、「チェーン店ではない」が60.1%であった。

職種別にみると、「店舗従業員」では、「チェーン店ではない」が最も多く、「店長」では「チェーン店である」が最も多かった。

図表 420 担当店舗のチェーン展開の状況【非正規雇用者・職種別】



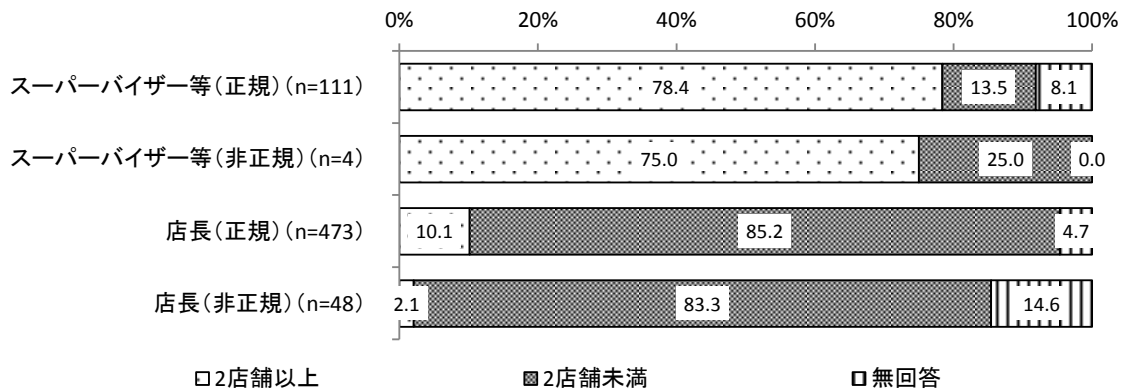
※非正規雇用者（調査数 n=937）について集計。

※全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤ 担当店舗数について（スーパーバイザー等又は店長）

担当店舗数については、「スーパーバイザー等（正規）」では「2店舗以上」が78.4%と最も多く、「店長（正規）」、「店長（非正規）」では「2店舗未満」がそれぞれ85.2%、83.3%と最も多かった。

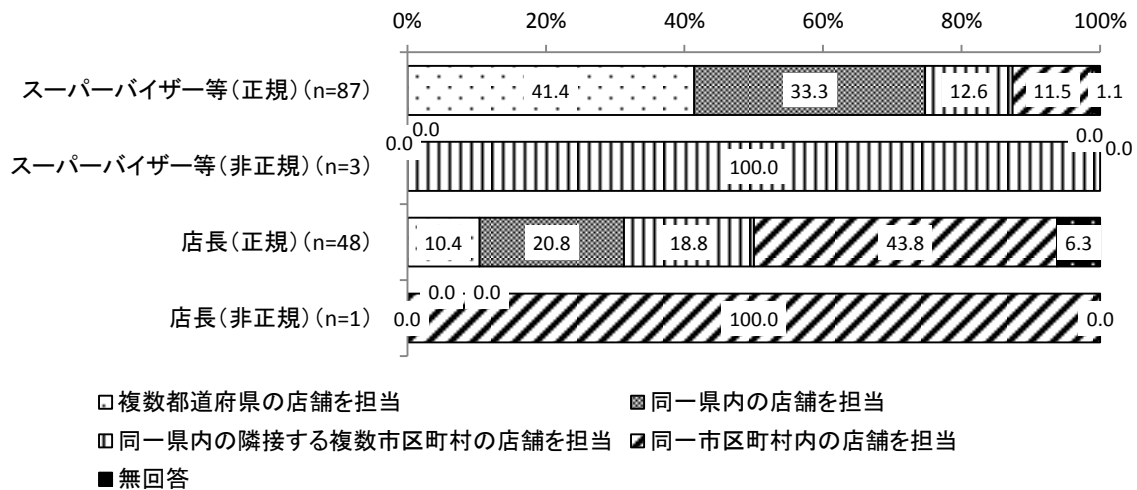
図表 421 担当店舗数【雇用形態別・職種別】



※スーパーバイザー等または店長（調査数 n=636）について集計。

担当店舗が位置するエリアの広さについては、「スーパーバイザー等（正規）」では「複数都道府県の店舗を担当」が41.4%と最も多く、「店長（正規）」では「同一市区町村内の店舗を担当」が43.8%と最も多かった。

図表 422 担当店舗が位置するエリアの広さ【雇用形態別・職種別】

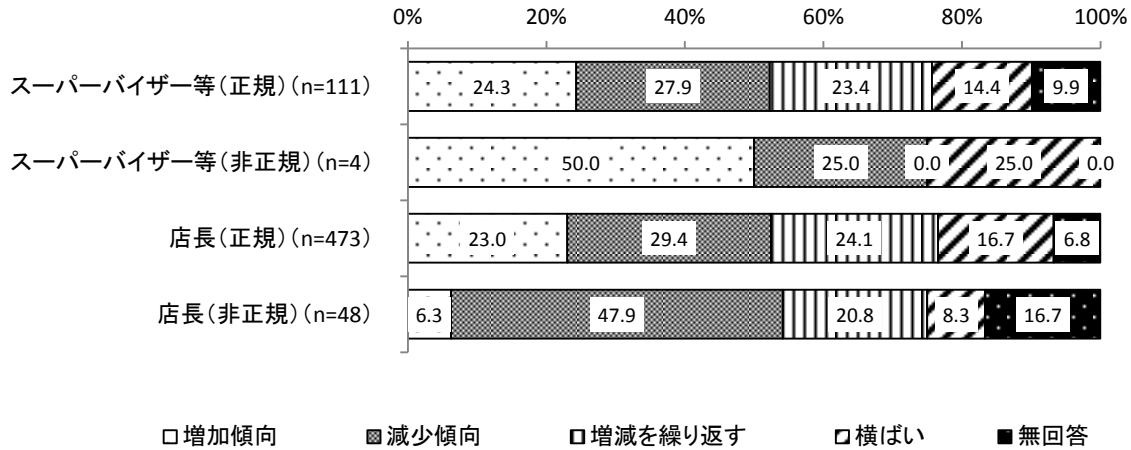


※担当店舗数が「2店舗以上」と回答したスーパーバイザー等または店長（調査数 n=139）について集計。

⑥ 担当店舗の売上の状況（スーパーバイザー等又は店長）

担当店舗の売上の状況については、「増加傾向」が「スーパーバイザー等（正規）」では 24.3%、「店長（正規）」では 23.0%、「店長（非正規）」では 6.3%であった。

図表 423 担当店舗の売上の状況【雇用形態別・職種別】

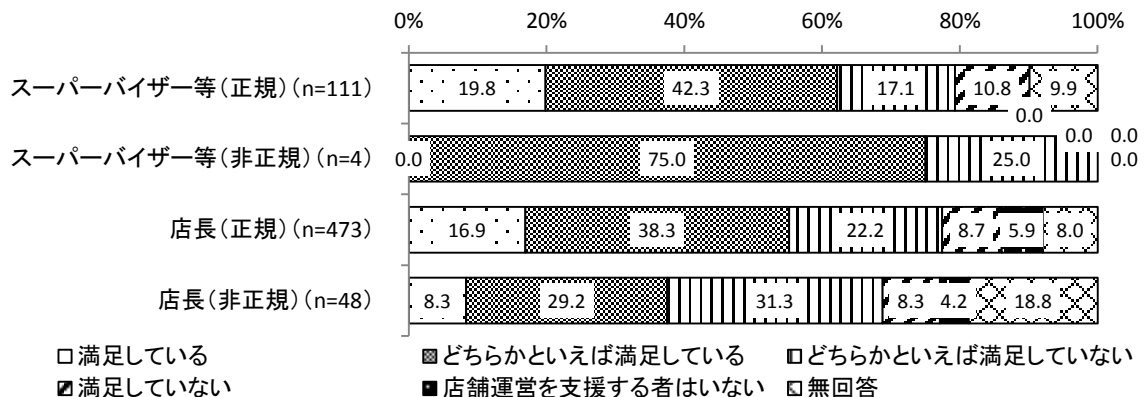


※スーパーバイザー等または店長（調査数 n=636）について集計。

⑦ 店舗運営に関する支援への満足度（スーパーバイザー等又は店長）

店舗運営に関する支援への満足度については、「満足している」が「スーパーバイザー等（正規）」では 19.8%、「店長（正規）」では 16.9%、「店長（非正規）」では 8.3%であった。

図表 424 店舗運営に関する支援への満足度【雇用形態別・職種別】



※スーパーバイザー等または店長（調査数 n=636）について集計。

第5章 自営業者における労働時間と働き方に関する調査

1. 調査の目的・概要

1) 調査の目的

自営業者は労働基準法上の労働者に該当しないため労働時間・休日日数は各自で決めることができる一方、法制度において自営業者の長時間労働を抑制する仕組みはない。

また、労働安全衛生法に基づく健康診断等も義務付けられておらず、産業医の面接指導も特に設けられているものではないことから、健康管理は各自に任されているのが実態である。したがって、過労死等のリスクのある自営業者が必要な措置を受けずにいる可能性も指摘できる。

本調査研究事業では上記を踏まえ、自営業者の過重労働の実態やその背景を明らかにすることを目的としたアンケート調査を実施した。

2) アンケート調査

(1) 調査対象

自営業者調査は、全国の自営業者 5,000 者を対象に東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為に抽出して実施した。なお、ここでいう自営業者とは、東京商工リサーチに自営業者として登録されているものとしている。

なお、業種により労働時間や商取引慣行等が異なるものと想定されることから、5,000 者の内訳は「2015 年労働力調査（総務省）」に基づく業種別構成比により比例配分を行った。

図表 425 自営業者調査における調査対象の割付

業種(大分類)	総務省 「2015年労働力調査」		東京商工リサーチ 「業種別個人営業者数」		比例配分	割付
	自営業主数 (万人)	構成比	自営業主数 (人)	構成比		
農業、林業、漁業、鉱業	103	19.0%	3,319	1.5%	948	963
建設業	80	14.7%	90,589	41.1%	736	748
製造業	42	7.7%	10,398	4.7%	387	387
電気・ガス・熱供給・水道業	—	—	266	0.1%	—	—
情報通信業	8	1.5%	1,460	0.7%	74	74
運輸業、郵便業	12	2.2%	1,004	0.5%	111	111
卸売業、小売業	64	11.8%	47,395	21.5%	589	599
金融業、保険業	3	0.6%	1,318	0.6%	28	28
不動産業、物品賃貸業	10	1.8%	11,213	5.1%	92	92
学術研究、専門・技術サービス業	42	7.7%	9,350	4.2%	387	387
宿泊業、飲食サービス業	41	7.6%	3,927	1.8%	378	378
生活関連サービス業、娯楽業	45	8.3%	3,586	1.6%	414	414
教育、学習支援業	24	4.4%	1,055	0.5%	221	221
医療、福祉	26	4.8%	6,754	3.1%	239	239
複合サービス事業	0	0.0%	770	0.3%	0	0
サービス業(他に分類されないもの)	39	7.2%	28,225	12.8%	359	359
分類不能の産業	4	0.7%	—	—	37	—
合計	543	100.0%	220,629	100.0%	5,000	5,000

※「0」は数値が表章単位に満たないもの、「—」は該当数値のないことを示す。

※東京商工リサーチの保有サンプルでは、「分類不能の業種」は存在しないため(灰色網掛け)、同業種からの抽出は行わないこととし、当該件数(37件)は、「労働力調査」上での構成比が相対的に高い「農業、林業、漁業、鉱業」、「建設業」、「卸売業、小売業」に追加して比例配分した。

(2) 調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・郵送回収とした。(調査期間：平成28年12月5日～平成29年1月6日)

なお、設問内で特に断りがない限り、平成28年11月1日時点の状況について調査を実施した。

(3) 調査内容

主な調査内容は以下のとおり。

図表 426 自営業者調査における主な調査項目

調査項目	概要
事業の概要	<ul style="list-style-type: none">○ 主たる事業の業種○ 仕事の種類○ 主な仕事場所、ターゲットとしている顧客○ 営業時間の定めの有無○ 従業員数 等
回答者の基本属性	<ul style="list-style-type: none">○ 性別・年齢○ 配偶者の有無、子どもの有無、介護の状況○ 主たる家計の維持（支持）者 等
回答者の働き方	<ul style="list-style-type: none">○ 1週間当たりの実労働時間、深夜勤務・休日出勤の状況（通常期、繁忙期）○ 労働日数・労働時間の把握方法○ 持ち帰り仕事の状況○ 仕事の特性、他の自営業者等との関係 等
回答者の生活等の状況	<ul style="list-style-type: none">○ 健康診断の受診状況、疾患の有無○ 勤務日、休日1日の生活時間（通勤、家事労働、睡眠）○ 睡眠時間、息抜き・趣味活動・家族の団らん等の充足状況○ 生活習慣に対する影響○ 業務や業務以外のストレスや悩みの有無○ 職場以外の相談相手の有無 等
過重労働・過労死等に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">○ 関連法令等の認知度○ 自身における過重労働防止のための取組○ 事業において長時間労働が生じる理由（事業特性） 等

(4) 回収結果

有効回収件数：1,296 件（回収率：25.9%）

2. アンケート調査結果

各図表中に示している「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。

また、集計表のうち再掲として掲載している回答割合は、四捨五入の関係で、集計表上の各内訳の割合の合計と一致しない場合がある。

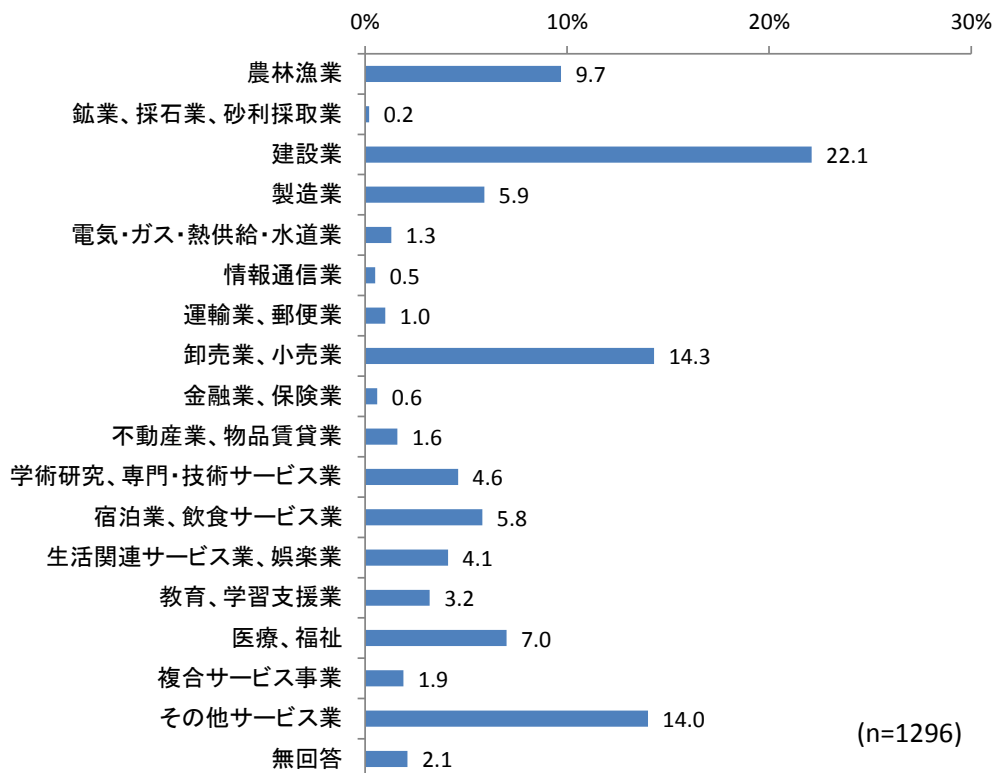
1) 基本属性

(1) 自営業者として行っている事業

① 主たる事業の業種

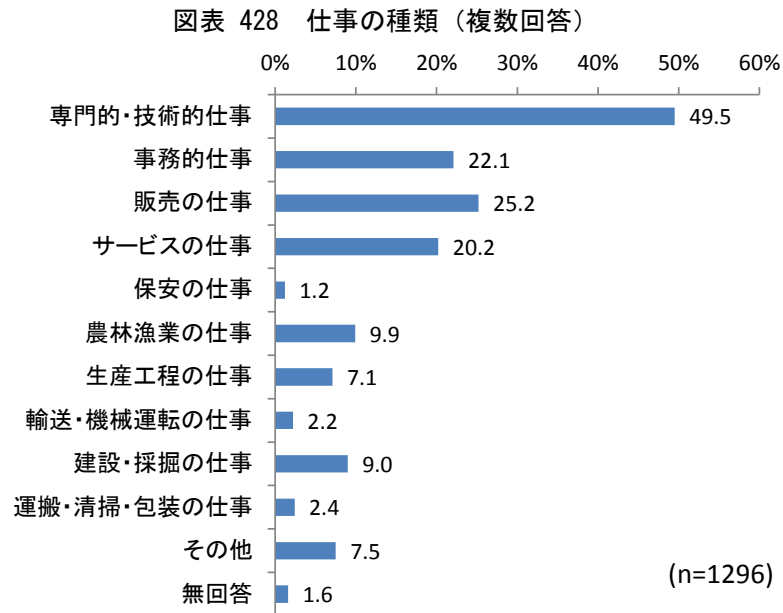
主たる事業の業種は、「建設業」が22.1%で最も多く、次いで「卸売業、小売業」が14.3%、「その他サービス業」が14.0%であった。

図表 427 主たる事業の業種



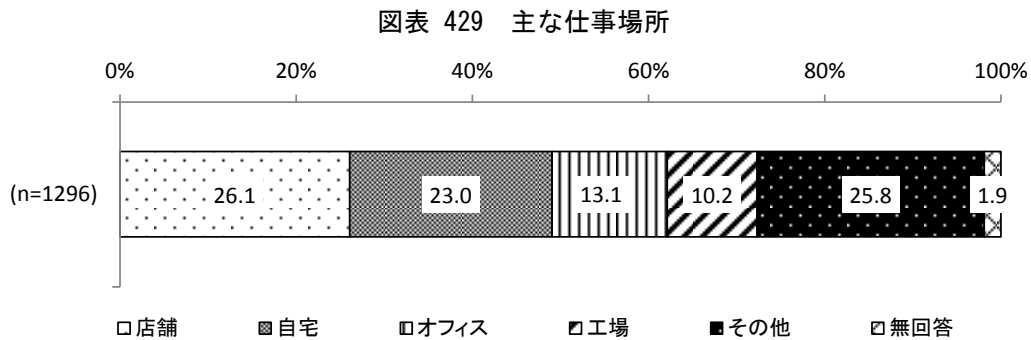
②仕事の種類

仕事の種類は、「専門的・技術的工作」が 49.5%で最も多く、次いで「販売の仕事」が 25.2%、「事務的工作」が 22.1%であった。



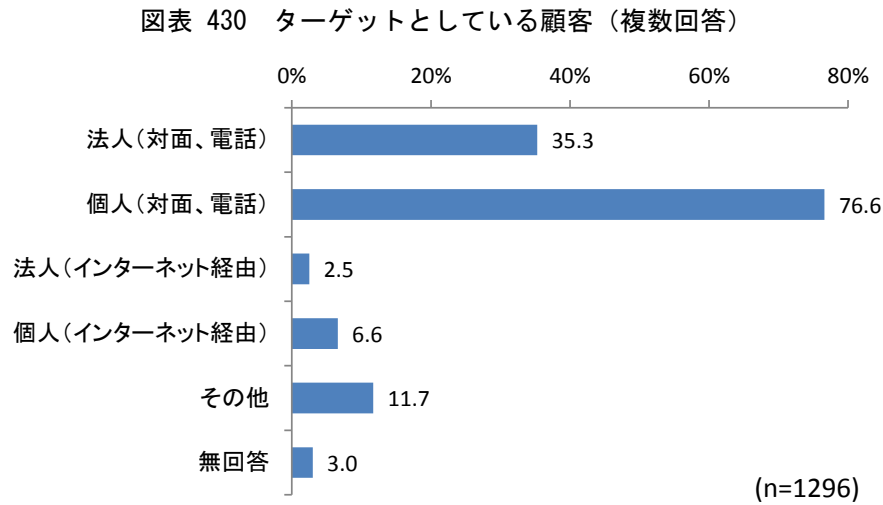
③仕事場所

主な仕事場所は、「店舗」が 26.1%で最も多く、次いで「自宅」が 23.0%、「オフィス」が 13.1%であった。



④顧客

ターゲットとしている顧客は、「個人（対面、電話）」が 76.6%で最も多く、次いで「法人（対面、電話）」が 35.3%であった。

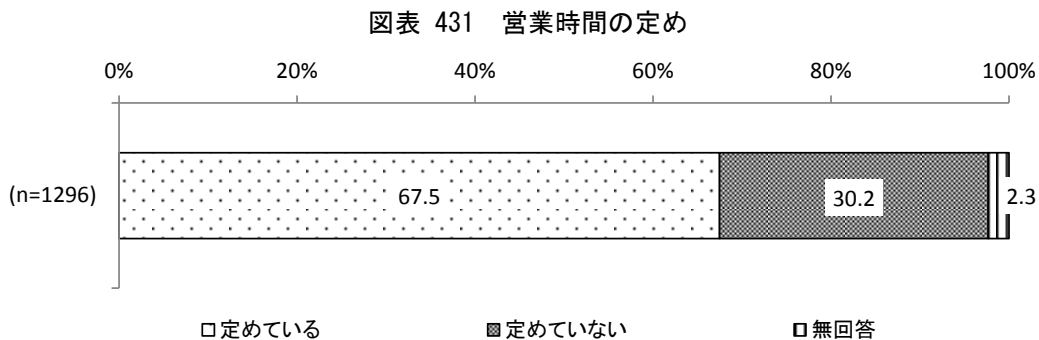


⑤営業時間

営業時間の定めは、「定めている」が 67.5%、「定めていない」が 30.2%であった。

営業時間を定めていると回答した自営業者 875 件のうち、定めている 1 週間当たりの営業日数は「5 日超 6 日」が 62.9%で最も多く、次いで「4 日超 5 日」22.4%であった。

また、定めている 1 日の営業時間は、「9 時間以上 10 時間未満」が 46.6%、「10 時間以上 11 時間未満」が 14.3%、「8 時間以上 9 時間未満」が 13.9%であった。



図表 432 1週間当たりの営業日数

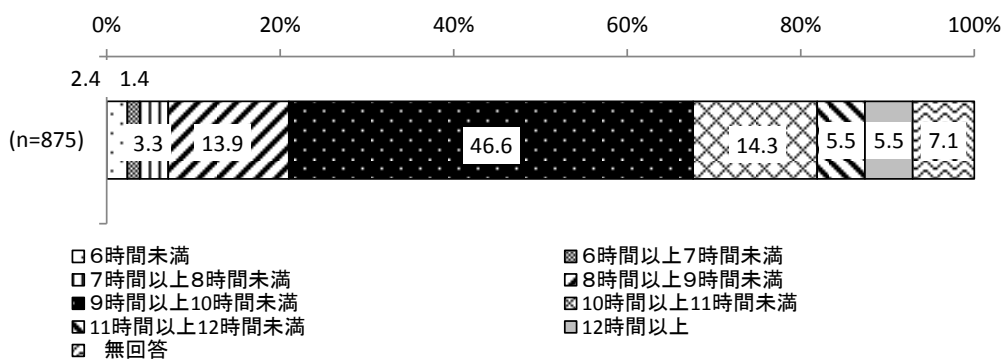
調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						
	1日超 2日	2日超 3日	3日超 4日	4日超 5日	5日超 6日	6日超 7日	無回答
875	3	3	4	196	550	58	61
100.0	0.3	0.3	0.5	22.4	62.9	6.6	7.0

※平均 5.8 日

※平均は有効回答のあったものについて集計。以下同様。

※営業時間の定めについて「定めている」と回答した者（調査数 n=875）について集計。

図表 433 定めている1日の営業時間

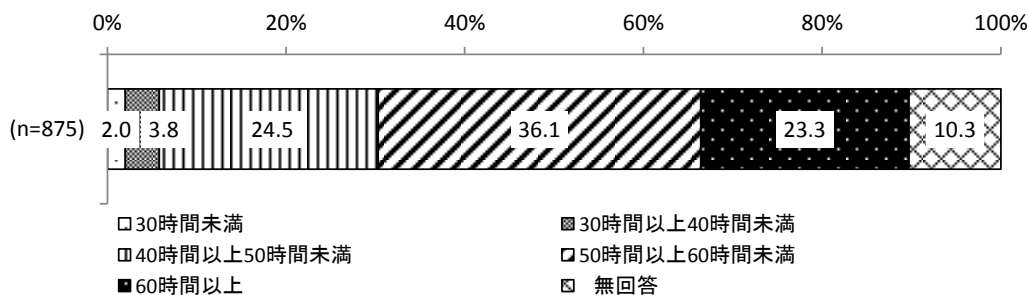


※平均 9.3 時間

※営業時間の定めについて「定めている」と回答した者（調査数 n=875）について集計。

営業時間を定めていると回答した自営業者 875 件のうち、定めている1週間の営業時間（1週間の営業日数と1日の営業時間の乗算により算出）は、「50時間以上60時間未満」が36.1%、「40時間以上50時間未満」が24.5%、「60時間以上」が23.3%であった。

図表 434 定めている1週間の営業時間



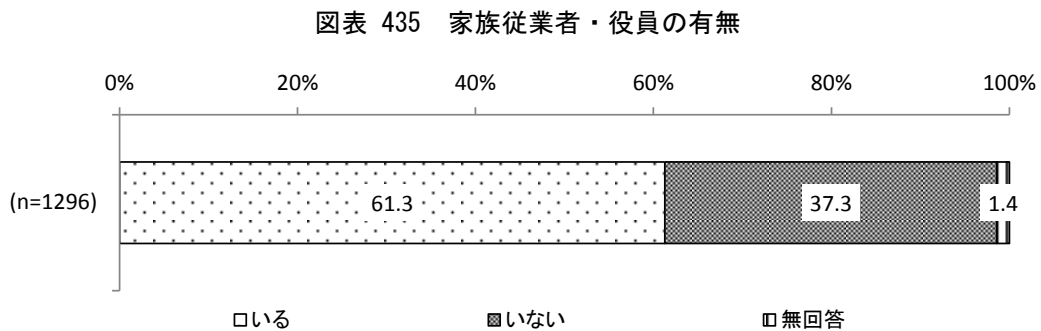
※平均 53.7 時間

※営業時間の定めについて「定めている」と回答した者（調査数 n=875）について集計。

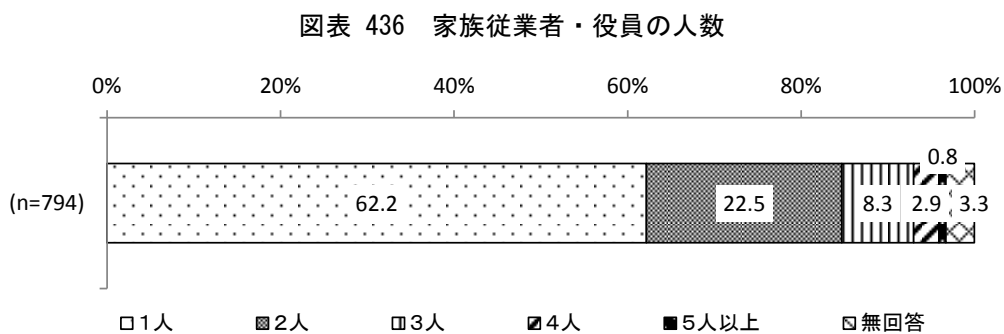
※1週間の営業日数と1日の営業時間の乗算により算出。1週間の営業日数又は1日の営業時間のいずれかの回答がない場合、「無回答」とした。

⑥ 従業者・役員の有無

家族従業者・役員（家族従業者又は家族役員）の有無については、「いる」が61.3%、「いない」が37.3%であった。



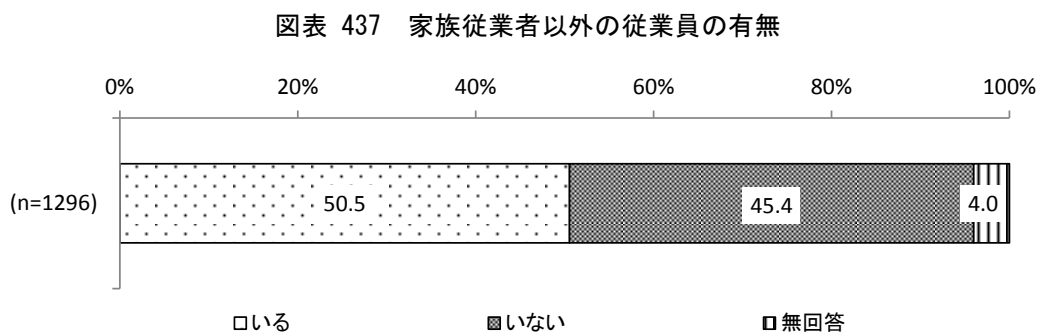
家族従業者・役員について「いる」と回答した自営業者794件のうち、家族従業者・役員の人数は、「1人」が62.2%で最も多く、次いで「2人」が22.5%、「3人」が8.3%であった。



※平均 1.5 人

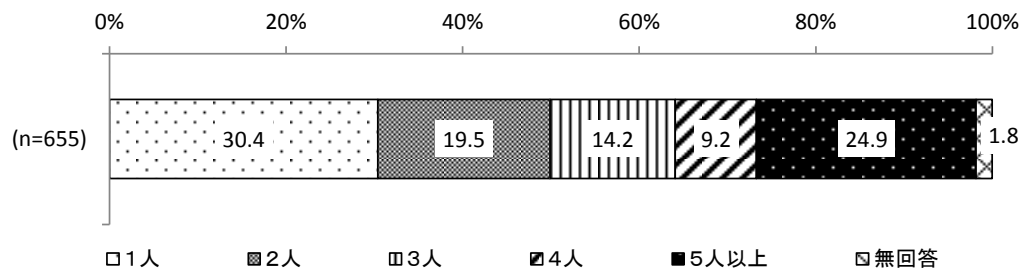
※家族従業者・役員について「いる」と回答した者（調査数 n=794）について集計。

家族従業者以外の従業者の有無については、「いる」が50.5%、「いない」が45.4%であった。



家族従業者以外の従業員について「いる」と回答した自営業者 655 件のうち、家族従業者以外の従業員の人数は、「1人」が 30.4%で最も多く、次いで「5人以上」が 24.9%、「2人」が 19.5%であった。

図表 438 家族従業者以外の従業員の人数



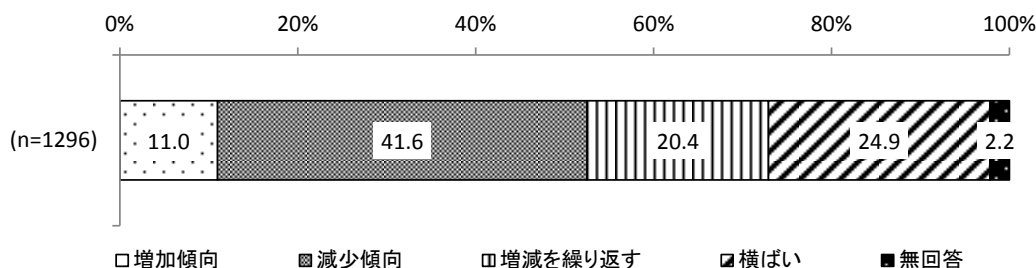
※平均 4.7 人

※家族従業者以外の従業員について「いる」と回答した者（調査数 n=655）について集計。

⑦事業全体の売上・利益の動向

事業全体の売上・利益の動向（直近3期の売上の動向）は、「減少傾向」が 41.6%で最も多く、次いで「横ばい」が 24.9%、「増減を繰り返す」が 20.4%であった。

図表 439 事業全体の売上・利益の動向（直近3期の売上の動向）

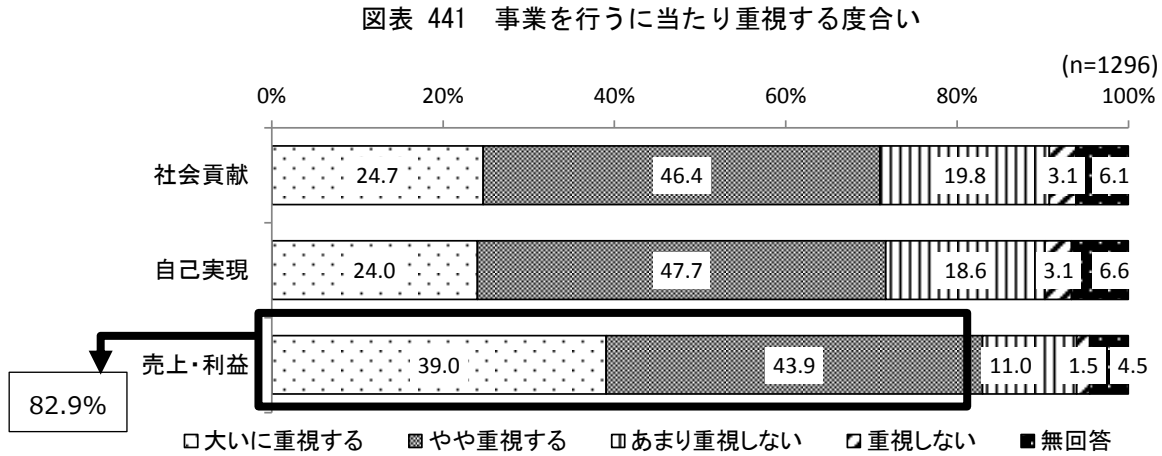


図表 440 事業全体の売上・利益の動向

	調査数	上段：回答数（件）			
		黒字	赤字	未開業	無回答
前期の経常利益	1296	726	407	43	120
	100.0	56.0	31.4	3.3	9.3
前々期の経常利益	1296	715	401	57	123
	100.0	55.2	30.9	4.4	9.5
3期前の経常利益	1296	717	396	63	120
	100.0	55.3	30.6	4.9	9.3

⑧事業を行うに当たり重視する度合い

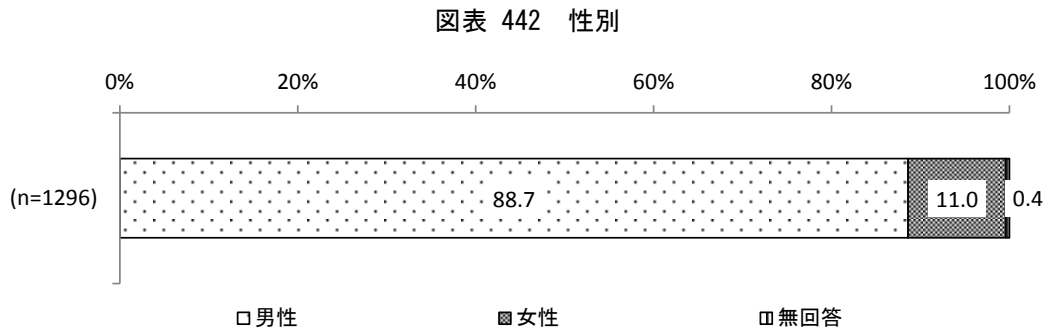
事業を行うに当たり重視する度合いについては、「やや重視する」がそれぞれ最も多く、「社会貢献」は46.4%、「自己実現」は47.7%、「売上・利益」は43.9%であった。また、「大いに重視する」と「やや重視する」者の割合は、「売上・利益」が82.9%と「社会貢献」、「自己実現」よりも高い割合であった。



(2) 回答者の基本属性

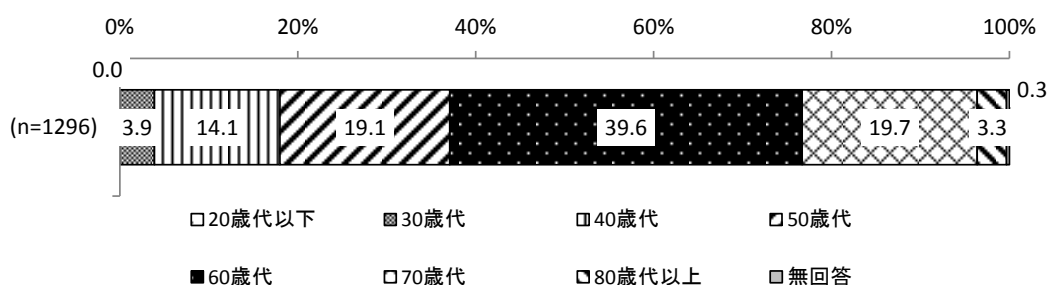
①性別・年齢

回答者の性別は、「男性」が88.7%、「女性」が11.0%であった。



回答者の年齢は、「60歳代」が39.6%で最も多く、次いで「70歳代」が19.7%、「50歳代」が19.1%であった。

図表 443 年齢

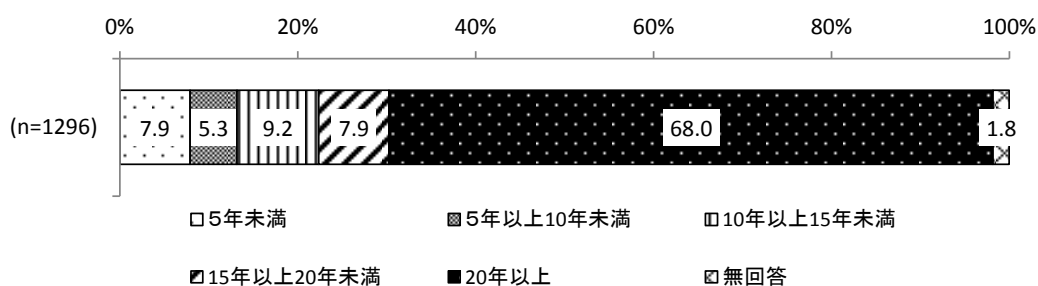


※平均 61.3 歳

②経験年数

経験年数（通算）は、「20年以上」が68.0%で最も多く、次いで「10年以上15年未満」が9.2%、「5年未満」及び「15年以上20年未満」が7.9%であった。

図表 444 経験年数（通算）

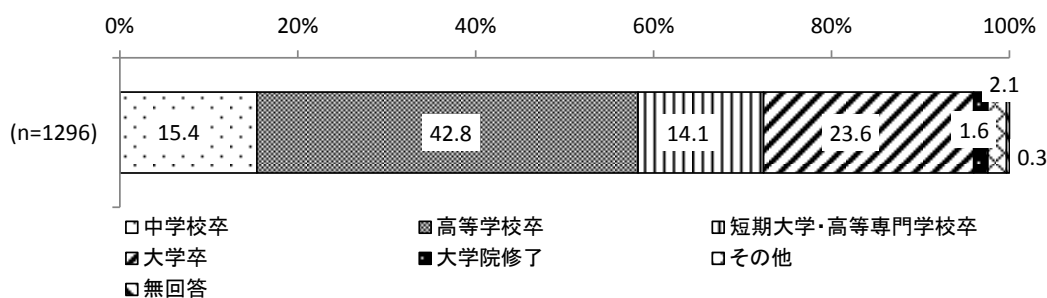


※平均 28.4 年

③最終学歴

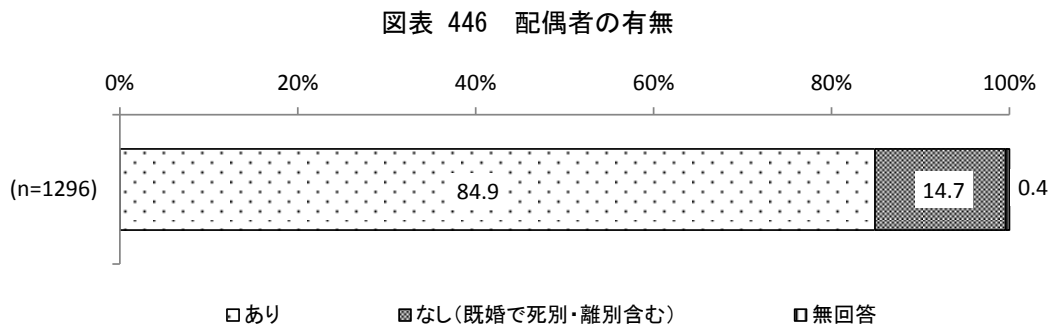
最終学歴は、「高等学校卒」が42.8%で最も多く、次いで「大学卒」が23.6%、「中学校卒」が15.4%であった。

図表 445 最終学歴

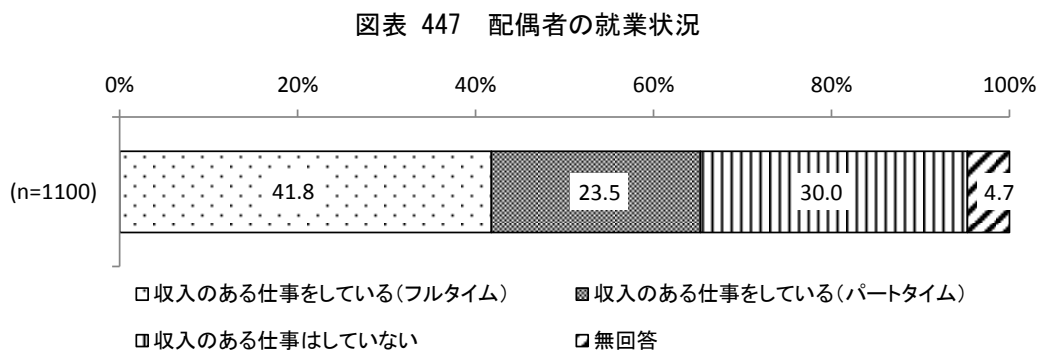


④配偶者について

配偶者の有無については、「あり」が84.9%、「なし（既婚で死別・離別含む）」が14.7%であった。



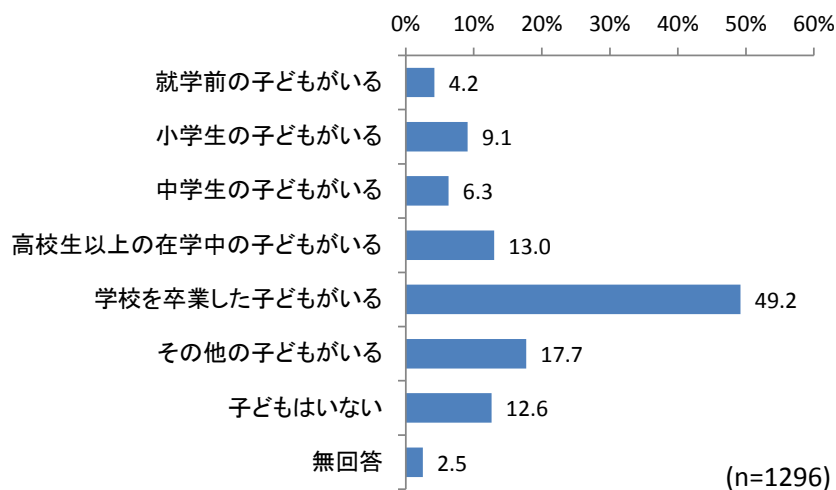
配偶者について「あり」と回答した自営業者 1100 件のうち、配偶者の就業状況は、「収入のある仕事をしている（フルタイム）」が41.8%で最も多く、次いで「収入のある仕事はしていない」が30.0%、「収入のある仕事をしている（パートタイム）」が23.5%であった。



⑤子どもについて

子どもの有無については、「学校を卒業した子どもがいる」が49.2%で最も多く、次いで「その他の子どもがいる」が17.7%、「高校生以上の在学中の子どもがいる」が13.0%であった。

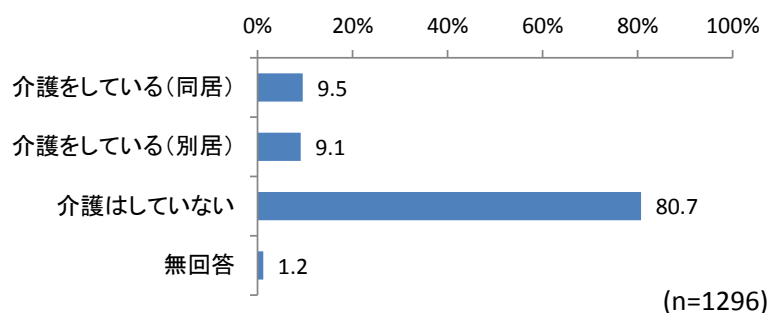
図表 448 子どもの有無（複数回答）



⑥介護の状況

介護の状況は、「介護はしていない」が80.7%、「介護をしている（同居）」が9.5%、「介護をしている（別居）」が9.1%であった。

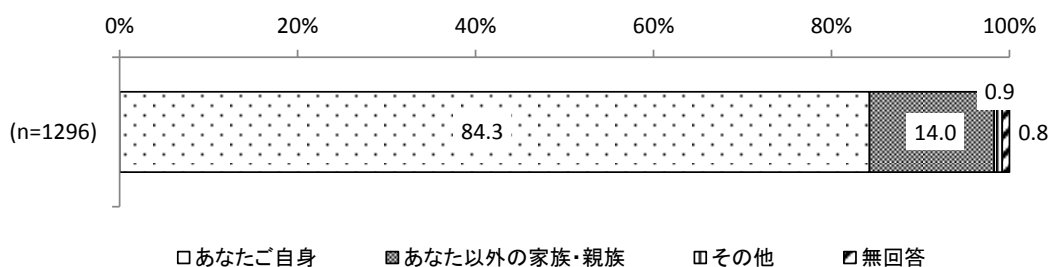
図表 449 介護の状況（複数回答）



⑦主たる家計の維持（支持）者

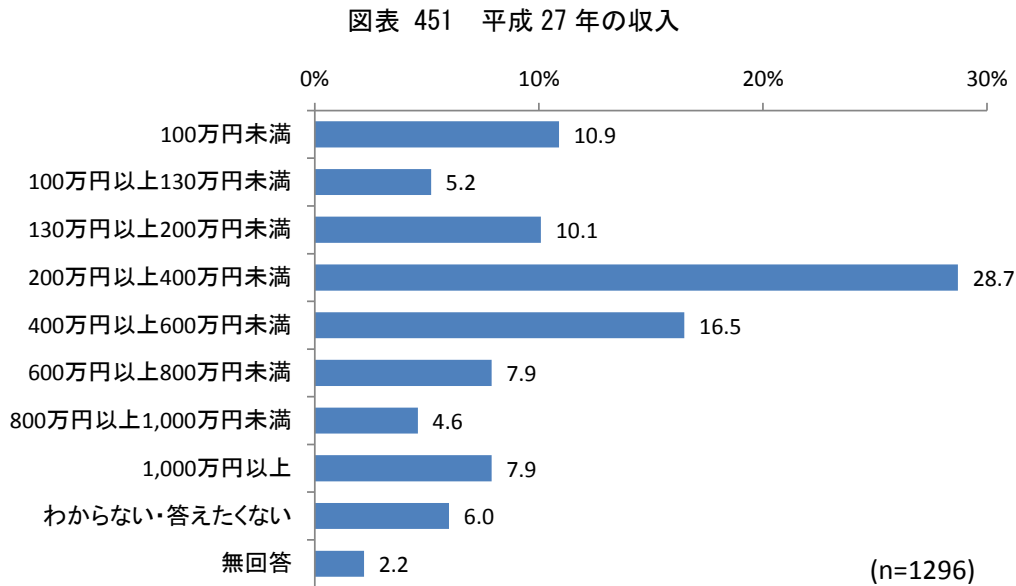
主たる家計の維持（支持）者は、「あなたご自身」が84.3%で最も多く、次いで「あなた以外の家族・親族」が14.0%であった。

図表 450 主たる家計の維持（支持）者



⑧平成 27 年の収入

平成 27 年の収入は、「200 万円以上 400 万円未満」が 28.7%で最も多く、次いで「400 万円以上 600 万円未満」が 16.5%、「100 万円未満」が 10.9%であった。

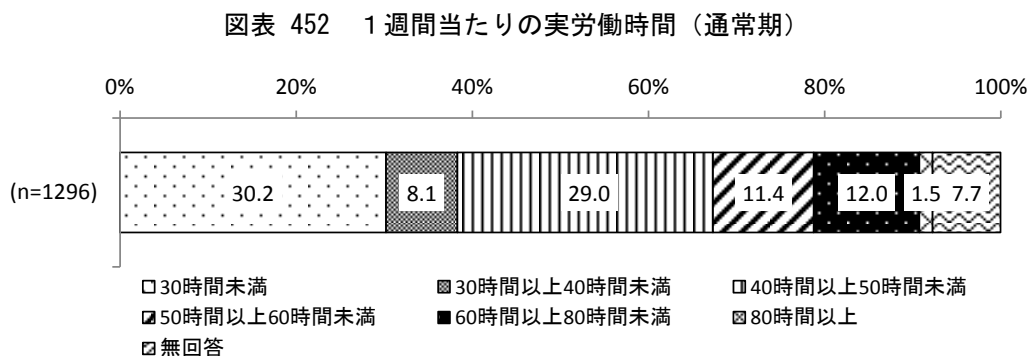


2) 労働・社会面の状況

(1) 回答者の働き方について

①労働日数・労働時間

1 週間当たりの実労働時間（通常期）は、「30 時間未満」が 30.2%で最も多く、次いで「40 時間以上 50 時間未満」が 29.0%、「60 時間以上 80 時間未満」が 12.0%であった。



※平均 36.7 時間

※通常期の 1 週間当たりの実労働時間が繁忙期以上の回答は無回答とした。

業種別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「情報通信業」が最も長く46.3時間、「金融業、保険業」が最も短く23.9時間であった。

なお、「情報通信業」、「金融業、保険業」は、調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、全体で13.6%、業種別で見ると「宿泊業、飲食サービス業」が28.0%で最も多く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」が22.6%、「教育、学習支援業」が21.4%であった。

図表 453 1週間当たりの実労働時間（通常期）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間未満	43時間未満	54時間未満	65時間未満	86時間未満	8時間以上	無回答	(6)再掲時間以上	平均(単位:時間)
全体	1296 100.0	391 30.2	105 8.1	376 29.0	148 11.4	156 12.0	20 1.5	100 7.7	176 13.6	36.7
農林漁業	126 100.0	39 31.0	6 4.8	28 22.2	17 13.5	17 13.5	2 1.6	17 13.5	19 15.1	36.8
鉱業、採石業、砂利採取業	3 100.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	35.0
建設業	287 100.0	81 28.2	23 8.0	124 43.2	24 8.4	18 6.3	0 0.0	17 5.9	18 6.3	35.7
製造業	76 100.0	19 25.0	6 7.9	27 35.5	8 10.5	11 14.5	3 3.9	2 2.6	14 18.4	39.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17 100.0	8 47.1	0 0.0	5 29.4	2 11.8	1 5.9	0 0.0	1 5.9	1 5.9	28.8
情報通信業	6 100.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	1 16.7	46.3
運輸業、郵便業	13 100.0	5 38.5	2 15.4	2 15.4	0 0.0	1 7.7	0 0.0	3 23.1	1 7.7	26.9
卸売業、小売業	185 100.0	69 37.3	9 4.9	36 19.5	22 11.9	30 16.2	5 2.7	14 7.6	35 18.9	36.3
金融業、保険業	8 100.0	4 50.0	1 12.5	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	23.9
不動産業、物品賃貸業	21 100.0	5 23.8	2 9.5	5 23.8	6 28.6	1 4.8	0 0.0	2 9.5	1 4.8	36.7
学術研究、専門・技術サービス業	60 100.0	15 25.0	7 11.7	22 36.7	7 11.7	7 11.7	0 0.0	2 3.3	7 11.7	36.9
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	28 37.3	3 4.0	13 17.3	6 8.0	17 22.7	4 5.3	4 5.3	21 28.0	39.1
生活関連サービス業、娯楽業	53 100.0	16 30.2	5 9.4	9 17.0	8 15.1	12 22.6	0 0.0	3 5.7	12 22.6	39.2
教育、学習支援業	42 100.0	11 26.2	5 11.9	9 21.4	7 16.7	7 16.7	2 4.8	1 2.4	9 21.4	41.3
医療、福祉	91 100.0	17 18.7	14 15.4	35 38.5	11 12.1	11 12.1	0 0.0	3 3.3	11 12.1	39.7
複合サービス事業	25 100.0	8 32.0	0 0.0	11 44.0	1 4.0	5 20.0	0 0.0	0 0.0	5 20.0	39.2
その他サービス業	181 100.0	52 28.7	18 9.9	42 23.2	26 14.4	15 8.3	4 2.2	24 13.3	19 10.5	35.6

※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

仕事の種類別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「保安の仕事」が最も長く48.4時間、「建設・採掘の仕事」が最も短く34.6時間であった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「保安の仕事」が37.5%で最も多く、次いで「サービスの仕事」が26.3%、「運搬・清掃・包装の仕事」が25.8%であった。

図表 454 1週間当たりの実労働時間（通常期）【仕事の種類別】

	調査数	上段：回答数（件）							無回答	下段：割合（%）	
		30時間未満	430時間未満	540時間未満	650時間未満	860時間未満	80時間以上	（60時間以上）		平均（単位：時間）	
全体	1296	391	105	376	148	156	20	100	176	36.7	
	100.0	30.2	8.1	29.0	11.4	12.0	1.5	7.7	13.6		
専門的・技術的工作	641	184	47	224	78	71	5	32	76	36.9	
	100.0	28.7	7.3	34.9	12.2	11.1	0.8	5.0	11.9		
事務的工作	287	84	25	79	32	43	8	16	51	38.4	
	100.0	29.3	8.7	27.5	11.1	15.0	2.8	5.6	17.8		
販売の仕事	326	100	17	76	41	62	8	22	70	39.3	
	100.0	30.7	5.2	23.3	12.6	19.0	2.5	6.7	21.5		
サービスの仕事	262	71	14	55	29	61	8	24	69	41.9	
	100.0	27.1	5.3	21.0	11.1	23.3	3.1	9.2	26.3		
保安の仕事	16	2	0	6	2	6	0	0	6	48.4	
	100.0	12.5	0.0	37.5	12.5	37.5	0.0	0.0	37.5		
農林漁業の仕事	128	41	6	31	15	18	2	15	20	36.3	
	100.0	32.0	4.7	24.2	11.7	14.1	1.6	11.7	15.6		
生産工程の仕事	92	28	7	24	11	15	2	5	17	38.2	
	100.0	30.4	7.6	26.1	12.0	16.3	2.2	5.4	18.5		
輸送・機械運転の仕事	29	6	1	11	2	5	1	3	6	43.3	
	100.0	20.7	3.4	37.9	6.9	17.2	3.4	10.3	20.7		
建設・採掘の仕事	116	33	13	47	11	5	0	7	5	34.6	
	100.0	28.4	11.2	40.5	9.5	4.3	0.0	6.0	4.3		
運搬・清掃・包装の仕事	31	5	2	10	3	8	0	3	8	44.1	
	100.0	16.1	6.5	32.3	9.7	25.8	0.0	9.7	25.8		
その他	97	31	9	22	9	13	4	9	17	36.8	
	100.0	32.0	9.3	22.7	9.3	13.4	4.1	9.3	17.5		

※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類の調査数の合計と一致しない。

過去1年間の持ち帰り仕事の有無別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は、「持ち帰り仕事がほぼ毎日」の場合が44.7時間で最も長く、「1か月に1日程度」の場合が35.8時間で最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「持ち帰り仕事がほぼ毎日」が38.9%で最も多く、次いで「1週間に3～4日」が25.6%、「1か月に1日程度」が14.3%であった。

図表 455 1週間当たりの実労働時間（通常期）【過去1年間の持ち帰り仕事の有無別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間未満	43時間未満	54時間未満	65時間未満	86時間未満	8時間以上	無回答	（6再掲） 60時間以上	平均 （単位：時間）
全体	1296 100.0	391 30.2	105 8.1	376 29.0	148 11.4	156 12.0	20 1.5	100 7.7	176 13.6	36.7
ほぼ毎日	54 100.0	16 29.6	1 1.9	5 9.3	8 14.8	19 35.2	2 3.7	3 5.6	21 38.9	44.7
1週間に3～4日	43 100.0	12 27.9	1 2.3	10 23.3	7 16.3	9 20.9	2 4.7	2 4.7	11 25.6	42.2
1週間に2～3日	52 100.0	13 25.0	3 5.8	21 40.4	6 11.5	6 11.5	0 0.0	3 5.8	6 11.5	39.0
1週間に1日程度	52 100.0	13 25.0	5 9.6	15 28.8	12 23.1	5 9.6	1 1.9	1 1.9	6 11.5	39.4
1か月に2～3日程度	56 100.0	14 25.0	6 10.7	22 39.3	9 16.1	2 3.6	0 0.0	3 5.4	2 3.6	36.1
1か月に1日程度	49 100.0	17 34.7	4 8.2	12 24.5	9 18.4	7 14.3	0 0.0	0 0.0	7 14.3	35.8
1か月に1日以下	45 100.0	6 13.3	3 6.7	21 46.7	9 20.0	4 8.9	1 2.2	1 2.2	5 11.1	43.4
持ち帰り仕事はない	886 100.0	272 30.7	81 9.1	266 30.0	85 9.6	100 11.3	13 1.5	69 7.8	113 12.8	36.0

※全体の調査数には持ち帰り仕事の有無が無回答のものを含むため、全体の調査数は各持ち帰り仕事の有無の調査数の合計と一致しない。

事業を行うに当たって重視するもの別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、「社会貢献」については、重視する度合いが強いほど、実労働時間の平均は長くなる傾向が見られるとともに、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合も高くなる傾向が見られた。

「自己実現」については、「重視しない」場合で実労働時間の平均が39.6時間で最も長く、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合も他の区分に比べて高い傾向が見られた。

「売上・利益」については、「重視しない」場合では実労働時間の平均が41.2時間で最も長かったが、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は「大いに重視する」場合で16.4%と、他の区分に比べて高かった。

図表 456 1週間当たりの実労働時間（通常期）【事業を行うに当たって重視するもの別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

<社会貢献>

	調査数	3 0 時間 未 満	4 3 0 0 時間 間 未 以 満 上	5 4 0 0 時間 間 未 以 満 上	6 5 0 0 時間 間 未 以 満 上	8 6 0 0 時間 間 未 以 満 上	8 0 時間 間 以 上	無 回 答	(再 掲 げ た 時 間 以 上)	平 均 (単位 :時間)
全体	1296 100.0	391 30.2	105 8.1	376 29.0	148 11.4	156 12.0	20 1.5	100 7.7	176 13.6	36.7
大いに重視する	320 100.0	86 26.9	28 8.8	91 28.4	46 14.4	44 13.8	6 1.9	19 5.9	50 15.6	38.7
やや重視する	601 100.0	177 29.5	56 9.3	180 30.0	70 11.6	77 12.8	7 1.2	34 5.7	84 14.0	37.2
あまり重視しない	256 100.0	80 31.3	13 5.1	81 31.6	29 11.3	29 11.3	5 2.0	19 7.4	34 13.3	36.6
重視しない	40 100.0	18 45.0	3 7.5	8 20.0	1 2.5	2 5.0	1 2.5	7 17.5	3 7.5	26.9

※全体の調査数には重視の度合いについて無回答のものを含むため、全体の調査数は各重視の度合いの調査数の合計と一致しない。

<自己実現>

	調査数	3 0 時間 未 満	4 3 0 0 時間 間 未 以 満 上	5 4 0 0 時間 間 未 以 満 上	6 5 0 0 時間 間 未 以 満 上	8 6 0 0 時間 間 未 以 満 上	8 0 時間 間 以 上	無 回 答	(再 掲 げ た 時 間 以 上)	平 均 (単位 :時間)
全体	1296 100.0	391 30.2	105 8.1	376 29.0	148 11.4	156 12.0	20 1.5	100 7.7	176 13.6	36.7
大いに重視する	311 100.0	85 27.3	26 8.4	90 28.9	43 13.8	48 15.4	4 1.3	15 4.8	52 16.7	38.8
やや重視する	618 100.0	175 28.3	44 7.1	196 31.7	85 13.8	72 11.7	7 1.1	39 6.3	79 12.8	37.4
あまり重視しない	241 100.0	89 36.9	29 12.0	65 27.0	14 5.8	22 9.1	7 2.9	15 6.2	29 12.0	33.6
重視しない	40 100.0	12 30.0	1 2.5	8 20.0	3 7.5	8 20.0	1 2.5	7 17.5	9 22.5	39.6

※全体の調査数には重視の度合いについて無回答のものを含むため、全体の調査数は各重視の度合いの調査数の合計と一致しない。
(次ページへ続く)

<売上・利益>

	調査数	30時間未満	43000時間未満	54000時間未満	65000時間未満	86000時間未満	80時間以上	無回答	(60時間以上)	平均(単位:時間)
全体	1296	391	105	376	148	156	20	100	176	36.7
	100.0	30.2	8.1	29.0	11.4	12.0	1.5	7.7	13.6	
大いに重視する	506	157	38	131	63	73	10	34	83	37.5
	100.0	31.0	7.5	25.9	12.5	14.4	2.0	6.7	16.4	
やや重視する	569	154	49	193	66	68	6	33	74	37.4
	100.0	27.1	8.6	33.9	11.6	12.0	1.1	5.8	13.0	
あまり重視しない	143	52	14	38	16	9	2	12	11	33.2
	100.0	36.4	9.8	26.6	11.2	6.3	1.4	8.4	7.7	
重視しない	20	5	0	3	3	2	1	6	3	41.2
	100.0	25.0	0.0	15.0	15.0	10.0	5.0	30.0	15.0	

※全体の調査数には重視の度合について無回答のものを含まため、全体の調査数は各重視の度合の調査数の合計と一致しない。

自身の労働日数・労働時間の把握方法別に1週間当たりの実労働時間(通常期)をみると、実労働時間の平均は、「タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握している」場合で39.3時間と最も長く、「時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している」場合で35.9時間と最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「特に把握していない」場合が15.2%で最も多く、次いで「タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握している」場合が10.5%、「時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している」場合が7.3%であった。

図表 457 1週間当たりの実労働時間(通常期)【自身の労働日数・労働時間の把握方法別】

	調査数	30時間未満	43000時間未満	54000時間未満	65000時間未満	86000時間未満	80時間以上	無回答	上段: 回答数(件)		平均(単位:時間)
									(60時間以上)	割合(%)	
全体	1296	391	105	376	148	156	20	100	176	36.7	
	100.0	30.2	8.1	29.0	11.4	12.0	1.5	7.7	13.6		
タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握している	38	9	4	15	4	3	1	2	4	39.3	
	100.0	23.7	10.5	39.5	10.5	7.9	2.6	5.3	10.5		
時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している	191	54	22	77	17	12	2	7	14	35.9	
	100.0	28.3	11.5	40.3	8.9	6.3	1.0	3.7	7.3		
特に把握していない	951	284	74	256	123	129	16	69	145	37.4	
	100.0	29.9	7.8	26.9	12.9	13.6	1.7	7.3	15.2		
その他	74	30	5	18	3	11	0	7	11	31.5	
	100.0	40.5	6.8	24.3	4.1	14.9	0.0	9.5	14.9		

※全体の調査数には自身の労働日数・労働時間の把握方法について無回答のものを含まため、全体の調査数は各自身の労働日数・労働時間の把握方法の調査数の合計と一致しない。

健康診断の受診状況別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は、「年に1回よりは少ないが、定期的に受けている」場合で40.7時間と最も長く、「半年に1回以上受けている」場合で34.3時間と最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「受けていない」場合が23.2%で最も高く、次いで「年に1回よりは少ないが、定期的に受けている」場合が17.3%、「半年に1回以上受けている」場合が12.6%であった。

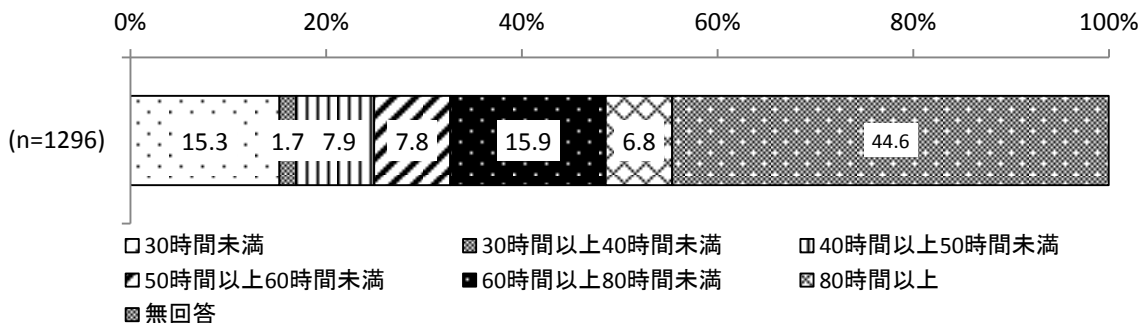
図表 458 1週間当たりの実労働時間（通常期）【健康診断の受診状況別】

	調査数	上段：回答数（件）							（6 再掲） 時間以上	平均 （単位：時間）
		30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	80時間未満	80時間以上	無回答		
全体	1296	391	105	376	148	156	20	100	176	36.7
半年に1回以上受けている	127	43	7	27	15	14	2	19	16	34.3
年に1回受けている	688	204	69	205	83	72	8	47	80	36.1
年に1回よりは少ないが、定期的に受けている	52	13	2	19	3	8	1	6	9	40.7
不定期であるが、受けている	224	74	14	70	28	20	5	13	25	35.5
受けていない	194	55	12	51	19	41	4	12	45	40.5
	100.0	30.2	8.1	29.0	11.4	12.0	1.5	7.7	13.6	
	100.0	33.9	5.5	21.3	11.8	11.0	1.6	15.0	12.6	
	100.0	29.7	10.0	29.8	12.1	10.5	1.2	6.8	11.6	
	100.0	25.0	3.8	36.5	5.8	15.4	1.9	11.5	17.3	
	100.0	33.0	6.3	31.3	12.5	8.9	2.2	5.8	11.2	
	100.0	28.4	6.2	26.3	9.8	21.1	2.1	6.2	23.2	

※全体の調査数には健康診断の受診状況について無回答のものを含むため、全体の調査数は各健康診断の受診状況の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）は、「60時間以上80時間未満」が15.9%で最も多く、次いで「30時間未満」が15.3%、「40時間以上50時間未満」が7.9%であった。

図表 459 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）



※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について業種別にみると、実労働時間の平均は「教育、学習支援業」が58.1時間で最も長く、「金融業、保険業」が29.0時間で最も短かった。

なお、「金融業、保険業」は、調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「複合サービス業」が40.0%で最も高く、次いで「製造業」が34.2%、「教育、学習支援業」が33.3%であった。

図表 460 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

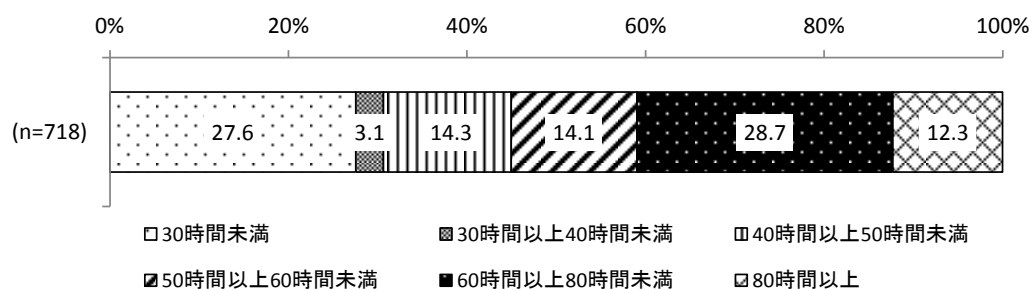
	調査数	30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	80時間未満	80時間以上	無回答	(再掲)60時間以上	平均(単位:時間)
全体	1296 100.0	198 15.3	22 1.7	103 7.9	101 7.8	206 15.9	88 6.8	578 44.6	294 22.7	48.1
農林漁業	126 100.0	26 20.6	1 0.8	7 5.6	15 11.9	22 17.5	12 9.5	43 34.1	34 27.0	48.0
鉱業、採石業、砂利採取業	3 100.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41.7
建設業	287 100.0	37 12.9	8 2.8	31 10.8	36 12.5	40 13.9	10 3.5	125 43.6	50 17.4	46.9
製造業	76 100.0	11 14.5	1 1.3	7 9.2	3 3.9	17 22.4	9 11.8	28 36.8	26 34.2	53.1
電気・ガス・熱供給・水道業	17 100.0	3 17.6	0 0.0	1 5.9	1 5.9	5 29.4	0 0.0	7 41.2	5 29.4	45.5
情報通信業	6 100.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	3 50.0	1 16.7	55.0
運輸業、郵便業	13 100.0	2 15.4	1 7.7	1 7.7	0 0.0	1 7.7	0 0.0	8 61.5	1 7.7	33.2
卸売業、小売業	185 100.0	33 17.8	1 0.5	9 4.9	8 4.3	29 15.7	13 7.0	92 49.7	42 22.7	47.2
金融業、保険業	8 100.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	5 62.5	1 12.5	29.0
不動産業、物品賃貸業	21 100.0	3 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 14.3	1 4.8	14 66.7	4 19.0	44.5
学術研究、専門・技術サービス業	60 100.0	9 15.0	0 0.0	6 10.0	7 11.7	16 26.7	3 5.0	19 31.7	19 31.7	49.7
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	13 17.3	0 0.0	5 6.7	5 6.7	12 16.0	9 12.0	31 41.3	21 28.0	52.4
生活関連サービス業、娯楽業	53 100.0	7 13.2	1 1.9	4 7.5	2 3.8	9 17.0	4 7.5	26 49.1	13 24.5	49.9
教育、学習支援業	42 100.0	2 4.8	4 9.5	4 9.5	3 7.1	7 16.7	7 16.7	15 35.7	14 33.3	58.1
医療、福祉	91 100.0	6 6.6	1 1.1	8 8.8	4 4.4	9 9.9	3 3.3	60 65.9	12 13.2	49.2
複合サービス事業	25 100.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0	9 36.0	1 4.0	7 28.0	10 40.0	51.3
その他サービス業	181 100.0	33 18.2	2 1.1	17 9.4	10 5.5	25 13.8	14 7.7	80 44.2	39 21.5	45.7

※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

※全体の調査数には業種が無回答のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について有効回答のあった718件についてみると、「60時間以上80時間未満」が28.7%で最も多く、次いで「30時間未満」が27.6%、「40時間以上50時間未満」が14.3%であった。

図表 461 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）



※平均 48.1 時間

※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=718）のみについて集計。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について有効回答のあった718件について業種別にみると、実労働時間の平均は「教育、学習支援業」が58.1時間で最も長く、「金融業、保険業」が29.0時間と最も短かった。

なお、「金融業、保険業」は、調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「不動産業、物品賃貸業」が57.1%で最も高く、次いで「複合サービス事業」が55.6%、「製造業」が54.2%であった。

なお、「不動産業、物品賃貸業」は、調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 462 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	3	4	5	6	8	8	（6 再掲） 時間 以上	平均 （単位 ：時間）
		0 時間 未満	3 0 時間 未満 以上	4 0 時間 未満 以上	5 0 時間 未満 以上	6 0 時間 未満 以上	8 0 時間 以上		
全体	718 100.0	198 27.6	22 3.1	103 14.3	101 14.1	206 28.7	88 12.3	294 40.9	48.1
農林漁業	83 100.0	26 31.3	1 1.2	7 8.4	15 18.1	22 26.5	12 14.5	34 41.0	48.0
鉱業、採石業、砂利採取業	3 100.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	41.7
建設業	162 100.0	37 22.8	8 4.9	31 19.1	36 22.2	40 24.7	10 6.2	50 30.9	46.9
製造業	48 100.0	11 22.9	1 2.1	7 14.6	3 6.3	17 35.4	9 18.8	26 54.2	53.1
電気・ガス・熱供給・水道業	10 100.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	5 50.0	0 0.0	5 50.0	45.5
情報通信業	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	55.0
運輸業、郵便業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	33.2
卸売業、小売業	93 100.0	33 35.5	1 1.1	9 9.7	8 8.6	29 31.2	13 14.0	42 45.2	47.2
金融業、保険業	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	29.0
不動産業、物品賃貸業	7 100.0	3 42.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 42.9	1 14.3	4 57.1	44.5
学術研究、専門・技術サービス業	41 100.0	9 22.0	0 0.0	6 14.6	7 17.1	16 39.0	3 7.3	19 46.3	49.7
宿泊業、飲食サービス業	44 100.0	13 29.5	0 0.0	5 11.4	5 11.4	12 27.3	9 20.5	21 47.7	52.4
生活関連サービス業、娯楽業	27 100.0	7 25.9	1 3.7	4 14.8	2 7.4	9 33.3	4 14.8	13 48.1	49.9
教育、学習支援業	27 100.0	2 7.4	4 14.8	4 14.8	3 11.1	7 25.9	7 25.9	14 51.9	58.1
医療、福祉	31 100.0	6 19.4	1 3.2	8 25.8	4 12.9	9 29.0	3 9.7	12 38.7	49.2
複合サービス事業	18 100.0	4 22.2	0 0.0	0 0.0	4 22.2	9 50.0	1 5.6	10 55.6	51.3
その他サービス業	101 100.0	33 32.7	2 2.0	17 16.8	10 9.9	25 24.8	14 13.9	39 38.6	45.7

※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=718）のみについて集計。

※全体の調査数には業種が無回答のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

仕事の種類別に1週間当たりの実労働時間（繁忙期）をみると、実労働時間の平均は「保安の仕事」が57.1時間で最も長く、「建設・採掘の仕事」場合で42.9時間と最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「保安の仕事」が66.7%で最も高く、次いで「生産工程の仕事」が59.1%、「運搬・清掃・包装の仕事」が56.0%であった。

図表 463 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）【仕事の種類別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

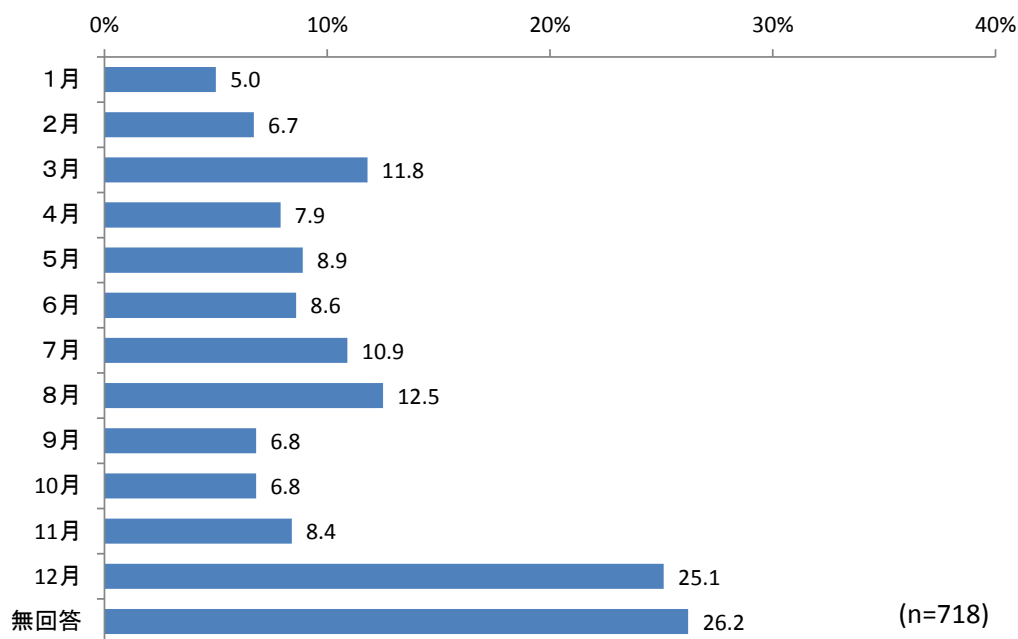
	調査数	30時間未満		43時間未満		54時間未満		65時間未満		86時間未満		80時間以上		平均 (単位：時間)		
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合			
全体	718	198	27.6	22	3.1	103	14.3	101	14.1	206	28.7	88	12.3	294	41.0	48.1
専門的・技術的工作	381	100	26.2	11	2.9	54	14.2	58	15.2	122	32.0	36	9.4	158	41.4	48.1
事務的工作	189	52	27.5	5	2.6	23	12.2	23	12.2	52	27.5	34	18.0	86	45.5	51.0
販売の仕事	178	49	27.5	2	1.1	16	9.0	15	8.4	57	32.0	39	21.9	96	53.9	53.0
サービスの仕事	148	39	26.4	2	1.4	15	10.1	11	7.4	45	30.4	36	24.3	81	54.7	54.3
保安の仕事	12	2	16.7	0	0.0	1	8.3	1	8.3	6	50.0	2	16.7	8	66.7	57.1
農林漁業の仕事	81	26	32.1	1	1.2	6	7.4	14	17.3	22	27.2	12	14.8	34	42.0	48.7
生産工程の仕事	66	16	24.2	2	3.0	5	7.6	4	6.1	26	39.4	13	19.7	39	59.1	55.7
輸送・機械運転の仕事	23	5	21.7	0	0.0	1	4.3	5	21.7	10	43.5	2	8.7	12	52.2	53.1
建設・採掘の仕事	65	18	27.7	3	4.6	18	27.7	7	10.8	16	24.6	3	4.6	19	29.2	42.9
運搬・清掃・包装の仕事	25	4	16.0	1	4.0	2	8.0	4	16.0	11	44.0	3	12.0	14	56.0	55.2
その他	49	12	24.5	1	2.0	8	16.3	5	10.2	17	34.7	6	12.2	23	46.9	50.9

※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=718）のみについて集計。

※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について有効回答のあった718件についてみると、繁忙期の時期については、「12月」が25.1%で最も多く、次いで「8月」が12.5%、「3月」が11.8%であった。

図表 464 繁忙期の時期（複数回答）

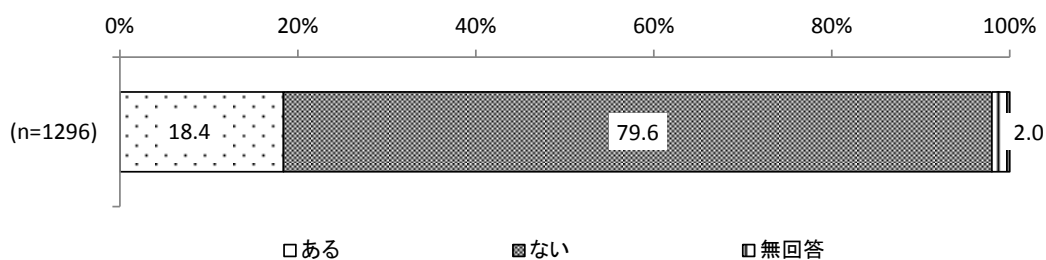


※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=718）のみについて集計。

②深夜勤務

深夜勤務の有無については、「ない」が79.6%、「ある」が18.4%であった。

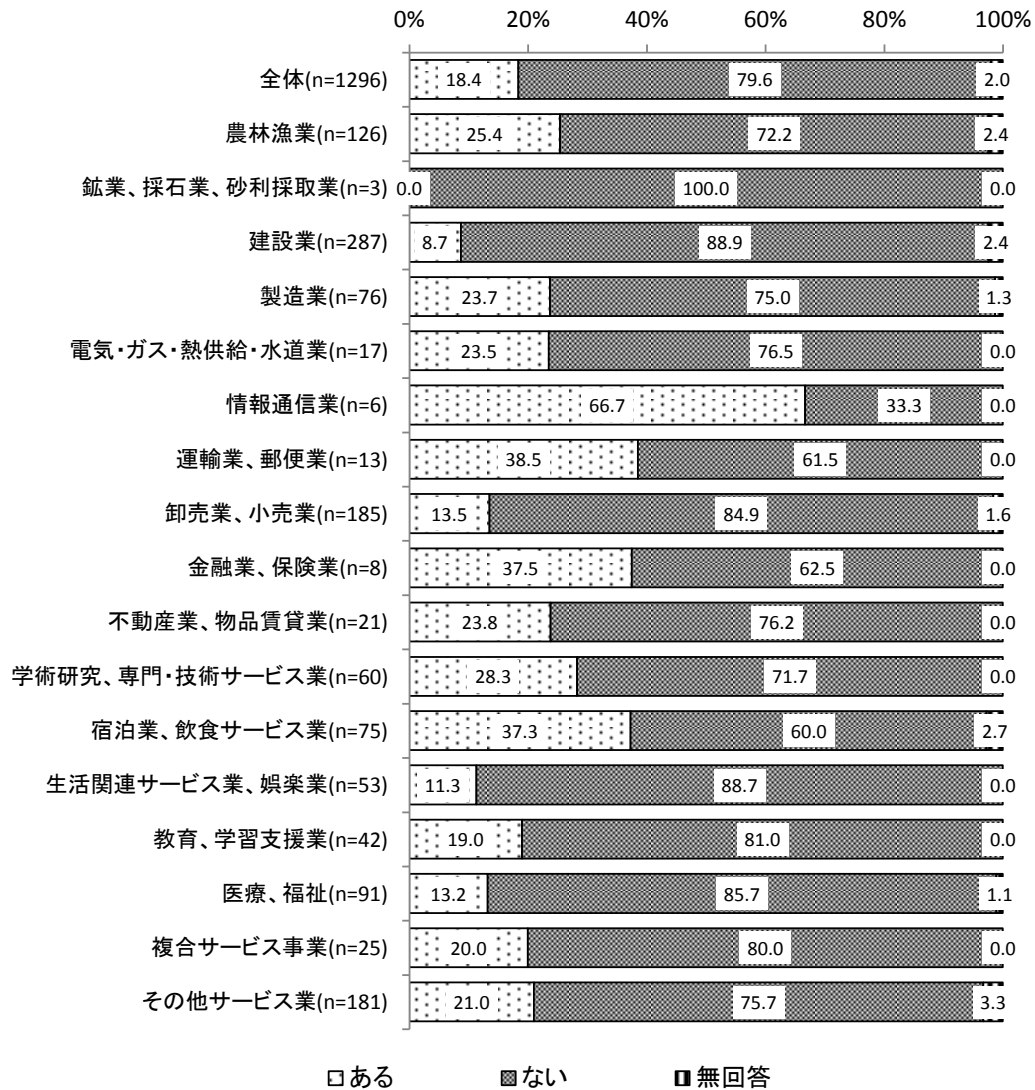
図表 465 深夜勤務の有無



業種別に深夜勤務の有無をみると、深夜勤務が「ある」者の割合は、「情報通信業」が66.7%で最も高く、次いで「運輸業、郵便業」が38.5%、「金融業、保険業」が37.5%であった。

なお、「情報通信業」、「金融業、保険業」は調査数が10未満と少ない点に留意する必要がある。

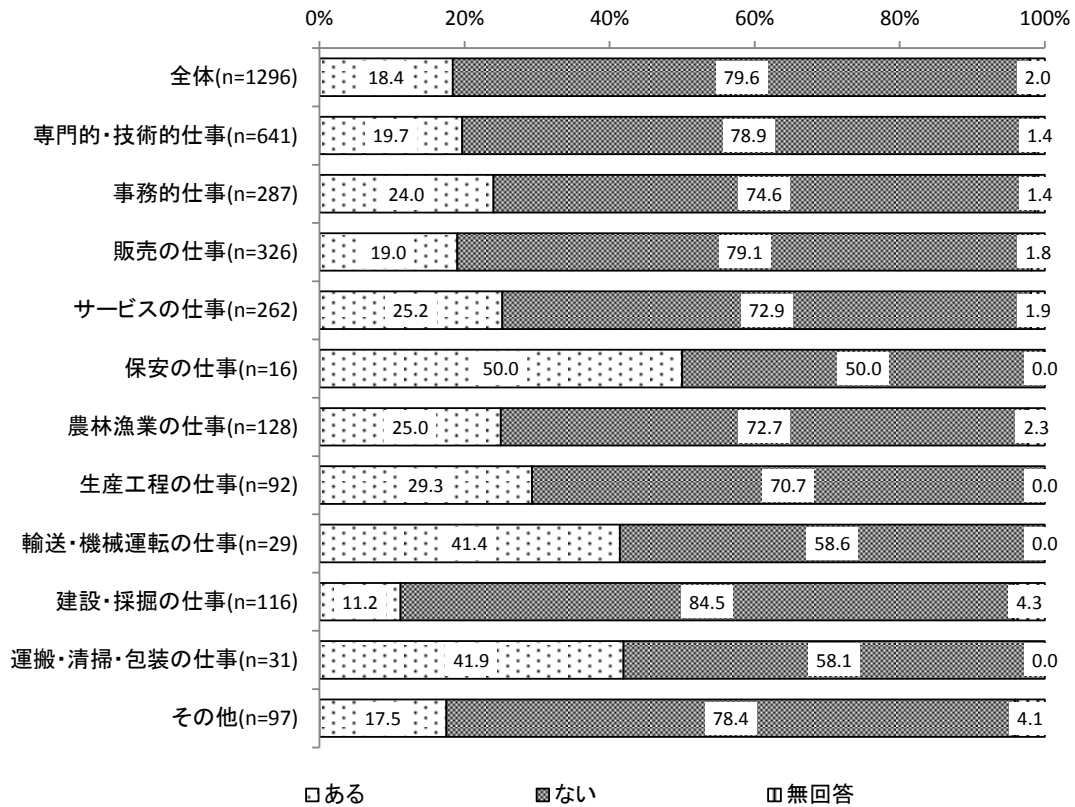
図表 466 深夜勤務の有無【業種別】



※全体の調査数には業種が無回答のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

仕事の種類別に深夜勤務の有無をみると、深夜勤務が「ある」者の割合は、「保安の仕事」が50.0%で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装の仕事」が41.9%、「輸送・機械運転の仕事」が41.4%であった。

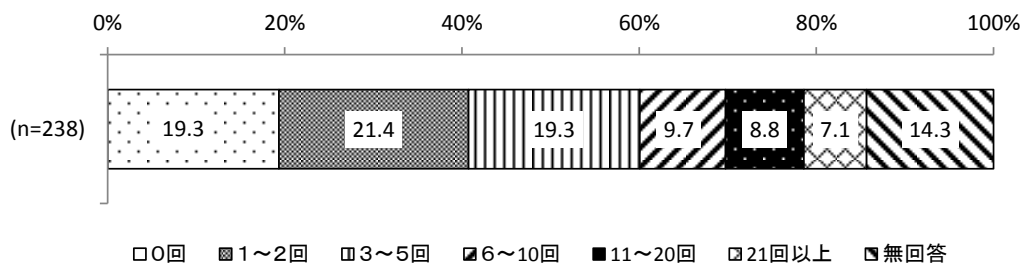
図表 467 深夜勤務の有無【仕事の種類別】



※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類の調査数の合計と一致しない。

深夜勤務について「ある」と回答した自営業者 238 件のうち、1 か月当たりの深夜勤務回数（通常時）は、「1～2回」が 21.4%で最も多く、次いで「0回」及び「3～5回」が 19.3%であった。

図表 468 1 か月当たりの深夜勤務回数（通常期）



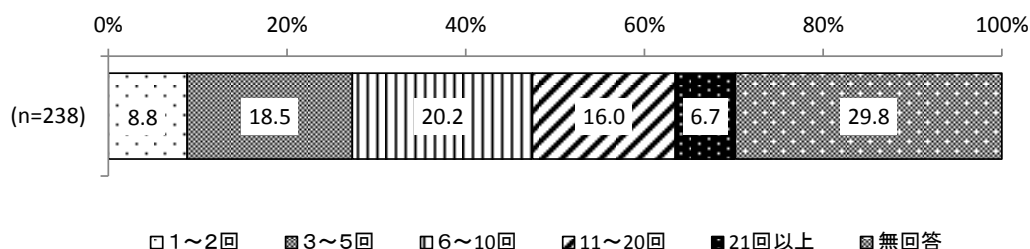
※平均 6.4 回

※深夜勤務が「ある」と回答した者（調査数 n=238）について集計。

※通常期の 1 か月当たりの深夜勤務回数が繁忙期以上の回答は無回答とした。

深夜勤務について「ある」と回答した自営業者 238 件のうち、1 か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）についてみると、「6～10回」が 20.2%で最も多く、次いで「3～5回」が 18.5%、「11～20回」が 16.0%であった。

図表 469 1 か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）



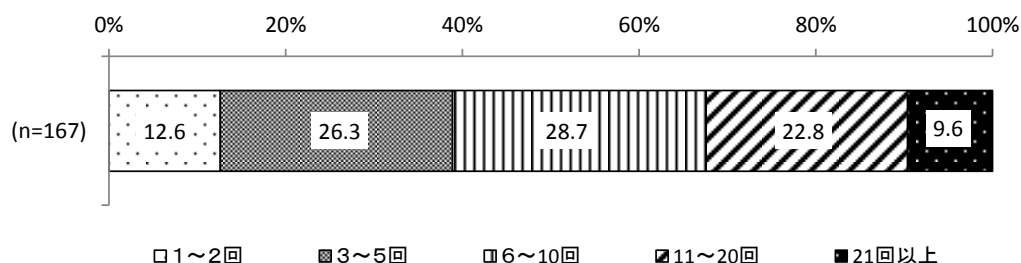
※平均 10.3 回

※深夜勤務が「ある」と回答した者（調査数 n=238）について集計。

※繁忙期の 1 か月当たりの深夜勤務回数が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

1 か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）について有効回答のあった 167 件についてみると、「6～10 回」が 28.7%で最も多く、次いで「3～5 回」が 26.3%、「11～20 回」が 22.8%であった。

図表 470 1 か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）

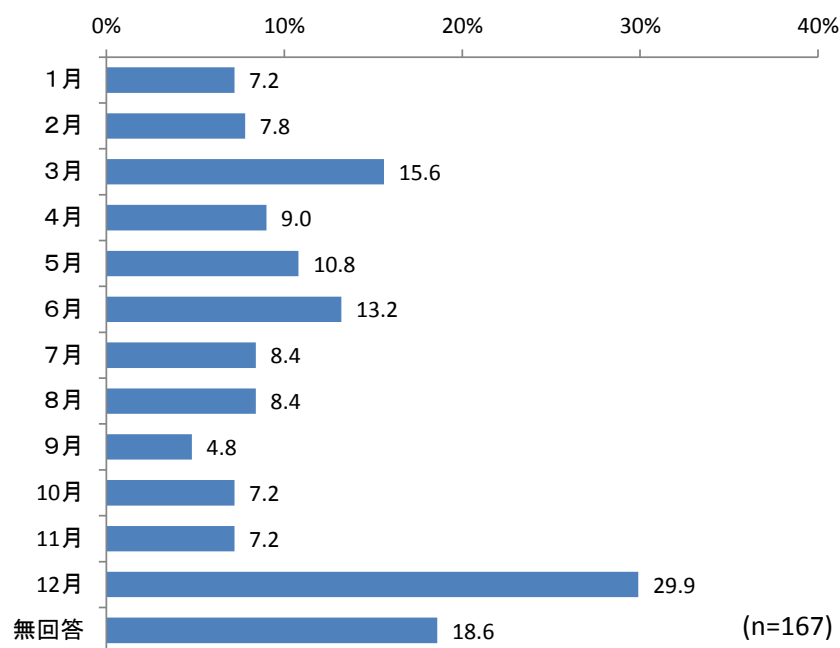


※平均 10.3 回

※繁忙期の 1 か月当たりの深夜勤務回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=167）のみについて集計。

1 か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）について有効回答のあった 167 件についてみると、繁忙期の時期については、「12 月」が 29.9%で最も多く、次いで「3 月」が 15.6%、「6 月」が 13.2%であった。

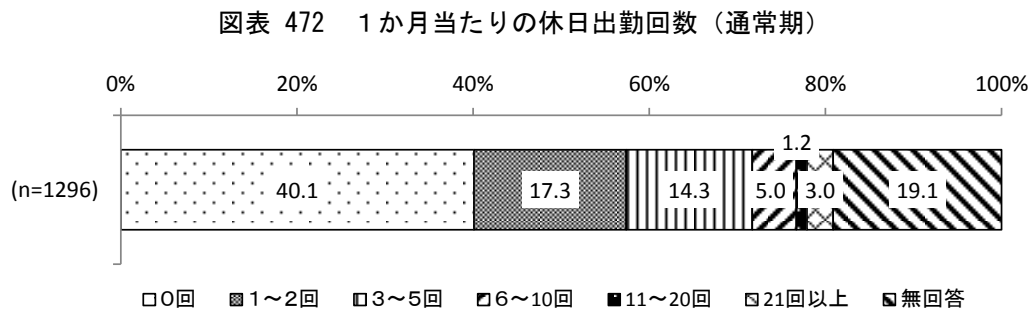
図表 471 繁忙期の時期（複数回答）



※繁忙期の 1 か月当たりの深夜勤務回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=167）のみについて集計。

③休日出勤

1か月当たりの休日出勤回数（通常期）は、「0回」が40.1%で最も多く、次いで「1～2回」が17.3%、「3～5回」が14.3%であった。



※平均 2.7 回

※通常期の1か月当たりの休日出勤回数が繁忙期以上の回答は無回答とした。

業種別に1か月当たりの休日出勤回数（通常期）をみると、休日出勤回数の平均は「不動産業、物品賃貸業」が4.7回で最も多く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」が4.0回、「農林漁業」が3.7回であった。

なお、「鉱業、採石業、砂利採取業」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 473 1か月当たりの休日出勤回数（通常期）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）							平均 （単位：回）
		0回	1 ～ 2回	3 ～ 5回	6 ～ 10回	11 ～ 20回	21 回以上	無回答	
全体	1296 100.0	520 40.1	224 17.3	185 14.3	65 5.0	15 1.2	39 3.0	248 19.1	2.7
農林漁業	126 100.0	30 23.8	21 16.7	30 23.8	6 4.8	2 1.6	4 3.2	33 26.2	3.7
鉱業、採石業、砂利採取業	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	4.0
建設業	287 100.0	121 42.2	52 18.1	34 11.8	15 5.2	3 1.0	8 2.8	54 18.8	2.5
製造業	76 100.0	31 40.8	15 19.7	8 10.5	3 3.9	2 2.6	1 1.3	16 21.1	2.4
電気・ガス・熱供給・水道業	17 100.0	5 29.4	4 23.5	3 17.6	2 11.8	0 0.0	0 0.0	3 17.6	2.4
情報通信業	6 100.0	3 50.0	0 0.0	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2.8
運輸業、郵便業	13 100.0	4 30.8	5 38.5	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 23.1	1.2
卸売業、小売業	185 100.0	69 37.3	30 16.2	34 18.4	7 3.8	1 0.5	7 3.8	37 20.0	2.9
金融業、保険業	8 100.0	3 37.5	0 0.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	3.3
不動産業、物品賃貸業	21 100.0	7 33.3	6 28.6	2 9.5	1 4.8	0 0.0	2 9.5	3 14.3	4.7
学術研究、専門・技術サービス業	60 100.0	25 41.7	14 23.3	5 8.3	4 6.7	0 0.0	2 3.3	10 16.7	2.4
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	29 38.7	12 16.0	14 18.7	2 2.7	2 2.7	1 1.3	15 20.0	2.5
生活関連サービス業、娯楽業	53 100.0	25 47.2	7 13.2	9 17.0	2 3.8	0 0.0	2 3.8	8 15.1	2.8
教育、学習支援業	42 100.0	17 40.5	11 26.2	3 7.1	1 2.4	0 0.0	1 2.4	9 21.4	1.9
医療、福祉	91 100.0	50 54.9	14 15.4	11 12.1	2 2.2	1 1.1	5 5.5	8 8.8	2.7
複合サービス事業	25 100.0	10 40.0	4 16.0	0 0.0	2 8.0	1 4.0	1 4.0	7 28.0	3.6
その他サービス業	181 100.0	81 44.8	27 14.9	23 12.7	12 6.6	3 1.7	5 2.8	30 16.6	2.7

※通常期の1か月当たりの休日出勤回数が繁忙期以上の回答は無回答とした。

※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

仕事の種類別に1か月当たりの休日出勤回数（通常期）をみると、休日出勤回数の平均は「運搬・清掃・包装の仕事」が3.9回で最も多く、次いで「保安の仕事」、「農林漁業の仕事」がそれぞれ3.8回であった。

図表 474 1か月当たりの休日出勤回数（通常期）【仕事の種類別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

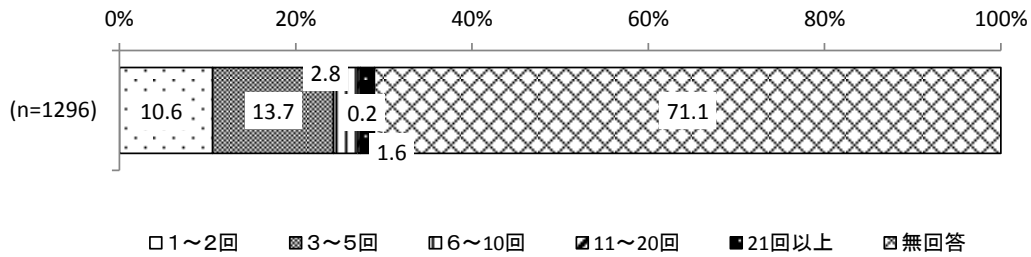
	調査数	0回	1 ～ 2回	3 ～ 5回	6 ～ 10回	11 ～ 20回	21回以上	無回答	平均 (単位：回)
全体	1296 100.0	520 40.1	224 17.3	185 14.3	65 5.0	15 1.2	39 3.0	248 19.1	2.7
専門的・技術の仕事	641 100.0	275 42.9	120 18.7	86 13.4	25 3.9	5 0.8	22 3.4	108 16.8	2.6
事務の仕事	287 100.0	107 37.3	67 23.3	40 13.9	9 3.1	6 2.1	13 4.5	45 15.7	3.2
販売の仕事	326 100.0	107 32.8	72 22.1	55 16.9	15 4.6	1 0.3	10 3.1	66 20.2	2.8
サービスの仕事	262 100.0	95 36.3	50 19.1	41 15.6	14 5.3	2 0.8	9 3.4	51 19.5	2.9
保安の仕事	16 100.0	4 25.0	4 25.0	4 25.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	3 18.8	3.8
農林漁業の仕事	128 100.0	33 25.8	19 14.8	31 24.2	6 4.7	1 0.8	5 3.9	33 25.8	3.8
生産工程の仕事	92 100.0	33 35.9	23 25.0	18 19.6	2 2.2	2 2.2	1 1.1	13 14.1	2.3
輸送・機械運転の仕事	29 100.0	9 31.0	8 27.6	5 17.2	0 0.0	0 0.0	2 6.9	5 17.2	3.5
建設・採掘の仕事	116 100.0	44 37.9	21 18.1	17 14.7	9 7.8	1 0.9	3 2.6	21 18.1	2.8
運搬・清掃・包装の仕事	31 100.0	8 25.8	5 16.1	10 32.3	1 3.2	1 3.2	1 3.2	5 16.1	3.9
その他	97 100.0	40 41.2	14 14.4	13 13.4	7 7.2	2 2.1	3 3.1	18 18.6	3.2

