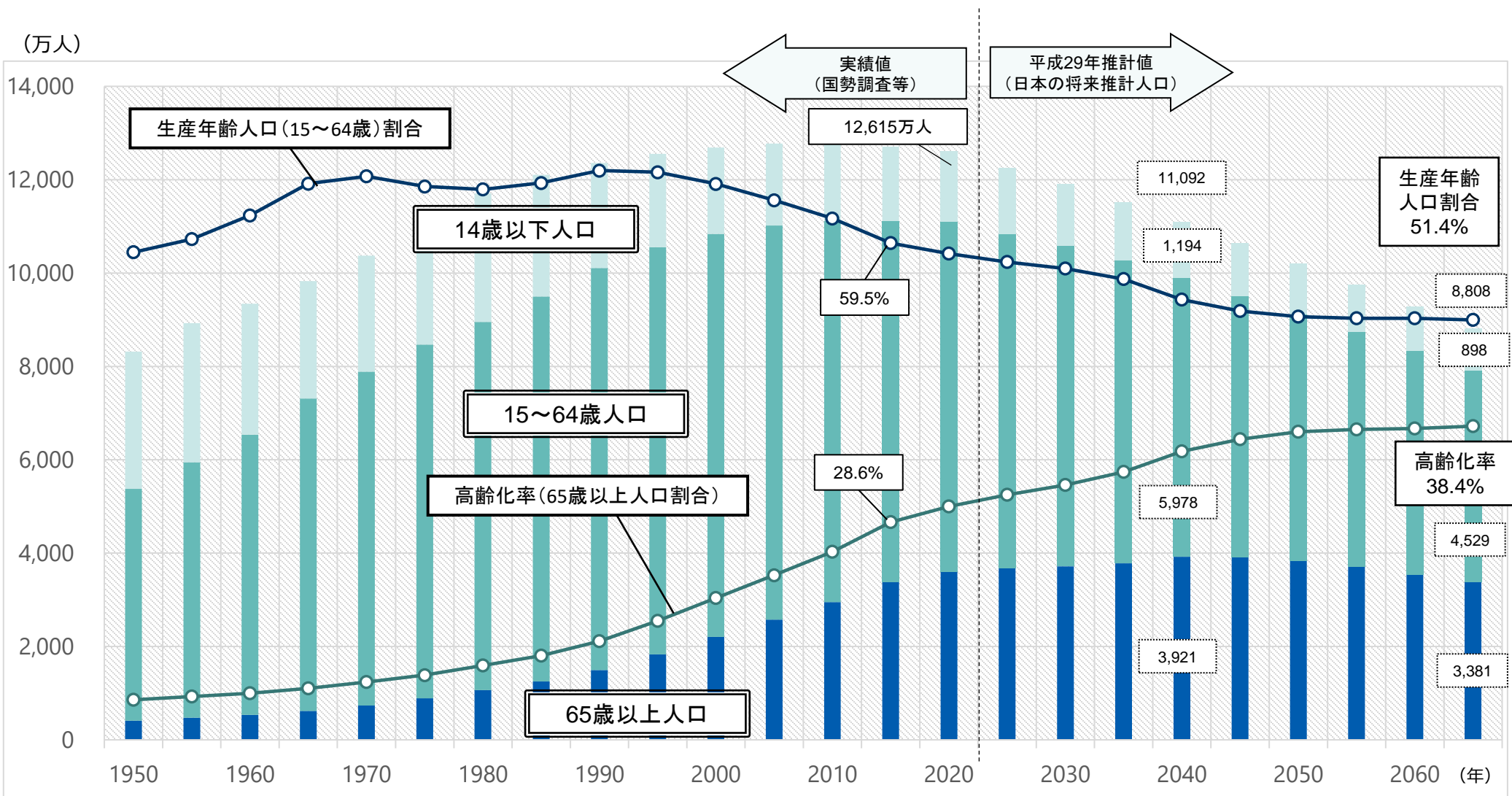


人口構造、労働時間等について

1. 人口構造・産業構造
2. 労働時間
3. 年次有給休暇
4. 勤務間インターバル制度

日本の人口の推移

- 日本の人口は、減少局面を迎えている。今後は「15～64歳」の現役世代の減少が更に進む見込み。

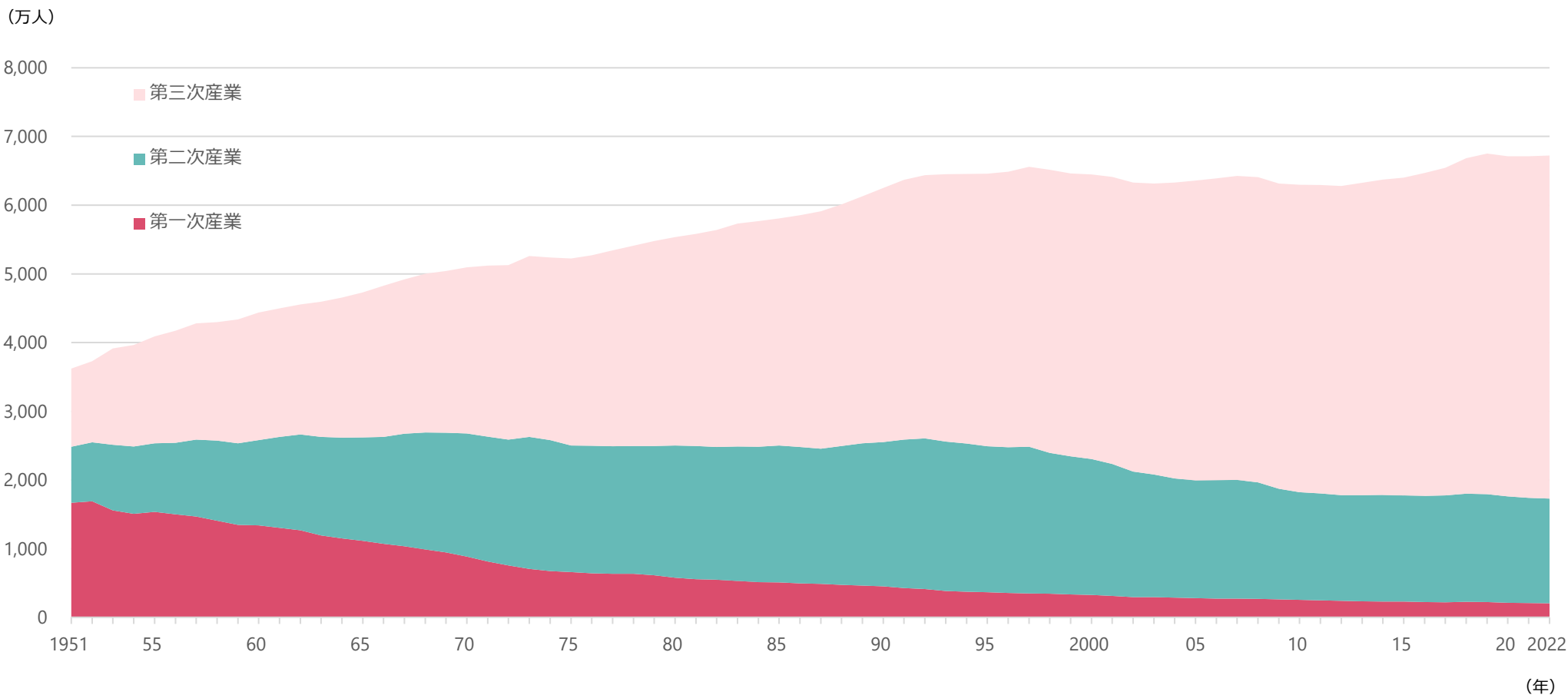


(資料出所) 2020年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2020年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」、2020年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。3

産業別就業者数の推移

- 非製造業（第三次産業）での就業者数が増加傾向で推移している。

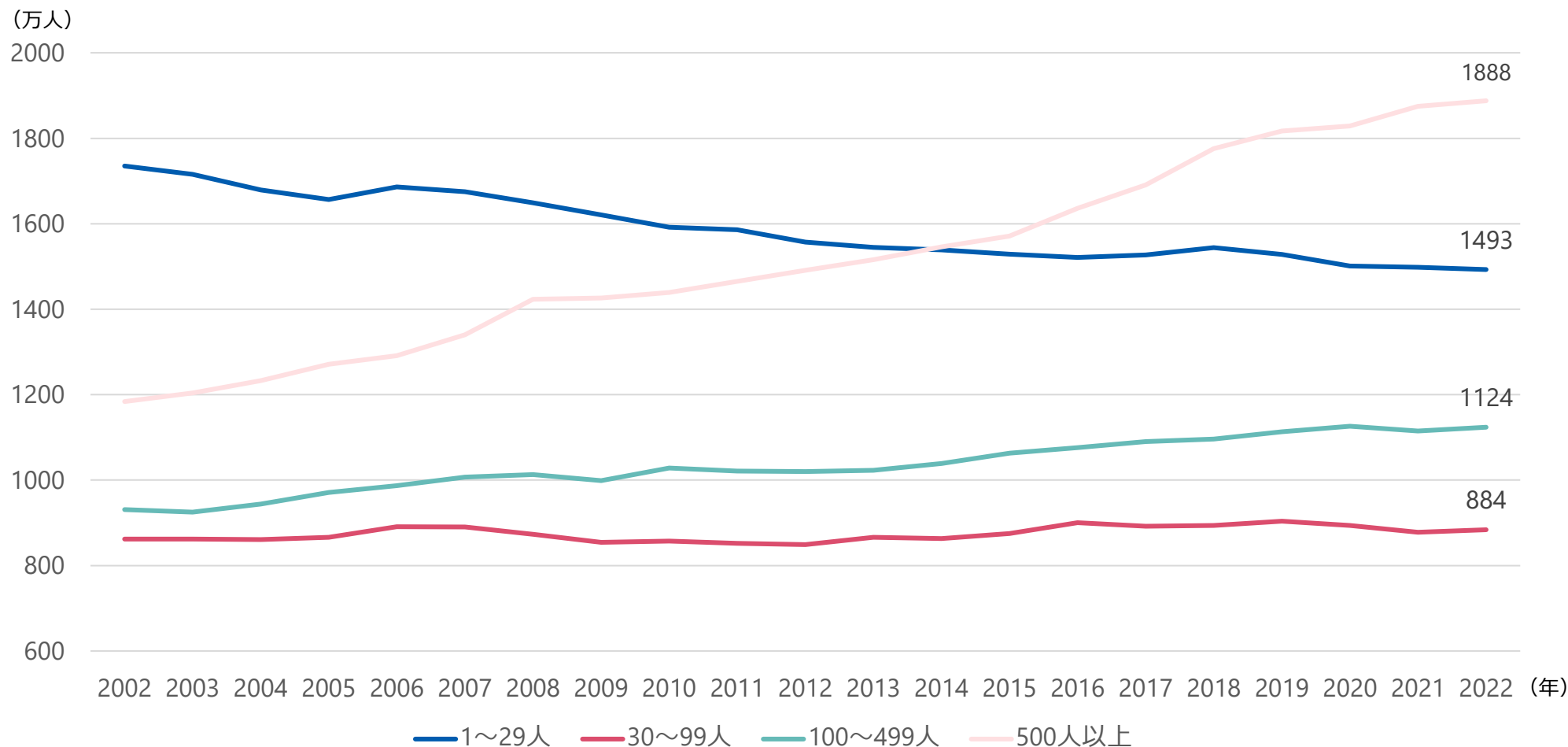
産業別就業者数の推移（第一次～第三次産業）1951～2021年 年平均



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「早わかり グラフでみる長期労働統計」(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0204.html>、2023年6月12日更新)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

従業者規模別雇用者数（非農林業）の推移

- 従業者規模別雇用者数の推移をみると、500人以上規模の企業の雇用者数が増加傾向にある一方で、1～29人規模の企業の雇用者数が減少傾向にある。



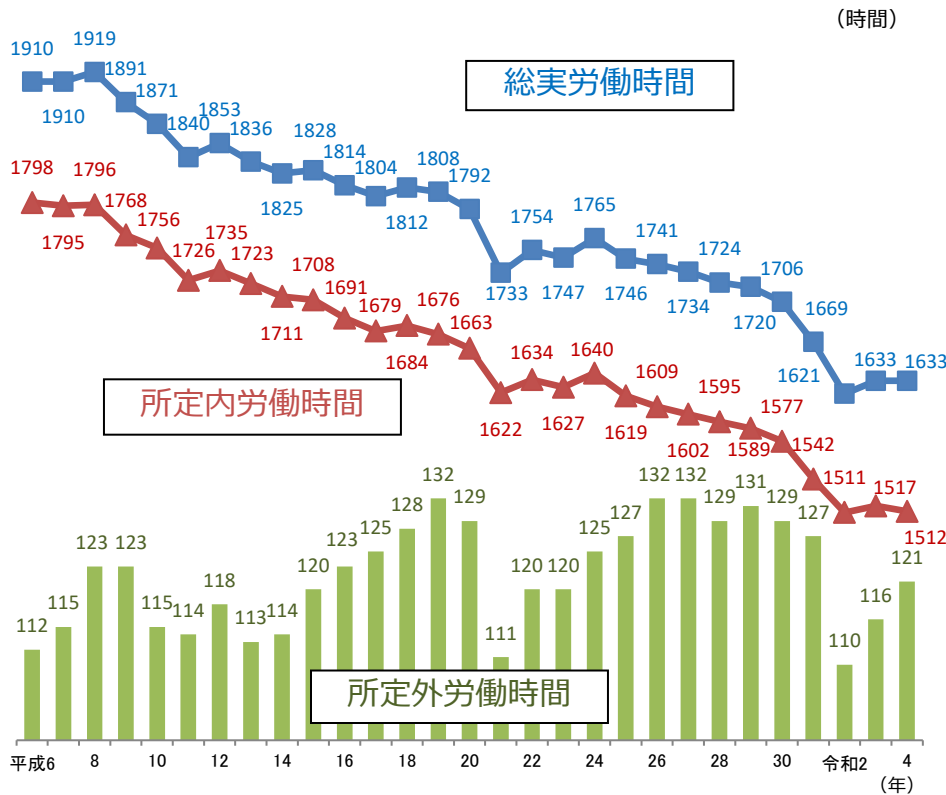
（資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列データ」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

