

第1章

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

第1章

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

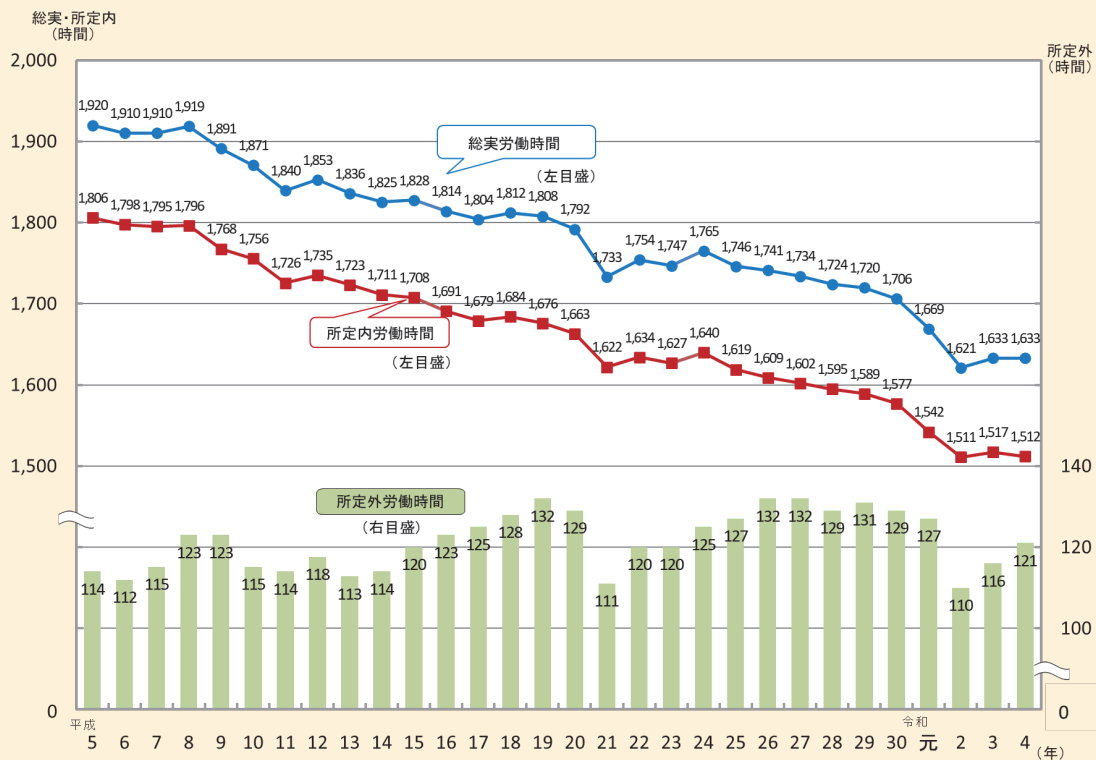
1▶ 労働時間等の状況

(1) 労働時間等の状況

我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は、長期的には緩やかに減少しており、令和4年は、前年と同じ時間であった。

総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の別に見ると、所定内労働時間は長期的に減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は、平成22年以降増加傾向であったが、平成26年及び平成27年をピークとして減少傾向に転じており、令和2年に大きく減少した後、令和3年と令和4年は前年を上回った（第1-1-1-1図）。

第1-1-1-1図 年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

(注) 1. 事業所規模5人以上、調査産業計。

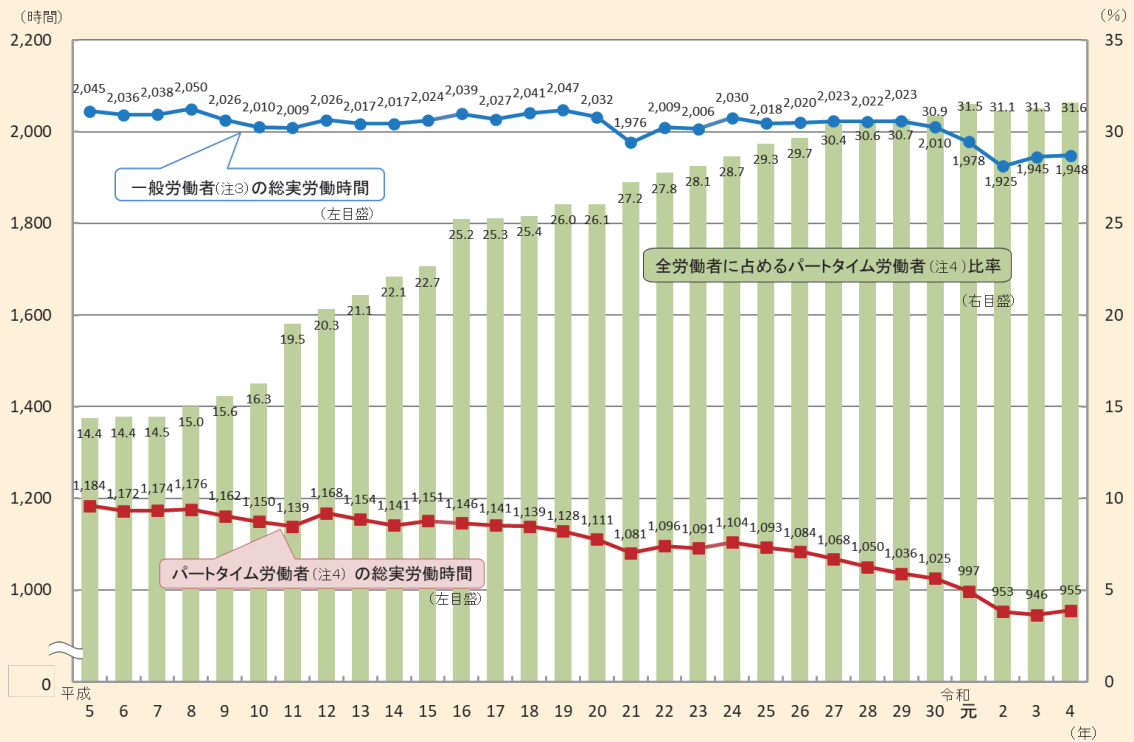
2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。

3. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

一般労働者とパートタイム労働者の別にみると、令和4年の一般労働者の総実労働時間は4年連続で2,000時間を下回って1,948時間となり、またパートタイム労働者の総実労働時間は4年連続で1,000時間を下回って955時間となった（第1-1-1-2図）。

なお、パートタイム労働者比率の増加傾向が継続していることから、労働者1人当たりの年間総実労働時間の中長期的な減少は、パートタイム労働者比率の増加の寄与もあると考えられる。

第1-1-1-2図 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

(注) 1. 事業所規模5人以上、調査産業計。

2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. 一般労働者：「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている者

のいずれかに該当する者のことをいう。（平成30年1月分調査から定義が変更になっていることに留意が必要）

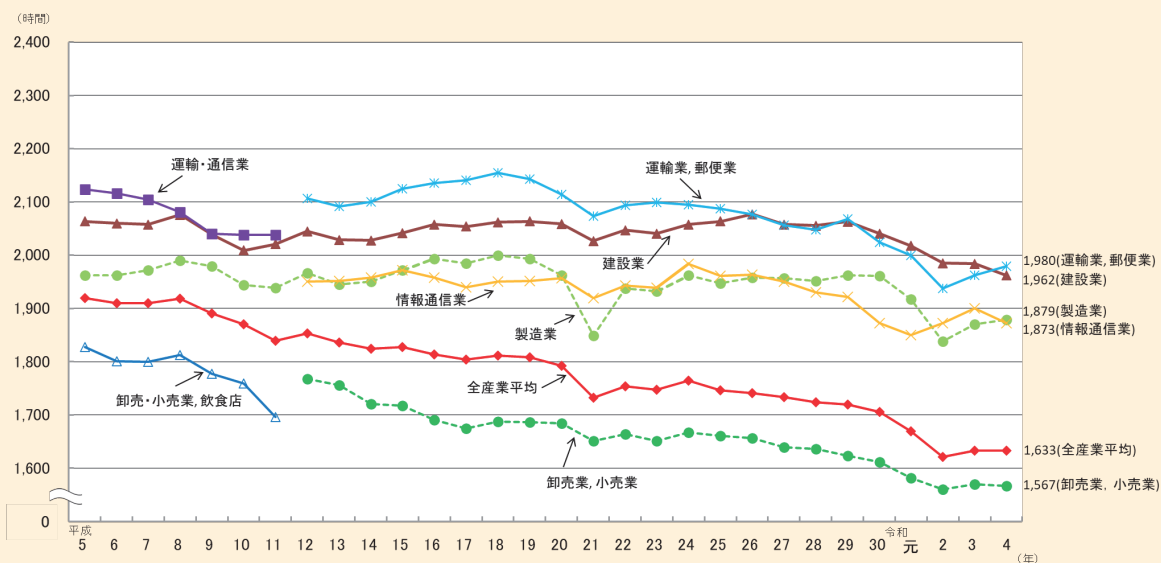
4. パートタイム労働者：「常用労働者」のうち、

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者
- のいずれかに該当する者のことをいう。

5. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

主要産業別にみると、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「製造業」及び「情報通信業」の労働時間が全産業平均よりも長くなっている。また、「運輸業、郵便業」及び「製造業」の労働時間は前年に引き続き増加している（第1-1-1-3図）。

