



労働時間制度等に関する実態調査結果について（速報値）

労働時間制度等に関する実態調査 概要

調査目的	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の附則及び附帯決議に基づき、労働時間制度等の見直し及び労働基準法等の改正を検討する際の基礎資料を得るため、労働時間制度等の実態を把握すること。
対象者	事業所調査：事業所母集団データベース（令和4年次フレーム（確報））のうち、日本標準産業分類大分類（※）に属する常用労働者1人以上を雇用する民営事業所から、産業、事業所規模別に層化抽出法により選定した事業所 ※ 日本標準産業分類に掲げる大分類Aのうち中分類01「農業」、大分類B「漁業」、大分類Nのうち小分類792「家事サービス」、大分類Rのうち中分類96「外国公務」、大分類S「公務（他に分類されるものを除く）」、大分類T「分類不能の産業」を除く。 個人調査：事業所調査の対象事業所から、常用労働者数に応じて個人調査の対象とする事業所を無作為抽出し、当該事業所が抽出要領に基づき抽出した労働者
調査期間	令和6年9月21日～令和6年10月21日
実施主体	厚生労働省労働基準局労働条件政策課（調査票の配布・回収・集計について（株）イマージュに委託）
調査手法	郵送した調査票で回答又はオンラインシステムにより電子回答
調査部数	事業所調査 10,161事業所（母集団の大きさ：約370万事業所） 個人調査 17,789人（母集団の大きさ：約5,000万人）
有効回収数	事業所調査 4,921（有効回答率 48.4%） 個人調査 5,505（有効回答率 30.9%）
調査項目	時間外労働時間、年次有給休暇の取得状況、連続勤務の状況、テレワークの実態等
調査時点	令和6年6月30日時点（一部の問を除く）

（注）本資料は、速報値を基に厚生労働省労働基準局労働条件政策課で作成。

（注）構成割合は四捨五入しているため、内訳の合計が 100.0%にならない場合がある。

（注）以降の集計において、事業所規模又は産業が不詳の回答については無効回答としている。

調査項目一覧（事業所調査）

（注）○の項目は今回集計結果を示すもの。

カテゴリー	調査項目
基本属性	○所属する企業全体の常用労働者数 ○事業所で雇用する常用労働者数（雇用契約期間の定めの有無及び雇用形態別） ○労働組合の有無、適用猶予業種の業務の有無
労働時間	○所定労働時間（1週）、36協定の締結状況 ○時間外労働時間・法定休日労働時間・時間外＋法定休日労働時間それぞれの平均値及び最大値（1か月） ○時間外労働時間・時間外＋法定休日労働時間別人数の分布（1か月） ○法定休日に労働した回数（1か月） ○時間外労働時間が45時間を超える月数（3か月）、時間外＋法定休日労働時間が80時間を超える月数（3か月） ○研究開発業務従事者数、研究開発業務従事者のうち実労働時間が最長であった者の労働時間（1か月） ○管理監督者・機密の事務を取り扱う者の有無、それぞれの労働時間管理のルール
フレックスタイム制	○フレックスタイム制の導入状況、最長の清算期間
勤務間インターバル	○勤務間インターバル制度の導入状況、勤務間インターバル制度を適用しなくてよい場合
年次有給休暇	○年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務の運用方法 ○取得せずに残している年次有給休暇日数（平均） ○時効を経過した年次有給休暇の取り扱い
割増賃金	○所定労働時間を超えた時間外労働に対する残業代（割増賃金）を支払い始める労働時間
事業場外みなし労働時間制	・事業場外みなし労働時間制の適用状況、労働時間の管理方法 ・事業場外みなし労働時間制適用労働者について、「労働時間を算定しがたいとき」に当てはまる場合
テレワーク	・テレワークを行う労働者に適用している労働時間制度 ・適用されている労働時間制度別テレワーク中の始業・終業時間及び中抜け時間の管理方法 ・テレワークを行う労働者について「労働時間を算定しがたいとき」に当てはまる場合
つながらない権利	・勤務時間外の業務連絡に関するルールの設定状況
副業・兼業	・副業・兼業の許可・受入制度の有無 ・雇用・非雇用別副業・兼業を行っている人数、副業・兼業として受け入れている人数 ・副業・兼業の場合の割増賃金の支払い状況
人事労務関係書類の保存	・人事労務管理関係書類の保存期間、紙媒体で保存しているものを電子保存しない理由

