厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

労働市場をめぐる現状と課題等について

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

我が国の現状・課題について

- 2010年代以降の我が国の実質GDP成長率は、**年平均でみると1.0%**であり、2000年代と比較すると持ち直しており、**足下では、2025年の実質GDP成長率は1.1%**。また、GDPギャップは2022年頃以降需要超過傾向であり、経済成長を実現するためには、供給力強化が必要。
- 中小企業数は国内の約99.7%、中小企業の従業者数は国内の約70%を占める中、中小企業は大企業よりも強い人手不足感が続いている。

- 我が国は、生産年齢人口が減少傾向にあるなど人手不足など労働力供給制約下にある。このため、**働く一人ひとりを大切にしながら、労働政策では、「労働生産性の向上」、「成長分野や社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野への労働移動の促進」、「柔軟で多様な働き方による労働参加の促進」の３つの柱**に強力に取り組み、今の暮らしや未来への不安を希望に変える「強い経済」を実現していくことが重要。
- また、これらの３つの柱を実現するためには、企業において**労働者の働く意欲や能力を引き出すような人材マネジメントを高めることが重要**。

実質GDP成長率

資料出所　内閣府「国民経済計算」2025年10-12月期１次速報をもとに厚生労働省にて作成。
（注）１）1981～1994年は2015年基準（2008SNA）簡易遡及系列の数値。
２）各期間の年平均の伸び率は、期間中の毎年の伸び率を平均したもの。

GDPギャップ

資料出所　内閣府「月例経済報告」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）内閣府推計値。2025年10－12月期１次速報時点。

高市総理大臣発言（抄）（日本成長戦略会議（2025年12月24日））

委員の皆様、本日もありがとうございました。来年の夏の成長戦略取りまとめに向けまして、１７の戦略分野と８つの分野横断的な課題についての検討体制が固まりました。（中略）　分野横断的な課題の担当大臣におかれましては、投資の受け皿となる産業用地を始め、ファイナンス・人材・データ・エネルギーなど成長投資の後押しや制約要因の解消につながる基盤整備を進めるために、新技術立国・競争力強化、金融等の分野で、次期通常国会に必要な法律案の準備を進めてください。また、その他の分野においても、年度内に講ずるべき政策については、スピード感を持って措置してください。

特に、労働市場改革については、心身の健康維持と従業者の選択を前提として、柔軟で多様な働き方を実現することが重要です。必要に応じ追加調査を実施するなど、現場のニーズを更にきめ細かく把握しながら、規制改革会議などの関係機関とも連携して、労働時間規制の運用・制度の両面から、検討を加速してください。

5．労働市場改革

2025年12月24日
第２回日本成長戦略会議資料より抜粋

現状と課題

人手不足など労働供給制約下にある中、労働生産性を高めるとともに、心身の健康の維持を前提に、雇用者の希望に応じた形で労働供給量を確保することが必要。

（１）労働生産性の向上：実質労働生産性の伸びは低下。賃上げのためにも、省力化・成長投資により、これを高める必要。

（２）労働移動の円滑化：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大。

（３）労働参加の確保：女性・高齢者の労働参加が進む中、労働供給は横ばいで推移。引き続き、多様な就労ニーズに応じた環境を整備。

（１）実質労働生産性

（出所）厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

（２）転職希望者数・転職者数

（出所）「転職希望者数・転職者数」は、総務省「労働力調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。
「転職により賃金が増加した者の割合」は、厚生労働省「雇用動向調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

（３）マンアワーベースの労働供給

（出所）総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

年内の主要な取組

（１）①「賃上げ」支援助成金パッケージによる、中小企業等の賃上げの支援（うち、業務改善助成金：352億円（25年度補正））。
②中小企業・小規模事業者の成長投資・生産性向上投資・省力化投資など政府全体で１兆円規模の支援。

（２）働き方改革関連法施行後５年の総点検として、業種・規模毎の状況、労使のニーズ等について、実態把握を実施。
現在の労働時間や希望労働時間数等についてアンケート調査を行うとともに、労使双方を対象に、時間外・休日労働協定（36協定）の締結・活用状況、労働時間上限規制に係る問題意識等について、ヒアリング調査を実施。結果は、26年１月目途に公表予定。

5．労働市場改革

2025年12月24日
第２回日本成長戦略会議資料より抜粋

年明け以降の主要な取組

（１）見つける、学ぶ、変わるをサポート

①労働生産性の向上

- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援。教育訓練給付金の指定講座の効果把握のための仕組みを検討（25年度内）。26年度の早い時期から、実施することを目指す。
- 産業界・地域のニーズも踏まえたリ・スキリングを重点支援するため、求められるスキルの可視化や実績・成果の検証を踏まえた教育訓練給付金及び人材開発支援助成金の制度の在り方について検討（～26年夏）。
- 教育訓練給付金の指定講座の指定プロセスや人材開発支援助成金の申請手続きの効率化について検討（～26年夏）。
- 「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開（26年度～）。

②労働移動の円滑化

- 17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いたリ・スキリング講座や求人に関する情報といったデータ連携の在り方について検討（～26年度）。
- 関係省庁に分散する情報提供サイトの連携・一体化を通じて、包括的で利便性の高い「ポータルサイト」を構築。そのサイトへのAI機能の装備、サイトを通じた申請手続きのデジタル化も併せて検討（～26年度）。
- 医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、「課題解決チーム」による求人者・求職者への一体的支援の拡充、アウトリーチ支援の全所での実施など、ハローワークの機能強化（26年度～）。
- 適正な民間職業紹介事業者の「見える化」（手数料率開示、適正事業者認定制度の利用促進）（継続）。

（２）労働参加の確保

- 働き方改革関連法施行後５年の総点検調査の結果を公表（26年１月目途）。
- 柔軟な労働時間制度を含む現行制度の周知、中小企業の36協定締結及びその活用に向けた支援の検討（～26年夏）。
- 良好な労働環境の整備、働く者の意欲・能力の発揮の観点から、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制に係る政策対応の在り方等について、多角的に検討（26年夏に進捗を整理）。
- 女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方の検討（26年度～）。女性の健康課題に取り組む企業を評価する仕組み、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策の在り方の検討（～26年夏）。第３号被保険者の実情に関する調査研究・在り方の検討（継続）。
- 70歳までの就業確保や処遇改善に向けた「65歳超雇用推進助成金」の拡充（26年度～）。年齢にかかわらず健康状態に合わせ活躍できる機会を創出するシルバー人材センター等の取組の推進（継続）。

労働生産性の現状について（１）

- **<u>実質労働生産性の上昇率</u>**は、足下では上昇傾向にあるものの、長期的にみると、1990年代以降、長期的な経済低迷及び少子高齢化などの影響を受け、上昇率は徐々に低下し、**<u>2000年代以降は１％前後</u>**にとどまっている。

- 労働生産性の上昇率を要因分解すると、**<u>我が国は無形資産投資</u>**(※１)**<u>の寄与が弱い</u>**。「無形資産投資」のうち、特に非製造業の「情報化資産」(※２)については、省力化につながる可能性が高いソフトウェアの資本ストックの伸びが英国、ドイツ等と比較して伸び悩んでいた。しかし、近年のソフトウェア投資は製造業、非製造業とも増加傾向にある。

（※１）無形資産投資：研究開発費、人的資本投資及びソフトウェア投資等が対象。
（※２）情報化資産：ソフトウェア投資、データベース等が対象。

【 労働生産性の上昇率は長期的には徐々に低下傾向にある。 】

実質労働生産性の推移

実質労働生産性上昇率の推移

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

【 労働生産性の上昇率における無形資産投資の寄与や、非製造業のソフトウェア投資は、諸外国と比べて弱かった。 】

名目労働生産性上昇率の寄与度分解
（2011～2019年平均）

非製造業の資本ストック（ソフトウェア）の推移

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」
（※）無形資産　：研究開発費、人的資本投資及びソフトウェア投資等
ICT投資　　：PC等ハードウェア等
非ICT投資：建物、機械、付属設備投資等

労働生産性の現状について（２）

- **<u>社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野</u>**（※）は、諸外国でも相対的に他の分野より労働生産性の上昇率が低い傾向にあるが、我が国は諸外国と比較してもこれらの分野の**<u>上昇率は弱い</u>**。

- 特に地域経済の大宗を占める**<u>中小企業については、労働生産性はおおむね横ばいが続いている</u>**。

（※）「令和７年版労働経済の分析」において、社会を支える社会エッセンシャルワーカー等の分野については、インフラを支える職業として、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事の三つを想定し、この三つのグループの総称を「社会インフラ関連職」と定義している。なお、当該定義は職業の特色を分析するために設けたものであり、社会インフラ関連職に分類されなかった職業も含めて全ての職業が社会機能の維持に重要な役割を果たしている点には留意が必要である。

【 社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野の労働生産性上昇率は諸外国と比較しても弱い。 】

2000年代から2010年代にかけての医療・福祉業、卸売・小売業及び宿泊・飲食業における実質労働生産性の上昇率

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

【 中小企業の労働生産性は、おおむね横ばいが続いている。 】

一人当たり労働生産性の推移（企業規模別）

資料出所　中小企業庁「2025年版中小企業白書」

議論の論点案について（労働生産性）

- 労働生産性の向上を持続的な賃上げにつなげることが重要。そのためには、**労働生産性の向上に資する産業政策との連携を図ること**が重要であり、国や地域におけるリ・スキリングの推進が必要。これらの取組について今後どのような連携が考えられるか。
- 「人的資本投資」の促進のためには、**企業の競争力強化につながる人材育成の支援**が重要。また、**スキル需要に応じた労働者のスキル取得を促す仕組み**が重要だと考えられるが、どのような方法が考えられるか。
- 人的資本の強化には、**リ・スキリング等**が重要だが、 企業が従業員の教育訓練に関して支出した費用は概ね横ばい。企業における取組を一層促進するためにどのような施策が考えられるか。また、**リ・スキリングのための支援策が効果的であることをどのように確認**していくべきか。
- 自己啓発を実施した労働者の割合は、正社員は約45%で概ね横ばい、正社員以外は約15%でやや低下傾向であり、自己啓発の一層の活性化が必要。そのためには、**労働者がスキルを習得することのインセンティブを高めることが重要**だが、どのような方法が考えられるか。
- **社会を支えるエッセンシャルワーカー等**の労働生産性の向上のため、**業務効率化等を推進する人材の育成や企業向けの取組としてどのようなことが考えられるか。**
- ＤＸ化を含めた設備投資、事業承継・M&Aの環境整備や更なる取引適正化等、企業におけるビジネスモデルの転換などを通じて労働生産性を高め、持続的な賃上げにつなげることも重要。**労働生産性の向上と持続的な賃上げをつなげるための取組として、どのようなことが考えられるか。**
- これらに関連して**企業に求められるマネジメント**としてどのようなことが考えられるか。その際、特に地域経済の大宗を占める中小企業におけるマネジメント向上のための相談支援等が重要であるが、どのようなことが考えられるか。

労働移動の現状について（１）

- 生産年齢人口が大幅に減少すると予測されていることを踏まえると、**希少な労働力がより効率的に活用されることによって、経済全体の効率性が高まり**、少子高齢化と人口減少下にあっても、「強い経済」を実現することにつながる。
- 我が国の労働移動は **足下では転職者は増加している**ものの、長期的に大きくは増加していない。
- 我が国の**労働移動は同一産業、職種間が多い傾向**にあり、この傾向は足下でも変化がない。

【 転職希望者は増加している一方で
転職者数は大きくは増加していない 】

転職希望者数・転職者数

資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

【 現状では、同一職種間での労働移動が多い（産業間でも同様）】

前職職業ごとの、現職職業構成比

		前職の職業											
		管理的職業	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	保安職業	農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	分類不能
現職の職業	管理的職業	80.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	専門的・技術的職業	0.0%	70.1%	7.1%	7.2%	8.3%	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	3.7%	3.4%
	事務	20.0%	10.9%	65.1%	18.2%	11.0%	11.1%	0.0%	8.6%	0.0%	3.1%	9.8%	6.9%
	販売	0.0%	4.2%	7.7%	40.9%	13.6%	0.0%	0.0%	6.3%	1.4%	4.7%	8.4%	10.3%
	サービス職業	0.0%	7.9%	7.1%	15.2%	48.6%	11.1%	4.5%	9.2%	4.3%	1.6%	12.1%	17.2%
	保安職業	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.4%	50.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
	農林漁業	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	1.0%	0.0%	36.4%	2.6%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%
	生産工程	0.0%	3.5%	4.2%	6.4%	6.1%	0.0%	18.2%	48.5%	11.4%	9.4%	14.4%	20.7%
	輸送・機械運転	0.0%	0.2%	1.0%	1.1%	1.2%	5.6%	0.0%	3.0%	62.9%	9.4%	5.1%	0.0%
	建設・採掘	0.0%	0.7%	0.2%	1.7%	1.2%	0.0%	4.5%	3.6%	4.3%	57.8%	2.8%	0.0%
	運搬・清掃・包装等	0.0%	2.0%	4.6%	7.7%	7.5%	22.2%	36.4%	12.5%	14.3%	12.5%	40.0%	10.3%
	分類不能	0.0%	0.2%	0.2%	1.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.7%	1.4%	1.6%	0.9%	31.0%

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

労働移動の現状について（２）

- 転職希望者や就業者に占めるその割合は上昇傾向であるが、転職希望者数に対して転職者数が少ない状況。転職希望者の中には「今のところ、転職をしなくても問題がない」、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、**「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」**といった理由で転職活動をしていない者もいる。
- これまで、日本的雇用慣行の下では、専門的な職種を除き、一般的には転職をすると賃金が低下することが多かったが、**直近では、年齢にかかわらず、転職により賃金が上昇する状況にある**。

【転職しない理由として「自分にあった仕事がわからない」「仕事の探し方がわからない」が挙げられている】

転職を希望しながら転職活動をしていない理由

対象：2022年12月時点の就業者。

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのか」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

【近年、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回っている】

転職後の賃金状況

資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

議論の論点案について（労働移動）

- **引き続き、省力化による生産性向上に取り組み**つつ、国際的にみると我が国は労働移動が活発ではなく、同一産業、同一職種の労働移動が多い現状の中、**成長産業や社会を支えるエッセンシャルワーカー等の分野への移動等を促す観点から、どのようなことが必要**か。

- 転職を希望しながら転職活動をしていない者のうち、「自分に合った仕事がわからない」「仕事の探し方がわからない」などの理由を挙げている者に対して、**労働者の適職選択に資する職業情報の提供を更に進めるべきではないか。具体的には、職業情報・職場情報の提供などの「労働市場の見える化」を行うことで、個人が希望する職業選択やリ・スキリングをしやすくする環境を整えること**が必要ではないか。その際、**人手不足に悩む中小企業にも支援となるよう、中小企業の情報の提供に配意**すべきではないか。

- 労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けては、円滑かつ安心して労働移動できることが必要だが、**セーフティネットの在り方についてどう考える**か。

- 労働移動の促進には、労働者が自らの意欲と能力を最大限発揮できるよう、**労働者主体でのリ・スキリングを含めたキャリア形成が重要だが、そのためにはどのような取組が必要**か。

- **労働力希少社会における中小企業の人材確保**に向けて、**企業に求められるマネジメントの向上に関して、どのような取組が必要**か。また、**ハローワークによるマッチング機能の果たすべき役割をどう考えるか**。

労働参加に関する現状について（１）

- マンアワーベース（１人あたり労働時間×就業者数）の労働力供給量を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の**女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている**。
- 今後も労働参加が進めばマンアワーベースでの労働力供給量を維持することが可能となるが、**労働参加が進まない場合にはマンアワーベースで労働力供給量が約15%減少**するという推計もある。
- 労働時間を増やしたい労働者（10.5%）のうち、短時間勤務の方や上限規制の枠内で労働時間を増やすことを希望する労働者がボリュームゾーンであり、これらの層について、労働力供給を増やす余地があると考えられる。

【労働力供給量は女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持】

労働力供給量及び生産年齢人口の推移

資料出所　総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）「労働力供給量」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したもの。2011年は東日本大震災の影響により岩手県，宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となったため、補完的に推計した値を用いた。

【労働参加が進まない場合にはマンアワーベースで労働力供給量が約15%減少するという推計もある】

総労働時間の推移

資料出所　厚生労働省「社会保障審議会 年金部会 年金財政における経済前提に関する専門委員会報告書」をもとに作成。

（注１）労働力需給の推計（JILPT、2023）を基に厚生労働省において推計
（注２）人口の前提は、中位推計（出生中位、死亡中位）

労働参加に関する現状について（２）

- **就業意欲があるが求職活動していない無業者や、育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者は、約700万人程度**存在していると考えられる（2022年調査では、前者は約460万人、後者は約220万人）。育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者のうち、9割以上は女性である。
- **我が国高齢者の就業率は国際的にみても群を抜いて高く**（65～69歳男性は62.８％）、就業希望年齢については、収入のある仕事をしている60歳以上の者のうち、**「70歳くらいまで」又は「それ以上の年齢まで」働きたいと考える者が８割を超えており、就業意欲も高い。**
- **高齢者が働いていない理由**をみると**33.7%の者が「健康上の理由」を挙げている**。また、同理由について、**26%の者が望む仕事が見つからないというキャリア**に関する回答をしており、高齢期を見据えたキャリア形成が必要である。

