

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47分（令和5年調査7時間48分）となっている。
週所定労働時間は、1企業平均39時間23分（同39時間20分）となっており、これを産業別にみると、「金融業、保険業」が38時間14分で最も短く、「運輸業、郵便業」が40時間00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)		企業の 構成割合
	1企業平均 ¹⁾ 1日の所定労働 時間	1企業平均 ¹⁾ 週所定労働 時間	
令和6年調査計	7：47	39：23	100.0
1,000人以上	7：48	39：02	2.2
300～999人	7：47	39：08	7.2
100～299人	7：48	39：16	21.6
30～99人	7：47	39：27	69.0
鉱業、採石業、砂利採取業	7：51	39：33	0.1
建設業	7：45	39：26	6.5
製造業	7：49	39：27	19.8
電気・ガス・熱供給・水道業	7：40	38：36	0.2
情報通信業	7：45	38：50	3.9
運輸業、郵便業	7：49	40：00	7.4
卸売業、小売業	7：43	39：09	17.3
金融業、保険業	7：37	38：14	0.9
不動産業、物品賃貸業	7：48	39：08	2.0
学術研究、専門・技術サービス業	7：48	39：03	3.0
宿泊業、飲食サービス業	7：47	39：59	5.3
生活関連サービス業、娯楽業	7：50	39：50	3.7
教育、学習支援業	7：48	39：36	3.8
医療、福祉	7：49	39：13	17.6
複合サービス事業	7：37	38：36	0.4
サービス業(他に分類されないもの)	7：46	39：21	8.1
令和5年調査計	7：48	39：20	

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) 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90.9%（令和5年調査 85.4%）となっており、「完全週休2日制」を採用している企業割合は56.7%（同 53.3%）となっている。また、「何らかの週休3日制」を採用している企業割合は1.6%となっており、「完全週休3日制」を採用している企業割合は0.3%となっている。

「完全週休2日制」を採用している企業割合を企業規模別にみると、「1,000人以上」が72.3%、「300～999人」が66.9%、「100～299人」が61.4%、「30～99人」が53.6%となっている。

