

## 特集 1

### 本誌特別調査

# 2024年度 労働時間総合調査

## 所定・総実労働時間、休日・休暇、 時間外労働の最新実態、 裁量労働制の導入状況

労務行政研究所

当研究所が毎年実施している「労働時間等に関する実態調査」の2024年度調査結果がまとまった。今回は定例の①所定労働時間、②所定休日日数、③年間総実労働時間、④年次有給休暇の取得状況、⑤時間外労働の実態に加え、⑥裁量労働制の導入状況についても調査している。

**前回の掲載** 第4064号 (23.10.13)

#### 2019年以降の付帯調査項目

付帯調査項目	本号	4064号 (23.10.13)	4043号 (22.10.14)	4022号 (21.10.8)	4001号 (20.10.9)	3980号 (19.10.11)
裁量労働制の導入状況	●					
年次有給休暇の取得促進策		●				
時間外割増率の設定状況			●			
36協定の協定時間			●			
特別条項の設定状況			●			
時間外労働の指示・申告方法			●			
失効年休の積立保存制度の導入状況				●		
在宅勤務制度の導入状況					●	
在宅勤務の労働時間の把握方法					●	
役職位に対する時間外手当の支給状況						●
管理職への深夜割増の支給状況、代休・振替休日の付与状況						●

ポイント

- ① **2024年度年間所定労働時間・年間所定休日日数**：1905時間35分、121.1日 [図表 1]
- ② **年間総実労働時間(23年度)**：全産業で平均2016.4時間 [図表 7]。「1950～2000時間未満」が16.9%と最も多く、「2000～2050時間未満」が15.0%、「1900～1950時間未満」が14.7%で続く。産業別に見ると、非製造業のほうが製造業よりも長時間の傾向にある [図表 7～8]
- ③ **年次有給休暇の取得状況(23年度)**：全従業員平均の取得日数は12.4日、取得率は67.8% [図表11]
- ④ **時間外労働の実態(23年度)**：全社または本社における1人1カ月当たり平均で17.0時間 [図表16]。22年度比マイナス0.5時間 [図表21]
- ⑤ **裁量労働制の導入状況**：「専門業務型」は8.6%、「企画業務型」は5.7%が導入 [図表22]
- ⑥ **裁量労働制導入企業が協定で定める健康・福祉確保措置** (複数回答)：「一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導」71.4%、「健康診断の実施」67.9%が実施率の上位 [図表24]

■労働時間、休日・休暇に関する記事案内

解 説	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働関係法律—基本解説 第8回 事業場外みなし労働時間制 (福地拓己、豊岡啓人、北川弘樹)</li> </ul>	第4074号 (24. 3.22)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 〃 第7回 変形労働時間制 (安倍嘉一)</li> </ul>	第4070号 (24. 1.12/ 1.27)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 裁量労働制の法改正に伴う実務対応 (田村裕一郎、井上紗和子)</li> </ul>	第4067号 (23.11.24)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 労働関係法律—基本解説 第6回 休日・休憩 (萩原 勇)</li> </ul>	//
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 〃 第5回 裁量労働制 (田村裕一郎、井上紗和子)</li> </ul>	第4058号 (23. 6.23)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 〃 第4回 フレックスタイム制 (横山直樹)</li> </ul>	第4055号 (23. 4.28)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 〃 第3回 休日労働 (荻谷聡史)</li> </ul>	第4053号 (23. 3.24)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 〃 第2回 時間外労働 (松本貴志)</li> </ul>	第4049号 (23. 1.13/ 1.27)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 〃 第1回 年次有給休暇 (菅原裕人)</li> </ul>	第4046号 (22.11.25)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 選択的週休3日制の導入実務 (林 浩二)</li> </ul>	第4023号 (21.10.22)
事 例	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 選択的週休3日制の導入事例 (メタウォーター/エンカレッジ・テクノロジー)</li> </ul>	第4023号 (21.10.22)
当所調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人事労務諸制度の実施状況 【前編】—労働時間、休日・休暇関連</li> </ul>	第4038号 (22. 7. 8)

[注] このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト「WEB労政時報」(<https://www.rosei.jp/readers>)の「労政時報 記事検索」をご活用ください。

## 調 査 要 領

◎調査名：「2024年度労働時間等に関する実態調査」

### 1. 調査項目

- ①2024年度（原則として2024年4月～25年3月）労働時間・休日日数（本社）
  - (a)1日当たり所定労働時間
  - (b)年間所定休日日数
  - (c)年間所定労働時間（2023年度分も併せて調査）
- ②年次有給休暇の取得状況（2023年度）
- ③時間外労働の実績（2023年度）
- ④裁量労働制の導入状況

### 2. 調査時期

2024年5月27日に調査票を発送、8月5日までに回答のあったものを集計。

### 3. 調査方法

- ①調査票の郵送による記入、②PDF形式の調査票への記入、③WEBアンケートフォームへの記入

### 4. 調査対象

全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3822社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）1349社の合計5171社。ただし、持ち株会社の場合は、主要子会社を対象としたところもある。

### 5. 集計対象

上記調査対象のうち、回答のあった279社。集計対象会社の業種別、規模別の内訳は[参考表]のとおり。所属業種については、調査時点におけるものとした。なお、項目により集計（回答）企業は異なる（項目により回答していない企業があるため）。

### 6. 利用上の注意

[図表]の割合は、小数第2位を四捨五入し小数第1位まで表示しているため、合計が100.0にならない場合がある。また、本文中で割合を引用する際には、実数に戻り割合を算出し直しているため、[図表]中の数値の足し上げと本文中の数値とは一致しないことがある。

**参考表** 業種別、規模別集計対象会社の内訳

—社—

業種	規模				業種	規模			
	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満		規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満
全産業	279	104	87	88	精密機器	4	3	1	
製造業	125	51	43	31	その他製造	11	1	5	5
水産・食品	7	2	3	2	非製造業	154	53	44	57
繊維	3	1		2	建設	25	7	14	4
紙・パルプ	1	1			商業	44	17	14	13
化学	22	9	7	6	金融・保険	9	4	1	4
ゴム	1	1			不動産	13	1	1	11
ガラス・土石	2	1		1	陸運	10	2	4	4
鉄鋼	2		2		海・空運	4	3		1
非鉄・金属	12	1	7	4	倉庫・運輸関連	10	8	2	
機械	25	9	10	6	情報・通信	20	3	3	14
電気機器	19	10	5	4	電力・ガス	1		1	
輸送用機器	16	12	3	1	サービス	18	8	4	6

[注] 「商業」は卸売業、小売業。「情報・通信」には、IT関係のほか新聞、出版、放送を含む。なお、上記の業種分類は東洋経済新報社『会社四季報』をベースとしている。

# 1 2024年度の所定労働時間・年間所定休日日数の実態

## 所定労働時間・年間所定休日日数の水準 [図表 1、5～6]

年間所定労働時間は1905時間35分、  
年間休日は121.1日

2024年度の1日当たり所定労働時間（始業時刻～終業時刻までの時間から、休憩時間を除いたもの）は平均7時間48分、年間所定休日日数は年間121.1日である [図表 1]。年間の所定労働時間は1905時間35分で、同一企業における前23年度の水準（1906時間58分）から1時間23分短くなった。

ちなみに、年間所定労働時間を基にして単純計算すると、1カ月当たり（12分の1）は158時間48分、1週当たり（365分の7）は36時間33分となる。

規模別では、1日当たりの所定労働時間は1000人以上が7時間48分、300～999人が7時間50分、300人未満が7時間47分であり、規模による差はほとんど見られなかった。年間所定休日日数は300～999人が121.9日で最も多く、次いで、1000人以上121.0日、300人未満120.4日の順となっている。年間所定労働時間は1000人以上が最も長く1906時間

43分、次いで300～999人1905時間7分、300人未満1904時間44分である。

産業別、業種別の状況は後掲 [図表 5] を、所定労働時間と年間所定休日日数の推移は [図表 6] を参照いただきたい。

また、後掲 2 では、年間所定労働時間に時間外労働の実績、年次有給休暇（以下、年休）の取得分を加味した年間総実労働時間（23年度）を試算している。併せて参照いただきたい。

## 年間所定労働時間の分布状況 [図表 2]

1850～1950時間未満の間に50.1%が分布

全産業・規模計では「1900～1950時間未満」29.0%が最も多く、「1850～1900時間未満」が21.1%で続く。「1850～1950時間未満」の範囲に50.1%と過半数が分布している結果となった。

この範囲に収まる企業の割合を規模別に見ると、1000人以上では45.2%、300～999人では52.8%、300人未満では53.4%と、規模によりバラつきが見られる。同様に産業別で見ると、製造業62.4%、非

図表 1 1日、週間、月間および年間所定労働時間と年間所定休日日数(本社)

区 分	社 数	1日当たり 所 定 労働時間 (時間：分)	週 間 労働時間 (a)*7/365 (時間：分)	月 間 労働時間 (a)/12 (時間：分)	年間所定 労働時間 (a) (時間：分)	同一企業に おける23年度 所定労働時間 (時間：分)		年間所定 休日日数 (日)
						1906：58	1908：46	
全 産 業	279	7：48	36：33	158：48	1905：35	1906：58	1908：46	121.1
{ 1,000人以上 300～999人 300人未満                     }	104	7：48	36：34	158：54	1906：43	1906：07	1908：46	121.0
	87	7：50	36：32	158：46	1905：07	1906：07	1908：46	121.9
	88	7：47	36：32	158：44	1904：44	1905：42	1908：46	120.4
{ 製 造 業 非 製 造 業                     }	125	7：50	36：24	158：10	1897：55	1901：01	1908：46	122.8
	154	7：47	36：40	159：19	1911：49	1911：49	1908：46	119.7