第1-1-1-3図 主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

(注) 1. 事業所規模5人以上。

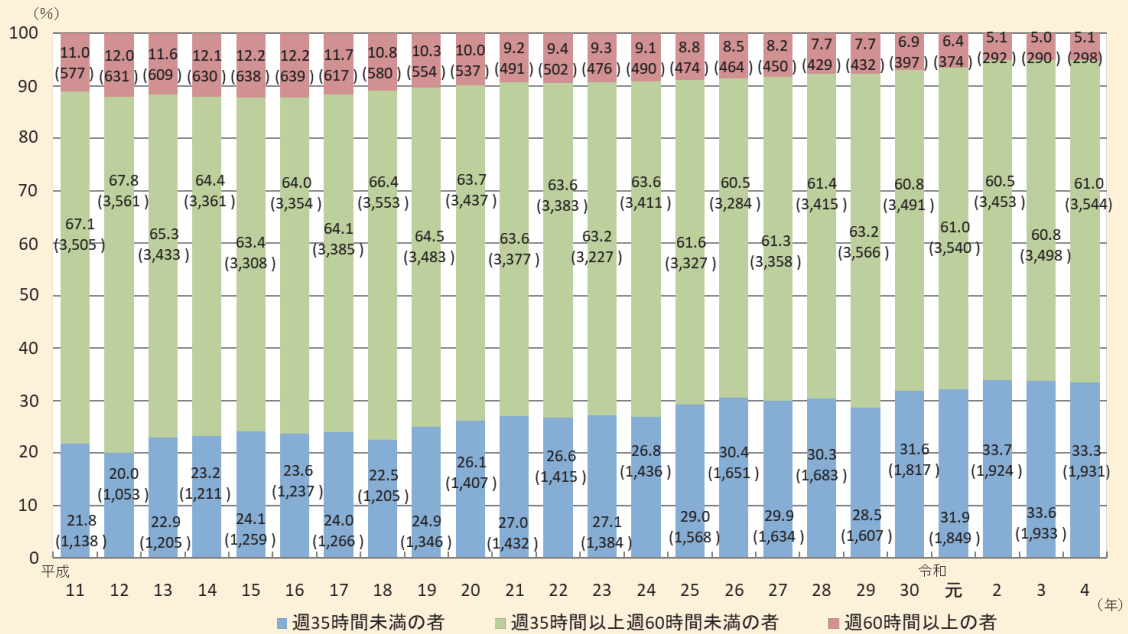
2. 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. 日本標準産業分類の改訂に伴い、表章産業を変更しているため、接続しない産業がある。(平成11年までの「卸売・小売業、飲食店」及び「運輸・通信業」と平成12年からの「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」及び「情報通信業」)

4. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

これまでの、労働者の平均労働時間を見てきたが、ここからは長時間労働者に着目する。
 総務省「労働力調査」^{注1)}で月末1週間の就業時間別の雇用者の割合の推移をみると、1週間の就業時間が60時間以上である雇用者の割合は、平成15、16年の12.2%をピークとして減少傾向にあるが、令和4年は5.1%と前年より0.1ポイント増加した。また、月末1週間の就業時間が60時間以上である雇用者数は298万人と前年より約8万人増加した（第1-1-1-4図）。

第1-1-1-4図 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



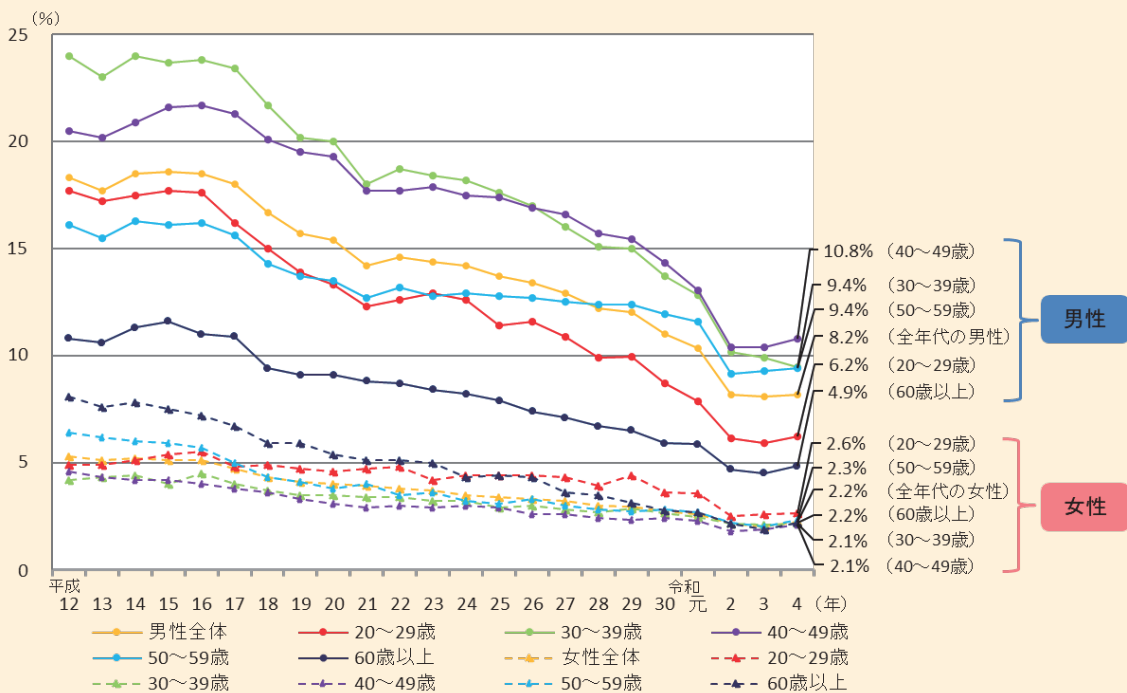
(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)をもとに作成

- (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの。
 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。
 3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

注1) 第1-1-1-1図等の資料出所である「毎月勤労統計調査」、第1-1-1-4図等の資料出所である「労働力調査」は、いずれも労働時間(就業時間)を調査しているが、「毎月勤労統計調査」は事業所を対象に調査しているのに対し、「労働力調査」は世帯を対象に調査している。

月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合の推移を性別、年齢層別にみると、男性については、平成27年以降、40歳代の割合が最も高く、令和4年は10.8%となった。一方、女性については、20歳代の割合が最も高く、令和4年で2.6%となった(第1-1-1-5図)。月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合について性別、年齢層別にみても、40歳代の男性の割合が高く、令和4年は10.3%であった(第1-1-1-6図)注2)。

第1-1-1-5図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合(性・年齢層別)



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)をもとに作成
 (注) 非農林業就業者数について作成したもの。

注2) 就業者とは、「従業者」と「休業者」を合わせたもの。

従業者：調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事(以下「仕事」という。)を1時間以上した者。

なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

休業者：仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、

1. 雇用者で、給料・賃金(休業手当を含む)の支払を受けている者又は受けることになっている者。

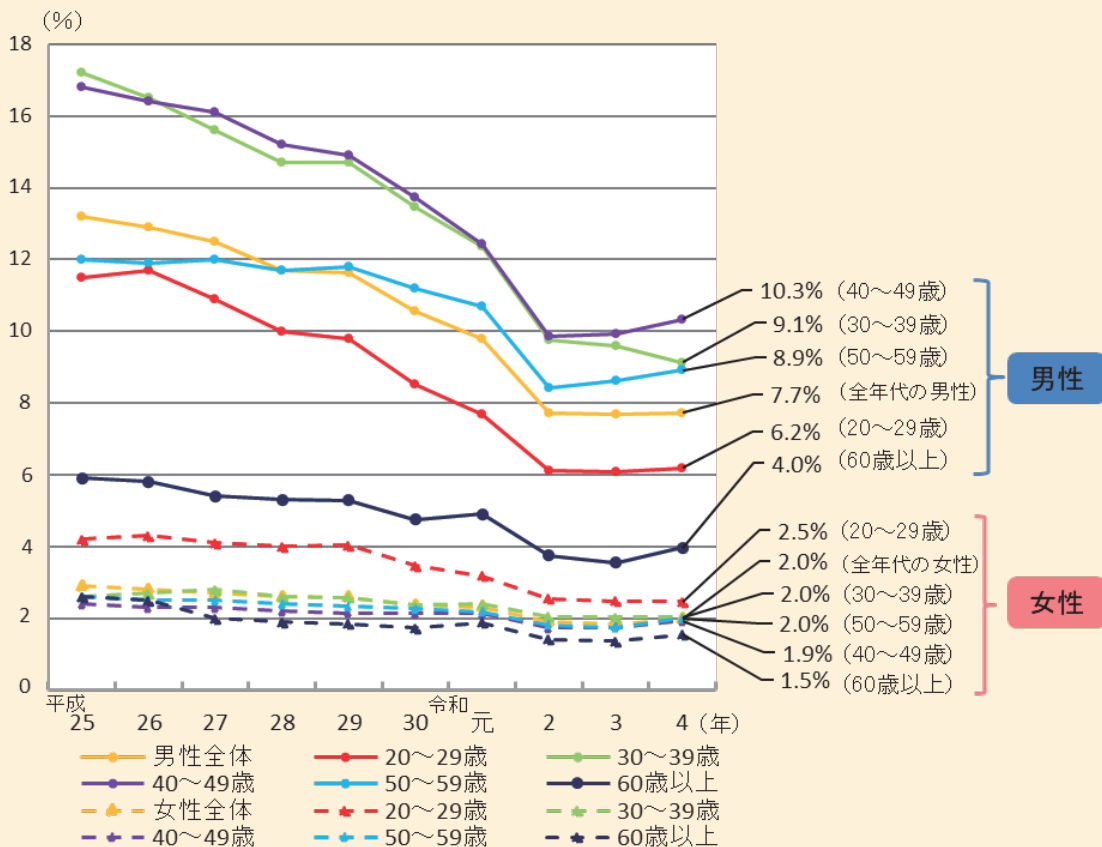
なお、職場の就業規則などで定められている育児(介護)休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法(昭和49年法律第116号)に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。

2. 自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。

なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。

雇用者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員。

第1-1-1-6 図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（性・年齢層別）

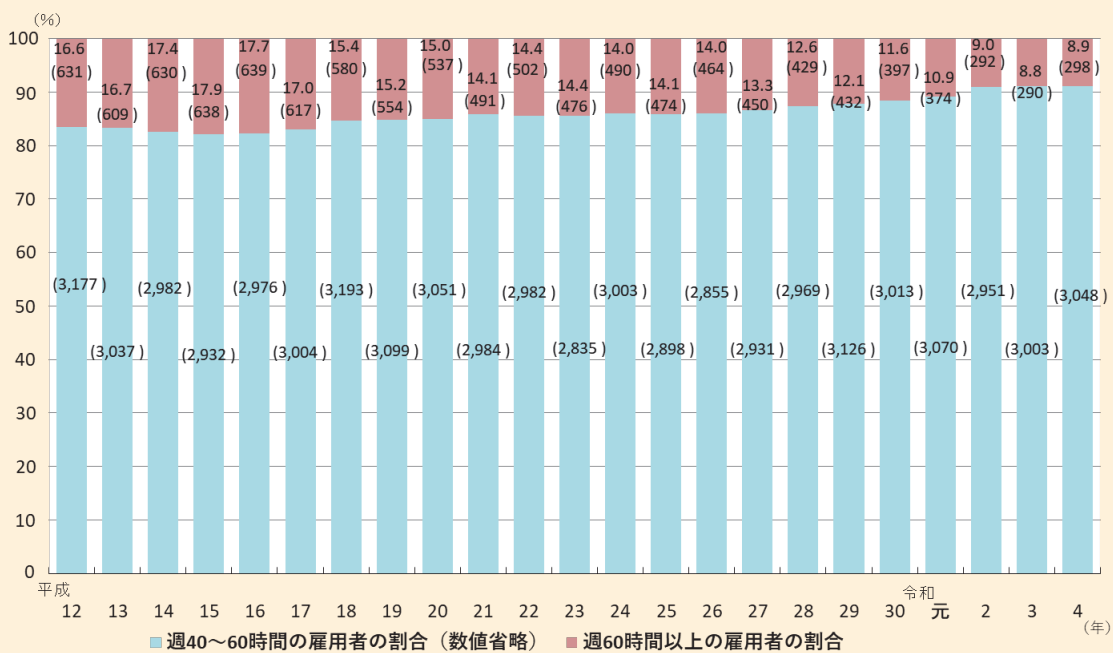


(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

(注) 非農林業雇用者について作成したもの。

次に、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定。以下「大綱」という。）において数値目標の対象とされている、月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち、その就業時間が60時間以上である雇用者の割合をみると、平成15年をピークとして、長期的には緩やかな減少傾向を示しており、令和4年は8.9%と3年連続で10%を下回った（第1-1-1-7図）。なお、大綱において、令和7年までに、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とすることを目標としている。