【育児・介護等一定の制約を理由に非正規雇用を選択している労働者のうち、9割以上は女性】

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

【高齢者の就業率は国際的に見ても高い】

就業率の国際比較

資料出所　OECD Data Explorer（2024年）をもとに厚生労働省にて作成。

労働参加に関する現状について（３）

- **我が国の障害者雇用について**、雇用者数は2025年６月時点で約70.5万人と過去最高を更新したが、能力発揮の促進といった**雇用の「質」の向上の必要性**や、**中小企業における雇用の伸び悩み、意欲のある難病患者の就労支援の必要性等の課題**が指摘されている。
- **外国人労働者は、**人手不足を背景に、2025年では、2015年と比較すると166万人増加の257万人となり**過去最多となっている**。

【障害者雇用の達成割合については、大企業に比べて中小企業の取組が遅れている】

企業規模別実雇用率

※2017年までは50～100人未満、2020年までは45.5～100人未満、2023年までは43.5～100人未満、2024年からは40.0～100人未満

資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」

【外国人労働者数は過去最多】

外国人労働者数の推移

資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況

議論の論点案について（労働参加）

- 働く意欲はあるが、育児や介護との両立に課題を抱える女性や高齢者、障害者等で**潜在的に就業意欲がある者の更なる労働参加を促進**するためにはどのようなことが必要か。
- 外国人労働者が**在留資格の範囲内で適正に就労**するためにはどのようなことが必要か。
- 労働力供給制約が進むとともに、職業人生が長期化するなかで、**労働者が高齢期を含む職業人生にわたって望むキャリアを形成し、能力を獲得・発揮しつづけていくため**の支援が求められているが、どのようなことが必要か。
- 労働者の健康確保も図りつつ、**労働時間制度については、柔軟で多様な働き方の実現に向け、運用・制度の両面からどのような対応**が考えられるか。
- これらに関連して、企業において労働参加の促進に向けた人材マネジメントを高めるためにどのようなことが求められるか。その際、特に**中小企業について、個々の経営課題に応じて様々な支援機関と連携して人材マネジメントに関する相談支援等**が重要ではないか。

働き方改革関連法施行後５年の総点検（結果概要）

労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和７年10月）

趣旨・目的	働き方改革関連法施行後５年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数　3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）　等

◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）

労働時間を増やしたい	このままで良い	減らしたい
約10.5%	約59.5%	約30.0 %

- 所定労働時間 週35時間以下 約6.1% → 年収200万円未満 約3.4%
- 年収200万円以上 約2.7%
- 所定労働時間 週35時間超 約4.4%

時間外労働等＊1を今より10時間程度増やしたい（月80時間以内）	約3.6%
時間外労働等を今より10時間程度増やしたい（月80時間超え）※1	約0.3%
時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間以内）	約1.3%
時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間超え）※2	約0.3%

（注）　上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近３ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%

※　※１と※２の合計は約0.5%

◆労働時間を増やしたい理由（n= 315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

◆時間外労働等の時間として、１か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n= 3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	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
割合（%）	21.7	43.9 [65.6]＊2	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

＊１：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。
＊２：［］内は当該時間以下の割合の累計を表す。

ヒアリング調査（令和７年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、**労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリング**を実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	＜企業ヒアリング：327社＞ 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他７社 ＜労働者ヒアリング：97人＞ 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他２人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）　等

○　現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

現状のままがいい（201社）

- ◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。
- ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。

減らしたい（73社）

- ◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（９社）等が挙げられた。

増やしたい（53社）※1

- ◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（９社）、労働者の希望（９社）、人手不足（７社）等が挙げられた。
- ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。
  - ・上限規制の枠内（25社）
  - ・上限規制を超えて（17社）※2
  - ・月45時間・年６回を超えて（11社）
- ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。

※１、２…時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

○　労働者の希望・その理由は以下のとおり。

- ・現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・減らしたい（14人）…… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・増やしたい（13人）…… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○　その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（６社）、裁量労働制（４社）に関する課題・要望が挙げられた。

※企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したもの。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

参考資料（議論に関連する主なデータについて）

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

我が国の現状に関する主なデータ

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

GDP

我が国の経済をみると、賃金と物価がともに上昇する中で、2025年に名目GDPは660兆円を超えた。

資料出所　内閣府「国民経済計算」（2025年10-12月期１次速報時点）をもとに厚生労働省にて作成。
（注）１）四半期データは季節調整値。
２）1979年以前は1990年基準（1968ＳＮＡ）の数値、1980～1993年は2015年基準（2008ＳＮＡ）簡易遡及系列の数値。

GDPギャップと潜在GDPについて

高圧経済下では潜在GDPを刺激することから、GDPギャップが拡大していく。こうした中、実質GDPを増加させるには、供給を拡大していくことが重要。

GDPギャップの動向

資料出所　内閣府「月例経済報告」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）内閣府推計値。2025年10－12月期１次速報時点。

潜在GDPと実質GDP

資料出所　月例経済報告関係閣僚会議資料（2026年１月）
注１　内閣府「国民経済計算」
注２　内閣府試算値により作成。実質GDP、潜在GDPはそれぞれ季節調整値。2025年７－９月期２次速報時点。

実質労働生産性の推移

我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は１％前後にとどまっている。

第２-（１）-７図　実質労働生産性の推移

○　1980年代の我が国の実質労働生産性上昇率は約3.6％と、主要国のなかで最も高い上昇率であった。

○　我が国の実質労働生産性上昇率は1990年代に入ると徐々に低下し、2000年代以降は1％前後にとどまっている。

（1）実質労働生産性の推移

	日本	米国	英国	ドイツ	イタリア	フランス
1980年代からの年平均上昇率(%)	1.8	1.6	1.6	1.6	0.9	1.5

（2）実質労働生産性上昇率の推移

資料出所　OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）１）実質労働生産性は、実質GDPを労働投入量で除して算出した時間当たり実質労働生産性。

２）（１）について、英国の2020年の値は統計上の振れである可能性に留意が必要。

３）（２）について、各期間における年平均伸び率を幾何平均により算出。

４）各期間の年平均の実質労働生産性上昇率は、期間中の毎年の上昇率を平均したもの。

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

実質GDP成長率に対する実質労働生産性と労働力供給量の影響

我が国では、1990年代以降、実質労働生産性の実質GDP成長率への寄与が低下し、実質GDP成長率の鈍化につながった。

第2-(1)-6図　実質GDP成長率の寄与度分解の推移

○　我が国では、1990年代以降、実質労働生産性の実質GDP成長率への寄与が低下し、実質GDP成長率の鈍化につながった。

資料出所　OECD Data Explorerをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）1）実質GDPは、2020年暦年連鎖価格による実質GDP(National currency, Chain linked volume (rebased), 2020)。実質労働生産性は、実質GDPを労働投入量で除して算出した時間当たり労働生産性。
2）各期間の年平均の伸び率は、期間中の毎年の伸び率を平均したもの。

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

日本の人口の推移

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2040年には、15～64歳人口が2020年と比較して約1,300万人減少する見込みである。また、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は約39%になると推計されている。

資料出所　2020年までの人口は総務省「国勢調査」、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（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）をもとに厚生労働省にて作成。

生産年齢人口の減少率について

地方（「東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県以外の道県」をいう。以下同じ。）の生産年齢人口は、都市部（「地方以外」をいう。以下同じ。）と比較して大きな減少となっている。

資料出所　国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2022）」をもとに厚生労働省にて作成。

人口・就業者数及び雇用者報酬（名目）の割合について

地方は、人口ベース、就業者数ベースの双方で日本全体の６割弱を占めている。所得については、全国平均で雇用者報酬、一人当たり所得ともに名目では増加している。一方で、都道府県別の雇用者報酬については、地方によっては上昇率が弱いところもある。

都市部･地方別の人口割合

都市部･地方別の就業者割合

雇用者報酬の増加率

資料出所　内閣府「県民経済計算（令和４年度）」をもとに厚生労働省にて作成。

※都市部＝「東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県、大阪府、京都府及び兵庫県」

地方＝「上記以外の道県」

※雇用者報酬の増加率のグラフについては、各都道府県の直近10年間（2013～2022年）について、各年の増加率を単純平均した値の下位３県を抽出している。

我が国における中小企業で働く従業者数の割合について

企業規模別にみると、日本全体では、中小企業で働く従業員数は約７割を占めている。地方をみた場合、地方全体の従業員数のうち中小企業で働く従業員数は約８割を占めている。

資料出所　総務省「令和３年経済センサス・活動調査」をもとに厚生労働省にて作成。
※地方（東京都、神奈川県、埼玉県、愛知県、大阪府、京都府及び兵庫県以外の道県）

人手不足

企業の人手不足感は、2020年に弱まったものの、その後は再び強まっている。

産業別雇用人員判断D.I.の推移

企業規模別雇用人員判断D.I.の推移

資料出所　日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省にて作成。

企業規模別労働生産性

企業規模別に労働生産性（従業員一人当たり付加価値額）の推移を見ると、「大企業」では増加傾向にあるが、「中規模企業」、「小規模企業」ではおおむね横ばいが続いている。

第1-1-31図　労働生産性の推移（企業規模別）

資料：財務省「法人企業統計調査年報」

（注）1.ここでの大企業とは資本金10億円以上の企業、中規模企業とは資本金１千万円以上１億円未満、小規模企業とは資本金１千万円未満の企業とする。

2.金融業、保険業は含まれていない。

3.労働生産性は「従業員一人当たり付加価値額」、付加価値額＝営業純益（営業利益－支払利息等）＋人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃借料＋租税公課。

資料出所　中小企業庁「2025年版中小企業白書」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働生産性に関する主なデータ

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

無形資産投資の上昇率及び対名目ＧＤＰ比

無形資産投資の対名目ＧＤＰ比を我が国、米国、英国及びドイツで比べると、我が国は小さい。

第２-（１）-８図　無形資産投資の上昇率及び対名目ＧＤＰ比

○　無形資産投資の対名目ＧＤＰ比を我が国、米国、英国及びドイツで比べると、我が国は小さい。

（1）名目労働生産性上昇率の寄与度分解

（2）2010年代における無形資産投資額の対名目GDP比

（3）無形資産投資の上昇率と名目労働生産性の上昇率の関係

資料出所　EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　1）（1）について、2011～2019年における名目労働生産性の年平均の上昇率及び寄与度を算出。
2）（2）について、2011～2019年における無形資産投資額の年平均の上昇率及び対名目ＧＤＰ比を算出。

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

対ＧＤＰ比でみた無形資産投資の状況

我が国は、米国、英国及びドイツと比較して経済的競争能力のＧＤＰに占める割合が低く、経済的競争能力の内訳をみると、特に組織改編費用の割合が低い。

第２-（１）-10図　対ＧＤＰ比でみた無形資産投資の状況

○　我が国は、米国、英国及びドイツと比較して経済的競争能力のＧＤＰに占める割合が低く、経済的競争能力の内訳をみると、特に組織改編費用の割合が低い。

資料出所　内閣府「令和５年度年次経済財政報告」を参考に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）　データは2019年の値。

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

ソフトウェア投資について

我が国は、情報化資産のうち、特に非製造業における資本ストック（ソフトウェア）の伸びが低迷。

第2-(1)-11図　資本ストック（ソフトウェア）の推移

○　我が国は、情報化資産のうち、非製造業における資本ストック（ソフトウェア）の伸びが低迷。

資料出所　EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

省人化投資の状況

- 商工中金による「中小企業設備投資動向調査」によると、2020年以降、設備投資の目的として「合理化・省力化」と回答した事業所の割合が増加しており、人手不足対応として設備投資を行う企業が増加していることが示唆される。
- 全国スーパーマーケット協会による調査によると、セルフレジの設置率は年々増加し、2025年は約４割の事業所において設置店舗がある状況。

中小企業における設備投資の目的の推移（全産業・複数回答）

資料出所　商工中金「中小企業設備投資動向調査（2025年７月調査）」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

セルフレジ設置率

資料出所　全国スーパーマーケット協会「2025年スーパーマーケット年次統計調査報告書」をもとに厚生労働省にて作成。

デジタル化投資について

デジタル化投資は進みつつある。

デジタル化投資の動向

資料出所　月例経済報告関係閣僚会議資料（2025年８月）
（注）日本政策投資銀行「全国設備投資計画調査」により作成。大企業が対象で、調査期日は７月３日。設備投資は、自社の有形固定資産に対する国内投資。デジタル化投資は、ソフトウェア投資のほか、有形固定資産投資（サーバー購入等）を含む。設備投資とデジタル化投資の集計対象企業数が異なるため、単純比較できない点には留意が必要。

ソフトウェア投資の動向

資料出所　月例経済報告関係閣僚会議資料（2026年２月）
（注）総務省「サービス産業動態統計調査」、日本銀行「企業向けサービス価格指数」により作成。内閣府による季節調整値の後方３か月移動平均。実質値は、名目値を企業向けサービス価格指数（受託開発ソフトウェア（除組込み））で除して計算。2023年12月以前は、「サービス産業動態統計調査」の系列と経済産業省「特定サービス産業動態統計調査」の系列を前年比伸び率で割り戻して接続させた試算値。

医療・福祉業及びサービス業等における実質労働生産性の上昇率

日本の医療・福祉業、卸売・小売業及び宿泊・飲食業の実質労働生産性の上昇率は他国と比べて上昇率が低い水準である。

第2-(1)-17図　医療・福祉業及びサービス業等における実質労働生産性の上昇率

○　日本の医療・福祉業、卸売・小売業及び宿泊・飲食業の実質労働生産性の上昇率は他国と比べて低い水準。

資料出所　EU KLEMSをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（注）1）実質労働生産性はマンアワーベース。

2）実質労働生産性については、EU KLEMSの物価デフレーターを用いて実質化している。

3）分野についてはNACE(欧州共同体)産業分類を使用。「医療・福祉業」は「保健衛生及び社会事業」、「卸売・小売業」は「卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業」、「宿泊・飲食業」は「宿泊・飲食サービス業」の各略称。

4）（2）については、1999年と2019年の2時点の数値で20年間での上昇率を求め、その後、年平均でみた上昇率を幾何平均で算出。

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

- 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。
- 企業が労働者のOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用は、概ね横ばいで推移しており、令和６年度調査では労働者１人あたり1.9万円。

【企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）】

（資料出所）「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」（令和４年６月７日閣議決定）
（注）内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース等を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計を行ったもの（平成30年版労働経済白書にも掲載）

【企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額】

（資料出所）厚生労働省「平成19年度～令和６年度能力開発基本調査（企業調査）」
（注）本項目は平成19年度からの調査となっているため、同年度からの結果を掲載している。３年移動平均は、当該年度とその前年・翌年の平均値。

リ・スキリングを含む人材開発の現状（企業の人材投資）

- OFF-JTの実施状況は、新型コロナウイルス感染症が流行した令和2年に落ち込み、令和３年以降、正社員に対するOFF-JT実施割合は徐々に上昇傾向にあり、正社員以外に対する実施割合は令和６年度において上昇している。
- 企業規模が小さいカテゴリーの方が、OFF-JT実施率は低い。正社員については従業員49人以下の企業で実施率がコロナ前を上回っているが、それ以外のカテゴリーではコロナ前を下回っている。また、正社員以外については、企業規模を問わず実施率がコロナ前より低下している。

資料出所　厚生労働省「平成20年度～令和６年度能力開発基本調査（事業所調査）」

リ・スキリングを含む人材開発の現状（労働者の自己啓発実施状況と理由）

- 自己啓発の実施割合は、正社員で45.3%、正社員以外で15.8%となっており、近年は正社員は概ね横ばい、正社員以外はやや低下方向で推移している。
- 自己啓発を行った理由は、現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるためが最も多く、次に将来の仕事やキャリアアップに備えてが多いが、転職や独立のためは1割程度となっている。

労働者の自己啓発実施割合の推移

自己啓発を行った理由（複数回答）

（注）各調査年度の前年度一年間に行った自己啓発について調査したもの。
当調査における「自己啓発」は、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、 向上させるための活動をいう。
（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

（資料出所）厚生労働省「平成21年度～令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

労働者が自己啓発を行う上での問題点

自己啓発を行う上で仕事や家事・育児による時間的な制約や、目指すべきキャリアがわからない点が正社員、正社員以外いずれにおいても問題となっている。

自己啓発を行う上での問題点の内訳（複数回答）

（注）自己啓発に問題があると回答した正社員及び正社員以外をそれぞれ100とした割合。

（資料出所） 厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査（個人調査）」

社会インフラ関連職について

- 国民生活や地域経済に大きな影響力を持つ、医療・介護分野をはじめとする社会インフラ関連分野における労働供給量の確保が必要
- 一方、非社会インフラ関連職の就業者数の増加に比べ、社会インフラ関連職の就業者数は緩やかな増加。

