

情報労連

I Tエンジニアの 労働実態調査2022

調査の実施概要

1. 調査の経緯と目的

情報労連では情報サービス産業における賃金をはじめとした労働条件、業界における現状の課題等を把握するために本調査を実施しており、本調査は1993年からスタートし、今回で29回目となる。

今回の調査では、定例調査として、賃金や一時金、労働時間など、労働条件に関わる項目を取り上げるとともに、情報労連が考える直近の政策的課題と位置付けたトピック調査として、①前回調査に引き続きコロナ禍での働き方に着目した設問、②目まぐるしく変化するAIやIoT、データサイエンスなどの先端技術への対応状況を把握する設問、③あらゆる産業、企業で進められているDX推進の状況を把握する設問、④AI技術の活用が進展する中で、人事・労務管理等の人材マネジメントにおけるAI活用の状況を把握する設問――を設けて実施している。

2. 調査の方法

企業の人事担当者などを対象としたWebアンケート

(229社が回答、正社員1人の企業を除く227社を集計)

3. 調査の実施

2022年5～10月

4. 調査の実施主体

情報労連（情報産業労働組合連合会）

目次

調査結果の概要

第1章 集計企業の構成

第2章 労務構成

第3章 モデル賃金水準

第4章 年俸制

第5章 一時金

第6章 初任給

第7章 賃金引き上げ調査結果から明らかになったこと

第8章 労働時間（一部抜粋）

第9章 勤務形態

第10章 経営課題

第11章 新型コロナウイルス感染症と働き方（一部抜粋）

第12章 先端技術への対応

第13章 DX（デジタルトランスフォーメーション）への対応

第14章 人材マネジメントへのAIの活用

付録 情報サービス業の賃金水準

調査結果の概要 (抜粋)

第8章 労働時間

2. 労働時間の実績

(1) 年間総労働時間とその内訳

前年(度)の労働時間、すなわち2021年の実績を平均値でみると、年間総労働時間は1,955時間で、その内訳は、所定労働時間が1,863時間、時間外労働時間が191時間、年次有給休暇取得分が99時間である。前回の2021年調査(2020年実績)と比べると年間総労働時間は6時間減少しているが、これは年次有給休暇取得分の7時間増加が総労働時間に反映されている(第8-2表)。

なお、厚生労働省の毎月勤労統計調査(全国調査)における2021年実績の一般労働者の総労働時間は1,945時間である(事業所規模5人以上の月の総労働時間を12倍したもの)。本調査と毎月勤労統計調査の差は10時間と小さい。

企業規模別にみると、年間総労働時間は1,945~1,973時間の範囲にあり、あまり違いはみられない。ただし、内訳には相違があり、規模の小さい企業ほど、所定労働時間が長く、時間外労働時間が短い。また、年次有給休暇取得分は短い。

情報サービス企業のタイプ別に年間総労働時間をみると、元請型(1,974時間)、中間型(1,958時間)、独立型(1,960時間)に比べて、下請型(1,921時間)は短めとなっている。

第8-2表 前年(度)の年間総労働時間の実績の内訳(一時帰休のあった企業を除く、平均値・時間)

		年間総労働時間	所定労働時間	時間外労働時間	年次有給休暇取得分	件数
2022年(2021年実績)		1,955	1,863	191	99	150
2021年(2020年実績)		1,961	1,864	189	92	153
2019年(2018年実績)		1,981	1,880	200	99	200
2018年(2017年実績)		2,002	1,884	212	95	180
2017年(2016年実績)		2,020	1,891	219	90	188
2016年(2015年実績)		2,030	1,890	228	88	176
企業規模	100人未満	1,947	1,896	137	87	47
	100~299人	1,964	1,874	188	98	43
	300~999人	1,945	1,839	213	107	37
	1000人以上	1,973	1,814	270	111	23
業種	情報サービス	1,949	1,867	181	99	133
	(SIサービス)	1,971	1,865	209	103	31
	(ソフトウェア開発)	1,937	1,869	164	96	81
	(情報処理サービス)	1,952	1,862	196	106	19
	(その他)	2,060	1,855	279	74	2
	情報通信	1,995	1,851	248	104	12
	通信建設	2,001	1,843	249	91	3
	その他	2,095	1,748	418	71	2
企業タイプ	元請型	1,974	1,899	179	105	15
	中間型	1,958	1,853	207	102	40
	下請型	1,921	1,866	154	99	33
	独立型	1,960	1,890	157	87	28
有組無合	組合あり	1,941	1,807	247	113	55
	組合なし	1,963	1,896	158	90	95