第1-1-1-7図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）と雇用者数

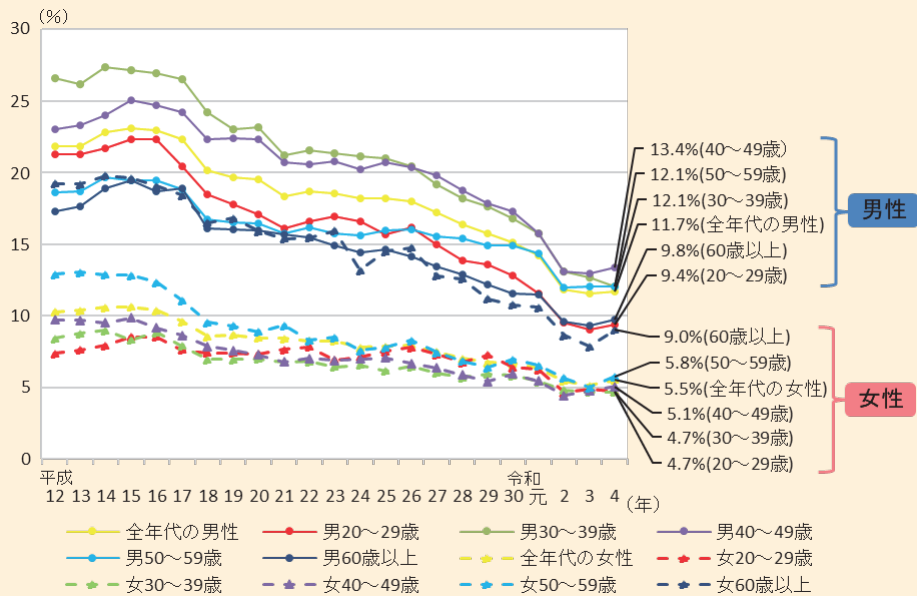


（※）大綱に基づく数値目標→週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）
 （資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成

- （注）1. 非農林業雇用者について作成したもの。
 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。
 3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

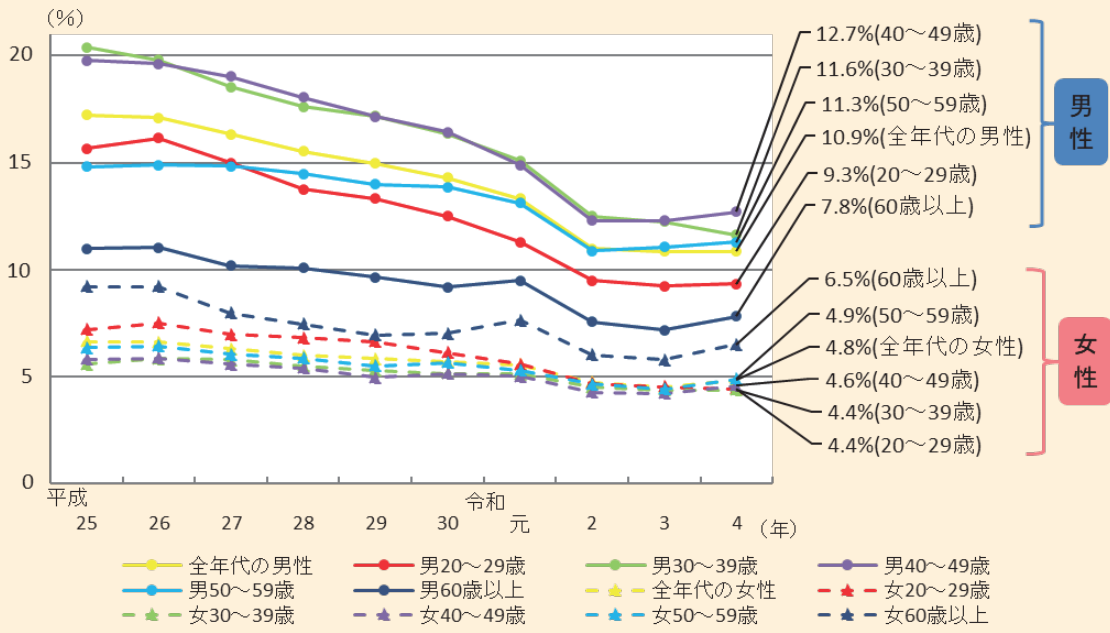
就業者について、月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者のうち、その就業時間が60時間以上である就業者の割合の推移を性別、年齢層別にみると、就業者全体に占める割合（月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者以外も含む。）と同様、男性については、平成27年以降、40歳代の割合が最も高くなっている。また、女性については、60歳以上の割合が最も高くなっている（第1-1-1-8図）。雇業者に占める割合をみても、男性については、40歳代で、女性については、60歳以上でその割合が最も高い（第1-1-1-9図）。また、雇業者に占める割合について業種別にみると、令和4年は「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順にその割合が高かった。また、令和4年の割合について、令和3年と比較すると、多くの業種で減少し、又は変化がなかったが、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「運輸業、郵便業」、「不動産業、物品賃貸業」、「製造業」及び「卸売業、小売業」では増加した（第1-1-1-10図）。

第1-1-1-8図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合）（性・年齢層別）



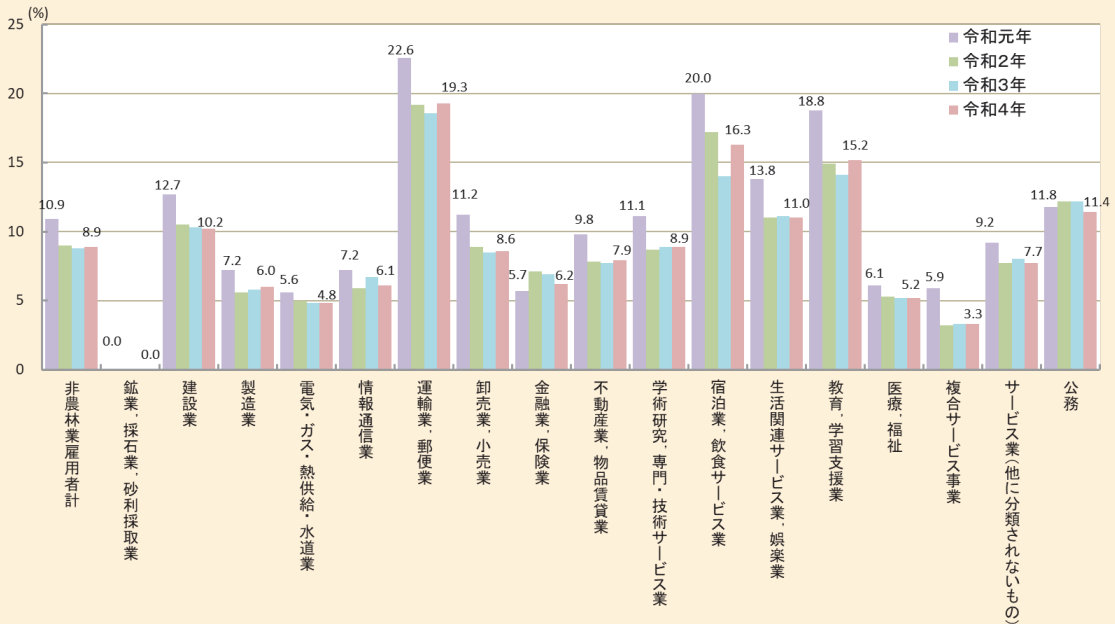
（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成
 （注）非農林業就業者数について作成したもの。

第1-1-1-9 図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（性・年齢層別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの。

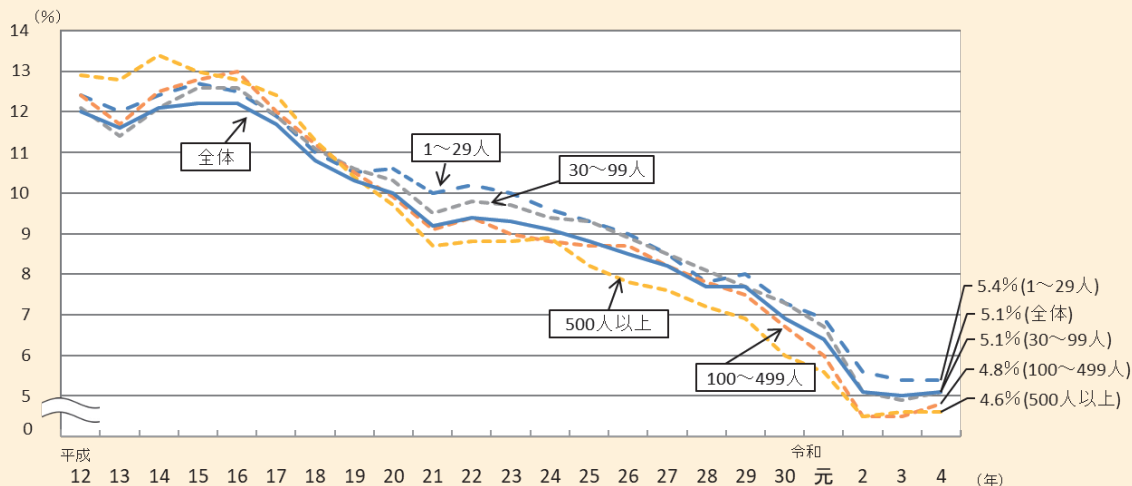
第1-1-1-10 図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（業種別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの。

