

# 「労働時間及び働き方改革 に関する実態調査」結果

2020年3月16日





## はじめに

本調査は、「労働時間等実態調査」として、隔年で実施をしています。前回（2017年度調査）からは愛知・岐阜・三重、3県の経営者協会合同で調査を実施しており、今回が2回目の調査となります。働き方改革に関する取組みについても、前回に引き続き質問項目としました。

今回も多くの企業の状況を確認することができました。調査にご協力いただきました皆様にあらためて御礼申し上げます。

調査結果を基に自社の状況をご確認いただき、更なる労働環境の向上を目指した継続的な取組みに役立てて頂きたいと考えております。

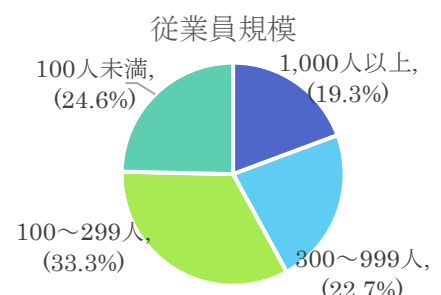
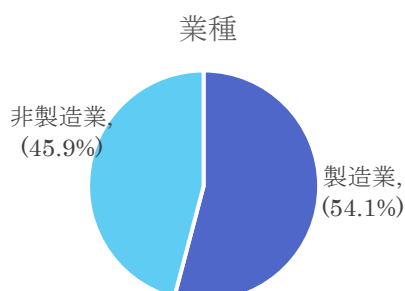
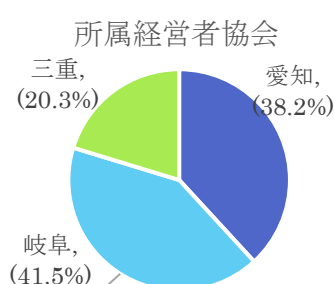
経営者協会として、企業が法令遵守を前提に、働き方改革に前向きに取り組めるよう、引き続き、関係法令や労務管理上の留意点等の周知・啓発に取り組んでまいります。また、各会員企業が働き方改革を推進し、高い価値を発揮できる働き手が育つための環境を整備できるよう、ニーズをお伺いし、情報提供や会員企業間の交流、セミナーの開催等サポートをしてまいります。

### 【調査概要】

1. 調査名 : 2019年度 労働時間及び働き方改革に関する実態調査
2. 調査時期 : 2019年11月16日～2020年1月31日
3. 調査対象 : 愛知県・岐阜県・三重県の経営者協会会員企業 計1,930社  
(内訳 愛知:854社、岐阜:782社、三重:294社)
4. 回答数 : 207社 (詳細は下記参照)

参考) 所属経営者協会・業種・従業員規模別回答者内訳[単位:社] ( )内は、合計値に対する割合

所属 経営者 協会	業種	従業員規模				合計
		1,000人以上	300～999人	100～299人	100人未満	
愛知	製造業	18 (9%)	11 (5%)	12 (6%)	5 (2%)	46 (22%)
	非製造業	8 (4%)	9 (4%)	11 (5%)	5 (2%)	33 (16%)
		<b>26 (13%)</b>	<b>20 (10%)</b>	<b>23 (11%)</b>	<b>10 (5%)</b>	<b>79 (38%)</b>
岐阜	製造業	4 (2%)	7 (3%)	24 (12%)	12 (6%)	47 (23%)
	非製造業	2 (1%)	9 (4%)	12 (6%)	16 (8%)	39 (19%)
		<b>6 (3%)</b>	<b>16 (8%)</b>	<b>36 (17%)</b>	<b>28 (14%)</b>	<b>86 (42%)</b>
三重	製造業	4 (2%)	8 (4%)	5 (2%)	2 (1%)	19 (9%)
	非製造業	4 (2%)	3 (1%)	5 (2%)	11 (5%)	23 (11%)
		<b>8 (4%)</b>	<b>11 (5%)</b>	<b>10 (5%)</b>	<b>13 (6%)</b>	<b>42 (20%)</b>
合計	製造業	26 (13%)	26 (13%)	41 (20%)	19 (9%)	112 (54%)
	非製造業	14 (7%)	21 (10%)	28 (14%)	32 (15%)	95 (46%)
		<b>40 (19%)</b>	<b>47 (23%)</b>	<b>69 (33%)</b>	<b>51 (25%)</b>	<b>207 (100%)</b>



## 目次

---

---

◆結果のポイント◆	1
1. 2018年度 労働時間・年次有給休暇・時間外労働実績（業種・規模別）	2
2. 2018年度 年間総労働時間理論値 業種・規模別グラフ	3
3. 36協定の締結	3
4. 36協定特別条項による延長可能な上限時間について	4
(1) 1か月の延長可能な上限時間	
(2) 1年の延長可能な上限時間	
5. 労働基準監督署等の調査・指導について	5
(1) 2018年4月以降に臨検を受けたか？	
(2) 臨検において何らかの指摘を受けたか？	
6. 労働時間管理の方法について	6
(1) 導入している労働時間管理制度	
(2) 労働時間の管理方法	
(3) 管理監督者の労働時間管理の方法	
7. 働き方改革に関する取組み（36協定の上限時間について）	8
(1) 2017年4月以降に36協定の上限時間を変更しましたか？	
(2) 変更前と現在の上限時間（特別条項による1か月の延長可能な上限時間）	
(3) 変更前と現在の上限時間（特別条項による1年の延長可能な上限時間）	
8. 働き方改革に関する取組み（年次有給休暇5日間の取得義務について）	9
(1) 2017年4月以降に年次有給の取得に関して何か取組みをしましたか？	
(2) 年次有給休暇取得に関する取組みの内容（複数回答）	
9. 働き方改革に関する取組み（時間外労働の削減の取組みについて）	10
(1) 実施した取組みと効果について	
(2) 2017年度調査との比較（効果のあった取組みについて）	
10. 働き方改革に関する取組み（全般）	12
(1) 働き方改革に関する認識	
(2) 「働き方改革・休み方改革」に関する取組みの実施状況	
(3) 2017年度調査との比較（実施した取組みについて）	

# I. 調査結果

---

---

## ◆結果のポイント◆

1. 2018年度 労働時間・年次有給休暇・時間外労働実績（業種・規模別） . . . . . 2  
1日の所定労働時間は7時間49分で前回（7時間47分）から微増しているのに対して、年間所定労働時間は1940時間18分となり、前回（1948時間53分）から8時間35分減少している。年間所定労働時間を業種別に見ると製造業が1937時間1分で前回（1955時間11分）から18時間10分の減少に対して、非製造業は1944時間11分と前回（1942時間37分）から微増となった。  
年間総労働時間（理論値）をみると2047時間8分となり、前回（2073時間9分）から26時間1分減少した。業種別では製造業が2025時間5分（前回2069時間2分）となり、非製造業が2072時間51分（前回2077時間39分）となった。
  
4. 36協定特別条項による延長可能な上限時間について . . . . . 4  
1か月月の延長可能な上限時間は80時間未満が46%で最多となり、1年単位では540時間超720時間未満が37%で最多となった。中小企業及び特定の職種を除いて2019年4月から施行された「時間外労働の上限規制」に対応した結果であると推察される。
  
6. 労働時間管理の方法について . . . . . 6  
管理監督者の労働時間把握については、前回は14%の企業が何も行っていなかったが、今回の調査では、無回答を除くすべての企業で何らかの労働時間を把握するようになった。
  
7. 働き方改革に関する取組み（36協定の上限時間について） . . . . . 8  
2017年4月以降に36協定の上限時間を変更した企業は29%であった。1か月または1年の上限規制を超える36協定を締結していた企業が見直した以外にも、時間外労働削減の目的で36協定の上限時間引き下げた企業もあったと推測される。
  
9. 働き方改革に関する取組み（時間外労働の削減の取組みについて） . . . . . 10  
前回（2017年度調査）と比較して変化の大きかった項目は「A I ・ロボット・システム化等への投資」で、「効果があった」と回答した企業が前回から7%アップした。一方で、「トップメッセージの発信（経営者層のコミットメント）」「残業の指示・許可の徹底」「ノー残業デー、一斉消灯・PC強制シャットダウン等の導入」「残業目標設定、残業時間の見える化・共有化」の4項目については、前回に引き続き「効果があった」の回答が多かった。
  
10. 働き方改革に関する取組み（全般） . . . . . 12  
「働き方改革に関する必要性を理解し推進している」と回答した企業は70%と前回（45%）から大幅に増加した。実施した取組みとしては育児介護に関するものと、独自の休暇制度に関するものが多かったが、2017年度調査と比較して「半日休暇の取得促進」が最も増えた（前回5%→今回19%）。なお、2020年4月より施行となる同一労働同一賃金への対応に関するものは、本調査では多くの企業で実施予定となっていた。