社会インフラ関連職の内訳
保健医療従事者5.3%　社会福祉専門職業従事者2.0%
介護サービス職業従事者2.8%　保健医療サービス職業従事者0.5%　保安職業従事者1.9%　輸送・機械運転従事者3.4%　建設・採掘従事者4.2%　運搬従事者2.8%　商品販売従事者6.4%　飲食物調理従事者3.2%　接客・給仕職業従事者2.5%

左図について
資料出所　総務省「令和２年国勢調査」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）　１）職業（中分類）中「保健医療従事者」「社会福祉専門職業従事者」　「介護サービス職業従事者」「保健医療サービス職業従事者」「保安職業従事者」「鉄道運転従事者」「自動車運転従事者」「船舶・航空機運転従事者」「その他の輸送従事者」「定置・建設機械運転従事者」「建設・土木作業従事者」「電気工事従事者」「採掘従事者」「運搬従事者」「商品販売従事者」「飲食物調理従事者」　「接客・給仕職業従事者」を「社会インフラ関連職」として合算したもの。
２）上記は2024年度の平均新規求人倍率が「２倍以上」となる職業を中心に選択。
３）なお、今回の社会インフラ関連職の定義は、社会インフラに直接関わる職業の特色を分析するために設けたものであり、社会インフラ関連職に分類されなかった職業も含めて全ての職業が社会機能の維持に重要な役割を果たしている点には留意が必要。

右図について
資料出所　総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）　１）社会インフラ関連職には「保健医療従事者」「介護サービス職業従事者」「保安職業従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」「運搬従事者」「商品販売従事者」「飲食物調理従事者」「接客・給仕職業従事者」を含む。
２）時系列接続を行うために、2015～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働移動に関する主なデータ

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働移動の現状：転職等希望者数及び転職者数の動向

◆ 「転職等希望者数」及び「転職等希望者比率」については、近年、上昇傾向となっている。

◆ 一方、「転職者数」及び「転職者比率」については、横ばいで推移している。

資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

（注１）転職者比率（%）＝転職者数÷就業者数×100

（注２）転職等希望者比率（%）＝転職等希望者数÷就業者数×100

年齢階級別転職者比率の推移（労働力調査）

年齢階級別にみると、65歳以上を中心に、高齢層において転職者比率が増加傾向にある。

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

産業間労働移動について

我が国の産業間労働移動は、2000年代を通じ、長期的には低下傾向で推移。

第２－２－11図　リリエン指標の動向

我が国の産業間労働移動は、2000年代を通じ、長期的には低下傾向で推移

（１）我が国のリリエン指標

（２）リリエン指標の業種別寄与度

（備考）１．ＥＵ　ＫＬＥＭＳにより作成。

２．リリエン指標とは、各産業の労働者数の変動と経済全体の労働者数の変動とのかい離を集計したものであり、値が大きいほど、産業間の労働移動が活発であることを示す。算出方法は以下のとおり。

リリエン指標：$\left[\sum_{i=1}^{N} W_i\left(\frac{\Delta L_i}{L_i}-\frac{\Delta L_a}{L_a}\right)^2\right]^{1/2}$

（W_i：産業iの就業者数のウエイト、L_i：産業iの就業者数、L_a：就業者数全体）

３．各期間（2001－05年、2006－10年、2011－15年、2016－19年）における平均値。

４．（２）の業種別寄与度は、リリエン指標のうち、備考２で示した算式中の［　］で括られた部分の業種別の内数を示したもの。ただし、 就業者数の増加率が全産業平均を下回る産業にはマイナス符号を付している。

資料出所　内閣府「令和６年度　年次経済財政報告」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

産業間労働移動の傾向

前職と現職の産業が一致している割合が高い。特に「医療，福祉」「情報通信業」「建設業」を前職とする者で顕著。

前職産業ごとの、現職産業構成比（過去1年間に離職した前職のある就業者数ベース）

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

※各区分の就業者数は2018年～2025年の平均。単位は「万人」。"-"は"0"に置換して集計。一部産業は省略。

		前職の産業																
		総数	農業，林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	不動産業，物品賃貸業	学術研究，専門・技術サービス業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	教育，学習支援業	医療，福祉	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	分類不能の産業
現職の産業	農業，林業	1.7%	53.3%	0.9%	2.4%	0.0%	0.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.8%	0.6%	0.0%	0.0%
	建設業	5.4%	6.7%	57.4%	5.0%	0.0%	6.2%	3.0%	0.0%	3.7%	7.8%	2.6%	2.1%	0.9%	1.0%	4.4%	0.0%	1.9%
	製造業	12.4%	13.3%	7.4%	48.8%	6.2%	11.6%	8.6%	11.4%	3.7%	9.4%	6.6%	8.3%	4.3%	3.1%	7.8%	0.0%	15.4%
	情報通信業	4.3%	0.0%	0.0%	2.4%	63.0%	0.0%	2.3%	4.5%	0.0%	7.8%	1.7%	4.2%	0.9%	0.3%	4.4%	0.0%	1.9%
	運輸業，郵便業	5.6%	0.0%	7.4%	5.3%	0.0%	44.2%	4.4%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	2.1%	0.9%	2.1%	5.6%	0.0%	3.8%
	卸売業，小売業	16.0%	20.0%	7.4%	11.5%	8.6%	11.6%	40.0%	13.6%	29.6%	10.9%	20.5%	18.8%	7.7%	6.0%	12.2%	10.0%	17.3%
	金融業，保険業	1.9%	0.0%	0.0%	0.6%	1.2%	0.0%	1.9%	38.6%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	不動産業，物品賃貸業	2.2%	0.0%	1.9%	1.8%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	40.7%	0.0%	2.0%	1.0%	0.0%	1.6%	2.8%	0.0%	0.0%
	学術研究，専門・技術サービス業	3.6%	0.0%	5.6%	2.7%	7.4%	0.8%	1.9%	4.5%	0.0%	45.3%	1.0%	1.0%	3.4%	1.0%	3.9%	4.0%	0.0%
	宿泊業，飲食サービス業	8.9%	0.0%	0.9%	3.8%	0.0%	4.7%	10.5%	0.0%	0.0%	0.0%	36.1%	12.5%	7.7%	3.4%	5.6%	0.0%	9.6%
	生活関連サービス業，娯楽業	3.8%	0.0%	0.9%	2.1%	0.0%	2.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	29.2%	1.7%	2.1%	3.3%	0.0%	1.9%
	教育，学習支援業	4.9%	0.0%	0.0%	0.9%	2.5%	0.8%	3.3%	0.0%	0.0%	4.7%	4.3%	2.1%	47.0%	3.4%	3.9%	12.0%	0.0%
	医療，福祉	15.7%	0.0%	0.9%	4.4%	1.2%	6.2%	7.7%	9.1%	7.4%	3.1%	8.6%	8.3%	12.0%	68.1%	7.2%	16.0%	9.6%
	サービス業(他に分類されないもの)	8.8%	6.7%	7.4%	6.8%	9.9%	10.1%	7.2%	15.9%	14.8%	10.9%	5.0%	9.4%	6.8%	3.9%	34.4%	16.0%	13.5%
	公務(他に分類されるものを除く)	2.3%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.9%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%	1.8%	1.1%	42.0%	0.0%
	分類不能の産業	2.0%	0.0%	1.9%	1.2%	0.0%	0.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	1.0%	0.0%	1.0%	2.8%	0.0%	25.0%

産業間労働移動の傾向

前職と現職の産業が一致している者が多い。特に「医療，福祉」「卸売業，小売業」「製造業」の同一産業内移動が多い。

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

※各区分の就業者数は2018年～2025年の平均。単位は「万人」。"-"は"0"に置換して集計。一部産業は省略。

＜前職の産業×現職の産業＞別前職のある就業者数（過去1年間に離職）

		a-b	総数	農業，林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	不動産業，物品賃貸業	学術研究，専門・技術サービス業	宿泊業，飲食サービス業	生活関連サービス業，娯楽業	教育，学習支援業	医療，福祉	サービス業(他に分類されないもの)	公務(他に分類されるものを除く)	分類不能の産業
			前職の産業																
現職の産業	総数		323.3	b 3.5	15.4	41.8	12.1	18.1	54.3	6.9	5.4	9.5	38.4	13.8	15.6	47.9	22.5	8.5	8.0
	農業，林業	1.9	a 5.4	1.0	0.1	1.0	0.0	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4	0.1	0.0	0.0
	建設業	2.1	17.5	0.1	7.8	2.1	0.0	1.0	1.6	0.0	0.1	0.6	1.0	0.3	0.1	0.5	1.0	0.0	0.1
	製造業	-1.5	40.3	0.3	1.0	20.6	0.6	1.9	4.6	0.6	0.1	0.8	2.5	1.0	0.6	1.5	1.8	0.0	1.0
	情報通信業	1.6	13.8	0.0	0.0	1.0	6.4	0.0	1.3	0.3	0.0	0.6	0.6	0.5	0.1	0.1	1.0	0.0	0.1
	運輸業，郵便業	-0.1	18.0	0.0	1.0	2.3	0.0	7.1	2.4	0.0	0.0	0.0	1.1	0.3	0.1	1.0	1.3	0.0	0.3
	卸売業，小売業	-2.5	51.8	0.4	1.0	4.9	0.9	1.9	21.5	0.8	1.0	0.9	7.8	2.3	1.1	2.9	2.8	0.6	1.1
	金融業，保険業	-0.8	6.1	0.0	0.0	0.3	0.1	0.0	1.0	2.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
	不動産業，物品賃貸業	1.8	7.1	0.0	0.3	0.8	0.0	0.0	1.0	0.0	1.4	0.0	0.8	0.1	0.0	0.8	0.6	0.0	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業	2.1	11.6	0.0	0.8	1.1	0.8	0.1	1.0	0.3	0.0	3.6	0.4	0.1	0.5	0.5	0.9	0.3	0.0
	宿泊業，飲食サービス業	-9.6	28.8	0.0	0.1	1.6	0.0	0.8	5.6	0.0	0.0	0.0	13.6	1.5	1.1	1.6	1.3	0.0	0.6
	生活関連サービス業，娯楽業	-1.5	12.3	0.0	0.1	0.9	0.0	0.4	2.3	0.0	0.0	0.0	2.1	3.5	0.3	1.0	0.8	0.0	0.1
	教育，学習支援業	0.4	16.0	0.0	0.0	0.4	0.3	0.1	1.8	0.0	0.0	0.4	1.6	0.3	6.9	1.6	0.9	0.8	0.0
	医療，福祉	2.9	50.8	0.0	0.1	1.9	0.1	1.0	4.1	0.5	0.3	0.3	3.3	1.0	1.8	32.5	1.6	1.0	0.6
	サービス業(他に分類されないもの)	5.9	28.4	0.1	1.0	2.9	1.0	1.6	3.9	0.9	0.5	0.9	1.9	1.1	1.0	1.9	7.8	1.0	0.9
	公務(他に分類されるものを除く)	-1.1	7.4	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.5	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.9	0.3	2.6	0.0
	分類不能の産業	-1.6	6.4	0.0	0.3	0.5	0.0	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0	0.9	0.1	0.0	0.5	0.6	0.0	1.6

職業間労働移動の傾向

前職と現職の職業が一致している割合が高い。特に「管理的職業」「専門的・技術的職業」「事務」が前職職業の者で顕著。

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

※各区分の就業者数は2018年～2025年の平均。単位は「万人」。"-"は"0"に置換して集計。

前職職業ごとの、現職職業構成比（過去1年間に離職した前職のある就業者数ベース）

		前職の職業												
		総数	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
現職の職業	管理的職業従事者	0.6%	80.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	専門的・技術的職業従事者	16.3%	0.0%	70.1%	7.1%	7.2%	8.3%	0.0%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	3.7%	3.4%
	事務従事者	21.6%	20.0%	10.9%	65.1%	18.2%	11.0%	11.1%	0.0%	8.6%	0.0%	3.1%	9.8%	6.9%
	販売従事者	12.7%	0.0%	4.2%	7.7%	40.9%	13.6%	0.0%	0.0%	6.3%	1.4%	4.7%	8.4%	10.3%
	サービス職業従事者	17.1%	0.0%	7.9%	7.1%	15.2%	48.6%	11.1%	4.5%	9.2%	4.3%	1.6%	12.1%	17.2%
	保安職業従事者	1.1%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	0.4%	50.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
	農林漁業従事者	1.6%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	1.0%	0.0%	36.4%	2.6%	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%
	生産工程従事者	11.3%	0.0%	3.5%	4.2%	6.4%	6.1%	0.0%	18.2%	48.5%	11.4%	9.4%	14.4%	20.7%
	輸送・機械運転従事者	3.5%	0.0%	0.2%	1.0%	1.1%	1.2%	5.6%	0.0%	3.0%	62.9%	9.4%	5.1%	0.0%
	建設・採掘従事者	3.0%	0.0%	0.7%	0.2%	1.7%	1.2%	0.0%	4.5%	3.6%	4.3%	57.8%	2.8%	0.0%
	運搬・清掃・包装等従事者	9.8%	0.0%	2.0%	4.6%	7.7%	7.5%	22.2%	36.4%	12.5%	14.3%	12.5%	40.0%	10.3%
	分類不能の職業	1.4%	0.0%	0.2%	0.2%	1.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.7%	1.4%	1.6%	0.9%	31.0%

職業間労働移動の傾向

前職と現職の職業が一致している者が多い。特に「事務」「専門的・技術的職業」の同一職業移動が多い。

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

※各区分の就業者数は2018年～2025年の平均。単位は「万人」。"-"は"0"に置換して集計。

＜前職の職業×現職の職業＞別前職のある就業者数（過去1年間に離職）

		a-b	総数	前職の職業												
				管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
現職の職業	総数		323.3	1.8	51.5	63.4	46.0	64.0	4.0	3.4	38.1	10.4	9.3	27.3	4.4
	管理的職業従事者	0.3	2.0	1.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	専門的・技術的職業従事者	1.0	52.5	0.0	35.5	4.5	3.3	5.3	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	1.0	0.1
	事務従事者	6.5	69.9	0.3	5.5	41.0	8.3	7.0	0.3	0.0	3.3	0.0	0.3	2.6	0.3
	販売従事者	-5.0	41.0	0.0	2.1	4.9	18.5	8.6	0.0	0.0	2.4	0.1	0.4	2.3	0.4
	サービス職業従事者	-8.8	55.3	0.0	4.0	4.5	6.9	30.9	0.3	0.1	3.5	0.4	0.1	3.3	0.6
	保安職業従事者	-0.4	3.6	0.0	0.1	0.3	0.0	0.3	1.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0
	農林漁業従事者	1.9	5.3	0.0	0.0	1.0	0.0	0.6	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.6	0.0
	生産工程従事者	-1.8	36.4	0.0	1.8	2.6	2.9	3.9	0.0	0.5	18.4	1.0	0.8	3.9	0.8
	輸送・機械運転従事者	1.0	11.4	0.0	0.1	0.6	0.5	0.8	0.1	0.0	1.1	5.5	0.8	1.4	0.0
	建設・採掘従事者	0.5	9.8	0.0	0.4	0.1	0.8	0.8	0.0	0.1	1.4	0.4	4.6	0.8	0.0
	運搬・清掃・包装等従事者	4.4	31.6	0.0	1.0	2.9	3.5	4.8	0.5	1.0	4.8	1.3	1.0	10.8	0.4
	分類不能の職業	0.0	4.4	0.0	0.1	0.1	0.8	0.8	0.0	0.0	0.3	0.1	0.1	0.3	1.1

転職希望を持ちながら転職活動をしていない理由

転職希望者の内訳は、「いずれ転職したいと思っている者」、「現在転職したいと考えているが活動していない者」、「転職活動者」に大別。転職希望者全体と転職活動者との１年後の転職率は3倍ほどの開きがある。転職活動しない理由の第一位は「転職をしなくても問題がない」であるが、「自分にあった仕事がわからない」などの回答も一定数存在。

転職希望者の内訳

対象:2022年12月時点の就業者。

転職希望者と転職活動者の翌年の転職率

対象:各年12月時点の就業者。

転職希望を持ちながら転職活動をしていない理由

対象:2022年12月時点の就業者。

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのかー転職の“都市伝説”を検証するー」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

労働移動の現状：転職活動者がまだ転職していない理由（性別・年齢別）

「転職活動者がまだ転職していない理由」をみると、

- 転職活動者全体では、「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」など、転職活動に関する理由が３割以上を占めている。
- また、55～64歳、65歳以上では、「求人の年齢と自分の年齢があわない」と回答する者が２～３割を占めている。