1. 人口構造・産業構造
2. 労働時間
3. 年次有給休暇
4. 勤務間インターバル制度

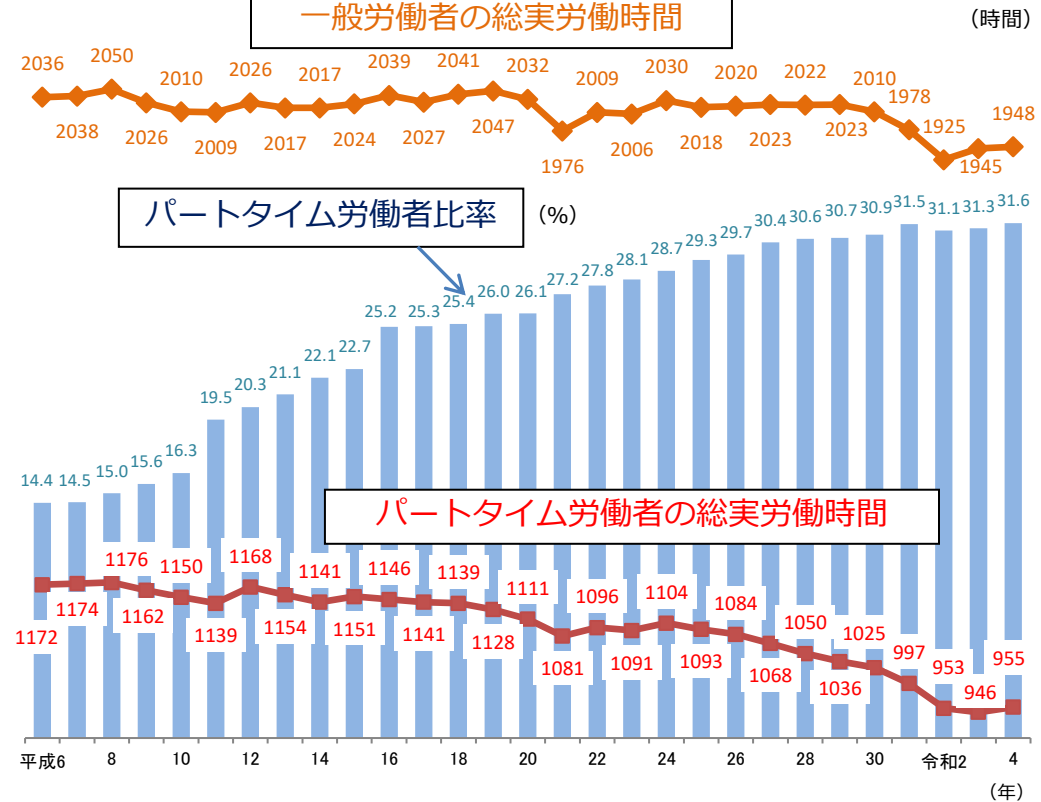
年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。
- 総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、減少傾向にある。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年には997時間と1,000時間を下回った。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



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」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）調査産業計、事業所規模5人以上。

総実労働時間、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である。

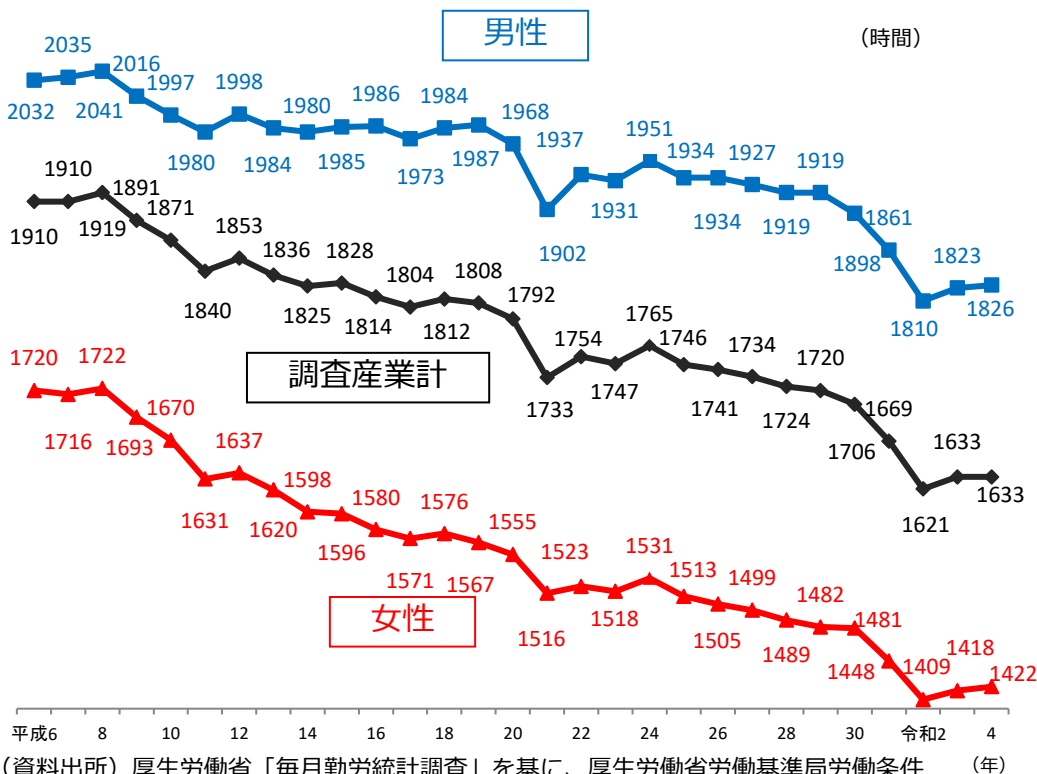
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

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」により求めた。

男女別労働時間の推移等

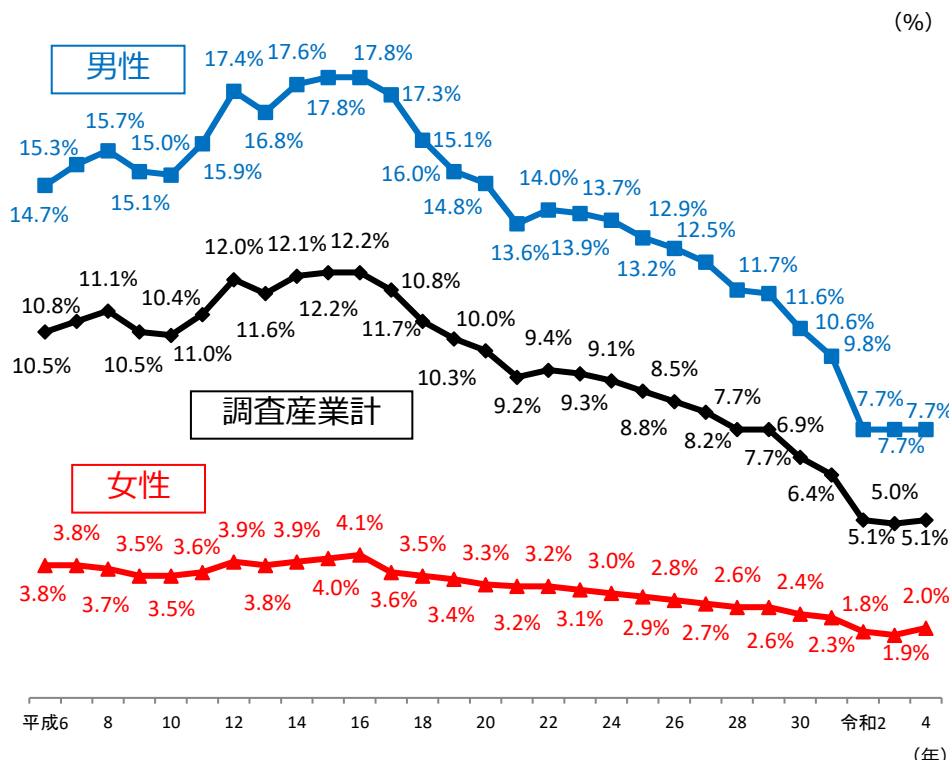
- 男女別の年間総実労働時間の推移をみると、男女とも減少傾向にあるが、令和4年では男性の方が404時間長い。
- 女性の総実労働時間の減少傾向は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいと考えられる。
- 男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。
- 【パートタイム労働者比率】
 女性 29.3%（平成6年）→41.7%（平成15年）→48.0%（令和4年）
 男性 5.1%（平成6年）→9.4%（平成15年）→17.0%（令和4年）

男女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」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 (注) 事業所規模5人以上。
 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である。
 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」より求めた。

男女別月末1週間に60時間以上就業する雇用の割合の推移（パートタイム労働者を含む）

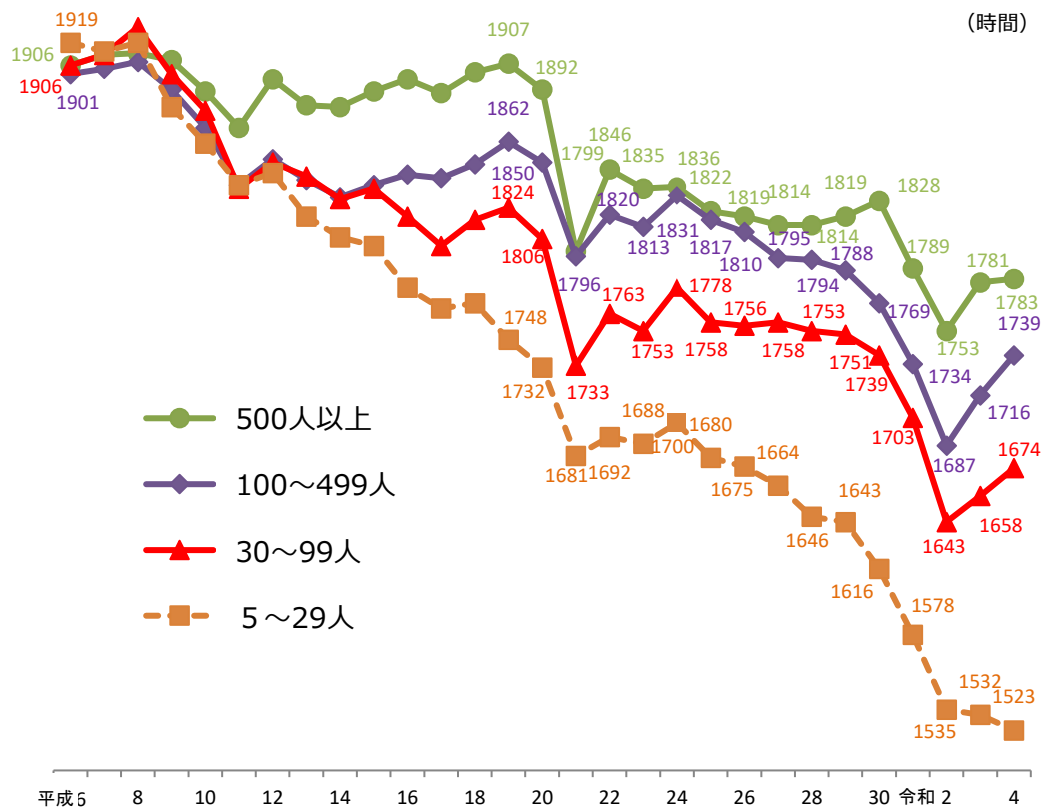


(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 (注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
 週60時間以上就業する雇用の割合は、非農林業雇員（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

企業・事業所規模別労働時間の推移

- 事業所規模が大きいほど全労働者平均の労働時間は長い傾向にある。
- 月末1週間に60時間以上就業する雇用者数の割合は、雇用者数の多い企業は低く、少ない企業は高い傾向にある。

事業所規模別の年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



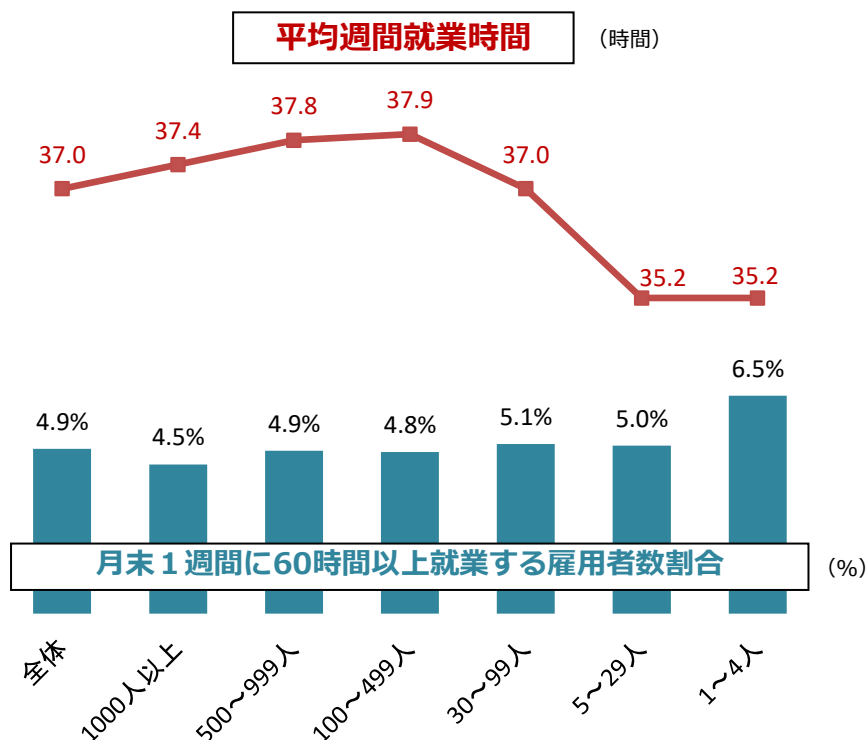
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 調査産業計。

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である。

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」より求めた。

企業規模別の月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（令和4年）



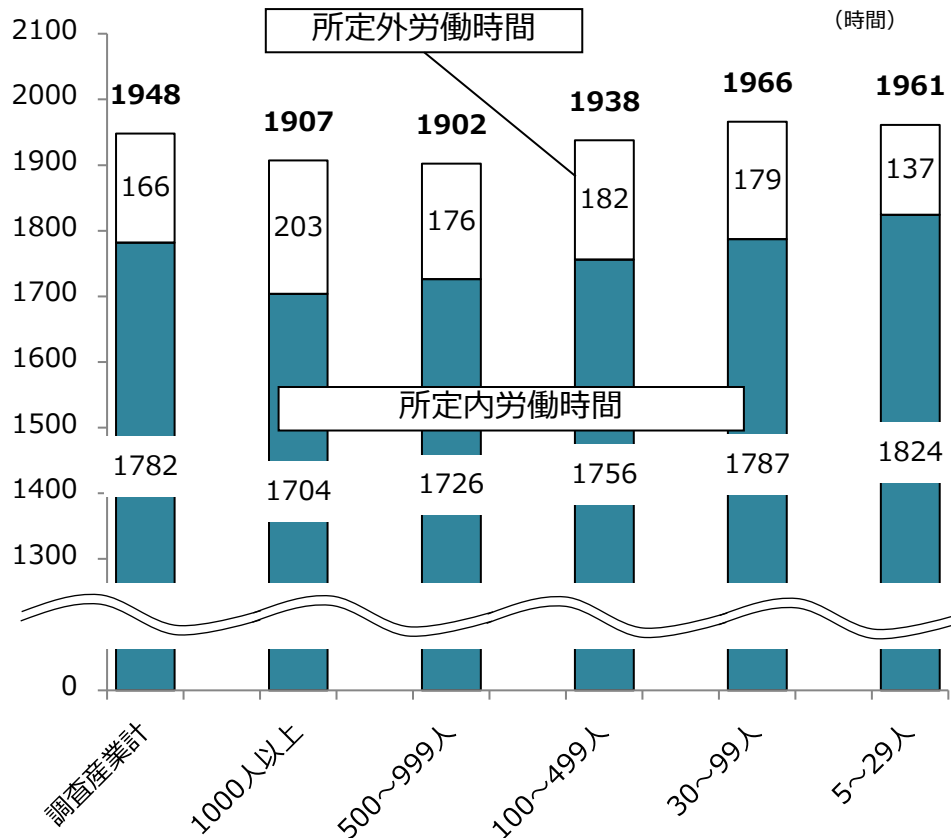
(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 週60時間以上就業する雇用者数割合は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