# 1. 2018年度 労働時間・年次有給休暇・時間外労働実績（業種・規模別）

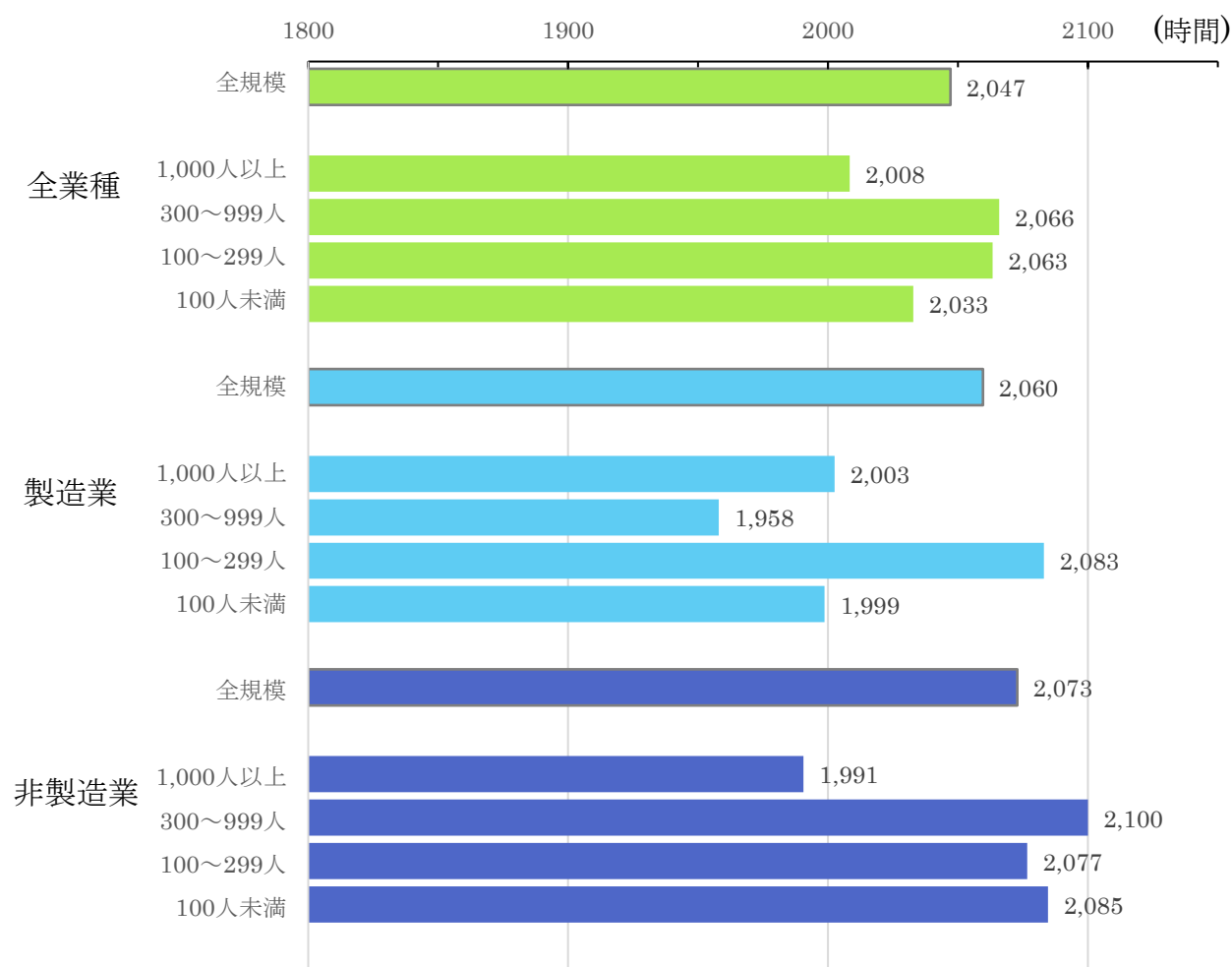
(参考) 前回調査結果

	1日所定労働時間	年間所定労働時間	年間時間外労働時間	年間総労働時間 ※ 理論値時間	年間休日数	年休取得率	回答企業数	(参考) 前回調査結果			
								1日所定労働時間	年間所定労働時間	年間総労働時間 ※ 理論値時間	年休取得率
<b>全業種</b>	<b>7:49</b>	<b>1940:18</b>	<b>183:55</b>	<b>2047:08</b>	<b>114.50</b>	<b>51.3%</b>	<b>207</b>	<b>7:47</b>	<b>1948:53</b>	<b>2073:09</b>	<b>49.6%</b>
規模別											
1,000人以上	7:48	1891:08	218:03	2008:19	120.00	67.2%	40	7:46	1911:01	2050:33	60.6%
300~999人	7:50	1926:24	214:30	2065:52	117.24	50.1%	47	7:45	1932:01	2081:50	48.8%
100~299人	7:52	1959:25	178:46	2063:20	113.84	49.8%	69	7:48	1971:47	2085:23	45.9%
100人未満	7:44	1967:48	127:43	2032:46	108.59	41.1%	51	7:48	1975:30	2067:03	44.6%
<b>製造業</b>	<b>7:54</b>	<b>1937:01</b>	<b>175:52</b>	<b>2025:05</b>	<b>117.94</b>	<b>58.0%</b>	<b>112</b>	<b>7:53</b>	<b>1955:11</b>	<b>2069:02</b>	<b>57.0%</b>
規模別											
1,000人以上	7:52	1913:33	216:12	2017:10	121.88	73.9%	26	7:50	1914:09	2048:06	70.2%
300~999人	7:55	1915:35	201:10	2038:14	118.56	50.9%	26	7:55	1943:09	2065:11	54.8%
100~299人	7:57	1970:59	167:06	2052:33	117.05	55.5%	41	7:52	1973:58	2076:45	52.4%
100人未満	7:50	1926:23	94:34	1948:33	113.58	51.4%	19	7:56	1994:12	2090:12	49.7%
業種別											
一般・精密機器、電気機器、輸送用機器	7:54	1937:50	219:09	2059:38	119.98	62.0%	46	7:55	1952:32	2074:20	63.8%
鉄鋼、金属製品、非鉄金属	7:55	1903:14	183:31	2002:33	118.55	53.1%	20	7:56	1967:06	2113:42	54.3%
化学工業	7:49	1916:19	132:05	1957:59	119.83	64.5%	7	7:48	1897:46	2126:39	60.6%
窯業・土石製品	7:56	2004:43	155:32	2083:05	113.27	52.7%	11	7:53	1973:35	1915:47	51.5%
食料品	7:57	1988:31	84:59	1998:42	115.00	55.0%	9	7:49	1966:40	1993:23	51.2%
印刷・同関連	7:45	2038:07	41:10	2007:00	106.75	43.5%	5	7:58	2012:46	2020:02	42.9%
繊維工業	7:28	1898:40	58:07	1921:41	109.00	26.0%	1	7:32	1908:55	1996:00	42.4%
その他製造業	7:56	1881:21	166:09	1959:51	119.00	61.5%	13	7:51	1965:05	1920:40	49.1%
<b>非製造業</b>	<b>7:43</b>	<b>1944:11</b>	<b>193:31</b>	<b>2072:51</b>	<b>110.52</b>	<b>43.4%</b>	<b>95</b>	<b>7:41</b>	<b>1942:37</b>	<b>2077:39</b>	<b>41.9%</b>
規模別											
1,000人以上	7:41	1849:31	221:30	1990:34	116.50	55.2%	14	7:41	1906:45	2053:56	47.0%
300~999人	7:44	1939:47	231:00	2099:58	115.67	49.1%	21	7:38	1923:08	2097:14	43.7%
100~299人	7:45	1942:54	194:46	2076:40	109.25	42.2%	28	7:42	1968:44	2098:06	37.1%
100人未満	7:40	1992:38	148:35	2084:41	105.63	34.4%	32	7:43	1964:23	2051:51	41.3%
業種別											
卸売業、小売業	7:46	1978:23	183:48	2108:07	110.85	37.2%	26	7:41	1952:40	2083:16	33.0%
運輸業、郵便業	7:45	2022:21	303:42	2260:53	103.24	38.0%	17	7:42	1985:42	2280:37	54.2%
建設業	7:40	1998:27	236:49	2179:24	104.00	39.7%	14	7:45	1991:48	2049:32	33.5%
その他非製造業	7:40	1865:48	133:59	1924:39	115.95	51.5%	38	7:40	1907:38	2005:09	47.1%