※通常期の1か月当たりの休日出勤回数が繁忙期以上の回答は無回答とした。

※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類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（繁忙期）についてみると、1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）は、「3～5回」が13.7%で最も多く、次いで「1～2回」が10.6%であった。
 なお、無回答が70%以上と多い点に留意が必要である。

図表 475 1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）

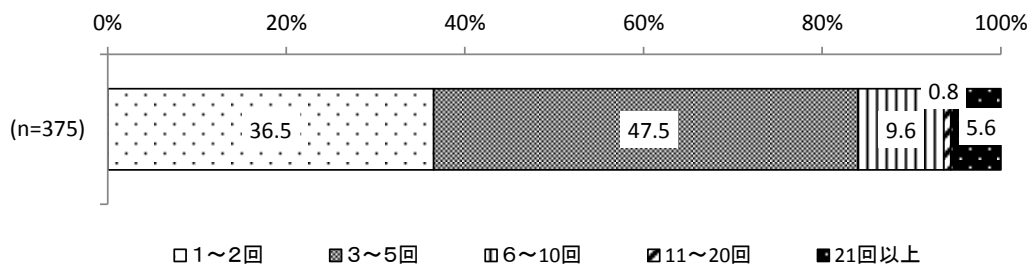


※平均 4.8 回

※繁忙期の1 か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）について有効回答のあった 375 件についてみると、1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）は、「3～5回」が47.5%で最も多く、次いで「1～2回」が36.5%であった。

図表 476 1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）



※平均 4.8 回

※繁忙期の1 か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=375）のみについて集計。

1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）について有効回答のあった 375 件について仕事の種類別にみると、休日出勤回数の平均は「農林漁業の仕事」が 6.9 回で最も多く、次いで「運搬・清掃・包装の仕事」が 6.1 回、「保安の仕事」が 5.2 回であった。

なお、「保安の仕事」は調査数が 10 未満と少ない点に留意が必要である。

図表 477 1 か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）【仕事の種類別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

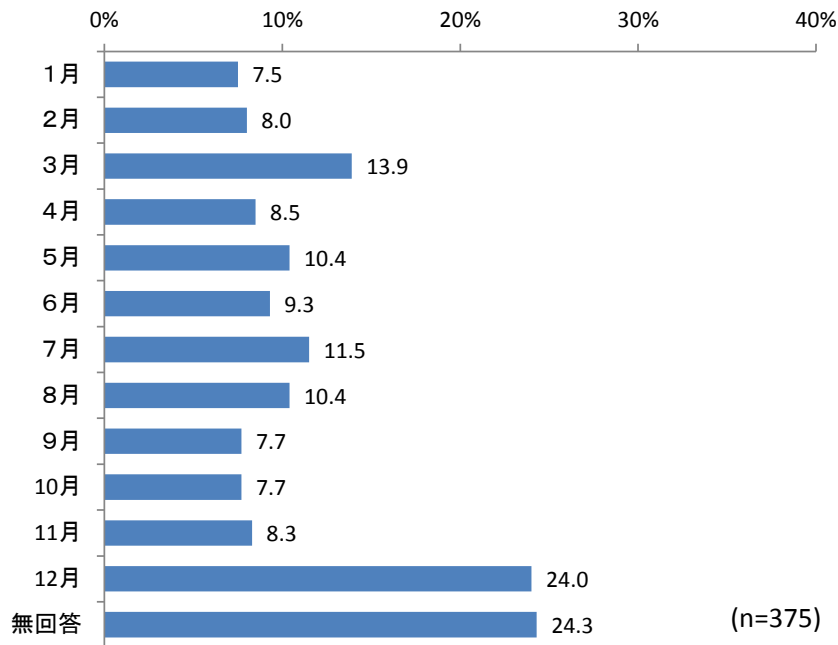
	調査数	1	3	6	1	2	無回答	平均 (単位：回)
		1 ～ 2 回	3 ～ 5 回	6 ～ 10 回	1 1 ～ 2 0 0 回	2 1 回 以 上		
全体	375	137	178	36	3	21	0	4.8
	100.0	36.5	47.5	9.6	0.8	5.6	0.0	
専門的・技術的工作	220	81	105	22	0	12	0	4.7
	100.0	36.8	47.7	10.0	0.0	5.5	0.0	
事務的工作	112	39	53	13	0	7	0	4.9
	100.0	34.8	47.3	11.6	0.0	6.3	0.0	
販売の仕事	97	32	45	15	1	4	0	4.8
	100.0	33.0	46.4	15.5	1.0	4.1	0.0	
サービスの仕事	71	27	32	8	0	4	0	4.8
	100.0	38.0	45.1	11.3	0.0	5.6	0.0	
保安の仕事	5	2	1	2	0	0	0	5.2
	100.0	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	
農林漁業の仕事	30	2	19	5	2	2	0	6.9
	100.0	6.7	63.3	16.7	6.7	6.7	0.0	
生産工程の仕事	30	9	16	5	0	0	0	3.8
	100.0	30.0	53.3	16.7	0.0	0.0	0.0	
輸送・機械運転の仕事	16	8	6	2	0	0	0	3.4
	100.0	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	
建設・採掘の仕事	41	20	17	1	0	3	0	4.5
	100.0	48.8	41.5	2.4	0.0	7.3	0.0	
運搬・清掃・包装の仕事	11	3	4	3	0	1	0	6.1
	100.0	27.3	36.4	27.3	0.0	9.1	0.0	
その他	22	11	9	1	0	1	0	4.0
	100.0	50.0	40.9	4.5	0.0	4.5	0.0	

※繁忙期の 1 か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=375）のみについて集計。

※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類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（繁忙期）について有効回答のあった375件についてみると、繁忙期の時期については、「12月」が24.0%で最も多く、次いで「3月」が13.9%、「7月」が11.5%であった。

図表 478 繁忙期の時期（複数回答）

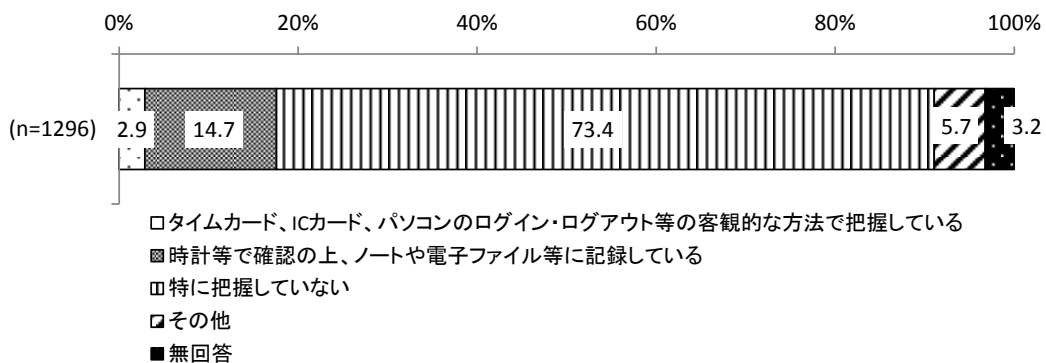


※繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=375）のみについて集計。

④労働日数・労働時間の把握方法

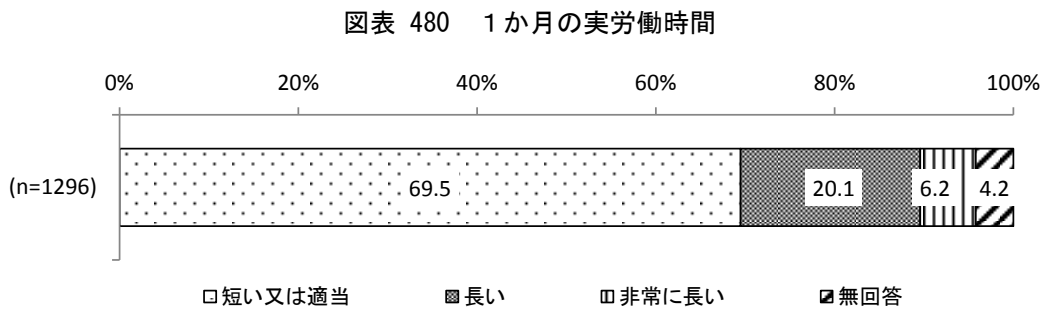
労働日数・労働時間の把握方法については、「特に把握していない」が73.4%で最も多く、次いで「時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している」が14.7%であった。

図表 479 労働日数・労働時間の把握方法

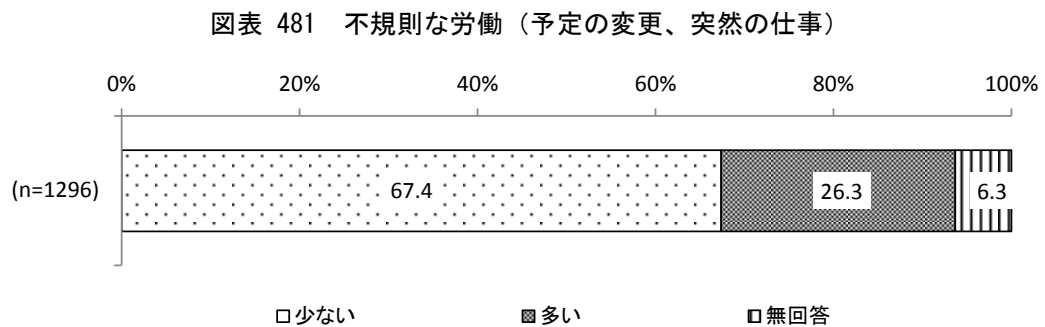


⑤直近1か月（平成28年11月）の労働状況

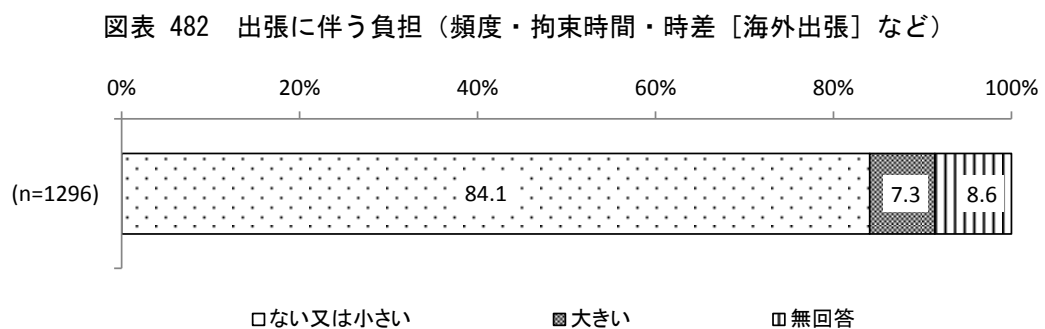
1か月の実労働時間は、「短い又は適当」が69.5%で最も多く、次いで「長い」が20.1%であった。



不規則な労働（予定の変更、突然の仕事）は、「少ない」が67.4%、「多い」が26.3%であった。

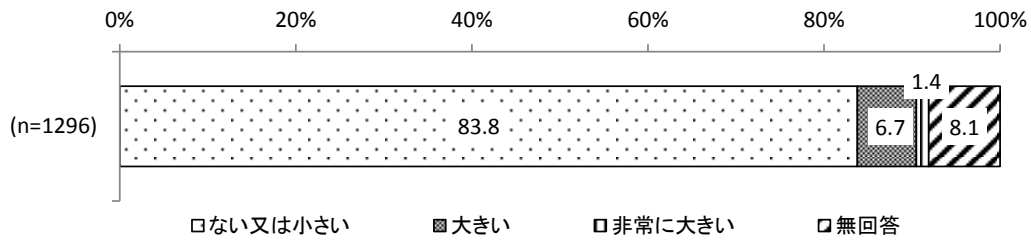


出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差〔海外出張〕など）は、「ない又は小さい」が84.1%、「大きい」が7.3%であった。



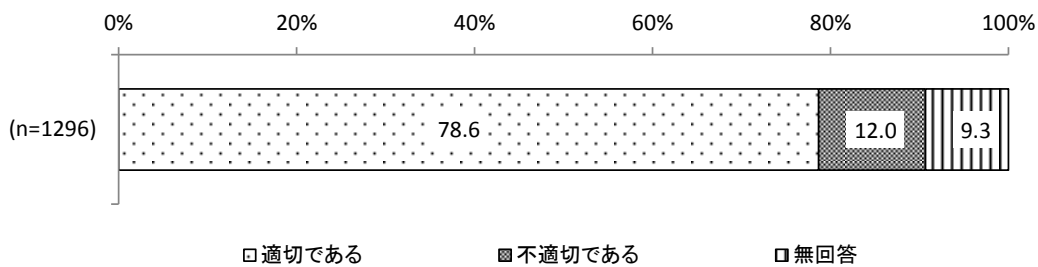
深夜労働に伴う負担は、「ない又は小さい」が83.8%、「大きい」が6.7%であった。

図表 483 深夜労働に伴う負担



休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設は、「適切である」が78.6%、「不適切である」が12.0%であった。

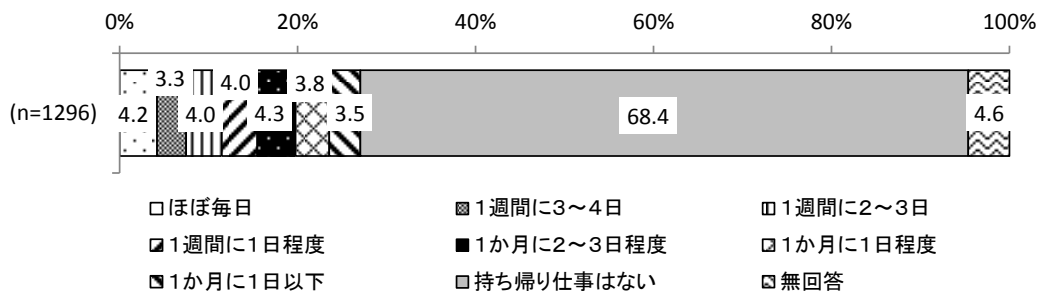
図表 484 休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設



⑥過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）の労働状況

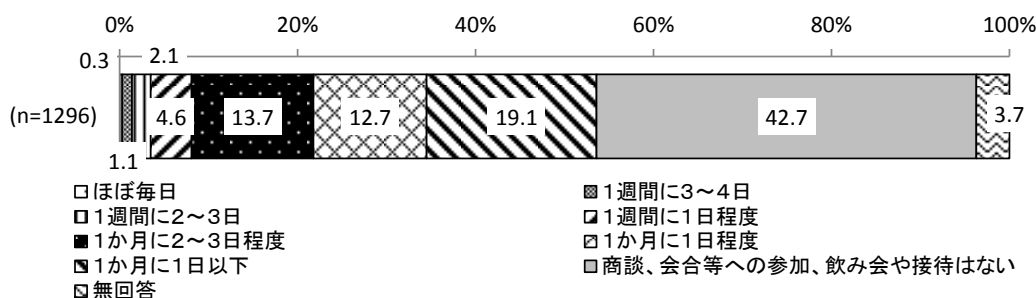
持ち帰り仕事の有無については、「持ち帰り仕事はない」が68.4%で最も多く、次いで「1か月に2～3日程度」が4.3%、「ほぼ毎日」が4.2%であった。

図表 485 持ち帰り仕事の有無



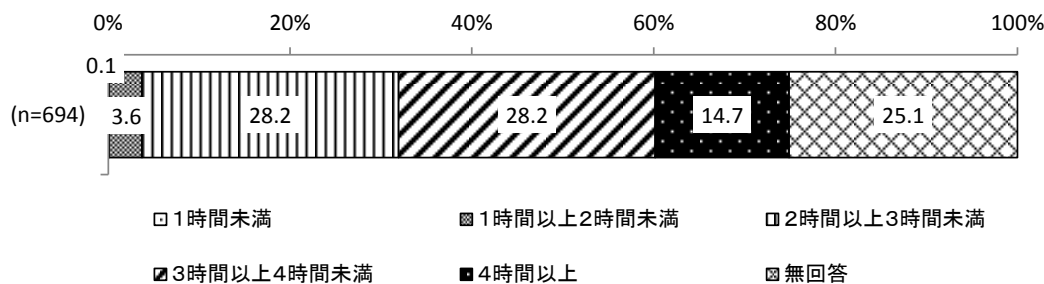
「商談（営業回り）」、「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」、「仕事に関連した飲み会や接待」の頻度は、「商談、会合等への参加、飲み会や接待はない」が42.7%で最も多く、次いで「1か月に1日以下」が19.1%、「1か月に2～3日程度」が13.7%であった。

図表 486 「商談（営業回り）」「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」
「仕事に関連した飲み会や接待」の頻度



「商談（営業回り）」、「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」、「仕事に関連した飲み会や接待」があると回答した自営業者 694 件のうち、商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の1回当たりの時間は、「2時間以上3時間未満」及び「3時間以上4時間未満」が28.2%で最も多く、次いで「4時間以上」が14.7%であった。

図表 487 商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の1回当たりの時間



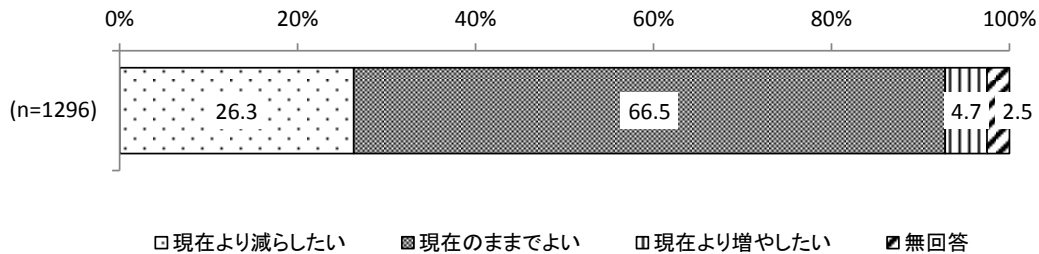
※平均 2.9 時間

※「商談（営業回り）」、「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」、「仕事に関連した飲み会や接待」があると回答した者（「商談、会合等への参加、飲み会や接待はない」又は無回答以外の者）（調査数 n=694）について集計。

⑦希望する労働日数・労働時間

希望する労働日数・労働時間は、「現在のままでよい」が66.5%、「現在より減らしたい」が26.3%、「現在より増やしたい」が4.7%、「現在より増やしたい」が4.7%であった。

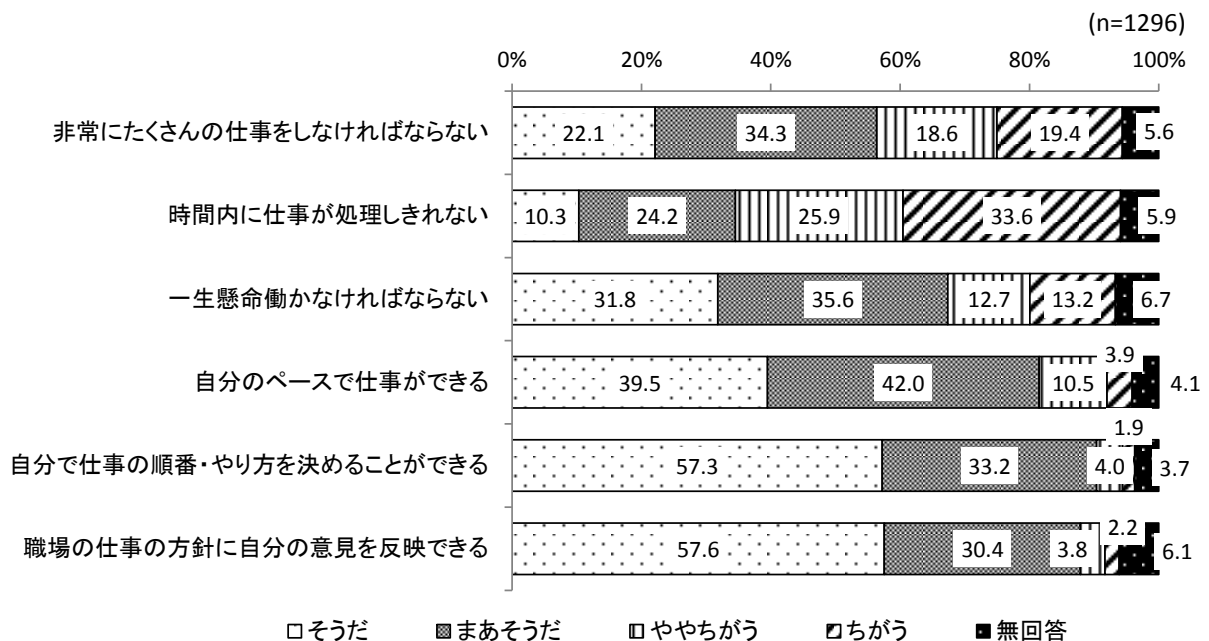
図表 488 希望する労働日数・労働時間



⑧仕事の特性

仕事の特性において、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した割合は22.1%であった。同様に、「時間内に仕事が処理しきれない」は10.3%、「一生懸命働かなければならない」は31.8%、「自分のペースで仕事ができる」は39.5%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」は57.3%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」は57.6%であった。

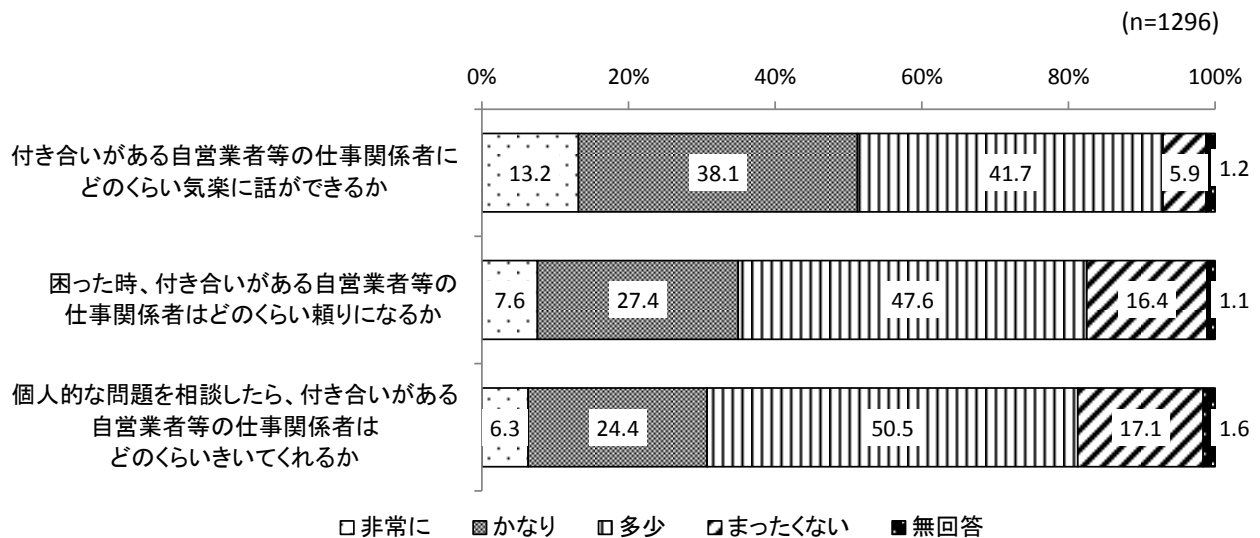
図表 489 仕事の特性



⑨付き合いがある自営業者等の仕事関係者との関係

付き合いがある自営業者等の仕事関係者との関係において、「付き合いがある自営業者等の仕事関係者にどのくらい気楽に話ができるか」について「非常に」と回答した割合は13.2%であった。同様に「困った時、付き合いがある自営業者等の仕事関係者はどのくらい頼りになるか」は7.6%、「個人的な問題を相談したら、付き合いがある自営業者等の仕事関係者はどのくらいきいてくれるか」は6.3%であった。

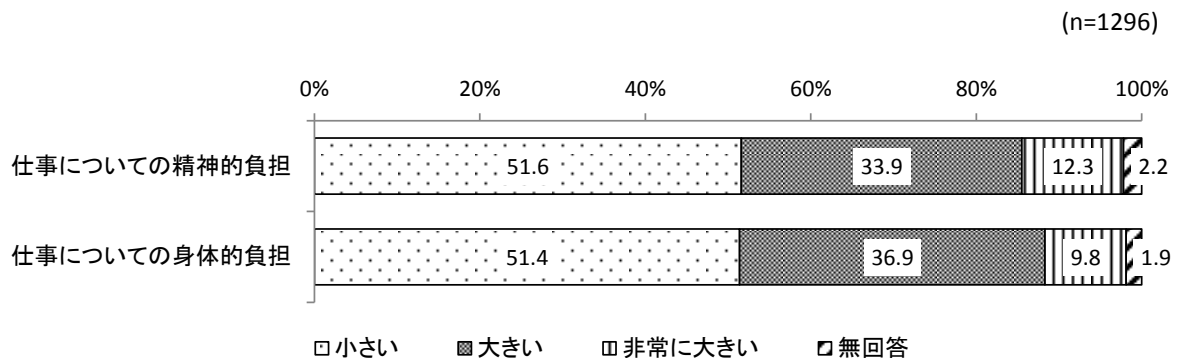
図表 490 付き合いがある自営業者等の仕事関係者との関係



⑩最近1か月（平成28年11月）の仕事についての負担

最近1か月（平成28年11月）の仕事についての「精神的負担」において、「小さい」と回答した割合は51.6%、「大きい」は33.9%、「非常に大きい」は12.3%であった。「身体的負担」においては、「小さい」と回答した割合は51.4%、「大きい」は36.9%、「非常に大きい」は9.8%であった。

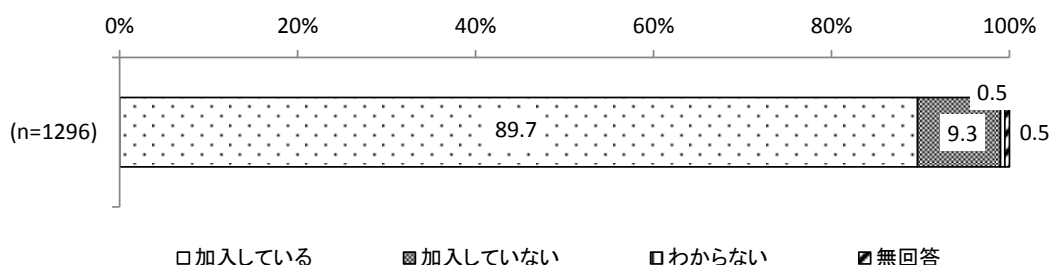
図表 491 最近1か月（平成28年11月）の仕事についての負担



⑪ 保険の加入

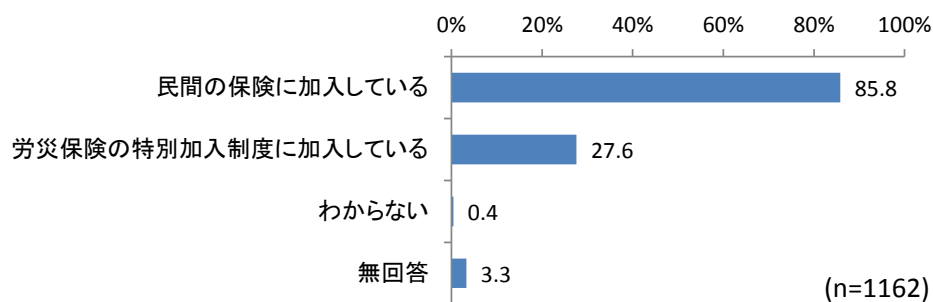
生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無については、「加入している」が89.7%、「加入していない」が9.3%であった。

図表 492 生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無



生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した自営業者 1162 件のうち、加入している保険の種類は、「民間の保険に加入している」が85.8%で最も多く、次いで「労災保険の特別加入制度に加入している」が27.6%であった。

図表 493 加入している保険の種類（複数回答）



※生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した者（調査数 n=1162）について集計。

業種別に生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無・加入している保険の種類をみると、保険に「加入している」者の割合は、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」が最も高く 100.0%であった一方、「情報通信業」が最も低く 66.7%であった。

なお、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」は調査数が 10 未満と少ない点に留意する必要がある。

図表 494 生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の
保険の加入の有無・加入している保険の種類（複数回答）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

<保険の加入の有無>

<加入している保険の種類>

	<保険の加入の有無>					<加入している保険の種類>				
	調査数	加入している	加入していない	わからない	無回答	調査数	民間の保険に加入している	に労災保険の特別加入制度	わからない	無回答
全体	1296 100.0	1162 89.7	121 9.3	6 0.5	7 0.5	1162 100.0	997 85.8	321 27.6	5 0.4	38 3.3
農林漁業	126 100.0	116 92.1	10 7.9	0 0.0	0 0.0	116 100.0	97 83.6	27 23.3	0 0.0	8 6.9
鉱業、採石業、砂利採取業	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0
建設業	287 100.0	272 94.8	12 4.2	1 0.3	2 0.7	272 100.0	191 70.2	167 61.4	1 0.4	6 2.2
製造業	76 100.0	69 90.8	7 9.2	0 0.0	0 0.0	69 100.0	59 85.5	21 30.4	0 0.0	3 4.3
電気・ガス・熱供給・水道業	17 100.0	17 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	17 100.0	11 64.7	9 52.9	0 0.0	2 11.8
情報通信業	6 100.0	4 66.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	4 100.0	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
運輸業、郵便業	13 100.0	12 92.3	1 7.7	0 0.0	0 0.0	12 100.0	10 83.3	1 8.3	0 0.0	2 16.7
卸売業、小売業	185 100.0	163 88.1	18 9.7	1 0.5	3 1.6	163 100.0	155 95.1	11 6.7	0 0.0	4 2.5
金融業、保険業	8 100.0	8 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 100.0	8 100.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0
不動産業、物品賃貸業	21 100.0	15 71.4	6 28.6	0 0.0	0 0.0	15 100.0	13 86.7	0 0.0	0 0.0	2 13.3
学術研究、専門・技術サービス業	60 100.0	55 91.7	5 8.3	0 0.0	0 0.0	55 100.0	52 94.5	9 16.4	0 0.0	1 1.8
宿泊業、飲食サービス業	75 100.0	66 88.0	7 9.3	1 1.3	1 1.3	66 100.0	60 90.9	9 13.6	0 0.0	3 4.5
生活関連サービス業、娯楽業	53 100.0	48 90.6	4 7.5	1 1.9	0 0.0	48 100.0	47 97.9	7 14.6	1 2.1	0 0.0
教育、学習支援業	42 100.0	32 76.2	10 23.8	0 0.0	0 0.0	32 100.0	31 96.9	3 9.4	0 0.0	0 0.0
医療、福祉	91 100.0	82 90.1	9 9.9	0 0.0	0 0.0	82 100.0	80 97.6	11 13.4	1 1.2	0 0.0
複合サービス事業	25 100.0	21 84.0	4 16.0	0 0.0	0 0.0	21 100.0	20 95.2	5 23.8	0 0.0	1 4.8
その他サービス業	181 100.0	158 87.3	21 11.6	2 1.1	0 0.0	158 100.0	141 89.2	33 20.9	2 1.3	4 2.5

※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。
※「加入している保険の種類」については、生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した者（調査数 n=1162）について集計。

仕事の種類別に生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無・加入している保険の種類をみると、保険に「加入している」者の割合は、「運搬・清掃・包装の仕事」が最も高く 96.8%であった一方、「サービスの仕事」が最も低く 85.5%であった。

図表 495 生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無・加入している保険の種類（複数回答）【仕事の種類別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

< 保険の加入の有無 >

< 加入している保険の種類 >

	< 保険の加入の有無 >					< 加入している保険の種類 >				
	調査数	加入している	加入していない	わからない	無回答	調査数	民間の保険に加入している	労災保険の特別加入制度	わからない	無回答
全体	1296	1162	121	6	7	1162	997	321	5	38
	100.0	89.7	9.3	0.5	0.5	100.0	85.8	27.6	0.4	3.3
専門的・技術的工作	641	582	57	1	1	582	500	161	5	14
	100.0	90.8	8.9	0.2	0.2	100.0	85.9	27.7	0.9	2.4
事務的工作	287	261	21	3	2	261	226	70	0	10
	100.0	90.9	7.3	1.0	0.7	100.0	86.6	26.8	0.0	3.8
販売の仕事	326	296	27	1	2	296	268	42	0	13
	100.0	90.8	8.3	0.3	0.6	100.0	90.5	14.2	0.0	4.4
サービスの仕事	262	224	34	3	1	224	209	36	0	6
	100.0	85.5	13.0	1.1	0.4	100.0	93.3	16.1	0.0	2.7
保安の仕事	16	14	2	0	0	14	11	6	0	0
	100.0	87.5	12.5	0.0	0.0	100.0	78.6	42.9	0.0	0.0
農林漁業の仕事	128	120	8	0	0	120	98	32	0	6
	100.0	93.8	6.3	0.0	0.0	100.0	81.7	26.7	0.0	5.0
生産工程の仕事	92	86	6	0	0	86	72	25	0	3
	100.0	93.5	6.5	0.0	0.0	100.0	83.7	29.1	0.0	3.5
輸送・機械運転の仕事	29	27	1	1	0	27	24	9	0	1
	100.0	93.1	3.4	3.4	0.0	100.0	88.9	33.3	0.0	3.7
建設・採掘の仕事	116	111	4	0	1	111	77	76	0	2
	100.0	95.7	3.4	0.0	0.9	100.0	69.4	68.5	0.0	1.8
運搬・清掃・包装の仕事	31	30	1	0	0	30	24	7	0	2
	100.0	96.8	3.2	0.0	0.0	100.0	80.0	23.3	0.0	6.7
その他	97	87	9	1	0	87	72	31	0	3
	100.0	89.7	9.3	1.0	0.0	100.0	82.8	35.6	0.0	3.4

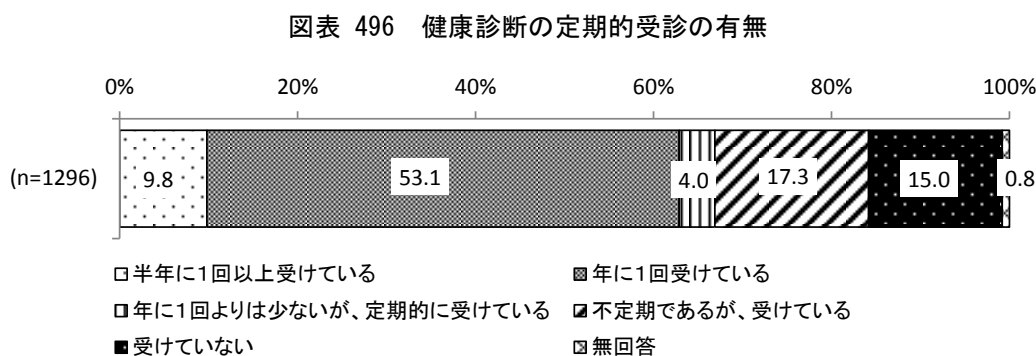
※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類の調査数の合計と一致しない。

※「加入している保険の種類」については、生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した者（調査数 n=1162）について集計。

(2) 回答者の生活等について

①健康診断の受診

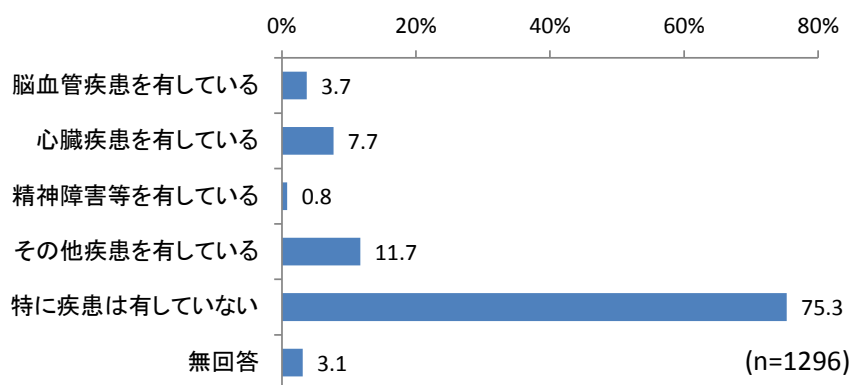
健康診断の定期的受診の有無については、「年に1回受けている」が53.1%で最も多く、次いで「不定期であるが、受けている」が17.3%、「受けていない」が15.0%であった。



②疾患について

脳血管疾患、心臓疾患、精神障害等の疾患の有無については、「特に疾患は有していない」が75.3%で最も多く、次いで「心臓疾患を有している」が7.7%、「脳血管疾患を有している」が3.7%であった。また、「その他疾患を有している」の割合は11.7%であった。

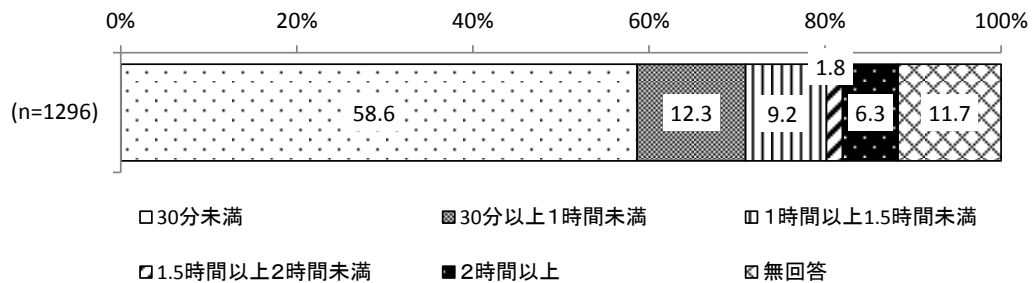
図表 497 脳血管疾患、心臓疾患、精神障害等の疾患の有無（複数回答）



③生活時間

勤務日1日の通勤時間（往復）は、「30分未満」が58.6%で最も多く、次いで「30分以上1時間未満」が12.3%、「1時間以上1.5時間未満」が9.2%、「1.5時間以上2時間未満」が6.3%、「2時間以上」が1.8%、「無回答」が11.7%であった。

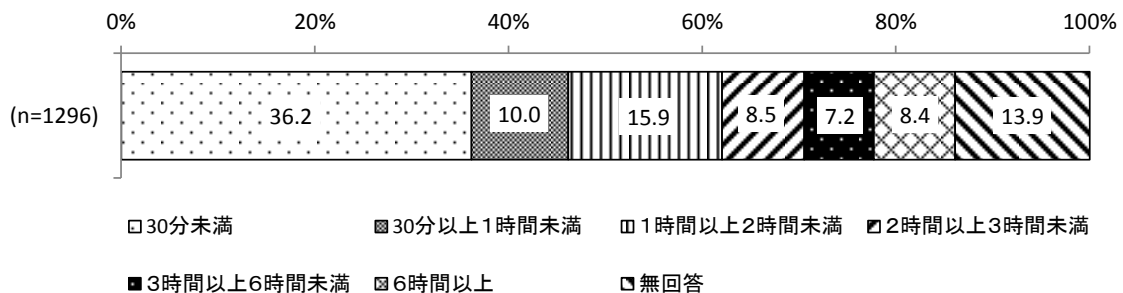
図表 498 勤務日1日における通勤時間（往復）



※平均 0.7 時間

勤務日1日の家事労働時間は、「30分未満」が36.2%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が15.9%、「30分以上1時間未満」が10.0%であった。

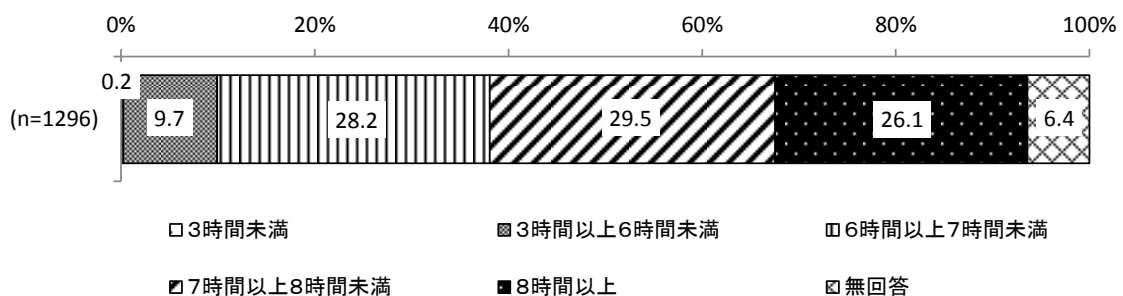
図表 499 勤務日1日における家事労働時間



※平均 1.7 時間

勤務日1日の睡眠時間は、「7時間以上8時間未満」が29.5%で最も多く、次いで「6時間以上7時間未満」が28.2%、「8時間以上」が26.1%であった。

図表 500 勤務日1日における睡眠時間



※平均 6.8 時間

1週間当たりの実労働時間（通常期）別に勤務日1日における睡眠時間をみると、睡眠時間の平均は、1週間当たりの実労働時間が長いほど短くなる傾向が見られた。

また、勤務日1日における睡眠時間が6時間未満である者の割合は、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど高くなる傾向が見られた。具体的には、実労働時間が「30時間以上40時間未満」では5.7%であるが、「60時間以上80時間未満」では16.0%、「80時間以上」では40.0%と高かった。

図表 501 勤務日1日における睡眠時間【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】

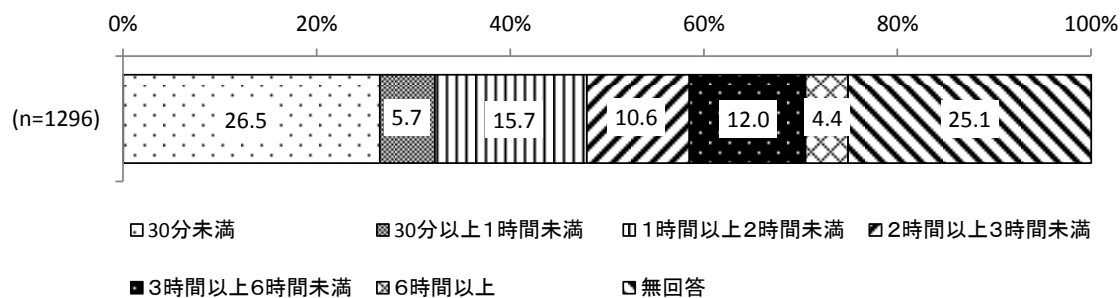
上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	3時間未満	6 3時間間未以上	7 6時間間未以上	8 7時間間未以上	8時間以上	無回答	（6再掲間）未満	平均（単位：時間）
全体	1296 100.0	2 0.2	126 9.7	365 28.2	382 29.5	338 26.1	83 6.4	128 9.9	6.8
30時間未満	391 100.0	0 0.0	36 9.2	98 25.1	111 28.4	119 30.4	27 6.9	36 9.2	7.0
30時間以上40時間未満	105 100.0	0 0.0	6 5.7	30 28.6	36 34.3	31 29.5	2 1.9	6 5.7	6.9
40時間以上50時間未満	376 100.0	1 0.3	26 6.9	105 27.9	125 33.2	107 28.5	12 3.2	27 7.2	6.9
50時間以上60時間未満	148 100.0	0 0.0	16 10.8	40 27.0	54 36.5	34 23.0	4 2.7	16 10.8	6.8
60時間以上80時間未満	156 100.0	0 0.0	25 16.0	63 40.4	38 24.4	27 17.3	3 1.9	25 16.0	6.5
80時間以上	20 100.0	0 0.0	8 40.0	6 30.0	3 15.0	2 10.0	1 5.0	8 40.0	5.8

※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間について無回答のものを含むため、全体の調査数は各1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。

休日1日の家事労働時間は、「30分未満」が26.5%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が15.7%、「3時間以上6時間未満」が12.0%であった。

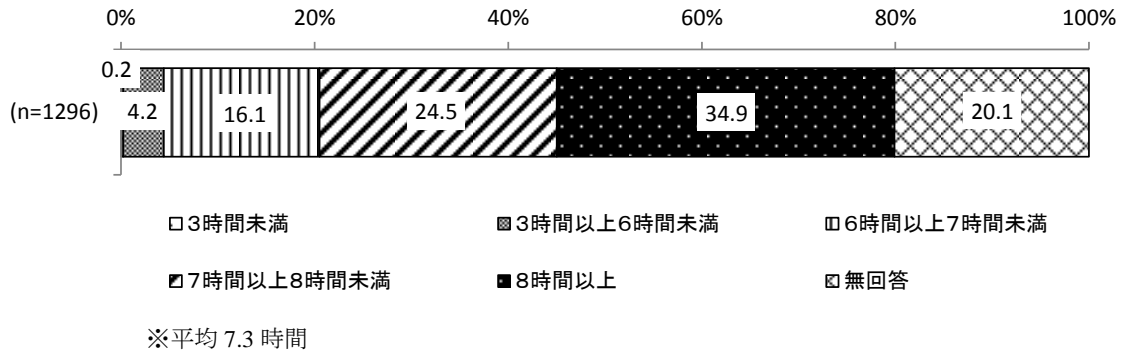
図表 502 休日1日における家事労働時間



※平均 1.7 時間

休日1日の睡眠時間は、「8時間以上」が34.9%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が24.5%、「6時間以上7時間未満」が16.1%であった。

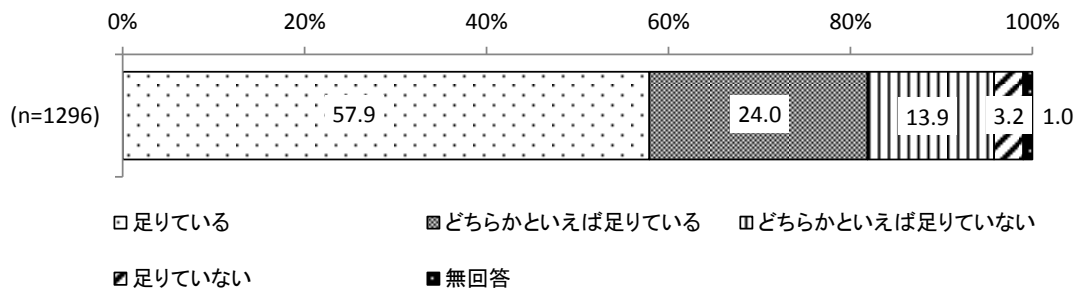
図表 503 休日1日における睡眠時間



④勤務日における睡眠時間

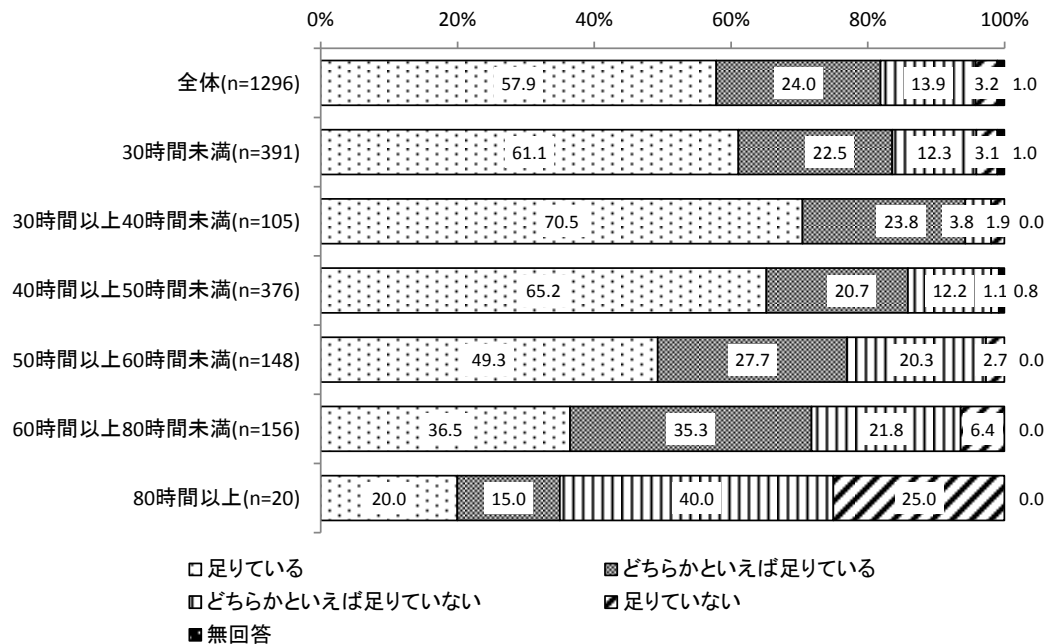
勤務日における睡眠時間については、「足りている」が57.9%で最も多く、次いで「どちらかといえば足りている」が24.0%、「どちらかといえば足りていない」が13.9%であった。

図表 504 勤務日における睡眠時間の充足状況



1週間当たりの実労働時間（通常期）別に勤務日における睡眠時間の充足状況をみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど「足りている」と回答する者の割合が低くなる傾向が見られた。

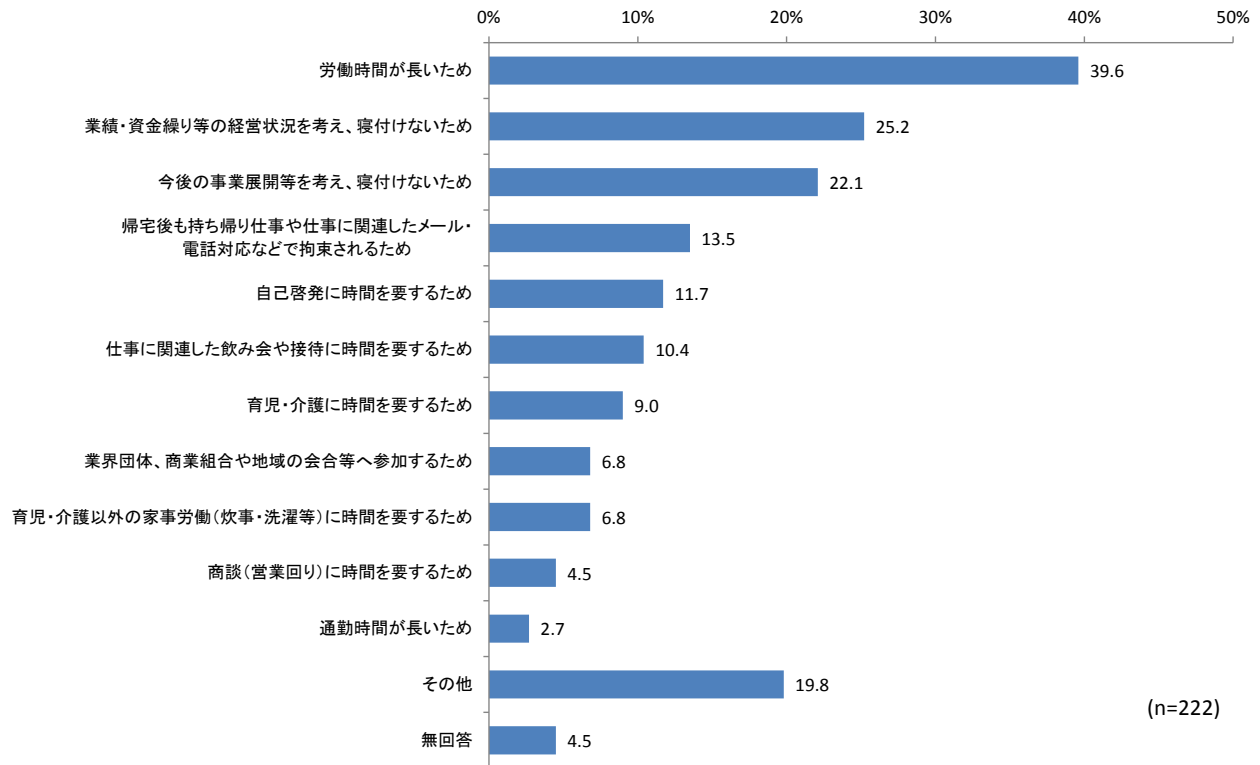
図表 505 勤務日における睡眠時間の充足状況【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】



※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間について無回答のものを含まため、全体の調査数は各1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。

勤務日における睡眠時間について「足りていない」又は「どちらかといえば足りていない」と回答した自営業者 222 件のうち、睡眠時間が足りない理由は、「労働時間が長い」が 39.6%で最も多く、次いで「業績・資金繰り等の経営状況を考え、寝付けなため」が 25.2%、「今後の事業展開等を考え、寝付けなため」が 22.1%であった。

図表 506 睡眠時間が足りない理由（複数回答）

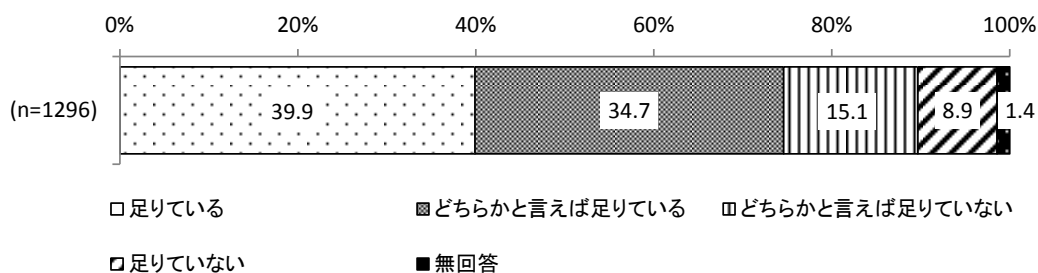


※勤務日における睡眠時間について「足りていない」又は「どちらかといえば足りていない」と回答した者（調査数 n=222）について集計。

⑤ 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間

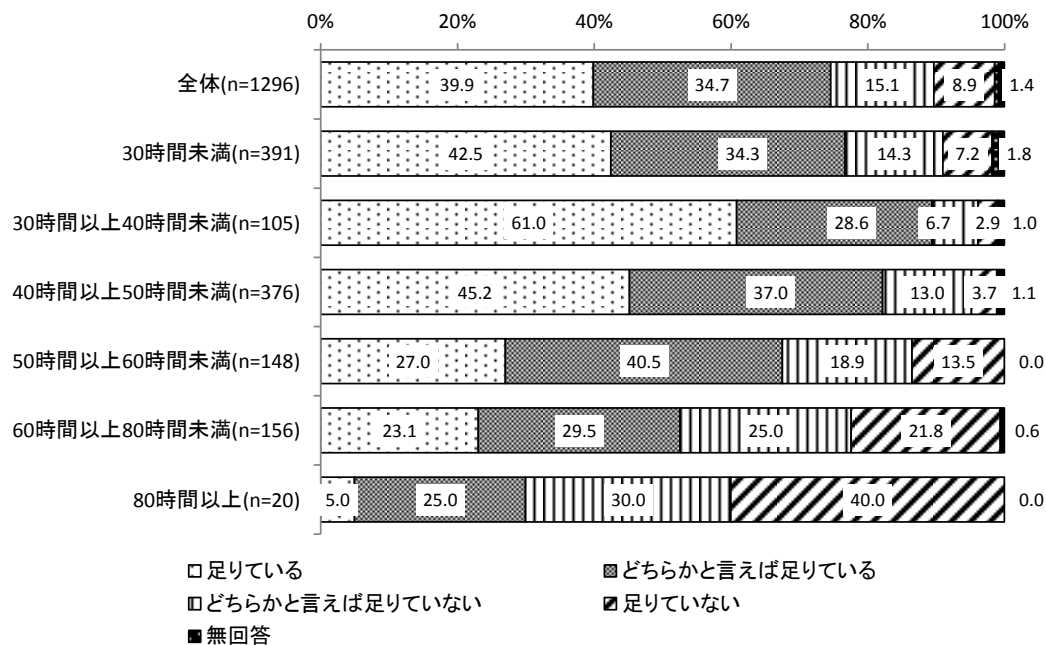
休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は、「足りている」が 39.9%で最も多く、次いで「どちらかと言えば足りている」が 34.7%、「どちらかと言えば足りていない」が 15.1%であった。

図表 507 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況



1週間当たりの実労働時間（通常期）別に休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間をみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど「足りている」と回答する者の割合が低くなる傾向が見られた。

図表 508 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】

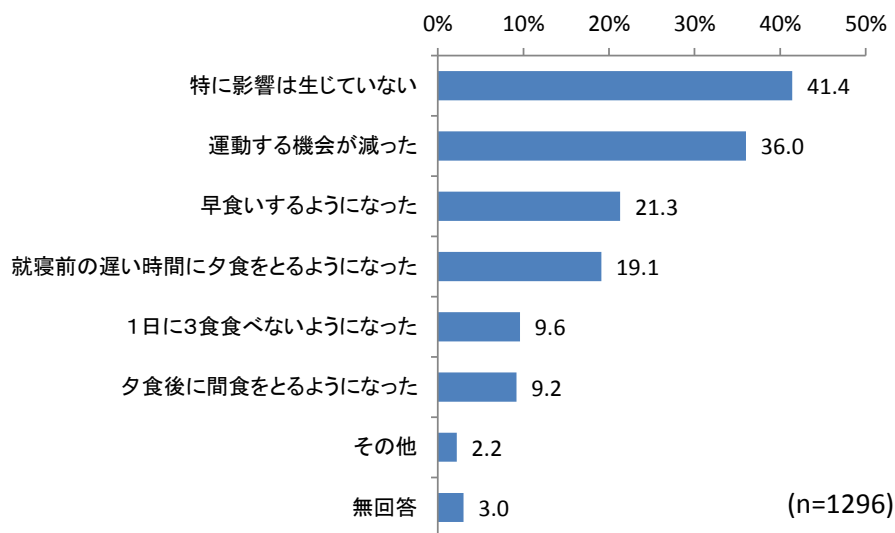


※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間について無回答のものを含まため、全体の調査数は各1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。

⑥自営業者として働くようになってからの生活習慣

自営業者として働くようになってからの生活習慣は、「特に影響は生じていない」が41.4%で最も多く、次いで「運動する機会が減った」が36.0%、「早食いするようになった」が21.3%であった。

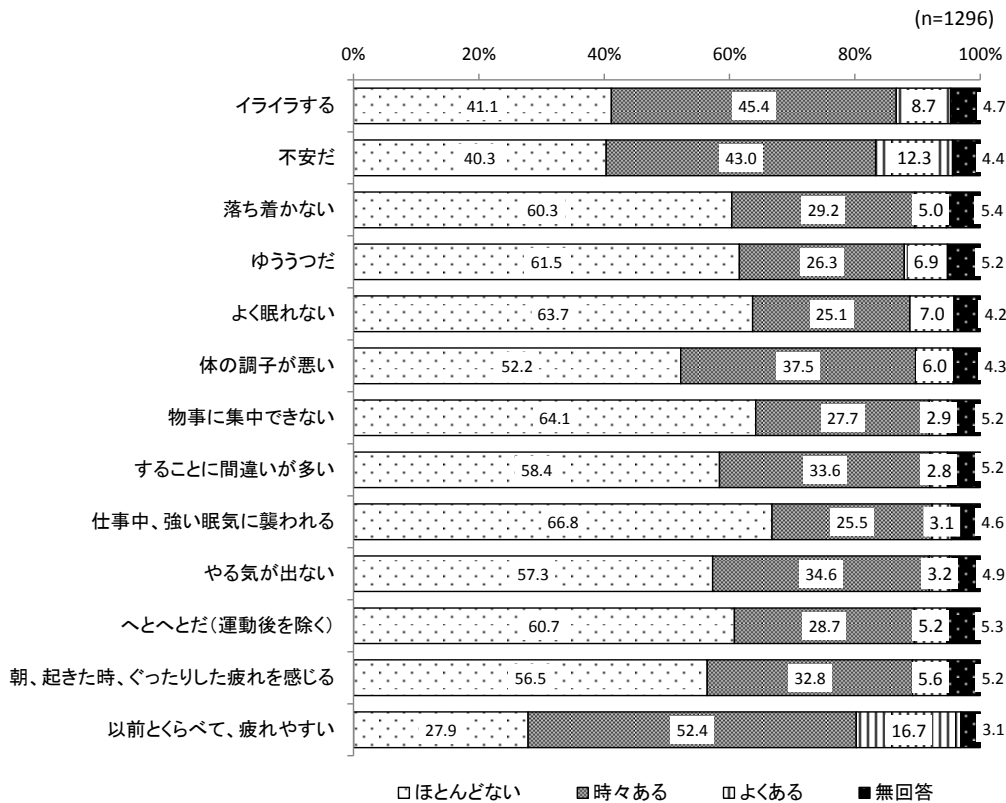
図表 509 自営業者として働くようになってからの生活習慣（複数回答）



⑦直近1か月（平成28年11月）の自覚症状

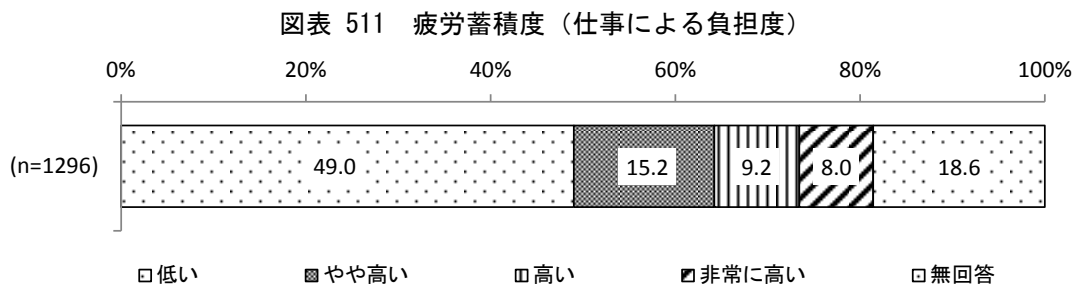
直近1か月（平成28年11月）の自覚症状をみると、「よくある」の割合は、「以前とくらべて疲れやすい」が16.7%、「不安だ」が12.3%であり、「イライラする」が8.7%であった。それ以外の項目については、「ほとんどない」の割合が50%以上であった。

図表 510 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状



⑧疲労蓄積度（仕事による負担度）

疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「低い」が49.0%で最も多く、次いで「やや高い」が15.2%、「高い」が9.2%であった。

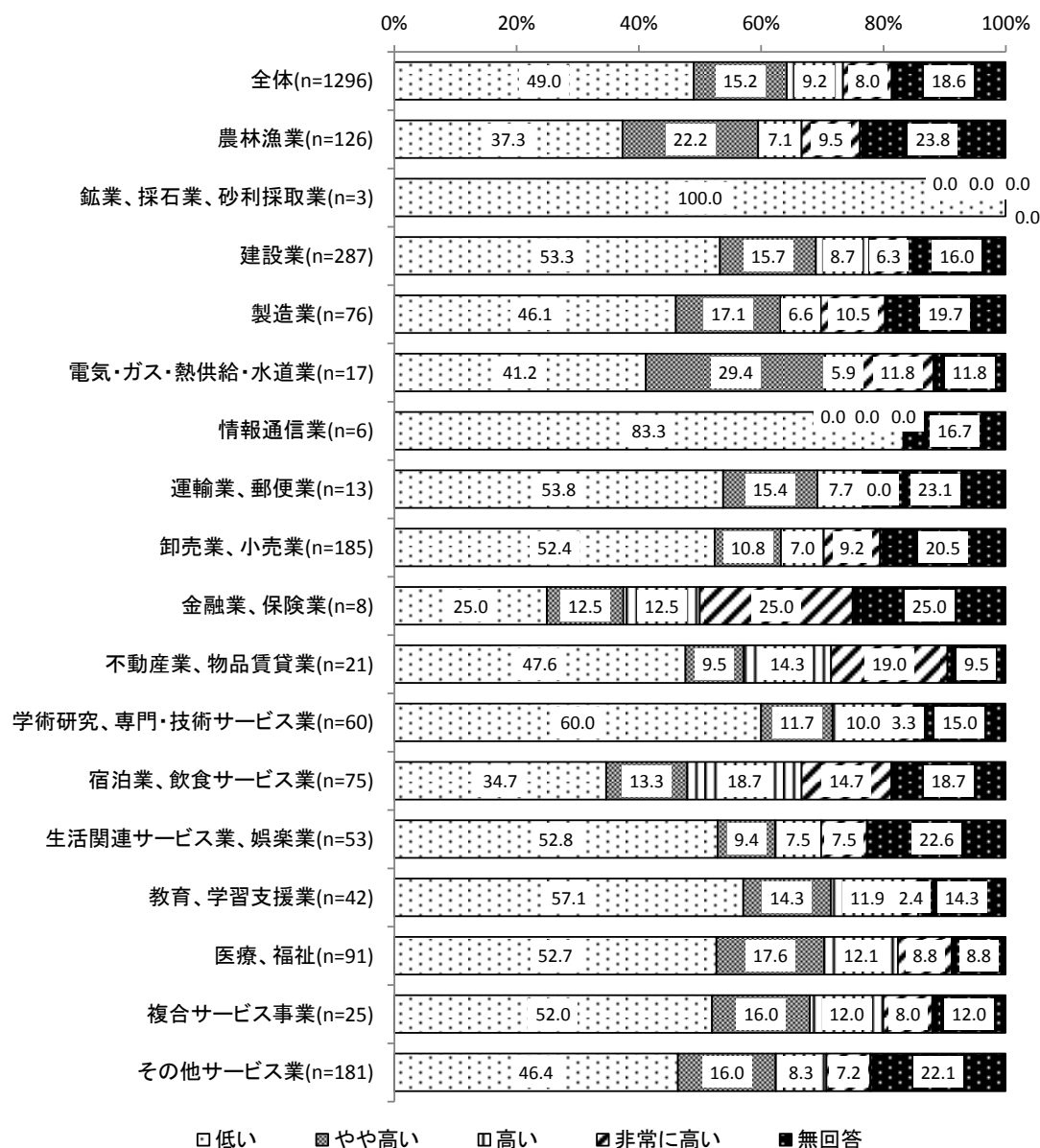


※疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「直近1か月（平成28年11月）の労働状況」（図表480～484）、「直近1か月（平成28年11月の仕事についての負担）」（図表491）、「直近1か月（平成28年11月）の自覚症状」（図表510）を基に算出。具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による。（参考URL：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/dl/tp0630-1a.pdf>）

業種別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「金融業、保険業」が 25.0%で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が 19.0%、「宿泊業、飲食サービス業」が 14.7%であった。

なお、「金融、保険業」は調査数が 10 未満と少ない点に留意する必要がある。

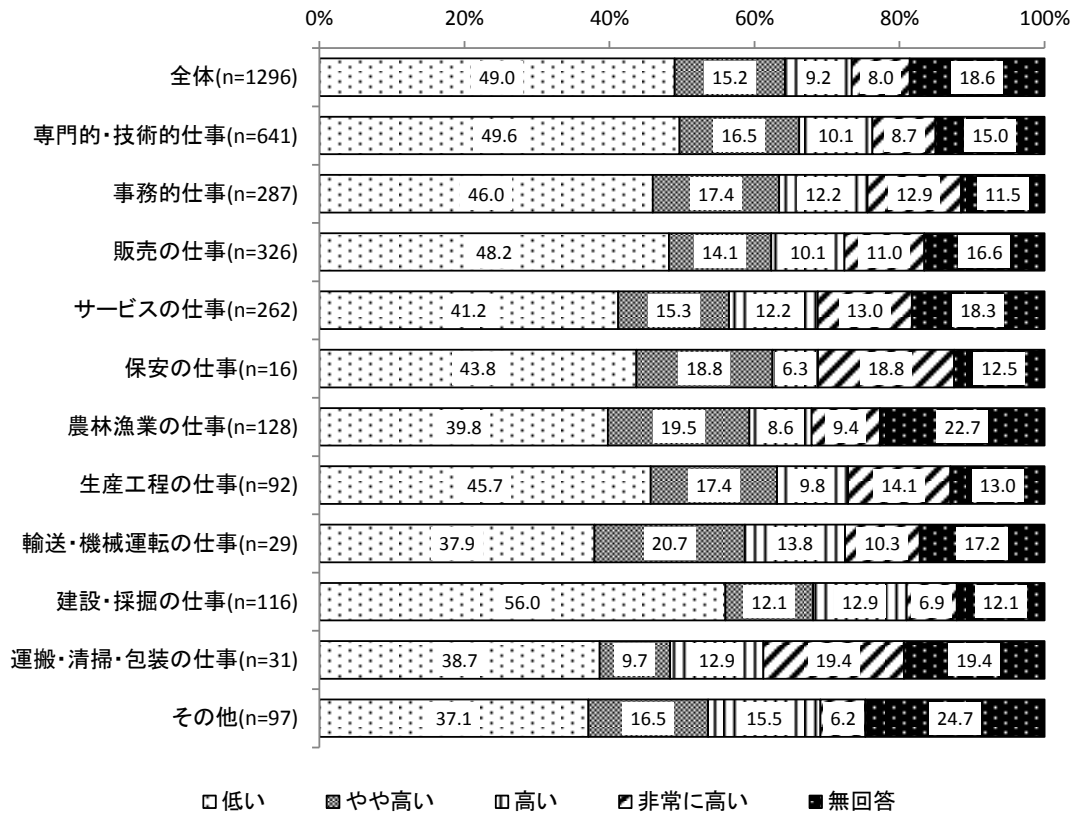
図表 512 疲労蓄積度（仕事による負担度）【業種別】



※全体の調査数には業種が無回答のものを含まため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

仕事の種類別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は「運搬・清掃・包装の仕事」が 19.4%で最も高く、次いで「保安の仕事」が 18.8%、「生産工程の仕事」が 14.1%であった。

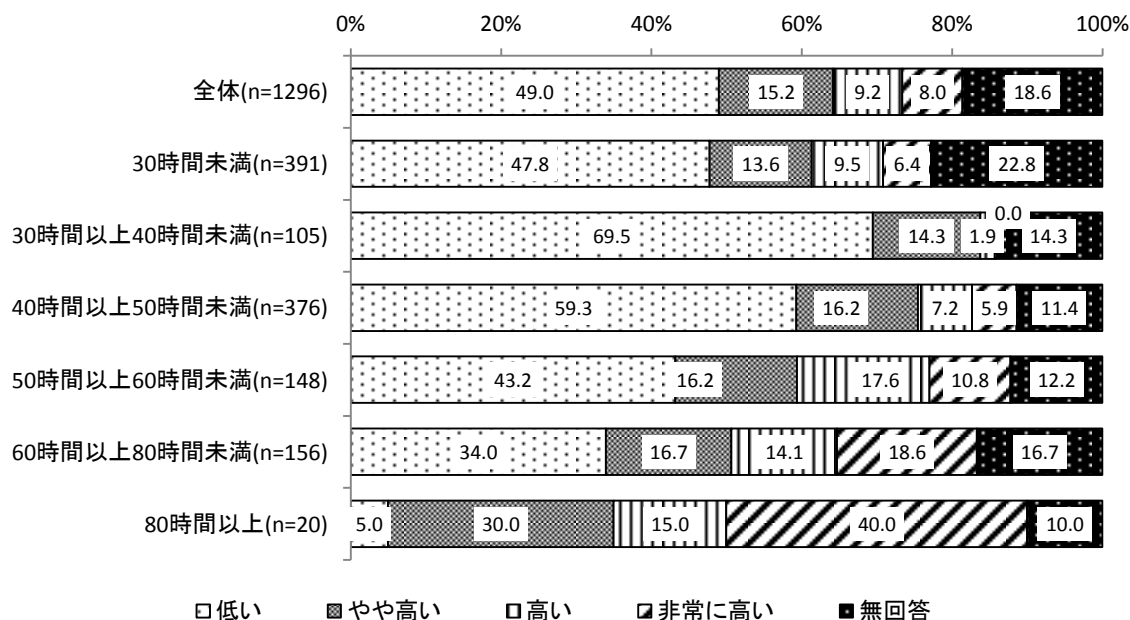
図表 513 疲労蓄積度（仕事による負担度）【仕事の種類別】



※全体の調査数には仕事の種類が無回答のものを含み、また、仕事の種類は複数回答のため、全体の調査数は各仕事の種類の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（通常期）別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合では、実労働時間が長いほど高くなる傾向が見られた。

図表 514 疲労蓄積度（仕事による負担度）【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】

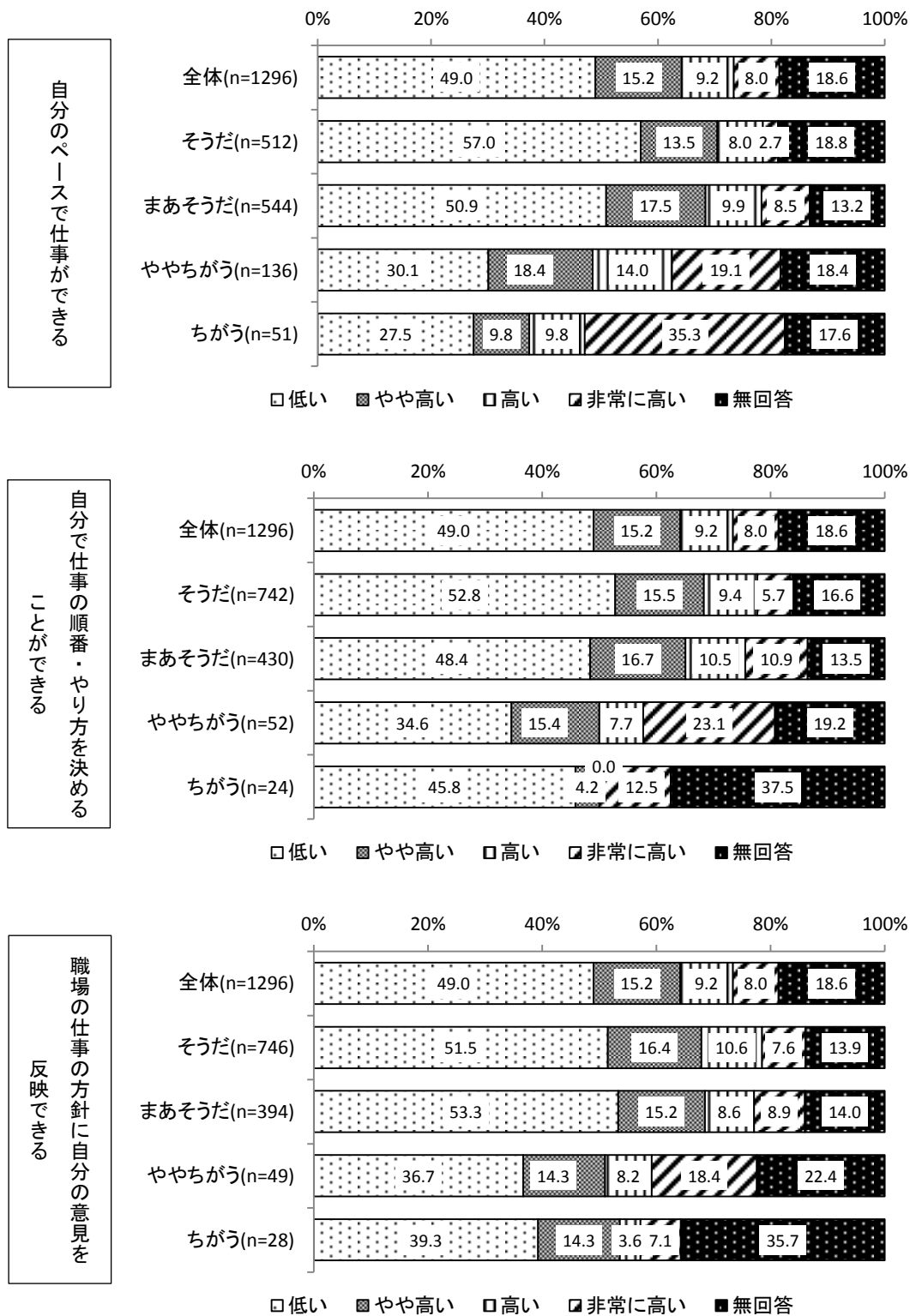


※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間（通常期）が無回答のものを含むため、全体の調査数は各1週間当たりの実労働時間（通常期）の調査数の合計と一致しない。

仕事の特性別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」のそれぞれについて、「そうだ」又は「まあそうだ」と回答した者では低く、「ややちがう」と回答した者では高い傾向が見られた。

なお、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」について「ちがう」と回答した者では35.3%と特に高かったが、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」や「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「ちがう」と回答した者では必ずしも高くはなかった。

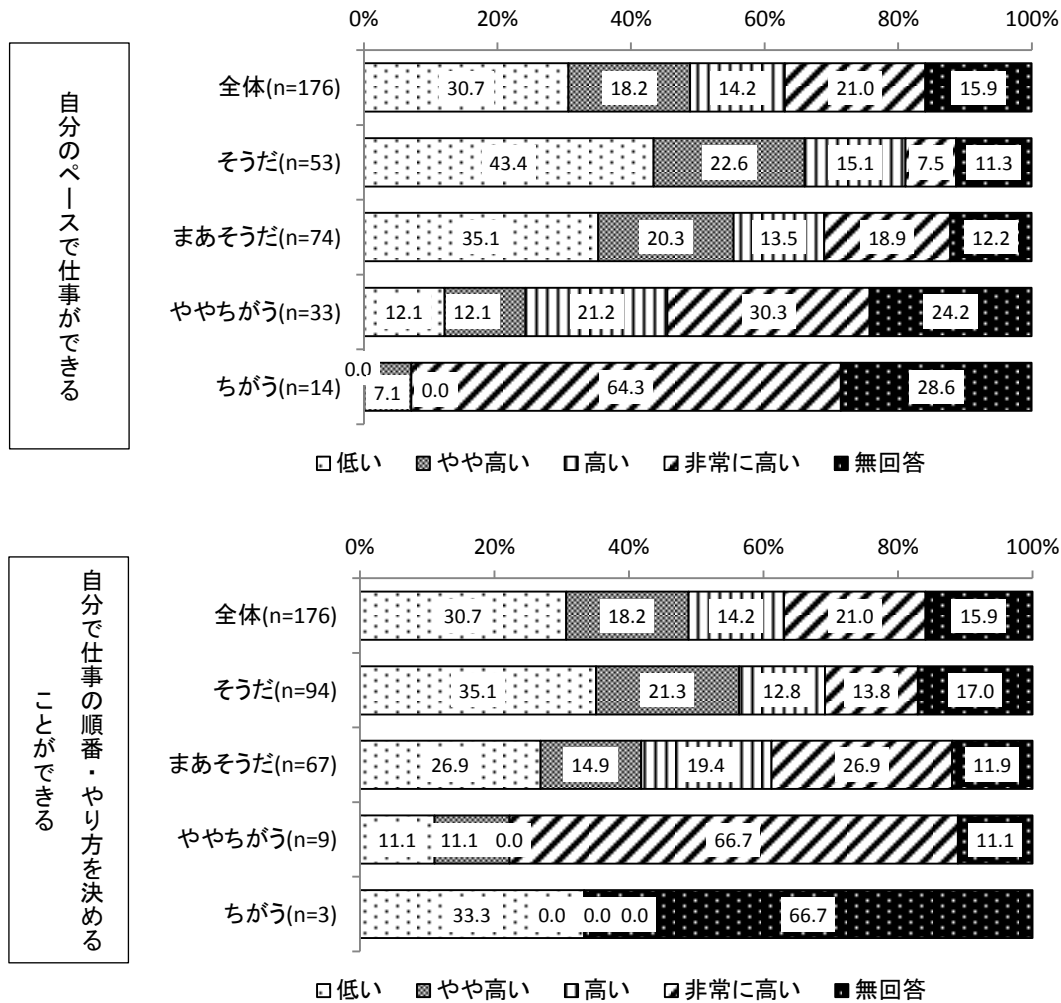
図表 515 疲労蓄積度（仕事による負担度）【仕事の特性別】

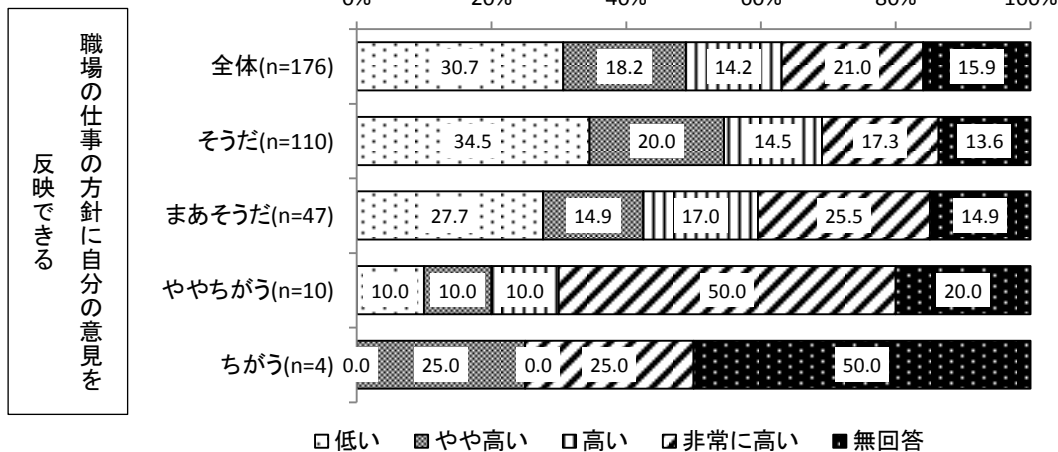


※全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者について、仕事の特性別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」のそれぞれについて、「そうだ」と回答する場合に特に低い傾向が見られた。

図表 516 1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者の疲労蓄積度（仕事による負担度）【仕事の特性別】





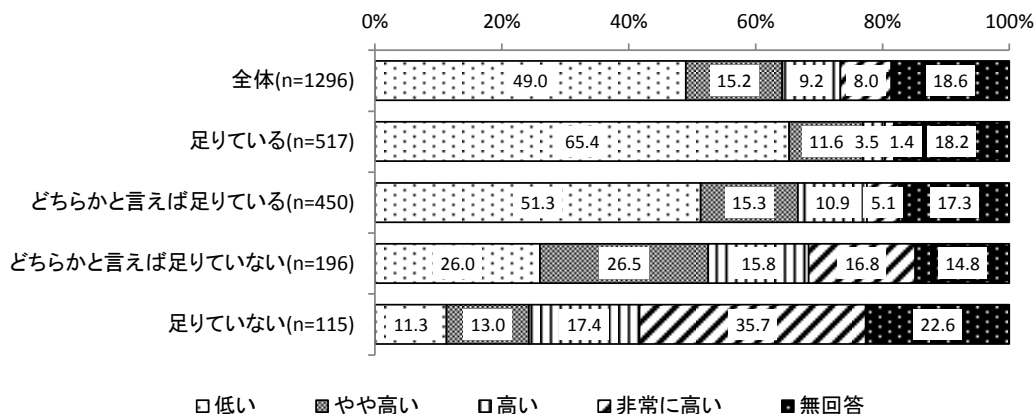
※ 1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者（調査数 n=176）について集計。

※ 全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「低い」者の割合は、休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が足りている者ほど高くなる傾向が見られ、「足りている」者では65.4%と特に高かった。

図表 517 疲労蓄積度（仕事による負担度）

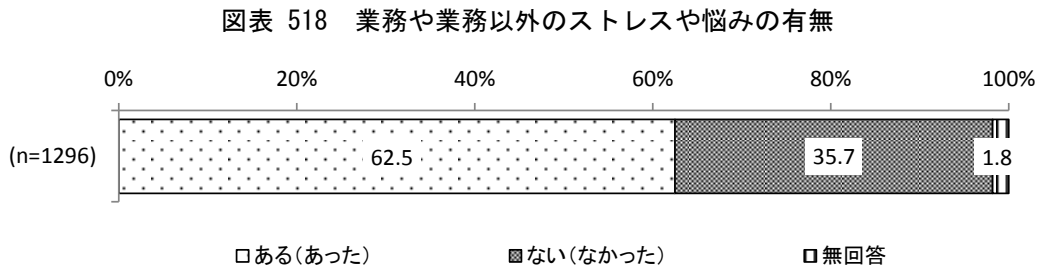
【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】



※ 全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答のものを含むため、全体の調査数は各充足状況の調査数の合計と一致しない。

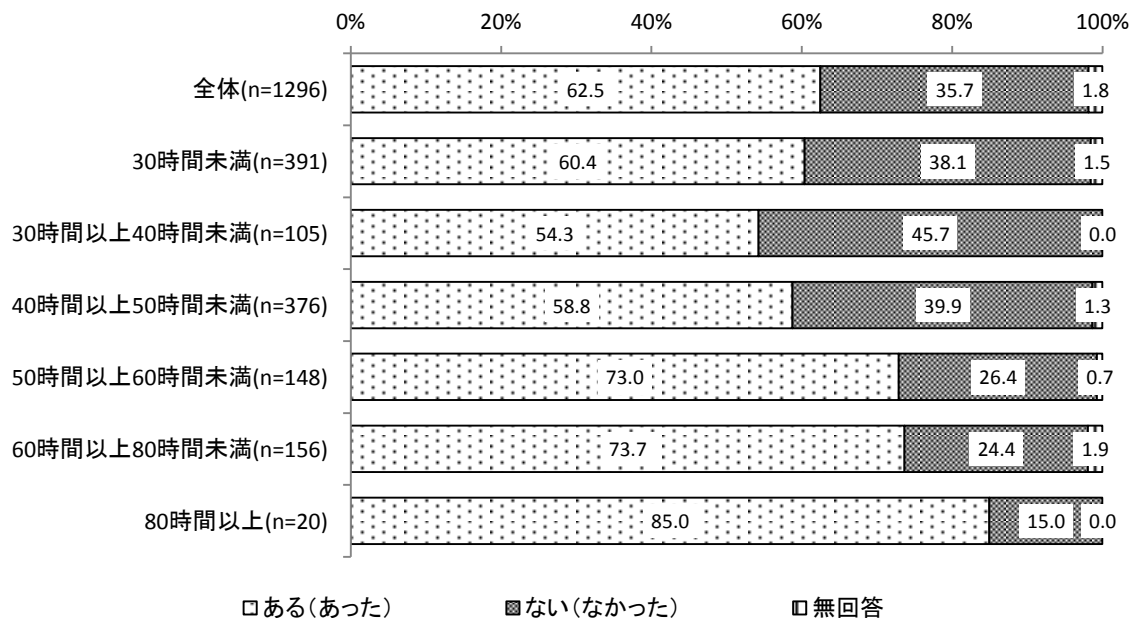
⑨過去半年間（平成 28 年 6 月～11 月）の業務や業務以外のストレスや悩みの有無

業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」が 62.5%、「ない（なかった）」が 35.7%であった。



1 週間当たりの実労働時間（通常期）別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、1 週間当たりの実労働時間（通常期）が 30 時間以上の場合において、実労働時間が長くなるほど高くなる傾向が見られた。

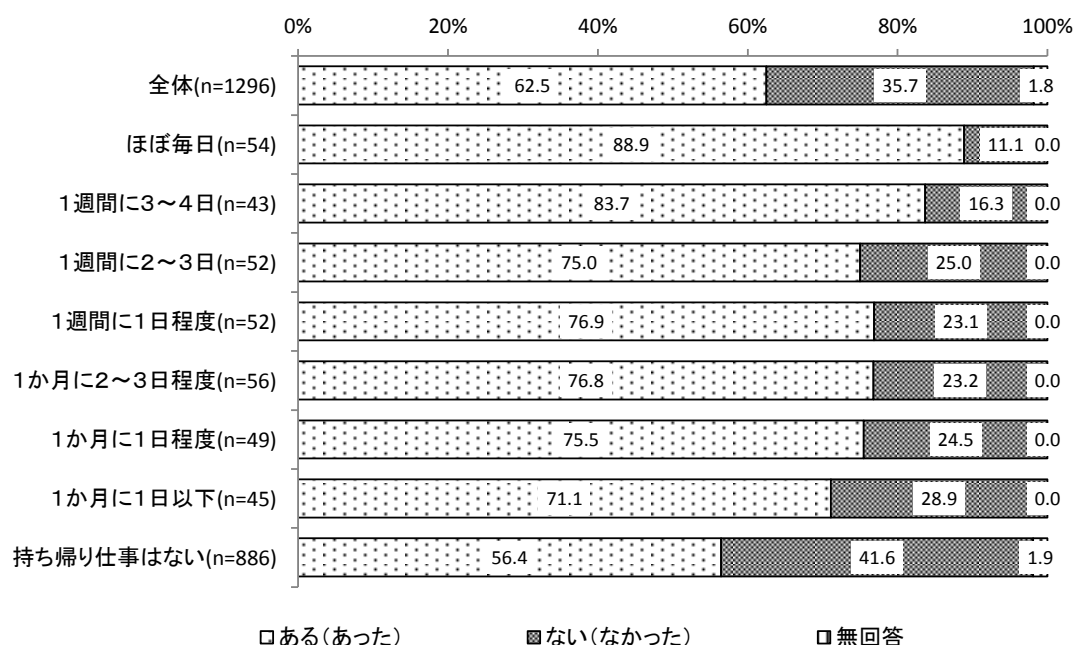
図表 519 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【1 週間当たりの実労働時間（通常期）別】



※全体の調査数には 1 週間当たりの実労働時間（通常期）が無回答のものを含むため、全体の調査数は各 1 週間当たりの実労働時間（通常期）の調査数の合計と一致しない。

過去1年間の持ち帰り仕事の有無別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「持ち帰り仕事がほぼ毎日」ある場合で88.9%と最も高く、「持ち帰り仕事はない」場合で56.4%と最も低かった。

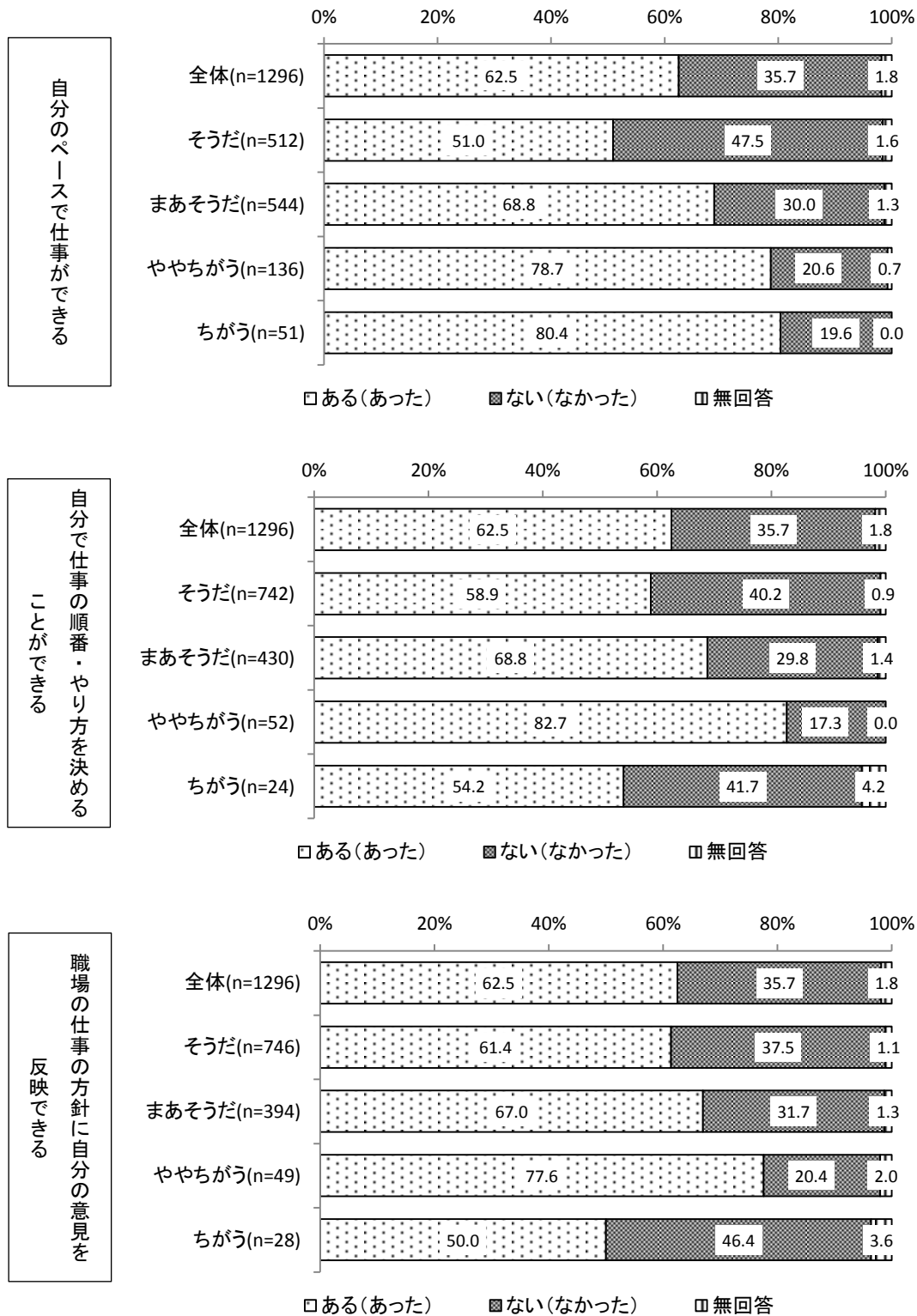
図表 520 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【過去1年間の持ち帰り仕事の有無別】



※全体の調査数には過去1年間の持ち帰り仕事の有無が無回答のものを含むため、全体の調査数は各持ち帰り仕事の有無の調査数の合計と一致しない。

仕事の特性別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」について「そうだ」と回答した場合で51.0%と最も低かった。また、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「ちがう」と回答した場合で、それぞれ54.2%、50.0%と最も低かった。

図表 521 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【仕事の特性別】



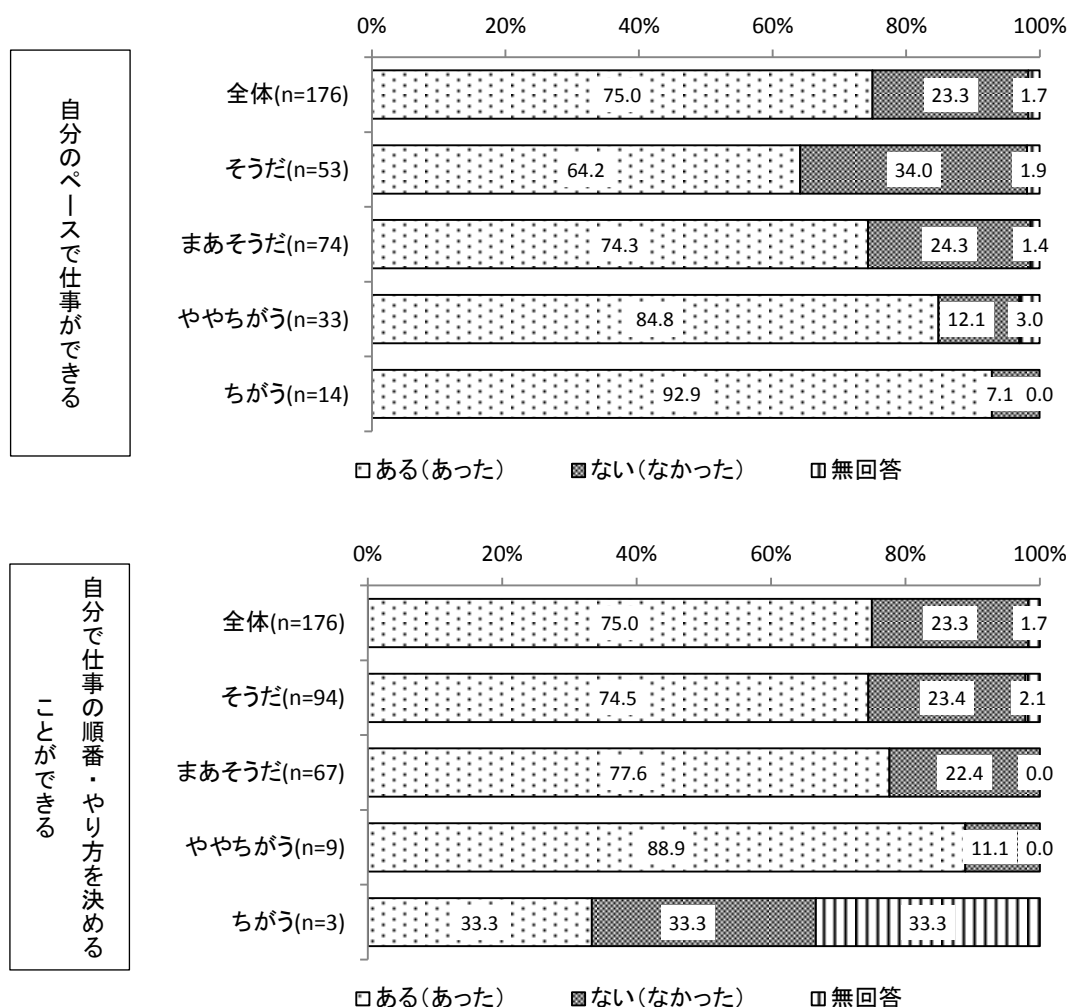
※全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

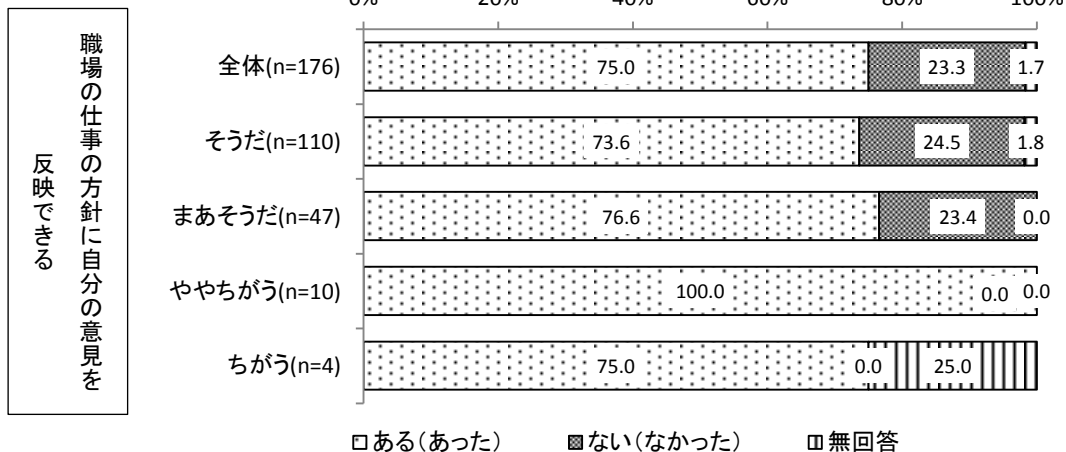
1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者について、仕事の特性別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」については、「そうだ」と回答した場合に64.2%で最も低く、「まあそうだ」、「ややちがう」、「ちがう」と回答した場合に高くなる傾向が見られた。

