

＜第Ⅱ部 集計結果編＞

第4章 アンケート調査の概要と基本集計結果

第1節 調査の概要

1. 調査名

「労働時間の実態と意識に関するアンケート調査」

2. 調査の主目的

雇用労働者の長時間労働や不払い労働時間の実態等を把握すること。

3. 調査対象者の選定

労働者個人に調査票が直接届く方法で、雇用者の性別・年齢別分布に大幅な偏りが生じないようにするため、入札によって決定した民間調査会社に登録している調査協力モニター(母数約22万人)の中から、3,000人を選定。居住地は日本全国とした。2000年の『国勢調査』(総務省)による性別・年齢階層別分布(第4-1-1表)に合わせて、20~59歳の正社員を抽出した(パートタイム労働者にも長時間労働等の問題があると思われるが、回答結果が複雑になること、及び調査の効率性を考慮して正社員のみとした)。また、調査会社の分類には「管理職」があるので、これらのうち「部長」以下を含め、「役員」は除外した。そのほか「公務員」を1割抽出した。

第4-1-1表 国勢調査(2000年)の年齢別構成比

年齢(歳)	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	合計
年齢別構成比(%)	11.0	15.9	12.6	11.5	11.3	12.7	14.3	10.7	100.0
年齢別構成比(男性・%)	50.2	60.4	68.9	71.3	68.7	67.0	67.7	69.9	
年齢別構成比(女性・%)	49.8	39.6	31.1	28.7	31.3	33.0	32.3	30.1	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

注1:「就業者」のうち「雇用者」で、かつ「20~59歳」で「主に仕事」の分布である。

資料出所:総務省統計局「平成12年国勢調査・抽出結果」より作成。

4. 調査時期・方法等

調査票を回答者本人宛に郵送し、郵便にて返送。2004年7月28日配布、同年8月13日回収。有効回収数2,557票、回収率85.2%。

5. 主な質問項目(付録調査票を参照)

(1) 基本属性

年齢、性別、学歴、勤務先の業種・従業員規模・経営状況・所在地、通勤時間、職種、役職、勤続年数、年収。

(2) 労働時間の実態

所定労働時間、勤務時間制度、出退勤管理方法、実際の労働時間、所定を超える労働時間の頻度・その理由、所定を超えた労働時間数・うち残業手当の支給された時間、休日出勤数、自宅作業の頻度。

不払い労働時間を算出するには、①実際の労働時間、②所定を超えた労働時間数、③残業手当の支給された時間を使用する。①は、2004年6月に残業手当の有無に関わらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などの合計で、副業やアルバイトの時間を除いている。②は、①のうち所定労働時間を超えて働いた労働時間で、①と同様、残業手当の有無に関わらず業務に関係した時間としている。③は、②のうち残業手当などが支給された時間数である。したがって、②から③を差し引いた残余の部分が、不払い労働時間ということになる。

(3) 仕事や健康に関する意識

会社に対する考え、健康上の懸念、職場の長時間労働対策、SDS（自己記入式抑うつ症測定基準）による問診票。

2004年調査の分析対象は、調査協力モニターであるため、日本全国の雇用労働者に対する標本としての代表性を有しているわけではない。しかし、近年の一般的なアンケート調査の低い回収率を念頭に置けば、労働者個人を対象とし、なおかつ長時間労働や不払い労働時間に焦点を当てたという点と、サンプリングの段階で属性分布に注意を払っており、また回収率が高いという点からも、意義のある調査データであると言える¹。

第2節 単純集計結果

付録の調査票には、質問項目の詳細と単純集計の結果を示した。なお、分析対象となるサンプルサイズは2,557件であるが、質問項目ごとに欠損値の数が異なるため、クロス集計や後の計量分析に際してはそれ以下となる。

性別（F1）では、男性が66.3%、女性が33.7%となった。

第4-2-1表 2004年調査回答者の性別・年齢別構成比

年齢(歳)	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	合計
年齢別構成比(%)	9.3	14.9	13.1	11.8	11.7	13.5	14.7	11.0	100.0
年齢別構成比(男性・%)	49.2	61.4	66.5	73.5	69.7	67.7	68.9	71.1	
年齢別構成比(女性・%)	50.8	38.6	33.5	26.5	30.3	32.3	31.1	28.9	
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

¹ ただし、モニター調査であるため、日本全体の平均より長時間労働者がやや多い可能性もある。

年齢（F2）階層は、性別と年齢階層とのクロス表（第4-2-1表）に見るように、5歳刻みの各年齢階層でほぼ1割前後を占めている。この結果は第4-1-1表によるサンプリング時の性別・年齢層別の分布と比べて大きな相違がなく、2004年調査の妥当性を担保するものとする。なお回答者の平均年齢は、男女計39.8歳、男性40.6歳、女性38.3歳であった。

最終学歴（F3）では、「四年制大学卒」の35.8%、「高等学校卒」の34.4%が多い。

配偶者の有無（F4）では、「いる」65.3%、「いない」34.5%となった。また配偶者の仕事の有無（F4付問）を見ると、「有職」62.0%、「無職」37.7%となっている。

同居家族の人数（F5）の平均は、2.5人であった。人数別の内訳では、単身12.9%、2人家族13.8%、3人家族21.7%、4人家族27.3%、5人以上24.1%であった。

勤務先の業種（F6）では、「製造業」25.0%、「サービス業」17.5%、「卸売・小売業」10.8%、「公務」10.1%などが比較的多かった。

勤務先の従業員規模（F7）では、「3,000人以上」22.8%、「29人以下」20.8%、「30～99人」15.1%、「300～999人」15.1%、「100～299人」14.1%などの順に多かった。

勤務先の最近の経営状況（F8）では、「かなりよい」4.2%、「まあまあよい」26.4%、「良くも悪くもなっていない」24.1%、「少し悪くなっている」25.4%、「かなり悪くなっている」13.0%となっており、比較的分散している。

勤務先の従業員数の変化（F9）では、「増えている」18.6%、「変わらない」38.7%、「減っている」35.0%となっており、増加している企業よりも減少している企業のほうが若干多い。

勤務先の所在地（F10）は、第4-2-2表のようになった。

第4-2-2表 勤務先の都道府県別所在地

都道府県名	%	都道府県名	%	都道府県名	%	都道府県名	%
北海道・東北		東京都	18.7	近畿		四国	
北海道	4.1	神奈川県	5.0	滋賀県	0.7	徳島県	0.7
青森県	0.7	中部		京都府	1.8	香川県	0.9
岩手県	0.8	新潟県	1.8	大阪府	9.3	愛媛県	0.9
宮城県	2.2	富山県	0.7	兵庫県	3.8	高知県	0.4
秋田県	0.9	石川県	0.9	奈良県	0.5	九州・沖縄	
山形県	0.7	福井県	0.6	和歌山県	0.5	福岡県	5.0
福島県	1.2	山梨県	0.5	中国		佐賀県	0.4
関東		長野県	1.7	鳥取県	0.5	長崎県	1.0
茨城県	2.5	岐阜県	1.2	島根県	0.3	熊本県	1.0
栃木県	1.6	静岡県	3.1	岡山県	1.5	大分県	0.7
群馬県	1.4	愛知県	6.1	広島県	2.2	宮崎県	0.9
埼玉県	3.6	三重県	1.0	山口県	0.7	鹿児島県	1.1
千葉県	3.0					沖縄県	0.5

第4-2-2表によると、東京都18.7%が最も多く、次いで大阪府9.3%、神奈川県5.0%、福岡県5.0%、北海道4.1%などとなっている。

片道の通勤時間（F11）は、「15～29分」が最も多く26.8%、次いで「14分以内」22.1%、「30～44分」18.3%となった。

勤務先での仕事・職種（F12）では、「営業・販売」16.2%、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」15.2%、「一般事務・受付・秘書」13.3%、「製造・生産・建設の作業」11.8%などの順に多かった。

勤務先での役職（F13）では、「一般社員」63.6%、「係長・主任」21.7%、「課長クラス」8.8%、「部長クラス」2.7%などとなった。

現在の勤務先での勤続年数（F14）は、平均11.77年（標準偏差10.11年）となった。

勤務先での労働組合の有無（F15）では、「ある」46.9%、「ない」52.6%となった。

労働組合への加入の有無（F16）では、「はい」36.5%、「いいえ」61.9%となった。

勤務先での昨年度の年収（F17）では、「300～399万円」20.6%、「400～499万円」15.7%、「200～299万円」14.7%、「500～599万円」9.1%などが比較的多かった。

昨年1年間の年収の一昨年との比較（F18）では、「増えている」25.8%、「変わらない」35.4%、「減っている」33.9%となった。

1週間の所定労働時間（Q1）は、30時間未満と60時間超をはずれ値として処理した結果、平均41時間25分（標準偏差4時間59分）であった。

勤務時間制度（Q2）では、「通常の勤務時間制度」66.0%が最も多いが、「交替制」10.9%、「フレックスタイム」9.9%なども若干あり、また、「裁量労働制・みなし労働」は4.2%、「時間管理なし」3.9%となった。

Q2で「裁量労働制・みなし労働」または「時間管理なし」と回答した人を対象に、残業手当に代わる何らかの手当の有無を質問したQ2付問1では、「ある」との回答は該当者の50.2%、「ない」は45.9%であった。さらにこの「ある」と回答した人に、それらの手当が月当たり何時間分に相当するかを質問したQ2付問2では、平均は24時間分（標準偏差19.93時間）となった。

職場での出勤管理の方法（Q3）では、「出勤簿への押印・記入」の30.6%が最も多く、次いで「タイムレコーダーへの打刻」29.1%、「特になし」13.5%、「職場の管理者による点検」9.6%、「各自のIDカードで管理」9.0%などとなった。

2004年6月に実際に働いた労働時間の合計（Q4）では、100時間未満と600時間超をはずれ値として処理した結果、平均198.90時間（標準偏差43.67時間）となった。

Q4のうち所定労働時間を超えて働いた労働時間の合計（Q5）は、平均31.55時間（標準偏差38.36時間）となった。

Q5のうち残業手当が支給された時間数（Q6）は、平均12.86時間（標準偏差19.63時間）となった。

残業（超過勤務）手当が支給されない部分があることの原因（Q7、2つまで選択）では、「自分が納得する成果を出すために残業しているので、残業手当の申請をしていないから」23.2%、「残業手当を申請しても、予算の制約で支払われないから」19.4%、「残業手当が実際の残業時間に関係なく定額で支給されているから」19.0%、「その残業時間が法定労働時間

内だから」12.7%、「上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから」12.4%などとなった。

2003年6月と比較した2004年6月の労働時間の増減(Q8)では、「増えている」22.3%、「変わらない」54.4%、「減っている」14.3%となった。

2004年6月の労働時間に対する考え(Q9)では、「もっと短くしたい」45.5%、「適当な長さである」48.3%、「もっと長くしたい」4.2%となった。

所定労働時間を超えて働くことがあるか(Q10)では、「よくある」45.1%、「ときどきある」30.5%、「ほとんどない」23.9%となった。

Q10で「よくある」または「ときどきある」と回答した人の、所定労働時間を超えて働く理由(Q10付問、多重回答)については、最も多いのは「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから」の61.3%、次いで「自分の仕事をきちんと仕上げたいから」38.9%、「最近の人員削減により、人手不足だから」33.7%、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから」30.4%などとなった。

2004年6月の休日出勤の日数(Q11)は、平均0.98日(標準偏差1.74日)となった。

仕事を自宅に持って帰ることがあるか(Q12)では、「よくある」7.0%、「ときどきある」21.8%、「ほとんどない」32.7%、「まったくない」38.2%となった。

Q12で「よくある」または「ときどきある」と回答した人のその理由(Q12付問)を見ると、最も多いのは「自宅のほうが効率が良いから」の35.3%で、次いで「自分が納得する成果を出したいから」31.5%、「勤務先で残業規制があり、帰宅せざるを得ないから」19.3%、「家庭の事情などで職場では残業できないから」18.2%となった。

会社に対するイメージ(Q13)では、「仕事は生活のため、自分なりの人生のためであって、会社には特にこれといった思い入れはない」が最も多く55.8%で、次いで「無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う」25.8%、「業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う」17.2%となった。

職場での対人関係のストレス(Q14)について、「上司との関係」は、「感じている(とても感じている+やや感じているの合計)」が59.2%、「感じていない(あまり感じていない+ほとんど感じていないの合計)」が40.4%となっており、感じている割合が高い。「部下や同僚との関係」は、「感じている」44.9%、「感じていない」54.8%となっており、感じていない割合が高い。「取引先や顧客との関係」は、「感じている」38.0%、「感じていない」60.8%となっており、感じていない割合が高かった。

3種類の職場での状況に関する頻度(Q15)について、「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」は、「いつもそうだ」22.6%、「しばしばある」36.7%、「ときどきある」30.2%、「ほとんどない」10.2%となった。「一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気になれない」は、「いつもそうだ」14.7%、「しばしばある」27.8%、「ときどきある」39.8%、「ほとんどない」17.4%となった。「会社を離れても仕事の

ことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」は、「いつもそうだ」8.5%、「しばしばある」19.5%、「ときどきある」41.7%、「ほとんどない」30.0%となった。

2種類の業務上の問題をどの程度深刻に受け止めるか(Q16)について、「業績が上がらなかった、ノルマが達成できなかった」では、「何ともない」14.1%、「少し大変」50.8%、「かなり大変」25.5%、「非常に大変」8.3%となった。「会社にとって重大な仕事上のミスをした」では、「何ともない」2.3%、「少し大変」20.0%、「かなり大変」41.4%、「非常に大変」35.2%となった。

今のような調子で仕事を続けたら健康を害すると思うか(Q17)では、「そう思う(よくそう思う+ときどきそう思うの合計)」57.1%、「そう思わない(あまりそう思わない+まったくそう思わないの合計)」42.3%となっており、そう思うが過半数を占めた。

Q17で「そう思う」と回答した人のその理由(Q17付問1、多重回答)を見ると、最も多いのは「仕事上または職場での心労から」の65.1%、次いで「仕事による過労から」52.1%、「休養・睡眠不足から」42.7%、「運動不足から」35.0%、「不規則な食生活や栄養のアンバランスから」31.0%などとなった。さらに、Q17で「そう思う」と回答した人の健康上心配になる疾患(Q17付問2)については、「心理的・精神的な疾患」51.6%、「目・筋肉・神経など運動器・感覚器の障害」48.8%、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」43.2%が多かった。

長時間労働や健康管理のために勤務先が実施している対策(Q18)では、「やっている」が最も多いのは、「実労働時間の把握と長時間労働の者やその上司への注意・助言」の30.0%で、次いで「ノー残業デーの実施」27.5%、「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」24.2%、「定期検診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング」21.0%となった。

長時間労働やサービス残業をなくすための方策(Q19)では、「重要だ」という回答が最も多かったのは、「働く者それぞれがダラダラと残業しないように気をつける」の84.1%で、次いで「残業手当などを働いた分だけちゃんと払う」79.2%、「新しく人を雇う」58.9%、「業務量を減らす」51.5%、「仕事中心の働き方を改める」51.4%、「法律違反の取り締まりを強化する」50.4%などとなった。

抑うつ症に関する20項目の心理テスト(Q20)では、合計点数が40点未満の「抑うつ症乏しい」が42.8%、合計点数が40~49点の「軽度抑うつ症あり」が39.9%、合計点数が50点以上の「中等度抑うつ症あり」が17.3%となった。

第3節 基本クロス集計結果

ここでは、回答者の基本的な属性を見るために、主要な個人属性である、性別、年齢階層、職種について、他の基本属性(調査票のF1からF18まで)とのクロス集計の結果を紹介する(すべての集計結果を機械的に掲載することは避けている)。なお、労働時間に関する項目とのクロス集計の結果については、次章にて詳細に検討する。

1. 性別

第4-3-1表は、性別と年齢階層とのクロス表である。女性は男性に比べて、20歳代の比率が高い。

第4-3-1表 性別と年齢階層のクロス表

	TOTAL	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	無回答	平均
TOTAL	2557 100	619 24.2	636 24.9	644 25.2	656 25.7	2 0.1	39.8
男性	1695 100	351 20.7	444 26.2	442 26.1	458 27.0	0 0	40.6
女性	862 100	268 31.1	192 22.3	202 23.4	198 23.0	2 0.2	38.3

第4-3-2表は、性別と最終学歴とのクロス表である。なお、最終学歴は、調査票のうち、「中学校卒」と「高等学校卒」を「高卒以下」、「専修・各種学校」と「短大・高専卒」を「短大専修卒」、「四年制大学卒」と「大学院以上」を「大卒以上」と再分類した。短大専修卒で女性が、大卒以上では男性のほうが比率が高い。

第4-3-2表 性別と最終学歴のクロス表

	TOTAL	高卒以下	短大専修卒	大卒以上	無回答
TOTAL	2557 100	950 37.2	566 22.1	1029 40.2	12 0.5
男性	1695 100	618 36.5	240 14.2	833 49.1	4 0.2
女性	862 100	332 38.5	326 37.8	196 22.7	8 0.9

第4-3-3表は、性別と配偶者の有無とのクロス表である。男性で「いる」とした回答が7割を超えている。

第4-3-3表 性別と配偶者の有無のクロス表

	TOTAL	いる	いない	無回答
TOTAL	2557 100	1670 65.3	882 34.5	5 0.2
男性	1695 100	1244 73.4	449 26.5	2 0.1
女性	862 100	426 49.4	433 50.2	3 0.3

第4-3-4表は、性別と配偶者の仕事の有無とのクロス表である。男性の回答者では配偶者が「無職」との回答は49%となっているが、女性の回答者ではわずかに3.8%となった。

第4-3-4表 性別と配偶者の有無職のクロス表 【ベース：配偶者有り】

	TOTAL	有職	無職	無回答
TOTAL	1670 100	1036 62.0	629 37.7	5 0.3
男性	1244 100	627 50.4	613 49.3	4 0.3
女性	426 100	409 96.0	16 3.8	1 0.2

第4-3-5表は、性別と同居家族数とのクロス表である。「2人家族」が若干女性で多い以外は大きな相違は見られない。

第4-3-5表 性別と同居家族数のクロス表

	TOTAL	単身	2人家族	3人家族	4人家族	5人以上の家族	無回答	平均
TOTAL	2557 100	331 12.9	354 13.8	556 21.7	698 27.3	615 24.1	3 0.1	2.5
男性	1695 100	210 12.4	198 11.7	364 21.5	488 28.8	434 25.6	1 0.1	2.6
女性	862 100	121 14.0	156 18.1	192 22.3	210 24.4	181 21.0	2 0.2	2.3

第4-3-6表は、性別と勤務先の業種とのクロス表である。なお、業種は、調査票のうち、「農林漁業・鉱業」と「その他」を「その他」、「運輸業」と「通信業」を「運輸・通信業」、「卸売業・小売業」と「飲食店」を「卸・小売業、飲食店」と再分類し、他の業種はそのままクロス集計した。男性のほうが多い業種は、「建設業」、「製造業」、「運輸・通信業」などで、反対に女性は「卸・小売業、飲食店」、「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」などで多い。

第4-3-6表 性別と業種のクロス表

	TOTAL	建設業	製造業	電気・ガス・水道・熱供給業	運輸・通信業	卸・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業	公務	その他	無回答
TOTAL	2557 100	184 7.2	640 25.0	70 2.7	200 7.8	293 11.5	171 6.7	448 17.5	257 10.1	278 10.9	16 0.6
男性	1695 100	141 8.3	511 30.1	56 3.3	168 9.9	165 9.7	85 5.0	274 16.2	175 10.3	115 6.8	5 0.3
女性	862 100	43 5.0	129 15.0	14 1.6	32 3.7	128 14.8	86 10.0	174 20.2	82 9.5	163 18.9	11 1.3

第4-3-7表は、性別と勤務先の従業員規模とのクロス表である。「29人以下」では女性のほうが多く、「1,000～2,999人」、「3,000人以上」では男性のほうが多い。

第4-3-7表 性別と従業員規模のクロス表

	TOTAL	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000～2,999人	3,000人以上	無回答
TOTAL	2557 100	533 20.8	387 15.1	360 14.1	387 15.1	285 11.1	584 22.8	21 0.8
男性	1695 100	278 16.4	238 14.0	233 13.7	268 15.8	215 12.7	455 26.8	8 0.5
女性	862 100	255 29.6	149 17.3	127 14.7	119 13.8	70 8.1	129 15.0	13 1.5

第4-3-8表は、性別と勤務先の最近の経営状況とのクロス表である。「かなり悪くなっている」では男性のほうが多いが、「少し悪くなっている」では女性のほうが多い。

第4-3-8表 性別と最近の経営状況のクロス表

	TOTAL	かなりよい	まあまあよい	良くも悪くも なっていない	少し悪くなっ ている	かなり悪く なっている	わからない	無回答
TOTAL	2557 100	107 4.2	676 26.4	617 24.1	650 25.4	332 13.0	160 6.3	15 0.6
男性	1695 100	77 4.5	436 25.7	437 25.8	402 23.7	243 14.3	95 5.6	5 0.3
女性	862 100	30 3.5	240 27.8	180 20.9	248 28.8	89 10.3	65 7.5	10 1.2

第4-3-9表は、性別と従業員数の変化とのクロス表である。男性の「減っている」が若干多い。

第4-3-9表 性別と従業員数の変化のクロス表

	TOTAL	増えている	変わらない	減っている	わからない	無回答
TOTAL	2557 100	475 18.6	990 38.7	896 35.0	185 7.2	11 0.4
男性	1695 100	301 17.8	642 37.9	638 37.6	110 6.5	4 0.2
女性	862 100	174 20.2	348 40.4	258 29.9	75 8.7	7 0.8

第4-3-10表は、性別と勤務先の所在地とのクロス表である。なお、勤務先の所在地は、第4-2-2表にあるように、47都道府県を「北海道・東北」、「関東」、「中部」、「近畿」、「中国」、「四国」、「九州・沖縄」の7地域に再分類した。男女に大きな相違は見られない。

第4-3-10表 性別と勤務先の所在地のクロス表

	TOTAL	北海道・東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	無回答
TOTAL	2557 100	271 10.6	918 35.9	453 17.7	422 16.5	134 5.2	73 2.9	268 10.5	18 0.7
男性	1695 100	178 10.5	617 36.4	304 17.9	272 16.0	84 5.0	53 3.1	176 10.4	11 0.6
女性	862 100	93 10.8	301 34.9	149 17.3	150 17.4	50 5.8	20 2.3	92 10.7	7 0.8

第4-3-11表は、性別と片道の通勤時間とのクロス表である。「14分以内」と「15～29分」を「29分以内」、「30～44分」と「45～59分」を「30～59分」、他の項目はそのままとした。「29分以内」、「30～59分」など、比較的短い通勤時間に女性の占める割合が高い。

第4-3-11表 性別と片道の通勤時間のクロス表

	TOTAL	29分以内	30～59分	60～89分	90～119分	120分以上	無回答
TOTAL	2557 100	1252 49.0	848 33.2	333 13.0	97 3.8	18 0.7	9 0.4
男性	1695 100	753 44.4	594 35.0	259 15.3	70 4.1	15 0.9	4 0.2
女性	862 100	499 57.9	254 29.5	74 8.6	27 3.1	3 0.3	5 0.6

第4-3-12表は、性別と職種とのクロス表である。なお、職種は、調査票の「総務・人事・経理等」と「一般事務・受付・秘書」を「総務・一般事務等」、「営業・販売」と「接客サービス」を「営業・販売、接客」、「調査分析・特許法務などの事務系専門職」と「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」と「医療・教育関係の専門職」を「専門職」、「現場管理・監督」と「製造・生産・建設の作業」と「輸送・運転」と「警備・清掃」を「製造・生産関連」と再分類した（「その他」はそのまま）。女性では「総務・一般事務等」が最も多いが、男性では「製造・生産関連」、「専門職」、「営業・販売、接客」などに比較的分散している。

第4-3-12表 性別と職種のクロス表

	TOTAL	総務・一般事務等	営業・販売、接客	専門職	製造・生産関連	その他	無回答
TOTAL	2557 100	582 22.8	563 22.0	670 26.2	557 21.8	168 6.6	17 0.7
男性	1695 100	218 12.9	398 23.5	467 27.6	501 29.6	104 6.1	7 0.4
女性	862 100	364 42.2	165 19.1	203 23.5	56 6.5	64 7.4	10 1.2

第4-3-13表は、性別と役職とのクロス表である。男性は過半数の「一般社員」以外にも比較的分散しているが、女性の約8割は「一般社員」となっている。

第4-3-13表 性別と役職のクロス表

	TOTAL	一般社員	係長・主任	課長クラス	部長クラス	その他(役員等)	無回答
TOTAL	2557 100	1625 63.6	554 21.7	224 8.8	70 2.7	69 2.7	15 0.6
男性	1695 100	923 54.5	470 27.7	202 11.9	63 3.7	34 2.0	3 0.2
女性	862 100	702 81.4	84 9.7	22 2.6	7 0.8	35 4.1	12 1.4

第4-3-14表は、性別と勤続年数とのクロス表である。「3年未満」、「10年未満」などの勤続年数の短いほうで女性が多く、「20年以上」では男性のほうが多い。

第4-3-14表 性別と勤続年数のクロス表

	TOTAL	3年未満	5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	20年以上	無回答	平均
TOTAL	2557 100	497 19.4	325 12.7	522 20.4	338 13.2	275 10.8	586 22.9	14 0.5	11.8
男性	1695 100	278 16.4	206 12.2	318 18.8	223 13.2	184 10.9	481 28.4	5 0.3	13.3
女性	862 100	219 25.4	119 13.8	204 23.7	115 13.3	91 10.6	105 12.2	9 1.0	8.8

第4-3-15表は、性別と労働組合の有無とのクロス表である。男性は、「ある」、「ない」とも約半数ずつとなっているが、女性は「ない」が6割強を占めている。

第4-3-15表 性別と労働組合の有無のクロス表

	TOTAL	ある	ない	無回答
TOTAL	2557 100	1200 46.9	1344 52.6	13 0.5
男性	1695 100	889 52.4	802 47.3	4 0.2
女性	862 100	311 36.1	542 62.9	9 1.0

第4-3-16表は、性別と労働組合への加入の有無とのクロス表である。男性は、「はい」、「いいえ」ともに約半数ずつとなっているが、女性は「いいえ」が7割となっている。

第4-3-16表 性別と労働組合加入の有無のクロス表

	TOTAL	はい	いいえ	無回答
TOTAL	2557 100	933 36.5	1582 61.9	42 1.6
男性	1695 100	699 41.2	972 57.3	24 1.4
女性	862 100	234 27.1	610 70.8	18 2.1

第4-3-17表は、性別と年収階層とのクロス表である。女性の約4割は「100～299万円」であるが、男性は「500～699万円」に26%、「700～999万円」にも21%となっており、女性よりも収入が高いことがわかる。