転職活動者がまだ転職していない理由

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのかー転職の“都市伝説”を検証するー」をもとに厚生労働省にて加工して作成。
（注）対象は2022年12月時点の就業者

転職後の賃金状況（全体）

近年、転職により賃金が増加した割合は、減少した割合を大きく上回っている。

資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

転職後の賃金状況（年齢階級別）

足下では「50-54歳」層においても、転職後の賃金が「増加」した者の比率が「減少」した者の比率を上回っている。

資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

労働移動の現状：転職時の賃金変動状況（雇用動向調査／全労働者・雇用形態別）

◆ 転職時の賃金変動状況について、賃金が「１割以上増加」した者の割合をみると、2019年と比較して、

- 全労働者において、当該割合が上昇している。
- また、雇用形態別（一般労働者／パート労働者）においても、当該割合が上昇している。

全労働者

一般労働者　⇒　一般労働者

パート労働者　⇒　パート労働者

（資料出所）厚生労働省「雇用動向調査」
（注）「転職入職者」とは、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。

雇用形態別転職後の賃金状況

	一般→一般	パート→パート	一般→パート	パート→一般
１割以上増加	30.4%	23.2%	7.2%	68.7%
１割以上減少	19.9%	13.7%	68.1%	2.3%

資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」

（注１）「一般」とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の労働者をいう。

（注２）「パート」とは、常用労働者のうち、１日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者、又はその事業所の 一般の労働者と１日の所定労働時間が同じでも１週の所定労働日数が少ない者をいう。

正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動

正規雇用労働者から正規雇用労働者への労働移動は活発化している。

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

（注）　1）棒グラフは、労働力調査において「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を表す。「正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」とは、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去１年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

2）対象は、15～54歳としている。

3）四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。

4）時系列接続を行うために、2015～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018年～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数から「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の人数を差し引いた人数は2023年、2024年で増加傾向。

資料出所　総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

（注）　1）棒グラフは、労働力調査において「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」から「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の人数を差し引いた値を指す。
「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去１年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者を指し、
「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」は、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去１年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者を指す。

2）対象は、15～54歳としている。

3）四角囲みの数値は、各年の四半期の数値から年平均を算出した値。

4）時系列接続を行うために、2015～2016年までは、2015年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値、2018年～2021年までは、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。

労働移動の現状：転職状況の国際比較（2023年）

◆ 諸外国と比較すると、日本は転職経験のない者の割合が多く、賃金上昇を伴う転職をした者の割合も低い傾向にある。

（資料出所）
上図：Indeed「「転職」に関する５カ国（日・米・英・独・韓）比較調査 詳細データ集」、下図：リクルート・Indeed「グローバル転職実態調査2023」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）上図は、2023年３月・４月に、各国の20代～50代の無期雇用・フルタイム就業者を対象として、インターネットモニター調査によりおこなわれたもの。
下図は、2023年10月・11月に、各国のフルタイム勤務者(35時間以上/週)で直近（２年未満）に転職を経験している者を対象として、インターネットモニター調査によりおこなわれたもの。

性・年齢別転職回数の分布

男性については、30代では半数以上が１回以上転職を経験しており、40代、50代はその割合が60%以上となる。女性については、20代で半数以上が１回以上転職を経験し、30代ではその割合が70%以上、同じく40代、50代では80%以上となる。

転職回数の分布（性・年齢別）

対象：2015年から2022年までの各調査の20～59歳の回答者。

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのかー転職の“都市伝説”を検証するー」

転職回数と賃金率・転職満足度との関係（性別・転職回数別）

男女の転職満足度と転職回数については、有意な関係性は見られない。

転職満足度
（転職回数１回を基準とした満足が得られる確率）

対象：2022年12月時点の正規雇用者かつ1回以上の転職回数がある15～59歳。
注1：「時間あたり賃金率（対数値）」を被説明変数とした最小二乗法の結果および、「転職に満足した」場合に1、そうではないに0を取るダミー変数を被説明変数としたプロビット分析の結果である。
注2：「時間あたり賃金率（対数値）」は、2022年1年間の主な仕事からの年収を、52週分の週労働時間で割り、対数変換したものである。「転職満足度」は図表2-6の注釈を参照。

資料出所　リクルートワークス研究所「なぜ転職したいのに転職しないのかー転職の“都市伝説”を検証するー」をもとに厚生労働省にて加工して作成。

勤続年数の国際比較

資料出所　（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）「データブック国際労働比較2025」をもとに厚生労働省にて作成。
注：各国の数字について、日本は厚生労働省「毎月勤労統計（2023年）」、アメリカは連邦労働統計局(BLS)「Employee Tenure in 2024」、その他の国はOECDが出典。

新規採用者と中途採用者の昇進スピード

４割以上の会社が、新卒採用者と中途採用者で昇進の優位性に違いはない。また、１割以上の会社が、中途採用者の方が新卒採用者より優位であると回答。
中小企業ほど新卒採用者と中途採用者で優位性に違いはないか、中途採用者の方が優位である割合は高い傾向にある。

昇進のスピード

（出所）株式会社マイナビ（中途採用状況調査2024年版（2023年実績））を基に事務局で作成。

資料出所　内閣官房「新しい資本主義実現会議（第27回）」

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

労働参加に関する主なデータ

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働参加の状況と労働投入量の変化

◆ 日本の「人口」及び「15歳以上人口」は、2010年より減少傾向にある一方、「労働力人口」及び「就業者」は2010年より増加傾向にある。
◆ 総労働投入量（１人あたり労働時間×就業者数）を見ると、人口減少が加速化している中、リーマンショック以降の女性・高齢者を中心とした就業者数の増加により維持されている。

人口と労働力指標の推移

労働投入量及び生産年齢人口の推移

（資料出所）総務省「労働力調査」「人口推計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
（注１）左図「人口」は「人口推計」による各年10月１日時点のもの、その他は「労働力調査」による年平均を示している。
（注２）右図「労働投入量」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」における総実労働時間と、総務省「労働力調査」の就業者数を乗じて計算したもの。2011年は東日本大震災の影響により岩手県，宮城県及び福島県において労働力調査の調査実施が困難となったため、補完的に推計した値を用いた。

年齢階級別・労働時間別就業者数の推移

2010年代以降、週35時間以上の女性就業者数は60歳未満、60歳以上ともにほぼ横ばいで推移。

第2-(1)-4図　年齢階級別・労働時間別就業者数の推移

○　2010年代以降、60歳未満・週35時間以上の男性就業者数が減少傾向で推移している一方で、60歳未満・週35時間以上の女性就業者数はほぼ横ばいで推移。

男性		
全男性就業者に占める60歳未満・35時間以上の男性就業者の割合		
2000年	2010年	2024年
78.8%	71.3%	63.0%

女性		
全女性就業者に占める60歳未満・35時間以上の女性就業者の割合		
2000年	2010年	2024年
55.1%	48.4%	43.2%

資料出所　総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
（注）（1）（2）について、2011年データは欠損値。

資料出所　厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」

労働力率の推移について

女性や高齢者を中心に労働参加が進み、2024年の労働力率は過去最高の水準。

（１）男女計

（２）男性

（３）女性

資料出所　総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

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等の推移

● 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について、令和７年（2025年）は7.7%。

（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）をもとに厚生労働省にて作成。
（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

労働時間の国際比較

- 週の労働時間ごとの分布を国際比較すると、我が国においては、女性については労働時間が短い者と長い者で二極化しており、中間的な働き方の人が少ない状況にある。

（資料出所）　日本：総務省「労働力調査」（2023年）をもとに厚生労働省にて作成。
（注）15～64歳の非農林業雇用者（休業者を除く）の月末１週間の就業時間別の労働者数の割合（2023年）である。
日本以外の各国：OECD Date Explorerをもとに厚生労働省にて作成。
（注）　15～64歳のEmployeesの平均的な１週間の就業時間別の労働者数の割合（2023年）である。

総労働時間の推移

今後も労働参加が進めばマンアワーベースでの労働供給量を維持することが可能となるが、労働参加が進まない場合にはマンアワーベースで労働供給量が約15%減少するという推計もある。

（資料出所）厚生労働省「社会保障審議会年金部会 年金財政における経済前提に関する専門委員会報告書」をもとに作成。
注１：労働力需給推計を基に厚生労働省において推計
注２：人口の前提は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位、死亡中位）

就業希望はあるが求職していない無業者を取り巻く状況

就業希望はあるが求職していない無業者は、2022年調査によれば約460万人存在。

第2-(2)-3図　就業希望はあるが求職していない無業者を取り巻く状況

○　就業希望はあるが求職していない無業者は59歳以下を中心に約460万人存在。
○　男女ともに、高年齢層を中心に「病気・けが・高齢のため」が多く、59歳以下の女性では「出産・育児・介護・看護のため」が最も多い。「仕事を探したが見つからなかった」「希望する仕事がありそうにない」「知識・能力に自信がない」は合計すると72万人。

資料出所　総務省「令和４年度就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

資料出所　厚生労働省「令和６年版労働経済の分析」

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

○　非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2025年では「自分の都合のよい時間に働きたいから」が757万人(37%)、「家計の補助・学費等を得たいから」が366万人（18%）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が226万人（11%）等となっている。そのうち、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」を選択した者については、９割以上が女性である。
○　これらの者は、柔軟な働き方の推進や、家事・育児・介護等のサポートが充実すれば、正規雇用労働者として働く可能性がある。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。
（注）　１）非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についている主な理由の内訳を示したもの。
２）時系列接続を行うために、2020年、2021年は、2020年国勢調査基準人口のベンチマーク人口に基づいた数値を使用。
３）総数には、現職を選択した理由が不詳の者は含まない。

高齢者の就業率（国際比較・推移）

○ **日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較し、群を抜いて高い水準（65～69歳男性は62.8%）**。
○ 高齢者の就業率は、雇用確保措置の義務化に伴い、**2006年以降上昇傾向で推移**。

高齢者の就業率の国際比較

資料出所　OECD Data Explorer（2024年）をもとに厚生労働省にて作成。

高齢者の就業率の推移

資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。　（注）就業率は、各年齢階級における人口に占める就業者数の割合。

高齢者の就業意欲と就業希望年齢

収入のある仕事をしている60歳以上の者のうち、３割を超える者は「働けるうちはいつまでも働きたい」と考えており、「70歳くらいまで」又は「それ以上の年齢まで」働きたいと考えている者は８割を超える。

図１－２－１－８　何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか（択一回答）

資料：内閣府「令和６年度高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」
（注１）調査対象は、全国の60歳以上の男女
（注２）四捨五入の関係で、足し合わせても100.0%にならない場合がある。

資料出所　内閣府「令和７年版高齢社会白書」

高齢者が収入を伴う仕事をしていない理由

高齢者が収入を伴う仕事をしていない理由として、「健康上の理由」を挙げる者が33.7%と最も高い。また、「年齢制限で働くところが見つからないから」など、26%の者が望む仕事が見つからないというキャリアに関する回答をしている。

図１－３－９　収入を伴う仕事をしていない理由（全体）

資料：内閣府「令和６年度高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」
（注１）現在、収入を伴う仕事をしていない人に質問。
（注２）複数回答。
（注３）「不明・無回答」は除いている。

資料出所　内閣府「令和７年版高齢社会白書」

障害者雇用の状況（障害者雇用状況報告）

厚生労働省

✓ 民間企業の雇用状況　雇用者数 70.5万人（身体障害者37.4万人、知的障害者16.2万人、精神障害者16.9万人）
　実雇用率 2.41%　法定雇用率達成企業割合　46.0%

✓ 雇用者数は22年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。

昭和51年10月
法定雇用率の算定基礎対象
「身体障害者」

昭和63年4月
知的障害者を実雇用率に追加
（知的障害者を雇用した場合、身体障害者を雇用したものとみなす）

平成10年７月
法定雇用率の算定基礎対象
「身体障害者」
「知的障害者」

平成18年4月
精神障害者を実雇用率に追加
（精神障害者を雇用した場合、身体障害者または知的障害者を雇用したものとみなす）

平成30年4月
法定雇用率の算定基礎対象
「身体障害者」
「知的障害者」
「精神障害者」

資料出所　厚生労働省「障害者雇用状況報告」

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

○　日本で就労している外国人は、2025年10月末時点で2,571,037人（前年比268,450人増）、増加率は前年比11.7%増

資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

外国人雇用事業所数の推移

○　外国人を雇用する事業所数は、2025年10月末時点で371,215所（前年比29,128所増）、伸び率は前年比8.5%増

資料出所　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（各年10月末時点）」

36協定の締結状況

クロス集計

（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）

労働時間制度等に関する実態調査（令和６年）

36協定の締結状況

（SA）

割合（%）		計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない
			計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所＊1で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結	
全事業所計		**100.0**	**35.1【70.7】**	31.3	3.9	**14.6【29.3】**	12.8	1.7	**42.3**
事業所規模	１～９人	100.0 (71.3)	23.7【65.4】	21.0	2.8	12.5【34.6】	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8【73.8】	51.1	6.7	20.6【26.2】	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4【82.4】	68.6	6.8	16.1【17.6】	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3【76.8】	69.1	6.3	22.7【23.2】	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8【85.8】	79.7	5.0	14.0【14.2】	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4【94.2】	87.8	5.6	5.8【5.9】	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合＊2のみがある	100.0 (6.3)	88.6【93.7】	76.4	12.2	6.0【6.3】	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2【59.1】	42.5	9.7	36.1【40.9】	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7【99.9】	29.6	53.0	0.0【0.1】	0.0	－	－
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8【67.6】	28.0	2.9	14.8【32.4】	13.1	1.6	46.7

＊１：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。
＊２：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合
＊：【】内は、３６協定を締結している事業場を100%としたときの割合

時間外労働時間（平均）

（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（回答総数の49.7%）に限る）

クロス集計

労働時間制度等に関する実態調査（令和６年）

時間外労働時間*1（１か月）の平均

（時間を整数値で回答）
（注）令和６年６月の実績

割合（%）		計	0時間	0時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	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
全事業所計		**100.0**	**21.7**	**59.4 【81.1】**	**12.4 【93.5】**	**1.1**	**0.2**	**0.2**	**0.9**
事業所規模	１～９人	100.0 (52.1)	25.9	52.2 【78.1】	12.5 【90.6】	1.3	0.3	―	1.6
	10～29人	100.0 (32.1)	21.6	63.7 【85.3】	11.4 【96.7】	1.0	0.1	0.6	0.0
	30～49人	100.0 (7.4)	9.9	73.3 【83.2】	12.8 【96.0】	1.0	―	―	0.7
	50～99人	100.0 (5.1)	9.8	73.5 【83.3】	14.1 【97.4】	1.1	―	―	0.2
	100～299人	100.0 (2.6)	1.9	77.8 【79.7】	15.8 【95.5】	0.6	0.2	―	0.9
	300人以上	100.0 (0.7)	3.0	81.0 【84.0】	10.1 【94.1】	2.5	―	―	0.0
労働組合の有無	過半数労働組合*2のみがある	100.0 (12.0)	9.2	68.8 【78.0】	11.8 【89.8】	0.3	―	1.7	6.9
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (4.3)	12.9	72.4 【85.3】	13.4 【98.7】	0.1	―	―	―
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.8)	2.2	88.0 【90.2】	8.2 【98.4】	―	―	―	―
	労働組合はない	100.0 (82.7)	24.1	57.1 【81.2】	12.4 【93.6】	1.3	0.2	―	0.1
適用猶予業種の有無	適用猶予業種あり	100.0 (17.8)	18.9	54.0 【72.9】	17.0 【89.9】	2.2	0.5	―	0.1
	適用猶予業種なし	100.0 (82.0)	22.4	60.7 【83.1】	11.4 【94.5】	0.9	0.1	0.3	1.1

＊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：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合
＊：【】内は当該時間以下の事業場の累計の割合

残業時間（１か月あたりの平均残業時間）

クロス集計

労働時間制度等に関する実態調査（令和６年）

１か月あたりの平均残業時間＊1

（注）令和６年４月～６月の実績の平均（SA）

割合（%）		計	45時間以下	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
全労働者計		**100.0**	**91.7**	**5.2**	**1.2**	**0.3**	**0.1**
事業所規模	１～９人	100.0(18.2)	90.7	2.6	0.3	0.2	―
	10～29人	100.0(24.7)	95.1	4.2	0.5	0.1	―
	30～49人	100.0(11.2)	92.5	6.4	0.4	0.2	0.3
	50～99人	100.0(13.2)	91.7	5.2	2.6	0.0	0.1
	100～299人	100.0(15.6)	89.1	9.8	0.6	0.2	0.1
	300人以上	100.0(17.0)	89.9	4.4	3.1	1.1	0.5
性別	男性	100.0(54.7)	90.3	6.6	2.1	0.5	0.2
	女性	100.0(44.8)	93.8	3.2	0.1	0.1	0.0
年齢	20歳未満	100.0(0.8)	99.9	0.1	―	0.0	―
	20～29歳	100.0(14.8)	93.1	3.6	2.5	0.4	0.3
	30～39歳	100.0(20.7)	93.9	4.0	1.7	0.4	0.0
	40～49歳	100.0(24.4)	89.4	8.8	0.8	0.4	0.3
	50～59歳	100.0(25.8)	94.1	4.4	1.0	0.3	0.1
	60～64歳	100.0(6.6)	93.3	5.6	0.2	0.1	0.0
	65歳以上	100.0(6.6)	80.3	1.2	0.1	―	―