一方、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」について「ちがう」と回答した場合で33.3%と最も低く、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「そうだ」と回答した場合で73.6%と最も低かった。

なお、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」で「ややちがう」又は「ちがう」と回答した者及び「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」で「ちがう」と回答した者は調査数が10未満と少ない点に留意する必要がある。

図表 522 1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者の業務や業務以外の
ストレスや悩みの有無【仕事の特性別】



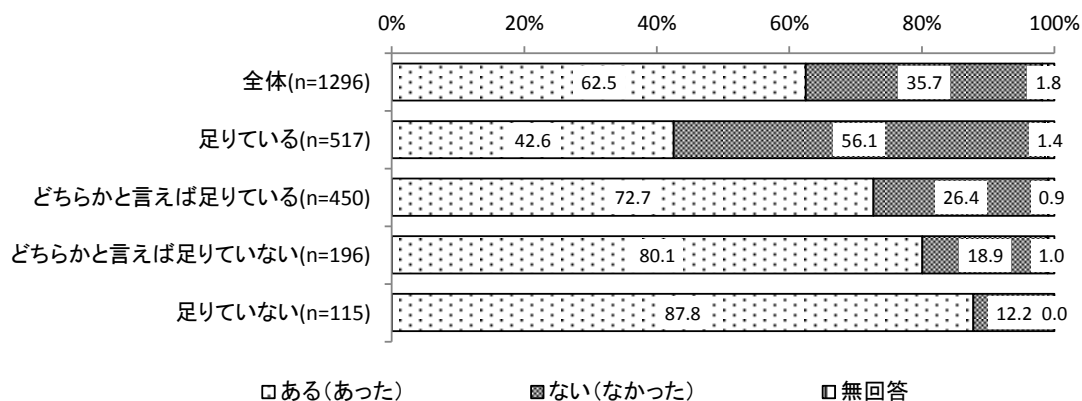


※1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者（調査数 n=176）について集計。

※全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある(あった)」と回答した者の割合は、「休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が足りていない」場合で87.8%と最も高く、「足りている」場合で42.6%と最も低かった。

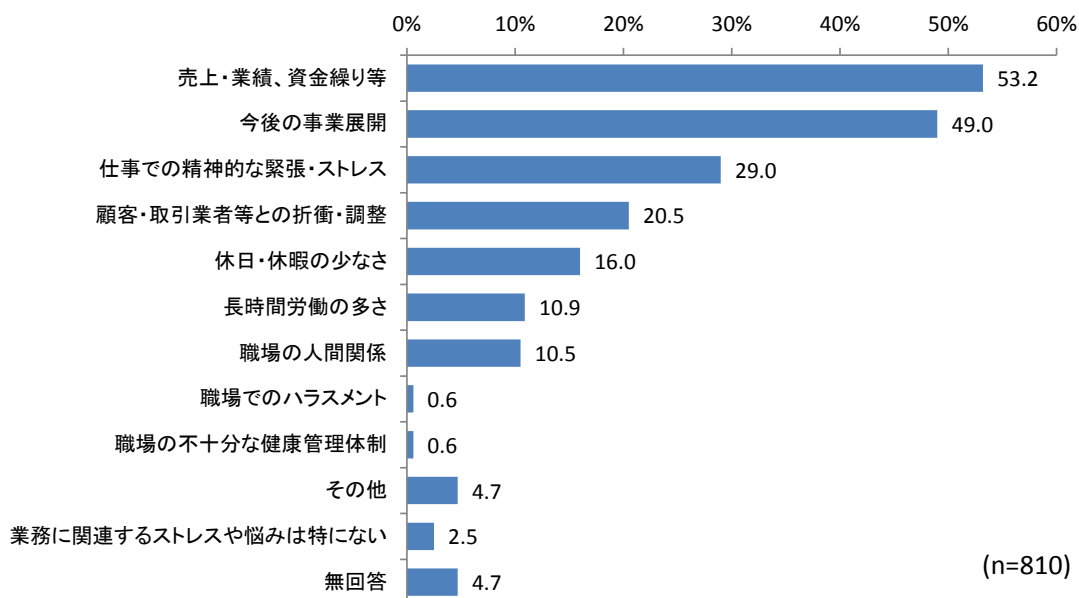
図表 523 業務や業務以外のストレスや悩みの有無
【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】



※全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答のものを含むため、全体の調査数は各充足状況の調査数の合計と一致しない。

業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した自営業者 810 件のうち、ストレスや悩みの内容(業務関連)は、「売上・業績、資金繰り等」が 53.2%で最も多く、次いで「今後の事業展開」が 49.0%、「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 29.0%であった。

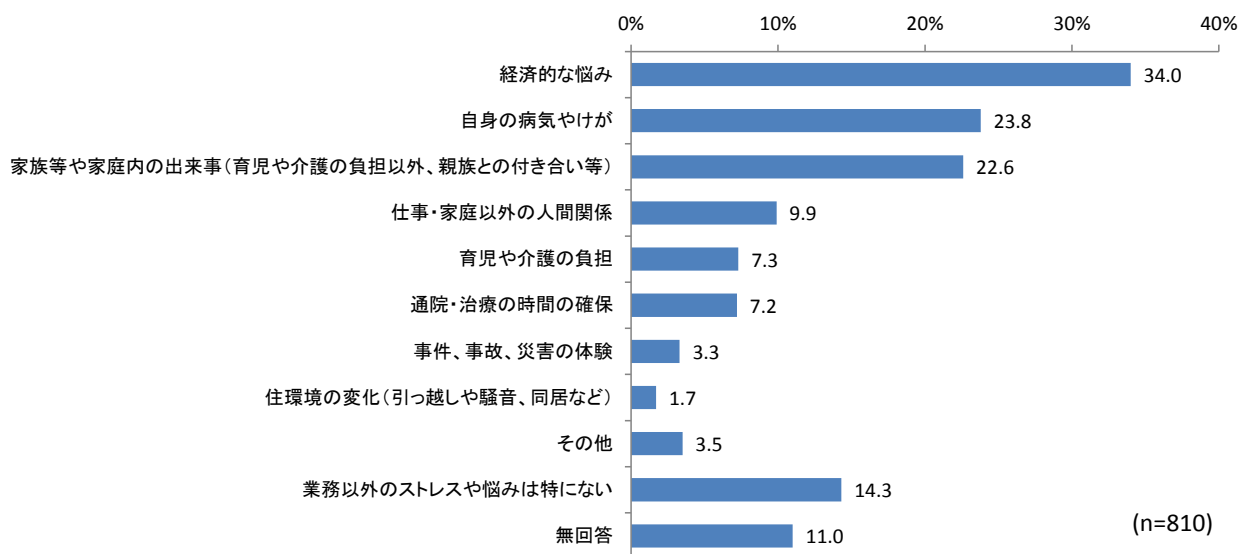
図表 524 ストレスや悩みの内容<業務関連> (複数回答)



※業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した者(調査数 n=810)について集計。

業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した自営業者 810 件のうち、ストレスや悩みの内容(業務以外)は、「経済的な悩み」が 34.0%で最も多く、次いで「自身の病気やけが」が 23.8%、「家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)」が 22.6%であった。

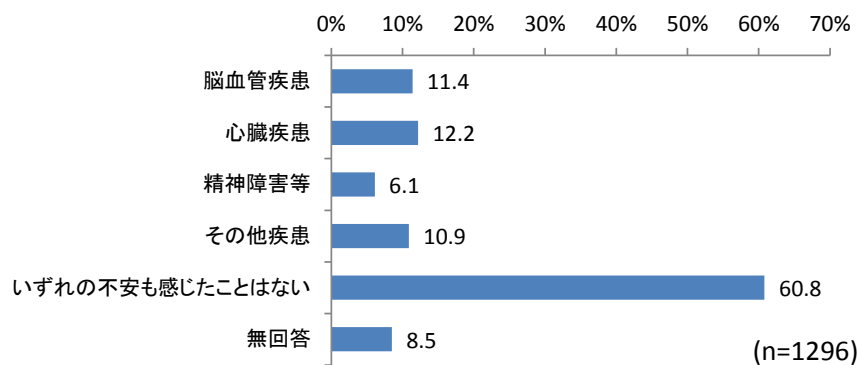
図表 525 ストレスや悩みの内容<業務以外> (複数回答)



※業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した者(調査数 n=810)について集計。

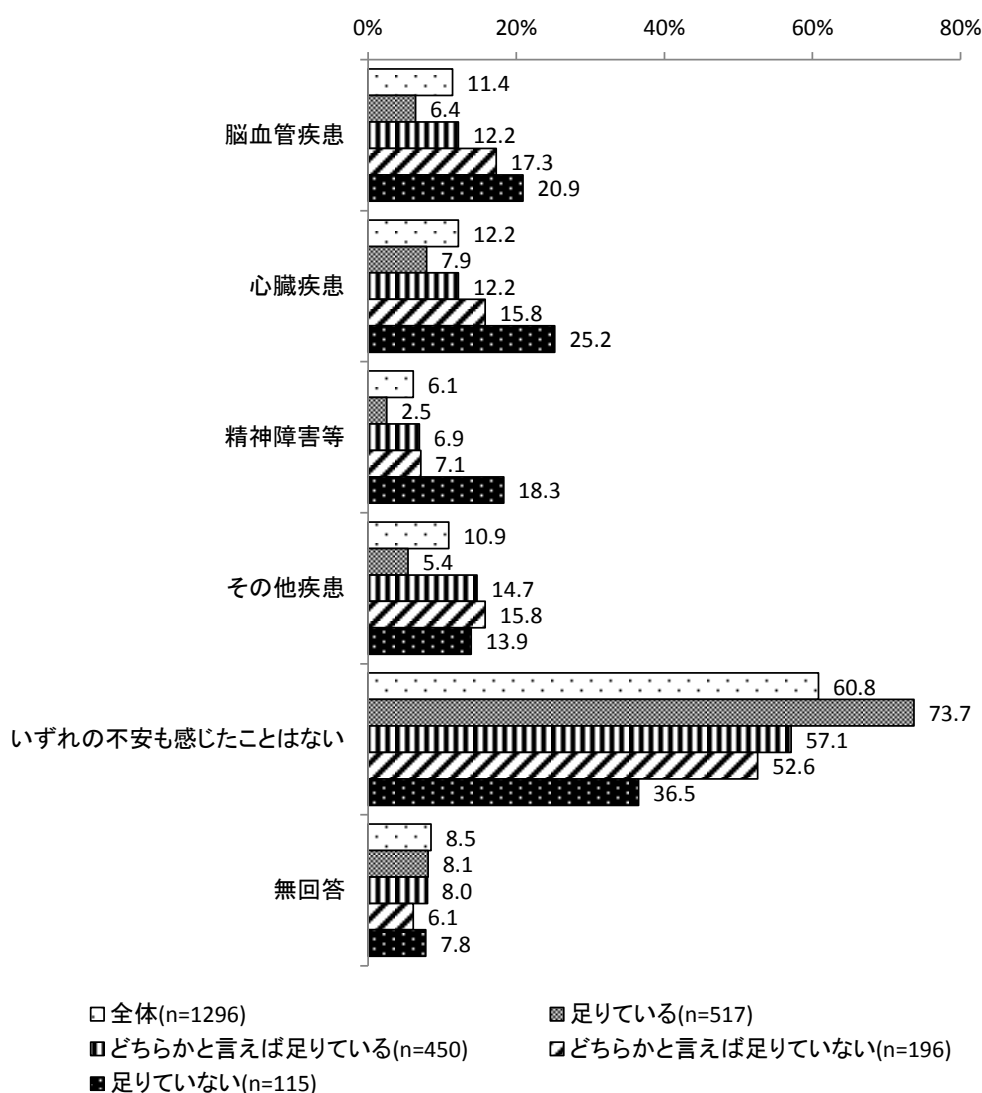
過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安は、「いずれの不安も感じたことはない」が60.8%で最も多く、次いで感じたことがあるものとして、「心臓疾患」が12.2%、「脳血管疾患」が11.4%であった。

図表 526 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安（複数回答）



休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安をみると、過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安について、「いずれの不安も感じたことはない」者の割合は、「休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が足りている」場合で73.7%と最も高く、「足りていない」場合で36.5%と最も低かった。

図表 527 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安（複数回答）
【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】

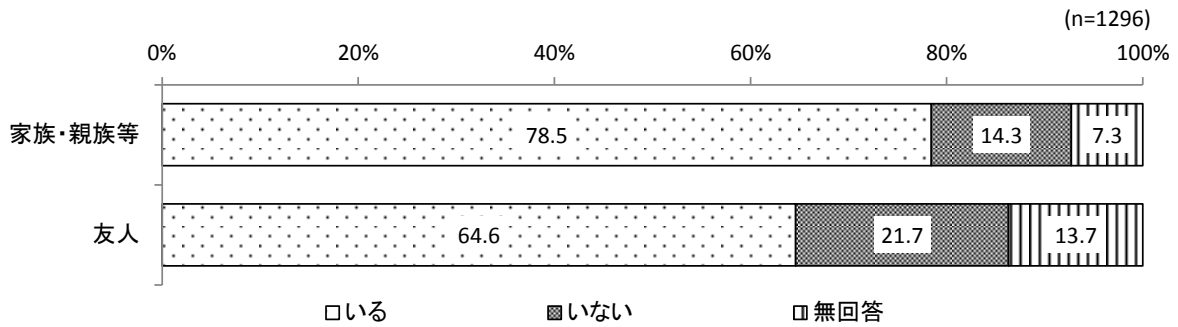


※全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答のものを含まため、全体の調査数は各充足状況の調査数の合計と一致しない。

⑩職場関係者以外の相談相手の有無

仕事に関する悩みや相談をする相手の有無については、「いる」と回答した割合は、「家族・親族等」が78.5%、「友人」が64.6%であった。

図表 528 仕事に関する悩みや相談をする相手の有無



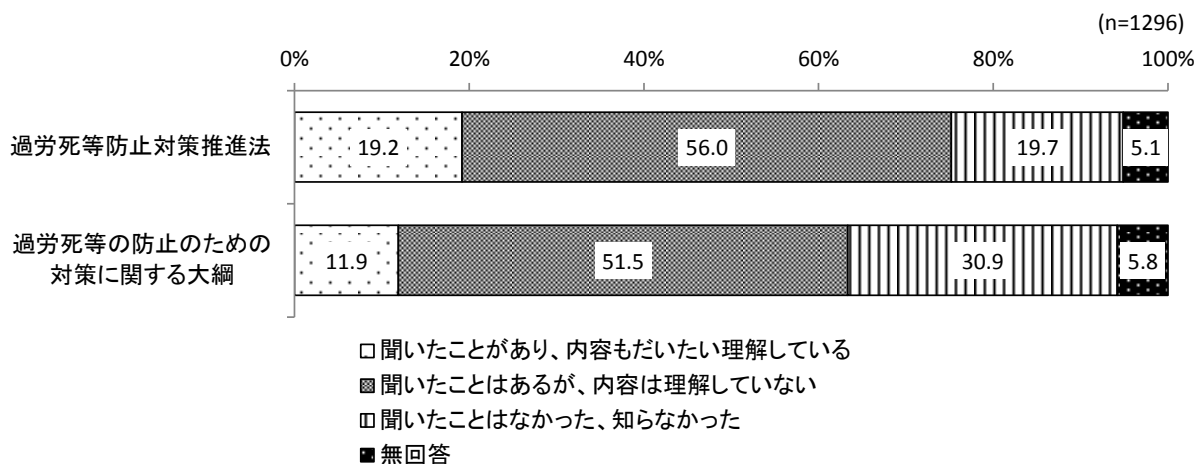
(3) 過重労働・過労死等の防止に向けて

①関連法令等の認知度

過労死等防止対策推進法について、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が56.0%で最も多く、次いで「聞いたことはなかった、知らなかった」が19.7%であった。

過労死等の防止のための対策に関する大綱について、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が51.5%で最も多く、次いで「聞いたことはなかった、知らなかった」が30.9%であった。

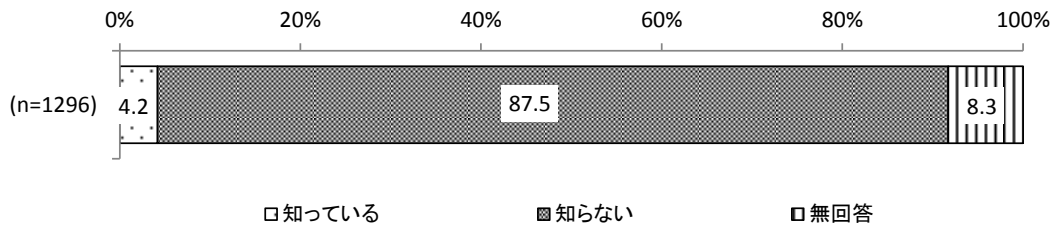
図表 529 関連法令等の認知度



②働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認知度

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認知の有無については、「知らない」が87.5%、「知っている」が4.2%であった。

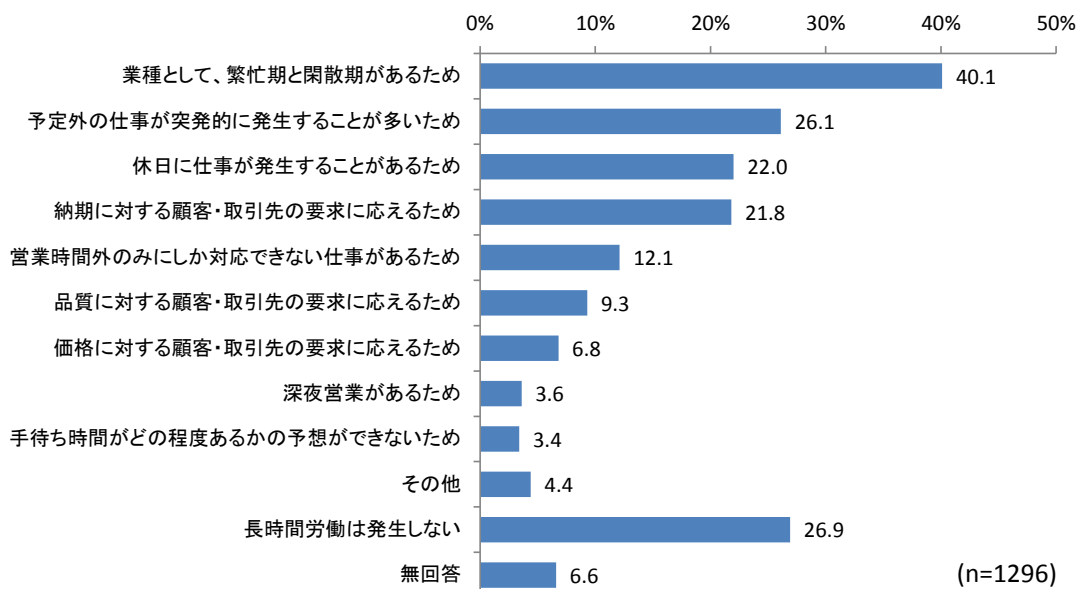
図表 530 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認知の有無



③事業の特性として考えられる、長時間労働の要因

事業の特性として考えられる長時間労働の要因は、「業種として、繁忙期と閑散期があるため」が40.1%で最も多く、次いで「予定外の仕事が発生的に発生することが多いため」が26.1%、「休日に仕事が発生することがあるため」が22.0%であった。「長時間労働は発生しない」は26.9%であった。

図表 531 事業の特性として考えられる、長時間労働の要因（複数回答）



④過重労働の防止のために行政等に支援してほしいこと

過重労働の防止のために行政等に支援してほしいこととして、以下のような意見が挙げられた。

《経済的支援について》

- 税制上の優遇、補助金制度等があるとよい。
- 景気を良くしてほしい。
- 国民全体の生活を支援してほしい。(税金、年金、医療、子育て、福祉、災害対策等) 等

《事業支援について》

- 公共事業を増やしてほしい。業者の繁忙期に工事を集中させないようにしてほしい。
- 事業の単価を上げられるようにしてほしい。
- 労働賃金の引き上げと工期のゆとりが必要である。
- 各業界の重要性を尊重し、過度の規制緩和をしないでほしい。 等

《人材の確保・育成について》

- 従業員を確保できる環境にしてほしい。
- 若者への就業支援が必要ではないか。
- サービス技術者を育てることを考えてほしい。
- 幼少の頃より教育が大事だと思う。教育指導、指導者育成が必要ではないか。 等

《相談窓口・情報提供について》

- 気軽に相談できる窓口があるとよい。
- 同業者間のコミュニケーションや情報の交換などに力を入れてほしい。 等

《ワーク・ライフ・バランス、健康支援について》

- ワーク・ライフ・バランスの実現、徹底が必要である。
- 健康診断を受けられるように受診日(曜日)や受診時間を配慮してほしい。
- 年1回、メンタルヘルスに関する健康診断を受けられるとよい。 等

《法令遵守について》

- 企業としてコンプライアンス意識は高くなっているが担当者レベルではまだ高くなっていない。特に受注発注時、契約時の法令を周知徹底してもらえるような施策を望む。
- 労働基準監督署の人員を増やす必要があるのではないかと。 等

《その他》

- 行政の手続き(確認申請、完了業務など)制度が頻繁に変更になり、また手続きも複雑な傾向にある。書類などが多いため、行政手続きを簡素化してほしい。
- 勤務時間内に済ませるように互いの業者に周知させる。
- 休日(定休日)が確保できるようにしてほしい。
- 少子高齢化の解消が必要である。 等

第6章 法人役員における労働時間と働き方に関する調査

1. 調査の目的・概要

1) 調査の目的

過労死等をもたらす一つの原因は長時間労働であるとされているが、役員（会社法上の役員〔取締役、会計参与、監査役〕等）は労働基準法上の労働者には該当しないため、厳格な労働時間の管理が行われているとは限らない。また、原則として労災保険・雇用保険の適用対象外でもある。

一方、とりわけ中小企業では、役員（取締役）のなかに、部長・支店長・工場長といった使用人としての職制上の地位を有し、かつ常時使用人としての職務に従事する「使用人兼務役員（以下「兼務役員」という。）」を配置しているケースも少なくない。兼務役員は実態に応じて労働基準法・労災保険・雇用保険の適用を受けることとなるが、一般の労働者と比較して責任の範囲が広く、その分、身体的・心理的負荷を感じている可能性も考えられる。

本調査研究事業では上記を踏まえ、(法人) 役員の過重労働の実態やその背景を明らかにすることを目的としたアンケート調査を実施した。

2) アンケート調査

(1) 調査対象

全国の法人 3,000 社における役員 6,000 人（1 社当たり 2 人）を対象に東京商工リサーチが所有しているデータベースから無作為抽出して実施した。なお、対象とする法人は、法人数の多い株式会社、医療法人、協同組合、社会福祉法人、学校法人を対象とした。調査対象選定に係る考え方は以下のとおり。

<対象法人の考え方>

- 対象とする法人は、法人数の多い株式会社、医療法人、協同組合、社会福祉法人、学校法人を対象とした。また、3,000 社の割付は「2015 年労働力調査（総務省）」に基づく業種別構成比により比例配分を行った。

<対象役員の考え方>

- 兼務役員か否かによって、過重労働等の実態は異なると想定されることから、調査対象となる役員 2 人は以下に沿って選定いただくこととした。
 - ①会社法上の役員*が 1 人以上、かつ、兼務役員が 1 人以上在籍している場合
 - 会社法上の役員=1 人、兼務役員=1 人
 - ②会社法上の役員*が 1 人以上在籍し、かつ、兼務役員が在籍していない場合
 - 会社法上の役員=2 人

※株式会社以外では「理事」に読み替え

図表 532 法人役員調査における調査対象の割付

業種(大分類)	総務省 「2015年労働力調査」		東京商工リサーチ 「業種別法人数」		比例配分	割付
	役員数 (万人)	構成比	法人数 (法人)	構成比		
農業、林業、漁業、鉱業	6	1.7%	6,351	0.8%	52	52
建設業	67	19.3%	176,124	23.0%	578	584
製造業	55	15.8%	118,170	15.5%	474	479
電気・ガス・熱供給・水道業	0	-	1,369	0.2%	-	-
情報通信業	12	3.4%	29,297	3.8%	103	103
運輸業、郵便業	11	3.2%	27,226	3.6%	95	95
卸売業、小売業	76	21.8%	168,533	22.0%	655	661
金融業、保険業	5	1.4%	6,855	0.9%	43	43
不動産業、物品賃貸業	22	6.3%	63,971	8.4%	190	190
学術研究、専門・技術サービス業	20	5.7%	42,819	5.6%	172	172
宿泊業、飲食サービス業	14	4.0%	15,088	2.0%	121	121
生活関連サービス業、娯楽業	10	2.9%	16,140	2.1%	86	86
教育、学習支援業	5	1.4%	7,290	1.0%	43	43
医療、福祉	18	5.2%	43,360	5.7%	155	155
複合サービス事業	1	0.3%	7,781	1.0%	9	9
サービス業(他に分類されないもの)	24	6.9%	34,292	4.5%	207	207
分類不能の産業	2	0.6%	-	-	17	-
合計	348	100.0%	764,666	100.0%	3,000	3,000

※「0」は数値が表章単位に満たないもの、「-」は該当数値のないことを示す。

※東京商工リサーチの保有サンプルでは、「分類不能の業種」は存在しないため（灰色網掛け）、同業種からの抽出は行わないこととし、当該件数（17件）は、「労働力調査」上での構成比が相対的に高い「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業」に追加して比例配分した。

（2）調査方法

アンケート調査は自記式とし、郵送発送・郵送回収とした。（調査期間：平成28年12月5日～平成29年1月6日）

調査票は法人3,000社を経由して法人役員へ配布し、法人役員において調査票回答後、企業を経由せず直接調査事務局まで返送いただいた。

なお、設問内で特に断りが無い限り、平成28年11月1日時点の状況について調査を実施した。

(3) 調査内容

主な調査内容は以下のとおり。

図表 533 法人役員調査における主な調査項目

調査項目	概要
役員就任先の法人	<ul style="list-style-type: none"> ○ 主たる事業の業種 ○ 法人格、株式公開の状況、資本金、売上・利益の動向 ○ 従業員数 等
回答者の基本属性	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別・年齢 ○ 配偶者の有無、子どもの有無、介護の状況 ○ 主たる家計の維持（支持）者 等
回答者の働き方	<ul style="list-style-type: none"> ○ 役位、代表権の有無、主な担当部門 ○ 1週間当たりの実労働時間、深夜勤務・休日出勤の状況（通常期、繁忙期） ○ 労働時間の把握方法 ○ 持ち帰り仕事の状況 ○ 仕事の特性、他の役員との関係 等
回答者の生活等の状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 健康診断の受診状況、疾患の有無 ○ 勤務日、休日1日の生活時間（通勤、家事労働、睡眠） ○ 睡眠時間、息抜き・趣味活動・家族の団らん等の充足状況 ○ 生活習慣に対する影響 ○ 業務や業務以外のストレスや悩みの有無 ○ 職場以外の相談相手の有無 等
過重労働・過労死等に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ○ 関連法令等の認知度 ○ 自身における過重労働防止のための取組 ○ 法人において長時間労働が生じる理由（事業特性） ○ 過労死等の予防に対する法人としての課題認識、具体的な取組

(4) 回収結果

有効回収件数：985 件（回収率：16.4%）

2. アンケート調査結果

各図表中に示している「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。

また、集計表のうち再掲として掲載している回答割合は、四捨五入の関係で、集計表上の各内訳の割合の合計と一致しない場合がある。

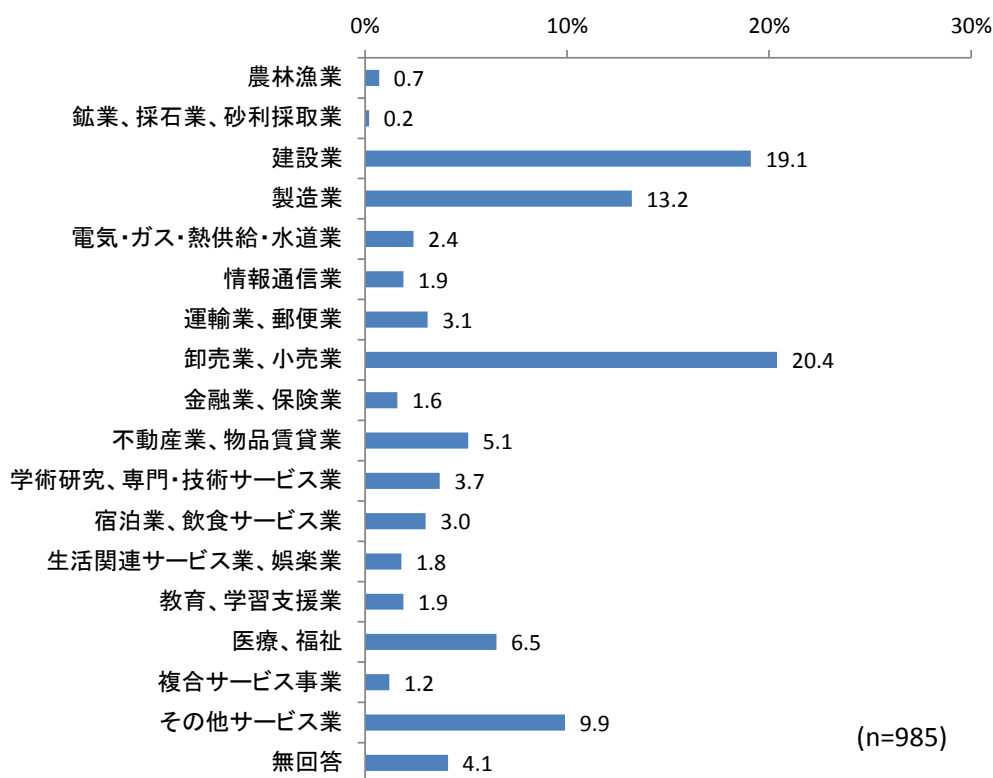
1) 基本属性

(1) 役員就任先の法人

① 主たる事業の業種

回答者の就任先の主たる事業の業種は、「卸売業、小売業」が20.4%で最も多く、次いで「建設業」が19.1%、「製造業」が13.2%であった。

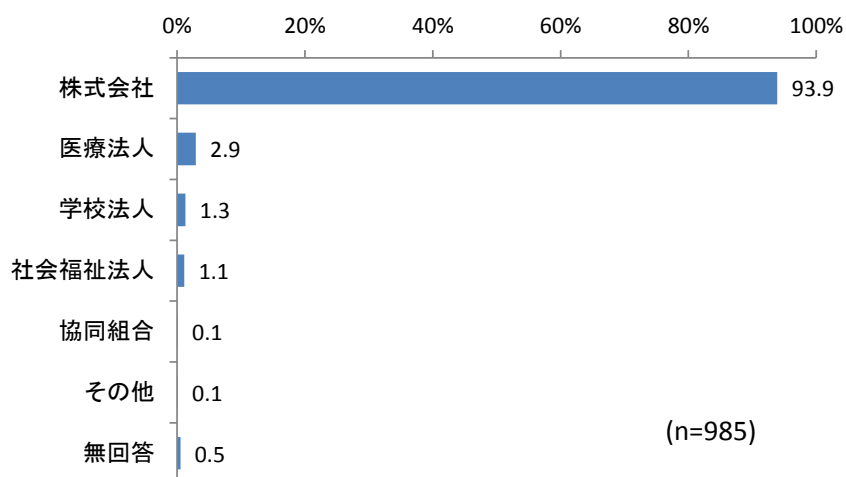
図表 534 主たる事業の業種



②法人格

回答者の就任先の法人格は、「株式会社」が93.9%で最も多かった。

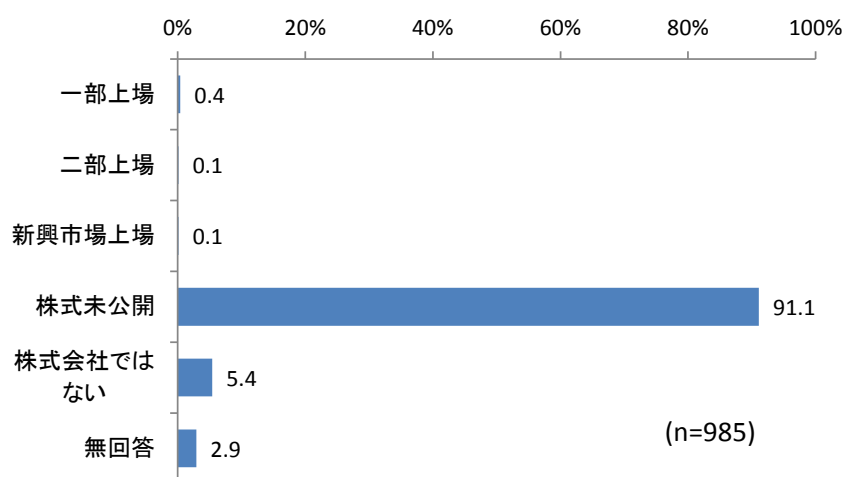
図表 535 法人格



③株式公開の状況

回答者の就任先の株式公開の状況は、「株式未公開」が91.1%で最も多かった。

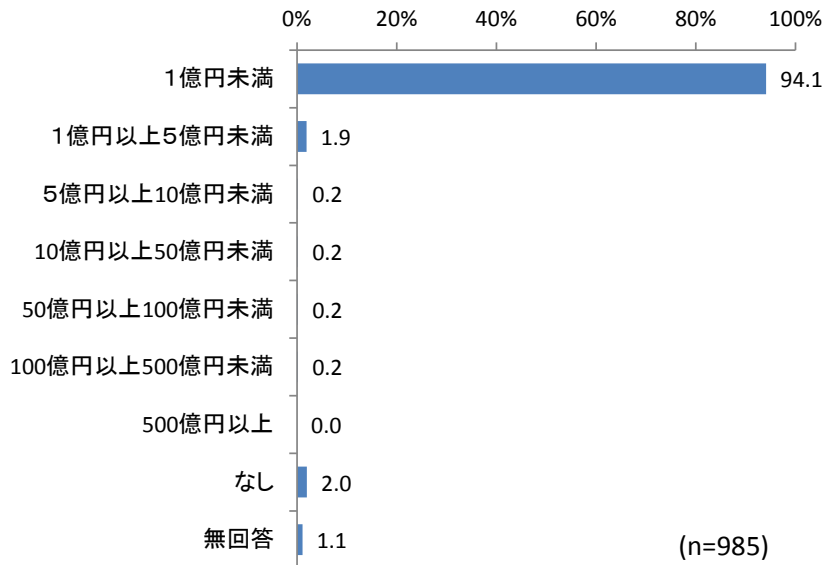
図表 536 株式公開の状況



④ 資本金

回答者の就任先の資本金は、「1億円未満」が94.1%で最も多かった。

図表 537 資本金

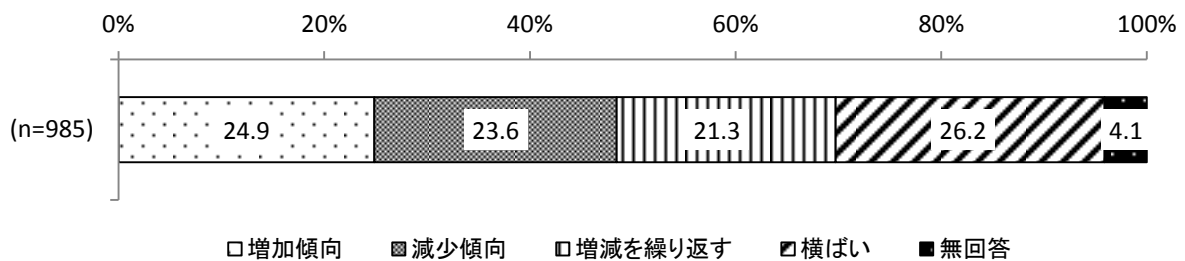


⑤ 売上・利益の動向

回答者の就任先の売上・利益の動向は、「横ばい」が26.2%で最も多く、次いで「増加傾向」が24.9%、「減少傾向」が23.6%であった。

経常利益は、前期、前々期、3期前ともに黒字が60%を超えていた。

図表 538 法人全体の売上・利益の動向（直近3期の売上の動向）



図表 539 法人全体の売上・利益の動向

	調査数	黒字	赤字	未開業	上段：回答数（件） 下段：割合（%）	
					で営利目的の法人	無回答
前期の経常利益	985 100.0	658 66.8	273 27.7	2 0.2	28 2.8	24 2.4
前々期の経常利益	985 100.0	640 65.0	266 27.0	17 1.7	27 2.7	35 3.6
3期前の経常利益	985 100.0	596 60.5	281 28.5	36 3.7	26 2.6	46 4.7

⑥正規雇用者数と全従業員数

回答者の就任先の正規雇用者数は「9人以下」が58.1%で最も多く、次いで「10～49人」が32.0%、「50～99人」が5.6%であった。

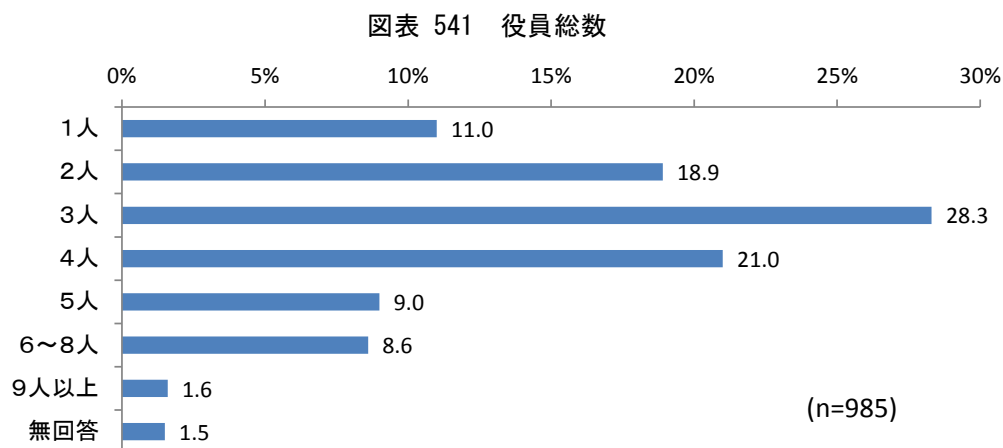
また、従業員数でも「9人以下」が40.9%で最も多く、次いで「10～49人」が35.6%、「50～99人」が5.9%であった。

図表 540 法人全体の正規雇用者数と全従業員数

	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）								
		9人以下	10～49人	50～99人	100～499人	500～999人	1000～4999人	5000～9999人	10000人以上	分からない
法人全体の正規雇用者数	985 100.0	572 58.1	315 32.0	55 5.6	21 2.1	4 0.4	6 0.6	2 0.2	3 0.3	7 0.7
法人全体の従業員数	985 100.0	403 40.9	351 35.6	58 5.9	36 3.7	4 0.4	11 1.1	3 0.3	1 0.1	118 12.0

⑦役員について

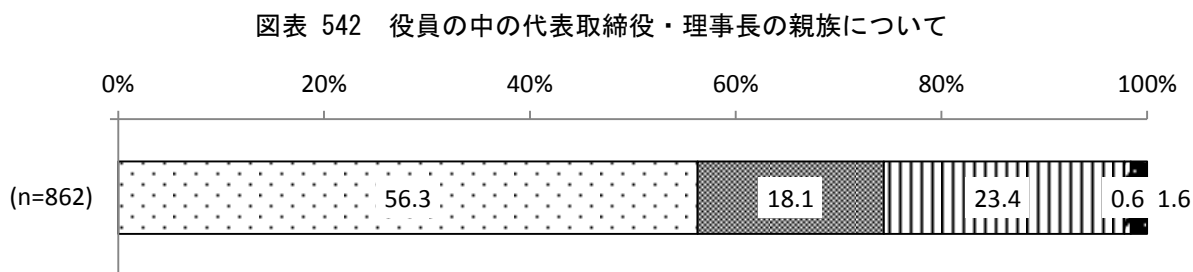
役員総数は「3人」が28.3%で最も多く、次いで「4人」が21.0%であり、平均3.5人であった。



※平均3.5人

※平均は有効回答のあったものについて集計。以下同様。

役員総数が2人以上と回答した法人役員862件のうち、役員の中に代表取締役・理事長の親族がいるかどうかについては、「自身が親族である」が56.3%で最も多く、次いで「親族はいない」23.4%、「親族がいる（自身は親族ではない）」が18.1%であった。



□自身が親族である ■親族がいる(自身は親族ではない) □親族はいない □わからない ■無回答

※役員総数が2人以上と回答した者（調査数 n=862）について集計。

(2) 回答者の基本属性

①性別・年齢

回答者の性別は「男性」が79.8%、「女性」が19.9%であった。

役位別にみると、いずれの場合も女性より男性の方が多いが、「取締役、理事（従業員としての兼務あり）」では女性が44.3%と、他の役位に比べて女性の割合が高かった。

図表 543 性別【役位別（複数回答）】

	調査数	上段：回答数（件）			無回答
		男性	女性	割合（%）	
全体	985	786	196	3	
	100.0	79.8	19.9	0.3	
会長、社長、理事長	535	503	31	1	
	100.0	94.0	5.8	0.2	
副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事	137	105	32	0	
	100.0	76.6	23.4	0.0	
取締役、理事（従業員としての兼務なし）	55	33	21	1	
	100.0	60.0	38.2	1.8	
取締役、理事（従業員としての兼務あり）	221	122	98	1	
	100.0	55.2	44.3	0.5	
執行役員	13	11	2	0	
	100.0	84.6	15.4	0.0	
相談役・顧問	7	4	3	0	
	100.0	57.1	42.9	0.0	

※全体の調査数には役位が無回答のものを含み、また、役位は複数回答であるため、全体の調査数は、各役位の調査数の合計と一致しない。

回答者の年齢は、「50歳代」が30.1%で最も多く、次いで「60歳代」が29.2%、「40歳代」が20.0%であった。

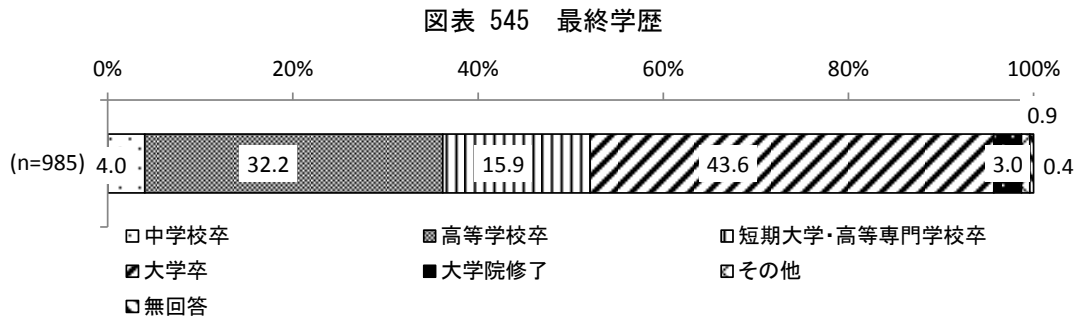
図表 544 年齢階級【役位別（複数回答）】

	調査数	上段：回答数（件）								平均年齢（単位：歳）
		20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代以上	無回答	
全体	985	12	69	197	296	288	104	11	8	56.1
	100.0	1.2	7.0	20.0	30.1	29.2	10.6	1.1	0.8	
会長、社長、理事長	535	3	24	100	142	174	78	10	4	58.4
	100.0	0.6	4.5	18.7	26.5	32.5	14.6	1.9	0.7	
副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事	137	4	13	24	55	35	5	0	1	53.5
	100.0	2.9	9.5	17.5	40.1	25.5	3.6	0.0	0.7	
取締役、理事（従業員としての兼務なし）	55	0	2	14	16	17	4	1	1	56.3
	100.0	0.0	3.6	25.5	29.1	30.9	7.3	1.8	1.8	
取締役、理事（従業員としての兼務あり）	221	3	25	53	68	57	13	0	2	53.0
	100.0	1.4	11.3	24.0	30.8	25.8	5.9	0.0	0.9	
執行役員	13	2	3	1	6	1	0	0	0	45.0
	100.0	15.4	23.1	7.7	46.2	7.7	0.0	0.0	0.0	
相談役・顧問	7	0	0	2	2	2	1	0	0	58.3
	100.0	0.0	0.0	28.6	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0	

※全体の調査数には役位が無回答のものを含み、また、役位は複数回答であるため、全体の調査数は各役位の調査数の合計と一致しない。

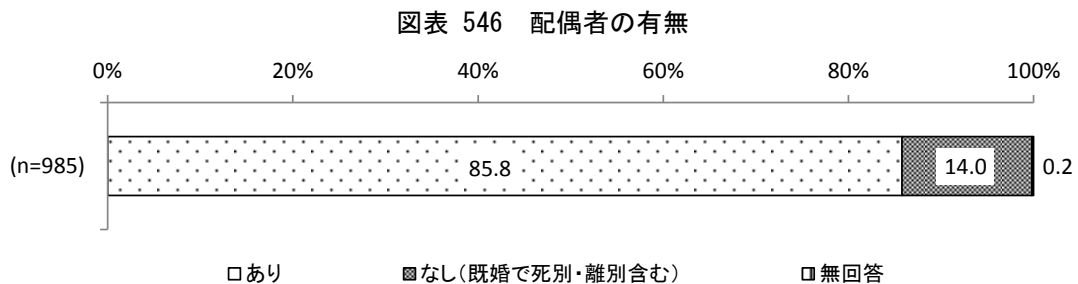
②最終学歴

最終学歴は、「大学卒」が43.6%で最も多く、次いで「高等学校卒」が32.2%、「短期大学・高等専門学校卒」が15.9%であった。

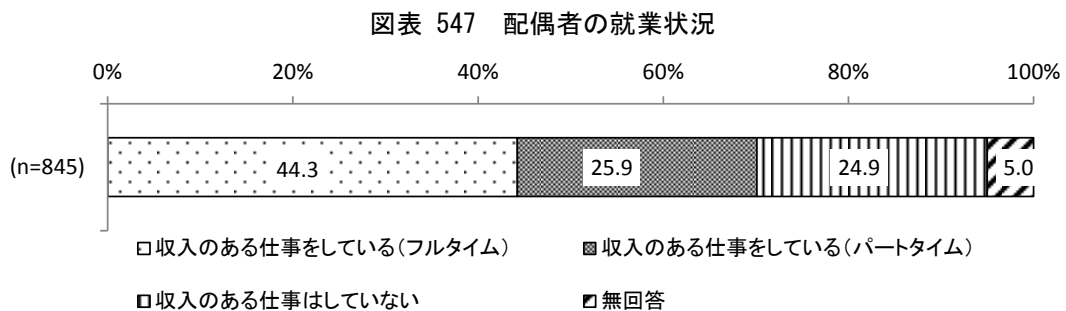


③配偶者について

配偶者の有無については、「あり」が85.8%、「なし（既婚で死別・離別含む）」が14.0%であった。



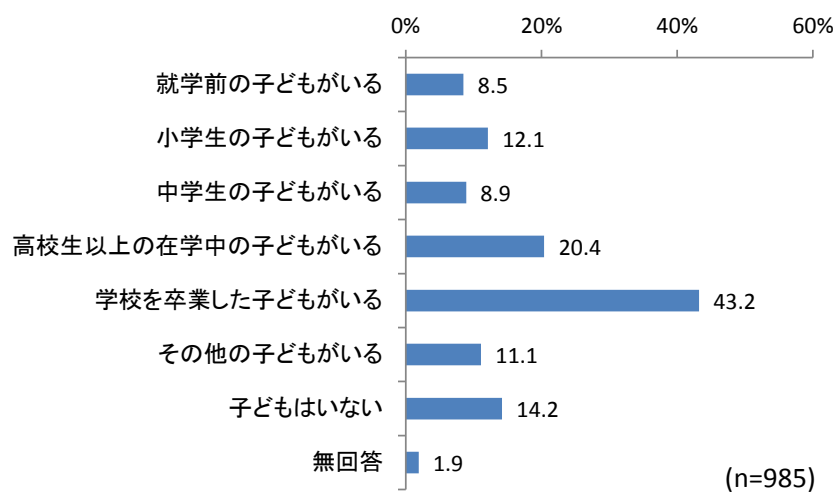
配偶者について「あり」と回答した法人役員 845 件のうち、配偶者の就業状況は、「収入のある仕事をしている（フルタイム）」が44.3%で最も多く、次いで「収入のある仕事をしている（パートタイム）」が25.9%、「収入のある仕事はしていない」が24.9%であった。



④子どもについて

子どもの有無については、「学校を卒業した子どもがいる」が43.2%で最も多く、次いで「高校生以上の在学中の子どもがいる」が20.4%、「子どもはいない」が14.2%であった。

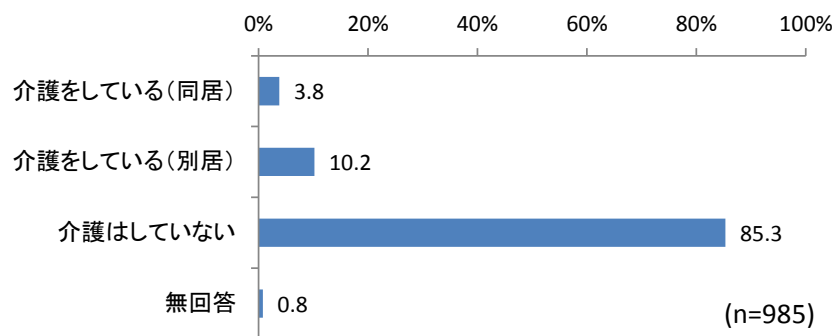
図表 548 子どもの有無（複数回答）



⑤介護の状況

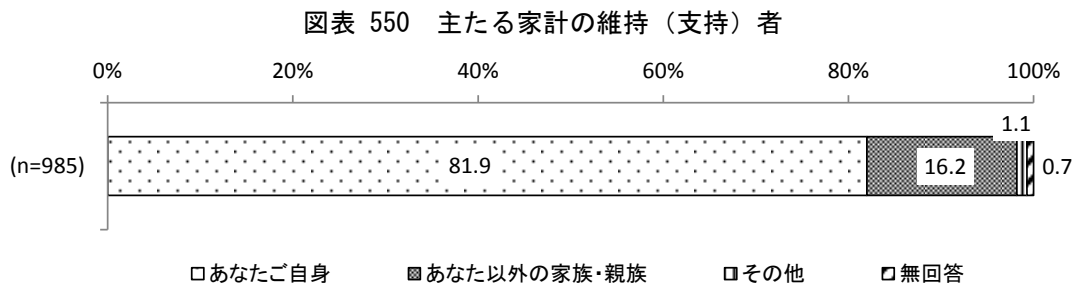
介護の状況は、「介護はしていない」が85.3%、「介護をしている（別居）」が10.2%であった。

図表 549 介護の状況（複数回答）



⑥主たる家計の維持（支持）者

主たる家計の維持（支持）者は、「あなたご自身」が81.9%で最も多く、次いで「あなた以外の家族・親族」が16.2%であった。

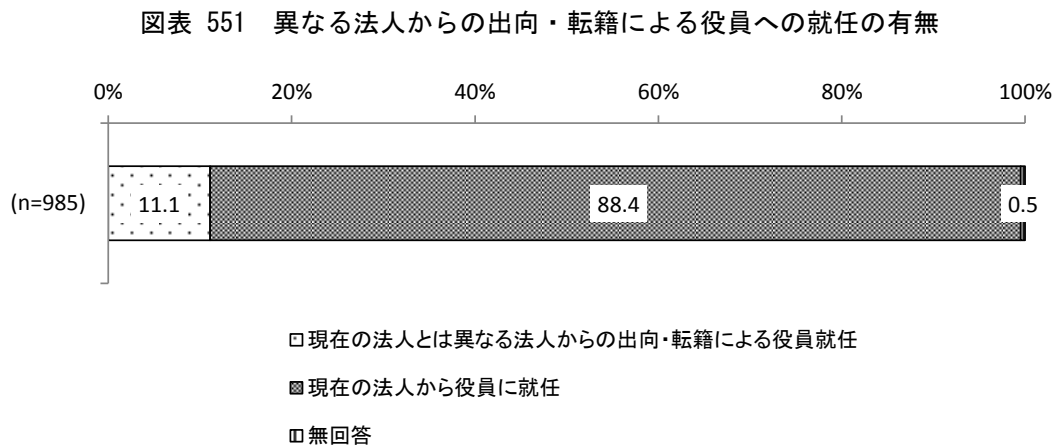


2) 労働・社会面の状況

(1) 回答者の働き方について

①現在の法人での就業について

回答者のうち「現在の法人から役員に就任」した者が88.4%と多く、「現在の法人とは異なる法人からの出向・転籍」によって役員に就任した者は11.1%であった。



就任先での、通算勤続年数（役員就任前を含む）は「20年以上」が46.2%で最も多く、次いで「5年以上10年未満」が14.2%、「5年未満」が13.3%であり、平均20.7年であった。

役位別にみると、「会長、社長、理事長」や「副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事」では通算勤続年数の平均が20年以上であったが、「執行役員」が特に短く平均8.2年であった。

図表 552 現在の法人での通算勤続年数（役員就任前を含む）

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上	無回答	平均 (単位：年)
全体	985 100.0	131 13.3	140 14.2	113 11.5	107 10.9	455 46.2	39 4.0	20.7
会長、社長、理事長	535 100.0	68 12.7	78 14.6	42 7.9	53 9.9	277 51.8	17 3.2	22.3
副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事	137 100.0	13 9.5	19 13.9	20 14.6	14 10.2	67 48.9	4 2.9	20.3
取締役、理事（従業員としての兼務なし）	55 100.0	11 20.0	9 16.4	7 12.7	2 3.6	21 38.2	5 9.1	17.8
取締役、理事（従業員としての兼務あり）	221 100.0	29 13.1	28 12.7	41 18.6	34 15.4	80 36.2	9 4.1	18.6
執行役員	13 100.0	5 38.5	2 15.4	1 7.7	1 7.7	1 7.7	3 23.1	8.2
相談役・顧問	7 100.0	1 14.3	0 0.0	1 14.3	2 28.6	3 42.9	0 0.0	18.3

※全体の調査数には役位が無回答のものを含み、また、役位は複数回答であるため、全体の調査数は、各役位の調査数の合計と一致しない。

就任先での、役員としての通算勤続年数は「20年以上」が30.8%で最も多く、次いで「5年未満」が24.2%、「5年以上10年未満」が18.2%であり、平均14.8年であった。

役位別にみると、就任先での役員としての従事年数の平均は「会長、社長、理事長」では17.7年と長かったが、「執行役員」が特に短く平均5.2年であった。

図表 553 現在の法人での役員としての従事年数

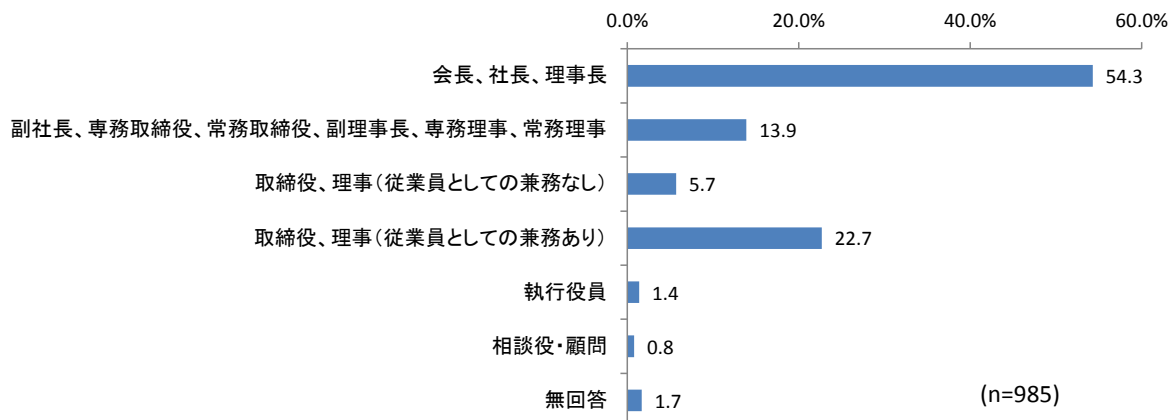
	調査数	上段：回答数（件） 下段：割合（%）						平均 （単位：年）
		5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上	無回答	
全体	985 100.0	238 24.2	179 18.2	145 14.7	72 7.3	303 30.8	48 4.9	14.8
会長、社長、理事長	535 100.0	95 17.8	90 16.8	68 12.7	42 7.9	217 40.6	23 4.3	17.7
副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事	137 100.0	32 23.4	25 18.2	31 22.6	13 9.5	30 21.9	6 4.4	12.8
取締役、理事（従業員としての兼務なし）	55 100.0	19 34.5	12 21.8	11 20.0	0 0.0	13 23.6	0 0.0	11.4
取締役、理事（従業員としての兼務あり）	221 100.0	78 35.3	49 22.2	33 14.9	14 6.3	35 15.8	12 5.4	10.1
執行役員	13 100.0	8 61.5	1 7.7	0 0.0	1 7.7	1 7.7	2 15.4	5.2
相談役・顧問	7 100.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	3 42.9	0 0.0	16.3

※全体の調査数には役位が無回答のものを含み、また、役位は複数回答であるため、全体の調査数は、各役位の調査数の合計と一致しない。

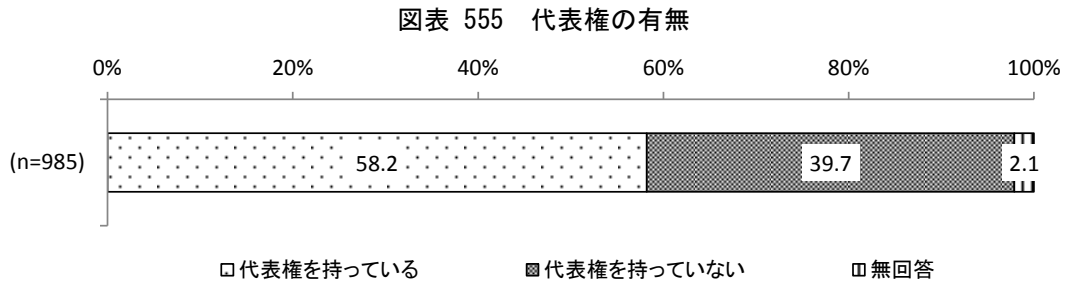
②役員としての役割

役位については、「会長、社長、理事長」が54.3%で最も多く、次いで「取締役、理事（従業員としての兼務あり）」が22.7%、「副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事」が13.9%であった。

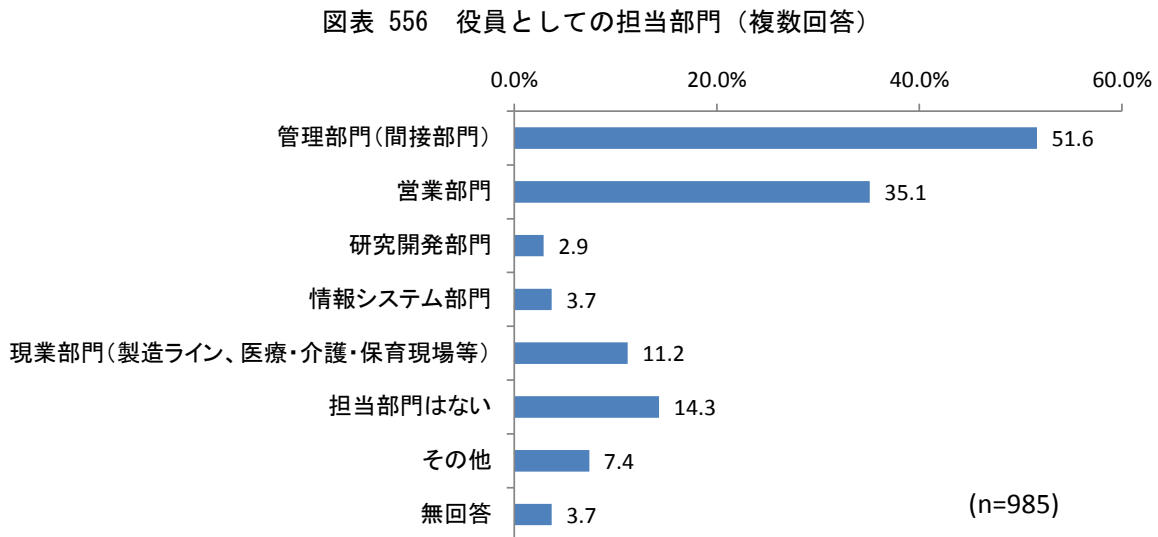
図表 554 役位（複数回答）



代表権の有無については、「代表権を持っている」が 58.2%、「代表権を持っていない」が 39.7%であった。

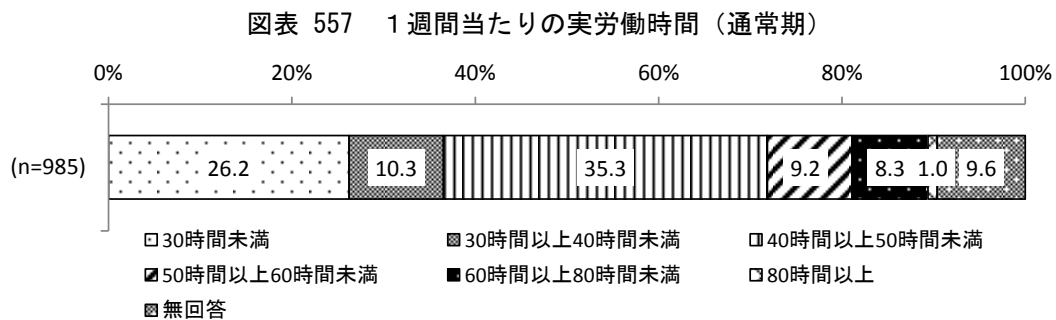


役員としての担当部門は、「管理部門（間接部門）」が 51.6%で最も多く、次いで「営業部門」が 35.1%、「担当部門はない」が 14.3%であった。



③労働日数・労働時間

1週間当たりの実労働時間（通常期）は、「40時間以上50時間未満」が 35.3%で最も多く、次いで「30時間未満」が 26.2%、「30時間以上40時間未満」が 10.3%であった。



※平均 35.7 時間

※通常期の1週間当たりの実労働時間が繁忙期以上の回答は無回答とした。

業種別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も長く44.1時間、「金融業、保険業」が最も短く28.9時間であった。

一方、1週間当たりの実労働時間をみると、60時間以上である者の割合は、全体で9.3%、業種別でみると「宿泊業、飲食サービス業」が30.0%で最も多く、次いで「複合サービス事業」が16.7%、「農林漁業」が14.3%であった。

なお、「農林漁業」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 558 1週間当たりの実労働時間（通常期）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	80時間未満	80時間以上	無回答	60時間以上（再掲）	平均（単位：時間）
全体	985	258	101	348	91	82	10	95	9.3	35.7
農林漁業	7	1	0	2	0	1	0	3	14.3	37.8
鉱業、採石業、砂利採取業	2	1	0	0	0	0	0	1	0.0	-
建設業	188	61	17	69	18	11	1	11	12.8	33.2
製造業	130	36	20	37	12	12	2	11	10.8	34.8
電気・ガス・熱供給・水道業	24	1	4	10	0	3	0	6	12.5	44.1
情報通信業	19	2	2	10	3	1	1	0	10.5	42.1
運輸業、郵便業	31	7	2	13	3	0	1	5	3.2	35.5
卸売業、小売業	201	37	21	83	20	22	2	16	11.9	39.2
金融業、保険業	16	7	0	7	2	0	0	0	0.0	28.9
不動産業、物品賃貸業	50	13	7	14	4	3	0	9	6.0	33.7
学術研究、専門・技術サービス業	36	13	3	15	2	0	0	3	0.0	29.9
宿泊業、飲食サービス業	30	10	0	7	2	7	2	2	30.0	41.0
生活関連サービス業、娯楽業	18	2	1	7	2	1	0	5	5.6	38.2
教育、学習支援業	19	7	0	7	3	1	0	1	5.3	32.0
医療、福祉	64	15	7	18	7	8	0	9	12.5	36.9
複合サービス事業	12	5	1	2	1	2	0	1	16.7	32.5
その他サービス業	98	29	12	36	9	4	1	7	5.1	34.0

※「鉱業、採石業、砂利採取業」（調査数 n=2）は有効回答が n=1 であるため、当該業種の実労働時間の平均は算出不可。
※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

役位別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事」が最も長く37.1時間、「相談役・顧問」が最も短く30.0時間であった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「会長、社長、理事長」が12.1%で最も高く、次いで「取締役、理事（従業員としての兼務なし）」が7.1%、「取締役、理事（従業員としての兼務あり）」が6.7%であった。

なお、「相談役・顧問」は調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 559 1週間当たりの実労働時間（通常期）【役位別】

上段：回答数（件）

下段：割合（%）

	調査数	3	4	5	6	8	無	平均 (単位:時間)		
		時間未 満	時間未 満	時間未 満	時間未 満	時間未 満	時間未 満		回答	
全体	985	258	101	348	91	82	10	95	92	35.7
	100.0	26.2	10.3	35.3	9.2	8.3	1.0	9.6	9.3	
会長、社長、理事長	535	140	52	172	54	57	8	52	65	36.7
	100.0	26.2	9.7	32.1	10.1	10.7	1.5	9.7	12.1	
副社長、専務取締役、常務取締役、 副理事長、専務理事、常務理事	137	30	14	55	19	7	1	11	8	37.1
	100.0	21.9	10.2	40.1	13.9	5.1	0.7	8.0	5.8	
取締役、理事（従業員としての兼務なし）	56	16	5	19	3	4	0	9	4	33.4
	100.0	28.6	8.9	33.9	5.4	7.1	0.0	16.1	7.1	
取締役、理事（従業員としての兼務あり）	224	67	25	88	13	14	1	16	15	33.3
	100.0	29.9	11.2	39.3	5.8	6.3	0.4	7.1	6.7	
執行役員	14	2	0	8	2	0	0	2	0	36.5
	100.0	14.3	0.0	57.1	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	
相談役・顧問	8	2	3	2	0	0	0	1	0	30.0
	100.0	25.0	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	

※全体の調査数には役位が無回答のものを含み、また、役位は複数回答であるため、全体の調査数は、各役位の調査数の合計と一致しない。

過去1年間の持ち帰り仕事の有無別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「持ち帰り仕事がほぼ毎日」の場合で46.9時間と最も長く、「1か月に1日以下」の場合で33.8時間と最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「持ち帰り仕事が1週間に3～4日」が27.3%で最も多く、次いで「ほぼ毎日」が25.0%、「1週間に2～3日」が24.0%であった。

図表 560 1週間当たりの実労働時間（通常期）【過去1年間の持ち帰り仕事の有無別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	80時間未満	80時間以上	無回答	（再掲）60時間以上	平均（単位：時間）
全体	985 100.0	258 26.2	101 10.3	348 35.3	91 9.2	82 8.3	10 1.0	95 9.6	92 9.3	35.7
ほぼ毎日	32 100.0	6 18.8	3 9.4	6 18.8	8 25.0	7 21.9	1 3.1	1 3.1	8 25.0	46.9
1週間に3～4日	22 100.0	7 31.8	0 0.0	4 18.2	4 18.2	5 22.7	1 4.5	1 4.5	6 27.3	40.1
1週間に2～3日	25 100.0	7 28.0	2 8.0	5 20.0	4 16.0	4 16.0	2 8.0	1 4.0	6 24.0	41.4
1週間に1日程度	65 100.0	18 27.7	7 10.8	21 32.3	10 15.4	6 9.2	0 0.0	3 4.6	6 9.2	36.3
1か月に2～3日程度	59 100.0	12 20.3	7 11.9	23 39.0	8 13.6	6 10.2	0 0.0	3 5.1	6 10.2	38.3
1か月に1日程度	43 100.0	9 20.9	3 7.0	22 51.2	2 4.7	5 11.6	0 0.0	2 4.7	5 11.6	37.1
1か月に1日以下	60 100.0	19 31.7	3 5.0	29 48.3	2 3.3	3 5.0	1 1.7	3 5.0	4 6.7	33.8
持ち帰り仕事はない	670 100.0	178 26.6	75 11.2	238 35.5	53 7.9	45 6.7	5 0.7	76 11.3	50 7.5	34.5

※全体の調査数には過去1年間の持ち帰り仕事の有無について無回答のものを含むため、全体の調査数は各過去1年間の持ち帰り仕事の有無の調査数の合計と一致しない。

自身の労働日数・労働時間の把握方法別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握されている」場合で36.4時間と最も長く、「自己申告している」場合で34.3時間と最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は「特に把握されていない」場合が11.8%で最も多く、次いで「タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握されている」場合で9.7%、「自己申告している」場合で5.7%であった。

図表 561 1週間当たりの実労働時間（通常期）【自身の労働日数・労働時間の把握方法別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間未満	430時間未満	540時間未満	650時間未満	860時間未満	80時間以上	無回答	（再掲）60時間以上	平均（単位：時間）
全体	985 100.0	258 26.2	101 10.3	348 35.3	91 9.2	82 8.3	10 1.0	95 9.6	92 9.3	35.7
タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握されている	186 100.0	46 24.7	21 11.3	73 39.2	19 10.2	18 9.7	0 0.0	9 4.8	18 9.7	36.4
他の役員等により直接始業時刻や終業時刻が把握されている	103 100.0	20 19.4	10 9.7	53 51.5	9 8.7	3 2.9	0 0.0	8 7.8	3 2.9	36.0
自己申告している	175 100.0	46 26.3	18 10.3	72 41.1	15 8.6	9 5.1	1 0.6	14 8.0	10 5.7	34.3
特に把握されていない	491 100.0	140 28.5	51 10.4	141 28.7	46 9.4	51 10.4	7 1.4	55 11.2	58 11.8	35.6
その他	14 100.0	5 35.7	0 0.0	4 28.6	2 14.3	0 0.0	1 7.1	2 14.3	1 7.1	37.2

※全体の調査数には自身の労働日数・労働時間の把握方法について無回答のものを含むため、全体の調査数は各労働日数・労働時間の把握方法の調査数の合計と一致しない。

健康診断の受診状況別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は「受けていない」場合で40.4時間と最も長く、「半年に1回以上受けている」場合で33.6時間と最も短かった。

一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「受けていない」場合が12.7%で最も多く、次いで「不定期であるが、受けている」場合が10.5%、「半年に1回以上受けている」場合が9.4%であった。

図表 562 1週間当たりの実労働時間（通常期）【健康診断の受診状況別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	80時間未満	80時間以上	無回答	60時間以上（再掲）	平均（単位：時間）
全体	985 100.0	258 26.2	101 10.3	348 35.3	91 9.2	82 8.3	10 1.0	95 9.6	92 9.3	35.7
半年に1回以上受けている	53 100.0	15 28.3	9 17.0	19 35.8	1 1.9	3 5.7	2 3.8	4 7.5	5 9.4	33.6
年に1回受けている	709 100.0	183 25.8	66 9.3	267 37.7	61 8.6	60 8.5	4 0.6	68 9.6	64 9.0	35.5
年に1回よりは少ないが、定期的に受けている	33 100.0	10 30.3	2 6.1	14 42.4	3 9.1	1 3.0	0 0.0	3 9.1	1 3.0	35.0
不定期であるが、受けている	105 100.0	33 31.4	14 13.3	28 26.7	13 12.4	9 8.6	2 1.9	6 5.7	11 10.5	35.2
受けていない	79 100.0	17 21.5	8 10.1	20 25.3	13 16.5	8 10.1	2 2.5	11 13.9	10 12.7	40.4

※全体の調査数には健康診断の受診状況について無回答のものを含まため、全体の調査数は各健康診断の受診状況の調査数の合計と一致しない。

過重労働防止に向けた取組の内容別に1週間当たりの実労働時間（通常期）をみると、実労働時間の平均は、「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」が最も長く41.5時間、「ノー残業デーや早帰りデーを設定している」が最も短く34.9時間であった。

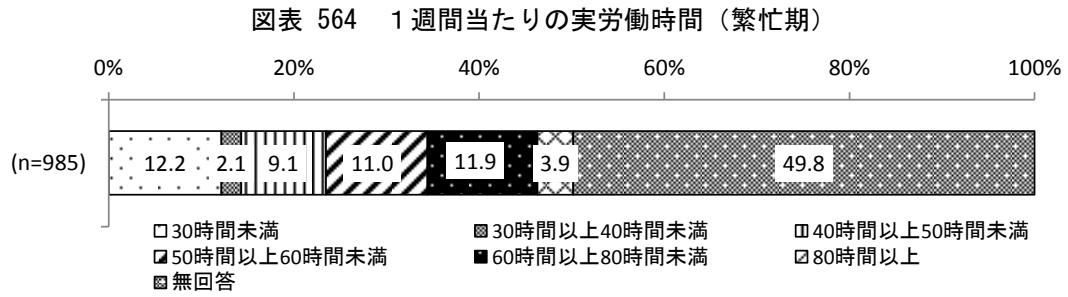
一方、1週間当たりの実労働時間が60時間以上である者の割合は、「朝型の働き方を取り入れている」場合が27.3%で最も多く、次いで「過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場を設けている」場合が18.2%、「時間外労働の時間数や年次有給休暇取得率を「見える化」している」場合が13.5%であった。

図表 563 1週間当たりの実労働時間（通常期）【過重労働防止に向けた取組の内容別】

	調査数	上段：回答数（件）							無回答	（再掲） 60時間以上	平均（時間）
		30時間未満	430時間未満	540時間未満	650時間未満	860時間未満	80時間以上	80時間以上			
全体	369	93	36	140	37	34	4	25	38	36.4	
従業員のストレスチェックを定期的実施している	84	19	8	29	12	6	2	8	8	37.7	
産業医等による保健指導を実施している	85	24	9	32	10	5	1	4	6	35.0	
人員配置を見直している	166	45	12	63	16	18	2	10	20	36.0	
ノー残業デーや早帰りデーを設定している	89	27	10	30	11	7	1	3	8	34.9	
朝型の働き方を取り入れている	22	8	0	4	3	5	1	1	6	38.5	
年次有給休暇の取得を促進している	161	39	19	59	12	16	2	14	18	36.3	
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ている	55	10	4	24	9	5	0	3	5	39.0	
管理職を対象とした労務管理に関するセミナーを行っている	24	3	3	12	4	2	0	0	2	40.4	
時間外労働の時間数や年次有給休暇取得率を「見える化」している	89	20	12	31	11	10	2	3	12	38.4	
過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場を設けている	33	10	3	10	3	5	1	1	6	36.5	
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	68	12	4	28	12	8	1	3	9	41.5	
健康相談窓口を設置している	46	12	2	14	10	3	1	4	4	38.3	
休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	226	55	24	89	26	20	2	10	22	36.6	
その他	27	4	4	14	0	2	2	1	4	41.5	
	100.0	25.2	9.8	37.9	10.0	9.2	1.1	6.8	10.3		
	100.0	22.6	9.5	34.5	14.3	7.1	2.4	9.5	9.5		
	100.0	28.2	10.6	37.6	11.8	5.9	1.2	4.7	7.1		
	100.0	27.1	7.2	38.0	9.6	10.8	1.2	6.0	12.0		
	100.0	30.3	11.2	33.7	12.4	7.9	1.1	3.4	9.0		
	100.0	36.4	0.0	18.2	13.6	22.7	4.5	4.5	27.3		
	100.0	24.2	11.8	36.6	7.5	9.9	1.2	8.7	11.2		
	100.0	18.2	7.3	43.6	16.4	9.1	0.0	5.5	9.1		
	100.0	12.5	12.5	50.0	16.7	8.3	0.0	0.0	8.3		
	100.0	22.5	13.5	34.8	12.4	11.2	2.2	3.4	13.5		
	100.0	30.3	9.1	30.3	9.1	15.2	3.0	3.0	18.2		
	100.0	17.6	5.9	41.2	17.6	11.8	1.5	4.4	13.2		
	100.0	26.1	4.3	30.4	21.7	6.5	2.2	8.7	8.7		
	100.0	24.3	10.6	39.4	11.5	8.8	0.9	4.4	9.7		
	100.0	14.8	14.8	51.9	0.0	7.4	7.4	3.7	14.8		

※全体の調査数には過重労働防止に向けた取組の内容について無回答のものを含み、また過重労働防止に向けた取組の内容は複数回答であるため、全体の調査数は各過重労働防止に向けた取組の内容の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）についてみると、1週間当たりの実労働時間（繁忙期）は「30時間未満」が12.2%で最も多く、次いで「60時間以上80時間未満」が11.9%、「50時間以上60時間未満」が11.0%であった。



※平均 45.5 時間

※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について業種別にみると、実労働時間の平均は「農林漁業」が最も長く65.0時間、「金融業、保険業」が最も短く34.3時間であった。

なお、「農林漁業」では調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

一方、1週間当たりの実労働時間（繁忙期）をみると、60時間以上である者の割合は「宿泊業、飲食サービス業」と「複合サービス事業」が33.3%で最も多く、次いで「情報通信業」が31.6%であった。

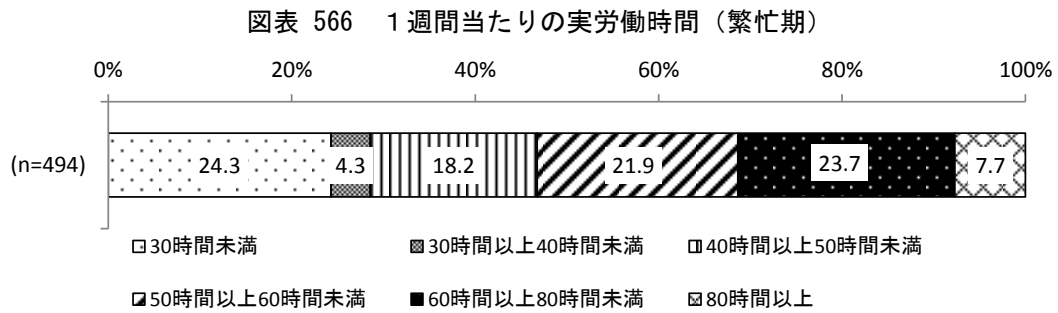
図表 565 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（%）

	調査数	3 0 時間 未満	4 3 0 時間 未満	5 4 0 時間 未満	6 5 0 時間 未満	8 6 0 時間 未満	8 0 時間 以上	無 回答	6 0 時間 以上 (再掲)	平均
全体	985 100.0	120 12.2	21 2.1	90 9.1	108 11.0	117 11.9	38 3.9	491 49.8	155 15.7	45.5
農林漁業	7 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 28.6	0 0.0	1 14.3	4 57.1	1 14.3	65.0
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	-
建設業	188 100.0	26 13.8	3 1.6	23 12.2	20 10.6	26 13.8	6 3.2	84 44.7	32 17.0	45.2
製造業	130 100.0	22 16.9	3 2.3	12 9.2	14 10.8	14 10.8	4 3.1	61 46.9	18 13.8	41.7
電気・ガス・熱供給・水道業	24 100.0	1 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 16.7	1 4.2	18 75.0	5 20.8	57.3
情報通信業	19 100.0	0 0.0	0 0.0	2 10.5	5 26.3	4 21.1	2 10.5	6 31.6	6 31.6	59.2
運輸業、郵便業	31 100.0	2 6.5	0 0.0	3 9.7	4 12.9	1 3.2	1 3.2	20 64.5	2 6.5	47.9
卸売業、小売業	201 100.0	17 8.5	2 1.0	18 9.0	23 11.4	35 17.4	7 3.5	99 49.3	42 20.9	50.3
金融業、保険業	16 100.0	6 37.5	0 0.0	3 18.8	2 12.5	3 18.8	0 0.0	2 12.5	3 18.8	34.3
不動産業、物品賃貸業	50 100.0	4 8.0	3 6.0	2 4.0	3 6.0	3 6.0	1 2.0	34 68.0	4 8.0	40.4
学術研究、専門・技術サービス業	36 100.0	3 8.3	1 2.8	4 11.1	6 16.7	1 2.8	2 5.6	19 52.8	3 8.3	45.9
宿泊業、飲食サービス業	30 100.0	5 16.7	0 0.0	0 0.0	2 6.7	5 16.7	5 16.7	13 43.3	10 33.3	54.9
生活関連サービス業、娯楽業	18 100.0	1 5.6	0 0.0	1 5.6	4 22.2	0 0.0	0 0.0	12 66.7	0 0.0	43.5
教育、学習支援業	19 100.0	4 21.1	1 5.3	2 10.5	3 15.8	0 0.0	1 5.3	8 42.1	1 5.3	37.0
医療、福祉	64 100.0	6 9.4	3 4.7	2 3.1	6 9.4	4 6.3	1 1.6	42 65.6	5 7.8	42.4
複合サービス事業	12 100.0	3 25.0	0 0.0	1 8.3	1 8.3	2 16.7	2 16.7	3 25.0	4 33.3	47.7
その他サービス業	98 100.0	15 15.3	3 3.1	15 15.3	9 9.2	10 10.2	1 1.0	45 45.9	11 11.2	39.7

※「鉱業、採石業、砂利採取業」（調査数 n=2）は有効回答が n=1 であるため、当該業種の実労働時間の平均は算出不可。
 ※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。
 ※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について有効回答のあった法人役員 494 件についてみると、1週間当たりの実労働時間（繁忙期）は「30 時間未満」が 24.3%で最も多く、次いで「60 時間以上 80 時間未満」が 23.7%、「50 時間以上 60 時間未満」が 21.9%であった。



※平均 45.5 時間

※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=494）のみについて集計。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について有効回答のあった法人役員 494 件について業種別にみると、60 時間以上である者の割合は「電気・ガス・熱供給・水道業」が 83.3%で最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が 58.8%、「情報通信業」が 46.2%であった。

なお、「電気・ガス・熱供給・水道業」については調査数が 10 未満と少ない点に留意する必要がある。

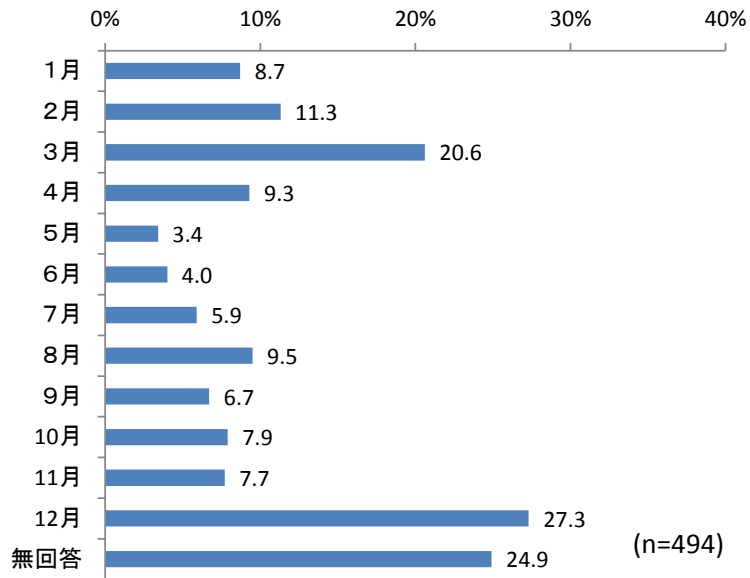
図表 567 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）【業種別】

	調査数	上段：回答数（件）						（再掲）	平均
		30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	80時間未満	80時間以上		
全体	494	120	21	90	108	117	38	155	45.5
	100.0	24.3	4.3	18.2	21.9	23.7	7.7	31.4	
農林漁業	3	0	0	0	2	0	1	1	65.0
	100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	33.3	
鉱業、採石業、砂利採取業	1	1	0	0	0	0	0	0	-
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	104	26	3	23	20	26	6	32	45.2
	100.0	25.0	2.9	22.1	19.2	25.0	5.8	30.8	
製造業	69	22	3	12	14	14	4	18	41.7
	100.0	31.9	4.3	17.4	20.3	20.3	5.8	26.1	
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1	0	0	0	4	1	5	57.3
	100.0	16.7	0.0	0.0	0.0	66.7	16.7	83.3	
情報通信業	13	0	0	2	5	4	2	6	59.2
	100.0	0.0	0.0	15.4	38.5	30.8	15.4	46.2	
運輸業、郵便業	11	2	0	3	4	1	1	2	47.9
	100.0	18.2	0.0	27.3	36.4	9.1	9.1	18.2	
卸売業、小売業	102	17	2	18	23	35	7	42	50.3
	100.0	16.7	2.0	17.6	22.5	34.3	6.9	41.2	
金融業、保険業	14	6	0	3	2	3	0	3	34.3
	100.0	42.9	0.0	21.4	14.3	21.4	0.0	21.4	
不動産業、物品賃貸業	16	4	3	2	3	3	1	4	40.4
	100.0	25.0	18.8	12.5	18.8	18.8	6.3	25.0	
学術研究、専門・技術サービス業	17	3	1	4	6	1	2	3	45.9
	100.0	17.6	5.9	23.5	35.3	5.9	11.8	17.6	
宿泊業、飲食サービス業	17	5	0	0	2	5	5	10	54.9
	100.0	29.4	0.0	0.0	11.8	29.4	29.4	58.8	
生活関連サービス業、娯楽業	6	1	0	1	4	0	0	0	43.5
	100.0	16.7	0.0	16.7	66.7	0.0	0.0	0.0	
教育、学習支援業	11	4	1	2	3	0	1	1	37.0
	100.0	36.4	9.1	18.2	27.3	0.0	9.1	9.1	
医療、福祉	22	6	3	2	6	4	1	5	42.4
	100.0	27.3	13.6	9.1	27.3	18.2	4.5	22.7	
複合サービス事業	9	3	0	1	1	2	2	4	47.7
	100.0	33.3	0.0	11.1	11.1	22.2	22.2	44.4	
その他サービス業	53	15	3	15	9	10	1	11	39.7
	100.0	28.3	5.7	28.3	17.0	18.9	1.9	20.8	

※「鉱業、採石業、砂利採取業」（調査数 n=1）は有効回答が n=1 であるため、当該業種の実労働時間の平均は算出不可。
 ※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。
 ※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=494）のみについて集計。

1週間当たりの実労働時間（繁忙期）について有効回答のあった法人役員 494 件についてみると、繁忙期の時期については、「12月」が 27.3%で最も多く、次いで「3月」が 20.6%であった。

図表 568 繁忙期の時期（複数回答）

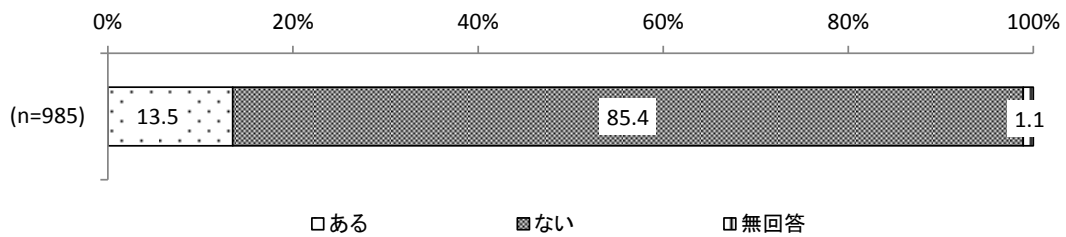


※繁忙期の1週間当たりの実労働時間が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=494）のみについて集計。

④深夜勤務

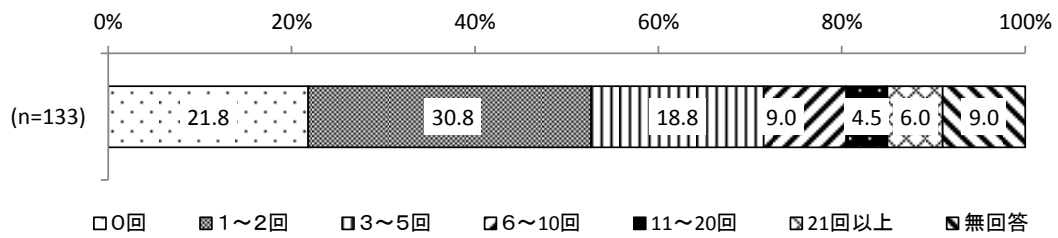
深夜勤務の有無については、「ない」が 85.4%、「ある」が 13.5%であった。

図表 569 深夜勤務の有無



深夜勤務について「ある」と回答した法人役員 133 件のうち、1か月当たりの深夜勤務回数（通常時）は、「1～2回」が 30.8%で最も多く、次いで「0回」が 21.8%、「3～5回」が 18.8%であった。

図表 570 1か月当たりの深夜勤務回数（通常期）



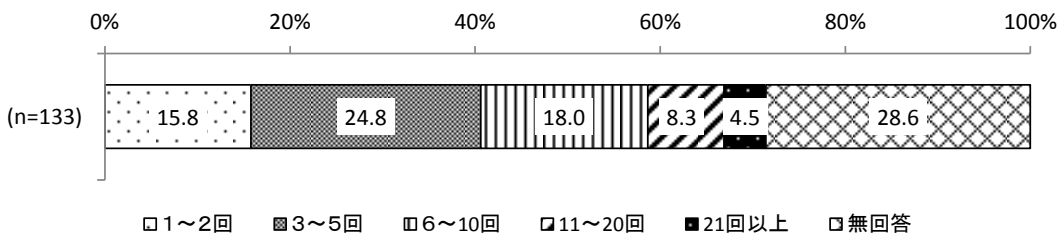
※平均 4.4 回

※深夜勤務について「ある」と回答した者（調査数 n=133）について集計。

※通常期の1か月当たりの深夜勤務回数が繁忙期以上の回答は無回答扱いとした。

深夜勤務について「ある」と回答した法人役員 133 件のうち、1か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）は、「3～5回」が 24.8%で最も多く、次いで「6～10回」が 18.0%、「1～2回」が 15.8%であった。

図表 571 1か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）



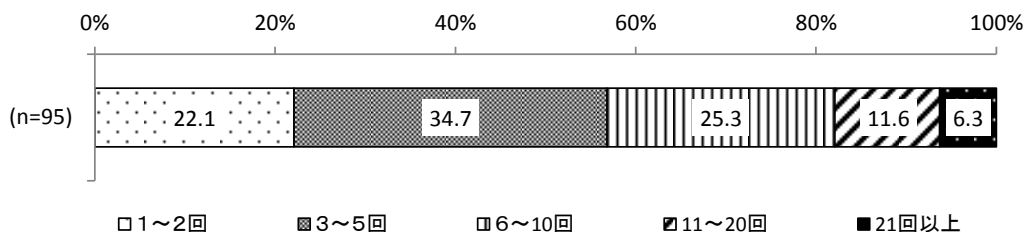
※平均 7.3 回

※深夜勤務について「ある」と回答した者（調査数 n=133）について集計。

※繁忙期の1か月当たりの深夜勤務回数が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

1か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）について有効回答のあった法人役員 95 件についてみると「3～5回」が 34.7%で最も多く、次いで「6～10回」が 25.3%、「1～2回」が 22.1%であった。

図表 572 1か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）

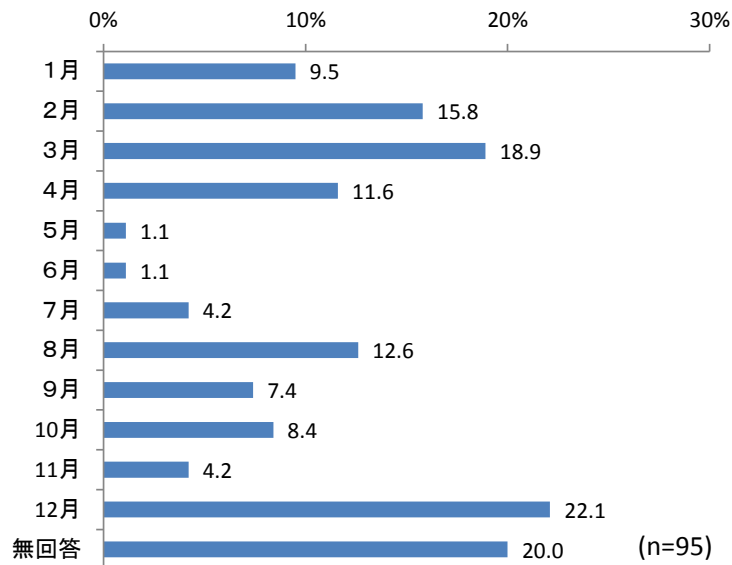


※平均 7.3 回

※繁忙期の1か月当たりの深夜勤務回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=95）のみについて集計。

1 か月当たりの深夜勤務回数（繁忙期）について有効回答のあった法人役員 95 件のうち、繁忙期の時期については、「12 月」が 22.1%で最も多く、次いで「3 月」が 18.9%、「2 月」が 15.8%であった。

図表 573 繁忙期の時期（複数回答）

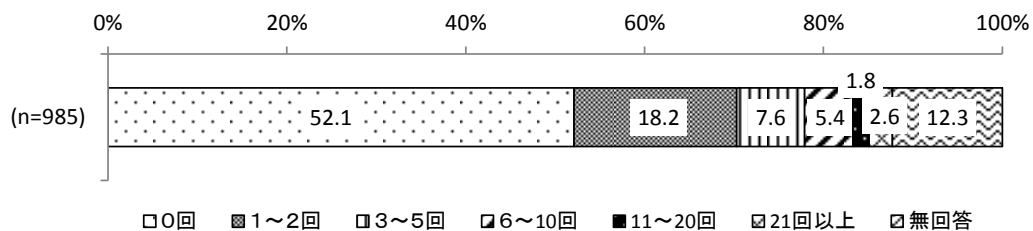


※繁忙期の 1 か月当たりの深夜勤務回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=95）のみについて集計。

⑤ 休日出勤

1 か月当たりの休日出勤回数（通常期）は、「0 回」が 52.1%で最も多く、次いで「1 回～2 回」が 18.2%であった。

図表 574 1 か月当たりの休日出勤回数（通常期）



※平均 2.2 回

※通常期の 1 か月当たりの休日出勤回数が繁忙期以上の回答は無回答扱いとした。

業種別に1か月当たりの休日出勤回数（通常期）をみると、休日出勤回数の平均は「不動産業、物品賃貸業」が3.6回で最も多く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が3.5回、「電気・ガス・熱供給・水道業」が2.9回であった。

図表 575 1か月当たりの休日出勤回数（通常期）【業種別】

上段：回答数（件）
下段：割合（％）

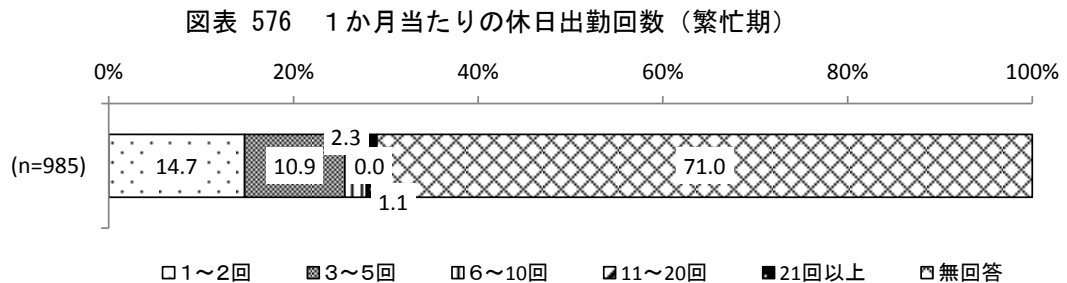
	調査数	0回	1 ～ 2回	3 ～ 5回	6 ～ 10回	11 ～ 20回	21 回以上	無回答	平均 (単位：回)
全体	985 100.0	513 52.1	179 18.2	75 7.6	53 5.4	18 1.8	26 2.6	121 12.3	2.2
農林漁業	7 100.0	1 14.3	2 28.6	1 14.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 42.9	1.5
鉱業、採石業、砂利採取業	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1.0
建設業	188 100.0	91 48.4	38 20.2	13 6.9	8 4.3	3 1.6	6 3.2	29 15.4	2.3
製造業	130 100.0	69 53.1	26 20.0	8 6.2	9 6.9	3 2.3	5 3.8	10 7.7	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	24 100.0	13 54.2	4 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 8.3	5 20.8	2.9
情報通信業	19 100.0	10 52.6	3 15.8	4 21.1	1 5.3	0 0.0	0 0.0	1 5.3	1.5
運輸業、郵便業	31 100.0	17 54.8	7 22.6	0 0.0	2 6.5	0 0.0	0 0.0	5 16.1	1.1
卸売業、小売業	201 100.0	115 57.2	32 15.9	14 7.0	10 5.0	5 2.5	7 3.5	18 9.0	2.4
金融業、保険業	16 100.0	7 43.8	5 31.3	0 0.0	2 12.5	0 0.0	0 0.0	2 12.5	1.5
不動産業、物品賃貸業	50 100.0	25 50.0	2 4.0	9 18.0	4 8.0	2 4.0	2 4.0	6 12.0	3.6
学術研究、専門・技術サービス業	36 100.0	19 52.8	5 13.9	0 0.0	2 5.6	3 8.3	0 0.0	7 19.4	2.8
宿泊業、飲食サービス業	30 100.0	13 43.3	3 10.0	5 16.7	2 6.7	0 0.0	2 6.7	5 16.7	3.5
生活関連サービス業、娯楽業	18 100.0	9 50.0	2 11.1	4 22.2	1 5.6	0 0.0	0 0.0	2 11.1	1.7
教育、学習支援業	19 100.0	13 68.4	4 21.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 10.5	0.3
医療、福祉	64 100.0	35 54.7	13 20.3	7 10.9	3 4.7	1 1.6	1 1.6	4 6.3	1.9
複合サービス事業	12 100.0	7 58.3	2 16.7	0 0.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	1 8.3	1.8
その他サービス業	98 100.0	54 55.1	20 20.4	7 7.1	4 4.1	1 1.0	1 1.0	11 11.2	1.4

