

第3章

労働時間・賃金等の動向

2024年の月間総実労働時間は、働き方改革¹の取組の更なる進展を背景に減少し、2024年の年次有給休暇の取得率は、過去最高を更新した。

現金給与総額は、所定内給与及び特別給与の伸びがけん引し、4年連続で増加した。実質賃金においては、減少率は縮小したが、物価上昇を背景に、3年連続で減少した。一般、パートそれぞれの実質賃金は3年ぶりにマイナスから脱した。賃上げについては、現行の調査方法となった1999年以降、改定額、改定率ともに過去最高を更新した。

本章では、労働時間、賃金及び春季労使交渉等の動向について概観する。

第1節 労働時間・休暇等の動向

●月間総実労働時間は一般労働者、パート労働者ともに減少

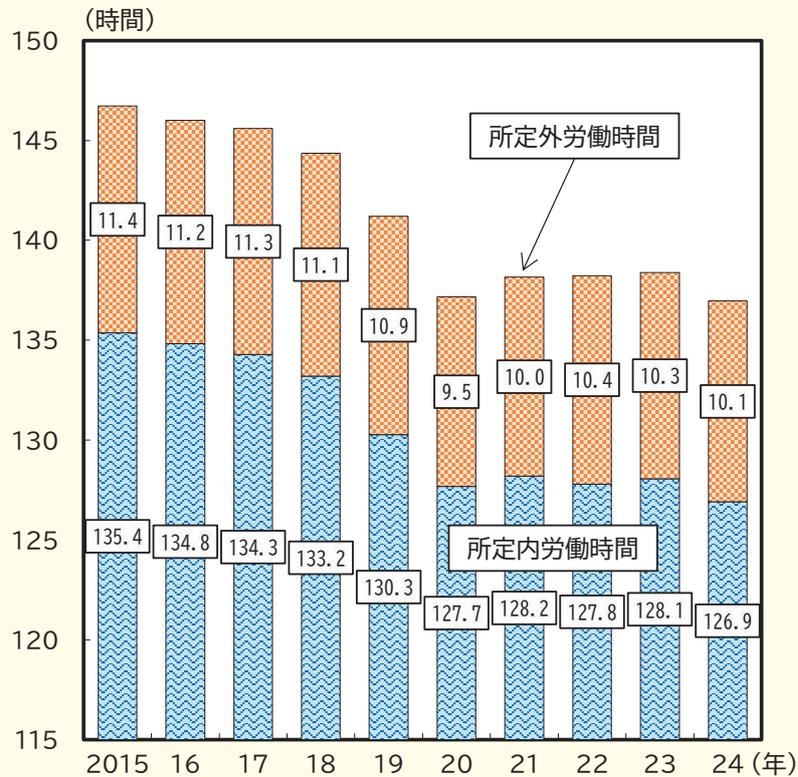
従業員5人以上規模の事業所における労働者一人当たりの2024年の月間総実労働時間は、働き方改革の取組の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.4時間減の、137.0時間であった（第1-(3)-1図）。産業別にみると、2024年は「情報通信業」「金融業、保険業」以外の産業で月間総実労働時間が減少した（第1-(3)-2図）。就業形態別にみると、2024年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.1時間減の162.3時間となった（第1-(3)-3図）。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差0.7時間減の80.2時間となり、高齢者の労働参加の進展等を背景に、前年より減少幅が拡大した。

また、男女別の月間総実労働時間の推移をみると、前年から、男性は2.0時間減少し、152.1時間となり、女性は0.4時間減少し、120.5時間となった（第1-(3)-4図）。女性の正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅は女性の方が小さくなったと考えられる。

1 働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法第71号。以下「働き方改革関連法」という。）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年4月施行 中小企業は2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等が定められ、順次施行された。

第 1-(3)-1 図 月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は、働き方改革の取組の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に減少。



