

令和7年12月19日
【照会先】
政策統括官付参事官付賃金福祉統計室
室長 外山 恵美子
室長補佐 本木 久美子
就労条件係（内線7639・7638）
(代表電話) 03-5253-1111
(直通電話) 03-3595-3147

令和7（2025）年就労条件総合調査の概況

目 次

調査の概要	1 頁
主な用語の定義	2 頁
利用上の注意	4 頁

結果の概要

1 労働時間制度	
(1) 所定労働時間	5 頁
(2) 週休制	6 頁
(3) 年間休日総数	7 頁
(4) 年次有給休暇	8 頁
(5) 特別休暇制度	9 頁
(6) 変形労働時間制	10 頁
(7) みなし労働時間制	11 頁
(8) 勤務間インターバル制度	12 頁
2 賃金制度	
(1) 時間外労働の割増賃金率	13 頁
(2) 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率	13 頁
(3) 諸手当	14 頁

令和7年就労条件総合調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。
アドレス (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>)

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施している。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）に基づく 16 大産業〔「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「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、物品販貸業」、「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（その他の生活関連サービス業のうち、家事サービス業を除く。）」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」及び「サービス業（他に分類されないもの）（政治・経済・文化団体、宗教及び外国公務を除く。）」〕

(3) 企業

事業所母集団データベース（令和 4 年次フレーム）の企業（単独事業所及び本社・本店・本所の事業所）を母集団として、上記(2)に該当する産業で常用労働者 30 人以上を雇用する民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業

3 調査の時期

令和 7（2025）年 1 月 1 日現在の状況について調査を行った。ただし、年間については、令和 6（2024）年（又は令和 5（2023）会計年度）1 年間の状況について調査を行った。

4 調査事項

企業の属性、労働時間制度及び賃金制度に関する事項

5 調査方法

厚生労働省が委託した民間事業者が、調査票を調査対象企業へ郵送し、調査対象企業の記入担当者が記入した後、民間事業者に郵送又はインターネットを利用したオンライン報告方式により提出する方法により実施した。

6 集計・推計方法

産業、企業規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成割合等を算出した。

7 調査系統

厚生労働省－民間事業者－報告者

8 調査客体数、有効回答数及び有効回答率

調査客体数 6,448 有効回答数 3,820 有効回答率 59.2%

主な用語の定義

「常用労働者」

次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を定めずに雇われている労働者
- ② 1か月以上の期間を定めて雇われている労働者

「パートタイム労働者」

1日の所定労働時間が当該企業の一般の労働者より短い者又は1日の所定労働時間が一般的の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

「所定労働時間」

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

なお、労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを当該企業の所定労働時間とし、変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものと当該企業の所定労働時間とした。

「年間休日総数」

企業1年間分の休日の合計日数をいう。休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた週休日（日曜日、土曜日などの会社指定の休日）及び週休日以外の休日（国民の祝日・休日、年末年始、夏季休暇、会社記念日などで会社の休日とされている日）をいう。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれない。

「年次有給休暇の計画的付与制度」

労使協定により前もって休暇取得日を割り振る制度をいう。

「変形労働時間制」

一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度で、「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」をいう。

「みなし労働時間制」

特定の事情により労働時間の算定が困難又は通常と同じ算定方法が適切でない場合、労使協定等により定めた時間を労働したものとみなす以下の（ア）～（ウ）の制度をいう。

（ア）「事業場外みなし労働時間制」

外勤の営業社員など、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮・監督が及ばず、労働時間を算定することが困難な業務を遂行する場合に、所定労働時間又は労使協定等により、その業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度をいう。

（イ）「専門業務型裁量労働制」

研究開発など、その業務の性質上その遂行の方法や時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難として定められている業務に就かせた場合に、あらかじめ定めた時間労働したものとみなすことを労使協定により定める制度をいう。

（ウ）「企画業務型裁量労働制」

事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいう。

「勤務間インターバル制度」

労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、該当しない。

「中小企業該当区分」

労働基準法における法定割増賃金率の引上げ関係の猶予対象となっていた中小企業に該当するか否かの区分をいう。

(参考) 労働基準法における法定割増賃金率の引上げ
関係の猶予対象となる中小企業の範囲

業種	資本金の額 又は 出資の総額	常時使用する 労働者数(※) 又は
小 売 業	5,000万円以下	50人以下
サ ー ビ ス 業	5,000万円以下	100人以下
卸 売 業	1億円以下	100人以下
上記以外の業種	3億円以下	300人以下