第4-3-17表 性別と年収階層のクロス表

	TOTAL	100～299 万円	300～499 万円	500～699 万円	700～999 万円	1,000～ 1,999万円	無回答
TOTAL	2557 100	530 20.7	929 36.3	535 20.9	390 15.3	75 2.9	98 3.8
男性	1695 100	170 10.0	617 36.4	446 26.3	356 21.0	70 4.1	36 2.1
女性	862 100	360 41.8	312 36.2	89 10.3	34 3.9	5 0.6	62 7.2

第4-3-18表は、性別と年収の増減とのクロス表である。男女の相違は、「減っている」で、女性よりも男性のほうで回答率が高いことである。

第4-3-18表 性別と年収の増減のクロス表

	TOTAL	増えている	変わらない	減っている	わからない	無回答
TOTAL	2557 100	659 25.8	906 35.4	867 33.9	106 4.1	19 0.7
男性	1695 100	427 25.2	568 33.5	640 37.8	52 3.1	8 0.5
女性	862 100	232 26.9	338 39.2	227 26.3	54 6.3	11 1.3

2. 年齢階層

第4-3-19表は、年齢階層と最終学歴とのクロス表である。50歳代で「大卒以上」の比率が低く、「高卒以下」の比率が高くなっている。

第4-3-19表 年齢と最終学歴のクロス表

	TOTAL	高卒以下	短大専修卒	大卒以上	無回答
TOTAL	2557 100	950 37.2	566 22.1	1029 40.2	12 0.5
20歳代	619 100	157 25.4	170 27.5	290 46.8	2 0.3
30歳代	636 100	188 29.6	162 25.5	283 44.5	3 0.5
40歳代	644 100	237 36.8	142 22.0	262 40.7	3 0.5
50歳代	656 100	366 55.8	92 14.0	194 29.6	4 0.6
無回答	2 -	2 -	0 -	0 -	0 -

第4-3-20表は、年齢階層と配偶者の有無とのクロス表である。20歳代では「いない」が約77%を占めるが、年齢階層が上がるほど少なくなっている。

第4-3-20表 年齢と配偶者の有無のクロス表

	TOTAL	いる	いない	無回答
TOTAL	2557 100	1670 65.3	882 34.5	5 0.2
20歳代	619 100	139 22.5	476 76.9	4 0.6
30歳代	636 100	416 65.4	220 34.6	0 0
40歳代	644 100	540 83.9	103 16.0	1 0.2
50歳代	656 100	573 87.3	83 12.7	0 0
無回答	2 -	2 -	0 -	0 -

第4-3-21表は、年齢階層と配偶者の仕事の有無とのクロス表である。「有職」の比率は、30歳代で低下するが、40歳代では67%となっている。

第4-3-21表 年齢と配偶者の有無職のクロス表 【ベース：配偶者有り】

	TOTAL	有職	無職	無回答
TOTAL	1670 100	1036 62.0	629 37.7	5 0.3
20歳代	139 100	84 60.4	54 38.8	1 0.7
30歳代	416 100	224 53.8	191 45.9	1 0.2
40歳代	540 100	364 67.4	174 32.2	2 0.4
50歳代	573 100	362 63.2	210 36.6	1 0.2
無回答	2 -	2 -	0 -	0 -

第4-3-22表は、年齢階層と同居家族の人数とのクロス表である。「単身」は年齢階層が高まるほど少なくなっている。

第4-3-22表 年齢と同居家族数のクロス表

	TOTAL	単身	2人家族	3人家族	4人家族	5人以上の家族	無回答	平均
TOTAL	2557 100	331 12.9	354 13.8	556 21.7	698 27.3	615 24.1	3 0.1	2.5 6344
20歳代	619 100	150 24.2	89 14.4	115 18.6	145 23.4	120 19.4	0 0.0	2.1 1303
30歳代	636 100	95 14.9	82 12.9	163 25.6	174 27.4	122 19.2	0 0.0	2.3 1488
40歳代	644 100	47 7.3	63 9.8	107 16.6	213 33.1	213 33.1	1 0.2	2.9 1887
50歳代	656 100	39 5.9	119 18.1	171 26.1	166 25.3	159 24.2	2 0.3	2.5 1661
無回答	2 -	0 -	1 -	0 -	0 -	1 -	0 -	2.5 -

第4-3-23表は、年齢階層と勤務先の所在地とのクロス表である。年齢階層と所在地で特に大きな相違は見られない。

第4-3-23表 年齢と勤務先の所在地のクロス表

	TOTAL	北海道・東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	無回答
TOTAL	2557 100	271 10.6	918 35.9	453 17.7	422 16.5	134 5.2	73 2.9	268 10.5	18 0.7
20歳代	619 100	59 9.5	240 38.8	108 17.4	114 18.4	28 4.5	13 2.1	56 9.0	1 0.2
30歳代	636 100	68 10.7	235 36.9	114 17.9	104 16.4	31 4.9	17 2.7	62 9.7	5 0.8
40歳代	644 100	76 11.8	216 33.5	112 17.4	96 14.9	35 5.4	21 3.3	81 12.6	7 1.1
50歳代	656 100	68 10.4	227 34.6	117 17.8	108 16.5	40 6.1	22 3.4	69 10.5	5 0.8
無回答	2 -	0 -	0 -	2 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

第4-3-24表は、年齢階層と職種とのクロス表である。20歳代と30歳代は、「専門職」の比率が3割ほどあるが、これは50歳代では約16%となっている。また、20歳代と30歳代の「製造・生産関連」は17~18%だが、50歳代では3割弱となっている。

第4-3-24表 年齢と職種のクロス表

	TOTAL	総務・一般事務等	営業・販売、接客	専門職	製造・生産関連	その他	無回答
TOTAL	2557 100	582 22.8	563 22.0	670 26.2	557 21.8	168 6.6	17 0.7
20歳代	619 100	149 24.1	144 23.3	186 30.0	106 17.1	30 4.8	4 0.6
30歳代	636 100	141 22.2	146 23.0	196 30.8	115 18.1	36 5.7	2 0.3
40歳代	644 100	137 21.3	125 19.4	184 28.6	144 22.4	49 7.6	5 0.8
50歳代	656 100	155 23.6	147 22.4	104 15.9	191 29.1	53 8.1	6 0.9
無回答	2 -	0 -	1 -	0 -	1 -	0 -	0 -

第4-3-25表は、年齢階層と役職とのクロス表である。20歳代から40歳代までは、年齢階層が高まるほど、「一般社員」の比率が減少し、その上の役職が高まる傾向にある。

第4-3-25表 年齢と役職のクロス表

	TOTAL	一般社員	係長・主任	課長クラス	部長クラス	その他(役員等)	無回答
TOTAL	2557 100	1625 63.6	554 21.7	224 8.8	70 2.7	69 2.7	15 0.6
20歳代	619 100	552 89.2	49 7.9	5 0.8	3 0.5	8 1.3	2 0.3
30歳代	636 100	398 62.6	170 26.7	36 5.7	9 1.4	19 3.0	4 0.6
40歳代	644 100	320 49.7	194 30.1	90 14.0	21 3.3	12 1.9	7 1.1
50歳代	656 100	353 53.8	141 21.5	93 14.2	37 5.6	30 4.6	2 0.3
無回答	2 -	2 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

第4-3-26表は、年齢階層と勤続年数とのクロス表である。20歳代では、「3年未満」、「5年未満」、「10年未満」などに多いが、年齢階層が高まるほど、勤続年数が長くなる傾向にあることがわかる。

第4-3-26表 年齢と勤続年数のクロス表

	TOTAL	3年未満	5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	20年以上	無回答	平均
TOTAL	2557	497	325	522	338	275	586	14	11.8
	100	19.4	12.7	20.4	13.2	10.8	22.9	0.5	-
20歳代	619	263	166	174	13	0	0	3	3.5
	100	42.5	26.8	28.1	2.1	0	0	0.5	-
30歳代	636	105	70	161	175	102	19	4	8.9
	100	16.5	11.0	25.3	27.5	16.0	3.0	0.6	-
40歳代	644	63	58	108	70	107	234	4	14.5
	100	9.8	9.0	16.8	10.9	16.6	36.3	0.6	-
50歳代	656	66	31	79	80	65	332	3	19.7
	100	10.1	4.7	12.0	12.2	9.9	50.6	0.5	-
無回答	2	0	0	0	0	1	1	0	17.5
	-	-	-	-	-	-	-	-	-

第4-3-27表は、年齢階層と年収とのクロス表である。20歳代では、「100～299万円」、「300～499万円」などに多いが、40歳代までは年齢階層が高まるほど、年収が多いという結果になっている。

第4-3-27表 年齢と昨年度年収のクロス表

	TOTAL	100～299万円	300～499万円	500～699万円	700～999万円	1,000～1,999万円	無回答
TOTAL	2557	530	929	535	390	75	98
	100	20.7	36.3	20.9	15.3	2.9	3.8
20歳代	619	227	309	39	4	0	40
	100	36.7	49.9	6.3	0.6	0	6.5
30歳代	636	90	268	198	57	8	15
	100	14.2	42.1	31.1	9.0	1.3	2.4
40歳代	644	93	173	161	170	27	20
	100	14.4	26.9	25.0	26.4	4.2	3.1
50歳代	656	118	179	137	159	40	23
	100	18.0	27.3	20.9	24.2	6.1	3.5
無回答	2	2	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-

第4-3-28表は、年齢階層と年収の増減とのクロス表である。「増えている」と「減っている」を比べると、年齢階層によって明確にその相違が見られる。すなわち、「増えている」は年齢階層が低いほど回答比率が高く、「減っている」は年齢階層が高いほど回答比率が高いという結果になっている。

第4-3-28表 年齢と年収比較のクロス表

	TOTAL	増えている	変わらない	減っている	わからない	無回答
TOTAL	2557 100	659 25.8	906 35.4	867 33.9	106 4.1	19 0.7
20歳代	619 100	260 42.0	179 28.9	98 15.8	73 11.8	9 1.5
30歳代	636 100	207 32.5	227 35.7	184 28.9	14 2.2	4 0.6
40歳代	644 100	125 19.4	252 39.1	253 39.3	10 1.6	4 0.6
50歳代	656 100	67 10.2	246 37.5	332 50.6	9 1.4	2 0.3
無回答	2 -	0 -	2 -	0 -	0 -	0 -

3. 職種

第4-3-29表は、職種と最終学歴とのクロス表である。大きな相違は、専門職で「大卒以上」の比率が高く、製造・生産関連では「高卒以下」の比率が高いことである。

第4-3-29表 職種と最終学歴のクロス表

	TOTAL	高卒以下	短大専修卒	大卒以上	無回答
TOTAL	2557 100	950 37.2	566 22.1	1029 40.2	12 0.5
総務・一般事務等	582 100	213 36.6	161 27.7	204 35.1	4 0.7
営業・販売、接客	563 100	196 34.8	96 17.1	271 48.1	0 0
専門職	670 100	106 15.8	188 28.1	376 56.1	0 0
製造・生産関連	557 100	362 65.0	76 13.6	118 21.2	1 0.2
その他	168 100	66 39.3	43 25.6	58 34.5	1 0.6
無回答	17 -	7 -	2 -	2 -	6 -

第4-3-30表は、職種と勤務先の業種とのクロス表である。当然の結果とも言えるが、営業・販売、接客では「卸・小売業、飲食店」や「サービス業」に多く、製造・生産関連は「製造業」に多い。また専門職は、「製造業」に多いが、「サービス業」にも2割強いることがわかった。

第4-3-30表 職種と業種のクロス表

	TOTAL	建設業	製造業	電気・ガス・水道・熱供給業	運輸・通信業	卸・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業	公務	その他	無回答
TOTAL	2557 100	184 7.2	640 25.0	70 2.7	200 7.8	293 11.5	171 6.7	448 17.5	257 10.1	278 10.9	16 0.6
総務・一般事務等	582 100	45 7.7	123 21.1	10 1.7	35 6.0	86 14.8	65 11.2	78 13.4	77 13.2	60 10.3	3 0.5
営業・販売、接客	563 100	27 4.8	65 11.5	13 2.3	28 5.0	162 28.8	81 14.4	149 26.5	13 2.3	24 4.3	1 0.2
専門職	670 100	29 4.3	186 27.8	14 2.1	33 4.9	20 3.0	10 1.5	151 22.5	103 15.4	122 18.2	2 0.3
製造・生産関連	557 100	75 13.5	244 43.8	25 4.5	91 16.3	16 2.9	8 1.4	42 7.5	26 4.7	28 5.0	2 0.4
その他	168 100	7 4.2	22 13.1	8 4.8	13 7.7	9 5.4	7 4.2	26 15.5	35 20.8	41 24.4	0 0
無回答	17 -	1 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	2 -	3 -	3 -	8 -

第4-3-31表は、職種と勤務先の従業員規模とのクロス表である。「専門職」は、「29人以下」などで比較的少なく、「3,000人以上」などで多いのに対し、「製造・生産関連」では「29人以下」などで比較的多く、「3,000人以上」などでは少ない。

第4-3-31表 職種と従業員規模のクロス表

	TOTAL	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000～2,999人	3,000人以上	無回答
TOTAL	2557 100	533 20.8	387 15.1	360 14.1	387 15.1	285 11.1	584 22.8	21 0.8
総務・一般事務等	582 100	147 25.3	83 14.3	69 11.9	93 16.0	66 11.3	121 20.8	3 0.5
営業・販売、接客	563 100	111 19.7	76 13.5	87 15.5	87 15.5	59 10.5	141 25.0	2 0.4
専門職	670 100	90 13.4	106 15.8	96 14.3	108 16.1	90 13.4	175 26.1	5 0.7
製造・生産関連	557 100	144 25.9	94 16.9	87 15.6	78 14.0	50 9.0	100 18.0	4 0.7
その他	168 100	40 23.8	25 14.9	18 10.7	20 11.9	19 11.3	46 27.4	0 0
無回答	17 -	1 -	3 -	3 -	1 -	1 -	1 -	7 -

第4-3-32表は、職種と勤務先の所在地とのクロス表である。「製造・生産関連」は、相対的に見て「関東」や「近畿」で少なく、「中部」や「九州・沖縄」で多い。

第4-3-32表 職種と勤務先の所在地のクロス表

	TOTAL	北海道・東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州・沖縄	無回答
TOTAL	2557 100	271 10.6	918 35.9	453 17.7	422 16.5	134 5.2	73 2.9	268 10.5	18 0.7
総務・一般事務等	582 100	50 8.6	216 37.1	96 16.5	104 17.9	38 6.5	18 3.1	58 10.0	2 0.3
営業・販売、接客	563 100	60 10.7	230 40.9	83 14.7	95 16.9	17 3.0	15 2.7	61 10.8	2 0.4
専門職	670 100	69 10.3	257 38.4	119 17.8	120 17.9	35 5.2	10 1.5	56 8.4	4 0.6
製造・生産関連	557 100	66 11.8	148 26.6	126 22.6	78 14.0	36 6.5	24 4.3	77 13.8	2 0.4
その他	168 100	24 14.3	65 38.7	26 15.5	25 14.9	8 4.8	5 3.0	15 8.9	0 0
無回答	17 -	2 -	2 -	3 -	0 -	0 -	1 -	1 -	8 -

第4-3-33表は、職種と役職とのクロス表である。「製造・生産関連」は、相対的に見て、「一般社員」の比率が高く、「課長クラス」の比率が低い。

第4-3-33表 職種と役職のクロス表

	TOTAL	一般社員	係長・主任	課長クラス	部長クラス	その他(役員等)	無回答
TOTAL	2557 100	1625 63.6	554 21.7	224 8.8	70 2.7	69 2.7	15 0.6
総務・一般事務等	582 100	391 67.2	113 19.4	46 7.9	9 1.5	21 3.6	2 0.3
営業・販売、接客	563 100	306 54.4	140 24.9	77 13.7	19 3.4	20 3.6	1 0.2
専門職	670 100	416 62.1	153 22.8	61 9.1	22 3.3	16 2.4	2 0.3
製造・生産関連	557 100	400 71.8	112 20.1	24 4.3	12 2.2	9 1.6	0 0
その他	168 100	104 61.9	36 21.4	16 9.5	7 4.2	3 1.8	2 1.2
無回答	17 -	8 -	0 -	0 -	1 -	0 -	8 -

第4-3-34表は、職種と勤続年数とのクロス表である。「専門職」では、「3年未満」、「5年未満」など勤続年数が短い階層に比較的多く、「製造・生産関連」では、「20年以上」に多い。

第4-3-34表 職種と勤続年数のクロス表

	TOTAL	3年未満	5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	20年以上	無回答	平均
TOTAL	2557 100	497 19.4	325 12.7	522 20.4	338 13.2	275 10.8	586 22.9	14 0.5	11.8 -
総務・一般事務等	582 100	106 18.2	71 12.2	113 19.4	81 13.9	70 12.0	140 24.1	1 0.2	12.3 -
営業・販売、接客	563 100	121 21.5	71 12.6	124 22.0	67 11.9	57 10.1	120 21.3	3 0.5	11.1 -
専門職	670 100	148 22.1	101 15.1	130 19.4	92 13.7	68 10.1	130 19.4	1 0.1	10.6 -
製造・生産関連	557 100	85 15.3	60 10.8	117 21.0	79 14.2	61 11.0	154 27.6	1 0.2	13.4 -
その他	168 100	35 20.8	22 13.1	35 20.8	18 10.7	16 9.5	41 24.4	1 0.6	11.7 -
無回答	17 -	2 -	0 -	3 -	1 -	3 -	1 -	7 -	10.0 -

第4-3-35表は、職種と年収とのクロス表である。相対的に見ると、「総務・一般事務等」では「100～299万円」などの比較的低い階層に多く、「専門職」は「500～699万円」、「700～999万円」などの比較的高い階層に多い。

第4-3-35表 職種と昨年度年収のクロス表

	TOTAL	100～299 万円	300～499 万円	500～699 万円	700～999 万円	1,000～ 1,999万円	無回答
TOTAL	2557 100	530 20.7	929 36.3	535 20.9	390 15.3	75 2.9	98 3.8
総務・一般事務等	582 100	174 29.9	207 35.6	95 16.3	68 11.7	17 2.9	21 3.6
営業・販売、接客	563 100	127 22.6	217 38.5	116 20.6	67 11.9	15 2.7	21 3.7
専門職	670 100	77 11.5	225 33.6	172 25.7	145 21.6	33 4.9	18 2.7
製造・生産関連	557 100	107 19.2	232 41.7	120 21.5	75 13.5	3 0.5	20 3.6
その他	168 100	43 25.6	44 26.2	31 18.5	34 20.2	7 4.2	9 5.4
無回答	17 -	2 -	4 -	1 -	1 -	0 -	9 -

第4-3-36表は、職種と年収の増減とのクロス表である。「専門職」では、「増えている」が「減っている」を若干上回っているが、他の職種では、「減っている」ほうが「増えている」よりも多い。

第4-3-36表 職種と年収比較のクロス表

	TOTAL	増えている	変わらない	減っている	わからない	無回答
TOTAL	2557 100	659 25.8	906 35.4	867 33.9	106 4.1	19 0.7
総務・一般事務等	582 100	145 24.9	220 37.8	189 32.5	27 4.6	1 0.2
営業・販売、接客	563 100	148 26.3	198 35.2	194 34.5	20 3.6	3 0.5
専門職	670 100	212 31.6	222 33.1	197 29.4	35 5.2	4 0.6
製造・生産関連	557 100	112 20.1	211 37.9	214 38.4	20 3.6	0 0
その他	168 100	41 24.4	53 31.5	68 40.5	4 2.4	2 1.2
無回答	17 -	1 -	2 -	5 -	0 -	9 -

第5章 主要クロス集計結果

本章では、2004年調査の中心的な調査項目である労働時間（実際に働いた労働時間の合計、不払いを含めた残業等の時間の合計、割増賃金の対象となった時間、不払い労働時間、Q1からQ12まで）と、回答者の意識や健康状態（Q13からQ20まで）について、基本的な個人属性とのクロス集計の結果を紹介する。

第1節 所定労働時間・勤務時間制度等

1. 一週間あたりの所定労働時間

初めに、Q1（一週間あたりの所定労働時間）について見る。単純集計の結果は、平均41時間25分であった。第5-1-1表は、基本的な属性別に分布状況などをみたものである。全体では、42.7%が「40時間」となっており、40時間未満を合わせると、67.3%が40時間以下ということになる。現在の労働基準法では、1～9人の商業、映画・興業、保険衛生業、接客娯楽業（以上は44時間）を除きすべての事業所の法定労働時間は40時間となっている。「卸・小売業、飲食店」または「サービス業」で、従業員規模が「29人以下」の企業に勤務する回答者のうち、所定労働時間が40時間超44時間未満の者はそれぞれ14人、11人しかいなかった。また全体で26.5%の回答者は、週所定労働時間が40時間を上回っていると回答しているが、他の企業調査の結果とは一致しない。たとえば厚生労働省の「平成16年就労条件総合調査結果」によると、企業規模が30人以上ではあるが、週40時間以上の企業割合は4.4%、労働者割合は2.0%となっている。両者の結果が乖離している原因としては、2004年調査が個人調査であったため、本人の勤務先の規則上の所定労働時間を正確に回答していなかったケースが含まれている可能性がある。たとえば、休憩時間を含めた拘束時間を回答したケースや、調査票では変形労働時間制の場合には平均時間を記入することになっているが必ずしも正確な平均の所定労働時間が認識されていないなどのケースが考えられる。したがってこれがすべて法定労働時間を上回っているということは必ずしも言えないことに留意する必要がある。

男女別では、女性のほうで比較的短い所定労働時間により多く分布しており、平均値で見ても女性のほうが50分弱、短い。年齢階層別では、平均値に統計的な有意差が検出されたのは、30歳代と50歳代であった（第5-1-2表）。職種別では、平均値が最も高い「製造・生産関連」は、「総務・一般事務等」と「専門職」に対してそれぞれ151分、161分ほど長い。次に平均値が高い「営業・販売、接客」は、「総務・一般事務等」に対して107分ほど、「専門職」に対しても117分ほど長い（第5-1-3表）。役職別では、「その他（役員等）」の平均値が高く、また「48時間超60時間以下」などでの回答率が高い。多重比較でも、「係長・主任」や「課長クラス」に対して長くなっている（第5-1-4表）。しかしながら、役員などの場合の所定労働時間という概念が曖昧である可能性もある。業種別では、平均値が最も

高い「建設業」は、「製造業」、「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」、「公務」に対して113分から195分の範囲で長い。次に平均値が高い「卸・小売業、飲食店」は、「製造業」、「金融・保険業、不動産業」、「公務」に対して長い（第5-1-5表）。従業員規模別では、平均値が最も高い「29人以下」は、他のすべての規模の企業に比べて長い。また、次に平均値が高い「30～99人」も、「1,000～2,999人」、「3,000人以上」よりも長い（第5-1-6表）。

第5-1-1表 一週間の所定労働時間

	TOTAL (N)	30時間～35時間未満	35時間～37時間未滿	37時間30分～40時間未滿	40時間	40時間超44時間以下	44時間超48時間以下	48時間超60時間以下	無回答	平均(分・無回答除き0含む)	母平均の差の検定(T値)	等分散性の検定(Levene統計量)	母平均の差の検定(F値)	多重比較表
TOTAL	100 (2557)	1.4	6.5	16.7	42.7	7.7	11.4	7.4	6.2	2485.5				
性別														
男性	100 (1695)	0.5	4.5	18.9	43.4	7.2	11.6	8.0	5.8	2501.8				
女性	100 (862)	3.1	10.6	12.4	41.2	8.8	10.9	6.1	6.8	2453.1				
年齢														
20歳代	100 (619)	1.3	7.8	16.8	41.8	8.1	9.9	9.0	5.3	2486.7				
30歳代	100 (636)	0.6	6.4	20.8	44.2	5.7	9.9	5.7	6.8	2460.8				
40歳代	100 (644)	1.1	5.9	15.8	46.0	8.5	10.4	6.5	5.7	2480.8				
50歳代	100 (656)	2.6	6.1	13.6	38.7	8.7	15.2	8.2	6.9	2511.7				
無回答	(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
職種														
総務・一般事務等	100 (582)	1.5	11.3	17.7	42.4	8.6	9.3	4.6	4.5	2431.0				
営業・販売・接客	100 (563)	1.6	6.6	11.2	40.1	9.2	10.8	12.1	8.3	2537.5				
専門職	100 (670)	1.3	4.8	25.1	49.7	4.9	6.6	3.9	3.7	2420.6				
製造・生産関連	100 (557)	0.5	3.8	12.0	36.6	8.8	19.6	10.4	8.3	2581.6				
その他	100 (168)	3.0	5.4	15.5	45.2	7.1	11.9	4.8	7.1	2456.7				
無回答	(17)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
従業員														
一般社員	100 (1625)	1.6	7.0	15.7	41.2	8.2	12.3	7.8	6.3	2491.3				
係長・主任	100 (554)	1.1	6.0	20.2	45.3	6.0	9.9	6.0	5.6	2465.0				
課長クラス	100 (224)	0.0	4.9	20.1	47.8	8.0	9.8	5.8	3.6	2473.0				
部長クラス	100 (70)	0.0	7.1	15.7	41.4	10.0	8.6	7.1	10.0	2475.5				
その他(役員等)	100 (69)	4.3	4.3	4.3	42.0	10.1	11.6	17.4	5.8	2597.5				
無回答	(15)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
業種														
建設業	100 (184)	0.5	3.8	12.0	36.4	6.5	20.7	11.4	8.7	2593.6				
製造業	100 (640)	0.2	4.1	26.7	44.5	7.3	8.9	4.1	4.2	2446.1				
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	4.3	2.9	27.1	27.1	4.3	28.6	2.9	2.9	2499.3				
運輸・通信業	100 (200)	2.0	3.5	21.5	29.5	8.5	12.0	13.0	10.0	2547.2				
卸・小売業、飲食店	100 (293)	1.4	5.5	9.9	36.9	11.9	15.4	11.9	7.2	2558.3				
金融・保険業、不動産業	100 (171)	2.3	19.3	6.4	48.0	8.8	3.5	4.1	7.6	2398.2				
サービス業	100 (448)	1.1	10.5	16.7	37.1	8.3	12.1	7.8	6.5	2480.2				
公務	100 (257)	2.3	1.6	7.4	72.0	3.5	6.6	2.7	3.9	2431.8				
その他	100 (278)	2.2	8.3	13.7	40.3	7.9	10.4	10.4	6.8	2504.3				
無回答	(16)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
従業員規模														
29人以下	100 (533)	1.7	8.3	4.9	30.2	11.4	22.3	12.8	8.4	2601.7				
30～99人	100 (387)	1.8	3.9	10.3	44.2	10.6	12.7	8.0	8.5	2517.3				
100～299人	100 (360)	1.1	6.7	14.4	43.3	7.2	12.2	7.8	7.2	2489.5				
300～999人	100 (387)	0.5	5.7	20.7	48.3	7.2	8.0	4.7	4.9	2446.9				
1,000～2,999人	100 (285)	1.1	7.7	29.5	40.4	5.6	5.6	5.3	4.9	2430.3				
3,000人以上	100 (584)	1.7	6.3	24.3	50.5	4.1	5.0	5.0	3.1	2416.9				
無回答	(21)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