製造業40.2%と、22.2ポイントの差が生じている。

ちなみに、年間所定労働時間が2000時間以上の企業の割合は、全産業・規模計で9.7%。前23年度(10.2%)から0.5ポイント減少した。

### 1日の所定労働時間の分布状況

【図表3】

「8時間」が50.2%で最も多い

「8時間」が50.2%で最も多く、以下「7時間45分」13.6%、「7時間30分」11.8%と続く。「7時間45分」から「8時間」の間に全体の7割以上が集中しており、この範囲で1日の所定労働時間を設定している企業が多いことが分かる。

### 年間所定休日日数の分布状況

【図表4】

「120～124日」が55.2%で最多。  
全体の80.6%が120日以上の設定

「120～124日」が55.2%で最も多く、次いで「125～129日」が25.4%となっている。年間120日以上の日を設定している企業が全体の80.6%を占める。

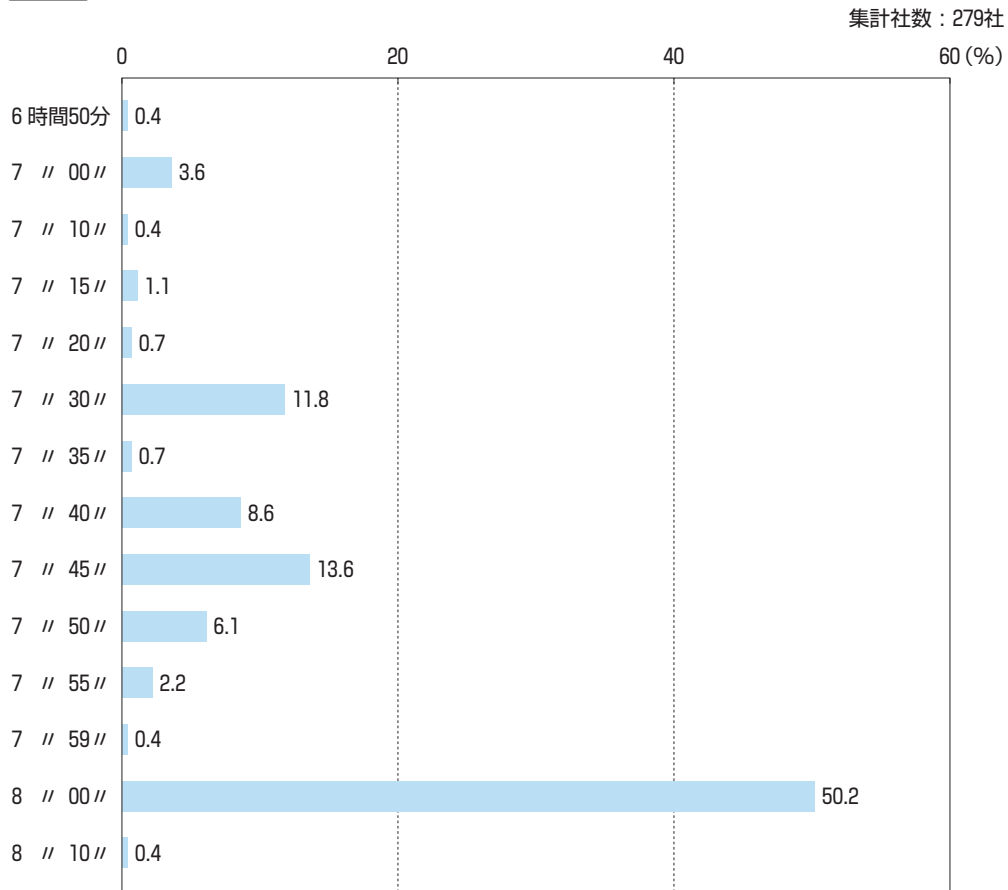
規模別に見ると、年間休日120日以上企業の割合は、1000人以上が77.9%、300～999人が86.2%、300人未満が78.4%となっている。産業別では、製造業は91.2%、非製造業は72.1%と19.1ポイントの差が見られる。

図表2 年間所定労働時間の分布

—(社)、%—

区 分	全 産 業				製 造 業	非 製 造 業
	規 模 計	1,000 人 以 上	300 ～ 999 人	300 人 未 満		
合 計	(279) 100.0	(104) 100.0	( 87) 100.0	( 88) 100.0	(125) 100.0	(154) 100.0
1700 時 間 未 満	1.8		1.1	4.5		3.2
1700 ～ 1750 //	1.8	2.9		2.3		3.2
1750 ～ 1800 //	1.8	1.9	1.1	2.3	0.8	2.6
1800 ～ 1850 //	16.5	19.2	18.4	11.4	17.6	15.6
1850 ～ 1900 //	21.1	24.0	21.8	17.0	32.0	12.3
1900 ～ 1950 //	29.0	21.2	31.0	36.4	30.4	27.9
1950 ～ 2000 //	18.3	19.2	17.2	18.2	17.6	18.8
2000 ～ 2050 //	6.8	8.7	8.0	3.4	1.6	11.0
2050 時 間 以 上	2.9	2.9	1.1	4.5		5.2
最 長 (時間:分)	2113 : 45	2080 : 00	2080 : 00	2113 : 45	2008 : 00	2113 : 45
最 短 ( // )	1652 : 00	1715 : 00	1687 : 00	1652 : 00	1776 : 00	1652 : 00

図表3 1日の所定労働時間の分布



[注] 「8時間10分」の企業は、1年単位の変形労働時間制を採用しているもの。

図表4 年間所定休日日数の分布

—(社)、%—

区 分	全 産 業				製 造 業	非 製 造 業
	規 模 計	1,000 人 以 上	300 ~ 999 人	300 人 未 満		
合 計	(279) 100.0	(104) 100.0	( 87) 100.0	( 88) 100.0	(125) 100.0	(154) 100.0
100 日 未 満	0.7			2.3		1.3
100 ~ 104 日	0.4	1.0				0.6
105 ~ 109 //	2.2	1.0	3.4	2.3		3.9
110 ~ 114 //	6.8	9.6	3.4	6.8	0.8	11.7
115 ~ 119 //	9.3	10.6	6.9	10.2	8.0	10.4
120 ~ 124 //	55.2	54.8	54.0	56.8	58.4	52.6
125 ~ 129 //	25.4	23.1	32.2	21.6	32.8	19.5
最 多 (日)	129	128	127	129	128	129
最 少 (//)	87	104	105	87	114	87

図表 5 2024年度業種別、規模別の労働時間

区 分	社 数	1日当たり 所 定 労働時間 (時間：分)	週 間 労働時間 (a)*7/365 (時間：分)	月 間 労働時間 (a)/12 (時間：分)	年間所定 労働時間 (a) (時間：分)	同一企業に おける23年度 所定労働時間 (時間：分)	年間所定 休日日数 (日)
全 産 業	279	7：48	36：33	158：48	1905：35	1906：58	121.1
{ 1,000人以上 300～999人 300人未満	104	7：48	36：34	158：54	1906：43	1908：46	121.0
	87	7：50	36：32	158：46	1905：07	1906：07	121.9
	88	7：47	36：32	158：44	1904：44	1905：42	120.4
製 造 業	125	7：50	36：24	158：10	1897：55	1901：01	122.8
{ 1,000人以上 300～999人 300人未満	51	7：49	36：16	157：33	1890：40	1891：33	123.1
	43	7：51	36：27	158：22	1900：30	1905：58	123.0
	31	7：51	36：33	158：51	1906：15	1909：42	121.8
水産・食品	7	7：46	36：14	157：28	1889：31	1900：23	121.7
織 維	3	7：50	36：34	158：52	1906：23	1914：03	121.7
化 学	22	7：44	35：49	155：38	1867：37	1875：39	123.4
ガラス・土石	2	7：48	36：35	158：58	1907：30	1907：30	120.0
鉄 鋼	2	7：50	36：21	157：56	1895：10	1899：00	123.0
非鉄・金属	12	7：48	36：18	157：46	1893：11	1895：50	122.1
機 械	25	7：52	36：32	158：43	1904：32	1905：29	123.1
電気機器	19	7：50	36：02	156：34	1878：50	1879：39	125.1
輸送用機器	16	7：56	37：03	161：01	1932：11	1932：11	121.6
精密機器	4	7：51	36：27	158：23	1900：39	1900：39	123.0
その他製造	11	7：55	37：00	160：48	1929：35	1932：29	121.0
非製造業	154	7：47	36：40	159：19	1911：49	1911：49	119.7
{ 1,000人以上 300～999人 300人未満	53	7：47	36：52	160：11	1922：08	1925：21	119.0
	44	7：50	36：37	159：08	1909：38	1906：16	120.7
	57	7：45	36：31	158：40	1903：55	1903：31	119.6
建 設	25	7：50	36：32	158：43	1904：31	1910：13	122.4
商 業	44	7：49	37：03	160：59	1931：51	1935：56	117.9
金融・保険	9	7：47	36：31	158：39	1903：53	1904：09	120.7
不 動 産	13	7：49	36：51	160：09	1921：45	1918：38	119.2
陸 運	10	7：57	37：21	162：16	1947：17	1954：26	119.6
海・空運	4	7：29	34：54	151：38	1819：38	1823：43	121.8
倉庫・運輸関連	10	7：44	36：49	159：60	1919：54	1921：10	117.5
情報・通信	20	7：43	36：04	156：44	1880：43	1884：08	121.6
サ ー ビ ス	18	7：43	36：29	158：33	1902：38	1877：03	119.0