(例) 製造業（左表「上記以外の業種」）の場合

資本金	労働者数	中小企業 又は 大企業
1億円	100人	中小企業
1億円	500人	中小企業
5億円	100人	中小企業
5億円	500人	大企業

※常時使用する労働者数は、常態として使用される労働者数であり、臨時に雇い入れた場合や、臨時に欠員を生じた場合については、常時使用する労働者数に変動が生じたものとしない。パート・アルバイトであっても、臨時に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に含む。

「時間外労働」

法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働させることをいう。

「時間外労働の割増賃金率」

時間外労働の割増賃金率は、25%以上(1か月60時間を超える時間外労働に係るもの)を除く。)とされている。(労働基準法第37条第1項)

「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%以上とされている。

なお、中小企業については適用が猶予されていたが、令和5(2023)年4月1日から適用になった。

「所定内賃金」

賃金総額のうち、所定外賃金(時間外手当、深夜手当、臨時作業手当など)を除いた賃金をいう。

「諸手当」

基本給を補充するものとして通勤手当、住宅手当などの名称で支給され、支給条件に該当している場合のみ支給する、賞与等の算定基礎とならない等の性格を持っている賃金をいう。

「業績手当」

労働者個人、部門・グループを単位として達成した労働の量的成果及び会社全体として達成した業績に対して支給する賃金をいう。

「勤務手当」

- ①「役付手当」とは、管理、監督などの職制上の地位にある者に対して支給する賃金をいう。
- ②「特殊作業手当」とは、危険、有害業務などの特殊な作業環境において勤務する者に対して支給する賃金をいう。
- ③「特殊勤務手当」とは、通常の労働者と異なる交替制勤務など特殊な勤務をしている者に対して支給する賃金をいう。
- ④「技能手当、技術（資格）手当」とは、特定の技能、検査資格などを有する者に対して支給する賃金をいう。

「精皆勤手当、出勤手当」

出勤奨励のための出勤日数を基準として支給する賃金をいう。

「通勤手当」

通勤費の全額又は一部として支給する賃金（定期乗車券、回数券等による現物支給を含む。）をいう。なお、令和6（2024）年11月を含む1か月以上の期間を対象として通勤手当が支給されている場合、1か月分に換算した額を計上している。

「生活手当」

- ①「家族手当、扶養手当、育児支援手当」とは、配偶者、子供等の人数・年齢に応じて支給（扶養の有無を問わない。）する賃金をいう。
- ②「地域手当、勤務地手当」とは、特定地域に勤務又は居住している者に対して、物価格差を補うために支給する賃金をいう。
- ③「住宅手当」とは、住宅費（持家に係る費用、賃貸住宅の家賃等）の補助として支給する賃金をいう。
- ④「単身赴任手当、別居手当」とは、単身赴任等で、家族と別居している者に対して支給する賃金をいう。
- ⑤「上記以外の生活手当」とは、上記①～④の生活手當に該当しないもので、生活補助として支給する賃金（寒冷地手当、食事手当など）をいう。

「調整手当」

諸事由により生じた賃金の不均衡を調整し、均衡を図るために支給する賃金をいう。

利用上の注意

- 1 本調査では、企業全体の全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）を対象としている。
- 2 表章記号について
 - (1)「-」は、該当する数値がない場合を示す。
 - (2)「0.0」は、該当する数値はあるが、四捨五入の結果、表章単位に満たない場合を示す。
- 3 構成割合は四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合がある。

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49分（令和6（2024）年調査 7時間47分）となっている。

週所定労働時間は、1企業平均39時間24分（同 39時間23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12分で最も短く、「宿泊業, 飲食サービス業」が40時間02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)		
	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	企業の 構成割合
令和7年調査計	7 : 49	39 : 24	100.0
1,000人以上	7 : 49	39 : 07	2.2
300～999人	7 : 47	39 : 02	7.2
100～299人	7 : 50	39 : 14	21.7
30～99人	7 : 48	39 : 30	68.9
鉱業, 採石業, 砂利採取業	7 : 47	39 : 55	0.1
建設業	7 : 43	39 : 13	6.5
製造業	7 : 51	39 : 21	19.7
電気・ガス・熱供給・水道業	7 : 44	38 : 49	0.2
情報通信業	7 : 46	39 : 02	3.9
運輸業, 郵便業	7 : 46	39 : 44	7.4
卸売業, 小売業	7 : 49	39 : 26	17.3
金融業, 保険業	7 : 38	38 : 12	0.9
不動産業, 物品賃貸業	7 : 47	39 : 06	2.0
学術研究, 専門・技術サービス業	7 : 40	38 : 25	3.0
宿泊業, 飲食サービス業	7 : 53	40 : 02	5.3
生活関連サービス業, 娯楽業	7 : 46	39 : 32	3.7
教育, 学習支援業	7 : 47	39 : 34	3.8
医療, 福祉	7 : 51	39 : 23	17.6
複合サービス事業	7 : 38	38 : 34	0.3
サービス業(他に分類されないもの)	7 : 50	39 : 37	8.2
令和6年調査計	7 : 47	39 : 23	