調査項目一覧（個人調査）

（注）○の項目は今回集計結果を示すもの。

カテゴリー	調査項目
属性	○年齢・性別、就業形態、現在の職業 ○雇用契約期間 ○適用猶予業種に従事しているか
労働時間制度等	○適用されている労働時間制度 ○所定労働時間（1日・1週） ○平均残業時間（1か月） ○1年間で月の時間外労働時間が45時間を超えた回数 ○3か月間の休日出勤回数、3か月間の最大連続勤務日数
年次有給休暇	○時間単位の年次有給休暇の上限日数（5日）についての考え及びその理由 ○年次有給休暇のうち時季指定義務が課されている5日の取得方法 ○1年間で年次有給休暇を取得した日数 ○年次有給休暇の期末時点での残日数、年次有給休暇を取り残す理由
勤務間インターバル	○前日の勤務終了から翌日の勤務開始までの時間の長さ（平均） ○11時間のインターバルを取得義務とした場合の支障
健康管理	・これまでに利用したことのある事業所の健康管理のための取組み
テレワーク	・1日の所定労働時間の半分以上テレワークを行う頻度（1週） ・テレワーク中の中抜け時間の取扱い方法 ・テレワーク中の中抜け時間の平均時間（1日）
副業・兼業	・副業・兼業を行っているか ・副業・兼業に従事している時間（1か月） ・本業の関連会社で副業・兼業を行うこととした理由

1. 事業所調査

2. 個人調査

(注) 事業所調査は、「1人以上」の常用労働者を雇用する民営事業所を対象としているため、今回の単純集計の結果にはこのような小規模の事業所の回答結果が反映されている。このため、調査対象とする事業所規模の異なる他の統計調査の単純集計結果との単純な比較は難しいものであることに留意が必要。

企業*1規模（常用労働者数*2）

	(SA)
企業規模 (常用労働者数)	割合 (%)
1～9人	58.1
10～29人	12.9
30～49人	3.4
50～99人	4.6
100～299人	4.7
300～499人	2.7
500～999人	4.4
1,000人以上	9.2

事業所規模（常用労働者数*2）

	(SA)
事業所規模 (常用労働者数)	割合 (%)
1～9人	71.3
10～29人	20.4
30～49人	4.0
50～99人	2.6
100～299人	1.3
300人以上	0.3

産業

	(SA)
業種	割合 (%)
林業	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0
建設業	10.0
製造業	8.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2
情報通信業	1.6
運輸業、郵便業	3.1
卸売業、小売業	25.3
金融業、保険業	1.9
不動産業、物品賃貸業	4.5
学術研究、専門・技術サービス業	4.7
宿泊業、飲食サービス業	11.2
生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く）	6.3
教育、学習支援業	2.8
医療、福祉業	11.1
複合サービス業	0.8
サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く）	7.6

*1：本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体

*2：事業場に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。他事業所に派遣している派遣労働者も含む。

なお、別企業に出向している者や、直接雇用されずに、事業所内で就業する者（派遣労働者及び請負労働者）は含まない。

雇用契約期間の有無、雇用形態別常用労働者割合

(該当労働者数を整数値で回答)

常用労働者の雇用形態	割合（合計）（％）	うち無期雇用（％）	うち有期雇用（％）
全労働者計	100.0	76.3	23.7
正社員* ¹	60.7	57.5（94.7）	3.2（5.3）
契約社員又は嘱託社員* ²	7.7	2.4（31.1）	5.3（68.9）
パートタイム労働者又は アルバイト労働者* ³	29.4	15.1（51.5）	14.2（48.5）
その他	2.2	1.3（58.3）	0.9（41.7）