[注] 1. 上記は本社のもの。工場の日勤者については調べていない。  
 2. 週間および月間労働時間は、2024年度の年間所定労働時間の平均値をそれぞれ1週間ないし1カ月分に換算した数値である。  
 3. 集計社数が1社の業種（紙・パルプ、ゴム、電力・ガス）は、掲載を省略した（全産業計、製造業計、非製造業計はこれを含んだ集計値。[図表19、参考2]も同じ）。  
 4. 「石油」「鉱業」の回答はなかった（[図表19、参考2]も同じ）。

図表6 所定労働時間と年間所定休日日数の推移

年度	所定労働時間		年間所定休日日数	所定労働時間		年間所定休日日数	所定労働時間		年間所定休日日数	所定労働時間		年間所定休日日数
	1日	年間		1日	年間		1日	年間		1日	年間	
	規 模 計			3,000 人 以 上			1,000 ~ 2,999 人			1,000 人 未 満		
94	7:43	1897:58	118.9	7:46	1905:05	119.4	7:43	1892:35	119.5	7:41	1897:20	117.7
95	7:43	1899:27	119.1	7:45	1896:02	120.6	7:43	1893:35	119.6	7:43	1906:48	117.7
96	7:42	1886:04	119.7	7:42	1876:11	121.3	7:41	1883:36	119.8	7:42	1894:39	118.6
97	7:42	1884:06	120.0	7:43	1879:50	121.1	7:42	1878:50	120.6	7:41	1891:26	118.6
98	7:43	1890:08	119.8	7:43	1879:23	121.1	7:43	1884:52	120.6	7:43	1899:19	118.5
99	7:44	1892:28	120.5	7:45	1883:42	122.2	7:44	1888:53	120.9	7:43	1897:04	119.7
00	7:44	1895:56	119.8	7:45	1892:14	120.4	7:45	1894:37	120.2	7:43	1898:10	119.4
01	7:45	1895:13	120.0	7:44	1882:28	121.1	7:45	1893:49	121.1	7:44	1901:12	118.9
02	7:45	1899:26	119.4	7:46	1892:42	120.9	7:46	1895:25	120.9	7:44	1902:43	118.5
03	7:44	1904:17	119.4	7:45	1886:53	122.1	7:43	1894:32	120.2	7:44	1915:23	118.1
04	7:45	1897:12	119.9	7:47	1895:59	121.0	7:46	1891:22	121.5	7:43	1900:39	118.7
	規 模 計			1,000 人 以 上			300 ~ 999 人			300 人 未 満		
05	7:46	1902:39	119.6	7:45	1898:32	119.7	7:46	1901:13	119.8	7:47	1911:46	119.2
06	7:46	1901:15	119.8	7:46	1898:28	120.6	7:45	1902:06	119.5	7:45	1905:35	118.8
07	7:45	1900:20	120.6	7:44	1891:31	121.6	7:46	1911:36	119.9	7:44	1899:29	119.9
08	7:47	1905:18	120.1	7:47	1894:06	121.9	7:46	1908:17	119.3	7:47	1918:16	118.6
09	7:46	1896:25	120.6	7:46	1890:52	121.5	7:45	1901:19	119.6	7:46	1898:31	120.4
10	7:45	1899:55	120.0	7:45	1891:32	120.9	7:47	1913:14	119.2	7:44	1898:26	119.5
11	7:46	1907:03	120.5	7:48	1911:12	121.0	7:44	1901:44	120.0	7:45	1905:23	120.1
12	7:46	1909:36	119.2	7:48	1910:20	119.9	7:46	1911:48	118.5	7:45	1905:28	118.8
13	7:47	1908:03	119.6	7:48	1910:39	119.9	7:47	1913:36	119.0	7:45	1894:53	120.1
14	7:46	1902:58	120.0	7:49	1904:34	121.1	7:46	1911:45	118.9	7:44	1893:31	119.8
15	7:47	1909:39	120.7	7:49	1910:10	121.4	7:48	1913:45	120.3	7:45	1904:53	120.1
16	7:46	1902:39	120.3	7:46	1898:03	120.9	7:47	1910:30	119.5	7:46	1902:02	120.1
17	7:47	1908:59	119.7	7:46	1899:09	120.6	7:49	1920:26	119.3	7:47	1912:15	119.0
18	7:48	1910:57	119.9	7:48	1908:31	120.1	7:48	1913:07	119.7	7:47	1912:33	119.6
19	7:48	1903:15	121.9	7:49	1908:49	121.7	7:49	1902:40	122.0	7:47	1894:50	122.3
20	7:48	1909:15	120.5	7:49	1909:11	121.1	7:48	1907:40	120.3	7:48	1911:31	119.8
21	7:49	1908:17	120.7	7:49	1911:33	120.5	7:50	1907:24	121.1	7:47	1905:32	120.3
22	7:49	1909:23	120.5	7:48	1906:35	120.4	7:49	1907:06	121.0	7:50	1915:58	120.1
23	7:48	1908:14	121.4	7:50	1910:53	122.0	7:48	1905:08	121.8	7:46	1907:54	119.9
24	7:48	1905:35	121.1	7:48	1906:43	121.0	7:50	1905:07	121.9	7:47	1904:44	120.4

[注] 1. 95、99、03、07、11、15、19、23年度は“うるう年”に当たるが、年間所定労働時間を暦年単位で決めている場合は翌年度が“うるう年”となる。これらの年度では労働日の関係で労働時間が前年度を上回る場合もあるので留意いただきたい。  
 2. 99年度に調査対象を見直した。また、18年度に調査対象を拡大しているため、時系列比較の際には留意いただきたい。  
 3. 規模区分は、05年度から1000人以上、300~999人、300人未満とした。そのため、規模別に水準を比較する際には留意いただきたい。



## 2 2023年度年間総実労働時間(試算)

### 年間総実労働時間の水準 [図表7]

全産業・規模計で平均2016.4時間

年間所定労働時間に、時間外労働の実績や年休の取得日数を加味して、年間総実労働時間を試算した。なお、算出方法は下記の【留意事項】を参照いただきたい。

試算の結果、2023年度の年間総実労働時間は、全産業・規模計で平均2016.4時間となった（時間表示は、小数点以下は十進法。以下同じ）。内訳は、年間所定労働時間が<sup>1</sup>1908.01時間、時間外労働の実績（年間）が<sup>2</sup>206.0時間、年休の取得日数が<sup>3</sup>12.5

日である。

年間総実労働時間を規模別に見ると、1000人以上2031.8時間、300～999人2027.4時間、300人未満1984.6時間で、1000人以上が最も年間総実労働時間は長く、最も短い300人未満との差は47.2時間である。その内訳を見ると、年間所定労働時間について、300人未満（1905.14時間）は300～999人（1910.25時間）、1000人以上（1908.43時間）と大きな差はない。一方で、時間外労働の実績（年間）を見ると、300人未満の168.0時間に対し、300～999人は215.3時間、1000人以上は228.0時間と規模が大きいほど長く、これが年間総実労働時間数に大きく影響している。

### 留意事項

- ◆「年間総実労働時間」算出のためのデータとして、「年次有給休暇の取得状況」および「時間外労働の実績」といった項目ごとの回答数値からデータを拾い出し、当所で一律に試算している。
- ◆したがって、右①～④の各データの算出対象期間や対象人員などに厳密な対応関係はなく、あくまで試算値として捉えていただきたい。

### ◆年間総実労働時間の算出方法(2023年度)

- ①年間所定労働時間（2023年度）
- ②年間時間外労働時間（2023年度1人1力月当たり平均値×12）
- ③1日当たりの所定労働時間（2024年度）
- ④年次有給休暇の取得日数（最近1年間）

$$\text{年間総実労働時間} = \text{①} + \text{②} - \text{③} \times \text{④}$$

図表7 2023年度年間総実労働時間の実態(試算)

－時間、日－

区分	社数	年間総実労働時間					
		①+②-③×④	①	②	③	④	
全産業	規模計	266	2016.4	1908.01	206.0	7.81	12.5
	1,000人以上	102	2031.8	1908.43	228.0	7.81	13.4
	300～999人	84	2027.4	1910.25	215.3	7.85	12.5
	300人未満	80	1984.6	1905.14	168.0	7.77	11.4
製造業	規模計	122	1977.3	1901.58	184.7	7.84	13.9
	1,000人以上	51	1982.3	1891.54	208.8	7.82	15.1
	300～999人	41	1987.2	1906.90	183.3	7.86	13.1
	300人未満	30	1954.3	1911.36	145.8	7.85	13.1
非製造業	規模計	144	2049.6	1913.47	224.0	7.78	11.3
	1,000人以上	51	2080.7	1925.32	247.3	7.79	11.8
	300～999人	43	2066.1	1913.45	245.9	7.84	11.9
	300人未満	50	2002.4	1901.40	181.4	7.73	10.4

[注] 時間は十進法で示した（以下同じ）。

### 分布状況と推移 [図表8～10]

1900～2050時間未満に半数近くが集中

全産業で見ると、年間総実労働時間数は最短1707.8時間から最長2762.0時間まで幅広く分布しており、最短と最長の差は1054.2時間に上る [図表8]。分布を見ると、「1950～2000時間未満」16.9%に最も多く分布しており、次いで「2000～2050時間未満」15.0%、「1900～1950時間未満」14.7%と続く。