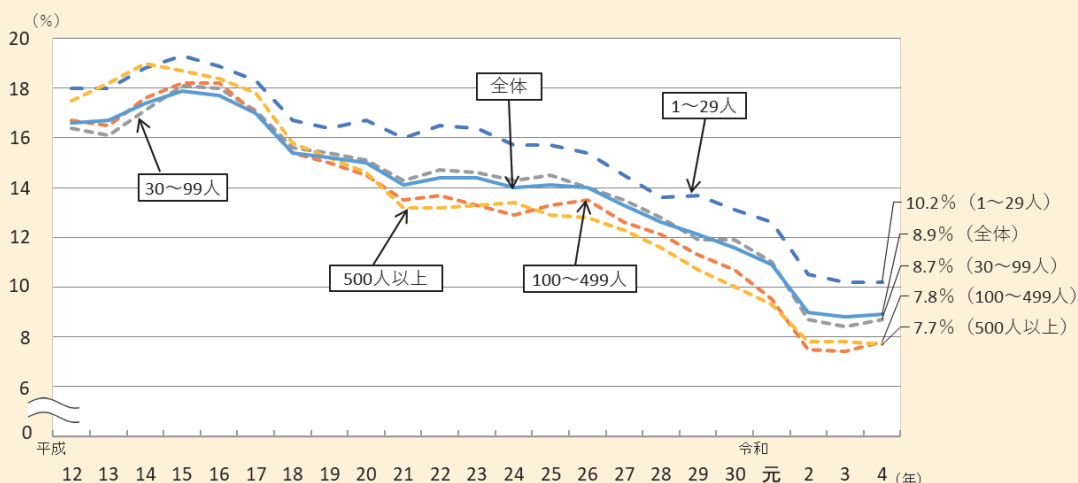
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇員の割合を企業の従業員規模別にみると、変化の傾向は規模により大きな差異はないが、おおむね規模が小さいほど、その割合が高い（第1-1-1-11図）。また、週の就業時間が40時間以上である雇員のうち、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇員の割合を企業の従業員規模別にみると、おおむね規模が小さいほど、その割合が高い（第1-1-1-12図）。

第1-1-1-11図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇員の割合（企業の従業員規模別）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成
（注）非農林業雇員について作成したもの。

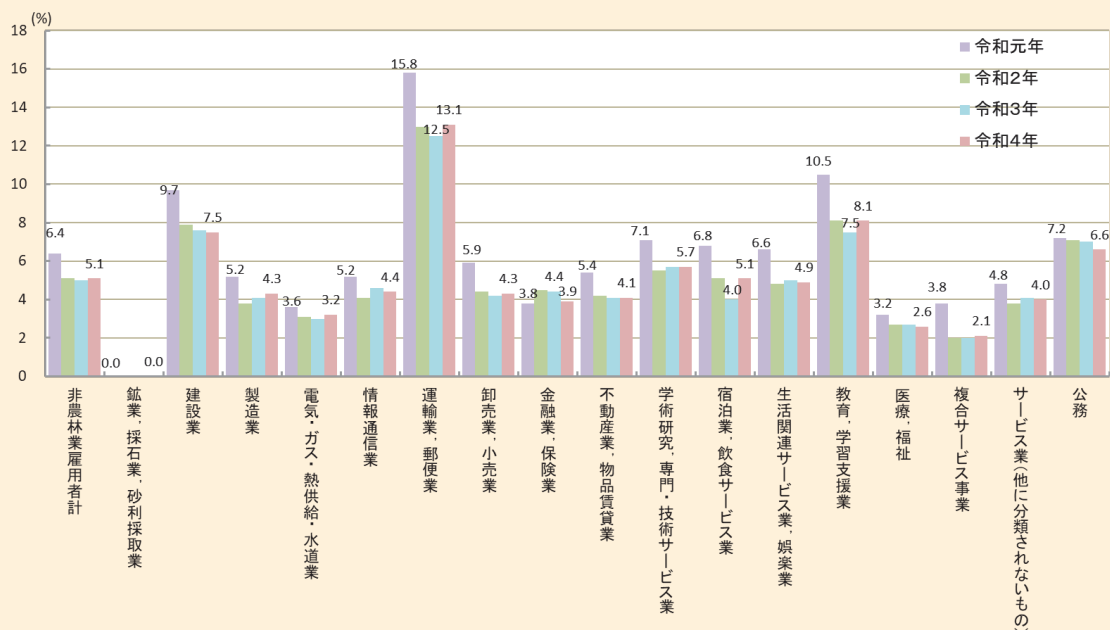
第1-1-1-12図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇員の割合（週間就業時間40時間以上の雇員に占める割合）（企業の従業員規模別）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成
（注）非農林業雇員について作成したもの。

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合を業種別にみると、令和4年は、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「建設業」の順にその割合が高く、「複合サービス事業」、「医療、福祉」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の順にその割合が低い（ただし「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く。）。また、令和4年の割合について、令和3年と比較すると、多くの業種でほぼ横ばいであるが、「金融業、保険業」は0.5ポイント減、「宿泊業、飲食サービス業」は1.1ポイント増、「運輸業、郵便業」及び「教育、学習支援業」は0.6ポイント増であった（第1-1-1-13図）。

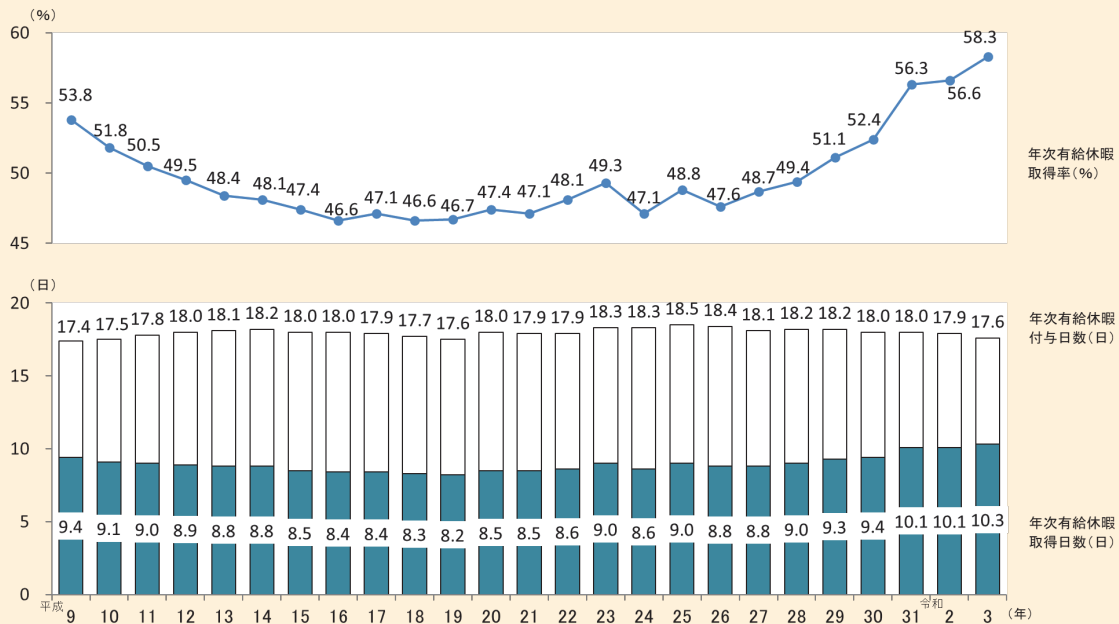
第1-1-1-13図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合。

次に、厚生労働省「就労条件総合調査」により、年次有給休暇の状況をみると、取得日数は、平成9年から平成19年まで微減傾向が続き、平成20年以降増減しながらも微増傾向にあり、令和3年は10.3日と、3年連続で10日を上回った。また、取得率は、平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成29年には5割を上回り、令和3年は58.3%と、前年より1.7ポイントの増加となった（第1-1-1-14図）。なお、大綱において、令和7年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標としている。

第1-1-1-14図 年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移



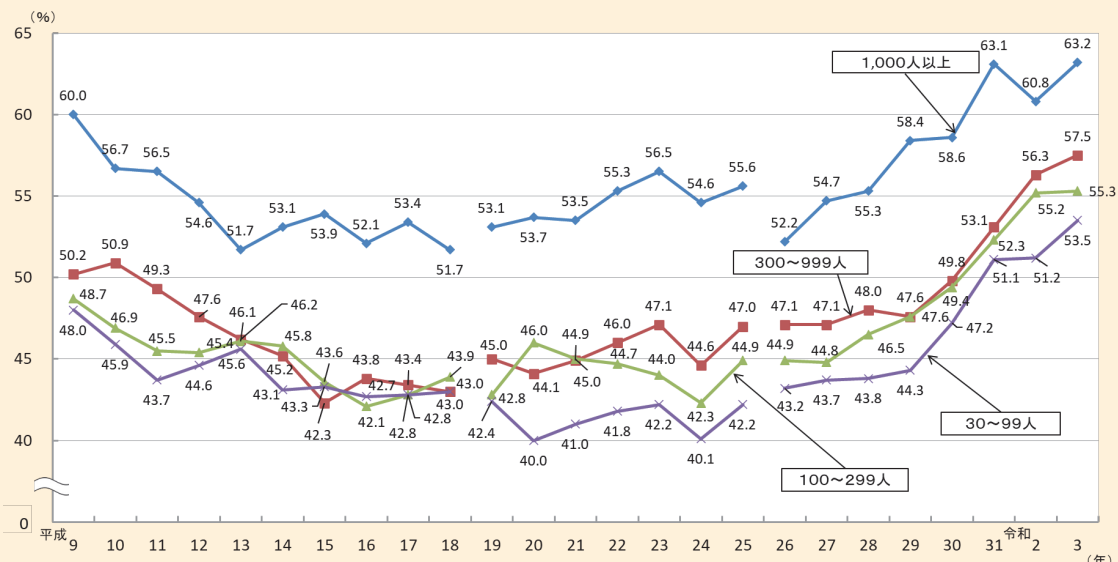
(※) 大綱に基づく数値目標⇒年次有給休暇取得率を70%以上(令和7年まで)