(注) ()は当該雇用形態の合計を100としたときの割合を指す。

(注) 労働時間制度等に関する実態調査の調査票情報を、労働基準局労働条件政策課において特別集計

労働組合の有無

(SA)

労働組合の有無	割合（％）
過半数組合* ⁴ のみがある	6.3
過半数組合ではない労働組合のみがある	2.4
過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	0.5
労働組合はない	90.2
無回答・不詳	0.6

行っている業務が適用猶予業種に当てはまるか

(MA)

適用猶予業種の業務を行っている割合	割合（％）
工作物の建設の事業	8.4
自動車運転の業務* ⁵	4.9
医業に従事する医師を雇用している	2.2
鹿児島県、沖縄県における砂糖を製造する事業	0.0
上記のいずれにも当てはまらない	83.9

* 1：常用労働者のうち、正社員と呼称される者

* 2：常用労働者のうち、契約社員又は嘱託社員と呼称される者

* 3：常用労働者のうち、パートタイム労働者又はアルバイト労働者と呼称される者

* 4：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

* 5：トラック・バス・タクシーなど、自動車の運転を行うことを業務としている場合を指す。

所定労働時間*1（1週）

(時間・分を整数値で回答)

所定労働時間（1週）	割合（%）
週30時間以下	29.5
週30時間超35時間以下	4.5
週35時間超40時間以下	46.6
週40時間超44時間以下	1.9
週44時間超	6.0
無回答・不詳	11.5

*1：期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム及びアルバイト労働者を除く）のうち、最も多くの者に適用している時間数。休憩時間、残業時間を除く。

36協定の締結状況

(SA)

36協定の締結状況	割合（%）
事業所で締結（特別条項付）	31.3
本社など上位の事業所*2で締結（特別条項付）	3.9
事業所で締結（特別条項なし）	12.8
本社など上位の事業所で締結（特別条項なし）	1.7
36協定を締結していない	42.3
無回答・不詳	8.0

*2：本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

(参考) 事業所規模が10人以上の事業所の所定労働時間（1週）

(時間・分を整数値で回答)

所定労働時間（1週）	割合（%）
週30時間以下	22.6
週30時間超35時間以下	3.0
週35時間超40時間以下	67.5
週40時間超44時間以下	1.7
週44時間超	1.6
無回答・不詳	3.5

(注) 労働時間制度等に関する実態調査の調査票情報を、労働基準局労働条件政策課において特別集計。

(注) 事業所規模が10人以上の事業所（n = 3,279）に限る。

時間外労働時間、法定休日労働時間、時間外労働時間と法定休日労働時間の合計

(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)
(36協定を締結している事業所に限る)

数値精査中

時間外労働時間*1

(時間を整数値で回答)

(注) 令和6年6月の実績

	全常用労働者の 平均値 (%)	全常用労働者のうち 最長の者 (%)
0 時間	21.7	20.1
0 時間超20時間以下	59.4	39.2
20時間超45時間以下	12.4	24.3
45時間超60時間以下	1.1	5.9
60時間超80時間以下	0.2	4.2
80時間超100時間未満	0.2	0.6
100時間以上	0.9	1.0
無回答・不詳	4.1	4.8

法定休日労働時間

(時間を整数値で回答)

(注) 令和6年6月の実績

	全常用労働者の 平均値 (%)	全常用労働者のうち 最長の者 (%)
0 時間	72.5	68.7
0 時間超20時間以下	19.4	19.9
20時間超45時間以下	0.9	2.9
45時間超60時間以下	0.1	0.6
60時間超80時間以下	0.2	0.1
80時間超100時間未満	0.0	0.0
100時間以上	0.8	0.9
無回答・不詳	6.1	6.9

時間外労働時間と法定休日労働時間の合計*2

(時間を整数値で回答)