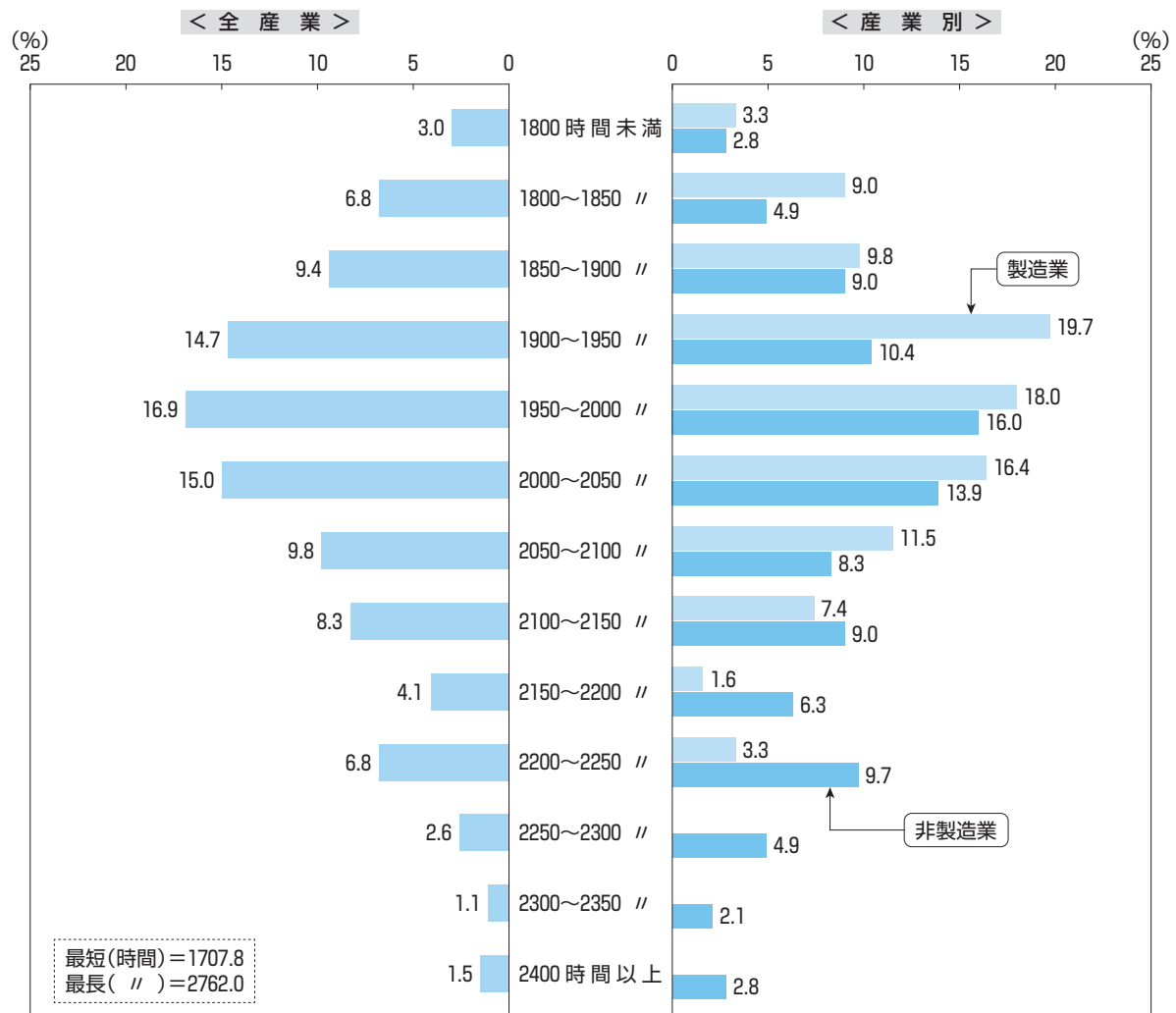
産業別に見ると、製造業では「1900～1950時間

未満」19.7%、非製造業では「1950～2000時間未満」16.0%で最多となっている。製造業で“2250時間以上”とする回答はなかったが、非製造業では14社あり、製造業に比べて年間総実労働時間の長いほうに分布が広がっている。2200時間以上の割合を見ると、製造業は3.3%とわずかだが、非製造業は19.5%に上り、製造業を16.2ポイント上回る。

当所調査の年間総実労働時間の推移を [図表9～10] に示した。年度によりカレンダーの日の巡

図表8 2023年度年間総実労働時間の分布

集計社数：全産業 266社  
製造業 122社  
非製造業 144社



[注] 1. 製造業で“2250時間以上”とする回答はなかった。  
2. 「2350～2400時間未満」とする回答はなかった。

りや集計（回答）企業が異なる点に留意いただきたいが、年間総実労働時間は18年度から減少に転じ、19年度は25.7時間減、20年度は8.7時間減となったが、21年度は10.7時間増となり、22年度は再び19.6時間減少し、23年度は22年度と同水準となっている。なお、19年度は新天皇即位に伴う祝日法改正により年間の休日が増えたことが、年間総実労働時間数の減少に影響していると考えられるため、留意いただきたい。

### ■ 毎勤調査に見る年間総実労働時間の水準

年間総実労働時間の実勢を調べた統計として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」（以下、毎勤調査）が広く活用されている。同調査の「総実労働時間」とは、労働者が実際に労働した時間数を表し、所定内労働時間（労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時刻と終業時刻の間の実労働時間数）と所定外労働時間（早出、残業、臨時の

呼び出し、休日出勤等の実労働時間数）を合算したもので、有給休暇取得分や休憩時間（給与支給の有無は問わない）は除いている。

調査対象事業所は、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3万3000事業所で、当所の調査より調査母数ははるかに多い。

【参考1】で2023年度の水準（事業所規模5人以上のデータ）を見ると、パートタイム労働者を含む常用労働者平均では1635.6時間であり、22年度に比べ1.2時間減少している。

さらに、①パートタイム労働者と、②これを除いた一般労働者に分けて見ると、①パートタイム労働者は952.8時間、②一般労働者は1956.0時間である。例年、当所集計と毎勤調査の一般労働者集計を比較すると、集計対象等の違いから年間総実労働時間ベースで当所集計のほうが長い傾向が見られる。今回も同様の傾向であり、その差は60.4時間であった。

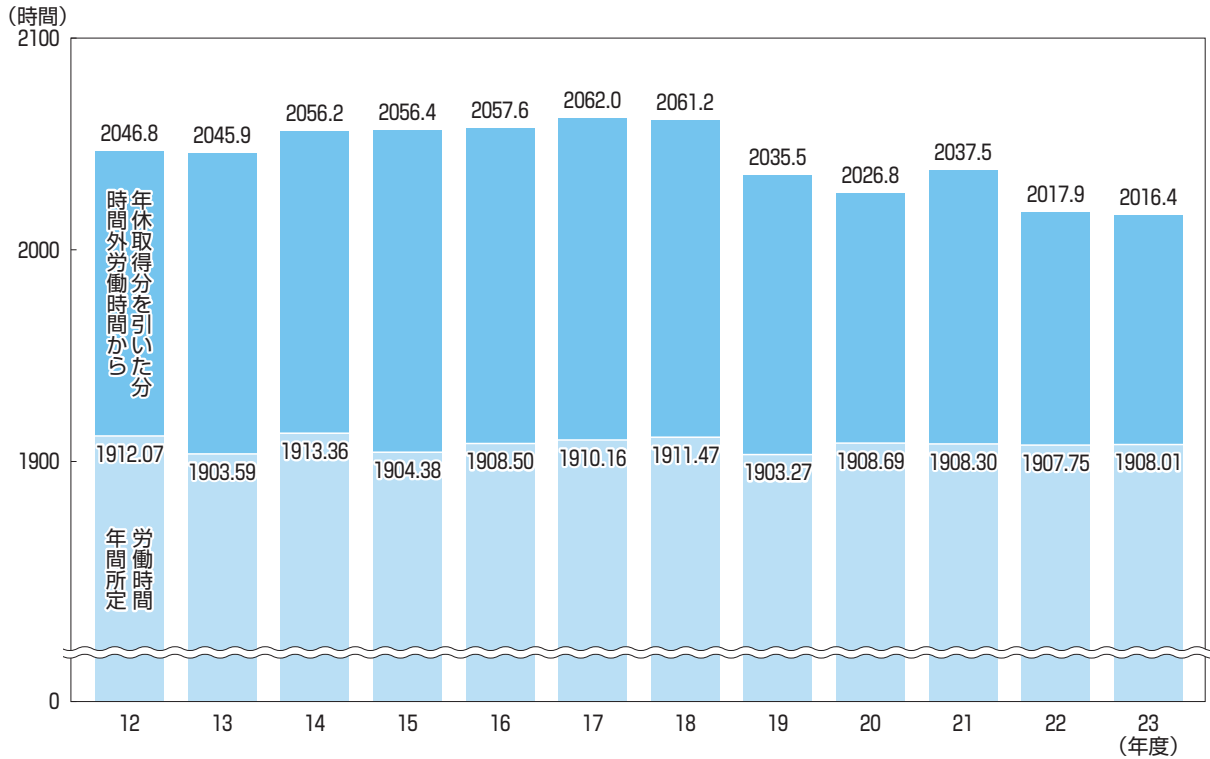
図表9 年間総実労働時間の推移

－時間、日－

区分	年 度	年間総実労働時間				
		①+②-③×④	年間所定労働時間 ①	時間外労働の実績（年間） ②	1日当たりの所定労働時間 ③	年休取得日数 ④
全 産 業	17	2062.0	1910.16	227.4	7.79	9.7
	18	2061.2	1911.47	232.7	7.80	10.6
	19	2035.5	1903.27	221.1	7.80	11.4
	20	2026.8	1908.69	201.7	7.81	10.7
	21	2037.5	1908.30	219.0	7.81	11.5
	22	2017.9	1907.75	206.9	7.80	12.4
	23	2016.4	1908.01	206.0	7.81	12.5
製 造 業	17	2018.8	1901.77	203.8	7.82	11.1
	18	2030.9	1905.65	221.5	7.82	12.3
	19	2006.9	1901.86	204.5	7.83	12.7
	20	1980.9	1903.13	169.5	7.84	11.7
	21	1994.6	1904.09	191.0	7.85	12.8
	22	1982.8	1899.42	193.0	7.83	14.0
	23	1977.3	1901.58	184.7	7.84	13.9
非 製 造 業	17	2094.4	1916.54	245.4	7.76	8.7
	18	2090.9	1917.16	243.7	7.78	9.0
	19	2061.2	1904.60	236.7	7.78	10.3
	20	2068.8	1913.70	230.7	7.79	9.7
	21	2068.6	1911.32	239.0	7.78	10.5
	22	2046.9	1914.46	218.0	7.78	11.0
	23	2049.6	1913.47	224.0	7.78	11.3

