



「時間外労働規制に関する意識調査」集計結果

日本商工会議所
産業政策第二部

調査概要

- 調査地域：全国47都道府県
- 調査対象：各地商工会議所会員企業
- 調査期間：平成28年10月3日～11月4日
- 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査
- 回収商工会議所数：150商工会議所
- 回答企業数：1,581社

<回答企業の属性>

(業種)

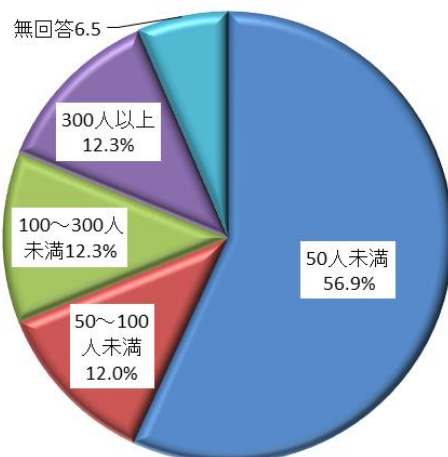
建設業 168社 (10.6%) 製造業 372社 (23.5%) 情報通信・情報サービス業 105社 (6.6%)
 運輸業 63社 (4.0%) 卸・小売業 298社 (18.8%) 宿泊・飲食業 36社 (2.3%)
 介護・看護 10社 (0.6%) 金融・保険・不動産業 106社 (6.7%)
 その他サービス業 221社 (14.0%) その他 87社 (5.5%) 無回答 115社 (7.3%)

※重複含む

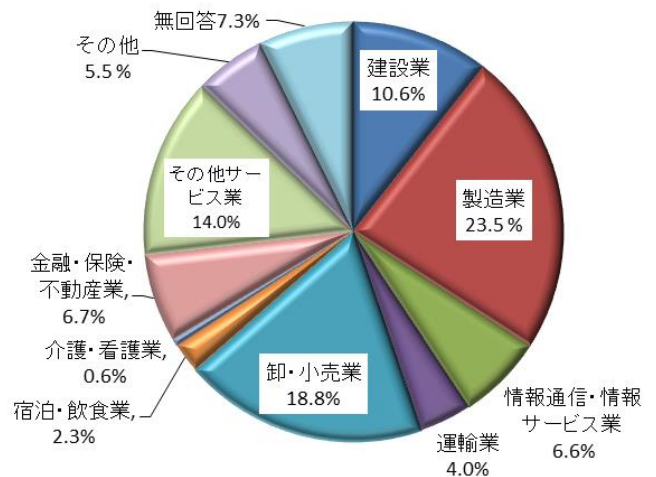
(従業員規模)

50人未満 900社 (56.9%) 50～100人未満 189社 (12.0%) 100～300人未満 194社 (12.3%)
 300人以上 195社 (12.3%) 無回答 103社 (6.5%)

<従業員規模>



<業種>

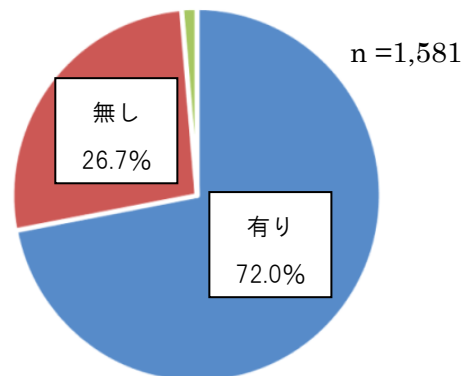


結果概要

I 3 6 協定の届出ならびに特別条項の締結・届出状況について

1. 3 6 協定の締結について

	社	%
有り	1,139	72.0
無し	422	26.7
無回答	20	1.3
合計	1,581	100.0

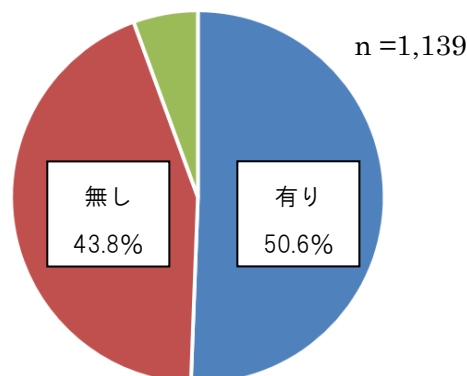


➤ 調査対象企業の7割以上で3 6協定を締結している。

2. 特別条項の届出について

(1. で3 6協定の締結「有り」と回答した企業のみ集計)