※通常期の1か月当たりの休日出勤回数が繁忙期以上の回答は無回答とした。

※全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数についてみると、1か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）は、「1～2回」が14.7%で最も多く、次いで「3～5回」が10.9%であった。

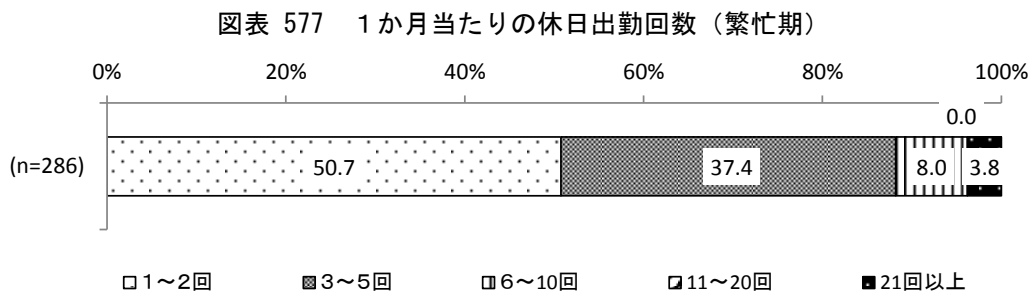
なお、無回答が70%以上と多い点に留意が必要である。



※平均 3.8 回

※繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとした。

繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数について有効回答のあった法人役員 286 件についてみると、1か月当たりの休日出勤回数（繁忙期）は、「1～2回」が50.7%で最も多く、次いで「3～5回」が37.4%であった。

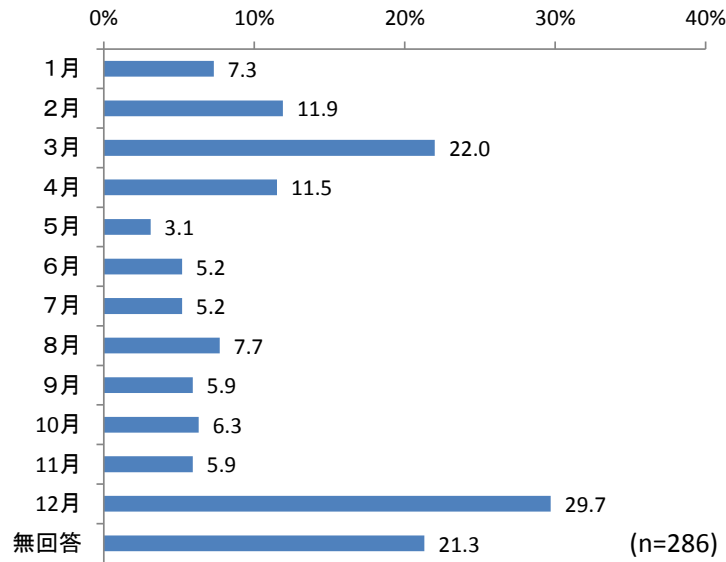


※平均 3.8 回

※繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=286）についてのみ集計。

繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数について有効回答のあった法人役員 286 件についてみると、繁忙期の時期については、「12月」が 29.7%で最も多く、「3月」が 22.0%であった。

図表 578 繁忙期の時期（複数回答）

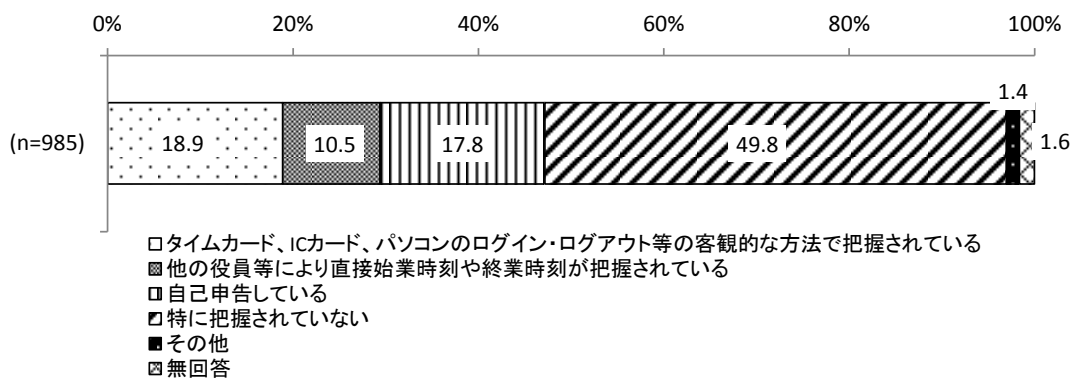


※繁忙期の1か月当たりの休日出勤回数が通常期以下の回答は無回答扱いとし、有効回答（調査数 n=286）についてのみ集計。

⑥労働日数・労働時間の把握方法

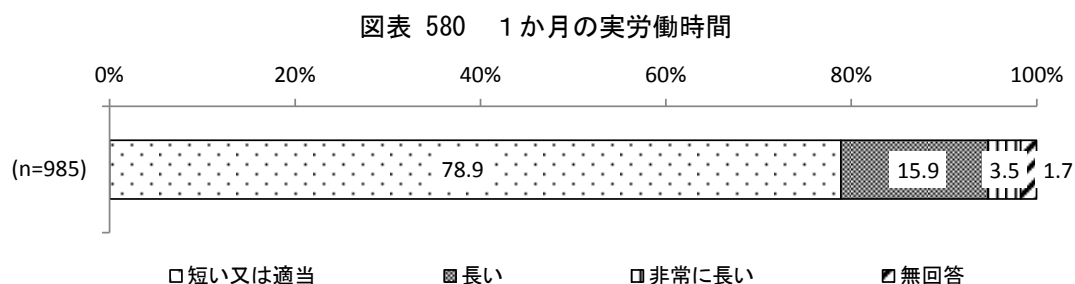
労働日数・労働時間の把握方法については、「特に把握されていない」が 49.8%で最も多く、次いで「タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握されている」が 18.9%、「自己申告している」が 17.8%であった。

図表 579 労働日数・労働時間の把握方法

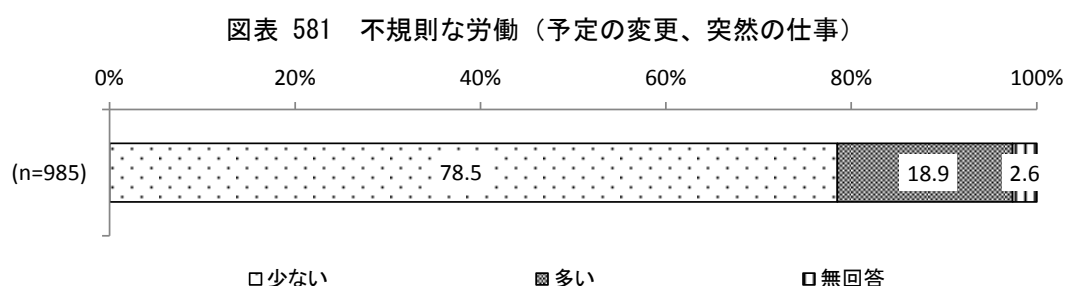


⑦直近1か月（平成28年11月）の労働状況

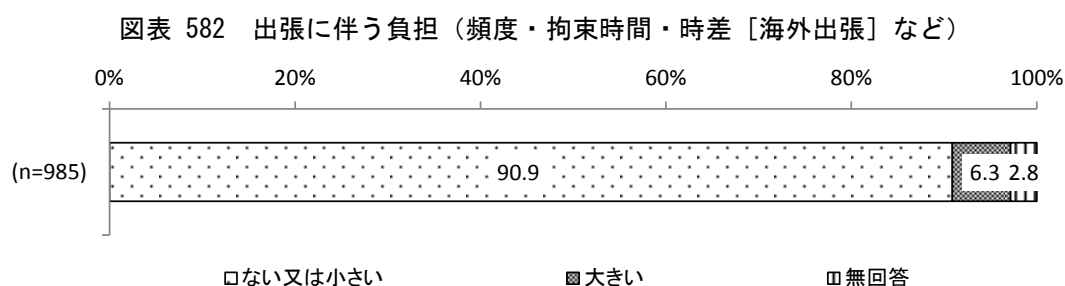
1か月の実労働時間は、「短い又は適当」が78.9%で最も多く、次いで「長い」が15.9%であった。



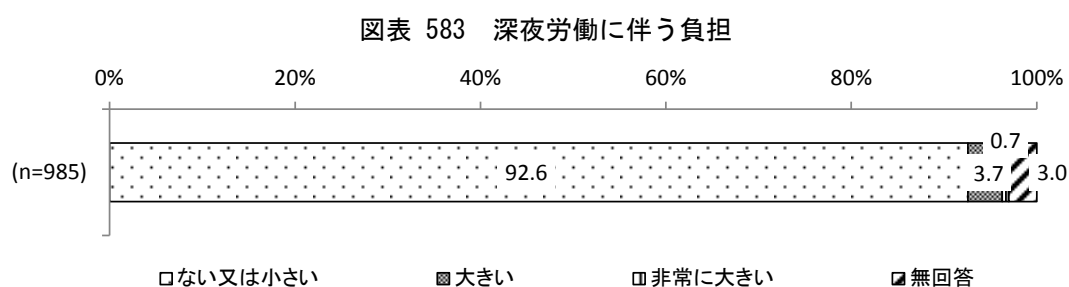
不規則な労働（予定の変更、突然の仕事）は、「少ない」が78.5%、「多い」が18.9%であった。



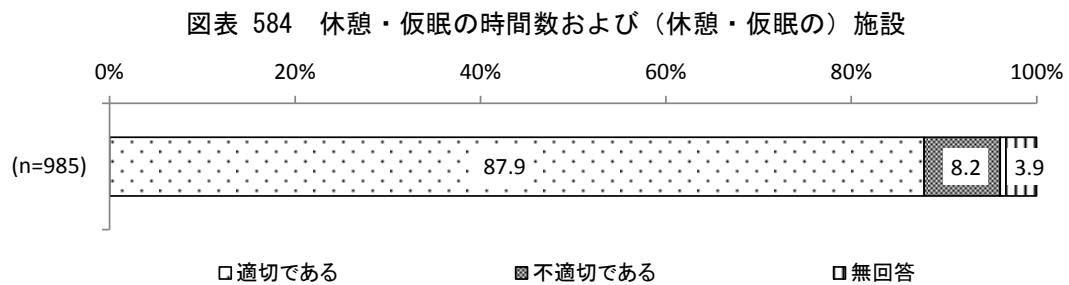
出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差〔海外出張〕など）は、「ない又は小さい」が90.9%、「大きい」が6.3%であった。



深夜労働に伴う負担は、「ない又は小さい」が92.6%、「大きい」が3.7%であった。

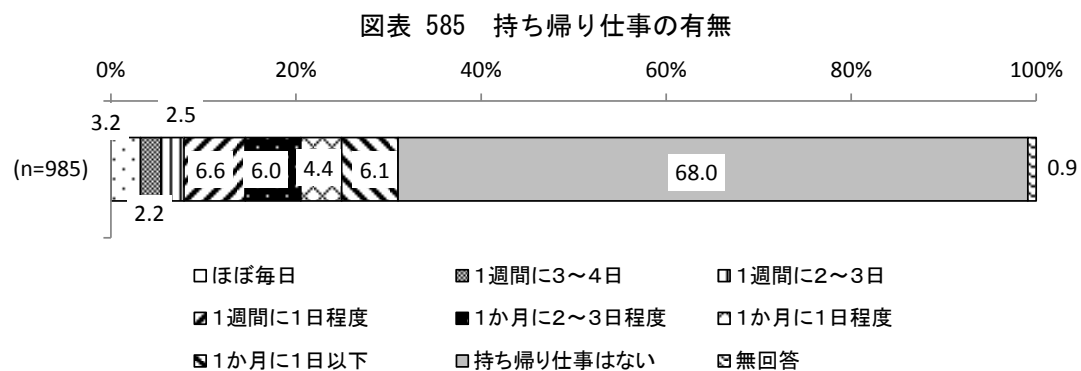


休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設は、「適切である」が87.9%、「不適切である」が8.2%であった。

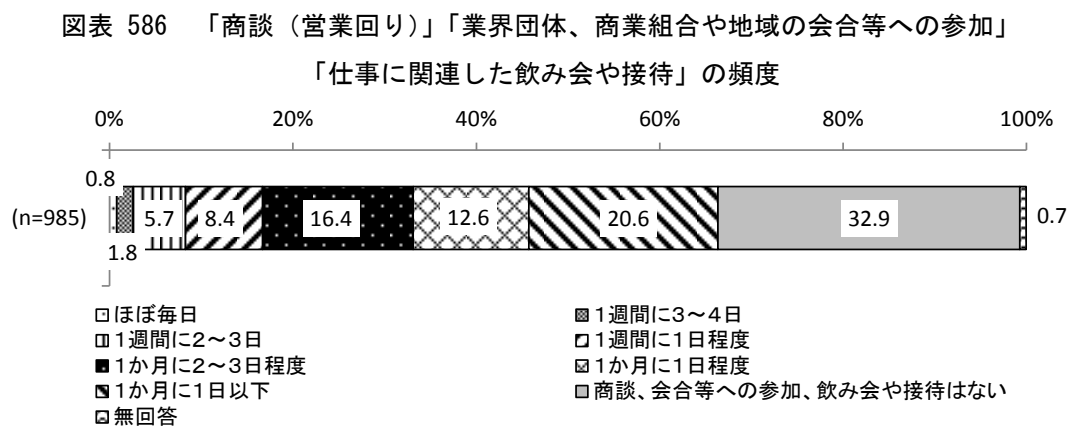


⑧過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）の労働状況

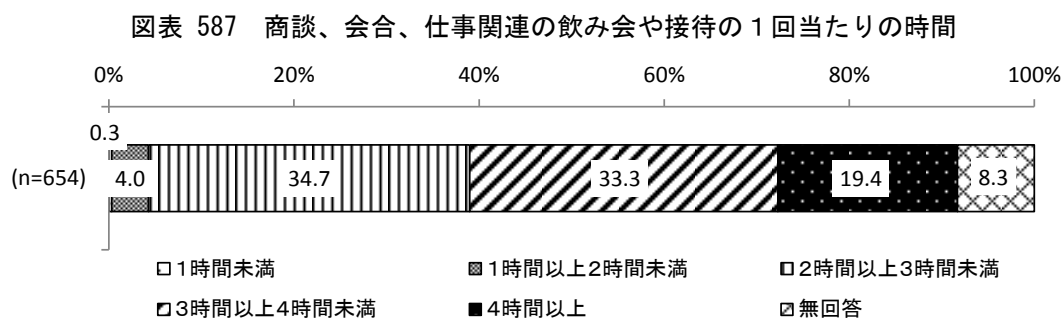
持ち帰り仕事の有無については、「持ち帰り仕事はない」が68.0%で最も多く、次いで「1週間に1日程度」が6.6%、「1か月に1日以下」が6.1%であった。



「商談（営業回り）」、「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」、「仕事に関連した飲み会や接待」の頻度は、「商談、会合等への参加、飲み会や接待はない」が32.9%で最も多く、次いで「1か月に1日以下」が20.6%、「1か月に2～3日程度」が16.4%であった。



「商談（営業回り）」、「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」、「仕事に関連した飲み会や接待」があると回答した法人役員 654 件のうち、商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の 1 回当たりの時間は、「2 時間以上 3 時間未満」が 34.7%で最も多く、次いで「3 時間以上 4 時間未満」が 33.3%、「4 時間以上」が 19.4%であった。

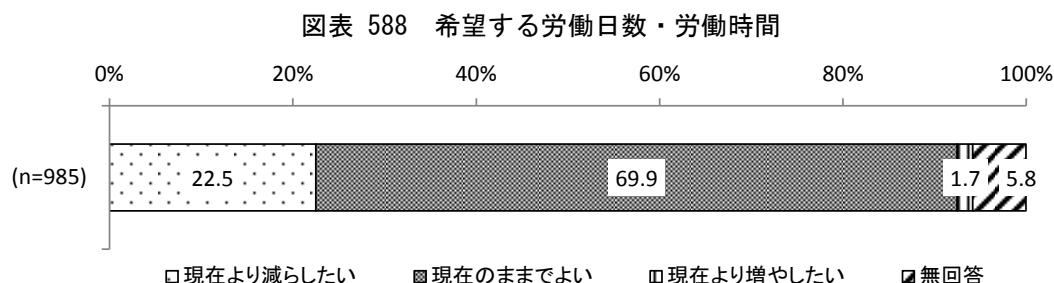


※平均 2.9 時間

※「商談（営業回り）」、「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」、「仕事に関連した飲み会や接待」があると回答した者（「商談、会合等への参加、飲み会や接待はない」又は無回答以外の者）（調査数 n=654）について集計。

⑨希望する労働日数・労働時間

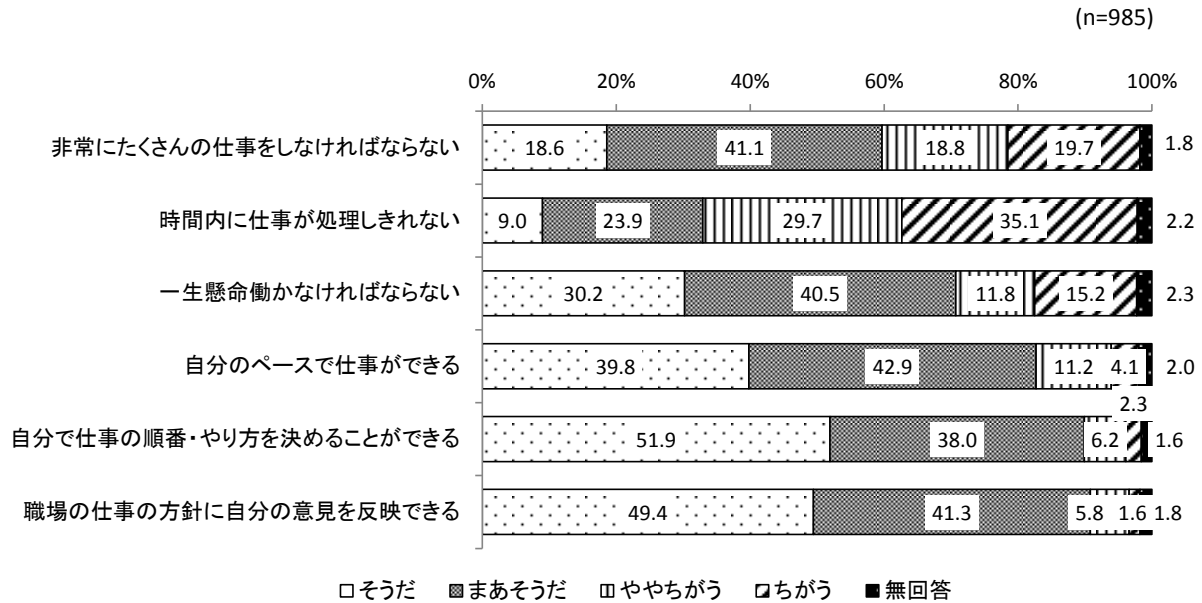
希望する労働日数・労働時間は、「現在のままでよい」が 69.9%、「現在より減らしたい」が 22.5%、「現在より増やしたい」が 1.7%であった。



⑩仕事の特性

仕事の特性において、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」について「そうだ」と回答した割合は18.6%であった。同様に「時間内に仕事が処理しきれない」は9.0%、「一生懸命働かなければならない」は30.2%、「自分のペースで仕事ができる」は39.8%、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」は51.9%、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」は49.4%であった。

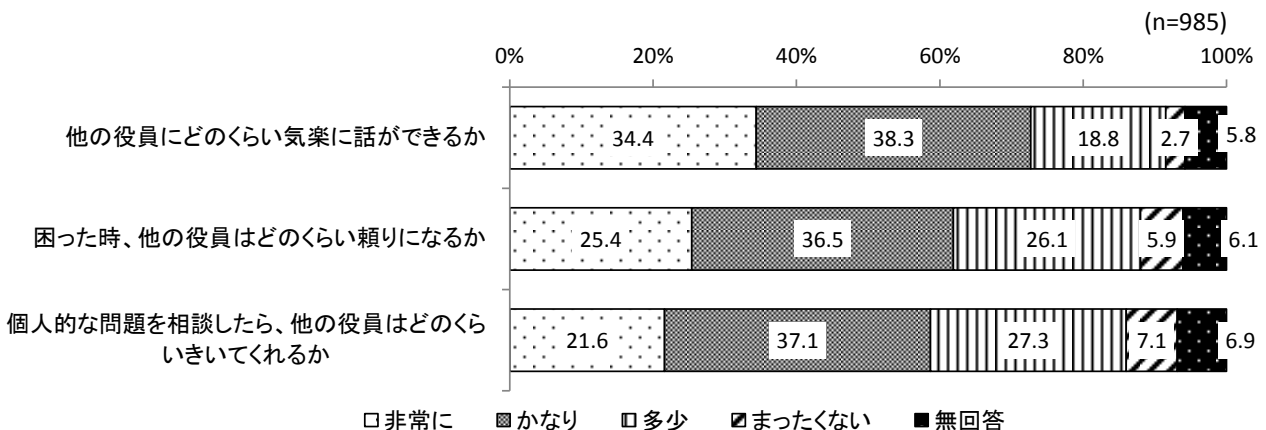
図表 589 仕事の特性



⑪他の役員との関係

現在の法人における他の役員との関係において、「他の役員にどのくらい気楽に話ができるか」について「非常に」と回答した割合は34.4%、「困った時、他の役員はどのくらい頼りになるか」は25.4%、「個人的な問題を相談したら、他の役員はどのくらいいきいてくれるか」は21.6%であった。

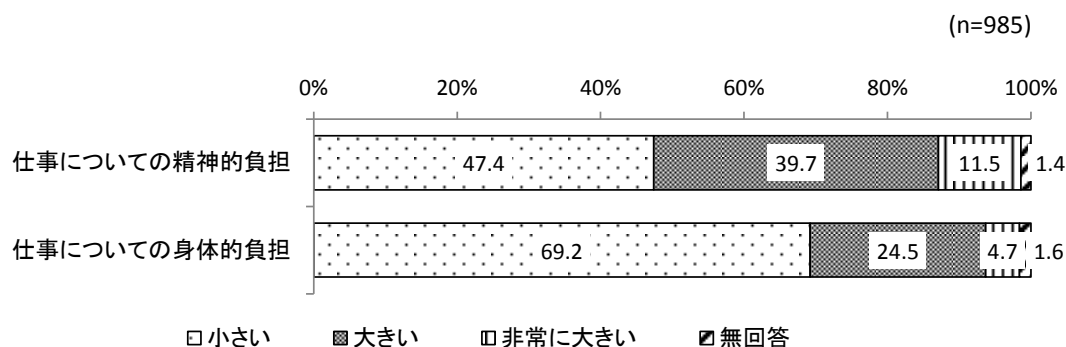
図表 590 現在の法人における他の役員との関係



⑫最近1か月（平成28年11月）の仕事についての負担

最近1か月（平成28年11月）の仕事についての「精神的負担」において、「小さい」と回答した割合は47.4%、「大きい」は39.7%、「非常に大きい」は11.5%であった。「身体的負担」においては、「小さい」と回答した割合は69.2%、「大きい」は24.5%、「非常に大きい」は4.7%であった。

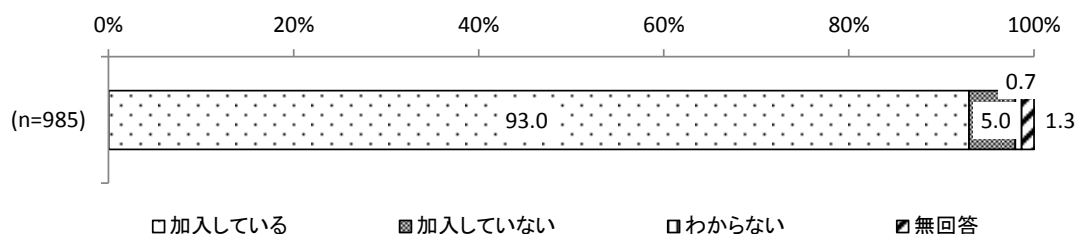
図表 591 最近1か月（平成28年11月）の仕事についての負担



⑬保険の加入

生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無については、「加入している」が93.0%、「加入していない」が5.0%であった。

図表 592 生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無



正規雇用者数別に生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険の加入の有無・加入している保険の種類をみると、保険に「加入している」者の割合は「300～499名」、「500～999名」、「1000名以上」が最も高く100.0%であった一方、「50～99名」が最も低く90.9%であった。

なお、「300～499名」、「500～999名」、「1000名以上」は、調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 593 生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の
 保険の加入の有無・加入している保険の種類（複数回答）【正規雇用者数別】

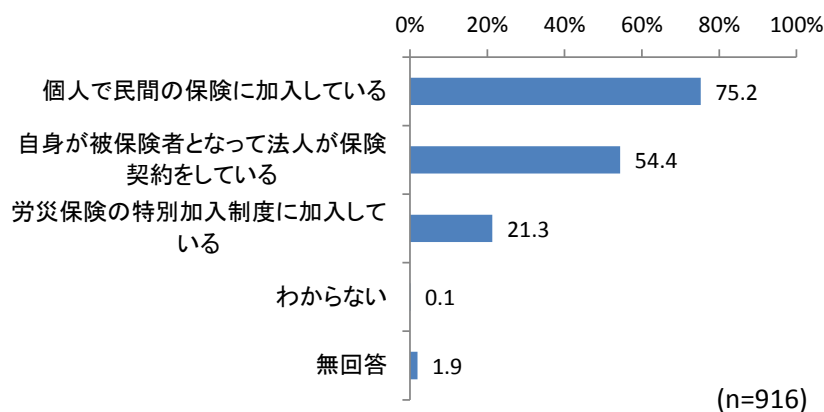
上段：回答数（件）
 下段：割合（%）

	<保険の加入の有無>					<加入している保険の種類>					
	調査数	加入している	加入していない	わからない	無回答	調査数	個人で民間の保険に加入している	自身が被保険者となって法人が保険契約をしている	労災保険の特別加入制度に加入している	わからない	無回答
全体	985	916	49	7	13	916	689	498	195	1	17
	100.0	93.0	5.0	0.7	1.3	100.0	75.2	54.4	21.3	0.1	1.9
～9名	572	531	32	4	5	531	388	270	115	0	12
	100.0	92.8	5.6	0.7	0.9	100.0	73.1	50.8	21.7	0.0	2.3
10～49名	315	296	12	2	5	296	227	181	69	1	3
	100.0	94.0	3.8	0.6	1.6	100.0	76.7	61.1	23.3	0.3	1.0
50～99名	55	50	3	1	1	50	44	28	6	0	0
	100.0	90.9	5.5	1.8	1.8	100.0	88.0	56.0	12.0	0.0	0.0
100～299名	21	20	1	0	0	20	16	9	2	0	0
	100.0	95.2	4.8	0.0	0.0	100.0	80.0	45.0	10.0	0.0	0.0
300～499名	4	4	0	0	0	4	4	1	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0
500～999名	6	6	0	0	0	6	5	3	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	83.3	50.0	0.0	0.0	0.0
1,000名以上	2	2	0	0	0	2	2	2	1	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0
分からない	3	2	0	0	1	2	2	2	1	0	0
	100.0	66.7	0.0	0.0	33.3	100.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0

※全体の調査数には正規雇用者数が無回答のものを含むため、全体の調査数は各正規雇用者数の調査数の合計と一致しない。
 ※「加入している保険の種類」については、生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した者（調査数 n=916）について集計。

生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した法人役員 916 件のうち、加入している保険の種類は、「個人で民間の保険に加入している」が 75.2%で最も多く、次いで「自身が被保険者となって法人が保険契約をしている」が 54.4%、「労災保険の特別加入制度に加入している」が 21.3%であった。

図表 594 加入している保険の種類（複数回答）

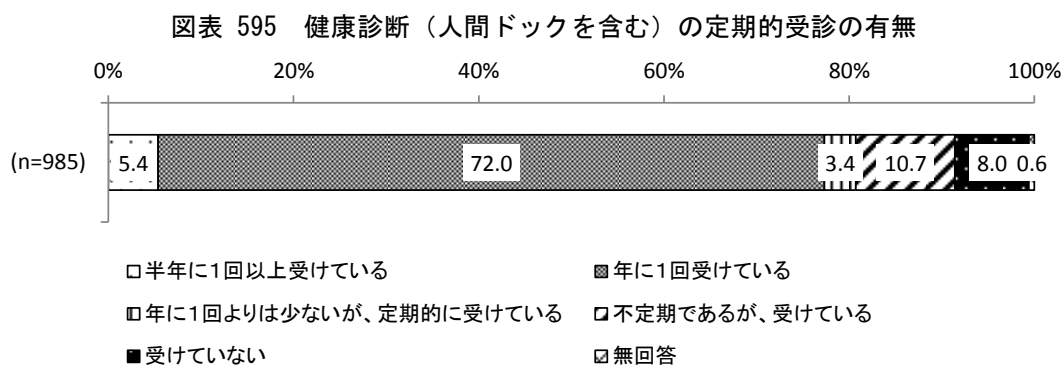


※生命保険や損害保険、労災保険（労災保険の特別加入制度）等の保険について「加入している」と回答した者（調査数 n=916）について集計

(2) 回答者の生活等について

①健康診断の受診

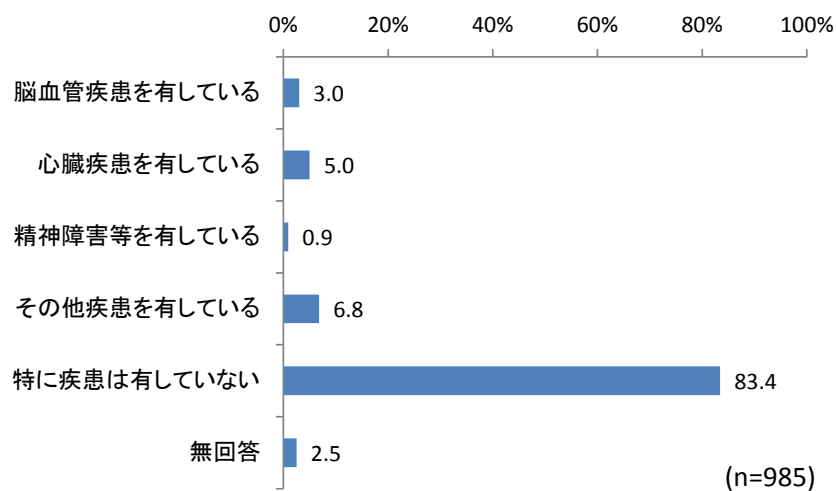
健康診断（人間ドックを含む）の定期的受診の有無については、「年に1回受けている」が72.0%で最も多く、次いで「不定期であるが、受けている」が10.7%、「受けていない」が8.0%であった。



②疾患について

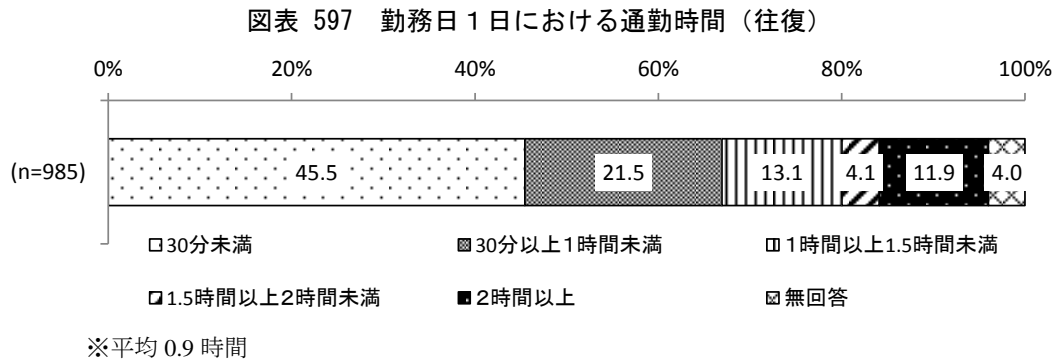
脳血管疾患、心臓疾患、精神障害等の疾患の有無については、「特に疾患は有していない」が83.4%で最も多く、次いで「心臓疾患を有している」が5.0%、「脳血管疾患を有している」が3.0%であった。また、「その他疾患を有している」の割合は6.8%であった。

図表 596 脳血管疾患、心臓疾患、精神障害等の疾患の有無（複数回答）

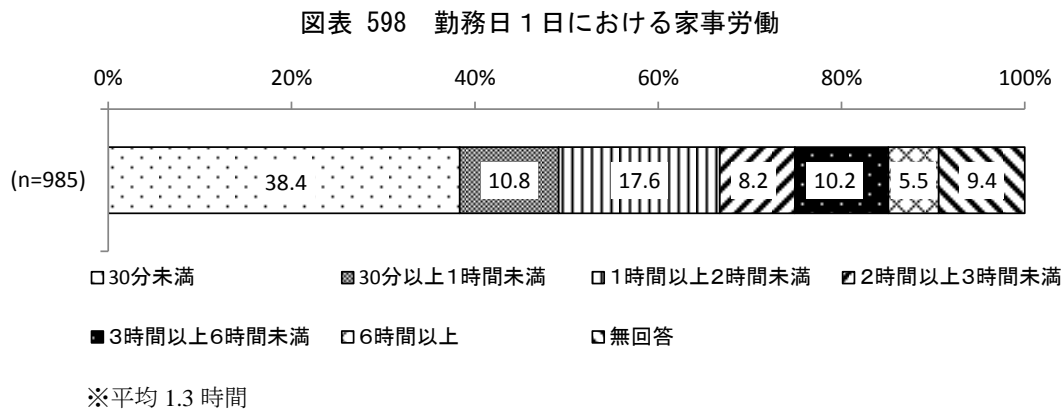


③生活時間

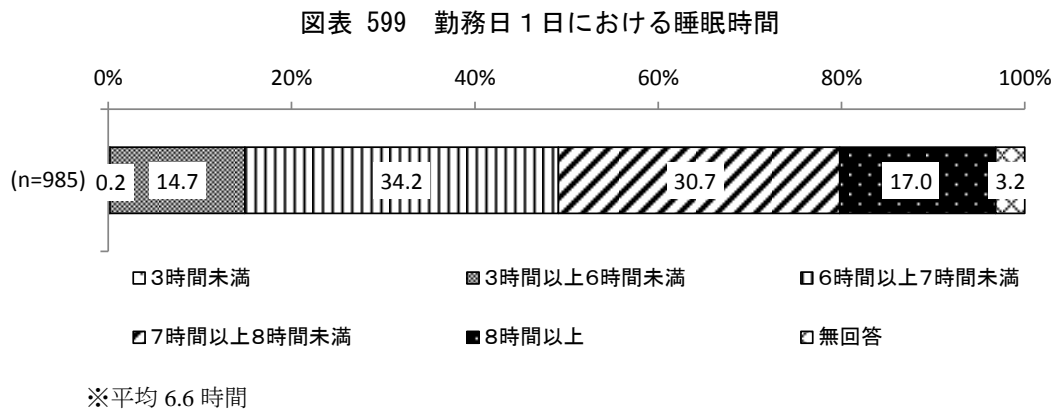
勤務日1日の通勤時間（往復）は、「30分未満」が45.5%で最も多く、次いで「30分以上1時間未満」が21.5%、「1時間以上1.5時間未満」が13.1%であった。



勤務日1日の家事労働時間は、「30分未満」が38.4%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が17.6%、「30分以上1時間未満」が10.8%であった。

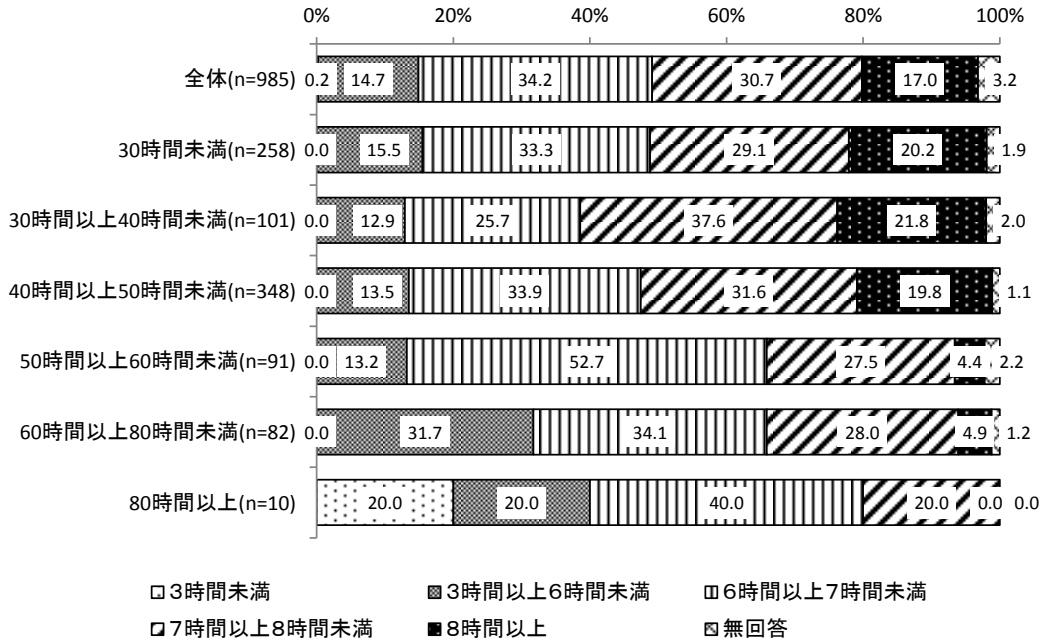


勤務日1日の睡眠時間は、「6時間以上7時間未満」が34.2%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が30.7%、「8時間以上」が17.0%であった。



1週間当たりの実労働時間（通常期）別に勤務日1日における睡眠時間をみると、1週間当たりの実労働時間が「30時間以上40時間未満」では「7時間以上8時間未満」と回答する者が最も多く、それ以外の実労働時間では「6時間以上7時間未満」と回答する者が最も多かった。

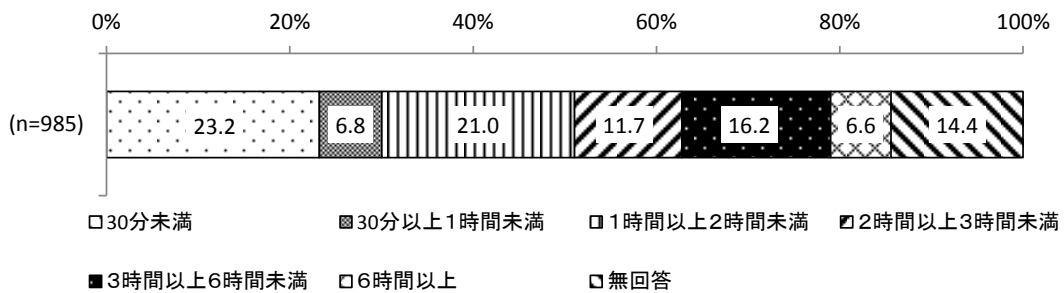
図表 600 勤務日1日における睡眠時間【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】



※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間が無回答のものを含まため、全体の調査数は1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。

休日1日の家事労働時間は、「30分未満」が23.2%で最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」が21.0%、「3時間以上6時間未満」が16.2%であった。

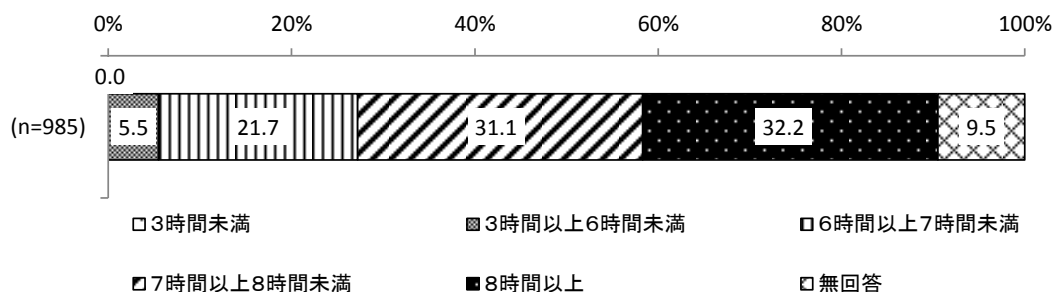
図表 601 休日1日における家事労働時間



※平均 1.9 時間

休日1日の睡眠時間は、「8時間以上」が32.2%で最も多く、次いで「7時間以上8時間未満」が31.1%、「6時間以上7時間未満」が21.7%であった。

図表 602 休日1日における睡眠時間

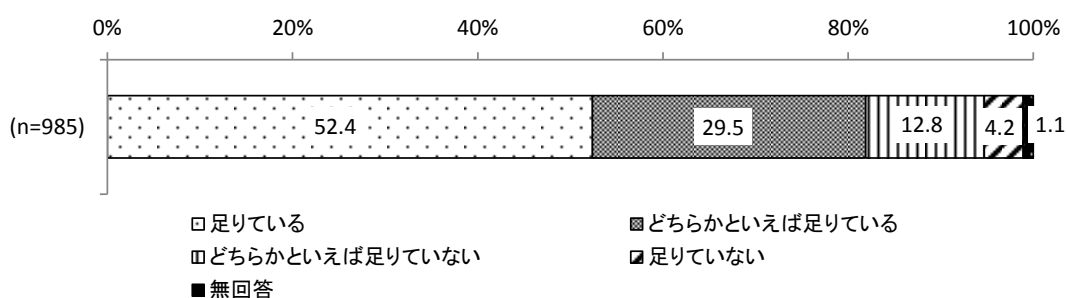


※平均 7.1 時間

④勤務日における睡眠時間の充足状況

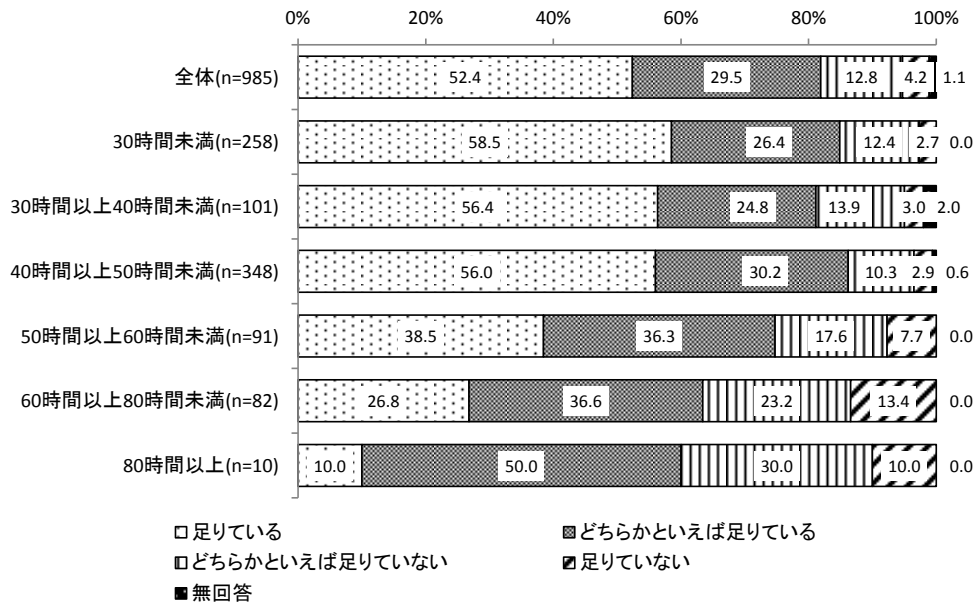
勤務日における睡眠時間については、「足りている」が52.4%で最も多く、次いで「どちらかといえば足りている」が29.5%、「どちらかといえば足りていない」が12.8%であった。

図表 603 勤務日における睡眠時間の充足状況



1週間当たりの実労働時間（通常期）別に勤務日における睡眠時間の充足状況をみると、実労働時間が長いほど「足りている」と回答する者の割合が低くなる傾向が見られた。

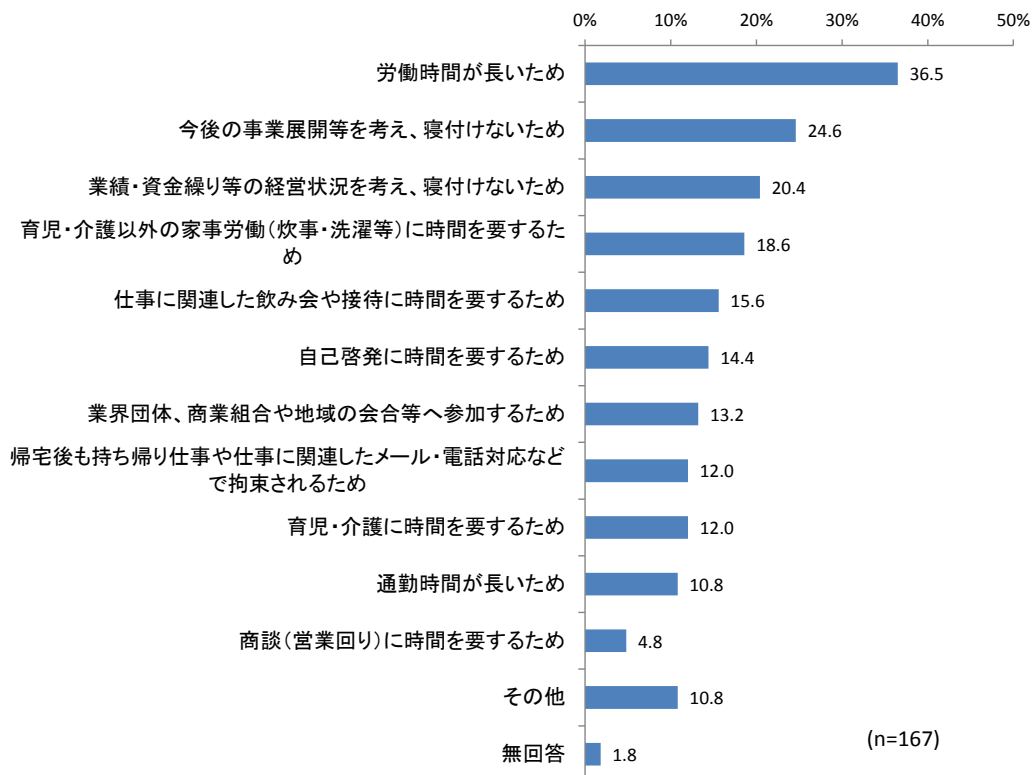
図表 604 勤務日における睡眠時間の充足状況【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】



※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間が無回答のものを含まため、全体の調査数は1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。

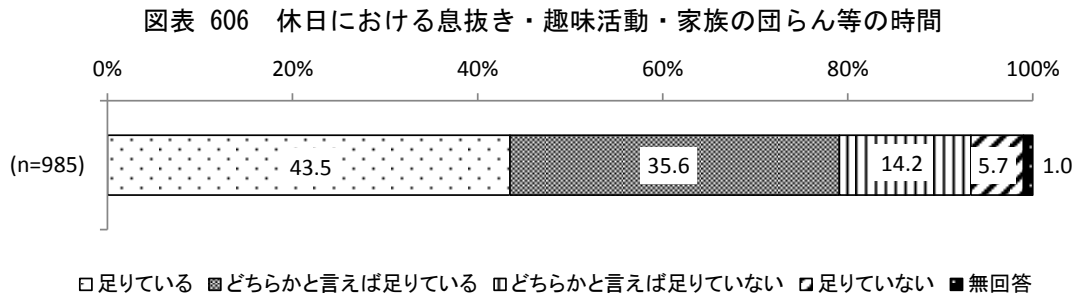
勤務日における睡眠時間について「足りていない」又は「どちらかといえば足りていない」と回答した法人役員167件のうち、睡眠時間が足りない理由は、「労働時間が長いため」が36.5%で最も多く、次いで「今後の事業展開等を考え、寝付けなため」が24.6%、「業績・資金繰り等の経営状況を考え、寝付けなため」が20.4%であった。

図表 605 睡眠時間が足りない理由（複数回答）



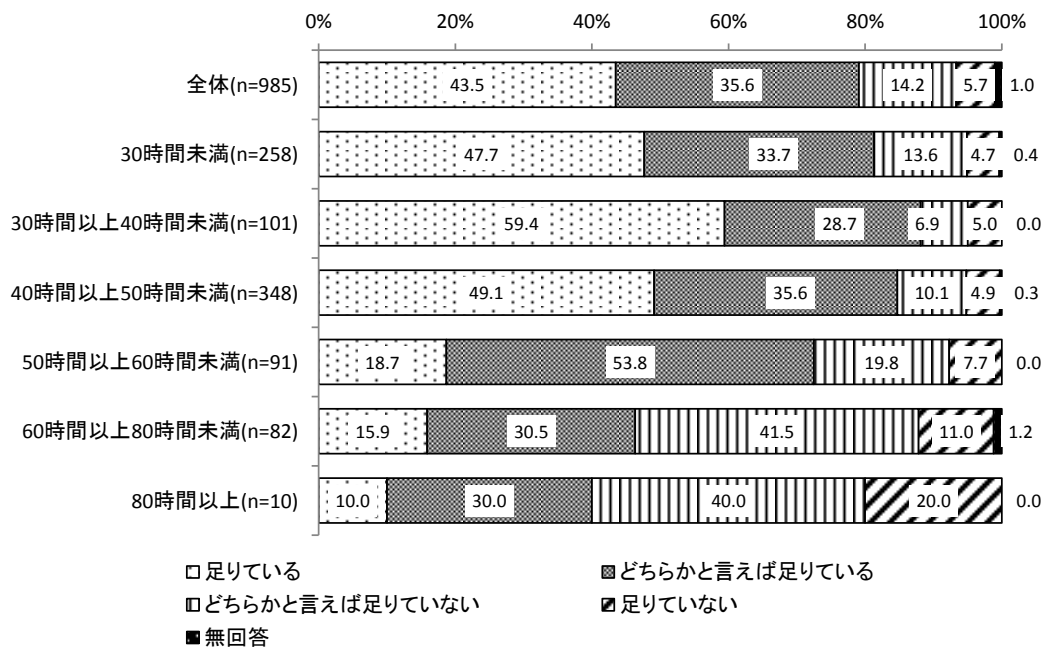
⑤休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間

休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は、「足りている」が43.5%で最も多く、次いで「どちらかと言えば足りている」が35.6%、「どちらかと言えば足りていない」が14.2%であった。



1週間当たりの実労働時間（通常期）別に休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間をみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど「足りている」と回答する者の割合が低くなる傾向が見られた。

図表 607 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間
【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】

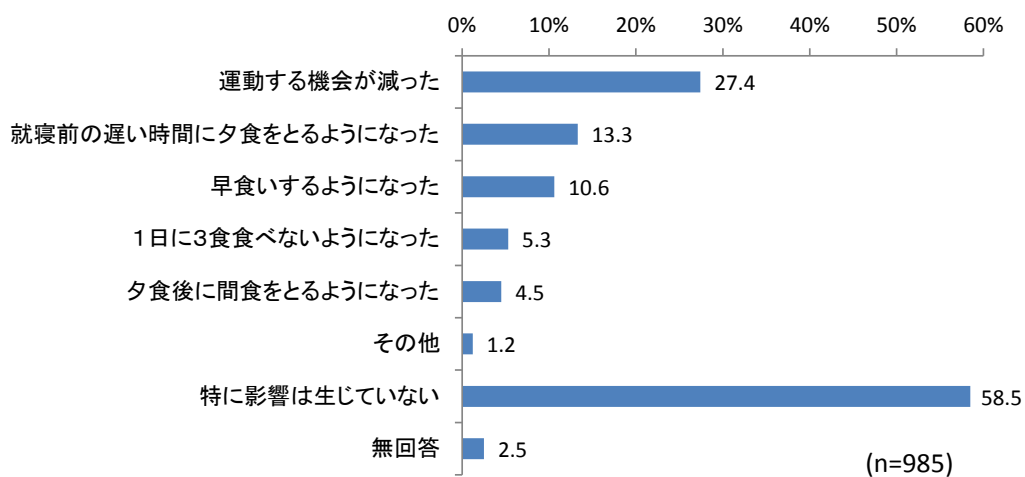


※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間が無回答のものを含むため、全体の調査数は1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。

⑥役員に就任してからの生活習慣

役員に就任してからの生活習慣は、「特に影響は生じていない」が58.5%で最も多く、次いで「運動する機会が減った」が27.4%、「就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった」が13.3%であった。

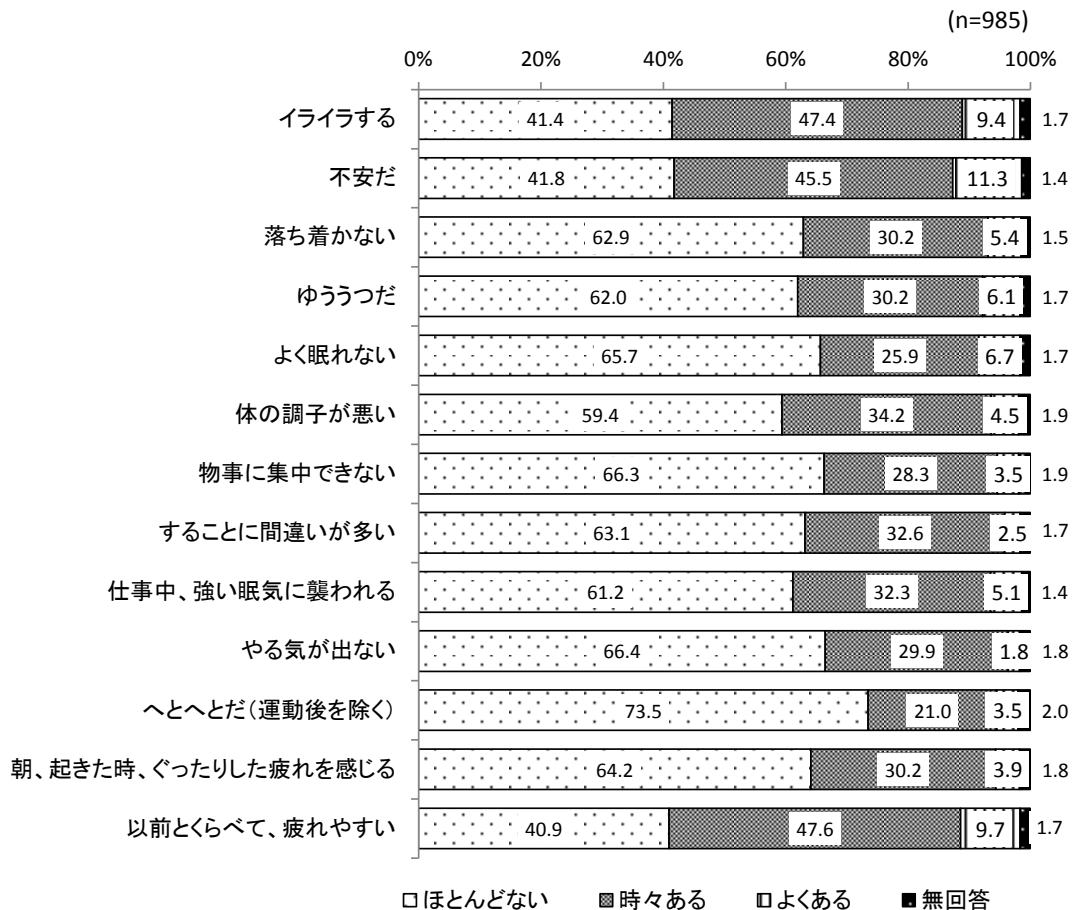
図表 608 役員に就任してからの生活習慣（複数回答）



⑦直近1か月（平成28年11月）の自覚症状

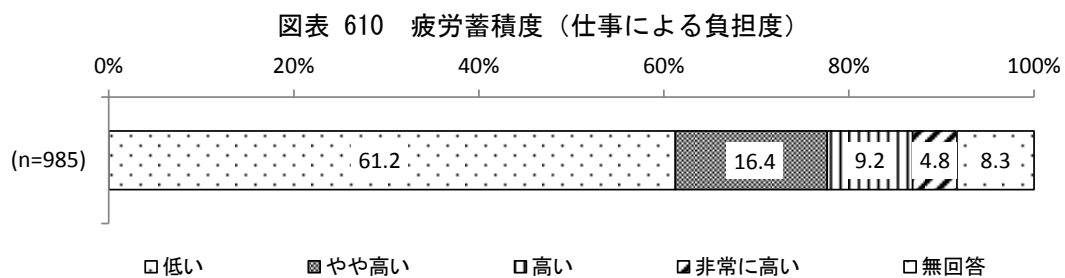
直近1か月（平成28年11月）の自覚症状をみると、「よくある」の割合は、「不安だ」が11.3%であり、「以前とくらべて、疲れやすい」が9.7%、「イライラする」が9.4%であった。それ以外の項目については、「ほとんどない」の割合が50%以上であった。

図表 609 直近1か月（平成28年11月）の自覚症状



⑧疲労蓄積度（仕事による負担度）

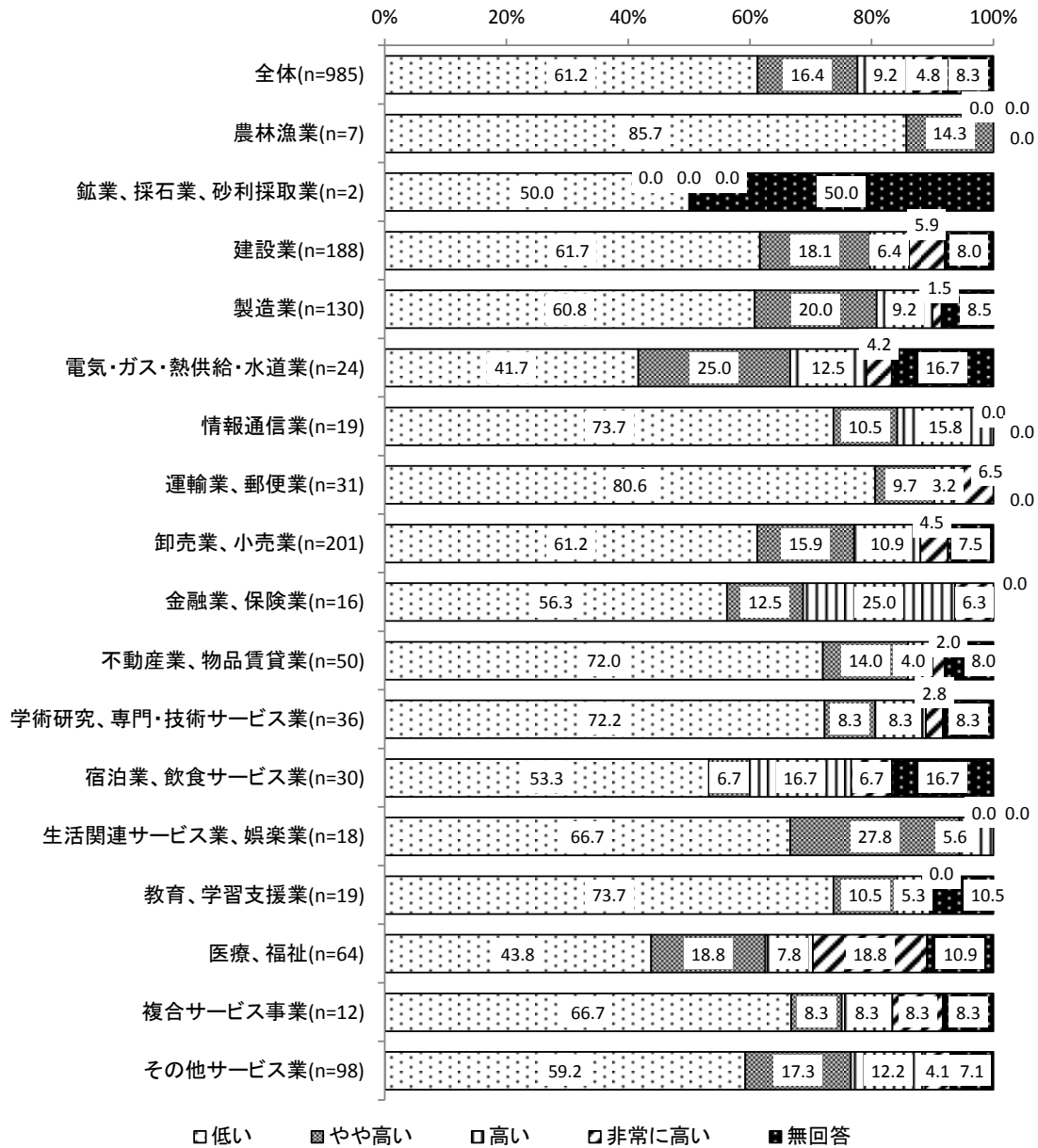
疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「低い」が61.2%で最も多く、次いで「やや高い」が16.4%、「高い」が9.2%であった。



※疲労蓄積度（仕事による負担度）は、「直近1か月（平成28年11月）の労働状況」（図表580～584）、「直近1か月（平成28年11月の仕事についての負担）」（図表591）、「直近1か月（平成28年11月）の自覚症状」（図表609）を基に算出。具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による。（参考URL：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/dl/tp0630-1a.pdf>）

業種別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「医療、福祉」が18.8%で最も高く、次いで「複合サービス事業」が8.3%、「宿泊業、飲食サービス業」が6.7%であった。

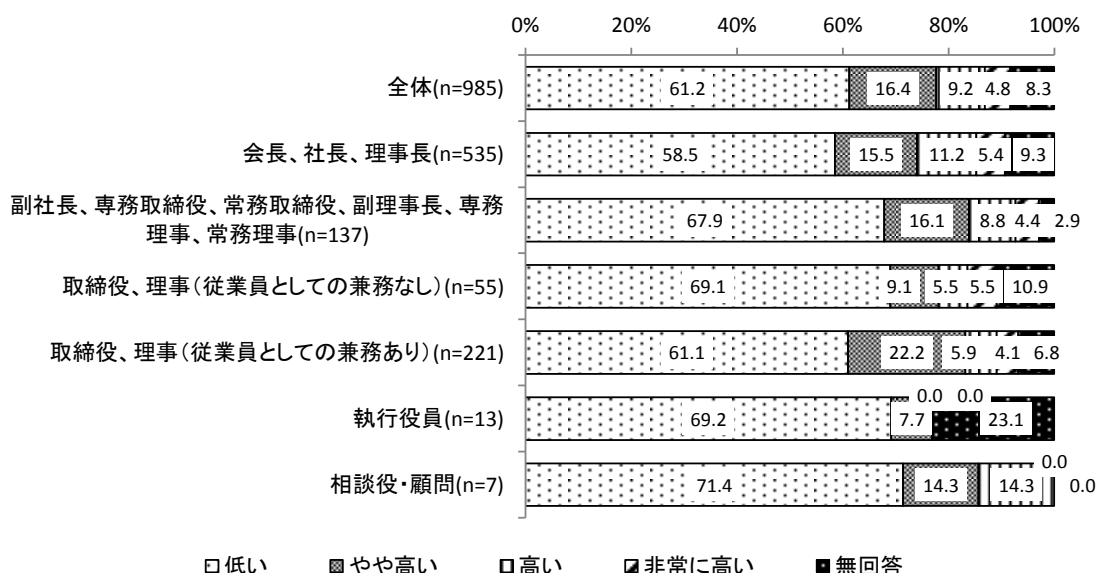
図表 611 疲労蓄積度（仕事による負担度）【業種別】



※全体の調査数には業種が無回答のものを含ため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。

役位別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は「取締役、理事（従業員としての兼務なし）」が 5.5%と最も高く、次いで「会長、社長、理事長」が 5.4%、「副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事」が 4.4%であった。

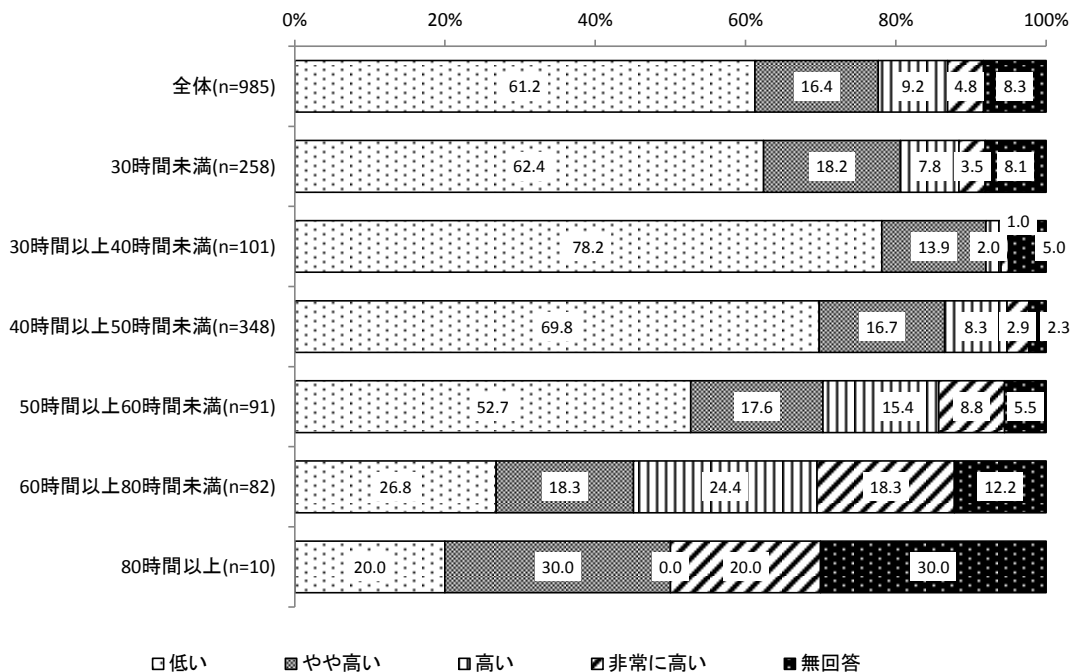
図表 612 疲労蓄積度（仕事による負担度）【役位別】



※全体の調査数には役位が無回答のものを含み、また、役位は複数回答であるため、全体の調査数は各役位の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（通常期）別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合では、実労働時間が長いほど高くなる傾向が見られた。

図表 613 疲労蓄積度（仕事による負担度）【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】

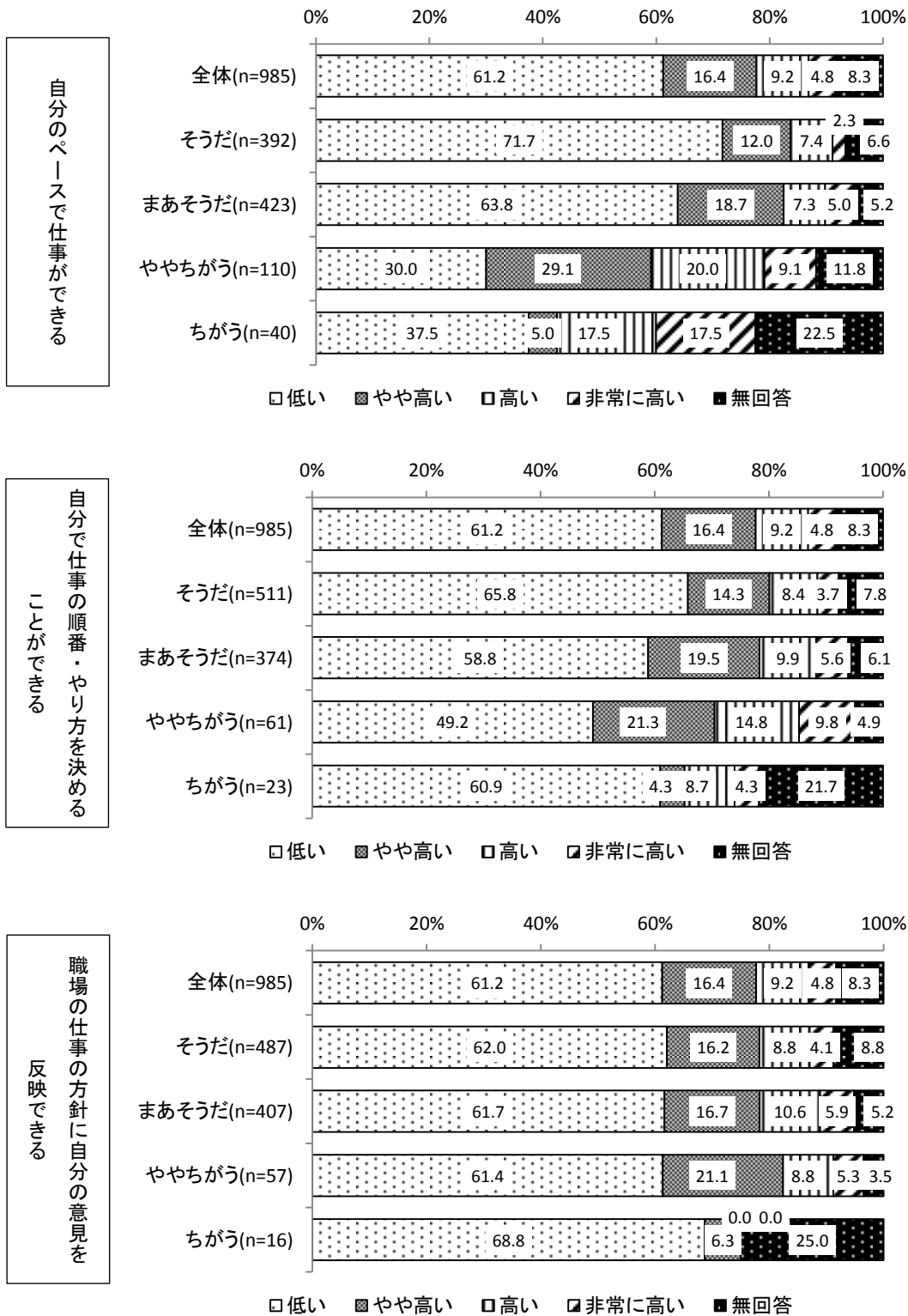


※全体の調査数には1週間当たりの実労働時間（通常期）が無回答のものを含むため、全体の調査数は各1週間当たりの実労働時間（通常期）の調査数の合計と一致しない。

仕事の特性別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」と「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」のそれぞれについて「そうだ」と回答した場合で、2.3%、3.7%と最も低く、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「ちがう」と回答した場合で0.0%と最も低かった。

なお、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「非常に高い」者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」について「ちがう」と回答した者では17.5%と特に高かったが、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」や「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「ちがう」と回答した者では必ずしも高くはなかった。

図表 614 疲労蓄積度（仕事による負担度）【仕事の特性別】

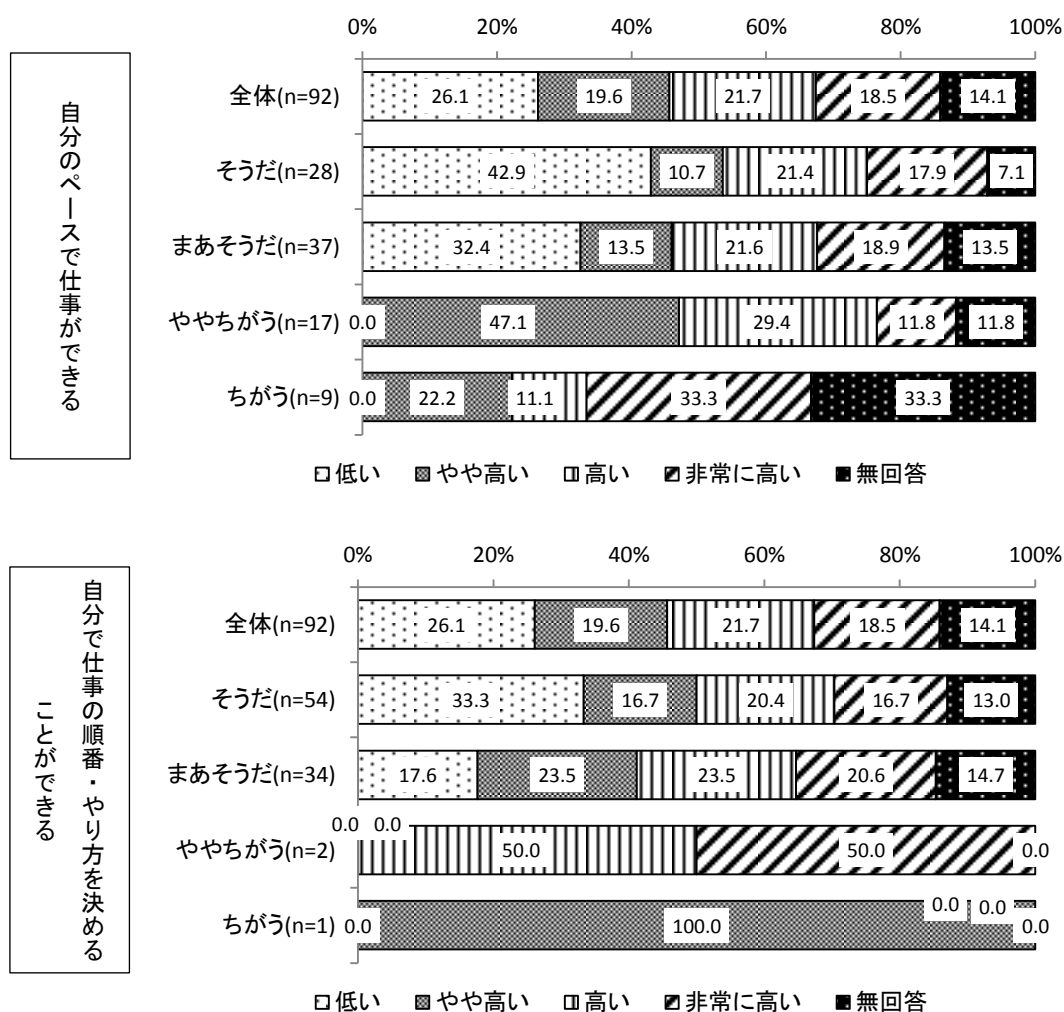


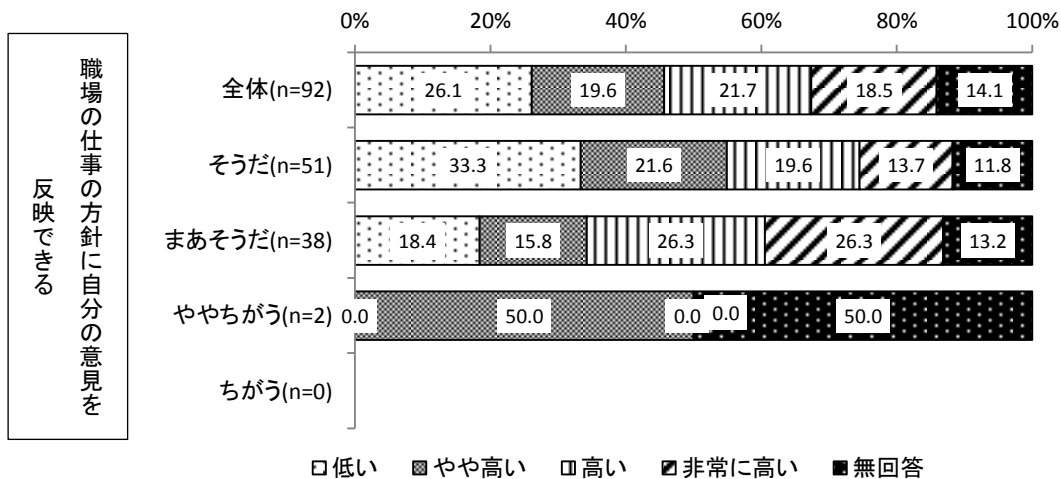
※全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者について、仕事の特性別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「低い」者の割合は、「そうだ」、「まあそうだ」、「ややちがう」の順に低くなる傾向に見られた。

なお、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」と「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」では、「ややちがう」の調査数が10未満と少ない点に留意が必要である。

図表 615 1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者の疲労蓄積度（仕事による負担度）
【仕事の特性別】





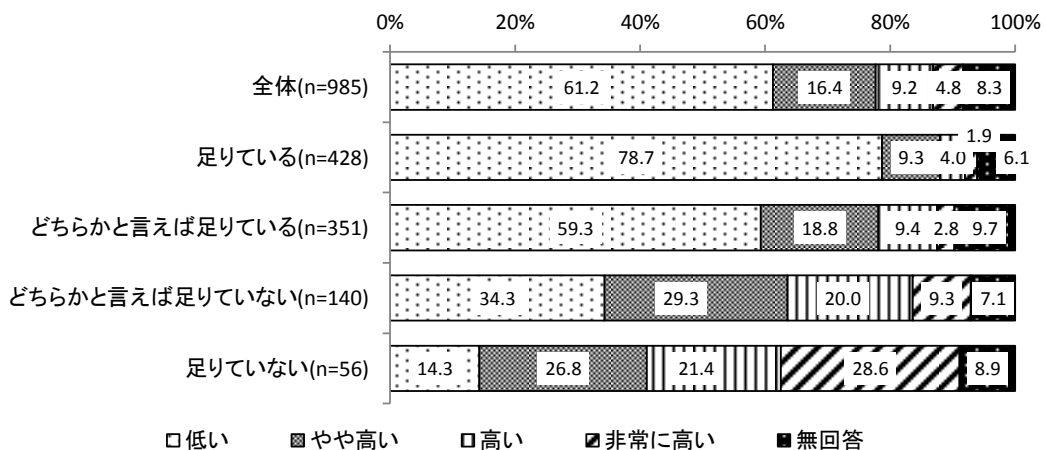
※ 1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者（調査数 n=92）について集計。

※ 全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に疲労蓄積度（仕事による負担度）をみると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が「低い」者の割合は、休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が足りている者ほど高くなる傾向が見られ、「足りている」者では78.7%と特に高かった。

図表 616 疲労蓄積度（仕事による負担度）

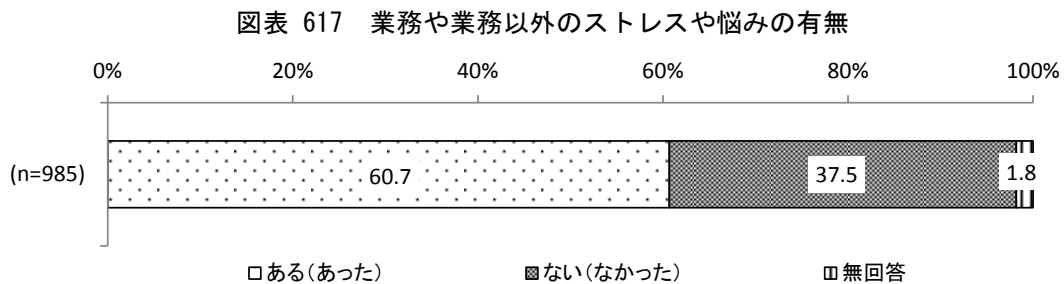
【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】



※ 全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答のものを含むため、全体の調査数は各休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況の調査数の合計と一致しない。

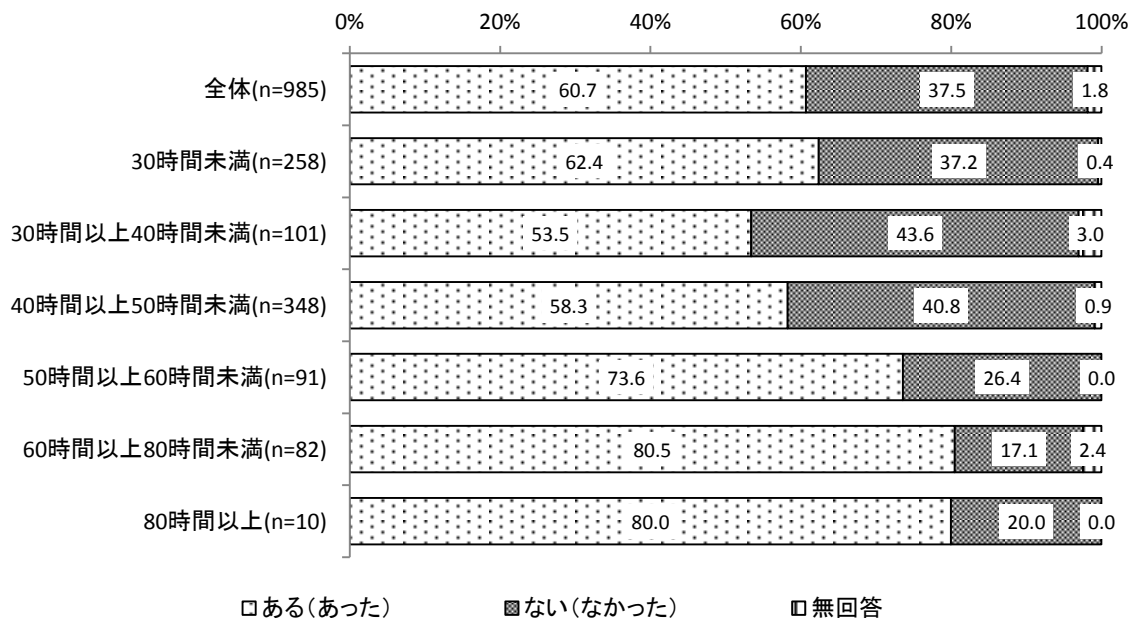
⑨過去半年間（平成 28 年 6 月～11 月）の業務や業務以外のストレスや悩みの有無

業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、「ある（あった）」が 60.7%、「ない（なかった）」が 37.5%であった。



1 週間当たりの実労働時間（通常期）別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、1 週間当たりの実労働時間（通常期）が 30 時間以上から 80 時間未満の場合では、実労働時間が長くなるほど高くなる傾向が見られた。

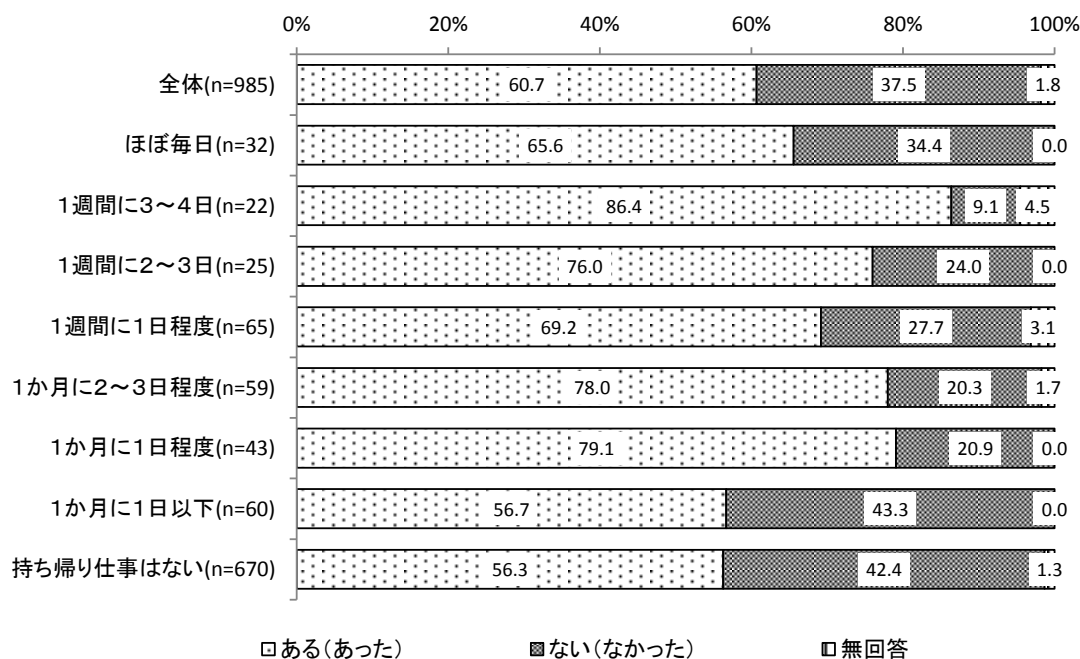
図表 618 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【1 週間当たりの実労働時間（通常期）別】



※全体の調査数には1 週間当たりの実労働時間（通常期）が無回答のものを含むため、全体の調査数は各1 週間当たりの実労働時間（通常期）の調査数の合計と一致しない。

過去1年間の持ち帰り仕事の有無別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「持ち帰り仕事が1週間に3～4日」ある場合で86.4%と最も高く、「持ち帰り仕事はない」場合で56.3%と最も低かった。

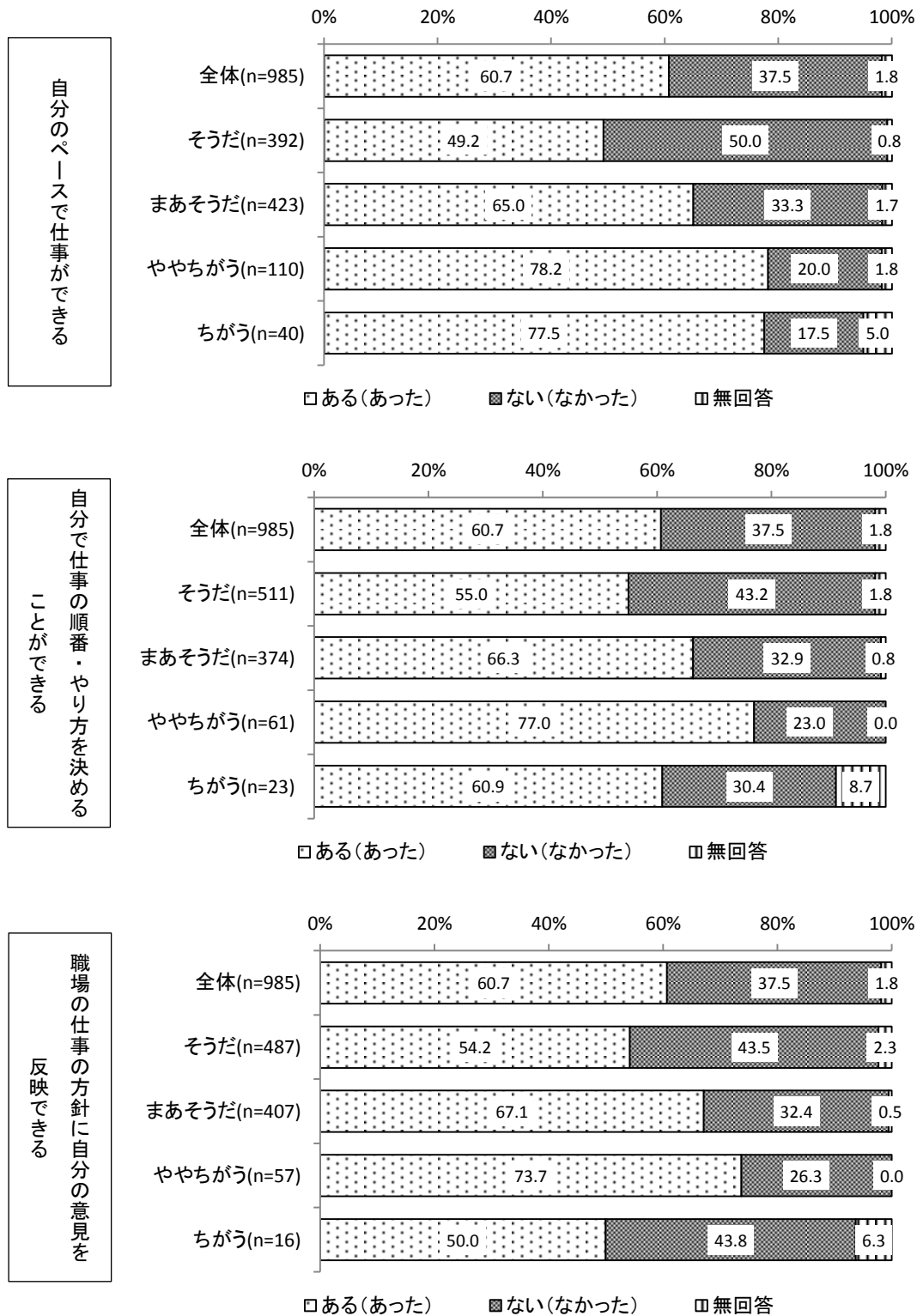
図表 619 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【過去1年間の持ち帰り仕事の有無別】



※全体の調査数には過去1年間の持ち帰り仕事の有無が無回答のものを含むため、全体の調査数は各過去1年間の持ち帰り仕事の有無の調査数の合計と一致しない。

仕事の特性別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」のそれぞれについて、「そうだ」と回答した場合に低く、「まあそうだ」、「ややちがう」と回答した者では高くなる傾向が見られた。

図表 620 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【仕事の特性別】

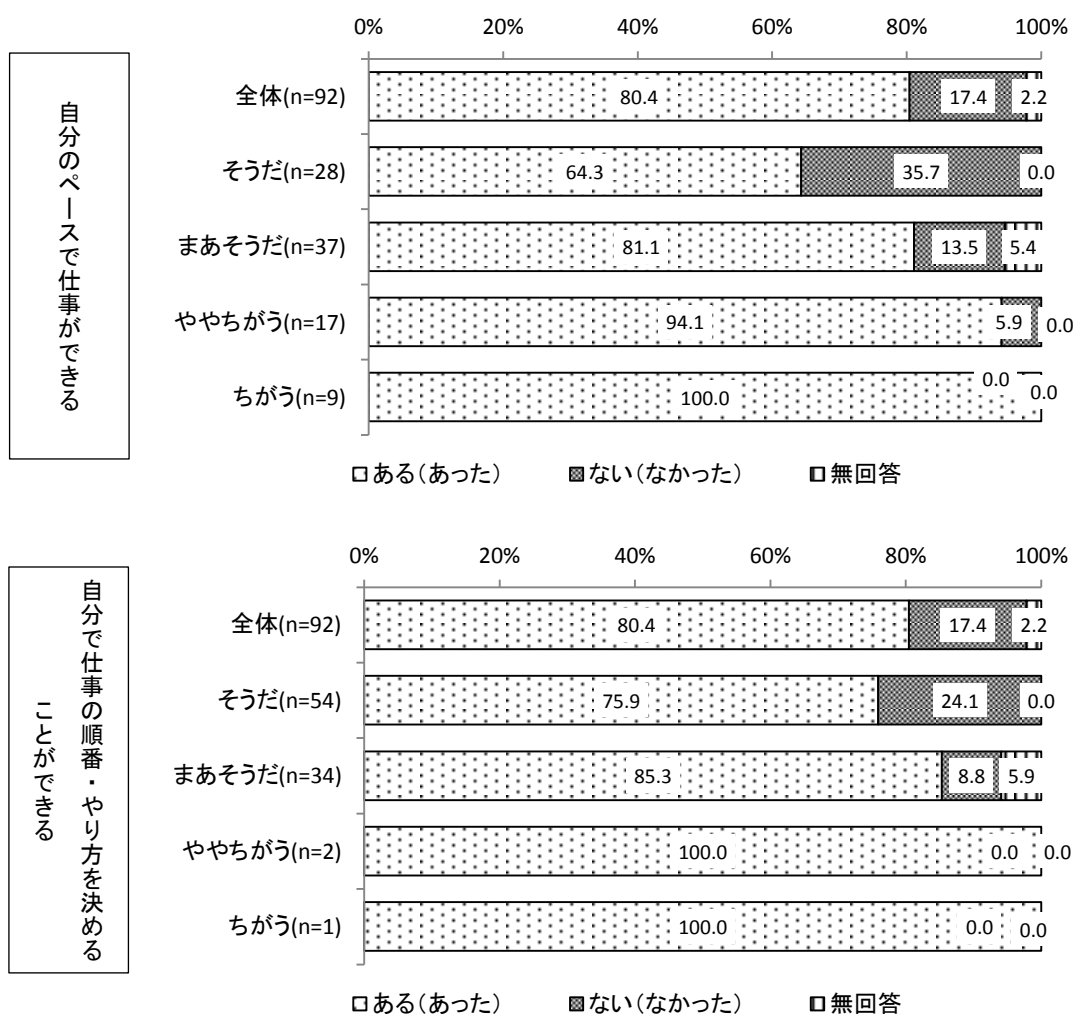


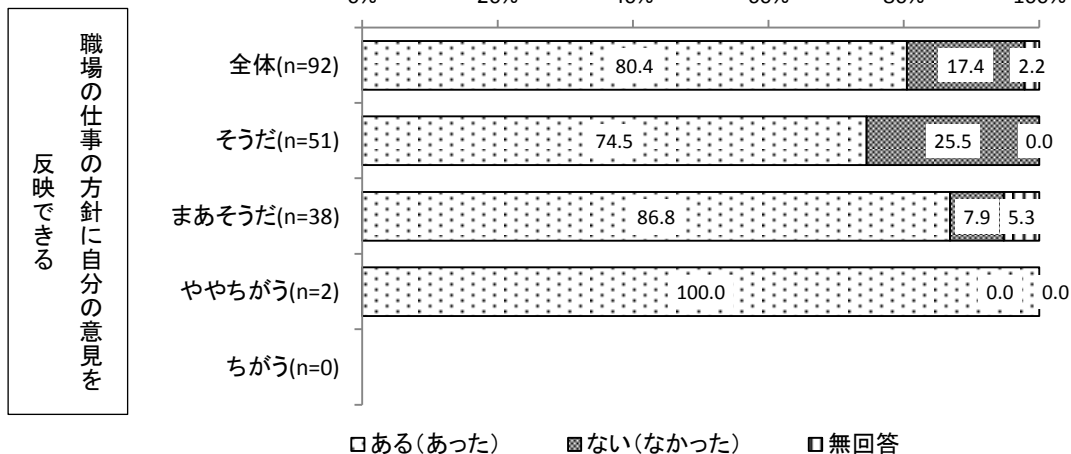
※全体の調査数には仕事の特性が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特性の調査数の合計と一致しない。

1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者について、仕事の特性別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について、「そうだ」と回答した場合にそれぞれ最も低く、「まあそうだ」、「ややちがう」と回答した場合に高くなる傾向が見られた。

なお、「自分のペースで仕事ができる」で「ちがう」、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」で「ややちがう」又は「ちがう」と回答した者及び「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」で「ややちがう」又は「ちがう」と回答した者は調査数が10未満と少ない点に留意する必要がある。

図表 621 1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者の業務や業務以外の
ストレスや悩みの有無【仕事の特性別】



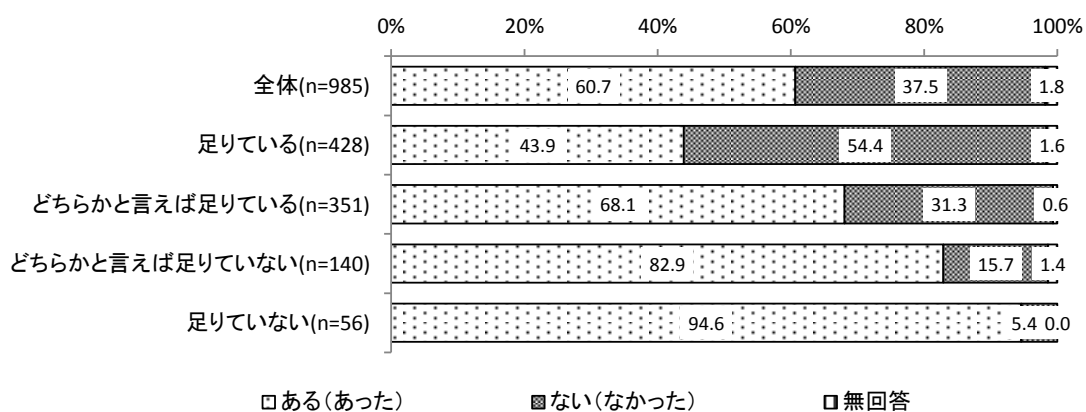


※1週間当たりの実労働時間（通常期）が60時間以上の者（調査数 n=92）について集計。

※全体の調査数には仕事の特徴が無回答のものを含むため、全体の調査数は各仕事の特徴の調査数の合計と一致しない。

休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に業務や業務以外のストレスや悩みの有無をみると、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した者の割合は、「休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が足りていない」場合で94.6%と最も高く、「足りている」場合で43.9%と最も低かった。

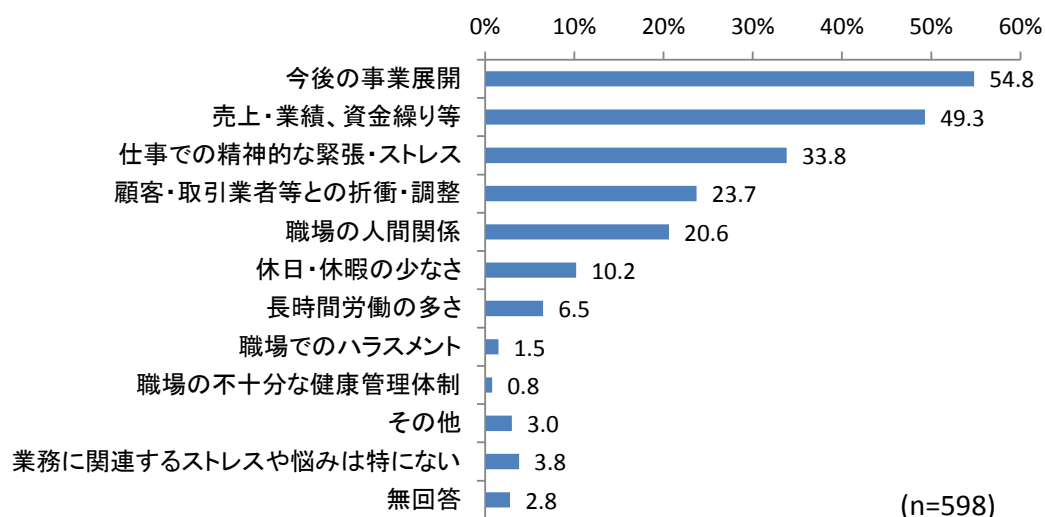
図表 622 業務や業務以外のストレスや悩みの有無
【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】



※全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答のものを含むため、全体の調査数は各休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況の調査数の合計と一致しない。

業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した法人役員 598 件のうち、ストレスや悩みの内容(業務関連)は、「今後の事業展開」が 54.8%で最も多く、次いで「売上・業績、資金繰り等」が 49.3%、「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 33.8%であった。