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92.6%（令和6（2024）年調査 90.9%）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65.5%（同 56.7%）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0.9%（同 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0.0%（同 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77.9%、「300～999人」が73.2%、「100～299人」が70.7%、「30～99人」が62.6%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 ²⁾	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 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ³⁾	完全週休 2日制	何らかの 週休3日制	完全週休3日 制より休日日 数が実質的に 少ない制度 ⁴⁾	完全週休 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 ⁵⁾
令和7年調査計	100.0	5.6	92.6	27.1	65.5	0.9	0.9	0.0	0.2
1,000人以上	100.0	1.4	95.7	17.8	77.9	2.1	2.1	-	0.2
300～999人	100.0	1.9	94.8	21.6	73.2	2.2	2.2	-	-
100～299人	100.0	3.6	94.2	23.5	70.7	1.0	1.0	0.1	0.0
30～99人	100.0	6.7	91.7	29.1	62.6	0.7	0.7	-	0.2
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

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)「全企業」には、主な週休制の形態が「不明」を含む。

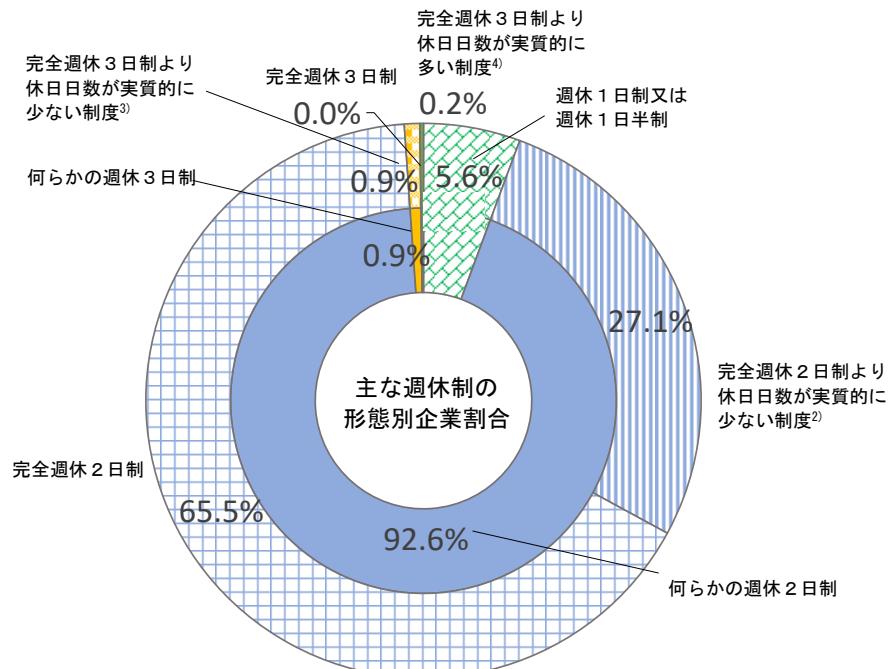
3)「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制等をいう。

4)「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日制など、月あたりの休日が実質的に週休2日制より日数が多く完全週休3日制よりも少ないものをいう。

5)「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。

第1図 主な週休制¹⁾の形態別企業割合

令和7年調査



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日制など、月あたりの休日が実質的に週休2日制より日数が多く完全週休3日制よりも少ないものをいう。

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。

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94.4%（令和6（2024）年調査 93.3%）となっており、「完全週休2日制」は73.3%（同 65.2%）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

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			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 少ない制度 ³⁾	完全週休 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				
令和7年調査計	100.0	3.0	94.4	21.1	73.3	2.4	2.3	0.2	0.2
1,000人以上	100.0	1.1	94.7	15.7	79.0	4.0	3.8	0.2	0.2
300～999人	100.0	2.2	95.1	20.4	74.8	2.5	2.4	0.1	0.2
100～299人	100.0	3.7	94.9	22.7	72.3	1.3	1.0	0.3	0.1
30～99人	100.0	6.0	92.8	29.0	63.8	1.0	0.9	0.1	0.2
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