※下線数字は「2021年(2020年実績)」より10時間以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2021年(2020年実績)」より10時間以上多いことを示す

※濃い網かけ数字は「2021年(2020年実績)」より15時間以上多いことを示す

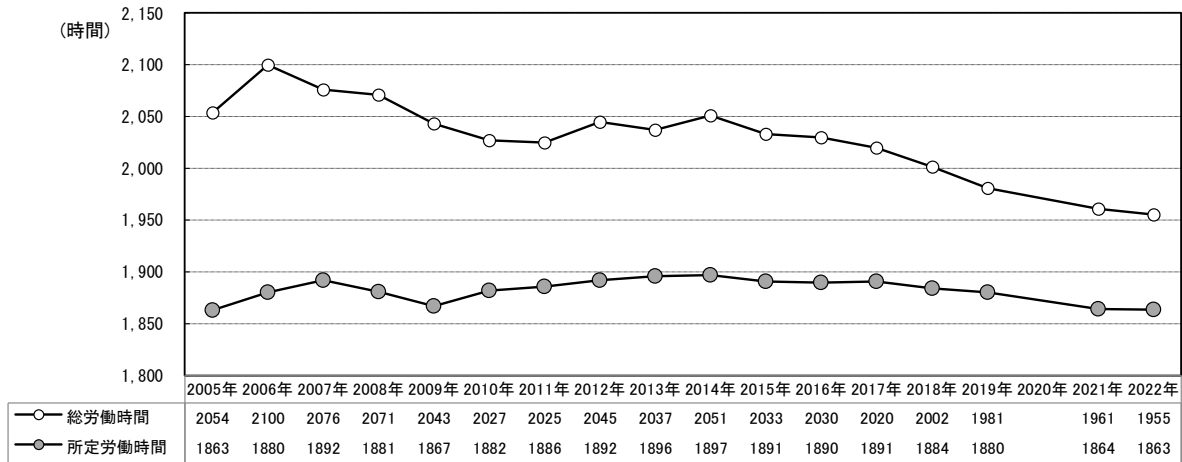
※件数20以下なら網掛等非表示

(2) 労働時間実績の推移

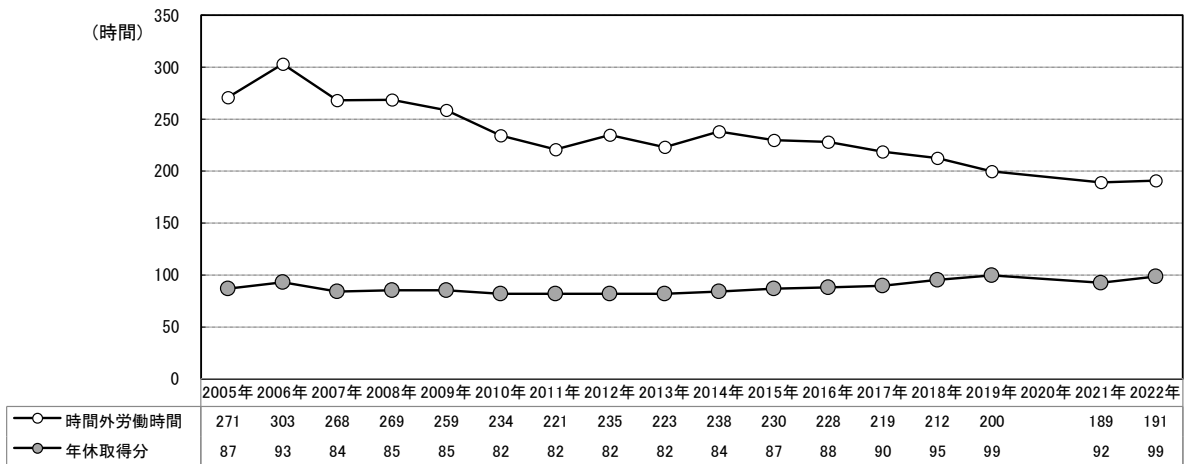
第8-2図は年間総労働時間と年間所定労働時間、第8-3図は時間外労働時間と年次有給休暇取得分の2005年調査（2004年実績）以降の推移を示している。