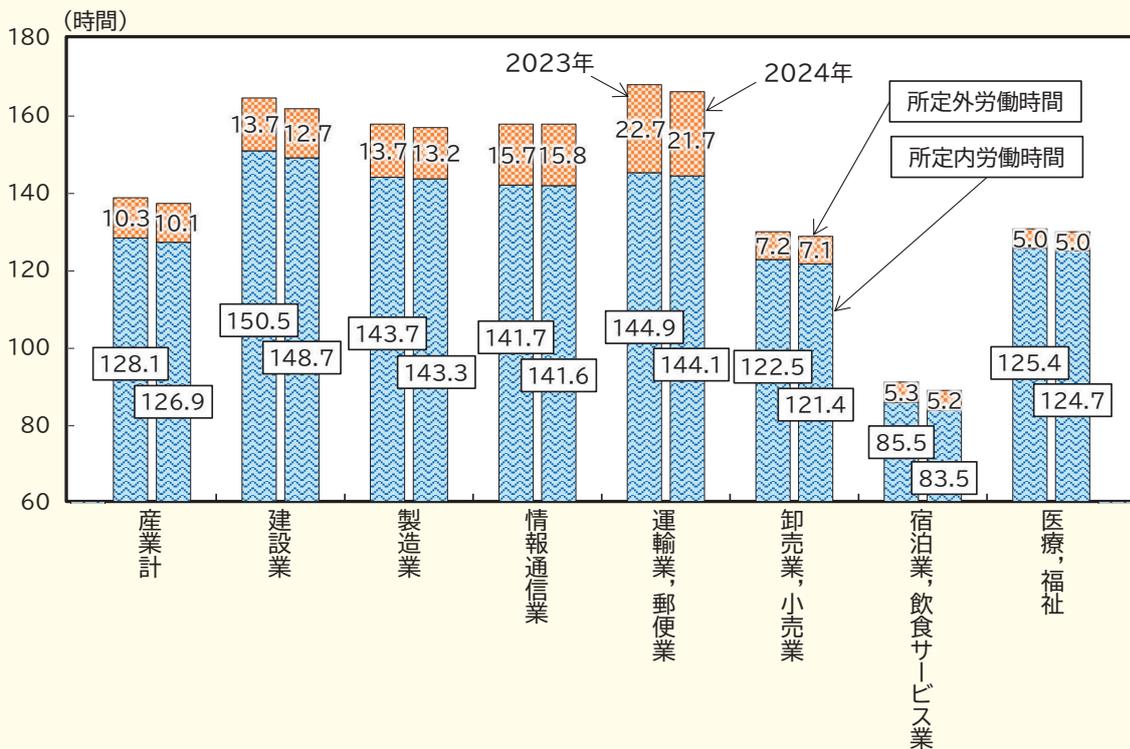
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。

2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年伸び率で除して算出。

第1-(3)-2図 産業別月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は、「情報通信業」「金融業、保険業」以外の産業で減少。

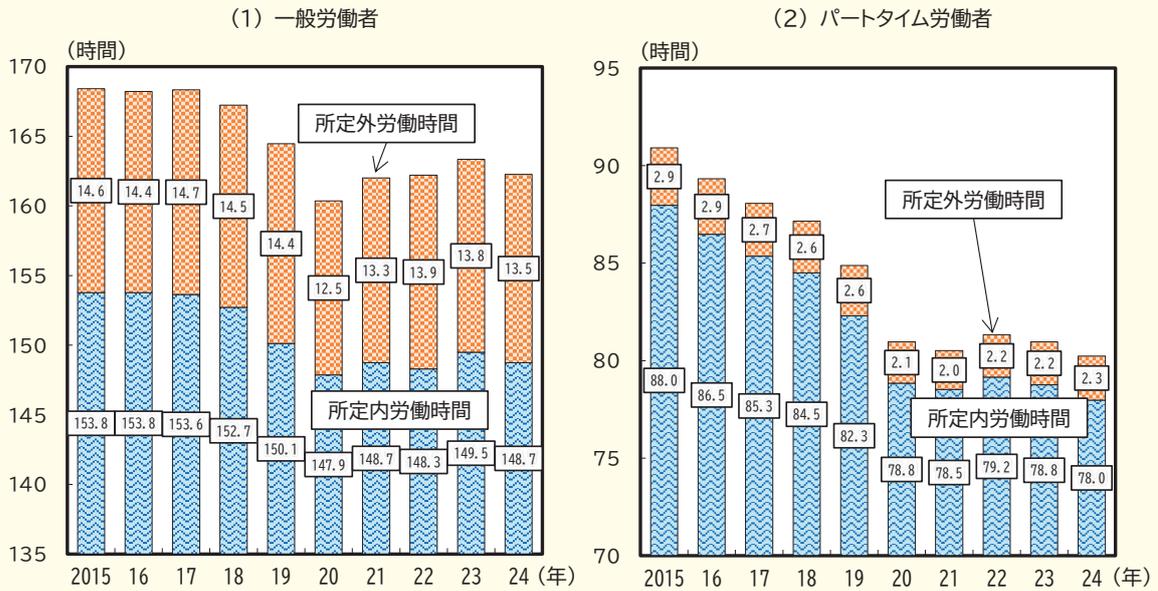


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
 - 2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。
 - 3) 「金融業、保険業」の月間総実労働時間は、2023~2024年にかけて0.1時間増加している。