（第2表、第1図）

第2表 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

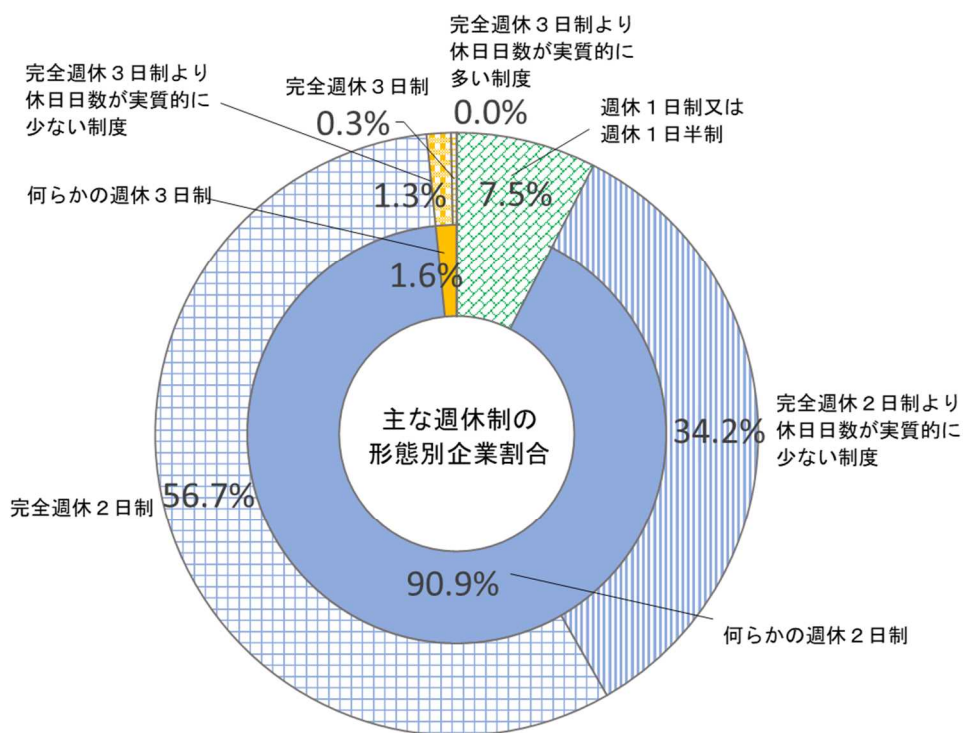
（単位：％）

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	何らかの週休2日制		何らかの 週休3日制	何らかの週休3日制		完全週休3日制より休日日数が実質的に多い制度 ⁴⁾
				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		完全週休3日制より休日日数が実質的に少ない制度 ³⁾	完全週休3日制	
令和6年調査計	100.0	7.5	90.9	34.2	56.7	1.6	1.3	0.3	0.0
1,000人以上	100.0	2.8	93.7	21.4	72.3	3.5	3.5	-	-
300～999人	100.0	2.0	95.8	28.8	66.9	2.3	2.1	0.2	-
100～299人	100.0	3.5	95.1	33.7	61.4	1.4	1.4	-	0.0
30～99人	100.0	9.4	89.0	35.4	53.6	1.5	1.2	0.4	-
令和5年調査計 ⁵⁾	100.0	6.9	85.4	32.1	53.3	・	・	・	・

- 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3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3日制等をいう。
 4) 「完全週休3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日より多く、3勤4休等をいう。
 5) 令和5年調査の「全企業」には、主な週休制の形態が「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」及び「不明」を含む。

第1図 主な週休制の形態別企業割合

令和6年調査



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」は93.3%（令和5年調査86.2%）となっており、「完全週休2日制」は65.2%（同61.2%）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 より休日数 が実質的に 少ない制度 ²⁾	完全週休 2日制	何らかの 週休3日制	完全週休3日 制より休日数 が実質的に 少ない制度 ³⁾	完全週休 3日制	完全週休3日 制より休日数 が実質的に 多い制度 ⁴⁾
令和6年調査計	100.0	3.6	93.3	28.1	65.2	3.1	2.8	0.3	0.1
1,000人以上	100.0	2.1	93.1	20.3	72.8	4.7	4.6	0.1	0.2
300～999人	100.0	1.6	95.4	27.2	68.2	3.0	2.7	0.3	0.0
100～299人	100.0	3.2	94.9	32.6	62.3	1.8	1.6	0.2	0.1
30～99人	100.0	8.0	90.1	36.7	53.4	1.7	1.2	0.5	0.1
令和5年調査計 ⁵⁾	100.0	4.0	86.2	25.0	61.2	・	・	・	・

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日制より休日数を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3日制より休日数を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3日制等をいう。
 4) 「完全週休3日制より休日数を実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日より多く、3勤4休等をいう。
 5) 令和5年調査の「労働者計」には、週休制の形態が「完全週休2日制より休日数を実質的に多い制度」を含む。

(3) 年間休日総数

令和6年調査における令和5年1年間の年間休日総数の1企業平均は112.1日（令和5年調査110.7日）、労働者1人平均は116.4日（同115.6日）となっており、いずれも昭和60年以降最も多くなっている。

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117.1日、「300～999人」が115.9日、「100～299人」が113.6日、「30～99人」が110.0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：%) (単位：日)

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⁾	労働者1人平均年間休日総数 ²⁾
		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		
令和6年調査計	100.0	0.8	2.3	3.9	5.4	28.4	22.0	35.8	1.5	112.1	116.4
1,000人以上	100.0	0.0	0.7	0.4	0.9	17.4	27.6	51.7	1.2	117.1	119.4
300～999人	100.0	0.1	0.4	0.7	2.8	23.4	26.4	44.9	1.3	115.9	117.4
100～299人	100.0	0.5	1.3	1.8	3.9	28.4	23.6	39.3	1.2	113.6	114.7
30～99人	100.0	1.1	2.8	4.9	6.2	29.3	20.9	33.2	1.5	111.0	112.2
令和5年調査計 ³⁾	100.0	1.9	1.6	3.5	6.2	31.4	21.1	32.4	1.7	110.7	115.6

注：1) 「1企業平均年間休日総数」は、令和5年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、令和5年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。
 3) 令和5年調査の「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。

(4) 年次有給休暇

令和5年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。）をみると、労働者1人平均は16.9日（令和5年調査 17.6日）、このうち労働者が取得した日数は11.0日（同 10.9日）で、取得率は65.3%（同 62.1%）となっており、昭和59年以降最も高くなっている。

