

結果の概要

1 労働時間制度

(1) 所定労働時間

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間46分（平成30年調査7時間46分）、労働者1人平均7時間45分（同7時間45分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間26分（同39時間31分）、労働者1人平均39時間03分（同39時間02分）となっている。

週所定労働時間の1企業平均を企業規模別にみると、「1,000人以上」が39時間00分、「300～999人」が39時間07分、「100～299人」が39時間17分、「30～99人」が39時間32分となっている。産業別にみると、「金融業, 保険業」が38時間18分で最も短く、「宿泊業, 飲食サービス業」が39時間57分で最も長くなっている。（第1表）

第1表 1日及び週所定労働時間

企業規模・産業・年	(単位：時間、分)				(単位：%)	
	1日の所定労働時間		週所定労働時間		構成比割合	
	1企業平均 ¹⁾	労働者1人平均 ²⁾	1企業平均 ¹⁾	労働者1人平均 ²⁾	全企業 ³⁾	労働者計 ⁴⁾
平成31年調査計	7 : 46	7 : 45	39 : 26	39 : 03	[100.0]	<100.0>
1,000人以上	7 : 46	7 : 45	39 : 00	38 : 44	[2.2]	< 36.4>
300～999人	7 : 46	7 : 45	39 : 07	38 : 59	[7.1]	< 20.4>
100～299人	7 : 46	7 : 46	39 : 17	39 : 12	[21.4]	< 20.9>
30～99人	7 : 47	7 : 46	39 : 32	39 : 26	[69.3]	< 22.3>
鉱業, 採石業, 砂利採取業	7 : 42	7 : 37	39 : 31	38 : 54	[0.1]	< 0.0>
建設業	7 : 43	7 : 47	39 : 52	39 : 33	[6.2]	< 5.1>
製造業	7 : 50	7 : 49	39 : 26	39 : 07	[20.8]	< 26.4>
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 42	7 : 41	38 : 38	38 : 23	[0.1]	< 0.7>
情報通信業	7 : 44	7 : 40	38 : 43	38 : 21	[3.4]	< 5.1>
運輸業, 郵便業	7 : 45	7 : 47	39 : 56	39 : 26	[7.5]	< 8.1>
卸売業, 小売業	7 : 47	7 : 45	39 : 34	38 : 59	[18.4]	< 15.2>
金融業, 保険業	7 : 38	7 : 32	38 : 18	37 : 40	[0.9]	< 4.0>
不動産業, 物品賃貸業	7 : 48	7 : 45	39 : 22	38 : 58	[1.9]	< 1.9>
学術研究, 専門・技術サービス業	7 : 44	7 : 41	38 : 51	38 : 29	[2.6]	< 3.1>
宿泊業, 飲食サービス業	7 : 45	7 : 50	39 : 57	39 : 43	[6.2]	< 3.4>
生活関連サービス業, 娯楽業	7 : 37	7 : 42	39 : 05	39 : 25	[4.3]	< 2.4>
教育, 学習支援業	7 : 47	7 : 42	39 : 25	39 : 06	[3.2]	< 3.4>
医療, 福祉	7 : 49	7 : 45	39 : 20	39 : 06	[16.6]	< 14.3>
複合サービス事業	7 : 36	7 : 36	38 : 42	38 : 23	[0.4]	< 0.8>
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 43	7 : 46	39 : 04	39 : 07	[7.5]	< 6.0>
平成30年調査計	7 : 46	7 : 45	39 : 31	39 : 02		

注：1) 「1企業平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間をそれぞれ平均したものである。

2) 「労働者1人平均」は、企業において最も多くの労働者に適用される1日の所定労働時間、週所定労働時間を企業の労働者数（所定労働時間の定めのない者は除く。）によりそれぞれ加重平均したものである。