第5-1-2表 年齢階層別に見た一週間の所定労働時間(分)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
20歳代				
30歳代	-25.8			
40歳代	-5.9	19.9		
50歳代	25.1	50.9*	31.0	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-1-3表 職種別に見た一週間の所定労働時間(分)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	総務・一般事務等	営業・販売、接客	専門職	製造・生産関連	その他
総務・一般事務等					
営業・販売、接客	106.5***				
専門職	-10.4	-116.9***			
製造・生産関連	150.7***	44.2	161.1***		
その他	25.7	-80.8*	36.1	-125.0***	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-1-4表 役職別に見た一週間の所定労働時間(分)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	一般社員	係長・主任	課長クラス	部長クラス	その他(役員等)
一般社員					
係長・主任	-26.3				
課長クラス	-18.3	8.0			
部長クラス	-15.8	10.5	2.5		
その他(役員等)	106.2	132.5**	124.5*	122.1	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-1-5表 業種別に見た一週間の所定労働時間(分)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	建設業	製造業	電気・ガス・水道・熱供給業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業	公務	その他
建設業									
製造業	-147.5***								
電気・ガス・水道・熱供給業	-94.3	53.2							
運輸・通信業	-46.4	101.1**	47.9						
卸・小売業、飲食店	-35.3	112.2***	59.0	11.1					
金融・保険業、不動産業	-195.4***	-47.9	-101.1	-149.0***	-160.1***				
サービス業	-113.3**	34.2	-19.0	-67.0	-78.0*	82.1			
公務	-161.8***	-14.3	-67.5	-115.4**	-126.5***	33.6	-48.5		
その他	-89.3	58.2	5.0	-43.0	-54.0	106.1*	24.0	72.5	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-1-6表 従業員規模別に見た一週間の所定労働時間(分)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1,000~2,999人	3,000人以上
29人以下						
30~99人	-84.4**					
100~299人	-112.2***	-27.9				
300~999人	-154.8***	-70.4*	-42.6			
1,000~2,999人	-171.4***	-87.1**	-59.2	-16.6		
3,000人以上	-184.8***	-100.5***	-72.6**	-30.0	-13.4	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

2. 勤務時間制度

次に、回答者が回答時に適用されていた勤務時間制度(Q2)について見る。第5-1-7表によれば、全体の66%は「通常の勤務時間制度」となっている。

男女別では、「フレックスタイム」、「裁量労働制・みなし労働」、「時間管理なし」などで、男性のほうが多くなっている。年齢階層別では、「フレックスタイム」は30歳代、「交替制」は40歳代に多い。「裁量労働制・みなし労働」に関してはあまり大きな相違は見られない。「時間管理なし」は50歳代に比較的多いが、管理職や役員などが多いためと思われる。役職別では、「交替制」が多いのは「一般社員」で、「裁量労働制・みなし労働」は「その他」を除き、役職が上になるほど多い。当然であるが、「時間管理なし」は「その他」に多い。業種別では、「製造業」に「フレックスタイム」が多い。また、「交替制」が比較的多いのは、「サービス業」、「卸・小売業、飲食店」、「製造業」である。従業員規模別では、「フレックスタイム」が規模が大きくなるほど多くなっている。また、「裁量労働制・みなし労働」も、比較的規模の大きな企業で多いようである。

第5-1-7表 勤務時間制度

	TOTAL (N)	通常の勤務 時間制度	フレックスタ イム	変形労働時 間制	交替制	裁量労働 制・みなし 労働	時間管理な し	無回答
TOTAL	100 (2557)	66.0	9.9	3.5	10.9	4.2	3.9	1.6
性別								
男性	100 (1695)	64.3	11.0	3.7	10.0	4.7	4.8	1.4
女性	100 (862)	69.4	7.7	3.1	12.5	3.1	2.1	2.1
F2 年齢								
20歳代	100 (619)	64.6	9.0	3.9	16.0	4.0	1.8	0.6
30歳代	100 (636)	66.2	12.6	2.8	8.2	5.0	4.2	0.9
40歳代	100 (644)	66.3	9.3	2.6	10.2	4.7	4.3	2.5
50歳代	100 (656)	66.9	8.5	4.6	9.3	3.0	5.2	2.4
無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-
F12 職種								
総務・一般事務等	100 (582)	83.0	7.2	1.2	2.7	1.4	3.1	1.4
営業・販売、接客	100 (563)	59.5	8.2	4.6	13.9	7.3	5.3	1.2
専門職	100 (670)	57.8	20.1	2.5	7.5	6.3	3.9	1.9
製造・生産関連	100 (557)	65.7	3.4	5.4	19.2	1.6	3.2	1.4
その他	100 (168)	63.7	6.0	5.4	14.9	4.2	4.2	1.8
無回答	- (17)	-	-	-	-	-	-	-
F13 役職								
一般社員	100 (1625)	67.5	9.2	3.8	13.4	3.1	1.7	1.4
係長・主任	100 (554)	64.8	11.9	3.8	9.2	5.6	3.2	1.4
課長クラス	100 (224)	62.5	10.3	1.3	3.1	7.1	13.8	1.8
部長クラス	100 (70)	64.3	12.9	1.4	1.4	8.6	10.0	1.4
その他(役員等)	100 (69)	55.1	7.2	4.3	1.4	4.3	24.6	2.9
無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-
F6 業種								
建設業	100 (184)	75.5	4.3	2.2	1.1	4.3	9.8	2.7
製造業	100 (640)	60.3	20.2	1.6	10.2	3.9	3.4	0.5
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	74.3	10.0	1.4	7.1	2.9	2.9	1.4
運輸・通信業	100 (200)	63.0	8.0	9.0	11.0	4.0	3.0	2.0
卸・小売業、飲食店	100 (293)	68.6	5.5	4.1	13.3	3.4	3.8	1.4
金融・保険業、不動産業	100 (171)	74.9	5.8	1.8	7.6	3.5	4.1	2.3
サービス業	100 (448)	60.7	8.7	4.0	14.5	4.9	4.7	2.5
公務	100 (257)	81.7	0.8	3.9	7.8	3.5	1.2	1.2
その他	100 (278)	59.0	9.0	5.0	16.5	5.8	3.2	1.4
無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-
F7 従業員規模								
29人以下	100 (533)	75.4	5.3	2.3	5.3	3.6	6.0	2.3
30～99人	100 (387)	72.9	5.7	3.6	9.8	4.1	2.3	1.6
100～299人	100 (360)	64.7	6.7	4.2	15.8	2.5	3.3	2.8
300～999人	100 (387)	64.3	7.5	3.6	15.0	5.2	3.9	0.5
1,000～2,999人	100 (285)	60.7	15.1	3.5	11.6	4.9	3.9	0.4
3,000人以上	100 (584)	57.5	18.2	4.1	10.3	5.0	3.6	1.4
無回答	- (21)	-	-	-	-	-	-	-

さらに、Q2で「裁量労働制・みなし労働」あるいは「時間管理なし」と回答した人に、残業手当に代わる何らかの手当の有無とその相当する時間数を質問した結果を第5-1-8表に示した。残業手当に代わる何らかの手当が「ある」のは全体の50%であった。男女別では男性のほうが「ある」との回答が多いが、平均時間数では女性のほうが多い。年齢階層別では、「ある」との回答は30歳代に多いが、平均時間数では50歳代が多いようである。職種別では、「製造・生産関連」に「ある」との回答が多く、また平均時間数も多いようである。役職別では、「係長・主任」と「課長クラス」の「ある」との回答が6割強となっている。業種別では、「製造業」では「ある」が68%だが、「サービス業」では47%となっている。従業員規模別では、「ある」との回答は従業員規模が大きいほど多いようである。

第5-1-8表 残業手当に代わる手当の有無・ある場合の相当する時間数（平均・時間）

		TOTAL (N)	ある	ない	無回答	ある場合の 相当する時間数(平均・ 時間)	左・平均値 に対する該 当件数
TOTAL		100 (207)	50.2	45.9	3.9	24.0	49
性別	男性	100 (162)	55.6	42.0	2.5	23.4	44
	女性	100 (45)	31.1	60.0	8.9	28.6	5
F2 年齢	20歳代	100 (36)	52.8	47.2	0.0	22.3	6
	30歳代	100 (59)	57.6	42.4	0.0	22.2	17
	40歳代	100 (58)	50.0	44.8	5.2	16.1	15
	50歳代	100 (54)	40.7	50.0	9.3	38.4	11
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (26)	50.0	50.0	0.0	29.7	9
	営業・販売、接客	100 (71)	45.1	47.9	7.0	16.0	14
	専門職	100 (68)	47.1	48.5	4.4	20.5	16
	製造・生産関連	100 (27)	70.4	29.6	0.0	35.0	9
	その他	100 (14)	50.0	50.0	0.0	-	0
	無回答	- (1)	-	-	-	-	1
F13 役職	一般社員	100 (77)	48.1	48.1	3.9	30.2	15
	係長・主任	100 (49)	69.4	26.5	4.1	19.3	20
	課長クラス	100 (47)	61.7	34.0	4.3	24.5	12
	部長クラス	100 (13)	23.1	69.2	7.7	-	1
	その他(役員等)	100 (20)	5.0	95.0	0.0	-	1
	無回答	- (1)	-	-	-	-	0
F6 業種	建設業	100 (26)	53.8	46.2	0.0	25.8	6
	製造業	100 (47)	68.1	29.8	2.1	24.0	18
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (4)	100.0	0.0	0.0	-	1
	運輸・通信業	100 (14)	78.6	14.3	7.1	56.3	3
	卸・小売業、飲食店	100 (21)	33.3	61.9	4.8	19.0	2
	金融・保険業、不動産業	100 (13)	38.5	61.5	0.0	12.0	4
	サービス業	100 (43)	46.5	51.2	2.3	22.4	12
	公務	100 (12)	58.3	33.3	8.3	-	1
	その他	100 (25)	12.0	76.0	12.0	13.0	2
無回答	- (2)	-	-	-	-	0	
F7 従業員規模	29人以下	100 (51)	29.4	68.6	2.0	19.8	4
	30~99人	100 (25)	40.0	60.0	0.0	38.5	4
	100~299人	100 (21)	52.4	42.9	4.8	37.8	9
	300~999人	100 (35)	54.3	37.1	8.6	22.5	8
	1,000~2,999人	100 (25)	52.0	40.0	8.0	18.8	8
	3,000人以上	100 (50)	72.0	26.0	2.0	16.9	16
無回答	- (0)	-	-	-	-	0	

3. 出退勤管理

ここでは、出退勤管理の方法（Q3）について見る。第5-1-9表によれば、全体で最も多い方法は、「出勤簿への押印・記入」で30.5%となっており、次いで「タイムレコーダーへの打刻」29.1%、「特にない」13.5%、「職場の管理者による点検」9.6%などとなっている。

第5-1-9表 出退勤管理方法

	TOTAL (N)	職場の管理者による点検	出勤簿への押印・記入	タイムレコーダーへの打刻	各自のIDカードで管理	名札やホワイトボードへの記入	その他	特にない	無回答
TOTAL	100 (2557)	9.6	30.6	29.1	9.0	2.3	5.0	13.5	0.9
性別									
男性	100 (1695)	10.8	28.6	27.1	9.8	2.7	5.3	14.7	1.0
女性	100 (862)	7.3	34.5	33.2	7.3	1.7	4.3	11.0	0.7
F2 年齢									
20歳代	100 (619)	9.4	30.5	30.5	8.7	2.3	5.2	12.6	0.8
30歳代	100 (636)	7.4	32.5	30.2	8.2	1.7	4.9	14.3	0.8
40歳代	100 (644)	9.8	30.7	27.2	9.0	3.1	5.9	13.7	0.6
50歳代	100 (656)	11.7	28.5	28.8	9.9	2.3	4.0	13.4	1.4
無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
F12 職種									
総務・一般事務等	100 (582)	7.9	34.9	32.0	8.1	1.2	5.0	10.7	0.3
営業・販売、接客	100 (563)	8.9	28.1	30.9	7.8	2.8	5.3	15.1	1.1
専門職	100 (670)	6.9	33.7	22.4	9.4	3.0	6.6	16.7	1.3
製造・生産関連	100 (557)	15.1	24.8	33.2	11.3	1.8	1.8	11.1	0.9
その他	100 (168)	11.3	32.1	24.4	6.5	3.6	8.3	13.7	0.0
無回答	- (17)	-	-	-	-	-	-	-	-
F13 役職									
一般社員	100 (1625)	9.1	29.7	31.3	9.4	2.5	4.2	13.0	0.9
係長・主任	100 (554)	10.3	33.0	24.9	9.6	2.3	6.5	13.0	0.4
課長クラス	100 (224)	8.5	33.5	24.1	7.1	2.2	7.1	15.6	1.8
部長クラス	100 (70)	17.1	30.0	28.6	4.3	2.9	2.9	12.9	1.4
その他(役員等)	100 (69)	13.0	24.6	29.0	4.3	0.0	4.3	24.6	0.0
無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-	-
F6 業種									
建設業	100 (184)	14.7	32.1	26.6	1.6	1.6	3.3	19.6	0.5
製造業	100 (640)	8.9	19.1	34.7	15.6	3.3	6.1	11.4	0.9
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	18.6	22.9	22.9	8.6	5.7	4.3	15.7	1.4
運輸・通信業	100 (200)	16.0	26.5	22.5	11.5	3.5	5.5	14.0	0.5
卸・小売業、飲食店	100 (293)	7.5	20.8	43.3	8.9	1.7	4.1	13.0	0.7
金融・保険業、不動産業	100 (171)	11.1	46.2	6.4	7.6	2.3	7.6	17.5	1.2
サービス業	100 (448)	7.1	24.8	37.9	7.6	1.8	6.0	14.1	0.7
公務	100 (257)	5.8	72.4	4.7	3.1	1.9	1.2	10.5	0.4
その他	100 (278)	9.7	33.5	30.6	5.0	1.1	4.7	13.3	2.2
無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-	-
F7 従業員規模									
29人以下	100 (533)	11.1	22.7	41.3	0.6	0.8	1.7	21.8	0.2
30～99人	100 (387)	6.7	32.0	49.1	2.1	2.1	1.3	5.9	0.8
100～299人	100 (360)	7.8	30.3	37.5	7.8	2.5	4.2	8.3	1.7
300～999人	100 (387)	7.8	34.9	23.3	11.9	3.4	6.5	11.6	0.8
1,000～2,999人	100 (285)	10.2	28.1	17.9	15.4	2.5	9.5	15.8	0.7
3,000人以上	100 (584)	12.3	35.4	9.1	16.6	3.3	7.7	14.4	1.2
無回答	- (21)	-	-	-	-	-	-	-	-

男女別に見ると、「出勤簿への押印・記入」と「タイムレコーダーへの打刻」で女性のほうが若干多くなっている。年齢階層別では、特に目立った相違は見られなかった。職種別では、「出勤簿への押印・記入」は「総務・一般事務等」や「専門職」で比較的多く、「製造・生産関連」では比較的少ない。また「タイムレコーダーへの打刻」は、「製造・生産関連」や「総務・一般事務等」に比べて、「専門職」では少ない。その他、「職場の管理者による点検」は、「製造・生産関連」に多かった。役職別では、「出勤簿への押印・記入」は、「一般社員」よりも「係長・主任」や「課長クラス」のほうが若干多いが、「部長クラス」は「一般社員」とあ

まり変わらない。「タイムレコーダーへの打刻」でも、「一般社員」に比べて「係長・主任」や「課長クラス」は比較的少ない。業種別では、「出勤簿への押印・記入」は、「公務」の72.4%が最高で、「金融・保険業、不動産業」でも46.2%となっている。反対に、「電気・ガス・水道・熱供給業」(22.9%)、「卸・小売業、飲食店」(20.8%)、「製造業」(19.1%)などが低い。「製造業」や「卸・小売業、飲食店」などでは、「タイムレコーダーへの打刻」が比較的多い。従業員規模別では、「出勤簿への押印・記入」は「29人以下」で少なく、反対に「タイムレコーダーへの打刻」は、「29人以下」や「30～99人」などで多い。その他、「29人以下」は「特になし」も比較的多かった。

第2節 実際の労働時間・超過労働時間・不払い労働時間

1. 6月の総労働時間

ここでは、調査票のQ4（2004年6月に実際に働いた労働時間の合計＝総労働時間と定義する）に関して見る。Q4では、「残業手当（超過勤務手当）などの有無に関わらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などをすべて含めてお答え下さい。ただし、副業やアルバイトの時間は除いてください。」と指示されている。したがって、業務に関係したすべての労働時間という意味である。

第5-2-1表は、総労働時間を属性別にクロス集計した結果である。全体の平均は198.9時間で、200時間未満までに51.9%が含まれている。しかし全体の40.3%は200時間を超えており、ばらつきもかなり大きいことがわかる。

男女別では、女性のほうで総労働時間が短い範囲により多く分布しており、平均値で見ても女性のほうが20時間弱、短い。年齢階層別では、平均値に統計的な有意差が検出されたのは、20歳代>50歳代、30歳代>40歳代、30歳代>50歳代、となっており、30歳代の総労働時間が長いことがわかる（第5-2-2表）。職種別では、「総務・一般事務等」は「その他」以外のすべての職種に対して約13時間から20時間ほど短いという結果になった（第5-2-3表）。役職別では、「一般社員」<「課長クラス」となっており、その差は約11時間であった（第5-2-4表）。

第5-2-1表 6月の総労働時間

	TOTAL (N)	160時間未 満	180時間未 満	200時間未 満	220時間未 満	240時間未 満	260時間未 満	260時間以 上	無回答	平均(時間・ 無回答除き 0含む)	母平均の 差の検定 (F値)	等分散性 の検定 (Levene統 計量)	母平均の 差の検定 (F値)	多重比較 表
TOTAL	100 (2557)	9.0	21.7	21.2	16.2	9.0	6.4	8.7	7.9	198.9				
性別														
男性	100 (1695)	6.7	17.0	21.1	18.9	10.8	8.1	10.7	6.7	205.4	10.521***			
女性	100 (862)	13.6	30.9	21.3	10.8	5.3	3.0	4.9	10.2	185.7				
F 2 年齢														
20歳代	100 (619)	9.5	19.5	21.6	15.3	8.1	8.6	11.5	5.8	202.5		11.480***	第5-2-2表	
30歳代	100 (636)	7.4	21.7	18.4	17.8	10.2	6.0	11.8	6.8	204.3				
40歳代	100 (644)	8.5	21.1	21.9	16.9	9.6	6.8	6.5	8.5	197.0				
50歳代	100 (656)	10.5	24.2	22.7	14.8	7.9	4.4	5.3	10.1	191.9				
無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 1 2 職種														
総務・一般事務等	100 (582)	12.9	29.2	24.2	10.7	6.4	3.1	5.0	8.6	187.1		6.563***	第5-2-3表	
営業・販売・接客	100 (563)	7.6	16.2	18.5	19.4	10.1	7.8	13.0	7.5	206.6				
専門職	100 (670)	6.7	18.4	23.0	19.0	9.9	7.8	9.3	6.1	203.5				
製造・生産関連	100 (557)	8.8	21.7	20.1	15.6	7.9	8.4	8.6	8.8	200.0				
その他	100 (168)	9.5	26.2	17.3	16.7	13.1	1.8	4.8	10.7	190.7				
無回答	- (17)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 1 3 役職														
一般社員	100 (1625)	9.7	23.7	20.9	14.8	8.0	6.2	7.9	8.8	197.1		2.358	第5-2-4表	
係長・主任	100 (554)	8.3	18.2	22.7	18.6	11.7	6.9	7.8	5.8	199.8				
課長クラス	100 (224)	5.4	17.4	22.8	18.3	10.3	7.6	14.3	4.0	207.9				
部長クラス	100 (70)	1.4	17.1	15.7	24.3	11.4	7.1	11.4	11.4	206.3				
その他(役員等)	100 (69)	14.5	17.4	17.4	18.8	2.9	4.3	14.5	10.1	199.1				
無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 6 業種														
建設業	100 (184)	9.8	19.0	16.3	17.4	8.7	9.2	13.0	6.5	204.4		3.375**	なし	
製造業	100 (640)	8.0	20.6	23.4	18.4	10.6	5.8	6.9	6.3	198.2				
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	8.6	24.3	21.4	17.1	8.6	5.7	1.4	12.9	190.4				
運輸・通信業	100 (200)	9.0	23.5	15.0	14.0	8.0	10.0	11.0	9.5	202.8				
卸・小売業、飲食店	100 (293)	7.8	18.4	20.8	17.7	11.9	6.1	9.6	7.5	201.8				
金融・保険業、不動産業	100 (171)	7.6	25.7	19.9	15.2	9.9	5.8	4.7	11.1	194.1				
サービス業	100 (448)	11.2	18.3	23.2	15.2	7.8	5.8	11.2	7.4	200.5				
公務	100 (257)	7.8	26.1	21.0	14.4	6.6	8.2	8.9	7.0	198.0				
その他	100 (278)	10.4	25.5	21.9	14.4	6.1	4.0	7.2	10.4	193.5				
無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 7 従業員規模														
29人以下	100 (533)	10.7	20.1	19.7	17.8	8.3	5.8	8.4	9.2	197.5		5.005***	なし	
30~99人	100 (387)	7.5	21.4	21.7	15.2	6.7	7.2	12.7	7.5	204.1				
100~299人	100 (360)	10.3	22.2	19.4	15.0	10.6	6.1	10.0	6.4	200.4				
300~999人	100 (387)	7.0	25.8	18.6	16.8	8.8	8.0	7.5	7.5	199.1				
1,000~2,999人	100 (285)	6.0	20.4	24.6	18.6	11.9	7.0	3.9	7.7	196.9				
3,000人以上	100 (584)	9.9	20.2	23.6	15.1	8.7	5.5	8.9	8.0	197.0				
無回答	- (21)	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

第5-2-2表 年齢階層別に見た6月の総労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
20歳代				
30歳代	1.80			
40歳代	-5.48	-7.28*		
50歳代	-10.57***	-12.37***	-5.09	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-3表 職種別に見た6月の総労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	総務・一般事務等 事務等	営業・販売、 接客	専門職	製造・生産 関連	その他
総務・一般事務等					
営業・販売、接客	19.51***				
専門職	16.48***	-3.02			
製造・生産関連	12.92***	-6.59	-3.57		
その他	3.66	-15.85**	-12.83*	-9.26	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-4表 役職別に見た6月の総労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	一般社員	係長・主任	課長クラス	部長クラス	その他(役員等)
一般社員					
係長・主任	2.77				
課長クラス	10.88**	8.11			
部長クラス	9.24	6.47	-1.64		
その他(役員等)	2.01	-0.76	-8.87	-7.23	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

2. 6月の超過労働時間

次に、調査票のQ5(Q4のうち、所定労働時間を超えて働いた労働時間＝超過労働時間と定義する)に関して見る。Q5はQ4と同様に、「残業手当(超過勤務手当)などの有無に関わらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などをすべて含めてお答え下さい。ただし、副業やアルバイトの時間は除いてください。」と指示されている。したがって、業務に関係したすべての労働時間のうち、所定労働時間を超えた労働時間という意味である。なお、第1章で述べたように、管理職などの場合、時間外労働という概念が曖昧な場合があり、「所定労働時間を超えた労働時間」という場合の解釈が難しい可能性がある。当然、超過勤務手当等の支給時間や、不払い労働時間については、こうした解釈が困難なケース(回答)を除去するべきであろう。しかしQ5に関しては、管理職とは言っても、通常の所定労働時間で勤務し、なおかつそれを超えて働いている労働時間もかなりあるというケースが少なくない。したがって、Q5に関しては、管理職などの場合も含めた集計結果を見ることにする。

第5-2-5表は、超過労働時間を属性別にクロス集計した結果である。全体の平均は31.6時間となっているが、50時間を超える場合も21.3%となっており、ばらつきもかなり大きいことがわかる。

男女別では、女性のほうで超過労働時間が(0を含み)短い範囲により多く分布しており、

平均値で見ても女性のほうが16時間ほど短い。年齢階層別では、平均値に統計的な有意差が検出されたのは、20歳代>50歳代、30歳代>50歳代、40歳代>50歳代、となっており、総じて50歳代の超過労働時間が短いことがわかる（第5-2-6表）。職種別では、「総務・一般事務等」は「その他」以外のすべての職種に対して6.8時間から16.5時間ほど短く、また「製造・生産関連」は、「営業・販売、接客」や「専門職」に対して短いという結果になった（第5-2-7表）。役職別では、「一般社員」<「係長・主任」、「一般社員」<「課長クラス」となっており、総じて「一般社員」の超過労働時間が短いという結果になった（第5-2-8表）。従業員規模別では、「29人以下」が他のすべての規模に対して10時間から13時間ほど短いという結果になった（第5-2-9表）。