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日制など、月あたりの休日が実質的に週休2日制より日数が多く完全週休3日制より少ないものをいう。

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。

(3) 年間休日総数

令和7（2025）年調査における令和6（2024）年1年間の年間休日総数の1企業平均は112.4日（令和6年調査 112.1日）、労働者1人平均は116.6日（同 116.4日）となっており、いずれも昭和60（1985）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117.7日、「300～999人」が116.2日、「100～299人」が114.5日、「30～99人」が111.2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

企業規模・年	全企業 ¹⁾	年間休日総数階級								1企業平均年間休日総数 ²⁾	労働者1人平均年間休日総数 ³⁾
		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7年調査計	100.0	1.1	1.8	3.0	5.2	27.9	21.4	37.3	2.0	112.4	116.6
1,000人以上	100.0	-	0.6	0.2	1.0	16.2	24.0	56.3	1.5	117.7	118.9
300～999人	100.0	0.1	0.4	0.3	3.4	21.7	22.2	49.7	1.4	116.2	118.1
100～299人	100.0	0.4	1.2	1.5	3.8	23.8	22.9	43.8	2.1	114.5	115.8
30～99人	100.0	1.4	2.2	3.8	5.9	30.2	20.8	33.3	2.1	111.2	112.4
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

注：1)「全企業」には、「年間休日総数」が「不明」の企業を含む。

2) 「1企業平均年間休日総数」は、令和6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。

3) 「労働者1人平均年間休日総数」は、令和6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。

(4) 年次有給休暇

令和 6 (2024) 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 18.1 日（令和 6 年調査 16.9 日）、このうち労働者が取得した日数は 12.1 日（同 11.0 日）と昭和 59 (1984) 年以降最も多くなっており、取得率は 66.9%（同 65.3%）と昭和 59 年以降最も高くなっている。

取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 75.2% と最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が 50.7% 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

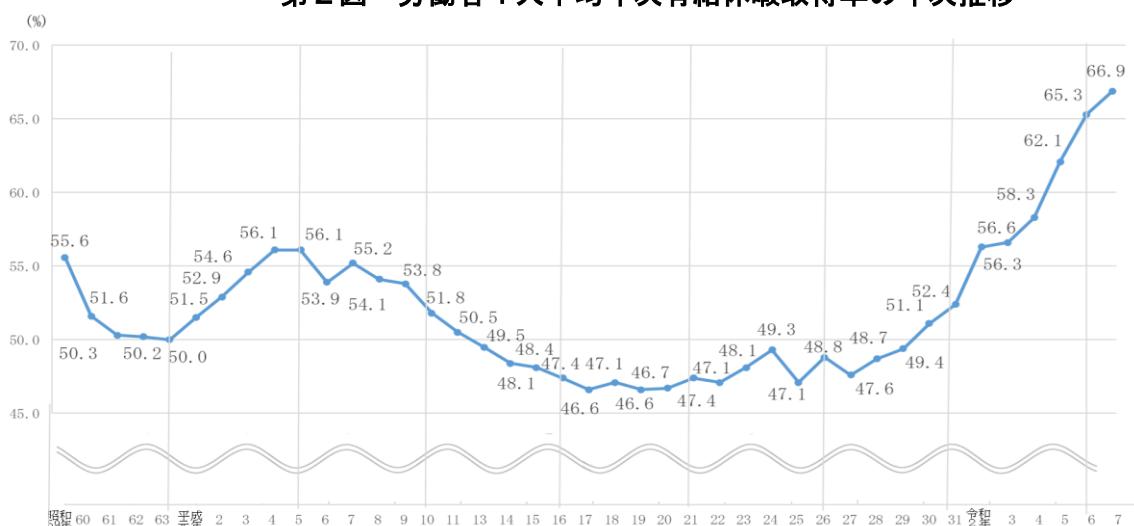
企業規模・産業・年	(単位: 日)		(単位: %)
	労働者 1 人 平均付与日数 ¹⁾	労働者 1 人 平均取得日数 ²⁾	
令和 7 年調査計	18.1	12.1	66.9
1,000 人以上	18.5	12.8	69.0
300～999 人	18.4	12.3	66.8
100～299 人	17.8	11.7	65.5
30～99 人	17.4	11.3	64.9
鉱業、採石業、砂利採取業	18.2	13.5	74.3
建設業	18.3	11.1	60.7
製造業	18.8	13.7	72.8
電気・ガス・熱供給・水道業	19.5	14.7	75.2
情報通信業	18.9	12.7	66.9
運輸業、郵便業	17.4	11.4	65.3
卸売業、小売業	17.5	10.5	59.9
金融業、保険業	19.6	14.3	72.8
不動産業、物品賃貸業	17.8	11.6	65.5
学術研究、専門・技術サービス業	18.4	12.3	66.8
宿泊業、飲食サービス業	15.9	8.0	50.7
生活関連サービス業、娯楽業	17.7	10.6	59.6
教育、学習支援業	18.3	11.1	60.5
医療、福祉	17.7	12.1	68.4
複合サービス事業	19.7	11.2	57.1
サービス業（他に分類されないもの）	16.4	11.4	69.7
令和 6 年調査計	16.9	11.0	65.3