事業所規模別一般労働者の労働時間等

- 一般労働者の年間総実労働時間は、事業所規模による傾向はみられない。
- 一般労働者の年間休日総数は、事業所規模が大きくなるほど多くなる傾向にある。

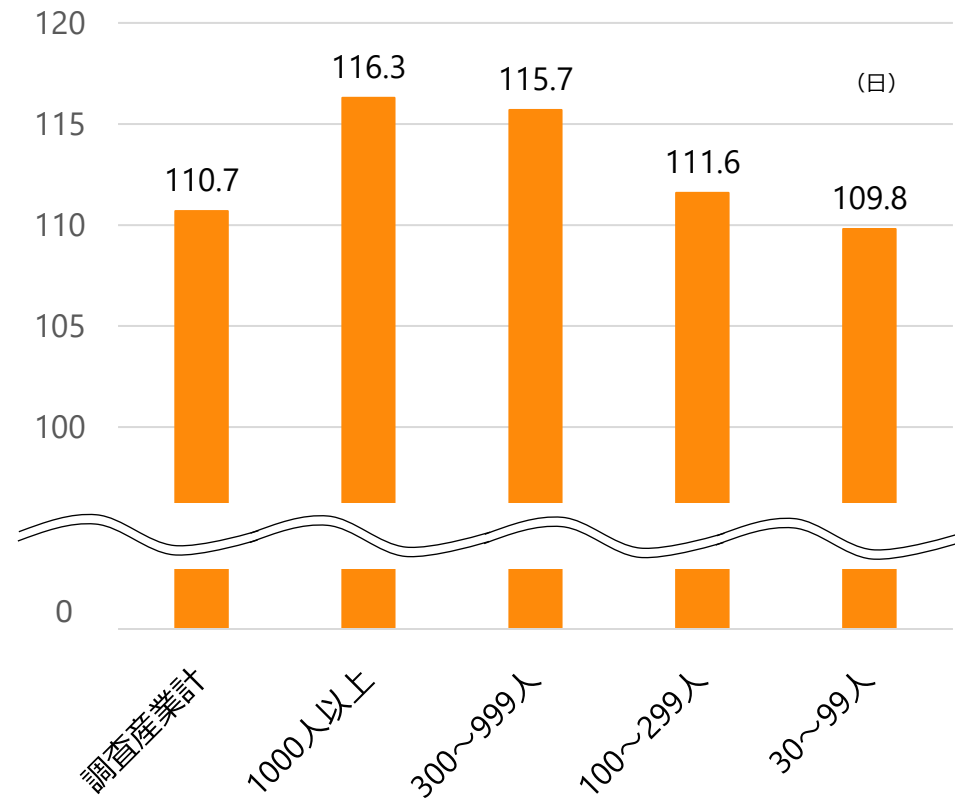
事業所規模別一般労働者の年間総実労働時間
(パートタイム労働者を除く) (令和4年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 総実労働時間、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、少数点以下第1位を四捨五入したものである。
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している。

企業規模別年間休日総数 (令和4年)



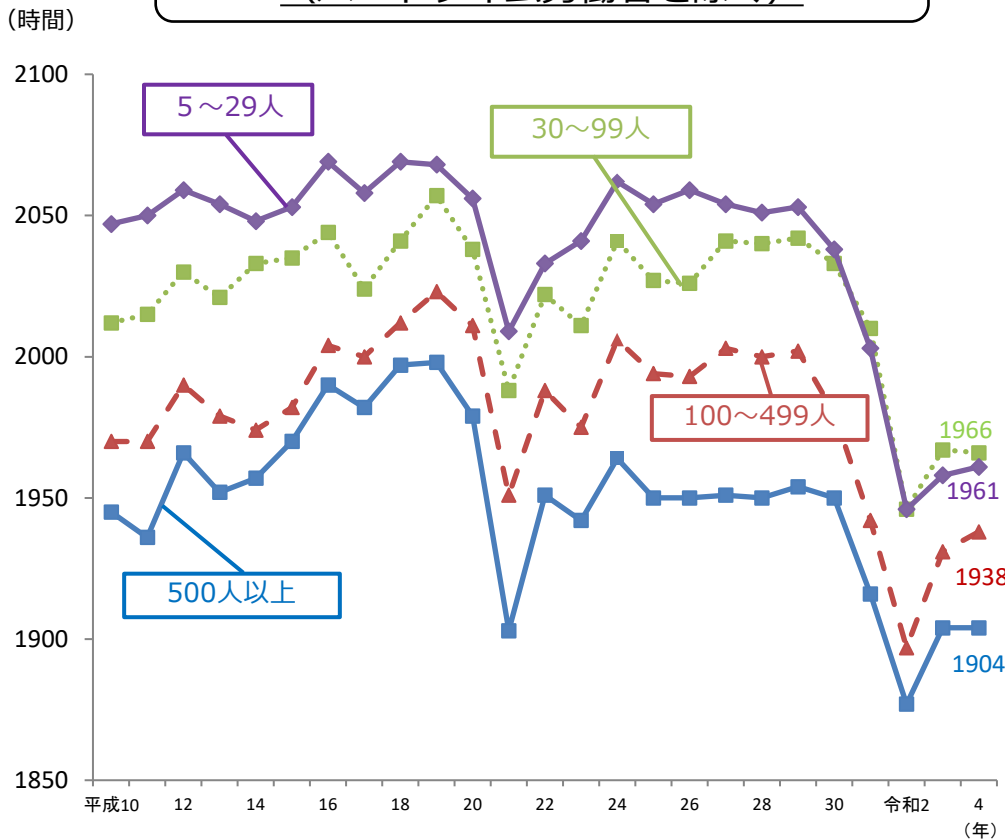
(資料出所) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 1年間で、企業において最も多くの労働者に適用される年間休日総数を平均したものである。

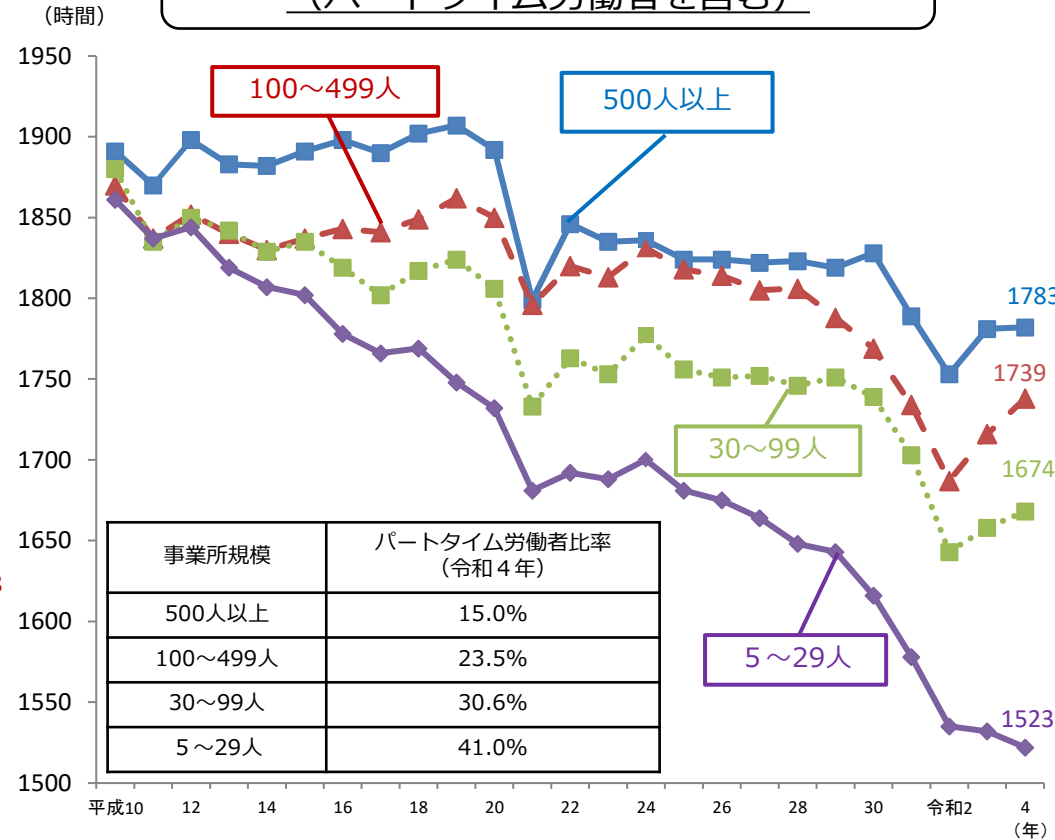
事業所規模別年間総実労働時間の推移

- 一般労働者（パートタイム労働者を除く）に限ってみると、事業所規模が小さいほど年間総実労働時間は長くなっているが、パートタイム労働者を含んだ場合は、事業所規模が小さいほど年間総実労働時間は短い傾向にある。これは小規模の事業所ほどパートタイム労働者比率が高いこと等がその要因と考えられる。

年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者を除く)



年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者を含む)



事業所規模	パートタイム労働者比率 (令和4年)
500人以上	15.0%
100~499人	23.5%
30~99人	30.6%
5~29人	41.0%

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 調査産業計。

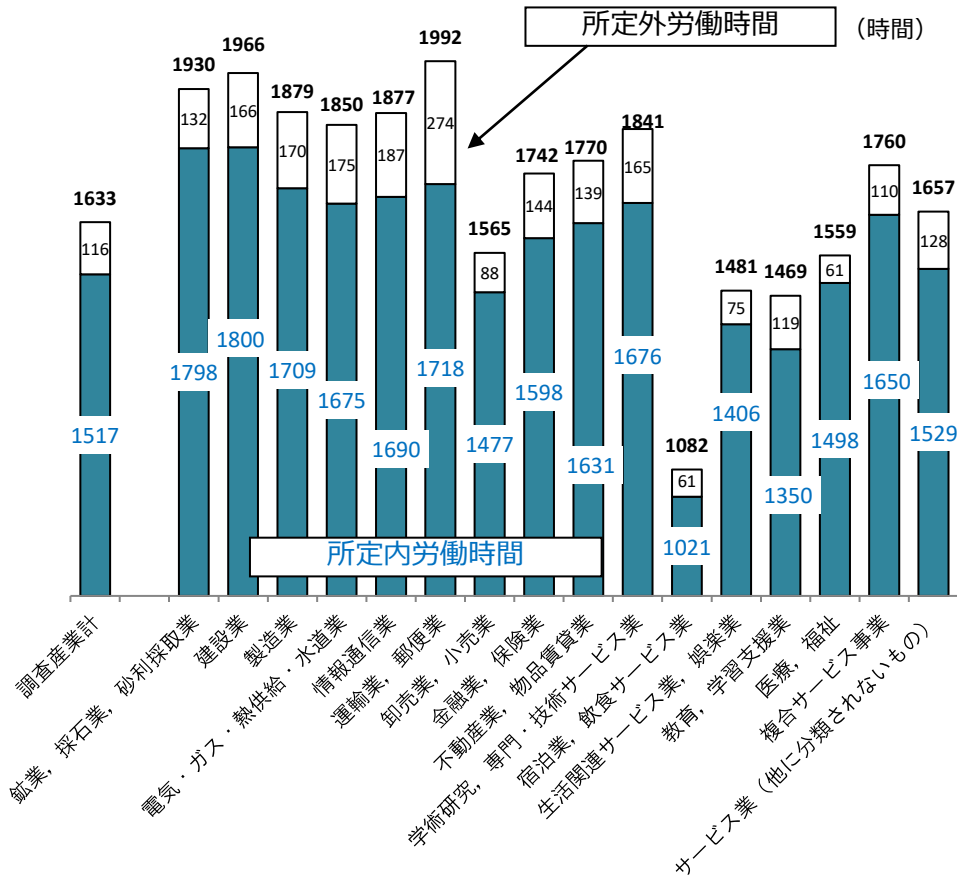
総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

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」より求めた。

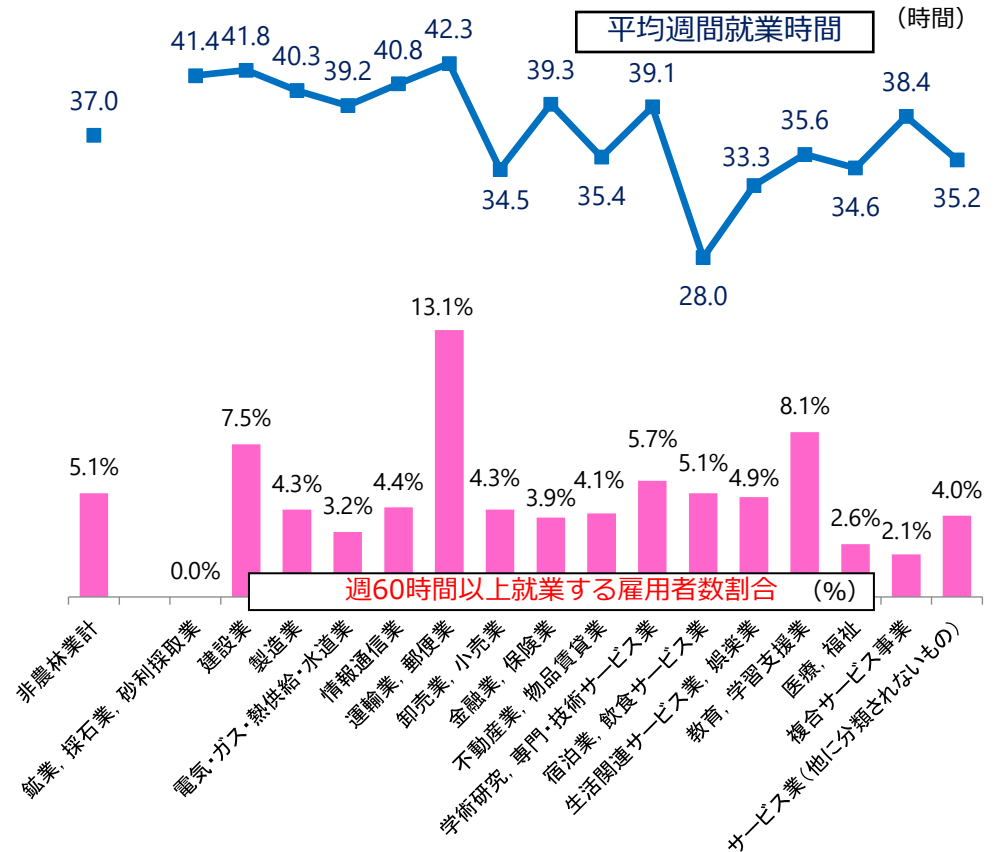
産業別労働時間

- 産業別にみると、年間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「建設業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」で長くなっている。また、所定外労働時間も「運輸業、郵便業」が最も長くなっている。
- また、月末1週間に60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」で最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間（パートタイム労働者を含む）（令和4年）