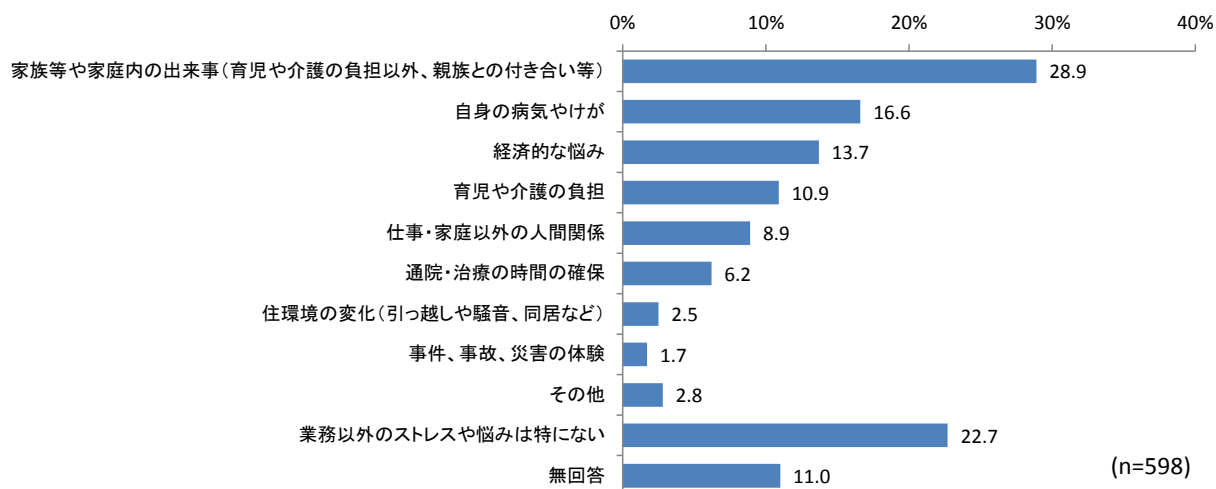
図表 623 ストレスや悩みの内容(業務関連)(複数回答)



※業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した者(調査数 n=598)について集計。

業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した法人役員 598 件のうち、ストレスや悩みの内容(業務以外)は、「家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)」が 28.9%で最も多く、次いで「業務以外のストレスや悩みは特にない」が 22.7%、「自身の病気やけが」が 16.6%であった。

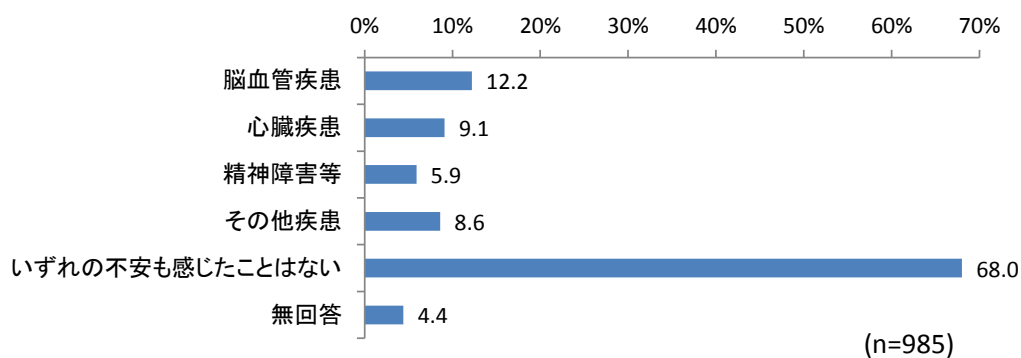
図表 624 ストレスや悩みの内容(業務以外)(複数回答)



※業務や業務以外のストレスや悩みについて「ある(あった)」と回答した者(調査数 n=598)について集計。

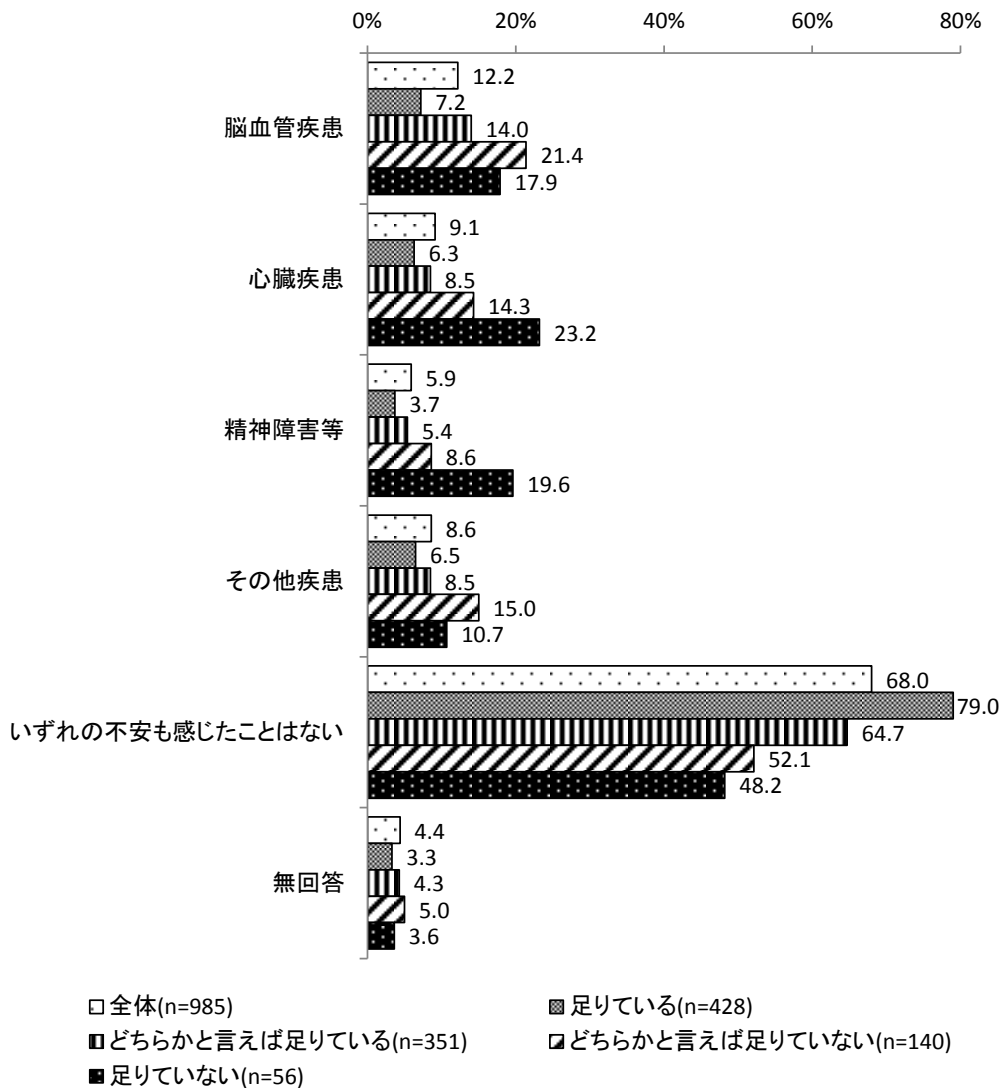
過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安は、「いずれの不安も感じたことはない」が 68.0%で最も多く、次いで感じたことがあるものとして、「脳血管疾患」が 12.2%、「心臓疾患」が 9.1%であった。

図表 625 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安（複数回答）



休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安をみると、過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安について、「いずれの不安も感じたことはない」者の割合は、「休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が足りている」場合で79.0%と最も高く、「足りていない」場合で48.2%と最も低かった。

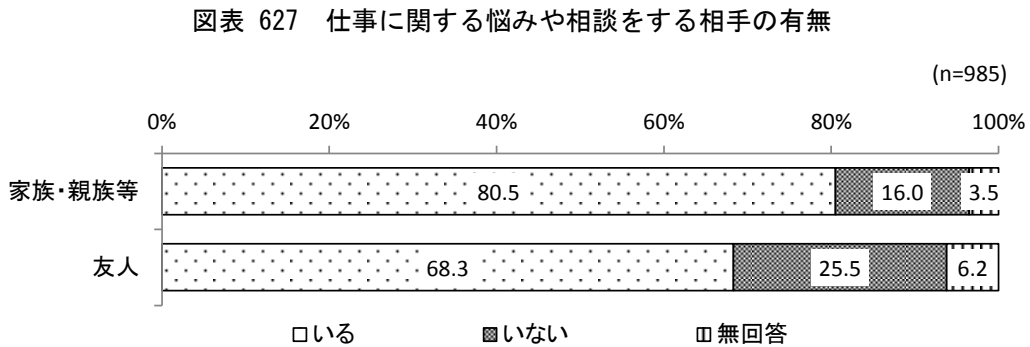
図表 626 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安（複数回答）
【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】



※全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答のものを含むため、全体の調査数は各休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況の調査数の合計と一致しない。

⑩職場関係者以外の相談相手の有無

仕事に関する悩みや相談をする相手の有無については、「いる」と回答した割合は、「家族・親族等」が80.5%、「友人」が68.3%であった。

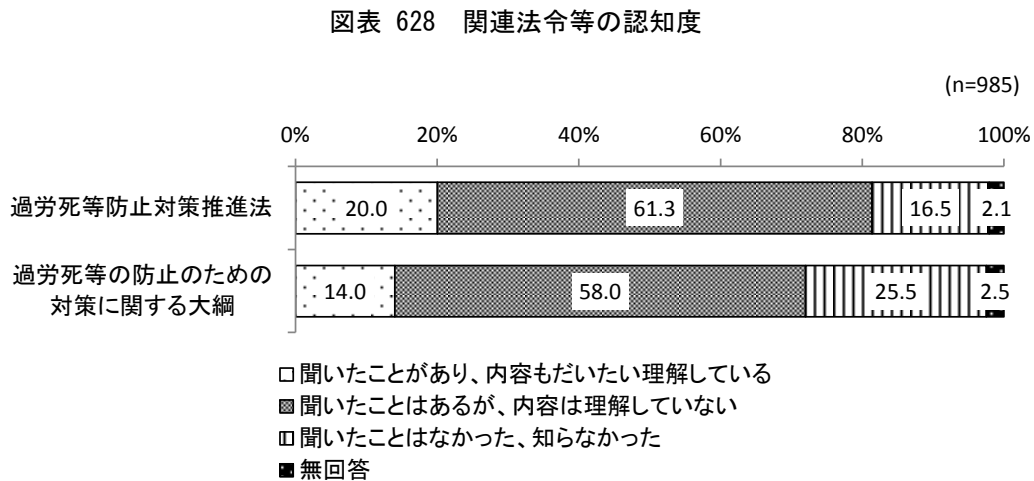


(3) 過重労働・過労死等の防止に向けて

①関連法令等の認知度

過労死等防止対策推進法について、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が61.3%で最も多く、次いで「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」が20.0%であった。

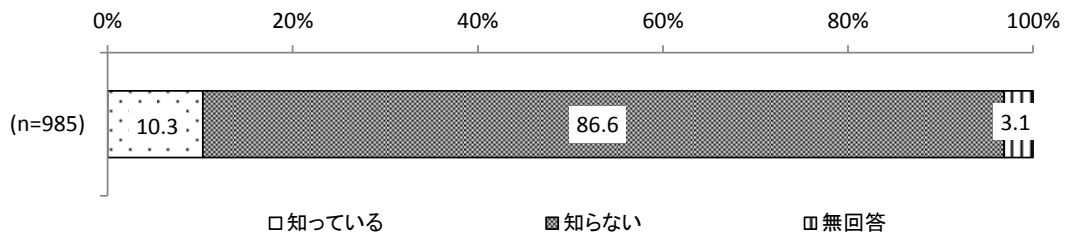
過労死等の防止のための対策に関する大綱について、「聞いたことはあるが、内容は理解していない」が58.0%で最も多く、次いで「聞いたことはなかった、知らなかった」が25.5%であった。



②働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無については、「知らない」が86.6%、「知っている」が10.3%であった。

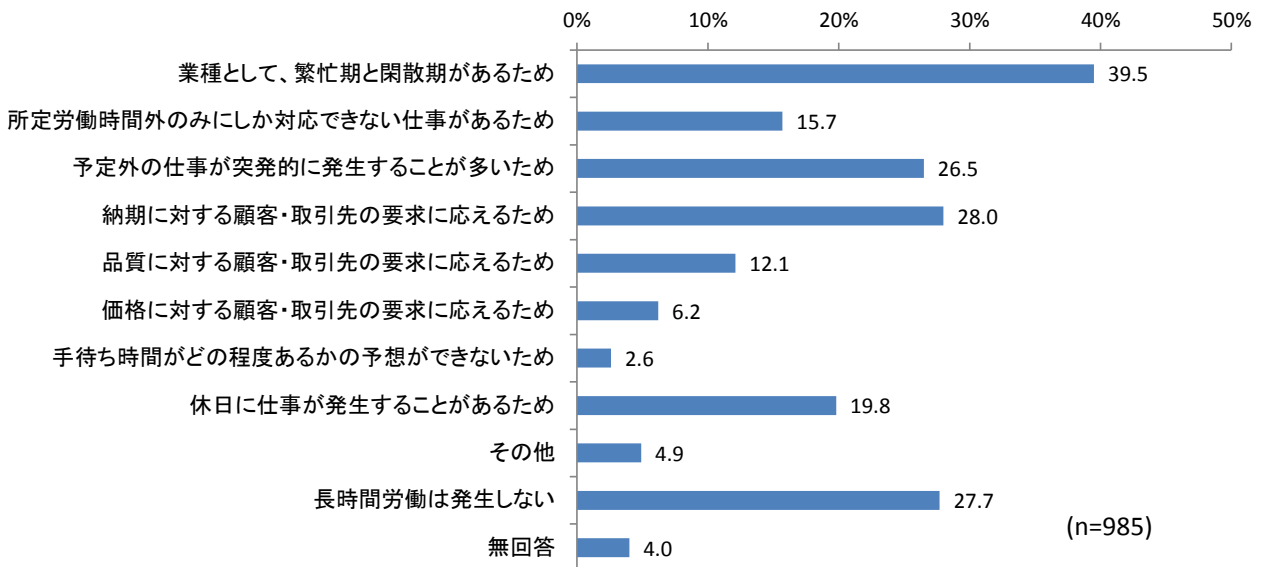
図表 629 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の認識の有無



③事業の特性として考えられる長時間労働の要因

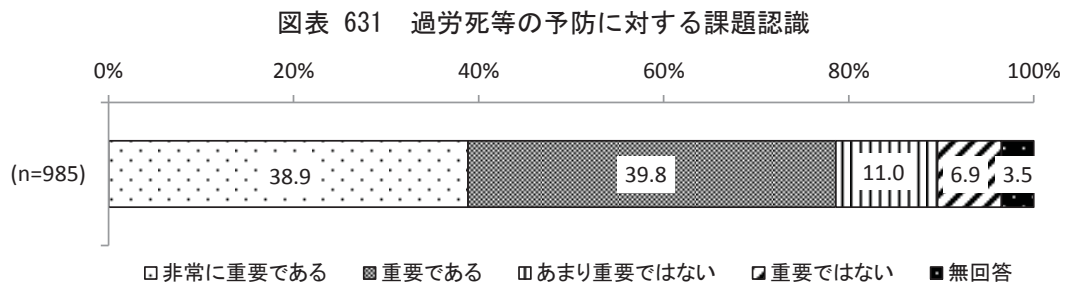
事業の特性として考えられる長時間労働の要因は、「業種として、繁忙期と閑散期があるため」が39.5%で最も多く、次いで「納期に対する顧客・取引先の要求に応えるため」が28.0%、「予定外の仕事が発生的に発生することが多いため」が26.5%であった。また、「長時間労働は発生しない」は27.7%であった。

図表 630 事業の特性として考えられる長時間労働の要因（複数回答）



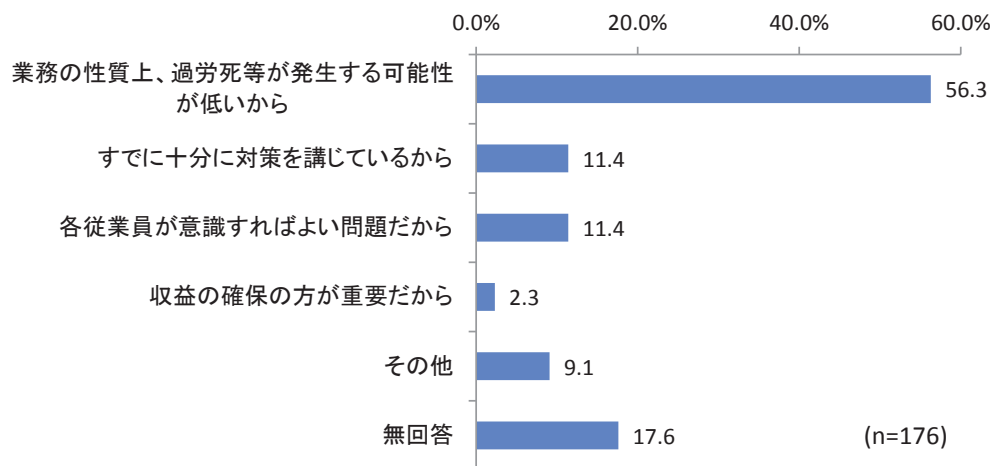
④過労死等の予防の課題認識と取組

過労死等の予防に対する課題認識は、「重要である」が39.8%で最も多く、次いで「非常に重要である」が38.9%、「あまり重要でない」が11.0%であった。



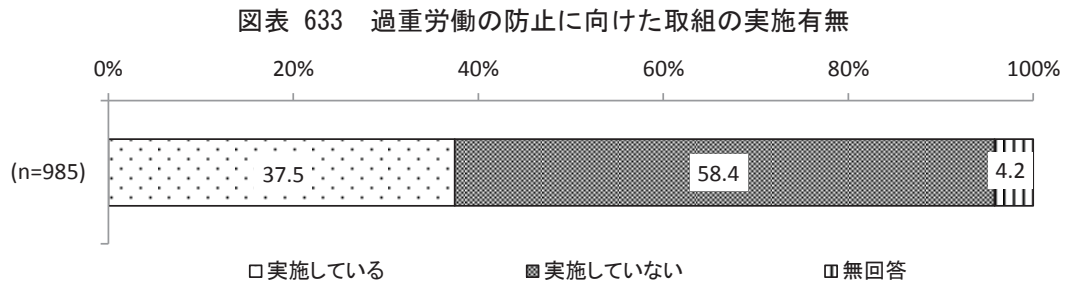
過労死等の予防に対する課題認識について「重要ではない」又は「あまり重要ではない」と回答した法人役員176件のうち、重要な課題として捉えていない理由は、「業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いから」が56.3%で最も多く、次いで「すでに十分に対策を講じているから」及び「各従業員が意識すればよい問題だから」が11.4%であった。

図表 632 重要な課題として捉えていない理由（複数回答）

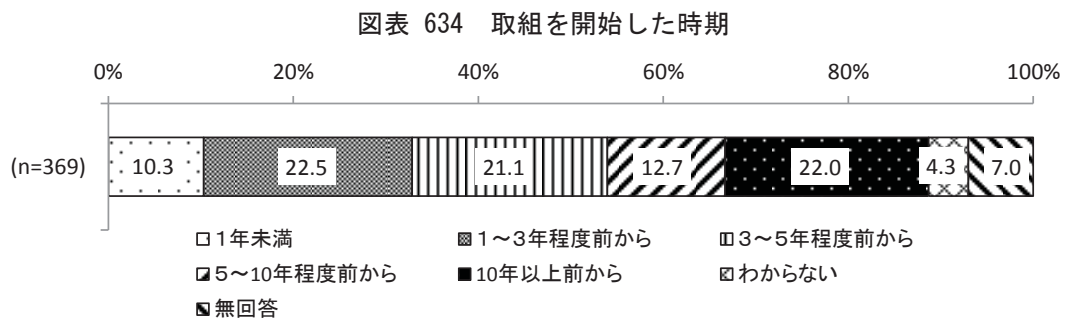


※過労死等の予防に対する課題認識について「重要ではない」又は「あまり重要ではない」と回答した者（調査数 n=176）について集計。

過重労働の防止に向けた取組の実施有無については、「実施している」が 37.5%、「実施していない」が 58.4%であった。



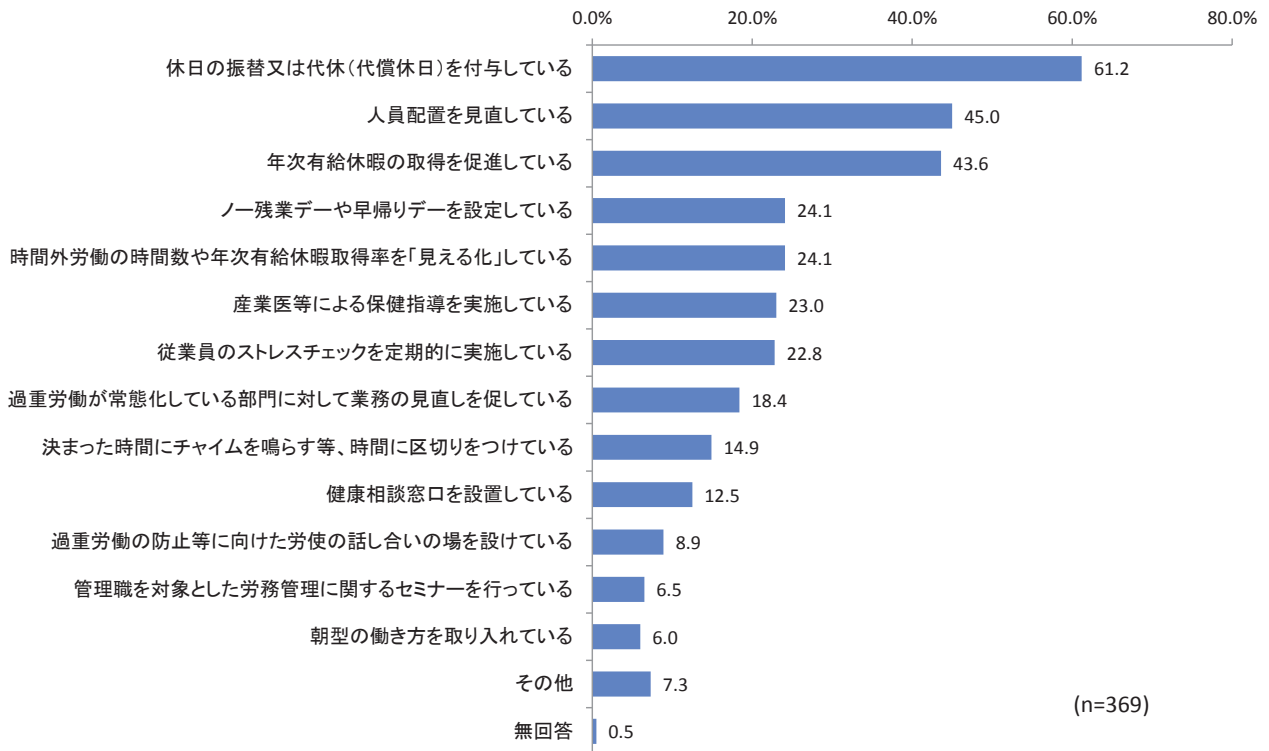
過重労働の防止に向けた取組について「実施している」と回答した法人役員 369 件のうち、取組を開始した時期は、「1年～3年程度前から」が 22.5%で最も多く、次いで「10年以上前から」22.0%、「3～5年程度前から」が 21.1%であった。



※過重労働の防止に向けた取組について「実施している」と回答した者（調査数 n=369）について集計。

過重労働の防止に向けた取組について「実施している」と回答した法人役員 369 件のうち、具体的な取組については、「休日の振替又は代休（代償休日）を付与している」が 61.2%で最も多く、次いで「人員配置を見直している」が 45.0%、「年次有給休暇の取得を促進している」が 43.6%であった。

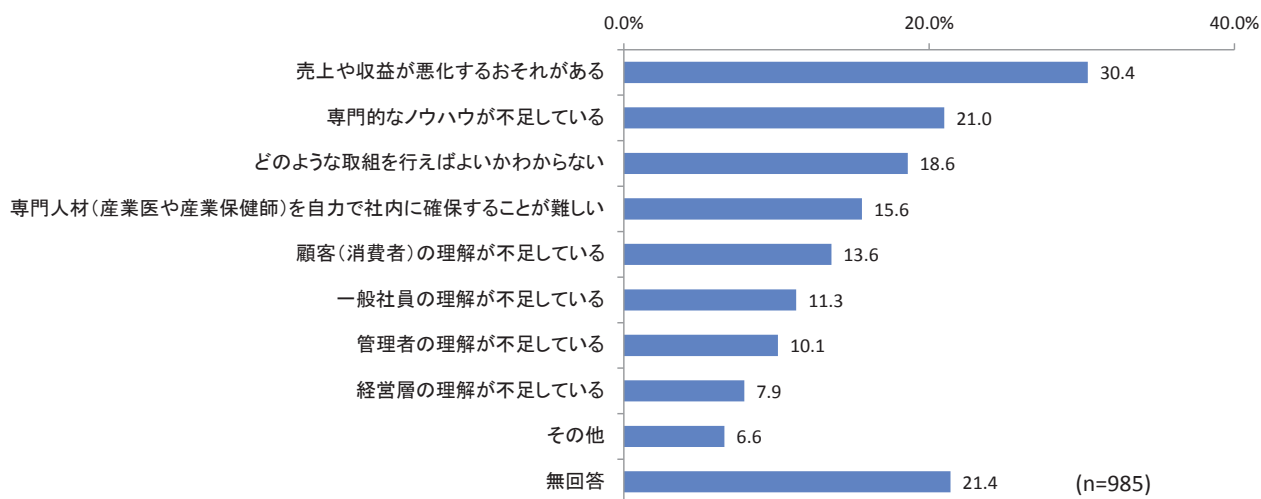
図表 635 具体的な取組（複数回答）



※過重労働の防止に向けた取組について「実施している」と回答した者（調査数 n=369）について集計。

取組を促進するに当たっての課題は、「売上や収益が悪化するおそれがある」が30.4%で最も多く、次いで「専門的なノウハウが不足している」が21.0%、「どのような取組を行えばよいかわからない」が18.6%であった。

図表 636 取組を推進するに当たっての課題（複数回答）



參考資料：調查票

平成28年度厚生労働省労働基準局委託事業
【運送業】従業員の労働時間と働き方に関する調査（企業票）

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

○ 調査へのご協力をお願い

- ・企業で働く従業員が、過重負荷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損失です。
- ・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、政府の施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いたします。
- ・本調査結果はとりまとめの上、本年4月以降に厚生労働省のホームページ上で公表する予定です。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、企業名やご回答者様が特定される形で公表されることはございません。
- ・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。
- ・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、企業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企業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。
- ・数値を記入する欄で、該当するものがない場合には「0（ゼロ）」とご記入ください。
- ・特に断りのない限り、平成28年12月1日現在の状況についてお答えください。
- ・回答期限：平成29年1月23日（月）までに同封の返信用封筒（切手不要）にて、ご投函ください。

○ お問合せ先

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

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

担当： 西山・志岐・嘉藤

TEL：0120-145-277（平日：10時～17時）

FAX：03-5281-5443

★ご回答内容について照会をさせていただく場合がございますので、差し支えない範囲で、ご回答者様の連絡先をご記入ください。

★メールアドレスをご記入いただいた場合には、調査結果がまとめ次第、報告書が掲載されるWebページのURLをご案内致します。

ご氏名		電話番号	
企業名・部署名		メールアドレス	

I. 貴社の概要について

問1-1 本社所在地をご記入ください。

() 都・道・府・県

問 1-2 貴社の主たる事業の業種として該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 一般乗合旅客自動車運送業 (乗合バス)	02 一般貸切旅客自動車運送業 (貸切バス)
03 一般乗用旅客自動車運送業 (タクシー等)	04 一般貨物自動車運送業 ^{※1} (特別積み合わせ貨物運送業を除く) (トラック)
05 特別積み合わせ貨物運送業 ^{※2} (トラック)	06 特定貨物自動車運送業 ^{※3} (トラック)
07 その他 (具体的に:)	

※1 不特定の荷主の貨物を有償でトラックを使い運送する事業のうち、特別積み合わせ貨物運送業以外のもの

※2 不特定多数の荷主から集荷した貨物を、起点・終点の営業所 (荷扱所) で仕分けし、営業所間で幹線輸送を定期的に行うもの (宅配便はこちらに含まれます)

※3 品目ごとに荷主などを限定して輸送するもの

問 1-3 従業員数、自動車運転従事者数についてご記入ください。

	全体 ^{※1}			うち正規雇用者数 ^{※2}		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
①従業員数	人	人	人	人	人	人
②(上記①のうち)自動車運転従事者数	人	人	人	人	人	人

※1 『パート・アルバイト』、『派遣社員』等の非正規雇用従業員を含めた従業員数

※2 直接雇用であり、雇用期間に定めがなく、フルタイムの従業員

問 1-4 車両の保有台数をご記入ください。

	トラック等				乗合用バス	貸切用バス	タクシー
	普通トラック ^{※1}	中型トラック ^{※2}	大型トラック ^{※3}	その他			
保有車両台数	両	両	両	両	両	両	両

※1 車両総重量5t未満

※2 車両総重量5t以上11t未満

※3 車両総重量11t以上

問 1-5 従業員について、以下の事項をご記入ください。

	正規雇用者	非正規雇用者
①平均年齢 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 歳	() 歳
②平均勤続年数 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 年	() 年
③平成 25、26、27 年度の新規学卒者の新入社員採用者数の合計	() 人	/
④上記③のうち離職者数	() 人	
⑤平成 25、26、27 年度の新規採用者数の合計	/	() 人
⑥上記⑤のうち離職者数		() 人
⑦平成 25、26、27 年度の中途採用者数の合計	() 人	/

問 1-6 売上・利益・賃金の動向について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

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	03 未開業	
③前々期の経常利益	01 黒字	02 赤字	03 未開業	
④3期前の経常利益	01 黒字	02 赤字	03 未開業	
⑤直近3期の賃金の動向	01 増加傾向	02 減少傾向	03 増減を繰り返す	04 横ばい

問1-7 労働組合の有無について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 従業員の過半数で組織する労働組合（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（具体的に： _____）

Ⅱ. 労働時間制度・実態について ※自動車運転従事者についてお伺いします。

問2-1 就業規則等で定められた自動車運転従事者の週所定労働時間*をご記入ください。

(1) 正規雇用者	() 時間 () 分/週
(2) 非正規雇用者	() 時間 () 分/週

※ 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伺いします。

(1) 自動車運転従事者について、時間外労働協定を締結していますか。(○は1つ)

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

★ (1) で「01 締結している」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 自動車運転従事者と時間外労働協定を締結している事業場について、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。)

① 1日について	() 時間/日
② 1日を超えて3か月以内の期間について (該当するものを全て選び、時間をご記入ください。)	() 時間/週 () 時間/2週
	() 時間/4週 () 時間/月
	() 時間/2か月 () 時間/3か月
③ 年間（1年間）について	() 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伺いします。

(1) 自動車運転従事者について、休日労働に係る労使協定を締結していますか。(○は1つ)

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

★ (1) で「01 締結している」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 自動車運転従事者について、休日労働に係る労使協定を締結している事業場において、労働させることのできる休日の日数をご記入ください。(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。)

() 日/月

問2-4 自動車運転従事者の労働時間の把握の方法について、該当するものをお選びください。

(○は1つ)

01 使用者又は運行管理者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している
02 タイムカード、ICカード、運行記録計などの客観的な方法で把握している
03 従業員による自己申告に基づいて把握している
04 特に把握していない
05 その他（具体的に： _____）

問2-5 自動車運転従事者が所定外労働[※]を行う場合の手続きについて、該当するものをお選びください。
(○は1つ)

01	本人の意思や所属長（上司）や運行管理者の指示に関わりなく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）や運行管理者が承認する
04	（本人からの申請ではなく）所属長（上司）や運行管理者が指示した場合のみ所定外労働を認める
05	その他（具体的に： _____）

※ 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。

問2-6 時間外労働時間[※]についてお伺いします。

※ 時間外労働時間とは、法定労働時間（原則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) 平均的な月における自動車運転従事者1人当たりの月間時間外労働時間について、正規雇用者・非正規雇用者別に該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

正規 雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		
非正規 雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		

(2) 昨年度（平成27年度）で、1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者の月間時間外労働時間について、正規雇用者・非正規雇用者別に該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

正規 雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		
非正規 雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		

(3) 平成28年11月の時間外労働時間が以下に該当する自動車運転従事者数をご記入ください。

正規 雇用者	①	45時間超の者の人数	() 人
	②	(上記①のうち) 80時間超の者の人数	() 人
	③	(上記①のうち) 100時間超の者の人数	() 人
非正規 雇用者	④	45時間超の者の人数	() 人
	⑤	(上記④のうち) 80時間超の者の人数	() 人
	⑥	(上記④のうち) 100時間超の者の人数	() 人

問2-7 自動車運転従事者に所定外労働が発生するのはなぜですか。該当するものをすべてお選びください。
(○はいくつでも)

01 人員が足りないため	02 業務の繁閑の差が激しいため
03 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため (具体的に:)	
04 仕事の締切や納期が短いため	05 予定外の仕事が突発的に発生するため
06 後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	07 残業を前提として、仕事を割り当てているため
08 従業員のノルマを高く設定しているため	09 社員間の業務の平準化ができていないため
10 会議・打ち合わせが多いため	11 従業員自身が仕事の質を高めようとしているため
12 従業員のスケジュール管理能力が不足しているため	13 従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため
14 従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	15 従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため
16 取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	17 取引先の都合で手待ち時間が発生するため
18 欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	19 その他 (具体的に:)
20 所定外労働はない	

問2-8 正規雇用の状況についてお伺いします。

(1) 正規雇用の自動車運転従事者の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平成27年度の1人当たりの月平均休日労働日数 [※] (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 日/月
②平成27年度における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年間の正規雇用の自動車運転従事者の休日労働日数の合計 (延べ日数)」 ÷ 「正規雇用の自動車運転従事者数」 ÷ 12

(2) 正規雇用の自動車運転従事者の深夜業の状況について、以下の数値をご記入ください。

①所定労働時間内に深夜業が含まれる者の割合 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() %
②(上記①のうち) 交替勤務の割合 ^{※1} (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() %
③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 ^{※2} (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 回/月
④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	() 回/月

※1 「所定労働時間内に深夜業が含まれる自動車運転従事者」に占める「交替勤務」の割合 (%)

※2 「過去1年間の正規雇用の自動車運転従事者数の深夜業の合計回数 (延べ回数)」 ÷ 「正規雇用の自動車運転従事者数」 ÷ 12

(3) 正規雇用の自動車運転従事者の昨年度(平成27年度又は平成27年)の年次有給休暇取得状況について、数値をご記入ください。

①1人当たりの平均年次有給休暇付与日数 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 日
②1人当たり平均年次有給休暇取得日数 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 日
③年次有給休暇取得日数が最多の者の取得日数	() 日
④年次有給休暇取得日数が最少の者の取得日数	() 日

(4) 正規雇用の自動車運転従事者に対する、年次有給休暇の計画的付与制度はありますか。(○は1つ)

01 ある →付与日数 () 日/年	02 ない	03 わからない
---------------------	-------	----------

Ⅲ. 従業員の過重労働防止のための取組について

問3-1 従業員の過重労働防止に向けた考え方についてお伺いします。

(1) 平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年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。該当するものをお選びください。(○は1つ)

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

(2) 過労死等*の防止に取り組むことは、貴社として重要な課題であると思いませんか。該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

正規雇用者 について	01 非常に重要である →問3-2へ	02 重要である →問3-2へ	03 あまり重要ではない →(3)へ	04 重要ではない →(3)へ
	01 非常に重要である →問3-2へ	02 重要である →問3-2へ	03 あまり重要ではない →(3)へ	04 重要ではない →(3)へ

※ 過労死等とは、以下を指します。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・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
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

★(2)で「03 あまり重要ではない」又は「04 重要ではない」とお答えいただいた方にお伺いします。

(3) 重要ではないと考える理由について、該当するものを全てお選びください。(○はいくつでも)

正規雇用者 について	01 既に十分な対策を講じているため	02 業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い
	03 収益の確保の方が重要であるため	04 各従業員が意識すればよい問題であるため
	05 その他(具体的に:)	
非正規雇用者 について	01 既に十分な対策を講じているため	02 業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い
	03 収益の確保の方が重要であるため	04 各従業員が意識すればよい問題であるため
	05 その他(具体的に:)	

問3-2 健康管理について、以下のような点は課題となっていますか。該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(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3-3 過重労働の防止に向けて実施している取組についてお伺いします。

(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。該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

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)	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。(〇はいくつでも)

01 所属長（上司）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（具体的に： _____）	

(3) 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。(〇はいくつでも)

01 産業医等による保健指導を実施している		
02 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている		
03 時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を「見える化」している		
04 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		
05 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している		
06 休日の振替又は代休（代償休日）を付与している		
07 安全面・健康面に配慮した、ゆとりのある運行管理を行っている		
08 歩合給の割合を低くしたり累進歩合制を見直したりするなど、賃金体系を見直している		
09 改善基準告示* ¹ や国土交通省告示* ² に関する研修を従業員に行っている		
10 全ての取引で、事前に契約内容を書面で明確にしている		
11 一定距離以上の場合、2人乗務とする		
12 荷主・発注者との契約の見直しを行っている		
13 顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している		
→ (13を選ばれた企業のみ) 要請している協力内容をお選びください。(〇はいくつでも)		
14 高速道路利用料金の支払い	15 手待ち時間の短縮	16 着荷の時間指定の見直し
17 作業場での動線等の見直し	18 その他（具体的に： _____）	
19 荷役作業について、パレットやロールボックスの利用、機械化等に取り組んでいる		
20 中間輸送（中継輸送）や共同輸送を取り入れている		
21 その他（具体的に： _____）		
22 何もしていない・対応を検討中		

※1 自動車運転従事者の、拘束時間・休息期間・運転時間・休日労働などの上限を定めた告示

※2 運転者が所属営業所に出勤（出発）してから所属営業所を退社（帰着）するまでの運行時間は、原則 144 時間以内と定めた告示

★ (3) で「05 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している」を選んでいただいた方にお伺いします。

(4) 貴社では、健康に関する相談又はメンタルヘルスに関する相談の件数を把握していますか。また、把握している場合、相談件数の過去3年間（平成 25、26、27 年度）の動向について該当するものをお選びください。(それぞれについて〇は1つ)

	相談件数の把握の有無		過去3年間の動向
①健康に関する相談	01 把握している→	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	02 把握していない		
②メンタルヘルスに関する相談	01 把握している→	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	02 把握していない		

(5) 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。(○はいくつでも)

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 一般社員の理解・協力が不足している
05 荷主・発注者の理解が不足している	06 利用者（乗客）の理解・協力が不足している
07 どのような取組を行えばよいかわからない	08 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
09 専門的なノウハウが不足している	10 人員不足のため対策を取ることができない
11 労使の取組だけでは解決できない	12 その他（具体的に： _____）

問3-4 健康診断の実施状況についてお伺いします。

(1) 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率は何%ですか。平成27年度の実績をご記入ください※。
(小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)

(_____) %

※ 年2回の受診が義務づけられている特定業務従事者は、2回受診している従業員のみをカウントしてください。なお特定業務従事者とは、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者を指します。

(2) 実施している定期健康診断の内容等について、お答えください。

①実施している健康診断の内容について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 法律で定められた内容を実施している → (3)へ	02 法律で定められた内容以上のことを実施している → ②へ
--------------------------------	-----------------------------------

★①で「02 法律で定められた内容以上のことを実施している」とお答えいただいた方にお伺いします。

②実施している健康診断の内容について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 特定業務従事者以外に対して健康診断を年2回以上実施している
02 特定業務従事者に対して健康診断を年3回以上実施している
03 法律で定められた項目以外の内容を独自に実施している
04 その他（具体的に： _____）

(3) 再検査の通知を受けた従業員に対して、再検査の受診勧奨を行っていますか。(○は1つ)

01 行っている	02 行っていない
----------	-----------

(4) 健康診断の結果、異常の所見があった場合に、医師への意見聴取※を行っていますか。(○は1つ)

01 行っている	02 行っていない
----------	-----------

※ 「医師への意見聴取」とは、労働者の就業区分（例：通常勤務、就業制限、要休業）やその具体的内容に関する意見等を、健康診断の個人票の医師等意見欄に記載してもらうこと等をいいます。

(5) 健康診断結果等を踏まえて事後措置を講じていますか。該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 時間外労働の制限を行っている	02 就業場所の変更を行っている
03 仕事内容の変更（業務量の軽減を含む）を行っている	04 深夜業の回数の変更を行っている
05 休日の付与を行っている	06 保健指導を実施している
07 健康相談を実施している	08 その他（具体的に： _____）
09 特段の措置を講じていない	

問3-5 ストレスチェックの実施状況についてお伺いします。

- (1) 平成27年12月1日以降、全ての「常時使用する労働者^{※1}」に対して、ストレスチェック^{※2}を実施することが事業者^{※3}に法律で義務づけられました。貴社では、平成28年11月30日までにストレスチェックを実施しましたか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

なお、この場合のストレスチェックの実施は、調査票の配布までをいいます。

01	全員に対して実施した
02	一部に対して実施した
03	実施していないが実施予定である
04	実施しておらず、今後も実施する予定はない →問3-6へ

- ※1 次のいずれの要件をも満たす者を指します（一般定期健康診断の対象者と同様です）。
 ①期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約期間により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること
 ②当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者
- ※2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査
- ※3 ただし労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。

★ (1)において「01」～「03」のいずれかを回答いただいた方にお伺いします。

- (2) ストレスチェックの結果、ストレスが高い労働者からの申出に基づく医師による面接指導を実施しましたか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

01	実施した、又は実施中である	02	今後実施予定である
03	実施しなかった又は実施しない予定である。		

★ (1)において「01」～「03」のいずれかをお答えいただいた方にお伺いします。

- (3) ストレスチェックの結果について集団（部、課など）ごとの分析を行いましたか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

01	実施した、又は実施中である	02	今後実施予定である
03	実施しなかった又は実施しない予定である		

問3-6 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況についてお伺いします。

- (1) 面接指導対象者の設定方法について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01	1か月間の時間外・休日労働時間が100時間を超える労働者全員
02	1か月間の時間外・休日労働時間が100時間を超える労働者のうち申し出た者
03	1か月間（又は2～6か月間の平均）の時間外・休日労働時間が80時間を超え100時間未満の労働者全員
04	1か月間（又は2～6か月間の平均）の時間外・休日労働時間が80時間を超え100時間未満の労働者のうち申し出た者
05	その他（具体的に： _____）
06	設定していない

- (2) 平成27年度における、長時間労働をしている従業員に対する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。なお同一の者が、平成27年度中に複数回、面接指導の対象となった場合、その回数をカウントしてください。（例えば、同一の者が3回面接指導の対象となった場合は3人とカウント）

①面接指導を受けた者	()人
②（上記①のうち）1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間超	うち()人
③（上記①のうち）1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間超100時間以下	うち()人
④（上記①のうち）1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間以下	うち()人

(3) 面接指導対象者の要件に該当する従業員全員に対して面接指導を実施しましたか。(○は1つ)

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 01 該当者全員に対して実施した | 02 該当者のうち一部の者に対して実施した |
| 03 該当者はいたが、全く実施しなかった | 04 該当者がいないため実施しなかった |

★ (3) において「02」又は「03」とお答えいただいた方にお伺いします。

(4) 面接指導対象者の要件に該当する者の一部又は全員に面接指導を実施しなかった理由をお選びください。(○はいくつでも)

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 01 面接指導を受ける必要がないと医師が判断したため | 02 医師の確保が難しかったため |
| 03 面接時間を与えられなかったため | 04 経費がかかり過ぎるため |
| 05 その他(具体的に:) | 06 制度を知らなかったため |

(5) 面接指導の結果について、医師への意見聴取を行っていますか。(○は1つ)

- | | |
|----------|-----------|
| 01 行っている | 02 行っていない |
|----------|-----------|

(6) 面接指導結果等を踏まえて、どのような事後措置を講じていますか。該当するものをすべてお選びください。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| 01 時間外労働の制限を行っている | 02 就業場所の変更を行っている |
| 03 仕事内容の変更(業務量の軽減を含む)を行っている | 04 深夜業の回数の変更を行っている |
| 05 休日の付与を行っている | 06 保健指導を実施している |
| 07 健康相談を実施している | 08 その他(具体的に:) |
| 09 特段の措置を講じていない | |

★ (1) において02又は04とお答えいただいた方に伺います。

(7) 平成27年度に時間外・休日労働時間の要件に該当する者のうち、面接指導を申し出た者の割合はどのくらいですか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

- | | | |
|------------------------------|----------------|---------------|
| 01 20%以下 | 02 20%超 40%以下 | 03 40%超 60%以下 |
| 04 60%超 80%以下 | 05 80%超 100%未満 | 06 100% (全員) |
| 07 時間外・休日労働時間の要件に該当する者がいなかった | | |

IV. 休職・退職の状況について

問4 病気による休職者数^{※1}と退職者数^{※2}について、貴社で把握している範囲で結構ですので、それぞれの人数をご記入ください。また、それぞれの過去3年間(平成25、26、27年度)の動向^{※3}について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1) 病気による休職者数と過去3年間の動向

		休職者数 ^{※1}	過去3年間の動向 ^{※3}
正規 雇用者	①病気による休職者	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	②(上記①のうち)脳・心臓疾患	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	③(上記①のうち)精神障害等 ^{※4}	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
非正規 雇用者	④病気による休職者	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑤(上記④のうち)脳・心臓疾患	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑥(上記④のうち)精神障害等 ^{※4}	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向

(2) 病気による退職者数と過去3年間の動向

		退職者数 ^{※2}	過去3年間の動向 ^{※3}
正規 雇用者	①病気による退職者	() 人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	②(上記①のうち)脳・心臓疾患	() 人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	③(上記①のうち)精神障害等 ^{※4}	() 人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
非正規 雇用者	④病気による退職者	() 人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑤(上記④のうち)脳・心臓疾患	() 人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑥(上記④のうち)精神障害等 ^{※4}	() 人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向

※1 「平成28年12月1日現在」の病気による休職者数をご記入ください。

※2 「平成27年4月～平成28年3月」の病気による退職者数をご記入ください。

※3 「平成25、26、27年度」を振り返っていただき、病気による休職者数・退職者数の傾向をご記入ください。

※4 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

V. 過重労働の防止に向けて

問5 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。

VI. 商慣行、経営環境等について

問6-1 貴社では、業務量に比べて人手は足りていると感じますか。また、過去3年間(平成25、26、27年度)の傾向について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

職種	業務量に比した人員不足感	過去3年間の人員不足感の傾向 [※]
①自動車運転従事者	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少
②配車係	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少
③運行管理者	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少
④その他事務職員等	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少

※ 「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味します。

問6-2 従業員の人材確保・離職防止に向けた取組や、従業員への教育・研修などの取組を実施していますか。取り組んでいる場合は、その内容についてもご記入ください。(それぞれについて○は1つ)

(1) 人材確保・離職防止の取組	01 実施している (具体的に:) 02 実施していない
(2) 従業員への教育・研修などの取組	01 実施している (具体的に:) 02 実施していない

問6-3 過去3年間（平成25、26、27年度）に労働基準監督署又は地方運輸局から監督、監査（調査）を受けたことはありますか。（○はいくつでも）

01 労働基準監督署から監督を受けた	02 地方運輸局から監査（調査）を受けた
03 いずれも受けていない	04 分からない

一般乗用旅客自動車運送業（タクシー等）の企業様への質問は以上です。
ご協力ありがとうございました。

**★引き続き、一般貨物自動車運送事業（トラック）の企業様は問6-4を、
一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）、一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）の企業様
は問6-5をお答えください。**

問6-4 トラック運送の商慣行・経済状況等についてお伺いします。

（1）実運送を自社で担っている取引（平成27年度）について、取引の立場（真荷主からみて何番目に受注する立場か）別に、取引件数に占めるおおよその割合をお答えください。

1番目（元請）	2番目（一次下請け）	3番目以降（二次下請け以降）
() %	() %	() %

※ 合計が100%になるように空欄に数字を記載してください。

（2）赤字が発生しない水準の運賃・料金を収受できている取引はどの程度ありますか。取引件数に占めるおおよその割合をお答えください。（○は1つ）

01 20%以下	02 20%超 40%以下	03 40%超 60%以下	04 60%超 80%以下
05 80%超 100%未満	06 100%		

（3）取引慣行として、荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項について、該当するものすべてをお選びください。（○はいくつでも）

01 契約外の検品・商品の仕分け等の附随作業を要請される	02 契約外の荷役作業を要請される
03 契約外の付加的な運送を要請される	04 無理な到着時間を要請される
05 理不尽に損賠賠償の負担・物品の購入を要請される	06 荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する
07 その他（具体的に：)	

問6-5 乗合バス・貸切バスによる輸送の経営状況等についてお伺いします。

（1）赤字が発生しない水準の運賃・料金を収受できている取引はどの程度ありますか。取引件数に占めるおおよその割合をお答えください。（○は1つ）

01 20%以下	02 20%超 40%以下	03 40%超 60%以下	04 60%超 80%以下
05 80%超 100%未満	06 100%		

（2）以下の①～③について、過去3年間（平成25、26、27年度）の状況をお選びください。（それぞれについて○は1つ）

①始発便の時間	01 遅くなった	02 変わらない	03 早まった
②最終便の時間	01 遅くなった	02 変わらない	03 早まった
③運行本数	01 増えた	02 変わらない	03 減った

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

平成28年度厚生労働省労働基準局委託事業
【運送業】従業員の労働時間と働き方に関する調査（労働者票）

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

○ 調査へのご協力をお願い

- ・近年、労働者が長時間労働やストレスを原因として健康障害を発症することが、社会にとって大きな問題となっています。一方、労働者の過重労働の状況や、過重労働の健康への影響等の実態は、必ずしも十分に把握されていません。
- ・そこで、過重労働等に関する実態を把握することを目的として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、過重労働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。
- ・本調査結果はとりまとめの上、本年4月以降に厚生労働省のホームページ上で公表する予定です。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、ご所属先やご回答者様が特定される形で公表されることはございません。
- ・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、協力しないことによって不利益を被ることはございません。
- ・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。

○ ご記入に当たって

- ・あてはまる番号を○（マル）で囲んでください。
- ・数値を記入する欄で、該当するものがない場合には「0（ゼロ）」とご記入ください。
- ・特に断りのない限り、平成28年12月1日現在の状況についてお答えください。

○ 回収方法

- ・お手数をおかけいたしますが、平成29年1月23日（月）までに、ご自身で返信用封筒（切手不要）に封入の上、ご自身でポストに投函してください。

○ お問い合わせ先

 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
担当： 西山・志岐・嘉藤
TEL：0120-145-277（平日：10時～17時）
FAX：03-5281-5443

I. あなたご自身について

問1 あなたの性別・年齢をお答えください。

(1) 性別	01 男性	02 女性
(2) 年齢	() 歳	

問2 あなたの雇用形態をお答えください。（○は1つ）

01 正社員（フルタイム）	02 短時間正社員 ^{※1}	03 パートタイマー（短時間） ^{※2}
04 パートタイマー（その他）	05 アルバイト	06 派遣社員
07 契約社員	08 嘱託社員	09 その他（具体的： ）

※1 無期労働契約を結んでいる者であって、フルタイムの正社員よりも1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者

※2 フルタイムの正社員よりも1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者（※1を除く）

問3 現在の勤務先（法人）での勤務年数、及び自動車運転従事者（ドライバー）としての通算経験年数※をお答えください。

(1) 現在の勤務先の勤務年数	() 年 () か月
(2) ドライバーとしての通算経験年数	() 年 () か月

※ 仕事として自動車運転に従事している経験年数をお答えください。仕事外（家庭など）での運転は含みません。

問4 最終学歴をお答えください。（○は1つ）

01 中学校卒	02 高等学校卒	03 短期大学・高等専門学校卒
04 大学卒	05 大学院修了	06 その他

問5 配偶者の有無をお答えください。配偶者がいる場合、配偶者の就業状況について、最も近いものをお答えください。（それぞれについて○は1つ）

(1) 配偶者の有無	01 あり →(2)へ	02 なし →問6へ
(2) 配偶者の就業状況	01 収入のある仕事をしている（フルタイム） 02 収入のある仕事をしている（パートタイム） 03 収入のある仕事はしていない	

問6 子どもの有無をお答えください。（○はいくつでも）

01 就学前の子どもがいる	02 小学生の子どもがいる	03 中学生の子どもがいる
04 高校生以上の在学中の子どもがいる	05 学校を卒業した子どもがいる	06 その他の子どもがいる
07 子どもはいない		

問7 育児休業制度の利用の有無をお答えください。（○は1つ）

01 利用している	02 利用していない
-----------	------------

問8 介護の状況をお答えください。（○はいくつでも）

01 介護をしている（同居）	02 介護をしている（別居）	03 介護はしていない
----------------	----------------	-------------

問9 介護休業制度利用の有無をお答えください。（○は1つ）

01 利用している	02 利用していない
-----------	------------

問10 主たる家計の維持（支持）者をお答えください。（○は1つ）

01 あなたご自身	02 あなた以外の家族・親族	03 その他
-----------	----------------	--------

問11 主に従事している仕事をお選びください。複数の仕事に従事している場合は、最も従事している時間が長い仕事をお選びください。（○は1つ）

トラック	01 泊付き貨物輸送のトラック運転者	02 日帰り貨物輸送のトラック運転者
	03 泊付き及び日帰りの両方を担当するトラック運転者	
	04 その他のトラック運転者（具体的に：)	
バス	05 路線バス（都市内）の運転者	06 長距離路線バス（都市間）の運転者
	07 貸切観光用バスの運転者	08 その他のバス運転者（具体的に：)
タクシー	09 タクシー運転者	10 ハイヤー運転者

問 12 あなたの賃金・収入についてお伺いします。

(1) あなたご自身の平成 27 年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)の収入をお答えください。(○は 1 つ)

01 100 万円未満	02 100 万円以上 130 万円未満	03 130 万円以上 200 万円未満
04 200 万円以上 400 万円未満	05 400 万円以上 600 万円未満	06 600 万円以上 800 万円未満
07 800 万円以上 1,000 万円未満	08 1,000 万円以上	09 分からない

(2) あなたに適用されている賃金体系についてお伺いします。

①あなたに適用されている賃金体系をお選びください。(○は 1 つ)

01 固定給(基本給)のみ →問 13 へ	02 固定給(基本給)と歩合給・各種手当 →(3)・(4)へ	03 歩合給のみ(完全歩合給) →(3)へ
--------------------------	-----------------------------------	--------------------------

★(2)で「02 固定給(基本給)と歩合給・各種手当」又は「03 歩合給のみ(完全歩合給)」とお答えいただいた方にお伺いします。

(3) 歩合給について、累進歩合制度*が適用されていますか。(○は 1 つ)

01 適用されている	02 適用されていない
------------	-------------

※ 運賃収入の高低によって、歩合率(歩率)が一気に変動する制度をいいます。例えば、「1か月の全運賃収入が 40 万円以下であれば、固定給と全運賃収入の 40%の合計が賃金となり、1か月の運賃収入が 40 万円を超えると、固定給と全運賃収入の 50%の合計が賃金になる」賃金体系が挙げられます。

★(2)で「02 固定給(基本給)と歩合給・各種手当」とお答えいただいた方にお伺いします。

(4) 賃金に占める固定給(基本給)の割合はどの程度ですか。(○は 1 つ)

01 20%未満	02 20%以上 40%未満	03 40%以上 60%未満
04 60%以上 80%未満	05 80%以上	

問 13 労働組合加入の有無をお答えください。(○は 1 つ)

01 労働組合があり、加入している
02 労働組合はあるが、加入していない
03 労働組合はないが、会社と労働条件等を話し合う従業員組織がある
04 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
05 分からない

II. あなたの働き方について

問 14 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。(○は 1 つ)

01 通常の勤務時間制度	02 変形労働時間制*	03 その他(具体的に:)
--------------	-------------	----------------

※ 1か月単位の変形労働時間制や1年単位の変形労働時間制などがあります。

<1か月単位の変形労働時間制>(労働基準法第 32 条の 2)

労使協定又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、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。

<1年単位の変形労働時間制>(労働基準法第 32 条の 4)

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、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。

問 15 交替制勤務^{※1}・深夜勤務^{※2}の有無をお答えください。(○はいくつでも)

01 交替制勤務がある	02 深夜勤務がある	03 いずれも該当しない
-------------	------------	--------------

※1 交替制勤務とは、勤務時間帯が複数あり、組ごと又は労働者ごとに勤務時間帯が周期的に交替する業務をいいます。組ごと又は労働者ごとに勤務時間帯が固定されている場合は、交替制勤務には該当しません。

※2 深夜勤務とは、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）をいいます。(労働基準法第37条)

問 16 1週間当たりの所定労働時間[※]をお答えください。

() 時間/週

※ 会社の就業規則などで決められた労働時間をいいます。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ます。

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。

問 17 あなたの労働時間について、過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、当てはまるおおよその値をご記入ください。なお1日とは「始業から起算した24時間」を指します。

	(1) 平均的な1か月 又は1日	(2) 最も拘束時間が長 かった1か月又は1日
① 1か月の拘束時間 ^{※1}	約()時間	約()時間
② 1か月の労働時間 ^{※2} (時間外労働、休日労働時間を含む)	約()時間	約()時間
③ 1日の拘束時間	約()時間	約()時間
④ 1日の運転時間	約()時間	約()時間
⑤ 連続運転時間	約()時間	約()時間

※1 拘束時間とは、始業から終業までの時間を意味し、休憩時間(仮眠時間を含む)を含めた時間のことをいいます。

※2 労働時間には、運転時間、整備時間、手待ち時間(荷待ち、客待ちなど)など、休憩時間以外の時間が含まれます。(拘束時間から休憩時間(仮眠時間を含む)を除いた時間です。)

問 18 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、

(1) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数[※]をご記入ください。

(2) 最も深夜勤務回数の多かった月と、その月の深夜勤務回数[※]をご記入ください。

(1) 平均的な1か月の 深夜勤務回数	(2) 最も深夜勤務回数の多かった月の深夜勤務回数	
() 回/月	深夜勤務回数が最多だった月(1月～12月から選び記入)	() 月
	上記の月における深夜勤務回数	() 回/月

※ 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37条)
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。

問 19 あなたに適用されている週休日をお答えください。

01 4週4休	02 4週5休	03 4週6休	04 4週7休
05 4週8休	06 その他(具体的に:)		

問 20 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、

(1) 平均的な1か月当たりの休日出勤回数[※]をご記入ください。

(2) 最も休日出勤回数の多かった月と、その月の休日出勤回数[※]をご記入ください。

(1) 平均的な1か月の 休日出勤回数	(2) 最も休日出勤回数が多かった月における休日出勤回数	
() 回/月	休日出勤回数が最多だった月(1月～12月から選び記入)	() 月
	上記の月における休日出勤回数	() 回/月

※(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
週休2日制(4週8休)の企業であって、休日出勤が全くなかった場合: 0回/月

問 21 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由をお答えください。（○はいくつでも）

01 人員が足りないため	02 業務の繁閑の差が激しいため
03 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため（具体的に：_____）	
04 仕事の締切や納期が短いため	05 予定外の仕事が発生的に発生するため
06 後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当しているため	07 残業を前提に、仕事を割り当てられているため
08 高いノルマが課せられているため	09 社員間の業務の平準化ができていないため
10 会議・打ち合わせが多いため	11 仕事の質にこだわりがあるため
12 スケジュール管理能力が不足しているため	13 周囲に気兼ねして帰りづらいため
14 残業手当等を増やし、収入を確保するため	15 スキル・技術を磨くため
16 取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	17 取引先の都合で手待ち時間が発生するため
18 欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	19 その他（具体的に：_____）
20 所定外労働はない	

問 22 労働時間の把握方法についてお伺いします。

（1）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。（○は1つ）

01 タイムカードやICカード、運行記録計などの客観的な方法で把握されている
02 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
03 あなた自身による自己申告に基づいて把握されている
04 特に把握されていない
05 その他（具体的に：_____）

★（1）で「01」～「03」とお答えいただいた方にお伺いします。

（2）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。（○は1つ）

01 実労働時間は正確に把握されている
02 実労働時間は概ね正確に把握されている
03 実労働時間はあまり正確に把握されていない
04 実労働時間は全く把握されていない

※ 実労働時間とは、早出・居残り（残業）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。

★（2）で「03」又は「04」とお答えいただいた方にお伺いします。

（3）あなたの実労働時間が、会社に正確に把握されていない理由をお答えください。（○は1つ）

01 上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから
02 自分自身で記録する実労働時間を調整するから
03 その他（具体的に：_____）

問 23 過去1年間（平成27年12月～平成28年11月）において、サービス残業をせざるを得ないことはありましたか。（○は1つ）

01 あった →平均（_____）時間／月	02 なかった
-----------------------	---------

問 24 直近1か月間（平成28年11月）の状況についてお伺いします。①～⑤のそれぞれについて、最も近いものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

①1か月の時間外労働	01 ない又は適当	02 多い	03 非常に多い
②不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	01 少ない	02 多い	
③出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）	01 ない又は小さい	02 大きい	
④深夜勤務に伴う負担	01 ない又は小さい	02 大きい	03 非常に大きい
⑤休憩・仮眠の時間数及び施設	01 適切である	02 不適切である	

問 25 所定外労働（早出・居残り等の残業）を含めた労働時間に対する希望をお答えください。（○は1つ）

01 今より減らしたい	02 今のままで良い	03 今より増やしたい
-------------	------------	-------------

問 26 あなたの職場ではハラスメント※がありますか。（○はいくつでも）

01 ハラスメントを受けている	02 自分以外の職員がハラスメントを受けている
03 ハラスメントはない	

※ 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、不快な思いをさせたりすることをいいます。

問 27 客・荷主などからの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、どの程度ありますか。（○は1つ）

01 よくある	02 たまにある	03 あまりない	04 ほぼない
---------	----------	----------	---------

問 28 あなたの仕事について、最も当てはまるものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
(1) 非常にたくさんの仕事をしなければならない	01	02	03	04
(2) 時間内に仕事が処理しきれない	01	02	03	04
(3) 一生懸命働かなければならない	01	02	03	04
(4) 自分のペースで仕事ができる	01	02	03	04
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	01	02	03	04
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	01	02	03	04

問 29 現在の職場の上司や同僚について最も当てはまるものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	非常に	かなり	多少	全くない
(1) 上司に気楽に話ができる	01	02	03	04
(2) 職場の同僚に気軽に話ができる	01	02	03	04
(3) 上司が困った時に、頼りになる	01	02	03	04
(4) 職場の同僚が困った時に、頼りになる	01	02	03	04
(5) 上司に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる	01	02	03	04
(6) 職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる	01	02	03	04

問 30 次の(1)、(2)の別に、該当するものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	小さい	大きい	非常に大きい
(1) 仕事についての精神的負担	01	02	03
(2) 仕事についての身体的負担	01	02	03

問 31 現在の仕事の継続意思についてお答えください。

(1) 今の職場で、今後も働き続けたいと思いますか。最も近いものをお選びください。(○は1つ)

01 思う →問 32 へ	02 思わない → (2) へ
---------------	-----------------

★ (1) で「02 思わない」とお答えいただいた方にお伺いします。 ←.....

(2) 具体的な理由について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 収入が低い	02 労働時間・拘束時間が長い
03 休みが少ない	04 職場内の人間関係になじめない
05 身体的な健康状態がすぐれない	06 精神的な健康状態がすぐれない
07 自分の持つ経験やスキルを發揮できない	08 経験やスキルの向上につながらない
09 社会保険がない又は十分でない	10 身分が安定しない
11 将来のキャリアパスが見えてこない	12 家庭の事情のため (13 を除く)
13 家族等の介護のため	14 その他 (具体的に:)

問 32 平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の間の工作中 (運転中や荷扱い中) に、人身事故^{※1}やヒヤリハット^{※2}を経験したことはありますか (○は1つ)。経験がある場合には、それぞれの回数についてもお答えください。

(1) 人身事故 ^{※1}	01 ある → () 回/年	02 ない
(2) ヒヤリハット ^{※2}	01 ある → 約 () 回/年	02 ない

※1 車両等の交通による人の死傷

※2 交通事故や作業中に怪我をしそうになりかけて、「ヒヤリ」としたり「ハッ」としたりすること

問 33 職場関係者以外で、あなたの周りに仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる人はいますか。(○は1つ)

(1) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族	01 いる	02 いない
(2) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる友人	01 いる	02 いない

Ⅲ. 休暇の取得状況について

問 34 年次有給休暇の付与日数・取得日数についてお答えください。

(1) 平成 27 年度 (平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月) 又は平成 27 年の年間新規付与日数^{※1} (前年度からの繰り越し分を除く。)をお答えください。

(2) 平成 27 年度 (平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月) 又は平成 27 年にあなたが取得した年次有給休暇の日数^{※2}をお答えください。

(1) 平成 27 年度の年間新規付与日数	(2) 平成 27 年度の取得日数
() 日	() 日

※1 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。

※2 取得日数がない場合は「0」と記入してください。

問 35 年次有給休暇の主な取得理由をお答えください。(○はいくつでも)

01 体調不良のため	02 自身の通院のため	03 家族の介護や看護のため
04 家事・育児のため	05 子どもの行事参加のため	06 休養やレジャー、余暇のため
07 趣味・稽古事のため	08 仕事に関する自己啓発のため	09 その他 (具体的に:)

問 36 年次有給休暇を取得しにくい理由をお答えください。(○はいくつでも)

01 職場の同僚等に迷惑になるため	02 仕事量が多く取得する余裕がないため
03 休む間に引き継いでくれる人がいないため	04 周囲の人が取得しておらず、取りにくい
05 上司が年休取得に対して消極的であるため	06 査定や人事考課への影響が心配であるため
07 病気や急用対応に残しておきたい	08 その他(具体的に:)

IV. あなたの生活等について

問 37 昨年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)、勤め先において定期健康診断[※]を受診しましたか。(○は 1 つ)

01 受診した	02 受診していない
---------	------------

※ 次に挙げるもののみ受診した場合は「02 受診していない」とご回答ください。
がん検診、妊産婦健診、歯の健康診査、病院や診療所で行う診療としての検査。

問 38 長時間労働者(時間外・休日労働時間が一定の基準を超える労働者等)を対象とした医師による面接指導の実施状況についてお答えください。

(1) 昨年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)、勤め先において長時間労働者を対象とした医師による面接指導を受けましたか。(○は 1 つ)

01 受けた	02 受けなかった → (2) へ
--------	-------------------

★ (1) で「02」とお答えいただいた方にお伺いします。 ←

(2) 面接指導を受けなかった理由は何ですか。最も当てはまる理由をお選びください。(○は 1 つ)

01 面接指導の要件を満たす長時間労働がなかったため
02 長時間労働はあったが、勤め先が面接指導を実施していなかったため
03 長時間労働はあったが、業務が忙しく面接指導を受ける時間がとれなかったため
04 長時間労働はあったが、疲労の蓄積を感じていなかったため
05 長時間労働はあったが、面接指導を受けても就業上の措置(時間外労働の制限等)が期待できなかったため
06 長時間労働はあったが、面接指導を受けたことによる不利益取扱いに不安があったため
07 長時間労働はあったが、面接指導結果等の情報管理にプライバシー面で不安があったため
08 自らの時間外・休日労働の時間数を確認できる仕組みがなかったため
09 その他(具体的に:)

問 39 あなたは現在、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害[※]の疾患を有していますか。差し支えない範囲でご回答ください。(○はいくつでも)

01 脳血管疾患を有している	02 心臓疾患を有している
03 精神障害 [※] を有している	04 その他の疾患を有している(具体的に:)
05 特に疾患は有していない	

※ 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

問 40 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、

(1) 平均的な「勤務日1日」の生活時間^{※1}をご記入ください。

(2) 平均的な「休日1日」の生活時間^{※2}をご記入ください。

	(1)勤務日1日	(2)休日1日
①通勤時間(往復)	()時間()分	—
②家事労働	()時間()分	()時間()分
③睡眠	()時間()分	()時間()分

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

問 41 勤務日における睡眠時間についてお伺いします。

(1) 勤務日における睡眠時間は足りていますか。(○は1つ)

(2) 上記(1)で「03 どちらかと言えば足りていない」又は「04 足りていない」と回答した場合、その理由についてお選びください。(○はいくつでも)

(1) 睡眠時間	(2) 足りていない理由
01 足りている	01 通勤時間が長いため
02 どちらかと言えば足りている	02 勤務時間が長いため
03 どちらかと言えば足りていない	03 業界団体、商業組合、地域の会合等へ参加するため
04 足りていない	04 帰宅後も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応などで拘束されるため
	05 仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため
	06 ノルマが気になり、寝付けなため
	07 自己啓発活動に時間を要するため
	08 育児・介護に時間を要するため
	09 育児・介護以外の家事労働(炊事・洗濯等)に時間を要するため
	10 その他(具体的に:)

問 42 休日における睡眠時間についてお伺いします。

(1) 休日における睡眠時間は足りていますか。(○は1つ)

(2) 上記(1)で「03 どちらかと言えば足りていない」又は「04 足りていない」と回答した場合、その理由についてお選びください。(○はいくつでも)

(1) 睡眠時間	(2) 足りていない理由
01 足りている	01 休日も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応等で拘束されるため
02 どちらかと言えば足りている	02 仕事のことが頭から離れず落ち着かないため
03 どちらかと言えば足りていない	03 自己啓発活動に時間を要するため
04 足りていない	04 育児・介護に時間を要するため
	05 育児・介護以外の家事労働(炊事・洗濯等)に時間を要するた
	06 その他(具体的に:)

問 43 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は足りていますか。(○は1つ)

01 足りている	02 どちらかと言えば足りている
03 どちらかと言えば足りていない	04 足りていない

問 44 仕事によって、以下に挙げるような生活習慣に対する影響は生じていますか。該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 早食いするようになった	02 就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった
03 夕食後に間食をとるようになった	04 1日に3回食べないようになった
05 運動する機会が減った	06 その他(具体的に:)
07 特に影響は生じていない	

問 45 最近1か月(平成28年11月)の自覚症状について、(1)～(13)の各項目に対して最も当てはまるものを選択してください。(それぞれについて○は1つ)

	ほとんどない	時々ある	よくある
(1) イライラする	01	02	03
(2) 不安だ	01	02	03
(3) 落ち着かない	01	02	03
(4) ゆううつだ	01	02	03
(5) よく眠れない	01	02	03
(6) 体の調子が悪い	01	02	03
(7) 物事に集中できない	01	02	03
(8) することに間違いが多い	01	02	03
(9) 工作中、強い眠気に襲われる	01	02	03
(10) やる気が出ない	01	02	03
(11) へとへとだ(運動後を除く)	01	02	03
(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	01	02	03
(13) 以前とくらべて、疲れやすい	01	02	03

問 46 「過去半年間(平成28年6月～11月)の状況」についてお伺いします。

(1) 業務や業務以外に、ストレスや悩みを感じたことがありますか。(○は1つ)

(2) (1)で「01 ある(あった)」と回答した場合には、その具体的内容について該当するものをすべてお選びください。(○はいくつでも)

(1) ストレスや悩み	(2) ストレスや悩みの内容																	
01 ある(あった)...	<table border="1"> <tr> <td>01 長時間労働の多さ</td> <td>02 休日・休暇の少なさ</td> </tr> <tr> <td>03 売上・業績等</td> <td>04 利用客からの苦情等</td> </tr> <tr> <td>05 職場の人間関係</td> <td>06 職場でのハラスメント</td> </tr> <tr> <td>07 仕事での精神的な緊張・ストレス</td> <td>08 職場の不十分な健康管理体制</td> </tr> <tr> <td>09 客・取引業者等との折衝・調整</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 その他(具体的に:)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11 業務に関連するストレスや悩みは特にない</td> <td></td> </tr> </table>		01 長時間労働の多さ	02 休日・休暇の少なさ	03 売上・業績等	04 利用客からの苦情等	05 職場の人間関係	06 職場でのハラスメント	07 仕事での精神的な緊張・ストレス	08 職場の不十分な健康管理体制	09 客・取引業者等との折衝・調整		10 その他(具体的に:)		11 業務に関連するストレスや悩みは特にない			
01 長時間労働の多さ			02 休日・休暇の少なさ															
03 売上・業績等			04 利用客からの苦情等															
05 職場の人間関係			06 職場でのハラスメント															
07 仕事での精神的な緊張・ストレス			08 職場の不十分な健康管理体制															
09 客・取引業者等との折衝・調整																		
10 その他(具体的に:)																		
11 業務に関連するストレスや悩みは特にない																		
02 ない(なかった)			<table border="1"> <tr> <td>01 自身の病気やけが</td> <td>02 通院・治療の時間の確保</td> </tr> <tr> <td>03 育児や介護の負担</td> <td></td> </tr> <tr> <td>04 家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>05 仕事・家庭以外の人間関係</td> <td>06 経済的な悩み</td> </tr> <tr> <td>07 事件・事故、災害の体験</td> <td>08 住環境の変化(引っ越しや騒音、同居等)</td> </tr> <tr> <td>09 その他(具体的に:)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10 業務関連以外のストレスや悩みは特にない</td> <td></td> </tr> </table>		01 自身の病気やけが	02 通院・治療の時間の確保	03 育児や介護の負担		04 家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)		05 仕事・家庭以外の人間関係	06 経済的な悩み	07 事件・事故、災害の体験	08 住環境の変化(引っ越しや騒音、同居等)	09 その他(具体的に:)		10 業務関連以外のストレスや悩みは特にない	
01 自身の病気やけが					02 通院・治療の時間の確保													
03 育児や介護の負担																		
04 家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)																		
05 仕事・家庭以外の人間関係	06 経済的な悩み																	
07 事件・事故、災害の体験	08 住環境の変化(引っ越しや騒音、同居等)																	
09 その他(具体的に:)																		
10 業務関連以外のストレスや悩みは特にない																		

(3) 過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等[※]の発症や悪化の不安を感じたことはありますか（感じていますか）。差し支えない範囲でご回答ください。（○はいくつでも）

01 脳血管疾患	02 心臓疾患	03 精神障害等 [※]
04 その他疾患	05 いずれの不安も感じたことはない	

※ 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

V. その他：関連法令の認知度

問 47 以下の（１）～（５）の各項目について、該当するものをお選びください。（それぞれについて○は１つ）
なお、（５）はトラック運送業に従事している方のみお答えください。

	聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	聞いたことはあるが、内容は理解していない	聞いたことはなかった、知らなかった
（１）労働基準法 ※労働時間や賃金、休日等について、最低限の労働条件を定めた法律	01	02	03
（２）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）	01	02	03
（３）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 年間での取組について定めたもの（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）	01	02	03
（４）自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示） ※自動車運転従事者の、拘束時間・休息期間・運転時間・休日労働などの上限を定めた告示	01	02	03
（５）【トラック運送業の自動車運転従事者のみ】 貨物自動車運送事業の事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準（国土交通省告示） ※運転者が所属営業所に出勤（出発）してから所属営業所を退社（帰着）するまでの運行時間は、原則 144 時間以内と定めた告示	01	02	03

問 48 あなたは「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」を知っていますか。（○は１つ）

01 知っていた	02 知らなかった
----------	-----------

※ <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

時間外・休日労働時間が月 45 時間を超えると健康障害のリスクが高まります。

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事の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。

質問は以上です。ご協力誠にありがとうございました。

平成28年度厚生労働省労働基準局委託事業
【**外食産業**】従業員の仕事時間と働き方に関する調査（企業票）

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

○ 調査へのご協力をお願い

- ・ 企業で働く従業員が過重負荷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損失です。
- ・ 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、政府の施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いたします。
- ・ 本調査結果はとりまとめの上、本年4月以降に厚生労働省のホームページ上で公表する予定です。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、企業名やご回答者様が特定される形で公表されることはございません。
- ・ 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行います。
- ・ 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、企業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企業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。
- ・ 数値を記入する欄で、該当するものがない場合には「0（ゼロ）」とご記入ください。
- ・ 特に断りのない限り、平成28年12月1日現在の状況についてお答えください。
- ・ 回答期限：平成29年1月23日（月）までに同封の返信用封筒（切手不要）にて、ご投函ください。

○ お問い合わせ先

MIZUHO 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
担当： 西山・志岐・嘉藤
TEL：0120-145-277（平日：10時～17時）
FAX：03-5281-5443

★ご回答内容について照会をさせていただく場合がございますので、差し支えない範囲で、ご回答者様の連絡先をご記入ください。

★メールアドレスをご記入いただいた場合には、調査結果がまとめ次第、報告書が掲載されるWebページのURLをご案内致します。

ご氏名		電話番号	
企業名・部署名		メールアドレス	

I. 貴社の概要について

問1-1 本社所在地をご記入ください。

() 都・道・府・県

問1-2 貴社の主たる事業の業種として該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 食堂、レストラン※1	02 専門料理店※2	03 そば・うどん店
04 すし店	05 酒場、ビヤホール店※3	06 バー、キャバレー、ナイトクラブ
07 喫茶店	08 その他の飲食店※4	

- ※1 主として主食となる各種の料理品をその場所で飲食させるもの。(例：大衆食堂、定食屋、ファミリーレストラン等)
ただし、中華料理のみ提供するファミリーレストランなど、特定の料理をその場所で飲食させるものは「02 専門料理店」に該当します。
- ※2 特定の料理をその場で飲食させるもの。(例：日本料理店、料亭、中華料理店、ラーメン店、焼き肉店、フランス料理店、イタリア料理店、スパゲティ店、カレー料理店、井もの店、ぎょうざ(餃子)店等)
- ※3 主として酒類及び料理をその場所で飲食させるもの。(例：大衆酒場、居酒屋、焼き鳥屋、おでん屋、もつ焼屋、ダイニングバー、ビヤホール)
- ※4 ハンバーガー店、お好み焼き・焼きそば・たこ焼店、その他分類されない飲食店(例：大福屋、今川焼屋、ところ天屋、甘味処、アイスクリーム店、サンドイッチ専門店、フライドチキン店、ドーナツ店)

問1-3 従業員数、エリアマネージャー・スーパーバイザー(以下「スーパーバイザー等」と記載)、店長、店舗従業員の人数についてご記入ください。

	全体※1			うち正規雇用者数※2		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
① 従業員数	人	人	人	人	人	人
② (上記①のうち)スーパーバイザー等	人	人	人	人	人	人
③ (上記①のうち)店長	人	人	人	人	人	人
④ (上記①のうち)店舗従業員	人	人	人	人	人	人

- ※1 『パート・アルバイト』、『派遣社員』等の非正規雇用従業員を含めた従業員数
※2 直接雇用であり、雇用期間に定めがなく、フルタイムの従業員

問1-4 従業員について、以下の事項をご記入ください。

	正規雇用者	非正規雇用者
①平均年齢 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 歳	() 歳
②平均勤続年数 (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 年	() 年
③平成 25、26、27 年度の新規学卒者の新入社員採用者数の合計	() 人	/
④上記③のうち離職者数	() 人	
⑤平成 25、26、27 年度の新規採用者数の合計	/	() 人
⑥上記⑤のうち離職者数		() 人
⑦平成 25、26、27 年度の中途採用者数の合計	() 人	/

問1-5 売上・利益・賃金の動向について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

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	03 未開業	
③前々期の経常利益	01 黒字	02 赤字	03 未開業	
④3期前の経常利益	01 黒字	02 赤字	03 未開業	
⑤直近3期の賃金の動向	01 増加傾向	02 減少傾向	03 増減を繰り返す	04 横ばい

問1-6 労働組合の有無について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 従業員の過半数で組織する労働組合(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(具体的に:)

Ⅱ. 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。

	(1) 正規雇用者	(2) 非正規雇用者
① スーパーバイザー等	() 時間 () 分/週	
② 店長	() 時間 () 分/週	() 時間 () 分/週
③ 店舗従業員	() 時間 () 分/週	() 時間 () 分/週

* 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伺いします。

(1) 時間外労働協定を締結していますか。(○は1つ)

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

★ (1) で「01 締結している」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 時間外労働協定を締結している事業場について、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。)

① 1日について	() 時間/日	
② 1日を超えて3か月以内の期間について (該当するものを全て選び、時間をご記入ください。)	() 時間/週	() 時間/2週
	() 時間/4週	() 時間/月
③ 年間(1年間)について	() 時間/2か月	() 時間/3か月
	() 時間/年	

(3) 特別条項付き協定*を締結していますか。

01 締結している → (4) へ	02 締結していない → 問2-3 へ
-------------------	---------------------

* 特別条項付き協定とは、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別な事業」が生じた場合に限り、限度時間を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨を定めた協定をいいます。

★ (3) で「01 締結している」とお答えいただいた方にお伺いします。

(4) 特別条項付き協定で締結している特別延長時間についてご記入ください。(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。)

① 1日を超えて3か月以内の期間について(該当するものを選び、時間をご記入ください。)	() 時間/1か月
	() 時間/2か月
	() 時間/3か月
	() 時間/(その他の期間があれば具体的に:)
② 年間(1年間)について	() 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伺いします。

(1) 休日労働に係る労使協定を締結していますか。(○は1つ)

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

★ (1) で「01 締結している」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 休日労働に係る労使協定を締結している事業場において、労働させることのできる休日の日数をご記入ください。(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。)

() 日/月

問2-4 労働時間の把握の方法について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

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	タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握している
03	従業員による自己申告に基づいて把握している
04	特に把握していない
05	その他(具体的に: _____)

問2-5 所定外労働[※]を行う場合の手続きについて、該当するものをお選びください。(○は1つ)

01	本人の意思や所属長(上司)の指示に関わりなく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	その他(具体的に: _____)

※ 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。

問2-6 時間外労働時間[※]についてお伺いします。

※ 時間外労働時間とは、法定労働時間(原則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) 平均的な月における1人当たりの月間時間外労働時間について、正規雇用者・非正規雇用者別に該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

正規雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		
非正規雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		

(2) 昨年度(平成27年度)で、1か月の時間外労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間について、正規雇用者・非正規雇用者別に該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

正規雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		
非正規雇用者	01	10時間以下	02	10時間超 20時間以下	03	20時間超 30時間以下
	04	30時間超 45時間以下	05	45時間超 60時間以下	06	60時間超 80時間以下
	07	80時間超 100時間以下	08	100時間超		

(3) 平成28年11月の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。

正規雇用者	①	45時間超の者の人数	()人
	②	(上記①のうち)80時間超の者の人数	()人
	③	(上記①のうち)100時間超の者の人数	()人
非正規雇用者	④	45時間超の者の人数	()人
	⑤	(上記④のうち)80時間超の者の人数	()人
	⑥	(上記④のうち)100時間超の者の人数	()人

問2-7 所定外労働が発生するのはなぜですか。職種ごとに該当するものをすべてお選びください。(○はいくつでも)

	スーパー バイザー等	店長	店舗 従業員
01 人員が足りないため	01	01	01
02 業務の繁閑の差が激しいため	02	02	02
03 仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため (具体的に:)	03	03	03
04 仕事の締切や納期が短いため	04	04	04
05 予定外の仕事が発生的に発生するため	05	05	05
06 後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	06	06	06
07 残業を前提として、仕事を割り当てているため	07	07	07
08 従業員のノルマを高く設定しているため	08	08	08
09 社員間の業務の平準化ができていないため	09	09	09
10 会議・打ち合わせが多いため	10	10	10
11 従業員自身が仕事の質を高めようとしているため	11	11	11
12 従業員のスケジュール管理能力が不足しているため	12	12	12
13 従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	13	13	13
14 従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	14	14	14
15 従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	15	15	15
16 担当店舗が複数あり(担当エリアが広大で)、業務が多いため	16	16	16
17 欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	17	17	17
18 担当店舗の店長・従業員対応(巡回・指導等)が頻発するため	18	18	18
19 客対応が長引くため(例:閉店時間でも客が帰らない等)	19	19	19
20 その他(具体的に:)	20	20	20
21 所定外労働はない	21	21	21

問2-8 正規雇用者の状況についてお伺いします。

(1) 正規雇用者の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平成27年度の1人当たりの月平均休日労働日数 [※] (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 日/月
②平成27年度における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年間の正規雇用者の休日労働日数の合計(延べ日数)」÷「正規雇用者数」÷12

(2) 正規雇用者の深夜業の状況について、以下の数値をご記入ください。

①所定労働時間内に深夜業が含まれる者の割合(小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() %
②(上記①のうち)交替勤務の割合 ^{※1} (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() %
③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 ^{※2} (小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)	() 回/月
④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	() 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「交替勤務」の割合(%)

※2 「過去1年間の正規雇用者数の深夜業の合計回数(延べ回数)」÷「正規雇用者数」÷12

(3) 正規雇用者の昨年度（平成 27 年度又は平成 27 年）の年次有給休暇取得状況について、数値をご記入ください。

① 1人当たりの平均年次有給休暇付与日数（小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください）	() 日
② 1人当たり平均年次有給休暇取得日数（小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください）	() 日
③ 年次有給休暇取得日数が最多の者の取得日数	() 日
④ 年次有給休暇取得日数が最少の者の取得日数	() 日

(4) 正規雇用者に対する、年次有給休暇の計画的付与制度はありますか。(○は1つ)

01 ある →付与日数 () 日/年	02 ない	03 わからない
---------------------	-------	----------

Ⅲ. 従業員の過重労働防止のための取組について

問3-1 従業員の過重労働防止に向けた考え方についてお伺いします。

(1) 平成 26 年 6 月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年 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。該当するものをお選びください。(○は1つ)

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*の防止に取り組むことは、貴社として重要な課題であると思いませんか。該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

正規雇用者 について	01 非常に重要である →問3-2へ	02 重要である →問3-2へ
	03 あまり重要ではない →(3)へ	04 重要ではない →(3)へ
非正規雇用者 について	01 非常に重要である →問3-2へ	02 重要である →問3-2へ
	03 あまり重要ではない →(3)へ	04 重要ではない →(3)へ

※ 過労死等とは、以下を指します。
 ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
 ・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
 ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

★(2)で「03 あまり重要ではない」又は「04 重要ではない」とお答えいただいた方にお伺いします。

(3) 重要ではないと考える理由について、該当するものを全てお選びください。(○はいくつでも)

正規雇用者 について	01 既に十分な対策を講じているため	02 業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い
	03 収益の確保の方が重要であるため	04 各従業員が意識すればよい問題であるため
	05 その他（具体的に：)	
非正規雇用者 について	01 既に十分な対策を講じているため	02 業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い
	03 収益の確保の方が重要であるため	04 各従業員が意識すればよい問題であるため
	05 その他（具体的に：)	

問3-2 健康管理について、以下のような点は課題となっていますか。該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(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3-3 過重労働の防止に向けて実施している取組についてお伺いします。

(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。該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

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)	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。(○はいくつでも)

01 所属長(上司)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(具体的に:)	

(3) 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。(○はいくつでも)

01 産業医等による保健指導を実施している
02 管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている
03 時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を「見える化」している
04 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
05 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している
06 休日の振替又は代休(代償休日)を付与している
07 長時間労働が発覚した場合の対応を文書等で定めている
08 深夜の単独勤務体制(いわゆる「ワンオペ」)を行っていない
09 休憩時間の確保を促進している
10 営業時間を短縮している
11 週1日(以上)の定休日を設けている
12 その他(具体的に:)
13 何もしていない・対応を検討中

★(3)で「05 健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している」を選んでいただいた方にお伺いします。

(4) 貴社では、健康に関する相談又はメンタルヘルスに関する相談の件数を把握していますか。また、把握している場合、相談件数の過去3年間(平成25、26、27年度)の動向について該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	相談件数の把握の有無	過去3年間の動向
①健康に関する相談	01 把握している	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	02 把握していない	
②メンタルヘルスに関する相談	01 把握している	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	02 把握していない	

(5) 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。(○はいくつでも)

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 一般社員の理解・協力が不足している
05 客の理解・協力が不足している	06 どのような取組を行えばよいかわからない
07 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	08 専門的なノウハウが不足している
09 人員不足のため対策を取ることができない	10 労使の取組だけでは解決できない
11 その他(具体的に: _____)	

問3-4 勤務間インターバル制度*についてお伺いします。

* 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。(○は1つ)

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

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

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3-5 健康診断の実施状況についてお伺いします。

(1) 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率は何%ですか。平成27年度の実績をご記入ください*。
(小数第二位を四捨五入して、小数第一位までご回答ください)

(_____) %

* 年2回の受診が義務づけられている特定業務従事者は、2回受診している従業員のみをカウントしてください。なお特定業務従事者とは、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者を指します。

(2) 実施している定期健康診断の内容等について、お答えください。

①実施している健康診断の内容について、該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 法律で定められた内容を実施している → (3)へ	02 法律で定められた内容以上のことを実施している → ②へ
--------------------------------	-----------------------------------

★ ①で「02 法律で定められた内容以上のことを実施している」とお答えいただいた方にお伺いします。

②実施している健康診断の内容について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 特定業務従事者以外に対して健康診断を年2回以上実施している
02 特定業務従事者に対して健康診断を年3回以上実施している
03 法律で定められた項目以外の内容を独自に実施している
04 その他(具体的に: _____)

▶(3) 再検査の通知を受けた従業員に対して、再検査の受診勧奨を行っていますか。(○は1つ)

01 行っている	02 行っていない
----------	-----------

(4) 健康診断の結果、異常の所見があった場合に、医師への意見聴取[※]を行っていますか。(○は1つ)

01 行っている	02 行っていない
----------	-----------

※ 「医師への意見聴取」とは、労働者の就業区分(例：通常勤務、就業制限、要休業)やその具体的内容に関する意見等を、健康診断の個人票の医師等意見欄に記載してもらうこと等をいいます。

(5) 健康診断結果等を踏まえて事後措置を講じていますか。該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 時間外労働の制限を行っている	02 就業場所の変更を行っている
03 仕事内容の変更(業務量の軽減を含む)を行っている	04 深夜業の回数の変更を行っている
05 休日の付与を行っている	06 保健指導を実施している
07 健康相談を実施している	08 その他(具体的に：)
09 特段の措置を講じていない	

問3-6 ストレスチェックの実施状況についてお伺いします。

(1) 平成27年12月1日以降、全ての「常時使用する労働者^{※1}」に対して、ストレスチェック^{※2}を実施することが事業者^{※3}に法律で義務づけられました。貴社では、平成28年11月30日までにストレスチェックを実施しましたか。該当するものをお選びください。(○は1つ)
なお、この場合のストレスチェックの実施は、調査票の配布までをいいます。

01 全員に対して実施した
02 一部に対して実施した
03 実施していないが実施予定である
04 実施しておらず、今後も実施する予定はない →問3-7へ

※1 次のいずれの要件をも満たす者を指します(一般定期健康診断の対象者と同様です)。

①期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約期間により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。)であること

②当該事業場において同種の業務に従事する労働者の1週間の労働時間の4分の3以上である者

※2 医師、保健師等による、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査

※3 労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務となっています。

★(1)において「01」～「03」のいずれかをお答えいただいた方にお伺いします。

(2) ストレスチェックの結果、ストレスが高い労働者からの申出に基づく医師による面接指導を実施しましたか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 実施した、又は実施中である	02 今後実施予定である
03 実施しなかった又は実施しない予定である	

★(1)において「01」～「03」のいずれかをお答えいただいた方にお伺いします。

(3) ストレスチェックの結果について集団(部、課など)ごとの分析を行いましたか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 実施した、又は実施中である	02 今後実施予定である
03 実施しなかった又は実施しない予定である。	

問3-7 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況についてお伺いします。

(1) 面接指導対象者の設定方法について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01	1 か月間の時間外・休日労働時間が 100 時間を超える労働者全員
02	1 か月間の時間外・休日労働時間が 100 時間を超える労働者のうち申し出た者
03	1 か月間 (又は 2~6 か月間の平均) の時間外・休日労働時間が 80 時間を超え 100 時間未満の労働者全員
04	1 か月間 (又は 2~6 か月間の平均) の時間外・休日労働時間が 80 時間を超え 100 時間未満の労働者のうち申し出た者
05	その他 (具体的に: _____)
06	設定していない

(2) 平成 27 年度における、長時間労働をしている従業員に対する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。なお同一の者が、平成 27 年度中に複数回、面接指導の対象となった場合、その回数をカウントしてください。(例えば、同一の者が 3 回面接指導の対象となった場合は 3 人とカウント)

①面接指導を受けた者	() 人
② (上記①のうち) 1 か月当たりの時間外・休日労働時間が 100 時間超	うち () 人
③ (上記①のうち) 1 か月当たりの時間外・休日労働時間が 80 時間超 100 時間以下	うち () 人
④ (上記①のうち) 1 か月当たりの時間外・休日労働時間が 80 時間以下	うち () 人

(3) 面接指導対象者の要件に該当する従業員全員に対して面接指導を実施しましたか。(○は 1 つ)

01 該当者全員に対して実施した	02 該当者のうち一部の者に対して実施した
03 該当者はいたが、全く実施しなかった	04 該当者がいないため実施しなかった

★ (3) において「02」又は「03」とお答えいただいた方にお伺いします。

(4) 面接指導対象者の要件に該当する者の一部又は全員に面接指導を実施しなかった理由をお選びください。(○はいくつでも)

01 面接指導を受ける必要がないと医師が判断したため	02 医師の確保が難しかったため
03 面接時間を与えられなかったため	04 経費がかかり過ぎるため
05 その他 (具体的に: _____)	06 制度を知らなかったため

(5) 面接指導の結果について、医師への意見聴取を行っていますか。(○は 1 つ)

01 行っている	02 行っていない
----------	-----------

(6) 面接指導結果等を踏まえて、どのような事後措置を講じていますか。該当するものをすべてお選びください。(○はいくつでも)

01 時間外労働の制限を行っている	02 就業場所の変更を行っている
03 仕事内容の変更 (業務量の軽減を含む) を行っている	04 深夜業の回数の変更を行っている
05 休日の付与を行っている	06 保健指導を実施している
07 健康相談を実施している	08 その他 (具体的に: _____)
09 特段の措置を講じていない	

★(1)において「02」又は「04」とお答えいただいた方にお伺いします。

(7)平成27年度に時間外・休日労働時間の要件に該当する者のうち、面接指導を申し出た者の割合はどのくらいですか。該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 20%以下	02 20%超 40%以下	03 40%超 60%以下
04 60%超 80%以下	05 80%超 100%未満	06 100% (全員)
07 時間外・休日労働時間の要件に該当する者がいなかった		

IV. 休職・退職の状況について

問4 病気による休職者数^{※1}と退職者数^{※2}について、貴社で把握している範囲で結構ですので、それぞれの人数をご記入ください。また、それぞれの過去3年間(平成25、26、27年度)の動向^{※3}について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1) 病気による休職者数と過去3年間の動向

		休職者数 ^{※1}	過去3年間の動向 ^{※3}
正規 雇用者	①病気による休職者	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	②(上記①のうち)脳・心臓疾患	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	③(上記①のうち)精神障害等 ^{※4}	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
非正規 雇用者	④病気による休職者	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑤(上記④のうち)脳・心臓疾患	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑥(上記④のうち)精神障害等 ^{※4}	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向

(2) 病気による退職者数と過去3年間の動向

		退職者数 ^{※2}	過去3年間の動向 ^{※3}
正規 雇用者	①病気による退職者	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	②(上記①のうち)脳・心臓疾患	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	③(上記①のうち)精神障害等 ^{※4}	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
非正規 雇用者	④病気による退職者	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑤(上記④のうち)脳・心臓疾患	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向
	⑥(上記④のうち)精神障害等 ^{※4}	()人	01 増加傾向 02 横ばい 03 減少傾向

※1 「平成28年12月1日現在」の病気による休職者数をご記入ください。

※2 「平成27年4月～平成28年3月」の病気による退職者数をご記入ください。

※3 「平成25、26、27年度」を振り返っていただき、病気による休職者数・退職者数の傾向をご記入ください。

※4 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

V. 過重労働の防止に向けて

問5 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。

VI. 経営環境等について

問6-1 貴社はチェーン展開をしていますか。(○は1つ)

01 チェーン展開している	02 チェーン展開していない
---------------	----------------

問6-2 貴社の過去3年間(平成25、26、27年度)の経営状況等の変化についてお伺いします。

(1) 店舗数は変化していますか。(○は1つ)

01 増えた	02 変わらない	03 減った
--------	----------	--------

(2) 1店舗あたりの来客数は変化していますか。(○は1つ)

01 増えた	02 変わらない	03 減った
--------	----------	--------

(3) 営業時間の変化はありましたか。(○は1つ)

01 長くなった	02 変わらない	03 短くなった
----------	----------	----------

(4) 週7日24時間営業を行っていますか。(○は1つ)

01 行っている	02 行っていない
----------	-----------

問6-3 貴社では、業務量に比べて人手は足りていると感じますか。また、過去3年間(平成25、26、27年度)の傾向について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

職種	業務量に比した人員不足感	過去3年間の人員不足感の傾向*
①スーパーバイザー等	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少
②店長	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少
③店舗従業員	01 過剰 02 適正 03 不足	01 増加 02 不変 03 減少

※ 「増加」は人員不足感が増していること、「減少」は人員不足感が減っていることを意味します。

問6-4 従業員の人材確保・離職防止に向けた取組や従業員への教育・研修などの取組を実施していますか。取り組んでいる場合は、その内容についてもご記入ください。(それぞれについて○は1つ)

(1) 人材確保・離職防止の取組	01 実施している (具体的に:) 02 実施していない
(2) 従業員への教育・研修などの取組	01 実施している (具体的に:) 02 実施していない

問6-5 過去3年間(平成25、26、27年度)に労働基準監督署から監督を受けたことはありますか。(○は1つ)

01 労働基準監督署から監督を受けた	02 受けていない
03 分からない	

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

平成28年度厚生労働省労働基準局委託事業
【**外食産業**】従業員の労働時間と働き方に関する調査（労働者票）

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

○ 調査へのご協力をお願い

- 近年、労働者が長時間労働やストレスを原因として健康障害を発症することが、社会にとって大きな問題となっています。一方、労働者の過重労働の状況や、過重労働の健康への影響等の実態は、必ずしも十分に把握されていません。
- そこで、過重労働等に関する実態を把握することを目的として、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、過重労働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。
- 本調査結果はとりまとめの上、本年4月以降に厚生労働省のホームページ上で公表する予定です。ご回答いただいた内容は取扱いに十分注意し、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、ご所属先やご回答者様が特定される形で公表されることはございません。
- 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、協力しないことによって不利益を被ることはございません。
- 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。