年間総労働時間は、2010年調査（2009年実績）から2014年調査（2013年実績）まで微増傾向にあったが、その後は減少が続いている。これは、2014年調査（2013年実績）以降、時間外労働時間が減少傾向、年次有給休暇取得分が増加傾向にあることを反映している。

第8-2図 総労働時間、所定労働時間の推移（年度での回答を含む、平均値・時間）



第8-3図 時間外労働時間、年休取得分の推移（年度での回答を含む、平均値・時間）



第11章 新型コロナウイルス感染症と働き方

調査期間である2022年5～10月は、政府による緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発出がなく、2021年に比べれば行動制限が緩和された時期に相当する。コロナ禍を契機として在宅勤務の活用が大幅に進んでいたが、行動制限が緩和されつつあるなかでの働き方の現状を取り上げる。

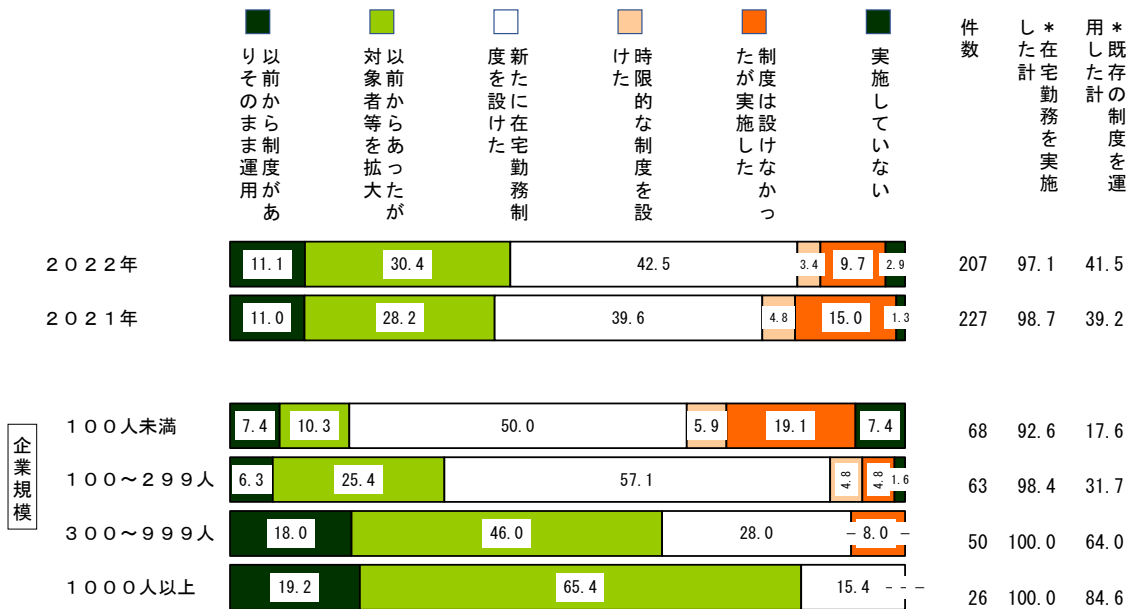
1. 在宅勤務制度の有無

在宅勤務を「実施していない」(2.9%)はほとんどなく、実施した企業が97.1%を占める。在宅勤務を実施した企業のうち、「新型コロナウイルス以前から在宅勤務の制度があり、そのまま運用している」(11.1%)、「新型コロナウイルス以前から在宅勤務の制度があったが、対象者等を拡大した」(30.4%)といった<既存の制度を運用した>(41.5%)と「新たに在宅勤務制度を設けた」(42.5%)が同程度である。また、「制度は設けなかったが実施した(実施していた)」(9.7%)も一部みられる(第11-1図)。

2021年調査から、<在宅勤務を実施した>企業が大多数を占める点は変わらない。

企業規模別では、規模の大きい企業ほど<既存の制度を運用した>が多くなる。1000人以上規模では8割台を占めるのに対し、100人未満規模では2割弱と少ない。100人未満規模の場合、「新たに在宅勤務制度を設けた」(50.0%)が多いが、いまだに「制度は設けなかったが実施した(実施していた)」(19.1%)という企業も少なくない。