3) [] 内の数値は、全企業に対する企業規模、産業別の企業割合である。

4) < > 内の数値は、全労働者に対する企業規模、産業別の労働者割合である。

(2) 週休制

主な週休制の形態をみると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は82.1%（平成30年調査84.1%）となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合は44.3%（同46.7%）となっている。これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が63.6%、「300～999人」が56.3%、「100～299人」が51.0%、「30～99人」が40.3%となっている。（第2表）

第2表 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 ³⁾
				完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	
平成31年調査計	100.0	10.2	82.1	37.8	44.3	7.7
1,000人以上	100.0	3.0	86.1	22.5	63.6	10.9
300～999人	100.0	3.9	87.2	30.9	56.3	8.9
100～299人	100.0	6.7	86.3	35.4	51.0	7.0
30～99人	100.0	12.1	80.1	39.8	40.3	7.7
平成30年調査計	100.0	8.9	84.1	37.4	46.7	6.9

注：1) 「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。

2) 「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。

3) 「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。

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が適用されている労働者割合は85.3%（平成30年調査86.5%）、「完全週休2日制」が適用されている労働者割合は57.0%（同59.4%）となっている（第3表）。

第3表 週休制の形態別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・年	労働者計 ¹⁾	週休1日制 又は 週休1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2日制		完全週休2日制より 休日日数が 実質的に 多い制度 ³⁾
				完全週休 2日制より 休日日数が 実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	
平成31年調査計	100.0	4.5	85.3	28.3	57.0	10.2
1,000人以上	100.0	1.3	86.7	15.5	71.2	12.1
300～999人	100.0	3.0	86.7	30.0	56.7	10.3
100～299人	100.0	5.8	85.9	35.7	50.2	8.3
30～99人	100.0	9.7	81.5	39.9	41.7	8.8
平成30年調査計	100.0	4.4	86.5	27.1	59.4	9.0

注：1) 監視又は断続労働に従事する者、監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外している。

2) 「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。

3) 「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。

(3) 年間休日総数

平成30年（又は平成29会計年度）の年間休日総数の1企業平均は108.9日（平成30年調査107.9日）、労働者1人平均は114.7日（同113.7日）となっている。

1企業平均年間休日総数を企業規模別にみると、「1,000人以上」が115.5日、「300～999人」が113.7日、「100～299人」が111.1日、「30～99人」が107.5日となっている。（第4表）

第4表 年間休日総数階級別企業割合、1企業平均年間休日総数及び労働者1人平均年間休日総数

（単位：％）

企業規模・年	全企業	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 1) (日)	労働者1人平均年間休日総数 2) (日)
		69日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上		
平成31年調査計	100.0	1.3	3.6	5.7	8.6	32.8	18.7	27.5	1.8	108.9	114.7
1,000人以上	100.0	0.2	1.1	0.5	2.9	22.1	24.2	48.2	1.0	115.5	119.1
300～999人	100.0	0.5	1.0	2.2	3.7	28.3	20.7	42.0	1.6	113.7	115.7
100～299人	100.0	0.8	2.4	4.5	4.7	31.6	20.8	33.5	1.7	111.1	112.5
30～99人	100.0	1.6	4.2	6.6	10.5	33.9	17.7	23.5	1.9	107.5	109.0
平成30年調査計	100.0	1.4	3.6	6.3	9.1	34.0	20.5	23.8	1.2	107.9	113.7

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、平成30年（又は平成29会計年度）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。

2) 「労働者1人平均年間休日総数」は、平成30年（又は平成29会計年度）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、その適用される労働者により加重平均したものである。

(4) 年次有給休暇

平成30年（又は平成29会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く。）は労働者1人平均18.0日（平成30年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.4日（同9.3日）で、取得率は52.4%（同51.1%）となっている。

取得率を企業規模別にみると、「1,000人以上」が58.6%、「300～999人」が49.8%、「100～299人」が49.4%、「30～99人」が47.2%となっている。（第5表）