第5-2-5表 6月の超過労働時間数

	TOTAL (N)	0時間	5時間未満	10時間未満	15時間未満	20時間未満	30時間未満	50時間未満	100時間未満	100時間以上	無回答	平均(時間・ 無回答除き 0含む)	母平均の 差の検定 (T値)	等分散性 の検定 (Levene統 計量)	母平均の 差の検定 (F値)	多重比較 表
	TOTAL	18.9	5.6	5.4	8.8	3.9	13.1	17.0	15.6	5.7	6.1	31.6				
性別																
	100 (2557)	13.9	3.8	4.1	7.9	4.4	13.9	20.4	19.7	6.7	5.1	36.9	9.824***			
	100 (1695)	28.5	9.2	8.0	10.4	2.9	11.6	10.2	7.5	3.7	7.9	20.8				
	100 (862)	14.1	7.6	5.2	9.4	4.4	11.1	18.3	16.5	7.3	6.3	35.6				
F 2	100 (619)	13.7	4.2	5.0	10.5	3.9	14.9	17.1	18.2	9.0	3.7	37.7				
F 2	100 (636)	18.0	5.1	7.0	7.1	7.1	13.8	18.5	16.8	4.3	5.7	30.9	18.157***	20.045***	第5-2-6表	
年齢	100 (644)	29.1	5.6	4.4	8.1	3.7	12.7	14.3	11.0	2.3	8.8	22.1				
	100 (656)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	(2)	25.4	7.6	6.7	12.0	4.0	12.7	13.2	10.1	3.3	5.0	22.2				
F 1	100 (582)	15.1	4.1	5.7	7.6	3.0	14.2	18.7	17.8	7.3	6.6	36.4				
F 2	100 (563)	13.7	5.5	4.6	7.0	4.6	14.2	19.6	20.6	7.8	2.4	38.7	10.898***	17.367***	第5-2-7表	
職種	100 (670)	20.8	4.8	3.8	8.6	4.3	11.7	16.9	15.1	4.1	9.9	29.0				
	100 (557)	23.2	7.7	7.1	8.3	3.0	11.9	14.9	10.1	6.0	7.7	27.5				
	100 (168)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	(17)	21.0	6.5	6.2	9.5	3.8	11.9	15.1	13.8	5.2	6.9	29.1				
F 1	100 (1625)	13.2	5.4	4.0	7.9	4.3	15.5	20.6	19.3	6.5	3.2	36.4				
F 3	100 (554)	13.4	1.3	3.6	6.7	4.9	17.9	20.5	20.1	8.5	3.1	38.8	0.621	6.208***	第5-2-8表	
役職	100 (224)	15.7	4.3	0.0	4.3	4.0	18.6	24.3	20.0	2.9	10.0	34.6				
	100 (70)	34.8	1.4	5.8	7.2	4.3	2.9	15.9	11.6	4.3	11.6	25.0				
	100 (69)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	(15)	22.3	6.0	3.3	6.5	4.9	9.2	14.7	19.0	7.1	7.1	33.9				
F 6	100 (184)	16.1	4.1	4.1	6.4	4.5	14.1	23.4	18.8	4.7	3.9	33.5				
業種	100 (640)	18.6	10.0	10.0	11.4	4.3	11.4	14.3	10.0	2.9	7.1	20.6				
	100 (70)	18.5	4.5	4.5	9.0	3.5	13.5	15.5	16.5	5.5	9.0	31.7				
	100 (200)	16.7	4.8	8.5	7.8	3.1	16.7	16.0	15.4	4.8	6.1	30.9	2.564**	1.436	なし	
	100 (293)	20.5	2.3	4.7	12.9	5.3	8.2	18.7	15.8	4.7	7.0	30.7				
	100 (171)	19.4	6.3	5.6	9.2	4.0	15.2	12.9	14.1	7.8	5.6	32.9				
	100 (448)	23.3	5.4	3.1	11.3	3.5	11.3	16.0	15.2	5.8	5.1	30.8				
	100 (257)	19.1	11.2	7.2	10.4	2.5	11.9	13.3	10.4	5.4	8.6	27.4				
	100 (278)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	(16)	29.1	7.3	6.2	7.5	3.9	11.8	10.3	11.6	3.2	9.0	22.4				
F 7	100 (533)	18.3	4.4	7.8	7.8	4.1	11.9	15.5	14.0	8.0	8.3	33.4				
従業員規模	100 (387)	17.2	6.1	3.6	8.6	3.3	13.6	18.1	18.3	5.8	5.3	35.2	4.903***	7.501***	第5-2-9表	
	100 (360)	15.8	4.7	4.7	10.1	2.8	15.2	16.5	16.8	7.0	6.5	35.6				
	100 (387)	15.4	4.9	4.6	5.6	7.7	13.7	22.5	18.2	4.9	2.5	33.2				
	100 (285)	14.6	5.7	4.5	11.3	3.1	13.4	21.2	16.8	6.0	3.6	33.2				
	100 (584)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	(21)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

第5-2-6表 年齢階層別に見た6月の超過労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
20歳代				
30歳代	2.15			
40歳代	-4.62	-6.77*		
50歳代	-13.49***	-15.63***	-8.87***	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-7表 職種別に見た6月の超過労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	総務・一般事務等 事務等	営業・販売、 接客	専門職	製造・生産 関連	その他
総務・一般事務等					
営業・販売、接客	14.20***				
専門職	16.50***	2.305			
製造・生産関連	6.80*	-7.40*	-9.70***		
その他	5.28	-8.92	-11.22**	-1.52	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-8表 役職別に見た6月の超過労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	一般社員	係長・主任	課長クラス	部長クラス	その他(役員等)
一般社員					
係長・主任	7.32**				
課長クラス	9.69**	2.37			
部長クラス	5.52	-1.80	-4.17		
その他(役員等)	-4.14	-11.46	-13.82	-9.65	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-9表 従業員規模別に見た6月の超過労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1,000~2,999人	3,000人以上
29人以下						
30~99人	10.98**					
100~299人	12.80***	1.82				
300~999人	13.24***	2.26	0.44			
1,000~2,999人	10.85**	-0.14	-1.96	-2.39		
3,000人以上	10.83***	-0.15	-1.97	-2.41	-0.01	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

3. 6月の超過勤務手当等支給時間

ここでは、調査票のQ6(Q5のうち、超過勤務手当等が支給された時間=超過勤務手当等支給時間と定義する)について見る。超過勤務手当が支給されるのは、原則的に非管理職である。第1章で述べたように、労基法41条が適用される「管理監督者」であっても、法律上は深夜業の規制は除外されない。したがってもし管理職が深夜業を行っていたら、相応した超過勤務手当が支給されなければならない。2004年調査では超過労働時間のうち、「超過勤務手当等が支給された時間」としか質問しておらず、この時間に管理職の深夜勤務手当が含まれると考えることは可能だが、どのくらいの割合なのかを知ることはできない。また、実態として管理職に対して深夜勤務手当が支給されていることは少ないと思われるので、平均値に与える影響等を考慮して、「課長クラス」、「部長クラス」、「その他(役員等)」と役職について無回答の合計378ケースを除外することとする。なお、Q6で「残業手当(超過勤

務手当) など」としているのは、通常の間外労働手当だけでなく、深夜勤務手当、休日勤務手当などを含むという意味であるが、同時に、管理職などの場合は、Q 2 付問の「残業手当(超過勤務手当)に代わるか、それに相当する何らかの手当」を含めて(Q 6 について)回答していることも考えられる。個々の回答を見ると、このQ 6 の時間数とQ 2 付問2 の時間数が一致しているケースもいくつか見受けられた。このような場合は、管理職などの超過勤務手当等支給時間が「管理職手当」などとして回答されていると考えられる。しかしながら、Q 6 とQ 2 付問2 は、それぞれ単独で質問しているため、それらの回答結果は多くの場合複雑で整合性を保つことが難しい。また、前述したような深夜勤務の問題もある。したがって、このような観点からも、Q 6 と「不払い労働時間」に関しては、まず「課長クラス」以上の管理職を除外することとした。

さらに、課長未満の「一般社員」と「係長・主任」についても、Q 2 の勤務時間制度で、「裁量労働制・みなし労働」及び「時間管理なし」との回答があった。前者については、第1章で述べたように、労基法のみなし労働時間が適用されている場合でも、みなし労働時間そのものが法定労働時間を超えている場合や、また休日労働や深夜業に対しては支給されなければならないので、超過勤務手当が支給されている可能性は、管理職よりは高いと考えられる。したがって、「裁量労働制・みなし労働」の場合は、Q 6 及び不払い労働時間の分析対象に含めることにする。ただし、課長未満の場合の「時間管理なし」については、「裁量労働制・みなし労働」でもなく、時間管理もされていないのに超過勤務手当等支給時間がわかるという矛盾した回答がいくつか見受けられた。出勤時刻、退勤時刻が自己申告制になっているケース等が該当するのではないかと考えられる。職場としては勤務時間が定められていても、自己申告制のため、労働者からは「時間管理なし」と認識されたケースが含まれていると考えることができる。しかし幸い、こうしたケースはそれほど多くない(76件)こと、及び平均値に与える影響等を考慮して、除外することとした。

以上、「課長クラス」以上の管理職、及び課長未満の場合の「時間管理なし」のケースを除外することで、最終的には2,103ケースを分析対象とした。

第5-2-10表は、超過勤務手当等支給時間を属性別にクロス集計した結果である。全体の平均は14.1時間となっているが、「0」も36%に達している。男女別では、女性のほうで支給時間が(0を含み)少ない範囲により多く分布しており、平均値で見ても女性のほうが8.8時間短い。年齢階層別では、平均値に統計的な有意差が検出されたのは、20歳代>50歳代、30歳代>50歳代、40歳代>50歳代、となっており、総じて50歳代の支給時間が少ないことがわかる(第5-2-11表)。職種別では、「総務・一般事務等」は「専門職」と「製造・生産関連」よりも4.6~6.6時間少なく、「営業・販売、接客」も「専門職」と「製造・生産関連」よりも7.4~9.4時間少ない(第5-2-12表)。役職別では、「一般社員」よりも若干であるが、「係長・主任」の支給時間が多い。業種別では、平均値が最も高い「製造業」は、「卸・小売業、飲食店」、「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」、「公務」に対して6.3~11.8

時間長い。また、「運輸・通信業」も、「卸・小売業、飲食店」、「公務」に対して9.5～11.1時間長いという結果になった（第5－2－13表）。反対に、「卸・小売業、飲食店」と「公務」の支給時間は総じて少ないと言える。従業員規模別では、「29人以下」が他のすべての規模に対して5.9～11.5時間少ないという結果になった（第5－2－14表）。また「30～99人」でも、「1,000～2,999人」と「3,000人以上」に対して少ない。

第5-2-10表 超過勤務手当等支給時間数

性別	TOTAL (N)	0時間	5時間未満	10時間未満	15時間未満	20時間未満	30時間未満	50時間未満	50時間以上	無回答	平均(時間・ 無回答除き 0含む)	母平均の 差の検定 (T値)	等分散性 の検定 (Levene統計 計量)	母平均の 差の検定 (F値)	多重比較 表
TOTAL	100 (2103)	36.1	6.8	6.8	8.5	4.5	10.3	11.2	6.3	9.6	14.1				
男性	100 (1337)	31.8	5.8	5.8	9.1	5.7	11.7	15.0	9.3	6.8	17.2	9.235***			
女性	100 (766)	43.6	8.6	8.4	7.4	2.5	7.8	4.6	2.7	14.4	8.4				
F 2 年齢	100 (590)	33.4	7.1	6.8	10.0	4.4	9.5	13.2	8.1	7.5	16.3				
	100 (548)	32.7	5.3	7.1	8.4	5.7	14.4	12.6	7.1	6.8	15.7	12.756***	9.411***	第5-2-11表	
	100 (489)	36.8	8.2	8.2	7.2	3.7	7.8	11.5	6.5	10.2	13.7				
	100 (474)	42.6	6.8	4.9	8.2	4.2	9.3	6.8	2.7	14.6	9.8				
	(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 1 職種	100 (494)	37.7	6.7	9.3	11.1	3.4	9.1	7.7	5.3	9.7	11.9				
	100 (426)	43.7	7.5	6.3	8.2	4.5	9.9	7.5	1.9	10.6	9.1	21.412***	15.083**	第5-2-12表	
	100 (547)	36.2	5.5	6.8	7.1	5.9	11.0	14.4	8.2	4.9	16.5				
	100 (492)	30.1	6.1	4.3	8.1	3.9	11.2	14.8	9.8	11.8	18.5				
	100 (137)	27.7	13.1	8.0	7.3	5.1	10.2	9.5	3.6	15.3	12.1				
	(7)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 1 職3	100 (1575)	37.3	6.8	6.9	7.9	4.1	9.0	11.2	6.2	10.7	13.7	-1.496			
	100 (528)	32.6	6.8	6.4	10.4	5.7	14.2	11.2	6.4	8.3	15.3				
F 6 業種	100 (137)	40.9	3.6	5.8	8.0	5.8	7.3	10.9	5.8	11.7	13.4				
	100 (537)	29.4	4.3	4.3	6.0	5.4	14.0	19.0	10.4	7.3	20.0				
	100 (63)	23.8	12.7	6.3	12.7	4.8	9.5	12.7	4.8	12.7	13.7				
	100 (180)	27.2	5.0	7.2	8.9	3.9	13.9	15.0	10.0	8.9	19.4				
	100 (233)	48.4	7.7	7.7	12.0	2.1	7.3	6.4	2.1	8.2	8.2	12.680***	12.874***	第5-2-13表	
	100 (135)	39.3	5.2	8.1	11.9	6.7	6.7	6.7	5.9	9.6	11.9				
	100 (359)	39.6	7.8	6.7	7.5	4.5	9.5	9.5	5.8	9.2	13.7				
	100 (213)	39.4	8.5	8.5	11.7	4.2	8.5	6.6	2.8	9.9	9.8				
	100 (240)	37.9	11.3	9.2	6.7	3.3	9.2	4.6	2.9	15.0	8.7				
	(6)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
F 7 従業員規模	100 (424)	50.9	6.6	6.4	5.7	2.4	5.9	4.7	2.1	15.3	6.7				
	100 (324)	41.0	5.6	7.4	6.5	4.3	9.0	8.0	6.2	12.0	12.6				
	100 (291)	38.1	7.6	6.2	8.9	5.5	9.6	8.2	8.6	7.2	14.4				
	100 (328)	34.0	5.8	7.4	10.1	3.1	12.3	12.6	6.7	8.0	15.4				
	100 (240)	28.8	5.4	6.3	8.3	8.3	13.3	15.8	8.3	5.4	18.3				
	100 (486)	23.3	8.6	6.6	11.3	5.1	12.6	17.7	7.4	7.4	18.1				
	(12)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

第5-2-11表 年齢階層別に見た6月の超過勤務手当等支給時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
20歳代				
30歳代	-0.610			
40歳代	-2.550	-1.940		
50歳代	-6.438***	-5.828***	-3.888*	

注1:筆者推計による。

注2:＊は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-12表 職種別に見た6月の超過勤務手当等支給時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	総務・一般事務等 事務等	営業・販売、 接客	専門職	製造・生産 関連	その他
総務・一般事務等					
営業・販売、接客	-2.789				
専門職	4.628**	7.416***			
製造・生産関連	6.634***	9.422***	2.006		
その他	0.206	2.995	-4.422	-6.428*	

注1:筆者推計による。

注2:＊は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-13表 業種別に見た6月の超過勤務手当等支給時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	建設業	製造業	電気・ガス・水道・ 熱供給業	運輸・通信 業	卸売・小売 業、飲食店	金融・保険 業、不動産業	サービス業	公務	その他
建設業									
製造業	6.627*								
電気・ガス・水道・熱供給業	0.312	-6.315							
運輸・通信業	5.963	-0.664	5.651						
卸・小売業、飲食店	-5.219	-11.847***	-5.532	-11.182***					
金融・保険業、不動産業	-1.487	-8.114**	-1.799	-7.450	3.732				
サービス業	0.254	-6.374***	-0.059	-5.709	5.473	1.740			
公務	-3.589	-10.217***	-3.902	-9.552***	1.630	-2.103	-3.843		
その他	-4.676	-11.304***	-4.989	-10.639***	0.543	-3.189	-4.930	-1.087	

注1:筆者推計による。

注2:＊は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-14表 従業員規模別に見た6月の超過勤務手当等支給時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	29人以下	30~99人	100~299人	300~999人	1,000~ 2,999人	3,000人 以上
29人以下						
30~99人	5.902**					
100~299人	7.671***	1.769				
300~999人	8.690***	2.788	1.019			
1,000~2,999人	11.507***	5.605*	3.836	2.818		
3,000人以上	11.336***	5.434**	3.665	2.647	-0.171	

注1:筆者推計による。

注2:＊は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

4. 6月の不払い労働時間

ここでは、調査データから算出した「不払い労働時間」を見る。2004年調査では、2004年6月の不払い労働時間も含めた「総労働時間」(Q4)、その内訳としての所定労働時間を超えた「超過労働時間」(Q5)、さらに「超過労働時間」の中で超過勤務手当等が支給された「超過勤務手当等支給時間」(Q6)を質問している。ここでは、「超過労働時間」から「超過勤務手当等支給時間」を控除した残りを「不払い労働時間」と定義する(厳密には、所定労働時間が法定労働時間を下回っている場合の、法定労働時間内の「所定外」に対して残業手当を支払う法的義務はないが、ここではデータの制約上、不払い労働時間を含めることとした)。「超過勤務手当等支給時間」の箇所述べたように、ここでも「課長クラス」以上の

管理職、及び課長未満の場合で勤務時間制度に「時間管理なし」と選択したケースを除外している。

第5-2-15表は、不払い労働時間を属性別にクロス集計した結果である。全体の平均値は「0時間」を含めた場合16.6時間となるが、不払い労働時間がまったくない回答者が全体の47.8%を占めており、この「0時間」を除いた平均（1時間以上を分母とした場合）は、35.4時間となった。全体の24.6%は20時間以上となっており、比率は低いですが、中には100時間以上というような相当長い不払い労働時間も含まれている。

男女別に見ると、女性よりも男性のほうが比較的長い不払い労働時間に回答者が多く、平均値では、「0」を含めて6.8時間、「0」を除くと8.7時間、男性のほうが長い。年齢階層別では、30歳代の平均値が最も高くなっているが、多重比較すると、20歳代>50歳代、30歳代>50歳代、40歳代>50歳代と、50歳代が他のすべての年齢階層に対して短いという結果になっている（第5-2-16表）。職種別では、「営業・販売、接客」が最も長く、不払い労働時間が「0」の回答は約36%と他の職種よりも少ない。さらに「営業・販売、接客」は、「総務・一般事務等」と「製造・生産関連」に対して有意に長いことがわかる。また「専門職」も同様に、「総務・一般事務等」と「製造・生産関連」に対して長いという結果になっている（第5-2-17表）。役職別では、「一般社員」よりも「係長・主任」のほうが長いという結果になった。業種別では、「0」を含めた平均値が最も高いのは「卸・小売業、飲食店」の22.4時間で、これは「製造業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」に対して長い（第5-2-18表）。しかし、「0」を除いた平均値を見ると、順位は変動し、「サービス業」（40.2時間）、「金融・保険業、不動産業」（38.7時間）、「公務」（37.7時間）、「卸・小売業、飲食店」（35.4時間）などとなっている。従業員規模別では、「30~99人」と「100~299人」が、他の規模よりも長い。これは「0」を含めても、除いた場合でも同様である。平均値から見る限り、「29人以下」を除くと、従業員規模が大きいほど不払い労働時間が短いという結果になっている。

第5-2-15表 不払い労働時間 (Q5-Q6)

	TOTAL	0時間	1～19時間	20～39時間	40～99時間	100時間以上	無回答	平均(時間・無回答除き0含む)	母平均の差の検定(t値)	等分散性の検定(Levene統計量)	母平均の差の検定(F値)	多重比較表	平均(時間・0時間を除く)
	TOTAL	47.8	17.4	11.4	9.9	3.3	10.2	16.6					35.4
性別	100 (2103)	46.4	16.8	13.2	12.3	3.7	7.6	18.9	4.336***				38.1
	100 (766)	50.3	18.3	8.2	5.9	2.5	14.9	12.1					29.4
F 2 年齢	100 (580)	46.9	19.0	9.7	12.5	3.6	8.3	18.2					37.3
	100 (548)	46.5	17.3	13.0	10.9	5.3	6.9	20.0					40.1
	100 (489)	43.6	20.4	12.3	10.0	2.9	10.8	16.5		16.278***	7.984***	第5-2-16表	32.2
	100 (474)	55.1	12.2	10.8	5.3	1.1	15.6	9.9					28.4
	(2)	-	-	-	-	-	-	-					-
F 1 職種	100 (494)	52.0	20.9	9.5	6.1	1.8	9.7	11.1					26.2
	100 (426)	35.9	14.3	18.8	14.3	5.6	11.0	25.1					42.1
	100 (547)	46.3	18.1	11.5	14.3	4.2	5.7	20.3		21.204***	15.497***	第5-2-17表	39.7
	100 (492)	56.5	15.2	8.1	5.7	1.6	12.8	10.2					29.1
	100 (137)	46.0	19.0	6.6	7.3	3.6	17.5	16.3					36.7
	(7)	-	-	-	-	-	-	-					-
F 役職	100 (1575)	50.0	17.1	8.9	9.8	2.8	11.4	15.1					34.7
	100 (528)	41.3	18.2	18.8	10.2	4.7	6.8	20.6	-3.181**				37.0
F 6 業種	100 (137)	43.1	14.6	13.1	14.6	2.2	12.4	17.6					34.6
	100 (537)	55.9	16.8	10.2	7.4	2.0	7.6	12.3					31.1
	100 (63)	58.7	22.2	3.2	3.2	0.0	12.7	4.7					14.5
	100 (180)	60.0	12.2	8.9	7.2	2.8	8.9	11.7					34.4
	100 (233)	33.5	23.2	17.6	12.4	4.3	9.0	22.4		6.601***	4.130***	第5-2-18表	35.4
	100 (135)	46.7	14.8	13.3	11.9	3.7	9.6	18.7					38.7
	100 (359)	45.4	16.4	13.1	9.2	5.6	10.3	19.9					40.2
	100 (213)	39.9	19.7	10.3	16.4	2.3	11.3	20.7					37.7
	100 (240)	45.4	17.9	7.9	8.8	4.2	15.8	17.4					37.8
	(6)	-	-	-	-	-	-	-					-
F 7 従業員規模	100 (424)	43.6	20.3	8.7	9.2	2.6	15.6	15.0					31.0
	100 (324)	42.0	17.0	10.5	13.9	3.7	13.0	20.5					39.6
	100 (291)	48.8	16.8	12.7	7.9	5.5	8.2	19.6					41.8
	100 (326)	46.6	18.1	12.0	10.4	3.4	9.5	17.6		4.605***	2.204	なし	36.4
	100 (240)	53.3	13.3	14.6	10.8	2.1	5.8	14.6					33.7
	100 (486)	53.1	16.5	11.5	8.4	2.9	7.6	14.0					32.9
	(12)	-	-	-	-	-	-	-					-

第5-2-16表 年齢階層別に見た6月の不払い労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
20歳代				
30歳代	1.833			
40歳代	-1.739	-3.572		
50歳代	-8.349**	-10.182***	-6.610*	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-17表 職種別に見た6月の不払い労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	総務・一般事務等	営業・販売、接客	専門職	製造・生産関連	その他
総務・一般事務等					
営業・販売、接客	14.011***				
専門職	9.152***	-4.858			
製造・生産関連	-0.870	-14.881***	-10.022***		
その他	5.151	-8.859	-4.001	6.021	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

第5-2-18表 業種別に見た6月の不払い労働時間(時間)・多重比較(平均値の差・表側一表頭)

	建設業	製造業	電気・ガス・水道・熱供給業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業	公務	その他
建設業									
製造業	-5.309								
電気・ガス・水道・熱供給業	-12.838	-7.529							
運輸・通信業	-5.852	-0.542	6.986						
卸・小売業、飲食店	4.808	10.117**	17.646*	10.660					
金融・保険業、不動産業	1.113	6.423	13.951	6.965	-3.695				
サービス業	2.277	7.586*	15.115	8.129	-2.531	1.164			
公務	3.147	8.456	15.985	8.998	-1.661	2.033	0.870		
その他	-0.192	5.117	12.646	5.659	-5.000	-1.306	-2.469	-3.339	

注1:筆者推計による。

注2:*は5%、**は1%、***は0.1%水準で有意であることを示す。

5. 超過勤務手当が支給されない理由

Q7は、残業手当(超過勤務手当)が支給されない部分がある理由について、6つ(その他が含まれる)の選択肢から2つまでを選択する質問である。これは、不払い労働時間がなぜ発生するかという問題に関して、回答者が自分の置かれた状況や、職場の周囲などを勘案して選択していると思われるため、集計対象は全員(2,557ケース)とした。

第5-2-19表は、超過勤務手当不支給の理由を属性別にクロス集計した結果である。全体では「自分が納得する成果を出すために残業しているので、残業手当の申請をしていないから・以下、理由3とする」(23.2%)、「残業手当を申請しても、予算の制約で支払われないから・以下、理由4とする」(19.4%)、「残業手当が実際の残業時間に関係なく定額で支給されているから・以下、理由2とする」(19.0%)などの順に多い。

第5-2-19表 超過勤務手当が支給されない理由（M.A）

		TOTAL (N)	その残業時 間法定労働 時間内だ から	残業時間 に 関係なく定 額で支給さ れている	成果を出す ための残業 で手当申請 していない	申請しても 予算の制約 で支払われ ないから	上司がイヤ な顔をする ので手当を 申請しにく いから	その他	無回答
TOTAL		100 (2557)	12.7	19.0	23.2	19.4	12.4	22.9	14.4
性別	男性	100 (1695)	11.8	20.5	23.7	20.7	12.0	23.2	12.4
	女性	100 (862)	14.5	16.1	22.0	16.7	13.2	22.2	18.3
F2 年齢	20歳代	100 (619)	15.8	20.2	24.2	25.0	15.8	17.9	9.9
	30歳代	100 (636)	12.4	18.7	21.4	20.8	15.4	24.1	11.5
	40歳代	100 (644)	10.4	19.3	24.2	19.3	9.6	25.5	13.0
	50歳代	100 (656)	12.3	18.0	22.9	12.8	9.0	23.9	22.9
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	14.8	12.9	24.4	21.3	12.4	22.2	17.2
	営業・販売、接客	100 (563)	11.0	22.6	24.3	18.1	11.0	25.0	10.5
	専門職	100 (670)	10.1	21.6	23.1	19.3	14.5	25.4	10.0
	製造・生産関連	100 (557)	15.8	19.2	21.2	18.5	12.4	18.5	20.8
	その他	100 (168)	10.7	17.3	23.2	20.8	9.5	23.2	13.7
	無回答	- (17)	-	-	-	-	-	-	-
F13 役職	一般社員	100 (1625)	14.3	18.0	21.4	20.2	13.8	20.4	16.1
	係長・主任	100 (554)	11.6	18.6	30.3	22.0	14.3	20.6	11.6
	課長クラス	100 (224)	6.3	22.3	22.3	12.5	3.6	40.2	8.5
	部長クラス	100 (70)	11.4	32.9	15.7	5.7	2.9	34.3	11.4
	その他(役員等) 無回答	100 (69) - (15)	5.8 -	20.3 -	21.7 -	15.9 -	5.8 -	31.9 -	20.3 -
F6 業種	建設業	100 (184)	15.2	20.7	23.4	25.0	13.0	18.5	11.4
	製造業	100 (640)	10.2	17.7	23.8	16.6	13.4	25.3	16.1
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	18.6	15.7	30.0	18.6	10.0	15.7	14.3
	運輸・通信業	100 (200)	17.0	16.5	26.0	15.5	11.5	20.0	18.5
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	15.4	21.8	23.5	16.0	10.2	21.2	13.0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	14.6	16.4	25.1	14.0	13.5	30.4	11.7
	サービス業	100 (448)	13.6	20.1	23.0	21.2	15.0	21.2	12.1
	公務	100 (257)	6.6	20.6	18.3	30.0	10.5	20.2	15.2
	その他 無回答	100 (278) - (16)	12.9 -	18.7 -	20.9 -	19.8 -	10.8 -	25.5 -	16.2 -
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	14.3	23.3	21.8	16.3	8.8	22.7	14.3
	30～99人	100 (387)	13.4	22.7	17.3	18.9	11.6	22.7	16.8
	100～299人	100 (360)	12.5	19.2	20.8	20.6	12.5	25.0	14.2
	300～999人	100 (387)	14.5	17.8	23.8	23.0	12.1	20.9	14.2
	1,000～2,999人	100 (285)	10.2	15.1	27.0	19.6	14.7	26.0	14.7
	3,000人以上	100 (584)	10.8	15.1	27.7	19.7	15.6	21.6	13.0
	無回答	- (21)	-	-	-	-	-	-	-