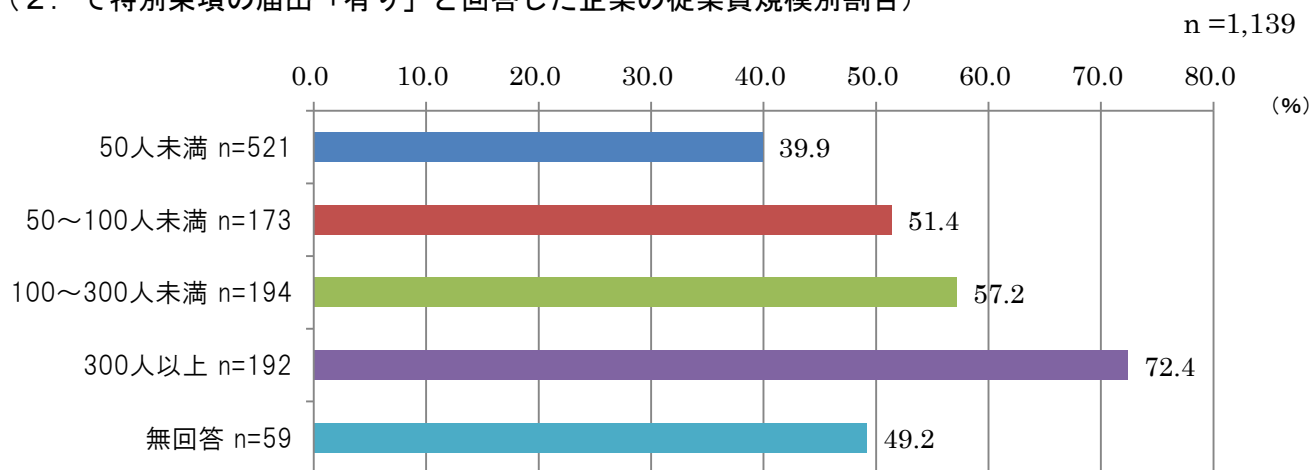
	社	%
有り	576	50.6
無し	499	43.8
無回答	64	5.6
合計	1,139	100.0



➤ 3 6協定締結済の企業の内、特別条項の届出を行っている企業は約半数(50.6%)となった。

<従業員規模別集計>

(2. で特別条項の届出「有り」と回答した企業の従業員規模別割合)