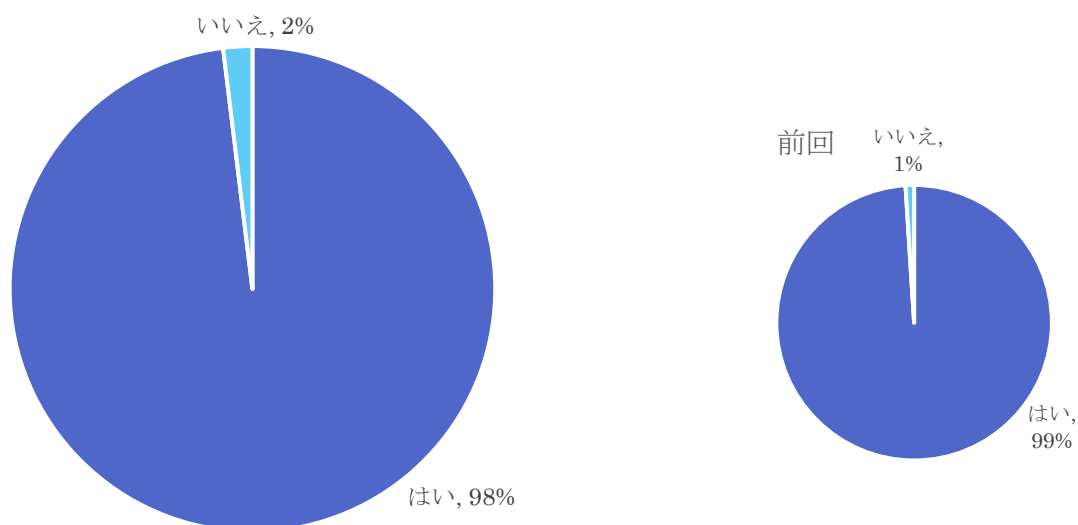
※「年間実労働時間理論値」＝「年間所定労働時間」＋「年間時間外労働時間」－（「1日所定労働時間」×「年次有給休暇取得日数」）と定義し、算出した。

・特定の項目について無回答であった場合、項目ごとに有効な回答の数値を平均して算出した。

## 2. 2018年度 年間総労働時間理論値 業種・規模別グラフ



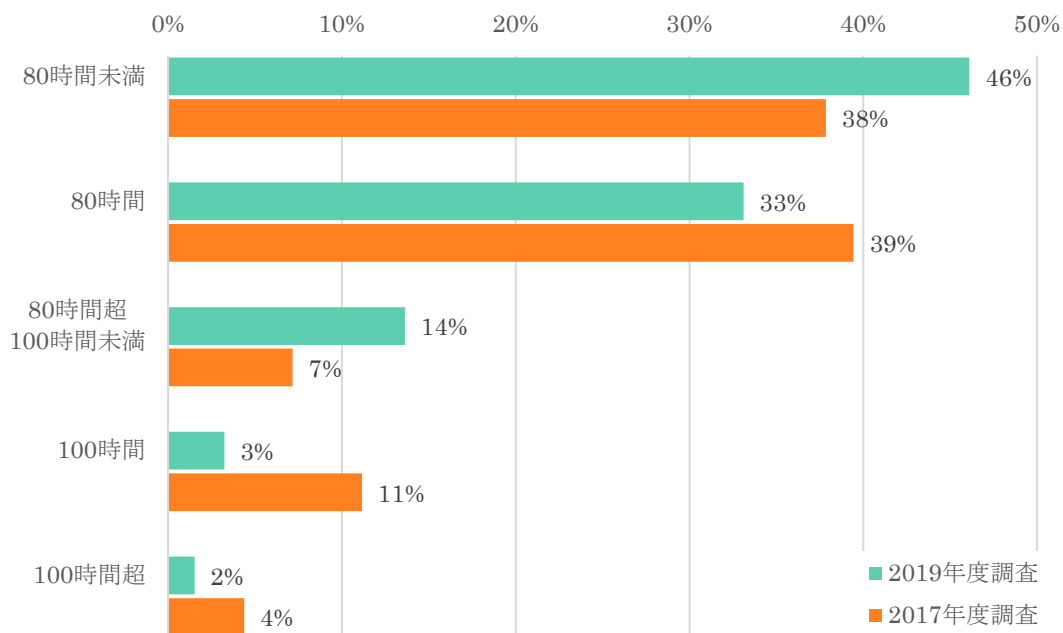
## 3. 36協定の締結（36協定を締結していますか？）



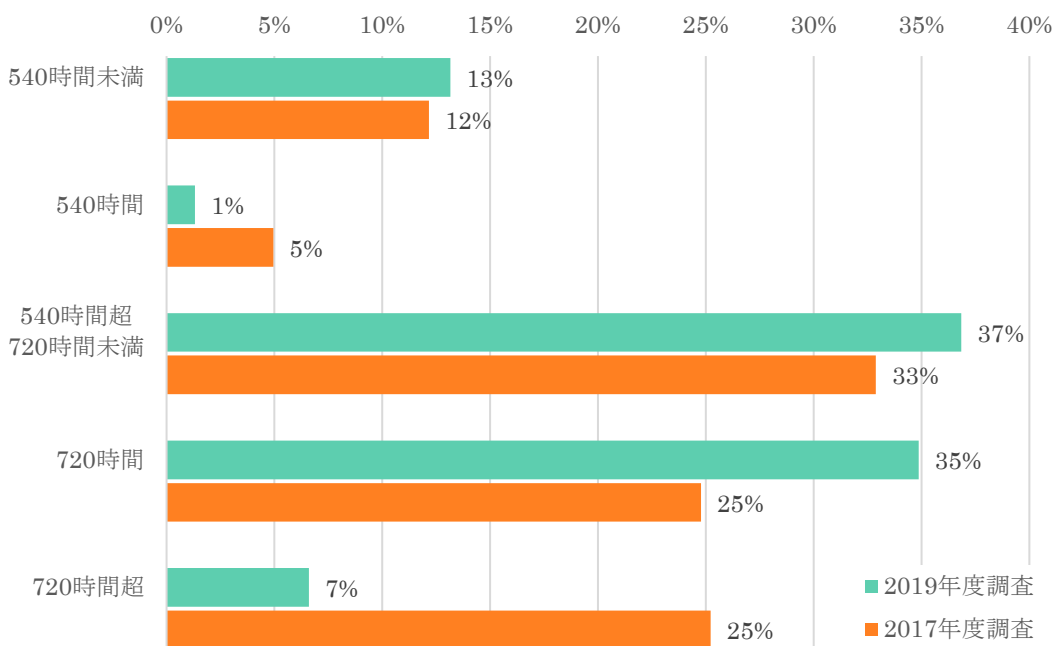
※ 「いいえ」と回答した企業（4社）について、「法廷を超える時間外労働が発生せず、36協定を締結する必要がない」と回答（1社は無回答）