(注) 令和6年6月の実績

	全常用労働者の 平均値 (%)	全常用労働者のうち 最長の者 (%)
0 時間	25.4	21.9
0 時間超20時間以下	54.1	35.4
20時間超45時間以下	11.3	21.9
45時間超60時間以下	1.6	6.3
60時間超80時間以下	0.4	5.1
80時間超100時間未満	0.0	1.1
100時間以上	1.0	1.7
無回答・不詳	6.2	6.6

* 1 : 法定労働時間（一部を除き 1 週に40時間以内）を超えた場合の労働時間を指す。
法定休日労働時間は含まない。

* 2 : 最長の者については、時間外労働時間と法定休日労働時間の合計が最長である者の時間数。

時間外労働時間数の区分別常用労働者数の割合

(該当労働者数を整数値で回答)

(注) 令和6年6月の実績

時間外労働時間	45時間以内	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答・不詳
労働者割合 (%)	58.1	2.3	0.9	0.1	0.0	38.5

時間外労働時間と法定休日労働時間の合計時間数の区分別常用労働者数の割合

(該当労働者数を整数値で回答)

(注) 令和6年6月の実績

時間外労働時間と法定 休日労働時間の合計	45時間以内	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上	無回答・不詳
労働者割合 (%)	50.6	2.1	1.0	0.1	0.0	46.1

法定休日に労働した回数 (全常用労働者の平均)

(SA) (注) 令和6年6月の実績

法定休日に労働した回数平均	割合 (%)
0回	78.0
1回	9.5
2回	5.6
3回	1.4
4回	1.1
無回答・不詳	4.5

1 か月の時間外労働時間が45時間/80時間(休日労働含む)を超えた回数別常用労働者数の割合

(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)
(36協定を締結している事業所に限る)

数値精査中

3 か月間で 1 か月の時間外労働時間が45時間を超えた回数別常用労働者数の割合

(該当労働者数を整数値で回答)

(注) 令和6年4月～6月の実績

時間外労働時間が45時間を超えた回数	0回	1回	2回	3回	無回答・不詳
労働者割合 (%)	58.9	2.6	1.2	1.3	36.1

3 か月間で 1 か月の時間外・法定休日労働時間の合計が80時間を超えた回数別常用労働者数の割合

(該当労働者数を整数値で回答)

(注) 令和6年4月～6月の実績

時間外・法定休日労働時間が80時間を超えた回数	0回	1回	2回	3回	無回答・不詳
労働者割合 (%)	49.7	0.3	0.1	0.1	49.8

労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する常用労働者の人数

(該当労働者数を整数値で回答)

「新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務」の従事者数	割合 (%)
0人	86.8
1～10人	5.0
11～20人	0.3
21人以上	0.2
無回答・不詳	7.6

労働基準法第36条第11項の「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に従事する常用労働者のうち、実労働時間*1が最長の者の時間

(SA)
(注) 令和6年6月の実績

実労働時間が最長の者の1か月の労働時間	割合 (%)
120時間以下	41.1
120時間超140時間以下	15.5
140時間超160時間以下	7.6
160時間超180時間以下	20.2
180時間超200時間以下	6.8
200時間超220時間以下	3.5
220時間超240時間以下	3.1
240時間超	1.2
無回答・不詳	0.9

* 1：休憩時間を除いて実際に働いた時間。残業（時間外労働・休日労働）を含む。

管理監督者*¹及び機密の事務を取り扱う者*²の有無

(SA)

管理監督者・機密の事務を取り扱う者	割合 (%)
管理監督者のみがいる	25.1
機密の事務を取り扱う者のみがいる	2.6
両方ともいる	4.2
両方ともいない	64.2
無回答・不詳	3.9

* 1：部長、工場長等のように、労働条件の決定や労務管理などについて経営者と同様の立場にある者

* 2：秘書のように、経営者や監督・管理の地位にある者の労働と一体不可分で、厳格に労働時間管理ができない者

管理監督者及び機密の事務を取り扱う者の労働時間管理のルール

(SA)

管理監督者	割合 (%)
一般労働者と同じルールを適用している	63.7
専用のルールを適用している	30.6
機密の事務を取り扱う者との専用ルールを適用している	5.3
無回答・不詳	0.4