産業別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（令和4年）

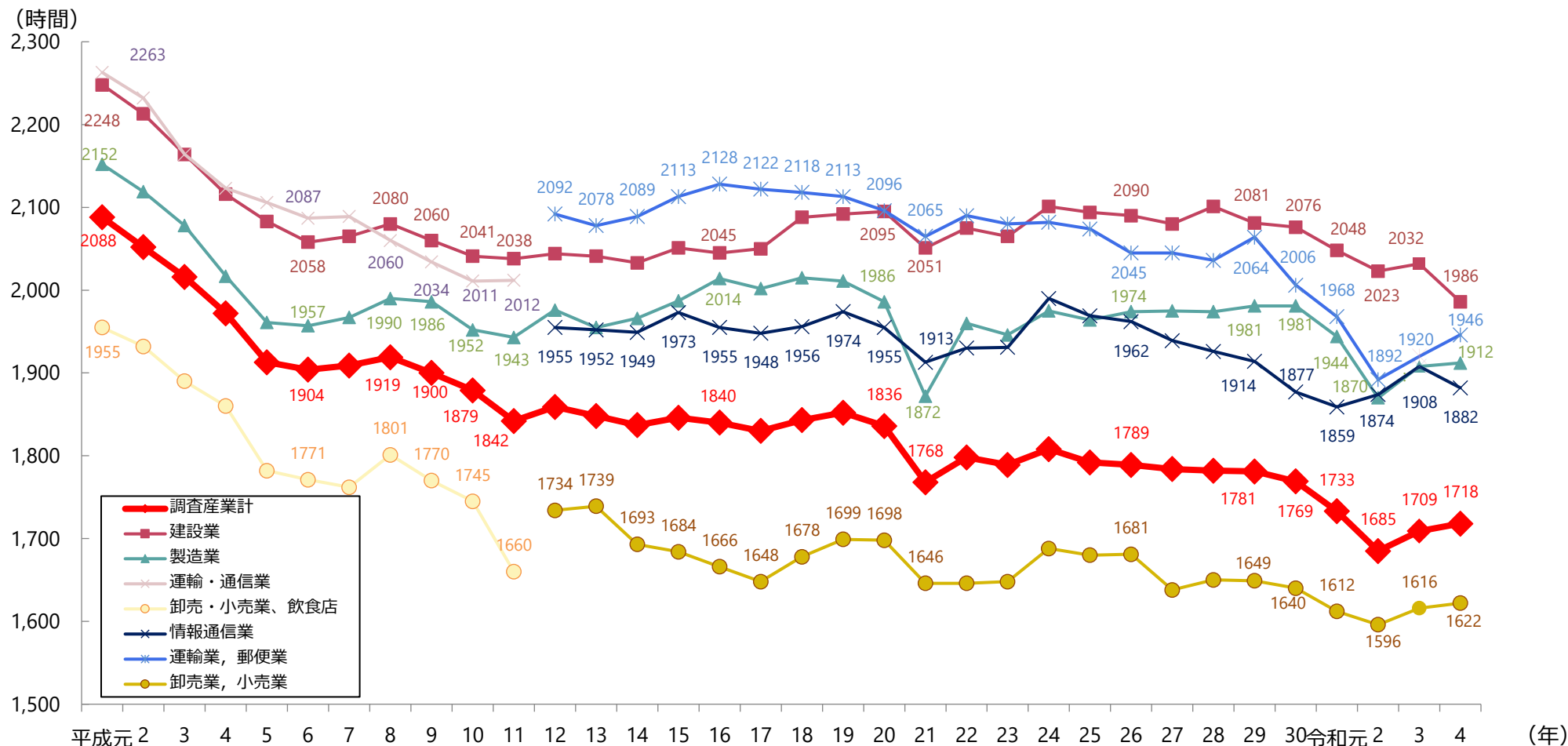


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 (注) 事業所規模5人以上。
 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 (注) 週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

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）

● 主要産業別にみると、全体を通して、建設業や運輸業、郵便業の労働時間が長くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 事業所規模30人以上。

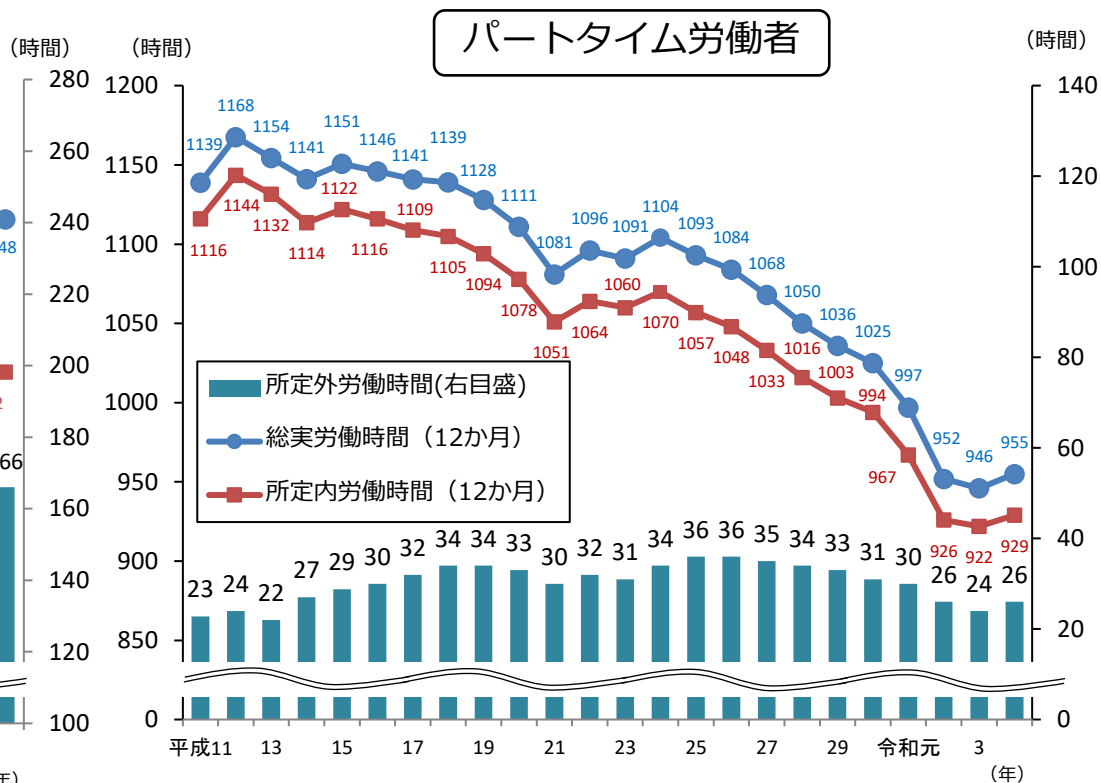
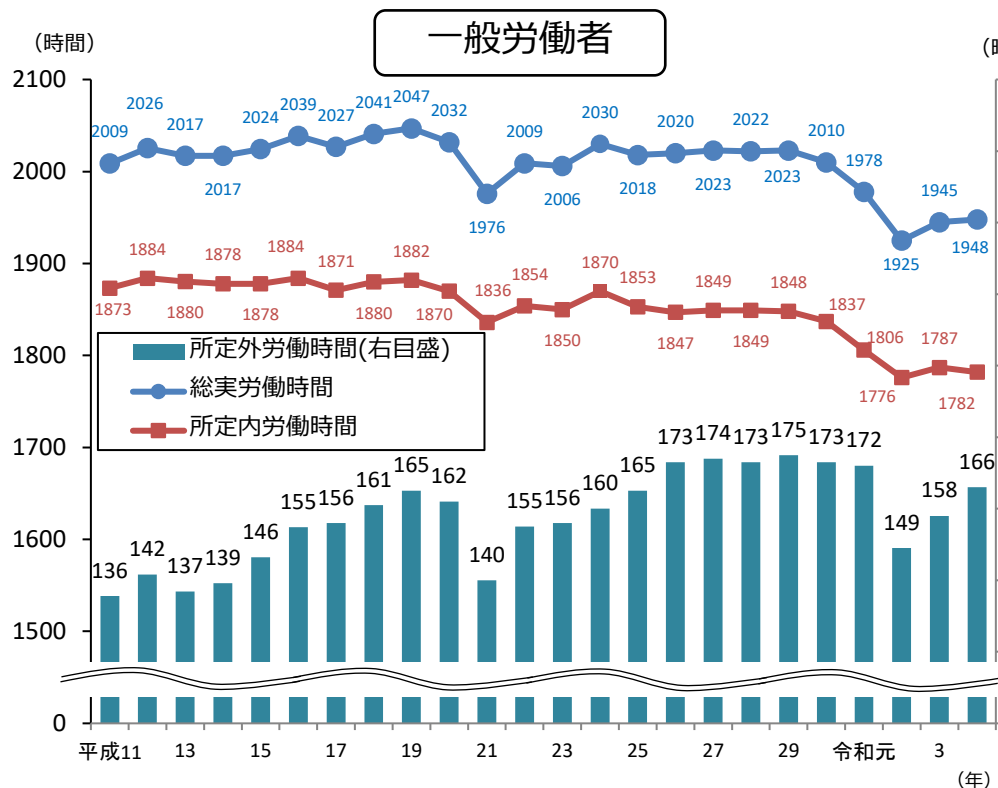
平成12年に産業分類の変更あり（建設業、製造業は変更なし）。

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である。

平成16年から平成24年の数値は「時系列比較のための推計値」より求めた。

就業形態別労働時間の推移

- 一般労働者 1人平均の年間総実労働時間についてみると、概ね2,000時間台で推移していたが、令和元年には1,978時間と、平成21年以来、10年ぶりに2,000時間を下回り、令和4年度は1,948時間となっている。
- パートタイム労働者 1人平均の年間総実労働時間についてみると、平成12年の1,168時間をピークとして減少傾向で推移し、令和元年には997時間と、1,000時間を下回り、令和4年は955時間となっている。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 調査産業計、事業所規模5人以上。

総実労働時間、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である。

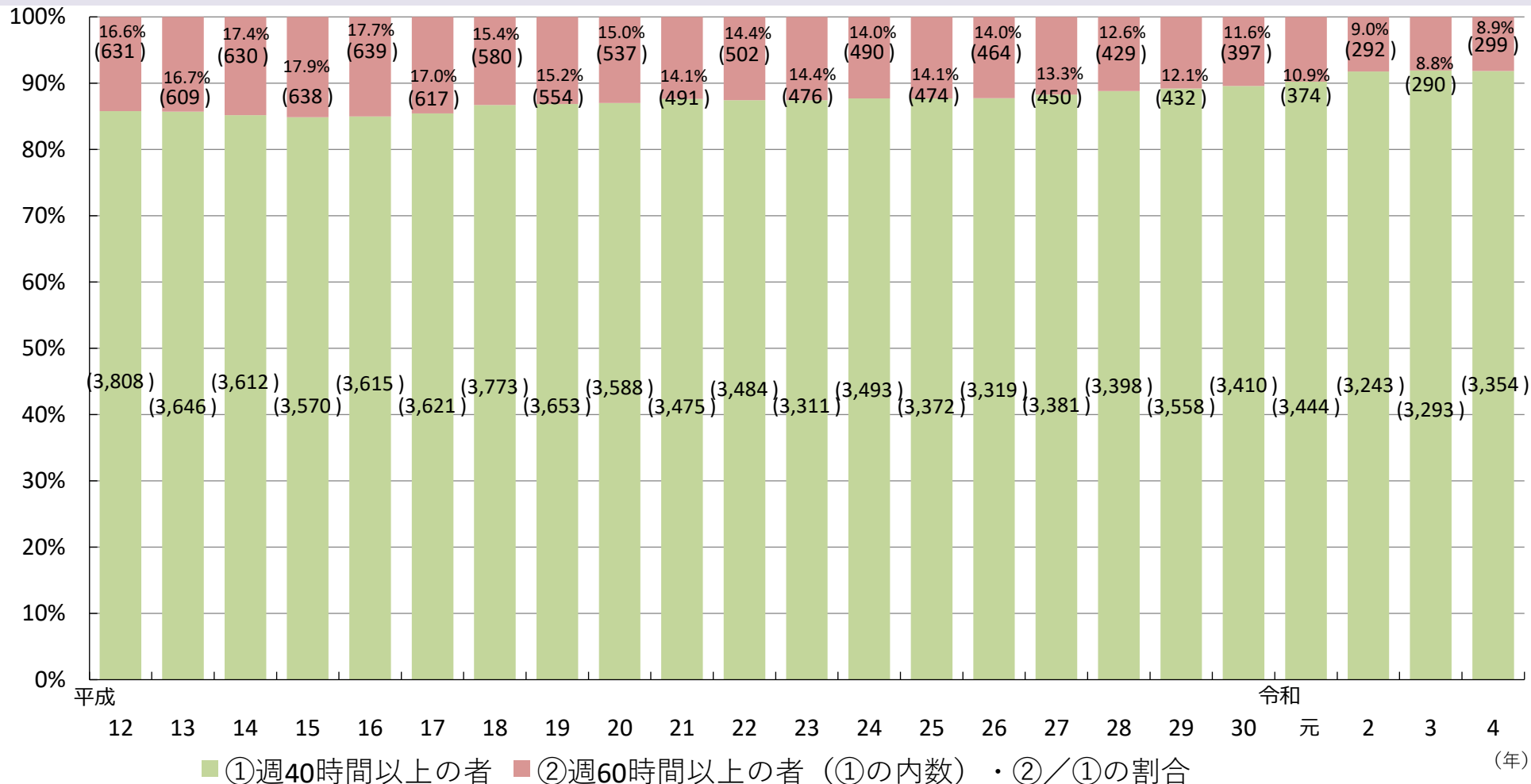
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