＊１：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。

就業時間の希望①

- 令和４年就業構造基本調査における「現在より就業時間を増やしたいと思っているか」についての産業別の結果は次のとおり。

産業別現在より就業時間を増やしたいと思っているか

（ＳＡ）

割合（%）	雇用者計		正規雇用		非正規雇用	
	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい
産業計	8.4	20.3	3.9	27.0	16.7	8.4
鉱業，採石業，砂利採取業	4.4	14.1	4.6	13.9	6.3	9.4
建設業	4.5	23.3	3.6	26.5	11.2	9.2
製造業	7.2	19.6	5.5	22.9	13.1	9.7
電気・ガス・熱供給・水道業	4.3	22.7	3.2	25.3	11.4	9.8
情報通信業	5.3	25.1	3.7	27.2	14.8	13.3
運輸業，郵便業	7.8	20.5	5.0	25.2	14.6	9.5
卸売業，小売業	10.8	18.1	3.7	28.4	18.9	7.2
金融業，保険業	5.4	22.1	3.8	24.8	11.9	12.2
不動産業，物品賃貸業	6.2	18.6	3.1	26.2	13.8	9.2
学術研究，専門・技術サービス業	6.4	24.1	4.3	28.2	14.1	10.3
宿泊業，飲食サービス業	16.9	12.9	4.2	31.8	21.7	5.8
生活関連サービス業，娯楽業	12.8	18.0	3.9	31.4	19.5	7.4
教育，学習支援業	9.8	30.9	1.8	44.9	22.0	9.6
医療，福祉	8.1	21.4	3.1	28.9	16.5	8.7
複合サービス事業	4.9	18.2	2.2	22.2	10.5	10.6
サービス業（他に分類されないもの）	9.1	16.0	4.8	23.4	14.0	8.5
公務（他に分類されるものを除く）	4.7	22.0	2.3	24.9	16.2	8.0
分類不能の産業	8.8	14.2	3.1	21.1	14.2	8.4

資料出所　総務省「令和４年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省にて作成。

就業時間の希望②

- 令和４年就業構造基本調査における「現在より就業時間を増やしたいと思っているか」についての職種別の結果は次のとおり。

職種別現在より就業時間を増やしたいと思っているか

（ＳＡ）

割合（%）	雇用者計		正規雇用		非正規雇用	
	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい	就業時間を増やしたい	就業時間を減らしたい
総数	8.4	20.3	3.9	27.0	16.7	8.4
管理的職業従事者	2.6	20.4	1.7	22.7	0.0	20.0
専門的・技術的職業従事者	6.5	28.3	3.2	33.2	17.9	11.2
事務従事者	7.0	20.4	3.4	25.4	15.2	9.7
販売従事者	10.2	20.1	3.7	29.2	20.2	7.2
サービス職業従事者	13.4	14.5	4.2	26.1	19.5	7.0
保安職業従事者	4.9	20.2	3.2	23.0	10.2	11.7
生産工程従事者	8.4	18.5	5.8	22.8	14.4	8.8
輸送・機械運転従事者	6.6	20.8	5.4	24.0	10.8	10.5
建設・採掘従事者	4.6	24.2	3.8	26.2	10.9	11.3
運搬・清掃・包装等従事者	12.4	11.1	5.1	21.9	15.8	6.2
分類不能の職業	8.9	14.5	3.6	21.2	14.9	7.6

資料出所　総務省「令和４年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省にて作成。

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31年以降、2000時間を下回っている。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、平成31年以降、1,000時間を下回っている。

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、所定外労働時間の年換算値については、「毎月勤労統計調査」の各年の結果原表の各月間平均値を12倍し、小数点以下第１位を四捨五入したものであり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。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。

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

○　令和７年の女性の労働力人口は3,200万人。総労働力人口に占める女性の割合は45.7%となっている。

○　女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は142万人にのぼる。

【労働力人口の推移】

（資料出所）総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

注1）　平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
注2）　平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。
注3）　労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇均局作成。

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（2025年）】

（資料出所）総務省「令和７年労働力調査（基本集計、詳細集計）」をもとに厚生労働省にて作成。

労働力人口に占める女性の割合の推移

○　女性人口に占める就業者の割合は上昇している。
○　近年では、女性の就業率のM字カーブの底は浅くなっているものの、正規雇用率のL字カーブがみられる。

女性の就業率の推移

資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。
注）65歳未満の女性人口に占める女性就業者の割合。なお、総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。

女性の年齢階級別就業率

資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

女性の正規雇用比率

資料出所　総務省「労働力調査」をもとに厚生労働省にて作成。

注：女性の正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15歳以上人口」x100

男女間賃金差異とその要因

○　男女間賃金差異は長期的には縮小傾向にある。

○　男女間賃金差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値

1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、１日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は１日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも１週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。（変更前：１か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：１か月以上の期間を定めて雇われている者）
5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
6 令和２年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（復元倍率）が変更されている。
7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金差異の要因（単純分析）（令和6年）

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②－①
	男女間差異（原数値） ①	男女間差異（調整後） ②	
役職	75.8	84.6	8.8
勤続年数		79.4	3.6
学歴		78.0	2.2
労働時間		77.7	1.9
年齢		76.4	0.6
企業規模		75.9	0.1
産業		74.5	-1.3

（注）　1　「原数値」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
　　2　「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所　厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理職等に占める女性割合

○　管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職等に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注１）平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
（変更前：１か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：１か月以上の期間を定めて雇われている者）
注２）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
注３）令和２年から、推計方法が変更されている。
注４）平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」をもとに厚生労働省にて作成。
いずれも2023年値

注１）日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISCO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
２）ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。
３）割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約７割の女性が第１子出産後も就業継続している。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 70%（令和7年）

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

（※）【　】内は、出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

（注1）就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
（注2）上記グラフは、対象期間（例：2010～2014）中に出産した女性の就業変化を表している。

資料出所　国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2021年）

○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」（45.8%）、「家事・育児に専念するため」（26.8%）（※対象：小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。））

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由（複数回答）

両立が難しかった具体的理由（複数回答）

①勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった（32.8%）
②勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった（24.9%）
③勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった（23.6%）
④自分の気力・体力がもたなそうだった（もたなかった）（21.8%）
⑤勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった（19.2%）
⑥制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった（できなかった）（18.3%）
⑦夕方から夜間（18時～21時）までの時間帯に勤務時間があった（シフト制などによるものも含む）（14.8%）

資料出所　日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

● 夫の家事･育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第２子以降の出生割合も高い傾向にある。

夫の平日の家事・育児時間別にみた
妻の出産前後の継続就業割合

資料出所　厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2023年11月）

注：
1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第１回から第12回まで双方が回答した夫婦
②第１回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第１回「女性票」の対象者で、この11年間に子どもが生まれた夫婦
2)11年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間別にみた
第２子以降の出生割合

資料出所　厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）

注：
1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第１回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦
②第１回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦
③出生前調査時に子ども１人以上ありの夫婦
2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
3)10年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

家事関連時間の推移

- ６歳未満の子がいる世帯で、夫も妻も雇用されている場合の１日当たりの家事関連時間を比較すると、令和３年において妻は６時間32分であるのに対して、夫は１時間57分であり、3.4倍の差がある。

６歳未満の子がいる世帯（※１）で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（※２）（週全体平均・1日当たり）

資料出所　総務省「社会生活基本調査」をもとに厚生労働省にて作成。
※１　夫婦と子どもの世帯。
※２　「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。
※３　（妻の家事関連時間）÷（夫の家事関連時間）により算定。

男女の育児休業の取得率の状況

- 育児休業取得率は、女性は８割台で推移。
- 男性は低水準ではあるものの、上昇傾向にある（令和６年度：40.5%）。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの１年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※）　平成22年度以前調査においては、調査前年度の１年間。
（注）　平成23年度の［　］内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所　厚生労働省「雇用均等基本調査」

企業における高年齢者の雇用確保措置と就業確保措置の推移

○　常時雇用する労働者が21人以上の**企業における**、**高年齢者の「65歳までの雇用確保措置」の実施率は99.9%**であり、ほぼ全ての企業において実施。**「70歳までの就業確保措置」の実施率については34.8%**となっている。

65歳までの雇用確保措置の実施状況

※ 内訳は、母数を「雇用確保措置実施済み企業」として、それぞれの割合を算出。

70歳までの就業確保措置の実施状況

※ 内訳は、母数を「報告した全ての企業」として、それぞれの割合を算出。
※ 本集計は原則として小数点第２位以下を四捨五入しているため、内訳の積み上げが全体の割合と必ずしも一致しない場合がある。

資料出所　厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」

令和７年度 労働時間等に関する労働者の意識・意向調査　概要

調査目的	働き方改革関連法施行後５年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
対象者	モニター調査会社に登録している労働者（都道府県別に割付）
調査期間	令和７年10月
実施主体	株式会社クロス・マーケティング
調査手法	モニター調査により実施
調査部数	有効回収数　3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）　等

※　本資料は、株式会社クロス・マーケティング実施の「令和７年度 労働時間等に関する労働者の意識・意向調査」のデータを基に、厚生労働省労働基準局で作成。

※　副業・兼業に関する調査項目を除き、二つ以上の仕事をしている場合は、そのうち主な仕事についての回答を求めた。（就業時間の長いもの、又は収入の多いものを主な仕事としつつ、これらによっても決められない場合は、回答者が主と考えている仕事についての回答を求めた。）

基本属性①

産業

（n=3,000、SA）

産業	割合（%）	
農業	0.9	(n =28)
林業	0.2	(n =7)
漁業	0.1	(n =3)
鉱業，採石業，砂利採取業	0.2	(n =5)
建設業	5.4	(n =163)
製造業	21.1	(n =633)
電気・ガス・熱供給・水道業	1.5	(n =46)
情報通信業	5.2	(n =156)
運輸業，郵便業	4.5	(n =134)
卸売業，小売業	10.8	(n =323)
金融業，保険業	3.0	(n =90)
不動産業，物品賃貸業	1.8	(n =55)
学術研究，専門・技術サービス業＊1	1.5	(n =46)
宿泊業，飲食サービス業	3.5	(n =106)
生活関連サービス業，娯楽業	2.4	(n =73)
教育，学習支援業	3.9	(n =118)
医療，福祉	13.3	(n =400)
複合サービス事業（郵便局，協同組合など）	0.9	(n =27)
サービス業（他に分類されないもの）＊2	10.1	(n =303)
公務	5.1	(n =152)
分類不能の産業	4.4	(n =132)

＊1：広告業、法律事務所、税理士事務所等、経営コンサルタント業、翻訳・通訳業、獣医業、写真業など。
＊2：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、労働者派遣業、警備業、コールセンター業など。
＊3：本社、支社等を合わせた企業全体の労働者数

企業規模（労働者数）＊3

（n=3,000、SA）

企業規模（労働者数）	割合（%）	
1,000人以上	26.1	(n =784)
500～999人	7.2	(n =216)
300～499人	6.1	(n =182)
100～299人	13.9	(n =416)
50～99人	9.9	(n =296)
30～49人	6.6	(n =197)
10～29人	8.2	(n =246)
１～９人	6.9	(n =208)
わからない	15.2	(n =455)

性別

（n=3,000、SA）

性別	割合（%）	
男性	56.5	(n =1,694)
女性	42.9	(n =1,288)
その他	0.6	(n =18)

年齢

（該当年齢を整数値で回答）

年齢	割合（%）	
20歳未満	0.2	(n =6)
20～29歳	28.0	(n =839)
30～39歳	17.7	(n =530)
40～49歳	15.4	(n =462)
50～59歳	15.8	(n =475)
60～64歳	9.5	(n =286)
65歳以上	13.4	(n =402)

基本属性②

就業形態

（n=3,000、SA）

就業形態	割合（%）	
正規の職員・従業員	62.8	（n =1,883）
パート＊1	15.5	（n =464）
アルバイト＊1	7.9	（n =238）
派遣社員＊2	3.6	（n =109）
契約社員（雇用期間に定めのある）	6.8	（n =205）
嘱託＊3	1.7	（n =51）
その他（雇われている人）	1.7	（n =50）

適用されている労働時間制度

（n=3,000、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 （「研究開発業務従事者」を除く。）	67.0	（n =2,010）
フレックスタイム制	10.3	（n =308）
変形労働時間制	6.8	（n =204）
裁量労働制	1.6	（n =49）
事業場外みなし労働時間制	0.5	（n =16）
高度プロフェッショナル制度	0.3	（n =10）
管理監督者	0.7	（n =20）
研究開発業務従事者	0.9	（n =26）
上記以外	11.9	（n =357）

年収総額＊4

（n=3,000、SA）

年収総額	割合（%）	
50万円未満	4.6	（n =139）
50万円以上100万円未満	6.1	（n =182）
100万円以上150万円未満	6.8	（n =203）
150万円以上200万円未満	6.5	（n =195）
200万円以上250万円未満	7.8	（n =235）
250万円以上300万円未満	9.0	（n =269）
300万円以上400万円未満	17.4	（n =522）
400万円以上500万円未満	13.2	（n =396）
500万円以上600万円未満	9.2	（n =276）
600万円以上700万円未満	6.1	（n =184）
700万円以上800万円未満	4.4	（n =132）
800万円以上900万円未満	2.0	（n =59）
900万円以上1,000万円未満	2.2	（n =65）
1,000万円以上1,250万円未満	2.4	（n =71）
1,250万円以上1,500万円未満	1.0	（n =30）
1,500万円以上	1.4	（n =42）

＊1：「パート」、「アルバイト」とは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」それぞれに近い名称で呼ばれている人
＊2：「派遣社員」は労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業場などに雇用され、そこから派遣される人（派遣社員は他に当てはまるものがあっても、「派遣社員」）
＊3：「嘱託」とは労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託社員」又はそれに近い名称で呼ばれている人
＊4：令和６年の課税前収入

基本属性③

住まい（都道府県）

（n=3,000、SA）

住まい（都道府県）	割合（%）	
北海道	4.1	(n =123)
青森県	1.0	(n =29)
岩手県	0.9	(n =28)
宮城県	1.8	(n =55)
秋田県	0.7	(n =22)
山形県	0.8	(n =24)
福島県	1.4	(n =42)
茨城県	2.3	(n =68)
栃木県	1.5	(n =46)
群馬県	1.5	(n =46)
埼玉県	6.0	(n =179)
千葉県	5.1	(n =152)
東京都	11.6	(n =348)
神奈川県	7.5	(n =225)
新潟県	1.7	(n =51)
富山県	0.8	(n =24)
石川県	0.9	(n =27)
福井県	0.6	(n =18)
山梨県	0.6	(n =19)
長野県	1.6	(n =48)
岐阜県	1.5	(n =46)
静岡県	2.8	(n =85)
愛知県	6.0	(n =180)
三重県	1.4	(n =41)
滋賀県	1.1	(n =34)
京都府	2.0	(n =61)
大阪府	7.1	(n =213)
兵庫県	4.3	(n =129)
奈良県	1.0	(n =31)
和歌山県	0.7	(n =21)
鳥取県	0.4	(n =13)
島根県	0.5	(n =15)
岡山県	1.5	(n =44)
広島県	2.2	(n =65)
山口県	1.0	(n =31)
徳島県	0.6	(n =17)
香川県	0.7	(n =22)
愛媛県	1.0	(n =31)
高知県	0.5	(n =15)
福岡県	4.1	(n =122)
佐賀県	0.6	(n =19)
長崎県	1.0	(n =30)
熊本県	1.3	(n =40)
大分県	0.9	(n =26)
宮崎県	0.8	(n =25)
鹿児島県	1.2	(n =36)
沖縄県	1.1	(n =34)

基本属性④

所定労働時間（１週）

（n=3,000、SA）

所定労働時間（１週）	割合（%）	
10時間以下	11.2	(n =335)
10時間超20時間以下	11.5	(n =345)
20時間超30時間以下	10.5	(n =314)
30時間超35時間以下	8.4	(n =252)
35時間超40時間以下	32.6	(n =977)
40時間超	25.9	(n =777)

１週間に実際に働いている平均的な時間＊1

（n=3,000、SA）

１週間あたりの実労働時間	割合（%）	
10時間以下	14.8	(n =443)
10時間超20時間以下	11.6	(n =347)
20時間超30時間以下	9.1	(n =273)
30時間超40時間以下	24.3	(n =730)
40時間超50時間以下	29.1	(n =872)
50時間超60時間以下	7.5	(n =226)
60時間超70時間以下	1.9	(n =57)
70時間超	1.7	(n =52)