(注)「管理監督者のみがいる」又は「管理監督者と機密の事務を取り扱う者の両方がいる」と回答した事業所 (n = 2,721) の内訳

(SA)

機密の事務を取り扱う者	割合 (%)
一般労働者と同じルールを適用している	59.0
専用のルールを適用している	21.9
管理監督者との専用ルールを適用している	19.1
無回答・不詳	—

(注)「機密の事務を取り扱う者のみがいる」又は「管理監督者と機密の事務を取り扱う者の両方がいる」と回答した事業所 (n = 463) の内訳

フレックスタイム制の導入状況

(SA)

フレックスタイム制の導入状況	割合 (%)
導入していない	89.0
導入している（清算期間：1週間以内）	1.1
導入している（清算期間：1週間超1か月以内）	3.9
導入している（清算期間：1か月超3か月以内）	0.3
導入している（清算期間：3か月超）	1.4
無回答・不詳	4.2

勤務間インターバル*1を制度として導入しているか

(SA)

勤務間インターバルを制度として導入しているか	割合 (%)
全労働者を対象として導入している	7.5
一部の労働者を対象として導入している	1.5
制度はなく、今後も導入の予定はない*2	42.4
制度はないが、9時間以上のインターバルを確保できないような長時間労働を行う労働者がおらず、導入の必要がない	37.4
制度はないが、今後導入する予定があるまたは導入を検討している	6.1
無回答・不詳	5.1

(注) 労働時間制度等に関する実態調査の調査票情報を、労働基準局労働条件政策課において特別集計

例外的に勤務間インターバル制度を適用しなくてよい場合

(MA)

例外的に勤務間インターバル制度を適用しなくてよい場合	割合 (%)
災害等によりやむを得ず対応が必要な場合	44.2
業務上のトラブルによりやむを得ず対応が必要な場合	34.5
労働者自身の都合や業務状況に応じて労働者が個々に判断する場合	28.4
繁忙期の場合	18.9
その他	5.0
適用除外は認めていない	9.8

* 1 : 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けること
 * 2 : 「制度はないが、9時間以上のインターバルを確保できないような長時間労働を行う労働者がいないため、導入する必要がない」場合を除く。

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務の運用方法として最も多いもの

(SA)

年次有給休暇のうち年5日の時季指定義務の運用方法として最も多いもの	割合 (%)
切替始めに計画年休制度により5日を指定している	11.3
労働者の意見を聞いた上で使用者が5日を指定している	17.9
労働者の取得に委ねて5日取得できている	52.0
労働者の意見を聞かずに使用者が5日を指定している	1.6
指定できておらず、労働者は5日取得できていない	11.6
無回答・不詳	5.5

前年からの繰り越し分を含めて労働者が取り残している
年次有給休暇の平均日数

(SA)

前年からの繰り越し分を含めて労働者が 取り残している年次有給休暇日数 (平均)	割合 (%)
5日以下	41.4
6～10日	17.0
11～15日	12.7
16～20日	7.5
21日以上	10.5
無回答・不詳	10.9

労働者が取得せずに2年の時効を経過した年次有給休暇の取扱い

(MA)

時効を経過した年次有給休暇の取扱い	割合 (%)
そのまま消滅としている	60.0
年次有給休暇と同じ条件で次期に繰り越している	21.3
年次有給休暇とは取得条件を変え、特別休暇等として積み立っている	6.6
消滅分に対する補償（金銭的補償を含む）をしている	4.2

所定労働時間を超えた時間外労働に対する割増賃金

所定労働時間を超えた時間外労働*¹に対する残業代（割増賃金）を支払っている週労働時間数

(SA)

所定労働時間を超えた時間外労働に対する残業代（割増賃金）を支払っている週労働時間数	割合（％）
週40時間未満で特定の時間数から	31.6
週40時間から	32.3
週40時間超44時間未満で特定の時間数から	3.4
週44時間から	1.7
その他（支払っていない）	23.5
無回答・不詳	7.6