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」より求めた。

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(パートタイム労働者を含む)

- 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時間以上である者の割合をみると、平成15年をピークとして平成18年に大きく減少した後、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%を下回っている。



(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

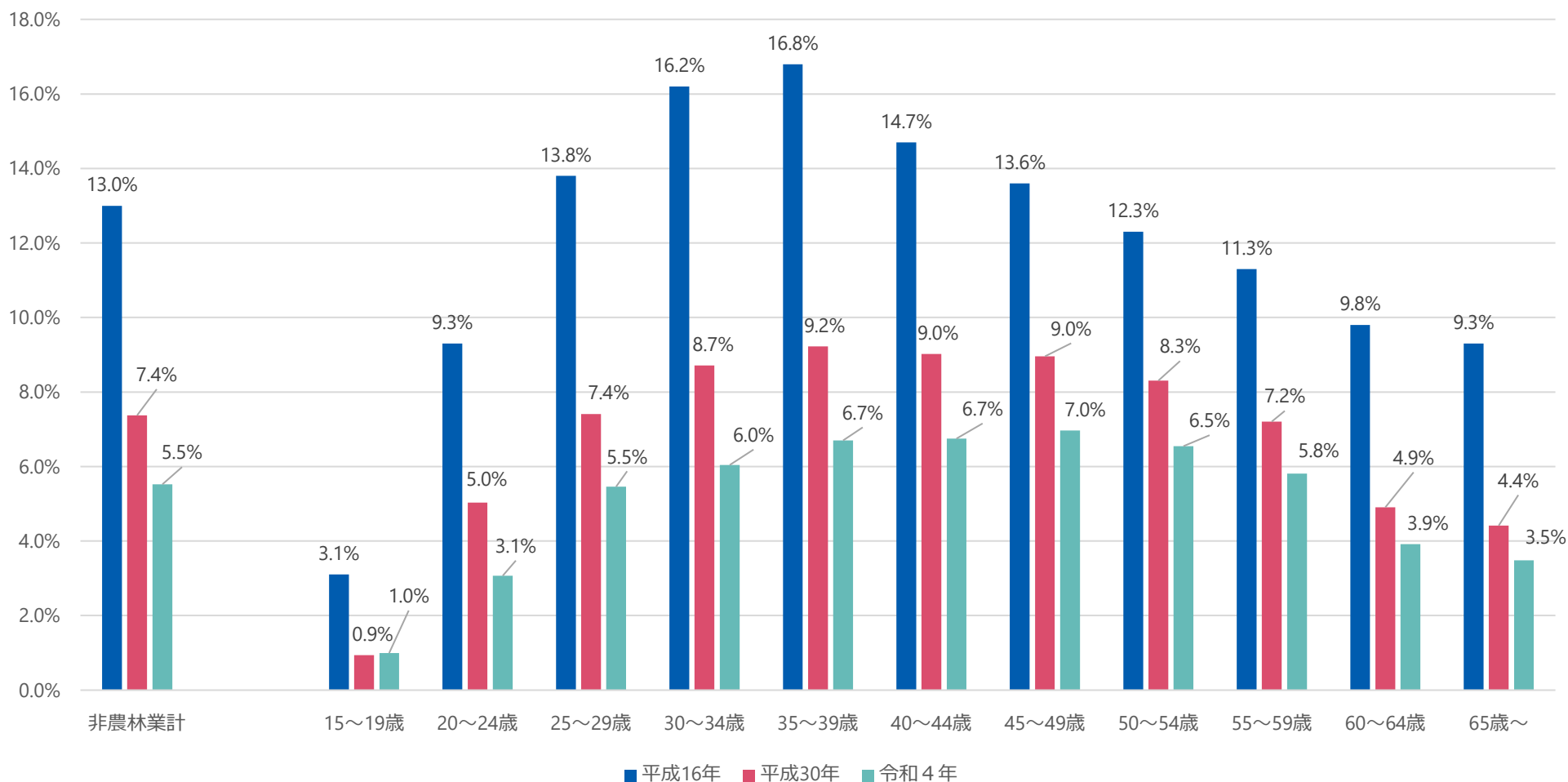
(注) 数値は、非農林業就業者のもの。

就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。

()内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

年齢別月末1週間に60時間以上就業する者の割合

- 月末1週間の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移している。



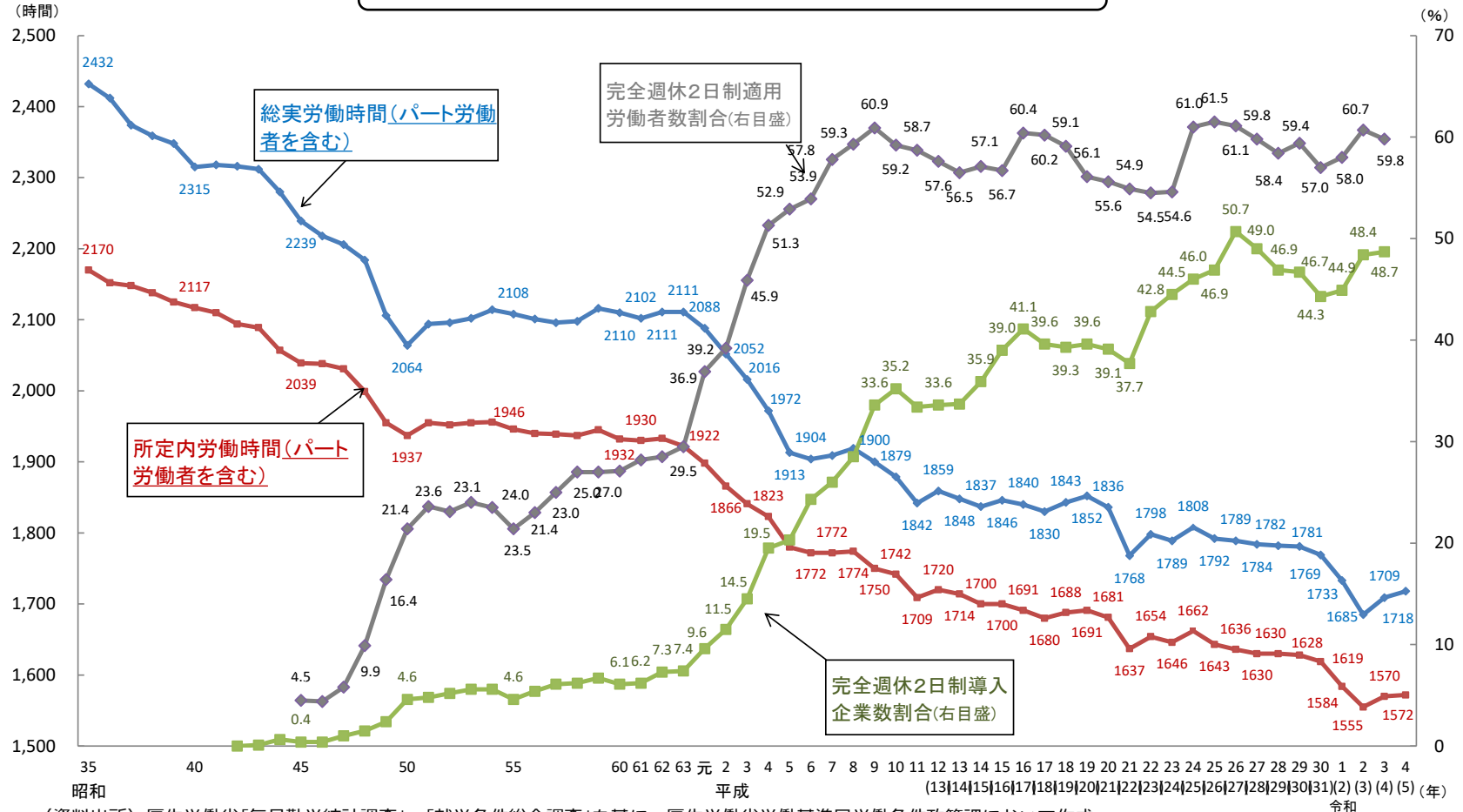
(資料出所) 総務省「労働力調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 数値は、非農林業就業者のもの。
就業者には、自営業主と家族従事者も含まれる。

年間総実労働時間と完全週休2日制の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向、完全週休2日制の導入は増加傾向で推移している。

年間総実労働時間と完全週休2日制の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 事業所規模30人以上。

労働時間の数値は、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である。

所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

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」により求めた。

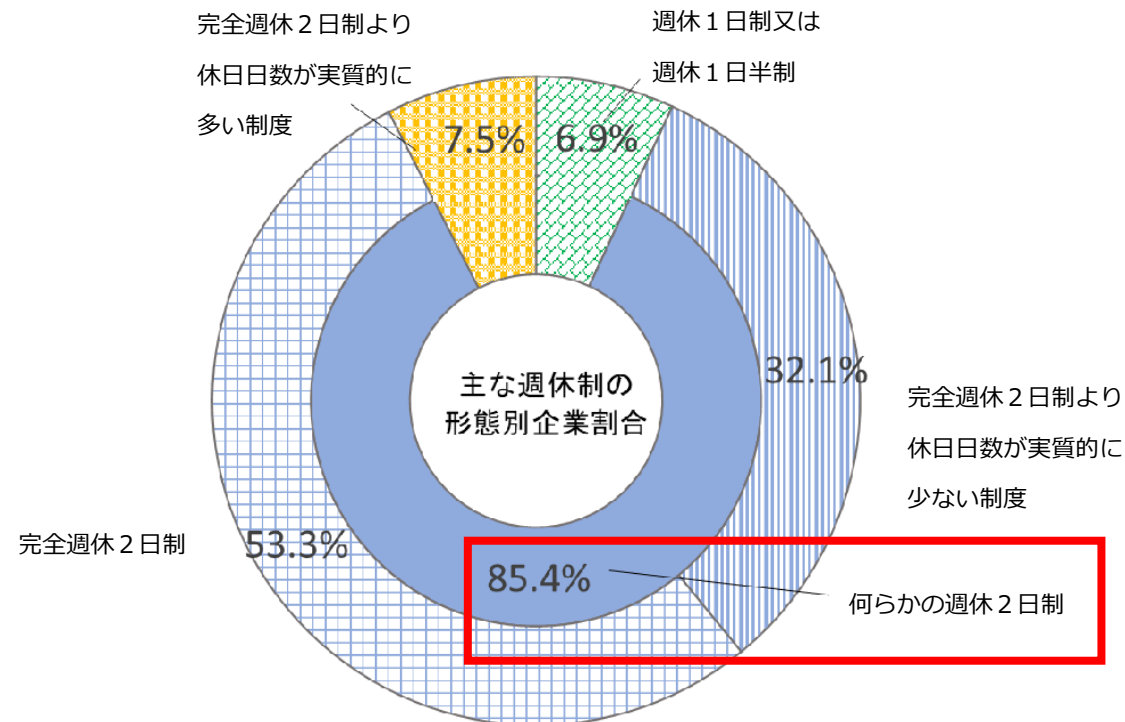
「完全週休2日制」の調査対象期日は、平成11年度までは12月末日であったが、平成12年度は平成13年1月1日となり、その後、毎年1月1日となった。

() 内の年次は、「完全週休2日制」の年次を表す。

主な週休制の形態について

- 主な週休制について、最も多いのは「何らかの週休2日制」を採用している企業（85.4%）であった。
- 一方、最も少ないのは「週休1日制又は週休1日半制」を採用している企業（6.9%）であった。

主な週休制の形態別企業割合



(資料出所) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

(注) 「主な週休制」とは、企業において最も多くの労働者に適用される週休制をいう。

「全企業」には、主な週休制の形態が「不明」を含む。

「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

割増賃金の代替休暇の活用状況

- 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業のうち、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する代替休暇制度がある企業（23.3%）より、代替休暇制度がない企業（76.7%）の割合が高い。特に、企業規模が大きいほど、その割合が高い傾向にある。

企業規模、産業、1か月60時間を超える時間外労働に係る代替休暇の有無別企業割合

（中小企業に該当しない企業）、（1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業=100）

		1か月60時間超の時間外労働に係る割増賃金を定めている	代替休暇制度がある	代替休暇制度がない
計		100.0	23.3%	76.7%
1,000人以上		100.0	17.0%	83.3%
100～999人		100.0	19.7%	80.3%
	300～999人	100.0	20.6%	79.4%
	100～299人	100.0	18.6%	81.4%
30～99人		100.0	49.3%	50.7%

（注）1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業を100とした割合である（令和4年就労条件総合調査の調査客体数 6,387 有効回答数 3,757 有効回答率 58.8%）

時間外労働と休日労働の考え方について

菅野和夫著『労働法第12版』（2019年・法律学講座双書）（抄）

「時間外労働」とは、1日または1週の法定労働時間（8時間、40時間）を超える労働であり、「休日労働」とは、週休制の法定基準による休日（週1日の法定休日）における労働である。法定休日における1日の法定労働時間を超える労働も「休日労働」として規制される時間に属し、「時間外労働」ではない（※）。

法定労働時間の範囲内での残業（所定労働時間を超える労働）や法定外休日（週休2日制における1日の休日、週休日でない祝日休日）における労働はこれらに当たらない。

ある日の労働時間が法定労働時間を超えた場合には、時間外労働として規制される労働時間の部分は、所定労働時間に付け加えられた労働時間における法定労働時間を超える部分である。

労基法上は、このように、法定労働時間外の労働（「時間外労働」）と所定時間外労働とは峻別され、また、法定休日における労働（「休日労働」）と所定休日における労働とは峻別され、それぞれ前者についてのみ労使協定の締結・届出や割増賃金の支払いなどの法規制が行われる。しかし、企業の実務では両者は峻別されることなく、両者を包含した所定外労働の全体について三六協定の締結や割増賃金の支払いが行われることが多い。

（※）三六協定による時間外労働の上限を設定した2018年改正において、**三六協定の「限度時間」（36条4項）と特別協定用の上限（同条5項）の他に時間外労働それ自体の上限（同条6項）を規定した1つの理由はこの点にあったと推測される。**