注：1)「付与日数」は、繰越日数を除く。

2)「取得日数」は、令和 6 年(又は令和 5 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」を含まなかつたが、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40.8%（令和6（2024）年調査 40.1%）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71.6%（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),3)}	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7年調査計	100.0	40.8 (100.0)	(8.1)	(7.6)	(71.6)	(2.6)	(4.8)	(2.6)	(0.3)	(2.0)	58.9
1,000人以上	100.0	40.5 (100.0)	(9.7)	(8.4)	(69.2)	(3.4)	(3.5)	(1.5)	(0.3)	(2.9)	59.4
300～999人	100.0	38.2 (100.0)	(9.6)	(7.6)	(71.2)	(3.0)	(5.6)	(1.1)	(0.1)	(1.7)	61.5
100～299人	100.0	37.8 (100.0)	(11.9)	(9.4)	(70.7)	(1.4)	(2.7)	(1.1)	(0.3)	(2.4)	62.1
30～99人	100.0	42.1 (100.0)	(6.9)	(7.1)	(72.0)	(2.8)	(5.4)	(3.2)	(0.3)	(1.9)	57.6
令和6年調査計	100.0	40.1 (100.0)	(7.2)	(7.5)	(72.4)	(2.4)	(5.8)	(1.4)	(0.6)	(1.9)	59.8

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60.3%（令和6（2024）年調査 59.9%）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」41.5%（同 40.0%）、「病気休暇」28.4%（同 27.9%）、「リフレッシュ休暇」15.4%（同 14.7%）、「ボランティア休暇」7.3%（同 6.5%）、「教育訓練休暇」5.4%（同 5.0%）、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」16.7%（同 13.8%）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		
令和7年調査計	100.0	60.3	41.5	28.4	15.4	7.3	5.4	16.7	39.4
1,000人以上	100.0	75.0	40.1	41.5	44.4	26.5	6.9	27.8	24.7
300～999人	100.0	72.4	46.4	36.7	29.6	14.4	6.2	20.6	27.3
100～299人	100.0	64.5	38.7	31.4	23.5	9.4	4.1	17.8	35.2
30～99人	100.0	57.3	41.9	26.2	10.4	5.3	5.6	15.6	42.4
令和6年調査計	100.0	59.9	40.0	27.9	14.7	6.5	5.0	13.8	39.9

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分は含まない。

(6) 変形労働時間制

変形労働時間制がある企業割合は 60.2%（令和 6（2024）年調査 60.9%）となっており、これを企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 82.7%、「300～999 人」が 76.1%、「100～299 人」が 68.1%、「30～99 人」が 55.3% 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 30.3%、「1 か月単位の変形労働時間制」が 26.4%、「1 週間単位の非定型的変形労働時間制」が 1.1%、「フレックスタイム制」が 8.3% 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 7 年調査計	100.0	60.2	30.3	26.4	1.1	8.3	38.9
1,000 人以上	100.0	82.7	22.3	53.4	0.8	34.5	16.9
300～999 人	100.0	76.1	24.7	45.6	0.4	22.6	23.6
100～299 人	100.0	68.1	28.8	35.3	1.0	11.5	31.5
30～99 人	100.0	55.3	31.6	20.7	1.2	4.9	43.6
令和 6 年調査計	100.0	60.9	32.3	25.2	1.4	7.2	38.9