第1-(3)-3図 就業形態別月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少。



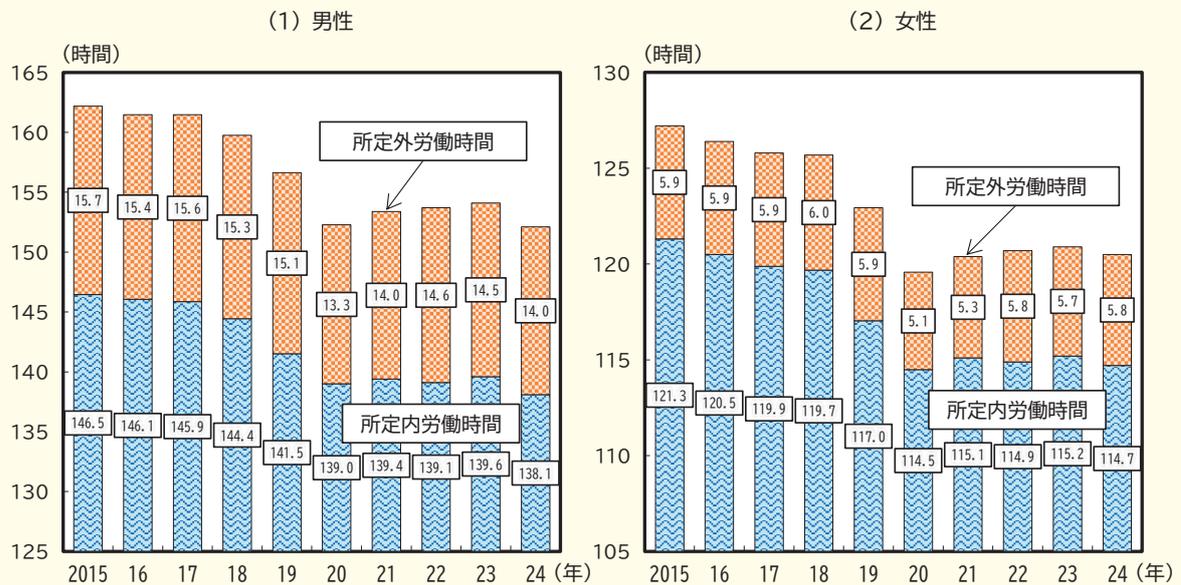
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、性別計、事業所規模5人以上の値。

2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年伸び率で除して算出。

第1-(3)-4図 男女別月間総実労働時間の推移

○ 2024年の月間総実労働時間は男性、女性ともに減少。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。

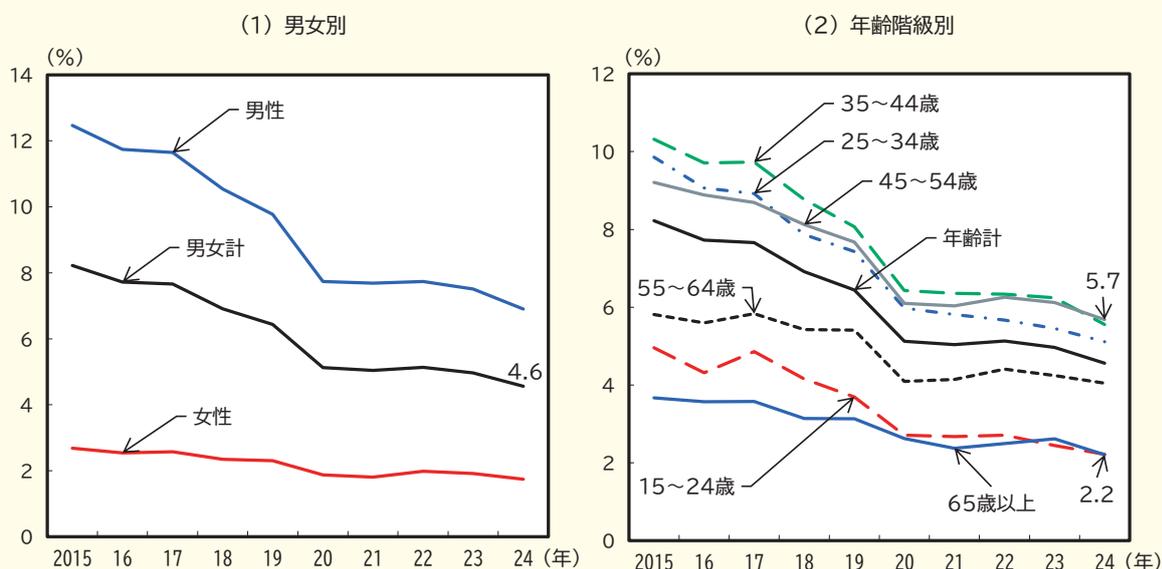
2) 2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年伸び率で除して算出。