【注】 19年度は新天皇即位に伴い年間の休日が増えたことが、年間総実労働時間数の減少に影響していると考えられるため、留意いただきたい。

図表10 年間総実労働時間の推移(全産業)



参考1 毎月勤労統計調査に見る総実労働時間の推移(パートを含む常用労働者)

—時間—

区分	事業所規模 5人以上				事業所規模 30人以上			
	年間総実労働時間 ③×12	月間労働時間			年間総実労働時間 ③×12	月間労働時間		
		総実 ③=①+②	所定内 ①	所定外 ②		総実 ③=①+②	所定内 ①	所定外 ②
12年度平均	1750.8	145.9	135.6	10.3	1795.2	149.6	137.5	12.1
13 //	1748.4	145.7	134.9	10.8	1795.2	149.6	137.0	12.6
14 //	1743.6	145.3	134.3	11.0	1791.6	149.3	136.5	12.8
15 //	1734.0	144.5	133.6	10.9	1786.8	148.9	136.0	12.9
16 //	1719.6	143.3	132.4	10.9	1778.4	148.2	135.5	12.7
17 //	1714.8	142.9	132.0	10.9	1773.6	147.8	135.2	12.6
18 //	1696.8	141.4	130.7	10.7	1761.6	146.8	134.3	12.5
19 //	1665.6	138.8	128.3	10.5	1730.4	144.2	131.9	12.3
20 //	1615.2	134.6	125.6	9.0	1680.0	140.0	129.4	10.6
21 //	1632.0	136.0	126.2	9.8	1710.0	142.5	130.8	11.7
22 //	1636.8	136.4	126.2	10.2	1722.0	143.5	131.3	12.2
23 //	1635.6	136.3	126.3	10.0	1720.8	143.4	131.4	12.0
一般労働者	1956.0	163.0	149.3	13.7	1941.6	161.8	146.9	14.9
パートタイム労働者	952.8	79.4	77.2	2.2	1044.0	87.0	84.1	2.9

[注] 年間総実労働時間は、月間総実労働時間を12倍して当所で試算したもの。

### 3 年次有給休暇の取得状況

#### 年休の新規付与日数 [図表11~13]

全従業員平均で18.3日

最近1年間（2023年度）における年休の新規付与日数（管理職も含めた全従業員平均）は、全産業・規模計で平均18.3日となった[図表11]。

規模別に見ると、1000人以上19.1日、300～999人18.5日、300人未満17.2日で、規模が大きいほど新規付与日数も多い。産業別に見ると、製造業18.9

日、非製造業17.9日で製造業のほうが多い。ただし、新規付与日数は各社の労務構成（平均勤続年数）にもよるため、留意いただきたい。

また、新規付与における最高日数を見ると、法定の最大付与日数である「20日」が81.6%で大半を占めている[図表12]。「21日以上」（18.4%）の内訳を見ると、「25日」が27.5%で最も多く、「22日」「23日」がそれぞれ19.6%、「21日」が13.7%と続く。

図表11 年休の取得状況(全従業員平均)

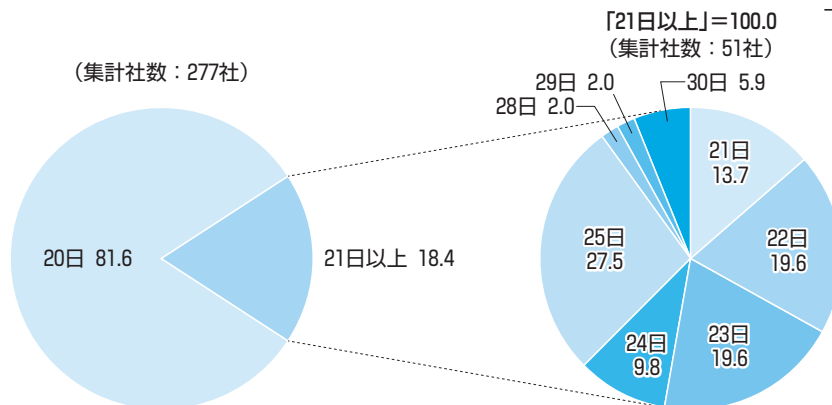
—日、%—

区 分		社 数	新規付与日数	取得日数	年休取得率
全産業	規 模 計	265	18.3	12.4	67.8
	1,000人以上	101	19.1	13.4	69.9
	300～999人	83	18.5	12.3	66.3
	300人未満	81	17.2	11.4	66.7
製造業	規 模 計	120	18.9	14.0	73.9
	1,000人以上	51	19.4	15.1	77.6
	300～999人	40	18.8	13.0	69.1
	300人未満	29	18.0	13.3	73.9
非製造業	規 模 計	145	17.9	11.2	62.8
	1,000人以上	50	18.6	11.6	62.0
	300～999人	43	18.2	11.7	63.7
	300人未満	52	16.8	10.3	62.8

- [注] 1. 全社または本社における最近1年間の1人当たりの平均値、大部分が23年度のもの。  
 2. 年休の繰越日数については集計していない。  
 3. 「年休取得率」は新規付与に対する割合。

図表12 年休の新規付与における最高日数(1年当たり・繰越分は除く)

—%—



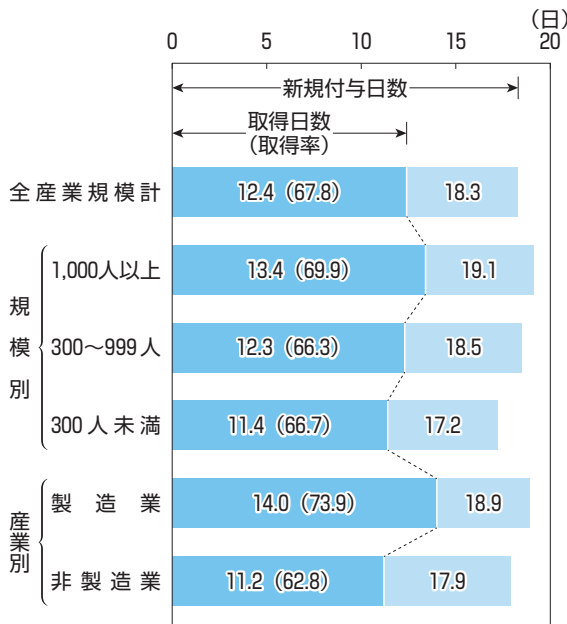
[注] 最高付与日数のみ回答のあった企業も含まれているため、[図表11]とは集計社数が一致しない。

**取得日数** [図表11、13、15]

年間12.4日で、22年度から0.1日増加

取得日数の平均は年間12.4日となった[図表11、13]。集計（回答）企業は異なるものの、22年度（12.3日）から0.1日増加している[図表15]（推移については後述）。

**図表13 年休の取得状況**



規模別に見ると、1000人以上13.4日、300~999人12.3日、300人未満11.4日で、規模が大きいほど取得日数は多い。

**取得率** [図表11、13~15]

平均67.8%で、22年度から1.1ポイント増加

新規付与日数に対する取得日数の割合を“年休取得率”として算出した。年休取得率の算出に当たっては、繰越分と新規付与分を合わせた付与日数全体（保有日数）で取得日数を除するという考え方もある。しかし、「新規付与から何年目まで繰越しを認めるのか」など、企業によって取り扱いの異なる繰越分を含めると取得率が比較しづらくなるため、新規付与日数を基に算出するのが通例となっている（[図表15]の厚生労働省「就労条件総合調査」も同様の算出方法を採用）。

23年度における年休取得率は、全産業・規模計で平均67.8%となり[図表11、13~14]、22年度（66.7%）より1.1ポイント増加した[図表15]。

規模別に見ると、1000人以上69.9%、300~999人66.3%、300人未満66.7%で、1000人以上が最も高い。

**図表14 年休取得日数・取得率の分布状況**

区分	年休取得日数			区分	年休取得率		
	全産業	製造業	非製造業		全産業	製造業	非製造業
合計	(265) 100.0	(120) 100.0	(145) 100.0	合計	(265) 100.0	(120) 100.0	(145) 100.0
2~3日台	0.4		0.7	20%台	1.9		3.4
4~5 //	2.6		4.8	30 //	2.6		4.8
6~7 //	6.0	2.5	9.0	40 //	5.7	2.5	8.3
8~9 //	14.7	8.3	20.0	50 //	19.2	11.7	25.5
10~11 //	20.4	9.2	29.7	60 //	23.8	21.7	25.5
12~13 //	24.5	30.8	19.3	70 //	27.2	36.7	19.3
14~15 //	15.1	22.5	9.0	80 //	12.1	16.7	8.3
16~17 //	12.1	21.7	4.1	90%以上	7.5	10.8	4.8
18日以上	4.2	5.0	3.4				
平均(日)	12.4	14.0	11.2	平均(%)	67.8	73.9	62.8
最高(//)	20.5	20.3	20.5	最高(//)	114.2	114.2	101.8
最低(//)	3.7	7.0	3.7	最低(//)	25.0	41.2	25.0