○ ご記入に当たって

- あてはまる番号を○（マル）で囲んでください。
- 数値を記入する欄で、該当するものがない場合には「0（ゼロ）」とご記入ください。
- 特に断りのない限り、平成28年12月1日現在の状況についてお答えください。

○ 回収方法

- お手数をおかけいたしますが、平成29年1月23日（月）までに、ご自身で返信用封筒（切手不要）に封入の上、ご自身でポストに投函してください。

○ お問い合わせ先

MIZUHO 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

担当： 西山・志岐・嘉藤

TEL：0120-145-277（平日：10時～17時）

FAX：03-5281-5443

I. あなたご自身について

問1 あなたの性別・年齢をお答えください。

(1) 性別	01 男性	02 女性
(2) 年齢	() 歳	

問2 あなたの雇用形態をお答えください。（○は1つ）

01 正社員（フルタイム）	02 短時間正社員 ^{※1}	03 パートタイマー（短時間） ^{※2}
04 パートタイマー（その他）	05 アルバイト	06 派遣社員
07 契約社員	08 嘱託社員	09 その他（具体的に：)

※1 無期労働契約を結んでいる者であって、フルタイムの正社員よりも1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者

※2 フルタイムの正社員よりも1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者（※1を除く）

問3 主に従事している仕事についてお伺いします。

(1) 主に従事している仕事の種類を以下の中から1つだけお選びください。複数の仕事に従事している場合は、最も従事している時間が長い仕事をお選びください。(○は1つ)

01 エリアマネージャー、スーパーバイザー	02 店長
03 店舗従業員 (調理)	04 店舗従業員 (接客)
05 その他 (具体的に: _____)	

★ (1) で「03 店舗従業員 (調理)」又は「04 店舗従業員 (接客)」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 店長補佐又は店長代行として、仕事に従事していますか。(○は1つ)

01 従事している	02 従事していない
-----------	------------

問4 現在の勤務先 (法人) での勤務年数及び問3で回答した仕事の経験年数をお答えください。

(1) 現在の勤務先の勤務年数	() 年 () か月
(2) 問3で回答した仕事の通算経験年数 (現在の店舗に限りません)	() 年 () か月

問5 最終学歴をお答えください。(○は1つ)

01 中学校卒	02 高等学校卒	03 短期大学・高等専門学校卒
04 大学卒	05 大学院修了	06 その他

問6 配偶者の有無をお答えください。配偶者がいる場合、配偶者の就業状況について、最も近いものをお答えください。(それぞれについて○は1つ)

(1) 配偶者の有無	01 あり → (2) へ	02 なし → 問7 へ	
(2) 配偶者の就業状況	01 収入のある仕事をしている (フルタイム)	02 収入のある仕事をしている (パートタイム)	03 収入のある仕事はしていない

問7 子どもの有無をお答えください。(○はいくつでも)

01 就学前の子どもがいる	02 小学生の子どもがいる	03 中学生の子どもがいる
04 高校生以上の在学中の子どもがいる	05 学校を卒業した子どもがいる	06 その他の子どもがいる
07 子どもはいない		

問8 育児休業制度の利用の有無をお答えください。(○は1つ)

01 利用している	02 利用していない
-----------	------------

問9 介護の状況をお答えください。(○はいくつでも)

01 介護をしている (同居)	02 介護をしている (別居)	03 介護はしていない
-----------------	-----------------	-------------

問10 介護休業制度利用の有無をお答えください。(○は1つ)

01 利用している	02 利用していない
-----------	------------

問11 主たる家計の維持 (支持) 者をお答えください。(○は1つ)

01 あなたご自身	02 あなた以外の家族・親族	03 その他
-----------	----------------	--------

問 12 あなたご自身の平成 27 年度（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月）の収入をお答えください。（○は 1 つ）

01 100 万円未満	02 100 万円以上 130 万円未満	03 130 万円以上 200 万円未満
04 200 万円以上 400 万円未満	05 400 万円以上 600 万円未満	06 600 万円以上 800 万円未満
07 800 万円以上 1,000 万円未満	08 1,000 万円以上	09 分からない

問 13 労働組合加入の有無をお答えください。（○は 1 つ）

01 労働組合があり、加入している
02 労働組合はあるが、加入していない
03 労働組合はないが、会社と労働条件等を話し合う従業員組織がある
04 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
05 分からない

Ⅱ. あなたの働き方について

問 14 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。（○は 1 つ）

01 通常の勤務時間制度	02 変形労働時間制 ^{※1}	03 事業場外みなし労働時間制 ^{※2}
04 企画業務型裁量労働制 ^{※3}	05 適用除外（管理監督者等）	06 その他（具体的に： ）

※ 1 1 か月単位の変形労働時間制や 1 年単位の変形労働時間制などがあります。

<1 か月単位の変形労働時間制>（労働基準法第 32 条の 2）

労使協定又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、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。

<1 年単位の変形労働時間制>（労働基準法第 32 条の 4）

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、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。

※ 2 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

※ 3 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、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使協定や労使委員会の決議で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度

問 15 交替制勤務^{※1}・深夜勤務^{※2}の有無をお答えください。（○はいくつでも）

01 交替制勤務がある	02 深夜勤務がある	03 いずれも該当しない
-------------	------------	--------------

※ 1 交替制勤務とは、勤務時間帯が複数あり、組ごと又は労働者ごとに勤務時間帯が周期的に交替する業務をいいます。組ごと又は労働者ごとに勤務時間帯が固定されている場合は、交替制勤務には該当しません。

※ 2 深夜勤務とは、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）をいいます。（労働基準法第 37 条）

問 16 1 週間当たりの所定労働時間、所定労働日数をお答えください。

(1) 1 週間当たりの所定労働時間	() 時間/週
(2) 1 週間当たりの所定労働日数	() 日/週

※ 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ます。

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。

問 17 あなたの 1 週間当たりの実労働時間を「(1) 通常期^{※1}」「(2) 繁忙期^{※2}」の別にご記入ください。

(1) 通常期	(2) 繁忙期
() 時間 () 分 / 週	() 時間 () 分 / 週

※ 1 過去 1 年間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月）を振り返っていただき、平均的な 1 週間当たりの実労働時間をご記入ください。

※ 2 過去 1 年間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月）を振り返っていただき、最も実労働時間が長かった週の実労働時間をご記入ください。

- 問 18 過去 1 年間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月）を振り返っていただき、
 (1) 平均的な 1 か月当たりの深夜勤務回数*をご記入ください。
 (2) 最も深夜勤務回数の多かった月と、その月の深夜勤務回数*をご記入ください。

(1) 平均的な 1 か月の 深夜勤務回数	(2) 最も深夜勤務回数の多かった月の深夜勤務回数	
() 回/月	深夜勤務回数が最多だった月（1 月～12 月から選び記入）	() 月
	上記の月における深夜勤務回数	() 回/月

※ 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 37 条）
 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。

- 問 19 あなたに適用されている週休日をお答えください。

01 4 週 4 休	02 4 週 5 休	03 4 週 6 休	04 4 週 7 休
05 4 週 8 休	06 その他（具体的に：)		

- 問 20 過去 1 年間（平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月）を振り返っていただき、
 (1) 平均的な 1 か月当たりの休日出勤回数*をご記入ください。
 (2) 最も休日出勤回数の多かった月と、その月の休日出勤回数*をご記入ください。

(1) 平均的な 1 か月の 休日出勤回数	(2) 最も休日出勤回数が多かった月における休日出勤回数	
() 回/月	休日出勤回数が最多だった月（1 月～12 月から選び記入）	() 月
	上記の月における休日出勤回数	() 回/月

※（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
 週休 2 日制（4 週 8 休）の企業であって、休日出勤が全くなかった場合：0 回/月

- 問 21 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由をお答えください。（○はいくつでも）

01 人員が足りないため	02 業務の繁閑の差が激しいため
03 仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため（具体的に：)	
04 仕事の締切や納期が短いため	05 予定外の仕事が発生的に発生するため
06 後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当しているため	07 残業を前提に、仕事を割り当てられているため
08 高いノルマが課せられているため	09 社員間の業務の平準化ができていないため
10 会議・打ち合わせが多いため	11 仕事の質にこだわりがあるため
12 スケジュール管理能力が不足しているため	13 周囲に気兼ねして帰りづらいため
14 残業手当等を増やし、収入を確保するため	15 スキル・技術を磨くため
16 担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため	17 欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため
18 担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導等）が頻発するため	19 客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）
20 その他（具体的に：)	21 所定外労働はない

問 22 労働時間の把握方法についてお伺いします。

(1) 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。(○は1つ)

- | | |
|----|-------------------------------|
| 01 | タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている |
| 02 | 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 |
| 03 | あなた自身による自己申告に基づいて把握されている |
| 04 | 特に把握されていない |
| 05 | その他 (具体的に: _____) |

★ (1) で「01」～「03」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 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。(○は1つ)

- | | | | |
|----|----------------------|----|--------------------|
| 01 | 実労働時間は正確に把握されている | 02 | 実労働時間は概ね正確に把握されている |
| 03 | 実労働時間はあまり正確に把握されていない | 04 | 実労働時間は全く把握されていない |

※ 実労働時間とは、早出・居残り(残業)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。

★ (2) で「03」又は「04」とお答えいただいた方にお伺いします。

(3) あなたの実労働時間が、会社に正確に把握されていない理由をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|----|-----------------------------|
| 01 | 上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから |
| 02 | 自分自身で記録する実労働時間を調整するから |
| 03 | その他 (具体的に: _____) |

問 23 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)において、サービス残業をせざるを得ないことはありましたか。(○は1つ)

- | | | | |
|----|--------------------|----|------|
| 01 | あった →平均(_____)時間/月 | 02 | なかった |
|----|--------------------|----|------|

問 24 直近1か月間(平成28年11月)の状況についてお伺いします。①～⑤のそれぞれについて、最も近いものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

①か月の時間外労働	01	ない又は適当	02	多い	03	非常に多い
②不規則な勤務(予定の変更、突如の仕事)	01	少ない	02	多い		
③出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	01	ない又は小さい	02	大きい		
④深夜勤務に伴う負担	01	ない又は小さい	02	大きい	03	非常に大きい
⑤休憩・仮眠の時間数及び施設	01	適切である	02	不適切である		

問 25 所定外労働(早出・居残り等の残業)を含めた労働時間に対する希望をお答えください。(○は1つ)

- | | | | | | |
|----|----------|----|---------|----|----------|
| 01 | 今より減らしたい | 02 | 今のままで良い | 03 | 今より増やしたい |
|----|----------|----|---------|----|----------|

問 26 あなたの職場ではハラスメントがありますか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|----|--------------|----|----------------------|
| 01 | ハラスメントを受けている | 02 | 自分以外の職員がハラスメントを受けている |
| 03 | ハラスメントはない | | |

※ 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、不快な思いをさせたりすることをいいます。

問 27 客や同僚・部下、本社（本部）からの理不尽な要求・クレームに苦慮することは、どの程度ありますか。
（それぞれについて○は1つ）

①客から	01 よくある	02 たまにある	03 あまりない	04 ほぼない
②同僚・部下から	01 よくある	02 たまにある	03 あまりない	04 ほぼない
③本社（本部）から	01 よくある	02 たまにある	03 あまりない	04 ほぼない

問 28 あなたの仕事について、最も当てはまるものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	そうだ	まあそうだ	やや違う	違う
(1) 非常にたくさんの仕事をしなければならない	01	02	03	04
(2) 時間内に仕事が処理しきれない	01	02	03	04
(3) 一生懸命働かなければならない	01	02	03	04
(4) 自分のペースで仕事ができる	01	02	03	04
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	01	02	03	04
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	01	02	03	04

問 29 現在の職場の上司等（本社、本部、経営者等含む）や同僚について最も当てはまるものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	非常に	かなり	多少	全くない
(1) 上司等に気楽に話ができる	01	02	03	04
(2) 職場の同僚に気軽に話ができる	01	02	03	04
(3) 上司等が困った時に、頼りになる	01	02	03	04
(4) 職場の同僚が困った時に、頼りになる	01	02	03	04
(5) 上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる	01	02	03	04
(6) 職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる	01	02	03	04

問 30 次の（1）、（2）の別に、該当するものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	小さい	大きい	非常に大きい
(1) 仕事についての精神的負担	01	02	03
(2) 仕事についての身体的負担	01	02	03

問 31 現在の仕事の継続意思についてお答えください。

(1) 今の職場で、今後も働きたいと思えますか。最も近いものをお選びください。(○は1つ)

01 思う →問 32 へ	02 思わない →(2) へ
---------------	----------------

★(1)で「02 思わない」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 具体的な理由について、該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 収入が低い	02 労働時間・拘束時間が長い
03 休みが少ない	04 職場内の人間関係になじめない
05 上司や本社・本部と部下の板挟みになる	06 身体的な健康状態がすぐれない
07 精神的な健康状態がすぐれない	08 自分の持つ経験やスキルを發揮できない
09 経験やスキルの向上につながらない	10 社会保険がない又は十分でない
11 身分が安定しない	12 将来のキャリアパスが見えてこない
13 家庭の事情のため(14を除く)	14 家族等の介護のため
15 その他(具体的に:)	

問 32 平成 27 年 12 月～平成 28 年 11 月の間の仕事に、けがや事故・ヒヤリハット※を経験したことはありますか(○は1つ)。経験がある場合には、それぞれの回数についてもお答えください。

(1) けがや事故	01 ある → () 回/年	02 ない
(2) ヒヤリハット※	01 ある → 約 () 回/年	02 ない

※ けがや事故になりかけて、「ヒヤリ」としたり「ハッ」としたりすること

問 33 職場関係者以外で、あなたの周りに仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる人はいますか。(○は1つ)

(1) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族	01 いる	02 いない
(2) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる友人	01 いる	02 いない

Ⅲ. 休暇の取得状況について

問 34 年次有給休暇の付与日数・取得日数についてお答えください。

(1) 平成 27 年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)又は平成 27 年の年間新規付与日数※¹(前年度からの繰り越し分を除く。)をお答えください。

(2) 平成 27 年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)又は平成 27 年にあなたが取得した年次有給休暇の日数※²をお答えください。

(1) 平成 27 年度の年間新規付与日数	(2) 平成 27 年度の取得日数
() 日	() 日

※¹ 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。

※² 取得日数がない場合は「0」と記入してください。

問 35 年次有給休暇の主な取得理由をお答えください。(○はいくつでも)

01 体調不良のため	02 自身の通院のため	03 家族の介護や看護のため
04 家事・育児のため	05 子どもの行事参加のため	06 休養やレジャー、余暇のため
07 趣味・稽古事のため	08 仕事に関する自己啓発のため	09 その他(具体的に:)

問 36 年次有給休暇を取得しにくい理由をお答えください。(○はいくつでも)

01 職場の同僚等に迷惑になるため	02 仕事量が多く取得する余裕がないため
03 休む間に引き継いでくれる人がいないため	04 周囲の人が取得しておらず、取りにくいいため
05 上司が年休取得に対して消極的であるため	06 査定や人事考課への影響が心配であるため
07 病気や急用対応に残しておきたいため	08 その他(具体的に:)

IV. あなたの生活等について

問 37 昨年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)、勤め先において定期健康診断[※]を受診しましたか。(○は 1 つ)

01 受診した	02 受診していない
---------	------------

※ 次に挙げるもののみ受診した場合は「02 受診していない」とご回答ください。
がん検診、妊産婦健診、歯の健康診査、病院や診療所で行う診療としての検査。

問 38 長時間労働者(時間外・休日労働時間が一定の基準を超える労働者等)を対象とした医師による面接指導の実施状況についてお答えください。

(1) 昨年度(平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月)、勤め先において長時間労働者を対象とした医師による面接指導を受けましたか。(○は 1 つ)

01 受けた	02 受けなかった → (2) へ
--------	-------------------

★ (1) で「02」とお答えいただいた方にお伺いします。 ←

(2) 面接指導を受けなかった理由は何ですか。最も当てはまる理由をお選びください。(○は 1 つ)

01 面接指導の要件を満たさず長時間労働がなかったため
02 長時間労働はあったが、勤め先が面接指導を実施していなかったため
03 長時間労働はあったが、業務が忙しく面接指導を受ける時間がとれなかったため
04 長時間労働はあったが、疲労の蓄積を感じていなかったため
05 長時間労働はあったが、面接指導を受けても就業上の措置(時間外労働の制限等)が期待できなかったため
06 長時間労働はあったが、面接指導を受けたことによる不利益取扱いに不安があったため
07 長時間労働はあったが、面接指導結果等の情報管理にプライバシー面で不安があったため
08 自らの時間外・休日労働の時間数を確認できる仕組みがなかったため
09 その他(具体的に:)

問 39 あなたは現在、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等[※]の疾患を有していますか。差し支えない範囲でご回答ください。(○はいくつでも)

01 脳血管疾患を有している	02 心臓疾患を有している
03 精神障害等 [※] を有している	04 その他の疾患を有している(具体的に:)
05 特に疾患は有していない	

※ 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

- 問 40 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、
 (1) 平均的な「勤務日1日」の生活時間※¹をご記入ください。
 (2) 平均的な「休日1日」の生活時間※²をご記入ください。

	(1)勤務日1日	(2)休日1日
①通勤時間(往復)	()時間()分	—
②家事労働	()時間()分	()時間()分
③睡眠	()時間()分	()時間()分

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。
 ※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

- 問 41 勤務日における睡眠時間についてお伺いします。
 (1) 勤務日における睡眠時間は足りていますか。(○は1つ)
 (2) 上記(1)で「03 どちらかと言えば足りていない」又は「04 足りていない」と回答した場合、その理由についてお選びください。(○はいくつでも)

(1) 睡眠時間	(2) 足りていない理由
01 足りている	01 通勤時間が長いため
02 どちらかと言えば足りている	02 勤務時間が長いため
03 どちらかと言えば足りていない	03 業界団体、商業組合、地域の会合等へ参加するため
04 足りていない	04 客対応が長引くため(例:閉店時間でも客が帰らない等)
	05 帰宅後も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応などで拘束されるため
	06 仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため
	07 店舗管理の在り方を考え、寝付けないため
	08 店舗の売上業績やノルマが気になり、寝付けないため
	09 自己啓発活動に時間を要するため
	10 育児・介護に時間を要するため
	11 育児・介護以外の家事労働(炊事・洗濯等)に時間を要するため
	12 その他(具体的に:)

- 問 42 休日における睡眠時間についてお伺いします。
 (1) 休日における睡眠時間は足りていますか。(○は1つ)
 (2) 上記(1)で「03 どちらかと言えば足りていない」又は「04 足りていない」と回答した場合、その理由についてお選びください。(○はいくつでも)

(1) 睡眠時間	(2) 足りていない理由
01 足りている	01 休日も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応等で拘束されるため
02 どちらかと言えば足りている	02 仕事のことが頭から離れず落ち着かないため
03 どちらかと言えば足りていない	03 自己啓発活動に時間を要するため
04 足りていない	04 育児・介護に時間を要するため
	05 育児・介護以外の家事労働(炊事・洗濯等)に時間を要するため
	06 その他(具体的に:)

- 問 43 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は足りていますか。(○は1つ)

01 足りている	02 どちらかと言えば足りている
03 どちらかと言えば足りていない	04 足りていない

問 44 仕事によって、以下に挙げるような生活習慣に対する影響は生じていますか。該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

01 早食いするようになった	02 就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった
03 夕食後に間食をとるようになった	04 1日に3回食べないようになった
05 運動する機会が減った	06 その他(具体的に:)
07 特に影響は生じていない	

問 45 最近1か月(平成28年11月)の自覚症状について、(1)～(13)の各項目に対して最も当てはまるものを選択してください。(それぞれについて○は1つ)

	ほとんどない	時々ある	よくある
(1) イライラする	01	02	03
(2) 不安だ	01	02	03
(3) 落ち着かない	01	02	03
(4) ゆうつだ	01	02	03
(5) よく眠れない	01	02	03
(6) 体の調子が悪い	01	02	03
(7) 物事に集中できない	01	02	03
(8) することに間違いが多い	01	02	03
(9) 工作中、強い眠気に襲われる	01	02	03
(10) やる気が出ない	01	02	03
(11) へとへとだ(運動後を除く)	01	02	03
(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	01	02	03
(13) 以前とくらべて、疲れやすい	01	02	03

問 46 「過去半年間(平成28年6月～11月)の状況」についてお伺いします。

(1) 業務や業務以外に、ストレスや悩みを感じたことがありますか。(○は1つ)

(2) (1)で「01 ある(あった)」と回答した場合には、その具体的内容について該当するものをお選びください。(○はいくつでも)

(1) ストレスや悩み	(2) ストレスや悩みの内容			
01 ある(あった)	業務 関連	01 長時間労働の多さ	02 休日・休暇の少なさ	
02 ない(なかった)		03 売上・業績等	04 社内で上司と部下の板挟みになること	
		05 客からの苦情等	06 同僚・部下からの苦情等	
		07 本社(本部)からの苦情等	08 職場の人間関係	
		09 職場でのハラスメント	10 仕事での精神的な緊張・ストレス	
		11 職場の不十分な健康管理体制	12 客・取引業者等との折衝・調整	
		13 その他(具体的に:)		
		14 業務に関連するストレスや悩みは特にない		
		業務 関連 以外	01 自身の病気やけが	02 通院・治療の時間の確保
			03 育児や介護の負担	
			04 家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)	
			05 仕事・家庭以外の人間関係	06 経済的な悩み
			07 事件、事故、災害の体験	08 住環境の変化(引っ越しや騒音、同居等)
			09 その他(具体的に:)	
	10 業務関連以外のストレスや悩みは特にない			

(3) 過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等^{*}の発症や悪化の不安を感じたことはありますか（感じていますか）。差し支えない範囲でご回答ください。（○はいくつでも）

01 脳血管疾患	02 心臓疾患	03 精神障害等 [*]
04 その他疾患	05 いずれの不安も感じたことはない	

※ 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

V. その他：関連法令の認知度

問 47 以下の（1）～（3）の各項目について、該当するものをお選びください。（それぞれについて○は1つ）

	聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	聞いたことはあるが、内容は理解していない	聞いたことはなかった、知らなかった
（1）労働基準法 ※労働時間や賃金、休日等について、最低限の労働条件を定めた法律	01	02	03
（2）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）	01	02	03
（3）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年間での取組について定めたもの（平成27年7月24日閣議決定）	01	02	03

問 48 あなたは「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」を知っていますか。（○は1つ）

01 知っていた	02 知らなかった
----------	-----------

※ <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

時間外・休日労働時間が月45時間を超えると健康障害のリスクが高まります。

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の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。

VI. 店舗の状況について

問 49 担当店舗の立地条件について、該当するものをお選びください。複数店舗を担当されている場合には、従業員数が最も多い店舗についてお答えください。（○は1つ）

01 住宅街	02 商店街	03 オフィス街
04 駅前	05 主要ロードサイド	06 その他（具体的に：_____）

問 50 担当店舗の営業時間・営業日について、該当するものをお選びください。複数店舗を担当されている場合には、従業員数が最も多い店舗についてお答えください。（○は1つ）

（1）営業時間	01 24時間営業	02 24時間営業以外 →（_____）時間/日
（2）営業日	01 無休	02 無休以外 →定休日（_____）日/月

問 51 担当店舗の従業員数について、該当するものをお選びください。複数店舗を担当されている場合には、従業員数が最も多い店舗についてお答えください。

01 1人～4人	02 5人～10人	03 10人～19人	04 20人～29人
05 30人～49人	06 50人～99人	07 100人以上	

問 52 担当店舗はチェーン展開されている店舗ですか。(○は1つ)

01 チェーン店である	02 チェーン店でない
-------------	-------------

店舗従業員の方へのご質問は以上です。
ご協力誠にありがとうございました。

以降の設問は、スーパーバイザー等又は店長のみ、お答えください。

問 53 あなたが担当する店舗についてお伺いします。

(1) あなたが担当する店舗※の数をご記入ください。

() 店舗

※ スーパーバイザー等の場合はサポートしている店舗数を、店長の場合は運営している店舗数を、お答えください。

★(1)で「2店舗以上」とお答えいただいた方にお伺いします。

(2) 担当店舗が位置するエリアの広さについて、該当するものをお選びください。(○は1つ)

01 複数都道府県の店舗を担当	02 同一県内の店舗を担当
03 同一県内の隣接する複数市区町村の店舗を担当	04 同一市区町村内の店舗を担当

問 54 担当店舗の売上の動向について、該当するものをお選びください。複数店舗を担当されている場合には、従業員数が最も多い店舗についてお答えください。(○は1つ)

01 増加傾向	02 減少傾向	03 増減を繰り返す	04 横ばい
---------	---------	------------	--------

問 55 あなたは、本部(本社)やスーパーバイザー等の店舗運営に関する支援にどの程度満足していますか。該当するものをお選びください。複数店舗を担当されている場合には、従業員数が最も多い店舗についてお答えください。(○は1つ)

01 満足している	02 どちらかといえば満足している
03 どちらかといえば満足していない	04 満足していない
05 店舗運営を支援する者はいない	

スーパーバイザー等、店長の方へのご質問は以上です。
ご協力誠にありがとうございました。

平成 28 年度 厚生労働省労働基準局委託事業
自営業者の労働時間と働き方に関する調査

平成 28 年 11 月

各位

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

自営業者の労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

この度、みずほ情報総研株式会社では、厚生労働省労働基準局総務課からの委託事業の一環として、標記アンケート調査を実施しております。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、**平成 28 年 12 月 28 日(水)**までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

 **みずほ情報総研株式会社**

社会政策コンサルティング部 担当:志岐・西山・嘉藤・小曾根

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel: 0120-145-277(平日 10 時～17 時。年末 12 月 26 日(月)まで、年始 1 月 4 日(水)から。)

Fax:03-5281-5443

※本アンケートへの回答は任意です。

※調査結果は、平成 29 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、本アンケートの結果が**所属先等を含めた個人情報**が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※また、アンケートに記入された事項については、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

★設問内で特に断りがない限り、平成 28 年 11 月 1 日時点の状況についてお教えてください。

I. あなたが自営業者として行っている事業について

問1 事業を行っている主たる地域をご記入ください。

()都・道・府・県

問2 法人格の有無をお選びください。(○は1つ)

1. ある(会社登記を行っている)

2. ない(会社登記を行っていない)

問3 主たる事業の業種をお選びください。(○は1つ)

1. 農林漁業

2. 鉱業、採石業、砂利採取業

3. 建設業

4. 製造業

5. 電気・ガス・熱供給・水道業

6. 情報通信業

7. 運輸業、郵便業

8. 卸売業、小売業

9. 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(「11」～「15」までの複数にわたる各種のサービスの提供を業とするもの)

17. その他サービス業(他に分類されないもの)

問4 あなたご自身が従事している仕事の種類をお選びください。(○はいくつでも)

1. 専門的・技術的工作	2. 事務的工作	3. 販売的工作	4. サービス的工作
5. 保安的工作	6. 農林漁業的工作	7. 生産工程的工作	8. 輸送・機械運転的工作
9. 建設・採掘的工作	10. 運搬・清掃・包装的工作	11. その他	

問5 従事する仕事のなかには、「個人請負としての仕事(企業等と請負契約を締結して進める仕事であり、企業等と雇用関係は持たない)」も含まれますか。(○は1つ)

1. すべてが「個人請負としての仕事」である	2. 一部が「個人請負としての仕事」である
3. 「個人請負としての仕事」はない	

問6 あなたの主な仕事場所をお選びください。(○は1つ)

1. 自宅	2. オフィス	3. 店舗	4. 工場	5. その他(→具体的に: _____)
-------	---------	-------	-------	----------------------

問7 ターゲットとしている顧客をお選びください。(○はいくつでも)

1. 法人(対面、電話)	2. 個人(対面、電話)	3. 法人(インターネット経由)
4. 個人(インターネット経由)	5. その他(→具体的に: _____)	

問8(1) 事業を行う「営業時間」を定めていますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、1週間当たりの営業日数、1日の営業時間(複数パターンある場合には、主たるパターン)をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

(1)営業時間の定め	(2)定めている、1週間当たりの営業日数・1日の営業時間
1. 定めている	()日/週
2. 定めていない	()時()分~()時()分

問9(1) 「家族従業者・役員」の有無をお選びください。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、その人数をご記入ください。(数値記入)

(1)家族従業者・役員の有無	(2)家族従業者・役員の数
1. いる	()名
2. いない	

問10(1) 「家族従業者以外の従業員」の有無をお選びください。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、その人数をご記入ください。(数値記入)

(1)家族従業者以外の従業員の有無	(2)家族従業者以外の従業員の数
1. いる	()名
2. いない	

問11 事業全体の売上・利益の動向について、該当するものをお選びください。(それぞれついて○は1つ)

(1)直近3期の売上の動向	1. 増加傾向	2. 減少傾向	3. 増減を繰り返す	4. 横ばい
(2)前期の経常利益	1. 黒字	2. 赤字	3. 未開業	
(3)前々期の経常利益	1. 黒字	2. 赤字	3. 未開業	
(4)3期前の経常利益	1. 黒字	2. 赤字	3. 未開業	

問12 事業を行うに当たり、あなたが重視する度合いをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. 大いに重視する	2. やや重視する	3. あまり重視しない	4. 重視しない
(1)社会貢献	1	2	3	4
(2)自己実現	1	2	3	4
(3)売上・利益	1	2	3	4

Ⅱ. あなたご自身について

問13 性別をお選びください。(○は1つ)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問14 年齢をご記入ください。

()歳

問15 自営業者としての経験年数をご記入ください。なお、現在、「自営業者」となっている事業以外に、以前、「自営業者」であった経験がある場合には、それらも通算してください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

()年()か月

問16 最終学歴をお選びください。(○は1つ)

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

問17(1) 配偶者の有無をお選びください。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、配偶者の就業状況について、最も近いものをお答えください。(○は1つ)

(1)配偶者の有無	(2)配偶者の就業状況
1. あり	1. 収入のある仕事をしている(フルタイム)
2. なし(既婚で死別・離別含む)	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

問18 子どもの有無をお選びください。(○はいくつでも)

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		

問19 介護の状況をお選びください。(○はいくつでも)

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
----------------	----------------	-------------

問20 主たる家計の維持(支持)者をお選びください。(○は1つ)

1. あなたご自身	2. あなた以外の家族・親族	3. その他
-----------	----------------	--------

問21 あなたご自身の平成27年の収入をお選びください。(○は1つ)

1. 100万円未満	2. 100万円以上130万円未満	3. 130万円以上200万円未満
4. 200万円以上400万円未満	5. 400万円以上600万円未満	6. 600万円以上800万円未満
7. 800万円以上1,000万円未満	8. 1,000万円以上	9. わからない・答えたくない

Ⅲ. あなたの働き方について

問22 あなたの1週間当たりの実労働時間(自主的な「持ち帰り仕事」を除く)を「(1)通常期^{※1}」「(2)繁忙期^{※2}」の別にご記入ください。営業時間の有無に関わらず、実際の労働時間をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
あわせて、繁忙期の具体的な時期についてご記入ください。(1月～12月の1か月単位で記入)

(1)通常期	(2)繁忙期
()時間()分/週	()時間()分/週 *繁忙期:()月

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、平均的な1週間当たりの実労働時間をご記入ください。
※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、最も実労働時間が長かった週の実労働時間をご記入ください。

問23(1) あなたは深夜勤務(午後10時～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)を行うことがありますか。(○は1つ)
(2) (1)において「1」を選んだ場合、あなたの1か月当たりの深夜勤務回数を「(2)通常期^{※1}」「(3)繁忙期^{※2}」の別にご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
あわせて、繁忙期の具体的な時期についてご記入ください。(1月～12月の1か月単位で記入)

(1)深夜勤務の有無	(2)通常期	(3)繁忙期
1. ある	()回/月	()回/月 *繁忙期:()月
2. ない		

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、平均的な1か月当たりの深夜勤務回数をご記入ください。
※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、最も深夜勤務回数が最多であった月の深夜勤務回数をご記入ください。

問24 あなたの1か月(4週間)当たりの休日出勤回数を「(1)通常期※1」「(2)繁忙期※2」の別にご記入ください。
 (数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
 あわせて、繁忙期の具体的な時期についてご記入ください。(1月～12月の1か月単位で記入)

(1)通常期	(2)繁忙期
()回/月	()回/月 *繁忙期:()月

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、平均的な1か月あたりの休日出勤回数をご記入ください。
 ※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、休日出勤が最多であった月の休日出勤回数をご記入ください。

問25 あなたご自身の労働日数・労働時間(自主的な「持ち帰り仕事」を除く)をどのように把握していますか。
 (○は1つ)

1. タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握している
2. 時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している
3. 特に把握していない
4. その他 (→具体的に:)

問26 「直近1か月(平成28年11月)の状況」について、最も当てはまるものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1)1か月の実労働時間	1. 短い又は適当	2. 長い	3. 非常に長い
(2)不規則な労働(予定の変更、突然の仕事)	1. 少ない	2. 多い	
(3)出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差 _[海外出張] など)	1. ない又は小さい	2. 大きい	
(4)深夜労働に伴う負担	1. ない又は小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(5)休憩・仮眠の時間数および(休憩・仮眠の)施設	1. 適切である	2. 不適切である	

問27 「過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)の状況」についてお伺いします。

(1)「持ち帰り仕事※」はありましたか。(○は1つ)

1. ほぼ毎日	2. 1週間に3～4日	3. 1週間に2～3日	4. 1週間に1日程度
5. 1か月に2～3日程度	6. 1か月に1日程度	7. 1か月に1日以下	8. 持ち帰り仕事はない

※ その日に終えようと思っていた業務を完了できずに、やむを得ず自宅等に持ち帰るなどして実施する仕事。

(2) 過去1年間において、「商談(営業回り)」「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」「仕事に関連した飲み会や接待」はどの程度ありましたか。(○は1つ)

(3) (2)において「1」～「7」を選んだ場合、1回あたりのおおよその時間をご記入ください。(数値記入)

(2)商談、会合等への参加、仕事に関連した飲み会や接待の有無	(3)1回あたりの時間
1. ほぼ毎日	()時間/回
2. 1週間に3～4日	
3. 1週間に2～3日	
4. 1週間に1日程度	
5. 1か月に2～3日程度	
6. 1か月に1日程度	
7. 1か月に1日以下	
8. 商談、会合等への参加、飲み会や接待はない	

問28 あなたが希望する労働日数・労働時間をお選びください。(○は1つ)

1. 現在より減らしたい	2. 現在のままでよい	3. 現在より増やしたい
--------------	-------------	--------------

問29 あなたの仕事について、最も当てはまるものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. そうだ	2. まあそうだ	3. ややちがう	4. ちがう
(1) 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
(2) 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
(3) 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
(4) 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4

問30 あなたが日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者との関係についてお伺いします。

(1) あなたは日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者にどのくらい気楽に話ができますか。(○は1つ)

1. 非常に	2. かなり	3. 多少	4. まったくない
--------	--------	-------	-----------

(2) あなたが困った時、日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者はどれくらい頼りになりますか。(○は1つ)

1. 非常に	2. かなり	3. 多少	4. まったくない
--------	--------	-------	-----------

(3) あなたの個人的な問題を相談したら、日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者はどのくらいきいてくれますか。(○は1つ)

1. 非常に	2. かなり	3. 多少	4. まったくない
--------	--------	-------	-----------

問31 (1)、(2)の別に、最近1か月(平成28年11月)の状況について該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(1) 仕事についての精神的負担	1	2	3
(2) 仕事についての身体的負担	1	2	3

問32 (1)あなたは、自身のケガや病気、万が一の事故等に備えて、生命保険や損害保険、労災保険(労災保険の特別加入制度[※])等の保険に加入していますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、加入している保険の種類をお選びください。(○はいくつでも)

(1) 保険への加入の有無	(2) 加入している保険の種類
1. 加入している	1. 民間の保険に加入している
2. 加入していない	2. 労災保険の特別加入制度 [※] に加入している
3. わからない	3. わからない

※ 特別加入制度とは、通常では労災保険の適用にならない中小事業主・一人親方その他の自営業者・家族従業者等のうち、一定の要件を満たす方(中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者)で労災保険への加入を希望する方を対象に、特別に加入することを認めている制度です。詳しくは以下のURLをご参照ください。

「厚生労働省 FAQ 特別加入制度とは何ですか。」: http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq_kijungyosei15.html

また、具体的な加入手続等については最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

IV. あなたの生活等について

問33 あなたは健康診断を定期的に受けていますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------------------|------------------|
| 1. 半年に1回以上受けている | 2. 年に1回受けている |
| 3. 年に1回よりは少ないが、定期的に受けている | 4. 不定期であるが、受けている |
| 5. 受けていない | |

問34 あなたは、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等*の疾患を有していますか。お差し支えない範囲でご回答ください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------------------------|----------------|-----------------|
| 1. 脳血管疾患を有している | 2. 心臓疾患を有している | 3. 精神障害等*を有している |
| 4. その他疾患を有している
(→具体的に:) | 5. 特に疾患は有していない | |

* 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

問35(1) 平均的な「仕事を行う日1日」の生活時間*1をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

(2) 平均的な「休日1日」の生活時間*2をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

	(1)仕事を行う日1日	(2)休日1日
a. 通勤時間(往復)	()時間()分	—
b. 家事労働	()時間()分	()時間()分
c. 睡眠	()時間()分	()時間()分

*1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

*2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

問36(1) 「仕事を行う日」における睡眠時間は足りていますか。(○は1つ)

(2) (1)において「3」「4」を選んだ場合、その理由をお選びください。(○はいくつでも)

(1)睡眠時間	(2)睡眠時間が足りない理由
1. 足りている	1. 通勤時間が長い 2. 労働時間が長い 3. 商談(営業回り)に時間を要するため 4. 業界団体、商業組合や地域の会合等へ参加するため 5. 帰宅後も持ち帰り仕事や仕事に関連したメール・電話対応などで拘束されるため 6. 仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため 7. 今後の事業展開等を考え、寝付けないため 8. 業績・資金繰り等の経営状況を考え、寝付けないため 9. 自己啓発に時間を要するため 10. 育児・介護に時間を要するため 11. 育児・介護以外の家事労働(炊事・洗濯等)に時間を要するため 12. その他(→具体的に:)
2. どちらかといえば足りている	
3. どちらかといえば足りていない	
4. 足りていない	

問37 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は足りていますか。(○は1つ)

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

問38 自営業者として働くようになってから、以下に挙げるような生活習慣に対する影響は生じていますか。(○はいくつでも)

1. 早食いするようになった	2. 就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった
3. 夕食後に間食をとるようになった	4. 1日に3食食べないようになった
5. 運動する機会が減った	6. その他(→具体的に:)
7. 特に影響は生じていない	

問39 「直近1か月(平成28年11月)の自覚症状」について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. ほとんどない	2. 時々ある	3. よくある
(1)イライラする	1	2	3
(2)不安だ	1	2	3
(3)落ち着かない	1	2	3
(4)ゆううつだ	1	2	3
(5)よく眠れない	1	2	3
(6)体の調子が悪い	1	2	3
(7)物事に集中できない	1	2	3
(8)することに間違いが多い	1	2	3
(9)工作中、強い眠気に襲われる	1	2	3
(10)やる気が出ない	1	2	3
(11)へとへとだ(運動後を除く)	1	2	3
(12)朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	1	2	3
(13)以前とくらべて、疲れやすい	1	2	3

問40 「過去半年間(平成28年6月～11月)の状況」についてお伺いします。

(1) 業務や業務以外に、ストレスや悩みを感じたことがありますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、それはどのような内容ですか。「a. 業務に関連するもの」「b. 業務以外」の別にお選びください。(それぞれについて○はいくつでも)

(1)ストレスや悩み	(2)ストレスや悩みの内容	
1. ある(あった) 2. ない(なかった)	a. 業務 関連	1. 長時間労働の多さ 2. 休日・休暇の少なさ 3. 今後の事業展開 4. 売上・業績、資金繰り等 5. 職場の人間関係 6. 職場でのハラスメント 7. 仕事での精神的な緊張・ストレス 8. 職場の不十分な健康管理体制 9. 顧客・取引先等との折衝・調整 10. その他(→具体的に:) 11. 業務に関連するストレスや悩みは特にない
		b. 業務 以外

(3) 過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等[※]の発症や悪化への不安を感じたことはありますか(感じていますか)。発症や悪化への不安を感じたことがあるものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 脳血管疾患	2. 心臓疾患	3. 精神障害等 [※]
4. その他疾患	5. いずれの不安も感じたことはない	

※ 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

問41 職場の関係者以外で、あなたの周りに仕事に関する悩みや相談をきいてくれる人はいますか。(それぞれについて○は1つ)

	1. いる	2. いない
(1) 家族・親族等	1	2
(2) 友人	1	2

V. その他:過重労働・過労死等の防止に向けて

問42 (1)(2)の別に、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	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
(1) 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	1	2	3
(2) 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4つの対策を効果的に推進するため、今後おおむね3年間で取組について定めたもの	1	2	3

問43 あなたは「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』[※]」を知っていますか。(○は1つ)

(※) <http://kokoro.mhlw.go.jp> 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を紹介しています

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

問44 あなたが行う事業において長時間労働が発生する理由のうち、事業の特性として考えられる要因をお選びください。(○はいくつでも)

1. 業種として、繁忙期と閑散期があるため 2. 営業時間外のみに対応できない仕事があるため 3. 深夜営業があるため 4. 予定外の仕事が発生的に発生することが多いため 5. 納期に対する顧客・取引先の要求に応えるため 6. 品質に対する顧客・取引先の要求に応えるため 7. 価格に対する顧客・取引先の要求に応えるため 8. 手待ち時間がどの程度あるかの予想ができないため 9. 休日に仕事が発生することがあるため 10. その他(→具体的に:) 11. 長時間労働は発生しない

問45 あなたがご自身の過重労働防止に向けて行っていること・心掛けていることをお書きください。(自由回答)

--

問46 自営業者の過重労働を防止するために、行政等に支援してほしいことをお書きください。(自由回答)

--

★ 質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。★

★ ご協力ありがとうございました。★

返信用封筒（切手不要）に調査票を封入いただき、
平成 28 年 12 月 28 日（水）までにご投函ください。

- なお、本調査結果のご案内を希望される場合には、ご返送に当たり、以下のご連絡先等の記入をお願い申し上げます。
- 調査結果がまとめ次第、記入いただいたメールアドレスまでご案内致します。

ご氏名	
連絡先 電話番号	
連絡先 メールアドレス	

平成 28 年度 厚生労働省労働基準局委託事業
法人役員の労働時間と働き方に関する調査

平成 28 年 11 月

各位

みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部
厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

法人役員の労働時間と働き方に関する調査 ご協力をお願い

この度、みずほ情報総研株式会社では、厚生労働省労働基準局総務課からの委託事業の一環として、標記アンケート調査を実施しております。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。ご回答につきましては、同封の返信用封筒にて、**平成 28 年 12 月 28 日(水)**までにご投函くださいますよう、お願いいたします(切手は必要ございません)。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

 **みずほ情報総研株式会社**

社会政策コンサルティング部 担当:志岐・西山・嘉藤・小曾根

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 8F

Tel:0120-145-277(平日 10 時～17 時。年末 12 月 26 日(月)まで、年始 1 月 4 日(水)から。)

Fax:03-5281-5443

※本アンケートへの回答は任意です。

※調査結果は、平成 29 年 4 月以降、厚生労働省ホームページ上で公表される予定ですが、本アンケートの結果が**所属先等を
含めた個人情報**が外部に特定されるなど、**ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。**

※また、アンケートに記入された事項については、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

**★あなたが医療法人・社会福祉法人等の理事の場合、本アンケート調査票では「役員」と読み替えてご回答
ください。**

★設問内で特に断りがない限り、平成 28 年 11 月 1 日時点の状況についてお答えください。

I. 役員就任先の法人について

問1 勤務先の所在地をご記入ください。

()都・道・府・県

問2 主たる事業の業種をお選びください。(○は1つ)

- | | | |
|---|--------------------------|-----------------|
| 1. 農林漁業 | 2. 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3. 建設業 |
| 4. 製造業 | 5. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6. 情報通信業 |
| 7. 運輸業、郵便業 | 8. 卸売業、小売業 | 9. 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(「11」～「15」までの複数にわたる各種のサービスの提供を業とするもの) | 17. その他サービス業(他に分類されないもの) | |

問3 貴法人の法人格をお選びください。(○は1つ)

1. 株式会社	2. 医療法人	3. 協同組合	4. 社会福祉法人	5. 学校法人	6. その他
---------	---------	---------	-----------	---------	--------

問4 株式公開の状況をお選びください。(○は1つ)

1. 一部上場	2. 二部上場	3. 新興市場上場	4. 株式未公開	5. 株式会社ではない
---------	---------	-----------	----------	-------------

問5 資本金をお選びください。(○は1つ)

1. 1億円未満	2. 1億円以上5億円未満	3. 5億円以上10億円未満
4. 10億円以上50億円未満	5. 50億円以上100億円未満	6. 100億円以上500億円未満
7. 500億円以上	8. なし	

問6 貴法人全体の売上・利益の動向について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1)直近3期の売上の動向	1. 増加傾向	2. 減少傾向	3. 増減を繰り返す	4. 横ばい
(2)前期の経常利益	1. 黒字	2. 赤字	3. 未開業	4. 営利目的の法人ではない
(3)前々期の経常利益	1. 黒字	2. 赤字	3. 未開業	4. 営利目的の法人ではない
(4)3期前の経常利益	1. 黒字	2. 赤字	3. 未開業	4. 営利目的の法人ではない

問7 (1)貴法人全体の正規雇用者数(直接雇用であり、雇用期間に定めがなく、フルタイムの従業員)をお選びください。(○は1つ)

(2)貴法人全体の全従業員数(正規雇用者数に「直接雇用であり、雇用期間に定めがある『パート・アルバイト』『契約社員』『定年後の再雇用者』等の従業員」を加えた人数)をお選びください。(○は1つ)

(1) 正規雇用者数	1. ~9名	2. 10~49名	3. 50~99名	4. 100~299名
	5. 300~499名	6. 500~999名	7. 1,000名以上	8. 分からない
(2) 全従業員数	1. ~9名	2. 10~49名	3. 50~99名	4. 100~299名
	5. 300~499名	6. 500~999名	7. 1,000名以上	8. 分からない

問8 (1)貴法人の役員総数をご記入ください。(数値記入)

(2)貴法人の役員の中に、代表取締役・理事長の親族はいますか。(○は1つ)

(1)法人の役員総数	(2)役員の中の代表取締役・理事長の親族の有無			
()名	1. 自身が親族である	2. 親族がいる(自身は親族ではない)		
	3. 親族はいない	4. わからない		

II. あなたご自身について

問9 性別をお選びください。(○は1つ)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問10 年齢をご記入ください。

()歳

問11 最終学歴をお選びください。(○は1つ)

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

問12(1) 配偶者の有無をお選びください。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、配偶者の就業状況について、最も近いものをお答えください。(○は1つ)

(1)配偶者の有無	(2)配偶者の就業状況
1. あり	1. 収入のある仕事をしている(フルタイム)
2. なし(既婚で死別・離別含む)	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

問13 子どもの有無をお選びください。(○はいくつでも)

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		

問14 介護の状況をお選びください。(○はいくつでも)

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
----------------	----------------	-------------

問15 主たる家計の維持(支持)者をお選びください。(○は1つ)

1. あなたご自身	2. あなた以外の家族・親族	3. その他
-----------	----------------	--------

Ⅲ. あなたの働き方について

問16 現在の法人の役員へ就任する際、現在の法人とは異なる法人からの出向・転籍によるものでしたか。(○は1つ)

1. はい	2. いいえ
-------	--------

問17(1) 現在の法人における「通算勤続年数(役員就任前を含む)」をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

(2) 現在の法人における「『役員』としての従事年数」をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

(1)通算勤続年数	(2)「役員」としての従事年数
()年()か月	()年()か月

- 問18(1) あなたの役位に近いものをお選びください。(○はいくつでも)
 (2) あなたは代表権を持っていますか。(○は1つ)
 (3) 現在、あなたは「役員」として、主にどの部門を担当していますか。最も近いものをお選びください。(○はいくつでも)

(1)役位	(2)代表権	(3)「役員」として主に担当している部門
1. 会長、社長、理事長 2. 副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事 3. 取締役、理事(従業員としての兼務なし) 4. 取締役、理事(従業員としての兼務あり) 5. 執行役員 6. 相談役・顧問	1. 持っている 2. 持っていない	1. 管理部門(間接部門) 2. 営業部門 3. 研究開発部門 4. 情報システム部門 5. 現業部門(製造ライン、医療・介護・保育現場、等) 6. 担当部門はない 7. その他(→具体的に:)

- 問19(1) あなたの1週間当たりの労働日数・労働時間は定められていますか。(○は1つ)
 (2) (1)において「1」を選んだ場合、その労働日数・労働時間をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

(1)定めの有無	(2)1週間当たりの所定労働日数・1日当たりの労働時間
1. 定められている	()日/週
2. 定められていない	()時間()分/日

- 問20 あなたの1週間当たりの実労働時間(自主的な「持ち帰り仕事」を除く)を「(1)通常期^{※1}」「(2)繁忙期^{※2}」の別にご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
 あわせて、繁忙期の具体的な時期についてご記入ください。(1月～12月の1か月単位で記入)

(1)通常期	(2)繁忙期
()時間()分/週	()時間()分/週 *繁忙期:()月

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、平均的な1週間当たりの実労働時間をご記入ください。
 ※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、最も実労働時間が長かった週の実労働時間をご記入ください。

- 問21(1) あなたは深夜勤務(午後10時～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)を行うことがありますか。(○は1つ)
 (2) (1)において「1」を選んだ場合、あなたの1か月当たりの深夜勤務回数を「(2)通常期^{※1}」「(3)繁忙期^{※2}」の別にご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
 あわせて、繁忙期の具体的な時期についてご記入ください。(1月～12月の1か月単位で記入)

(1)深夜勤務の有無	(2)通常期	(3)繁忙期
1. ある	()回/月	()回/月 *繁忙期:()月
2. ない		

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、平均的な1か月当たりの深夜勤務回数をご記入ください。
 ※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、最も深夜勤務回数が最多であった月の深夜勤務回数をご記入ください。

問22 あなたの1か月(4週間)当たりの休日出勤回数を「(1)通常期※1」「(2)繁忙期※2」の別にご記入ください。
 (数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
 あわせて、繁忙期の具体的な時期についてご記入ください。(1月～12月の1か月単位で記入)

(1)通常期	(2)繁忙期
()回/月	()回/月 *繁忙期:()月

※1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、平均的な1か月当たりの休日出勤回数をご記入ください。
 ※2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)を振り返っていただき、休日出勤が最多であった月の休日出勤回数をご記入ください。

問23 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」では、いわゆる管理・監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は労働時間の適正把握の対象とはなっていませんが、対象外の労働者であっても、健康確保を図るために適正な労働時間管理を行うこととされています。あなたご自身の労働日数・労働時間(自主的な「持ち帰り仕事」を除く)はどのように把握されていますか。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握されている
2. 他の役員等により直接始業時刻や終業時刻が把握されている
3. 自己申告している
4. 特に把握されていない
5. その他 (→具体的に:) |
|---|

問24 「直近1か月(平成28年11月)の状況」について、最も当てはまるものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

(1)1か月の実労働時間	1. 短い又は適当	2. 長い	3. 非常に長い
(2)不規則な労働(予定の変更、突然の仕事)	1. 少ない	2. 多い	
(3)出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差[海外出張]など)	1. ない又は小さい	2. 大きい	
(4)深夜労働に伴う負担	1. ない又は小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(5)休憩・仮眠の時間数および(休憩・仮眠の)施設	1. 適切である	2. 不適切である	

問25 「過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)の状況」についてお伺いします。

(1) 「持ち帰り仕事※」はありましたか。(○は1つ)

1. ほぼ毎日	2. 1週間に3～4日	3. 1週間に2～3日	4. 1週間に1日程度
5. 1か月に2～3日程度	6. 1か月に1日程度	7. 1か月に1日以下	8. 持ち帰り仕事はない

※ その日に終えようと思っていた業務を完了できずに、やむを得ず自宅等に持ち帰るなどして実施する仕事。

(2) 過去1年間において、「商談(営業回り)」「業界団体、商業組合や地域の会合等への参加」「仕事に関連した飲み会や接待」はどの程度ありましたか。(○は1つ)

(3) (2)において「1」～「7」を選んだ場合、1回あたりのおおよその時間をご記入ください。(数値記入)

(2)商談、会合等への参加、仕事に関連した飲み会や接待の有無	(3)1回あたりの時間
1. ほぼ毎日	()時間/回
2. 1週間に3～4日	
3. 1週間に2～3日	
4. 1週間に1日程度	
5. 1か月に2～3日程度	
6. 1か月に1日程度	
7. 1か月に1日以下	
8. 商談、会合等への参加、飲み会や接待はない	

問26 あなたが希望する労働日数・労働時間をお選びください。(○は1つ)

1. 現在より減らしたい	2. 現在のままでよい	3. 現在より増やしたい
--------------	-------------	--------------

問27 あなたの仕事について、最も当てはまるものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. そうだ	2. まあそうだ	3. ややちがう	4. ちがう
(1)非常にたくさんの仕事をしなければ ならない	1	2	3	4
(2)時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
(3)一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
(4)自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
(5)自分で仕事の順番・やり方を決める ことができる	1	2	3	4
(6)職場の仕事の方針に自分の意見を 反映できる	1	2	3	4

問28 現在の法人における他の役員についてお伺いします。

(1) あなたは他の役員にどのくらい気楽に話ができますか。(○は1つ)

1. 非常に	2. かなり	3. 多少	4. まったくない
--------	--------	-------	-----------

(2) あなたが困った時、他の役員はどれくらい頼りになりますか。(○は1つ)

1. 非常に	2. かなり	3. 多少	4. まったくない
--------	--------	-------	-----------

(3) あなたの個人的な問題を相談したら、他の役員はどのくらいきいてくれますか。(○は1つ)

1. 非常に	2. かなり	3. 多少	4. まったくない
--------	--------	-------	-----------

問29 (1)、(2)の別に、最近1か月(平成28年11月)の状況について該当するものをお選びください。
(それぞれについて○は1つ)

	1. 小さい	2. 大きい	3. 非常に大きい
(1)仕事についての精神的負担	1	2	3
(2)仕事についての身体的負担	1	2	3

問30 (1)あなたは、自身のケガや病気、万が一の事故等に備えて、生命保険や損害保険、労災保険(労災保険の特別加入制度[※])等の保険に加入していますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、加入している保険の種類をお選びください。(○はいくつでも)

(1)保険への加入の有無	(2)加入している保険の種類
1. 加入している	1. 個人で民間の保険に加入している
2. 加入していない	2. 自身が被保険者となって法人が保険契約をしている
3. わからない	3. 労災保険の特別加入制度 [※] に加入している
	4. わからない

※ 特別加入制度とは、通常では労災保険の適用にならない中小事業主・一人親方その他の自営業者・家族従業者等のうち、一定の要件を満たす方(中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者)で労災保険への加入を希望する方を対象に、特別に加入することを認めている制度です。詳しくは以下の URL をご参照ください。

「厚生労働省 FAQ 特別加入制度とは何ですか。」: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/faq.kijungyosei15.html>

また、具体的な加入手続等については最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

IV. あなたの生活等について

問31 あなたは健康診断(人間ドックを含む)を定期的に受けていますか。(○は1つ)

- | | |
|--------------------------|------------------|
| 1. 半年に1回以上受けている | 2. 年に1回受けている |
| 3. 年に1回よりは少ないが、定期的に受けている | 4. 不定期であるが、受けている |
| 5. 受けていない | |

問32 あなたは、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等*の疾患を有していますか。差し支えない範囲でご回答ください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------------------------|----------------|-----------------|
| 1. 脳血管疾患を有している | 2. 心臓疾患を有している | 3. 精神障害等*を有している |
| 4. その他疾患を有している
(→具体的に:) | 5. 特に疾患は有していない | |

* 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

問33(1) 平均的な「勤務日1日」の生活時間*1をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)
(2) 平均的な「休日1日」の生活時間*2をご記入ください。(数値記入、「ゼロ」の場合は「0」を記入)

	(1)勤務日1日	(2)休日1日
a. 通勤時間(往復)	()時間()分	—
b. 家事労働	()時間()分	()時間()分
c. 睡眠	()時間()分	()時間()分

*1 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

*2 過去1年間(平成27年12月～平成28年11月)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。

問34(1) 勤務日における睡眠時間は足りていますか。(○は1つ)

(2) (1)において「3」「4」を選んだ場合、その理由をお選びください。(○はいくつでも)

(1)睡眠時間	(2)睡眠時間が足りない理由
1. 足りている	1. 通勤時間が長いため 2. 労働時間が長いため 3. 商談(営業回り)に時間を要するため 4. 業界団体、商業組合や地域の会合等へ参加するため 5. 帰宅後も持ち帰り仕事や仕事に関連したメール・電話対応などで拘束されるため 6. 仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため 7. 今後の事業展開等を考え、寝付けないため 8. 業績・資金繰り等の経営状況を考え、寝付けないため 9. 自己啓発に時間を要するため 10. 育児・介護に時間を要するため 11. 育児・介護以外の家事労働(炊事・洗濯等)に時間を要するため 12. その他(→具体的に:)
2. どちらかといえば足りている	
3. どちらかといえば足りていない	
4. 足りていない	

問35 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間は足りていますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------------|
| 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 |

問36 役員として働くようになってから、以下に挙げるような生活習慣に対する影響は生じていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1. 早食いするようになった | 2. 就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった |
| 3. 夕食後に間食をとるようになった | 4. 1日に3食食べないようになった |
| 5. 運動する機会が減った | 6. その他(→具体的に:) |
| 7. 特に影響は生じていない | |

問37 「直近1か月(平成28年11月)の自覚症状」について、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	1. ほとんどない	2. 時々ある	3. よくある
(1)イライラする	1	2	3
(2)不安だ	1	2	3
(3)落ち着かない	1	2	3
(4)ゆううつだ	1	2	3
(5)よく眠れない	1	2	3
(6)体の調子が悪い	1	2	3
(7)物事に集中できない	1	2	3
(8)することに間違いが多い	1	2	3
(9)仕事中、強い眠気に襲われる	1	2	3
(10)やる気が出ない	1	2	3
(11)へとへとだ(運動後を除く)	1	2	3
(12)朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	1	2	3
(13)以前とくらべて、疲れやすい	1	2	3

問38 「過去半年間(平成28年6月～11月)の状況」についてお伺いします。

- (1) 業務や業務以外に、ストレスや悩みを感じたことがありますか。(○は1つ)
 (2) (1)において「1」を選んだ場合、それはどのような内容ですか。「a. 業務に関連するもの」「b. 業務以外」の別にお選びください。(それぞれについて○はいくつでも)

(1)ストレスや悩み	(2)ストレスや悩みの内容	
1. ある(あった) 2. ない(なかった)	a. 業務 関連	1. 長時間労働の多さ 2. 休日・休暇の少なさ 3. 今後の事業展開 4. 売上・業績、資金繰り等 5. 職場の人間関係 6. 職場でのハラスメント 7. 仕事での精神的な緊張・ストレス 8. 職場の不十分な健康管理体制 9. 顧客・取引業者等との折衝・調整 10. その他(→具体的に:) 11. 業務に関連するストレスや悩みは特にない
		b. 業務 以外

- (3) 過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等[※]の発症や悪化への不安を感じたことはありますか(感じていますか)。発症や悪化への不安を感じたことがあるものをお選びください。(○はいくつでも)

1. 脳血管疾患	2. 心臓疾患	3. 精神障害等 [※]
4. その他疾患	5. いずれの不安も感じたことはない	

※ 精神障害のほか、精神障害以外のメンタルヘルス不調も含まれます。

問39 職場以外で、あなたの周りに仕事に関する悩みや相談をきいてくれる人はいますか。(それぞれについて○は1つ)

	1. いる	2. いない
(1) 家族・親族等	1	2
(2) 友人	1	2

V. その他:過重労働・過労死等の防止に向けて

問40 (1)(2)の別に、該当するものをお選びください。(それぞれについて○は1つ)

	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
(1) 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	1	2	3
(2) 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4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	1	2	3

問41 あなたは「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』[※]」を知っていますか。(○は1つ)

※<http://kokoro.mhlw.go.jp> 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を紹介しています

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

問42 あなたがご自身の過重労働防止に向けて行っていること・心掛けていることをお書きください。(自由回答)

問43 貴法人において長時間労働が発生する理由のうち、事業の特性として考えられる要因をお選びください。(○はいくつでも)

1. 業種として、繁忙期と閑散期があるため 2. 所定労働時間外のみに対応できない仕事があるため 3. 予定外の仕事が突発的に発生することが多いため 4. 納期に対する顧客・取引先の要求に応えるため 5. 品質に対する顧客・取引先の要求に応えるため 6. 価格に対する顧客・取引先の要求に応えるため 7. 手待ち時間がどの程度あるかの予想ができないため 8. 休日に仕事が発生することがあるため 9. その他(→具体的に:) 10. 長時間労働は発生しない
--

問44(1) 過労死等※の予防に取り組むことは、貴法人として重要な課題であると考えますか。(○は1つ)
 (2) (1)において「3」「4」を選んだ場合、その理由をお選びください。(○はいくつでも)

※過労死等とは、以下を指します。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・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
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

(1) 過労死等の予防	(2) 重要な課題として捉えていない理由
1. 非常に重要である	1. すでに十分に対策を講じているから
2. 重要である	2. 業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いから
3. あまり重要ではない	3. 収益の確保の方が重要だから
4. 重要ではない	4. 各従業員が意識すればよい問題だから
	5. その他(→具体的に:)

問45(1) 貴法人では、過重労働の防止に向けた取組を実施していますか。(○は1つ)

(2) (1)において「1」を選んだ場合、その取組を開始した時期はいつですか。(○は1つ)

(1) 過重労働の防止に向けた取組の実施有無	(2) 取組を開始した時期
1. 実施している	1. 1年未満 2. 1～3年程度前から
2. 実施していない	3. 3～5年程度前から 4. 5～10年程度前から
	5. 10年以上前から 6. わからない

(3) 「(1)」において「1」に○を付けた場合、具体的にどのような取組を実施していますか。(○はいくつでも)

1. 従業員のストレスチェックを定期的実施している
2. 産業医等による保健指導を実施している
3. 人員配置を見直している
4. ノー残業デーや早帰りデーを設定している
5. 朝型の働き方を取り入れている
6. 年次有給休暇の取得を促進している
7. 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ている
8. 管理職を対象とした労務管理に関するセミナーを行っている
9. 時間外労働の時間数や年次有給休暇取得率を「見える化」している
10. 過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場を設けている
11. 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
12. 健康相談窓口を設置している
13. 休日の振替又は代休(代償休日)を付与している
14. その他(→具体的に:)

問46 過重労働の防止に向けた取組を推進するに当たって、どのような課題がありますか。(〇はいくつでも)

1. 売上や収益が悪化するおそれがある
2. 経営層の理解が不足している
3. 管理者の理解が不足している
4. どのような取組を行えばよいかわからない
5. 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
6. 専門的なノウハウが不足している
7. 一般社員の理解が不足している
8. 顧客(消費者)の理解が不足している
9. その他(→具体的に:)

★ 質問は以上です。最後に記入漏れがないか、ご確認ください。★

★ ご協力ありがとうございました。★

ご自身にて返信用封筒(切手不要)に調査票を封入いただき、

平成28年12月28日(水)までにご投函ください。

- なお、本調査結果のご案内を希望される場合には、ご返送に当たり、以下のご連絡先等の記入をお願い申し上げます。
- 調査結果がまとめ次第、記入いただいたメールアドレスまでご案内致します。

法人名	
ご所属・役職名	
ご氏名	
連絡先 電話番号	
連絡先 メールアドレス	

参考資料：単純集計

【運送業】 従業員の労働時間と働き方に関する調査（企業調査）

問1-1 本社所在地(都道府県)

	n	%
北海道	56	7.4
青森県	15	2.0
岩手県	21	2.8
宮城県	20	2.6
秋田県	10	1.3
山形県	12	1.6
福島県	17	2.2
茨城県	22	2.9
栃木県	10	1.3
群馬県	13	1.7
埼玉県	34	4.5
千葉県	20	2.6
東京都	69	9.1
神奈川県	41	5.4
新潟県	22	2.9
富山県	2	0.3
石川県	12	1.6
福井県	5	0.7
山梨県	8	1.1
長野県	7	0.9
岐阜県	20	2.6
静岡県	17	2.2
愛知県	39	5.1
三重県	19	2.5
滋賀県	7	0.9
京都府	9	1.2
大阪府	26	3.4
兵庫県	21	2.8
奈良県	5	0.7
和歌山県	6	0.8
鳥取県	3	0.4
島根県	11	1.4
岡山県	12	1.6
広島県	16	2.1
山口県	7	0.9
徳島県	5	0.7
香川県	12	1.6
愛媛県	6	0.8
高知県	2	0.3
福岡県	18	2.4
佐賀県	12	1.6
長崎県	11	1.4
熊本県	13	1.7
大分県	8	1.1
宮崎県	7	0.9
鹿児島県	8	1.1
沖縄県	7	0.9
無回答	17	2.2
調査数	760	100.0

問1-2 主たる事業の業種

	n	%
一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）	7	0.9
一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）	38	5.0
一般乗用旅客自動車運送業（タクシー等）	124	16.3
一般貨物自動車運送業（特別積み合わせ貨物運送業を除く）（トラック）	502	66.1
特別積み合わせ貨物運送業（トラック）	13	1.7
特定貨物自動車運送業（トラック）	32	4.2
その他	24	3.2
無回答	20	2.6
調査数	760	100.0

問1-3① 従業員数(正規男女計)

	n	%
0人	8	1.1
1～9人	184	24.2
10～29人	263	34.6
30～49人	69	9.1
50～299人	97	12.8
300人～499人	6	0.8
500～999人	3	0.4
1000人～	5	0.7
無回答	125	16.4
調査数	760	100.0

問1-3② 運転従事者数(全体男女計)

	n	%
0人	0	0.0
1～9人	181	23.8
10～29人	240	31.6
30～49人	63	8.3
50～299人	92	12.1
300人～499人	5	0.7
500～999人	2	0.3
1000人～	3	0.4
無回答	174	22.9
調査数	760	100.0

問1-3② 運転従事者数(正規男女計)

	n	%
0人	19	2.5
1～9人	193	25.4
10～29人	202	26.6
30～49人	57	7.5
50～299人	73	9.6
300人～499人	5	0.7
500～999人	2	0.3
1000人～	1	0.1
無回答	208	27.4
調査数	760	100.0

問1-4-1 保有車両台数(普通トラック)

	n	平均 (台)
平均	382	20.6

問1-4-2 保有車両台数(中型トラック)

	n	平均 (台)
平均	419	42.2

問1-4-3 保有車両台数(大型トラック)

	n	平均 (台)
平均	463	16.5

問1-4-4 保有車両台数(その他)

	n	平均 (台)
平均	213	33.0

問1-4-5 保有車両台数(乗合用バス)

	n	平均 (台)
平均	123	13.3

問1-4-6 保有車両台数(貸切用バス)

	n	平均 (台)
平均	156	5.0

問1-4-7 保有車両台数(タクシー)

	n	平均 (台)
平均	235	20.0

問1-5① 平均年齢(正規)

	n	%
35歳未満	7	0.9
35歳以上40歳未満	27	3.6
40歳以上45歳未満	123	16.4
45歳以上50歳未満	217	28.9
50歳以上55歳未満	177	23.5
55歳以上60歳未満	93	12.4
60歳以上65歳未満	41	5.5
65歳以上70歳未満	21	2.8
70歳以上	2	0.3
無回答	44	5.9
調査数	752	100.0

問1-5① 平均年齢(正規)

	n	平均 (歳)
平均	708	49.7

問1-5② 平均勤続年数(正規)

	n	%
5年未満	103	13.7
5年以上10年未満	238	31.6
10年以上15年未満	188	25.0
15年以上20年未満	101	13.4
20年以上	58	7.7
無回答	64	8.5
調査数	752	100.0

問1-5② 平均勤続年数(正規)

	n	平均 (年)
平均	688	10.7

問1-5③ 過去3年間の新規学卒者の新入社員採用者数の合計(正規)

	n	平均 (人)
平均	655	0.7

問1-5④ ③のうち離職者数(正規)

	n	平均 (人)
平均	525	0.2

問1-5⑦ 過去3年間の中途採用者数の合計(正規)

	n	平均 (人)
平均	638	9.5

問1-5① 平均年齢(非正規)

	n	%
35歳未満	12	2.4
35歳以上40歳未満	19	3.8
40歳以上45歳未満	28	5.7
45歳以上50歳未満	34	6.9
50歳以上55歳未満	46	9.3
55歳以上60歳未満	25	5.1
60歳以上65歳未満	64	12.9
65歳以上70歳未満	85	17.2
70歳以上	24	4.8
無回答	158	31.9
調査数	495	100.0

問1-5① 平均年齢(非正規)

	n	平均 (歳)
平均	337	56.6

問1-5② 平均勤続年数(非正規)

	n	%
5年未満	144	29.1
5年以上10年未満	93	18.8
10年以上15年未満	36	7.3
15年以上20年未満	21	4.2
20年以上	20	4.0
無回答	181	36.6
調査数	495	100.0

問1-5② 平均勤続年数(非正規)

	n	平均 (年)
平均	314	7.0

問1-5⑤ 過去3年間の新規採用者数の合計(非正規)

	n	平均 (人)
平均	300	7.6

問1-5⑥ ⑤のうち離職者数(非正規)

	n	平均 (人)
平均	271	3.2

問1-6① 直近3期の売上の動向

	n	%
増加傾向	175	23.0
減少傾向	202	26.6
増減を繰り返す	134	17.6
横ばい	216	28.4
無回答	33	4.3
調査数	760	100.0

問1-6② 前期の経常利益

	n	%
黒字	509	67.0
赤字	203	26.7
未開業	8	1.1
無回答	40	5.3
調査数	760	100.0

問1-6③ 前々期の経常利益

	n	%
黒字	465	61.2
赤字	240	31.6
未開業	13	1.7
無回答	42	5.5
調査数	760	100.0

問1-6④ 3期前の経常利益

	n	%
黒字	426	56.1
赤字	275	36.2
未開業	17	2.2
無回答	42	5.5
調査数	760	100.0

問1-6⑤ 直近3期の賃金の動向

	n	%
増加傾向	287	37.8
減少傾向	91	12.0
増減を繰り返す	95	12.5
横ばい	251	33.0
無回答	36	4.7
調査数	760	100.0

問1-7 労働組合の有無

	n	%
従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある	73	9.6
過半数組合ではないが組合がある	22	2.9
労働組合はない	646	85.0
その他	5	0.7
無回答	14	1.8
調査数	760	100.0

問2-1(1) 週所定労働時間(正規)

	n	%
25時間以下	17	2.3
25時間超～30時間以下	3	0.4
30時間超～35時間以下	9	1.2
35時間超～40時間以下	530	70.5
無回答	193	25.7
調査数	752	100.0

問2-1(2) 週所定労働時間(非正規)

	n	%
25時間以下	87	17.6
25時間超～30時間以下	56	11.3
30時間超～35時間以下	11	2.2
35時間超～40時間以下	122	24.6
無回答	219	44.2
調査数	495	100.0

問2-2(1) 時間外労働協定の締結

	n	%
締結している	639	84.1
締結していない	81	10.7
無回答	40	5.3
調査数	760	100.0

問2-2(2)① 延長時間(時間/日)

	n	%
1時間以下	14	2.2
1時間超～2時間以下	29	4.5
2時間超～3時間以下	37	5.8
3時間超～4時間以下	29	4.5
4時間超	452	70.7
無回答	78	12.2
調査数	639	100.0

問2-2(2)① 延長時間(時間/日)

	n	平均 (時間)
平均	561	6.3

問2-2(2)② 延長時間(時間/週)

	n	平均 (時間)
平均	104	23.8

問2-2(2)② 延長時間(時間/2週)

	n	平均 (時間)
平均	318	41.8

問2-2(2)② 延長時間(時間/4週)

	n	平均 (時間)
平均	64	71.8

問2-2(2)② 延長時間(時間/月)

	n	%
30時間以下	20	3.1
30時間超～45時間以下	65	10.2
45時間超～60時間以下	70	11.0
60時間超～80時間以下	77	12.1
80時間超～100時間以下	108	16.9
100時間超	106	16.6
無回答	193	30.2
調査数	639	100.0

問2-2(2)② 延長時間(時間/月)

	n	平均 (時間)
平均	446	84.2

問2-2(2)② 延長時間(時間/2か月)

	n	平均 (時間)
平均	37	110.6

問2-2(2)② 延長時間(時間/3か月)

	n	平均 (時間)
平均	41	208.7

問2-2(2)③ 延長時間(時間/年)

	n	%
100時間以下	6	0.9
100時間超～200時間以下	8	1.3
200時間超～360時間以下	93	14.6
360時間超～720時間以下	108	16.9
720時間超～1000時間以下	94	14.7
1000時間超	195	30.5
無回答	135	21.1
調査数	639	100.0

問2-2(2)③ 延長時間(時間/年)年間

	n	平均 (時間)
平均	504	847.0

問2-3(1) 休日労働に係る労使協定の締結

	n	%
締結している	507	66.7
締結していない	147	19.3
無回答	106	13.9
調査数	760	100.0

問2-3(2) 1か月当たり労働させることのできる休日の日数

	n	%
1日以下	5	1.0
1日超2日以下	359	70.8
2日超3日以下	18	3.6
3日超4日以下	38	7.5
4日超5日以下	10	2.0
5日超6日以下	9	1.8
6日超	20	3.9
無回答	48	9.5
調査数	507	100.0

問2-3(2) 1か月当たり労働させることのできる休日の日数

	n	平均 (日)
平均	459	2.6

問2-4 労働時間の把握の方法

	n	%
使用者又は運行管理者が、直接始業時刻や終業時刻を確認している	361	47.5
タイムカード、ICカード、運行記録計などの客観的な方法で把握している	255	33.6
従業員による自己申告に基づいて把握している	33	4.3
特に把握していない	3	0.4
その他	6	0.8
無回答	102	13.4
調査数	760	100.0

問2-5 所定外労働を行う場合の手続き

	n	%
本人の意思や所属長（上司）や運行管理者の指示に関わりなく所定外労働が恒常的にある	114	15.0
事前の承認なく本人が決定できる	69	9.1
事前に本人が申請し、所属長（上司）や運行管理者が承認する	160	21.1
（本人からの申請ではなく）所属長（上司）や運行管理者が指示した場合のみ所定外労働を認める	330	43.4
その他	33	4.3
無回答	54	7.1
調査数	760	100.0

問2-6(1) 平均的な月における1人当たりの月間時間外労働時間(正規)

	n	%
10時間以下	95	17.8
10時間超20時間以下	77	14.4
20時間超30時間以下	76	14.3
30時間超45時間以下	92	17.3
45時間超60時間以下	71	13.3
60時間超80時間以下	66	12.4
80時間超100時間以下	27	5.1
100時間超	4	0.8
無回答	25	4.7
調査数	533	100.0

問2-6(1) 平均的な月における1人当たりの月間時間外労働時間(非正規)

	n	%
10時間以下	92	46.0
10時間超20時間以下	23	11.5
20時間超30時間以下	16	8.0
30時間超45時間以下	22	11.0
45時間超60時間以下	12	6.0
60時間超80時間以下	7	3.5
80時間超100時間以下	2	1.0
100時間超	0	0.0
無回答	26	13.0
調査数	200	100.0

問2-6(2) 昨年度1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者の月間時間外労働時間(正規)

	n	%
10時間以下	68	12.8
10時間超20時間以下	50	9.4
20時間超30時間以下	46	8.6
30時間超45時間以下	59	11.1
45時間超60時間以下	84	15.8
60時間超80時間以下	83	15.6
80時間超100時間以下	68	12.8
100時間超	56	10.5
無回答	19	3.6
調査数	533	100.0

問2-6(2) 昨年度1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者の月間時間外労働時間(非正規)

	n	%
10時間以下	76	38.0
10時間超20時間以下	22	11.0
20時間超30時間以下	10	5.0
30時間超45時間以下	16	8.0
45時間超60時間以下	19	9.5
60時間超80時間以下	8	4.0
80時間超100時間以下	15	7.5
100時間超	9	4.5
無回答	25	12.5
調査数	200	100.0

問2-6(3)平成28年11月の時間外労働時間が45時間超の者の比率(正規雇用者)

	n	%
0.0%	187	35.1
0.0%超2.0%未満	1	0.2
2.0%超5.0%未満	3	0.6
5.0%超10.0%未満	16	3.0
10.0%以上	271	50.8
無回答	55	10.3
全体	533	100.0

問2-6(3)平成28年11月の時間外労働時間が80時間超の者の比率(正規雇用者)

	n	%
0.0%	201	37.7
0.0%超2.0%未満	2	0.4
2.0%超5.0%未満	20	3.8
5.0%超10.0%未満	21	3.9
10.0%以上	98	18.4
無回答	191	35.8
全体	533	100.0

問2-6(3)平成28年11月の時間外労働時間が100時間超の者の比率
(正規雇用者)

	n	%
0.0%	263	49.3
0.0%超2.0%未満	5	0.9
2.0%超5.0%未満	7	1.3
5.0%超10.0%未満	7	1.3
10.0%以上	33	6.2
無回答	218	40.9
全体	533	100.0

問2-7 自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由【複数回答】

	n	%
人員が足りないため	169	28.8
業務の繁閑の差が激しいため	200	34.1
仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	225	38.4
仕事の締切や納期が短いため	22	3.8
予定外の仕事が突発的に発生するため	175	29.9
後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	4	0.7
残業を前提として、仕事を割り当てているため	58	9.9
従業員のノルマを高く設定しているため	3	0.5
社員間の業務の平準化ができていないため	28	4.8
会議・打ち合わせが多いため	1	0.2
従業員自身が仕事の質を高めようとしているため	10	1.7
従業員のスケジュール管理能力が不足しているため	8	1.4
従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	3	0.5
従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	76	13.0
従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	4	0.7
取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	45	7.7
取引先の都合で手待ち時間が発生するため	239	40.8
欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	45	7.7
その他	36	6.1
所定外労働はない	30	5.1
無回答	26	4.4
調査数	586	100.0

問2-8(1)① 平成27年度の1人当たりの月平均休日労働日数(正規)

	n	%
3日以下	390	73.2
3日超4日以下	13	2.4
4日超5日以下	5	0.9
5日超6日以下	7	1.3
6日超	27	5.1
無回答	91	17.1
調査数	533	100.0

問2-8(1)② 平成27年度における1か月の休日労働日数が最多の正規雇用者における休日労働日数(正規)

	n	%
3日以下	185	34.7
3日超4日以下	46	8.6
4日超5日以下	17	3.2
5日超6日以下	10	1.9
6日超	33	6.2
無回答	242	45.4
調査数	533	100.0

問2-8(2)① 所定労働時間内に深夜業が含まれる者の割合(正規)

	n	%
対象者なし	165	31.0
2割以下	25	4.7
2割超5割以下	8	1.5
5割超8割以下	13	2.4
8割以上	214	40.2
無回答	108	20.3
調査数	533	100.0

問2-8(2) ②うち交替勤務の割合(正規)

	n	%
対象者なし	127	48.8
2割以下	7	2.7
2割超5割以下	3	1.2
5割超8割以下	5	1.9
8割以上	35	13.5
無回答	83	31.9
調査数	260	100.0

問2-8(2)③ 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(正規)

	n	%
5回未満	234	43.9
5回以上～10回未満	60	11.3
10回以上～15回未満	69	12.9
15回以上～20回未満	27	5.1
20回以上	29	5.4
無回答	114	21.4
調査数	533	100.0

問2-8(2)④ 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)

	n	%
5回未満	47	8.8
5回以上～10回未満	31	5.8
10回以上～15回未満	61	11.4
15回以上～20回未満	29	5.4
20回以上	85	15.9
無回答	280	52.5
調査数	533	100.0

問2-8(3)① 平均年次有給休暇付与日数(正規)

	n	%
5日未満	63	11.8
5日以上10日未満	27	5.1
10日以上15日未満	104	19.5
15日以上20日未満	135	25.3
20日以上	94	17.6
無回答	110	20.6
調査数	533	100.0

問2-8(3)② 平均年次有給休暇取得日数(正規)

	n	%
5日未満	228	42.8
5日以上10日未満	105	19.7
10日以上15日未満	66	12.4
15日以上20日未満	18	3.4
20日以上	8	1.5
無回答	108	20.3
調査数	533	100.0

問2-8(3)③ 年次有給休暇取得日数が最多の者の取得日数(正規)

	n	%
5日未満	104	19.5
5日以上10日未満	57	10.7
10日以上15日未満	92	17.3
15日以上20日未満	46	8.6
20日以上	148	27.8
無回答	86	16.1
調査数	533	100.0

問2-8(3)④ 年次有給休暇取得日数が最少の者の取得日数(正規)

	n	%
5日未満	352	66.0
5日以上10日未満	48	9.0
10日以上15日未満	39	7.3
15日以上20日未満	6	1.1
20日以上	3	0.6
無回答	85	15.9
調査数	533	100.0

問2-8(4) 年次有給休暇の計画的付与制度の有無(正規)

	n	%
ある	130	24.4
ない	326	61.2
わからない	42	7.9
無回答	35	6.6
調査数	533	100.0

問2-8(4) 年次有給休暇の計画的付与日数(正規)

	n	平均(日)
平均	118	13.5

問3-1(1)「過労死等防止対策推進法」の認知

	n	%
大まかな内容を知っていた	316	41.6
名前は知っていた	333	43.8
知らなかった	62	8.2
無回答	49	6.4
調査数	760	100.0

問3-1(2) 過労死等の防止に取り組むことは重要な課題であると思うか(正規)

	n	%
非常に重要である	334	44.4
重要である	313	41.6
あまり重要ではない	51	6.8
重要ではない	17	2.3
無回答	37	4.9
調査数	752	100.0

問3-1(2) 過労死等の防止に取り組むことは重要な課題であると思うか(非正規)

	n	%
非常に重要である	147	29.7
重要である	91	18.4
あまり重要ではない	34	6.9
重要ではない	18	3.6
無回答	205	41.4
調査数	495	100.0

問3-1(3) 重要ではないと考える理由(正規)【複数回答】

	n	%
既に十分な対策を講じているため	19	27.9
業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い	53	77.9
収益の確保の方が重要であるため	0	0.0
各従業員が意識すればよい問題であるため	0	0.0
その他	1	1.5
無回答	5	7.4
調査数	68	100.0

問3-1(3) 重要ではないと考える理由(非正規)【複数回答】

	n	%
既に十分な対策を講じているため	13	25.0
業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い	30	57.7
収益の確保の方が重要であるため	0	0.0
各従業員が意識すればよい問題であるため	2	3.8
その他	2	3.8
無回答	5	9.6
調査数	52	100.0

問3-2(1) 健康障害を抱える従業員の業務の見直し

	n	%
重要な課題となっている	154	20.3
課題となっている	249	32.8
特に課題とはなっていない	296	38.9
無回答	61	8.0
調査数	760	100.0

問3-2(2) メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直し

	n	%
重要な課題となっている	122	16.1
課題となっている	197	25.9
特に課題とはなっていない	334	43.9
無回答	107	14.1
調査数	760	100.0

問3-3(1)① 長時間労働の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	318	41.8
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	324	42.6
特に把握していない	36	4.7
無回答	82	10.8
調査数	760	100.0

問3-3(1)② 不規則な勤務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	242	31.8
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	363	47.8
特に把握していない	43	5.7
無回答	112	14.7
調査数	760	100.0

問3-3(1)③ 拘束時間の長い勤務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	326	42.9
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	304	40.0
特に把握していない	38	5.0
無回答	92	12.1
調査数	760	100.0

問3-3(1)④ 出張の多い業務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	117	15.4
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	207	27.2
特に把握していない	195	25.7
無回答	241	31.7
調査数	760	100.0

問3-3(1)⑤ 交替制勤務・深夜勤務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	223	29.3
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	277	36.4
特に把握していない	99	13.0
無回答	161	21.2
調査数	760	100.0

問3-3(1)⑥ 特殊な作業環境(高温や低温環境・騒音)の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	101	13.3
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	200	26.3
特に把握していない	216	28.4
無回答	243	32.0
調査数	760	100.0

問3-3(1)⑦ 精神的緊張を伴う業務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	122	16.1
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	278	36.6
特に把握していない	162	21.3
無回答	198	26.1
調査数	760	100.0

問3-3(2) 業務上の負荷が高い従業員がいる場合の対策【複数回答】

	n	%
所属長（上司）に対策を促す	300	39.5
人員増強等により負荷削減を図る	257	33.8
休暇取得を推奨する	264	34.7
産業医や産業保健スタッフによる面談を促す	124	16.3
その他	64	8.4
無回答	92	12.1
調査数	760	100.0

問3-3(3) 過重労働の防止に向けて実施している取組【複数回答】

	n	%
産業医等による保健指導を実施している	179	23.6
管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	91	12.0
時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を「見える化」している	145	19.1
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	187	24.6
健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	97	12.8
休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	359	47.2
安全面・健康面に配慮した、ゆとりのある運行管理を行っている	469	61.7
歩合給の割合を低くしたり累進歩合制を見直したりするなど、賃金体系を見直している	86	11.3
改善基準告示や国土交通省告示に関する研修を従業員に行っている1		
全ての取引で、事前に契約内容を書面で明確にしている	99	13.0
全ての取引で、事前に契約内容を書面で明確にしている	63	8.3
一定距離以上の場合は、2人乗務とする	66	8.7
荷主・発注者との契約の見直しを行っている	111	14.6
顧客に対して過重労働防止のための協力を要請している	267	35.1
高速道路利用料金の支払い	166	21.8
手待ち時間の短縮	182	23.9
着荷の時間指定の見直し	107	14.1
作業場での動線等の見直し	28	3.7
その他	19	2.5
荷役作業について、パレットやロールボックスの利用、機械化等に取り組んでいる	110	14.5
中間輸送（中継輸送）や共同輸送を取り入れている	38	5.0
その他)	14	1.8
何もしていない・対応を検討中	19	2.5
無回答	44	5.8
調査数	760	100.0

問3-3(4)① 健康に関する相談件数の把握の有無

	n	%
把握している	83	85.6
把握していない	11	11.3
無回答	3	3.1
調査数	97	100.0

問3-3(4)① 健康に関する相談件数（過去3年間の動向）

	n	%
増加傾向	11	13.3
横ばい	49	59.0
減少傾向	20	24.1
無回答	3	3.6
調査数	83	100.0

問3-3(4)② メンタルヘルスに関する相談件数の把握の有無

	n	%
把握している	72	74.2
把握していない	20	20.6
無回答	5	5.2
調査数	97	100.0

問3-3(4) ②メンタルヘルスに関する相談件数（過去3年間の動向）

	n	%
増加傾向	5	6.9
横ばい	45	62.5
減少傾向	18	25.0
無回答	4	5.6
調査数	72	100.0

問3-3(5) 過重労働の防止に向けた取組の課題【複数回答】

	n	%
売上げや収益が悪化するおそれがある	274	36.1
経営層の理解が不足している	29	3.8
管理者の理解が不足している	58	7.6
一般社員の理解・協力が不足している	100	13.2
荷主・発注者の理解が不足している	317	41.7
利用者（乗客）の理解・協力が不足している	53	7.0
どのような取組を行えばよいかわからない	20	2.6
専門人材（産業医や産業保健師）を自力で社内確保することが難し	95	12.5
専門的なノウハウが不足している	59	7.8
人員不足のため対策を取ることができない	210	27.6
労使の取組だけでは解決できない	121	15.9
その他	53	7.0
無回答	112	14.7
調査数	760	100.0

問3-4(1) 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率

	n	%
7割未満	31	4.1
7割以上8割未満	12	1.6
8割以上9割未満	23	3.0
9割以上10割未満	56	7.4
10割	592	77.9
無回答	46	6.1
調査数	760	100.0

問3-4(2)① 実施している健康診断の内容

	n	%
法律で定められた内容を実施している	612	80.5
法律で定められた内容以上のことを実施している	95	12.5
無回答	53	7.0
調査数	760	100.0

問3-4(2)② 実施している健康診断の法定以上の内容【複数回答】

	n	%
特定業務従事者以外に対して健康診断を年2回以上実施している	42	44.2
特定業務従事者に対して健康診断を年3回以上実施している	0	0.0
法律で定められた項目以外の内容を独自に実施している	51	53.7
その他	7	7.4
無回答	6	6.3
調査数	95	100.0

問3-4(3) 再検査の通知を受けた従業員に対して再検査の受診勧奨

	n	%
行っている	694	91.3
行っていない	25	3.3
無回答	41	5.4
調査数	760	100.0

問3-4(4) 健康診断の結果異常の所見があった場合に医師への意見聴取

	n	%
行っている	480	63.2
行っていない	238	31.3
無回答	42	5.5
調査数	760	100.0

問3-4(5) 健康診断結果等を踏まえて事後措置【複数回答】

	n	%
時間外労働の制限を行っている	177	23.3
就業場所の変更を行っている	40	5.3
仕事内容の変更（業務量の軽減を含む）を行っている	300	39.5
深夜業の回数の変更を行っている	73	9.6
休日の付与を行っている	129	17.0
保健指導を実施している	186	24.5
健康相談を実施している	223	29.3
その他	36	4.7
特段の措置を講じていない	92	12.1
無回答	42	5.5
調査数	760	100.0

問3-5(1) 平成28年11月30日までのストレスチェック実施

	n	%
全員に対して実施した	121	15.9
一部に対して実施した	52	6.8
実施していないが実施予定である	316	41.6
実施しておらず、今後も実施する予定はない	222	29.2
無回答	49	6.4
調査数	760	100.0

問3-5(2) ストレスが高い労働者からの申出に基づく医師による面接指導

	n	%
実施した、又は実施中である	71	14.5
今後実施予定である	295	60.3
実施しなかった又は実施しない予定である。	49	10.0
無回答	74	15.1
調査数	489	100.0

問3-5(3) 集団(部課など)ごとの分析

	n	%
実施した、又は実施中である	78	16.0
今後実施予定である	298	60.9
実施しなかった又は実施しない予定である。	60	12.3
無回答	53	10.8
調査数	489	100.0

問3-6(1) 面接指導対象者の設定方法【複数回答】

	n	%
1か月間の時間外・休日労働時間が100時間を超える労働者全員	51	6.7
1か月間の時間外・休日労働時間が100時間を超える労働者のうち申し出た者	54	7.1
1か月間（又は2～6か月間の平均）の時間外・休日労働時間が80時間を超え100時間未満の労働者全員	53	7.0
1か月間（又は2～6か月間の平均）の時間外・休日労働時間が80時間を超え100時間未満の労働者のうち申し出た者	67	8.8
その他	54	7.1
設定していない	306	40.3
無回答	223	29.3
調査数	760	100.0

問3-6(2)① 面接指導を受けた人数

	n	平均 (人)
平均	481	20.2

問3-6(2)② ①のうち1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間超

	n	平均 (人)
平均	183	1.0

問3-6(2)③ ①のうち1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間超100時間以下

	n	平均 (人)
平均	184	51.6

問3-6(2)④ ①のうち1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間以下

	n	平均 (人)
平均	198	1.0

問3-6(3) 面接指導対象者全員に対しての面接指導の実施

	n	%
該当者全員に対して実施した	78	10.3
該当者のうち一部の者に対して実施した	33	4.3
該当者はいたが、全く実施しなかった	34	4.5
該当者がいないため実施しなかった	412	54.2
無回答	203	26.7
調査数	760	100.0

問3-6(4) 面接指導を実施しなかった理由【複数回答】

	n	%
面接指導を受ける必要がないと医師が判断したため	11	16.4
医師の確保が難しかったため	7	10.4
面接時間を与えられなかったため	9	13.4
経費がかかり過ぎるため	2	3.0
その他	15	22.4
制度を知らなかったため	15	22.4
無回答	10	14.9
調査数	67	100.0

問3-6(5) 面接指導の結果について医師への意見聴取

	n	%
行っている	109	14.3
行っていない	226	29.7
無回答	425	55.9
調査数	760	100.0

問3-6(6) 面接指導結果等を踏まえた事後措置【複数回答】

	n	%
時間外労働の制限を行っている	98	12.9
就業場所の変更を行っている	23	3.0
仕事内容の変更（業務量の軽減を含む）を行っている	98	12.9
深夜業の回数の変更を行っている	29	3.8
休日の付与を行っている	60	7.9
保健指導を実施している	43	5.7
健康相談を実施している	83	10.9
その他	16	2.1
特段の措置を講じていない	75	9.9
無回答	458	60.3
調査数	760	100.0

問3-6(7) 時間外・休日労働時間の面接指導を申し出た者の割合

	n	%
20%以下	47	45.6
20%超40%以下	2	1.9
40%超60%以下	1	1.0
60%超80%以下	2	1.9
80%超100%未満	0	0.0
100% (全員)	1	1.0
時間外・休日労働時間の要件に該当する者がいなかった	24	23.3
無回答	26	25.2
調査数	103	100.0

問4(1)① 病気による休職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	427	56.8
0.5%未満	7	0.9
0.5%以上1.0%未満	8	1.1
1.0%以上1.5%未満	10	1.3
1.5%以上2.0%未満	2	0.3
2.0%以上	115	15.3
無回答	183	24.3
調査数	752	100.0

問4(1)② ①のうち脳・心臓疾患による休職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	254	33.8
0.5%未満	6	0.8
0.5%以上1.0%未満	1	0.1
1.0%以上1.5%未満	2	0.3
1.5%以上2.0%未満	1	0.1
2.0%以上	39	5.2
無回答	449	59.7
調査数	752	100.0

問4(1)③ ①のうち精神障害等による休職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	266	35.4
0.5%未満	3	0.4
0.5%以上1.0%未満	7	0.9
1.0%以上1.5%未満	1	0.1
1.5%以上2.0%未満	1	0.1
2.0%以上	14	1.9
無回答	460	61.2
調査数	752	100.0

問4(1)① 病気による休職者の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	31	21.8
横ばい	61	43.0
減少傾向	25	17.6
無回答	25	17.6
調査数	142	100.0

問4(1)② ①のうち脳・心臓疾患の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	9	6.3
横ばい	39	27.5
減少傾向	8	5.6
無回答	86	60.6
調査数	142	100.0

問4(1)③ ①のうち精神障害等の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	9	6.3
横ばい	32	22.5
減少傾向	7	4.9
無回答	94	66.2
調査数	142	100.0

問4(2)① 病気による退職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	448	59.6
0.5%未満	6	0.8
0.5%以上1.0%未満	8	1.1
1.0%以上1.5%未満	12	1.6
1.5%以上2.0%未満	5	0.7
2.0%以上	88	11.7
無回答	185	24.6
調査数	752	100.0

問4(2)② ①のうち脳・心臓疾患による退職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	249	33.1
0.5%未満	3	0.4
0.5%以上1.0%未満	1	0.1
1.0%以上1.5%未満	3	0.4
1.5%以上2.0%未満	1	0.1
2.0%以上	26	3.5
無回答	469	62.4
調査数	752	100.0

問4(2)③ ①のうち精神障害等による退職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	251	33.4
0.5%未満	3	0.4
0.5%以上1.0%未満	1	0.1
1.0%以上1.5%未満	3	0.4
1.5%以上2.0%未満	1	0.1
2.0%以上	13	1.7
無回答	480	63.8
調査数	752	100.0

問4(2)① 病気による退職者の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	24	20.2
横ばい	52	43.7
減少傾向	17	14.3
無回答	26	21.8
調査数	119	100.0

問4(2)② ①のうち脳・心臓疾患の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	9	7.6
横ばい	35	29.4
減少傾向	5	4.2
無回答	70	58.8
調査数	119	100.0

問4(2)③ ①のうち精神障害等の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	8	6.7
横ばい	32	26.9
減少傾向	4	3.4
無回答	75	63.0
調査数	119	100.0

問6-1① 自動車運転従事者の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	12	1.6
適正	284	37.4
不足	419	55.1
無回答	45	5.9
調査数	760	100.0

問6-1② 配車系の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	3	0.4
適正	546	71.8
不足	127	16.7
無回答	84	11.1
調査数	760	100.0

問6-1③ 運行管理者の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	13	1.7
適正	586	77.1
不足	93	12.2
無回答	68	8.9
調査数	760	100.0

問6-1④ その他事務職員等の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	8	1.1
適正	574	75.5
不足	100	13.2
無回答	78	10.3
調査数	760	100.0

問6-1① 自動車運転従事者の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	212	27.9
不変	291	38.3
減少	156	20.5
無回答	101	13.3
調査数	760	100.0

問6-1② 配車係の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	67	8.8
不変	489	64.3
減少	49	6.4
無回答	155	20.4
調査数	760	100.0

問6-1③ 運行管理者の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	67	8.8
不変	502	66.1
減少	43	5.7
無回答	148	19.5
調査数	760	100.0

問6-1④ その他事務職員等の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	56	7.4
不変	496	65.3
減少	50	6.6
無回答	158	20.8
調査数	760	100.0

問6-2(1) 人材確保・離職防止の取組

	n	%
実施している	327	43.0
実施していない	339	44.6
無回答	94	12.4
調査数	760	100.0

問6-2(2) 従業員への教育・研修などの取組

	n	%
実施している	444	58.4
実施していない	222	29.2
無回答	94	12.4
調査数	760	100.0

問6-3 過去3年間の労働基準監督署又は地方運輸局からの監督・監
査(調査)【複数回答】

	n	%
労働基準監督署から監督を受けた	184	24.2
地方運輸局から監査(調査)を受けた	188	24.7
いずれも受けていない	359	47.2
分からない	24	3.2
無回答	60	7.9
調査数	760	100.0

問6-4(1) 元請の割合(トラック運送)

	n	%
2割未満	64	11.7
2割以上～4割未満	40	7.3
4割以上～6割未満	58	10.6
6割以上～8割未満	66	12.1
8割以上	173	31.6
無回答	146	26.7
調査数	547	100.0

問6-4(1) 一次下請けの割合(トラック運送)

	n	%
2割未満	88	16.1
2割以上～4割未満	93	17.0
4割以上～6割未満	70	12.8
6割以上～8割未満	42	7.7
8割以上	73	13.3
無回答	181	33.1
調査数	547	100.0