男女別では、理由2、理由3、理由4すべてで、女性よりも男性の回答率が高い。年齢階層別では、理由2には大きな相違はなく、理由3では20歳代と40歳代の回答率が30歳代と50歳代よりも高く、理由4では20歳代の回答率が他の年齢階層よりも高くなっている。その他、「上司がイヤな顔をするので、手当を申請しにくいから・以下、理由5とする」が、20歳代、30歳代で高い。職種別では、理由2で「総務・一般事務等」の回答率が他の職種よりも短い。役職別では、理由2は「その他（役員等）」を除き、上位の役職になるほど回答率が高まっている。また、理由3では「係長・主任」の回答率が他の役職よりも高い。その他、理由5が、「一般社員」、「係長・主任」で多い。業種別では、「その残業時間が法定労働時間内だから・以下、理由1とする」は、「電気・ガス・水道・熱供給業」や「運輸・通信業」で比較的多い。

これらの業種は、所定労働時間が法定労働時間を下回っている可能性が強い。理由3については、回答率が最も高い「電気・ガス・水道・熱供給業」(30.0%)と最低の「公務」(18.3%)で、約12ポイントの差が見られる。理由4では、同様に「公務」(30.0%)と「金融・保険業、不動産業」(14.0%)で、16ポイントの差が見られる。「公務」は、残業手当に関する予算上の制約が他の業種よりも高いと思われる。従業員規模別では、理由2については、従業員規模が大きいほど回答率が低い傾向にある。理由3では反対に、「1,000～2,999人」と「3,000人以上」などの回答率が高い。また、理由5も従業員規模に若干比例して回答率が高くなる傾向にある。

第3節 労働時間の長さに対する考え

1. 労働時間の増減

調査票のQ8は、1年前と比べた2004年6月の労働時間の増減を質問している。第5-3-1表は労働時間の増減を属性別にクロス集計した結果である。全体では過半数の54.4%が「変わらない」と回答しており、「増えている」は22.3%、「減っている」は14.3%となった。

男女別では、「増えている」で男性のほうが女性よりも若干多い。年齢階層別では、20歳代の「増えている」が26.7%となっており、50歳代よりも約12ポイント高い。反対に20歳代の「減っている」は他の年齢階層よりも少ない。全体としては「変わらない」との回答が多いが、若年層では労働時間が長くなっている可能性がある。職種別では、「増えている」は「専門職」(26.4%)、「営業・販売、接客」(25.2%)などで多い。役職別では、「部長クラス」と「一般社員」の「変わらない」には、約12ポイントの差がある。業種別では、「増えている」は「サービス業」(24.6%)、「製造業」(23.9%)、「卸・小売業、飲食店」(23.2%)などが比較的多い。また「減っている」は、「運輸・通信業」や「公務」では、他の業種よりも少ない。従業員規模別では、「増えている」は概ね20%となっており大きな相違は見られない。また「減っている」も、「30～99人」を除くと概ね15%前後となっている。

第5-3-1表 1年前と比べた労働時間の増減

		TOTAL (N)	増えている	変わらない	減っている	わからない	無回答
TOTAL		100 (2557)	22.3	54.4	14.3	8.4	0.6
性別	男性	100 (1695)	23.2	54.3	14.3	8.0	0.2
	女性	100 (862)	20.4	54.6	14.3	9.4	1.3
F2 年齢	20歳代	100 (619)	26.7	45.6	11.6	14.7	1.5
	30歳代	100 (636)	24.2	52.7	14.2	9.0	0.0
	40歳代	100 (644)	23.6	56.5	14.4	5.0	0.5
	50歳代	100 (656)	14.9	62.3	16.8	5.5	0.5
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	20.1	56.0	15.6	7.9	0.3
	営業・販売、接客	100 (563)	25.2	52.4	14.0	7.6	0.7
	専門職	100 (670)	26.4	52.8	13.0	7.2	0.6
	製造・生産関連	100 (557)	18.9	55.8	15.4	9.5	0.4
	その他	100 (168)	15.5	58.3	12.5	13.1	0.6
	無回答	- (17)	-	-	-	-	-
F13 役職	一般社員	100 (1625)	22.2	52.2	14.5	10.2	0.9
	係長・主任	100 (554)	22.7	58.7	14.1	4.5	0.0
	課長クラス	100 (224)	21.9	58.5	14.7	4.9	0.0
	部長クラス	100 (70)	24.3	64.3	8.6	2.9	0.0
	その他(役員等)	100 (69)	14.5	55.1	18.8	11.6	0.0
	無回答	- (15)	-	-	-	-	-
F6 業種	建設業	100 (184)	20.7	56.0	15.8	7.6	0.0
	製造業	100 (640)	23.9	52.8	15.8	7.2	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	20.0	54.3	11.4	14.3	0.0
	運輸・通信業	100 (200)	20.0	61.5	8.5	9.0	1.0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	23.2	53.2	16.0	7.5	0.0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	17.5	55.0	17.5	8.2	1.8
	サービス業	100 (448)	24.6	49.8	15.6	8.9	1.1
	公務	100 (257)	23.0	56.4	9.7	10.1	0.8
	その他	100 (278)	18.7	59.4	13.3	8.3	0.4
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	19.5	58.3	15.0	6.8	0.4
	30～99人	100 (387)	22.2	55.3	10.6	11.4	0.5
	100～299人	100 (360)	21.4	54.7	15.0	8.1	0.8
	300～999人	100 (387)	23.5	52.2	15.2	8.3	0.8
	1,000～2,999人	100 (285)	23.5	49.8	17.2	8.4	1.1
	3,000人以上	100 (584)	23.8	53.9	13.9	8.0	0.3
	無回答	- (21)	-	-	-	-	-

2. 労働時間の長さに対する意向

調査票のQ9は、2004年6月の労働時間の長さに対する考え（意向）を質問している。第5-3-2表は労働時間の長さに対する意向を属性別にクロス集計した結果である。全体では「もっと短くしたい」が45.5%、「適当な長さである」が48.3%とほぼ意向が二分された。半数近くが「適当な長さである」と考えていることも重要だが、同じくらいの割合で「もっと短くしたい」という意向が表れていることは重要な問題である。

男女別では、「もっと短くしたい」では男性のほうが、「適当な長さである」では女性のほ

うが回答率が高い。年齢階層別では、「もっと短くしたい」との意向は、30歳代で強く、50歳代よりも約13ポイント高い。職種別では、「もっと短くしたい」が最も多いのは、「営業・販売、接客」の54.4%で、「製造・生産関連」に比べて、約16ポイント高い。また「製造・生産関連」は、「もっと長くしたい」との回答も他の職種よりは多い。役職別では、「もっと短くしたい」は、「一般社員」が他の役職よりも若干少なく、反対に「もっと長くしたい」で他の役職よりも若干多くなっている。業種別では、「もっと短くしたい」は、「卸・小売業、飲食店」(55.3%)、「建設業」(51.1%)、「サービス業」(48.7%)などで多く、反対に「電気・ガス・水道・熱供給業」は34.3%となっている。従業員規模別では、明確な傾向が現れないが、最も多い「300～999人」(51.7%)と最も少ない「29人以下」(38.8%)では、約13ポイントの差がある。

第5-3-2表 労働時間の長さに対する意向

		TOTAL (N)	もっと短く たい	適当な長さ である	もっと長く たい	その他	無回答
TOTAL		100 (2557)	45.5	48.3	4.2	1.6	0.5
性別	男性	100 (1695)	47.5	45.8	4.5	1.8	0.4
	女性	100 (862)	41.6	53.0	3.6	1.2	0.6
F2 年齢	20歳代	100 (619)	46.2	47.8	4.8	0.8	0.3
	30歳代	100 (636)	50.8	43.4	3.9	1.9	0.0
	40歳代	100 (644)	47.8	48.0	3.3	0.8	0.2
	50歳代	100 (656)	37.5	53.8	4.6	2.7	1.4
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	41.6	54.6	2.2	1.5	0.0
	営業・販売、接客	100 (563)	54.4	40.7	2.8	1.4	0.7
	専門職	100 (670)	49.1	45.5	3.6	1.6	0.1
	製造・生産関連	100 (557)	38.6	51.7	7.7	1.3	0.7
	その他	100 (168)	39.9	51.2	5.4	3.0	0.6
無回答	- (17)	-	-	-	-	-	
F13 役職	一般社員	100 (1625)	44.2	48.9	5.3	1.2	0.4
	係長・主任	100 (554)	49.1	46.6	2.0	1.8	0.5
	課長クラス	100 (224)	50.9	43.8	1.8	3.6	0.0
	部長クラス	100 (70)	50.0	48.6	0	1.4	0.0
	その他(役員等)	100 (69)	30.4	58.0	7.2	2.9	1.4
無回答	- (15)	-	-	-	-	-	
F6 業種	建設業	100 (184)	51.1	43.5	3.3	1.6	0.5
	製造業	100 (640)	43.0	50.5	4.8	1.6	0.2
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	34.3	55.7	7.1	2.9	0.0
	運輸・通信業	100 (200)	40.5	51.0	5.5	2.0	1.0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	55.3	41.3	2.7	0.3	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	46.8	45.0	5.8	1.2	1.2
	サービス業	100 (448)	48.7	45.1	4.0	1.8	0.4
	公務	100 (257)	47.1	48.6	2.3	1.2	0.8
	その他	100 (278)	37.4	56.1	4.0	2.2	0.4
無回答	- (16)	-	-	-	-	-	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	38.8	54.0	4.9	2.1	0.2
	30～99人	100 (387)	48.1	45.0	4.4	1.8	0.8
	100～299人	100 (360)	47.2	48.6	2.5	0.6	1.1
	300～999人	100 (387)	51.7	43.2	3.9	1.0	0.3
	1,000～2,999人	100 (285)	43.5	49.8	3.9	2.1	0.7
	3,000人以上	100 (584)	46.2	47.1	4.8	1.7	0.2
無回答	- (21)	-	-	-	-	-	

3. 所定を超えて働く頻度・その原因

調査票のQ10では、所定労働時間を超えて働くことがあるかどうか、及び「ある」場合のその理由について（Q10付問）質問している。第5-3-3表は、所定労働時間を超えて働くことがあるかを属性別にクロス集計した結果である。全体では、「よくある」と「ときどきある」を合計して75.6%の人が所定労働時間を超えて働くことがあると回答している。

第5-3-3表 所定労働時間を超えて働くことがあるか

		TOTAL (N)	よくある	ときどきある	ほとんどない	無回答
TOTAL		100 (2557)	45.1	30.5	23.9	0.5
性別	男性	100 (1695)	53.1	28.1	18.3	0.4
	女性	100 (862)	29.4	35.2	34.8	0.7
F2 年齢	20歳代	100 (619)	49.4	33.6	16.5	0.5
	30歳代	100 (636)	50.8	30.2	18.7	0.3
	40歳代	100 (644)	46.1	28.9	24.4	0.6
	50歳代	100 (656)	34.6	29.4	35.4	0.6
	無回答	- (2)	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	34.5	32.8	32.1	0.5
	営業・販売、接客	100 (563)	51.9	28.2	19.4	0.5
	専門職	100 (670)	55.5	27.9	16.1	0.4
	製造・生産関連	100 (557)	39.1	33.2	27.1	0.5
	その他	100 (168)	38.7	32.1	29.2	0.0
	無回答	- (17)	-	-	-	-
F13 役職	一般社員	100 (1625)	40.8	31.8	26.9	0.5
	係長・主任	100 (554)	51.3	31.6	16.8	0.4
	課長クラス	100 (224)	58.9	25.9	14.3	0.9
	部長クラス	100 (70)	58.6	20.0	21.4	0.0
	その他(役員等)	100 (69)	43.5	17.4	39.1	0.0
	無回答	- (15)	-	-	-	-
F6 業種	建設業	100 (184)	50.0	28.8	21.2	0.0
	製造業	100 (640)	49.1	29.4	20.9	0.6
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	34.3	34.3	31.4	0.0
	運輸・通信業	100 (200)	45.0	30.0	24.5	0.5
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	43.3	32.1	24.2	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	47.4	22.2	28.7	1.8
	サービス業	100 (448)	46.0	34.2	19.4	0.4
	公務	100 (257)	44.0	29.2	26.5	0.4
	その他	100 (278)	36.3	32.7	30.6	0.4
	無回答	- (16)	-	-	-	-
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	35.5	32.1	31.9	0.6
	30～99人	100 (387)	45.5	30.5	23.3	0.8
	100～299人	100 (360)	45.3	28.3	25.6	0.8
	300～999人	100 (387)	49.6	32.0	17.8	0.5
	1,000～2,999人	100 (285)	53.0	27.7	19.3	0.0
	3,000人以上	100 (584)	47.4	30.1	22.1	0.3
	無回答	- (21)	-	-	-	-

男女別では、「よくある」は男性のほうが女性よりも約24ポイント高い。しかし女性でも「よくある」と「ときどきある」を合計すると64.6%に達する。年齢階層別では、20～40歳代までの「よくある」は概ね50%前後となっており、また「ほとんどない」は年齢階層が上になるほど回答率も高くなっている。職種別では、「よくある」は「専門職」(55.5%)、「営業・販売、接客」(51.9%)などで高く、「総務・一般事務等」(34.5%)に比べると、17～21ポイントの差がある。反対に、「ほとんどない」では、「専門職」や「営業・販売、接客」の回答率は低い。役職別では、「よくある」との回答は、「一般社員」よりも上位の役職で回答率が高い。その分、「一般社員」の「ほとんどない」が高くなっている。業種別では、「よくある」は「電気・ガス・水道・熱供給業」を除くと概ね45%前後である。また「ほとんどない」は、「電気・ガス・水道・熱供給業」(31.4%)、「金融・保険業、不動産業」(28.7%)などで相対的に高く、「サービス業」(19.4%)、「製造業」(20.9%)などで低い。従業員規模別では、「よくある」は「29人以下」が最低の35.5%となっており、他の規模は概ね50%前後となっている。また「ほとんどない」は、比較的従業員規模が小さいほど回答率が高くなっている。

次いで、Q10で「よくある」または「ときどきある」と回答した人に、その原因について質問した結果を紹介する。第5-3-4表は、所定労働時間を超えて働く原因について、属性別にクロス集計した結果である(13の選択肢から3つまでを選択)。全体では、「そもそも所定労働時間内では片づかない仕事量だから・以下、理由2とする」が最も多く61.3%、次いで「自分の仕事をきちんと仕上げたいから・以下、理由11とする」(38.9%)、「最近の人員削減により、人手不足だから・以下、理由1とする」(33.7%)、「仕事の性格上、所定外でないとできない仕事があるから・以下、理由4とする」(30.4%)、「取引先との関係で、納期を間に合わせないといけないから・以下、理由6とする」(19.5%)、「事業活動の繁閑の差が大きいから・以下、理由3とする」(17.4%)、「上司や仲間が残業しているので、先に帰りづらいから・以下、理由9とする」(13.5%)などとなっている。

男女別では、比率で5ポイント以上の差が見られるのは、理由2、理由6、理由11である。理由2と理由6では、男性の回答率のほうが高いが、理由11では女性のほうが高い。納期や業務量では男性のほうが、自分の仕事への責任感では女性のほうが多いという結果になった。年齢階層別では、理由2で50歳代が他の年齢階層よりも回答率が低い。理由4は、年齢階層が上に行くほど回答率が高くなっている。理由9では、若い年齢階層ほど回答率が高くなっている。職種別では、理由1は「専門職」とそれ以外の職種とで相違が見られ、「専門職」の回答率が低い。しかし理由2では反対に、「専門職」の回答率が高くなっている。理由4は、「総務・一般事務等」が他の職種よりも少ない。理由6では、「製造・生産関連」が他の職種よりもかなり多い。理由11では、「総務・一般事務等」の回答率が他の職種よりも高くなっている。役職別では、理由4が上位の役職ほど回答率が高くなっている。また理由6と理由11では、「部長クラス」が他の役職よりも多い。業種別では、理由1の回答率が相対的に高

いのは「建設業」(43.4%)で、低いのは「公務」(26.6%)、「電気・ガス・水道・熱供給業」(29.2%)である。理由2は総じて60%前後となっている。理由4は、「公務」(46.3%)の回答率が高く、「製造業」(22.5%)、「建設業」(25.5%)などが低い。理由6では、「公務」(0.5%)の回答率は非常に低く、「製造業」(31.0%)、「建設業」(26.1%)などの回答率が高い。従業員規模別では、理由1は99人までの規模が、それ以上の規模よりも少ない。理由6では、従業員規模が小さいほど回答率が高くなっている。

第5-3-4表 所定労働時間を超えて働く原因 (M.A)

	TOTAL	最近の人員削減により人手不足だから	所定労働時間内では片づかない仕事量だから	事業活動の繁閑の差が大きいかから	仕事の性格上、所定外でできない仕事があるから	仕事の進め方にムダが多く、ダラダラ残業があるから	納期を間に合わないから	残業手当や休日手当を増やしたいから	業績手当などを増やしたいから	上司や仲間が残業しているのだから先に帰りたいから	残業が評価される傾向に影響するから	自分の仕事をきちんと仕上げたいから	定時で帰るより働いていられる方が楽しいから	その他	無回答	
	TOTAL	33.7	61.3	17.4	30.4	5.5	19.5	4.9	1.2	13.5	2.7	38.9	1.3	4.8	0.3	
性別																
	男性	34.5	63.5	17.7	31.2	6.2	21.8	6.0	1.4	13.2	3.3	35.7	1.5	4.1	0.3	
	女性	31.8	55.8	16.7	28.4	3.6	13.8	2.2	0.7	14.0	1.4	46.8	0.7	6.7	0.2	
F 2	20歳代	32.9	63.8	16.9	21.8	9.5	17.5	4.3	1.4	17.9	1.6	38.1	1.6	4.3	0.2	
	30歳代	31.3	64.9	17.3	30.5	5.0	22.1	5.6	1.2	12.8	3.5	38.1	1.6	4.9	0.2	
	40歳代	36.2	62.1	19.0	33.7	2.7	19.5	4.1	1.7	12.4	3.3	39.5	0.4	5.0	0.0	
	50歳代	35.0	52.9	16.4	36.9	4.3	18.8	5.5	0.5	10.0	2.6	40.0	1.7	5.2	0.7	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
F 1	総務・一般事務等	38.3	56.6	21.2	22.7	5.4	12.0	3.3	0.0	14.3	2.0	47.7	0.5	4.8	0.3	
	営業・販売・接客	35.0	57.2	16.0	34.1	6.2	17.1	2.0	2.7	16.0	3.3	37.5	1.6	5.1	0.2	
	専門職	27.5	67.3	16.6	28.8	4.7	19.9	5.9	1.1	14.3	3.0	40.1	2.0	4.5	0.0	
	製造・生産関連	37.5	61.8	17.4	34.0	5.7	30.3	9.2	1.2	8.9	3.2	29.3	1.0	3.7	0.7	
	その他	31.1	62.2	16.0	36.1	5.0	16.0	1.7	0.0	13.4	0.0	43.7	0.8	8.4	0.0	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
F 3	一般社員	32.9	61.4	17.6	28.4	5.9	19.7	6.2	1.1	15.3	1.9	37.5	1.4	4.6	0.2	
	係長・主任	36.6	64.7	18.3	30.7	5.2	19.0	2.8	1.1	10.0	4.6	40.3	0.7	5.2	0.4	
	課長クラス	39.5	56.8	17.9	38.9	3.2	17.4	2.1	1.6	12.1	2.6	40.5	1.1	2.1	0.5	
	部長クラス	27.3	60.0	7.3	40.0	3.6	27.3	0.0	3.6	10.9	5.5	50.9	3.6	5.5	0.0	
	その他(役員等)	11.9	50.0	14.3	33.3	7.1	23.8	7.1	0.0	4.8	2.4	42.9	2.4	16.7	0.0	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
F 6	建設業	43.4	64.8	15.2	25.5	4.8	31.0	2.8	1.4	15.9	3.4	39.3	0.0	3.4	0.7	
	製造業	34.7	65.3	15.5	22.5	7.4	26.1	8.4	1.4	15.9	5.2	37.5	0.2	5.0	0.2	
	電気・ガス・水道・熱供給業	29.2	60.4	18.8	31.3	6.3	25.0	4.2	2.1	6.3	0.0	43.8	4.2	2.1	0.0	
	運輸・通信業	34.7	60.0	22.0	32.7	5.3	13.3	12.0	1.3	6.7	3.3	36.0	1.3	4.0	0.0	
	卸・小売業、飲食店	36.7	56.6	16.7	30.3	5.0	18.1	0.9	0.9	12.2	1.8	36.2	1.4	5.0	0.5	
	金融・保険業、不動産業	37.0	59.7	14.3	38.7	6.7	11.8	0.8	3.4	21.8	2.5	37.8	0.0	5.0	0.0	
	サービス業	33.1	56.8	18.4	31.8	5.3	20.1	4.5	0.8	13.6	1.7	41.5	1.9	5.3	0.3	
	公務	26.6	66.5	22.3	46.3	4.8	0.5	1.1	0.5	9.6	0.5	43.6	1.6	3.7	0.5	
	その他	27.6	59.9	16.7	29.7	1.6	20.3	3.6	0.0	12.5	1.6	39.6	3.6	5.7	0.0	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
F 7	29人以下	24.2	55.0	17.8	31.9	5.0	30.6	2.5	1.1	7.8	0.8	40.3	1.4	7.5	0.6	
	30~99人	29.9	64.3	16.0	33.0	7.1	25.9	4.1	0.7	13.9	2.0	37.8	1.7	4.8	0.0	
	100~299人	38.5	59.2	17.7	30.6	3.4	20.8	4.9	1.5	14.3	1.9	37.4	2.3	3.4	0.4	
	300~999人	38.6	60.8	20.3	28.2	5.4	14.9	4.4	0.6	14.6	2.8	42.7	0.9	3.8	0.3	
	1,000~2,999人	35.7	63.0	16.5	31.7	6.5	15.7	5.7	0.9	14.8	3.9	33.9	0.9	7.4	0.0	
	3,000人以上	36.6	65.6	17.0	28.0	5.3	11.3	6.8	2.0	15.9	4.4	39.3	0.9	2.9	0.2	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

第4節 休日出勤・持ち帰り残業

1. 休日出勤の日数

調査票のQ11では、2004年6月の休日出勤の日数を質問している。第5-4-1表は、休日出勤数を属性別にクロス集計した結果である。全体の約63%は「0日」と回答しており、平均は1.0日であるが、「0日」を除いた場合の平均は2.7日であった。

第5-4-1表 6月の休日出勤数

		TOTAL (N)	0日	1~2日	3~4日	5~6日	7~8日	無回答	平均(日・無 回答除き0含 む)	平均(日・0 日を除く)
TOTAL		100 (2557)	62.6	21.0	8.7	3.1	2.3	2.3	1.0	2.7
性別	男性	100 (1695)	57.3	24.8	9.8	3.5	2.2	2.4	1.1	2.6
	女性	100 (862)	73.0	13.6	6.5	2.2	2.7	2.1	0.8	2.9
F2 年齢	20歳代	100 (619)	57.7	21.2	10.8	4.7	3.4	2.3	1.2	3.0
	30歳代	100 (636)	63.1	20.4	8.8	3.9	2.4	1.4	1.0	2.8
	40歳代	100 (644)	61.0	23.9	8.9	2.0	1.9	2.3	0.9	2.4
	50歳代	100 (656)	68.1	18.8	6.4	1.8	1.8	3.0	0.8	2.6
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	72.3	15.3	6.0	2.1	2.6	1.7	0.7	2.8
	営業・販売、接客	100 (563)	59.1	22.4	9.8	3.4	3.0	2.3	1.1	2.8
	専門職	100 (670)	59.1	23.6	9.3	3.1	2.8	2.1	1.1	2.8
	製造・生産関連	100 (557)	57.1	24.1	11.0	3.4	1.4	3.1	1.0	2.5
	その他	100 (168)	73.8	16.7	3.6	4.8	0.6	0.6	0.7	2.6
	無回答	- (17)	-	-	-	-	-	-	-	-
F13 役職	一般社員	100 (1625)	64.6	19.6	8.1	3.0	2.3	2.3	0.9	2.7
	係長・主任	100 (554)	58.3	25.8	8.5	3.6	2.2	1.6	1.0	2.6
	課長クラス	100 (224)	57.1	22.3	13.4	2.7	2.7	1.8	1.2	2.8
	部長クラス	100 (70)	67.1	17.1	7.1	2.9	1.4	4.3	0.8	2.8
	その他(役員等)	100 (69)	62.3	17.4	10.1	2.9	4.3	2.9	1.2	3.3
	無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-	-
F6 業種	建設業	100 (184)	47.8	30.4	12.5	5.4	0.0	3.8	1.2	2.4
	製造業	100 (640)	63.4	22.8	8.6	2.2	1.3	1.7	0.9	2.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	52.9	24.3	12.9	1.4	4.3	4.3	1.3	2.8
	運輸・通信業	100 (200)	63.5	20.5	8.5	4.0	2.0	1.5	1.0	2.8
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	64.2	18.8	6.5	5.1	3.4	2.0	1.0	3.0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	67.8	16.4	8.8	1.2	2.3	3.5	0.8	2.8
	サービス業	100 (448)	63.8	19.0	10.5	2.0	2.2	2.5	1.0	2.8
	公務	100 (257)	59.5	23.0	7.4	4.3	3.9	1.9	1.1	2.9
	その他	100 (278)	67.6	17.6	5.8	3.2	4.0	1.8	0.9	3.0
	無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-	-
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	65.9	18.0	8.8	3.6	2.3	1.5	1.0	2.9
	30~99人	100 (387)	62.3	18.6	8.0	5.4	2.1	3.6	1.0	3.0
	100~299人	100 (360)	60.6	22.8	9.4	2.2	3.1	1.9	1.0	2.7
	300~999人	100 (387)	62.0	22.2	7.5	2.6	2.8	2.8	1.0	2.8
	1,000~2,999人	100 (285)	60.4	22.5	10.5	2.5	1.8	2.5	0.9	2.4
	3,000人以上	100 (584)	63.4	22.8	8.4	2.1	2.1	1.4	0.9	2.5
無回答	- (21)	-	-	-	-	-	-	-	-	