●週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下

週60時間以上就労している雇用者（以下「週60時間以上就労雇用者」という。）の割合は、2024年4月から時間外労働の上限規制がこれまで適用除外となっていた「建設業」及び「運輸業、郵便業」等に適用となったことから、2024年は4.6%と、前年より0.4%ポイント低下し、2020年以降で低下幅が最も大きくなった（第1-(3)-5図）。男女別にみると、正規雇用労働者の割合が高い男性の減少幅が、女性よりも相対的に大きくなっている。また、年齢別にみると、週60時間以上就労雇用者の割合は全ての年齢階級で10%を下回っており、最も割合が高い年齢階級は、「45～54歳」の5.7%、低い年齢階級は「15～24歳」及び「65歳以上」の2.2%となった。過去10年間をみると、週60時間以上就労している雇用者の割合が高い年齢階級ほど、低下幅は大きい傾向となっている。

第1-(3)-5図 週60時間以上就労雇用者の状況

○ 週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下。



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) 非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表す。
 2) 2015～2016年までの割合は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合を表す。2018～2021年までの割合は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合を表す。

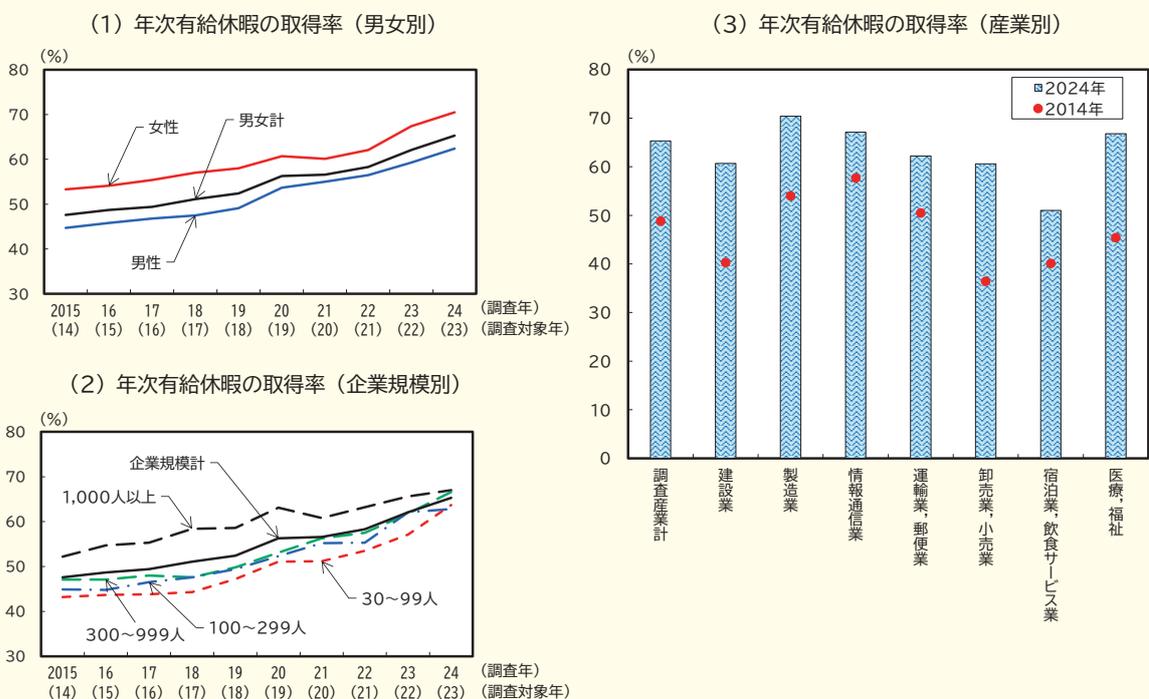
●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新

年次有給休暇の取得率は上昇傾向であり、男女計、男性、女性いずれについても、比較可能な1984年以降、過去最高となった（第1-(3)-6図（1））。

企業規模別の年次有給休暇の取得率は、全ての企業規模で上昇した（第1-(3)-6図（2））。過去10年間の推移をみると、企業規模の大きい企業ほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にあるが、2024年調査では企業規模「30～99人」の取得率が6割を超えるなど、中小企業で年次有給休暇の取得率の上昇幅が大きくなっている。産業別の年次有給休暇の取得率をみると、過去10年間に於いて、特に「医療、福祉」「卸売業、小売業」について年次有給休暇の取得率が大きく上昇した（第1-(3)-6図（3））。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

○ 年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値。
 2) 2014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間企業」としており、「複合サービス事業」を含まない。また、2015年より調査対象を「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、「複合サービス事業」を含む。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数。