第11-1図 在宅勤務制度の有無



2. 現在の在宅勤務の実施状況

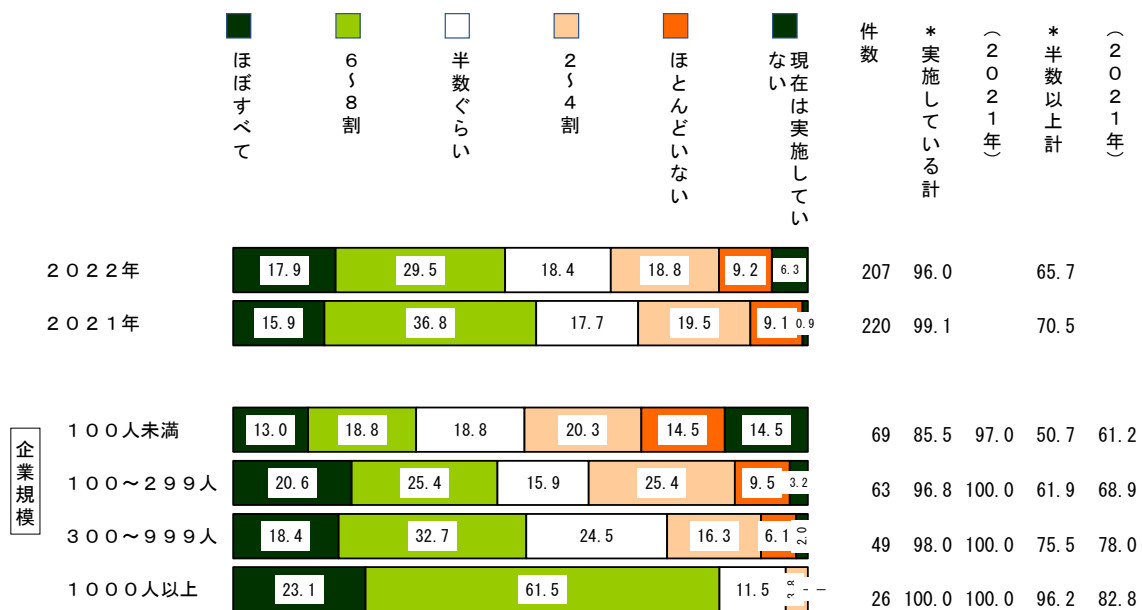
続いて、調査回答時点の2022年5～10月の在宅勤務の実施状況について、実施しているエンジニアの割合と在宅勤務の頻度を確認する。

(1) 在宅勤務を実施しているエンジニアの割合（調査回答時）

在宅勤務を実施した企業のうち調査回答時点において「現在は実施していない」（6.3%）は1割にも満たず、ほとんどの企業では現在も在宅勤務を継続している。在宅勤務を実施しているエンジニアの割合は、「6～8割」（29.5%）が最も多いが、これを含む＜半数以上＞（65.7%）が3分の2を占める。その他、「2～4割」（18.8%）、「ほとんどいない」（9.2%）といった在宅勤務を実施しているエンジニアが半数を下回る企業が3分の1程度である（第11－2図）。

企業規模別では、規模が大きくなるほど＜半数以上＞の比率は高くなるが、100人未満規模でも5割、1,000人以上規模ではほぼすべての企業に及ぶ。2021年調査と＜半数以上＞を比べると、300人未満の企業では減少する一方、1,000人以上規模では増加している。