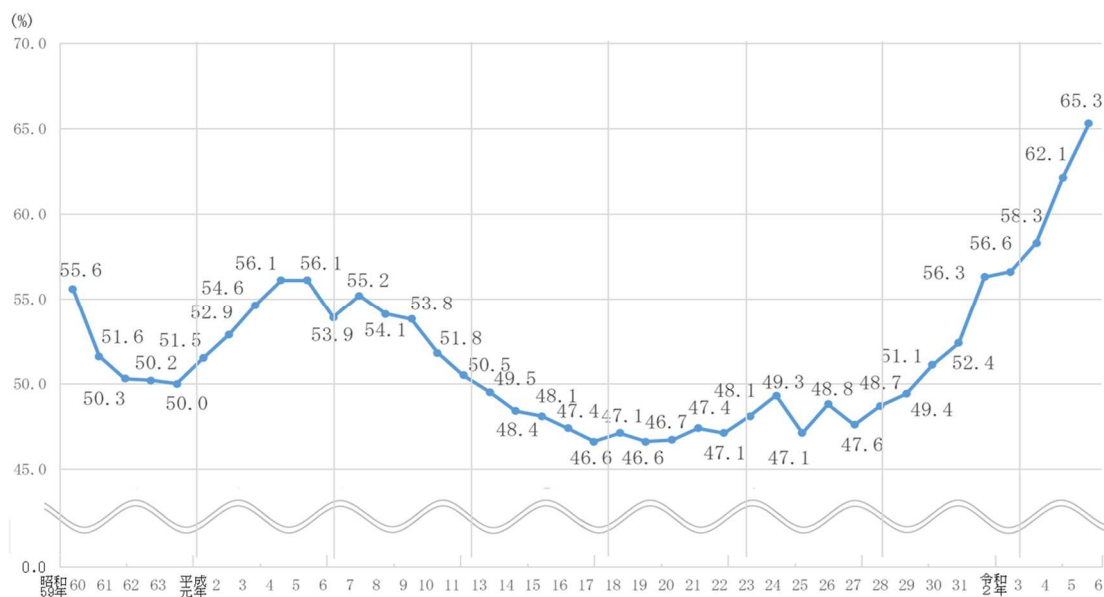
取得率を産業別にみると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.5%と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が51.0%と最も低くなっている。（第5表、第2図）

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・産業・年	(単位：日)		(単位：%)
	労働者1人平均付与日数 ¹⁾	労働者1人平均取得日数 ²⁾	労働者1人平均取得率 ³⁾
令和6年調査計	16.9	11.0	65.3
1,000人以上	17.1	11.5	67.0
300～999人	17.3	11.5	66.6
100～299人	16.5	10.4	62.8
30～99人	16.6	10.6	63.7
鉱業、採石業、砂利採取業	17.8	12.7	71.5
建設業	17.8	10.8	60.7
製造業	18.3	12.9	70.4
電気・ガス・熱供給・水道業	18.7	13.2	70.7
情報通信業	18.7	12.5	67.1
運輸業、郵便業	17.8	11.1	62.2
卸売業、小売業	16.7	10.1	60.6
金融業、保険業	15.1	9.9	65.4
不動産業、物品賃貸業	16.9	10.6	62.4
学術研究、専門・技術サービス業	18.6	12.2	65.7
宿泊業、飲食サービス業	11.6	5.9	51.0
生活関連サービス業、娯楽業	13.9	8.8	63.2
教育、学習支援業	17.7	10.1	56.9
医療、福祉	16.4	11.0	66.8
複合サービス事業	19.7	10.8	55.0
サービス業（他に分類されないもの）	15.1	10.7	71.1
令和5年調査計	17.6	10.9	62.1

注：1) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
 2) 「取得日数」は、令和5年(又は令和4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。

第2図 労働者1人平均年次有給休暇取得率の年次推移



注：1) 「取得率」は、(取得日数計/付与日数計)×100(%)である。
 2) 年次については、平成13年以降は調査年（1月1日時点）の前年1年間の状況を表すものであり、平成11年以前は調査年（12月31日時点）1年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
 4) 平成26年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は40.1%（令和5年調査 43.9%）となっており、これを計画的付与日数階級別にみると、「5～6日」が72.4%（同 72.4%）と最も高くなっている（第6表）。