#### 4. 36協定特別条項による延長可能な上限時間について

##### (1) 1か月の延長可能な上限時間



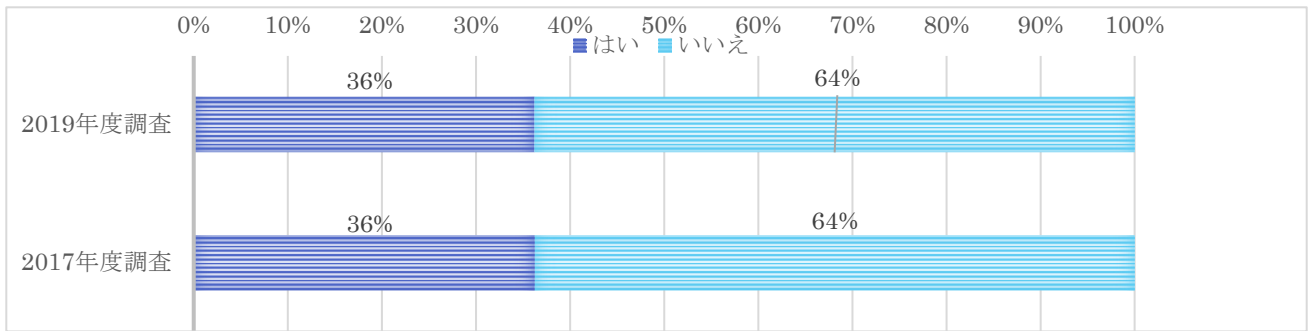
##### (2) 1年の延長可能な上限時間





## 5. 労働基準監督署等の調査・指導について

(1) 2018年4月以降に臨検を受けましたか？



(2) 労基署から何らかの指摘を受けましたか？（特別条項による1か月の延長時間による区分）

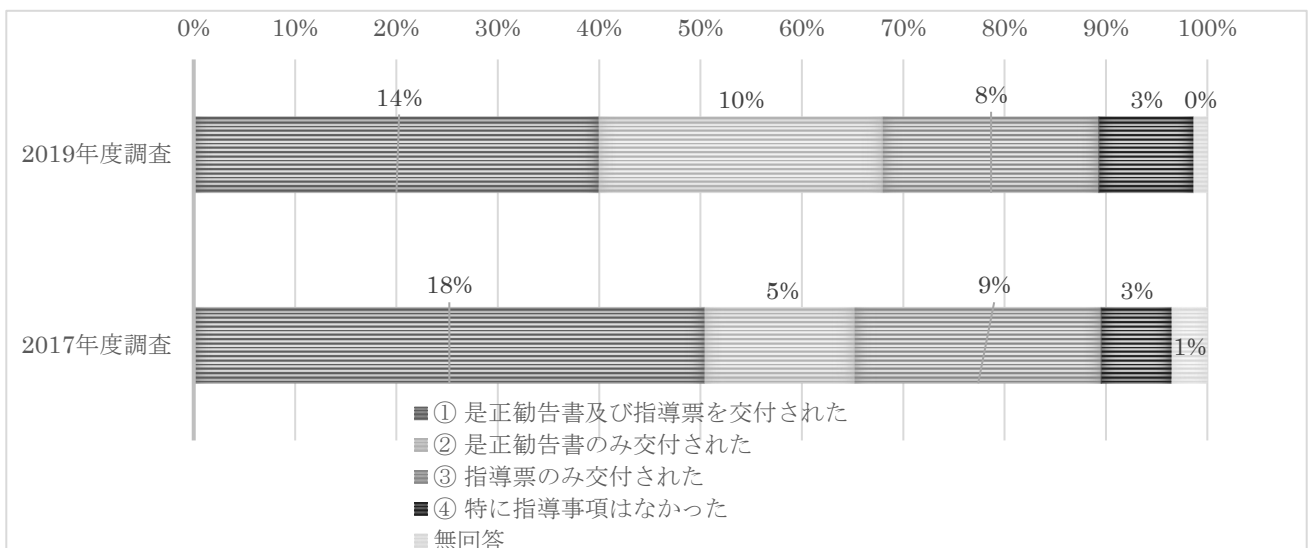
(回答社数)

特別条項による1か月の延長可能な上限時間	80時間未満	80時間	80時間超 100時間未満	100時間以上	なし	総計
回答企業数(A)	71	51	21	11	53	207
① 是正勧告書及び指導票を交付された	9	10	5	2	4	30
② 是正勧告書のみ交付された	7	5	2	2	5	21
③ 指導票のみ交付された	5	5	5	0	1	16
④ 特に指導事項はなかった	1	4	0	0	2	7
無回答	0	1	0	0	0	1
臨検受検率(①+②+③+④)/A	31.0%	47.1%	57.1%	36.4%	22.6%	35.7%
指導率(①+②+③)/(①+②+③+④)	95.5%	80.0%	100.0%	100.0%	83.3%	89.3%

(参考)2017年度調査

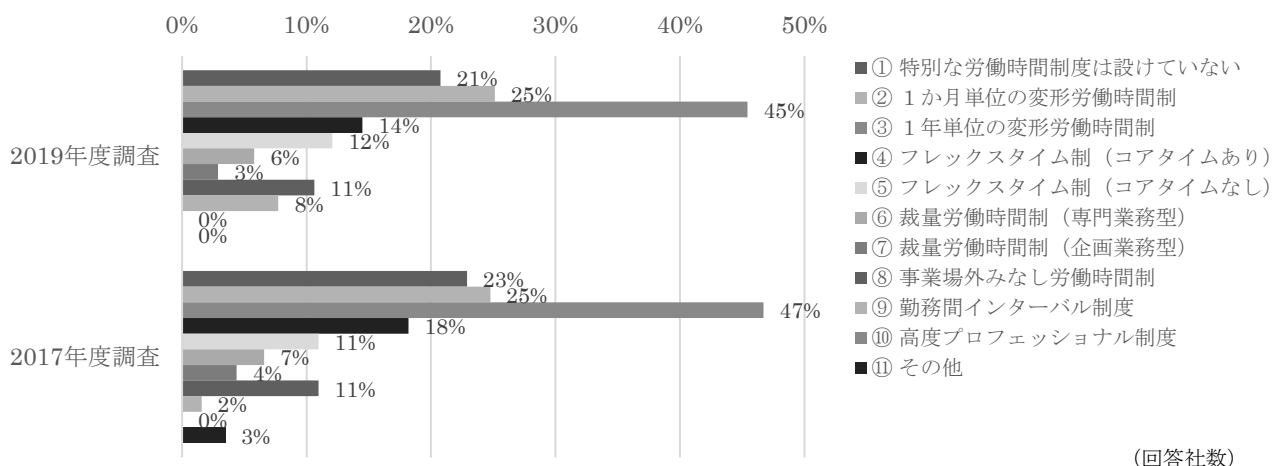
臨検受検率	34.7%	40.4%	61.1%	67.9%	13.2%	36.4%
指導率	81.8%	92.5%	72.7%	100.0%	100.0%	89.3%