第10回働き方改革実現会議 資料4「働き方改革実行計画（案）について」（抄）

2. 労働時間の上限規制と休日労働の関係について

時間外労働の上限時間に休日労働の時間が含まれているか否かが問題として取り上げられている。これは、労働基準法の構造に端を発するものである。

そもそも労働基準法は、法定労働時間を超える時間外労働と法定休日における休日労働とを別の規定によって規制している（前者は32条等、後者は35条等）。このような構造に基づき、現在の厚生労働大臣告示（平成10年12月28日労告154号。絶対的な上限ではなく行政指導の根拠となるもの）が労働時間の延長の限度として定めている月45時間、年360時間等の時間は、時間外労働の上限であり休日労働を含まないものとされている。今回の改革における上限時間の一部（原則的な上限時間である月45時間、年360時間。例外的な上限時間である年720時間）は、この労働基準法の構造に基づく整理を踏襲している。

他方で、今回の改革における月100時間、2か月ないし6か月平均で月80時間という基準（例外的な上限時間の一部）は、脳・心臓疾患の労災認定基準（平成13年12月12日基発1063号）に該当する長時間労働を禁止するという観点から設定されたものであり、この労災認定基準と同様に、休日労働を含むものとされたものである。

このように、労働基準法の構造および導入された基準の経緯・性質に応じて、休日労働を含まないものと含むものとに分かれており、このような整理を前提に「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（2017年3月13日）が成立している。

4週4日の休日制度/連続勤務の心理的負荷について

- 労働基準法において、労働者に毎週少なくとも1回の休日を付与しなければならないことが原則であるが、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える場合には適用しないことが例外として定められている。
- 「2週間以上にわたって連続勤務を行った」については、平成23年に精神障害の労災認定における心理的負荷の判断要素の項目に追加された。直近（令和2年度）のストレス評価に関する調査によると、精神障害の労災認定基準において、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」ことによるストレス強度は、調査当時の認定基準における項目のうち18位となっている（図1）。また、令和3年度の労災の精神障害支給決定件数のうち、「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」ことを主たる出来事として心理的負荷が「強」と判断された事案は39件（図2）。

労働基準法 厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』（2022年・株式会社労務行政）（抄）

変形休日制を定めたものである。ただし、毎週少なくとも1回の休日が確保されることが望ましいことはいうまでもなく、解釈例規においても、「第1項が原則であり、第2項は例外であることを強調し徹底させること」としている（昭23.9.13 発基第17号）。（略）

なお、「4週間」の意義については、特定の4週間に4日の休日があればよく、どの4週間を区切っても4日の休日が与えられていなければならないという趣旨ではない。

図1 現行項目のストレス強度平均値ランキング

1位 7.26	50	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃などのパワーハラスメントを受けた
14位 5.88	73	セクシャルハラスメントを受けた
18位 5.63	25	2週間以上にわたって連続勤務を行った
22位 5.53	22	1か月に120時間以上の時間外労働を行った
39位 3.79	35	自分の昇格・昇進があった

（資料出所）一般社団法人日本産業精神保健学会「令和2年度ストレス評価に関する調査研究報告書」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

図2 令和3年度精神障害の支給決定件数

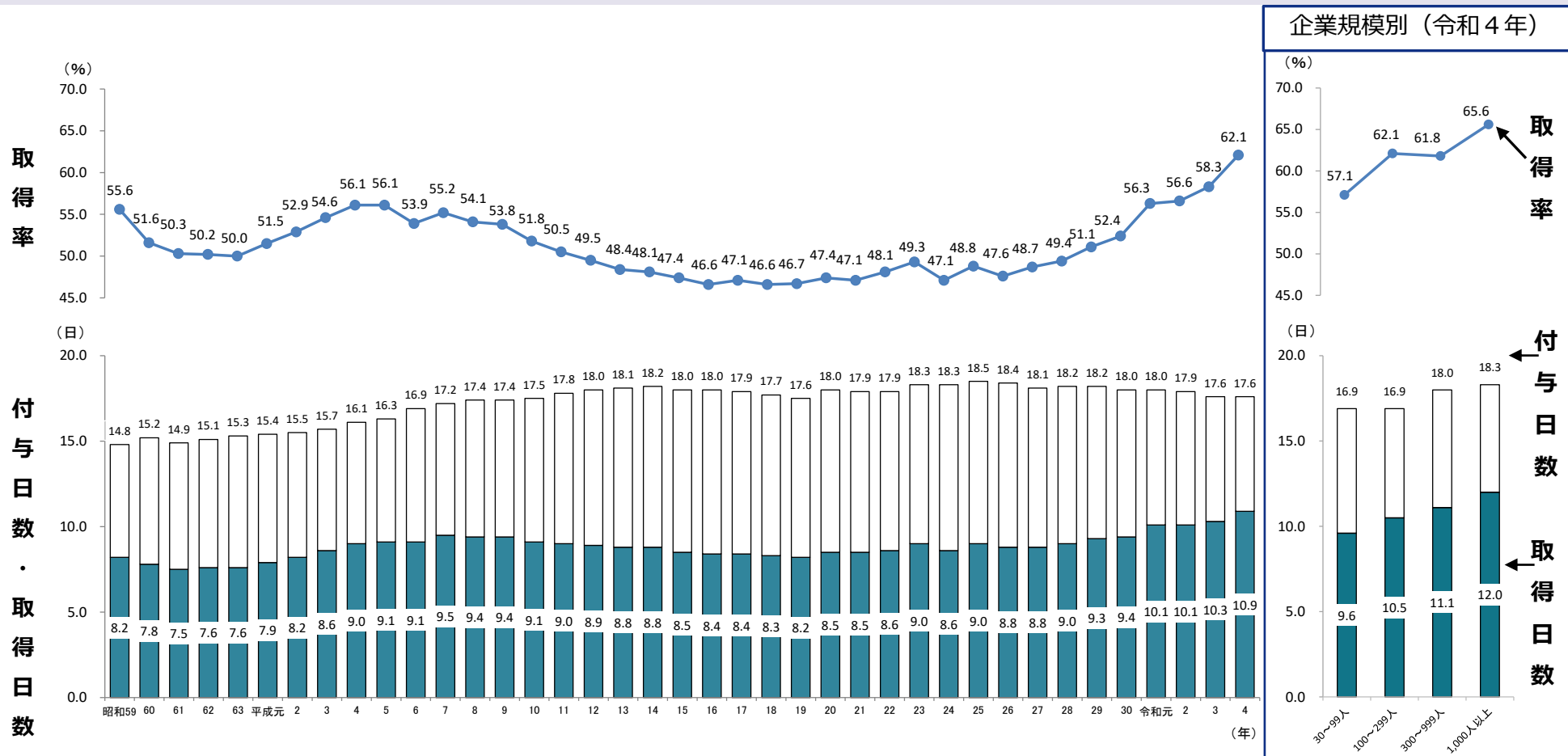
令和3年度精神障害労災支給決定件数	629件
2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行い、「強」と判断された件数	39件
30日以上連続勤務により認定された件数	13件 （最大：122日～最小：30日）
30日未満の連続勤務により認定された件数	13件 （最大：25日～最小12日）
複数の連続勤務により認定された件数	13件 （最大：58日、64日、54日～最小：12日、13日）

（資料出所）厚生労働省「令和3年度過労死等の労災補償状況」及び厚生労働省労働基準局労働条件政策課調べ。

1. 人口構造・産業構造
2. 労働時間
3. 年次有給休暇
4. 勤務間インターバル制度

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和4年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。



(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」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

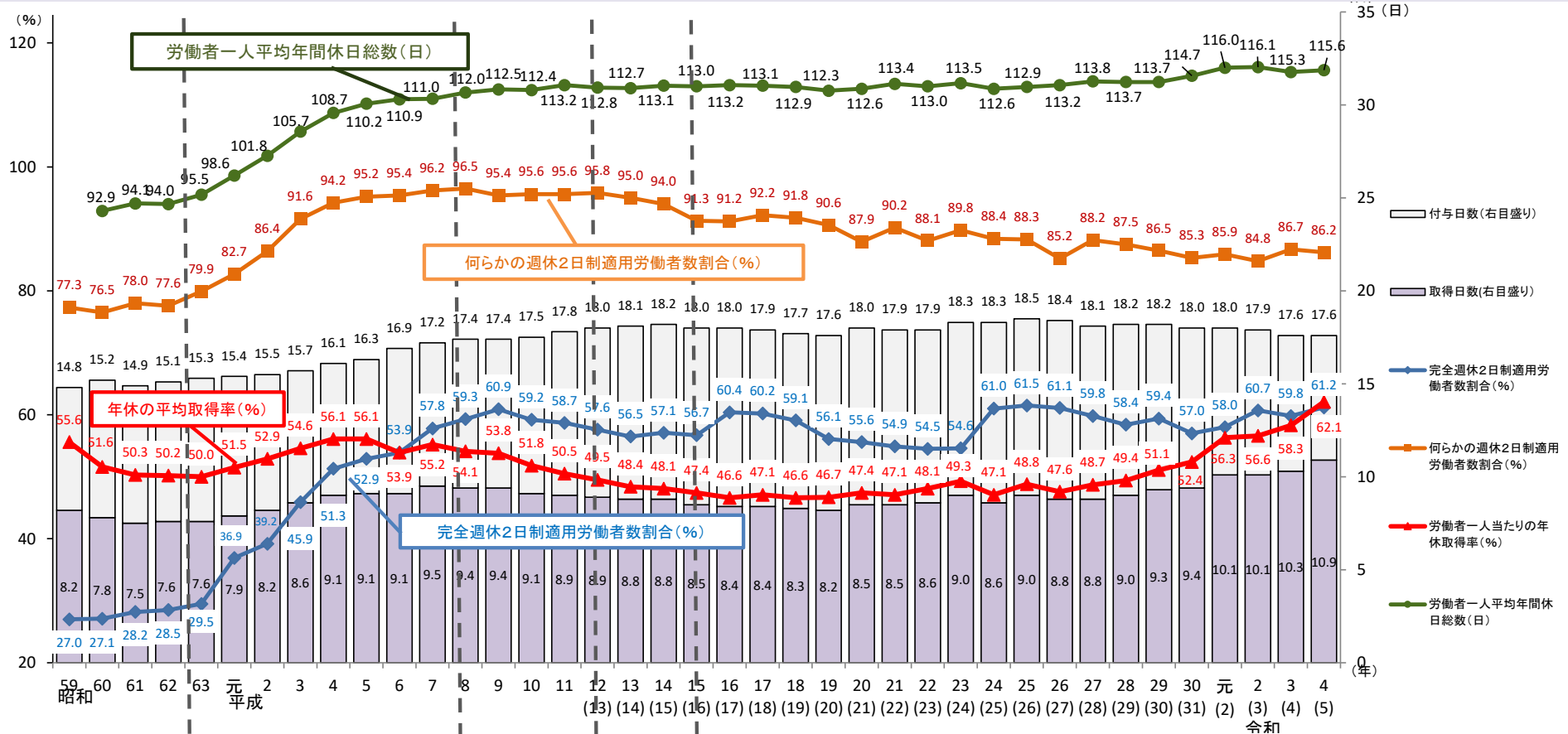
平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」

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」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

年次有給休暇取得率の動向について

- 年次有給休暇の取得率は昭和63年から平成5年にかけて上昇している。これは、昭和62年に労働基準法が改正されたことにより年休の規定が大幅に改善され、取得日数が増加したためと考えられる。
- しかし、平成5年から15年頃まで取得率は低下傾向にあった。この主な要因は、①祝日法改正により祝日が増加したことやハッピーマンデー制度の導入、②夏季休暇など年休以外の特別休暇の普及、③週休2日制の定着、などにより休暇や休日総数が増加したことに伴い労働者が年休を取得することに対しマイナスに影響したものと推測される。加えて、平成5年から法制度の改善により年休の付与日数が増加したことも、取得率の低下に影響したものと推測される。
- 平成15年以降は年休の取得率は50%を下回る水準で推移してきたが、平成27年以降上昇し、令和4年は62.1%と、比較可能な昭和59年以降過去最高となった。



①年休の最低付与日数6日⇒10日へ引き上げ②比例付与制度導入③計画的付与制度導入④年休取得の不利益取り扱い禁止【昭和63年度施行】

祝日が1日増加【平成8年度施行】

ハッピーマンデー制度導入(第1弾)【平成12年度施行】

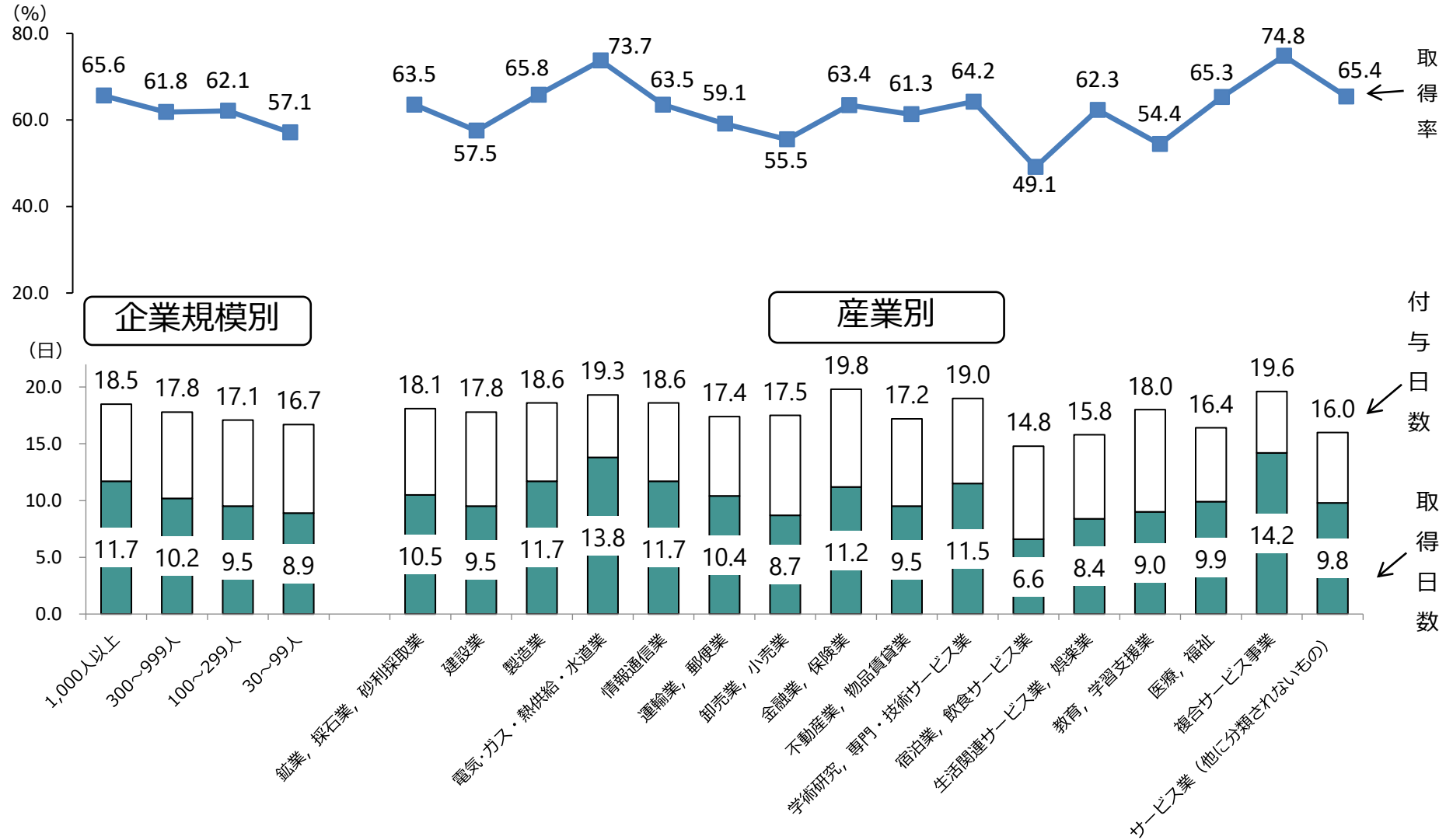
ハッピーマンデー制度導入(第2弾)【平成15年度施行】

(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)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。「完全週休2日制適用労働者割合」及び「何らかの週休2日制適用労働者割合」の調査対象期日は、平成11年度までは12月末日であったが、平成12年度は平成13年1月1日となり、その後は、毎年1月1日となった。()内の年次は両項目の年次を表す。年間休日総数は、昭和59年は調査していない。