第6表 年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数階級別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	年次有給休暇の計画的付与制度がある企業 ²⁾		年次有給休暇の計画的付与日数階級								年次有給休暇の計画的付与制度がない企業
				1～2日	3～4日	5～6日	7～8日	9～10日	11～12日	13～14日	15日以上	
				令和6年調査計	100.0	40.1	(100.0)	(7.2)	(7.5)	(72.4)	(2.4)	
1,000人以上	100.0	42.6	(100.0)	(7.9)	(10.2)	(70.2)	(3.2)	(3.1)	(2.2)	(0.5)	(2.1)	57.2
300～999人	100.0	41.0	(100.0)	(6.2)	(9.4)	(71.9)	(3.0)	(4.5)	(1.4)	(0.3)	(2.8)	59.0
100～299人	100.0	39.0	(100.0)	(9.4)	(8.0)	(71.9)	(1.0)	(5.3)	(1.3)	(0.3)	(0.7)	60.9
30～99人	100.0	40.3	(100.0)	(6.6)	(7.1)	(72.6)	(2.7)	(6.2)	(1.4)	(0.7)	(2.1)	59.6
令和5年調査計	100.0	43.9	(100.0)	(5.9)	(7.0)	(72.4)	(2.2)	(5.4)	(1.7)	(0.6)	(3.8)	56.1

注：1) 「全企業」には、年次有給休暇の計画的付与制度の有無が「不明」の企業を含む。

2) 「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」には、「年次有給休暇の計画的付与日数」が「不明」の企業を含む。

3) ()内の数値は、「年次有給休暇の計画的付与制度がある企業」を100とした割合である。

(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59.9%（令和5年調査 55.0%）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」40.0%（同 37.8%）、「病気休暇」27.9%（同 21.9%）、「リフレッシュ休暇」14.7%（同 12.9%）、「ボランティア休暇」6.5%（同 4.4%）、「教育訓練休暇」5.0%（同 3.4%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」13.8%（同 14.2%）となっている（第7表）。

第7表 特別休暇¹⁾制度の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ²⁾	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 ³⁾	
			令和6年調査計	100.0	59.9	40.0	27.9	14.7	
1,000人以上	100.0	77.4	36.7	40.5	47.3	24.2	6.1	26.1	22.4
300～999人	100.0	72.5	36.4	35.5	33.0	12.9	4.1	19.9	27.4
100～299人	100.0	64.4	40.5	29.9	18.4	7.3	5.0	16.1	35.3
30～99人	100.0	56.7	40.4	26.0	10.6	5.1	5.1	12.0	43.2
令和5年調査計	100.0	55.0	37.8	21.9	12.9	4.4	3.4	14.2	42.9

注：1) 「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。

2) 「全企業」には、特別休暇制度の有無が「不明」の企業を含む。

3) 「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

変形労働時間制がある企業割合は60.9%（令和5年調査 59.3%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000人以上」が82.8%、「300～999人」が73.4%、「100～299人」が67.0%、「30～99人」が56.9%となっている。また、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32.3%、「1か月単位の変形労働時間制」が25.2%、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」が1.4%、「フレックスタイム制」が7.2%となっている。（第8表）

第8表 変形労働時間制の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	変形労働時間制がある企業	変形労働時間制の種類（複数回答）				変形労働時間制がない企業
			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	1週間単位の 非定型的変形 労働時間制	フレックス タイム制	
令和6年調査計	100.0	60.9	32.3	25.2	1.4	7.2	38.9
1,000人以上	100.0	82.8	21.6	54.2	1.1	34.9	16.7
300～999人	100.0	73.4	23.0	43.3	0.2	19.6	26.2
100～299人	100.0	67.0	30.5	32.0	1.3	9.2	32.4
30～99人	100.0	56.9	34.2	20.3	1.6	4.4	42.9
令和5年調査計	100.0	59.3	31.5	24.0	1.0	6.8	39.4