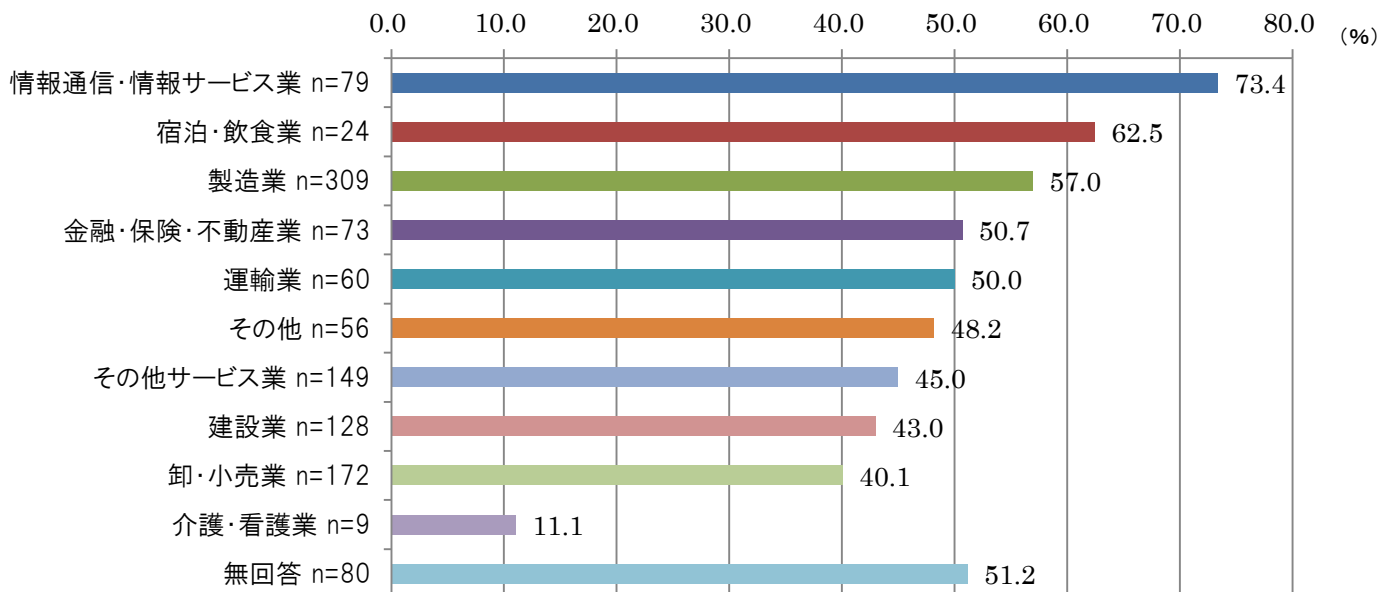


➤ 従業員規模別に特別条項の届出状況をみると、従業員規模が大きくなるにつれ、締結している割合が高くなる。

<業種別集計>

(2. で特別条項の届出「有り」と回答した企業の業種別割合)

n = 1,139



- 業種別に届出状況を見ると、「情報通信・情報サービス業」で最も締結割合が高く（73.4%）、「介護・看護業」が最も低い割合（11.1%）となった。

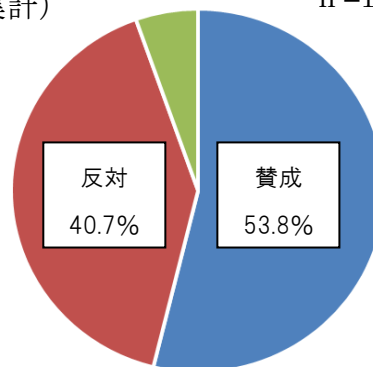
II 3 6 協定の見直しについて

1. 見直しの是非について

(I-1. で36協定の締結「有り」と回答した企業のみ集計)