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)をもとに作成

- (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、取得日数/付与日数×100(%)である。
3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、令和3年は、令和3年1月1日～令和3年12月31日(又は令和2会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
4. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」。
5. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。

労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある。また、平成26年以降、すべての企業規模で増加傾向となっており、「1,000人以上」では平成31年以降60%を超え、それ以外の企業規模でも、平成31年以降50%を超えている（第1-1-1-15図）。

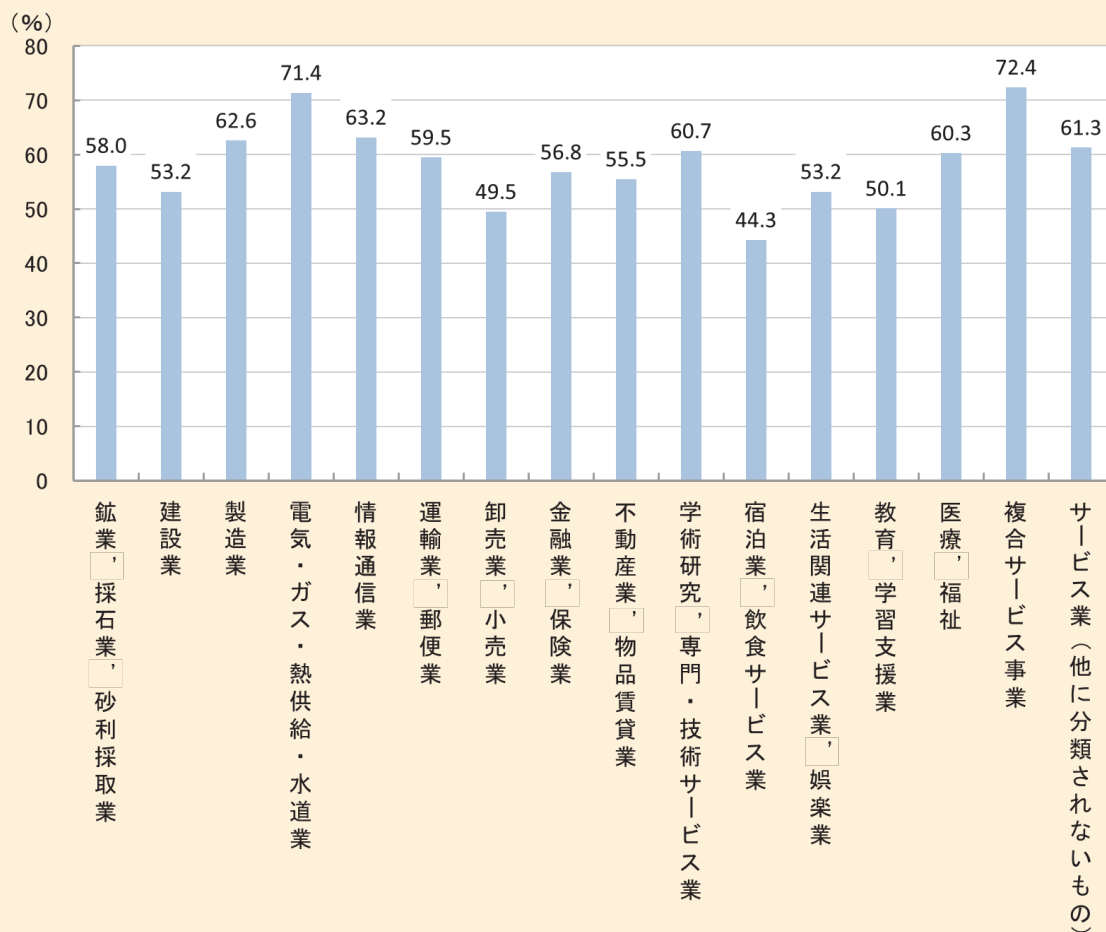
第1-1-1-15図 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)をもとに作成
 (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、令和3年は、令和3年1月1日~令和3年12月31日(又は令和2会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
 3. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」。
 4. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。

また、令和3年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を産業別にみると、「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」の順に高くなっており、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」の順に低かった（第1-1-1-16図）。

第1-1-1-16図 産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（令和3年）



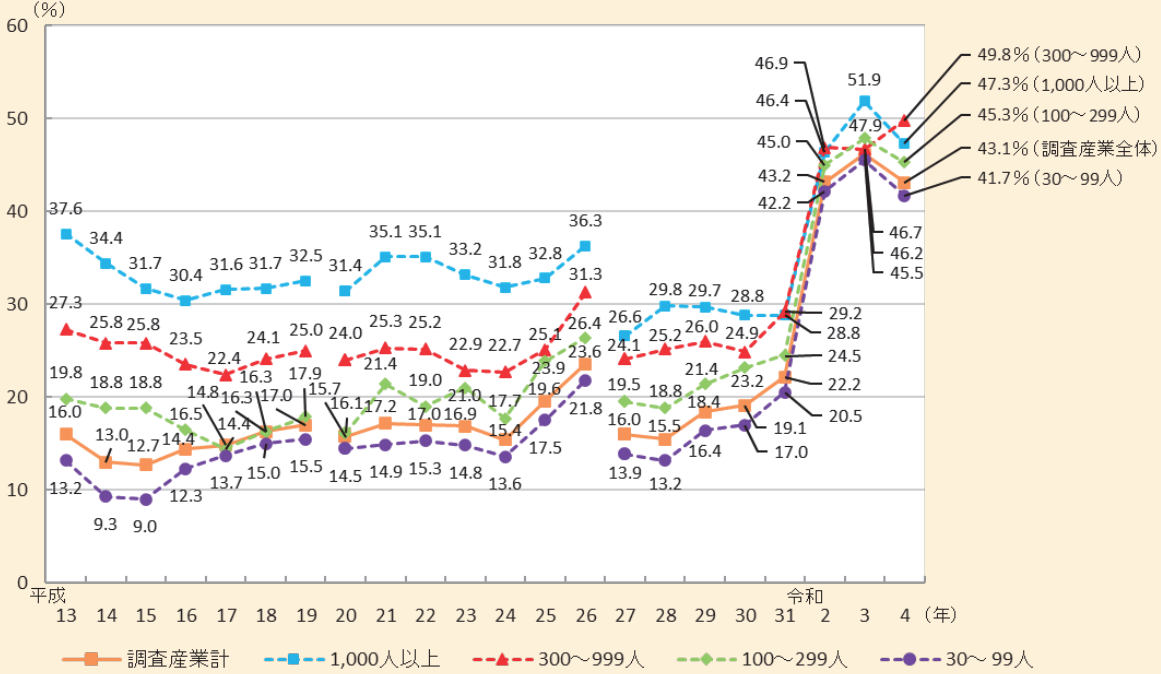
（資料出所）厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」をもとに作成

（注）1. 「取得率」は、取得日数／付与日数×100（%）である。

2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合をみると、平成31年から令和2年にかけて大きく増加し、令和4年は調査産業全体で43.1%と前年より3.1ポイントの減少となった。また、企業規模別にみると、おおむね規模が大きいほど年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合が高い傾向で推移している（第1-1-1-17図）。

第1-1-1-17図 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移（企業規模別）

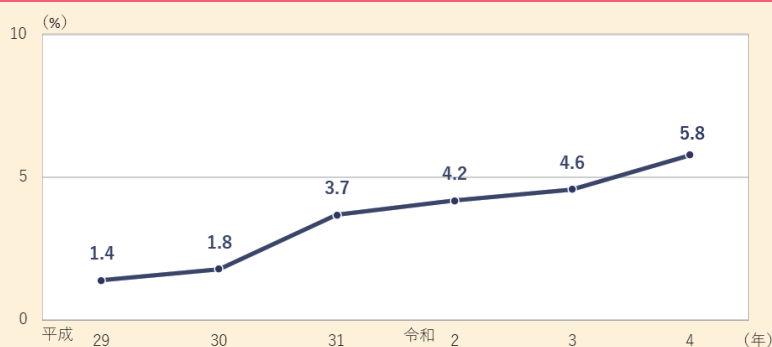


年次有給休暇の計画的付与制度について
 ・使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めるときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。（労働基準法第39条第6項）

- （資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
- （注）1. 各年1月1日時点の状況を示している。
 2. 平成19年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成20年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」。
 3. 平成26年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成27年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。

勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けること）について、制度を導入している企業（就業規則又は労使協定等で定めているもの）の割合は、令和4年で5.8%と前年の4.6%から1.2ポイントの増加となった。一方、「制度を知らない」と回答した企業は全体で17.1%であった（第1-1-1-18図～第1-1-1-20図）。また、制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は、令和4年で21.3%であった。制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の産業別割合をみると、「建設業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」の順に高く、「金融業、保険業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の順に低い（第1-1-1-21図）。さらに、令和3年と令和4年の「制度を知らなかったため」と回答した企業を産業別に比較すると、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」及び「鉱業、採石業、砂利採取業」以外の業種では、その割合が増加している（第1-1-1-22図）。なお、大綱において、令和7年までに勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、同制度を導入している企業割合を15%以上とすることを目標としている。

第1-1-1-18図 勤務間インターバル制度の導入企業割合の推移



(※) 大綱に基づく数値目標

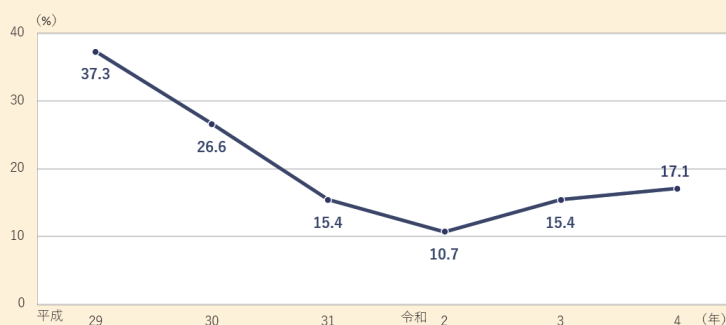
⇒勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（令和7年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成