[注] 1. 年休取得日数を2日未満、年休取得率を20%未満とする回答はなかった。  
2. 年休取得率は、新規付与日数に対する取得日数の割合を算出しているため、100%を超える場合がある。

産業別では、製造業が73.9%であるのに対し、非製造業は62.8%と、製造業を11.1ポイント下回っており、製造業と比較すると年休取得が進んでいないことが分かる。

### 取得日数と取得率の分布状況

【図表14】

取得日数は「12～13日台」が24.5%で最多。  
取得率は50～70%台で全体の約7割を占める

年休の取得日数は、最低3.7日から最高20.5日まで幅広く分布している。【図表14】の年休取得日数の分布を見ると、全産業では多い順に「12～13日台」24.5%、「10～11日台」20.4%、「14～15日台」15.1%となっており、10～15日台に6割（60.0%）が分布している。

産業別に見ると、製造業では「12～13日台」30.8%、非製造業では「10～11日台」29.7%がそれぞれ最も多い。

なお、2019年4月1日施行の改正労働基準法により、年休が10日以上付与される労働者に対し、年休を年5日取得させることがすべての企業に対し義務づけられている。

取得日数と同様に、年休取得率についても最低25.0%から最高114.2%まで幅広い分布が見られる。なお、取得率は、前述のように「新規付与日数に対する取得日数の割合」を算出しているため、100%を超える場合があることに留意いただきたい。

分布は、「70%台」27.2%、「60%台」23.8%、「50%台」19.2%の順に多く、50～70%台に全体の約7割（70.2%）が分布している。

産業別に見ると、製造業では「70%台」が36.7

【図表15】 年休の新規付与日数、取得日数、取得率の推移(全従業員平均)

—日、%—

労務行政研究所調査															
年度	規模計			1,000人以上			300～999人			300人未満					
	新規付与日数	取得日数	取得率	新規付与日数	取得日数	取得率	新規付与日数	取得日数	取得率	新規付与日数	取得日数	取得率			
18	18.2	10.7	58.0	19.0	12.0	62.7	18.2	10.3	56.4	16.8	8.9	52.5			
19	18.3	11.4	62.1	18.8	12.3	65.3	18.3	10.9	59.2	17.3	10.4	60.2			
20	18.3	10.6	58.1	19.0	11.6	61.4	18.6	10.6	57.3	16.9	9.2	54.9			
21	18.3	11.5	62.7	19.0	12.5	65.8	18.5	11.6	62.7	17.2	9.9	58.2			
22	18.5	12.3	66.7	19.0	13.1	68.8	18.8	12.3	65.0	17.1	11.2	65.5			
23	18.3	12.4	67.8	19.1	13.4	69.9	18.5	12.3	66.3	17.2	11.4	66.7			
〈参考〉厚生労働省「就労条件総合調査」															
年	規模計			1,000人以上			300～999人			100～299人			30～99人		
	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率	付与日数	取得日数	取得率
18	18.2	9.3	51.1	19.1	11.2	58.4	18.0	8.6	47.6	17.7	8.4	47.6	17.5	7.7	44.3
19	18.0	9.4	52.4	18.6	10.9	58.6	18.0	9.0	49.8	17.7	8.7	49.4	17.3	8.2	47.2
20	18.0	10.1	56.3	18.9	11.9	63.1	17.9	9.5	53.1	17.6	9.2	52.3	17.0	8.7	51.1
21	17.9	10.1	56.6	18.7	11.3	60.8	17.7	9.9	56.3	17.6	9.7	55.2	17.3	8.8	51.2
22	17.6	10.3	58.3	18.5	11.7	63.2	17.8	10.2	57.5	17.1	9.5	55.3	16.7	8.9	53.5
23	17.6	10.9	62.1	18.3	12.0	65.6	18.0	11.1	61.8	16.9	10.5	62.1	16.9	9.6	57.1

【注】 厚生労働省は「就労条件総合調査」による。なお、各年1月1日現在で調べた前年（または前々年度）の実態である。また、同調査の「付与日数」は繰越日数を含まず、「取得率」は、取得資格のある労働者の取得日数計/付与日数計×100（%）で算出されたものである（24年分は、24年9月現在、未公表）。

%、非製造業では「50%台」「60%台」が25.5%でそれぞれ最も多い。取得率60%以上は製造業が85.8%である一方、非製造業は57.9%と27.9ポイントの差が開いている。さらに、取得率40%未満は製造業では1社もない一方、非製造業では8.2%である。取得率は、非製造業が製造業より低い傾向にあるといえる。

### 年休取得状況の推移 [図表15]

前年度から取得日数・取得率ともに増加

[図表15]に、当所調査による年休取得状況の18年度以降の推移を示した。規模計では、新規付与日数は18日台で推移しているものの、取得日数は23年度12.4日、取得率は同67.8%と22年度からいずれも増加している。規模別に見ると、1000人以上は22年度より取得日数は0.3日、取得率は1.1ポイント増加した。300～999人の取得日数は増減がなく、取得率は1.3ポイントの増加、300人未満は同0.2日、1.2ポイントの増加となっている。

政府は、年休取得率を2025年までに70%とする成果目標（第5次男女共同参画基本計画、少子化

社会対策大綱等）の達成に向けて、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図るとしており、目標達成に向けて引き続き取り組みの強化が求められるといえる。

年休取得率を規模別に見ると、1000人以上の大手では、18～21年度では6割台前半から半ばで推移し、22年度以降は7割弱に達している。300～999人と300人未満では、18年度から19年度は上昇傾向にあったが、20年度はいずれも減少、21年度は再び増加に転じ、22年度以降は6割台半ばとなっている。

併せて示した厚生労働省の「就労条件総合調査」（調査対象は常用労働者が30人以上の民営企業から、産業別、企業規模別に一定の方法により抽出）を見ると、おおむね規模が大きいほど年休取得率は高く、20年度以降は1000人以上が60%台、1000人未満の規模がいずれも22年度まで50%台となっている。23年度の取得率は、300～999人、100～299人が60%台に達した一方、1000人以上と30～99人で8.5ポイントの差が生じている。

## 4 時間外労働の実態

### 時間外労働の実態 [図表16]

1人1カ月当たり平均17.0時間

2023年度の時間外労働時間は、全社または本社の1人1カ月当たりで平均17.0時間となった。規模別では、1000人以上18.6時間、300～999人17.9時間、300人未満14.0時間となっている。

また、男女別に回答があった企業を見ると、男性19.2時間、女性11.4時間で、男性のほうが7.8時間長い。これを年間に換算すると、男性のほうが約94時間長いことになる。

### 法内残業分を含むか否かで見た実態 [図表17]

「法内残業分を含む」場合は  
1人1カ月当たり16.7時間

1日の所定労働時間を法定労働時間（8時間）より短く設定している企業の場合、終業時刻を超えて実際に働いた時間が8時間に達するまでの、いわゆる「法内残業」が生じることになる。ここでは、[図表16]で見た時間外労働時間を、「法内残業」分を含むか否かに分けて集計し、比較した。

なお、労働基準法（以下、労基法）で定める割増賃金の支払い義務が生じない「法内残業」につ



いては、割増賃金を一切支払わないケース、通常の時間外と同様に支払うケース、通常とは異なる割増率で支払うケースなど、企業によって取り扱いが異なる。ここでは、こうした割増賃金の取り扱いとは関係なく集計している。

【図表17】を見ると、法内残業の取り扱いについて回答があった企業に関して、「所定労働時間は8時間」の115社を除いた150社のうち、「法内残業分を含む」(94社)が62.7%となった。1カ月当たりの時間外労働の平均は、「法内残業分を含む」16.7時間、「法内残業分を含まない」15.1時間で、「含む」ほうが「含まない」よりも1.6時間長い結果となった。なお、そもそも法内残業が発生しないケー

スである「所定労働時間は8時間」の場合の時間外労働は18.1時間であった。

**休日労働分を含むか否かで見た実態**  
【図表18】

休日労働分を「含む」ほうが、同「含まない」よりも1.0時間長い

時間外労働に休日労働分を含むか否かで時間外労働の実態を見ると、男女計では休日労働分を「含む」が平均17.3時間で、同「含まない」は同16.3時間であった。休日労働分を「含む」ほうが、同「含まない」よりも1.0時間長い。

**図表16** 時間外労働の実態(全社または本社)

—時間—

区 分	男 女 計		男 女 別			
	社 数		社 数	男 性	女 性	
全 産 業	規 模 計	267	17.0	217	19.2	11.4
	1,000 人 以 上	101	18.6	85	21.0	12.1
	300 ~ 999 人	86	17.9	69	20.5	11.6
	300 人 未 満	80	14.0	63	15.5	10.1
製 造 業	規 模 計	122	15.5	99	17.3	9.2
	1,000 人 以 上	51	17.4	42	19.6	10.2
	300 ~ 999 人	42	15.6	35	17.3	9.6
	300 人 未 満	29	12.2	22	12.8	7.0
非 製 造 業	規 模 計	145	18.2	118	20.9	13.1
	1,000 人 以 上	50	19.8	43	22.4	14.0
	300 ~ 999 人	44	20.1	34	23.8	13.6
	300 人 未 満	51	15.0	41	17.0	11.8