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 50.5%（令和 6 年調査 52.3%）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 15.7%、「1 か月単位の変形労働時間制」は 23.5%、「1 週間単位の非定型的変形労働時間制」は 0.2%、「フレックスタイム制」は 11.1% 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 7 年調査計	100.0	50.5	15.7	23.5	0.2	11.1	49.5
1,000 人以上	100.0	48.2	6.3	24.3	0.1	17.6	51.8
300～999 人	100.0	55.6	13.3	30.4	0.1	11.8	44.4
100～299 人	100.0	53.8	23.1	23.7	0.5	6.6	46.2
30～99 人	100.0	46.6	27.8	15.3	0.3	3.2	53.4
令和 6 年調査計	100.0	52.3	16.7	23.7	0.3	11.5	47.7

(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15.8%（令和6（2024）年調査 15.3%）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13.8%、「専門業務型裁量労働制」が2.1%、「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7年調査計	100.0	15.8	13.8	2.1	1.0	83.4
1,000人以上	100.0	27.0	19.0	8.7	5.0	72.5
300～999人	100.0	19.7	15.8	4.4	1.6	79.5
100～299人	100.0	19.3	16.7	2.7	1.2	79.9
30～99人	100.0	14.0	12.6	1.4	0.7	85.2
令和6年調査計	100.0	15.3	13.3	2.2	1.0	84.6

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11.8%（令和6年調査 9.2%）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10.5%、「専門業務型裁量労働制」が1.1%、「企画業務型裁量労働制」が0.3%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7年調査計	100.0	11.8	10.5	1.1	0.3	88.2
1,000人以上	100.0	16.6	14.6	1.6	0.4	83.4
300～999人	100.0	9.3	8.2	0.9	0.1	90.7
100～299人	100.0	9.9	8.8	0.8	0.4	90.1
30～99人	100.0	7.8	6.9	0.8	0.1	92.2
令和6年調査計	100.0	9.2	7.6	1.4	0.2	90.8

(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 6.9%（令和 6（2024）年調査 5.7%）、「導入を予定又は検討している」が 13.8%（同 15.6%）、「導入予定はなく、検討もしていない」が 78.7%（同 78.5%）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
令和 7 年調査計	100.0	6.9	10 : 51	13.8	78.7
1,000人以上	100.0	20.1	10 : 04	24.8	55.0
300～999人	100.0	9.6	10 : 00	17.3	72.0
100～299人	100.0	7.5	11 : 00	15.3	76.9
30～99人	100.0	6.1	11 : 00	12.5	80.8
令和 6 年調査計	100.0	5.7	10 : 40	15.6	78.5

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 57.3%（令和 6 年調査 57.6%）と最も高くなっている。

また、「当該制度を知らなかつたため」の全企業に対する企業割合は 15.7%（同 14.7%）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)			当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため			
		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				
		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	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				
令和 7 年調査計	[78.7]	100.0	[6.7]	8.5	[7.4]	9.4	[6.9]	8.7
1,000人以上		100.0		20.3		21.0		23.2
300～999人		100.0		16.3		15.9		17.1
100～299人		100.0		13.4		13.7		13.4
30～99人		100.0		6.1		7.2		6.2
令和 6 年調査計	[78.5]	100.0	[7.2]	9.2	[8.2]	10.4	[6.9]	8.7

（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)			当該制度を知らなかつたため		
	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のその他の理由			
	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のその他の理由	当該制度は知っている中のその他の理由			
令和 7 年調査計	[45.1]	57.3	[4.4]	5.6	[15.7]	19.9
1,000人以上		42.2		16.6		4.6
300～999人		50.7		8.4		11.1
100～299人		59.1		5.0		10.3
30～99人		57.8		5.3		23.9
令和 6 年調査計	[45.3]	57.6	[4.3]	5.5	[14.7]	18.7

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。

2 賃金制度

(1) 時間外労働の割増賃金率

時間外労働の割増賃金率（1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は除く。）を「一律に定めている」企業割合は 85.6%（令和 6（2024）年調査 83.3%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25%」とする企業割合は 94.5%（同 94.2%）、「26%以上」とする企業割合は 4.6%（同 5.5%）となっている。

時間外労働の割増賃金率を「26%以上」とする企業割合を企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 17.3%、「300～999 人」が 12.7%、「100～299 人」が 6.9%、「30～99 人」が 2.6% となっている。（第 14 表）