*1：法定休日労働（週に1日又は4週に4日の休日に労働した場合を指す）を除く
 (注) 36協定を締結していない事業所の回答も含む。

（参考）36協定の締結状況

(SA)

36協定の締結状況	割合（％）
36協定を締結していない	82.6
36協定を締結している	12.1
無回答・不詳	5.3

(注) 時間外労働に対する割増賃金の発生する週労働時間数について、「その他（支払っていない）」を選択した事業所に限る。

(注) 労働時間制度等に関する実態調査の調査票情報を、労働基準局労働条件政策課において特別集計

1. 事業所調査
2. 個人調査

年齢

(SA)

年齢	割合 (%)
20歳未満	0.8
20～29歳	14.8
30～39歳	20.7
40～49歳	24.4
50～59歳	25.8
60～64歳	6.6
65歳以上	6.6
無回答・不詳	0.2

性別

(SA)

性別	割合 (%)
男性	54.7
女性	44.8
無回答・不詳	0.5

就業形態

(SA)

就業形態	割合 (%)
正社員 ^{*1}	77.3
契約社員又は嘱託社員 ^{*2}	5.2
パートタイム労働者またはアルバイト労働者 ^{*3}	14.6
その他	2.3
無回答・不詳	0.5

従事する業務が適用猶予業種である割合

(MA)

従事する業務が適用猶予業種である割合	割合 (%)
工作物の建設の事業	4.9
自動車運転の業務 ^{*4}	5.2
医業に従事する医師	1.6
鹿児島県、沖縄県における砂糖を製造する事業	0.0
上記のいずれにも当てはまらない	88.3
無回答・不詳	0.1

雇用契約期間

(SA)

雇用契約期間の定め	割合 (%)
定めがない（定年までの雇用を含む）	78.8
1か月未満	0.0
1か月以上3か月以下	0.6
3か月超6か月以下	1.3
6か月超1年以下	6.3
1年超3年以下	2.3
3年超5年以下	1.7
5年超	6.8
契約期間の定めはあるが具体的な期間が分からない	1.3
契約期間の定めがあるのか不明	0.7
無回答・不詳	0.3

* 1：常用労働者のうち、正社員と呼称される者

* 2：常用労働者のうち、契約社員又は嘱託社員と呼称される者

* 3：常用労働者のうち、パートタイム労働者又はアルバイト労働者と呼称される者

* 4：トラック・バス・タクシーなど、自動車の運転を行うことを業務としている場合を指す。

企業*1規模（常用労働者数*2）

(SA)

企業規模	割合 (%)
1～9人	12.5
10～29人	14.6
30～49人	5.5
50～99人	12.6
100～299人	15.2
300～499人	4.9
500～999人	8.3
1,000人以上	26.4

事業所規模（常用労働者数*2）

(SA)

事業所規模	割合 (%)
1～9人	18.2
10～29人	24.7
30～49人	11.2
50～99人	13.2
100～299人	15.6
300人以上	17.0

産業

(SA)

業種	割合 (%)
林業	0.1
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0
建設業	5.8
製造業	16.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4
情報通信業	3.7
運輸業、郵便業	6.1
卸売業、小売業	20.0
金融業、保険業	2.8
不動産業、物品賃貸業	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	3.5
宿泊業、飲食サービス業	7.6
生活関連サービス業、娯楽業(家事サービス業を除く)	3.4
教育、学習支援業	3.5
医療、福祉業	15.1
複合サービス業	0.8
サービス業(他に分類されないもの)(外国公務を除く)	9.1

*1：本社、支社、工場、営業所等を合わせた全体

*2：事業場に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇われている者をいう。他事業所に派遣している派遣労働者も含む。

なお、別企業に出向している者や、直接雇用されずに、事業所内で就業する者（派遣労働者及び請負労働者）は含まない。

現在の職業

(SA)	
現在の職業	割合 (%)
管理的職業従事者	12.4
専門的・技術的職業従事者	16.7
事務従事者	24.4
販売従事者	11.2
サービス職業従事者	11.5
保安職業従事者	1.5
林業従事者	0.1
生産工程従事者	8.2
輸送・機械運転従事者	2.2
建設・採掘従事者	1.6
運搬・清掃・包装等従事者	3.6
上記以外	6.3
無回答・不詳	0.4