n = 1,139

	社	%
賛成	613	53.8
反対	464	40.7
無回答	62	5.4
合計	1,139	100

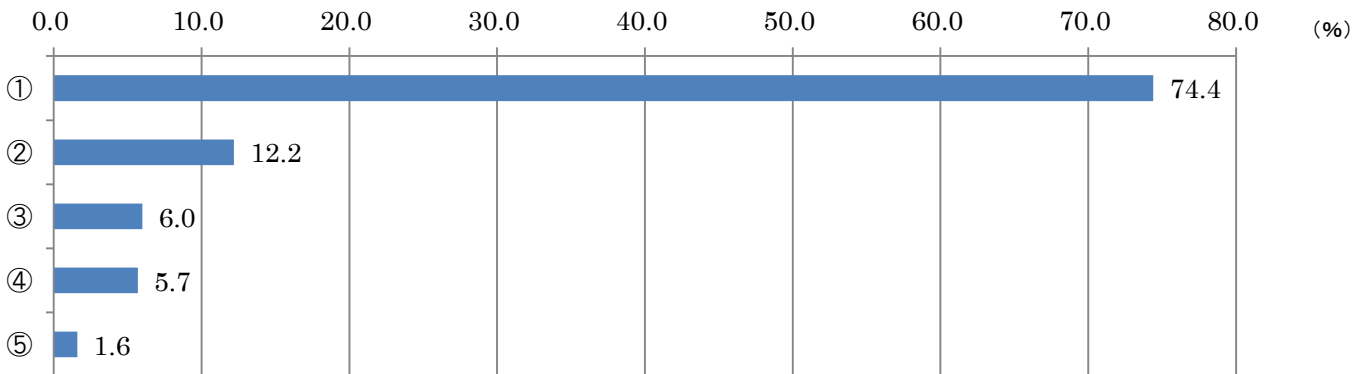


- 36協定の見直しについては、半数強（53.8%）の企業で「賛成」と回答する一方、「反対」も4割強を占めた。

2. 見直しの方向性について（見直しに賛成）

（1. で見直しに「賛成」と回答した企業のみ）

n = 613



《回答項目》

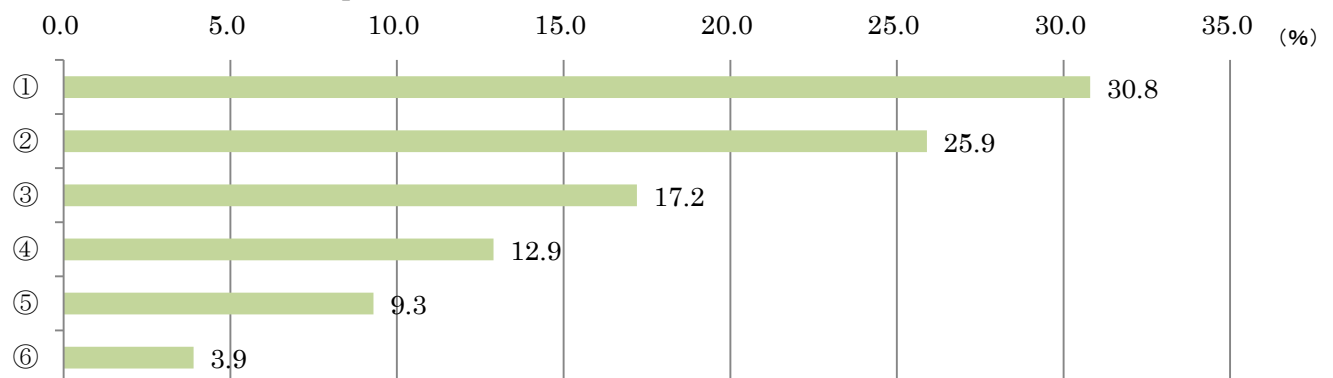
- ①一定の上限規制は必要だが、業種業態・企業規模等を考慮し、一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき
- ②業種業態・企業規模等に関係なく、一律に上限規制を設けるべきであり、法違反に対する罰則も厳格に運用すべき
- ③業種業態・企業規模等に関係なく、一律に上限規制を設けるべきであるが、法違反に対する罰則規定は見送るべき
- ④特別条項は長時間労働の温床であり、廃止すべき（36条規定を超える残業は一切禁止とすべき）
- ⑤無回答

➤ 見直しに「賛成」と回答した企業では、見直しの方向性について「一定の上限規制は必要だが、業種業態・企業規模等を考慮し、一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき」と回答した割合が突出して高い（74.4%）数値となり、見直しには賛成ではあるが、一律の規制には反対という結果になった。