第11－2図 現在、在宅勤務を実施しているエンジニア（客先常駐者を含む）の割合



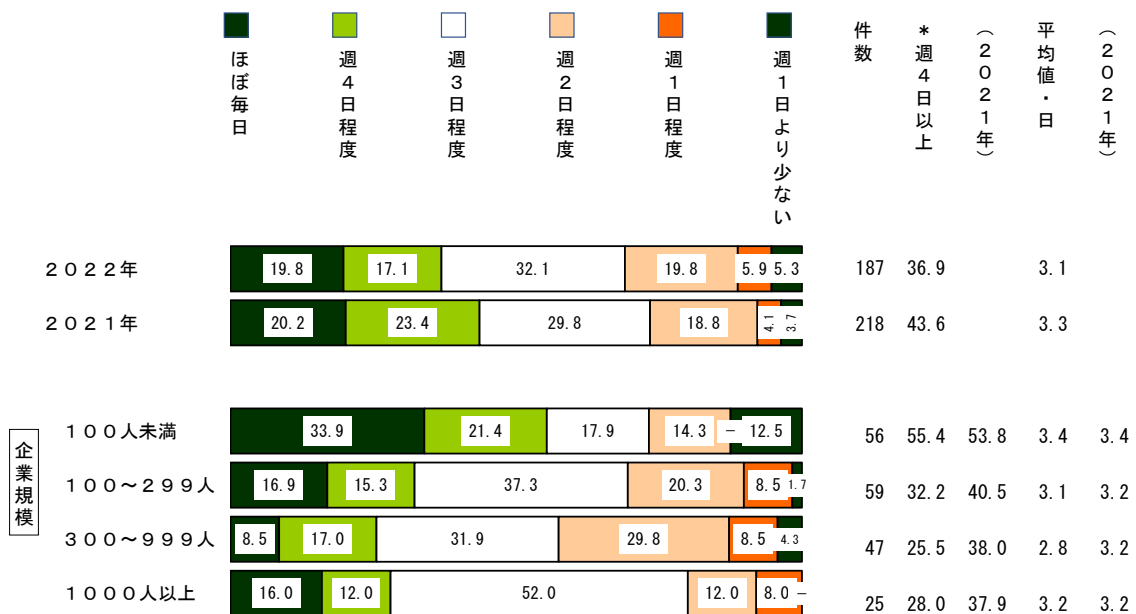
(2) 在宅勤務の頻度（社内で一般的なケース）

調査回答時に在宅勤務を実施している企業に対して、“現在の在宅勤務の頻度としては、どのようなケースがもっとも多いですか。週に換算してお答えください”と週あたりの在宅勤務の頻度をたずねた。

実施の頻度は「週3日程度」(32.1%)が3割で最も多く、これに「ほぼ毎日」(19.8%)、「週4日程度」(17.1%)、「週2日程度」(19.8%)が2割で続いている。「週1日程度」(5.9%)や「週1日より少ない」(5.3%)はわずかである（第11-3図）。

企業規模別にみると、100人未満規模では「ほぼ毎日」(33.9%)や「週4日程度」(21.4%)といった<週4日以上>の実施頻度の高い企業が半数強と100人を上回る規模に比べて多い。前項「(1) 在宅勤務を実施しているエンジニアの割合（調査回答時）」で取り上げたように、100人未満規模では、100人を上回る規模の企業に比べると、現在在宅勤務を実施しているエンジニアの割合は少ないが、在宅勤務の頻度の高い企業が多いことがわかる。他方、100人以上規模では、「週3日程度」や「週2日程度」といった実施頻度が週の半分程度である企業が多数を占める。また、2021年調査と比べると、100人以上規模では実施頻度の高い<週4日以上>の割合が減少している。