適用されている労働時間制度

(SA)	
適用されている労働時間制度	割合 (%)
通常の労働時間制度	66.7
フレックスタイム制	8.1
変形労働時間制	15.5
専門業務型裁量労働制	0.6
企画業務型裁量労働制	0.1
事業場外みなし労働時間制	0.1
高度プロフェッショナル制度	0.0
時間管理なし（管理監督者）	2.0
時間管理なし（機密の事務を取り扱う者）	0.1
研究開発業務従事者	0.0
その他	2.8
わからない	3.1
無回答・不詳	0.8

所定労働時間*¹（1日）

(SA)	
所定労働時間（1日）	割合（％）
6時間以下	9.1
6時間超7時間以下	7.4
7時間超8時間以下	58.7
8時間超9時間以下	20.4
9時間超	4.1
無回答・不詳	0.4

所定労働時間*¹（1週）

(SA)	
所定労働時間（1週）	割合（％）
30時間以下	13.2
30時間超35時間以下	6.4
35時間超40時間以下	56.4
40時間超44時間以下	16.8
44時間超	5.6
無回答・不詳	1.7

1か月あたりの平均残業時間*²

(SA) (注) 令和6年4月～6月の実績の平均	
1月あたりの平均残業時間	割合（％）
45時間以下	91.7
45時間超60時間以下	5.2
60時間超80時間以下	1.2
80時間超100時間未満	0.3
100時間以上	0.1
無回答・不詳	1.4

1年間で1か月の時間外労働時間*³の合計が45時間を超えた回数

(回数を整数値で回答)

(注) 令和5年4月～令和6年3月の実績

1年間で1か月の時間外労働時間の合計が45時間を超えた回数	割合（％）
0回	87.4
1回	2.9
2回	2.1
3回	1.6
4回	1.0
5回	1.3
6回以上	2.8
無回答・不詳	0.9

* 1：雇用契約上の始業から終業までのうち、休憩を除いた時間の合計。残業時間は含まない。30分未満は切り捨て、30分以上は切り上げて回答。みなし労働時間制が適用されている場合は、その時間を回答。

* 2：所定労働日における所定外労働時間、所定休日における労働時間、法定休日における労働時間の合計を指す。

* 3：所定労働日における所定外労働時間と所定休日における労働時間の合計を指す。法定休日における労働時間は含まない。

休日に出勤した回数、最大連続勤務日数

休日*1に出勤した回数（3か月間の合計）

（回数を整数値で回答）

（注）令和6年4月～令和6年6月の実績

休日に出勤した回数（3か月間の合計）	割合（%）
0回	72.5
1～3回	17.4
4～6回	5.9
7～9回	1.5
10回以上	2.1
無回答・不詳	0.6

最大何日間連続で勤務したか

（SA）

（注）令和6年4月～令和6年6月の実績

最大何日間連続で勤務したか	割合（%）
5日以下	63.7
6～13日	34.1
14～20日	1.2
21～27日	0.5
28日以上	0.2
無回答・不詳	0.2

*1：就業規則等で定められた休日

時間単位の年次有給休暇*¹の上限日数である
5日についてどのように考えるか

(SA)	
時間単位の年次有給休暇の上限日数である5日 についてどのように考えるか	割合 (%)
今のまま（5日）がよい	32.3
上限日数を6日以上を増やすべき	25.2
上限日数を4日以下に減らすべき	0.3
時間単位年休を廃止すべき	1.2
どちらでもよい・わからない	40.4
無回答・不詳	0.5

* 1：労使協定の締結により、年5日を上限として、時間単位での年次有給休暇の取得が可能となる制度

時間単位年休を増やすべきと考える理由

(MA)