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

性・企業規模・年	労働者1人平均付与日数 ¹⁾ (日)	労働者1人平均取得日数 ²⁾ (日)	労働者1人平均取得率 ³⁾ (%)
平成31年調査計	18.0	9.4	52.4
男	18.4	9.0	49.1
女	17.1	9.9	58.0
1,000人以上	18.6	10.9	58.6
300～999人	18.0	9.0	49.8
100～299人	17.7	8.7	49.4
30～99人	17.3	8.2	47.2
平成30年調査計	18.2	9.3	51.1

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。

2) 「取得日数」は、平成30年（又は平成29会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計÷付与日数計×100(%)である。

(5) 特別休暇制度

夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は59.0%（平成30年調査60.3%）となっており、これを特別休暇制度の種類（複数回答）別にみると、「夏季休暇」42.9%（同44.5%）、「病気休暇」25.7%（同25.5%）、「リフレッシュ休暇」13.1%（同12.4%）、「ボランティア休暇」4.5%（同4.3%）、「教育訓練休暇」5.8%（同4.2%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」14.4%（同14.8%）となっている（第6表）。

第6表 特別休暇制度の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	特別休暇制度がある企業	特別休暇制度の種類（複数回答）						特別休暇制度がない企業
			夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	左記以外の1週間以上の長期の休暇 ¹⁾	
			平成31年調査計	100.0	59.0	42.9	25.7	13.1	
1,000人以上	100.0	78.3	41.4	37.1	46.5	21.7	4.8	22.9	21.7
300～999人	100.0	71.7	46.1	33.5	31.4	11.1	4.8	21.0	28.3
100～299人	100.0	63.5	43.5	28.2	18.0	5.8	3.7	16.8	36.5
30～99人	100.0	55.7	42.4	23.7	8.6	2.9	6.6	12.8	44.3
平成30年調査計	100.0	60.3	44.5	25.5	12.4	4.3	4.2	14.8	39.7

注：「特別休暇」とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む。）として認められている休暇をいう。

1) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積りは含まない。

特別休暇制度がある企業について、休暇中の賃金を全額支給する企業割合をみると、「夏季休暇」81.3%、「病気休暇」45.5%、「リフレッシュ休暇」95.9%、「ボランティア休暇」79.4%、「教育訓練休暇」90.8%、「上記以外の1週間以上の長期の休暇」82.6%となっている。

1企業平均1回当たり最高付与日数をみると、「夏季休暇」4.4日、「病気休暇」128.1日、「リフレッシュ休暇」5.5日、「ボランティア休暇」24.5日、「教育訓練休暇」17.6日、「上記以外の1週間以上の長期の休暇」8.8日となっている。（第7表）

第7表 特別休暇制度がある企業の賃金の支給状況別企業割合及び1企業平均1回当たり最高付与日数

（単位：％）

特別休暇制度の種類、年	特別休暇制度がある企業 ¹⁾²⁾		賃金の支給状況			1企業平均1回当たり最高付与日数 ³⁾ (日)
			全額	一部	無給	
夏季休暇						
平成31年調査計	[42.9]	100.0	81.3	3.5	15.2	4.4
平成30年調査計	[44.5]	100.0	82.5	3.0	14.5	4.4
病気休暇						
平成31年調査計	[25.7]	100.0	45.5	20.7	33.8	128.1
平成30年調査計	[25.5]	100.0	41.5	19.7	38.8	167.7
リフレッシュ休暇						
平成31年調査計	[13.1]	100.0	95.9	1.3	2.8	5.5
平成30年調査計	[12.4]	100.0	97.0	1.2	1.8	5.5
ボランティア休暇						
平成31年調査計	[4.5]	100.0	79.4	8.0	12.7	24.5
平成30年調査計	[4.3]	100.0	74.6	12.2	13.3	31.8
教育訓練休暇						
平成31年調査計	[5.8]	100.0	90.8	4.1	5.1	17.6
平成30年調査計	[4.2]	100.0	86.4	6.8	6.8	23.1
上記以外の1週間以上の長期の休暇 ⁴⁾						
平成31年調査計	[14.4]	100.0	82.6	5.3	12.1	8.8
平成30年調査計	[14.8]	100.0	85.7	1.5	12.9	8.9