(3) 臨検において何らかの指摘を受けましたか？



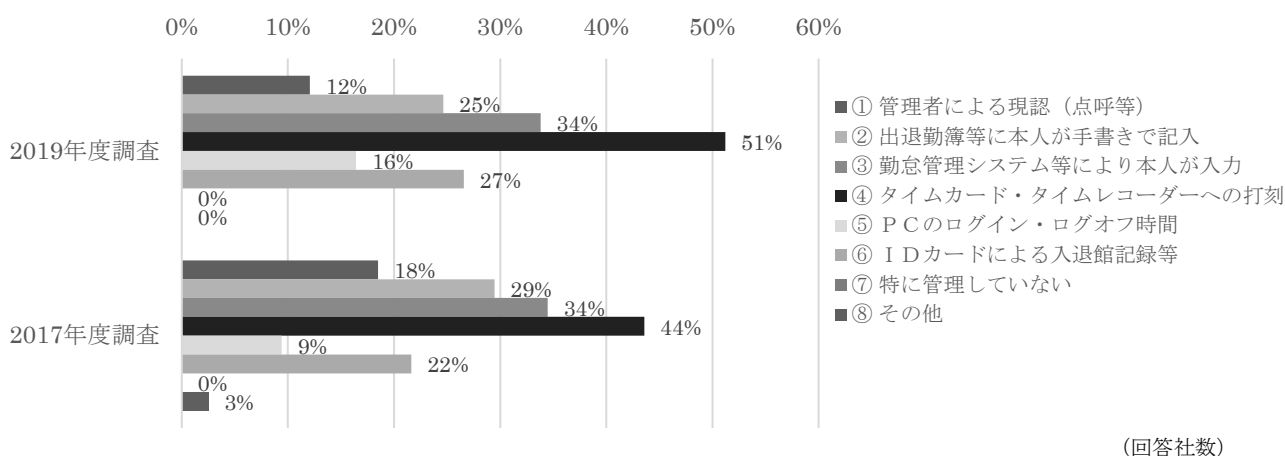
## 6. 労働時間管理の方法について

### (1) 導入している労働時間管理制度



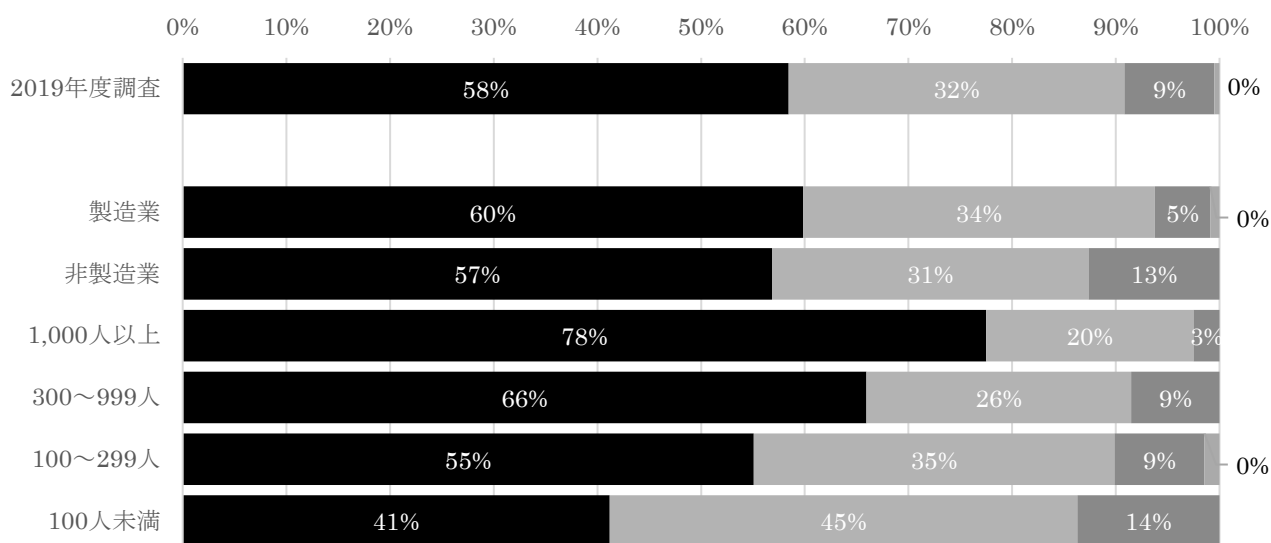
	全体	製造業	非製造業	1,000人以上	300~999人	100~299人	100人未満
① 特別な労働時間制度は設けていない	43	26	17	5	9	15	14
② 1か月単位の変形労働時間制	52	21	31	19	10	15	8
③ 1年単位の変形労働時間制	94	54	40	14	23	30	27
④ フレックスタイム制(コアタイムあり)	30	23	7	13	11	6	0
⑤ フレックスタイム制(コアタイムなし)	25	18	7	14	5	5	1
⑥ 裁量労働時間制(専門業務型)	12	8	4	10	2	0	0
⑦ 裁量労働時間制(企画業務型)	6	4	2	6	0	0	0
⑧ 事業場外みなし労働時間制	22	15	7	3	7	9	3
⑨ 勤務間インターバル制度	16	9	7	7	4	4	1
⑩ 高度プロフェッショナル制度	0	0	0	0	0	0	0
⑪ その他	0	0	0	0	0	0	0

### (2) 労働時間の管理方法



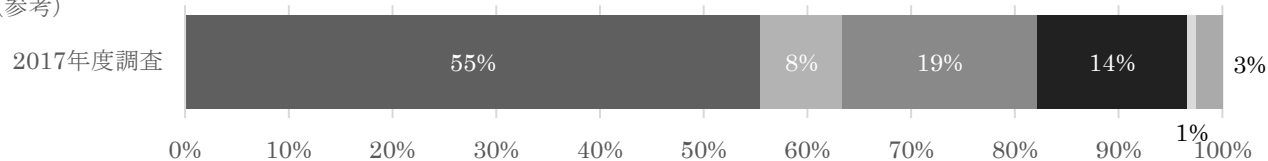
	全体	製造業	非製造業	1,000人以上	300~999人	100~299人	100人未満
① 管理者による現認(点呼等)	25	12	13	3	6	9	7
② 出退勤簿等に本人が手書きで記入	51	25	26	4	15	16	16
③ 勤怠管理システム等により本人が入力	70	37	33	26	17	19	8
④ タイムカード・タイムレコーダーへの打刻	106	60	46	22	20	34	30
⑤ PCのログイン・ログオフ時間	34	20	14	17	6	8	3
⑥ IDカードによる入退館記録等	55	37	18	20	15	17	3
⑦ 特に管理していない	0	0	0	0	0	0	0
⑧ その他	0	0	0	0	0	0	0

### (3) 管理監督者の労働時間管理の方法



- ① 健康管理上の理由から、従前より管理監督者等についても労働時間の把握を行っている
- ② 管理監督者等についても、一般の従業員と同じ方法で労働時間の把握を行うようにした
- ③ 管理監督者等については、一般の従業員とは別の方法で労働時間の把握を行うようにした
- ④ 特に行っていない
- ⑤ その他
- 無回答

(参考)



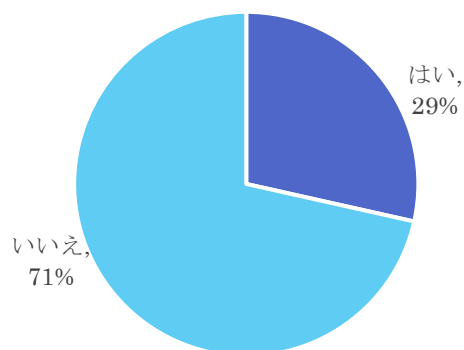
- ① 健康管理上の理由から、従前より管理監督者等についても労働時間の把握を行っている
- ② ガイドラインを受けて、管理監督者等についても労働時間の把握を行うようにした (または検討中)
- ③ 厳密な管理までは行っていないが、健康管理上支障があると思われる者には個別に対応している
- ④ 特に行っていない (深夜時間帯の割増賃金のみ適正に処理) (回答社数)
- ⑤ その他

※2019年4月から管理監督者の労働時間把握が義務化された為、回答項目を変更した。

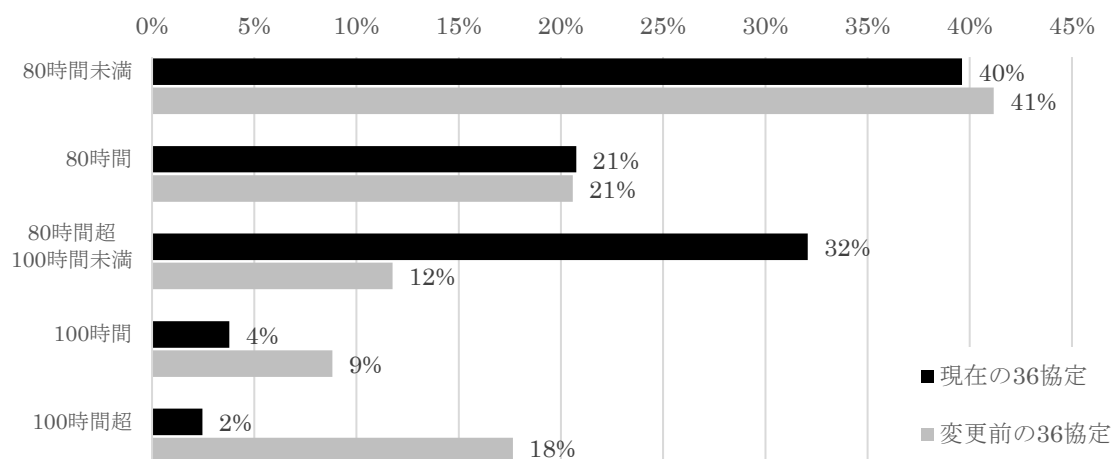
	全体	製造業	非製造業	1,000人以上	300～999人	100～299人	100人未満
① 健康管理上の理由から、従前より管理監督者等についても労働時間の把握を行っている	121	67	54	31	31	38	21
② 管理監督者等についても、一般の従業員と同じ方法で労働時間の把握を行うようにした	67	38	29	8	12	24	23
③ 管理監督者等については、一般の従業員とは別の方法で労働時間の把握を行うようにした	18	6	12	1	4	6	7
④ 特に行っていない	0	0	0	0	0	0	0
⑤ その他	0	0	0	0	0	0	0
無回答	1	1	0	0	0	1	0