時間単位年休を増やすべきと考える理由	割合 (%)
今より年休を取得できる機会が増えるから	48.1
育児・介護等を行うために有用だから	29.3
1日単位や半日単位よりも気兼ねなく取得できるから	16.9
自身の通院やリハビリなどとの両立がしやすいから	14.3
行政手続など個人的事情に対応するために有用だから	11.6
その他	4.7

時間単位年休を減らすべき・廃止すべきと考える理由

(MA)

時間単位年休を減らすべき・廃止すべきと考える理由	割合 (%)
必要性を感じないから	54.8
シフト制等のため時間単位での休暇取得が難しいから	16.4
休暇は1日単位で取得したいから	15.3
労働時間管理が面倒になるから	9.5
フレックスタイム制で柔軟に勤務時間を管理できるから	1.2
その他	4.0

年次有給休暇のうち時季指定義務*¹が課されている5日の取得方法

(SA)

年次有給休暇のうち時季指定義務が課されている5日の取得方法	割合 (%)
計画年休で使用者側が5日を指定している	12.7
有休取得奨励日が5日指定されている	3.6
指定されずとも5日自分の希望どおりに取得できる	58.9
自らの希望に合わせて使用者側が5日指定している* ²	13.7
自らの希望を聞かずに使用者側が5日指定している* ²	1.8
5日取得できていない	4.5
無回答・不詳	4.9

前年からの繰り越し分を含めた年次有給休暇の期末時点での残日数

(SA)

前年からの繰り越し分を含めた年次有給休暇の 期末時点での残日数	割合 (%)
5日以下	15.8
6～10日	12.1
11～15日	9.0
16～20日	12.4
21日以上	37.2
わからない	11.9
無回答・不詳	1.7

年次有給休暇を取得した日数（1年）

(SA)

(注) 令和5年4月～令和6年3月の実績

年次有給休暇を取得した日数（1年）	割合 (%)
5日以下	25.4
6～10日	29.6
11～15日	22.2
16～20日	15.7
21日以上	5.2
無回答・不詳	1.8

年次有給休暇を取得せずに取り残している理由

(MA)

年次有給休暇を取得せずに取り残している理由	割合 (%)
病気や休養のために残しておきたいから	42.9
休むと職場に迷惑がかかるまたは仕事に支障が出るから	17.9
現在の休暇日数で十分だから	14.1
自らの都合で休みたい時期に休めないから	5.7
職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから	3.1
休んでもすることがないから	1.9
人事評価や能力向上のため、休まず仕事をしたいから	0.4
その他	14.0
毎年使い切っている	8.9

*1：年次有給休暇の付与日数が10日以上の方について、そのうち5日は使用者が時季を指定して取得させる義務。労働者自ら申し出て5日取得した場合や計画年休等が指定されている場合、追加の義務は生じない。

*2：計画年休ではない

2日以上連続で勤務する場合、前日の勤務終了から翌日の勤務開始までの時間は、平均的に何時間空いているか

	(SA)
2日以上連続で勤務する場合、前日の勤務終了から翌日の勤務開始までの時間は、平均的に何時間空いているか	割合 (%)
9時間未満	2.7
9時間以上10時間未満	4.3
10時間以上11時間未満	4.3
11時間以上	77.4
2日以上連続で勤務することがない	10.6
無回答・不詳	0.7

インターバル時間*¹を11時間以上取得する義務を課した場合に生じる支障

	(MA)
インターバル時間を11時間以上取得する義務を課した場合に生じる支障	割合 (%)
業務の性質上、始業・終業時刻を柔軟に調整できない	24.7
残業時間が減少することで、業務が終わらなくなる	21.5
シフト制勤務等、始業時間が固定されておりずらせない	9.7
子育て・介護等の自身の都合で、勤務時間を柔軟に変更できない	9.4
残業時間が減少することに伴い残業代が減る	2.8
海外とのやりとりなどがあり、インターバルを確保できない	1.1
その他	8.7
特段の支障はない	21.8

* 1：前日の勤務終了から翌日の勤務開始までの時間