(注) 1. 各年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」。

第1-1-1-19図 勤務間インターバル制度を知らないと回答する企業割合の推移



(※) 大綱に基づく数値目標

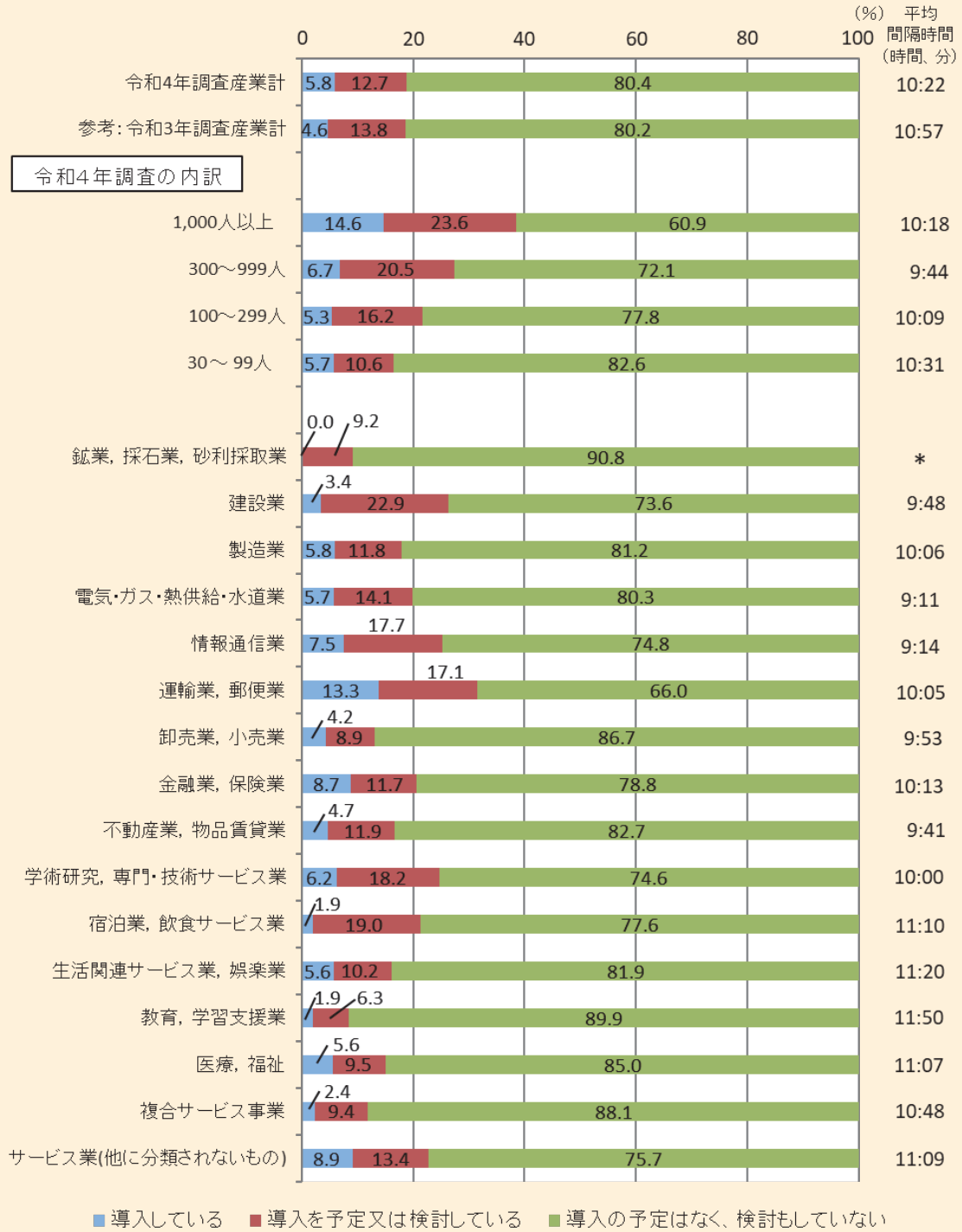
⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成

(注) 1. 各年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」。

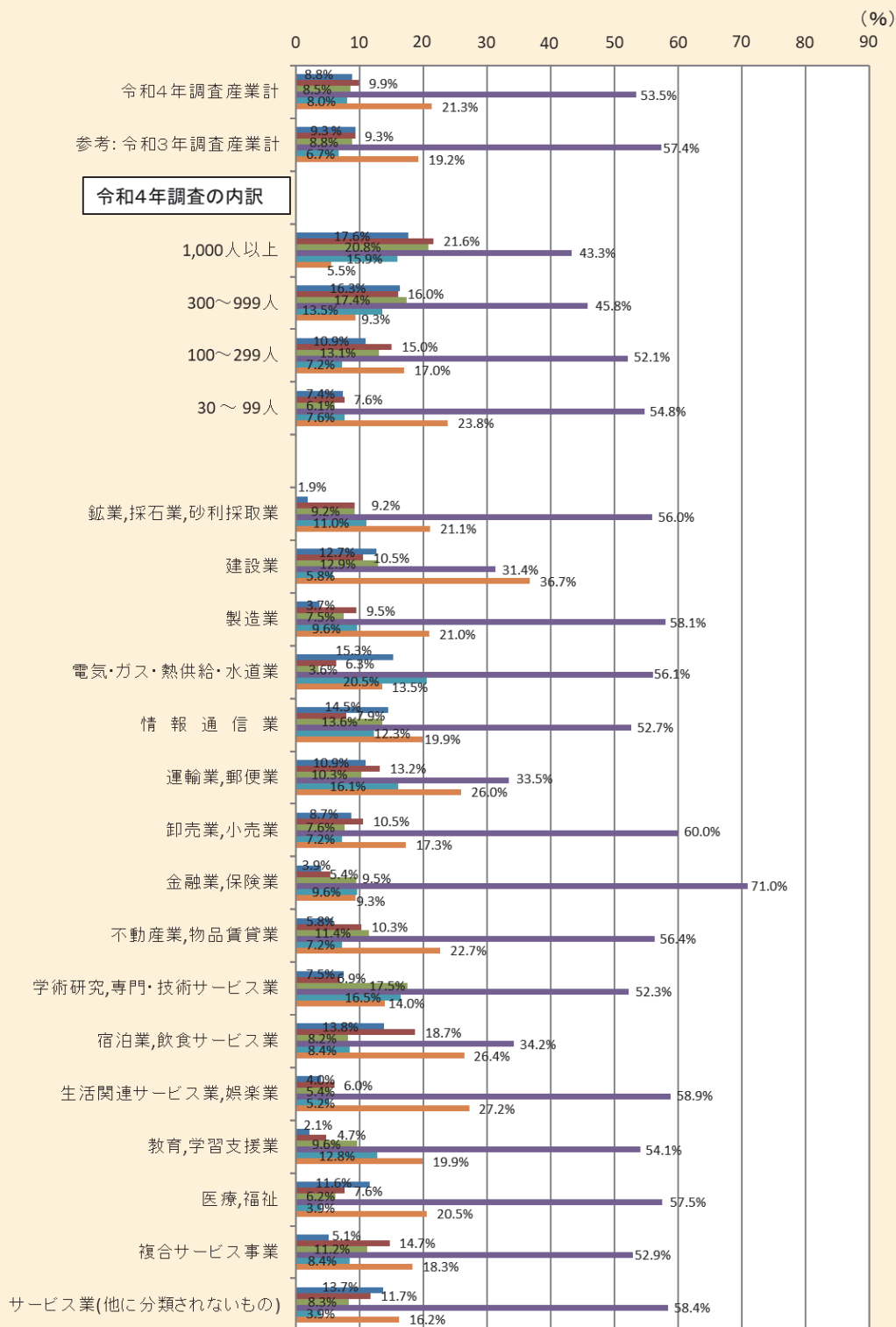
第1-1-1-20 図 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合（企業規模別、産業別）



(資料出所) 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」をもとに作成

- (注) 1. 令和4年1月1日時点の状況を示している。
 2. 調査対象: 「常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む)」。
 3. 「*」は、該当する数値がない場合を示す。
 4. 数値は「不明」を含まないため、合計が100%にならない場合がある。

第1-1-1-21 図 勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由（企業規模別、産業別）



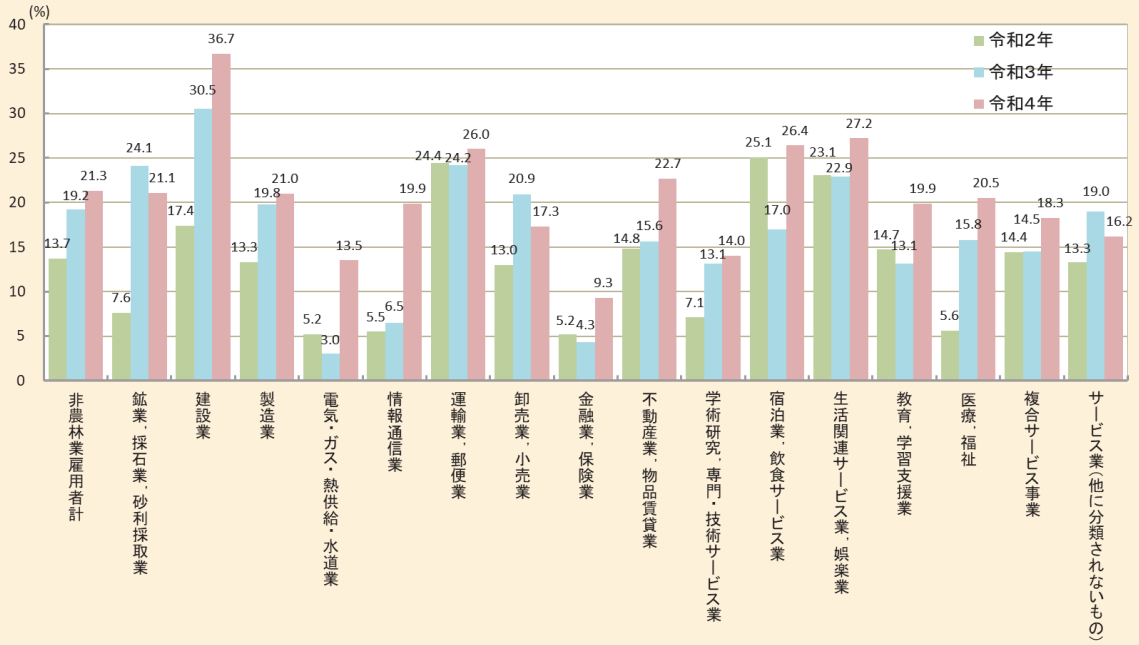
- 夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため
- 人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため
- 当該制度を導入すると労働時間管理が複雑になるため
- 超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため
- その他
- 当該制度を知らなかったため

(資料出所) 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」をもとに作成

(注) 1. 令和4年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象: 「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」。

第1-1-1-22 図 勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由のうち「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合（産業別）