問6-4(1) 二次下請け以降の割合(トラック運送)

	n	%
2割未満	153	28.0
2割以上～4割未満	41	7.5
4割以上～6割未満	27	4.9
6割以上～8割未満	6	1.1
8割以上	15	2.7
無回答	305	55.8
調査数	547	100.0

問6-4(2) 赤字が発生しない水準の取引の割合(トラック運送)

	n	%
20%以下	25	4.6
20%超40%以下	23	4.2
40%超60%以下	64	11.7
60%超80%以下	116	21.2
80%超100%未満	160	29.3
100%	65	11.9
無回答	94	17.2
調査数	547	100.0

問6-4(3) 取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項(トラック運送)【複数回答】

	n	%
契約外の検品・商品の仕分け等の附随作業を要請される	64	11.7
契約外の荷役作業を要請される	77	14.1
契約外の付加的な運送を要請される	40	7.3
無理な到着時間を要請される	81	14.8
理不尽に損賠賠償の負担・物品の購入を要請される	27	4.9
荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する	304	55.6
その他	44	8.0
無回答	168	30.7
調査数	547	100.0

問6-5(1) 赤字が発生しない水準の取引の割合(乗合・貸切バス)

	n	%
20%以下	0	0.0
20%超40%以下	2	4.4
40%超60%以下	0	0.0
60%超80%以下	4	8.9
80%超100%未満	12	26.7
100%	12	26.7
無回答	15	33.3
調査数	45	100.0

問6-5(2)① 過去3年間の始発便の時間(乗合・貸切バス)

	n	%
遅くなった	4	8.9
変わらない	21	46.7
早まった	0	0.0
無回答	20	44.4
調査数	45	100.0

問6-5(2)② 過去3年間の最終便の時間(乗合・貸切バス)

	n	%
遅くなった	1	2.2
変わらない	20	44.4
早まった	4	8.9
無回答	20	44.4
調査数	45	100.0

問6-5(2)③ 過去3年間の運行本数(乗合・貸切バス)

	n	%
増えた	3	6.7
変わらない	8	17.8
減った	15	33.3
無回答	19	42.2
調査数	45	100.0

【運送業】 従業員の労働時間と働き方に関する調査（労働者調査）

問1 性別

	正規		非正規	
	n	%	n	%
男性	4044	96.1	439	93.0
女性	155	3.7	32	6.8
無回答	7	0.2	1	0.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問1 年齢

	正規		非正規	
	n	平均（歳）	n	平均（歳）
平均	4179	48.4	467	59.9

問2 雇用形態

	正規		非正規	
	n	%	n	%
正社員（フルタイム）	4172	99.2	0	0.0
短時間正社員	34	0.8	0	0.0
パートタイマー（短時間）	0	0.0	35	7.4
パートタイマー（その他）	0	0.0	43	9.1
アルバイト	0	0.0	90	19.1
派遣社員	0	0.0	4	0.8
契約社員	0	0.0	147	31.1
嘱託社員	0	0.0	145	30.7
その他	0	0.0	8	1.7
無回答	0	0.0	0	0.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問3(1) 現在の勤務先の勤務年数

	正規		非正規	
	n	平均（年）	n	平均（年）
平均	4089	10.5	462	11.8

問3(2) ドライバーとしての通算経験年数

	正規		非正規	
	n	平均（年）	n	平均（年）
平均	3914	17.7	433	24.4

問4 最終学歴

	正規		非正規	
	n	%	n	%
中学校卒	761	18.1	113	23.9
高等学校卒	2714	64.5	282	59.7
短期大学・高等専門学校卒	307	7.3	27	5.7
大学卒	315	7.5	34	7.2
大学院修了	7	0.2	0	0.0
その他	67	1.6	7	1.5
無回答	35	0.8	9	1.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問5(1) 配偶者の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
あり	2510	59.7	310	65.7
なし	1645	39.1	150	31.8
無回答	51	1.2	12	2.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問5(2) 配偶者の就業状況

	正規		非正規	
	n	%	n	%
収入のある仕事をしている（フルタイム）	707	28.2	63	20.3
収入のある仕事をしている（パートタイム）	1034	41.2	110	35.5
収入のある仕事はしていない	593	23.6	121	39.0
無回答	176	7.0	16	5.2
調査数	2510	100.0	310	100.0

問6 子どもの有無【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
就学前の子どもがいる	383	9.1	21	4.4
小学生の子どもがいる	610	14.5	25	5.3
中学生の子どもがいる	433	10.3	19	4.0
高校生以上の在学中の子どもがいる	555	13.2	28	5.9
学校を卒業した子どもがいる	968	23.0	165	35.0
その他の子どもがいる	349	8.3	80	16.9
子どもはいない	1401	33.3	131	27.8
無回答	250	5.9	36	7.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問7 育児休業制度の利用の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
利用している	44	1.0	3	0.6
利用していない	3941	93.7	413	87.5
無回答	221	5.3	56	11.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問8 介護の状況【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
介護をしている（同居）	183	4.4	21	4.4
介護をしている（別居）	164	3.9	27	5.7
介護はしていない	3762	89.4	399	84.5
無回答	101	2.4	26	5.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問9 介護休業制度利用の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
利用している	30	0.7	5	1.1
利用していない	4012	95.4	424	89.8
無回答	164	3.9	43	9.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問10 主たる家計の維持(支持)者

	正規		非正規	
	n	%	n	%
あなたご自身	3443	81.9	384	81.4
あなた以外の家族・親族	569	13.5	60	12.7
その他	100	2.4	11	2.3
無回答	94	2.2	17	3.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問11 主に従事している仕事

	正規		非正規	
	n	%	n	%
泊付き貨物輸送のトラック運転者	262	6.2	2	0.4
日帰り貨物輸送のトラック運転者	2201	52.3	135	28.6
泊付き及び日帰りの両方を担当するトラック運転	397	9.4	8	1.7
その他のトラック運転者	227	5.4	34	7.2
路線バス（都市内）の運転者	117	2.8	12	2.5
長距離路線バス（都市間）の運転者	25	0.6	1	0.2
貸切観光用バスの運転者	125	3.0	19	4.0
その他のバス運転者	24	0.6	12	2.5
タクシー運転者	667	15.9	222	47.0
ハイヤー運転者	24	0.6	4	0.8
無回答	137	3.3	23	4.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問12(1) 収入

	正規		非正規	
	n	%	n	%
100万円未満	25	0.6	32	6.8
100万円以上130万円未満	60	1.4	57	12.1
130万円以上200万円未満	217	5.2	86	18.2
200万円以上400万円未満	2347	55.8	241	51.1
400万円以上600万円未満	1334	31.7	41	8.7
600万円以上800万円未満	102	2.4	2	0.4
800万円以上1,000万円未満	19	0.5	1	0.2
1,000万円以上	3	0.1	0	0.0
分からない	29	0.7	3	0.6
無回答	70	1.7	9	1.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問12(2) 賃金体系

	正規		非正規	
	n	%	n	%
固定給（基本給）のみ	586	13.9	83	17.6
固定給（基本給）と歩合給・各種手当	3127	74.3	184	39.0
歩合給のみ（完全歩合給）	417	9.9	181	38.3
無回答	76	1.8	24	5.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問12(3) 累進歩合制度の適用

	正規		非正規	
	n	%	n	%
適用されている	673	19.0	78	21.4
適用されていない	1897	53.5	182	49.9
無回答	974	27.5	105	28.8
調査数	3544	100.0	365	100.0

問12(4) 固定給(基本給)の割合

	正規		非正規	
	n	%	n	%
20%未満	270	8.6	17	9.2
20%以上40%未満	741	23.7	22	12.0
40%以上60%未満	768	24.6	39	21.2
60%以上80%未満	510	16.3	40	21.7
80%以上	312	10.0	21	11.4
無回答	526	16.8	45	24.5
調査数	3127	100.0	184	100.0

問13 労働組合加入の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
労働組合があり、加入している	774	18.4	57	12.1
労働組合はあるが、加入していない	187	4.4	75	15.9
労働組合はないが、会社と労働条件等を話し合う 従業員組織がある	815	19.4	84	17.8
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	1416	33.7	135	28.6
分からない	603	14.3	76	16.1
無回答	411	9.8	45	9.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問14 適用されている勤務時間制度

	正規		非正規	
	n	%	n	%
通常の勤務時間制度	1864	44.3	215	45.6
変形勤務時間制	2127	50.6	209	44.3
その他	84	2.0	27	5.7
無回答	131	3.1	21	4.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問15 交替制勤務・深夜勤務の有無【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
交替制勤務がある	501	11.9	61	12.9
深夜勤務がある	1799	42.8	177	37.5
いずれも該当しない	2001	47.6	235	49.8
無回答	151	3.6	27	5.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問16 1週間当たりの所定労働時間

	正規		非正規	
	n	%	n	%
20時間未満	156	3.7	33	7.0
20時間以上30時間未満	15	0.4	27	5.7
30時間以上40時間未満	454	10.8	82	17.4
40時間以上50時間未満	1862	44.3	132	28.0
50時間以上	0	0.0	0	0.0
無回答	1719	40.9	198	41.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(1)① 1か月の拘束時間(平均)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
150時間以下	379	9.0	78	16.5
150時間超～200時間以下	639	15.2	71	15.0
200時間超～250時間以下	741	17.6	62	13.1
250時間超～300時間以下	596	14.2	28	5.9
300時間超～350時間以下	86	2.0	4	0.8
350時間超	31	0.7	1	0.2
無回答	1734	41.2	228	48.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(1)① 1か月の拘束時間(平均)

	正規		非正規	
	n	平均(時間)	n	平均(時間)
平均	2472	206.6	244	171.3

問17(1)② 1か月の労働時間(平均)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
100時間以下	352	8.4	58	12.3
100時間超～150時間以下	171	4.1	34	7.2
150時間超～200時間以下	915	21.8	78	16.5
200時間超～250時間以下	604	14.4	39	8.3
250時間超～300時間以下	220	5.2	5	1.1
300時間超	35	0.8	2	0.4
無回答	1909	45.4	256	54.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(1)② 1か月の労働時間(平均)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	2297	177.9	216	148.7

問17(1)③ 1日の拘束時間(平均)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
10時間以下	1779	42.3	211	44.7
10時間超～12時間以下	696	16.5	37	7.8
12時間超～14時間以下	297	7.1	17	3.6
14時間超～16時間以下	110	2.6	17	3.6
16時間超～18時間以下	56	1.3	9	1.9
18時間超	112	2.7	13	2.8
無回答	1156	27.5	168	35.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(1)③ 1日の拘束時間(平均)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	3050	10.6	304	9.9

問17(1)④ 1日の運転時間(平均)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
5時間以下	1137	27.0	129	27.3
5時間超～7時間以下	902	21.4	77	16.3
7時間超～9時間以下	633	15.0	47	10.0
9時間超～11時間以下	190	4.5	18	3.8
11時間超	189	4.5	30	6.4
無回答	1155	27.5	171	36.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(1)④ 1日の運転時間(平均)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	3051	6.6	301	6.5

問17(1)⑤ 連続運転時間(平均)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
2時間以下	1507	35.8	176	37.3
2時間超～3時間以下	571	13.6	27	5.7
3時間超～4時間以下	666	15.8	38	8.1
4時間超～5時間以下	74	1.8	10	2.1
5時間超	216	5.1	30	6.4
無回答	1172	27.9	191	40.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(1)⑤ 連続運転時間(平均)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	3034	3.2	281	2.7

問17(2)① 1か月の拘束時間(最長)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
150時間以下	238	5.7	41	8.7
150時間超～200時間以下	178	4.2	18	3.8
200時間超～250時間以下	404	9.6	28	5.9
250時間超～300時間以下	526	12.5	25	5.3
300時間超～350時間以下	236	5.6	11	2.3
350時間超	52	1.2	4	0.8
無回答	2572	61.2	345	73.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(2)① 1か月の拘束時間(最長)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	1634	231.6	127	187.9

問17(2)② 1か月の労働時間(最長)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
100時間以下	206	4.9	24	5.1
100時間超～150時間以下	50	1.2	7	1.5
150時間超～200時間以下	341	8.1	28	5.9
200時間超～250時間以下	465	11.1	30	6.4
250時間超～300時間以下	360	8.6	9	1.9
300時間超	79	1.9	5	1.1
無回答	2705	64.3	369	78.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(2)② 1か月の労働時間(最長)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	1501	204.2	103	171.9

問17(2)③ 1日の拘束時間(最長)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
10時間以下	334	7.9	37	7.8
10時間超～12時間以下	378	9.0	37	7.8
12時間超～14時間以下	471	11.2	20	4.2
14時間超～16時間以下	553	13.1	25	5.3
16時間超～18時間以下	84	2.0	9	1.9
18時間超	178	4.2	12	2.5
無回答	2208	52.5	332	70.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(2)③ 1日の拘束時間(最長)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	1998	13.9	140	12.9

問17(2)④ 1日の運転時間(最長)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
5時間以下	227	5.4	29	6.1
5時間超～7時間以下	408	9.7	31	6.6
7時間超～9時間以下	503	12.0	32	6.8
9時間超～11時間以下	328	7.8	13	2.8
11時間超	395	9.4	25	5.3
無回答	2345	55.8	342	72.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(2)④ 1日の運転時間(最長)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	1861	9.0	130	8.3

問17(2)⑤ 連続運転時間(最長)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
2時間以下	296	7.0	38	8.1
2時間超～3時間以下	274	6.5	26	5.5
3時間超～4時間以下	499	11.9	15	3.2
4時間超～5時間以下	129	3.1	7	1.5
5時間超	266	6.3	32	6.8
無回答	2742	65.2	354	75.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問17(2)⑤ 連続運転時間(最長)

	正規		非正規	
	n	平均 (時間)	n	平均 (時間)
平均	1464	4.8	118	4.2

問18(1) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	1315	31.3	141	29.9
1～2回	385	9.2	24	5.1
3～5回	374	8.9	17	3.6
6～10回	327	7.8	33	7.0
11～20回	530	12.6	61	12.9
21回以上	248	5.9	26	5.5
無回答	1027	24.4	170	36.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問18(1) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	3179	5.9	302	6.2

問18(2)-2 最も深夜勤務回数が多かった月の深夜勤務回数(回/月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	11	0.3	3	0.6
1～2回	100	2.4	5	1.1
3～5回	233	5.5	17	3.6
6～10回	250	5.9	10	2.1
11～20回	308	7.3	18	3.8
21回以上	198	4.7	12	2.5
無回答	3106	73.8	407	86.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問18(2)-2 最も深夜勤務回数が多かった月の深夜勤務回数(回/月)

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	1100	11.3	65	11.5

問18(2)-1 深夜勤務回数が最多だった月

	正規		非正規	
	n	%	n	%
1月	61	3.9	5	4.8
2月	47	3.0	2	1.9
3月	92	5.9	7	6.7
4月	40	2.5	2	1.9
5月	22	1.4	1	1.0
6月	54	3.4	1	1.0
7月	60	3.8	6	5.7
8月	87	5.5	8	7.6
9月	45	2.9	1	1.0
10月	103	6.6	6	5.7
11月	159	10.1	11	10.5
12月	799	50.9	55	52.4
調査数	1569	100.0	105	100.0

問19 適用されている週休日

	正規		非正規	
	n	%	n	%
4週4休	959	22.8	72	15.3
4週5休	493	11.7	33	7.0
4週6休	1025	24.4	74	15.7
4週7休	217	5.2	22	4.7
4週8休	942	22.4	137	29.0
その他	337	8.0	84	17.8
無回答	233	5.5	50	10.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問20(1) 平均的な1か月の休日出勤回数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	1552	36.9	194	41.1
1回	749	17.8	48	10.2
2～3回	689	16.4	47	10.0
4～5回	190	4.5	15	3.2
6～10回	52	1.2	9	1.9
11～20回	21	0.5	7	1.5
21回以上	53	1.3	5	1.1
無回答	900	21.4	147	31.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問20(1) 平均的な1か月の休日出勤回数

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	3306	1.6	325	1.6

問20(2)-2 最も休日出勤回数が多かった月の休日出勤回数(回/月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	7	0.2	5	1.1
1回	144	3.4	7	1.5
2～3回	652	15.5	37	7.8
4～5回	283	6.7	16	3.4
6～10回	93	2.2	7	1.5
11～20回	10	0.2	4	0.8
21回以上	25	0.6	0	0.0
無回答	2992	71.1	396	83.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問20(2)-2 最も休日出勤回数が多かった月の休日出勤回数(回/月)

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	1214	3.6	76	3.6

問20(2)-1 休日出勤回数が最多だった月

	正規		非正規	
	n	%	n	%
1月	153	8.5	12	11.1
2月	54	3.0	3	2.8
3月	147	8.2	9	8.3
4月	52	2.9	6	5.6
5月	88	4.9	13	12.0
6月	44	2.4	2	1.9
7月	83	4.6	1	0.9
8月	104	5.8	7	6.5
9月	62	3.5	4	3.7
10月	126	7.0	6	5.6
11月	186	10.4	10	9.3
12月	697	38.8	35	32.4
調査数	1796	100.0	108	100.0

問21 所定外労働(早出・居残り等の残業)が発生する理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
人員が足りないため	1134	27.0	104	22.0
業務の繁閑の差が激しいため	764	18.2	71	15.0
仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	1033	24.6	60	12.7
仕事の締切や納期が短いため	134	3.2	6	1.3
予定外の仕事が発生的に発生するため	1003	23.8	84	17.8
後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当しているため	86	2.0	2	0.4
残業を前提に、仕事を割り当てられているため	396	9.4	24	5.1
高いノルマが課せられているため	52	1.2	7	1.5
社員間の業務の平準化ができていないため	197	4.7	15	3.2
会議・打ち合わせが多いため	29	0.7	3	0.6
仕事の質にこだわりがあるため	125	3.0	9	1.9
スケジュール管理能力が不足しているため	83	2.0	12	2.5
周囲に気兼ねして帰りが遅いため	37	0.9	4	0.8
残業手当等を増やし、収入を確保するため	345	8.2	30	6.4
スキル・技術を磨くため	57	1.4	2	0.4
取引先から契約外の荷役作業を要請されるため	150	3.6	3	0.6
取引先の都合で手待ち時間が発生するため	799	19.0	24	5.1
欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	316	7.5	26	5.5
その他	131	3.1	13	2.8
所定外労働はない	505	12.0	103	21.8
無回答	444	10.6	107	22.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問22(1) 労働時間はどのように把握されているか

	正規		非正規	
	n	%	n	%
タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている	2568	61.1	270	57.2
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	854	20.3	73	15.5
あなた自身による自己申告に基づいて把握されている	401	9.5	62	13.1
特に把握されていない	143	3.4	28	5.9
その他	49	1.2	6	1.3
無回答	191	4.5	33	7.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問22(2) 実労働時間は正確に把握されているか

	正規		非正規	
	n	%	n	%
実労働時間は正確に把握されている	2566	67.1	294	72.6
実労働時間は概ね正確に把握されている	994	26.0	73	18.0
実労働時間はあまり正確に把握されていない	170	4.4	25	6.2
実労働時間は全く把握されていない	28	0.7	4	1.0
無回答	65	1.7	9	2.2
調査数	3823	100.0	405	100.0

問22(3) 実労働時間が正確に把握されていない理由

	正規		非正規	
	n	%	n	%
上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから	44	22.2	6	20.7
自分自身で記録する実労働時間を調整するから	72	36.4	14	48.3
その他	50	25.3	6	20.7
無回答	32	16.2	3	10.3
調査数	198	100.0	29	100.0

問23 サービス残業の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
あった	422	10.0	33	7.0
なかった	3478	82.7	394	83.5
無回答	306	7.3	45	9.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問23-1 サービス残業の平均(時間/月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
～15時間以下	264	62.6	23	69.7
15時間超～30時間以下	40	9.5	5	15.2
30時間超～45時間以下	13	3.1	0	0.0
45時間超～60時間以下	16	3.8	0	0.0
60時間超～80時間以下	6	1.4	0	0.0
80時間超～	5	1.2	0	0.0
無回答	78	18.5	5	15.2
調査数	422	100.0	33	100.0

問23-1 サービス残業の平均(時間/月)

	正規		非正規	
	n	平均(時間)	n	平均(時間)
平均	344	13.1	28	7.8

問24① 時間外労働(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ない又は適当	3018	71.8	351	74.4
多い	837	19.9	61	12.9
非常に多い	139	3.3	7	1.5
無回答	212	5.0	53	11.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問24② 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
少ない	3245	77.2	351	74.4
多い	715	17.0	51	10.8
無回答	246	5.8	70	14.8
調査数	4206	100.0	472	100.0

問24③ 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ない又は小さい	3564	84.7	363	76.9
大きい	239	5.7	2	0.4
無回答	403	9.6	107	22.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問24④ 深夜勤務に伴う負担(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ない又は小さい	3305	78.6	348	73.7
大きい	487	11.6	36	7.6
非常に大きい	87	2.1	3	0.6
無回答	327	7.8	85	18.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問24⑤ 休憩・仮眠の時間数及び施設(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
適切である	3261	77.5	333	70.6
不適切である	653	15.5	61	12.9
無回答	292	6.9	78	16.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問25 所定外労働(早出・居残り等の残業)を含めた労働時間に対する希望

	正規		非正規	
	n	%	n	%
今より減らしたい	821	19.5	72	15.3
今のままで良い	2946	70.0	328	69.5
今より増やしたい	224	5.3	10	2.1
無回答	215	5.1	62	13.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問26 職場でのハラスメント【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ハラスメントを受けている	280	6.7	28	5.9
自分以外の職員がハラスメントを受けている	235	5.6	24	5.1
ハラスメントはない	3571	84.9	386	81.8
無回答	153	3.6	39	8.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問27 理不尽な要求・クレーム

	正規		非正規	
	n	%	n	%
よくある	240	5.7	24	5.1
たまにある	1306	31.1	143	30.3
あまりない	1088	25.9	103	21.8
ほぼない	1461	34.7	172	36.4
無回答	111	2.6	30	6.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問28(1) 非常にたくさん仕事をしなければならない

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	345	8.2	22	4.7
まあそうだ	1245	29.6	82	17.4
やや違う	1198	28.5	102	21.6
違う	1234	29.3	210	44.5
無回答	184	4.4	56	11.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問28(2) 時間内に仕事が処理しきれない

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	214	5.1	18	3.8
まあそうだ	647	15.4	49	10.4
やや違う	1292	30.7	83	17.6
違う	1873	44.5	266	56.4
無回答	180	4.3	56	11.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問28(3) 一生懸命働かなければならない

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	1183	28.1	94	19.9
まあそうだ	1681	40.0	142	30.1
やや違う	596	14.2	74	15.7
違う	555	13.2	107	22.7
無回答	191	4.5	55	11.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問28(4) 自分のペースで仕事ができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	1073	25.5	166	35.2
まあそうだ	1831	43.5	166	35.2
やや違う	809	19.2	55	11.7
違う	355	8.4	43	9.1
無回答	138	3.3	42	8.9
調査数	4206	100.0	472	100.0

問28(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	961	22.8	129	27.3
まあそうだ	1479	35.2	138	29.2
やや違う	892	21.2	66	14.0
違う	715	17.0	87	18.4
無回答	159	3.8	52	11.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問28(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	567	13.5	65	13.8
まあそうだ	1822	43.3	153	32.4
やや違う	1097	26.1	107	22.7
違う	541	12.9	81	17.2
無回答	179	4.3	66	14.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問29(1) 上司等に気楽に話ができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	1086	25.8	101	21.4
かなり	1408	33.5	132	28.0
多少	1458	34.7	181	38.3
全くない	148	3.5	23	4.9
無回答	106	2.5	35	7.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問29(2) 職場の同僚に気軽に話ができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	1350	32.1	117	24.8
かなり	1727	41.1	189	40.0
多少	950	22.6	124	26.3
全くない	64	1.5	6	1.3
無回答	115	2.7	36	7.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問29(3) 上司等が困った時に、頼りになる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	822	19.5	55	11.7
かなり	1207	28.7	101	21.4
多少	1670	39.7	207	43.9
全くない	355	8.4	64	13.6
無回答	152	3.6	45	9.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問29(4) 職場の同僚が困った時に、頼りになる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	695	16.5	47	10.0
かなり	1247	29.6	108	22.9
多少	1888	44.9	228	48.3
全くない	220	5.2	42	8.9
無回答	156	3.7	47	10.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問29(5) 上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	839	19.9	58	12.3
かなり	1306	31.1	116	24.6
多少	1514	36.0	179	37.9
全くない	399	9.5	72	15.3
無回答	148	3.5	47	10.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問29(6) 職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	690	16.4	51	10.8
かなり	1308	31.1	106	22.5
多少	1698	40.4	208	44.1
全くない	353	8.4	66	14.0
無回答	157	3.7	41	8.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問30(1) 仕事についての精神的負担

	正規		非正規	
	n	%	n	%
小さい	2713	64.5	310	65.7
大きい	1105	26.3	116	24.6
非常に大きい	293	7.0	21	4.4
無回答	95	2.3	25	5.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問30(2) 仕事についての身体的負担

	正規		非正規	
	n	%	n	%
小さい	2544	60.5	282	59.7
大きい	1262	30.0	142	30.1
非常に大きい	293	7.0	16	3.4
無回答	107	2.5	32	6.8
調査数	4206	100.0	472	100.0

問31(1) 現在の仕事の継続意思

	正規		非正規	
	n	%	n	%
思う	3497	83.1	359	76.1
思わない	565	13.4	79	16.7
無回答	144	3.4	34	7.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問31(2) 現在の仕事の継続意思の理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
収入が低い	341	60.4	41	51.9
労働時間・拘束時間が長い	273	48.3	25	31.6
休みが少ない	162	28.7	17	21.5
職場内の人間関係になじめない	80	14.2	12	15.2
身体的な健康状態がすぐれない	114	20.2	17	21.5
精神的な健康状態がすぐれない	94	16.6	11	13.9
自分の持つ経験やスキルを發揮できない	40	7.1	7	8.9
経験やスキルの向上につながらない	63	11.2	10	12.7
社会保険がない又は十分でない	15	2.7	13	16.5
身分が安定しない	78	13.8	17	21.5
将来のキャリアパスが見えてこない	139	24.6	14	17.7
家庭の事情のため（13を除く）	38	6.7	5	6.3
家族等の介護のため	25	4.4	3	3.8
その他	42	7.4	7	8.9
無回答	21	3.7	2	2.5
調査数	565	100.0	79	100.0

問32(1)-1 人身事故(過去1年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ある	294	7.0	29	6.1
ない	3685	87.6	397	84.1
無回答	227	5.4	46	9.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問32(2)-1 ヒヤリハット(過去1年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ある	2627	62.5	281	59.5
ない	1377	32.7	156	33.1
無回答	202	4.8	35	7.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問33(1) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族

	正規		非正規	
	n	%	n	%
いる	3126	74.3	317	67.2
いない	980	23.3	126	26.7
無回答	100	2.4	29	6.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問33(2) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる友人

	正規		非正規	
	n	%	n	%
いる	3165	75.2	333	70.6
いない	912	21.7	110	23.3
無回答	129	3.1	29	6.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問34(1) 年次有給休暇の年間新規付与日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0日	873	20.8	128	27.1
1日以上5日未満	81	1.9	11	2.3
5日以上10日未満	146	3.5	18	3.8
10日以上20日未満	802	19.1	70	14.8
20日以上30日未満	1011	24.0	66	14.0
30日以上40日未満	32	0.8	1	0.2
40日以上	109	2.6	11	2.3
無回答	1152	27.4	167	35.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問34(1) 年次有給休暇の年間新規付与日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	平均(日)	n	平均(日)
平均	3054	12.6	305	9.5

問34(2) 年次有給休暇の取得日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0日	1512	35.9	164	34.7
1日以上3日未満	272	6.5	22	4.7
3日以上5日未満	252	6.0	23	4.9
5日以上10日未満	416	9.9	36	7.6
10日以上15日未満	424	10.1	38	8.1
15日以上	391	9.3	27	5.7
無回答	939	22.3	162	34.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問34(2) 年次有給休暇の取得日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	平均(日)	n	平均(日)
平均	3267	5.5	310	5.1

問35 年次有給休暇の主な取得理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
体調不良のため	1162	27.6	119	25.2
自身の通院のため	603	14.3	81	17.2
家族の介護や看護のため	269	6.4	29	6.1
家事・育児のため	177	4.2	14	3.0
子どもの行事参加のため	599	14.2	24	5.1
休養やレジャー、余暇のため	1197	28.5	125	26.5
趣味・稽古事のため	307	7.3	26	5.5
仕事に関する自己啓発のため	57	1.4	9	1.9
その他	416	9.9	54	11.4
無回答	1286	30.6	189	40.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問36 年次有給休暇を取得しにくい理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
職場の同僚等に迷惑になるため	1301	30.9	81	17.2
仕事量が多く取得する余裕がないため	391	9.3	19	4.0
休む間に引き継いでくれる人がいないため	433	10.3	27	5.7
周囲の人が取得しておらず、取りにくい	470	11.2	23	4.9
上司が年休取得に対して消極的であるため	306	7.3	20	4.2
査定や人事考課への影響が心配であるため	92	2.2	6	1.3
病気や急用対応に残しておきたい	1087	25.8	87	18.4
その他	499	11.9	68	14.4
無回答	1185	28.2	219	46.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問37 定期健康診断の受診(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
受診した	4018	95.5	427	90.5
受診していない	109	2.6	29	6.1
無回答	79	1.9	16	3.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問38(1) 長時間労働者を対象とした医師による面接指導

	正規		非正規	
	n	%	n	%
受けた	790	18.8	72	15.3
受けなかった	3054	72.6	333	70.6
無回答	362	8.6	67	14.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問38(2) 面接指導を受けなかった理由

	正規		非正規	
	n	%	n	%
面接指導の要件を満たす長時間労働がなかったため	1925	63.0	220	66.1
長時間労働はあったが、勤め先が面接指導を実施していなかったため	411	13.5	32	9.6
長時間労働はあったが、業務が忙しく面接指導を受ける時間がとれなかったため	47	1.5	11	3.3
長時間労働はあったが、疲労の蓄積を感じていなかったため	169	5.5	8	2.4
長時間労働はあったが、面接指導を受けても就業上の措置（時間外労働の制限等）が期待できなかったため	29	0.9	0	0.0
長時間労働はあったが、面接指導を受けたことによる不利益取扱いに不安があったため	2	0.1	1	0.3
長時間労働はあったが、面接指導結果等の情報管理にプライバシー面で不安があったため	8	0.3	0	0.0
自らの時間外・休日労働の時間数を確認できる仕組みがなかったため	82	2.7	10	3.0
その他	120	3.9	13	3.9
無回答	261	8.5	38	11.4
調査数	3054	100.0	333	100.0

問39 脳血管疾患や心臓疾患精神障害等の疾患【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
脳血管疾患を有している	18	0.4	11	2.3
心臓疾患を有している	66	1.6	17	3.6
精神障害等※を有している	26	0.6	0	0.0
その他の疾患を有している	116	2.8	18	3.8
特に疾患は有していない	3572	84.9	352	74.6
無回答	412	9.8	77	16.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問40(1)④ 通勤時間(往復)(勤務日)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
30分未満	1125	26.7	149	31.6
30分以上1時間未満	1369	32.5	141	29.9
1時間以上1.5時間未満	856	20.4	70	14.8
1.5時間以上2時間未満	172	4.1	20	4.2
2時間以上	319	7.6	40	8.5
無回答	365	8.7	52	11.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問40(1)② 家事労働(勤務日)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
30分未満	994	23.6	97	20.6
30分以上1時間未満	533	12.7	37	7.8
1時間以上2時間未満	1005	23.9	87	18.4
2時間以上3時間未満	368	8.7	33	7.0
3時間以上6時間未満	212	5.0	37	7.8
6時間以上	157	3.7	13	2.8
無回答	937	22.3	168	35.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問40(1)③ 睡眠(勤務日)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
3時間未満	59	1.4	6	1.3
3時間以上6時間未満	723	17.2	59	12.5
6時間以上7時間未満	1220	29.0	116	24.6
7時間以上8時間未満	879	20.9	107	22.7
8時間以上	881	20.9	108	22.9
無回答	444	10.6	76	16.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問40(2)② 家事労働(休日)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
30分未満	605	14.4	65	13.8
30分以上1時間未満	233	5.5	21	4.4
1時間以上2時間未満	874	20.8	68	14.4
2時間以上3時間未満	672	16.0	59	12.5
3時間以上6時間未満	643	15.3	76	16.1
6時間以上	197	4.7	25	5.3
無回答	982	23.3	158	33.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問40(2)③ 睡眠(休日)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
3時間未満	27	0.6	7	1.5
3時間以上6時間未満	149	3.5	11	2.3
6時間以上7時間未満	575	13.7	57	12.1
7時間以上8時間未満	743	17.7	93	19.7
8時間以上	2073	49.3	204	43.2
無回答	639	15.2	100	21.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問41(1) 睡眠時間の充足状況（勤務日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
足りている	2015	47.9	259	54.9
どちらかと言えば足りている	1205	28.6	120	25.4
どちらかと言えば足りていない	615	14.6	50	10.6
足りていない	265	6.3	21	4.4
無回答	106	2.5	22	4.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問41(2) 睡眠時間が足りていない理由（勤務日）【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
通勤時間が長い	101	11.5	7	9.9
勤務時間が長い	572	65.0	35	49.3
業界団体、商業組合、地域の会合等へ参加するため	11	1.3	2	2.8
帰宅後も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応などで拘束されるため	11	1.3	0	0.0
仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため	3	0.3	0	0.0
ノルマが気になり、寝付けないため	33	3.8	2	2.8
自己啓発活動に時間を要するため	60	6.8	5	7.0
育児・介護に時間を要するため	65	7.4	4	5.6
育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため	101	11.5	6	8.5
その他	99	11.3	11	15.5
無回答	50	5.7	8	11.3
調査数	880	100.0	71	100.0

問42(1) 睡眠時間の充足状況（休日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
足りている	3007	71.5	355	75.2
どちらかと言えば足りている	859	20.4	76	16.1
どちらかと言えば足りていない	176	4.2	11	2.3
足りていない	59	1.4	4	0.8
無回答	105	2.5	26	5.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問42(2) 睡眠時間が足りていない理由（休日）【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
休日も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応等で拘束されるため	9	3.8	0	0.0
仕事のことを頭から離れず落ち着かないため	59	25.1	4	26.7
自己啓発活動に時間を要するため	25	10.6	3	20.0
育児・介護に時間を要するため	47	20.0	2	13.3
育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため	66	28.1	3	20.0
その他	49	20.9	5	33.3
無回答	22	9.4	1	6.7
調査数	235	100.0	15	100.0

問43 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況

	正規		非正規	
	n	%	n	%
足りている	2269	53.9	267	56.6
どちらかと言えば足りている	1222	29.1	133	28.2
どちらかと言えば足りていない	425	10.1	39	8.3
足りていない	199	4.7	14	3.0
無回答	91	2.2	19	4.0
調査数	4206	100.0	472	100.0

問44 仕事による生活習慣に対する影響【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
早食いするようになった	900	21.4	90	19.1
就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった	967	23.0	77	16.3
夕食後に間食をとるようになった	333	7.9	33	7.0
1日に3回食べないようになった	861	20.5	70	14.8
運動する機会が減った	1581	37.6	169	35.8
その他	41	1.0	7	1.5
特に影響は生じていない	1521	36.2	192	40.7
無回答	207	4.9	38	8.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(1) イライラする(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	1700	40.4	212	44.9
時々ある	2003	47.6	209	44.3
よくある	379	9.0	21	4.4
無回答	124	2.9	30	6.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(2) 不安だ(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2304	54.8	273	57.8
時々ある	1470	35.0	142	30.1
よくある	293	7.0	21	4.4
無回答	139	3.3	36	7.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(3) 落ち着かない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2796	66.5	316	66.9
時々ある	1109	26.4	111	23.5
よくある	155	3.7	8	1.7
無回答	146	3.5	37	7.8
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(4) ゆうつだ(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2686	63.9	307	65.0
時々ある	1148	27.3	112	23.7
よくある	224	5.3	15	3.2
無回答	148	3.5	38	8.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(5) よく眠れない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2806	66.7	318	67.4
時々ある	1067	25.4	101	21.4
よくある	189	4.5	17	3.6
無回答	144	3.4	36	7.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(6) 体の調子が悪い(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2548	60.6	279	59.1
時々ある	1362	32.4	150	31.8
よくある	149	3.5	9	1.9
無回答	147	3.5	34	7.2
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(7) 物事に集中できない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2885	68.6	314	66.5
時々ある	1097	26.1	117	24.8
よくある	78	1.9	6	1.3
無回答	146	3.5	35	7.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(8) することに間違いが多い(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2912	69.2	302	64.0
時々ある	1058	25.2	130	27.5
よくある	88	2.1	2	0.4
無回答	148	3.5	38	8.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(9) 工作中、強い眠気に襲われる(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2513	59.7	273	57.8
時々ある	1324	31.5	148	31.4
よくある	231	5.5	11	2.3
無回答	138	3.3	40	8.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(10) やる気が出ない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2542	60.4	287	60.8
時々ある	1336	31.8	137	29.0
よくある	186	4.4	9	1.9
無回答	142	3.4	39	8.3
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(11) へとへとだ(運動後を除く)(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2785	66.2	313	66.3
時々ある	1118	26.6	109	23.1
よくある	162	3.9	10	2.1
無回答	141	3.4	40	8.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	2484	59.1	286	60.6
時々ある	1342	31.9	142	30.1
よくある	245	5.8	8	1.7
無回答	135	3.2	36	7.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

問45(13) 以前とくらべて、疲れやすい(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	1714	40.8	187	39.6
時々ある	1909	45.4	212	44.9
よくある	451	10.7	44	9.3
無回答	132	3.1	29	6.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問46(1) 業務や業務以外のストレスや悩み

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ある（あった）	1853	44.1	196	41.5
ない（なかった）	2242	53.3	250	53.0
無回答	111	2.6	26	5.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問46(2)-1 ストレスや悩みの内容(業務関連) (過去半年)【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
長時間労働の多さ	438	23.6	30	15.3
休日・休暇の少なさ	376	20.3	26	13.3
売上・業績等	309	16.7	41	20.9
利用客からの苦情等	288	15.5	40	20.4
職場の人間関係	468	25.3	42	21.4
職場でのハラスメント	131	7.1	11	5.6
仕事での精神的な緊張・ストレス	719	38.8	70	35.7
職場の不十分な健康管理体制	61	3.3	8	4.1
客・取引業者等との折衝・調整	247	13.3	15	7.7
その他	61	3.3	8	4.1
業務に関連するストレスや悩みは特はない	124	6.7	18	9.2
無回答	141	7.6	14	7.1
調査数	1853	100.0	196	100.0

問46(2)-2 ストレスや悩みの内容(業務関連以外) (過去半年)【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
自身の病気やけが	297	16.0	52	26.5
通院・治療の時間の確保	138	7.4	27	13.8
育児や介護の負担	128	6.9	12	6.1
家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	466	25.1	45	23.0
仕事・家庭以外の人間関係	158	8.5	13	6.6
経済的な悩み	641	34.6	74	37.8
事件、事故、災害の体験	35	1.9	6	3.1
住環境の変化（引っ越しや騒音、同居等）	53	2.9	2	1.0
その他	37	2.0	5	2.6
業務関連以外のストレスや悩みは特はない	249	13.4	18	9.2
無回答	294	15.9	34	17.3
調査数	1853	100.0	196	100.0

問46(3) 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化の不安【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
脳血管疾患	178	4.2	32	6.8
心臓疾患	169	4.0	19	4.0
精神障害等	154	3.7	11	2.3
その他疾患	162	3.9	22	4.7
いずれの不安も感じたことはない	3282	78.0	330	69.9
無回答	414	9.8	74	15.7
調査数	4206	100.0	472	100.0

問47(1) 労働基準法(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	1964	46.7	209	44.3
聞いたことはあるが、内容は理解していない	1939	46.1	190	40.3
聞いたことはなかった、知らなかった	71	1.7	16	3.4
無回答	232	5.5	57	12.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問47(2) 過労死等防止対策推進法(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	853	20.3	119	25.2
聞いたことはあるが、内容は理解していない	2174	51.7	218	46.2
聞いたことはなかった、知らなかった	932	22.2	76	16.1
無回答	247	5.9	59	12.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問47(3) 過労死等の防止のための対策に関する大綱(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	643	15.3	83	17.6
聞いたことはあるが、内容は理解していない	1990	47.3	198	41.9
聞いたことはなかった、知らなかった	1318	31.3	129	27.3
無回答	255	6.1	62	13.1
調査数	4206	100.0	472	100.0

問47(4) 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	1401	33.3	139	29.4
聞いたことはあるが、内容は理解していない	1812	43.1	195	41.3
聞いたことはなかった、知らなかった	748	17.8	79	16.7
無回答	245	5.8	59	12.5
調査数	4206	100.0	472	100.0

問47(5) 貨物自動車運送事業の事業用自動車の運転者の勤務時間及び乗務時間に係る基準(国土交通省告示)(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	999	32.4	52	29.1
聞いたことはあるが、内容は理解していない	1335	43.2	75	41.9
聞いたことはなかった、知らなかった	608	19.7	35	19.6
無回答	145	4.7	17	9.5
調査数	3087	100.0	179	100.0

問48「働く人のメンタルヘルスのポータルサイト『こころの耳』(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
知っていた	293	7.0	32	6.8
知らなかった	3757	89.3	405	85.8
無回答	156	3.7	35	7.4
調査数	4206	100.0	472	100.0

疲労蓄積度（仕事による負担度）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
低い	2396	57.0	239	50.6
やや高い	565	13.4	41	8.7
高い	366	8.7	27	5.7
非常に高い	237	5.6	11	2.3
無回答	642	15.3	154	32.6
調査数	4206	100.0	472	100.0

【外食産業】 従業員の労働時間と働き方に関する調査（企業調査）

問1-1 本社所在地(都道府県)

	n	%
北海道	39	8.6
青森県	19	4.2
岩手県	8	1.8
宮城県	14	3.1
秋田県	10	2.2
山形県	7	1.6
福島県	7	1.6
茨城県	8	1.8
栃木県	7	1.6
群馬県	6	1.3
埼玉県	13	2.9
千葉県	5	1.1
東京都	57	12.6
神奈川県	17	3.8
新潟県	23	5.1
富山県	2	0.4
石川県	5	1.1
福井県	6	1.3
山梨県	2	0.4
長野県	10	2.2
岐阜県	4	0.9
静岡県	11	2.4
愛知県	22	4.9
三重県	5	1.1
滋賀県	3	0.7
京都府	6	1.3
大阪府	17	3.8
兵庫県	7	1.6
奈良県	0	0.0
和歌山県	1	0.2
鳥取県	0	0.0
島根県	14	3.1
岡山県	7	1.6
広島県	11	2.4
山口県	4	0.9
徳島県	3	0.7
香川県	9	2.0
愛媛県	8	1.8
高知県	1	0.2
福岡県	14	3.1
佐賀県	8	1.8
長崎県	4	0.9
熊本県	7	1.6
大分県	3	0.7
宮崎県	4	0.9
鹿児島県	2	0.4
沖縄県	0	0.0
無回答	11	2.4
調査数	451	100.0

問1-2 主たる事業の業種

	n	%
食堂、レストラン	87	19.3
専門料理店	151	33.5
そば・うどん店	46	10.2
すし店	24	5.3
酒場、ビヤホール店	68	15.1
バー、キャバレー、ナイトクラブ	10	2.2
喫茶店	31	6.9
その他の飲食店	27	6.0
無回答	7	1.6
調査数	451	100.0

問1-3① 従業員数(全体男女計)

	n	%
0人	6	1.3
1～9人	147	32.6
10～29人	122	27.1
30～49人	39	8.6
50～299人	57	12.6
300人～499人	5	1.1
500～999人	4	0.9
1000人～	13	2.9
無回答	58	12.9
調査数	451	100.0

問1-3① 従業員数(正規男女計)

	n	%
0人	14	3.1
1～9人	210	46.6
10～29人	78	17.3
30～49人	13	2.9
50～299人	20	4.4
300人～499人	1	0.2
500～999人	3	0.7
1000人～	2	0.4
無回答	110	24.4
調査数	451	100.0

問1-3② スーパーバイザー等(全体男女計)

	n	%
0人	63	14.0
1～9人	65	14.4
10～29人	7	1.6
30～49人	2	0.4
50～299人	3	0.7
300人～499人	0	0.0
500～999人	0	0.0
1000人～	0	0.0
無回答	311	69.0
調査数	451	100.0

問1-3② スーパーバイザー等(正規男女計)

	n	%
0人	60	13.3
1～9人	60	13.3
10～29人	10	2.2
30～49人	2	0.4
50～299人	2	0.4
300人～499人	0	0.0
500～999人	0	0.0
1000人～	0	0.0
無回答	317	70.3
調査数	451	100.0

問1-3③ 店長(全体男女計)

	n	%
0人	19	4.2
1～9人	175	38.8
10～29人	10	2.2
30～49人	2	0.4
50～299人	9	2.0
300人～499人	1	0.2
500～999人	1	0.2
1000人～	1	0.2
無回答	233	51.7
調査数	451	100.0

問1-3③ 店長(正規男女計)

	n	%
0人	24	5.3
1～9人	152	33.7
10～29人	8	1.8
30～49人	3	0.7
50～299人	9	2.0
300人～499人	1	0.2
500～999人	1	0.2
1000人～	1	0.2
無回答	252	55.9
調査数	451	100.0

問1-3④ 店舗従業員(全体男女計)

	n	%
0人	8	1.8
1～9人	76	16.9
10～29人	76	16.9
30～49人	19	4.2
50～299人	45	10.0
300人～499人	4	0.9
500～999人	4	0.9
1000人～	9	2.0
無回答	210	46.6
調査数	451	100.0

問1-3④ 店舗従業員(正規男女計)

	n	%
0人	19	4.2
1～9人	141	31.3
10～29人	42	9.3
30～49人	8	1.8
50～299人	13	2.9
300人～499人	1	0.2
500～999人	1	0.2
1000人～	1	0.2
無回答	225	49.9
調査数	451	100.0

問1-4① 平均年齢 (正規)

	n	%
35歳未満	46	14.1
35歳以上40歳未満	62	19.0
40歳以上45歳未満	76	23.2
45歳以上50歳未満	51	15.6
50歳以上	74	22.6
無回答	18	5.5
調査数	327	100.0

問1-4① 平均年齢(正規)

	n	平均 (歳)
平均	309	43.4

問1-4② 平均勤続年数 (正規)

	n	%
5年未満	49	15.0
5年以上10年未満	103	31.5
10年以上15年未満	63	19.3
15年以上20年未満	36	11.0
20年以上	48	14.7
無回答	28	8.6
調査数	327	100.0

問1-4② 平均勤続年数 (正規)

	n	平均 (年)
平均	299	11.6

問1-4③ 過去3年間の新規学卒者の新入社員採用者数の合計(正規)

	n	平均 (人)
平均	357	4.0

問1-4④ ③のうち離職者数(正規)

	n	平均 (人)
平均	285	1.8

問1-4⑦ 過去3年間の中途採用者数の合計(正規)

	n	平均 (人)
平均	333	7.4

問1-4① 平均年齢 (非正規)

	n	%
35歳未満	113	39.9
35歳以上40歳未満	30	10.6
40歳以上45歳未満	32	11.3
45歳以上50歳未満	20	7.1
50歳以上	52	18.4
無回答	36	12.7
調査数	283	100.0

問1-4① 平均年齢(非正規)

	n	平均 (歳)
平均	247	38.0

問1-4② 平均勤続年数 (非正規)

	n	%
5年未満	142	50.2
5年以上10年未満	60	21.2
10年以上15年未満	23	8.1
15年以上20年未満	8	2.8
20年以上	4	1.4
無回答	46	16.3
調査数	283	100.0

問1-4② 平均勤続年数 (非正規)

	n	平均 (年)
平均	237	5.0

問1-4⑤ 過去3年間の新規採用者数の合計(非正規)

	n	平均 (人)
平均	280	507.3

問1-4⑥ ⑤のうち離職者数(非正規)

	n	平均 (人)
平均	257	325.3

問1-5① 直近3期の売上の動向

	n	%
増加傾向	96	21.3
減少傾向	166	36.8
増減を繰り返す	86	19.1
横ばい	95	21.1
無回答	8	1.8
調査数	451	100.0

問1-5② 前期の経常利益

	n	%
黒字	248	55.0
赤字	178	39.5
未開業	8	1.8
無回答	17	3.8
調査数	451	100.0

問1-5③ 前々期の経常利益

	n	%
黒字	239	53.0
赤字	182	40.4
未開業	13	2.9
無回答	17	3.8
調査数	451	100.0

問1-5④ 3期前の経常利益

	n	%
黒字	239	53.0
赤字	172	38.1
未開業	19	4.2
無回答	21	4.7
調査数	451	100.0

問1-5⑤ 直近3期の賃金の動向

	n	%
増加傾向	220	48.8
減少傾向	52	11.5
増減を繰り返す	24	5.3
横ばい	134	29.7
無回答	21	4.7
調査数	451	100.0

問1-6 労働組合の有無

	n	%
従業員の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある	5	1.1
過半数組合ではないが組合がある	3	0.7
労働組合はない	424	94.0
その他	3	0.7
無回答	16	3.5
調査数	451	100.0

問2-1①(1) 週所定労働時間(スーパーバイザー等)(正規)

	n	%
25時間以下	1	1.4
25時間超～30時間以下	0	0.0
30時間超～35時間以下	1	1.4
35時間超～40時間以下	50	67.6
40時間超	9	12.2
無回答	13	17.6
調査数	74	100.0

問2-1②(1) 週所定労働時間(店長)(正規)

	n	%
25時間以下	5	2.9
25時間超～30時間以下	0	0.0
30時間超～35時間以下	2	1.1
35時間超～40時間以下	107	61.1
40時間超	19	10.9
無回答	42	24.0
調査数	175	100.0

問2-1③(1) 週所定労働時間(店舗従業員)(正規)

	n	%
25時間以下	4	1.9
25時間超～30時間以下	3	1.4
30時間超～35時間以下	4	1.9
35時間超～40時間以下	129	62.3
40時間超	26	12.6
無回答	41	19.8
調査数	207	100.0

問2-1②(2) 週所定労働時間(店長)(非正規)

	n	%
25時間以下	23	8.1
25時間超～30時間以下	9	3.2
30時間超～35時間以下	3	1.1
35時間超～40時間以下	29	10.2
40時間超	5	1.8
無回答	214	75.6
調査数	283	100.0

問2-1③(2) 週所定労働時間(店舗従業員)(非正規)

	n	%
25時間以下	108	38.2
25時間超～30時間以下	42	14.8
30時間超～35時間以下	4	1.4
35時間超～40時間以下	50	17.7
40時間超	6	2.1
無回答	73	25.8
調査数	283	100.0

問2-2(1) 時間外労働協定の締結

	n	%
締結している	168	37.3
締結していない	238	52.8
無回答	45	10.0
調査数	451	100.0

問2-2(2)① 延長時間(時間/日)

	n	平均(時間)
平均	145	4.1

問2-2(2)② 延長時間(時間/週)

	n	平均 (時間)
平均	20	8.0

問2-2(2)② 延長時間(時間/2週)

	n	平均 (時間)
平均	4	14.1

問2-2(2)② 延長時間(時間/4週)

	n	平均 (時間)
平均	9	21.4

問2-2(2)② 延長時間(時間/月)

	n	平均 (時間)
平均	96	41.6

問2-2(2)② 延長時間(時間/2か月)

	n	平均 (時間)
平均	7	47.5

問2-2(2)② 延長時間(時間/3か月)

	n	平均 (時間)
平均	4	80.9

問2-2(2)③ 延長時間(時間/年)

	n	平均 (時間)
平均	112	322.8

問2-2(3) 特別条項付き協定の締結

	n	%
締結している	65	38.7
締結していない	77	45.8
無回答	26	15.5
調査数	168	100.0

問2-2(4)① 延長時間(時間/1か月)

	n	平均 (時間)
平均	54	65.3

問2-2(4)① 延長時間(時間/2か月)

	n	平均 (時間)
平均	0	-

問2-2(4)① 延長時間(時間/3か月)

	n	平均 (時間)
平均	1	120.0

問2-2(4)① 延長時間(時間/その他)

	n	平均 (時間)
平均	3	63.3

※自由記載：20時間/週、70時間/6か月、100時間/繁忙期

問2-2(4)① 延長時間(時間/年)

	n	平均 (時間)
平均	48	553.6

問2-3(1) 休日労働に係る労使協定の締結

	n	%
締結している	86	19.1
締結していない	300	66.5
無回答	65	14.4
調査数	451	100.0

問2-3(2) 労働させることのできる休日の日数

	n	%
3日以下	57	66.3
3日超4日以下	18	20.9
4日超5日以下	2	2.3
5日超6日以下	0	0.0
6日超	2	2.3
無回答	7	8.1
調査数	86	100.0

問2-4 労働時間の把握方法

	n	%
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	92	20.4
タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握している	275	61.0
従業員による自己申告に基づいて把握している	41	9.1
特に把握していない	15	3.3
その他	7	1.6
無回答	21	4.7
調査数	451	100.0

問2-5 所定外労働を行う場合の手続き

	n	%
本人の意思や所属長（上司）の指示に関わりなく所定外労働が恒常的にある	51	11.3
事前の承認なく本人が決定できる	85	18.8
事前に本人が申請し、所属長（上司）が承認する	84	18.6
（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	125	27.7
その他	48	10.6
無回答	58	12.9
調査数	451	100.0

問2-6(1) 平均的な月における1人当たりの月間時間外労働時間(正規)

	n	%
10時間以下	109	33.3
10時間超20時間以下	67	20.5
20時間超30時間以下	35	10.7
30時間超45時間以下	32	9.8
45時間超60時間以下	29	8.9
60時間超80時間以下	12	3.7
80時間超100時間以下	3	0.9
100時間超	3	0.9
無回答	37	11.3
調査数	327	100.0

問2-6(1) 平均的な月における1人当たりの月間時間外労働時間(非正規)

	n	%
10時間以下	274	66.8
10時間超20時間以下	23	5.6
20時間超30時間以下	8	2.0
30時間超45時間以下	3	0.7
45時間超60時間以下	3	0.7
60時間超80時間以下	2	0.5
80時間超100時間以下	1	0.2
100時間超	0	0.0
無回答	96	23.4
調査数	410	100.0

問2-6(2) 昨年度1か月の時間外労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間(正規)

	n	%
10時間以下	88	26.9
10時間超20時間以下	38	11.6
20時間超30時間以下	37	11.3
30時間超45時間以下	29	8.9
45時間超60時間以下	35	10.7
60時間超80時間以下	38	11.6
80時間超100時間以下	15	4.6
100時間超	8	2.4
無回答	39	11.9
調査数	327	100.0

問2-6(2) 昨年度1か月の時間外労働時間が最も長かった者の月間時間外労働時間(非正規)

	n	%
10時間以下	226	55.1
10時間超20時間以下	33	8.0
20時間超30時間以下	15	3.7
30時間超45時間以下	10	2.4
45時間超60時間以下	13	3.2
60時間超80時間以下	10	2.4
80時間超100時間以下	3	0.7
100時間超	1	0.2
無回答	99	24.1
調査数	410	100.0

問2-6(3) 平成28年11月の時間外労働時間が45時間超の者の比率(正規雇用者)

	n	%
0.0%	176	53.8
0.0%超0.5%未満	1	0.3
0.5%超1.0%未満	3	0.9
1.0%超1.5%未満	1	0.3
1.5%超2.0%未満	0	0.0
2.0%以上	96	29.4
無回答	50	15.3
全体	327	100.0

問2-6(3) 平成28年11月の時間外労働時間が80時間超の者の比率（正規雇用者）

	n	%
0.0%	126	38.5
0.0%超0.5%未満	2	0.6
0.5%超1.0%未満	0	0.0
1.0%超1.5%未満	0	0.0
1.5%超2.0%未満	1	0.3
2.0%以上	17	5.2
無回答	181	55.4
全体	327	100.0

問2-6(3) 平成28年11月の時間外労働時間が100時間超の者の比率（正規雇用者）

	n	%
0.0%	135	41.3
0.0%超0.5%未満	0	0.0
0.5%超1.0%未満	3	0.9
1.0%超1.5%未満	0	0.0
1.5%超2.0%未満	1	0.3
2.0%以上	8	2.4
無回答	180	55.0
全体	327	100.0

問2-7-1 所定外労働発生理由(スーパーバイザー等)【複数回答】

	n	%
人員が足りないため	25	32.5
業務の繁閑の差が激しいため	22	28.6
仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	11	14.3
仕事の締切や納期が短いため	1	1.3
予定外の仕事が突発的に発生するため	24	31.2
後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	7	9.1
残業を前提として、仕事を割り当てているため	5	6.5
従業員のノルマを高く設定しているため	1	1.3
社員間の業務の平準化ができていないため	1	1.3
会議・打ち合わせが多いため	10	13.0
従業員自身が仕事の質を高めようとしているため	7	9.1
従業員のスケジュール管理能力が不足しているため	4	5.2
従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	0	0.0
従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	0	0.0
従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	1	1.3
担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため	17	22.1
欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	15	19.5
担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導等）が頻発するため	10	13.0
客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）	6	7.8
その他	2	2.6
所定外労働はない	4	5.2
無回答	22	28.6
調査数	77	100.0

問2-7-2 所定外労働発生理由(店長)【複数回答】

	n	%
人員が足りないため	88	44.2
業務の繁閑の差が激しいため	82	41.2
仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	35	17.6
仕事の締切や納期が短いため	4	2.0
予定外の仕事が発生的に発生するため	52	26.1
後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	17	8.5
残業を前提として、仕事を割り当てているため	19	9.5
従業員のノルマを高く設定しているため	2	1.0
社員間の業務の平準化ができていないため	15	7.5
会議・打ち合わせが多いため	5	2.5
従業員自身が仕事の質を高めようとしているため	19	9.5
従業員のスケジュール管理能力が不足しているため	15	7.5
従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	5	2.5
従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	7	3.5
従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	10	5.0
担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため	7	3.5
欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	64	32.2
担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導等）が頻発するため	7	3.5
客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）	63	31.7
その他	3	1.5
所定外労働はない	13	6.5
無回答	30	15.1
調査数	199	100.0

問2-7-3 所定外労働発生理由(店舗従業員)【複数回答】

	n	%
人員が足りないため	108	46.4
業務の繁閑の差が激しいため	106	45.5
仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	38	16.3
仕事の締切や納期が短いため	3	1.3
予定外の仕事が発生的に発生するため	46	19.7
後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当させているため	10	4.3
残業を前提として、仕事を割り当てているため	27	11.6
従業員のノルマを高く設定しているため	1	0.4
社員間の業務の平準化ができていないため	17	7.3
会議・打ち合わせが多いため	1	0.4
従業員自身が仕事の質を高めようとしているため	16	6.9
従業員のスケジュール管理能力が不足しているため	10	4.3
従業員が周囲に気兼ねして帰りづらく感じているため	3	1.3
従業員自身が残業手当等を増やし、収入を確保しようとするため	23	9.9
従業員自身が、スキル・技術を磨こうと長く働くため	10	4.3
担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため	3	1.3
欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	59	25.3
担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導等）が頻発するため	2	0.9
客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）	70	30.0
その他	5	2.1
所定外労働はない	27	11.6
無回答	27	11.6
調査数	233	100.0

問2-8(1)① 平成27年度の1人当たりの月平均休日労働日数(正規)

	n	%
3日以下	197	60.2
3日超4日以下	6	1.8
4日超5日以下	9	2.8
5日超6日以下	8	2.4
6日超	16	4.9
無回答	91	27.8
調査数	327	100.0

問2-8(1)② 平成27年度における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)

	n	%
3日以下	41	12.5
3日超4日以下	10	3.1
4日超5日以下	6	1.8
5日超6日以下	2	0.6
6日超	13	4.0
無回答	255	78.0
調査数	327	100.0

問2-8(2)① 所定労働時間内に深夜業が含まれる者の割合(正規)

	n	%
対象者なし	141	43.1
2割以下	2	0.6
2割超5割以下	1	0.3
5割超8割以下	4	1.2
8割超	69	21.1
無回答	110	33.6
調査数	327	100.0

問2-8(2)② うち交替勤務の割合(正規)

	n	%
対象者なし	30	39.5
2割以下	0	0.0
2割超5割以下	0	0.0
5割超8割以下	3	3.9
8割超	18	23.7
無回答	25	32.9
調査数	76	100.0

問2-8(2)③ 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(正規)

	n	%
5回未満	150	45.9
5回以上～10回未満	15	4.6
10回以上～15回未満	12	3.7
15回以上～20回未満	10	3.1
20回以上	35	10.7
無回答	105	32.1
調査数	327	100.0

問2-8(2)④ 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)

	n	%
5回未満	7	2.1
5回以上～10回未満	9	2.8
10回以上～15回未満	11	3.4
15回以上～20回未満	12	3.7
20回以上	43	13.1
無回答	245	74.9
調査数	327	100.0

問2-8(3)① 平均年次有給休暇付与日数(正規)

	n	%
5日未満	69	21.1
5日以上10日未満	25	7.6
10日以上15日未満	59	18.0
15日以上20日未満	44	13.5
20日以上	37	11.3
無回答	93	28.4
調査数	327	100.0

問2-8(3)② 平均年次有給休暇取得日数(正規)

	n	%
5日未満	149	45.6
5日以上10日未満	53	16.2
10日以上15日未満	24	7.3
15日以上20日未満	5	1.5
20日以上	2	0.6
無回答	94	28.7
調査数	327	100.0

問2-8(3)③ 年次有給休暇取得日数が最多の者の取得日数(正規)

	n	%
5日未満	95	29.1
5日以上10日未満	45	13.8
10日以上15日未満	37	11.3
15日以上20日未満	18	5.5
20日以上	46	14.1
無回答	86	26.3
調査数	327	100.0

問2-8(3)④ 年次有給休暇取得日数が最少の者の取得日数(正規)

	n	%
5日未満	182	55.7
5日以上10日未満	34	10.4
10日以上15日未満	17	5.2
15日以上20日未満	1	0.3
20日以上	2	0.6
無回答	91	27.8
調査数	327	100.0

問2-8(4) 年次有給休暇の計画的付与制度の有無(正規)

	n	%
ある	64	19.6
ない	202	61.8
わからない	24	7.3
無回答	37	11.3
調査数	327	100.0

問2-8(4) 年次有給休暇の計画的付与日数(正規) (日)

	n	%
5日未満	14	21.9
5日以上10日未満	14	21.9
10日以上15日未満	18	28.1
15日以上20日未満	4	6.3
20日以上	4	6.3
無回答	10	15.6
調査数	64	100.0

問3-1(1) 「過労死等防止対策推進法」の認知

	n	%
大まかな内容を知っていた	119	26.4
名前は知っていた	198	43.9
知らなかった	81	18.0
無回答	53	11.8
調査数	451	100.0

問3-1(2) 過労死等の防止に取り組むことは重要な課題であると思うか(正規)

	n	%
非常に重要である	116	35.5
重要である	114	34.9
あまり重要ではない	48	14.7
重要ではない	29	8.9
無回答	20	6.1
調査数	327	100.0

問3-1(2) 過労死等の防止に取り組むことは重要な課題であると思うか(非正規)

	n	%
非常に重要である	85	30.0
重要である	73	25.8
あまり重要ではない	46	16.3
重要ではない	34	12.0
無回答	45	15.9
調査数	283	100.0

問3-1(3) 重要ではないと考える理由(正規)【複数回答】

	n	%
既に十分な対策を講じているため	12	15.6
業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い	56	72.7
収益の確保の方が重要であるため	2	2.6
各従業員が意識すればよい問題であるため	3	3.9
その他	6	7.8
無回答	7	9.1
全体	77	100.0

問3-1(3) 重要ではないと考える理由(非正規)【複数回答】

	n	%
既に十分な対策を講じているため	13	16.3
業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低い	46	57.5
収益の確保の方が重要であるため	0	0.0
各従業員が意識すればよい問題であるため	6	7.5
その他	13	16.3
無回答	11	13.8
全体	80	100.0

問3-2(1) 健康障害を抱える従業員の業務の見直し

	n	%
重要な課題となっている	53	11.8
課題となっている	81	18.0
特に課題とはなっていない	238	52.8
無回答	79	17.5
調査数	451	100.0

問3-2(2) メンタルヘルス不調を訴える従業員の業務の見直し

	n	%
重要な課題となっている	45	10.0
課題となっている	79	17.5
特に課題とはなっていない	240	53.2
無回答	87	19.3
調査数	451	100.0

問3-3(1)① 長時間労働の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	125	27.7
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	177	39.2
特に把握していない	43	9.5
無回答	106	23.5
調査数	451	100.0

問3-3(1)② 不規則な勤務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	98	21.7
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	163	36.1
特に把握していない	60	13.3
無回答	130	28.8
調査数	451	100.0

問3-3(1)③ 拘束時間の長い勤務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	110	24.4
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	167	37.0
特に把握していない	49	10.9
無回答	125	27.7
調査数	451	100.0

問3-3(1)④ 出張の多い業務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	41	9.1
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	53	11.8
特に把握していない	133	29.5
無回答	224	49.7
調査数	451	100.0

問3-3(1)⑤ 交替制勤務・深夜勤務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	72	16.0
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	101	22.4
特に把握していない	90	20.0
無回答	188	41.7
調査数	451	100.0

問3-3(1)⑥ 特殊な作業環境(高温や低温環境・騒音)の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	39	8.6
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	73	16.2
特に把握していない	118	26.2
無回答	221	49.0
調査数	451	100.0

問3-3(1)⑦ 精神的緊張を伴う業務の把握

	n	%
具体的な基準を設け、把握している	36	8.0
具体的な基準はないが、極力把握に努めている	101	22.4
特に把握していない	110	24.4
無回答	204	45.2
調査数	451	100.0

問3-3(2) 業務上の負荷が高い従業員がいる場合の対策【複数回答】

	n	%
所属長（上司）に対策を促す	121	26.8
人員増強等により負荷削減を図る	194	43.0
休暇取得を推奨する	125	27.7
産業医や産業保健スタッフによる面談を促す	20	4.4
その他	38	8.4
無回答	124	27.5
調査数	451	100.0

問3-3(3) 過重労働の防止に向けて実施している取組【複数回答】

	n	%
産業医等による保健指導を実施している	32	7.1
管理職・経営幹部を対象に労務管理に関するセミナーを行っている	17	3.8
時間外労働時間や年次有給休暇の取得率を「見える化」している	53	11.8
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	39	8.6
健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口を設置している、もしくは担当者を選任している	31	6.9
休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	136	30.2
長時間労働が発覚した場合の対応を文書等で定めている	10	2.2
深夜の単独勤務体制（いわゆる「ワンオペ」）を行っていない	85	18.8
休憩時間の確保を促進している	243	53.9
営業時間を短縮している	120	26.6
週1日（以上）の定休日を設けている	186	41.2
その他	22	4.9
何もしていない・対応を検討中	28	6.2
無回答	60	13.3
調査数	451	100.0

問3-3(4)① 健康に関する相談件数の把握の有無

	n	%
把握している	24	77.4
把握していない	5	16.1
無回答	2	6.5
調査数	31	100.0

問3-3(4)① 健康に関する相談件数（過去3年間の動向）

	n	%
増加傾向	2	8.3
横ばい	16	66.7
減少傾向	5	20.8
無回答	1	4.2
調査数	24	100.0

問3-3(4)② メンタルヘルスに関する相談件数の把握の有無

	n	%
把握している	21	67.7
把握していない	7	22.6
無回答	3	9.7
調査数	31	100.0

問3-3(4)② メンタルヘルスに関する相談件数（過去3年間の動向）

	n	%
増加傾向	5	23.8
横ばい	12	57.1
減少傾向	4	19.0
無回答	0	0.0
調査数	21	100.0

問3-3(5) 過重労働の防止に向けた取組の課題【複数回答】

	n	%
売上げや収益が悪化するおそれがある	112	24.8
経営層の理解が不足している	29	6.4
管理者の理解が不足している	38	8.4
一般社員の理解・協力が不足している	38	8.4
客の理解・協力が不足している	60	13.3
どのような取組を行えばよいかわからない	38	8.4
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	35	7.8
専門的なノウハウが不足している	48	10.6
人員不足のため対策を取ることができない	149	33.0
労使の取組だけでは解決できない	14	3.1
その他	41	9.1
無回答	125	27.7
調査数	451	100.0

問3-4(1) 勤務間インターバル制度の導入

	n	%
導入している	26	5.8
導入していない	363	80.5
無回答	62	13.7
調査数	451	100.0

問3-4(2)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

	n	平均（時間）
平均	23	7.7

問3-4(2)② インターバル時間を確保することが望ましい時間

	n	平均（時間）
平均	17	7.9

問3-4(3) 今後の導入意向

	n	%
導入する予定である	9	2.5
導入の是非を検討したい	57	15.7
導入の是非を検討する予定はない	154	42.4
いずれでもない	127	35.0
無回答	16	4.4
調査数	363	100.0

問3-5(1) 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率

	n	%
7割未満	74	16.4
7割以上8割未満	0	0.0
8割以上9割未満	0	0.0
9割以上10割未満	0	0.0
10割	260	57.6
無回答	117	25.9
調査数	451	100.0

問3-5(2)① 実施している健康診断の内容

	n	%
法律で定められた内容を実施している	258	57.2
法律で定められた内容以上のことを実施している	28	6.2
無回答	165	36.6
調査数	451	100.0

問3-5(2)② 実施している健康診断の法定以上の内容【複数回答】

	n	%
特定業務従事者以外に対して健康診断を年2回以上実施している	1	3.6
特定業務従事者に対して健康診断を年3回以上実施している	0	0.0
法律で定められた項目以外の内容を独自に実施している	18	64.3
その他	8	28.6
無回答	2	7.1
調査数	28	100.0

問3-5(3) 再検査の通知を受けた従業員に対して再検査の受診勧奨

	n	%
行っている	264	58.5
行っていない	45	10.0
無回答	142	31.5
調査数	451	100.0

問3-5(4) 健康診断の結果異常の所見があった場合に医師への意見聴取

	n	%
行っている	135	29.9
行っていない	174	38.6
無回答	142	31.5
調査数	451	100.0

問3-5(5) 健康診断結果等を踏まえて事後措置【複数回答】

	n	%
時間外労働の制限を行っている	52	11.5
就業場所の変更を行っている	24	5.3
仕事内容の変更（業務量の軽減を含む）を行っている	82	18.2
深夜業の回数の変更を行っている	17	3.8
休日の付与を行っている	55	12.2
保健指導を実施している	40	8.9
健康相談を実施している	54	12.0
その他	17	3.8
特段の措置を講じていない	93	20.6
無回答	147	32.6
調査数	451	100.0

問3-6(1) 平成28年11月30日までのストレスチェック実施

	n	%
全員に対して実施した	26	5.8
一部に対して実施した	21	4.7
実施していないが実施予定である	109	24.2
実施しておらず、今後も実施する予定はない	215	47.7
無回答	80	17.7
調査数	451	100.0

問3-6(2) ストレスが高い労働者からの申出に基づく医師による面接指導

	n	%
実施した、又は実施中である	13	8.3
今後実施予定である	90	57.7
実施しなかった又は実施しない予定である。	26	16.7
無回答	27	17.3
調査数	156	100.0

問3-6(3) 集団(部課など)ごとの分析

	n	%
実施した、又は実施中である	16	10.3
今後実施予定である	92	59.0
実施しなかった又は実施しない予定である。	29	18.6
無回答	19	12.2
調査数	156	100.0

問3-7(1) 面接指導対象者の設定方法【複数回答】

	n	%
1か月間の時間外・休日労働時間が100時間を超える労働者全員	11	2.4
1か月間の時間外・休日労働時間が100時間を超える労働者のうち申し出た者	12	2.7
1か月間（又は2～6か月間の平均）の時間外・休日労働時間が80時間を超え100時間未満の労働者全員	7	1.6
1か月間（又は2～6か月間の平均）の時間外・休日労働時間が80時間を超え100時間未満の労働者のうち申し出た者	12	2.7
その他	33	7.3
設定していない	239	53.0
無回答	146	32.4
調査数	451	100.0

問3-7(2)① 面接指導を受けた人数

	n	平均(人)
平均	228	0.3

問3-7(2)② ①のうち1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間超～

	n	平均(時間)
平均	79	0.2

問3-7(2)③ ①のうち1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間超～100時間以下

	n	平均(時間)
平均	76	0.8

問3-7(2)④ ①のうち1か月当たりの時間外・休日労働時間が80時間以下

	n	平均(時間)
平均	80	0.1

問3-7(3) 面接指導対象者全員に対しての面接指導の実施

	n	%
該当者全員に対して実施した	10	2.2
該当者のうち一部の者に対して実施した	5	1.1
該当者はいたが、全く実施しなかった	15	3.3
該当者がいないため実施しなかった	241	53.4
無回答	180	39.9
調査数	451	100.0

問3-7(4) 面接指導を実施しなかった理由【複数回答】

	n	%
面接指導を受ける必要がないと医師が判断したため	2	10.0
医師の確保が難しかったため	4	20.0
面接時間を与えられなかったため	3	15.0
経費がかかり過ぎるため	2	10.0
その他	1	5.0
制度を知らなかったため	14	70.0
無回答	0	0.0
調査数	20	100.0

問3-7(5) 面接指導の結果について医師への意見聴取

	n	%
行っている	18	4.0
行っていない	137	30.4
無回答	296	65.6
調査数	451	100.0

問3-7(6) 面接指導結果等を踏まえた事後措置【複数回答】

	n	%
時間外労働の制限を行っている	24	5.3
就業場所の変更を行っている	13	2.9
仕事内容の変更（業務量の軽減を含む）を行っている	29	6.4
深夜業の回数の変更を行っている	7	1.6
休日の付与を行っている	16	3.5
保健指導を実施している	7	1.6
健康相談を実施している	19	4.2
その他	8	1.8
特段の措置を講じていない	66	14.6
無回答	316	70.1
調査数	451	100.0

問3-7(7) 時間外・休日労働時間の面接指導を申し出の割合

	n	%
20%以下	7	35.0
20%超40%以下	1	5.0
40%超60%以下	1	5.0
60%超80%以下	0	0.0
80%超100%未満	0	0.0
100%（全員）	0	0.0
時間外・休日労働時間の要件に該当する者がいなかった	5	25.0
無回答	6	30.0
調査数	20	100.0

問4(1)① 病気による休職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	232	70.9
0.5%未満	2	0.6
0.5%以上1.0%未満	4	1.2
1.0%以上1.5%未満	4	1.2
1.5%以上2.0%未満	5	1.5
2.0%以上	24	7.3
無回答	56	17.1
調査数	327	100.0

問4(1)② ①のうち脳・心臓疾患による休職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	124	37.9
0.5%未満	3	0.9
0.5%以上1.0%未満	1	0.3
1.0%以上1.5%未満	0	0.0
1.5%以上2.0%未満	0	0.0
2.0%以上	4	1.2
無回答	195	59.6
調査数	327	100.0

問4(1)③ ①のうち精神障害等による休職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	117	35.8
0.5%未満	2	0.6
0.5%以上1.0%未満	5	1.5
1.0%以上1.5%未満	4	1.2
1.5%以上2.0%未満	0	0.0
2.0%以上	3	0.9
無回答	196	59.9
調査数	327	100.0

問4(1)① 病気による休職者の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	11	28.2
横ばい	10	25.6
減少傾向	8	20.5
無回答	10	25.6
調査数	39	100.0

問4(1)② ①のうち脳・心臓疾患の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	2	5.1
横ばい	7	17.9
減少傾向	2	5.1
無回答	28	71.8
調査数	39	100.0

問4(1)③ ①のうち精神障害等の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	4	10.3
横ばい	5	12.8
減少傾向	3	7.7
無回答	27	69.2
調査数	39	100.0

問4(2)① 病気による退職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	237	72.5
0.5%未満	4	1.2
0.5%以上1.0%未満	6	1.8
1.0%以上1.5%未満	1	0.3
1.5%以上2.0%未満	2	0.6
2.0%以上	22	6.7
無回答	55	16.8
調査数	327	100.0

問4(2)② ①のうち脳・心臓疾患による退職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	120	36.7
0.5%未満	4	1.2
0.5%以上1.0%未満	2	0.6
1.0%以上1.5%未満	0	0.0
1.5%以上2.0%未満	0	0.0
2.0%以上	4	1.2
無回答	197	60.2
調査数	327	100.0

問4(2)③ ①のうち精神障害等による退職者数(正規) (正規雇用者に占める割合)

	n	%
0%	118	36.1
0.5%未満	2	0.6
0.5%以上1.0%未満	3	0.9
1.0%以上1.5%未満	1	0.3
1.5%以上2.0%未満	0	0.0
2.0%以上	5	1.5
無回答	198	60.6
調査数	327	100.0

問4(2)④ 病気による退職者の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	5	14.3
横ばい	12	34.3
減少傾向	6	17.1
無回答	12	34.3
調査数	35	100.0

問4(2)② ①のうち脳・心臓疾患の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	1	2.9
横ばい	7	20.0
減少傾向	3	8.6
無回答	24	68.6
調査数	35	100.0

問4(2)③ ①のうち精神障害等の過去3年間の動向(正規)

	n	%
増加傾向	3	8.6
横ばい	9	25.7
減少傾向	2	5.7
無回答	21	60.0
調査数	35	100.0

問6-1 チェーン展開

	n	%
チェーン展開している	81	18.0
チェーン展開していない	345	76.5
無回答	25	5.5
調査数	451	100.0

問6-2(1) 過去3年間の店舗数の変化

	n	%
増えた	53	11.8
変わらない	294	65.2
減った	71	15.7
無回答	33	7.3
調査数	451	100.0

問6-2(2) 過去3年間の1店舗あたりの来客数の変化

	n	%
増えた	72	16.0
変わらない	143	31.7
減った	193	42.8
無回答	43	9.5
調査数	451	100.0

問6-2(3) 過去3年間の営業時間の変化

	n	%
長くなった	12	2.7
変わらない	281	62.3
短くなった	128	28.4
無回答	30	6.7
調査数	451	100.0

問6-2(4) 週7日24時間営業の導入

	n	%
行っている	13	2.9
行っていない	409	90.7
無回答	29	6.4
調査数	451	100.0

問6-3① スーパーバイザー等の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	1	1.3
適正	45	58.4
不足	24	31.2
無回答	7	9.1
調査数	77	100.0

問6-3② 店長の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	0	0.0
適正	129	64.8
不足	45	22.6
無回答	25	12.6
調査数	199	100.0

問6-3③ 店舗従業員の業務量に比した人員不足感

	n	%
過剰	6	2.6
適正	91	39.1
不足	121	51.9
無回答	15	6.4
調査数	233	100.0

問6-3① スーパーバイザー等の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	16	20.8
不変	46	59.7
減少	3	3.9
無回答	12	15.6
調査数	77	100.0

問6-3② 店長の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	36	18.1
不変	119	59.8
減少	12	6.0
無回答	32	16.1
調査数	199	100.0

問6-3③ 店舗従業員の過去3年間の人員不足感の傾向

	n	%
増加	86	36.9
不変	79	33.9
減少	41	17.6
無回答	27	11.6
調査数	233	100.0

問6-4(1) 人材確保・離職防止の取組

	n	%
実施している	148	32.8
実施していない	238	52.8
無回答	65	14.4
調査数	451	100.0

問6-4(2) 従業員への教育・研修などの取組

	n	%
実施している	143	31.7
実施していない	238	52.8
無回答	70	15.5
調査数	451	100.0

問6-5 過去3年間の労働基準監督署からの監督

	n	%
労働基準監督署から監督を受けた	49	10.9
受けていない	351	77.8
分からない	19	4.2
無回答	32	7.1
調査数	451	100.0

【外食産業】 従業員の労働時間と働き方に関する調査（労働者調査）

問1 性別

	正規		非正規	
	n	%	n	%
男性	1091	68.4	188	20.1
女性	504	31.6	748	79.8
無回答	1	0.1	1	0.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問1 年齢

	正規		非正規	
	n	平均（歳）	n	平均（歳）
調査数	1585	41.5	922	44.6

問2 雇用形態

	正規		非正規	
	n	%	n	%
正社員（フルタイム）	1565	98.1	0	0.0
短時間正社員	31	1.9	0	0.0
パートタイマー（短時間）	0	0.0	329	35.1
パートタイマー（その他）	0	0.0	270	28.8
アルバイト	0	0.0	247	26.4
派遣社員	0	0.0	0	0.0
契約社員	0	0.0	52	5.5
嘱託社員	0	0.0	19	2.0
その他	0	0.0	20	2.1
無回答	0	0.0	0	0.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問3(1) 主に従事している仕事の種類

	正規		非正規	
	n	%	n	%
エリアマネージャー、スーパーバイザー	111	7.0	4	0.4
店長	473	29.6	48	5.1
店舗従業員（調理）	497	31.1	219	23.4
店舗従業員（接客）	357	22.4	534	57.0
その他	125	7.8	98	10.5
無回答	33	2.1	34	3.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問3(2) 店長補佐又は店長代行として仕事に従事

	正規		非正規	
	n	%	n	%
従事している	317	37.1	108	14.3
従事していない	486	56.9	565	75.0
無回答	51	6.0	80	10.6
調査数	854	100.0	753	100.0

問4(1) 現在の勤務先の勤務年数

	正規		非正規	
	n	平均 (年)	n	平均 (年)
平均	1536	9.6	888	6.9

問4(2) 通算経験年数

	正規		非正規	
	n	平均 (年)	n	平均 (年)
平均	1182	13.0	613	9.9

問5 最終学歴

	正規		非正規	
	n	%	n	%
中学校卒	143	9.0	77	8.2
高等学校卒	786	49.2	570	60.8
短期大学・高等専門学校卒	323	20.2	172	18.4
大学卒	293	18.4	80	8.5
大学院修了	0	0.0	2	0.2
その他	42	2.6	27	2.9
無回答	9	0.6	9	1.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問6(1) 配偶者の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
あり	782	49.0	462	49.3
なし	796	49.9	462	49.3
無回答	18	1.1	13	1.4
調査数	1596	100.0	937	100.0

問6(2) 配偶者の就業状況

	正規		非正規	
	n	%	n	%
収入のある仕事をしている (フルタイム)	275	35.2	336	72.7
収入のある仕事をしている (パートタイム)	280	35.8	48	10.4
収入のある仕事はしていない	162	20.7	51	11.0
無回答	65	8.3	27	5.8
調査数	782	100.0	462	100.0

問7 子どもの有無【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
就学前の子どもがいる	204	12.8	77	8.2
小学生の子どもがいる	172	10.8	103	11.0
中学生の子どもがいる	120	7.5	75	8.0
高校生以上の在学中の子どもがいる	139	8.7	103	11.0
学校を卒業した子どもがいる	208	13.0	213	22.7
その他の子どもがいる	95	6.0	77	8.2
子どもはいない	790	49.5	371	39.6
無回答	77	4.8	53	5.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問8 育児休業制度の利用の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
利用している	32	2.0	13	1.4
利用していない	1481	92.8	847	90.4
無回答	83	5.2	77	8.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問9 介護の状況【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
介護をしている（同居）	35	2.2	29	3.1
介護をしている（別居）	67	4.2	36	3.8
介護はしていない	1460	91.5	849	90.6
無回答	36	2.3	23	2.5
調査数	1596	100.0	937	100.0

問10 介護休業制度利用の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
利用している	8	0.5	3	0.3
利用していない	1530	95.9	877	93.6
無回答	58	3.6	57	6.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問11 主たる家計の維持(支持)者

	正規		非正規	
	n	%	n	%
あなたご自身	1174	73.6	323	34.5
あなた以外の家族・親族	363	22.7	548	58.5
その他	33	2.1	46	4.9
無回答	26	1.6	20	2.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問12 昨年度の収入

	正規		非正規	
	n	%	n	%
100万円未満	24	1.5	374	39.9
100万円以上130万円未満	44	2.8	220	23.5
130万円以上200万円未満	165	10.3	144	15.4
200万円以上400万円未満	849	53.2	153	16.3
400万円以上600万円未満	402	25.2	19	2.0
600万円以上800万円未満	69	4.3	3	0.3
800万円以上1,000万円未満	12	0.8	0	0.0
1,000万円以上	1	0.1	3	0.3
分からない	16	1.0	15	1.6
無回答	14	0.9	6	0.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問13 労働組合加入の有無

	正規		非正規	
	n	%	n	%
労働組合があり、加入している	134	8.4	25	2.7
労働組合はあるが、加入していない	76	4.8	39	4.2
労働組合はないが、会社と労働条件等を話し合う従業員組織がある	178	11.2	65	6.9
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	825	51.7	382	40.8
分からない	349	21.9	398	42.5
無回答	34	2.1	28	3.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問14 適用されている勤務時間制度

	正規		非正規	
	n	%	n	%
通常の勤務時間制度	866	54.3	647	69.1
変形労働時間制	545	34.1	175	18.7
事業場外みなし労働時間制	35	2.2	6	0.6
企画業務型裁量労働制	5	0.3	1	0.1
適用除外（管理監督者等）	83	5.2	8	0.9
その他	16	1.0	37	3.9
無回答	46	2.9	63	6.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問15 交替制勤務・深夜勤務の有無【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
交替制勤務がある	383	24.0	176	18.8
深夜勤務がある	470	29.4	122	13.0
いずれも該当しない	816	51.1	630	67.2
無回答	41	2.6	31	3.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問16(1) 1週間当たりの所定労働時間

	正規		非正規	
	n	%	n	%
20時間未満	171	10.7	267	28.5
20時間以上30時間未満	12	0.8	244	26.0
30時間以上40時間未満	115	7.2	179	19.1
40時間以上50時間未満	871	54.6	167	17.8
50時間以上60時間未満	157	9.8	22	2.3
60時間以上	220	13.8	17	1.8
無回答	50	3.1	41	4.4
調査数	1596	100.0	937	100.0

問16(2) 1週間当たりの所定労働日数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
3日以下	16	1.0	145	15.5
3日超4日以下	6	0.4	159	17.0
4日超5日以下	627	39.3	370	39.5
5日超6日以下	808	50.6	165	17.6
6日超	29	1.8	11	1.2
無回答	110	6.9	87	9.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問16(2) 1週間当たりの所定労働日数

	正規		非正規	
	n	平均(日)	n	平均(日)
平均	1486	5.5	850	4.6

問17(1) 1週間当たりの実労働時間(通常期)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
20時間未満	281	17.6	332	35.4
20時間以上30時間未満	15	0.9	208	22.2
30時間以上40時間未満	114	7.1	139	14.8
40時間以上60時間未満	860	53.9	139	14.8
60時間以上80時間未満	182	11.4	9	1.0
80時間以上	18	1.1	8	0.9
無回答	126	7.9	102	10.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問17(1) 1週間当たりの実労働時間(通常期)

	正規		非正規	
	n	平均(時間)	n	平均(時間)
平均	1470	40.0	835	23.8

問17(2) 1週間当たりの実労働時間(繁忙期)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
20時間未満	194	12.2	159	17.0
20時間以上30時間未満	2	0.1	114	12.2
30時間以上40時間未満	15	0.9	126	13.4
40時間以上60時間未満	455	28.5	129	13.8
60時間以上80時間未満	306	19.2	25	2.7
80時間以上	82	5.1	11	1.2
無回答	542	34.0	373	39.8
調査数	1596	100.0	937	100.0

問17(2) 1週間当たりの実労働時間(繁忙期)

	正規		非正規	
	n	平均(時間)	n	平均(時間)
平均	1054	49.6	564	30.3

問18(1) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	547	34.3	500	53.4
1～2回	101	6.3	37	3.9
3～5回	102	6.4	26	2.8
6～10回	93	5.8	34	3.6
11～20回	176	11.0	49	5.2
21回以上	218	13.7	23	2.5
無回答	359	22.5	268	28.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問18(1) 平均的な1か月当たりの深夜勤務回数

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	1237	7.8	669	2.7

問18(2)-2 最も深夜勤務回数の多かった月の深夜勤務回数(回/月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	13	0.8	6	0.6
1～2回	26	1.6	15	1.6
3～5回	62	3.9	19	2.0
6～10回	85	5.3	23	2.5
11～20回	132	8.3	46	4.9
21回以上	146	9.1	20	2.1
無回答	1132	70.9	808	86.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問18(2)-2 最も深夜勤務回数の多かった月の深夜勤務回数(回/月)

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	464	14.9	129	11.5

問18(2)-1 深夜勤務回数が最多だった月

	正規		非正規	
	n	%	n	%
1月	30	4.7	9	5.4
2月	7	1.1	4	2.4
3月	18	2.8	3	1.8
4月	8	1.3	3	1.8
5月	7	1.1	2	1.2
6月	4	0.6	3	1.8
7月	14	2.2	4	2.4
8月	83	13.1	21	12.5
9月	6	0.9	5	3.0
10月	21	3.3	8	4.8
11月	20	3.1	8	4.8
12月	418	65.7	98	58.3
調査数	636	100.0	168	100.0

問19 適用されている週休日

	正規		非正規	
	n	%	n	%
4週4休	387	24.2	95	10.1
4週5休	170	10.7	44	4.7
4週6休	312	19.5	80	8.5
4週7休	129	8.1	41	4.4
4週8休	420	26.3	331	35.3
その他	135	8.5	285	30.4
無回答	43	2.7	61	6.5
調査数	1596	100.0	937	100.0

問20(1) 平均的な1か月の休日出勤回数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	798	50.0	499	53.3
1回	200	12.5	48	5.1
2～3回	152	9.5	39	4.2
4～5回	65	4.1	28	3.0
6回～10回	51	3.2	40	4.3
11回～20回	1	0.1	17	1.8
21回以上	16	1.0	5	0.5
無回答	313	19.6	261	27.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問20(1) 平均的な1か月の休日出勤回数

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	1283	1.2	676	1.4

問20(2)-2 最も休日出勤回数が多かった月の休日出勤回数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0回	7	0.4	8	0.9
1回	59	3.7	17	1.8
2～3回	172	10.8	38	4.1
4～5回	82	5.1	22	2.3
6回～10回	47	2.9	27	2.9
11回～20回	1	0.1	19	2.0
21回以上	13	0.8	3	0.3
無回答	1215	76.1	803	85.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問20(2)-2 最も休日出勤回数が多かった月の休日出勤回数

	正規		非正規	
	n	平均 (回)	n	平均 (回)
平均	381	3.9	134	5.6

問20(2)-1 休日出勤回数が最多だった月

	正規		非正規	
	n	%	n	%
1月	53	9.4	32	16.0
2月	10	1.8	0	0.0
3月	20	3.5	5	2.5
4月	13	2.3	3	1.5
5月	21	3.7	18	9.0
6月	9	1.6	7	3.5
7月	23	4.1	5	2.5
8月	72	12.7	26	13.0
9月	16	2.8	1	0.5
10月	19	3.4	6	3.0
11月	34	6.0	13	6.5
12月	275	48.7	84	42.0
調査数	565	100.0	200	100.0

問21 所定外労働(早出・居残り等の残業)が発生する理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
人員が足りないため	825	51.7	310	33.1
業務の繁閑の差が激しいため	450	28.2	195	20.8
仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため	270	16.9	54	5.8
仕事の締切や納期が短いため	50	3.1	8	0.9
予定外の仕事が発生的に発生するため	376	23.6	101	10.8
後輩や同僚の指導を通常業務と共に担当しているため	107	6.7	20	2.1
残業を前提に、仕事を割り当てられているため	105	6.6	15	1.6
高いノルマが課せられているため	20	1.3	4	0.4
社員間の業務の平準化ができていないため	117	7.3	23	2.5
会議・打ち合わせが多いため	54	3.4	2	0.2
仕事の質にこだわりがあるため	125	7.8	24	2.6
スケジュール管理能力が不足しているため	58	3.6	10	1.1
周囲に気兼ねして帰りづらいため	35	2.2	20	2.1
残業手当等を増やし、収入を確保するため	28	1.8	5	0.5
スキル・技術を磨くため	76	4.8	13	1.4
担当店舗が複数あり(担当エリアが広大で)、業務が多いため	47	2.9	4	0.4
欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため	291	18.2	114	12.2
担当店舗の店長・従業員対応(巡回・指導等)が頻発するため	52	3.3	5	0.5
客対応が長引くため(例:閉店時間でも客が帰らない等)	381	23.9	139	14.8
その他	26	1.6	16	1.7
所定外労働はない	180	11.3	250	26.7
無回答	116	7.3	148	15.8
調査数	1596	100.0	937	100.0

問22(1) 労働時間はどのように把握されているか

	正規		非正規	
	n	%	n	%
タイムカード、ICカードなどの客観的な方法で把握されている	1091	68.4	743	79.3
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	160	10.0	69	7.4
あなた自身による自己申告に基づいて把握されている	205	12.8	87	9.3
特に把握されていない	97	6.1	18	1.9
その他	9	0.6	5	0.5
無回答	34	2.1	15	1.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問22(2) 実労働時間は正確に把握されているか

	正規		非正規	
	n	%	n	%
実労働時間は正確に把握されている	901	61.9	747	83.1
実労働時間は概ね正確に把握されている	352	24.2	114	12.7
実労働時間はあまり正確に把握されていない	140	9.6	12	1.3
実労働時間は全く把握されていない	39	2.7	8	0.9
無回答	24	1.6	18	2.0
調査数	1456	100.0	899	100.0

問22(3) 実労働時間が正確に把握されていない理由

	正規		非正規	
	n	%	n	%
上司から記録する実労働時間を調整するよう指示されるから	45	25.1	3	15.0
自分自身で記録する実労働時間を調整するから	68	38.0	6	30.0
その他	49	27.4	10	50.0
無回答	17	9.5	1	5.0
調査数	179	100.0	20	100.0

問23 サービス残業の有無(過去1年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
あった	445	27.9	91	9.7
なかった	1048	65.7	799	85.3
無回答	103	6.5	47	5.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問23-1 サービス残業の平均(時間/月)(過去1年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
15時間以下	256	57.5	61	67.0
15時間超30時間以下	58	13.0	10	11.0
30時間超~40時間以下45時間以下	15	3.4	2	2.2
45時間超60時間以下	34	7.6	3	3.3
60時間超80時間以下	9	2.0	0	0.0
80時間超	16	3.6	1	1.1
無回答	57	12.8	14	15.4
調査数	445	100.0	91	100.0

問23-1 サービス残業の平均(時間/月)(過去1年)

	正規		非正規	
	n	平均(時間)	n	平均(時間)
平均	388	20.2	77	11.3

問24① 1か月の時間外労働(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ない又は適当	1115	69.9	830	88.6
多い	320	20.1	42	4.5
非常に多い	80	5.0	6	0.6
無回答	81	5.1	59	6.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問24② 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
少ない	1209	75.8	822	87.7
多い	283	17.7	37	3.9
無回答	104	6.5	78	8.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問24③ 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ない又は小さい	1410	88.3	816	87.1
大きい	48	3.0	6	0.6
無回答	138	8.6	115	12.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問24④ 深夜勤務に伴う負担(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ない又は小さい	1286	80.6	812	86.7
大きい	152	9.5	16	1.7
非常に大きい	39	2.4	7	0.7
無回答	119	7.5	102	10.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問24⑤ 休憩・仮眠の時間数及び施設(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
適切である	1122	70.3	736	78.5
不適切である	351	22.0	93	9.9
無回答	123	7.7	108	11.5
調査数	1596	100.0	937	100.0

問25 所定外労働(早出・居残り等の残業)を含めた労働時間に対する希望

	正規		非正規	
	n	%	n	%
今より減らしたい	556	34.8	99	10.6
今のままで良い	968	60.7	736	78.5
今より増やしたい	24	1.5	31	3.3
無回答	48	3.0	71	7.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問26 職場でのハラスメント【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ハラスメントを受けている	116	7.3	58	6.2
自分以外の職員がハラスメントを受けている	118	7.4	67	7.2
ハラスメントはない	1340	84.0	806	86.0
無回答	51	3.2	24	2.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問27① 理不尽な要求・クレーム(客から)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
よくある	64	4.0	23	2.5
たまにある	653	40.9	296	31.6
あまりない	403	25.3	209	22.3
ほぼない	445	27.9	378	40.3
無回答	31	1.9	31	3.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問27② 理不尽な要求・クレーム(同僚・部下から)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
よくある	42	2.6	10	1.1
たまにある	246	15.4	88	9.4
あまりない	490	30.7	194	20.7
ほぼない	769	48.2	598	63.8
無回答	49	3.1	47	5.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問27③ 理不尽な要求・クレーム(本社(本部)から)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
よくある	69	4.3	9	1.0
たまにある	244	15.3	68	7.3
あまりない	456	28.6	149	15.9
ほぼない	751	47.1	640	68.3
無回答	76	4.8	71	7.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問28(1) 非常にたくさん仕事をしなければならない

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	278	17.4	79	8.4
まあそうだ	777	48.7	347	37.0
やや違う	314	19.7	229	24.4
違う	183	11.5	242	25.8
無回答	44	2.8	40	4.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問28(2) 時間内に仕事が処理しきれない

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	152	9.5	33	3.5
まあそうだ	455	28.5	157	16.8
やや違う	521	32.6	286	30.5
違う	423	26.5	421	44.9
無回答	45	2.8	40	4.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問28(3) 一生懸命働かなければならない

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	683	42.8	290	30.9
まあそうだ	663	41.5	433	46.2
やや違う	125	7.8	86	9.2
違う	79	4.9	84	9.0
無回答	46	2.9	44	4.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問28(4) 自分のペースで仕事ができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	317	19.9	170	18.1
まあそうだ	679	42.5	403	43.0
やや違う	396	24.8	238	25.4
違う	168	10.5	92	9.8
無回答	36	2.3	34	3.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問28(5) 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	559	35.0	206	22.0
まあそうだ	719	45.1	390	41.6
やや違う	215	13.5	205	21.9
違う	70	4.4	98	10.5
無回答	33	2.1	38	4.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問28(6) 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
そうだ	373	23.4	129	13.8
まあそうだ	811	50.8	429	45.8
やや違う	271	17.0	214	22.8
違う	104	6.5	125	13.3
無回答	37	2.3	40	4.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問29(1) 上司等に気楽に話ができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	426	26.7	268	28.6
かなり	575	36.0	320	34.2
多少	508	31.8	280	29.9
全くない	56	3.5	35	3.7
無回答	31	1.9	34	3.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問29(2) 職場の同僚に気軽に話ができる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	569	35.7	372	39.7
かなり	669	41.9	362	38.6
多少	301	18.9	163	17.4
全くない	20	1.3	12	1.3
無回答	37	2.3	28	3.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問29(3) 上司等が困った時に、頼りになる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	373	23.4	225	24.0
かなり	525	32.9	301	32.1
多少	553	34.6	305	32.6
全くない	99	6.2	62	6.6
無回答	46	2.9	44	4.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問29(4) 職場の同僚が困った時に、頼りになる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	295	18.5	198	21.1
かなり	580	36.3	340	36.3
多少	609	38.2	321	34.3
全くない	66	4.1	42	4.5
無回答	46	2.9	36	3.8
調査数	1596	100.0	937	100.0