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する特別休暇制度がある企業割合である。

2) 「特別休暇制度がある企業」には、「賃金の支給状況」が「不明」の企業を含まない。

3) 「1企業平均1回当たり最高付与日数」は、各企業の休暇制度で定められている1回当たり最高付与日数の平均である。

4) 「1週間以上の長期の休暇」には、法定休暇で法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積りは含まない。

(6) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用している企業割合は62.6%（平成30年調査60.2%）となっている。企業規模別にみると、「1,000人以上」が78.4%、「300～999人」が69.8%、「100～299人」が65.5%、「30～99人」が60.4%となっている。

これを変形労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「1年単位の変形労働時間制」が35.6%、「1か月単位の変形労働時間制」が25.4%、「フレックスタイム制」が5.0%となっている。（第8表）

第8表 変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業 ¹⁾	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
			平成31年調査計	100.0	62.6	
1,000人以上	100.0	78.4	23.2	48.8	26.6	21.6
300～999人	100.0	69.8	26.9	39.4	12.5	30.2
100～299人	100.0	65.5	34.0	31.2	6.6	34.5
30～99人	100.0	60.4	37.4	21.4	3.1	39.6
平成30年調査計	100.0	60.2	35.3	22.3	5.6	39.8

注：1) 「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は53.7%（平成30年調査51.8%）となっており、これを変形労働時間制の種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は21.4%、「1か月単位の変形労働時間制」は23.9%、「フレックスタイム制」は8.2%となっている（第9表）。

第9表 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・年	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 ¹⁾	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
			平成31年調査計	100.0	53.7	
1,000人以上	100.0	51.8	9.4	26.8	15.4	48.2
300～999人	100.0	54.4	18.1	29.1	7.3	45.6
100～299人	100.0	55.6	29.1	23.1	3.4	44.4
30～99人	100.0	54.4	37.1	15.2	2.0	45.6
平成30年調査計	100.0	51.8	20.9	23.0	7.8	48.2

注：1) 「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」の適用を受ける労働者を含む。

(7) みなし労働時間制

みなし労働時間制を採用している企業割合は14.2%（平成30年調査15.9%）となっており、これをみなし労働時間制の種類（複数回答）別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が12.4%、「専門業務型裁量労働制」が2.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.6%となっている（第10表）。

第10表 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外 みなし労働時間制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	
			平成31年調査計	100.0	14.2	
1,000人以上	100.0	23.6	14.6	10.9	4.4	76.4
300～999人	100.0	19.7	16.3	3.3	2.0	80.3
100～299人	100.0	17.7	15.5	2.9	1.1	82.3
30～99人	100.0	12.2	10.9	1.7	0.2	87.8
平成30年調査計	100.0	15.9	14.3	1.8	0.8	84.1

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は9.1%（平成30年調査9.5%）となっており、これをみなし労働時間制の種類別にみると、「事業場外みなし労働時間制」が7.4%、「専門業務型裁量労働制」が1.3%、「企画業務型裁量労働制」が0.4%となっている（第11表）。

第11表 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者割合

（単位：％）

企業規模・年	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者	みなし労働時間制の種類			みなし労働時間制の適用を受けない労働者
			事業場外 みなし労働時間制	専門業務型 裁量労働制	企画業務型 裁量労働制	
			平成31年調査計	100.0	9.1	
1,000人以上	100.0	10.2	7.7	2.0	0.6	89.8
300～999人	100.0	9.0	8.0	0.8	0.2	91.0
100～299人	100.0	8.9	7.5	1.0	0.4	91.1
30～99人	100.0	7.4	6.6	0.7	0.1	92.6
平成30年調査計	100.0	9.5	7.9	1.3	0.3	90.5