第 14 表 時間外労働の割増賃金率の定めの有無、定め方、割増賃金率階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・年	全企業 ¹⁾	定めて いる ²⁾	時間外労働の割増賃金率の定め方				定めて いない	
			一律に定め ている ³⁾⁴⁾	時間外労働の割増賃金率階級				
				25%	26%以上			
令和 7 年調査計	100.0	94.5	85.6 (100.0)	(94.5)	(4.6)	8.7	5.1	
1,000 人以上	100.0	99.6	89.1 (100.0)	(82.7)	(17.3)	10.4	0.4	
300～999 人	100.0	98.1	86.9 (100.0)	(87.2)	(12.7)	10.7	1.7	
100～299 人	100.0	96.4	87.9 (100.0)	(92.3)	(6.9)	8.5	3.1	
30～99 人	100.0	93.3	84.6 (100.0)	(96.4)	(2.6)	8.5	6.2	
令和 6 年調査計	100.0	94.6	83.3 (100.0)	(94.2)	(5.5)	11.2	5.4	

注：1) 「全企業」には、時間外労働の割増賃金率の定めの有無が「不明」の企業を含む。

2) 「定めている」には、時間外労働の割増賃金率の定め方が「不明」の企業を含む。

3) () 内の数値は、時間外労働の割増賃金率を「一律に定めている」企業を 100 とした割合である。

4) 「一律に定めている」には、時間外労働の割増賃金率が「不明」の企業を含む。

(2) 1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率

時間外労働の割増賃金率を定めている企業のうち、1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は 64.5%（令和 6（2024）年調査 61.1%）となっており、このうち時間外労働の割増賃金率を「25～49%」とする企業割合は 1.0%（同 0.9%）、「50%以上」とする企業割合は 98.3%（同 99.0%）となっている（第 15 表）。

第 15 表 1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無、割増賃金率階級別企業割合

（単位：%）

企業規模・ 中小企業該当区分・ 年	時間外労働の割増 賃金率を定めてい る企業 ²⁾	1か月 60 時間を超える時 間外労働に係る割増賃金 率を定めている ³⁾⁴⁾	割増賃金率階級		定めて いない	
			25～ 49%	50% 以上		
令和 7 年調査計	[94.5]	100.0	64.5 (100.0)	(1.0)	(98.3)	35.4
1,000 人以上	[99.6]	100.0	96.8 (100.0)	(0.8)	(98.7)	3.2
300～999 人	[98.1]	100.0	87.9 (100.0)	(0.7)	(98.9)	12.0
100～299 人	[96.4]	100.0	75.6 (100.0)	(0.7)	(98.7)	24.4
30～99 人	[93.3]	100.0	57.1 (100.0)	(1.3)	(98.1)	42.7
中小企業	[94.5]	100.0	63.6 (100.0)	(0.9)	(98.5)	36.2
中小企業以外	[94.1]	100.0	70.2 (100.0)	(1.6)	(97.4)	29.8
令和 6 年調査計	[94.6]	100.0	61.1 (100.0)	(0.9)	(99.0)	38.9

注：1) []内の数値は、全企業に対する時間外労働の割増賃金率を定めている企業割合である。

2) 「時間外労働の割増賃金率を定めている企業」には、1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無が「不明」の企業を含む。

3) () 内の数値は、「1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」企業を 100 とした割合である。

4) 「1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている」には、1か月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が「不明」の企業を含む。

(3) 諸手当

令和6（2024）年11月分の常用労働者1人平均所定内賃金は341.8千円となっており、そのうち諸手当は54.5千円、所定内賃金に占める諸手当の割合は15.9%となっている（第16表）。

第16表 賃金の種類別常用労働者1人平均所定内賃金及び構成比（令和6年11月分）

企業規模・年	所 定 内 賃 金					
	計 ¹⁾		基本給		諸手当	
	(千円)	(%)	(千円)	(%)	(千円)	(%)
令和7年調査計	341.8	(100.0)	287.3	(84.1)	54.5	(15.9)
1,000人以上	375.9	(100.0)	322.1	(85.7)	53.8	(14.3)
300～999人	336.8	(100.0)	283.3	(84.1)	53.6	(15.9)
100～299人	323.7	(100.0)	269.0	(83.1)	54.6	(16.9)
30～99人	307.0	(100.0)	250.5	(81.6)	56.5	(18.4)
令和2年調査計 ²⁾	319.7	(100.0)	272.2	(85.1)	47.5	(14.9)

注：1) ()内の数値は、所定内賃金（「基本給」と「諸手当」の計）を100とした割合である。

2) 令和2年調査計の数値は、令和元年11月分である。

令和6年11月分の諸手当を支給した企業において、支給企業割合を諸手当の種類別（複数回答）にみると、「通勤手当など」が90.2%で最も高く、次いで「役付手当など」84.2%、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」62.3%などとなっている。