第11-3図 在宅勤務の頻度でもっとも該当者の多いケース（調査回答時に在宅勤務を実施している企業）



4. 在宅勤務の実施による影響

ここでは在宅勤務の実施による社内コミュニケーションとメンタル面に起因する欠勤・休職への影響について取り上げる。

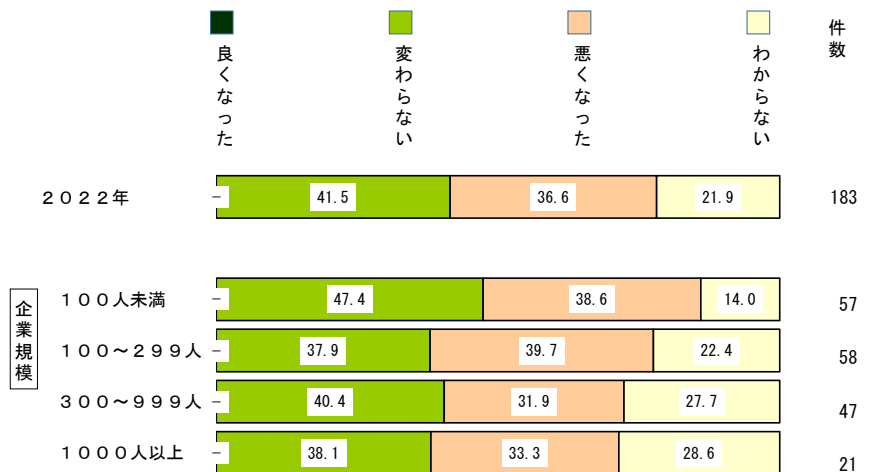
(1) 社内コミュニケーションの変化

在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況について、「変わらない」が41.5%と最も多いが、「良くなった」は皆無で、「悪くなった」が36.6%を占める。社内コミュニケーションがネガティブな方向へ変化すると評価する企業は少なくない（第11-5図）。

企業規模別にみても、「変わらない」と「悪くなった」に評価は二分されている点は共通している。また、規模が大きい企業ほど「わからない」が多く、全体的な状況の把握の難しさもうかがえる。

情報サービスのうち、業種別ではソフトウェア開発、企業タイプでは中間型で「悪くなった」が他に比べて多い（第11-7表）。

第11-5図 在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況の変化
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)



第11-7表 在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況の変化
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)

	良くなった	変わらない	悪くなった	わからない	件数	
2022年	...	41.5	36.6	21.9	183	
業種	情報サービス	...	41.3	36.9	21.9	160
	(SIサービス)	...	43.2	<u>27.0</u>	<u>29.7</u>	37
	(ソフトウェア開発)	...	38.8	<u>41.8</u>	19.4	98
	(情報処理サービス)	...	45.5	36.4	18.2	22
	(その他)	...	66.7	...	33.3	3
情報通信	...	50.0	28.6	21.4	14	
通信建設	50.0	50.0	2	
その他	...	50.0	33.3	16.7	6	
企業タイプ	元請型	...	35.0	25.0	40.0	20
	中間型	...	37.8	<u>48.9</u>	<u>13.3</u>	45
	下請型	...	36.8	36.8	26.3	38
	独立型	...	<u>53.3</u>	<u>30.0</u>	<u>16.7</u>	30

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※濃い網かけ数字は「2022年」より15ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

第11-8表は、在宅勤務制度の運用や実施状況別に社内コミュニケーションの変化をみている。まず、在宅勤務制度の運用状況別にみると、新たに在宅勤務制度を設けた企業では、以前から制度を運用している企業に比べて「悪くなった」が多い。新たに制度を設けた企業では、以前から制度があって在宅勤務を実施していた企業に比べて、在宅勤務をふまえた仕事の経験が少なかったりコミュニケーションツール等の環境整備が進んでおらず、否定的な評価が多くなったことが推測される。

また、在宅勤務の実施状況別にみると、在宅勤務を実施するエンジニアの割合が半数ぐらいの企業では、在宅勤務を実施するエンジニアがほぼすべての企業、あるいは、少数の企業に比べて、「悪くなった」が多い。

第11-8表 在宅勤務の実施による社内コミュニケーションの全体的な状況の変化
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)

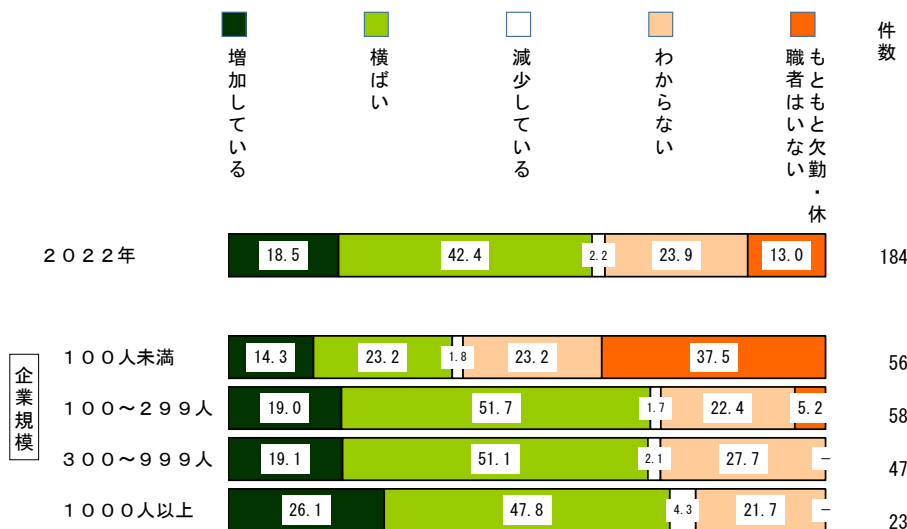
		良 く な っ た	変 わ ら な い	悪 く な っ た	わ か ら な い	件 数
2022年		...	41.5	36.6	21.9	183
在宅勤務の有無	以前から制度を運用	...	44.3	30.4	25.3	79
	新たに在宅勤務制度を設けた	...	39.5	42.0	18.5	81
	時限的な制度を設けた	...	50.0	33.3	16.7	6
	制度は設けなかったが実施した	...	35.3	41.2	23.5	17
在宅勤務の実施割合	ほぼすべて	...	42.9	34.3	22.9	35
	6～8割	...	37.0	42.6	20.4	54
	半数ぐらい	...	40.5	48.6	10.8	37
	2～4割	...	46.2	28.2	25.6	39
	ほとんどいない	...	44.4	16.7	38.9	18