(8) 勤務間インターバル制度

1年間を通じて実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者が「全員」の企業割合は32.9%(平成30年調査40.5%)、「ほとんど全員」の企業割合は35.0%(同33.5%)となっている。また、「ほとんどいない」の企業割合は3.0%(同2.1%)、「全くいない」の企業割合は10.7%(同6.8%)となっている。(第12表)

第12表 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合

(単位：%)

企業規模・年	全企業	全くいない	ほとんどいない	全体の4分の1程度いる	半数程度いる	全体の4分の3程度いる	ほとんど全員	全員	不明
平成31年調査計	100.0	10.7	3.0	2.9	5.1	9.3	35.0	32.9	1.1
1,000人以上	100.0	5.8	3.2	4.7	9.2	20.9	46.5	7.8	1.9
300～999人	100.0	7.8	4.1	3.0	5.7	15.1	50.4	13.6	0.4
100～299人	100.0	7.2	2.1	2.5	4.9	11.5	44.9	26.0	0.7
30～99人	100.0	12.2	3.2	2.9	5.0	7.6	29.9	37.8	1.3
平成30年調査計	100.0	6.8	2.1	2.4	5.6	6.9	33.5	40.5	2.1

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が3.7%(平成30年調査1.8%)、「導入を予定又は検討している」が15.3%(同9.1%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.2%(同89.1%)となっている(第13表)。

第13表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業	導入している	1企業平均間隔時間 ¹⁾	導入を予定又は検討している	導入予定はなく、検討もしていない	不明
			(時間、分)			
平成31年調査計	100.0	3.7	10：57	15.3	80.2	0.9
1,000人以上	100.0	8.3	9：52	33.8	57.8	0.1
300～999人	100.0	4.4	9：58	24.6	70.6	0.3
100～299人	100.0	2.2	10：45	20.2	77.2	0.4
30～99人	100.0	3.9	11：10	12.2	82.8	1.1
平成30年調査計	100.0	1.8	10：58	9.1	89.1	0.0

注：1) 「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている最も短い間隔の時間の平均である。

勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない企業について、導入予定はなく、検討もしていない理由（複数回答）別の企業割合をみると、「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53.0%（平成30年調査45.9%）と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が19.2%（同29.9%）となっている（第14表）。

第14表 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

（単位：％）

企業規模・年	導入予定はなく、 検討もしていない企業 1)		導入予定はなく、検討もしていない理由		
			(複数回答)		
			夜間も含め、常時顧客や取引 相手の対応が必要なため	人員不足や仕事量が多いこと から、当該制度を導入すると 業務に支障が生じるため	当該制度を導入すると労働時 間管理が煩雑になるため
平成31年調査計	[80.2]	100.0	8.2	11.3	8.0
1,000人以上	[57.8]	100.0	19.3	24.4	18.1
300～999人	[70.6]	100.0	14.9	15.4	14.8
100～299人	[77.2]	100.0	12.6	14.2	9.6
30～99人	[82.8]	100.0	6.1	9.8	6.7
平成30年調査計	[89.1]	100.0	7.9	9.4	6.2

企業規模・年	導入予定はなく、検討もしていない理由			
	(複数回答)			
	超過勤務の機会が少なく、当 該制度を導入する必要性を感 じないため	その他	当該制度を 知らなかったため	不明
平成31年調査計	53.0	9.2	19.2	0.5
1,000人以上	34.6	21.3	4.1	0.1
300～999人	47.1	14.6	9.6	0.1
100～299人	51.2	10.9	15.1	0.2
30～99人	54.5	8.0	21.5	0.6
平成30年調査計	45.9	6.7	29.9	0.9

注：1) [] 内の数値は、全企業に対す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」企業割合である。