企業規模別にみると、「特殊作業手当など」、「特殊勤務手当など」、「通勤手当など」、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」、「地域手当、勤務地手当など」、「住宅手当など」及び「単身赴任手当、別居手当など」は、規模が大きいほど支給企業割合が高く、「精皆勤手当、出勤手当など」は規模が小さいほど支給企業割合が高い。（第17表）

第17表 諸手当の種類別支給企業割合（令和6年11月分）

複数回答（単位：%）

企業規模・年	計	業績手当など	勤 務 手 当					精皆勤手当、出勤手当など	通勤手当など (1か月換算)							
			役付手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	技能手当、技術(資格)手当など										
令和7年調査計	[91.4]	100.0	[12.5]	13.7	[77.0]	84.2	[10.9]	11.9	[17.8]	19.5	[48.5]	53.0	[15.9]	17.4	[82.5]	90.2
1,000人以上	100.0		13.0		79.8		18.8		36.3		53.1		6.4		93.9	
300～999人	100.0		12.7		84.4		16.7		35.3		57.5		10.3		93.1	
100～299人	100.0		14.8		86.6		14.5		27.2		56.9		15.7		91.7	
30～99人	100.0		13.5		83.6		10.4		14.7		51.3		19.1		89.3	
令和2年調査計 ¹⁾	[86.3]	100.0	[12.0]	13.9	[75.0]	86.9	[10.5]	12.2	[20.8]	24.2	[43.8]	50.8	[22.0]	25.5	[79.7]	92.3

複数回答（単位：%）

企業規模・年	生 活 手 当					調整手当など	上記及び左記のいづれにも該当しないもの							
	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	左記以外の生活手当									
令和7年調査計	[56.9]	62.3	[10.6]	11.6	[41.7]	45.7	[12.0]	13.2	[12.4]	13.5	[29.8]	32.6	[26.1]	28.5
1,000人以上	72.7		38.4		60.8		69.2		24.6		45.8		36.2	
300～999人	70.6		23.2		59.0		39.9		20.5		47.1		34.4	
100～299人	68.2		20.9		52.1		20.3		14.4		36.5		32.7	
30～99人	59.1		6.4		41.6		6.1		12.1		29.3		26.2	
令和2年調査計 ¹⁾	[59.2]	68.6	[10.5]	12.2	[40.7]	47.2	[11.3]	13.1	[13.2]	15.3	[27.2]	31.5	[12.0]	13.9

注：1) 令和2年調査計の数値は、令和元年11月分である。

2) []内の数値は、全企業に対する諸手当を支給した企業割合である。

令和6（2024）年11月分として支給された労働者1人平均の諸手当の支給額を諸手当の種類別にみると、「業績手当など」が64.1千円で最も高く、次いで「単身赴任手当、別居手当など」49.3千円、「役付手当など」43.5千円となっている（第18表）。

第18表 諸手当の種類別支給された労働者1人平均支給額（令和6年11月分）

（単位：千円）

企業規模・年	業績手当など	勤務手当				精皆勤手当、出勤手当など	通勤手当など（1か月換算）	
		役付手当など	特殊作業手当など	特殊勤務手当など	技能手当、技術（資格）手当など			
令和7年調査計		64.1	43.5	15.7	27.4	21.5	9.7	12.7
1,000人以上		54.9	46.9	11.5	26.9	20.9	9.1	12.3
300～999人		65.8	41.4	17.0	31.1	19.1	8.3	12.1
100～299人		64.1	38.1	18.1	23.8	20.5	8.8	11.3
30～99人		77.2	46.9	20.3	28.1	25.0	10.9	15.3
令和2年調査計 ¹⁾		52.2	41.6	14.4	25.0	18.8	9.0	11.7

（単位：千円）

企業規模・年	生活手当					調整手当など	上記及び左記のいづれにも該当しないもの
	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	地域手当、勤務地手当など	住宅手当など	単身赴任手当、別居手当など	左記以外の生活手当		
令和7年調査計	17.6	26.2	18.7	49.3	9.2	27.1	39.2
1,000人以上	22.3	26.3	21.1	51.1	10.2	25.7	37.9
300～999人	16.5	27.0	18.5	49.1	7.5	25.0	36.8
100～299人	15.0	22.6	16.4	48.1	9.0	27.0	41.5
30～99人	12.6	30.1	17.5	36.7	9.9	31.3	41.6
令和2年調査計 ¹⁾	17.6	22.8	17.8	47.6	8.7	26.0	32.0

注：1) 令和2年調査計の数値は、令和元年11月分である。