- [注] 1. 対象は、23年度の全社または本社における1人1カ月当たり平均値。なお、管理職は除いて算出している（[図表17~20]も同じ）。  
2. 男女計と男女別の集計（回答）企業は異なっているため、利用に際しては留意いただきたい（[図表17~18、20]も同じ）。

**図表17** 法内残業分を含むか否かで見た時間外労働の実態

—時間—

区 分	男 女 計		男 女 別		
	社 数		社 数	男 性	女 性
合 計	267	17.0	217	19.2	11.4
法内残業分を含む	94	16.7	73	18.9	10.7
法内残業分を含まない	56	15.1	45	17.5	10.1
所定労働時間は8時間	115	18.1	98	20.3	12.4

[注] 法内残業分を含むか否かについて回答があった企業を集計したものであり、足し上げても合計とは一致しない。

**図表18** 休日労働分を含むか否かで見た時間外労働の実態

—時間—

区 分	男 女 計		男 女 別		
	社 数		社 数	男 性	女 性
合 計	267	17.0	217	19.2	11.4
休日労働分を含む	202	17.3	166	19.5	11.2
休日労働分を含まない	61	16.3	48	18.9	12.0

[注] 休日労働分を含むか否かについて回答があった企業を集計したものであり、足し上げても合計とは一致しない。

男女別に見ると、男性は休日労働分を「含む」19.5時間に対し、同「含まない」は18.9時間で、休日労働分を「含む」ほうが、0.6時間長い。女性は休日労働分を「含む」11.2時間が、同「含まない」12.0時間より0.8時間短くなっている。

### 業種別、産業別の実態

【図表19】

陸運の1カ月平均25.9時間が最長

【図表19】に、業種別、産業別に見た時間外労働の実態を示した。業種によって集計（回答）社数にバラつきがあり、社数の少ないところでは必ずしもその業種の実態を反映していない場合もあるので、利用の際には留意いただきたい。

最も長いのは陸運の25.9時間で、20時間を超えた業種はほかに倉庫・運輸関連24.3時間、建設23.9時間、輸送用機器20.4時間となっている。

産業別の平均は製造業15.5時間、非製造業18.2時間で、非製造業のほうが2.7時間長い。

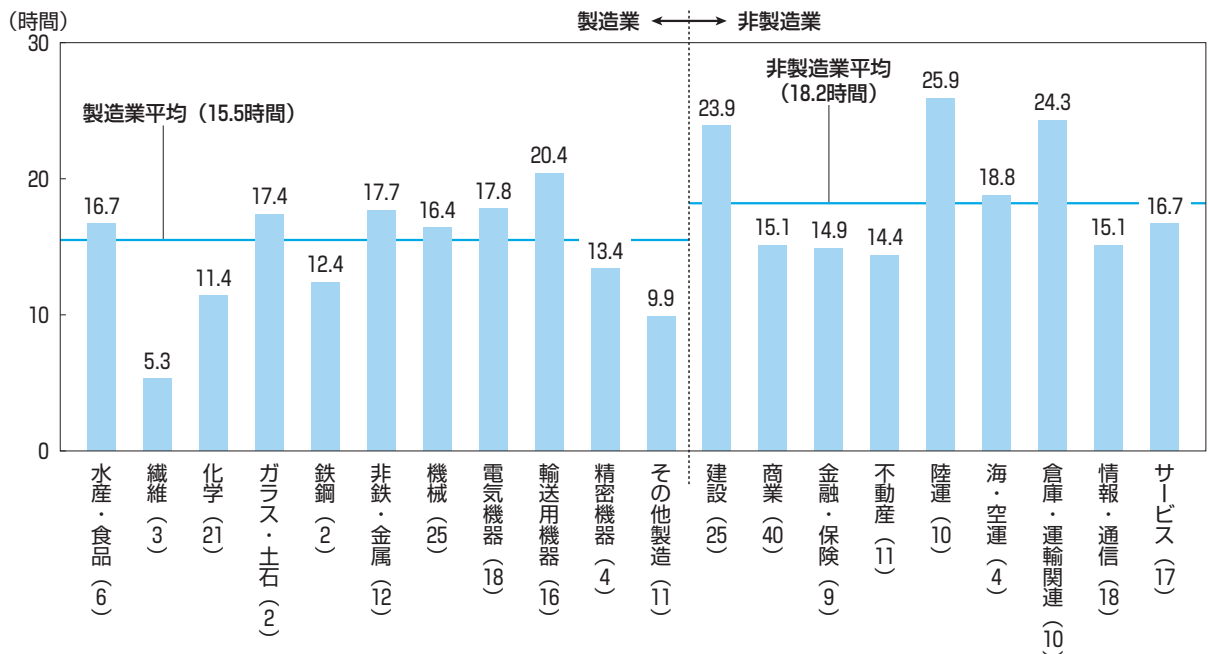
### ■所定労働時間と時間外労働時間との関係

2023年度の月間所定労働時間と時間外労働時間との関係を見てみよう。両方のデータが得られた企業を、それぞれの平均値（月間所定労働時間158.76時間、1人1カ月当たり時間外労働時間17.0時間）を境に、以下の4パターンに分類した（いずれかが平均値と同じ場合は集計から除く。【図表】なし）。

- ①月間所定労働時間、時間外労働時間とも短い…66社（24.9%）
- ②月間所定労働時間は長く、時間外労働時間は短い…69社（26.0%）
- ③月間所定労働時間は短く、時間外労働時間は長い…47社（17.7%）
- ④月間所定労働時間、時間外労働時間とも長い…83社（31.3%）

月間所定労働時間、時間外労働時間ともに平均を上回る企業（④）が31.3%と最も多く、所定内が平均を上回り、所定外が平均を下回る企業（②）が26.0%と続く。

【図表19】 業種別に見た時間外労働の実態(男女計で1人1カ月当たり平均、集計社数2社以上の業種)



【注】 業種名の下の（ ）内は集計社数。

上記は個別企業ごとに分類したものであるが、次に業種別の状況も見するため、業種別の月間所定労働時間（23年度）と、時間外労働の関係を[参考2]に示した。今回の調査では、所定、時間外とも長い傾向にあるのは陸運、輸送用機器など5業種で、反対に両方とも短い傾向にあるのは化学、情報・通信など7業種である（ただし、集計〔回答〕社数が少ない業種では、その業種の実態を表さないこともあるため留意いただきたい）。

さらに、年休取得率と時間外労働の両方のデータが得られた企業について、それぞれの平均値を境に、両者の関係を分類してみた（年休取得率の平均は68.5%、時間外労働の平均は16.7時間。いずれかが平均値と同じ場合は集計から除く。[図表]なし）。

①年休取得率は高く、時間外労働は少ない…74社（28.7%）

②年休取得率は高く、時間外労働は多い…60社（23.3%）

③年休取得率は低く、時間外労働は少ない…55社（21.3%）

④年休取得率は低く、時間外労働は多い…69社（26.7%）

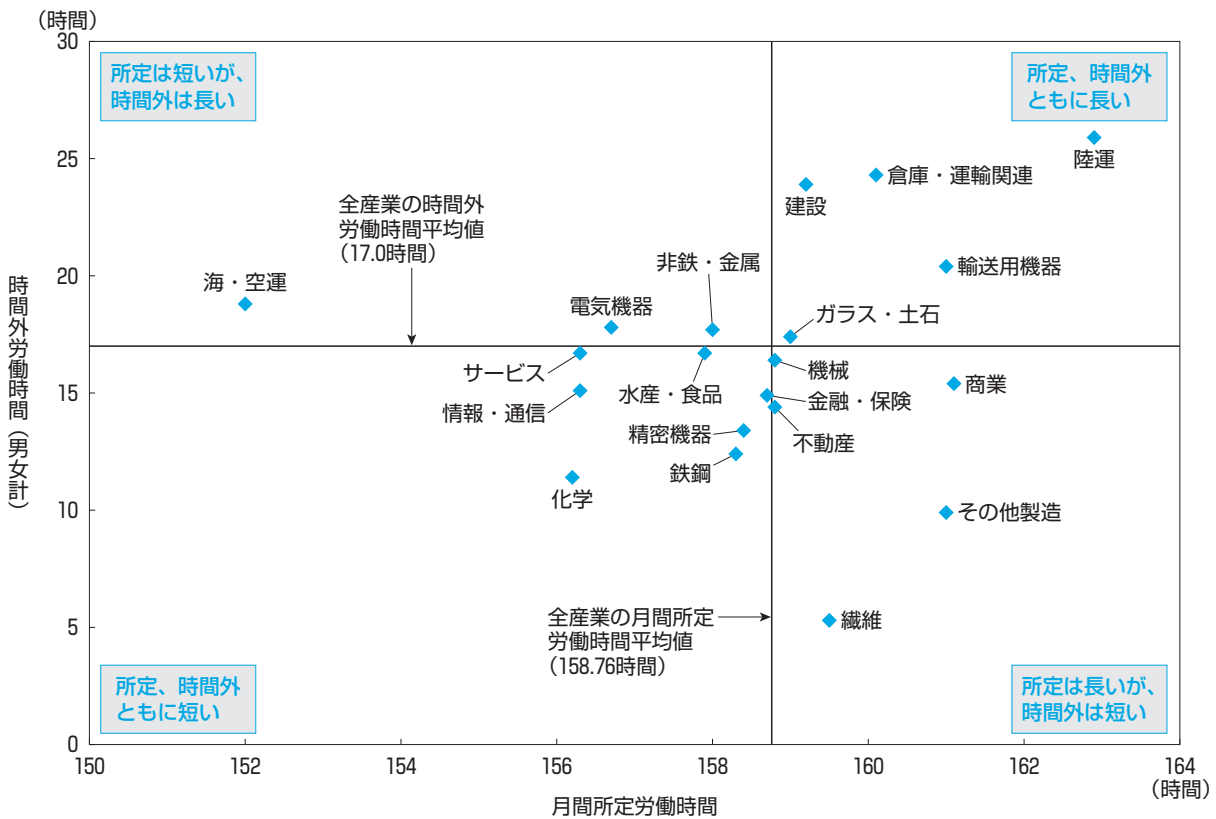
今回の調査では、年休取得率と時間外労働の間に相関関係（例えば、時間外労働が多い企業では年休取得が進んでいない）は見られなかった。