## 7. 働き方改革に関する取組み（36協定の上限時間について）

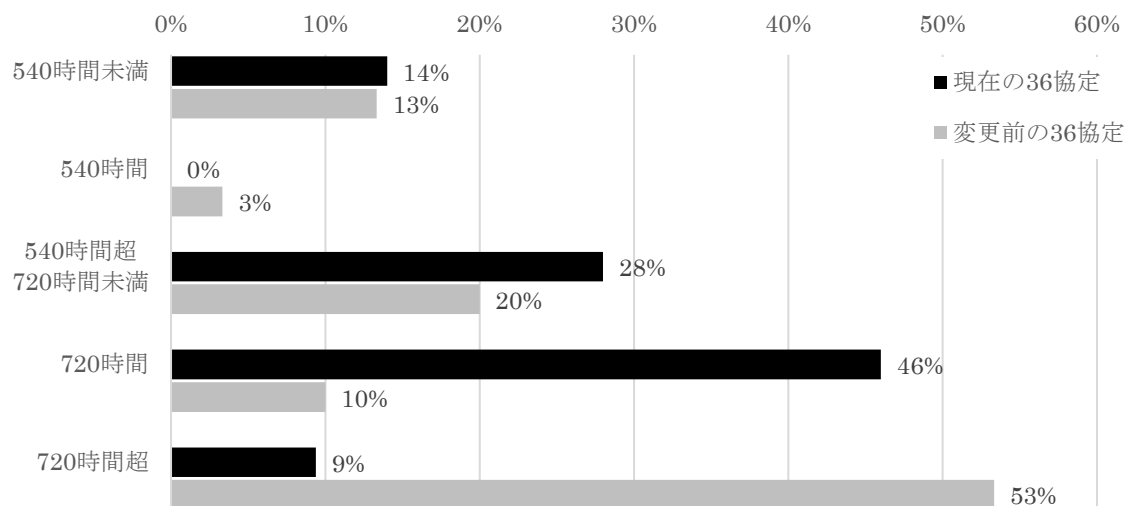
（1）2017年4月以降に36協定の上限時間を変更しましたか？



（2）変更前と現在の上限時間（特別条項による1か月の延長可能な上限時間）

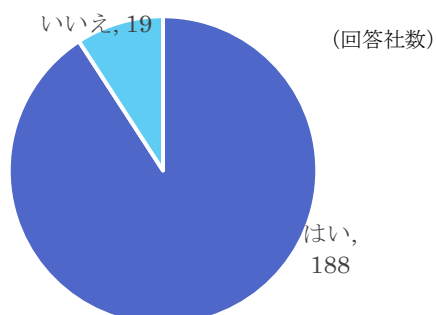


（3）変更前と現在の上限時間（特別条項による1年の延長可能な上限時間）

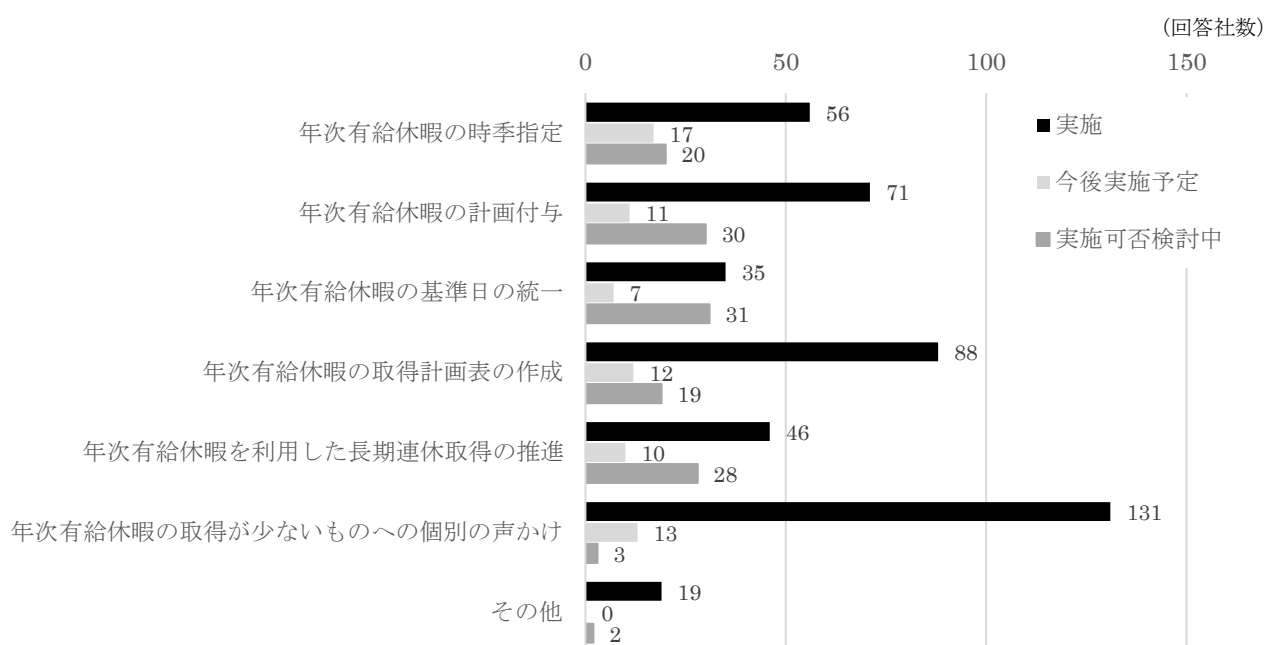


## 8. 働き方改革に関する取組み（年次有給休暇5日間の取得義務について）

（1）2017年4月以降に年次有給の取得に関して何か取組みをしましたか？



（2）年次有給休暇取得に関する取組みの内容（複数回答）

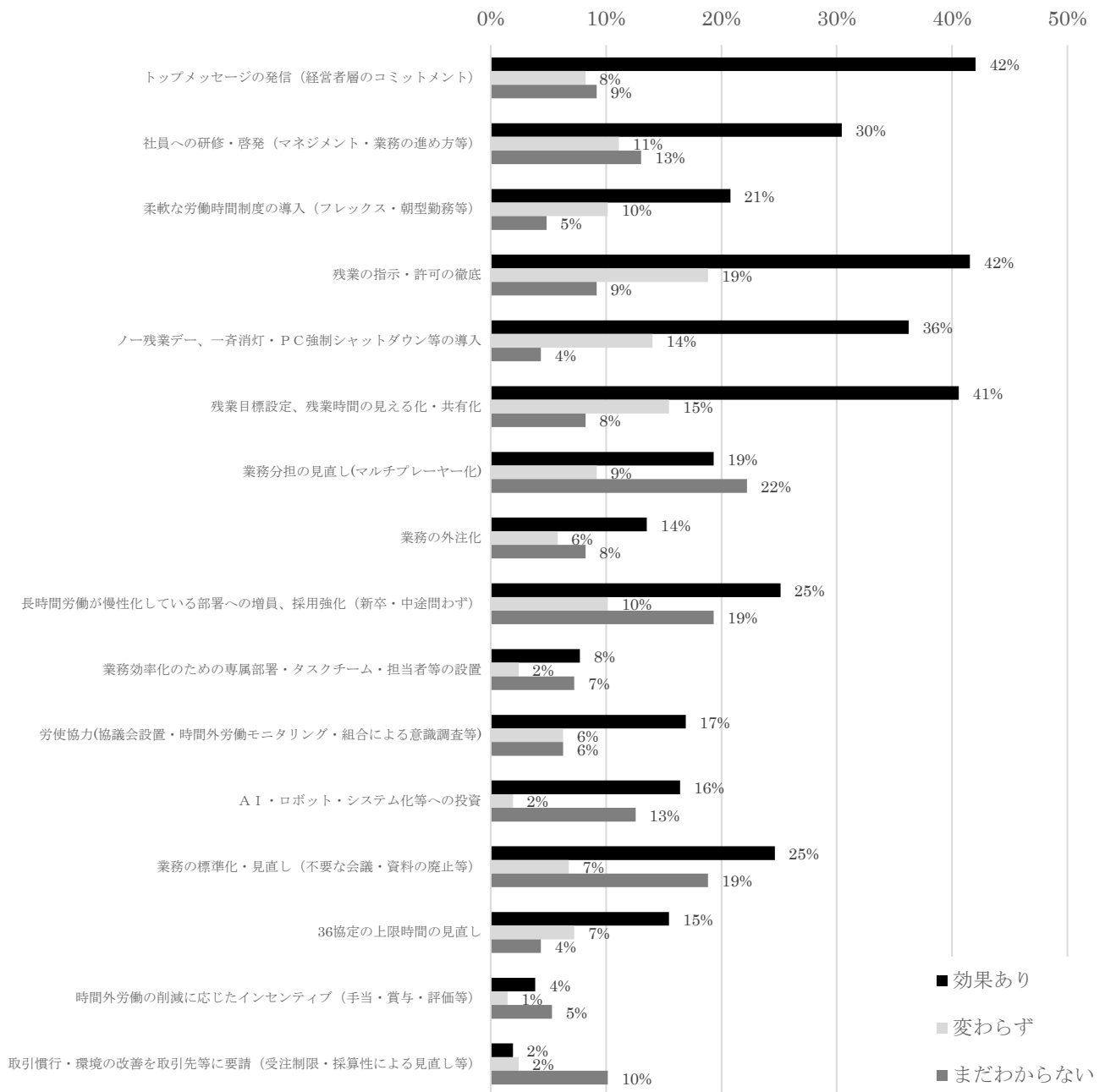


### 【その他の具体的な内容】

- ・代休制度の的確な運用、有休に関する法改正および就業規則の変更について管理者への勉強会または従業員への説明会の実施
- ・経営会議でマネージャーに周知
- ・パートタイマーへの半日年休の導入
- ・有給休暇取得奨励日の設定
- ・半日休暇の制定
- ・年次（有給）休暇管理簿による管理