問29(5) 上司等に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	403	25.3	233	24.9
かなり	563	35.3	300	32.0
多少	477	29.9	267	28.5
全くない	112	7.0	93	9.9
無回答	41	2.6	44	4.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問29(6) 職場の同僚に個人的な問題を相談した時に、話を聞いてくれる

	正規		非正規	
	n	%	n	%
非常に	322	20.2	221	23.6
かなり	570	35.7	328	35.0
多少	551	34.5	274	29.2
全くない	101	6.3	65	6.9
無回答	52	3.3	49	5.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問30(1) 仕事についての精神的負担

	正規		非正規	
	n	%	n	%
小さい	837	52.4	675	72.0
大きい	555	34.8	200	21.3
非常に大きい	179	11.2	40	4.3
無回答	25	1.6	22	2.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問30(2) 仕事についての身体的負担

	正規		非正規	
	n	%	n	%
小さい	820	51.4	652	69.6
大きい	598	37.5	223	23.8
非常に大きい	146	9.1	40	4.3
無回答	32	2.0	22	2.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問31(1) 現在の仕事の継続意思

	正規		非正規	
	n	%	n	%
思う	1154	72.3	746	79.6
思わない	385	24.1	155	16.5
無回答	57	3.6	36	3.8
調査数	1596	100.0	937	100.0

問31(2) 今後も働き続けたいと思わない理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
収入が低いため	195	50.6	71	45.8
労働時間・拘束時間が長い	210	54.5	31	20.0
休みが少ないため	189	49.1	36	23.2
職場内の人間関係になじめない	54	14.0	30	19.4
上司や本社・本部と部下の板挟みになる	75	19.5	15	9.7
身体的な健康状態がすぐれない	93	24.2	32	20.6
精神的な健康状態がすぐれない	118	30.6	26	16.8
自分の持つ経験やスキルを發揮できない	36	9.4	8	5.2
経験やスキルの向上につながらない	56	14.5	20	12.9
社会保険がない又は十分でない	18	4.7	17	11.0
身分が安定しない	27	7.0	19	12.3
将来のキャリアパスが見えてこない	119	30.9	27	17.4
家庭の事情のため	36	9.4	20	12.9
家族等の介護のため	15	3.9	9	5.8
その他	28	7.3	34	21.9
無回答	7	1.8	1	0.6
調査数	385	100.0	155	100.0

問32(1) けがや事故の経験(過去1年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ある	217	13.6	68	7.3
ない	1277	80.0	818	87.3
無回答	102	6.4	51	5.4
調査数	1596	100.0	937	100.0

問32(1) けがや事故の回数(回/年)

	正規		非正規	
	n	平均(回)	n	平均(回)
平均	207	2.7	66	2.0

問32(2) ヒヤリハットの経験(過去1年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ある	351	22.0	139	14.8
ない	1128	70.7	735	78.4
無回答	117	7.3	63	6.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問32(2) ヒヤリハットの回数(回/年)

	正規		非正規	
	n	平均(回)	n	平均(回)
平均	327	6.1	132	9.8

問33(1) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる家族

	正規		非正規	
	n	%	n	%
いる	1276	79.9	801	85.5
いない	294	18.4	105	11.2
無回答	26	1.6	31	3.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問33(2) 仕事に関する悩みや相談を聞いてくれる友人

	正規		非正規	
	n	%	n	%
いる	1210	75.8	792	84.5
いない	348	21.8	106	11.3
無回答	38	2.4	39	4.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問34(1) 年次有給休暇の年間新規付与日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0日	467	29.3	525	56.0
1日以上5日未満	42	2.6	12	1.3
5日以上10日未満	95	6.0	25	2.7
10日以上20日未満	264	16.5	62	6.6
20日以上30日未満	229	14.3	37	3.9
30日以上40日未満	17	1.1	8	0.9
40日以上	45	2.8	9	1.0
無回答	437	27.4	259	27.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問34(1) 年次有給休暇の年間新規付与日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	平均(日)	n	平均(日)
平均	1159	9.8	678	3.5

問34(2) 年次有給休暇の取得日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
0日	785	49.2	593	63.3
1日以上3日未満	114	7.1	18	1.9
3日以上5日未満	90	5.6	24	2.6
5日以上10日未満	165	10.3	29	3.1
10日以上15日未満	91	5.7	24	2.6
15日以上	47	2.9	14	1.5
無回答	304	19.0	235	25.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問34(2) 年次有給休暇の取得日数(昨年度)

	正規		非正規	
	n	平均(日)	n	平均(日)
平均	1292	2.9	702	1.4

問35 年次有給休暇の主な取得理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
体調不良のため	327	20.5	93	9.9
自身の通院のため	89	5.6	44	4.7
家族の介護や看護のため	59	3.7	35	3.7
家事・育児のため	46	2.9	28	3.0
子どもの行事参加のため	100	6.3	49	5.2
休養やレジャー、余暇のため	402	25.2	105	11.2
趣味・稽古事のため	66	4.1	34	3.6
仕事に関する自己啓発のため	43	2.7	9	1.0
その他	185	11.6	92	9.8
無回答	688	43.1	624	66.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問36 年次有給休暇を取得しにくい理由【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
職場の同僚等に迷惑になるため	547	34.3	127	13.6
仕事量が多く取得する余裕がないため	274	17.2	36	3.8
休む間に引き継いでくれる人がいないため	321	20.1	53	5.7
周囲の人が取得しておらず、取りにくい	289	18.1	78	8.3
上司が年休取得に対して消極的であるため	164	10.3	44	4.7
査定や人事考課への影響が心配であるため	42	2.6	9	1.0
病気や急用対応に残しておきたい	289	18.1	93	9.9
その他	187	11.7	129	13.8
無回答	407	25.5	549	58.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問37 定期健康診断の受診(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
受診した	1163	72.9	278	29.7
受診していない	391	24.5	614	65.5
無回答	42	2.6	45	4.8
調査数	1596	100.0	937	100.0

問38(1) 長時間労働者を対象とした医師による面接指導(昨年度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
受けた	76	4.8	26	2.8
受けなかった	1390	87.1	753	80.4
無回答	130	8.1	158	16.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問38(2) 面接指導を受けなかった理由

	正規		非正規	
	n	%	n	%
面接指導の要件を満たす長時間労働がなかったため	704	50.6	507	67.3
長時間労働はあったが、勤め先が面接指導を実施していなかったため	261	18.8	61	8.1
長時間労働はあったが、業務が忙しく面接指導を受ける時間がとれなかったため	39	2.8	2	0.3
長時間労働はあったが、疲労の蓄積を感じていなかったため	63	4.5	8	1.1
長時間労働はあったが、面接指導を受けても就業上の措置（時間外労働の制限等）が期待できなかったため	19	1.4	1	0.1
長時間労働はあったが、面接指導を受けたことによる不利益取扱いに不安があったため	2	0.1	0	0.0
長時間労働はあったが、面接指導結果等の情報管理にプライバシー面で不安があったため	2	0.1	0	0.0
自らの時間外・休日労働の時間数を確認できる仕組みがなかったため	60	4.3	11	1.5
その他	88	6.3	79	10.5
無回答	152	10.9	84	11.2
調査数	1390	100.0	753	100.0

問39 脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
脳血管疾患を有している	8	0.5	2	0.2
心臓疾患を有している	35	2.2	14	1.5
精神障害等を有している	28	1.8	13	1.4
その他の疾患を有している	52	3.3	34	3.6
特に疾患は有していない	1350	84.6	782	83.5
無回答	130	8.1	95	10.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問40(1)① 通勤時間(往復) (勤務日)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
30分未満	468	29.3	354	37.8
30分以上1時間未満	427	26.8	289	30.8
1時間以上1.5時間未満	327	20.5	120	12.8
1.5時間以上2時間未満	95	6.0	25	2.7
2時間以上	200	12.5	81	8.6
無回答	79	4.9	68	7.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問40(1)② 家事労働（勤務日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
30分未満	381	23.9	80	8.5
30分以上1時間未満	220	13.8	38	4.1
1時間以上2時間未満	379	23.7	143	15.3
2時間以上3時間未満	172	10.8	152	16.2
3時間以上6時間未満	123	7.7	272	29.0
6時間以上	63	3.9	110	11.7
無回答	258	16.2	142	15.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問40(1)③ 睡眠（勤務日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
3時間未満	9	0.6	4	0.4
3時間以上6時間未満	357	22.4	181	19.3
6時間以上7時間未満	576	36.1	288	30.7
7時間以上8時間未満	382	23.9	241	25.7
8時間以上	188	11.8	145	15.5
無回答	84	5.3	78	8.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問40(2)② 家事労働（休日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
30分未満	227	14.2	47	5.0
30分以上1時間未満	95	6.0	31	3.3
1時間以上2時間未満	340	21.3	79	8.4
2時間以上3時間未満	254	15.9	118	12.6
3時間以上6時間未満	303	19.0	307	32.8
6時間以上	84	5.3	185	19.7
無回答	293	18.4	170	18.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問40(2)③ 睡眠（休日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
3時間未満	4	0.3	3	0.3
3時間以上6時間未満	89	5.6	55	5.9
6時間以上7時間未満	287	18.0	176	18.8
7時間以上8時間未満	355	22.2	219	23.4
8時間以上	700	43.9	359	38.3
無回答	161	10.1	125	13.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問41(1) 睡眠時間の充足状況（勤務日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
足りている	656	41.1	513	54.7
どちらかと言えば足りている	463	29.0	219	23.4
どちらかと言えば足りていない	300	18.8	122	13.0
足りていない	137	8.6	58	6.2
無回答	40	2.5	25	2.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問41(2) 睡眠時間が足りていない理由（勤務日）【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
通勤時間が長い	68	15.6	16	8.9
勤務時間が長い	230	52.6	30	16.7
業界団体、商業組合、地域の会合等へ参加するため	3	0.7	1	0.6
客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）	75	17.2	13	7.2
帰宅後も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応などで拘束されるため	22	5.0	5	2.8
仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため	8	1.8	1	0.6
店舗管理の在り方を考え、寝付けないため	34	7.8	5	2.8
店舗の売上業績やノルマが気になり、寝付けないため	23	5.3	3	1.7
自己啓発活動に時間を要するため	48	11.0	13	7.2
育児・介護に時間を要するため	37	8.5	39	21.7
育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため	64	14.6	66	36.7
その他	70	16.0	50	27.8
無回答	17	3.9	13	7.2
調査数	437	100.0	180	100.0

問42(1) 睡眠時間の充足状況（休日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
足りている	1076	67.4	668	71.3
どちらかと言えば足りている	331	20.7	169	18.0
どちらかと言えば足りていない	106	6.6	62	6.6
足りていない	32	2.0	13	1.4
無回答	51	3.2	25	2.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問42(2) 睡眠時間が足りない理由（休日）【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
休日も持ち帰り仕事や仕事のメール・電話対応等で拘束されるため	18	13.0	1	1.3
仕事のことが頭から離れず落ち着かないため	36	26.1	5	6.7
自己啓発活動に時間を要するため	16	11.6	8	10.7
育児・介護に時間を要するため	26	18.8	26	34.7
育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため	35	25.4	34	45.3
その他	30	21.7	17	22.7
無回答	12	8.7	6	8.0
調査数	138	100.0	75	100.0

問43 息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況（休日）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
足りている	708	44.4	539	57.5
どちらかと言えば足りている	455	28.5	264	28.2
どちらかと言えば足りていない	247	15.5	84	9.0
足りていない	143	9.0	30	3.2
無回答	43	2.7	20	2.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問44 仕事による生活習慣に対する影響【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
早食いするようになった	529	33.1	177	18.9
就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった	789	49.4	217	23.2
夕食後に間食をとるようになった	184	11.5	64	6.8
1日に3回食べないようになった	449	28.1	143	15.3
運動する機会が減った	625	39.2	181	19.3
その他	20	1.3	21	2.2
特に影響は生じていない	378	23.7	416	44.4
無回答	55	3.4	47	5.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(1) イライラする(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	514	32.2	410	43.8
時々ある	778	48.7	382	40.8
よくある	258	16.2	103	11.0
無回答	46	2.9	42	4.5
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(2) 不安だ(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	743	46.6	513	54.7
時々ある	602	37.7	298	31.8
よくある	196	12.3	77	8.2
無回答	55	3.4	49	5.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(3) 落ち着かない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	986	61.8	679	72.5
時々ある	447	28.0	177	18.9
よくある	105	6.6	33	3.5
無回答	58	3.6	48	5.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(4) ゆうつだ(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	852	53.4	568	60.6
時々ある	521	32.6	258	27.5
よくある	170	10.7	65	6.9
無回答	53	3.3	46	4.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(5) よく眠れない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	1013	63.5	652	69.6
時々ある	410	25.7	193	20.6
よくある	118	7.4	46	4.9
無回答	55	3.4	46	4.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(6) 体の調子が悪い(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	749	46.9	540	57.6
時々ある	647	40.5	298	31.8
よくある	149	9.3	50	5.3
無回答	51	3.2	49	5.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(7) 物事に集中できない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	941	59.0	651	69.5
時々ある	527	33.0	213	22.7
よくある	66	4.1	20	2.1
無回答	62	3.9	53	5.7
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(8) することに間違いが多い(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	962	60.3	578	61.7
時々ある	514	32.2	283	30.2
よくある	61	3.8	25	2.7
無回答	59	3.7	51	5.4
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(9) 工作中、強い眠気に襲われる(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	946	59.3	680	72.6
時々ある	474	29.7	180	19.2
よくある	117	7.3	30	3.2
無回答	59	3.7	47	5.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(10) やる気が出ない(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	829	51.9	564	60.2
時々ある	589	36.9	284	30.3
よくある	117	7.3	39	4.2
無回答	61	3.8	50	5.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(11) へとへとだ(運動後を除く)(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	857	53.7	582	62.1
時々ある	545	34.1	252	26.9
よくある	136	8.5	56	6.0
無回答	58	3.6	47	5.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(12) 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	685	42.9	536	57.2
時々ある	633	39.7	290	30.9
よくある	226	14.2	65	6.9
無回答	52	3.3	46	4.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

問45(13) 以前とくらべて、疲れやすい(自覚症状)(直近1か月)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ほとんどない	490	30.7	386	41.2
時々ある	725	45.4	383	40.9
よくある	332	20.8	126	13.4
無回答	49	3.1	42	4.5
調査数	1596	100.0	937	100.0

問46(1) 業務や業務以外のストレスや悩み(過去半年)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
ある(あった)	990	62.0	495	52.8
ない(なかった)	562	35.2	408	43.5
無回答	44	2.8	34	3.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問46(2)-1 ストレスや悩みの内容(業務関連)(過去半年)【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
長時間労働の多さ	278	28.1	36	7.3
休日・休暇の少なさ	345	34.8	61	12.3
売上・業績等	320	32.3	36	7.3
社内で上司と部下の板挟みになること	186	18.8	37	7.5
客からの苦情等	245	24.7	80	16.2
同僚・部下からの苦情等	129	13.0	33	6.7
本社(本部)からの苦情等	60	6.1	9	1.8
職場の人間関係	328	33.1	163	32.9
職場でのハラスメント	81	8.2	47	9.5
仕事での精神的な緊張・ストレス	396	40.0	150	30.3
職場の不十分な健康管理体制	60	6.1	12	2.4
客・取引業者等との折衝・調整	69	7.0	13	2.6
その他	37	3.7	30	6.1
業務に関連するストレスや悩みは特はない	34	3.4	83	16.8
無回答	45	4.5	46	9.3
調査数	990	100.0	495	100.0

問46(2)-2 ストレスや悩みの内容(業務関連以外)(過去半年)【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
自身の病気やけが	155	15.7	93	18.8
通院・治療の時間の確保	78	7.9	33	6.7
育児や介護の負担	77	7.8	62	12.5
家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	238	24.0	160	32.3
仕事・家庭以外の人間関係	80	8.1	58	11.7
経済的な悩み	338	34.1	172	34.7
事件、事故、災害の体験	25	2.5	7	1.4
住環境の変化（引っ越しや騒音、同居等）	41	4.1	21	4.2
その他	23	2.3	27	5.5
業務関連以外のストレスや悩みは特にない	148	14.9	59	11.9
無回答	183	18.5	46	9.3
調査数	990	100.0	495	100.0

問46(3) 過労や過剰ストレスによる脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化の不安【複数回答】

	正規		非正規	
	n	%	n	%
脳血管疾患	62	3.9	22	2.3
心臓疾患	71	4.4	19	2.0
精神障害等	120	7.5	40	4.3
その他疾患	68	4.3	37	3.9
いずれの不安も感じたことはない	1180	73.9	730	77.9
無回答	153	9.6	105	11.2
調査数	1596	100.0	937	100.0

問47(1) 労働基準法(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	807	50.6	402	42.9
聞いたことはあるが、内容は理解していない	713	44.7	463	49.4
聞いたことはなかった、知らなかった	18	1.1	22	2.3
無回答	58	3.6	50	5.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問47(2) 過労死等防止対策推進法(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	231	14.5	118	12.6
聞いたことはあるが、内容は理解していない	852	53.4	498	53.1
聞いたことはなかった、知らなかった	446	27.9	274	29.2
無回答	67	4.2	47	5.0
調査数	1596	100.0	937	100.0

問47(3) 過労死等の防止のための対策に関する大綱(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	172	10.8	69	7.4
聞いたことはあるが、内容は理解していない	707	44.3	420	44.8
聞いたことはなかった、知らなかった	648	40.6	398	42.5
無回答	69	4.3	50	5.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問48「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」(認知度)

	正規		非正規	
	n	%	n	%
知っていた	102	6.4	48	5.1
知らなかった	1415	88.7	821	87.6
無回答	79	4.9	68	7.3
調査数	1596	100.0	937	100.0

問49 担当店舗の立地条件

	正規		非正規	
	n	%	n	%
住宅街	274	17.2	186	19.9
商店街	217	13.6	150	16.0
オフィス街	120	7.5	63	6.7
駅前	343	21.5	146	15.6
主要ロードサイド	378	23.7	228	24.3
その他	159	10.0	91	9.7
無回答	105	6.6	73	7.8
調査数	1596	100.0	937	100.0

問50(1) 担当店舗の営業時間

	正規		非正規	
	n	%	n	%
24時間営業	35	2.2	26	2.8
24時間営業以外	1429	89.5	793	84.6
無回答	132	8.3	118	12.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問50(1) 担当店舗の営業時間(時間/日)

	正規		非正規	
	n	平均(時間)	n	平均(時間)
平均	1346	9.9	743	9.9

問50(2) 担当店舗の営業日

	正規		非正規	
	n	%	n	%
無休	819	51.3	373	39.8
無休以外	596	37.3	413	44.1
無回答	181	11.3	151	16.1
調査数	1596	100.0	937	100.0

問50(2) 担当店舗の定休日 (日/月)

	正規		非正規	
	n	平均 (日)	n	平均 (日)
平均	480	3.9	349	3.8

問51 担当店舗の従業員数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
1人～4人	195	12.2	130	13.9
5人～10人	405	25.4	302	32.2
10人～19人	436	27.3	234	25.0
20人～29人	246	15.4	112	12.0
30人～49人	149	9.3	63	6.7
50人～99人	72	4.5	21	2.2
100人以上	14	0.9	4	0.4
無回答	79	4.9	71	7.6
調査数	1596	100.0	937	100.0

問52 担当店舗のチェーン展開

	正規		非正規	
	n	%	n	%
チェーン店である	655	41.0	305	32.6
チェーン店でない	829	51.9	563	60.1
無回答	112	7.0	69	7.4
調査数	1596	100.0	937	100.0

問53(1) 担当する店舗数

	正規		非正規	
	n	%	n	%
2店舗以上	135	23.1	4	7.7
2店舗未満	418	71.6	41	78.8
無回答	31	5.3	7	13.5
調査数	584	100.0	52	100.0

問53(2) 担当店舗が位置するエリアの広さ

	正規		非正規	
	n	%	n	%
複数都道府県の店舗を担当	41	30.4	0	0.0
同一県内の店舗を担当	39	28.9	0	0.0
同一県内の隣接する複数市区町村の店舗を担当	20	14.8	3	75.0
同一市区町村内の店舗を担当	31	23.0	1	25.0
無回答	4	3.0	0	0.0
調査数	135	100.0	4	100.0

問54 担当店舗の売上の動向

	正規		非正規	
	n	%	n	%
増加傾向	136	23.3	5	9.6
減少傾向	170	29.1	24	46.2
増減を繰り返す	140	24.0	10	19.2
横ばい	95	16.3	5	9.6
無回答	43	7.4	8	15.4
調査数	584	100.0	52	100.0

問55本部（本社）やスーパーバイザー等の店舗運営に関する支援の満足度

	正規		非正規	
	n	%	n	%
満足している	102	17.5	4	7.7
どちらかといえば満足している	228	39.0	17	32.7
どちらかといえば満足していない	124	21.2	16	30.8
満足していない	53	9.1	4	7.7
店舗運営を支援する者はいない	28	4.8	2	3.8
無回答	49	8.4	9	17.3
調査数	584	100.0	52	100.0

疲労蓄積度（仕事による負担度）

	正規		非正規	
	n	%	n	%
低い	771	48.3	602	64.2
やや高い	248	15.5	86	9.2
高い	177	11.1	44	4.7
非常に高い	141	8.8	19	2.0
無回答	259	16.2	186	19.9
調査数	1596	100.0	937	100.0

自営業者の労働時間と働き方に関する調査

問 1 事業を行っている主たる地域

	n	%
北海道	35	2.7
青森県	54	4.2
岩手県	24	1.9
宮城県	20	1.5
秋田県	32	2.5
山形県	43	3.3
福島県	13	1.0
茨城県	31	2.4
栃木県	44	3.4
群馬県	27	2.1
埼玉県	38	2.9
千葉県	30	2.3
東京都	43	3.3
神奈川県	21	1.6
新潟県	43	3.3
富山県	14	1.1
石川県	8	0.6
福井県	11	0.8
山梨県	26	2.0
長野県	17	1.3
岐阜県	20	1.5
静岡県	41	3.2
愛知県	38	2.9
三重県	39	3.0
滋賀県	15	1.2
京都府	18	1.4
大阪府	49	3.8
兵庫県	47	3.6
奈良県	30	2.3
和歌山県	26	2.0
鳥取県	3	0.2
島根県	15	1.2
岡山県	20	1.5
広島県	17	1.3
山口県	24	1.9
徳島県	15	1.2
香川県	8	0.6
愛媛県	29	2.2
高知県	4	0.3
福岡県	85	6.6
佐賀県	26	2.0
長崎県	18	1.4
熊本県	35	2.7
大分県	9	0.7
宮崎県	20	1.5
鹿児島県	28	2.2
沖縄県	20	1.5
無回答	23	1.8
調査数	1296	100.0

問2 法人格の有無

	n	%
ある（会社登記を行っている）	51	3.9
ない（会社登記を行っていない）	1212	93.5
無回答	33	2.5
調査数	1296	100.0

問3 主たる事業の業種

	n	%
農林漁業	126	9.7
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.2
建設業	287	22.1
製造業	76	5.9
電気・ガス・熱供給・水道業	17	1.3
情報通信業	6	0.5
運輸業、郵便業	13	1.0
卸売業、小売業	185	14.3
金融業、保険業	8	0.6
不動産業、物品賃貸業	21	1.6
学術研究、専門・技術サービス業	60	4.6
宿泊業、飲食サービス業	75	5.8
生活関連サービス業、娯楽業	53	4.1
教育、学習支援業	42	3.2
医療、福祉	91	7.0
複合サービス事業	25	1.9
その他サービス業	181	14.0
無回答	27	2.1
調査数	1296	100.0

問4 従事している仕事の種類【複数回答】

	n	%
専門的・技術的工作	641	49.5
事務的工作	287	22.1
販売の仕事	326	25.2
サービスの仕事	262	20.2
保安の仕事	16	1.2
農林漁業の仕事	128	9.9
生産工程の仕事	92	7.1
輸送・機械運転の仕事	29	2.2
建設・採掘の仕事	116	9.0
運搬・清掃・包装の仕事	31	2.4
その他	97	7.5
無回答	21	1.6
調査数	1296	100.0

問5 従事する仕事のなかに「個人請負としての仕事」も含まれるか

	n	%
すべてが「個人請負としての仕事」である	617	47.6
一部が「個人請負としての仕事」である	272	21.0
「個人請負としての仕事」はない	337	26.0
無回答	70	5.4
調査数	1296	100.0

問6 主な仕事場所

	n	%
自宅	298	23.0
オフィス	170	13.1
店舗	338	26.1
工場	132	10.2
その他	334	25.8
無回答	24	1.9
調査数	1296	100.0

問7 ターゲットとしている顧客【複数回答】

	n	%
法人（対面、電話）	458	35.3
個人（対面、電話）	993	76.6
法人（インターネット経由）	33	2.5
個人（インターネット経由）	85	6.6
その他	151	11.7
無回答	39	3.0
調査数	1296	100.0

問8（1） 営業時間の定め

	n	%
定めている	875	67.5
定めていない	391	30.2
無回答	30	2.3
調査数	1296	100.0

問8（2） 定めている1週間当たりの営業日数

	n	%
1日超2日	3	0.3
2日超3日	3	0.3
3日超4日	4	0.5
4日超5日	196	22.4
5日超6日	550	62.9
6日超7日	58	6.6
無回答	61	7.0
調査数	875	100.0

問8（2） 定めている1週間当たりの営業日数（日）

	n	平均
平均	814	5.8

問 8 (2) 定めている 1 日の営業時間

	n	%
6 時間未満	21	2.4
6 時間以上 7 時間未満	12	1.4
7 時間以上 8 時間未満	29	3.3
8 時間以上 9 時間未満	122	13.9
9 時間以上 10 時間未満	408	46.6
10 時間以上 11 時間未満	125	14.3
11 時間以上 12 時間未満	48	5.5
12 時間以上	48	5.5
無回答	62	7.1
調査数	875	100.0

問 8 (2) 定めている 1 日の営業時間

	n	平均 (時間)
平均	813	9.3

問 8 (2) 定めている 1 週間の営業時間

	n	%
30 時間未満	18	2.0
30 時間以上 40 時間未満	33	3.8
40 時間以上 50 時間未満	214	24.5
50 時間以上 60 時間未満	316	36.1
60 時間以上	204	23.3
無回答	90	10.3
調査数	875	100.0

問 8 (2) 定めている 1 週間の営業時間

	n	平均 (時間)
平均	785	53.7

問 9 (1) 家族従業者・役員の有無

	n	%
いる	794	61.3
いない	484	37.3
無回答	18	1.4
調査数	1296	100.0

問 9 (2) 家族従業者・役員の人数

	n	%
1 人	494	62.2
2 人	179	22.5
3 人	66	8.3
4 人	23	2.9
5 人以上	6	0.8
無回答	26	3.3
調査数	794	100.0

問9 (2) 家族従業者・役員の人数

	n	平均 (人)
平均	768	1.5

問10 (1) 家族従業者以外の従業員の有無

	n	%
いる	655	50.5
いない	589	45.4
無回答	52	4.0
調査数	1296	100.0

問10 (2) 家族従業者以外の従業員の人数

	n	%
1人	199	30.4
2人	128	19.5
3人	93	14.2
4人	60	9.2
5人以上	163	24.9
無回答	12	1.8
調査数	655	100.0

問10 (2) 家族従業者以外の従業員の人数

	n	平均 (人)
平均	643	4.7

問11 事業全体の売上・利益の動向 (1) 直近3期の売上の動向

	n	%
増加傾向	142	11.0
減少傾向	539	41.6
増減を繰り返す	264	20.4
横ばい	323	24.9
無回答	28	2.2
調査数	1296	100.0

問11 事業全体の売上・利益の動向 (2) 前期の経常利益

	n	%
黒字	726	56.0
赤字	407	31.4
未開業	43	3.3
無回答	120	9.3
調査数	1296	100.0

問11 事業全体の売上・利益の動向 (3) 前々期の経常利益

	n	%
黒字	715	55.2
赤字	401	30.9
未開業	57	4.4
無回答	123	9.5
調査数	1296	100.0

問11 事業全体の売上・利益の動向（４）３期前の経常利益

	n	%
黒字	717	55.3
赤字	396	30.6
未開業	63	4.9
無回答	120	9.3
調査数	1296	100.0

問12 事業を行うに当って重視する度合い（１）社会貢献

	n	%
大いに重視する	320	24.7
やや重視する	601	46.4
あまり重視しない	256	19.8
重視しない	40	3.1
無回答	79	6.1
調査数	1296	100.0

問12 事業を行うに当って重視する度合い（２）自己実現

	n	%
大いに重視する	311	24.0
やや重視する	618	47.7
あまり重視しない	241	18.6
重視しない	40	3.1
無回答	86	6.6
調査数	1296	100.0

問12 事業を行うに当って重視する度合い（３）売上・利益

	n	%
大いに重視する	506	39.0
やや重視する	569	43.9
あまり重視しない	143	11.0
重視しない	20	1.5
無回答	58	4.5
調査数	1296	100.0

問13 性別

	n	%
男性	1149	88.7
女性	142	11.0
無回答	5	0.4
調査数	1296	100.0

問14 年齢

	n	%
20歳代以下	0	0.0
30歳代	50	3.9
40歳代	183	14.1
50歳代	248	19.1
60歳代	513	39.6
70歳代	255	19.7
80歳代以上	43	3.3
無回答	4	0.3
調査数	1296	100.0

問14 年齢

	n	平均 (歳)
平均	1292	61.3

問15 自営業者としての経験年数

	n	%
5年未満	102	7.9
5年以上10年未満	69	5.3
10年以上15年未満	119	9.2
15年以上20年未満	102	7.9
20年以上	881	68.0
無回答	23	1.8
調査数	1296	100.0

問15 自営業者としての経験年数

	n	平均 (年)
平均	1273	28.4

問16 最終学歴

	n	%
中学校卒	200	15.4
高等学校卒	555	42.8
短期大学・高等専門学校卒	183	14.1
大学卒	306	23.6
大学院修了	21	1.6
その他	27	2.1
無回答	4	0.3
調査数	1296	100.0

問17 (1) 配偶者の有無

	n	%
あり	1100	84.9
なし (既婚で死別・離別含む)	191	14.7
無回答	5	0.4
調査数	1296	100.0

問17 (2) 配偶者の就業状況

	n	%
収入のある仕事をしている (フルタイム)	460	41.8
収入のある仕事をしている (パートタイム)	258	23.5
収入のある仕事はしていない	330	30.0
無回答	52	4.7
調査数	1100	100.0

問18 子どもの有無【複数回答】

	n	%
就学前の子どもがいる	54	4.2
小学生の子どもがいる	118	9.1
中学生の子どもがいる	82	6.3
高校生以上の在学中の子どもがいる	168	13.0
学校を卒業した子どもがいる	637	49.2
その他の子どもがいる	229	17.7
子どもはいない	163	12.6
無回答	33	2.5
調査数	1296	100.0

問19 介護の状況【複数回答】

	n	%
介護をしている（同居）	123	9.5
介護をしている（別居）	118	9.1
介護はしていない	1046	80.7
無回答	16	1.2
調査数	1296	100.0

問20 主たる家計の維持（支持）者

	n	%
あなたご自身	1092	84.3
あなた以外の家族・親族	181	14.0
その他	12	0.9
無回答	11	0.8
調査数	1296	100.0

問21 平成27年の収入

	n	%
100万円未満	141	10.9
100万円以上130万円未満	68	5.2
130万円以上200万円未満	131	10.1
200万円以上400万円未満	372	28.7
400万円以上600万円未満	214	16.5
600万円以上800万円未満	102	7.9
800万円以上1,000万円未満	59	4.6
1,000万円以上	103	7.9
わからない・答えたくない	78	6.0
無回答	28	2.2
調査数	1296	100.0

問22 1週間当たりの実労働時間（1）通常期

	n	%
30時間未満	391	30.2
30時間以上40時間未満	105	8.1
40時間以上50時間未満	376	29.0
50時間以上60時間未満	148	11.4
60時間以上80時間未満	156	12.0
80時間以上	20	1.5
無回答	100	7.7
調査数	1296	100.0

問22 1週間当たりの実労働時間（1）通常期

	n	平均（時間）
平均	1196	36.7

問22 1週間当たりの実労働時間（2）繁忙期

	n	%
30時間未満	198	15.3
30時間以上40時間未満	22	1.7
40時間以上50時間未満	103	7.9
50時間以上60時間未満	101	7.8
60時間以上80時間未満	206	15.9
80時間以上	88	6.8
無回答	578	44.6
調査数	1296	100.0

問22 1週間当たりの実労働時間（2）繁忙期

	n	平均（時間）
平均	718	48.1

問22 1週間当たりの実労働時間（2）繁忙期にあたる月【複数回答】

	n	%
1月	36	5.0
2月	48	6.7
3月	85	11.8
4月	57	7.9
5月	64	8.9
6月	62	8.6
7月	78	10.9
8月	90	12.5
9月	49	6.8
10月	49	6.8
11月	60	8.4
12月	180	25.1
無回答	188	26.2
調査数	718	100.0

問23（1）深夜勤務の有無

	n	%
ある	238	18.4
ない	1032	79.6
無回答	26	2.0
調査数	1296	100.0

問23 深夜勤務1か月当たりの回数（2）通常期

	n	%
0回	46	19.3
1～2回	51	21.4
3～5回	46	19.3
6～10回	23	9.7
11～20回	21	8.8
21回以上	17	7.1
無回答	34	14.3
調査数	238	100.0

問23 深夜勤務1か月当たりの回数（2）通常期

	n	平均（回）
平均	204	6.4

問23 深夜勤務1か月当たりの回数（3）繁忙期

	n	%
1～2回	21	8.8
3～5回	44	18.5
6～10回	48	20.2
11～20回	38	16.0
21回以上	16	6.7
無回答	71	29.8
調査数	238	100.0

問23 深夜勤務1か月当たりの回数（3）繁忙期

	n	平均（回）
平均	167	10.3

問23 深夜勤務（3）繁忙期にあたる月【複数回答】

	n	%
1月	12	7.2
2月	13	7.8
3月	26	15.6
4月	15	9.0
5月	18	10.8
6月	22	13.2
7月	14	8.4
8月	14	8.4
9月	8	4.8
10月	12	7.2
11月	12	7.2
12月	50	29.9
無回答	31	18.6
調査数	167	100.0

問24 休日出勤1か月当たりの回数（1）通常期

	n	%
0回	520	40.1
1～2回	224	17.3
3～5回	185	14.3
6～10回	65	5.0
11～20回	15	1.2
21回以上	39	3.0
無回答	248	19.1
調査数	1296	100.0

問24 休日出勤1か月当たりの回数（1）通常期

	n	平均（回）
平均	1048	2.7

問24 休日出勤1か月当たりの回数（2）繁忙期

	n	%
1～2回	137	10.6
3～5回	178	13.7
6～10回	36	2.8
11～20回	3	0.2
21回以上	21	1.6
無回答	921	71.1
調査数	1296	100.0

問24 休日出勤1か月当たりの回数（2）繁忙期

	n	平均（回）
平均	375	4.8

問24 休日出勤（2）繁忙期に当たる月【複数回答】

	n	%
1月	28	7.5
2月	30	8.0
3月	52	13.9
4月	32	8.5
5月	39	10.4
6月	35	9.3
7月	43	11.5
8月	39	10.4
9月	29	7.7
10月	29	7.7
11月	31	8.3
12月	90	24.0
無回答	91	24.3
調査数	375	100.0

問25 自身の労働日数・労働時間の把握の方法

	n	%
タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方 時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している	38	2.9
特に把握していない	191	14.7
その他	951	73.4
無回答	74	5.7
無回答	42	3.2
調査数	1296	100.0

問26 直近1か月の状況（1）1か月の実労働時間

	n	%
短い又は適当	901	69.5
長い	260	20.1
非常に長い	80	6.2
無回答	55	4.2
調査数	1296	100.0

問26 直近1か月の状況（2）不規則な労働（予定の変更、突然の仕事）

	n	%
少ない	874	67.4
多い	341	26.3
無回答	81	6.3
調査数	1296	100.0

問26 直近1か月の状況（3）出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差[海外出張]など）

	n	%
ない又は小さい	1090	84.1
大きい	94	7.3
無回答	112	8.6
調査数	1296	100.0

問26 直近1か月の状況（4）深夜労働に伴う負担

	n	%
ない又は小さい	1086	83.8
大きい	87	6.7
非常に大きい	18	1.4
無回答	105	8.1
調査数	1296	100.0

問26 直近1か月の状況（5）休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設

	n	%
適切である	1019	78.6
不適切である	156	12.0
無回答	121	9.3
調査数	1296	100.0

問27（1）過去1年間の持ち帰り仕事

	n	%
ほぼ毎日	54	4.2
1週間に3～4日	43	3.3
1週間に2～3日	52	4.0
1週間に1日程度	52	4.0
1か月に2～3日程度	56	4.3
1か月に1日程度	49	3.8
1か月に1日以下	45	3.5
持ち帰り仕事はない	886	68.4
無回答	59	4.6
調査数	1296	100.0

問27（2）過去1年間の商談、会合、仕事関連の飲み会や接待

	n	%
ほぼ毎日	4	0.3
1週間に3～4日	14	1.1
1週間に2～3日	27	2.1
1週間に1日程度	60	4.6
1か月に2～3日程度	178	13.7
1か月に1日程度	164	12.7
1か月に1日以下	247	19.1
商談、会合等への参加、飲み会や接待はない	554	42.7
無回答	48	3.7
調査数	1296	100.0

問27 (3) 商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の1回あたりの時間

	n	%
1 時間未満	1	0.1
1 時間以上 2 時間未満	25	3.6
2 時間以上 3 時間未満	196	28.2
3 時間以上 4 時間未満	196	28.2
4 時間以上	102	14.7
無回答	174	25.1
調査数	694	100.0

問27 (3) 商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の1回あたりの時間

	n	平均 (時間)
平均	520	2.9

問28 希望する労働日数・労働時間

	n	%
現在より減らしたい	341	26.3
現在のままでよい	862	66.5
現在より増やしたい	61	4.7
無回答	32	2.5
調査数	1296	100.0

問29 自身の仕事について (1) 非常にたくさんの仕事をしなければならない

	n	%
そうだ	287	22.1
まあそうだ	444	34.3
ややちがう	241	18.6
ちがう	251	19.4
無回答	73	5.6
調査数	1296	100.0

問29 自身の仕事について (2) 時間内に仕事が処理しきれない

	n	%
そうだ	134	10.3
まあそうだ	314	24.2
ややちがう	336	25.9
ちがう	435	33.6
無回答	77	5.9
調査数	1296	100.0

問29 自身の仕事について (3) 一生懸命働かなければならない

	n	%
そうだ	412	31.8
まあそうだ	462	35.6
ややちがう	164	12.7
ちがう	171	13.2
無回答	87	6.7
調査数	1296	100.0

問29 自身の仕事について（４）自分のペースで仕事ができる

	n	%
そうだ	512	39.5
まあそうだ	544	42.0
ややちがう	136	10.5
ちがう	51	3.9
無回答	53	4.1
調査数	1296	100.0

問29 自身の仕事について（５）自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

	n	%
そうだ	742	57.3
まあそうだ	430	33.2
ややちがう	52	4.0
ちがう	24	1.9
無回答	48	3.7
調査数	1296	100.0

問29 自身の仕事について（６）職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

	n	%
そうだ	746	57.6
まあそうだ	394	30.4
ややちがう	49	3.8
ちがう	28	2.2
無回答	79	6.1
調査数	1296	100.0

問30 日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者について（１）どのくらい気楽に話ができるか

	n	%
非常に	171	13.2
かなり	494	38.1
多少	540	41.7
まったくない	76	5.9
無回答	15	1.2
調査数	1296	100.0

問30 日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者について（２）困った時にどれくらい頼りになるか

	n	%
非常に	98	7.6
かなり	355	27.4
多少	617	47.6
まったくない	212	16.4
無回答	14	1.1
調査数	1296	100.0

問30 日頃、付き合いがある自営業者等の仕事関係者について（３）個人的な相談でどのくらい聞いて

	n	%
非常に	82	6.3
かなり	316	24.4
多少	655	50.5
まったくない	222	17.1
無回答	21	1.6
調査数	1296	100.0

問31（1）仕事についての精神的負担

	n	%
小さい	669	51.6
大きい	439	33.9
非常に大きい	160	12.3
無回答	28	2.2
調査数	1296	100.0

問31（2）仕事についての身体的負担

	n	%
小さい	666	51.4
大きい	478	36.9
非常に大きい	127	9.8
無回答	25	1.9
調査数	1296	100.0

問32（1）保険への加入の有無

	n	%
加入している	1162	89.7
加入していない	121	9.3
わからない	6	0.5
無回答	7	0.5
調査数	1296	100.0

問32（2）加入している保険の種類【複数回答】

	n	%
民間の保険に加入している	997	85.8
労災保険の特別加入制度に加入している	321	27.6
わからない	5	0.4
無回答	38	3.3
調査数	1162	100.0

問33 健康診断（人間ドックを含む）を定期的に受けているか

	n	%
半年に1回以上受けている	127	9.8
年に1回受けている	688	53.1
年に1回よりは少ないが、定期的に受けている	52	4.0
不定期であるが、受けている	224	17.3
受けていない	194	15.0
無回答	11	0.8
調査数	1296	100.0

問34 脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無【複数回答】

	n	%
脳血管疾患を有している	48	3.7
心臓疾患を有している	100	7.7
精神障害等を有している	11	0.8
その他疾患を有している	152	11.7
特に疾患は有していない	976	75.3
無回答	40	3.1
調査数	1296	100.0

問35 生活時間（1）仕事を行う日1日（a. 通勤時間（往復））

	n	%
30分未満	760	58.6
30分以上1時間未満	160	12.3
1時間以上1.5時間未満	119	9.2
1.5時間以上2時間未満	23	1.8
2時間以上	82	6.3
無回答	152	11.7
調査数	1296	100.0

問35 生活時間（1）仕事を行う日1日（a. 通勤時間（往復））

	n	平均（時間）
平均	1144	0.7

問35 生活時間（1）仕事を行う日1日（b. 家事労働）

	n	%
30分未満	469	36.2
30分以上1時間未満	129	10.0
1時間以上2時間未満	206	15.9
2時間以上3時間未満	110	8.5
3時間以上6時間未満	93	7.2
6時間以上	109	8.4
無回答	180	13.9
調査数	1296	100.0

問35 生活時間（1）仕事を行う日1日（b. 家事労働）

	n	平均（時間）
平均	1116	1.7

問35 生活時間（1）仕事を行う日1日（c. 睡眠）

	n	%
3時間未満	2	0.2
3時間以上6時間未満	126	9.7
6時間以上7時間未満	365	28.2
7時間以上8時間未満	382	29.5
8時間以上	338	26.1
無回答	83	6.4
調査数	1296	100.0

問35 生活時間（1）仕事を行う日1日（c. 睡眠）

	n	平均（時間）
平均	1213	6.8

問35 生活時間（2）休日1日（b. 家事労働）

	n	%
30分未満	344	26.5
30分以上1時間未満	74	5.7
1時間以上2時間未満	203	15.7
2時間以上3時間未満	138	10.6
3時間以上6時間未満	155	12.0
6時間以上	57	4.4
無回答	325	25.1
調査数	1296	100.0

問35 生活時間（2）休日1日（b. 家事労働）

	n	平均（時間）
平均	971	1.7

問35 生活時間（2）休日1日（c. 睡眠）

	n	%
3時間未満	2	0.2
3時間以上6時間未満	55	4.2
6時間以上7時間未満	209	16.1
7時間以上8時間未満	318	24.5
8時間以上	452	34.9
無回答	260	20.1
調査数	1296	100.0

問35 生活時間（2）休日1日（c. 睡眠）

	n	平均（時間）
平均	1036	7.3

問36（1）睡眠時間が足りているか

	n	%
足りている	750	57.9
どちらかといえば足りている	311	24.0
どちらかといえば足りていない	180	13.9
足りていない	42	3.2
無回答	13	1.0
調査数	1296	100.0

問36（2）睡眠時間が足りない理由【複数回答】

	n	%
通勤時間が長いため	6	2.7
労働時間が長いため	88	39.6
商談（営業回り）に時間を要するため	10	4.5
業界団体、商業組合や地域の会合等へ参加するため	15	6.8
帰宅後も持ち帰り仕事や仕事に関連したメール・電話対応などで拘束されるため	30	13.5
仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため	23	10.4
今後の事業展開等を考え、寝付けないため	49	22.1
業績・資金繰り等の経営状況を考え、寝付けないため	56	25.2
自己啓発に時間を要するため	26	11.7
育児・介護に時間を要するため	20	9.0
育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため	15	6.8
その他	44	19.8
無回答	10	4.5
調査数	222	100.0

問37 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間

	n	%
足りている	517	39.9
どちらかと言えば足りている	450	34.7
どちらかと言えば足りていない	196	15.1
足りていない	115	8.9
無回答	18	1.4
調査数	1296	100.0

問38 自営業者として働くようになってからの生活習慣に対する影響【複数回答】

	n	%
早食いするようになった	276	21.3
就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった	248	19.1
夕食後に間食をとるようになった	119	9.2
1日に3食食べないようになった	125	9.6
運動する機会が減った	467	36.0
その他	28	2.2
特に影響は生じていない	537	41.4
無回答	39	3.0
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（1）イライラする

	n	%
ほとんどない	533	41.1
時々ある	589	45.4
よくある	113	8.7
無回答	61	4.7
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（2）不安だ

	n	%
ほとんどない	522	40.3
時々ある	557	43.0
よくある	160	12.3
無回答	57	4.4
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（3）落ち着かない

	n	%
ほとんどない	782	60.3
時々ある	379	29.2
よくある	65	5.0
無回答	70	5.4
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（4）ゆううつだ

	n	%
ほとんどない	797	61.5
時々ある	341	26.3
よくある	90	6.9
無回答	68	5.2
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（5）よく眠れない

	n	%
ほとんどない	826	63.7
時々ある	325	25.1
よくある	91	7.0
無回答	54	4.2
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（6）体の調子が悪い

	n	%
ほとんどない	676	52.2
時々ある	486	37.5
よくある	78	6.0
無回答	56	4.3
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（7）物事に集中できない

	n	%
ほとんどない	831	64.1
時々ある	359	27.7
よくある	38	2.9
無回答	68	5.2
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（8）することに間違いが多い

	n	%
ほとんどない	757	58.4
時々ある	436	33.6
よくある	36	2.8
無回答	67	5.2
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（9）仕事中、強い眠気に襲われる

	n	%
ほとんどない	866	66.8
時々ある	331	25.5
よくある	40	3.1
無回答	59	4.6
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（10）やる気が出ない

	n	%
ほとんどない	742	57.3
時々ある	448	34.6
よくある	42	3.2
無回答	64	4.9
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（11）へとへとだ（運動後を除く）

	n	%
ほとんどない	787	60.7
時々ある	372	28.7
よくある	68	5.2
無回答	69	5.3
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（12）朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる

	n	%
ほとんどない	732	56.5
時々ある	425	32.8
よくある	72	5.6
無回答	67	5.2
調査数	1296	100.0

問39 直近1か月の自覚症状（13）以前とくらべて、疲れやすい

	n	%
ほとんどない	361	27.9
時々ある	679	52.4
よくある	216	16.7
無回答	40	3.1
調査数	1296	100.0

問40 過去半年間の状況（1）ストレスや悩み

	n	%
ある（あった）	810	62.5
ない（なかった）	463	35.7
無回答	23	1.8
調査数	1296	100.0

問40 過去半年間の状況（2）ストレスや悩みの内容（a. 業務関連）【複数回答】

	n	%
長時間労働の多さ	88	10.9
休日・休暇の少なさ	130	16.0
今後の事業展開	397	49.0
売上・業績、資金繰り等	431	53.2
職場の人間関係	85	10.5
職場でのハラスメント	5	0.6
仕事での精神的な緊張・ストレス	235	29.0
職場の不十分な健康管理体制	5	0.6
顧客・取引業者等との折衝・調整	166	20.5
その他	38	4.7
業務に関連するストレスや悩みは特にない	20	2.5
無回答	38	4.7
調査数	810	100.0

問40 過去半年間の状況（2）ストレスや悩みの内容（b. 業務以外）【複数回答】

	n	%
自身の病気やけが	193	23.8
通院・治療の時間の確保	58	7.2
育児や介護の負担	59	7.3
家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	183	22.6
仕事・家庭以外の人間関係	80	9.9
経済的な悩み	275	34.0
事件、事故、災害の体験	27	3.3
住環境の変化（引っ越しや騒音、同居など）	14	1.7
その他	28	3.5
業務以外のストレスや悩みは特にない	116	14.3
無回答	89	11.0
調査数	810	100.0

問40（3） 過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安を感じたこと【複数回答】

	n	%
脳血管疾患	148	11.4
心臓疾患	158	12.2
精神障害等	79	6.1
その他疾患	141	10.9
いずれの不安も感じたことはない	788	60.8
無回答	110	8.5
調査数	1296	100.0

問41 仕事に関する悩みや相談をきいてくれる人（1）家族・親族等

	n	%
いる	1017	78.5
いない	185	14.3
無回答	94	7.3
調査数	1296	100.0

問41 仕事に関する悩みや相談をきいてくれる人（2）友人

	n	%
いる	837	64.6
いない	281	21.7
無回答	178	13.7
調査数	1296	100.0

問42（1）過労死等防止対策推進法について

	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	249	19.2
聞いたことはあるが、内容は理解していない	726	56.0
聞いたことはなかった、知らなかった	255	19.7
無回答	66	5.1
調査数	1296	100.0

問42（2）過労死等の防止のための対策に関する大綱について

	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	154	11.9
聞いたことはあるが、内容は理解していない	667	51.5
聞いたことはなかった、知らなかった	400	30.9
無回答	75	5.8
調査数	1296	100.0

問43「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』について

	n	%
知っている	55	4.2
知らない	1134	87.5
無回答	107	8.3
調査数	1296	100.0

問44 長時間労働が発生する理由のうち、事業の特性として考えられる要因【複数回答】

	n	%
業種として、繁忙期と閑散期があるため	520	40.1
営業時間外のみに対応できない仕事があるため	157	12.1
深夜営業があるため	47	3.6
予定外の仕事が発生的に発生することが多いため	338	26.1
納期に対する顧客・取引先の要求に応えるため	283	21.8
品質に対する顧客・取引先の要求に応えるため	121	9.3
価格に対する顧客・取引先の要求に応えるため	88	6.8
手待ち時間がどの程度あるかの予想ができないため	44	3.4
休日に仕事が発生することがあるため	285	22.0
その他	57	4.4
長時間労働は発生しない	349	26.9
無回答	85	6.6
調査数	1296	100.0

疲労蓄積度（仕事による負担度）

	n	%
低い	635	49.0
やや高い	197	15.2
高い	119	9.2
非常に高い	104	8.0
無回答	241	18.6
調査数	1296	100.0

法人役員の労働時間と働き方に関する調査

問1 勤務先の所在地

	n	%
北海道	87	8.8
青森県	11	1.1
岩手県	6	0.6
宮城県	34	3.5
秋田県	16	1.6
山形県	26	2.6
福島県	31	3.1
茨城県	25	2.5
栃木県	20	2.0
群馬県	20	2.0
埼玉県	33	3.4
千葉県	27	2.7
東京都	100	10.2
神奈川県	36	3.7
新潟県	20	2.0
富山県	0	0.0
石川県	12	1.2
福井県	8	0.8
山梨県	0	0.0
長野県	25	2.5
岐阜県	27	2.7
静岡県	37	3.8
愛知県	96	9.7
三重県	3	0.3
滋賀県	5	0.5
京都府	11	1.1
大阪府	62	6.3
兵庫県	22	2.2
奈良県	4	0.4
和歌山県	3	0.3
鳥取県	7	0.7
島根県	2	0.2
岡山県	15	1.5
広島県	31	3.1
山口県	1	0.1
徳島県	2	0.2
香川県	7	0.7
愛媛県	10	1.0
高知県	0	0.0
福岡県	19	1.9
佐賀県	0	0.0
長崎県	2	0.2
熊本県	3	0.3
大分県	2	0.2
宮崎県	7	0.7
鹿児島県	14	1.4
沖縄県	3	0.3
無回答	53	5.4
調査数	985	100.0

問2 主たる事業の業種

	n	%
農林漁業	7	0.7
鉱業、採石業、砂利採取業	2	0.2
建設業	188	19.1
製造業	130	13.2
電気・ガス・熱供給・水道業	24	2.4
情報通信業	19	1.9
運輸業、郵便業	31	3.1
卸売業、小売業	201	20.4
金融業、保険業	16	1.6
不動産業、物品賃貸業	50	5.1
学術研究、専門・技術サービス業	36	3.7
宿泊業、飲食サービス業	30	3.0
生活関連サービス業、娯楽業	18	1.8
教育、学習支援業	19	1.9
医療、福祉	64	6.5
複合サービス事業	12	1.2
その他サービス業	98	9.9
無回答	40	4.1
調査数	985	100.0

問3 法人格

	n	%
株式会社	925	93.9
医療法人	29	2.9
協同組合	1	0.1
社会福祉法人	11	1.1
学校法人	13	1.3
その他	1	0.1
無回答	5	0.5
調査数	985	100.0

問4 株式公開の状況

	n	%
一部上場	4	0.4
二部上場	1	0.1
新興市場上場	1	0.1
株式未公開	897	91.1
株式会社ではない	53	5.4
無回答	29	2.9
調査数	985	100.0

問5 資本金

	n	%
1億円未満	927	94.1
1億円以上5億円未満	19	1.9
5億円以上10億円未満	2	0.2
10億円以上50億円未満	2	0.2
50億円以上100億円未満	2	0.2
100億円以上500億円未満	2	0.2
500億円以上	0	0.0
なし	20	2.0
無回答	11	1.1
調査数	985	100.0

問6 法人全体の売上・利益の動向（1）直近3期の売上の動向

	n	%
増加傾向	245	24.9
減少傾向	232	23.6
増減を繰り返す	210	21.3
横ばい	258	26.2
無回答	40	4.1
調査数	985	100.0

問6 法人全体の売上・利益の動向（2）前期の経常利益

	n	%
黒字	658	66.8
赤字	273	27.7
未開業	2	0.2
営利目的の法人ではない	28	2.8
無回答	24	2.4
調査数	985	100.0

問6 法人全体の売上・利益の動向（3）前々期の経常利益

	n	%
黒字	640	65.0
赤字	266	27.0
未開業	17	1.7
営利目的の法人ではない	27	2.7
無回答	35	3.6
調査数	985	100.0

問6 法人全体の売上・利益の動向（4）3期前の経常利益

	n	%
黒字	596	60.5
赤字	281	28.5
未開業	36	3.7
営利目的の法人ではない	26	2.6
無回答	46	4.7
調査数	985	100.0

問7（1）法人全体の正規雇用者数

	n	%
～9名	572	58.1
10～49名	315	32.0
50～99名	55	5.6
100～299名	21	2.1
300～499名	4	0.4
500～999名	6	0.6
1,000名以上	2	0.2
分からない	3	0.3
無回答	7	0.7
調査数	985	100.0

問7（2）法人全体の全従業員数

	n	%
～9名	403	40.9
10～49名	351	35.6
50～99名	58	5.9
100～299名	36	3.7
300～499名	4	0.4
500～999名	11	1.1
1,000名以上	3	0.3
分からない	1	0.1
無回答	118	12.0
調査数	985	100.0

問8（1）法人の役員総数

	n	%
1人	108	11.0
2人	186	18.9
3人	279	28.3
4人	207	21.0
5人	89	9.0
6～8人	85	8.6
9人以上	16	1.6
無回答	15	1.5
調査数	985	100.0

問8（1）法人の役員総数

	n	平均（人）
平均	970	3.5

問8（2）役員の中の代表取締役・理事長の親族の有無（役員総数2名以上の場合）

	n	%
自身が親族である	485	56.3
親族がいる（自身は親族ではない）	156	18.1
親族はいない	202	23.4
わからない	5	0.6
無回答	14	1.6
調査数	862	100.0

問9 性別

	n	%
男性	786	79.8
女性	196	19.9
無回答	3	0.3
調査数	985	100.0

問10 年齢

	n	%
20歳代以下	12	1.2
30歳代	69	7.0
40歳代	197	20.0
50歳代	296	30.1
60歳代	288	29.2
70歳代	104	10.6
80歳代以上	11	1.1
無回答	8	0.8
調査数	985	100.0

問10 年齢

	n	平均 (歳)
平均	977	56.1

問11 最終学歴

	n	%
中学校卒	39	4.0
高等学校卒	317	32.2
短期大学・高等専門学校卒	157	15.9
大学卒	429	43.6
大学院修了	30	3.0
その他	9	0.9
無回答	4	0.4
調査数	985	100.0

問12 (1) 配偶者の有無

	n	%
あり	845	85.8
なし (既婚で死別・離別含む)	138	14.0
無回答	2	0.2
調査数	985	100.0

問12 (2) 配偶者の就業状況

	n	%
収入のある仕事をしている (フルタイム)	374	44.3
収入のある仕事をしている (パートタイム)	219	25.9
収入のある仕事はしていない	210	24.9
無回答	42	5.0
調査数	845	100.0

問13 子どもの有無【複数回答】

	n	%
就学前の子どもがいる	84	8.5
小学生の子どもがいる	119	12.1
中学生の子どもがいる	88	8.9
高校生以上の在学中の子どもがいる	201	20.4
学校を卒業した子どもがいる	426	43.2
その他の子どもがいる	109	11.1
子どもはいない	140	14.2
無回答	19	1.9
調査数	985	100.0

問14 介護の状況【複数回答】

	n	%
介護をしている（同居）	37	3.8
介護をしている（別居）	100	10.2
介護はしていない	840	85.3
無回答	8	0.8
調査数	985	100.0

問15 主たる家計の維持（支持）者

	n	%
あなたご自身	807	81.9
あなた以外の家族・親族	160	16.2
その他	11	1.1
無回答	7	0.7
調査数	985	100.0

問16 役員就任は現在の法人とは異なる法人からの出向・転籍によるものか

	n	%
はい	109	11.1
いいえ	871	88.4
無回答	5	0.5
調査数	985	100.0

問17（1）現在の法人における通算勤続年数

	n	%
5年未満	131	13.3
5年以上10年未満	140	14.2
10年以上15年未満	113	11.5
15年以上20年未満	107	10.9
20年以上	455	46.2
無回答	39	4.0
調査数	985	100.0

問17（1）現在の法人における通算勤続年数

	n	平均（年）
平均	946	20.7

問17（2）現在の法人における「役員」としての従事年数

	n	%
5年未満	238	24.2
5年以上10年未満	179	18.2
10年以上15年未満	145	14.7
15年以上20年未満	72	7.3
20年以上	303	30.8
無回答	48	4.9
調査数	985	100.0

問17（2）現在の法人における「役員」としての従事年数

	n	平均（年）
平均	937	14.8

問18（1）役位【複数回答】

	n	%
会長、社長、理事長	535	54.3
副社長、専務取締役、常務取締役、副理事長、専務理事、常務理事	137	13.9
取締役、理事（従業員としての兼務なし）	56	5.7
取締役、理事（従業員としての兼務あり）	224	22.7
執行役員	14	1.4
相談役・顧問	8	0.8
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問18（2）代表権

	n	%
持っている	573	58.2
持っていない	391	39.7
無回答	21	2.1
調査数	985	100.0

問18（3）「役員」として主に担当している部門【複数回答】

	n	%
管理部門（間接部門）	508	51.6
営業部門	346	35.1
研究開発部門	29	2.9
情報システム部門	36	3.7
現業部門（製造ライン、医療・介護・保育現場、等）	110	11.2
担当部門はない	141	14.3
その他	73	7.4
無回答	36	3.7
調査数	985	100.0

問19（1）1週間当たりの労働日数・労働時間の定めの有無

	n	%
定められている	393	39.9
定められていない	582	59.1
無回答	10	1.0
調査数	985	100.0

問19（2） 1週間当たりの所定労働日数

	n	%
1日超2日	3	0.8
2日超3日	1	0.3
3日超4日	5	1.3
4日超5日	263	66.9
5日超6日	104	26.5
6日超7日	4	1.0
無回答	13	3.3
調査数	393	100.0

問19（2） 1週間当たりの所定労働日数

	n	平均（日）
平均	380	5.2

問19（2） 1日当たりの労働時間

	n	%
6時間未満	8	2.0
6時間以上7時間未満	12	3.1
7時間以上8時間未満	82	20.9
8時間以上9時間未満	244	62.1
9時間以上	30	7.6
無回答	17	4.3
調査数	393	100.0

問19（2） 1日当たりの労働時間

	n	平均（時間）
平均	376	7.9

問19（2） 1週間当たりの所定労働時間

	n	%
30時間未満	12	3.0
30時間以上40時間未満	74	18.8
40時間以上50時間未満	255	64.9
50時間以上60時間未満	16	4.1
60時間以上	12	3.1
無回答	24	6.1
調査数	393	100.0

問19（2） 1週間当たりの所定労働時間

	n	平均（時間）
平均	369	41.3

問20 1週間当たりの実労働時間（1）通常期

	n	%
30時間未満	258	26.2
30時間以上40時間未満	101	10.3
40時間以上50時間未満	348	35.3
50時間以上60時間未満	91	9.2
60時間以上80時間未満	82	8.3
80時間以上	10	1.0
無回答	95	9.6
調査数	985	100.0

問20 1週間当たりの実労働時間（1）通常期

	n	平均（時間）
平均	890	35.7

問20 1週間当たりの実労働時間（2）繁忙期

	n	%
30時間未満	120	12.2
30時間以上40時間未満	21	2.1
40時間以上50時間未満	90	9.1
50時間以上60時間未満	108	11.0
60時間以上80時間未満	117	11.9
80時間以上	38	3.9
無回答	491	49.8
調査数	985	100.0

問20 1週間当たりの実労働時間（2）繁忙期

	n	平均（時間）
平均	494	45.5

問20 1週間当たりの実労働時間（2）繁忙期にあたる月【複数回答】

	n	%
1月	43	8.7
2月	56	11.3
3月	102	20.6
4月	46	9.3
5月	17	3.4
6月	20	4.0
7月	29	5.9
8月	47	9.5
9月	33	6.7
10月	39	7.9
11月	38	7.7
12月	135	27.3
無回答	123	24.9
調査数	494	100.0

問21 (1) 深夜勤務の有無

	n	%
ある	133	13.5
ない	841	85.4
無回答	11	1.1
調査数	985	100.0

問21 深夜勤務 1 か月当たりの回数 (2) 通常期

	n	%
0回	29	21.8
1～2回	41	30.8
3～5回	25	18.8
6～10回	12	9.0
11～20回	6	4.5
21回以上	8	6.0
無回答	12	9.0
調査数	133	100.0

問21 深夜勤務 1 か月当たりの回数 (2) 通常期

	n	平均 (回)
平均	121	4.4

問21 深夜勤務 1 か月当たりの回数 (3) 繁忙期

	n	%
1～2回	21	15.8
3～5回	33	24.8
6～10回	24	18.0
11～20回	11	8.3
21回以上	6	4.5
無回答	38	28.6
調査数	133	100.0

問21 深夜勤務 1 か月当たりの回数 (3) 繁忙期

	n	平均 (回)
平均	95	7.3

問21 深夜勤務（3）繁忙期にあたる月【複数回答】

	n	%
1月	9	9.5
2月	15	15.8
3月	18	18.9
4月	11	11.6
5月	1	1.1
6月	1	1.1
7月	4	4.2
8月	12	12.6
9月	7	7.4
10月	8	8.4
11月	4	4.2
12月	21	22.1
無回答	19	20.0
調査数	95	100.0

問22 休日出勤1か月当たりの回数（1）通常期

	n	%
0回	513	52.1
1～2回	179	18.2
3～5回	75	7.6
6～10回	53	5.4
11～20回	18	1.8
21回以上	26	2.6
無回答	121	12.3
調査数	985	100.0

問22 休日出勤1か月当たりの回数（1）通常期

	n	平均（回）
平均	864	2.2

問22 休日出勤1か月当たりの回数（2）繁忙期

	n	%
1～2回	145	14.7
3～5回	107	10.9
6～10回	23	2.3
11～20回	0	0.0
21回以上	11	1.1
無回答	699	71.0
調査数	985	100.0

問22 休日出勤1か月当たりの回数（2）繁忙期

	n	平均（回）
平均	286	3.8

問22 休日出勤（2）繁忙期に当たる月【複数回答】

	n	%
1月	21	7.3
2月	34	11.9
3月	63	22.0
4月	33	11.5
5月	9	3.1
6月	15	5.2
7月	15	5.2
8月	22	7.7
9月	17	5.9
10月	18	6.3
11月	17	5.9
12月	85	29.7
無回答	61	21.3
調査数	286	100.0

問23 自身の労働日数・労働時間の把握

	n	%
タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法により把握されている	186	18.9
他の役員等により直接始業時刻や終業時刻が把握されている	103	10.5
自己申告している	175	17.8
特に把握されていない	491	49.8
その他	14	1.4
無回答	16	1.6
調査数	985	100.0

問24 直近1か月の状況（1）1か月の実労働時間

	n	%
短い又は適当	777	78.9
長い	157	15.9
非常に長い	34	3.5
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問24 直近1か月の状況（2）不規則な労働（予定の変更、突然の仕事）

	n	%
少ない	773	78.5
多い	186	18.9
無回答	26	2.6
調査数	985	100.0

問24 直近1か月の状況（3）出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差[海外出張]など）

	n	%
ない又は小さい	895	90.9
大きい	62	6.3
無回答	28	2.8
調査数	985	100.0

問24 直近1か月の状況（4）深夜労働に伴う負担

	n	%
ない又は小さい	912	92.6
大きい	36	3.7
非常に大きい	7	0.7
無回答	30	3.0
調査数	985	100.0

問24 直近1か月の状況（5）休憩・仮眠の時間数および（休憩・仮眠の）施設

	n	%
適切である	866	87.9
不適切である	81	8.2
無回答	38	3.9
調査数	985	100.0

問25（1）過去1年間の持ち帰り仕事

	n	%
ほぼ毎日	32	3.2
1週間に3～4日	22	2.2
1週間に2～3日	25	2.5
1週間に1日程度	65	6.6
1か月に2～3日程度	59	6.0
1か月に1日程度	43	4.4
1か月に1日以下	60	6.1
持ち帰り仕事はない	670	68.0
無回答	9	0.9
調査数	985	100.0

問25（2）過去1年間の商談、会合、仕事関連の飲み会や接待

	n	%
ほぼ毎日	8	0.8
1週間に3～4日	18	1.8
1週間に2～3日	56	5.7
1週間に1日程度	83	8.4
1か月に2～3日程度	162	16.4
1か月に1日程度	124	12.6
1か月に1日以下	203	20.6
商談、会合等への参加、飲み会や接待はない	324	32.9
無回答	7	0.7
調査数	985	100.0

問25（3）商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の1回あたりの時間

	n	%
1時間未満	2	0.3
1時間以上2時間未満	26	4.0
2時間以上3時間未満	227	34.7
3時間以上4時間未満	218	33.3
4時間以上	127	19.4
無回答	54	8.3
調査数	654	100.0

問25（3） 商談、会合、仕事関連の飲み会や接待の1回あたりの時間

	n	平均（時間）
平均	600	2.9

問26 希望する労働日数・労働時間

	n	%
現在より減らしたい	222	22.5
現在のままでよい	689	69.9
現在より増やしたい	17	1.7
無回答	57	5.8
調査数	985	100.0

問27 自身の仕事について（1）非常にたくさんの仕事をしなければならない

	n	%
そうだ	183	18.6
まあそうだ	405	41.1
ややちがう	185	18.8
ちがう	194	19.7
無回答	18	1.8
調査数	985	100.0

問27 自身の仕事について（2）時間内に仕事が処理しきれない

	n	%
そうだ	89	9.0
まあそうだ	235	23.9
ややちがう	293	29.7
ちがう	346	35.1
無回答	22	2.2
調査数	985	100.0

問27 自身の仕事について（3）一生懸命働かなければならない

	n	%
そうだ	297	30.2
まあそうだ	399	40.5
ややちがう	116	11.8
ちがう	150	15.2
無回答	23	2.3
調査数	985	100.0

問27 自身の仕事について（4）自分のペースで仕事ができる

	n	%
そうだ	392	39.8
まあそうだ	423	42.9
ややちがう	110	11.2
ちがう	40	4.1
無回答	20	2.0
調査数	985	100.0

問27 自身の仕事について（5）自分で仕事の順番・やり方を決めることができる

	n	%
そうだ	511	51.9
まあそうだ	374	38.0
ややちがう	61	6.2
ちがう	23	2.3
無回答	16	1.6
調査数	985	100.0

問27 自身の仕事について（6）職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

	n	%
そうだ	487	49.4
まあそうだ	407	41.3
ややちがう	57	5.8
ちがう	16	1.6
無回答	18	1.8
調査数	985	100.0

問28 他の役員について（1）どのくらい気楽に話ができるか

	n	%
非常に	339	34.4
かなり	377	38.3
多少	185	18.8
まったくない	27	2.7
無回答	57	5.8
調査数	985	100.0

問28 他の役員について（2）困った時にどれくらい頼りになるか

	n	%
非常に	250	25.4
かなり	360	36.5
多少	257	26.1
まったくない	58	5.9
無回答	60	6.1
調査数	985	100.0

問28 他の役員について（3）個人的な相談でどのくらいきいてくれるか

	n	%
非常に	213	21.6
かなり	365	37.1
多少	269	27.3
まったくない	70	7.1
無回答	68	6.9
調査数	985	100.0

問29（1）仕事についての精神的負担

	n	%
小さい	467	47.4
大きい	391	39.7
非常に大きい	113	11.5
無回答	14	1.4
調査数	985	100.0

問29（2） 仕事についての身体的負担

	n	%
小さい	682	69.2
大きい	241	24.5
非常に大きい	46	4.7
無回答	16	1.6
調査数	985	100.0

問30（1） 保険への加入の有無

	n	%
加入している	916	93.0
加入していない	49	5.0
わからない	7	0.7
無回答	13	1.3
調査数	985	100.0

問30（2） 加入している保険の種類【複数回答】

	n	%
個人で民間の保険に加入している	689	75.2
自身が被保険者となって法人が保険契約をしている	498	54.4
労災保険の特別加入制度に加入している	195	21.3
わからない	1	0.1
無回答	17	1.9
調査数	916	100.0

問31 健康診断（人間ドックを含む）を定期的に行っているか

	n	%
半年に1回以上受けている	53	5.4
年に1回受けている	709	72.0
年に1回よりは少ないが、定期的に行っている	33	3.4
不定期であるが、受けている	105	10.7
受けていない	79	8.0
無回答	6	0.6
調査数	985	100.0

問32 脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の疾患の有無【複数回答】

	n	%
脳血管疾患を有している	30	3.0
心臓疾患を有している	49	5.0
精神障害等を有している	9	0.9
その他疾患を有している	67	6.8
特に疾患は有していない	821	83.4
無回答	25	2.5
調査数	985	100.0

問33 生活時間（1）勤務日1日（a. 通勤時間（往復））

	n	%
30分未満	448	45.5
30分以上1時間未満	212	21.5
1時間以上1.5時間未満	129	13.1
1.5時間以上2時間未満	40	4.1
2時間以上	117	11.9
無回答	39	4.0
調査数	985	100.0

問33 生活時間（1）勤務日1日（a. 通勤時間（往復））

	n	平均（時間）
平均	946	0.9

問33 生活時間（1）勤務日1日（b. 家事労働）

	n	%
30分未満	378	38.4
30分以上1時間未満	106	10.8
1時間以上2時間未満	173	17.6
2時間以上3時間未満	81	8.2
3時間以上6時間未満	100	10.2
6時間以上	54	5.5
無回答	93	9.4
調査数	985	100.0

問33 生活時間（1）勤務日1日（b. 家事労働）

	n	平均（時間）
平均	892	1.3

問33 生活時間（1）勤務日1日（c. 睡眠）

	n	%
3時間未満	2	0.2
3時間以上6時間未満	145	14.7
6時間以上7時間未満	337	34.2
7時間以上8時間未満	302	30.7
8時間以上	167	17.0
無回答	32	3.2
調査数	985	100.0

問33 生活時間（1）勤務日1日（c. 睡眠）

	n	平均（時間）
平均	953	6.6

問33 生活時間（2）休日1日（b. 家事労働）

	n	%
30分未満	229	23.2
30分以上1時間未満	67	6.8
1時間以上2時間未満	207	21.0
2時間以上3時間未満	115	11.7
3時間以上6時間未満	160	16.2
6時間以上	65	6.6
無回答	142	14.4
調査数	985	100.0

問33 生活時間（2）休日1日（b. 家事労働）

	n	平均（時間）
平均	843	1.9

問33 生活時間（2）休日1日（c. 睡眠）

	n	%
3時間未満	0	0.0
3時間以上6時間未満	54	5.5
6時間以上7時間未満	214	21.7
7時間以上8時間未満	306	31.1
8時間以上	317	32.2
無回答	94	9.5
調査数	985	100.0

問33 生活時間（2）休日1日（c. 睡眠）

	n	平均（時間）
平均	891	7.1

問34（1）睡眠時間が足りているか

	n	%
足りている	516	52.4
どちらかといえば足りている	291	29.5
どちらかといえば足りていない	126	12.8
足りていない	41	4.2
無回答	11	1.1
調査数	985	100.0

問34 (2) 睡眠時間が足りない理由【複数回答】

	n	%
通勤時間が長い	18	10.8
労働時間が長い	61	36.5
商談（営業回り）に時間を要するため	8	4.8
業界団体、商業組合や地域の会合等へ参加するため	22	13.2
帰宅後も持ち帰り仕事や仕事に関連したメール・電話対応などで拘束されるため	20	12.0
仕事に関連した飲み会や接待に時間を要するため	26	15.6
今後の事業展開等を考え、寝付けないため	41	24.6
業績・資金繰り等の経営状況を考え、寝付けないため	34	20.4
自己啓発に時間を要するため	24	14.4
育児・介護に時間を要するため	20	12.0
育児・介護以外の家事労働（炊事・洗濯等）に時間を要するため	31	18.6
その他	18	10.8
無回答	3	1.8
調査数	167	100.0

問35 休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間

	n	%
足りている	428	43.5
どちらかと言えば足りている	351	35.6
どちらかと言えば足りていない	140	14.2
足りていない	56	5.7
無回答	10	1.0
調査数	985	100.0

問36 役員として働くようになってからの生活習慣に対する影響【複数回答】

	n	%
早食いするようになった	104	10.6
就寝前の遅い時間に夕食をとるようになった	131	13.3
夕食後に間食をとるようになった	44	4.5
1日に3食食べないようになった	52	5.3
運動する機会が減った	270	27.4
その他	12	1.2
特に影響は生じていない	576	58.5
無回答	25	2.5
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（1）イライラする

	n	%
ほとんどない	408	41.4
時々ある	467	47.4
よくある	93	9.4
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（2）不安だ

	n	%
ほとんどない	412	41.8
時々ある	448	45.5
よくある	111	11.3
無回答	14	1.4
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（3）落ち着かない

	n	%
ほとんどない	620	62.9
時々ある	297	30.2
よくある	53	5.4
無回答	15	1.5
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（4）ゆううつだ

	n	%
ほとんどない	611	62.0
時々ある	297	30.2
よくある	60	6.1
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（5）よく眠れない

	n	%
ほとんどない	647	65.7
時々ある	255	25.9
よくある	66	6.7
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（6）体の調子が悪い

	n	%
ほとんどない	585	59.4
時々ある	337	34.2
よくある	44	4.5
無回答	19	1.9
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（7）物事に集中できない

	n	%
ほとんどない	653	66.3
時々ある	279	28.3
よくある	34	3.5
無回答	19	1.9
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（8）することに間違いが多い

	n	%
ほとんどない	622	63.1
時々ある	321	32.6
よくある	25	2.5
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（9） 工作中、強い眠気に襲われる

	n	%
ほとんどない	603	61.2
時々ある	318	32.3
よくある	50	5.1
無回答	14	1.4
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（10） やる気が出ない

	n	%
ほとんどない	654	66.4
時々ある	295	29.9
よくある	18	1.8
無回答	18	1.8
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（11） へとへとだ（運動後を除く）

	n	%
ほとんどない	724	73.5
時々ある	207	21.0
よくある	34	3.5
無回答	20	2.0
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（12） 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる

	n	%
ほとんどない	632	64.2
時々ある	297	30.2
よくある	38	3.9
無回答	18	1.8
調査数	985	100.0

問37 直近1か月の自覚症状（13） 以前とくらべて、疲れやすい

	n	%
ほとんどない	403	40.9
時々ある	469	47.6
よくある	96	9.7
無回答	17	1.7
調査数	985	100.0

問38 過去半年間の状況（1） ストレスや悩み

	n	%
ある（あった）	598	60.7
ない（なかった）	369	37.5
無回答	18	1.8
調査数	985	100.0

問38 過去半年間の状況（２）ストレスや悩みの内容（a. 業務関連）【複数回答】

	n	%
長時間労働の多さ	39	6.5
休日・休暇の少なさ	61	10.2
今後の事業展開	328	54.8
売上・業績、資金繰り等	295	49.3
職場の人間関係	123	20.6
職場でのハラスメント	9	1.5
仕事での精神的な緊張・ストレス	202	33.8
職場の不十分な健康管理体制	5	0.8
顧客・取引業者等との折衝・調整	142	23.7
その他	18	3.0
業務に関連するストレスや悩みは特にない	23	3.8
無回答	17	2.8
調査数	598	100.0

問38 過去半年間の状況（２）ストレスや悩みの内容（b. 業務以外）【複数回答】

	n	%
自身の病気やけが	99	16.6
通院・治療の時間の確保	37	6.2
育児や介護の負担	65	10.9
家族等や家庭内の出来事（育児や介護の負担以外、親族との付き合い等）	173	28.9
仕事・家庭以外の人間関係	53	8.9
経済的な悩み	82	13.7
事件、事故、災害の体験	10	1.7
住環境の変化（引っ越しや騒音、同居など）	15	2.5
その他	17	2.8
業務以外のストレスや悩みは特にない	136	22.7
無回答	66	11.0
調査数	598	100.0

問38（３）過労や過剰ストレスによって、脳血管疾患や心臓疾患、精神障害等の発症や悪化への不安を感じたこと【複数回答】

	n	%
脳血管疾患	120	12.2
心臓疾患	90	9.1
精神障害等	58	5.9
その他疾患	85	8.6
いずれの不安も感じたことはない	670	68.0
無回答	43	4.4
調査数	985	100.0

問39 仕事に関する悩みや相談をきいてくれる人（１）家族・親族等

	n	%
いる	793	80.5
いない	158	16.0
無回答	34	3.5
調査数	985	100.0

問39 仕事に関する悩みや相談をきいてくれる人（2）友人

	n	%
いる	673	68.3
いない	251	25.5
無回答	61	6.2
調査数	985	100.0

問40（1）過労死等防止対策推進法について

	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	197	20.0
聞いたことはあるが、内容は理解していない	604	61.3
聞いたことはなかった、知らなかった	163	16.5
無回答	21	2.1
調査数	985	100.0

問40（2）過労死等の防止のための対策に関する大綱について

	n	%
聞いたことがあり、内容もだいたい理解している	138	14.0
聞いたことはあるが、内容は理解していない	571	58.0
聞いたことはなかった、知らなかった	251	25.5
無回答	25	2.5
調査数	985	100.0

問41 「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』について

	n	%
知っている	101	10.3
知らない	853	86.6
無回答	31	3.1
調査数	985	100.0

問43 長時間労働が発生する理由のうち、事業の特性として考えられる要因【複数回答】

	n	%
業種として、繁忙期と閑散期があるため	389	39.5
所定労働時間外のみに対応できない仕事があるため	155	15.7
予定外の仕事が突発的に発生することが多いため	261	26.5
納期に対する顧客・取引先の要求に応えるため	276	28.0
品質に対する顧客・取引先の要求に応えるため	119	12.1
価格に対する顧客・取引先の要求に応えるため	61	6.2
手待ち時間がどの程度あるかの予想ができないため	26	2.6
休日に仕事が発生することがあるため	195	19.8
その他	48	4.9
長時間労働は発生しない	273	27.7
無回答	39	4.0
調査数	985	100.0

問44（1）過労死等の予防について

	n	%
非常に重要である	383	38.9
重要である	392	39.8
あまり重要ではない	108	11.0
重要ではない	68	6.9
無回答	34	3.5
調査数	985	100.0

問44（2）過労死等の予防を重要な課題として捉えていない理由【複数回答】

	n	%
すでに十分に対策を講じているから	20	11.4
業務の性質上、過労死等が発生する可能性が低いから	99	56.3
収益の確保の方が重要だから	4	2.3
各従業員が意識すればよい問題だから	20	11.4
その他	16	9.1
無回答	31	17.6
調査数	176	100.0

問45（1）過重労働の防止に向けた取組の実施有無

	n	%
実施している	369	37.5
実施していない	575	58.4
無回答	41	4.2
調査数	985	100.0

問45（2）取組を開始した時期

	n	%
1年未満	38	10.3
1～3年程度前から	83	22.5
3～5年程度前から	78	21.1
5～10年程度前から	47	12.7
10年以上前から	81	22.0
わからない	16	4.3
無回答	26	7.0
調査数	369	100.0

問45（3） 過重労働の防止に向けた取組の内容【複数回答】

	n	%
従業員のストレスチェックを定期的実施している	84	22.8
産業医等による保健指導を実施している	85	23.0
人員配置を見直している	166	45.0
ノー残業デーや早帰りデーを設定している	89	24.1
朝型の働き方を取り入れている	22	6.0
年次有給休暇の取得を促進している	161	43.6
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ている	55	14.9
管理職を対象とした労務管理に関するセミナーを行っている	24	6.5
時間外労働の時間数や年次有給休暇取得率を「見える化」している	89	24.1
過重労働の防止等に向けた労使の話し合いの場を設けている	33	8.9
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	68	18.4
健康相談窓口を設置している	46	12.5
休日の振替又は代休（代償休日）を付与している	226	61.2
その他	27	7.3
無回答	2	0.5
調査数	369	100.0

問46 過重労働の防止に向けた取組を推進するに当たっての課題【複数回答】

	n	%
売上や収益が悪化するおそれがある	299	30.4
経営層の理解が不足している	78	7.9
管理者の理解が不足している	99	10.1
どのような取組を行えばよいかわからない	183	18.6
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	154	15.6
専門的なノウハウが不足している	207	21.0
一般社員の理解が不足している	111	11.3
顧客（消費者）の理解が不足している	134	13.6
その他	65	6.6
無回答	211	21.4
調査数	985	100.0

疲労蓄積度（仕事による負担度）

	n	%
低い	603	61.2
やや高い	162	16.4
高い	91	9.2
非常に高い	47	4.8
無回答	82	8.3
調査数	985	100.0

參考資料：既存統計

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-参考-1 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	公表時期
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	-	毎月実施 年間の確定値は翌年9月
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	-	5年に1度
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	3年に1度
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	毎年
国民健康・栄養調査	国民の身体の状況、栄養摂取量及び生活習慣の状況を明らかにし、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	毎年
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27年 労働安全衛生調査（実態調査） 平成26年 労働安全衛生調査（労働環境調査）	厚生労働省	事業所 個人	毎年

統計名	主な内容	実施主体	調査対象	公表時期
	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 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	平成 27 年 のみ
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	毎年
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 の死傷災害）、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	－	毎月
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	－	毎年
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、厚生労働省が毎月集計を実施するもの。	厚生労働省	－	毎月

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-参考-2 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	公表時期
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
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	毎月
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	毎年
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	毎月
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	毎年
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	5年に一度

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-参考-3 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	公表時期
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	毎年
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	毎年
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	四半期
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	基礎調査は5年に一度
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	毎年

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-参考-4 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	公表時期
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	5年に一度
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	毎年
国民健康・栄養調査	国民の身体の状況、栄養摂取量及び生活習慣の状況を明らかにし、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	毎年

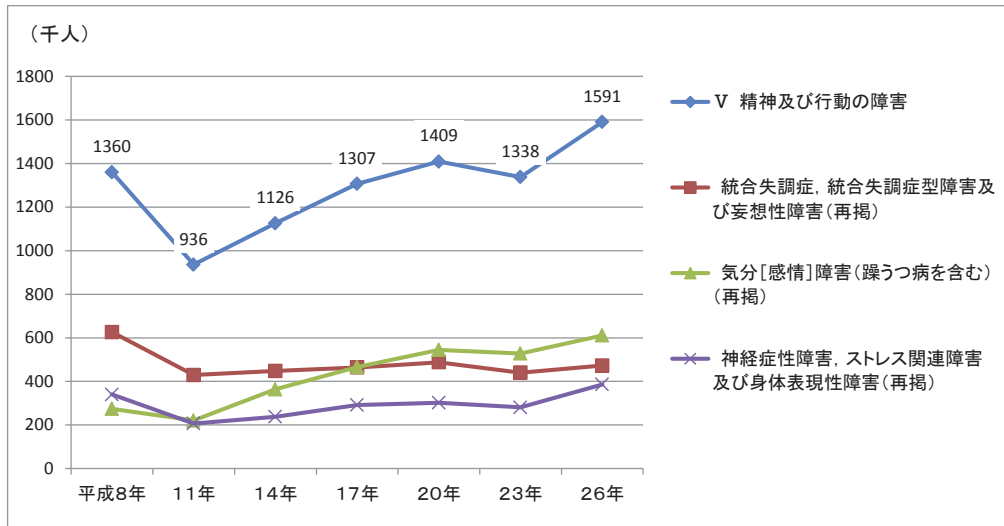
2. 主な統計結果

1) 疾病の発症等に関する統計

(1) 患者数の推移

患者調査によれば、生産年齢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。

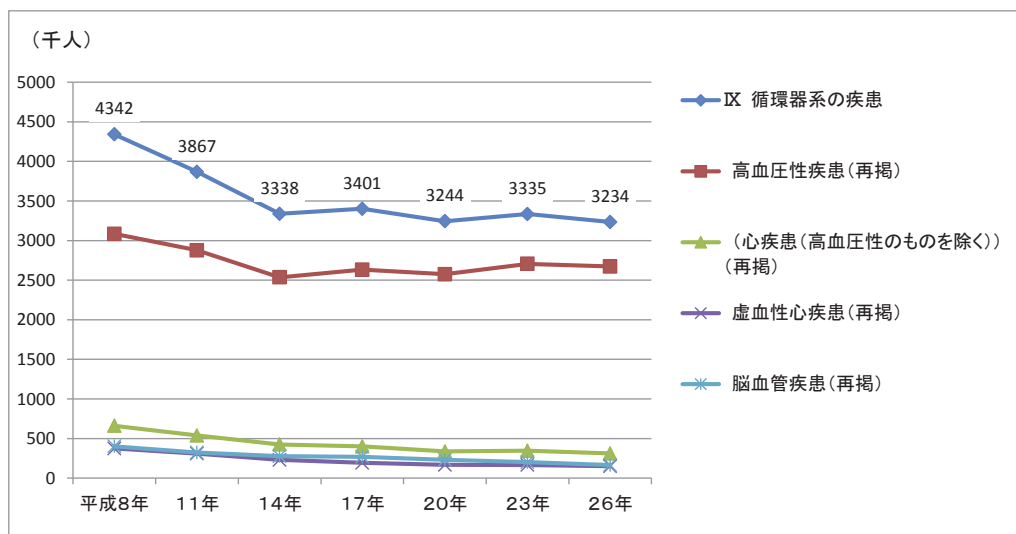
図表-参考-5 精神及び行動の障害：総患者数の推移（生産年齢人口）



(資料) 厚生労働省「患者調査」

また、生産年齢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-参考-6 循環器系疾患：総患者数の推移（生産年齢人口）



(資料) 厚生労働省「患者調査」

(2) 雇用労働者における患者数・健康状態

<患者調査>

患者調査では、支払方法別の患者数が公表されている。

平成 26 年患者調査では、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-参考-7 支払方法別の患者数

(単位:千人)

平成26年調査	支払方法 (健康保険・各種共済組合(本人))		
	総数	外来	入院
V 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
IX 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)

<社会生活基本調査>

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」「悪い」と回答している。

図表-参考-8 雇用形態別の普段の健康状態

	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、週間就業時間が長いほど、普段の健康状態が「あまり良くない」「悪い」と回答する者が多くなる傾向が見られた。

図表-参考-9 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

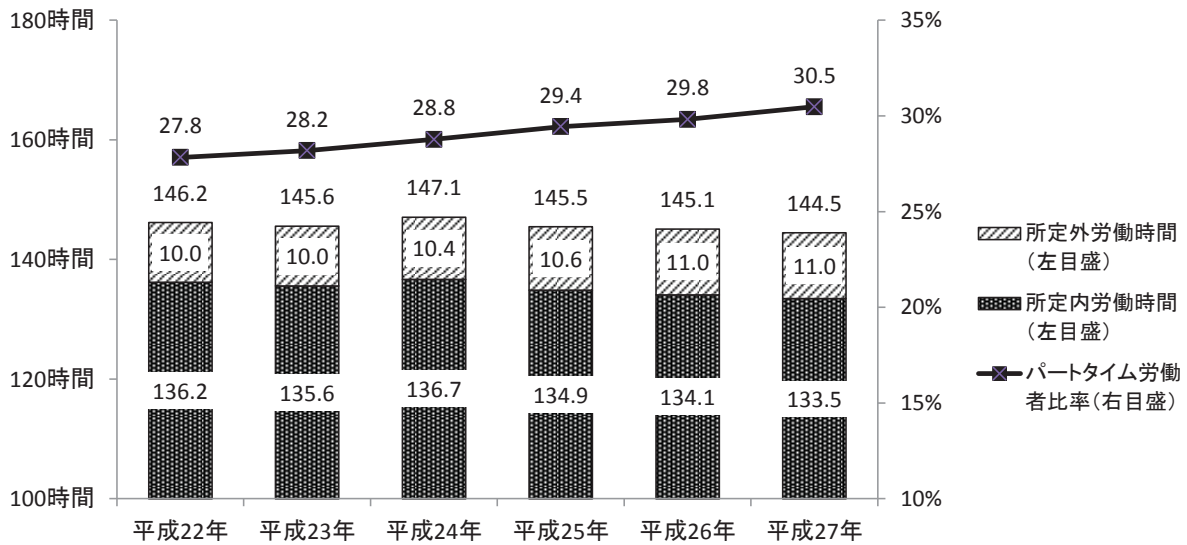
	標本数 (人)	健康状態 (%)				(再掲) (%)
		良い	まあ良い	あまり良くない	悪い	あまり 良くない + 悪い
総数	79,373	35.9	55.6	7.7	0.7	8.4
正規の職員・従業員	46,793	35.4	55.9	7.9	0.7	8.6
35時間未満	2,224	39.4	50.7	8.9	1.0	9.9
15時間未満	1,028	42.4	46.9	10.2	0.5	10.7
15～29時間	544	36.5	53.0	9.6	0.8	10.4
30～34時間	652	37.0	55.1	6.1	1.8	7.9
35時間以上	42,517	35.2	56.4	7.7	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

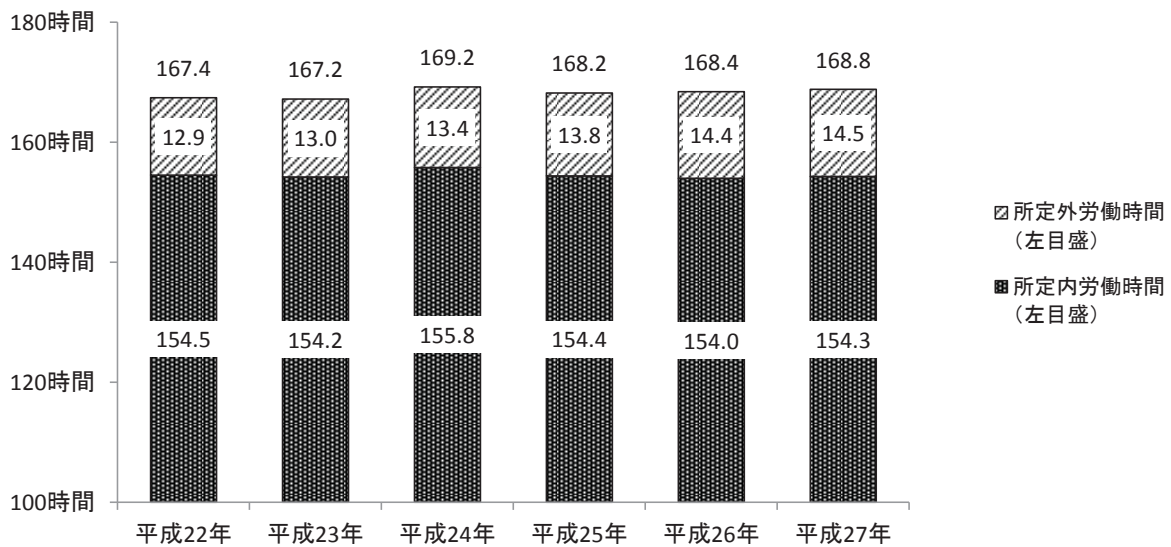
「毎月勤労統計調査」によれば、月間の総実労働時間は減少傾向で推移している。しかしこれは、パートタイム労働者の比率が高まったこと等が要因と考えられており、パートタイム労働者を除く一般労働者の総実労働時間は横ばいで推移している。ただし所定外労働時間は僅かではあるが増加傾向にある。

図表-参考-10 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-参考-11 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)

「労働力調査」によれば、週の労働時間が 60 時間以上の者の割合を男女別・年齢別にみると、30 代男性・40 代男性では 15%以上となっており、女性の全年齢階層並びに男性の他の年齢階層と比べて高い水準にある。

図表-参考-12 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 27 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	12.6%	16.0%	43.7時間
	15～19歳	2.2%	5.6%	27.8時間
	20～24歳	7.2%	10.9%	38.0時間
	25～29歳	12.9%	15.2%	45.0時間
	30～34歳	15.2%	17.4%	46.5時間
	35～39歳	16.4%	18.6%	47.1時間
	40～44歳	16.8%	19.0%	47.2時間
	45～49歳	15.9%	18.1%	47.1時間
	50～54歳	13.9%	15.9%	46.3時間
	55～59歳	11.2%	13.3%	44.7時間
	60～64歳	7.9%	11.4%	40.1時間
65歳以上	6.3%	13.0%	34.0時間	
女性	全産業	3.2%	6.4%	32.9時間
	15～19歳	0.0%	0.0%	21.5時間
	20～24歳	3.6%	5.8%	35.6時間
	25～29歳	4.5%	6.6%	38.6時間
	30～34歳	3.2%	5.6%	35.7時間
	35～39歳	2.4%	4.7%	33.5時間
	40～44歳	2.6%	5.2%	32.7時間
	45～49歳	2.8%	5.6%	32.8時間
	50～54歳	3.1%	6.0%	33.1時間
	55～59歳	3.1%	6.3%	32.7時間
	60～64歳	3.2%	8.2%	29.9時間
65歳以上	4.5%	13.5%	27.9時間	

（資料）総務省「労働力調査」（平成 27 年）

同じく「労働力調査」で業種別に週の労働時間が60時間以上の者の割合をみると、「建設業」、「運輸、郵便業」、「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」ではその割合は10%を超えている。

図表-参考-13 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27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%	41.0時間
建設業	10.8%	43.5時間
製造業	7.0%	41.4時間
電気・ガス・熱供給・水道業	3.4%	40.1時間
情報通信業	9.1%	42.7時間
運輸業、郵便業	18.3%	45.0時間
卸売業、小売業	9.1%	38.0時間
金融業、保険業	5.9%	40.1時間
不動産業、物品賃貸業	7.5%	36.4時間
学術研究、専門・技術サービス業	9.8%	40.7時間
宿泊業、飲食サービス業	12.0%	34.4時間
生活関連サービス業、娯楽業	10.9%	37.5時間
教育、学習支援業	10.2%	36.7時間
医療、福祉	3.6%	36.0時間
複合サービス事業	3.4%	39.7時間
サービス業（他に分類されないもの）	5.9%	35.8時間
公務（他に分類されるものを除く）	9.1%	41.5時間

（資料）総務省「労働力調査」（平成27年）

3) 年次有給休暇の取得状況に関する統計

「就労条件総合調査」で年次有給休暇の取得状況をみると、取得率は48.7%であるが、業種別にみると「建設業」、「運輸、郵便業」、「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」、「サービス業（他に分類されないもの）」で、平均を下回る水準である。

図表-参考-14 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28年）

産業・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28年調査計	18.1	8.8	48.7
鉱業、採石業、砂利採取業	18.0	10.4	57.7
建設業	17.8	6.8	38.2
製造業	18.8	10.4	55.4
電気・ガス・熱供給・水道業	19.4	13.8	71.3
情報通信業	19.3	10.7	55.5
運輸業、郵便業	17.7	8.5	48.2
卸売業、小売業	18.0	6.4	35.5
金融業、保険業	19.4	9.5	49.0
不動産業、物品賃貸業	17.4	7.1	40.9
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	9.6	51.6
宿泊業、飲食サービス業	16.0	5.2	32.6
生活関連サービス業、娯楽業	15.7	6.2	39.4
教育、学習支援業	18.5	7.6	41.0
医療、福祉	16.7	8.4	50.2
複合サービス事業	19.5	12.4	63.7
サービス業(他に分類されないもの)	16.8	8.0	47.9
平成27年調査計	18.4	8.8	47.6

(資料) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

(注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である。

(注3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

4) 労働者の生活状況に関する統計

「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60分以上長くなっている。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-参考-15 男性における週全体の行動別平均時間（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」