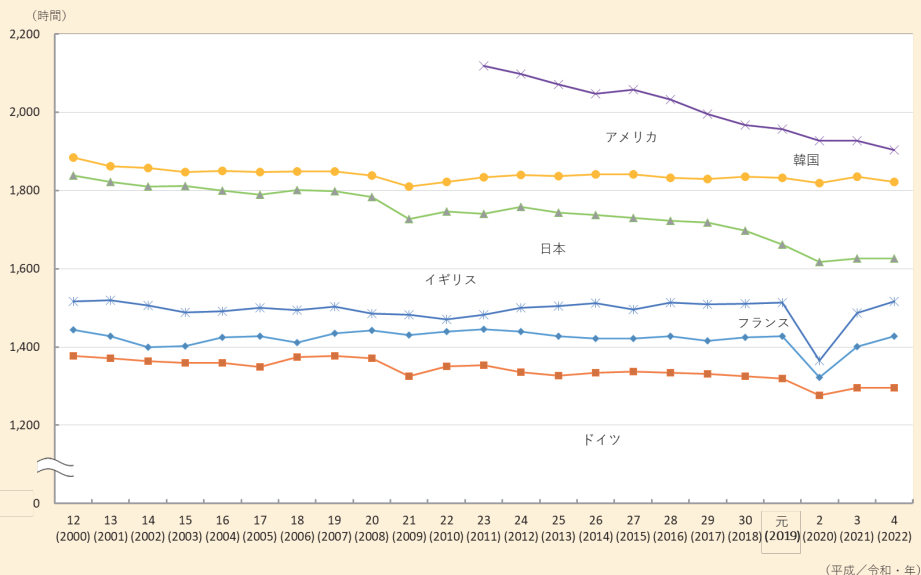
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成

(注) 1. 各年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）」。

年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、また、週 49 時間以上働いている労働者の割合が高い。男性については、特にその割合が高い（第 1-1-1-23 図、第 1-1-1-24 図）。

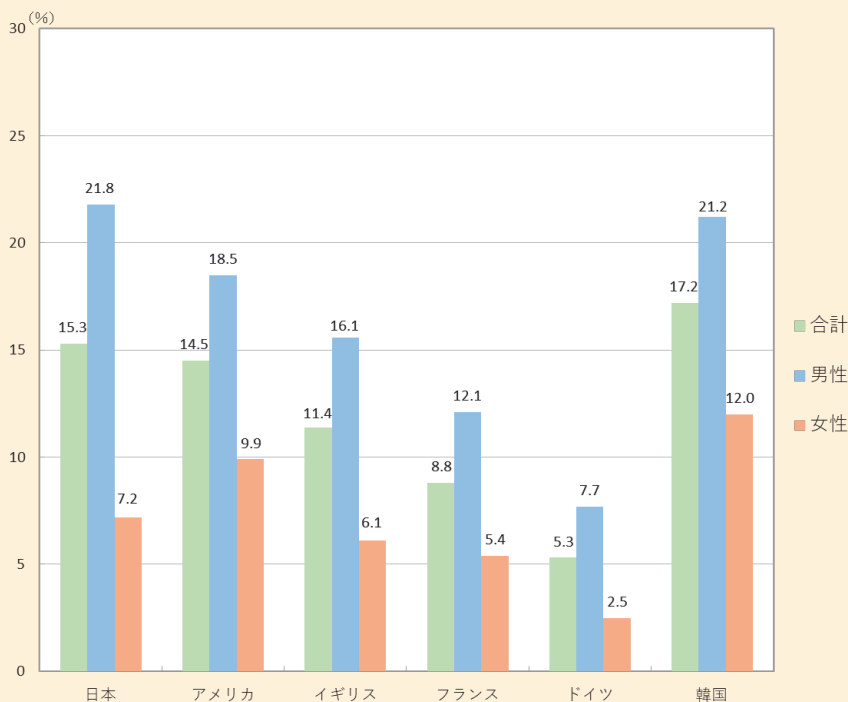
第 1-1-1-23 図 諸外国における年平均労働時間の推移



(資料出所) OECD Database (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>) 2023 年 7 月現在

(注) 平均年間労働時間は、各国雇用者一人当たりにおける年間労働時間の平均を示す。

第 1-1-1-24 図 諸外国における「週労働時間が 49 時間以上の者」の割合 (令和 4 年)



(資料出所) 以下の資料をもとに作成

日 本：総務省「労働力調査」

アメリカ：米労働省 (2023.5) Labor Force Statistics from the CPS

その他：ILOSTAT Database (<https://www.ilo.org/ilostat/>) (2023 年 7 月現在)

(注) 令和 4 年における週労働時間が 49 時間以上の者の割合を示したもの。(ただし、イギリスは令和元年)

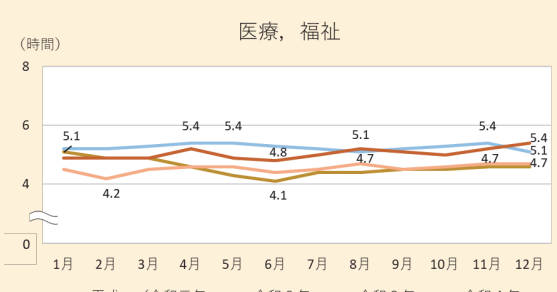
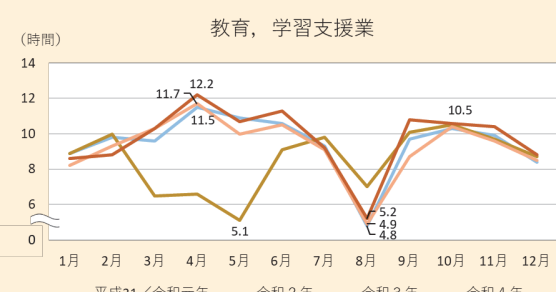
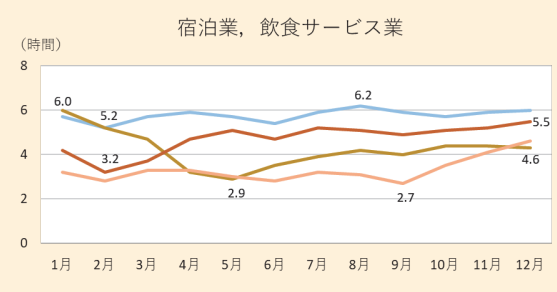
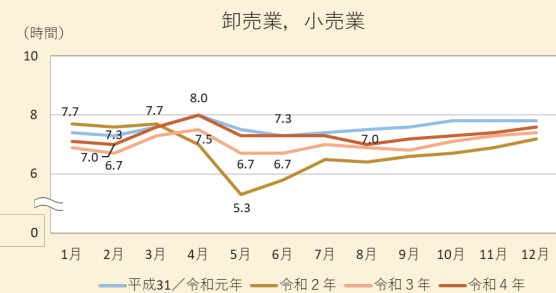
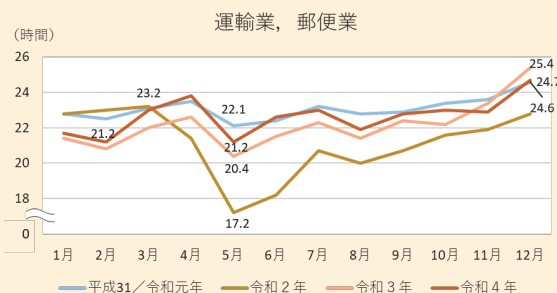
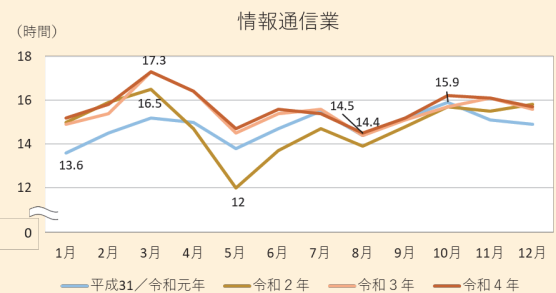
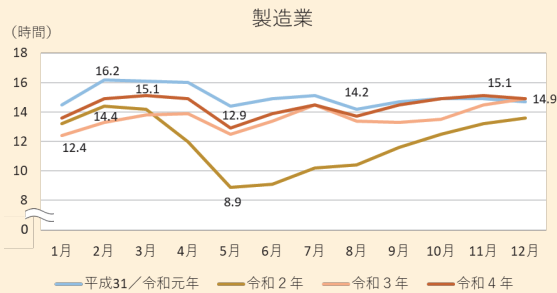
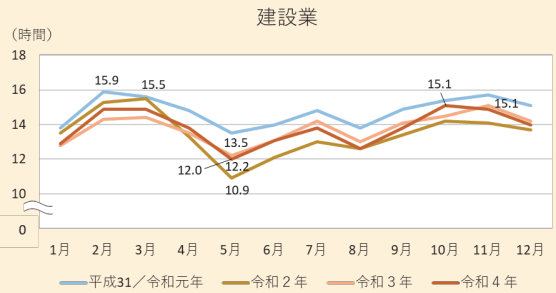
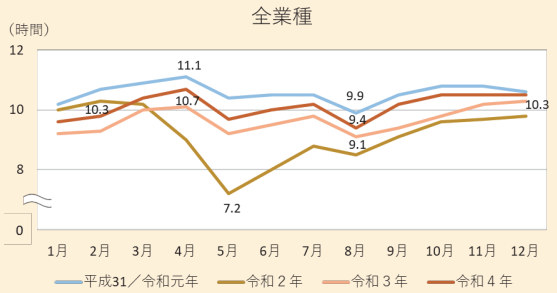
ここからは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下「コロナ禍」という。）と労働時間の関係についてみる。

「全業種」並びに「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」の特定業種について、令和元年（1～4月は平成31年。以下同じ。）～令和4年の所定外労働時間を月別にみた。

「全業種」では、令和2年～令和4年のいずれの月もコロナ禍以前の令和元年を下回ったが、大きく減少した令和2年から、令和3年、令和4年と徐々に所定外労働時間が増加している。業種別にみても、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「教育、学習支援業」を除き、概ね同じ傾向である。「情報通信業」及び「教育、学習支援業」では令和4年はほとんどの月で令和元年を上回っており、「宿泊業、飲食サービス業」では多くの月で令和3年が令和2年を下回ったが、令和4年になり、令和2年を上回る月が増加した（第1-1-1-25図）。