男女別では、「0日」は女性のほうが多く、平均日数でも女性のほうが少ない。しかし「0日」を除くと女性のほうが平均日数が多くなる。年齢階層別では、20歳代が比較的多く、「3~4日」に10.8%、「5~6日」でも4.7%となっている。職種別では、「総務・一般事務等」と「営業・販売、接客」、「専門職」、「製造・生産関連」で、「0日」の回答率に10ポイント以上の相違が見られる。「製造・生産関連」の「0日」を除いた平均日数は少ないが、「3~

4日」に11%の人が含まれている。役職別では、「係長・主任」と「課長クラス」が他の役職よりも若干、休日出勤の日数が多いようである。「1～2日」では「係長・主任」が25.8%、「課長クラス」では22.3%、「3～4日」では「係長・主任」8.5%、「課長クラス」13.4%となっている。業種別では、「0日」の比率は最高の「金融・保険業、不動産業」（67.8%）から最低の「建設業」（47.8%）まで、ちょうど20ポイントの差がある。「建設業」では「1～2日」が30.4%、「3～4日」で12.5%となっており、他の業種よりも休日出勤をする人が多い。また「電気・ガス・水道・熱供給業」も「建設業」に似た傾向を示している。従業員規模別では、大きな相違は見られなかった。

2. 持ち帰り残業

調査票のQ12では、仕事を家に持ち帰ることが良くあるか（持ち帰り残業の頻度）、及びQ12付問ではQ12で「よくある」、「ときどきある」と回答した場合のその理由が質問されている。第5-4-2表は、持ち帰り残業の頻度を属性別にクロス集計した結果である。全体では、「よくある」7.0%、「ときどきある」21.8%、「ほとんどない」32.7%、「まったくない」38.2%となっており、持ち帰り残業をする人は多くないことがわかる。

男女別では、「よくある」+「ときどきある」の合計は、男性30.1%、女性26.1%と男性のほうが若干多い。年齢階層別では、30歳代が「よくある」、「ときどきある」とともに多く、他の年齢階層よりも持ち帰り残業の頻度が高い。職種別では、「よくある」、「ときどきある」の双方で見て、「製造・生産関連」が最も少なく、「専門職」が最も多い。

役職別では、「一般社員」に比べて「課長クラス」、「部長クラス」での「よくある」、「ときどきある」が多い。「課長クラス」は、「まったくない」が18.7%となっており、持ち帰り残業の頻度が高いことがわかる。業種別では、「公務」の「よくある」が他の業種に比べてかなり高く、「まったくない」の回答率も最も低い。「よくある」、「ときどきある」が比較的少ないのは、「製造業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「運輸・通信業」である。従業員規模別では、「まったくない」で、比較的規模の小さな企業での回答率が高くなっている。

第5-4-2表 持ち帰り残業の有無

		TOTAL (N)	よくある	ときどきある	ほとんどない	まったくない	無回答
TOTAL		100 (2557)	7.0	21.8	32.7	38.2	0.3
性別	男性	100 (1695)	7.8	22.3	34.8	34.7	0.4
	女性	100 (862)	5.2	20.9	28.7	45.0	0.2
F2 年齢	20歳代	100 (619)	6.6	19.7	28.6	44.9	0.2
	30歳代	100 (636)	9.7	24.4	33.3	32.5	0.0
	40歳代	100 (644)	7.9	23.9	35.9	31.8	0.5
	50歳代	100 (656)	3.7	19.4	32.9	43.4	0.6
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	2.7	18.7	32.1	46.2	0.2
	営業・販売、接客	100 (563)	8.7	27.4	32.9	30.7	0.4
	専門職	100 (670)	13.4	28.2	34.2	24.0	0.1
	製造・生産関連	100 (557)	1.8	12.2	31.8	53.7	0.5
	その他	100 (168)	7.1	22.0	32.1	38.7	0.0
無回答	- (17)	-	-	-	-	-	
F13 役職	一般社員	100 (1625)	5.9	17.6	30.2	46.1	0.2
	係長・主任	100 (554)	7.2	29.8	38.1	24.7	0.2
	課長クラス	100 (224)	10.3	30.8	39.7	18.8	0.4
	部長クラス	100 (70)	10.0	28.6	34.3	25.7	1.4
	その他(役員等)	100 (69)	15.9	23.2	29.0	31.9	0.0
無回答	- (15)	-	-	-	-	-	
F6 業種	建設業	100 (184)	6.5	27.2	30.4	35.3	0.5
	製造業	100 (640)	4.4	19.1	37.3	38.9	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	0.0	14.3	41.4	44.3	0.0
	運輸・通信業	100 (200)	4.5	18.5	25.5	51.0	0.5
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	7.2	27.0	31.4	34.5	0.0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	5.3	22.8	35.1	35.7	1.2
	サービス業	100 (448)	8.3	22.8	31.9	36.8	0.2
	公務	100 (257)	15.6	23.0	30.7	30.4	0.4
	その他	100 (278)	7.9	20.1	29.5	42.4	0.0
無回答	- (16)	-	-	-	-	-	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	6.0	21.2	28.3	43.9	0.6
	30～99人	100 (387)	8.8	21.7	30.2	38.5	0.8
	100～299人	100 (360)	6.7	21.9	30.0	41.4	0.0
	300～999人	100 (387)	5.2	20.2	38.5	35.9	0.3
	1,000～2,999人	100 (285)	7.0	27.0	32.6	33.3	0.0
	3,000人以上	100 (584)	7.9	21.1	36.3	34.6	0.2
	無回答	- (21)	-	-	-	-	-

次いで、Q12で「よくある」または「ときどきある」と回答した人に、その理由について質問した結果を紹介する。第5-4-3表は、持ち帰り残業をする理由について、属性別にクロス集計した結果である（多重回答）。全体では、「自宅のほうが効率が良いから・以下、理由1とする」(35.3%)、「自分が納得する成果を出したいから・以下、理由2とする」(31.5%)、「勤務先で残業規制があり、帰宅せざるを得ないから・以下、理由3とする」(19.3%)、「家庭の事情などで職場では残業できないから・以下、理由4とする」(18.2%)の順に多い。

第5-4-3表 持ち帰り残業の理由 (M.A)

		TOTAL (N)	自宅のほう が効率が良 いから	自分が納得 する成果を 出したいか ら	勤務先で残 業規制があ り、帰宅せ ざるを得な いから	家庭の事情 などで職場 では残業で きないから	その他	無回答
TOTAL		100 (736)	35.3	31.5	19.3	18.2	20.0	1.2
性別	男性	100 (511)	38.7	30.9	19.6	12.7	20.4	1.8
	女性	100 (225)	27.6	32.9	18.7	30.7	19.1	0.0
F2 年齢	20歳代	100 (163)	35.6	26.4	22.7	10.4	23.3	1.2
	30歳代	100 (217)	33.6	30.9	20.3	27.6	15.7	1.4
	40歳代	100 (205)	32.7	30.2	19.5	20.0	21.5	1.0
	50歳代	100 (151)	41.1	39.7	13.9	10.6	20.5	1.3
	無回答	- (0)	-	-	-	-	-	-
F12 職種	総務・一般事務等	100 (125)	33.6	37.6	20.0	20.8	20.0	0.8
	営業・販売、接客	100 (203)	32.5	29.1	19.7	13.8	21.2	1.5
	専門職	100 (279)	36.6	31.9	17.9	22.6	19.0	1.1
	製造・生産関連	100 (78)	39.7	30.8	24.4	10.3	19.2	2.6
	その他	100 (49)	38.8	24.5	16.3	18.4	20.4	0.0
	無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-
F13 役職	一般社員	100 (382)	33.2	31.2	19.6	21.2	19.6	0.8
	係長・主任	100 (205)	37.6	31.2	23.4	16.6	18.0	1.0
	課長クラス	100 (92)	39.1	32.6	15.2	15.2	21.7	3.3
	部長クラス	100 (27)	33.3	37.0	7.4	11.1	22.2	0.0
	その他(役員等)	100 (27)	40.7	33.3	11.1	7.4	25.9	0.0
	無回答	- (3)	-	-	-	-	-	-
F6 業種	建設業	100 (62)	32.3	25.8	22.6	29.0	17.7	3.2
	製造業	100 (150)	33.3	30.0	20.0	12.0	24.0	3.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (10)	60.0	20.0	10.0	30.0	10.0	0.0
	運輸・通信業	100 (46)	32.6	41.3	26.1	10.9	19.6	0.0
	卸・小売業、飲食店	100 (100)	40.0	30.0	16.0	12.0	21.0	2.0
	金融・保険業、不動産業	100 (48)	25.0	37.5	27.1	12.5	18.8	0.0
	サービス業	100 (139)	43.2	31.7	15.8	18.7	14.4	0.0
	公務	100 (99)	31.3	33.3	17.2	32.3	16.2	0.0
	その他	100 (78)	32.1	32.1	20.5	17.9	28.2	0.0
無回答	- (4)	-	-	-	-	-	-	
F7 従業員規模	29人以下	100 (145)	36.6	26.9	13.1	18.6	25.5	0.7
	30～99人	100 (118)	40.7	33.1	14.4	16.1	16.9	2.5
	100～299人	100 (103)	37.9	32.0	13.6	21.4	17.5	1.0
	300～999人	100 (98)	36.7	33.7	22.4	16.3	11.2	1.0
	1,000～2,999人	100 (97)	34.0	28.9	24.7	14.4	23.7	2.1
	3,000人以上	100 (169)	29.6	34.3	26.0	20.1	21.3	0.0
無回答	- (6)	-	-	-	-	-	-	

男女別では、理由1で男性のほうが多く、理由4では女性のほうが多い。年齢階層別では、理由1は50歳代に多い。理由2も50歳代が多い。理由4は30歳代に多く、20歳代と50歳代では少ない。職種別では、理由1では「製造・生産関連」の回答率が若干高い。理由2では「総務・一般事務等」の回答率が高い。理由4では、回答率が比較的高いほうに「総務・一般事務等」と「専門職」が、低いほうに「営業・販売、接客」と「製造・生産関連」が位置している。役職別では、理由2で「部長クラス」が他の役職よりも若干回答率が高い。理由3

は「一般社員」や「係長・主任」のほうが、「課長クラス」、「部長クラス」よりも多い。理由4は、役職が下位であるほど回答率が高くなっている。業種別では、該当件数が10件の「電気・ガス・水道・熱供給業」を除くと、理由1は「卸・小売業、飲食店」(40.0%)や「サービス業」(43.2%)で多く、「金融・保険業、不動産業」(25.0%)が少ない。理由2では、「運輸・通信業」(41.3%)や「金融・保険業、不動産業」(37.5%)が多い。理由3では、「金融・保険業、不動産業」(27.1%)や「運輸・通信業」(26.1%)が多い。理由4では、「公務」(32.3%)や「建設業」(29.0%)が多い。従業員規模別では、理由1は比較的規模が小さい企業の回答率が高い傾向にある。理由3では反対に、規模が大きいほど回答率が高い。

第5節 仕事や職場に関すること

1. 会社に対するイメージ

Q13では、自分と会社との関わり方に対するイメージについて質問している。全体では、「生活や自分の人生のためであり特に思いいれはない（以下、「特に思いいれはない）」という回答が最も多く(55.8%)、その他の項目については「無難に勤めて人並みには会社のためになろうと思う（以下、「人並みには会社のためになろうと思う）」が25.8%、「業績を上げて会社のために尽力し、会社にも認められたいと思う（以下、「会社にも認められたい）」が17.2%となっていて、会社に対するコミットメントの意識はあまり高くない結果となった。

第5-5-1表は、Q13の基本的な属性別の分布状況である。

まず男女別、年齢階層別では、目立った差は見られない。

職種別では、「特に思いいれはない」の回答について、「製造・生産関連」の割合が61.4%と最も高く、次に「営業・販売、接客」が59.0%と他の職種より若干高いが、「会社にも認められたい」では「製造・生産関連」の割合が13.3%と最も低いものに対して、「営業販売、接客」は「その他」を除くと20.1%で他の職種より若干高く、「人並みには会社のためになろうと思う」では19.7%と最も割合が低い。一方、「総務・一般事務など」については、「特に思いいれはない」の割合は50.5%で最も低いが、「人並みには会社のためになろうと思う」が32.5%と最も高い。

役職別では、「特に思いいれはない」と回答した割合が「課長クラス」以下で5割を超えていて、一般社員では58.9%と最も高い。逆に、「会社にも認められたい」と回答した割合は、役職の地位が高いほど割合も高くなる傾向が見られる。

業種別では、「特に思いいれはない」の割合が「金融・保険業、不動産業」(64.3%)と「運輸・通信業」(63.0%)で比較的高く、「公務」の割合が48.6%で最も低い。「公務」は「人並みには会社のためになろうと思う」で31.5%と、「電気・ガス・水道・熱供給業」(31.4%)と並んで、他のカテゴリーより比較的割合が高い。

従業員規模別では、はっきりした傾向は見られないが、「1,000~2,999人」で、「人並みには会社のためになろうと思う」の割合が37.2%と最も高く、「特に思いいれはない」では47.7%

と最も低い。

第5-5-1表 会社イメージ

		TOTAL (N)	業績を上げ 会社のため に尽力し認 められたい	無難に勤め て人並みに 会社のため になろうと思 う	生活や自分 の人生のため であり特に 思い入れ はない	無回答
TOTAL		100 (2557)	17.2	25.8	55.8	1.2
性別	男性	100 (1695)	18.4	24.2	56.6	0.8
	女性	100 (862)	14.7	29.0	54.3	2.0
F2 年齢	20歳代	100 (619)	18.7	26.3	53.3	1.6
	30歳代	100 (636)	19.0	22.2	58.0	0.8
	40歳代	100 (644)	16.0	25.6	57.1	1.2
	50歳代	100 (656)	15.1	29.1	54.6	1.2
	無回答	100 (2)	0	0	100	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	15.8	32.5	50.5	1.2
	営業・販売、接客	100 (563)	20.1	19.7	59.0	1.2
	専門職	100 (670)	18.1	26.4	54.0	1.5
	製造・生産関連	100 (557)	13.3	24.6	61.4	0.7
	その他	100 (168)	22.0	25.0	53.0	0
	無回答	100 (17)	11.8	23.5	47.1	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	13.5	26.4	58.9	1.2
	係長・主任	100 (554)	18.4	28.5	52.3	0.7
	課長クラス	100 (224)	26.3	21.0	52.7	0
	部長クラス	100 (70)	40.0	18.6	38.6	2.9
	その他(役員等)	100 (69)	42.0	13.0	42.0	2.9
	無回答	100 (15)	13.3	26.7	40.0	20.0
F6 業種	建設業	100 (184)	21.2	23.9	53.8	1.1
	製造業	100 (640)	15.5	29.4	54.7	0.5
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	12.9	31.4	52.9	2.9
	運輸・通信業	100 (200)	12.5	23.5	63.0	1.0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	21.5	24.2	52.6	1.7
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	15.8	19.9	64.3	0
	サービス業	100 (448)	19.2	22.3	57.4	1.1
	公務	100 (257)	17.5	31.5	48.6	2.3
	その他	100 (278)	16.2	24.8	57.2	1.8
	無回答	100 (16)	6.3	25.0	62.5	6.3
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	19.7	21.8	56.7	1.9
	30～99人	100 (387)	17.1	20.9	60.2	1.8
	100～299人	100 (360)	17.5	24.2	58.1	0.3
	300～999人	100 (387)	15.5	26.1	57.6	0.8
	1,000～2,999人	100 (285)	14.4	37.2	47.7	0.7
	3,000人以上	100 (584)	17.6	27.4	54.1	0.9
	無回答	100 (21)	4.8	42.9	38.1	14.3

2. 職場での対人関係のストレス

次に、職場での対人関係でどの程度ストレスを感じているかについて見る。Q14では、「上司との関係」、「部下や同僚との関係」、「取引先や顧客との関係」に分けて、対人関係のストレスの程度を質問している。

まず1つ目の「上司との関係」(第5-5-2表)について、全体では、「やや感じている」と回答した割合が39.2%で最も高く、「とても感じている」を加えると59.2%となり、感じている割合が多い。

第5-5-2表 上司との関係

		TOTAL (N)	とても感じ ている	やや感じ ている	あまり感じ ていない	ほとんど感じ ていない	無回答
TOTAL		100 (2557)	20.0	39.2	28.0	12.4	0.4
性別	男性	100 (1695)	18.9	38.8	29.4	12.6	0.4
	女性	100 (862)	22.3	40.1	25.2	11.8	0.6
F2 年齢	20歳代	100 (619)	19.5	39.7	28.4	11.8	0.5
	30歳代	100 (636)	19.2	39.2	29.2	12.4	0
	40歳代	100 (644)	22.4	40.5	26.7	10.2	0.2
	50歳代	100 (656)	19.1	37.5	27.4	14.9	1.1
	無回答	100 (2)	0	50.0	50.0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	22.7	39.7	25.9	11.3	0.3
	営業・販売、接客	100 (563)	23.3	39.4	24.5	12.4	0.4
	専門職	100 (670)	17.6	39.3	32.7	10.3	0.1
	製造・生産関連	100 (557)	17.1	39.1	28.9	14.5	0.4
	その他	100 (168)	18.5	38.7	25.0	17.3	0.6
	無回答	100 (17)	29.4	23.5	23.5	5.9	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	20.4	38.5	27.3	13.5	0.3
	係長・主任	100 (554)	21.8	40.4	30.0	7.8	0
	課長クラス	100 (224)	18.3	42.9	29.9	8.9	0
	部長クラス	100 (70)	14.3	48.6	18.6	17.1	1.4
	その他(役員等)	100 (69)	7.2	27.5	30.4	30.4	4.3
無回答	100 (15)	20.0	33.3	26.7	6.7	13.3	
F6 業種	建設業	100 (184)	23.9	37.0	25.0	12.0	2.2
	製造業	100 (640)	20.9	39.8	27.5	11.7	0
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	15.7	35.7	31.4	17.1	0
	運輸・通信業	100 (200)	16.5	36.0	30.5	17.0	0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	21.2	44.7	21.2	12.6	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	18.7	37.4	30.4	13.5	0
	サービス業	100 (448)	20.3	36.6	29.9	12.9	0.2
	公務	100 (257)	16.0	38.9	33.1	11.3	0.8
	その他	100 (278)	21.6	42.8	25.5	9.4	0.7
無回答	100 (16)	25.0	31.3	37.5	0	6.3	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	21.4	33.4	27.8	16.5	0.9
	30～99人	100 (387)	24.3	40.6	23.8	10.9	0.5
	100～299人	100 (360)	21.7	40.0	25.6	12.2	0.6
	300～999人	100 (387)	16.8	45.2	29.2	8.5	0.3
	1,000～2,999人	100 (285)	19.6	40.4	32.3	7.7	0
	3,000人以上	100 (584)	17.5	38.5	29.1	14.9	0
	無回答	100 (21)	14.3	42.9	38.1	0	4.8

属性別で見ると、男女別では、「とても感じている」と「やや感じている」を合計した割合で女性が62.4%と男性（57.6%）より少し高い。年齢階層別では、目立った差は見られなかった。職種別では、「総務・一般事務等」や「営業・販売、接客」で「とても感じている」と答えた割合が2割強で、「やや感じている」を加えると6割を超えているのに対し、「専門職」や「製造・生産関連」では逆に「あまり感じていない」と「ほとんど感じていない」の合計がどちらも約43%で他のカテゴリーよりも若干高い。役職別では、役職の地位が低いほうが「とても感じている」と答える割合も高くなる傾向が少し見られるが、「やや感じている」は役所の地位が高いほうが割合も高く、両者を加えると差はほとんどなくなる。また「ほとんど感じていない」については、「係長・主任」や「課長クラス」の割合が1割以下で若干低い。業種別では、「卸・小売業、飲食店」で「やや感じている」の割合が44.7%と高く、「とても感じている」でも2割を超えていて、他の業種よりも上司との関係をストレスと感じている傾向が強い。従業員規模別では、顕著な傾向は見られない。

2つ目の「部下や同僚との関係」（第5-5-3表）について、全体では「あまり感じていない」と「ほとんど感じていない」の合計が54.8%となっており、感じていない割合が若干高い。

男女別では、「とても感じている」の割合で女性の方が13.5%と男性（8.7%）より少し高い。年齢階層別では、20歳代で「とても感じている」と「やや感じている」の割合がそれぞれ7.6%、27.6%と最も低く、逆に40歳代で「とても感じている」と「やや感じている」を合わせると5割を超え、ストレスと感じている人の割合が高い。職種別では、顕著な差は見られない。役職別では、「とても感じている」と「やや感じている」を合計した割合が「その他（役員等）」で40.5%、「一般社員」で43.3%と低く、その一方で「課長クラス」が54.9%と最も高い。業種別では、「とても感じている」と「やや感じている」を合計した割合が、「製造業」（47.6%）、「卸・小売業、飲食店」（47.1%）、「サービス業」（46.0%）、「公務」（47.1%）、「その他」（48.5%）で4割を超えている。従業員規模別では、「30～99人」で「とても感じている」と「やや感じている」を合計した割合が5割を超えているが、目立った傾向は見られない。

第5-5-3表 部下や同僚との関係

		TOTAL (N)	とても感じ ている	やや感じ ている	あまり感じ ていない	ほとんど感じ ていない	無回答
TOTAL		100 (2557)	10.3	34.6	38.1	16.7	0.3
性別	男性	100 (1695)	8.7	34.7	39.2	17.2	0.2
	女性	100 (862)	13.5	34.3	36.0	15.7	0.6
F2 年齢	20歳代	100 (619)	7.6	27.6	41.8	22.8	0.2
	30歳代	100 (636)	12.1	32.5	39.6	15.6	0.2
	40歳代	100 (644)	10.2	40.8	34.9	13.7	0.3
	50歳代	100 (656)	11.1	37.0	36.1	15.1	0.6
	無回答	100 (2)	0	50.0	50.0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	12.5	33.0	38.0	16.0	0.5
	営業・販売、接客	100 (563)	9.9	33.2	38.7	18.1	0
	専門職	100 (670)	9.9	34.3	40.0	15.8	0
	製造・生産関連	100 (557)	9.7	36.3	37.2	16.7	0.2
	その他	100 (168)	6.0	42.9	33.3	17.3	0.6
	無回答	100 (17)	23.5	11.8	23.5	23.5	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	10.2	33.1	37.8	18.6	0.2
	係長・主任	100 (554)	9.9	35.9	42.8	11.2	0.2
	課長クラス	100 (224)	9.4	45.5	33.0	12.1	0
	部長クラス	100 (70)	14.3	32.9	34.3	18.6	0
	その他(役員等)	100 (69)	10.1	30.4	31.9	26.1	1.4
	無回答	100 (15)	26.7	13.3	13.3	33.3	13.3
F6 業種	建設業	100 (184)	8.7	29.3	45.1	16.3	0.5
	製造業	100 (640)	9.2	38.4	37.3	14.7	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	7.1	31.4	40.0	21.4	0
	運輸・通信業	100 (200)	6.5	31.5	40.5	21.5	0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	11.9	35.2	36.5	16.4	0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	8.2	29.8	43.3	18.7	0
	サービス業	100 (448)	11.6	34.4	35.9	18.1	0
	公務	100 (257)	12.1	35.0	37.0	15.6	0.4
	その他	100 (278)	12.9	35.6	36.0	14.4	1.1
	無回答	100 (16)	12.5	18.8	37.5	25.0	6.3
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	10.5	29.5	36.2	23.1	0.8
	30～99人	100 (387)	12.1	40.3	31.5	15.8	0.3
	100～299人	100 (360)	8.3	36.7	39.4	15.0	0.6
	300～999人	100 (387)	8.3	34.9	42.4	14.5	0
	1,000～2,999人	100 (285)	10.2	37.5	41.8	10.5	0
	3,000人以上	100 (584)	11.0	33.2	38.9	17.0	0
	無回答	100 (21)	23.8	19.0	33.3	19.0	4.8

3つ目の「取引先や顧客との関係」(第5-5-4表)については、全体では「あまり感じていない」と「ほとんど感じていない」の合計が60.8%となっており、感じていない割合が高い。

男女別と年齢階層別では、ほとんど差が見られない。職種別では、「営業・販売、接客」が「とても感じている」と「やや感じている」を合計した割合が5割を超えている。これは、業務内容からすると取引先や顧客との接触が他の職種と比べて多いと考えられ、その点からすると当然の結果と言えよう。役職別では、「一般社員」と「その他(役員等)」の「あまり感

じていない」と「ほとんど感じていない」の合計が、それぞれ63.6%、62.3%と比較的高い。業種別では、「金融・保険業、不動産業」の「とても感じている」と「やや感じている」を合計した割合が52.0%と最も高い。これらの業種では営業・販売活動が多いと思われ、職種別の結果と関係があると思われる。一方、「製造業」の割合は30.5%と最も低い。従業員規模別では、「29人以下」で「あまり感じていない」と「ほとんど感じていない」の合計が66.4%と最も高い。

第5-5-4表 取引先や顧客との関係

		TOTAL (N)	とても感じ ている	やや感じ ている	あまり感じ ていない	ほとんど感 じていない	無回答
TOTAL		100 (2557)	9.8	28.2	37.5	23.3	1.3
性別	男性	100 (1695)	10.3	29.0	38.0	22.0	0.7
	女性	100 (862)	8.9	26.5	36.4	25.9	2.3
F2 年齢	20歳代	100 (619)	9.9	27.6	34.6	27.6	0.3
	30歳代	100 (636)	9.3	29.9	37.1	22.6	1.1
	40歳代	100 (644)	11.0	27.2	41.6	19.3	0.9
	50歳代	100 (656)	9.0	28.0	36.4	23.9	2.6
	無回答	100 (2)	50.0	0	50.0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	7.9	24.9	40.9	25.8	0.5
	営業・販売、接客	100 (563)	14.6	38.2	33.7	13.1	0.4
	専門職	100 (670)	10.0	27.0	40.4	20.9	1.6
	製造・生産関連	100 (557)	6.6	22.8	36.8	32.1	1.6
	その他	100 (168)	9.5	28.6	29.8	29.2	3.0
	無回答	100 (17)	17.6	23.5	23.5	23.5	11.8
F13 役職	一般社員	100 (1625)	9.2	25.8	36.2	27.3	1.4
	係長・主任	100 (554)	10.6	31.8	40.8	16.1	0.7
	課長クラス	100 (224)	12.1	35.3	38.4	13.8	0.4
	部長クラス	100 (70)	7.1	35.7	41.4	14.3	1.4
	その他(役員等)	100 (69)	13.0	23.2	37.7	24.6	1.4
無回答	100 (15)	13.3	26.7	13.3	33.3	13.3	
F6 業種	建設業	100 (184)	10.3	32.1	40.8	16.3	0.5
	製造業	100 (640)	7.3	23.1	37.2	30.9	1.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	8.6	30.0	35.7	25.7	0
	運輸・通信業	100 (200)	10.5	26.0	33.0	29.5	1.0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	9.9	28.0	41.3	20.5	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	11.7	40.4	34.5	13.5	0
	サービス業	100 (448)	12.5	30.1	37.9	19.0	0.4
	公務	100 (257)	10.9	31.5	34.2	20.6	2.7
	その他	100 (278)	8.3	24.8	40.3	23.7	2.9
無回答	100 (16)	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	7.1	25.7	42.8	23.6	0.8
	30～99人	100 (387)	12.1	26.9	36.4	22.7	1.8
	100～299人	100 (360)	8.1	28.3	36.7	25.3	1.7
	300～999人	100 (387)	9.8	28.9	41.3	18.9	1.0
	1,000～2,999人	100 (285)	10.9	30.9	32.6	23.9	1.8
	3,000人以上	100 (584)	11.5	28.8	34.1	25.0	0.7
	無回答	100 (21)	4.8	42.9	23.8	19.0	9.5