注：1)「全企業」には、変形労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は52.3%（令和5年調査 51.7%）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16.7%、「1か月単位の変形労働時間制」は23.7%、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」は0.3%、「フレックスタイム制」は11.5%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	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	1週間単位の 非定型的変形 労働時間制	フレックス タイム制	
令和6年調査計	100.0	52.3	16.7	23.7	0.3	11.5	47.7
1,000人以上	100.0	52.0	6.0	26.0	0.3	19.7	48.0
300～999人	100.0	55.4	12.7	30.5	0.0	12.2	44.6
100～299人	100.0	52.8	24.0	21.9	0.6	6.4	47.2
30～99人	100.0	49.3	31.3	15.0	0.5	2.5	50.7
令和5年調査計	100.0	51.7	18.7	22.0	0.4	10.6	48.3

(7) みなし労働時間制

みなし労働時間制がある企業割合は15.3%（令和5年調査 14.3%）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13.3%、「専門業務型裁量労働制」が2.2%、「企画業務型裁量労働制」が1.0%となっている（第10表）。

第10表 みなし労働時間制の有無、種類別企業割合

（単位：％）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	みなし労働時間制がある企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制がない企業
			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	
			令和6年調査計	100.0	15.3	
1,000人以上	100.0	26.0	16.4	10.2	4.4	73.8
300～999人	100.0	17.6	14.6	4.2	1.9	82.3
100～299人	100.0	15.5	13.6	2.4	1.1	84.1
30～99人	100.0	14.7	13.0	1.7	0.7	85.3
令和5年調査計	100.0	14.3	12.4	2.1	0.4	85.0

注：1)「全企業」には、みなし労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

みなし労働時間制の適用を受ける労働者割合は9.2%（令和5年調査 8.9%）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7.6%、「専門業務型裁量労働制」が1.4%、「企画業務型裁量労働制」が0.2%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	
			令和6年調査計	100.0	9.2	
1,000人以上	100.0	12.3	9.9	2.1	0.3	87.7
300～999人	100.0	7.8	6.6	1.1	0.2	92.2
100～299人	100.0	6.9	6.2	0.6	0.1	93.1
30～99人	100.0	7.7	6.2	1.3	0.3	92.3
令和5年調査計	100.0	8.9	7.6	1.1	0.2	91.1

(8) 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が5.7%(令和5年調査 6.0%)、「導入を予定又は検討している」が15.6%(同 11.8%)、「導入予定はなく、検討もしていない」が78.5%(同 81.5%)となっている(第12表)。

第12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企業平均勤務間隔時間

(単位：%)

企業規模・年	全企業 ¹⁾	導入している	1企業平均勤務間隔時間 ²⁾ (時間、分)	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
1,000人以上	100.0	16.1	10：01	21.1	62.6
300～999人	100.0	7.4	10：08	19.3	73.0
100～299人	100.0	7.0	11：05	19.5	73.2
30～99人	100.0	4.8	10：37	13.8	81.3
令和5年調査計	100.0	6.0	10：20	11.8	81.5

注：1) 「全企業」には、勤務間インターバル制度の導入状況が「不明」の企業を含む。

2) 「1企業平均勤務間隔時間」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間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

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57.6%(令和5年調査 51.9%)と最も高くなっている。

また、「当該制度を知らなかったため」の全企業に対する企業割合は14.7%(同 19.2%)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		
		令和6年調査計	[78.5]	100.0	[7.2]	9.2	[8.2]	10.4
1,000人以上	100.0			20.7		18.6		23.6
300～999人	100.0			18.6		18.8		13.1
100～299人	100.0			10.7		14.1		13.7
30～99人	100.0			7.6		8.3		6.5
令和5年調査計	[81.5]	100.0	[7.8]	9.6	[8.9]	10.9	[5.1]	6.2

(単位：%)

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		当該制度は知っている中でのその他の理由		当該制度を知らなかったため	
	令和6年調査計	[45.3]	57.6	[4.3]	5.5	[14.7]
1,000人以上		40.9		14.0		4.6
300～999人		48.4		9.7		10.1
100～299人		55.8		7.9		14.3
30～99人		59.4		4.2		21.1
令和5年調査計	[42.3]	51.9	[5.1]	6.3	[19.2]	23.5

注：1) 「導入予定はなく、検討もしていない企業」には、「導入予定はなく、検討もしていない理由」が「不明」の企業を含む。

2) [] 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。