企業規模・産業別労働者1人当たりの平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率

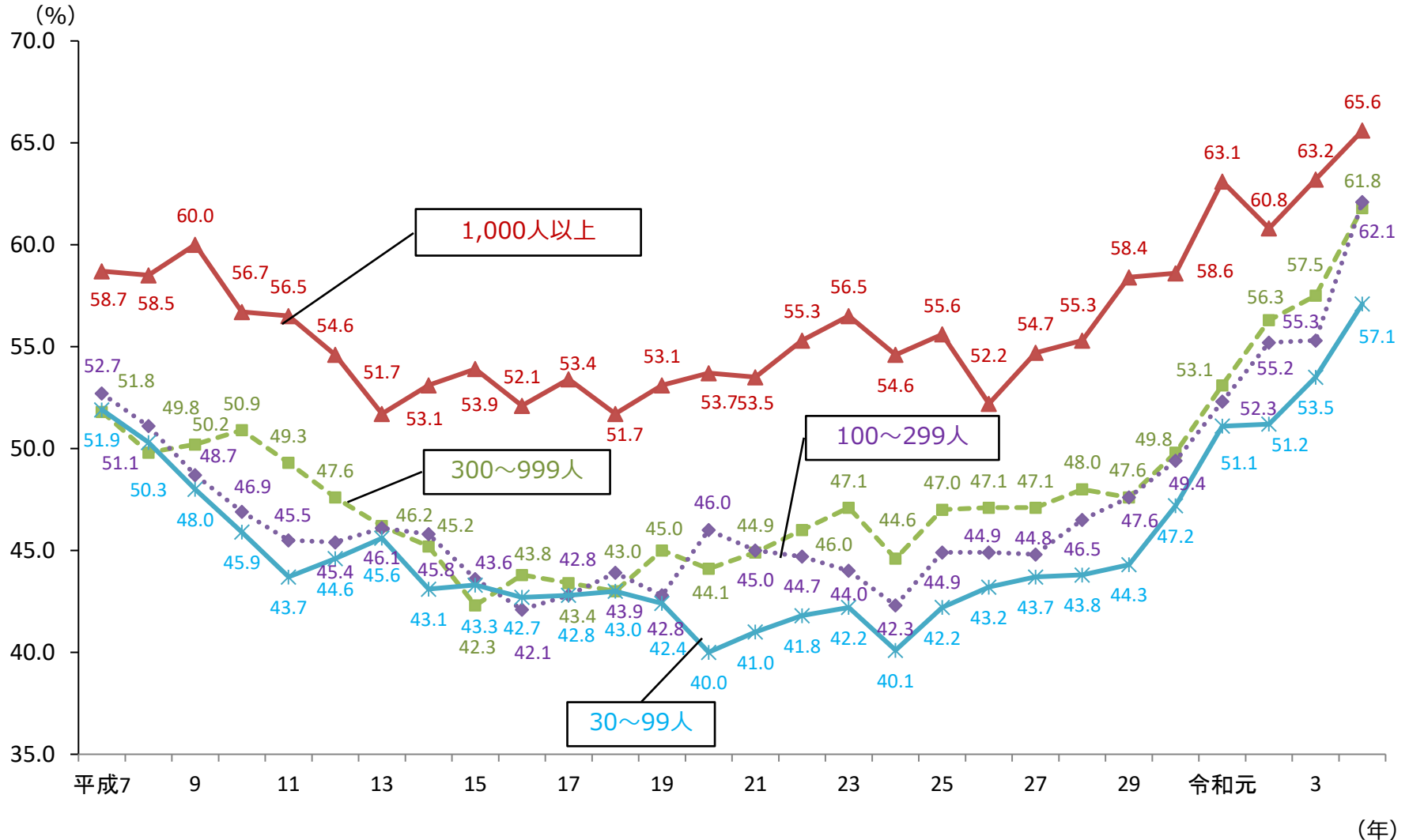
- 企業規模別にみると、企業規模が大きいくほど年次有給休暇取得率は高く、付与日数・取得日数も多い。
- 産業別に取得率をみると、「複合サービス事業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「製造業」の順に高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 (注) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100 (%)である。

企業規模別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移

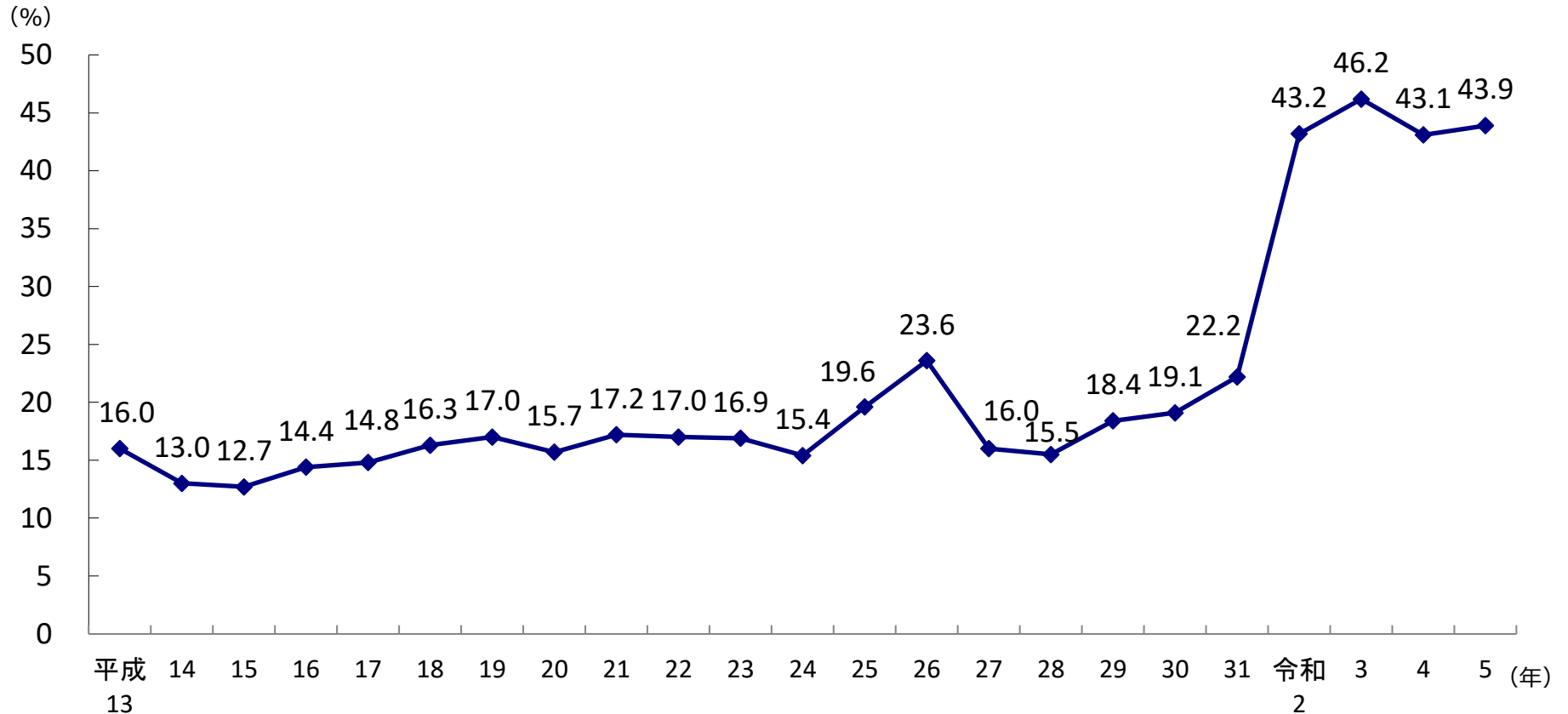
- 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、全体的にみて1,000人以上の企業の取得率が高く、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある。



(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」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
 (注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合の推移

- 計画的付与制度がある企業割合は令和5年に43.9%となっており、前年（令和4年）より0.8ポイント減少したものの、40%台で推移している。



年次有給休暇の計画的付与制度について（労働基準法第39条第6項）

- ・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たときは、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。

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

（注）平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大し、平成27年から「常用労働者が30人以上の民間法人」に範囲を拡大した。

年次有給休暇の計画的付与制度の有無による年次有給休暇の取得率等の比較

- 令和3年の計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が1.2ポイント高くなっている。

年	企業規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		※ 計画的付与 制度が有る 企業の割合 (%)	※ 1企業平均年次 有給休暇の計 画的付与日数 (日)	① 平均取得日数 (日)	② 平均取得率 (%)	※ 計画的付与 制度が無い 企業の割合 (%)	③ 平均取得日数 (日)	④ 平均取得率 (%)	①-③ 平均取得日数 (日)	②-④ 平均取得率 (ポイント)
令和3年	企業規模計	43.1	5.4	10.5	58.9	56.9	10.1	57.7	0.4	1.2
	1,000人以上	47.3	5.6	12.0	63.5	52.7	11.4	62.9	0.6	0.6
	100~999人	46.4	5.2	10.0	56.5	53.6	9.7	56.3	0.3	0.2
	300~999人	49.8	5.0	10.2	57.0	50.2	10.3	58.1	-0.1	-1.1
	100~299人	45.3	5.3	9.7	56.0	54.7	9.3	54.7	0.4	1.3
	30~99人	41.7	5.5	9.0	54.7	58.3	8.9	52.4	0.1	2.3
令和2年	企業規模計	46.2	5.6	10.3	56.7	53.8	9.9	56.5	0.4	0.2
	1,000人以上	51.9	5.7	11.7	61.8	48.1	10.9	59.6	0.8	2.2
	100~999人	47.6	5.3	9.7	54.6	52.4	9.9	56.9	-0.2	-2.3
	300~999人	46.7	5.3	9.9	54.9	53.3	10.0	57.7	-0.1	-2.8
	100~299人	47.9	5.3	9.6	54.4	52.1	9.8	56.0	-0.2	-1.6
	30~99人	45.5	5.8	9.1	51.7	54.5	8.6	50.7	0.5	1.0

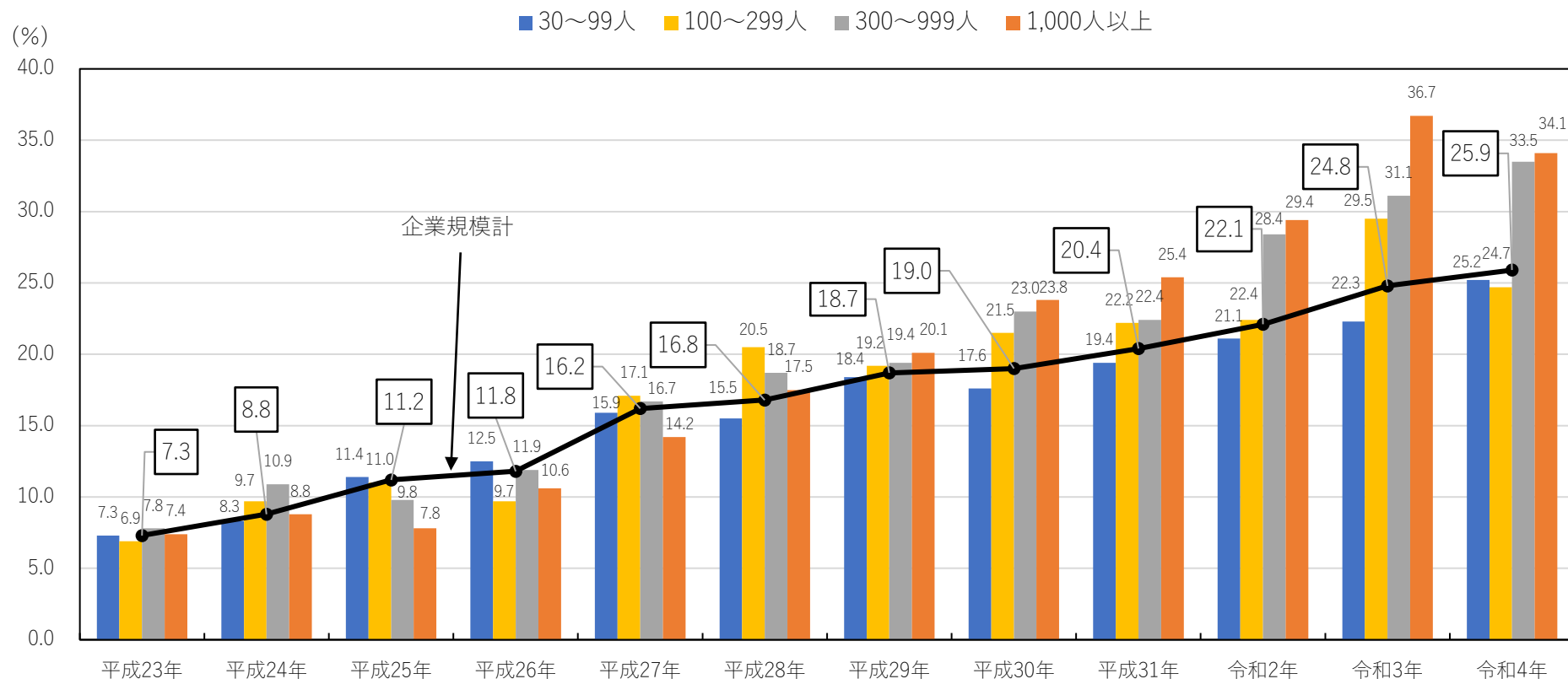
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) ※印の項目は翌年1月1日時点(「令和3年」であれば令和4年1月1日時点)の状況。