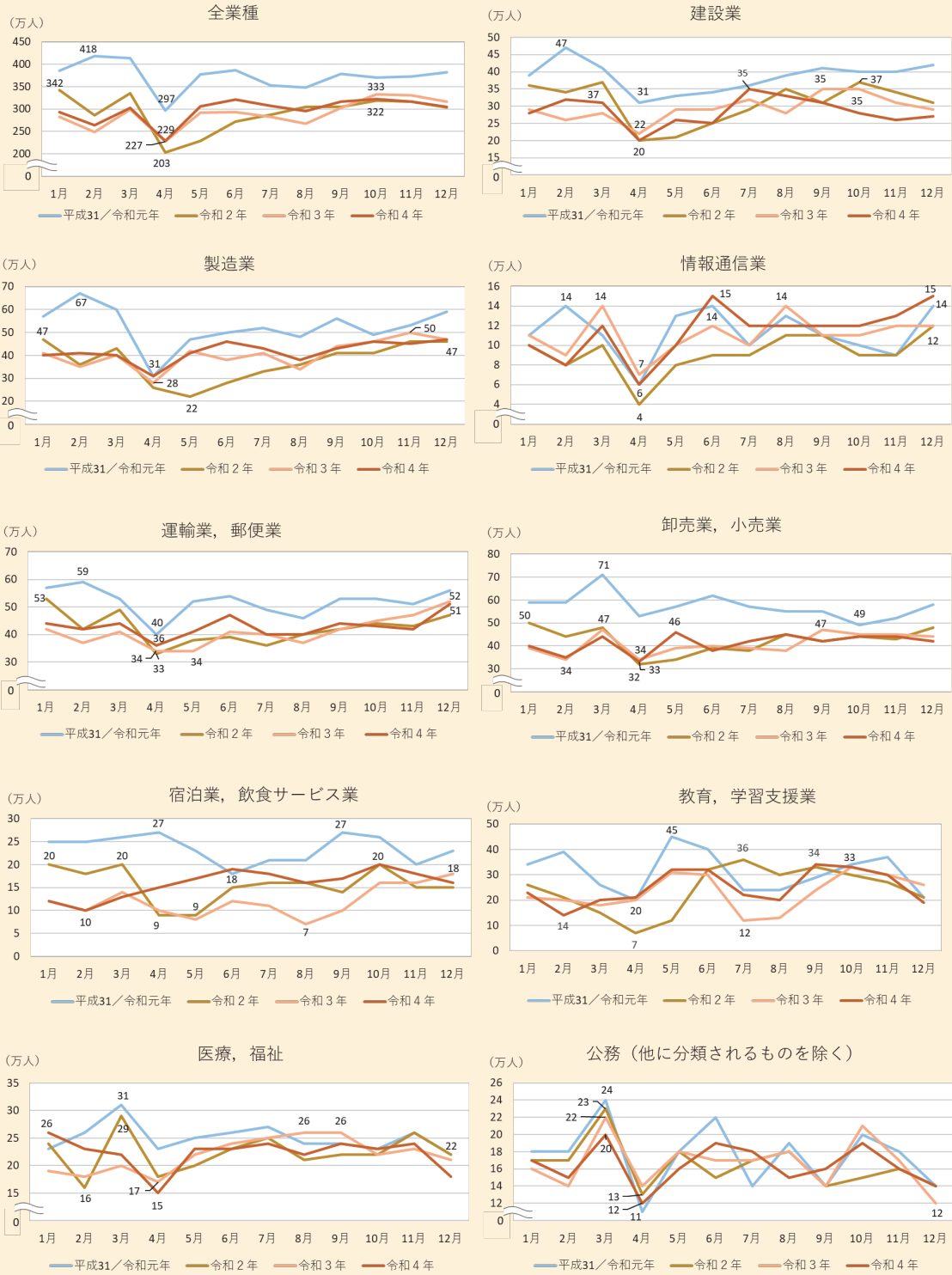
また、「全業種」並びに「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」及び「公務（他に分類されるものを除く）」について、令和元年～令和4年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「全業種」では、令和2年～令和4年のいずれの月もコロナ禍以前の令和元年を下回った。業種別にみてもおおむね同じ傾向であるが、「情報通信業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「公務（他に分類されるものを除く）」では令和元年を上回った月もある（第1-1-1-26図）。

第1-1-1-25 図 所定外労働時間（月別）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成
 (注) 事業所規模5人以上。

第1-1-1-26 図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（月別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

(注) 非農林業雇用者について作成したもの。

(2) 国家公務員の超過勤務等の状況

一般職の国家公務員の令和3年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で217時間であった。これを組織区分別にみると、本府省では383時間、本府省以外では179時間であった（第1-1-2-1表）。

第1-1-2-1表 国家公務員の年間超過勤務時間数（1人当たり平均）

（単位：時間）

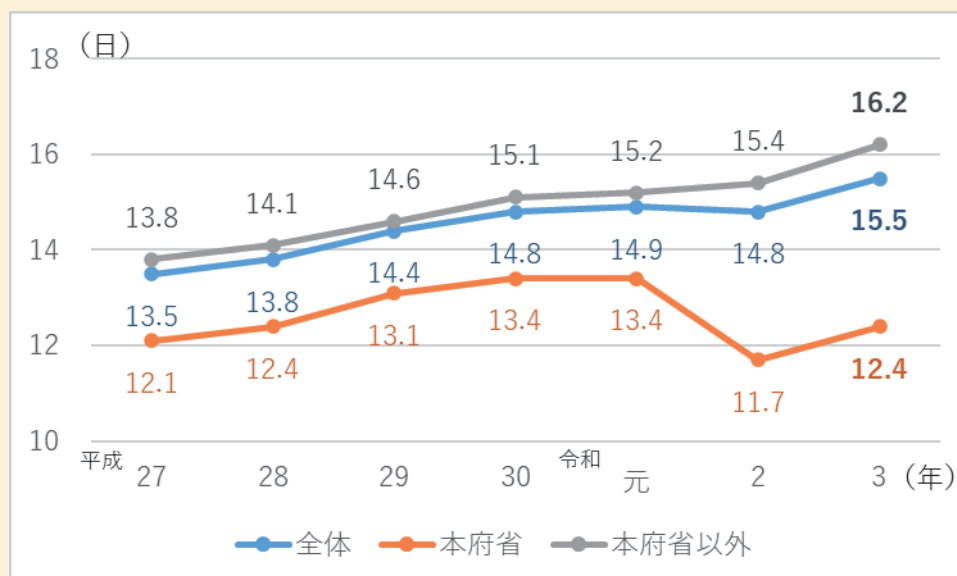
区分	全組織		
	本府省	本府省以外	
平均年間超過勤務時間数	217	383	179

（資料出所）人事院「令和4年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間超過勤務時間数は、令和4年1月15日の国家公務員在職者のうち、令和3年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者1人当たりの同年1年間の超過勤務時間数である。

一般職の国家公務員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、令和3年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で15.5日であり、組織区分別にみると、本府省では12.4日、本府省以外では16.2日であった（第1-1-2-2図）。

第1-1-2-2図 国家公務員の年次休暇の年間使用日数（1人当たり平均）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

（注）平均年間年次休暇使用日数は、各年1月15日の国家公務員在職者のうち、各年中の全期間について在職していた者（定員外職員等であった期間のある職員を除く。）1人当たりの年次休暇の使用日数である。

(3) 地方公務員の時間外勤務等の状況

地方公務員の時間外勤務時間については、総務省が令和4年12月に公表した「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によると、令和3年度は全国平均で年間148.2時間であった（第1-1-3-1表）。

第1-1-3-1表 地方公務員の時間外勤務の状況（1人当たり平均）

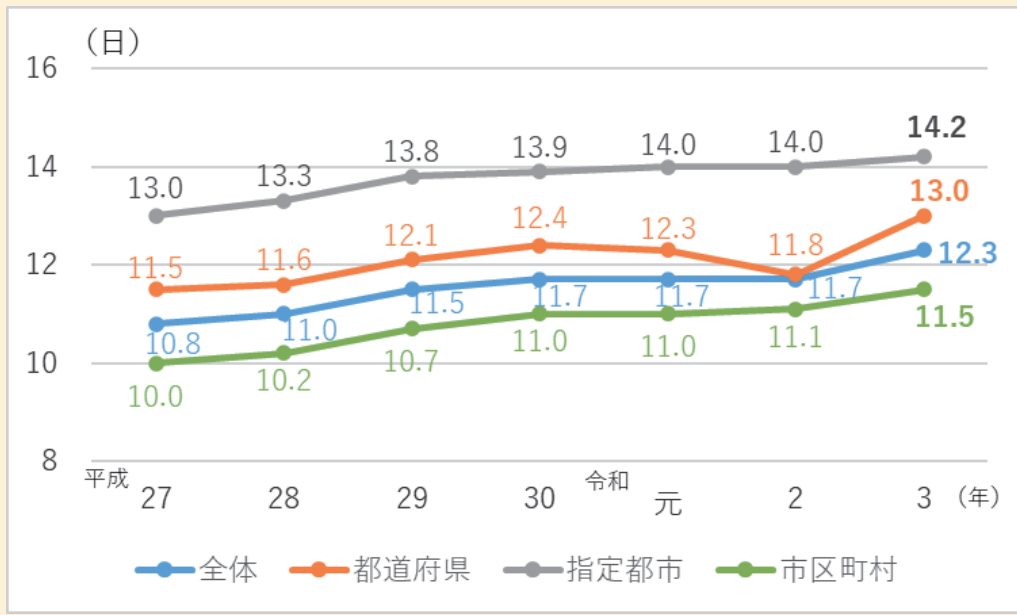
（単位：時間）

区分	都道府県	指定都市	市区町村	全体
平均年間時間外勤務時間数	173.6	157.5	135.4	148.2

（資料出所）総務省「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成
 （注）都道府県、指定都市及び市区町村の一般職に属する地方公務員（会計年度任用職員を除く。）のうち、警察部門、消防部門及び教育委員会以外の部門に属する職員（管理監督職員を除く。）を対象。

地方公務員の年次有給休暇の取得日数は、同調査によると、令和3年は全国平均で12.3日であった（第1-1-3-2図）。

第1-1-3-2図 地方公務員の年次有給休暇の取得状況（1人当たり平均）



（資料出所）各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成
 （注）1. 首長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、調査対象の全期間在職した者を対象。
 2. 年度単位で年次有給休暇を付与している団体については、当該年の4月1日から翌3月31日の期間を集計。