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

(2) メンタル面を原因とする欠勤・求職者の増減

メンタル面が原因の欠勤・休職者について、「横ばい」が42.4%と最も多いが、変化がある場合には「増加している」(18.5%)が「減少している」(2.2%)を大きく上回る。また、企業規模別にみても、「増加している」が「減少している」を上回る点は共通しており、メンタルヘルスを維持するうえで在宅勤務の実施はどちらかといえば否定的な要素となっている(第11-6図)。

第11-6図 在宅勤務の実施によるメンタル面が原因の欠勤・休職者の増減への影響
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)



第11-9表より、在宅勤務を実施しているエンジニアの割合別にみると、エンジニアの半数ぐらい、あるいは、6~8割が在宅勤務をする企業では、在宅勤務を実施するエンジニアが一部の企業に比べて、「増加している」が多い。ただし、在宅勤務を実施しているエンジニアが「ほぼすべて」と回答している企業における「増加している」の割合は、[半数ぐらい]、あるいは、[6~8割]が在宅勤務をする企業に比べて少なく、必ずしも、在宅勤務を実施するエンジニアの割合が多くなるほど、メンタルヘルスの維持に及ぼす否定的な影響が大きくなるとはいえない。

第11-9表 在宅勤務の実施によるメンタル面が原因の欠勤・休職者の増減への影響
(調査回答時に在宅勤務を実施している企業)

	増加している	横ばい	減少している	わからない	職もとはもといない欠勤・休	件数
2022年	18.5	42.4	2.2	23.9	13.0	184
割合在宅勤務実施						
ほぼすべて	13.5	40.5	8.1	27.0	10.8	37
6~8割	25.9	44.4	1.9	20.4	7.4	54
半数ぐらい	27.0	48.6	...	18.9	5.4	37
2~4割	10.3	41.0	...	25.6	23.1	39
ほとんどいない	5.9	29.4	...	35.3	29.4	17

※下線数字は「2022年」より5ポイント以上少ないことを示す
 ※薄い網かけ数字は「2022年」より5ポイント以上多いことを示す
 ※件数20以下なら網掛等非表示

「ITエンジニアの労働実態調査2022」を実施して

情報産業労働組合連合会 政策局部長 齋藤 久子

1. 調査の目的と実施要項

情報サービス産業は、企業活動や生活の基盤を支える重要な産業であり、とりわけ昨今では、単にITによる効率化にとどまらず、AI、IoT、ビッグデータ等の新たな技術をあらゆる産業や社会生活に取り入れ、新たな価値の創造と社会的課題の解決をめざす「DX推進」の先導役としての役割発揮と貢献が期待されている。その一方で、同産業においては、慢性的な人材不足やメンタルヘルス不調による休業者の多さ、多重下請構造下における下請企業へのしわ寄せなども指摘されており、業界全体にネガティブなイメージが深く根付いてしまっていることも事実である。このような情勢のなか、情報労連では、情報サービス産業が健全に発展し、魅力ある産業となっていくために労働組合として何をすべきかについて検討し、情報サービス政策の立案につなげることを目的として、毎年「ITエンジニアの労働実態調査」（2022年で29回目）を実施しているところである。