## 9. 働き方改革に関する取組み（時間外労働の削減の取組みについて）

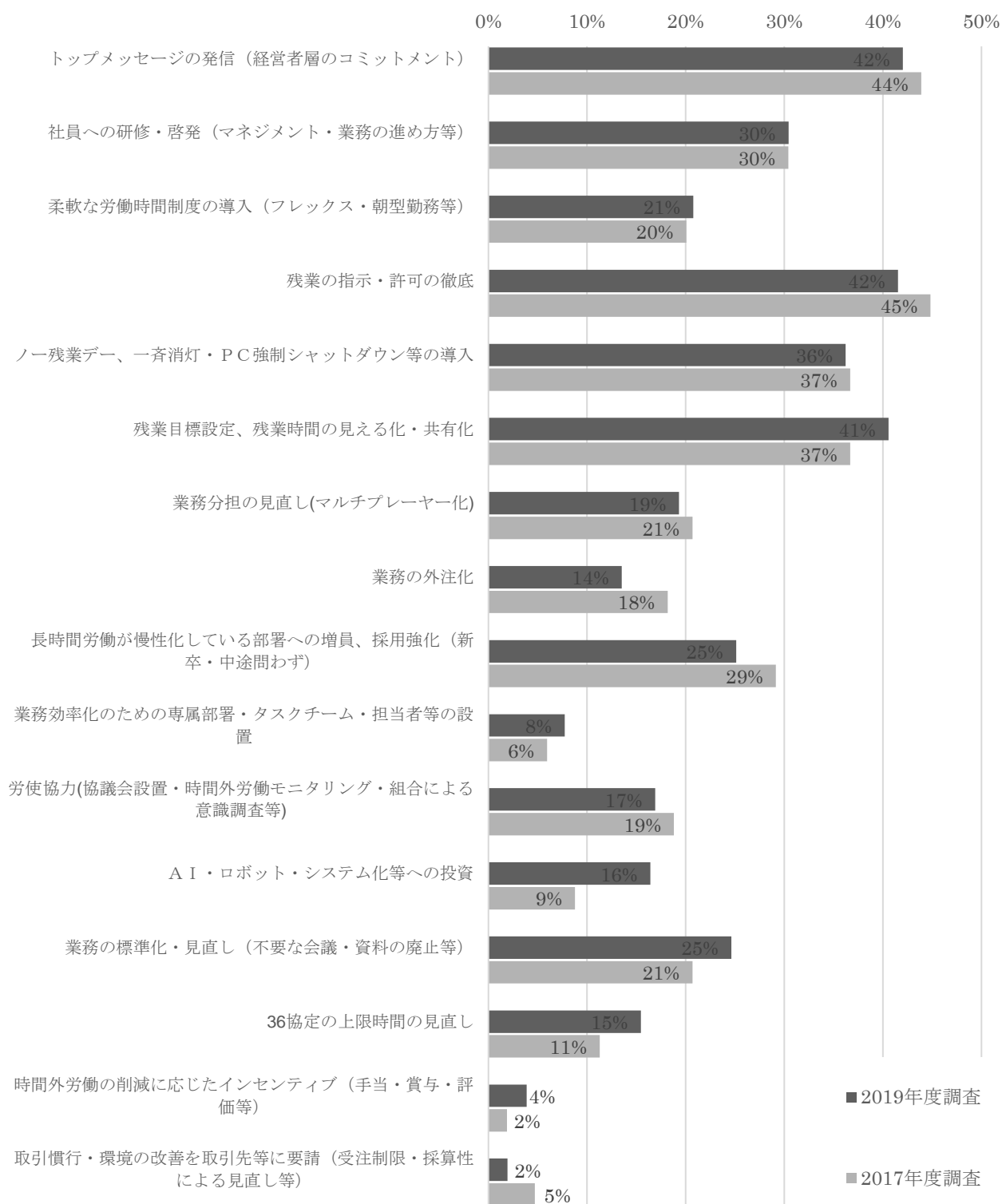
### （1）実施した取組みと効果について



#### 【実施の具体的な内容】

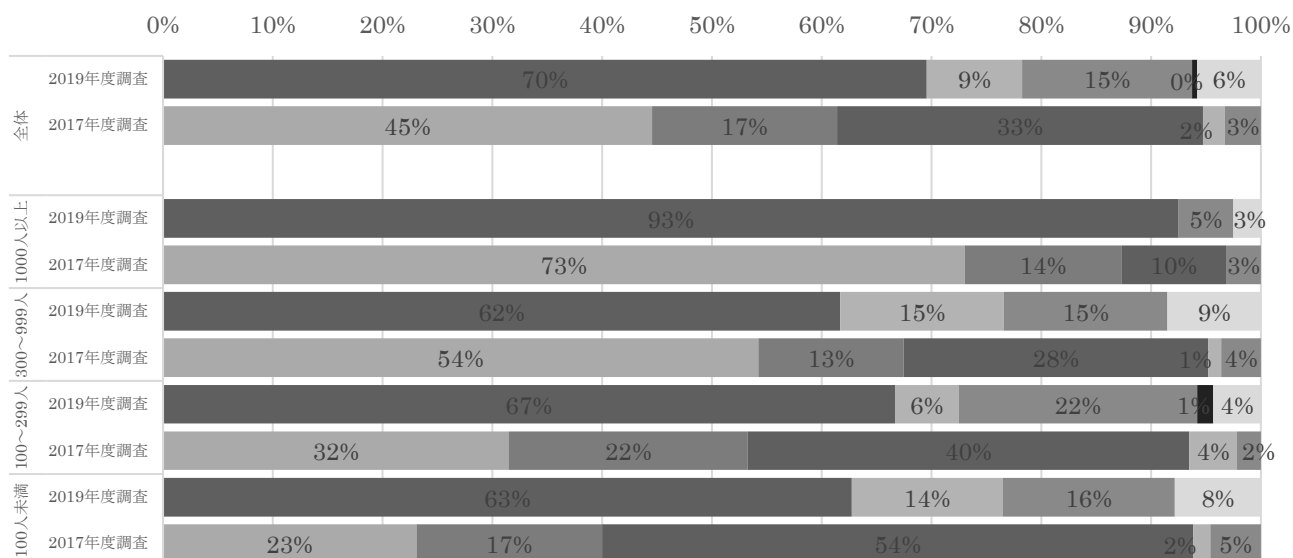
- ・ 管理者による残業時間管理の徹底
- ・ 全社員の残業時間、有給休暇取得状況を毎月レポート化して、全役員・社員に配信。
- ・ 一般職社員の残業および全社員の法定休日（日曜日）の出勤を原則禁止し許可制とした
- ・ ノー残業デー毎週水金実施
- ・ 水曜定時の日の強化
- ・ 労使で取組む長時間労働是正、年休取得推進
- ・ モバイルPCと社用スマートフォンの個人配布による外出先での業務。
- ・ RPAやIT化による効率化
- ・ 個人の時間外の見える化
- ・ 事務員の業務標準化による、職場力、人材力向上への取組み
- ・ 月間の時間外労働時間が少ない一般職社員を評価し生産性手当（時間外手当のプラス）を支給