3. 職場での状況に関する頻度

Q15では、職場での状況に関する頻度について、物理的な仕事の量や精神的な負担感など3種類の場合について質問している。

第5-5-5表 仕事が次々出てきて一度に多くの業務を処理する

		TOTAL (N)	いつもそうだ	しばしばある	ときどきある	ほとんどない	無回答
TOTAL		100 (2557)	22.6	36.7	30.2	10.2	0.3
性別	男性	100 (1695)	23.7	37.3	29.5	9.1	0.4
	女性	100 (862)	20.5	35.4	31.4	12.4	0.2
F2 年齢	20歳代	100 (619)	27.0	40.1	25.8	6.9	0.2
	30歳代	100 (636)	28.8	39.6	24.7	6.9	0
	40歳代	100 (644)	23.9	36.2	30.9	8.7	0.3
	50歳代	100 (656)	11.4	30.9	38.9	18.0	0.8
	無回答	100 (2)	0	100	0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	22.5	36.4	31.3	9.8	0
	営業・販売、接客	100 (563)	26.3	37.5	26.6	9.2	0.4
	専門職	100 (670)	25.4	39.9	28.5	6.0	0.3
	製造・生産関連	100 (557)	16.3	33.6	33.2	16.5	0.4
	その他	100 (168)	19.6	33.3	36.3	10.7	0
	無回答	100 (17)	35.3	29.4	11.8	11.8	11.8
F13 役職	一般社員	100 (1625)	21.5	34.2	31.2	12.9	0.2
	係長・主任	100 (554)	25.5	42.1	27.6	4.7	0.2
	課長クラス	100 (224)	25.9	39.7	28.6	5.4	0.4
	部長クラス	100 (70)	30.0	34.3	34.3	1.4	0
	その他(役員等)	100 (69)	8.7	47.8	29.0	13.0	1.4
	無回答	100 (15)	26.7	20.0	20.0	20.0	13.3
F6 業種	建設業	100 (184)	25.5	35.3	31.0	7.6	0.5
	製造業	100 (640)	22.2	39.8	29.1	8.6	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	21.4	28.6	35.7	14.3	0.0
	運輸・通信業	100 (200)	18.0	31.5	31.5	18.0	1.0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	25.9	37.9	30.0	6.1	0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	25.7	32.7	31.0	10.5	0
	サービス業	100 (448)	23.2	38.6	27.2	10.7	0.2
	公務	100 (257)	21.0	37.4	30.4	10.9	0.4
	その他	100 (278)	20.5	32.7	34.9	11.9	0
無回答	100 (16)	25.0	50.0	12.5	6.3	6.3	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	17.4	33.4	34.5	14.4	0.2
	30～99人	100 (387)	24.5	37.5	29.7	8.0	0.3
	100～299人	100 (360)	22.2	37.8	26.4	13.3	0.3
	300～999人	100 (387)	26.1	38.2	28.2	7.0	0.5
	1,000～2,999人	100 (285)	22.1	40.0	31.9	6.0	0
	3,000人以上	100 (584)	24.1	36.0	29.6	9.9	0.3
	無回答	100 (21)	28.6	33.3	19.0	14.3	4.8

まず「仕事が次から次へと出てきたり、一度に多くの業務を処理しなければならない」（第5-5-5表）について、全体では「いつもそうだ」と「しばしばある」を加えると59.3%となっていて、仕事量が多いと答えた割合が高い。

属性別に見てみると、男女別では、「いつもそうだ」と「しばしばある」の割合を加えると、男性が61.1%、女性が55.9%と男性の割合が若干高い。年齢階層別では、年齢が低い方が「いつもそうだ」あるいは「しばしばある」と回答する割合が高く、50歳代では「ほとんどない」の割合が18.0%と高い。職種別では、「専門職」や「営業・販売、接客」が「いつもそうだ」あるいは「しばしばある」と回答する割合が高く、逆に「製造・生産関連」で「ほとんどない」と回答した割合が高い。役職別では、「その他（役員等）」の「いつもそうだ」と回答する割合が8.7%と最も低いが、「しばしばある」を加えると「一般社員」と同程度（「その他（役員等）」が56.5%、「一般社員」が55.7%）となっている。業種別では、「いつもそうだ」と「しばしばある」を加えた割合が、「電気・ガス・水道・熱供給業」と「運輸・通信業」でほぼ5割となっていて他の業種より若干割合が低い、顕著な差は見られない。従業員規模別では、「29人以下」で「いつもそうだ」と答えた割合が17.4%と最も低く、「ときどきある」あるいは「ほとんどない」の割合は最も低いが、その他には目立った傾向は見られない。

次に「一日の仕事でぐったりと疲れて、退社後は何もやる気になれない」（第5-5-6表）について、全体では「いつもそうだ」が14.7%、「しばしばある」が27.8%で、合計すると42.5%となり、4割を超える人が仕事の疲労を多く抱えているという結果が得られた。

男女別では、ほとんど差が見られない。年齢階層別では、年齢が低い方が「いつもそうだ」あるいは「しばしばある」と回答する割合が高い傾向がはっきりと見られ、若年層の疲労感がより強い。職種別では、「営業・販売、接客」で「いつもそうだ」と「しばしばある」を加えた割合が48.0%と最も高く、逆に「総務・一般事務等」が36.1%と最も低い。役職別では、地位が低い方が「いつもそうだ」と回答する割合が高く、逆に地位が高いほうが「ほとんどない」と回答する割合が高い傾向が見られる。年齢階層別の傾向と似ている。業種別では、顕著な傾向は見られない。従業員規模別では、「29人以下」で「ほとんどない」の割合が21.8%と若干高いが、他に目立った差は見られない。

第5-5-6表 一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない

		TOTAL (N)	いつもそうだ	しばしばある	ときどきある	ほとんどない	無回答
TOTAL		100 (2557)	14.7	27.8	39.8	17.4	0.4
性別	男性	100 (1695)	13.7	28.1	39.5	18.2	0.4
	女性	100 (862)	16.7	27.0	40.3	15.8	0.2
F2 年齢	20歳代	100 (619)	19.1	33.4	33.9	13.4	0.2
	30歳代	100 (636)	16.5	30.8	38.4	14.3	0
	40歳代	100 (644)	13.2	25.8	43.0	17.5	0.5
	50歳代	100 (656)	10.5	21.2	43.6	23.9	0.8
	無回答	100 (2)	0	100	0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	13.6	22.5	42.6	21.3	0
	営業・販売、接客	100 (563)	17.6	30.4	39.1	12.6	0.4
	専門職	100 (670)	14.3	31.3	37.6	16.4	0.3
	製造・生産関連	100 (557)	13.6	27.1	39.7	19.2	0.4
	その他	100 (168)	14.9	26.2	41.7	17.3	0
	無回答	100 (17)	11.8	17.6	35.3	17.6	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	16.0	28.0	39.1	16.7	0.2
	係長・主任	100 (554)	12.6	30.5	41.5	15.2	0.2
	課長クラス	100 (224)	13.8	22.8	43.3	19.6	0.4
	部長クラス	100 (70)	7.1	30.0	34.3	27.1	1.4
	その他(役員等)	100 (69)	11.6	17.4	37.7	31.9	1.4
	無回答	100 (15)	20.0	13.3	33.3	20.0	13.3
F6 業種	建設業	100 (184)	12.5	28.8	42.4	15.2	1.1
	製造業	100 (640)	13.9	25.9	40.6	19.2	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	21.4	25.7	27.1	25.7	0.0
	運輸・通信業	100 (200)	13.0	29.5	36.0	21.0	0.5
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	14.7	30.0	40.6	14.7	0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	12.9	30.4	40.4	16.4	0
	サービス業	100 (448)	17.2	29.5	36.8	16.3	0.2
	公務	100 (257)	14.4	25.3	44.0	16.0	0.4
	その他	100 (278)	14.7	27.0	41.7	16.2	0.4
無回答	100 (16)	25.0	12.5	37.5	18.8	6.3	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	12.8	25.9	39.4	21.8	0.2
	30～99人	100 (387)	16.0	29.2	37.7	16.5	0.5
	100～299人	100 (360)	14.7	29.2	40.8	15.0	0.3
	300～999人	100 (387)	14.0	31.8	40.1	13.7	0.5
	1,000～2,999人	100 (285)	15.8	27.0	41.4	15.8	0
	3,000人以上	100 (584)	15.6	26.0	39.4	18.7	0.3
	無回答	100 (21)	19.0	9.5	52.4	14.3	4.8

第5-5-7表 会社を離れても仕事の事が頭から離れず解放されない

		TOTAL (N)	いつもそうだ	しばしばある	ときどきある	ほとんどない	無回答
TOTAL		100 (2557)	8.5	19.5	41.7	30.0	0.3
性別	男性	100 (1695)	8.7	21.4	42.2	27.4	0.2
	女性	100 (862)	8.1	15.7	40.7	35.2	0.3
F2 年齢	20歳代	100 (619)	9.2	22.1	38.0	30.5	0.2
	30歳代	100 (636)	10.2	24.2	37.7	27.8	0
	40歳代	100 (644)	8.7	16.9	45.7	28.3	0.5
	50歳代	100 (656)	5.9	14.9	45.1	33.5	0.5
	無回答	100 (2)	0	0	100	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	6.4	14.6	40.2	38.7	0.2
	営業・販売、接客	100 (563)	12.3	22.7	42.8	22.0	0.2
	専門職	100 (670)	10.3	25.8	39.1	24.6	0.1
	製造・生産関連	100 (557)	5.0	14.5	44.2	36.1	0.2
	その他	100 (168)	7.7	16.7	46.4	29.2	0.0
	無回答	100 (17)	5.9	17.6	35.3	23.5	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	7.8	17.7	39.8	34.5	0.2
	係長・主任	100 (554)	7.6	23.3	47.1	22.0	0
	課長クラス	100 (224)	11.6	22.3	45.5	20.1	0.4
	部長クラス	100 (70)	14.3	24.3	38.6	22.9	0
	その他(役員等)	100 (69)	15.9	20.3	36.2	27.5	0
	無回答	100 (15)	13.3	6.7	33.3	33.3	13.3
F6 業種	建設業	100 (184)	8.2	22.8	41.3	27.2	0.5
	製造業	100 (640)	6.3	19.1	42.8	31.6	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	4.3	25.7	32.9	37.1	0
	運輸・通信業	100 (200)	6.5	17.0	41.5	35.0	0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	9.2	17.1	46.1	27.3	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	12.3	19.9	36.3	31.6	0
	サービス業	100 (448)	9.2	21.4	42.0	27.2	0.2
	公務	100 (257)	10.1	18.3	44.0	27.2	0.4
	その他	100 (278)	10.1	19.1	39.2	31.7	0
無回答	100 (16)	18.8	12.5	25.0	37.5	6.3	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	6.4	17.3	39.8	36.6	0
	30～99人	100 (387)	10.3	20.2	42.6	26.4	0.5
	100～299人	100 (360)	9.2	19.2	41.7	29.7	0.3
	300～999人	100 (387)	6.5	20.9	45.0	27.4	0.3
	1,000～2,999人	100 (285)	9.5	21.1	44.2	25.3	0
	3,000人以上	100 (584)	9.6	19.7	40.2	30.1	0.3
	無回答	100 (21)	9.5	14.3	23.8	47.6	4.8

最後に、「会社を離れても仕事のことが頭から離れず、気持ちが仕事から解放されない」（第5-5-7表）については、全体では「いつもそうだ」（8.5%）と「しばしばある」（19.5%）を加えると、約3割の人が仕事のことがいつも気になっているということになる。

男女別に見ると、「いつもそうだ」の割合はほとんど変わらないが、「しばしばある」では男性が21.4%、女性が15.7%と男性の割合が高く、逆に「ほとんどない」では男性が27.4%、

女性が35.2%と女性の割合が高い。年齢階層別では、30歳代以下のほうが「いつもそうだ」あるいは「しばしばある」と答えた割合が高く、40歳代と50歳代では「ときどきある」と答えた割合がそれぞれ45.7%、45.1%と、20歳代や30歳代に比べると高い。職種別では、「営業・販売、接客」と「専門職」の「いつもそうだ」あるいは「しばしばある」と答えた割合が高い。役職別では、「いつもそうだ」と答える割合は地位が高いほうが高い傾向が見られる。性別や年齢階層別の結果も、この役職別の結果と関係があるものと考えられる。つまり、女性の8割以上が一般社員であり、年齢階層の高いほうが役職者も多いということによる影響と思われる。業種別や従業員規模別では、目立った差は見られない。

4. 業務上の問題をどの程度深刻に受け止めるか

Q16では、ノルマやミスなど業務上の問題をどの程度深刻に受け止めるかについて質問している。

まず「業績が上がらなかった、ノルマが達成できなかった」(第5-5-8表)については、全体では「少し大変」と回答した割合が50.8%と最も高く、「かなり大変」(25.5%)と「非常に大変」(8.3%)を加えても33.8%であり、それほど大変であるとはとらえられていない。

男女別では、「少し大変」と答えた割合が、男性で52.3%、女性が47.7%と男性の割合のほうが高い。年齢階層別では、20歳代で「何ともない」と答えた割合が18.3%と若干高く、40歳代で「かなり大変」の割合が30.7%と比較的高い。これは、後に述べる役職別の結果との関係が考えられる。職種別では、「営業・販売、接客」が「非常に大変」(13.3%)あるいは「かなり大変」(30.0%)と答えた割合が4割を超え、最も高い。ノルマを課されることが多い職種であるためと思われる。役職別では、「課長クラス」や「部長クラス」で「非常に大変」あるいは「かなり大変」と答えた割合が4割を超えている。職位が高いほうが任されている仕事の重要度も高いということの表れであると考えられる。業種別では、「金融・保険業、不動産業」が「非常に大変」(14.0%)あるいは「かなり大変」(35.7%)で、割合を合計すると5割を超えている。職種別で「営業・販売、接客」の割合が高かったことと関係があると思われる。従業員規模別では、緩やかながら、規模が大きいほうが大変と回答した割合が高い。「3,000人以上」では、「非常に大変」(12.0%)あるいは「かなり大変」(30.1%)で、割合を合計すると4割を超えている。

第5-5-8表 業績が上がらなかった、ノルマが達成できなかった

		TOTAL (N)	何ともない	少し大変	かなり大変	非常に大変	無回答
TOTAL		100 (2557)	14.1	50.8	25.5	8.3	1.3
性別	男性	100 (1695)	12.2	52.3	26.3	8.3	0.9
	女性	100 (862)	18.0	47.7	24.0	8.4	2.0
F2 年齢	20歳代	100 (619)	18.3	48.6	24.4	8.1	0.6
	30歳代	100 (636)	12.1	54.1	23.4	10.1	0.3
	40歳代	100 (644)	12.4	48.3	30.7	7.6	0.9
	50歳代	100 (656)	13.9	52.0	23.3	7.6	3.2
	無回答	100 (2)	0	50.0	50.0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	17.2	51.5	24.1	6.2	1.0
	営業・販売、接客	100 (563)	9.8	45.6	30.0	13.3	1.2
	専門職	100 (670)	13.7	51.9	25.8	7.3	1.2
	製造・生産関連	100 (557)	15.6	53.9	22.8	6.3	1.4
	その他	100 (168)	16.1	51.2	22.6	9.5	0.6
	無回答	100 (17)	0.0	41.2	29.4	11.8	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	16.9	50.3	23.7	7.7	1.5
	係長・主任	100 (554)	10.6	52.5	28.5	7.9	0.4
	課長クラス	100 (224)	5.8	50.4	31.7	10.7	1.3
	部長クラス	100 (70)	7.1	52.9	32.9	7.1	0
	その他(役員等)	100 (69)	13.0	50.7	15.9	17.4	2.9
無回答	100 (15)	6.7	33.3	26.7	20.0	13.3	
F6 業種	建設業	100 (184)	12.0	53.3	26.1	7.1	1.6
	製造業	100 (640)	12.5	50.3	28.4	8.3	0.5
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	12.9	58.6	18.6	8.6	1.4
	運輸・通信業	100 (200)	18.0	52.5	20.5	6.5	2.5
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	11.9	57.3	23.2	7.2	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	11.1	39.2	35.7	14.0	0
	サービス業	100 (448)	15.2	48.9	25.4	9.4	1.1
	公務	100 (257)	14.4	54.9	23.3	5.4	1.9
	その他	100 (278)	19.1	46.4	22.3	9.0	3.2
無回答	100 (16)	12.5	50.0	18.8	12.5	6.3	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	18.4	51.4	21.4	7.5	1.3
	30～99人	100 (387)	16.5	50.6	23.0	7.2	2.6
	100～299人	100 (360)	14.2	51.7	23.6	8.1	2.5
	300～999人	100 (387)	12.4	53.2	27.6	6.5	0.3
	1,000～2,999人	100 (285)	13.0	53.0	28.1	6.0	0
	3,000人以上	100 (584)	10.4	46.6	30.1	12.0	0.9
	無回答	100 (21)	9.5	61.9	4.8	19.0	4.8

「会社にとって重大な仕事上のミスをした」(第5-5-9表)については、全体では「かなり大変」が41.4%、「非常に大変」が35.2%で、ノルマに対する結果と比べると大変と答えた割合が高い。

第5-5-9表 会社にとって重大なミスをした

		TOTAL (N)	何ともない	少し大変	かなり大変	非常に大変	無回答
TOTAL		100 (2557)	2.3	20.0	41.4	35.2	1.0
性別	男性	100 (1695)	2.3	21.2	43.7	31.9	0.9
	女性	100 (862)	2.3	17.6	36.9	41.9	1.3
F2 年齢	20歳代	100 (619)	2.9	21.6	34.9	40.2	0.3
	30歳代	100 (636)	1.7	17.8	41.8	38.4	0.3
	40歳代	100 (644)	1.4	18.8	42.7	36.3	0.8
	50歳代	100 (656)	3.2	22.0	46.0	26.2	2.6
	無回答	100 (2)	0	0	0	100	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	2.2	19.2	39.9	37.8	0.9
	営業・販売、接客	100 (563)	2.1	22.2	38.4	36.1	1.2
	専門職	100 (670)	1.9	19.0	44.0	34.8	0.3
	製造・生産関連	100 (557)	3.4	20.6	42.5	32.0	1.4
	その他	100 (168)	1.2	18.5	45.2	34.5	0.6
	無回答	100 (17)	0	11.8	17.6	52.9	17.6
F13 役職	一般社員	100 (1625)	2.9	21.5	39.3	35.2	1.2
	係長・主任	100 (554)	0.9	18.6	45.8	34.5	0.2
	課長クラス	100 (224)	1.3	17.0	42.4	37.9	1.3
	部長クラス	100 (70)	1.4	17.1	54.3	27.1	0
	その他(役員等)	100 (69)	4.3	13.0	47.8	33.3	1.4
	無回答	100 (15)	0	6.7	6.7	73.3	13.3
F6 業種	建設業	100 (184)	4.3	20.1	44.0	30.4	1.1
	製造業	100 (640)	3.1	20.2	43.4	33.0	0.3
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	2.9	20.0	41.4	34.3	1.4
	運輸・通信業	100 (200)	2.5	19.0	42.5	34.0	2.0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	2.7	24.2	41.0	31.7	0.3
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	1.2	17.5	33.9	47.4	0
	サービス業	100 (448)	1.6	20.8	41.5	35.0	1.1
	公務	100 (257)	1.2	21.0	44.0	32.7	1.2
	その他	100 (278)	1.4	15.5	38.8	41.7	2.5
無回答	100 (16)	0	18.8	6.3	68.8	6.3	
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	3.4	23.5	39.8	32.5	0.9
	30～99人	100 (387)	3.4	18.9	41.9	34.4	1.6
	100～299人	100 (360)	1.9	20.0	42.8	33.3	1.9
	300～999人	100 (387)	1.0	19.4	44.2	34.9	0.5
	1,000～2,999人	100 (285)	1.1	18.2	48.4	32.3	0
	3,000人以上	100 (584)	2.1	19.2	37.3	40.6	0.9
	無回答	100 (21)	9.5	14.3	19.0	52.4	4.8

男女別では、「非常に大変」と回答した割合が、男性が31.9%で女性が41.9%と女性の割合のほうが高いが、「かなり大変」を加えると男性が75.6%、女性が78.8%とほとんど差がなくなる。年齢階層別では、「非常に大変」と回答した割合は年齢が低いほど高いが、「かなり大変」の割合は年齢が高いほうが割合も高く、両者を加えると30歳代や40歳代の割合のほうが若干高くなる。職種別では、目立った差は見られなかった。役職別では、「非常に大変」と回答した「部長クラス」の割合が27.1%で他と比べて少し低い、その他には大きな差は見ら

れなかった。業種別では、「金融・保険業、不動産業」で「とても大変」と回答した割合が47.4%と最も高くなっている。どの業種もそうだが、特に信用力などが求められる業種であるためかもしれない。従業員規模別では、「3,000人以上」で「とても大変」と回答した割合が40.6%で最も高いが、「非常に大変」を加えると、規模間での差はほとんど見られない。

第6節 健康への不安や健康状態

1. 健康の不安度

第5-6-1表 健康不安度

		TOTAL (N)	よくそう思う	ときどきそう 思う	あまりそう思 わない	まったくそう 思わない	無回答
TOTAL		100 (2557)	17.8	39.3	33.2	9.1	0.5
性別	男性	100 (1695)	18.1	39.9	33.3	8.0	0.7
	女性	100 (862)	17.3	38.3	33.1	11.1	0.2
F2 年齢	20歳代	100 (619)	19.9	38.9	29.7	10.7	0.8
	30歳代	100 (636)	19.8	42.0	30.5	7.5	0.2
	40歳代	100 (644)	20.2	39.8	32.9	6.5	0.6
	50歳代	100 (656)	11.7	36.6	39.5	11.6	0.6
	無回答	100 (2)	0	100	0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	13.9	36.6	34.5	14.9	0
	営業・販売、接客	100 (563)	21.5	42.8	28.2	6.6	0.9
	専門職	100 (670)	20.1	38.4	33.1	7.9	0.4
	製造・生産関連	100 (557)	15.6	40.6	35.0	8.1	0.7
	その他	100 (168)	17.3	36.3	41.7	4.8	0
	無回答	100 (17)	17.6	47.1	11.8	11.8	11.8
F13 役職	一般社員	100 (1625)	17.8	39.3	32.3	10.1	0.5
	係長・主任	100 (554)	18.4	41.3	31.4	8.3	0.5
	課長クラス	100 (224)	19.2	37.1	37.5	5.8	0.4
	部長クラス	100 (70)	15.7	30.0	51.4	2.9	0
	その他(役員等)	100 (69)	11.6	42.0	39.1	7.2	0
	無回答	100 (15)	13.3	40.0	20.0	13.3	13.3
F6 業種	建設業	100 (184)	20.1	40.8	31.0	8.2	0
	製造業	100 (640)	15.8	36.7	37.0	10.0	0.5
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	14.3	40.0	35.7	8.6	1.4
	運輸・通信業	100 (200)	19.5	42.5	32.0	6.0	0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	18.4	39.6	32.4	8.5	1.0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	19.3	37.4	33.3	8.8	1.2
	サービス業	100 (448)	19.0	40.8	31.5	8.3	0.4
	公務	100 (257)	19.8	35.0	33.5	10.9	0.8
	その他	100 (278)	16.2	44.6	29.5	9.7	0
	無回答	100 (16)	6.3	37.5	31.3	18.8	6.3
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	15.2	37.0	34.5	12.6	0.8
	30～99人	100 (387)	18.9	38.5	34.4	7.5	0.8
	100～299人	100 (360)	16.7	42.8	31.9	8.6	0
	300～999人	100 (387)	17.6	41.9	31.8	8.0	0.8
	1,000～2,999人	100 (285)	19.3	36.5	37.5	6.7	0
	3,000人以上	100 (584)	19.7	40.1	30.8	8.9	0.5
	無回答	100 (21)	19.0	28.6	33.3	14.3	4.8

Q17では、今のような調子で仕事を続けたら健康を害すると思うかについて質問している(第5-6-1表)。そこで「そう思う」と回答した人にその理由をたずね(Q17付問1)、さらに健康上心配になる疾患についても質問している(Q17付問2)。

まず健康に対する不安について、全体では、「よくそう思う」と「ときどきそう思う」を加えた割合が57.1%となっており、そう思っている人のほうが少し多い結果となった。

属性別でみると、まず男女別では、ほとんど差が見られなかった。年齢階層別では、50歳代の「よくそう思う」が11.7%と他の年齢階層より8ポイント以上少ない。職種別では、「営業・販売、接客」と「専門職」の「よくそう思う」割合が他の職種よりも若干高い。その一方、「総務・一般事務等」は「よくそう思う」割合が最も低く、「まったくそう思わない」割合は最も高い。役職別では、「部長クラス」の「あまりそう思わない」割合が51.4%と高いが、その他には目立った傾向は見られない。業種別、従業員規模別では、顕著な差は見られない。

次に、Q17で「そう思う」と回答した人のその理由(Q17付問1、多重回答)を見ると(第5-6-2表)、全体では、「仕事上または職場での心労から」が65.1%で最も多く、「仕事による過労から」が52.1%、「休養・睡眠不足から」が42.7%と続いている。