その他の項目は1年間(「令和3年」であれば令和3年1年間)の状況。

時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移（企業規模別）

- 時間単位の年次有給休暇の導入率は、全体的にみていずれの企業規模においても上昇傾向にあるが、令和4年は、「1,000人以上」「100～299人」規模の企業割合について前年（令和3年）に比べて減少している。



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、労働基準局労働条件政策課において作成。

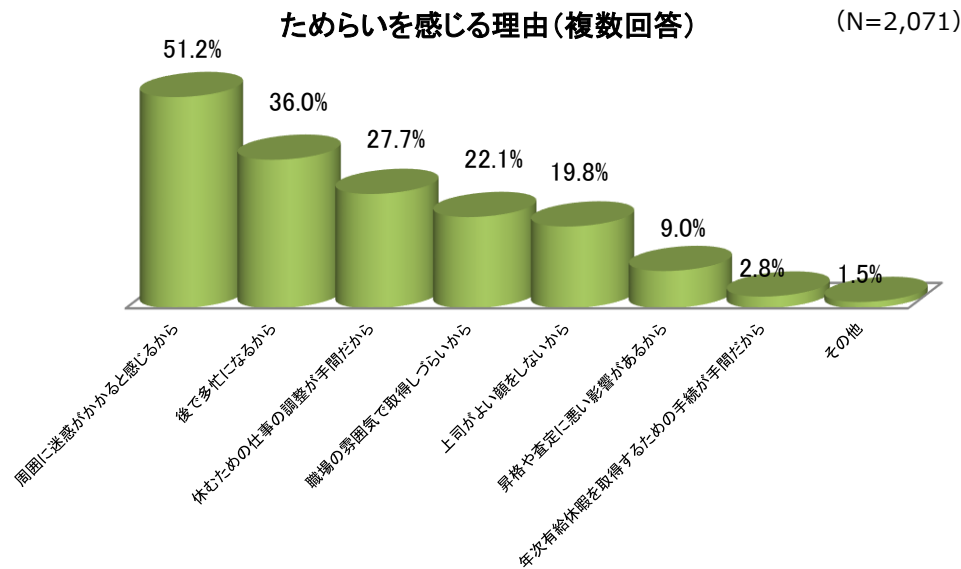
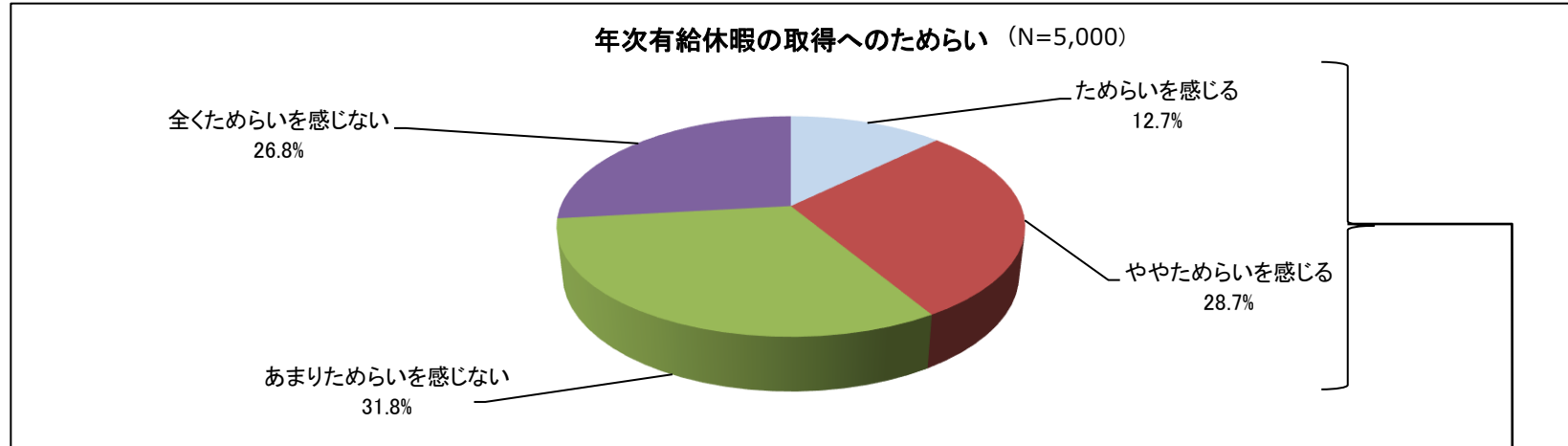
（注）平成26年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」

平成27年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民法法人」

時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行したのは平成22年4月1日。

年次有給休暇の取得へのためらい

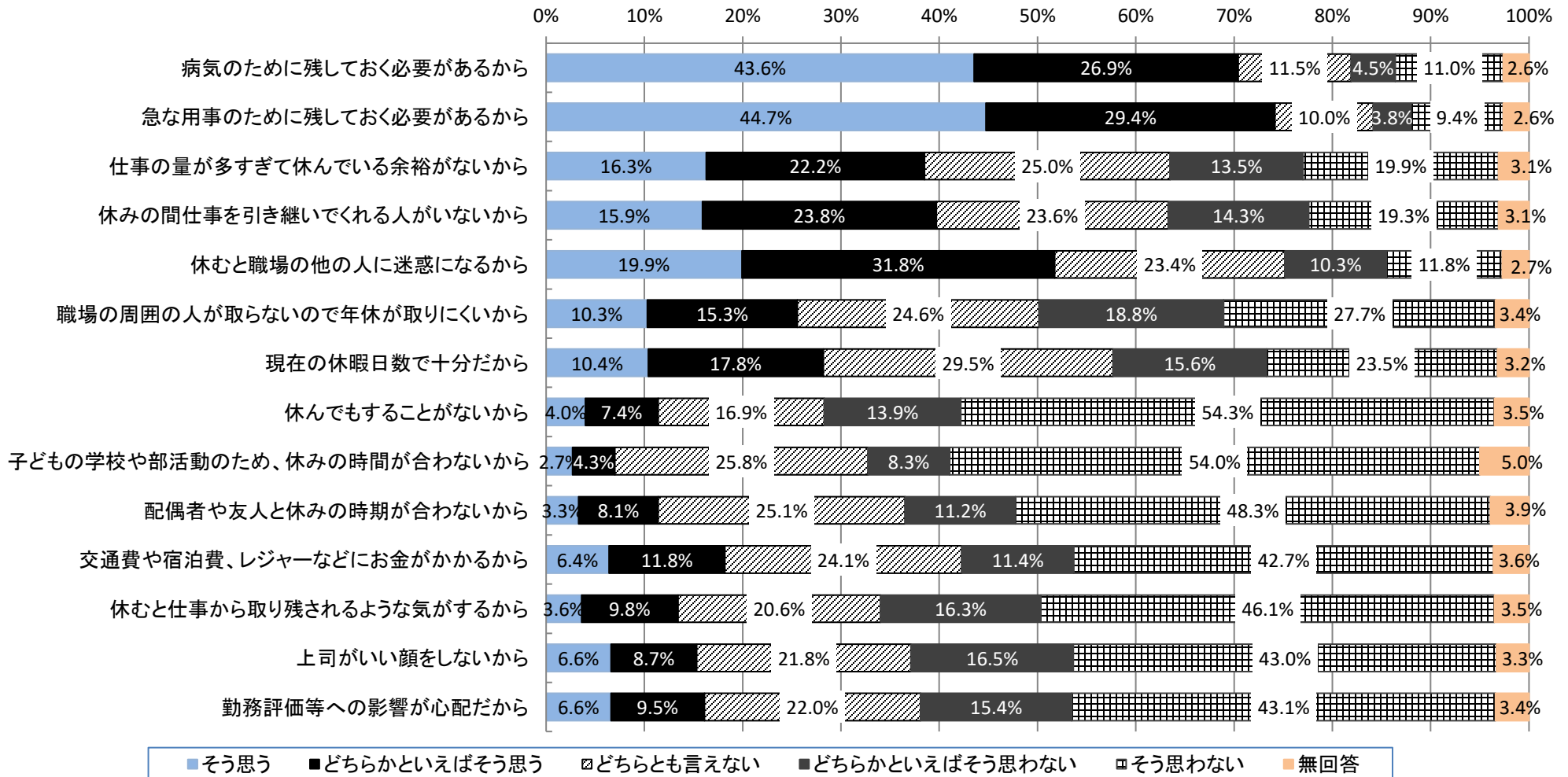
- 年次有給休暇の取得へのためらいについて、「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」と回答した者の合計の割合は、41.4%となっている。なお、ためらいを感じる理由として、「周囲に迷惑がかかると感じるから」「後で多忙になるから」「休むための仕事の調整が手間だから」の順に多くなっている。



(資料出所) 厚生労働省 「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」(令和4年)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

年次有給休暇を取り残す理由

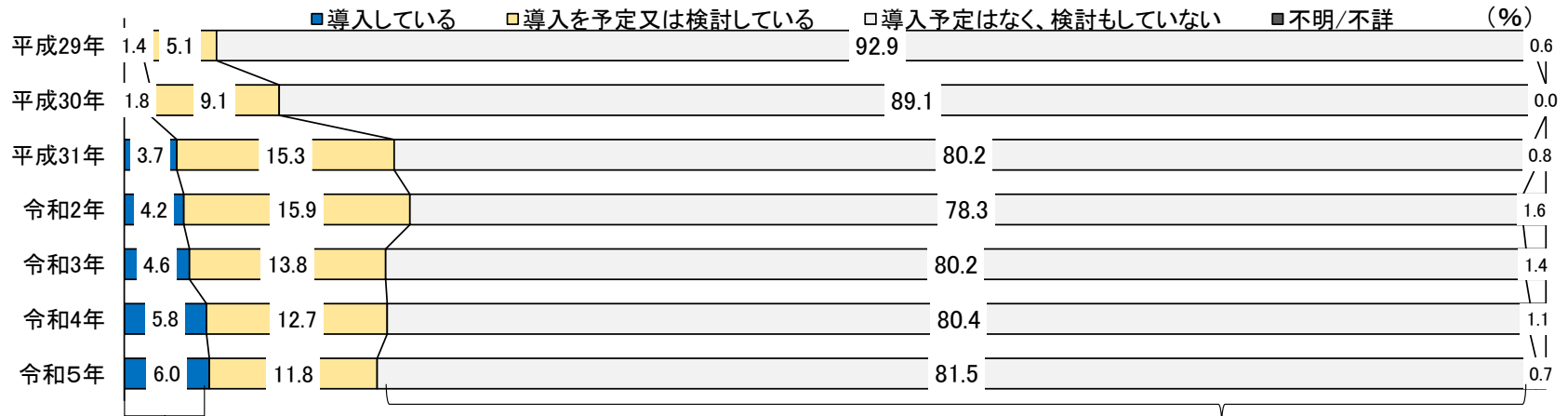
- 年次有給休暇を取り残す理由について、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答の合計でみると、「急な用事のために残しておく必要があるから」「病気のために残しておく必要があるから」「休むと職場の他の人に迷惑になるから」「休む間仕事を引き継いでくれる人がいないから」の順に多くなっている。



1. 人口構造・産業構造
2. 労働時間
3. 年次有給休暇
4. 勤務間インターバル制度

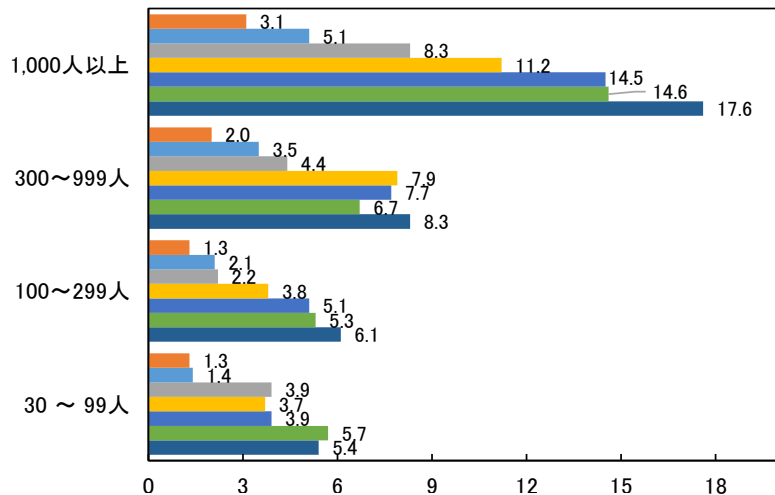
勤務間インターバル制度の導入状況等

- 平成29年以降、勤務間インターバルを導入している企業割合は徐々に増加している。
- 令和5年における勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合をみると、「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」が最も多くなっている。



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合

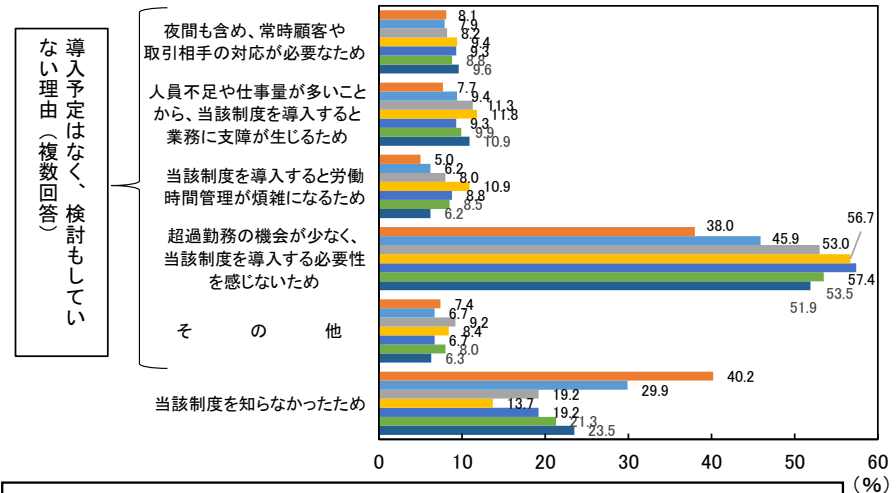
■平成29年 ■平成30年 ■平成31年 ■令和2年 ■令和3年 ■令和4年 ■令和5年



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合

■平成29年 ■平成30年 ■平成31年 ■令和2年 ■令和3年 ■令和4年 ■令和5年



勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は、全体の19.2% (令和5年)