(2) 2017年度調査との比較（効果のあった取組みについて）



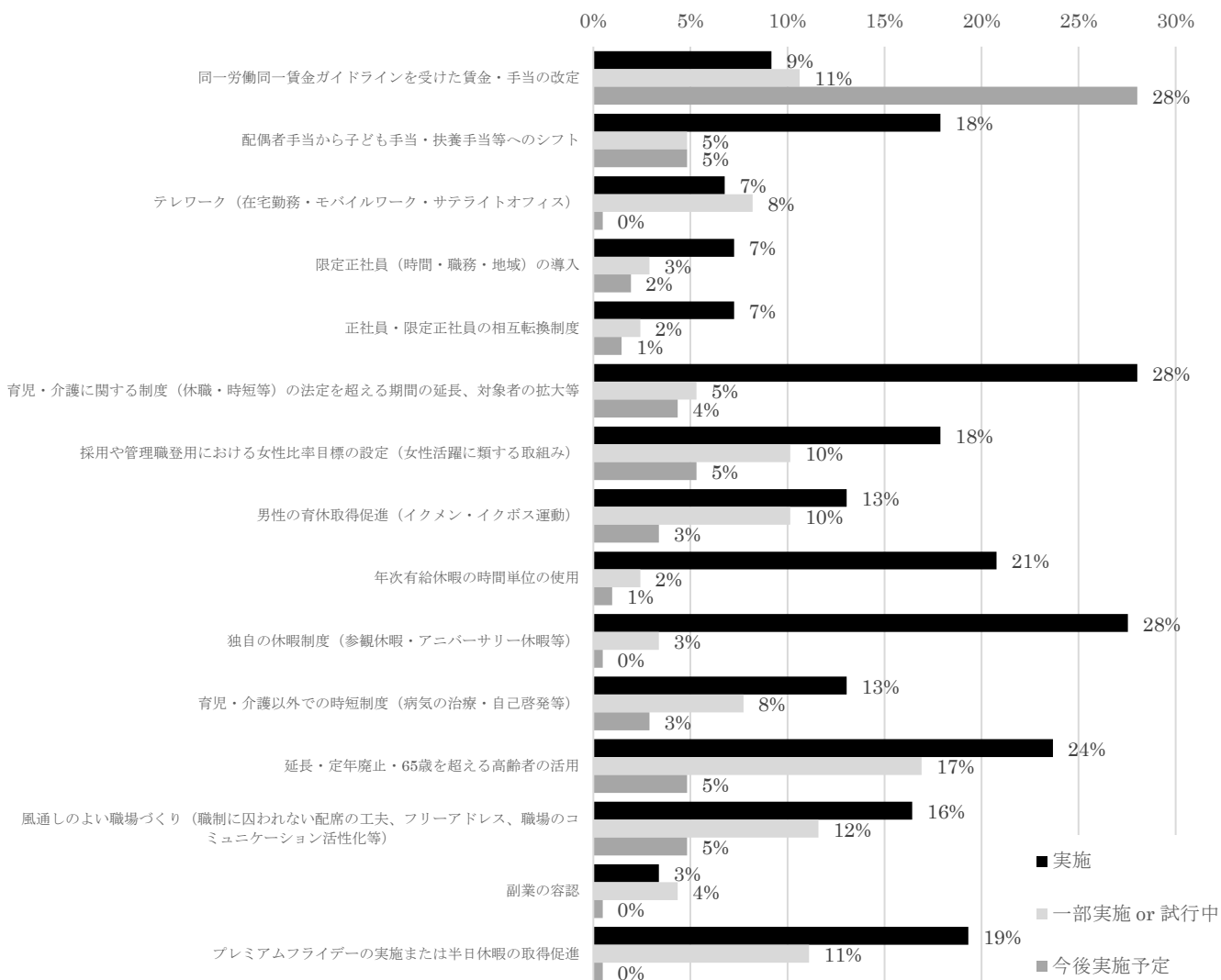
# 10. 働き方改革に関する取組み（全般）

## （1）働き方改革に関する認識（規模別）



- 必要性を理解しているし、実際に推進している
- 必要性は理解しているが、どのように取り組めばよいかがよくわからない
- 必要性は理解しているが、喫緊の課題という程ではなく、そこまで注力できていないのが実態である。
- 必要性があまり理解できない
- その他

## （2）「働き方改革・休み方改革」に関する取組みの実施状況

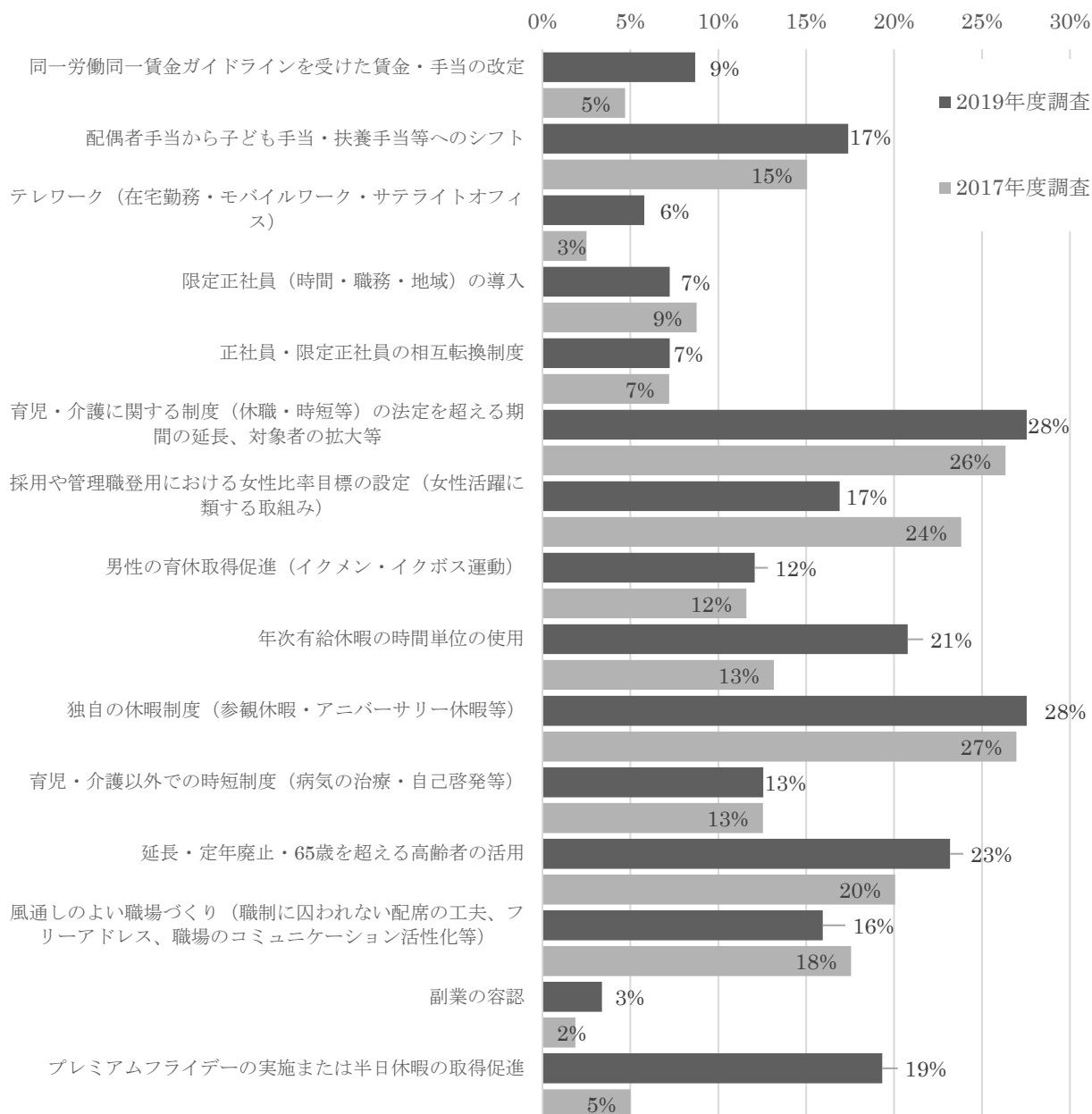




## 【実施の具体的な内容】

- 正社員・限定正社員の相互転換制度に関して
  - ・非正規から正社員への転換が何人かあった
- 育児・介護に関する制度の法定を超える期間の延長、対象者の拡大に関して
  - ・看護休暇・休職制度(家族看護のため)
  - ・キッズサポート休暇(学校行事などに利用可)
  - ・時間欠勤(子育て等に限定)の導入
- 独自の休暇制度(参観休暇・アニバーサリー休暇等)に関して
  - ・検診休暇 従業員が年1回受診する生活習慣病予防検診の為に有給休暇とは別に半日の特別休暇を付与している。
  - ・人間ドック休暇
  - ・バースデー休暇はあったが、従来は本人の誕生日前後にしか取得できなかった。それを家族を含めてOKとした結果、取得率の向上につながった。
  - ・レインボー休暇(年5日の有休)
  - ・リフレッシュ休暇(勤続10, 20, 30年の年に3, 5, 7日の有休)
  - ・記念日休暇
  - ・時効となった有給休暇を積み立て、病気やケガで2週間以上休まなければならなくなった時に使える制度
  - ・アニバーサリー有休、ブラッシュアップ有休(誕生日及びその半月後に2日連続の有給取得を推奨する制度)
- 風通しのよい職場づくり
  - ・任意参加の部活動に関して
  - ・職場の配席は上司部下で分けられていない
  - ・職場のコミュニケーションの活性化は、積極的に実施している。管理部門と労働組合と協力して様々な企画と実行に努めている。
- その他
  - ・勤務間インターバル制度(終業時刻から翌日の始業時効まで11時間インターバルをあげる制度)
  - ・1年変形の労働時間制を採用している関係で、年に22~24日は4時間勤務の(土)が設定されている。これまではその(土)に有休を取得する場合は暦日単位(1日分)の消化とカウントして管理していたが、今年度より4時間勤務の(土)に限り半日単位の消化とすることに変更した結果、有休の取得申請が増えた
  - ・入社時に有休5日付与、さらに半年後有休10日付与

### (3) 2017年度調査との比較（実施した取組み）





# 「労働時間及び働き方改革に関する実態調査」結果

---

2020年3月発行



〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄 2-10-19 名古屋商工会議所ビル 7階  
TEL 052-221-1931 FAX 052-221-1935 URL <https://www.aikeikyo.com/>



〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 2-2 商工会議所ビル 3F  
TEL 058-266-1151 FAX 058-266-1153 URL <https://gifukeikyo.org/>



〒514-8691 三重県津市丸之内養正町 4-1 森永三重ビル 3階  
TEL 059-228-3557 FAX 059-228-3710 URL <http://miekeikyo.jp/>