１月あたりの平均的な時間外労働等の時間＊2（直近３月平均）

（n=3,000、SA）

１月あたりの平均的な時間外労働等の時間（直近３月平均）	割合（%）	
０時間	24.8	(n =745)
０時間超10時間以下	23.4	(n =701)
10時間超20時間以下	14.0	(n =420)
20時間超30時間以下	8.6	(n =259)
30時間超40時間以下	9.7	(n =292)
40時間超45時間以下	6.4	(n =193)
45時間超60時間以下	4.7	(n =141)
60時間超80時間以下	3.5	(n =104)
80時間超100時間未満	1.6	(n =47)
100時間以上	3.3	(n =98)

＊１：「１週間に実際に働いている平均的な時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。
＊２：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

基本属性⑤

副業・兼業の有無・副業先＊1

（n=3,000、SA）

副業・兼業の有無・副業先	割合（%）	
本業の関連会社＊2で副業・兼業を行っている	3.8	（n =115）
本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	7.6	（n =227）
副業・兼業は行っていない	88.6	（n =2,658）

副業・兼業に従事している時間（１か月）

（n=342、SA）

副業・兼業に従事している時間（１か月）	割合（%）	
10時間以下	40.1	（n =137）
10時間超20時間以下	17.8	（n =61）
20時間超30時間以下	14.0	（n =48）
30時間超40時間以下	11.1	（n =38）
40時間超45時間以下	5.6	（n =19）
45時間超60時間以下	4.7	（n =16）
60時間超80時間以下	3.8	（n =13）
80時間超100時間未満	0.3	（n =1）
100時間以上	2.6	（n =9）

割増賃金の支払い

（n=3,000、SA）

割増賃金の支払い	割合（%）	
すべて払われている	54.9	（n =1,646）
ほとんど払われている	10.6	（n =318）
一部は払われている	7.5	（n =226）
ほとんど払われていない	3.4	（n =101）
全く払われていない	8.9	（n =268）
分からない	14.7	（n =441）

＊１：自身で副業・兼業だと考えている仕事先
＊２：会社等及び当該会社等の子会社が、出資、人事、資金、技術、取引等の関係を通じて、子会社以外の他の会社等の財務・営業・事業の方針の決定に対して重要な影響を与えることができる場合における会社等

妥当だと考える時間外労働等の時間

妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間＊1

（n=3,000、SA）

妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間	割合（%）
０時間	21.7
０時間超10時間以下	28.8
10時間超20時間以下	15.1
20時間超30時間以下	10.5
30時間超40時間以下	9.4
40時間超45時間以下	7.5
45時間超60時間以下	2.7
60時間超80時間以下	2.0
80時間超100時間未満	0.9
100時間以上	1.4

65.6%

93.0%

＊１：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

労働時間の認識

労働時間の長さについてどのように感じるか

（n=3,000、SA）

労働時間の長さについてどのように感じるか	割合（%）
多い	7.9
やや多い	18.4
ちょうどよい	59.7
やや少ない	7.3
少ない	6.6

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

労働時間をどのようにしたいか	割合（%）	
減らしたい	11.7	30.0%
やや減らしたい	18.2	
このままでよい	59.5	
やや増やしたい	7.3	10.5%
増やしたい	3.2	

どのようなときに「減らしたい」と思うか

（n=899、SA）

どのようなときに「減らしたい」と思うか	割合（%）
常に減らしたい	64.1
減らしたいが、特定の期間（時期）に増やしたい	23.4
減らしたいが、時々増やしたい	12.6

どのようなときに「増やしたい」と思うか

（n=315、SA）

どのようなときに「増やしたい」と思うか	割合（%）
常に増やしたい	36.2
増やしたいが、特定の期間（時期）に減らしたい	28.3
増やしたいが、時々減らしたい	35.6

労働時間の認識（労働時間の長さについてどのように感じるか）

労働時間の長さについてどのように感じるか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	多い	やや多い	ちょうどよい	やや少ない	少ない
全労働者計		**100.0**	**7.9**	**18.4**	**59.7**	**7.3**	**6.6**
所定労働時間（週）	10時間以下	11.2 (100.0)	0.6 (5.7)	1.3 (11.6)	6.4 (57.6)	1.1 (9.6)	1.7 (15.5)
	10時間超20時間以下	11.5 (100.0)	0.5 (4.1)	1.4 (12.2)	7.5 (65.2)	1.4 (12.5)	0.7 (6.1)
	20時間超30時間以下	10.5 (100.0)	0.3 (2.5)	1.4 (13.4)	6.9 (66.2)	1.1 (10.2)	0.8 (7.6)
	30時間超35時間以下	8.4 (100.0)	0.2 (2.8)	1.4 (16.3)	5.5 (65.9)	0.8 (9.1)	0.5 (6.0)
	35時間超40時間以下	32.6 (100.0)	2.3 (7.2)	7.0 (21.5)	20.1 (61.6)	1.7 (5.1)	1.5 (4.6)
	40時間超	25.9 (100.0)	4.0 (15.4)	6.0 (23.0)	13.3 (51.2)	1.3 (4.9)	1.4 (5.4)
平均実労働時間＊1（週）	10時間以下	14.8 (100.0)	0.8 (5.6)	2.0 (13.8)	8.7 (58.9)	1.1 (7.7)	2.1 (14.0)
	10時間超20時間以下	11.6 (100.0)	0.4 (3.7)	1.4 (12.1)	7.3 (63.4)	1.4 (11.8)	1.0 (8.9)
	20時間超30時間以下	9.1 (100.0)	0.3 (3.3)	1.1 (11.7)	5.9 (65.2)	1.1 (11.7)	0.7 (8.1)
	30時間超40時間以下	24.3 (100.0)	0.9 (3.8)	3.8 (15.5)	16.6 (68.2)	1.9 (7.7)	1.2 (4.8)
	40時間超50時間以下	29.1 (100.0)	2.3 (7.9)	7.1 (24.4)	17.2 (59.2)	1.5 (5.2)	1.0 (3.3)
	50時間超60時間以下	7.5 (100.0)	1.7 (22.1)	2.6 (34.1)	2.8 (37.6)	0.3 (3.5)	0.2 (2.7)
	60時間超70時間以下	1.9 (100.0)	0.7 (38.6)	0.3 (17.5)	0.7 (35.1)	0.1 (3.5)	0.1 (5.3)
	70時間超	1.7 (100.0)	0.7 (42.3)	0.2 (9.6)	0.5 (26.9)	0.0 (0.0)	0.4 (21.2)

（注）割合（%）は、全体（n＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。
＊１：「平均実労働時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した１週間に実際に働いている平均的な時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
所定労働時間（週）	10時間以下	11.2 (100.0)	0.9 (8.4)	1.4 (12.2)	7.1 (63.9)	1.1 (10.1)	0.6 (5.4)
	10時間超20時間以下	11.5 (100.0)	0.7 (5.8)	1.1 (9.9)	7.9 (68.7)	1.4 (12.2)	0.4 (3.5)
	20時間超30時間以下	10.5 (100.0)	0.4 (4.1)	1.8 (16.9)	6.8 (65.0)	1.1 (10.2)	0.4 (3.8)
	30時間超35時間以下	8.4 (100.0)	0.5 (5.6)	1.7 (20.2)	5.2 (61.5)	0.8 (9.9)	0.2 (2.8)
	35時間超40時間以下	32.6 (100.0)	4.1 (12.6)	7.0 (21.6)	19.2 (59.1)	1.6 (4.9)	0.6 (1.8)
	40時間超	25.9 (100.0)	5.1 (19.8)	5.2 (20.2)	13.3 (51.4)	1.3 (4.9)	1.0 (3.7)
平均実労働時間＊1（週）	10時間以下	14.8 (100.0)	1.1 (7.4)	2.4 (16.0)	9.2 (62.1)	1.3 (9.0)	0.8 (5.4)
	10時間超20時間以下	11.6 (100.0)	0.6 (4.9)	1.4 (12.1)	7.9 (68.3)	1.2 (10.4)	0.5 (4.3)
	20時間超30時間以下	9.1 (100.0)	0.4 (4.0)	1.3 (14.7)	6.0 (65.9)	1.0 (10.6)	0.4 (4.8)
	30時間超40時間以下	24.3 (100.0)	2.1 (8.5)	4.1 (17.0)	15.8 (64.9)	1.9 (7.9)	0.4 (1.6)
	40時間超50時間以下	29.1 (100.0)	4.4 (15.0)	6.1 (21.0)	16.5 (56.7)	1.5 (5.0)	0.7 (2.3)
	50時間超60時間以下	7.5 (100.0)	1.9 (24.8)	2.2 (28.8)	3.1 (40.7)	0.3 (3.5)	0.2 (2.2)
	60時間超70時間以下	1.9 (100.0)	0.7 (35.1)	0.5 (26.3)	0.7 (35.1)	0.0 (0.0)	0.1 (3.5)
	70時間超	1.7 (100.0)	0.7 (42.3)	0.2 (13.5)	0.5 (26.9)	0.1 (7.7)	0.2 (9.6)

（注）割合（%）は、全体（n＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。
＊１：「平均実労働時間」とは、所定労働時間のほか、時間外労働や休日労働がある場合には、それらの時間を全て合計した１週間に実際に働いている平均的な時間数。ただし、昼休みなどの休憩時間は除く。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
時間外労働等時間＊1（月）（直近３ヶ月平均）	０時間	24.8 (100.0)	1.4 (5.8)	2.8 (11.3)	17.4 (69.9)	2.3 (9.4)	0.9 (3.6)
	０時間超10時間以下	23.4 (100.0)	2.2 (9.6)	4.3 (18.4)	14.6 (62.5)	1.6 (6.8)	0.6 (2.7)
	10時間超20時間以下	14.0 (100.0)	2.0 (14.3)	3.4 (24.0)	7.5 (53.3)	0.7 (5.2)	0.4 (3.1)
	20時間超30時間以下	8.6 (100.0)	1.4 (16.2)	2.0 (23.2)	4.5 (52.1)	0.5 (5.8)	0.2 (2.7)
	30時間超40時間以下	9.7 (100.0)	1.5 (15.8)	2.1 (21.2)	5.5 (56.2)	0.6 (5.8)	0.1 (1.0)
	40時間超45時間以下	6.4 (100.0)	0.8 (13.0)	1.2 (19.2)	3.7 (57.5)	0.5 (7.3)	0.2 (3.1)
	45時間超60時間以下	4.7 (100.0)	0.6 (12.8)	1.2 (25.5)	2.5 (53.9)	0.2 (4.3)	0.2 (3.5)
	60時間超80時間以下	3.5 (100.0)	0.8 (22.1)	0.4 (11.5)	1.8 (51.0)	0.4 (12.5)	0.1 (2.9)
	80時間超100時間未満	1.6 (100.0)	0.3 (21.3)	0.3 (21.3)	0.7 (46.8)	0.1 (4.3)	0.1 (6.4)
	100時間以上	3.3 (100.0)	0.6 (18.4)	0.5 (16.3)	1.4 (42.9)	0.4 (12.2)	0.3 (10.2)
労働時間の認識（労働時間の長さについてどのように感じるか）	多い	7.9 (100.0)	6.0 (75.2)	1.3 (16.8)	0.4 (5.0)	0.1 (1.3)	0.1 (1.7)
	やや多い	18.4 (100.0)	3.8 (20.4)	10.3 (55.9)	4.0 (21.7)	0.4 (2.0)	0.0 (0.0)
	ちょうどよい	59.7 (100.0)	1.4 (2.3)	5.8 (9.7)	49.6 (83.1)	2.5 (4.2)	0.4 (0.7)
	やや少ない	7.3 (100.0)	0.1 (1.8)	0.6 (7.8)	2.8 (39.0)	3.3 (45.4)	0.4 (6.0)
	少ない	6.6 (100.0)	0.5 (7.0)	0.2 (3.5)	2.7 (40.2)	1.0 (15.6)	2.2 (33.7)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。
＊１：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

クロス集計

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
産業	農業	100.0 (0.9)	10.7	10.7	53.6	17.9	7.1
	林業	100.0 (0.2)	0.0	14.3	42.9	42.9	0.0
	漁業	100.0 (0.1)	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	鉱業，採石業，砂利採取業	100.0 (0.2)	0.0	20.0	40.0	0.0	40.0
	建設業	100.0 (5.4)	9.2	20.2	63.2	6.1	1.2
	製造業	100.0 (21.1)	10.9	19.7	58.5	7.1	3.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0 (1.5)	15.2	10.9	69.6	4.3	0.0
	情報通信業	100.0 (5.2)	17.9	19.9	54.5	5.8	1.9
	運輸業，郵便業	100.0 (4.5)	13.4	16.4	59.7	6.7	3.7
	卸売業，小売業	100.0 (10.8)	7.7	16.7	64.7	6.2	4.6
	金融業，保険業	100.0 (3.0)	12.2	22.2	61.1	3.3	1.1
	不動産業，物品賃貸業	100.0 (1.8)	16.4	16.4	56.4	10.9	0.0
	学術研究，専門・技術サービス業＊1	100.0 (1.5)	19.6	17.4	56.5	4.3	2.2
	宿泊業，飲食サービス業	100.0 (3.5)	11.3	9.4	61.3	15.1	2.8
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0 (2.4)	11.0	17.8	61.6	4.1	5.5
	教育，学習支援業	100.0 (3.9)	14.4	20.3	56.8	6.8	1.7
	医療，福祉	100.0 (13.3)	14.3	22.3	53.8	6.8	3.0
	複合サービス事業（郵便局，協同組合など）	100.0 (0.9)	11.1	18.5	70.4	0.0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）＊2	100.0 (10.1)	10.9	14.9	64.0	8.9	1.3
	公務	100.0 (5.1)	13.2	21.1	57.9	5.9	2.0
	分類不能の産業	100.0 (4.4)	6.1	12.1	60.6	11.4	9.8

＊１：広告業、法律事務所、税理士事務所等、経営コンサルタント業、翻訳・通訳業、獣医業、写真業など。

＊２：廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、労働者派遣業、警備業、コールセンター業など。

（注１）割合（%）は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。（）内の割合は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。

（注２）産業毎の回答数が小さいことに留意が必要。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

労働時間をどのようにしたいか	割合（%）	
減らしたい	11.7	30.0%
やや減らしたい	18.2	
このままでよい	59.5	
やや増やしたい	7.3	10.5%
増やしたい	3.2	

減らしたい理由

（n=899、MA）

労働時間を減らしたい理由	割合（%）
自分の時間を持ちたいから	66.7
生産性を上げたいから	11.1
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4
副業・兼業をしたいから	7.6
自身の健康を害しないため	39.6
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0
今の仕事が好きではないから	12.2
その他	3.0

このままでよい理由

（n= 1,786、MA）

労働時間がこのままでよい理由	割合（%）
労働時間を減らすことができない仕事（顧客との調整等）があるから	11.4
収入を維持したいから	32.0
自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから	44.3
これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから	16.3
自分の収入増や企業の成長に期待ができないから	7.7
その他	11.6

増やしたい理由

（n= 315、MA）

労働時間を増やしたい理由	割合（%）
仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
自分のペースで仕事をしたいから	19.7
たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）	41.6
所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

労働時間の増減希望状況

労働時間を増やしたい者	労働時間はこのままでよい者	労働時間を減らしたい者
約10.5%	約59.5%	約30.0 %

所定労働時間 週35時間以下
約6.1%

→ **年収200万円未満**
約3.4%

年収200万円以上
約2.7%

所定労働時間 週35時間超
約4.4%

→ 時間外労働等[＊1]を今より10時間程度増やしたい（月80時間以内）
約3.6%

時間外労働等を今より10時間程度増やしたい（月80時間超え）※1
約0.3%

時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間以内）
約1.3%

時間外労働等を今より20時間以上増やしたい（月80時間超え）※2
約0.3%

（注１）　「妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間」 及び「時間外労働等時間（月）（直近３ヶ月平均）」それぞれの選択肢の上限・下限の中間値を用いて計上
（注２）　上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近３ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える１月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%
※　※１と※２の合計は約0.5%

（参考）

◆労働時間を増やしたい理由

労働時間を増やしたい理由	割合
仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2%
業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0%
自分のペースで仕事をしたいから	19.7%
たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）	41.6%
所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6%
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1%
会社や社会に貢献したいから	9.8%
その他	11.7%

◆時間外労働等の時間として、１か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか

時間外労働等の時間	０時間	０時間超20時間以下	20時間超45時間以下	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
割合	21.7%	43.9% [65.6%] ＊2	27.4% [93.0%]	2.7%	2.0%	0.9%	1.4%

＊１：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。　＊２：［］内は当該時間以下の割合の累計を表す。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