3. 見直しの方向性について（見直しに反対）

（1. で見直しに「反対」と回答した企業のみ）

n = 464



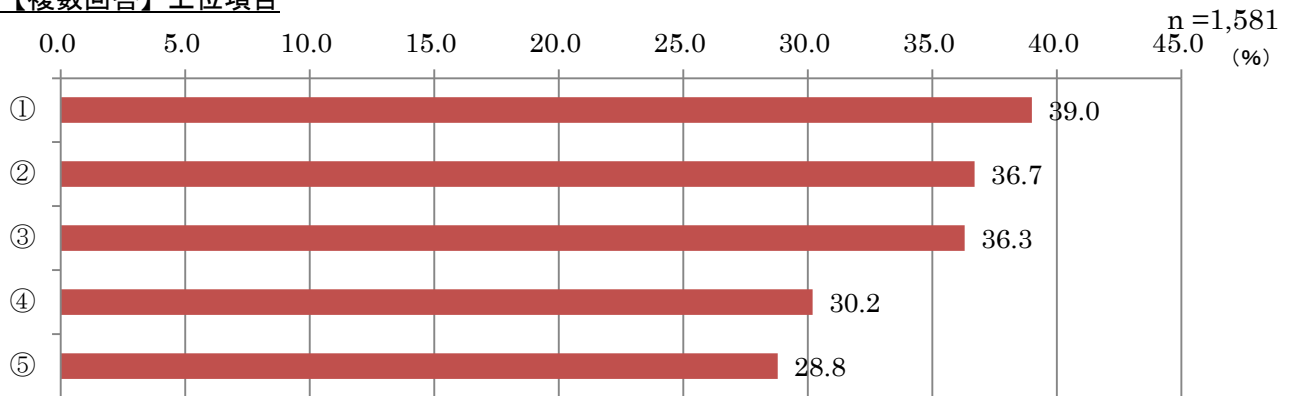
《回答項目》

- ①特別条項の存在だけが長時間労働の原因ではないので、法改正しても効果的でない
- ②現行制度には保険的な意味があり、現状維持とすべき（業種・業界特性、突発事故への対応等で残業はやむを得ない）
- ③労働時間のあり方は労使で決めるべきものであり、政府が必要以上に介入すべきではない
- ④今後深刻化する人手不足を考慮すると、特別条項を活用せざるを得ない
- ⑤現行の制度を維持しつつ、監督指導の強化で問題は解決できる
- ⑥無回答

- 見直しに「反対」と回答した企業では、見直しの方向性について「特別条項の存在だけが長時間労働の原因ではないので、法改正しても効果的でない」（30.8%）が最も多く、次いで「現行制度には保険的な意味があり、現状維持とすべき（業種・業界特性、突発事故への対応等で残業はやむを得ない）」（25.9%）となった。

4. 長時間労働の是正に向けた取り組み策について（効果的と思うもの）

【複数回答】上位項目



《回答項目》

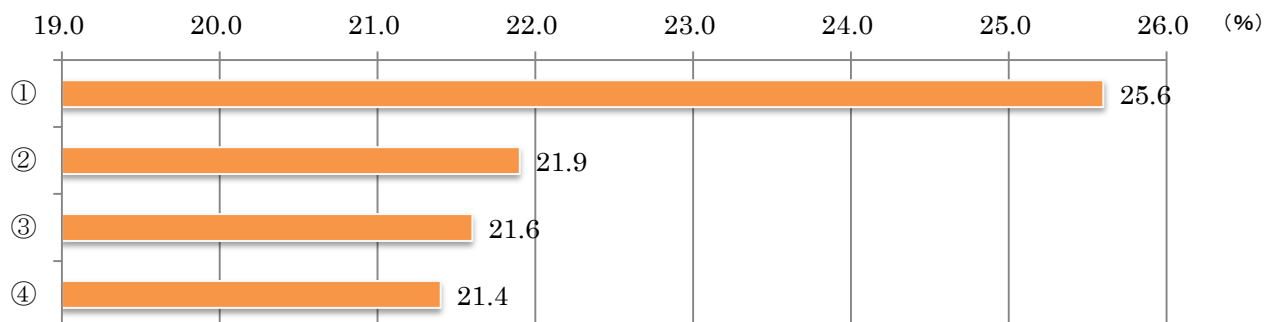
- ①長時間労働を肯定するような労働者・経営者の意識改革
- ②長時間労働を是正するというトップの強いコミットメント
- ③残業を生みやすい業種業界特性・商慣行の見直し（業務の繁閑を無くす工夫を業界全体で行う等）
- ④管理職のマネジメント能力向上（一人に仕事が偏らないようにする等）
- ⑤労働生産性の向上（ICT化、人材育成、業務効率化による時短等）

- 長時間労働是正に向けた効果的と思う見直し策について、「長時間労働を肯定するような労働者・経営者の意識改革」（39.0%）が最も多く、次いで「長時間労働を是正するというトップの強いコミットメント」（36.7%）が続き、長時間労働の是正には、第一に意識改革が必要という結果になった。

5. 長時間労働の是正に向けた取り組み策について（効果的でないと思うもの）

【複数回答】上位項目

n = 1,581



《回答項目》

- ①労働法・制度の規制強化（勤務間インターバル規制の導入、違反者に対する罰則・監督指導の強化等）
- ②発注者（大企業や顧客など）との取引条件（発注ルール）の見直し（不規則・短納期の要求を無くす等）
- ③残業削減に対するインセンティブ付与（テレワークや所定労働時間短縮など自社取組に対する助成の拡大等）
- ④36協定の特別条項（現行制度）の見直し

- 長時間労働是正に向けた効果的でないと思う見直し策について、「労働法・制度の規制強化（勤務間インターバル規制の導入、違反者に対する罰則・監督指導の強化等）」(25.6%) が最も多い結果となった。他項目についても、概ね同水準であった。

以 上