### 分布状況[図表20]

「15～20時間未満」が24.3%で最も多く、30時間未満に93.3%が集中

男女計・全産業計で見ると、最低1.1時間から最高56.5時間まで、幅広く分布している（なお、最高値56.5時間の企業は、所定労働時間が8時間の

参考2 業種別に見た月間所定労働時間と時間外労働の関係



[注] 1. 月間所定労働時間は23年度所定労働時間を12で除して求めたもの。時間外労働時間は[図表19]のデータ。  
2. 23年度の所定労働時間と時間外労働時間の両方のデータが得られた企業を集計した。

ため法内残業は発生せず、休日労働分を含むデータである)。「15～20時間未満」が24.3%で最も多く、以下、「5～10時間未満」21.0%、「20～25時間未満」19.5%となっている。分布はバラついてはいるものの、30時間未満に93.3%と9割超が集中している。

男女別では、男性は「15～20時間未満」19.4%、「20～25時間未満」18.4%、「10～15時間未満」16.6%と、10～25時間未満に54.4%が集まる。一方、女性は「5～10時間未満」が32.7%、「10～15時間未満」が22.6%、「15～20時間未満」が18.9%で、20時間未満に89.9%が集中している。また、30時間以上の割合を見ると、男性は13.4%なのに対し、女性はわずか1.4%（3社）である。

**推移** [図表21]

23年度は前年度から0.5時間の減少

[図表21]に、2016年度以降の時間外労働の推移を示した。

16～18年度は18時間台から19時間台へと増加傾向が続いたが、19年度は18.2時間、20年度は16.8時間と減少した。21年度は18.2時間と増加したが、22年度は17.5時間と再び減少に転じ、23年度はさらに減少した（22年度比マイナス0.5時間）。

[図表21]に当所調査と併せて示した厚生労働省の毎勤調査（事業所規模5人以上・一般労働者のデータ）では、16～19年度は14時間台で推移していたが、20年度は12.2時間と大幅に減少した。21年度は13.3時間、22年度は13.9時間と増加したが、23年度は13.7時間と再び減少に転じた。

**図表20** 時間外労働の分布状況

—(社)、%—

区 分	男 女 計			男 女 別	
	全 産 業	製 造 業	非 製 造 業	男 性	女 性
合 計	(267) 100.0	(122) 100.0	(145) 100.0	(217) 100.0	(217) 100.0
5 時 間 未 満	4.5	5.7	3.4	4.6	15.7
5 ～ 10 //	21.0	20.5	21.4	13.4	32.7
10 ～ 15 //	15.0	18.9	11.7	16.6	22.6
15 ～ 20 //	24.3	26.2	22.8	19.4	18.9
20 ～ 25 //	19.5	21.3	17.9	18.4	6.9
25 ～ 30 //	9.0	5.7	11.7	14.3	1.8
30 ～ 35 //	5.2	1.6	8.3	7.8	0.9
35 ～ 40 //	0.7		1.4	4.6	0.5
40 ～ 45 //	0.4		0.7	0.5	
45 時 間 以 上	0.4		0.7	0.5	
最 高 (時 間)	56.5	34.0	56.5	59.2	36.2
最 低 ( // )	1.1	1.1	1.8	1.0	0.0

**図表21** 時間外労働の推移

—時間—

年度	労 務 行 政 研 究 所 調 査				厚 生 労 働 省
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満	「毎月勤労統計調査」
16	18.9	21.2	17.3	17.3	14.4
17	19.1	20.7	18.1	17.7	14.6
18	19.3	20.6	20.0	16.0	14.4
19	18.2	18.7	19.3	15.9	14.1
20	16.8	18.4	16.6	15.1	12.2
21	18.2	19.5	19.6	14.7	13.3
22	17.5	19.4	17.7	14.3	13.9
23	17.0	18.6	17.9	14.0	13.7

[注] 当所調査は全社または本社の男女計、「毎月勤労統計調査」は事業所規模5人以上・一般労働者の数値。

## 5 裁量労働制の導入状況と取り扱い

### 裁量労働制の導入状況 [図表22]

専門業務型は8.6%、  
企画業務型は5.7%が導入

2023年3月の労働基準法施行規則および告示等の改正により、裁量労働制に関するルールが一部変更され、2024年4月1日より施行された。専門業務型裁量労働制では、対象業務にM&Aアドバイザー業務が加わったほか、労使協定による協定事項に本人の同意を得ることや、同意しなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと、同意に関する記録を保存することが追加された。また、企画業務型裁量労働制では、対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項を労使委員会の運営規程に記載することが必要になった。

裁量労働制の導入状況を尋ねたところ、「導入していない」が89.9%と大半を占める。一方、「導入している」場合の詳細は、専門業務型が8.6%、企画業務型が5.7%となっている [図表22]。なお、どちらも導入している企業は4.3%あった。

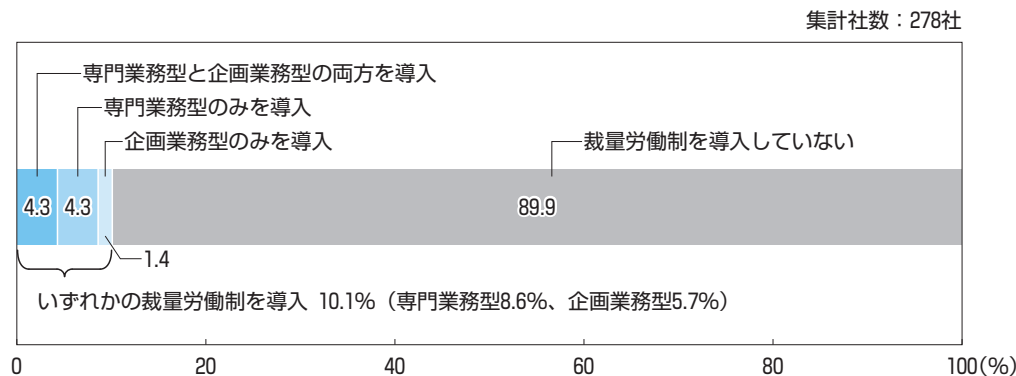
### 1日のみなし労働時間と健康・福祉確保措置 [図表23~24]

1日のみなし労働時間は「7時間台」、  
健康・福祉確保措置は「医師の面接指導」が最多

裁量労働制の導入企業が協定で定めている1日のみなし労働時間は、専門業務型・企画業務型ともに「7時間台」が最多で、専門業務型で35.0%、企画業務型で54.5%となっている [図表23]。協定時間の平均を見ると、専門業務型（8.5時間）が企画業務型（7.9時間）を0.6時間上回っている。

裁量労働制の導入に当たっては、協定・決議事項として、使用者が、健康・福祉確保措置および苦情処理措置を講じる必要がある。そこで、導入企業が講じる健康・福祉確保措置を複数回答で尋ねたところ、「一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導」が71.4%で最も多く、次に「健康診断の実施」が67.9%、「産業医等による助言・指導または対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること」が64.3%で続いた [図表24]。これらに加え、「心とからだの健康問題についての

図表22 裁量労働制の導入状況



相談窓口設置」(57.1%)、「年休の取得促進(まとまった日数の連続取得を含む)」(53.6%)について、半数以上の企業が講じている。

また、裁量労働制の種類別に見ると、専門業務型、企画業務型ともに「一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導」がそれぞれ7割超で最多となっている。

専門業務型では「産業医等による助言・指導または対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること」(66.7%)が、企画業務型では「健康診断の実施」(68.8%)が「一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導」に続いている。

図表23 協定で定める1日のみなし労働時間

-(社)、%-

区 分	専門業務型	企画業務型
合 計	( 20) 100.0	( 11) 100.0
7 時 間 台	35.0	54.5
8 時 間 台	30.0	36.4
9 時 間 台	30.0	9.1
10 時 間 以 上	5.0	
平 均 (時間)	8.5	7.9
最 高 ( // )	15.0	9.5
最 低 ( // )	7.0	7.3

[注] 7時間未満の回答はなかった。

図表24 協定で定める健康・福祉確保措置(複数回答)

-(社)、%-

区 分	計	専門業務型	企画業務型
合 計	( 28) 100.0	( 24) 100.0	( 16) 100.0
勤務間インターバルの確保	14.3	12.5	18.8
深夜労働の回数制限	7.1	4.2	6.3
労働時間の上限措置	35.7	33.3	37.5
年休の取得促進(まとまった日数の連続取得を含む)	53.6	50.0	56.3
一定の労働時間を超える対象労働者への医師の面接指導	71.4	70.8	75.0
代償休日または特別休暇の付与	21.4	25.0	
健康診断の実施	67.9	62.5	68.8
心とからだの健康問題についての相談窓口設置	57.1	58.3	43.8
適切な部署への配置転換	14.3	16.7	18.8
産業医等による助言・指導または対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること	64.3	66.7	56.3