（n=3,000、SA）

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
割増賃金の支払い	すべて払われている	54.9 (100.0)	5.1 (9.2)	8.3 (15.1)	36.4 (66.3)	3.9 (7.1)	1.3 (2.3)
	ほとんど払われている	10.6 (100.0)	1.2 (11.6)	2.8 (26.4)	5.4 (50.6)	1.0 (9.4)	0.2 (1.9)
	一部は払われている	7.5 (100.0)	1.2 (16.4)	2.4 (31.9)	3.4 (45.1)	0.4 (4.9)	0.1 (1.8)
	ほとんど払われていない	3.4 (100.0)	0.5 (14.9)	1.0 (30.7)	1.5 (44.6)	0.2 (5.9)	0.1 (4.0)
	全く払われていない	8.9 (100.0)	2.4 (26.9)	2.3 (25.7)	3.5 (38.8)	0.5 (5.6)	0.3 (3.0)
	分からない	14.7 (100.0)	1.3 (8.8)	1.4 (9.8)	9.4 (64.2)	1.3 (9.1)	1.2 (8.2)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

労働時間の認識（労働時間をどのようにしたいか）

労働時間をどのようにしたいか

割合（%）		計	減らしたい	やや減らしたい	このままでよい	やや増やしたい	増やしたい
全労働者計		**100.0**	**11.7**	**18.2**	**59.5**	**7.3**	**3.2**
副業・兼業の有無、副業先（n=3,000、SA）	本業の関連会社で副業・兼業を行っている	3.8 (100.0)	0.4 (10.4)	1.0 (27.0)	2.0 (53.0)	0.3 (8.7)	0.0 (0.9)
	本業の関連会社以外で副業・兼業を行っている	7.6 (100.0)	0.7 (9.3)	2.1 (27.3)	3.9 (51.5)	0.6 (7.9)	0.3 (4.0)
	副業・兼業は行っていない	88.6 (100.0)	10.6 (12.0)	15.1 (17.1)	53.6 (60.5)	6.4 (7.2)	2.9 (3.2)
副業・兼業に従事している時間（１か月）（n=342、SA）	10時間以下	4.6 (100.0)	0.5 (11.7)	1.1 (23.4)	2.5 (54.0)	0.4 (8.8)	0.1 (2.2)
	10時間超20時間以下	2.0 (100.0)	0.1 (6.6)	0.7 (32.8)	1.1 (55.7)	0.1 (3.3)	0.0 (1.6)
	20時間超30時間以下	1.6 (100.0)	0.1 (8.3)	0.6 (35.4)	0.7 (43.8)	0.1 (8.3)	0.1 (4.2)
	30時間超40時間以下	1.3 (100.0)	0.1 (10.5)	0.3 (26.3)	0.6 (50.0)	0.1 (7.9)	0.1 (5.3)
	40時間超45時間以下	0.6 (100.0)	0.0 (5.3)	0.2 (31.6)	0.3 (52.6)	0.1 (10.5)	0.0 (0.0)
	45時間超60時間以下	0.5 (100.0)	0.0 (0.0)	0.2 (31.3)	0.2 (43.8)	0.1 (18.8)	0.0 (6.3)
	60時間超80時間以下	0.4 (100.0)	0.1 (15.4)	0.1 (15.4)	0.3 (69.2)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	80時間超100時間未満	0.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	100時間以上	0.3 (100.0)	0.1 (22.2)	0.0 (11.1)	0.1 (33.3)	0.1 (22.2)	0.0 (11.1)

（注）割合（%）は、全体（ｎ＝3,000）に対するもの。（）内の割合は、行方向の合計が100%となるようにした場合の割合を表す。

ヒアリング調査　調査項目

「働き方改革関連法施行後５年の総点検を行い、働き方の実態とニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて検討」を行うこととされていることを踏まえ、令和７年10月以降、働き方改革の「総点検」として、ヒアリング調査を実施した。ヒアリング調査の項目は以下のとおり。

【企業ヒアリング】 対象：327社	・企業概要（業種、従業員規模、売上高規模等） ・時間外労働の実態 ・３６協定の締結状況 ・割増賃金の設定状況 ・働き方改革関連法の施行後の取組・効果 ・上限規制について（労働時間に対する希望、その理由等） ・労働基準法関係法のルールに対する課題、要望
【労働者ヒアリング】 対象：97人	・ ヒアリング対象者の属性（役職、就業形態、年齢、年収等） ・時間外労働の実態 ・働き方改革関連法の施行後の取組・効果 ・上限規制について（労働時間に対する希望、その理由等） ・労働基準法関係法のルールに対する課題、要望

企業ヒアリング調査　調査結果（回答企業属性）

○ヒアリング対象企業（計327社）の業種、従業員規模、売上高規模（年間）の内訳は以下のとおり。
○建設の事業、自動車運転の業務について令和６年４月から上限規制が適用されており、業種については、「建設業」及び「運輸業、 郵便業」をはじめ、「製造業」、「卸売業、 小売業」、「宿泊業、 飲食サービス業」、「医療、 福祉」等を対象に、都道府県労働局において企業ヒアリングを実施した。

（業種）

建設業	74社
製造業	48社
運輸業、郵便業	72社
卸売業、小売業	42社
宿泊業、飲食サービス業	43社
医療、福祉	41社
その他※	７社

※「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」

（売上高（年間））

１億円以下	36社
１億円超10億円以下	136社
10億円超	144社

※未回答等が11社

（従業員規模）

１～９人	42社
10～29人	83社
30～49人	49社
50～99人	40社
100～299人	54社
300～499人	14社
500～999人	22社
1000人～	23社

※企業・労働者からの回答（労働時間に関する希望）について、増やしたい程度やその理由・背景等については、厚生労働省において粗く分類したもの。複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として①「現状のままがいい」と回答した企業）

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「現状のままがいい」と回答した企業は201社（計327社）だった。その理由としては、現在の業務量との観点から（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（22社）、人材確保・定着の観点から（20社）等が挙げられた。

（主な意見）

○現在の業務量との観点から

・現在の労働時間で従業員の満足度も高く、現状のままで良い。【サービス業（他に分類されないもの）、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】
・会社として働き方の見直しに向けた取組を数年続けており今さら逆ベクトルに舵を切ろうとは思わない。人材確保の観点からも労働時間が長いと求職者から敬遠される。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、30時間超40時間以下】
・多能工化やＤＸ化を進め、労働時間を増やしたい方向には向いていない。裁量労働制を導入し、時間を増やすインセンティブが働きにくい構造になっているなど、労働者からも増やしたいとの声はない。【学術研究、専門・技術サービス業、100～299人、ー、０時間超10時間以下】
・労働時間を増やしはじめればきりがない。上限を上げて現状におもねるより受発注の構造を考えるべき。【建設業、30~49人、10億円超、45時間超60時間以下】
・時間外労働の短縮に取り組んでおり、増やしたいとは考えていない。チーフクラスで、時間が足りないので労働時間を増やしてほしいとの声はある。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、20時間超30時間以下】
・以前からワークライフバランスを意識した様々な取組を進めている。技術が求められる新規受注への対応もあり、現行の上限規制よりさらに厳格な制限とならないようにしてほしい。【製造業、10~29人、１億円超10億円以下、20時間超30時間以下】

○労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から

・無理のない範囲で業務をこなせているため、現状のままで特に問題ない。今の時間を超える残業は過労にもつながると思うので、会社としても残業をさせたくない。【宿泊業、飲食サービス業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・20-30代は残業、休日労働を望むものはいない。40-50代も残業が少ない生活を一旦知れば必要以上に働くことを望んでいない。【建設業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・企業である以上、継続し発展するためには売上（利益）の増加は重要であるが、一方で、過労死等を生み出すような働き方が正しいとは思っていない。【製造業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・会社の意識として、自動車運転者の時間外労働時間が月100時間に及ぶ状況はむしろ心配である。年960時間まで働くとなると健康面や安全面で相当厳しい時間数と認識している。自動車運転者の生命や健康を考えるとそこまで増やしたいとは思わない。【運輸業、郵便業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】

※【】内は、回答企業の業種、従業員規模、売上高規模（年間）、時間外労働時間数（月平均）。次頁以降も同じ。

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として①「現状のままがいい」と回答した企業）

○人材確保・定着の観点から

・働きやすい、残業をあまりしない職場環境を作っていくことで、人材の確保（定着）につながっている。【宿泊業、飲食サービス業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・生産不足のため労働時間を増やしたい気持ちもあるが、労働時間を増やすと人材確保が困難となる可能性があり、商品の集約化等により対応。特定技能などの外国人労働者には「労働時間を増やしたい」との声はある。【製造業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・労働者自身もワークライフバランスの意識が強くなっており、大幅な残業時間を指示等した場合、離職してしまう可能性がある。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・自社のドライバーに継続して働いてもらうことを優先して考えると、ドライバーに無理をさせることはできない。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、20時間超30時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として②「減らしたい」と回答した企業）

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「減らしたい」と回答した企業は73社（計327社）だった。その理由としては、人材確保・定着の観点から（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から（18社）、人件費抑制の観点から（９社）等が挙げられた。

（主な意見）

○人材確保・定着の観点から

・労働時間が長いと、若手や家庭を持つ人材が定着しにくい。従業員の採用にも影響するので、労働時間は今よりも減らせるに越したことはない。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、20時間超30時間以下】

・コスト面、人材採用の面から時間外労働はできる限り減らしたい。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】

・同業者だけではなく他業種とも人材を取り合っている状況であるため、残業の少ない他業種にも負けないように、残業時間を減らしたい。【運輸業、郵便業、30～49人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】

○労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から

・従業員の健康の保持・増進を意識した取組を積極的に進めており、健康を害する可能性のある長時間労働を前提とする働き方については否定的。【建設業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】

・労働者の家族といる時間の確保、健康管理等を考えると、拘束時間は少なければ少ないほどよいと考えている。【運輸業、郵便業、１～９人、１億円以下、20時間超30時間以下】

・職員の家庭における子育てや介護を優先できる環境を整備すること、ワークライフバランスを重視することを考えているため、労働時間は減らしたい。【医療、福祉業、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

○人件費抑制の観点から

・人件費を抑制するため、これ以上労働時間を増やしたいとは思わない。【医療、福祉業、30～49人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業）

○現状の労働時間に関する企業としての希望について、「増やしたい」と回答した企業は53社※1（計327社）だった。その理由としては、業務の性質の観点から（29社）、受注量を増やす観点から（９社）、労働者の希望の観点から（９社）、人手不足の観点から（７社）、仕事の完成度や技術を上げる観点から（５社）等の声があった。

※１…時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社。

○「増やしたい」と回答した企業のうち、

①上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）内で増やしたいと回答した企業は25社

②上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）を超えて増やしたいと回答した企業は17社※2

③原則である月45時間・年６回を超えて増やしたいと回答した企業は11社

④その他、改善基準告示や労働者の年収の壁の制限なく労働時間を増やしたいという声などがあった。

※２…時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は17社のうち15社。

○増やしたいのに増やせない理由については、そもそもの上限規制等の法令に抵触するため、長時間労働をしない文化が根付いているため、労働者の健康に対する不安があるから、労働者が長時間労働を希望しないから等の声があった。

（主な意見）

○業務の性質の観点から

・天候の影響（酷暑・豪雨・積雪など）による作業遅延、計画変更が発生する場合は、労働時間を増やしたい。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

・繁忙期はかなり忙しく、年の上限は守れるが月の上限に収めるのが厳しいことがある。お金よりプライベートの時間がほしいと考える社員がほとんどで労働者からの労働時間を増やしたいという要望はあまり多くない。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

・改善基準告示に引っかかりそうな仕事（特に戻りのバラ積み）は結構断っている。上限規制（年960時間）が厳しいと思ったことはない。【運輸業、郵便業、10～29人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】

・土木工事は天候の影響を受けやすく、天候不良よる工事の遅れを取り戻さなければならない場合には、限度を超えて労働時間を増やしたいと思うことがある。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業）

○受注量を増やす観点から

・現在断っている条件の良い仕事を受けたい等の理由から、上限時間の範囲内で労働時間を増やしたい。ただ、上限を超えて時間外労働をさせると労働者の健康管理の面や交通事故の増加などの不安要素があるため、現行の基準については遵守すべきであると考えている。【運輸業、郵便業、50～99人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
・工期が厳しく、残業で対応しないといけない現場を年数件ほど断っている。月の上限規制を考慮しないのであれば、受注できた。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】
・以前のように労働時間を増やせばもっと仕事を受注できるのではとの想いはある。ただ、既に長時間労働をしない文化が根付いているので、上限まで働く労働者はいない。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、20時間超30時間以下】
・自治体の公共工事では提出書類が多く、民間工事は工期が短く、残業が多くなりがちである。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

○労働者の希望の観点から

・繁忙期は仕事がたくさんあり、ドライバーからも「もっと稼ぐために働きたい。」という声が上がっているため、繁忙期に限りもっと労働時間を増やしたい。【運輸業、郵便業、10～29人、１億円超10億円以下、30時間超40時間以下】
・30～40代の若い運転手から「子育て等にお金がかかり労働時間を増やしたい」とのニーズがある。運転手は「他の会社に行ったほうが（長い時間働くことができて）稼げる」という情報があれば、すぐに他の会社に移ってしまうため、囲い込みのためにも増やしたい。【運輸業、郵便業、500～999人、10億円超、40時間超60時間以下】
・日給月給制の労働者には土曜日に働かせてあげたい。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、0時間】

企業ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働者の労働時間について、企業として③「増やしたい」と回答した企業）

○人手不足の観点から

・募集しても労働者が集まらず、若くて健康で働きたい労働者には上限規制の枠を超えてもっと働いてもらいたい。【運輸業、郵便業、１～９人、１億円超10億円以下、30時間超40時間以下】

・人手不足で客の受入れを制限するときもあるため、上限規制を超えることは休息時間、生活の時間から現実的ではないと考えるが月45時間の限度時間を超えて労働時間を増やしたいと思う。【宿泊業、飲食サービス業、１～９人、１億円以下、30時間超40時間以下】

○仕事の完成度や技術を上げる観点から

・若手の技術向上に今の労働時間で足りているのかは疑問。「どうしても」に備え、月の制限がもう少し柔軟だと助かる。当初は残業制限への不満も多かったが、蓋を開けてみれば、ベテランも休むようになってきた。【建設業、100～299人、10億円超、10時間超20時間以下】

・現場を統括する幹部から、「このまま時間外労働を制限し、十分な経験を積ませないという状況でよいのか」という危機感があることは聞いているが、時間外労働を月45時間超えてまで増やす必要性は感じない。【建設業、1000人以上、10億円超、10時間超20時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（労働者側からの労働時間に関する希望について）

○企業に、「労働者側から「労働時間を増やしたい」との声があがることがあるか」を聞いたところ、140社（計327社）で「あり」、187社（計327社）で「なし」との回答だった。
○「あり」の理由は、「もっと稼ぎたい」、「早く仕事を覚えたい」、「仕事の完成度を高めたい」等の声があった。

（主な意見）

○もっと稼ぎたい

・仕事があるのであれば、収入を増やしたいとの理由で、労働時間を増やしたいという声があがっている。【運輸業、郵便業、30～49人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・若いドライバーからは、賃金が歩合制のため、若いうちに稼ぎたいので労働時間を増やしたいという声がある。【運輸業、郵便業、10～29人、１億円超10億円以下、45時間超60時間以下】
・子育て世代は休みが欲しいが、子育てが一段落した労働者からは、仕送りや老後の貯蓄のため労働時間を増やして稼ぎたい、との声が多い。【製造業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・住宅ローンや子育て費用のために時間外労働を希望する者がいる。【運輸業、郵便業、50～99人、１億円超10億円以下、20時間超30時間以下】
・正社員は、残業を命じられるだけで嫌がられ、労働時間を増やしたいとの声はないが、育児がひと段落したパート層の一部から、生活の足しに労働時間を増やしたいとの声がある。【卸売業、小売業、1000人以上、10億円超、０時間超10時間以下】

○早く仕事を覚えたい

・学習意欲の高い若手（採用２、３年目まで）は、図面をじっくり見て、今後に活かすために勉強したい等の理由で時間外労働を希望する場合があるが、４，５年目以降になると、仕事を覚えて自ら行動できるようになるため、時間外労働を増やしたいという意向は減ってくる。【建設業、1000人以上、10億円超、10時間超20時間以下】
・限られた時間で仕事が終わらない、自己研鑽する時間がない、自身の能力向上ができていないのではないかといった声がある。【建設業、50～99人、10億円超、10時間超20時間以下】