【調査結果に対するコメント】

ここでは、特徴的な結果が出た項目について取り上げたい。

① ITエンジニアの年間総労働時間の推移

長年、慢性的な人材不足等を背景に長時間労働が指摘されてきた情報サービス産業であるが、10年間で年間総労働時間は約90時間減少し、2021年（度）においては1,945時間と、全産業平均の1,972時間（厚生労働省「毎月勤労統計調査」）との差は10時間と小さくなっている。とりわけ、これまで大企業に比べ長時間労働の傾向が強かった小規模企業においてトレンドの変化が見られ、2021年、2022年調査では、100人未満の企業において労働時間が大きく減少した結果、大企業を下回る逆転現象が見られた。ITエンジニアの半数以上が中小IT企業に雇用される中、各地域・あらゆる産業のDX推進を図るためには、それを支える中小IT企業を含む情報サービス産業全体の労働環境改善が求められるところであり、引き続き、労働時間の推移と働き方の企業規模間格差について注視をしていきたい。

② ITエンジニアの在宅勤務の実施状況

コロナ禍で急速に広がりを見せた在宅勤務について、調査回答時点における状況を聞いたところ、「（実施していたが）現在は実施していない」（6.3%）は1割にも満たず、ほとんどの企業では現在も在宅勤務を継続している状況にある。さらに、半数以上のエンジニアが在宅勤務を実施していると回答した企業は65.7%と、3分の2を占めるとともに、実施頻度については「週3日程度」（32.1%）が最も多く、これに「ほぼ毎日」（19.8%）が続くなど、非常に高い割合、頻度で在宅勤務が継続実施されている状況が明らかになった。

③ 在宅勤務におけるメンタルヘルスの課題

情報サービス産業は過労死等が多く発生しており、長らくメンタルヘルス課題も指摘されてきたが、在宅勤務によるメンタルヘルス課題への影響も懸念されるところである。今回の調査において、その影響を聞いたところ、メンタル面が原因の欠勤・休職者について、「横ばい」が42.4%と最も多い

が、「増加している」(18.5%)が「減少している」(2.2%)を大きく上回っており、在宅勤務がメンタル面での負の影響を及ぼしている状況が明らかになった。また、社内コミュニケーションの状況については、この結果を裏打ちするように、在宅勤務の実施により「良くなった」と回答する企業は皆無である一方、「悪くなった」が36.6%を占める結果となっている。在宅勤務の頻度や各職場の労働環境は多様であり、一様の解決策は導き出せないものの、情報サービス産業は他産業に比べ在宅勤務の実施率が非常に高くなっている状況もあることから、産業全体で在宅勤務下のコミュニケーションのあり様を踏まえた対策検討をしていくことが必要である。

【調査に対するコメント】

今回の調査において、コロナ禍により広がった在宅勤務が定着しつつあり、ITエンジニアの働き方に大きな影響を与えていることが明らかとなった。あらゆる産業でDX推進が求められる中であって、ITエンジニア個人個人の能力を最大限に引き出し、「価値創造」を可能とする働きやすい労働環境を整備していくことは、情報サービス産業の喫緊の課題であり、この変化を捉えた対策が求められている。これらの結果を足がかりに、情報サービス産業で働く労働者にふさわしい労働条件・労働環境の整備に向けて何をすべきなのか、今後の政策論議につなげるとともに、政策の実現に向け、取り組みを推進していきたい。

労働組合のための調査情報誌

月刊 『労働調査』

年間購読料12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2021年9月号	最低賃金の意義を考える	2022年10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識
10月号	労働相談活動の現状と課題	11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 労働組合のIT活用 II. 労調協の仕事、この1年	2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題
2022年1月号	労働組合はジェンダー平等を	2月号	勤労者の生活の現状と課題
2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題	3月号	労働時間 上限規制への対応
3月号	停滞する日本の賃金水準と労働組合	4月号	貧困・セーフティネット
4月号	純粋持株会社における労使関係	5月号	ビジネスと人権
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
6月号	労働教育の取り組み	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
7月号	ジョブ型を考える	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－
8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告	9月号	労働者協同組合という働き方
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	10月号	労働組合における政治活動の取り組み