男女別で差が見られたのは、「仕事による過労から」、「不規則な食生活や栄養のアンバランスから」、「運動不足から」で、男性の割合が女性よりも10ポイントかそれ以上高い。年齢階層別では、「仕事による過労から」、「休養・睡眠不足から」、「不規則な食生活や栄養のアンバランスから」で20歳代と30歳代に比較的多い。職種別では、「休養・睡眠不足から」で「専門職」が50.3%と高く、「不規則な食生活や栄養のアンバランスから」では「営業・販売、接客」が39.0%と他の職種よりも少し高い。また「几帳面、繊細または過敏などの性格があだになって」については「総務・一般事務等」、「専門職」、「その他」の割合がその他の職種の割合よりも少し高い。役職別では、「部長クラス」の「仕事上または職場での心労から」が87.5%と高い。また「運動不足から」では「係長・主任」と「課長クラス」、「その他(役員等)」の割合が、「几帳面、繊細または過敏などの性格があだになって」では「その他(役員等)」の割合が他の職種より少し高い。業種別では、「仕事による過労から」は「建設業」、「運輸・通信業」、「サービス業」、「公務」などの割合が6割近くになっており、「仕事上または職場での心労から」については「卸・小売業、飲食店」、「金融・保険業、不動産業」、「サービス業」、「公務」、「その他」の割合が7割前後となっている。また、「休養・睡眠不足から」では「運輸・通信業」、「サービス業」、「公務」が5割前後となっていて、「不規則な食生活や栄養のアンバランスから」については「運輸・通信業」の割合が43.5%で最も高い。従業員規模別では、はっきりした傾向は見られない。

第5-6-2表 健康不安理由 (M.A)

	TOTAL (N)	仕事による 過労から	仕事上または 職場での 心労から	家庭のこと や仕事以外 のことでの心 労から	休養・睡眠 不足から	不規則な食 生活や栄養 のバランスか ら	酒の飲みすぎ から	タバコの吸 いすぎから	運動不足か ら	几帳面、織 細などは過 激などの性 格があだに なつて	もともと体力 がないため	その他	無回答
TOTAL	100 (1462)	52.1	65.1	13.6	42.7	31.0	7.3	9.1	35.0	24.0	7.3	5.3	4.2
性別													
男性	100 (983)	57.3	64.1	12.5	43.8	34.2	9.1	10.8	38.6	22.0	5.0	4.3	3.4
女性	100 (479)	41.3	67.2	15.9	40.3	24.4	3.5	5.6	27.6	28.2	11.9	7.3	6.1
F 20歳代	100 (364)	56.6	66.5	6.9	46.7	36.8	4.9	9.1	31.0	25.8	9.9	7.4	2.5
F 30歳代	100 (393)	55.0	60.8	13.5	47.6	36.9	6.9	9.4	37.9	23.2	6.6	5.6	3.6
F 40歳代	100 (386)	48.2	67.1	18.4	40.2	28.0	9.3	10.4	39.4	23.1	6.2	4.1	4.7
F 50歳代	100 (317)	48.3	66.6	15.8	35.3	20.8	7.9	7.3	30.3	24.0	6.0	3.8	6.6
無回答	100 (2)	0	50.0	0	0	0	0	0	50.0	50.0	50.0	0	0
F 総務・一般事務等	100 (294)	35.4	71.1	14.6	39.5	22.1	4.8	5.8	33.3	27.6	6.5	6.1	6.1
F 1 営業・販売、接客	100 (362)	53.6	68.8	11.9	40.9	39.0	8.8	11.6	38.4	19.1	6.4	3.6	5.0
F 2 専門職	100 (392)	57.1	68.1	13.8	50.3	30.9	6.6	8.4	39.0	28.6	8.4	4.1	1.8
F 製造・生産関連	100 (313)	60.7	52.1	13.4	40.6	31.0	8.0	10.9	30.7	18.2	6.1	7.3	4.8
F 職種 その他	100 (90)	50.0	63.3	16.7	35.6	28.9	8.9	4.4	26.7	32.2	12.2	7.8	4.4
F 無回答	100 (11)	36.4	63.6	18.2	36.4	27.3	9.1	27.3	9.1	27.3	9.1	0	0
F 一般社員	100 (928)	53.2	62.5	13.5	41.5	28.8	5.4	7.5	31.0	24.7	8.8	6.5	4.2
F 1 係長・主任	100 (331)	51.4	70.4	14.5	47.1	35.3	9.4	12.1	42.6	22.4	3.3	4.8	3.0
F 3 課長クラス	100 (126)	50.8	68.3	7.9	40.5	34.1	14.3	11.9	42.1	23.0	5.6	0.8	6.3
F 部長クラス	100 (32)	53.1	87.5	21.9	40.6	34.4	9.4	9.4	34.4	12.5	3.1	0	0.0
F その他(役員等)	100 (37)	35.1	51.4	18.9	35.1	32.4	10.8	8.1	40.5	35.1	8.1	0	13.5
F 無回答	100 (8)	37.5	75.0	25.0	75.0	37.5	0	25.0	37.5	25.0	25.0	0	0
F 建設業	100 (112)	58.0	62.5	16.1	37.5	31.3	8.0	6.3	40.2	14.3	1.8	5.4	1.8
F 製造業	100 (336)	50.6	59.5	10.4	39.0	26.5	8.6	10.7	36.9	22.3	3.9	6.0	4.5
F 電気・ガス・水道・熱供給業	100 (38)	42.1	50.0	13.2	36.8	28.9	7.9	18.4	36.8	23.7	5.3	5.3	7.9
F 運輸・通信業	100 (124)	56.5	58.9	8.9	52.4	43.5	7.3	11.3	34.7	19.4	8.9	2.4	4.8
F 卸・小売業、飲食店	100 (170)	51.8	67.1	14.1	37.6	28.8	4.7	6.5	29.4	21.2	8.8	6.5	7.1
F 金融・保険業、不動産業	100 (97)	35.1	69.1	15.5	35.1	25.8	4.1	4.1	32.0	20.6	4.1	3.1	6.2
F サービス業	100 (268)	56.3	68.3	14.2	48.9	37.3	6.0	11.9	38.4	25.4	10.8	4.9	3.4
F 公務	100 (141)	57.4	70.9	17.7	49.6	29.8	12.1	6.4	32.6	31.2	8.5	6.4	1.4
F その他	100 (169)	49.7	72.2	16.0	40.8	26.0	6.5	6.5	30.8	34.3	10.7	5.9	4.1
F 無回答	100 (7)	28.6	57.1	14.3	57.1	57.1	0.0	28.6	42.9	14.3	0	0	0
F 29人以下	100 (278)	49.3	62.9	16.2	33.1	20.9	4.7	9.0	32.7	24.5	7.2	7.2	6.5
F 30～99人	100 (222)	53.6	67.6	15.8	45.9	32.4	6.8	7.2	32.0	27.0	8.1	6.8	2.7
F 100～299人	100 (214)	56.1	63.1	11.2	38.8	26.2	6.1	11.2	33.2	27.1	7.5	3.7	4.7
F 300～999人	100 (230)	55.7	60.0	15.2	47.8	37.0	5.2	7.8	39.6	21.3	8.7	3.5	4.8
F 1,000～2,999人	100 (159)	53.5	73.6	14.5	41.5	40.3	7.5	10.1	35.8	20.1	6.9	5.7	3.8
F 3,000人以上	100 (349)	48.1	66.2	10.3	47.3	33.0	11.7	9.2	35.8	23.8	5.7	4.9	2.9
F 無回答	100 (10)	40.0	60.0	10.0	60.0	30.0	0	20.0	50.0	10.0	10.0	0	10.0

さらに、Q17で「そう思う」と回答した人の健康上心配になる疾患（Q17付問2）については（第5-6-3表）、全体では「心理的・精神的な疾患」が51.6%と最も高く、「目・筋肉・神経など運動器・感覚器の障害」（48.8%）、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」（43.2%）と続いている。

第5-6-3表 不安疾患（M.A）

		TOTAL (N)	高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系内分泌系	胃腸病	肝臓病	目・筋肉・神経など運動器・感覚器の障害	心理的・精神的な破綻	その他	無回答
TOTAL		100 (1462)	43.2	28.7	13.9	48.8	51.6	5.2	3.4
性別	男性	100 (983)	53.1	28.3	17.8	47.1	46.9	3.4	3.6
	女性	100 (479)	23.0	29.6	5.8	52.4	61.4	9.0	2.9
F2 年齢	20歳代	100 (364)	27.7	29.7	6.9	49.5	61.0	4.9	4.4
	30歳代	100 (393)	44.5	27.5	13.5	48.6	52.7	6.4	3.3
	40歳代	100 (386)	47.7	28.2	17.6	45.9	50.0	6.2	2.6
	50歳代	100 (317)	53.6	29.7	18.0	52.1	42.0	2.8	3.2
	無回答	100 (2)	100.0	50.0	0	50.0	0	0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (294)	31.6	28.2	10.5	53.7	59.5	4.4	4.8
	営業・販売、接客	100 (362)	47.8	29.8	16.9	42.8	53.0	3.0	2.5
	専門職	100 (392)	45.7	28.8	11.5	49.0	56.6	6.1	3.3
	製造・生産関連	100 (313)	47.9	25.2	16.9	52.1	36.7	5.8	3.8
	その他	100 (90)	36.7	40.0	13.3	50.0	46.7	11.1	1.1
無回答	100 (11)	36.4	9.1	9.1	9.1	81.8	0	0	
F13 役職	一般社員	100 (928)	35.5	28.0	9.6	50.0	53.0	6.4	3.3
	係長・主任	100 (331)	56.8	29.0	16.9	49.5	48.6	2.1	3.3
	課長クラス	100 (126)	61.1	34.1	31.0	41.3	45.2	3.2	4.0
	部長クラス	100 (32)	56.3	28.1	34.4	40.6	50.0	9.4	3.1
	その他(役員等)	100 (37)	45.9	29.7	18.9	48.6	64.9	8.1	2.7
無回答	100 (8)	37.5	12.5	12.5	37.5	62.5	0	0	
F6 業種	建設業	100 (112)	45.5	29.5	17.0	49.1	48.2	7.1	5.4
	製造業	100 (336)	48.2	29.2	15.2	47.0	42.3	4.2	3.0
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (38)	42.1	31.6	7.9	52.6	42.1	5.3	2.6
	運輸・通信業	100 (124)	41.9	26.6	19.4	54.0	42.7	3.2	2.4
	卸・小売業、飲食店	100 (170)	36.5	27.1	10.0	47.6	55.9	7.6	3.5
	金融・保険業、不動産業	100 (97)	41.2	37.1	16.5	51.5	55.7	2.1	2.1
	サービス業	100 (268)	42.5	28.7	11.2	53.4	58.6	4.1	0.4
	公務	100 (141)	48.2	28.4	19.9	39.7	63.8	6.4	7.8
その他	100 (169)	38.5	25.4	8.9	47.9	52.7	7.7	5.3	
無回答	100 (7)	28.6	28.6	0	42.9	71.4	0	0	
F7 従業員規模	29人以下	100 (278)	37.1	29.5	11.9	48.2	53.2	7.6	3.2
	30～99人	100 (222)	46.4	26.6	15.8	48.2	56.3	7.2	2.7
	100～299人	100 (214)	39.7	28.0	12.1	51.4	46.3	3.7	3.7
	300～999人	100 (230)	41.7	30.0	10.9	53.5	49.1	2.6	4.3
	1,000～2,999人	100 (159)	42.8	32.7	13.2	47.8	56.0	4.4	3.8
	3,000人以上	100 (349)	50.1	27.8	17.5	45.6	50.4	4.9	2.6
無回答	100 (10)	20.0	10.0	20.0	50.0	50.0	10.0	10.0	

男女別では、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」は圧倒的に男性に多く、逆に「心理的・精神的な疾患」は女性に多い。年齢階層別では、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」は年齢が高いほうが割合も高くなるが、「心理的・精神的な疾患」については年齢とともに割合が低くなる傾向が見られる。職種別では、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異

常」は「営業・販売、接客」、「専門職」、「製造・生産関連」が5割近くとなっており、「心理的・精神的な疾患」については「総務・一般事務等」、「営業・販売、接客」、「専門職」が5割を超えている。役職別では、「高血圧・心臓病・脳梗塞・糖尿病など循環器系・内分泌系の病気や異常」や「胃腸病」で「課長クラス」の割合が最も高く、「肝臓病」では「課長クラス」と「部長クラス」の割合が高い。「心理的・精神的な疾患」については「その他（役員等）」の割合が64.9%と他の役職よりも高い。業種別、従業員規模別では、顕著な傾向は見られなかった。

2. 抑うつ症度

第5-6-4表 抑うつ症採点

		TOTAL (N)	抑うつ性乏 しい	軽度うつ性 あり	中等度うつ 性あり	無回答
TOTAL		100 (2557)	42.8	39.9	17.3	0
性別	男性	100 (1695)	45.0	39.2	15.9	0
	女性	100 (862)	38.6	41.3	20.1	0
F2 年齢	20歳代	100 (619)	34.9	43.3	21.8	0
	30歳代	100 (636)	38.4	40.4	21.2	0
	40歳代	100 (644)	44.1	40.4	15.5	0
	50歳代	100 (656)	53.5	35.7	10.8	0
	無回答	100 (2)	0	50.0	50.0	0
F12 職種	総務・一般事務等	100 (582)	42.1	40.4	17.5	0
	営業・販売、接客	100 (563)	40.3	40.9	18.8	0
	専門職	100 (670)	42.1	39.4	18.5	0
	製造・生産関連	100 (557)	45.1	39.1	15.8	0
	その他	100 (168)	48.8	42.3	8.9	0
	無回答	100 (17)	47.1	11.8	41.2	0
F13 役職	一般社員	100 (1625)	40.4	40.3	19.3	0
	係長・主任	100 (554)	43.0	42.4	14.6	0
	課長クラス	100 (224)	48.7	39.7	11.6	0
	部長クラス	100 (70)	70.0	22.9	7.1	0
	その他(役員等)	100 (69)	52.2	30.4	17.4	0
	無回答	100 (15)	40.0	26.7	33.3	0
F6 業種	建設業	100 (184)	44.6	39.7	15.8	0
	製造業	100 (640)	44.4	38.6	17.0	0
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	47.1	27.1	25.7	0
	運輸・通信業	100 (200)	38.5	44.0	17.5	0
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	41.3	44.0	14.7	0
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	46.2	36.8	17.0	0
	サービス業	100 (448)	36.8	41.3	21.9	0
	公務	100 (257)	52.9	34.2	12.8	0
	その他	100 (278)	39.9	44.6	15.5	0
	無回答	100 (16)	43.8	25.0	31.3	0
F7 従業員規模	29人以下	100 (533)	43.3	39.4	17.3	0
	30～99人	100 (387)	40.1	42.6	17.3	0
	100～299人	100 (360)	39.2	42.8	18.1	0
	300～999人	100 (387)	41.9	39.3	18.9	0
	1,000～2,999人	100 (285)	42.1	41.1	16.8	0
	3,000人以上	100 (584)	47.1	37.0	15.9	0
	無回答	100 (21)	52.4	28.6	19.0	0

Q20では、抑うつ症に関する20項目の心理テストについて、合計点数が40点未満を「抑うつ症乏しい」、合計点数が40～49点を「軽度抑うつ症あり」、合計点数が50点以上を「中等度抑うつ症あり」と分類したところ、全体では「抑うつ症乏しい」が42.8%、「軽度抑うつ症あり」が39.9%、「中等度抑うつ症あり」が17.3%となった。

このカテゴリーを使って、これまでと同様に基本属性によってクロス集計を行ったのが第5-6-4表である。まず男女別では、「抑うつ症乏しい」で男性の割合が女性より少し高い。女性のほうが軽度あるいは中程度の抑うつ性があると分類された割合が男性より若干多い。年齢階層別では、年齢の低い人の方が抑うつ性の高い人の割合が高い。Q15では、年齢階層の低いほうがより疲労度が高いという結果が得られており、それとの関連が考えられる。職種別では、顕著な差は見られない。役職別では、職位の低い人の方が抑うつ性の高い人の割合が高い傾向が見られる。これは、年齢階層別の結果と同様に、Q15で職位の低い人のほうがより疲労度が高いという結果が得られたこととの関連が考えられる。業種別では、「サービス業」の「中等度抑うつ症あり」が2割を超えており、「抑うつ症乏しい」の割合は最も低い。「電気・ガス・水道・熱供給業」も「中等度抑うつ症あり」が2割を超えているが、「抑うつ症乏しい」の割合は「公務」に続いて高い。「公務」の「抑うつ症乏しい」の割合は5割を超えていて、「抑うつ症乏しい」は12.8%で最も低い。また、従業員規模別では、目立った差は見られなかった。

この抑うつ症度と他の項目との関係については、第4章でより詳細な分析を行う。

第7節 長時間労働・不払い労働のための対策

1. 長時間労働のための対策

調査票のQ18では、回答者の勤務先で、長時間労働や健康管理のための対策が実施されているかどうかを質問している。第5-7-1表は、各対策について「やっている」との回答を、勤務先の業種別、従業員規模別に集計した結果である。全体では、「ノー残業デーの実施・以下、対策1とする」が27.5%、「退勤時刻の際の終業の呼びかけ・以下、対策2とする」24.2%、「実労働時間の把握と長時間労働の者やその上司への注意・助言・以下、対策3とする」30.0%、「定期検診以外での長時間労働やストレスに関するカウンセリング・以下、対策4とする」21.0%となっている。

業種別では、対策1は「公務」(46.7%)、「金融・保険業、不動産業」(40.9%)などが高く、「卸・小売業、飲食店」(15.0%)、「サービス業」(18.3%)、「建設業」(21.7%)などが低い。対策2では、「金融・保険業、不動産業」(36.3%)、「電気・ガス・水道・熱供給業」(32.9%)、「公務」(32.3%)が比較的高く、「卸・小売業、飲食店」(17.7%)、「建設業」(19.6%)などが低い。対策3では、「金融・保険業、不動産業」(38.6%)、「製造業」(36.3%)、「電気・ガス・水道・熱供給業」(35.7%)などが比較的高く、「建設業」(25.5%)、「サービス業」(26.6%)、「卸・小売業、飲食店」(27.3%)などが低い。対策4では、「公務」(35.0%)、「電気・ガス・

水道・熱供給業」(32.9%)が高く、「卸・小売業、飲食店」(9.2%)、「建設業」(10.9%)が低い。以上のように、4つの対策について比較的实施割合が高い業種に、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「金融・保険業、不動産業」、「公務」が、実施割合が低い業種に、「建設業」、「卸・小売業、飲食店」、「サービス業」が位置している。従業員規模別では、まず4つの対策すべてについて、従業員規模が大きいほど実施割合が高い傾向にある。対策1では、99人以下の規模では1割前後であるが、1,000人を超える規模では4～5割となっている。対策2では、対策1ほどの相違はないが、300人未満で2割以下、300人を超えると2～3割の実施割合となっている。対策3は、対策1と同様の傾向にあり、「3,000人以上」ではほぼ半数の実施割合である。対策4も対策3と同様、従業員規模が大きいほど実施割合が高い。以上のように、長時間労働のための対策については、従業員規模が大きいほど実施割合が高いという結果が明白である。

第5-7-1表 長時間労働対策・各対策について「やっている」の回答比率

		TOTAL (N)	ノー残業 デーの実施	退勤時刻の 際の終業の 呼びかけ	実労働時間 の把握と長時 間労働の者 やその上司へ の注意・助言	定期検診以 外での長時間 労働やストレ スに関するカ ウンセリング
TOTAL		100 (2557)	27.5	24.2	30.0	21.0
F 6 業 種	建設業	100 (184)	21.7	19.6	25.5	10.9
	製造業	100 (640)	35.9	23.8	36.3	29.4
	電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	28.6	32.9	35.7	32.9
	運輸・通信業	100 (200)	28.0	26.0	35.5	21.5
	卸・小売業、飲食店	100 (293)	15.0	17.7	27.3	9.2
	金融・保険業、不動産業	100 (171)	40.9	36.3	38.6	21.6
	サービス業	100 (448)	18.3	21.0	26.6	16.1
	公務	100 (257)	46.7	32.3	28.0	35.0
	その他	100 (278)	14.4	21.9	18.7	12.6
	無回答	- (16)	-	-	-	-
F 7 従 業 員 規 模	29人以下	100 (533)	9.9	18.6	13.9	3.6
	30～99人	100 (387)	11.6	18.6	15.2	7.0
	100～299人	100 (360)	16.1	16.1	25.6	10.3
	300～999人	100 (387)	29.2	22.0	34.6	19.1
	1,000～2,999人	100 (285)	44.2	28.8	42.1	35.1
	3,000人以上	100 (584)	51.9	36.8	48.5	46.9
		無回答	- (21)	-	-	-

2. 長時間労働・不払い労働解消のための対策

調査票のQ19では、長時間労働やサービス残業削減の方法の重要性を質問している。第5-7-2表は、各方法について「重要だ」との回答を、回答者の属性別に集計した結果である。全体では、「業務量を減らす・以下、方法1とする」(51.5%)、「新しく人を雇う・以下、方法2とする」(58.9%)、「残業手当などを働いた分だけちゃんと払う・以下、方法3とする」(79.2%)、「働く者それぞれがダラダラと残業しないように気をつける・以下、方法4とする」

(84.1%)、「仕事中心の働き方を改める・以下、方法5とする」(51.4%)、「労働組合が残業にもっと真剣に取り組む・以下、方法6とする」(43.0%)、「法律の基準を厳しくする・以下、方法7とする」(44.8%)、「法律違反の取り締まりを強化する・以下、方法8とする」(50.4%)となっている。

第3-7-2表 長時間労働・不払い労働削減のための方法の重要性・各方法について「重要だ」の回答比率

	TOTAL (N)	業務量を減らす	新しく人を雇う	残業手当などを働いた分だけちゃんと払う	働く者それぞれがダラダラと残業しないように気をつける	仕事中心の働き方を改める	労働組合が残業規制にもっと真剣に取り組む	法律の基準を厳しくする	法律違反の取り締まりを強化する
TOTAL	100 (2557)	51.5	58.9	79.2	84.1	51.4	43.0	44.8	50.4
性別									
男性	100 (1695)	51.6	58.0	78.6	82.8	50.8	44.2	47.0	53.0
女性	100 (862)	51.3	60.6	80.3	86.7	52.6	40.6	40.5	45.4
F2 年齢									
20歳代	100 (619)	51.7	64.0	82.2	84.7	47.5	44.7	42.8	50.9
30歳代	100 (636)	51.6	59.1	79.2	83.5	49.8	44.2	47.3	54.2
40歳代	100 (644)	50.9	57.9	77.5	84.0	51.9	41.1	44.9	49.1
50歳代	100 (656)	52.0	54.9	77.9	84.5	56.1	41.9	43.9	47.4
無回答	- (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
F12 職種									
総務・一般事務等	100 (582)	52.9	55.5	82.3	88.3	49.3	41.6	40.5	47.9
営業・販売、接客	100 (563)	49.0	58.4	78.9	83.5	51.3	47.4	51.2	53.5
専門職	100 (670)	54.9	63.4	76.0	83.1	52.4	39.6	41.9	49.3
製造・生産関連	100 (557)	48.3	57.6	80.4	81.3	52.1	44.9	46.5	52.6
その他	100 (168)	53.6	60.1	79.8	86.3	53.0	44.0	46.4	48.8
無回答	- (17)	-	-	-	-	-	-	-	-
F13 役職									
一般社員	100 (1625)	51.0	60.1	80.2	82.8	50.2	44.6	45.2	51.4
係長・主任	100 (554)	58.1	61.2	81.0	85.4	57.8	48.9	51.6	56.7
課長クラス	100 (224)	47.3	51.8	72.3	91.1	48.2	31.3	38.4	40.6
部長クラス	100 (70)	42.9	48.6	78.6	87.1	41.4	18.6	27.1	37.1
その他(役員等)	100 (69)	34.8	49.3	60.9	85.5	47.8	21.7	21.7	24.6
無回答	- (15)	-	-	-	-	-	-	-	-
F6 業種									
建設業	100 (184)	51.1	56.5	77.2	88.0	53.3	34.2	42.4	46.2
製造業	100 (640)	53.6	58.0	79.4	85.5	52.8	45.0	46.9	54.5
電気・ガス・水道・熱供給業	100 (70)	44.3	54.3	85.7	95.7	58.6	45.7	38.6	47.1
運輸・通信業	100 (200)	51.5	61.5	84.0	73.5	46.5	51.5	45.5	52.0
卸・小売業、飲食店	100 (293)	47.1	56.0	78.5	83.6	48.8	40.3	46.8	50.2
金融・保険業、不動産業	100 (171)	46.8	59.1	80.1	83.0	53.2	52.0	47.4	53.8
サービス業	100 (448)	48.2	56.9	79.9	86.2	50.4	40.6	44.2	48.4
公務	100 (257)	63.8	68.9	74.7	81.3	52.9	49.4	45.5	50.2
その他	100 (278)	51.8	59.4	78.1	83.8	50.7	34.2	40.3	46.0
無回答	- (16)	-	-	-	-	-	-	-	-
F7 従業員規模									
29人以下	100 (533)	38.8	52.0	78.0	81.6	49.0	27.8	37.3	41.1
30～99人	100 (387)	53.7	59.2	79.6	83.2	46.5	33.6	42.9	49.4
100～299人	100 (360)	50.6	66.4	78.6	83.6	54.2	41.4	48.3	51.4
300～999人	100 (387)	57.9	60.2	80.1	87.9	53.2	49.9	48.3	55.3
1,000～2,999人	100 (285)	54.0	53.7	78.6	84.9	50.2	50.9	45.6	53.0
3,000人以上	100 (584)	57.0	62.5	79.6	84.8	53.9	56.3	48.1	55.1
無回答	- (21)	-	-	-	-	-	-	-	-

男女別では、方法7と方法8で比較的男性の回答率のほうが高くなっている。年齢階層別では、方法2と方法3で20歳代の回答率が高い。方法8では、30歳代の回答率が、他の年齢階層よりも若干高い。職種別では、方法2で「専門職」の回答率が高い。方法4では、「総務・一般事務等」の回答率が比較的高い。方法6、方法7、方法8では、「営業・販売、接客」の回答率が高く、この職種が他律的な規制を望んでいることを伺わせる。役職別では、方法1、方法2、方法3は比較的下位の役職での回答率が高く、経営者や管理者に対する不満がある

ことを想像させる。また方法6、方法7、方法8についても、「一般社員」や「係長・主任」のほうが、「課長クラス」以上の役職よりも回答率が高く、下位の役職にいる者で労働組合や法令に期待を寄せていることが伺える。業種別では、方法1は「公務」（63.8%）が他の業種よりもかなり高い。また「公務」は方法2でも同様の傾向にある。方法6では、「建設業」（34.2%）が他の業種よりも低い。労働組合の組織率と関係するのかもしれない。従業員規模別では、方法1は「29人以下」が他の規模よりもかなり低い。方法2では、「100～299人」が他の規模よりも若干高い。方法6、方法7、方法8については、従業員規模が大きいほど回答率が高くなる傾向にある。従業員規模が大きな企業に勤務する回答者に労働組合や法令に期待を寄せている割合が高いことが伺える。