○仕事の完成度を高めたい

・顧客の要望に応えたい、顧客が持つ不安をなくしたい、として労働時間を増やしたいという声が上がることがある。【建設業、10～29人、１億円超10億円以下、10時間超20時間以下】
・技術者としてもっと良いものを作りたい、良いものを作るための様々な検討をするための時間が欲しいという理由。【建設業、500～999人、10億円超、20時間超30時間以下】
・中堅社員からは、特に繁忙期は、取引先から電話がかかってこない営業時間外に書類作成などをゆっくり時間をかけてやりたいため残業をしたいという声は上がることはあるが、若手社員からは、残業をしたいという声は上がらない。【卸売業、小売業、１～９人、１億円超10億円以下、０時間超10時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果（割増賃金率の設定状況）

○割増賃金率の設定状況について聞いたところ、295社の企業で法定どおりに設定していた。
○また、
　一律に法定より高い割増賃金率
　特別条項適用時に、法定より高い割増賃金率
　深夜業に対して法定より高い割増賃金率
を設定している企業などがあった。

（主な例）

○一律に法定より高い割増賃金率を設定している企業

・時間外労働の割増賃金は30%としている。【製造業、100～299人、10億円超、０時間超10時間以下】
・残業が生じた場合は労働者の負担に報いるため、法定を超える50%の割増賃金を適用している。【製造業、30～49人、10億円超、０時間超10時間以下】

○特別条項適用時に法定より高い割増賃金率を設定している企業

・「36協定指針」を踏まえ、特別条項の発動時には、法定を上回る28%の割増賃金を適用している。【製造業、500～999人、10億円超、０時間超10時間以下】
・45時間超の時間外労働については身体にかかる負荷が高いため、それに見合った賃金額となるよう割増賃金率を法定より高い30%としている。【運輸業、郵便業、１～９人、１億円以下、20時間超30時間以下】

○深夜業に対して法定より高い割増賃金率を設定している企業

・深夜勤務の負担や人材確保の観点から、３交代制の作業員の深夜割増のみ50%（法定25%）で継続的に設定している。【運輸業、郵便業、100～299人、10億円超、月30時間超40時間以下】

企業ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○労働基準関係法に対する課題・要望については、制度の簡素化に関する意見、制度の周知徹底に関する意見、監督指導の徹底・改善に関する意見、その他個別制度に関する意見等があがった。

○制度の簡素化に関する意見

・労働時間制度を含めさまざまな制度が複雑化し、理解するのに苦労している。
・小規模事業者では、社長自身が労務管理を行うこともあり、この複雑な内容を十分理解できているか疑問である。

○制度の周知徹底に関する意見

・労働基準監督署には、数年に１回、監督指導でも、支援でも形式にはこだわらないので、親身に分かりやすく新しいルールを教えてもらえる個別の機会を作ってほしい。
・届出の様式や届出に必要なものをまとめて一覧化できるようなサイトがあるとよい。
・法改正が行われた際は、パンフレット等社内周知できるものがあるとありがたい。

○取引慣行の改善に関する意見

・①建設業界は発注者から仕事を請ける立場なので、発注者の考え次第で労働時間・休日は変わってくる。市町村や民間工事では、まだまだ厳しい発注（受注）条件が存在するので、こういう点も考慮した施策を考えてほしい。
②上限時間の遵守は、受注者の努力だけでは難しく、発注者の協力が必要。公共工事は上限時間を考慮した適正工期での発注となっているが、民間工事は現状そのような状況にはなっていない。
・労働時間との関係では、やはり荷待ち時間が運転時間を圧迫したり、運行管理者にとっても利益を生まない調整を発生させている状況があり、行政にはこの解消に向けて荷主の理解を促進する取組を続けてほしいと思う。

企業ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○監督指導の徹底、改善に関する意見

・法令違反に係る行政指導に対しては是正の報告を提出する必要があるが、是正報告の作成に係る事務負担が大きい。
・労働基準監督署による対応については、荷主による荷待ち・荷受け時間を減少させるためには、集配業者ではなく、元請（貨物利用運送事業者の許可を受けている大手企業）への指導を重点的に行ってほしい。
・例えばパソコンのログ時間と残業時間の乖離が30分程度であっても、その理由を明確にするよう求められることがあるなど、労働基準監督署の労働時間の指導が細かすぎると感じることがある。
・労働基準監督署には、労災保険の手続きも含め丁寧に教えてもらっている。

○個別制度に関する意見

・事業場単位での届出の見直しを行ってほしい。
（裁量労働制について）
・管理職手前で、管理監督者に合致しない者について、一定の裁量がある労働者に対する裁量労働制の適用を広げてもいいのではないかと思っている。
・対象労働者の範囲や適用業務など、判断に迷うことが多く、わかりづらいため、明確にしてほしい。
・本人同意について、都度の同意ではなく、一度同意を得れば、本人が撤回しない限り有効とすることや自動更新のような形にできないか。
・裁量労働制を企画型と専門型に分けて管理する必要性を感じない。また、現行の裁量労働制は、対象業務や対象者が限定的で、国際競争力の観点から言えば、マイナスだと感じる。
（変形労働時間制について）
・近年の酷暑の影響から、変形労働時間制度の柔軟化（１日の所定労働時間の延長など）を希望する。
・１年単位の変形労働時間制の特定期間の特定が一月前だと厳しすぎて実情に合わない。
（副業兼業について）
・労働時間の通算ルールが分かりづらく、負担。緩める方向で検討いただきたい。
・副業の働き方によっては本業で８時間労働であっても割増賃金を支払わなければならず、本業の会社としては負担が大きいため、副業解禁に二の足を踏んでしまう。
・国は、兼業・副業を推奨しているが、収入が減り、副業等をする人が多くなってきている印象がある。時間外労働の上限規制は、「本業＋副業」のトータルで時間管理をする必要があるが、副業をすることで上限時間を超過して労災事故が起きた場合の責任等について不安である。

企業ヒアリング調査　調査結果
（働き方改革関連法施行後の取組・影響）

○勤怠管理の見直し

・月の時間外労働が一定の時間（月30時間超、45時間超等）に達した場合に、上司及び対象労働者にアラートが出るようにした仕組みを導入した。労働時間に関する意識が高まるとともに、部署内での業務調整や人員が足りない部署を随時把握し、配置換え・中途採用の実施など、人員確保に向け速やかな対応をすることができるようになった。

○DX化等による労働環境改善

・測量、点検、書類作成業務等のICT・DXの活用を推奨し、特に若手職員の処理スピードが速くなり、早く帰ることが増えた。
・テレワークや電子決裁を導入したことで、通勤時間の短縮が図られ、子育てや介護を行っている者など個々の事情にあった働き方が可能となった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・働きやすい環境を整備していくこと、売上増よりも利益増を目指し会社として事業の質を高めることが今後の方向性だとして経営トップの方針が示され、従前の売上重視から転換した。所定時間内で仕事をする方向への労働者の意識付けが促進され、職場全体でも定時退社を心掛ける共通認識が形成されていき、実際に残業が減った。

○各種制度の活用

・柔軟な勤務シフトを組み合わせた上で、１か月単位の変形労働時間制に基づく労働時間管理を進めることで、ワークライフバランスの強化が図られ、特に若手従業員を中心に職場の満足度が向上している。
・時間単位年休を導入したことにより、家族の介護を行っている労働者が年休を取りやすくなった。

○その他

・複数体制、人員増員（登録型の代替スタッフ（ダブルワークや高年齢者）を採用）による負担軽減によって時間外労働の縮減。
・従業員の教育により多能工化を図ることで、部門を超えた業務量の調整を可能とし、残業時間の削減の効果があった。
・定時内での仕事のパフォーマンスを上げるために、臨時に慰労金を支給し、労働者のモチベーションアップに効果があった。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（回答労働者属性）

○ヒアリング対象労働者の業種、企業規模については以下のとおり。
○一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者に、都道府県労働局において労働者ヒアリングを実施した。

（業種）

建設業	22人
製造業	18人
運輸業、郵便業	21人
卸売業、小売業	10人
宿泊業、飲食サービス業	12人
医療、福祉	12人
その他※	２人

※「サービス業（他に分類されないもの）」、「金融業、保険業」

（企業規模）

１～９人	10人
10～29人	25人
30～49人	12人
50～99人	17人
100～299人	15人
300～499人	３人
500～999人	７人
1000人～	８人

労働者ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働時間について①「現状のままがいい」②「減らしたい」と回答した労働者）

○現状の労働時間に関する希望について、「現状のままがいい」と回答した労働者は70人（計97人）だった。その理由としては、現状に不満がないから（59人）、そのうち、家庭等プライベートとの両立の観点から回答した労働者が23人だった。その他、残業をするまで仕事をしたくない、体力的に今以上に働けない等が挙げられた。
○現状の労働時間に関する希望について、「減らしたい」と回答した労働者は14人（計97人）だった。その理由としては、ワークライフバランスの観点から（９人）、その他体力維持の観点等が挙げられた。

（「現状のままがいい」主な意見）

○現状に不満がない

・仕事量も労働時間も希望どおりであり、また、家の事情もあり、これ以上働く必要はなく、今のままで丁度よい。【医療、福祉、係長級、正社員、50代、女性、300万円以上400万円未満、０時間超10時間以下】
・現状の手元に入る給与水準とプライベートな時間のバランスに不満がない。【製造業、係長、正社員、50代、男性、1,000万円以上1,250万円未満、20時間超30時間以下】

○その他

・体力的に今以上働く事は難しいと感じている。【医療、福祉、役職無、正社員、50代、女性、300万円以上～400万円未満、０時間超10時間以下】
・労働時間を増やすより休日を確保したいが、これ以上労働時間を減らすと現場が回らなくなるため。【建設業、職長、正社員、40代、男性、700万円以上800万円未満、０時間超10時間以下】

（「減らしたい」主な意見）

○ワークライフバランスの観点から

・家族と過ごす時間を確保したいので、時間外労働はなければない方が良い。【卸売業、小売業、部門長、正社員、20歳代、男性、400万円以上500万円未満、０時間超10時間以下】
・早く帰ることで、生活時間や自己研鑽の時間を確保したい。【製造業、係長、正社員、30代、男性、300万円以上400万円未満、20時間超30時間以下】

○その他

・かつては受注により長く残業したこともあったが、体への負担があった。残業は体にも精神的にも負担がある。【医療、福祉、役職なし、正社員、40代、女性、200万円以上300万円未満、10時間超20時間未満】

※【】内は、回答労働者の所属企業の業種、役職、就業形態、年齢、性別、年収、時間外労働時間数（月平均）。次頁も同じ。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（現状の労働時間について③「増やしたい」と回答した労働者）

○現状の労働時間に関する希望について、「増やしたい」と回答した労働者は13人（計97人）だった。その理由としては、収入の観点から（９人）、業務量の観点から（４人）、若手の教育の観点から等の声があげられた。
○「増やしたい」と回答した労働者のうち、
①上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）内で増やしたいと回答した労働者は９人
②上限規制の枠（月100時間・複数月平均80時間、年720時間等）を超えて増やしたいと回答した労働者は３人
③月45時間・年６回の回数制限を超えて増やしたいと回答した労働者は１人だった。
○「増やしたい」と回答した労働者の月の時間外労働時間数（平均）の状況は以下のとおり。
・ ０時間超10時間以下３人、 10時間超20時間以下４人、 20時間超30時間以下１人、 30時間超40時間以下３人、 60時間超80時間以下１人、夏30時間超40時間以下・冬60時間超80時間以下１人

（主な意見）

○収入の観点から

・子育て中でお金がかかるので、繁忙期にはもっと働いて稼ぎたい。【運輸業、郵便業、役職無、正社員、40代、男性、400万円以上500万円未満、60時間超80時間以下】
・今現在の収入でも生活することはできるが、もう少し賃金がもらえた方が豊かに生活できると考えたため増やしたい。【製造業、役職無、正社員、20代、男性、300万円以上400万円未満、10時間超20時間以下】

○業務量の観点から

・やりたい仕事、接客などの業務が時間内にできないことがあり、労働時間を増やしたい。【宿泊業、飲食サービス業、役職無、正社員、30代、女性、400万円以上500万円未満、０時間超10時間以下】
・工期が短い仕事を進める際は、月45時間を超えた作業が発生するため、月45時間の規制を緩くしてほしいと思う。【建設業、次長級、正社員、50代、男性、600万円以上700万円未満、10時間超20時間以下】

○その他

・一人の職人として良い物を仕上げたいという気持ちがあり、１か月100時間や年720時間と作業時間が制約されてしまうと、妥協しなければいけなくなる場面もあるので、労働時間を増やしたい。【建設業、役職無、正社員、30代、男性、500万円以上600万円未満、夏30時間超40時間以下・冬60時間超80時間以下】

労働者ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○労働基準関係法に対する課題・要望については、労働時間規制・制度に関する意見や労働基準監督署に関する要望等があがった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・仕事に生きがいを感じ、仕事に打ち込みたいとの考えを持つ人に対しては、仕事以外の幸せを認識させることが重要であり、働く側の内面の意識改革がなされなければ、いくら法律で制度を定めたとしても効果がないと思う。
・労働時間の削減やプライベート時間が確保されるなど、仕事に対する意識や仕事のやり方、会社の考え方が定着してきており、今更この流れに逆行することはないのではないかと思う。
・生産性や企業経営は大丈夫かと考えないこともないが、確かに労働時間の削減や年休取得者も増えているので、働きやすい環境を整えるのは重要だと思う。
・国の施策としてもっと休むことができる空気づくりを行ってほしい（宿泊業においては、全館休館日を設けなければならない）。

○個別制度に関する意見

・裁量労働対象者についても過重労働になっている者はおらず、自分の裁量で研究に従事できるため、良い制度だと思っている。
・育児休業制度など法整備が進み、出産しても会社を辞める必要がなくなった。とても感謝している。
・高度プロフェッショナル制度は、製薬業界では適用できる類型がなく、もう少し対象業務を増やしてもらいたい。
・ワークライフバランス実現のため年次有給休暇の日数を今より増やしてほしい。また、最低取得日数を年10日とするよう法律を変更してほしい。
・建設業者が法令を遵守の上でいい仕事ができるよう、発注者に工期の確保や価格転嫁のための取組みを義務付けるようなルールが設けられるべきである。

○制度の簡素化に関する意見

・大企業ならまだしも、地元企業で、現在の複雑な労働行政の制度に抜け目なく対応するのは、総務として厳しく感じることが多い。
・改善基準の連続運転時間で4時間という規定があるが、非常に守りにくい規定であるため、規制を緩めて欲しいと考えている。
・根本的に人手不足が課題であるが、最も懸念するのは、ルールに縛られすぎて隠れ残業が増えてしまうことだと考えている。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（労働基準関係法に対する課題・要望）

○労働基準監督署に関する意見

・労働基準監督署へは、監督署の役割は何となく理解しているが、どう活用できるか（申告・情報監督制度等）についてより周知をお願いしたい。
・提出書類の記載方法や電子化移行、根拠法令の解説、労災の手続きの方法、３６協定の作成方法などについて、企業を対象として講習会を開催してほしい。
・建設業の民間工事に関しては、短期工期発注が未だに多くあるため、長時間労働につながりやすい。民間発注者にも工期設定を考えていただけるように労働基準監督署からも幅広く要請を行うことを望む（どの企業も発注者となり得るため、指導を行う企業全てに要請等を行うことはできないか）。
・監督署は、わからないことがあれば電話でも丁寧に教えてくれる。他の役所より話がしやすい。

労働者ヒアリング調査　調査結果
（働き方改革関連法施行後の取組・影響）

○業務・勤怠管理の見直し

・時間外労働の多い労働者の時間数が通知される仕組みが導入され、これにより、上司が部下の配置、時間外労働の管理を行っている。以前は月の残業時間が100時間を超えることもあったが、今では、帰宅後に子育ての時間が取れるようになった。

○DX化等による労働環境改善

・予約管理やチェックアウト時等のDX化を進めることで、人手不足の中、接客に時間をかけることができるようになった。
・在宅ワークも選択肢として、クラウドを活用した環境整備を行い、プライベートの予定が付きやすくなり、勤務後や休日のことが考え易くなった。

○労働時間削減に向けた意識醸成

・定時を過ぎたら上司から早く帰るよう声かけをされるようになった。残業が多かった時代は、メンタル面の不調があったが、今は残業をほとんどしていないので特にメンタルに関して思うことはない。
・会社からの呼びかけで時間外労働をする場合でも18時ごろには帰る雰囲気になっており、帰りやすくなった。働き方改革前は、100時間を超えることもあり、当時は家に帰ってもただ寝るだけでプライベートな時間がほとんどなく、本当にしんどかったが、今は早く帰ることができ、プライベートな時間が増えて助かっている。

○各種制度の活用

・単身赴任中であり、週末自宅に帰る際にフレックスタイム制を活用し、週末家族と過ごす時間を少しでも長くとることができ、モチベーションが向上した。

○その他

・週休２日制（土日休み）が確実に取れるようになり、プライベートが確保できるようになった。20代の職員は休みを重視しているので、人材の定着という面でも良かったと思う。
・残業が生じないように、状況によっては受入顧客数を制限してシフトを組むことにより、残業がなく働きやすい環境になった。